

HASTANE ÇALIŞANLARI ÖRNEKLEMİNDE TOPLULUKÇU YETERLİLİK ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Nihan Çakaloğulları*, Yıldırım Beyatlı Doğan**

Makale geliş tarihi/Received:10.02.2020/

Kabul tarihi/ Accepted:21.04.2020

*Uzman Adli Psikolog, Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı

**Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi

psy.nihancakal@gmail.com

ybdogan@yahoo.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1762-1335>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6651-0471>

Sorumlu Yazar / Corresponding Author:

Nihan Çakaloğulları

Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Dumlupınar Mahallesi, İzmir Karayolu 8. Km,
03030 Afyonkarahisar Merkez/Afyonkarahisar

Tel:+90553 578 2370

Bu çalışma, yazarın Ankara Üniversitesi Disiplinlerarası Adli Bilimler Enstitüsü Adli Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi'nin bilimsel makale hali olup, Uluslararası 14. Anadolu Adli Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

ÖZET

Albert Bandura'nın öz-yeterlilik kavramı, Sosyal Bilişsel Kuram'ın merkezinde yer alan bir kavram olup, insan davranışının önemli bir belirleyicisidir. Öz-yeterlilik, kişinin çevresinde olup bitenler üzerinde etkili olabilecek biçimde bir edimi başlatıp sonuç alıncaya kadar sürdürebileceğine olan inancı olarak tanımlanmıştır ve ilgili yazındaki boşluğu gidermek için pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Alan yazını incelendiğinde, çalışmalarda derlenen kimi verilerin topluluk odağında yer alan kimi değişkenleri belirlemede yetersiz kaldığı saptanmıştır. Kişilerin bireysel öz-yeterliliklerinin grup dinamiklerine ve grup davranışlarına nasıl yansıtacağına ilişkin bilgi alanyazında mevcuttur ancak kolektif bir yapı içerisindeki insanların toplulukçu yeterlilik düzeyleri ise bilinmemektedir. Bir grubun belirli bir amaca yönelmesi ve amacını gerçekleştirmek için örgütlü bir eylemlilik oluşturmak üzere kendi kaynaklarına duyduğu inanç "toplulukçu yeterlilik" adını alır. Dolayısı ile toplulukların karşılaştıkları sorunları çözmesi ve toplumsal değişimlerin oluşumunda toplulukçu yeterliliğin önemli bir etkisi vardır. Bu çalışmada "Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği" hastanede çalışan sağlık personellerinin oluşturduğu gruba uygulanmış ve araştırmada seçilen hedef kitle üzerinden geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Geçerlilik, Grup dinamikleri, Güvenilirlik, Öz-yeterlilik, Toplulukçu yeterlilik

VALIDITY AND RELIABILITY STUDY OF COMMUNITY COLLECTIVE EFFICACY SCALE IN HOSPITAL EMPLOYEES SAMPLING

ABSTRACT

Albert Bandura's concept of self-efficacy is a central concept of Social Cognitive Theory and an important determinant of human behavior. Self-efficacy is defined as the belief that a person can sustain an event until able to initiate an action in order to be effective on what is happening and many studies were performed related to this issue in the literature. When the literature on these concepts was examined, it was observed studies were insufficient that determine to some variables on the basis of community. There are a lot of knowledge about how to individual self-efficacy of people affect group dynamics and behavior in literatures. But the collective competence levels of the people who are included within a collective structure are unknown. Community collective efficacy is defined as a collective belief in a group's own resources in organizing and carrying out the necessary action to achieve a specified goal. Accordingly, there is a significant impact of collectivist competence on solving the problems of communities and formation of social change. In this study, "Community Collective Efficacy Scale" was applied to health staff of the hospital and was fulfilled reliability and validity studies on selected target group.

KeyWords: Reliability, Group Dynamics, Validity, Self-efficacy, Community Collective Efficacy

GİRİŞ

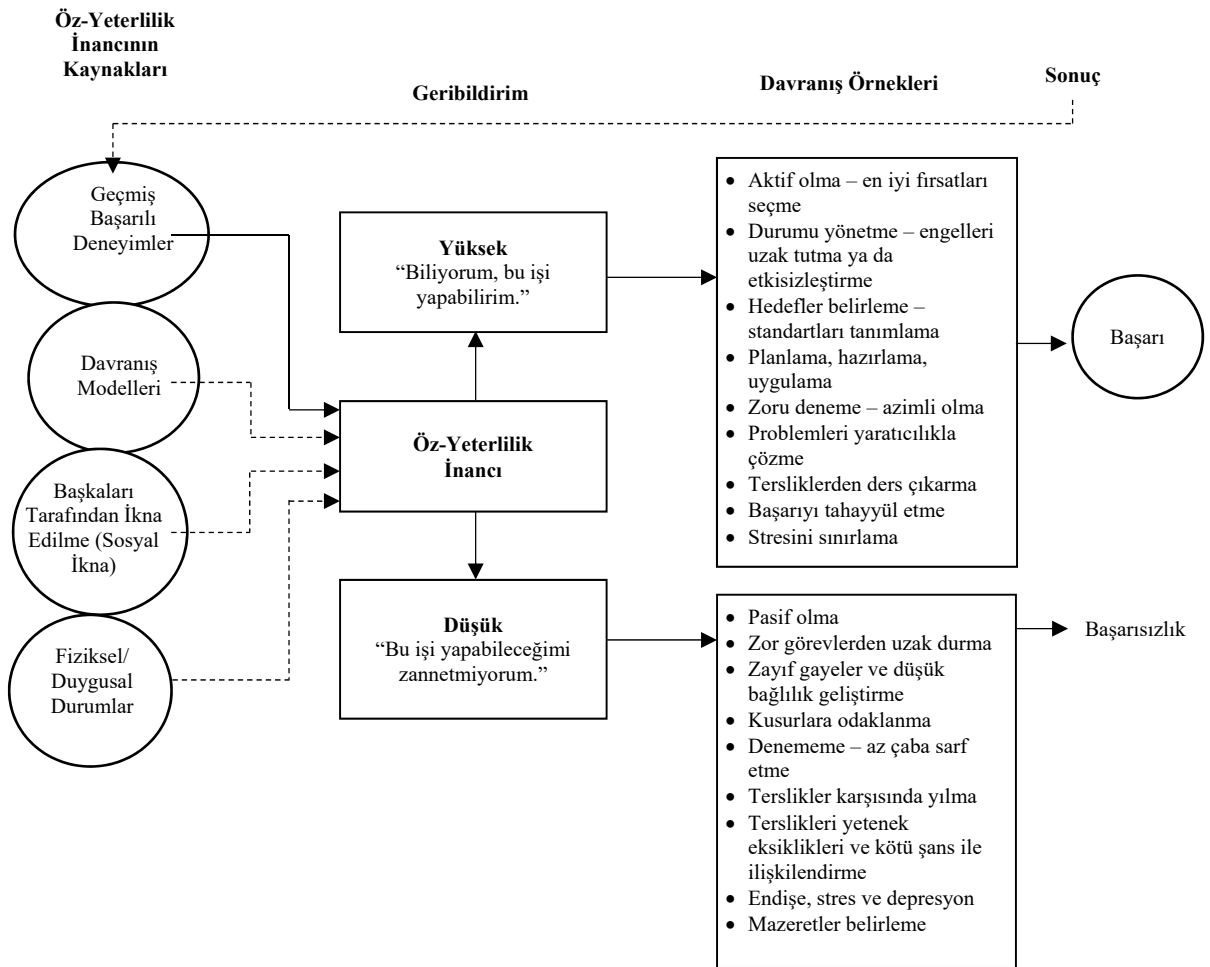
Öz-yeterlilik kavramı, 1986 yılında Albert Bandura tarafından "Bilişsel Davranış Değişimi" kapsamında geliştirilmiştir. Bandura (1977) öz-yeterlilik kavramı ile ilgili yazdığı "Öz-yeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Kuramına Doğru" adlı makalesinde bu kavramı açıklarken şu ifadeleri kullanmıştır: "Öz-yeterlilik algısı; bireyin, kendine uygun davranışı belirlemesini, bu davranış için ne kadar çaba harcayacağını ve bir engel ya da aksi durumla karşılaşıldığında bu davranışı ne kadar sürdüreceğini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkiler". Bandura söz konusu çalışmasında öz-yeterlilik kavramı ile ilgili doğrudan tanım vermemiş olup, sadece kavrama ilişkin bazı çıkarımlarda bulunduğu görülürken; 1997 yılında diğer araştırmacılar tarafından çok sık başvurulan tanımını nihayet yapmıştır. Buna göre "öz-yeterlilik; bireyin, olası durumları yönetmek için gerekli olan eylemlerin belirlenmesi ve yürütülmesi için kendi kapasitesine olan inancıdır" (Bandura, 1997). İnanç; bireyin doğru ya da yanlış olacak şekilde davranışını etkilemektedir. Bireyin bir sorun ile karşılaştığında sorunu çözmek için ne kadar çaba harcayacağı ve çözümcü olma hususunda ne kadar ısrarcı olacağını belirtisi olduğu da belirtilmektedir (Alabay, 2006).

Kişilerin öz-yeterlilik inançları; nasıl düşündüklerini, hissettiklerini, davrandıklarını ve kendilerini nasıl motive ettiklerini belirlemektedir. Buna göre yüksek öz-yeterlilik inancına sahip kişiler hedeflerine ulaşmada çok daha başarılı olmaktadır. Yanılgıya düştükleri ya da hata yaptıklarına inandıkları durumlarda çok daha hızlı bir şekilde öz yeterlilik duygularını onarabilmektedirler. Tam tersi düşük öz-yeterlilik inancına sahip olan kişiler ise; zor işleri kendilerine tehdit olarak görüp ondan kaçınırlar. Çaba

göstermekten kaçma ve hemen vazgeçme eğiliminde olurlar. Bandura'ya göre bu bireyler; sorunların çözümüne kaygı ve stres düzeylerinin yüksek olması nedeniyle dar bir bakış açısı ile bakmaktadırlar.

Bandura'ya (1998) göre bireyin öz-yeterlilik inançlarına kaynaklık eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar; *bireyin davranışsal deneyimleri, davranışa ilişkin diğer bireylerin deneyimlerine tanık olma, davranışa ilişkin çevrenin desteği ve bireyin davranışa özgü psikolojik durumu* 'dur.

Öz-yeterlilik inancının Albert Bandura'ya göre nasıl zemin oluşturduğu Şekil 1'de (Öz-yeterlilik İnancı Mekanizması, Kreitner ve Kinicki, 2001) gösterilmiştir.



Şekil-1

Öz-yeterlilik bireyin kendisinin, kolektif yeterlilik ise kişinin üyesi olduğu grubun belli bir işi yapabilme kapasitesine ilişkin algısı olarak ifade edilmektedir (Öcal ve Aydın, 2009). Yapılan araştırmalar, gerek öz-yeterlilik gerekse kolektif yeterlilik algısının başarı beklentilerini ve dolayısıyla güdülenme düzeyini etkileyerek kişinin performansını yükseltebileceğine işaret etmektedir. Sosyal bilişsel kurama göre bireylerin öz-yeterlilik düzeyleri ile performansları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Wood ve Bandura, 1989). Sosyal bilişsel kuramın öz-yeterlilik ile performans arasında bir ilişki bulunduğu yolundaki önermesi değişik araştırmalarla test edilmiş ve genellikle kuramı destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir (Cervone ve Peake, 1986; Judge, Jackson, ShawScott ve Rich, 2007; Pinder, 1998; Weinberg, 1985).

Başkalarının varlığının bizi neden güdülediği konusuna değinen Zajonc'a (1965) göre, başkalarının varlığında doğuştan getirdiğimiz oldukça yoğun bir uyarılma eğilimi söz konusudur. İkinci bir görüşe göre, başkalarının varlığı kişiyi güdülemektedir; çünkü kişi diğerleri tarafından değerlendiriliyor olmaktan kaygı duyar ve olumlu bir izlenim verme isteği duyar. Bu da değerlendiriliyor olmanın kişide daha büyük bir çaba göstermesi edimiyle sonuçlanmaktadır. 1920'lerde Allport katılımcıları bir gazete sütunundaki bütün sesli harfleri sayma, kolay çarpma problemleri çözme ve mantıksal bir tartışmayı çürüten yazılar yazma gibi görevlerde çalıştırmıştır. Sonuçta katılımcıların her zaman bireysel çalışmış olmalarına karşın, odada beş kişi daha varken yalnızken olduğundan daha verimli çalıştıkları gözlenmiştir. "Sosyal kolaylaştırma" olarak literatüre kazandırılan bu çalışmaların iki deneysel paradigma altında sınıflandırıldığı görülmektedir: İzleyici etkisi ve Birlikte hareket etme etkisi (Zajonc, 1965. Dereli ve Cengiz, 2011). Ancak karmaşık işler söz konusu olduğunda performans kaygısına ilişkin baskının, edim için zararlı olduğu düşünülmektedir (Tutar, 2009). Nitekim başkalarının varlığının edimi kötüleştirdiği ve verimi düşürdüğü çalışmalar da alanyazında mevcuttur. Allport'un (1920) sosyal kolaylaştırma çalışmalarını inceleyen Zajonc (1965); bireylerin sık tekrarlanan ve iyi öğrenilmiş faaliyetleri sergilerken başkalarının varlığının yarattığı kolaylaştırma etkisini hissettiklerini ancak problem çözme gibi zihin kullanımını daha fazla gerektiren faaliyetlerde yalnızken daha başarılı olduklarını ifade etmiştir. "Edimin toplumsal ketlenmesi" de denilen bu duruma örnek tam tersi durum söz konusu olmasına rağmen yine Allport'un çalışmalarından örneklendirilebilir. Allport'un ilk çalışmalarında, grup ortamındaki katılımcılar, kendilerinden beklenen bir konu hakkında yazmaları beklenen tartışma hususunda; mantıksal bir tartışmayı çürüten daha fazla tartışma yazmışlardır ancak çıkardıkları işin kalitesi yalnızken çıkardıklarından daha düşük olmuştur. Daha önce yapılmış bir başka çalışmada bir yanılısama görevinde seyircilerin varlığı bireysel edimi kötüleştirmiştir (Tutar, 2009). Yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların büyük çoğunluğunda olumlu sonuç etkisi gösteren grup dinamikleri, bazı özel konularda edimi olumsuz etkileyebilmiştir. Başkalarının varlığının edimin kalitesini bazen artırıp bazen azaltmasının nedenleri konusunda Zajonc; başkalarıyla birlikte olmanın bireyde dürtü ya da güdülenme düzeyini, dolayısıyla genel uyarılmışlık halini artırdığını söylemiştir. Artan uyarılmışlık halinin edimi kötüleştirip kötüleştirmeyeceği yapılan göreve bağlıdır. Görev eğer "etkili ve önemli tepki" adı verilen iyi öğrenilmiş ve doğuştan bir tepki gerektiriyorsa, artan uyarılma düzeyi yardımcı olmakta ve edimi iyileştirmektedir. Dolayısıyla başkalarının varlığı yanlış yapma olasılığının zaten düşük, doğru tepki olasılığının baskın olduğu yalın işlerde edimi iyileştirmektedir.

Fakat Zajonc'a göre yapılan iş karmaşık ya da iyi öğrenilmemiş, zaten yanlış tepki ya da yanlış yapma olasılığı varsa başkalarının varlığı edimi kötüleştirmektedir (Taylor, Papleu, Seras, 2007. Tutar,2009).

Görüldüğü gibi seyirci etkisi, grup içi davranışlar gibi etkenlerin grup dinamiklerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Grubun kendi içindeki kişilerin birbirleriyle olan etkileşimleri, ayrıca grubun bir birim olarak da dış koşullara bağlılığı, etki ve tepkileri de grup dinamiklerini etkilemektedir. Grup, kendisini meydana getiren kişilerden ayrı bir birim olarak ele alınmalı ve incelenmelidir.

Bireyin çalıştığı örgüt, kişinin anlam arayışı ve beklentilerine cevap aradığı ve kendini gerçekleştirilmeye çalıştığı alanlardan biridir. Günümüzde insanların büyük bir bölümünün kendilerini "iş"leri ile var ettikleri ve tanımladıkları, iş hayatları üzerinde anlam bulmaya yönelik bir arayış içerisinde oldukları görülmektedir. Geertz'e(1973) göre insan; kendi ördüğü anlam ağında asılı bir varlık olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım doğrultusunda insanların davranışlarını anlayabilmenin tek şartı; kişilerin amaçları ve kendi davranışlarına atfettikleri anlam hakkında bilgi sahibi olmaktır (Zijderfeld, 2013). Örgütler açısından ise "iş" e yüklenen anlam, grup davranışlarının ve dinamiklerinin anlaşılmasında etkili olabilir. Anlam arayışı belirli bir içgörü sahibi olma durumunu da beraberinde getireceğinden, kişilerin dahil oldukları grupların yeterliliğine nasıl katkıda bulunacakları merak konusudur. Öz-yeterlilik düzeyine sahip kişilerin içinde bulunduğu zorlu koşullara daha bağdaştırıcı bir şekilde yaklaşarak kontrolün elinde olduğu hissiyle hareket edeceği ön görülmektedir. Öz-yeterlilik bir inanç durumudur yani kişinin yeterli olup olmaması değil kişinin kendi potansiyelinin ve kaynaklarının farkında olmasına yönelik geliştirdiği inançtır. Dolayısıyla herhangi bir konuda yeterli ve yetkin olduğu halde öz-yeterliliği düşük olan bir kişi; performansını gösteremeyecektir.

Kişilerin bireysel öz-yeterliliklerinin grup dinamiklerine ve grup davranışına nasıl yansıtacağına ilişkin bulgular alanyazında mevcuttur ancak kolektif bir yapı içerisindeki insanların toplulukçu yeterlilik düzeylerine ilişkin bilgi alanyazında mevcut değildir.

Üyelerin grubun davranışı ve özelliklerinden nasıl etkilendiği, kişilerin de bireysel olarak kendi davranış ve kişilik özellikleriyle grubu nasıl etkileyebildiği ve durumların grup dinamiklerine nasıl yansıtacağı merak konusudur. Kolektif yapının sosyal iyilik halinin ve yeterlilik inancının etkililiği bilinmemektedir. Bu çalışmada Yıldırım ve ark. (2012) tarafından geliştirilen "Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği'nin", oluşturulduğu örneklemden farklı nitelikteki örneklem grubuna, hastanede çalışan hemşire, sağlık teknikeri, ebe ve laborantın oluşturduğu gruba uygulanması ve araştırmada seçilen hedef kitle üzerinden geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılması hedeflenmiştir.

YÖNTEM

Örneklem

Afyon Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde bulunan 343 hemşire, 21 sağlık teknikeri, 12 laborant ve 2 ebeden oluşan meslek grupları örnekleme dahil edilmiştir, hekimlik meslek

grubu çalışmaya dahil edilmemiştir. Çeşitli sebeplerle kurumda çalışmayı bırakan (atama, istifa vs.) veya çalışmaya katılmayı reddeden 7 hemşire ve 2 sağlık teknikeri örneklemeden çıkarılmış ve 369 kişilik örneklem oluşturulmuştur. Ölçeklerin uygulanması için, hastane içerisinde yer alan tüm katılımcıların çalıştıkları birimler tek tek ziyaret edilmiş ve yapılan bireysel görüşmeler ile çalışmanın gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Çeşitli nedenlerle çalışmaya dahil olmayan 9 kişi haricinde tüm seçili meslek gruplarından katılımcılara ölçeklerin uygulanması sağlanmıştır. Çalışma yazarın Ankara Üniversitesi Disiplinlerarası Adli Bilimler Enstitüsü Adli Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi’i olup, tezin etik kurulu 13.06.2016 toplantı tarihi ve 13190 karar numarası ile alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerinin toplanması aşamasında; Yıldırım ve ark. (2012) tarafından geliştirilen “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği”nin test maddelerinin, yeni örnekleme yeni bir anlatım biçimi verilmiş ve uyarlanmış halleri kullanılmıştır. Sosyodemografik Bilgi Dormu ve 26 maddelik “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu (TYÖ-SÇV)” sunulmuştur. TYÖ-SÇV 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışmada ölçeğin “Hastanede ...” diye başlayancümlelere “hiç katılmıyorum” ve “tümüyle katılıyorum” yanıtları arasında bir seçenek işaretlemesi istenmiştir.

İşlem

Ölçeğin faktör yapısı açıklayıcı faktör analizi ve varimaks rotasyonu ile incelenmiştir. Maddelerin ölçmek istediği yapıyı temsil etme derecelerini belirlemek amacıyla maddelerin her birinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarını (correcteditem-total correlation) belirleyebilmek için Madde Toplam Test korelasyonu hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cinsiyet, yaş, doğum yeri, meslek, eğitim durumu, medeni durum ve ne kadar süredir kurumda çalıştığıyla ilgili değişkenlerin TYÖ-SÇV puanları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi (yaş), Mann-Whitney U Test (doğum yeri, kurumda doldurulan görev süresi), Kruskal Wallis Test (meslek, eğitim durumu, medeni durum) yapılmıştır. Tüm verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır.

BULGULAR

TYÖ-SÇV’nin faktör yapısı incelenmiştir. Örneklemeden elde edilen verilerin uygun dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi (Bartlett’s Test of Sphericity) uygulanmış olup yapılan istatistiksel analizlerde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı (.95) ve Bartlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi [$X^2(325) = 5908.352, p = .000$] verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, testi oluşturan maddelerin faktör analizi yapabilmek için “mükemmel” olduğunu ve ölçülen özelliğin örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını ortaya koymaktadır. Faktör analizlerinde temel bileşenler analizi (principalcomponentanalysis) ve sonrasında dönüştürülmüş bileşenler matrisi (rotatedcomponentmatrix) teknikleri kullanılmış olup, sonuçlar Tablo 1’de (TYÖ-SÇV Faktör Analizi Sonrası Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi) sunulmuştur.

Tablo 1

	1. Faktör yükü	2. Faktör yükü	3. Faktör yükü
Faktör 1: Kararlılık ve Yılmama			
20. Zorluklarla karşılaştığımızda sonuna kadar mücadele edebiliriz	0,785		
22. Hedeflerimize eninde sonunda ulaşabileceğimize inanırız	0,724		
17. Çok çaba gerektirse de amacımıza ulaşmaya kadar uğraşabiliriz	0,711		
18. Ne olursa olsun aldığımız kararları hayata geçirebiliriz	0,689		
21. Planlar yaptığımızda bunları uygulayabileceğimize inanırız	0,682		
16. Sonuç almaya kadar azimle çalışabiliriz	0,671		
23. Elbirliğiyle engelleri aşabiliriz	0,622		
25. Farklıklarımıza rağmen ortak bir amaç için çalışabiliriz	0,592		
19. Tek bir kişinin fikri bile çok şeyi değiştirebilir	0,559		
24. Yoksunluklarımıza rağmen yaşamımızı güzelleştirebiliriz	0,548		
Faktör 2: Birlik ve Dayanışma			
9. Ortak amaçlar için çalışırsak dayanma gücümüz artar		0,756	
11. Birbirimizden kuvvet alırız		0,707	
10. İnsan içinde bulunduğu topluluk üzerinde etkili olabilir		0,688	
13. Hep birlikte başaramayacağımız şey yoktur		0,650	
5. Birlikte hareket edince umudumuz artar		0,625	
26. Sıkıntılarımızı birlikte aşmak bize güç verir		0,596	
7. Sorunlarımızı çözmek için birlik olabiliriz		0,554	
12. Meslek grubumuzun çıkarları için hep birlikte sesimizi duyurabiliriz		0,547	
2. İnsanlar güçlerine inanır		0,463	
15. Gerektiğinde birbimize akıl danışabiliriz		0,458	
Faktör 3: Ortak Bilinç			
1. Hastanemizle ilgili konularda birlikte hedef belirleyebiliriz			0,749
3. Hastanemizin geleceğini hep birlikte belirleyebiliriz			0,738
8. Haklarımızı hep birlikte ararız			0,690
6. Topluluk olarak karar alırız			0,690
14. Ortak karar alırken herkesin fikrini alırız			0,652
4. Sorunlarımızı kendi aramızda çözebiliriz			0,510

Faktör-1: Kararlılık ve Yılmama (20, 22, 17, 18, 21, 16, 23, 25, 19, 24)

Faktör-2: Birlik ve Dayanışma (9, 11, 10, 13, 5, 26, 7, 12, 2, 15)

Faktör-3: Ortak Bilinç (1, 3, 8, 6, 14, 4)

Maddelerin eigen değeri 1.352'nin üzerinde üç alt boyut üzerinde gruplanmıştır. Bu alt boyutlardan ilki toplam varyansın %48.103'ünü, ikincisi %5.799'unu ve üçüncüsü %5,199'unu açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans miktarı ve hesaplanan üç faktör yükünün kümülatif değeri %59.101 olarak belirlenmiştir. Ölçek için 3 alt boyut oluşturulması sayısal olarak desteklenmiştir. Belirlenen bu alt boyutlar içerisinde hangi maddelerin yer aldığını belirlemek için VarimaxwithKaiserNormalization analizi yapılmıştır.

Yıldırım ve ark. (2012) tarafından yürütülen araştırmada "Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği" için yapılan birinci çalışmada (S = 415) belirlenen 43 maddelik taslak uygulanmıştır. Bu ilk form üzerinde yapılan çalışmalarda maddeler ölçek uygulamasından sonra tekrar gözden geçirilmiş, madde-toplam test korelasyonu ve açımlayıcıfaktor analizi sonuçları da gözetilerek bazı maddeler çıkarılmıştır. TYÖ-SÇV'nin ilk formunun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.96 ve ikinci kez ulaşılabilen toplam 168 kişiden elde edilen geçerli veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.59 ($p < .0001$) olarak bulunmuştur. Yapı geçerliliği çalışmasında maddeler ölçek taslağının uygulanmasından sonra tekrar gözden geçirilmiş, birbirine anlam olarak yakın olan maddeler çıkarılmış ve TYÖ-SÇV'nin 26 maddelik formu kullanılmıştır. TYÖ-SÇV için Kaiser-Meyer-Olkin değerleri ve Bartlett küresellik testi sonuçları $KMO=0.968$, $B=1028.0501$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde özdeğeri 1'in üzerinde olan iki faktör (Kararlılık ve Yılmama, Birlik ve Dayanışma) belirlenmiştir. Ölçeğin iki faktörlü yapısının toplam varyansın %66.4'ünü açıkladığı görülmüştür. Kararlılık ve Yılmama alt boyutunun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .97, Birlik ve Dayanışma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.93 ve TYÖ-SÇV'nin 26 maddelik son haliyle iç tutarlılık katsayısı 0.97 bulunmuştur. Demografik değişkenler için yapılan analizlerde ise bulunan anlamlı farklılıklara göre; erkeklerin (TYÖ-SÇV Ort. = 85.3 ± 23) kadınların (TYÖ-SÇV Ort. = 79.6 ± 24.1) daha yüksek bulunmuştur ($t=2.233$, $p=.026$). Yaş ve TYÖ-SÇV puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyon bulunmuştur ($p=.002$).

Demografik Değişkenler ile Korelasyonlar

Yapılan demografik unsurlara ilişkin öncelikli analizlerde çalışmaya katılan kişilerin %70.7'sinin kadın, %29.3'ünün erkek olduğu; %6.8'inin lise, %85.4'ünün üniversite ve %7.9'unun lisansüstü mezunu olduğu; %50.4'ünün Afyon doğumlu, %49.6'sının Afyon doğumlu olmadığı ve %59.1'inin evli, %39'unun bekar, %1.9'unun boşanmış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması 31.1 ± 6.4 ; katılımcıların kurumda geçen görev süreleri ortalaması $60.6 \pm 47,2$ ay olarak hesaplanmıştır.

Gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda kişilerin yaşı ve TYÖ-SÇV alt boyutları arasındaki korelasyonları karşılaştırınca anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. TYÖ-SÇV alt boyutu olan Ortak Bilinç ile Cinsiyet arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın ve erkek katılımcılar arasındaki farklar incelendiğinde erkeklerin; hedef belirleme, hak arama, karar alma vs. gibi konularda kadınlardan daha fazla ortak bir bilinçle hareket ederek davranış geliştirdiklerini göstermektedir. Örgüt yaşantısında ortaya çıkan problemlerin çözülmesinde harekete geçme anlamında erkeklerin daha hızlı

davranışı başlatabileceği öngörülmektedir. Ölçek toplam puanlarına bakıldığında da erkek katılımcıların toplulukçu yeterlilik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların doğum yeri ve toplulukçu yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U analizine tabi tutulmuş, Buna göre TYÖ-SÇV alt boyutları Kararlılık ve Yılmama, Ortak Bilinç ile katılımcıların doğum yeri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Katılımcıların mesleği ve toplulukçu yeterlilik düzeyi arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, Kruskal Wallis Test analizine tabi tutulmuş, kişilerin mesleği ile TYÖ-SÇV ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buna göre kurumda çalışan personelin toplulukçu yeterlilik düzeylerinin sahip oldukları meslekten (hemşire, sağlık teknikeri, ebe, laborant) bağımsız olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumu ve toplulukçu yeterlilik düzeyi arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis Test analizine tabi tutulmuş TYÖ-SÇV alt boyutu olan Ortak Bilinç ile katılımcıların eğitim durumu arasındaki fark ($p<.05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hangi gruplar arasında fark oluştuğunu bulabilmek için Mann-Whitney U Test analizi gerçekleştirilmiş, Ortak Bilinç farklılığının hangi karşılaştırmalı grup içerisinde oluştuğu belirlenmiştir. üniversite ve lisansüstü eğitim durumuna sahip katılımcılar arasında hedef belirleme, hak arama gibi ortak bilinç gerektiren durumlar konusunda $p<.01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortalama ve standart sapmaların bakıldığında Ortak Bilinç alt boyutundan üniversite mezunu olan katılımcıların lisansüstü mezunu olanlardan daha yüksek puan aldıkları görülmektedir (Üniversite için Ortak Bilinç Ort. = 19.24 ± 5.19 ; Lisansüstü için Ortak Bilinç Ort. = 16.34 ± 5.38).

Katılımcıların medeni durumu ve toplulukçu yeterlilik düzeyi arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis Test analizine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların çalıştıkları kurumda doldurdıkları görev süresi ve toplulukçu yeterlilik arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U analizine tabi tutulmuş TYÖ-SÇV ve alt boyutları ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Sonuçları

Cronbach α değeri TYÖ-SÇV için (.95) olarak hesaplanmış, yüksek güvenilirliğe sahip olduğu yönünde kanıtlar elde edilmiştir. Diğer bir iç tutarlılık belirleme yöntemi olan madde toplam korelasyonlarının hesaplanması sonucunda tüm maddelerle toplam puan arasındaki ilişki TYÖ-SÇV için istatistiksel olarak $p<.001$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Geçerlilik çalışması için Yapılan analizlerde TYÖ-SÇV için KMO değeri $KMO=.954$, Bartlett's değeri $B=5908.352$ istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hesaplanan varyans yüzdeleri ise TYÖ-SÇV için %59.1 olarak

açıklanmıştır. Bu sonuçlara göre; testi oluşturan maddeler faktör analizine uygundur ve ölçülmek istenen özellikler örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşımaktadır. Yapılan faktör analizi sonuçları incelendiğinde TYÖ-SÇV’de maddelerin 3 faktörde toplandığı görülmüştür (Tablo 1).Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix) sonrası 15 ve 26. maddelerin faktör yükleri arasındaki fark az olan birden fazla faktörden yük aldığı görülmüştür. 15. Madde “Gerektiğinde birbirimize akıl danışabiliriz.” 1. Faktörde .418, 2. Faktörde .458; 26. Madde “Sıkıntılarımızı aşmak bize güç verir.” 1. Faktörde .534, 2. Faktörde .596 yük değeri almıştır. Her iki faktörden de yük alan 2 maddenin (15, 26) faktör yükleri ve temalarına uygun olan 2. Faktörün içine yerleştirilmiştir.

TYÖ-SÇV’nin Kurulan Hipotez Testleri ile Sınanması

Katılımcıların yaşları ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların cinsiyetleri ile TYÖ-SÇV alt boyutu olan Ortak Bilinç arasındaki ilişkiye bakıldığında ($p < .05$) erkekler kadınlara oranla hedef belirleme, hak arama, karar alma vs. gibi konularda daha fazla ortak bir bilinçle hareket edebilme becerisine sahiptir.

Katılımcıların doğum yerleri ile TYÖ-SÇV ($p < .001$) alt boyutu olan Birlik ve Dayanışma hariç tüm alt boyutlarında ve TYÖ-SÇV’de anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu da Afyonlu olup kendi memleketinde bulunan kurumda çalışan kişilerin toplulukçu yeterlilik düzeylerinin, dışarıdan gelip söz konusu kurumda çalışan kişilere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların sahip oldukları meslek (hemşire, sağlık teknikeri, ebe, laborant) ile toplulukçu yeterlilik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Eğitim durumu ile TYÖ-SÇV alt boyutu olan Ortak Bilinç arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür ($p < .05$). Sürdürülen istatistiksel analizlerde bu farklılığın üniversite mezunu ve lisansüstü mezunu kişiler arasında olduğu bulunmuş ($p < .01$); hedef belirleme, hak arama gibi ortak bilinç gerektiren durumlarda üniversite mezunlarının, lisansüstü mezunu olan kişilere göre daha aktif olduğu bulunmuştur.

Çalışmaya katılan kişilerin medeni durumu ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların kurumda doldurdukları görev süresi ile TYÖ-SÇV ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

TARTIŞMA

Albert Bandura’nın Sosyal Bilişsel Kuram’ı merkezinde yer alan öz-yeterlilik kavramı (1982), kişinin yaşamını etkileyebilecek olaylarla ilgili önemli ölçüde performansta bulunabilme yeterliliğine

ilişkin inançları olarak ifade edilmektedir. Gruplar bazında düşünüldüğünde ise iş yaşantısında kolektif bir yapı olarak sergilenen örgütlerin toplulukçu yeterlilik inançları, grubun davranışını yordayabilme ve grubu zorlayan koşullara karşı nasıl bir oluşum içerisine girdiklerine bağlı olarak değişmektedir. Grubun bu topluluğa dair geliştirdiği ortak inanç çerçevesinde kendi dinamiklerinin potansiyellerinin ve kaynaklarının farkında olma derecesine bağlı olarak performans yükselecek ya da düşecektir. Bu çalışmada geliştirilen ölçeğin topluluk özellikleri yansıtması konusunda önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Grubun üyelerinin olası problemler karşısında ne derece kararlı ve azimli olacağı, birlik ve dayanışma içerisinde bulunacağı, hedef belirleme ve topluluğu ilgilendiren davranışsal hareketlilik noktasında ortak bir bilinç etrafında nasıl bulunabildiklerine dair bilgiler edinilmiştir. Geliştirilen ölçeğin bireyin içinde yaşadığı toplulukla ilişkisini ve topluluğun özelliklerini yansıtması açısından alan çalışmalarında kullanılması uygun görünmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular Afyon kültürüne özgü değerler neticesinde şekillenmiştir. Dolayısıyla yoğunluklu olarak farklı kültürleri içinde barındıran örgütlerde de çalışılması önerilmektedir.

Ölçeğin, topluluk içindeki dinamiklerin değerlendirilmesi ve bireyin ruh sağlığının sosyal bağlamında ele alınmasını kolaylaştırabileceği düşünülmüştür. Çalışma sosyal bir birim olarak hastanede gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla örgüt psikolojisine dair pek çok kavram ve değişken çalışmaya dahil edilmiş ve çalışma sonucundan etkilenmiştir. Bu nedenle farklı örgütlerde (dernekler, sendikalar, sivil toplum örgütleri vs.) sosyal ilişkileri barındıran yerler olması nedeni ile Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu'nun bu tür sosyal çevrelere de uyarlanması mümkündür.

KAYNAKLAR

- Alabey, E. (2006). İlköğretim Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Fen ile İlgili Öz Yeterlilik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi. *Yedi Tepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1):30-40.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2):191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2):122-147.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. ve Wood, R. E. (1989). Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56:805-814.
- Bandura, A. (1998). Health Promotion From The Perspective of Social Cognitive Theory. *Psychology and Health*, 13(4):623-649.
- Cervone, D., Peake, E. K. (1986). Anchoring, Efficacy, and Action: The Influence of Judgmental Heuristics on Self-Efficacy Judgments and Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50: 492- 501.
- Dereli, B., Cengiz, D. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Grup, Grup Dinamiği Kavramları ve Grup Dinamiğinin Ölçülmesi Üzerine Uygulama Örneği. *Öneri Dergisi*, 9(35):35-43.
- Geertz, C. (1973). "Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture". "The Interpretation of Cultures, New York: Basic Books, 5.

- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., Rich B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 91(1):107-127.
- Öcal, H., Aydın, O. (2009). Spor Takımlarında Kolektif Yeterlik, Öz-Yeterlik ve Sargınlık Algıları ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 26(2):155-174.
- Pinder C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. New Jersey: Hall, Inc.
- Kreitner, R., Kinicki A. (2001). *Organizational Behavior*. 5. Bsk, Irwin McGraw-Hill, 143
- Tutar, H. (2015). *Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar*. 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- Weinberg, R. (1985). Relationship Between Self-Efficacy and Cognitive Strategies in Enhancing Endurance Performance. *International Journal of Sport Psychology*, 17: 280-292.
- Yıldırım, F., İlhan, İ. Ö., Gündoğar, D., Yüce, S., Çolak, M., Dertli, N., Doğan, Y. B. (2012). Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. 48. Ulusal Psikiyatri Kongresi Özet Kitabı, Bursa, 09-13 Ekim 2012.
- Zajonc, R. B. (1965). Social Facilitation. *Science, New Series*, 149(3681): 269-274.
- Zijderveld A. C. (2003). *Kültür Sosyolojisi Kültür Sosyolojisine ve Metodolojisine Giriş*. Çev. Kadir Canatan, Açılım Kitap, İstanbul.