

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ BİLİM DALI



İŞ HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK KAVRAMININ
İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNİN
FARKLI KUŞAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ:
X Y Z KUŞAKLARI İLE BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HABİBE YILMAZ

İSTANBUL, 2022

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ BİLİM DALI



İŞ HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK KAVRAMININ
İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNİN
FARKLI KUŞAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ:
X Y Z KUŞAKLARI İLE BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HABİBE YILMAZ

İSTANBUL, 2022

KABUL VE ONAY

HABİBE YILMAZ tarafından hazırlanan “İŞ HAYATINDA ÖĞRENİMiŞ ÇARESİZLİK KAVRAMNIN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNİN FARKLI KUŞAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: X Y Z KUŞAKLARI İLE BİR ÇALIŞMA” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 27.01.2023 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları ve Yönetimi Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Aslı MERT KARAGÖZ

Üye

Unvanı Adı SOYADI Üniversitesi

giriniz

Üye

Unvanı Adı SOYADI Üniversitesi

giriniz

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İŞ HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK KAVRAMININ İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNİN FARKLI KUŞAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: X Y Z KUŞAKLARI İLE BİR ÇALIŞMA” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

30.12.2022

HABİBE YILMAZ

ÖZET

İŞ HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK KAVRAMININ İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNİN FARKLI KUŞAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: X Y Z KUŞAKLARI İLE BİR ÇALIŞMA YÜKSEK LİSANS TEZİ

HABİBE YILMAZ

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI VE YÖNETİMİ

(DANIŞMAN: DR. ÖĞR.ÜYESİ ASLI MERT KARAGÖZ)

İSTANBUL, 2022

Bu araştırma iş hayatında yaşanan öğrenilmiş çaresizliğin işe yabancılaşmaya etkisini, bu etkinin iş hayatında yoğunluğu aktif olan X, Y ve Z kuşaklarında farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın kavramları olan öğrenilmiş çaresizlik, işe yabancılaşma ve kuşaklar bölümünün oluşturulmasında literatür taraması yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmanın alan çalışması yapılırken nicel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Oluşturulan anketler İstanbul’ da faaliyet gösteren tekstil ve elektrik firmalarında çalışan bireylere uygulanmıştır. 325 kişinin katılımcı olduğu araştırmada toplanan veriler SPSS 22 programında analiz edilerek bulgular ortaya konulmuştur. Bu bulgular doğrultusunda; öğrenilmiş çaresizliğin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu ve bu etkiyi Y, Z kuşaklarına nazaran X kuşağının daha çok yaşadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş Çaresizlik, İşe Yabancılaşma, X , Y ve Z Kuşakları

ABSTRACT

İŞ HAYATINDA ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK KAVRAMININ İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNİN FARKLI KUŞAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: X Y Z KUŞAKLARI İLE BİR ÇALIŞMA

MSC THESIS

HABİBE YILMAZ

GRADUATE SCHOOL, ISTANBUL AREL UNIVERSITY

BUSINESS ADMINISTRATION

DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES AND MANAGEMENT

(SUPERVISOR: ASSOCIATE PROFESSOR ASLI MERT KARAGÖZ

İSTANBUL, 2022

This research has been prepared in order to measure the effect of learned helplessness experienced in business life on alienation from work, whether this effect differs in X, Y and Z generations, whose intensity is active in business life. The concepts of the research, which are learned helplessness, alienation from work and generations, were used in the creation of the literature review method. While conducting the field study of the research, the questionnaire method, which is one of the quantitative research methods, was used. The questionnaires created were applied to individuals working in textile and electrical companies operating in Istanbul. The data collected in the study, in which 325 people participated, were analyzed in the SPSS 22 program and the findings were revealed. In line with these findings; It has been determined that learned helplessness has an effect on job alienation and that generation X experiences this effect more than generations Y and Z.

Keywords: Learned Helplessness, Job Alienation, Generations X, Y and Z

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	ix
ÖNSÖZ.....	x
1 GİRİŞ.....	1
2 ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK	2
2.1 Öğrenilmiş Çaresizlikle İlgili Kavramlar	2
2.1.1 Öğrenme Kavramı	2
2.1.2 Çaresizlik Kavramı.....	3
2.1.3 Kontrol ve Algılanan Kontrol Kavramları.....	4
2.1.4 Kontrol Odağı Kavramı	5
2.2 Öğrenilmiş Çaresizlikle İlgili Deneyler	6
2.3 Öğrenilmiş Çaresizlik Tanımı	10
2.4 Öğrenilmiş Çaresizlik Modelleri	12
2.5 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik	16
2.5.1 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Nedenleri	19
2.5.1.1 Örgütsel Nedenler	19
2.5.1.2 Bireysel Nedenler.....	20
2.5.2 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizliğin Sonuçları	23
2.5.2.1 Yabancılaşma.....	23
2.5.2.2 İş Doyumsuzluğu	24
2.5.2.3 Tükenmişlik	26
2.5.2.4 Devamsızlık	27
2.5.3 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizliği İyileştirmenin Yolları ...	28
3 İŞE YABANCILAŞMA.....	31
3.1 İşe Yabancılaşma Kavramı.....	31

3.2	İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	34
3.2.1	Güçsüzlük Boyutu	34
3.2.2	Anlamsızlık Boyutu.....	36
3.2.3	Soyutlanma Boyutu	37
3.2.4	Kuralsızlık Boyutu	38
3.2.5	Kendine Yabancılaşma Boyutu.....	39
3.3	Yabancılaşma Teorileri	40
3.3.1	Hegel'e Göre Yabancılaşma	40
3.3.2	Marx'a Göre Yabancılaşma	42
3.3.3	Durkheim'e Göre Yabancılaşma	44
3.3.4	Feuerbach'a Göre Yabancılaşma	45
3.4	İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler	45
3.4.1	Bireysel Nedenler	46
3.4.2	Örgütsel Nedenler.....	47
3.4.3	Çevresel Nedenler	49
3.5	İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	50
4	KUŞAKLAR.....	53
4.1	Kuşakların Sınıflandırılması	53
4.1.1	Sessiz Kuşak	55
4.1.2	Büyük Bebek Patlaması Kuşağı	55
4.1.3	X Kuşağı	56
4.1.4	Y Kuşağı	57
4.2.1	Z Kuşağı.....	58
4.2.	Kuşakların Genel Özellikleri.....	59
4.3.	Çalışma Hayatında Kuşakların Karşılaştırılması.....	62
5	YÖNTEM	67
5.1	Araştırmanın Yöntemi	67
5.2	Evren ve Örneklem	67
5.3	Araştırmanın Amacı.....	67
5.4	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	67
5.5	Araştırmanın Soruları.....	68
5.6	Araştırmanın Varsayımları.....	69
5.7	Araştırmanın Sınırlılıkları	69

5.8	Veri Toplama Araçları	70
5.8.1	Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği.....	70
5.8.2	İşe Yabancılaşma Ölçeği	70
5.9	Verilerin Analizi	70
6	BULGULAR.....	72
6.1	Güvenilirlik Analizine Dair Bulgular	72
6.2	Normallik Dağılımına Dair Bulgular	72
6.2.1	Demografik Bilgilere Dair Normallik Dağılım Analizi	73
6.2.2	Ölçeklere Dair Normallik Dağılım Analizi	73
6.3	Sosyo-Demografik Özelliklere Dair Bulgular.....	74
6.4	Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Farklılık Durumlarına Dair Bulgular	75
6.5	Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Etki Analizleri	80
6.5.1	X Kuşağının Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Analizler	81
6.5.2	Y Kuşağının Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Analizler	82
6.5.3	Z Kuşağının Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Analizler	83
7	SONUÇ VE ÖNERİLER	85
7.1	Sonuç	85
7.2	Öneriler	89
8	KAYNAKLAR	90
9	EKLER.....	98
10	ÖZGEÇMİŞ.....	99

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Orijinal Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli	13
Şekil 2.2. Düzenlenmiş Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli Sırasal Düzeni	15
Şekil 5.3. Araştırmanın Modeli	68



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4.1. Kuşakların Zaman Dilimleri ve Her Bir Kuşakta Dünyada ve Türkiye’de Gerçekleşen Tarihsel Gelişmeler.....	52
Tablo 6.1. Güvenilirlik Analizi	72
Tablo 6.2. Demografik Bilgilere Yönelik Normallik Analizi	73
Tablo 6.3. Ölçeklere Yönelik Normallik Analizi	73
Tablo 6.4. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılım	74
Tablo 6.5. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi	75
Tablo 6.6. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi	76
Tablo 6.7. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin X, Y ve Z Kuşaklarına Göre Farklılık Analizi	76
Tablo 6.8. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi	77
Tablo 6.9. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Pozisyonlarına Göre Farklılık Analizi	77
Tablo 6.10. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Mesleki Kıdem Sürelerine Göre Farklılık Analizi	78
Tablo 6.11. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi	79
Tablo 6.12. Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki	80
Tablo 6.13. Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	80
Tablo 6.14. X Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi	81
Tablo 6.15. X Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	82

Tablo 6.16. Y Kuşagındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi	82
Tablo 6.17. Y Kuşagındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	83
Tablo 6.18. Z Kuşagındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi	83
Tablo 6.19. Z Kuşagındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi	84



KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

TDK	: Türk Dil Kurumu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı



ÖNSÖZ

İş hayatında yaşanan bireysel ve örgütsel olumsuzluklar çalışan bireyleri öğrenilmiş çaresizliğe sürükler ve bireylerin gününün büyük bir zamanını geçirdikleri işlerine karşı yabancılaşma yaşamaktadırlar. Öğrenilmiş çaresizliğin sonucunda yaşanan yabancılaşma farklı özelliklere sahip X, Y, Z kuşaklarında aynı etkiyi göstermeyebilir. Bu araştırmanın amacı iş hayatında yaşanan öğrenilmiş çaresizliğin işe yabancılaşmaya etkisini, bu etkinin iş hayatında yoğunluğu aktif olan X, Y ve Z kuşaklarında farklılık gösterip göstermediğini belirlenmesini sağlamaktır.

Bu araştırmanın adımlarında bilgilerini, tecrübelerini ve zamanını benimle paylaşan, pozitif enerjisi ve değerli yönlendirmeleriyle bana yol gösteren kıymetli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Aslı MERT KARAGÖZ' e sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yaşamı boyunca hayatını bize adayan dedem merhum Hüseyin Yılmaz' a, her zorlukta birbirimize tutunduğumuz annem Halime Yılmaz' a, kardeşlerim Hatice YILMAZ ve Ali Haydar YILMAZ' a ve aile sevgisini, desteklerini benden esirgemeyen Gülsüm AZAKLIOĞLU ve Seyfullah AZAKLIOĞLU' na sonsuz teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım. Her bir anketi özveriyle dolduran değerli katılımcılara çok teşekkür ederim.

30.12.2022

HABİBE YILMAZ

1 GİRİŞ

Günümüzde çevresel şartların işgörenleri etkileme düzeyi örgütler için önem kazanmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ilk olarak Seligman ve Overmier (1967) tarafından ortaya atılmış ve literatüre kazandırılmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik kavramı en basit haliyle, olayların sonuçlarındaki kontrolü sürekli kaybetmiş hisseden canlının, zaman içerisinde kontrolü ele alamayacağını kabullenmesi olarak tanımlanmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ilk olarak köpekler; daha sonra filler, kediler, tavuklar, fareler, balıklar ve insanlar gibi birçok canlının üzerinde deneyler yapılarak literatüre kazandırılmış bir kavramdır.

İşgörenin verimliliğine zarar veren, çevresiyle iletişimini olumsuz yönde etkileyen; örgütlere zarar veren bir diğer kavram işe yabancılaşma kavramıdır. Öğrenilmiş çaresizliğin sonuçlarından birisi olan iş yabancılaşmanın psikolojik sağlık problemlerine neden olduğu ve bireyi örgütten uzaklaştırdığı görülmektedir. İşe yabancılaşma kavramı; işgörenin işini sahiplenememesi, işiyle özdeşleşememesi, yaptığı iş ve iş dünyası ile ruhsal dünyasının ayrı kalması durumlarını ifade etmektedir. Bu nedenle örgütler işgörenlerini örgüte bağlı ve sadık hale getirmeyi amaçlarken, işgörenler de çalıştıkları örgütte mutlu ve başarılı olabilmeyi; işlerini anlamsız ve kendilerini uyumsuz görmemeyi amaçlamaktadır. İşgörenin yaptığı işi sahiplenmesi, çalışma hayatında refah ve huzurlu hissetmesi, yaptığı işte söz hakkı sahibi olması, bulunduğu örgütle sağlıklı iletişim kurabilmesi hem işgören hem örgüt için verimliliği arttırıcı bir etkiye sahiptir. Bu nedenle işe yabancılaşmanın önlenmesi de öğrenilmiş çaresizlik ve psikolojik sağlık problemlerinin önlenmesi gibi hem örgütler hem de işgörenler için önem taşımaktadır.

Bu araştırmada ise bireylerin öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi ve öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşmaya etkisinin X, Y ve Z kuşakları incelenerek bu kuşaklar üzerinde farklılık gösterip göstermediğini araştırılacaktır.

2 ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK

Araştırmanın bu bölümünde öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili kavramlara, yapılan deneylere, tanımına, modellerine, nedenlerine, sonuçlarına ve öğrenilmiş çaresizliği iyileştirmenin yollarına değinilmiştir.

2.1 Öğrenilmiş Çaresizlikle İlgili Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili kavramlar başlığı altında öğrenme, çaresizlik, kontrol ve algılanan kontrol, kontrol odağı kavramları açıklanmaktadır.

2.1.1 Öğrenme Kavramı

Canlılar, yüz yıllardır yaşamlarını çevreye uyum sağlayarak devam ettirebilmektedirler. Çevreye uyum sağlamanın yolu ihtiyaçlarını tespit etme ve onları karşılayabilmek ile mümkündür. İnsanlar yaşam boyunca öğrenmeye devam eden, sürekli gelişim ve değişim halinde olan organizmalardır.

Öğrenme, canlının algılama düzeyine göre; dış çevresiyle olan teması ile mevcut davranışlarındaki değişimler ve yeni davranışlar edinme sürecidir (Gönül, 2018: 5). Bir başka tanıma göre öğrenme, bireyin deneyim ve kuramsal düşüncelerden edindiği bilgiler ile hal ve hareketlerini değiştirme sürecidir (Tutar, 2007: 156). Yaşananlardan ve tecrübelerden yola çıkarak davranışlarda meydana gelen sürekli değişim olan öğrenme, konuşulan dili, alışkanlıkları, kişiliği, algılama şeklini, örf ve adetleri, tutum ve inanılan değerleri şekillendirmektedir (Bayat, 2002: 2).

Öğrenme, insan açısından oldukça önemli bir unsurdur. İnsanın öğrenerek edindiği davranışlar kişinin ilerleyen hayatında tutumlarını, psikolojik yaklaşımlarını ve psikolojik rollerini büyük ölçüde belirlemektedir (Tuna, 2018: 82). İnsanlar refleks olarak gösterdikleri davranışları haricindeki bütün davranış ve tutumlarını ömrü boyunca öğrenmeye devam etmektedir. Bu sebeple bireyler pozitif ve yararlı bilgilerin ve davranışların yanında olumsuz ve zararlı bilgiler de edinmektedir. İlk edinilen bilgiler bireyin daha sonraki öğrenme aşamasını zorlaştırmakta ya da

kolaylaştırabilmektedir. Bireyin öğrenmesini negatif yönde etkileyen olumsuz tutumlardan biri de öğrenilmiş çaresizlik kavramıdır (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006: 405).

2.1.2 Çaresizlik Kavramı

Bireylerin yaşamları boyunca amaçlarına ulaşmak için bazı davranışları sergilediği ya da uygun koşullarda olsa dahi sergilemesi beklenen davranışları sergilemediği görülmektedir. Bireylerin uygun koşullar olduğunda ve sonucu etkileyebilecek şartlarda bulunduğu dahi davranış gerçekleştirmemesi çaresizlik olarak tanımlanmaktadır (Tuna, 2018: 86). Bir diğer deyişle çaresizlik bireyin çevresinde gerçekleşen durumları kontrol edemediğini hissettiğinde yüzleştiği pasif bir psikolojik durumdur (İnce, 2012:10). Kısaca çaresizlik canlının kontrol edemediği olaylara karşı gösterdiği bir tepkidir. Çaresizlik belirtilerinin üç boyutta gerçekleştiği öngörülmektedir. Bunlar davranışsal bozukluk, bilişsel bozukluk ve duygusal bozukluk olarak ifade edilmektedir. Bu boyutların gözlenmesi ile öğrenilmiş çaresizliğin başladığı sonucu çıkarılmaktadır (Kümbül, 2002: 36).

Bu boyutlardan davranışsal bozukluk, bireyin deneyimlediği olumsuz tecrübelerinden yola çıkarak iç kontrolünü kaybetmesi sonucu bireyin değiştirebileceği olayları değiştirme ve kontrol etme isteğinin yok olmasıdır. Bilişsel bozukluk, bireyin hareketleri ve hareketlerinin sonuçları arasında bağlantı kuramaması sonucu olayları bir bütün olarak kavrayamamasıdır. Bilişsel bozukluk yaşayan birey genellikle koyulan kuralların bütünlüğüne inanmamaktadır. Duygusal düzeydeki bozukluk ise bireyin olayların kontrolünden çıktığına ve elinden bir şey gelmemesine, kendini inandırdıktan sonra iç kontrol kaybının derinleşmesiyle stres, anksiyete, güvensizlik, üzüntü ve melankoli gibi ruh hallerine girmesini ifade etmektedir (Gökkaya, 2015: 62). Davranışsal bozukluk motivasyon eksikliği, pasif davranışlar sergileme, kaytarma, engellenme olarak; duygusal bozukluk ise depresif ruh hali olarak görülmektedir (İnce, 2012: 11).

Seligman'ın öğrenilmiş çaresizlik modeli geliştirerek Seligman, Abramson ve Teasdale (1978) ile oluşturduğu modele göre; öğrenilmiş çaresizlik yalnızca bireysel ayrılıklar üzerinde durmamaktadır. Bu modele göre birey davranışlarıyla bir durumu

kontrol edemediğinde çaresizlik hissetmektedir. Birey hissettiği çaresizliği bireysel ya da evrensel olmak üzere iki tür nedensel yükleme ile açıklamaktadır (Ersever, 1993:625). Nedensel yüklemelerin kişinin yetenekleri gibi değişmez noktalara dayanması durumunda çaresizlik davranışı görülme ihtimali artmaktadır. Bunun sonucunda da bulunan nedensel yüklemeler yani yetenekler gibi değişmeyen faktörlerin varlığı çaresizlik davranışının benzer şartlarda da ortaya çıkma ihtimalini güçlendirmektedir. Bireysel faktörlere dayanan yüklemeler kişinin gelecek yaşantısındaki kontrol algısında bozukluklara yol açmaktadır. Bu bozukluklar kişinin kontrol edemediği durumlarda pasif kalma, bırakma, çabalamama, kaygı ve bunlara bağlı fiziksel sorunlara neden olmaktadır. Bu yüklemelerde çıkan bozukluklara genelde benlik algısındaki bozulmalar da eklenmektedir. (Bayat, 2002: 7-8). Kısaca, Abramson ve arkadaşlarına (1978) göre, bireyin amaçladığı sonuca ulaşamamasına dair nedensel yüklemeyi kalıcı ve içsel nedenler ile açıklaması ve durumun devam edeceğine dair bir inanç söz konusu ise öğrenilmiş çaresizliğin yüksek ve aşılması zor bir durum olması; eğer nedensel yüklemeyi dışsal ve geçici faktörler ile açıklaması ve başarısızlığın devam etmeyeceği bekleniyorsa öğrenilmiş çaresizliğin gözlenmeyeceği beklenmektedir (Tayfur, 2011: 19).

2.1.3 Kontrol ve Algılanan Kontrol Kavramları

Thompson (1981) kontrolü, bireylerin çevreleri için etkin bir farkındalık geliştirmesine olanak sağlayan ve bilişsel yöntemleri içine alan görüşler olarak açıklamıştır (Eryılmaz ve Ercan, 2010: 954). Kontrol, bireyin bir olayda davranışlarını veya çevresini etkileyebilme ve değiştirebilme yeteneğidir. Buna göre genel düşünce, kontrol seviyesi düşük bireylerin yüksek olan bireylere nazaran amaçlarına ulaşabilmek adına harekete geçmekte zorlandıkları yönündedir (Kümbül, 2002: 2). Bu düşünceden yola çıkarak kontrol seviyesi yüksek olan bireylerin düşük olanlara kıyasla amaçlarına ulaşma ihtimalinin daha yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür.

Kontrol duygusunun bireyde etkili olabilmesi için düzeyinin iyi ayarlanmış olması ve bireyin kaynakları ve becerileri ile paralel olması gerekmektedir. Çevrenin izin verdiği kontrol imkanlarıyla bireyin bu kontrol imkanlarını kullanabilme yetisi arasında bir uyum sağlanmış olmalıdır. Bu ikisi arasındaki uyumsuzluklar kişide

işlevsel bozulmalara sebep olabilmektedir. (İnce, 2012: 1). Kontrol kavramı kadar algılanan kontrol kavramı da öğrenilmiş çaresizlik kavramı ile yakından ilişkilidir. Kontrol kavramı, bireye çevresinin verdiği kontrol imkanını açıklarken, algılanan kontrol kavramı ise bireyin kontrol imkanını kullanması konusundaki yetkinlikleri ve ustalıklarının birey tarafınca doğru analiz edilmesi ve bu kontrolü kullanmaya duydukları heves ve gereksinimlerini irdelemesi olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla kontrol ve algılanan kontrol kavramları birbirinden ayrılmaktadır (Tuna, 2018: 87). Bir diğer deyişle algılanan kontrol, kişinin içine düştüğü durumu kendi lehine değiştirebileceğine dair kanaatidir (İnce, 2012: 3). Algılanan kontrol kuramına göre kontrolün amacı, aracı ve uygulanması olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Kontrol kavramında amaç arzulan sonuçlara ulaşmak ve arzulanmayan sonuçlardan uzak durmaktır. Araç, bireyin kontrolü hangi yöntemlerle sağladığını göstermektedir. Uygulanma aşaması ise kontrolün bireyler ya da gruplar tarafından gerçekleştirilme düzeyidir (Eryılmaz ve Ercan, 2010: 954).

2.1.4 Kontrol Odağı Kavramı

Kontrol odağı kavramı psikolojide önemli bir yeri olan ve ilk defa 1950'li yıllarda Phares tarafından kullanılan bir kavramdır, 1966 yılında Rotter tarafından günümüzdeki ifadesiyle kullanılmıştır (Tuna, 2018: 88). Kontrol odağı, beklenen sonucun bağlı olduğu sebeplerin bireyin kendi hareketleri ve bireysel özelliklerine bağlı olacağı ya da sonucun bağlı olduğu sebebin kader, şans ve başka kimselerin etkisine bağlı olacağına dair beklenti seviyesi olarak açıklanmaktadır (Öztemel, 2012: 462). Başka bir deyişle kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları pekiştirmelerin yani deneyimledikleri tecrübelerin nelere atfedildiği ile alakalıdır. Bazı bireyler bu sonuçların sebebinin kendi davranışları olduğunu ve bunları kontrol edebileceklerini düşünürken, bazıları davranışlar ile sonuçlar arasında bir bağlantı bulunmadığını ve sonuçların kendileri dışındaki bir güç tarafından kontrol edildiklerini düşünmektedirler (Şahin vd. 2009: 155).

Rotter (1954), kontrol odağının, iç ve dış kontrol odağı olmak üzere iki uç noktasının olduğunu savunmaktadır. Bu tanımlamaya göre iç kontrol odağı, olayları veya sonuçları kendi hareketlerine ya da bireysel özelliklerine bağlı olarak düşünen bireyin sahip olduğu kontrol odağı inancı iken; dış kontrol odağı ise bireyin olayları

ve sonuçlarını kendisine bağılı olmadan geliştiğı şeklinde algılaması ve bunun kadere, şansa ya da kismete bağılı olduğuna dair inancıdır (Şeşen, 2010: 199).

İç kontrol odağına sahip bireyler olumsuz bir olayla karşılaştıkları durumda bu olumsuzluğu kendi çabalarıyla aşabileceğı inancı taşıırken, dış kontrol odağına sahip bireyler ise hayatlarını yönlendirme konusunda çaresizlik hisnine kapılarak olumsuz durumların üstesinden kendi çabalarıyla gelemeyeceklerini ve sonuçların rastlantısal gerçekleştiğı inancını taşımaktadırlar (Tuna, 2018: 89). Dış kontrol odağına sahip bireylerin çevrelerinde kontrollerinin olmadığı hissi, bu bireylerin daha çekimser olmalarına, kendilerine ve çevrelerindeki insanlara daha az güven duymalarına neden olmaktadır. Ayrıca bu bireylerin kendilerinin farkına varmalarında zorluklar yaşadığı, stres ve depresyon seviyelerinin yüksek olduğu, kendilerini olumsuz değerlendirmeleri ve özsaygı düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. İç kontrol odağına sahip bireylerin ise girişken, özsaygısı yüksek, başarılı, olumsuzluklarla başa çıkma becerileri daha yüksek, kendini iyi hisseden ve kendine güvenli bireyler oldukları görülmektedir (Şahin vd. 2009: 155).

İç kontrol ve dış kontrol odağı kavramları ile alakalı en önemli noktalardan biri de bu kavramların bir sınıflandırma şekli olmamasıdır. İç kontrol ve dış kontrol odağı kavramları bir devamlılığı belirtmektedir. Kontrol yoksunluğu hissi sonucu bireylerin davranışlarında bozukluklar, yetersizlikler, kaygı bozuklukları gibi öğrenilmiş çaresizlik belirtileri görülebilmektedir. Bu kontrol yoksunluğunun içsel veya dışsal olma durumu, öğrenilmiş çaresizlik davranışının devamlılığında da etkili olmaktadır (Gönül, 2018: 10).

2.2 Öğrenilmiş Çaresizlikle İlgili Deneyler

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ilk olarak Martin E.P. Seligman ve Bruce Overmier tarafından 1967 yılında köpekler üzerinde, köpekleri kaçınılmaz elektrik şoklarına maruz bırakarak yapılan deneyler sonucu ortaya atılmıştır. İlk kez insanlar üzerinde deney yapan bilim insanı ise Donald S.Hiroto'dur (Gönül, 2018: 17). Seligman ve arkadaşları Pavlov koşullanmasını köpekler üzerinde uyguladıklarında, köpeklerin deneylerden sonra tepkisiz kaldığı gözlemlemişlerdir. Bunun üzerine rastlantısal bir şekilde çaresizliğin laboratuvar ortamında deneylenebileceğı fikri

ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte Pennsylvania Üniversitesi'nde gerçekleştirilen deneylerde köpeklerin maruz bırakıldıkları şoklar karşısında tepkisiz kalmalarının sebebi ile öğrenilmiş çaresizlik arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır (Kaplan, 2019: 17).

Köpekler üzerinde yapılan deneylerde üç grup köpek grubu oluşturulmuştur, bunlar; kaçma, kontrol ve çaresizlik gruplarıdır. Deneyin birinci aşamasında, kaçma grubundaki köpeklerin elektrik şokunu engelleyebilecekleri bir pedal sistemi kurulmuş ve köpekler birkaç şoktan sonra pedalı kullanarak şoku kesmeyi öğrenmişlerdir. Çaresizlik grubunda ise pedallı sistem kurulmamış ve köpekler şoku durdurmaya öğrenememişlerdir. Üçüncü grup olan kontrol grubu ise deneyin bu aşamasına dahil edilmemiştir. Daha sonra kaçma eğitimi alan köpekleri deneyin ikinci aşamasına geçirmişlerdir (Tuna, 2018: 90). Deneyin ikinci aşamasında, köpekler iki bölmeli deney kutusuna koyulmuşlardır. Daha sonra şoka maruz kalacaklarını haber veren bir ışık gösterilmiştir. Köpeklerin ışıktan sonra şok geleceğini anlamaları için verilen bir dakika içinde diğer bölmeye kaçarak şoktan kurtulabilecekleri öğretilmeye çalışılmıştır (Tayfur, 2011: 9).

Deneyin sonucunda, deneyin birinci aşamasında şoktan kurtulmayı öğrenen kaçma grubu ve daha önce hiç şoka maruz kalmayan kontrol grubu köpekleri ikinci bölmeye atlayarak kaçmaları gerektiğini kısa sürede öğrenmişlerdir. Deneyin birinci aşamasında şoktan hiçbir şekilde kaçamamış olan çaresizlik grubu köpekleri ise deneyin bu aşamasında başarısız olmuşlardır ve bu gruptaki köpekler pasif hale gelmiş, doğru tepkiyi verebildikleri takdirde şoktan kurtulabilecek iken, hiç tepki vermeden şokun kendiliğinden geçmesini bekler duruma gelmişlerdir (Gökkaya, 2015: 61). Bu deney; öğrenilmiş çaresizliğin, köpeklerin kaçamadıkları şoklara maruz kalmaları, daha sonra şoklardan kaçabilecekleri ortama koyulduklarında dahi gereken davranışı gerçekleştiremedikleri sonucunu ortaya koymuştur (Tabakçı ve Karakelle, 2012: 59).

Öğrenilmiş çaresizlik konusunda çeşitli hayvanlar üzerinde deneyler yapılmıştır. Deney yapılan hayvanlardan birini de balıklar oluşturmaktadır. Büyük balıkların küçük balıkları yemesinden yola çıkılarak akvaryumda bölmeler açılarak bölmelerden birine büyük bir balık, diğerine küçük balık konulmuştur. Büyük balık

28 saat süresince bölmeyi geçerek küçük balıkları yemek istemiş fakat cam bölmeden dolayı ulaşamamıştır. Daha sonra durumu öğrenerek, diğer bölmeye geçmeye çalışmamıştır. Deney sonucunda bölme kaldırılıp küçük balıklar dibine girdiği halde büyük balık onları yemeye çalışmamıştır ve çaresizliği öğrenmiştir (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006: 405). Çaresizlik konusunda hayvanlar üzerinde yapılan bir diğer deney ise filler üzerindedir. Filler yavruyken ayaklarından zincir ile direğe bağlanmışlardır. Hayvanlar önce kaçmaya çalışmış ancak başaramamış ve ayaklarındaki zincir ile büyümüşlerdir. Daha sonra çaresizliği ve özgürlüğü tatmadan yetişen filler ayaklarından ince bir halat ile bir tahtaya bağlanmışlardır. Halatın filleri tutmasının imkanı olmamasına rağmen kaçamayacağı düşüncesini öğrenen filler kaçmaya çalışmamışlardır ve daha sonraları ipten serbest bırakılan filler o çevreden ayrılamaz hale gelmişlerdir (Gökkaya, 2015: 61).

Öğrenilmiş çaresizlik için benzer deneyler kediler, tavuklar ve fareler gibi hayvanlar üzerinde de denenmiştir. Örneğin fareler kaçmanın imkanı olmadığı dar bir silindir içine konularak yüzmek zorunda bırakılmışlardır, ilk önce yüzmeye çalışan fareler daha sonraları vazgeçerek sadece suyun üzerinde tutunmak için yollar aramışlardır. Farelerin bu davranışına davranışsal umutsuzluk denilmektedir (Tayfur, 2011: 10). Richter (1957), Portsold ve arkadaşlarının (1977) fareler ile ilgili yaptıkları bu deneyler diğer hayvanlara yapılan deneyler gibi farelerin de çaresizliği öğrendiğini ve öğrenilmiş çaresizlik davranışı sergilediklerini göstermiştir (Tuna, 2018: 91).

Seligman ve arkadaşlarının araştırmalarıyla ortaya koyulan bu olgunun sonrasında yapılan araştırmalarla da tüm organizmaları kapsayan bir olgu olduğu gözlemlenmektedir. Hiroto'nun araştırmalarında spesifik bir sonucun ortaya çıkmasında davranışlarıyla kontrol sağlayamayan bireyin göreceli olarak çok daha az çaba gösterdiği bulunmuştur (Bayat, 2002: 4). Hiroto'nun insanlar üzerinde yaptığı deneyde de köpeklerde olduğu gibi kaçma, kontrol ve çaresizlik olmak üzere üç grup kullanmıştır. Deneyin ilk aşamasında kaçma ve çaresizlik grubundaki bireyler bir odaya alınmış ve rahatsız edici bir sese maruz bırakılmışlardır. Deneklere önlerinde bulunan düğmeye basarak sesi engelleyebilecekleri söylenmiştir ancak kaçma grubundaki deneklerde düğmeye basmak işe yarar iken çaresizlik grubundaki

bireylerde işe yaramamıştır. Kontrol grubu, köpek deneylerinde olduğu gibi bu aşamaya katılmamıştır (Ersever, 1993: 623). Deneyin ikinci aşamasında bütün gruplar gürültüye maruz bırakılmıştır ve deneklere önlerinde bir düğme olduğu ve düğmeyi doğru yöne iterlerse gürültünün sona ereceği açıklanmıştır. Kontrol ve kaçma grubundaki denekler hangi yöne itmeleri gerektiğini kolayca öğrenirken, çaresizlik grubundaki denekler şaşırtıcı derecede köpeklere benzer davranışlar sergilemişlerdir. Düğmenin hangi yöne itilmesi gerektiği konusunda daha az çaba sarf etmişler hatta bazıları gürültünün kesilmesini pasif bir şekilde beklemişlerdir. Hiroto deneklerin bu davranışını öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanmıştır (Çavuşoğlu, 2007: 15).

Laboratuvar ortamında gerçekleştirilmiş bu deneyler diğer ortamlara genellenip genellenemeyeceği sorusu akıllara gelmiştir. Seligman ve Hiroto insanlar üzerinde yapılan deneylerin diğer ortamlara ne derecede genellenebileceğini incelemişlerdir. İlk olarak Hiroto'nun ilk deneyiyle aynı olan bu deneyin ikinci aşamasında, deneklere itici uyarıcı görev görmesi adına çözülmesi zor bilmeceler verilmiştir ve deneyin sonucunda ilk deneyde itici ses uyarıcısını kontrol edememe durumunun deneklerin bilişsel yetenek gerektiren bulmaca çözme görevinde de güncellendiği görülmüştür (Ersever, 1993: 624).

Buna benzer yapılan bazı deneyler de mevcuttur ancak Costello yapılan bu deneyleri metodolojik ve kavramsal açıdan eleştirmiş ve deneylerde karşılaşılan davranış ve sonuç ilişkilerinin her zaman öğrenilmiş çaresizliği göstermediğini ve öğrenilmiş çaresizlik davranışının bireylerin karşı karşıya kaldıkları durumlara göre değişkenlik göstereceğine dikkat çekmiştir. Bazı deneysel çalışmalar da Costello'nun eleştirilerinde haklı olabileceğini göstermektedir. Bazı deneylerde bireylerin deneyin ilk kısmında başarısız olmasına rağmen ikinci kısmında daha fazla çaba harcadıkları görülmektedir. Bu eleştiriler Seligman ve arkadaşlarının yanı sıra diğer araştırmacıların da öğrenilmiş çaresizlik modellerini değiştirmelerine ve geliştirmelerine sebep olmuştur (Tayfur,2011: 14-15). İlerleyen bölümlerde öğrenilmiş çaresizlik modelleri ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.3 Öğrenilmiş Çaresizlik Tanımı

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı, ilk kez Seligman ve arkadaşlarının 1960'lı yıllarda köpekler üzerinde yaptıkları deneylerde ortaya çıkmış, 1970'li yıllarda insanlar üzerinde yapılan deneylerle bütün organizmalara genellenmiş bir kavramdır (Tayfur, 2011: 8). Öğrenme kuramına göre bir davranış ile davranışın sonuçları arasında bağımlı ilişki ve bağımsız ilişki olarak iki tür ilişki vardır. Bağımlı ilişkide davranışın, sonuçta kontrolü bulunmaktadır. Canlı bir davranışı gerçekleştirmeyi ya da gerçekleştirememeyi seçebilmekte, yani istediği sonucu elde etmek için söz konusu davranışı yapmakta veya yapmamaktadır. Bağımsız ilişkide ise sonuç davranıştan bağımsız olarak meydana gelmektedir. Bir davranışı gerçekleştirmek veya gerçekleştirmemek sonucu kontrol etmemektedir. Ancak araştırmalar ortaya çıkarmıştır ki, canlının gerçekleştirdiği davranış sonucu olumluysa bu durum canlı için pekiştireç olmakta ve pekiştireç kendine yakın davranışa bağlanmaktadır. Bu davranışlara batıl davranışlar adı verilmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik tutumu ise bu durum tam tersi olduğunda ortaya çıkmaktadır, yani sonuç canlı açısından olumsuz olduğunda ne ile karşılaşacağı sorusuna yanıt aramaktadır (Ersever, 1993: 621).

Çaresizlik kavramı, yapılan hiçbir şeyin bir değeri olmadığı düşüncesini takip eden pes etme ve vazgeçme tepkisidir (Tayfur, 2011:8). Bireylerin sergiledikleri davranışlar ile bu davranışların sonuçları arasında ilişki kuramamaları durumunda kendilerini çaresiz hissetmeleri ve bu his sebebiyle çevrelerine kayıtsız olmaları böylece gereken davranışlarda bulunamamaları mümkündür (Karapınar vd. 2004: 2).

Öğrenilmiş çaresizlik kavramında “çaresizlik” ve “yetersizlik” kavramları birbirinden farklı anlamlara gelmektedir. Yetersizlik bireyin yeteneklerini aşan bir durumdur. Birey sonucundan memnun olmadığı bir durumu değiştirmek için çaba sarf ettiği halde değiştiremezse bu durum hakkında yetersiz kalmış demektir. Ancak öğrenilmiş çaresizlikte birey değiştirebileceği veya kontrol edebileceği durumlar karşısında bile pasif kalmakta, yetkinliklerini kullanmama yoluna gitmekte ve kendini dış çevrenin kontrolüne bırakabilmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik davranışını sergileyenler bir defa istenilmeyen durumu ortadan kaldıramayacaklarına ikna olduktan sonra, benzer durumları aşabilmeleri söz konusu olsa dahi çaba göstermemektedirler (Tutar, 2007: 144).

Seligman, öğrenilmiş çaresizliği eyleme geçme ve güdülenme eksikliğine karşılık gösterilen tepki olarak tanımlamaktadır. Bireyler davranışlarının olaylara veya durumlara hiçbir şekilde etkisi olmadığına inandıkları durumda öğrenilmiş çaresizlik davranışı sergilemektedirler. Öğrenilmiş çaresizlik bireyleri harekete geçirmek yerine vazgeçmeye, bir işe başlamayı ertelemeye, depresyon ve kaygı gibi psikolojik sorunlar yaşamaya iten ve bireye zarar veren bir durum olarak belirtilmektedir (Ulusoy ve Duy, 2013: 1432). Bir başka tanıma göre öğrenilmiş çaresizlik, bir organizmanın olumsuz bir olayı davranışlarıyla kontrol edebileceği halde; o davranışları gerçekleştirmediği ve bu davranışları öğrenmede güçlük çektiği anlardır (Gönül, 2018: 16). Psikolojiye göre öğrenilmiş çaresizlik, bireyin engelleyemediği itici olaylarla yüz yüze kalması ile ortaya çıkan bir durum ve bu durumun olumsuz etkisiyle, gelecek benzer olaylarda da kaçınma yoluna giderek öğrenmeyi engelleyen ve geciktiren bir durumu ifade etmektedir (Kümbül, 2002: 30).

Öğrenilmiş çaresizlik davranışında, içinde bulunduğu olumsuz olaydan kaçmak için çabalamış fakat kaçamamış ve bu çabaların başarısızlığının sebep olduğu olumsuzlukların etkisiyle gelecekte karşılaştığı benzer olaydan kaçmak için davranışlarının etkili olmadığını düşünen birey, bu sonucun benzer olaylarda da başarısızlığa neden olacağına ve başarısızlığın sürekli olacağına inanmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik davranışı bu üç aşamayla ortaya çıkmaktadır (Aktan, 2016: 61). Seligman'a göre öğrenilmiş çaresizliğin temelinde durumları açıklama tarzı bulunmaktadır. Seligman araştırmaları sonucunda kötümser bakış açısı olan bireylerin basit olumsuzlukları dahi felakete dönüştürebileceklerini ortaya çıkarmıştır. Bireyde başarısızlığa neden olan faktörlerin yetersizlik ya da isteksizlik olduğu düşünülürken; bireyin çok yetenekli ya da istekli olmasına rağmen iyimserlik eksikliği olduğunda başarısızlıkla karşılaşabilmesi söz konusudur (Ekinci ve Gökler, 2017: 379). Öğrenilmiş çaresizlik davranışı bireyin öncelikle davranışlarına rağmen sonuçlarını kontrol edemediği bir durum olması ve davranışlarıyla kontrol edebileceği benzer bir durum ile karşılaşması durumunda ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir. (Çavuşoğlu, 2007: 10). Öğrenilmiş çaresizlik davranışının sebep olduğu bozukluklar, bireyin yaşamı boyunca sosyal ve kişisel sorunlarla karşı karşıya kalmasına sebep olabilmektedir. Bu nedenle, öğrenilmiş

çaresizlik son yıllarda daha çok bireylerin sosyal ve toplumsal durumlar karşısındaki tutumlarına etki eden bir olgu olarak anılmaktadır (Aktan, 2016, 66).

2.4 Öğrenilmiş Çaresizlik Modelleri

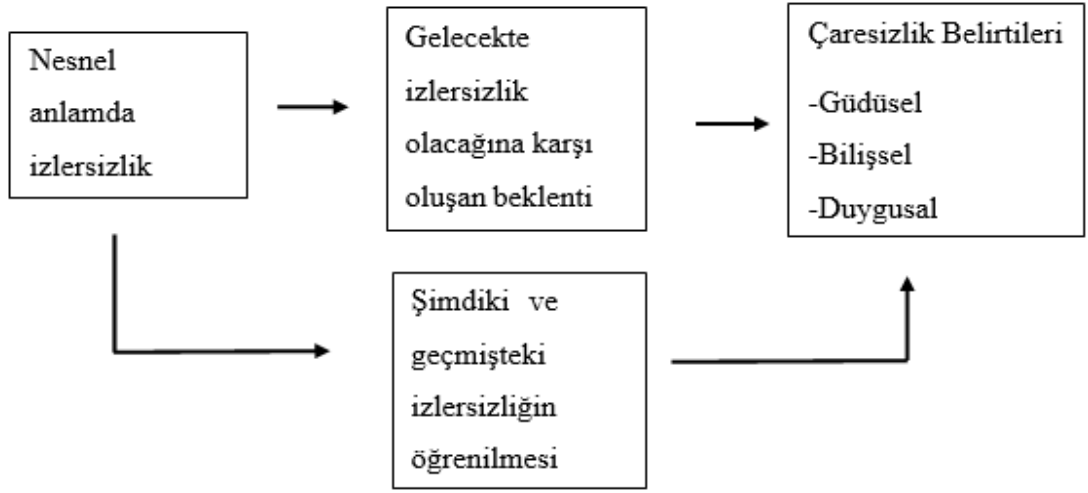
Depresyonun ortaya çıkışını açıklamak için Abramson, Tasdale, Seligman tarafından geliştirilmiş öğrenilmiş çaresizlik modeli Rotter'in denetim merkezinin içsel ve dışsal durumlarına göre yaptığı çalışmalar ile temellendirilmiştir (Bayat, 2002: 3). Araştırmacılar öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili yaptıkları araştırmalar sonucu modeller geliştirmişlerdir. Bu modellerden en önemli iki model Seligman ve Maier'in öğrenilmiş çaresizlik modeli ile Abramson, Teasdale ve Seligman'ın geliştirmiş oldukları 'gözden geçirilmiş öğrenilmiş çaresizlik modeli'dir (Tayfur, 2011: 15).

Seligman ve Maier'in 1976 yılında geliştirdikleri bu model; model alma, pekiştirme ve koşullanma aşamalarını kapsamaktadır. Seligman öğrenilmiş çaresizliğin sonucun tepkiden bağımsız bir şekilde ortaya çıkabileceği beklentisiyle oluştuğunu vurgulayarak (Kaplan, 2019: 18);

1. Öğrenilmiş çaresizliğin sonuçları kontrol etme güdüsünü azaltması,
2. Davranışın sonucu kontrol edeceğine dair meydana gelecek olan öğrenmeyi engellemesi,
3. Sonuç olumsuz ise, canlının sonucu etkileyebileceğine dair kaygılarının sürmesiyle korku ve depresyona neden olması olarak tanımlamaktadır.

Özetle Seligman ve Maier'in savunduğu modele göre öğrenilmiş çaresizlik olgusu, kişilerin eylemleriyle, bu eylemlerin sonuçları arasında bir bağ bulunmadığını öğrenmesi ile başlamaktadır (Tayfur, 2011: 16).

Seligman ve Maier'in öğrenilmiş çaresizlik modeli oluşum süreci aşağıdaki gibidir (Kanten, 2017: 148).



Şekil 2.1. Orijinal Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli (Kantem, 2017: 148).

Kaynak: Kantem, P. (2017). Öğrenilmiş Çaresizlik. (Düz.: Bünyamin Akdemir), İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar (129-162).

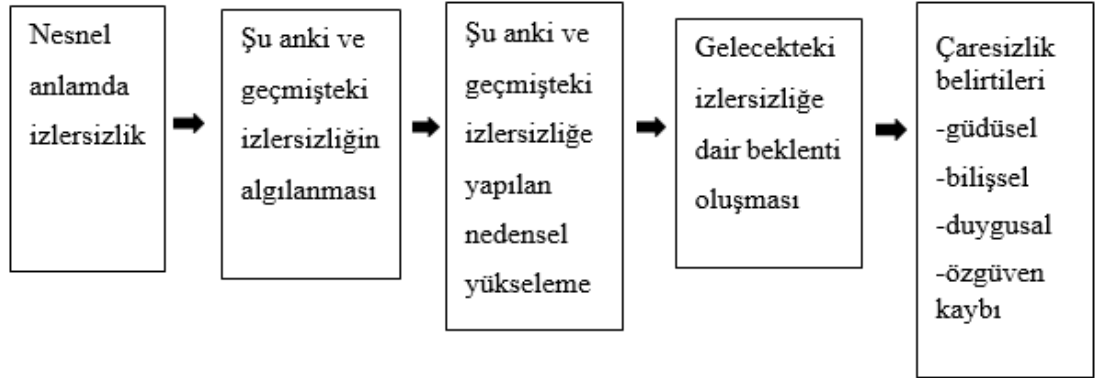
Seligman ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları model daha çok kişinin davranışlarıyla bir durumu kontrol edemeyeceğini öğrenmesinin sonuçları üzerinde durmaktadır. Modele göre davranışlarıyla olayları kontrol edemediğini öğrenen bireyde; güdüsel, bilişsel ve duygusal bozukluk olmak üzere üç çeşit bozukluk meydana gelmektedir. Bunları kısaca açıklamak gerekirse güdüsel bozukluk, bireyin kendisini davranışa gerektiği kadar istekli hissetmemesi durumu olarak tanımlanabilir. Bilişsel bozukluk, bireyin sonuçları kontrol edememesini öğrenmesi ile bu tür olaylarda kontrol algısının azalmasına ve kontrol edememe beklentisinin artmasını ifade etmektedir. Duygusal bozukluk ise bireyin heyecan ile ilgili tepkilerindeki bozuklukları ifade etmektedir. Kalp atışlarının artması, titreme, stres gibi belirtileri bunlara örnek olarak göstermek mümkündür (Ersever, 1993: 624).

Seligman ve Maier, organizmaların tecrübeleri sonucunda içsel kontrollerini kaybetmeleri ile olayı kontrol altına almak ve değiştirme isteklerini kaybettiklerini ve bunun sonucu olarak güdüsel kontrol kaybı, bu olaylardan kendi başlarına kurtulamayacaklarına olan inançları ile duygusal kontrol kaybı, hareketleri ve hareketlerinin sonuçları arasında ilişki kuramayarak bilişsel kontrol kaybı yaşadıklarını belirtmektedirler (Tuna, 2018: 94). Seligman ve Maier'in modeli öğrenilmiş çaresizlik kavramının nasıl oluştuğunu açıklamakta yararlı olmaktadır.

Fakat çaresiz hissetmenin her zaman pasifleşmeye yol açmadığını bazı bireylerde başarısızlıkların ardından vazgeçmeme duygusunun oluştuğunu ifade etmek mümkündür. Yapılan eleştirileri ve araştırmaları dikkate alan Abramson, Seligman ve Teasdale, öğrenilmiş çaresizliğin oluşumunu anlatan yeni bir model geliştirmişlerdir. Geliştirilen model, önceki modeldeki algılanan kontrolün çaresizliğin oluşumundaki etkisine dair bulgularını kabul etmekte, bu faktöre ek olarak davranış-sonuç arasındaki ilişkisizliğe dikkat çekmektedir (Tayfur, 2011: 17). Geliştirilen yeni model orijinal modelin açıklamada yetersiz kaldığı noktaları irdelenmiştir. Bunlardan ilki öğrenilmiş çaresizlik sonucunda meydana gelen depresyonun uzun ya da kısa sürmesi ya da bireyin hiç depresyona girmeme durumudur. Özetle yaşanan depresyonun veya çaresizliğin ne kadar süreceği, devam edip etmeyeceği, genellenip genellenemeyeceği belirsiz kalmaktadır. Üstelik olumsuz olaylar karşısında kontrol sağlayamayan bireyin neden kendisini sorumlu tutup suçladığı da orijinal modeldeki soru işaretlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (İnce, 2012: 29).

Öğrenilmiş çaresizliğin sonuçlarından biri olan depresyonu yaşayan bireylerin özgüven kaybı hakkında da orijinal model bir ifade belirtmemektedir. Bu da orijinal modeldeki güdüsel, bilişsel ve duygusal belirtilere özgüven kaybını da eklemek gerektiğini göstermektedir (Kümbül, 2002: 75). Abramson ve arkadaşlarının geliştirdiği modelde ise iki tür çaresizlik bulunmaktadır. Bunlar; bireysel ve evrensel çaresizliktir. Evrensel çaresizlik oluşacak sonuçları tüm bireylerin kontrol edemeyeceği durumları ifade etmektedir. Bireysel çaresizlik ise oluşacak sonuçları bazı bireyler kontrol edebilirken bazı bireylerin kontrol edemeyerek başarısızlığa uğradığı durumdur. Modele göre, kişilerin karşı karşıya kaldığı olaylara yaptıkları nedensel yüklemeler; öğrenilmiş çaresizlik davranışının oluşup oluşmayacağını etkilemektedir (Kaplan, 2019: 20). Birey sadece kendisinin başarısız olduğuna ve başkalarının farklı sonuçlar elde ettiğine inanmış ise yani bireysel çaresizlik söz konusu ise bireyin çaresizlik davranışı gösterme ihtimali artmaktadır. Buna bağlı olarak çaresizliğin evrensel ya da bireysel çaresizlik oluşu bireyin davranışlarını etkilemektedir (Bayat, 2002: 6).

Yukarıda bahsedilen Abramson ve arkadaşlarının geliştirdiği model Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2.2. Düzenlenmiş Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli Sırasal Düzeni (Güler, 2006: 58)

Kaynak: Güler, B.(2006). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik. (Düz.: Bünyamin Akdemir), İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar (129-162).

Abramson ve arkadaşları modeli dört aşamada açıklamışlardır. Birinci aşama, bireyin eylemleriyle arzu ettiği sonuca ulaşamadığı aşamadır. İkinci aşama, bireyin geçmişte de benzer olaylarla karşılaştığını fark ettiği aşamadır. Üçüncü aşama, bireyin durumları kontrol edemediğini fark ettiğinde geçmiş ve mevcut durumundaki kontrol edemediği olayların nedenlerini sorguladığı aşamadır. Dördüncü ve son aşama ise, değerlendirmeyi bitiren bireyin eylem-sonuç bağlantısızlığının devam edeceğine inanması halinde ise öğrenilmiş çaresizlik belirtileri göstereceği aşamadır (Tayfur, 2011: 18).

Atkinson ve arkadaşlarının 1996 yılında ortaya attıkları öğrenilmiş çaresizlik modeli ise diğer modellerden farklı olarak çaresizlikle karşılaşan bireylerde ortaya çıkan durum üzerinde durmuşlar ve bu durumu stres olarak açıklamışlardır. Bunun yanında strese maruz kalan bireylerde psikolojik, bilişsel ve fiziksel bozukluklar olabileceğini belirtmişlerdir. Psikolojik bozukluklardan kasıt; sonuçları davranışları ile kontrol edemeyen bireylerin gelecekte benzer durumlarda karşılaştıklarında hevesiz ve isteksiz olması; bilişsel bozukluklar, sonuçları davranışlarıyla kontrol edemeyen bireyin bu durumun gelecekte de devam edeceğine dair inancı sebebiyle çaba harcamaması ve başarısızlığa sürüklenmesi; fiziksel bozukluklar ise bireyin

kalp atışlarının ve kan basıncının artarak kalp ritminin bozulmasını ifade etmektedir (Kanten, 2017: 151).

2.5 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik

Örgütler belirli bir amaca ulaşmak için organize olmuş ve bir düzen halinde işleyen teknik, sosyal ve ekonomik birimlerdir. Bireyler, örgütlere bağlı bir dünyada yaşamlarını sürdürmektedirler (Gönül, 2018: 43). Dolayısıyla bireylerin sosyal hayatlarının önemli bir bölümüm işyerlerinde geçirmeleri örgüt yaşamları, hayatlarına büyük ölçüde etki etmektedir. Öğrenilmiş çaresizliğin kişileri fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bu sonuçlara rağmen literatürde çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizliğin araştırıldığı çalışmalara çok fazla rastlanmamaktadır. Laboratuvar deneyleri öğrenilmiş çaresizliğin oluşum süreci ve sonuçları hakkında bilgiler vermektedir, fakat çalışma hayatında karşılaşılan olumsuzlukların ve bunların sonuçlarının sebep verdiği motivasyon azalışı ya da etkileri hakkında bilgi verememektedir (Tayfur, 2011: 22).

Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik ilk olarak 1980'lerde incelenmiştir. Hastalıklı örgütler üzerinde incelemeler yapan Frost (1985), bir örgüte nevrotik tanısının konulmasında en büyük sebebin öğrenilmiş çaresizlik olduğunu ifade etmektedir. Frost örgütsel nevrozu, yüksek kaygı ve kaçınma tutumu gösteren ve uyumlu olmayan çalışma biçimi olarak tanımlamaktadır. Frost örgütsel nevrozu, çalışma yaşamındaki rollerin çatışması ve rol beklentileri, resmi bir şekilde belirlenmiş plan ve amaçların resmi olmayanlar ile arasındaki farklılıklar, iş görenler, sendika, yöneticiler ve departmanlar arasındaki desteksizlik gibi çözümü sağlanamayan çalışma biçimi olarak ifade etmiştir. Tüm bunların sonucu olarak, örgüt içindeki sorunların bir şekilde yok olacağı beklentisi ile ciddi kararlardan sonuca ulaşmadan, olduğu gibi vazgeçildiğini ifade eden Frost, böylece günlük sorunların tehdit edici bir durum olarak algılanarak kaygı ve endişelere yol açacağını belirtmektedir (Kümbül, 2002: 87-88). Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili yapılan çalışmalar sonucu ortaya atılan iki önemli model bulunmaktadır. Bunlardan literatürde ilki Martinko ve Gardner'ın 1982 yılında ortaya attığı Örgütten Kaynaklı Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli, ikincisi ise Carlson ve Kacmar'ın 1994 yılında gerçekleştirdikleri Öğrenilmiş Çaresizlik Modelidir (Kaplan, 2019: 20).

Martinko ve Gardner'in 1982 yılında yayımladıkları makalede öğrenilmiş çaresizliği uyarıcı, canlı, davranış ve sonuçlar olmak üzere dört faktör üzerinde incelemiştir. Uyarıcı bölümünde, örgütün iç ve dış kaynaklı çevresel faktörler ve geçmiş tecrübeleri bulunmaktadır. Canlı bölümünde, örgütte bulunan bireylerin kişisel özellikleri ve karşı karşıya kaldığı durumlara gösterdikleri nedensel yükleme şekli bulunmaktadır. Aynı zamanda bu boyutta örgütten kaynaklanan öğrenilmiş çaresizliğe karşı bireylerin farklı tavırlar gösterebilecekleri üzerinde de durulmaktadır. Davranış bölümünde, uyarıcı bölümündeki örgüt şartlarının; canlı bölümündeki örgütteki bireyi etkilemesi ile meydana gelen davranış incelenmektedir. Bu bölümde iç ve dış sebepli olumsuz durumlara maruz kalan bireyin örgüt performansı önemli hale gelmektedir. Buna göre birey üretkenlikte, işe devamlılıkta ve etkili çalışmada azalma göstererek örgüt kaynaklı öğrenilmiş çaresizlik davranışında bulunabilecektir. Sonuç bölümünde ise, örgütün karşı karşıya kalacağı problemler sosyal ve örgütsel olarak incelenmektedir. Bu bölüme göre öğrenilmiş çaresizlik davranışı içinde olan örgüt çalışanı düşük üretkenlik ile düşük kalitede hizmet vererek ya da mal üreterek örgütsel anlamda kalitenin azalmasına sebep olacaktır. Çalışma ilişkilerinde de bozulmalara sebep olan öğrenilmiş çaresizliğin, örgüt üyelerine yabancılaşma ve yaşam standartlarında düşüş olarak yansımaları beklenmektedir (İnce, 2012: 37-38).

Carlson ve Kacmar'ın modeline göre örgüt üyesinin performansını etkileyen bireysel ve durumsal olmak üzere iki temel faktör vardır. Bireysel faktörler; dışadönüklük, duygusal yönden denge, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere “büyük beş” olarak da adlandırılan değişkenlerden meydana gelmektedir. Bu değişkenlerden her biri bireyin performansını, başarı ve başarısızlık beklentilerini belirlemektedir. Bir başka ifade ile ‘büyük beş’ ile bireysel özellikleri iyi durumda olan ve pozitif yükleme sahibi olan örgüt çalışanlarının daha yüksek performans göstermeleri ve öğrenilmiş çaresizlik davranışında bulunmamaları beklenmektedir (Gönül, 2018: 48). Bireysel özelliklerin yanında örgütün bazı uygulamalarının örgüt üyelerinin performansını etkileyebileceği ortaya atılmıştır. Bu değişkenler de rol baskısı, örgütün verdiği destek, verilen görevlerin nitelikleri ve geribildirimdir (Tayfur, 2011: 26). Bu modelde işgörenin başarılı ya da başarısız olmasına göre bazı atıflar yapılmaktadır. Örneğin; içsel/istikrarlı, dışsal/değişken,

içsel/değişken, dışsal/istikrarlı faktörleri ön plana çıkarmaktadır. Örgüt üyesinin bireysel performansı ile elde ettiği başarıyı dışsal/değişken yani şans olarak, elde ettiği başarısızlığı ise içsel/istikrarlı yani yeteneksizlik olarak algılaması durumunda işgörende öğrenilmiş çaresizlik davranışı görülmesi ihtimalinin artması beklenmektedir (Gönül, 2018: 48).

Carlson ve Kacmar'ın öğrenilmiş çaresizlik modeline göre, bireylerin örgütte başarılı ya da başarısız olmalarından ziyade; bu başarı ya da başarısızlıklara yaptıkları nedensel yüklemeler çaresizliğe neden olmaktadır. Carlson ve Kacmar başarıyı dışsal ve değişken; başarısızlığı ise içsel ve kalıcı olan sebeplerle anlatan örgüt üyelerinin öğrenilmiş çaresizlik davranışında bulunma ihtimallerinin daha fazla olduğunu düşünmektedir (Tayfur, 2011: 26).

Türkçe literatürde Bayat (2002), çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizliğin iki sebeple ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bunlardan ilki, örgüt üyesinin sarf ettiği çaba ile istediği amaçlara ulaşamaması, ikincisi ise gösterilen çabaya rağmen örgütsel ödüllerin elde edilememesidir (Karapınar vd., 2014: 2). Bayat'ın oluşturduğu modele göre örgütteki ödül sistemi ile ihtiyaçlarını giderme amacındaki işgören, sahip olduğu niteliklerini kullanarak ödülleri elde etmek üzere güdülenmekte ve bu yönde davranışta bulunma arzusu duymaktadır. Davranışın sonucunda birey başarısızlık ile karşı karşıya kalırsa başarısızlık yaşantısı ortaya çıkacaktır. Bu durumda negatif yüklemenin gerçekleşeceği nokta yeterlilik algısı ile nitelenen 'yetenekler' gibi sabit ve değişmeyen bireysel özelliklerdir. Bunun yanında, işgören örgütün arzu ettiği sonuçlara ulaşmış ise ihtiyaçlarının ödül sistemi tarafından karşılanmasını beklemesi mümkündür. Birey, beklediği ödüle ulaştığında 'doyum'un ortaya çıkması ve aynı davranışın tekrarlanması beklenmektedir. Eğer bireyin ihtiyaçlarını karşılayacak ödül sistemi beklediği düzeyde olmaz ise ortaya 'doyumsuzluk' çıkabilir. (Bayat, 2002: 10).

Diğer çalışmalarda öğrenilmiş çaresizliğe neden olan farklı faktörler üzerinde de durulmaktadır. Örneğin, İnce (2012)'ye göre öğrenilmiş çaresizliğin nedenleri bireyin özyeterliliği ve iş ile ilgili özellikler, Ural (2009)'a göre eğitim seviyesi; öğrenilmiş çaresizliğin sonuçları arasında ise Lennerhöf (1988)'e göre örgütsel

kalitenin azalması, örgüt çalışanlarının yabancılaşması ve hayat standartlarının azalması yer almaktadır (Orhan ve Udul, 2016: 227).

2.5.1 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Nedenleri

Bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında öğrenilmiş çaresizlik ile karşı karşıya kalmaları hem örgütler hem de bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, öğrenilmiş çaresizliğe neden olan faktörlerin araştırılmasını ve çözüm önerilerinin sunulmasını gerekli görülmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik iş ve sosyal hayatın herhangi bir kesitinde bireyin karşılaşması muhtemel bir durumdur. Öğrenilmiş çaresizlik davranışıyla karşı karşıya kalmak ve başa çıkamamak birçok örgütsel ve bireysel değişkenle ilişkilendirilebilmektedir (Kanten, 2017: 151).

2.5.1.1 Örgütsel Nedenler

Çalışma yaşamında öğrenilmiş çaresizlik gibi patolojik bir durumla karşı karşıya kalmaya örgüt üyesinin faaliyette bulunduğu örgütün belirli özellikleri nedeniyle olabilmektedir. Örgütte işgörenin kontrol olanağı yoksunluğu içinde olması, yeni teknolojilerin olumsuz etkilerine maruz kalması ve örgüt içinde öğrenme olanaklarını sınırlı olması bu nedenler arasında sayılmaktadır (İnce, 2012: 40). Örgütün bürokratik yapısı, işgörenlerin görev tanımlarının net olmaması, işgörenlerin yönetimde söz sahibi olmalarına izin verilmemesi gibi faktörler de öğrenilmiş çaresizliği etkilemektedir (Tuna, 2018: 98- 100).

Örgüt yapısında aşırı hiyerarşinin örgütlerdeki bilgi akışlarının, işgörenlerin bilgilenmesini ve değişim olması süreçlerini olumsuz etkilenmesi beklenmektedir. Örgüt üyelerinden maksimum seviyede verim sağlanması işgörenlerin yetkilendirilmesi ile mümkün olmaktadır. Yönetime katılma şansı verildiği takdirde işgörenler düşüncelerine değer verildiğini düşünerek, örgüte daha fazla katkı sağlamaya çalışacaklardır. Aksi durumda işgörenler ‘nasılsa düşündüklerim dikkate alınmıyor’ düşüncesiyle pasif davranışlar sergileyebilmektedirler ve bu durumun öğrenilmiş çaresizliğe neden olması beklenmektedir (Kaplan, 2019: 25).

Öğrenilmiş çaresizliğe neden olan örgütsel faktörlerden bir diğeri ise yeni teknolojilerin gelişiminin ve yaygınlaşmasının tetikleyici olabilmesidir. Yeni

teknolojilerin kullanımının iş hayatında yaygınlaşmasının işgörenlerin işleri üzerinde hissettikleri kontrol duygusunun azalmasına sebep olmaktadır. Bu da beraberinde öğrenilmiş çaresizlik davranışına neden olabilmektedir. Bununla birlikte örgütte monoton, süregelen, kendi fikir ve düşüncelerini dahil edemedikleri işler üstlenen işgörenlerde yeni bilgiler edinme arzusuna rastlanmamaktadır. Böylece olumlu veya olumsuz koşullarda kendine bir şeyler katamayacağını inanan işgörenlerin öğrenilmiş çaresizlik davranışına daha eğilimli olmaları beklenmektedir (Kanten, 2017: 154).

Örgütte işgörenlerin yeni bilgiler öğrenme koşullarının az ve kısıtlı olması; işgörenlerin zihinsel olarak edilgenleşmesine, aktifleşmesi yerine pasifleşmesine, işlerinden doyum sağlamaktan ziyade mutsuz hissetmelerine ve gelişim göstermeleri beklenirken durulma hatta gerileme yaşamalarına neden olmaktadır. Öğrenme olanaklarının kısıtlı olmasına bağlı olarak ortaya çıkan bu sonuçlar, öğrenilmiş çaresizliğin bilişsel, güdüsel ve duygusal belirtilerini göstermektedir (İnce, 2012: 52). Bayat (2002) öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel nedenleri bağlamında; açık, anlaşılır ve işlevsel olarak iş tanımı açıklanmadığında, örgütsel ödül sistemi tarafsız şartlar ve işgörenlerin beklentilerini karşılayacak şekilde belirlenmediğinde, örgütte bozuk bir ödül sisteminin varlığı şeklinde ifade etmektedir (Bayat, 2002: 11).

2.5.1.2 Bireysel Nedenler

Her sosyal olayda olduğu gibi öğrenilmiş çaresizlik davranışının oluşumunda, davranışın şiddeti ve süresi hakkındaki konularda da bireysel özellikler etkilidir. Bireysel faktörler; işgörenin öğrenilmiş çaresizlik durumunda ne şiddette etkileneceğini göstermektedir. Örgütsel faktörler birincil faktörler olarak ele alınırsa; bireysel özellikler bu sürece yorum katkısı sağlayan faktörlerdir. Bireysel faktörler bağlamında bireyin cinsiyeti, kendilik algısı ve bireyin işi ile ilgili özellikleri etkili olması beklenmektedir. Bu faktörlerin öğrenilmiş çaresizliğin oluşumunda değil ancak gelişmesinde rol oynayacağı düşünülmektedir (Güler, 2006: 108).

Bireylerin sahip olduğu bazı bireysel özellikler doğrudan bazıları ise dolaylı olarak öğrenilmiş çaresizlik davranışında etkili olabilmektedir. Bireyden bireye değişkenlik gösteren bireysel özelliklerin başında ise cinsiyet faktörü gelmektedir (Kaplan, 2019: 26). Karapınar vd. (2014) tarafından yapılan araştırmanın öğrenilmiş

çaresizlik bulgularına göre; kadınların erkeklerden daha fazla çaresizlik hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar bu sonucun kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle olduğunu düşünmektedirler. Çünkü kadınlar geleneksel kültürlerde erkeklerden farklı olarak daha pasif ve itaatkar davranmaları yönünde yetiştirilmektedirler (Karapınar vd. 2017: 17). Bir diğer sebep olarak ise kadınların sosyal rollerinin yanında biyolojik özellikleri olarak gösterilmektedir (Gökkaya, 2015: 62).

Literatürdeki araştırmalar cinsiyet farklılığının öğrenilmiş çaresizliğe farklı şekilde tepki gösterdiği yönündedir. Örnek vermek gerekirse; erkekler bir başarıyla karşılaştıklarında bunu içsel ve sabit sebeplere bağlarken; başarısızlıkla karşılaştıklarında bunu dışsal ve değişkenlik gösteren sebeplere bağlamaktadırlar. Kadınlar ise; başarı ya da başarısızlık durumlarını içsel nedenlere bağlayarak özellikle başarısızlık ile karşı karşıya kaldıkları takdirde kendilerini suçlama eğilimindedirler (Kanten, 2017: 153). Bu durum kadın işgörenlerin; öğrenilmiş çaresizlik, düşük kendilik algısı ve uzun süreli olumsuz duygulanım yönelimleri gibi psikolojik süreçlerin etkisiyle, geri çevrilme beklentilerinin ne kadar derin olduğuna bağlı olarak kazandıkları başarıların sorumluluğunu almaktan kaçma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Solmuş, 2008: 366).

Öğrenilmiş çaresizliği etkileyen bireysel faktörlerden bir diğeri ise bireyin kendilik algısıdır. Bireyin kendilik algısı ne kadar yüksek olursa başına gelen problemlerle baş edebilme yeteneği o kadar artmaktadır. Tersi durumda ise birey zorlanmakta ve öğrenilmiş çaresizlik görülmektedir. Bireylerdeki benlik algısını etkileyen unsurlar olarak iyimserlik/kötümserlik, öz yeterlilik düzeyi, dayanıklılık ve yükleme şekilleri ifade edilebilmektedir (Kaplan, 2019: 26). Seligman ve Schulman (1986)'a göre öğrenilmiş çaresizliğe özgü açıklama tarzına sahip bireylerin; öğrenilmiş çaresizliğe özgü açıklama tarzına sahip olmayan bireylere göre daha başarılı olmaları beklenmektedir. Bireylerin açıklama tarzının iyimser ya da kötümser olması akademik başarıları ve iş yaşamlarındaki başarıları üzerinde de etkili olmaktadır (Ekinci ve Gökler, 2017: 379).

Öz yeterlilik; bireyin belirli bir amaca ulaşabilmesi için ihtiyacı olan niteliklere ve yetkinliklere sahip olduğunu düşünmesidir. Öz yeterlilik bireylerin

düşünme biçimini, güdülenme biçimini, performansını, duygusal harekete geçişini etkileyen önemli bir unsurdur. Bu nedenle öz yeterliliği yüksek olan bireyler başarısızlık ile karşılaştıklarında bu durumu yeterince çabalamama, yanlış strateji ve mevcut şartlara bağlarken; öz yeterliliği düşük olan bireyler olası başarısızlıkları içsel ve genel nedenlere bağlamaktadırlar. Bu nedenle öz yeterliliği yüksek bireylerin hedeflerini yüksek tutarak başarısızlık ihtimallerini ortadan kaldırmaya çabalamaları ve öğrenilmiş çaresizlik hissi duyma ihtimalinin düşük olması beklenmektedir (Tuna, 2018: 103).

Dayanıklılık, bireyin özellikle fiziksel iyi oluşunda büyük rolü olduğu savunulan yükleme şekli olarak bilinmektedir. Bireyin yaşadığı stresin neden olacağı yüklemenin, bireysel özelliği olan dayanıklılığına göre değişim gösterdiği düşünülmektedir. Dayanıklılık özelliğine sahip bireylerin sosyal ve iş yaşamlarında daha iyimser, değişimi fırsat olarak algılayan ve bundan yararlanmaya çabalayan bireyler olduğu görülmektedir. Dayanıklılık, öğrenilmiş çaresizliğin karşıt kavramı olan 'kontrol'e olanak sağlamaktadır. Dayanıklılığın, öğrenilmiş çaresizliğe karşı daha güçlü olmayı sağladığı düşünülmektedir (Kümbül, 2002: 151-153). Bireysel nedenlerden bir diğeri de bireyin işi ile ilgili özellikleridir. Bireylerin işlerini kaybetmeleri sonucunda pasif davranışlarda bulunmaları, moral bozukluğu yaşamaları, yüksek kaygı ve stres yaşamaları, depresyona girmeleri ve iş bulamayacaklarına dair düşüncelerinin sürekli hale gelmesi öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanmaktadır (Tuna, 2018: 105).

Literatürde Norman (1963) tarafından beş faktör kişilik özellikleri olarak ele alınan dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve yeniliklere açıklık gibi özelliklerin bireylerin başarılı veya başarısız olmasına etki ederek öğrenilmiş çaresizlik üzerinde de etkili olacağı öne sürülmüştür. Goldberg (1990) ise çalışmasında dışadönük bireylerin içedönük bireylere göre daha az öğrenilmiş çaresizlik hissi duyduğunu, nevroitikliğin ise öğrenilmiş çaresizlik davranışına etkisi bulunmadığını belirtmiştir. Bunun yanında bireysel özellikler kapsamında öz saygı, kontrol odağı, umutsuz olma ve tükenmişlik gibi faktörlerin de öğrenilmiş çaresizlik davranışı üzerinde etkili oldukları belirtilmektedir. Öz saygısı düşük bir birey aynı zamanda umutsuzluk ve dış kontrol odaklılık özellikleri göstermekteyse; öğrenilmiş

çaresizlik davranışında bulunması beklenebilir bir durum olarak görülmektedir (Kanten, 2017: 152).

2.5.2 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizliğin Sonuçları

Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik kavramı bazı olumsuz kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Bu kavramlar örgüt üyelerinde meydana gelen tükenmişlik semptomları, örgüt içinde işgörenlere yönelik görevlendirmenin olmaması, işte duyulan doyumsuzluk ve iş stresi olarak açıklanmaktadır. Bu kavramlardan bazıları öğrenilmiş çaresizliğe neden olurken bazıları öğrenilmiş çaresizliğin sonuçları olarak ortaya çıkmaktadır. İş stresine bağlı olarak işgörenlerde meydana gelen tükenmişlik, işgörenin kendisini işinden soyutlaması olarak belirtilen yabancılaşma, iş doyumsuzluğu ve buna bağlı olarak görülen işe devamsızlık, çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizliğin sonuçları olarak açıklanmaktadır (Güler, 2006: 139).

2.5.2.1 Yabancılaşma

Marx, yabancılaşmayı bireyin hareketlerinin, kendi iradesiyle ortaya çıkan eylemler olması yerine; bireyin kendisinden bağımsız ve ona karşı olan bir güce dönüşmesi olarak tanımlamaktadır. Marx'a göre çalışan birey, işi için fedakarlıklar yapmaktadır ve kendisine nesnelerden oluşan bir dünya inşa etmektedir. Bireyin oluşturduğu nesneler dünyası güçlendikçe, bireyin iç dünyası zayıflamakta ve bireyin kendisine duyduğu aidiyet duygusu zarar görmektedir (Kümbül, 2002: 177). Yabancılaşma kavramı kelime olarak, latince 'alienation' kelimesine karşılık gelmektedir. Alienation kelimesinin kökü 'alenare' olup kelime anlamı olarak; bir şeyi uzaklaştırmak, bulunduğu yeri değiştirmek, başka bir konuma koymak anlamlarına gelmektedir. Aydoğan (2015)'a göre yabancılaşma, bir şeyi ya da bir bireyi, başka bir şey ya da başka bir bireyden uzaklaştıran, kendisi haricindeki şeylere yabancılaştıran eylem ya da gelişmeler olarak tanımlanmaktadır (Gönül, 2018: 37). Görevlendirmenin ve kararlara katılımın mümkün olmadığı örgütlerde örgüt üyelerinin verilen kararlarda söz hakkına sahip olmamalar yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Yetkilendirilmeyen işgörenlerin öğrenilmiş çaresizlik davranışı gösterme olasılıkları artmakta böylece bireyler işe yabancılaşma ile karşılaşmaktadır (Tuna, 2018: 113).

Örgüt içinde yabancılaşmayı Aiken ve Hage (1966) iki biçimde açıklamaktadır; işten yabancılaşma ve ilişkilerde yabancılaşma. Marx'ın üretimden yabancılaşma olarak tanımladığı işten yabancılaşma; kariyer ilerlemesinde ve kuralların profesyonelce yerine getirilmesinde hissedilen doyumsuzluğu açıklamaktadır. Marx'ın iş arkadaşlarından yabancılaşma olarak ifade ettiği ilişkilerde yabancılaşma ise kişinin üst/ast ilişkilerinde, iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkilerindeki doyumsuzluğunu ifade etmektedir (Güler, 2006: 143). Özellikle Bilimsel Yönetim düşünce akımıyla birlikte, örgütlerde üretim ve verimliliği arttırmak amacıyla yapılan aşırı iş bölümlemeleri işgörenlerin sürekli aynı işleri kendilerini tekrarlayan hareketler ile yapmalarına neden olmaktadır. Bu durum işgörenlerde yabancılaşmayı tetiklemektedir. Bu yönetim şekli ile dar bir alana sıkıştırılan işgörenin hareketleri kısıtlanmakta, örgüt içinde sorgulamadan verilen işi yerine getiren, amaçsız hareket eden, yaratıcılıktan yoksun işgören modeli oluşmaktadır. İşgörenin kendi amaçları için değil başkalarının amaçları için çalışması, onları yaptıkları işe, kendilerine ve topluma yabancılaştırmaktadır (İnce, 2012: 72). Öğrenilmiş çaresizlik ile karşı karşıya kalarak başarısızlık deneyimleyen bireylerin benzer sonuçlarla ileride karşılaşacakları beklentisine girerek; işlerine kayıtsız kalmaları, pasif davranışlar sergilemelerine örgütsel verimliliğin ve işlerine olan bağlılıklarının azalmasına neden olmaktadır (Kanten, 2017: 155-156).

Yabancılaşma işgörenlerin işinden, kendisinden uzaklaşmasına; iş arkadaşlarından kopmasına, enerjilerinin düşmesine, yaptığı işlere anlam yükleyememelerine, verimliliklerine zarar vermektedir. Bu durum da örgüt başarısını olumsuz etkilemektedir (Gönül, 2018: 37). Örgüt içinde işi hakkında yetkisi olmayan bir işgörenin öğrenilmiş çaresizlik sonucu pasif davranışlar sergilemesi ve sonuçta işe yabancılaşma ile karşılaşması beklenmektedir. Bu nedenle bireylerin yabancılaşma gibi olumsuz bir durumla karşılaşmaması için, öğrenilmiş çaresizliğin oluşmasını önlemek ve işgörenlerin yetki alanlarında iyileştirme yapmak gerekmektedir (Güler, 2006: 145).

2.5.2.2 İş Doyumsuzluğu

Carlson ve Kacmar (1994), öğrenilmiş çaresizliğin nedenleri ve öğrenilmiş çaresizliğin örgütsel sonuçlarını geliştirdikleri modelde açıklamışlardır.

Geliştirdikleri modele göre, işgörenlerin işlerine verdikleri emek ile performansları arasında bağlantı olmadığını düşünmeleri çaresizlik hissetmelerine neden olmaktadır. İşgörenlerin çaresiz hissetmeleri onları başarısızlığa sürüklemekte ve iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir (Karapınar vd. 2014: 3).

İş doyumu, bireylerin işleriyle ilgili geliştirdikleri tutumların bir sonucudur. Locke tarafından iş doyumu, bireylerin işlerini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda işlerinde keyif alması ve olumlu olarak duygusal doyuma ulaşması olarak ifade edilmektedir (Tuna, 2018: 113). Bir başka deyişle iş doyumu, bireyin işle alakalı değerlerinin işte karşılanmasını ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olmasını ifade etmektedir.

Örgütsel ortamda bireyin işine karşı hissettiği memnun olma ya da olmama gibi tutumlarıyla şekillenen iş doyumunun önceleri ‘ihtiyaç giderici’ özellikleri üzerinde durulmaktayken, günümüzde iş doyumunun ‘bilişsel özellikleri’ üzerinde de durulmaktadır (Kümbül, 2002: 182).

İş doyumunu etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan bazıları iş doyumunu doğrudan etkilerken bazıları dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Söz konusu unsurlar üç grupta toplanmaktadır (İnce, 2012: 73-74):

1. Örgüt politikaları ve prosedürleri: Adil ödül sistemi, yönetim ve karar alma etkinlikleri gibi süreçleri kapsar,
2. İşin belirli özellikleri: Genel olarak iş yükü, yetenek, iş çeşitliliği, otonomi, geri besleme ve iş ortamını genel özelliklerini kapsar,
3. Bireysel özellikler: Öz yeterlilik, içsel kontrol odağı, dayanıklılık ve bireyin yaşam doyumunu kapsamaktadır. Bu özelliklerin bireylerin iş doyumuna etki edebilecekleri düşünülmektedir.

İş doyumunun sonucu olarak, doyumun sağlandığı örgütlerde verimin arttığı, işgören devamlılığının sağlandığı görülürken, iş doyumunun sağlanamadığı örgütlerde; devamsızlık, stres, işgücü devri, fizyolojik ve psikolojik olarak bozulmalar, örgüt içi uyumu etkileyen olumsuzlukların meydana geldiği

görülmektedir. Sonuç olarak iş doyumu işgörene mutluluk sağlamakta, iş doyumsuzluğu ise çalışanın mutsuz olmasına, işine yabancılaşmasına ve uyumsuzlaşmasına neden olabilmektedir.

2.5.2.3 Tükenmişlik

Her birey iş yaşamına kendisine belirli bir amaç belirleyerek, hevesle ve umutla başlamaktadır. Hedeflerine ulaşmak için gerekli motivasyona sahiptir. Ancak zamanla yaşadığı olumsuzluklar (aşırı merkeziyetçi yönetim anlayışı, iş güvencesinin olmaması, çatışmalar, işe yabancılaşma vb.) bireyde strese yol açabilmektedir. Olumsuz koşullarla birlikte bireyin kendisini yalnız hissetmesi, ekonomik ve fizyolojik sorunlar gibi faktörler de ortaya çıktığında stresin söz konusu olması beklenmektedir. Bunların yanında iş hayatında yaşanan sorunlar (işin anlamsız gelmesi, kontrol yoksunluğu, aşırı iş yükü, bilgi ve tecrübelerin kullanılamaması vb.) da eklendiğinde bireyde aşırı stres ve buna bağlı olarak yorgunluk ve bitkinlik ortaya çıkabilmektedir ve böylece bireyin stresi değil, stresin kronikleşmiş hali tükenmişlikten söz etmek mümkündür (Gönül, 2018: 37-38).

Tükenmişlik ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Tanımlamaya göre tükenmişlik; başarısızlık, yıpranma, güç ve enerji kaybı veya bireyin içsel kaynaklarında giderilemeyen istekler sonucunda meydana çıkan bir tükenme durumunu ifade etmektedir. Tükenmenin belirtileri olarak uykusuzluk, enerji kaybı, çeşitli fiziksel ağrılar, ani öfke patlamaları, kızgınlık, bencillik, yalnızlık duygusu, çaresiz hissetme, cesaretsizlik, paranoyaklık gibi unsurlardan söz edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 311). Strese neden olan örgütsel kaynaklar sebebiyle bireyin enerjisindeki düşme olarak tanımlanan tükenmişlik kavramı, çalışma hayatının değişik safhalarında meydana gelebilmektedir. Süregelen bir şekilde devam eden olumsuz duygu durum özelliği gösteren bu kavram duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarıda düşüş olmak üzere üç boyutla kavramsallaştırılmaktadır (Torun, 1997: 47).

Duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin stres boyutudur. Bu durum genellikle aşırı iş yükü sonucu ortaya çıkmaktadır ve bireyleri duygusal ve bilişsel olarak işinden soğutabilmektedir. Bu boyutta bireyler duygusal ve fiziksel olarak

yıpranmaktadırlar. İkinci boyut olan duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutudur. Duyarsızlaşan işgörenler, diğer işgörelere karşı umursamaz, küçümseyici, acımasız bir tavır takınarak yetersizliklerini gizlemeye çalışabilmektedirler ve bu boyutta bireyler arası iletişim işgörel için bir yük haline gelebilmektedir. Bireysel başarıda düşüş boyutu ise, işgörelin öz yeterlilik hissinde azalma ve kendisini başarısız olarak algılama, depresyon ve iş isteklerine karşı yetersiz olma durumlarını içermektedir. Bu boyutta bireyler depresyona gidebilen duygu durum ve tutum değişkenlikleri göstermektedirler (Tuna, 2018: 115).

Maslach (2001) tükenmişlik üzerine yaptığı araştırmasında; işin, mesleğin, kurumun belli niteliklerinin tükenmişliğin gelişmesinde payı olduğuna değinmektedir. İşin stres yönünden ağır olması, zaman baskı, yöneticilerden performansla ilgili geri beslemelerin gelmemesi, işin sınırlandırılmaması, hiyerarşik kurum yapısı ve fazla bürokrasi gibi işe ve örgüte ilişkin özelliklerden dolayı tükenmişlikle karşılaşılabilceğini vurgulamıştır. Tükenmişliğin meydana gelmesinde hangi bireysel değişkenlerin belirleyici olduğu konusunda ise, demografik özelliklerin, bireysel niteliklerin ve yapılan işe olan tutumların önemli olduğunu belirtmiştir. Bunlara göre; bekarların, kadınların, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, strese karşı duyarlı olanların, dışsal kontrol odağı sahibi olanların, sorunlara karşı pasif ve işinden fazla beklentisi olan bireylerin tükenmişliğe daha yatkın olduğunu belirtmiştir (Güler, 2006: 156).

2.5.2.4 Devamsızlık

Örgütler ve yönetimler açısından olumsuz sonuçları olan kavramlardan biri de devamsızlık sorunudur. Devamsızlık örgütün verimliliğine verdiği zarar kadar örgüt içi ilişkilere, işgörelin moral durumuna ve sağlığına da zarar verebilmektedir (Eren, 1979: 225). İşgörelin, belirlenen çalışma plan ve programına göre çalışması gereken zamanda çalıştığı kurumda bulunmaması devamsızlık olarak tanımlanmaktadır (Tuna, 2018:115).

Örgütler açısından büyük maliyet anlamına gelen devamsızlığın önlenbilmesi için öncelikle işgörelin devamsızlık yapma yoluna başvurma nedenleri sorgulanmalıdır. Devamsızlığın nedeni için yapılan açıklamalardan birisi,

öğrenilmiş çaresizliğin bir sonucu olduğudur. Bu açıklamaya göre, işgören devamsızlığı; yönetimin bir şekilde gözünden kaçma, kendisine ait ve kontrol sağlayabileceği bir zaman dilimi yaratma olarak görmektedir. Yönetim tarafından işgörenin kendi işindeki kontrolünün kısıtlanması sonucunda, bireyin devamsızlığı kaçış olarak görmesi de söz konusu olabilmektedir. Bu durumda ‘Devamsızlık, işgörenin işindeki kontrolünü kaybetmesi sonucu düşeceği olumsuz durumla aktif olarak baş etme yoluna gitmek yerine pasif bir yol seçmesidir.’ (Güler, 2006: 158).

İşe devamsızlığın sebeplerini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar ışığında örgütler çeşitli çözüm yollarına başvurumaktadırlar. Bunlardan birisi, örgütün devam konusunda ödüllendirici bir sistem benimseyerek işe devamı arttırmaya çalışmasıdır böylece işgörelere maddi ve manevi ödüller verilmektedir. Bir diğler yol ise, örgütün daha katı bir disipline başvurarak devamsızlık yapan işgöreleri uyarmaktan işten çıkarmaya kadar giden bir dizi önlem almasıdır (Kümbül, 2002: 198).

2.5.3 Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizliği İyileştirmenin Yolları

Deneyssel olarak öğrenilmiş çaresizliğin oluşumunu, sürecini ve sonuçlarını önleyebilecek pek çok yöntem bulunmaktadır. Bunlar; öğrenilmiş çaresizliğe karşı bağışıklık kazandırma, öğrenilmiş çaresizliği beklenilebilen bir olgu haline getirme, batıl kontrol ve retroaktif terapidir. Abramson ve arkadaşları ise öğrenilmiş çaresizliğin başarısızlık beklentisine yol açan nedensel yüklemelerde değışiklik yaratarak önlenilebileceğini öne sürmüşlerdir. Bu yönteme yeniden yükleme yöntemi olarak ifade edilmektedir (Ersever, 1993: 629-630).

Çalışma hayatında görülen öğrenilmiş çaresizliği önlemek için, işgörelerin davranışlarıyla elde ettikleri sonuçları ilişkilendirebilmelerine yardımcı olunmalıdır. Buradan yola çıkarak işgörelerin yaptıkları işle ilgili karar vermelerine, eylemlerinin sonuçları ile alakalı zamanında geri bildirim almalarına dikkat edilmelidir. Ayrıca işgörelerin memnuniyetsizliklerini dile getirebilmeleri için toplantılar düzenlenmeli ve şikayetlerin takibi yapılmalıdır. Bazı işgörelerin strese daha duyarlı olduğunu göz önünde bulundurarak bu işgörelere gereken desteğin

verilmesine, doğru geri bildirim sisteminin kurulmasına ve sağlıklı iletişim için iletişim süreçlerinin değerlendirilmesine dikkat edilmelidir (Tayfur, 2011: 334-335).

Arnhold ve Razak (1991), çaresizlik olgusunun öğrenildiği gibi çaresizliği unutmanın da öğrenilebileceğini savunmaktadırlar. Arnhold ve Razak çaresizliği unutmanın yollarını uyarı niteliğinde derlemişlerdir. Bunlar: işgörenin kendini küçük görmesini engellemek için uyarılarda bulunmak, işgörenin yetkinliği yeniden tanımlamasını sağlamak, işgörene geçmişteki başarılarını vurgulamak ve işgörenin duygu ve düşüncelerini eyleme geçirmesi için fırsat vermektir (Kümbül, 2002: 199-200).

Bilişsel yaklaşıma göre, çaresizliği öğrenen bireylerin algılarının derinliklerinde 'ben yetersizim' kalıp düşüncesi bulunmaktadır ve bu düşünce onu pasifliğe itmektedir. Bireyler bu şekilde kalıp düşüncelerin etkisinde kalarak çaresizliği öğrenmektedir. Aynı biçimde birey kalıp düşüncelerin etkisinde sıyrılarak, çalışan ve güçlü olmayı da öğrenebilmektedir. Yani çaresizlik negatif yöne doğru ilerleyerek öğrenildiyse, güçlülük de pozitif yöne ilerleyerek öğrenilebilecektir (Tutar, 2007: 150).

Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik hem örgütsel hem bireysel nedenler ile ortaya çıkabilmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik davranışının sürecini ve şiddetini etkileyen bireysel nedenler; çalışanların kişilik özellikleri, öğrenilmiş çaresizliği algılama biçimleri, cinsiyetleri, kendilik algıları, özyeterlilikleri ve dayanıklılıkları olarak ileri sürülmektedir. Bu faktörlerin öğrenilmiş çaresizliğin ortaya çıkmasını etkilediği görülmektedir. Öğrenilmiş çaresizliğe neden olan örgütsel nedenler arasında bürokratik yapı, işgörenlere söz hakkı hakkı verilmemesi ve yönetime katılamamaları, işgörene kontrol olanağının verilmemesi, aşırı hiyerarşinin neden olduğu sorunlar, yeni teknolojilerin gelişmesi gibi nedenler sayılmaktadır. Bu faktörler sonucunda işgörenlerin aşırı stres yaşadıkları ve iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, yabancılaşma davranışlarını sergiledikleri görülmektedir. Yabancılaşma ve iş doyumsuzluğuna bağlı devamsızlık davranışı göstermeleri de çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizliğin sonuçları arasındadır. Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizliği iyileştirmenin yolları; bu faktörlerin ortadan kaldırılmaya ya da minimum düzeyde tutulmasına çalışılması, işgörenlerin de görüşlerinin alındığı düzenli toplantı

ve etkinlikler düzenlenmesi, işgörenlerin öğrenilmiş çaresizliğe karşı bağışıklık kazanmalarına çalışılması, işgörenlere gereken desteğin verilmesi ve örgütlerin işgörenlerin çaresizlik algılarının zayıflatmaya çalışılmasıdır.



3 İŞE YABANCILAŞMA

Araştırmanın bu bölümünde işe yabancılaşma kavramı incelenmiştir. Tanımı, boyutları, yapılan teoriler, nedenleri ve sonuçlarına yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1 İşe Yabancılaşma Kavramı

Örgütlerin faaliyetlerine etkin ve verimli bir şekilde devam etmelerinde en önemli noktalardan birisi örgütte bulunan işgörenlerin katkıları olmaktadır. Bu bağlamda, örgüt içerisinde faaliyette bulunan işgörenlerin tutum ve davranışlarının örgütün başarısında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, örgütsel başarı elde edebilmek için işgören performanslarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesiyle hem bireysel hem örgütsel başarıya ulaşmanın sağlanması beklenmektedir. İşgörenlerin düşüncelerinin önemsenmesinin ve işgörelere işle ilgili olan tüm süreçlerde destek olunmasıyla onların performansının artması beklenmektedir. Düşüncelerine değeri verilmediğini hisseden, yaptığı işin değersiz olduğunu düşünen, kendisini bulunduğu örgüte ait hissetmeyen işgörelere zamanla işe yabancılaşmaya başlamaktadır ve bu durum örgütlere zarar verebilecek önemli faktörler arasında yer almaktadır (Çalışkan ve Pekkan, 2017: 18).

İşe yabancılaşmadan bahsedilmeden önce yabancılaşma kavramından bahsetmek gerekmektedir. Yabancılaşma kavramının kökenine bakılacak olursa Yunanca ‘alloiosis’ ve anlamdaşı ‘ekstasis’ kelimesinin Latince çevirisi ‘alienatio’ sözcüğü bulunmaktadır. ‘alienatio’ kelimesi anlamını sahip olunan bir şeyi başkasına bırakmak anlamında olan ‘alinare’ fiilinden almaktadır. Türkçe olarak yabancılaşma kelimesi ise Farsça kökenli ıssız, boş yer anlamına gelen ‘yaban’ kelimesinden gelmektedir. Yabancılaşma kavramı felsefe, sosyoloji, psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı birçok disiplin tarafından tartışılan bir konu olması nedeniyle tam olarak tanımlaması yapılamamaktadır (Babadağ, 2018: 209). Yabancılaşmayı felsefi anlamda yorumlayarak günümüzdeki anlamıyla kullanılmasına öncülük eden isim George Wilhelm Friedrich Hegel’dir. Hegel’in tanımlamasına göre yabancılaşma, insanın fiziksel ve ruhsal varlıkları arasındaki uzaklığın artması ile alakalı bir kavramdır. Yabancılaşma kavramı Hegel’den sonra Karl Marx tarafından ele alınmış

ve kavram, iktisadi ve sosyolojik yönüyle; sosyolojik bir kavram olarak ayrıntılı bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır.

Yabancılaşmayı felsefik olarak ‘insan ve özü arasındaki zıtlık, karşıtlık’ şekliyle açıklayarak soyutlaştıran Hegel’e karşın Marx yabancılaşma kavramını sosyal, politik ve ekonomik açılardan açıklayarak somutlaştırmaktadır. Marx insanı toplumsal bir varlık olarak görmektedir. Bu nedenle yabancılaşma kuramını; insanın değişmemesi fikri üzerine değil; insanın çevresine etkisi olduğu gibi kendisinin de çevresinden etkilenmesi fikri üzerine kurmaktadır. Marx’a göre yabancılaşma ‘işgörenlerin kapitalizm sebebiyle üretim faaliyetlerini kontrol edememesi ve ürettiği ürüne sahip olamayacağını farketmesinden dolayı hissettikleri güçsüzlük duygusu’dur. Marx’dan sonra yabancılaşmayı araştıran araştırmacılar da yabancılaşmayı iş yaşamıyla bağlantılı olarak ele almışlardır (Kaya, 2016: 36). Yabancılaşma, bireyin kendisini bir bütün olarak hissedememesine ve bilincinde bölünmelere yol açan hareketler ve tecrübeler olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşma, insanın kendisini önce dünyada bulunan nesnelerden, daha sonra insanlardan ve son olarak insanların dünya hakkındaki diğer düşüncelerinden uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Menemencioğlu ve Güller, 2018: 63).

Felsefe, politik, sosyolojik ve psikolojik birçok açıdan tanımlanan yabancılaşma kavramı sosyolojik olarak; bireyin içinde bulunduğu topluma ait kültürel değerlere ve mevcut rol dağılımına olan ilgisinin kaybolması, değer ve normların anlamsız gelmeye başlaması, bireyin kendisini güçsüz ve yalnız hissetmesi biçiminde tanımlanmaktadır. Bir diğer disiplin olan psikoloji alanında yabancılaşma, bireyin insanlara ve topluma karşı güvensizlik duyması, mutlu olabileceği tüm olasılıkların tükenmesi yönündeki kötümserlik hissetmesi; yaşadığı toplum içerisinde hissettiği güçsüzlük ve toplumda kendisiyle aynı durumda olan diğer insanlarla aynı grup içinde bulunmanın verdiği korku olarak tanımlanmaktadır. Sosyal psikoloji alanında işe yabancılaşma ise, toplumsal, örgütsel veya bireyler arasındaki problemlerinin bireyler üzerindeki etkileri sonucunda; bireyin anlamsızlık, kuralsızlık, güçsüzlük, soyutlanma ve kendine yabancılaşma gibi duyguları hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2018: 56). Fromm (1955) yabancılaşmayı, bireyin kendisini uzaylı olarak betimlediği veya başka bir deyişle kendisinden

oldukça yabancılaştığı bir deneyim olarak tanımlamaktadır (Nair ve Vohra, 2010: 601).

Günümüzde yabancılaşma birçok disiplin tarafından farklı şekillerde açıklanmaktadır. Yabancılaşmış bireyin özel yaşamında yaratıcı bir karakter olamadığı gibi iş yaşamında da sorun yaşadığı ileri sürülmektedir. İşe yabancılaşma, işinin bireyin kendisi için bir anlama gelmemesi; iş yerinde oluşturduğu bağlardan tatmin olamaması; kendisini yetersiz, güçsüz ve yalnız hissetmesi; geleceğe yönelik beklentilerinin yok olması ve kendisini yalnızca sistemin basit bir parçası olarak görmesi olarak tanımlanmaktadır (Eker, 2018: 63). Blauner (1964) işe yabancılaşmayı, işte otonomi, sorumluluk, toplumsal iletişim ve kendini oluşturmama gibi bireyin insan olarak değerini oluşturan durumların ve çevrenin sağlanamaması şeklinde tanımlamaktadır (Aslan, 2018: 65). Seeman (1967) işe yabancılaşmayı bireyin yaptığı işten tatmin olamama durumu olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte işe yabancılaşmanın sonucu olarak görülen yabancılaşmış çalışma kavramının modern toplumun bir sonucu olduğunu belirtilmektedir (Kopuz, 2018: 40).

İşe yabancılaşma kavramı işgörenlere olumsuz örgütsel sonuçlanan bir tutumdur. İşe yabancılaşma; örgütlerde bulunan standartlar ile işgörenlerin standartlarının uyumsuzluğu, işgörenin kariyer planında kendisini arzu ettiği şekilde konumlandırılamaması, birey-iş arasındaki uyumsuzluk, yanlış iş düzenlemesi, psikolojik güçlendirmenin eksikliği, birey-iş uyumu tamamlanmasının desteklenmemesi gibi yönetsel ve örgütsel uyumsuzlukların ve eksikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşe yabancılaşma bireysel bir sonuç olsa da işgören davranışları örgütleri doğrudan etkilemektedir. İşe yabancılaşma, işgörenlerin iş ortamlarında kendisini ifade edememe durumu olarak tanımlanmaktadır. Bunun nedeni işe yabancılaşmanın, işgörenlerin üretim ve çalışma süreci üzerindeki kontrolünü kaybetmesinin bir sonucu olması olarak ifade edilmektedir (Uysal, 2018: 1435-1437).

3.2 İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman çalışmasında yabancılaştırmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, izolasyon ve kendi kendine yabancılaştırma olmak üzere beş boyut olduğunu belirtmiştir. Temel olarak güçsüzlük iş özerkliğinin zarar gördüğü başka bir deyişle çalışanların iş süreçlerindeki kontrolü kaybetmesi sonucu oluşmaktadır. Anlamsızlık işgörenlerin çalışma faaliyetlerinde önemli bir role sahip olamadıklarına ilişkin algının bir sonucudur. Kuralsızlık işgörenlerin amaçlarına ulaşmak için uygunsuz ve toplum tarafından belirlenmiş tutumlar haricinde davranışları sonucu ortaya çıkmaktadır. İzolasyon ise en basit anlamıyla duygusal olarak diğer işgörenlerden uzaklaşmak anlamına gelmektedir. Kendi kendine yabancılaştırma ise işgörenlerin işi dışsal gereksinimlerini tatmin etmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Koçoğlu, 2014: 28).

Melvin Seeman (1959)'nın ilk makalesinde açıkladığı bu beş boyutun Blauner 1964'teki çalışmasında dördünü iş yerine uygulamıştır. Blauner'e göre işgörenler iş faaliyetleri üzerinde çok az kontrolleri olduklarını düşündüklerinde güçsüzlük vardır ve işgörenlerin üretim sürecinde çok az katkıları olduklarına ve rollerinin önemi olmadığına inanmaları durumunda anlamsızlık ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde Blauner'e göre izolasyon iş, amaçları ya da diğer işgörenler ile özdeşleşme hislerinin yoksunluğu anlamına gelmektedir. Kendi kendine yabancılaşma ise işgörenlerin işlerini kendi başlarına gerçekleştiremediklerini düşündüklerinde ortaya çıkmaktadır. Blauner kuralsızlığın ayrı bir boyut olarak ele alınmaması gerektiğini vurgulamış ve yaptığı çalışmalarda endüstriyel ortamdaki teknoloji ve organizasyon yapısının işe yabancılaşma düzeyini etkilediğini göstermiştir (Mottaz, 1981: 515-516).

3.2.1 Güçsüzlük Boyutu

Yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu bireyin kendi hayatı ile ilgili kontrol ve idare kabiliyetini kaybettiğini hissetmesi ve kontrolün diğer bireyler ya da sistemlerde olduğunu düşünmesidir. Güçsüz insanlar, kendilerini yönetemeyen ve başkaları tarafından yönetilen; deneyimledikleri olaylar karşısında kendi davranışlarıyla hareket etmek yerine tepki vermekle kısıtlı kalan bireylerdir (Kaya,

2016: 45). Seeman (1983) güçsüzlüğü bireyin içinde bulunduğu beklenti ve gerçekleşeceğini düşündüğü olasılıkların kendisi tarafından belirlenemeyeceği ve bu konuyla ilgili bir çözüm bulamayacağına dair düşüncesi olarak tanımlamıştır (Ünal, 2018: 58). Yabancılaşmanın bu boyutu psikolojik açıdan kişinin kendisini gerçekleştirmedeki başarısızlığıdır. Psikolojide güçsüzlük hissiyatının karşılığı bireysel başarıdan mahrum olma duygusunu ifade etmektedir (Menemencioğlu ve Güller, 2018: 68). Kanungo (1982)'ya göre güçsüzlüğün en genel ve sosyolojik açıdan ifadesi, kişinin yaşamını etkileyen önemli olaylardaki kontrol eksikliği olmasıdır (Eker, 2018: 61).

Kendi çabaları sonucu arzu ettiği sonuçları elde edemeyen ve çevresinden destek göremeyen bireyler; kendilerini güçsüz hissetmektedir. Kendilerini kurallara karşı güçsüz hisseden, amaçlarına ve isteklerine ulaşmada kontrolü olmadığını düşünen bireyler ise kendi yaşamlarının kontrolünü kaybettiklerini düşünmektedirler. Dolayısıyla, güçsüzleşmiş bireyler özsaygı ve otonomi duygularını kaybettiklerinden dolayı kendilerini zayıf olarak görmektedirler (Aslan, 2018: 61).

Güçsüzlük, işgörenin kapitalist sistemde içerisinde olduğu durumu temsil etmektedir. Bu sistem içerisinde karar alma yetkisi bulunan baskın güçler mevcuttur ve çalışanın kendi yaşamı üzerinde kontrolü yoktur. Marks bu konuda bireyin bir meta olarak algılanması ve bireylerin birbirine yabancılaşması olarak iki sonuçtan bahsetmektedir. Güçsüzlük boyutu yabancılaşma çalışmalarında en fazla kullanılan boyuttur (Ünal, 2018: 58). Seeman (1983) işgörenlerin örgütlerinde kararlara katılıp katılamaması değişkeninin güçsüzlüğe neden olan önemli etmenlerden birisi olduğunu ileri sürmüş ve bu anlamda çalışma hayatlarında çok az karar verme yetkileri olan çalışanların kendilerini güçsüz hissettiklerini ve hayatlarını yönetememe duygusuna kapıldıklarını vurgulamıştır (Babadağ, 2018: 211).

Literatürde, harekete geçmek isteyen işgörelere izin vermeyen liderlerin ve güçsüzlükle ilgili diğer kavramların; organizasyonun taahhüdü ve çalışma çabasıyla arasında negatif bir ilişki olduğunu ileri süren çalışmalar bulunmaktadır. İşin yapılma şeklinde kontrol veya güce sahip olmak; işgörelere sadece iş talepleriyle başa çıkmasını değil aynı zamanda temel bir kendini gerçekleştirme ihtiyacını da karşılayan önemli bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir. İşgörelere için kontrol ve güce

sahip olmak; içsel ve dışsal bir motivasyon kaynağıdır ve bu organizasyon bağlılığını ve motivasyonu artırıcı etkidendir (Tummers ve Dulk, 2013: 852).

3.2.2 Anlamsızlık Boyutu

Güçsüzlük boyutu kişinin eylemlerinin sonucunu kontrol edememesi durumunu açıklarken; anlamsızlık boyutu kişinin eylemlerinin sonuçları hakkında bir tahminde bulunamaması ve bilememesi durumu olarak açıklanmaktadır (Kaya, 2016: 46). Seeman'a göre (1959) anlamsızlık, bireyin neye, nasıl inanması noktasında net bir düşüncenin olmamasından kaynaklanan ne yapacağını bilememesi durumudur. Bu tür durumlarda topluluklar anlamlandıramadıkları ve kavrayamadıkları olayları veya sosyal durumları belirli bir grubun üzerine yıkarak aşmaya çalışmaktadırlar (Ünal, 2018: 59). Buna göre kişi doğru ve yanlış arasındaki ayrımı yapamaz ve hangi bilgiye inanması ve uyması gerektiği konusunda şüphe duymaktadır. Bireyin doğru ile yanlış arasında ayrım yapamamasından kaynaklanan anlamsızlık; çalışma hayatında rolünü ve işlevini anlamlandıramaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Anlamsızlık, işgörenlerin genel üretim sürecine katkıda bulunamadıkları ya da çok az katkıda bulunduklarını hissettiklerinde ve dolayısıyla iş rollerindeki önemlerini görmediklerinde ortaya çıkmaktadır (Mottaz, 1981: 515-516).

Literatürdeki araştırmalar anlamsızlığın iş performansını negatif yönde etkilediğini ve anlamsızlığın aynı zamanda iş tatmini ve çalışma çabası üzerinde de olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin kadın işgörenlerden ebelerin, yaptıkları işin anlamsız olduğunu düşünmeleri durumunda daha az çaba ve işlerine bağlılık göstermeleri beklenmektedir (Tummers ve Dulk, 2013: 852). Kişinin yaptığı işi anlamlandırabilmesi için; işinde yetenek ve becerilerini kullanabilmesi, kendisini gerçekleştirebildiğini hissedebilmesi ve işe yaradığını görebilmesi gerekmektedir. Bireyin yaptığı işin kendisine sosyal ortam sağlaması durumunda, dayanışma ve iş birliği içinde hissetmesi halinde; işi birey için anlam kazanmaktadır. Bir işgören bu durumda iş arkadaşlarına ve örgütüne daha bağlı hale gelmesi beklenmektedir (Moç, 2018: 38).

3.2.3 Soyutlanma Boyutu

Soyutlanma boyutu literatürde “yalıtılmışlık”, “tecrit”, “toplumsal yalıtım” ve “sosyal izolasyon” gibi isimlerle yer almaktadır. Genel olarak soyutlanma; bireyin içinde bulunduğu fiziksel çevreden veya diğer insanlarla içinde bulunduğu iletişimden kaçınması veya bu ilişkileri minimum düzeyde tutması olarak tanımlanmaktadır. Soyutlanma kavramı bireyin diğer bireylerle iletişim kurma yeteneğini kaybetmesi anlamını da taşımaktadır (Kaya, 2016: 50-51). Soyutlanma durumunda bireyin bulunduğu sosyal düzeni güvensiz olarak nitelendirdiği ve toplumdan uzaklaştığı görülmektedir (Ünal, 2018: 62). Seeman (1959), soyutlanmayı toplum tarafından değer verilen amaç ve inançların birey tarafından aynı anlamı taşınamaması durumundan kaynaklanan yabancılaşma olarak tanımlamıştır. Seeman (1959), yalnızlaşma yoluyla yabancılaşmış bireyleri entelektüel bireylere benzetmektedir (Kaya, 2016: 51).

De Jon Gierveld ve arkadaşları (2006) soyutlanmayı, az sayıda anlamlı bağları bulunan bireylerin başkalarıyla ilişkilerinin yokluğunu ifade eden bir olgu olarak değerlendirdiği görülmektedir. Başka bir deyişle soyutlanma, sosyal olarak yalıtılmışlık şeklinde ifade edilmektedir. Hortulanus ve arkadaşları ise bireylerin anlamlı sosyal bağlarının olmadıklarını anlamaları durumunda ve yalnız kalmaya daha fazla meyilli hale gelmeleri, aynı zamanda kendilerini yalnızlaşmış bulmalarıyla genellikle depresyon ve benlik saygısı kaybı gibi sorunlarla karşılaşacaklarını ileri sürmektedir (Zaganjori, 2016: 37- 38). Örgütsel anlamda soyutlanma, bir örgüt içinde çalışanın örgütün amaçları, çalışma arkadaşları ya da örgütteki ortak kimlik duygusunu oluşturmaması sonucu bireyin kendisini çalıştığı örgüte ait hissedememesi olarak tanımlanmaktadır (Babadağ, 2018: 211). Bayat (1996), soyutlanmayı bireyin içinde bulunduğu örgütten veya yaptığı işten duyduğu utanç duygusu olarak açıklamaktadır. Bireyin çalıştığı örgütte anlaşılabilmesi veya yanlış anlaşılması durumu, diğer çalışanlar tarafından kabul edilmemesi veya dışlanması durumu ve çalışma arkadaşlarıyla anlamlı ilişkiler kuramaması gibi unsurların örgüt içi soyutlanmaya neden olduğunu belirtmiştir (Abaslı, 2018: 48).

3.2.4 Kuralsızlık Boyutu

Kültürel çevre; değerler ve normlardan meydana gelirken, toplumsal çevreyi insan ilişkileri şekillendirmektedir. Kültürel çevre ile toplumsal çevre arasındaki uyumsuzluk gerilime sebep olabilmektedir. Meydana gelen gerilim, bireylerin toplumsal çevreden ve kültürel çevreden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Merton (1968), kuralsızlığı toplumsal çevre ile kültürel çevre arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamaktadır (Ünal, 2018: 60). Kuralsızlık olgusunu ilk defa Grekçe aslında alıp kavramsallaştıran Durkheim ise kuralsızlığı; toplumun veya bir toplumsal grubun nerede nasıl hareket edeceklerini belirleyen toplumsal kuralların saygınlığını ve geçerliliğini kaybetmeye başlaması olarak tanımlamaktadır (Kaya, 2016: 49).

Yabancılaşmanın bir diğer boyutu olan kuralsızlık literatürde “normsuzluk”, “anomi” olarak da yer almakta ve anlamsızlığın kuralsızlığa dönüştüğü anı açıkladığı vurgulanmaktadır. Seeman yabancılaşmanın sosyo-psikolojik bir olgu olduğunu ancak kuralsızlığın bireysel yönden açıklanması gerektiğini ifade etmiştir. Seeman kuralsızlığı Merton’un kuralsızlık tanımlamasına göre yorumlamakta ve bireylerin amaçlarına ulaşabilmek adına toplum tarafından kabul görmeyen normları benimsemesi olarak tanımlamaktadır. Kuralsızlık çoğunlukla bireylerde toplum tarafından kabul görmüş standartların ortadan kalkması ve bireydeki bencil ve çıkarıcı davranışların artması sonucu oluşmaktadır. Dean (1961) ise normsuzluğu Durkheim’in kuralsızlık açıklamasına göre yorumlamakta ve kuralsızlığın bireylerde huzursuzluk, endişe, amaçsızlık veya hedef belirleyememe gibi durumlar şeklinde ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir (Deniz, 2018: 53).

Sosyologlar kuralsızlık boyutunu toplum kurallarına olan bağlılığın azalması sonucunda bireylerin içine düştükleri düzensiz, kararsız, kötümser, karmaşık ve belirsiz ruh halini açıklayan bir olgu olarak tanımlamaktadırlar (Abaslı, 2018: 47). Bir başka deyişle kuralsızlık, bireyin belirlediği hedeflerine ulaşmasında toplumun belirlediği araçların yetersiz kalması durumunda; kendi kurallarını belirlemesi halidir. Bireylerin kanuna aykırı ya da meşru olmayan yollar kullanarak hedeflerine ulaşmaya çalışmaları kuralsızlık olarak tanımlanmaktadır (Zaro, 2018: 47). Örgüt içerisindeki kuralsızlık, toplumsal normların kişisel davranışlar üzerindeki etkisinde bozulmalar sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanlar, örgütsel kural ve

normlara ilgisiz kalmakta, kuralları önemsememektedirler. Bu durum çalışanların kabul görmüş kurallardan soğumasına ve uzaklaşmasına neden olmaktadır. Kurallara karşı ilgisizlik yabancılaşmanın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Abaslı, 2018: 48).

3.2.5 Kendine Yabancılaşma Boyutu

Yabancılaşma kavramının son boyutu olan kendine yabancılaşmada bir kimsenin yaptığı işin kendisini ifade edememe durumuna yol açması ve bireyin kendisini gerçekleştirmek için fırsat bulamama ihtimalini ifade etmektedir. Bu durumda birey yaptığı işten doyum sağlayamayarak; işi bir amaç değil araç olarak görmektedir. Böylece iş yerinde bireyin sahip olduğu potansiyelini kullanmaktan çıkarak, işi sadece dışsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kullandığı bir araç olarak görmektedir. Bunun sonucunda ise bireylerin genellikle kendilerinden ve hayatlarından, yaptıkları işten keyif almamaya başlamaları beklenmektedir. Bu durum bireyin kendisine yabancılaşmaya başladığını göstermektedir (Kopuz, 2018: 39-40). Kendine yabancılaşma; bireyin davranışlarının, kendi inandığı değer ve normlara uygun olmamasıdır. Yabancılaşmanın bu boyutunda birey, davranışı sadece göstermiş olmak için sergilemektedir, içinden geldiği için değil; sanki yaptığı davranış ona ait değilmiş gibi davranmaktadır (Ünal, 2018: 62).

Bugental kendine yabancılaşmayı bireylerin kendilerinin camdan bir şişeye hapsedilmiş hissetmesi olarak tanımlamıştır (Menemencioğlu ve Güller, 2018: 72). Seeman (1959), kendine yabancılaşma kavramını; bireyin faaliyetleri ile gelecekteki hedefleri arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamıştır. İşe yabancılaşma temelinde bireyin kendi kendine yetememesi, bireyin çalışma hayatındaki faaliyetleri ile gelecek planları arasındaki bağlantıyı görememesi durumudur. Kişi kendine yabancılaşma boyutunda, beklentiler ile çalışma faaliyetleri arasında yaptığı işten memnun olmadığı için uyumsuzluk olduğunu düşünmesi nedeniyle işini ilginç bulmamaya başlamaktadır. Kendine yabancılaşan birey, hedefleri arasında bağlantı kuramamakta ve yaratıcılığının engellendiğini düşünmektedir; böylece mutsuz olmaya başlamaktadır.

Seeman işgörenin kendisine yabancılaşmasını iki açıdan değerlendirmiştir. İlki işgörenin bulunduğu örgütte kendisini gösterememesi sonucudur. İkincisi ise; işgörenin yaptığı işi içsel olarak anlamlandıramamasından kaynaklanan kendine yabancılaşmasıdır (Abaslı, 2018: 49). Kendine yabancılaşan birey, çalışma hayatında işine karşı bir isteksizlik yaşamakta, yaptığı iş ile alakalı doyuma ulaşamamakta ve içsel motivasyonunu kaybetmektedir. Bunun sonucunda birey için iş sadece maddi bir doyum aracı olmakta ve birey örgüt içi faaliyetlerden uzaklaşarak; işini sevip sevmediğini sorgulamaktadır. Aynı zamanda kendine yabancılaşma duygusu içindeki işgörenler kendi kendisini yenilgiye uğratma duygusuna kapılmaktadırlar (Aslan, 2018: 64-65).

3.3 Yabancılaşma Teorileri

Bu bölümde işe yabancılaşmayı farklı ele alan Hegel, Marx, Durkheim, Feuerbach ve Melven gibi düşünürler ve yabancılaşma kavramı hakkındaki teorileri, yabancılaşmayı nasıl açıkladıkları ve tanımladıkları ele alınmaktadır.

3.3.1 Hegel'e Göre Yabancılaşma

George Wilhelm Friedrich Hegel'in yabancılaşma anlayışına göre; yabancılaşma olumsuz bir kavram olmaktan çok bireyin kendisini geliştirmesi için gerekli ve olumlu bir durumdur. Bireyin gelişebilmesi için hayatının bir dönemi bulunduğu ortamdan uzaklaşması yani yabancılaşması gerekmektedir. Hegel'e göre yabancılaşma, bireyin çevresi ve psikolojik dünyası arasındaki farkın çoğalması ile oluşan, devamında bireyin kendisini çevresinden uzaklaştırarak güçsüz ve çaresiz hissetmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Artar, 2018: 6). Hegel yabancılaşmanın temelinde yatan olgunun 'Tin' olduğunu savunmaktadır. Hegel 'Tin'nin amacının bireyin kendini bulması, kendi özgürlüğüne ve bilincine ulaşması olarak tanımlamaktadır. Yabancılaşma kavramını, bireyin ürettiği şeylerden ayrı ve uzak tutması anlamında kullanmaktadır ve dolayısıyla yabancılaşmayı dine bağlı anlamından kurtarıp ilk defa insanla özdeşleşen bir olgu olarak felsefileştirmektedir (Kopuz, 2018: 33).

Hegel'in eserlerinde yabancılaşma iki kelime ile ifade edilmektedir, bunlar; 'Entfremdung' ve 'Entausserung'tur. Kelimelerden ilki 'Entfremdung' yabancılaşma, 'Entausserung' ise dışsallaşma anlamında kullanılmaktadır. Hegel'in yabancılaşmayı ele aldığı eseri Tin'in Fenomenolojisi'dir. Fenomen kelimesiyle anlatılmak istenen açığa çıkan, saklı kalamayandır; bu yönüyle eser Tin'in yabancılaşmasını, dışsallaşmasını ve ortaya çıkışını anlatmaktadır. Bu esere göre yabancılaşma dağılma anlamına gelmektedir (Kiraz, 2011: 75).

Alman felsefesinin en önde gelen isimlerinden olan Hegel, felsefe tarihinin kırılma noktalarından birisi olarak gösterilmektedir. Hegel'in benimsediği felsefeye göre varlık, düşüncenin diyalektik yönüme uygun olarak boyuna gelişme gösteren, ilerleyen bir süreç olması gibidir. Hegel bu gelişmenin temelinde kendi kendini açan, belirli bir amaca ulaşmayı hedefleyen bir ilke var olduğunu savunmaktadır. Bu ilkeye Mutlak, Akıl, Tin, İde ya da Geist denmektedir. Bu kelimelerle anlatılmak istenen evrenin ötesinde bir varlık yerine bütün evrendir. Hegel felsefesinin tezi olan birinci aşamada Tin kendi içinde, dışarıya açılmamış, kendisini kendi kendine sınırlanmış bir varlıktır. Tin'in bu aşamada en önemli özelliği bir imkan içerisinde alanında bulunması ancak özünde bulunan gücü daha gerçekleştirememiş olmasıdır. Halbuki onun kendisini gerçekleştirmesi, kendini bilmesi ve özünün bütünlüğünü kavrayabilmesi için gerçeklik kazanması gerekmektedir. İkinci aşamada Tin ya da Geist ilk kez kendini doğada bulmaktadır. Bu aşamada Tin kendini bulmaya ilk adımını atmıştır ancak kendi özünden kopmuş ve kendisine yabancılaşmış; başka birine dönüşmüştür. Tin'in bu aşamada kendini bulabilmesi için bu yabancılaşma sürecinden geçmesi ve kendisini nesnelleştirmesi gerekmektedir. Üçüncü aşamada Tin'in bu yabancılaşma sürecinden kurtulabilmesi, kendi kendine dönmesi gerekmektedir; bu aşama kendi kendini gerçekleştirmenin üçüncü aşaması olup kültür ve tarih alanlarında Tinsel dünyada gerçekleşmektedir. Dolayısıyla Tin gelişimini öznel ruh, nesnel ruh ve mutlak ruh olmak üzere üç aşamada tamamlamaktadır (Aydoğan, 2015: 275).

Sonuç olarak Hegel'in yaklaşımında yabancılaşma öze dönüş yolu olarak tanımlandığı için olumlu bir deneyim olarak görülmektedir. Hegel yabancılaşmayı doğal bir kavram olarak görmekte ve evren, insan ve toplum var oldukça,

yabancılaşmanın da var olacağını savunmaktadır (Menemencioğlu ve Güller, 2018: 65).

3.3.2 Marx’a Göre Yabancılaşma

Marx yabancılaşma kavramını diğer düşünürlerden farklı olarak işgörenlerin (emekçinin) yabancılaşması olarak ele almaktadır. Marx yabancılaşmayı, tarihsel süreçte toplumun elde ettiği gücün, insanın kendi irade ve gücünün önüne geçerek bağımsızlaşması ve bu gücün ironik bir şekilde insan iradesini ve eylemlerini idare eder hale gelmesi olarak ele almıştır. Dolayısıyla yabancılaşmayı toplum temelini oluşturan ilişkilerin geçirdiği gelişim ve değişim ürünü olarak ele almaktadır. Bununla birlikte Marx yabancılaşma kavramını felsefi olarak değil; tarih ve toplumsal bir kavram olarak tartışmaktadır (Osmanoğlu, 2016: 75).

Marx üretim araçlarına sahip olma açısından toplumu kapitalist sistem içindeki burjuva sınıf ve ücret karşılığında emek veren işçi sınıfı olarak iki sınıfa ayırmaktadır. Kapitalist sistem içerisindeki sınıflar arasındaki çatışmanın artması ve zaman içerisinde işçi sınıfının kapitalist düzeni yıkması ve yönetimi eline alması beklenmektedir. Hegel’in çalışma anlayışından yola çıkan Marx; emeği insanın özü olarak ele almakta ve insanın emeğiyle ortaya koyduğu her şeyi çalışma olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla insanın rızası dışında zorla yaptırılan, bilinç ve özgürlükten uzak hissettiren ve bireyi gelişiminden uzaklaştıran gönüllü olmayan çalışma ise çalışma olarak tanımlanmamaktadır. Marx’a göre yabancılaşma, insanın kendisini kendi eylemlerinin öznesi olarak düşünen; duygu besleyen, seven bir kimse olarak değil, kendi gücünün dışlanmış bir objesi gibi gördüğünde ortaya çıkmaktadır (Kamber, 2014: 43-44).

Karl Marx, işgörenin ürettiği ürünü yabancı, garip ve kendisi dışında algılaması ve kendini zamanla metalaştırdığı durumda yabancılaşmanın ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Bu durumda işgörenler kendilerini ürettikleri ürün ile birlikte nesneleştirmekte, kendini gerçekleştirme duygusunu kaybetmeleri durumunda ise yabancılaşmaktadırlar (Zaganjori, 2016: 34). Marx, ‘Kapitalist’ adlı eserinde yabancılaşmanın kapitalist düzen içindeki toplumlarda kaçınılmaz olduğunu savunmuştur. Marx’a göre yabancılaşma süreci, işgörenlerin kendi ürettikleri

ürünlerin bireyin kendisini ve toplumu etkisi altına alarak aynı anda topluma karşıt bir kavram haline gelmesi sürecidir. Bu sürecin sonunda insan giderek insani davranışlarını ve özelliklerini kaybetmektedir. Yabancılaşma, kapitalist sistemin bütün insanlığın fiziksel ve ruhsal sağlığına ve topluma yıkıcı etkisi olan entelektüel bir kavramdır (Kopuz, 2018: 34).

Marx'ın yabancılaşma teorisi, toplumun bir bireyin eylemlerini nasıl etkileyebileceğini gösteren sosyo-psikolojik bir durumdur. Marx, 1840'lı yıllarda, kapitalizmin bireylerin özgürlüklerini ve mutluluklarını kısıtlandırmasının yabancılaşmaya işaret ettiğini savunmaktadır. Marx yabancılaşmanın temel nedenini kapitalizmin iş bölümü ve özel mülkiyeti kısıtlamasına dayandırmaktadır. Bireyin yaratıcılığının da kapitalist düzen nedeniyle kısıtlandığını ifade etmektedir; Marx'a göre kapitalizm, üreten işgörenin emeğini bölmektedir ve bu durum yabancılaşmanın oluşmasında önemli bir faktör sayılmaktadır (Aslan, 2018: 58-59). Marx yabancılaşma teorisinin ilk boyutu emeğe yabancılaşmadır.

İkinci boyutu ise işgörenin yaptığı işin ötesinde iş süreçleri hakkında da söz sahibi olamaması ile başlamaktadır. İşgören bu sistem içerisinde emeğinin karşılığında sadece maddi kazanç sağlamakta; yaratıcılığını, düşüncelerini işine aktaramamaktadır. Bunun sonucunda zamanla yaptığı işe anlam yükleyememekte ve gözünde işini anlamsızlaşmaktadır. Marx'ın yabancılaşma teorisinde, kapitalizmin bağlayıcılığı ve kısıtlanmış hissetmenin psikolojik etkisi bir bireyin yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla kapitalizm ortadan kalktığında yabancılaşmanın da ortadan kalkabileceği ileri sürülmektedir (Artar, 2018: 6). Marx'ın yabancılaşma teorisinde son soyut ise bireyin bulunduğu doğaya ve kendine yabancılaşmasıdır. İnsan, kendisini diğer canlılardan ayıran doğaya hükmetme, onu değiştirebilecek kapasitede olduğunu bilmesi durumunun ortadan kalkması sonucu doğasına yabancılaşmaktadır. Kendi emeğine, ürettiği ürüne, iş sürecine ve kendi doğasına yabancılaşan işgörenin, sonuç olarak gittikçe kendisine ve öz benliğine de yabancılaşması beklenmektedir (Abaslı, 2018: 39).

3.3.3 Durkheim’e Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına tarihsel süreçte katkı yapan bir diğer düşünür de Emile Durkheim’dir. Durkheim yabancılaşmayı bir ‘anomi’ olarak ele almıştır. Anomi ‘kanunsuzluk’ veya ‘normsuzluk’ anlamlarına gelmektedir. Durkheim’e göre anomiyi, belli bir toplumda bireyin eylemlerini düzenleyen ve amacını belirleyen sosyal değerlere olan bağının zayıflaması veya değerlerden kopmasını ifade etmektedir. Bireyin hedefleri ile bu hedefleri elde etmesinde kişinin sosyal statüsüne göre sahip olduğu yasal imkanlar birbiriyle uyuşmadığında ortaya çıkan olgu anomidir. Durkheim’e göre birey toplumsal kurallara uyamadığında ya da ayak uyduramadığında içinde bulunduğu ortama uzaklaşmaktadır ve anomiyi eğilimi artmaktadır. Yani, birey yaşadığı toplum ile kendisi arasında ikilem yaşamakta ve bu durum yabancılaşmaya yol açmaktadır (Aslan, 2018: 60).

Durkheim yabancılaşmayı daha çok sosyolojik yönden ele almaktadır. Toplumda bulunan değer sistemlerinin ve toplumsal kuralların, bireylerin eylemlerini, bireysel arzu ve isteklerini yerine getirememekten kaynaklandığını savunmaktadır. Durkheim, ‘Toplumsal İş Bölümü Üzerine’ ve ‘intihar’ adlı eserlerinde üç çeşit anomiyi olduğunu açıklamaktadır. Bu anomiler: ekonomik alanda iflasların çoğalması, çoğunluk tarafınca kabul görmeyen işgören- iş veren ilişkisi, bilim alanında fazla bölünmelerden kaynaklı işgücünün olumsuz etkilenmesi olarak sayılmaktadır (Kopuz, 2018: 36).

Durkheim, yabancılaşma kavramını kullanmamakla birlikte ‘Toplumda İş Bölümü’ adlı eserinde modern dönemlerde mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya geçilmesinin neden olduğu sosyal hastalıklar üzerinde durmaktadır. Özellikle organik dayanışmanın var olduğu toplumlarda, bireylerin eylemlerinin ortak değer ve inançlardan uzaklaşması sonucu ortaya çıkan anomileri ele almıştır. Dolayısıyla psikolojik bir kavramdan çok sosyolojik bir kavram olarak ele aldığı intiharı; bireylerin toplumsal ve sembolik yapılarla uyum sağlama düzeylerindeki düşüşe bağlamaktadır. Durkheim dört tip intihar olduğunu öne sürmektedir: bencil, özgecil, anomik ve kaderci. Bu intihar tipleri Durkheim’in ahlak ve toplumsal dayanışma kuramıyla doğrudan ilgilidir. Örnek verilecek olursa, modern sanayi ve ticarete dayalı kültürlerde bencil ve anomik intiharlar görülmektedir çünkü bu tür

kültürlerde insanları birleştirecek ve ortak toplumsal değerlere uymalarını sağlayacak ortak bilinç düzeyleri düşük seviyededir. Dolayısıyla Durkheim'e göre yabancılaşma, toplumsal dayanışmanın ve ortak değerlere bağlılığın azalması, yani normsuzluk ile alakalıdır (Tekin, 2014: 32-33).

3.3.4 Feuerbach'a Göre Yabancılaşma

Ludwig Andreas Feuerbach yabancılaşmayı açıklarken, Hegel'in ortaya koyduğu felsefe sistemini eleştirerek tersini ortaya atmıştır. Feuerbach için, Hegel'in Geist olarak adlandırdığı Tanrı ya da Tanrı, kendine yabancılaşmış insandır. Feuerbach'ın felsefesinde dine yönelik eleştiriler de yer almaktadır ve yabancılaşma kavramı teolojiden antropolojiye doğru yönlendirmiştir (Aslan, 2018: 57). Feuerbach'a göre Tanrı olgusu insanın kendi gücünü kendisi dışında bir varlığa aktarmasıyla meydana gelmektedir. Tanrının yabancılaşmış insan olduğunu savunan Feuerbach yabancılaşmayı dini yönüyle tanımlamaktadır. İnsanlar aslında kendi sahip oldukları bireysel güçleri Tanrıya atfetmekte ya da aktarmaktadır. İnsan kendi doğasını nesnelleştirerek Tanrıya ulaşırken kendisine ve özüne yabancılaştığı ileri sürülmektedir. Birey kendisinde bulunan bütün olumlu özelliklerini abartarak Tanrıya yüklemekte ve kendisini olumsuzlaştırarak, basitleştirmektedir (Kopuz, 2018: 36; Aydoğan, 2015: 277).

3.4 İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Faktörler

İşe yabancılaşmanın bireylere ve örgütlere hem bireysel hem örgütsel açıdan zarar vermesi nedeniyle araştırmacıların bu konuya ilgi duydukları işe yabancılaşma kavramını ölçmek veya nedenlerini saptamak adına araştırmalar yaptıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalar işe yabancılaşmaya yol açan nedenlerin bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler ile ilişkilendirildiğini göstermektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 21).

Teknoloji, organizasyon yapısı ve iş koşulları işe yabancılaşmaya yol açan en yaygın faktörler olarak ele alınmaktadır. Bunların yanında işe yabancılaşmanın bazı demografik faktörlerle ilişkisi olduğu vurgulanmaktadır. Örneğin demografik

faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, toplam gelir, ırk, medeni durum ve kentsel-kırsal yaşam öğeleri gibi unsurlar bulunmaktadır (Mottaz, 1981: 516).

3.4.1 Bireysel Nedenler

Yabancılaşma, bireyin bulunduğu toplum içinde yaşadığı bireysel ve toplumsal bir anomi olarak tanımlanmaktadır. Birey yaşamı boyunca yabancılaşmaya sebep olabilecek birçok psikolojik veya sosyal durum ile karşı karşıya gelmektedir. Bireyin yabancılaşmasına zemin hazırlayan faktörler her ne kadar önemli olsa da, birey yabancılaşmayı öznel bir varlık olarak yaşamaktadır dolayısıyla yabancılaşmanın nedenleri arasında kişinin bireysel özellikleri, beklentileri ve inançları önemli rol oynamaktadır (Zaro, 2018: 44). İşe yabancılaşmanın bireyin tecrübe ve algılarıyla şekillenen duygusal kökenli bir kavram olması nedeniyle; bu duygunun oluşmasında bireyin tutum ve dünyaya bakış açısı önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda adalet duygusunun yüksek olduğu, iş birliği düzeyinin fazla olduğu ve iş bölümünün daha yüksek olduğu örgütlerde işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğu ileri sürülmektedir. Yine yapılan araştırmalar işgörenlerin çalışma ortamlarında samimiyetten uzak ve soğuk ilişkiler kurmaları durumunda işe yabancılaşma duygusunun artabileceği buna karşın; samimi ilişkiler kurabildikleri iş ortamlarında ise kendilerini daha mutlu ve güvende hissettikleri ileri sürülmektedir (Artar, 2018: 13).

İşe yabancılaşmaya neden olan bireysel faktörler bağlamında; bireyin başarı ihtiyacı, kontrol odağı, çalışma hayatından beklentisi, toplumsal hayat anlamında beklentisi, fiziksel ve psikolojik durumu, hayat algısı, hayata bakışı ve yetenekleri, iletişim becerileri, bireyin mesleki doyum anlayışı ve gereksinimlerini karşılayamaması gibi faktörler de ele alınmaktadır (Babadağ, 2018: 212-213; Ünal, 2018: 64). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında bireysel faktörler bağlamında başarıma ihtiyacı ve kontrol odağının da öne çıktığı görülmektedir. Bireyin başarıma ihtiyacının arttıkça yabancılaşma duygusunun azaldığı yani başarıma ihtiyacı ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bir diğer araştırmada içsel kontrol odağı yüksek bireylerde işe yabancılaşma düzeyinin azaldığı yani; içsel kontrol odağı ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Bunlarla birlikte Tekin (2012) tarafından yapılmış bir

araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır (Menemencioğlu, 2018: 73).

3.4.2 Örgütsel Nedenler

İşe yabancılaşma olgusu bireysel faktörlerle birlikte daha çok çalışma şartları nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. Bireyin fiziksel ve mental olarak bulunduğu sosyal ortamdan uzaklaşarak ilgisizleşmesi ve çevresine uyum sağlayamaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle bireyin işe yabancılaşma düzeyinin içinde bulunduğu çalışma ortamından, örgütte sağlanan şartlardan etkilendiği düşünülmektedir. İşgörenlerin iş yabancılaşma düzeylerini örgüt kültürünün, örgüt ikliminin ve örgütün sağladığı desteğin olumlu veya olumsuz etkilemesi beklenmektedir (Çalışkan ve Pekkan, 2017: 20). İşgörenler amaçladıkları hedeflere ulaşmak adına iş hayatında büyük miktarda enerji ve zaman harcamaktadırlar. Ancak bireylerin amaçları ya da yönelimleri ile çalıştıkları örgütün amaçları farklılaştığı durumlarda ise işe yabancılaşma durumu ortaya çıkmaktadır (Artar, 2018: 13).

Çalışma ortamında yönetim biçimi, örgütün büyüklüğü, örgütün bürokratik yapısı, işgörenler arası ilişkiler, iş bölümü, işgörenin kararlara katılım oranı, çalışma ortamındaki gürültü, monotonluk, yöneticilerle yaşanan problemler, çalışma şartlarındaki zorluk gibi etmenler işgörenlerin işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Ünal, 2018: 63). Bu faktörlerle beraber rol belirsizliği, rol çatışmaları, otoriter yönetim şekli, etkileşimci liderlik şekli, merkezileşmenin ve formalleşme düzeyinin fazla olması, örgütsel adaletsizlik de işe yabancılaşmaya neden olan diğer faktörler arasında yer almaktadır (Babadağ, 2018: 213). Günümüzde örgütler daha az maliyetle daha fazla verimlilik elde etmeye çalışmaktadır. Bunun için ise genellikle organizasyonel yapılanmada değişimler ya da yeni teknolojik değişimler yapma adımları atmaktadırlar. Ancak bu değişimler sistematik bir şekilde gerçekleştirilmediğinde işgörenler zamanla sistem içerisinde yabancılaşma yaşamaktadırlar (Artar,2018: 13).

İşe yabancılaşma ile çalışma şartları arasında da yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma şartları, işgörenlerin içinde bulundukları koşulları ve iş süreçleriyle alakalı olduğu için çalışma hayatının kalitesinin bireylerin

motivasyonunu doğrudan etkilemesi beklenmektedir. Eğer işgörenlerin işin yapısı, istihdam garantisi, maaş, teknoloji, sosyal adalet, kişisel gelişim ve eğitim masrafları gibi şartlar nedeniyle yeterli motivasyonu elde edememeleri durumunda işi sadece ücret için yapıyor hale gelmeleri ve işe yabancılaşmaları beklenmektedir (Aslan, 2018: 67). İşgörenler kendilerini yalnızca üretim yapan robotlar olarak algılamaya başladıklarında; iş yaşamlarında beklentilerine ulaşamamaları ve yöneticileri tarafından katı uygulamalar ile karşı karşıya kalmaları durumunda, işyerindeki doyumsuzlukları artar böylece keyfi ve özel davranışlara bağlı düşmanlık duygularının oluşması aynı zamanda saldırganlık ve yabancılaşma gibi tepkisel davranışların ortaya çıkması söz konusudur (Şimşek vd. 2006: 575).

İşe yabancılaşmaya neden olan faktörleri Kanungo (1982) maddeler halinde sıralamaktadır. Bunlar (Kopuz, 2018: 42);

1. Yönetim şekli,
2. Geçmişte yaşanmış durumlar,
3. Kurumun büyüklüğü,
4. Bilgi akış süreci,
5. Kurumun sürdürdüğü üretim politikası,
6. Çalışma ortamı,
7. İşgörenlerin inanç ve tutumları,
8. Kurumdaki ilişki şekilleri,
9. Rollerdeki belirsizlik,
10. İşgörenlerin yönetime katılıp katılmama durumu,
11. Grup özellikleri.

3.4.3 Çevresel Nedenler

Örgütler bulundukları çevreye bağlı ve etkileşim içinde olan açık sistemlerdir. Bu nedenle her örgüt bulunduğu çevreyi yakından takip etmektedir. Örgütün içinde bulunduğu çevre koşulları işgörenleri doğrudan etkilemekte ve işe yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Moç, 2018: 47). Yabancılaşmaya neden olan çevresel faktörler Şimşek vd. (2006: 577) tarafından açıklanmaktadır. Bunlar:

1. Ekonomik politikalarda durağanlık, para ve sermaye piyasasındaki dengesizlikler, enflasyonist ortam vb. gibi ekonomik yapı değişkenleri,
2. Yeni teknolojik gelişmeler ile üretilen mal ve hizmetleri kullanamama yani farklı teknolojik yapılar,
3. Toplumsal normlar, beklentiler ve hayat tarzlarında meydana gelen değişimler, örf ve adetler, motivasyon ve etik değerlerin toplumsal yaşam ile uygun olmaması, aile yapısı farklılıkları, ailedeki diğer bireylerin problemleri vb. gibi toplumsal ve kültürel yapı değişkenleri,
4. Çarpık kentleşme, göç vb. sonucu altyapısız gecekondu kentlerinin artması ve sosyal yapı eksikliği, kırsal kesimlerden gelen bireylerin büyük şehirlerde sosyal çözülme yaşamaları, plansız sanayileşme sonucunda birçok doğaya zararlı tesisin oluşması ve bunların doğal yaşamı ve düzeni tehdit etmesi; bunun sonucunda doğal afetlerin çoğalması, erezyonların artması, tatlı suların zarar görmesi vb. nedenler maddeleştirilecek olursa sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme faktörleri,
5. Siyasal düzende yetersizlikler, bozulan siyasal yaşam, merkezi ve yerel yönetimlerdeki eksiklikler, yasalardaki bozulmalar gibi politik ve hukuki faktörler,
6. Sendikal örgütlenme yetersizlikleri, toplu iş sözleşmelerindeki uyuşmazlıklar, beklenmeyen grev ve lokavtlar gibi sendikal örgütlenme faktörleri,

7. Basın yayın organlarında oluşan medyatik kirlenme, haberler ve medyaya kulak tıkama gibi kitle iletişim araç faktörleri.

3.5 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşma duygusunu yaşayan işgörenlerin davranışları, örgüt içerisindeki ürün ve hizmet çıktı sürecini ve çıktının niteliğini negatif yönde etkilemektedir. İşe yabancılaşmanın sonuçları davranışsal ve örgütsel olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir. Davranışsal sonuçlar da kendi içinde iki ana gruba ayrılmaktadır. Birinci grup doğrudan verilen tepki ve davranışları, nörotik ve antisosyal davranışları kapsamaktadır. Bu davranışlar; bireyin toplumsal temastan kaçınma, hayatına karşı ilgisiz olma, toplum değer ve normlarına karşı ilgisiz kalma, karşı çıkma, bencilleşme veya bu tepkilerin tam tersi boyun eğme ve vazgeçme, sorgulamadan kabullenme ve kadercilik şekillerinde kendini göstermektedir. Davranışsal sonuçların ikinci grubunda ise yabancılaşma duygusuna bağlı meydana gelmiş ancak dolaylı yoldan gösterilen tepki ve davranışlar yer almaktadır. Bunlar; örgütsel performansta azalma, örgüte karşı olumsuz tutumlar sergileme, işgörenin içsel anlamda tatmin duymaması ve işini anlamlandıramaması, işgörenin işini sadece gelir elde etmek için yapması gibi dışsal özendiricilere ihtiyaç duyması ve sorumluluk almaktan kaçınması şeklinde görülmektedir. İşe yabancılaşmanın diğer sonuçlarından örgütsel sonuçlarda ise mesleki tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve örgütsel yaşam kalitesinde azalma gibi örgüte zarar verebilecek sonuçlar meydana gelmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 275).

İşe yabancılaşma bireysel açıdan kötüleşen ruh sağlığı ile ilişkilidir. Bireysel açıdan iş memnuniyetsizliği, stres, depresyon, anksiyete sorunları ve diğer psikomatik hastalık türlerine neden olabilmektedir. Toplumsal ve organizasyonel açıdan ise bu bireysel sorunlar; düşük üretkenlik, düşük moral ve motivasyon, yüksek devamsızlık, suç oranlarının artması, örgütte sabotaj girişimleri, artan sağlık maliyetleri gibi sonuçları meydana getirmektedir (Kanungo, 1992: 414). Yapılan araştırmalarda işe yabancılaşma ile işgören performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılıkla arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte işe yabancılaşmanın, üretkenlik karşıtı tutumlar, işten ayrılma niyeti, devamsızlık durumu, tükenmişlik hissi, iş güvensizliği hissi, örgütsel

sessizlik, alkol kullanımı, stres ve sağlık problemleriyle pozitif y6nl6 bir ilişkisi olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla işe yabancılaşma kavramı 6rg6tlerin istemediği bir hastalık durumu olarak da tanımlanmaktadır (Babadağ, 2018: 213).

Sarros vd. (2002) işe yabancılaşma ile liderlik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında b6rokratik y6netim tarzında olan 6rg6tlerde işe yabancılaşma kavramını incelemiştir. Bu çalışmada katı y6netim biçimlerinin işg6renin işe yabancılaşmasına katkı sağladığı g6r6lmektedir. Ayrıca d6n6ř6mc6 liderliğin işe yabancılaşmayı 6nleme stratejisi olabileceğini araştıran Sarros vd. (2002), belirli liderlik yeteneklerinin ve organizasyon yapılarının çalışma koşullarını negatif y6nde etkilediğini ve işe yabancılaşmanın artmasına sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Liderliğin, işg6renlerin bireysel gelişimine teşvik eden ve iş faaliyetleri 6zerinde bir miktar kontrol sağlayabilmesini sağlayan; işg6renlere katkıda bulunan bir kavram olması gerektiğini ifade etmişlerdir (Sarros vd. 2002: 297-298). Kanten ve 6lker (2014) de y6netim tarzının 6retkenlik karşıtı davranışa etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rol6n6 inceledikleri çalışmalarında, demokratik y6netim tarzının işe yabancılaşma davranışını negatif y6nde etkilediğini; otokratik y6netim tarzının ise işe yabancılaşmayı arttırdığını ifade etmektedirler (Kanten ve 6lker, 2014: 33).

Hirschfeld ve Field (2000) tarafından yapılan bir diğer çalışmada işe yabancılaşmanın işg6ren performansını olumsuz etkilediği ileri s6r6lm6řt6r. Bununla birlikte d6ř6k performansın 6rg6tsel bağlılığa olumsuz etkisinin olabileceğini; işe yabancılaşmanın anlamsızlık ve g6s6zl6k boyutlarının 6rg6tsel bağlılık 6zerinde 6nemli bir etkisinin olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu bulgulara bakıldığında 6rg6tte kendini, anlamını yitirmiş hisseden ve g6s6zleşen işg6renlerin işe yabancılaşmaya karşı daha duyarlı hale geldikleri g6r6lmektedir. Hirschfeld ve Field (2000) alışmalarında aynı zamanda işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutunun y6ksek olduğu bireylerde aile yaşamı 6zerinde olumsuz etkiler ortaya çıktığı; işg6renlerin iş-aile atışması ile karşı karşıya kaldıklarını ifade etmiştir (Zaganjori, 2016: 45).

Literat6rde, işe yabancılaşmanın bireylerde stres d6zeyini arttırdığı ileri s6r6lmektedir. İşe yabancılaşma d6zeyi y6ksek kadın işg6renlerde mesleki stres d6zeyinin arttığı g6r6lmektedir. Kadın işg6renlerin sosyal ve 6zel yaşamlarında kendilerini g6s6z hissetmeleri, işlerinin anlamsız olduğunu d6ř6nmeleri; uzun

saatler harcadıkları işlerinde kendilerine değeri verilmediğini hissetmeleri durumunda hayal kırıklığı ve memnuniyetsizlik duygusuna kapılmaları, içinde bulundukları sosyal düzenin destekleyici ve güvenli olmadığını düşünmelerinin iş yaşamında yabancılaşma ve çekilme davranışlarına yol açması ve strese maruz kalma düzeylerinin artması beklenmektedir (Yadav ve Nagle, 2012: 339).

İş yabancılaşmayı önleme konusunda kullanılabilecek en önemli yönetim araçlarının ikisi örgütsel bağlılık ve örgütsel destek olduğu vurgulanmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin iş yabancılaşmaya negatif yönde etkisi olduğu görülmüş ve örgüt ikliminin de iş yabancılaşmaya negatif bir etkisi olabileceği vurgulanmıştır.. İşgörenlerin düşüncelerine önem verildiği, kendilerini kanıtlama, duygu ve düşüncelerini ifade edebilme imkânının olduğu, örgütsel amaçlara katkı sağlayabilecekleri bir çalışma ortamının oluşturulması önem taşımaktadır. Çünkü iş yabancılaşmaya yol açan çevresel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesi, işgörenlerin yönetime katılmalarının sağlanmasıyla iş yabancılaşmanın azaltılması mümkündür (Eker, 2018: 67).

4 KUŞAKLAR

Kuşaklar kavramı ilk olarak 1926'da bir Alman sosyolog olan Karl Mannheim tarafından “Kuşaklar Sorunu” adlı makalesinde ele alınmıştır. Bireyler herhangi bir kuşakta doğarlar ve kendi deneyimleri sonucu belirli bir bakış açısı geliştirirler. Karl Mannheim kuşak kavramını; bireylerin bulunduğu toplumun yaşam deneyimlerinden etkilendiği ve ona göre hepsinin olmasa bile çoğunluğun aynı bakış açısı geliştirdiği “sosyal bir konum” olarak tanımlamıştır (Carver ve Candela, 2008: 987).

Kuşak kelimesinin, Türk Dil Kurumu'nun (TDK) Büyük Türkçe Sözlüğü'ndeki tanımı; yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını taşıyan, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu şeklindedir (TDK 2019). Türkiye'de kuşaklar ile ilgili araştırmalar 2000'li yıllarda başlamaktadır (Ekşili ve Antalyalı, 2017: 97).

Toplumsal bir varlık olan ve en temel gerekliliği diğer insanlarla birlikte kalmak olan insanlık, tarihin ilk çağlarından beri birlikte olma, birlikte hareket etme ve birleşme eğilimindedir. Aynı dönemde yaşayan, bu nedenle aynı koşulları paylaşan insanlar, aynı deneyimlerle birbirlerinden etkilenmektedirler. Bu durum aynı veya yakın dönemde doğmuş, büyümüş ve büyütülmüş bireylerin benzer özelliklere sahip olmaları ile sonuçlanmaktadır. Doğduğu ve büyüdüğü çevre ile şekillenen bireylerin, kültürel koşulların, ekonomik, sosyal durumların ve tüm insanlığı ilgilendiren durumların benzer özelliklere sahip olması kaçınılmaz olmaktadır. Bu noktadan hareket eden bilim adamları, bireyleri ve özelliklerini tanımlamak için “kuşak” terimini ortaya koymuş ve bu terim üzerinde çalışmalar yürütmektedir (Berkup, 2014: 223).

4.1 Kuşakların Sınıflandırılması

Birey, dünyaya geldiği andan itibaren akranları ve kendine yakın etkileşim içinde olduğu yaş grubunun doğal üyesi olmaktadır. Bireyin yaşını kapsayan bu zaman dilimi hangi kuşağa dahil olacağını belirlemektedir. Bu durum kuşakların sınıflandırılması olarak adlandırılmaktadır (Delahoyde, 2009: 59).

Çeşitli araştırma çalışmaları nesiller arasındaki farklılıkların varlığını doğrular. Her nesil önemli birtakım süreçlerden geçmiştir. Hepsinin farklı tutumları, inançları, duyguları olmuştur. Bütün kuşaklar bulunduğu döneme önemli katkı sağlamıştır. Bu zaman dilimleri birçok görüşün bir araya gelmesini temsil ettiğinden, nesillerin başlangıç ve bitiş tarihleri değişkendir ve bundan dolayı zaman aralıkları bilimsel anlamda genellenememektedir. Bununla birlikte bu öznel, yılların değişimi bir neslin tanımının etkileyecek kadar önemli olmadığı için gerçek bir sorun teşkil etmemektedir.

Literatür incelendiğinde kuşakların başlangıç ve bitiş tarihleri arasında 1-3 yıl değişiklik olduğu ve ortalama bir kuşaktan diğer kuşağa 15-20 yıl olduğu görülmektedir. Yıllarla ilgili net bir tarih olmamasına rağmen; literatürde günümüzde beş kuşağın olduğu belirtilmektedir (McNeese-Smith ve Crook, 2003: 264).

Bireyler yaşadıkları dönemden etkiledikleri için dünyadaki önemli olaylar kuşakların sınıflandırılmasından belirleyici olmuştur. Literatürde yapılan kuşaklarla ilgili araştırmalar hepsinin yabancı kaynaklar olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde kuşaklarla ilgili Türk kültürünü yansıtan çalışmalara pek rastlanamamaktadır (Bezirci, 2012: 25).

Tablo 4.1. Kuşakların Zaman Dilimleri ve Her Bir Kuşakta Dünyada ve Türkiye’de Gerçekleşen Tarihsel Gelişmeler (Bezirci, 2012: 25)

	1922-1945* Sessiz Kuşak\ Savaş Kuşağı	1946-1964* Büyük Bebek Patlaması Kuşağı	1965-1980* X Kuşağı	1981-1995* Y Kuşağı\ Milenyum Kuşağı	1995-2020* Z Kuşağı\ Kristal Çocuklar
Dünya*	II. Dünya Savaşı Ekonomik Buhran	İnsan Hakları Hareketleri	Petrol Krizi HIV\AIDS Patlaması	Körfez Savaşı Terör Irak Savaşı Obezite Salgını	Teknoloji İçine Doğanlar
Türkiye**	Cumhuriyet Dönemi	İhtilal Çok Partili Dönem	Sağ-Sol Çatışmaları 1961 Anayasasıyla Gelen Özgürlükler	Terör Refah ve Kriz Dönemleri	Teknoloji İçine Doğanlar

Kaynak: Bezirci, Ş. S. (2012). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

4.1.1 Sessiz Kuşak

Sessiz kuşak 1922-1945 yılları arasında doğan; gelenekselciler olarak tanımlanan bu bireyler çağımızın en yaşlıları olarak bilinmektedirler (Dölekoğlu ve Çelik, 2018: 59). Bu nesil, ebeveynlerinin inancına uyma, isyancı olmama ve kolayca kabullenme davranışı sergilemektedir. Bu neslin üyeleri X ve Y kuşaklarını anlamada zorluk çekebilirler.

Gaziler olarak da adlandırılan bu kuşak, Büyük Buhran ve İkinci Dünya Savaş döneminden etkilenen nesildir. Sessiz kuşak üyeleri kıtlık ve savaş dönemine denk geldiği için zorlu dönemlerden geçmişlerdir. Bu iki farklı olayın, güvenlik, tutumluluk konularında nesiller arası kaygı özelliklerini aşıladığına inanılmaktadır. Askeri yetiştirme tarzı ile büyüdüklerinden dolayı şikâyet etmezler ve emirlere uyarlar (Williams, 2019: 59).

4.1.2 Büyük Bebek Patlaması Kuşağı

Bebek patlaması kuşağı 1946-1964 yılları arasında doğan, savaş sonrası en çok nüfus artışını teşkil etmektedirler. Bu kuşak astronomik nüfus artışı meydana getirdiğinden dolayı toplumun tüm yönlerini etkiledi. Bebek patlaması kuşağı, savaş sonrası refah çağında büyüdü ve çocuklarının kendilerinden önceki nesillerden daha iyi bir yaşam sürmelerini sağlamayı başardılar. Bebek patlaması kuşağı bireyleri eğitime, istihdam fırsatlarına, sağlık ve refah hizmetlerine erişimin iyileştirildiği sosyal değişim, ekonomik büyümenin olduğu zamanda büyüdüler. Antibiyotiklere ve diğer etkili ilaçlara erişimi olan ilk nesildir. Bu ilerlemeler, bebek patlaması kuşağındaki bireylerin sağlığını iyileştirme ve sağlık hizmetlerine olan gereksinimlerini azaltma potansiyeline sahiptir. Öte yandan, bu avantajlar aynı zamanda daha uzun yaşam beklentisine ve hayatta kalma konusunda iyileşmelere katkıda bulunmuştur. Sonuç olarak, insanlar birden çok kronik hastalık ile daha uzun yaşıyor ve dolayısıyla daha fazla sağlık hizmetine ihtiyaç duyabilmektedir (Canizares vd, 2016: 9).

Bebek patlaması kuşağının Türkiye'deki dönemsel özellikleri yurtdışından farklı olduğu görülmektedir. Çünkü o dönemlerde Türkiye'de siyasi sıkıntılar olduğu, ihtilalin yaşandığı ve çok partili sisteme geçildiğini bilmekteyiz (Dölekoğlu ve Çelik, 2018: 60). Bu nesil ortak olarak, ekonomik büyüme dönemlerinde yetişti ve üyeleri, savaş sonrası dönemin birçok tarihi olayını ve siyasi ayaklanmalarını yaşadı. Bu nedenle, bu bireyler hırslı ve oldukça rekabetçidir. Aynı zamanda açık, liberaldirler, çatışmalardan kaçınırlar ve sağlıklı yaşam tarzına, kişisel gelişime önem verirler (Kampf vd, 2017: 1561).

Şu anda, bebek patlaması kuşağı emeklileri kapsamaktadır (Carver ve Candela 2008: 989). Günümüzün yaşlı hastaları, interneti teknolojik kaynak olarak kullanmaktadırlar. Cep telefonları, yaşlı yetişkinlerin çoğunluğunun sağlığını takip etmesi ve sağlık bilgisine kadar çeşitli sağlık müdahalelerine kolay erişmesini sağlayabilir. Bebek patlaması kuşağındaki bireyler, genellikle sağlıkla ilgili bilgilere daha hevesli ve önceki nesillere kıyasla yeni tedavileri denemeye daha isteklidirler (Canizares vd, 2016: 9).

Bu, hastaların kendi sağlıklarını iyileştirme konusunda kendilerine karşı duyarlılık ve öz yeterliliğini kolaylaştırmaktadır (Kahana ve Kahana 2014). Fakat geniş bir toplum kesiminin emekliliği, sağlık talebindeki artışlar için olumsuz tahminlere neden olmaktadır (Carver ve Candela 2008: 989). Tıp, bebek patlaması kuşağı boyunca önemli ölçüde ilerlemiştir. Bebek patlaması kuşağı; sağlık alanında ilk doğum kontrolü sağlanan ve düşük doğurganlık oranlarına sahip olan nesildir (Mercan, 2016: 63).

4.1.3 X Kuşağı

X kuşağı 1965-1980 yılları arasında doğan bireyleri kapsamaktadır. Bu nesil bağımsız olma eğilimindedir ve zorluklara çözümler geliştirmeyi tercih ederler. Bir işi küçük adımlara bölmek ve bir ekip oluşturmak bu kuşağa hitap etmektedir (Williams, 2019: 60). İleri teknoloji ve medya, X kuşağının yaşamında önemli bir rol oynamaktadır. Dünya çapında meydana gelen olayların etkileri sayesinde küresel düşünebilen ilk nesildir (Berkup 2014: 225).

1965-1980 yıllarını kapsayan (Lancaster ve Stillman, 2002: 13) kuşağa X kuşağı denmektedir. Büyük Buhran ve savaş yıllarından sonraki toparlanma çabalarından dolayı insanlar kişisel hayatlarından fedakârlık göstermek zorunda kalmışlardır. Toplum refahı için çalışmışlar gelecek kaygısını ön plana koymuşlardır. Ne iyi ne de kötü olan ülke durumunun anlaşılmasından dolayı sessiz kalmayı tercih etmişler bu nedenle varlıkları belli olmayan bir kuşak olarak nitelendirilmişlerdir. Belirsizliklerden dolayı literatür X kuşağını ‘kayıp kuşak’ olarak da ele almaktadır. Bozulan psikolojileri ve belirsiz gelecek korkusu X kuşağının çalışkan bir birey olmasını sağlamıştır. Çok çalışıp kariyer yapma hedefinde olan aynı zamanda para kazanıp kendini garantiye alan bir kuşaktır (Altuntuğ, 2012: 205-206).

X kuşağı, Y kuşağına bir geçiş olarak değerlendirilmektedir. Bugün teknolojinin gelişmesiyle hayatımızı kolaylaştıran pek çok öge X kuşağı sayesinde. Çevreye ve insanlara ayak uydurmakta zorluk çeken X kuşağı bireyselliği tercih etmektedir. Onlar için insanlarla iç içe olmak iş ve aile yaşamının getirdiği zorunluluklardan ibarettir. Bu davranışlarından dolayı X kuşağı, toplum içinde aktif rol oynamaktan hoşlanmayan, sosyal çevresi oldukça küçük ve bireyselse tipler olarak değerlendirilmektedir (Toruntay, 2011: 74).

4.1.4 Y Kuşağı

Y kuşağı 1981-1994 yıllarında arasında doğan; olumlu, iddialı, toplumsal, ahlaki değerleri benimseyen bireylerdir. Milenyum kuşağı olarak da adlandırılmaktadır. Y kuşağı internet ile büyüyen ilk nesildir, bilgiye ve bağlantıya sınırsız erişim sağlamaktadırlar. Küreselleşme, iklim değişikliği, teknolojik değişiklikler ve Facebook'tan etkilenmişlerdir (Karácsony, 2019: 187).

1980-1994 yılları arasında doğan (Lancaster ve Stillman, 2002: 13) nesle İnternet Kuşağı, Yankı Patlaması, Gelecek Kuşak diğer ismiyle Y kuşağı denmektedir. Bu yıllarda yaşanan suikast, terör, teknolojik artış, ekonomik dalgalanma, girişimcilik faaliyetleri ve artan bazı bulaşıcı hastalıklar (HIV/AIDS) neslin öz benliğine kavuşmasına yardımcı olmuştur. Bireysellikten uzak toplum çıkarlarına yönelik hareket etmektedirler. Yönetici kesimle ilişki içinde olmayı

topluma yönelik katkılarına değeri verilmesini istemektedirler. Değeri verilmedikleri veya topluma faydalı olmadıklarını takdirde çalışmayı bırakmaktadırlar (Kyles, 2005: 54-55).

Y kuşağı canlı ve sosyal bir yapıya sahip olan genç bir topluluktur. Aynı zamanda ayrıcalıklı, kendinden emin, korumacı, gelenekselci, takım odaklı ve çalışkan özelliklere sahiptir. Bilgiye ve deneyime aç, gezmeyi ve eğlenmeyi seven diğer bir deyişle gerektiğinde çalışmayı gerektiğinde ise eğlenmesini bilen bir nesildir. Bu çerçevede teknolojinin nimetlerinden çokça faydalanmaktadırlar (Pendergast, 2009: 14).

Y kuşağı, önceki nesillere göre daha hoşgörülü, değişime ve çeşitliliğe açık olduğu düşünülmektedir. Çünkü Y kuşağı; artan göç süreçleri, iklim değişikliği, döngüsel ekonomik krizler, ailevi modeller ve birlikte yaşama biçimleri açısından büyük dönüşümlerin yaşandığı bir dönemde toplumsallaşmışlardır (Bernardi, 2018: 4). Y kuşağının yurtdışı örnekleri ile Türkiye örnekleri uyuşmamaktadır. Örneğin bu kuşakta yurtdışındaki bireyler için çocuğu dayak atmak uygun bir davranış olarak görülmezken, Türkiye’de aile bireyleri tarafından bu durum normal karşılanmaktaydı. Yine yurtdışında yetişen Y kuşağındaki bireylerin çocuklukları rahat ve huzur ortamında geçerken, Türkiye’de üst üste ekonomik krizler yaşandığı ve buhran dönemi geçirdikleri belirtilmektedir (Ekşili ve Antalyalı, 2017: 99).

4.2.1 Z Kuşağı

Z kuşağı 1995-2020 arası doğan bireyleri kapsamaktadır. Z kuşağı için küreselleşen dünya da; akıllı telefonlar, sosyal medya, teknoloji yaşamın önemli yönleridir. Bu kuşak tamamen dijital bir dünyada doğan ilk kuşaktır (Djordjic, 2019: 3).

İnternet Kuşağı, İndigo Çocuklar ve Kristal Çocuklar isimleriyle literatürde yer alan Z kuşağı 1995 ve sonraki yılları kapsamaktadır. Bu kuşaktaki bireylerin hayatlarının büyük bir kısmını internet ve teknoloji oluşturmaktadır. Motor becerileri kuvvetli aynı anda birden fazla işi yapabilen bireylerdir. İnternetin renkli dünyasında büyüdükleri için öğrenme yöntemleri de oyunlar ve eğlenceli aktivitelerle olmaktadır.

Gün içinde yaşanan sosyal olaylara ilgileri olmayan, teknolojiyi yakından takip eden, eşitlikçi ve adaletçi bir kuşaktır. Z Kuşağı iş hayatında birden fazla işle uğraşabilen, hızlı ve bürokrasiden uzak özelliklere sahiptir (Büyüksü, 2017: 12-13).

Bu nesil, dünyanın sorunları hakkındaki bilgilere kolay erişimle büyüdü ve anında bilgi sahibi olmaya alışmıştır. Ayrıca, yaşamları boyunca, dünyanın çeşitli yerlerinde küresel sağlık olayları, savaş, terörizm ve şiddet olayları hakkında haber medyası raporları okumuşlardır ve duymuşlardır.

Bu kuşak eğitime değer verir çünkü eğitim, istihdam ve kariyer başarısını sağlamaya yardımcı olur; işlerin kolay olmadığına ve istihdamın hayatta kalmak için gerekli olduğuna inanmaktadırlar. Dijitalleşme; Z nesli çocukların sosyal hayatlarına etki etmektedir ve davranış biçimlerini değiştirmektedir (Taş vd, 2017: 1037).

4.2. Kuşakların Genel Özellikleri

Her bir kuşağın oluşumunda politik, sosyo – kültürel ve ekonomik, gelişmeler etkili olmuştur. Yaşanılan her olay bireyler üzerinde davranış, düşünce ve kültürel açıdan değişikliklere sebep olmaktadır. Kendinden önceki dönemden etkilenen her birey kendi dönemi içerisinde ve sonrasına etkiler bırakmıştır; fakat her kuşağa ait belirgin özellikler ön plana çıkmaktadır. Yani her bir kuşağın nitelikleri, değişimlerin ve önceki kuşaklardan gelen aktarımların bir sonucu olarak şekillenmektedir.

Bebek Patlaması Kuşağı Özellikleri

- Savaşı yakından yaşayan ebeveynlerin deneyimlerinin etkisinde kalmışlardır.
- Kendilerinden önceki dönemlere göre daha demokratik bir düzeyde yaşamamışlardır.
- Savaş geçirmiş olan toplumlarda özellikle genç bireyler siyasi anlamada kendilerini geliştirerek ön planda olma fırsatı bulmuşlardır.
- Bu kuşağa ait bireylerde bireysel çaba önemlidir. Bunun en önemli sebebi savaş sonrası oluşturulan düzende ayakta kalma çabasıdır.

- İşe bağlılıkları saat ile ölçüldüğünden belli bir saat çalışma programları oluşturulmuştur.
- Hem ebeveynlerine hem de kendi ailelerine bakmakla yükümlü olmuşlardır.
- Emir komuta zincirine göre yaşayışı benimsemişlerdir.
- Sürekli çalışma odaklı olan bu kuşakta iş etiği algısı yüksektir.
- Emekli olarak çalışmaya devam eden kuşak olma özelliğini de taşımaktadır.

X Kuşağı Özellikleri

- 1965 ve 1980 yıllarında yaşanan siyasi ve ekonomik sorunlar X kuşağını yakından etkilemiştir. Kendilerinden önce gelen kuşağın etkisinde kalmışlardır.
- Yaşanan iç ve dış karışıklıklardan dolayı tedirgin ve korku toplumu içerisinde büyüyen bir kuşaktır. Bu yüzden X kuşağına mensup birçok birey siyasi olaylara duyarlı ve çekingen bir yapıya sahiptir.
- Kadınlar çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. Bu da aile yapısının değişmesine sebep olmuştur.
- X kuşağı edindikleri yaşam tecrübelerinden dolayı kendi geleceklerini garanti altına alma düşünce yapısıyla hareket etmişlerdir.
- Aile planlaması bu dönemde yapılmıştır. Bundan dolayı Bebek Patlaması Kuşağından sonra nüfusta azalma bu dönemde yaşanmıştır.
- Televizyon kültürü X kuşağında oluşmuş; TRT ilk yayını bu dönemde yapmıştır.
- Emekli olma koşulları belirlenmiş ve X kuşağındaki bireyler emeklilik hakkında öngörü sahibi olabilmışlerdir.

- 1962 yılında kalkınma planı gerçekleştirilmiştir. Yalnız 1972 yılında yaşanan petrol kriziyle kalkınma planları başarıya ulaşamamıştır.
- 1977 yılında yaşanan ekonomik bunalım ve birçok siyasi olay halk arasında huzursuzluğa yol açmıştır.

Y Kuşağı Özellikleri:

- İş gücü içerisinde bulunan bir kuşaktır.
- Y kuşağı teknoloji ile iç içe olmasından dolayı teknoloji tutkunudur.
- Eğitim seviyesi yüksek, teknoloji kullanımına yatkındırlar.
- Kendi öz değerlerine önem verdiklerinden işe aidiyet duyguları yoktur.
- İş anlamında yükselme odaklıdırlar.
- Çalışmayı sadece geçim sağlamak olarak görmezler.
- Bireycilik ve sosyal yaşama fazlaca önem vermelerinden dolayı özgür ve esnek koşullarda çalışmayı uygun görürler.
- Açık düşünce yapılı yöneticilerle çalışmayı uygun görürler.

Z Kuşağı Özellikleri:

- Z kuşağı, aile yapıları güçlü, daha az boşanmaların yaşandığı bir kuşaktır.
- Z kuşağının ebeveynleri diğer kuşağın ebeveynlerinden farklı olarak çocuklarının daha iyi şartlarda yaşaması ve eğitim alması adına aktif ebeveynlik tutumları içerisinde.
- 11 Eylül gibi küresel sorunlara da tanıklık etmiştir.
- İnternet ve sosyal medyaya bağımlıdırlar.
- Teknolojiyi her ortamda kullanmaktadırlar.

Her kuşak kendi bulunduğu dönemin şartlarına göre belli özelliklere sahip olurken bireyler de kuşaklara ait olarak farklılıklara sahipler. Kuşaklar arası farklılıklara ilişkin yapmış olduğu araştırma yapan Watt, bu farklılıkları ise şu şekilde gruplandırmıştır (Keleş, 2011: 132):

Uyumluluk: Bütün kuşaklar kendi kuşaklarının uyumlu olduğunu belirtmektedir; ancak X ve Y kuşağı Baby Boomerları uyumsuz, değişime kapalı ve adaptasyonlarını düşük bulmaktadırlar.

Yönetilebilirlik: Tüm kuşaklar Y kuşağı bireylerinin diğer kuşaklara göre daha zor yönetilebilir olduğunu düşünmektedirler. Boomerlar ve X kuşağı, Y kuşağının diğer kuşaklara göre daha yakın denetim gerektirdiklerini, prosedürleri daha az izlediklerini ve daha az sonuç odaklı olduklarına inanmaktadırlar.

Ekip çalışması: Her kuşak birbirlerinin iş ahlaklarını farklı algılıyor olsa da, tüm kuşaklar kendilerini iyi takım oyuncuları olarak görmektedirler. Kimi zaman Boomerların ve X kuşağının Y kuşağının azami gayret göstermeye daha az niyetli olarak gördükleri dikkat çekmektedir.

Denge: X ve Y kuşağının Boomer iş arkadaşlarına göre iş-yaşam dengesini daha fazla aradıkları ve işyerinde resmi olmamayı daha çok tercih ettikleri gözlenmektedir.

Bağlılık: Tüm kuşaklar kendilerini kurumlarında güvenilir görmektedirler; ancak Boomerlar'ın daha genç kuşakları kendileri kadar güvenilir bulmadıkları gözlenmektedir.

4.3. Çalışma Hayatında Kuşakların Karşılaştırılması

Yetiştirilirken ya da büyüme dönemlerinde öğretilen değerlerin farklı olması ve içerisinde olunan toplumsal sistemin etkisi ile kişiler arasında iş hayatında farklı davranış ve tutumların oluşması son derece doğal bir durumdur.

Her kuşağa ait liderlik beklentisi, otorite algısı, iş yapma biçimi, motivasyon, alışkanlık, davranış, tutum, inanç ve değerlerin farklı olduğu kabul gören bir

düşüncedir (Süral Özer vd., 2013: 32). Personellerdeki bu farklılık çalışma algısına da yön vererek işlere karşı değişik yaklaşımlar yaratmaktadır.

Kuşakların aralarındaki farklar anlaşılmadan onları yönetebilmek mümkün olmayacağı gibi bu bir sanattır. Çünkü genç kuşaklar sabırsızdırlar. Hemen bir etki yapma gayretindedirler. Orta kuşağın isteğiye kurum amacına inanabilmektir. Yaşlı kuşaksa gerek belirsizlik gerekse değişikliği sevmemekte, risk almak istememektedir. (Yelkikalan ve Altın, 2010: 15).

Y kuşağı farklı beklentilere sahiptir. Sosyal, dışa dönük, hevesli, hızlı, heyecanlı bir kuşak oluşuna karşın X kuşağı ve Bebek Patlaması'ndakilerse kıdemli, deneyimli ve tedbirlidirler. Bebek Patlaması kuşağı için iş değiştirmek risk anlamına gelmekte olup X kuşağı mensuplarına göreyse bir gereklilik arz etmekte, Y kuşağı açısından hayatin doğal bir parçası anlamına gelmektedir. Y kuşağına göre yapılan iş hayattan beklentilerine cevap vermiyorsa yeni bir iş aramak gerçekçiliktir, bencillik değildir (Yüksekbilgili, 2013: 346).

Kuşakların tutumları ve iş değerleriyle ilgili yapılmış olan bir araştırmanın verileri kapsamında iş yaşamındaki dört sınıfın genel bir değerlendirmesi yapılacak olursa şu hususlar göze çarpmaktadır: Klasik sitemdeki yöneticiler sessiz kuşak, personelleriyse bebek patlaması kuşağına mensupturlar. Personelle yöneticinin ilişkisi yalnızca üretimde sürekliliği denetlemeden ibaret olmakta, herhangi bir problemin paylaşıldığı görülmemektedir. Bir önceki kuşak sonrakinin babası veya annesidir. Mevcut değer ve kültür aileden çocuklara eğitilen-yetistirilen ilişkisiyle aşılanmaktadır. Bu ise iş ortamlarında kapalı bir sistem olarak güçlü bir hiyerarşinin olmasına yol açmıştır. Fakat teknolojiye meydana gelen gelişmelerle X kuşağı bu etkinin zayıflatılmasında etkin bir role bürünmüştür. X kuşağı, bebek patlamasına mensup ailelerinin tersine özel hayatla işleri arasında bir denge tesis etme çabasındadırlar. Bebek kuşağı ve sessiz kuşak emekliye ayrıldığında personel-yönetici ilişkisi X ve Y kuşaklarına taşınmıştır. Çalışma ortamında yöneticiliğe X kuşağı geldiğinde globalleşmenin etkisiyle istekler yön değiştirmiş, iletişim ve bilgi teknolojisindeki hızlı değişimle kuşaklar köklü bir değişime girmişlerdir. Bu değişiklikler kapsamında rekabetin sürdürülebilmesi adına örgütler entelektüel

sermaye ihtiyacına girmişlerdir. Bu gereksinimler de yenilik üretebilmedeki en önemli kaynak olan insanı öne çıkartmıştır (Yelkikalan ve Altın, 2010: 13-14).

Önceden iş kurabilmek adına yıllar süren tecrübeye, ciddi bir sermaye ve geniş bir araziye gereksinim duyulurken günümüzde girişimcilik olgusunun internet ortamına taşınması ile beraber bu gereksinimler değişiklik göstermiştir. 21. Asrın yeni girişimcilik biçimi internet girişimciliği olup bunun ön plana taşınmasında da Y kuşağı önemli hale gelmiştir. Hatta Y kuşağı bu değişimde bir kırılma noktasıdır. Eski kuşaklarda görülmekte olan kurumsal çıkar ve amaçlar için düşünmeden fedakârlık edebilme, görev alabilme gibi olgular Y kuşağında yerini şahsi çıkarını gözeten bir anlayışa bırakmıştır. M kuşağıyla sosyal ağların gücü keşfedilerek teknoloji hayatın merkezine konmuştur. Bunların ardından gelen Z kuşağı; yeni girişimciliğin vizyonu konumundaki hızlı değişiklik, yenilik ve bunlarda sürekliliği benimsemekte güçlük çekmeden yeni asırdaki potansiyel internet girişimcileri adayları olmuşlardır. (Yelkikalan ve Altın, 2010: 503-504). Bilhassa 1990'dan sonrasını ifade eden en iyi kelime hızdır. X kuşağının tedbirli ve kanaatkâr yapısının tersine Y ve sonrasının tüketme ve hıza bağlı karakteriyle sosyal medya vazgeçilmez bir tutku olmuştur. Bunun yanında Z ve M kuşağıyla sanal iş ortamlarının varlığı da gündeme taşınacaktır (Ayhün, 2013: 105).

Tüm bunlara ek olarak yönetim düzeyinde çoklu kuşak iş gücünün benimsenebilmesi, onların yönetilebilmesi adına genelde tecrübesiz Y kuşağı mensuplarına tecrübeli bebek patlaması kuşağının rehberlik etmesi, X kuşağı personelleri güdüleyebilecek maddi ödüllerin verilmesi, Y kuşağındakilerin sahip oldukları teknolojik bilginin diğer kuşaklara aktarılabilmesi adına birtakım metotların geliştirilmesi önerilmektedir (Ayhün, 2013: 108-109).

Bilhassa genç kuşak tarafından kullanılan Twitter, Myspace, Facebook gibi sosyal ağlar kapsamında personelin paylaşabileceği ve kullanabileceği veri tabanlarını oluşturulması mümkündür. Şu anda lise döneminde olan M kuşağı açısından onların üreticilik ve girişimciliğine destek olabilecek proje yarışmalarının düzenlenmesi, ödül olarak işletmecilik sahasında bol görselli eğitici kursların sunulması ya da eğlence temelli, tatilin değerlendirilebileceği kampların düzenlenmesi mümkündür. Bu kuşak uygulamaya meraklıdır. Dolayısıyla kısa

dönem için stajyerlik yaptırılması da mümkündür. (Yelkikalan ve Altın, 2010: 15). Bunun yanında Danışman, M-GEN Gelecek Planlama Merkezi Kurucusu Ufuk Tarhan, Z kuşağı mensuplarının sağlıklı bir biçimde büyümelerinin sağlanabilmesi adına kilit unsur olarak baba ve annelerin teknolojik bilgi seviyelerinin arttırılması gerektiğini ifade etmektedir.

Kuşakların iş yaşamında kıyaslanmalarında mühim bir parametre de örgüt içerisindeki iletişim metotlarıdır. Son dönemde yönetim ve örgüt bazında elde edilmiş olan gelişmeler iş hayatında iletişimin önemini göstermiş ve ciddi değişimler yaratmıştır. Son dönemde iletişime verilen önem; yönetimin karmaşıklaşması ve örgütlerin büyümesine, uzmanlaşmadaki artışa, yerinden yönetim esasına geçilmesine, örgütlerin sosyal problemlere yüzünü dönmesine, teknolojik gelişmelere, örgüt içerisindeki uyuşmazlığın insancıl ilişkilerle çözülebilmesine verilen önem doğrultusunda artış göstermiştir (Tınaz, 2009: 59).

İletişimle örgüt personelleri kendilerinden beklenenler, diğer personelin ve yönetimin kendileriyle ilgili fikirlerini ve işlerin nasıl yapılacağını öğrenme imkanı bulabilmektedirler. Örgüt hayatında bilginin alınması ve iletilmesinin yönetsel bakımdan mühim bir rolü olduğu gibi, personellerin pozitif bir tutuma girmesinde de etkili iletişim süreci önemli rol oynamaktadır.

Tutum ve değerleri farklı olan genç kuşakların, eskilerin yerini doldurmasıyla kuşaksal bir yer değiştirme olmakta ve bu ise toplumu biçimlendiren dönüşümü beraberinde getirmektedir. X kuşağı'nın oluşturduğu toplumsal etkinin boyutları ve mükemmelliği bu kuşaktan doğan değer ve tutumları garantiye almaktadır. Sonrasına gelen nesilleri de etkilediğini söylemek mümkündür.

Kuruluşlarda kuşakların aralarındaki ilişkinin düzenlenmesi ve çalışmaların sağlıklı bir şekilde devam ettirilebilmesinde iletişim mühim bir süreçtir. İletişim vasıtasıyla kuruluşlarda çalışmakta olan kuşaklar müşterek bir anlayış ve görüşe varabilmekte, kurumsal hedefleri gerçekleştirmekte işbirliği yaparak birbirleriyle de olumlu bir etkileşim sağlayabilmektedirler. Kuşakların aralarındaki iletişimde eşgüdümün sağlanabilmesiyle kurumsal verimlilik artacak, böylece varılmak istenen hedefler şahsi amaç olmayıp müşterek bir amaç haline gelecektir. Personelin ve

kurumun performansındaysa müşterek bir amaca yönelme fikri sebebiyle pozitif bir artma görülebilmektedir.

Yönetimin kuşak farklılığını tanıyabilmesi, iletişim kabiliyetlerine önem göstermesi ve işlerin yapılma süreçlerine bütün personelin dahil edilmesi, kuşakların birbirleri ile çalışmasının yöntemini öğrenmesine yarayacaktır. İş yapma süreçlerinde her kuşağın seçtiği metoda izin verilmesi, organizasyonlarda uyumlu bir çalışmanın sağlanabilmesi adına davranışlarda esnekliğe yer verilmesiyle kuşak çeşitlilikleri örgütlere daha yararlı olacak, örgütler yenilikçi ve yaratıcı bir yapıya bürüneceklerdir.



5 YÖNTEM

5.1 Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları “Bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre daha büyük örneklemeler üzerinde yapılan araştırmalar” şeklinde ifade edilebilir (Karasar, 2015:122).

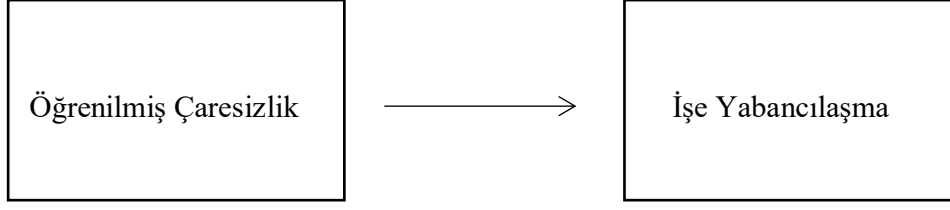
5.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Anket tekstil ve elektrik sektöründe faaliyet gösteren firmaların çalışanlarına uygulanmıştır. Örneklem sayısının yeterliliği, ‘(ölçek madde sayısı*8)+50’ formülü ile belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Örneklem yeterliliği $(34*8)+50$ formülü ile belirlenmiştir ve minimum 322 kişiden oluşması gereken örneklemimiz 325 kişiden meydana gelmektedir. Anketler bireylere link üzerinden ulaştırılmıştır.

5.3 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, kuşak bazında incelenmek üzere X,Y ve Z kuşağındaki bireylerin öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesi ve öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

5.4 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

Araştırmada sınanan hipotez şu şekildedir:

H₁: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ve işe yabancılaşma düzeyleri arasında etki vardır.

5.5 Araştırmanın Soruları

Araştırmada sınanan hipotezi desteklemek amacıyla literatür taraması ışığında, toplanan anket verileriyle sıralanan araştırma soruları şu şekildedir:

Araştırma Sorusu 1: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 2: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 3: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri X, Y ve Z kuşaklarına göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 4: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 5: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri mesleki pozisyonlarına göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 6: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri kıdem sürelerine göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 7: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri gelir durumlarına göre farklılık gösterir mi?

Araştırma Sorusu 8: Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 9: X kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 10: X kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkili midir?

Araştırma Sorusu 11: Y kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 12: Y kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkili midir?

Araştırma Sorusu 13: Z kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırma Sorusu 14: Z kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkili midir?

5.6 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada, veri toplama araçlarının araştırmanın amacına uygun olduğu, örneklemin evreni temsil ettiği ve örnekleme yer alan bireylerin ölçek ifadelerine doğru ve samimi görüş bildirdikleri varsayılmaktadır.

5.7 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, örnekleme yer alan bireylerin veri toplama araçlarına belirttikleri görüşler, veri toplama araçlarındaki ifadeler ve araştırmadan elde edilen verilere uygulanan analiz bulguları ile sınırlıdır. Bununla birlikte anketin İstanbul’ da faaliyet gösteren elektrik ve tekstil firmalarına uygulanması sınırlılıklar içindedir.

5.8 Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket demografik bölüm, öğrenilmiş çaresizlik ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği bölümünden oluşmuştur.

5.8.1 Öğrenilmiş Çaresizlik Ölçeği

Araştırmada kullanılan öğrenilmiş çaresizlik ölçeği, Tayfur'un 2011 yılındaki doktora tezinden alınmıştır. Soruların hazırlanmasında Pestonjee ve Reddy'nin (1988) Çaresizlik Ölçeğinden, Lester (2001) tarafından geliştirilmiş Çaresizlik, Umutsuzluk ve Talihsizlik ölçeğinden yararlanan Tayfur (2011) soruların bir kısmını da literatürden destek alarak Türkçe'ye uyarlamıştır. Tayfur (2011) tezinde öğrenilmiş çaresizlik ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik testi, farklı sektörlerde iki ayrı pilot çalışma ile yapmıştır. Öğrenilmiş çaresizlik bu çalışmada tek boyutta ele alınmıştır. Ölçek 24 ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu olan çalışmadaki güvenirlik katsayısı 0.80' dir.

5.8.2 İşe Yabancılaşma Ölçeği

Çalışanların işe yabancılaşmasının belirlenmesinde Hirschfeld ve Hubert (2000) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlanmış şekli Özbek (2011) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Söz konusu çalışmadaki güvenirlik katsayısı 0.71'dir.

5.9 Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 22.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yönteminden faydalanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. İlişki analizleri

korelasyon testi ile, etki analizleri ise regresyon analizleri ile incelenmiştir. Sonuçlar %95 güven aralığında, $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



6 BULGULAR

6.1 Güvenilirlik Analizine Dair Bulgular

Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda güvenilirlik düzeyini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılır. Cronbach's Alpha katsayısı için; $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0,41 < \alpha < 0,60$ ise güvenilirliği düşüktür, $0,61 < \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir, $0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derece güvenilirdir (İslamoğlu ve Alınçık; 2016, 292).

Tablo 6.1. Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	N
Öğrenilmiş Çaresizlik	0,708	24
İşe Yabancılaşma	0,894	10

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde öğrenilmiş çaresizlik ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirlik katsayısının 0,708 düzeyinde ve verilerin güvenilir olduğu, işe İşe Yabancılaşma ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirlik katsayısının ise 0,894 düzeyinde ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucu elde edilmiştir.

6.2 Normallik Dağılımına Dair Bulgular

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabiliriz. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğini aktarır (Tabachnick ve Fidell; 2013).

6.2.1 Demografik Bilgilere Dair Normallik Dağılım Analizi

Tablo 6.2. Demografik Bilgilere Yönelik Normallik Analizi

	N	Minimum	Maximum	Ort.	Std.Sapma	Skewness	Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std.Hata	Statistic	Std.Hata
Cinsiyet	325	1,00	2,00	1,6246	,48497	-,517	,135	-1,243	,270
Kuşak	325	1,00	3,00	1,8985	,76103	,173	,135	-1,254	,270
Medeni	325	1,00	2,00	1,5938	,49187	-,384	,135	-1,264	,270
Eğitim	325	1,00	5,00	2,7754	,97911	,364	,135	-,869	,270
Pozisyon	325	1,00	5,00	1,8185	1,30324	1,182	,135	-,168	,270
Meslek	325	1,00	6,00	3,5200	1,29233	,094	,135	-1,013	,270
Gelir	325	2,00	4,00	2,7077	,70543	,482	,135	-,899	,270

Araştırmaya dahil olan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin normallik dağılım analizi için gerçekleştirilen Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık) analizi neticesinde değişkenlerin Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık) değerlerinin -1,5 ~+1,5 aralığında olduğu ve değişkenlerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde değişkenlere parametrik testlerin uygulanmasının uygun olduğu sonucu elde edilmiştir.

6.2.2 Ölçeklere Dair Normallik Dağılım Analizi

Tablo 6.3. Ölçeklere Yönelik Normallik Analizi

	N	Minimum	Maximum	Ort.	Std.Sapma	Skewness	Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std.Hata	Statistic	Std.Hata
Öğrenilmiş Çaresizlik	325	1,54	4,15	2,8385	0,40658	-0,236	0,135	0,498	0,27
İşe Yabancılaşma	325	1	4,9	2,7055	0,88939	0,349	0,135	-0,649	0,27
Valid N (listwise)	325								

Araştırmada kullanılan ölçek verilerine ilişkin normallik dağılım analizi için gerçekleştirilen Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık) analizi neticesinde ölçek verilerinin Skewness-Kurtosis (Çarpıklık-Basıklık) değerlerinin -1,5 ~+1,5 aralığında olduğu ve verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde

verilere ilişkin parametrik testlerin uygulanmasının uygun olduğu sonucu elde edilmiştir.

6.3 Sosyo-Demografik Özelliklere Dair Bulgular

Tablo 6.4. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılım

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	122	37,5	37,5	37,5
	Erkek	203	62,5	62,5	100,0
	Total	325	100,0	100,0	
Kuşak	X Kuşağı	112	34,5	34,5	34,5
	Y Kuşağı	134	41,2	41,2	75,7
	Z Kuşağı	79	24,3	24,3	100,0
	Total	325	100,0	100,0	
Medeni Durum	Bekar	132	40,6	40,6	40,6
	Evli	193	59,4	59,4	100,0
	Total	325	100,0	100,0	
Eğitim Durumu	Ortaokul	15	4,6	4,6	4,6
	Lise	145	44,6	44,6	49,2
	Önlisans	73	22,5	22,5	71,7
	Lisans	82	25,2	25,2	96,9
	Yüksek Lisans	10	3,1	3,1	100,0
	Total	325	100,0	100,0	
Pozisyon	Personel	229	70,5	70,5	70,5
	Alt Yönetici	41	12,6	12,6	83,1
	Orta Yönetici	40	12,3	12,3	95,4
	Üst Yönetici	15	4,6	4,6	100,0
	Total	325	100,0	100,0	
Kıdem Süresi	1 Yıldan Az	9	2,8	2,8	2,8
	1-5 Yıl	80	24,6	24,6	27,4
	6-10 Yıl	75	23,1	23,1	50,5
	11-15 Yıl	72	22,2	22,2	72,6
	16-20 Yıl	72	22,2	22,2	94,8
	21 Yıl ve üzeri	17	5,2	5,2	100,0
	Total	325	100,0	100,0	
Gelir	5501-7500 TL Arası	142	43,7	43,7	43,7

7501-10000 TL Arası	136	41,8	41,8	85,5
10001 TL ve Üzeri	47	14,5	14,5	100,0
Total	325	100,0	100,0	

Araştırmaya dahil olan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri şu şekildedir:

- Cinsiyete göre katılımcıların %62,5'i erkek, %37,5'i kadın,
- Kuşağa göre katılımcıların %41,2'si Y Kuşağı, %34,5'i X kuşağı ve %24,3'ü Z kuşağı
- Medeni durumlarına göre katılımcıların %59,4'ü evli, %40,6'sı bekar,
- Eğitim durumlarına göre katılımcıların %44,6'sı lise mezunu, %25,2'si lisans mezunu, %22,5'i önlisans mezunu, %4,6'sı ortaokul mezunu ve %3,1'i yüksek lisans mezunu,
- Mesleklerindeki pozisyonlarına göre %70,5'i personel, %12,6'sı alt yönetici, %12,3'ü orta yönetici, %4,6'sı üst yönetici,
- Mesleki kıdem sürelerine göre %24,6'sı 1-5 yıl, %23,1'i 6-10 yıl, %22,2'si 11-15 yıl ve 16-20 yıl, %5,2'si 21 yıl ve üzeri, %2,8'i 1 yıldan az,
- Gelir durumlarına göre %43,7'si 5501-7500 TL, %41,8'i 7501-10000 TL ve %14,5'i 10001 TL ve üzeri şeklinde dağılmıştır.

6.4 Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Farklılık Durumlarına Dair Bulgular

Tablo 6.5. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Ort.	Std.Sapma	T	Sig.p.
Öğrenilmiş Çaresizlik	Kadın	122	2,8507	0,40485	0,417	0,677
	Erkek	203	2,8312	0,40844		

İşe Yabancılaşma	Kadın	122	2,7642	0,88153	0,922	0,417
	Erkek	203	2,6702	0,89439		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p. >0,05).

Tablo 6.6. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Medeni	N	Ort.	Std.Sapma	t	Sig.p.
Öğrenilmiş Çaresizlik	Bekar	132	2,7947	0,37741	-1,61	0,108
	Evli	193	2,8685	0,42373		
İşe Yabancılaşma	Bekar	132	2,5733	0,85567	-2,229	0,026
	Evli	193	2,7959	0,90281		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık analizi Bağımsız T-Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği (Sig.p. >0,05) ancak işe yabancılaşma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği ve evli katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin bekar katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Sig.p. <0,05).

Tablo 6.7. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin X, Y ve Z Kuşaklarına Göre Farklılık Analizi

	Kuşaklar	N	Ort.	Std.Sapma	F	Sig.p.
Öğrenilmiş Çaresizlik	X Kuşağı	112	2,8054	0,4161	2,644	0,073
	Y Kuşağı	134	2,8992	0,41284		
	Z Kuşağı	79	2,7824	0,37225		
	Total	325	2,8385	0,40658		
İşe Yabancılaşma	X Kuşağı	112	2,6864	0,92147	0,343	0,71

Y Kuşağı	134	2,7521	0,851
Z Kuşağı	79	2,6536	0,9141
Total	325	2,7055	0,88939

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin kuşaklara göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin kuşaklara göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p. >0,05).

Tablo 6.6. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Analizi

		N	Ort.	Std.Sapma	F	Sig.p.
Öğrenilmiş Çaresizlik	Ortaokul	15	2,9956	0,32426	2,2	0,068
	Lise	145	2,8868	0,40838		
	Önlisans	73	2,7434	0,43055		
	Lisans	82	2,8133	0,35969		
	Yüksek Lisans	10	2,8035	0,559		
	Total	325	2,8385	0,40658		
İşe Yabancılaşma	Ortaokul	15	2,9745	0,74881	1,477	0,209
	Lise	145	2,7953	0,92941		
	Önlisans	73	2,6374	0,89385		
	Lisans	82	2,5989	0,83516		
	Yüksek Lisans	10	2,3706	0,7735		
	Total	325	2,7055	0,88939		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p. >0,05).

Tablo 6.7. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Pozisyonlarına Göre Farklılık Analizi

	Pozisyon	N	Ort.	Std.Sapma	F	Sig.p.	Fark
Öğrenilmiş Çaresizlik	Personel	229	2,9307	0,35541			
	Alt Yönetici	41	2,663	0,39995			1>2
	Orta Yönetici	40	2,6116	0,3915	13,268	,00	1>3
	Üst Yönetici	15	2,4663	0,60346			1>4
	Total	325	2,8385	0,40658			
İşe Yabancılaşma	Personel	229	2,842	0,8851			
	Alt Yönetici	41	2,5455	0,87675			
	Orta Yönetici	40	2,3289	0,81682			1>3
	Üst Yönetici	15	2,1133	0,73277	5,394	,00	1>4
	Total	325	2,7055	0,88939			

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki pozisyonlarına göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki pozisyonlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Sig.p. <0,05). Söz konusu farklılığın kaynağının tespiti için gerçekleştirilen post-hoc (Tukey testi) analizi neticesinde,

- Personel olarak çalışan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin alt, orta ve üst yönetici olanlara göre daha yüksek,
- Personel olarak çalışan katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin orta ve üst yönetici olanlara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 6.8. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Mesleki Kıdem Sürelerine Göre Farklılık Analizi

	Mesleki Kıdem	N	Ort.	Std.Sapma	F	Sig.p.
Öğrenilmiş Çaresizlik	1 Yıldan Az	9	2,9327	0,60661	0,817	0,538
	1-5 Yıl	80	2,8515	0,38096		
	6-10 Yıl	75	2,8012	0,39526		
	11-15 Yıl	72	2,8148	0,42238		
	16-20 Yıl	72	2,8989	0,40464		
	21 Yıl ve üzeri	17	2,7368	0,40476		
	Total	325	2,8385	0,40658		
İşe Yabancılaşma	1 Yıldan Az	9	2,7667	0,91378	1,167	0,325
	1-5 Yıl	80	2,6539	0,85644		
	6-10 Yıl	75	2,6544	0,93928		
	11-15 Yıl	72	2,726	0,91283		
	16-20 Yıl	72	2,8717	0,86585		
	21 Yıl ve üzeri	17	2,3506	0,76583		
	Total	325	2,7055	0,88939		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin mesleki kıdem sürelerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p. >0,05).

Tablo 6.9. Araştırmaya Dahil Olan Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Gelir Durumlarına Göre Farklılık Analizi

	Gelir Duum	N	Ort.	Std.Sapma	F	Sig.p.
Öğrenilmiş Çaresizlik	5501- 7500 TL Arası	142	2,8655	0,35718	0,66	0,517
	7501- 10000 TL Arası	136	2,8258	0,42933		
	10001 TL ve Üzeri	47	2,7939	0,47707		
	Total	325	2,8385	0,40658		

	5501-7500 TL Arası	142	2,662	0,83145		
İşe Yabancılaşma	7501-10000 TL Arası	136	2,7554	0,91942	0,388	0,679
	10001 TL ve Üzeri	47	2,6926	0,97889		
	Total	325	2,7055	0,88939		

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılık analizi Tek Yönlü ANOVA Testi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin gelir durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Sig.p. >0,05).

6.5 Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Etki Analizleri

Tablo 6.10. Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Öğrenilmiş Çaresizlik	İşe Yabancılaşma
Öğrenilmiş Çaresizlik	r.	1	,566**
	p.		0
	N	325	325
İşe Yabancılaşma	r.	,566**	1
	p.	0	
	N	325	325

Araştırmada incelenen öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli (r:0,566; p<0,05) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.11. Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	R ²
	B	Std.Hata	Beta			
1	(Constant)	-,807	,288	-2,804	,005	0,320
	Öğrenilmiş Çaresizlik	1,237	,100	,566	,000	

a. Dependent Variable: İşe Yabancılaşma

Araştırmada incelenen öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %32'sinin öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir (Sig.p<0,05; R²: 0,320). H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

6.5.1 X Kuşağının Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Analizler

Tablo 6.12. X Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi

		Öğrenilmiş Çaresizlik	İşe Yabancılaşma
Öğrenilmiş Çaresizlik	r.	1	,737**
	p.		0
	N	112	112
İşe Yabancılaşma	r.	,737**	1
	p.	0	
	N	112	112

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmaya dahil olan X kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde X kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyli (r:0,737; p<0,05) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.13. X Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	R ²
	B	Std.Hata	Beta			
1 (Constant)	-1,895	,404		-4,684	,000	0,544
Öğrenilmiş Çaresizlik	1,633	,143	,737	11,449	,000	

a. Dependent Variable: İşe Yabancılaşma

Araştırmaya dahil olan X kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde X kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %54'ünün öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir (Sig.p<0,05; R²: 0,544).

6.5.2 Y Kuşağının Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Analizler

Tablo 6.14. Y Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi

		Öğrenilmiş Çaresizlik	İşe Yabancılaşma
Öğrenilmiş Çaresizlik	r.	1	,523**
	p.		0
	N	134	134
İşe Yabancılaşma	r.	,523**	1
	p.	0	
	N	134	134

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmaya dahil olan Y kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde Y kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli (r:0,523; p<0,05) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.15. Y Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	R ²
	B	Std.Hata	Beta			
1 (Constant)	-,374	,448		-,835	,405	
Öğrenilmiş Çaresizlik	1,078	,153	,523	7,051	,000	0,274

a. Dependent Variable: İşe Yabancılaşma

Araştırmaya dahil olan Y kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde Y kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %27,4'ünün öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir (Sig.p<0,05; R²: 0,274).

6.5.3 Z Kuşağının Öğrenilmiş Çaresizlik ve İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Analizler

Tablo 6.16. Z Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik İle İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki Analizi

		Öğrenilmiş Çaresizlik	İşe Yabancılaşma
Öğrenilmiş Çaresizlik	r.	1	,368**
	p.		0,001
	N	79	79
İşe Yabancılaşma	r.	,368**	1
	p.	0,001	
	N	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Araştırmaya dahil olan Z kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde Z kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli (r:0,368; p<0,05) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.17. Z Kuşağındaki Katılımcıların Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	R ²
	B	Std.Hata	Beta			
1	(Constant)	,138	,730	,189	,851	0,136
	Öğrenilmiş Çaresizlik	,904	,260	,368	,001	

a. Dependent Variable: İşe Yabancılaşma

Araştırmaya dahil olan Z kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelemiştir. Analiz neticesinde Z kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %13,6'sının öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir (Sig.p<0,05; R²: 0,136).

7 SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1 Sonuç

Öğrenilmiş çaresizlik canlının yaşadığı olumsuzluklardan dolayı tepki ve davranışlarıyla sonucu kontrol etmekte yetersiz olduğuna inandığında kontrol edebileceği durumlarda bile pasif kalmasıdır. Örgütler faaliyetlerinin devamlılığını sürdürebilmek için etkin ve verimli olmalılardır. Bunun için örgütte bulunan işgörenlerin katkıları büyüktür. İşgörenlerin verimliliğine zarar veren, çevresiyle iletişimini olumsuz yönde etkileyen; örgütlere zarar veren diğer bir kavram işe yabancılaşma kavramıdır. Öğrenilmiş çaresizliğin sonuçlarından birisi olan işe yabancılaşma kavramıdır. İşe yabancılaşma kavramı; işgörenin işini sahiplenememesi, işiyle özdeşleşememesini ifade etmektedir. İş hayatında aktif olan X,Y ve Z kuşakları dönemlerinin getirdiği kişilik özellikleriyle yukarıda bahsedilen kavramları farklı ölçülerle yaşamaktadırlar. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, öğrenilmiş çaresizlik kavramının işe yabancılaşmaya etkisi ve bu etkinin X, Y ve Z kuşaklarında farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Bu çalışmada demografik özellikler, öğrenilmiş çaresizlik ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği kullanılarak anket hazırlanıp çalışanların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucu elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Katılımcıların %62,5' i erkek, %37,5' i kadındır. X, Y ve Z kuşaklarına göre katılımcıların %41,2' si Y kuşağı, %34,5' i X kuşağı ve %24,3' ü Z kuşağından oluşmaktadır. Katılımcıların %59,4' ü evliken, %40,6' sı bekârdır. Eğitim durumlarına bakıldığında %44,6'sı lise mezunu, %25,2' si lisans mezunu, %22,5' i önlisans mezunu, %4,6' sı ortaokul mezunu ve %3,1' i yüksek lisans mezunudur. Mesleklerindeki pozisyonlarına göre %70,5' i personel, %12,6' sı alt yönetici, %12,3'ü orta yönetici, %4,6'sı üst yöneticidir. Mesleki kıdem sürelerine baktığımızda %24,6' sı 1-5 yıl, %23,1' i 6-10 yıl, %22,2' si 11-15 yıl, %5,2' si 16-20 yıl ve %2,8' i 1 yıldan az tecrübeli oldukları belirlenmiştir. Son olarak %43,7' si 5501-7500 TL, %41,8' i 7501-10000 TL ve %14,5' i 10001 TL ve üzerinde aylık gelir düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer çalışmaların bulgularını incelediğimizde Kökden (2018) cinsiyetlerin işe yabancılaşmaya etkisinin olmadığını, kadın ve erkeklerin işe yabancılaşma düzeylerinin benzer olduğunu tespit etmiştir. Gökkaya (2015) ise öğrenilmiş çaresizlik kavramının kadınlar üzerinde daha etkili olduğunu tespit etmiştir. Salihoğlu (2014) erkeklerin işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirten bir araştırma yaptırmıştır. Bu çalışmada da kadınların işe yabancılaşma ve öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu bekliyorduk fakat kadın katılımcıların erkeklere göre katılım sayısının az olması bu sonucu engellemekte olan olası bir durum olabilir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşmaya düzeylerinin medeni farklılık analizi sonucunda öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği ama işe yabancılaşma düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeni evli bireylerin sorumlulukları ile bekar bireylerin sorumluluklarının farklı olması olası bir durumdur.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeyleri mesleki pozisyonlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Personel olarak çalışan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma düzeylerinin alt, orta ve üst yönetici olanlara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Koçoğlu (2014) yaptığı çalışmada işgörenlerin kıdemi arttıkça işe yabancılaşma düzeylerinin azaldığını tespit etmiştir. Başka bir araştırmanın bulgularında Kaplan (2019) mesleki pozisyonları personel ve memur olan bireylerin şef ve müdürlere karşı daha fazla öğrenilmiş çaresizlik yaşadığını tespit etmiştir. Farklılığın bu şekilde çıkmasında alt, orta ve üst yöneticilerin işveren ile iç işleyişi birlikte yönetmeleri olası bir durumdur.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların diğer demografik özellikleri olan X, Y ve Z kuşakları, eğitim durumları, mesleki kıdem süreleri ve gelir durumları farklılık göstermemiştir.

Araştırmada incelenen öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz doğrultusunda öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ($r:0,566$; $p<0,05$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun üzerine öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşmaya düzeyleri üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeylerinin %32'sinin öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir. (Sign. $p<0,05$; $R^2:0,320$) İşe yabancılaşmanın bireylere ve örgütlere hem bireysel hem örgütsel açıdan zarar vermesi nedeniyle araştırmacıların bu konuya ilgi duydukları işe yabancılaşma kavramını ölçmek veya nedenlerini saptamak adına araştırmalar yaptıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalar işe yabancılaşmaya yol açan nedenlerin bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler ile ilişkilendirildiğini göstermektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 21).

Araştırmaya dahil olan X kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analiz ile incelenmiştir. Analiz neticesinde X kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve yüksek ($r:0,737$; $p<0,05$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. X kuşağında olan katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %54'ünün öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Gelişen teknolojiyle birlikte sürekli yeniliğe giden örgütlerde çalışan işgörenler zamanla inovasyon yorgunluğu yaşayabilmektedir. İnovasyon yorgunluğu yaşayan ve uyum sağlamakta zorlanan işgörenler zamanla görevleriyle ilgili gerginlik ve aşırı yüklenme hissetmeye başlamaktadırlar. Geçmiş inovasyonların başarısızlığı işgörenlerde öğrenilmiş çaresizliğe neden olmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik yaşayan işgörenin motivasyon eksikliği, yorgunluk hissedebildiği; bunların tükenmişliği ve zihinsel yorgunluğu tetikleyebileceği ifade edilmektedir. X kuşağı emir almaya ve otoriteye yatkın bir kuşaktır. Buyurucu yönetime eğilimli

gerektiğinde yönetimi sorgulayabilir ve denetlenilmekten rahatsız olmazlar. Hiyerarşik yapılanmaya olumlu bakarlar. X kuşağı Y ve Z kuşağı kadar teknolojiye yatkın değildirler fakat teknolojinin gerekliliğini savunurlar (Polat, 2021: 104). X kuşağı bireylerin büyük bir kısmı 20 yılı aşkın zamanda iş hayatında aktiftir. Öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşmaya etkisinin yüksek olması mesleki kıdem sürelerinin diğer Y ve Z kuşaklarına göre fazla olması ve bu uzun zamanın biriktirdiği yorgunluktan, tükenmişlikten kaynaklanması olası bir durumdur.

Araştırmaya dahil olan Y kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında korelasyon analizi ile pozitif yönlü ve orta düzeyli ($r:0,523$; $p<0,05$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda Y kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %27,4' ünün öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir (Sig. $p<0,05$; $R^2: 0,0274$). 21. Asrın yeni girişimcilik biçimi internet girişimciliği olup bunun ön plana taşınmasında da Y kuşağı önemli hale gelmiştir. Hatta Y kuşağı bu değişimde bir kırılma noktasıdır. Eski kuşaklarda görülmekte olan kurumsal çıkar ve amaçlar için düşünmeden fedakârlık edebilme, görev alabilmek gibi olgular Y kuşağında yerini şahsi çıkarını gözetken bir anlayışa bırakmıştır (Yelkikalan ve Altın, 2010: 503-504). Aidiyet duygusunu çok yaşamazlar. Örgüt için kendini adayacak sadakat kavramı onlar için yüksek değildir. Y kuşağı çalışanları önemli ölçüde daha düşük örgütsel bağlılığa ve daha yüksek işten ayrılma niyetine sahiplerdir (Çaşın, 2022: 19). Bu bilgiler doğrultusunda işe yabancılaşmadan çok işten çıkmaya eğilim gösterdiklerini yorumlayabilir.

Araştırmaya dahil olan Z kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz neticesinde Z kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli ($r:0,368$; $p<0,05$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki etkisi regresyon analizi incelenmiştir. Analiz doğrultusunda Z kuşağındaki katılımcıların öğrenilmiş çaresizlik düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkisi olduğu, katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin %13,6' sının

öğrenilmiş çaresizlik ile açıklanabildiği sonucu elde edilmiştir. Z kuşağı işgörenleri çalışmaya hayatında gösterdikleri performans ve davranışlarının eleştirilmesinden çok yapıcı geri bildirimler ile motive edilip yönlendirilmeyi beklemektedirler. Kendilerini geliştirecek yaratıcılıklarını kullanabilecekleri örgütlerde çalışmaya önem vermektedirler. Dijital dünyada doğan Z kuşağı teknolojik aletlerin kullanılmasına büyük önem vermektedir (Olçum; 2021:169) Bilgisayarı kitaba, metni konuşmaya tercih eden Z kuşağının bu araştırmada öğrenilmiş çaresizliği ve işe yabancılaşmayı diğer X ve Y kuşağına göre az yaşamasının nedeni Z kuşağı katılımcılarının diğer X ve Y kuşağı katılımcı sayısına göre az olması olası bir durumdur.

7.2 Öneriler

Öğrenilmiş çaresizlik ve işe yabancılaşma bireysel ve örgütsel nedenlerle oluşmaktadır. Örgütsel nedenlerini önlemek amacıyla örgütler verimliliklerini ve etkinliklerini sürdürebilmek için işgörenlerinin bu doğrultuda olan şikayetlerine düşüncelerine değer vermeleri ve bu bağlamda çözüm yolları bulmaları faydalı olacaktır. Özellikle iş hayatında aktifliği artmaya başlayan Y ve Z kuşağını anlamaya çalışmaları bu kuşakların işe aidiyet duygusunun artmasında, işten ayrılma niyeti yüksek olan Y ve Z kuşağının bu niyetinin önlenerek personel devir hızında artma olmamasını sağlar. Bu araştırma doğrultusunda sadece örgütlere değil işgörenlerinde üstlerine almaları gereken sorumluluklar vardır. Öğrenilmiş çaresizlik öğrenilen bir kavramdır ve gemi battığı yerde aranır. Öğrenilmiş çaresizliği öğrendikleri gibi güçlülüğün de öğrenebilir bir durum olduğunu unutmamaları gerekir.

8 KAYNAKLAR

Abaslı, K.(2018). Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

Aktan, Ç. C. (2016). Öğrenilmiş Çaresizlik Ve Değişime Karşı Pasif Direnç. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 8(2), 58-71.

Altuntuğ, N. (2012). “Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1): 203-212.

Artar, M. (2018). İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler ve İşten Ayrılmaya Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslan, H. (2018). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydoğan, E. (2015). Marx Ve Öncüllerinde Yabancılaşma Kavramı. Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 54, 273-282.

Ayhün, S. (2013). “Kuşaklararası Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı:1.

Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(39), 207-239.

Bayat, B. (2002). Örgütlerde "Güdülenme Yetersizlikleri Ve Geri Çekilme-Kaçınma Davranışlarını" Açıklamakta Kullanılabilecek Bir Model: Öğrenilmiş Çaresizlik. G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 3, 1-14.

Berkup, S.B. (2014). Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. Mediterranean Journal of Social Sciences, 5, 19, 218- 29.

Bernardi, M. (2018). Millennials, Sharing Economy And Tourism: The Case Of Seoul. Journal of Tourism Futures, 4, 1.

Bezirci, Ş. S. (2012). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılmaya Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Büyükuslu, F. (2017). Z Kuşağının İş Yaşamından Beklentileri Konusunda Bir Araştırma .Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Canizares, M, Gignac M, Hogg-Johnson S, Glazier RH, Badley EM, (2016). Do baby boomers use more healthcare services than other generations? Longitudinal trajectories of physician service use across five birth cohorts. BMJ open, 6, 9.

Carver, L. ve Candela L. (2008). Attaining Organizational Commitment Across Different Generations Of Nurses. Journal of nursing management, 16, 8, 984-91.

Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. İş Ve İnsan Dergisi, 4(1), 17-33.

Çaşın, S. (2022). Çalışma Hayatında Yeni Kuşaklar ve İş Yaşamına Etkisi: Z Kuşağı Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi. Çorum: Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Çavuşoğlu, S. (2007). Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi Üzerine Bir Araştırma: Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabalarının Çalışanlar Üzerinde Davranışsal Etkilerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Delahoyde, T. (2009). Generational Differences Of Baccalaureate Nursing Students' Preferred Teaching Methods And Faculty Use Of Teaching Methods, Dissertation, College of Saint Mary, Amerika Birleşik Devletleri.

Deniz, K. (2018). Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Adalet Ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Djordjic, V. (2019). The Post-Millennials' Lifestyle And What Physical Education Can Do About It? BMC Spor Bilimi, Tıp ve Rehabilitasyon, 11, 3.

Dölekoğlu, C.Ö. ve Çelik O. (2018). Y Kuşağı Tüketicilerin Gıda Satın Alma Davranışı. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tarım ve Doğa Dergisi, 21, 55-66.

Düzgün, Ş. ve Hayalioğlu, H. (2006). Öğrencilerde Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi(13), 404-413.

Eker, Ç. (2018). Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarının İş Motivasyonuna ve İşe Yabancılaşmaya Olan Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ekinci, E. ve Gökler, R. (2017). Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Özyeterliliklerinin Ve Akademik Erteleme Davranışlarının Öğrenilmiş

Çaresizlikleri Üzerine Etkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(50), 378-385.

Ekşili, N. ve Antalyalı Ö. (2017). Türkiye’de Y Kuşağı Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. Humanities Sciences, 12, 90-111.

Eren, E. (1979). İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Dizgi Ve Baskı.

Ersever, H. (1993). Öğrenilmiş Çaresizlik. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 26(2), 621-632.

Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel Ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. Eğitim Ve Bilim, 36(161), 271-286.

Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2010). Öznel İyi Oluş İle Algılanan Kontrol Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Elementary Education Online, 9(3), 952-959.

Gökkaya, B. V. (2015). Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik. Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic, 10(14), 53-70.

Gönül, B. K. (2018). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Ankara Otel İşletmeleri Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güler, B. (2006). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik. Ankara: Liberte Yayınları. Gültekin, Bülent K. (2010). Ruhsal Bozuklukların Önlenmesi: Kavramsal Çerçeve Ve Sınıflandırılma. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 2(4), 583-594.

İslamoğlu, A.H., Almacık, Ü. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş

İnce, İ. (2012). İş Yaşamında Kadın ve Erkek Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Açısından Karşılaştırılması; Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kamber, A. (2014). Duygusal Emek Bağlamında Çalışmanın Anlamı ve İşe Yabancılaşma, Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kampf, R., Lorincová S., Hitka M. ve Stopka O. (2017). Generational differences in the perception of corporate culture in European transport enterprises. Sustainability, 9, 9, 1561.

Kanten, P. (2017). Öğrenilmiş Çaresizlik. (Düz.: Bünyamin Akdemir), İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar (S. 129-162). İstanbul: Beta Yayınları.

Kanten, P. ve Ülker, F.(2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 16-40.

Kanungo, R. (1992). Alienation And Empowerment: Some Ethical Imperatives In Business. Journal Of Business Ethics, 11(5-6), 413-422.

Kaplan, C. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karácsony, P. (2019). Generational Differences in Motivation at Work in Slovakian Small and Medium Sized Companies. Open Journal of Social Sciences, 7, 3, 182-91.

Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi, (S.122). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Karapınar, P., Camgöz, S. ve Tayfur, Ö. (2014). Örgütsel Adalet-Öğrenilmiş Çaresizlik İlişkisinde Cinsiyetin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Odtü Gelişme Dergisi, 41, 1-24.

Kaya, S. (2016). Algılanan Ayrımcılık Ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keleş, H. N. (2011). “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Bahçeşehir Üniversitesi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 3, Sayı 2.

Kiraz, S. (2011). Yabancılaşma Sorunu ve Hegel, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçoğlu, M. (2014). Cynicism As A Mediator Of Relations Between Job Stress And Work Alienation: A Study From A Developing Country – Turkey. Global Business And Management Research: An International Journal, 6(1), 24-36.

Kopuz, K.(2018). Hastanelerde Kurumsallaşmanın Performans Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Rolü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kümbül, B. (2002). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kyles, D. (2005). "Managing Your Multigenerational Workforce Human Resource Management International Digest", Strategic Finance 14(3): 52-55.

Lancaster, L. C. ve Stillman, D. (2002). When Generations Collide: Who They Are? Why They Clash? How to Solve the Generational Puzzle at Work, New York, An Imprint of Harper Collins Publisher

McNeese-Smith, D.K. ve Crook M. (2003). Nursing values and a changing nurse workforce: values, age, and job stages. JONA: The Journal of Nursing Administration, 33, 260-70.

Menemencioğlu K. ve Güller B. (2018). Çalışanların Kendi Değerlerine Ve Yöneticilerinin Değerlerine İlişkin Algılarının İşe Yabancılaşma Duygularına Etkisi: Örgüt İkliminin Aracı Rolü. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mercan, N. (2016). X, y ve z kuşağı kadınların farklı tüketim alışkanlıklarının modern dünyada inşa edilmesi. Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi, 2, 59-70.

Moç, T. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin Ve Presenteizmin Rolü, Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants Of Work Alienation. The Sociological Quarterly, 22(4), 515-529.

Nair, N. ve Vohra, N.(2010). An Exploration Of Factors Predicting Work Alienation Of Knowledge Workers. Management Decision, 48(4), 600-615.

Olçum, G. (2011). X Y ve Z Kuşaklarının İş Değerlerinin İncelenmesi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa

Orhan, U. ve Udul, V. (2016). Akademisyenlerin Doktora Ve Doçentlik Sürecinde Yaşadıkları Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Nitel Bir Araştırma. C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 17(2), 225-239.

Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(3), 65-92.

Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı İle Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik Ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. Gefad / Gujgef, 32(2), 459-477.

Pendergast, D., Benckendorff, P.F. ve Moscardo, G. (2009). Tourism and Generation Y E-book, Australia, Cabi Yayınevi.

Polat, Y. (2021). X,Y Z Kuşaklarının Yönetim Algılarındaki Farklılıkları ve Teknolojinin Bu Farklılıkların Oluşumuna Etkisi: Ankara Teknokent

Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). Örgütsel Psikoloji (4 B.). Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay.Dağ.Ltd.Şti.

Sarros, J ., Tanewski, G., Winter, Richard P., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). Work Alienation And Organizational Leadership. British Journal Of Management, 13(4), 285-304.

Solmuş, T. (2008). Kadın Çalışanlarda “Öğrenilmiş Kadınlık”, Terk Edilme / Reddedilme Kaygısı Ve Başarı Korkusu. (Düz.: Tarık Solmuş), İş Ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar. İstanbul: Epilson Yayıncılık.

Süral Özer, P., Eriş, E.D. ve Timurcanday Özmen, Ö.N. (2013). “Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 38.

Şahin, N., Güler, M. ve Basım, H. N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri ile İlişkisi. Türk Psikiyatri Dergisi, 20(3), 243-254.

Şeşen, H. (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini Ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(2), 195-220.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahhoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. 14. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi'nde Sunulmuştur.

Tabachnick B.G., Fidell L.S. (2013). Using Mutivariate Statistics. Sixth Ed. Boston: Pearson.

Tabakçı, H. ve Karakelle, S. (2010). Öğrenilmiş Çaresizliğin Bilme Hissi Kararı Üzerindeki Etkisinin Gelişimsel Olarak İncelenmesi. Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 30, 53-72.

Taş, H.Y. Demirdöğmez M. ve Küçüköğlu M. (2017). Geleceğimiz olan z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7, 1031-48.

Tayfur, Ö. (2011). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Ve Tükenmişliğin Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Çalışma. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tekin, F. (2014). Peter L. Berger'in Yabancılaşma Anlayışı: Diyalektik Bilincin Kaybı. Beytulhikme An International Journal Of Philosophy, 4(2), 29-48.

Tınaz, P. (2009). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul, Beta Yayınları.

Torun, A. (1997). Stres Ve Tükenmişlik. (Düz.: Suna Tevrüz), Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Ve Kalder Ortak Yayını.

Toruntay, H. (2011). Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tummers, L. G. ve Dulk, L. D. (2013). The Effects Of Work Alienation On Organisational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment. Journal Of Nursing Management, 6(21), 850-859.

Tuna, N. (2018). Bireylerde Kariyer Algısı ve Örgütlerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Davranışı Üzerindeki Rolü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutar, H. (2007). Örgütsel Eylemsizliği Açıklama Aracı Olarak Öğrenilmiş Çaresizlik. “İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(4), 142-161.

Ulusoy, Y. ve Duy, B. (2013). Öğrenilmiş İyimserlik Psiko-Eğitim Uygulamasının Öğrenilmiş Çaresizlik Ve Akılcı Olmayan İnançlar Üzerindeki Etkisi. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(3), 1431-1446.

Uysal, H. T. (2018). Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisi. Business & Management Studies: An International Journal, 6(4), 1434-1454.

Ünal, Fatma (2018). Duygusal Emegin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma ile İlişkisi; Banka Çalışanları Üzerinde Nitel Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Williams, C.A. (2019). Nurse educators meet your new students: generation z. Nurse Educator, 44, 59- 60.

Yadav, G. K.ve Nagle, Y. K. (2012). Work Alienation And Occupational Stress. Social Science International, 28(2), 333-344.

Yelkikalan, N. ve Altın, E. (2010). “Aile İşletmelerinin Yaşamlarını Sürdürebilmesinde Sonraki Kuşakların Duygusal Sahiplik Algılamasının Rolü ve Önemi”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2.

Yüksekbilgili, Z., (2013). “Türk Tipi Y Kuşağı”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 45.

Zaganjori, O. (2016). An Empirical Research On The Relationship Between Emotional Labor And Work Alienation. Selcuk University Graduate School Of Social Science Department Of Management Program Of Management Organization, Master Thesis, Konya.

Zaro, S. (2018). Mutfak Çalışanlarının Örgütsel Destek Algılarının İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



9 EKLER

EK-1 Anket Formu

ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Dürüstlük ve doğruluk önemini yitirmiştir ve insanların bunu değiştirmek için yapabileceği hiçbir şey yoktur.					
2) Çalıştığım kurumun kural ve uygulamalarında pek çok yanlış var, fakat bu yanlışları düzeltme konusunda kendimi çaresiz hissediyorum.					
3) İşyerinde bana verilen bir görevde başarısız olursam, bu durumun gerekli çabayı göstermememden kaynaklandığını düşünürüm.					
4) Çalıştığım kurumun kural ve uygulamalarının bazen etkili çalışmamı engellediğini düşünüyorum.					
5) İşimde karşılaştığım problemlerin gelecekte de devam edeceğini biliyorum.					
6) Çoğu zaman basıma gelenler üzerinde etkimin olmadığını düşünüyorum.					
7) İş yerinde fazla çaba göstermeme gerek yok çünkü aldığım ödüller göstermiş olduğum performansla çoğu zaman ilgili değil.					
8) Verilen bir görevde başarısız olmuşsam, benzer bir görev üstlenmem çünkü o görevde de başarısız olacağımı düşünürüm.					
9) Çalıştığım kurumda benden beklenildiği kadar başarılı değilsem, bunun sebebi isimi yapmak için gerekli tecrübeye henüz sahip olmamamdır.					
10) İşyerinde bana verilen bir görevde başarısız olursam, bu büyük ihtimalle o alanda yeteneğim olmamasındandır.					
11) Pek çok kişinin bürokratik engeller, çalıştıkları kurumların gerekli desteği vermemeleri gibi kendi dışındaki nedenlerle başarısız olduklarını düşünüyorum.					
12) İş yerimde yanlış gördüğüm uygulamaları değiştirmek için çaba harcamam çünkü ne yaparsam yapayım gelecekte de bu uygulamalar					

devam eder.					
13) Çalışma arkadaşlarımdan gerekli çabayı göstermemesi, kimi zaman işimi iyi yapmamı engelliyor.					
14) Bazen her şeyi bırakmayı düşünüyorum çünkü olanları değiştirmek için yapabileceğim hiçbir şey yok.					
15) Kariyerimde yükselip yükselmeyeceğim gösterdiğim başarıdan çok, her zaman başkalarının kararlarına bağlıdır.					
16) Hatalarımı düzeltmek için çok çaba göstermem, çünkü onları düzeltemeyeceğimi biliyorum.					
17) İş yerinde istediğim kadar verimli çalışmıyorum çünkü gerekli desteği hiçbir zaman alamıyorum.					
18) İş yaşamında başarı ve başarısızlık bilgi ve yeteneğe değil, çoğu zaman başkalarının desteğine bağlıdır.					
19) İşimdeki olumsuzlukları değiştirmek için yapabileceğim çok az şey var.					
20) Bir şeyi anlayamamışsam, hem benim hem de başkaları için o konunun anlaşılması zor olduğundandır.					
21) Çalışma hayatımda başarısız olursam, bu başarısızlığın özel hayatımı da etkileyeceğini düşünürüm.					
22) Aklımı koyduğum her şeyi yapabileceğime inanıyorum.					
23) İşimdeki pek çok şeyi sevmiyorum fakat ne yapabilirim ki					
24) Hayatımın gösterdiğim / göstereceğim çabalarla şekilleneceğini düşünüyorum.					

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazı Zaman	Çoğunlukla	Her Zaman
1)Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticiler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.					
2)Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum.					
3)İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.					
4)Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.					
5) İş ile ilgili coşku duymayı					

hayal etmeyi, zor buluyorum.					
6)İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.					
7)Sıradan bir çalışma için çok gayret göstermek sıkıcıdır.					
8)İşi en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.					
9)İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum.					
10)İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanamıyorum.					

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Cinsiyetiniz:

☐Kadın

☐Erkek

Yaşınız:

☐18-27

☐28-41

☐42 ve üzeri

Medeni Durum:

☐Evli

☐Bekar

Eğitim Durumu:

☐Ortaokul

☐Lise

☐Üniversite

☐Yüksek Lisans

Pozisyon:

☐Personel

☐Alt Yönetici

☐Orta Yönetici

☐Üst Yönetici

Kıdem Süresi:

☐1 Yıldan Az

☐1-5 Yıl

☐6-10 Yıl

☐11-15 Yıl

☐16-20Yıl

☐21 Yıl ve Üzeri

Gelir Durumu:

☐5501-7.500 TL

☐7501-10.000 TL

☐10.001 TL ve Üzeri

10 ÖZGEÇMİŞ

ADI VE SOYADI : Habibe YILMAZ

ORCID NUMARASI : 0000-0001-8250-4410

ÖĞRENİM DURUMU

2013-2017 Lisans: Trakya Üniversitesi-İşletme Bilgi Yönetimi

2020- Yüksek Lisans: İstanbul Arel Üniversitesi- İnsan Kaynakları ve Yönetimi