

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HASTANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRE VE SAĞLIK
PERSONELİ ÖRNEKLEMİNDE “SOSYAL İYİ OLMA
HALİ ÖLÇEĞİ” VE “TOPLULUKÇU YETERLİLİK
ÖLÇEĞİ” GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

Nihan TURĞUT

ADLİ PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı DOĞAN

ANKARA

2017

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Hastanede Çalışan Hemşire ve Sağlık Personeli Örneğinde “Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği” ve “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği” Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin adı soyadı: Nihan TURĞUT

Tarih:

İmza:

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Disiplinlerarası Adli Bilimler Anabilim Dalı
Adli Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programında

Nihan TURĞUT tarafından hazırlanan

“Hastanede Çalışan Hemşire ve Sağlık Personeli Örnekleminde ‘Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği’
ve ‘Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği’ Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” adlı
tez çalışması

aşağıdaki jüri tarafından **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak
OY BİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

12.06.2017

Prof. Dr. İnci İLHAN
Ankara Ü. Tıp Fakültesi
Jüri Başkanı

Prof.Dr. Yıldırım Beyatlı DOĞAN
Ankara Ü. Tıp Fakültesi
Üye

Doç.Dr. Hatice DEMİRBAŞ
Gazi Ü. Edebiyat Fakültesi
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof.Dr. Mehmet AKAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdür V.

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Simgeler ve Kısaltmalar	vii
Şekiller	ix
Çizelgeler	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
1.2. Araştırmanın Önemi	5
1.3. Araştırmanın Kapsamı	5
1.4. Varsayımlar	6
1.5. Sınırlılık	6
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ	8
2.1. Sosyal Bilişsel Kuram ve Öz Yeterlilik	8
2.1.1. Sosyal Bilişsel Kuram	8
2.1.2. Öz Yeterlilik Kavramı	10
2.1.3. Bandura Tarafından Çeşitli Yıllarda Geliştirilmiş “Öz Yeterlilik” Tanımları	14
2.2. Grup Dinamikleri	17
2.2.1. Grup Kavramı	18
2.2.2. Grup Oluşum Nedenleri	19
2.2.3. Grup Dinamiği	20
2.3. Kültür ve Örgüt Kültürü	23
2.3.1. Kültür ve Örgüt Kavramları	24
2.3.2. Örgüt Kültürü	25
2.4. Toplumsal Bilinç	26
2.5. İyilik Hali	28
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	34
3.1. Araştırma Modeli ve Araştırma Grubu	34
3.2. Veri Toplamada Kullanılan Araçlar	34
3.3. Veri Toplama İşlemi	35
3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	35
3.4.1. Güvenilirlik	36
3.4.2. Geçerlilik	37
4. BULGULAR	39
4.1. Demografik Unsurlara İlişkin Bulgular	39
4.2. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu Bulgular	41
4.3. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu Bulgular	50
4.4. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Hipotez Test Bulguları	61
4.4.1. Yaş ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	62

4.4.2. Cinsiyet ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	63
4.4.3. Doğum Yeri ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	65
4.4.4. Meslek ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	67
4.4.5. Eğitim Durumu ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	69
4.4.6. Medeni Durum ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	72
4.4.7. Görev Süresi ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi	76
4.4.8. TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV Toplam Puanları Arasındaki İlişki	77
5. TARTIŞMA	79
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	86
6.1. Sonuçlar	86
6.1.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Sonuçları	87
6.1.2. TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV'nin Kurulan Hipotez Testleri İle Sınanması	88
6.2. Öneriler	90
ÖZET	92
SUMMARY	93
KAYNAKLAR	94
EKLER	101
Ek-1. Demografik Veri Formu	101
Ek-2. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu	102
Ek-3. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu	103
ÖZGEÇMİŞ	104

ÖNSÖZ

Bireysel iyilik hali veyahut öznel iyi oluş ile Albert Bandura'nın öz yeterlilik kavramları, bireysel ihtiyaçlardan doğan eksiklikleri gidermek için oluşturulmuştur. Bu kavramlarla ilgili yazın incelendiğinde, verilerin topluluk ya da gruplar bazındaki değişkenleri incelemede yetersiz kaldığı görülmüştür. Kişilerin bireysel öz-yeterliliklerinin grup dinamiklerine ve grup davranışlarına nasıl yansıtacağına ilişkin bilgi literatürde mevcuttur. Kolektif bir yapı içerisindeki insanların toplulukçu yeterlilik düzeyleri bilgisi ise sınırlıdır. Aynı şekilde bireysel iyi oluş, psikoloji biliminin geliştirdiği ve halen geliştirmekte olduğu pek çok ölçekle incelenmeye devam edilmektedir. Ancak sağlığın bir boyutu olan sosyal iyilik hali tanımı konusunda henüz bir görüş birliğine varılamadığından, kavram; onu ele alan kuramlar tarafından içeriksek olarak farklılıklar göstermiştir. Kolektif yapının sosyal iyilik halinin ve yeterlilik anlamında grup üyelerinin, grubun davranışı ve özelliklerinden etkilendiği düşünülmektedir. Ayrıca kişilerin de bireysel olarak kendi davranış ve kişilik özellikleriyle grubu etkileyebildiği ve bu durumun grup dinamiklerine nasıl yansıtacağı merak konusudur. Çalışmada seçilen örneklem grubu bir örgüt olduğundan, daha küçük gruplardan hareketle kitlelerin grup davranışını kolektif yeterlilik ve sosyal iyilik hali boyutları ile yordayabilmek ve tartışabilmek son derece önemlidir. Toplumsal değişimlerin yaşanması için gerekli dinamizmin etki alanı, ilgili değişkenler ışığında incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmam esnasında bana her anlamda yol gösteren, bilgi birikimi ve edebi bakış açısıyla düşüncelerime tesir eden danışmanım Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı Doğan'a, değerli katkıları olan, hayata dair düşünceleriyle bana yalnız değilim hissi veren ve beni derinden etkileyen Prof Dr. İnci Özgür İlhan'a teşekkür ederim.

Tez yazım sürecimde bulgularımın analizi ve değerlendirilmesi hususunda yardımlarını esirgemeyen ve bilgilerini benimle paylaşan arkadaşım Arş. Grv. Dr. Hasan Nadir Rana'ya ve çalışmama destek veren tüm mesai arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca her zaman sabırla ve ilgiyle yanımda olan, hayatım boyunca da bana güven ve umut veren anneme, babama ve kız kardeşime çok teşekkür ederim.

Çalışmam esnasında yardımlarını hiç esirgemeyen, çok zorlandığım durumlarda manevi destek sağlayan ve sabırla beni dinleyen, şimdiden hayat arkadaşım olan Uğur Çakaloğulları'na çok teşekkür ederim.



SİMGELER VE KISALTMALAR

TYÖ	Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği
SİHÖ	Sosyal İyilik Hali Ölçeği
TYÖ-SÇV	Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu
SİHÖ-SÇV	Sosyal İyilik Hali Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu



ŞEKİLLER

Şekil 2.1. Öz-Yeterlilik İnancı Mekanizması	16
Şekil 2.2. İyilik Çarkı Modeli (The Wheel of Wellness)	30
Şekil 4.1. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu Scree Plot Grafiği	44
Şekil 4.2. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu Scree Plot Grafiği	53



ÇİZELGELER

Çizelge 4.1. Çalışmaya Katılan Kişilere Ait Cinsiyet Dağılımı	39
Çizelge 4.2. Çalışmaya Katılan Kişilere Ait Doğum Yeri Dağılımı	40
Çizelge 4.3. Çalışmaya Katılan Kişilere Ait Eğitim Durumu Dağılımları	40
Çizelge 4.4. Çalışmaya Katılan Kişilere Ait Medeni Durum Dağılımları	40
Çizelge 4.5. Çalışmaya Katılan Kişilerin Yaş Ve Görev Sürelerine Ait Demografik Veriler	41
Çizelge 4.6. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonuçları (Açıklanan Toplam Varyans Miktarı)	43
Çizelge 4.7. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonrası Dönüştürülmüş Bileşenler Matriksi (Rotated Component Matrix)	45
Çizelge 4.8. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonucunda Belirlenen Alt Boyutlar ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler	46
Çizelge 4.9. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Toplamı ve Alt Boyutlar İçin İç Tutarlılık Katsayıları	48
Çizelge 4.10. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Madde Toplam Korelasyonları	49
Çizelge 4.11. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonuçları (Açıklanan Toplam Varyans Miktarı)	52
Çizelge 4.12. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonrası Dönüştürülmüş Bileşenler Matriksi (Rotated Component Matrix)	54
Çizelge 4.13. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonucunda Belirlenen Alt Boyutlar ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler	55

Çizelge 4.14. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Toplamı ve Alt Boyutlar İçin İç Tutarlılık Katsayıları	57
Çizelge 4.15. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Madde Toplam Korelasyonları	59
Çizelge 4.16. YAŞ ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	62
Çizelge 4.17. CİNSİYET ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi	63
Çizelge 4.18. Alt Boyutlar Çerçevesinde Kadın ve Erkeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları	64
Çizelge 4.19. DOĞUM YERİ ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi	65
Çizelge 4.20. Alt Boyutlar Çerçevesinde Afyon Doğumlu Olma ve Olmama Durumlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	66
Çizelge 4.21. MESLEK ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi	67
Çizelge 4.22. Alt Boyutlar Çerçevesinde Meslek Ortalama ve Standart Sapmaları	68
Çizelge 4.23. EĞİTİM DURUMU ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi	69
Çizelge 4.24. Alt Boyutlar Çerçevesinde Lise-Üniversite Arasındaki Farklılığın Analizi	70
Çizelge 4.25. Alt Boyutlar Çerçevesinde Lise-Lisansüstü Arasındaki Farklılığın Analizi	70
Çizelge 4.26. Alt Boyutlar Çerçevesinde Üniversite-Lisansüstü Arasındaki Farklılığın Analizi	70
Çizelge 4.27. Alt Boyutlar Çerçevesinde Eğitim Durumu Ortalama ve Standart Sapmaları	71

Çizelge 4.28. MEDENİ DURUM ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi	72
Çizelge 4.29. Alt Boyutlar Çerçevesinde Evli-Bekar Grup Arasındaki Farklılığın Analizi	73
Çizelge 4.30. Alt Boyutlar Çerçevesinde Evli-Boşanmış Grup Arasındaki Farklılığın Analizi	73
Çizelge 4.31. Alt Boyutlar Çerçevesinde Bekar-Boşanmış Grup Arasındaki Farklılığın Analizi	74
Çizelge 4.32. Alt Boyutlar Çerçevesinde Medeni Durum Ortalama ve Standart Sapmaları	75
Çizelge 4.33. GÖREV SÜRESİ ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi	76
Çizelge 4.34. Alt Boyutlar Çerçevesinde Görev Süresi Ortalama ve Standart Sapmaları	77
Çizelge 4.35. TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV Toplam Puanları Arasındaki İlişki	78

1. GİRİŞ

Bireyin çalıştığı örgüt, kişinin anlam arayışı ve beklentilerine cevap aradığı ve kendini gerçekleştirmeye çalıştığı alanlardan biridir. Günümüzde çalışan insanların büyük bir bölümünün kendilerini, sahip oldukları “iş”leri ile var ettikleri ve tanımladıkları, iş hayatları üzerinde anlam bulma çabası ile bir arayış içerisinde oldukları görülmektedir. Geertz’e göre insan; kendi var ettiği anlam ağında asılı bir varlık olarak tanımlanmakta. Bu tanım doğrultusunda insanların davranışlarını anlayabilmenin tek yolu; kişilerin hedefleri ve davranışlarına yönelttikleri anlam hakkında bilgi sahibi olmaktır (Zijderveld, 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. Aynı şekilde bireysel iyi oluş’tan ziyade kolektif bir oluşumun sosyal iyilik derecesini temel alan kuramların ve tanımların farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Öz yeterlilik kavramı Albert Bandura’nın geliştirdiği “Sosyal Bilişsel Kuram”ın merkezinde yer alan bir kavramdır. Bandura’ya (1982) göre öz yeterlilik; kişinin yaşamını etkileyecek olaylar ve durumlarla ilgili önemli ölçüde performansta bulunabilme yeterliliğine ilişkin algıları olarak tanımlanmıştır. Buna göre inanç; bireyin olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğuracak şekilde davranışını etkilemektedir. Bu durum; bireyin problemler karşısında sorunu çözmek için ne kadar efor sarf edeceğinin ve çözümcü olma hususunda ne kadar ısrar edeceğinin de belirtisidir (Alabay, 2006). Buna göre yüksek öz yeterlilik düzeyindeki 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. Sosyal bilişsel kurama göre bireylerin öz yeterlilik düzeyleri ile sergileyecekleri performansları arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Wood ve Bandura, 1989). Nitekim bu önerme birçok araştırma ile test edilmiş ve kuramı destekler nitelikte bulgulara ulaşılmıştır (Cervone ve Peake, 1986; Judge, Jackson, Shaw Scott ve Rich, 2007). Güçlü bir öz yeterlilik, başarı ve aynı zamanda iyilik halinin oluşmasını, en önemlisi de kişisel gelişimi ve farklı konularda becerilerin çeşitlenmesini sağlamaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Magaletta ve Oliver'e (1999) göre; yüksek düzeyde öz yeterliliğin ruhsal anlamda iyilik halini belirlediği saptanmıştır. İyi ve sağlıklı olmak kavramının, II. Dünya Savaşı'ndan sonra Dünya Sağlık Örgütü tarafından kapsamı genişletilmiştir. 1940'lardan önce iyi ve sağlıklı olmak, "herhangi bir hastalık belirtisine sahip olmamak" olarak tanımlanmaktayken, 1947'den itibaren, "yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması durumu" olarak değil, "kişinin fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak tam anlamıyla sağlıklı/ tam bir iyi olma hali" olarak yeniden tanımlanmıştır (Göcen, 2013). Bu yeni sağlık tanımının getirilmiş olması yalnızca kavramsal bir değişim değil, aynı zamanda bir paradigma değişimi olarak da kabul edilmektedir (Eryılmaz, 2013). Buradaki en önemli nokta; bu yeni sağlık tanımıyla beraber içinin doldurulması beklenen "iyi olma hali" (well-being) kavramıdır (Compton, 2005). Öznel iyi olmada; bireysel farklılıklar, beklentiler, yaşam doyumu, üretkenlik, anlam arayışı gibi değişkenler söz konusudur. Psikoloji bilimi de zaman geçtikçe modern insanın iyi oluşuna nelerin katkı sağladığını bulmak ve öznel iyi oluşun sağlanabilmesi için araştırmalarını sürdürmektedir. Bu hedef ışığında "öznel iyi olma, psikolojik iyi olma, yaşam memnuniyeti / kalitesi/ doyumu" gibi konular daha fazla incelenmeye başlamıştır (Linley ve Joseph, 2005).

Literatürde varolan bireysel iyilik hali veyahut öznel iyi oluş ile öz-yeterlilik kavramları bireysel ihtiyaçlardan doğan eksiklikleri gidermek için oluşturulmuş kavramlar olup, topluluk ya da gruplar bazındaki değişkenleri incelemede yetersiz kalmaktadır. iyilik halinin nesnel bir tanımı tam olarak yapılabilmemiş değildir. Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) sağlık tanımında geçen ruhsal ve sosyal iyilik hali çeşitli

çalışmalarda ele alınmıştır (Keyes ve Shapiro 2004, Dolan ve ark 2008, Thoits 2011, Huxhold ve ark 2013, Sandstrom ve Dunn 2014, Ivert ve Levander 2014, Jovanović 2015, Kearns ve ark 2015). Ruhsal iyilik ile sosyal iyilik birbirinden ayrı boyutlar olarak ele alınmakla beraber birbirinden ayrılamayacak kadar yakından ilişkilidir (Keyes 2009). Sosyal çevresiyle sürekli ilişki içinde yaşayan insanın çevresiyle birlikte bir bütün olduğu ve pozitif sağlık tanımının da bu dinamik bütünü ele alınmayı gerektirdiği açıktır. İlgili yazında sosyal iyilik hali'nin değerlendirilmesinde önerilen ölçekler bulunmaktadır (Keyes ve ark 2008, Jovanović 2015, Abbott ve Wallace 2012, Diener ve ark 2010'dan akt. Özgür İlhan ve ark., 2012). Ancak bu ölçeklerin temel aldığı kuramlar birbirinden farklılıklar göstermekte, tanımlarsa, çok çeşitli olmakla birlikte birbiriyle çođu zaman kesişmektedir (Baumgartner ve Burns 2014'den akt. Özgür İlhan ve ark., 2012). Bandura'nın (1997) geliştirmiş olduğu ve toplumların değişimiyle doğrudan bağlantılı gördüğu "toplulukçu yeterlilik" kavramı konusunda ise çok az araştırmaya ulaşılmıştır.

Kişilerin bireysel öz yeterliliklerinin grup dinamiklerine ve grup davranışına nasıl yansiyacağına ilişkin bulgular literatürde mevcuttur ancak kolektif bir yapı içerisindeki insanların toplulukçu yeterlilik düzeylerine ilişkin bilgi literatürde sınırlıdır. İlhan ve ark.'a göre; bireysel-ruhsal iyi olma hali ile sosyal iyi olma halinin kesişim alanı büyüktür ancak kolektif anlamda ruh sağlığı söz konusu olduğunda bireysel-ruhsal iyi olma hali tanımı, toplumlara tanımlayabilmek için yetersiz kalmaktadır (Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli ve Doğan, 2012). Toplulukçu yeterlilik ise, belirlenen bir hedefi gerçekeştirmek için gereken edimsel imkanları örgütleyip yürütmeye bir grubun kendi kaynaklarına olan ortaklaşmış inancı olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; toplulukların karşılaştıkları sorunları çözmesi ve toplumsal değişimlerin yaşanması hususunda toplulukçu yeterliliğin etkisi büyüktür.

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 toplumları değiştiren dinamik etkililiği bilinmemektedir. Bu amaçla geliştirilen “Sosyal İyilik Hali Ölçeği” ve “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği'nin” hastanede çalışan sağlık personellerinin oluşturduğu gruba uygulanması ve araştırmada seçilen hedef kitle üzerinden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılması planlanmıştır. Temel olarak, “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği” ve “Sosyal İyilik Hali Ölçeği” nin geçerlilik ve güvenilirliğinin çalışılması olarak amaçlanan tezin ilk bölümünde, gerçekleştirilen araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve kısıtları üzerinde durulacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Literatürde varolan bireysel iyilik hali veyahut öznel iyi oluş ile öz-yeterlilik kavramları bireysel ihtiyaçlardan doğan eksiklikleri gidermek için oluşturulmuş kavramlar olup, topluluk ya da gruplar bazındaki değişkenleri incelemede yetersiz kalmaktadır. Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli ve Doğan (2012) tarafından farklı örneklem üzerinde yürütülmüş çalışmada sosyal iyi olma hali kavramının kolektif yapılarda nasıl etki ettiği ve nelerden etkilendiği, aynı zamanda toplumların değişimiyle doğrudan bağlantılı görülen Bandura'nın toplulukçu yeterlilik kavramı üzerinde çalışılmıştır. İlhan ve ark.'a göre; bireysel-ruhsal iyi olma hali ile sosyal iyi olma halinin kesişim alanı büyüktür ancak kolektif anlamda ruh sağlığı söz konusu olduğunda bireysel-ruhsal iyi olma hali tanımı, toplumları tanımlayabilmek için yetersiz kalmaktadır. Toplulukçu yeterlilik ise, belirlenen bir hedefi gerçekleştirmek için gereken edimsel imkanları örgütleyip yürütmeye bir grubun kendi kaynaklarına olan ortaklaşmış inancı olarak tanımlanmaktadır. Buna göre; toplulukların karşılaştıkları sorunları çözmesi ve toplumsal değişimlerin yaşanması hususunda toplulukçu yeterliliğin etkisi büyüktür.

Kolektif yapının sosyal iyilik halinin ve yeterlilik anlamında grup üyelerinin grubun davranışı ve özelliklerinden etkilendiği, kişilerin de bireysel olarak kendi

davranış ve kişilik özellikleriyle grubu etkileyebildiği grup dinamiklerine nasıl yansıtacağı merak konusudur. Bu amaçla Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli ve Doğan (2012) tarafından geliştirilen “Sosyal İyi Hali Ölçeği” ve “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 geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılması hedeflenmiştir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Toplu halde bir arada bulunan insanların karşılaştıkları sorunların çözümünde ve toplumsal değişimlerin oluşumunda ve yaşanmasında toplulukçu yeterliliğin etkisi büyüktür ve kolektif bir yapı içerisindeki insanların toplulukçu yeterlilik düzeylerine ilişkin bilgi literatürde sınırlıdır. Ayrıca öznel, ruhsal iyi oluştan farklı olarak sosyal iyi olma hali kavramını değerlendirmek için daha önce geliştirilen ölçeğin yeni ve farklı nitelikteki örnekleme grup performansını incelenecektir. Böylece literatürde var olan boşluğu doldurmak bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca bu çerçevede, çalışma, gerçekleştirilen araştırma kapsamında belirtilen konuların ele alınması, konuya ilgi duyanlara fikir verebilecek olması ve bundan sonra gerçekleştirilecek olan araştırmalara yol gösterici nitelikte olması nedeniyle önem taşımaktadır.

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, çalışanların toplulukçu öz yeterlilik ve sosyal iyi olma halleri ile ilgili olarak ele alındığından, Afyon Kocatepe Üniversitesi Ahmet Necdet Sezer Araştırma ve Uygulama Hastanesi’nde çalışmakta olan hemşire, sağlık teknikeri,

laborant ve ebelerden oluşan sağlık personeli grubuna 6leklerin uygulanması olarak gerçekleşmiştir.

Tez kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın verilerinin toplanması aşamasında; Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, olak, Yüce, Dertli ve Doğan (2012) tarafından geliştirilen “Sosyal İyilik Hali 6leği” ve “Toplulukçu Yeterlilik 6leği”nin test maddelerinin, yeni 6rneklemeye yeni bir anlatım biçimi verilmiş ve uyarlanmış halleri kullanılmıştır.

1.4. Varsayımlar

- Araştırmada kullanılan 6leklerin araştırmanın amacına uygun olduğu,
- Hemşire, sağlık teknikeri, ebe ve laborantların araştırmada kullanılacak 6leme araçları olan“Toplulukçu Yeterlilik 6leği-Sağlık alışanları Versiyonu” ve “Sosyal İyilik Hali 6leği-Sağlık alışanları Versiyonu”nu objektif olarak doldurdıkları,
- Araştırma kapsamında belirlenen 6rneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma, Afyon’da bulunan Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve uygulama Hastanesi’nde çalışan hemşire, sağlık teknikeri, ebe ve laborantlardan alınan bilgilerle sınırlıdır.

- Araştırmanın uygulama ayağında, kurulan örnekleme dahil olan ancak Türkiye’de yaşanan OHAL gibi siyasi değişimlerden etkilenerek örgüt yaşantısında çeşitli sebeplerle problemler yaşayan kişilerin sağlık durumlarının toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri üzerine etkisi ölçülememiş, ilgili bir değişken olup olmadığı belirlenememiştir.
- Kişilerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplarının gerçek durumlarını ne derece gerçeği yansıttığı bilgisi sınırlıdır. Hemşire ve sağlık personelinin oluşan katılımcıların, hastane yönetimi tarafından yapılan değerlendirme testlerinden biri olup olmadığı yönünde bazı durumlarda kuşkuya düştükleri gözlenmiştir. Bu da örgüt içerisindeki grup dinamiklerinin gerçekçi değerlendirilip değerlendirilmediği sınırlılığını doğurmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Tezin bu bölümünde; sosyal bilişsel kuram/öz yeterlilik, grup dinamikleri, örgüt ve örgüt kültürü, toplumsal bilinç ve iyilik hali kavramları hakkında yazın taraması yapılarak elde edilen bilgiler, araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturacak şekilde bir araya getirilmiş ve sunulmuştur.

2.1. Sosyal Bilişsel Kuram ve Öz Yeterlilik

Tez çalışmasının bu kısmında toplulukçu öz yeterlilik ile ilişkili olabileceklerini düşündüğümüz; Albert Bandura'nın yazına kazandırdığı Sosyal Bilişsel Kuram ve kuram kapsamında geliştirdiği öz yeterlilik kavramı üzerinde durulacaktır. İlk olarak kuramın tanıtımı ve öz yeterlilik kavramı kısaca ele alınacak olup, Albert Bandura tarafından çeşitli yıllarda geliştirilmiş “öz yeterlilik” tanımları sunulacaktır.

2.1.1. Sosyal Bilişsel Kuram

Albert Bandura'nın ortaya attığı Sosyal Bilişsel Kuram'ının gelişiminin ilk aşamaları; “Sosyal Öğrenme Kuramı” na aittir (1977). Bandura'ya göre Sosyal Öğrenme Kuramı'nın en temel ilkesi: “İnsanlar başkalarının davranışlarını gözlemler ve bunlardan çıkardığı sonuçlar çerçevesinde öğrenme gerçekleşir” (Bandura, 1977). Öğrenmede bilişsel sürecin önemine dikkat çekmek isteyen Bandura (1986), önceden geliştirmiş olduğu Sosyal Öğrenme Kuramı'ndan hareketle “Sosyal Bilişsel Kuram”ı

oluşturmuştur. Bu kurama göre bilişsel davranışların oluşması, sadece ruhsal durum dinamikleri tarafından değil aynı zamanda sosyal belirleyici bir role sahip olan çevrenin etkililiği tarafından da şekillenmektedir (Bandura, 1986). Daha önce ileri sürülen pek çok öğrenme kuramından farklı olarak Bandura, öğrenme temelli ilk kuramının bilişsel davranışların oluşumunun da nedenleri ile beraber incelenmesi hususunda sosyal çevreyi de işin içine katmıştır. Sosyal ortamın merkeze alındığı bu yaklaşımda en önemli öğrenmenin başkalarının gözlenmesiyle olduğu ileri sürülmektedir (Gözüm ve Bağ, 2010).

Bandura (1989) gözlem yoluyla öğrenmeyi 4 temel süreçte tanımlamıştır:

Dikkat Etme: Bandura'ya göre gözlem yoluyla öğrenmenin ilk aşaması dikkat etme sürecidir. Öğrenmenin taklitsel başlangıcı için birey, model alacağı nesneye dikkat etmeli, onu doğru bir biçimde algılamalıdır. Doğru algılama işleminin sağlanabilmesi için kişinin ilgi, gereksinim, amaçlar ve nesneye dair duyulan hayranlık gibi değişkenlerin varlığı söz konusudur.

Hatırda Tutma: Bandura'ya göre bilişsel davranışların oluşması için görselden çok sözel süreçlere ihtiyaç vardır. Bu nedenle gözlem yoluyla edinilen bilgilerin sözel bilgiye evrilmesi gerekmektedir. Hatırda tutma süreci, kişinin gözlem yoluyla edindiği bilginin sözel bilgiye dönüştüğü ve bellekte depo edildiği dinamik bir süreci kapsamaktadır.

Güdülenme: Sosyal Bilişsel Kuram'da pekiştirmenin iki önemli işlevi vardır. İlki; gözlem yoluyla bilgi edinme sürecindeki kişi, modelin pekiştirilen davranışı gibi davranırsa kendisinin de pekiştirileceğine dair beklenti içerisine girer. İkincisi ise; güdülenme, öğrenmenin davranışsal dışavurumunda rol oynayarak hareketi başlatan olarak işlevsellik sağlar. Dolayısıyla pekiştirme; öğrenilen şeylerin kullanımı için

bireyi güdüleyendir (Senemoğlu, 2005). Bandura bu noktada öğrenme ve performansı birbirinden ayırmaktadır.

Davranış Oluşturma: Bu aşamada bireyin, dikkat etme, hatırd tutma ve yeterli güdüye sahip olduktan sonra geldiği aşamadır. Hatırd tutma sürecinde bellekte kodlanan davranışların oluşturulması beklenir ve “öz yeterlilik” kavramı bu aşamada önemlidir.

2.1.2. Öz Yeterlilik Kavramı

Kavram ilk olarak, 1986 yılında Albert Bandura'nın çalıştığı “Bilişsel Davranış Değişimi” kapsamında tanımlanmıştır. Bandura'ya (1986) göre öz yeterlilik; “insanların kişisel performansla ulaşabilmelerini sağlayacak eylemleri örgütleme ve onları sunma becerilerine ilişkin algıları” olarak ifade edilmiştir. 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 görülmektedir. 1997 yılında ise 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).

Öz yeterlilik inançları; kişilerin düşüncelerini, duygularını, davranışlarını ve içsel motivasyonlarını belirlemektedir. Buna göre öz yeterlilik inancı yüksek olan kişiler, zorluklarla baş etme, hedef belirleme gibi konularda çok daha başarılı olmaktadır. Yanılıya 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 çabuk vazgeçme eğilimindedirler. Bandura'ya göre bu profildeki insanlar problemlerinin çözümü hususunda, kaygı ve ruhsal gerilim eşiklerinin düşük olması nedeniyle dar bir bakış açısına sahip olarak betimlenmiştir.

Bandura (1998) bireyin öz yeterlilik inançlarını belirleyen çeşitli etmenlerden söz etmiştir. Bunlar; davranışa özgü bireyin önceki deneyimleri, davranışa ilişkin diğer bireylerin deneyimlerine tanık olma, davranışa ilişkin çevrenin desteği ve bu davranışa özgü bireyin psikolojik durumudur.

Davranışsal deneyimler: Performans gerektiren herhangi bir olaya ilişkin başarılı ya da başarısız deneyimler, bireyin öz yeterliliğinin oluşumundaki en önemli unsurlardan biridir. Başarılı deneyimlere sahip olmak öz yeterliliği artırırken, başarısız deneyimler bireyin öz yeterliliğini azaltmaktadır. Bireylerin eğer öz yeterlilik algısı yeterli düzeydeyse, karşılıklarına çıkacak sorunlara çözüm yolu bulma ya da zorlukları aşmaya yönelik başarısı yüksek olacaktır (Bandura, 2002).

Bireyin davranışına ilişkin diğer bireylerin deneyimlerine tanık olma: Birey gözlemler, çıkarımlarda bulunarak kendine dair modellemeler oluşturur; oluşturduğu modellemeler üzerinden davranarak deneyim sahibi olur. İnanıldığı, benzer bir durumda kendisinin de başarılı olacağıdır. Eğer birey, öğrenme sürecinde dikkat ettiği modelin kendi durumuna benzer deneyimlerinde başarılı olduğunu görürse, kendisinin de söz konusu durumlarda başarılı olacağına ilişkin algı geliştirir. Bu

durum kişinin öz yeterlilik inancını olumlu anlamda beslemektedir. Tam tersi durumda ise, kişi model aldığı bireyin başarısız olduğunu görürse, bu durum bireyin öz-yeterlilik inancında negatif bir etki bırakacaktır (Bandura, 1998).

Davranışa ilişkin çevrenin desteği: Bireyin bir davranışının başarılı olarak sonuçlanabilmesi için yakın çevresi tarafından başarılı olacağına yönelik desteklenmesi, başarıya ulaşmada sergileyeceği performansın ve göstereceği çabanın etkililiği ile doğru orantılıdır. Tam tersi durum söz konusu olduğunda yani yakın çevre, kişinin başarısız olacağına yönelik algı geliştirmişse ya kişi bu süreçte yalnız bırakılmışsa, bireyler başarıya ulaşmada gerekli davranışları gerçekleştirmede pasif davranmakta ya da zorluklarla karşı karşıya kaldığında çabucak vazgeçmektedirler (Bandura, 1998).

Davranışa özgü psikolojik durum: Öz yeterlilik inancı, içinde bulunulan durumsal koşullardan ve kişinin o andaki ruhsal durumundan etkilenmektedir. Olumlu durumsal koşullar ve olumlu ruhsal durum öz-yeterliliği artırırken, koşulların olumsuz olması ya da psikolojik anlamda iyi olmama durumu bireyin öz yeterlilik inancını olumsuz etkilemektedir (Bandura, 1998).

Öz yeterlilik kavramı; bireylerin “yapabilirim” duygusuna sahip olmasından daha fazlasıdır. Deneyime dayanmakta, mantıklı olmayan riskler almaksızın ve bireyin yeteneklerini geliştirmesiyle performans artışına fırsat vererek davranış gelişimine öncülük etmektedir. Schwarzer ve Fuchs’e göre (1995) öz yeterlilik kavramı akademik başarı, kariyer seçimi, sosyo-politik değişimler, psikolojik ve fiziksel olarak sağlık ve emosyonel bozukluklar, gibi alanlarda kullanılabilir. Bireyin sahip olduğu yüksek öz yeterlilik inancı; içinde bulunduğu durumsal koşulları kontrol altına alma duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Öz yeterlili düzeyi, eylemsel hareketlilik için güduları baskılayabilir ya da arttırabilir. Etkililik düzeyi yüksek olan bireylerin aynı şekilde hedefleri de yüksek olmaktadır ve daha azimli ve

güdülenmiş olarak karmaşık ve riskli görevleri tercih edebilirler (Schwarzer ve Fuchs,1995).

Toplulukçu yeterlilik, belirlenen bir hedefi gerçekleştirmek için gereken eylemliliği örgütleyip yürütmeye bir grubun kendi kaynaklarına olan ortaklaşmış inancı olarak tanımlanmıştır (Özgür İlhan ve ark., 2012). Albert Bandura'nın (1997) toplumların değişimiyle doğrudan bağlantılı gördüğü bu kavram, Watson ve ark. (2001) tarafından toplulukların karşılaştıkları sorunları çözmesi ve toplumsal değişimlerin gerçekleşmesinde güdüleyicisi olarak görülmüştür. Toplulukçu yeterliliğin ölçümü için topluluğu oluşturan bireylerin bireysel özyeterliliklerinin ölçümünün bir toplamını almak, başka bir seçenek olarak bireylerin içinde buldukları topluluğun yeterliliği ve işlevselliğiyle ilgili algılarını değerlendirmek ya da topluluğu oluşturan bireylerin bir araya gelerek grup olarak değerlendirmesini belirlemek yöntemleri önerilmiştir (Bandura 1997). Bu çalışmada sözü edilen yöntemlerden ikincisi uygulanmıştır.

Benight (2004) yüksek düzeyde toplulukçu yeterliliğin, sel ve yangın gibi felaketler yaşayan insanlarda ruh sağlığını koruyucu etkisi olduğunu bildirmiştir. Toplulukçu yeterlilik ve genel sağlık göstergeleri arasındaki ilişkileri irdeleyen alan çalışmalarında toplulukçu yeterliliğin ruh sağlığıyla ilgili koruyucu bir etmen olduğuna ilişkin bulgular vardır. Roos ve ark (2013) bir Güney Afrika örneğinde (s= 1050) toplulukçu yeterliliğin aidiyet duygusunu, aidiyet duygusunun da ruhsal iyilik halini belirlediğini göstermişlerdir.

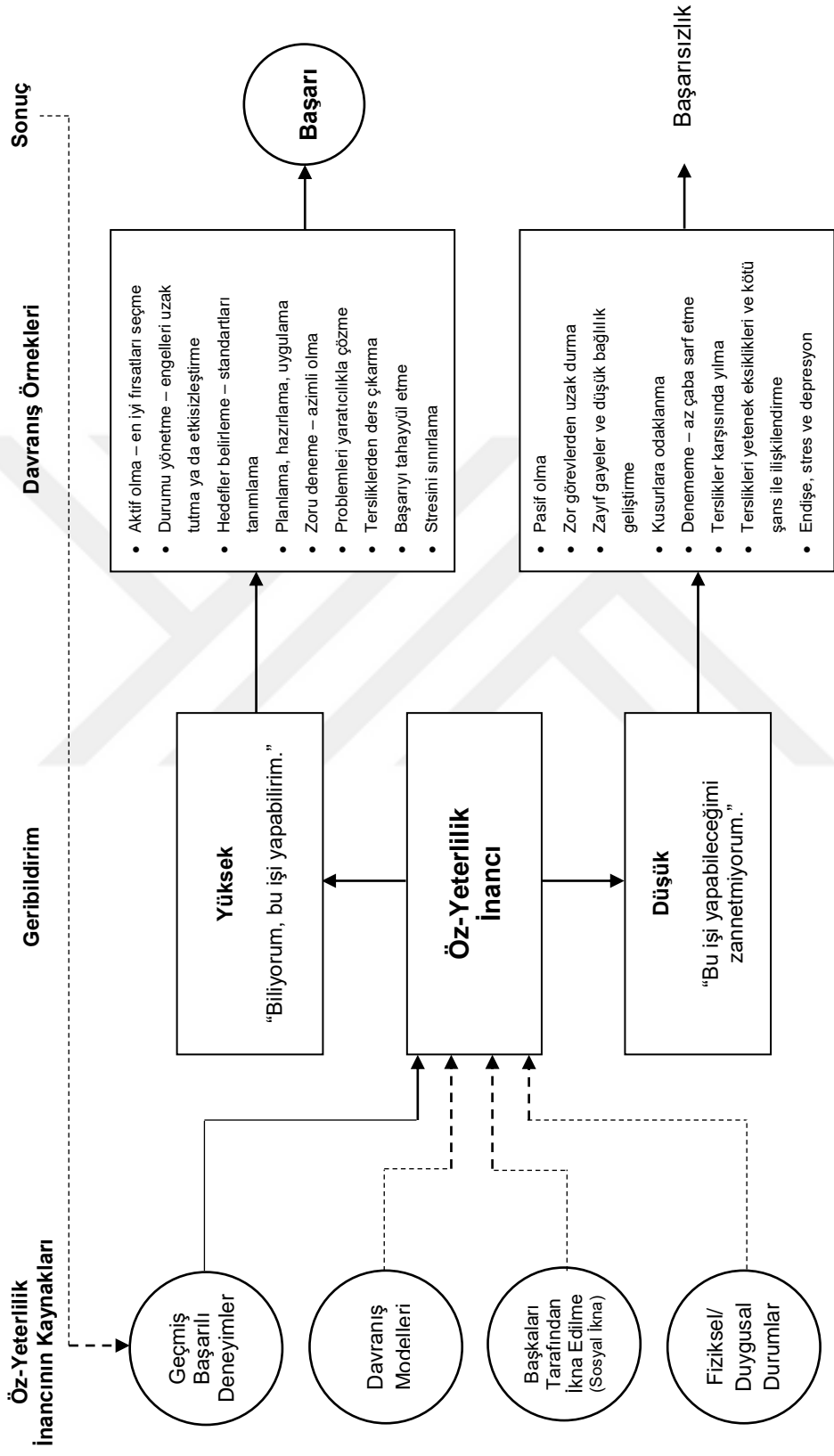
2.1.3. Bandura Tarafından Çeşitli Yıllarda Geliştirilmiş “Öz Yeterlilik” Tanımları

Bandura, (1977) öz yeterlilik algısını, yeterlilik ve sonuç beklentisi şeklinde iki kategoride ele almış ve davranışı bunun üzerinden modellemiştir. Öz yeterlilik inancı, kişinin davranışları ve hayatına etki eden olan olayları ve durumları kontrol etme kapasitesi ile ilgili algıları olarak ifade edilmiştir (Bandura, 1994). Öz yeterlilik, bireyin kişisel becerilerinin ve sahip olduğu potansiyelinin göstergesi değildir. Bireyin, becerisini kullanarak ve potansiyelinin farkında olarak yapabileceklerine ilişkin kişisel yargılarının tamamıdır. Öz yeterlilik, bireyin farklı zorluklarla başa çıkma, belli bir hedefi başarma becerisine, kapasitesine ilişkin kişisel algılarıdır, kendi yargısıdır (Senemoğlu, 1998). Yeterlilik inançları, insanların kişisel amaçsallığına dayalı olarak gelişmektedir. İnsanlar edimler yoluyla arzu ettikleri sonuçları üretebileceklerine inanmadıkça, zorluklar karşısında sabırlı olmak ya da eylemde bulunmak için çok az güdüye sahiptirler (Telef, 2011). Bandura tarafından yapılan öz yeterlilik tanımları şöyledir; “Özel bir görevi gerçekleştirmek için bireyin yeteneğine olan güvendir” (Bandura, 1977), “Bir dersin gelecek durumlarıyla ilgili gerekli aktiviteleri ne kadar iyi başarabileceğine dair yargısıdır” (Bandura, 1982), “Ders niteliğinde bir yaşantının gelecekte yer alacak gereklilik taşıyan etkinlikleri oluşturma, düzenleme ve bu yolla başarıya ulaşacağı inancıdır” (Bandura, 1986), “Bireyin yaşamındaki olaylarda davranış ve becerilerini ortaya koyma kapasiteleri hakkında kendilerine ilişkin algıları” (Bandura, 1994), “Kişinin bir sonuca ulaşmak için gereken eylem çeşitliliğini düzenlemeye ve gerekli olan davranışı sürdürmeye yönelik yeteneklerindeki inançlardır” (Bandura, 1997).

Tanımlardan anlaşıldığına göre öz yeterlilik, bireylerin bir eylemi gerçekleştirmesi ile ilgili becerilerine ilişkin inançlarıdır. Bireyler, öz yeterlilik algıları yükseldikçe daha fazla performans sergilemektedirler (Bandura, 1982). Bandura’ya (2001) göre yeterlilik; kişinin deneyimlerinin, becerilerinin ve düşüncelerinin bir yolda birleşmesidir. Bir diğer tanımda Bandura, yeterliliği;

beklenen performansı gösterebilmek için gerekli olan eylemleri örgütleme ve eyleme başlama yeteneğine ilişkin inanç olarak tanımlamıştır.

Öz yeterlilik inancının Albert Bandura'ya göre nasıl zemin oluşturduğu Şekil 2.1'de gösterilmiştir. Buna göre kişinin geçmişte elde ettiği deneyimler, çevresinden gözlemediği başarılar, diğerlerinin ikna ve cesaretlendirmeleri ve fiziksel ve duygusal durumları öz-yeterlilik inancının oluşmasında etkili olmaktadır. Şekil 2.1'de görüldüğü gibi kişinin geçmiş deneyimleri ile öz-yeterlilik inançları arasında önemli ve diğer kaynaklara göre daha etkili bir ilişki vardır. Bu ilişki şekilde diğer öz yeterlilik inancı kaynaklarından farklı olarak düz bir çizgi ile gösterilmiştir. Ayrıca sonuçta elde edilen başarı veya başarısızlık geri bildirim olarak bu geçmiş deneyimlere kaynak teşkil etmektedir (Kreitner ve Kinicki, 2001). Bu yönüyle öz yeterlilik inancı kavramı, sonuçları etkileyen ve ortaya çıkan sonuçlardan etkilenen, dinamik yapıya sahip bir kavramdır.



Şekil 2.1. Öz-Yeterlilik İnancı Mekanizması

Kaynak: Robert Kreitner, Angelo Kinicki, **Organizational Behavior**, 5. Bsk, Irwin McGraw-Hill, 2001, s. 143.

Öz yeterlilik bireyin kendine ilişkin inançları ve belli bir durumda yapabileceklerine, yeteneklerinin kapasitesinin bilincinde hareket ederek, deneyerek yapabilecekleridir. Davranış üzerine düşünürken, nedensel özellikler akla gelir. Ancak davranışçı yaklaşımın Albert Bandura'ya göre de sınırlılıkları vardır. Ona göre davranışçı okul; doğal ortamda oluşan şeyleri temsil etmemektedir. Genellikle ilk tepkileri nasıl ortaya çıktığı açıklanmaz ve davranışçılık yalnızca doğrudan öğrenme ile ilgilenmektedir. Ancak Bandura'nın *Karşılıklı Belirleyicilik* ilkesinde de önerdiği gibi çevre, birey ve davranış faktörü devamlı etkileşim halindedir ve insan davranışlarını belirlemektedir. Dolayısıyla nedensel özellikler, olaylarla açıklanmaktadır. Ancak Bandura'nın öz yeterlilik inancında vurgulanan bireyin ne yapabileceğinin kapasitesidir. Kartopu'na (2016) göre öz yeterlilik; motivasyon artırıcı bir etkidir ve dinamik olup, hiçbir anlamda sınırlı ya da durağan değildir. Bireyin öz yeterliliği denimsel koşulları organize edebilecek şekilde birbiri ile uyumlu hareket eden alt yeteneklerden oluşmaktadır. Bu sebeple bir koşulda aynı beceriye sahip olan bireylerin becerilerini ne derece iyi kullandıklarına bağlı olarak performanslarında farklılıklar oluşacaktır. Kendine dair yeterli inanca sahip olmayan bireyler ise, kimi durumda koşulların kendilerine sunduğu fırsatlar karşısında dahi düşük ve yetersiz kişisel algılarını sürdüreceklerdir. Öz yeterlilik inançları, yeterlilikle ilgili bireye dair bilgiyi içinde barındıran birçok kaynaktan gelerek seçilmekte ve değerlendirilerek, bütün hepsinin bütünleştirilmesi sonucunda oluşmaktadır. Eğer bireyin öz yeterlilik inançları yüksek ve sağlam bir şekilde yapılmışsa, birey değişiklikler karşısında daha dayanıklı olacaktır (Yıldırım, 2011).

2.2. Grup Dinamikleri

Anlatım bütünlüğünün sağlanabilmesi amacıyla konuyla ilişkili olabileceğini düşündüğümüz bu kısımda, grup dinamikleri hakkındaki yazın bilgileri sunulacaktır. İlk kısımda “grup” kavramının ne olduğu üzerinde durulacak, ikinci kısımda ise grup

dinamiklerinin, grupların sahip olduğu üyeler üzerindeki etkileri ve insanların neden grup oluşturduğu, grup oluşturmaya ilişkin duygularının arkasındaki motivasyonun ne olduğu gibi sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

2.2.1. Grup Kavramı

Grup kavramı; farklı rollere sahip ancak ortak normları paylaşan ve ortak amaçlar etrafında toplanmış, birbirleriyle iletişim halinde bulunan bireyler topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle; birbirleriyle etkileşen, psikolojik olarak birbirlerinin varlığını farkında olan ve kendisini bir topluluğa dahil olarak algılayan bireyler topluluğudur (Tutar, 2015). Tutar'a (2005) göre gruplar aynı bireyler gibi bir takım fiziksel ve sosyal özelliklere sahiptir. Mevcudiyetinin devamı için tıpkı insanların yaşamlarını devam ettirmek için yaptığı gibi gruplar da varlıklarını korumak için mücadele etmektedirler. Kişilerde olduğu gibi gruplarda da, çözülmeyen problemler, zorluklar, iç huzursuzluklar ve dengesizlikler doğacaktır ki, bu da grupların bütünselliğinde ortaya çıkacak zarara, tamamen yok olmasına ya da başka gruplarla birleşmesine neden olacaktır (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001).

Grup kavramının özellikle 18. Yüzyılın başlarında sosyal bir anlam kazandığı görülmektedir. Kavramın hangi kökten geldiği bilinmemekle beraber; Birou'ya göre "grup", İtalyanca "gruppo"dan gelmektedir. Gruplar sosyal bilimciler tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Schein grubu "birbirleriyle etkileşim halinde olan, sosyal açıdan birbirlerinin varlığını farkında ve kendilerini bir grup olarak algılayan bireyler topluluğu" olarak tanımlamıştır. Organ ve Hamner, bu tanıma "ortak amaç için çalışan" özelliğini eklemiştir. Daha geniş bir tanım Alderfer tarafından geliştirilmiştir: Grup; üye olmayanları güvenilir bir şekilde bertaraf ederek üyeleri ile kendisini var eden, gruba özgü sosyal kimlikleri üye olmayanlarca da kabul edilmiş olan, hem grup içi bağımlı ilişkileri olan hem de var olan diğer gruplarla karşılıklı

bağımlılık ilişkisi içinde bulunan, gruptaki rolleri kendilerinin, diğer grup üyelerinin ve üye olmayanların beklentilerine uygun olarak şekillenmiş bireylerden oluşan bir yapıdır (Yüksel, 2006).

Görüldüğü gibi grupların oluşumunda amaçlar, ideolojik fikirler, beklentilerin karşılanması gibi bir takım ereksele davranış edinimleri söz konusudur. Gruplarca konulan bazı davranış kurallarına göre hareket eden grup üyeleri böylelikle düzenleyici bir role sahip olan grup normlarının oluşumunu sağlarlar. Kolektif değer yargıları, bireylerin kendi düşünce, duygu, istek, arzu, inanç, örf ve adetlerinden bağımsızdır. Eren'e (1993) göre her grubun kendi içeriğinin izin verdiği ölçüde bir kişiliği vardır ve bu kişilik onu meydana getiren bireylerin kişiliklerinden tamamen farklıdır.

2.2.2. Grup Oluşum Nedenleri

İnsanlar neden grup oluştururlar? Neden gruplara katılırlar? Grup oluşturmaya ilişkin duygularının arkasındaki motivasyon nedir? Yüksel (2006), grup oluşturma en önemli nedenleri olarak şunları söylemektedir:

- Bireylerin birbirleriyle yakınlık sağlama isteği
- Ortak çıkarlar ve ortak değerleri paylaşmaları
- Ekonomik nedenler
- Güvenlik
- Sosyal saygınlık kazanma
- Kendini gerçekleştirme isteği
- Grup faaliyetlerinin çekiciliği
- Grubun amaçları

Sosyal Kimlik Kuramı'na göre kişilerin öz saygıları, içinde buldukları grubun performansına bağlı olduğu için grubun başarı ve başarısızlıklarında duygusal tepkiler verebileceklerdir. Robbins ve Judge (2012)'a göre sosyal kimlik aynı zamanda insanlara belirsizliği azaltma ve ne yapmaları gerektiği konusunda da yardımcı olmaktadır. Öyleyse bireyler, grubun performans olarak başarısından ya da başarısızlığından bireysel olarak etkilenmektedir. Bu da insanın grubuna olan aidiyet hissiyle doğru orantılı olarak kendini ve özsaygısını ilişkilendirmesine olanak sağlamaktadır. Aynı şekilde Albert Bandura'nın öz yeterlilik kavramının da öz saygı gibi kişinin ait olduğu grubun performansından etkilenip etkilenmediği ile ilgili bulgulara söz konusu yazında yeteri kadar çalışılmadığından ulaşılamamaktadır. Öz yeterlilik kişinin kendisine dair geliştirdiği inançlar olarak tanımlanmaktayken, kolektif yeterlilik kişinin dahil olduğu grubun belli bir işi yapabilme kapasitesine ilişkin algısı olarak ifade edilmiştir (Öcal ve Aydın, 2009). İlgili yazın incelendiğinde, gerek öz yeterlik gerekse kolektif yeterlik, algıdaki başarı beklentilerini ve dolayısıyla güdülenme düzeyini etkileyerek kişinin performansını yükseltebileceği görülmüştür. Sosyal bilişsel kuram, bireylerin öz yeterlik düzeyleri ile performansları arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu önermektedir (Wood ve Bandura, 1989). Kuramın öz yeterlik ile performans arasında kurduğu bu güçlü ilişki önermesi farklı araştırmalarca test edilmiş ve çoğunlukla kuramı destekler nitelikte bulgulara ulaşılmıştır (Cervone ve Peake, 1986; Judge, Jackson, Shaw Scott ve Rich, 2007; Pinder 1998; Weinberg, 1985).

2.2.3. Grup Dinamiği

Grup dinamiği; “grup içerisinde veya belirli bir bölümünde ortaya çıkan değişmelerin grubu oluşturan kişiler üzerinde ve grubun yapısında meydana getirdiği etki ve tepkiler” olarak ifade edilmektedir. Grupta meydana gelen davranışlar, bireysel edimlerin yarattığı neden sonuç ilişkileri ve karşılıklı etkileşimler, grup dinamiklerini oluşturmakta; grubun varlıksal bir oluşum olarak dış koşullara bağlılığı

ve bir grubun başka bir grupla olan ilişkilerini de kapsamaktadır (Uluğ, 2002). Gruplar ile ilgili çalışan sosyal bilimcilerden olan Kurt Lewin, çalışmalarını grup dinamikleri konusunda yoğunlaştırmıştır. Ona göre gruplar, bireyleri ve toplumu etkileme gücünü elinde bulunduran, dinamik varlıklardır (O'Connell ve Cuthbertson, 2009). Grup içindeki "güçlerin" incelenmesi temeline dayanan grup dinamiği kavramının esas konusu, grupların bireyler üzerinde bıraktığı etkidir. Üyelerin birbirleri ile etkileşiminden grup dengesi kurulur. Bu dengenin herhangi bir etkiyle bozulması halinde yeniden kurulabilmesi çabası, grup içinde bir dinamizm oluşturmaktadır. Bu dinamizm sadece grup içindeki kişilerarası kurulan etkileşimlerle ilgili değildir. Grup dinamiği, grubun çevresiyle ve diğer gruplarla olan ilişkilerini de ilgilendirmektedir. Grup içinde yaşanan olaylar ve özellikle de dışsal etkilerle gerçekleşen değişimler, hem grubun temel yapısında hem de üyeleri ve üyeler arasındaki ilişkileri üzerinde çeşitli etkileri doğurmakta, bu etkiler de tepkilere neden olmaktadır (Ergeneli,2006).

Tutar'a (2009) göre grup üzerinde etki doğuran grup dinamikleri şunlardır:

- Grup bireyin yeteneklerinin ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlar.
- Gruplar bireylere tanışma ve yakınlık kurma imkanı sağlayarak onlarda "biz" duygusunun oluşmasına katkı sağlar.
- Gruplar bireylerin beklentilerini karşılama ve umutlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olur.
- Gruplar bireylere kişilik ve kimlik kazandırır, üyelerine cesaret verir.
- Gruplar grup çabasına sinerji kazandırır.
- Gruplar bireysel tutumların değişmesine yardımcı olur.

Bireysel öz yeterliğin ortaya çıkmasında da güdüleyici bir etken olduğu görülen bir grup üyesi olma durumu, aynı zamanda sosyal kimliğin oluşumunda ve gelişiminde de etkili olduğu görülmektedir. Başkalarının varlığının bizi neden güdülediği konusuna değinen Zajonc'a göre, başkalarının varlığında doğuştan

getirdiğimiz oldukça yoğun bir uyarılma eğiliminin 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 iki paradigma altında sınıflandırıldığı görülmektedir: Birlikte hareket etme etkisi ve İzleyici etkisi (Zajonc, 1965’den akt. 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 literatürde mevcuttur. Allport’un (1920) sosyal kolaylaştırma çalışmalarını inceleyen Zajonc (1965); bireylerin sıkça tekrar ettiği ve iyi öğrendiği faaliyetleri sergilerken başkalarının varlığının yarattığı kolaylaştırma etkisinden faydalandıklarını, ancak zihin kullanımını daha fazla gerektiren faaliyetlerde (problem çözme vs.) yalnızken daha başarılı olduklarını belirtmiştir. “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 yanımsama 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 bireydeki güdülenme düzeyini ya da dürtüsellliğini, yani genel uyarılmışlık halini artırdığını söylemiştir. Bireydeki uyarılmışlık halinin arttığı durumların ise kişinin bilincinin

amaca yönelik davranışlarını kötüleştiren ve kötüleştirmeyeceği yapılan göreve bağlıdır. Görev eğer “etkili ve önemli tepki” adı verilen iyi öğrenilmiş ve doğuştan bir tepki gerektiriyorsa, artan uyarılma düzeyi yardımcı olarak eylemin ifasını iyileştirmektedir. Dolayısıyla seyirci etkisi bireyin yanlış yapma olasılığının zaten düşük olduğu, doğru tepki olasılığının baskın olduğu kişi için basit işlerde ereksel eylemin oluşumunu 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’den akt. 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.

2.3. Kültür ve Örgüt Kültürü

Tez çalışmasının bu kısmında çalışmayla ilgili olabileceği düşünülen kültür ve örgüt kültürü ile ilgili yazın bilgisi sunulacaktır. Tanımlarının yapılması konusunda büyük güçlükler çekilen kültür, örgüt ve örgüt kültürü kavramları hakkında yapılmış tanımlara yer verilecek olup, grup davranışı ve grup dinamikleri ile ilişkisi hakkında bilgi verilecektir.

2.3.1. Kültür ve Örgüt Kavramları

Collins'in Sosyoloji Sözlüğü'nde (1991), kültür, "insan oluşumu, eşya (nesne) ve sembolün kullanımı" olarak tanımlanmaktadır, aynı zamanda kültür; "toplumun yaşam tarzını oluşturmada ve davranış kodlarını, davranış normlarını, ritüelleri, dili, giyimi ve inanç sistemlerini" içermektedir. Aynı sözlükte ise örgüt; "belirli bir amaç için bir araya gelmiş resmi kurallar yapısına, işbölümü ve sınırlı üyeliği olan otorite ilişkileri de içeren topluluk" olarak tanımlanmıştır. Tanım, modern toplumda gündelik hayatta görebileceğimiz karmaşık örgütleri yani, okulları, hastaneleri, üniversiteleri, parti veya şirketleri kastetmektedir (Yağmurlu, 1997). Kültürün tanımının yapımında yaşanan güçlükler "örgüt kültürü" tanımının yapımında da yaşanmaktadır. Zira kurum kavramının belirsizliği, kültür kavramının tek bir tanımının olmaması ve örgütün kültürel gerçekliğinin; inançlar, değerler, varsayımlar gibi sınırları belirsiz olan kavramlardan oluşması, örgüt kültürünün kavramsallaştırılmasını güçleştirmektedir. Yaşanan bir diğer zorluk ise; örgüt kültürünün ortak özelliklerini içine alan ve onları kavram adı altında toplayabilme yetersizliğinin yarattığı belirsizlikten ziyade örgüt kültürünün şekillenebilmesi için belirli bir insan grubunun belirli bir süre ortak geçmişe sahip olmaları gerekliliğinden doğmaktadır. Bu da üyelerinde sık değişimler olan kurumların birleştirici bir kültüre sahip olmalarını zorlaştırmaktadır.

Kültürel bir varlık olan insanın grup davranışları söz konusu olduğu da ait olduğu kültürden soyutlanamayacağından, etkileri üzerinde durulması gerektiği düşünülmüştür. Değerler ve inançlar kişiden bağımsız olarak ele alınamadığına göre; davranışlar da kültürden bağımsız olarak düşünülememektedir. Kişinin hayat boyu tutum ve davranışlarının arkasında sahip olduğu ve benimsediği değerler, dolayısıyla kültürü vardır. Kültür, zihnin kuramsal bir tavrı ya da yöneliminden çok, somut bir tavidir; insanın tutum ve davranışlarında, amaç ve eylemlerinde nesneye karşı takındığı tavırla ilgilidir. Örneğin bir kimse "doğru" olmaya çalışıyorsa bu tavrı onun

doğruluğu bir “değer” ve kültürünün bir ögesi olarak görmesiyle ilgilidir (Tutar, 2009).

2.3.2. Örgüt Kültürü

Kilmann ve ark.'a göre (Kilman ve ark.(1988)'dan akt. Yağmurlu, 1997) “Örgüt için kültür, birey tanımlayan kişilik gibi; anlam sağlayıcı, saklı ama birleştirici, yön ve hareket verici bir yapıdır”. Bu yönleriyle ortak kültür oluşumunun örgüt içerisinde davranışları da etkileyen bir yönü olduğu görülmektedir. Örgüt üyelerinin bütünleşmesinde ve ortak hareket edebilme ve birlik olabilme gibi konularda etkin bir rol oynayacağı öngörülebilir. Dolayısıyla kolektif yapılardaki toplumsal öz yeterlikte ve sosyal toplu iyi olma halleri üzerinde aynı paralellikte kültürel etkilerin etkili olabileceği düşünülmektedir.

Örgüt kültürü üzerine yapılmış bazı çalışmalarda araştırmacılar, örgüt üyelerine dikkati çekmiş ve kültürün örgüt içinden doğan bir güç olduğunu belirtmişlerdir. Kilmann'a göre kültür; “üyelerinin ortak istekleri” olarak tanımlanmış, bu da “örgütün başa geçmesi, ilerlemesi için gerçekten ne yaptığı ve ne amaçladığı ile ilgili bulunmuştur (1982). Başka bir tanıma göre ise örgüt kültürü: “örgütte yer alan bireylerin ve toplu halde grup davranışlarını şekillendiren kuralları yaratan, örgüt üyeleri tarafından benimsenmiş inanç ve beklentilerdir” (Schwartz ve Davis, 1982). Aynı zamanda kurucuları her ne kadar örgüt üyeleri ve örgütün liderleri olmuş olsa da sonuçta bu yaklaşım çerçevesinde kültür, başarı ve verimlilik için vasıfsal bir araç niteliği görmektedir (Yağmurlu, 1997). Bununla beraber, Kilmann ve arkadaşlarına göre (1988) ise kültür, “kontrolü sağlanabilen bir değişken”dir ve “örgüt kültürlerinin yönetilmesi artık mümkün olacaktır”. Çeşitli değerler ve inanışlar gibi önemli fonksiyonları etrafına toplayan kültür, bu düşünce akımlarına göre davranışları yönlendiren şekillendiren bir rasyonelleştirme işlevi

görmektedir. Böylelikle kültürün örgütün başarısına da yardımcı olacağı yönündeki pragmatik anlayış dikkate değerdir.

Morgan'a göre (2015) insanların olay, hareket, nesne, ifade ve durumları çeşitli şekillerde anlamasını sağlayan bir yapı olarak kültürü anlamaktayız ve bu anlayış şekilleri kişinin davranışlarının mantıklı ve makul olabilmesini sağlar. Dolayısıyla paylaşılan ortak kültür; grup üyelerinin davranışlarının sebeplerinin meşru bir zemine dayandırılabilmesine olanak sağladığı gibi; diğer yönüyle de kişinin davranışlarını bu ortak örgüt kültürüne göre ayarlamasına ve davranış örüntülerini düzenlemesine yardımcı olmaktadır.

Mucchielli'ye göre (1991) bilincin dinamikleri, kültürün; alışkanlıklar, tutumlar, referans idealleri gibi ele gelmez öğeleridir. Buna göre; grup üyelerinin; paylaşılan kültür, grup içi dinamikleri ve tüm bunlardan etkilenen grup davranışları, toplumsal bilinçlenmenin oluşumunda rol oynamaktadır.

2.4. Toplumsal Bilinç

Bilinçlenme, bireyin kendi öznel konumunun, grubunun, katmanının, sınıfının, ya da toplumsal kültürünün duyarlı bir öznesi olarak devrimde bulunması sürecidir (Aytaç, 2014). Toplumların yapısal koşullarına bağlı olarak toplumsal düşünme, grubun üyelerinin düşünme ve davranış şekillerine tezahür eder. Ergun'a (1982) göre bilinçlenme bir tutum içermektedir. Ona göre bireyler toplumsal yaşantılarında karşılaştıkları bir takım olumsuzluklar sayesinde kendilerini var eden özelliklerin farkına varmakta ve söz konusu olumsuz yaşantılar karşısında bilinçlenmektedir (Ergun, 1982'den akt. Aytaç, 2014). Dolayısıyla insan, karşılaştığı engellerle ve bir takım ihtiyaçlarının giderilmesi noktasında karşısına çıkan bozucu etkilerle

toplumsal anlamda bilinçlenmekte ve bir kimlik kazanmaktadır. Bu konuya dair psikolojik bir veridir. İhtiyaçların varlığı bireysel düzeyde bilinçlenme sonucunu doğurmaktadır; yani yeni bir ihtiyacın varlığı ya da bu bilinçlenme düzeyine erişinceye kadar insanın yaşantısı günlük hayattaki alışkanlıkları çerçevesinde otomatik olarak sürer. Bireysel bazda yaşanacak olan bu bilinçlenme, kişinin tutum ya da davranışında meydana gelebilecek bir değişikle mümkün olduğundan bu bireysel neticeye ‘gerçek bilinç’ denmektedir. Burada bahsedildiği üzere bireylerin bilinçlenme düzeyleri, toplumsal çevre, sınıfsal konum, istek, hedef, çıkar ve eğilimler ölçüsünde, kişinin içinde bulunduğu toplumsal çevre etkileri ölçüsünde gerçekleşmektedir. Toplumsal bilinç ise, bireysel bilinçten farklı olarak “ortak bilinç”i özümsemiş bir yapıdadır ve içerisinde varlık kazandığı sosyal yapıların imkanları ölçüsünde gelişmektedir. Aytacı’ya (2014) göre; toplum üyelerinin barındığı sosyal zemin, onlara belirli hareket kodları ve tutumlar kazandırmaktadır. Yani toplumsal gereklikler, bireylere ortak düşünce ve zihniyet formu, ortak bir bakış açısı ve benzer eylemselliklerle gelen yaşama biçimi kazandırmaktadır. Tüm bunlar tek tek kişilerce edinilen toplumsal bilinç bileşenleri olarak görülebilir. Bireysel olarak bakıldığında kişilerin siyasal ve ahlaki anlayışları, dünya görüşleri, dini ve dünyevi algıları, çevreye ve olaylara ilişkin kişilerin özsel getirdiği yargılar, korkular, coşkular ve tüm duygular birbirinden farklıdır. Ancak kolektif bir yapıya bağlılığı olan kişilerin toplumsal bilinç oluşumuna katkıları esnasında tüm bu öğelerin birleştiği bütünleşmiş bir yapı için çeşitli adaptif ve yeni formülasyonlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu, bireyin sosyalizasyon sürecidir. Oskay’a (1983) göre “Bireyin belirli toplumsal ilişkiler içerisindeki varlığı, onun bilincini belirlemektedir (Oskay,1983’den akt. Aytacı, 2014). Dolayısıyla bireyin toplumsallaşması ile ortaya çıkan sonuç yani insanın bireyleşmesi ve bilinç kazanması neticesi ile toplumsal ilişkiler sistemi arasında sıkı bir bağlantı vardır. Bu bağlantı içerisinde birey bir yandan kendi deneyimleriyle edindiği bilgilere dayalı bir bilinç bölümü kurarken (concrete consciousness), diğer yandan da mevcut toplumsal yapının özellikleri doğrultusunda koşullanması sürecinde de bu içinde biçimlendiği toplumsal bilinci (social consciousness) içermektedir. Böylece kendisi açısından soyut nitelikte olan koşullara ilişkin bir bilinç geliştirir (abstract consciousness). Durkheim’a göre toplumsal bilinçlenme geliştikçe bireysel bilinçler sarılır, diğer toplum üyeleri ile

olan benzerliğe dayanan mekanik dayanışma güçlenir ve öze dair bilgiler ve kişilik de o oranda ortadan kaybolur”. Dolayısıyla toplumsal bilinç, kişileri kendi grubuna bağlamaktadır ve toplumsal olaylar, bireysel bilinçlerin dışındadır. Tönnies ise toplumsal bilinçten bahsederken “ortak irade” kavramını kullanmaktadır. Ona göre, topluluklar meydana gelmesinde şahsi iradelerin etkisi yoktur. Bireyler yalnızca kendiliğinden var olan dayanışmanın, uyumlu etkileşimlere sahip bir toplumsal yapının üyelerinden başka bir şey değildir. Bireylerin istem ve iradelerinde aynılık vardır. Çünkü bireyin talebi, kamu istemi ve iradesi tarafından silinmiştir” (Kösemihal, 1989).

Örgüt kültürü, bireysel farklılıkları ortak bir potada eriterek örgütle bütünleştirmektedir (Gordon, 1996’dan akt. Aytaç, 2004). Örgütsel kültürün, aynı zamanda üyelerine kazandırdığı ortak kimlik sayesinde üyelerin örgüte bağlılıkları ve aidiyet duygularının da arttığı ifade edilmektedir (Nelson ve Quick, 1994’dan akt. Aytaç, 2004). Üyelerin oluşan bu ortak örgüt kimliğini paylaşmaları, ortak örgüt bilincine, düşünsel ve edimsel tutumlara kaynaklık etmektedir. Üyeler için ortak bir anlam dünyasının varlığı söz konusudur. Çalışanların örgütsel etkinlikleri algılamaları için yöntemler geliştirir. Bu kültür türü artık davranışların ortak bir payda etrafında şekillendirilmesini, normların oluşmasını ve değerlerin pekişmesini sağlayan bir kontrol mekanizması işlevselliğine ulaşmış olur.

2.5. İyilik Hali

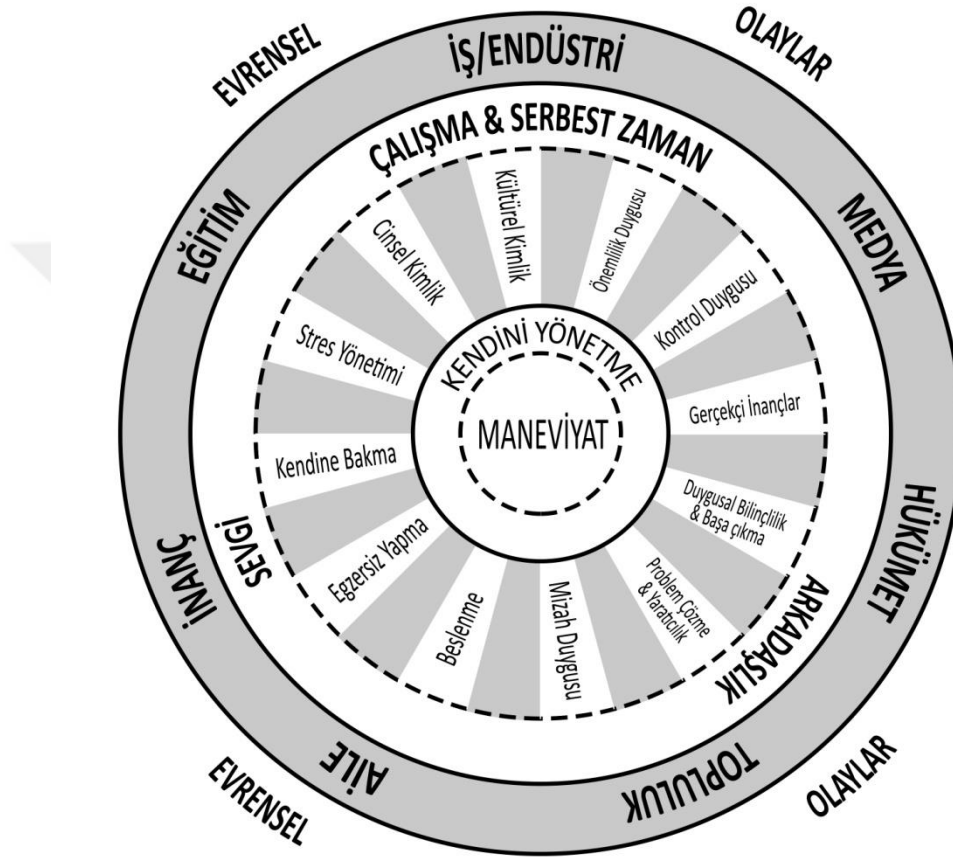
1940’lardan önce hastalık belirtilerinin olmaması durumu olarak tanımlanan “iyilik hali” kavramı, 1947’de Dünya Sağlık Örgütü tarafından daha kapsamlı bir hale getirilerek “yalnızca hastalık ve sakatlığın olmaması hali olarak değil; bedensel, sosyal ve ruhsal tam bir iyilik hali” olarak tanımlanmıştır (Fişek, 1985; Witmer ve Sweeney, 1992’dan akt. Doğan, 2006). Tanımdan da anlaşılacağı üzere, sağlığın

kapsamı, sosyal ve ruhsal kavramları içerecek şekilde genişletilmiştir. Burada dikkat çeken bir yön de sağlık artık iyilik hali kavramı ile açıklanmaya başlanmıştır. İlgili yazın incelendiğinde genel olarak iyilik hali kavramının “bireyin bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan gereken işlevselliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı bir yaşam biçimi” olarak tanımlandığı görülmektedir. Kavram üzerine çalışmalar 1961’lerde, Dr. Halbert Dunn ile başlamış ve daha sonra diğer kuramcılar (Ardell 1977, 1982; Hettler 1980, 1984; Hind 1983; Jourard 1963, 1971; Maslow 1968; Travis 1981; Travis ve Ryan, 1988’den akt. Doğan, 2006) tarafından iyilik halinin kuramsal çerçevesi oluşturulmuştur (Palombi, 1991’den akt. Doğan, 2006). Kuramcılar ortak bir şekilde “iyilik halinin”, bireyin kendi iyilik hali düzeyini belirlemede, aktif rol oynadığı bir yaşam biçimi olduğu fikrini paylaşmıştır. Myers, Sweeney ve Witmer (2000) ise iyilik halini; “bireyin doğal ve sosyal çevrede fonksiyonel biçimde yaşayabilmesi için beden, zihin ve ruhun birleştiği optimal düzeyde sağlık yönelimli bir yaşam biçimi” olarak tanımlamıştır (Doğan, 2006).

Diener’e (1984) göre psikoloji bilimi, daha çok mutsuzluğun belirleyicilerine odaklanmış ve insanın iyi oluş durumu ile çok daha az uğraşmıştır (Diener, 1984’den akt. Tuzgöl Dost, 2005). Psikolojinin iyi oluş konusundaki açığını kapatmaya çalışan Seligman’a (1998) göre psikoloji yalnızca güçsüzlük ve zayıflıkla ilgili değil, güçlülük ve erdemle de çalışmaktadır. Ona göre sağaltım yalnızca semptomatik bazda sorunun giderilmesi değil, aynı zamanda kişi için en iyi olanın ortaya konmasıdır.

Bireylerin yaşam tarzlarında değişiklik yapmaları ile iyilik halini artırmanın mümkün olduğu düşüncesinden hareketle, günümüzde bireyin iyilik halini artırmaya yönelik çalışmalar başlamış, bazı kuramcılar (John, 1972; akt. Travis ve Ryan, 1988, Ardell, 1977;1982; 2001, Hettler, 1984; akt. Donaghy, 1995, Travis ve Ryan, 1988, Ryff, 1989;1995; akt. Degges-White ve diğerleri, 2003, Sweeney ve Witmer, 1991, Witmer ve Sweeney , 1992, Zimpfer, 1992, Myers, Witmer ve Sweeney, 2000’den akt. Doğan, 2006) iyilik hali düzeyini yükseltmek amacıyla çeşitli iyilik hali

modelleri geliştirmişlerdir. Witmer ve Sweeney tarafından geliştirilen ve Şekil 2.2’de sunulmuş olan İyilik arkı Modeli (The Wheel Of Wellness), psikolojik danışma teroilerine dayanan ilk modeldir (Sweeney ve Witmer 1991; Witmer ve Sweeney 1992).



Şekil 2.2. İyilik arkı Modeli (The Wheel of Wellness)

İyilik arkı Modeli zihin, beden ve ruhun bir bütün olarak işlevsellik sağladığı optimal düzeyde iyi olma durumudur. Model aynı zamanda yaşam boyu sağlıklı davranışlar için bir temel oluşturmaktadır. İyilik arkı Modeli, Sevgi (Love), Arkadaşlık (Friendship), Çalışma-Serbest Zaman (Work-Leisure), Kendini Yönetme (Self Direction) ve Maneviyat (Spirituality) yaşam görevlerini içermektedir. Ayrıca Kendini Yönetme boyutunun, cinsel kimlik (gender identity), kültürel kimlik (cultural identity), önemlilik duygusu (sense of worth), kontrol duygusu (sense of

control), gerçekçi inançlar (realistic beliefs), duygusal bilinçlilik ve başa çıkma (emotional awerenness and coping), problem çözüme ve yaratıcılık (problem solving and creativity), mizah duygusu (sense of humor), beslenme (nutrition), egzersiz yapma (exercise), kendine bakma (self care) ve stres yönetimi (stress management), olmak üzere 12 alt görev alanı belirlenmiştir. Bu yaşam görevlerinin her biri dilimi birbiri ile ilişkili olup, çemberin bir alanındaki yaşanacak değişim diğer alanları da etkileyecektir (Witmer ve Sweeney, 1992; Myers, Sweeney ve Witmer, 2000'den akt. Doğan, 2006).

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre tam bir iyilik hali, yukarıda da bahsedildiği üzere sosyal yönden de iyi olmayı gerektirmektedir. "Sosyal yönden tam iyilik hali" kavramını açıklayabilmek için sağlığın yalnızca kişisel bir durum olmadığını, toplumsal yönünün de bulunduğunu belirtmek gerekmektedir. Kişinin sosyal yönden tam bir iyilik halinde olmasının ön koşulu, sosyal yaşantısının sağlıklı olmasıdır. İş bulma olasılığının bulunmadığı, çalışma ve yaşam güvenliğinin sağlanamadığı, gelir dağılım dengesizliğinin yarattığı huzursuzluğun giderilemediği toplumlarda kişinin tam iyilik halinde olması mümkün değildir (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006). İnsan doğası gereği içinde bulunduğu ortamı etkiler ve ondan etkilenir. Sosyal anlamda etkileştiği tüm diğer insanlar, kişi üzerinde olumlu ya da olumsuz bir iyilik haline sebebiyet verir. Grup üyeleri arası birlik beraberlik (group cohesiveness) oluşması ve bu sağlıklı durumun grup dinamiklerine olumlu anlamda yansıtılması için gereken şartlar ve bu yakınlığın sonuçları kişilerin örgüt yaşamında kolektif sosyal iyi olma hallerini de etkileyecektir. Ortak amaçlar, ideolojik fikirler, beklentilerin karşılanması gibi bir takım ereksel davranış edinimleri etrafında örgütsel anlamda bir araya gelen kişilerin, grup içerisindeki her türlü devinimden sosyal anlamda iyilik hallerinin olumlu ya da yaşantılara bağlı olarak olumsuz olabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla grup dinamikleri kişilerin sosyal iyilik halleri üzerinde etkili olmaktadır. Ortak amaçlar gibi pek çok etken adına bir araya gelmiş insanlar topluluğu, aynı zamanda örgütsel oluşumun da amaçlarına hizmet etmektedirler. İnsan kaynaklı örgütler, canlı bir yapıdadır. Bu

fikirden yola çıkarak, örgütün varlık olma koşullarını yerine getiren duygularının olduğu ve çeşitli olaylara karşı farklı tepkiler verebileceği sonucu doğmaktadır. Bu yüzden örgütlere bağlı kişilerin yalnızca grup içindeki davranışları değil aynı zamanda sosyal iyilik halleri de, örgütün işleyişi açısından büyük önem taşımaktadır. Söz konusu iyilik durumunun, örgüt içerisinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabileceği, yani örgütün gelişimine katkı sağlayabileceği gibi, gelişmesinin önünde bir engel teşkil edeceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Öznel iyi oluş üzerine çalışmalar yapan Seligman ve Csikszentmihalyi'e (2000) göre pozitif psikoloji alanı, sübjektif yaşantı değerleriyle ilgilidir. Bunlar: , memnuniyet, iyi oluş, iyimserlik, geçmişten doyum, gelecek için umutlu olma ve şimdiki mutluluk'tur. Bireysel düzeyde, pozitif psikoloji; kişiler arası ilişkiler, sebat, özgünlük, bağışlama, sevme ve çalışma kapasitesi, estetik duyarlılık, cesaret, yetenek, uzak görüşlülük, maneviyat ve bilgelik gibi olumlu bireysel özelliklerle ilgilidir. Gruplar düzeyinde pozitif psikoloji ise, medeni değerler ve bireyleri daha iyi vatandaşlık yapmaya götüren özelliklerle ilgilidir ki bu özellikler hoşgörü, ilimlilik, özgecilik, sorumluluk, nezaket ve iş ahlakıdır (Tuzgöl Erdost, 2005). Grupların sosyal iyi olma hallerinin örgütsel anlamda performansını da olumlu anlamda etkileyeceği ve grup dinamiklerine yansiyarak kişilerin, grubuna aidiyet hislerini de artıracığı öngörülmektedir.

Sosyal iyilik hali; pozitif ruh sağlığı ile yakından ilişkilidir. Keyes'e (2009) göre ruhsal iyilik ile sosyal iyilik birbirinden ayrı boyutlar olarak ele alınmakla beraber birbirinden ayrılamayacak kadar yakından ilişkilidir. Sosyal çevre içerisinde yaşayan ve devamlı etkileşimde bulunan insanın pozitif sağlık durumu da bu dinamik bütünü içerisinde ele alınmalıdır. DSÖ pozitif sağlık tanımının yanında pozitif ruh sağlığı (positive mental health) tanımını yapmıştır. Pozitif anlamda iyilik durumunu ölçen kendilik değeri, sosyal işlevsellik ölçekleri, yılmazlık (resilience), yaşam kalitesi, kendini gerçekleştirme, özerklik, vb. bireysel ruhsal iyilik durumlarını (WHO, 2005) ve "sosyal iyilik hali"nin değerlendirilmesinde önerilen ölçekler bulunmaktadır (Keyes ve ark 2008, Jovanović 2015, Abbott ve Wallace 2012, Diener ve ark 2010). Ancak bu ölçeklerin temel aldığı kuramlar birbirinden farklılıklar

göstermekte, tanımlarsa, çok çeşitli olmakla birlikte birbiriyle çoğu zaman kesişmektedir (Baumgartner ve Burns 2014).

Keyes'in (1998, 2006) “sosyal iyilik hali” kavramı, hem de görgül olarak ele alan çalışmalar dahilinde ele alınmıştır. Keyes, sosyal iyilik halini bireyin içinde yaşadığı toplumla/toplulukla (mahalle, vb.) kurduğu ilişkilerin niteliğinin öznel bir değerlendirmesi olarak almış ve sosyal iyilik halini bireyin o toplulukla/toplumla ilgili algılarından kaynaklı beş boyut üzerinden tanımlamıştır. Bu boyutlar, sosyal bütünleşme, sosyal kabul, sosyal katkı, toplumsallığı gerçekleştirme ve sosyal kavrayış olarak adlandırılmıştır (Keyes 1998). *Sosyal bütünleşme (social integration)*, içinde yaşanan topluluğa/topluma aidiyet, bireyin toplulukla ortaklıklarının bulunduğu algısı; *sosyal kabul (social acceptance)*, içinde yaşanan toplumu/topluluğu içerdiği farklılıklarla birlikte yapısal bir bütün olarak anlama ve kavrama, diğer topluluk üyelerine güven duyma; *sosyal katkı (social contribution)*, bireyin içinde yaşadığı topluluğa kendi katkısına, üretkenliğine, aynı zamanda topluluk/toplum içindeki her bir bireyin topluma katkısına, sorumluluğuna ve etkililiğine değer verme; *toplumsallığı gerçekleştirme (social actualization)*, toplumun/topluluğun değişebileceğine olan inancı ve toplumun geleceğinden umutlu olma; *sosyal kavrayış (social coherence)* ise, yaşanan toplumsal çevrede olup bitenlerle ilgilenme, bunları anlama ve anlamlandırma olarak tanımlanabilir (Özgür İlhan ve ark., 2012).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın modeli ve verilerin elde edildiği araştırma grubu, veri toplamada kullanılan araçlar, veri toplama işlemi ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklere ilişkin gerekli açıklamalarda bulunulacaktır.

3.1. Araştırma Modeli ve Araştırma Grubu

Araştırma; hemşire, sağlık teknikeri, laborant ve ebelerin toplulukçu yeterlilik ve sosyal iyilik durumlarını betimlemeye yönelik olduğu için, çeşitli değişkenler açısından incelemek üzere ilişkisel tarama modeline uygun olarak sunulmuştur. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan durumları var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 2000). Araştırma örneklemini Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan 343 hemşire, 21 sağlık teknikeri, 12 laborant ve 2 ebe oluşturmuştur.

3.2. Veri Toplamada Kullanılan Araçlar

“Sosyal İyilik Hali Ölçeği” ve “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği” Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli ve Doğan (2012) tarafından geliştirilen iki ölçektir. Sosyal İyilik Hali Ölçeği'nde toplam 32 madde ve Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği'nde toplam 26 madde bulunmaktadır. Likert tipinde geliştirilen iki ölçekte de maddeler; hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tümüyle

katılıyorum olarak işaretlenerek cevaplanmaktadır. İki ölçeğe ek olarak da, katılımcılara demografik bilgilerin edinilmesi için Demografik Bilgi Formu sunulmuştur.

3.3. Veri Toplama İşlemi

Verilerin toplanması aşamasında ölçekler, örnekleme bulunan meslek gruplarına (hemşire, sağlık teknikeri, laborant, ebe) uygulanmıştır. Çeşitli sebeplerle kurumda çalışmayı bırakan (atama, istifa vs.) veya çalışmaya katılmayı reddeden 7 hemşire ve 2 sağlık teknikeri örneklemden çıkarılmış ve 369 kişilik örneklem oluşturulmuştur.

3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Ölçeklerin; faktör analizi, ölçeklerin güvenilirlik düzeyini belirlemek amacıyla tüm ölçeğin ve temel bileşenler analizine göre belirlenen alt boyutların iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) ve madde-toplam test korelasyonu hesaplanmıştır. Elde edilen tanımlayıcı istatistikler (aritmetik ortalama, ortanca, standart sapma, yüzde dağılımlar) ile değerlendirilmiştir. Gruplar arası ortalama karşılaştırılırken öncelikle normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile değerlendirilmiştir. İki'den fazla bağımsız grubun ortanca değerleri karşılaştırılırken Kruskal Wallis testi alt grupların karşılaştırılmasında ve iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U Test kullanılmıştır. Sürekli verilerin korelasyonunda Spearman testi kullanılmıştır.

Verilerin analizi SPSS V20 programı ile değerlendirilmiş olup $p < 0,05$ düzeyi anlamlı kabul edilmiştir. Alt grup karşılaştırılmasında bonferoni düzeltmesine göre anlamlılık belirlenmiştir. Her iki ölçeğin faktör desenini ortaya koymak için temel bileşenler analizi varimaks tekniği kullanılmıştır. Elde edilen bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

3.4.1. Güvenilirlik

Güvenilirlik, bir ölçme aracıyla elde edilen verilerin gerçek varyansının, toplam puanlar varyansına oranı olarak açıklanmaktadır (Tekindal, 1997). Diğer bir ifadeyle, bir test veya ölçme aracının ölçtüğü şeyi ne derece doğru ölçtüğü güvenilirlik ile ilgilidir (Tekin, 1993). Güvenirlik analiziyle, testi dolduran kişilerin ölçme aracını oluşturan ifadelere vermiş oldukları cevaplardan hareketle, kişilere yöneltilen ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediği test edilmektedir. (Tezbaşaran, 1996).

Güvenirlik, yalnızca ölçme aracına ait bir özellik olmayıp aynı zamanda aracın sonuçlarına ilişkin bir özelliktir (Öncü, 1994'den akt. Ercan, Kan; 2004).

Ölçümün tutarlılığı ile ilgili olan güvenilirlik; bir testi farklı zamanlarda alan kişilerin elde ettikleri puanlar ve cevapları değişmiyorsa o ölçeğin güvenilirliğinden söz edilebilmektedir. Ölçme aracını oluşturan maddelerin birbirleriyle tutarlılık gösterip göstermediği, aralarındaki ilişkinin ölçülmesiyle ortaya çıkmaktadır. Güvenirlik Katsayısı pek çok durumda "korelasyon katsayısı" olarak ifade edilmektedir. Güvenirlik katsayısı, gerçek ölçümlerin varyansının gözlenen toplam puanların (gerçek ölçün ve hatadan oluşur) varyansına oranıdır. 0 ile 1 arasında değerler alan güvenilirlik katsayısı, 1'e yaklaştıkça ölçme aracının güvenilirliğinin

arttığı göstermektedir. İç tutarlılık için ise, Cronbach alfa katsayısının hesaplanması gerekmektedir (Tezbaşaran, 1996).

Cronbach alfa, ölçme aracı içinde bulunan ifadelerin iç tutarlılığının ve homojenliğinin bir ölçüsüdür. Birbiriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları da yüksek bulunmaktadır. Ölçeğin katsayısı arttıkça, bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini ölçmeyi amaçlayan maddelerden oluştuğu şeklinde yorumlanmaktadır. Bunun için yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı 1'e olabildiğince yakın olmalıdır (Tezbaşaran, 1996).

3.4.2. Geçerlilik

Geçerlilik; bir ölçme aracının aynı özelliğin öğelerini yoklayan özelliklerini, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan doğru ölçebilme becerisidir. Davranışsal özelliklerin ölçülmesinde kullanılan ölçekler söz konusu olduğunda tam bir geçerlilikten söz edilememektedir. Fakat yeterli sayılabilecek doğrulukta ölçümler verecek düzeyde geçerlilik sağlanabilmektedir (Tekin, 1977; Özçelik, 1981'den akt. Ercan, Kan; 2004). Geçerlilik sayesinde ölçülmek istenen değişkenin ölçülebilme derecesi ortaya konmaktadır (Ergin, 1995).

Geçerlik, bir ölçme aracının kullanıldığı amaca hizmet etme derecesidir. Dolayısıyla ölçme araçlarından elde edilecek ölçümler hangi amaçla kullanılacaksa ölçme geçerliği de o amaca bağlı olarak değişmektedir. Bir ölçme aracının geçerliği yalnızca kendisiyle değil aynı zamanda o aracın kullanım amacına, uygulanmasına, uygulandığı gruba ve puanlama biçimine de bağlıdır (Öncü, 1994'den akt. Ercan, Kan; 2004).

Yapılan bir ölçümün geçerli sayılablmesinin ilk koşulu ölçme aracının güvenilir olmasıdır (Karasar, 2000). Güvenirlik, geçerlik için gerekli koşul olmasına rağmen tek başına yeterli değildir. Güvenilir bir ölçek her zaman geçerli olmayabilir. Ancak aracın güvenilirliğin yüksek olması, geçerliliğinin de yüksek olacağı hakkında tam bir bilgi vermemektedir (Özçelik1981'den akt. Ercan, Kan; 2004). Ölçüm sonuçları ile elde edilen bulguların ne kadarıyla ölçüm hatasını yansıttığı sorusuna yanıt verebilmek için ölçme aracının geçerliğinin saptanmasına gerek duyulmaktadır (Sencer, Sencer; 1978'den akt. Ercan, Kan; 2004).



4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilecektir. Ayrıca Özgür İlhan ve ark. (2012) tarafından yürütülmüş ve mahalle örnekleme üzerinde çalışılan araştırmanın bulguları ile karşılaştırmalar sunulacaktır.

4.1. Demografik Unsurlara İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan kişilerin Çizelge 4.1.'de görüldüğü gibi %70,7'sinin kadın, %29,3'ünün erkek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.1. Çalışmaya katılan kişilere ait cinsiyet dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	261	70,7	70,7	70,7
Erkek	108	29,3	29,3	100,0
Toplam	369	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kişilere Demografik Bilgi Formu'nda doğum yeri sorularak sonuçların kültürel bağlamda incelenbilmesi amaçlanmıştır. Buna göre çalışmaya katılan kişilerin Çizelge 4.2.'de görüldüğü gibi %50,4'ünün Afyon doğumlu, %49,6'sının Afyon doğumlu olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.2. Çalışmaya katılan kişilere ait doğum yeri dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Afyon	186	50,4	50,4	50,4
Diğer	183	49,6	49,6	100,0
Toplam	369	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kişilerin Çizelge 4.3.'te görüldüğü gibi %6,8'inin lise, %85,4'ünün üniversite ve %7,9'unun lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.3. Çalışmaya katılan kişilere ait eğitim durumu dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise	25	6,8	6,8	6,8
Üniversite	315	85,4	85,4	92,1
Lisansüstü	29	7,9	7,9	100,0
Toplam	369	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kişilerin Çizelge 4.4.'te görüldüğü gibi %59,1'inin evli, %39'unun bekar, %1,9'unun boşanmış olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.4. Çalışmaya katılan kişilere ait medeni durum dağılımları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	218	59,1	59,1	59,1
Bekar	144	39,0	39,0	98,1
Boşanmış	7	1,9	1,9	100,0
Toplam	369	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan kişilerin yaş ve görev sürelerini içeren demografik bilgilerine ait ortalama ve standart sapmalar Çizelge 4.5.'te sunulmuştur. Buna göre katılımcıların yaş ortalaması (\pm standart sapma) $31,1\pm 6,4$; katılımcıların kurumda geçen görev süreleri ortalaması (\pm standart sapma) $60,6\pm 47,2$ olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 4.5. Çalışmaya katılan kişilerin yaş ve görev sürelerine ait demografik veriler

	Kişi Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Yaş	369	21,00	54,00	31,1138	6,44062
Görev Süresi	369	1,00	216,00	60,6667	47,17699

4.2. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu (SÇV) Bulgular

Yapı, birbirleriyle ilgili olduğu düşünülen belirli öğelerin ya da öğeler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu bir örüntüdür. Bir anlamda ölçeğin yapı geçerliliğini belirleme süreci, bilimsel kuram geliştirme süreciyle benzerlik gösterir (Tekin, 1977). Bir ölçme aracının yapı geçerliliğini sınamanın bir yolu faktör analizi yöntemidir. Faktör analizi, yapı geçerliği analizi olarak da tanımlanmaktadır (Köymen,1994). Faktör analizi test maddelerinin arasındaki ilişkilerden çıkartılan ortak boyutların saptanması işlemidir. Aralarında yüksek ilişki gösteren, birbirine içerik olarak benzeyen maddelerin öbekleşmesiyle, toplam test puanını etkileyen temel alt boyutlar ortaya çıkar ve böylece eldeki testle örneklenen davranış, birkaç ortak faktöre indirgenerek, bu davranışın içeriği hakkında bilgi edinilir (Kanlıklılıçer, 2005).

Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV'nin faktör yapısı incelenmiştir. Örneklemden elde edilen verilerin uygun dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin'de hesaplanan değer 1'e yaklaştıkça mükemmel olduğu kabul edilirken, değer .50'nin altında kabul edilememektedir. Kaiser değeri için .90'lar mükemmel, .80'ler çok iyi, .70'ler ve .60'larda orta olarak kabul edilmektedir.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,954
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5908,352
	df	325
	Sig.	,000

Yapılan istatistiksel analizlerde KMO değeri $KMO=.954$; Bartlett's değeri de $B=5908,352$ istatistiksel olarak $p<.001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre testi oluşturan maddelerin faktör analizi yapabilmek için "mükemmel" olduğunu ve ölçülen özelliğin örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını kanıtlamaktadır.

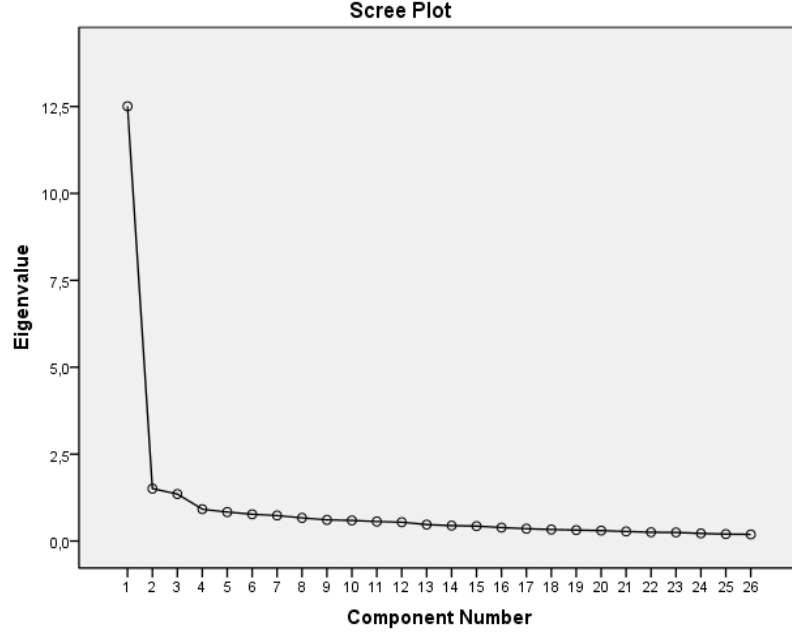
Faktör analizlerinde temel bileşenler analizi (principal component analysis) ve sonrasında dönüştürülmüş bileşenler matrisi (rotated component matrix) teknikleri kullanılmıştır.

Çizelge 4.6. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SCV Faktör Analizi Sonuçları (Açıklanan Toplam Varyans Miktarı)

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri (Initial Eigenvalues)			Toplam Faktör Yükleri			Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Top.	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Top.	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Top.	Açıklanan Varyans %	Küm. %
1	12,507	48,103	48,103	12,507	48,103	48,103	5,809	22,342	22,342
2	1,508	5,799	53,902	1,508	5,799	53,902	5,278	20,301	42,643
3	1,352	5,199	59,101	1,352	5,199	59,101	4,279	16,458	59,101
4	0,915	3,520	62,621						
5	0,833	3,202	65,823						
6	0,770	2,962	68,785						
7	0,734	2,821	71,606						
8	0,666	2,562	74,168						
9	0,608	2,339	76,507						
10	0,593	2,279	78,786						
11	0,561	2,157	80,944						
12	0,542	2,083	83,027						
13	0,473	1,819	84,845						
14	0,443	1,702	86,548						
15	0,428	1,646	88,193						
16	0,388	1,491	89,685						
17	0,356	1,368	91,053						
18	0,331	1,273	92,326						
19	0,316	1,214	93,540						
20	0,300	1,155	94,695						
21	0,275	1,056	95,751						
22	0,253	0,973	96,724						
23	0,246	0,947	97,671						
24	0,218	0,840	98,511						
25	0,198	0,763	99,274						
26	0,189	0,726	100,000						

Çizelge 4.6.'da görüldüğü gibi 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. Şekil 4.1.'de kesme noktaları dikkate alındığında, 3 faktörün uygun olduğu görülmektedir.



Şekil 4.1. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Scree Plot Grafiği

Belirlenen bu alt boyutlar içerisinde hangi maddelerin yer aldığını belirlemek için yapılan Varimax with Kaiser Normalization analizi sonuçları Çizelge 4.7.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.7. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SCV Faktör Analizi Sonrası Dönüştürülmüş Bileşenler Matriksi (Rotated Component Matrix)

Maddeler	Alt Boyutlar		
	1	2	3
ty20 Zorluklarla karşılaştığımızda sonuna kadar mücadele edebiliriz	0,785		
ty22 Hedeflerimize eninde sonunda ulaşabileceğimize inanırız	0,724		
ty17 Çok çaba gerektirse de amacımıza ulaşınca kadar uğraşabiliriz	0,711		
ty18 Ne olursa olsun aldığımız kararları hayata geçirebiliriz	0,689		
ty21 Planlar yaptığımızda bunları uygulayabileceğimize inanırız	0,682		
ty16 Sonuç alınca kadar azimle çalışabiliriz	0,671	0,346	
ty23 Elbirliğiyle engelleri aşabiliriz	0,622	0,488	
ty25 Farklılıklarımıza rağmen ortak bir amaç için çalışabiliriz	0,592	0,500	
ty19 Tek bir kişinin fikri bile çok şeyi değiştirebilir	0,559		
ty24 Yoksunluklarımıza rağmen yaşamımızı güzelleştirebiliriz	0,548		
ty9 Ortak amaçlar için çalışırsak dayanma gücümüz artar		0,756	
ty11 Birbirimizden kuvvet alırız		0,707	0,343
ty10 İnsan içinde bulunduğu topluluk üzerinde etkili olabilir		0,688	
ty13 Hep birlikte başaramayacağımız şey yoktur	0,361	0,650	
ty5 Birlikte hareket edince umudumuz artar		0,625	
ty26 Sıkıntılarımızı birlikte aşmak bize güç verir	0,534	0,596	
ty7 Sorunlarımızı çözmek için birlik olabiliriz		0,554	0,462
ty12 Meslek grubumuzun çıkarları için hep birlikte sesimizi duyurabiliriz		0,547	0,435
ty2 İnsanlar güçlerine inanır		0,463	
ty15 Gerektiğinde birbirimize akıl danışabiliriz	0,418	0,458	
ty1 Hastanemizle ilgili konularda birlikte hedef belirleyebiliriz			0,749
ty3 Hastanemizin geleceğini hep birlikte belirleyebiliriz			0,738
ty8 Haklarımızı hep birlikte ararız			0,690
ty6 Topluluk olarak karar alırız	0,351		0,690
ty14 Ortak karar alırken herkesin fikrini alırız			0,652
ty4 Sorunlarımızı kendi aramızda çözebiliriz		0,434	0,510

Faktör analizi sonrası maddelerin aldıkları faktör yüklerine göre dağılımları belirlenmiştir. Buna bağlı olarak, çizelgede de görüldüğü gibi (faktör yüklerine göre sıraları) 20., 22., 17., 18., 21., 16., 23., 25., 19. ve 24. maddeler birinci alt boyut; 9., 11., 10., 13., 5., 26., 7., 12., 2., 15. maddeler ikinci alt boyut; 1., 3., 8., 6., 14. ve 4. maddeler de üçüncü alt boyut içerisinde yer almışlardır. Çizelgede de görüldüğü gibi 26. ve 15. maddelerin faktör yükleri arasındaki fark az olan birden fazla faktörden yük aldıkları görülmektedir. Ancak iki madde de yük değeri daha fazla olan ikinci boyuta (anlamlarına uygun faktörler) dahil edilmiştir.

Alt boyutlara giren maddeleri ve madde sayıları gösteren Çizelge 4.8. aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.8. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SCV Faktör Analizi Sonucunda Belirlenen Alt Boyutlar ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler

Faktörler	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1	10 madde	20, 22, 17, 18, 21, 16, 23, 25, 19, 24
2	8+2 (15,26) 10 madde	9, 11, 10, 13, 5, 26, 7, 12, 2, 15
3	6 madde	1, 3, 8, 6, 14, 4
Birden fazla faktörden yük alan maddeler	2 madde	15, 26

Yapılan faktör analizi sonucunda çalışmada üç alt boyut belirlenmiştir. Bunlar:

Faktör-I: 10 maddeden oluşan faktör; azimli olma, pes etmeme, kararlı olma gibi özellikleri içerdiğinden **Kararlılık ve Yılmama** olarak adlandırılmıştır.

Faktör-I'e giren maddeler:

- Madde 20: Zorluklarla karşılaştığımızda sonuna kadar mücadele edebiliriz
- Madde 22: Hedeflerimize eninde sonunda ulaşabileceğimize inanırız
- Madde 17: Çok çaba gerektirse de amacımıza ulaşmaya kadar uğraşabiliriz
- Madde 18: Ne olursa olsun aldığımız kararları hayata geçirebiliriz
- Madde 21: Planlar yaptığımızda bunları uygulayabileceğimize inanırız
- Madde 16: Sonuç almaya kadar azimle çalışabiliriz
- Madde 23: Elbirliğiyle engelleri aşabiliriz
- Madde 25: Farklılıklarımıza rağmen ortak bir amaç için çalışabiliriz
- Madde 19: Tek bir kişinin fikri bile çok şeyi değiştirebilir
- Madde 24: Yoksunluklarımıza rağmen yaşamımızı güzelleştirebiliriz

Faktör-II: 10 maddeden oluşan faktör; grup bağlılığını güçlendirmesi açısından işlevsel kabul edilen dayanışma, bir inanç için ortak hareket etme gibi özellikler göstermektedir. Bu yüzden faktöre **Birlik ve Dayanışma** adı verilmiştir.

Faktör-II'ye giren maddeler:

- Madde 9: Ortak amaçlar için çalışırsak dayanma gücümüz artar
- Madde 11: Birbirimizden kuvvet alırız

Madde 10: İnsan içinde bulunduğu topluluk üzerinde etkili olabilir

Madde 13: Hep birlikte başaramayacağımız şey yoktur

Madde 5: Birlikte hareket edince umudumuz artar

Madde 26: Sıkıntılarımızı birlikte aşmak bize güç verir

Madde 7: Sorunlarımızı çözmek için birlik olabiliriz

Madde 12: Meslek grubumuzun çıkarları için hep birlikte sesimizi duyurabiliriz

Madde 2: İnsanlar güçlerine inanır

Madde 15: Gerektiğinde birbirimize akıl danışabiliriz

Faktör-III: Bu faktörde 6 madde yer almaktadır. Bir grubun üyesi olan kişiler karşılıklı kabul sürecinden sonra iletişim ve karar verme sürecine geçmektedir. Dolayısıyla problemlerin çözümünde bir şeyler yapılması için (hedef belirleme, hak arama, karar alma vs.) harekete geçme noktasında ortak bilinç geliştirirler. Bu yüzden faktöre **Ortak Bilinç** adı verilmiştir.

Faktör-III'e giren maddeler:

Madde 1: Hastanemizle ilgili konularda birlikte hedef belirleyebiliriz

Madde 3: Hastanemizin geleceğini hep birlikte belirleyebiliriz

Madde 8: Haklarımızı hep birlikte ararız

Madde 6: Topluluk olarak karar alırız

Madde 14: Ortak karar alırken herkesin fikrini alırız

Madde 4: Sorunlarımızı kendi aramızda çözebiliriz

15. ve 26. maddelerin birden fazla faktörden yük aldığı görülmüştür. Ancak bu maddeler içerik olarak Faktör-II'yi karşılamaktadır. Faktör yükü açısından da uygunsuz olmadığından bu iki madde Faktör-II'nin içine alınmıştır.

Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SCV'nin iç tutarlılık güvenilirliğini belirlemek üzere Cronbach alfa katsayısının hesaplanması gerekmektedir. Bu sebeple yapılan

istatistiksel analizlerde Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV'nin sonuçları Çizelge 4.9.'da yer almaktadır.

Çizelge 4.9. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV Toplamı ve Alt Boyutlar İçin İç Tutarlılık Katsayıları

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Faktör-I (Kararlılık ve Yılmama)	0,925	0,926	10
Faktör-II (Birlik ve Dayanışma)	0,897	0,898	10
Faktör-III (Ortak Bilinç)	0,864	0,864	6
Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği Toplam	0,955	0,956	26

Güvenilirlik çalışması için yapılan analizde ölçeğin 26 madde üzerinden toplam iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,95 bulunmuştur. Kararlılık ve Yılmama alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,92, Birlik ve Dayanışma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,89 ve Ortak Bilinç alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,86 bulunmuştur.

Madde toplam korelasyonu, maddelerin ölçmek istediği yapıyı temsil etme derecelerini belirlemek amacıyla maddelerin her birinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarını (corrected item-total correlation) belirleyebilmek için yapılan işlemdir (Parasuraman, Zeithaml ve Berry, 1988). İttutarlılık için Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV'nin madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır (Çizelge 4.10.).

Çizelge 4.10. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SCV Madde Toplam Korelasyonları

	Madde Toplam Korelasyonu		
	r (Pearson)	P	n
Hastanemizle ilgili konularda birlikte hedef belirleyebiliriz.	0,623**	p<.001	369
İnsanlar güçlerine inanır.	0,447**	p<.001	368
Hastanemizin geleceğini hep birlikte belirleyebiliriz	0,674**	p<.001	368
Sorunlarımızı kendi aramızda çözebiliriz	0,642**	p<.001	368
Birlikte hareket edince umudumuz artar	0,608**	p<.001	368
Topluluk olarak karar alırız	0,647**	p<.001	368
Sorunlarımızı çözmek için birlik olabiliriz	0,654**	p<.001	369
Haklarımızı hep birlikte ararız	0,657**	p<.001	369
Ortak amaçlar için çalışırsak dayanma gücümüz artar	0,554**	p<.001	368
İnsan içinde bulunduğu topluluk üzerinde etkili olabilir	0,462**	p<.001	369
Birbirimizden kuvvet alırız	0,682**	p<.001	369
Meslek grubumuzun çıkarları için hep birlikte sesimizi duyurabiliriz	0,678**	p<.001	369
Hep birlikte başaramayacağımız şey yoktur	0,699**	p<.001	369
Ortak karar alırken herkesin fikrini alırız	0,712**	p<.001	369
Gerektiğinde birbirimize akıl danışabiliriz	0,640**	p<.001	369
Sonuç alıncaya kadar azimle çalışabiliriz	0,689**	p<.001	367
Çok çaba gerektirse de amacımıza ulaşıncaya kadar uğraşabiliriz	0,694**	p<.001	369
Ne olursa olsun aldığımız kararları hayata geçirebiliriz	0,626**	p<.001	369
Tek bir kişinin fikri bile çok şeyi değiştirebilir	0,593**	p<.001	368
Zorluklarla karşılaştığımızda sonuna kadar mücadele edebiliriz	0,701**	p<.001	368
Planlar yaptığımızda bunları uygulayabileceğimize inanırız	0,703**	p<.001	369
Hedeflerimize eninde sonunda ulaşabileceğimize inanırız	0,698**	p<.001	367
Elbirliğiyle engelleri aşabiliriz	0,726**	p<.001	367
Yoksunluklarımıza rağmen yaşamımızı güzelleştirebiliriz	0,652**	p<.001	369
Farklılıklarımıza rağmen ortak bir amaç için çalışabiliriz	0,651**	p<.001	369
Sıkıntılarımızı birlikte aşmak bize güç verir	0,633**	p<.001	368
tytoplam	1		369

**Korelasyon 0,001 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. (2 kuyruk)

Yapılan madde toplam korelasyonlarını hesaplayabilmek için gerçekleştirilen Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucuna göre tüm maddelerle toplam puan arasındaki ilişki istatistiksel olarak p<.001 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Özgür İlhan 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 açımlayıcı faktör analizi sonuçları da gözetilerek bazı maddeler çıkarılmıştır. Toplulukçu Yeterlilik Ölçeğinin ilk formunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,96 ve ikinci kez ulaşılabilen toplam 168 kişiden elde edilen geçerli veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,59 ($p<0,0001$) olarak bulunmuştur. Yapı geçerliliği çalışmasında maddeler ölçek taslağının uygulanmasından sonra tekrar gözden geçirilmiş, birbirine anlam olarak yakın olan maddeler çıkarılmış ve TYÖ'nün 26 maddelik formu kullanılmıştır. TYÖ için Kaiser-Meyer-Olkin değerleri ve Bartlett küresellik testi sonuçları $KMO=0,968$, $B=10280,501$ 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 iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,97, Birlik ve Dayanışma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,93 ve Toplulukçu Yeterlilik Ölçeğinin 26 maddelik son haliyle iç tutarlılık katsayısı 0,97 bulunmuştur. Demografik değişkenler için yapılan analizlerde ise bulunan anlamlı farklılıklara göre; erkeklerin TYÖ puan ortalaması ($85,3\pm 23,0$) kadınların puan ortalamasından ($79,6\pm 24,1$) daha yüksek bulunmuştur ($t=2,233$, $p=0,026$). Yaş ve TYÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyon bulunmuştur ($p=0,002$).

4.3. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-Sağlık Çalışanları Versiyonu (SÇV) Bulgular

Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV'nin faktör yapısı incelenmiştir. Örneklemden elde edilen verilerin uygun dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmıştır.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,951
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7066,849
	df	465
	Sig.	,000

Yapılan istatistiksel analizlerde KMO değeri $KMO=.951$; Bartlett's değeri de $B=7066,849$ istatistiksel olarak $p<.001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar; testi oluşturan maddelerin faktör analizi yapabilmek için "mükemmel" olduğunu ve ölçülen özelliğin örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını kanıtlamaktadır.

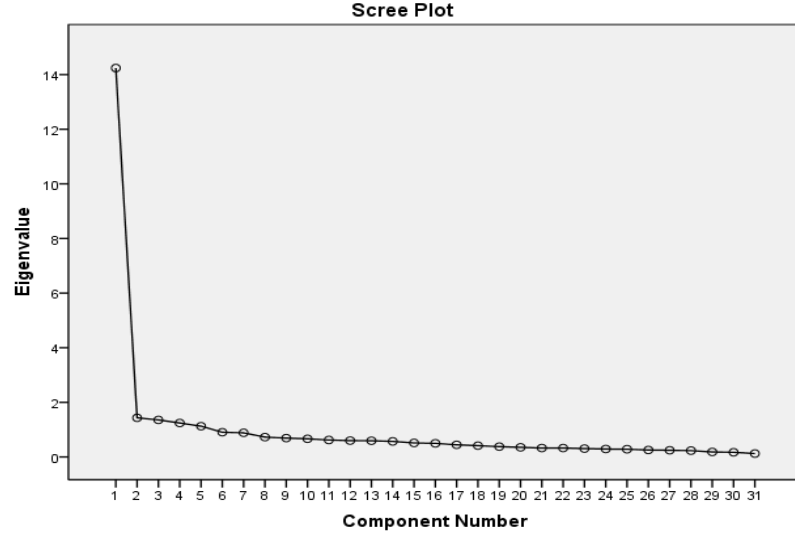
Faktör analizlerinde temel bileşenler analizi (principal component analysis) ve sonrasında dönüştürülmüş bileşenler matrisi (rotated component matrix) teknikleri kullanılmıştır.

Çizelge 4.11. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SCV Faktör Analizi Sonuçları (Açıklanan Toplam Varyans Miktarı)

Faktör	Başlangıç Özdeğerleri (Initial Eigenvalues)			Toplam Faktör Yükleri			Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Top.	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Top.	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Top.	Açıklanan Varyans %	Küm. %
1	14,240	45,935	45,935	14,240	45,935	45,935	6,197	19,991	19,991
2	1,433	4,622	50,557	1,433	4,622	50,557	4,628	14,930	34,921
3	1,356	4,373	54,930	1,356	4,373	54,930	3,844	12,402	47,322
4	1,243	4,010	58,940	1,243	4,010	58,940	3,601	11,618	58,940
5	1,126	3,632	62,572						
6	0,904	2,917	65,490						
7	0,884	2,851	68,340						
8	0,726	2,342	70,682						
9	0,692	2,231	72,914						
10	0,664	2,143	75,056						
11	0,621	2,004	77,061						
12	0,600	1,934	78,995						
13	0,594	1,916	80,911						
14	0,570	1,839	82,750						
15	0,513	1,655	84,405						
16	0,498	1,605	86,010						
17	0,445	1,435	87,445						
18	0,412	1,330	88,774						
19	0,379	1,221	89,995						
20	0,353	1,139	91,134						
21	0,328	1,058	92,193						
22	0,326	1,053	93,246						
23	0,306	0,989	94,234						
24	0,291	0,940	95,175						
25	0,283	0,913	96,087						
26	0,256	0,826	96,914						
27	0,246	0,794	97,708						
28	0,232	0,748	98,455						
29	0,184	0,593	99,049						
30	0,170	0,548	99,597						
31	0,125	0,403	100,000						

Çizelge 4.11.'de görüldüğü gibi maddelerin eigen değeri 1,243'nin üzerinde dört alt boyut üzerinde gruplanmıştır. Bu alt boyutlardan ilki toplam varyansın %45,935'ini, ikincisi %4,622'sini, üçüncüsü %4,373'ünü ve dördüncüsü %4,010'unu açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans miktarı ve hesaplanan dört faktör yükünün kümülatif değeri %58,940 olarak belirlenmiştir. Buna göre Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SCV'nin dört faktörlü yapısının toplam varyansın %58,94'ünü açıkladığı görülmüştür.

Ölçek için 4 alt boyut oluşturulması sayısal olarak desteklenmiştir. Şekil 4.2.'de kesme noktaları dikkate alındığında, 4 faktörün uygun olduğu görülmektedir.



Şekil 4.2. Sosyal İyilik Hali Ölçeği Scree Plot Grafiği

Belirlenen bu alt boyutlar içerisinde hangi maddelerin yer alacağını belirlemek için yapılan Varimax with Kaiser Normalization analizi sonuçları ise Çizelge 4.12.'de sunulmuştur.

Çizelge 4.12. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonrası Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi (Rotated Component Matrix)

Maddeler	Alt Boyutlar			
	1	2	3	4
sih22 Mezhep ayrımı yapılmaz	0,685			
sih21 Herkes birbirine saygılıdır	0,662	0,421		
sih20 Sevinçlerimizi paylaşırsınız	0,652			
sih23 Yeni işe başlayan biriyle hemen tanışabiliriz	0,646			
sih29 Yeni işe başlayan birini aramıza alırız	0,637			
sih24 Birbirimize selam vermeden geçmeyiz	0,584			
sih18 Herkesin görüşünün ayrı olması birlik olmamıza engel değildir	0,580			
sih31 Birbirimize derdimizi rahatlıkla anlatabiliriz	0,529	0,498		
sih17 Yaşlılarımıza, hastalarımıza sahip çıkarız	0,525			0,516
sih32 İş arkadaşlarımızla birbirimizi arar sorarız	0,517			
sih25 Bir olumsuzlukta birbirimize kenetleniriz	0,514	0,490		
sih30 İş arkadaşlarımızla sıkıntılarımızı paylaşırsınız	0,504	0,474		
sih19 Çocuğumu iş arkadaşşıma emanet edebilirim	0,503	0,444		
sih16 Ara sıra birbirimizi ziyaret etmek bizim için önemlidir	0,429			
sih3 Hastaneye geldiğimde kendimi güvende hissederim		0,761		
sih14 Bu hastanede kendimi rahat hissederim		0,656	0,462	
sih6 İş arkadaşlarımdan desteğini hep hissederim		0,650		
sih4 İş arkadaşlarıma güvenirim	0,402	0,617		
sih15 Birbirimizle ilişkilerimiz kuvvetlidir		0,509	0,407	
sih12 Herkes birbirini olduğu gibi kabul eder		0,408		
sih13 Bu çevrede çok sevilirim			0,708	
sih28 Çevremdekiler bana akıl sorar			0,677	
sih27 Burada uzun süre çalışmayı isterim			0,576	
sih10 Hastanedekilerin benimle ilgili düşünceleri benim için önemlidir			0,559	
sih7 Hastanedekilerin çoğunu tanırım			0,536	0,443
sih8 Biri dara düştüğünde üzerimize düşeni yaparız				0,687
sih1 Hastanede cenazesi olanı yalnız bırakmayız				0,642
sih2 Bayramlarda birbirimizi ziyarete gideriz		0,435		0,574
sih5 Acılarımızı paylaşırsınız	0,433			0,547
sih9 Birbirimizle yardımlaşırız	0,460			0,532
sih11 Özel günlerimizde(düğünlerde vs.) birbirimize yardım ederiz	0,475			0,494

Faktör analizi sonrası maddelerin aldıkları faktör yüklerine göre dağılımları belirlenmiştir. Buna bağlı olarak, çizelgede de görüldüğü gibi (faktör yüklerine göre sıraları) 22., 21., 20., 23., 29., 24., 18., 31., 17., 32., 25., 30., 19. ve 16. maddeler birinci alt boyut; 3., 14., 6., 4., 15., 12. maddeler ikinci alt boyut; 13., 28., 27., 10. ve 7. Maddeler üçüncü alt boyut; 8., 1., 2., 5., 9. Ve 11. Maddeler de dördüncü alt boyut içerisinde yer almışlardır. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV’de 26. madde olan “Hastalıklarda geçmiş olsuna gideriz”, yapılan faktör analizi sonuçlarında faktör yükü oluşmadığından herhangi bir faktöre dahil edilmemiştir. Çizelgede de görüldüğü gibi 31., 17., 25., 30. ve 11. maddelerin faktör yükleri arasındaki fark az olan birden fazla faktörden yük aldıkları görülmektedir. Ancak yalnızca iki madde (30. ve 31. maddeler) de yük değeri daha fazla olan alt boyutlara (anlamlarına uygun faktörler) dahil edilmiştir.

Alt boyutlara giren maddeleri ve madde sayıları gösteren Çizelge 4.13. aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.13. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Faktör Analizi Sonucunda Belirlenen Alt Boyutlar ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler

Faktörler	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1	12+2 (31, 30) 14 madde	22, 21, 20, 23, 29, 24, 18, 31, 17, 32, 25, 30, 19, 16
2	6 madde	3, 14, 6, 4, 15, 12
3	5 madde	13, 28, 27, 10, 7
4	6 madde	8, 1, 2, 5, 9, 11
Birden fazla faktörden yük alan maddeler	5 madde	31, 30

Yapılan faktör analizi sonucunda çalışmada dört alt boyut belirlenmiştir. Bunlar:

Faktör-I: 14 maddeden oluşan faktör; grup üyelerinin farklılıklarını görmeme, kişileri olduğu gibi kabul etme gibi özellikleri içerdiğinden **Sosyal Kabul** olarak adlandırılmıştır.

Faktör-I'e giren maddeler:

Madde 22: Mezhep ayrımı yapılmaz

Madde 21: Herkes birbirine saygılıdır

Madde 20: Sevinçlerimizi paylaşıyoruz

Madde 23: Yeni işe başlayan biriyle hemen tanışabiliriz

Madde 29: Yeni işe başlayan birini aramıza alırız

Madde 24: Birbirimize selam vermeden geçmeyiz

Madde 18: Herkesin görüşünün ayrı olması birlik olmamıza engel değildir

Madde 31: Birbirimize derdimizi rahatlıkla anlatabiliriz

Madde 17: Yaşlılarımıza, hastalarımıza sahip çıkarız

Madde 32: İş arkadaşlarımızla birbirimizi arar sorarız

Madde 25: Bir olumsuzlukta birbirimize kenetleniriz

Madde 30: İş arkadaşlarımla sıkıntılarımı paylaşıyorum

Madde 19: Çocuğumu iş arkadaşşıma emanet edebilirim

Madde 16: Ara sıra birbirimizi ziyaret etmek bizim için önemlidir

Faktör-II: 6 maddeden oluşan faktör; gruba aidiyet duyma, inanma ve bağlanma duygusu gibi özellikler göstermektedir. Bu yüzden faktöre **Güven Duyma** adı verilmiştir.

Faktör-II'ye giren maddeler:

Madde 3: Hastaneye geldiğimde kendimi güvende hissederim

Madde 14: Bu hastanede kendimi rahat hissederim

Madde 6: İş arkadaşlarımla desteğini hep hissederim

Madde 4: İş arkadaşlarıma güvenirim

Madde 15: Birbirimizle ilişkilerimiz kuvvetlidir

Madde 12: Herkes birbirini olduğu gibi kabul eder

Faktör-III: Bu faktör 5 maddeden oluşmaktadır. Grup üyesi olan kişilerin kendilerine yüklenmiş roller neticesinde kendilerini itibar görme, prestij sağlama gibi özelliklere sahip hissetmesi durumunu temsil ettiğinden faktöre **Sosyal Saygınlık** adı verilmiştir.

Faktör-III'e giren maddeler:

Madde 13: Bu çevrede çok sevilirim

Madde 28: Çevremdekiler bana akıl sorar

Madde 27: Burada uzun süre çalışmayı isterim

Madde 10: Hastanedekilerin benimle ilgili düşünceleri benim için önemlidir

Madde 7: Hastanedekilerin çoğunu tanırım

Faktör-IV: 6 maddeden oluşan faktör; kişiler arası etkileşim ve sosyal normlar bağlamında davranışların benzeşmesini ilgilendiren maddeler içerdiğinden **Sosyal Etki** olarak adlandırılmıştır.

Faktör-IV'e giren maddeler:

Madde 8: Biri dara düştüğünde üzerimize düşeni yaparız

Madde 1: Hastanede cenazesi olanı yalnız bırakmayız

Madde 2: Bayramlarda birbirimizi ziyarete gideriz

Madde 5: Acılarımızı paylaşıyoruz

Madde 9: Birbirimizle yardımlaşırız

Madde 11: Özel günlerimizde (düğünlerde vs.) birbirimize yardım ederiz

31., 17., 25., 30. ve 11. maddelerin birden fazla faktörden yük aldığı görülmüştür. Ancak 17., 25. ve 11. Maddeler anlam olarak dahil oldukları faktörleri karşılamaktadır. 31. 30. Maddeler de içerik olarak Faktör-I'i karşılamaktadır. Faktör yükü açısından da uygunsuz olmadığından bu maddeler ilgili faktörlerin içine alınmıştır.

Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV'nin iç tutarlılık güvenilirliğini belirlemek üzere Cronbach alfa katsayısının hesaplanması gerekmektedir. Bu sebeple yapılan istatistiksel analizlerde Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV'nin sonuçları Çizelge 4.14.'de yer almaktadır.

Çizelge 4.14. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV Toplamı ve Alt Boyutlar İçin İç Tutarlılık Katsayıları

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Faktör-I (Sosyal Kabul)	0,923	0,924	13
Faktör-II (Güven Duyuma)	0,859	0,861	6
Faktör-III (Sosyal Saygınlık)	0,757	0,765	5
Faktör-IV (Sosyal Etki)	0,860	0,865	6
Sosyal İyilik Hali Ölçeği Toplam	0,958	0,960	31

Güvenilirlik çalışması için yapılan analizde ölçeğin 31 madde üzerinden toplam iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,96 bulunmuştur. Sosyal Kabul alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,92, Güven Duyma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,86, Sosyal Saygınlık alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,76 ve Sosyal Etki alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,86 bulunmuştur.

İç tutarlılık için Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SCV'nin madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır (Çizelge 4.15.).



Çizelge 4.15. Sosyal İyilik Hali Ölçeği-ŞÇV Madde Toplam Korelasyonları

	Madde Toplam Korelasyonu		
	r (Pearson)	p	n
Hastanede cenazesi olanı yalnız bırakmayız	0,406**	p<.001	369
Bayramlarda birbirimizi ziyarete gideriz	0,590**	p<.001	369
Hastaneye geldiğimde kendimi güvende hissederim	0,628**	p<.001	369
İş arkadaşlarıma güvenirim	0,611**	p<.001	367
Acılarımızı paylaşırız	0,691**	p<.001	369
İş arkadaşlarımla desteğini hep hissederim	0,738**	p<.001	368
Hastanedekilerin çoğunu tanımam	0,469**	p<.001	369
Biri dara düştüğünde üzerimize düşeni yaparız	0,617**	p<.001	368
Birbirimizle yardımlaşırız	0,771**	p<.001	368
Hastanedekilerin benimle ilgili düşünceleri benim için önemlidir	0,541**	p<.001	368
Özel günlerimizde(düğünlerde vs.) birbirimize yardım ederiz	0,703**	p<.001	368
Herkes birbirini olduğu gibi kabul eder	0,615**	p<.001	367
Bu çevrede çok sevilirim	0,579**	p<.001	369
Bu hastanede kendimi rahat hissederim	0,670**	p<.001	368
Birbirimizle ilişkilerimiz kuvvetlidir	0,754**	p<.001	368
Arasına birbirimizi ziyaret etmek bizim için önemlidir	0,648**	p<.001	369
Yaşlılarımıza, hastalarımıza sahip çıkarız	0,544**	p<.001	368
Herkesin görüşünün ayrı olması birlik olmamıza engel değildir	0,570**	p<.001	369
Çocuğumu iş arkadaşlarıma emanet edebilirim	0,595**	p<.001	366
Sevinçlerimizi paylaşırız	0,661**	p<.001	367
Herkes birbirine saygılıdır	0,671**	p<.001	369
Mezhep ayrımı yapılmaz	0,539**	p<.001	367
Yeni işe başlayan biriyle hemen tanışabiliriz	0,548**	p<.001	367
Birbirimize selam vermeden geçmeyiz	0,608**	p<.001	369
Bir olumsuzlukta birbirimize kenetleniriz	0,766**	p<.001	368
Hastalıklarda geçmiş olsuna gideriz	0,672**	p<.001	369
Burada uzun süre çalışmayı isterim	0,561**	p<.001	369
Çevremdekiler bana akıl sorar	0,535**	p<.001	369
Yeni işe başlayan birini aramıza alırız	0,614**	p<.001	369
İş arkadaşlarımla sıkıntılarımı paylaşırım	0,713**	p<.001	368
Birbirimize derdimizi rahatlıkla anlatabiliriz	0,718**	p<.001	369
İş arkadaşlarımızla birbirimizi arar sorarız	0,692**	p<.001	369
Siho toplam	1		369

**Korelasyon 0,001 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. (2 kuyruk)

Yapılan madde toplam korelasyonları için gerçekleştirilen Pearson çarpım moment korelasyon analizi sonucuna göre tüm maddelerle toplam puan arasındaki ilişki istatistiksel olarak $p<.001$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Özgür İlhan ve ark. (2012) tarafından yürütülen araştırmada “Sosyal İyilik Hali Ölçeği” için yapılan birinci çalışmada ($s=415$) belirlenen 73 maddelik taslak uygulanmıştır. Ölçeklerin bu ilk formları üzerinde yapılan çalışmalarda maddeler ölçek uygulamasından sonra tekrar gözden geçirilmiş, madde-toplam test korelasyonu ve açımlayıcı faktör analizi sonuçları da gözetilerek bazı maddeler çıkarılmıştır. Böylece Sosyal İyilik Hali Ölçeği'nin 43 maddelik formunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,95 ve ikinci kez ulaşılabilen toplam 171 kişiden elde edilen veriler üzerinden elde edilen test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,78 ($p<0,0001$) olarak bulunmuştur. Yapı geçerliliği çalışmasında maddeler ölçek taslağının uygulanmasından sonra tekrar gözden geçirilmiş, birbirine anlam olarak yakın olan maddeler çıkarılmış ve analizler SİHÖ için son olarak 32 madde üzerinden gerçekleştirilmiştir. SİHÖ için Kaiser-Meyer-Olkin değerleri ve Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre $KMO=0,961$, $B=8544,927$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizinde özdeğeri 1'in üzerinde olan dört faktör (Yakın Sosyal İlişkiler, Sosyal Bütünleşme, Sosyal Etki, Sosyal Kabul) belirlenmiştir. Ölçeğin dört faktörlü yapısının toplam varyansın %59,7'sini açıkladığı görülmüştür. Yakın Sosyal İlişkiler alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) 0,89, Sosyal Bütünleşme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,91, Sosyal Etki alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,89, Sosyal Kabul alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,83 ve Sosyal İyilik Hali Ölçeği'nin 32 maddelik son haliyle iç tutarlılık katsayısı 0,96 bulunmuştur. Demografik değişkenler için yapılan analizlerde ise bulunan anlamlı farklılıklara göre; kadınların SİHÖ ölçek toplam puanı ortalaması ($108,4\pm 25,9$) erkeklerinkinden ($103,1\pm 26,5$) yüksek görünse de cinsiyetler arası fark anlamlı bulunmamıştır ($t=1,745$, $p=0,082$). Yaş ve SİHÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir korelasyon bulunmuştur ($p<0,001$).

4.4. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Hipotez Test Bulguları

Bu bölümde araştırmanın;

- Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan, araştırmaya katılan hemşire ve sağlık personelinin (katılımcıların) yaşları ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
- Katılımcıların cinsiyetleri ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Katılımcıların doğum yerleri ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Katılımcıların sahip oldukları meslek ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Katılımcıların eğitim durumu ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Katılımcıların medeni durumu ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?
- Katılımcıların kurumda doldurdıkları görev süreleri ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

sorularının yanıtları verilmiştir.

Hazırlanan Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV ve Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV'den önce katılımcılara sunulan Demografik Bilgi Formu'nda örneklem grubunu oluşturan katılımcıların yaşı, cinsiyeti, doğum yeri, mesleği, eğitim durumu, medeni durumu, ne kadar süredir kurumda görev yapıyor olduğu bilgileri sorulmuştur. Elde edilen değişkenlerin verilerine ait dağılımlar aşağıdaki çizelgelerde sunulmuştur.

4.4.1. Yaş ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

İlk olarak katılımcıların yaşı ile Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu (TYÖ-SÇV) ve alt boyutları, Sosyal İyilik Hali Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu (SİHÖ-SÇV) ile alt boyutları arasında ilişki olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez Pearson korelasyon analizi ile sınanmış ve sonuçları Çizelge 4.16.'da sunulmuştur.

Çizelge 4.16. YAŞ ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Pearson Korelasyon Katsayısı	Anlamlılık Sig. (2 tailed)
TOPLULUKÇU YETERLİLİK	0,045	0,389
Kararlılık ve Yılmama	0,037	0,476
Birlik ve Dayanışma	0,006	0,908
Ortak Bilinç	0,063	0,230
SOSYAL İYİLİK HALİ	0,033	0,523
Sosyal Kabul	-0,020	0,707
Güven Duyma	0,044	0,400
Sosyal Saygınlık	0,161	0,002**
Sosyal Etki	-0,041	0,428

**Korelasyon 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. (2 kuyruk)

Kesin sınırları olmamakla birlikte, sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalarda 0,50'nin altındaki korelasyon zayıf, 0,50 ile 0,70 arasındaki korelasyon orta, 0,70'in üzerindeki korelasyonlar kuvvetli ilişki olarak yorumlanmaktadır (Sipahi ve ark., 2008). Gerçekleştirilen analiz sonucunda kişinin yaşı ile sosyal saygınlık arasında zayıf da olsa bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre kişinin yaşının, çalıştığı kurumdaki itibarı ve kendisine yüklenen örgütsel rolleri benimseme ve ifa derecesi ile ilişkili olduğu görülmüştür.

4.4.2. Cinsiyet ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

Mann-Whitney U Test, normal dağılım göstermeyen dağılımlarda iki bağımsız grup ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla kullanılan non-parametrik bir yöntemdir. Katılımcıların Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu (TYÖ-SÇV) ve alt boyut değerleri, Sosyal İyilik Hali Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu (SİHÖ-SÇV) ve alt boyut değerleri ile cinsiyet değişkenine ilişkin dağılımlar sunulmuştur. Anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.17.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.17. CİNSİYET ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	12334,000	46525,000	-1,893	0,058
Birlik ve Dayanışma	13311,500	47502,500	-0,843	0,399
Ortak Bilinç	12113,500	46304,500	-2,129	0,033*
Sosyal Kabul	14005,000	48196,000	-0,096	0,924
Güven Duyma	12163,500	46354,500	-2,079	0,038*
Sosyal Saygınlık	13131,500	47322,500	-1,037	0,300
Sosyal Etki	14070,500	19956,500	-0,025	0,980
SİHÖ-SÇV toplam	13526,000	47717,000	-0,609	0,542
TYÖ-SÇV toplam	12415,500	46606,500	-1,801	0,072

*Farklar 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Buna göre TYÖ-SÇV alt boyutu olan Ortak Bilinç ile SİHÖ-SÇV alt boyutu olan Güven Duyma ile Cinsiyet arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Cinsiyete göre oluşan farklılık, alt boyutlar ile Kadın-Erkek dağılımı üzerinden Çizelge 4.18.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.18. Alt Boyutlar Çerçevesinde Kadın ve Erkeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet		N	Ortalama	Standart Sapma
KADIN	Kararlılık ve Yılmama	261	34,9004	7,89679
	Birlik ve Dayanışma	261	29,2031	5,82641
	Ortak Bilinç	261	18,6015	5,40105
	Sosyal Kabul	261	40,9464	7,20450
	Güven Duyma	261	20,0766	4,72166
	Sosyal Saygınlık	261	17,3295	3,71880
	Sosyal Etki	261	21,6513	4,53078
	SIHÖ-SÇV toplam	261	114,7280	21,15399
	TYÖ-SÇV toplam	261	90,0996	18,68292
	Valid N (listwise)	261		
ERKEK	Kararlılık ve Yılmama	108	36,2870	7,54185
	Birlik ve Dayanışma	108	29,7130	5,45851
	Ortak Bilinç	108	19,8796	4,80404
	Sosyal Kabul	108	40,7222	7,40022
	Güven Duyma	108	21,1667	4,70335
	Sosyal Saygınlık	108	17,7685	3,62135
	Sosyal Etki	108	21,7130	4,22288
	SIHÖ-SÇV toplam	108	115,6389	20,55558
	TYÖ-SÇV toplam	108	93,4167	17,06180
	Valid N (listwise)	108		

Buna göre 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. Ayrıca sonuçlar; erkek katılımcıların çalıştıkları kuruma olan aidiyet duygularının kadınlara oranla daha fazla olduğunu ve iş yaşantısında ait oldukları kuruma güven duyduklarını, kadınların ise daha güvensiz olduklarını göstermektedir. Ölçek toplam puanlarına bakıldığında da erkek katılımcıların sosyal iyilik hali ve toplulukçu yeterlilik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.4.3. Doğum Yeri ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

Katılımcıların doğum yeri ve toplulukçu yeterlilik ile sosyal iyilik hali arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.19.'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.19. DOĞUM YERİ ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	13434,500	30270,500	-3,509	0,000**
Birlik ve Dayanışma	15143,500	31979,500	-1,838	0,066
Ortak Bilinç	12224,500	29060,500	-4,691	0,000**
Sosyal Kabul	13984,500	30820,500	-2,973	0,003*
Güven Duyma	13241,000	30077,000	-3,702	0,000**
Sosyal Saygınlık	12251,500	29087,500	-4,676	0,000**
Sosyal Etki	13376,000	30212,000	-3,582	0,000**
SİHÖ toplam	12997,500	29833,500	-3,927	0,000**
TYÖ toplam	13262,500	30098,500	-3,668	0,000**

*Farklar 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

**Farklar 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Buna göre TYÖ-SÇV alt boyutları Kararlılık ve Yılmama, Ortak Bilinç ile SİHÖ-SÇV alt boyutları Sosyal Kabul, Güven Duyma, Sosyal Saygınlık ve Sosyal Etki ile katılımcıların doğum yeri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların doğum yeri ile SİHÖ-SÇV ve TYÖ-SÇV toplam puanları arasında da anlamlı bir farklılık vardır. Doğum yerine göre oluşan farklılık, alt boyutlar ile Afyonlu olma ve olmama dağılımı üzerinden Çizelge 4.20.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.20. Alt Boyutlar Çerçevesinde Afyon Doğumlu Olma ve Olmama Durumlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Doğum yeri	N	Ortalama	Standart Sapma	
AFYON	Kararlılık ve Yılmama	186	36,7527	6,91439
	Birlik ve Dayanışma	186	30,0000	5,14440
	Ortak Bilinç	186	20,2849	4,83115
	Sosyal Kabul	186	42,0484	6,26469
	Güven Duyma	186	21,2366	4,46342
	Sosyal Saygınlık	186	18,4032	3,15265
	Sosyal Etki	186	22,4462	4,02691
	SIHÖ-SÇV toplam	186	119,3387	19,18469
	TYÖ-SÇV toplam	186	94,7419	16,14957
	Valid N (listwise)	186		
DİĞER	Kararlılık ve Yılmama	183	33,8361	8,39187
	Birlik ve Dayanışma	183	28,6940	6,19325
	Ortak Bilinç	183	17,6448	5,35442
	Sosyal Kabul	183	39,6940	7,97898
	Güven Duyma	183	19,5410	4,86264
	Sosyal Saygınlık	183	16,4973	3,95007
	Sosyal Etki	183	20,8798	4,69940
	SIHÖ-SÇV toplam	183	110,5792	21,79507
	TYÖ-SÇV toplam	183	87,3388	19,53259
	Valid N (listwise)	183		

Çizelge 4.20.'de görüldüğü gibi Afyon doğumlu olma ve olmama durumları arasındaki farklar incelendiğinde Afyonlu olup kendi memleketinde bulunan kurumda çalışan kişilerin dışarıdan gelip söz konusu kurumda çalışan kişilere göre daha kararlı ve azimli oldukları, problemler karşısında daha güçlü kalabildikleri görülmektedir. Daha fazla birlik ve dayanışma içerisinde oldukları, hedef belirleme, hak arama gibi konularda ortak bir bilinçle hareket edebildikleri özetle, toplulukçu yeterlilik düzeylerinin Afyonlu olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, ait oldukları örgütün grup üyelerine karşı daha önyargısız oldukları, kişileri oldukları gibi kabul ettikleri, gruba inanma ve bağlanma düzeylerinin ve aidiyet duygularının daha yüksek olduğu, itibar görme gibi prestije önem veren duygulara sahip oldukları, özel günlerde bir araya gelmek gibi sosyal etki içeren davranışlara daha fazla sahip oldukları; özetle sosyal iyilik hali düzeylerinin Afyonlu olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kültürün sonuçlar üzerindeki etkisi 'Tartışma' bölümünde paylaşılacaktır.

4.4.4. Meslek ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

Katılımcıların mesleği ve toplulukçu yeterlilik düzeyi ile sosyal iyilik hali arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, Kruskal Wallis Test analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.21.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.21. MESLEK ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi

	Chi-square	df	Asymp. Sig.
Kararlılık ve Yılmama	1,631	3	0,652
Birlik ve Dayanışma	2,264	3	0,520
Ortak Bilinç	1,622	3	0,654
Sosyal Kabul	2,362	3	0,501
Güven Duyma	5,242	3	0,155
Sosyal Saygınlık	2,651	3	0,449
Sosyal Etki	1,966	3	0,580
SİHÖ-SÇV toplam	1,677	3	0,642
TYÖ-SÇV toplam	2,086	3	0,555

Çizelge 4.21.'de görüldüğü gibi kişilerin mesleği ile TYÖ-SÇV ve alt boyutları, SİHÖ-SÇV ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çizelge 4.22. Alt Boyutlar Çerçevesinde Meslek Ortalama ve Standart Sapmaları

Meslek	N	Ortalama	Standart Sapma	
HEMŞİRE	Kararlılık ve Yılmama	336	35,3244	7,79201
	Birlik ve Dayanışma	336	29,4048	5,67186
	Ortak Bilinç	336	19,0000	5,26265
	Sosyal Kabul	336	40,8363	7,22888
	Güven Duyma	336	20,2530	4,74153
	Sosyal Saygınlık	336	17,5417	3,65669
	Sosyal Etki	336	21,6696	4,40567
	SİHÖ-SÇV toplam	336	114,9256	20,97483
	TYÖ-SÇV toplam	336	91,1488	18,14704
	Valid N (listwise)	336		
SAĞLIK TEKNİKERİ	Kararlılık ve Yılmama	19	36,0526	7,98939
	Birlik ve Dayanışma	19	28,8421	7,17452
	Ortak Bilinç	19	18,7368	5,94271
	Sosyal Kabul	19	41,3684	8,14596
	Güven Duyma	19	21,3684	5,07949
	Sosyal Saygınlık	19	16,4737	4,56275
	Sosyal Etki	19	22,1053	4,02623
	SİHÖ-SÇV toplam	19	115,6316	22,24163
	TYÖ-SÇV toplam	19	91,3158	21,61803
	Valid N (listwise)	19		
EBE	Kararlılık ve Yılmama	2	27,5000	14,84924
	Birlik ve Dayanışma	2	25,0000	1,41421
	Ortak Bilinç	2	14,5000	4,94975
	Sosyal Kabul	2	36,5000	6,36396
	Güven Duyma	2	20,0000	2,82843
	Sosyal Saygınlık	2	14,5000	2,12132
	Sosyal Etki	2	17,0000	7,07107
	SİHÖ-SÇV toplam	2	101,5000	20,50610
	TYÖ-SÇV toplam	2	74,0000	22,62742
	Valid N (listwise)	2		
LABORANT	Kararlılık ve Yılmama	12	34,9167	7,40342
	Birlik ve Dayanışma	12	29,4167	5,08935
	Ortak Bilinç	12	19,4167	4,23102
	Sosyal Kabul	12	42,0833	7,11539
	Güven Duyma	12	22,9167	3,67939
	Sosyal Saygınlık	12	17,1667	3,24271
	Sosyal Etki	12	21,7500	5,67490
	SİHÖ-SÇV toplam	12	118,1667	20,04918
	TYÖ-SÇV toplam	12	91,3333	16,26672
	Valid N (listwise)	12		

Çizelge 4.21. ve Çizelge 4.22.'ye bakılarak, kurumda çalışan personelin toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik hallerinin sahip oldukları meslekten (hemşire, sağlık teknikeri, ebe, laborant) bağımsız olduğu görülmüştür. Anlamlı bir ilişki yoktur.

4.4.5. Eğitim Durumu ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

Katılımcıların eğitim durumu ve toplulukçu yeterlilik düzeyi ile sosyal iyilik hali arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis Test analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.23.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.23. EĞİTİM DURUMU ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi

	Chi-square	df	Asymp. Sig.
Kararlılık ve Yılmama	0,346	2	0,841
Birlik ve Dayanışma	2,039	2	0,361
Ortak Bilinç	7,495	2	0,024*
Sosyal Kabul	0,145	2	0,930
Güven Duyma	0,266	2	0,876
Sosyal Saygınlık	3,749	2	0,153
Sosyal Etki	1,277	2	0,528
SİHÖ-SÇV toplam	0,741	2	0,690
TYÖ-SÇV toplam	1,863	2	0,394

*Farklar 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 4.23.'ten elde edilen bilgilere göre TYÖ-SÇV alt boyutu olan Ortak Bilinç ile katılımcıların eğitim durumu arasındaki fark (Anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmek şartıyla) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hangi gruplar arasında fark oluştuğunu bulabilmek için Mann-Whitney U Test analizi gerçekleştirilmiş; lise-üniversite (Çizelge 4.24.), lise-lisansüstü (Çizelge 4.25.), üniversite-lisansüstü (Çizelge 4.26.) değişkenleri arasında Ortak Bilinç farklılığının hangi karşılaştırmalı grup içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.24. Alt Boyutlar Çerçevesinde Lise-Üniversite Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	3889,000	4214,000	-0,103	0,918
Birlik ve Dayanışma	3470,500	3795,500	-0,991	0,322
Ortak Bilinç	3803,500	4128,500	-0,284	0,776
Sosyal Kabul	3825,500	4150,500	-0,238	0,812
Güven Duyma	3888,500	53658,500	-0,104	0,917
Sosyal Saygınlık	3561,000	3886,000	-0,800	0,424
Sosyal Etki	3746,500	53516,500	-0,407	0,684
SİHÖ-SÇV toplam	3916,500	4241,500	-0,044	0,965
TYÖ-SÇV toplam	3780,000	4105,000	-0,333	0,739

Çizelge 4.25. Alt Boyutlar Çerçevesinde Lise-Lisansüstü Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	336,000	771,000	-0,461	0,645
Birlik ve Dayanışma	360,500	685,500	-0,035	0,972
Ortak Bilinç	268,000	703,000	-1,643	0,100
Sosyal Kabul	352,000	787,000	-0,183	0,855
Güven Duyma	338,500	773,500	-0,418	0,676
Sosyal Saygınlık	320,500	755,500	-0,733	0,464
Sosyal Etki	303,500	738,500	-1,032	0,302
SİHÖ-SÇV toplam	325,000	760,000	-0,651	0,515
TYÖ-SÇV toplam	323,000	758,000	-0,686	0,493

Çizelge 4.26. Alt Boyutlar Çerçevesinde Üniversite-Lisansüstü Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	4274,500	4709,500	-0,573	0,566
Birlik ve Dayanışma	4004,500	4439,500	-1,103	0,270
Ortak Bilinç	3164,500	3599,500	-2,744	0,006**
Sosyal Kabul	4408,000	4843,000	-0,312	0,755
Güven Duyma	4314,000	4749,000	-0,497	0,620
Sosyal Saygınlık	3640,500	4075,500	-1,818	0,069
Sosyal Etki	4049,500	4484,500	-1,018	0,308
SİHÖ-SÇV toplam	4131,000	4566,000	-0,852	0,394
TYÖ-SÇV toplam	3877,500	4312,500	-1,347	0,178

**Farklar 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 4.24. ve Çizelge 4.25.'te anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak Çizelge 4.26.'da üniversite ve lisansüstü eğitim durumuna sahip katılımcılar arasında hedef belirleme, hak arama gibi ortak bilinç gerektiren durumlar konusunda $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitim durumuna göre oluşan farklılık, alt boyutlar ile dağılım üzerinden ortalama ve standart sapma bulguları ile beraber Çizelge 4.27.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.27. Alt Boyutlar Çerçevesinde Eğitim Durumu Ortalama ve Standart Sapmaları

Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
LİSE	Kararlılık ve Yılmama	25	34,2400	8,43742
	Birlik ve Dayanışma	25	28,1600	6,36187
	Ortak Bilinç	25	18,7200	5,27194
	Sosyal Kabul	25	40,2400	7,58991
	Güven Duyma	25	20,4000	4,46281
	Sosyal Saygınlık	25	17,1200	3,46795
	Sosyal Etki	25	21,6400	4,44297
	SİHÖ-SÇV toplam	25	113,6400	21,23849
	TYÖ-SÇV toplam	25	88,2800	20,60849
	Valid N (listwise)	25		
ÜNİVERSİTE	Kararlılık ve Yılmama	315	35,5651	7,43923
	Birlik ve Dayanışma	315	29,5365	5,61400
	Ortak Bilinç	315	19,2381	5,19528
	Sosyal Kabul	315	40,9587	7,20414
	Güven Duyma	315	20,4159	4,76803
	Sosyal Saygınlık	315	17,5968	3,62748
	Sosyal Etki	315	21,7460	4,41613
	SİHÖ-SÇV toplam	315	115,3238	21,14847
	TYÖ-SÇV toplam	315	91,7905	17,67255
	Valid N (listwise)	315		
LİSANSÜSTÜ	Kararlılık ve Yılmama	29	33,4138	10,70219
	Birlik ve Dayanışma	29	28,3793	6,24736
	Ortak Bilinç	29	16,3448	5,38699
	Sosyal Kabul	29	40,5862	7,71139
	Güven Duyma	29	20,1724	4,76647
	Sosyal Saygınlık	29	16,2414	4,39688
	Sosyal Etki	29	20,8621	4,73380
	SİHÖ-SÇV toplam	29	112,5862	19,00097
	TYÖ-SÇV toplam	29	85,6552	21,77199
	Valid N (listwise)	29		

Ortalama ve standart sapmaların verildiği çizelgeye bakıldığında Ortak Bilinç alt boyutundan üniversite mezunu olan katılımcıların lisansüstü mezunu olanlardan daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

4.4.6. Medeni Durum ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

Katılımcıların medeni durumu ve toplulukçu yeterlilik düzeyi ile sosyal iyilik hali arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Kruskal Wallis Test analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.28.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.28. MEDENİ DURUM ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi

	Chi-square	df	Asymp. Sig.
Kararlılık ve Yılmama	2,497	2	0,287
Birlik ve Dayanışma	3,832	2	0,147
Ortak Bilinç	4,567	2	0,102
Sosyal Kabul	7,460	2	0,024*
Güven Duyma	7,127	2	0,028*
Sosyal Saygınlık	8,779	2	0,012*
Sosyal Etki	6,275	2	0,043*
SİHÖ-SÇV toplam	4,877	2	0,087
TYÖ-SÇV toplam	3,024	2	0,220

*Farklar 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Buna göre katılımcıların medeni durumu ile Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV'nin tüm alt boyutları (sosyal kabul, güven duyma, sosyal saygınlık, sosyal etki) arasındaki fark (Anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmek şartıyla) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hangi gruplar arasında fark oluştuğunu bulabilmek için Mann-Whitney U Test analizi gerçekleştirilmiş; evli-bekar (Çizelge 4.29.), evli-boşanmış (Çizelge 4.30.), bekar-boşanmış (Çizelge 4.31.) değişkenleri arasında sosyal kabul,

güven duyma, sosyal saygınlık ve sosyal etki farklılıklarının hangi karşılaştırmalı gruplar içerisinde olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.29. Alt Boyutlar Çerçevesinde Evli-Bekar Grup Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	15127,500	38998,500	-0,585	0,558
Birlik ve Dayanışma	14886,500	38757,500	-0,834	0,404
Ortak Bilinç	14681,500	25121,500	-1,043	0,297
Sosyal Kabul	14604,000	38472,000	-1,128	0,259
Güven Duyma	15609,500	26049,500	-0,089	0,929
Sosyal Saygınlık	12864,500	23304,500	-2,920	0,003**
Sosyal Etki	14086,000	37957,000	-1,665	0,096
SİHÖ-SÇV toplam	15668,500	26108,500	-0,028	0,977
TYÖ-SÇV toplam	15435,000	39306,000	-0,268	0,789

**Farklar 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 4.30. Alt Boyutlar Çerçevesinde Evli-Boşanmış Grup Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	529,000	557,000	-1,386	0,166
Birlik ve Dayanışma	474,500	502,500	-1,713	0,087
Ortak Bilinç	432,000	460,000	-1,957	0,050
Sosyal Kabul	361,000	389,000	-2,382	0,017*
Güven Duyma	313,000	341,000	-2,666	0,008**
Sosyal Saygınlık	625,500	653,500	-0,816	0,415
Sosyal Etki	460,500	488,500	-1,800	0,072
SİHÖ-SÇV toplam	381,500	409,500	-2,252	0,024
TYÖ-SÇV toplam	482,500	510,500	-1,655	0,098

*Farklar 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**Farklar 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 4.31. Alt Boyutlar Çerçevesinde Bekar-Boşanmış Grup Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	329,000	357,000	-1,552	0,121
Birlik ve Dayanışma	298,500	326,500	-1,823	0,068
Ortak Bilinç	314,500	342,500	-1,681	0,093
Sosyal Kabul	212,500	240,500	-2,587	0,010*
Güven Duyma	211,000	239,000	-2,601	0,009**
Sosyal Saygınlık	475,500	503,500	-0,253	0,800
Sosyal Etki	282,500	310,500	-1,972	0,049*
SİHÖ-SÇV toplam	268,500	296,500	-2,085	0,037
TYÖ-SÇV toplam	304,500	332,500	-1,766	0,077

*Farklar 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**Farklar 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 4.29.'da görüldüğü gibi evli ve bekar katılımcılar arasında sosyal saygınlık alt boyutunda 0,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Çizelge 4.30.'da evli ve boşanmış katılımcılar arasında ise sosyal kabul alt boyutu için 0,05 ve güven duyma alt boyutu için 0,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Çizelge 4.31.'de ise bekar ve boşanmış katılımcılar arasında sosyal kabul alt boyutu için 0,05, güven duyma alt boyutu için 0,01 düzeyinde ve sosyal etki alt boyutu için 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre oluşan farklılık, alt boyutlar ile dağılım üzerinden ortalama ve standart sapma bulguları ile beraber Çizelge 4.32.'de gösterilmektedir.

Çizelge 4.32. Alt Boyutlar Çerçevesinde Medeni Durum Ortalama ve Standart Sapmaları

Medeni Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	
EVLİ	Kararlılık ve Yılmama	218	35,2202	7,58711
	Birlik ve Dayanışma	218	29,2982	5,44077
	Ortak Bilinç	218	19,2523	5,15525
	Sosyal Kabul	218	40,7798	7,02511
	Güven Duyma	218	20,5046	4,58735
	Sosyal Saygınlık	218	17,8670	3,58385
	Sosyal Etki	218	21,5413	4,17593
	SİHÖ-SÇV toplam	218	115,2890	19,71091
	TYÖ-SÇV toplam	218	91,1101	17,59312
	Valid N (listwise)	218		
BEKAR	Kararlılık ve Yılmama	144	35,7569	7,85911
	Birlik ve Dayanışma	144	29,6528	5,98053
	Ortak Bilinç	144	18,7569	5,32214
	Sosyal Kabul	144	41,4514	7,24673
	Güven Duyma	144	20,4931	4,81402
	Sosyal Saygınlık	144	16,8958	3,71675
	Sosyal Etki	144	22,0417	4,64679
	SİHÖ-SÇV toplam	144	115,5833	22,03002
	TYÖ-SÇV toplam	144	91,7917	18,62395
	Valid N (listwise)	144		
BOŞANMIŞ	Kararlılık ve Yılmama	7	28,7143	11,45592
	Birlik ve Dayanışma	7	24,8571	7,53721
	Ortak Bilinç	7	14,8571	6,03955
	Sosyal Kabul	7	32,2857	9,77606
	Güven Duyma	7	15,0000	5,25991
	Sosyal Saygınlık	7	16,2857	5,15475
	Sosyal Etki	7	18,0000	6,53197
	SİHÖ-SÇV toplam	7	93,7143	27,90887
	TYÖ-SÇV toplam	7	75,0000	26,12151
	Valid N (listwise)	7		

Ortalama ve standart sapmaların verildiği çizelgeye bakıldığında; evli olan katılımcıların bekar olanlara göre sosyal saygınlık alt boyutundan daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Buna göre; evli olanlar bekar olan katılımcılara göre itibar görme, prestije önem verilme, sevilme, değer görme gibi saygınlık içeren duygulara daha fazla sahiptir ve bu tür duygulara daha fazla önem vermektedir. Ayrıca evli olan katılımcılar, boşanmış olan kişilere göre sosyal kabul ve güven duyma alt boyutlarından daha yüksek puan elde etmiştir. Buna göre evli olan katılımcıların boşanmış olanlara göre aidiyet duygularının ve gruplarına olan inançlarının daha yüksek olduğu ve kişilerarası ilişkilerde insanları olduğu gibi görme, farklılıkları önemsememe gibi sosyal kabul içeren davranışlarının daha fazla olduğu saptanmıştır.

Bekar ve boşanmış olan katılımcılar arasında oluşan farklılığa bakıldığında ise; sosyal kabul, güven duyma ve sosyal etki alt boyutlarında bekar olanların boşanmış olan kişilere göre daha yüksek puan elde ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda evli olan katılımcılara göre sosyal kabul ve güven duyma alt boyutlarında daha düşük puan alan bekarlar, boşanmış olanlardan daha yüksek puanlar almışlardır. Buna ek olarak bekar olan katılımcıların boşanmış olanlara göre, özel günlerde bir araya gelmek gibi sosyal etki içeren davranışlara daha fazla sahip oldukları görülmektedir. Medeni durum ile toplulukçu yeterlilik ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.4.7. Görev Süresi ve Toplulukçu Yeterlilik İlişkisi/Sosyal İyilik Hali İlişkisi

Katılımcıların çalıştıkları kurumda doldurdukları görev süresi ve toplulukçu yeterlilik ile sosyal iyilik hali arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik oluşturulan hipotez, non-parametrik bir test olan Mann-Whitney U analizine tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.33.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.33. GÖREV SÜRESİ ve TYÖ-SÇV Alt Boyutları ile SİHÖ-SÇV Alt Boyutları Arasındaki Farklılığın Analizi

	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kararlılık ve Yılmama	13893,500	20448,500	-0,680	0,497
Birlik ve Dayanışma	13113,500	19668,500	-1,507	0,132
Ortak Bilinç	13353,000	19908,000	-1,251	0,211
Sosyal Kabul	13692,500	20247,500	-0,893	0,372
Güven Duyma	14117,000	20672,000	-0,443	0,658
Sosyal Saygınlık	14180,500	46820,500	-0,376	0,707
Sosyal Etki	12751,000	19306,000	-1,898	0,058
SİHÖ-SÇV toplam	13735,000	20290,000	-0,845	0,398
TYÖ-SÇV toplam	13387,000	19942,000	-1,213	0,225

Buna göre TYÖ-SÇV ve alt boyutları ve SİHÖ-SÇV ve alt boyutları ile katılımcıların kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmaya katılan tüm hemşire ve sağlık personelinden oluşan örneklemin görev süre ortalaması 60 ay olarak bulunduğundan ortalama ve standart sapma çizelgesi (Çizelge 4.34.) 60 ay üzerinden gösterilmiştir.

Çizelge 4.34. Alt Boyutlar Çerçevesinde Görev Süresi Ortalama ve Standart Sapmaları

Görev Süresi		N	Ortalama	Standart Sapma
60 ay ve ALTI	Kararlılık ve Yılmama	255	35,5765	7,60912
	Birlik ve Dayanışma	255	29,6510	5,76233
	Ortak Bilinç	255	19,2471	5,18684
	Sosyal Kabul	255	41,1725	6,89985
	Güven Duyma	255	20,4471	4,80282
	Sosyal Saygınlık	255	17,4627	3,62374
	Sosyal Etki	255	21,9843	4,23239
	SİHÖ-SÇV toplam	255	115,8471	20,43995
	TYÖ-SÇV toplam	255	92,0314	17,90721
	Valid N (listwise)	255		
60 ay ve ÜSTÜ	Kararlılık ve Yılmama	114	34,7018	8,24399
	Birlik ve Dayanışma	114	28,6842	5,58651
	Ortak Bilinç	114	18,3684	5,39135
	Sosyal Kabul	114	40,2281	7,98010
	Güven Duyma	114	20,2807	4,60186
	Sosyal Saygınlık	114	17,4474	3,85372
	Sosyal Etki	114	20,9649	4,80952
	SİHÖ-SÇV toplam	114	113,0877	22,04242
	TY-ÇVÖ toplam	114	88,9211	18,93872
	Valid N (listwise)	114		

4.4.8. TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV Toplam Puanları Arasındaki İlişki

Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu ve Sosyal İyilik Hali Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu toplam puanları arasında ilişki olup olmadığını belirleyebilmek için Spearman Test uygulanmış olup, sonuçlar Çizelge 4.35.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.35. TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV Toplam Puanları Arasındaki İlişki

	N	r	p
SİHÖ Toplam	369	,668	,000
TYÖ Toplam			

Çizelgeden de anlaşılacağı üzere TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV toplam puanları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek üzere yapılan Spearman korelasyon testi analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.001$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.



5. TARTIŞMA

Günümüzde örgüt yaşantısı içerisinde bulunan insanların büyük bir bölümü iş hayatları üzerinde anlam bulmaya ve kendini gerçekleştirmeye yönelik bir arayış içerisinde. Kişilerin davranışlarının anlamını yordayabilmek, biraz da kendilerini nasıl tanımladıkları ve örgüt içerisinde nasıl var ettikleriyle ilgilidir. 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 içerisinde 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. Sampson ve ark.'ın önerdiği (1997) "Çocuklar için Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği", aynı mahallede oturan komşuların birbirini ve diğerinin çocuğunu tanıyıp tanımaması ve çocukların davranışları üzerinden kendilerine sorumluluk payı çıkarmaları ile ilgili maddelerden oluşan bir ölçektir. Alan çalışmalarında kullanılmış olan bu ölçek (Sampson ve ark. 1999, Browning ve Cagney 2002, Duncan ve ark 2003, Skrabski ve ark 2003, Ohmer ve Beck 2006, Ahern ve Galea 2011, Browning ve ark 2014) güven ilişkilerini ve toplumsal kontrolü temel almaktadır. Oysa Bandura'ya (2006) göre toplulukçu yeterlilik; toplumsal değişim için motivasyonu açıklamaya çalışan bir kavramdır.

Sosyal iyilik kavramı, Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımıyla 'bireysel iyi oluş'tan farklı olarak toplum ruh sağlığını ilgilendiren bir kavramdır. Çalışmada ele alınan sosyal iyilik kavramının ruh sağlığı alanında üzerinde çok fazla çalışılan sosyal destek yapısından farklı olup olmadığı akla gelebilecek sorulardan biri

olabilir. Ancak sosyal iyilik hali, yakın ilişkilerin oluşturduğu sosyal destekten farklı olarak daha geniş sosyal çevre ilişkilerinin niteliğiyle ilgili soruları kapsamaktadır.

Bu çalışmada geliştirilen her iki ölçeğin de 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. Ayrıca grup üyelerinin birbirlerine karşı yaklaşımları, farklılıklarına ilişkin düşünceleri ve diğerlerini olduğu gibi kabul düzeyleri, içinde buldukları topluluğa dair geliştirdikleri aidiyet duyguları ve bağlanma durumları, grup içerisinde prestije ve itibara verdikleri önem, kişilerarası etkileşim ve sosyal normlar bağlamında davranışlarının benzeşip benzeşmediğine ilişkin de bilgilere ulaşılmıştır. Geliştirilen ölçeklerde bu değişkenlerin, örgüte dahil olan üyelerinin yaşı, cinsiyeti, mesleği, medeni durumu, eğitim durumu, doğum yeri ve örgütte geçirdikleri süreden etkilenip etkilenmediği konusunda fikir sahibi olunmuştur. Kişilerin toplulukçu yeterlilik düzeylerinin ve sosyal iyilik durumlarının en fazla farklılık yarattığı değişken olarak belirlenen doğum yeri farklılığı, kültüre ilişkin atıflarla anlaşılmaya çalışılacaktır.

Paylaşılan kültür, grup içi dinamikleri ve tüm bunlardan etkilenen grup davranışları, toplumsal bilinçlenmenin oluşumunda rol oynamaktadır. Ortaya çıkan integrasyon ve sonuçlar değerlendirildiğinde; Afyon'da gerçekleştirilen çalışmada örgüt içerisinde örgüt kültüründen farklı olarak, Afyonlu olup benzer yaşam tarzları, yaşam kodları, dil, şive, ritüel, davranış normları ve inanç sistemleriyle ayrışan bir grubun dışarıdan gelip örgütte çalışan kişilere göre toplulukçu yeterlilik düzeylerinin ve sosyal iyilik hallerinin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Buna göre kolektif yapılarıdaki toplulukçu öz yeterliliğin ve sosyal toplu iyi olma halleri üzerinde aynı paralellikte kültürel etkilerin olabileceği düşünülmüştür. Sonuç olarak normlar, değerler ve inançlar etrafında birleşen insanların tutum ve davranışları,

topluluk içerisinde dahi ayırt edici özelliklerle kişilerin davranışlarına ve grubun ereksel devinimlerine yön vermektedir.

Sosyal bir oluşum olarak gruplardan hareketle daha büyük gruplar olan kitleleri yordayabilmek, kitle psikolojisini anlamayı ve toplumsal devinimlerden hareketle işin adli yönünü tartışabilmeyi zorunlu kılmaktadır. Kitle psikolojisi alanında çalışmaları olan Gustave Le Bon'a göre kişiler tek başınayken farklı türde hisseder, düşünür ve davranırken, kolektif bir ruh kazanan kitlelere dahil olduklarında başka türlü hissetmekte, düşünmekte ve davranmaktadır. Ona göre kitle içerisinde bulunan bireylerin davranışları, kolektif ırksal bilinçdışı tarafından yönetilmektedir. Le Bon anonimlik olgusunu (1895, 1999) şöyle açıklamaktadır:

“Herhangi bir kitleye dahil olmuş bir birey, yalnızca sayı fazlalığının verdiği bir duygu ile, tek başına olduğu vakit frenleyebileceği içgüdülerine karşı, iradesini terk etmek suretiyle yenilmez bir güç kazanır. Kitleler adsız (anonim) ve dolayısıyla sorumsuz oldukları için, bireyleri daima, her yerde kontrol edici rol oynayan bireysel sorumluluk duygularından tamamen uzaklaştırır ve onları içgüdülerine daha kolay teslim eder.”

Ancak Le Bon'un kitle davranışı konusunda ortaya attığı fikirler, kitle ve sosyal kimlik çalışmaları yapan araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir (Bilgin N., 1994). *Kitleler Psikolojisi* kitabı, Fransız sendikalizmi ve sosyalizminin yükseldiği döneme tanıklık eden bir burjuva entelektüelinin bakış açısıyla yazıldığı belirtilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Le Bon'un tarif ettiği kitle psikolojisi, kolektif protestolara sürekli bir saldırı gibi okunabilir.

Reicher'a (1987) göre bu görüş, kitle olaylarında otoritenin rolünü dizgesel olarak göz ardı etmektedir ve kitle içeriğinin böyle okunması, kitle eylemini

kaçınılmaz olarak patolojik hale getirmektedir. Tajfel'e göre ise (1978) sosyal davranışın, içinde olduğu sosyal bağlamdan soyutlanarak anlaşılmasının mümkün değildir ve bu gerçeklik bir kez daha kitle davranışı sorunsalında kendini göstermektedir. Dış grup göz ardı edilirse, şiddetin gruplar arası bir çatışma sürecinden çıktığı görülmez, onun yerine şiddet, kitlenin kendisine atfedilir. Böylelikle kültürel ve tarihsel olanın doğuştan gelen özelliklerin manifestolarına indirgenmesiyle, bütün zamanlarda ve her yerde kitlelerin biyolojik olarak "yıkıcı, şiddet dolu ve patolojik" olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Karahan, 2010). Dolayısıyla Le Bon'un kitle kavramını belki de protesto kitlelerinin bir özelliği olarak görebiliriz.

Le Bon'un görüşlerinden etkilenen ve 1922 yılında yayınlanan *Grup Psikolojisi ve Ego'nun Analizi* adlı kitabında Freud, Le Bon'un kitle içerisinde bulunan bireyin hipnotik durumuna dikkati çekmiştir. Freud "Hipnoz sürecini gruba uyarladığınızda, hipnotizmacının yerine kim geçecek?" sorusuna verdiği yanıt üzerinden, yani grup lideri üzerine temellenmiş bir kitle kuramı ortaya atmıştır. Buna bakılarak Freud'un kitleyi, onu oluşturan bireylerin perspektifiyle tanımladığı söylenebilir. Freud (1993) için, söz konusu olan, grup üyelerinin bir liderle özdeşleşmesidir ve gruptaki bütün psikolojik süreçler, liderle olan bu özdeşleşmeye bağlıdır. Ancak bu düşünsel tavır Reicher tarafından indirgemeci bir yaklaşım olarak değerlendirilmiştir. Ona göre Freud, aşırı biyolojici tavrı yüzünden, ortak özdeşleşme fikrini ve bunun "ben'in sosyal olarak yapılandırılmasıyla ilgili ortaya çıkabilecek sonuçlarını değerlendirememiştir (Reicher 1987'den akt. Karahan, 2010)

Modern psikolojinin gelişmesiyle birlikte geçmişteki bazı yaklaşımların yeniden kavramlaştırıldığı görülmektedir. Modern sosyal psikolojide bireylik yitimi olarak adlandırılan anonimlik söz konusu olduğunda, bireylerin kendi performanslarını ve davranışlarını gözlemleyerek değerlendirmesiyle beraber, başkalarının kendisini nasıl gördüğüyle ilgili (seyirci etkisi) kaygı düzeyleri düşmektedir. Bunun sonucunda ya utanç, suçluluk, korku ve toplumsal normlara

bağlılığa dayanan kendini kontrol mekanizması zayıflamakta ya da, normal zamanlarda engellenmiş davranışların üzerindeki ketlenme gevşetilerek, saldırgan vb. davranış biçimleri göstermek için atlanması gereken eşik düşmektedir. (Karahana, 2010). Kısacası, birey, kitlede bireysel kimliğini kaybetmekte; bunun sonucunda da kitlelerde görmeye alışık olduğumuz aşırı davranışlar gösterebilmektedir. Bu aşırı davranışlara örnek olarak Zimbardo'nun (1971) gerçekleştirdiği cezaevi simülasyonu (Stanford Hapishane Deneyi) deneyi gösterilebilir.

Modern Sosyal psikolojinin öncüsü olan Allport ise; grubun gerçekliğini dahi reddetmiştir. Allport tek psikolojik gerçeklik olarak birey'den söz etmektedir. Ona göre grup, bireysel gerçekliklerin toplamından başka bir şey değildir. Allport, bireyin grup içerisindeki davranış örüntülerinin tek başınayken davrandığından farklı olmasının özel bir durum olarak ele alınamayacağını, bunun fiziksel koşullar yerine bu sefer sosyal koşullara tepki vermektense ibaret olduğunu ileri sürmüştür (Mummendey, 1996). Modern sosyal psikolojide kitleyi ilk kez patolojik ve kaotik bir yapı olarak görmekten uzaklaşan Turner ve Killian (akt. Bilgin, 2000), geliştirdikleri "beliren norm kuramı" (*emergent theory*) ile diğer kitle kuramlarının tersine, normal bir sosyal süreç olarak kolektif davranışın grup kuralları ve normlarıyla sınırlandırıldığını ileri sürmektedir. Hogg ve Abrams (1988) ise bireylik yitiminin saldırganlığı arttırması ve normlara uymayı azaltmasının, grup davranışının normlarla düzenlenmediği anlamına gelmediğini ileri sürmüşlerdir (Hogg, ve Abrams, 1988).

Tüm bu yazın incelendiğinde, kitle psikolojisinin yenilik ve belirsizlik içerisinde sürekli bir devinim halinde olduğunu söyleyebiliriz. Topluluğa dahil olan kişilerde meydana gelebilecek olası depersonalizasyon ile, sosyal kimliğin, kimliğe oranla başat hale gelebilmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla dahil olunan grubun sosyal kimliği ile özdeşleme gerçekleşmesi durumunda kişilerin önceden grubun türünün ne olacağına ilişkin fikir sahibi olmaları önemlidir. Burada önemli olan gruba dahil olmuş kişinin sosyal adı altında aslında yeni bir kimlik yaratmadığıdır,

burada; halihazırda var olan kimliğin duruma özgü boyutları ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yaşamın her anında olduğu gibi var olma savaşı veren insanın durumsal koşullara yönelik yapılandırılmış kimlik yüzlerini kullanması gerekecektir. Örneğin çalışmada oluşturulan örneklem içerisinde sosyal kimlik temelinde eylemde bulunan ve paylaşılan kültür ağı etrafında bir araya gelen Afyonlu grup, toplulukçu yeterlilik düzeyleri ve sosyal iyilik halleri ile grup içerisinde Afyonlu olmayan gruptan ayrılmıştır. Ancak bu kişilerin sosyal kabul düzeylerinin de yüksek olması, kültür bağlamında etnosentrik bir bakış açısına sahip olduklarını ve olumlu yön olarak etnosentrik bakış açılarının grup üyeleri arasındaki bağlılığı da arttırdığını kanıtlamaktadır. Dolayısıyla bu sonuç, kitlenin yıkıcı olabileceği ve bu yıkıcılığın sınırlarının olmadığı görüşünü paylaşan klasik kuramlardan farklı bir bulgudur. Önerilen, kitlenin yıkıcılığının ve şiddet içeriğine sahip olmasının yalnızca grubun sosyal kimliğinin içeriğine bağlı olduğudur.

Geliştirilen her iki ölçeğin de bireyin içinde yaşadığı toplulukla ilişkisini ve topluluğun özelliklerini yansıtması açısından alan çalışmalarında kullanılması uygun görünmektedir.

Bu ölçeklerin, 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'nin ve Sosyal İyilik Hali Ölçeği'nin bu tür sosyal çevrelere de uyarlanması mümkündür.

Sonuç olarak Sosyal İyilik Hali leği-SCV ve Toplulukçu Yeterlilik leği-SCV'nin 18 yaş ve üstü kişilerde uygulanabilen, başta toplum sağlığı konulu çalışmalarda olmak üzere sosyal ilişkileri konu alan çalışmalarda kullanılması uygun, geçerli ve güvenilirliği yüksek araçlar olduğu söylenebilir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu çalışmada Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği-SÇV ve Sosyal İyilik Hali Ölçeği-SÇV'nin psikometrik özellikleri sunulmuştur. Bunun için çalışma; Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli ve Doğan (2012) tarafından geliştirilen “Sosyal İyilik Hali Ölçeği” ve “Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği'nin test maddelerinin, yeni örnekleme yeni bir anlatım biçimi verilmiş ve uyarlanmış halleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemi Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan toplam 369 personelden (hemşire, sağlık teknikeri, ebe, laborant) oluşmaktadır. Demografik bilgileri edinebilmek amacıyla Demografik Bilgi Formu, katılımcıların toplulukçu yeterlilik düzeylerini ve sağlığın sosyal boyutunu değerlendirebilmek için Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu (TYÖ-SÇV) ve Sosyal İyilik Hali Ölçeği Sağlık Çalışanları Versiyonu (SİHÖ-SÇV) kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması için kullanılan istatistiksel teknikler: Güvenilirlik için iç tutarlılık katsayısı (Cronbach α) analizi ve madde toplam korelasyon analizi, geçerlilik için temel bileşenler analizi (principal component analysis) ve sonrasında dönüştürülmüş bileşenler matrisi (rotated component matrix); sınanan hipotez testleri için Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk Testleri (aritmetik ortalama, ortanca, standart sapma, yüzde dağılımlar için), Kruskal Wallis, Mann-Whitney U ve Spearman Testleri'dir. Elde edilen sonuçlar başlıca iki grupta ele alınmıştır.

- 1) Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması
- 2) Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin sağlanmasının ardından ölçeklerin kurulan hipotez testleri ile sınanması

6.1.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Sonuçları

Güvenirlilik çalışması sırasında, ölçeklerin iç tutarlılık analizi yapılmıştır ve iç tutarlılık Cronbach α yöntemiyle elde edilmiştir. Cronbach α değeri TYÖ-SÇV için (.95), SİHÖ-SÇV için (.96) olarak hesaplanmış, iki ölçeğin de 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, hem TYÖ-SÇV hem de SİHÖ-SÇV için istatistiksel olarak $p < .001$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Geçerlilik çalışması için ise; TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV'nin örneklemden sağlanan veriler üzerinden nasıl bir faktör yapısı gösterdiği incelenmiştir. Yapılan analizlerde TYÖ-SÇV için KMO değeri $KMO = .954$, Bartlett's değeri $B = 5908,352$; SİHÖ-SÇV için KMO değeri $KMO = .951$, Bartlett's değeri $B = 7066,849$ istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hesaplanan varyans yüzdeleri ise TYÖ-SÇV için %59,1 ve SİHÖ-SÇV için %58,9 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. Her iki faktörden de yük alan 2 maddenin (15, 26) faktör yükleri ve temalarına uygun olan 2. Faktörün içine yerleştirilmiştir. SİHÖ-SÇV'de ise

maddelerin 4 faktörde toplandığı görülmüştür. Birden fazla faktörden yük alan 5 maddeden (31, 17, 25, 30, 11) 3 tanesi (17, 25, 11) faktör yükü ve içerik olarak uygun olan faktörlere dahil edilmiş, kalan 2 madde de tema olarak uygun görülen 1. faktörün içine yerleştirilmiştir. 26 numaralı madde ise herhangi bir faktör yükünün içine girmediğinden değerlendirme dışı tutulmuştur.

6.1.2. TYÖ-SÇV ve SİHÖ-SÇV'nin Kurulan Hipotez Testleri İle Sınanması

Katılımcıların yaşları ile toplulukçu yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak katılımcıların yaşları ile SİHÖ-SÇV alt boyutu olan Sosyal Saygınlık arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür.

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 cinsiyetleri ile SİHÖ-SÇV alt boyutu olan Güven Duyma arasındaki ilişkiye bakıldığında ($p<.05$) erkeklerin çalıştıkları kuruma olan aidiyet duygularının kadınlara oranla daha fazla olduğunu ve iş yaşantısında ait oldukları kuruma güven duyduklarını, kadınların ise daha güvensiz olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların doğum yerleri ile TYÖ-SÇV ($p<.001$) alt boyutu olan Birlik ve Dayanışma hariç tüm alt boyutlarında ve TYÖ-SÇV'de, SİHÖ ($p<.001$) ile tüm alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu da, Afyonlu olup kendi memleketinde bulunan kurumda çalışan kişilerin toplulukçu yeterlilik ve sosyal iyilik

hali 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 ve sosyal iyilik hali düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Sahip olunan eğitim durumu ile sosyal iyilik hali arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak 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. Ancak medeni durum ile SİHÖ-SÇV'nin tüm alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ($p<.05$) anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Sürdürülen istatistiksel analizlerde; evli olanların bekarlardan Sosyal Saygınlık alt boyutunda daha yüksek puan aldıkları, evli olanların boşanmış olanlardan Sosyal Kabul ve Güven Duyma alt boyutlarında daha yüksek puan aldıkları ve bekar olanların boşanmış olan kişilerden Sosyal Kabul, Güven Duyma ve Sosyal Etki alt boyutlarında daha yüksek puan elde ettikleri bulunmuştur.

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

TYÖ-SCV ve SİHÖ-SCV toplam puanları arasında ilişki olup olmadığı belirleyebilmek için yapılan analizlerde, iki ölçek puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

6.2. Öneriler

- Araştırmada kullanılan TYÖ-SCV ve SİHÖ-SCV'nin daha geniş bir örneklem üzerinde denenmesi önerilebilir.
- TYÖ ve SİHÖ'nün farklı örgütlerde (dernekler, sendikalar, sivil toplum örgütleri vs.) gibi sosyal çevrelere de (sosyal ilişkileri barındıran yerler olması nedeni) uyarlanması önerilebilir.
- Araştırma hemşire ve sağlık personelinin oluşturduğu örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Buna göre, sağlık çalışanları için hizmet sektörü, iş doyumu ile bağlantılı hale getirildiğinde farklı sonuçlara ulaşılabileceği düşünüldüğünden, iş doyumu değişkeni ile ölçeklerin çalışılması önerilebilir.
- Araştırmanın sonucunda geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış TYÖ-SCV ve SİHÖ-SCV'den sınıanan hipotez testleri sonucunda ulaşılan kültüre özgü farklılık bulgularına dair sonuçlar, Afyon kültürüne özgüdür. Dolayısıyla farklı kültürlerde bulunan örgütlerde de çalışmanın denenmesi önerilebilir.
- Kişilerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplarının gerçek durumlarını ne derece gerçeği yansıttığı bilinmemektedir. Her ne kadar araştırmanın sonuçlarının gizli tutulacağı ve bilimsel bir amaç taşıdığı söylendiyse de, gerçekçi değerlendirmelerinin kendileri için olumsuz sonuçlar doğurabileceğine ilişkin endişelerinin etkisi ile yüksek değerlere yönelmiş olabilirler. Hemşire ve sağlık personelinin oluşan katılımcıların, hastane yönetimi tarafından yapılan değerlendirme testlerinden biri olup olmadığı yönünde bazı durumlarda kuşkuya düştükleri gözlenmiştir. Konuyla ilgili gerçekleştirilecek diğer araştırmalarda bu konuya önem verilmesi ve kişilerin

toplulukçu yeterlilik inançlarının ve sosyal iyilik hallerinin mümkün olabilecek en objektif şekilde değerlendirilmesinin sağlanması önerilmektedir.



ÖZET

Bireysel iyilik hali veyahut öznel iyi oluş ile Albert Bandura'nın öz-yeterlilik kavramları, bireysel ihtiyaçlardan doğan eksiklikleri gidermek için oluşturulmuştur. Bu kavramlarla ilgili yazın incelendiğinde, verilerin topluluk ya da gruplar bazındaki değişkenleri incelemede yetersiz kaldığı görülmüştür. Kişilerin bireysel öz-yeterliliklerinin grup dinamiklerine ve grup davranışlarına nasıl yansıtacağına ilişkin bilgi literatürde mevcuttur. Kolektif bir yapı içerisindeki insanların toplulukçu yeterlilik düzeyleri ise bilinmemektedir. Aynı şekilde bireysel iyi oluş, psikoloji biliminin geliştirdiği ve halen geliştirmekte olduğu pek çok ölçekle incelenmeye devam edilmektedir. Ancak sosyal iyilik hali kavramı içerik olarak tartışılmamıştır. Kolektif yapının sosyal iyilik halinin ve yeterlilik anlamında grup üyelerinin, grubun davranışı ve özelliklerinden etkilendiği düşünülmektedir. Ayrıca kişilerin de bireysel olarak kendi davranış ve kişilik özellikleriyle grubu etkileyebildiği ve bu durumun grup dinamiklerine nasıl yansıtacağı merak konusudur. Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli ve Doğan'a (2012) göre; bireysel-ruhsal iyi olma hali ile sosyal iyi olma halinin kesişim alanı büyük olsa da, toplum ruh sağlığı söz konusu olduğunda bireysel-ruhsal iyi olma hali tanımı yetersiz kalmaktadır. Toplulukçu yeterlilik ise, belirlenen bir hedefi gerçekleştirmek için gereken eylemliliği örgütleyip yürütmede bir grubun kendi kaynaklarına olan ortaklaşmış inancı olarak tanımlanmıştır. Buna göre; toplulukların karşılaştıkları sorunları çözmesi ve toplumsal değişimlerin oluşumunda toplulukçu yeterliliğin önemli bir etkisi vardır. Dolayısıyla İlhan ve ark. tarafından geliştirilen "Sosyal İyilik Hali Ölçeği" ve "Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği'nin" hastanede çalışan sağlık personellerinin oluşturduğu gruba uygulanması ve araştırmada seçilen hedef kitle üzerinden geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılması planlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplulukçu Yeterlilik, Sosyal İyilik Hali, Geçerlilik, Güvenilirlik

SUMMARY

Albert Bandura's self-sufficiency concepts, with individual well-being or subjective well-being, were created to address the deficiencies arising from individual needs. However It was seen that the data were inadequate to examine variables based on community or groups when the literature on these concepts is examined. Information on how individual self-efficacy of individuals can be reflected in group dynamics and group behavior is available in the literature. But the collective competence levels of people within a collective structure are unknown. In the same way, individual well-being continues to be explored with many scales that the science of psychology has developed and is currently developing. However, the concept of social well-being is not discussed as content. Social well-being and community collective efficacy levels of group members are considered to be influenced by the behavior and characteristics of the group. It is also a question of how individuals can influence the group individually with their own behavior and personality traits, and how this will be reflected in group dynamics. According to Özgür İlhan, Yıldırım, Gündoğar, Çolak, Yüce, Dertli and Doğan (2012); although the intersection area of individual-mental well-being and social well-being is large, the definition of individual-mental well-being is inadequate when it comes to community mental health. 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. According to this; there is a significant impact of collectivist competence in solving the problems communities face and in the formation of social change. Therefore, it was planned that the "Social Well Being Scale" and "Community Collective Efficacy Scale" who were developed by İlhan et al. which the health staff of the hospital were applied to the group and the reliability and validity studies were conducted on the selected target group in the study.

Keywords: Community Collective Efficacy, Social Well-Being, Validity, Reliability

KAYNAKLAR

- AHERN J, GALEA S (2011). Collective Efficacy and Major Depression in Urban Neighborhoods. *American Journal of Epidemiology*, **173(12)**: 1453-1462.
- ALABAY 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.
- AYTAÇ Ö (2014). Bilincin Sosyolojik Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Erişim adresi: [<http://dergipark.gov.tr/esosder/issue/6118/82089>]. Erişim Tarihi: 13/03/2017.
- 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 (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychological*, **44(9)**:1175-1184.
- BANDURA A, WOOD RE (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 (1994). Self-Efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, **4**: 71-81.
- BANDURA A (1998). Health Promotion From The Perspective of Social Cognitive Theory. *Psychology and Health*, **13(4)**:623-649.
- BANDURA A (2001). Self-Efficacy and Health. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.). *International Encyclopedia of The Social and Behavioral Sciences*, 20:13815-13820.
- BANDURA A (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. *Applied Psychology: An International Review*, **51(2)**: 269-290.
- BANDURA A (2006). *Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. Self Efficacy Beliefs of Adolescents*, Ed. Frank Pajares, Timothy J Urdan, Information Age Publishing Inc., 307-337.

- BENIGHT CC (2004) Collective efficacy following a series of natural disasters. *Anxiety, Stress & Coping*, 17(4): 401-420.
- BİLGİN N (1994). Sosyal Bilimlerin Kavşağında Kimlik Sorunu. 1. Baskı, Ege Yayıncılık, İzmir.
- BİLGİN N (2000). Sosyal Psikolojiye Giriş. Ege Üniversitesi Yayınları:48, İzmir.
- BROWNING CR, CAGNEY KA (2002). Neighborhood Structural Disadvantage, Collective Efficacy, and Self-Rated Physical Health in An Urban Setting. *Journal of Health and Social Behavior*, **43**: 383-399.
- BROWNING CR, GARDNER M, MAIMON D, BROOKS-GUNN J (2014) Collective Efficacy and The Contingent Consequences of Exposure to Life-Threatening Violence. *Developmental Psychology*, **50(7)**: 1878-1890.
- CERVONE D, PEAKE EK (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.
- COMPTON CW (2005). Introduction to Positive Psychology. Thomson Learning Academic Resource Center, USA.
- DERELİ B, CENGİZ D (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Grup, Grup Dinamiği Kavramları ve Grup Dinamiğinin Ölçülmesi Üzerine Uygulama Örneği. *Öneri Dergisi*, **9(35)**: 35-43.
- DOĞAN T (2006). Üniversite Öğrencilerinin İyilik Halinin İncelenmesi. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, **30**: 120-129.
- DOLAN P, PEASGOOD T, WHITE M (2008) Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29: 94-122.
- DUNCAN TERRY E, DUNCAN SC, OKUT H (2003). A Multilevel Contextual Model of Neighborhood Collective Efficacy. *American Journal of Community Psychology*, **32(3-4)**: 245-252.
- ERCAN İ, KAN İ (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, **30(3)**: 211-216.
- EREN E (1993). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Kaknüs Yayınları, İstanbul, s.:63.
- ERGENELİ A (2006). Örgüt ve İnsan. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basımevi.

- ERGİN DY (1995). Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, **7**: 125-148.
- ERYILMAZ A (2013). Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması. *Journal of Happiness&Well-Being*, **1(1)**:1-21.
- FREUD S (1993). Toplum Psikolojisi. Çev. Kemal Saydam, Düşünen Adam Yayınları, İstanbul.
- GÖCEN G (2013). Pozitif Psikoloji Düzleminde Psikolojik İyi Olma ve Dini Yönelim İlişkisi: Yetişkinler Üzerine Bir Araştırma. *Toplum Bilimleri Dergisi*, **7(13)**:97-130.
- GÖZÜM S, BAĞ B (2010). Etkin Sağlık Eğitiminde Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramının Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, **1(2)**:32-43.
- HOGG MA, ABRAMS D (1988). Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes. London: Routledge.
- HUXHOLD O, FIORI KL, WINDSOR TD (2013) The dynamic interplay of social network characteristics, subjective well-being, and health: the costs and benefits of socio-emotional selectivity. *Psychology and Aging*, 28(1): 3-16.
- İLHAN İÖ, YILDIRIM F, GÜNDOĞAR D, ÇOLAK M, YÜCE S, DERTLİ N, DOĞAN YB (2012). Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. 48. Ulusal Psikiyatri Kongresi Özet Kitabı, Bursa, 09-13 Ekim 2012.
- JUDGE TA, JACKSON CL, SHAW JC, SCOTT BA, RICH BL (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, **91(1)**: 107-127.
- KANLIKILIÇER P (2005). Okul Öncesi Davranış Sorunları Tarama Ölçeği: Geçerlilik Güvenilirlik Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KARAHAN A (2010). Kitle Davranışı Kuramları. Erişim adresi: [<http://www.sorgulamazamani.com/tr/makale/birey-ve-psikoloji/113/kitle-davranisi-kuramlari/#.WQBXdPnyjDc>]. Erişim Tarihi: 21/04/2017.
- KARASAR N (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 10. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KARTOPU S (2016). Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlilik ve Kimlik Duygusu Kazanım Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **9**:481-500.

- KEARNS A, WHITLEY E, TANNAHILL C, ELLAWAY A (2015) Loneliness, social relations and health and well-being in deprived communities. *Psychology, Health and Medicine*, 20(3): 332-344.
- KESGİN C, TOPUZOĞLU A (2006). Sağlıkın Tanımı; Başa Çıkma. *Journal of İstanbul Kültür University*, 3: 47-49.
- KEYES CLM, SHAPIRO AD (2004) Social well-being in the United States: a descriptive epidemiology. University Chicago Press, 350-372.
- KEYES CLM (2009) Toward a science of mental health. The Oxford Textbook of Positive Psychology, CR Snyder, SJ Lopez (Ed), Oxford University Press, New York, 89-95.
- KÖSEMİHAL NŞ (1989). Sosyoloji Tarihi. 2. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- KÖYMEN Ü (1994). Öğrenme ve Ders Çalışma Stratejileri Envanteri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(1): 19-28.
- KREITNER R, KINICKI A (2001). Organizational Behavior. 5nd Ed., Irwin McGraw-Hill, 143.
- LE BON G (1895/1999). Kitleler Psikolojisi. Çev. Tolga Sağlam, Timaş Yayınları, İstanbul.
- LINLEY PA, JOSEPH S (2005). Positive Psychological Approaches to Therapy. *Counselling and Psychotherapy Research*, 5(1):5-10.
- MAGALETTA PR, OLIVER JM (1999). The Hope Construct, Will, and Ways: Their Relations with Self-Efficacy, Optimism, and General Well-Being. *J Clin Psychol*, 55:539-551.
- MORGAN C (2015). *Psikolojiye Giriş*. 19. Baskı, Ed. Sirel Karakaş, Rükzan Eski, Eğitim Kitabevi Yayınları, s.:390.
- MUCCHIELLI A (1991). Zihniyetler. Çev. Ahmet Kotil, İletişim Yayınları, İstanbul, s.:10.
- MUMMENDEY A (1996). Aggressive Behavior. In M. Hewstone, W. Stroebe & G. F. Stephenson (Eds.), *Introduction to Social Psychology*. Oxford: Blackwell, p.:39-68.
- MYERS JE, SWEENEY TJ, WITMER JM (2000). The Wheel of Wellness Counseling for Wellness: A Holistic Model for Treatment Planning. *Journal of Counseling and Development*, 78(3): 251-266.
- O'CONNELL TS, CUTHBERTSON B (2009). Group Dynamics in Recreation and Leisure. Illinois: Human Kinetics.

- OHMER M, BECK E (2006). Citizen Participation in Neighborhood Organizations in Poor Communities and Its Relationship to Neighborhood and Organizational Collective Efficacy. *Journal of Sociology&Social Welfare*, **33(1)**: 179-202.
- ÖCAL H, AYDIN 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.
- PARASURAMAN A, ZEITHAML VA, BERRY LL (1988). SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality. *Journal of Retailing*, **64(1)**: 12-40.
- PINDER CC (1998). Work Motivation in Organizational Behavior. New Jersey: Hall, Inc.
- ROBBINS SP, JUDGE TA (2012). Örgütsel Davranış. 14. Baskı, Çev. İnci Erdem, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, s.: 278.
- ROOS SM, POTGIETER JC, TEMANE MQ (2013) Self-efficacy, collective efficacy and the psychological well-being of groups in transition. *Journal of Psychology in Africa*, **23(4)**: 561-568.
- SAMPSON RJ, MORENOFF JD, EARLS F (1999). Beyond Social Capital: Spatial Dynamics of Collective Efficacy for Children. *American Sociological Review*, **64(5)**: 633-660.
- SAMPSON RJ, RAUDENBUSH SW, EARLS F (1997). Neighborhood Collective Efficacy- Does It Help Reduce Violence?. *Science*, **277**: 918-924.
- SCHWARTZ H, DAVIS S (1981). Matching Corporate Culture to Business Strategy. *Organizational Dynamics*, **10**: 30-48.
- SCHWARZER R, FUCHS R (1995). Self-Efficacy and Health Behaviors. Erişim adresi: [<http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/conner9.htm>]. Erişim Tarihi: 25/04/2017.
- SELIGMAN MEP, CSIKSZENTMIHALYI M. (2000). Positive Psychology An Introduction. *American Psychologist*, **55(1)**: 5-14.
- SENEMOĞLU N (1998). Gelişim Öğrenme ve Öğretim-Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Ertem Matbaacılık.
- SKRABSKÍ Á, KOPP M, KAWACHI I (2003). Social capital in a changing society: cross sectional associations with middle aged female and male mortality rates. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *Journal of Epidemiology and Community Health*, **57**: 114-119.
- ŞİMŞEK MŞ, AKGEMİCİ T, ÇELİK A (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.:143.

- TAJFEL H (1978). Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. In H. Tajfel (Eds.), *Differentiation Between Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press, p.:61-66.
- TEKİN H (1977). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Mars Matbaası, Ankara.
- TEKİN H (1993). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Yargı Yayınları, Ankara.
- TEKİNDAL S (1997). Ölçme Değerlendirmeye İlişkin Tutum Aracı Geliştirme. Cem Ofset, Amasya.
- TELEF BB (2011). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Sözel Bildiri, XI. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İzmir.
- TEZBAŞARAN A (1996). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- THOITS PA (2011) Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2): 145-161.
- TUTAR H (2015). Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar. 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık.
- TUZGÖL DOST M (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23): 103-111.
- ULUĞ M. (2002). Örgütlerde Grup Yönetiminin Toplam Kalite Yönetimi Üzerine Etkisi-Bir Uygulama-. *Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WATSON CB, CHEMERS MM, PREISER N (2001) Collective efficacy: a multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8): 1057-1068.
- WEINBERG R (1985). Relationship Between Self-Efficacy and Cognitive Strategies in Enhancing Endurance Performance. *International Journal of Sport Psychology*, 17: 280-292.
- YAĞMURLU A (1997). Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 52(1): 717-724.
- YILDIRIM A (2011). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Meslekî Öz Yeterlilik Algıları İle Meslekî Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

YILDIRIM F, İLHAN İÖ. (2010). Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, **21(4)**:301-308.

YÜKSEL Ö (2006). Davranış Bilimleri. Gazi Kitabevi, Ankara, s.:246.

ZAJONC RB (1965). Social Facilitation. *Science, New Series*, **149**: 269-274.

ZİJDERVELD AC (2003). Kültür Sosyolojisi Kültür Sosyolojisine ve Metodolojisine Giriş. Çev. Kadir Canatan, Açılım Kitap, İstanbul.



EK-1

Demografik Veri Formu

Demografik Veri Formu

Sizi Prof. Dr. Yıldırım Beyatlı DOĞAN danışmanlığında, Nihan TURĞUT tarafından yürütülen “Hastanede Çalışan Hemşire ve Sağlık Personeli Örnekleminde ‘Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği’ ve ‘Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği’ Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1.Yaş: 2. Cinsiyet: 3. Doğum Yeri:

4. Meslek:

- a)Hemşire b)Sağlık teknikeri c)Ebe
d)Laborant e)Temizlik görevlisi

5. Eğitim Durumu:

- a)Okur-yazar değil
b)İlkokul
c)Ortaokul
d)Lise
e)Üniversite
f)Yüksek lisans ve üstü

6. Medeni Durum: Evli / Bekar / Boşanmış / Dul

7. İletişim numarası:

8. Ne kadar süredir Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde görev yapıyorsunuz?

.....

9. Görev aldığımız birim:

EK-2

Toplulukçu Yeterlilik Ölçeği

*** Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz. Her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Her ifadeyi **ÇALIŞTIĞINIZ HASTANEYİ** düşünerek işaretleyiniz. **SORULARIN NASIL OLMASI GEREKTİĞİNE GÖRE DEĞİL, GERÇEKTE NASIL OLDUĞUNA GÖRE YANITLAYINIZ.**

Hastanede...	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle Katılıyorum
1. Hastanemizle ilgili konularda birlikte hedef belirleyebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. İnsanlar güçlerine inanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hastanemizin geleceğini hep birlikte belirleyebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sorunlarımızı kendi aramızda çözebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Birlikte hareket edince umudumuz artar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Topluluk olarak karar alırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Sorunlarımızı çözmek için birlik olabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Haklarımızı hep birlikte ararız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ortak amaçlar için çalışırsak dayanma gücümüz artar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. İnsan içinde bulunduğu topluluk üzerinde etkili olabilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Birbirimizden kuvvet alırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Meslek grubumuzun çıkarları için hep birlikte sesimizi duyurabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Hep birlikte başaramayacağımız şey yoktur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ortak karar alırken herkesin fikrini alırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Gerekğinde birbirimize akıl danışabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Sonuç alınca kadar azimle çalışabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Çok çaba gerektirse de amacımıza ulaşınca kadar uğraşabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Ne olursa alsın aldığımız kararları hayata geçirebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Tek bir kişinin fikri bile çok şeyi değiştirebilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Zorluklarla karşılaştığımızda sonuna kadar mücadele edebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Planlar yaptığımızda bunları uygulayabileceğimize inanırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Hedeflerimize eninde sonunda ulaşabileceğimize inanırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Elbirliğiyle engelleri aşabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Yoksunluklarımıza rağmen yaşamımızı güzelleştirebiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Farklılıklarımıza rağmen ortak bir amaç için çalışabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Sıkıntılarımızı birlikte aşmak bize güç verir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ek-3

Sosyal İyilik Hali Ölçeği

*** Lütfen her cümleyi dikkatle okuyunuz. Her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Her ifadeyi **KENDİ HASTANENİZİ DÜŞÜNEREK** işaretleyiniz.

Hastanede...	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tümüyle Katılıyorum
1. Hastanede cenazesi olanı yalnız bırakmayız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Bayramlarda birbirimizi ziyarete gideriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hastaneye geldiğimde kendimi güvende hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. İş arkadaşlarıma güvenirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Acılarımızı paylaşıyoruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. İş arkadaşlarımdan desteğini hep hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Hastanedekilerin çoğunu tanırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Biri dara düştüğünde üzerimize düşeni yaparız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Birbirimizle yardımlaşırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Hastanedekilerin benimle ilgili düşünceleri benim için önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Özel günlerimizde(düğünlerde vs.) birbirimize yardım ederiz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Herkes birbirini olduğu gibi kabul eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Bu çevrede çok sevilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Bu hastanede kendimi rahat hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Birbirimizle ilişkilerimiz kuvvetlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Arasına birbirimizi ziyaret etmek bizim için önemlidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Yaşlılarımıza, hastalarımıza sahip çıkarız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Herkesin görüşünün ayrı olması birlik olmamıza engel değildir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Çocuğumu iş arkadaşlarıma emanet edebilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Sevinçlerimizi paylaşıyoruz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Herkes birbirine saygılıdır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Mezhep ayrımı yapılmaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Yeni işe başlayan biriyle hemen tanışabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Birbirimize selam vermeden geçmeyiz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Bir olumsuzlukta birbirimize kenetleniriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Hastalıklarda geçmiş olsuna gideriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Burada uzun süre çalışmayı isterim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Çevremdekiler bana akıl sorar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Yeni işe başlayan birini aramıza alırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. İş arkadaşlarımla sıkıntılarımı paylaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Birbirimize derdimizi rahatlıkla anlatabiliriz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. İş arkadaşlarımızla birbirimizi arar sorarız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÖZGEÇMİŞ

I-Bireysel Bilgiler

Adı : Nihan
Soyadı : TURĞUT
Doğum yeri ve tarihi : Nazilli/AYDIN-29.05.1988
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti
Medeni durumu : Bekar
İletişim adresi ve telefonu : Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı
A Blok Merkez/AFYON
Cep tel: 05535782370

II-Eğitim

2015 Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, Felsefe Bölümü
2014 Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adli Psikoloji Yüksek Lisans
2008-2012 Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Lisans
2002-2006 Nazilli Atatürk Anadolu Lisesi

Yabancı Dili : İngilizce
Yabancı Dil Puan ve Türü : KPDS – 60

III-Ünvanları

Psikolog

IV-Mesleki Deneyim

- Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı – Psikolog
- Nazilli Özel Gülenyüzler Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi – Psikolog

V-Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

- Türk Psikologlar Derneği

VI-Bilimsel İlgi Alanları

- Tıpta Uzmanlık Tezi - Arş. Grv. Dr. Betül KURTSES GÜRSOY'un “Bipolar Bozukluk Tanılı Ötimik Hastalarda Nörokognitif İşlevler İle Nitrik Oksit, Asimetrik Dimetilarjinin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konu başlıklı tezi
- Araştırma - Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü'nde Prof. Dr. Melek GÖREGENLİ tarafından yürütülen “İzmirli Olmak Ve İzmir Kent Algısı” isimli göçmenler üzerinde yürütülen saha çalışması
- Sunum - Girne Amerikan Üniversitesi'nde düzenlenen 16. Ulusal Psikoloji Öğrencileri Kongresi - “Müziğin, Görsel Bilginin Çalışma Belleğine Geçiş Aşamasındaki Rolü”

VII-Bilimsel Etkinlikleri

- Seminer - Uyuşturucu Madde ile Mücadele konulu - Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi - 2017
- Seminer - Beden Dili ve Etkili İletişim konulu - Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi - 2016
- Seminer - Öfke Kontrolü konulu - Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi - 2016
- Seminer – Öfke Kontrolü konulu - Afyonkarahisar Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü – 2016

VIII-Diğer Bilgiler

- 5. Işık Savaşır Klinik Psikoloji Sempozyumu – 2011
- 5. Uluslararası Kukla Günleri Kapsamında Ayna Psikodrama Atölyesi tarafından gerçekleştirilen “Kuklalardan Yansımalar: Psikodramada Kukla Kullanımının Yeri” Sempozyumu – 2011
- Ege Üniversitesi Çocuk Hastanesi'nde yatağa bağlı ve ayakta diyaliz tedavisi gören çocuklar ve ailelerine uygulanan depresyon ve durumluk/sürekli kaygı ölçekleri uygulama aşaması ve ailelerle yapılan haftalık olağan grup terapisi oturumlarına katılım – 2011
- Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı gönüllü eğitim (TEGV)– 2011-2009
- 16. Ulusal Psikoloji Kongresi – 2010
- 14. Ulusal Psikoloji Öğrencileri Kongresi'nde “Psikohipnoterapi” – 2009
- 14. Ulusal Psikoloji Öğrencileri Kongresi'nde “EMDR ve Travma” – 2009
- 4. Işık Savaşır Klinik Psikoloji Sempozyumu – 2009