



Kalaycı, E., Tapan, M. G., Duru, S., Kuddaş, N. B. (2023). Sosyal Hizmet Çalışanları İçin Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçe Versiyonu Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Social Sciences Research Journal*, 12 (11), 1379-1386.

### Sosyal Hizmet Çalışanları İçin Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçe Versiyonu Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Arş. Gör. Dr. Erdiñç KALAYCI  
Yozgat Bozok Üniversitesi  
ORCID: 0000-0001-8572-972X  
kalaycierdinc@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Metin Gani TAPAN  
Kilis 7 Aralık Üniversitesi  
ORCID: 0000-0002-3595-140X  
metinganii@gmail.com.

Arş. Gör. Dr. Serdarhan DURU  
Ankara Üniversitesi  
ORCID: 0000-0002-2210-1684  
duru@ankara.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Necati Buğra KUDDAŞ  
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi  
ORCID:0000-0003-0339-6840  
kuddas@kmu.edu.tr

#### Özet

Çalışma sosyal hizmet çalışanlarının mesleki öz yeterliklerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de Sosyal hizmet çalışanlarının öz yeterliklerine yönelik ölçme araçlarının sınırlı olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda çalışmanın diğer amacı, Pedrazza ve diğerlerinin (2013) geliştirdiği ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliğinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye de görev yapan sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarıdır. Çevrimiçi anket yöntemi ile toplanan geçerli 278 veri, SPSS ve AMOS 24.0 yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin, duygu düzenleme, mesleki öz yeterlilik ve destek talebi olmak üzere üç alt boyutlarında oluşan üç faktörlü bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Güvenilirlik analizleri sonucunda ise ölçeğin tümü için Cronbach Alfa katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar uyarlaması yapılan ölçeğin, Türkiye de sosyal hizmet çalışanlarının mesleki yeterliliklerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

**Anahtar kelimeler:** Destek talebi, duygu düzenleme, mesleki öz yeterlik, sosyal hizmet.

## Turkish Version of the Self-Efficacy Scale for Social Workers Validity and Reliability Study

### Abstract

The study was carried out to determine the professional self-sufficiency of social worker. It known that the measurement tools for the self-sufficiency of social workers in Turkey are limited. In this context, other purpose of study is to adapt the scale developed by Pedrezza et al. (2013) into the Turkish and examine its validity and reliability. The sample of the research is social workers working in Turkey. 278 valid data collected by the online survey method were analyzed through SPSS and AMOS 24.0 software. As a result of the analysis, it was determined that the scale showed a three-factor structure consisting of three sub-dimensions: emotion regulation, professional self-efficacy and support demand. As a result of the reliability analysis, the Cronbach Alpha coefficient for the whole scale was calculated as 0,83. The results obtained showed that the adapted scale is a valid and reliable measurement tool in measuring the professional competence of social workers in Turkey.

**Keywords:** Support request, emotion regulation, professional self-sufficiency, social work.

### Giriş

Bandura (1986) öz-yeterliği, insanların belirlenmiş performans türlerini elde etmek için gerekli olan eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin yargıları olarak tanımlamıştır. Bu nedenle de algılanan öz-yeterlik bireyin belirli durumlarda başarılı olma yeteneklerine ilişkin inançları biçiminde açıklanabilir (Bandura, 1977).

Öz-yeterlilik bireyin belirli koşullar altında belirli becerileri uygulama, sürdürme böylece başarılı bir sonuç elde etme yeteneğinin bireysel bir değerlendirmesidir. Bireysel yeterlilik beklentileri sonuç beklentilerinden farklıdır, çünkü bireyler belirli bir hareket tarzının belirli bir sonuç üretebileceğine inanabilirler. Ancak uygun davranışı gerçekleştiremeyeceklerine inanırlarsa, engeller veya caydırıcı deneyimler karşısında davranışın başlaması ya da devam etmesi olası değildir. Algılanan öz-yeterliğin bireyin fiziksel ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesinden ziyade bireyin ne yapabileceği konusunda bir tür inanç olduğuna dikkat etmek önemlidir (Bong ve ark., 2003; Zimmerman ve ark., 2006). Bu, öz yeterliliğin genel bireysel özelliğinden ziyade bağlama özgü bir tür yapı olduğu anlamına gelir (Bandura, 2012) yani etkinlik alanları ve durumsal koşullar arasında tek tip olarak tezahür etmez ancak görevler ve bağlamlar arasında değişir.

Öz-yeterlik bireysel faktörler davranışlar (bilişler, duygular), sosyal ve çevresel koşullar arasındaki etkileşimlerin bir ürünüdür (Schunk ve ark., 2006). Bandura (1977), öz-yeterlik inancını özellikle dört temel başlıkta tanımlamıştır. İnsanlar, ilk olarak deneyimledikleri şeylerin aracılığıyla yeterlilik düzeylerini belirlemektedirler. Baş etme becerisi gelişen, zorlukların üstesinden gelmeye başlayan bireylerin sorunlara karşı yılmazlık yani ve öz yeterlilik düzeyleri de gelişecektir. İkincisi, yeterlik beklentileri sosyal öğrenme aracılığıyla oluşturulabilir. Azim ve çabaları sonucu başarılı bireyleri gözlemlemek bireyin algılanan öz-yeterliğini artırır. Üçüncüsü, öz-yeterlik sosyal inananın bir ürünü olabilir yani yetenekleri olduğuna ikna edilen bireyler engeller karşısında direneceklerdir. Dördüncüsü, öz-yeterlik yargıları kısmen bireysel fiziksel ve duygusal durumlara dayanır; özellikle, yüksek düzeyde fizyolojik uyarılma düşük etkinlik beklentileri ile ilişkilidir.

Algılanan öz-yeterlik, sosyal işlevselliği çeşitli biçimlerde etkiler (Bandura, 2012). Bilişsel, motivasyonel, duygusal ve karar verme süreçlerinde insan davranışına rehberlik eder. Öz-yeterlik bireylerin kararsız mı yoksa stratejik mi, karamsar mı yoksa iyimser mi, kendi kendini etkinleştiren veya zayıflatan şekillerde düşündüklerini belirler ayrıca başarı ile başarısızlıklar için nedensel anlam yüklemelerini sağlayabilir.

Yeterlik beklentileri bireylerin hedeflere, görevlere ve zorluklara yaklaşımlarını etkiler. İnsanların yeterliklerine olan inançları hedef belirlemede önemli bir rol oynar. Örneğin Cleary ve Zimmerman (2001) tarafından yapılan araştırmada, kendine güveni yüksek olan bireylerin daha spesifik hedefler belirleme olasılıklarının yüksek olduğu, özgüveni düşük olan bireylerin ise belirsiz hedefler belirlemelerinin muhtemel olduğu bulunmuştur.

Bireysel açıdan hedef belirleme, ilerlemenin durumunun daha etkin bir biçimde değerlendirilmesini sağladığından hedefe ulaşmayı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Zimmerman ve ark., 2006). Öz-yeterlik inançları aynı zamanda insanların kendilerini motive etme ve hedeflerine ulaşmadaki zorluklar karşısında sebat etme biçimlerini böylece de zorluklar karşısında yılmazlıklarını güçlendirir (Pajares, 1997).

Bandura (1986) ayrıca, insanların belirli bir hedefe ulaşmak için yeteneklerine inanmaları halinde kendi kendilerini motive etmelerinin görece daha kolay olduğunu vurgulamıştır. Motivasyonel etkiler, insanların bir işi başarabileceklerini düşündükleri takdirde, herhangi bir görevi üstlenmek için güçlü bir taahhütte bulunma ve bunu sürdürme eğiliminde olmalarını, ellerinden gelenin en iyisini yapmak için çaba göstermeleri ve hedefe

ulaşma konusunda ısrarcı olmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle, yüksek düzeyde öz-yeterlik motivasyonu sürdürür ve bireysel beceri gelişimini artırır (Pajares, 1997).

Öz yeterlik, insanların duygularını şekillendirir. Birçok araştırma, insanların kendi yeteneklerine olan güveninin duygusal tepkileri ve strese karşı savunmasızlığı etkilediğini kanıtlamaktadır. Öz-yeterliliğin zayıf olduğu bireylerin kaygı, korku ve endişe hissettikleri, bu duyguların da bilişsel süreçlerini aynı zamanda görevi başarmak için azim ve kararlılıklarını olumsuz biçimde etkilediği belirlenmiştir (Bandura, 1982; Caprara ve ark., 2006). Öz-yeterliliğin zayıf olması depresyon ve çaresizlik duygularıyla da ilişkilendirilebilir (Pajares, 1997) ve iş yaşamında stres kaynağı olarak kabul edilir (Van Dijk, 2009).

Bazı meta-analiz çalışmalarında öz-yeterliliğin sosyal işlevsellik ve sonuçları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu doğrulanmıştır (Machmud, 2019; Stajkovic ve Luthans, 1998; Tian ve ark., 2019). Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından öz-yeterliliğin iş performansına etkileri ile ilişkili yapılan 114 çalışmanın meta-analizinde; öz-yeterliliğin, farklı görev ve çeşitli seviyelerinde (düşük, orta ve yüksek) iş performansının önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İş yaşamında öz-yeterlik ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda farklı değişkenlerin öz-yeterlik üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Örneğin öz-yeterliliğin işten ayrılma ve iş değiştirme düşüncesi üzerinde koruyucu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öz-yeterliliğin iş tatmini ile pozitif, tükenmişlik ile negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Federici ve Skaalvik, 2012; Schwarzer ve Hallum, 2008).

Sosyal hizmetin insan ile ilişkili konuları doğrudan odağına alması kapsamlı bir çalışma alanının yanında çok farklı müracaatçı grupları ile çalışma sorumluluğu da doğurmaktadır (Kırlioğlu ve ark., 2020). Sosyal hizmet mesleğinin çoğunlukla zorlu yaşam olaylarına maruz kalmış müracaatçı gruplarına hizmet verdiği bilinmektedir. Özellikle de mesleki çalışmalarda incinebilir, hassas ve marjinalize olmuş guruplara yönelik hizmetlere odaklanılmaktadır. Bu nedenle de mesleki uygulamaları yürütebilecek meslek elemanının öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve de geliştirilmesinin önemli bir çalışma alanı olduğu düşünülmektedir.

Sosyal hizmet çalışanlarının mesleki öz-yeterliklerinin incelendiği çalışmalarla ilgili YÖK Ulusal Tez Merkezi, ULAKBİM, Google Scholar Taylor & Francis Online veri tabanlarında tarama yapılmıştır. Uluslararası literatürde konu ile ilgili çok sayıda çalışmanın (Wiener, 2006; Pedrazza ve ark., 2013; Holden ve ark., 2017) olduğu, ulusal literatürde ise oldukça az sayıda çalışmanın (Koç, 2015; Kırlioğlu ve ark., 2020; Kırlioğlu, 2021) olduğu görülmüştür. Tüm bu nedenlerle birlikte, çalışmanın amacı: Pedrazza ve diğerlerinin (2013) geliştirdiği Sosyal hizmet çalışanları için öz yeterlik ölçeğinin Türkçe ‘ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesidir.

## Yöntem

Sosyal hizmet çalışanları için öz yeterlilik ölçeği geçerlik güvenirlik çalışması için yapılanlar aşağıda açıklanmıştır.

## Katılımcılar

Çalışmanın örnekleme, 22-57 yaş aralığında bulunan 278 kişiden oluşmaktadır. Nunually (1978) 300 kişilik bir örneklem grubunun ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında yeterli bir sayı olduğunu ifade etmiştir. Comrey ve Lee (1992) ise 100 kişilik bir örneklem grubunun yetersiz, 200 kişinin orta düzeyde, 300 kişinin ise iyi bir sayı olduğunu belirtmiştir. Literatürdeki bazı bilgiler ise örneklem sayısının madde sayısı ile ilişkilendirmiştir. Bryman ve Cramer (2001), örneklem sayısının madde sayısının en az 5 katı, Nunually (1978) en az 10 katı, Gorush (1983) ise en az 15 katı olması gerektiğini öne sürmüştür. Literatürdeki bu bilgiler ışığında çalışmanın örnekleme (n=278) yeterli bir sayıda olduğu düşünülebilir. Çalışmaya dahil edilen katılımcılara Google Formlar üzerinden hazırlanan formula, kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemi (Erkuş, 2013) ile ulaşılmıştır. Örnekleme ait demografik bilgiler Tablo 1.’de yer almaktadır.

## Veri toplama araçları

*Demografik Bilgi Formu:* Katılımcıların yaş, gelir düzeyi, cinsiyet, eğitim durumu gibi çeşitli demografik bilgileri ile mesleki deneyimlerine ilişkin bilgilere ulaşmak amacıyla toplam 10 sorudan oluşan ve araştırmacı tarafından hazırlanan formdur.

*Sosyal Hizmet Çalışanları İçin Özyeterlilik Ölçeği:* Sosyal hizmet çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerini ölçen, 1-7 arası Likert Tipi puanlanan, 13 maddelik bir ölçektir. Ölçek Pedrazza ve ark. (2013), tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, “duygu düzenleme”, “mesleki öz yeterlilik” ve “destek talebi” olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır.

Tablo 1. Örnekleme ilişkin demografik bilgiler

	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	162	58,3
Erkek	116	41,7
<b>Gelir Düzeyi</b>		
Düşük	46	16,5
Orta	216	77,7
Yüksek	16	5,8
<b>Yaşamının Büyük Bölümünü Geçirdikleri Yer</b>		
Köy	16	82,00
İlçe	34	12,2
İl	228	5,8
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lisans	200	71,9
Lisans üstü	78	28,1

### İşlem

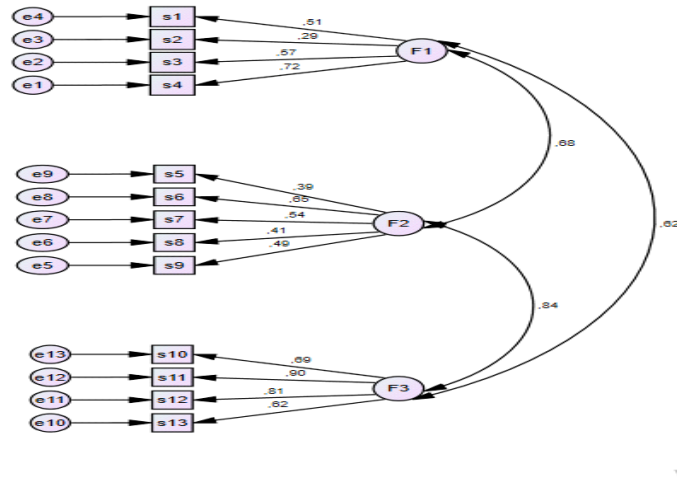
Ölçeğin orijinal biçimi önce Türkçeye daha sonra dil uzmanları tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş sonuç olarak asil ölçekle birbirine benzer ifadelerin yer aldığı görülmüştür. Ölçeğin Türkçe versiyonu dört uzman tarafından kontrol edilerek yazım hataları giderilmiştir. Sonrasında ölçeğin ilk versiyonu yirmi katılımcı ile sınanmış, alınan geri bildirimler doğrultusunda bazı değişiklikler yapılarak ölçeğin son hali verilmiştir. Analize başlamadan önce toplanan verilerin normallik varsayımı kontrol edilmiştir.

Araştırmanın veri toplama süreci Ocak-Nisan 2023 tarihleri arasında, Google Formlar üzerinden toplanmıştır. Katılımcılara çalışma ile ilgili bir bilgilendirilmiş onam formu hazırlanmış ve onayları alındıktan sonra anketi doldurmaya başlamışlardır. Çalışmada gönüllülük ilkesi esas alınmış, Kilis Üniversitesi'nin Etik Kurul'undan gerekli onay alınmıştır. Bir anketin uygulaması yaklaşık 4-7 dk. sürdüğü gözlenmiştir. İstatistiksel analizler SPSS-22 ve AMOS-24 ile yapılmıştır.

### Bulgular

Sosyal Hizmet Çalışanları İçin Öz Yeterlilik Ölçeği (SHÖYÖ)'nün üç faktörlü orijinal yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacıyla 278 kişiden veri toplanmıştır. Oluşan çalışma grubundan (n=278) elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda belirlenen model (path diyagramı) şekil 1.'de gösterilmiştir.

Şekil 1. incelendiğinde, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda belirlenen ki-kare ve serbestlik derecesi değerlerinin  $\chi^2 = 138,576$ , (sd=62, p<.01) olduğu ve  $\chi^2 /sd = 2,23$  oranının elde edildiği görülmektedir. Seçilen örneklemden elde edilen bu oranın 3'ün altında çıkması mükemmel uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2005; Sümer, 2000). Bu çalışmada DFA sonucunda belirlenen model ile veri arasındaki uyumun mükemmel uyuma karşılık geldiği söylenebilir. Diğer belirlenen uyum değerleri tablo 1'de özetlenmiştir.



Kay-Kare= 138, 576 sd= 62

Şekil 1. SHÖYÖ doğrulayıcı faktör analizi modeli (standartlaştırılmış değerler).

Tablo 2. DFA Sonucunda Belirlenen Uyum Değerleri

$\chi^2$	sd	$\chi^2/sd$	RMSEA	GFI	AGFI	RMR	NFI	CFI	TLI	IFI
138,576	62	2,23	0,067	0,93	0,90	0,09	0,87	0,92	0,90	0,92

DFA’da en yaygın kullanılan uyum indekslerinden birisinin RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) olduğu söylenebilir. RMSEA değerinin 0,05’ten küçük olması iyi bir uyumu, 0,05 ve 0,08 arasında olması ise yeterli düzeyde bir uyuma işaret etmektedir (Yılmaz ve Çelik, 2009). Dolayısıyla bu çalışmanın değerinin (0,067) yeterli bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. DFA’da GFI (Goodness of Fit Index) uyum iyiliği indeksinin 0,90’dan yüksek olması gözlenen değişkenler arasında yeterince kovaryans hesaplandığı ve iyi bir model göstergesi olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. DFA’da AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) değerinin 0,80’den yüksek, RMR (Root Mean Square Residual) değerinin “0,10”dan daha düşük olması modelin gerçek verilerle uyumu açısından kabul edilebilir olduğu söylenebilir. DFA’da CFI (Comparative Fit Index), TLI (Tucker-Lewis Index) ve IFI (Incremental Fit Index) değerlerinin 0,90 ve üzerinde olması model veri uyumunun “mükemmel yakın uyuma” karşılık geldiğinin göstergesidir (Vieira, 2011; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2008; Şimşek, 2007; Sümer, 2000; Hu & Bentler, 1999; Browne ve Cudeck, 1993; Bentler, 1990; Marsh, Balla ve McDonald, 1988; Anderson ve Gerbing, 1984).

DFA’nın temel amacı önceden tanımlanan bir modelin, elde edilen veriler ile uyum düzeyini belirlemektir (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2009). Bu bağlamda doğrulayıcı faktör analizi sonucunda belirlenen uyum indekslerine göre SHÖYÖ’nün üç boyutlu orijinal yapısının Türk kültüründe doğrulandığı söylenebilir.

Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değerlerine bakıldığında; edilen Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değerinin 0,83 olduğu görülmektedir, bu oran ölçeğin orijinal çalışmasında ise 0,75 bulunmuştur (Pedrezza ve ark., 2013). Güvenirlik katsayısı için 0,70 üstü değerler yüksek güvenilirlik (Özdamar, 2013) ve genel olarak yeterli (Büyüköztürk, 2014) kabul edilmektedir. Ölçeğin bütünü ve yer alan alt boyutlar yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

### Tartışma ve Sonuç

Çalışmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, 13 maddeden oluşan Sosyal Hizmet Çalışanları İçin Öz Yeterlilik Ölçeği’nin (SHÖYÖ) geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. İlk alt boyut olan “Duygusal Öz Yeterlilik”, sosyal hizmet çalışanlarının sorunlarla baş ederken kaygı düzeyleri, becerilerinin farkında olmalarına, karmaşık durumlarda vermiş oldukları duygusal tepkilere ilişkin maddeleri (1.,2.,3. ve 4.madde) içermektedir. İkinci alt boyut olan “Mesleki Öz Yeterlilik” alt boyutunda ise, müracaatçıları ile kurmuş oldukları iletişimin özellikleri ve onlara karşı almış oldukları sorumlulukları gibi mesleki öz yeterliliklerini belirlemeye yönelik maddeler (5.,6.,7.,8. ve 9.madde) bulunmaktadır. Üçüncü alt

boyut ‐Destek Talebi‐ alt boyutunda ise, uzmanın vakalarında ihtiyacı olduğu desteği diğer profesyonellerden, meslektaşlarından ve yöneticilerinden karşılıma düzeylerine ilişkin maddeleri (10.,11.,12. ve 13.madde) içermektedir. Ölçekte ters bir ifadeyi içeren bir madde bulunmamaktadır.

Sosyal hizmet çalışanlarının öz yeterliliklerini ölçen ‐Sosyal Hizmet alışanları İçin z Yeterlilik leği‐ nin Türkçeye uyarlanarak, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapıldığı bu araştırmadan elde edilen veriler ölçeğin orijinali olan ve 2013 yılında Pedrazza ve ark., tarafından yapılan çalışmadaki sonuçlar paralellik göstermektedir. DFA sürecinde verilerin ilişkisini analiz etmek kullanılan değerlerden en önemlisi  $\chi^2$ 'nin serbestlik derecesine oranıdır ( $\chi^2/sd$ ). Bu oranın ‐3'n altında olması mükemmel‐, ‐5'in altında olması ise kabul edilebilir düzeyde uyumun göstergesi‐ olarak kabul edilir (Hu ve Bentler, 1999). Sonuçlara bakıldığında bu oranın 2,23 ( $138,576/62=2,23$ ) olduğu görülmektedir. Ölçeğin orijinal versiyonunda ise bu oran 4,15 ( $212,02/51=4,15$ ) olarak bulunmuştur (Pedrazza ve ark., 2013). Verilerin uyumunu değerlendirmek için kullanılan diğer kriterler CFI (Comparative Fit Index), GFI (Goodness of Fit Index), RMSEA'dır (Root Mean Square of Approximation). RMSEA için .08 ve altı (Cole, 1987), CFI için .90 ve zeri, GFI için .85 ve zeri (Loehlin, 2004) kabul edilebilir değerler olarak gösterilmektedir. Mevcut alışmada RMSEA, GFI ve CFI değerlerinin de kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı görülmektedir. Ölçeğin orijinal versiyonunda iç tutarlılık katsayısı (cronbach alpha değeri) 0,80 iken, bu çalışmada ise 0,83 olarak bulunmuştur.

Ölçek verilerinden elde edilen analiz sonuçları, ölçeğin güvenilir olduğuna ve Türk toplumuna uygun olduğunu ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır. Ulaşılan bu kanıtlar sosyal hizmet çalışanlarının öz yeterliliklerini ölçen ‐Self-Efficacy in Social Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Social Workers‐ Türkçe uyarlamasının (Sosyal Hizmet alışanları İçin z Yeterlilik leği (SHY) sosyal hizmet çalışanlarının öz yeterliliklerinin ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

#### Kaynakca

- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of management*, 38(1), 9-44.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Albert Bandura (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychology*, 37(2): 122-47.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychol Bull*, (107)2, 238-246
- Bong, M., and E. M. Skaalvik. 2003. Academic Self-concept and Self-efficacy: How Different Are They Really? *Educational Psychology Review*, 15 (1), 1-40.
- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indexes for covariance structure. *Multivariate Behavioral Research*, (4)24, 445-55.
- Bykztrk, ř. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayıncılık.
- Cramer, D., & Bryman, A. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS Release 10 for Windows: a guide for social scientists*. Routledge.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). Interpretation and application of factor analytic results. *Comrey AL, Lee HB. A first course in factor analysis*, 2, 1992.
- okluk, ., şekercioğlu, G., & Bykztrk, ř. (2010). *Sosyal bilimler için ok değişkenli istatistik*. Pegem Akademi.
- Dale, H.S., & Judith, L.M. (2006). Self-efficacy Development in Adolescence. In *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*. Edited by Frank Pajares and Tim Urdan. Greenwich: Information Age, 45-69.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri zerine yazular: lme ve psikometrinin tarihsel kkenleri, gvenirlik, geçerlik, madde analizi, tutumlar; bileşenleri ve llmesi*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Frank, P.P. (1997). Current Directions in Self-efficacy Research. In *Advances in Motivation and Achievement*. Edited by Martin L. Maehr and Paul R. Pintrich. Greenwich: JAI Press, 1-49.

- Federici, R.A., & Skaalvik, E.M. (2012). Principal self-efficacy: Relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, 15(3), 295-320.
- Gian, V.C., Patrizia, S.M., Gerbino, M.P., & Giovanni M.V. (2006). Looking for adolescents' well-being: Self-efficacy beliefs as determinants of positive thinking and happiness. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 15: 30-43.
- Gorsuch, R. L., & Venable, G. D. (1983). Development of an " age universal" IE scale. *Journal for the scientific study of religion*, 181-187.
- Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2017). Self-efficacy regarding social work competencies. *Research on Social Work Practice*, 27(5), 594-606.
- Hu L.T. & Bentler P.M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, (6)1, 1-55
- Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: structural equation modeling with the simplis command language*. Erlbaum Associates Publishers.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press
- Koç, S.Ç. (2015). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sorun Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Kırlioğlu, H. İ. K., Daşbaşı, S., & Karakuş, Ö. (2020). Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 793-822.
- Kırlioğlu, H. İ. K. (2021). Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(4), 1241-1256.
- Locke, E. A. (1987). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive view*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Marcel, V.D. (2009). *Employee Self-Efficacy and Job Stress during Organizational Change: The Mediating Effect of Risk Perception*. University of Twente.
- Mimi B., & Einar, M. S. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review* 15: 1-40.
- Machmud, S. (2018). The influence of self-efficacy on satisfaction and work-related performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4), 43-47.
- Marsh, H.W., Balla, J.R. & McDonald, R.P. (1988). Goodness-of-fit indices in confirmatory factor analysis: the effect of sample size. *Psychological Bulletin*, (103)3, 391-410
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (9. Baskı). Nisan Kitabevi, 1. Cilt.
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Di Bernardo, G. A. (2013). Self-efficacy in social work: Development and initial validation of the self-efficacy scale for social workers. *Social Sciences*, 2(3), 191-207.
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. A. D. (2013). Self-efficacy in social work: Development and initial validation of the self-efficacy scale for social workers. *Social Sciences*, 2(3), 191-207.
- Sümbüloğlu K., & Akdağ B. (2009). *İleri biyoistatistiksel yöntemler*. (Birinci Baskı). Hatipoğlu.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, (3)6, 49-73
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks Yayınları
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.

- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology*, 57, 152-171.
- Timothy J., & Zimmerman, B.J. (2001). Self-regulation differences during athletic practice by experts, non-experts, and novices. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13:61–82.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(12), 1-7.
- Yılmaz, V., Çelik, H. E., & Yağız, C. (2009). Çevresel duyarlılık ve çevresel davranışın ekolojik ürün satın alma davranışına etkilerinin yapısal eşitlik modeliyle araştırılması.
- Wiener, S. (2006). *Role conflict, role ambiguity and self-efficacy among school social workers*. Adelphi University, School of Social Work.
- Vieira A.L. (2011). *Preparation of the analysis. Interactive LISREL in practice*. (First Edition). Springer
- Zimmerman, B. J., & Cleary, T. J. (2006). Adolescents' development of personal agency: The role of self-efficacy beliefs and self-regulatory skill. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 45-69.

### SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARI İÇİN ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1 Ciddi sorunlarla baş ederken kaygı düzeyimi kontrol edebilirim.							
2 Müracaatçımın çözemediği sorunlarını kendime yük edinmekten kaçınırım.							
3 Karmaşık sorunlarla karşılaştığımda becerilerimin sınırlarının farkındayım.							
4 Zor durumlarla karşılaştığımda hissettiğim mesleki güçsüzlüğü yönetebilirim.							
5 Müracaatçılara karşı taahhütlerimi yerine getiririm.							
6 Müracaatçılarla kurduğum mesleki ilişkide, müracaatçılara karşı herhangi bir kişisel yargıda bulunmaktan kaçınırım.							
7 Başarısız olduğumda hedeflerimi tekrar belirleyip en baştan başlarım.							
8 Müracaatçılarla samimi ve içten bir ilişki kurarım.							
9 Vaka raporlarını yazmaya ve güncellemeye yeterli vakit ayırırım.							
10 Diğer profesyonel meslek mensuplarından her zaman destek bulurum.							
11 Karmaşık vakalarla karşılaştığımda müdahale sürecine farklı mesleklerden insanları ve hizmetleri dahil ederim.							
12 Destek ihtiyacı duyduğum konuları meslektaşlarıma hemen iletirim.							
13 Herhangi bir sorunla karşılaştığımda bunu amirimle hemen paylaşıyorum.							