



ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 4, Sayı: 28, Temmuz 2016, s. 152-166

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
15.05.2016

Yayınlanma Tarihi / The Published Date
21.07.2016

Yrd. Doç. Dr. Fadime ÇINAR

Beykent Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, fadime.cinar@hotmail.com

Yrd.Doç. Dr.Halil ŐENGÜL

İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, halilsengul66@gmail.com

Yrd. Doç. Dr.Refika GENÇ KOYUCU

İstanbul Beykent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, refikakoyucugenc@beykent.edu.tr

HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Öz

Sağlık sektöründe personelin öğrenilmiş güçlölük düzeyleri, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebilir. Araştırmada hastanede çalışan personelin öğrenilmiş güçlölük düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmada 2015 yılında İstanbul'un çeşitli eğitim araştırma hastanelerinde çalışan (n=350) sağlık çalışanına örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlölük ölçekleri içeren anket formu uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın cinsiyete göre duygusal ve normatif bağlılık boyutları; yaša ve görev türüne göre her üç boyutu; mesleki deneyime göre normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları; kurumda çalışma süresine göre ise normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutları gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Öğrenilmiş güçlölük düzeyleri ise katılımcıların görev türü ve yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$); cinsiyet, mesleki deneyim ve kurumda çalışma süresine göre ise istatistiksel olarak anlamsız farklılıklar göstermektedir ($p>0,05$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ile öğrenilmiş güçlölük boyutlarının tamamı arasında; normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile ise üç boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Anahtar kelimeler: Sağlık; Sağlık Hizmetleri; Örgütsel Bağlılık; Öğrenilmiş Güçlölük

EFFECTS OF LEARNED RESOURCEFULNESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF HOSPITAL PERSONNEL

Abstract

Learned resourcefulness may have effect on organizational commitment of personnel in health sector. Effects of learned resourcefulness on organizational commitment level of hospital personnel were examined. In the research, a survey including organizational commitment and learned resourcefulness was applied to personnel (n=350) of two education and research hospital operating in Istanbul in 2015. According to results of the study, there were statistically significant differences between emotional and normative commitment factors based on gender; all factors based on age and job type; normative and continued commitment based on work experience; normative and continued commitment based on working duration at their organization ($p<0,05$). Learned resourcefulness levels showed statistically significant differences based on job type and age of personnel ($p<0,05$); and insignificant differences based on gender, work experience and working duration at their organization ($p>0,05$). According to correlation analysis results, there were statistically significant correlations between emotional commitment and all factors of learned resourcefulness, and between three factors of learned resourcefulness with normative commitment and continued commitment factors ($p<0,05$).

Keywords: Health; Health Services; Organizational Commitment; Learned Resourcefulness.

Giriş

Son yıllarda sağlık alanında yaşanan gelişmeler, tüm dünyada sağlığın küresel kamusal bir mal olarak değerlendirilmesine olanak vermiştir (Yalçın, 2009: 291; Kirmanoğlu vd, 2006: 26). Buna göre sağlık sadece bir kesimin değil, tüm küresel toplumun ortak değeridir (Yalçın, 2009: 292). Bu nedenle sağlıkta verimi arttıracak olan her çalışma aynı zamanda kamusal malların etkin kullanımı için de önemli bir konu olarak görülmektedir.

Yeni kamu işletmeciliği ile birlikte günümüzde, kamusal hizmet sağlayan kurumların da özel işletmelerde kullanılan yönetim ve organizasyon özelliklerine benzer bir şekilde yönetilmesinin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır (Lee ve Sabharwal, 2016: 40-64). Bu konuda gerek dünyada, gerekse ülkemizde yapılan çalışma ve uygulamalar, sağlık kurumlarının kar amacı güden işletmelerdeki kar yerine performansın konulduğu, klasik işletme yönetimi yaklaşımları ile yönetilmesi gereken kurumlar olduğunu ortaya koymuştur. Bu konuda yapılan uygulamalar, yaklaşımın olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Sağlık kurumları her şeyden önce hizmetin yoğun olduğu kurumlardır. Bu nedenle hizmetin yoğun olduğu kurumlarda beşeri sermayenin önem kazanması (Karataş ve Çankaya, 2010: 42), performans ve kaynakların etkin kullanımında beşeri sermayenin rolü bu kurumlarda da önem arz etmektedir (Özyakışır, 2011: 48). Beşeri sermayenin etkili kullanımı için ise örgütsel bağlılığın etkili sonuçlar verdiği günümüze kadar yapılan gerek işletme yönetim literatüründe, gerekse sağlık kurumları yönetimi literatüründe ortaya konmuştur (Eser ve Gökmen, 2009: 43).

Dolayısıyla sağlık kurumlarında performansın artması ve verilen hizmet kalitesinin artırılması için beşeri sermayenin niteliğinin ve işe olan bağlılığının artması gerekir (Özdemir ve Yaylı, 2014: 48-50). Bunun için örgütsel bağlılık oldukça etkili ve literatürde etkinliği kanıtlanmış bir yönetsel araçtır.

Beşeri sermayenin iş yaşamında performansını etkileyen ve önem arz eden bir diğer konu ise öğrenilmiş güçlülük konusudur. Hemen her alanda olduğu gibi sağlık alanında da, doğrudan bireylerle ilişki içinde olmanın yanı sıra sağlık hizmetlerinin hassasiyeti ve sürekliliği de dikkate alındığında, personelin güçlüklerle karşılaşması ve bunu özümseyerek iş yaşamına oryantasyonu büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülük alanları ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olabilir. Bu araştırmada, örgütsel bağlılığın sağlanmasında öğrenilmiş güçlülük boyutlarının ne derece etkili olduğunun ve nasıl bir yönetsel araç olarak kullanılabileceğinin incelenmesine yer verilmiştir. Bu sayede örgütsel bağlılığın artması ve sağlık hizmetlerinde kalitenin artırılarak, daha verimli bir sağlık hizmetine erişmek mümkün olabilir.

Örgütsel Bağlılık ve Türleri

Personel ile çalıştığı örgüt arasındaki bağın derecesini gösteren örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine personelin doğrudan bağlanma durumunu ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123; Balcı, 2003: 28; Okçu, 2011: 13). Örgütsel bağlılık sayesinde çalışanlar, kendilerini örgütlerine ve dolayısıyla işlerine bağlı hissetmektedir.

Örgütsel bağlılık her ne kadar örgüt türüne ve işin yapısına göre dereceleri değişse de, literatürde normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olmak üzere üç örgütsel bağlılık boyutu kullanılmaktadır. İsminden de anlaşılacağı üzere duygusal bağlılık duygusal anlamda örgüt ile personel arasındaki ilişkiyi, devam bağlılığı devam etme isteğini, normatif bağlılık ise görev bilinci açısından bağlılığı içermektedir (İnce ve Gül, 2005: 52). Günümüzde literatürde üzerinde çok fazla durulan örgütsel bağlılık, çalışanların iş tatmini ve performanslarının artmasında önemli bir yönetsel araç olarak görülmektedir.

Öğrenilmiş Güçlülük

Öğrenilmiş güçlülük, kişilerin sonradan edindikleri güçlüklerle mücadele edebilme becerilerinin bir göstergesidir (Dağ, 1991: 269). Günlük yaşamda olumsuz duygularla başa çıkma, kötü alışkanlıklardan kurtulma, sıkıcı fakat zor görevleri yerine getirme gibi becerilerin kazanılması, öğrenilmiş güçlülüğün göstergesi ve derecesidir (Yürür ve Keser, 2010: 61). Bu nedenle öğrenilmiş güçlülüğü, bir tür dayanıklılık olarak da değerlendirmek mümkündür.

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi arttıkça bireyler, stres ve soruna neden olan durumlardan daha kısa sürede kurtulma konusunda öz beceri ve kontrol yeteneğine sahip olmaktadır (Yıldırım vd, 2012: 136; Sobacı ve Polatçı, 2014: 21). Bu nedenle öğrenilmiş güçlülük, bireylerin problem çözme, sorunlarla başa çıkabilme ve stresle mücadele anlamında becerilerinin bir göstergesidir.

YÖNTEM

Betimsel taramada desenlenen bu araştırmada, öncelikle sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin farklılaşma düzeyleri betimlenmiş, ardından öğrenilmiş güçlülük ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Araştırma betimsel tarama modeli ve anket aracılığı ile veri toplama yöntemine dayanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık, hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde en önemli sermaye bileşeni olan beşeri sermayenin etkili ve verimli kullanımında önemli bir araçtır. Öğrenilmiş güçlülük ise son yıllarda ön plana çıkan, çalışanların örgüt ortamında karşılaştıkları güçlüklerle ilgili geliştirdikleri öğrenme düzeyinin bir göstergesidir. Her iki kavram da bilişsel unsurlara hitap etmesi nedeniyle aralarında ilişki olabilir. Bu nedenle yapılan bu çalışmada, hastanelerde çalışan sağlık personelinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sayede öğrenilmiş güçlülük boyutlarının örgütsel bağlılığı sağlamada etkili bir araç olarak kullanılıp kullanılmayacağı sorusuna da yanıt aranmıştır.

Araştırmanın Problemi

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

“Hastanede çalışan sağlık personelinin öğrenilmiş güçlülük ile örgütsel bağlılık düzeyleri personelin demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? Bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Evren ve Örneklem

Araştırmada kümeleme örnekleme seçilmiş ve araştırmanın gerçekleştiği iki ay boyunca sekiz hafta her haftadan bir gün olmak üzere sekiz küme seçilmiştir. Daha sonra bu sekiz gün boyunca belirlenen zaman dilimlerinde hastaneye gidilerek, gönüllülük usulüne göre sağlık personelinin araştırmaya katılması sağlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa Yakasında faaliyet gösteren eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Örneklem olarak çalışmada 350 sağlık çalışanı üzerinde anket uygulaması yapılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket envanteri kullanılmıştır. Anket envanterinin birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, görev türü, mesleki deneyim ve kurumda çalışma sürelerini araştıran demografik bilgi formu bulunmaktadır. Araştırma anketinin ikinci bölümünde örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümünde ise öğrenilmiş güçlülük ölçeği bulunmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: 1990 yılında Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık ölçeği, Çil (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin pek çok farklı alanda geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0,96 düzeyindedir. Ölçek 5’li likert tarzda yanıtları olan 18 önerme ile örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almaktadır.

Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği: Bu ölçek Rosenbaum (1980) ve Haynes (1996) tarafından yapılan çalışmalardan Yıldırım vd (2012) tarafından uyarlanan, toplam 10 boyut ve 36 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekte maddeler 5’li likert tipinde katılımcılara yöneltilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0,71 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise sağlık çalışanları üzerindeki 0,855 olarak bulunmuştur. Ölçeğin sağlık çalışanları üzerindeki iç tutarlılık oranı, akademisyenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Gerekli izinlerin alınmasının ardından, öncelikle araştırmaya katılması muhtemel örneklem içerisinde seçilen personele konuyla ilgili kısa bir bilgi verilmiş ve gönüllülük usulüne göre personelin anket sorularına yanıt vermesi istenmiştir. Araştırmada bu bağlamda 380 anket örneği dağıtılmış olup, bunlardan 350’si değerlendirmeye alınabilir şekildedir. Buna göre çalışmada anketlerin

geri dönüt oranı %92,10 olup oldukça yüksek bir düzeydedir. Araştırma anketleri 2015 yılının Ekim-Kasım ayları arasında gerçekleştirilmiştir.

İstatistik Analiz

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 17.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. Demografik verilerin tanımlanmasında Frekans Analizi, ölçek boyutlarının puanlarının tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçek ortalamalarının normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır. Normallik testine uyan Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Ruh Hali boyutu puanlarının ikili gruplar arasındaki farkı için Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden çok grup arasındaki farkı için One Way ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testi öncesinde Levene Testi ile varyansların homojenliğine bakılmış, homojen olmayan varyanslar için Welch Testi sonuçları alınmıştır. Diğer tüm boyutlar normal dağılıma uymadığından nonparametrik testler yapılmıştır. İki grup arasındaki fark analizi için Mann Whitney-U testi, ikiden çok grubun fark analizi için ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Korelasyon analizinde ise nonparametrik testlerden Spearman's rho testi kullanılmıştır. Tüm fark analizleri %95 güven aralığında ve 0,05 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizinde ise ilişkinin büyüklüğüne göre %95-%99 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılmada gönüllü olan personelin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	92	26,3
Kadın	258	73,7
Yaş		
30 ve altı	173	49,4
31-40 arası	96	27,4
41-50 arası	50	14,3
51 ve üzeri	31	8,9
Görev Türü		
Doktor	108	30,9
Hemşire	157	44,9
Veri giriş personeli	21	6,0
Yardımcı personel	38	10,9
Diğer	26	7,4
Mesleki Deneyim		
5 yıl ve altı	155	44,3
6-10 yıl arası	61	17,4

10-15 yıl arası	63	18,0
15 yıl ve üzeri	71	20,3
Kurumda Çalışma Süresi		
3 yıl ve altı	159	45,4
4-6 yıl arası	44	12,6
6-9 yıl arası	33	9,4
9 yıl ve üzeri	114	32,6

Araştırmaya katılan sağlık personelinin %26,3'ü erkek ve %73,7'si ise kadındır. Personelin %49,4'ü 30 ve altı, %27,4'ü 31-40 arası, %14,3'ü 41-50 arası ve %8,9'u ise 51 ve üzerinde yaşa sahiptir. Katılımcıların %30,9'u doktor, %44,9'u hemşire, %6,0'sı veri giriş personeli, %10,9'u yardımcı personel ve %7,4'ü ise bunların dışındaki sağlık personelidir. Katılımcıların %44,3'ü 5 yıl ve altında, %17,4'ü 6-10 yıl arası, %18,0'i 10-15 yıl arası ve %20,3'ü ise 15 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir. Kurumda çalışma süresine göre personelin %45,4'ü 3 yıl ve altında, %12,6'sı 4-6 yıl arasında, %9,4'ü 6-9 yıl arasında ve %32,6'sı ise 9 yıl ve üzerinde süre ile buldukları kurumda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

	Erkek		Kadın		Z	p
	X	SS	X	SS		
Örgütsel Bağlılık Boyutları						
Duygusal Bağlılık	3,13	0,64	2,96	0,61	-2,277	,023*
Normatif Bağlılık	3,08	0,78	2,82	0,63	3,140	,002**
Devam Bağlılığı	2,88	0,72	2,78	0,70	1,187	,236**
Güçlülük Boyutları						
İyiye Yorma	3,30	1,08	3,29	1,09	-,113	,910*
Ruh Hali	3,32	0,73	3,25	0,71	0,781	,435**
Dikkati Yönlendirme	3,41	0,78	3,59	0,83	-1,863	,062*
Erteleme	2,94	0,79	2,85	0,82	-1,299	,194*
Esnek Davranma	3,40	1,07	3,30	0,77	-1,705	,088*
Yardım Alma	2,95	0,90	2,59	0,83	-3,684	,000*

Yeterli Olma	3,33	0,93	3,46	0,92	-1,078	,281*
Dürtü Denetimi	3,33	0,59	3,27	0,75	-,576	,565*
Planlı Davranma	3,39	0,69	3,65	0,71	-3,032	,002*
İstenmeyen Düşünce	3,08	0,81	3,09	0,80	-,056	,955*

*Mann Whitney U Testi

** Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablodan da görüleceği üzere, örgütsel bağlılık boyutlarının tamamı erkek sağlık personelinde daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), devam bağlılığı boyutunun farkının ise istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ($p>0,05$). Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından dikkati yönlendirme, yeterli olma, planlı davranma ve istenmeyen düşünce boyutları kadın sağlık personelinde; diğer tüm boyutlar ise erkek sağlık personelinde daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise öğrenilmiş güçlülük boyutlarından sadece yardım alma ve planlı davranma boyutları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($p<0,05$), diğer boyutlar arasındaki farkın ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla sağlık personelinin örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı, öğrenilmiş güçlülük düzeyi ise anlamsız bir farklılık göstermektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Yaşa Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

	30 ve altı		31-40 arası		41-50 arası		51 ve üzeri		X ²	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Örgütsel Bağlılık Boyutları										
Duygusal Bağlılık	2,88	0,61	3,07	0,57	3,14	0,70	3,33	0,56	19,246	,000*
Normatif Bağlılık	2,76	0,63	2,90	0,66	3,09	0,79	3,25	0,62	6,968	,000**
Devam Bağlılığı	2,72	0,66	2,61	0,68	3,11	0,71	3,40	0,60	15,115	,000**
Güçlülük Boyutları										
İyiye Yorma	3,39	1,11	3,14	0,99	3,48	1,02	2,95	1,21	8,592	,035*
Ruh Hali	3,22	0,80	3,28	0,56	3,35	0,59	3,31	0,84	0,522 (W)	,668**
Dikkati Yönlendirme	3,63	0,82	3,44	0,80	3,43	0,70	3,60	1,01	5,733	,125*
Erteleme	2,88	0,82	2,68	0,82	2,94	0,73	3,26	0,77	12,413	,006*
Esnek Davranma	3,23	0,91	3,49	0,83	3,47	0,57	3,11	0,91	12,494	,006*
Yardım Alma	2,59	0,94	2,56	0,72	3,07	0,69	2,95	0,84	15,960	,001*

Yeterli Olma	3,35	0,99	3,48	0,85	3,57	0,80	3,47	0,96	2,886	,410*
Dürtü Denetimi	3,28	0,73	3,18	0,71	3,35	0,54	3,54	0,77	8,206	,042*
Planlı Davranma	3,63	0,75	3,51	0,69	3,55	0,64	3,55	0,65	2,579	,461*
İstenmeyen Düşünce	3,15	0,86	2,91	0,62	3,10	0,78	3,28	0,93	9,388	,025*

*Kruskal Wallis Testi

** One Way ANOVA T-Testi (W: Welch testi)

Araştırmaya katılan sağlık personelinin örgütsel bağlılık boyutlarının tamamı 51 ve üzeri yaşa sahip olan personelde en yüksek düzeyde bulunmuştur. Fark analizi sonuçları, örgütsel bağlılık boyutlarının tamamının da gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından ise dikkati yönlendirme ve planlı davranma boyutları 30 ve altında yaşa sahip çalışanlarda; esnek davranma boyutu 31-40 arası yaşa sahip olan çalışanlarda; iyiye yorma, ruh hali, yardım alma ve yeterli olma boyutları 41-50 arası yaşa sahip olanlarda, diğer tüm boyutlar 51 ve üzerinde yaşa sahip olan personelde en yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ruh hali, dikkati yönlendirme, yeterli olma ve planlı davranma boyutlarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediğini ($p>0,05$), diğer tüm öğrenilmiş güçlülük boyutlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük ve örgütsel bağlılık boyutları gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Katılımcıların görev türlerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Görev Türüne Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

	Doktor		Hemşire		Veri giriş p.		Yardımcı p.		Diğer		X ²	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Örgütsel Bağlılık Boyutları												
Duygusal Bağlılık	3,00	0,64	2,98	0,58	2,88	0,38	3,41	0,65	2,71	0,71	21,316	,000*
Normatif Bağlılık	3,00	0,64	2,68	0,58	3,10	0,49	3,07	0,85	3,22	0,90	7,575 (W)	,000**
Devam Bağlılığı	2,80	0,76	2,61	0,60	3,27	0,65	3,14	0,72	3,18	0,67	10,129	,000**
Güçlülük Boyutları												
İyiye Yorma	3,22	1,11	3,38	1,03	2,90	0,97	3,68	1,20	2,85	1,00	14,776	,005*
Ruh Hali	3,18	0,64	3,25	0,77	3,01	0,49	3,57	0,68	3,47	0,76	3,396	,010**
Dikkati Yönlendirme	3,52	0,79	3,56	0,84	3,27	0,56	3,56	0,84	3,77	0,95	5,614	,230

Erteleme	2,97	0,88	2,81	0,79	2,60	0,56	3,03	0,79	2,79	0,86	6,771	,148
Esnek Davranma	3,35	0,82	3,29	0,86	3,24	0,34	3,58	0,78	3,13	1,25	9,499	,050*
Yardım Alma	2,71	0,83	2,50	0,91	2,70	0,60	3,22	0,85	2,87	0,48	26,419	,000*
Yeterli Olma	3,41	0,91	3,39	0,97	3,22	0,76	3,48	0,80	3,81	0,99	5,771	,217*
Dürtü Denetimi	3,22	0,73	3,33	0,74	2,63	0,38	3,56	0,55	3,43	0,54	31,972	,000*
Planlı Davranma	3,44	0,73	3,70	0,71	3,24	0,68	3,66	0,57	3,55	0,72	14,104	,007*
İstenmeyen Düşünce	3,09	0,73	3,06	0,86	2,64	0,55	3,57	0,67	2,94	0,79	25,324	,000*

*Kruskal Wallis Testi

** One Way ANOVA T-Testi (W: Welch testi)

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Mesleki Deneyime Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

	5 yıl ve altı		6-10 yıl arası		10-15 yıl arası		15 yıl ve üzeri		X ²	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Örgütsel Bağlılık Boyutları										
Duygusal Bağlılık	2,95	0,62	3,09	0,66	3,02	0,54	3,04	0,68	3,073	,380*
Normatif Bağlılık	2,85	0,66	2,68	0,67	3,10	0,70	2,96	0,67	4,459	,004**
Devam Bağlılığı	2,74	0,66	2,63	0,69	3,03	0,79	2,90	0,69	4,288	,005**
Güçlülük Boyutları										
İyiye Yorma	3,27	1,14	3,42	1,08	3,33	0,88	3,21	1,14	,568	,904*
Ruh Hali	3,26	0,81	3,28	0,61	3,25	0,68	3,27	0,60	,023	,995**
Dikkati Yönlendirme	3,67	0,91	3,54	0,71	3,49	0,76	3,34	0,71	10,203	,017*
Erteleme	2,89	0,90	2,72	0,75	3,03	0,77	2,82	0,68	3,341	,342*
Esnek Davranma	3,31	0,86	3,23	0,93	3,44	0,90	3,34	0,75	,555	,907*
Yardım Alma	2,63	0,93	2,47	0,78	3,11	0,83	2,59	0,66	19,397	,000*
Yeterli Olma	3,48	1,00	3,02	0,94	3,71	0,76	3,41	0,76	19,768	,000*
Dürtü Denetimi	3,25	0,75	3,34	0,71	3,48	0,59	3,14	0,68	7,374	,061*
Planlı Davranma	3,64	0,74	3,47	0,75	3,63	0,69	3,50	0,64	5,049	,168*

İstenmeyen Düşünce	3,09	0,86	3,12	0,73	3,21	0,70	2,97	0,82	4,204	,240*
--------------------	------	------	------	------	-------------	-------------	------	------	-------	-------

*Kruskal Wallis Testi

** One Way ANOVA T-Testi

Mesleki deneyime göre örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık boyutu en fazla 6-10 yıl arası deneyime sahip personelde, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutu ise 10-15 yıl arasında deneyime sahip olan personelde görülmektedir. Fark analizi sonuçları duygusal bağlılık puanlarının istatistiksel olarak anlamsız ($p>0,05$), normatif bağlılık ve devam bağlılığı puanlarının ise istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Öğrenilmiş güçlük boyutlarından ise dikkati yönlendirme ve planlı davranma 5 yıl ve altında deneyime sahip personelde; iyiye yorma ve ruh hali 6-10 yıl arası deneyime sahip personelde; diğer tüm boyutlar ise 10-15 yıl arası deneyime sahip personelde en yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise dikkati yönlendirme, yardım alma ve yeterli olma boyutlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), diğer öğrenilmiş güçlülük boyutlarının ise gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ($p>0,05$). Bu nedenle mesleki kıdemın örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, öğrenilmiş güçlük düzeyinde ise anlamsız bir farkın olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların kurumlarında çalışma sürelerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve örgütsel bağlılık puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

	3 yıl ve altı		4-6 yıl arası		6-9 yıl arası		9 yıl ve üzeri		X ²	p
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS		
Örgütsel Bağlılık Boyutları										
Duygusal Bağlılık	2,95	0,60	2,93	0,67	3,19	0,60	3,06	0,64	6,586	,086*
Normatif Bağlılık	2,81	0,61	2,71	0,80	2,98	0,74	3,04	0,68	3,788	,011**
Devam Bağlılığı	2,68	0,62	2,63	0,82	2,68	0,81	3,09	0,67	9,605 (W)	,000**
Güçlülük Boyutları										
İyiye Yorma	3,39	1,04	3,01	1,29	3,55	0,95	3,21	1,07	8,312	,040*
Ruh Hali	3,24	0,76	3,14	0,75	3,27	0,53	3,35	0,67	0,987	,399**
Dikkati Yönlendirme	3,63	0,78	3,50	1,03	3,28	0,71	3,53	0,79	4,883	,181*
Erteleme	2,91	0,85	2,67	0,88	2,83	0,61	2,91	0,79	3,059	,383*
Esnek Davranma	3,29	0,82	3,09	1,05	3,45	0,65	3,42	0,87	3,060	,382*

Yardım Alma	2,58	0,94	2,54	0,78	2,90	0,72	2,81	0,79	8,570	,036*
Yeterli Olma	3,40	0,98	3,19	1,06	3,59	0,62	3,52	0,85	5,538	,136*
Dürtü Denetimi	3,24	0,76	3,25	0,62	3,43	0,70	3,32	0,67	2,523	,471*
Planlı Davranma	3,61	0,73	3,65	0,73	3,47	0,76	3,54	0,66	1,510	,680*
İstenmeyen Düşünce	3,10	0,82	2,96	0,78	3,11	0,60	3,12	0,84	,938	,816*

*Kruskal Wallis Testi

** One Way ANOVA T-Testi (W: Welch testi)

Kurumda çalışma süresine göre örgütsel bağlılık boyutlarının puan dağılımı incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunun en fazla 6-9 yıl arasında aynı kurumda çalışan personelde, diğer iki boyutun ise 9 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip personelde olduğu görülmektedir. Fark analizi sonuçları duygusal bağlılık boyutu farklarının istatistiksel olarak anlamsız ($p>0,05$), normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutu farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından dikkati yönlendirme ve erteleme boyutu en fazla 3 yıl ve altında kurum çalışma süresine sahip personelde; planlı davranma boyutu 4-6 yıl arası kurum çalışma süresine sahip personelde; ruh hali ve istenmeyen düşünce 9 yıl ve üzeri kurum çalışma süresine sahip personelde ve diğer tüm boyutlar ise 6-9 yıl arasında kurum çalışma süresine sahip olan personelde görülmektedir. Fark analizi sonuçları iyiye yorma ve yardım alma boyutlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), diğer boyutların ise istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla örgütsel bağlılık kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmakta, öğrenilmiş güçlük ise farklılaşmamaktadır.

Araştırmaya katılan personelin aldıkları puanlara göre örgütsel bağlılık ile öğrenilmiş güçlülük boyutları arasındaki ilişki için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Güçlülük Boyutları Arasındaki İlişki için Yapılan Spearman's rho Korelasyon Analizi Sonuçları

		Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
İyiye Yorma	r	,115*	,046	-,047
	p	,032	,388	,382
Ruh Hali	r	,274**	,206**	,192**
	p	,000	,000	,000
Dikkati Yönlendirme	r	,237**	,080	-,001
	p	,000	,137	,980
Ertelleme	r	,104	,154**	,276**
	p	,052	,004	,000
Esnek Davranma	r	,137*	,066	-,008

	p	,010	,221	,881
Yardım Alma	r	,149**	,238**	,234**
	p	,005	,000	,000
Yeterli Olma	r	,137*	,094	-,002
	p	,010	,080	,973
Dürtü Denetimi	r	,261**	,075	,015
	p	,000	,163	,776
Planlı Davranma	r	,202**	,079	-,016
	p	,000	,143	,767
İstenmeyen Düşünce	r	,200**	-,039	,072
	p	,000	,466	,181

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile öğrenilmiş güçlük boyutlarından iyiye yorma ($r=0,115$; $p<0,05$), esnek davranma ($r=0,137$; $p<0,05$) ve yeterli olma ($r=0,137$; $p<0,05$) boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Yine duygusal bağlılık ile ruh hali ($r=0,274$; $p<0,001$), dikkati yönlendirme ($r=0,237$; $p<0,001$), yardım alma ($r=0,149$; $p<0,001$), dürtü denetimi ($r=0,261$; $p<0,001$), planlı davranma ($r=0,202$; $p<0,001$) ve istenmeyen düşünce ($r=0,200$; $p<0,001$) boyutları arasında ise istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı ve pozitif yönde ilişki vardır. Normatif bağlılık ile ruh hali ($r=0,206$; $p<0,001$), erteleme ($r=0,154$; $p<0,01$) ve yardım alma ($r=0,238$; $p<0,001$) boyutları arasında istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile ruh hali ($r=0,192$; $p<0,001$), erteleme ($r=0,276$; $p<0,01$) ve yardım alma ($r=0,234$; $p<0,001$) boyutları arasında istatistiksel olarak yüksek derecede anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ile öğrenilmiş güçlülük boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmada, sağlık çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Hizmet yoğun bir sektör olan sağlık alanında örgütsel bağlılık, personelin iş tatmini ve dolayısıyla performansını, bu sayede de sağlık hizmetlerinin kalitesini arttıran bir etkidir. Bunun sağlanması ile birlikte daha kaliteli ve verimli sağlık hizmetlerine kavuşmak mümkündür.

Araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı derecede erkek çalışanlarda daha yüksektir. Duygusal bağlılık düzeyi de yine erkeklerde yüksek olsa da, fark istatistiki açıdan önemsenmeyecek kadar küçüktür. Dolayısıyla cinsiyet, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olabilecek bir değişkendir. Öte yandan öğrenilmiş güçlülük konusunda ise cinsiyetin etkili olmayan bir demografi olduğu görülmektedir. Toplam on öğrenilmiş güçlülük boyutundan sadece yardım alma ve planlı davranma boyutları cinsiyet gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir. Bu

nedenle hem kadın, hem de erkek sağlık çalışanlarının benzer düzeyde öğrenilmiş güçlülüğe sahip oldukları ifade edilebilir.

Yaşa göre ise üç öğrenilmiş bağlılık boyutunun da en yüksek düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde 51 ve üzerinde yaşa sahip olan personelde çıkmıştır. Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından ise ruh hali, dikkati yönlendirme, yeterli olma ve planlı davranma boyutları

dışındaki tüm boyutlar istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir. Bu nedenle sağlık personelinin yaşı, öğrenilmiş güçlülük üzerinde önemli etkisi olan bir demografik faktördür. Burada gençlerin daha esnek olduğu ve yaş ilerledikçe, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Görev türüne göre yardımcı personelde duygusal bağlılık, veri giriş personelinde devam bağlılığı ve araştırmada verilen seçenekler dışındaki görevlerde çalışan sağlık personelinde ise normatif bağlılık düzeyi istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir. Bu sonuçlar, sağlık personelinin farklı birimlerde ve görevlerde çalışanlarında, farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin geliştiğini göstermektedir. Öğrenilmiş güçlülük boyutlarının da görev türüne göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı, özellikle yardımcı sağlık personelinde on boyuttan yedisinin en yüksek düzeyde çıktığı görülmektedir. Bu nedenle öğrenilmiş güçlülük düzeyleri de görev türüne göre değişmekte, ancak yardımcı personelde daha fazla görülmektedir.

Mesleki deneyime göre örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık ve devam bağlılığı, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde 10-15 yıl arasında deneyime sahip personelde en yüksek düzeydedir. Bu nedenle mesleki deneyimin, örgütsel bağlılık üzerinde etkili bir demografi olduğu görülmektedir. Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından ise sadece dikkati yönlendirme, yardım alma ve yeterli olma boyutları istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Genel olarak yine 10-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip personelde öğrenilmiş güçlülük düzeyleri daha yüksektir. Özellikle mesleki deneyimde 10-15 yıl arasında bir deneyim süresinin, sağlık çalışanları üzerinde önemli bir deneyim süresi olduğu, duygusal ve bilişsel öğelerin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. İleriki çalışmalarda, bu yaş grubuna yönelik daha spesifik araştırmalara yer verilebilir.

Kurumda çalışma süresine göre yine örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık ve devam bağlılığı, 9 yıl ve üzerinde kurumda çalışma süresi olan personelde en yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğrenilmiş güçlülük düzeylerinden ise sadece iyiye yorma ve yardım alma boyutları istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir. Bu nedenle kurumda çalışma süresinin öğrenilmiş güçlülük üzerinde ciddi bir etkisinin olmadığı ifade edilebilir. Daha geniş örnekleme, bu farkın artması mümkündür.

Son olarak korelasyon analizine göre duygusal bağlılık ile öğrenilmiş güçlülük boyutlarının tamamı, normatif bağlılık ile devam bağlılık ile ise ruh hali, erteleme ve yardım alma boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sonuç olarak öğrenilmiş güçlülük boyutlarının daha çok duygusal öğelerle ilişkili olduğu, bu nedenle de duygusal bağlılığı en fazla etkilediği görülmektedir.

SONUÇ

Araştırma verilerinden elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine yüksek derecede bağlı olduğunu göstermektedir. Özellikle devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre daha fazla farklılık göstermektedir. Bu durum, sağlık çalışanlarının mesleki anlamda duygusallığa daha az yer verdiklerini ve profesyonel düşündüklerini gösterse de, bunun demografi ile birlikte olgunlaştığı görülmektedir. Genç ve sektöre yeni girmiş olan çalışanlarda da normatif ve devam bağlılığı düzeylerinin yükseltilmesi, sağlık çalışanlarının profesyonel olarak örgütsel bağlılık geliştirmelerinde etkili ve verimli sonuçlar verebilir. Bunun için hizmet içi eğitimler,

üniversitelerde verilen eğitimler gibi kanallarla, çalışanların “doğru örgütsel bağlılık” geliştirmeleri ve bunu mesleki yaşamlarında da kullanmalarını sağlamakta yarar vardır.

Öğrenilmiş güçlülük düzeyinin ise görev türü ve yaşa göre değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Cinsiyet, mesleki deneyim ve kurumda çalışma süresi, öğrenilmiş güçlülük üzerinde ciddi etki sahibi değildir. Buradan, öğrenilmiş güçlülüğün daha çok duygusal ve statüye bağlı bir yapısının olduğu görülmektedir. Nitekim korelasyon analizi sonuçlarından da, duygusal bağlılığın öğrenilmiş güçlülük ile en fazla ilişkili boyut olduğu görülmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarında duygusal düzeyin mesleki anlamda önemli etkileri olan bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin duygusal anlamda öğrenilmiş güçlülük ile ilişkili olduğu ve bu ilişkinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum aslında sağlık çalışanları için hem avantaj, hem dezavantaj olarak nitelendirilebilir. Diğer bir ifadeyle sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının yönetilebilirlik düzeyi yüksektir. Bu nedenle iyi bir örgütsel bağlılık yönetim stratejisi ile bu durum avantaja dönüşebilirken, yönetilmediği takdirde ise olumsuz sonuçlar verebilir. Bu nedenle sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılığın artırılmasında öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin önemli ve etkili bir yönetsel araç olduğu ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara, PegemA.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Dağ, İ. (1991). “Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenilirliği ve Geçerliliği”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), 269-274.
- Eser, K. ve Gökmen, Ç. E. (2009). “Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 41-56.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, 1. Baskı, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2010). “İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 29-55.
- Kirmanoglu, H., Yılmaz, B. E. ve Susam, N. (2006). “Maliye Teorisi’nin Çıkmazı: Küresel Kamusal Mallar(Kalkınma Yardımları İçinde Küresel Kamusal Malların Finansmanı)”, *Maliye Dergisi*, 150, 25-52.

- Lee, Y. ve Sabharwal, M. (2016). "Education –Job Match, Salary, and Job Satisfaction Across the Public., Non-Profit, and For-Profit Sectors: Survey of recent college graduates", *Public Management Review*, 18:1, 40-64.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Özyakışır, D. (2011). "Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(1), 46-71.
- Özdemir, H. ve Yaylı, A. (2014). "Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1, 48-58.
- Rosenbaum, M. A. (1980). "A Schedule for Assessing Self-control Behaviors: Preliminary Findings", *Behavior Therapy*, 11, 109-121.
- Sobacı, F. ve Polatçı, Ş. (2014). "Öğrenilmiş Güçlülük: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 17-38.
- Yalçın, A. Z. (2009). "Küresel Çevre Politikalarının Kamusal Mallar Perspektifinde Değerlendirilmesi", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 288-309.
- Yıldırım, M. H., Gülpınar, Ş. ve Uğuz, Ş. (2012). "İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 133-144.
- Yürür, Ş. ve Keser, A. (2010). "Öğrenilmiş Güçlülük: Öğretmenler üzerinde bir uygulama", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1 (1), 59-70.