



PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

PSYCHOLOGICAL CAPITAL SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Şenay KEÇECİ¹ - Hasan Uğur ÖNCEL²

Öz

Yürütülen çalışmanın amacı, iş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermaye düzeylerini ölçebilecek, geçerliği ve güvenirliği saptanmış bir ölçme aracı elde etmektir. İstanbul ilinde çalışmakta olan 155 iş güvenliği uzmanı katılımcı, çalışmanın örneklem grubunu teşkil etmektedir. Yürütülen çalışmada, veri toplama aracı olarak kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği ile katılımcılardan elde edilen veriler, SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği yapı geçerliği bakımından faktör analizi ile incelenmiş olup, yapılan açımlayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin 4 boyutlu orijinal yapısının korunmadığı öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının dahil olup umut boyutunun dahil olmadığı 3 boyutlu yapı ile geçerlik bakımından uyum iyiliği değerlerini sağladığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Geçerlik, Güvenirlik, Psikolojik Sermaye

Abstract

The aim of the study was to obtain a measurement tool whose validity and reliability ensured and that can measure the psychological capital levels of occupational safety specialists. The sample group of the study consists of 155 occupational safety specialists who work in Istanbul. In the study, the data obtained from the participants with the Psychological Capital Scale, which is used as a data collection tool, were analyzed using SPSS and AMOS programs. Psychological Capital Scale was examined with factor analysis in terms of construct validity and as a consequence of exploratory factor analysis; it was observed that the scale's original 4-dimensional structure was not preserved. It provided goodness of fit value in terms of validity with its 3 dimensional structure which includes optimism, self-efficacy, resilience except hope dimension.

Keywords: Validity, Reliability, Psychological Capital

¹ Doktora Öğrencisi, İstanbul Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, senaykececi@hotmail.com, Orcid: 0000-0003-0545-8929

² Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, ugur.oncel@gedik.edu.tr, Orcid: 0000-0002-6900-1955

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 28.01.2021 – Kabul Tarihi: 13.07.2021

DOI:10.17755/esosder.869961

Atıf için: Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2021;20(80): xxx

Etik Kurul İzni: İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulu 20788822-050.01.04-101-E.165818 sayılı yazı.

1. GİRİŞ

Luthans ve arkadaşları tarafından pozitif psikoloji literatürüne kazandırılan psikolojik sermaye kavramı, bireyin sahip olduğu pozitif ve geliştirilebilir özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye, bireyin ‘ben kimim?’ ve ‘kişisel olarak pozitif gelişim bakımından neler yapabilirim’ şeklindeki sorularıyla sosyal sermaye, beşerî sermaye ve ekonomik sermaye kavramlarından farklılaşmaktadır (Luthans vd. 2008). Son yıllarda psikoloji alanında üzerinde sıklıkla çalışma yapılan konulardan biri olan psikolojik sermaye kavramı, bileşenlerinin ölçülebilir ve geliştirilebilir olması ile önem taşımaktadır. Bu bağlamda kavram gerek nicel gerekse nitel birçok araştırmanın konusu olmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin, bireylere fiziksel olarak sağlıklı olma gibi çıktılar sağlaması dışında diğer bir katkısı da iş doyumunu artırırken, tükenmişlik duygusunu azaltmasıdır. Psikolojik sermaye, işletmelerin küresel ölçekte rekabet kabiliyetlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde, insan kaynaklarının üstlendiği önemli role vurgu yapmaktadır. Günümüz dünyasında yetenek yönetiminin her geçen gün önem kazanmasında psikolojik sermayenin de etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü çalışanların yetenek ve performansının yükselmesinin psikolojik sermayenin sonuçlarından biri olarak kabul edilmektedir (Luthans ve Jensen, 2002). Diğer bireylere kıyasla daha fazla psikolojik sermayeye sahip bireylerin örgütsel organizasyonlar ve süreçlerde daha farklı sorumluluk ve görevler üstlendiği söylenebilir. Bu sebeple örgütsel organizasyon tasarımları sırasında bu özelliklerin de göz önüne alındığı görülmektedir (Mohan ve Mark, 2005). Psikolojik sermaye kişisel bakımdan güçlü bir etki ve değişiklik yaratabilen bileşenlere sahiptir. Bu bileşenler; öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik kişisel gelişim bakımından bireylerin olumlu, güçlü, başarılı, verimli davranışlar sergilemesine yardımcı olmaktadır.

Sosyal öğrenme teorisinde güven ya da özgüven olarak da ifade edilen *öz yeterlilik* kavramı, bireyin kendine olan güveni, yetenek ve becerilerine olan inancı ve içerisinde bulunduğu stresli koşullarda dahi eylemlerini ifa etmede kararlılığı olarak ifade edilir (Özkalp, 2009). *Öz yeterlilik*; bireyin bir işi yerine getirme bağlamındaki motivasyonu, eyleme geçebilme yeteneği olarak tanımlanırken aynı zamanda bireyin hedefleri, istekleri, sonuç beklentileri ve karşılaştığı zorluklara ilişkin algularla insan davranışları üzerinde etkiler gösterir (Bandura, 2000). Psikolojik sermayenin bileşenlerinden *umut* ise, bireyin amaçlarına ulaşmak için enerji sarf etmesi, çaba göstermesi, kararlılığı ve amaçlarına ulaşmak için en iyi yolu bulma kapasitesini olarak tanımlanmaktadır (Peterson vd., 2008). Snyder umut kavramını, hedefe yönelik enerji, hedef yönelimli olma anlamına gelen ‘eylemlilik’ sözcüğü ile ifade eder. Bu tanımdan hareketle, umudun; bireyin hayatına dair sorumluluk alması, hayatı ile ilgili kararları hakkında kontrol mekanizması geliştirebilmesini sağlayan motivasyonel bir unsur olduğu söylenebilir (Snyder, 2000). *Psikolojik dayanıklılık* konusunda yürütülen ilk çalışmalar problemleri aile ilişkileri, ergenlik dönemi sorunları ve özellikle risk altındaki çocuklarla ilişkilendirilerek yürütülen çalışmalar olmuştur (Day, 2014). *Dayanıklılık*; kişinin zorluklar, engeller, olumsuzluklar ve riskler karşısında başarılı bir şekilde sergilediği olumlu duruş ve kararlılıktır. Dayanıklılığa ilişkin yapılan çok sayıda tanımın ortak vurgusu bireyin yaşadığı sıkıntıların üstesinden gelebilmek için kişisel güçlülük kapasitesidir (Noble ve McGrath, 2013). Psikolojik sermaye kavramında *iyimserlik*; bireyin maddi ya da manevi anlamda geleceğe ilişkin olumlu beklentiler içerisinde olduğu bir tutum ya da ruh hali olarak ifade edilmektedir (Kyle ve ark., 2008). İyimserlik bireyin motivasyonu etkileyerek olayları doğru bir şekilde ele alması ve iyilik halinin ortaya çıkmasını sağlayan bir unsurdur. İyimser bireyler meydana gelen kötü olayları değerlendirirken dışsal faktörleri göz önünde bulundururken, bunun aksine kötümser bireyler içsel nedenler aramaya eğilimlidir (Peterson, 2000).

Yürütülen bu çalışmada literatürde yaygın olarak kullanılmakta olan Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin (Luthans ve ark., 2007) resmi Türkçe versiyonun, güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin, daha önce gerçekleştirmiş çeşitli örneklem gruplarından (sağlık, bilişim, eğitim vb.) farklı bir örneklem grubunda yürütülmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda İSG uzmanlarından oluşan bir uygulama grubunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmış ve bu vesile ile gelecekte yapılacak çalışmalarda ölçeğin kullanılabilirliği incelenmiştir.

2.YÖNTEM

2.1.Örneklem

Yürütülen çalışmanın veri analiz yöntemlerinden biri olan faktör analizinin gerektirdiği örneklem büyüklüğünün belirlenmesi ile ilgili olarak alinyazında başlıca iki eğilim vardır. Bu yaklaşımlardan ilkinde katılımcı sayısının ölçek maddelerine oranını esas alınmaktadır. Bu yaklaşımda kimi araştırmacılar, katılımcı sayısının ölçek maddelerine oranının 10'a 1, kimi araştırmacılar ise her bir madde ya da ifade için 5 katılımcının yeterli olduğunu ifade etmektedir. İkinci yaklaşımda ise madde sayısı değil, genel örneklem büyüklüğü esas alınmaktadır. Bu yaklaşımda ise Tabachnick ve Fidell 300 katılımcının yeterli olduğunu ifade etmekteyken, Stevens, çözümün 0.8 ve üzerinde birkaç faktör yüküne sahip değişken içermesi halinde 150 katılımcının da yeterli olduğunu belirtmektedir (Pallant, 2015a). Alinyazında örneklem seçme konusunda iyi bir örneklemin seçiminin büyük bir örneklem seçiminden daha önemli olduğu vurgusu dikkat çekmektedir. Seçilen örneklem grubu büyüklüğünün evreni doğru bir şekilde temsil etmeye yetecek ve aynı zamanda maliyet/zaman gibi kaynakların düşük seviyelerde olmasını sağlayabilecek büyüklükte bir sayı olması gerekmektedir (Karasar, 2005). Yukarıda yer alan bilgiler doğrultusunda iş güvenliği uzmanlarının psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek üzere, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 155 katılımcının yer aldığı bir örneklem grubu ile yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde elektronik ortamda ve basılı halde hazırlanan anket formları kullanılmış olup örneklem grubunu oluşturan 155 katılımcıya kolayda örnekleme yoluyla ulaşılmıştır.

2.2.Veritoplama Araçları

Yürütülen çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan Psikolojik Sermaye Ölçeği (Psychological Capital Scale) öz yeterlik (1,2,3,4,5,6); iyimserlik (7,8,9,10,11,12), psikolojik dayanıklılık (13,14,15,16,17,18) ve umut (19,20,21,22,23,24) olmak üzere 4 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin 13., 20. ve 23. maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçek 6'lı Likert (1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kısmen katılmıyorum, 4-Kısmen katılıyorum, 5- Katılıyorum, 6- Kesinlikle katılıyorum) yapıda hazırlanmıştır. Çalışmada, orijinali İngilizce olarak geliştirilen ölçeğin kullanım haklarına sahip Mind Garden Enstitüsü tarafından onay verilen Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Yürütülen çalışmada araştırma verileri, hazırlanan anket formlarıyla elde edilmiş olup, anket formları İSG uzmanlarına elektronik ortamda e-anket sistemi ile ulaştırılmıştır.

Tablo 1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

1	Bir çözüm bulmak için uzun süreli bir sorunu analiz etmede kendime güvenirim.
2	Yönetimle yapılan toplantı ve vb. de kendi çalışma alanımı temsil ederken kendime güvenirim.
3	Organizasyonun stratejisi hakkındaki tartışmalara katkıda bulunmak konusunda kendime güvenirim.
4	Çalışma alanımda hedefler belirlemeye yardım etme konusunda kendime güvenirim.
5	Sorunları tartışmak için organizasyon dışındaki kişilerle iletişime geçme konusunda kendime güvenirim.
6	Bir grup iş arkadaşşıma bilgi sunma konusunda kendime güvenirim.
7	İş yerinde kendimi bir çıkmazda bulursam kurtulmak için çok çeşitli yollar düşünebilirim.
8	Şu günlerde çalışma amaçlarımı enerjik bir şekilde yerine getiriyorum.
9	Herhangi bir sorunu çözebilecek birçok yol vardır.
10	Şu anda çalışma hayatında kendimi oldukça başarılı görüyorum.
11	Çalışma amaçlarıma ulaşmak için çeşitli yollar deneyebilirim.
12	Şu anda kendim için belirlediğim çalışma amaçlarımı gerçekleştiriyorum.
13	İşte bir sorun yaşadığımda bunu giderip hayatıma devam etmekte zorlanırım.
14	Genellikle işteki zorlukları bir şekilde yönetebilirim.
15	Eğer zorunlu kalırsam işte kendi kendime çalışabilirim.
16	Genellikle işyerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.
17	Daha önceden yaşadığım zorluklarda edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum.
18	Şu andaki işimde karşıma çıkan birçok şeyle başa çıkabileceğimi hissediyorum.
19	İşimde belirsizlikler olduğu zaman genellikle en iyisini beklerim.
20	Benim için işimle ilgili bir şey yanlış gidecekse gider.
21	İşim açısından her zaman olayların iyi yönlerine bakarım.
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.
23	Bu işimde olaylar hiçbir zaman istediğim şekilde gelişmiyor.
24	Şu andaki işimde her kötü günün ardından iyi günler gelecektir yaklaşımına sahibim.

Kaynak: (Mind Garden Ens., 2020)

2.3.Uygulama

Çalışmada ölçüm geçerliği, yapı geçerliği ile incelenmiştir. Yapı geçerliği büyük bir veri setinin alınarak daha küçük faktörler ya da bileşenler seti kullanılması ve böylece verilerin özetlemesiyle, bir anlamda daha yönetilebilir hale getirilmesi olarak ifade edilen faktör analizi ile incelenmektedir (Pallant, 2015b). Esas itibariyle bir boyut indirgeme yöntemi olan faktör analizi konusunda literatürde, açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olmak üzere iki temel yaklaşım mevcuttur. AFA, birbiri ile ilişkili çok sayıda değişkenin oluşturduğu veri setinin kovaryans veya korelasyon matrisinden faydalanarak daha az sayıda ve birbirinden bağımsız yeni faktörler (değişkenler) belirlemek üzere kullanılan analiz türüdür (Stapleton, 1997). DFA ise, AFA ile kuramsal olarak ortaya konulan faktörler ile orijinal değişkenler arasında uyum olup olmadığı test edilmektedir (Özdamar, 2013). Son yıllarda yayınlanan kimi AFA çalışmalarında, normal dağılım değerlendirmesine yönelik inceleme yapılmaması birtakım eleştirilere yol açmaktadır. (Şencan ve Fidan, 2020). Bu sebeple yapılan çalışmada sözü edilen eleştirel görüş kapsamında AFA öncesinde normal dağılım varsayımının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının kendi standart hatalarına bölünmesiyle elde

edilen değerlerin +2, -2 sınırları arasında yer alıyor olması, normallik varsayımının karşılanıyor olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan betimleyici istatistiksel analizlerle verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, elde edilen değerlerin sırasıyla-1.6 ile-0.2 olduğu görülmüş ve söz konusu değerlerin kabul edilebilir sınır değerler arasında yer alıyor olması ile normal dağılım varsayımının karşılanıyor olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Güvenirliği ölçmek için ise Cronbach's Alpha ve McDonald Omega iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Güvenirlik analizlerinde kullanılan α katsayısının kimi durumlarda ölçme aracının sahip olduğu gerçek güvenirlilik değerini ortaya koymayıp, değer alt sınırlarını gösterdiği rapor edildiğinden, yürütülen çalışmada güvenirliliğin belirlenmesi amacıyla alfa katsayısının yanı sıra omega katsayısının da hesaplanmasına karar verilmiştir. (Yurdugül, 2006).

3.BULGULAR

3.1.Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

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

Tablo 2. Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett Küresellik Testi

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

Analiz neticesinde KMO değeri 0,837 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. KMO örneklem yeterliliğinin ölçüm kriteri 0 ile 1 arasında değişmekte olup, değer 0.50'den küçük ise kabul edilemez, 0.50-0.60 ise kötü, 0.60-0.70 ise zayıf, 0.70-0.80 ise orta, 0.80-0.90 ise iyi, 0,90 üzerinde ise mükemmel olarak ifade edilmektedir (Kaiser, 1960). Bartlett Küresellik Testi neticesinde ki-kare değeri 1281,156; serbestlik derecesi 276 ve $p < 0,05$ olarak tespit edilmiş olup, bu durum elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan AFA sonucunda psikolojik sermaye ölçeğine ait elde edilen faktör yükleri ve güvenirlilik analizi sonucu elde edilen alfa ve omega katsayıları ile ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeği AFA ve Güvenilirlik Analizi

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

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin orijinal versiyonu öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 boyuttan oluşmasına karşın, yürütülen çalışmanın verileriyle yapılan AFA analizinde ölçek 4 boyutlu yapısını koruyamamaktadır. Gerçekleştirilen bir dizi analiz sonucunda ölçeğin öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 3 boyutlu yapısının kullanılmasına karar verilmiştir. AFA sonucunda orijinal ölçekte *umut* boyutunda yer alan 11. madde, bu çalışmada *öz yeterlilik* boyutuna, 7. ve 9. madde *psikolojik dayanıklılık* boyutuna, 12. madde *iyimserlik* boyutuna yüklenmiş, 8. ve 10. maddeler ise faktör yüklerinin düşük olması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. *Dayanıklılık* boyutunda yer alan 13. ve 18. maddeler, *iyimserlik* boyutunda yer alan 13., 20. ve 23. maddeler ise düşük faktör yükü değerleriyle orijinal ölçekte yer aldığı faktörün yanı sıra birbirine çok yakın faktör yükleriyle birden fazla faktörde yer almaları sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Sonuç itibarıyla, yapılan çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin 3 boyut ve 16 maddeden oluşan şekliyle kullanılması uygun bulunmuştur. Yapılan AFA sonucunda faktör yüklerinin; *öz yeterlilik* boyutunda 0,439 ile 0,806, psikolojik *dayanıklılık* boyutunda ise 0,439 ile 0,770, *iyimserlik* boyutunda ise 0,455 ile 0,833 arasında yer aldığı görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alfa ve omega katsayıları *öz yeterlilik* boyutunda .850(λ) .854(ω); *psikolojik dayanıklılık* boyutunda .688(λ) .690(ω); iyimserlik boyutunda ise .704(λ) .729(ω) olduğu görülmüştür. Elde edilen güvenilirlik katsayılarının 0.60'ın üzerinde olması ölçümlerin güvenilir olduğunun göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Alpar, 2013). Ortalama değerler incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip boyutun *öz yeterlilik*, en düşük ortalamaya sahip boyutun ise *iyimserlik* boyutu olduğu görülmektedir. Ölçek toplam varyansın %52,5'ini açıklamaktadır.

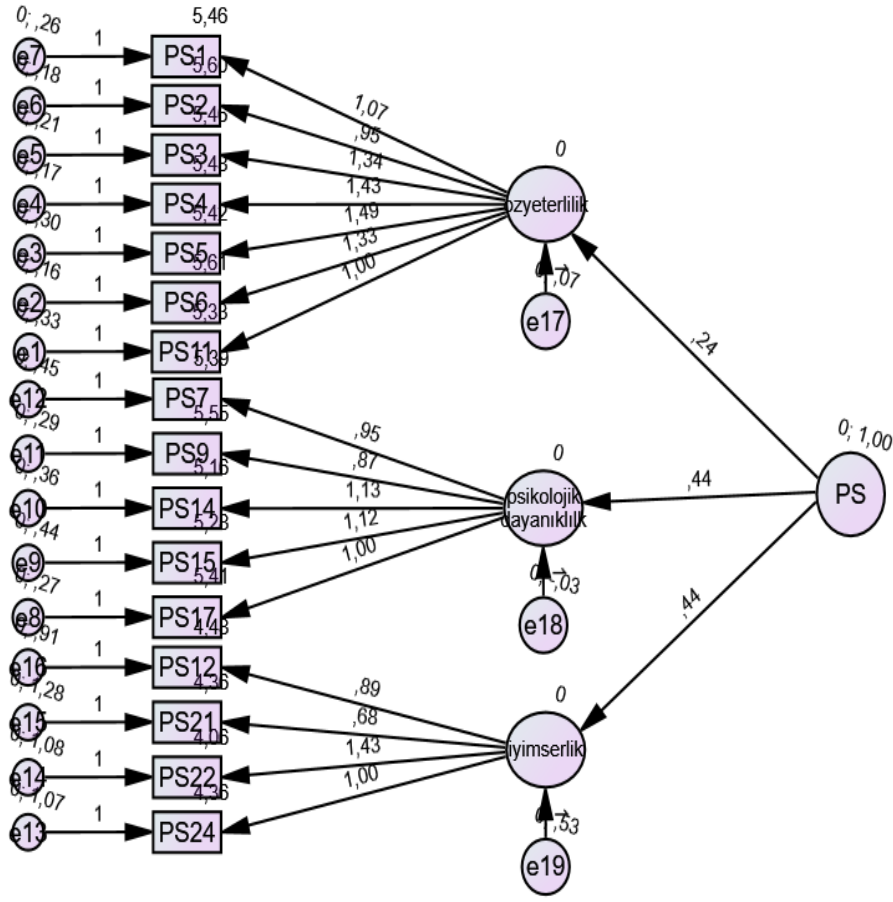
Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktörlerinin Açıklayıcılık Düzeyi

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

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

3.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DFA neticesinde faktör yükleri öz yeterlilik boyutunda 0,95 ile 1,49 arasında, psikolojik dayanıklılık boyutunda 0,95 ile 1,12 arasında, iyimserlik boyutunda ise 0,68 ile 1,43 arasında değerler almıştır. Uyum iyiliği değerlerine Tablo 5’de yer verilmiştir.



Şekil 1. Psikolojik Sermaye DFA Diyagramı

Açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen 3 boyutlu yapıya DFA uygulanmıştır. DFA sonucunda elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş RMSEA; 0,054, CFI; 0,93, IFI; 0,93, TLI; 0,91; $\chi^2/df = 1,45$ olarak bulunmuştur.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye DFA Uyum İndeksleri

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

Kaynak: (Hu ve Bentler, 1999)

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Ölçekteki bazı boyutların çalışmanın örneklem grubunu teşkil eden İSG uzmanı katılımcılar tarafından benzer ya da yakın ifadeler şeklinde algılanmasının, ölçeğin 4 boyutlu yapısını koruyamayıp 3 boyutlu bir yapının ortaya çıkmasının nedeni olduğu düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlarla ölçeğin uygulama alanını teşkil eden iş güvenliği uzmanlığı çerçevesinde 3 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yürütülen birçok araştırmada psikolojik sermaye kavramının iş tatmini, işten ayrılma niyeti, mesleki sosyalleşme, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık vb. gibi örgütsel çıktılarla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Söz konusu ilişkileri incelemek amacıyla yürütülecek ileri araştırmalarda psikolojik sermaye kavramının bağımlı ya da bağımsız, aracı ya da düzenleyici değişken olarak kullanılmasında geçerliği ve güvenilirliği saptanmış ölçeklerin varlığı önem taşımaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmanın, ülkemizde daha önce farklı sektör çalışanları arasında yürütülmüş, ancak iş güvenliği uzmanları arasında yürütülen ilk, psikolojik sermaye ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması olması sebebiyle önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ALPAR Reha; (2013), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler, Detay Yayıncılık 4. Baskı. ss.848-851
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, 9, 75-78.
- Brown, T.A., (2006). Introduction to CFA. *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. 3rd ed. New York: The Guilford Press. p.1, 4, 40, 85.
- Day, C. (2014). Resilient principals in challenging schools: The courage and costs of conviction. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 20(5), 638-654.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.
- HU, L., BENTLER, P., M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1): 1-55.
- Kaiser, H., Rice, J. (1960). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 111-117.
- Karasar, N., (2007). Bilimsel araştırma yöntemleri (17.baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kyle W. L., Lebsack, S. A. Lebsack. R. R. 2008. "Positivity İn Healthcare: Relation of Optimism To Performance", *Journal of Health Organization and Management*, 22 (2), ss. 178-188.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Jensen, S. M., (2002) "Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development", *Human Resource Development Review*, 1, 304-322.
- Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2007) "Positive Organizational Behavior" Debra L. Nelson and Cary L. Cooper (Ed.) *Psychological Capital: Investing and Developing*. (9-24). SAGE Publications.
- Mind Garden Ens., (2020). <https://www.mindgarden.com/53-positive-psychology>

- Mohan, S., Mark A. Y., (2005). "The Influence Of Intellectual Capital On The Types Of Innovative Capabilities." *Academy of Management Journal* 48.3: 450–463.
- Noble, T. ve Mcgrath, H. (2013). Well-being and resilience in education. In S.A. David, I. Boniwell, and A.C. Ayers (Eds). *The Oxford handbook of happiness*, (pp. 563-578). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Özdamar, K. (2013). Paket programları ile istatistiksel very analizi cilt:2.(Dokuzuncu Baskı). Ankara: Nisan Kitapevi.
- Özkalp, E. (1995). *Sosyolojiye Giri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pallant, J.(2015a). *SPSS Kullanma Kılavuzu*. Balcı, S., Ahi, B.,(Çev.).3.Baskı.Ankara: Anı yayınları, ss.202
- Pallant, J.(2015b). *SPSS Kullanma Kılavuzu*. Balcı, S., Ahi, B.,(Çev.).3.Baskı.Ankara: Anı yayınları, ss.199
- Peterson, C., (2000). "The Future of Optimism", *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, S.J., Balthazard, P.A., Waldman, D.A. and Thatcher, R.W. (2008). Neuroscientific implications of psychological capital: Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353.
- Snyder, C.R. (2000) *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*. San Diego: Academic Press.
- Stapleton, D. (1997). Basic concepts and procedures of confirmatory factor analysis. Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association. Austin
- Şencan, H., Fidan, Y. (2020). *Business & Management Studies: An International Journal* Vol.:8 Issue:1 Year:2020, pp. 640-687
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Yurdugül, H. (2006). Paralel, Eşdeğer ve Konjenerik Ölçmelerde Güvenirlik Katsayılarının Karşılaştırılması *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, vol: 39, no: 1, 15-37.