

**İř Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisinde Pozitif
Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü**

*The Impact Of Occupational Health And Safety On Organizational
Well-Being And The Mediator Role Of Positive Psychological Capital*

Özkan ATEŞ

Bilim Uzmanı

Scientist

ozkanates27@gmail.com

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

Kafkas Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Kafkas University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

erdogankaygin@hotmail.com

Temmuz 2022, Cilt 13, Sayı 2, Sayfa: 100-123
July 2022, Volume 13, Number 2, Page: 100-123

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR

DİLİ / LANGUAGE

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü¹

The Impact Of Occupational Health And Safety On Organizational Well-Being And The Mediator Role Of Positive Psychological Capital

Özkan Ateş²

Erdoğan Kaygın³

Öz

Sanayi devriminden bu yana üretimde yer alan iş görenler, fiziki ve psikolojik baskı unsurları içeren çalışma koşulları altında çalışmak zorunda kalmışlardır. Pozitif psikoloji akımı bu koşulların işgörenler üzerindeki yıpratıcı etkisinin azaltılması ve işgörenlerin güçlü yanlarının da üretime kazandırılması çabalarını içermektedir. Pozitif psikoloji akımının da etkisiyle yapılan bu çalışmanın amacı; iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisini ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü ortaya koymaktır. Kafkas Üniversitesinde idari, teknik ve yardımcı hizmetler kadrolarında görev yapan 273 aktif çalışan ile anket tekniği kullanılarak veriler toplanmış ve bu veriler SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde iş sağlığı ve güvenliği, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişkilerin ortaya çıktığı, bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgüt esenliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Esenlik, Pozitif Psikolojik Sermaye

Abstract

Since the industrial revolution employees in production have had to work under working conditions that include physical and psychological pressure. The positive psychology current includes the efforts to reduce the abrasive effect of these conditions on the employees and to bring the strengths of the employees to the production. The aim of this study, which was carried out with the effect of positive psychology trend; The effect of occupational health and safety on organizational well-being was to reveal the mediator role of positive psychological capital.

Data were collected using 273 active employees in administrative, technical and auxiliary services staff at Kafkas University and the data were analyzed by using SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis, it has been identified firstly positive

¹Bu çalışma "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kafkas Üniversitesi Örneği" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Bilim Uzmanı, ozkanates27@gmail.com, ORCID:0000-0002-7562-7399.

³ Prof. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, erdogankaygin@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2125-5032.

Atıf: Ateş, Ö. ve Kaygın, E. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 100-123.

Başvuru Tarihi: 09.06.2022
Yayına Kabul Tarihi: 26.07.2022

relationship between occupational health and safety practices and organizational well-being, then occupational health and safety practices has a positive effect on positive psychological capital, and finally positive psychological capital has a full mediator effect on the relationship between organizational well-being and occupational health and safety practices.

Keywords: Occupational Health and Safety, Well-Being, Positive Psychological Capital

GİRİŞ

18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarında Avrupa’da yaşanan sosyo-ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile üretimde yaşanan değişimler hem işletmeleri hem de iş görenleri pek çok açıdan etkilemiştir. Bu gelişmeler neticesinde üretime hız vermek isteyen işletmeler gerekli önlemleri almadan makine ve iş gören sayılarını arttırmıştır. Uygun olmayan işyeri tasarımları, iş talepleri ile iş gören yetenekleri arasındaki uyumsuzluk, insan-makine sistemleri kusurları ve yanlış yönetim programları, gelişmekte olan endüstrilerin bazı ortak özellikleri arasında sıralanabilir. Bu faktörler iş kazalarına, çalışanların olumsuz etkilenmelerine, mekanik donanım yaralanmalarına ve iş akışının sağlıklı bir şekilde yürütülememesine neden olmakla birlikte, iş görenlerin verimliliğinin düşmesine ve iş/ürün kalitesini düşürerek maliyetlerin artmasına yol açmaktadır (Shiktar ve Sawaqed, 2003). Olumsuz çalışma koşulları, yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayan iş görenlerle birleşince, iş yeri kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda pek çok insanın can kaybına neden olmaktadır. Bu bağlamda özellikle sanayi ile ilgilenen gelişmekte olan ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) iyileştirilmesi ve çalışan verimliliğinin artırılması önemli bir alan olmuştur. Yapılan bütün çalışmalara rağmen iş kazaları toplum için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization) Güvenli Çalışma Programı Müdürü Takala’ya (2006) göre, gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek kaza oranlarının en büyük sebebi eğitim ve beceri eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Takala vd, 2006). Bu veriler ışığında kurumlar için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kadar çalışanların bu konularda bilgi sahibi olması, sağlıklı bir çalışma ortamı ve çalışanların iyi bir ruh sağlığına sahip olması da önem arz etmektedir.

Çalışmada ele alınan bir diğer konu sanayi alanında gelişmelerin yaşanmaya başladığı günden bugüne var olan örgütsel psikolojinin temel kavramlarından birisi olan esenlik kavramıdır. Uzun vadede firmaların rekabet gücünün arttırılmasına katkısı olan esenliğin en büyük düşmanı çalışma hayatının kendisidir. Örgüt esenliğinin sağlanması için çalışanların bireysel olarak tek tek esenlik içinde olmaları sosyal sermayelerinin güçlü olmasına bağlıdır. Bunun bilincinde olan işletmelerin örgüt esenliğinin sağlanması adına yapacağı çalışmalar domino etkisi yaratarak en alt kademeden başlayarak toplumsal huzurun sağlanmasına ve ekonomik gelişmelerin yaşanmasına yardımcı olacaktır. Esenliğin işle ilgili tutum ve davranışlara olan etkisine dair yapılan çalışmalarda, çalışanların üretkenliğini ve performansını arttırdığı, müşteri memnuniyeti ve sadakatinin sağlanması ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Yazıcı, 2009:40). İş sağlığı ve uygulamaları ile örgüt esenliği arasındaki ilişkisinin de ortaya konulması örgütler açısından verimliliğin arttırılması ve literatüre katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada yer alan pozitif psikoloji, insan merkezli olarak ortaya çıkmış bir kavramdır. İnsan ilişkileri ve iş hayatının da insan yaşamında öneminin artmasıyla pozitif psikoloji önemli hale gelmiştir. İş ortamında mutlu olmayan bireylerin verimli olarak çalışmadığını fark eden yöneticiler, çalışanların bir birey olduğu gerçeği ile her bireyin kendine özgü özelliklerini kabul edip onların memnuniyetini ve mutluluğunu sağlamak için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Pozitif psikoloji, bireylerin zayıf ve güvensiz yanlarını eritmeye, güçlü yanlarını, iyimserlik algılarını ve erdemlerini ön plana çıkarmaya çalışmıştır. Böylece hem kurumlarda özgüveni yüksek, kendini iyi tanıyan, yapabileceklerini planlayan, performansı yüksek çalışanlar ortaya çıkacak hem de bu çalışanlar örgütsel bir bağ ile çevresini etkileyerek esenlik düzeyi daha yüksek bir örgütü ve toplumu oluşturacaklardır. Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların tutumları (işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm vb.) üzerine olan etkilerini incelemek için yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgüt esenliğine etkilerinin araştırılmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Ülke ekonomilerini daha rekabetçi olmaya zorlayan küreselleşme faaliyetleri, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızla ilerlemesine neden olmuştur. Bunun sonucu olan makineleşme insanlar üzerinde bedensel ve ruhsal birçok olumsuz etkiye yol açmıştır. İş kazaları sonucunda yaralanarak sakat kalan veya yaşamını kaybeden insanlar ile meslek hastalıklarına yakalanan çalışanların artması iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının temel amacı insan hayatını tehdit eden, genel olarak kaza ve hastalık şeklinde ortaya çıkan tehlikelerden çalışanları korumak, zarar verici etkileri en alt düzeye indirgeyerek çalışanların daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını, hayatlarını sürdürmelerini ve işgücü verimliliğini artırmayı sağlamaktır (Bıyıkçı, 2010:3-4).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sayesinde iş görenlerin daha iyi şartlarda çalışması sağlanmakta, işgörenler de bunu hissederek işletmelerine daha fazla katkı sağlayabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş ortamı ve çalışma koşullarında iş görenlerin sağlıklarını kaybetmemesi için gerekli tedbirlerin alınması durumudur. İş kazalarını önleyici tedbirler ise iş yerinde gerekli koruyucu ekipmanların kullanımı sonucu tehlikelere karşı çalışanların korunması ve gerekli önlemlerin alınmasıdır (İşler, 2013:2). Bu bağlamda çalışma ortamlarında atılacak güvenlik adımları ile hem sağlık giderlerinin düşürülmesi hem de işin sürekliliğinin sağlanmasının mümkün olacağı söylenebilir. Güçlü ekonomi ile iş kazaları arasında ilişki olduğu tartışma konusudur. Yapılan bazı çalışmalar geliştirmekte olan bir ülke olan Pakistan'da fabrikada çalışan bir iş görenin meydana gelebilecek bir kaza sonucunda hayatını kaybetme olasılığı Fransa'da çalışan bir iş görene oranla sekiz kat daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Baloğlu, 2013:15).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) karma komisyonuna göre; İş sağlığı her meslekteki iş görenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; iş görenlerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini, işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını, fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işlerde

çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar (WHO, 2005).

Esenlik Kavramı

Türkçede “eselik” olarak adlandırılan “wellness-wellbeing” olgusu ilk olarak 1961 yılında Dr. Halbert L. Dunn’un “Yüksek Seviyeli Eselik” adlı kitabında ele alınmıştır. İngilizce bir kavram olan wellness kelimesini Türkçeye iyi oluş hali, zindelik anlamına gelen eselik kavramı ile aktaran Karagözoğlu olmuştur (Memnun, 2006:5). Eselik kelimesi TDK (Türk Dil Kurumu) tarafından “sağlık, afiyet, sıhhat, hastalık karşıtı” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Ancak yapılan çalışmalar eseliğin sadece hasta olmama durumu ile tanımlanamayacağını göstermektedir. Çakıcı (2010), eseliğin son noktası olmayan bir gelişim farkındalığı ve dinamik bir süreç olduğunu dile getirmiştir (Çakıcı, 2010:24). Eseliğin dinamik bir yapıya sahip olduğu, bireylerin eselik düzeylerinin arttıkça sağlık yaşam doyumu düzeylerinin de arttığı söylenebilir.

Eselik kavramının ortaya çıkmasında öncü olan bir diğer isim de Bill Hettler’dir. Wiscousin Üniversitesinde yaptığı çalışmalarda temel amacı esen bir kampüs yaratmak olan Hettler bu çalışmalar neticesinde “Hayat Tarzı Değerlendirme Anketi”ni (Lifestyle assessment questionire- LAQ) hazırlamıştır. Hettler’e göre eselik; “bireylerin başarı odaklı bir hayat için gerekli olan seçimlerin farkında olduğu ve bu seçimleri yaptığı aktif bir süreçtir. Birey böylelikle kendi sağlığının sorumluluğunu üstlenmiş olacaktır (John vd., 2004:354).

Yukarıda da açıklandığı gibi eselik, çok geniş bir kavram olmakla beraber; öznel eselik, bireyin kendi hayatını nasıl değerlendirdiği ile ilişkilidir (Diener, Sandvik ve Pavot, 1991:127), bireyin duyguları ile yaşam tatmini ve kalitesine ilişkin değerlendirmeleridir (Diener, 1984:551). Psikolojik eselik ise bireyin ömrü boyunca gerçek potansiyelini kavraması (Ryan ve Deci, 2001:146) ve anlamlı hedefler belirleme gibi yaşamın varoluşla ilgili zorluklarıyla ilişkili algılarıdır (Keyes vd., 2002). Birey fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı ve zinde olduğunu hissediyorsa bununla birlikte iletişim içerisinde olduğu insanlarla ve dünya ile barışık ise eselikten söz etmek mümkün olur (Pilbeam, 2008:215).

Eseliğin bir üst sınırı veya doyum noktası yoktur. Fakat yüksek düzeyli eselikten bahsedilebilir. Eselik düzeyi yüksek olan bireyler daha girişkendir, dışa dönüktür, yaratıcı fikirlere sahiptir, bununla birlikte fiziksel olarak bağışıklık sistemleri daha güçlüdür ve uzun yaşarlar, daha iyi liderdirler, fırsatları değerlendirebilir ve çok para kazanabilirler, iş tatmin düzeyleri yüksektir, özel hayatlarından da memnundurlar (Eid ve Larsen, 2008:11).

Pozitif Psikolojik Sermaye

Küresel rekabetin hızlı artması, üretim ve pazarlama alanlarındaki teknolojik ve beşeri gelişmeler pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Rekabet üstünlüğü sağlama yolunda aynı finansal, fiziksel ve teknolojik kaynaklara sahip işletmelerin rakiplerinden farklı olarak kullanabilecekleri tek kaynakları insan emegidir. Pozitif psikolojiye sahip birey kendi kişisel gelişimi ve örgütün menfaatleri adına daha çok çaba sarf ederek minimum düzeyde gelecek kaygısı taşır (Coggins, 2012:19).

Envick (2005), pozitif psikolojik sermayeyi bireyin verimli olma amacıyla finansal, beşeri ve sosyal sermayelerin tamamını alıp başarılı bir şekilde örgüte aktarma yeteneği veya hissi olarak ifade etmektedir (Envick, 2005:43).

Psikolojik sermaye, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından, bireylerin zorluk derecesi önemli olmadan görevlerin başarılması için gerekli çabayı gösterme, yaptıkları iş veya eylemleri için kendine güven duyma, şimdi ve gelecekte başarılı olmakla ilgili pozitif bir tutum içinde olma, gerektiğinde hedeflere ulaşmak için alternatif yollar arama, hedeflere ulaşmada azimli olma ve başarıyı devamlı kılmak için problem ya da zorluklarla karşılaşıldığında dirençli olmaya dair bireyin pozitif psikolojik durumu şeklinde tanımlanmıştır (Luthans vd. 2007:20).

Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Kısıtları

İş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki aracı rolünü belirlemek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Günümüzde sağlıklı ve güvenli iş yeri ortamları iş görenlerin motivasyonunu ve psikolojik iyi oluşlarını olumlu etkilemesi açısından önemlidir. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmanın iş görenler üzerinde olumlu etkilerinin olduğu yapılan bazı çalışmalar ile ortaya konmuştur (Karamık ve Şeker, 2015; Arai, 1997; Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011; Şener, 2009). Arai (1997)'in güven düzeyi ne kadar yüksek olursa verimlilikte o derece artar tespiti bu anlamda yapılmış çalışmalar içerisinde önemli bir tespittir (Arai, 1997:53). Bunun aynı zamanda örgüt esenliğini de etkilediği düşünülmektedir.

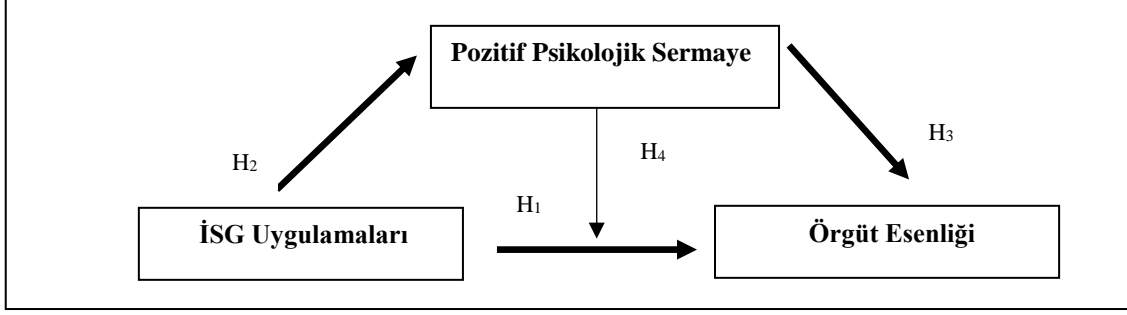
Yapılan literatür taramaları sonucunda iş sağlığı ve güvenliği, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarını bir arada inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu noktadan hareketle “iş sağlığı ve güvenliği ile örgüt esenliği arasında nasıl bir ilişki vardır ve bu ilişkiye pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi var mıdır?” sorunsallarını cevaplandırmak için araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bir devlet üniversitesi olan Kafkas Üniversitesi'nde idari, teknik ve yardımcı hizmetler statüsünde görev yapan 273 çalışan üzerinden elde edilen verilerle sınırlıdır. Bununla birlikte çalışman zaman sınırlılığı da mevcuttur.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışma hayatının günden güne zorlaşmaya başladığı günümüz çalışma koşullarında psikolojik sermayenin rekabet üstünlüğü ve iş performansına önemli katkılar sağladığı söylenebilir (Polatçı, 2014:121, Akdoğan ve Polatçı, 2013:287). Psikolojik sermaye algısı düşük çalışanların oluşturduğu örgüt yapısı içerisinde örgüt esenliği algısının da düşük olması beklenebilir. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusu da çalışanların tutumlarını etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu üç kavramın örgütler için önemli olduğu ve birbirleri ile ilişkili oldukları düşüncesi ile araştırma konusu belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırma konusuna dair literatürde yapılan tarama neticesinde elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramın hem örgütleri hem de iş görenleri yakından ilgilendirdiği görülmüştür. Mal ve hizmet üretim sürecinde iş aksamaları nedeniyle zaman ve maliyet kayıplarına neden olabileceği gibi iş görenlerin de zarar görmelerine neden olabilmektedir. Toklu (2016), Kovancı (2018), Kaplancan (2014), Tambay (2018)'in yaptıkları çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş gören tutumlarına, verimliliğe, örgütsel bağlılığına ve iş performansına anlamlı etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Bununla birlikte çalışmada araştırılan esenlik kavramının örgütler açısından önemli bir kavram olduğu söylemek mümkündür. Aktepe'nin (2013) yaptığı çalışmada esenlik kavramının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Küçükyazıcı'nın (2009) yaptığı bir araştırmada esenlik ile örgütsel iletişim ve departmanlar arası ilişki iklimi arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu kavramın çalışanların tutumlarına etkisinin olduğu net bir şekilde görülmüştür. Kutanis (2014:153), Luthans (2007) ve Keleş (2011:349)'in yaptığı çalışmalara bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte Anık (2018:94)'in yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermaye algısının problem çözme becerisi arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bunun dışında Akdoğan'ın (2018) yaptığı çalışma neticesinde pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşmayı etkilediği ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Koçak'ın (2017) yaptığı çalışmada pozitif psikolojik sermayenin lider üye etkileşimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirilip çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur.

H₁: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları örgüt esenliği üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

H₂: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları pozitif psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

H₃: Pozitif psikolojik sermaye örgüt esenliği üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

H₄: İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliği üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rol oynamaktadır.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Çalışmada sosyal bilimler alanında en çok tercih edilen ve nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi benimsenmiştir. Bu bağlamda anketin belirlenmesinde nicel verilere dayalı olan araştırma ve ölçme yöntemlerinin benimsendiği çalışmalarda yaygın olarak kullanılmakta olan Likert Ölçeği model alınmıştır.

Anket formu dört bölüm ve 94 ifadeden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim durumu soruları dışında meslekteki toplam çalışma süreleri ve mevcut kurumdaki çalışma süreleri gibi sorulara cevap vermeleri istenmiştir. İkinci bölümde Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans ölçeği yer almaktadır. Üngüren ve Koç (2015), “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği; Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” adlı çalışmalarında ölçeğin 30 madde ve beş faktörden meydana geldiğini ortaya koymuştur. Birinci faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler” (İSGY) ikinci faktör “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kriterlerine Göre Çalışması” (İSGKÇ) üçüncü faktör “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri” (İSGF) dördüncü faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Uygulamaları” (İSGE) beşinci ve son faktör “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yönetim ve Çalışanlar Arasında İş Birliği ve İletişim” (İSGY) şeklinde isimlendirilmiştir. Yaptıkları çalışmada ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymuşlardır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında güvenilirlik katsayısının (Cronbach’s Alfa) $\alpha=0,949$ yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Üngören ve Koç, 2015:138). Üçüncü bölümde Adams, Benzer, Garner ve Woodruff tarafından 1997 yılında geliştirilen Algılanan Esenlik Ölçeği (Perceived Wellness Scale) kullanılmıştır (Adam vd., 1997). Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında (Cronbach’s Alfa) $\alpha=0,88-0,933$ arasında oldukça güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Toplam 36 soru bulunan ölçek 36 soruyu oluşturan 6 alt boyuta sahiptir. Bu boyutlar; fiziksel esenlik (FES), spiritüel esenlik (SPES), psikolojik (PES) esenlik, sosyal esenlik (SOSES), duygusal esenlik (DES) ve entelektüel esenliktir (ENTES). Bu ölçeği kullanarak ulusal alanda yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Çakıcı (2010) yaptığı çalışmasında algılanan esenlik ölçeğini kullanarak Esenlik ve Akademik Tükenmişlik İlişkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Memnun (2006), Algılanan Esenlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algılarını ölçmüştür. Dördüncü bölümde pozitif psikolojik sermaye düzeyinin ölçülmesi için Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen ve 24 maddeden oluşan PSYCAP (Psychological Capital) ölçeği kullanılmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:237-238). Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında (Cronbach’s Alfa) $\alpha=0,946$ yüksek derecede güvenilir olduğu ortaya konmuştur. Ölçek 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılıktır. Umut boyutu Snyder vd. (1996) tarafından, iyimserlik boyutu Scheier ve Carver (1985) tarafından, öz-yeterlilik boyutu Parker (1998) tarafından ve dayanıklılık boyutu Wagnild ve Young (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerden esinlenilerek uyarlanmıştır. Özyeterlilik (PPSÖZ) Umut (PPSU), iyimserlik (PPSİ), ve dayanıklılık (PPSD) boyutlarının her biri 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinali 6’lı likert ölçeği olmakla birlikte, İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ölçeği ile algılanan esenlik ölçeği uyumlu olması açısından 5’li Likert olarak hazırlanmıştır. Bu ölçeğin kullanıldığı çeşitli çalışmalar mevcuttur. Çınar (2011)’ın yaptığı çalışmada bu ölçek ile Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi araştırılmıştır. Koçak (2017), Aydemir (2017) ve Aybas (2017)’ın yaptıkları çalışmalarda psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak pozitif psikolojik sermayenin lider üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik, insan kaynakları ve işe adanmışlık gibi farklı değişkenler üzerindeki aracı rolü etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Analiz Yöntemleri

Araştırmada elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. SPSS (Statistical Package for the Social Science) özellikle sosyal bilimler alanında ve genelde anketler aracılığıyla elde edilen verilerin analiz edilmesinde sıklıkla kullanılan bilgisayar destekli bir analiz programıdır (Lorcu, 2015). AMOS (Analysis of Moment Structures) son yıllarda tercih edilmeye başlanan SPSS'e göre daha geniş kapsamlı analizler yapabilen bir analiz programıdır. Özellikle birden çok bağımlı ve bağımsız değişkene sahip araştırmalarda ve aracı etkinin olduğu varsayımı ile yürütülen çalışmalarda popülerliği artmıştır (Bayram, 2016). AMOS'un hata oranlarını da analize dahil ederek daha güvenilir sonuçlar vermesi dolayısıyla SPSS'e oranla gittikçe daha çok tercih edilen bir analiz yöntemi olduğu söylenebilir. Değişkenlere ait ölçeklere, geçerlik ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlilik, ölçme aracının tutarlılığının göstergesidir. Başka bir deyişle farklı zamanlarda farklı mekanlarda ve farklı kişilere uygulanması durumunda benzer sonuçların ortaya çıkmasıdır. Geçerlilik ise ölçme aracının sadece ölçülmek isteneni ölçmesidir (örneğin tartının ağırlığı, IQ testinin zekayı ölçmesi gibi) (Drost, 2011:106:114).

Ölçeklerin güvenilirlikleri, davranış bilimlerinde yaygın olarak kullanılan içsel tutarlılık yöntemi ve içsel tutarlılığın sınanmasında en çok kullanılan yöntem olan Cronbach's Alfa güvenilirlik ölçütü ile hesaplanmıştır. Cronbach's Alfa, 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artar (Tavakol ve Dennick, 2011:54, Özdamar, 2011:122).

Güvenirliliğe ait kabul edilebilir ve edilemez değerler şu şekildedir:

$0,00 < \alpha < 0,40$ Aralığındaki değere sahip ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < \alpha < 0,60$ Aralığındaki değere sahip ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,61 < \alpha < 0,80$ Aralığındaki değere sahip ölçek orta düzeyde güvenilirlidir.

$0,81 < \alpha < 1,00$ Aralığındaki değere sahip ölçek yüksek düzeyde güvenilirlidir.

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili, ölçülebilen veya gözlenebilen çok sayıdaki değişkeni bir araya getirerek az sayıda anlamlı değişkenler (boyutlar) elde etmeyi amaçlayan çok değişkenli bir analiz tekniğidir. Faktör analizinin iki temel amacı vardır. Birincisi değişken sayısını azaltmak (veri indirgeme), ikincisi orijinal değişkenler arasındaki ilişkiden yararlanarak, aralarında ilişki olmayan ancak grup oluşturan değişkenlerin açıkladığı varsayılan bazı yeni yapılar (faktör belirleme) ortaya koymaktır (Özdamar, 2013:209). Faktör analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki yöntemle gerçekleştirilir

Ölçeklerin değişkenleri arasındaki benzerlikleri tespit edebilmek ve yapı geçerliğini belirleyebilmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA ölçülmek istenen faktörler ile ilgili araştırmacıya bilgi verebilmektedir (Tavşancıl, 2006). Diğer bir ifadeyle AFA bir ölçme aracındaki değişkenlerin kaç alt faktör altında toplandığını ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılır (Seçer, 2015:78). Açıklayıcı faktör analizinde bir maddenin faktör yükünün belirli bir değer altında olması, o maddenin faktörü yeterince açıklamadığını ortaya koymaktadır. Faktör yükünün alt değerinin ne olacağını genellikle örneklem büyüklüğü etkiler. Literatürde faktör yükünün en az ,30 olarak alınması için örneklem büyüklüğünün 350; faktör yükünün ,40 olarak alınması

için ise örneklem büyüklüğünün 200 olması gerektiği yönünde görüşler vardır (Büyüköztürk vd., 2012: 177).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmeye yönelik olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi gizli yapılar (tutumlar, özellikler, klinik bozukluklar gibi) arasındaki ilişkiyi incelemek için güçlü bir istatistiksel metottür. DFA değişkenler arasında ilişki olup olmadığını bir ilişki var ise bu ilişkinin düzeyini ve bununla birlikte değişkenlerin modeli açıklayıp açıklamadığını ortaya koyan bir analiz yöntemidir (Erkorkmaz vd., 2013).

Doğrulayıcı faktör analizinde modelin uygunluğunun belirlenmesi amacıyla çeşitli uyum indeksleri kullanılmaktadır. Bu araştırmada Ki-Kare uyum testi (CMIN/DF), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), normlandırılmış uyum indeksi (TLI), yaklaşık hatalar ortalama akrekökü (RMSEA) ve standardize edilmiş ortalamalar karekökü (SRMR) dikkate alınmıştır.

Tablo 1: Uyum İndeksine İlişkin Değer Aralıkları

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 3$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$
TLI	$,95 < TLI \leq 1$	$,90 < TLI \leq ,94$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq ,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq ,05$	$0,05 \leq SRMR \leq ,10$
CFI	$,95 < CFI \leq 1$	$,90 < CFI \leq ,94$

Kaynak: (Bayram, 2016; Meydan ve Şeşen, 2011; Hooper vd., 2008; Shermelleh vd., 2003)

Araştırmanın Bulguları

İSG Ölçeğine İlişkin Bulgular

Faktör analizi sonucunda öncelikle faktör yük değeri 0,300'ün altında olan maddeler yapıdan çıkartılmıştır. Ardından kalan maddelerden kapsam geçerliliği örtüşmeyen maddeler de yapıdan çıkarılarak ölçek yapısı son haline getirilmiştir. Buna göre İş Sağlığı Güvenliği Uygulama Performansı ölçeği toplamda 26 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 26 maddelik ölçekteki hiçbir maddenin faktör yükünün ,40'ın altında olmadığı görülmüştür.

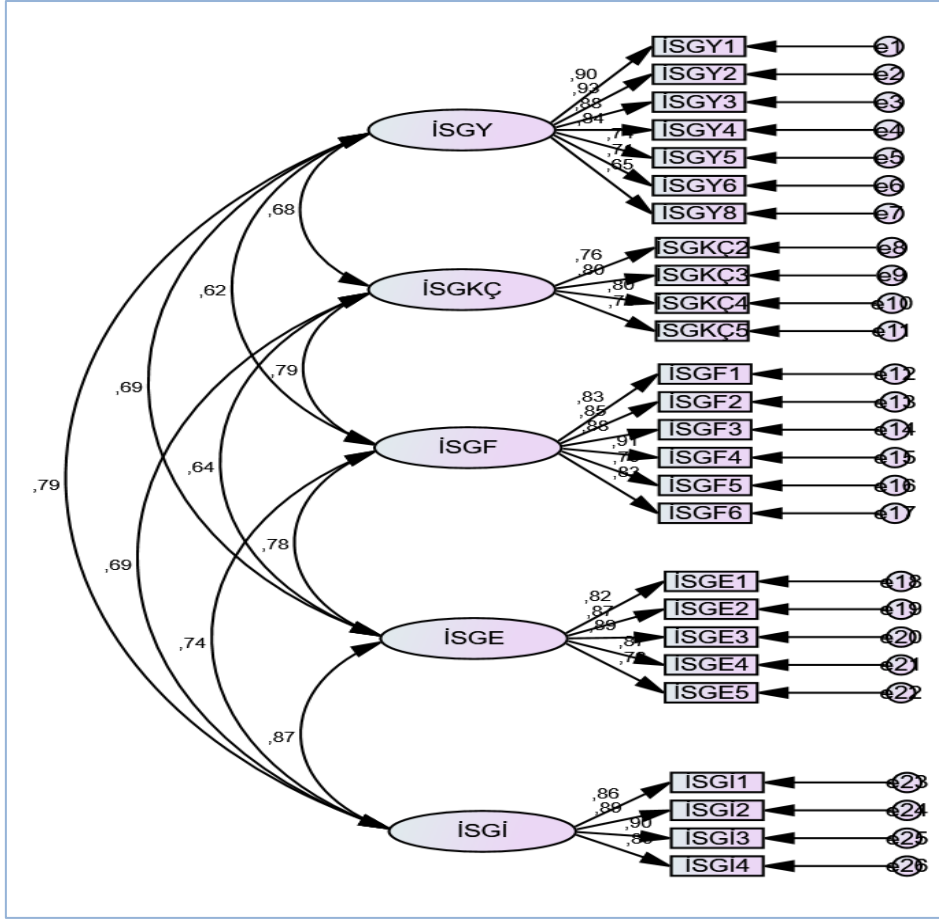
Tablo 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Toplam Varyans Açıklama		
	Toplam	Varyans Değişim Oranı	Kümülatif Yüzde
İSGF	4,889	18,805	18,805
İSGY	4,691	18,041	36,847
İSGE	4,123	15,856	52,703
İSGİ	3,385	13,021	65,724
İSGKÇ	2,904	11,171	76,895

İş Sağlığı Güvenliği Uygulama Performansı için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %76,89'u 5 boyut altında açıklanabilmektedir. İlk boyut yapının %18,8'ini, 2. boyut yapının %18,04'ünü, 3. boyut yapının %15,85'ini, 4. boyut yapının %13,02'sini ve 5. boyut yapının %11,17'sini açıklayabilmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği uygulama performansı ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır.

Şekil 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Tablo 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İçin Model Fit Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	812,760	-
Serbestlik Derecesi/df	289	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,812	<5
TLI	0,912	>,90
CFI	0,921	>,90
RMSEA	0,080	<,08
SRMR	0,069	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde sonucunda yapının yeterli uyum değerleri ürettiği görülmüştür. Ölçüm modeli doğrulanmıştır ($\chi^2=812,760$, $df=289$, $p<0,001$).

Tablo 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenilirlik
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	7	0,930	Yüksek Derecede Güvenilir
İSG Kriterlerine Göre Çalışma	4	0,852	Yüksek Derecede Güvenilir
İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyi	6	0,937	Yüksek Derecede Güvenilir
İSG Eğitim Uygulamaları	5	0,921	Yüksek Derecede Güvenilir
İSG Konusunda Yönetimle İş birliği ve İletişim	4	0,935	Yüksek Derecede Güvenilir

İş Sağlığı Güvenliği Uygulama Performansı ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik düzeyleri incelenmesi amacı ile uygulanan Cronbach's Alfa analizi sonucunda tüm alt boyutlar yüksek derecede güvenilir çıkmıştır.

Esenlik Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Faktör analizi sonucunda öncelikle faktör yük değeri 0,300'ün altında olan yapıdan çıkartılmıştır. Ardından kalan maddelerden kapsam geçerliliği örtüşmeyen maddelere yapıdan çıkarılarak ölçek yapısı son haline getirilmiştir. Adams, Benzer, Garner ve Woodruff tarafından 1997 yılında geliştirilen Algılanan Esenlik Ölçeğinde yer alan Spiritüel, Duygusal ve Entelektüel esenlik boyutlarının bir boyutta, Fiziksel esenlik ile Sosyal esenlik boyutlarının da bir boyutta kümelenmesi sonucunda araştırmamızda analize tabi tutulan esenlik algısı ölçeği toplamda 19 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Spiritüel, Duygusal ve Entelektüel esenlik boyutlarının oluşturduğu boyut F1, Fiziksel ve Sosyal esenlik boyutlarını oluşturduğu boyut F2 ve Psikolojik esenlik boyut da F3 olarak isimlendirilerek analize tabi tutulmuştur.

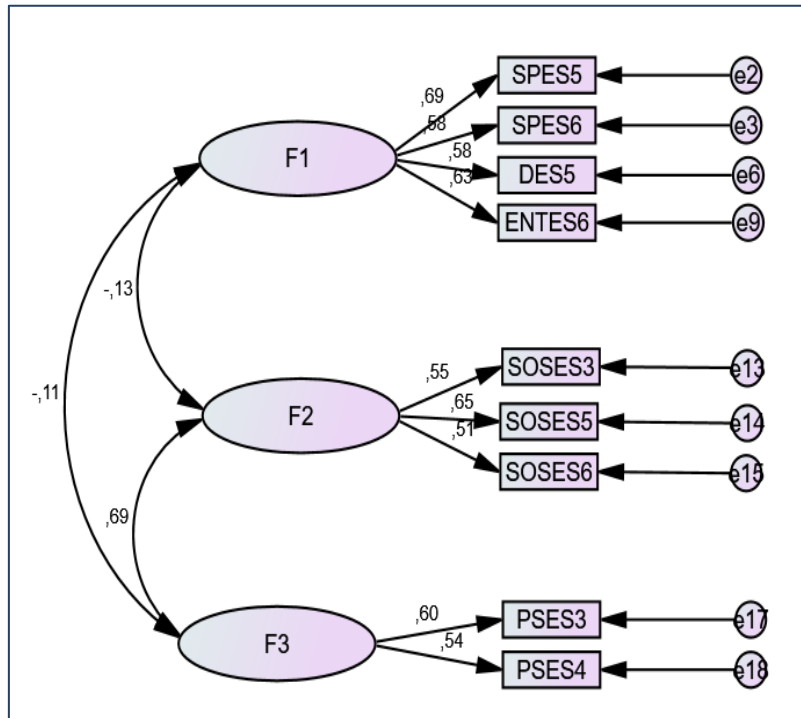
Tablo 5: Esenlik Algısı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Toplam Varyans Açıklama		
	Toplam	Varyans Değişim Oranı	Kümülatif Yüzde
F1	3,467	18,246	18,246
F2	2,312	12,168	30,414
F3	1,946	10,243	40,657

Esenlik Algısı için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %40,657'si 3 boyut altında açıklanabilmektedir. İlk boyut yapının %18,24'ünü, 2. boyut yapının %12,168'ini, 3. boyut yapının %10,24'ünü açıklayabilmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla, esenlik algısı ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır.

Şekil 3: Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Tablo 6: Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	53,215	-
Serbestlik Derecesi	24	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,217	<5
TLI	0,901	>,90
CFI	0,918	>,90
RMSEA	0,067	<,08
SRMR	0,049	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde sonucunda yapının yeterli uyum değerleri ürettiği görülmüştür. Ölçüm modeli doğrulanmıştır ($\chi^2=53,215$, $df=24$, $p<0,001$).

Tablo 7: Esenlik Algısı Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenilirlik
F1	9	0,739	Oldukça Güvenilir
F2	6	0,673	Oldukça Güvenilir
F3	4	0,608	Oldukça Güvenilir

Esenlik Algısı ölçeği alt boyutlarının güvenilirlik düzeyleri incelenmesi amacı ile uygulanan Cranbach's Alfa analizi sonucunda tüm alt boyutların oldukça güvenilir oldukları belirlenmiştir. Bu ölçeğin alt boyutları 0,608 ile 0,739 arasında değişen Cronbach Alpha değerleri aldıkları görülmüştür.

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Faktör analizi sonucunda öncelik ile faktör yük değeri 0,300'ün altında olan yapıdan çıkartılmıştır. Ardından kalan maddelerden kapsam geçerliliği örtüşmeyen maddelere yapıdan çıkarılarak ölçek yapısı son haline getirilmiştir. Buna göre Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği toplamda 20 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır.

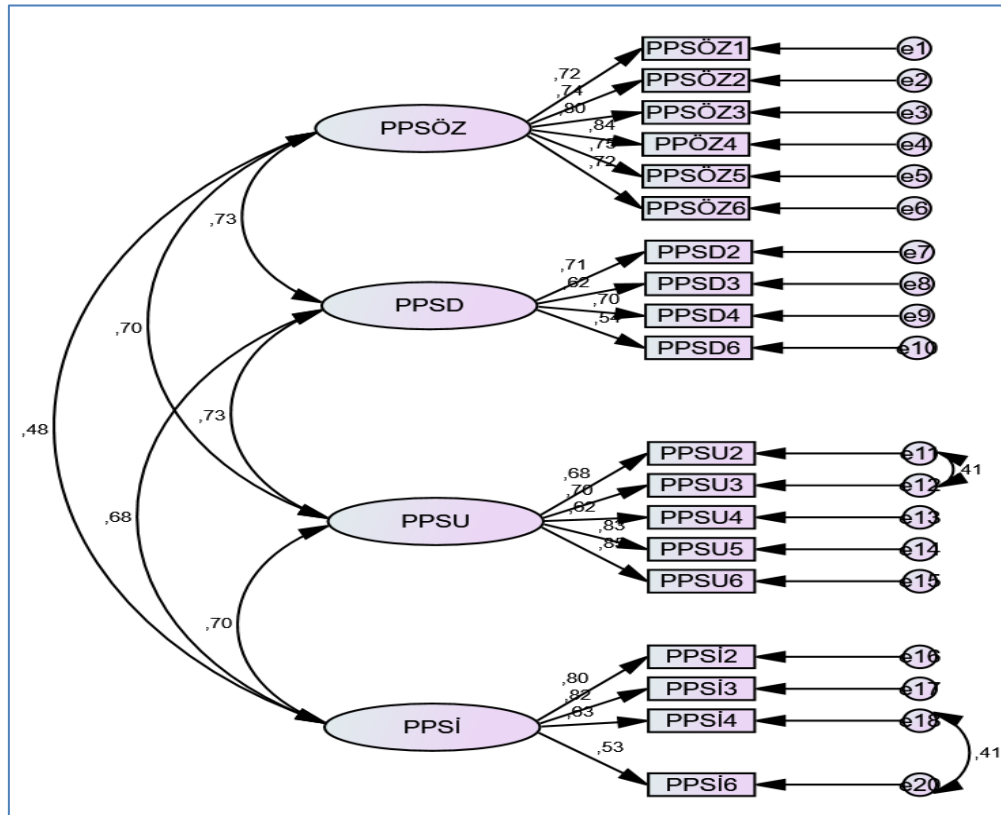
Tablo 8: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçlar

	Toplam Varyans Açıklama		
	Toplam	Varyans Değişim Oranı	Kümülatif Yüzde
PPSÖZ	4,058	20,290	20,290
PPSD	3,559	17,797	38,086
PPSU	2,774	13,868	51,954
PPSİ	2,305	11,527	63,480

Pozitif Psikolojik Sermaye için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %63,48'i 4 boyut altında açıklanabilmektedir. İlk boyut yapının %20,29'unu, 2. boyut yapının %17,79'unu, 3. boyut yapının %13,86'sını ve 4. boyut yapının %11,53'ünü açıklayabilmektedir.

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla, pozitif psikolojik sermaye ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır.

Şekil 4: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Tablo 9: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Model Fit Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	345,992	-
Serbestlik Derecesi	144	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,403	<5
TLI	0,911	>,90
CFI	0,925	>,90
RMSEA	0,072	<,08
SRMR	0,047	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde sonucunda yapının yeterli uyum değerleri ürettiği görülmüştür. Ölçüm modeli doğrulanmıştır ($\chi^2=345,992$, $df=144$, $p<0,001$).

Tablo 10: Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenirlilik
Özyeterlik	6	0,891	Yüksek Derecede Güvenilir
Dayanıklılık	4	0,809	Yüksek Derecede Güvenilir
Umut	5	0,860	Yüksek Derecede Güvenilir
İyimserlik	5	0,814	Yüksek Derecede Güvenilir

Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği alt boyutlarının güvenirlilik düzeyleri incelenmesi amacı ile uygulanan Cranbach's Alfa analizi sonucunda tüm alt boyutlar yüksek derecede güvenilir çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının aldıkları Cronbach's Alpha değerleri 0,809 ile 0,891 arasında değişmektedir.

Ölçüm Modeli

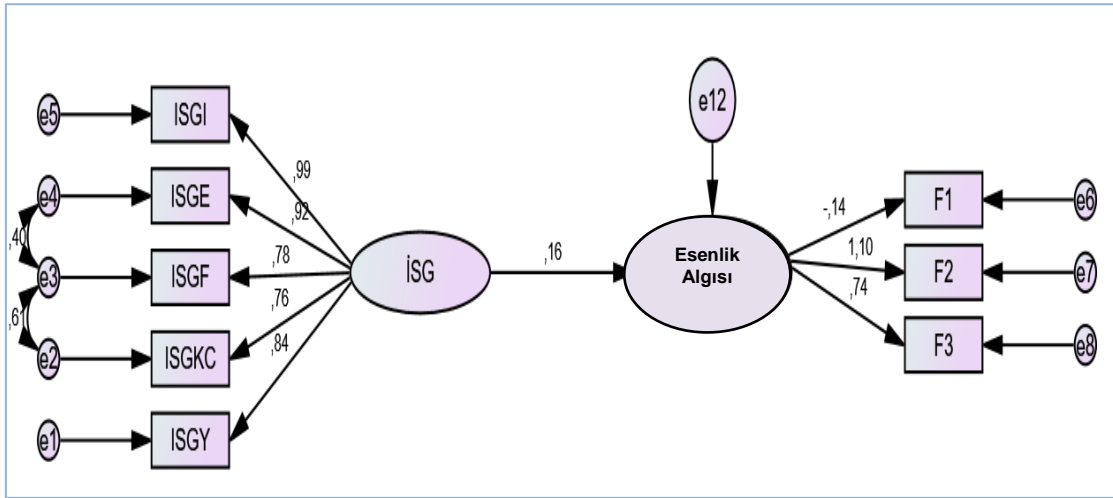
Ölçüm modelinin belirlenebilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliğinin esenlik algısına etkisine bakılmış daha sonra pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü incelenmiştir.

Aracı rol etkisinin incelenmesinde kullanılan yapısal eşitlik modellemesinde bir değişkenin aracı değişken olarak etkisinin kabul edilebilmesi için Baron ve Kenny'nin (1986) yöntemine göre, öncelikle bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olması gerekir. Bununla birlikte bağımsız değişken bağımlı

değişkeni etkilerken aracı değişken modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi azalmalı veya tamamen ortadan kalkmalıdır. Eğer bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisi aracı değişken ile tamamen etkisiz hale geliyorsa modeldeki ilişki tam aracılık olarak; eğer ilişkinin oranında azalma oluyorsa kısmi aracılık olarak kabul edilmektedir (Babadağ, 2017; Baron ve Kenny, 1986).

Araştırmanın modelinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları dışsal (bağımsız) değişken olarak yer almaktadır. Örgüt esenliği ise modelin içsel (bağımlı) değişkeninin oluşturmaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye modele aracı değişken olarak eklenmiştir.

Şekil 5: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Etkisinin İncelenmesi



İş sağlığı ve güvenliği uygulama performansı ile örgütsel esenlik algısına arasındaki ilişkiye ait modelin uyum değerleri aşağıdaki Tablo 11’de verilmiştir

Tablo 11: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Etkisine Ait Model Uyum Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	74,384	-
Serbestlik Derecesi	17	-
p	0,000	-
χ^2/df	4,376	<5
TLI	0,951	>,90
CFI	0,970	>,90
RMSEA	0,079	<,08
SRMR	0,059	<,10

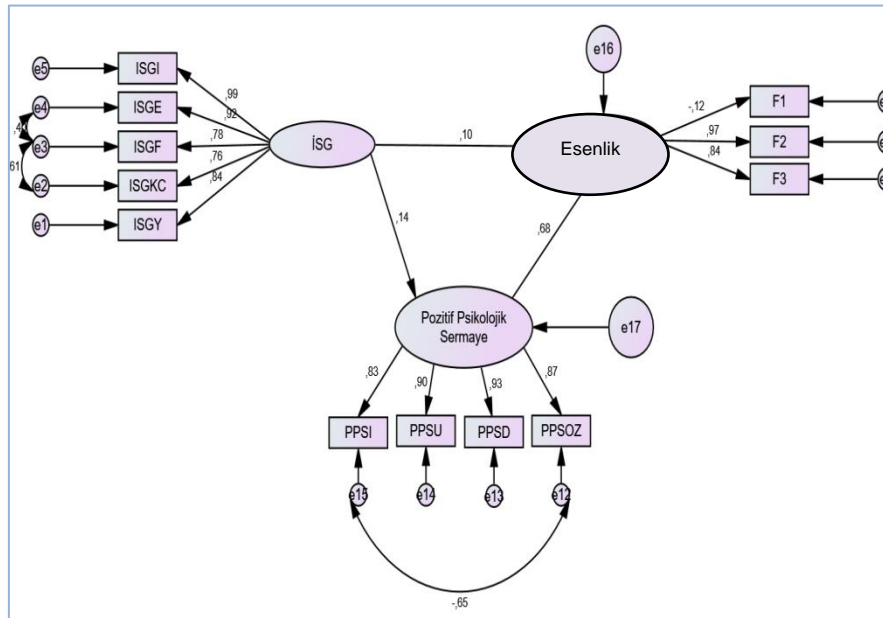
İş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir ($\chi^2=74,384$, $df=17$, $p<0,000$).

Tablo 12: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Ait Etki Değerleri

			r	p
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Performansı	→	Esenlik Algısı	0,155	0,012**

İş sağlığı ve güvenliği ile esenlik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Esenlik algısı (bağımlı değişken) ile iş sağlığı ve güvenliği (bağımsız değişken) arasında anlamlı bir ilişkinin bulunması Baron ve Kenny (1986)'in aracı rol etkisinin araştırılması yönteminin ilk şartının sağlanmış olduğunu göstermektedir.

Şekil 6: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Aracılık Rolünün İncelenmesi



İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Performansının Esenlik Algısına Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Aracılık Rolünü gösteren modele ait uyum değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 13: İSG'nin ile Örgüt Esenliğine Etkisi ve PPS'nin Aracılık Etkisine Ait Model Uyum Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	184,952	-
Serbestlik Derecesi	48	-
p	0,000	-
χ^2/df	3,853	<5
TLI	0,939	>,90
CFI	0,955	>,90
RMSEA	0,079	<,08
SRMR	0,057	<,10

Pozitif psikolojik sermaye algısının aracılık rolünün incelenmesi amacıyla oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir ($\chi^2=184,952$, $df=48$, $p<0,000$).

Tablo 14: İSG'nin Örgüt Esenliğine Etkisi ve PPS'nin Aracılık Etkisine Ait İlişki Değerleri

			r	p
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Performansı	→	Esenlik Algısı	0,079	0,135
İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Performansı	→	Pozitif Psikolojik Sermaye	0,135	0,030*
Pozitif Psikolojik Sermaye	→	Esenlik Algısı	0,588	0,000**

Pozitif Psikolojik Sermayenin aracılık ilişkisi incelendiğinde ilk model sonucunda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Performansının, Esenlik Algısı üzerinde etkili olduğu ve Pozitif Psikolojik Sermayenin modele katılması ile bu ilişkinin etkisiz hale dönüştüğü tespit edilmiştir. Bu durumda Pozitif Psikolojik Sermayenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Performansı ve Esenlik Algısı arasındaki ilişkiye Tam Aracılık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada Baron ve Kenny (1986)'nin aracı rol etkisinin ortaya konulmasında kullanılan yapısal eşitlik modellemesi (YEM) şartlarının sağlandığı ve pozitif psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinin olduğu hipotezini doğrulanmıştır.

Tablo 15: Hipotez Testlerinin Sonuçları

H ₁ : İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliği üzerinde olumlu etkisi vardır.	Kabul
H ₂ : İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının pozitif psikolojik sermaye üzerinde olumlu etkisi vardır.	Kabul
H ₃ : Pozitif psikolojik sermayenin örgüt esenliği olumlu üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H ₄ : İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliğine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü vardır.	Kabul

Yapılan analizler sonucunda iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliği üzerinde etkisi olduğuna dair geliştirilen H₁ hipotezi, etkinin ($r=0,155$; $p=0,012$) pozitif yönlü ve düşük seviyeli bir ilişki olarak tespit edilmesi ile kabul edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile pozitif psikolojik sermaye arasında ilişki olduğuna dair geliştirilen H₂ hipotezi ilişkinin ($r=0,135$; $p=0,030$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki olarak tespit edilmesiyle kabul edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin esenlik algısı üzerinde etkisinin olduğuna dair geliştirilen H₃ hipotezi etkinin ($r=0,60$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir etki olarak tespit edilmesiyle kabul edilmiştir. Son olarak iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü olduğuna dair geliştirilen H₄ hipotezi, iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisinin ilk model sonucuna göre ($r=0,155$; $p=0,012$) iken pozitif psikolojik sermayenin bu analize dahil edilmesi ile etki gücünün ortadan kalkması ($r=0,079$; $p=0,135$) nedeniyle kabul edilmiştir.

SONUÇ

Yapılan analizler sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliği algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bilgisine ulaşılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yapılacak olan 1 birimlik artış ile örgüt esenliğinde 0,155 birimlik bir artış sağlanacağı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi arttıkça örgüt esenliğinin de artması beklenir. Diğer bir ifadeyle örgüt esenliğini arttırmak için İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını arttırmanın gerekli olduğu ifade edilebilir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyi arttırıldıkça dolaylı olarak çalışanların daha mutlu ve örgüt için daha istekle çalışmalarına yardımcı olacağı söylenebilir. Bu bulgular, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliğini olumlu ve anlamlı bir düzeyde etkilediğini göstermektedir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının 1 birim arttırılması ile çalışanların pozitif psikolojik algılarında 0,135 birimlik artış gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütler için çalışanlarının yüksek düzeyde pozitif psikolojiye sahip olmalarını sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına özen göstermeleri ve bu konuda önemli çalışmalar yapmalarının gerekli olduğu bu bulguya dayanarak söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye algısının örgüt esenliği algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu da bulunan sonuçlar arasında yer almaktadır. Pozitif psikolojik sermaye algısının bir birimlik artışı örgüt esenliği algısını 0,60 birim oranında arttırmaktadır. Mutlu çalışanların görev

yaptığı örgütlerin daha başarılı, ürettikleri mal ve hizmetlerin daha kaliteli olduğu söylenebilir. Bu beklenti ışığında örgütlerin esenlik algısını arttırmaları çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttırmaya da bağlı olduğu söylenebilir. Psikolojik sermaye olumsuzluklar karşısında çalışanların daha dirençli durmalarını, zorlukların üstesinden gelmelerini ve hayata daha umutlu bakmalarını sağlayarak örgüt içi esenliğin de sağlanmasına katkıda bulunur. Tüm bu bulgular pozitif psikolojik sermayenin örgüt esenliğini olumlu ve anlamlı düzeyde etkilediğini göstermiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin, iş sağlığı ve güvenliği ve örgüt esenliği arasındaki ilişkide aracı rolünü belirlemek için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliğine doğrudan etkisi tespit edilmiştir. Daha sonra modele pozitif psikolojik sermaye dahil edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları örgüt esenliğini 0,16 değerinde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonraki aşamada aracı değişken olan pozitif psikolojik sermaye modele eklenmiş ve analiz tekrar edilmiştir. Aracı değişkenin modele eklenmesi ile iş sağlığı ve güvenliği ile örgüt esenliği ilişkisinin ortadan kalktığı tespit edilmiştir. Bu durum pozitif psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu sonucunu doğurmuştur.

Gelecekte benzer çalışmalar yapmayı düşünen araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir: Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü etkisinin belirlenmesi için amaçlanmıştır. Araştırmanın tek bir kamu kurumundan elde edilen verilerle yapılmış olması genellemenin sınırlı olmasına neden olmuştur. Daha geniş örneklem gruplarına, farklı bölgelerde ve farklı sektör gruplarına uygulanması ile ortaya çıkacak sonuçlar itibarıyla önemli kazanımlara yardımcı olabilir. Araştırmada kullanılan esenlik ve pozitif psikolojik sermaye ölçeklerinin alt boyutları içerisinde iş görenler için daha önemli olarak kabul edilen boyutlar ile iş sağlığı ve güvenliği arasında yapılacak çalışmalar bu alanda daha detaylı sonuçlar elde etmek açısından önemli olabilir.

Kaynakça

- Adams, T. (1995). The Conceptualization and Measurement of Perceived Wellness. *Doktora Tezi*. Texas Üniversitesi.
- Adams, T., Bezner, J., & Steinhardt, M. (1997). The Conceptualization and Measurement of Perceived Wellness: Integrating Balance across and Within Dimensions. *American Journal of Health Promotion*, 11(3), 208-218.
- Akdoğan, A., & Aydemir, C. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*(17. ÜİK Özel Sayısı), 307-318.
- Akdoğan, A., ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Anık, S. (2018). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, sosyal Bilimler enstitüsü, Siirt). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Arai, K. (1997). Cooperation, Job Security and Wages in a Dual Labor Market Equilibrium. *Journal of Socio- Economics*, 26(1), 39-57.

- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Aydemir, C. (2017). *İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü*. (Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Babadağ, M., ve İşcan, F. (2017). Dönüştürücü Liderlik İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 400-428.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bıyıkçı, E. T. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*. (Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Bursa) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş., Şekercioğlu, G., ve Çokluk, Ö. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. İstanbul: Pegem Akademi Yayınları.
- Coggins, E. D. (2012). *The Relationship of Followers Perceptions of Leaders Servant Leadership Behaviors to Followers Self Rating of the Four Components of Psychological Capital: A Comparative Study of Evangelical Christian Leader Follower Relationship in the United State and C. Regent Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Çakıcı, Z. (2010). *Esenlik ve Akademik Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the Frequency, not the Intensity, of Positive Versus Negative Affect. Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective. *Subjective Well-Being: An Interdisciplinary Perspective* (s. 119-139). içinde New York.
- Drost, E. A. (2011, Ocak). Validity and Reliability in Social Science Research. *International Perspectives on Higher Education Research*, 38(1), 106-114.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). The Science of Subjective Well-Being. *Guilford Press*, s. 11.

- Envick, B. R. (2005). Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 41-52.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., ve Sanisoğlu, Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Karamık, S., ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(4), 575-584.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye; Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keyes, C. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (tarih yok). Optimizing Well-being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kutanis, R. Ö., ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Küçükyazıcı, B. (2009). Relationship Among Perceived Sufficiency of Organizational Communication, Interdepartmental Relationship Climate, Career Opportunities and Well-being at Work. (Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. B. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Memnun, S. (2006). *Algılanan Esenlik Ölçeğinin (Perceived Wellness Scale) Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Alguları*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi IBM SPSS, IBM SPSS AMOS ve MINTAB uygulamalı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Pilbeam, J. (2008). *Life Orientation*. Güney Afrika: Pearson Education.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 115-124.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychological*, 52, 141-166.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Shiktar, A. A., & Sawaqed, N. M. (2003). Worker Productivity and Occupational Health and Safety Issues in Selected Industries. *Computers & Industrial Engineering Journals*, 563-572.
- Snyder, R. C. (2000). *Handbook Of Hope: Theory, Measures, And Applications*. Lawrens USA: Academic Press.
- Şener, V. (2009). *Occupational Safety & Health Implications on Work Efficiency: A Case Study on "Gemi İnşaa San. A.Ş. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul)*. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Şeşen, H., ve Meydan, C. H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Takala, J., Saarela, K. L., & Hamalainen, P. (2006). Global Estimates of Occupational Accidents. *Science Direct*, 44, 137-156.
- Tambay, A. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel.
- TDK. (2018). *Türk Dil Kurumu*. Temmuz 2018 tarihinde www.tdk.gov.tr: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=verilist&kelime=esenlik&ayn=tam adresinden alındı
- Tozkoparan, G., ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili Çalışanların Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Yazıcı, B. K. (2009). *Relationship Among Perceived Sufficiency of Organizational Communicatioun, Interdepartmental Relationship Climate, Carreer Opportunitie and Well-Being at Work*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.