



ADYAMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
ISSN: 1308-9196 / e-ISSN:1308-7363

Yıl : 17 Sayı : 47 Ağustos 2024

Yayın Geliş Tarihi: 11.01.2024 Yayına Kabul Tarihi: 20.08.2024

DOI Numarası: <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1415838>

Makale Türü: Araştırma Makalesi/Research Article
Atıf/Citation: Okumuş, M. T. & Bakan, İ. (2023). İş Tatmini, Grup Bağlılığı, Kolektif Yeterlilik ve Grup Etkililiği İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Adiyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (47), 724-760.

İŞ TATMİNİ, GRUP BAĞLILIĞI, KOLEKTİF YETERLİLİK ve GRUP ETKİLİLİĞİ İLİŞKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*


Mustafa Tuncer OKUMUŞ**


İsmail BAKAN***

Öz

Bu araştırmanın amacı iş tatmini ve grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki etkisini ve devamında kolektif yeterliliğin grup etkililiğine etkisini incelemektir. Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren itfaiye çalışanları oluşturmaktadır. 213 itfaiye çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programı ile istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Frekans, güvenilirlik, faktör, korelasyon, regresyon ve yol analizleri yapılmıştır. İş tatmini ve grup bağlılığının kolektif yeterliliği artırdığı bulunmuştur. Kolektif yeterliliğin de grup etkililiği üzerinde etkisi bulunmaktadır. İş tatmini ve grup bağlılığı arttıkça kolektif yeterliliğin arttığı ve kolektif yeterlilik arttıkça grup etkililiğinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. İtfaiye çalışanlarında iş tatmini ve grup bağlılığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 02.04.2020 tarih 2020/9 toplantı sayılı 5 numaralı kararıyla, etik uygunluk izni alınmıştır.

**  Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, tuncerokumus@gmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

***  Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, ibakan63@gmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Grup Bağlılığı, Kolektif Yeterlilik, Grup Etkililiği.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, GROUP COHESIVENESS, COLLECTIVE EFFICACY AND GROUP EFFECTIVENESS: A FIELD RESEARCH

Abstract

The aim of this research is to examine the effect of job satisfaction and group cohesiveness on collective efficacy and subsequently the effect of collective efficacy on group effectiveness. Quantitative research method was used within the scope of the research. The population of the research consists of firefighters operating in Kahramanmaraş. A questionnaire was applied to 213 firefighters. The obtained data were statistically evaluated with SPSS and AMOS program. Frequency, reliability, factor, correlation, regression and path analyzes were performed. Job satisfaction and group effectiveness were found to increase collective efficacy. Collective efficacy also has an impact on group effectiveness. It was concluded that as job satisfaction and group cohesiveness increase, collective efficacy increases and as collective efficacy increases, group effectiveness increases. Efforts should be made to increase job satisfaction and group cohesiveness among firefighters.

Keywords: Job Satisfaction, Group Cohesiveness, Collective Efficacy, Group Effectiveness.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında, bir gruptaki diğer kişilerle verimli ve etkili çalışma yeteneği zorunlu bir beceridir (Chapman vd., 2006:557). Çalışanların bireysel olarak hareket etmelerinden grup olarak birlikte belirlenen hedefe yönelik uyum ve koordinasyon içerisinde kolektif hareket etmeleri istenir. Grubun başarısı için kolektif yeterlilik düzeyinin yüksek olması gereklidir.

Kolektif yeterlilik, her bireyin kendi grubuna ait işle ilgili davranışları gerçekleştirme konusundaki kolektif yeteneğini değerlendirmesi durumudur

(Riggs, 1989; akt. Jex ve Gudanowski, 1992), Üyelerin belirlenen bir işi başarıyla tamamlamak için gruplarının rekabet etme veya toplu yeteneklerine ilişkin algılarını ifade etmektedir. Bir grubun kolektif yeterliliğinin bireyin işteki deneyimleri ve tepkileri üzerinde de önemli etkileri olabilir (Zellars et al., 2001). İş tatmini, kişi tarafından yapılan işle ilgili olarak iş değerlerinin başarılması veya kolaylaştırılması şeklinde değerlendirme yapılması sonucunda ortaya çıkan memnuniyet verici duygusal durum, iş tatminsizliği ise kişinin işinin, kişinin değerlerine ulaşmasını engelleyici veya yıldırıcı olarak değerlendirilmesinden kaynaklanan, hoş gitmeyen duygusal bir durumdur (Locke, 1969:317). Grup bağlılığı ise bireysel olarak üyenin grupta kalması ve gruptan ayrılmaya direnmesi üzerinde bulunan kuvvetler bakımından üyelerin gruba çekilmesi ile ilgili bir kavramdır (Seashore, 1954). Hem iş tatmini hem de grup bağlılığı grupta bulunma, gruba katkı sunma istekliliğinin devamını sağlayan kavramlardır.

İş tatmini, kişinin işi veya iş durumu hakkında yaptığı olumlu (veya olumsuz) değerlendirmesi bir yargı (Weiss, 2002), kişinin işiyle ilgili deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan duygusal ve bilişsel bir durumdur. Çalışan işiyle ilgili deneyimlerinden kaynaklı olarak olumlu duygusal ve bilişsel bir değerlendirme yapıyorsa iş tatmini oluşmaktadır. İş tatmini gruplar için de önemli bir kavramdır. Grup olarak çalışanlarda iş tatmini, grubun ulaşmak istediği hedeflere yönelimi kolaylaştıracaktır. İş tatminsizliğinin de olumsuz etki yapması beklenebilir.

Gruptaki bireylere ait iş tatmininin grubun kolektif yeterliliği üzerinde olumlu etki oluşturacağı düşünülmektedir. Literatürde iş tatmini ile kolektif yeterlilik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirtilmektedir (Klassen vd., 2010; Kılıç 2013; Riasudeen, 2019). Grup bağlılığı ve kolektif yeterlik, yüksek işleyen bir ekibin önemli özellikleri olarak yorumlanmıştır (Ganotice Jr vd., 2022:1). Ulusal literatürde ulaşılabilen kaynaklarda başka çalışmaya rastlanılmamıştır. Benzer

şekilde grupta kalmaya istekli olma durumunu ifade eden grup bağlılığının da iş tatmini gibi kolektif yeterlilik üzerinde olumlu etkisi vardır (Jung ve Sosik, 2002; Mochida vd., 2015; Ganotice Jr vd., 2022).

Daha yüksek düzeyde kolektif yeterlilik, grupların daha fazla grup sürecine dahil olmasına yol açabilmekte ve bu da daha fazla grup etkililiğine yol açabilmektedir (Elms vd., 2023:207). Grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki ve kolektif yeterliğin grup etkililiği üzerine etkisine yönelik de ulusal literatürde ulaşılabilen kaynaklarda çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bandura'ya göre; sosyal bilişsel teori, dış çevreye bireysel tepkiyi ve eylemi anlamak için kapsamlı bir teorik çerçevedir. Sosyal bilişsel kurama göre bireyler, sosyal ortamdan kendileri ve başkaları hakkında bilgi edinir, davranışlarına ilişkin içsel standartlar oluşturur ve davranışlarını bu içsel standartlara uygun olarak düzenlerler. Sosyal çevre, kişi ve davranış, sosyal bilişsel teorinin üç ayrılmaz bileşenidir. Sosyal öğrenme teorisinden farklı olarak sosyal bilişsel teori, insanların sosyal çevreyi anladığı ve ona tepki verdiği bilişsel sürece odaklanır (Tu vd., 2017:231-232). Bu çalışmada sosyal bilişsel teoriye dayanarak iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik ve grup etkililiği arasındaki bilişsel süreçler incelenmektedir.

Hem iş tatmini hem de grup bağlılığı grubun ulaşmak istediği hedeflere yönelimi kolaylaştıracak kavramlardır. Bu çalışmada iş tatmini ve grup bağlılığının gruba ait kolektif yeterlilik üzerinde etkisi ve bir ekibe ait üyelerin ekip olarak birlikte hareket ederek belirlenen hedeflere başarıyla ulaşma inançları olan kolektif yeterliliğin, grubun etkililiği üzerindeki etki düzeyinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu araştırma motivasyon ve performans çalışmalarında etkili olan sosyal bilişsel teori kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmayla ulusal literatüre katkı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

İtfaiye çalışanları gerek bireysel seviyede gerekse bölgesel ve ulusal düzeyde çok önemli faaliyetler yürütmektedirler. İtfaiyeciler ülkemizde son zamanlarda meydana gelen büyük çaplı yangınlar, sel felaketleri ve deprem gibi doğal afetlerde yoğun şekilde görev almaktadırlar. İtfaiye çalışanları, grup olarak birlikte çalışmalarını gerekli olan ve grup davranışlarının hem kendileri hem de müdahale ettikleri olayları hayati derecede etkileyebildiği için bu araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir.

1.1. Kolektif Yeterlilik

Öz-yeterlilik bireysel düzeyde bir olgu iken kolektif yeterlilik ekip düzeyinde oluşmaktadır (Short et al., 2005). Kolektif yeterlilik öz yeterliliğe dayansa da ekiplerin belirli bir hedef veya kriterlerle ilgili bir görevi toplu olarak başarıyla tamamlama yeteneğine olan güvenini gösterir (Pizzi & Stranger, 2020). Kolektif yeterlilik, kolektif eylemler için gerekli olan, kolektif hareket etmesi beklenen genelin kabul ettiği ortak bir inançtır (Alavi & McCormick, 2018).

Kolektif yeterlilik, bireysel algıların genelin yararına müdahale etme istekliliğinin standartlaştırılmış ve iyi test edilmiş toplu bir ölçüsüdür (Cohen et al., 2008). Sosyal sermaye boyutlarından kolektif yeterlilik, terimden de anlaşılacağı gibi toplu şekilde organize edilmenin yanında etkili olan grup davranışının da değerlendirilmesidir. Toplu eylemin algılanan etkinliği, bir topluluk organizasyonuna katılımı sürdürmek ve başlatmak için önemli olabilmektedir (Perkins & Long, 2002).

İlk olarak Bandura (1986) tarafından tartışılmış ve bir grubun, belirli düzeydeki kazanımları üretmek için gerekli olan eylem planlarını organize etme ve yürütme konusundaki ortak yeteneklerine olan ortak inancı olarak tanımlanmıştır. Sosyal bilişsel teoriye atıfta bulunan kolektif yeterlilik, davranışsal sonuçların peşinde koşan koordineli, etkileşimli ve paylaşılan çaba, inanç, etki, azim ve hedefleri

kapsar. Kolektif yeterlilik, bireysel grup üyelerinin öz yeterlilik düzeylerinin toplamından ziyade grubun ortaya çıkan bir özelliğidir ve üyelerinin etkileşimli ve koordineli dinamiklerinin ürünüdür. Bandura'nın orijinal çalışmasında kolektif yeterlilik, ailelerin, sosyal ağların, kurumların ve ulusal toplulukların ortak kaygılarını anlamak için uygun olduğu mikro, mezo ve makro seviyelerde çalışabilen bir grup süreci olarak kavramsallaştırılmıştır (Vassilev et al., 2019).

Kolektif yeterlilik, bir ekibin bir görevi yerine getirme yeteneğine olan inancı ile ilgilidir. Yüksek düzeyde kolektif etkinliğe sahip takımlar, yüksek takım hedefleri belirleme, verilen görevler için daha fazla çaba gösterme ve zorluklara karşı yüksek bir dayanıklılığa sahip olma eğilimindedirler (Chen et al., 2019). Ekip üyeleri, ekiplerinin görevlerini başarıyla yerine getirme konusunda oldukça yetenekli olduğuna inandıklarında, ekip süreçlerine kolayca, etkin bir şekilde katılabilirler (Alavi & McCormick, 2018).

Kolektif yeterlilik, bir ekibin yetenekleri, kaynakları ve kısıtlamaları hakkındaki bilgilerden elde edilen kapsamlı bir yargıdır ve bireysel ekip çalışması davranışları üzerinde yukarıdan aşağıya bir etki uygulayabilir (Tasa et al., 2007). Grup üyelerince gösterilen çabaların beklenen sonuçları vermediği durumlarda üyelerin bir grubun üyesi olarak kalma isteklerini etkilediği için kolektif yeterlilik grup başarısının ayrılmaz bir parçasıdır (Zellars et al., 2001).

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerini yaparken algıladıkları bir dizi olumlu veya olumsuz his ve duygudur. İş tatmini duygusal bir tutumdur. Gruplar arasında iş tatmini düzeyi sabit değil, ancak bir dizi değişkenle ilişkilidir. Anahtar değişkenler yaş, mesleki seviye ve organizasyon boyutu etrafında döner. Daha küçük organizasyon birimlerinde iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren bazı kanıtlar da vardır (Newstrom & Davis, 1993).

Çalışma grubunun doğasının da iş tatmini üzerinde etkisi olacaktır. Güler yüzlü, işbirlikçi iş arkadaşları bireysel çalışanlar üzerinde mütevazı bir iş tatmini kaynağıdır (Luthans, 1992).

İş tatmini, iş görenin kişiliği, eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, hizmet süresi gibi bireysel faktörlerden etkilenebildiği gibi işin niteliği, ücret ve ödüller, yükselme fırsatları, çalışma koşulları, birlikte çalışılan iş görenler, yönetim tarzı gibi örgütsel faktörlerden de etkilenebilmektedir. İş tatmininin devamsızlık ve işe geç gelme, iş değiştirme, işgücü devri, verimlilik ve performans üzerinde etkili olduğu bilinmektedir.

İş tatmini çalışanların işyerinde yaşadıkları ile ilgili algıladıkları duygu durumu ile ilişkili bir kavramdır. İşleriyle ilgili kişide olumlu hisler oluşuyorsa iş tatmini, olumsuz duygular oluşuyorsa iş tatminsizliği meydana gelebilmektedir.

Algılanan iş tatmini ile kolektif yeterlilik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır (Zellars et al., 2001; Hochwarter vd. 2006; Kalsen, Usher ve Bong, 2010; Göker, 2012; Kang ve Kim, 2014; Maqbool, 2017; Aydoğmuş ve Serçe, 2021). Viel-Ruma vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada ise kolektif yeterliliğin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığı ifade edilmekte iken Stephanou vd. (2013) ve Buonomo vd. (2020) tarafından yapılan araştırmalarda kolektif yeterliliğin iş tatmini üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir. Çalışanda iş tatmini oluşması, işe devamsızlık yapmamasına, işe geç gelmemesine, iş değiştirme isteğinin olmamasına, verimliliğin ve performansın artmasına da katkı sağlamaktadır. Çalışma grubu düzeyinde ele alındığında da gruba uyum, grubun ulaşmak istediği hedeflere istekli olarak daha fazla katkı sunmaya çabalama gibi etkileri de olacaktır. Grubun hedeflerine birlikte ulaşmak için oluşan ortak inancı ifade eden kolektif yeterliliğe, elde edilen iş tatmininin katkı sağlayıp sağlamadığı araştırma konularından ilkidir. Bu araştırmada sosyal bilişsel teoriye dayanarak iş tatmini ile kolektif yeterlilik

arasındaki bilişsel süreçler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. İş tatmininin kolektif yeterlilik üzerindeki etki düzeyi araştırma konusu olarak belirlenmiş ilk hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H1. İş tatmini kolektif yeterliliği olumlu olarak etkiler.

1.3. Grup Bağlılığı

Festinger et al. (1950) grup bağlılığını, grup üyelerinin grupta kalmaları için etki eden bileşke kuvvetler olarak tanımlarken, Robbins (2001) üyelerin birbirlerine ilgi duyma ve grupta kalmaya motive olma derecesini yansıtan bir kavram olarak ifade etmiştir (Wang ve Huang, 2009:382). Bağlı bir grup, birbirine sadık, üyelerinin birbirine ve bir bütün olarak gruba bağlı olduğu bir gruptur (Mudrack, 1989_a).

Robbins (1994) grup bağlılığını “üyelerin birbirlerini çekme ve grup amaçlarını paylaşma derecesi” olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre üyeler birbirlerini ne oranda çekerse ve grup amaçları ile bireysel amaçlar ne oranda uyumlaştırılır ise grup bağlılığı o derece güçlü olur. Grup belirleyicisi olarak ta beraber harcanan zaman, gruba kabul edilmenin zorluğu, grup büyüklüğü, dışsal tehlikeler, önceki başarılar belirtilmiştir (Bakan, 2011).

Bağlılık tipik olarak grup üyelerinin birbirleri için sahip oldukları çekim derecesi olarak tanımlanmakla birlikte sosyal normlara duyarlılığı da artırmaktadır (Rutkowski et al., 1983). O'Reilly et al., (1989), grup bağlılığını, grubun genel sosyal entegrasyonunun temel bir bileşeni olduğu kadar, bireyin grupta ilgili algıladığı çekiciliği, grubun diğer üyelerinden memnuniyeti ve grup üyeleri arasındaki sosyal etkileşime bakışı olarak tanımlamışlardır. Grup bağlılığında grubun ya sosyal yönüne ya da görevle ilgili yönüne odaklanılmalıdır (Huang, 2009).

Psikolojik bir kavram olarak grup bağlılığı, üyelerin gruba sempatik gelmesini ifade eder ve bu da ağırlıklı olarak grup üyelerinin birbirlerine sempati duymaları yönüyle değerlendirilir (Hogg, 2011). Bağlılığa grup üyelerinin dayanıŐma, uyum ve bağlılık duyguları eŐlik edebilecektir. Bağlı bir grup hem üyeler hem de dıŐarıdakiler için çekici olmalıdır. Başka bir deyiŐle, üyeler grup üyesi olmaktan memnun ve grup içi statülerini korumaya istekli olmalı ve dıŐarıdakiler ise grupla etkileŐimlerden memnuniyet hissetmelidirler (Mudrack, 1989_b).

Bağlı bir çalışma grubu, kalıcı veya yarı kalıcı bir ekipte düzenli olarak etkileşime giren ve gruplarının sorunlarını yaratıcı bir Şekilde çözmeye son derece yetkin olduğunu hisseden bir grup birey olarak ifade edilebilir (Mutonyi et al., 2020).

Bağlılığın bireysel yönü, gruba yönelik bireysel çekim kavramında özetlenir. Bireyin grup üyeleri tarafından ne kadar kabul gördüğü ve bireyin grupta ne kadar kaldığı ile ilgilidir. Grup yönü, grup entegrasyonu olarak adlandırılan grup içindeki yakınlık, benzerlik ve birlik derecesi olan bir bütün halinde grubun algıları ile ifade edilir. İkinci ayırım, görev ve sosyal bağlılık arasındadır. Görev bağlılığı, kuruluşun amaç ve hedeflerine ulaşmaya yönelik motivasyon ile ilgili iken sosyal bağlılık, grup içindeki sosyal iliŐkileri geliŐtirme ve sürdürme motivasyonunu ifade eder (Carless & De Paola, 2000). Bağlı gruplar bir hedefe ulaşmak için daha çok çalıŐtıkları için, bağlılık geleneksel olarak üretkenlikle iliŐkilendirilmiŐ bir kavramdır (Lima et al., 2005).

Daha düşük bağlılığa sahip gruplar tipik olarak daha az geliŐmiŐ yapılarla sahiptir ve bu tür gruplarda üyeler hakkında geliŐmiŐ kiŐilerarası iliŐkiler kurma konusunda daha az net norm ve beklentiler bulunur (Liu et al., 2017).

Grup bağlılığı ve kolektif yeterlilik, birlikte ele alındığında bir takım bağlamında sosyal öğrenme sürecinin duyuŐsal ve bilişsel yönlerini yansıtır (Lin ve Peng,

2010:59). Bağlılık grup performansını etkileyen kritik faktörlerden birisi olup grup bağlılığında gerek bireysel gerekse görevle ilgili ulaşılması gereken hedeflere yönelik grup üyeleri arasında grup tarafından belirlenmiş normlar çerçevesinde bir bağ bulunmalıdır. Böylece oluşan grup bağlılığının grubun hedeflerine birlikte ulaşmak için oluşan ortak inanç şeklinde ifade edilen kolektif yeterlilik üzerinde etkili olup olmadığı varsa etki düzeyi araştırılmıştır. Yapılmış olan bazı çalışmalarda (Jung ve Sosik, 2002; Spink, 1990; Ganotice Jr. vd.; Lin ve Peng, 2010) grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerinde etkili olduğu belirtilirken Lee ve Farh (2004) tarafından yapılmış olan çalışmada grup bağlılığı ile kolektif yeterlilik arasında anlamlı ilişki bulunmadığı görülmüştür. Bu çalışmada sosyal bilişsel teoriye dayanarak grup bağlılığı ile kolektif yeterlilik arasındaki bilişsel süreçler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. İtfaiye çalışanlarında grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerinde etkisi olup olmadığı varsa etki düzeyi araştırmanın ikinci konusu olarak belirlenmiş ve ikinci hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H2. Grup bağlılığı kolektif yeterliliği olumlu olarak etkiler.

1.4. Grup Etkililiği

Grup etkililiği, doğrudan ekip üyelerinin bir grup olarak performansını içeren birkaç ara veya “etkililik süreci kriterinden” kaynaklanır; yani, ekip üyeleri (a) eldeki işe yeterli çabayı gösterdiklerinde, (b) grubun çalışmasına yeterli bilgi ve beceriyi uyguladıklarında ve (c) işe ve kurumsal ortama uygun görev performansı stratejilerini kullandıklarında grup etkililiği artar (Conley vd., 2004:666). Grup etkililiği modeli, grupları yerinde inceleyerek, ekip içi ve ekip dışı faktörlerin grup süreçlerini ve başarılarını birlikte belirlediğini kabul eder (Nakata ve Im, 2010:556).

Kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerinde etkili olması gerektiği de düşünülmektedir. Spink (1990), Prussia (1993) ve Jung ve Sosik (2002)

tarafından kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Ulaşılabilen kaynaklarda başkaca bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmada sosyal bilişsel teoriye dayanarak kolektif yeterlilik ile grup etkililiği arasındaki bilişsel süreçler ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Gruplar halinde çalışan itfaiyecilerin iş tatmini ve grup bağlılıklarının grup olarak kolektif yeterlilik üzerindeki etkilerinden sonra kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerinde etkili olup olmadığı, iş tatmini ile grup etkililiği ilişkisinde kolektif yeterliliğin aracı etkisi ve grup bağlılığı ile grup etkililiği ilişkisinde kolektif yeterliliğin aracı etkisi olup olmadığı çalışmanın diğer üç hipotezini oluşturmaktadır:

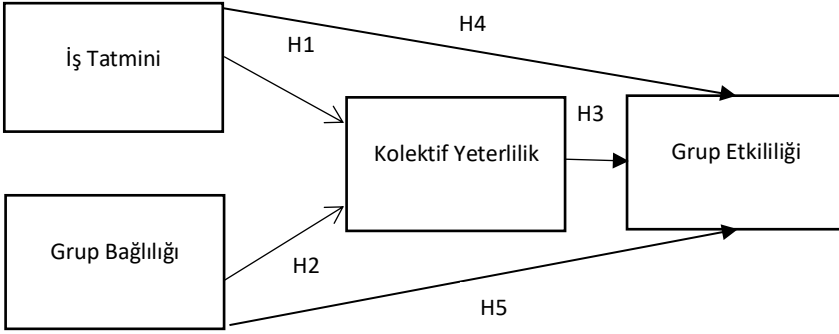
H3. Kolektif yeterlilik grup etkililiğini olumlu olarak etkiler.

H4. Kolektif yeterlilik, iş tatmini ile grup etkililiği ilişkisine aracılık eder.

H5. Kolektif yeterlilik, grup bağlılığı ile grup etkililiği ilişkisine aracılık eder.

1.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada, grup halinde çalışmalarını yürüten itfaiye çalışanlarında iş tatmini ve grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki etkisi ve devamında kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerindeki etkisi ile iş tatmini ve grup bağlılığının grup etkililiği ilişkisinde kolektif yeterliliğin aracı etkisi araştırılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1.de görülmekte olup 5 adet hipotez kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma hipotezleri, ilk olarak iş tatmininin kolektif yeterlilik üzerindeki etkisi, ikinci hipotez grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki etkisi ve üçüncü hipotez iş tatmini ve grup bağlılığından etkileneceği düşünülen kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerindeki etkisinin araştırılması üzerine kurulmuştur. Şekil 1.'de görülen araştırma modeline dayalı olarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1. İş tatmini kolektif yeterliliği olumlu olarak etkiler.

H2. Grup bağlılığı kolektif yeterliliği olumlu olarak etkiler.

H3. Kolektif yeterlilik grup etkililiğini olumlu olarak etkiler.

H4. Kolektif yeterlilik, iş tatmini ile grup etkililiği ilişkisine aracılık eder.

H5. Kolektif yeterlilik, grup bağlılığı ile grup etkililiği ilişkisine aracılık eder.

2. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik, grup etkililiği ilişkisi, iş tatmini ve grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki etkileri ile kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerindeki etki düzeyinin, iş tatmini ve grup bağlılığının grup etkililiği ilişkisinde kolektif yeterliliğin aracı etkisi olup olmadığının incelenmesidir. Aracı etki için SPSS Process Makro kullanılmıştır. Aracı etki de iş tatmini, kolektif yeterlilik, grup etkililiği ve grup bağlılığı, kolektif

yeterlilik, grup etkililiği SPSS Process Makro model 4 seçilerek bootstrap örneklem boyutu 5000 ve CI=%95 olarak ayrı ayrı analiz edilmiştir.

Çalışmada; nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve uygulanmıştır. Bu araştırmada, veri toplama sürecinde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Hazırlanmış olan anket sorularının uygulanması için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 02.04.2020 tarih 2020/9 toplantı sayılı 5 numaralı kararıyla, etik uygunluk izni alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Yapılmış olan bu çalışmada Kahramanmaraş ili genelinde faaliyet gösteren İtfaiye çalışanları evreni teşkil etmektedir. Kahramanmaraş'ta çalışmalarını sürdüren itfaiyecilerin bütününe ulaşmanın güçlüğü sebebiyle çalışmada belirlenmiş olan evrenden örneklem alınması yöntemi tercih edilmiştir. Örneklem sayısını tespit edilmesinde basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini oluşturan 450 itfaiyeci bulunmakta ve örneklem hesaplaması bu evren üzerinden %5 kabul edilebilir hata düzeyi ile yapıldığında 207 kişiye anket uygulanması gerekmektedir. Yapılmış olan bu çalışmada 220 itfaiyeci örneklem olarak seçilmiş ve Kahramanmaraş'ın 7 ilçesini oluşturan Onikişubat, Dulkadiroğlu, Türkoğlu, Pazarcık, Göksun, Andırın ve Çağlayancerit'te çalışan 220 itfaiyeciye anketler ulaştırılmış, 7 anketin geri dönmediği görülmüş olup 213 itfaiyeciye ait verilerle çalışma gerçekleştirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Ölçekleri, Güvenilirlik ve Geçerlilik Bulguları

Anket hazırlanırken literatürde geliştirilmiş mevcut ölçekler esas alınmıştır. Anket formu; grup bağlılığı, iş tatmini, kolektif yeterlilik ve grup etkililiği ölçekleri ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Kullanılan veri setindeki anket ifadelerinde "1.

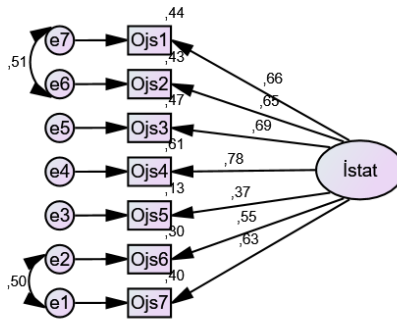
Kesinlikle Katılmıyorum”, “2. Katılmıyorum”, “3. Kararsızım”, “4. Katılıyorum” ve “5. Kesinlikle Katılıyorum” ölçekleri bulunan 5 aşamalı Likert ölçeği kullanılmıştır. Değişkenlere ait soru adetleri, Cronbach’s Alfa ve Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability) bulguları Tablo 1.’deki gibidir.

Tablo 1. Güvenilirlik Tablosu

Değişkenler	Soru Adedi	Cronbach’s Alpha	Bileşik Güvenilirlik (CR)	Ortalama Varyans (AVE)
İş tatmini	7	,828	,834	,429
Grup bağlılığı	3	,832	,831	,623
Kolektif yeterlik	5	,896	,892	,624
Grup etkililiği	5	,912	,909	,669

Genel İş Tatmini Ölçeği

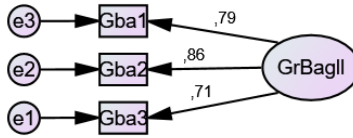
Genel iş tatmini kavramının ölçümünde Taylor & Bowers’ın çalışmalarındaki ölçek kullanılmıştır. “Genel İş Tatmini Ölçeği” tek bileşenden oluşmakta olup Taylor & Bowers’ın (1972) geliştirdiği ve uluslararası literatürde başka araştırmacılarca da kullanıldığı (Gregson & Wendell, 1994; Wilborn, 1999; İsmail, 2012) görülmektedir. Genel İş Tatmini Ölçeği 7 ifadeden ibaret olup; “Genel anlamda benzer kurumlarla karşılaştığımda bu kurumdan memnunum”, “Yeteneklerim ve çalışmak için harcadığım çabayı esas aldığımda üretimden memnunum” gibi ifadeleri içermektedir.



Şekil 2. İş Tatmini Ölçeği DFA Diyagramı

İş Tatmini Ölçeğine uygulanan faktör analizi bulgularında ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değerinin 0,799 olduğu görülmektedir. Bartlett's Test of Sphericity testine bakıldığında istatistiki manada ($p=000$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Açıklanan toplam varyans oranı %50,64'dür. Doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre sağlanan uyum iyiliği değerleri: [$X^2= 30,277$; $DF=12$; $X^2/DF=2,52$; $AGFI=0,91$; $GFI=0,96$; $CFI=0,97$; $IFI=0,97$; $RMSEA=0,08$; $NFI=0,95$; $RMR=0,06$, $SRMR=0,046$]. Cronbach alfa 0,828 ve Bileşik güvenilirlik 0,834 olarak ölçülmüştür. Yapılmış olan analizde model uyum indekslerini iyileştirebilmek için modifikasyonlar yapılmış ve modifikasyon sonrası elde edilen bulgular Şekil 2' de görüldüğü gibidir.

Grup Bağlılığı Ölçeği

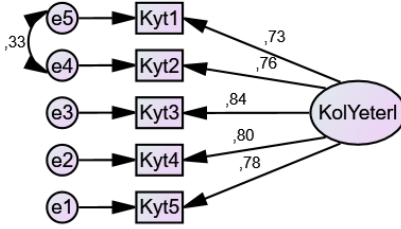
**Şekil 3.** Grup Bağlılığı Ölçeği DFA Diyagramı

Grup bağlılığı değişkeninin ölçümü için Bernthal & Insko (1993) tarafından geliştirilen tek bileşen ve üç ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek "Bende grubumdaki insanların yüksek sosyal becerilere sahip olduğu hissi var" gibi ifadeleri içermektedir.

Grup Bağlılığı Ölçeğine uygulanan faktör analizi bulgularında ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değerinin 0,711 olduğu görülmektedir. Bartlett's Test of Sphericity testinin istatistiki manada ($p=000$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Açıklanan toplam varyans oranı %74,59'dur. Doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre sağlanan uyum iyiliği değerleri: [$X^2= 0$; $GFI=1$; $CFI=1$; $IFI=1$; $NFI=1$; $RMR=0$, $SRMR=0$]. Cronbach Alfa 0,832 ve bileşik güvenilirlik 0,831 olarak ölçülmüştür.

Kolektif Yeterlilik Ölçeği

Kolektif Yeterlilik değişkeninin ölçümü için Bandura (1986) tarafından geliştirilen 11 ifadeli ölçeğin Jung & Sosik (2002) tarafından 5 ifade ve tek bileşen olarak düzenlenmiş hali kullanılmıştır. Ölçek; “Grubum performansı ile ilgili sorunlara çözüm bulabilir”, “Başarısızlık durumunda grubumuzun daha çok çabalayacağına inanıyorum” şeklinde sorulardan oluşan ifadeleri içermektedir.

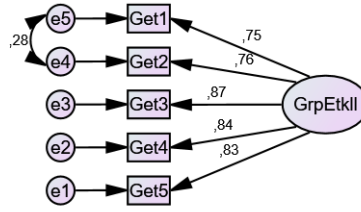


Şekil 4. Kolektif Yeterlilik Ölçeği DFA Diyagramı

Kolektif Yeterlilik Ölçeğine uygulanan faktör analizi bulgularında ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değerinin 0,863 olduğu görülmektedir. Bartlett's Test of Sphericity testine bakıldığında istatistiksel manada ($p=0,000$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Açıklanan toplam varyans oranı %69,89'dur. Doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre sağlanan uyum iyiliği değerleri: [$\chi^2= 8,903$; $DF=4$; $\chi^2/DF=2,23$; $AGFI=0,94$; $GFI=0,98$; $CFI=0,99$; $IFI=0,99$; $RMSEA=0,076$; $NFI=0,99$; $RMR=0,01$, $SRMR=0,02$]. Cronbach alfa 0,896 ve bileşik güvenilirlik 0,892 olarak ölçülmüştür. Yapılmış olan analizde model uyum indekslerini iyileştirebilmek için modifikasyonlar yapılmış ve modifikasyon sonrası elde edilen bulgular Şekil 4'de görüldüğü gibidir.

Grup Etkililiği Ölçeği

Grup Etkililiği değişkeninin ölçümü için Jung & Sosik (2002) tarafından geliştirilen, tek bileşen ve 5 adet ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; “Grubum, işlerin yapılmasında etkindir”, “Grubum, görev gereksinimlerini karşılamada etkindir” gibi ifadeleri içermektedir.



Şekil 5. Grup Etkililiği Ölçeği DFA Diyaqramı

Grup Etkililiği Ölçeğine uygulanan faktör analizi bulgularında Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değerinin 0,884 olduğu görülmektedir. Bartlett's Test of Sphericity testine bakıldığında istatistiki manada ($p=000$) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Açıklanan toplam varyans oranı %73,5'dir. Doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre sağlanan uyum iyiliği değerleri: [$X^2= 1,608$; $DF=4$; $X^2/DF=0,402$, $AGFI=0,99$; $GFI=0,99$; $CFI=1,00$; $IFI=1,00$; $RMSEA=0,00$; $NFI=0,99$; $RMR=0,04$, $SRMR=0,07$]. Cronbach alfa 0,912 ve bileşik güvenilirlik 0,909 olarak ölçülmüştür. Yapılmış olan analizde model uyum indekslerini iyileştirebilmek için modifikasyonlar yapılmış ve modifikasyon sonrası elde edilen bulgulara Şekil 5'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Faktör Analiz Bulguları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü
İş Tatmini	Ojs2: Genel anlamda kurumdaki yöneticilerimden (ilk kademe yöneticimizden) memnunum.	,770
	Ojs1: Genel anlamda çalışma grubumdaki iş arkadaşlarımdan memnunum.	,758
	Ojs4: Genel anlamda benzer kurumlarla karşılaştırdığımda bu kurumdan memnunum.	,704
	Ojs7: Gelecekte bu kurumun bana sunması muhtemel kariyer olanaklarından memnun olacağımı düşünüyorum.	,681
	Ojs3: Genel anlamda işimden memnunum.	,631
	Ojs6: Bu kurumda şimdiye kadar bana sunulan kariyer olanaklarından memnunum.	,603
	Ojs5: Yeteneklerim ve çalışmak için harcadığım çabayı esas aldığımda ücretimden memnunum.	,345
Grup Bağlılığı	Gba2: Bende grubumdaki insanların yüksek problem çözme becerilerine sahip olduğu hissi var.	,856
	Gba1: Bende grubumdaki insanların yüksek sosyal becerilere sahip olduğu hissi var.	,794
	Gba3: Bende grubumun görevi tamamlamaya odaklandığı hissi var.	,712
Kolektif	Kyt3: Başarısızlık durumunda grubumuzun daha çok	,823

Yeterlilik	çabalayacağına inanıyorum.	
	Kyt2: Bu grup kendini çöküşten çıkarabilir.	,806
	Kyt4: Grup üyelerim görev çağrısının üstüne ve ötesine geçerler.	,792
	Kyt1: Grubum performansı ile ilgili sorunlara çözüm bulabilir.	,776
	Kyt5: Grup üyelerim grubun genel sorumluluklarını yerine getirmek için çok çalışır.	,752
Grup Etkililiği	Get3: Grubum, görev gereksinimlerini karşılamada etkindir.	,859
	Get4: Grubum hedefleri başarılı olarak gerçekleştirir.	,832
	Get5: Grubum görevini başarılı olarak tamamlar.	,829
	Get2: Grubum işlerin yapılmasında harika iş çıkarır.	,789
	Get1: Grubum, işlerin yapılmasında etkindir.	,778

Bu araştırmada hem doğrulayıcı faktör analizi hem de yapısal eşitlik modellemesi yöntemleri kullanılarak ölçeklerin ve verilerin geçerliliği doğrulanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3’de demografik özelliklere bakıldığında; anket sorularına cevap verenlerden 20-30 yaş arasında olanların %5,3, 31-40 yaş arasında %32,0, 41-50 yaş aralığında %34,5 ve 51 ve üstü yaşa sahip olanların %28,2 oranında ve %95,7’si evli %4,3’ü bekâr oldukları görülmüştür.

Eğitim düzeyleri incelendiğinde, ilkokul mezunu olanların oranı %12,2, ortaokul %26,4, lise %42,5, ön lisans %10,8 ve lisans mezunu olanların oranı %8,0’dır. Çalışma süreleri yönüyle kıdemler incelendiğinde, 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanlar %16,9, 6-10 yıl arası %22,7, 11-15 yıl arası %19,3, 16-20 yıl arası %13,0 ve 21 ve üstü arası kıdeme sahip olanlar %28,0’dır.

185 çalışan tarafından “eşlerin çalışma durumu” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde; eşi kamu kurumlarında çalışanların %6,5, eşi özel sektörde çalışanların %5,9 oranlarına sahip oldukları eşi çalışmayanların da %87,6 olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım

Genel Bilgiler	Sayı	%	Genel Bilgiler	Sayı	%
Yaş			Medeni Durum		
20-30 arası	11	5,3	Bekar	9	4,3
31-40 arası	66	32,0	Evli	198	95,7
41-50 arası	71	34,5			
51 ve üstü	58	28,2			
Toplam	206	100	Toplam	207	100
Öğrenim Durumu			Meslek Kıdemi		
İlkokul	26	12,2	1-5 yıl	35	16,9
Ortaokul	56	26,4	6-10 yıl	47	22,7
Lise	90	42,5	11-15 yıl	40	19,3
Önlisans	23	10,8	16-20 yıl	27	13,0
Lisans	17	8,0	21 ve üstü	58	28,0
Toplam	212	100	Toplam	207	100
Eş Çalışma			İlçe		
Çalışıyor (kamu)	12	6,5	Andırın	5	2,3
Çalışıyor (özel)	11	5,9	Çağlayancerit	10	4,7
Çalışmıyor	162	87,6	Dulkadiroğlu	79	37,1
			Göksun	23	10,8
			Onikişubat	63	29,6
			Pazarcık	6	2,8
			Türkoğlu	27	12,7
Toplam	185	100	Toplam	213	100

Not: Tüm katılımcıların anket sorularının tamamına cevap vermemesinden dolayı toplam sayılar 213'ün altında değer alabilmektedir.

Anket sorularına cevap veren katılımcıların görev yaptıkları ilçeler incelendiğinde; Andırın ilçesinde görev yapanların %2,3, Çağlayancerit ilçesinde %4,7, Dulkadiroğlu ilçesinde %37,1, Göksun ilçesinde %10,8, Onikişubat ilçesinde %29,6, Pazarcık ilçesinde %2,8, Türkoğlu ilçesinde görev yapanların %12,7 oranlarına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Evrenin ve örneklemin tamamı erkeklerden oluşmaktadır.

3.2. Korelasyon Analizi

İş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik, grup etkililiği arasında bulunan korelasyon Tablo 4’de görülmektedir. İş tatmini ile kolektif yeterlilik arasında (0.530**) pozitif yönlü anlamlı ilişki ortaya çıktığı görülmektedir. Grup bağlılığı ile kolektif yeterlilik arasında (0.701**) pozitif yönlü anlamlı ilişki ve kolektif yeterlilik ile grup etkililiği arasında da (0.829**) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi bulguları, araştırmanın 3 hipotezini de destekler niteliktedir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerine Ait Korelasyon Tablosu

Değişken	1	2	3	4
1. İş tatmini	1			
2. Grup bağlılığı	.508**	1		
3. Kolektif yeterlilik	.530**	.701**	1	
4. Grup etkililiği	.563**	.735**	.829**	1

** $p < 0.01$

3.3. Regresyon Analizi

Tablo 5. İş Tatmininin Kolektif Yeterlilik Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Değişken	Beta	t	p
İş tatmini (Bağımsız d.)			
Kolektif Yeterlilik (Bağımlı d.)	.530	9.090	.000
R ² : .281 Düzeltilmiş R ² : .278 F: 82.637 p: .000			

İş tatmininin kolektif yeterlilik üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analiz sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir. “H1. İş tatmini kolektif yeterliliği olumlu olarak etkiler” hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup ($F=82,637$; $p<0.01$), iş tatmini kolektif

yeterlilikteki değişimin %28,1'ini açıklamaktadır. İş tatmininin artmasıyla kolektif yeterlilik de artmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın birinci hipotezini (H1) doğrulamaktadır.

Takım halinde çalışan bireylerde, yaptıkları işle ilgili meydana gelen olumlu duygu durumu olan iş tatmini içinde bulunulan takımdan beklenen görevi yerine getirme yeteneğine olan inancı ifade eden kolektif yeterliliğin artmasını sağlamaktadır.

Tablo 6. Grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Değişken	Beta	t	p
Grup Bağlılığı (Bağımsız d.)	.701	14.281	.000
R ² : .491	Düzeltilmiş R ² : .489	F: 203.937	p: .000

Grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. "H2. Grup bağlılığı kolektif yeterliliği olumlu olarak etkiler" hipotezini test etmek için yapılmış olan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı olup (F=203,937; p<0.01), grup bağlılığı kolektif yeterlilikteki değişimin %49,1'ini açıklamaktadır. Grup bağlılığının artmasıyla kolektif yeterlilik te artmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın ikinci hipotezini (H2) doğrulamaktadır.

Takım halinde çalışan bireylerde, grupta kalma istekliliğini ifade eden grup bağlılığı takımdan beklenen görevi yerine getirme yeteneğine olan inancı ifade eden kolektif yeterliliğin artmasını sağlamaktadır.

Tablo 7. Kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerindeki etkisine ait regresyon analizi

Değişken	Beta	t	p
Kolektif Yeterlilik (Bağımsız d.)	.829	21.524	.000
Grup Etkililiği (Bağımlı d.)			
R ² : .687	Düzeltilmiş R ² : .686	F: 463.269	p: .000

Kolektif yeterliliğin grup etkililiği üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. "H3. Kolektif yeterlilik grup etkililiğini olumlu olarak etkiler" hipotezini test etmek için yapılmış olan basit

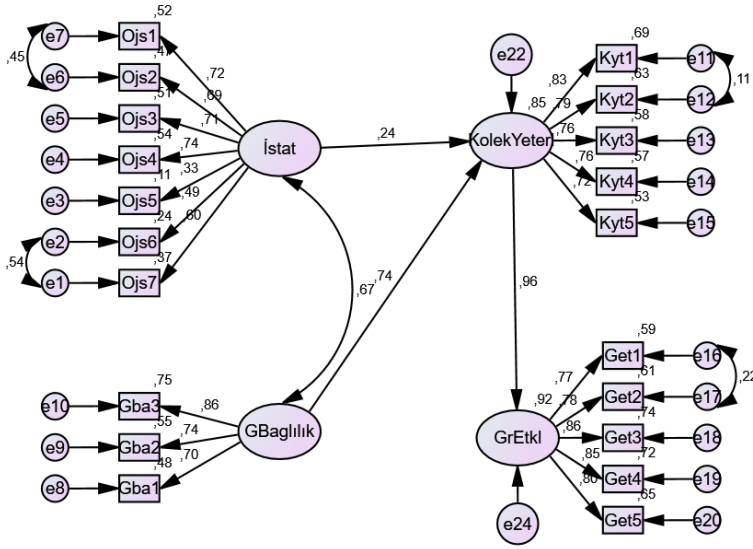
doğrusal regresyon modeli anlamlı olup ($F=463,269$; $p<0.01$), kolektif yeterlilik grup etkililiğindeki değişimin %68,7'sini açıklamaktadır. Kolektif yeterliliğin artmasıyla grup etkililiği de artmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın üçüncü hipotezini (H3) doğrulamaktadır.

Faaliyette bulunan takımdan beklenen görevi yerine getirme ya da belirlenen hedefe ulaşma yeteneğine olan inanç ve güveni ifade eden kolektif yeterlilik gruptan beklenen grup etkililiğini artırmaktadır.

3.4. Yol Analizi

Küçük örneklerde ($N=213<250$) TLI ve RMSEA değerleri raporlamada daha az tercih edilmesi gerekmekte ve RMSEA 0.08- 1 arasında değer alması durumunda vasatta olmakla birlikte kabul edilebilmektedir. X^2 ve buna ait p değeri, X^2/df , CFI ve SRMR değerleri raporlamada yeterli olabilmektedir (Gürbüz, 2019:35-36). X^2 değerinin ise anlamlı değer almaması gerekmektedir. Bu çalışmada oluşturulan yapısal eşitlik modelinde oluşan değerler şu şekildedir: $DF= 162$, $CMIN(X^2)=442.870>0.05$, $CMIN(X^2)/DF=2.734<5$, $p=.000<0.05$, $CFI=0.901<0.95$, $RMSEA=0.09<1.00$, $SRMR=0.059<0.08$, $IFI=.90 \leq .902$.

Bu değerlerden $CMIN(X^2)/DF$ ve p'nin iyi uyum, CFI, SRMR ve IFI'nın kabul edilebilir, RMSEA'nın vasat uyum değerlerine sahip oldukları bulgusu elde edilmiş ve verilerin kurulan modelle uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 8'deki değerlere bakıldığında yol analizi model uyumu için kabul edilebilir değerler oluştuğu görülmektedir.



Şekil 6. Yol Analizi Diyagramı

Tablo 8. Uyum İyiliği Sonuçları

Uyum İyiliği Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçüm Modeli Sonuçları
DF (sd)		-	162
CMIN (X2)	P>0.05 (anlamsız) olmalı		442,870
CMIN(X2)/DF	< 3	$3 \leq (X2/df) \leq 5$	2,734
P değeri	$.05 \leq p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.00
CFI	$.95 \leq CFI$	$.90 \leq CFI$.901
RMSEA	$\leq .05$	$\leq .08$.090
SRMR	$\leq .05$	$\leq .08$.059

IFI	.95 ≤ IFI	.90 ≤ IFI	.902
-----	-----------	-----------	------

*Gürbüz (2019:34)

Bu çalışma için yapılmış olan yol analizi bulgularına göre de regresyon analiz bulgularındaki gibi araştırmanın 3 hipotezinin doğrulandığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Hipotezler hem regresyon analizi ile hem de yol analizi ile doğrulanmıştır.

Tablo 9. Kolektif yeterliliğin iş tatmini ile grup etkililiği ilişkisinde aracı etkisine ait process makro regresyon analizi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Kolektif Yeterlilik)		Y (Grup Etkililiği)			
	b	S.H.	b	S.H.		
X(İş Tatmini)	a	,469***	,052	c'	,157***	,040
M (Kolektif Yeterlilik)	-	-	-	b	,762***	,045
Sabit	i _M	2,4034	,216	i _Y	0,4034	,180
	R ² = ,281		R ² = ,708			
	F(1,213) = 82,637 ;p<.001		F(2,538) = 254,834 ;p<.001			
Dolaylı etki için Bootstrap Sonucu	Dolaylı Etki	S.H.	Güven aralığı			
			Alt değer	Üst değer		
Kolektif Yeterlilik	,358	,074	,0296	,5003		

Not: ***p<0,001, S.H.: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları, Bootstrap yeniden örneklem boyutu = 5.000.

Tablo 9'da görülebileceği gibi beklendiği şekliyle sonuçlar iş tatmini ile grup etkililiği c' yolu : $\beta=0.157$, S.H.=0.040, $p<0.001$ değerini almıştır. İş tatmini ile kolektif yeterlilik (a yolu) arasında anlamlı bir ilişki: $\beta=0.469$, S.H.=0.052, $p<0.001$, ayrıca kolektif yeterlilik ve grup etkililiği (b yolu) ile anlamlı ilişki vardır: $\beta=0.762$, S.H.=0.045, $p<0,001$. Bu sonuçlara dayanarak kolektif yeterliliğe yönelik aracılık testi yapılmıştır. Tablo 9'un alt kısmında bulunan bootstrap sonucu Hipotez'in doğrulandığını göstermektedir. Spesifik olarak, standartlaştırılmış dolaylı etki etrafındaki ön yüklemeli %95 güven aralığındaki CI ($\beta=0.358$, S.H.=0.074) sıfır (0.0296-0.5003) değerini içermemektedir.

Araştırmanın hipotezi (H4. Kolektif yeterlilik, iş tatmini ve grup etkililiği ilişkisine aracılık eder) H4 desteklenmiştir.

Tablo 10. Kolektif yeterliliğin grup bağlılığı ile grup etkililiği ilişkisinde aracı etkisine ait process makro regresyon analizi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Kolektif Yeterlilik)			Y (Grup Etkililiği)		
	b	S.H.	b	S.H.		
X(Grup Bağlılığı)	a	,583***	,041	c'	,260***	,043
M (Kolektif Yeterlilik)	-	-	-	b	,638***	,516
Sabit	i _M	1,9577	,170	i _{Y1}	0,5312	,163
	R ² =,492			R ² =,734		
	F(1,213)= 203,936 ;p<.001			F(2,538)=254,834 ;p<.001		
Dolaylı etki için Bootstrap Sonucu	Dolaylı Etki	S.H.	Güven aralığı			
			Alt değer	Üst değer		
Kolektif Yeterlilik	,372	,074	,2344	,5252		

Not: ***p<0,001, S.H.: Standart Hata, b: Standardize edilmemiş beta katsayıları, Bootstrap yeniden örneklem boyutu = 5.000.

Tablo 10'da görülebileceği gibi beklendiği şekliyle sonuçlar grup bağlılığı ile grup etkililiği (c' yolu) : $\beta=0.260$, S.H.=0.043, $p<0.001$ değerini almıştır. Grup bağlılığı ile kolektif yeterlilik (a yolu) arasında anlamlı bir ilişki: $\beta=0.532$, S.H.=0.041, $p<0.001$, ayrıca kolektif yeterlilik ve grup etkililiği (b yolu) ile anlamlı ilişki vardır: $\beta=0.638$, S.H.=0.516, $p<0,001$. Bu sonuçlara dayanarak kolektif yeterliliğe yönelik aracılık testi yapılmıştır. Tablo 10'un alt kısmında bulunan bootstrap sonucu Hipotez'in doğrulandığını göstermektedir. Spesifik olarak, standartlaştırılmış dolaylı etki etrafındaki ön yüklemeli %95 güven aralığındaki CI ($\beta=0.372$, S.H.=0.074) sıfır (0.2344-0.5252) değerini içermemektedir. Araştırmanın hipotezi (H5. Kolektif yeterlilik, grup bağlılığı ve grup etkililiği ilişkisine aracılık eder) H5 desteklenmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı, iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik ve grup etkililiği arasında bir bağlantı kurmak ve İtfaiye çalışanları bağlamında iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik ve grup etkililiği arasındaki ilişki ve etki düzeylerini belirlemektir. Ampirik analiz, aşağıda yorumlanan ve tartışılan birkaç önemli bulguya işaret etmektedir.

İş tatmini ile kolektif yeterlilik arasında (0.530**) pozitif yönlü anlamlı ilişki ortaya çıktığı görülmektedir. Elde edilen bu sonucun, Jex ve Gudanowski (1992) tarafından bulunan kolektif yeterliliğin iş tatminsizliği ile negatif ilişkili (-0,56*) olduğu bulgusu ve Zellars vd. (2001:488) (0.39**; $p<0.01$) ve Klassen (2010:347) (0.47**, $p<0.01$) tarafından bulunan iş tatmini ile kolektif yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgusu ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Öncelikle araştırma modeline uygun olarak sonuçlar iş tatmini ve kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki öneren H1'i desteklemektedir. Bulduğumuz sonuç daha önceki araştırma bulgularını doğrulamakta (Hochwarter et al., 2003; Klassen et al., 2010; Viel-Ruma et al., 2010) olup kolektif yeterlilik için iş tatmininin önemli rolü doğrulanmaktadır. İş tatmini oluşumunun kolektif yeterliliği kolaylaştırdığı ve desteklediği görülmektedir. Çalışanların yaptıkları işle ilgili olumlu duygu algılamaları grupta ortak hedeflere birlikte ulaşma inancını artırabilmektedir. Ayrıca grubun ortak hedeflerine ulaşma inancında iş tatmini oluşumunun önemli olabileceği sonucuna ulaşılabilir. İş tatmininin kolektif yeterlilik üzerinde %28,2 düzeyinde etkili olduğu bu araştırma bulgularındandır.

Devamında araştırma varsayımlarına uygun olarak grup bağlılığı ve kolektif yeterlilik arasında pozitif bir ilişki öneren H2 de desteklenmektedir. Bulduğumuz bu sonuç daha önceki araştırma bulgularını doğrulamakta (Jung & Sosik, 2002:326) olup kolektif yeterlilik için grup bağlılığının etkisi de

doğrulanmaktadır. Grup bağlılığının kolektif yeterliliği desteklediği ortaya çıkmaktadır. Grup üyelerinin gruptaki cazibe sebebiyle grupta kalma istekliliğinin grubun ortak hedeflere ulaşma inancını artırabildiği anlaşılmaktadır. Bu bulgu, grubun ortak hedeflere ulaşma inancında grup bağlılığının önemli olabileceğini ortaya çıkarmaktadır. Grup bağlılığı kolektif yeterlilik üzerinde %49,1 etki düzeyine sahip olduğu bu çalışmanın bir diğer bulgusudur.

İş tatmini ile kolektif yeterlilik arasında (0.530**) pozitif yönlü anlamlı ilişki ve grup bağlılığı ile kolektif yeterlilik arasında (0.701**) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu araştırma sonuçlarına göre elde edilmiş bulgulardır. İş tatmini ve grup bağlılığı ile kolektif yeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. İş tatmininin kolektif yeterlilik üzerinde %28,1 düzeyinde, grup bağlılığı kolektif yeterlilik üzerinde %49,1 düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. İş tatmini ve grup bağlılığı arttıkça kolektif yeterlilik te artmaktadır.

İş tatmini ve grup bağlılığının kolektif yeterlilik üzerinde etkileri kıyaslanarak incelendiğinde grup bağlılığının (%49,1) iş tatminine (%28,1) göre kolektif yeterlilik üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç grup üyelerince grubun ortak hedeflerine ulaşabileceği inancının oluşumunda grupta var olan cazibe sebebiyle grup üyesi olarak devam etme istekliliğinin yapılan işle ilgili olumlu duygu oluşumu algısından daha etkili olduğu anlamına gelmektedir. Hem grup bağlılığı hem de iş tatmini oluşumunun birlikte kolektif yeterliliği daha da fazla artıracığı ifade edilebilir.

Kolektif yeterlilik ile grup etkililiği arasında (0.829**) pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Kolektif yeterlilik grup etkililiği üzerinde %68,7 oranında yüksek bir etkiye sahip olup kolektif yeterlilik arttıkça grup etkililiği de artmaktadır.

Kolektif yeterliliğin iş tatmini ile grup etkililiği ilişkisinde aracı etkisi ile ilgili yapılan process makro analizinde dolaylı etkiye ait bootstrap değerlerinin sıfır değerini içermediği ve aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. H4 hipotezinin

doğrulandığı belirlenmiştir. Ayrıca kolektif yeterliliğin grup bağlılığı ile grup etkililiği ilişkisinde aracı etkisi ile ilgili yapılan process makro analizinde de dolaylı etkiye ait bootstrap değerlerinin sıfır değerini içermediği ve aracı etkinin bulunduğu belirlenmiştir. H5 hipotezinin de doğrulandığı belirlenmiştir.

Bu araştırma bulguları, bireysel olarak grup üyelerinde oluşan iş tatmini ve grup bağlılığı algılarının kolektif yeterliliği ve kolektif yeterliliğin de grup etkililiğini etkilediğini, kolektif yeterliliğin iş tatmini ve grup bağlılığının grup etkililiği ilişkisinde aracı etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Grup olarak faaliyetlerini sürdüren iş takımlarında grup üyelerinde iş tatmini ve grup bağlılığı oluşturmaya çalışmanın grubun ulaşmak istediği hedeflere sağlıklı şekilde erişebilmek için gerekli olduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini ve grup bağlılığı grup üyelerinin işlerini yaparken mutlu olmalarını sağlayabilecek kavramlardır. Grup üyelerinde hem yaptıkları işle ilgili olumlu duygu durumu hem de grupta kalma isteği oluşması sonucu grup üyeleri işlerinde istekli hale gelirken grubun hedeflerine ulaşma için grup olarak birlikte hareket etmek daha kolay gerçekleşebilecektir. Sektör ve uygulayıcılara çalışanların iş tatmini ve grup bağlılıklarını artırıcı uygulamalar yapmaları önerilmektedir.

6 Şubat 2023 tarihinde maalesef Kahramanmaraş merkezli olarak çevre illeri de etkileyen iki büyük deprem ve onbinlerce artçı deprem yaşamıştır. 6 Şubat Kahramanmaraş depremleri 11 ilimizde büyük yıkıma sebep olmuş, 50.000 kişinin üzerinde insanımızın hayatını kaybetmesine, onbinlerce vatandaşımızın yaralanmasına ve tarif edilemeyecek acılara sebep olmuştur. İtfaiyeciler, ekipleri ile normal zamanda münferit olaylara müdahale ederken doğal afetlerde de çok büyük fedakarlıklar yapmışlar ve yapmaya devam etmektedirler. Bu çalışma bin yılın depremleri, bilinen tarihte karada yaşanmış en büyük depremler olarak nitelenen depremlerin merkezi olan Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren itfaiyecilerle ilgili olarak gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Kahramanmaraş'lı itfaiyecilerimizin sosyal bilişsel teoriye

dayanarak iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik ve grup etkililiği arasındaki biliŐel sũreçleri incelenmiŐtir.

ÇalıŐmamız akademik literatũre çeŐitli katkılar sağlamaktadır. Bu çalışma iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik, grup etkililiği arasındaki iliŐkiler üzerine nicel araŐtırmalara katkıda bulunmaktadır. Yapılan literatũr incelemesine gũre bu çalışma ũlkemizde gruplarda iş tatmini, grup bağlılığı, kolektif yeterlilik, grup etkililiği arasındaki iliŐkileri ve aracılık etkisini birlikte doğrulayan ilk çalıŐmadır. Ayrıca bu çalışma bireysel etkenlerin grup ũzerindeki etkisine ilişkin anlayıŐı da geniŐletmektedir.

Araştırma bulgularına gũre oluşturulan araştırma hipotezleri doėrulanmıŐ olup araştırmanın sadece bir ilde ve sadece itfaiyecilere yũnelik olarak yapılmış olması araştırmanın kısıtlarındandır. Araştırma bulgularının genelleŐtirilebilmesi için farklı illerde ve farklı sektũrlerde çalışan bireyler ũzerinde daha geniŐ kapsamlı veriler elde edilerek yeni araŐtırmaların yapılması ũnerilmektedir.

Çıkar ÇatıŐması Bildirimi:

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatıŐması yoktur.

Destek/Finansman Bilgileri:

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek alınmamıŐtır.

Etik Kurul Kararı:

Kahramanmaraş Sũtçũ İmam ũniversitesi, Sosyal ve BeŐerĩ Bilimler Etik Kurulunun 02.04.2020 tarih 2020/9 toplantı sayılı 5 numaralı kararıyla, etik uygunluk izni alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Alavi, S. B. & McCormick, J. (2018). "Why do I think my team is capable? A study of some antecedents of team members' personal collective efficacy beliefs." *Educational Psychology*, 38(9), 1147-1162.
- Aydogmus, M., & Serce, H. (2021). Investigation of regulatory role of collective teacher efficacy in the effect of job satisfaction and satisfaction with life on professional burnout. *Research in Pedagogy*, 11(1), 234-250.
- Bakan İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram Kuram Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice Hall.
- Berenthal, P. & Insko, C. (1993). "Cohesiveness without groupthink: The interactive effects of social and task cohesion." *Group & Organization Management*, 18(1), 66-87.
- Buonomo, I., Fiorilli, C., & Benevene, P. (2020). "Unravelling teacher job satisfaction: The contribution of collective efficacy and emotions towards professional role." *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 736. doi:10.3390/ijerph17030736
- Carless, S. A. & De Paola, C. (2000). "The Measurement of Cohesion in Work Teams." *Small Group Research*, 31(1), 71-88.
- Chapman, K. J., Meuter, M., Toy, D., & Wright, L. (2006). "Can't we pick our own groups? The influence of group selection method on group dynamics and outcomes." *Journal of Management Education*, 30(4), 557-569.
- Chen, Y., Zhou, X. & Klyver, K. (2019). "Collective efficacy: Linking paternalistic leadership to organizational commitment." *Journal of Business Ethics*, 159(2), 587-603.

- Cohen, D. A., Inagami, S. & Finch, B. (2008). The Built Environment and Collective Efficacy. *Health & Place*, 14(2), 198-208.
- Conley, S., Fauske, J., & Pounder, D. G. (2004). Teacher work group effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 40(5), 663-703.
- Elms, A. K., Gill, H., & Gonzalez-Morales, M. G. (2023). Confidence is key: collective efficacy, team processes, and team effectiveness. *Small Group Research*, 54(2), 191-218.
- Ganotice Jr, F. A., Chan, L., Shen, X., Lam, A. H. Y., Wong, G. H. Y., Liu, R. K. W., & Tipoe, G. L. (2022). "Team cohesiveness and collective efficacy explain outcomes in interprofessional education." *BMC medical education*, 22(1), 820.
- Göker, S. D. (2012). "Impact of EFL Teachers' Collective Efficacy and Job Stress on Job Satisfaction." *Theory & Practice in Language Studies*, 2(8), 1545-1551.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hochwarter, W. A., Kiewitz, C., Castro, S. L., Perrewè, P. L., & Ferris, G. R. (2003). "Positive affectivity and collective efficacy as moderators of the relationship between perceived politics and job satisfaction." *Journal of Applied Social Psychology*, 33(5), 1009-1035.
- Hogg, M. A. (1993). "Group cohesiveness: A critical review and some new directions." *European Review of Social Psychology*, 4(1), 85-111.
- Huang, C. C. (2009). "Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: an empirical study of technology r&d teams in taiwan." *Technovation*, 29(11), 786-797.
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). "Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study." *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 509-517.

- Jung, D. I. & Sosik, J. J. (2002). "Transformational leadership in work groups: The role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance." *Small Group Research*, 33(3), 313-336.
- Kang, G. S., & Kim, J. H. (2014). "The effects of self-efficacy and collective efficacy on job satisfaction and organizational commitment of nurses." *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(3), 123-133.
- Kılıç, T. (2013). *Bireysel ve kolektif yeterlilik süreci, belirleyicileri ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Klassen, R. M. (2010). "Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs." *The Journal of Educational Research*, 103(5), 342-350.
- Klassen, R. M., Usher, E. L. & Bong, M. (2010). "Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context." *The Journal of Experimental Education*, 78(4), 464-486.
- Lee, C., & Farh, J. L. (2004). "Joint effects of group efficacy and gender diversity on group cohesion and performance". *Applied Psychology*, 53(1), 136-154.
- Lima M., Liberman, S. & Russell, J. M. (2005). "Scientific group cohesiveness at the National University of Mexico." *Scientometrics*, 64(1), 55-66.
- Lin, C. C. T., & Peng, T. K. T. (2010). "From organizational citizenship behaviour to team performance: The mediation of group cohesion and collective efficacy." *Management and Organization Review*, 6(1), 55-75.
- Liu, D., Chen, X. P. & Holley, E. (2017). "Help yourself by helping others: The joint impact of group member organizational citizenship behaviors and group cohesiveness on group member objective task performance change." *Personnel Psychology*, 70(4), 809-842.

- Locke, E. A. (1969). "What is job satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309 – 336.
- Luthans F. (1992). *Organizational Behaviour*. Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill.
- Maqbool, S. (2017). "Interrelationship between collective teacher efficacy and job satisfaction of teachers at secondary schools." *NUML Journal of Critical Inquiry*, 15(1), 180-196.
- Mochida, K., Takami, K., & Shimamoto, K. (2015). The Effect of Individual Factors on Group Cohesiveness and Collective Efficacy in Team Sports: Effects of Members' Life Skills on the Group. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 25(1), 1_25-1_37.
- Mudrack, P. E. (1989_a). "Group cohesiveness and productivity: A closer Look." *Human Relations*, 42(9), 771-785.
- Mudrack, P. E. (1989_b). "Defining group cohesiveness: A legacy of confusion?" *Small Group Behavior*, 20(1), 37-49.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T. & Lien, G. (2020). "Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: Empirical evidence from norway." *International Journal of Public Leadership*, 16(20), 175-197.
- Newstrom J.W. & Davis K. (1993). *Organizational behaviour: Human behaviour at work*. Ninthe Edition, McGraw Hill, USA.
- Perkins, D.D. & Long, D.A. (2002). *Neighborhood sense of community and social capital: A multi-level analysis*. In A. Fisher, C. Sonn, & B. Bishop (Eds.), *Psychological Sense of Community: Research, Applications, and Implications* (pp. 291-318). New York: Plenum.
- Pizzi G. & Stanger N. (2020). "Consequences of teammate moral behaviour: Linking team moral norms with cohesion and collective efficacy." *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(4), 437-453.

- Prussia, G. E. (1993). A motivational investigation of group effectiveness using social-cognitive theory. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 187.
- Riasudeen, S., Singh, P., & Kannadhasan, M. (2019). The role of job satisfaction behind the link between group cohesion, collective efficacy, and life satisfaction. *Psychological Studies, 64*, 401-410.
- Rutkowski, G. K., Gruder, C. L. & Romer, D. (1983). "Group cohesiveness, social norms, and bystander intervention." *Journal of Personality and Social Psychology, 44*(3), 545.
- Seashore, S. E. (1954). *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor: University of Michigan.
- Short S.E., Sullivan P. & Feltz D.L. (2005). "Development and preliminary validation of the collective efficacy questionnaire for sports." *Measurement in Physical Education and Exercise Science, 9*(3), 181-202.
- Spink, K. S. (1990). "Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams." *Journal of Sport and Exercise Psychology, 12*(3), 301-311.
- Stephanou, G., Gkavras, G., & Doulkeridou, M. (2013). "The role of teachers' self-and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school." *Psychology, 4*(03), 268-278. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2013.43A040>
- Tasa, K., Taggar, S. & Seijts, G. H. (2007). "The development of collective efficacy in teams: A multilevel and longitudinal perspective." *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 17-27.
- Tu, Y., Lu, X., & Yu, Y. (2017). Supervisors' ethical leadership and employee job satisfaction: A social cognitive perspective. *Journal of Happiness Studies, 18*, 229-245.
- Vassilev, I., Band, R., Kennedy, A., James, E. & Rogers, A. (2019). "The role of collective efficacy in long-term condition management: A

metasynthesis.” *Health & Social Care in the Community*, 27(5), e588-e603.

Viel-Ruma, K., Houchins, D., Jolivet, K., & Benson, G. (2010). “Efficacy beliefs of special educators: The relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy, and job satisfaction.” *Teacher Education and Special Education*, 33(3), 225-233.

Wang, Y. S. & Huang, T. C. (2009). “The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence.” *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 37(3), 379-392.

Weiss, H. M. (2002). “Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences.” *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.

Zellars, K. L., Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., Miles, A. K. & Kiewitz, C. (2001). “Beyond self-efficacy: Interactive effects of role conflict and perceived collective efficacy.” *Journal of Managerial Issues*, 13(4), 483-499.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Instead of acting alone, employees are expected to work together in harmony and cooperation to achieve the goal decided upon as a group. Job satisfaction is an important concept for groups. When an employee evaluates his or her work experiences in a favorable emotional and cognitive manner, job satisfaction happens. Job satisfaction among those working as a group will facilitate orientation towards the goals the group wants to achieve. It is thought that the job satisfaction of individuals in the group will have a positive impact on the collective efficacy of the group. Group cohesiveness, as a psychological concept, refers to members being sympathetic to the group, and this is mainly evaluated in terms of group members' sympathy for each other. Collective efficacy relates to a team's belief in its ability to accomplish a task. Teams with high levels of collective effectiveness tend to set high team goals, put more effort into assigned tasks, and have high resilience to challenges (Chen et al., 2019). The first two research topics are whether job satisfaction and group cohesiveness contribute to collective efficacy, which expresses the common belief in

achieving the group's goals together. Determining the impact level of collective efficacy on group effectiveness is the last research topic. The hypotheses were formed as follows: H1. Job satisfaction positively affects collective efficacy. H2. Group cohesion positively affects collective efficacy. H3. Collective efficacy positively affects group effectiveness.

Method

450 firefighters working in the Fire Department operating throughout Kahramanmaraş province constitute the population of the research. 220 firefighters were selected as a sample. The research was conducted in Onikişubat, Dulkadiroğlu, Türkoğlu, Pazarcık, Göksun, Andırın and Çağlayancerit, which constitute the 7 districts of Kahramanmaraş. First of all, Cronbach alpha and composite reliability values were examined. It has been observed that the reliability values are at high levels. Factor analysis was performed on job satisfaction, group cohesiveness, collective efficacy, group effectiveness variables using SPSS and AMOS. It has been observed that the values are within the desired limits. In this study, the validity of the scales and data was confirmed using both confirmatory factor analysis and structural equation modeling methods.

Findings (Results)

There is a positive significant relationship between group cohesiveness and collective efficacy (0.701**), job satisfaction and collective efficacy (0.530**), collective efficacy and group effectiveness (0.829**).

Job satisfaction explains 28.1% of the variation in collective efficacy. Group cohesiveness explains 49.1% of the variation in collective efficacy. Collective efficacy explains 68.7% of the variation in group effectiveness. The values formed in the structural equation model are as follows: $DF= 162$, $CMIN(X2)=442.870>0.05$, $CMIN(X2)/DF=2.734<5$, $p=.000<0.05$, $CFI=0.901<0.95$, $RMSEA=0.09<1.00$, $SRMR=0.059<0.08$, $IFI=.90 \leq .902$. According to the findings of the path analysis conducted for this study, it is concluded that the 3 hypotheses of the research were confirmed, as in the regression analysis findings. The hypotheses were confirmed by both regression analysis and path analysis.

Conclusion and Discussion

Job satisfaction, which is the positive emotional state that occurs in individuals working in teams about the work they do, provides an increase in collective efficacy, which expresses the belief in the ability to fulfill the task expected from the team. In individuals working in teams, group cohesiveness, which expresses

the willingness to stay in the group, increases collective efficacy, which expresses the belief in the ability to fulfill the task expected from the team. Collective efficacy, which expresses belief and confidence in the ability of the team to perform the expected task or achieve the determined goal, increases the group effectiveness expected from the group.

When the effects of job satisfaction and group commitment on collective efficacy are compared and examined, it is seen that group commitment (49.1%) has a greater impact on collective efficacy than job satisfaction (28.1%). This result means that the willingness to continue as a group member due to the attraction in the group is more effective than the perception of positive emotions about the work done, in order to form the belief that the group can achieve its common goals. It can be stated that the formation of both group group cohesiveness and job satisfaction will further increase collective efficacy. It is understood that in business teams that continue their activities as a group, trying to create job satisfaction and group group cohesiveness in group members is necessary to reach the goals that the group wants to achieve in a healthy way. Job satisfaction and group cohesiveness are concepts that can make group members happy while doing their jobs. If group members have both a positive feeling about their work and a desire to stay in the group, group members will become enthusiastic about their work and it will be easier to act together as a group to achieve the group's goals. It is recommended that the sector and practitioners implement practices that increase employee job satisfaction and group cohesiveness.

This study contributes to quantitative research on the relationships between job satisfaction, group cohesiveness, collective efficacy, and group effectiveness. According to the literature review, this study is the first in our country to confirm the relationships between job satisfaction, group cohesiveness, collective efficacy, and group effectiveness in groups. Additionally, this study expands the understanding of the impact of individual factors on the group.