



Öğrenilmiş Güçlülüğün Çalışan Performansı Üzerine Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Farklılıkların İncelenmesi¹

The Effect of Learned Resourcefulness on Employee Performance and Examining Differences in Terms of Socio-Demographic Characteristics

Bilge GÜLER², Mustafa TAŞLIYAN³

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini incelemek ve sosyo-demografik özellikler açısından öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenen 611 katılımcıya anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS aracılığıyla analize tabi tutulmuştur.

Bulgular: Analizler sonucunda, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, kurumdaki pozisyon ve eğitim durumu açısından öğrenilmiş güçlülük düzeyi anlamlı bir farklılık göstermezken; yaş, kurumda ve sektörde toplam çalışma yılı açısından öğrenilmiş güçlülük düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bununla birlikte cinsiyet, medeni durum, kurumdaki pozisyon, yaş, kurumda ve sektörde toplam çalışma yılı açısından performans düzeyinin farklılaşmadığı; eğitim durumuna göre ise performans düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Sınırlılıklar: Alan araştırması kapsamında toplanan verilerin kesitsel olması ve örneklemin İstanbul ve Aksaray illerinde faaliyet gösteren iki otomotiv firması çalışanlarından oluşması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

Özgünlük/Değer: Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük konusunu ve öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini araştıran çalışma sayısının az olması, literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş Güçlülük, Çalışan Performansı, Sosyo-Demografik Özellikler

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to examine the effect of learned resourcefulness on employee performance and to determine whether learned resourcefulness and performance levels differ in terms of socio-demographic characteristics.

Design/Methodology: In the study, a questionnaire was applied to 611 participants determined by simple random sampling method. The data obtained were analyzed through SPSS.

Findings: As a result of the analysis, it was determined that learned resourcefulness has a positive effect on employee performance. While there is no significant difference between the learned resourcefulness level in terms of gender, marital status, position at the institution and educational status; it has been determined that there is a significant difference in the level of learned resourcefulness in terms of age, institutional and total years of work in the industry. However, it is observed that the performance level does not differ in terms of gender, marital status, position at the institution, age, and total working years in the institution and the sector; It was determined that the performance level showed a significant difference according to the education level.

Limitations: The limitations of the study are that the data collected within the scope of the field study are cross-sectional and the sample consists of employees of two automotive companies operating in İstanbul and Aksaray provinces.

Originality/Value: The low number of studies investigating the issue of learned resourcefulness in working life and the effect of learned resourcefulness on employee performance is important in terms of contributing to filling the gap in the literature.

Keywords: Learned Resourcefulness, Employee Performance, Socio-Demographic Characteristics

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN danışmanlığında Bilge GÜLER'in Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2019 yılında tamamlanan "Psikolojik İklimin Çalışan Performansına Etkisinde Öğrenilmiş Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Ayrıca bu araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Bor Meslek Yüksekokulu, bilgeeguler@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5361-8304

³ Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, mustafatasliyan@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1141-984

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamı bir yandan “fiziksel, sosyal ve psikolojik” ihtiyaçları karşılayarak fiziksel ve psikolojik sağlığı korurken, diğer yandan ise fiziksel ve psikolojik sağlığı tehdit eden stres kaynaklarını içinde barındırmaktadır (Çakır, 2015). Çalışanlar örgüt içinde yaşanan eşitsizlikler, rol belirsizliği, zaman baskısı ve iş yükünün fazlalığı gibi çeşitli nedenlerden dolayı stres yaşayabilmektedir. Belirli bir düzeydeki stres olumlu etkiler oluşturmaya rağmen örgütsel stres genellikle motivasyon, iş tatmini, performans, iletişim ve örgütsel bağlılık gibi konularda olumsuz etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bu anlamda örgütsel stres, yöneticileri, çalışanları ve örgüt çıkarlarını etkilemektedir (Bilgili & Tekin, 2019). Stresin olumsuz etkileri göz önüne alındığında, stresle başa çıkmanın ve güçlü olmayı öğrenmenin önemi anlaşılacaktır (Keleş, 2015). Öğrenilmiş güçlülük, stresin minimum düzeye indirilmesi noktasında ortaya çıkan bir kavram (Bilgili & Tekin, 2019) olup, “stresle başa çıkma stratejisi ve olumsuz durumlara karşı bireylerin bilişsel repertuarını kullanarak sorunları çözmesine yardımcı olan ve çözümsüzlüğü minimize eden bir yetenek” olarak tanımlanmaktadır (Özkan & Yıldız, 2015). Öğrenilmiş güçlülük, bireylerin karşılaştıkları sorunlarla veya olumsuz durumlarla mücadele etmesinde ve amacına ulaşmasında onlara yardımcı olarak, modern dünyanın meydana getirdiği tehlike ve tehditlere hızlı bir şekilde tepki vermeyi sağlamaktadır. Bu açıdan öğrenilmiş güçlülük, günümüz koşullarında oldukça önemli bir kavramdır (Özkan & Yıldız, 2015).

Öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması, bireylerin stresle başa çıkabilmelerini sağlamaktadır (Bilgili & Tekin, 2019). Stresle başa çıkmaya çalışmanın amacı, stres düzeyini optimum seviyede tutarak, stresin bireylerin performansını olumsuz etkilemesini önlemektir (Sobacı & Polatçı, 2014). Çalışan performansının örgütsel hedeflere ulaşmadaki önemi ve bir örgütün başarısının çalışan performansına bağlı olması, örgütlerin çalışanlardan yüksek düzeyde bir performans beklentisi içerisinde olmalarına neden olmaktadır. Bu açıdan çalışan performansını etkileyen faktörlerin günümüz koşulları göz önüne alınarak araştırılmasının önemli olduğu ve gelecekte de popülaritesini koruyacağı söylenebilir.

Literatür taraması sonucu, öğrenilmiş güçlülüğün iş tatmini (Türesin, 2012), psikolojik sağlık (Dayıoğlu, 2008), öz-yeterlilik (Bilgiç vd., 2017) ve örgütsel bağlılık (Bilgili & Tekin, 2019) gibi faktörleri olumlu etkilediği görülmüştür. Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisine ilişkin yerli ve yabancı literatür tarandığında ise, sadece Keleş (2014) tarafından yapılan bir çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmada, öğrenilmiş güçlülük günümüz koşullarında çalışan performansını etkileyebilecek bir faktör olarak düşünülmüş ve öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın diğer bir amacı ise, sosyo-demografik özelliklere göre çalışanların öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Hem öğrenilmiş güçlülük hem de öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine yapılan çalışmaların az olması sebebiyle bu çalışma literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Öğrenilmiş güçlülük kavramının daha çok sağlık, eğitim ve psikoloji alanlarında ele alındığı (Çetin, 2019); ancak otomotiv sektöründe çok fazla incelenmediği görülmüştür. Bu çalışmada, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren iki firmanın çalışanları üzerine anket yapılmıştır. Çalışmada öncelikle öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı konularında kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Daha sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda literatür taraması yapılarak araştırma hipotezi oluşturulmuş ve araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Son olarak ise birtakım analizler ile hipotezler test edilmiş ve elde edilen sonuçlar literatür ile kıyaslanarak değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, kavramsal çerçeve kapsamında öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı konularına yer verilmiştir.

2.1. Öğrenilmiş Güçlülük

1977 yılında ilk olarak Meichenbaum tarafından stres aşılama programında kullanılan öğrenilmiş güçlülük kavramının temelini Staat'ın (1968) bireysel davranış repertuarı, Bandura'nın (1977) öz yeterlilik ve sosyal öğrenme üzerine yaptığı çalışmalar ve Bandura ve Kanfer'in (1977) öz

kontrol çalışmaları oluşturmaktadır. Meichenbaum (1977) tarafından öğrenilmiş güçlülük, “stresle başa çıkma yeteneği, bireyin kendine olan inancı ve tutumu” olarak tanımlanmıştır. Meichenbaum, stres aşılama programının; problem çözme yeteneği, kendini denetleme ve duyguları düzenleme yeteneği ve bireylerin uyumsuz düşünce, duygu ve davranışlarıyla ilgili kendini izleyebilmesi olarak üç boyuttan oluştuğunu ve bu programın bireylerin stresli olaylarla başa çıkma yeteneklerine katkıda bulunduğunu belirtmiştir (Coşkun, 2007). Meichenbaum, stres aşılama programında, bireylerin stresli olaylarla baş edebilmesini sağlayan öz kontrol yeteneklerini onlara kazandırma konusunda eğitim vermekte ve bu yetenekleri edinen bireylerin öğrenilmiş güçlülük duygularını geliştirebileceğini ifade etmiştir (Türkel, 2006).

Rosenbaum 1980 yılında öğrenilmiş güçlülük kavramı yerine “öz kontrol davranışı” kavramını kullanılmış ve bu kavramı, “hedef davranışa ulaşmayı engelleyen veya etkin performansı bozan endişe, acı, düşünce gibi tepkileri denetim altına alan yetenekler” şeklinde tanımlamıştır. Rosenbaum 1983 yılında ise, öz kontrol kavramının “içsel arzuların kendi kendine kısıtlanması” gibi bir anlamı içermesi sebebiyle karışıklık yaratacağını belirtmiş ve bu karışıklığı önlemek için öz kontrol davranışı kavramı yerine “öğrenilmiş güçlülük” kavramını kullanmayı önermiştir (Dağ, 1991). Böylece bu kavram başlangıçta öz kontrol davranışı olarak kullanılsa da daha sonra literatürde “öğrenilmiş güçlülük” olarak kavramsallaştırılmıştır.

Öğrenilmiş güçlülük, dört unsuru içermektedir. Bu unsurlar; biliş ve öz-yönergeleri kullanma, problem çözme stratejilerini uygulama, hemen doyum isteğini erteleme ve algılanan öz-yetlilik şeklindedir (Rosenbaum, 1980). Bu unsurlar açısından değerlendirildiğinde, öğrenilmiş güçlülüğün hem duygu ve inançlar gibi içsel faktörlerden hem de bilişsel çözüm yollarını şekillendirecek dışsal faktörlerden etkilenebileceği ve zorluklarla baş etmede ve problemlere çözüm bulmada kullanılabilen zihinsel bir çaba olduğunu söylemek mümkündür (Polatçı & Boyraz, 2010). Bu doğrultuda öğrenilmiş güçlülük, yalnız doğuştan gelen beceriler olarak ele alınmamakta, bununla birlikte problem çözme ve öz kontrol gibi sonradan kazanılabilecek ve geliştirilebilecek bir yetenek olarak da ele alınabilmektedir (Çınar, 2016). Öğrenilmiş güçlülük, öğrenilmiş çaresizliğin karşı savı olarak da ele alınabilmektedir. Bireyler kontrol edemedikleri içsel yaşam olayları karşısında öğrenilmiş çaresizlik geliştirmektedir. Öğrenilmiş güçlülük ise, olayların yorumlanış ve ele alış biçimini etkileyerek, olumsuz olayların etkisinin birey tarafından kontrol edilmesini sağlamakta ve böylece çaresizliği önleyebilmektedir. (Özkan & Yıldız, 2015).

2.2. Çalışan Performansı

Çalışan performansı, “bir iş görene belirli bir dönemin başında ve kendisinin de katılımıyla, spesifik ve önemli konularda verilen gerçekleştirilebilir hedeflere, ölçülebilir standart kriterlerine göre dönem sonunda erişip erişmeme durumudur” (Yılmaz, 2016). Performans genel olarak, “önceden belirlenmiş olan çalışma sürecine ve yapılacak işin niceliğine göre çalışanların gösterdikleri başarı” şeklinde tanımlanabilir. Çalışanların gösterdikleri başarı, işle ilgili daha önceden elde edilmiş sonuçlarla kıyaslanarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ile elde edilen sonuçlar performansı göstermektedir. Çalışanların yüksek performans göstermeleri, daha yüksek ücret almasını sağlamakta ve motivasyonlarını arttırmaktadır. Bununla birlikte örgütlerin varlıklarını devam ettirmelerinin de bir nevi sigortasıdır (Güney, 2014). Ayrıca çalışanların yüksek performans göstermeleri onlara sosyal itibar ve kariyer imkânı da kazandırabilmektedir (Yelboğa, 2006).

Günümüzde örgütlerin küresel rekabet ortamında ayakta kalmaları ve başarılı olmaları için çalışanların yeteneklerinden ve güçlerinden maksimum düzeyde faydalanabilmeleri gerekmektedir (Çelik & Çıra, 2013). Çalışanların performansının geliştirilmesi ile örgütlerin performansının ve etkinliğinin yükseltilmesi mümkündür (Uyargil, 2015). Dolayısıyla çalışan performansının örgütler açısından önem taşıdığı ve örgütlerin performansını arttırmak için öncelikle çalışan performansının artırılması gerektiği söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların performansını etkileyen faktörlerin araştırılması önemlidir.

3. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZİN OLUŞTURULMASI

Rekabetin her geçen gün arttığı günümüz iş hayatında, çalışanların stres düzeyleri de buna bağlı olarak artmaktadır. Belirli bir düzeyde stres yaşama, çalışanların performansı açısından olumlu bir olgu olarak değerlendirilmesine rağmen stres düzeyinin kontrol edilememesi, bireysel ve örgütsel

olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Günümüzün stresli iş hayatında, çalışanların iş için gereken yetenek ve beceriye sahip olmaları tek başına yeterli olmamaktadır. Bununla birlikte stresli ve zorlu durumlarla mücadele edebilecek güçlü bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan öğrenilmiş güçlülüğün günümüz iş dünyasında aranan bir özellik olduğu söylenebilir.

Öğrenilmiş güçlülük ile çalışanların stresle daha etkili baş edebilmeleri, stresi yönetebilmeleri ve onun olumsuzluklarından daha az etkilenmeleri mümkündür. (Çakır, 2009). Rosenbaum (1990), öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireylerin yaşadıkları stresin performansları üzerindeki olumsuz etkisini minimize edeceğini belirtmektedir (Akgün & Ciarrochi, 2003). Çünkü öğrenilmiş güçlülüğü yüksek bireyler stresle baş edebildikleri için performansları stresin ortaya çıkaracağı koşullardan olumsuz etkilenmeyecektir (Türesin Tetik & Köse, 2015). Bu nedenle örgüt çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek olması, psikolojik sağlıkları ve performansları açısından önemlidir (Yıldız, 2014).

Literatür taraması sonucu, öğrenilmiş güçlülüğün iş tatmini (Polatçı & Boyraz, 2010; Türesin, 2012), örgütsel bağlılık (Bilgili & Tekin, 2019), öz-yeterlilik (Bilgiç vd., 2017), öz-liderlik (Garipağaoğlu & Güloğlu, 2015), psikolojik sağlamlık (Dayıoğlu, 2008), stresle başa çıkma (Yıldırım vd., 2012), duygusal tükenme (Özdemir, 2015; Topçu & Yücekaya, 2017) ve işten ayrılma niyeti (Türesin, 2012; Çınar vd., 2016) üzerine etkilerinin araştırıldığı görülmüştür. Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini ampirik olarak inceleyen sadece bir çalışmaya (Keleş, 2014) rastlanmıştır. Keleş (2014) tarafından yapılan çalışmada, öğrenilmiş güçlülüğün performans üzerine etkisini araştırmak ve izlenim yönetim taktiklerinin bu etkideki aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Özel banka çalışanlarından elde edilen verilerin analizi sonucu, öğrenilmiş güçlülüğün sadece planlanan davranışın uygulanması alt boyutu ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki bulunurken; öğrenilmiş güçlülük alt boyutları ile izlenim yönetim taktikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu nedenle aracılık testi yapmak için gerekli koşullar sağlanmadığından öğrenilmiş güçlülük ile performans arasındaki ilişkide izlenim yönetim taktiklerinin aracılık rolünün olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çalışan performansının bir örgütün hedeflerini gerçekleştirmedeki önemi, performansı etkileyen kritik faktörlerin belirlenmesini gerektirmektedir. Performansı etkileyen çok sayıda değişken olmasına rağmen istenmeyen durumlarla başa çıkmaya yardımcı olan öğrenilmiş güçlülüğün performans üzerindeki etkisinin araştırılması örgütlere ve çalışanlara faydalı bilgiler sağlayabilir (Keleş, 2014).

Literatür incelendiğinde, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine olumlu bir etkisinin olabileceği düşüncesinden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Öğrenilmiş güçlülük çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Literatür incelemesi sonucu, demografik özelliklere göre öğrenilmiş güçlülüğün ve çalışan performansının farklılaşp farklılaşmadığını inceleyen araştırmaların bulunduğu görülmüştür (Yürür & Keser, 2010; Çetin, 2019; Yalçınkaya, 2019, Yılmaz & Yumuk Günay, 2020; Tüllef, 2020). Bu çalışmanın diğer bir amacı demografik özelliklere göre öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı algısının farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde; evren ve örneklem, veri toplama yöntemi ve araçları, araştırmanın modeli ve kullanılan istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Araştırma, 2019 yılında tamamlanan “Psikolojik İklimin Çalışan Performansına Etkisinde Öğrenilmiş Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Bu çalışmada veriler 2019 yılında toplanmış ve analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren iki firmanın yaklaşık yirmi bin çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme ise, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 611 kişiden meydana gelmektedir. %95 güven seviyesinde, %5 kabul edilebilir hata payına göre, yirmi bin

evren için örneklem sayısı 377 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz & şahin, 2016). Bu araştırmada 611 örneklem ulaşıldığından, örneklem sayısının yeterli büyüklükte olduğu ve evreni temsil edebileceği söylenebilir.

4.2. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmış olup, kullanılan anket formu  bölümden oluşmuştur. İlk bölümde; katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde öğrenilmiş güçlülüğü ölçen ifadeler ve nc bölümde ise çalışan performansı ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Çalışanların ğrenilmiş güçlülük düzeylerini tespit etmek amacıyla araştırmada kullanılan ilk ölçek, 1980 yılında Michael Rosenbaum tarafından geliştirilen ‘‘ğrenilmiş Güçlülük’’ leğidir. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği 600’den fazla denek üzerinde yapılmış olup, 36 ifade öğrenilmiş güçlülük leğinin son halini oluşturmuştur. Rosenbaum (1980) 36 ifadeden oluşan bu ölçekte ‘‘duygusal ve fizyolojik tepkileri kontrol etmek için bilişlerin ve öz-yönergelerin kullanımı’’ ile ilgili 12 ifade, ‘‘problem zme stratejilerinin uygulanması’’ ile ilgili 11 ifade, ‘‘hemen doyumunu erteleme yeteneği’’ ile ilgili 4 ifade ve son olarak ‘‘algılanan öz yeterlilik’’ ile ilgili 9 ifade olduğunu belirtmesine rağmen hangi boyutların hangi ifadeleri kapsadığı ile ilgili bir analiz yapmamış ve bu leği 36 ifadeden oluşan genel öğrenilmiş güçlülük leği olarak ele almıştır. Rosenbaum (1980) ğrenilmiş güçlülük leğinin Türkçeye uyarlanması, güvenilirlik ve geçerlilik alışmaları Siva (1991) ve Dağ (1991) tarafından yapılmış ve bu yazarlar yaptıkları analizler sonucunda çok sayıda faktör bulmuşlardır. Bu araştırmada, ölçeğin orijinaline uygun olarak öğrenilmiş güçlülük leği tek boyut olarak kullanılmıştır. Rosenbaum’un (1980) geliştirdiği öğrenilmiş güçlülük leği, yerli ve yabancı literatürde çok sayıda araştırmada tercih edilmiştir (rneğin; Kennett & Keefer, 2006; Yürür & Keser, 2010; zdemir, 2015; Chen vd., 2015; Topçu & Yücekaya, 2017).

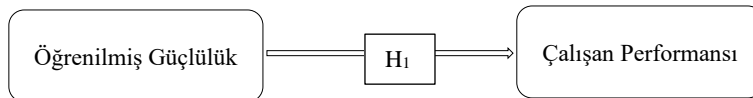
Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ‘‘alışan performansı’’ leğidir. Bu lek, 1999 yılında Kirkman ve Rosen tarafından geliştirilmiş ve daha sonra 2000 yılında Sigler ve Pearson tarafından yapılan araştırmada kullanılmıştır. l (2008) tarafından yapılan çalışmadan alınan bu ölçek, 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. alışan performansı leği Türkçeye l (2008) tarafından uyarlanmış ve bu ölçek birçok araştırmada da tercih edilmiştir (rneğin; Tutar & Altınöz, 2010; elik & ıra, 2013; Yılmaz, 2016).

Araştırma kapsamında kullanılan ölçek maddeleri; ‘‘1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum’’ şeklinde 5’li Likert tipi derecelemeye göre puanlanmıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Veri Analizleri

şekil 1’deki araştırma modeli, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansını etkileyeceğini ifade etmekte ve test etmektedir.

şekil 1: Araştırma Modeli



Alan araştırmasında toplanan veriler SPSS (Statistical Package for the Social Science) programında; frekans, güvenilirlik, korelasyon, regresyon, Bağımsız Gruplar Arası T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir.

5. BULGULAR

Bu bölümde, alan araştırmasında uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özelliklerini saptamak amacıyla yapılan frekans analizi sonucu ulaşılan bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Bulguları

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	182	29,8	Evli	331	54,2
Erkek	429	70,2	Bekâr	280	45,8
Toplam	611	100	Toplam	611	100
Yaş			Eğitim Durumu		
18-24 yaş	101	16,5	İlkokul	23	3,8
25-30 yaş	137	22,4	Ortaokul	41	6,7
31-36 yaş	106	17,3	Lise	166	27,2
37-42 yaş	108	17,7	Ön lisans	128	20,9
43-48 yaş	66	10,8	Lisans	172	28,2
49 yaş ve üzeri	68	11,1	Lisansüstü	81	13,3
Toplam	586	95,9	Toplam	611	100
Çalıştığınız kurum			Kurumdaki Pozisyon		
A firması	397	65,0	Beyaz yakalı	345	56,5
B firması	214	35,0	Mavi yakalı	266	43,5
Toplam	611	100	Toplam	611	100
Kurumda Çalışma Süresi			Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	72	11,8	1 yıldan az	64	10,5
1-3 yıl	81	13,3	1-3 yıl	55	9,0
4-6 yıl	122	20,0	4-6 yıl	90	14,7
7-10 yıl	135	22,1	7-10 yıl	139	22,7
11-15 yıl	88	14,4	11-15 yıl	91	14,9
16 yıl ve üzeri	113	18,5	16 yıl ve üzeri	172	28,2
Toplam	611	100	Toplam	611	100

Tablo 1’de yer alan frekans analizi sonuçlarına göre; katılımcıların 29,8’inin (182 kişi) kadın, %70,2’sinin (429 kişi) ise erkektir. Araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının; %54,2’si (331 kişi) evli, %45,8’i (280 kişi) ise bekadır. Katılımcıların %16,5’i (101 kişi) 18-24, %22,4’ü (137 kişi) 25-30, %17,3’ü (106 kişi) 31-36, %17,7’si (108 kişi) 37-42, %10,8’i (66 kişi) 43-48 yaş aralığında ve %11,1’i (68 kişi) 49 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının; %3,8’inin (23 kişi) ilkök, %6,7’sinin (41 kişi) ortaokul, %27,2’sinin (166 kişi) lise, %20,9’unun (128 kişi) önlisans, %28,2’sinin (172 kişi) lisans ve %13,3’ünün (81 kişi) ise lisansüstü düzeyinde bir eğitime sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %65’inin (397) A firması, %35’inin (214 kişi) ise B firmasında çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların %56,5’inin (345 kişi) beyaz yakalı, %43,5’inin (266 kişi) ise mavi yakalı çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının %11,8’inin (72 kişi) kurumda çalışma süresinin 1 yıldan az, %13,3’ünün (81 kişi) 1-3 yıl arası, %20’sinin (122 kişi) 4-6 yıl arası, %22,1’inin (135 kişi) 7-10 yıl arası, %14,4’ünün (88 kişi) 11-15 yıl arası, %18,5’inin (113 kişi) 16 yıl ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %10,5’inin (64 kişi) sektördeki toplam çalışma süresinin 1 yıldan az, %9’unun (55 kişi) 1-3 yıl arası, %14,7’sinin (90 kişi) 4-6 yıl arası, %22,7’sinin (139 kişi) 7-10 yıl arası, %14,9’unun (91 kişi) 11-15 yıl arası ve %28,2’sinin (172 kişi) 16 yıl üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı ölçeklerinin güvenilirliklerini test etme amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tablo 2’de öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha
Öğrenilmiş Güçlülük	36	0,946
Çalışan Performansı	4	0,816

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmıştır. Tablo 2'deki güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin alfa katsayısı 0,946; çalışan performansı ölçeğinin alfa katsayısı ise 0,816'dır. Alfa katsayısının $80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olması, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır (Kayış, 2018). Elde edilen sonuç, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

5.3. Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler ve normallik dağılımı ile ilgili bulgular Tablo 3' te özetlenmiştir.

Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Öğrenilmiş Güçlülük	611	2,22	5,00	4,05	,54451	-,198	,238
Çalışan Performansı	611	1,75	5,00	4,24	,62996	-,735	,503

Katılımcıların öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı düzeyleri, bu değişkenlerin ortalamalarına göre yorumlanmıştır. Likert ölçeklere ilişkin ortalamaların yorumlanması; "1,00-1,79: Çok olumsuz, 1,80-2,59: Olumsuz, 2,60-3,39: Orta, 3,40-4,19: Olumlu ve 4,20-5,00: Çok olumlu" şeklinde yapılmıştır (Uras, 2000). Araştırma değişkenlerinden öğrenilmiş güçlülüğe ilişkin ortalamaya bakıldığında, 3,40-4,19 aralığında 4,05 olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların öğrenilmiş güçlülük konusunda olumlu bir algıya sahip oldukları söylenebilir. Çalışan performansının ortalaması ise 4,20-5,00 aralığında 4,24'tür. Dolayısıyla katılımcıların performanslarını oldukça olumlu olarak algıladıkları görülmektedir.

Normallik varsayımı, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak yapılabilmektedir. En sık kullanılan değerler $\pm 2,58$ (0,01 anlamlılık düzeyi) ve $\pm 1,96$ 'dır ve bu da 0,05 hata düzeyine karşılık gelmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıklarda bulunması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Hair vd., 2014). Öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, bu varsayımı sağladıkları görülmektedir. Bu nedenle veriler normal dağıldığı için farklılık testleri analizlerinde parametrik testlerden (T-Testi ve ANOVA) yararlanılmıştır. Ayrıca korelasyon analizinde ise pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

5.4. Araştırma Modelinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezini test etmeden önce araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığını araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Öğrenilmiş güçlülük ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Öğrenilmiş Güçlülük ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Öğrenilmiş Güçlülük	Çalışan Performansı
Öğrenilmiş Güçlülük	1	
Çalışan Performansı	,651**	1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı

Tablo 4'teki korelasyon analizi bulgularına göre, öğrenilmiş güçlülük ile çalışan performansı arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r: ,651$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayısının ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin yorumlanmasında Sungur (2018) tarafından yapılan değerlendirme esas alınmıştır. Buna göre, 0,50-0,69 arasındaki korelasyon katsayısı orta düzey olarak değerlendirilmektedir.

Öğrenilmiş güçlülük ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlendikten sonra araştırma hipotezini test etmek için regresyon analizine geçilmiştir. Araştırma hipotezi basit regresyon analizi ile test edilmiştir. Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Öğrenilmiş Güçlülüğün Çalışan Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
	Sabit	1,188	,145		8,168	,000
Çalışan Performansı	Öğrenilmiş Güçlülük	,753	,036	,651	21,172	,000

R: ,651; R²: ,424; Düzeltilmiş R²: ,423; Tahmini Standart Hata: ,47850; F: 448,273; Model (p): ,000

**p< 0,01; *p< 0,05

Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini tespit etme amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonucu, kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F: 448,273; p<0,01) ve öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (β: 0,651; p<0,01). Çalışan performansındaki varyansın %42,4’ünü öğrenilmiş güçlülük tarafından açıklanmaktadır (R²: ,424). Bu sonuçlar doğrultusunda, “H₁: Öğrenilmiş güçlülük çalışan performansını pozitif yönde etkilemektedir” kabul edilmiştir.

5.5. Sosyo-Demografik Özellikler Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışan Performansı Algısının Farklaşmasına İlişkin Bulgular

Sosyo-Demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon, kurumdaki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) açısından öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeyinin istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla farklılık testleri yapılmıştır. Veriler normal bir dağılıma sahip olduğu için parametrik testler olan Bağımsız Gruplar Arası T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA uygulanmıştır. İki kategoriden oluşan gruplarda Bağımsız Gruplar Arası T-Testi, üç veya daha fazla kategoriden oluşan gruplarda Tek Yönlü ANOVA analizi kullanılmıştır.

Tablo 6: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Performans Düzeylerine İlişkin Farklılık Analizi İçin Yapılan Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Değişkenler	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P	
Cinsiyet	Öğrenilmiş Güçlülük	Kadın	182	4,09	,61020	1,085	,278
		Erkek	429	4,04	,51409		
	Çalışan Performansı	Kadın	182	4,23	,70078	-,402	,688
		Erkek	429	4,25	,59813		
Medeni Durum	Öğrenilmiş Güçlülük	Evli	331	4,02	,50607	-1,613	,107
		Bekar	280	4,09	,58528		
	Çalışan Performansı	Evli	331	4,25	,59923	,513	,608
		Bekar	280	4,23	,66525		
Kurumdaki Pozisyon	Öğrenilmiş Güçlülük	Beyaz Y.	345	4,03	,57308	-,950	,342
		Mavi Y.	266	4,08	,50512		
	Çalışan Performansı	Beyaz Y.	345	4,23	,62029	-,278	,781
		Mavi Y.	266	4,25	,64336		

Tablo 6’da katılımcıların, cinsiyet, medeni durum ve kurumdaki pozisyonlarına göre öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşıp gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan T-Testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan T-Testi sonucunda, t değerine karşılık gelen p değerlerinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Bu sonuçlara göre, katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve kurumdaki pozisyonlarına göre öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 7: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Performans Düzeylerine İlişkin Farklılık Analizi İçin Yapılan Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Demografik Özellik	Değişkenler	Kareler Toplamı	Serb. Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	TUKEY Testi	
Yaş	Öğrenilmiş Güçlülük	Gruplar arası	4,180	5	,836	2,825	,016	18-24 ile 37-42, 43-48
		Gruplar içi	171,639	580	,296			
		Toplam	175,819	585				
	Çalışan Performansı	Gruplar arası	,075	5	,015	,037	,999	-
		Gruplar içi	232,095	580	,400			
		Toplam	232,169	585				
Eğitim Durumu	Öğrenilmiş Güçlülük	Gruplar arası	2,368	5	,474	1,605	,157	-
		Gruplar içi	178,492	605	,295			
		Toplam	180,859	610				
	Çalışan Performansı	Gruplar arası	4,958	5	,992	2,530	,028	Lisansüstü-Ortaokul
		Gruplar içi	237,118	605	,392			
		Toplam	242,075	610				
Kurumda Çalışma Süresi	Öğrenilmiş Güçlülük	Gruplar arası	7,082	5	1,416	4,931	,000	1 yıldan az ile 4-6 yıl, 7-10 yıl, 11-15 yıl, 16 ve üzeri yıl
		Gruplar içi	173,777	605	,287			
		Toplam	180,859	610				
	Çalışan Performansı	Gruplar arası	3,122	5	,624	1,581	,163	-
		Gruplar içi	238,954	605	,395			
		Toplam	242,075	610				
Toplam Çalışma Süresi	Öğrenilmiş Güçlülük	Gruplar arası	7,923	5	1,585	5,543	,000	1 yıldan az ile 4-6 yıl, 7-10 yıl, 11-15 yıl, 16 ve üzeri yıl
		Gruplar içi	172,936	605	,286			
		Toplam	180,859	610				
	Çalışan Performansı	Gruplar arası	3,589	5	,718	1,821	,107	-
		Gruplar içi	238,486	605	,394			
		Toplam	242,075	610				

Tablo 7’de katılımcıların yaş, eğitim durumu, kurumda ve sektörde toplam çalışma yılına göre öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre; yaş ($F=2,825$; $p<0,05$), kurumda çalışma süresi ($F=4,931$; $p<0,05$) ve sektörde toplam çalışma süresi ($F=5,543$; $p<0,05$) açısından öğrenilmiş güçlülük düzeyi istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte iken eğitim durumu açısından ($F=1,605$; $p>0,05$) öğrenilmiş güçlülük düzeyi anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte katılımcıların yaş ($F=,037$; $p>0,05$), kurumda çalışma süresi ($F=1,581$; $p>0,05$) ve sektörde toplam çalışma süresi ($F= 1, 821$; $p>0,05$) açısından performans düzeylerinin farklılaşmadığı fakat eğitim durumu ($F=2,530$; $p<0,05$) açısından performans düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığının belirlenmesi amacıyla TUKEY testi yapılmıştır. TUKEY testi sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Anlamlı farklılık 18-24 ile 37-42 ve 18-24-43-48 yaş gruplarından kaynaklanmakta olup, ikili gruplar arasındaki ortalama farkları, 18-24 yaş gruplarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin 37-42 ve 43-48 yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.
- Kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin 4-6 yıl, 7-10 yıl, 11-15 yıl, 16 ve üzeri yıl olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Sektörde toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin 4-6 yıl, 7-10 yıl, 11-15 yıl, 16 ve üzeri yıl olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Lisansüstü eğitime sahip çalışanların performanslarının ortaokul düzeyinde bir eğitime sahip olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini incelemek ve sosyo-demografik özelliklere göre araştırma değişkenlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, İstanbul ve Aksaray illerinde faaliyet gösteren otomotiv sektörü çalışanlarına anket uygulanmış olup, 611 veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS aracılığıyla birtakım analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmada öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan frekans analizi sonuçları verildikten sonra araştırmada kullanılan öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı ölçeklerinin güvenilirlikleri test edilmiş ve kullanılan ölçeklerin güvenilir bir yapıda oldukları belirlenmiştir. Daha sonra araştırma değişkenleri ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Öğrenilmiş güçlülük ve çalışan performansı değişkenlerinin ortalamasının incelenmesi sonucu, katılımcıların öğrenilmiş güçlülük ve performans algılarının olumlu olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte çarpıklık ve basıklık değerleri, verilerin normal dağıldığını gösterdiği için farklılık analizlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırma hipotezini test edebilmek için öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu amaçla yapılan korelasyon analizi sonucunda, öğrenilmiş güçlülük ile çalışan performansı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Daha sonra ise basit regresyon analizine geçilerek araştırma hipotezi test edilmiştir. Basit regresyon analizi sonucu, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansındaki değişimin önemli bir oranını (%42,4) açıkladığı saptanmıştır. Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler stresle baş edebilmektedirler. Bu anlamda öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir (Akgün & Ciarrochi, 2003; TÜresin Tetik & Köse, 2015: 30). Bu çalışmada da öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yerli ve yabancı literatür taraması sonucu, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini ampirik olarak inceleyen sadece bir çalışmaya (Keleş, 2014) rastlanmıştır. Keleş (2014) tarafından yapılan çalışmada, öğrenilmiş güçlülük boyutlar bazında ele alınmış ve öğrenilmiş güçlülüğün planlanan davranışın uygulanması boyutunun çalışan performansı boyutlarından bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerinde etkili olup olmadığının tam olarak anlaşamadığı ve literatürde böyle bir etkinin varlığına ilişkin teorik bilgiler bulunsa da ampirik kanıtların yetersiz olduğu söylenebilir. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisini incelemeye yönelik ampirik araştırma sayısının artırılması önerilebilir. Ayrıca literatür taraması sonucu, öğrenilmiş güçlülüğün iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi iş davranışlarını olumlu etkilediği görülmüştür (Türesin, 2012; Bilgili & Tekin, 2019). Örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin ise çalışan performansına olumlu bir etkisi olduğuna ilişkin çalışmalar literatürde mevcuttur (Karakoç, 2018; Uludağ, 2018; Loan, 2020; Yorulmaz & Karabacak, 2020). Buradan yola çıkarak, öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisinin aracı değişkenler (örneğin; örgütsel bağlılık ve iş tatmini) yoluyla incelenmesi önerilebilir. Çünkü öğrenilmiş güçlülük çalışanları direkt olarak sonuca (iş performansına) ulaştırmasa da örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin sağlanması yoluyla sonuca ulaştırabilir.

Çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek olması hem psikolojik sağlıkları hem de performansları açısından önemlidir (Yıldız, 2014). Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler, stresle etkili bir şekilde başa çıkabilmekte ve zorlu durumlara karşı daha mücadeleci davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması, günümüzde iş hayatında aranan bir özellik olmuştur (Türesin, 2012). Çünkü günümüzün stresli iş hayatı ve rekabet koşulları göz önüne alındığında, iş için gereken yetenek ve beceriye sahip olmak tek başına başarılı olmaya yetmemekte; çalışanlar stresli ve zorlu durumlarla da mücadele edebilmelidirler. Bu anlamda çalışma yaşamında bireylerin öğrenilmiş güçlülüğünü etkileyen faktörlerin araştırılması da önem taşımaktadır. Örgütlerin ve yöneticilerin çalışanlardan beklentileri olmakla birlikte çalışanların da örgütlerinden ve yöneticilerinden beklentileri bulunmaktadır. Örgütler ve yöneticiler çalışanların performansını arttıracak koşulları sağlamalıdır. Çalışan performansını etkileyen birçok faktör olmasına rağmen, bu faktörlerin günümüz koşulları çerçevesinde araştırılmasının popülaritesini koruyacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla T-Testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. T-Testi sonuçları, katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve kurumdaki pozisyonlarına göre öğrenilmiş güçlülük ve performans düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. Cinsiyet, medeni durum ve kurumdaki pozisyona göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu, literatürdeki bazı çalışmalarla paralel niteliktedir (akır, 2009; Yürür & Keser, 2010; Yalçınkaya, 2019). Ayrıca etin (2019) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların cinsiyet ve medeni durumlarına göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. ANOVA analizi sonuçları, katılımcıların yaş, kurumda ve sektörde toplam çalışma sürelerine göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığını gösterirken, eğitim durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinde anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. etin (2019) tarafından yapılan araştırmada ise eğitim durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılaşmadığı tespit edilmiş olup, paralel nitelikte bir sonuç elde edilmiştir. Yürür ve Keser (2010) yaptıkları araştırmada, mesleki kıdeme göre öğrenilmiş güçlülük düzeyinin farklılaştığı, kıdemi az olan çalışanların daha kıdemli olanlara göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da benzer şekilde kurumda ve sektörde toplam çalışma yılı daha az olan çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma hayatında yeni olan bireylerin iş hayatının stresli ve zorlu yönünü daha az görmüş olmaları ve bunlarla başa çıkma konusunda daha hevesli olmaları, bu sonucun nedeni olarak düşünülebilir. 18-24 yaş arası bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin 37-42 ve 43-48 yaş gruplarına göre daha yüksek çıkması da bu sonucun nedenini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcıların yaş, kurumda ve sektörde toplam çalışma sürelerine göre performans düzeylerinin farklılaşmadığı belirlenirken, eğitim durumuna göre performans düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Tüllef (2020) tarafından yapılan araştırmada, yaş ve mesleki tecrübe açısından performans düzeyinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiş olup, paralel nitelikte bir sonuca ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları da vardır. Alan araştırması kapsamında elde edilen verilerin kesitsel olması ve verilerin iki firmadan toplanması genelleme yapabilmeyi zorlaştırmaktadır. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için farklı büyüklükteki işletmelerde, farklı sektör ve coğrafyalarda daha fazla çalışana anket uygulanabilir.

Etik Beyan: Bu çalışmanın verileri 2020 yılı öncesi toplandığı için “Etik Kurul” izni gerektirmemektedir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %70 2. Yazarın katkı oranı ise %30’dur.

ıkar Beyanı: Yazarlar arasında ıkar atışması yoktur.

Ethics Statement: Since the data of this study were collected before 2020, it does not require the permission of the “Ethics Committee”.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate 70%, 2nd author's contribution rate 30%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKA

- Akgün, S., & Ciarochi, J. (2003). Learned resourcefulness moderates the relationship between academic stress and academic performance. *Educational Psychology*, 23(3), 287-294. <https://doi.org/10.1080/0144341032000060129>
- Bilgiç, ř., Temel, M., & elikkalp, . (2017). Hemşirelik ğrencilerinin öğrenilmiş gllk, z yeterlilik ve umut düzeylerinin değerlendirilmesi: Tekirdağ rneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 4(3). 117-126. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2017.117>
- Bilgili, H., & Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 2165-2200. <https://doi.org/10.26466/opus.557530>

- Chen, M. C., Chen, K. M., & Chu, T. P. (2015). Caregiver burden, health status, and learned resourcefulness of older caregivers. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 767-780. <https://doi.org/10.1177/0193945914525280>
- Coşkun, Y. (2007). *Ortaöğretim öğrencilerinin öğrenilmiş güçlülükleri ve aile içi ilişkileri* (Yayın No. 206215) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/ulusaltezmerkezi/tezsorgusonucyeni.jsp>
- Çakır, Ö. (2009). *Çalışma yaşamında öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ile başa çıkmada rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma*. Ö. Torlak, E. Erdemir, Ö. Uzun, S. Çorbacıoğlu (Eds.), 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi: No. 162. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (ss. 100-106).
- Çakır, Ö. (2015). Öğrenilmiş güçlülük ve çalışma yaşamı. A. Keser, G. Yılmaz & S.Yürür (Eds.), *Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar* (ss. 167-189). Umuttepe Yayınları.
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1), 11-20. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876800.pdf>
- Çetin, B. (2019). Otel işletmelerinde öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(26), 924-932. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/612747>
- Çınar, F., Şengül, H., & Koyucu, R. G. (2016). Hastane çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Journal of International Social Research*, 9(44), 1039-1046. <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=116855012&S=R&D=obo&EbscoContent=dGJyMNHX8kSeqLI4v%2BbwOLCmsEmep7NSsq44TLexWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGpsk62rbFKuePfgex44Dt6fIA>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46. <http://dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12462/5075/guner-col2.pdf?sequence=1>
- Dağ, İ. (1991). Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük ölçeği'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), 269-274. http://www.ihsandag.gen.tr/index_dosyalar/Dag1991rogo.pdf
- Dayıoğlu, B. (2008). *Üniversite giriş sınavına hazırlanan adaylarda psikolojik sağlamlık: Öğrenilmiş güçlülük, algılanan sosyal destek ve cinsiyetin rolü* (Yayın No. 227695) [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Garipağaoğlu, B. Ç., & Güloğlu, B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 147-162. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRnd09URTVPUT09>
- Güney, S. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi* (1.baskı). Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (3. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7nd ed). Pearson Education Limited.
- Karakoç, A. (2018). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansı üzerindeki etkisi: Sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1371-1388. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1009539>
- Kayış, A. (2018). Güvenilirlik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 404-421). Dinamik Akademi.

- Keleş, H. N. (2014). The effects of learned resourcefulness on performance: The role of impression management tactics. *Research Journal of Business and Management*, 1(3), 180-190. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/375190>
- Keleş, H. N. (2015). The relationship between learned resourcefulness and job satisfaction: A research on staff of higher education in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 132-135. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.362>
- Kennett, D. J., & Keefer, K. (2006). Impact of learned resourcefulness and theories of intelligence on academic achievement of university students: An integrated approach, *Educational Psychology*, 26(3), 441-457. <https://doi.org/10.1080/01443410500342062>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Özdemir, A. A. (2015). Impact of learned resourcefulness on the burnout of Turkish correctional officers. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 33-41. <https://dergipark.org.tr/en/download/issue-full-file/22534>
- Özkan, M. S., & Yıldız, Z. (2015). Öğrenilmiş güçlölük: Kavramsal bir inceleme. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(1), 25-40. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/403559>
- Polatçı, S., & Boyraz, E. (2010). Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlölüklerinin kaynak ve sonuçlarına ilişkin bir model önerisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 137-154. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30331>
- Rosenbaum, M. (1980). A schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings. *Behavior Therapy*, 11(1), 109-121. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(80\)80040-2](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(80)80040-2)
- Sigler, T. H., & Pearson, C.M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Siva, N. A. (1991). *İnfertilite'de stresle başetme, öğrenilmiş güçlölük ve depresyonun incelenmesi* (Yayın No. 16722) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Sobacı, F., & Polatçı, Ş. (2014). Öğrenilmiş güçlölük: Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 17-38. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/30475>
- Sungur, O. (2018). Korelasyon analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 115-125). Dinamik Akademi.
- Topçu, U. C., & Yücekaya, P. (2017). Relationship of learned resourcefulness and burnout levels: A research in an industrial enterprise. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 663-671. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/792905>
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/35915>
- Tüllef, E. (2020). Örgüt temelli öz-saygının rol belirsizliği ve iş performansı üzerindeki etkileri. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 16(2), 219-236. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1315541>
- Türesin, H. (2012). *Örgüt çalışanlarının paternalistik liderlik algıları, öğrenilmiş güçlölük düzeyleri, iş tatmin düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayın No. 313363) [Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Türesin Tetik, H., & Köse, S. (2015). Örgüt çalışanlarının paternalistik liderlik algıları ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 29-56. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.2015.11.26.352>
- Türkel, Y. D. (2006). *The relationship between parenting style and learned resourcefulness* (Yayın No. 205063) [Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 171-193. <https://dergipark.org.tr/en/pub/bitlissos/issue/38061/421982>
- Uras, M. (2000). Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığının moral, yenilikçilik, özerklik, uyum ve problem çözme yeterliği boyutlarına ilişkin algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 1-8. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/114918>
- Uyargil, C. (2015). Performans değerlendirme. C. Uyargil, Ö. Sadullah, A. C. Acar, A. O. Özçelik, G. Dünder, İ. D. Atay, Z. Adal, L. Tüzüner (Eds.), *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Yalçinkaya, E. (2019). *Öğrenilmiş güçlülük ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki: Otomotiv sektöründe bir araştırma* (Yayın No. 585398) [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2006.0032.x>
- Yıldırım, M. H., Gülpınar, Ş., & Uğuz, Ş. (2012). İş yaşamında öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 133-144. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/151033>
- Yıldız, D. (2014). *Örgütlerde öğrenilmiş güçlülük kavramı ve insan kaynakları departmanı çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin incelenmesi* (Yayın No. 363133) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yılmaz, A. (2016). *Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma* (Yayın No. 451639) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurumu Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yılmaz, G., & Yumuk Günay, G. (2020). Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 9(1), 91-106. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1007548>
- Yorulmaz, M., & Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6(2), 121-130. http://ibaness.org/bnejss/2020_06_02/13_Yorulmaz_and_Karabacak.pdf
- Yürür, S., & Keser, A. (2010). Öğrenilmiş güçlülük: Öğretmenler üzerinde bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 59-70. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/307995>