



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:04.09.2020 ✓Accepted/Kabul:17.12.2020

DOI:10.30794/pausbed.790742

Araştırma Makalesi/ Research Article

Güler, B. ve Taşlıyan, M. (2021). "Psikolojik İklimin Öğrenilmiş Güçlülük Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 45, Denizli, ss. 33-51..

PSİKOLOJİK İKLİMİN ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ÜZERİNE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

Bilge GÜLER**, Mustafa TAŞLIYAN***

Öz

Bu çalışmada, psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaçla otomotiv sektörü çalışanları üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket uygulaması sonucu 611 veri elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS yoluyla frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma hipotezinin test edilmesinde regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, psikolojik iklim boyutlarından zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etmenin öğrenilmiş güçlülük üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Psikolojik iklim boyutlarından katkı ve tanınmanın ise öğrenilmiş güçlülük üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu, çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin artırılmasında yapılan işin zorluk düzeyinin, rollerin açıkça belirlenmesinin, yöneticilerin çalışanları desteklemesinin ve çalışanların iş rollerinde kendilerini ifade edebilmelerinin etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İklim, Öğrenilmiş Güçlülük, Otomotiv Sektörü.

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CLIMATE ON LEARNED RESOURCEFULNESS: A FIELD STUDY

Abstract

In this study, it was aimed to investigate the effect of psychological climate on learned resourcefulness. For this purpose, a field study was conducted on automotive sector employees. Survey technique was used as data collection method in the research. 611 data were obtained as a result of the survey application. The data obtained were tested using frequency, reliability, correlation and regression analysis through SPSS. Regression analysis was used to test the research hypothesis. As a result of the analysis, it was determined that the challenge, role-clarity, supportive management and self-expression from the dimensions of psychological climate have a positive effect on learned resourcefulness. It was seen that contribution and recognition from the dimensions of psychological climate did not have a significant effect on learned resourcefulness. This finding shows that the level of difficulty of the job, the clear determination of the roles, the support of the managers and the employees' ability to express themselves in their job roles are effective in increasing the learned resourcefulness level of the employees.

Keywords: Psychological Climate, Learned Resourcefulness, Automotive Sector.

*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. Bu çalışmada veriler 2019 yılında toplanmış ve analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandıktan etik kurul kararı gerekmektedir. Ayrıca bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

**Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Bor MYO, NİĞDE.

e-posta: bilgeeguler@gmail.com (<https://orcid.org/0000-0001-5361-8304>)

***Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF, KAHRAMANMARAŞ.

e-posta: mustafatasliyan@hotmail.com (<https://orcid.org/0000-0003-1141-9846>)

1. GİRİŞ

Belirsizliklerin giderek arttığı günümüz iş ortamında işletmelerin hayatta kalmak ve rekabet etmek için insan kaynaklarına gereken önemi vermeleri gerekmektedir. İşletmelerde insan faktörünün önemli bir unsur haline gelmesi, stresin işletmeler üzerindeki etkileri ve iş stresinin bireysel ve örgütsel sorunları stresle başa çıkmayı veya güçlü olmayı öğrenmeyi daha önemli hale getirmiştir (Keleş, 2015: 132-133). Öğrenilmiş güçlülük, bireylerin karşılaştıkları olumsuzluklarla ve stresle başa çıkma durumları olarak tanımlanmakta ve bu anlamda modern dünyanın meydana getirdiği tehlike ve tehditlere hızlı bir şekilde tepki vermeyi sağlamaktadır (Özkan ve Yıldız, 2015: 36). Öğrenilmiş güçlülük, bireysel açıdan olumsuz duygu ve düşünceleri minimize ederek stresle baş etmeye yardımcı olduğundan dolayı hem örgütsel hem de yönetsel anlamda önem taşımaktadır (Gemlik, vd., 2007: 55). Özkan ve Yıldız (2015: 25) yaptıkları çalışmada, özellikle günümüz koşullarında bu kavramın ne kadar önemli olduğunu ifade etmektedirler. 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 kaynaklarının içinde barındırmaktadır (Çakır, 2015: 180). Çalışma ortamında bireyleri etkileyen birçok stres kaynağı bulunduğu için dolayı stres iş hayatının en önemli problemlerinden biri olmuştur (Gök, 2009: 429-432). Bu anlamda çalışanların stresle baş edebilmelerine yardımcı olan ve stresin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini minimize eden öğrenilmiş güçlülük düzeylerini etkileyen faktörlerin araştırılmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Literatür taraması sonucu, duygusal zeka (Polatçı ve Boyraz, 2010; Polatçı ve Sobacı, 2014), kişilik özellikleri (Polatçı ve Sobacı, 2014), aile unsuru (Boyraz ve Aydın, 2003; Coşkun 2009; Türkel ve Tezer, 2008), öz-yeterlilik (Yıldırım ve İlhan, 2010; Çil, 2016), kontrol odağı (Dağ, 1992; Coşkun, 2007; Kartal ve Gemlik, 2018), sosyal destek algısı (Zauszniewski, 2005), paternalistik lider (Türesin, 2012), iş stresi (Yıldırım, vd., 2012), sosyal karşılaştırma (Gemlik, vd., 2007), rol belirsizliği, rol çatışması ve iş yükü (Polatçı ve Boyraz, 2010), örgütsel adalet ve destek algısı (Çil, 2016) gibi faktörlerin öğrenilmiş güçlülük ile ilişkisinin veya bu faktörlerin öğrenilmiş güçlülük üzerine etkilerinin incelendiği görülmüştür. Bu faktörlere bakıldığında, çalışma ortamına ilişkin örgütsel faktörlerin çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini etkileyebileceği söylenebilir. Bu noktadan hareketle, çalışma ortamına ilişkin bireysel algıları ifade eden psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür. Çünkü bireyler günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü işyerinde geçirdiği için çalışma ortamlarına ilişkin algıları onların öğrenilmiş güçlülüklerini etkileyebilecek bir niteliktedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkili olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla öncelikle araştırma değişkenleri ile ilgili kavramsal çerçeve ve araştırma değişkenleri arasındaki bağlantılar açıklanarak hipotezlerin temeli oluşturulacak, daha sonra ise otomotiv sektöründe yapılan alan araştırmasına ve araştırmadan elde edilen anket verilerinin analiz edilmesiyle ulaşılan bulgulara yer verilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik İklım

Başta doğa bilimleri olmak üzere birçok alanda kullanılan bir kavram olan iklimin, insan kaynakları, örgütsel davranış ve yönetim-organizasyon alanlarında da önemli bir yeri bulunmaktadır. Yönetim-organizasyon alanındaki tanımı ile iklim, çalışma ortamının ölçülebilir özelliklerini içeren ve çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen bir kavramdır (Özek, 2014: 112).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler bireysel, toplumsal ve örgütsel anlamda birçok değişimi beraberinde getirmiştir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde işletmeler rekabet avantajı elde etmek için bürokratik yönetim anlayışı organizasyon yapılarını terk ederek insana değer veren, insan odaklı organizasyon yapılarına geçmeye başlamışlardır. Psikolojik iklim, işletmelerin örgüt yapılarını insan odaklı bir eksene oturtmalarının bir sonucu olarak ilgi görmeye başlayan bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Kaygısız, 2010: 14). Örgüt iklimi araştırmaları, örgüt bilimlerinde 50 yıldan uzun süredir kanıtlanmış olmasına rağmen çalışanların iş ortamlarına ilişkin psikolojik algıları 21. yüzyılın yönetim araştırmalarında büyük ilgi görmüştür (Kataria vd., 2013: 3). James ve Jones (1974: 1096), örgüt iklimi ve psikolojik iklim kavramlarının birbirinden farklı olduğunu ileri sürerek psikolojik iklimi yeniden kavramsallaştırmışlardır. Psikolojik iklim, “örgütsel çevre ile

ilgili bireylerin bilişsel temsili ve durumların veya şartların psikolojik olarak anlamlı yorumlanması” (James, vd., 1978: 786), “örgütsel çevrelerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığı” (Brown ve Leigh, 1996: 359), “çalışanların işlerine, meslektaşlarına, liderlerine, ücretlerine, performans beklentilerine, terfi fırsatlarına, muamele eşitliklerine yükledikleri anlamlar” (James vd., 2008: 6) şeklinde tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi örgütsel niteliklere, temel etkilere veya uyarıcılara atıfta bulunurken, psikolojik iklim bireysel niteliklere atıfta bulunmaktadır. Psikolojik iklimde araya giren psikolojik süreçle bireyler algılanan örgütsel özellikler ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi bir dizi tutum, davranış ve beklentiye dönüştürmektedir (James ve Jones, 1974: 1110). Psikolojik iklim ve örgüt iklimi arasındaki temel kavramsal fark, psikolojik iklimin bilişsel sistemin bir yönünü, örgüt ikliminin ise sosyal sistemin bir yönünü oluşturmasından kaynaklanmaktadır (Fink ve Chen, 1995: 496-497). İnsan faktörünün önem kazanmasıyla birlikte örgüt çalışanlarının işletmeler için önemli bir rekabet aracı konumuna geldiği günümüzde, çalışanların bireysel algıları daha da önem kazandığından dolayı bu çalışmada, bireysel algıların araştırılmasına önem veren psikolojik iklimle odaklanılmış ve öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisi araştırılmıştır.

Literatür incelemesi sonucu, psikolojik iklim ile ilgili yapılan tanımlar hakkında bir fikir birliği olduğu fakat boyutları konusunda farklı görüşlerin olduğu görülmüştür. Bu durum, iklim kavramının yapısı itibarıyla içinde birçok unsur barındırması ve yazarların bu iklim unsurlarının farklı yönlerini ele alması ile açıklanabilir. Amenumey ve Lockwood (2008: 267), psikolojik iklim yapısını oluşturan boyutların sayısı, bu boyutların tanımlarının kapsamı ve isimleri/başlıkları konusunda, yazarlar arasında anlaşma eksikliği olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışmada, sektör ve örneklem grubu açısından en uygun ölçeğin Brown ve Leigh (1996) tarafından geliştirilen ve boyutlandırılan ölçek olduğu düşünülmüştür. Brown ve Leigh (1996) tarafından psikolojik iklim 6 boyut olarak ele alınmıştır. Bunlar; “katkı, tanıma, zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme” şeklindedir. Bu boyutlara ilişkin açıklamalar aşağıda verilmiştir.

1-Katkı: Çalışanların örgütsel süreçleri ve çıktıları önemli ölçüde etkilediğine ilişkin algısıdır. Çalışanlar, örgütsel hedeflere anlamlı bir şekilde katkıda bulduklarına inandıklarında işleri ile daha fazla bütünleşmektedirler (Brown ve Leigh, 1996: 360).

2-Tanıma: Çalışanların yaptıkları işin işletme tarafından anlamlı görülmesi, doğrulanması ve onaylanmasıdır. Tanımanın önemini destekleyen iklim algıları, çalışanların gelecekteki çalışmalarının takdir edileceğine işaret etmektedir. Bu şekilde çalışanların işlerini daha anlamlı bulması da muhtemeldir (Linsner, 2009: 60).

3-Zorluk: İşletme çalışanlarının, işletmenin faaliyetlerine ve hedeflerine duygusal olarak katılmalarını ifade etmektedir. Zorluk algısının yüksek olması, çalışanların işlerinde anlamlılık yaşadıkları ve işlerini keyifle yaptıkları anlamına gelmektedir. Zorluk algısının düşük olması ise yabancılaşma ve işe karşı ilgisizlik ile sonuçlanmaktadır (Ekvall, 1996: 107).

4-Rol Açıklığı: Çalışanların kendilerinden ne beklenildiğini bilmesi ve işlerindeki her adımı sormak zorunda kalmadan işlerine yoğunlaşmalarıdır. Çalışanlar, kendilerinden beklenen davranışlardan ve rollerden emin olmadıklarında işlerine yoğunlaşmada daha dikkatli olacakları için akış deneyimleri de düşük olacaktır (Linsner, 2009: 64).

5-Destekleyici Yönetim: Yönetimin görevlerin nasıl başarılabacağı ile ilgili esneklik sağlayıp sağlamaması ile ilgilidir. Destekleyici yönetim tarzı, astların misilleme korkusu olmadan çalışmalarına ve başarısızlığa uğramalarına izin vermektedir. Destekleyici yöneticiler, işleri başarmak için kullanılan yöntemlere dair çalışanlara işlerinde kontrol yetkisi vermektedirler. Böylelikle çalışanlar hedeflere ulaşmak için yeni yöntemler deneyebilmekte ve yaratıcılıklarını karşılaştıkları iş problemleri ile başa çıkmada kullanabilmektedirler (Brown ve Leigh, 1996: 360). Destekleyici yönetim iklimi, çalışanların güçlendirilmelerini ve gelişimlerini teşvik etmektedir (Schyns vd., 2009).

6-Kendini İfade Etme: Çalışanların kişiliklerini, yaratıcılıklarını, duygularını ve benliklerini iş rollerine aktarmaları, iş rollerini içselleştirmeleri ve bu rolleri benliklerinin temel özelliklerinden biri olarak görmeleridir (Brown ve Leigh, 1996: 360).

1.2. Öğrenilmiş Güçlülük

Öğrenilmiş güçlülük kavramı ilk olarak 1977 yılında Meichenbaum tarafından stres aşılama programında kullanılmıştır. Bu kavramın temelini ise 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 çalışmalarının oluşturduğu belirtilmektedir. Meichenbaum (1977) öğrenilmiş güçlülük kavramını "stresle başa çıkma yeteneği, bireyin kendine olan inancı ve tutumu" olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte Meichenbaum, stres aşılama programının üç boyutu olduğunu belirterek, bu programın bireylerin stresli olaylarla başa çıkma yeteneklerine katkıda bulunduğunu ve öğrenilmiş güçlülük için bu boyutların gerekli olduğunu ifade etmektedir. Bu boyutlar; "problem çözme yeteneği, kendini denetleme ve duyguları düzenleme yeteneği ve son olarak bireylerin uyumsuz düşünce, duygu ve davranışlarıyla ilgili kendini izleyebilmesi" şeklindedir (Coşkun, 2007: 23-24). Meichenbaum bu programda, bireylerin stresli olaylarla baş edebilmesini sağlayan öz kontrol yeteneklerini onları kazandırma konusunda eğitim vermektedir. Bu yetenekleri edinen kişilerin ise "öğrenilmiş güçlülük" duygusu geliştirdiklerini belirtmektedir (Türkel, 2006: 2). Stresle mücadele etmenin veya başa çıkmaya çalışmanın amacı, bireylerde stres düzeyini optimum seviyede tutarak stresin performanslarını olumsuz etkilemesini önlemektir (Sobacı ve Polatçı, 2014: 20).

1980 yılında Rosenbaum tarafından "öz kontrol davranışı" olarak ele alınan kavram daha sonra literatürde "öğrenilmiş güçlülük" olarak kullanılmıştır. Rosenbaum 1980 yılında yaptığı çalışmada, öz kontrol davranışının kavramsallaştırılması ve bununla ilgili bir ölçek geliştirmeyi amaçlamış ve öz kontrolün kavramsallaştırılmasının iki durum için olanak sağladığını belirtmiştir. Birinci durum, öz kontrol tepkilerinin ortaya çıkması muhtemel koşulları belirlemeye; ikincisi ise öz kontrol davranışı işlevlerini tanımlamaya olanak sağlamasıdır Rosenbaum (1980) bu kavramı; hedef davranışa ulaşmayı engelleyen veya etkin performansı bozan endişe, acı, düşünce gibi tepkileri denetim altına alan yetenekler olarak tanımlamıştır (Rosenbaum, 1980: 109-110). Rosenbaum 1983 yılında öz kontrol teriminin "içsel arzuların kendi kendine kısıtlanması" gibi bir anlamı içerdiği için karışıklık yaratacağını belirtmiş ve bu karışıklığı önlemek için öz kontrol davranışı kavramı yerine "öğrenilmiş güçlülük" kavramını kullanmayı önermiştir (Dağ, 1991: 270). Bu nedenle bu kavram başlangıçta öz kontrol davranışı olarak kullanılmasına rağmen daha sonra literatürde "öğrenilmiş güçlülük" olarak kavramsallaştırılmıştır.

Öğrenilmiş güçlülük, duygusal temellere dayanmakta ve zorluklarla baş ederken etkili çözümlere ulaşabilmek için zihinsel bir çaba sarf etmedir (Çakır, 2014: 7). Polatçı ve Boyraz (2010) öğrenilmiş güçlülüğü, "bireylerin olayları yönetebilmesi, kendi yaşamına hakim olabilmesi ve olumsuzlukların üstesinden gelebilmesi" olarak tanımlamıştır. Öğrenilmiş güçlülük ile ilgili yapılan tanımlar, öğrenilmiş güçlülük tanımlarının Rosenbaum (1980) tarafından yapılan tanımın yorumlanması şeklinde ele alınmaktadır. Rosenbaum (1980: 110-111) öğrenilmiş güçlülüğün 4 unsuru içerdiğini ifade etmiştir:

- Duygusal ve fizyolojik tepkileri kontrol etmek için bilişlerin ve öz-yönergelerin kullanımı
- Problem çözme stratejilerinin uygulanması (örneğin, planlama, problemin tanımı, alternatiflerin değerlendirilmesi, sonuçları tahmin etme)
- Hemen doyum isteğini erteleme yeteneği
- Algılanan öz yeterlilik

Öğrenilmiş güçlülüğün içerdiği unsurlar göz önüne alındığında, öğrenilmiş güçlülük düzeyinin hem duygu ve inançlar gibi içsel faktörlerden hem de bilişsel çözüm yollarını şekillendirecek dışsal faktörlerden etkilendiği söylenebilir (Polatçı ve Boyraz, 2010: 140). Öğrenilmiş güçlülük sadece doğuştan gelen beceriler değil, problem çözme ve öz kontrol gibi sonradan kazanılabilecek ve geliştirilebilecek bir yetenektir. Dolayısıyla öz kontrolü ve problem çözme becerisini etkileyen faktörler öğrenilmiş güçlülük üzerinde de bir etkiye sahip olabilir (Çınar, 2016: 1040).

Öğrenilmiş güçlülük, öğrenilmiş çaresizliğin karşı savı olarak da tanımlanmaktadır (Rosenbaum ve Jaffe, 1983; Rosenbaum ve Ben-Ari, 1985; Tutar, 2007; Özkan ve Yıldız, 2015). Öğrenilmiş güçlülük; itici ve engelleyici durumlara karşı bireylerin olayları kontrol altına almaya ilişkin motivasyonunu arttıran, kendi yapabileceklerinin

ve yetkinliklerinin farkına vararak geçirdiği sosyal öğrenme sürecini tanımlarken, öğrenilmiş çaresizlik ise bireyin kontrolünü kaybetmeyi öğrenmesi sürecini ve sonucunda oluşan belirtileri ifade etmektedir (Çakır, 2015: 172-173). Güçlülük de çaresizlik gibi sonradan öğrenilebilmektedir. Güçlülüğü öğrenmek çaresizlikten kurtulmanın bir yolu olarak belirtilmekte ve bu anlamda öğrenilmiş güçlülük öğrenilmiş çaresizliğin bir ikamesi olarak ele alınmaktadır (Tutar, 2007: 149). Çaresizliğin öğrenilmesinin yanı sıra çaresizliği unutmanın veya yenmenin yolları da bulunmakta olup, bu yolların yöneticiler tarafından çalışanlara aşılması faydalı olabilir. Çaresizliği yenmenin bazı yolları şu şekildedir (Arnhold ve Razak 1991: 102-105):

- Çalışanın kendini küçük görmesini engellemek ve başarısızlığın olabileceğini ancak önemli olan bunu düzeltmenin olduğunu göstermek
- Çalışanlara yetkin ve yetenekli olduğunu hissettirmek ve bunun için gerektiğinde takım elemanı olarak çalıştırmak ve ödüllendirmek
- Çalışanların başarısızlıklarına odaklanmalarını engelleyerek olumlu yönlerine odaklanmalarını sağlamak
- Çalışanların olumsuz duygu ve düşüncelerden kurtulmanın yolu olarak faaliyete geçmelerini sağlamak

Öğrenilmiş güçlülüğün öğrenilmiş çaresizliğin karşıtı olarak ifade edilmesinden hareketle, yukarıda öğrenilmiş çaresizliği yenmenin yolları olarak ele alınan maddelerin, öğrenilmiş güçlülüğü kazanmanın yolları olarak da ele alınabileceği söylenebilir. Dolayısıyla yöneticilerin bu yollarla çalışanların çaresizliği yenmelerini sağlamaları, çaresizliği yenmede yöneticinin etkili olduğunu göstermekle birlikte güçlülüğü kazanmada da yöneticilerin etkili olabileceğini göstermektedir.

3. PSİKOLOJİK İKLİMİN ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ÜZERİNE ETKİSİ

Rosenbaum (1983,1990) tarafından öğrenilmiş güçlülük, “sadece bir inanış değil, aynı zamanda yetenekler ve öz-kontrol davranış” olarak ifade edilmekte ve bu becerinin eğitim yoluyla, çevreyle etkileşim sonucu, model almayla, formal ve informal yollarla kazanılabileceği belirtilmektedir (Coşkun, 2009: 105). Dolayısıyla çevrenin güçlülük üzerinde bir etkiye sahip olduğu ve bireylerin bu çevre içinde deneyimleri ve öğrenme geçmişleri birbirinden farklı olduğu için öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de farklı olacağı söylenebilir (Çakır, 2014: 6). Bireylerin iş çevresi veya çalışma ortamları öğrenme süreçleri ve deneyimleri üzerine etki etmektedir. Örgütsel çevre ile ilgili koşulların farklı olması, bireylerin farklı öğrenme süreci içinde girmesine neden olacak ve dolayısıyla bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini de farklı etkileyecektir (Yıldız, 2014: 23). Örgütsel çevre ile ilgili koşullar tüm çalışanlar tarafından aynı algılanmayabilir. Bu nedenle çevre koşulları ve çalışma ortamına ilişkin bireysel algılar, çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini farklı etkileyebilir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel çevreyle ilgili bireysel algıları olarak tanımlanan psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülüğü etkileyeceği söylenebilir. Psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisine ilişkin literatürde ampirik olarak yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olmasına rağmen bu değişkenlere ilişkin literatür, psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebileceğine ışık tutmaktadır.

Öğrenilmiş güçlülüğü etkileyen örgütsel faktörler üzerine literatür incelemesi sonucu; algılanan sosyal destek (Zauszniewski, 2005), rol belirsizliği (Polatçı ve Boyraz, 2010), paternalistik lider (Türesin, 2012), örgütsel adalet ve destek algısı (Çil, 2016) faktörlerinin öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebileceği varsayılmıştır. Psikolojik iklim; katkı, tanıma, zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme boyutlarını kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Öğrenilmiş güçlülüğün literatürde araştırılan örgütsel öncülleri göz önüne alındığında, psikolojik iklim boyutlarından bir kısmını kapsadığı ve aralarında ilişki olduğu görülmüştür. Bu bağlantı noktaları aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Polatçı ve Boyraz (2010) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada, rol belirsizliği ve rol çatışmasının öğrenilmiş güçlülük üzerine etkilerini ve öğrenilmiş güçlülüğün birtakım iş çıktıları üzerine etkilerini incelemişlerdir. 223 öğretmenden elde edilen verilerin analizi sonucu, rol belirsizliğinin öğrenilmiş güçlülüğü etkilediği ve öğrenilmiş güçlülüğün ise müşteri odaklılığı etkilediği belirlenmiştir. Rol çatışması ölçeği ise güvenilir çıkmaması sebebiyle analizlere dahil edilmemiştir (Polatçı ve Boyraz, 2010: 137).

Bu sonuçlar doğrultusunda, psikolojik iklimin alt boyutları arasında yer alan rol açıklığının öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür.

Paternalistik liderler, çalışanlarla sadece iş ilişkisi kurmamakta çalışanlarının iş dışındaki hayatlarıyla da ilgilenmektedirler. Paternalistik liderler astlarına sosyal destek sağladıkları için onların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini etkileyebileceği varsayılmıştır (Türesin, 2012: 147). Çalışanların zorluklarla mücadele etmesi ve stresle başa çıkabilmesi için güdülenmesi gerekmektedir (Çil, 2016: 21). Dolayısıyla yönetici desteğiyle ve olumlu bir iklimin yaratılması ile çalışanlar motive edilebilir ve böylece öğrenilmiş güçlülükleri artırılabilir. Bu doğrultuda, bu tarz bir liderliğin veya liderlerin destek algısının öğrenilmiş güçlülük düzeyini etkileyebilecek bir faktör olduğu söylenebilir. Psikolojik iklimin alt boyutlarından olan destekleyici yönetim, araştırmanın bağımsız değişkeni olarak ele alınan ve öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilecek bir unsur olarak düşünülmüştür.

Çalışanların öğrenilmiş güçlülük becerilerinde birtakım bireysel ve örgütsel faktörler rol oynamaktadır. Örneğin; öğrenilmiş güçlülüğün temelinde bireysel kaynak olarak öz yeterlilik inancının rol oynadığı; örgütsel kaynak olarak ise örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının rol oynadığı belirtilmektedir (Çil, 2016: 92). Örgütsel destek, “çalışanların örgütün kendi katkılarına değer verdiği ve mutluluklarını önemseydiğine ilişkin algıları” olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd. 1986: 500). Psikolojik iklimin katkı ve tanıma boyutu, çalışanların yaptıkları işle örgüte katkı sağladıklarını algılaması ve bu katkının ise örgütler ve yöneticiler tarafından tanınmasını ifade etmektedir. Örgütsel destek ile katkı ve tanıma boyutları arasındaki bu bağlantı noktasından hareketle, tanıma ve katkı boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisi olabileceği düşünülmüştür.

Stresi tamamen yok etmek veya ortadan kaldırmak mümkün olmasa da stresin olumsuz etkilerini minimize etmek veya azaltmak mümkündür. Örgütsel destek, stresi azaltıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2013: 236). Psikolojik iklim alt boyutlarından olan destekleyici yönetim, katkı ve tanıma algılarının olumlu şekilde yönetilerek, çalışanların stresin olumsuz etkilerini minimize etmeleri sağlanarak öğrenilmiş güçlülük düzeyleri artırılabilir.

Yıldız (2014: 49), bürokratik bir yapının ve örgüt içinde alınan kararlara katılmama gibi durumların çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeyini düşürebileceğini ve bu anlamda örgütsel açıdan birtakım sorunların ve öğrenilmiş çaresizliğin oluşacağını ifade etmiştir. Ayrıca öğrenilmiş güçlülüğün öğrenilmiş çaresizliğin karşı savı olması, öğrenilmiş çaresizliği etkileyen faktörlerin öğrenilmiş güçlülüğü de etkileyebileceğini düşündürebilir. Kümbül (2002: 104) tarafından yapılan çalışmada, örgütün yapısı, kararlara katılma ve yetki devri gibi örgütsel faktörlerin öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla bu tür örgütsel faktörlerin öğrenilmiş güçlülüğü de etkileyebileceği söylenebilir. Bireyler iş hayatından kaynaklı sorunların ve stresin tek başına üstesinden gelemeyebilirler. Kişilik olarak bireyler her ne kadar güçlü ve dayanıklı olsalar da iş hayatındaki stresi yönetmede yetersiz kalabilirler. Bu nedenle örgütlerin ve yöneticilerin çalışanlara destek olarak olumlu bir iklim algısı oluşturmaları gerekmektedir. Dolayısıyla stresle başa çıkmada ve öğrenilmiş güçlülüğü arttırmada yöneticilerin ve örgütte olumlu iklim algısı oluşturmanın etkili olabileceği söylenebilir.

Çalışanların yaptıkları iş ve sergiledikleri davranışlar ile örgütsel amaca katkı sağlayacak sonuca ulaşamaması veya ulaşsa bile örgütün bunu böyle değerlendirmeyip gereken ödüllendirmeyi yapmaması gibi durumlar çaresizliğe yol açabilmektedir (Yıldız, 2014: 29). Bu anlamda örgütlerin çalışanların katkılarını tanıması ve gerekli ödüllendirmeyi yapması, öğrenilmiş çaresizliği engelleyip öğrenilmiş güçlülüğü oluşturmada etkili olabilir. Psikolojik iklimin tanıma boyutu, çalışanlar tarafından yapılan katkıların örgütler ve yöneticiler tarafından görülmesi ve tanınması ile ilgili olup, bu anlamda katkı boyutunun öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Bu bilgiler doğrultusunda psikolojik iklim boyutlarının öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebileceği düşünülmüştür. Çünkü rol açıklığı, lider desteği, yapılan işin örgüt tarafından görülmesi ve desteklenmesi gibi unsurlar psikolojik iklimin boyutları arasındadır. Bununla birlikte psikolojik iklim örgütsel çevreyle ilgili özellikle bireysel algılar üzerine odaklandığı için bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyebilecek nitelikte bir faktördür. Bu nedenle bu çalışmada psikolojik iklim öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınmış ve incelenmiştir. Açıklanan bağlantı noktalarından hareketle ve literatür bilgileri ışığında oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- H_1 : Psikolojik iklim boyutları öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.
- H_{1a} : Katkı (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.
- H_{1b} : Tanıma (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.
- H_{1c} : Zorluk (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.
- H_{1d} : Rol açıklığı (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.
- H_{1e} : Destekleyici yönetim (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.
- H_{1f} : Kendini ifade etme (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülüğü pozitif yönde etkilemektedir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Rekabetin her geçen gün arttığı günümüz iş hayatında, çalışanların stres düzeyleri de buna bağlı olarak artmaktadır. Stresin belirli bir düzeyde olması, çalışanların performansı açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilse de stres düzeyinin kontrol edilememesi çalışanlar açısından hem psikolojik hem de örgütsel olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

İş stresini tamamen yok etmek mümkün olmasa da çalışanların stresle daha etkili baş edebilmeleri sağlanabilir. Öğrenilmiş güçlülük, çalışanların stresi yönetebilmesine ve onun olumsuzluklarından daha az etkilenmesine yardımcı olacak bir kavram olarak ele alınmaktadır (Çakır, 2009: 105). Örgütsel stresin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri, öğrenilmiş güçlülüğün örgütler açısından ele alınmasının ve anlaşılmasının önemini ortaya koymaktadır. Öğrenilmiş güçlülük kavramının daha çok klinik, sosyal ve davranışsal psikoloji alanlarında ele alınması ve çalışma yaşamında yeterince ele alınmaması (Yıldız, 2014: 51) literatür açısından bir eksiklik olarak görülmüştür. Bu nedenle bu çalışma, öğrenilmiş güçlülüğü çalışma hayatı açısından incelemesi bakımından önem taşımaktadır.

Coutu (2004), günümüz çalışma hayatında iş için gereken eğitim ve deneyimin başarılı olabilmek için tek başına yeterli olmadığını, zorluklar karşısında güçlü olmanın başarılı olma üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek olan bireyler güçlülük düzeyi daha düşük olan bireylerle göre stresle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmekte ve zorlu durumlarla mücadele etmede daha ısrarcı davranmaktadırlar. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması günümüz iş hayatında aranan bir özellik olmuştur (Türesin, 2012: 147). Öğrenilmiş güçlülüğün kazanılabilen ve geliştirilebilen bir özelliğe sahip olması, çalışanların günlük hayatlarının önemli bir bölümünü geçirdiği çalışma ortamlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri üzerine etkisi var mı sorusuna merak uyandırmaktadır. Bu çıkış noktasından hareketle bu çalışmada, çalışma ortamına ilişkin bireysel algılarının (psikolojik iklim) öğrenilmiş güçlülük düzeylerini etkileyip etkilemediğini incelemek amaçlanmıştır. Bireyler günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirdiği için öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilecek çalışma ortamı faktörlerinin araştırılması önem taşımaktadır. Bu açıdan psikolojik iklim bağımsız bir değişken olarak ele alınmış ve öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisi araştırılmıştır. Literatürde bu iki değişkeni birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmaması araştırmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. Psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması, öğrenilmiş güçlülüğü artırabilme veya kazandırabilme adına örgütsel önlemler alınmasını mümkün kılacaktır. Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülüğün sadece bir kişilik özelliği değil örgütsel ortamda da geliştirilebilecek bir davranış olduğu görülecektir. Bunun ortaya konması ile günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçiren ve gün içerisinde birçok stresli durumla karşı karşıya kalan çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini arttırabilecek bir çalışma atmosferi yaratılması ile ilgili öneriler sunulabilecektir. Daha çok sonuçları üzerine odaklanılan ve örgütler açısından yeterince ele alınmayan öğrenilmiş güçlülük kavramının örgütler için sahip olduğu önem ortaya konulacaktır. Araştırma sonuçları literatüre katkı sağlamanın yanı sıra iş hayatındaki yöneticilere de yol gösterecektir.

Bu araştırma birçok yönden önem taşımaktadır. Ülkemiz literatürü açısından sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılan “Psikolojik İklim” kavramının araştırma konusu olarak seçilmesi Türkçe alan yazına değerli katkılar sunacaktır. Çalışanlar bireysel algılamalarına göre bir tutum geliştirmekte, tutumları davranışlarına dönüşmekte ve

davranışları ise iş sonuçlarını etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların örgütlerine ilişkin bireysel algılamaları (psikolojik iklim algısı) önem taşımaktadır. Bu anlamda psikolojik iklimin araştırma değişkeni olarak seçilmesinin de önem taşıdığı söylenebilir.

Öğrenilmiş güçlülüğün sadece bir kişilik özelliği değil sonradan da kazanılabilecek ve geliştirilebilecek bir davranış olduğu belirtirse de öğrenilmiş güçlülüğün öncülü üzerine veya öğrenilmiş güçlülüğü etkileyen faktörler üzerine yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, öğrenilmiş güçlülüğün daha çok sonuçları üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu durum literatürde bir eksiklik olarak belirlenmiş ve öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilecek örgütsel bir faktör araştırılmıştır. Bu çalışma, öğrenilmiş güçlülüğün nasıl sağlanacağı üzerine odaklanması ya da öncülünü araştırması bakımından da literatüre katkı sağlayacak ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır.

Yerli ve yabancı literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, otomotiv sektörü çalışanları üzerinde bu konuları ele alan az sayıda araştırmaya rastlanmıştır (örneğin; Çakır, 2009; Yaldıran, 2010). Bu çalışma, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için anahtar sektör konumunda olan ve Türkiye ekonomisinde de öncü sektörlerden olan otomotiv sektörü çalışanları üzerine yapılması bakımından da önemlidir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma evreni, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren, Türkiye’de üretim yapan ve önde gelen iki firmanın çalışanlarından oluşmaktadır. Kuruluşlardan biri İstanbul ve Aksaray illerinde faaliyet göstermekte olup, otobüs ve kamyon üretimi yapmaktadır. Diğer kuruluş ise, Kocaeli ve İstanbul illerinde faaliyet gösteren ve ticari araç üreten bir firmadır. Bu iki kuruluşta toplam çalışan sayısı yirmi bin civarındadır. Sekaran (1992), farklı evren büyüklükleri için kabul edilebilir en az örneklem sayısını tespit etme amacı ile 0,95 güvenirlilik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek örneklem büyüklüklerini hesaplamıştır. Bu hesaplama göre, 20 bin evren için örneklem sayısının asgari 377 olması gerekmektedir. Bu araştırma için ulaşılan örneklem sayısı ise 611 kişidir. Dolayısıyla ulaşılan örneklem sayısının yeterli büyükte olduğu ve evreni temsil edebilecek bir nitelik taşıdığı söylenebilir.

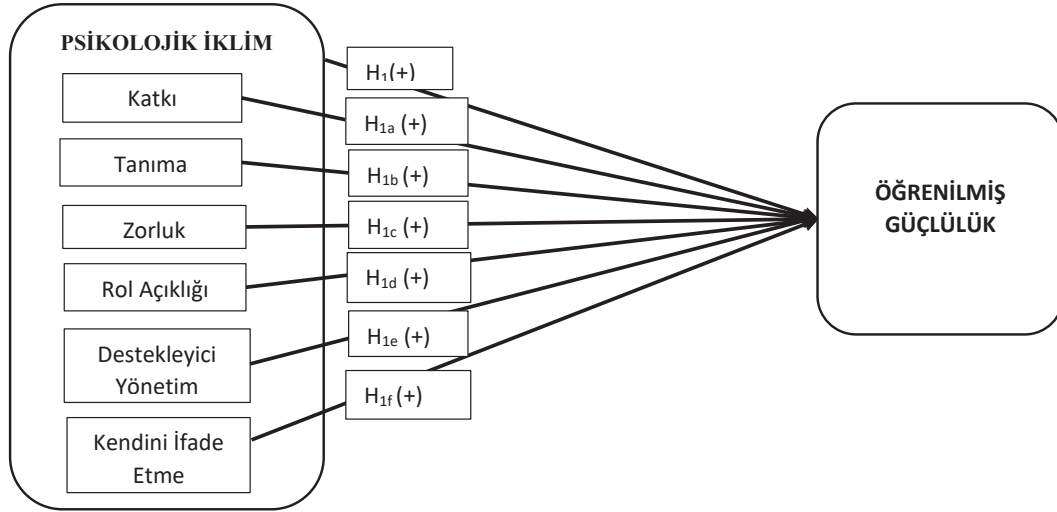
4.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan anketin uygulanması için araştırmaya dahil olan işletmelerle yapılan görüşmeler sonucunda anketlerin online olarak uygulanması uygun görülmüştür. Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde psikolojik iklim algılarını ölçen ifadeler ve üçüncü bölümde ise öğrenilmiş güçlülüklerini ölçen ifadeler bulunmaktadır. Çalışanların psikolojik iklim algılarını ölçmek amacıyla 1996 yılında Steven P. Brown ve Thomas W. Leigh tarafından geliştirilen “Psikolojik İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araştırmacılar, Kahn tarafından 1990 yılında yapılan çalışmaya dayanarak 21 ifade 6 boyut olarak bu ölçeği geliştirmişlerdir. Bu ölçeğin boyutları; “katkı, tanıma, zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme” şeklindedir. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği ilk olarak 2014 yılında Özek ve daha sonra ise, 2017 yılında Argon ve Limon tarafından yapılmıştır. Çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini tespit etmek amacıyla araştırmada kullanılan ikinci ölçek, 1980 yılında Michael Rosenbaum tarafından geliştirilen “Öğrenilmiş Güçlülük” ölçeğidir. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği 600’den fazla denek üzerinde yapılmış olup, 36 madde öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin 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 çözme 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 içerdiği ile ilgili bir analiz yapmamış ve bu ölçeği 36 ifadeden oluşan genel öğrenilmiş güçlülük ölçeği olarak ele almış ve öğrenilmiş güçlülüğün bu dört unsuru kapsadığını ifade etmiştir. Rosenbaum (1980) öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Siva (1991) ve Dağ (1991) tarafından yapılmış ve yazarlar yaptıkları analizler sonucunda çok sayıda faktör elde etmişlerdir. Literatür taraması sonucu, Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen bu ölçeğin yerli ve yabancı

literatürde birçok araştırmada da tercih edildiği görülmüştür. Bu araştırmada ölçeğin orijinaline uygun olarak, öğrenilmiş güçlülük ölçeği tek boyut olarak kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçek maddeleri 5'li likert tipi dereceleme göre puanlanmıştır. Bu dereceleme; "1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

4.4. Araştırma Modeli ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Psikolojik iklim boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkisi olduğu varsayımına ilişkin oluşturulan model Şekil 1'deki gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1'deki araştırma modeli, psikolojik iklim boyutlarının öğrenilmiş güçlülüğü etkileyeceğinin ifade etmektedir. Araştırmada anket tekniği ile elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Science) kullanılarak frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

5. BULGULAR

Bu bölümde, alan araştırmasında uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Öncelikle örnekleme ilişkin bulgular verildikten sonra ölçeklere ilişkin güvenilirlik bulgularına ve araştırma modelinin sınanması amacıyla yapılan analizlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Örnekleme İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin sosyo-demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizi sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

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 sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

- Katılımcıların 29,8’inin (182 kişi) kadın, %70,2’sinin (429 kişi) ise erkek olduğu görülmektedir.
- Araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının; %54,2’si (331 kişi) evli, %45,8’i (280 kişi) ise bekardır.
- 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 grubundadır.
- Araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının; %3,8’inin (23 kişi) ilkokul, %6,7’sinin (41 kişi) ortaokul, %27,2’sinin (166 kişi) lise, %20,9’unun (128 kişi) ön lisans, %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 Bulguları

Bu bölümde, anket formunda yer alan ölçekler ve boyutları ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin test edilmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Güvenilirlik analizinin yapılmasıyla elde edilen Alpha katsayısının değerlendirilmesi ise şu şekilde yapılmıştır (Kayış, 2018: 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
PSİKOLOJİK İKLİM	21	0,925
Katkı	4	0,722
Tanıma	3	0,617
Zorluk	2	0,681
Rol Açıklığı	3	0,798
Destekleyici Yönetim	5	0,838
Kendini İfade Etme	4	0,835
ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK	36	0,946

Güvenilirlik analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'deki güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde, 4 sorudan oluşan psikolojik iklimin katkı boyutunun alfa değerinin 0,722; 3 sorudan oluşan psikolojik iklimin tanıma boyutunun alfa değerinin 0,617; 2 sorudan oluşan zorluk boyutunun alfa değerinin 0,681 ve 3 sorudan oluşan rol açıklığının alfa değerinin 0,798 düzeylerinde oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Psikolojik iklimin katkı, tanıma, zorluk ve rol açıklığı boyutlarına ait alfa katsayıları $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında oldukları için oldukça güvenilir olarak değerlendirilmiştir. 5 sorudan oluşan psikolojik iklimin destekleyici yönetim boyutunun alfa değeri 0,838 ve 4 sorudan oluşan kendini ifade etme boyutunun alfa değeri ise 0,835 olup, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında oldukları için yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilebilmektedirler. Psikolojik iklim ölçeği 21 soru ve 6 boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik iklim ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik değerinin 0,925 olduğu görülmüş olup, bu değer $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğu için yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak değerlendirilebilir. 36 soru ve tek boyuttan oluşan öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin alfa değerinin 0,946 olduğu görülmüş ve bu değer $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğu için ölçek yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

5.3. Araştırma Modelinin Sınanmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, öncelikle araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve düzeyini tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Psikolojik iklim boyutları ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiyi tespit etme amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Değişkenler	A.O.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1. Katkı	3,99	0,74	1						
2. Tanıma	3,95	0,76	,639**	1					
3. Zorluk	4,01	0,81	,501**	,418**	1				
4. Rol Açıklığı	3,99	0,81	,481**	,516**	,481**	1			
5. Destekleyici Yönetim	4,06	0,72	,559**	,640**	,463**	,568**	1		
6. Kendini İfade Etme	4,03	0,75	,515**	,602**	,421**	,544**	,745**	1	
7. Öğrenilmiş Güçlülük	4,05	0,54	,443**	,469**	,582**	,675**	,577**	,581**	1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı

Korelasyon analizi ile ilgili bulgulardan önce katılımcıların psikolojik iklim boyutlarına ve öğrenilmiş güçlülüklerine ilişkin algıları incelenmiştir. Katılımcıların psikolojik iklim boyutlarına ve öğrenilmiş güçlülüklerine ilişkin algıları, bu değişkenlerin ortalamalarına göre yorumlanmıştır. Likert ölçeklerine 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: 3). Psikolojik iklim boyutlarına ve öğrenilmiş güçlülüğe ilişkin ortalamalar incelendiğinde, 3,40-4,19 aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların psikolojik iklim ve öğrenilmiş güçlülük konularında olumlu algılara sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca psikolojik iklim boyutlarından destekleyici yönetimin ortalamasının (ortalama: 4,06) diğer psikolojik iklim boyutlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların destekleyici yönetime ilişkin ifadelerle katılım düzeyleri daha yüksektir.

Tablo 3'te korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucu; psikolojik iklim boyutlarından katkı (r: ,443; p<0,01) ve tanıma (r: ,469; p<0,01) ile öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif yönde zayıf düzeyde (0,26<r<0,49) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Psikolojik iklim boyutlarından zorluk (r: ,582; p<0,01), rol açıklığı (r: ,675; p<0,01), destekleyici yönetim (r: ,577; p<0,01) ve kendini ifade etme (r: ,581; p<0,01) ile öğrenilmiş güçlülük arasında ise pozitif yönde orta düzeyde (0,50<r<0,69) anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Korelasyon katsayısı ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyi, Sungur (2018) tarafından yapılan değerlendirmeye göre yorumlanmıştır. Sungur (2018)'a göre, 0,26-0,49 arasındaki korelasyon katsayısı zayıf düzey olarak yorumlanırken, 0,50-0,69 arasındaki korelasyon katsayısı orta düzey olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca psikolojik iklim boyutlarından özellikle rol açıklığının diğer boyutlara kıyasla öğrenilmiş güçlülük ile daha yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Rol açıklığı boyutundan sonra en yüksek korelasyon sırasıyla; zorluk, kendini ifade etme, destekleyici yönetim, tanıma ve katkı boyutlarındadır.

Psikolojik iklim boyutları ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiler, regresyon analizine geçilebileceğini göstermektedir. Araştırma hipotezleri çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Psikolojik iklim boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Psikolojik İklim Boyutlarının Öğrenilmiş Güçlülük Üzerine Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	t	p	Tolerans	VIF	Koşul İndeksi
	B	Standart Hata	Beta (β)					
Bağımsız Değişkenler								
(Sabit)	1,528	,099		15,494	,000			1,000
1-Katkı	-,019	,028	-,026	-,699	,485	,506	1,975	16,067
2-Tanım	-,006	,029	-,009	-,215	,830	,451	2,218	18,385
3-Zorluk	,164	,023	,245	7,090	,000	,603	1,660	19,326
4-Rol Açıklığı	,251	,025	,373	10,094	,000	,525	1,903	21,539
5-Destekleyici Yönetim	,090	,034	,119	2,667	,008	,361	2,768	24,824
6-Kendini İfade Etme	,149	,030	,206	4,890	,000	,405	2,469	29,529

R: ,753; R² ,567; Düzeltilmiş R² ,562; Tahmini Standart Hata: ,36022; F: 131,634; Model (p): ,000;

Durbin Watson:1,550

Bağımlı Değişken: Öğrenilmiş Güçlülük

Not: **p< 0,01 ; *p< 0,05

Çoklu regresyon modeli, birden çok açıklayıcı değişkenli modeli ifade etmektedir. Çoklu regresyon analizinin yapılabilmesi için bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bunlar; normal dağılım, doğrusallık, hata terimlerinin ortalamasının sıfır olması, sabit varyans, otokorelasyon olmaması ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmamasıdır (Küçüksille, 2018: 259). Çoklu regresyon analizi ön koşullarının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için öncelikle bağımsız değişkenler olan psikolojik iklim boyutlarına ilişkin Tolerans, VIF, koşul indeksi, Durbin Watson değerleri incelenmiştir. Regresyon modelinde Varyans Büyütme Faktörü (Variance Inflation Factor-VIF) değerleri hesaplanmış ve VIF değerlerinin 1,660 ile 2,768 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Varyans Büyütme Faktörünün (VIF) en üst değeri 10, tolerans değerinin ise en alt değeri 0,100 olarak kabul edilmektedir (Hair vd., 2014: 200). Tablo 4'teki VIF değerleri 10'un çok altında ve en düşük tolerans değeri ise 0,100'ün üzerinde olduğu için kabul edilebilir düzeydedir. En düşük tolerans değerinin 0,361 olduğu görülmektedir. Bu nedenle çoklu regresyon modelinde çoklu bağıntı sorununun (bağımsız değişkenler arasında güçlü bir ilişkinin bulunmaması) bulunmadığı belirlenmiştir. Koşul indeksi değeri 10-30 arasında ise orta, 30'dan büyük ise çoklu doğrusal bağlantı problemini göstermektedir (Gujarati, 2003: 361-362). Koşul indeksi değerleri incelendiğinde, en yüksek koşul indeksi değerinin 29,529 olduğu ve bu değer en üst değer olan 30'dan küçük olduğu görülmektedir. Durbin Watson katsayısı otokorelasyonu test etmede kullanılmakta ve bu değer 0 (sıfır) ile 4 arasında değişmektedir. Sıfıra yakın olan değerler aşırı pozitif korelasyonu, dörde yakın olan değerler aşırı negatif korelasyonu, ikiye yakın olan değerler ise otokorelasyon olmadığını göstermekte ve bu değer 1,5-2,5 arasında olması arzu edilmektedir (Küçüksille, 2018: 264). Yapılan analiz sonucu, Durbin Watson katsayısının 1,550 olduğu ve çoklu regresyon modelinde otokorelasyon sorununun bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar bağlamında çoklu regresyona ilişkin varsayımlar açısından bu koşulların sağlandığı görülmüştür.

Psikolojik iklim boyutlarının (katkı, tanım, zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme) bağımsız değişkenler ve öğrenilmiş güçlülüğün bağımlı değişken olarak kabul edildiği çoklu regresyon analizi ile H₁ ve alt hipotezleri test edilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, psikolojik iklim boyutlarının bağımsız değişkenler ve öğrenilmiş güçlülüğün bağımlı değişken olarak kabul edildiği araştırma modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Düzeltilmiş R²: ,562; F: 131,634; p<0,01). Bağımsız değişkenler olan psikolojik iklim boyutları bağımlı değişken olan öğrenilmiş güçlülükteki varyansın %56,2'sini açıklamaktadır (Düzeltilmiş R²: ,562). Psikolojik iklim boyutlarından zorluk (β : 0,245; p<0,01), rol açıklığı (β : 0,373; p<0,01), destekleyici yönetim (β : 0,119; p<0,01) ve kendini ifade etme (β : 0,206; p<0,01) boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre; H_{1c}, H_{1d}, H_{1e} ve H_{1f} kabul edilmiştir. Buna karşın psikolojik

iklim boyutlarından katkı ($\beta: -,026; p>0,05$) ve tanıma ($\beta: -,009; p>0,05$) boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmış olup H_{1a} ve H_{1b} reddedilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada, otomotiv sektörü çalışanları üzerine anket uygulanmış ve 611 anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucu birtakım bulgulara ulaşılmıştır. Bu bölümde ulaşılan sonuçlar özetlendikten sonra literatür ile karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

Araştırmada öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili frekans analizi sonuçları verildikten sonra araştırmada kullanılan psikolojik iklim ve öğrenilmiş güçlülük ölçeklerinin güvenilirlikleri incelenmiş ve kullanılan ölçeklerin güvenilir bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin ortalamaların incelenmesi sonucu ise katılımcıların psikolojik iklim ve öğrenilmiş güçlülük algılarının olumlu olduğu ve özellikle psikolojik iklim boyutlarından destekleyici yönetime ilişkin algılarının diğer psikolojik iklim boyutlarına göre daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcıların yöneticileri tarafından desteklendiğini göstermektedir.

Araştırma hipotezini test edebilmek için öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur. Bu amaçla yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik iklim boyutları ile öğrenilmiş güçlülük arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Psikolojik iklim boyutlarından özellikle rol açıklığı boyutunun diğer boyutlara kıyasla öğrenilmiş güçlülük ile daha yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Rol açıklığı boyutundan sonra en yüksek korelasyon sırasıyla zorluk, kendini ifade etme, destekleyici yönetim, tanıma ve katkı boyutlarında görülmüştür. Korelasyon analizi sonuçları doğrultusunda regresyon analizine geçilerek araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerine etkisini test etme amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucu, psikolojik iklim boyutlarından zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etmenin öğrenilmiş güçlülüğü pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenirken; katkı ve tanımanın öğrenilmiş güçlülük üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik iklimin dört boyutunun (zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme) öğrenilmiş güçlülükteki değişimin önemli bir oranını (%56,2) açıkladığı ve psikolojik iklimin rol açıklığı boyutunun öğrenilmiş güçlülük üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik iklimin veya psikolojik iklim boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisine ilişkin yerli ve yabancı literatürde herhangi bir ampirik araştırmaya rastlanmamış olmasına rağmen benzer çalışmalar ve ilgili literatür böyle bir etki olacağına ışık tutmaktadır. Bu çalışmada psikolojik iklim boyutlarından zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etmenin öğrenilmiş güçlülük üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Özellikle psikolojik iklimin rol açıklığı boyutu öğrenilmiş güçlülüğü en çok etkileyen faktör olarak dikkat çekmektedir. Polatçı ve Boyraz (2010) yaptıkları araştırmada, rol belirsizliğinin öğrenilmiş güçlülüğü etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmada da psikolojik iklim boyutlarından rol açıklığının öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkili olduğu belirlenerek paralel bir sonuç elde edilmiştir. Bunun yanı sıra literatürde rol belirsizliğinin bireylerin işlerindeki güçlülüğüne (Job resourcefulness) etkisine ilişkin çalışmalar da mevcuttur (Harris, vd., 2006; Ashill ve Rod, 2009). Açık bir hedeften yoksun olan çalışanlar daha fazla stresli olacaklar, daha düşük düzeyde performans gösterecekler ve işten ayrılma olasılıkları daha yüksek olacaktır (Cho vd., 2006). Psikolojik iklim boyutlarından zorluk, çalışanların işlerini zorlayıcı olarak görmesi sonucu işlerini yaparken tüm kaynaklarını kullanması gerektiğini algılaması ile ilgilidir. Çalışanların işlerinde daha fazla zorlukla karşılaşması sonucu motivasyonlarının ve heyecanlarının artacağı belirtilmektedir (Kataria vd., 2013: 222). Bununla birlikte çalışanların işlerinde zorluk algısının yüksek olması işlerinde anlamlılık yaşadıklarını ve işlerini keyifle yaptıklarını göstermektedir (Ekvall, 1996: 107) Bu nedenle zorluk algısının çalışanların işlerinde mücadele etme güçlerini ve motivasyonlarını artırarak öğrenilmiş güçlülükleri üzerine etki edebileceği düşünülmüş ve araştırma sonucu bu savı doğrulamıştır. Literatürde bu konuya ilişkin herhangi bir ampirik çalışmaya rastlanmamış olsa da yukarıdaki bilgiler böyle bir sonucu destekler niteliktedir. Destekleyici yönetimin (psikolojik iklim boyutu) öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisine ilişkin literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olmasına rağmen paternalistik liderlerin, çalışanların örgütleri tarafından desteklenmesinin ve örgüte ilişkin adalet algılarının öğrenilmiş güçlülükleri üzerinde etkili olabileceğini ileri süren ve araştıran çalışmalar mevcuttur (Türesin, 2012; Çil, 2016). Destekleyici

bir ortamda sık sık eğitim fırsatları veya yönetsel koçluk gören çalışanların görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için ek kaynaklara ve yetkinliklere sahip olduklarına inanmaları daha muhtemel olup, bu durum öz-yeterlilik ve iyimserlik duygularını arttırmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2007). Bu çalışmada da çalışanların yöneticileri tarafından desteklenmesinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini olumlu yönde etkilediği belirlenerek paralel bir sonuç bulunmuştur. Çalışanların işlerinde psikolojik olarak güvende olduklarını hissetmeleri sonucu kendini ifade etme özgürlüğüne ilişkin olumlu algıların artacağı belirtilmektedir (Brown ve Leigh, 1996: 360). Yöneticilerin astların iş rollerini yerine getirirken özgün olarak çalışmalarını izin vermesi sonucu psikolojik güvenlik algısı oluşturulabilmektedir (Kataria vd., 2013: 222-223). Çalışanların işlerinde kendilerini psikolojik olarak güvende hissetmeleri sonucu kendilerini ifade etme özgürlüğü algılarının ise öğrenilmiş güçlülüğü etkileyeceği düşünülmüş ve araştırma sonucu bu savı doğrulamıştır. Beklentilerin aksine psikolojik iklimin katkı ve tanıma boyutlarının öğrenilmiş güçlülük üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmış ve dolayısıyla bu sonuç literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermemiştir. Çoklu regresyon analizi sonucu psikolojik iklim boyutlarının etkileşim içine girmesiyle diğer psikolojik iklim boyutlarının (zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim, kendini ifade etme) öğrenilmiş güçlülük üzerinde daha fazla etkili olması ile katkı ve tanıma boyutlarının (psikolojik iklim boyutları) öğrenilmiş güçlülük üzerinde anlamlı etkisini kaybetmesi, bu sonucun nedeni olarak düşünülmüştür. Bu nedenle böyle bir etkinin varlığının daha iyi anlaşılabilmesi adına bu konuda yapılacak başka çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kopelman ve arkadaşları (1990), çalışma ortamına ilişkin algıların bireylerin duygusal ve bilişsel durumlarını etkilediğini ifade etmektedirler (Şahin, 2011: 1790). Çalışanların bilişsel ve duygusal durumları ile ilgili olan öğrenilmiş güçlülüğün psikolojik iklimden etkilendiğine ilişkin bulgu, bu ifadeyi destekler niteliktedir.

Bu çalışma, hangi iklim faktörlerinin çalışanların öğrenilmiş güçlülükleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koyarak yöneticilere yol gösterici bulgular sunmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda ve literatürdeki bilgiler ışığında çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini arttırmak için yöneticilere şu öneriler sunulabilir:

- Çalışanların iş rollerine ilişkin sorumluluklarının ve onlardan beklenen çaba miktarının açık ve net olarak belirlenmesi
- Performans standartlarının açıkça bildirilmesi ve anlaşılması
- İş hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan kaynakların sağlanması
- Yöneticilerin çalışanlara iş yapma şekilleri konusunda esneklik sağlaması, yetki vermesi ve yöneticilerin yeni fikirlere hoşgörülü yaklaşarak çalışanları sorumluluk üstlenme konusunda cesaretlendirmeleri
- İşlerinin zorlayıcı ve ilgi çekici hale getirilmesi
- İşlerinde gerçek duygularını ifade etme özgürlüğüne sahip olacakları bir atmosfer yaratılması ve bu doğrultuda yöneticileri tarafından desteklenmeleri

Linsner (2009) tarafından yapılan çalışmada, dönüşümcü liderlerin psikolojik iklim algısını etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, olumlu bir psikolojik iklim algısının oluşturulabilmesi için yöneticilerin dönüşümcü liderlik felsefesini benimsemeleri önerilebilir. Mohammed (2011) tarafından yapılan çalışmada ise örgüt kültürünün psikolojik iklim üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, çalışanların kendilerini rahatça ifade edebileceği karşılıklı güven ve saygıya dayalı destekleyici bir kurum kültürü oluşturulması önerilebilir. Böyle bir kültürün oluşturulması olumlu bir psikolojik iklim algısı yaratmada etkili olacak ve sonuç olarak çalışanların öğrenilmiş güçlülükleri artacaktır.

Çalışmanın uygulama aşaması Türkiye’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren, Türkiye’de üretim yapan ve önde gelen iki firmanın çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki etkilere yönelik araştırmaların farklı sektörlerde, farklı ölçekte ve farklı örneklem büyüklüğüne de uygulanabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecekteki araştırmalarda işletme büyüklüğünün, sektörel farklılıkların ve coğrafi konumun farklı bulgulara yol açıp açmayacağı araştırılabilir. Böylelikle bu çalışmada elde edilen bulguların diğer araştırma bulguları ile test edilerek karşılaştırılması mümkün olacaktır. Öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilecek örgütsel faktörlerle ilgili çalışma sayısının artırılması önerilebilir. Örneğin liderlik türleri, yönetici-çalışan ilişkisi, lider-üye etkileşimi, örgütsel iletişim gibi örgütsel faktörlerin öğrenilmiş güçlülük üzerinde etkili olup olmadığı araştırılabilir. Bu çalışma, psikolojik iklimin öğrenilmiş güçlülük üzerine etkisini inceleyen ilk çalışma olması bakımından özgün bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle çalışmanın literatüre, iş hayatındaki uygulayıcılara ve yeni araştırma alanları için konu ile ilgilenen araştırmacılara ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Amenumey, E.K. ve Lockwood, A. (2008). "Psychological Climate and Psychological Empowerment: An Exploration in a Luxury UK Hotel Group", *Tourism and Hospitality Research*, 8(4), 265-281.
- Argon, T. ve Limon, İ. (2017). "Psikolojik İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması", *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2888-2901.
- Arnhold, R.M. ve Razak, W.N. (1991). "Overcoming Learned Helplessness: Managerial Strategies for the 1990s", *Journal of Employment Counseling*, 28(3), 99-106.
- Ashill, N.J. ve Rod, M. (2009). "Job Resourcefulness, Symptoms of Burnout and Service Recovery Performance: An Examination of Call Centre Frontline Employees", *Journal of Services Marketing*, 23(5), 338-350.
- 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.
- Brown, S.P. ve Leigh, T.W. (1996). "A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Cho, S., Woods, R.W., Jang, S. ve Erdem, M. (2006). "Measuring the Impact of Human Resource Management Practices on Hospitality Firms' Performances", *International Journal of Hospitality Management*, 25(2), 262-277.
- Coşkun, Y. (2007). "Lise Öğrencilerinde Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı Algılama Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi", *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 25(25), 71-85.
- Coşkun, Y. (2007). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülükleri ve Aile İçi İlişkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Coşkun, Y. (2009). "Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Aile İçi İlişkileri", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 104-118.
- Çakır, A. (2014). *Kamu Sağlık Sektöründe Öğrenilmiş Güçlülük ile Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2009). "Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi ile Başa Çıkma Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir 21-23 Mayıs.
- Çakır, Ö. (2015). "Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışma Yaşamı", *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, (Ed: A.Keser, G.Yılmaz ve S.Yürür), Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Çınar, F., Şengül, H. ve Koyucu, R.G. (2016). "Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi", *Journal of International Social Research*, 9(44), 1039-1046.
- Çil, Ö.E. (2016). *Okulöncesi Öğretmenlerin Öz Yeterlik İnançları, Örgütsel Adalet ve Destek Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Dağ, İ. (1991). "Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenilirliği ve Geçerliliği", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), 269-274.
- Dağ, İ. (1992). "Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri", *Psikoloji Dergisi*, 7(27), 1-9.
- Demirel, T.E. (2013). "Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ekvall, G. (1996). "Organizational Climate for Creativity and Innovation. European", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.
- Fink, E.L. ve Chen, S.S. (1995). "A Galileo Analysis of Organizational Climate", *Human Communication Research*, 21(4), 494-521.
- Gemlik, N., Sıgı, Ü. ve Sur, H. (2007). "Sosyal Karşılaştırma ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkinin Yönetimsel Etkileri Hastane Yöneticileri ve Çalışanları Üzerine Bir Çalışma", *İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 55-66.
- Gök, S. (2009). "Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Gujarati, D.N. (2003). *Basic Econometrics*, 4.Baskı, McGraw-Hill, New York.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*, 7.Baskı, Pearson Education Limited, Essex.
- Harris, E.G., Artis, A.B., Walters, J.H. ve Licata, J.W. (2006). "Role Stressors, Service Worker Job Resourcefulness, and Job Outcomes: An Empirical Analysis", *Journal of Business Research*, 59(4), 407-415.
- James, L.R. ve Jones, A.P. (1974). "Organizational Climate: A Review of Theory and Research", *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- James, L.R., Choi, C.C., Ko, C.H.E., Mcneil, P.K., Minton, M.K., Wright, M.A. ve Kim, K.I., (2008). "Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 5-32.
- James, L.R., Hater, J.J., Gent, M. J. ve Bruni, J.R. (1978). "Psychological Climate: Implications from Cognitive Social Learning Theory and Interactional Psychology", *Personnel Psychology*, 31(4), 783-813.
- Kartal, H. ve Gemlik, H.N. (2018). "Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İç Dış Kontrol Odağına Olan Etkisinin Yönetimsel Açidan İncelenmesi: Bir Hastane Uygulaması", *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 452-465.
- Kataria, A., Garg, P. ve Rastogi, R. (2013a). "Psychological Climate and Organizational Effectiveness: Role of Work Engagement", *IUP Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 1-13.
- Kataria, A., Garg, P. ve Rastogi, R. (2013b). "Does Psychological Climate Augment OCBs? The Mediating Role of Work Engagement", *The Psychologist-Manager Journal*, 16(4), 217-242.
- Kaygısız, S. (2010). *Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing Kavramları Arasındaki İlişkiler: Bir Kamu Hastanesi İşletmesinde Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, Eskişehir.
- Kayış, A. (2018). "Güvenilirlik Analizi", *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed: Ş.Kalaycı), Dinamik Akademi, Ankara.
- 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.
- Küçüksille, E. (2018). "Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli", *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed: Ş.Kalaycı), Dinamik Akademi, Ankara.
- Kümbül, B. (2002). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Linsner, S.H. (2009). *Transformational Leadership and "Flow": The Mediating Effects of Psychological Climate* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kansas State University, Manhattan Kansas.
- Mohammed, A.E. (2011). *Örgüt Kültürü ve Psikolojik İklimin Politik Davranış Algılamaları Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri.
- Özek, H. (2014). *Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı ile Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Özkan, M.S. ve Yıldız, Z. (2015). "Öğrenilmiş Güçlülük: Kavramsal Bir İnceleme", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(1), 25-40.

- Polatçı, S. ve Boyraz, E. (2010). "Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüklerinin Kaynak ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 137-154.
- Polatçı, S. ve Sobacı, Ö.G.F. (2014). "Öğrencilerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Üzerinde Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 50-71.
- Rosenbaum, M. (1980). "A Schedule for Assessing Self-Control Behaviors: Preliminary Findings", *Behavior Therapy*, 11(1), 109-121.
- Rosenbaum, M. ve Ben-Ari, K. (1985). "Learned Helplessness and Learned Resourcefulness: Effects of Noncontingent Success and Failure on Individuals Differing in Self-Control Skills", *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 198-215.
- Rosenbaum, M. ve Jaffe, Y. (1983). "Learned Helplessness: The Role of Individual Differences in Learned Resourcefulness", *British Journal of Social Psychology*, 22(3), 215-225.
- Schaufeli, W.B. ve Salanova, M. (2007). "Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations", *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, (Ed: S.W. Gilliland, D.D. Steiner, D.P. Skarlicki), Information Age Publishers, Greenwich.
- Schyns, B., Veldhoven, M. ve Wood, S. (2009). "Organizational Climate, Relative Psychological Climate and Job Satisfaction: The Example of Supportive Leadership Climate". *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), 649-663.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*, John Wiley and Sons, Canada.
- Siva, N.A. (1991). İnfertilite'de Stresle Başetme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Nörolojik ve Psikiyatrik Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sobacı, F. ve Polatçı, Ş. (2014). "Öğrenilmiş Güçlülük: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 17-38.
- Sungur, O. (2018). "Korelasyon Analizi", *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (Ed: Ş.Kalaycı), Dinamik Akademi, Ankara.
- Şahin, F. (2011). "The Interaction of Self-Leadership and Psychological Climate on Job Performance", *African Journal of Business Management*, 5(5), 1787-1794.
- Tutar, H. (2007). "Örgütsel Eylemsizliği Açıklama Aracı Olarak Öğrenilmiş Çaresizlik", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(4), 142-161.
- Türesin, H. (2012). Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi SBE, Manisa.
- Türkel, Y.D. (2006). *The Relationship between Parenting Style and Learned Resourcefulness* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türkel, Y.D. ve Tezer, E. (2008). "Parenting Styles and Learned Resourcefulness of Turkish Adolescents", *Adolescence*, 43(169), 143-152.
- Uras, M. (2000). "Lise Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığının Moral, Yenilikçilik, Özerklik, Uyum ve Problem Çözme Yeterliği Boyutlarına İlişkin Algıları", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (7), 1-8.
- Yaldıran, M. (2010). *The Effect of Ethical Climate on Work Engagement* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ.Ö. (2010). "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldırım, M.H., Gülpınar, Ş. ve Uğuz, Ş. (2012). "İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2). 133-144.
- Yıldız, D. (2014). Örgütlerde Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı ve İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE, İstanbul.

Zauszniewski, J.A., Picot, S.J.F., 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), 609-633.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).
4. Bu makale için etik kurul izni gerekmemektedir (Ethics committee permission is not required for this article).