

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖRGÜTLERDE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
KAVRAMI VE İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI
ÇALIŞANLARININ ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Doğukan YILDIZ

1250Y71103

İstanbul, Haziran 2014

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖRGÜTLERDE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
KAVRAMI VE İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI
ÇALIŞANLARININ ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Doğukan YILDIZ

1250Y71103

Danışman: Doç. Dr. Beliz DERELİ

İstanbul, Haziran 2014

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ONAY SAYFASI

Yüksek lisans öğrencisi *Deniz Gültekin* 'ın " *Öğretlerde Öğrenim Gözlemleri ve İkinci Dersin Öğrenim Gözlemleri* " konulu tez çalışması jürimiz tarafından *İşletme* Yüksek Lisans Tezi olarak (oybirliği / oy çokluğu) ile başarılı bulunmuştur.

Adı- Soyadı

İmza

Tez Danışmanı : *Doç. Dr. Beliz Deveci*

[Signature]

Jüri Üyesi : *Doç. Dr. Figen Yıldırım*

[Signature]

Jüri Üyesi : *Yrd. Doç. Dr. İdris Tamer*

[Signature]

YEMİN METNİ

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Doğukan Yıldız

ÖZET

Bu çalışmada, örgütsel açıdan öğrenilmiş güçlülük kavramı ele alınmış ve hem üretim hem de hizmet sektöründe insan kaynakları departmanında görev yapan çalışan ve yöneticilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, hane gelir düzeyi, sektör, iş deneyimi ve mevcut pozisyon gibi demografik özellikler açısından öğrenilmiş güçlülük düzeyi farklılığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın örnekleme, İstanbul'da üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları departmanında görev yapan çalışan ve yöneticilerden oluşturulmuştur. Anket aracılığıyla toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş ve frekans analizleri, F testi ve t testleri uygulanmıştır. Öğrenilmiş güçlülük değişkeni Rosenbaum tarafından geliştirilen öğrenilmiş güçlülük ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, genel öğrenilmiş güçlülük düzeyi dengeli ve orta düzeyde bulunmuştur. Ayrı ayrı incelendiğinde hizmet sektörü öğrenilmiş güçlülük düzeyinin üretim sektörü öğrenilmiş güçlülük düzeyinden biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca üretim sektöründe cinsiyet, medeni durum ve mevcut pozisyondaki çalışma süresi değişkenlerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyinde farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Hizmet sektörü için ise, sadece yaş değişkeninin öğrenilmiş güçlülük düzeyinde farklılık oluşturduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş Güçlülük, İnsan Kaynakları Departmanı, Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği, Üretim ve Hizmet Sektörü

ABSTRACT

In this study, it is dealt with learned resourcefulness in terms of organization and aimed to determine the level of resourcefulness of the employees and managers who work in human resources department of companies which operate in production and service sector and it is aimed to determine the differences the level of learned resourcefulness according to demographic characteristics such as age, gender, education level, marital status, household income level, sector, work experience and current position.

The samples of the study was composed from employees and managers who work in human resources department of companies which operate in production and service sector in Istanbul. The data gathered through the questionnaire were analysed by using SPSS program and applied frequency analysis, F and t tests. The variable learned resourcefulness was measured by using the learned resourcefulness scale developed by Rosenbaum. The research findings were evaluated separately for both production and service sector.

According to the findings obtained in this study, the general level of learned resourcefulness were found balanced and mid-level. When examined separately the level of it on service sector was seen slightly higher than the level of it on production sector. It was also determined that gender, marital status and working time on current position create difference on the levels of learned resourcefulness on production sector while it was found that only age variable creates difference on the levels of learned resourcefulness on service sector.

Keywords: Learned Resourcefulness, Human Resources Department, Rosenbaum Learned Resourcefulness Scale, Production and Service Sector

TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın gerekleőtirilmesinde gürőő ve önerileri ile yardımcı olan danışman hocam Sayın Do. Dr. Beliz Dereli' ye, alıőmanın tüm aőamalarında desteğini esirgemeyen sevgili annem Lale İnal'a, dedem Turgut İnal'a, sözlüm Bengisu Özgüven'e ve arkadaşım Mehmet Sağlam'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
Özet.....	iv
Abstract.....	v
Teşekkür.....	vi
Tablolar Listesi.....	ix
Şekiller Listesi.....	xii
Kısaltmalar.....	xiii
GİRİŞ.....	1
1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	
1.1. Öğrenilmiş Güçlülüğün Tanımı.....	4
1.2. Öğrenilmiş Güçlülüğün Tarihsel Gelişimi.....	8
1.3. Öğrenilmiş Güçlülüğün Boyutları.....	15
1.4. Öğrenilmiş Güçlülüğün Fonksiyonları.....	18
1.5. Öğrenilmiş Güçlülüğün Etki Alanları.....	20
1.6. Öğrenilmiş Güçlülük Becerilerinin Kazanımı.....	22
1.7. Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklı Bireylerin Özellikleri.....	24
2. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR	
2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öğrenilmiş Çaresizlik İlişkisi.....	27
2.2. Öğrenilmiş Güçlülük ve Stres İlişkisi.....	31
2.3. Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı İlişkisi.....	36
2.4. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öz Yeterlilik İlişkisi.....	40
2.5. Öğrenilmiş Güçlülük ve Sosyal Karşılaştırma İlişkisi.....	43
3. ÇALIŞMA HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ve KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	
3.1. Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Güçlülük.....	47
3.2. Öğrenilmiş Güçlülük ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	51
3.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük İle İlgili Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar.....	51
3.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar.....	53

4. ÖRGÜTLERDE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMI ve İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI ÇALIŞANLARININ ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	55
Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	56
Araştırma Türü.....	57
Veri Toplama Aracı.....	57
Anket Formunun Hazırlanması.....	57
Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	58
Kişisel Bilgi Formu.....	58
Normallik Testi.....	58
Kullanılan İstatistikî Teknikler.....	60
Ölçek Güvenilirliği.....	60
Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Faktör Analizi.....	64
Analiz ve Bulgular.....	69
Örneklemin Demografik Özellikleri.....	69
Demografik Özelliklere Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Farklılığının Belirlenmesine Yönelik Farklılık Testleri.....	77
Katılımcıların Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi.....	78
Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Üretim Sektörü İçin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Testleri.....	80
Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Hizmet Sektörü İçin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Testleri.....	89
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	98
EKLER.....	107
KAYNAKÇA.....	112

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Öz kontrol davranışının üç türü (Öğrenilmiş güçlülüğün fonksiyonları).....	20
Tablo 2. Normallik Testi.....	59
Tablo 3. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	60
Tablo 4. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları.....	65
Tablo 5. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 6. Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Açıklanan Varyans Değeri Sonuçları.....	68
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	69
Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	70
Tablo 9. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	70
Tablo 10. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı.....	71
Tablo 11. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkinine Sahip Olmalarına Göre Dağılımı.....	71
Tablo 12. Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkin Olan Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Yada Yetişkin Sayılarına Göre Dağılımı.....	72
Tablo 13. Katılımcıların İnsan Kaynakları Departmanlarındaki Görevlerine Göre Dağılımı.....	72
Tablo 14. Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Ne Kadar Süredir Çalıştığının Dağılımı.....	73
Tablo 15. Katılımcıların Ne Kadar Süredir Mevcut Kurumlarında Çalıştığının Dağılımı.....	74
Tablo 16. Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Deneyimlerine Göre Dağılımı.....	74
Tablo 17. Katılımcıların Hanelerine Giren Toplam Aylık Net Gelirlerine Göre Dağılımı.....	75
Tablo 18. Katılımcıların Gelirlerinin Aile Ekonomik Durumunda Ne Kadar Önemli Görüldüğünün Dağılımı.....	76
Tablo 19. Katılımcıların Genel Olarak Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi.....	78

Tablo 20. Üretim Sektörü İçin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi.....	79
Tablo 21. Hizmet Sektörü İçin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi.....	79
Tablo 22. Üretim Sektörü İçin Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	80
Tablo 23. Üretim Sektörü İçin Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılığının Belirlenmesinde Aritmetik Ortalamalar.....	81
Tablo 24. Üretim Sektörü İçin Medeni Duruma Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	81
Tablo 25. Üretim Sektörü İçin Medeni Duruma Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesinde Tukey Testi Sonuçları.....	82
Tablo 26. Üretim Sektörü İçin Yaş Değişkenine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	82
Tablo 27. Üretim Sektörü İçin Öğrenim Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	83
Tablo 28. Üretim Sektörü İçin Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Ya da Yetişkin Olması Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları.....	83
Tablo 29. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkin Sayısına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları.....	84
Tablo 30. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Görevlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	85
Tablo 31. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	85
Tablo 32. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılığının Belirlenmesinde Tukey Testi Sonuçları	86
Tablo 33. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Ne Kadar Süredir Mevcut Kurumda Çalışma Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları	87
Tablo 34. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Deneyimlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	88
Tablo 35. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Hane Gelirlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	88
Tablo 36. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Gelirlerinin Aile Ekonomik	

Durumunda Önem Derecesine Göre Farklılık Testleri Sonuçları	99
Tablo 37. Hizmet Sektörü İçin Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	90
Tablo 38. Hizmet Sektörü İçin Medeni Duruma Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	90
Tablo 39. Hizmet Sektörü İçin Yaş Değişkenine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları.....	91
Tablo 40. Hizmet sektörü İçin Yaş Değişkenine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Farklılığının Belirlenmesinde Tukey Testi Sonuçları.....	91
Tablo 41. Hizmet Sektörü İçin Öğrenim Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları.....	93
Tablo 42. Hizmet Sektörü İçin Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Ya da Yetişkin Olması Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları.....	93
Tablo 43. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkin Sayısına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları.....	94
Tablo 44. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Görevlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	95
Tablo 45. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	95
Tablo 46. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Ne Kadar Süredir Mevcut Kurumda Çalışma Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	96
Tablo 47. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Deneyimlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	96
Tablo 48. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Hane Gelirlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları.....	97
Tablo 49. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Gelirlerinin Aile Ekonomik Durumunda Önem Derecesine Göre Farklılık Testleri Sonuçları	97

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Öz kontrol davranışlarını belirleyen faktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerini gösteren şema.....	13
Şekil 2. Öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel davranış açısından ortaya çıkışı ve olası sonuçları	30
Şekil 3. İş Stresinin Neden ve Sonuçları.....	33
Şekil 4. Kontrol Odağı Şematik Sunumu.....	38
Şekil 5. Q-Q Plot ile Normalliğin Grafikselsel Gösterimi.....	59
Şekil 6. Faktör Sayısının Belirlenmesine Yönelik Scree Plot Sonuçları.....	66

KISALTMALAR

AÖF. : Açık Öğretim Fakültesi

İk. : İnsan Kaynakları

R.Ö.G.Ö : Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği

S. : Sayı

vb. : Ve Benzeri

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin insan kaynaklarına olan ihtiyacı her geçen gün artmaktadır. İşletmelerin maddi olanakları ne kadar sağlam olursa olsun, düzgün kişilik, psikolojik sağlamlık ve yeterli nitelikteki insan kaynaklarına sahip değillerse, başarı elde etme olasılıkları düşük olmaktadır. Çünkü beklentisiz, motivasyonu düşük, başarı güdüsü olmayan bir işgücü ile verimlilik ve organizasyonun belirlediği amaçlara ulaşmak zorlaşmaktadır. Yeterli nitelikteki çalışanlara sahip olmak bile çoğu durumda avantaj kazandıramamaktadır (Hengst, 2009). Çalışanların zorlu durumlarla baş edebilmesi, bu durumlara karşı dayanıklılığı, çalışanların psikolojisi ve davranışları üzerinde yeterince durmamak, işin gerektirdiği niteliklere ve deneyime odaklanmak çoğu zaman yapılan önemli hatalar olarak göze çarpmaktadır. Stresin optimum düzeyde tutulması ve insan kaynağının sorun yaratan durumlara karşı olan dayanıklılığı, hem örgütsel anlamda verimliliği arttırmakta hem de çalışanların sağlıklarını korumalarına olanak sağlamaktadır. Bireysel ya da örgütsel unsurlar nedeniyle meydana gelen sorunların üstesinden gelinebilmesi, hem yönetimin hem de bireyin göstereceği çabaya bağlı olmaktadır (Özmutaf, 2006). İş hayatı açısından bireyin başarılı olup olmayacağını eğitim, tecrübe ve yetiştirme tarzından daha fazla belirleyen faktör, bireyin dayanıklılık düzeyi olarak ifade edilmektedir (Coşkun, 2009). Çalışanların zorlu ve stresli durumlarla baş edebilmesi, bu durumlara karşı dayanıklılığı, psikolojisi, kısaca öğrenilmiş güçlülük düzeyleri her çalışan ve yönetici açısından önem kazanan bir özellik durumundadır. Zorluklarla ya da sorunlarla karşılaşan bireyler öğrenilmiş güçlülük düzeylerine bağlı olarak, ya durumu kabullenip çaresizlik içine girmekte ya da durumla başa çıkma konusunda gayret gösterip stresli ve sorun yaratan unsurların olumsuz sonuçlarından daha az etkilenebilmektedir.

Örgütlerin en temel parçalarından biri durumunda bulunan insan kaynakları departmanı, zorlukların sık yaşandığı bir departman olarak kabul edilmektedir. Çalışan alımı ve çıkarımı, performans değerlendirme, iş güvenliği ve sağlığı, çalışanların motivasyonu ve eğitimi gibi önemli görevleri olan insan kaynakları departmanı, örgütsel anlamda omurga görevi görmektedir (Demirkaya, 2006). Ülkemizde yeterince destek görmeyen

bir departman olmasına rağmen, çalışanların neredeyse her türlü durumundan sorumlu olan insan kaynakları departmanı açısından, öğrenilmiş güçlülük olgusunun irdelenmesi önem kazanmaktadır.

Zorluklarla başa çıkma ve stres ile yakından ilişkili olan öğrenilmiş güçlülük, sorun yaratan unsurların insanlar üzerindeki olumsuz etkisini en aza indirgeyebilmek için önemli bir kişisel özellik ve özel beceriler dağarcığı olarak dikkat çekmektedir (Coşkun, 2009). Öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan bireyler, stres faktörünün performansları üzerindeki olumsuz etkilerini minimum seviyeye indirebilmekte, zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı olabilmektedirler (Maraşlı, 2005). Dolayısıyla işin gerektirdiği niteliklere sahip olmanın yanında öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de yüksek olması, hem organizasyon hem de bireysel anlamda verimliliğe ve gerekli hedeflere ulaşmada avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanların tutum ve davranışları konusunda kilit öneme sahip ve işletme açısından tüm departmanlar arasında köprü görevi gören insan kaynakları departmanı açısından, öğrenilmiş güçlülük kavramının anlaşılması ve çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi, işletmelerin insan kaynakları niteliklerinin artmasına, örgütün zorluk ve sorunların meydana getirdiği olumsuzluklardan daha az etkilenmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir

Bu araştırmanın amacı, öğrenilmiş güçlülük kavramının geniş bir biçimde ele alınması, insan kaynakları departmanı çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin, buldukları sektör ve demografik özellikler açısından ilişkili olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmanın ana kütesini İstanbul ilinde üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin İnsan Kaynakları departmanlarında bulunan çalışanlar ve yöneticiler oluşturmuştur. Örneklemenin belirlenmesi sürecinde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi uygulanmış ve araştırmaya 9 hizmet, 7 üretim işletmesi olmak üzere toplam 16 özel sektör işletmesi dahil olmuştur. Anket ile yapılan veri toplama sonucunda 160 adet anket elde edilmesine rağmen bazılarının eksik ya da yanlış doldurulmasıyla geçerli anket sayısı 145 olarak belirlenmiştir. Sonuçlar bu 145 örneklem üzerinden analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırmanın temel hipotezi "İnsan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük

düzeylei ile bulundukları sektör ve demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır" olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, öğrenilmiş güçlülük kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, işlevleri, boyutları, etki alanları, edinimi ve güçlülük düzeyi farklı bireylerin özellikleri konularına yer verilmiş, bu sayede öğrenilmiş güçlülüğün kapsamlı bir şekilde açıklanması planlanmıştır.

İkinci bölümde öğrenilmiş güçlülük kavramının ilişkili olduğu kavramlara yer verilmiş ve aralarındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Kavramlarla olan ilişkileri tanımsal, ilişkisel ve örgütsel anlamda ele alınarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde iş yaşamında öğrenilmiş olgusuna değinilmiş ve kavramla ilgili olarak yurt içinde ve dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise insan kaynakları departmanı çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin ve bunların demografik özellikler açısından ilişkili olup olmadığının incelenmesine yönelik yapılan çalışmanın analizine ve bulgularına yer verilmiş, analiz sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda da çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1.Öğrenilmiş Güçlülüğün Tanımı

Bilişsel-davranışçı terapi alanında büyük bir yere sahip olarak görülen “güçlülük” (resourcefulness) kavramı; bireyin öz kontrol davranışları sonucu ortaya çıkan çevreye uyum sağlama becerileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Doğan ve Şahin, 2011). Güçlülük kavramı, başatma becerileri dağarcığı olarak tanımlanmakta ve bireyin zorlu durumlarla baş edip onları yönetebileceğine dair inanışları kapsamaktadır. Güçlülük, sağlık açısından bakıldığında bireyin sağlığını kazanmak ve devam ettirmek konusunda kullandığı davranışsal ve bilişsel beceriler toplamı olarak ifade edilmektedir (Türesin, 2012).

Güçlülük teorisine göre, bilişsel ve davranışsal beceriler potansiyel olumsuz durumlara rağmen sağlığın kazanılması, sürdürülmesi ve tekrar kazanılıp devam ettirilmesi konusunda büyük öneme sahiptirler (Zauszniewski ve Bekhet, 2011). Güçlülük teorisinin temelinde sosyal ve bireysel güçlülük kavramları bulunmaktadır (Zauszniewski ve Bekhet, 2011).

Sosyal güçlülük (dışarıdan yardım) kavramı, kişinin herhangi bir zor durumda kaldığı anda dış çevreden yardım alma isteği, aile ve arkadaşlarına danışma şeklindeki düşünce ve davranışları içermektedir (Zauszniewski, Lai ve Tithiphumturong, 2006). Diğer bir ifade ile sosyal güçlülük becerileri, bireyin ihtiyaç duyduğunda dışarıdan yardım istemesi olarak açıklanabilir. Bu yardımlar, tıbbi, hukuki, mali konular ile birlikte toplum kuruluşları, hastaneler, klinikler ve buna benzer kaynaklar olarak ifade edilebilir (Türesin, 2012).

Bireysel güçlülük olarak adlandırılan kendine yardım becerileri bilişsel becerilerin desteği ile zorlu durumlarla baş etmeyi öğrenmeyi, kendi kendine olumlu düşünme sayesinde stresli durumlarla mücadeleyi, problem çözmeyi, öncelik belirleme ve yeniden planlamayı kapsamaktadır (Zauszniewski ve Bekhet, 2011). Zauszniewski ve

arkadaşları (2006)'na göre güçlülük teorisinin bir formu olan bireysel güçlülük, düzenli ve dengeli diyet yapma, efektif stres yönetimi, kaliteli yaşam sürdürme şeklindeki konularda etkili olmaktadır

Güçlülük teorisini oluşturan bireysel ve sosyal güçlülük becerileri resmi ve gayri resmi şekilde hem öğrenilebilir hem de öğretilmektedir. Ancak bu teoriye göre, güçlülüğü oluşturan yetenekler, öğrenme ve öğretmenin dışında pratik yapılmalı ve takviye edilmelidir (Zauszniewski ve Bekhet, 2011). Bireysel güçlülük ile sosyal güçlülük kavramları arasındaki en önemli fark, kişinin ihtiyaç durumunda başkasından yardım istemesi ya da beklemesi değil, kişinin içsel olayları düzenlemede kendi kendine yardım etmesi olarak ifade edilebilir (Boran, 2009).

Zauszniewski ve arkadaşları (1999)'na göre, kişinin içsel olayları düzenlemede kullandığı bir özellik olarak göze çarpan bireysel güçlülük, öğrenilmiş güçlülük olarak ifade edilmektedir. Bireyin öğrenmiş olduğu, arzu edilen amaca yönelik davranışlarını ve tutumlarını engelleyen istenmeyen düşünce, acı, ızdırap, stres gibi duygu ve düşünceleri kontrol altına alan ve düzenleyen her türlü faktör öğrenilmiş güçlülük olarak açıklanmaktadır (Akt: Güloğlu ve Aydın, 2007; TÜRESİN, 2012).

Rosenbaum (1983)'a göre, bilişsel ve davranışsal beceriler dağarcığı olan öğrenilmiş güçlülük kavramının temel gayesi içsel yaşam olaylarını düzenleyip iyileştirmektir. Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülüğün entelektüel ve sosyal güçlülük olarak algılanmaması gerektiğini belirtmekte ve bu kavramı baş etme yetilerini kapsayan davranışlar olarak düşünmektedir (Rosenbaum, 1980a; Akt: Coşkun, 2009, Karakoç, 2009). Bu davranış ve becerilerin olayların kontrolünden çok, olayların birey üzerinde yaratacağı tahribatı kontrol etmek için kullanıldığına dikkat çekmiştir (Aslan ve Çeçen, 2007). McBride (1993)'e göre bu beceriler, kronik hastalıklarla mücadele konusunda olumlu sonuçlara ulaşılması ve korunması için önemli kaynaklardır.

Rosenbaum (1980) öğrenilmiş güçlülüğü öğrenilen başa çıkma becerileri, öz kontrol yetenekleri, öz yönetim teknikleri olarak tanımlamaktadır (Akt: Dunn, 1989). Rosenbaum (1980,1983), önceleri "öz-kontrol" (self-control) davranışı olarak kullanılan öğrenilmiş güçlülük teorisine göre, bu becerileri bilişsel ve davranışsal olarak ifade

etmekte ve becerilerin bireyin gündelik yaşam faaliyetlerini yerine getirirken ulaşmak istediği davranışı engelleyen her türlü duygusal, duyusal ve bilişsel içsel olayları düzenlemede oto-kontrol görevi üstlenip etkin rol oynadığını vurgulamaktadır. Öz-kontrol kavramının 'içsel arzuların kendi kendine' kısıtlanması gibi olumsuz bir anlamı da içermesinin yarattığı karışıklığı önlemek adına, Rosenbaum öğrenilmiş güçlülük kavramını öz kontrol davranışı dışında ayrı bir kavram olarak ve daha kapsamlı hale getirerek bunun yerine koymuştur (Dağ, 1991; Çakır, 2009a; Türesin, 2012).

Rosenbaum (1990), insan davranışlarının hepsinin amaç odaklı olduğuna ve bireylerin çeşitli engeller oluştuğunda veya olumsuz durumlar ortaya çıkmaya başladığında öz-kontrol davranışı sergilediğine vurgu yapmaktadır (Akt: Akkaya, 2009).

Rosenbaum (1980)'e göre gösterilen davranışın öğrenilmiş güçlülük dağarcığında sayılabilmesi için, içsel bir olay tarafından başlatılması gerekmektedir. Ayrıca Rosenbaum (1990), öğrenilmiş güçlülük kavramı üzerinde yaptığı çalışmalarda, bir davranış veya bilişsel beceri istenilen amaca ulaşmada, içsel yaşam olaylarının tahrip edici etkisini ortadan kaldırıyor ya da en aza indirebiliyorsa bu davranışın öğrenilmiş güçlülük kategorisinde değerlendirilebileceğini, bunun da bireyin içsel olayları kendi kendine izleyebilme, değerlendirebilme ve duyguları adlandırabilme gibi yeteneklere sahip olmasıyla mümkün olacağını vurgulamıştır (Akt: Akkaya, 2009).

Öğrenilmiş güçlülüğü oluşturan bilişsel ve davranışsal repertuarı, kişide dağarcık halinde bulunmakta ve bu beceriler tümüyle öğrenme yaşantıları sonucunda ortaya çıkmakta olup erken yaşlardan itibaren informal yollardan öğrenilmeye başlanmaktadır (Rosenbaum, 1983; Akt: Gültekin ,2011). Bu davranış ve yetenek repertuarının oluşmasında çevrenin önemi büyüktür. Rosenbaum (1980, 1983)'a göre öğrenilmiş güçlülük özellikleri, bilişsel yollar, sosyal ve fiziksel çevre ile etkileşim sonucu kazanılmakta ve güçlülük olarak tanımlanan davranış ve özelliklerin bireyin yetişmiş olduğu çevre içerisinde öğrenilip gelişmekte olduğunu savunmaktadır (Yıldırım, Gülpınar ve Uğuz, 2012). Oluşan davranış repertuarı sadece koşullanma ile değil, model alma, formal ve informal eğitim, bilgi ve yönergeler ile de kazanılmaktadır (Burçak, 2013).

Öğrenilmiş güçlülük repertuarının genel itibariyle çevre sayesinde kazanıldığı düşünüldüğünde, her bireyin öğrenme geçmişleri ve çevreleri birbirinden farklı olduğu için öğrenilmiş güçlülük beceri ve düzeyleri de farklılıklar gösterebilecektir (Rosenbaum and Jaffe, 1983;Akt: Du Toit, 2002). Bu farklılıkların bireylerin sahip olduğu zeka durumu gibi kararlı bir özellik olduğunu belirterek (Rosenbaum, 1988) öğrenilmiş güçlülüğün, bilişsel yapının uyum fonksiyonunu etkilediğini ifade etmektedir (Akt: Coşkun, 2007).

McWhirter, Burrow-Sanchez, ve Townsend (2008) öğrenilmiş güçlülüğü, bireylerin stresli olaylar karşısındaki tepkilerini etkilemek için önerilen bir yapı olarak ifade etmektedir. Stres faktörü ile yakından ilişkili olan öğrenilmiş güçlülük, Rosenbaum (1980)'a göre stresin insanlar üzerindeki olumsuz etkisini en aza indireyebilmek için önemli bir kişisel özellik olarak dikkat çekmektedir (Akt: Coşkun, 2007; Rong, 2000). Rosenbaum (1980)'un oluşturduğu teoriye göre, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan bireyler, stres faktörünün performansları üzerindeki olumsuz etkilerini minimum seviyeye indirebilir, zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı olabilirler. Çevrenin de etkisi göz önüne alındığında teoriye göre, geçmişte başarılı olma, gelecekte karşılaşılabilecek stres yaratıcı durumlarla daha başarılı bir biçimde başa çıkmayı sağlamaktadır. Ancak geçmişte başarısız olduğu zaman bu da stresle başa çıkmada yetersizlik anlamına gelmektedir (Siva, 1991; Akt: Maraşlı, 2005).

Teoride vurgulanmak istenen durum, stres faktörünü azaltmak değil, stresin birey üzerinde yarattığı olumsuz sonuçları kontrol etmek ve azaltmaktır. Örneğin, bilgi yarışmasına giren iki bireyin, stres ve kaygı düzeyleri birbirlerine eşit olsa bile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri farklı olabilir. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler öz kontrol yeteneklerini harekete geçirerek performanslarında stresin olumsuz etkisini azaltabilirler (Aslan, 2006; Bekci, 2009).

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler zorlu durumlarla karşılaştıklarında, zorluklara karşı inatçı ve ısrarlı olmada daha fazla çaba sarf etmektedirler. Düşük düzeye sahip bireyler ise, mücadeleyi bırakma konusunda meyilli olmakta, alınan bir yenilginin sonucunu kendi yeteneksizliklerine bağlayarak yenilgiyi kolayca kabul

etmektedirler (Kennett ve Keefer, 2006; Akt: akır, 2009a). Bu konuda yapılan bir araştırmada, renilmiş güçlülük düzeyi yüksek ve düşük olan bireylerin ellerini soğuk su içinde bekletme süreleri incelenmiş ve yüksek düzeyde renilmiş gllğe sahip bireyler ellerini soğuk su içerisinde daha uzun süre boyunca tutmayı başarmışlardır. Bu durum onların soğuk ve acıyı hissetmediklerinden değil içsel olayları kontrol etme konusunda daha başarılı olduklarından dolayı kendilerini motive edebilme glerinin fazla olmasından kaynaklanmıştır (Keskinoğlu, 2009; Bekci, 2009).

Genel itibariyle bakıldığında, stresi yok etmek mümkün olmamakta ancak renilmiş güçlülük düzeyinin arttırılması sayesinde stresin ve sorun yaratan unsurların birey üzerinde yarattığı olumsuz etki, kontrol edilip azaltılabilmektedir.

1.2.renilmiş Güçlülüğün Tarihsel Gelişimi

nemli bir kişisel özellik olarak genellenen ve içsel olayları düzenlemede kullanılan renilmiş güçlülük kavramının oluşumu ve gelişiminde daha önce yapılmış olan bilimsel nitelikteki araştırmaların temel oluşturduğu görülmektedir (Akkaya, 2009; Coşkun, 2007). Rosenbaum, renilmiş güçlülük hakkında daha önce yapılmış olan bazı kişilik ve davranış araştırmalarından ilham alarak teorisini bu araştırmalar üzerine kurmuştur.

renilmiş güçlülük hakkında yapılan araştırmaların temelinde, Staats (1968)'in davranış ve kişilik repertuarı konusunda yapmış olduğu çalışmalar yer almaktadır. Staats çalışmalarında, bireylerin yaşam boyu koşullanma sayesinde renip geliştirdikleri birtakım becerilere sahip olduğunu ve bu becerilerin bireyin davranış repertuarını oluşturduğunu ifade etmektedir (Staats, 1975;Akt: Karakoç, 2009). Bireylerin temel davranış ve beceri repertuarını oluşturan yeteneklerin koşullanma yoluyla renildiğini ve bunların algısal-motor, dilsel-bilişsel ve duygusal-güdüsel olarak  bölümden oluştuğunu belirtmiştir (Staats, 1968, 1975;Akt: Boran, 2009; Coşkun, 2007). Algısal ve motor renme, pratik ve tecrübe sonucu insanların hareketlerindeki değişiklikleri, bilişsel-dilsel renme dilsel bilginin bireyin beynine işlemesi ve şemalar yardımıyla uzun süreli belleğe birleştirilmesi, duygu ve güdüler ise bu renme sürecindeki verimliliği ifade etmektedir (Stats, 1968).

Başlarda kendini denetleme (öz kontrol) davranışları olarak ifade edilen öğrenilmiş güçlülük kavramının oluşumuna katkı sağlayan bir başka çalışma ise, Kanfer (1977)'e ait olan kendini düzenleme sürecine ilişkin 'Etkileşimsel Model'dir. Kanfer (1977) bu modelde kendini denetleme (öz kontrol) davranışlarından bahsetmekte ve bu davranışların kendini düzenleme davranışları kapsamında bulunulması gerektiğini belirtmektedir. Modele göre herhangi bir davranışın oluşmasında üç ana etmenin etkili olduğu ifade edilmektedir (Kanfer 1977; Akt: Bekci, 2009; Boran, 2009; Coşkun, 2007; TÜresin, 2012). Bu etmenler;

- Duruma bağlı olan (ortama özgü) (situational),
- Kendiliğinden oluşan (bireyin kendisinin ürettiği) (self generated),
- Biyolojik olan değişkenler olarak açıklanmaktadır.

Kendini denetleme (öz kontrol) davranışlarının kendiliğinden ortaya çıktığını vurgulayan Kanfer (1986;Akt: Coşkun, 2007), kendini denetlemenin bir kişilik özelliğinden çok bireylerin zorlu durumlarda ortaya çıkardıkları bir davranış tarzı olarak nitelendirmiş ve öz kontrol davranışlarını etkileşimsel modelin özel bir durumu olarak görmüştür. Kanfer (1977;Akt: Öztürk, 2006;Türkel, 2006;Türesin, 2012) kendini düzenleme sürecini,

- Kendi içsel olaylarını izleyebilme (self monitoring)
- Kendini düzenleme ve değerlendirme (self regulation)
- Kendini destekleme ve kuvvetlendirme (self-reinforcement) olmak üzere üç bölümde açıklamıştır.

Kendi içsel olaylarını izleyebilme aşaması, tedbirli davranmayı, davranışlar üzerinde daha dikkatli olmayı içermektedir. Kendini düzenleme ve değerlendirme aşaması, bireyin kendi kendine öğrenebilmek için çeşitli teknik, taktik ve stratejiyi kullanması, kendini izleyerek elde ettiği verileri, kendince karşılaştırarak değerlendirmesi olarak nitelendirilir. Kendini destekleme ve kuvvetlendirme aşaması ise kişinin öz değerlendirme ve düzenleme sürecinden elde ettiği verilere karşı verdiği tepkiler olarak ifade edilir (Öztürk, 2006;Akt: Akkaya, 2009). Son aşama olan destekleme ve kuvvetlendirmede, birey kendini motive etmeye çalışır.

Kanfer (1983; Akt: Akkaya, 2009; Yalçın, 2007)'e göre etkileşimsel model olarak adlandırdığı kendini düzenleme süreci, bireyin bir olayı kendi davranışları sayesinde değiştirebileceğine inanması ile başlamaktadır ve bireylerin davranışlarını izleme, değerlendirme ve düzenlemede güdülenmenin ana hatlarını açıklamaya yönelik bir yaklaşımdır. Öğrenilmiş güçlülük kavramının da içsel olayların kontrol edilip düzenlenmesi sürecinde gereken bilişsel becerilere önem vermesi ve bu becerilerin birey tarafından ne zaman daha çok kullanıldığına etkileşimsel model ile açıklanması modellerin birbirini tamamladığını ortaya koymaktadır (Kanfer, 1983; Akt: Siva, 1991; TÜRESİN, 2012). Kanfer yaptığı çalışmalarla, öğrenilmiş güçlülük kavramının ana hatlarının oluşumuna büyük katkı sağlamıştır.

Kanfer'den sonra Bandura (1977a; 1977b)'nin öz kontrol, sosyal öğrenme ve öz yeterlilik konularında yaptığı çalışmalar öğrenilmiş güçlülük kavramının oluşumu açısından önem taşımaktadır. Bir davranış terapistçisi olan Bandura, bireyin davranışlarını düzenlemesi konusunda Kanfer'in oluşturduğu gibi bir model kullanarak açıklama gereği duymuş ve bu sistemi hangi içsel olayın ve durumun güdülediği üzerinde durmuştur. Oluşturduğu modelde "öz yeterlilik" (self efficacy) beklentisi kavramı üzerinde durmuş ve modelini bu kavram üzerinde temellendirmiştir. Bandura'ya göre insan davranışının ortaya çıkması, davranışsal, bilişsel ve durumsal olmak üzere üç faktörün birbiriyle etkileşimi sayesinde olmaktadır (Bandura, 1977b; Akt: Öztürk, 2006; Türkel, 2006; Yalçın, 2007). Ona göre, davranışı yönlendiren, kendini düzenleme sürecinin ana etmenlerden biri olan öz yeterlilik beklentisi, bireyin bir işi layıkıyla yerine getireceğine dair kendisine olan inancı olarak tanımlamakta (1982) ve davranışların ana belirleyicisi olarak görülmektedir (Akt: Coşkun, 2007; Keskinoglu, 2004).

Öz yeterlilik, kapasite ve özel performans hakkındaki inançlarla ilgisi yoktur. Ancak zorlu koşullarla başa çıkmada ve bunu değiştirmede yeteneklerini koordine etmek için bireyin yapabilecekleri hakkındaki inancıdır. Öz yeterlilik inancı, yaşam boyu ve deneyimler sayesinde gelişebilir. Bu gelişim doğrudan deneyim, gözlem ve dinleme yoluyla geliştirilebilir (Acar, 2007). Ancak öz yeterlilik beklentisi tek başına istenen davranışların ortaya çıkmasında yeterli olmamakta, bunun için bireyin bazı yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Bu yetenekler, Rosenbaum (1983)'a göre öğrenilmiş

güçlülük yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (Akt: Güloğlu ve Aydın, 2007; Yalçın, 2007; Öztürk, 2006). Bu anlamda Bandura'nın öz yeterlilik kavramı (1977b), Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük kavramıyla yakından ilişkili ve tamamlayıcı özelliktedir.

Genel olarak, öğrenilmiş güçlülük bireyin kendi kendisini yönetme konusunda sahip olduğu yeteneklere odaklanırken, öz yeterlilik modeli ise bireyin hayatın zorluklarına karşı başa çıkma konusunda kendisine olan inanç faktörüne odaklanmaktadır (Kiefer, 2001). İnanç ve yetenekler birleştğinde ise istenilen davranış ortaya çıkmaktadır. Rosenbaum öz yeterlilik inancının öğrenilmiş güçlülükten etkilendiğini ve bireylerin olağan dışı bir durumla karşılaştıklarında bu durumu öz yeterlilik özellikleriyle değerlendirdiklerini, öğrenilmiş güçlülük özelliklerini başarıyla kullananların ise öz yeterlilik inançlarının arttığını ifade etmektedir (Rosenbaum ve Ben-Ari Smira, 1986).

Kullanılan bu iki davranış düzenleme ve denetleme modeli, genel olarak güdülenme konusuna ağırlık vermekte, dolaylı şekilde de içsel olayların düzenlenmesi sürecindeki gerekli özel beceriler üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda öğrenilmiş güçlülük kavramının literatüre en önemli katkısı, bireyin genel davranış repertuarını nerede ve ne zaman kullanabileceğini belirlemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. (Rosenbaum, 1983; Akt: Siva, 1991)

Davranışçı akımın etkisiyle sosyal öğrenme kuramını oluşturan Bandura, kişiliğin davranışsal, çevresel ve bilişsel etkilerin birbiriyle olan etkileşimlerinden meydana geldiğini öne sürmüştür. Bandura'ya göre insanların buldukları sosyal çevrenin etkisiyle öğrenmeye başladıklarını ve bu öğrenmeleri de klasik ve edimsel şartlanma, gözlemleyerek ve modelleyerek öğrenme olarak dört grupta belirtmiştir. Banduraya göre bireyler en çok gözlemleyerek öğrenir ve kendilerini geliştirirler. Başkalarını gözlemleyerek öğrenen birey, böylece kişiliğini de şekillendirmiş olur. Bandura'nın kuramına göre gözlemleyerek öğrenme sadece bireyin gözlemlediklerini taklit etmesi değil, aynı zamanda bireyin çevresindeki olayları bilişsel bir süreç içerisinde ele alarak kavramasıyla oluşan bilgi olarak nitelendirilir. Daha net bir şekilde ifade edilmesi gerekirse, gözlemleyerek öğrenmenin bireyleri bilgilendirme fonksiyonunun da olduğudur(Korkmaz, 2010).

Staats (1968)'in davranış ve kişilik repertuarı, Kanfer (1977)'in öz kontrol konusunda oluşturduğu etkileşimsel modeli, Bandura (1977a;1977b)'nin sosyal öğrenme ve öz yeterlilik kavramı çalışmalarının ilham verip oluşmasına katkı sağladığı Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük kavramı, ilk kez 1977 yılında Meichenbaum tarafından kullanılmıştır. Meichenbaum (1977) bu kavramı kendisi tarafından uygulanan stres aşılama programında kullanmış ve öğrenilmiş güçlülüğü bir davranış örneği olarak ifade etmiştir (Akt: Coşkun, 2007). Meichenbaum (1977) öğrenilmiş güçlülük kavramını, insan davranışlarını tanımlamada kişisel bir özellik, zorlu durumlarla başa çıkmada öğrenilmiş bir beceri ve bireyin kendisine olan inancının bir derecesi, tutum ve algılama olarak açıklamaktadır (Akt: Çakır, 2009b).

Meichenbaum (1977;1985)'un stres aşılama eğitimi, bireylere günlük yaşamda karşılaştıkları ve gelecekte karşılaşacakları zorlu durumlarla başa çıkabilmenin bilişsel ve davranışsal mücadele becerileriyle mümkün olduğunu göstermekte ve bu mücadele yeteneklerini kazandırmayı amaçlamaktadır. Meichenbaum'a göre stres aşılama eğitiminin;

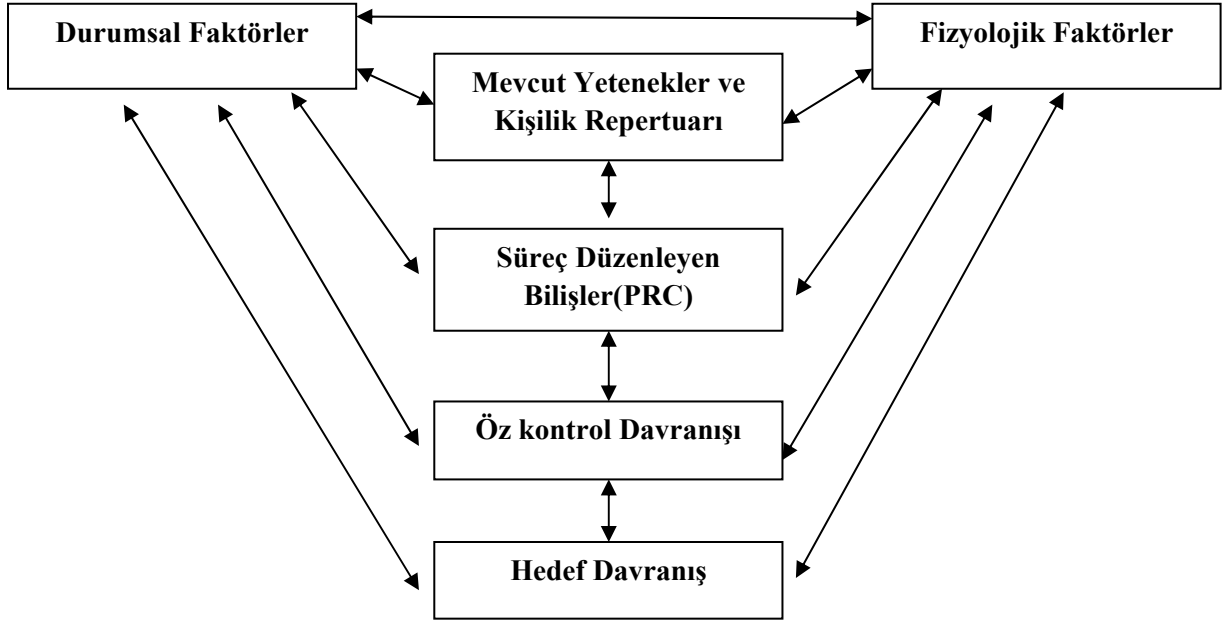
- Bireyin uyumsuz düşünce, duygu ve davranışlarını kendi kendine gözden geçirebilmesi,
- Sorunları çözüme becerilerine sahip olması,
- Kendini kontrol ve denetleme becerilerin düzenlenmesi ve artırılması

şeklinde üç ana hedefi bulunmaktadır (Meichenbaum, 1977;1985; Akt: Klainin, 2002). Eğitimin amacı üç ana hedefin oluşturulması ve artırılması olarak ifade edilebilir. Bu eğitimi başarıyla bitiren bireylerin öğrenilmiş güçlülük özelliklerinin gelişeceği ve stresli durumlarla karşı karşıya kaldıklarında dahi sağlıklarını korumalarına yardımcı olacak psikolojik becerileri edinmeleri beklenmektedir (Coşkun, 2007).

Meichenbaum öğrenilmiş güçlülüğü soyut bir boyutta ele alıp, kavramı algı ve tutum seviyesinde bırakırken, Rosenbaum (1980) öz kontrol davranışları ve bilişsel becerilerin birleşimi olarak bütünleştirmiş, kavramı bu davranış ve becerilerin toplamı olarak ele almıştır. Böylece öğrenilmiş güçlülük, soyut bir boyuttan çıkarak davranış ve beceriler toplamını kapsayan somut bir kişisel özellik haline gelmiştir (Akt: Çakır, 2009b).

Yapılan bu çalışmalardan sonra öğrenilmiş güçlülük kavramı, 1980 yılında Rosenbaum tarafından literatüre kazandırılmış ve kavramı bireylerin, amaçlarına ulaşma konusunda içsel olayların tahrip edici etkisine karşı gösterdikleri başa çıkma, inanç, beceri ve öz kontrol davranışlarının toplamı olarak tanımlamıştır (Rosenbaum, 1990). Her ne kadar diğer çalışmalar da kavramın oluşturulmasında katkı sağladıysa da, en önemli katkıyı Rosenbaum'un çalışmaları oluşturmuştur.

Kavramın oluşturulmasından sonra, Rosenbaum ve Ben-Ari, Kanfer ve Bandura'nın yapmış olduğu iki modeli geliştirerek, "Süreç Düzenleyen Bilişler ya da Bilişleri Düzenleme Süreci" (Process Rregulating Cognitions) olarak iki anlamda da kullanılan bir model oluşturmuşlardır. Rosenbaum ve Ben-Ari (1986)'ye göre süreç düzenleyen bilişler, bireyin bilişsel repertuarını oluşturur ve kendi davranışlarını düzenleyebilen bireyler tarafından özellikle süreç konusundaki düzenlemeyi yerine getirmek amacıyla kullanılır (Akt: Coşkun, 2010;Türesin, 2012).



Şekil 1.Öz kontrol davranışlarını belirleyen faktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerini gösteren şema (Güloğlu,2006).

Bu bilişler olayların gözetim ve denetimi, olaylara anlam kazandırma ve nedenselliğe dayandırma, gelecek adına beklentiler oluşturma ve geliştirme konularını kapsamaktadır

(Aslan, 2006;Coşkun, 2010;Türesin, 2012). Modele göre öz kontrol davranışları ile süreç düzenleyen bilişler arasında ilişki bulunmaktadır.

Şekil 1 'de görüldüğü gibi bütün faktörler birbiriyle ilişki halindedir. Öz kontrol davranışları, durumsal faktörler, fizyolojik faktörler, mevcut yetenekler, kişilik repertuarı ve davranışlar sonucu meydana gelmektedir. Her bir faktör süreç düzenleyen bilişlerce ele alınarak hedef davranışın oluşumu sağlanmaya çalışılır.

Durumsal faktörler, bireylerin performans konusunda çevresinden aldığı geri bildirimler olarak ifade edilmektedir. Bu konuda alınan geribildirimleri kalitesi bireylerin davranışlarının sonucunu belirler. Geribildirim olumsuz olduğu zaman, bireyler kendi orijinal amaçlarını gerçekleştirmekten vazgeçebilir ve ya yeni ve potansiyel amaçlara yönelebilir (Güloğlu, 2006). Durumsal faktörler süreç düzenleyen bilişler ve öz kontrol davranışının ana belirleyicilerinden olup, bireyin çevresindeki değişimlere dikkat etme ve bunlarla başa çıkma konusundaki yeteneklerini kendi kendine değerlendirmesini etkilemektedir (Türesin, 2012).

Fizyolojik faktörler yaş, cinsiyet, ırk, ağrı, yorgunluk, açlık gibi bireyin fiziki şartları ile ilgili özellikleri ifade etmektedir. Bu değişkenler beklenen gelişmiş davranışların düzgün yürütülmesini sekteye uğratabilmektedir (Güloğlu, 2006). Bu yüzden hedef davranışa ulaşılabilmesi için fizyolojik faktörler önemli bir yere sahiptir.

Bireylerin süreç düzenleyen bilişlere özgün etkisi olan **mevcut yetenekler ve kişilik repertuarı** ise, bireyin zorlu ve stresli durumlardan dolayı yaşamındaki tahrip edici değişikliklere tepki vermede, bireyin sağlığı açısından bu değişikliklerin etkilerini değerlendirmede, oluşan etkilerle başa çıkma yeteneklerini belirlemede ve bu değişimler ışığında kendi öz kontrol davranışlarını planlama konusunda etkili olmaktadır (Güloğlu, 2006). Oluşan bu süreçte birey, mevcut yetenekleri ve kişilik repertuarı, durumsal ve fizyolojik faktörlerin de etkileşimleriyle öz kontrol davranışlarını gerçekleştirerek hedef davranışı ortaya çıkılmaktadır. Süreç düzenleyen bilişler bu sürecin ortaya çıkmasını ve düzenlenmesini sağlamada etkili olmaktadır.

1.3.Öğrenilmiş Güçlülüğün Boyutları

Öğrenilmiş güçlülük kavramı konusunda yapılan çalışmalar sonucunda, kavramın dört ana boyuta sahip olduğu anlaşılmıştır. Rosenbaum (1980) yaptığı çalışmasında, kavramın dört öz kontrol davranış ve yeteneğini içerdiğini, bu boyutların öğrenilmiş güçlülüğün bileşenlerini oluşturduğunu belirtmiştir (Rosenbaum, 1980; Akt: Argun, 2005; Aslan, 2006;Coşkun, 2007;Karakoç, 2009) ;

a) Birey'in duygusal ve fizyolojik tepkilerle başa çıkabilmek için bilişsel beceri ve öz yönergelerini(self instructions) harekete geçirmesi;

Duyguların ne olduğu sorusuna genel ve basit bir yanıt vermek oldukça zordur. Çünkü duygular karmaşık bir süreçten meydana gelmektedir. Genel olarak bakıldığında bilişsel ve fizyolojik öğeleri içermeye ve davranışları etkilemeye dair duyular olarak açıklanabilir. Duygular bir takım fizyolojik tepkilere yol açtığı için, duyguların şiddeti artış gösterdiğinde, fizyolojik tepkilerin de şiddeti doğal olarak artış göstermektedir (Ünlü, 2001).

Duygusal ve fiziksel açıdan sağlığın korunması için, bireyin başa çıkma çabalarının derecesi önemli bir etkidir. Bireyin zorlu ve stresli durumların oluşturduğu olay ya da etkenlere karşı direnç göstermesi ve bu olaylara karşı dayanma konusunda gösterdiği duygusal ve fiziksel tepkilerin tümü başa çıkma olarak (Ağargün v.d., 2005), çevredeki zorlu durumlara ve etkenlere karşı normal olarak oluşan psikolojik bir tepki ise stres olarak tanımlanmaktadır. Duygusal ve fiziksel bir tepki sonucunda oluşan stres faktörlerinin potansiyel sonucu olan gerilimlerden, ancak başa çıkma çabalarıyla kaçınılabılır. Böylece gerilim, sadece bireyler çevrelerindeki zorlu durumlarla başarılı bir şekilde başa çıkamadıklarında meydana gelir (Aytaç, 2009).

Bu anlamda fiziksel ve psikolojik stres faktörünün azaltılmasında duygusal gerilimlerin uygun bir şekilde sorun çözme stratejisi haline getirilmesi gerekmektedir. Böylece kişinin öz yeterlilik, dayanma ve benlik gücü artmaktadır (Çakır, 2009b).

b) Birey tarafından problem çözme becerilerinin uygulanması:

Stres yönetiminde bireysel stratejilerin arasında yer alan problem çözme becerileri, kişinin stres faktörünü azaltma konusunda etkili olan bir yaklaşımdır. Problem çözme becerilerinin uygulanmasında beş temel basamak bulunmaktadır:

****Probleme Yaklaşım:*** Bireyin problem çözme konusunda yaklaşımı ve probleme bakış açısı sürecin çözümünde ilk adım olmaktadır. Bireyin probleme olan yaklaşımlarında olumlu ya da olumsuz bakış açıları ve tutumları söz konusu olabilir. Olumsuz tutuma sahip bireyler genellikle sorunları birer tehdit olarak algılar ve sorunlar ortaya çıktığı zaman onları görmezden gelmeyi tercih ederler. Böylece sorunlar birikmekte ve bireyin yaşamında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Olumlu tutuma sahip bireyler ise, problemi yaşamlarının bir parçası olarak görür ve kendi gelişimleri için fırsat olarak algırlar (Aksaray, 2013;Çakır, 2009b;Türesin, 2012).

****Problemin ne olduğunun tanımlanması:*** Sürecin ikinci adımı, gerçeklerin ortaya konarak problemin doğru şekilde tanımlanmasıdır. Problemin doğru tanımlanması için açık ve net şekilde ifade edilmeli, varsayımlar ile gerçeklerin ayrımı doğru şekilde yapılmalı, gerçekçi hedefler konarak bu hedeflere ulaşmada ortaya çıkabilecek her türlü engel tam olarak belirlenmelidir. Bu sayede problem tanımlanarak çözüm sürecinin önemli bir bölümü tamamlanmış olur (Aksaray, 2013).

****Problemin çözümü için seçeneklerin oluşturulması:*** Problemin doğru bir şekilde tanımlanmasından sonraki adım, problemin çözümü için belirlenen hedeflerin konması ve bu hedefler konusunda bir çok seçeneğin oluşturulmasıdır. Problemin çözümü için ne kadar çok seçenek oluşturulduysa çözüme ulaşmak o kadar kolay olmaktadır. Çözümün geliştirilmesinde seçenekler oluşturmak, stres altındaki bireyin problemi çözmesinde önemli katkı sağlayacaktır (Aksaray, 2013).

****Doğru çözümün seçilmesi:*** Sürecin bu bölümünde oluşturulan çözüm alternatiflerinden en doğru olanı belirlenir. Doğru çözüme karar verebilmek için yapılacak ilk iş, oluşturulan seçeneklerin uygunsuz olanlarını elemektir. Daha sonra her bir seçeneğin artı ve eksi yönleri incelenir ve seçenekler birbiriyle karşılaştırılır. Doğru

seçenek, hem problemi çözebilmeli hem de belirlenen hedefleri gerçekleştirebilmelidir (Aksaray, 2013).

***Çözümün uygulanması sonucu sonuçların değerlendirilmesi:** Problem çözüme becerilerinin son aşamasında, kişi seçtiği çözümü uygulayarak sonuçların olumlu ya da olumsuz olup olmadığına bakarak değerlendirmesini yapar. Sonuç olumlu ise belirlediği çözüm doğru olduğu için kişi bu süreci devam ettirir. Sonuç olumsuz ise denenmeyen diğer çözüm seçenekleri tekrar gözden geçirilir ya da sürecin en başına dönerek problemin doğru tanımlanıp tanımlanmadığına bakılabilir (Aksaray, 2013).

c)Bireyin hemen doyum isteğini (Delay immediate satisfaction of needs) erteleyebilme becerisi:

Bireyler yaşadıkları süre zarfında bir çok hayal kurarlar, planlar yaparlar ve bu yüzden doğal olarak beklenti içine girerler. Bu hayal ve planların bireylerde oluşturduğu beklentiler, gerçekleştiği takdirde önemli bir mutluluk kaynağı olurken, gerçekleşmemesi halinde ise stres, gerilim, kızgınlık, depresyon ve doyumsuzluk gibi büyük bir yıkıma da sebep olabilir.

Beklentilerin gerçekleşmemesi veya gerçekleşmeme ihtimali ortaya çıktığı zaman, bireyde oluşan fiziksel, psikolojik veya davranışsal sorunların tümü stres olarak ifade edilmektedir (Okur, 2011). Birey kariyer, aile, okul yaşamı boyunca bir takım beklentiler içine girip sonuç alamamışsa oluşan stres ve doyumsuzluk sağlığı bozacak düzeylere gelebilir. Beklentiler yükseldikçe insanların mutsuzluğu da o derece yükselmektedir. Çünkü beklentinin yüksek olması, gerçekleşme ihtimalinin düşmesine yol açmaktadır (Altınbaş, 2013).

İş yaşamında bireyin kariyer ve ücret konusundaki beklentileri ve bu beklentilerin hemen gerçekleşmesini istemeleri, bireyde gerilim ve doyumsuzluklar meydana getirmektedir. Birey, yaptığı kariyer planının gerçekleşmemesi durumunda iş tatminsizliği, stres ve tükenmişlik hissi gibi sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Polat, 2012). Bu beklenti ve doyum sorununun üstesinden gelebilme yeteneği öğrenilmiş güçlülüğün "hemen doyum isteğini erteleyebilme" unsurunu göstermektedir

(Çakır, 2009b). Erteleyebilme becerisi sayesinde, bireyler daha doğru beklentiler içerisine girerek, oluşabilecek olumsuzluk konusunda daha az yıkıma uğrayabilirler.

d)Bireyin içsel yaşam olaylarını kendi kendine düzenleyebileceğine dair genel inancı:

Bireyin yardım almadan, davranışlarını kontrol edebileceğine olan inancı öz yeterlilik olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatını ele aldığımızda, bireyin bir işi başarabileceğine dair kendisine olan inancı da öz yeterlilikle ilgilidir. Buna göre öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerini daha rahat motive edebilir, kendilerine olan özgüvenlerini arttırabilirler (Acar, 2007).

Yüksek güçlülük düzeyine sahip bireylerin olayların olumsuz etkilerine karşı hazırlıklı ve güçlü olmaları, düşük düzeye sahip bireylere göre fark yaratmakta, bu oluşan farklar da bireyin iş hayatındaki kariyeri açısından önem kazanmaktadır. Öğrenilerek geliştirilebilen bu algı sayesinde diğer çalışanlar da kendilerine olan inançlarını yükseltebilir ve verimliliklerini arttırabilirler. Herhangi bir olumsuz durum oluştuğunda, bireyler sebepleri dışarıda yada başkalarında aramak yerine durumları daha objektif değerlendirerek, hem alternatif çözüm yolları bulabilir hem de sonucunu değiştiremeyeceği durumları daha kolay kabul edebilir (Çakır, 2009b).

1.4. Öğrenilmiş Güçlülüğün Fonksiyonları

Bireyler kimi zaman anlık yaşantılarını kontrol etmekte zorlanabilir veya kontrol edemeyebilirler. Ancak bu durumlara karşı sergileyecekleri davranışları kontrol edebilirler. Bireyler sahip olduğu öz kontrol yetenekleri sayesinde anlık yaşantılar sonucu meydana gelen davranışları belirleyebilir, olumsuz durumların bireyde ortaya çıkardığı stres faktörü ile baş edebilir (Burçak, 2012).

Rosenbaum (1989, 1990, 1993)'a göre başarılı şekilde bir baş etme eğilimi, öz kontrol davranışlarının harekete geçmesiyle ortaya çıkmakta ve bu öz kontrol davranışların üç temel fonksiyonu bulunmaktadır; onarıcı (redressive), yenileyici (reformatif) ve tecrübeye dayanan (experiential) (Akt: Argun, 2005; Aslan, 2006, Güloğlu, 2006).

Onarıcı öz kontrol istenen davranışı engelleyen içsel yaşantıların bozucu etkisini düzenleyip bireyin dengeye ulaşmasını, yenileyici öz kontrol sorunlu, uyumsuz, mevcut davranış ve alışkanlıkların değiştirilip yeni davranışın ortaya konmasını, deneyimleyici öz kontrol ise herhangi bir değişim olmaksızın yaşantılara karşı açık olunmasını (Coşkun, 2007) ve bilişleri düzenleme sürecinde yaşanan olumsuz durumların üstesinden gelinmesiyle birlikte keyif verici etkinliklere yönelmeyi sağlayan davranışları ifade etmektedir. Deneyimleyici öz kontrolün bu işlevi Maslow (1970)'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki üst bölümlerde bulunan ihtiyaçların tatmini için önemlidir (Güloğlu, 2006). Onarıcı öz kontrolü içeren davranışlar, aksaklıkları yeniden düzenlemekte ve bireyin bu konuda denge kurmasına yardım etmektedir. Yenileyici öz kontrolü içeren davranışlar, bireydeki değişim sürecine yardımcı olacak davranışları içermektedir (Duyan, Gülten ve Gelbal, 2012). Ayrıca onarıcı ve yenileyici öz kontrol bilişsel kapatma sistemi olarak, deneyimleyici öz kontrol ise açma sistemi olarak adlandırılmaktadır (Rosenbaum, 1998;Akt: Coşkun, 2010).

Bireyler onarıcı öz kontrol (redressive self-control) fonksiyonunu, yenileyici öz kontrole (reformative self-control) göre daha sık kullanmaktadırlar. Onarıcı öz kontrolün daha sık kullanılmasının nedeni, istenmeyen içsel yaşantıların(duygu, acı, ağrı vb...) ortadan kaldırılmasında daha hızlı etkisi olması, yenileyici öz kontrolün ise daha çok gelecekte meydana gelecek sonuçları vaat etmesi ile ilgili olmasından kaynaklanmaktadır (Siva, 1991; Aslan, 2006).

Dolayısıyla Rosenbaum öğrenilmiş güçlülüğü; sorunlu, uygunsuz davranış ve alışkanlıkların değişimine neden olan (yenileyici öz kontrol), davranışların dengeli bir şekilde yerine getirilmesinde sorun yaratan içsel yaşantıların düzenlenmesini sağlayan (onarıcı öz kontrol), biliş ve davranış repertuarı olarak tanımlamaktadır (Rosenbaum, 1983;Akt: Türesin, 2012).

Görüldüğü üzere Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan bu üç öz kontrol davranışı (Zauszniewski, Fuhrman ve Moring, 2011) öğrenilmiş güçlülüğün fonksiyonlarını oluşturmaktadır. Fonksiyonların tanım, amaç ve gerekli özellikleri tablo 1'deki gibi ifade edilmiştir:

Tablo 1. Öz kontrol davranışının üç türü (Öğrenilmiş güçlülüğün fonksiyonları)

Fonksiyonları	Tanım ve Amaçları	Gerekli Özellikleri
Onarıcı Öz Kontrol	Bireylerin amaçlarına yönelik oluşturduğu davranışlarına müdahalede bulunan duygular, bilişler, acılar, inançlar gibi içsel yaşam olaylarını gözlemleyip denetleyebilen davranışları içermektedir. Amacı bu davranışların korunmasıdır.	-Otomatik olmayan ve biliş düzeyinde -Tahrip edici etkide bulunan içsel yaşantılarını düzenleyip normale dönüp dengeye ulaşmasını sağlayabilme özelliği
Yenileyici Öz Kontrol	Uyumsuz, sorunlu davranış ve alışkanlıkların değiştirilip yeniden geliştirilmesini amaçlar.	-Otomatik olmayan ve biliş düzeyinde -Birey bu davranışı kendisi geliştirir -Planlama, hemen doyum isteğini erteleyebilme ve problem çözme becerileri
Tecrübeye Dayanan (Deneyimleyici) Öz Kontrol	Değişim çabası olmadan veya değişimlerden kaçınmadan yeni durum ve yaşantılara karşı açık olunmasını ifade eder. Özellikle spor, müzik, sanat gibi keyif verici hobilerin deneyimlenmesini sağlayan davranışları içermektedir.	-Otomatik ve bilinçdışı -Algı ve hislere odaklanma özelliği -Anlık deneyimlerden yararlanma -Tatmin etme özelliği

Kaynak: (Rosenbaum, 1998;Akt: Coşkun, 2010)

1.5. Öğrenilmiş Güçlülüğün Etki Alanları

Bireyin öğrenmiş olduğu, arzu edilen amaca yönelik davranışlarını ve tutumlarını engelleyen istenmeyen düşünce, acı, ızdırıp, inanç, stres gibi duygu ve düşünceleri

kontrol altına alan, bunların bireyde yarattığı tahrip edici sorunlarla başa etmede etkili olan her türlü faktör öğrenilmiş güçlülük olarak açıklanmaktadır (Güloğlu ve Aydın, 2007; Türesin, 2012). Ancak içsel olayların tahrip edici etkisiyle başa çıkmada önemli olan güçlülük düzeyi, bu olayların tamamen yok edilmesi gibi bir çaba ve anlamı taşımamakta olup, bireylerin davranışları üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması ve olabildiğince en az indirgenmesi gayesini ifade etmektedir (Boran, 2009;Coşkun, 2007).

Bireylerin kontrol edemedikleri olaylara maruz kalması durumunda hem psikolojik hem de fiziksel olarak olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalınabilmektedir. Bu yüzden öğrenilmiş güçlülük düzeyini arttırmak, bireyin öz güveni ve zorlu durumlarda dahi başarılı olabilme inancı gibi bir çok olumlu faktörü ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Sağlık konusundaki önemini vurgulayan Rosenbaum, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin psikolojik ve fiziksel olarak daha sağlıklı davranışlar sergilediğini belirtmektedir (Boran, 2009;Coşkun 2007). Rosenbaum, normal hallerde bir sağlıksızlık durumu oluştuğunda bireyin bu durumdan kurtulup sağlıklı haline dönebilmesi için alışkanlık edindiği yanlış davranışlardan kurtularak, sağlıklı halinin devam etmesini sağlayacak davranışları gösterip benimsemesi gerektiğini ve bu sağlıklılık davranışlarının da bireyin öz kontrol yeteneği sayesinde öğrenildiğini vurgulamaktadır. Yeni davranışlar edinmede engel oluşturan alışkanlıkların ortadan kaldırılması ve yeni davranışların edinilmesi bireyin kişisel olarak öz kontrolünün yeniden sağlanması sayesinde olabilmektedir (Rosenbaum, 1989;Akt: Coşkun, 2007). Yapılan araştırmalarda özellikle stresi bir durumla karşılaştığında bireylerin öz kontrol davranışı göstermeye başladıkları, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin ise düşük olanlara göre daha fazla öz kontrol davranışı sergilediği (Rosenbaum, 1988; Akt: Boran, 2009), zorlu durumlarla başa çıkmada düşük öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olan bireylere göre daha donanımlı oldukları görülmüştür (Coşkun, 2007).

İlgili alan yazın incelendiğinde, öğrenilmiş güçlülük kavramının daha çok sağlık konularında ele alındığı görülmektedir (Coşkun, 2007). Ancak davranış psikolojisi açısından önemli olan bu kavram, çalışma hayatındaki bireyin sağlığı ve davranışlarının

düzenlenmesi açısından da önemli hale gelmektedir. Gündelik yaşamın ve iş hayatının kendine has zorluklarının bireyin üzerindeki etkisi yoğun olmakta ve bireyleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş yaşamındaki stresörler düşünüldüğünde bireylerin alışkanlık haline getirdiği kabullenici ve çaresizlik davranışlarından kurtulup sağlıklı davranışlar göstermesi için öz kontrol davranışlarını düzenleyip, öğrenilmiş güçlülük repertuarlarını daha donanımlı hale getirmeleri gerekmektedir. Bu donanımların kazanılması için öğrenilmiş güçlülüğün nasıl elde edildiği önem kazanmaktadır.

1.6.Öğrenilmiş Güçlülük Becerilerinin Kazanımı

Bireylerde dağarcık halinde bulunan davranış ve bilişsel özellikler olarak nitelendirilen öğrenilmiş güçlülük repertuarı, tümüyle bireylerin öğrenme yaşantıları sonucunda oluşmaktadır (Rosenbaum, 1983:Akt: Gültekin, 2011). Özellikle bireyin sosyalleşmeye başladığı çocukluk döneminde kazanılmaya başlanmakta olup, okul, aile, çalışma ve emeklilik hayatı boyunca da devam edebilmektedir. Bu davranış ve kişilik repertuarı, algı yolu ile sosyal ve fiziksel çevrenin birbiriyle etkileşimi sonucu kazanılmakta (Coşkun, 2009a), öğrenilmiş güçlülük olarak nitelendirilen bu davranış ve yetenekler ise bireyin yetişmiş olduğu çevre içerisinde öğrenilip geliştirilmektedir (Yıldırım, Gülpınar ve Uğuz. 2012). Öğrenilip geliştirilebilen bu davranış repertuarı, eğitim programları, koşullanma, model alma, formal ve informal yollarla öğrenim, bilgi ve yönergeler sayesinde kazanılabilir (Coşkun, 2009;Türesin, 2012;Burçak, 2013). Böylece öğrenilmiş güçlülüğün davranışsal ve bilişsel özellikleri, sadece bireylerin birbirleriyle olan etkileşimi sonucunda öğrenilmemekte, bunun yanında bireyin içinde bulunduğu ortam, koşullar ve deneyimlere göre de oluşmaktadır (Coşkun, 2009).

Bireylerin stres faktörüyle başa çıkması, deneyimleri, geçmişte öğrendikleri ve bulunduğu ortamla ilişkilidir. Rosenbaum'a göre birey geçmişte başarılı olmuşsa, gelecekte karşı karşıya kalacağı stresli durumlara karşı baş etmede daha başarılı olur, ancak geçmişte bu konuda başarısız olmuşsa, stresle baş etmede yeterli direnci gösteremez. Bu kapsamda bireylerin erken yaşlarda öğrendikleri, deneyimleri ve bulunduğu ortam öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarının önemli bir kısmını oluşturabilmektedir. Ancak her bireyin yetiştiği ortam, öğrenme süreci ve geçmişte yaşadığı deneyimleri farklı olduğu için öğrenilmiş güçlülük düzeyleri de doğal olarak

farklılıklar gösterebilmektedir (Yürür ve Aşkın, 2010). Rosenbaum (1988)'a göre bu farklılıklar, bireylerin sahip olduğu zeka durumu gibi kararlı bir özelliktir ve öğrenilmiş güçlülük bilişsel yapının uyum fonksiyonunu etkilemektedir (Akt: Coşkun, 2007). Öğrenme geçmişi ve çevrenin önemini belirtmek adına yapılan bir çalışmada, anne ve baba tutumunun, çocukların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin gelişmesinde önemli bir etken olduğu bulunmuştur (Türkel ve Tezer, 2008). Bir başka çalışmada ise anne-baba yanında kalan ergenler ile yetiştirme yurdunda kalan ergenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri incelenmiş ve anne-baba yanında kalan ergenlerin güçlülük düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Boyras ve Aydın, 2003). Dolayısıyla, aileler çocuklarına iyi bir öğrenme çevresi oluşturarak, öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarını genişletebilir ve öz kontrolün başarılı bir şekilde aşılmasını sağlayabilirler (Türkel ve Tezer, 2008).

Bireylerin yetiştiği farklı psikososyal ortamlar, güçlülük düzeyinin zenginleşmesinde olumlu yada olumsuz katkı yapabilmektedir. Zorlu ve kötü koşullarda yetişen bireylerin güçlülük dağarcıklarının daha düşük seviyede olması beklenilebilir. Bazı araştırmalarda bu durumun tersi sonuçlara rastlanılmıştır. Örneğin; Edwards ve Riordan (1994)'ın yaptığı bir çalışmada, fakirlik, sosyal ve politik baskılar gibi faktörlerden dolayı güçlülük düzeyi düşük olması beklenen Güney Afrikalı öğrencilerin, beyazlara nazaran güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Akt: Aslan, 2006; Dönmez ve Genç, 2006). Dolayısıyla çevrenin ve koşulların farklılaşması bireylerin farklı şekilde öğrenme süreci içerisine sokmakta ve güçlülük düzeyleri de bu yönde farklılaşmaktadır.

Zorlu ve engelleyici olaylara karşı içsel bir kalkan görevi gören, bireylerin olayları kontrol altına almaya ilişkin motivasyonunun artıran ve bu konudaki yetkinliklerinin farkına vararak geçirdiği sosyal öğrenme süreci olarak nitelendirilen (Gürçay, 2010) öğrenilmiş güçlülük, çalışma hayatının getirdiği zorluklarla baş etmede kullanılan başa çıkma stratejileri olarak ifade edilebilmektedir (Türesin, 2012). Bireylerin bulunduğu iş çevresi de bireyin öğrenme süreci ve deneyimleri üzerinde etkisi bulunmakta ve dolayısıyla bireylerin öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarını geliştirmelerinde önemli rol oynayabilmektedir.

Bireylerin eğitimi açısından bakıldığında, öğrenilmiş güçlülük dağarcığının genişletilmesi için, başa çıkma stratejileri, problem çözme becerileri, öncelikleri

belirleme, karar verme becerileri ve kendisiyle olumlu konuşma becerileri öğretilmektedir (Zauszniewski, 2006). Zorlu durumlarla başa çıkmada çeşitli öz kontrol davranışı sergileyen bireyler için Meichenbaum (1977) tarafından geliştirilmiş olan stres aşılama programı ile bireylerin öğrenilmiş güçlülük duygusu geliştirdikleri görülmüştür (Akt: Rosenbaum, 1988; Aslan, 2006). Ayrıca Yalçın (2007) yaptığı çalışmasında, kendini denetleme becerileri eğitiminin üniversite öğrencilerinin güçlülük düzeyini etkileyip etkilemediğini incelemiş, araştırma sonrasında eğitimin, öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini arttırmalarına katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır.

1.7.Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklı Bireylerin Özellikleri

Bireylerin stresli ortamlar karşısında baş edebilme ve bilişsel sağlıklarını koruyup düzenleyebilmeleri için öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarının geniş olması gerekmektedir (Ceyhan ve Ceyhan, 2011). Güçlülük düzeyinin düşük seviyede olması sonucu bireyler çaresizlik ve kabullenici tutumlar sergileyebilir ve zihinsel açıdan yıpranmalar meydana gelebilir.

Öğrenilmiş güçlülük düzeyleri farklı bireylerin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğrenilmiş güçlülük kavramını literatüre kazandıran Rosenbaum'a göre, güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler, öz kontrol yeteneklerini daha etkin kullanabilmekte, yaşadıkları stres faktörünün performanslarına etki eden olumsuz durumları ve bu durumların oluşturduğu etkileri en aza indirebilmektedirler. Bu konuda birey başkalarından yardım almak yerine kendi kendine yardım almayı tercih etmektedir (Rosenbaum, 1990;Akt: Çakır, 2009a).
- Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler, zorlu görevlerle karşı karşıya geldiklerinde, güçlülük düzeyi zayıf olan bireylere nazaran daha fazla çaba harcamakta ve stresli bir olay ile karşılaştıklarında düşük düzeye sahip olanlardan daha fazla öz kontrol davranışı göstermektedirler (Rosenbaum ve Ben-Ari, 1985;Coşkun, 2007). Düşük düzeye sahip bireyler ise zorlu durumlarda mücadeleyi bırakma eğilimi göstermekte, bu başarısızlık ve yenilgiden

kendilerinin sorumlu olduğunu, yeteneksiz oluşlarına bağlayarak kabullenici davranış sergilemektedirler (Kennett ve Keefer, 2006;Coşkun, 2009).

- Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler öz kontrol yeteneklerini sergileyerek hayatları boyunca daha başarılı olabilir, daha az çaresizliğe kapılabilir, daha az umutsuz olabilir ve dolayısıyla olumsuz psikolojik etkilerden korunabilir (Coşkun, 2010). Bu yüzden öğrenilmiş güçlülük fiziksel ve psikolojik sağlıklılık açısından olumlu etkileri olan bir özellik olarak değerlendirilebilir (Coşkun, 2009).
- Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler özellikle sınava hazırlanma haftalarında sınav haftasının yarattığı stres faktörüyle baş etmede problem odaklı çözüm yollarına daha çok başvururlar (Akgün, 2004).
- Öğrenilmiş güçlülük repertuarını yeterince geliştirememiş ya da başarısız olan bireyler, sağlıklı olmayan ve kötü alışkanlıklar edinme konusunda daha eğilimlidirler. Örneğin, yüksek miktarda alkol tüketen bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin düşük olduğu belirtilmiştir. Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe ve pozitif başa çıkma yeteneklerine sahip bireylerin ise bu tür olumsuz durumlara karşı daha dirençli olması beklenmektedir (Fischer, 2006;Yalçın, 2007).
- Akgün ve Ciarrochi'nin stres, akademik başarı ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişki konusunda yaptığı çalışmada, yüksek öğrenilmiş düzeyine sahip öğrencilerin akademik stresin etkilerinden korunma konusunda daha başarılı oldukları ve stres faktöründen etkilenmedikleri, düşük düzeydeki öğrencilerde ise akademik stresin başarı durumlarını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür (Akgün ve Ciarrochi, 2003;Akt: Coşkun, 2009).
- Zauszniewski (1992) yaptığı araştırmada, düşük öğrenilmiş güçlülüğe sahip bireylerin yüksek olanlara nazaran daha çok depresyon belirtisi gösterdiği, Burns ve arkadaşlarının (1994) yaptığı araştırma da ise yüksek öğrenilmiş

güçlülüğün, bireyleri depresyonun etkilerine karşı direnç sağladığı görülmüştür (Akt: Coşkun, 2007).

- Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip bireyler, kendilerini değiştirme ve yeni koşullara karşı uyum sağlamada daha başarılı ve daha istikrarlı, istenilen hedeflere ulaşmada daha hırslı olmaktadır (Dönmez ve Genç, 2006).
- Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireyler, içsel kontrol odağına ve öz-saygıya sahip, kişisel olarak daha fazla sorumluluk üstlenen, duygusal yönden daha sağlam, dengeli ve sağlıklı, kendilerini bağımsız ve güvenli olarak algırlar (Gürçay, 2010). Ayrıca öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireylerin sosyal, duygusal ve bilişsel özellikleri bulunmaktadır. Sosyal özellik olarak, arkadaşlıklar geliştirmede, etkili iletişim yeteneklerini sergilemede, başkaları ile iletişim halinde olmada yetenekli kişilerdir. Duygusal özellik olarak, kaygı ve engelleyici durumlara karşı dayanabilme, duyguları denetleme ve farkına varma yeteneklerine sahip, özgüveni yüksek bireylerdir. Bilişsel ve akademik özellikler olarak, başarı güdüsü yüksek seviyede, planlama ve geleceği düşünme konusunda, stresli durumlara mücadele etmede daha güçlü kişilerdir. Zorlandığı durumlarda dışarıdan yardım beklemek yerine kendi kendine yardım etmeyi tercih ederler (Gürçay, 2010).
- Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip bireyler yaşamın zorlukları ile baş etmede daha kolay adapte olabilir ve iş yaşamında daha fazla performans sergileyebilirler (Bekhet vd., 2011;Akt:Türesin, 2012).

Genel olarak bakıldığında öğrenilmiş güçlülük alt yapısı güçlü bireyler zorlu koşullarda ve stresli ortamlarla daha mücadeleci tavır sergilemekte ve daha fazla çaba göstermektedir. Özellikle iş yaşamı açısından çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması hem performans hem de çalışanın sağlığı açısından önem kazanmaktadır.

2.ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öğrenilmiş Çaresizlik İlişkisi

İnsanlar bazen başarmak adına, amaçlarına ulaşmak için gereken davranışlara, sonuçları değiştirebilecek ya da kontrol edebilecek koşullara sahip olsa bile sergileyip sergileyememekte yetersiz kalabilmektedir. Bu durum literatürde çaresizlik davranışı olarak geçmektedir (Bayat, 2002).

1975 yılında Seligman, Abramson ve Tasdale, çaresizlik ve depresyonun ortaya çıkışını açıklamak üzere, çaresizlik durumunu öğrenme süreci ile ele alarak, yapılan laboratuvar deneyleri sonucunda öğrenilmiş çaresizlik kuramını literatüre kazandırmışlardır. Seligman ve arkadaşlarına göre öğrenilmiş çaresizlik, hayvanlar ve insanların sergiledikleri davranışlarla, karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumlar ve olaylar üzerinde kontrol sahibi olmadıkları düşüncesine kapılmaları sonucu oluşan duygusuzluk ve pasifleşe durumu olarak ifade edilmektedir (Bilecen, 2013). Daha net bir ifadeyle, organizmanın geçmişte yaşadığı deneyimlerden dolayı, davranışları ile olumsuz bir durumun sonucunu kontrol edemeyeceğini öğrenmesinden sonra, davranışları ile başka bir olumsuz sonucu kontrol edip kaldırabileceği durumlarda bile gereken çabayı göster(e)memesi olarak tanımlanmaktadır (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006).

İnsanlar, davranışları ile kontrol ve müdahale edemedikleri olaylara maruz kaldıkları zaman, sonuçların kendi davranışları dışında bağımsız olarak ortaya çıktığını öğrenmektedirler. Bu durumu öğrenen birey gelecekteki olayların da kontrol edilemez olacağını düşünmeye, zaman içinde bulunduğu durumu değiştirebileceğine olan inancını ve arzusunu yitirmeye başlamaktadır. Bu inanışlar bir süre sonra bireyin pasifleşmesine, kabullenici bir tavır sergilemesine neden olmakta ve çaresizlik durumu ortaya çıkmaktadır (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006). Çaresizliği öğrenen kişi, durumu değiştirebilme, kontrol etme gücüne sahip olsa bile o çabayı göster(e)memekte, pasif ve

eylemsiz bir tutum içerisine girmektedir. Çünkü çaresizliği öğrenen kişilerin iç kontrol odakları genellikle dış kontrol odakları tarafından domine edilmektedir (Türesin, 2012).

Seligman ve arkadaşlarının yapmış olduğu ilk modele göre, kişinin davranışlarıyla sonucu kontrol edemeyeceğini öğrenmesiyle çaresizlik durumu oluşmaktadır. Ancak ileriki yıllarda Abramson ve arkadaşları (1978), oluşturdukları yeni öğrenilmiş çaresizlik modelinde çaresizlik davranışının sergilenmesi için sadece kişinin davranışlarıyla sonucu kontrol edemeyeceğini öğrenmesi yeterli olmamaktadır. Yeni modele göre çaresizlik davranışının gösterilmesi ya da gösterilmemesi kişinin yaptığı nedensel yüklemelere bağlıdır. Yeni modele göre çaresizlik davranışı bireysel ve evrensel olmak üzere iki çeşittir. Birey davranışlarıyla sonucu sadece kendisi kontrol edemiyorsa bireysel çaresizlik durumu, başkaları da bu konuda başarısızsa yani kimse sonucu kontrol edemiyorsa evrensel çaresizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Örnek olarak bireysel çaresizlik durumu yaşayan bir kişi, bir sonuç ile ilgili sadece kendisinin başarısız, diğer insanların ise başarılı olduğuna inanmaktadır (Bayat, 2002).

Öğrenilmiş güçlülük ile çaresizlik arasındaki ilişkilere bakıldığında iki kavramın birbirine zıt anlamlar içerdiği görülmektedir. Rosenbaum (1983;Akt: Coşkun, 2007), öğrenilmiş güçlülük kavramının, kişiyi depresyona sürükleyen, duyarlı hale getiren ve eylemsizlik davranışına iten öğrenilmiş çaresizliğin anti tezi olduğunu belirtmektedir. Belirtileri depresyonla benzerlik gösteren öğrenilmiş çaresizlik, kişinin kendisi ile ilgili olayların sonuçlarını değiştiremeyeceğine dair düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Öğrenilmiş güçlülük ise, olayların sonuçlarının kişi üzerinde yarattığı etkilerin, kişinin kendisi tarafından kontrol edilebilir inancına ve düşüncesine sahip olma olarak tanımlanmaktadır (Coşkun, 2007).

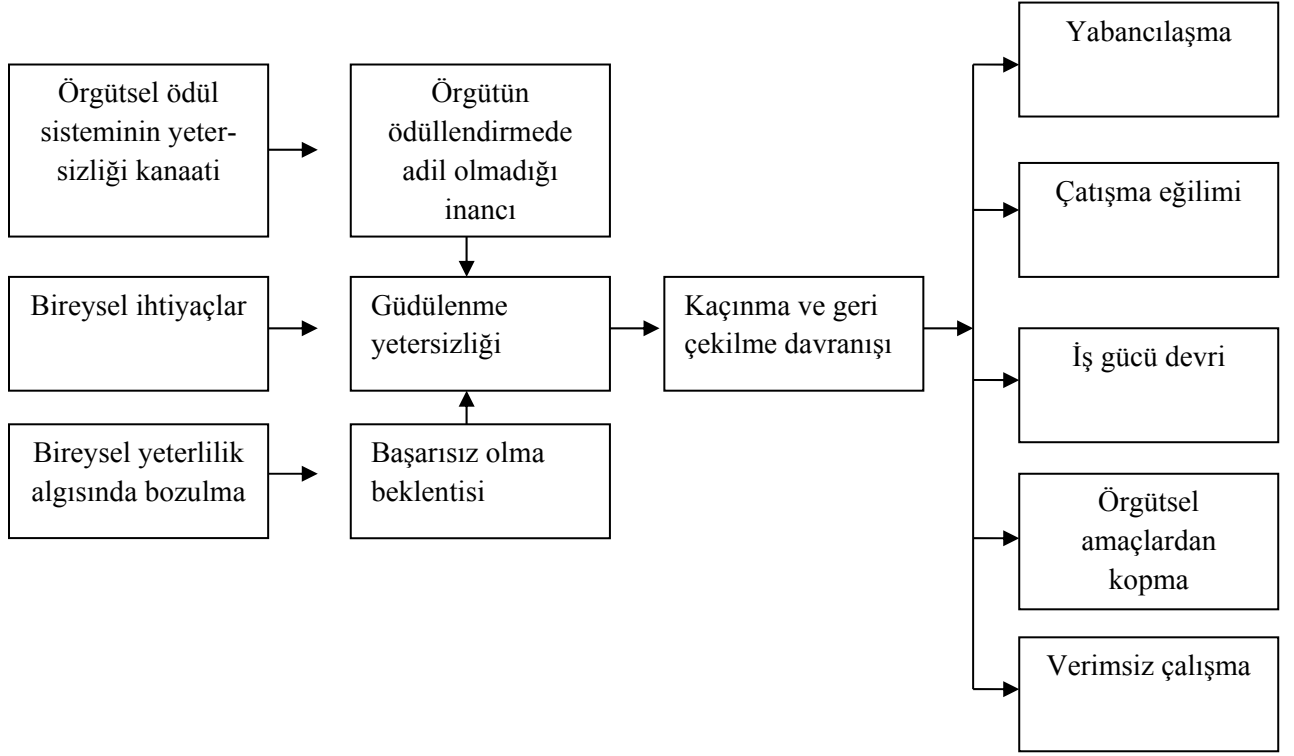
Öğrenilmiş çaresizlik genel olarak olumsuz bir durumu ifade edip kusurlu özelliklerle ilgiliyken, öğrenilmiş güçlülük zorlu durumlar ve stres altında başvurulabilecek becerileri olarak ifade edilmektedir (Türesin, 2012).

Öğrenilmiş çaresizlik ve güçlülük çevre ile etkileşim sonucu öğrenilmektedir. Bu yüzden çaresizlik öğrenilebildiği gibi güçlülük de aynı şekilde öğrenilebilmektedir. Bilimsel yaklaşım kuramına göre, çaresizliği öğrenenlerin zihin yapılarında onları

yetersizliğe iten kalıp düşünceler bulunmaktadır. Bu kalıp düşünceler, bireyi çaresizliğe itmekte, yeteneklerini kullanmayı engellemekte ve değiştirebileceği olaylar karşısında bile pasif duruma sokmaktadır. Bu durumdan kurtulmak için, kalıp düşüncelerin etkisinden kurtularak güçlülük ve çalışkanlık öğrenilebilir. Birey nasıl çaresizliği öğrenebiliyorsa, onun ters yönünde ilerleyerek güçlülük de öğrenilebilir (Tutar, 2007;Türesin, 2012). Schwartz'a göre, güçlülük ve çaresizliği öğrenmek, insan beyninin iki işleyiş biçimidir. Schwartz bu durumu şöyle özetlemektedir;

"Bir şeyin imkânsız olduğuna inanırsanız, aklınız bunun neden imkânsız olduğunu size ispatlamak üzere çalışmaya başlar; ama bir şeyi yapabileceğinize inandığınızda, bu kez gerçekten inandığınızda, aklınız yapmak üzere çözümler bulma konusunda size yardım etmek için çalışmaya başlar." (Tutar, 2007)

Örgütsel anlamda ele alındığında, çalışanın sergilediği davranışların örgüt açısından istenilen sonuçlara yol açmaması ya da istenilen sonuçlara ulaşıldığı halde örgütsel ödüllerin elde edilememesi gibi sorunlar öğrenilmiş çaresizliğe yol açabilen durumlar olarak gösterilebilir. Daha net bir ifadeyle, örgüt üyesinin davranışları ile örgüt tarafından istenilen sonuca ulaşamaması ya da sonucu kontrol edip başarılı olsa dahi, örgüt tarafından ödüllendirilmemesi ve kişisel amaçlara erişememesi durumları, çalışanın örgütsel anlamda çaresizliği öğrenmeye ve bu davranışı sergilemeye duyarlı hale getirebilecektir. Böylece her iki durum da, çalışanın öğrenilmiş çaresizlik davranışını ve yaşantısını ortaya çıkarabilecek süreçler olarak ifade edilebilmektedir. Bayat (2002), bu durumu aşağıdaki gibi şematize etmiştir;



Şekil 2. Öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel davranış açısından ortaya çıkışı ve olası sonuçları (Bayat, 2002)

Şekil 2'de ifade edildiği gibi öğrenilmiş çaresizlik yaşantısının çalışan üzerinde meydana getireceği sonuçlar güdülenme yetersizliği, bunun sonucunda da kaçınma ve geri çekilme davranışları olacaktır. Yaşanan bu durumun örgütsel sonuçlarına bakıldığında, işe yabancılaşma, çatışma eğilimi, iş gücü devri, örgütsel amaçlardan kopma, verimsiz çalışma ve atalet gibi sorunlar ortaya çıkacaktır (Bayat, 2002) . Çaresizliği öğrenen çalışanlar, örgütü de bu konuda etkilemekte ve örgütün eylemsizlik durumu olan ataleti öğrenmesi gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu durumda çalışan, kendisini örgütsel bir değer ve kaynak olarak görmekten uzaklaşmış olarak hissetmektedir (Tutar,2007). Beklediği örgütsel geribildirim alamayan veya tekrarlanan başarısızlıklar sonucunda çalışanın bir davranış sergilemesi durumunda hangi sonucu elde edebileceğine dair bir düşüncesinin oluş(a)maması, davranış ve sonuç ilişkisizliğini doğurmakta, dolayısıyla çaresizliğe itebilmektedir (Güler, 2006).

Çalışanların öğrenilmiş çaresizlik içinde olmaları genel itibariyle tüm örgütü de etkileyebilmektedir. Çaresizliği öğrenen örgüt, oluşan davranış - sonuç ilişkisizliği durumunda, atılacak adımların herhangi bir sonuç getirmeyeceği düşüncesine kapılarak, örgütün gelişme ya da gelişim için kararlar alınmasına karşı tepkisiz kalabilmektedir.

Örgüt açısından bir diğer çaresizlik sorunu da, öğrenilmiş çaresizlik içinde olan çalışanların yaptığı ve gördüğü yanlış uygulamaları, üstlerine bildirmekten kaçınabilmeleridir. Geçmişteki başarısızlık ve deneyimlerden, mevcut yönetim ve zorluklardan dolayı, çaresizlik içinde olan örgüt üyeleri, yanlış uygulamalardan rahatsız oldukları ve bu durumun düzeltilmesini istedikleri halde eylemsizlik davranışı sergileyip, durumu kabul edip boyun eğmekte ve fikirlerini üstlerine söyle(ye)memektedirler (Güler, 2006).

Bu durumun düzeltilmesi için, öncelikle kendisini çaresizliğe iten ve becerilerinden yararlanmasını engelleyen kalıp düşüncelerden kurtulması, kendi gücüne inanması (Tutar, 2007) ve en önemlisi güçlülüğü elde etmek için ilk adım farkına varmak, harekete geçmek ve kişinin öz güvenini yeniden kazanması gerekmektedir (Arslan, 2009). Bu konuda Kızılderili - Kartal hikayesi güzel bir örnek olarak göze çarpmaktadır;

"Kızılderili bir kartal yumurtası bulup onu kır tavuklarının yuvasına koyar. Kartal yumurtadan çıkar ve civcivlere katılır. Muhteşem renkleri, iri ve güçlü kanatları ile diğerlerinden farklı olmasına karşın diğer tavuklardan biri olduğuna inanarak büyür. Pislikleri eşeler, tohumları gagalar, birkaç santim zıplayıp yeni bir şeyler gagalamak için kanatlarını döver. Çünkü tavuklar böyle yapar. Bir gün gökyüzüne bakar ve inanılmaz bir yetenekle yelken uçuşu yapan muhteşem bir kuş görür. "Ne güzel bir kuş? Nedir bu?" diye sorar. "O bir kartal" cevabını verir bir tavuk. "Bütün kuşların reisidir. Ama aklına getirmeye bile kalkma. Asla onun gibi uçamazsın." Sonuçta kartal bir kır tavuğu olduğunu düşünerek öyle yaşamaya devam eder." (Akt: Arslan, 2009).

2.2.Öğrenilmiş Güçlülük ve Stres İlişkisi

Stres kavramı, tanımlanması zor, günümüzün karmaşık ve önemli kavramlarından biri, çağımızın da hastalığı olarak kabul görmektedir. Lazarus, stresi yoğun ve sıkıntılı bir durum oluşturan ve davranışları etkileyen önemli bir olay olarak tanımlamaktadır. Basit bir anlatımla, kişinin çevresi ve kendisinden kaynaklanan fiziksel ve duygusal baskı, gerilim, endişe yaratan ve kişiye rahatsızlık veren bir durum olarak ifade edilmektedir. Bireylerin huzuru ve mutluluğu için bir uyarı, tehlike işareti ve aşırı baskılara karşı bireylerin gösterdiği bir tepki olarak nitelendirilmektedir (Aytaç, 2009).

Stres, gerginlik durumunu ifade edip organizmanın fiziksel ve ruhsal durumlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Organizma, bu tür bir tehlike ile karşılaşınca kendini korumaya çalışmakta olup baş edebileceği türden tehlikelerle savaşmak, baş edemeyeceği türden durumlarda ise kaçmayı tercih etmektedir (Aytaç, 2009).

Stres, organizmanın dış uyarıcılara ya da olaylara karşı istem dışı gerçekleştirdiği koruyucu bir tepki olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu tepkilerin optimum düzeyde olması halinde, kişiyi düşünmeye, motive etmeye ve kamçulamaya itmektedir. Ancak stres durumunun aşırıya kaçması, sinir bozukluklarına, hastalıklara, iş hayatı açısından performans ve verimlilik konusunda düşüklüklere, örgütten psikolojik ve fiziksel anlamda geri çekilme gibi sorunlara neden olabilmektedir (Steers, 1981;Akt: Aytaç, 2009).

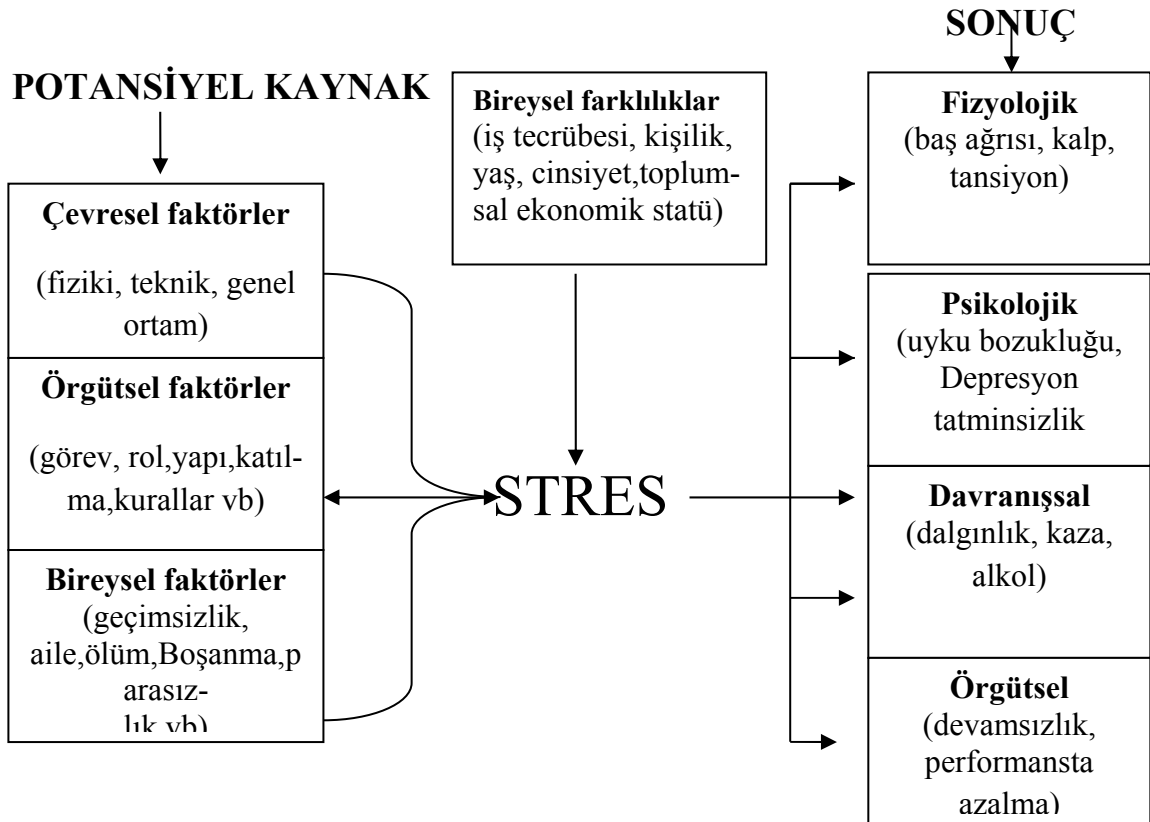
Stres oluşturan ve bireyi strese sokan bir çok faktör bulunmaktadır. Bireyin fiziksel ve psikolojik durumunu etkileyen her etken bir stres kaynağı olarak görülebilmektedir. Stres kaynakları yani stresörler, kişilerde yıkıcı veya yapıcı olmak üzere iki çeşit strese yol açabilmektedir. Yapıcı stres (Eustress), insanı kamçılayan bir durum olup, olumlu stres olarak ifade edilmektedir. Yıkıcı stres (Distress) ise, kişinin performansının azalmasına, gündelik ve iş yaşamından alınan hazzın düşmesine ve bulara benzer bir çok yaşam kalitesini düşüren durumların yaşanmasına neden olan, olumsuz stres olarak tanımlanmaktadır (Öziç, 2013).

Oluşan bu stres kaynakları, fiziki çevreden kaynaklanan, iş veya meşguliyet konularından kaynaklanan ve psiko-sosyal faktörlerden kaynaklanan sorunlar olarak üçe ayrılmaktadır (Aytaç, 2009). Fiziki koşullar, gürültü, trafik, kalabalık ortamlar, hava koşulları, radyasyon vb. durumları kapsamaktadır. İş çevresi veya meşguliyet ile ilgili sorunlar, işin zorluğu, kötü yönetim, çalışanlar arası çatışmalar, rol belirsizlikleri, zaman baskısı altında yapılan işler, işin gerektirdiği sorumluluklar gibi bir çok sorunu ifade etmektedir. Psiko-sosyal faktörlerden kaynaklanan sorunlar ise, günlük yaşamdaki stresleri, gelişimsel olan yani insanın gelişimiyle alakalı stresler, hayat krizleri niteliği ve kişi için büyük öneme sahip durumlar ile ilgili yaşanan stresleri ifade etmektedir

(Gök, 2009). Bu koşullara bakıldığında stres yaratan faktörler, bireyin kendisi, genel çevresi ve iş hayatının niteliğinden kaynaklanmaktadır (Aytaç, 2009).

Oluşan stres sonucunda, birey bu duruma bir şekilde tepki vermektedir. Bu tepkiler ise bedensel tepkiler (fiziksel ağrılar, uykusuzluk vb.), davranışsal tepkiler (aşırı hareketlilik veya tersi, öfke patlamaları, ağlama krizleri vb.) ve ruhsal tepkiler (sürekli tedirginlik hissi, depresyon, başarısızlık kaygısı, konsantrasyon bozukluğu vb.) olarak gruplandırılmaktadır (Türesin, 2012; Aytaç, 2009). Bu durum bireyin özel hayatı ile birlikte iş hayatını da doğrudan etkileyebilmektedir.

Bireyin sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olarak kabul edilen stres, çalışma hayatı açısından büyük öneme sahiptir. Çünkü iş ve çalışma ortamı, birey açısından strese her zaman elverişli bir ortamdır (Aytaç, 2009). Bireyin çalışma hayatında yaşadığı iş stresi, işten ayrılmalara, aşırı stresli durumlarda yapılan işlerin verimlilik ve kalitesinin düşmesine yol açabilmektedir. Oluşan bu sonuçlar, hem örgüt açısından hem birey açısından sağlıksız bir durum ortaya çıkarmaktadır (Gök, 2009; Şahin, 2005).



Şekil 3. İş Stresinin Neden ve Sonuçları (Aytaç, 2009)

Çalışanın iş yaşamındaki stres yaratan faktörler, çevresel kaynaklar (işyerinin yapılan işle uyumlu olmaması, gürültülü ve havasız bir ortam vb.) ve örgütsel kaynaklar (örgütsel kararlara katılamama, yetkisizlik, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, ücret yetersizliği ve sosyal destek eksikliği) olarak ifade edilmektedir. Oluşan her iki durum için de, çalışanlar aşırı strese maruz kalabilmekte ve böylece iş verimlerinin düşmesine yol açabilmektedir. Yetki devrinin olmaması halinde, örgütsel anlamda kararlara katılamayan ve kendisini ifade edemeyen bir çalışan için bu durum, aidiyet duygusunun azalmasına ve sosyal bir varlık olan insanı yalnızlığa ve güvensizliğe doğru itmesine neden olabilecektir (Şahin, 2005).

Ücret yetersizliği, rol belirsizliği ve oluşan rol çatışmaları gibi sorunlar hem çalışanı hem de örgütü stres altına sokabilecek, fiziksel ve psikolojik anlamda rahatsızlıklar yaşanmasına yol açabilecektir. Özellikle yaşanan bu sorunlar sonucu oluşan yoğun stres, örgütteki çalışanların fiziksel rahatsızlıklar dışında depresyon, tedirginlik, doyumсуuzluk, yetersizlik, verimsizlik, huzursuzluk, konsantrasyon sorunları gibi duygular içerisine girmelerine neden olabilecektir. Stres, fiziksel ve psikolojik stres belirtilerinin dışında, işe devamsızlık, geç kalma, çalışanlar arası kötü iletişim, sorumsuzluk ve işe karşı ilgisizlik, zamanı etkin kullanamamak ve verimli olamamak gibi örgütün performansını olumsuz yönde etkileyebilecek durumlara da yol açmaktadır (Şahin, 2005).

Stres yaratan faktörler dışında, bireysel farklılıklar da stresin oluşumu açısından önem taşımaktadır. Örneğin aynı meslekteki bireylerin zorlu bir durum karşısında farklı tepki ve belirtiler verebilmektedir. Yüksek başarı güdüsüne sahip bir çalışan açısından işin getirdiği zorluklarla ve yarattığı stresle baş etmek daha kolay hale gelecektir. Bu durum kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim deneyim ve kişisel özelliklerin önemini arttırmaktadır.

Bireyler stresle baş edebilmek adına birçok yöntem başvurabilmektedirler. Stres daha önce bahsedildiği üzere, optimum seviyede tutulduğu taktirde insanı güdüleyen ve harekete geçiren bir özelliğe sahiptir. Belli bir seviyede tutulan stres, bireyi daha verimli ve yeterli hale getirmeye olanak sağlamaktadır. Bu yüzden stres yönetimi ve uygulanan baş etme yöntemleri hem birey hem örgüt açısından hayati önem taşımaktadır.

Stresle baş etmek adına, stresin nedenlerini ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak, etkilerini yok etmeye çalışmak ve bireyi stresle mücadele konusunda daha güçlü kılmak için gerekli eğitim ve çalışmaları arttırmak gerekmektedir (Aydın, 2004; Akt: Aytaç, 2009).

Her bireyin stresle başa çıkma yöntemi farklılık gösterebilmektedir. Problem odaklı veya duygu odaklı başa çıkma, stres kaynağını kontrol etme ya da kaçma, sosyal destek arama, gevşeme tekniklerinden yararlanma (yoga, masaj, meditasyon vb.), alternatif düşünce yapısına sahip olma, problem çözme tekniklerini kullanma, stres yönetimi eğitimi gibi bir çok yöntem, stresle başa çıkma konusunda yardımcı olmaktadır. Ancak tüm durumlar için uygulanan genel bir başa çıkma stratejisi olmadığı görülmektedir (Türesin, 2012). Her durum kendi içerisinde farklılıklar gösterdiği için uygulanan yöntemler de farklılıklar göstermektedir. Kısacası, stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgu haline gelmektedir. Bu yöntemlerin dışında, bireyin sahip olduğu bazı özel beceriler de stresle başa çıkma açısından önem taşımaktadır.

Stres faktörü ile yakından ilişkili olan öğrenilmiş güçlülük, Rosenbaum (1980)'a göre stresin insanlar üzerindeki olumsuz etkisini en aza indirgeyebilmek için önemli bir kişisel özellik ve özel beceriler dağarcığı olarak dikkat çekmektedir (Akt: Rong, 2000; Coşkun, 2009). Öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan bireyler, stres faktörünün performansları üzerindeki olumsuz etkilerini minimum seviyeye indirebilir, zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı olabilmektedirler (Maraşlı, 2005). Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireylerin net olarak belirlenmiş amaçları, etkili problem çözme stratejileri, olumlu düşünme eğilimleri ve zorluklarla başa çıkma azimleri vardır (Dönmez ve Genç, 2006; Akt: Polatçı ve Boyraz, 2010).

Her bireyin öğrenilmiş güçlülük düzeyi farklılık gösterdiği için, aynı stres durumlarına farklı tepkiler verebilmektedirler. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bir birey, edindiği eğitim ve tecrübeler sonucunda stresin kendisi üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri azaltabilir ve onu kontrol altına alabilir. Önemli olan stresin optimum seviyede tutulup, gerekli güdülemeyi sağlaması ve bireyi hazır hale getirmesi olacaktır.

İş ortamında stresi yok etmek tüm düzenlemelere rağmen mümkün olmamaktadır. Özellikle çalışma hayatının getirdiği zorluklar açısından, çalışanların üzerinde biriken stresin olumsuz etkilerinin azaltılması son derece önemli hale gelmektedir (Coşkun, 2009). Örgütsel anlamda, stresin optimum düzeyde tutulması, hem verimliliği arttırmakta hem de çalışanların sağlıklarını korumalarına olanak sağlamaktadır. Rosenbaum'a göre öğrenilmiş güçlülük dağarcığının geliştirilmesi, stresin optimum seviyede tutulması açısından yarar sağlamaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin stresli bir koşulda daha az stres belirtisi gösterdikleri görülmüştür (Çakır, 2009b; Yürür ve Keser, 2010; Yürür, 2011). Bu nedenle örgütün, stresin yarattığı olumsuz sonuçlardan etkilenmemesi veya daha az etkilenmesini sağlamak ve stresle mücadele edebilmesini için, öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarının geliştirilmesi ve psikolojik yönden güçlendirilmesi, verimlilik ve sağlamlık açısından yarar sağlayacaktır.

2.3. Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı İlişkisi

İnsanları stresli ve zorlu koşullar karşısında farklı düşünce yapısına yönlendiren, mücadele etme tarzlarını farklılaştıran ve oluşan bu farklılıkların her birey arasında değişmesini, diğer bir deyişle öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarındaki bireysel farklılaşmayı, kişilik boyutu açısından açıklamak mümkündür (Coşkun, 2007).

Kişi açısından yaşadıkları olayların sebeplerinin nelerle ilişkilendirildiği, hem iş yaşamı hem sosyal hayatlarında önemli sonuçlar doğuran bir konu haline gelmektedir. Daha yalın bir ifade ile, bazı kişiler yaşanan her türlü olayı, başarılı yada başarısızlık durumlarını kontrol edebileceklerine inanırken, bazıları ise bu durumların dış çevreden kaynaklandığına, yani şans ve kader faktörünün belirleyici olduğuna inanmaktadır (Basım ve Şeşen, 2008). Oluşan bu düşünce yapılarından doğan farklılıklar, davranışları etkilemekte, olayları kontrol edebileceğini düşünenleri başarıya taşırken, olayları şans ve kader gibi dış nedenlere bağlayanları ise başarısızlık ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Basım ve Şeşen, 2008). Kişilerarasındaki bu düşünce farklılıkları, kontrol odağına işaret etmektedir (Gönül, 2013).

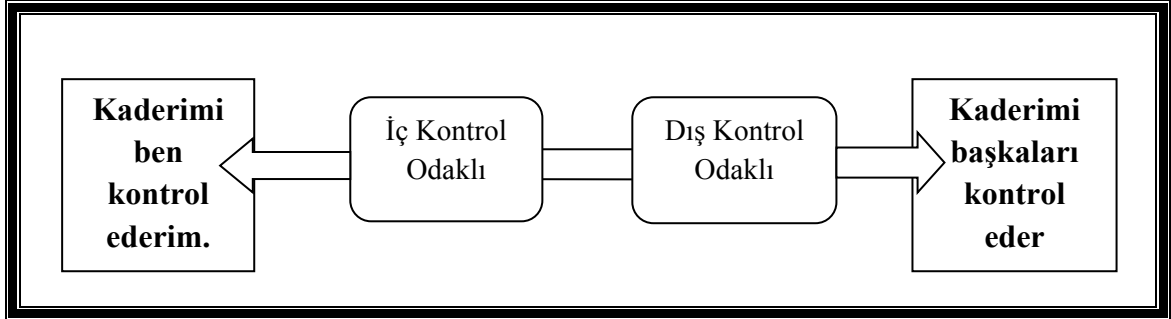
Denetim odağı olarak da bahsedilen kontrol odağı, Rotter (1966) tarafından "Sosyal Öğrenme Kuramı" altında literatüre kazandırılan ve kişilik boyutu olarak ölçülüp değerlendirilebilen bir kavramı ifade etmektedir (Yalçın, Tetik ve Açıköz, 2010). Sosyal öğrenme teorisi, kişilerin davranışlarının yaşadıkları deneyimlere bağlı olarak meydana geldiği varsayımına dayanmaktadır (Türesin, 2012). Rotter'in geliştirdiği bu teoriye göre, düşünceler davranışlara aracılık etmektedir (Akın, 2007).

Kontrol odağı, temelinde beklentiler ve pekiştireçlere dayanan bir kavramdır. Kişilerin geçmişlerinde yaşadıkları pekiştirmelere, daha net bir ifadeyle elde ettiği ödül ve sonuçlara, başarı ve başarısızlıklara dayalı olarak, davranışlarının sonuçlarını nelerle ilişkilendirdiği ile ilgili bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine ya da şans, kader gibi dış etkilerin kontrollerine bağlamaları sonucunda oluşan bir nitelik olarak göze çarpmaktadır (Dağ, 1992;Türesin, 2012). Kontrol odağı, tek başına bir pekiştireç değildir, bunun yanında kişinin davranışlarının sıklığını kontrol eder ve pekiştireçin nelere yol açtığına ilişkin inanç ve beklentileri ifade eder (Akın, 2007). Genel itibariyle, kişinin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiğine dair inancı olarak tanımlamak mümkündür (Basım ve Şeşen, 2008).

Kontrol odağı içsel ve dışsal kontrol odağı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İçsel kontrol odağı kişinin, yaşadığı olaylar ve aldığı çıktılarının kendi davranışları ve yeteneklerinden kaynaklandığına ilişkin inancıyla ilgilidir. Dışsal kontrol odağı ise, olay ve çıktılarının kader, şans, görevin zorluğu gibi kendi kontrolü bulunan faktörlerden kaynaklandığına ilişkin inancıyla ilgilidir (Akın, 2007). İç kontrol odaklı bireyler, kendilerinde hem olumlu hem de olumsuz olayları kontrol etme yeteneği olduğunu düşünürler. Bu tip bireyler, başarı veya başarısızlıklarının kendilerinden kaynaklandığına dair genel bir inanca sahiptirler. Dış kontrol odaklı bireyler ise, davranışlarının ve hayatlarının kendilerini çevreleyen karmaşık güçler tarafından yönlendirildiğine inanmaktadırlar (Basım ve Şeşen, 2008).

İç kontrol odağına sahip bireyler, davranışlarının sorumluluklarını daha fazla üstlenmektedirler. Dış kontrol odağına sahip bireyler ise, olay ve sonuçları dış etkenlerin kontrol ettiğine inanarak "Ne yaparsam yapayım istediğim sonucu elde

edemeyeceğim ve durumu kabulleneceğim " düşüncesine kapılmaktadırlar (Coşkun, 2007). Kuramın genel bir özeti aşağıdaki gibi şematize edilebilir;



Şekil 4. Kontrol Odağı Şematik Sunumu (Çaylı, 2013)

Dış kontrol odağına sahip bireyler, genellikle çevreleri üzerinde bir denetimleri olmadığına inanmaktadır. Bu durum, kendilerini yetersiz hissetmelerine, stres yaşamalarına, pasif ve kuşkucu olmalarına ve depresyon seviyelerinin daha yüksek olmasına neden olabilmektedir (Türesin, 2012). Buna karşılık, iç kontrol odağına sahip bireylerin ise, başa çıkma yeteneklerinin daha yüksek seviyede olduğu ve daha sağlıklı hissettikleri belirtilmektedir (Şahin, Basım ve Çetin, 2009).

Yapılan araştırmalara göre, iç kontrol odağı ve öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İç kontrol odaklı bireyler, sağlıklarıyla ilişki konularında daha bilinçli davrandıkları, sağlık konusundaki rahatsızlık belirtilerini daha az gösterdikleri, akademik açıdan daha başarılı oldukları, araştırma ve veri elde etme konusunda daha yatkın oldukları görülmektedir. Ayrıca, etkili karar verme stratejilerini daha çok kullanmakta, stres düzeyleri hem daha düşük olmakta hem de strese daha olumlu şekilde yaklaşmaktadırlar (Gönül, 2013). Örneğin bu konuda yapılan bir çalışmada iç kontrol odaklıların, dış kontrol odaklılara göre mantıklı karar verme stratejilerini daha fazla kullandıkları tespit edilmiştir (Çoban ve Hamamcı, 2006; Akt: Çakır, 2009b). Dolayısıyla iç kontrol odaklıların, aldıkları kararları daha rahat uygulamaya döken ve çıkan sonuçların sorumluluğunu üstlenen bireyler olması nedeniyle öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de yüksek seviyede olması beklenen bir sonuç haline gelmektedir (Çakır, 2009b).

Dış kontrol odaklı bireyler, iç kontrol odaklılara göre daha düşük beklenti seviyesine ve sahiptirler. Öğrenilmiş çaresizlik içinde olan bireylerde genellikle görülen sorumluluktan kaçınma tavrı, dış kontrol odaklılarda da sıkça görülmektedir. Ayrıca dış kontrol odaklı bireylerin kendilik algısı da iç kontrol odaklılara göre daha düşüktür. Dış kontrol odağına sahip olma, kabullenici ve pasif bir yapıyı ifade etmekte olup, çaresizlik ve güçlülüğü kabullenmenin de temelini oluşturan bir inanç haline gelmektedir (Çakır, 2009b). Ayrıca öz kontrol düzeylerinin de iç kontrol odaklı bireylere göre daha düşük olduğu görülmektedir (Gönül, 2013). Dış kontrol odaklı bireylerin kendilerine güveni az, genellikle pasif, sorgulamayan ve bunların sonucunda da, depresyona mehilli ve strese dayanma eşiklerinin daha düşük olduğu görülmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010; Akt: TÜRESİN, 2012). Bu özellikler açısından öğrenilmiş güçlülük ile dış kontrol odağı arasında negatif bir ilişki olduğu ve bu yüzden öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha düşük olduğu söylenilebilir.

İç kontrol odaklılar, herhangi bir amaca ulaşmak ve başarmak için içsel yetenek ve davranışlarına yönelen ve bu yüzden kendilerinden beklentileri yüksek bireylerdir. Bu özellikleri ile öğrenilmiş güçlülük açısından benzerlik gösteren iç kontrol odağına sahip bireylerin öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarının yüksek olduğu söylenilebilir (Türesin, 2012). Ayrıca öğrenilmiş güçlülüğün temel boyutlarından bireyin içsel yaşam olaylarını kendi kendine düzenleyebileceğine dair genel inancı ve birey tarafından problem çözme becerilerinin uygulanması özellikleri de iç kontrol odağı ile uyumaktadır. Kişi, yaşadığı olayların nedenlerini kendisinde arar ve sonuçların sorumluluğunu üstlenip kendisinden kaynaklandığını düşünürse, olumsuz sonuçları daha çabuk kabullenmeyi ve gerekli çözümleri bulmaya yönelik arzuyu artırabilir, değişik çözüm yollarına başvurabilir (Çakır, 2009b).

Örgütsel anlamda yapılan araştırmalara bakıldığında, iç kontrol odağına sahip çalışanların, iş ortamını ve olayları davranışları aracılığıyla kontrol edebileceklerine olan inançları sayesinde, dış kontrol odağına sahip bireylere nazaran istenen sonuç ve ödüllere daha kolay ulaşabildikleri görülmüştür (Basım ve Şeşen, 2008). Bireylerin sahip oldukları kontrol odaklarının, çalışma yaşamlarında gösterdikleri davranışlar üzerindeki etkileri incelenen bir çalışmada, iç kontrol odaklı çalışanların dış kontrol odaklılara nazaran istediği işe seçilmede daha çok gayret gösterdikleri, işe kabul

edilmek adına daha başarılı stratejiler kullandıklarını ve işlerinde daha başarılı olup ilerledikleri görülmüştür (Çaylı, 2013). Ayrıca yapılan başka bir çalışmada, iç kontrol odaklılık seviyesinin yaş artışı ile birlikte yükseldiği ve yüksek örgütsel statüye sahip çalışanların daha çok iç kontrol odağına sahip oldukları tespit edilmiştir (Çaylı, 2013). Böylece çalışanların öğrenilmiş güçlülük alt yapılarının geliştirilebilmesi adına iç kontrol odaklılık önemli bir unsur haline gelmektedir. Çalışma ortamında yaşanan sorunlarla baş etme konusunda, öğrenilmiş güçlülük ve iç kontrol odaklılık seviyesinin yüksek olması, çalışanların sorunlarla mücadele etmelerine, sonuçların sorumluluklarını üstlenmelerine ve alternatif çözüm yollarına başvurmalarına olanak sağlayabilir.

2.4. Öğrenilmiş Güçlülük ve Öz Yeterlilik İlişkisi

Özyeterlilik (self efficacy) kavramı, ilk olarak Albert Bandura tarafından sosyal öğrenme teorisi kapsamında incelenen ve bireyin davranışlarını düzenlemesi konusunda yardımcı olan kişisel bir özellik olarak dikkat çekmektedir (Acar, 2007). Öz etkililik veya öz etkinlik olarak da bilinen öz yeterlilik, bireyin bir işi layıkıyla yerine getireceğine dair kendisine olan inancı olarak tanımlanmakta ve davranışların ana belirleyicisi olarak görülmektedir (Bandura, 1982; Akt: Keskinoglu, 2004; Coşkun, 2007). Bandura (1997) 'ya göre öz yeterlilik, bireylerin verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmek için gerekli olan eylemleri harekete geçirme ve yerine getirme konusundaki kapasitelerine olan inancı ifade etmektedir (Akt: Bolat, 2011).

Öz yeterlilik, kapasite ve özel performans hakkındaki inançlarla ilgisi yoktur. Ancak zorlu koşullarla başa çıkmada ve bunu değiştirmede yeteneklerini koordine etmek için bireyin yapabilecekleri hakkındaki inancıdır (Acar, 2007). Öz yeterlilik açısından, bireyin sahip olduğu becerilerin sayısından çok, sahip olduğu beceriler ile neler yapabileceğine ilişkin inancı önem kazanmaktadır (Bolat, 2011).

Bireyin bir görevi yerine getirebileceğine ilişkin kendi yeteneklerine olan inancı sayesinde, daha aktif davranabilmekte, yaşamının seyrini kendisi belirleyebilmekte ve içinde bulunduğu şartları kontrol altına alma hissine sahip olabilmektedir (Yiğitbaş ve Yetkin, 2003). Ancak öz yeterlilik birey açısından, genellikle belirli bir alan için kullanılmakta olup, her alanda aynı seviyede olmayabilmektedir. Örneğin, bir 1. sınıf

öğrencisi açısından, basit seviyedeki dört işleme ilişkin matematik problemlerini çözmeye ilişkin yüksek bir öz yeterliliğe sahip olabilirken, daha karmaşık problemleri çözmeye karşı daha düşük öz yeterliliğe sahip olabilmektedir (Acar, 2007).

Ayrıca bireylerin gerçekte sahip olduğu yetenekler ile öz yeterlilik inancı arasında da farklılıklar olabilmektedir. Bireyin, herhangi bir işi yerine getirebilecek yeteneğe gerçekte sahip olsa bile, bu konudaki öz yeterlilik inancı düşük seviyede olabilmektedir. Bu durum, öz yeterlilik inancının düşük olmasından dolayı, bireyin o işi yerine getirme konusunda başarısızlık yaşamasına ya da ilgili işi hiç gerçekleştirmemesine neden olabilmektedir. Tam tersi durumun olması halinde ise, gerekli yeteneklere sahip olmayan bireyin o konudaki inancının yüksek olmasıyla, işi yerine getirme konusunda başarılı olma ihtimalini yükseltebilmekte ya da bireyi harekete geçirebilmektedir. Ancak her ne kadar öz yeterlilik inancı yüksek olursa olsun, başarı garanti değildir (Bolat, 2011).

Yüksek öz yeterlilik, bireyin performansının artmasına, böylelikle kendine olan inancın artmasına veya tam tersi bir döngü ile düşük öz yeterlilik başarısızlığa, bununla beraber güven ve moral kaybına neden olmaktadır (Pajares, 2002; Akt: Tarakçı, 2009). Yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin, kendisine verilen görevleri yerine getirme, daha büyük ve stratejik amaçlar belirleme ve bunları hayata geçirme, başarısızlıktan çabuk kurtulabilme ve öz yeterliliği düşük olan veya öz yeterlilik sahibi olmayan bireylere göre daha stratejik düşünme özelliklerine sahip oldukları belirtilmektedir (Tarakçı, 2009). Düşük öz yeterlilik inancına sahip bireyler ise, depresyon ve çaresizliği öğrenmeye daha yatkındırlar. Ayrıca böyle bireyler, düşük öz güvene ve daha kötümser düşüncelere sahiptirler (Keskin ve Orgun, 2006). Bu durum öz yeterliliğin, bireyin başarı düzeyini önemli derecede etkilediğini göstermektedir.

Yapılan tanımlamalara bakıldığında, öğrenilmiş güçlülük ile öz yeterlilik arasında benzerlikler göze çarpmaktadır. Öz yeterlilik inancı, yaşam boyu ve deneyimler sayesinde gelişebilir. Bu gelişim doğrudan deneyim, gözlem ve dinleme yoluyla geliştirilebilir (Acar, 2007). Ancak öz yeterlilik beklentisi tek başına istenen davranışların ortaya çıkmasında yeterli olmamakta, bunun için bireyin bazı yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Bu yetenekler, Rosenbaum (1983)'a göre öğrenilmiş

güçlülük yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (Akt: Yalçın, 2007; Öztürk, 2006; Güloğlu ve Aydın, 2007). Bu anlamda Bandura'nın öz yeterlilik kavramı (1977b), Rosenbaum' un öğrenilmiş güçlülük kavramıyla yakından ilişkili ve tamamlayıcı özelliktedir.

Öğrenilmiş güçlülük bireyin kendi kendisini yönetme konusunda sahip olduğu yeteneklere odaklanırken, öz yeterlilik modeli ise bireyin hayatın zorluklarına karşı başa çıkma konusunda kendisine olan inanç faktörüne odaklanmaktadır (Kiefer, 2001). İnanç ve yetenekler birleştiğinde ise istenilen davranış ortaya çıkmaktadır. Rosenbaum öz yeterlilik inancının öğrenilmiş güçlülükten etkilendiğini ve bireylerin olağan dışı bir durumla karşılaştıklarında bu durumu öz yeterlilik özellikleriyle değerlendirdiklerini, öğrenilmiş güçlülük dağarcıklarını başarıyla kullananların ise öz yeterlilik inançlarının arttığını ifade etmektedir (Rosenbaum ve Ben-Ari Smira, 1986). Bu konuda yapılan bir araştırmada öz yeterlilik ile öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasında pozitif (.575) yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Ayrıca Avustralya'daki Wollongong Üniversitesi'nden 97'si erkek, 155'i kadın toplam 255 öğrencinin katıldığı bir çalışmada, yüksek düzeyde öğrenilmiş güçlülüğe sahip öğrencilerin daha yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip oldukları görülmüştür (Akgün, 2004;Akt: Türesin, 2012).

Bireyin nasıl hissedeceği, düşüneceği ve davranacağını belirleyen bir özellik olarak göze çarpan öz yeterlilik, örgüt psikolojisi açısından da önem kazanmaktadır. Öz yeterlilik algısı güçlü olan bireylerin zor bir görevle karşı karşıya kaldıkları zaman, bu durumdan kaçmak yerine üstesinden gelinmesi gereken bir iş olarak bakmaktadırlar. Ayrıca öz yeterliliği yüksek olan bireylerin genel anlamda iş ve görev performanslarının da yüksek olduğu bilinmektedir (Meydan, 2011). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, daha zorlu işleri yapmayı tercih ederler ve kendilerini bu amaca ulaşmak için yönlendirirler. Harekete geçmeden önce, eylemler düşüncelerde şekillenir ve bireyler öz yeterlilik algılarına göre iyimser ya da kötümser senaryolar kurarlar. Eyleme geçildiğinde öz yeterlilik algısı yüksek bireyler, düşük olanlardan daha çok çaba harcarlar ve bu durumu daha fazla sürdürürler. Bir sorun ve engel ile karşılaşıldığında ise, öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler kendilerini çabuk toparlayıp amaçlarına ulaşmak adına mücadeleyi devam ettirirler. Bu durumda, öz yeterliliğin stresle başa çıkma konusunda bireyin kapasitesinin bir yansıması olduğu görülmektedir. Bu açıdan

bireyin yaşam boyu edindiği başarı ve başarısızlıklar sonucu, kendisine duyduğu öz yeterlilik inancı, yaşamında karşılaşacağı stresli durumların üstesinde gelme kapasitesini etkileyecektir (Gözüm ve Aksayan, 1999). Daha yalın bir ifadeyle, stresli durumlarla baş edebilen bireyin kendisi hakkındaki öz yeterlilik inancının olumlu olması beklenmektedir. Bu açıdan bakıldığında, bireyin sahip olduğu öz yeterlilik ile stresle başa çıkma kapasitesi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu beklenmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında öz yeterlilik ile stresle başa çıkma durumu arasında doğru orantılı, orta dereceli ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Gözüm ve Aksayan, 1999). Öz yeterlilik ve stres konusunda yapılan bir araştırmada, yüksek öz yeterliğe sahip çalışanlar, üstleri ile ilişkileri daha yüksek olmakta, stresle daha çok mücadele etmekte ve daha az tükenmişlik hissine kapılmaktadır (Bolat, 2011).

Çalışanların işyerinde yaşadığı stresli durumlar göz önüne alındığında, öz yeterlilik algılarının yüksek olması stresle mücadele açısından yarar sağlayacaktır. Öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan bireylerin de, stres faktörünün performansları üzerindeki olumsuz etkilerini minimum seviyeye indirebildiği, zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı olduğu düşünüldüğünde, öğrenilmiş güçlülüğün öz yeterlilik ile doğru orantılı ve pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

2.5. Öğrenilmiş Güçlülük ve Sosyal Karşılaştırma İlişkisi

Karşılaştırma yapmak, kişinin benliği hakkında bilgilenmesi için iyi bir kaynak durumundadır. Kişi, objektif bir değerlendirmenin mümkün olmadığı ve öz değerlendirme yapma gereksinimi duyduğu zamanlarda, başkalarıyla kıyaslama yaparak bir fikre varmaya çalışmaktadır. Son yıllarda sosyal karşılaştırma ya da sosyal kıyaslama olarak tanımlanan kavram, İş hayatı ve sosyal ilişki bakımından anahtar değişken olarak ifade edilmektedir.

Leon Festinger tarafından ortaya atılan sosyal karşılaştırma kuramı, bireylerin kendi özelliklerini başkalarının özellikleriyle kıyaslamaları ile ilgili bilişsel yargıları anlamı taşımaktadır (Öksüz ve Malhan, 2004). Bir başka deyişle, sosyal karşılaştırma kuramı (social comparison theory), bireyin kendi görüş ve yeteneklerini değerlendirme ihtiyacı

içerisinde olduğunu, bu nedenle de kendilerini başkalarının görüş ve yetenekleriyle karşılaştırdığını öne süren bir yaklaşımdır. Festinger'e göre, bireyin kendini değerlendirmesi açısından sosyal karşılaştırma büyük önem taşımaktadır (Gemlik, Sığrı ve Sur, 2007). Yapılan karşılaştırmalarda önemli olan bireyin öz değerlendirmeleridir ve bu değerlendirmeler nesnel durumlardan çok, bireyin kendisini başkalarındaki belirli bir özellik konusunda nasıl değerlendireceğine bağlıdır (Öksüz ve Malhan, 2004). Ayrıca kurama göre, insanlar yeteneklerinin ve sıfatlarının tam olarak farkında olduğu zaman motive olmaya başlamaktadır. Bu farkındalığa ulaşmak için de, kendisini başkalarıyla kıyaslama yapmaktadır. Bu kıyaslama, genelde kendine benzer özellikler taşıyan kişiler arasında yapılmaktadır. Çünkü insanlar kendi benzerleriyle kıyaslama yapmayı daha çok tercih etmektedirler. Başkalarıyla yapılan sosyal karşılaştırmada, birey kendisine benzer bir referans seçerek karşılaştırma yapmakta, bu karşılaştırmayla yeteneklerini ve duygularını ortaya çıkarabilmektedir. Bu konuda temel prensip, bireyin kendini değerlendirme konusunda objektif bir ölçüt bulmaktır (Gemlik, Sığrı ve Sur, 2007).

Standartlar, sosyal normlar ve statüler gibi ölçütler bireyin kendini değerlendirmesi konusunda işlev görebilmektedir. Ancak her zaman objektif bir ölçüt bulunmayabilir. Ölçüt olarak ele alınacak kişi veya değer olmadığı zaman, sosyal karşılaştırma daha önemli hale gelmektedir. Önemli olan herhangi bir kişiyle yapılan karşılaştırma değil, doğru referans ile yapılacak karşılaştırmadır. Kişinin kendi yetenekleri doğrultusunda, seçeceği benzer yetenek ve kapasiteye sahip kişiler daha iyi kendini değerlendirme ölçütü olacaktır. Bu konuda Hilton, "çocukların gelişimi izlenirken yaşlılarıyla kıyaslanır, yani yetişkin bir insan referans olarak ele alınmaz" diyerek kuramı özetlemektedir (Hilton vd., 1998;Akt: Gemlik, Sığrı ve Sur 2007).

Sosyal karşılaştırma kuramına göre iki ana karşılaştırma türü bulunmaktadır. Bu yaptıkları yöne göre farklılık gösteren yukarı ve aşağı karşılaştırmalardır. Yukarı yönlü karşılaştırmalar, kişinin kendisinden daha iyi durumdaki kişiler ile kıyaslama yapması anlamı taşırken, aşağı yönlü de bu durumun tersini ifade etmektedir (Öksüz ve Malhan, 2004). Kişinin kendinden daha iyi durumdaki biriyle karşılaştırma yapması, kendi durumlarını geliştirmeye olanak sağlayacaktır ya da daha alt seviyedeki ile yapılan karşılaştırma sonrası, kendisinden daha aşağıdakilere yardımcı olması veya

farklılaşmamak adına kapasitesinin altında performans göstermesi gibi durumlara yol açabilecektir (Gemlik, Sığı ve Sur, 2007). Bu durumda kişi, sosyal karşılaştırmalar ile olumlu ya da olumsuz deneyimler elde ederek seçtiği referanslar sonucunda çevresinden etkilenmektedir.

Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük arasında önemli benzerlikler bulunmaktadır. Sosyal karşılaştırma yoluyla birey kendini tanır, inançlarının geçerliliğine ve uygulanabilirliğine olan güveni kazanır. Bireyin kendini tanımlaması ve yeteneklerinin farkına varması, kendine olan güveni ve motivasyonunu arttırmaktadır. Böylece birey, zorlu durumlara karşılaştığında kendisinin neyi yapıp neyi yapamadığını bildiği için ona göre çözümler üretmeye başlayacaktır. Problem çözme stratejilerini yaptığı karşılaştırma türlerine göre değiştirebilecektir. Öğrenilmiş güçlülük açısından düşünüldüğünde aynı durum söz konusu olacak, yüksek düzeydeki bireyler çözüm için daha etkili stratejiler kullanırken, düşük düzeydeki bireyler farklı yollar deneyecektir. Ayrıca öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireylerin, kendilerine olan inancı ve güveni de yüksek olarak ifade edilmektedir (Acar, 2007).

Sosyal karşılaştırma yoluyla, bireyler kendi artı ve eksi yönlerini görebilmekte ve buna göre kendini geliştirme yollarına başvurabilmektedir. Daha iyi durumda biriyle yapılan karşılaştırmada, birey kendi kapasitesinin daha düşük olduğunu fark edebilecek ve buna göre kendini geliştirme ihtiyacı hissedebilecektir (Demirtaş, 2003). Öğrenilmiş güçlülüğün yaşam boyu deneyimler ve eğitimler sayesinde öğrenildiği göz önüne alındığında, bu geliştirme ihtiyacı sayesinde bireyin öğrenilmiş güçlülük dağarcığının da gelişmesine yol açabilecektir.

Örgütsel anlamda çalışanların kendi performanslarını ve kapasitelerini bilmesi açısından yaptıkları sosyal karşılaştırmalar etkili olmaktadır. Çalışanlar, kendi yeterliliğini ve göre performansını diğer bir çalışanın performansı ile karşılaştırarak ortaya çıkarabilmektedir. Örgütün bu sayede kendi benliklerini, eksik ve artı yönleri hakkında bilgi edinmesi, bu durumun geliştirilmesi adına olanak sağlayabilmektedir. Görülen eksiklikler, çalışanların kendilerini kamçulamaya ve daha iyi duruma gelebilmek adına motive olmasına olanak sağlayabilmektedir. Böylece çalışanlar zorlu durumlara karşılaştıklarında mücadele güçleri ve kendine güvenleri artabilmektedir. Kişi, çalışma

ortamında zorluk ve stres yaşadıkları zaman, daha çok sosyal karşılaştırma yoluna başvurmakta, konularını belirlemeye çalışmakta ve yaşadığı sorunları belirledikten sonra çözüm arayışlarına girmektedir. Bu durum öğrenilmiş güçlülüğün boyutlarından olan problem çözme stratejilerini kullanma özelliği örtüşmektedir (Aksaray, 2013). Böylece stresle başa çıkma açısından öğrenilmiş güçlülük ile sosyal karşılaştırmanın önemli bir araç olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada, sosyal karşılaştırma ile öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif yönde bir ilişki ve stresle baş etme konusunda yardımcı olduğu belirtilmektedir (Gemlik, Sığı ve Sur, 2007).

3.ÇALIŞMA HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ve KONU ile İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öğrenilmiş güçlülük kavramı, çalışma hayatı açısından ele alınmış ve genellikle Türkiye'deki koşullar dikkate alınarak yorumlanmıştır. Konu ile ilgili araştırmalar ise Türkiye'de ve yurt dışında yapılan araştırmalar olarak iki bölümde incelenmiştir.

3.1. Çalışma hayatında öğrenilmiş güçlülük

Mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya dökülmesini, bireylerin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak adına sürekli veya geçici olarak bir organizasyonda belirli bir ücret karşılığında gerçekleştirdiği etkinlik ve çalışmaları ifade eden iş, insan yaşamı açısından önemli bir yere sahiptir (Çakır, 2009b).

İşletmenin faaliyete geçebilmesi için 5M (Machine/Makine, Money/Para, Material/Kaynak, Management/Yönetim, Man/İşgücü) olarak adlandırılan üretim faktörlerinin bir araya getirilip uygun bir şekilde kullanılması gerekmektedir. İşletmeler açısından aynı sermaye, teknoloji ve malzemeye sahip olmak mümkündür. Ancak insan faktörü her işletmede farklılık göstermektedir İşletmenin esas işlerini yapan ve onu faaliyete geçirip güçlendiren, örgütün sahip olduğu çalışanlar ve onların nitelikleridir. Çalışanların işletmenin verimliliği üzerindeki etkileri yadsınmayacak kadar önemlidir. Bu nedenle işletmeler çalışanlarına her geçen gün daha çok emek harcamak ve onları daha doğru yönetmek durumundadırlar (Öze, 2005).

İşletmelerin en önemli ve değerli kaynaklarından birisi olan çalışanlarının performansı ve sağlıklarının korunması işletmeler için önemli bir görev niteliğindedir. Bireylerin günlük faaliyetlerine bakıldığında önemli bir kısmını çalışarak geçirdikleri görülmektedir (Türesin, 2012). Bu yüzden çalışanların iş yaşamındaki duygu ve düşünceleri iş dışındaki yaşamına yansımakta ve çalışma yaşamındaki olumsuzluklar

çalışanları doğrudan etkilemektedir. Çalışanlar mesai saati dışındaki zamanlarında bile işle ilgili problemler ve olumsuz durumların etkisinde kalmaktadır (Aytaç, 2009). Bundan dolayı zorluklarla dolu olan çalışma yaşamı, her ne kadar bireylerin fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olsa da, özellikle stresli çalışma ortamı, kötü yönetim ve elverişsiz çalışma koşulları gibi olumsuz durumlar bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulmasına yol açabilmektedir (Aytaç, 2009).

Bireyin çalışma yaşamında karşılaşılabileceği, iş ortamına alışma, bireyin iş stresi, işin zorluğu, iş doyumu, çalışanlar arası iletişim, yöneticiler ile ilişkiler, işe yabancılaşma, çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar, mobbing, kariyer ve ücret adaletsizlikleri, sosyal destek eksikliği, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi bir çok zorluk ve sorun bulunmaktadır (Çakır, 2009b). İş yerindeki fiziksel ve yönetsel kaynakların oluşturduğu koşulların, bireylerin beklentilerine cevap vermemesi sonucunda çalışanların stresli olması kaçınılmaz hale gelmektedir. Yöneticiler ve çalışanların örgüt içinde karşılaştığı stresli durumlar, onları davranışsal, psikolojik ve fizyolojik olarak etkilemektedir (Şahin,2005). Görüldüğü üzere işgörenler, çalışma yaşamında bir çok zorluklarla karşılaşmakta ve bu zorlukların bir çoğu da bireyin tek başına değiştirip çözüme ulaştırmada güçlük çektiği sorunlar olmaktadır (Çakır, 2009b).

Bireyin sahip olduğu öğrenilmiş güçlülük özelliği, birinci bölümde de ifade edildiği gibi zorlu durumlarla karşılaşıldığında dışarıdan yardım beklemek ya da istemek yerine bireyin kendi kendine yardım etmesidir (Boran, 2009;Çakır, 2009b). Dolayısıyla kişisel bir özellik olarak yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olmak, bireylerin kendi kendilerini zorlu ve stresli durumların oluşturduğu sorunlarla baş etmek ve olumsuz etkilerini en aza indirebilmek ve bu durumlardan korunmalarını sağlamak adına çalışma yaşamında bireysel ve örgütsel açıdan önemli hale gelmektedir (Yürür ve Keser, 2010).

Çalışma koşulları, yönetim, çalışanlar arası ilişkiler, eğitimler ve bunun gibi bir çok faktör, iş görenlerin ve dolayısıyla örgütün öğrenilmiş güçlülük düzeyini de etkileyebilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların kontrol olanağına sahip olup olmaması, yeni teknolojiler, öğrenme olanakları gibi örgütten kaynaklanan durumların yanı sıra cinsiyet, bireyin kendilik algısı, bireyin iş ile ilgili özellikleri gibi bireylerden kaynaklanan durumlar, bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri açısından olumsuz ya

da olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Kümbül, 2002). Örnek olarak, işi üzerinde düşük kontrole yani özerkliğe sahip olan çalışanlar, işine karşı pasif ve çaresiz bir tutum sergileyebilmektedirler (Kümbül, 2002). Bürokratik yapı, yetki kısıtlamaları, yönetime katılma şansı verilmemesi gibi sorunlar çalışanların kontrol algılarının ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin düşmesine yol açabilmektedir. Çalışanların kontrol düzeyinin azalması performans ve verimliliklerinin azalmasına, öğrenilmiş güçlülük durumlarının azalması ise örgütsel açıdan sorun yaratıcı durumların ve çaresizliğin oluşmasına neden olabilmektedir.

Yeni teknolojilerin çalışanlar üzerindeki baskısı, bazı işlerde makinelerin çalışanların yerine geçmeye başlamasıyla beraber, çalışanların sayılarının azalması sonucu yöneticilerin az sayıdaki çalışan üzerinde daha fazla baskı oluşturmalarına neden olmakta, dolayısıyla çalışanların daha az kontrol olanağına sahip olması beklenen bir sonuç haline gelmektedir. Çalışanların kontrol yoksunluğu yaşamaları, çevreleri üzerinde kontrollerinin olmadığına inanmalarına (Kümbül, 2002) ve dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin düşmesine yol açabilmektedir (Çakır, 2009a).

Öğrenme olanakları açısından, öğrenme kavramı çalışma ve iş arasındaki bağı belirleyen bir kaynak olarak göze çarpmaktadır. Örgütte öğrenme olanaklarının kısıtlı olması veya kısıtlanması, çalışanların zihinsel düzeyde pasif hale dönüşmesine, işlerinde doyum sorunu yaşayıp mutsuz olmalarına, gelişim göstermek yerine durgunluk veya gerileme yaşamalarına neden olabilmektedir (Kümbül, 2002). Böylece bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini geliştirememesine veya güçlülük düzeylerinin azalmasına, dolayısıyla çaresizliği öğrenmeye başlamalarına yol açabilmektedir.

Bireyden kaynaklanan durumlara örnek vermek gerekirse, cinsiyet durumu da öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilmektedir. Yapılan araştırmalara göre, örgüt içersindeki kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, çalışma hayatındaki zorluklara ve olumsuz koşullara karşı daha dayanıksız olduğu görülmüştür (Kümbül, 2002). Bu durumdan hareketle öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin genel itibariyle daha düşük olması beklenmektedir. Ancak bazı araştırmalarda cinsiyet faktörünün etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Yürür ve Keser, 2010; Taşçı, Ömer ve Koştı, 2007).

Bireyin işi ile ilgili özellikleri açısından bakıldığında, geçmişte iş yaşamında yaşanan başarısızlıklar, işsizlik deneyimi veya olası işsizlik tehdidi ile karşı karşıya kalınması, geçmişte başarısız performanslar, bireyin gelecekteki performans ve beklentilerini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Birinci bölümde belirtildiği gibi öğrenilmiş güçlülük dağarcığının da geçmişteki deneyimlerden etkilenmesi, çalışanların bu deneyimler sonucunda güçlülük dağarcıklarının yeterince gelişmemesine neden olacaktır. Yaşanabilecek bu başarısızlıklar güçlülüğün oluşmamasına ve hatta çaresizliği öğrenmeye kadar gidebilmektedir. Bu ifadelerden yola çıkılarak çalışanlar, işe karşı yabancılaşma, iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, işe devamsızlık ve işsizlik gibi sorunlarla baş başa kalabileceklerdir (Kümbül, 2002).

İşsizliğin oluşması genellikle bireyin kontrolü dışında gerçekleşmektedir. İşsizlik ve kontrol kaybı arasındaki ilişkilere bakılan bir araştırmada, bireyin işini kaybettiği zaman çevresi üzerinde kontrol kaybı yaşamayı doğal bir sonuç olarak nitelendirilmiştir. (Baum ve diğerleri, 1986;Akt:Kümbül, 2002). İş arama sürecine devam eden birey, sürecin uzaması halinde, bir süre sonra umudunun kırılmasına, çaresizliğe, dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük düzeyinin azalmasına yol açabilecektir. Ancak bu durum kendi kontrolü dışında gerçekleşmesi sonucu oluştuğunda, yani kendi kontrolü dahilinde gerçekleşen işsizlik halinde öğrenilmiş güçlülüğün azalmasına etkisi olacağı düşünülmemektedir (Çakır, 2009a).

Bireyin kontrolü dışında gerçekleşen bir başka olgu ise, iş yaşamındaki kriz ve olası riskleridir. Çevre şartlarında bir anda oluşabilen ve öngörülmesi zor olan negatif yönlü gelişmeler olarak ifade edilen kriz kavramının olası riskleri, örgütler açısından tehlike ya da fırsat anlamına gelebilmektedir. Kontrol dışı gerçekleşen krizlerin, yarattığı tehlikeler çaresizlik, fırsatlar da güçlülük olarak kodlanabilir. Örgüt ve yönetim kriz sonrası bu durumla başa çıkma konusunda öğrenilmiş çaresizlik durumu sergileyerek bunu bir sorunsal olarak kabul edip pasifleşebilmektedir. Öğrenilmiş güçlülük durumu sergilenmesi halinde ise örgüt ve yönetim bu krizi baştan kabul ederek onu içselleştirme yoluna başvurabilmektedir. Böylece sorunu içsel anlamda kontrol etmeye çalışmakta ve bu durumla başa çıkma konusunda direnç sağlayıp çözüm yolları aramaktadır (Erturgut ve Soyşekerci, 2010).

Genel itibariyle iş hayatı, çalışan davranışı ve örgüt psikolojisi açısından önemli olmasına rağmen, öğrenilmiş güçlülük kavramı çalışma hayatında yeterince incelenmemiş bir konu olarak göze çarpmaktadır. Yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel ve endüstriyel psikoloji alanında öğrenilmiş güçlülüğün fazla üstünde durulmadığı görülmektedir (Kümbül, 2002;Çakır, 2009b). Bu durum özellikle örgütsel anlamda ilgi çekiciliğini devam ettirmektedir. Örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki zararları düşünüldüğünde, stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma ve engellemede kullanılan öğrenilmiş güçlülük kişisel özelliğinin, bireysel ve örgütsel olarak anlaşılıp arttırılması önemli hale gelmektedir. Ancak klinik, sosyal ve davranış psikolojisi alanlarında birçok araştırmaya konu olan öğrenilmiş güçlülüğün, bu alanda yeterince ele alınmamasının önemli bir eksiklik olduğu düşünülebilir.

3.2. Öğrenilmiş Güçlülük ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Bu bölümde, öğrenilmiş güçlülük ile ilgili Türkiye'de ve yurt dışında yapılan bazı araştırmalar bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde öğrenilmiş güçlülük kavramının gelişimi ve yayılması açısından önemli görülen son dönem araştırmalarına yer verilmiştir.

3.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ile İlgili Türkiye'de Yapılmış Araştırmalar

2012 yılında Aksaray Üniversite'sinde görev yapan akademisyenler üzerinde öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ve öğrenilmiş güçlülüğün iş stresi ile başa çıkmadaki rolünü belirlemeye yönelik bir araştırmada, öğrenilmiş güçlülüğün erteleme ve istenmeyen düşüncelerin denetimi alt boyutlarıyla iş stresi alt boyutlarından baskı ve aşırı yüklenme arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Böylece baskı ve aşırı yüklenme altında olan bireylerin, öncelikle işleri erteleme ve istenmeyen düşüncelerin denetimi davranışları göstermeleri beklenilebilir (Yıldırım, Gülpınar ve Uğuz, 2012).

2012 yılında Manisa'da kamu ve özel sektörde görev yapan 395 mavi ve beyaz yakalı çalışan üzerinde yapılan araştırmada, çalışanların paternalistik liderlik algılamaları, öğrenilmiş güçlülük altyapıları ile iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip

göstermediğine bakılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların liderlerini paternalistik algılama ve iş tatmin düzeyleri yüksek, toplam öğrenilmiş güçlülük düzeyleri orta ve işten ayrılma niyetleri ise düşük bulunmuştur. Araştırmada öğrenilmiş güçlülüğün boyutları olan planlı davranma, ruh ve dürtü denetimi yeteneklerini başarıyla kullanan çalışanların, işten ayrılma niyetleri düşük, işten tatmin olma düzeyleri ise yüksek bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonunda paternalistik liderliğin sadakat bekleme boyutunun öğrenilmiş güçlülük ile negatif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Bu durum öğrenilmiş güçlülüğün zor durumlarda, bireylerin kendi kendine çözüme gitme özelliğinin kanıtı niyetinde olmaktadır(Türesin,2012).

2005 yılının Mart-Mayıs tarihleri arasında Pamukkale Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 85 klinik hemşiresinin üzerinde yapılan bir araştırmada, hemşirelerin stresle baş etmede kullandıkları yöntemler belirlenmeye çalışılmıştır. Hemşirelerin öğrenilmiş güçlülük puan ortalaması 180 puan üzerinden $122,97 \pm 18.17$ çıkmıştır. Bu sonuca göre araştırmaya katılan hemşireler ortalamanın üzerinde stresle başa çıkma stratejilerini kullanmaktadırlar. Ancak hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları, medeni durumları, eğitim durumları, çalışma yılları ile stresle baş etme konusundaki stratejilerini kullanma durumları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Taşçı, Ömer ve Koştı, 2007).

2009 yılı Ocak ve Şubat ayları arasında otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 131 çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi faktörleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, öğrenilmiş güçlülük ile eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, personel statüsü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak "iş başından kısa sürelerle ayrılamama" stres faktörü skor ortalaması eğitim düzeyi arttıkça yükselmektedir. Ayrıca elde edilen bulgular, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek çalışanların iş stresinin yaratacağı olumsuz durumlar etkilerinden daha az etkilendiği hipotezini destekler niteliktedir. Çalışanların öğrenilmiş güçlülük dağarcığının genişletilmesi, çalışanların karşı kaşıya kaldığı stresin olumsuz etkilerinden daha az etkilenme ve stresi optimum şekilde yönetme becerisini de arttıracaktır. (Çakır, 2009a)

2010 yılında Yalova ilindeki ilk ve ortaöğretimde görev yapan 1190 öğretmen arasından kolayda örnekleme yoluyla seçilen okullarda bulunan 350 öğretmen ve okul yöneticisi

üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin öğrenilmiş güçlölük düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve pozisyon gibi faktörler arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul yöneticileri ve öğretmenlerin öğrenilmiş güçlölük düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca medeni durum, yaş ve cinsiyet değişkenlerinin de öğrenilmiş güçlölük düzeylerinde farklılık yaratmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin kıdem ve eğitim düzeyleri ile öğrenilmiş güçlölük düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre eğitim ve kıdem durumu yüksek olan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlölük düzeyleri de yüksek çıkmıştır (Yürür ve Keser, 2010).

3.2.2. Öğrenilmiş Güçlölük ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Amerika'nın Cleaveland Üniversitesi Hastanesi'nde bulunan 271 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada, iş stresi, kadın sağlığı ve aile içi ilişkiler ile öğrenilmiş güçlölük ara değişkeni arasındaki olası ilişkiler incelenmiştir. Ancak öğrenilmiş güçlölüğün, sağlık ve stres arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olmadığı görülmüştür. Öğrenilmiş güçlölük ile ilgili anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Klainin, 2002;Akt: Çakır, 2009a;Türesin, 2012).

Zausniewski ve arkadaşlarının yaptığı araştırmaya, 97'si hastabakıcılık yapan 110'u yapmayan toplam 207 Afrikalı-Amerikalı kadın katılmıştır. Yaptıkları araştırmada, öğrenilmiş güçlölüğü yordayacak durumsal (sosyoekonomik durum vb.), fizyolojik (yaş ve sağlık problemleri vb.) ve psikolojik (pozitif bilişler) faktörler incelenmiştir. Elde edile bulgulara göre fizyolojik faktörlerin, öğrenilmiş güçlölüğün yordayıcı olmadığı anlaşılmıştır. Günlük zorluklar, sosyal destek ve pozitif bilişlerin ise öğrenilmiş güçlölük açısından önemli yordayıcılar olduğu görülmüştür. Yaş, sağlık problemleri, sosyal destek ve günlük zorlukların öğrenilmiş güçlölük üzerinde dolaylı etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır. Hasta bakıcılık yapan ile yapmayan grup arasında öğrenilmiş güçlölük düzeyleri açısından anlamlı bulgulara rastlanmamıştır (Zauszniewski, Picot, Roberts, Debanne ve Wykle, 2005).

2009 yılında, 27 Temmuz-27 Ağustos haftaları arasında Amerika'nın Batı Virginia Eyaleti'nde yoksulluk seviyesinin altında olan ve sigortasız olarak çalışan 132 kadının

katıldığı araştırmada, öğrenilmiş güçlölük, sağlık durumu ve mutluluk/iyi olma faktörlerinin arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sağlık ve mutlu olma ile öğrenilmiş güçlölük arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İyi ve mutlu olmak (well being) durumu arttıkça öğrenilmiş güçlölük düzeyinin de arttığı görülmüştür (Lucas, 2010).

Rosenbaum ve Ronen'in İsrail'de yaptığı araştırmaya,100 öğretmen ve 447 öğrenci katılmıştır. Bunlardan 60 öğretmen ve 167 ergen müdahale grubunu, 40 öğretmen ve 280 öğrenci ise kontrol grubunu oluşturmaktadır. Seçilen öğrencilerin hepsi aralarında en saldırgan olanlarıdır. Araştırmanın amacı bu saldırgan öğrencilerin, verilecek eğitimle saldırganlıklarının azaltılması ve amaçlarına ulaşmak adına planlı davranma becerisi kazandırmaktır. Araştırma sonuçlarına göre, verilen eğitimler sonunda öğrencilerin öz kontrol becerileri ve öğrenilmiş güçlölük repertuarları gelişmiş hem de saldırganlık davranışlarında azalma gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara göre, yeterli öz kontrol becerilerine sahip olmak bireylerin saldırgan davranışlar sergilemesini azaltabilmektedir (Ronen ve Rosenbaum,2010).

Amerika'da gazete ilanıyla seçilen 18-75 yaşları arasındaki 313 çalışan kişinin katıldığı araştırmada, öğrenilmiş güçlölük düzeyleri ile stresli yaşam olayları ve depresyon arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre öğrenilmiş güçlölük, depresyon ve stresli yaşam olayları arasında düzenleyici bir role sahiptir. Yapılan regresyon analizinde, öğrenilmiş güçlölük ile stresli yaşam olayları arasında da anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre öğrenilmiş güçlölük, stresli durumlar ve depresyon arasında tampon görevi üstlenmektedir. Araştırma sonuçları, depresyon hastalarının tedavilerinde, öz kontrol ve öğrenilmiş güçlölük eğitimlerinin uygulanmasının yarar sağlayacağını göstermektedir (Kiefer,2001;Akt: Türesin,2012)

4. ÖRGÜTLERDE ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMI ve İNSAN KAYNAKLARI DEPARTMANI ÇALIŞANLARININ ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ilinde üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren insan kaynakları departmanı çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin, buldukları sektör ve demografik özellikleri açısından ilişkili olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmanın temel sorusu "İnsan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile buldukları sektör ve demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?" olarak belirlenmiştir.

Araştırmada incelenen öğrenilmiş güçlülük değişkeni bir çok dalda ele alınmasına rağmen örgütsel anlamda çok az çalışma bulunmaktadır. Genel anlamda yapılan çalışmalara bakıldığında öğrenilmiş güçlülüğün daha çok öğretmenler ve öğrenciler açısından incelendiği görülmektedir. Bu açıdan örgütlerin bir parçası olan insan kaynakları departmanları çalışanlarının incelenmesi, örgütsel açıdan yeterince incelenmeyen öğrenilmiş güçlülük kavramının pekiştirilmesi adına yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu anlamda çalışmanın literatüre katkı yapması hedeflenmektedir.

Örgütlerin en önemli unsurlarından biri durumunda olan insan kaynakları, en stresli departmanlar arasında kabul edilmektedir. Çalışanların iş yaşamında stres unsurlarından kaçamaması, aşırı strese maruz kalması sonucunda motivasyon düşüklüğü, başarı güdüsünün azalması, verimlilik ve performansın düşmesi, işten soğuma ve organizasyonun belirlediği amaçlara ulaşamama gibi sorunlar meydana gelebilmektedir. Bu konuda nitelikteki çalışanlara sahip olmak bile çoğu durumda yeterli olmamaktadır. Çalışanların stresle baş edebilmesi, bu durumlara karşı dayanıklılığı, çalışanların psikolojisi ve davranışları üzerinde yeterince durmamak, işin gerektirdiği niteliklere ve deneyime odaklanmak çoğu zaman yapılan önemli hatalar olarak göze çarpmaktadır. Bu

yüzden stresin optimum düzeyde tutulması ve insan kaynağının stresli durumlara karşı olan dayanıklılığı adına öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin artırılmasının tüm organizasyonu olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Öğrenilmiş güçlülük stresli durumlarla etkin bir şekilde baş etme konusunda yardımcı bir kişisel özellik olarak göze çarpmaktadır. Öğrenilmiş güçlülük düzeyleri yüksek olan bireyler, stres faktörünün performansları üzerindeki olumsuz etkilerini minimum seviyeye indirebilir, zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı olmaktadır (Maraşlı, 2005). Bu yüzden öğrenilmiş güçlülüğün örgütsel anlamda ele alınması, örgütün performans ve eğitiminden sorumlu olan bir departman olarak bilinen insan kaynaklarının bu kavram konusunda bilinçlendirilmesi, böylece tüm örgüte yayılması hedefiyle çalışmanın katkı öncü olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın ana kitlesini İstanbul ilinde üretim ya da hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin İnsan Kaynakları departmanlarında bulunan çalışanlar ve yöneticiler oluşturmuştur. Örneklemenin belirlenmesi sürecinde tesadüfi olmayan, kolayda örnekleme yöntemi, 7 üretim 9 hizmet sektörü işletmesi çalışan ve yöneticilerinden oluşan bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasının sebebi, öğrenilmiş güçlülük gibi hassas bir konu için işletmelerde doğrudan anket yapılmasının olanaklı olmaması kısıtı ile karşı karşıya kalma ihtimalidir. Örneklem hacminde toplamda 160 katılımcıya ulaşılmış olmakla birlikte, bu katılımcıların 81'si hizmet sektöründen, 79'ü üretim sektöründendir.

Araştırmanın İnsan Kaynakları departmanlarında yapılması ve sadece İstanbul ili içindeki 145 katılımcıyla yapılması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Dolayısı ile araştırmanın bulgu ve sonuçları bu kısıtlar haricinde genele yansıtılarak yorumlanmamalıdır. Ayrıca çalışmanın 160 katılımcıyla yapılması da çalışmanın örneklem kısıtıdır. Örneklemde zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle 160 katılımcıya yer verilebilmiştir. Ancak araştırmada ele alınan geçerli katılımcı sayısı 145 olarak görülmüştür.

Araştırma Türü

Bu araştırma geçmişte var olan ya da halen mevcut bir konu hakkında günümüz koşullarında var olduğu haliyle o konunun durumunun betimlenmesini amaçladığından araştırma türü betimsel tarama modelidir. Bu araştırma türünde araştırılan konu günümüz koşulları içinde mevcut haliyle tanımlanmaya çalışılmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak araştırmada anket kullanılmıştır. Örneklem hacminde yer alan 160 katılımcıya hem yüz yüze hem de e-posta yoluyla anketler ulaştırılmaya çalışılmıştır. E-posta yoluyla ulaştırılan anketlerin 48 tanesine geri dönüş olmuş ve geri kalanı yüz yüze anket yoluyla tamamlanmıştır. Elde edilen 160 anket formunun doldurulması ile analiz sonucunda bu anket formlarının yarım ya da eksik doldurulanları araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırma kapsamında geçerli anket sayısı 145 olarak belirlenmiştir. Bunların 79'u hizmet sektöründen, 66'sı üretim sektöründen elde edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle geçerli anket elde etme oranı %90,6 olarak belirlenmiştir.

Anket Formunun Hazırlanması

Anket formu 2 bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesine yönelik ifadelerin yer aldığı 36 sorudan oluşan öğrenilmiş güçlülük ölçeği ifadelerine yer verilmiştir. İkinci bölümünde ise yine katılımcıların demografik özellikleri ile iş deneyimlerine yönelik kişisel bilgi formu şeklinde 12 soruya yer verilmiştir. Anket formunun uygulanmasına geçilmeden önce psikoloji uzmanları ve akademisyenlere danışılarak anket formunun uygunluğuna bakılmıştır. Ayrıca e-posta yoluyla cevap alınan anket formlarından 20'si üzerinde gerekli güvenilirlik ve geçerlilik ölçümleri yapılmış, anket formlarının uygun ve uygulanabilir olduğu kanısına varılması sonucunda anket formunun dağıtımına ve uygulanmasına geçilmiştir. Anket formu Ek 1'de yer almaktadır.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Öğrenilmiş güçlölük düzeylerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan ölçek 1980 yılında M.A. Rosenbaum tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması 1991 yılında Ayşe Siva tarafından yapılan ölçektir. 36 ifadeden oluşan bu ölçekte 5’li Likert tipi ölçek derecelendirmesi ve değerdendirilmesi yapılmaktadır. İfadelerin 1, “Hiç Tanımlamıyor”, 2, “Biraz Tanımlıyor”, 3, “İyi Tanımlıyor”, 4, “Oldukça İyi Tanımlıyor” ve 5, “Çok İyi Tanımlıyor” şeklinde değerdendirilmesi istenmiştir. 4, 6, 8, 9, 14, 16, 18, 19, 21, 29 ve 35 numaralı ifadeler ise ters yönde puanlanmaktadır ve analiz esnasında ters yönde kodlanmıştır. Bu duruma göre ölçekten alınan puanlar 36 ile 180 arasındadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması bireylerin kendini denetleme becerilerinin sık kullanılması ve dolayısıyla başa çıkma stratejilerinin de sıklıkla kullanılması anlamı taşımaktadır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırımcı tarafından hazırlanan form, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, iş deneyimi, gelir düzeyi, bakmakla yükümlü kişi sayısı, bulunduğu sektör, görevi gibi demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Formda, bu özellikleri belirlemek adına 12 soru bulunmaktadır.

Normallik Testi

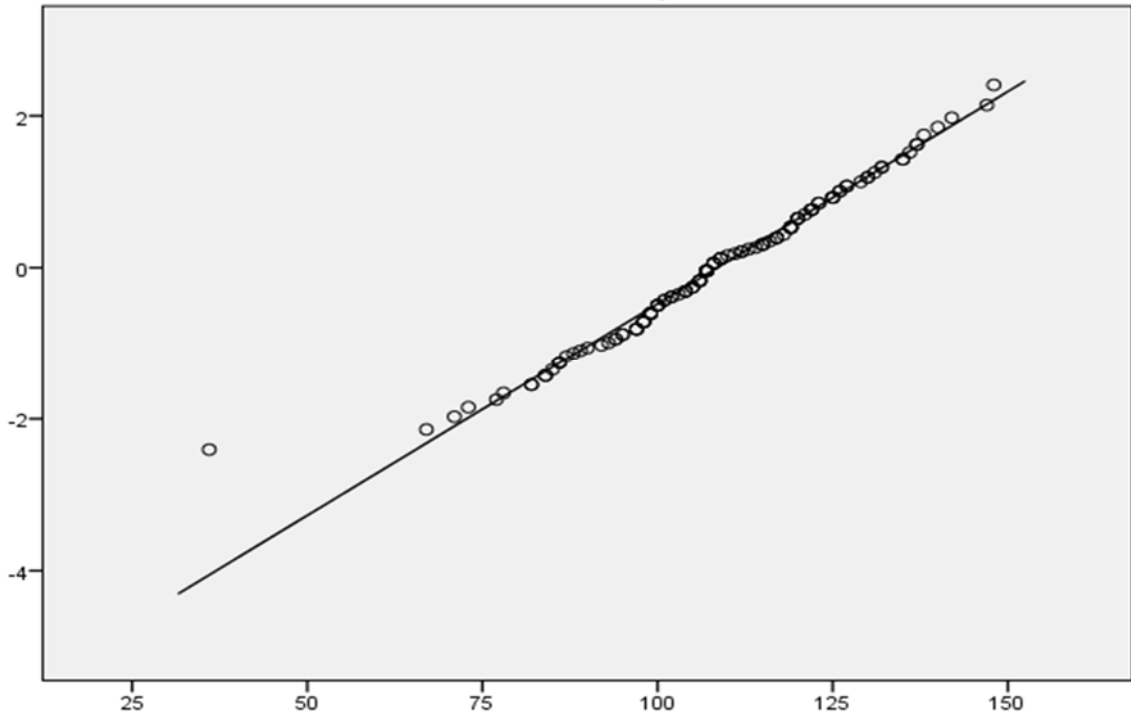
Normallik testi verilerin normal dağılıma uygunluğunun araştırılması ve uyup uymaması durumuna göre yapılacak analiz teknik ve testlerine karar verme aşamasında gereklidir. Temel bileşenler analizinin uygulanmasının varsayımlarından bir tanesi verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesidir. Farklılık testleri yapılırken de dağılım normal dağılıma uygun ise t ve F testleri gibi testler uygulanmaktayken, eğer normal dağılıma uygunluk yoksa Mann-Whitney ve Kruskal-Wallis testi gibi testler uygulanabilmektedir. Normal dağılıma uygunluğun araştırılması için Kolmogrov-Smirnov ya da Shairo-Wilk testleri yapılmaktadır. Ayrıca şekilsel olarak da dağılımın normal dağılıma uyup uymadığına bakılabilmektedir. Bu iki yolla da araştırmanın

normal dağılıma uygunluğunun sınıandığı normallik testi sonuçları aşağıda Tablo 1’de ve Şekil 5’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Normallik Testi

Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
İstatistiği	sd	P Değeri	İstatistiği	sd	P Değeri
,064	123	,020	,979	123	,048

Tablodan da görüldüğü gibi hem Kolmogorov-Smirnov hem de Shapiro-Wilk test sonuçlarının istatistiksel anlamlılık değeri $p=0,020$ ve $0,048$ olduğu için ve bu değerler %95 anlamlılık düzeyinde $p=0,05$ değerinden küçük olduğu için verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği sonucuna varılır.



Şekil 5. Q-Q Plot ile Normalliğin Grafiksel Gösterimi

Şekil 5’e bakıldığında elde edilen verilerin doğrusal bir şekilde aynı doğru üzerinde eşit dağıldığı ve bu durumun verilerin normal dağılıma uygunluğunu gösterdiği görülmektedir.

Verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesi sonucu kullanılacak analizler belirlenmiş ve aşağıda açıklanmıştır.

Kullanılan İstatistikî Teknikler

Araştırmada verilerin analizi için SPSS.19 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Ulaşılmak istenen hedef kapsamında elde edilen verilerin analizinde tanımsal istatistiklerde frekans analizleri, ölçek güvenilirliğinin ölçülmesinde güvenilirlik analizi, verilerin normal uygunluğunun testi için Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro testleri, öğrenilmiş güçlülük ölçeği faktör yapısının incelenmesinde temel bileşenler analizi, katılımcıların hem üretim hem de hizmet sektöründe olmalarına göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin demografik özelliklere yönelik farklılık gösterip göstermeyeceğinin testine yönelik farklılık testleri olan t ve F (Anova) testleri ve yine öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi tekniklerine yer verilmiştir.

Ölçek Güvenilirliği

Güvenilirlik testinde ölçeğin güvenilir olup olmadığı Cronbach Alpha ve Correlation değerlerine bakılarak test edilmektedir. Güvenilirlik analizi tablosunda ölçek ifadelerinin ortalama değerine göre ifadeler çıkarıldığında bu değer nasıl değişeceğini gösteren ifade çıkarıldığında ortalama değeri, varyansı yani bu ifadelerin kendi içinde değişkenliğini gösteren ifade çıkarıldığında varyans değeri, bu ifadelerin kendi içinde ölçek ile aralarındaki ilişkiyi inceleyen korelasyon değeri ve ifade çıkarıldığında güvenilirlik düzeyini ifade eden Cronbach Alpha değerinin nasıl değişiklik göstereceğini belirten değerler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği güvenilirlik analizi Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade Sayısı N
,854	36

(Tablo 3. Devam)

		İfade Çıkarıldığında Ortalama	İfade Çıkarıldığında Varyans	Düzeltilmiş İfade Toplam Korelas- yonu	İfade Çıkarıldı- ğında Cronbach Alpha
S1	Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.	105,20	303,327	,335	,851
S2	Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.	105,33	302,962	,389	,850
S3	Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.	105,35	302,196	,359	,850
S4	Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.	105,82	308,804	,188	,853
S5	Kendimi bedbin(üzüntülü) hissettiğimde hoş olayları düşün -meye çalışırım.	105,37	299,447	,487	,848
S6	Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.	105,99	313,664	,089	,851
S7	Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.	104,88	302,600	,463	,848

(Tablo 3. Devam)

S8	Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.	106,45	306,856	,259	,853
S9	Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.	106,12	305,305	,300	,852
S10	Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım.	105,33	299,437	,432	,849
S11	Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.	105,06	300,989	,384	,850
S12	Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.	105,34	304,768	,362	,850
S13	Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.	105,17	294,930	,576	,845
S14	Günde iki paket sigara içiyor olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.	106,37	306,007	,239	,854
S15	Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.	105,63	300,072	,377	,850
S16	Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.	106,80	309,835	,223	,853
S17	Bedbin(üzüntülü) olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.	105,46	298,365	,504	,847
S18	Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.	105,76	305,907	,248	,853

(Tablo 3. Devam)

S19	Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.	106,49	311,432	,183	,854
S20	Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.	105,44	301,527	,477	,848
S21	Beni kötümser yapsa da gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam.	105,87	306,130	,257	,853
S22	Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.	104,89	300,931	,398	,849
S23	Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.	105,33	299,634	,415	,849
S24	Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.	104,43	302,313	,482	,848
S25	Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.	105,00	300,049	,458	,848
S26	Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, "dur, bir şey yapmadan önce düşün" derim.	105,36	304,904	,320	,851
S27	Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.	105,37	305,890	,293	,852
S28	Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne sonuca varmaya çalışırım.	105,00	302,508	,426	,849
S29	Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.	106,08	308,420	,196	,852
S30	Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.	105,60	300,356	,430	,849
S31	Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.	105,45	297,053	,489	,847

(Tablo 3. Devam)

S32	Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.	104,93	303,750	,379	,850
S33	Kısıtlı param olduğunda, kendime bir bütçe yaparım.	104,81	302,301	,377	,850
S34	Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa, isi küçük bölümlere ayırırım.	105,35	301,082	,413	,849
S35	Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenedemediğim olur.	105,96	311,761	,146	,854
S36	Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım	105,70	303,294	,337	,851

Tablo incelendiğinde Öğrenilmiş Güçlülük ölçeğine ilişkin 36 ifadeli ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin 0,854 (%85,4) olduğu ve bu değer ölçeğin iyi derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde güvenilirlik testleri için kabul edilen değer de 0,70 (%70) ve üzeridir. Tabloda ortalama ve varyans değerleri de verilmesiyle birlikte güvenilirlik için bakılması gereken değerler Cronbach Alpha değerleri ve Korelasyon değerleridir. Korelasyon değerlerinden bir ifadenin değeri 0,20'nin altındaysa o ifadenin güvenilirlik ve geçerliliği için ölçekten çıkarılması gerekmektedir. Bu nedenle S4=0,188, S6=0,089, S19=0,183, S29=0,196 ve S35=0,146 olduğu için analizden çıkarılmıştır. İfade çıkarıldığında güvenilirlik değeri mevcut 0,854 den yükseğe çıkmadığı için başka değer çıkarılmamıştır. Analize ölçek ifadelerinden S4, S6, S19, S29 ve S35 ifadeleri çıkarılarak devam edilmiştir.

Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Faktör Analizi

Öğrenilmiş güçlülüğün ölçülmesinde kullanılan 36 ifadeden olumlu ve anlamlı daha az sayıda faktör yapılarının elde edilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi de bir ölçekte yer alan ifadelerin faktör yüklerine ve yapılarına bakılarak ifadelerin faktör yapılarında birleştirildiği analizdir. Bu faktör yapıları oluşumunda da en az 3 ifade yer almalıdır. 36 ifadenin yer aldığı öğrenilmiş güçlülük ölçeği ölçülmesi için güvenilirlik analizi sonucu çıkarılan 5 ifadeden sonra geriye

kalan 31 ifade temel bileşenler analizi ile faktör yapısı oluşturmak amacıyla analiz edilmiştir.

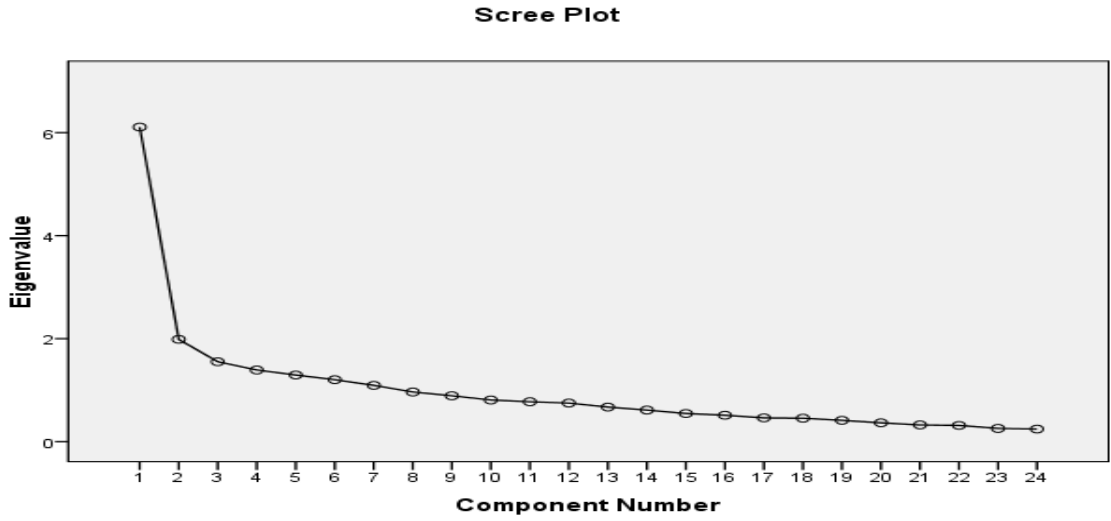
Analize geçmeden önce faktör analizi yapılması için ön koşul olan KMO ve Bartlett Küresellik test sonuçlarına bakılmalıdır. KMO testi faktör analizi yapılması için eldeki verilerin örneklem yeterliğinin test edilmesidir. Bartlett Küresellik testi ise bu verilere faktör analizi uygulanıp uygulanamayacağını ve faktör analizinin bir varsayımı olan normalliği test eden testlerdir. Öğrenilmiş güçlülük ölçümlenmesi faktör analizine yönelik KMO ve Bartlett Küresellik test sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,822
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1526,343
	sd	630,000
	P Değeri	,000

KMO testi için kabul edilebilir değer örneklem sayısına göre değişmektedir. 0,50’ nin altında bir KMO değeri elde edilmesi örneklemin yetersiz olduğunu ve daha fazla örnekleme anket yapılması gerektiğini belirtmektedir. Tabloda görüldüğü gibi KMO değerinin 0,822 bulunması KMO değerinin uygun olduğunu ve örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testine baktığımızda ise p anlamlılık değerinin 0,05’den küçük olması ($p=0,00<0,05$) verilerin normal dağıldığını ve bu verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin uygulanmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmışından sonra faktör yapısının belirlenmesi için temel bileşenler analizi yapılmıştır. Tek faktör elde edilmesi beklendiğinden analiz esnasında tek faktör kısıtı koyularak 31 ifade temel bileşenler analizine dahil edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda herhangi bir kısıt koyulmadan da tek faktör elde edileceği Scree Plot grafiği ile de belirlenebilmektedir. Sonuçlar Şekil 6’da görülmektedir.



Şekil 6. Faktör Sayısının Belirlenmesine Yönelik Scree Plot Sonuçları

Şekil incelendiğinde grafiğin solundaki değerlerden özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük ifadelerin alındığı görülmektedir. Faktör sayısının belirlenmesi için ifadelerin özdeğeri 1'den büyük olanlar faktör yapısına dahil edilmektedir. Faktör sayısını ifade eden component number' a bakıldığında ise 1 de grafiğin kıvrıldığı ve faktör sayısının "1" olarak alınabileceği görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle tek faktörlü faktör analizi yapılmıştır. Tek faktör kısıtı ve scree plot grafiği ile de elde edilen tek faktörlü faktör yapısı ölçek isminden dolayı öğrenilmiş güçlülük olarak adlandırılmaktadır. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Faktör analizinde ölçeğin alt boyutlarına değinilmemiş olup, tek faktör olarak değerlendirilmiştir.

Faktör analizi sonucu ifadelerin tek faktörlü öğrenilmiş güçlülük faktör yapısındaki faktör yükleri Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Bileşen
	Öğrenilmiş Güçlülük
(S1) Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.	,492

(Tablo 5. Devam)

(S2) Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.	,461
(S3) Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.	,454
(S5) Kendimi bedbin(üzüntülü) hissettiğimde hoş olayları düşün -meye çalışırım.	,553
(S7) Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.	,602
(S10) Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım.	,559
(S11) Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.	,453
(S12) Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.	,475
(S13) Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.	,676
(S15) Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.	,480
(S17) Bedbin(üzüntülü) olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.	,588
(S20) Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.	,527
(S22) Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.	,490
(S23) Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.	,497
(S24) Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.	,589
(S25) Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.	,551

(Tablo 5. Devam)

(S26) Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, "dur, bir şey yapmadan önce düşün" derim.	,441
(S27) Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.	,573
(S28) Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne sonuca varmaya çalışırım.	,534
(S30) Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.	,525
(S31) Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.	,602
(S32) Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.	,502
(S33) Kısıtlı param olduğunda, kendime bir bütçe yaparım.	,474
(S34) Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa, işi küçük bölümlere ayırırım.	,491
(S36) Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım	,592

Faktör analizinde faktör yükleri örneklem sayısına bağlı olmakla birlikte genelde faktör yükü 0,40 nin altında olan ifadeler analizden çıkarılmaktadır. Tablo 5’de de görüldüğü gibi faktör yükü 0,40’ın altında bulunan S8, S9, S14, S16, S18, S21 ifadeleri analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler çıkarıldıktan sonra tekrar yapılan faktör analizi sonuçlarına göre öğrenilmiş güçlülük düzeyini ölçmeye yönelik kalan 25 ifadenin öğrenilmiş güçlülük düzeyini ne oranda açıkladığı Tablo 6’da gösterilmiştir

Tablo 6. Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Açıklanan Varyans Değeri Sonuçları

İfadeler	Özdeğerler		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümüle Varyans Yüzdesi
36 ifade	9,843	59,009	59,009

Özdeğeri 1'den büyük ifadelerin alınması ile elde edilen faktör analizi sonrası bu ifadelerin öğrenilmiş güçlülük düzeyini ne kadar açıkladığını gösteren açıklanan varyans tablosuna bakıldığında bu ifadelerin öğrenilmiş güçlülük düzeyini % 59 oranında açıkladığı görülmüştür.

Analiz ve Bulgular

Araştırma bulguları çalışmanın üretim ve hizmet sektöründe öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin demografik özelliklere göre değişkenliğinin belirlenmesini amaçladığından her iki sektöre göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Örneklemin demografik özellikleri ise her iki sektör birleştirilerek sunulmuştur.

Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde etkili olabilecek demografik özelliklere göre frekans analizleri ve üretim ile hizmet sektörü için dağılımları aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Cinsiyetiniz	Kadın	60,6%	57,0%	58,6%
	Erkek	39,4%	43,0%	41,4%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Genel anlamda insan kaynakları departmanları çalışanları ve yöneticilerinin cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında örneklemin %58,6'sının kadınlardan, %41,4'ünün erkeklerden oluştuğu gözlenirken üretim ve hizmet sektörü olarak ayrıldığında, yine çoğunluğun kadın katılımcılardan oluştuğu gözlenmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Medeni Durum	Evli	33,3%	39,2%	36,6%
	Bekâr	56,1%	57,0%	56,6%
	Dul/Boşanmış	10,6%	3,8%	6,9%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımının gösterildiği tabloya bakıldığında çalışan ve yöneticilerin çoğunun %56,6 ile bekâr katılımcılardan oluştuğu, bunu %36,6 ile evli katılımcıların takip ettiği görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Yaş	18-24	16,7%	10,1%	13,1%
	25-30	30,3%	48,1%	40,0%
	31-39	42,4%	25,3%	33,1%
	40-49	9,1%	12,7%	11,0%
	50 ve üzeri	1,5%	3,8%	2,8%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Sonuçlar incelendiğinde yaş değişkenine göre katılımcıların çoğunluğunu %40 ile 25-30 ve %33,1 ile 31-39 yaş arası katılımcılarının oluşturduğu gözlenmiştir. Üretim ve hizmet sektörü olarak ayrı incelendiğinde ise üretim sektöründe çoğunluğun %42,4 ile 31-39 yaş arası katılımcılardan oluştuğu gözlenirken, hizmet sektöründe çoğunluğun %48,1 ile 25-30 yaş arası katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Öğrenim Durumu	İlkokul	1,5%	,0%	,7%
	Ortaokul	4,5%	2,5%	3,4%
	Lise	24,2%	27,8%	26,2%
	Önlisans	31,8%	11,4%	20,7%
	Lisans	36,4%	54,4%	46,2%
	Yüksek Lisans	,0%	3,8%	2,1%
	Doktora	1,5%	,0%	,7%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Öğrenim durumuna verilen cevapların frekans analizine bakıldığında öğrenim durumu lisans olanların %46,2 gibi bir yüzdeyle çoğunlukta olduğu neredeyse katılımcıların yarısının lisans düzeyinde katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Bu katılımcıların üretim ve hizmet sektörü için öğrenim durumlarında da lisans düzeyinde katılımcıların çoğunlukta olduğu, önlisans katılımcıların ise çoğunluk olarak üretim sektöründen katılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 11. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkinine Sahip Olmalarına Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuğunuz/yetişkin var mı?	Evet	43,9%	29,5%	36,1%
	Hayır	56,1%	70,5%	63,9%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Bir diğer değişken bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkin var mı sorusuna verilen cevaplarda katılımcıların %63,9 gibi büyük bir çoğunluğunun hayır cevabı verdiği görülmektedir. Bu sonuç medeni durum olarak bekâr katılımcıların çoğunlukta

olması nedeniyle de bunun göstergesi olarak düşünülebilir. Sektörler ayrı değerlendirildiğinde ise üretim sektöründe bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkine sahip olanların çoğunluktan olduğu gözlenirken, hizmet sektöründe ise olmayanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkin Olan Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Yada Yetişkin Sayılarına Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Bakmakla yükümlü olunan çocuk/yetişkin sayısı	1	59,3%	50,0%	55,1%
	2	37,0%	31,8%	34,7%
	3	3,7%	18,2%	10,2%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Bakmakla yükümlü olduğu çocuk ya da yetişkin olan katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları çocuk ya da yetişkin sayısının dağılımının gösterildiği tablo yukarıdaki gibidir. Sayı olarak değerlendirildiğinde bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkin sayısının %55,1 gibi yarısından fazla bir çoğunlukla 1 kişi olduğu gözlenmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların İnsan Kaynakları Departmanlarındaki Görevlerine Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Görev	Yönetici (en az bir astı olan)	24,2%	25,3%	24,8%
	Çalışan	75,8%	74,7%	75,2%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Bir diğer demografik değişken olan katılımcıların görevlerini gösteren tablo incelendiğinde katılımcıların %75,2 gibi katılımcıların 3'te 2'sini oluşturan çok büyük bir oranla çalışanların çalışmada daha fazla katılım gösteren kişiler olduğu görülmüştür.

Çok küçük farklarla da çalışanların üretim sektöründen, yöneticilerin de hizmet sektöründen katılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Ne Kadar Süredir Çalıştığının Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Mevcut pozisyonda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?	1 Yıldan az	9,1%	16,5%	13,1%
	1-2 Yıl	31,8%	27,8%	29,7%
	3-5 Yıl	33,3%	30,4%	31,7%
	6-10 Yıl	12,1%	19,0%	15,9%
	11-15 Yıl	7,6%	3,8%	5,5%
	16-20 Yıl	3,0%	1,3%	2,1%
	21-25 Yıl	3,0%		1,4%
	31 Yıldan fazla		1,3%	0,7%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların mevcut pozisyonlarındaki çalışma süresine göre değerlendirildiği tablo yukarıdaki gibidir. Katılımcılardan mevcut pozisyonlarında çalışma süresi 3-5 yıl arası değişenlerin %31,7 çoğunluk olarak gözlemlendiği ve bunu yine çok az bir farkla çoğunluk olarak 1-2 yıl arasında mevcut pozisyonda çalışanların izlediği görülmektedir.

Mevcut pozisyondaki çalışma süresinin 10 yıldan sonra düşüş gösterdiği de bir diğer önemli sonuçtur. Ayrıca hizmet sektöründe 1 yıldan az ile 6-10 yıl mevcut pozisyonda çalışanların çoğunluk olarak yer alması ve üretim sektöründe 1-2 yıl ile 3-5 yıl arası bu pozisyonda çalışanların yer alması ortaya çıkan diğer bir önemli sonuç olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 15. Katılımcıların Ne Kadar Süredir Mevcut Kurumlarında Çalıştığının Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Ne kadar zamandır bu kurumda çalışıyorsunuz	1 Yıdan az	9,1%	19,0%	14,5%
	1-2 Yıl	31,8%	27,8%	29,7%
	3-5 Yıl	24,2%	30,4%	27,6%
	6-10 Yıl	21,2%	16,5%	18,6%
	11-15 Yıl	10,6%	3,8%	6,9%
	16-20 Yıl	3,0%	1,3%	2,1%
	31 Yıdan fazla		1,3%	0,7%
	Toplam		100,0%	100,0%

Mevcut kurumda ne kadar süredir çalışıldığı ile ilgili yöneltilen sorulara verilen cevaplara bakıldığında mevcut pozisyonda çalışılma süresine verilen cevaplar gibi yoğunluğun 1-2 yıl ile 6-10 yıl arasında yoğunluk gösterdiği ve 6-10 yıldan sonra düşüş olduğu görülmüştür. Bu sonuç da genel olarak çalışanların bir kurumda çalışma süresinin 10 yılı aşmasının az görülen bir durum olduğu söylenebilir. Kurumda ne kadar süredir çalışıldığı sektör olarak incelendiğinde 1 yıldan az ve 3-5 yıl aralığında çalışanların hizmet sektöründe 1-2 ile 6-10 yıl arasında çalışanların da üretim sektöründe yer aldığı bir diğer sonuçtur.

Tablo 16. Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Deneyimlerine Göre Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
İş hayatınızdaki toplam deneyiminiz	1 Yıdan az	4,5%	5,1%	4,8%
	1-2 Yıl	7,6%	5,1%	6,2%
	3-5 Yıl	15,2%	22,8%	19,3%

(Tablo 16. Devam)

	6-10 Yıl	30,3%	39,2%	35,2%
	11-15 Yıl	31,8%	11,4%	20,7%
	16-20 Yıl	4,5%	6,3%	5,5%
	21-25 Yıl	6,1%	2,5%	4,1%
	26-30 Yıl		2,5%	1,4%
	31 Yıdan fazla		5,1%	2,8%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Çalışma süresi ile ilgili yöneltilen bir diğer soru iş hayatındaki toplam deneyime verilen cevaplara baktığımızda katılımcıların 1-2 yıl ile 11-15 yıl arasında toplam deneyimde yoğunluk olduğu ve 6-10 yıl aralığının da bunlar içinde %35,2 ile en fazla deneyime sahip olunan yıl olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Hizmet sektöründe 3-5 yıl ile 16-20 yıl aralığında toplam deneyime sahip olanların çoğunlukta olduğu gözlenirken, üretim sektöründe 6-10 yıl ile 11-15 yıl aralığında toplam deneyime sahip olanların çoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların Hanelerine Giren Toplam Aylık Net Gelirlerine Göre Dağılımı

		Çalıştığımız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Hanenize giren toplam aylık net geliriniz (maaş, kira vb gelirler dahil)	1000-1500 TL	13,8%	11,4%	12,5%
	1501-2000 TL	24,6%	24,1%	24,3%
	2001-2500 TL	12,3%	8,9%	10,4%
	2501-3000 TL	15,4%	12,7%	13,9%
	3001-3500 TL	7,7%	6,3%	6,9%
	3501-4000 TL	9,2%	10,1%	9,7%
	4001-4500 TL	1,5%	3,8%	2,8%

(Tablo 17. Devam)

	4501-5000 TL	6,2%	6,3%	6,2%
	5001-5500 TL		1,3%	,7%
	5501-6000 TL	3,1%	1,3%	2,1%
	6001-6500 TL		1,3%	,7%
	6501-7000 TL	1,5%	5,1%	3,5%
	7501-8000 TL	1,5%	3,8%	2,8%
	8001 TL ve üzeri	3,1%	3,8%	3,5%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Demografik değişkenlerden bir diğer değişken olan haneye giren toplam gelire göre katılımcıların dağılımını gösteren tablo yukarıdaki gibi gösterilmiştir. Dağılım olarak çok farklı hane gelirlerinin belirtildiği tablo da görölmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların hanelerine giren gelirden çoğunluk olarak 1000 TL ile 3000 TL arasında gelirin belirtildiği gözlenmiştir. Bu oranların belirtildiği cevaplarda üretim sektörü katılımcılarının çoğunlukta olduğu da bir diğer göze çarpan sonuçtur.

Tablo 18. Katılımcıların Gelirlerinin Aile Ekonomik Durumunda Ne Kadar Önemli Görüldüğünün Dağılımı

		Çalıştığınız Sektör		
		Üretim	Hizmet	Toplam
Ailenizin ekonomik durumu için geliriniz ne kadar önemli?	Hiç Önemli Değil	3,0%	7,6%	5,5%
	Önemli Değil	7,6%	7,6%	7,6%
	Kısmen Önemli	31,8%	21,5%	26,2%
	Önemli	19,7%	25,3%	22,8%
	Çok Önemli	37,9%	38,0%	37,9%
	Toplam	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yöneltilen son değişken olan katılımcıların gelirinin aile ekonomik durumunda ne kadar önemli olduğunu ölçemeye yönelik soruya verilen cevapların dağılımı da tablo.da gösterildiği gibidir. Tabloya bakıldığında katılımcıların gelirlerinin aile ekonomik durumunda %37,9 ile çok önemli olarak belirtildiği ve bunu kısmen önemli ile önemli cevaplarının izlediği görülmüştür. Sonuçta katılımcılar gelirlerini aile ekonomik durumunda çoğunluk olarak önemli olduğu görüşünü belirtmişlerdir.

Demografik Özelliklere Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Farklılığının Belirlenmesine Yönelik Farklılık Testleri

İstatistiksel farklılık testlerinde verilerin normal dağılıma uyması sonucu t ve F (Anova) testleri uygulanmaktadır. Bu araştırmada da verilerin dağılımı normal dağılıma uygunluk gösterdiğinden öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği bu farklılık testleri uygulanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Bu testlerden t testi karşılaştırma yapılacak değişkenin en fazla iki seçenekli olduğu durumlarda kullanılabilirken, ikiden fazla seçeneğin olduğu değişkenlerde ise F testi (Anova) kullanılmaktadır. Araştırmada bir değişkenin, (bu çalışmada öğrenilmiş güçlülük düzeyi) bir diğer değişkene göre farklılık gösterip göstermeyeceğini test eden ve iki seçenekli (cinsiyet gibi; kadın, erkek) değişkenlerde t testi türü olan bağımsız örneklem t testi kullanılmış, ikiden fazla (medeni durum gibi; evli, bekâr, dul/boşanmış) seçenekli farklılık testlerinde ise F testi (Anova) kullanılmıştır.

Analizlerde t ve F gibi farklılık testleri yapılırken öncelikle eldeki verilerin varyanslarının eşit olup olmadığı varsayımına bakılmaktadır. Bunun test edilmesi ise Levene testi ile yapılmaktadır. Levene testi sonucunda eğer istatistiksel anlamlılık değeri $p=0,05$ 'ten büyük ise ($p>0,05$) varyansların eşitliği varsayımı kabul edilmekte ve ona karşılık gelen p anlamlılık değerine bakılmaktadır. Yapılan t testlerinde varyansların eşitliği varsayımına bakıldığında p değeri 0,05'ten büyük ise varyanslar eşit kabul edilmekte ve o satıra ait t değerinin p anlamlılık değerine bakılıp farklılık gösterip göstermediğine sonucuna ulaşılmaktadır. Eğer varyansların eşitliği varsayımı kabul edilmiyorsa alt satırdaki t testi p değerlerine bakılarak yorum yapılmaktadır.

F testine ait Levene testine baktığımızda ise yine istatistiksel anlamlılık değeri p'nin 0,05'ten büyük olması sonucu varyansların eşitliği varsayımı kabul edilmekte ve F testine devam edilmektedir. Eğer varyansların eşitliği varsayımı kabul edilmiyorsa F testi yerine Welch ve Broen-Forsythe testleri sonuçlarına bakılmakta ve p değeri sonuçlarına göre değerlendirme yapılmaktadır.

T testi sonuçlarından farklılık görüldüğü sonucuna ulaşıldığında bu farklılığın nereden kaynaklandığı ilgili değişkene ait ortalama değere bakılarak yapılmaktadır. F testi ya da Welch ve Broen-Forsythe testleri sonuçlarından farklılığın görüldüğü sonucuna ulaşıldığında ise bu farklılığın nereden kaynaklandığı çoklu karşılaştırma testleri ile belirlenmektedir. Çoklu karşılaştırma testlerinden en çok kullanılan testler ise Scheffe, Tukey HSD ve LSD testleridir. Bu araştırmada ise Tukey HSD testi kullanılmıştır.

Katılımcıların Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi

Ölçeğin 36 ifadeden oluşması ve ölçekten bir ifadeden alınabilecek minimum puan 1, "Hiç Tanımlamıyor" ve 5, "Çok İyi Tanımlıyor" olması nedeniyle öğrenilmiş güçlülük düzeyi minimum $36 \times 1 = 36$ ve maksimum $36 \times 5 = 180$ arasında değişmektedir. Bu kısımda da üretim ve hizmet sektörleri ile genel olarak katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ölçeğin ortalama düzey aralığı belirlenmiştir.

Tablo 19. Katılımcıların Genel Olarak Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Genel Öğrenilmiş Güçlülük	145	67	148	108,64	15,278

Araştırmaya dahil olan hem hizmet hem de üretim sektörü tüm insan kaynakları katılımcılarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin değerlendirildiği tablo da ise minimum değer 67, maksimum değer 148 olarak hesaplandığı ve ortalama

öğrenilmiş güçlülük düzeyinin 108,64 olarak belirlendiği görülmektedir. Yine bu değer standart sapma değeri 15,278 kadar artış ya da azalış gösterebilmektedir.

Tablo 20. Üretim Sektörü İçin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Üretim Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	66	73	140	107,56	15,230

Üretim sektörü insan kaynakları departmanı katılımcıları için öğrenilmiş güçlülük düzeylerine baktığımızda ise minimum puanın 73, maksimum puanın 140 olarak elde edildiği ve ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeyi değerinin 107,56 olarak elde edildiği görülmektedir. Elde edilen bu sonuçta üretim sektöründen katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de dengeli ve orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Standart sapma değeri olan 15,230 da bu ortalama değer bu değer kadar artış ya da azalış gösterebileceğini göstermektedir.

Tablo 21. Hizmet Sektörü İçin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Belirlenmesi

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Hizmet Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	79	67	148	108,46	16,077

Hizmet sektörü insan kaynakları katılımcılarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerine baktığımızda minimum öğrenilmiş güçlülük düzeyinin 67, maksimum öğrenilmiş güçlülük düzeyinin ise 148 puandan oluştuğu görülmüştür. Bu değerler genel olarak 36 ile 180 puan arasında değer alması beklenen öğrenilmiş güçlülük düzeyi için elde edilen öğrenilmiş güçlülük düzeyinin dengeli ve orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Standart sapmanın 16,077 olması ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeyi olan 108,46'nın + 16,07 ile -16,07 arasında değişebileceğini göstermektedir.

Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Üretim Sektörü İçin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Testleri

Üretim sektörü insan kaynakları departmanları katılımcılarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermeyeceğinin belirlenmesi amacıyla yapılan t ve F testleri sonuçları aşağıda tablolar halinde verilmiştir. Farklılık görülen durumlarda t testi için o değişkenlere ait ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve F ya da Welch ve Broen-Forsythe testleri için ise farklılığın nereden kaynaklandığının belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan testler aşağıda sırasıyla gösterilmiştir.

Tablo 22. Üretim Sektörü İçin Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları

Üretim Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi				
	F	P Değeri	t	sd	P Değeri (2- taraflı)	Ortalama Fark	Standart Hata Fark
Varyansların Eşitliği Varsayımı	8,021	,006	-2,566	54	,013	-,38933	,15170
Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-2,262	28,325	,032	-,38933	,17209

Demografik değişkenlerden cinsiyet değişkenine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılığına baktığımızda Levene testine ait p değerinin (0,006) 0,05'ten küçük olduğu ve varyanslarının eşitliği varsayımını sağlamadığı görülmektedir. Bu nedenle t testine ait ikinci satırdaki p değerine bakılmış ve bu değer (p=0,032) 0,05' ten küçük olması nedeniyle öğrenilmiş güçlülük düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemeye yönelik

cinsiyet değişkeni öğrenilmiş güçlülük düzeyi ortalamaları tablosu aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 23. Üretim Sektörü İçin Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılığının Belirlenmesinde Aritmetik Ortalamalar

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalama
Üretim Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	Kadın	35	3,1726	,41961	,07093
	Erkek	21	3,5619	,71850	,15679

Tablo 23 incelendiğinde erkeklerin ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görölmektedir. ($3,56 > 3,17$)

Tablo 24. Üretim Sektörü İçin Medeni Duruma Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,009	2	53	,371		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	2,001	2	1,001	3,254	,046
Gruplar İçi	16,299	53	,308		
Toplam	18,301	55			

Levene testi sonuçlarından p değerinin 0,05'ten büyük olması varyansların eşitliği varsayımının sağlandığını ve analize F testi ile devam edilmesi gerektiğini göstermektedir. F tablosundaki değerlerden p değerinin (0,046) 0,05'ten küçük olması öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiğini göstermektedir.

Farklılığın nereden kaynaklandığını belirlenmesi için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi sonuçları tablo 25'de gösterilmiştir.

Tablo 25. Üretim Sektörü İçin Medeni Duruma Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesinde Tukey Testi Sonuçları

(I) Medeni Durumunuz	(J) Medeni Durumunuz	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	P Değeri
Evli	Bekâr	,17176	,16556	,557
	Dul/Boşanmış	,67176*	,26334	,036
Bekâr	Evli	-,17176	,16556	,557
	Dul/Boşanmış	,50000	,24612	,115
Dul/Boşanmış	Evli	-,67176*	,26334	,036
	Bekar	-,50000	,24612	,115

Tabloya bakıldığında evli-dul/boşanmış katılımcılar arasındaki öğrenilmiş güçlülük düzeyine ait p değerinin (0,036) 0,05'ten küçük olması nedeniyle bu katılımcılar arasındaki öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Evli-dul/boşanmış katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ait ortalama farklar satırına baktığımızda ise ortalama farkın 0,67176 olması ve bu değer pozitif olması nedeniyle evli katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin dul/boşanmış katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 26. Üretim Sektörü İçin Yaş Değişkenine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
,365	3	52	,778		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	1,785	3	,595	1,873	,146
Gruplar İçi	16,516	52	,318		
Toplam	18,301	55			

Yaş değişkenine ait öğrenilmiş güçlülük düzeyi farklılığının test edildiği tabloya baktığımızda Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle F testine yer verildiği ve F testi p değerinin de 0,05'ten büyük çıkması nedeniyle katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur.

Tablo 27. Üretim Sektörü İçin Öğrenim Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,419	5	50	,234		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	,981	5	,196	,566	,725
Gruplar İçi	17,320	50	,346		
Toplam	18,301	55			

Öğrenim durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılığına yönelik testlerde Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması sonucu F testine yer verilmiş ve F testi p değerinin de 0,05'ten büyük olması öğrenim durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık göstermediği sonucunu göstermektedir.

Tablo 28. Üretim Sektörü İçin Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Ya da Yetişkin Olması Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları

Üretim Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi				
	F	P Değeri	t	sd	P Değeri (2- tarafli)	Ortalama Fark	Standart Hata Fark
Varyansların Eşitliği Varsayımı	,029	,866	,657	54	,514	,10417	,15865
Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,641	41,344	,525	,10417	,16253

“Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk/yetişkin var mı?” sorusu iki seçenekli olduğu için öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin bu değışkene göre farklılığı t testi ile belirlenmiş sonuçlar tabloda gösterilmiştir. Levene testi p değeri 0,05’ten büyük olduğu için varyansların eşitliği varsayımı kabul edilmiş ve birinci satır t testi p değerine bakılmıştır. Bu değerin de (0,514) 0,05’ten büyük olması nedeniyle bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkinine sahip olunması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Çocuk ya da yetişkin bakmakla yükümlü olan katılımcıların bakmakla yükümlü oldukları çocuk ya da yetişkin sayısına göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılığının belirlenmesine yönelik farklılık testi sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 29. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkin Sayısına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,013 ^a	1	18	,328		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	,208	2	,104	,239	,790
Gruplar İçi	7,825	18	,435		
Toplam	8,034	20			

Levene testi sonucunda p değerinin 0,05’ten büyük olması nedeniyle F testi sonuçlarına bakılmış ve F testi p değerinin de 0,05’ten büyük çıkması nedeniyle bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkin sayısına göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 30. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Görevlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Üretim Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi				
	F	P Değeri	t	sd	P Değeri (2- tarafı)	Ortalama Fark	Standart Hata Fark
Varyansların Eşitliği Varsayımı	,020	,888	,565	54	,574	,11038	,19523
Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,538	14,454	,599	,11038	,20518

Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması ve araştırmaya F testi ile devam edilmesi sonucunda F testi p değerinin de 0,05'ten büyük olması sonucunda katılımcıların görevine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 31. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri	
2,446	5	49	,047	
	İstatistiği ^a	sd1	sd2	P Değeri
Welch	3,388	5	11,553	,040

Mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık test sonuçları Tablo 30'da gösterilmiştir. Levene testi p değeri 0,05'ten küçük olduğu için varyansların eşit olmadığı sonucundan hareketle Welch testine yer verilmiştir. Welch testi p değerinin de 0,05'ten küçük olması mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde farklılık görüldüğü sonucunu göstermektedir.

Tablo 32. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Mevcut Pozisyonunda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılığının Belirlenmesinde Tukey Testi Sonuçları

(I) Mevcut pozisyonunuzdaki çalışma süreniz	(J) Mevcut pozisyonunuzdaki çalışma süreniz	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	P Değeri
1 Yıldan az	1-2 Yıl	,71765	,26304	,038
	3-5 Yıl	,41474	,25940	,040
	6-10 Yıl	,51200	,33542	,049
	11-15 Yıl	,75200	,33542	,024
	16-20 Yıl	,12000	,39169	,021
1-2 Yıl	1 Yıldan az	-,71765	,26304	,038
	3-5 Yıl	-,30291	,18493	,578
	6-10 Yıl	-,20565	,28181	,977
	11-15 Yıl	,03435	,28181	1,000
	16-20 Yıl	-,59765	,34689	,025
3-5 Yıl	1 Yıldan az	-,41474	,25940	,040
	1-2 Yıl	,30291	,18493	,578
	6-10 Yıl	,09726	,27842	,999
	11-15 Yıl	,33726	,27842	,829
	16-20 Yıl	-,29474	,34414	,045
6-10 Yıl	1 Yıldan az	-,51200	,33542	,049
	1-2 Yıl	,20565	,28181	,977
	3-5 Yıl	-,09726	,27842	,999
	11-15 Yıl	,24000	,35034	,983
	16-20 Yıl	-,39200	,40453	,029
11-15 Yıl	1 Yıldan az	-,75200	,33542	,024
	1-2 Yıl	-,03435	,28181	1,000
	3-5 Yıl	-,33726	,27842	,829
	6-10 Yıl	-,24000	,35034	,983
	16-20 Yıl	-,63200	,40453	,037
16-20 Yıl	1 Yıldan az	-,12000	,39169	,021
	1-2 Yıl	,59765	,34689	,025
	3-5 Yıl	,29474	,34414	,045
	6-10 Yıl	,39200	,40453	,029
	11-15 Yıl	,63200	,40453	,037

Farklılığın hangi aralıktaki çalışma sürelerinde yer aldığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonuçlarının gösterildiği tablo ya baktığımızda 1 yıldan az süredir mevcut pozisyonda çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin diğerlerine göre farklılık gösterdiği ve fazla olduğu, 16-20 yıl arasında mevcut pozisyonda çalışanlarında yine diğerlerine göre farklılık gösterdiği ve daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. 1yıldan az çalışanlar ile 16-20 yıl mevcut pozisyonda çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerine baktığımızda ise 1 yıldan az satırındaki 16-20 yıl arasındaki ortalama fark değerinin pozitif olması (0,12000) nedeniyle 1 yıldan az çalışanların 16-20 yıl arasında çalışanlara göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 33. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Ne Kadar Süredir Mevcut Kurumda Çalışma Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Kurumda ne kadar süredir çalışılması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin farklılık testi sonuçları aşağıda bulunan tablodaki gibidir.

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,951	5	50	,102		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	3,419	5	,684	2,298	,059
Gruplar İçi	14,881	50	,298		
Toplam	18,301	55			

Tablo'ya göre, Levene testinin p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle F testine devam edilmiş ve bu testin p değerinin de 0,05'ten büyük olması kurumda ne kadar süredir çalışılması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 34. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Deneyimlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri	
2,471	5	50	,045	
	İstatistiği ^a	sd1	sd2	P Değeri
Welch	1,207	5	12,597	,361

İş hayatındaki toplam deneyime göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık testi için Levene testinin p değerinin 0,05'ten küçük olması varyansların eşitliği varsayımının sağlanmadığı anlamına gelmektedir. Bu nedenle Welch testine yer verilmiştir. Bu testin p değerinin ise 0,05'ten büyük olması iş hayatındaki toplam deneyime göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediğini göstermektedir.

Tablo 35. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Hane Gelirlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,631 ^a	7	44	,152		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	4,012	11	,365	1,123	,367
Gruplar İçi	14,289	44	,325		
Toplam	18,301	55			

Demografik özelliklerden bir diğeri hane gelirine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması ve bu nedenle F testi yapılması ile elde edilen p değerinin de 0,05'ten büyük olması sebebiyle farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 36. Üretim Sektörü İçin Katılımcıların Gelirlerinin Aile Ekonomik Durumunda Önem Derecesine Göre Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,287	4	51	,288		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	1,573	4	,393	1,199	,323
Gruplar İçi	16,728	51	,328		
Toplam	18,301	55			

Araştırmadaki son demografik değişken olan aile ekonomik durumu için gelirin ne kadar önemli olduğu sorusuna ilişkin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık gösterip göstermediği test sonuçları tabloda görülmektedir. Levene testinin p değerinin 0,05'ten büyük olması ve F testine devam edilip bu testin p değerinin de 0,05'ten fazla olması öğrenilmiş güçlülük düzeyinin aile ekonomik durumunda gelirin önem derecesine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşıldığını göstermektedir.

Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin Hizmet Sektörü İçin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Testleri

Bu kısımdaki farklılık testleri ise hizmet sektörü insan kaynakları departmanları katılımcıları için demografik özelliklere göre yapılan analizleri içermektedir. Yapılan analizler tablo haline getirilerek sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 37. Hizmet Sektörü İçin Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları

Hizmet Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi				
		F	P Değeri	t	sd	P Değeri (2-taraflı)	Ortalama Fark	Standart Hata Fark
	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,021	,885	,318	74	,751	,04648	,14603
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			,316	66,629	,753	,04648	,14729

Cinsiyete göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılığına ilişkin yapılan t testi sonuçlarına baktığımızda Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük çıkması varyansların eşitliği varsayımının kabul edildiğini göstermektedir. Bu sonuçla t değerine ait ilk satırdaki p değerine baktığımızda bu değer de 0,05'ten büyük çıkması hizmet sektörü öğrenilmiş güçlülük düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediğini göstermektedir.

Tablo 38. Hizmet Sektörü İçin Medeni Duruma Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,538	2	73	,222		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	,596	2	,298	,752	,475
Gruplar İçi	28,909	73	,396		
Toplam	29,505	75			

Bir diğerk demografik değişken medeni duruma g6re 6ğrenilmiş g6çl6l6k d6zeyleri farklılık testi sonuçları tabloda g6r6lmektedir. Bu testlerden Levene testi p değerinin 0,05'ten b6y6k olması ve F testine devam edilip elde edilen p değerinin de 0,05'ten b6y6k olması 6ğrenilmiş g6çl6l6k d6zeyinin medeni durum demografik değişkenine g6re farklılık g6stermediğini g6stermektedir.

Tablo 39. Hizmet Sekt6r6 İçin Yaş Değişkenine G6re 6ğrenilmiş G6çl6l6k D6zeyi Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistiği	sd1	sd2	P Değeri		
1,925	4	71	,116		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	4,338	4	1,084	3,059	,022
Gruplar İçi	25,167	71	,354		
Toplam	29,505	75			

Yaş değişkenine g6re 6ğrenilmiş g6çl6l6k d6zeylerinin Levene testinin p değerinin 0,05'ten b6y6k olması ve F testine edilip p değerinin 0,05'ten k66k olması bu değişkene g6re 6ğrenilmiş g6çl6l6k d6zeylerinin farklılık g6sterdiği sonucunu g6stermektedir.

Tablo 40. Hizmet sekt6r6 İçin Yaş Değişkenine G6re 6ğrenilmiş G6çl6l6k D6zeylerinin Farklılığının Belirlenmesinde Tukey Testi Sonuçları

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	P Değeri
18-24	25-30	,07674	,24539	,998
	31-39	,58741	,26324	,180
	40-49	,41548	,29340	,619
	50 ve 6zeri	-,10119	,41084	,999

(Tablo 40. Devam)

25-30	18-24	-,07674	,24539	,998
	31-39	,51067*	,16804	,027
	40-49	,33874	,21219	,505
	50 ve üzeri	-,17793	,35740	,987
-39	18-24	-,58741	,26324	,180
	25-30	-,51067*	,16804	,027
	40-49	-,17193	,23260	,947
	50 ve üzeri	-,68860	,36988	,347
40-49	18-24	-,41548	,29340	,619
	25-30	-,33874	,21219	,505
	31-39	,17193	,23260	,947
	50 ve üzeri	-,51667	,39192	,681
50 ve üzeri	18-24	,10119	,41084	,999
	25-30	,17793	,35740	,987
	31-39	,68860	,36988	,347
	40-49	,51667	,39192	,681

Farklılığın hangi yaş gruplarında görüldüğüne ilişkin yapılan Tukey çoklu karşılaştırma test sonuçları tabloda gösterilmiştir. Tablodaki değerlerden 25-30 ve 31-39 yaş gruplarındaki katılımcıların p değerinin 0,05'ten küçük olması (0,027) bu yaş grupları arasındaki öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklı olduğunun göstergesidir. 25-30 ve 31-39 yaş grupları arasındaki ortalama fark değerine (0,51067) baktığımızda ise bu değer pozitif olması 25-30 yaş grubunda yer alan katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeyinin 31-39 yaş grubu katılımcılara göre daha fazla olduğunun göstergesidir. Diğer gruplara bakıldığında ise öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek olmadığı görülmektedir.

Tablo 41. Hizmet Sektörü İçin Öğrenim Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
,857	4	71	,494		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	,643	4	,161	,395	,811
Gruplar İçi	28,862	71	,407		
Toplam	29,505	75			

Öğrenim durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılığının gösterildiği tablo da Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması ve F testine devam edilip buradaki p değerinin de 0,05'ten büyük olması hizmet sektörü insan kaynakları departmanları katılımcılarının öğrenilmiş güçlülük düzeyinin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermediğinin göstergesidir.

Tablo 42. Hizmet Sektörü İçin Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Yada Yetişkin Olması Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları

Hizmet Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük	Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi				
	F	P Değeri	t	sd	P Değeri 2 taraflı	Ortalama Fark	Standart Hata Fark
	Varyansların Eşitliği Varsayımı	,866	,355	-1,051	73	,297	-,16806
Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-,942	31,727	,353	-,16806	,17847

Bakmakla yükümlü olunan çocuk/yetişkin olup olmaması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık gösterip göstermediğine yönelik farklılık testi sonuçları tablodaki gibidir. Tablo 42 incelendiğinde Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük çıkması varyansların eşitliği varsayımının kabul edildiğini ve bu nedenle t testine ait ilk satırdaki p değerine baktığımızda bu değer de 0,05'ten büyük çıkması bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısına göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediğinin göstermektedir.

Tablo 43. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Oldukları Çocuk Ya da Yetişkin Sayısına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testi Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
1,314	2	18	,293		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	2,255	2	1,128	2,019	,162
Gruplar İçi	10,055	18	,559		
Toplam	12,310	20			

Bakmakla yükümlü olduğu çocuk ya da yetişkin olan katılımcıların çocuk ya da yetişkin sayısına göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık testi sonuçlarının gösterildiği tablo incelendiğinde, Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle yapılan F testi sonuçlarından değerinin de 0,05'ten büyük olması bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkin sayısına göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediği sonucunu göstermektedir.

Tablo 44. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Görevlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Hizmet Sektörü Öğrenilmiş Güçlülük		Levene Varyans Eşitliği Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t testi				
		F	P Değeri	t	sd	P Değeri 2 taraflı	Ortalama Fark	Standart Hata Fark
	Varyansların Eşitliği Varsayımı	6,236	,015	-1,441	74	,154	-,23378	,16222
	Varyansların Eşit Olmadığı Varsayımı			-1,147	24,115	,263	-,23378	,20389

Katılımcıların görevine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık testleri tabloda gösterilmiştir. Test sonuçlarından Levene testi p değerinin 0,05'ten küçük olması nedeniyle varyansların eşitliği varsayımı reddedilmiş ve t testi ikinci satır p değerine bakılmıştır. Bu teste ait p değerinin ise 0,05'ten büyük çıkması nedeniyle katılımcıların yönetici ya da çalışan olması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 45. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Mevcut Pozisyonda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
,344	6	69	,911		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	2,415	6	,403	1,025	,416
Gruplar İçi	27,089	69	,393		
Toplam	29,505	75			

Katılımcıların mevcut pozisyondaki çalışma sürelerine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri farklılık gösterip göstermediği yukarıdaki gibi Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük çıkması nedeniyle F testi ile analiz edilmiştir. F testi değerine

baktığımızda ise bu değerin de 0,05'ten büyük olması sonucu mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediğini göstermektedir.

Tablo 46. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Ne Kadar Süredir Mevcut Kurumda Çalışma Durumlarına Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
,993 ^a	4	68	,418		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	3,320	7	,474	1,232	,298
Gruplar İçi	26,184	68	,385		
Toplam	29,505	75			

Ne kadar süredir mevcut kurumda çalışılması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin fark testine ilişkin yapılan analizde, Levene testinin p değerinin 0,05'ten büyük çıkması ve devamında yapılan F testi p değerinin de 0,05'ten büyük çıkması nedeniyle kurumda ne kadar süredir çalışılması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 47. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların İş Hayatındaki Toplam Deneyimlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
1,916	8	67	,072		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	3,517	8	,440	1,133	,353
Gruplar İçi	25,988	67	,388		
Toplam	29,505	75			

Tablodaki değerlerden Levene test p değerinin 0,05'ten büyük olması ve F testine ait p değerinin de 0,05'ten büyük olması iş hayatındaki toplam deneyime göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediğini göstermektedir

Tablo 48. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Hane Gelirlerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
2,410 ^a	10	62	,017		
	İstatistik ^a	sd1	sd2	P Değeri	
Welch	,398	2	5,260	,691	

Tablo incelendiğinde Levene testi p değerinin 0,05'ten küçük olması ve bu nedenle yapılan Welch testi p değerinin ise 0,05'ten büyük çıkması hane gelirine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasında farklılığın olmadığını göstermektedir.

Tablo 49. Hizmet Sektörü İçin Katılımcıların Gelirlerinin Aile Ekonomik Durumunda Önem Derecesine Göre Farklılık Testleri Sonuçları

Levene İstatistik	sd1	sd2	P Değeri		
,447	4	71	,774		
	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P Değeri
Gruplar Arası	1,985	4	,496	1,280	,286
Gruplar İçi	27,520	71	,388		
Toplam	29,505	75			

Tablo incelendiğinde Levene testi p değerinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle F testine yer verildiği görülmektedir. F testi p değerine baktığımızda p değerinin 0,05'ten büyük çıkması nedeni ile aile ekonomik durumunda gelirin ne kadar önemli görüldüğü duruma göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsan kaynakları departmanı, işletmeler açısından omurga görevi niteliği taşıyan bir departman konumundadır. Çalışanların performans, eğitim, nitelik ve yönetimle çalışanlar arasındaki bağdan sorumlu olmaları nedeniyle, maksimum faydayı sağlayacak çalışanların alınması, doğru yerlere yerleştirilmesi ve gerekli eğitimlerin verilmesi sonucu bu çalışanların yetiştirilmesi gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Bunun dışında, ücret yönetimi, iş analizi, zaman yönetimi gibi işleri gerçekleştiren sosyal bir bölüm olarak ifade edilmektedir. Çünkü işletmeler için ileri teknolojilerin alınması, çalışanların ekonomik koşullarının iyileştirilmesi ya da fiziksel yapının revize edilmesi önemli faktörler olmasına rağmen yeterli olmamaktadır. En önemli faktör olarak insan kaynağının, yönetilmesi, eğitilmesi ve performansının artırılması, değerlilik ve güven duygusunun kazandırılması, insan kaynakları departmanının görevidir. Ancak birçok yönetim, insan kaynaklarına yeterince değer vermemektedir. Türkiye'de maddi ve manevi açıdan yeterince destek görmeyen insan kaynakları bölümü, yönetimin görüşlerini diğer çalışanlara aktaran pasif ve adeta boşa para sarf edildiği düşünülen bir yapı haline gelmektedir. Bu durum tüm organizasyonu etkilemekte ve çalışanların verimliliğini düşürebilmektedir. Özellikle stres ve zorlu koşullarla baş etme açısından pasif ve kabullenici yapıya olanak sağlayan nedenlerden dolayı çalışanların öğrenilmiş güçlülük altyapılarının geliştirilmesi son derece önem kazanmaktadır. Yönetim dışında birçok sorunla da karşılaşan çalışanların, çaresizliği öğrenmeleri ve pasif duruma geçmeleri tüm organizasyona yayılabilmektedir. Bu durumlar çalışanlar üzerinde strese ve baskıya yol açmaktadır.

Stres, çalışma hayatı açısından hem güdüleyici hem de engelleyici bir güce sahiptir. Günlük yaşamda ve iş hayatında stres yaratan olay ve koşullardan uzak durmak olanaksız hale gelmektedir. Bireyin sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olarak kabul edilen stres, çalışma hayatı açısından büyük öneme sahiptir. Çünkü iş ve çalışma ortamı, birey açısından strese her zaman elverişli bir ortamdır (Aytaç, 2009). Bireyin çalışma hayatında yaşadığı iş stresi, işten ayrılmalara, aşırı stresli durumlarda yapılan işlerin verimlilik ve kalitesinin düşmesine yol açabilmektedir. Oluşan bu

sonuçlar, hem örgüt açısından hem birey açısından sağlıksız bir durum ortaya çıkarmaktadır (Gök, 2009; Şahin, 2005). Stresli durumlardan minimum zararla kurtulabilmek ve stresin yarattığı olumsuz sonuçlardan etkilenmemek için bireyin öğrenilmiş güçlülük düzeyi son derece önem taşımaktadır. Performansının olumsuz etkilenmemesi adına çalışanların yüksek öğrenilmiş gllğe sahip olmaları ve stresin yarattığı olumsuz durumlarla daha kolay baş etmeleri gerekmektedir. Çünkü ėrenilmiŐ güçlülük düzeyleri yüksek olan bireyler, stres faktörünün performansları üzerindeki olumsuz etkilerini minimum seviyeye indirebilmekte, zorlu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında ve stresli durumlarda güçlülük düzeyi düşük olanlara göre daha başarılı olabilmektedirler (Maraşlı, 2005).

Çalışmaya, İstanbul ilindeki üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren Őirketlerin insan kaynakları departmanında bulunan çalışan ve yöneticiler katılmıştır. Üretim sektöründen 7, hizmet sektöründen ise 9 Őirket olmak üzere toplam 16 Őirketin insan kaynakları departmanı çalışmaya dahil olmuştur. Araştırma bulguları çalışmanın üretim ve hizmet sektöründe öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin demografik özelliklere göre değişkenliğinin belirlenmesini amaçladığından her iki sektöre göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Örneklemin demografik özellikleri ise her iki sektör birleştirilerek sunulmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulardan çıkan sonuçlara genel olarak bakıldığında;

Üretim ve hizmet sektöründe bulunan %58,6 'sı kadın ve %41,4' erkek olmak üzere 145 insan kaynakları departmanı çalışan ve yöneticilerin toplam öğrenilmiş güçlülük düzeyleri 108,64 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuca göre insan kaynakları departmanı çalışan ve yöneticilerinin sektör ayrımı yapılmadan hesaplanan öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin dengeli ve orta düzeyde olduğu grlmŐtur.

Yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Türesin (2012) eŐitli sektörlerden katılan 395 iŐėren üzerinde yaptığı çalışmasında, çalışanların toplam öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ortalamanın üzerinde olduğunu belirtmiştir. Yürür ve Keser (2010) ğretmenler üzerinde yaptıkları araŐtırmalarında ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeyleri 127,41 olarak hesaplanmıŐtır. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada ise

öğrenilmiş güçlülük ortalama puanları 113,90 olarak tespit edilmiştir (Uğurlu ve Ekinci, 2007). Türkiye’de yapılmış olan diğer araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında insan kaynakları departmanı çalışan ve yöneticilerinin güçlülük düzeylerinin diğer çalışmalardaki katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. İş hayatının dinamizmi, sadece özel sektörün incelenmesinden dolayı özel sektörün kendi has rekabet durumu, yönetim anlayışından kaynaklanan sorunlar, çalışanların kişilik yapıları, stresli durumları nasıl algıladıkları, eğitim ve deneyim eksikleri gibi nedenler, bu sonucun çıkmasına cevap olarak verilebilir.

Sektör farklılığının çalışan ve yöneticilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini etkileyip etkilemediğine bakıldığında, aradaki ortalama güçlülük düzeyi farkının çok az olduğu görülmüştür. Üretim sektöründe bulunanların ortalama puanı 107,56, hizmet sektöründe bulunanların ise 108,46 olarak belirlenmiştir. Bu durumda hizmet sektöründe bulunan insan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin üretim sektöründe bulunanlara göre biraz daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyi ortalamalarına sahip olduğu görülmektedir. Aradaki puan farkının çok az olması nedeniyle sektörel farklılığın öğrenilmiş güçlülük düzeyine yeterince etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada ele alınan diğer konular ise İnsan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük dağılımlarının demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğidir.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, üretim sektöründeki çalışanların öğrenilmiş güçlülüğünün cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği ($p=0,032$) görülmüştür. Tablo 20’de belirtildiği gibi erkek çalışanların ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($3,56>3,17$). Türkiye’nin azalmasına rağmen ataerkil bir toplum anlayışına sahip olması, bu durumun iş hayatına yansıyabilmesini de kolaylaştırmaktadır. Kadınların son zamanlarda iş hayatında etkin rol oynamasına rağmen yeterince destek görmemesi, terfi sorunları, iş hayatında erkekler kadar rahat olamamaları ve mobbing gibi bir çok etken bu durumları kabullenmeye ya da kabullenmeyip öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin artmasına sebep olabilmektedir. Örneklem hacmindeki kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha az öğrenilmiş güçlülüğe sahip olması daha kabullenici yaklaşımlar sergilediklerini

düşündürmektedir. Kümbül (2002) yaptığı çalışmasında, örgüt içersindeki kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, çalışma hayatındaki zorluklara ve olumsuz koşullara karşı daha dayanıksız olduğunu belirtmiştir.

Hizmet sektöründeki duruma bakıldığında ise, öğrenilmiş güçlülük düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p=0,751$). Bu konuda yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Yürür ve Keser (2010), Dönmez ve Genç (2006), Çakır (2009a), Yıldırım ve Ekinci (2005), Sürük (1994), Sarıcı (1999), Boyraz ve Aydın (2003) cinsiyet değişkenine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Etcı (2013) ve Coşkun (2009) ise yaptıkları çalışmalarında kız öğrencilerin erkek öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Boran (2009)' da bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan üretim sektöründeki erkek insan kaynakları çalışanlarının, kadın çalışanlara göre daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olmaları, araştırma bulguları açısından bir ilk niteliği taşımaktadır. Ancak hizmet sektörü için bu durum söz konusu olmamaktadır.

Medeni duruma göre öğrenilmiş güçlülük düzeyi farklılıkların olup olmadığına bakıldığında, üretim sektöründeki katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği ($p=0,046$) ve evli katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin dul/boşanmış katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İş hayatı açısından mutlu bir evliliğe sahip çalışanların kendilerini daha güçlü hissetmesi, sorunların üstesinden daha kolay gelebilmesi, daha düzenli yaşamaları ve daha çok rekabete girebilmeleri gibi nedenler sayesinde evli çalışanların daha yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip olması ve sorunların üstesinden birlikte gelinmesi beklenen bir sonuç olarak göze çarpmaktadır. Ancak Hizmet sektöründeki insan kaynakları çalışanlarına bakıldığında ise öğrenilmiş güçlülük düzeyinin medeni durum demografik değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Yürür ve Keser (2010) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerini etkilemediğini, belirtmiştir. Çakır (2009a) da otomotiv sektöründeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak Özgür vd. (2007) evli ve çocuklu hemşirelerin

stresle başa çıkma stratejilerini daha kapsamlı kullandıklarını tespit etmişlerdir. Yıldırım vd. (2007) evli olan hemşirelerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. TÜresin (2012) de yaptığı çalışmasında, evli olan çalışanların öğrenilmiş güçlülüğün "İstenmeyen Düşüncelerin Denetimi" ve "Dışarıdan Yardım Aramama" alt boyutlarından aldıkları puanlar bekar çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda medeni durumun öğrenilmiş güçlülük düzeyini etkilediğine dair kesin bir cevap vermek zorlaşmaktadır. Analize bakıldığında her iki durumu da destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

Yaş değişkenine bakıldığında, üretim sektöründeki insan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Hizmet sektöründeki duruma bakıldığında ise, yaş değişkenine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (p=0,022). 25-30 ve 31-39 yaş grubundaki katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek güçlülüğe sahip olduğu, 25-30 yaş grubunda yer alan çalışanların da 31-39 yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek düzeye sahip olduğu görülmüştür. Yaş değişkeni konusunda yapılan diğer çalışmalar bakıldığında, yaş grupları ile öğrenilmiş güçlülük arasında anlamlı farklılıklara rastlanmadığı (Yürür ve Keser, 2010; Çakır, 2009a; ya da öğrenilmiş güçlülüğün yaş ile birlikte doğru orantılı şekilde arttığı (TÜresin, 2012; Yıldırım vd. 2007) görülmektedir.

Öğrenim durumu değişkenine bakıldığında hem üretim hem de hizmet sektöründe bulunan insan kaynakları bölümü çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin öğrenim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bakmakla yükümlü olunan çocuk ya da yetişkin olması ve bakmakla yükümlü oldukları çocuk veya yetişkin sayısı değişkenlerine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri hem üretim hem de hizmet sektörü çalışanları açısından farklılık göstermediği görülmüştür.

Görev değişkenine bakıldığında, yönetici ya da çalışan olması durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin üretim ve hizmet sektöründeki insan kaynakları çalışan ve yöneticileri açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Mevcut pozisyonadaki çalışma süresi değişkenine bakıldığında, üretim sektöründe bulunan insan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde farklılık görülmüştür ($p=0,040$). Tablo 28'e görüldüğü gibi 1 yıldan az süredir mevcut pozisyonda devam eden çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin diğerlerine göre farklılık gösterdiği ve fazla olduğu, 16-20 yıl arasında mevcut pozisyonda çalışanlarında yine diğerlerine göre farklılık gösterdiği ve daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. 1 yıldan az çalışanlar ile 16-20 yıl mevcut pozisyonda çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerine baktığımızda ise 1 yıldan az satırındaki 16-20 yıl arasındaki ortalama fark değerinin pozitif olması (0,12000) nedeniyle 1 yıldan az çalışanların 16-20 yıl arasında çalışanlara göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma göre insan kaynakları çalışanlarının işe yeni girdikleri dönemde yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip oldukları, daha sonra bir bocalama dönemine girdiklerini ve iş hayatının getirdiği zorluklarla ve stresle karşılaştıkça öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde azalma olduğu, ancak 16. yıldan itibaren aynı pozisyonda devam etmeleri sonucunda edinilen bilgi ve stresli durumlarla sıkça karşılaşmaktan dolayı kazanılan deneyimlerle öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin tekrar yükseldiği görülmektedir. Bu durum deneyimler ile birlikte yaşam boyu öğrenilebilen öğrenilmiş güçlülük açısından beklenen bir sonuç olarak göze çarpmaktadır. Ancak hizmet sektöründeki çalışanlar açısından mevcut pozisyonadaki çalışma süresi değişkenine göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Yürür ve Keser (2010) yaptığı çalışmada öğretmenlerin en yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine 1-5 yıllık yani mesleki kıdemi en az olan öğretmenlerin sahip olduğunu tespit etmiştir. Bu yüzden üretim sektöründeki çıkan sonuçla Yürür ve Keser (2010)'in sonuçları birbirini destekler niteliktedir. Mesleklerinde ve mevcut pozisyonlarında yeni olan bu insan kaynakları çalışanlarının, kıdemli çalışanlara göre daha az iş stresi yaşamış ve zorluklarla karşılaşmış olmaları, işin gerektirdiği sıkıntıları daha az yaşamış olmaları ve bu durumlarla baş etme konusunda daha hevesli olmaları bu sonucun bir sebebi olarak görülebilir. Ancak hizmet sektöründeki çalışanlar açısından böyle bir sonucun çıkmaması, durumun genellenebilmesi açısından sıkıntı yaratmaktadır. Bu konuda Taşçı vd. (2007) ve Çakır (2009a) da öğrenilmiş güçlülüğün kıdem ve çalışılan yıl süresine göre bir farklılığın oluşmadığını tespit etmişlerdir.

Kurumda ne kadar süredir çalışılması değişkeni ve iş hayatındaki toplam deneyim değişkenine bakıldığında, öğrenilmiş güçlülük düzeyinin her iki sektör çalışanları açısından farklılık göstermediği görülmüştür.

Hane gelirine göre ve aile ekonomik durumunda gelirin önem derecesine de her iki sektör çalışanları açısından öğrenilmiş güçlülük düzeyleri farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak bakıldığında hizmet sektöründeki insan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin üretim sektöründeki çalışanlara göre çok az bir puan ortalamasıyla daha yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olduğu ancak sektör farklılığının öğrenilmiş güçlülük üzerinde genellenebilecek bir farklılığa yol açmadığı görülmektedir.

Diğer demografik faktörlere bakıldığında üretim sektöründeki erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip oldukları, evli katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin dul/boşanmış katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu, 1 yıldan az süredir mevcut pozisyonda devam eden çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin diğerlerine göre farklılık gösterdiği ve fazla olduğu, daha sonra düzeyin biraz azaldığı ancak 16-20 yıl aralığına gelindiğinde çalışanların tekrar güçlülük düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hizmet sektöründeki çalışan ve yöneticilere bakıldığında ise 25-30 ve 31-39 yaş grubundaki katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek güçlülüğe sahip olduğu, 25-30 yaş grubunda yer alan çalışanların da 31-39 yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek düzeye sahip olduğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlara bakıldığında "İnsan kaynakları çalışan ve yöneticilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile buldukları sektör ve demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar vardır." temel hipotezinin kısmen desteklenmiş durumda olduğu görülmektedir. Ancak öğrenilmiş güçlülük hakkında yapılan birçok araştırmaya rağmen yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, iş hayatındaki deneyimler, çalışma süreleri, gelir düzeyleri gibi değişkenlerin güçlülük düzeyini etkileyip etkilemediğini dair

genellenebilir sonuçlara ulaşmak için daha fazla sayıda çalışma yapılması zorunlu gözükmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgu ve sonuçlar doğrultusunda öncelikle yönetimin, insan kaynakları bölümüne verdiği değeri ve desteği arttırması gerekmektedir. Bu sayede insan kaynakları yeterli desteği gördükten sonra gerekli sorumlulukları alabilir.

Çalışanların psikolojik anlamda güçlenmesi, stresin doğru şekilde yönetimi açısından oldukça önemlidir. İnsan kaynakları bölümü çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulgusundan dolayı, stres durumunu optimum düzeyde tutabilmesi ve stresin çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden kurtulabilmesi için öğrenilmiş güçlülük düzeylerini arttırıcı eğitimler verilebilir.

Çalışanların öğrenilmiş çaresizlik gibi pasif ve olumsuz bir duruma düşmemesi için, çalışanlara yetki olanağının verilmesi, böylece çevresi üzerinde kontrol olanağına sahip olma hissi sağlanabilir. Bu durumda algıladıkları kontrolün artması sayesinde öğrenilmiş çaresizliği azaltıcı ve engelleyici bir koşul oluşturulabilir.

Öğrenilmiş güçlülük ile yapılan araştırmalara bakıldığında genelleme yapabilmek için daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu konuda daha derinlemesine araştırma yapmak fayda sağlayabilir.

Çalışmada kullanılan örneklem sayısının fazla olmayışı ve sadece özel sektör firmalarının katılımıyla yapılması, örgütsel anlamda daha kapsamlı araştırmalar yapılması ihtiyacını doğurmaktadır. Bu konuda örneklem sayısı arttırılarak özellikle kamu sektörünü de ele alarak farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Öğrenilmiş güçlülüğün insan kaynakları departman bazında incelenmesi, literatür konusunda bir ilki ifade etmektedir. Bu durum gelecek çalışmalarda diğer departmanların da incelenip örgütsel anlamda öğrenilmiş güçlülüğün pekiştirilmesi için fayda sağlayabilir. Böylece tüm organizasyon bölüm bölüm incelenerek derinlemesine bir araştırma oluşturulabilir.

İŖe alım sŖresince yapılan tŖm uygulama ve sınavlara ek olarak bireyin ŖđrenilmiŖ gŖçlŖlŖk dŖzeyini ŖlçŖcŖ uygulamalara yer verilebilir, bŖylece mŖlakatta hem nitelik hem de psikolojik sağlamlık kriterleri daha derinlemesine incelenebilir. Bu durum doğru kiŖilerin iŖe alınması adına faydalı bir uygulama olabilir.

EKLER

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ ANKETİ

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programı Yüksek Lisans tezinde kullanılmak üzere, İK (İnsan Kaynakları) departmanlarında çalışmakta olan yönetici ve çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini irdelemeyi amaçlamaktadır. Öğrenilmiş güçlülük; eğitim, çevre ve deneyimler sayesinde öğrenilen, bireyin stresli ve zorlu durumlarla baş etmelerini sağlayan kişisel bir özellik olarak tanımlanmaktadır. Bu amaçla hazırlanan soruları yanıtlarken size en uygun olan şıkkı (X) işaretleyiniz.

Doğukan YILDIZ
İstanbul Ticaret Üniversitesi
İşletme Yüksek Lisans

BÖLÜM 1: Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Ölçeği

Aşağıda, kötü bir durum veya olayla karşılaşıldığında kişilerin neler yapabileceğini anlatan 36 ifade vardır. Lütfen her maddeyi okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak uygun olan kutucuğa **LÜTFEN (X) işareti koyunuz.**

	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Oldukça İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
1. Hiç tanımlamıyor.					
2. Biraz tanımlıyor.					
3. İyi tanımlıyor.					
4. Oldukça iyi tanımlıyor.					
5. Çok iyi tanımlıyor.					
1- Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2- Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3- Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4- Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5- Kendimi bedbin(üzüntülü) hissettiğimde hoş olayları düşün -meye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6- Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.Hiç tanımlamıyor. 2. Biraz tanımlıyor. 3. İyi tanımlıyor. 4. Oldukça iyi tanımlıyor. 5. Çok iyi tanımlıyor.	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Oldukça İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
7- Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8- Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9- Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10- Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11- Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12- Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13- Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14- Günde iki paket sigara içiyorsa olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15- Kendimi Kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 - Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17- Bedbin(üzüntülü) olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18- Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19- Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20- Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21- Beni kötümser yapsa da gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22- Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23- Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24- Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25- Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26- Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, "dur, bir şey yapmadan önce düşün" derim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27- Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28- Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne sonuca varmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29- Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30- Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31- Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32 -Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33- Kısıtlı param olduğunda, kendime bir bütçe yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34- Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa, işi küçük bölümlere ayırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35- Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenemediğim olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36 -Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BÖLÜM 2: Kişisel Bilgi Formu

1. **Cinsiyetiniz:** Kadın Erkek

2. **Medeni Durumunuz:** Evli Bekâr Dul/Boşanmış

3. **Yaşınız:** _____

4. **Öğrenim Durumunuz:** İlkokul Ortaokul Lise Ön Lisans

Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. **Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuğunuz/yetişkin var mı?:**

Evet Hayır Cevabınız evet ise sayısı: _____

6. **Çalıştığınız Sektör:** Üretim Hizmet

7. **Göreviniz:** Yönetici(En az bir astı olan) Çalışan

8. **Mevcut pozisyonunuzdaki çalışma süreniz :** _____

9. **Ne kadar zamandır bu kurumda çalışıyorsunuz :** _____

10. **İş hayatınızdaki toplam deneyiminiz :** _____

11. **Hanenize giren toplam aylık net geliriniz (maaş, kira vb gelirler dahil) :**

12. **Ailenizin ekonomik durumu için geliriniz ne kadar önemli?**

Hiç önemli değil Önemli değil Kısmen önemli Önemli Çok önemli

KAYNAKÇA

Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P. ve Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.

Acar, T. (10 Ocak 2007). Öz yeterlilik (self efficacy) kavramı üzerine. (15 şubat 2014), http://www.parantezegitim.net/Bilgi_Bank/Oz_yeterlik_T.Acar_.pdf.

Ağargün, M. Y., Beşiroğlu, Lütfullah., Kıran, Ümit K., Özer, Ömer A., ve Kara, H. (2005). COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği):Psikometrik Özelliklere ilişkin Bir Ön Çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 221-226.

Akgün, S. (2004). The effects of situation and learned resourcefulness on coping responses. *Social Behavior and Personality*, 32 (5), 441-448.

Akgün S. ve Ciarrochi J, (2003). Learned resourcefulness moderates the relationship between academic stress and academic performance. *Educational Psychology*, 23, 287-294.

Akın, A. (2007). Akademik kontrol odağı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (34), 9-17.

Akkaya, E. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Otonomik-Sosyotropik Kişilik Özellikleri İle Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aksaray, G. (2013). Stres yönetiminde bireysel stratejiler. Ç. Yenilmez, (Ed.), *Çatışma ve stres yönetimi -II içinde* (112-127). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi A.Ö.F Yayın No: 1716.

Altınbaş, K. (30 Aralık 2013). Mutsuzluğun kaynağı ile ilgili ilginç bir araştırma. 10 Ocak 2014, <http://www.haber7.com/saglikli-yasam/haber/1110993-mutsuzlugun-kaynagi-ile-ilgili-iliginc-arastirma> .

Argun, Y. (2005). *Anne Baba ve Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüğü ile Okul Öncesi Çocukların Duygusal Davranışsal Güçlülüğü ve Kendilik Algısı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Arslan, Ş. (04 Şubat 2009). Öğrenilmiş çaresizlik ve atalet. 21 Mart 2014, <http://www.afsinagcasar.com/siteyazarlari/2008yazilari/sengularslan/yazilar/ogrenilmis-caresizlik.html> .

Aslan, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslan, H. ve Çeçen, A. R. (2007). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre mizah tarzlarının incelenmesi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (2),1-14.

Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi (1. Baskı). Labour Ministry- CASGEM.

Bandura, A. (1977a). Social learning theory. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.

Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 191-215.

Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2008). Çalışanların kontrol odaklarının örgüt içi girişimcilik tutumları ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(3), 49- 64.

Bayat, B. (2002). Örgütlerde, "güdülenme yetersizlikleri ve geri çekilme-kaçınma davranışlarını" açıklamakta kullanılabilecek bir model; "öğrenilmiş çaresizlik". Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 1-14.

Bekci, V. (2009). *Mesleki ve Teknik Eğitim Gören Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin MEGEP' de Alan-Dal Seçimi İle İlişkisinin İncelenmesi (Şişli İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilecen, B. (2013). Öğrenilmiş çaresizliklerimiz. Kişisel Gelişim Dergisi, 19, 16-18.

Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. Ege Akademik Bakış, 11(2), 255-266.

Boran, E. (2009). *İstanbul İli Avrupa Yakasında Bulunan Endüstri Meslek Liseleri Öğretmenlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ile Öğrenci Kontrol Eğilimleri Arasındaki İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Boyraz, G. ve Aydın, G. (2003). Yetiştirme yurdu ve anne-baba yanında kalan ergenlerde öğrenilmiş güçlülük. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (20), 59-64.

Burçak, A. D. M. (2012). *İç Denetim Programının Ergenlerin Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Savunma Mekanizmalarını Kullanma Biçimi Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Burçak, A. D. (28 Ağustos 2013). Öğrenilmiş Güçlülük Nedir?. 20 Ocak 2014, http://www.tavsiyeediyorum.com/makale_11326.htm

Coşkun, F. (2010). *Üniversite Giriş Sınavına Hazırlanan Adaylarda Umutsuzluk ve Öğrenilmiş Güçlülük*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Coşkun, Y. (2007). Lise öğrencilerinde öğrenilmiş güçlülük ve kontrol odağı algılama düzeyi ilişkisi. Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 71-85.

Coşkun, Y. (2008). Ortaöğretim öğrencilerinin aile içi ilişkilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini yordama gücü. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (16), 43-65.

Coşkun, Y. (2009). Ortaöğretim öğrencilerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve aile içi ilişkileri. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (2), 104-118.

Çakır, Ö. (2009a). Öğrenilmiş güçlülük ve çalışma yaşamı. (Ed: Keser, A.;Yılmaz, G. Ve Yürür, S.). Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar içinde (147-166). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Çakır, Ö. (2009b). Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ile başa çıkmada rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma. 17.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi:100-106.

Çaylı, B. (2013). *Kontrol Odağı - İş Tatmini İlişkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ceyhan, A. A. ve Ceyhan, E. (2011). Investigation Of University Students' Self-Acceptance and Learned Resourcefulness. A Longitudinal Study. 61 (6), 649-661.

Dağ, İ. (1991). Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük ölçeği'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. Türk Psikiyatri Dergisi, 2(4), 269 - 274.

Dağ, İ. (1992). Kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük ve psikopatoloji ilişkileri. Psikoloji Dergisi, 7 (27), 1 - 9.

Demirkaya, H. (2006). İnsan Kaynakları Bölümü Ogranizasyonu. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12, 1-21.

Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. İletişim Araştırmaları Dergisi, 1, 124-145.

Doğan, S. ve Şahin, F. (2011). Yönetmel güçlölük ve etkililik: Kavramsal bir çalışma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (2), 61-84.

Dönmez, B. (21 Şubat 2013). Öğrenilmiş çaresizlikten öğrenilmiş güçlölüğe.15 Şubat 2014, http://basin.inonu.edu.tr/haber.php?id=814#.U3cPs_1_vkg .

Dönmez, B. ve Genç, G. (2006). Genel liselerdeki okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenilmiş güçlölük düzeylerine ilişkin algıları. Eğitim Fakültesi Dergisi, 7 (12), 41-60.

Du Toit, F. S. (2002). *The relationship between sense of coherence, learned resourcefulness and personality type among technical personnel*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of South Africa.

Dunn, D. J. (1989). *Learned Resourcefulness, Academic Self-efficacy and Academic Achievement in Traditional and Reentry Students*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of Arizona State.

Duyan, V., Gülden, Ç. ve Gelbal, S. (2012). Öz-Denetim Ölçeği - ÖDÖ: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. Toplum ve Sosyal Hizmet, 23 (1), 25-38.

Düzgün, Ş. ve Hayalioğlu, H. (2006). Öğrencilerde öğrenilmiş çaresizlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 404-413.

Erturgut, R. ve Soyşekerci, S. (2010). Sürdürülebilir girişimciliğın önündeki engeller: Kriz ve öğrenilmiş çaresizlik sarmalında girişimci-yöneticiler. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (2), 35-46.

Etcı, A. (2013). *İşitme Engelli Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlölük ile Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Fischer, Carie A. (11 Aralık 2006). The correlation between grade point average and coping strategies. 30 Ocak 2014, www.clearinghouse.missouriwestern.edu.

Gemlik, N., Sığırı, Ü. ve Sur, H. (2007). Sosyal karşılaştırma ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisinin yönetsel etkileri, hastane yöneticileri ve çalışanları üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, 18 (57), 55-66.

Gök, S. (2009). Çalışma yaşamının önemli bir sorunu: Örgütsel stres. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 27 (2), 429-448.

Gönül, Ö. A. (2013). *Örgütsel Çatışma Yöntemleri: A-Tipi Kişilik, Kontrol Odağı ve Özgeci Davranış*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Bilimler Enstitüsü

Gözüm, S. ve Aksayan, S. (1999). Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. Ankara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 2(1), 21-34.

Güler, B. K. (2006). Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik (1. Baskı). Ankara: Liberte Yayınları No:124

Güloğlu, B. (2006). *The effect of a cognitive behavioral group counseling program on the learned resourcefulness level and automatic thought patterns of elementary school students*. Yayınlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Üniversitesi.

Güloğlu, B. ve Aydın, G., (2007). İlköğretim 5. sınıf öğrencilerinin öğrenilmiş güçlülük ve otomatik düşünce biçimi arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 157-168.

Gültekin, Z. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Anne- Baba Reddiyle Baş Etmeleri ile Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Eş-Kabul Reddiyle İlişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Enstitüsü.

Gürçay, C. (25 Şubat 2010). Zoru başarmak=başaramamak ama nasıl?. 15 Mart 2014, <http://www.izmirsj.k12.tr/index.php/tr/saint-joseph/dosyalar/finish/24/72.html> .

Hengst, A. (13 Şubat 2009). Reducing workplace stress. 30 Nisan 2014, <http://www.hrworld.com/features/reduce-workplace-stress/>

Kanfer, F. H. (1977). The many faces of self-control, or behavior modification changes its focus. R. B. Stuart (Eds.), *Behavioral Self-Management* (1-48). New York: Brunner Mazel.

Karakoç, M. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri İle İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kennett, D.J. ve Keefer, K. (2006). Impact of Learned Resourcefulness and Theories of Intelligence on Academic Achievement of University Students: An Integrated Approach. *Educational Psychology*, 26, 441–457.

Keskin, Ü. ve Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz Etkilik–yeterlilik düzeyleri ve başa çıkma stratejilerinin değerlendirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, 92-99.

Keskinoğlu, M. Ş. (10 Mart 2009). Stresle başa çıkma ve “öğrenilmiş güçlülük”. 11 Mart 2014, www.ramhaber.com.

Kiefer, J. (2001). *A cross validation of the self-control schedule*. Yayınlanmamış doktora tezi. The Faculty of the California School of Professional Psychology.

Klainin, P. (2002). *Occupational Stress, Dissatisfaction With Family Relationships, Learned Resourcefulness, And Women's Health*. Yayınlanmamış doktora tezi, Case Western Reserve University.

Korkmaz, B. (05 Nisan 2010). Sosyal öğrenme kuramı: Albert Bandura. 10 Şubat 2014, http://www.psikoterapistim.org/sosyal_ogrenme_kurami_Albert_Bandura.htm.

Kurbanoglu, S. S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5 (2), 137-152.

Kümbül, B. (2002). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lucas, D. D. (2010) . Learned Resourcefulness in Working Women Who Are Poor and Uninsured. Yayınlanmamış doktora tezi, West Virginia University.

Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, 27-33

McBride, A. B. (1993). Managing chronicity: The heart of nursing care. In S. Funk, E. Tornquist, M. Chapagne, ve R. Weise (Eds.), *Key aspects of caring for the chronically ill: Hospital and home* (8-20). New York: Springer.

Mcwhirter, B. T., Burrow-Sanchez, J. J., ve Townsend, K. C., (2008). Measuring Learned Resourcefulness in College Students: Factor Structure Of The Self-Control Schedule (SCS). *College Student Journal*, 42 (4), 1099-1109.

Meichebaum, D. (1977). *Cognitive-behavior modifications: An Integrative Approach*. New York: Plenum.

Meichenbaum, D. (1985). *Stres inoculation training*. New York: Pergamon Press.

Meydan, C. H. (2011). İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (1), 25-40.

Mutc, T. A. (1999). *The Effects of Organizational Climate, Family Structure and Learned Resourcefulness On Women's Career Patterns In Traditional and Nontraditional Occupations*. Yayınlanmamış doktora tezi, The Faculty of The California School.

Okur, B. C. (10 Mayıs 2011). Beklenti ve belirsizlik strese yol açıyor. 10 Mart 2014, <http://www.psikoloji.com.tr/guncel/haberler/beklenti-ve-belirsizlik-strese-yol-aciyor-2511.html>

Öksüz, E. ve Malhan, S. (2004). Sosyal karşılaştırma ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik analizi. 6. Ulusal Aile Hekimliği Kongresi, Bursa.

Öze, N. (04 Mart 2005). İşletmenin hayat kaynağı olarak insan. 21 Şubat 2014, http://staff.neu.edu.tr/~noze/index_dosyalar/Page663.htm

Öziç, E. (15 Aralık 2013). Stres ve kaygı insan yaşamı için faydalı. 10 Aralık 2014, <http://gundem.haberaj.com/haber/70734/psikolog-ozic-stres-ve-kaygi-insan-yasami-icin-faydali>

Özgür, G., Dülgerler, Ş. ve Arpa, N. (2007). Hemşire eğitimcilerinin stresle baş etme düzeylerinin incelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 23(2), 51-68.

Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: ampirik bir yaklaşım. Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi, 23(1), 75-81.

Öztürk, S. (2006). *The Relationship Between Learned Resourcefulness And Conflict Behaviors*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.

Polatçı, S. ve Boyraz, E. (2010). Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülüklerinin kaynak ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 137-154.

Ronen, T. ve Rosenbaum, M. (2010). Developing Learned Resourcefulness in Adolescents To Help Them Reduce Their Aggressive Behavior: Preliminary Findings. *Research On Social Work Practice*, 20,410-426

Rong, J-R.(2000). *Perceived stress, learned resourcefulness, and adaptive functioning among older adults*. Unpublished Doctoral Thesis, Frances Payne Bolton School of Nursing, Case Western Reserve University.

Rosenbaum, M. (1980a). A Schedule For Assessing Self-Control Behaviors: Preliminary Findings. *Behavioral Therapy*, 11, 109-121.

Rosenbaum, M. (1980b). Individual differences in self-control behaviors and tolerance of painful stimulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 89, 581-590.

Rosenbaum, M. (1983). Learned resourcefulness as a behavioral repertoire for the self-regulation of internal events: Issues and speculations. In M. Rosenbaum, C. M. Franks, ve Y. Jaffe (Eds.). *Perspectives on behavior therapy in the eighties (54-73)*. New York: Springer.

Rosenbaum, M. (1990). The role of learned resourcefulness in the self-control of health behavior. In M. Rosenbaum (Eds.). *Learned resourcefulness: On coping skills, self-control, and adaptive behavior (3-30)*. New York: Springer Publishing Co.

Rosenbaum, M. ve Ben-Ari, K. (1985). Learned helplessness and learned resourcefulness: Effects of non contingent success and failure on individuals differing in self-control skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 198-215.

Rosenbaum, M. ve Ben-Ari Smira, K. (1986). Cognitive and personality factors in the delay of immediate gratification of hemodialysis patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 357-364

Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (Tmmob) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.

Şahin N. H., Basım H. N. ve Çetin, F. (2009). Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20 (2), 153-163.

Sarıcı, S. (1999). *Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, Ben Durumları ve Sosyo-Ekonomik Düzeyleri Arasındaki İlişkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savaşır, I. ve Şahin, N. H. (1997). Bilişsel-davranışçı terapilerde değerlendirme: Sık kullanılan ölçekler. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Siva, N. A. (1991). *İnfertilite 'de Stresle baş etme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Nörolojik ve Psikiyatrik Bilimler Enstitüsü.

Staats, J. W. (1968). Learning, Language and cognition. New York:Holt, Rincchart and Winston.

Staats, J. W. (1975). Social behaviorism. Homewood, IL: The Dorsey pres.

Sürük, N. (1994). *Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tarakçı, A. (2009). *Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller Ve Bu Stillerin Öz Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taşçı, A. D. Özer, F. G. ve Koştı, N. (2007). Pamukkale üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin stresle baş etme stratejilerinin belirlenmesi. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 10 (2),41-48.

Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(1), 203-233.

Tutar, H., (2007). Örgütsel eylemsizliği açıklama aracı olarak öğrenilmiş çaresizlik. İş,Güç,Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9 (4),142-161.

Türesin, H. (2012). *Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Alguları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Türkel Y. D. ve Tezer E. (2008). Parenting Styles And Learned Resourcefulness Of Turkish Adolescents. *Adolescence*, 43 (169),143-152.

Türkel, Y. D. (2006). *The Relationship Between Parenting Style and Learned Resourcefulness*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Üniversitesi.

Uğurlu, N. ve Ekinçi, M. (2007). Hemşirelerde kontrol odağı inancı ile stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme durumları arasındaki ilişkiler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 23, (2), 117-130.

Ünlü, S. (2001). *Psikoloji (4. Baskı)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi A.Ö.F. Yayın No: 561.

Yalçın, B., Tetik, S. ve Açıkgöz, A. (2010). Yüksekokul öğrencilerinin problem çözme becerisi algıları ile kontrol odağı düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 19-27.

Yalçın, Ö. M. (2007). *Kendini Denetleme Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Yıldırım, M. H., Gülpinar, Ş.ve Uğuz, Ş. (2012). İş yaşamında öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 133-144.

Yıldırım, A., Hacıhasanoğlu, R. ve Karakurt, P. (2007). Hemşirelerin stresle başa çıkmada bilişsel stratejileri kullanma düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10, 4, 21-29.

Yıldırım, A. ve Ekinçi, M. (2005). Eğitimi hemşirelik olan ve olmayan üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma düzeylerinin karşılaştırılması. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 8 (3), 19-29.

Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikiyatri Dergisi, 21 (4), 301-308.

Yiğitbaş, Ç. ve Yetkin, A. (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin öz-etkililik-yeterlilik düzeyinin değerlendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 7 (1), 1-13.

Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 107-126.

Yürür, Ş. ve Keser, A. (2010). Öğrenilmiş güçlülük: Öğretmenler üzerinde bir uygulama. Çalışma İlişkileri Dergisi, 1 (1), 59-70.

Zauszniewski, J. A. ve Rong, J. (1999). Depressive cognitions and psychosocial functioning: A test of Beck's cognitive theory. Archives of Psychiatric Nursing, 13, 286-293.

Zauszniewski, J. A. Picot, S.J. Roberts, B. L. Debanne, S. M., ve Wykle, M L. (2005). Predictors Of Resourcefulness in African American Women. Journal of Aging And Health,17 (5),609-632.

Zauszniewski, J. A., Eggenschwiler, K., Preechawong, S., Roberts, B. L., ve Morris, D. L. (2006). Effects of Teaching Resourcefulness Skills To Elders. Aging And Mental Health,10 (4), 404-412.

Zauszniewski, J. A., Lai C. Y. ve Tithiphumturong, S. (2006). Development and testing of the resourcefulness scale for older adults. Journal of Nursing Measurement. 14 (1), 55-66.

Zausznieswki, J. A. ve Bekhet, A. K. (07 Haziran 2011). Measuring use of resourcefulness skills: Psychometric testing of a new scale. 21 Ocak 2014, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3169308/>

Zauszniewski, J. A., Fhurman, R., ve Moring, J. (2011). Interrelatedness of Proactive Coping, Reactive Coping and Learned Resourcefulness. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 44, 204.