



**İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜT ESENLİĞİNE
ETKİSİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI
ROLÜ: KAFKAS ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**HAZIRLAYAN
Özkan ATEŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
DANIŞMAN
Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN
Kars-2019**



**T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜT ESENLİĞİNE
ETKİSİ VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN
ARACI ROLÜ: KAFKAS ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Özkan ATEŞ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman ve Jüri Üyeleri
Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN
Doç. Dr. Zafer AYKANAT
Dr. Öğr. Üyesi Serkan NAKTİYOK**

Kars-2019

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Özkan ATEŞ tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kafkas Üniversitesi Örneği” başlıklı bu çalışma, .../.../2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi** olarak **oy birliğiyle kabul** edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan: Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN

İmza.....

Üye: Doç. Dr. Üyesi Zafer AYKANAT

İmza.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Serkan NAKTİYOK

İmza.....

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Yaşar KOP
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Kafkas Üniversitesi Örneği” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Scientific Ethic Statement

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled “**The Impact of Occupational Health And Safety On Organizational Well-being and the Mediator Role Of Positive Psychological Capital**” as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

.../.../.....

Özkan ATEŞ

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ	1
I. Çalışmanın Konusu ve Önemi	1
II. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı	3

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, ÖRGÜT ESENLİĞİ, POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1.İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Tanımı ve Kapsamı	4
1.1.1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	8
1.1.2.İSG Konusunda Tarafların Sorumlulukları	10
1.1.2.1. Devletin Sorumlulukları.....	11
1.1.2.2.İşverenin Sorumlulukları.....	12
1.1.2.3.Çalışanların Sorumlulukları	14
1.1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Aşamaları	15
1.1.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	16
1.1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	17
1.2.Esenlik Kavramı.....	19
1.2.1. Esenlik Kavramının Bileşenleri	22
1.2.1.1. Fiziksel Esenlik	23
1.2.1.2. Spritüel (Ruhsal) Esenlik	24
1.2.1.3. Psikolojik Esenlik	25
1.2.1.4. Sosyal Esenlik	26

1.2.1.5. Duygusal Esenlik	27
1.2.1.6. Entelektüel Esenlik	28
1.2.2. Örgüt Esenliği	28
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye	30
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Ortaya Çıkışı	30
1.3.2. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Pozitif Örgütsel Davranış	36
1.3.3. Sermaye Kavramı ve Türleri	39
1.3.3.1. Beşeri Sermaye.....	39
1.3.3.2. Geleneksel Ekonomik Sermaye	40
1.3.3.3. Sosyal Sermaye	41
1.3.3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye	42
1.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	43
1.3.4.1. Özyeterlilik.....	44
1.3.4.2. Umut.....	46
1.3.4.3. İyimserlik	48
1.3.4.4. Psikolojik Dayanıklılık	49

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN TASARIMI

2.1. Araştırmanın Amacı	51
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	52
2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	53
2.4. Araştırmanın Yöntemi.....	54
2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	54
2.4.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	55
2.4.2.1. İSG Uygulamaları Performans Ölçeği	55
2.4.2.2. Algılanan Esenlik Ölçeği	56

2.4.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	56
2.4.3. Analiz Yöntemleri	57
2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Bulgular	59
2.4.5. Esenlik Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular	64
2.4.6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular	71
2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Esenliği, Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları İçin Yapılan Korelasyon Analizlerine İlişkin Bulgular	78
2.6. Ölçüm Modeli	85
2.7. Bulgular.....	89
2.7.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	89
2.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği, Esenlik Algısı, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Tanımlayıcı Bulguları	91
2.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Esenliği, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları İçin Yapılan t Testi Analizlerine İlişkin Bulgular.....	93
2.7.4. Tek Yönlü Varyans Analizine (Anova) İlişkin Bulgular	96
GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	106
KAYNAKLAR	117
EKLER.....	131
ARAŞTIRMA ANKET FORMU	131
ÖZGEÇMİŞ.....	135

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü, adlı bu çalışma, zorlu çalışma koşullarında hem örgütlerin sağlıklı çalışma gruplarına dönüştürülmesi hem de bireysel olarak iş görenlerin mental ve fiziksel iyi oluşlarının altında yatan sebeplere odaklanması nedeniyle üzerinde durulmaya değer bulunmuştur.

Bu çalışma konusunun belirlenmesinden bitirilmesine kadar benden yardım ve desteğini esirgemeyen **Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN**'a; tezin yazım aşamasında ve tashihinde katkılarını esirgemeyen **SUSUZ MYO** çalışanlarına ve eğitim hayatım boyunca yetişmemde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Çalışmamı tamamlamam konusunda moral ve motivasyonumu üst düzeyde tutmama yardımcı olan değerli eşim **Başak E. ATEŞ**'e teşekkür ederim.

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜT ESENLİĞİNE ETKİSİ VE
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACI ROLÜ: KAFKAS
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ
YÜKSEK LİSANS

Özkan ATEŞ

Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN

2019 – VII + 135

ÖZET

Teknolojinin gelişmeye başladığı sanayi devriminden bu yana üretimde yer alan işgörenler 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 etkisi pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü ortaya koymaktır.

Bu amaç doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliğine etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki aracı rolünün belirlenmesi bu araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır. 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, Örgüt esenliği, Pozitif psikolojik sermaye

KAFKAS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
THE IMPACT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON
ORGANIZATIONAL WELL-BEING AND THE MEDIATOR ROLE OF
POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL
MASTER’S THESIS

Özkan ATEŞ

Assoc. Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN

2019 – VII+ 135

ABSTRACT

Since the industrial revolution in which technology has begun to evolve, 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.

For this purpose, the relationship between occupational health and safety practices, organizational well-being and positive psychological capital variables were examined. 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 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 practices, organizational well-being, positive psychological capital

KISALTMALAR

AY	: Anayasa
İSG	: İş sağığı ve Güvenliğı
İSGK	: İş Sağığı ve Güvenliğı Kanunu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
WHO	: World Health Organization (Uluslararası Sağık Örgütü)
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağık Sigortası Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
md.	: Madde
TDK	: Türk Dil Kurumu
AB	: Avrupa Birliğı
BM	: Birleşmiş Milletler
vd.	: ve diğeri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Kazaların Nedensel Olarak Sınıflandırılması.....	6
Tablo 1.2. Türkiye’de 2011-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve Ölümler	9
Tablo 1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tarihsel Gelişimi	36
Tablo 2.1. Uyum İndeksine İlişkin Değer Aralıkları.....	59
Tablo 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	60
Tablo 2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Faktör Yük Değerleri.....	61
Tablo 2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İçin Faktör Yük Değerleri	63
Tablo 2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İçin Model Fit Değerleri.....	63
Tablo 2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	64
Tablo 2.7. Esenlik Algısı Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	65
Tablo 2.8. Esenlik Algısı Ölçeği Faktör Yük Değerleri.....	65
Tablo 2.9. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri	67
Tablo 2.10. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri (2)	69
Tablo 2.11. Esenlik Algısı Ölçeği Faktör Yük Değerleri.....	69
Tablo 2.12. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri (3)	70
Tablo 2.13. Esenlik Algısı Ölçeği Doğrulamalı Standardize Regresyon Değerleri ...	71
Tablo 2.14. Esenlik Algısı Ölçeği Alt Boyutları Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 2.15. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	72
Tablo 2.16. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yük Değerleri.....	72
Tablo 2.17. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Model Fit Değerleri	74
Tablo 2.18. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Model Fit Değerleri	76
Tablo 2.19. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Faktör Yük Değerleri.....	76
Tablo 2.20. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Model Fit Değerleri	77
Tablo 2.21. Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Güvenirlik Analizi Sonuçları	78
Tablo 2.22. İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Esenlik Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	79

Tablo 2.23. Esenlik Algısı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	81
Tablo 2.24. İş Sağlığı Güvenliği ile Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	83
Tablo 2.25. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Etkisine Ait Model Uyum Değerleri.....	86
Tablo 2.26. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Ait Etki Değerleri	86
Tablo 2.27. İSG'nin ile Örgüt Esenliğine Etkisi ve PPS'nin Aracılık Etkisine Ait . Model Uyum Değerleri	88
Tablo 2.28. İSG'nin ile Örgüt Esenliğine Etkisi ve PPS'nin Aracılık Etkisine Ait . İlişki Değerleri	88
Tablo 2.29. Hipotez Testlerinin sonuçları	89
Tablo 2.30. Cinsiyete Göre Dağılım.....	90
Tablo 2.31. Yaşlara Göre Dağılım	90
Tablo 2.32. Medeni Durumuna Göre Dağılım	90
Tablo 2.33. Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	90
Tablo 2.34. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılım	91
Tablo 2.35. Mevcut Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılım.....	91
Tablo 2.36. İş Sağlığı ve Güvenli, Örgüt Esenliği, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçekleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	92
Tablo 2.37. Cinsiyetler Bakımından Farklılıklara Ait t Testi Bulguları.....	94
Tablo 2.38. Medeni Durumlar Bakımından Farklılıklara Ait t Testi Bulguları	95
Tablo 2.39. Yaş Grupları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	96
Tablo 2.40. Eğitim Durumları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları ...	99
Tablo 2.41. Meslekte Çalışma Süreleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	101
Tablo 2.42. Mevcut Kurumda Çalışma Süreleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları.....	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Adams ve ark. (1997) Esenlik Modeli.....	23
Şekil 1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ortaya Çıkış Süreci.....	32
Şekil 1.3. Pozitif Psikoloji ile Geleneksel Psikoloji İlişkisi	35
Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	52
Şekil 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	62
Şekil 2.3. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	66
Şekil 2.4. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (2)	68
Şekil 2.5. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (3)	70
Şekil 2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	73
Şekil 2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (2).....	75
Şekil 2.8. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (3).....	77
Şekil 2.9. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Etkisinin İncelenmesi	86
Şekil 2.10. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Algısının Aracılık Rolünün İncelenmesi.....	87

GİRİŞ

I. Çalışmanın Konusu ve Önemi

18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarında Avrupa’da yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler, sanayi devrimi ile üretimde yaşanan değişimler hem işletmeleri hem de işgörenleri pek çok açıdan etkilemiştir. Bu gelişmeler neticesinde üretime hız vermek isteyen işletmeler gerekli önlemleri almadan makine sayılarını ve buna bağlı olarak işgören sayılarını arttırmıştır. Uygun olmayan işyeri tasarımı, 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 artırılmasına 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 kademedен 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 sadakatının sağlanması ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Yazıcı, 2009:40). İş sağlığı ve uygulamaları ile örgüt esenliği arasındaki ilişkisinin de ortaya konulması örgütler açısından verimliliğin artırılması 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, gcl 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 rgt ve toplumu oluşturacaklardır. Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların tutumları (işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm vb.) zerine olan etkilerini incelemek için yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgüt esenliğinliğine etkilerinin araştırılmasının da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

“İş Sağlığı ve Güvenliğinin rgt esenliğine Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü” adlı bu çalışmada kavramsal ereve içerisinde yer alan ilk bölümde İş sağlığı ve güvenliğin tanımını ve kapsamıyla ilgili konulara değinilmiş, aynı bölümde örgüt esenliği (sağlığı) ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ve bileşenleri hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde alan araştırmasına dair ayrıntılı inceleme yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel esenlik

ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün belirlenmesine yönelik Kafkas Üniversitesi idari, teknik ve yardımcı hizmetler kadrolarında görev yapan iş görenleri kapsayan bir anket uygulaması yapılmış, toplanan sonuçlar tablolar halinde, yorum ve analizleri kapsayacak şekilde sunulmuştur. Sonuç kısmında daha önce yapılan çalışmalarla birlikte elde edilen veriler ve kazanımlar yardımıyla yapılması gerekenler öneri biçiminde aktarılmıştır.

II. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın genel amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine olan etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü ortaya koymaktır. Bu genel amaca ulaşmak için, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan akademik çalışmalara mevzuatta yer alan uygulamalara bakılmıştır. Bununla birlikte esenlik ve pozitif psikolojik sermaye kavramları irdelenmiş ve geniş çaplı bir literatür taraması yapılmıştır. Bu üç kavrama dair tanımlamalar ve genel değerlendirmeler de eklenerek kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmanın literatür çerçevesi tamamlandıktan sonra Kafkas Üniversitesinde idari, teknik ve yardımcı hizmetler kadrolarında görev yapan çalışanlar ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermayenin algılarını ölçümüne dair bir alan araştırması yapılmıştır.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, iş sağlığı ve güvenliği konusuna genel bir çerçeve oluşturularak, kavramının dünyada ve Türkiye’de ortaya çıkışı, tanımı ve bu konuda tarafların sorumluluklarına, esenlik ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının tarihsel gelişimlerine, tanımlamalarına ve alt boyutlarına değilmiştir.

İkinci bölümde ise Kafkas Üniversitesinde idari, teknik ve yardımcı hizmet çalışanları ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgüt esenliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü ölçmeye yönelik yapılan anket çalışmasının sonucunda elde edilen bulgulara, yorumlara, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, ÖRGÜT ESENLİĞİ, POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1.İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Tanımı ve Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği konusu, endüstrileşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle çalışanların işe bağlı sağlık ve güvenliklerine yönelik sorunların ortaya çıkmaya başlaması ile ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahı, genel sağlık ve kişisel gelişimini dikkate alan çok disiplinli ve kapsamlı bir yaklaşıma kadar risk odaklı bir etkinlikten kademeli olarak gelişmiştir.

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 gören daha iyi şartlarda çalışması sağlanmakta, iş görenler de bunu hissederek işletmelerine daha fazla katkı sağlayabilmektedir.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Fakat öncelikle “sağlık” ve “güvenlik” kavramları arasındaki ayrımın yapılması gerekmektedir. Sağlık normal beşeri faaliyetleri bozan hastalık yaralanma ve duygusal sorunlara sahip olmama durumudur (Bingöl, 1997:412). Güvenlik ise daha çok zihinsel bir kavram olup işin yapılması sırasında iş görenlerin karşılaştığı risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması sonucu kendilerini daha emniyette hissetmelerine yardımcı olan çalışmaları kapsamaktadır (Centel, 1982:58). Bu tanımlardan yola çıkarak sağlık kavramının fiziksel ve ruhsal olarak iyi olma

durumunun sürekliliği için bireylerin kendi dikkat ve özenlerini gerektirdiğini, güvenlik kavramının ise yapılan iş esnasında veya bulunulan ortam içerisinde alınan tedbirlerin yardımı ve denetimler ile çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlama adına üst yönetimin yaptığı çalışmaların etkisinin sonucu olduğu söylenebilir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; *“fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan tam bir iyilik hali”* olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifade ile bir bireyin sağlıklı olması demek sadece fiziki olarak değil; hem ruhsal hem de sosyal açılardan da tam bir iyilik hali demektir (WHO, 2009).

Sağlık hakkı insanın en önemli temel hakkıdır (Demirbilek, 2005:8). Sağlık kavramı, sadece hasta ve engelli olmama durumu değildir. Aynı zamanda insanın bulunduğu ortamla uyumunu sağlaması, ruhsal ve sosyal yönlerden de tam iyilik halinin sürekliliği olarak tanımlanmalıdır (Yılmaz, 2009:31). Bu süreklilik sağlandığı ölçüde bireylerin çalışma ortamlarında daha sağlıklı ve verimli olabilmeleri mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik çalışmaların yapılmasının temel nedeni iş yerlerinin çalışanların can güvenliğini tehdit edecek derece de kötü yapılandırılmış olması ve çalışanların kişisel çalışma kapasitelerinin çok üstüne çıkmalarının beklenmesidir. Bunun yanında çalışanların ruhsal durumları, eğitimleri ve uyarıları dikkate alıp almamaları gibi nedenleri de saymak gerekir. Mbaye ve Kouabenan (2013:78) iş kazalarının nedenleri ile ilgili yaptıkları çalışmalarında içsel ve dışsal olmak üzere iki nedenden bahsetmişlerdir. İfade edilen bu nedenler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1.1. Kazaların Nedensel Olarak Sınıflandırılması

Kazaların Nedensel Açıklamaları	
İş görenler İçin İçsel Nedenler	İş görenler İçin Dışsal Nedenler
Güvenlik uyarılarının iş görenler tarafından dikkate alınmaması	Güvenliğe üretimden daha az önem verilmesi
İş görenlerin motivasyon eksikliği	Süre kısıtı
Yanlış ekipman kullanımı	Hatalı işyeri donanımı
Kasıtlı risk alma eğilimi	Yöneticilerin güvenlik sorunlarına ilgisizliği
İş görenlerin kötü alışkanlıkları	Koruyucu giysilerin bulunmaması
İş görenlerin dalgınlığı	Güvenlik eylemlerine önem verilmemesi
Beceri eksikliği	Yönetimin riskleri doğru değerlendirmesi
Eğitim eksikliği	Güvensiz çalışma ortamları
Deneyimsizlik	Denetçilerin bilgi yetersizliği
	Kötü yapılandırılmış iş organizasyonu

Kaynak: Mbaye ve Kouabena (2013) How perceptions of experience-based analysis influence explanations of work accidents. *Journal of Safety Research*, 47, s. 75-83

İş sağlığı ve güvenliği, kavram olarak bir bütünü oluşturan parçaların toplamıdır. Kavramın temelinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi yatmaktadır. İş sağlığı çalışılan ortam içerisinde uyulması gereken kuralları kapsarken, iş güvenliği çalışma ortamında çalışanların yaşamlarını devam ettirmelerine engel oluşturabilecek riskleri ortadan kaldırmak için yapılması gereken sistematik çalışmaları kapsar (Değirmencioğlu ve Centel, 2002:254).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Doğu Akdeniz Bölgesi Müdürü Gezairy' göre "İş sağlığı ve güvenliği,

- İş kazalarının önlenmesi ve kontrol edilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan mesleki faktörleri ve koşulları ortadan kaldırarak çalışanların sağlığının korunmasına ve teşvik edilmesine,
- Sağlıklı ve güvenli iş, çalışma ortamları ve iş organizasyonu geliştirilmesine ve tanıtılmasına,
- İş görenlerin fiziksel, zihinsel ve sosyal refahının artırılması ve çalışma kapasitelerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinin yanı sıra işyerinde mesleki ve sosyal gelişimin desteklenmesine,

➤ *Çalışanların sosyal ve ekonomik olarak verimli yaşamlarını sürdürmelerine ve sürdürülebilir kalkınmaya olumlu katkıda bulunmalarına olanak sağlamaya yardımcı olan disiplinler arası bir etkinliktir”* (Gezairy, 2001). Bu tanım doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği iş görenler açısından bedensel ve ruhsal iyi oluş hali ile güvenli çalışma ortamının sağlanmasının yanında mesleki kişisel gelişimlerinin desteklenmesinde, ekonomik ve sosyal refaha ulaşmalarının sağlanmasında da önemli rol oynadığı söylenebilir.

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).

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 olacağını söylemek mümkündür.

Tozkoparan ve Taşoğlu (2011) İş sağlığı ve güvenliği için işyerinin, üretimin ve çalışanların güvenliğini esas alan üç önemli faktörden bahsetmiştir. Bu üç önemli faktör birbirlerini tamamlamadığı sürece çalışanların güvenliğinden tam olarak söz edilemeyeceğini ifade etmişlerdir. Bu faktörlerden ilki iş güvenliği; işin sürekli olarak sistemli ve bilimsel yöntemlere uygun olarak yapılması ve çalışanlara zararlı olmamasıdır. İkincisi işletme güvenliği; işyerinin çalışma şartlarına uygun şekilde tasarlanmasıdır. Üçüncü faktör olan üretim güvenliği ise, işyerinde üretilen ürün veya hizmetlerin iş görenlere, çevreye ve topluma zarar vermeyecek şekilde yürütülmesidir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011:183). İş güvenliğinin iş görenlerin daha verimli çalışarak hizmet kalitesinin artırılmasına, üretimin sürdürülebilirliğine, işletme güvenliğinin, çalışma ortamının standartlaşarak iş görenlerin uyum

sağlamasının kolaylaşmasına, üretim güvenliği ise hem iş görenlerin hem de dış paydaş olan toplumun üretimin neden olabileceği olumsuz etkilerden etkilenmemesine yardımcı olması açısından önemli olduğu ifade edebilebilir.

1.1.1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Teknoloji kullanımının artması ve sanayileşmeyle birlikte işyerlerindeki çalışma koşulları her geçen gün kötüye gitmeye başlamış bunun da iş sağlığı ve güvenliğini dolayısıyla da insan sağlığını olumsuz etkilediği görülmüştür. Kötü çalışma koşullarına bağlı olarak artan iş kazası ve meslek hastalıklarını minimize etmek amacıyla özellikle sanayileşmiş ülkeler, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirme çabası içine girmişlerdir. Dar kapsamda iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme amacı olan, geniş kapsamda ise çalışanların sağlığını koruma amaçlı olup çalışma yerlerinin güvenli bir ortama dönüştürülmesini sağlayan iş sağlığı ifadesi; günümüzde bu kavramları kapsayan iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile birlikte çok sık kullanılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konuları birbirini tamamlayan ve uygulamada biri olmadan diğerinin işlevini yerine getiremediği, girift iki kavramdır. Bu nedenle; her iki kavramın da ortak amacı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, böylece iş görenlerin sağlık ve yaşam haklarının korunmasıdır. Bu amaçla iş sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, iş görenlerin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralların tamamını ele alır (Eyrenci vd, 1987:250). Sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılması ve çalışanların sağlıklı bir çalışma ortamında çalıştığı düşüncesi ile kendini güvende hissetmesi iş sağlığı ve güvenliğinin temel yapı taşlarıdır.

İş güvenliğinin temel amacı, iş görenleri işin ve iş proseslerinin sebep olabileceği risklerden korumaktır. Bu amaçla iş güvenliği hukuksal açıdan incelendiğinde iş akış sürecinde çalışanların karşılaşabileceği riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için işverenin hukuka dayalı bütün sorumluluklarını yerine getirmesine bağlıdır (Demirbilek, 2005:8). İşverenin bu konuda yapacağı tüm çalışmalar, alacağı bütün tedbirler iş görenlerin de bu tedbirlere uyarak çalışması ve gerekli eğitimleri alması ile bütünleşince olumlu bir sonuç verebilir.

Güçlü ekonomi ile iş kazaları arasında ilişki olduğu tartışma konusudur. Yapılan bazı çalışmalar gelişmekte 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). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük bir bölümünü çalışanlar oluşturmaktadır. Ekonomi, sanayi ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler dünya genelinde insan yaşamını olumlu yönde etkilerken aynı zamanda bu gelişmeleri ortaya koyan çalışanların bir takım sorunlarla yüz yüze kalmalarına hatta yaşamlarını kaybetmelerine sebep olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği tam da bu noktada önem kazanmaktadır. Aşağıda verilen Tablo 1.2.’de 2011 ve 2017 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının toplam sayısı ve bu kazalarda hayatını kaybeden çalışanların sayıları yer almaktadır. Bu sayılar iş sağlığı ve güvenliği konusunun çalışanlar, işverenler ve ekonomi için ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 1.2. Türkiye’de 2011-2017 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve Ölümler

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Toplam İş Kazası	69,227	74,871	191,389	221,366	241,547	286,068	294,068
Ölen Sayısı	1700	744	1360	1626	1252	1405	1633

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (Erişim Tarihi: 26.06.2018) adlı kaynaktan yıllık veriler derlenerek oluşturulmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) 2017 yılında yayınladığı rapora göre 2016 yılında 5510 sayılı kanuna tabi iş görenlerden 241,115’i erkek 44,953’ü kadın olmak üzere toplam 286,068 kişinin iş kazası geçirdiğini ve 568’i erkek ve 29’u kadın olmak üzere 597 kişinin meslek hastalığına yakalandığını açıklamıştır. Meydana gelen bu kazalar sonucunda da 4,642 kişiye sürekli iş görmezlik aylığının ödendiğini belirtmiştir. Bu verilerin ait olduğu 2016 yılında 1,369 erkek 36 kadın olmak üzere 1405 iş görenin iş kazası veya meslek hastalığına yakalanma sonucunda yaşamını yitirdiği de veriler arasındadır (SGK, 2017).

Tabloda yer alan istatistik iş sağlığı ve güvenliği konusunun çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi için önemini bir kez daha göstermiştir. Bir çalışanın iş kazası sonucu hayatını kaybetmesi veya meslek hasatlığına yakalanması kişinin yakın çevresini etkilediği gibi üretimin aksamasına ve dolaylı olarak ülke ekonomisinin zarar görmesine neden olmaktadır. Dünya genelinde her gün yaklaşık olarak 1 milyon iş kazası meydana geldiği bununla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda her yıl 2,3 milyon kişinin hayatını kaybettiği bir o kadarının da iş göremez hale geldiği söylenmektedir. Bunun sonucunda dünya geneli gayrisafi milli hasılanın %4'ü iş kazaları ve meslek hastalıklarına ayrılmaktadır. Dünya geneli gayrisafi milli hasılanın 80 trilyon dolar olduğu hesap edildiğine göre her yıl 3,2 trilyon doların bu alana kanalize edildiği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu alanda Türkiye'nin 80 milyar lira ile dünya ortalamasını çok daha fazla üzerinde bir maddi kayıp yaşadığı görülmektedir (ÇSGB,2017).

1.1.2.İSG Konusunda Tarafların Sorumlulukları

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde nüfusun büyük çoğunluğunu çalışanların oluşturduğu söylenebilir. Çalışanların işyerinde güvende olmaları, meydana gelebilecek olası risklerden haberdar olmaları ve bu riskleri mümkün olduğunca önleme yolları işverenin, iş görenlerin ve devletlerin temel sorumlulukları altındadır. Sosyal yönden temel hak, ekonomik yönden kaçınılmaz gereklilik olarak belirtilen insan gücünün korunmasının, insan mutluluğunun ve toplum refahının sağlanmasının temel koşuludur.

İnsan gücünün korunması için, işin yapılması sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa ve güvenliğe zarar verebilecek koşullardan korunmak amacı ile yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı;

1. Çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli hale getirmek,
2. Sağlık ve güvenlik risklerine karşı iş görenleri korumak,
3. Üretimde sürekliliği sağlamak,
4. Verimliliği artırmak,

şeklinde sıralanabilir. Bu çalışmaların öncelikli hedefi iş görenlerin iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmasıdır.

İş yaşamı ile ilgili çeşitli düzenlemeler 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri arasında yer almaktadır. Ancak iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işverenlerin ve iş görenlerin haklarını, yetkilerini ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla 30.06.2012 tarihli Resmi Gazetede 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

1.1.2.1. Devletin Sorumlulukları

Kanunlar yardımıyla iş sağlığı ve güvenliği konusundaki temel haklar ve yükümlülükler ortaya konulmadan önce genel uygulama kişisel tavsiye ve önlemlere dayanmaktaydı. 19. yy'dan itibaren iş sağlığı ve güvenliğine dair çalışanların, işverenlerin ve devletlerin düzenleyici sorumlulukları yazılı hale gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda ülkeler zaman içinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendi yasalarını oluşturmuş, iş sağlığı ve güvenliği konusu da zamanla uluslararası hukukta da yerini almış ve önemli görülmeye başlamıştır (Tülü, 2014).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin yerine getirmesi gereken çok önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu konuya ilişkin Anayasada'da önemli atıflara rastlamak mümkündür. Örneğin,

“Sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak herkesin hakkıdır” (AY.md.56/I).

Anayasada yer alan bu madde ile devlet vatandaşlarının sağlık haklarının sadece sağlık kuruluşlarınca yapılacak planlamalar ve verilecek hizmetler ile düzenlenerek korunacağı konusunda sınırlanmamıştır. Aynı zamanda bu görevin özel ve kamusal tüm alanlarda insanların sağlık haklarının korunması ve bu hakkın korunduğuna dair denetlemelerin yapılmasını sağlayarak da yerine getirir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri olmadan kaza riskleri ile iç içe çalışan bir bireyin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının varlığından bahsedilemez. Bu nedenle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler almak sosyal devletin temel görevleri arasında yer almaktadır (Balkır, 2012:33-34). Bu sorumlulukların yerine getirilmesi iş yeri kazalarının önlenmesi ve tekrar etmemesi açısından hayati önem taşımaktadır.

Devletin iş yerlerinde güvenliği ve çalışanların sağlığını koruması, işin ve üretimin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülmesi açısından en önemli görevinin *Mevzuat* oluşturmak olduğu söylenebilir. Mevzuatlar işverenin, iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlama sorumluluğunu yerine getirme noktasında zorlayıcı yol gösterici bir rol üstlenmektedir. Devletin bir diğer önemli sorumluluğu da oluşturduğu mevzuatların uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. Bu bağlamda devlet mekanizması iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin işverenler tarafından sağlanıp sağlanmadığını denetlemekle yükümlüdür. Devletin denetlemekle yükümlü olduğu temel sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasal olarak koruma altında olan çıkarlara yönelik tehlikelere karşı önlem alınmasıdır. Devletin sorumluluk sınırları içindeki bu yasal temel dolayısıyla, işveren ve çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenlik prosedürlerinin uygulanmasından tamamen sorumlu tutulmaları mümkün değildir (Balkır, 2012:78). Bu bağlamda devletin mevzuat oluşturma, uygulama ve denetleme sorumluluğunun temel dayanağı sosyal devlet ilkesinin gereği olduğunu söylemek mümkündür.

1.1.2.2.İşverenin Sorumlulukları

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda en büyük sorumluluğun işverenlere ait olduğu söylenebilir. İş yerinin kuruluşundan mal veya hizmetin üretimine kadar olan süreçlerin planlama ve denetleme zorunluluğudur. Özel kuruluşlarda işverenler kamu kurumlarında en yetkili amirler hem çalışanlarının hem de etkilenebilecek diğer bireylerin sağlığını ve güvenliğini azami düzeyde sağlamalıdır. Bu sağlıklı ve güvenli ortamı sağlamanın yasal olduğu kadar ahlaki bir yükümlülük olduğu da söylenebilir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi bir yönetim ve uygulama anlayışı olası kaza risklerini en aza indirerek, mali kayıpları ve adli vakaları olabildiğince azaltacaktır. Bu tutum aynı zamanda iş görenlerin kendilerini değerli hissetmelerine de yardımcı olacaktır. İşverenlerin bahsedilen bu sağlıklı ve güvenli iş yeri ortamını sağlamaları için proaktif davranıp gerekli olan önlemleri alma yükümlülükleri bulunmaktadır. Gerekli olan bu önlemleri almak olası kaza ve sağlık tehlikelerine karşı iş görenlerin korunmalarını sağlamak anlamına gelir. İş yerlerindeki risklerin değerlendirilip,

önlemlerin alınması ve gerekli eğitimlerin verilmesi konusunda işverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) kapsamında görevlidirler.

6331 Sayılı İSGK'nın 4. Maddesinde işverenlerin yükümlülükleri açıkça belirtilmiş ve söz konusu yönetmelik ile görev ve sorumluluklar açıkça netleştirilmiştir. Kanunun 4. Maddesinin (1) bendinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri genel olarak sıralanmış; bu çerçevede önleyici, denetleyici, düzenleyici faaliyetler belirtilmiştir. Bu faaliyetler genel olarak risklerin ortadan kaldırılması, çalışanların eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği açısından çağa ve teknolojiye uyum, risklerin değerlendirmesinin yanı sıra, izleme, denetleme ve uygun olmayan iş yeri ortamı veya makine donanımlarının giderilmesi ve işe uygun çalışan görevlendirmesini de kapsayacak şekilde tanımlanmıştır (Kökten ve Avcı, 2014:7).

Söz konusunun yönetmeliğin 4. Maddesi; işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğunu vurgulamaktadır. Bu kapsam da işe bağlı tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenlik konusunda alınacak tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirmesinden sorumlu olduğunu ifade eder. Bununla birlikte iş görenlerin kabiliyetlerine göre işler verilmesinin önemine vurgu yaparken aynı zamanda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışıp çalışmadıklarını izleme sorumluluğunu işverenlere yüklemiştir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda dış destek almalarının sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağı da ifade edilmiştir. İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alacakları önlemler için ortaya çıkacak maliyetleri iş görenlere yansıtmaması gerekliliği de anılan madde içerisinde yer almaktadır.

İşverenlerin kanun ve yönetmeliklerde, vurgulanan sorumluluklara uygun hareket etmemeleri halinde bir takım yaptırımlarla karşı karşıya kalmaları söz konusudur. Bu yaptırımlar bazı durumlarda para cezası bazı durumlarda da ileriye dönük bir takım yaptırımlar içermektedir.

Bahsi geçen yasal yükümlülüklere uyulmadığı takdirde meydana gelebilecek iş kazalarında; ölümlü kaza olması durumunda cenaze masrafları ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin uğradıkları kayıplar ile kaza anında ölüm gerçekleşmemiş ise tedavi masrafları, işgücü kaybının yaşandığı kazalarda kazanç kaybı ve ekonomik

geleceğin zarar görmesinden ortaya çıkan kayıpları tazmin yükümlülüğünün işverene ait olması örnek verilebilir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. Maddesi dışında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin sorumluluklarında dair bazı hükümler içermektedir. Söz konusu kanun incelendiğinde genel olarak işverenlerin iş kazalarından doğacak zararları karşılayacakları ve bu sorumluluklarından kaçamayacakları (kaçınılmazlık), iş kazası meydana gelmesi durumunda kazanın yetkili kurumlara belirtilen süreler içerisinde bildirilmesi sorumluluklarını içermektedir. Bununla birlikte, işe alımlarda başvuruda bulunan kişilerin sağlık durumları göz önüne alınarak çalıştırılmaması durumunda meydana gelebilecek kazalarda iş görmezlik ödeneğini işverenin karşılaması gibi iş görenlere karşı olan maddi ödeme sorumluluklarını içerdiği söylenebilir (SSGSSK, md.21/I-V).

1.1.2.3.Çalışanların Sorumlulukları

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, çalışanların sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlamanın yanı sıra meydana gelebilecek iş kazaları ve yakalanılabilecek meslek hastalıklarının yaratacağı işgücü ve üretim kayıplarına engel olması, üretimin devamlılığına ve işletmenin verimliliğine katkı sağlaması açısından önemlidir.

Yapılan bazı çalışmalar iş kazalarının %98 oranında önlenabilir nitelikte olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda gerekli tedbirler ve eğitimler neticesinde iş kazalarının çalışma hayatından silinebilecek bir olgu olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların bu konudaki kararlılığı ve isteği doğrultusunda kazaların %50'sinin kolaylıkla %48'inin sistemli çalışmalar ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilecek eğitimlere uyulma sonucunda önlenilebileceği uzmanlarca tespit edilmiştir (Camkurt, 2007:81).

İş sağlığı ve güvenli konusu özellikle sanayileşme yolunda çalışmalar yapan ülkeler için göz ardı edilmemesi gerek konuların başında gelmektedir. Çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri iş kazaları veya yakalanacakları meslek hastalıkları sonucunda fiziksel ve ruhsal bütünlüklerinin bozulması kendi yaşamlarını olumsuz etkilerken

işin aksamasına, kendileri ve işverenlerinin maddi kaybına neden olacağı gibi ekonomiye de ciddi etkileri olacaktır.

Çalışanlar işlerin yürütümü sırasında, mal veya hizmet üretirken iş sağlığı ve güvenliği konusunda davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati göstermek ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülükler doğrultusunda işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmaları gerekmektedir (Balkır, 2012:65). İşgörenlerin bu tutumlar ile çalışmaları diğer çalışanları ve kendilerinin güvenliğine gereken önemi vermiş olmaları ve işverene olan sadakat borçlarını yerine getirmelerini sağlamış olacaktır.

İş görenlerin kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanarak ve kullandıktan sonra muhafaza edildiği yere geri koymalı ve işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında işveren veya güvenlik temsilcisine haber vermelidir (Erol, 2015:125). Bu sayede olası bir kazanın önüne geçilebilir istenmeyen durumlarla karşılaşmak riski azaltılabilir.

Bunlarla birlikte iş görenler işveren veya sağlık ve güvenlik temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak gibi temel yükümlülükleri bulunmaktadır (Gündüz, 2005:127). İş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği önemlidir. İşbirliği yapılacak temsilciler veya kurumlar bu konudaki son gelişmeleri ve uygulamaları iş görenlere aktararak güvenlik ortamının sağlanmasına ve sürdürülmesine yardımcı olabilirler.

1.1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Aşamaları

Çok eski çağlardan beri insanlık aleminde işçi ve işyeri kavramları vardır. İşçinin olduğu her yerde de iş sağlığı ve güvenliği de öne çıkan konular arasında yer almıştır. Özellikle sanayileşme ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği son derece önemli bir konu haline gelmiştir. Şüphesiz ki iş sağlığı ve güvenliği konusunun günümüzde

gördüğü ilginin temelinde sanayileşme yatmaktadır. Kömürün bulunması, buharın teknolojik anlamda kullanılması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin önemi artmış, Rönesans ile birlikte gelen sanayi devrimi ve daha sonraları petrolün bulunmasıyla sanayileşme artmış ve İSG konusu iyice önem kazanmıştır. 20. yy'da kimyasallardaki önemli gelişmeler ise bu konuyu daha da önemli hale getirmiştir (Baybora, 2012:4-6). İş sağlığı ve güvenliği konusunun dünyadaki gelişim aşamaları ile Türkiye'deki gelişim aşamalarının eş zamanlı olmadığı söylenebilir. Aradaki gelişim farklarının daha iyi anlaşılması amacıyla iki düzeyin farklı başlıklar altında incelenmesinin doğru olacağı düşünülmektedir.

1.1.3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği olgusunun ortaya çıkmasına neden olan sanayileşme ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin giderek arttığı söylenebilir. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında bu gelişim sürecinin dört aşamadan geçerek günümüzdeki yerini aldığı görülmektedir.

Tıpta yaşanan gelişmelerle birlikte iş-hastalık ilişkisinin kurulması iş sağlığı ve güvenliği kavramına dair ilk gelişme olarak sayılabilir. M.Ö. 460-370 yılları arasında Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk uygulama olduğu söylenebilir. Bununla birlikte zanaatkarların çalışma koşullarında kaynaklanan sorunlar üzerine çalışan Platon (M.Ö. 428-348), tehlikeli tozlara karşı korunma önerileri ile Plini (M.S. 1), iş-hastalık ilişkisinin ve meslek hastalıklarının ortaya konmasında fikirler üretmiş ve çalışanların korunması konusunda çeşitli çözüm önerileri sunmuşlardır (Tülü, 2014:11). Bu aşama iş sağlığı ve güvenliği konusunda proaktif çözümlerden ziyade reaktif çözümler barındıran bir aşama niteliğindedir ve bireyleri olası olumsuzluklardan korumaya yönelik basit faaliyetlerin uygulandığı dönemdir.

İkinci aşama iş sağlığı ve güvenliği konusunun çalışanların ve iş verenlerin önemli bir sorunu haline gelmesi sonucunda daha fazla irdelendiği aşamadır. Bu dönemde sanayileşmenin etkisi daha fazla hissedilir. Bununla birlikte insan hakları konusunda yaşanan gelişmeler neticesinde hükümetler çeşitli yasalar çıkarıp uygulayarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilk yasal düzenlemeleri faaliyete geçirmişlerdir. Üçüncü aşamada iş sağlığı ve güvenliği konusu çeşitli yasaların çıkarılıp

uygulanması faaliyetlerinden ziyade bilimsel veriler ışığında incelenip bir bilim dalı olarak kabul edilmiştir. Bu aşama iş kazalarının meydana gelmeden veya çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmadan önce önlemlerin alınmaya başlandığı çeşitli çalışmaların başlatıldığı aşamadır (Planas vd. 2014:112). Bu aşama özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitime, gerektiğinde uzman kişilerin fikirlerine danışma ve kişisel korunma konusunda eylemlere dayalı ilerlemeleri barındırması nedeniyle önem arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda evrensel bir eylem planı yaratma çabalarının bu döneme rastladığını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda bir çok ülkede ulusal ve uluslararası örgütler kurulmuştur. Bunlardan bazıları Dünya Sağlık Örgütü (WHO World Health Organization-1948), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization-1919), Birleşmiş Milletler (UN-United Nation-1945) ve Uluslar arası İş Sağlığı Komisyonu (ICOH-International Commission on Occupational Health- 1906) bu dönem içerisinde kurulduğu ifade edilebilir.

Son evre olan dördüncü evrede, iş sağlığı ve güvenliği konusu üretimin içerisinde temel başlıklardan biri haline gelmiştir. İşletmeler için iş sağlığı ve güvenliği konusunun marka değeri yaratma ve insanların gözünde iyi bir imaj edinme konusunda önemli bir yaklaşım olarak da ele alındığı dönemdir. İş sağlığı ve güvenliğinin olgunluğa ulaştığı bu dönemde işverenler mal ve hizmet üretim sürekliliğinin baş mimarları olan çalışanlarının başta sağlık olmak üzere tüm haklarını korumakla sorumlu tutulmuştur (Tülü, 2014:7). Dünya genelinde kurulan çeşitli örgütlenmeler sayesinde bilgi paylaşımları hızlanarak artmış ve iş sağlığı ve güvenliği konusu genelinde konuşulur ve politikalar içerisinde söz edilir bir noktaya gelmiştir. BM bünyesinde Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu CSD (The Commission on Sustainable Development) kurulması bu döneme rastlar.

1.1.3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin Dünya genelindeki tarihsel gelişimi ile ilgili Türkiye’deki gelişiminin aynı döneme rastlanmadığı aşikardır. İşgören kesimin sahip oldukları yasal hakların korunması için imzalana ilk toplu sözleşmenin 1766 yılında Kütahya’da çini işçilerinin yasal zeminde haklarının korunması adına imzalandığı söylenebilir. Cumhuriyet dönemi öncesinde uygulanan sözleşmenin iş dünyası

tarihindeki ilk toplu sözleşme niteliğinde olduğu söylenmektedir (Limon, 2012:214). Çalışanların sahip olması gereken hakların yönetime karşı teminat altına alınması düşüncesini barındıran sözleşmes aynı zaman da iş ücret dengesinin de belirlenmesini amaçlamıştır (Çiçek ve Öçal, 2016:123). 1921 yılında çıkarılan “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Furuhtuna” ve “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Muteallik” adlı yasalarla spesifik sektörlerle ve bölgelere dair düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemeler ile çalışma yaşı sınırlaması, günlük ve haftalık çalışma süreleri, tazminat konusu, gibi konulara dair çerçeveler çizilmiştir (Kara, 2013:232). Bu tarihten itibaren iş gören haklarının yasal bir zeminde ele alınması Cumhuriyet dönemine rastlar. Cumhuriyet dönemine bakıldığında işçi haklarının yasal olarak ilk defa 1936 yılında 3008 Sayılı iş kanunu ile düzenlendiği bu yasa ile çalışanları maddi ve fiziki bir takım koruyucu kanuni düzenlemelerin yapılmış olduğu görülmektedir (Limon, 2012:213-214).

Bu düzenlemeleri takip eden yıllarda da iş sağlığı ve güvenliğini teminat altına alan maddeler her zaman bulunmuştur. Bunlardan bazıları; 1946 tarihili ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası ile bakanlık bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü kurularak merkezi bir yönetim anlayışına gidilmiştir. 1963 tarihinde İstanbul, Ankara, Zonguldak ve İzmir illerinde işyerlerini denetlemek üzere İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. 11/01/1974 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak iş yaşamı adına yürürlüğe girmiş olan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü” yasal anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramının dahil edilmiş olduğu ilk yasal düzenleme olduğu söylenebilir. 1982 Anayasasında çalışma şartlarını ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. Madde çalışanların yaşları, cinsiyetleri ve çalışma engelleri dikkate alınarak düzenlemelerin yapılmasını ayrıca dinlenmenin bir hak olduğu vurgulayarak haftasonları ve bayram tatilleri ve ücretli yıllık izin düzenlemelerini içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan son Mevzuat düzenlemeleri incelendiğinde 2003 tarihli 4587 sayılı İş Kanunu ve 2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSSK) bu konuda çeşitli düzenlemelerin olduğu görülmektedir.

Türkiye’de 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmeden önce aktif iş yaşamını düzenleyen 4857 Sayılı İş Kanunu sadece özel sektörde yer alan

işyeri ve iş görenleri kapsamaktaydı. Bu yasal değişimle birlikte işçi-memur kavramları da yerini çalışan/iş gören kavramlarına bırakmıştır (İnciroğlu, 2015). Bu bağlamda ülkemizde İş sağlığı ve Güvenliği konusunda ilk defa ayrı olarak düzenlenen kanunun 2012 tarih ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olduğu ifade edilebilir. (İSGK md. I). Bu kanunun amacı;

“İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”

Günümüzde mal ve hizmet üreten bütün özel işletmeler ve kamu kurumlar söz konusu iş sağlığı ve güvenliği kanununa göre hareket etmekte ve gerekli gördüğü durumlarda iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman kurum veya kişilerden destek almaktadırlar.

1.2.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. Wiscounsın Üniversitesinde yaptığı çalışmalarda temel amacı esen bir kampüs yaratmak olan Hettler bu çalışmalara neticesinde “Hayat Tarzı Değerlendirme Anketi”ni (Lifesyle 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).

Litaratüre bakıldığında esenlik kavramının öznel ve psikolojik olmak üzere iki farklı yaklaşım ile açıklandığı görülmektedir. Öznel yaklaşımda esenliğin zevk ve mutluluktan oluştuğu, hayatın amacının olabildiğince çok zevk almak olduğu vurgulanmış ve mutluluğun da bu zevklerin toplamı olduğu belirtilmiştir. Psikolojik yaklaşımda ise esenliğin, sadece mutluluk ve hazdan kaynaklı bir duygu olmadığı bununla birlikte insanın erdemli olması ve hayatta yapılmaya değer şeyler yaparak iyi bir yaşam sürmesini ifade ettiği söylenmektedir (Özkan, 2017:84).

Yukarıda da açıklandığı gibi esenlik, çok geniş bir kavram olmakla beraber; öznel esenlik, 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 esenlik 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). Dunn, esenliği “*bireyin yaşamdaki faaliyetlerini en iyi şekilde gösterme potansiyeline doğru sürekli bir hareket süreci*” şeklinde tanımlarken, Adams, Bezner ve Steinhardt ise esenliği bireyin fiziksel, manevi, psikolojik, sosyal, duygusal ve entelektüel boyutlarının tutarlı ve dengeli gelişimine izin veren bir yaşam biçimi olarak tanımlamışlardır (Memnun, 2006:7-8). Yapılan bütün tanımlamalarda esenliğin dinamizm içerdiği vurgulanmaktadır. Esenlik algısının durağan olamayıp insan yaşamında sürekli var olan bir algı olduğunu söylemek mümkündür. Bu algının artırılması bireylerin yaşam memnuniyetlerini de arttıracaktır. Bununla beraber çalışma performansları ve zorlukların üstesinden gelme becerileri de gelişecektir.

Esenlik multidisipliner bir kavram olmasına rağmen en önemli göstergesi insanın kendini mutlu hissetmesi, hayattan memnun olması ve özsaygı gibi duygulardaki olumlu değişimlerdir. Esenlikten yoksun olma durumunda ise insanın sıkıntılı, depresif, ümitsiz ve öfkeli hissetmesi gibi ruhsal ve psikolojik durumlar ortaya çıkmaktadır. Esenlik kısa ve uzun dönemlerde bireyler üzerinde pozitif etkilere sahiptir. Etkiyi tanımlayan model zevk ve etkileşim olmak üzere iki boyuttan oluşur. Zevk boyutu, öznel deneyimin seviyesini, ne kadar iyi hissettiğini özetlemektedir.

Etkileşim boyutu ise enerjinin harekete geçirilmesi anlamını ifade eder. Kısa dönemde birey günlük yaşamdaki olumlu ve olumsuz olaylara karşı, uzun dönemde ise hayatın kendisine karşı pozitif tutumlar sergiler (Bal, 2008:32-33).

Esenlik sağlık ile ilişkilidir. Sağlık da sosyal, kültürel, davranışsal durumlar tarafından etkilenir. Esenlik ile ilgili en detaylı tartışmalar psikoloji literatüründe görülmektedir. Psikolojide “kişisel esenlik” ya da kişinin yaşam kalitesi ve sosyal ilişkilerinin kalitesini de içeren kendi esenliğini nasıl algıladığı üzerinde durulur. Esenlik yaşamda önem arz eden eksenleri arasında denge ve uyumu içeren bütünsel bir olgudur (Çakıcı, 2010:13). Literatürde yapılan tanımlamalardan yola çıkarak esenliğin, sağlıklı ve tatmin edici bir yaşam için farkında olma ve seçim yapma konusunda aktif bir süreç ve hastalıktan arınmış olmaktan öte, dinamik bir değişim ve büyüme süreci olduğunu söylemek mümkündür.

Esenlik, bireylerin yaşam kalitelerini arttırılmaları için önemli bir alan olmuş durumdadır. Yaşam kalitesi ile birlikte sorumluluk alma noktasında özgüveni arttırıcı etkisinin olduğunu da söylemek mümkündür. Bununla birlikte günümüzde oldukça ilgi gören alternatif tıp yöntemleri arasında gösterilebilir. Bunun nedeni bireylerin sıkıntı, tembellik ve kendi kendilerine yetememe duygularının giderilmesinde etkili bir psikolojik yöntem olarak görülmesidir.

Birey fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı ve zinde olduğunu hissediyorsa bununla birlikte iletişim içerisinde olduğu insanlarla ve dünya ile barışık ise esenlikten söz etmek mümkün olur (Pilbeam, 2008:215). Esenliğin ruhsal ve bedensel yapıyla, toplumsal-sosyal ortamla ve doğayla tam bir uyum gerektirdiği vurgulanmaktadır.

Esenliğin bir üst sınırı veya doyum noktası yoktur. Fakat yüksek düzeyli esenlikten bahsedilebilir. Esenlik 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).

Esenlik konusunda yapılan ilk çalışmaların üç temel faktöre dayandığı söylenebilir;

- Sağlık masraflarının artışı
- Tıp alanında yaşanan hızlı gelişmeler
- Teknolojinin gelişmesiyle artan hareketsizlik

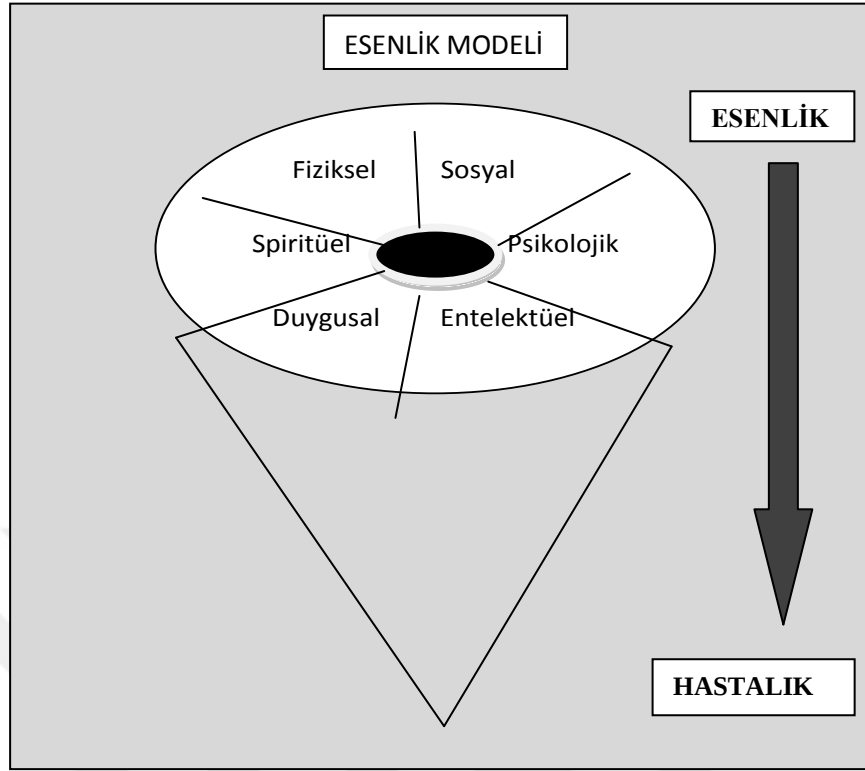
Bu üç faktörü tasvir eden Mc Neil “Enfeksiyona bağlı ölümlerin tıp alanındaki gelişmelerle engellenebildiğini ancak teknolojik gelişmelerin insan yaşamını hareketsizleştirdiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte tüketim alışkanlıklarının değiştiğini ve insanların daha stresli bir hale geldiğini vurgulamıştır. Bu gelişmelerin yeni bir nesil oluşturduğunu da belirtmiştir. Bu yeni nesilde kanser, obezite, kalp ve damar hastalıkları ve felç gibi hastalıklar önde gelen ölüm nedenleri olmuştur.” Mc Neil bu dönüşümlerin iş yaşamında dair etkilerinin olduğu belirterek verimliliğin düşmesi ve sağlık masraflarının artması nedeniyle şirketlerin ve kurumların esenlik seviyelerini arttırmaları için yeni programlar geliştirdiklerini dile getirmiştir. Bu sayede çalışanlarının yaşam tarzlarına bağlı sağlık problemleri azaltılarak, sağlık masrafları düşürülmüş ve verimlilik arttırılmıştır (Memnun, 2006:10).

1.2.1. Esenlik Kavramının Bileşenleri

Esenlik kavramı çok boyutludur. 1940’ların başından bu yana esenlik kavramını inceleyen bilim insanlarının temel amacı esenliğin bileşenlerini ortaya koymak olmuştur (Bal, 2008:33). Yapılan çalışmalara bakıldığında esenlik kavramının boyutları konusunda temel bazı farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Bradborn’a göre esenlik iki boyuttan oluşmaktadır. Lewton’a göre esenlik beş boyuta sahiptir. Neugarten, Ryff ile Adams ve arkadaşlarına göre esenlik altı boyuttan oluşmaktadır. Ancak yapılan bu araştırmalarda esenliğin pozitif ve negatif olarak iki etkisinin olduğu konusunda hem fikir olunmuştur (Çakıcı, 2010:14).

Adams, Bezner ve Steinhardt’ın 1997 yılında ortaya koydukları esenlik modeline göre (Şekil 1), esenlik fiziksel, sipsiritüel (manevi), psikolojik, sosyal, duygusal ve entelektüel olmak üzere altı boyut içermektedir (Memnun, 2006:33).

Şekil 1.1. Adams ve ark. (1997) Esenlik Modeli.



Kaynak: Adams vd. (1997), The Conceptualization and Measurement of Perceived Wellness: Integrating Balance across and Within Dimensions, 11,3 s.208-218

1.2.1.1. Fiziksel Esenlik

İnsan vücudunun sağlıklı ve zinde olmasını ifade eder. İnsanın sağlıklı bir bedene sahip olması düzenli, sağlıklı bir beslenme ve uyku alışkanlığının olmasına, düzenli spor yapıp zararlı alışkanlıklardan kaçınmasına ve ihtiyaç duyulduğunda tıbbi destek almasına bağlıdır (Çakıcı, 2010). İnsanın sağlıklı bir birey olmasında fiziksel esenlik düzeyinin yüksek olmasının olmazsa olmaz olduğu söylenebilir.

Yeterli ve düzenli uykunun fiziksel esenlik üzerinde önemli etkileri vardır. Zinde bir vücut için günlük uyku süresinin 8 saat olması gerektiği yapılan çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Fiziksel esenlik üzerinde stresinde olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. Bu nedenle dinlenmeye ve rahatlamaya zaman ayırmak stresin olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olacaktır (Pilbeam, 2008:215). Uyku düzenine sahip olmayan bireylerin düzenli uyku alışkanlığına sahip olanlara oranla enerjilerinin yaşam kalitelerinin daha düşük olduğu gözlemlenebilir bir durumdur.

Hutchinson'un (1996) yaptığı çalışmada fiziksel esenlik algısı yüksek olan kişilerin;

- 1) Fiziksel açıdan sağlıklı olmayı gerektiren gündelik aktiviteleri daha ustalıkla gerçekleştirebildikleri,
- 2) Egzersiz yapmak ya da sigara içmek gibi davranışlar hakkında daha sağlıklı kararlar verebildikleri,
- 3) Fiziksel olarak daha sağlıklı hissettikleri,
- 4) Kendi fiziksel durumları ile ilgili daha olumlu bir imaja sahip oldukları sonucuna varmıştır (Memnun, 2006:26).

1.2.1.2. Spritüel (Ruhsal) Esenlik

Spritüel esenlik kavramına dair; *“birleştirici bir güce duyulan inanç”* *“zihin ve bedeni bağlayan kuvvet”* veya *“yaşamın anlamı ve amacı konusundaki farkındalık hali”* gibi farklı tanımlamalar yapılmıştır. Özellikle algısal kriterleri de içerdiğinden *“yaşamın anlamı ve amacı konusundaki farkındalık hali”* tanımı en çok kabul gören ve *“olumlu sağlık durumu”* ve *“iyilik hali”* ile ilgisi kurulabilen tanım olmuştur (Adams, 1995).

Koenig (2004) tarafından yapılan çalışmada bireylerin maneviyatı ile akıl ve fiziksel sağlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda manevi yanı güçlü olan kişilerin daha az depresif oldukları, intihar eğilimlerinin daha az olduğu, hayata karşı daha iyimser oldukları, bağışıklık sistemlerinin daha güçlü olduğu ve koroner hastalıklara bağlı ölüm oranlarının daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Koenig, 2004:81). Spiritüel esenlik algısının yüksek olan bireylerin hayata karşı olan bağlılıklarının daha yüksek olduğunu bu bağlılığın da fiziksel sağlıklarının ve bağışıklıklarının daha güçlü olmasına yardımcı olduğu söylenebilir.

Ruhsal esenlik sahibi bireyler; prensiplerle örülü bir düzen içerisinde yaşamayı seçmişlerdir. Bununla birlikte, yaşamlarının bir nedeni ve amacı olduğunu düşünürler. Hayatlarının anlamını görmektedirler ve ahlaki davranışlara yönelik hızla gelişen bir duyarlılığa sahiptirler. Akıl ve mantığa dayanan kuralların yanı sıra, insanın maneviyatı evrendeki bütünlüğe ve birliğe inanma, hayattaki acı olayların ve deneyimlerin ardından iyi hissetme, hastalıklardan sonraki iyileşme süreçlerinde kullanılan alternatif yol olarak görülmektedir (Kararmak, 2003:46). Ruhsal esenlik

algısı toplumla birebir uyum içerisinde yaşamayı aynı zamanda bireyin kendisinin ve etrafındakilerinin mutluluğunu ve iyiliğini esas aldığı toplumsal, yaşamsal ve ahlaki olanın önemli olduğu üzerinde durur.

1.2.1.3. Psikolojik Esenlik

Psikolojik esenlik veya psikolojik iyi olma hali. Literatüre bakıldığında bu iki kavramın birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Kişinin gizilgücünün farkında olup olmadığını, hayattan beklentilerini ve amaçlarını, insanlarla olan ilişkilerinin düzeyini ve kalitesini kapsamaktadır (Ryff ve Keyes, 1995:720). Psikolojik esenlik algıları yüksek bireyler kendilerine ve hayata karşı olumlu yaklaşımlar sergiler, mesleki ve özel yaşamlarında karşılaşılabilecekleri zorlukların üstesinden kolayca gelebileceklerini ve bu olumlu tutumlar sayesinde stresten uzak olacakalarını düşünürler.

Psikolojik esenliğe sahip kişiler daha dengeli ve çok yönlü düşünebilirler. Bir firmada veya kurumda istenen çalışan modeli de gerektiğinde çözüme yönelik çok yönlü düşünebilen niteliğe sahip olmalıdır. Dolayısıyla çalışanların psikolojik esenliği için işletme yöneticilerinin de gerekenleri yapması verimlilik açısından önem arz eder (Çakıcı, 2010:16). Psikolojik esenliğe sahip olabilmenin iki yönünün mevcut olduğunu söylenebilir. Kişinin kendi amaçları ve ilişkileri doğrultusunda doğru adımlar atarak hareket etmesinin yanında çalıştığı kurum içerisinde, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile iyi anlaşması ve mobinge maruz kalmaması psikolojik esenlik düzeyini olumlu yönde etkileyecektir.

Psikolojik esenlik kavramı ile birlikte kullanılan öznel iyi oluş, yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve olumlu duygulanım gibi çeşitli kavramların da yapılan çalışmalarda kullanıldığı görülmektedir. Anlam bakımından birbirine benzemeseler de büyük oranda ilişkili olduklarını söylemek mümkündür. Benzer olmalarındaki en büyük nokta bu kavramların hepsinin bireyin mutluluğunu sağlayan durumlar olmasıyla ilgilidir.

Myers (2001)'a göre iyilik hali, optimal düzeyde sağlıklı olmaya yönelmiş, beden, akıl ve ruhun bütünleştiği, bireysel olarak amaç dolu tavır ve daha dolu yaşam geçirme hedefi olan, sosyal, kişisel, çevresel olarak, tüm alanlarda işlevsel bir yaşam

sürdürmek anlamındadır (Dost, 2005:225). Psikolojik esenlik öncelikle sağlıklı olmakla birlikte insanının yaşamı daha dolu, planlı ve bir sonraki adımı düşünerek hareket etmesiyle ortaya çıkan mutluluk ve kendini bulma hali olduğu söylenebilir.

1.2.1.4. Sosyal Esenlik

Sosyal esenlik kavramı ile ifade edilmek istenen bireyin sosyal çevresi ile olan iletişiminin iyi olması ve ihtiyaç duyduğunda çevresindeki insanlar tarafından sosyal destek alabilmesidir. Bir kişinin yaşayabileceği zor durumlar karşısından ailesinin, arkadaşlarının ve tüm sosyal çevresinin kendisine destek olacağına inanması kendisini güçlü hissetmesine, sevilen sayılan, toplum tarafından kabul gören biri olduğuna inanmasına neden olur. Bu tür sosyal desteğin, fiziksel ve psikolojik esenlik üzerinde de etkili olduğu söylenebilir. Sosyal esenliğe sahip olan kişi kendisini stresten uzaklaşmış hisseder, dolayısıyla burada da tükenmişlik ile negatif bir ilişkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir (Memnun, 2006:15-16).

Pierce ve Gardner'in 2004 yılında yaptıkları araştırmaya göre örgütsel destek, çalışan bireyin motivasyonuna, tutumuna, örgütsel bağlılığına ve performansına olumlu etki eder. Ayrıca örgüt iklimi ve iş güvenliği mesleki esenliğin oluşmasına katkıda bulunur (Bal, 2008:40).

Esenlik düzeyine etki eden faktörlerden biri de sosyal destektir. Sosyal bilimcilerin yaptığı çalışmalar sonucunda birçok sosyal destek modelinden söz etmek mümkündür fakat işletmelerde sıklıkla kullanılan dört tip sosyal destek mevcuttur (Cooper vd., 2001:141).

- Yardımcı destek: doğrudan yardım etmek.
- Duygusal destek: bireyin sıkıntılarıyla ilgilendiğini, onu anladığını ve umursadığını göstermek.
- Bilgi desteği: bireye, karşılaştığı problemi çözmesini sağlayacak bilgileri sunmak.
- Takdir etmek: bireyin performansı ile ilgili feedback verip öz değerlendirme yapmak ve gelişmesini sağlamak.

Sosyal desteği sadece bireyin ailesi ve yakınlarının anlaması yeterli değildir. Aynı zamanda bireyin çalıştığı işletmenin veya kurumun yöneticilerinin de sosyal desteği sağlaması önemlidir. Çalışanların yaşayacağı bireysel travmalar veya toplumsal afetler sosyal desteğe en çok ihtiyaç duydukları anlardır. Böyle anlarda yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının onlara yardımcı olması sosyal esenliği sağlamada gereklidir. 11 Eylül saldırıları olduğu anda Dünya Ticaret Merezi'ndeki TJX'in CEO'su hayatını kaybeden çalışanlarının yakınlarını getirmek için özel uçak göndermiş ve diğer çalışanlara da kendilerini toparlayana kadar izin vermiştir. Bu durum diğer çalışanların da ihtiyaç duyacakları anda şirketlerinin yanlarında olduğu bilincinin uyanmasına sebep olmuş, çalışanların örgütsel bağlılıklarını da arttırmıştır. Çalışanlar izinli oldukları halde işe gelmişlerdir (Dutton vd. 2004).

1.2.1.5. Duygusal Esenlik

Duygusal esenlik kişinin kendi hislerini anlamlandırabilme kabiliyeti, sınırlılıklarını kabullenmesi, duygusal istikrarsızlığın üstesinden gelmek ve duygularıyla daha rahat hale gelmektir. Duygusal esenlik karşılıklı vaat, güven, dürüstlük ve saygıya dayalı gibi duyuların birbirine bağlılık yeteneğidir (Bal, 2008:40).

Greenberg ve Dintiman'a göre duygusal esenlik bireyin insana ait tüm duyguları hissedebilmekle beraber duygularını kontrol etme yeteneğidir. Duygusal esenlik insana ait tüm duyguları hissedebilmek ve gösterebilmek becerisidir (Erkmen, 2013:33).

Duygusal esenlik bireyin özsaygısı ile öz kimliğine duyduğu güvenin bir birleşimidir (Harari, 2002). Özgüveni yüksek olmanın duygusal esenlikle ilişkisi vardır ve özgüveni yüksek kişiler kendileriyle barıştırlar. Başkalarının onayı ve güveni olmadan da harekete geçebilecek cesaretleri vardır. Kişisel yeterliliklerine inanırlar ve ona göre hareket ederler. Karşılaştıkları olay ve durumları kendi deneyimlerini arttıracak şekilde yorumlama ve faydalanma yeteneğine sahip olduklarını söylemek mümkündür (Dedeoğlu, 2015:17).

1.2.1.6. Entelektüel Esenlik

Entelektüel esenlik olgusu özünde, öğrenmeye karşı güçlü istek duyan ve yeni şeyler öğrenme merakına sahip bireylerin hissettiği duyguları ifade eder. Entelektüel esenlik hayatta yeni fırsatlar yaratmak, mesleki ve kişisel gelişime dair planlar yapmak, stratejiler geliştirmek ve problem çözmeyi gerektirir. Entelektüel esenlik sahibi kişiler kendilerini olumlu yönde etkileyecek kültürel ve sosyal etkinliklere katılır (Dedeoğlu, 2015:17).

Adams ve arkadaşları entelektüel esenliği bireyi entelektüel açıdan uyaran optimal derecede eylemlilik için duyulan içsel enerji olarak tanımlar (Harari, 2002). Kişide stres yaratacak aşırı entelektüel yükleme de kendisini geliştirmesini engelleyecek derecede yetersiz entelektüel eylemler de entelektüel esenlik için uygun değildir (Çakıcı, 2010).

Entelektüel esenlik konusu ile ilgili yapılan bir saha çalışmasında araştırmacılar bir grup huzurevi sakini üzerinde bir araştırma planlamışlar ve huzurevi sakinlerini kendi bakımlarıyla ilgili karar alma süreçlerine dahil etmenin etkisini incelemişlerdir. Çalışmada huzurevi sakinlerine önce sorumluluk duygusu ile ilgili bir ders anlatılmış, ardından deney grubunun her üyesine bakmakla yükümlü oldukları bir bitki emanet edilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, deneye katılan yaşlıların karşılaştırdıkları durumu gerekçelendirebildikleri, kendi kararlarını alabildikleri ve gereken eylemi gerçekleştirebildikleri sonucuna varılmıştır. Yine deney grubunun kendini daha iyi kontrol edebildiği, daha uyanık ve aktif olduğu tespit edilmiştir. Uzun dönemli takiplerde, deney grubunda yer alan huzurevi sakinlerinin kontrol grubundakilerle karşılaştırıldıklarında, çevreleriyle daha fazla ilgili, daha sosyal, daha fazla inisiyatif sahibi ve daha faal oldukları gözlenmiştir. Bunlarla birlikte deney grubundakilerin kontrol grubundakilere oranla daha sağlıklı oldukları ve mortalite oranlarının da daha düşük olduğu saptanmıştır (Memnun, 2006:17).

1.2.2. Örgüt Esenliği

Çalışma koşullarının iyi veya kötü olmasının bireyin yaşam kalitesi üzerinde doğrudan bir etkisi olması nedeniyle, işyeri ve esenlik kavramlarının birbirleriyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir. İşyerinde bulunan çalışanların, yaralanmalarına

veya meslek hastalıklarına yakalanmalarına neden olabilecek belirli risk faktörleri, uzun dönemli ruhsal ve fiziksel sonuçları nedeniyle, iş de sağlığın merkezinde yer alır. İnsan hayatının önemli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Ortalama günlük sekiz saatlik bir çalışma insan ömrünün üçte birini iş yerinde, iş arkadaşları ve yöneticileri ile geçirdiği gerçeğini gözler önüne sermektedir. Bu anlamda bireylerin esenliğinde iş yerinin önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür. İş yerindeki esenliğin çalışanların olduğu kadar, örgütün ve bir bütün olarak toplumun da yararına olduğu söylenebilir.

İşyerleri çalışan her bir personelin yaşam kalitesini ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanlarına kaynak ayıran örgüt açısından, bireylerin esenliğinin düşünülerek yatırımlar yapılması, ortaya çıkabilecek hastalıklarının tedavi edilmesinden ve neden olabilecek maddi kayıpların karşılanmasından daha az maliyetli olacaktır (Özkan, 2017:98). Teknolojik gelişmeleri takip ederek büyümeye kar oranını arttırmaya çalışan işletmeler bunu yaparken çalışanlarının da bu gelişmelere ayak uyduracak eğitimlerine ve sağlıklı ruhsal yapıda kalmalarına yardımcı olacak bütün tedbirleri de almak zorundadır. Aksi takdirde bireylerden başlayarak sağlıklı örgüt yapısı yavaş yavaş zarar görebilir.

Gavin ve Mason (2004), çalışmanın bireylerin sadece günlük ekmeğini çıkarma çabaları olmadığını bununla birlikte yaşamlarındaki itibar, gurur ve anlam kaynağı arayışı da olduğunu ifade etmektedirler. Ayrıca günümüzde insanların yaşamlarında genel olarak mutluluğu yakalaması için tek umudun, işyerlerinde mutlu olmaları olduğunu, işin tek başına bir bireyi mutlu edemeyeceğini, ancak bireyin de işyerinde mutsuz iken gerçekten mutlu olamayacağını ifade etmektedirler (Gavin ve Mason, 2004). İşyerindeki esenlik, işyerinde çalışan bireylerin pozitif duyguları, negatif duygulara oranla daha sık hissetmeleri ile ilişkilidir (Özkan, 2017:88).

Örgüt esenliğinde azalmaya yol açabileceğinden ve çalışamama ile sonuçlanabileceğinden dolayı, depresyon ve işe bağlı stres kurumların odak noktasında yer almaktadır. 2004'te, AB-düzeyinde sosyal ortaklar, işe bağlı strese ilişkin sorunları belirlemek, önlemek ve yönetmek için Avrupa İşe Bağlı Stres Çerçeve Anlaşmasını imzalamışlardır. Avrupa Komisyonu, 2008'de, ilgili sosyal ortaklar ve paydaşlarla birlikte, Avrupa Zihinsel Sağlık ve Esenlik Paktını

imzalayarak, zihinsel sağlık ve esenliğin gl ve rekabet edebilen bir Avrupa için önemini vurgulamıştır (www.eurofound.europa.eu).

Bu bilgiler ışığında örgüt esenliği, örgüt içinde bulunan tüm bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığının optimal düzeyde olması sonucunda oluşacak uyumlu çalışma ortamı olarak tanımlanabilir.

1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Ortaya ıkışı

Yazılı olarak tanımlamasının 16. yüzyılda yapıldığı bilinen psikoloji kelimesinin kökenini Yunanca “*psyche*” (ruh, akıl) kelimesinden almaktadır. Açıklamadan da anlaşıldığı üzere psikoloji ruh ve aklın incelenmesi ve tedavi edilmesi çabalarını içerir. Psikolojinin bir bilim olarak kabul edilmesi kurucusu olarak bilinen Wilhelm Wunt’un 1879’da ilk psikoloji laboratuvarını kurması ile başladığı kabul edilmektedir. 19. ve 20. yüzyıllarda psikoloji biliminin araştırma alanı ruh ve akıl noktasından davranış ve zihinsel süreçlerin bilimsel olarak incelenmesi noktasına evrilmiştir (ınar, 2011:1). Psikoloji, bireylerin zihin ve davranışlarının sistematik olarak incelenmesi sürecine dayalı bir bilimdir. İnsanların doğrudan gözlenebilen davranışlarının yanında düşünsel, hayal etme ve hatırlara dayalı doğrudan gözlenemeyen karmaşık zihinsel süreçler de psikolojinin inceleme alanına girer.

Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasının temel nedenlerinden biri insan faktörüdür. 1900 yılların ortalarında klasik yönetim anlayışı yerini yavaş yavaş insan ilişkileri anlayışına bırakmaya başlamıştır. Bununla birlikte yönetimde insan ilişkileri anlayışının hakim olmaya başlaması ile yöneticiler iş görenleri alıştırma ve onlardan daha fazla verim almanın yollarını ve yöntemlerini geliştirmek zorunda kalmışlardır. Bunu sağlamının mümkün olması için yöneticilerin iş görenlerini makine olarak değil, birer birey olarak görmeye ve onları anlamaya alışmışları gerektiğini fark etmişlerdir (İnce, 2012:6). Psikoloji biliminin ortaya çıktığı yıllara bakıldığında pozitif psikolojinin gelişimi çok daha sonraya 1900’l yılların sonuna denk gelmektedir. Günümüze gelindikçe oldukça önemli bir araştırma alanı olan pozitif psikoloji Sheldon ve King tarafından “insana özgü olan g ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Kennon ve King, 2001:216).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojinin temel amacının “psikolojinin sadece olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalarını, olumlu nitelikleri yapılandırmaya da yönlendirme” şeklinde ifade etmektedirler (Kutanis ve Yıldız, 2014:137).

Pozitif psikolojide yaşamı anlamlı hale getirecek bireysel açıdan güçlü yanların incelenmesinde üç farklı analiz düzeyi belirlenmiştir. Analiz düzeyleri Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından şu şekilde özetlenmiştir (Luthans, 2002:697):

- 1) Öznel düzey (iyi olma, geçmiş ile memnuniyet, akış ve şimdiki mutluluk, geleceğe ilişkin iyimserlik ve umut gibi pozitif öznel deneyimler)
- 2) Mikro, bireysel düzey (sevgi, cesaret, estetik duyarlılık, azim, affedicilik, maneviyat, yüksek yetenek ve bilgelik gibi pozitif özellikler)
- 3) Makro grup ve kurumsal düzey (kişileri daha iyi birey yapmaya doğru harekete geçiren pozitif vatandaşlık erdemleri -sorumluluk, fedakarlık, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve güçlü bir iş ahlakı gibi-).

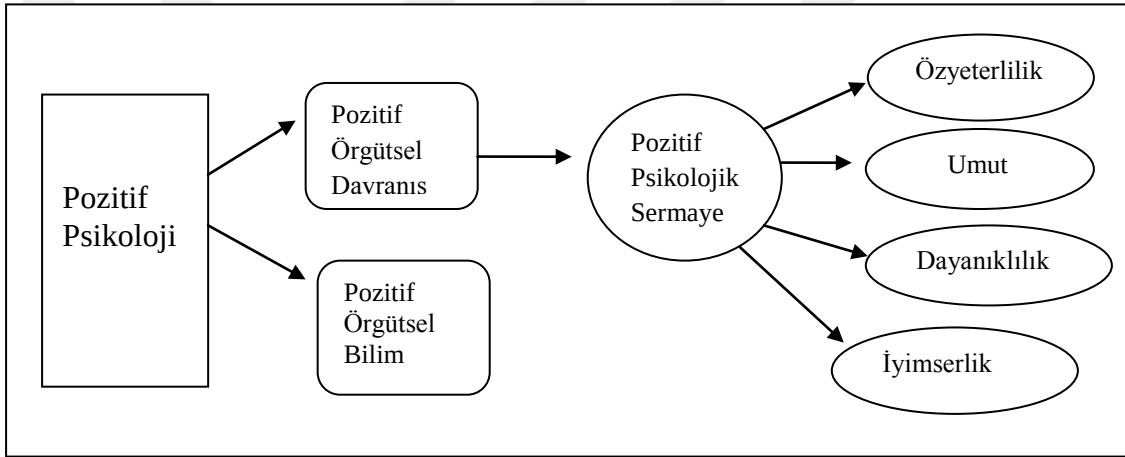
Pozitif psikoloji, insanların olumlu karakter özelliklerine, güçlü yanlarına ve erdemlerine odaklanan, bireylerin ve toplumun gelişmesini, insanların var olma amaçlarının farkına varmasını sağlayan ve onların tüm güçlü yönlerini araştıran bir disiplindir. Pozitif psikoloji, geleneksel psikoloji ile olan ilişkisi onu tamamlayarak katkıda bulunması üzerine kurulu olduğu söylenebilir.

İnsanın yeteneklerinin, zihinsel ve içsel güçlerinin ortaya çıkarılmasını sağlama görevinin psikoloji bilimine yeniden kazandırılması çalışmaları sonucunda 1990’lı yılların sonuna doğru Prof. M. Seligman ve arkadaşlarının literatüre kazandırdıkları pozitif psikoloji hareketi örgütsel davranış çalışmaları alanında oldukça ses getirmiştir. Bu alanda yapılan çalışmalar örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanında çalışmalarını sürdüren Prof. F. Luthans’ın pozitif bakış açısının örgütlerde uygulanabilirliği konusunda düşünmesine yardımcı olmuştur. Luthans çalışanların performanslarının artırılması konusunda önemli olan güçlü yönleri ve psikolojik kapasitelerinin, dinamik ve geliştirilebilir olduğunu vurgulamıştır. Bu sayede psikoloji alanında, çalışanların zayıf oldukları yönleri ile değil de güçlü yönlerinin açığa çıkarılması ve bu yönlerinin ölçülüp geliştirilmesine yönelik çalışmalar

yapılması sonucunda işyerlerinde performans geliştirmeye yönelik yaklaşımı beraberinde getirmiştir (Luthans ve Youssef, 2004:152).

Küresel anlamda rekabet etme zorunluluğu pozitif psikolojik sermaye tanımının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bilgi teknolojilerinin hızlı gelişimi beraberinde herkesin aynı bilgiye kolaylıkla ulaşma olanağı sağlamıştır. Aynı sektörlerde faaliyet yürüten işletmelerin ve kurumların mevcut teknik kapasiteleri hemen hemen aynı olması nedeniyle rekabet üstünlüğü sağlanabilecek en esnek kaynak insan kaynaklarıdır (Seçgin, 2013:24).

Şekil 1.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Ortaya Çıkış Süreci



Kaynak: Kutanis, Rana Ö. Ve Oruç, Emre; “Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme” *The Journal of Happiness & Well-Being*, C.2, S.2, 2014, s.147

İnsanların fiziksel ve zihinsel çalışmaları yardımı ile mal ve hizmet üretme gayesi ile kurulmuş işletmelerin bu amacı gerçekleştirebilmeleri için insan faktörünün etkin kullanılmasının şart olduğu söylenebilir.

Hızlı teknolojik gelişmeler ve çağa ayak uydurma konusunda işletmelerin yetersiz kalması sonucunda küçülmelerin arttığı bir ortamda çalışmak zorunda kalan bireylerin, kurumlarına olan bağlılığının azaldığını ve iş-yaşam dengesi sorunlarının arttığını söylemek mümkündür. Yaşanan bu olumsuz gelişmeler içerisinde işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerini sağlayacak olan insan kaynaklarını etkili kullanmaları daha zor hale gelmektedir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı yaşanan bu zorluklar içerisinde insan kaynaklarının etkili ve aktif bir şekilde

kullanılabilmesini sağlamak, beşeri sermaye olarak kabul edilen insan emeğinin verimliliğini arttırmak amacıyla ortaya çıkmış yeni bir yaklaşımdır (Larson, 2004:1).

Tarihsel gelişimi incelendiğinde II. Dünya savaşına kadar, psikolojik sorunları olan insanları iyileştirmek, daha az sorunları olan insanları mutlu etmek ve yetenekli insanlara yeteneklerini geliştirmeleri konusunda yardımcı olmak gibi temel hedefleri olan pozitif psikoloji bilimi II. Dünya savaşının ardından insanlar üzerindeki travma sonrası psikolojik bozuklukları tedavi etmeye yoğunlaşmıştır (Çınar, 2011; Kaya ve Zerenler, 2014; Toruntay, 2015). Ancak günümüze gelindiğinde psikolojinin biliminin daha çok insanların güçlü yönlerini ortaya çıkarmak, keşfedilmeyen yönlerini keşfetmelerini sağlamak ve onları mutlu etmek amacı ile hareket ettiği görülmektedir.

Pozitif psikoloji disiplininin ortaya çıkmasından önce ‘*iyi yaşam*’ı araştırarak bu kavramın doğuşuna yardımcı olan çeşitli psikologlar, milletler ve düşünce akımları var olmuştur (Hefferon ve Boniwell, 2014:8). Bunlardan en önemlisi Marie Jahoda’nın 1958’de ‘*İdeal Ruh Sağlığı (Current Concepts of Positive Mental Health)*’nı yazarak, sağlıklı bir bireyde var olması gereken altı özelliği (Örneğin; kendini kabul etme, doğru ilişkiler kurma, kendi kendini kontrol edebilme yeteneği) sıralamasıdır. Bununla birlikte Jeremy Bentham’ın öndelik ettiği ve John Stuart tarafından takip edilen faydacılık (pragmatizm) akımının da bu konuya etkisi olduğu söylenmektedir. William James’in ‘*Psikolojinin İlkeleri (1890)*’ yazısındaki duyguların fiziksel anlamda harekete geçtikten sonra meydana geldiğini savunması yine alana katkı yapan düşünceler arasında sayılabilir.

1950 ve 1960’lı yıllarda ortaya çıkan ve psikolojiye bütüncül bir boyut kazandıran hümanistik psikolojinin temel hareket noktası ise; ruh sağlığına ve özellikle cömertlik, memnuniyet, şefkat, mutluluk, ferahlık, nezaket, paylaşma ve gibi olumlu özelliklere odaklanmaktadır. Diğer akımlara göre pozitif psikolojinin en çok etkilendiği akımın hümanizm olduğunu söylemek mümkündür. Bu akımın temel hipotezleri insanın bir bütün olduğu, davranışlarının bir bütün olarak incelenmesi gerektiği ve insanın doğasının temelde iyi olduğu şeklinde özetlenebilmektedir (Kuzgun, 1985:3). Fakat hümanizmi pozitif psikolojiden ayıran en temel fark nitel yöntemlere dayalı olmasıdır. Çünkü pozitif psikoloji deneysel ve nicel yöntemlerle

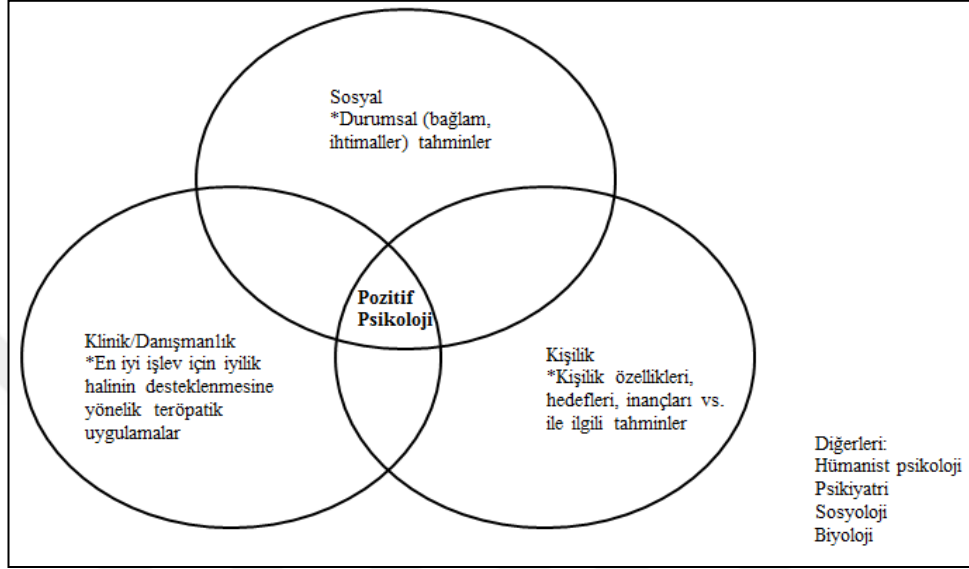
doğa bilimleri gibi bireyin davranışını inceleyen bir yaklaşımdır (Linley vd., 2006:5). Erich Fromm (1995)'a göre; insan özünde olumsuz düşüncelere ve güdülere sahip bir varlık değildir. Ona göre bir topluluğa ait olma, hayvansal güdülere sahip bir yaşamı aşip yaratıcı ve gelişen bir varlık olma, kendine özgü düşünce yapısına sahip olma gibi temel ihtiyaçlar insan davranışının belirleyici noktalarıdır. Son olarak Maslow, psikolojinin insanın sadece eksik yönlerine değil potansiyeline de odaklanması gerektiğini vurgulamış ve psikolojiye daha olumlu bir yaklaşım getirmeye çalışmıştır (Maslow, 1954:201). Ona göre insan kendini gerçekleştirmeye çalışan bir varlıktır ve insan doğası kötü değildir, tam tersine çoğu zaman iyi ya da yansızdır. Dolayısıyla bu bakış açısına sahip olunarak, bu düşünce yapısının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir (Maslow, 2001:163).

Yapılan tüm bu çalışmalar ve araştırmalar öncülüğünde Pennsylvania Üniversitesi Profesörü Martin Seligman pozitif psikoloji kavramının yaygın olarak gündeme gelmesine liderlik etmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik teorisi ile ilgili yıllarca yaptığı deneysel çalışmalar ve elde ettiği başarı sonrasında Seligman, Amerikan Psikologlar Derneği'ne 1998 yılında başkan olarak atanmıştır. Seligman öğrenilmiş çaresizlik teorisini, birey bir eylemde bulunur ve eylemi daha yetkili biri tarafından engellenir ve yine aynı durumu yaşarsa tekrar başarısız olacağı veya engelleneceği düşüncesi ile bir daha eylemde bulunmaz . Böylece öğrenilmiş çaresizlik duygusunu yaşamış olur (Seligman ve Maier, 1967:6). 21 Ağustos 1999'da yapılan 107. APA Yıllık Kongresi'nde Seligman, gündemini günümüz psikolojisinin patoloji odaklı konumunu düzeltmek olarak tanıtmaya karar vermiştir. Kendisi başkan olduğundan beri, pozitif psikolojinin sembolik lideri haline gelmiştir. 2006 yılında Pozitif Psikoloji Dergisi (Journal of Positive Psychology) kurulmuş ve I.Dünya Pozitif Psikoloji Kongresi 2009 ABD (Pennsylvania)'da yapılmıştır (Hefferon ve Boniwell, 2014:4).

Amerikan Psikologlar Derneği'nin yaptığı sınıflamaya göre psikolojinin 56 dalı varken, İngiliz Psikologlar Topluluğu 9 tanımlanmış psikoloji alanını kabul eder. Bunlar; klinik, danışmanlık, eğitim, adli, sağlık, nöropsikoloji, mesleki, spor ve idman ile psikolojideki eğitmenler/araştırmacı psikolojisidir. Ancak pozitif psikolojinin ayrı bir alan mı yoksa psikolojinin tamamını içine alan bir kavram mı olduğu konusunda günümüzde hala bir anlaşmazlık söz konusudur. Aşağıdaki Şekil

pozitif psikolojinin yaygın psikoloji alanları içerisinde nasıl konumlanabileceğini göstermektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014:13).

Şekil 1.3. Pozitif Psikoloji ile Geleneksel Psikoloji İlişkisi



Kaynak: Hefferon, K. ve Boniwell, I (2014), s.13

Pozitif psikoloji bu gelişmeler ışığında birçok sayıda alana ve disipline çalışma alanı yaratmıştır. Bu bağlamda pozitif psikolojinin ilişki içinde olduğu alanlar; eğitim, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, pozitif aile terapisi, işletmedir. Pozitif Psikoloji ile ilişki içinde olduğu düşünülen kavramlar üzerine günümüze kadar yapılan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; örgütsel bağlılık (Ocak vd., 2016), (Çınar, 2011), örgütsel sinizm (Karacaoğlu ve İnce, 2013), performans (Korkmazer vd., 2016), iş tatmini (Erkuş ve Fındıklı, 2013), tükenmişlik (Ocak ve Güler, 2016), işten ayrılma niyeti (Töremen ve Demir, 2016), örgüt kültürü (Çetin vd., 2013), duygusal zeka (Mercan vd., 2015), kişilik özellikleri (Yaşın, 2016), iş stresi (Erdem, 2016), liderlik (Keser ve Kocabaş, 2014) olarak sayılabilir. Aşağıdaki Şekil 2’de bu alanın nasıl yayıldığı gösterilmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2014:14).

Tablo 1.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tarihsel Gelişimi

Yıllar	Araştırmacı	Araştırma İçeriği	Temel Düşünce
1990	Seligman	Pozitif Psikoloji kavramını geliştirmiştir	Pozitif psikoloji hareketi pozitif psikolojik sermaye kavramının temellerinin oluşturur.
2000	Seligman		
2002	Seligman		
2002	Luthans	İnsan kaynaklarının avantajlarına, odaklanan Pozitif Örgütsel Davranış kavramını geliştirmiştir	Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye kavramının teorik temelidir
2003	Cameron	Örgütlerin ve bileşenlerinin özelliklerini inceleyen pozitif örgütsel bilim kavramını geliştirmiştir.	
2004	Luthans	Örgüt ve yönetim için pozitif psikoloji kavramını tanımlamış ve kişilerin pozitif psikolojik gücüne dayalı pozitif psikolojik sermaye kavramını açıklamıştır.	
2005	Luthans	Öncelikle pozitif psikolojik sermayeyi, pozitif örgütsel psikolojinin standartları ile şekillenen bireylerin genel özelliklerinin temel psikolojik faktörleri olarak tanımlamıştır.	
2007	Luthans, Youssef ve Avolio	Pozitif psikolojik sermaye kavramı, iyimserlik, umut, dayanıklılık, ve özyeterliliği içeren bir tür psikolojik durum olarak tanımlamıştır.	
2012	Çetin ve Basım	Luthans, Youssef ve Avolio' nun geliştirdiği İyimserlik, Umut, Dayanıklılık ve özyeterlilik alt boyutlarına Güven ve Dışadönüklülüğü eklemiştir	

Kaynak: Guangyi, Li ve Shanshan, Yan; "Psychological Capital: Origin, Connotation and the Related Factors, *Canadian Social Science*, Vol.12, No.8, 2016, s.72.

1.3.2. Pozitif Psikoloji Hareketi ve Pozitif Örgütsel Davranış

Teknolojinin ve makineleşmenin hızla geliştiği sanayi devriminin ardından yönetimde yaşanan gelişmelerin insan yaşamı üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir. Özellikle klasik yönetim anlayışının hakim olduğu dönemde üretimi sürekli arttırma eğilimi iş görenlerin birer makine gibi görülmesine yol açmıştır. Bununla birlikte uzun çalışma süreleri de eklenince insan gücünden faydalanma adına iş görenlerin yıpranmalarına ve verimliliği düşmesine sebep olunmuştur. Zaman içerisinde çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi bir takım düzeltmeler yapılmıştır. Yönetimde geline son nokta olan insan ilişkileri yaklaşımı psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji alanında bulguların kullanılmasına dayanır. Bu yaklaşımdan hareketle iş görenlerin psikolojik iyi oluşlarının verimliliklerini arttıracak düşüncesini yarattığı ifade edilebilir.

İnsan davranışlarının ve bu davranışları oluşturan bilinçaltı ve ussal nedenleri ortaya ortaya koymak adına çalışmaların yapıldığı bir bilim dalı olarak kabul edilen (Hilgrad ve Atkinson, 1996:12) psikolojinin,

- i. Zihinsel bozuklukları gidermek,
- ii. Yaşamın verimliliğini arttırarak, anlamını güçlendirmek,
- iii. İnsanların potansiyellerinin ortaya çıkarılması için kabiliyetlerini ve güçlü yönlerini keşfetmelerine yardımcı olmak, gibi üç temel görevi vardır.

II. Dünya savaşı travmasını yaşayan insanlara hasta gözüyle bakan psikologlar yukarıda sözü geçen amaçlardan ilk ikisi ihmal etmişlerdir. Onları yaşadıkları travmanın etkisinden kurtarmak adına fiziksel bir rahatsızlığı sahip hastalar olarak nitelendirmişlerdir(Seligman, 2002:4). Pozitif psikoloji tam da bu noktada insanın zihinsel işleyişinin patolojik ve olumsuz yönleri ile ilgilenen psikolojiye bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Luthans, 2002:58).

Pozitif psikoloji hareketinin öncüsü olarak kabul edilen Seligman'ın yapmış olduğu “*öğrenilmiş çaresizlik*” çalışmalarının, ortaya çıkardığı sonuçlar açısından önemli olduğu söylenebilir. Çalışmaların başlarında hayvanlar ve sonrasında insanlar üzerinde yapılan çeşitli deneyler ile kavram, organizmanın eylemleri sonucunda olumsuz bir durumu kontrol edemeyeceği sonucunu çıkarmasından sonra, davranışlarıyla olumsuz sonucu ortadan kaldıracabileceği hallerde bile artık çaba göstermemesi olarak tanımlanmıştır (Abramson ve Seligman 1978:53). Ulaşılan bu sonucun, bireylerin özgüvenleri, geleceğe yönelik pozitif beklentileri ve amaçlarını gerçekleştirme konusunda birden çok yol düşünmelerine yardımcı olması açısından önemli olduğu söylenebilir. Psikolojinin bireyleri hasta olarak kabul etme davranışının doğru bir yaklaşım olmadığı konusunda fikir birliğine varan Seligman ve çalışma arkadaşları, yaptıkları araştırmalar ile bireylerin iyi oldukları yönlerini arttırmanın önemli olduğu ifade etmişlerdir. Bu tutum birçok araştırmacıya ilham kaynağı olmuş ve pozitif psikoloji kavramı ortaya çıkmıştır (Akçay, 2011:73-98). Pozitif olmanın değeri yıllar içinde kabul edilmiş olmasına rağmen, ancak son zamanlarda psikolojide ve günümüzde örgütsel davranış alanında teori inşa etme, araştırma ve uygulama için önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir (Luthans ve Youssef, 2007:321). Pozitif psikolojinin çalışanların performansına olan etkilerinin

farkındalığı arttıkça pozitif psikoloji hareketi, örgütleri önemli ölçüde etkilemiş ve pozitif örgütsel davranış alanının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Örgütler için pozitif ve negatif kavramlarını birlikte dikkate alan daha dengeli bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu yönünde bir anlayış birliği mevcuttur (Luthans ve Youssef, 2007:321-322). Yapılan bazı araştırmalarda aşırı güvenin sonraki performans üzerinde olumsuz etkileri olduğu, gerçekçi olmayan bir iyimserliğin sorumluluktan kaçmaya neden olduğu, yanlış bir umudun birey ve örgütün zararına, etkisiz hedefler için kaynak ve enerji harcamaya yol açtığı ortaya konmuştur. Bütüncül bir yaklaşım, başarı ve başarısızlık dinamiklerinin daha iyi anlaşılması, araştırmacılara ve uygulamacılara farklı bakış açıları kazandırabilmesi için gereklidir (Luthans ve Youssef, 2007:323).

Luthans'ın (2002), yaptığı tanımlamaya göre pozitif örgütsel davranış, *“günümüz örgütlerinde performansı iyileştirmek için pozitif yönelimli, ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili olarak yönetilebilen, insan kaynağı güçleri ve psikolojik kapasitelerine ilişkin çalışma ve uygulamalardır”*. Bu tanımda yer alan ölçülebilme kriteri dolayısıyla pozitif örgütsel davranışın düzeyinin belirlenmesinde çeşitli araştırmaların yapılmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Araştırma yapılarak elde edilecek sonuçlara göre pozitif örgütsel davranışın belirlenebilmesi onu kişisel gelişim kitaplarında ayıran en önemli özelliğidir (Luthans, 2002:59).

Luthans ve Avolio (2009:299)'nun yaptığı açıklamadan pozitif örgütsel davranış kriterleri;

- a) Kuram, araştırılıp ve ölçülebilmeli,
- b) Geliştirilebilir ve durumsal olmalı,
- c) Performansa etkileyebilmeli

şeklinde sıralanabilir.

Pozitif örgütsel davranışının araştırılıp ölçülebilmesi onu pozitif olma vurgusu yapan kişisel gelişim yazınlarından (Tony Robbins, Steven Covey, Norman Vincent Peale) ayırmak için vurgulandığı söylenebilir. Örgütsel davranış alanlarında yapılacak çalışmalarda gelenek haline gelen ölçüm tekniklerinin pozitif örgütsel davranış alanında da uygulanabilirliği bu sayede bu alanda yapılacak çalışmaların

güvenirliliğinin ve sürdürülebilirliğinin bir göstergesi olması açısından önemlidir. Geliştirilebilirlik ve durumsallık, pozitif örgütsel davranışın, klasik karakter özellikleri üzerine odaklanmış pozitif psikologlarla karıştırılmamanın bir yolu olarak seçilmiştir. Luthans ve Youssef (2007:326) ve Luthans vd., (2007:544), durumsallık vurgusu ile değişim ve gelişim odaklı etki edilebilir bir olgunun anlaşılmasını belirtmişlerdir. Geliştirilebilir olma, rekabetin yoğun yaşandığı günümüz iş dünyasında, rakiplerden farklı olma noktasında koşullara ayak uydurmada esneklik ve hız kandırması açısından önemlidir. Örgütler gelişime açık yönleri en önemli uygulama alanı olan çalışanları ile rakiplerinden sıyrılarak önemli bir avantaj elde edebilir (Kutanis ve Yıldız, 2014:139).

Performansa etki kriterinin, pozitif örgütsel davranışı pozitif psikolojiden ve kişisel gelişim vurgusu ile insanları etkileyen akımdan ayırmak için kullanıldığı söylenebilir. Pozitif örgütsel davranışın sürdürülebilirliği açısından ulaşılabilecek noktanın performans etkisi olması gerekmektedir. Performans ile birlikte, pozitif örgütsel davranışın araştırma sahası içe girdiği kabul edilmiş ve pozitif örgütsel davranışın etkilediği bağımlı değişkenleri ve boyutlarının bulunduğu ifade edilmektedir (Luthans ve Avolio, 2009:299).

1.3.3. Sermaye Kavramı ve Türleri

Sermaye kavramı, genel ifade ile ürün veya hizmet üretimi için gerekli olan her varlığı (insan, para, makine vb.) içine alan geniş bir kavramdır. Luthans (2004) pozitif psikolojik sermaye kavramını önce beşeri, geleneksel ekonomik ve sosyal sermaye kavramlarını açıklığa kavuşturduktan sonra tanımlamıştır. Bu sermaye türleri ile ilgili temel bilgiler verildikten sonra pozitif psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir.

1.3.3.1. Beşeri Sermaye

Çalışanlar firmaların, kurumların temel varlık kaynaklarıdır. Beşeri sermaye, toplumdaki bireylerin, mal ve hizmet üretme süreçlerinde, oldukları bilgilerinin, tecrübelerinin, becerilerinin, yeteneklerinin, işlerine karşı duygusal bağlılıklarının, davranışlarının ve toplumsal değerlerinin ulaştığı seviyeyi; bununla birlikte bedensel ve zihinsel zindeliği ya da sağlamlığı ifade eden bir kavramdır (Keskin, 2011:128).

Barney (1991) beşeri sermayeyi tanımlarken diğer sermaye türlerinin aksine rakipler tarafından taklit edilemeyeceğini, bu nedenle rekabet avantajının en önemli faktörü olarak tanımlanabileceğini ifade etmiştir. Beşeri sermaye gizli varlıkların toplamı, firmaların bilançolarında görünmeyen fakat çalışanların ve firma sahiplerinin hafızalarında bulunan entelektüel sermayenin temel faktörlerinden birisidir.

Beşeri sermaye genellikle çalışanların eğitim, tecrübe ve kişisel kabiliyetleri ile elde ettikleri bilgi, ve yetkinliklerinin birleşimi olarak tanımlanabilir (Çavuş ve Gökçen, 2015:249). Burada bahsedilen yetenekler çalışanların sadece bilgi, eğitim ve kabiliyetlerini içermez. Bunun yanında yararlı davranış ve alışkanlıklarını, toplumsal değer yargılarını, enerji seviyeleri ve zihinsel sağlıklarını da kapsamaktadır.

Beşeri sermaye bireyleri, örgütleri ve toplumları etkileyen bir unsur olması nedeniyle önemlidir. Bireysel boyutta çalışanların örgüt içi etkinliğini arttırması ve örgüte verecekleri olumlu katkılar sonucunda yöneticiler tarafından tercih edilen kişi olmalarını sağlayabilir. Örgütsel boyutta beşeri sermaye çalışanlar arası rekabetin üretime yansıyacak olumlu katkısı ile tarif edilebilir. Çalışanların daha üretken ve örgüte daha verimli olma çabası örgütün toplam üretim ve üretkenliğine olumlu yansıyacaktır. Beşeri sermayenin toplumsal etkisi ise bireysel ve örgütsel etkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bill Gates beşeri sermayenin önemini *“şirketimdeki en önemli varlıklar her gece kapıdan çıkıp gitmektedirler”* sözüyle vurgulamıştır.

1.3.3.2. Geleneksel Ekonomik Sermaye

Geleneksel ekonomik sermaye klasik üretim anlayışının hakim olduğu 1930 ve öncesi dönemde rekabet avantajının en önemli faktörü olarak görülmüş ve yönetim ile ilgili karar almada önemli rol oynamıştır. Geleneksel ekonomik sermaye firmaların üretim yapmalarına ve hizmet sağlamalarına yardımcı maddi varlıklar olarak tanımlanabilir. Bu varlıklar içerisinde makine, teçhizat, ekipman tesis gibi temel maddi varlıkları saymak mümkündür. Ancak günümüzde teknolojinin ve bilginin artan önemi ile bu varlıkların kopyalanabilir ve nadir olmamaları nedeniyle yönetsel karar almada odak noktası olmaktan uzaklaşmışlardır. Bu bağlamda ekonomik sermayenin işletmelerin kurulması ve varlıklarını sürdürmesi açısından önemli ancak rekabet üstünlüğü sağlamada ve yönetsel kararlar alırken dikkate

alınacak ve göz önünde bulundurulması gereken en önemli faktör olmadığı söylenebilir.

1.3.3.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye insan ilişkilerine dayalı bir boyuta sahip olması nedeniyle beşeri ve ekonomik sermayeye göre ölçümü zor ve karmaşık bir sermaye türüdür. Beşeri ve ekonomik sermaye, üretilen ürünlerin kalitesi, miktarı ve kaynağı gibi elle tutulur ve gözle görülür niteliklere dayanırken sosyal sermaye yöneticilerin ve çalışanların örgüt dışı kişilerle kurduğu ve geliştirdiği ilişkilere dayanır. Kurduğu bu ilişkilerin gücü bireylerin problem çözme becerilerini, olumsuzluklar karşısındaki tutum ve davranışlarını etkiler. Ne kadar güçlü sosyal ilişkilere sahip olunursa problem çözme başarısı da o kadar yüksek olur. Karşılıklı ilişkilerin oluşturduğu bir bütünü temsil etmesi nedeniyler sosyal sermaye diğer sermaye türlerinden farklıdır. Luthans ve Youssef (2004) sosyal sermayeyi, *“bireyler veya örgütler arası ilişkileri, toplumsal ve sosyo-kültürel yapıları içeren çok boyutlu dinamik bir yapı”* olarak tanımlamışlardır (Luthans ve Youssef, 2004:149).

Sosyal sermaye sanayi alanında gelişmişliğini tamamlamış modern toplumlarda, ekonomik faaliyet ile sosyo-kültürel birikim arasında işbirliğini sağlayan güven, paylaşılan değerler ve sosyal olarak kazanılmış bilgi birikimini ifade eder. Sosyal sermaye aynı zamanda üretimin sürekliliğini ve kalitesini artırma konusunda birbirlerine bağımlı ortak çalışmalara ihtiyaç duyan gruplar (yöneticiler, işçiler) içerisinde işbirliğini teşvik eden bir anlayışın sonucudur (Goodwin, 2003:5).

Örgütler açısından sosyal sermayenin dört avantajı bulunmaktadır (Larson, 2004:22).

Bu avantajlar;

1. Sosyal sermaye bireylerin örgütsel ihtiyaçları kendi ihtiyaçlarının üstünde tutmalarına yardımcı olur.
2. Sosyal sermaye sayesinde çağa ve değişen ihtiyaçlara yanıt vermek adına esnek ve güvene dayalı ilişkiler kurulmasını sağlar.
3. Sosyal sermaye örgütlerin tüm faaliyetlerinin yönetilerek istikrar sağlama yeteneği kazandırır.

4. İşletmeler için entelektüel sermayenin daha da önem kazandığı günümüzde sosyal sermaye entelektüel sermayeyi arttırmaya yardımcı etkiye sahiptir, şeklinde sıralanabilir.

Sosyal sermayenin genel anlamda; iletişim kanalları, sosyal ve kültürel kaynaklar ve güvene dayalı ilişkiler üzerine odaklandığı söylenebilir. Bunla birlikte sosyal sermaye olgusu, toplumsal ilişkileri düzenleyen etik değerlere, kültürel ve politik yapı ile eğitime göre şekillenmektedir. Bu ilişkiler örgüsünden hareketler; bireylerin sahip oldukları güven ve umut duyguları ile güzellik, iyilik, aşk, arkadaşlık ve adalet gibi maddi olmayan pozitif hislerin toplumsal gelişmeler üzerinde etkilerinin azımsanmayacak ölçüde olduğu söylenebilir (OECD, 2001:41).

1.3.3.4. 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 emeğidir. Tam bu noktada pozitif psikolojik sermayenin tanımını yapmak doğru olacaktır. Pozitif psikolojik sermaye kısaca bireylerin, çalışanların pozitif ruhsal durumudur. Pozitif psikolojiye sahip birey kendi kişisel gelişimi ve örgütün menfaatleri adına daha çok çaba sarf ederek minimum düzeyde gelecek kaygısı taşır (Coggins, 2012:19). Çalışanların zayıf noktalarına odaklanmadan onların güçlü ve geliştirilebilir yeteneklerinin ardındaki psikolojik etmenleri ölçme, yönetme ve geliştirme çabalarının tümünü kapsayan yeni bir yaklaşımdır.

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. Pozitif psikolojik sermaye örgütlerde performansı arttırmak amacıyla bir iskelet olarak da kullanılabilir. Bilgi ve iletişim ağlarını birer varlık olarak sunan beşeri sermaye ve sosyal sermaye teorilerinin yanında, pozitif

psikolojik sermaye bireylerin kim olduklarından kim olabileceklerine doğru bir gelişime vurgu yapmaktadır (Luthans vd. 2007:20).

Pozitif psikolojik sermayenin ilgilendiği ilk konu bireylerin kim olduklarını psikolojik boyutta sorgulamasıdır. Bu yönü ile bireylerin ne bildiklerinin sorgulamaması ile beşeri sermayeden, insanların sahip oldukları maddi unsurlar ile ilgilenen ve toplumsal ilişkilerle ilgilenen sosyal sermayeden ayrılır. Pozitif psikolojik sermaye yaklaşımının teklit edilememesi ve insana özgü olması sürdürülebilir rekabetin önemli etkenidir. Pozitif psikolojik sermaye kim olduğumuz ve pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimiz ile ilgilenir.

Pozitif psikolojik sermaye diğer bütün sermaye türlerine nazaran odak noktası pozitiflik olan ve rekabet üstünlüğü sağlayan bir psikolojik durumu (özsaygı, pozitif duygusallık vb.) temsil etmesi dolayısıyla süreklilik göstermeyip koşullara bağlıdır. *“Örgütsel bağlamdaki bu ruhsal özelliklerin bütününe pozitif psikolojik sermaye denir”* (Çetin ve Basım, 2012:161).

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).

Pozitif psikolojik sermaye; bilgi, beceri gibi çeşitli yeteneklerin gelişmesine dayanan faydaların kazanılması sonucunda sürdürülebilir bireysel yararlar kazanılabileceğine dair sahip olunan pozitif düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Burada özellikle bilgi ve tecrübenin zaman içerisinde pozitif yönde gelişmesiyle, bireylerin kendileriyle ilgili olarak yarattıkları değerlerde artış olduğu vurgulanmak istenmiştir (Kersting, 2003).

1.3.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif örgütsel davranış kuramının gelişen bir alanı olması nedeniyle pozitif psikolojik sermaye kavramı gün geçtikçe ilgi gören çeşitli çalışmaların yapıldığı bir kavram olmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye Luthans ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalara dayanarak dört bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bunlar; özyeterlilik (self-efficacy), umut (hope), iyimserlik (optimisim) ve dayanıklılık (resilience)

olarak ifade edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008).

Psikolojik sermayeyi destekleyen bu dört unsur birbirleri ile sürekli bir etkileşim içindedir. Bu sayede bireyde sürekli bir motivasyon, olumsuzluklar karşısında pozitiflik ve yüksek performans duyguları gelişmiştir (Luthans ve ark., 2007).

Tösten ve Özgan (2014) tarafında yapılan bir çalışmada Luthans ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu dört boyutlu pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ek olarak “dışadönüklük” ve “güven” olmak üzere iki boyut daha eklemiştir (Tösten ve Özgan, 2014:436).

Ocak, vd. (2016) Bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri incelenirken;

- Başarı için hedefe giden yolları hedefe doğru yönlendirme umuduna sahip olma,
- Şimdi ve gelecekte başarılı olacağı konusunda iyimser olma,
- Zor görevleri üstlenme ve başarılı olmak için gerekli gayreti gösterme konusunda öz yeterliliğe sahip olma,
- Sorunlarla çevrili olmasına rağmen başarı için psikolojik dayanıklılığı sürdürme hususlarına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin belirlenebilmesi hususunda umutlu olmanın doğru kararlar almada, iyimser ve özyeterliliğe sahip olmanın kendine güvenme ve başarılı olmada, dayanıklılığa sahip olmanın zorlukların üstesinden gelmede önemli olduğu söylenebilir.

1.3.4.1. Özyeterlilik

Pozitif psikolojinin bir boyutu olan özyeterlilik ilk olarak Albert Bandura’nın Sosyal Öğrenme Kuramında geçmiştir. 1977 yılında yayınladığı “*Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*” adlı çalışmada özyeterlilik kavramından bahsetmiştir (Anık, 2018:33). Bandura’nın sosyal öğrenme kuramının temel ilkeleri arasında gösterdiği özyeterlilik, bireyin ortaya koymak istediği performans ile sahip

olduğu içsel donanımı analiz edip harekete geçmesi olarak ifade edilebilir (Bandura, 1994:74).

Öz yeterlilik kişinin hayatında karşılaştığı sorunlarla baş edebilmesi konusundaki inancı ile bilişsel kaynaklarını yaşamın olağan ve olağandışı olayları kontrol altına alabilecek şekilde yönlendirme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Özyeterlilik bireyin bilgi birikiminin veya yeteneğinin bir ölçüsü değildir. Bundan öte sahip olduğu yetenek, bilgi ve birikimlerine olan inancın bir yansımasıdır. Bireyin başarılı olacağına dair kendine olan inancını ifade etmesi nedeniyle özyeterliliğin bireylerin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olarak kabul edildiği söylenebilir. Çünkü yetkinlikleri konusunda şüphesi olan bireyler sorunlarla karşılaştıklarında çözüm üretmekten ziyade kendilerini daha da kaygıya düşürecek bir çıkmaza girmektedirler (Keleş, 2011:5).

Bireylerin belirli şartlarda, tanımlanmış bir görevi tamamlamak için ihtiyaç duyduğu içsel güç, bilişsel kaynak, davranış biçimi, harekete geçirme konusunda kendine duyduğu güven ve kendisi hakkında ulaştığı kanaati özyeterlilik düzeyini belirler. Başka bir ifade ile bireyi belli sonuçlara ulaştıracak davranışı istenen sonuçlara ulaştırmada kendine olan inancı olarak ifade edilebilir.

Albert Bandura'nın öz yeterlilik kavramına olan bilimsel yaklaşımı, yıllar için de kavramın daha kapsamlı açıklanması ve teori oluşturma çabaları neticesinde çok tanınan bir kavram haline gelmesine yardımcı olmuştur. Fakat bununla birlikte küçük bir akademik ekip ve bunların destekçileri dışında kavram örgütsel davranış alanında gerekli ilgiyi görememiş ve ihmal edilmiştir. Geliştirilebilir özelliğinin yanı sıra Bandura'nın güçlü teorisi özyeterliliğin bireyler için, işinde gerçekçi olarak daha çok seçim yapmak ve sorumluluk almak, işi daha başarılı yerine getirmek için daha çok çaba harcamak ve daha yüksek motivasyona sahip olmak, başlangıçta başarısızlık olsa bile, engellerle karşılaşıldığında daha çok dayanma gücü demektir (Luthans, 2002:700). Bu bağlamda öz yeterlilik düzeyleri yüksek olan insanların daha başarılı olduklarını, olumsuzluklar karşısında daha mantıklı karar alıp harekete geçtiklerini, motivasyonlarını yüksek tuttuklarını ve amaçlarına ulaşmak için gerekli tüm çabaları gösterdiklerini ifade edebiliriz. Örgütler açısından öz yeterliliğin çalışanlarda aranan bir nitelik olmasının altında öz yeterliliği yüksek çalışanların başarı grafiklerinin öz yeterliliği düşük olanlara oranla yüksek olmasıdır.

Öz yeterlilik konusunda çalışmalarında öz yeterliliğin geliştirilebilir niteliğine vurgu yapan Bandura, bunun için üç temel geliştirme yönteminden bahsetmiştir. Bunlardan ilki, yönlendirilmiş ustalık, çalışanların çalıştıkları iş yerinde veya kurumda daha başarılı ve üretken olmalarını sağlamak, mevcut yeteneklerini mükemmelleştirmek için onlara yardım etmeyi ifade eder. İkincisi bilişsel ustalık, günümüz iş yaşamında çalışanların karşılaştığı daha karmaşık sorunlara karşı çözüm üretme ve harekete geçme etkililiğini arttırmayı sağlar. Bu yaklaşım ışığında eğitilenler, karar yollarını gözlemleyerek, etkin kararları almak üzere problemleri çözmek için başarılı modellerin kullandığı stratejileri tartışarak düşünme becerilerini ve bunları nasıl uygulayacaklarını öğrenirler. Son olarak kişisel gelişim kitaplarından farklı olarak Bandura çalışanların kendi yeteneklerini nasıl geliştirebilecekleri konusunda kendi kendine motivasyon, kendi kendine yönetim teorisini ileri sürmüştür (Bandura, 1994:71-81).

Luthans (2002) ise öz yeterliliğin, performans deneyimleri, model alma, pozitif odaklı ikna ve fizyolojik-psikolojik uyarılma yolları ile geliştirebileceğini vurgulamıştır (Luthans, 2002:61). Burada anlatılmak istenen başarının kolay yoldan değil çalışarak kazılması durumunda öz yeterliliğin daha güçlü olacağı, bununla birlikte model almada model ne kadar çok benzer olursa o kadar iyi sonuç vereceğidir.

1.3.4.2. Umut

Umut veya ümit çeşitli kaynaklarda farklı tanımlamalara sahip fakat temelde ummak köküne dayanan kavramdır. Türk Dil Kurumu kavramı “*bir kimsenin kişisel yaşamındaki olay ve durumlarla ilgili olumlu sonuçlar çıkabileceği ihtimaline dair duygusal inancı*” şeklinde tanımlamıştır (TDK, 2018). TDK’nın yaptığı tanımlamadan anlaşılacağı üzere umut kavramı bireylerin olumsuz durumlarla karşılaşmaları durumunda bile en iyi sonucu alacakları inancıyla kişisel yaşam enerjilerinin ve iş performanslarının yüksek olmasına yardımcı olur.

Umut kavramı, örgüt açısından çalışanların psikolojik sermaye değerlerine önemli düzeyde katkılar sağlar. Çalışanların performansını olumlu yönde etkileyen ve işletme amaçlarına ulaşmak için daha fazla çaba göstermeleri noktasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmıştır (Çetin ve Basım, 2012:124).

Umutla ilgili yapılan ilk çalışmaların 13. yüzyıla dayandığı söylenmektedir. Ancak pozitif psikolojinin ortaya çıkması ve pozitif psikolojide sıklıkla kullanılan bu kavram Rick Snyder'in çalışmaları sonucu gerekli ilgiyi görmüş ve literatüre kazandırılmıştır. Özellikle hümanist psikoloji savunucuları tarafından çok sık kullanılmıştır (Anık, 2018:45).

Snyder'in umut ilgili çalışmalarına dair teorisinde;

- a) Hedef ve sonucun değerlendirme derecesi,
- b) Hedefe giden yollar ve bu yolların sonuca ulaştırmada ne kadar etkili olacağı düşüncesi,
- c) Kişinin amaca giden yolları izleme açısından ne kadar etkin olacağıyla ilgili düşünceleri, yer alır (Carr, 2016).

Umut düzeyleri yüksek çalışanların işlerine ilişkin memnuniyetlerinin ve motivasyonlarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Luthans F. , Avolio, Avey ve Norman, 2007). Umut, başarı için sadece motivasyon ve irade gücü sağlamaz. Bunun yanında amacına ulaşmak için esrarengiz ve tanımlanması zor bir kapasite ile birçok çözüm yolu üretir (Snyder, 2000; Kesken ve Ayyıldız, 2008). Umut, bireyler için amaçlara giden yolu keşfetmek için bir güç sağlamakla kalmaz; aynı zamanda amaca giden yoldaki engellerin fark edilmesini sağlar ve alternatif yollar üretmeyi sağlar (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Umut düzeyleri yüksek bireyler olumlu duyguları olumsuzlardan daha yoğun yaşar. İş yaşamlarında karşılaştıkları sorunları yenme konusunda düşük umut düzeyine sahip bireylerden daha başarılı olduklarını söylemek mümkündür.

Umut algıları yüksek bireylerin özgüven duygularının da yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireylerin hedeflerini başaracağına dair olan umutları sayesinde kararlı bir plan belirleyip uygulayabilmektedirler. Çünkü pozitif motivasyon durumu ile başarı duyguları arasında pozitif yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Snyder, 2000). Bu bağlamda umut düzeyi yüksek bireylerin olumsuzluklar karşısında reaktif tavırlar sergilemekten ziyade önceden olabilecek olumsuzlukları öngörüp proaktif tavırlar sergilediklerisöylenbilir.

1.3.4.3. İyimserlik

İyimserlik veya Optimizim, kötümserliğin (pesimizm) tam karşı olan kavramdır. Temelde her olaya veya düşünceye iyi bakma düşüncesine dayanır. İyimserlik insanların hayatta karşılaştıkları pozitif olayları ve başlarına gelen iyi durumları açıklarken manevi “içsel”, etkisi uzun süren, olumsuz tecrübeleri ve olayları açıklarken ise maddi “dışsal, kalıcı olmayan ve duruma özgü sebeplere atıfta bulunmaları durumudur (Tutar, 2014:356). İyimserlik algısı yüksek bireyler yaşadıkları olumsuz durumların içinde sıkışmak yerine o durumların bile parlak yönlerine odaklanmaları nedeniyle hem kendileri hem de çevrelerindeki insanlar için esenlik yaratırlar. Ünlü İskoç yazar Samuel Smiles’in “*Yaşamın bir karanlık, bir de aydınlık yüzü vardır. Bize en çok keyif vereni seçmeliyiz*” sözü iyimserlik kavramının hayatta bir yaşam tarzı olmasını savunan düşünce yapısını en iyi yansıtan sözdür.

İyimser insanlar istedikleri şeyler için mücadele ederler, başkalarının başarısızlık olarak nitelendirdiği durumlardan öğrenecek dersler çıkarırlar, kendilerine karşı dürüsttürler, kendilerini başkaları ile kıyaslamaz ve karıştırmazlar, kendi kendilerini motive ederler ve kişisel gelişimlerine özen gösterip kendilerini yetiştirirler.

1999 yılında Harvard Üniversitesinde yapılan bir araştırmada, 45 ve 60 yaşlarında karamsar olanlara oranla 25 yaşında iyimser olan insanların pozitif yönde ve anlamlı derecede sağlıklı oldukları ortaya konmuştur. Yaptığı bir başka çalışmada Seligman, İyimser olma algısının başarıyı da tetiklediğini dile getirmiştir. Spor takımları üzerine yaptığı başka bir çalışmada iyimser ekiplerin pozitif bir sinerji yakaladıklarını grup içindeki bu sinerjinin başarıyı da beraberinde getirdiğini ortaya koymuştur. Aynı çalışmada karamsar olan ekibinde başarısız olduğu görülmüştür (Seligman, 2007).

İyimserlik konusunda araştırmalar her zaman var olmuştur. İyimserliğin direnme gücü “sebat” kaynağı olduğu da ifade edilmektedir. Bu nedenle de iyimserlerin kolay kolay pes etmeyerek başarıyı yakalamaları karamsarlara oranla daha olağandır. Depresif rahatsızlıkları olan hastalar üzerine yürütülen bir araştırmada 12 hafta boyunca verilen bilişsel terapinin hastalar üzerinde ilaçlardan daha etkili olduğu iyileşme süreçlerini gözle görülür oranda hızlandırdığı fark edilmiştir (Peterson vd., 1998;23-27; Peterson, 2000;44-55).

İyimserler pesimistlerden veya realistlerden daha az sıkıntı ve stres yaşama yönelimindedirler. Hayatta iyi şeylerin başlarına geleceğine dair inançları vardır ve özgüven sahibidirler. Yaşadıkları sıkıntıları aşılabacak küçük engeller olarak görür ve her iyi olayı gelecek güzelliklerin delili olarak görürler. Kendilerine olan inançları sayesinde risk alır ve olumlar sonuçlar elde ederler. Bunlara ilave olarak, yapılan çalışmalarda iyimserlerin stres yönetimi becerileri ile proaktif bir yaşam tarzları olduğu, stresi azaltan veya ortadan kaldıran bu yönleri ile de başarı elde etme konusunda daha çalışkan oldukları ortaya çıkmıştır.

1.3.4.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık bazı kaynaklarda esneklik olarak da karşımıza çıkmaktadır. Her iki kavram da aynı nitelikleri taşıdığını söylemek mümkündür. Psikolojik dayanıklılık bireylerin başarısız oldukları anlar da bile kendilerini o duruma uyarlama, çıkış yolu bulabilmek için hızlı düşünüp harekete geçme hatta öncesinden daha yüksek performans sergileme yeteneğidir. Dayanıklılık algıları yüksek çalışanlar hızlı değişim gösteren, sert, ve belirsiz rekabet ortamlarına uyum sağlama konusunda dayanıklılığı düşük çalışanlara göre daha başarılıdır (Tutar, 2014:356). Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık, bir krizle başarılı bir şekilde başa çıkabilme ve kriz öncesi durumuna hızla dönebilme yeteneğidir diyebiliriz.

Dayanıklılık, kişisel varlıkları teşvik etmek ve kendini stresörlerin potansiyel olumsuz etkilerinden korumak için "zihinsel süreçleri ve davranışları" kullandığında ortaya çıkar. Sıkıntı, travma, trajedi, tehditler veya aile ve ilişki sorunları, ciddi sağlık sorunları veya işyeri ve finansal stresler gibi önemli stres kaynakları karşısında iyi uyum sağlama süreci olarak ifade edilebilir (Ocak vd., 2016:116). Zor deneyimlerden geri sıçramak veya sıyrılmak anlamlarını da taşıdığı söylenebilir.

13 Mayıs 2013 tarihinde Soma'da meydana gelen maden kazasından sonra hayatta kalan madencilerin tekrar çalışma yaşamına dönmeleri veya 17 ağustos 1999 Gölcük depreminden sonra hayatta kalan bireylerin ve hayatını kaybedenlerin yakınlarının hayatlarını yeniden inşa etme çabaları psikolojik dayanıklılığa verilebilecek birer örnektir. Dirençli olmak, bir kişinin zorluk ya da sıkıntı yaşamadığı anlamına gelmez. Duygusal acı ve üzüntü, yaşamlarında büyük sıkıntı veya travma geçiren

kişilerde yaygındır. Aslında psikolojik dayanıklılığa giden yolun ciddi duygusal sıkıntılar içermesi muhtemeldir.

Luthans (2002) dayanıklılık algısının etkisini olumsuz olaylarda daha çok gösterdiğini ifade etmiştir. Bunun da çalışanlar açısından stresli ve olumsuz iş dönemlerinde bu sorunların üstesinden gelme adına çalışanlara bir avantaj sağladığı söylenebilir (Luthans, 2002:61).

Birçok çalışma, psikolojik dayanıklılıkta birincil faktörün aile içinde ve iş yaşamında özenli ve destekleyici ilişkilere sahip olmak gerektiğini göstermektedir. Sevgi ve güven yaratan, rol modeller sunan, teşvik ve güvence sunan ilişkiler, bir kişinin direncini desteklemeye yardımcı olur. Dayanıklılık ile ilişkili başka faktörler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; gerçekçi planlar yapma ve bunları gerçekleştirme konusunda adımlar atma kapasitesi. Kendine olumlu bir bakış açısı, güçlü yönlerine ve yeteneklerine güvenme. İletişimde beceri ve problem çözme kabiliyeti, üçlü his ve dürtü yönetme kapasitesi. Bunların hepsi, insanların kendi başlarına geliştirebilecekleri faktörlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN TASARIMI

(İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgüt Esenliğine Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolünü Belirlemeye Yönelik Kafkas Üniversitesinde Bir Araştırma)

2.1. Araştırmanın Amacı

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. Yukarıdaki bahsi geçen araştırmanın temel amacının yanında çalışmada;

- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgüt esenliği ilişkisinin düzeyini belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinin düzeyini belirlemek,
- Pozitif psikolojik sermaye ile örgüt esenliği ilişkisinin düzeyini belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları düzeyini belirlemek,
- Örgüt esenliği düzeyini belirlemek,
- Pozitif psikolojik sermaye düzeyini tespit etmek sorunsallarına da odaklanmıştır.

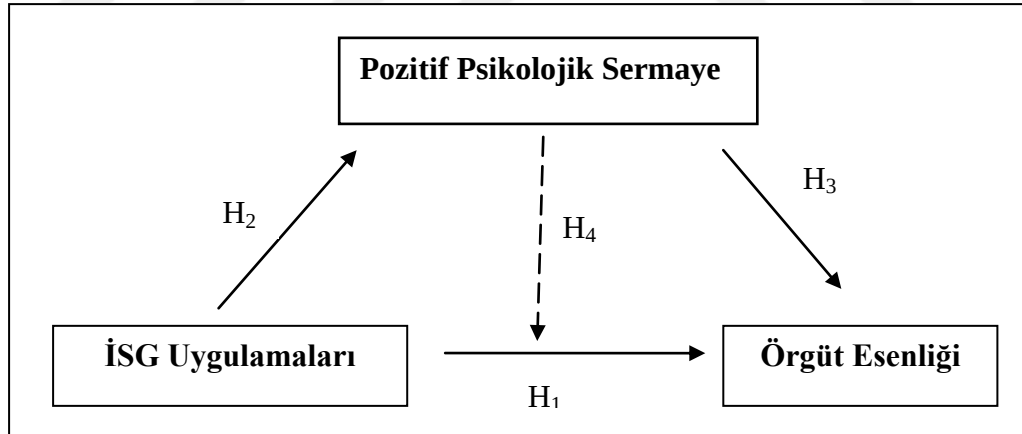
Yapılan literatür taramaları sonucunda iş sağlığı ve güvenliği, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarını bir arada inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu noktadan hareketle “iş sağlığı ve güvenliği ile örgüt esenliği

arasında nasıl bir ilişki vardır ve bu ilişkiye pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi var mıdır?” sorunsallarını cevaplandırmak için araştırma gerçekleştirilmiştir.

2.2. 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 2.1’de gösterilmiştir.

Şekil 2.1. 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)’ın 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.

Yukarıda açıklanan kavramlara ait literatür taramaları ve elde edilen teorik bilgiler ile her kavramın gelişimine katkıda bulunan çalışmaların sonuçları göz önünde bulundurularak elde edilen bilgiler yardımıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

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.

2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırma için hazırlanan anket formu dağıtıldığı esnada katılımcılara, verdikleri cevapların istatistiksel amaçlı kullanılacağı ve kimliklerinin belirlenmesinin önemli

olmadığı söylenerek anket formuna ad-soyad yazmamaları konusunda bilgi verilmiştir. Bu sayede verecekleri cevaplar neticesinde çalıştıkları kurumda olumsuz bir durumla karşılaşma önyargılarının giderildiği, anket sorularına samimi ve olabildiğince doğru cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

Anket sorularının çalışma konusu olan değişkenleri ölçmek için gerekli özelliklere sahip olduğu yapılan güvenilirlik testleri ile bulunmuştur. Güvenilirlik testlerinde ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu bulunmuştur. Bu nedenle katılımcılardan elde edilen sonuçların var olan durumu yeterli ölçüde yansıttığı varsayılmaktadır.

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 çalışmanın zaman sınırlılığı da mevcuttur.

2.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmaya dair evrenin belirlenmesi, örneklem seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama süreci ve araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler bu bölümde açıklanmıştır.

2.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Kafkas Üniversitesi Kars İli Merkezinde bulunan Türkiye'nin farklı bölgelerinden Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezince (ÖSYM) yapılan sınavlar ve bu sınavlar sonucunda çeşitli görevlere atanarak görev yapan çalışanların bulunduğu bir devlet Üniversitesidir. Çalışmanın evrenini Kafkas Üniversitesinin idari, teknik ve yardımcı hizmetler kadrolarında görev yapan 606 çalışan oluşturmaktadır. Bu ana kütleden %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek belirlenecek örneklem büyüklüğü 235 olarak hesaplanmıştır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, 2018). Örneklem büyüklüğü 235 olarak hesaplanmasına rağmen, eksik veya hatalı doldurma durumu da göz önünde bulundurularak 400 anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formlar bizzat araştırmacı tarafından katılımcılara dağıtılmış ve toplanmıştır. Anketler dağıtılırken katılımcılara araştırmanın amacı ve elde edilecek verilerin nasıl değerlendirileceği hakkında bilgi verilmiştir. Anketlerin bizzat araştırmacı tarafından dağıtılması ve araştırma

hakkında katılımcılara bilgi vermesi geri dönüşün yüksek ve verilen cevapların samimi olmasında etkili olmuştur. Anketlerden 342 tanesi geri toplanabilmiş. Hatalı ve eksik doldurulanlar ayıklandığında analize tabi tutulabilecek 273 anket elde edilmiştir.

2.4.2. 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. Bununla birlikte ankette değişkenleri ölçmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermaye değişkenlerinin ölçeklerine ait detaylı bilgiler her değişkene ait başlık altında verilmiştir.

2.4.2.1. İSG Uygulamaları Performans Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde 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 güvenirlik çalışmalarında güvenirlik katsayısının (Cronbach's Alfa) $\alpha=0,949$ yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Üngören ve Koç, 2015:138).

2.4.2.2. Algılanan Esenlik Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde esenlik algısının ölçülmesine yönelik geliştirilen bölümdür. Bu bölümde Adams, Benzer, Garner ve Woodruff tarafından 1997 yılında geliştirilen Algılanan Esenlik Ölçeği (Perceived Wellness Scale) kullanılmıştır (Adam vd., 1997). Ölçeğin güvenirlik 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 bir çok çalışma bulunmaktadır. Çakıcı (2010) yaptığı çalışmada algılanan esenlik ölçeğini kullanarak Esenlik ve Akademik Tükenmişlik ilişkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Memnun (2006) Algılanan Esenlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algılarını ölçmüştür.

2.4.2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Anketin dördüncü ve son bölümünde çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerin ölçülmesi için geliştirilen bölümdür. Bu bölümdeki ölçek Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen ve 24 maddeden oluşan PSYCAP (Psychological Capital) Ölçeği'dir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:237-238). Ölçeğin güvenirlik 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.

2.4.3. 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 güvenirlik ve geçerlilik analizi uygulanmıştır. Güvenirlik, 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).

Araştırmanın analizi için kullanılacak olan 273 anketin araştırmanın evrenini temsil ettiği ve analizlerin yapılması için yeterli sayıda olduğu söylenebilir. Çünkü evreni temsil etme bakımından yeterli görüldüğü (235) (<https://www.surveysystem.com/sscals.htm>) daha fazla anket formu dağıtılmış ve geri dönen anketlerin %79,8'i analizlerde kullanılmıştır.

Ölçeklerin güvenirlikleri, davranış bilimlerinde yaygın olarak kullanılan içsel tutarlılık yöntemi ve içsel tutarlılığın sınanmasında en çok kullanılan yöntem olan Cronbach Alfa güvenirlik ölçütü ile hesaplanmıştır. Cronbach Alfa, 0 ile 1 arasında

değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenirliliği 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 güvenirliliktedir.

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

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

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, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki yöntemle gerçekleştirilir

Ölçeklerin değişkenleri arasındaki benzerlikleri tespit edebilmek ve yapı geçerliliğini belirleyebilmek için Açımlayıcı 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). Açımlayıcı 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 güvenirlilik 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 methodur. 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).

Doğrulamalı 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 karekökü (RMSEA) ve standardize edilmiş ortalamalar karekökü (SRMR) dikkate alınmıştır.

Tablo 2.1. 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)

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden (YEM) faydalanılmıştır. YEM günümüzde çeşitli disiplinler tarafından sıkça kullanılmaya başlamıştır. Bunun nedenlerinden biri yapısal eşitlik modelinin deneysel yaklaşımlarla kolayca araştırılamayan temel problemleri etkin biçimde incelenmeye ve araştırmaya olanak sağlamasıdır (Dursun ve Kocagöz, 2010:2). Bu sebeple araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülen yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

2.4.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine ilişkin güvenirlik analizine, açımlayıcı/doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

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 2.2. 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

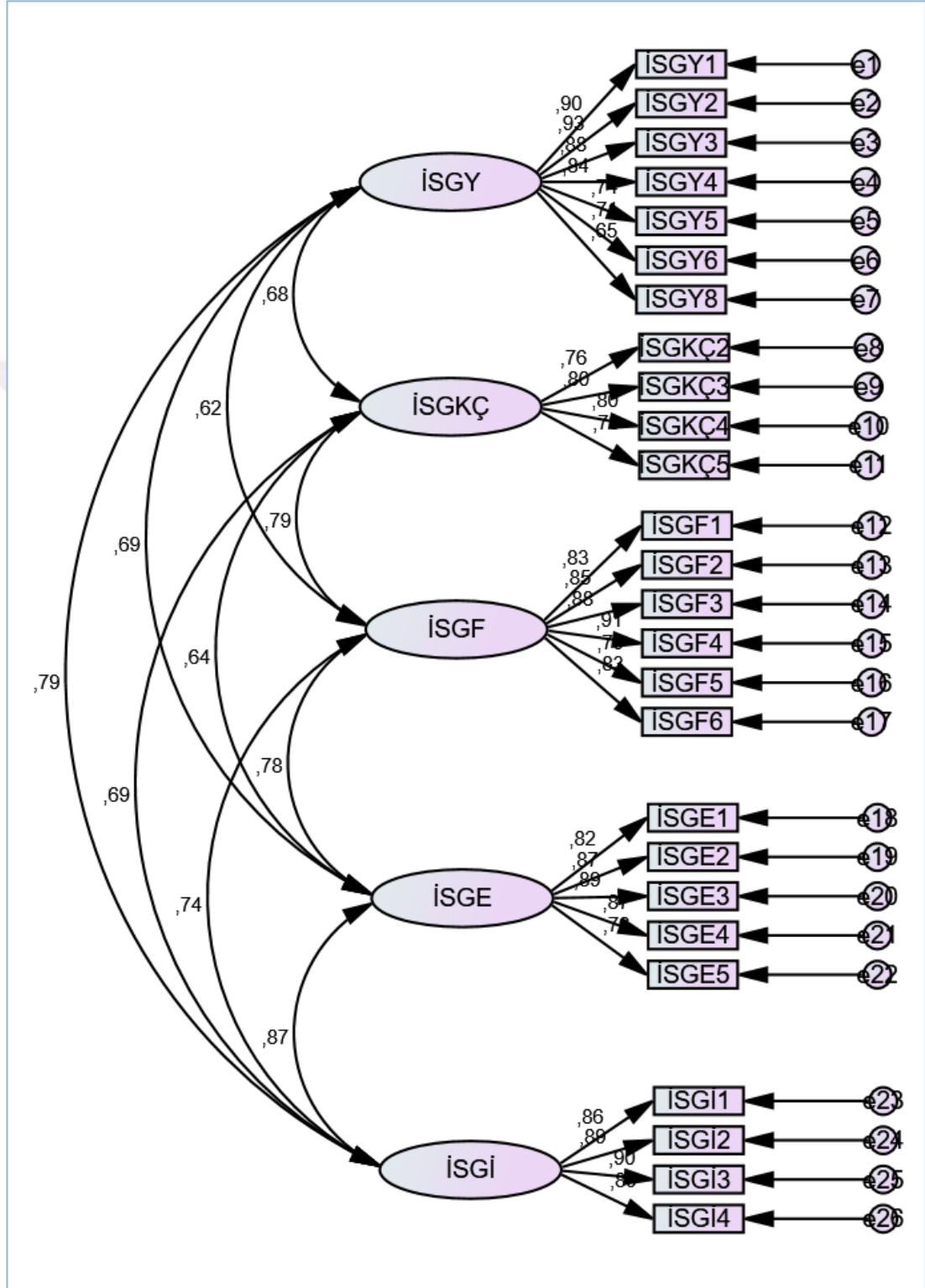
İş Sağlığı Güvenliği Uygulama Performansı için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %76,89'u 5 boyut altında açıklanabilmektedir. İlk boyut yapının %18,8'ini, 2. boyut yapının %18,04'ünü, 3. boyut yapının %15,85'ini, 4. boyut yapının %13,02'sini ve 5. boyut yapının %11,17'sini açıklayabilmektedir.

Tablo 2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Faktör Yük Değerleri

	İSGF	İSGY	İSGE	İSGİ	İSGKÇ
İSGY1		0,832			
İSGY2		0,806			
İSGY3		0,806			
İSGY4		0,802			
İSGY5		0,593			
İSGY6		0,505			
İSGY8		0,487			
İSGKÇ2					0,586
İSGKÇ3					0,819
İSGKÇ4					0,787
İSGKÇ5					0,565
İSGF1	0,724				
İSGF2	0,697				
İSGF3	0,848				
İSGF4	0,796				
İSGF5	0,715				
İSGF6	0,631				
İSGE1			0,699		
İSGE2			0,762		
İSGE3			0,645		
İSGE4			0,593		
İSGE5			0,496		
İSGİ1				0,733	
İSGİ2				0,625	
İSGİ3				0,68	
İSGİ4				0,681	

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği uygulama performansı ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Analizi sonuçlarına ilişkin faktör yük değerleri Tablo 2.4’de ve uyum değerleri Tablo 2.5’de gösterilmiştir.

Şekil 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Tablo 2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İçin Faktör Yük Değerleri

Alt Boyutlar	Maddeler	Faktör Yük Değerleri
İSG Konusunda Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	İSGY1	0,905
	İSGY2	0,929
	İSGY3	0,879
	İSGY4	0,837
	İSGY5	0,741
	İSGY6	0,706
	İSGY8	0,651
İSG Kriterlerine Göre Çalışma	İSGKÇ2	0,763
	İSGKÇ3	0,798
	İSGKÇ4	0,803
	İSGKÇ5	0,727
İSG Konusunda Farkındalık Ve Bilinç Düzeyi	İSGF1	0,828
	İSGF2	0,845
	İSGF3	0,881
	İSGF4	0,911
	İSGF5	0,787
	İSGF6	0,827
İSG Eğitim Uygulamaları	İSGE1	0,822
	İSGE2	0,865
	İSGE3	0,893
	İSGE4	0,868
	İSGE5	0,755
İSG Konusunda Yönetimle İş birliği ve İletişim	İSGİ1	0,863
	İSGİ2	0,889
	İSGİ3	0,899
	İSGİ4	0,895

Tablo 2.5. 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 2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenirlilik
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 güvenirlik düzeyleri incelenmesi amacı ile uygulanan Cranbach's Alfa analizi sonucunda tüm alt boyutlar yüksek derecede güvenilir çıkmıştır.

2.4.5. Esenlik Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümünde esenlik algısı ölçeğine ilişkin güvenirlik analizine, açımlayıcı/doğrulamayı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

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 2.7. 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

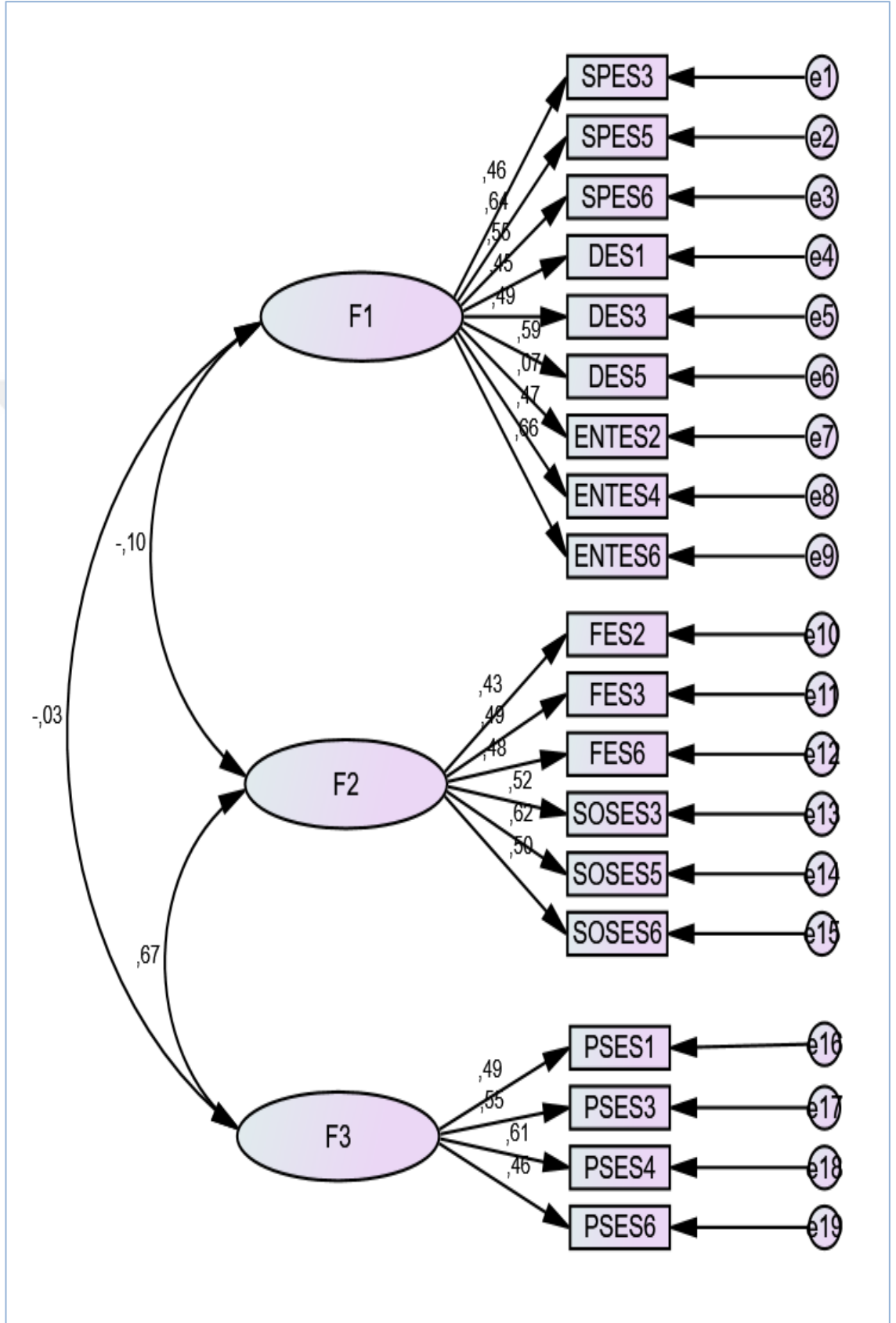
Esenlik Algısı için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %40,657'si 3 boyut altında açıklanabilmektedir. İlk boyut yapının %18,24'ünü, 2. boyut yapının %12,168'ini, 3. boyut yapının %10,24'ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 2.8. Esenlik Algısı Ölçeği Faktör Yük Değerleri

	F1	F2	F3
SPES3	0,544		
SPES5	0,674		
SPES6	0,593		
DES1	0,534		
DES3	0,556		
DES5	0,671		
ENTES2	0,649		
ENTES4	0,553		
ENTES6	0,705		
FES2		0,630	
FES3		0,666	
FES6		0,536	
SOSES3		0,578	
SOSES5		0,665	
SOSES6		0,466	
PSES1			0,575
PSES3			0,585
PSES4			0,662
PSES6			0,757

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla, esenlik algısı ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Analizi sonuçlarına ilişkin faktör yük değerleri Tablo 2.11'de ve uyum değerleri Tablo 2.10'de gösterilmiştir.

Şekil 2.3. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

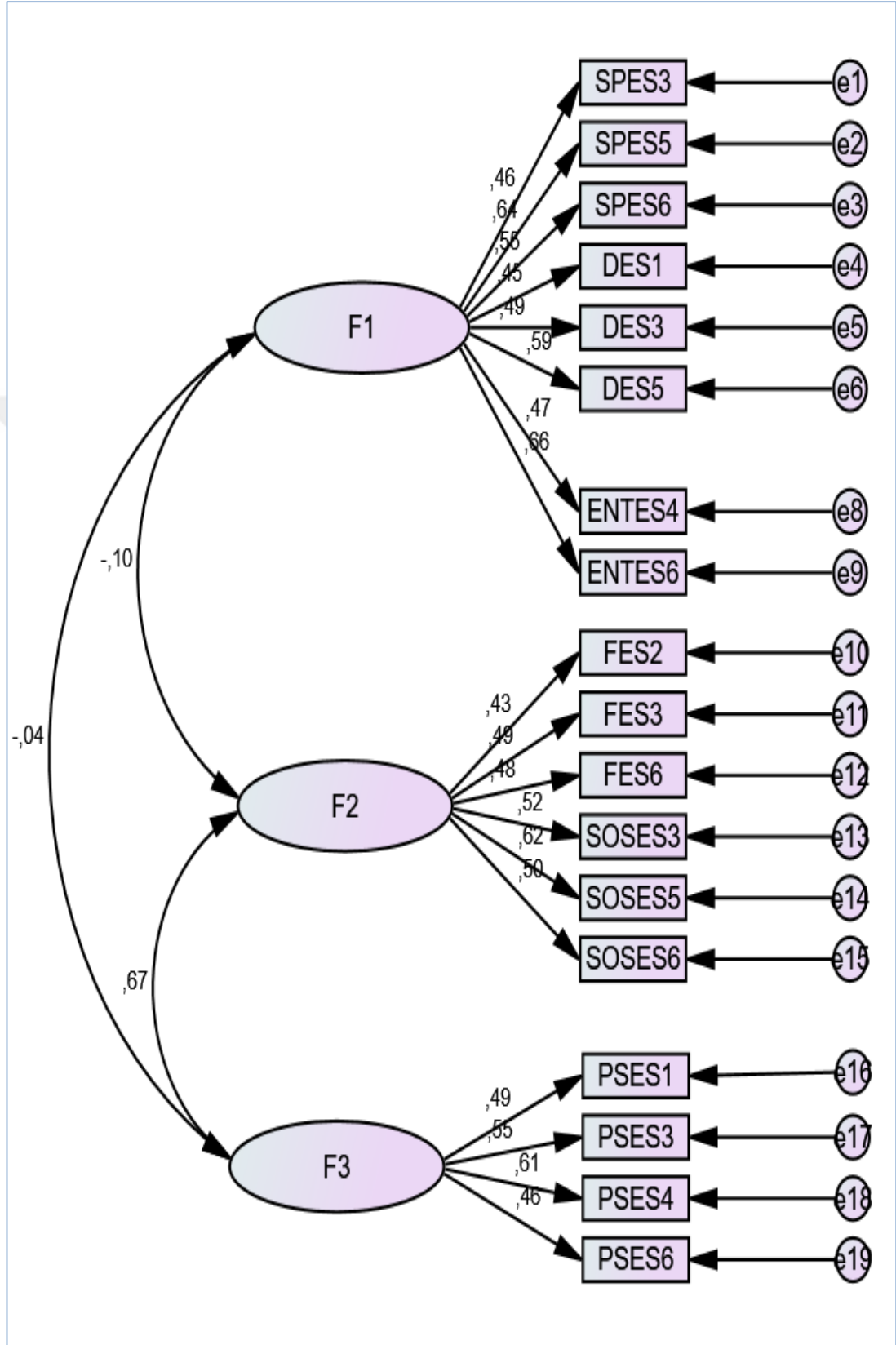


Tablo 2.9. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	264,921	-
Serbestlik Derecesi	149	-
p	0,000	-
χ^2/df	1,778	<5
TLI	0,836	>,90
CFI	0,857	>,90
RMSEA	0,053	<,08
SRMR	0,078	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyum sağlamadığı görülmektedir ($\chi^2=264,921$, $df=149$, $p<0,001$). Faktör yük değeri incelendiğinde ENTES2 maddesinin faktör yük değerinin 0,066 olduğu görülmüştür. Madde yapıdan çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır.

Şekil 2.4. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (2)



Tablo 2.10. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri (2)

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	194,354	-
Serbestlik Derecesi	132	-
p	0,000	-
χ^2/df	1,472	<5
TLI	0,905	>,90
CFI	0,918	>,90
RMSEA	0,042	<,08
SRMR	0,058	<,10

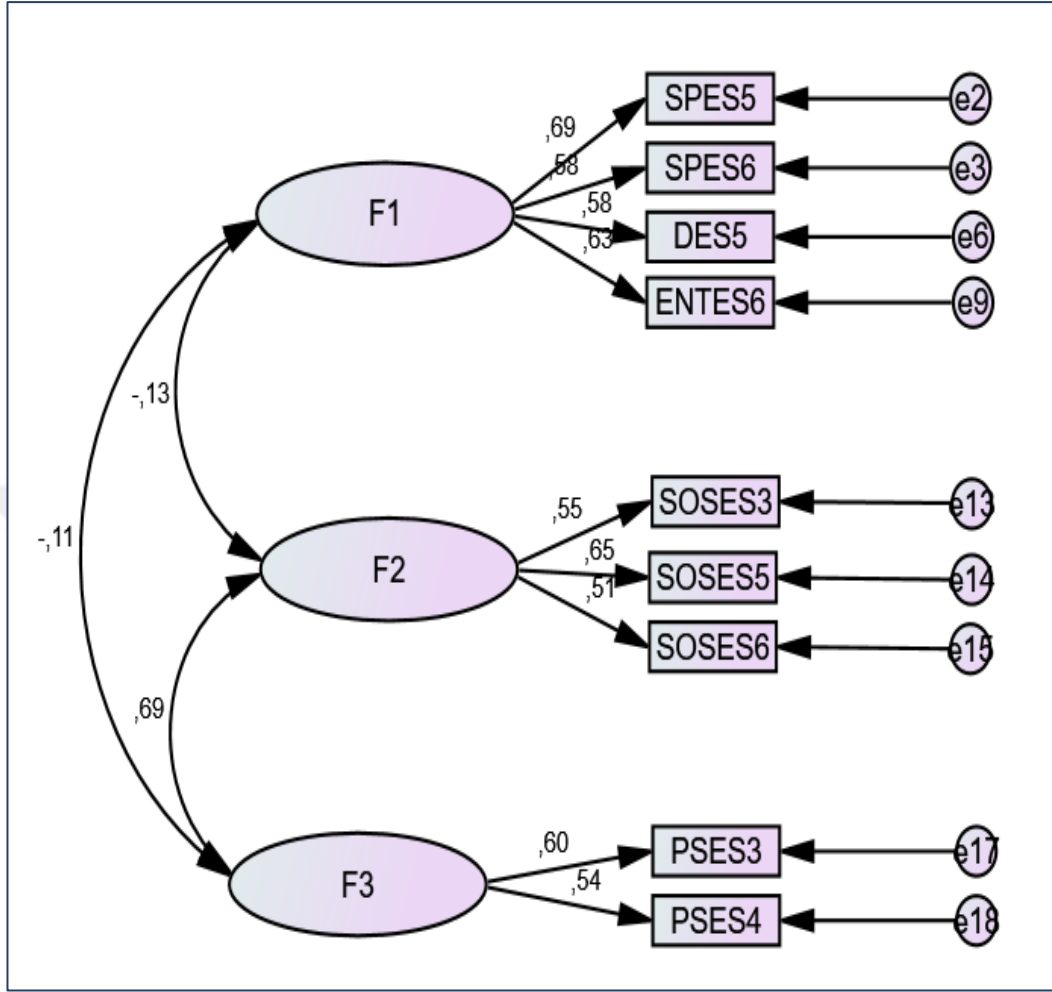
ENTES2 maddesi çıkarılarak tekrarlanan analiz sonucunda modelin uyum sağladığı görülmektedir ($\chi^2=194,354$, $df=132$, $p<0,001$).

Tablo 2.11. Esenlik Algısı Ölçeği Faktör Yük Değerleri

Alt Boyutlar	Maddeler	Faktör Yük Değerleri
F1	SPES3	0,456
	SPES5	0,643
	SPES6	0,552
	DES1	0,453
	DES3	0,490
	DES5	0,593
	ENTES4	0,474
	ENTES6	0,661
F2	FES2	0,434
	FES3	0,489
	FES6	0,478
	SOSES3	0,517
	SOSES5	0,616
	SOSES6	0,504
F3	PSES1	0,492
	PSES3	0,549
	PSES4	0,609
	PSES6	0,459

Doğrulan modeldeki maddelerin standardize regresyon katsayısı incelendiğinde 0,500'ün altında olan maddelerin modelden atılmasına karar verilmiştir.

Şekil 2.5. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (3)



Tablo 2.12. Esenlik Algısı Ölçeği İçin Model Fit Değerleri (3)

	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

Standardize regresyon katsayısı 0,500'ün altında olan maddelerin modelden çıkarılması sonucunda elde edilen modelin de uyum sağladığı görülmektedir ($\chi^2=53,215$, $df=24$, $p<0,001$).

Tablo 2.13. Esenlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Standardize Regresyon Değerleri

Alt Boyutlar	Maddeler	Faktör Yük Değerleri
F1	SPES5	0,691
	SPES6	0,577
	DES5	0,577
	ENTES6	0,627
F2	SOSES3	0,550
	SOSES5	0,649
	SOSES6	0,506
F3	PSES3	0,597
	PSES4	0,538

Tablo 2.14. Esenlik Algısı Ölçeği Alt Boyutları Güvenirlilik Analizi Sonuçları

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

Esenlik Algısı ölçeği alt boyutlarının güvenirlilik 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.

2.4.6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmada yer alan pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin güvenirlilik analizi, açımlayıcı/doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

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 2.15. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	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

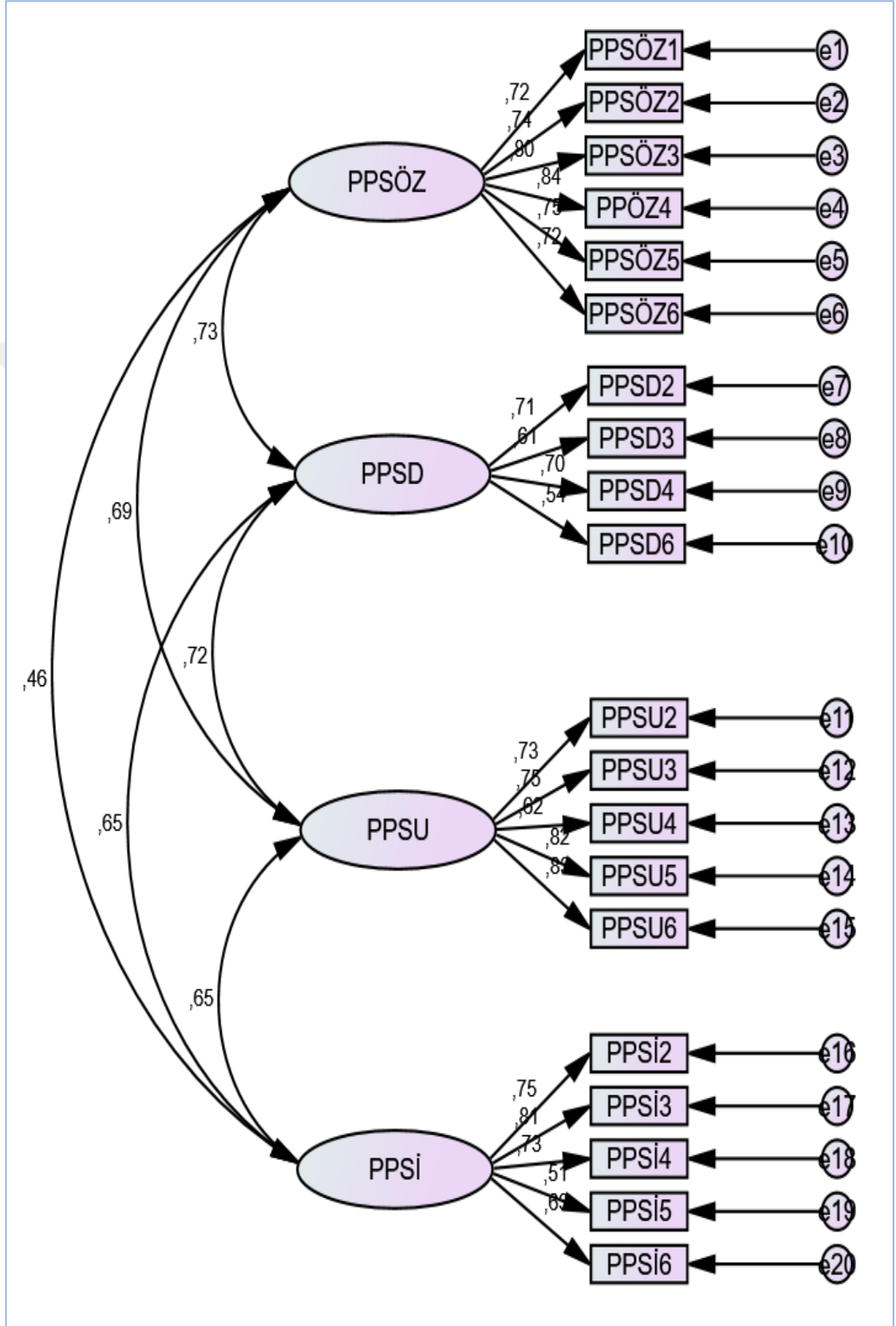
Pozitif Psikolojik Sermaye için yapılan faktör analizi sonuçlarına göre yapının %63,48'i 4 boyut altında açıklanabilmektedir. İlk boyut yapının %20,29'unu, 2. boyut yapının %17,79'unu, 3. boyut yapının %13,86'sını ve 4. boyut yapının %11,53'ünü açıklayabilmektedir.

Tablo 2.16. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yük Değerleri

	Özyeterlilik	Umut	İyimserlik	Dayanıklılık
PPSÖZ1	0,717			
PPSÖZ2	0,752			
PPSÖZ3	0,814			
PPSÖZ4	0,781			
PPSÖZ5	0,723			
PPSÖZ6	0,686			
PPSD2				0,758
PPSD3				0,567
PPSD4				0,679
PPSD6				0,519
PPSU2		0,764		
PPSU3		0,798		
PPSU4		0,513		
PPSU5		0,733		
PPSU6		0,700		
PPSİ2			0,438	
PPSİ3			0,577	
PPSİ4			0,844	
PPSİ5			0,732	
PPSİ6			0,760	

Açımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla, pozitif psikolojik sermaye ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi de uygulanmıştır. Analizi sonuçlarına ilişkin faktör yük değerleri Tablo 2.19'de ve uyum değerleri Tablo 2.18'de gösterilmiştir.

Şekil 2.6. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

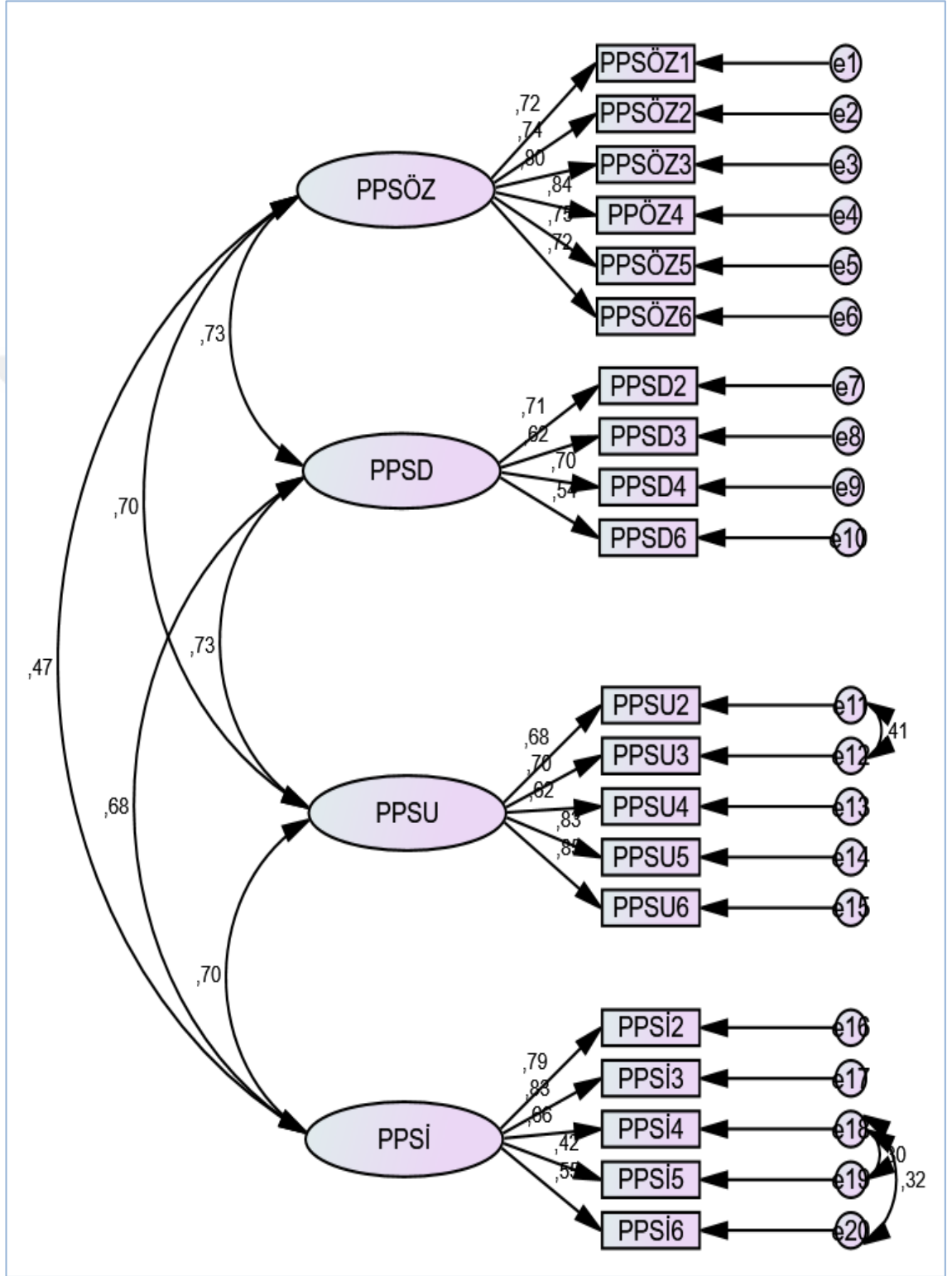


Tablo 2.17. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Model Fit Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	480,361	-
Serbestlik Derecesi	164	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,929	<5
TLI	0,869	>,90
CFI	0,887	>,90
RMSEA	0,084	<,08
SRMR	0,059	<,10

Uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde modelin uyum sağlamadığı görülmektedir ($\chi^2=480,361$, $df=164$, $p<0,001$). Model uyumunun sağlanabilmesi için modifikasyon uygulanmıştır.

Şekil 2.7. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi
Sonuçları (2)



Tablo 2.18. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Model Fit Değerleri

	Değerler	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2	386,071	-
Serbestlik Derecesi	161	-
p	0,000	-
χ^2/df	2,398	<5
TLI	0,905	>,90
CFI	0,919	>,90
RMSEA	0,072	<,08
SRMR	0,051	<,10

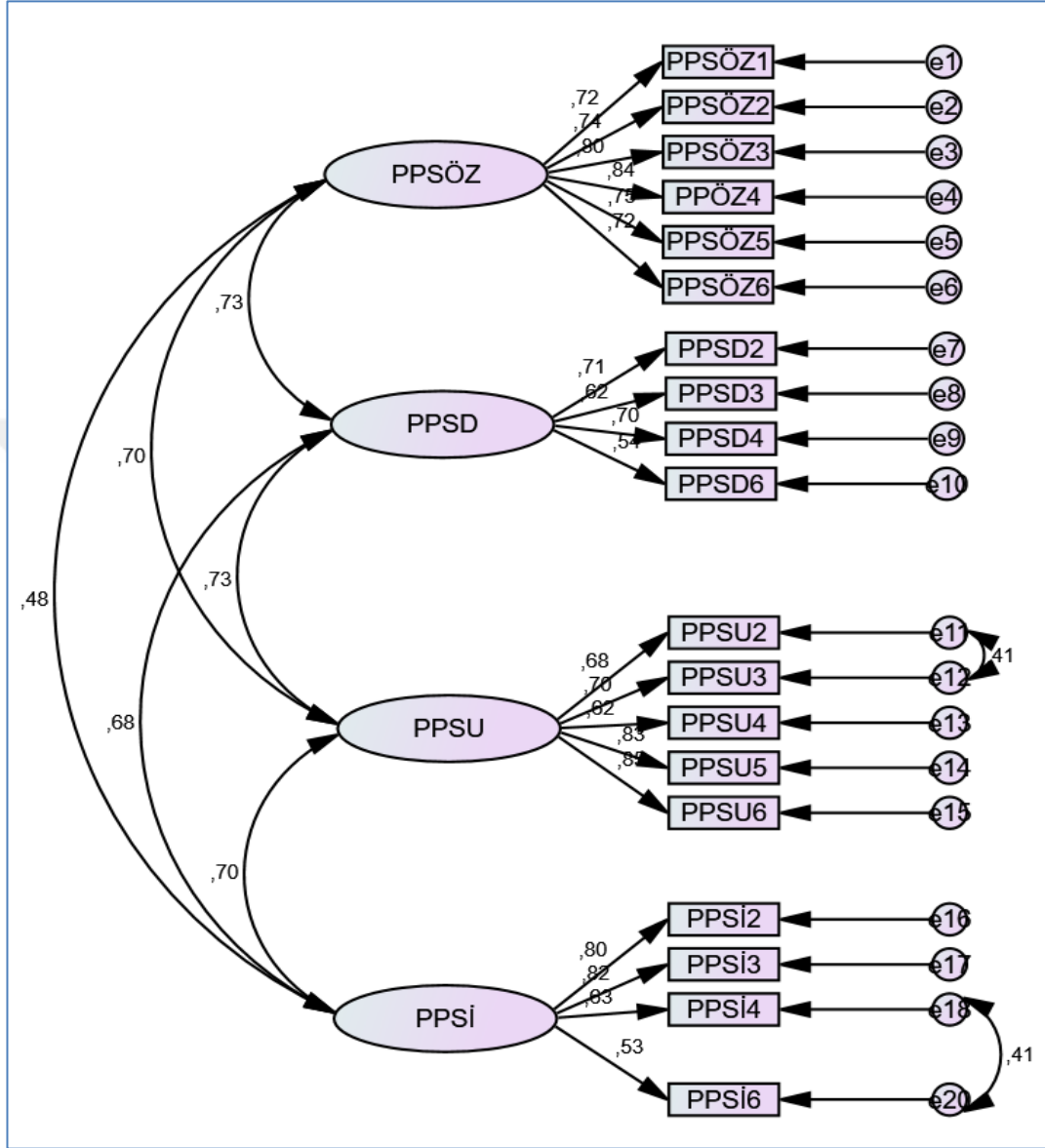
Modifikasyonların uygulandıktan sonra tekrar edilen analiz sonucunda model uyumu sağlandığı görülmektedir ($\chi^2=386,071$, $df=161$, $p<0,001$).

Tablo 2.19. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Faktör Yük Değerleri

Alt Boyutlar	Maddeler	Faktör Yük Değerleri
Özyeterlik	PPSÖZ1	0,719
	PPSÖZ2	0,743
	PPSÖZ3	0,800
	PPÖZ4	0,838
	PPSÖZ5	0,753
	PPSÖZ6	0,718
Dayanıklılık	PPSD2	0,709
	PPSD3	0,620
	PPSD4	0,702
	PPSD6	0,540
Umut	PPSU2	0,678
	PPSU3	0,703
	PPSU4	0,622
	PPSU5	0,830
	PPSU6	0,854
İyimserlik	PPSİ2	0,791
	PPSİ3	0,826
	PPSİ4	0,657
	PPSİ5	0,424
	PPSİ6	0,551

Doğrulan modeldeki maddelerin standardize regresyon katsayısı incelendiğinde 0,500'ün altında olan maddelerin modelden atılmasına karar verilmiştir.

Şekil 2.8. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi
Sonuçları (3)



Tablo 2.20. 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

Standardize regresyon katsayısı 0,500'ün altında olan maddelerin modelden çıkarılması sonucunda elde edilen modelin de uyum sağladığı görülmektedir ($\chi^2=345,992$, $df=144$, $p<0,001$).

Tablo 2.21. Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Güvenilirlik
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 güvenilirlik düzeyleri incelenmesi amacı ile uygulanan Cronbach's Alfa analizi sonucunda tüm alt boyutlar yüksek derecede güvenilir çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının aldıkları Cronbach Alpha değerleri 0,809 ile 0,891 arasında değişmektedir.

2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Esenliği, Pozitif Psikolojik Sermaye Alt Boyutları İçin Yapılan Korelasyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Araştırmamızda iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermaye ölçekleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymaya yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi en az iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ölçen bir yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişki hakkında bilgi veren katsayı “korelasyon katsayısı” (r) olarak isimlendirilir. Korelasyon katsayısı +1,00 ile -1,00 arasında değer alır ve bu değer 1,00 mükemmel pozitif ilişkiyi; -1,00 olması mükemmel negatif ilişkiyi; 0,00 olması ilişki olmadığı anlamına gelir. Mutlak değer olarak 1,00 ile 0,70 arasında olması yüksek; 0,70 ile 0,30 arasında olması orta ve 0,30 ile 0,00 arasında olması ise düşük seviyede bir ilişki olduğu şeklinde açıklanır (Yurtseven vd, 2013;54).

Aşağıda verilen Tablo 2.22’de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile esenlik algısı boyutları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.22. İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları Performansı ile Esenlik Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		ISGI	ISGE	ISGF	ISGKC	ISGY	ISG	F3	F2	F1
ISGI	r									
	p									
ISGE	r	0,909								
	p	0,000								
ISGF	r	0,774	0,819							
	p	0,000	0,000							
ISGKC	r	0,747	0,704	0,844						
	p	0,000	0,000	0,000						
ISGY	r	0,827	0,726	0,654	0,731					
	p	0,000	0,000	0,000	0,000					
ISG	r	0,943	0,920	0,900	0,883	0,878				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
F3	r	0,137	0,113	0,142	0,202	0,187	0,172			
	p	0,024	0,062	0,019	0,001	0,002	0,004			
F2	r	0,143	0,114	0,165	0,244	0,201	0,191	0,867		
	p	0,018	0,061	0,006	0,000	0,001	0,002	0,000		
F1	r	0,122	0,146	0,061	-0,030	0,120	0,097	-0,155	-0,174	
	p	0,045	0,016	0,317	0,617	0,048	0,111	0,010	0,004	
EA	r	0,207	0,198	0,180	0,186	0,255	0,229	0,747	0,745	0,494
	p	0,001	0,001	0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Düşük Sev.: $r < 0,30$, Orta Sev.: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Sev.: $r > 0,70$										

Yapılan analizler sonucunda iş sağlığı güvenliği uygulamaları ile esenlik algısı arasında ($r=0,229$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının artması durumunda esenlik algısının da bir miktar artacağını gösterir.

İş sağlığı ve uygulamaları boyutları ile esenlik algısı boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile F3 (psikolojik esenlik) arasında ($r=0,187$; $p=0,002$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması ile F3 (psikolojik esenlik) arasında ($r=0,202$; $p=0,001$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.

- Çalışanları İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ile F3 (psikolojik esenlik) arasında ($r=0,142$; $p=0,019$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İSG eğitim uygulamaları ile F3 (psikolojik esenlik) arasında ($r=0,113$; $p=0,062$) bir ilişki bulunamamıştır.
- İSG konusunda yönetim ve çalışanların iş birliği ile F3 (psikolojik esenlik) arasında ($r=0,137$; $p=0,024$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) arasında ($r=0,201$; $p=0,001$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir.
- Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması ile F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) arasında ($r=0,244$; $p=0,000$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyleri ile F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) arasında ($r=0,165$; $p=0,006$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İSG eğitim uygulamaları ile F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) arasında ($r=0,114$; $p=0,061$) bir ilişki bulunamamıştır.
- İSG konusunda yönetim ve çalışanların iş birliği ile F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) arasında ($r=0,143$; $p=0,018$) pozitif yönlü düşük düzeyli bir ilişki vardır.
- İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile F1 (spiritüel, duygusal, entelektüel esenlik) arasında ($r=0,120$; $p=0,048$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- Çalışanların İSG kriterlerine göre çalışması ile F1 (spiritüel, duygusal, entelektüel esenlik) arasında ($r=-0,030$; $p=0,617$) bir ilişki bulunamamıştır.
- İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi ile F1 (spiritüel, duygusal, entelektüel esenlik) arasında ($r=0,061$; $p=0,317$) bir ilişki bulunamamıştır.
- İSG eğitim uygulamaları ile F1 (spiritüel, duygusal, entelektüel esenlik) arasında ($r=0,146$; $p=0,016$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.

- İSG konusunda yönetim ve çalışanların iş birliği ile F1 (spiritüel, duygusal, entelektüel esenlik) arasında ($r=0,122$; $p=0,045$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir.

Aşağıdaki Tablo 2.23’de Örgüt esenliği ile pozitif psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişkilerin korelasyon analizi sonuçlarını içermektedir.

Tablo 2.23. Esenlik Algısı ile Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		PPSI	PPSU	PPSD	PPSOZ	PPS	F3	F2	F1
PPSI	r								
	p								
PPSU	r	0,784							
	p	0,000							
PPSD	r	0,776	0,829						
	p	0,000	0,000						
PPSOZ	r	0,543	0,762	0,815					
	p	0,000	0,000	0,000					
PPS	r	0,867	0,931	0,947	0,862				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000				
F3	r	0,420	0,558	0,550	0,456	0,546			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
F2	r	0,387	0,583	0,555	0,517	0,561	0,867		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
F1	r	0,045	-0,029	-0,050	-0,099	-0,035	-0,155	-0,174	
	p	0,455	0,631	0,412	0,102	0,564	0,010	0,004	
EA	r	0,396	0,503	0,473	0,383	0,484	0,747	0,745	0,494
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Düşük Sev.: $r < 0,30$, Orta Sev.: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Sev.: $r > 0,70$									

Esenlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelendiğinde ise bu değişkenler arasında ($r=0,484$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta düzeyli bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır. Bu sonuç ile örgüt esenliği algısının artması durumunda iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının da artacağı söylenebilir.

Esenlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- F3 (psikolojik esenlik) ile öz yeterlilik arasında ($r=0,456$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. F3 (psikolojik esenlik) algısının

arttırılması konusunda yapılacak alımların iş görenlerin öz yeterlilik algılarının da artmasına yardımcı olacaktır.

- F3 (psikolojik esenlik) ile dayanıklılık arasında ($r=0,550$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. Bu sonuç ile F3 (psikolojik esenlik) algısının artması iş görenlerin dayanıklılığının da artmasına yardımcı olacağı söylenebilir.
- F3 (psikolojik esenlik) ile umut arasında ($r=0,558$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. İşgörenlerin umut algı düzeylerinin arttırılmasında F3 (psikolojik esenlik) algısının arttırılması önemli bir rol oynar.
- F3 (psikolojik esenlik) ile iyimserlik arasında ($r=0,420$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. Bu sonuç ile F3 (psikolojik esenlik) algısı arttıkça iyimserlik algısının da artacağı söylenebilir.
- F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) ile zyeterlilik arasında ($r=0,517$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) düzeyi arttıkça zyeterlilik düzeyinin artacağı şeklinde yorumlanabilir.
- F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) ile dayanıklılık arasında ($r=0,555$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) artması dayanıklılığı da arttırabilir.
- F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) ile umut arasında ($r=0,583$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) düzeyinin artması umut algısının artmasına yardımcı olabilir.
- F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) ile iyimserlik arasında ($r=0,387$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır. İyimser olmanın F2 (fiziksel ve sosyal esenlik) algısından etkilendiğı söylenebilir.
- F1 (spiritüel, duygusal ve entelektüel esenlik) ile zyeterlilik arasında ($r=-0,099$; $p=0,102$) bir ilişki tespit edilememiştir.
- F1 (spiritüel, duygusal ve entelektüel esenlik) ile dayanıklılık arasında ($r=-0,050$; $p=0,412$) bir ilişki bulunamamıştır.
- F1 (spiritüel, duygusal ve entelektüel esenlik) ile umut arasında ($r=-0,029$; $p=0,631$) bir ilişki tespit edilememiştir.
- F1 (spiritüel, duygusal ve entelektüel esenlik) ile iyimserlik arasında ($r=0,045$; $p=0,455$) bir ilişki bulunamamıştır.

Aşağıdaki Tablo 2.24’de İş Sağlığı Güvenliği ile Pozitif Psikolojik Sermaye boyutları Arasındaki İlişkilerin korelasyon analizi sonuçlarını içermektedir.

Tablo 2.24. İş Sağlığı Güvenliği ile Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		ISGI	ISGE	ISGF	ISGKC	ISGY	ISG	PPSI	PPSU	PPSD	PPSOZ
ISGI	r										
	p										
ISGE	r	0,909									
	p	0,000									
ISGF	r	0,774	0,819								
	p	0,000	0,000								
ISGKC	r	0,747	0,704	0,844							
	p	0,000	0,000	0,000							
ISGY	r	0,827	0,726	0,654	0,731						
	p	0,000	0,000	0,000	0,000						
ISG	r	0,943	0,920	0,900	0,883	0,878					
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
PPSI	r	0,151	0,085	0,174	0,189	0,240	0,187				
	p	0,012	0,160	0,004	0,002	0,000	0,002				
PPSU	r	0,102	0,056	0,094	0,139	0,151	0,120	0,784			
	p	0,094	0,360	0,121	0,021	0,012	0,048	0,000			
PPSD	r	0,130	0,106	0,188	0,176	0,139	0,162	0,776	0,829		
	p	0,032	0,082	0,002	0,003	0,021	0,007	0,000	0,000		
PPSOZ	r	0,078	0,076	0,159	0,160	0,065	0,116	0,543	0,762	0,815	
	p	0,200	0,212	0,009	0,008	0,284	0,055	0,000	0,000	0,000	
PPS	r	0,129	0,090	0,173	0,186	0,167	0,164	0,867	0,931	0,947	0,862
	p	0,033	0,137	0,004	0,002	0,006	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Düşük Sev.: $r < 0,30$, Orta Sev.: $0,30 < r < 0,70$, Yüksek Sev.: $r > 0,70$</i>											

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelendiğinde ise bu değişkenler arasında ($r=0,164$; $p=0,006$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının artmasının iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını da artacağı şeklinde yorumlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile pozitif psikolojik sermaye boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile özyeterlilik arasında ($r=0,065$; $p=0,284$) bir ilişki bulunamamıştır.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile dayanıklılık arasında ($r=0,139$; $p=0,021$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile umut arasında ($r=0,151$; $p=0,012$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler ile iyimserlik arasında ($r=0,240$; $p=0,000$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma ile özyeterlilik arasında ($r=0,160$; $p=0,008$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma ile dayanıklılık arasında ($r=0,176$; $p=0,003$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma ile umut arasında ($r=0,139$; $p=0,021$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği kriterlerine göre çalışma ile iyimserlik arasında ($r=0,189$; $p=0,002$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi ile özyeterlilik arasında ($r=0,159$; $p=0,009$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi ile dayanıklılık arasında ($r=0,188$; $p=0,002$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi ile umut arasında ($r=0,094$; $p=0,121$) bir ilişki bulunamamıştır.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi ile iyimserlik arasında ($r=0,174$; $p=0,004$) pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki vardır.
- İSG eğitimleri ile pozitif psikolojik sermayenin bütün boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
- İSG konusunda yönetim ve çalışanların işbirliği ile özyeterlilik arasında ($r=0,078$; $p=0,200$) bir ilişki bulunamamıştır.

- İSG konusunda yönetim ve çalışanların işbirliği ile dayanıklılık arasında ($r=0,130$; $p=0,032$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki vardır.
- İSG konusunda yönetim ve çalışanların işbirliği ile umut arasında ($r=0,102$; $p=0,94$) bir ilişki bulunamamıştır.
- İSG konusunda yönetim ve çalışanların işbirliği ile iyimserlik arasında ($r=0,151$; $p=0,012$) pozitif yönlü düşük seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir.

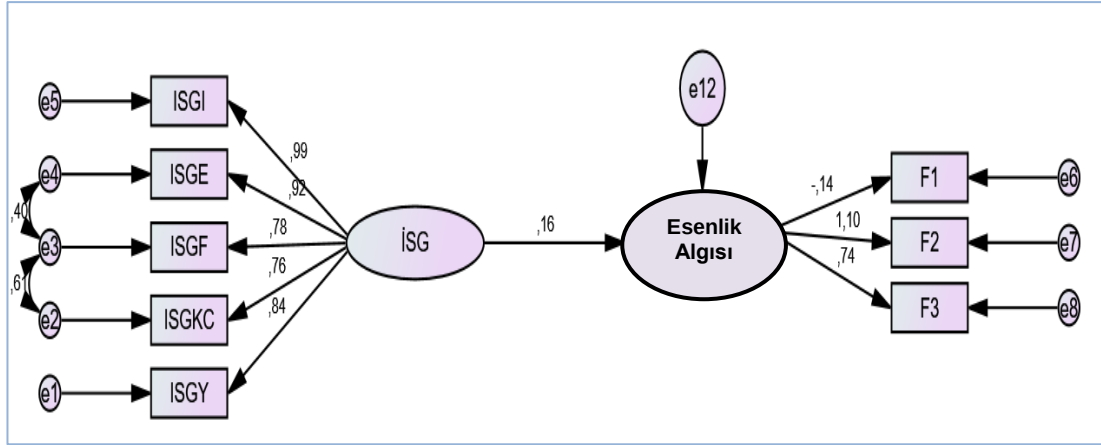
2.6. Ölçüm Modeli

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 2.9. 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 tabloda verilmiştir

Tablo 2.25. 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. ($\chi^2=74,384$, $df=17$, $p<0,000$).

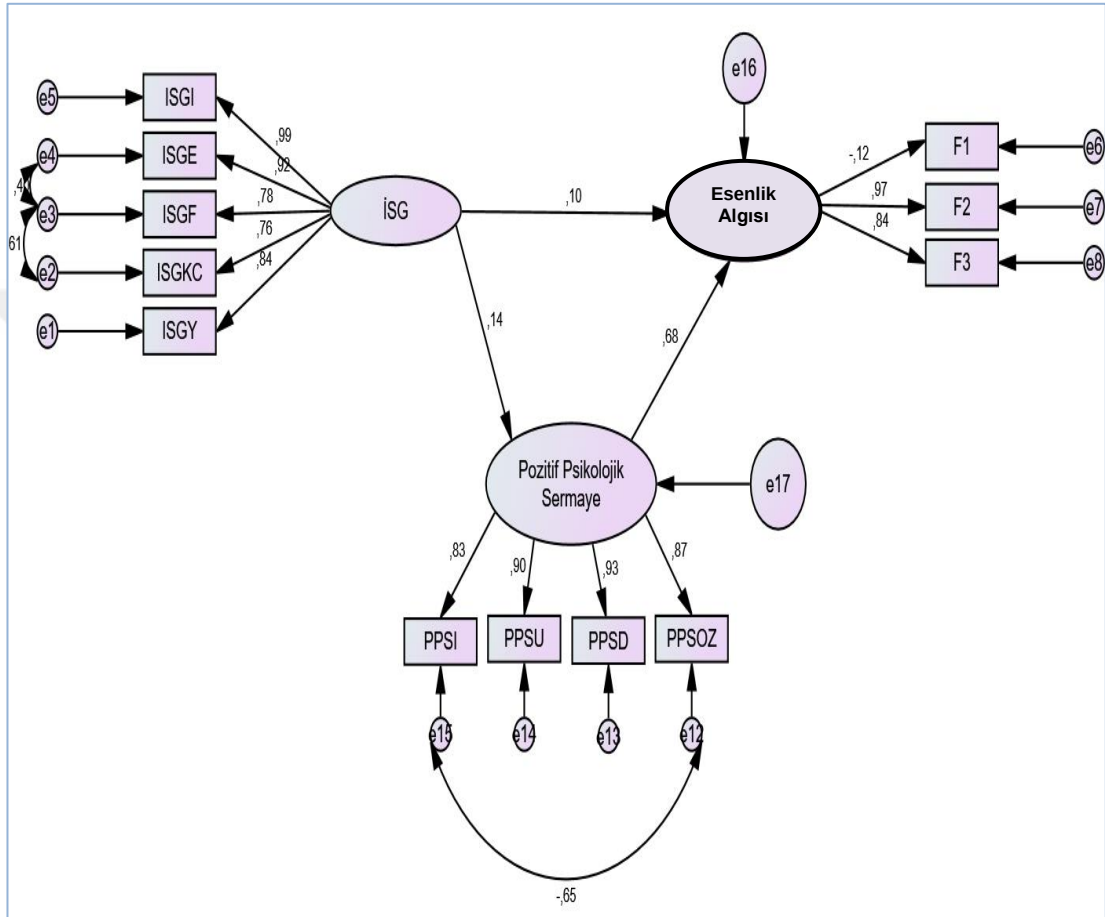
Tablo 2.26. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Esenlik Algısına Ait Etki Değerleri

			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)'ın aracı rol etkisinin araştırılması yönteminin ilk şartının sağlanmış olduğunu göstermektedir.

Şekil 2.10. 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 Tablo 2.31’de gösterilmiştir.

Tablo 2.27. 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 2.28. İSG'nin ile 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 2.29. Hipotez Testlerinin sonuçları

H₁: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaların örgüt esenliği üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H₂: İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının pozitif psikolojik sermaye üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H₃: Pozitif psikolojik sermayenin örgüt esenliği üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H₄: 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.

2.7. Bulgular

Bu bölümde çalışmanın araştırma kısmı için elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

2.7.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan iş görenlerin çeşitli demografik özelliklerine ait bilgiler tablolar halinde bu başlık altında özetlenmiştir.

Tablo 2.30. Cinsiyete Göre Dağılım

	Kişi Sayısı	Yüzde
Kadın	106	38,8
Erkek	167	61,2
Toplam	273	100

Tabloda görüldüğü gibi araştırmaya katılan iş görenlerin %38,8'i kadın, %61,2'si erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2.31. Yaşlara Göre Dağılım

	Kişi Sayısı	Yüzde
20-25 Yaş	29	10,6
26-35 Yaş	114	41,8
36-45 Yaş	72	26,4
46 Yaş ve Üzeri	58	21,2
Toplam	273	100

Katılımcıların %10,6'sı 20-25 yaş aralığında, %41,8'i 26-35 yaş aralığında %26,4'ü 36-45 yaş aralığında ve %21,2'si 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 2.32. Medeni Durumuna Göre Dağılım

	Kişi Sayısı	Yüzde
Bekar	90	33
Evli	183	67
Toplam	273	100

Araştırmaya katılan bireylerin %67'si evli %33'mü bekar iş görenlerden oluşmaktadır.

Tablo 2.33. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

	Kişi Sayısı	Yüzde
Lise	62	22,7
Önlisans	69	25,3
Lisans	118	43,2
Yüksek lisans	18	6,6
Doktora	6	2,2
Toplam	273	100

Tablo 2.14'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %22,7'si lise, %25,3'ü önlisans, %43,2'si lisans, %6,6'sı yüksek lisans ve %2,2'sinin doktora mezunudur.

Tablo 2.34. Meslekte Çalışma Sürelerine Göre Dağılım

	Kişi Sayısı	Yüzde
1 Yılden Az	18	6,6
1-5 Yıl	72	26,4
6-10 Yıl	77	28,2
10 Yılden Fazla	106	38,8
Toplam	273	100

Araştırmaya katılan iş görenlerin %6,6'sı mesleğinde 1 yıldan az zamandır çalışırken %26,4'ü 1-5 yıl arasında, %28,2'si 6-10 yıl arasında, %38,8'i 10 yıldan fazla zamandır aynı meslekte çalışmaktadır.

Tablo 2.35. Mevcut Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Dağılım

	Kişi Sayısı	Yüzde
1 Yılden Az	24	8,8
1-5 Yıl	89	32,6
6-10 Yıl	67	24,5
10 Yılden Fazla	93	34,1
Toplam	273	100

Tablo 2.13'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %8,8'i 1 yıldan az bir süredir mevcut kurumda çalışırken %32,6'sı 1-5 yıl arasında, %24,5'i 5-10 yıl arasında ve %34,1'i 10 yıldan fazla zamandır aynı iş yerinde çalışmaktadır.

2.7.2. İş Sağlığı ve Güvenliği, Esenlik Algısı, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçekleri ve Alt Boyutlarının Tanımlayıcı Bulguları

İş sağlığı ve güvenliği ile esenlik algısı ve pozitif psikolojik sermaye ölçekleri ve alt boyutlarının tanımlayıcı bulguları Tablo 2.37' de özetlenmiştir.

Değerlemede kullanılan 5'li Likert ölçeği aralıklarının eşit olduğu varsayımına dayanarak aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur. (Puan aralığı= (En Yüksek Değer- En Düşük Değer)/5= (5-1)/5=4/5=0,80). Bu değer cevap kodlarının en düşüğü olan 1,00'a, ardından ardışık olarak sonraki değerlere eklenerek değerlendirme aralıkları elde edilmiştir. Buna göre ortalamaların değerlendirilmesinde aralıklar aşağıdaki gibidir (Çınar, 2012:113).

- 1-1,80 Çok düşük
 1,81-2,60 Düşük
 2,61-3,40 Orta
 3,41-4,20 Yüksek
 4,21-5,00 Çok Yüksek

Tablo 2.36. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Esenliği, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçekleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

	N	Ortalama	Std. Sapma
İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları Performansı	273	2,78	0,869
İSG Konusunda Yönetmelik ve Tedbirler	273	2,91	1,090
İSG Kriterlerine göre çalışma	273	2,90	0,829
İSG Konusunda Farkındalık ve Bilinç Düzeyleri	273	3,02	0,982
İSG Eğitim Uygulamaları	273	2,60	0,977
İSG Konusunda Yönetim ve Çalışanların İş birliği	273	2,48	0,925
Esenlik Algısı	273	2,35	0,361
F1 <i>Spiritüel Esenlik</i> <i>Duygusal Esenlik</i> <i>Entelektüel Esenlik</i>	273	2,02	0,699
F2 <i>Fiziksel Esenlik</i> <i>Sosyal Esenlik</i>	273	2,76	0,538
F3 <i>Psikolojik Esenlik</i>	273	2,27	0,451
Pozitif Psikolojik Sermaye	273	3,61	0,561
Öz Yeterlilik	273	3,67	0,643
Dayanıklılık	273	3,81	0,605
Umut	273	3,22	0,555
İyimserlik	273	3,76	0,691

Tablo 2.37'deki ortalamalar incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulama performansın ($x=2,78$) ile esenlik algısının ($x=2,35$) orta, pozitif psikolojik sermayenin ($x=3,61$) yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği uygulama performansı alt boyutları arasında en yüksek boyut ($x=3,02$) ortalama ile “iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi” alt boyutu çıkmıştır. Alt boyutlar arasında en düşük boyut ise, ($x=2,48$) ortalama ile “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetim ve çalışanların iş birliği” olduğu görülmektedir.

Esenlik algısı alt boyutları arasında en yüksek boyut ($x=2,76$) ortalama ile fiziksel ve sosyal esenlik boyutlarının oluşturduğu F2 boyutu olarak çıkmıştır. Alt boyutlar arasında en düşük boyut ise, ($x=2,02$) ortalama ile spiritüel, duygusal ve entelektüel boyutların oluşturduğu F1 boyutu olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye alt boyutları arasında ise en yüksek boyut ($x=3,81$) ortalama ile dayanıklılık alt boyutu olarak çıkmıştır. Alt boyutlar arasında en düşük boyut ise, ($x=3,22$) ortalama ile umut alt boyutu olduğu görülmektedir.

2.7.3. İş Sağlığı ve Güvenliği, Örgüt Esenliği, Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları İçin Yapılan t Testi Analizlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları ve medeni durumlarına göre farklılıkların olup olmadığını karşılaştırmaya yönelik %95 güvenirlkte bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği, esenlik algısı ve pozitif psikolojik sermaye ve bu üç değişkenin alt boyutlarına ait analiz sonuçları sırasıyla tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 2.37. Cinsiyetler Bakımından Farklılıklara Ait t Testi Bulguları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İSG İşbirliği	Kadın	106	2,57	0,915	1,306	0,193
	Erkek	167	2,42	0,930		
İSG Eğitim Uyg.	Kadın	106	2,69	0,958	1,238	0,217
	Erkek	167	2,54	0,987		
İSG Farkındalık	Kadın	106	3,10	0,947	1,086	0,279
	Erkek	167	2,97	1,004		
İSG Kriterlerine göre Çalışma	Kadın	106	2,97	0,808	1,265	0,207
	Erkek	167	2,84	0,840		
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	Kadın	106	3,00	1,144	1,039	0,300
	Erkek	167	2,86	1,054		
İSG	Kadın	106	2,87	0,856	1,305	0,193
	Erkek	167	2,73	0,875		
İyimserlik	Kadın	106	3,76	0,727	-0,027	0,979
	Erkek	167	3,76	0,670		
Umut	Kadın	106	3,21	0,634	-0,154	0,878
	Erkek	167	3,22	0,501		
Dayanıklılık	Kadın	106	3,83	0,637	0,401	0,689
	Erkek	167	3,80	0,585		
Özyeterlilik	Kadın	106	3,61	0,703	-1,269	0,205
	Erkek	167	3,71	0,600		
PPS	Kadın	106	3,60	0,620	-0,301	0,764
	Erkek	167	3,62	0,521		
F3 (Spiritüel Es.)	Kadın	106	2,30	0,463	0,740	0,460
	Erkek	167	2,26	0,444		
F2 (Fiziksel, Sosyal Es.)	Kadın	106	2,81	0,566	1,297	0,196
	Erkek	167	2,72	0,518		
F1 (Spiritüel, Duygusal, Entelektüel)	Kadın	106	1,99	0,802	-0,635	0,526
	Erkek	167	2,04	0,626		
Esenlik	Kadın	106	2,36	0,432	0,541	0,589
	Erkek	167	2,34	0,309		

*:p<0,05, **:p<0,01

Tablo 2.23 Cinsiyetler bakımından iş sağlığı ve güvenliği, esenlik algısı ve pozitif psikolojik sermaye değişkenleri ve alt boyutları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 2.38. Medeni Durumlar Bakımından Farklılıklara Ait t Testi Bulguları

	Medeni Hal	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İSG İşbirliği	Bekar	90	2,64	0,964	1,918	0,056
	Evli	183	2,41	0,899		
İSG Eğitim Uyg.	Bekar	90	2,76	1,005	1,850	0,065
	Evli	183	2,52	0,956		
İSG Farkındalık	Bekar	90	3,17	1,012	1,837	0,067
	Evli	183	2,94	0,961		
İSG Kriterlerine göre Çalışma	Bekar	90	3,03	0,815	1,941	0,053
	Evli	183	2,83	0,829		
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	Bekar	90	3,06	1,135	1,503	0,134
	Evli	183	2,85	1,063		
İSG	Bekar	90	2,93	0,892	1,990	0,048*
	Evli	183	2,71	0,850		
İyimserlik	Bekar	90	3,75	0,723	-0,216	0,829
	Evli	183	3,76	0,677		
Umut	Bekar	90	3,18	0,584	-0,781	0,436
	Evli	183	3,24	0,542		
Dayanıklılık	Bekar	90	3,73	0,648	-1,644	0,101
	Evli	183	3,85	0,579		
Özyeterlilik	Bekar	90	3,57	0,691	-1,818	0,070
	Evli	183	3,72	0,613		
PPS	Bekar	90	3,56	0,603	-1,222	0,223
	Evli	183	3,64	0,538		
F3 (Spiritüel Es.)	Bekar	90	2,24	0,495	-0,695	0,488
	Evli	183	2,28	0,429		
F2 (Fiziksel, Sosyal Es.)	Bekar	90	2,71	0,563	-1,043	0,298
	Evli	183	2,78	0,524		
F1 (Spiritüel, Duygusal, Entelektüel)	Bekar	90	2,08	0,755	0,895	0,372
	Evli	183	1,99	0,670		
Esenlik	Bekar	90	2,34	0,451	-0,229	0,819
	Evli	183	2,35	0,308		

*:p<0,05, **:p<0,01

Tablo 2.24 incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutları, esenlik algısı ve alt boyutları ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında puan ortalamalarına göre anlamlı bir farklılık görünmemektedir ($p>0,05$). Bununla birlikte evliler ve bekarlar arasında iş sağlığı ve güvenli ölçeği puan ortalamasına göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Evlilerin iş sağlığı ve güvenliği puan ortalaması ($x=2,71$), iken bekarların ortalaması ($x=2,93$)’dir. Bekarların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını algılama düzeyleri evlilere oranla anlamlı derecede yüksektir.

2.7.4. Tek Yönlü Varyans Analizine (Anova) İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan iş görenlerin yaş grupları, eğitim durumları, meslekte ve mevcut kurumda çalışma sürelerini karşılaştırmak amacıyla %95 güvenirlilikte tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği, örgüt esenliği, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları için yapılan anova analizine ilişkin sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 2.39. Yaş Grupları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

	Yaş Grupları	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İSG İşbirliği	20-25 Yaş	29	3,09	0,807	5,016	0,002	1-2,3,4
	26-35 Yaş	114	2,37	0,931			
	36-45 Yaş	72	2,48	0,892			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,41	0,916			
İSG Eğitim	20-25 Yaş	29	3,16	0,907	4,021	0,008	1-2,3,4
	26-35 Yaş	114	2,47	0,950			
	36-45 Yaş	72	2,63	0,975			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,54	0,990			
İSG Farkındalık Ve Bilinç	20-25 Yaş	29	3,42	0,864	1,828	0,142	
	26-35 Yaş	114	2,96	1,000			
	36-45 Yaş	72	2,99	1,000			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,97	0,958			
İSG Kriterlerine Göre Çalışma	20-25 Yaş	29	3,20	0,699	1,610	0,187	
	26-35 Yaş	114	2,89	0,828			
	36-45 Yaş	72	2,84	0,857			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,82	0,840			
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	20-25 Yaş	29	3,57	1,044	4,786	0,003	1-2,3,4
	26-35 Yaş	114	2,73	1,049			
	36-45 Yaş	72	2,94	1,112			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,92	1,059			
İSG	20-25 Yaş	29	3,29	0,724	3,938	0,009	1-2,3,4
	26-35 Yaş	114	2,68	0,863			
	36-45 Yaş	72	2,78	0,890			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,73	0,854			
İyimserlik	20-25 Yaş	29	3,79	0,655	0,161	0,922	
	26-35 Yaş	114	3,76	0,694			
	36-45 Yaş	72	3,72	0,758			
	46 Yaş ve Üzeri	58	3,79	0,629			
Umut	20-25 Yaş	29	3,19	0,530	0,522	0,667	
	26-35 Yaş	114	3,25	0,522			
	36-45 Yaş	72	3,15	0,690			
	46 Yaş ve Üzeri	58	3,24	0,437			
Dayanıklılık	20-25 Yaş	29	3,70	0,658	0,493	0,687	
	26-35 Yaş	114	3,85	0,545			
	36-45 Yaş	72	3,81	0,689			
	46 Yaş ve Üzeri	58	3,80	0,585			
Özyeterlilik	20-25 Yaş	29	3,50	0,760	1,415	0,239	
	26-35 Yaş	114	3,74	0,560			
	36-45 Yaş	72	3,60	0,748			

	46 Yaş ve Üzeri	58	3,68	0,580			
PPS	20-25 Yaş	29	3,55	0,586	0,464	0,707	
	26-35 Yaş	114	3,65	0,511			
	36-45 Yaş	72	3,57	0,668			
	46 Yaş ve Üzeri	58	3,63	0,500			
F3 (Psikolojik Esenlik)	20-25 Yaş	29	2,30	0,506	0,120	0,948	
	26-35 Yaş	114	2,28	0,430			
	36-45 Yaş	72	2,27	0,475			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,25	0,442			
F2 (Fiziksel ve Sosyal Esenlik)	20-25 Yaş	29	2,80	0,524	0,535	0,659	
	26-35 Yaş	114	2,80	0,503			
	36-45 Yaş	72	2,71	0,559			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,72	0,588			
F1 (Spiritüel, Duyusal, Entelektüel Esenlik)	20-25 Yaş	29	2,36	0,817	6,632	0,000	1,2-3,4
	26-35 Yaş	114	1,83	0,624			
	36-45 Yaş	72	2,05	0,691			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,19	0,691			
Esenlik	20-25 Yaş	29	2,49	0,469	2,304	0,077	
	26-35 Yaş	114	2,30	0,314			
	36-45 Yaş	72	2,34	0,373			
	46 Yaş ve Üzeri	58	2,39	0,361			

*:p<0,05; **:p<0,01

Yaş grupları arasındaki farklılıkların incelenmesi konusunda yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda iş sağlığı ve güvenliği ölçeği ile alt boyutları olan “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetimsel önlem ve tedbirler”, “İSG eğitimleri” ile “İSG konusunda işbirliği” boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,01$). İş sağlığı ve güvenliğinin alt boyutlarında olan “İSG kriterlerine göre çalışma” ve “İSG farkındalık ve bilinç düzeyi” bakımından farklılık olmadığı görülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine yaş grupları bakımından farklılıkları tespit etmek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Buna göre 20-25 yaş aralığında olanların iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine katılma düzeyi ($x=3,29$) iken 26-35 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,68$), 36-45 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,78$) ve 46 yaş ve üzerinde olanların düzeyi ($x=2,73$)’dür. Yaş grupları bakımından farklılığı ortaya koymak için yapılan analiz sonucunda 20-25 yaş aralığında olanların “iş sağlığı ve güvenliği ölçeğine katılma düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

Yapılan analiz sonucunda “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetimsel önlem ve tedbirler” boyutuna 20-25 yaş aralığında olanların katılma düzeyi ($x=3,57$) iken 26-35 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,78$), 36-45 yaş aralığındakilerin katılma

düzeyi ($x=2,94$) ve 46 yaş ve üzerinde olanların düzeyi ($x=2,92$)'dir. Yaş grupları bakımından farklılığı ortaya koymak için yapılan analiz sonucunda 20-25 yaş aralığında olanların “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetimsel önlem ve tedbirler” boyutuna katılma düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

“İSG eğitimleri” boyutuna 20-25 yaş aralığında olanların katılma düzeyi ($x=3,16$) iken 26-35 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,47$), 36-45 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,63$) ve 46 yaş ve üzerinde olanların düzeyi ($x=2,54$)'tür. Yaş grupları bakımından farklılığı ortaya koymak için yapılan analiz sonucunda 20-25 yaş aralığında olanların “İSG eğitimleri” boyutuna katılma düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

“İSG konusunda işbirliği” boyutuna 20-25 yaş aralığında olanların katılma düzeyi ($x=3,09$) iken 26-35 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,37$), 36-45 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,48$) ve 46 yaş ve üzerinde olanların düzeyi ($x=2,41$)'dir. Yaş grupları bakımından farklılığı ortaya koymak için yapılan analiz sonucunda 20-25 yaş aralığında olanların “İSG konusunda işbirliği” boyutuna katılma düzeyi diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

Örgütsel esenlik ölçeği ve alt boyutları olan F2 (Fiziksel ve Sosyal Esenlik), F3 (Psikolojik Esenlik) boyutlarında farklılıklara rastlanmamıştır. Farklılık spiritüel, duygusal ve entelektüel esenlik boyutlarının oluşturduğu F1 boyutunda görülmüştür.

F1 (Spiritüel, Duygusal ve Entelektüel Esenlik) boyutuna 20-25 yaş aralığında olanların katılma düzeyi ($x=2,36$) iken 26-35 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=1,83$), 36-45 yaş aralığındakilerin katılma düzeyi ($x=2,05$) ve 46 yaş ve üzerinde olanların düzeyi ($x=2,19$)'dur. Yaş grupları bakımından farklılığı ortaya koymak için yapılan analiz sonucunda 20-25 yaş aralığında olanların F1 (spiritüel, duygusal ve entelektüel esenlik) boyutuna katılma düzeyleri, 26-35 ve 36-45 ile 46 yaş üstü olanlara oranla anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

Bununla birlikte yaş grupları arasındaki farklılıkların incelenmesi konusunda yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2.40. Eğitim Durumları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

	Eğitim	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İSG İşbirliği	Lise	62	2,92	0,881	2,682	0,032	
	Önlisans	69	2,73	0,938			
	Lisans	118	2,44	0,902			
	Yükseklisans	18	2,37	0,917			
	Doktora	6	2,25	0,897			
İSG Eğitimleri	Lise	62	3,12	0,876	3,713	0,006**	1-2,3,4,5
	Önlisans	69	2,87	0,957			
	Lisans	118	2,62	1,035			
	Yükseklisans	18	2,46	0,944			
	Doktora	6	2,18	0,791			
İSG Farkındalık ve Bilinç	Lise	62	3,61	0,875	2,488	0,044*	1-2,3,4,5
	Önlisans	69	3,21	0,994			
	Lisans	118	2,92	1,066			
	Yükseklisans	18	2,92	0,941			
	Doktora	6	2,93	0,787			
İSG Kriterlerine göre Çalışma	Lise	62	3,23	0,787	1,024	0,395	
	Önlisans	69	2,99	0,910			
	Lisans	118	2,86	0,837			
	Yükseklisans	18	2,85	0,809			
	Doktora	6	2,79	0,694			
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	Lise	62	3,21	1,103	0,764	0,549	
	Önlisans	69	3,03	1,124			
	Lisans	118	2,96	1,117			
	Yükseklisans	18	2,82	1,064			
	Doktora	6	2,78	1,069			
İSG	Lise	62	3,22	0,796	2,253	0,064	
	Önlisans	69	2,97	0,897			
	Lisans	118	2,76	0,910			
	Yükseklisans	18	2,68	0,840			
	Doktora	6	2,59	0,735			
İyimserlik	Lise	62	3,61	0,881	1,323	0,262	
	Önlisans	69	3,71	0,700			
	Lisans	118	3,67	0,815			
	Yükseklisans	18	3,87	0,567			
	Doktora	6	3,67	0,690			
Umut	Lise	62	3,01	0,719	1,701	0,150	
	Önlisans	69	3,15	0,594			
	Lisans	118	3,16	0,630			
	Yükseklisans	18	3,30	0,450			
	Doktora	6	3,26	0,564			
Dayanıklılık	Lise	62	3,66	0,704	1,200	0,311	
	Önlisans	69	3,75	0,608			
	Lisans	118	3,75	0,700			
	Yükseklisans	18	3,90	0,527			
	Doktora	6	3,80	0,578			
Özyeterlilik	Lise	62	3,59	0,642	0,690	0,600	
	Önlisans	69	3,58	0,720			
	Lisans	118	3,63	0,694			
	Yükseklisans	18	3,73	0,579			
	Doktora	6	3,71	0,623			
PPS	Lise	62	3,47	0,637	1,386	0,239	
	Önlisans	69	3,55	0,589			
	Lisans	118	3,55	0,637			

	Yükseklisans	18	3,70	0,479			
	Doktora	6	3,61	0,576			
F3 (Psikolojik Esenlik)	Lise	62	2,01	0,507	2,359	0,054	
	Önlisans	69	2,27	0,493			
	Lisans	118	2,22	0,497			
	Yükseklisans	18	2,31	0,393			
	Doktora	6	2,43	0,365			
F2 (Fiziksel Sosyal Esenlik)	Lise	62	2,37	0,729	3,271	0,052	
	Önlisans	69	2,72	0,576			
	Lisans	118	2,72	0,582			
	Yükseklisans	18	2,82	0,452			
	Doktora	6	2,93	0,431			
F1 (Spiritüel Duygusal Entelektüel Esenlik)	Lise	62	2,42	0,715	2,767	0,128	
	Önlisans	69	2,05	0,704			
	Lisans	118	2,13	0,710			
	Yükseklisans	18	1,89	0,689			
	Doktora	6	2,00	0,529			
Esenlik	Lise	62	2,27	0,453	0,591	0,669	
	Önlisans	69	2,34	0,357			
	Lisans	118	2,36	0,406			
	Yükseklisans	18	2,34	0,340			
	Doktora	6	2,45	0,218			

*:p<0,05; **:p<0,01

Eğitim durumları arasındaki farklılıkların incelenmesi konusunda yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda İSG ölçeği ve İSG'nin alt boyutları arasında bulunan "İSG konusunda Yönetimsel önlem ve tedbirler", "İSG kriterlerine göre çalışma" ve "İSG konusunda yönetimle çalışanlar arasında işbirliği" boyutları arasında bir farklılık bulunamamıştır. Farklılık İSG'nin alt boyutları olan "İSG eğitimleri" ve "İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi" arasında görülmüştür.

İSG ölçeğinin alt boyutları olan "İSG eğitim uygulamaları" ile "İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi" boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Lise mezunlarının "İSG eğitim uygulamaları" boyutuna katılım düzeyi ($x=3,12$), ön lisans mezunlarının ($x=2,87$), lisans mezunlarının ($x=2,62$) iken yüksek lisans mezunlarının ($x=2,46$) ve doktora mezunlarının ($x=2,18$)'dir. Bununla birlikte lise mezunlarının "İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi" boyutuna katılım düzeyi ($x=3,61$), ön lisans mezunlarının ($x=3,21$), lisans ve yüksek lisans mezunlarının ($x=2,92$) iken doktora mezunlarının ($x=2,93$) olduğu görülmüştür. Her iki alt boyutta da lise mezunlarının boyutlara katılım düzeyleri ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bununla birlikte esenlik ölçeği ve alt boyutları ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2.41. Meslekte Çalışma Süreleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

	Meslekte Çalışma	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İSG İşbirliği	1 Yıldan Az	18	2,93	0,920	3,549	0,015*	1,2-3,4
	1-5 Yıl	72	2,67	0,918			
	6-10 Yıl	77	2,34	0,900			
	10 Yıldan Fazla	106	2,38	0,916			
İSG Eğitim	1 Yıldan Az	18	2,92	0,884	2,159	0,093	
	1-5 Yıl	72	2,78	0,950			
	6-10 Yıl	77	2,48	0,958			
	10 Yıldan Fazla	106	2,51	1,006			
İSG Farkındalık Ve Bilinç	1 Yıldan Az	18	3,44	0,738	3,275	0,022*	1,2-3,4
	1-5 Yıl	72	3,23	0,977			
	6-10 Yıl	77	2,90	0,948			
	10 Yıldan Fazla	106	2,89	1,014			
İSG Kriterlerine Göre Çalışma	1 Yıldan Az	18	3,24	0,523	4,108	0,007**	1,2-3,4
	1-5 Yıl	72	3,11	0,800			
	6-10 Yıl	77	2,78	0,827			
	10 Yıldan Fazla	106	2,77	0,853			
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	1 Yıldan Az	18	3,44	1,037	4,137	0,007**	1,2-3,4
	1-5 Yıl	72	3,12	1,069			
	6-10 Yıl	77	2,63	1,086			
	10 Yıldan Fazla	106	2,89	1,068			
İSG	1 Yıldan Az	18	3,20	0,757	3,995	0,008**	1-2,3,4
	1-5 Yıl	72	2,98	0,850			
	6-10 Yıl	77	2,63	0,841			
	10 Yıldan Fazla	106	2,69	0,881			
İyimserlik	1 Yıldan Az	18	3,70	0,710	0,493	0,687	
	1-5 Yıl	72	3,84	0,691			
	6-10 Yıl	77	3,70	0,723			
	10 Yıldan Fazla	106	3,75	0,670			
Umut	1 Yıldan Az	18	3,08	0,698	0,753	0,522	
	1-5 Yıl	72	3,29	0,548			
	6-10 Yıl	77	3,20	0,560			
	10 Yıldan Fazla	106	3,21	0,532			
Dayanıklılık	1 Yıldan Az	18	3,74	0,734	0,554	0,646	
	1-5 Yıl	72	3,86	0,627			
	6-10 Yıl	77	3,75	0,582			
	10 Yıldan Fazla	106	3,84	0,586			
Özyeterlilik	1 Yıldan Az	18	3,50	0,727	1,252	0,291	
	1-5 Yıl	72	3,76	0,596			
	6-10 Yıl	77	3,60	0,706			
	10 Yıldan Fazla	106	3,69	0,607			
PPS	1 Yıldan Az	18	3,51	0,701	0,825	0,481	
	1-5 Yıl	72	3,68	0,576			
	6-10 Yıl	77	3,56	0,551			
	10 Yıldan Fazla	106	3,62	0,532			

F3 (Psikolojik Esenlik)	1 Yıdan Az	18	2,30	0,378	0,506	0,679	
	1-5 Yıl	72	2,31	0,466			
	6-10 Yıl	77	2,22	0,488			
	10 Yıdan Fazla	106	2,28	0,426			
F2 (Fiziksel ve Sosyal Esenlik)	1 Yıdan Az	18	2,84	0,480	0,965	0,410	
	1-5 Yıl	72	2,82	0,516			
	6-10 Yıl	77	2,68	0,557			
	10 Yıdan Fazla	106	2,75	0,547			
F1 (Spirittüel, Duygusal, Entelektüel Esenlik)	1 Yıdan Az	18	2,12	0,721	0,212	0,888	
	1-5 Yıl	72	1,98	0,684			
	6-10 Yıl	77	2,03	0,768			
	10 Yıdan Fazla	106	2,03	0,659			
Esenlik	1 Yıdan Az	18	2,42	0,362	0,609	0,610	
	1-5 Yıl	72	2,37	0,381			
	6-10 Yıl	77	2,31	0,396			
	10 Yıdan Fazla	106	2,35	0,320			

*:p<0,05; **:p<0,01

Meslekte çalışma süreleri bakımından farklılıkların incelenmesi konusunda yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda “İSG eğitimleri” alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Farklılık “İSG ölçeği” ile alt boyutları olan “iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetsel önlem ve tedbirler”, “İSG kriterlerine göre çalışma”, “İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi” ile “İSG konusunda işbirliği” boyutları arasında bulunmuştur ($p<0,05$).

İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine meslekte çalışma süreleri bakımından farklılıkları tespit etmek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda İSG ölçeğine 1 yıldan az zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=3,20$), 1-5 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,98$), 6-10 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,63$) iken 10 yıldan uzun zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,69$). Bununla birlikte 1 yıldan az süredir meslekte bulunan katılımcıların İSG ölçeğine katılma düzeyleri 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır mesleğini icra edenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Meslekte çalışma süreleri bakımından “İSG konusunda yönetsel önlem ve tedbirler” alt boyutundaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 1 yıldan az zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=3,44$), 1-5 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=3,12$), 6-10 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,63$) iken 10 yıldan uzun zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,89$)’dur. Buna göre 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası süredir meslekte

Çalışanların “İSG konusunda yönetimsel önlem ve tedbirler” boyutuna katılma düzeyleri 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte olanlara göre daha yüksektir.

“İSG Kriterlerine Göre alışma” alt boyutuna göre meslekte çalışma süreleri bakımından farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 1 yıldan az zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=3,24$), 1-5 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=3,11$), 6-10 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,78$) ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,77$)’dir. Buna göre 1 yıldan az süredir meslekte çalışanların ile 1-5 yıldır meslekte olanların “İSG Kriterlerine Göre alışma” boyutuna katılma düzeyleri 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte olanlara göre daha yüksektir.

Meslekte alışma süreleri bakımından “İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi” alt boyutundaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 1 yıldan az zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=3,44$), 1-5 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=3,23$), 6-10 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,90$) ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,89$)’dur. Buna göre 1 yıldan az süredir meslekte olanlar ile 1-5 yıldır meslekte olanların “İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi” boyutuna katılma düzeyleri 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte olanlara göre daha yüksektir.

“İSG konusunda yönetim ve çalışanları arasında işbirliği” alt boyutuna göre meslekte çalışma süreleri bakımından farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tukey testi sonuçlarına göre, 1 yıldan az zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,93$), 1-5 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,67$), 6-10 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,34$) ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,38$) olarak tespit edilmiştir. Buna göre 1 yıldan az süredir meslekte çalışanların ve 1-5 yıldır alışanların “İSG konusunda yönetim ve çalışanları arasında işbirliği” boyutuna katılma düzeyleri 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte olanlara göre daha yüksektir.

Meslekte alışma süreleri arasındaki farklılıkların incelenmesi konusunda yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda da esenlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye ve bunların alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2.42. Mevcut Kurumda Çalışma Süreleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

	Kurumda Çalışma	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Fark
İSG İşbirliği	1 Yıdan Az	24	2,77	0,848	1,704	0,166	
	1-5 Yıl	89	2,58	0,942			
	6-10 Yıl	67	2,37	0,928			
	10 Yıdan Fazla	93	2,39	0,914			
İSG Eğitim	1 Yıdan Az	24	2,82	0,847	1,045	0,373	
	1-5 Yıl	89	2,69	0,975			
	6-10 Yıl	67	2,54	0,995			
	10 Yıdan Fazla	93	2,51	0,994			
İSG Farkındalık ve Bilinç	1 Yıdan Az	24	3,32	0,718	2,283	0,079	
	1-5 Yıl	89	3,16	1,001			
	6-10 Yıl	67	2,87	0,984			
	10 Yıdan Fazla	93	2,91	1,001			
İSG Kriterlerine Göre Çalışma	1 Yıdan Az	24	3,15	0,527	3,171	0,025*	1,2-3,4
	1-5 Yıl	89	3,05	0,833			
	6-10 Yıl	67	2,75	0,848			
	10 Yıdan Fazla	93	2,79	0,843			
İSG Yönetimsel Önlem ve Tedbirler	1 Yıdan Az	24	3,25	0,968	1,752	0,157	
	1-5 Yıl	89	2,98	1,119			
	6-10 Yıl	67	2,70	1,099			
	10 Yıdan Fazla	93	2,92	1,070			
İSG	1 Yıdan Az	24	3,06	0,716	2,147	0,095	
	1-5 Yıl	89	2,89	0,886			
	6-10 Yıl	67	2,65	0,867			
	10 Yıdan Fazla	93	2,70	0,872			
İyimserlik	1 Yıdan Az	24	3,68	0,692	0,609	0,610	
	1-5 Yıl	89	3,83	0,672			
	6-10 Yıl	67	3,70	0,739			
	10 Yıdan Fazla	93	3,75	0,679			
Umut	1 Yıdan Az	24	3,14	0,635	0,272	0,845	
	1-5 Yıl	89	3,25	0,555			
	6-10 Yıl	67	3,22	0,542			
	10 Yıdan Fazla	93	3,21	0,551			
Dayanıklılık	1 Yıdan Az	24	3,77	0,703	0,668	0,573	
	1-5 Yıl	89	3,86	0,578			
	6-10 Yıl	67	3,73	0,621			
	10 Yıdan Fazla	93	3,84	0,594			
Özyeterlilik	1 Yıdan Az	24	3,56	0,672	1,039	0,376	
	1-5 Yıl	89	3,73	0,582			
	6-10 Yıl	67	3,58	0,738			
	10 Yıdan Fazla	93	3,71	0,616			
PPS	1 Yıdan Az	24	3,54	0,651	0,651	0,583	
	1-5 Yıl	89	3,67	0,550			
	6-10 Yıl	67	3,56	0,571			
	10 Yıdan Fazla	93	3,63	0,542			
F3 (Psikolojik Esenlik)	1 Yıdan Az	24	2,27	0,416	1,302	0,274	
	1-5 Yıl	89	2,33	0,439			
	6-10 Yıl	67	2,18	0,504			
	10 Yıdan Fazla	93	2,28	0,428			
F2 (Fiziksel ve	1 Yıdan Az	24	2,83	0,462	2,584	0,054	
	1-5 Yıl	89	2,85	0,500			

Sosyal Esenlik)	6-10 Yıl	67	2,62	0,565			
	10 Yıldan Fazla	93	2,75	0,556			
F1 (Spirittüel, Duygusal, Entelektüel Esenlik)	1 Yıldan Az	24	2,06	0,715	0,383	0,766	
	1-5 Yıl	89	1,97	0,705			
	6-10 Yıl	67	2,00	0,730			
	10 Yıldan Fazla	93	2,07	0,672			
Esenlik	1 Yıldan Az	24	2,39	0,383	1,563	0,199	
	1-5 Yıl	89	2,38	0,370			
	6-10 Yıl	67	2,27	0,372			
	10 Yıldan Fazla	93	2,37	0,335			

*:p<0,05; **:p<0,01

Mevcut kurumda çalışma süreleri bakımından farklılıkların incelenmesi konusunda yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda esenlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). İSG ölçeğinin “İSG kriterlerine göre çalışma alt boyutunda” ($p<0,05$) anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığı tespit etmek için yapılan tukey testinde mevcut kurumda çalışma süreleri bakımından “İSG Kriterlerine göre çalışma” alt boyutuna, 1 yıldan az zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=3,15$), 1-5 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=3,05$), 6-10 yıldır çalışanların katılma düzeyi ($x=2,75$) ve 10 yıldan uzun zamandır meslekte çalışanların katılma düzeyi ($x=2,79$)’dur. Buna göre 1 yıldan az süredir mevcut kurumda çalışanlar ile 1-5 yıldır mevcut kurumda olanların “İSG Kriterlerine göre çalışma” boyutuna katılma düzeyleri 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır mevcut kurumda olanlara göre daha yüksektir.

GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliğine etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın ilk bölümünde bu üç değişkenin kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırma kısmına yer verilmiş ve yapılan farklı analizler neticesinde ortaya çıkan bulgular değerlendirilmiştir.

Birinci bölümde yer alan iş sağlığı ve güvenliği, örgüt esenliği ve pozitif psikolojik sermaye kavramları kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır. Tez çalışmasının teorik çerçeveye ilişkin ilk kısımda yer alan konular şu şekilde özetlenebilir:

İş sağlığı ve güvenliği konusu günümüzde mal veya hizmet üreten işletmeler/kurumlar için çalışanlarına verdikleri değerlerin bir göstergesi olmuş durumdadır. Bunun temel nedeni İSG'nin çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyarak, üretimin sürekliliğini sağlamayı ve hizmetin kalitesini arttırmayı amaçlamasıdır. Bu amaç doğrultusunda örgütlerde alınacak tedbirler ve çalışanların eğitimi vazgeçilmez bir unsurdur. Çalışanların İSG konusunda bilinçlenmelerini sağlamak ve bu konudaki farkındalıklarını arttırmak iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için atılacak en önemli bir adımdır.

Rekabet koşullarının gittikçe arttığı günümüz koşullarında faaliyet gösteren örgütlerin bu zorluklar içerisinde avantaj sağlamak için kullanabilecekleri en değerleri kaynakları insandır. Örgütler açısından maksimum verim elde edebilmek için bu kaynakların doğru yönlendirilmesi, çalışma koşullarının ve ortamların bu kaynağın beklentileri doğrultusunda tasarlanması gerekmektedir. *Örgüt esenliği* kavramının bu noktada önemli olduğunu söylemek mümkündür. Sıhhat, afiyet ve hastalık karşıtı anlamlara da gelen esenlik kavramı modernleşen dünya ile birlikte bir yaşam tarzı haline gelmeye başlamıştır. Esenlik insanın kendi yaşamındaki etkinliklerini en iyi şekilde ortaya koymaya yönelik sürekli bir gelişim faaliyetidir. Yenilikçi örgüt yöneticilerinin esenlik düzeyi yüksek çalışanların daha girişken, yaratıcı, çözüm odaklı ve dışa dönük olduklarının farkında oldukları söylenebilir. Bu nedenle çalışanlarının sadece iş odaklı sorunları ile değil aynı zaman da aile ve

sosyal yaşam sorunları ile de ilgilenip esenlik düzeylerinin arttırılması için gereken önemi vermelidirler.

Pozitif psikolojik sermaye örgütler için taklit edilemez ve uzun dönemli rekabet avantajı sağlayabilecek yeni bir kavramdır. Yeni olması nedeniyle alan yazınında bu konuda yapılan çalışmalar günden güne artmaktadır. Psikolojik sermayenin ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye ile karıştırılması gereken daha çok bu sermaye türlerini tamamlayıcı etkisi olan bir kavram olduğu söylenebilir. Bu yönüyle pozitif psikolojik sermaye insanın neye sahip olduğuna odaklanan ekonomik sermaye, kimi tanıdığına odaklanan sosyal sermaye ve ne bildiğine odaklanan beşeri sermayeden farklı olarak bireylerin kim oldukları ile ilgilenir. Temel olarak pozitif psikolojik sermaye örgütlerin insan kaynağı olan çalışanlarının potansiyelinden maksimum düzeyde faydalanabilmek için psikolojik yeteneklerini arttırmayı amaçlayan yeni bir alandır. Bu yetenekler özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık şeklinde sıralanabilir.

Araştırma kısmında ortaya çıkan bulgular şu şekildedir:

Araştırmaya katılanların yarısından fazlasının erkek olduğu %61,2 ve büyük bir çoğunluğunun evli olduğu %67 görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun 26-35 yaş aralığında %41,8 olduğu söylenebilir. Eğitim seviyelerine bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğu en az ön lisans %75,3 eğitimi almış durumdadır. Meslekte ve mevcut kurumda çalışma sürelerine bakıldığında 10 yıldan uzun süredir aynı meslekte çalışanların %38,8 ve mevcut kurumda çalışma sürelerinin 10 yıldan uzun olanların %34,1 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında kurumda çalışanların belli bir eğitim seviyesine sahip ve meslekte tecrübeli bir çoğunluktan oluştuğu sonucuna ulaşılabilir.

Yapılan araştırmada ölçeklere ait alt boyutların tanımlayıcı bulguları incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinin alt boyutlarından “İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi” boyutunun 3,02 ortalama ile en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçta araştırmanın üniversite çalışanları üzerinde yapılmış olmasının etkisinin olduğu söylenebilir. Nihayetinde araştırma yapılan bireyler belli bir eğitim almış ve bulundukları göreve atanmışlardır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusu, önemi gün geçtikçe artan ve tüm kurum ve kuruluşlarda dikkate

alınmaya başlanan bir konu olmasının etkisi olduğu söylenebilir. İSG alt boyutlarının en düşük ortalamaya sahip olan boyut ise 2,48 ortalama ile *İSG konusunda yönetim ve çalışanların iş birliği* boyutudur. Araştırma yapılan kurumda İSG konusunda işveren-iş gören iletişiminin yetersiz olduğu şeklinde yorumlanabilir. Buradan hareketle İSG konusunda kurum içinde tüm bireylerin fikirlerinin alınmasının önemli olduğu bu sayede İSG konusunda belli bir bilincin oluşturulması gerektiği söylenebilir.

Esenlik ölçeğinin alt boyutları arasında önemli bir fark olmadığı göze çarpmaktadır. Boyutlar arasında “*Fiziksel esenlik ile Sosyal esenlik*” boyutlarının oluşturduğu F2 boyutu 2,76 ortalama ile en yüksek düzeyde algılandığı görülmektedir. Bu sonuç araştırmaya katılan bireylerin sağlıklı bir beden ve ruh sağlığına sahip oldukları, düzenli ve dengeli beslenme alışkanlıklarının olduğu, spor yaptıkları ve kötü alışkanlıklarının olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte kurum içinde örgütsel iletişimin iyi olduğu, iş görenlerin örgütsel destek ihtiyaçlarının karşılandığı da söylenebilir. “*Spiritüel, Duygusal ve Entelektüel esenlik*” boyutlarının oluşturduğu F1 boyutu 2,02 ortalama ile esenlik ölçeği alt boyutları arasında en düşük algılanma ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. İşgörenlerin kişisel gelişimleri konusunda daha destekleyici bir yönetim tarzının belirlenmesi bu algıların yükseltilmesi konusunda önemli olacağı söylenebilir.

Ölçekler arasında alt boyutların tanımlayıcı bulguları arasında en yüksek ortalamaya sahip ölçeğin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları olduğu görülmektedir. Alt boyutların tamamı 3,22 ile 3,81 ortalama arasında yüksek değerlere sahiptir. Bu sonuç iş görenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Kurumda örgütsel adaletin olduğu, iş görenlerin olumsuz durumlarda bile iyimser, umutlu, zorluklar karşısında dayanıklı ve özyeterlikleri sayesinde kendine güven duyan ve verilen görevleri başarı ile sonuçlandıracakları konusunda kendilerine inançları olan bireyler olduğu söylenebilir. Ölçek boyutları arasında yapılan tanımlayıcı bulgularda dayanıklılık boyutunun (3,81) en yüksek değer sahip olmasının katılımcıların zorluklar karşısında dirençli oldukları iş yaşamında karşılaşacakları engelleri aşma ve hayatlarına devam edebilme becerisine sahip oldukları söylenebilir.

Araştırma kısmında iş sağlığı ve güvenliğinin ile örgüt esenliğine etkisi ve pozitif psikolojinin aracılık rolünü belirlemek için geliştirilen hipotezler ve yapılan analiz sonuçları şu şekildedir:

H₁: İş sağlığı ve güvenliği uygulamaların örgüt esenliği üzerinde anlamlı etkisi vardır.

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 artıkça 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 ve çalışmalarına yardımcı olacağı söylenebilir. Bu bulgular sağlığı ve güvenliği uygulamaları örgüt esenliğini olumlu ve anlamlı bir düzeyde etkilediğini göstermektedir. Ortaya çıkan bu bulgudan hareketle H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H₂: İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Analizler sonucunda ortaya çıkan diğer bir sonuç iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmasıdır. 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. Bu sonuçla H₂ hipotezinin doğrulandığı söylenebilir.

H₃: Pozitif psikolojik sermayenin örgüt esenliği üzerinde anlamlı etkisi vardır.

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 artırmaktadır. 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. Dolayısıyla H₃ hipotezi doğrulanmıştır.

H₄: İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgüt esenliğine etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü etkisi vardır.

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 güvenli ile örgüt esenliği ilişkisinin ortadan kalktığı tespit edilmiştir. Bu durum pozitif psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu sonucunu doğurmuştur. Baron ve Kenny (1986)'in yapısal eşitlik modellemesindeki yöntemle göre elde edilen bu sonuç ile H₄ hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında;

- a. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgüt esenliği arasında pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,229; p=0,000$). Örgüt esenliğini arttırmak için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları arttırmak gerekmektedir. Diğer bir söylemle örgüt esenliğinin artırılması için yapılacak çalışmalar içerisinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bulunması gerektiği söylenebilir.
- b. Örgüt esenliği ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü orta seviyeli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,484; p=0,000$). Pozitif

psikolojik sermaye işgörenlerin verimlilikleri üzerinde en önemli kaynaklardan biridir. Çalışanların Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça kurumda çalışan bireylerin mutluluk düzeylerinin ve esenlik algılarının arttığı belirtilebilir.

- c. Pozitif yönlü düşük seviyeli ilişki olduğu tespit edilen diğer iki değişken iş sağlığı güvenliği ile pozitif psikolojik sermayedir ($r=0,164$; $p=0,006$). İş sağlığı ve güvenliği ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki bu ilişki işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını algılamaları ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin artacağı şeklinde yorumlanabilir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği eğitim uygulamaları ile pozitif psikolojik sermayenin hiç bir boyutu arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu araştırma için iş sağlığı güvenliği eğitim uygulamalarının pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarını etkilemediği söylenebilir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin yaş grupları, eğitim durumları, meslekte ve mevcut kurumda çalışma sürelerini karşılaştırmak yapılan t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına bakıldığında;

- a. “Cinsiyetler” açısından iş sağlığı ve güvenliği, esenlik algısı ve pozitif psikolojik sermaye ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bulgudan hareketle cinsiyet faktörünün iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını etkilemediği, esenlik konusunda herhangi bir farklılığa neden olmadığı ve pozitif psikolojik sermayeyi etkilemediği söylenebilir.
- b. Uygulanan t testinde “*medeni durum*”a göre esenlik algısı ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p=0,048$). Evlilerin iş sağlığı ve güvenliği puan ortalaması 2,71 iken bekarların ortalaması 2,93’tür. Evlilerin daha fazla sorumluluk (eş, çocuk) sahibi olmaları kurumdan sağlık ve güvenlik konusuna daha fazla önem vermesini beklemeleri dolayısıyla böyle bir bulgu ortaya çıkmış olabilir.
- c. Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda “*yaş grupları*” arasında pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık

görülmemiştir. İSG'nin "*İSG kriterlerine göre çalışma*" ve "*İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi*" dışında kalan bütün boyutlarda 20-25 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,01$). 20-25 yaş grubundakilerin bu boyutlara katılma düzeyleri diğer yaş grubundakilere göre daha yüksektir. Bu farklılığın çok genç yaşta olan kurum çalışanlarının başka kurumlarda/işletmelerde çalışmamış olma ihtimalleri nedeniyle şu an çalıştıkları kurumu ve başka kurumları kıyaslayamama dolayısıyla ortaya çıktığı söylenebilir.

Bununla birlikte *yaş grupları* arasında esenlik algısı alt düzeylerinden F1 (spiritüel, duygusal ve entelektüel) boyutlarına katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 20-25 yaş ile 46 yaş ve üzerinde olan iş görenlerin 26-35 yaş ve 36-45 yaş arasında olanlara göre F1 boyutuna katılma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal esenlik "*kişinin hislerinin tanıma kabiliyet ve sınırlılıklarını kabullenmesi*" durumu iken entelektüel esenlik "*öğrenmeye karşı güçlü istek duyma*" olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda genç yaşta olanların meslek hayatlarının başında olması ve yeni şeyler öğrenme hevesi ile emekliliğe yakın olanların kurumu özümsemesi, benimsemesi hem duygusal hem de entelektüel esenlik düzeylerinin yüksek çıkmasını açıklayabilir niteliktedir.

- d. "*Eğitim durumları*" arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda İSG alt boyutlarından "*İSG eğitimleri*" ve "*İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeyi*" boyutları arasında eğitim durumuna göre anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Lise mezunlarının, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre katılma oranlarının anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın lise mezunlarının iş bulma kaygısı taşımalarından ve ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi almış bireylerin İSG konusunda beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.
- e. *Meslekte çalışma süreleri* bakımından farklılıkların incelenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda esenlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). İş sağlığı ve güvenliğinin "*İSG eğitimleri*" dışında kalan bütün boyutlarda meslekte 1 yıldan az süredir çalışanların bu boyutlara

katılma düzeyleri 1-5, 6-10, ve 10 yıldan fazla meslekte olanlara oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. İşe yeni başlamanın hevesi, kuruma alışma çabaları, başka çalışma alanları ile kıyaslamama yapamamalarından dolayı böyle bir sonucun çıktığı söylenebilir.

- f. *Mevcut kurumda çalışma süreleri* açısından farklılık incelenmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda esenlik algısı ile pozitif psikolojik sermaye boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. İş sağlığı ve güvenliği alt boyutlarında İSG “*kriterlerine göre çalışma*” boyutunda 1 yıldan az ve 1-5 yıldır kurumda çalışanların katılma düzeyleri ile 6-10 yıl ve 10 yıldan uzun zamandır kurumda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farkın nedenleri arasında kurumda iş yeni başlayanların eğitim ve kurallara riayet etme eğilimleri meslekte eski olanlara oranla daha yüksek olması ve hata yapma endişesinin daha yoğun yaşamalarından kaynaklandığı söylenebilir.
- g. *Demografik değişkenler* farklılıkların incelenmesi için yapılan analizler sonucunda cinsiyetin iş sağlığı ve güvenliği, esenlik algısı ve pozitif psikolojik sermaye üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Buna göre cinsiyet değişkeninin işgörenlerin bu algıları üzerinde bir etkisi olmadığı söylenebilir. Medeni duruma göre bekarların evlilere göre iş sağlığı ve güvenliğine daha çok katılmaları evlilerin sorumluluklarından dolayı bu konudaki hassasiyetlerinden kaynaklandığı söylenebilir. Yaş göre, meslekte ve mevcut kurumda çalışma sürelerine göre farklılıklara dair yapılan analizler sonucunda daha genç olanların ve meslekte yeni olanların iş sağlığı ve güvenliğine katılma oranları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda yaşı genç olanlar ile meslekte ve mevcut kurumda yeni olanların, kurumu tam olarak tanımama ve kıyaslama yapma imkanları olmaması nedeniyle böyle bir farkın ortaya çıktığı söylenebilir.

İnsanlık tarihine bakıldığında çok eski çağlardan beri iş ve iş yeri kavramlarının var olduğu söylenebilir. Ne kadar sanayinin gelişimi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin önemi artmış olduğu söylene de işin olduğu her dönem de risklerden de söz etmek mümkündür. Maslow (1943)’un insan psikolojine dair geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisinde ikinci basamak olan güvenlik ihtiyacının çalışanların iş yeri

ortamlarında da güvende hissetmelerinin bir ihtiyaç olarak hissedileceği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çalışanların güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesi onların tehlike kaygısından uzaklaştırarak daha huzurlu çalışacaklarını, esenlik algılarını yükselterek daha sağlıklı bir örgüt yapısının oluşturulabileceğini, psikolojik sermaye algılarını yükselterek özgüvenlerinin daha yüksek olacağını ve örgüte bağlılıklarının artacağını göstermiştir

Sonuçlar ve araştırmanın yapıldığı kurum özellikleri dikkate alınarak kurum yöneticilerine aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Kaynakların kıt olduğu günümüzde, işletmelerde özellikle insan kaynakları ile ilgili olan bu çalışma insan kaynaklarının verimliliğini etkileyen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını inceleyerek örgüt esenliği ile ilişkisi ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin etkisi üzerinde durmuştur. Çalışma ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları iş görenlerin örgüt için değerli ve önemli oldukları algısını oluşturmakta ve bu durum iş görenlerin, iş performansı değerlerinin ve buna bağlı üretim miktar ve verimliliklerinin yükselmesine yardımcı olmaktadır. Çalıştığı örgüt tarafından kendisine değer verildiğini hisseden çalışan buna karşılık vermekte ve olumlu davranışlar sergilemektedir.
- İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda çalışan ve yöneticiler arasında sağlanacak iş birliği, örgütlerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına gösterdikleri özenin bir göstergesi olacak ve çalışanların güvenli bir ortamda çalışmanın verdiği psikolojik rahatlık ile mutluluk düzeyleri artacaktır.
- Örgütler için iş görenlerin esenlik algısının yüksekliği çalışma ortamının da esenliğinin artması anlamına gelmektedir. Örgüt esenliğinin artırılması konusunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkisi olduğu bu çalışmada açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu bağlantı göz önünde bulundurularak örgütler iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını arttırmalı ve iş görenleri bu konuda düzenli olarak eğitmelidir.

- Kurum içinde tüm çalışanların bildiği bir acil durum eylem planının hazırlanıp tüm çalışanlarla paylaşılması, olası bir acil durumda çalışanların kendilerini daha güvende hissetmeleri açısından önemlidir. Bu güven duygusu çalışanları örgütün esenlik düzeyinde etkili olduğu söylenebilir.
- İşgörenlerin esenlik algılarının artması örgütsel esenlik düzeyini de arttırmaktadır. Bu bağlamda iş görenlerin esenlik düzeylerini arttırmaya yönelik çeşitli aktivitelere zaman ayrılmalı, onların değerli oldukları hissettirilmelidir. Kişisel gelişimlerine yardımcı olunmalı ve iş görenlere karşı adil bir tutum sergilenmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği konusu kamu veya özel kurum olmaksızın örgüt yapılarının mevcut olduğu her yerde dikkate alınması gereken bir konudur. İnsan sağlığına, üretim veya hizmetin sürekliliğine ve ekonomik anlamda yol açabileceği zararlar göz önünde bulundurularak gerekli çalışmaların yapılması önemli olacaktır. Bu bağlamda işverenler ile kurumların üst yöneticilerinin Ulusal ve Uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan yasal düzenlemelere uymaları gerekmektedir. Bu uyum sağlandığı ölçüde örgüt içinde güvenli çalışma ortamının olduğu hissiyatı iş görenlerin esenlik düzeylerini etkileyecek daha verimli çalışmalarına yardımcı olacaktır.
- Psikolojik sermaye iş görenlerin sahip olduğu ve örgütler açısından en önemli rekabet unsuru olduğu söylenebilir. Bu bağlamda iş görenlerin psikolojik sermaye algılarının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır.
- İşgörenlerin özyeterliklerinin artırılması mevcut pozisyonda gerekli bilgi ve becerilerinin arttırılmasına bağlıdır. Bu nedenle çalıştıkları pozisyona yönelik bilgi ve becerilerini artıracak çeşitli eğitim programları hazırlanıp sunulmalıdır.

Gelecekte benzer çalışmalar yapmayı düşünen araştırmacılara aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin örgüt esenliği ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü etkisinin belirlenmesi için çalışma yapılmış

ve kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Araştırmanın tek bir kamu kurumundan elde edilen verilerle yapılmış olması nedeniyle örnekleminin sınırlı olmasına neden olmuştur. Daha geniş örneklem gruplarına, farklı bölgelerde ve farklı sektör gruplarına uygulanması ortaya çıkaracağı sonuçlar itibarıyla önemli kazanımlara yardımcı olabilir.

- Çalışmada kullanılan ölçekler belirlenirken pozitif psikolojik sermaye ölçeği olarak Luthans, Youssef ve Avolio tarafından geliştirilen 4 boyut ve 24 maddeden oluşan PSYCAP (Psychological Capital) ölçeği kullanılmıştır. Yapılacak başka çalışmalarda Çetin ve Basım (2012)'ın geliştirdiği Güven ve Dışadönüklük boyutlarının da dahil olduğu 6 boyut ve 26 maddeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak, elde edilen sonuçlar literatüre kazandırılabilir.
- 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.

KAYNAKLAR

- Abramson, L. Y., & Seligman, M. E. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- 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.
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Akdoğan, A., & Aydemir, C. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*(17. UIK Özel Sayısı), 307-318.
- Akdoğan, A., & 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.
- Aktepe, Ş. Ö. (2013). The Intervening Role of Organizational Identification Between Work-related Well-being and Turnover Intention and Supportive HR Practices and Perceived External Prestige. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. İstanbul.
- Amponsah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7, 225-230.
- Anık, S. (2018). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Siirt Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*.

- Arai, K. (1997). Cooperation, Job Security and Wages in a Dual Labor Market Equilibrium. *Journal of Socio- Economics*, 26(1), 39-57.
- Arslan, S. (2018). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile İş-Aile Zenginleşmesine Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Kocaeli.
- Aybas, M. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü Konuya İlişkin Bir Araştırma . *İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi*.
- Aydemir, C. (2017). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Erciyes Üniversitesi Doktora Tezi*.
- Babadağ, M. (2017). Liderlik Tarzları İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin ve Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. Erzurum.
- Babadağ, M., & İşcan, F. (2017). Dönüştürücü Liderlik İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 400-428.
- Bal, E. A. (2008). Self Efficacy, Contextual Factors And Well-being: The Impact of Work Engagement. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 56-91.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*(4), 71-81.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical

Considerations. *Journal of Peersonality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Baybora, D. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Bayram, N. (2016). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Bıyıkçı, E. T. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı. Yüksek Lisans Tezi*. Uludağ Üniversitesi.

Büyüköztürk, Ş., Şekercioğlu, G., & Çokluk, Ö. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli SPSS ve LISREL Uygulamaları*. İstanbul: Pegem Akademi Yayınları.

Camkurt, M. Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 80-106.

Carr, A. (2016). *Pozitif Psikoloji*. İstanbul: Kaktüs Yayıncılık.

Centel, T. (1982). *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*. İstanbul: İ.Ü. Fakülteler Matbaası.

Coggins, E. D. (2012). The Realtionship 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*.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. ABD: SAGE.

Çakıcı, Z. (2010). *Esenlik ve Akademik Tükenmişlik İlişkisi:İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

- Çakır, Ö. (2017). İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*(1), 117-140.
- Çavuş, F. M., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Çetin, F., & Basım, N. H. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye, Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünya'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, O. (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 101-121.
- Dedeoğlu, M. G. (2015, Aralık). Esenlik ve Mekan İlişkisi: İstanbul Teknik Üniversitesi Ayazağa Kampüsü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Değirmencioğlu, M. a., & Centel, T. (2002). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- 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.
- Dost, M. T. (2005). Ruh Sağlığı ve Öznel İyi Oluş. *Eurasian Journal of Educational Research*(20), 223-231.

- Drost, E. A. (2011, Ocak). Validity and Reliability in Social Science Research. *International Perspectives on Higher Education Research*, 38(1), 106-114.
- Dursun, Y., & Kocagöz, E. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(35), 1-17.
- Dutton, J. E., Frost, P. J., Worline, M. C., Lilius, J. M., & Kanov, J. M. (2004). Travma Anlarında Liderlik. *Harvard Business Review*.
- 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.
- Erdinç, O., & Vayvay, Ö. (2008). Quality Improvement Through Ergonomics Methodology: Conceptual Framework and An Application. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 3(3), 311-324.
- Erkmen, B. (2013). İşkoliklik ile Esenlik Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(42), 302-318.
- Erol, C. (2018). Uluslararası Bir Şirkette Kuşaklara Ait Çalışanların Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.

- Eurofound. (tarih yok). *İşyerinde sağlık ve esenlik: Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'ne dayalı rapor*. Ağustos 18, 2018 tarihinde Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/021/tr/3/EF13021TR.pdf adresinden alındı
- Eyrenci, Ö., Sağlam, F., Taşkent, S., & Ulucan, D. (1987). *Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları*. İstanbul: Hukuk Yayınları.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gezairy, H. A. (2001). *Occupational Health A Manual for Primary Health Care Workers*. Cairo: WHO-EM.
- Goodwin, N. R. (2003). Five Kinds of Capital: Useful Concepts For Sustainable Development. *Working Paper*. Medford/ MA: Tufts University Global Development and environment Institute.
- Guangyi, L., & Shanshan, Y. (2016). Psychological Capital: Origin, Connotation and the Related Factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71-77.
- Gündüz, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 3(2), 124-131.
- Harari, M. J. (2002). A Psychometric Investigation of A Model-Based Measure of Perceived Wellness. *Yanyınlanmamış Doktora Tezi*. Akron Üniversitesi.
- Hattie, J. A., Myers, J. E., & Sweeney, T. J. (2004). A Factor Structor of Wellness: Theory, Assessment, Analysis, and Practise. *Journal of Counseling & Development*, 82(3), 354-364.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.

- 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.
- İnce, F. (2012). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma. *Nevşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir.
- İnciroğlu, L. (2015). *Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- İşler, M. C. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi. *İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Kara, M. (2013). Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Ereğli Kömür Havzası (1829-1920). *International Journal of History*, 5(1), 223-250.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(18), 181-202.
- Kararımak, Ö. (2003). Tinsel Anlayışın Psikolojik Danışmadaki Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III(22).
- Karamık, S., & Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(4), 575-584.
- Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaygın, E. (2011). Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı - Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Erzurum.

- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye; Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kennon, S., & King, L. A. (2001). Why Positive Psychology is Necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Kersting, K. (2003). *Turning Happiness Into Economic Power*. Ağustos 23, 2018 tarihinde American Psychological Association: <https://www.apa.org/monitor/dec03/power.aspx> adresinden alındı
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 125-153.
- 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.
- Koç, T. S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Ugulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Antalya.
- Koenig, H. G. (2004). Spirituality, Wellness, and Quality of Life,. *Sexuality, Reproduction and Menopause*, 2(2), 76-82.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 3(19), 271-281.
- Kovancı, Ü. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Verimlilik Üzerine Etkisi . *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. İzmir.
- Kökten, M., & Avcı, O. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış. *Tekstil Mühendisleri Odası Dergisi*, 21(93), 33-47.

- Kutanis, R. Ö., & Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Kutanis, R. Ö., & Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji ile Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Kuzgun, Y. (1985). Psikolojide İnsancıl Yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(18), 1-8.
- Küçükyazıcı, B. (2009). Relationship Among Perceived Sufficiency of Organizational Communication, Interdepartmental Relationship Climate, Career Opportunities and Well-being at Work. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Marmara.
- Larson, M. D. (2004). Positive Psychological Capital: A Comparison With Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention. *Yayınlanmamış Doktora tezi*. Nebraska: The Graduate College at the University of Nebraska.
- Limon, A. (2012). Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 0(1), 209-242.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 695-706.

- Luthans, F., & Avolio, B. (2009). The "Point" of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*(30), 291-307.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- 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.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Maslow, A. H. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Mbayea, S., & Kouabena, D. R. (2013). How Perceptions of Experience-Based Analysis Influence Explanations of Work Accidents. *Journal of Safety Research*(47), 75-83.
- Memnun, S. (2006). Algılanan Esenlik Ölçeğinin (Perceived Wellness Scale) Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algıları. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Montero, M. J., Araque, R. A., & Rey, J. M. (2009). Occupational Health and Safety in The Framework of Corporate Social Responsibility. *Safety Science*, 47, 1440-1445.
- Mucuk, İ. (2012). *Temel İşletme Bilgileri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Murat, S. (2000). *Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

- Ocak, M., & Güler, M. (2016). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *4. Örgütsel Davranış Kongresi* (s. 215-220). Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.
- OECD. (2001). The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital. *Educatioan and Skills*.
- Özkan, S. (2017). Özgün (Authentic) Liderliğin Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşyerindeki Esenlik, Kolektif Yeterlik ve Kurumsal İtibarDeğişkenlerinin Rolü. *Doktora Tezi*. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi.
- Peterson, C. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist Association*, 55(1), 44-55.
- Peterson, C., Seligman, M. E., & Vaillant, G. E. (1988). Pessimistic Explanatory Style is a Risk Factor for Physical Illness: A Thirty-Five-Year Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 23-27.
- Pilbeam, J. (2008). *Life Orientation*. Güney Afrika: Pearson Education.
- Planas, E., Arnaldos, J., Darbra, R., Muñoz, M., Pastor, E., & Vilchez, J. (2014). Historical evolution of process safety and major-accident hazards prevention in Spain. Contribution of the pioneer Joaquim Casal. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 28, 109-117.
- 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.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seçgin, S. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Eskişehir Havacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, M. E. (2007). *Öğrenilmiş İyimserlik*. Ankara: HYB Yayınları.
- Seligman, M. E., & Maier, S. F. (1967). Failure to Escape Traumatic Shock. *Journal of Experimental Psychology*, 74(1), 1-9.
- 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.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006), *T.C. Resmi Gazete*, 26200, 16 Haziran 2006.
- Şener, V. (2009). Occupational Safety & Health Implications on Work Efficiency: A Case Study on "Gemi İnşaa San. A.Ş.". *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Şeşen, H., & 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. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. Konya.
- 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](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=verilist&kelime=esenlik&ayn=tam) adresinden alındı
- Toruntay, H. (2015, Ocak). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Kuşaklar Arasında İşe İlişkin Güven Algısı Arasındaki İlişki. *Doktora Tez Önerisi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Tozkoparan, G., & 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.
- Tösten, R., & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği; Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tülü, M. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde, İş sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri. *İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), *T.C. Resmi Gazete*, 17863, 18 Ekim 1982

- Uygungil, S. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Adana İlinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. Erzurum.
- Yazıcı, B. K. (2009). Relationship Among Perceived Sufficiency of Organizational Communicatioun, Interdepartmental Relationship Climate, Carreer Opportunitie and Well-Being at Work. *Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Yeowa, P. H., & Sen, R. N. (2003). Quality, Productivity, Occupational Health and Safety and Cost Effectiveness of Ergonomic Improvements in The Test Workstations of an Electronic Factory. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 32, 147-163.
- Yılmaz, F. (2009). Ülkemizde Kobi'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir Uygulama. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (s. 449-481).
- Yurtseven, R., Erkul, H., & Morkoç, D. K. (2013). *Örneklerle Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve TEknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

EKLER

ARAŞTIRMA ANKET FORMU

Bu soru formu, Kafkas Üniversitesi İdari personelleri ile İşçilerinin "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile Örgüt Esenliği İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü"nü belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, Yüksek Lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Formda yer alan ifadelere vereceğiniz cevaplarla çeşitli konulara ilişkin görüşlerinizi aktararak bu konuların incelenmesine katkıda bulunmuş olacaksınız. Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesi ve cevaplanmamış madde bırakılmamasıdır. Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi önemli olmadığından, anket formlarına lütfen isim ve soyadı yazmayınız. Cevaplamış olduğunuz anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Katılımınız, ilgi ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ediyoruz.

Özkan ATEŞ
İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Erdoğan KAYGIN
Kafkas Üniversitesi
İ.İ.B.F. İşletme Bölümü

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. **Cinsiyetiniz :** Kadın () Erkek ()
2. **Yaşınız :** 20-25 yaş arası () 26- 35 yaş arası () 36-45 yaş arası () 46 yaş ve üzeri ()
3. **Medeni Durumunuz :** Bekar () Evli ()
4. **Öğrenim Durumunuz :** Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()
5. **Çalışma Süreniz :** 1 Yıdan Az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 10 Yıdan Fazla ()
6. **Bu Kurumunuzda Çalışma Süreniz:** 1 Yıdan Az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 10 Yıdan Fazla ()

Lütfen verilen ifadeleri aşağıdaki puanlamaya göre değerlendiriniz:	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kesinlikle Katılmıyorum					
2. Katılmıyorum					
3. Kararsızım					
4. Katılıyorum					
5. Kesinlikle Katılıyorum					
1.Kurumumuzda çalışanlara sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli koruyucu ekipmanlar sağlanır	1	2	3	4	5
2.Kurumumuzda sağlık ve güvenlik ile ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenir	1	2	3	4	5
3.Kurumumuzda sağlık ve güvenlik ile ilgili gerekli tedbirler alınır	1	2	3	4	5
4.Kurumumuzda sağlık ve güvenlik için gerekli ekipmanlar bulunur	1	2	3	4	5
5.Kurumumuzda çalışanlara herhangi bir iş verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygun olup olmadıkları dikkate alınır	1	2	3	4	5

6.Kurumumuzda aralıklarla risk değerlendirmesi yapılır	1	2	3	4	5
7.Kurumumuzda sağlık ve güvenliği tehdit edebilecek faktörlere (kaygan zemin) yönelik uyarı levhaları bulunur.	1	2	3	4	5
8.Kurumumuz olası bir acil duruma karşı (yangın gibi) tüm çalışanların bildiği bir eylem planı vardır.	1	2	3	4	5
9.Çalışma arkadaşlarım iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden öğrendikleri bilgileri iş yaparken uygular	1	2	3	4	5
10.Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, kendi sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmez	1	2	3	4	5
11.Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, diğer personellerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmez	1	2	3	4	5
12.Çalışma arkadaşlarım kurumdaki makine, araç ve gereçleri kurallara uygun bir şekilde kullanır	1	2	3	4	5
13.Çalışma arkadaşlarım işlerini yaparken, sağlık ve güvenliklerini riske atar	1	2	3	4	5
14.Çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen koruyucu ekipmanları doğru bir şekilde kullanır	1	2	3	4	5
15.Çalışma arkadaşlarım meslek hastalıkları ve nedenleri hakkında bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
16.Çalışma arkadaşlarım, iş hayatları ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
17.Çalışma arkadaşlarım, meslek hastalıklarından korunma yolları hakkında bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
18.Çalışma arkadaşlarım, kurumumuzdaki sağlık ve güvenlik risklerinden korunma konusunda bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
19.Çalışma arkadaşlarım, patlama ve yangın tehlikelerinden korunma konusunda bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
20.Çalışma arkadaşlarım, koruyucu ekipmanların nasıl kullanılacağı konusunda bilgi sahibidir	1	2	3	4	5
21.İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, belirli bir plan ve program dahilinde çalışanlara duyurulur	1	2	3	4	5
22.İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, anlaşılır bir dille sunulur	1	2	3	4	5
23.Kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenir	1	2	3	4	5
24.İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler, uygulamalı olarak gösterilir	1	2	3	4	5
25.Kurumumuza yeni bir araç ve ekipman alınırsa, doğru bir şekilde nasıl kullanılacağı hakkında eğitim verilir	1	2	3	4	5
26.Kurumumuzda çalışanların Sağlık ve güvenlik ile ilgili endişeleri dikkate alınır.	1	2	3	4	5
27.Çalışanlar sağlık ve güvenlik ile ilgili endişelerini rahatlıkla ifade edebilir	1	2	3	4	5
28.Kurumumuzda iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlar yönetim ve çalışanlar arasında iş birliği vardır.	1	2	3	4	5
29.Risk değerlendirmesi ile elde edilen bilgiler çalışanlar ile paylaşılır.	1	2	3	4	5
30.Her zaman geleceğim hakkında iyimserimdir	1	2	3	4	5
31.Kendimi, tanıdığım insanların çoğundan daha yeterli hissettiğim	1	2	3	4	5

zamanlar olmuştur					
32. Aile bireylerim bana destek olurlar	1	2	3	4	5
33.Fiziksel Sağlığımın beni geçmişte sınırladığı olmuştur	1	2	3	4	5
34.Hayatımın gerçek bir amacı olduğuna inanmıyorum	1	2	3	4	5
35.Daima beni düşünmeye ve mantık yürütmeye zorlayacak aktiviteler ararım	1	2	3	4	5
36.Başıma gelen iyi şeylere nadiren güvenirim	1	2	3	4	5
37.Genellikle yeteneklerime güvenirim	1	2	3	4	5
38.Bazen, ihtiyacım olduğunda ailemin gerçekten yanımda olup olmayacağını merak ederim	1	2	3	4	5
39.Vücudum fiziksel hastalıklara çok iyi direnç gösterir	1	2	3	4	5
40.Hayat benim için fazla gelecek vaat etmiyor	1	2	3	4	5
41.Konsantre olmamı gerektiren aktivitelerden kaçınırım	1	2	3	4	5
42.Olaylara her zaman iyi yanından bakarım	1	2	3	4	5
43. Bazen değersiz bir birey olduğumu düşünürüm	1	2	3	4	5
44. Arkadaşlarım bana her zaman güvenebileceklerini bilirler ve tavsiyelerimi isterler	1	2	3	4	5
45. Fiziksel sağlığım mükemmeldir	1	2	3	4	5
46.Bazen hayatın anlamını çözmiyorum	1	2	3	4	5
47.Genel olarak, gündelik hayatımda yaşadığım entelektüel etkinlik miktarından memnunum	1	2	3	4	5
48.Geçmişte her zaman yüksek beklentilere sahiptim	1	2	3	4	5
49. Gelecekte, işleri başarıyla gerçekleştirebileceğimden emin değilim	1	2	3	4	5
50. Geçmişte ailem beni desteklemek için yanımda olmuştur	1	2	3	4	5
51. Tanıdıklarımla kıyasladığımda fiziksel sağlık geçmişim mükemmeldir	1	2	3	4	5
52. Geleceğimle ilgili bir misyonum olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
53. Her gün bana yetecek kadar olan bilgiyle haşır neşir olurum	1	2	3	4	5
54. Geçmişte işlerin istediğim gibi gitmesini pek beklemezdim	1	2	3	4	5
55. Kendimle her zaman barışık olacağım	1	2	3	4	5
56. Geçmişte her zaman neşemi ve hüznümü paylaşabileceğim arkadaşlarım olmadı	1	2	3	4	5
57. Daima fiziksel olarak sağlıklı olacağımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
58. Geçmişte hayatımın anlamsız olduğunu düşündüğüm olmuştur	1	2	3	4	5
59. Geçmişte genellikle entelektüel mücadeleleri kendimi iyi hissetmem için önemli bulmuştumdur	1	2	3	4	5
60.Gelecekte olaylar istediğim gibi yürümeyecek	1	2	3	4	5
61. Geçmişte yabancılar arasında kendimden emindim	1	2	3	4	5
62. Yardıma ihtiyacım olduğunda arkadaşlarım yanımda olacaklardır	1	2	3	4	5
63. Fiziksel sağlığımın kötüleşeceğini düşünüyorum	1	2	3	4	5

64. Hayatımın her zaman bir amacı vardı	1	2	3	4	5
65. Hayatım çoğunlukla pozitif zihinsel uyarımlardan yoksundur	1	2	3	4	5
66.Uzun süreli bir sorunu, bir çözüm bulmak için analiz etmede kendime güvenirim	1	2	3	4	5
67.Yönetimle yapılan toplantılarda kendi çalışma alanımı temsil ederken kendime güvenirim	1	2	3	4	5
68.Organizasyonun stratejisi hakkındaki tartışmalara katkıda bulunmak konusunda kendime güvenirim	1	2	3	4	5
69.Çalışma alanımla ilgili hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim	1	2	3	4	5
70.Sorunları tartışmak için kurum dışındaki kişilerle iletişime geçme konusunda kendime güvenirim	1	2	3	4	5
71.Bir grup iş arkadaşşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim	1	2	3	4	5
72.İşimde kendimi bir çıkmazda bulursam kurtulmak için çok çeşitli yollar düşünebilirim	1	2	3	4	5
73.Şu günlerde iş hedeflerimi enerjik bir şekilde yerine getiriyorum	1	2	3	4	5
74.Herhangi bir sorunu çözecek birçok yol vardır	1	2	3	4	5
75.Şu anda çalışma hayatımda kendimi oldukça başarılı görüyorum	1	2	3	4	5
76.İş hedeflerime ulaşmak için çeşitli yollar düşünebilirim	1	2	3	4	5
77.Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerimi gerçekleştiriyorum	1	2	3	4	5
78.İşte bir engelle karşılaştığımda bunu aşıp yoluma devam ederim	1	2	3	4	5
79.Genellikle işteki zorlukları bir şekilde yönetebilirim	1	2	3	4	5
80.Eğer mecbur kalırsam işte kendi başımın çaresine bakabilirim	1	2	3	4	5
81.İşte stresli durumlarla karşılaştığımda genellikle faaliyetlerimin bundan etkilenmesine izin vermem	1	2	3	4	5
82.Yaşadığım tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum	1	2	3	4	5
83.İşimde aynı anda karşıma çıkan bir çoksorunla başa çıkabileceğimi hissediyorum	1	2	3	4	5
84.İşimde belirsizlikler olduğu zaman genellikle olabilecekler arasından en iyisini beklerim	1	2	3	4	5
85.İşimle ilgili bir şeyler yanlış giderse, bunun düzeleceğine inanırım	1	2	3	4	5
86.İşimle ilgili konulardaher zaman olayların iyi yönlerine bakarım	1	2	3	4	5
87.İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim	1	2	3	4	5
88.Bu işimde olaylar her zaman istediğim şekilde gelişiyor	1	2	3	4	5
89.Şu anki işimde "her kötü günün ardından iyi günler gelecektir" diye düşünürüm	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Özkan ATEŞ
Doğum Yeri	ANTAKYA
Doğum Tarihi	05.06.1986

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Bülent Ecevit Üniversitesi
Fakülte	Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Yüksekokulu
Bölüm	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce	YDS (.....) YÖKDİL (58,75) TOEFL (.....)
.....	

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Kafkas Üniversitesi
Görevi/Pozisyonu	Bilgisayar İşetmeni
Tecrübe Süresi	5 Yıl

KATILDIĞI

Kurslar	
Projeler	

İLETİŞİM

Adres	Kafkas Üniversitesi İİBF Kat:4
E-mail	ozkanates27@gmail.com