



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Öğrenilmiş Güçlülük ile Güçlendirmenin İş Stresi Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*

The Effect of Learned Resourcefulness and Empowerment on Work Related Stress: A Research at Public Sector

Deniz Palalar Alkan^{a,**} & Bilal Çankır^b

^a Doç.Dr., Yeditepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 34755, İstanbul /Türkiye

ORCID: 0000-0002-2204-7024

^b Doç.Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, 34700, İstanbul /Türkiye

ORCID: 0000-0001-5126-8769

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 25 Temmuz 2021

Düzeltilme tarihi: 13 Haziran 2022

Kabul tarihi: 22 Haziran 2022

Anahtar Kelimeler:

Öğrenilmiş Güçlülük

Güçlendirme

İş stresi

Kamu Sektörü

ARTICLE INFO

Article history:

Received: July 25, 2021

Received in revised form: Jun 13, 2022

Accepted: Jun 22, 2022

Keywords:

Learned Resourcefulness

Empowerment

Work Related Stress

Public Sector

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, organizasyonlarda öğrenilmiş güçlülük ile güçlendirmenin iş stresi üzerine olan etkilerinin ölçülmesidir. Çalışmanın örneklemini Eskişehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumundaki 125 çalışan oluşturmaktadır. Katılımcıların öğrenilmiş güçlülük, güçlendirme ve iş stresi seviyelerinin ölçülmesi için uygun ölçekler kullanılarak; korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarında öğrenilmiş güçlülüğün “yardım isteme” alt boyutu ile güçlendirme değişkeninin “özerklik/otonom” boyutu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışanların iş stresini olumlu bir biçimde yönetebilmesinde inisiyatif almaya yönelik algılarının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, diğerlerinden yardım isteme davranışlarının örgütsel kaynaklı stresörler üzerinde pozitif yönde bir etkisi tespit edilmiştir. Araştırma Eskişehir’deki bir kamu kurumu özelinde çalışanların öğrenilmiş güçlülüklerinin ve iş stresinin ilişkisini ortaya koymaktadır.

ABSTRACT

This study aims to measure the effects of empowerment and learned resourcefulness on work-related stress in organizations. The sample of the study is composed of 125 employees working in the public sector in Eskişehir. Within the scope of the study, related scales were utilized to measure the level of learned resourcefulness, empowerment, and stress-related pressure of the participants. With that, the required correlation and regression analyses were performed. The results of the analysis indicated a significant relationship exists between the “help-seeking” subscale of the learned resourcefulness. Also, the result of the correlation analysis revealed an important relationship exists between work-related stress and “autonomy” dimension of the empowerment variable. This result emphasizes the importance of employees’ perceptions of taking the initiative to effectively manage work-related stress /pressure sources. However, the “help-seeking” related behaviors from others negatively correlated with the organizational stressors. The research reveals the relationship between the learned strengths and work stress of employees working for a public institution in Eskişehir.

1. Giriş

Modern örgüt yapılarında değişimin artan hızı ile karmaşıklık derecesi paralel bir biçimde hızla artış göstermektedir. Örgütün en önemli sermayesi olan insan

kaynağı, bu değişim sürecine uyum zorunluluğu ile karşı karşıyadır. Literatürde organizmanın belirli çevresel etmenlerden gelen taleplere verdiği özel olmayan talepler şeklinde ifade edilen stres, modern örgütlerin önemli bir

* Bu çalışma 10-13 Haziran 2021 tarihlerinde Giresun, Türkiye’de gerçekleştirilmiş olan 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: deniz.alkan@yeditepe.edu.tr

Atıf/Cite as: Alkan Palalar, D., & Çankır, B. (2022). Öğrenilmiş Güçlülük ile Güçlendirmenin İş Stresi Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 411-419.

e-ISSN: 2651-5318. © 2022 TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır. [Hosting by TUBITAK ULAKBİM JournalPark. All rights reserved.]

sorunudur. Bazı çalışmalarda olumlu yönlerine odaklanılsa da stres olgusu adeta modern çağın hastalığı olarak nitelendirilmektedir. Bu çerçevede stres bireyin beklentisinin ötesinde karşı karşıya kaldığı talepler, baskılar ve fırsatlardan kaynaklanan tepkilerin tümüdür (Selye, 1976; Shermerborn vd., 1988). Literatürde stres kaynakları üç temel gruptandır: sınıflandırılmaktadır. Bunlar kişisel, örgütsel ve örgüt dışı stres kaynaklarıdır (Rigó vd., 2021). Örgütsel sürdürülebilirlik arayışında insan faktörünün önemi kaçınılmazdır. Bu noktada bireylerin örgütsel yaşantıda karşılaştıkları stres olarak da ifade edilen iş stresi ile başa çıkmaları ve kendilerini işten kaynaklı talepler ile mücadele edebilecek güçlülükte kalmaları önemli bir husustur. Bireyin herhangi bir iş stresi ile başarılı bir şekilde mücadele edebilmesi sahip olduğu deneyim, yetenek ve bilgi becerileri ile yakından ilişkilidir. Bu çerçevede öğrenilmiş güçlülük bireyin karakteristik özelliklerinden kaynaklı, iş stresi ile başa çıkabilmede sahip olduğu becerilerdendir. Öğrenilmiş güçlülük derecesi yüksek olan bireyler olumsuzluklar karşısında iş stresini daha etkin ve verimli bir biçimde yönetebilmekte ve mücadele edebilmektedir (Leung vd., 2007; Çakır, 2009; Coşkun vd., 2015; Keskin vd. 2017). Örgütsel iş stresi ile başa çıkabilmede bir diğer yöntem ise bireyin güçlendirilmesidir. Literatürde karar verme yetkisi ile gücün delegasyonu ile çalışanın öz yetkinlik düzeyinin artırılarak içsel motivasyonun artırılması şeklinde ifade edilen güçlendirme kavramı 1980'li yıllar ile örgütsel alanda ön plana çıkmıştır. Literatürde üç farklı sınıflandırma ile ele alınan güçlendirme kavramı Kanter (1993) tarafından otoriteden kaynaklı gücün ve karar verme yetkisini paylaşılması olarak betimlemiştir. Yapısal yaklaşım olarak da ifade edilen tanım, merkeziyetçi yapıdan uzaklaşarak âdemi merkeziyetçiliğin esas alındığı bir örgüt yapısının önemini vurgulamaktadır. Spreitzer (1995) ise güçlendirmeyi güdüsel olarak tanımlamakta ve çalışanın güçlendirme esasını dört temel kategori çerçevesinde ele almaktadır. Bunlar anlam, yetkinlik, özerklik ve etki boyutlarıdır. 125 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada bireylerin iş stresine ilişkin algıları araştırılmıştır. Bununla birlikte organizasyonda çalışanın güçlendirilmesi ve sahip olduğu öğrenilmiş güçlülük derecesinin söz konusu iş stresi üzerindeki etkisi tartışılmıştır. Çalışmada öncelikle öğrenilmiş güçlülük, güçlendirme ve iş stresi kavramları kavramsal bir çerçevede tartışılmakta ardından yapılan araştırma, analiz ve bulguları sunulmaktadır.

2. Öğrenilmiş Güçlülük

Öğrenilmiş güçlülük kavramı Rosenbaum (1989) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Kavram bireyin, belirli bir stres faktörü ile başa çıkmada kullandığı kazanılmış davranış kalıpları ile becerilerinin bir repertuarı olarak ifade edilmektedir (Rosenbaum, 1989). Öğrenilmiş güçlülük bireyin yetişmiş olduğu çevre ile yakından ilintilidir (Güler ve Taşlıyan, 2021). Bireyin güçlülük düzeyi ne kadar yüksek ise karşı karşıya kaldığı stres faktörü ile başa çıkmada daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Diğer bir ifade ile öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler aynı

zamanda stresin performansları üzerindeki negatif etkisini en aza indirerek içinde bulundukları olumsuz koşullardan kaynaklanan duygu durumlarını da kontrol edebilmektedir. Aslan (2006) söz konusu davranışları bilişsel olmaktan ziyade yaşam boyu geliştirilen bir yeti olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda öğrenilmiş güçlülük, bireyin hedeflerine ulaşmada karşılaştıkları olumsuzlukları kontrol altına alma ve düzenleme yönünde kazandıkları tüm davranış kalıpları ve beceriler bütünüdür (Rosenbaum, 1990 akt. Güloğlu ve Aydın, 2007).

3. Güçlendirme

TDK (2021)'e göre güçlendirme, güçlü duruma getirme, güç kazanmasını sağlama anlamına gelmektedir. İş hayatında güçlendirme bu tanımdan çok da farklı değildir. Modern organizasyon yapılarının esneklik ihtiyacı ile hiyerarşiden uzak; yataylaşan yapılara dönüştüğü gözlemlenmektedir. Bu değişimin itici gücü ile örgütlerdeki dikey iletişim biçimleri yerini çalışanların örgütsel konulara katılımını destekleyen; çalışanın sorumluluk ve yetki alanını genişleten yatay ve çapraz iletişim biçimlere doğru evirmiştir. Örgütte verimlilik ve etkililik arayışında çalışan tatmini ve performans artışı güçlendirme için önemli bir öncül olmakla birlikte bu yönde yapılan deneysel çalışmalar bu görüşü destekler niteliktedir (Menon, 2001). Organizasyonlarda güçlendirme kavramı üst yönetimin önemli örgütsel kararları alma haklarını ve gücünü, çalışanlara aktaran insan kaynakları politikalarını kapsamaktadır (Kanter, 1993; Yin, 2020). İşgücü güçlendirmesi örgüt üyeliğinin uzun vadeli bir biçimde sürdürülmesinin yanı sıra iş gücü devir hızını azaltan ve üretim kalitesini ile çalışanın iş yaşam kalitesini artırıcı özelliği bulunan bir kavramdır (Shipper ve Manz, 1992).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı kişilerin zorlukların üstesinden gelmesiyle kazanılan bir özelliğe sahiptir. Güçlendirme ise yönetim ve yöneticinin çalışanlarına karar alma yetkisini aktarmasıdır. Her iki kavram da çalışanın karar alırken daha fazla özerkliğe sahip olmasının yanı sıra kararlarının arkasında durmasına sebep olabileceği bu araştırmanın yazarları tarafından düşünülmektedir. Öğrenilmiş güçlülük ve güçlendirme ile ilgili hem uluslararası (Lai, 2005) hem de ulusal literatürde (Argun, 2005; Çankır, 2017; Bahadır-Yılmaz ve Öz, 2018) her iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar vardır. Kanter'in Yapısal Güçlendirme Teorisi (1993)'ne göre örgütler, çalışanlarını güçlendirmek için (1) fırsat yapısı ve (2) güc yapısı "güçlendirme yapısı" olmak üzere iki ana özelliğe sahip olmalıdırlar. Burada çalışanın güçlüklerle mücadele yeterliliği ve kapasitesi de önemli hususlardandır. (Tolay vd., 2012; O'Brien, 2010; Vacharakiat, 2008).

Bu bağlamda çalışmanın ilk hipotezi;

H1: Öğrenilmiş güçlülük ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır şeklinde oluşturulmuştur.

4. İş Stresi

Literatüre stres kavramı üzerine en kabul gören tanım McGrath tarafından kazandırılmıştır. Stres, birey ile çevre ilişkisinde bireyin çevreden gelen talepler karşısında yaşadığı istikrarsızlık durumundan kaynaklanmaktadır (McGrath, 1970 akt. Bardavüt, 2007). Hans Selye (1976) stresi üç aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bireyin stres unsurlarına yönelik verdikleri tepki (reaksiyon) direnme ve tükenme (Selye, 1976). Stres aynı zamanda bireyin beklentileri ile gerçeklik arasındaki farklılıklara yönelik geliştirdikleri tepkiler olarak da ifade edilmektedir (Magnuson vd., 1990). Öğrenilmiş güçlülük ile stres arasındaki ilişki uluslararası ve ulusal literatürde bazı araştırmacılarca (Yıldırım, 2012; Çakır, 2014; Khowaja, 2017; Çetin, 2018; Bilgili ve Tekin, 2019; Kobiske vd., 2019) incelenmiş ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

İş stresi kişilerin işlerini daha özgür ve baskı altında yapmalarını ve kararlarını aklı-selim ile almalarını engelleyen unsurlardan birisidir. İş stresinin bu özelliğinin çalışanların karar alma yetkisini artıran ve yönetime daha fazla katılımı teşvik eden güçlendirme ile olumsuz bir ilişkisinin olduğu varsayımı araştırmacılarla düşünülmüştür. Alanyazında stres ile güçlendirme ilişkisi incelenmiş ve her iki değişken arasında anlamlı ve negatif ilişkinin olduğu tespit eden çalışmalar (Guo vd., 2016; Orgambidez-Ramos, 2017; Choi, 2017; Günüşen, 2017; Çankır vd., 2018) bulunmuştur. Sosyal stres teorisi de kişinin toplumun bir parçası olduğunu ve sosyal hayatın kişisel stresi etkilediğini ortaya koymaktadır (Sıgri, 2007).

Bu yönde araştırmanın ikinci hipotezi ise;

H2: Güçlendirme ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır şeklinde kurgulanmıştır.

5. Yöntem

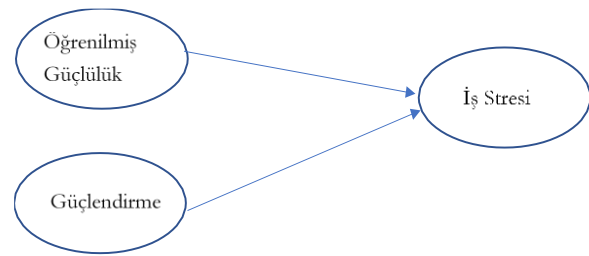
Araştırmanın Örneklemi, Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Bu çalışmanın örneklemini Eskişehir ilinde faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda çalışmakta olan 125 kamu görevlisi oluşturmaktadır. İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygun olmakla birlikte araştırma 2019 yılı içerisinde gerçekleştirildiğinden etik kurul onayı alınmamıştır.

Türkiye’de kamuda çalışan sayısı Mart 2022 verilerine göre 4.921.046’dır (Cumhurbaşkanlık Strateji ve Bütçe Daire Başkanlığı, 2022). Eskişehir’de yaklaşık 482.123 kamu personeli bulunmaktadır (Eskişehir Valiliği, 2022). Araştırma kapsamında kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma katılımcılarının demografik dağılımlarına bakıldığında, örneklemin 22 ile 65 yaş aralığında olduğu gözlemlenmekle birlikte büyük bir çoğunluğu 42 ile 47(%42) yaş aralığındadır. Araştırmaya

katılanların büyük çoğunluğunun kamu kuruluşunda bulunma süreleri 22 yıl ve üzeri (%52,3) olup; 7 yıl ve altı görev süresi bulan çalışanlar %14; 8–10 yıl olanlar %7,1, 11–13 olanlar %5,5, 14–17 ise %5,5, 18–21 ise %14,2’dir.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin ölçek maddeleri ile katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin soruları kapsayan anket formu kullanılmıştır. Dört bölümden oluşan anket formunun birinci kısmında katılımcılara ait demografik değişkenleri tespit etmeye yönelik sorular (yaş, cinsiyet, kurumda bulunma süreleri); ikinci ve üçüncü bölümde araştırmanın bağımsız değişkenleri olan öğrenilmiş güçlülük ile güçlendirme algılarını belirlemeye yönelik ölçek; son bölümde ise araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş stresine yönelik sorular yer almıştır. Çalışmanın araştırma modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışma 2019 yılı içerisinde geliştirilmiş olup; araştırma kapsamında katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini ölçümlemede Rosenbaum (1981) tarafından literatüre kazandırılan ve Türkçe çevirisi Yürür ve Keser (2010) tarafından yapılan 12 maddelik “Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların güçlendirme düzeylerini ölçmek için Spreitzer (1995)’ın alan yazına kazandırdığı ve Türkçe çevirisi Aksoy (2008) tarafından uyarlanan 12 maddelik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada dört boyutlu olan güçlendirme kavramının her bir boyutu üçer madde ile ölçümlenmiştir. Son olarak çalışanın iş stresine ilişkin algıları Suzan Haynes (1994) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Mavilli Aktaş (2001) tarafından yapılan 6 maddelik bir ölçek ile ölçümlenmiştir. Çalışma kapsamında geliştirilen hipotezler IBM SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde ilk olarak ölçümleme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış; öğrenilmiş güçlülüğün ve güçlendirmenin iş stresi üzerine olan etkisinin belirleyebilmek için öncelikle korelasyon analizi yapılmış; bağımsız değişkenlerin iş stresi üzerine olan etkilerinin ölçülmesi adına çalışmada regresyon analizinden yararlanılmıştır.

6. Çalışmanın Bulguları

6.1. Araştırma Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Kantitatif çalışmalarda kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği araştırma sonuçları bakımından önemlidir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin güvenilirliği değişkeni ölçmede kullanılan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ne derecede değişkeni yansıttığının önemli bir göstergesidir. Bu kapsamda çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha katsayısı kullanılarak ölçümlenmiştir. Bununla birlikte çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik analizinde sıklıkla kullanılan metot olan faktör analizi yönteminden yararlanılmıştır. Sosyal bilimlerde çalışma verilerinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) ile test edilebilir. KMO katsayısı araştırmada kullanılan veri matrisinin faktör analizine uygunluğunu hakkında önemli bir değer olup; söz konusu değer 0.60'dan yüksek olması beklenmektedir. Barlett testi ise değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakarak, örneklemin, yapıalcak analiz için yeterli olup olmadığını açıklar (Büyüköztürk, 2002).

Araştırmada, bağımsız değişkenler olan öğrenilmiş güçlülük ile güçlendirme ölçeklerinin yapı geçerliliğini ortaya koymak amacı ile faktör analizi uygulanmıştır. Bu çerçevede ilk olarak katılımcıların güçlendirme algılarının faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Açıklayıcı faktör analiz sonucunda katılımcıların güçlendirme algılarını ölçmede kullanılan ölçeğin literatürdeki çalışmalar ile paralel olarak dört faktörlü olan yapısı desteklenmiştir. 12 maddeden oluşan güçlendirme ölçeğinin güvenilirliğinin hesaplanması adına Cronbach alpha katsayısına bakılmıştır ($\alpha=0,82$) ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Yapılan KMO test sonucu örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu görülmektedir ($KMO=0,746>0,60$). Faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyansın %79,27'sini açıklayan 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Çalışmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan öğrenilmiş güçlülük ölçeği planlı davranma ve yardım ihtiyacı olmak üzere iki faktörde toplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ($\alpha=0,60$) kabul edilebilir bir parametrede olmakla birlikte yapılan KMO ve Barlett test sonucu örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir ($KMO=0,746>0,60$). Faktör analizi sonucu ölçeği oluşturan açıklanan toplam varyansın %61,67'sini açıklayan iki faktörlü yapı elde edilmiştir. Ölçeği oluşturan 1,2,5. sorular her iki faktöre de yakın bir değerde dağılım gösterdiği için çıkartılmıştır. Son olarak çalışma kapsamında ele alınan bağımlı değişken olan iş stresi tek faktörlü bir yapıda toplanmıştır. Alkan (2015)'in çalışmasına paralel olarak ortaya çıkan tek faktörlü iş stresi ölçeğinin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=0,81$) ve KMO test sonucu da faktör analizine uygun olduğu test sonuçları ile gözlemlenmiştir ($KMO=0,779>0,60$). Analiz sonuçları belirlenen güvenilirlik katsayısı aralığında bulunan değişkenlerin korelasyon analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

6.2. Korelasyon ve Regresyon Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacı ile değişkenler arası Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısının değeri +1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. Sosyal bilimlerde değişkenler arası Pearson korelasyon katsayısının 0,30 altında olması "düşük"; 0,30-0,69 arasında olması orta; 0,70'ten büyük değer alması durumda ise yüksek şeklinde değerlendirilir (Büyüköztürk, 2002). Çalışmada Pearson korelasyon analiz sonucu Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Korelasyon Analiz Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Planlı Davranma	1								
2-Yardım İhtiyacı	0,045	1							
3-Güçlülük	0,701**	0,743**	1						
4- İş Stresi	0,020	0,230**	0,178*	1					
5- Anlam Boyutu	-0,094	-0,04	0,034	0,023	1				
6-Yetkinlik Boyutu	0,08	-0,140	-0,047	-0,026	0,314**	1			
7-Özerklik Boyutu	0,139	-0,094	0,026	-0,194*	0,167	0,401**	1		
8-Etki Boyutu	0,005	0,042	0,033	-0,136	0,016	0,323**	0,413**	1	
9-Güçlendirme	0,113	-0,076	0,021	-0,132	0,526**	0,725**	0,738**	0,700**	1

*p<0.05; **p<0.01; *** p<0.001

Tablo 2. İş Stresinin Yordayıcılara İlişkin Aşamalı Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	Model 1					Model 2				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
Constant	2,202	0,245		8.985	0,000	2,887	0,419		6,886	0,000
Planlı Dav	0,215	0,082	0,230	2,625	0,010	0,200	0,081	0,214	2,456	0,015
Özerklik						-0,177	0,004	-0,174	-2,001	0,048
R^2	0,053					0,083				
Adj R^2	0,045					0,068				
SE	0,83860					0,82855				
ΔR^2	-					0,030				
F Değeri	6,891**					4,002*				

Bağımlı değişken: İş Stresi

N: 125; *p<0.05; **p<0.01

Tablo 2'ye bakılığında iş stresi değişkeni ile güçlülük değişkeni alt boyutu olan yardım ihtiyacı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde kroelasyon katsayısı pozitif yönlü zayıf kuvvette; güçlendirmenin alt boyutu olan özerklik ile 0,01 anlamlılık düzeyinde kroelasyon katsayısı negatif yönlü zayıf kuvvette ilişki tespit edilmiştir. Değişkenler arasında var olan ilişkinin yönü ve derecesi korelasyon analizi ile tespit edildikten sonra model çerçevesinde ortaya konulan değişkenler arası neden-sonuç ilişkisinin ortaya konulması adına regresyon analizinden yararlanılmış ve Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablodan 2'den görüldüğü üzere korelasyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilen öğrenilmiş güçlülük değişkeninin planlı davranma alt boyutu ile güçlendirme değişkeninin özerklik/otonomi alt boyutunun iş stresini ne ölçüde yordadığının belirlenmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci modelde (Bkz. Tablo 2) yardım boyutu regresyon eşitliğine eklenmiş ve iş stresindeki varyansın %5'i yardım boyutu ile açıklanmıştır ($R=,230$, $R^2=,053$). İkinci regresyon modelinde yardım ihtiyacı değişkeninden sonra özerklik değişkeni modele dâhil edilmiş ve bu değişkenin eklenmesi ile iş stresinde toplam açıklanan varyans %8'e çıkmıştır ($R=,288$, $R^2=,083$). Özerklik boyutuna ilişkin Beta değeri yönünün negatif (-) olması, özerklik ile iş stresi arasında ters yönde bir ilişki olduğunu; bireyin özerklik seviyesi yükseldikçe iş stresine yönelik algısının düştüğünü göstermektedir. Bu sonuç literatürdeki araştırma sonuçları ile paraleldir (Seibert, Wang, ve Courtright, 2011).

6. Sonuç

Çalışma öğrenilmiş güçlülük ile güçlendirmenin iş stresi ile ilişkisinin belirlenmesi amacı ile Eskişehir ilinde faaliyet gösteren 125 kamu personeli ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öncelikli olarak kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin gerekli analizler yapılmıştır. Alan yazında literatürde var olan öğrenilmiş güçlülük alt boyutlarından farklı olarak çalışmada iki alt boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar sırası ile planlı davranma ile yardım isteme alt boyutlarıdır. Öğrenilmiş güçlülük değişkeni

faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyansın %61,67'sini açıklayan 2 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Literatürde farklı çalışmalarda öğrenilmiş güçlülük algısı alt boyutları değişkenlik göstermesi söz konusu farklılığı destekleyici niteliktedir (Dağ, 1991; Yıldırım, 2012). Bununla birlikte çalışmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan güçlülük literatürdeki çalışmalar ile paralel bir biçimde 4 boyutlu bir yapıya sahiptir. Kavramı oluşturan alt boyutlar anlam, yetkinlik, özerklik/otonom ve etki olarak tespit edilmiştir. Güçlendirme değişkeni faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyansın %79,27'sini açıklayan 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Son olarak çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş stresi ise tek faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Araştırmada gerekli güvenilirlik ve geçerlilik analizlerini yapılması ile birlikte korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda öğrenilmiş güçlülüğün yardım boyutu ile güçlendirmenin özerklik boyutunu iş stresi ile anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir. Analiz sonucu etki düzeyinin pozitif yönde ancak kuvvetinin düşük olduğu gözlemlenmektedir. Sonuca göre "Öğrenilmiş güçlülüğün yardım isteme alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" ile "Güçlendirmenin özerklik/otonom alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır" kısmen kabul edilmiştir. Kamu kuruluşları, kar odaklı organizasyonlara benzer bir şekilde, kaynakları kısıtlı bir bağlamda değer üretme ile karşı karşıyadır. Bu noktada kamu çalışanlarının belirsizliğe karşı adapte olabilmek, çözüm yaratabilmek ve yaratıcı düşünme gibi karakteristik özellikleri önem kazanmaktadır. Güçlendirme ise kamu kuruluşunda çalışan bireylerin üretkenliği üzerine pozitif bir etkisi olmakla birlikte çalışmamızda bağımlı değişken olan iş stresi üzerine negatif yönde bir etkisi ortaya konulmuştur. Özellikle araştırmanın bulgularında bireyin özerklik boyutunun iş stresi üzerinde etkisinin kuvveti, merkeziyetçilik derecesi yüksek olan kamu kuruluşlarının, deneyimsel (heuristic), bağlama öznel bir gelişim ile karakterize edilmesi gerekliliği ihtiyacını ortaya koymaktadır. Ancak, çalışmanın önemli kısıtlarından biri 125 kamu çalışanı üzerinde sınırlandırılmış olmasıdır. Bununla birlikte araştırma kapsamında tasarlanan

modelin hem genelleştirilebilmesi hem de geliştirilmesi adına kıyaslamalı olarak farklı sektörler üzerinde ve kültürde uygulanması ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Aksoy, B. (2008). *The Relationship Between Paternalistic Leadership, Empowerment and Turnover Intention: An Empirical Study*. Master Thesis. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Alkan, D. P. (2015). Etik liderlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(38), 109-121.
- Argun, Y. (2005). *Anne baba ve öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülüğü ile okluöncesi çocukların davranışsal-duygusal güçlülüğü ve kendilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Aslan, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Bahadır-Yılmaz, E., & Öz, F. (2018). "The effectiveness of empowerment program on increasing self-esteem, learned resourcefulness, and coping ways in women exposed to domestic violence". *Issues in mental health nursing*, 39(2), 135-141.
- Bardaviv, M. (2007). *Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Büyüköztürk, P. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483. ,
- Bilgili, H. & Tekin, E. (2019). "Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma". *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 2165-2200.
- Choi, G. Y. (2017). Secondary traumatic stress and empowerment among social workers working with family violence or sexual assault survivors. *Journal of Social Work*, 17(3), 358-378.
- Coşkun, S., Şarlak, K. & Taştan, H. (2015). Psikiyatri Hemşirelerinde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşam kalitesi: karşılaştırmalı bir çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 84- 101.
- Çakır, A. (2014). *Kamu sağlık sektöründe öğrenilmiş güçlülük ile stresle başa çıkma arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Çakır, Ö. (2009). *Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışma Yaşamı, Çalışma Yaşamında Davranış*. (Eds): A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, Umuttepe Yayınları.
- Çankır, B. (2017). Diğerkâm Davranışların Algılanan Güçlendirme ve Öğrenilmiş Güçlülüğün Baskı Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 64-79.
- Çankır, B., Arslan, A., Yener, S., & Demirtaş, Ö. (2018). İş Stresi Aracı Rolde İken Algılanan Aşırı Niteliklilik ve Üretkenlik İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü. *6. Örgütsel Davranış Kongresi, Isparta*.
- Cumhurbaşkanlık Strateji ve Bütçe Daire Başkanlığı, (2022). Erişim: 09.08.2022, <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>.
- Çetin, B. (2018). *Otel işletmelerinde öğrenilmiş güçlülük ve iş stresi ilişkisinde algılanan sosyal desteğin düzenleyicilik rolü: Kapadokya örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Nevşehir: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Dağ, İ. (1991). Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliliği, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), ss. 269-274.
- Eskişehir Valiliği. (2022). (Erişim: 09.06.2022), <http://www.eskisehir.gov.tr/yatirim-izleme-ve-koordinasyon-baskanligi/data>
- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. (2016). Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, 31, 41-45.
- Güloğlu, G & Aydın, G. (2007). İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük ve Otomatik Düşünce Bıçkımı Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 157-168.
- Günüşen, N. P. (2017). Hemşirelerin ruh sağlığının korunması ve güçlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri Psychiatric Nursing-Special Topics*, 3(1), 12-18.
- Kanter, R. M. (1993). Men and Women of the Corporation, 2nd ed., *Basic Books*.
- Keskin, G. & Yıldırım G.Ö. (2006). Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 22(1), 119-206.
- Khowaja, M. (2017). *Associations Between Stress and Resourcefulness Among Parents of Children at Risk for Autism Spectrum Disorder and Developmental Delays*. Dissertation: Georgia State University.
- Kobiske, K. R., Bekhet, A. K., Garnier-Villareal, M., & Frenn, M. (2019). Predeath Grief, Resourcefulness, and Perceived Stress Among Caregivers of Partners With Young-Onset Dementia. *Western journal of nursing research*, 41(7), 973-989.

- Lai, C. Y. (2005). Learned resourcefulness, cognitive processes, and adaptive functioning in depressed adults. *Case Western Reserve University (Health Sciences)*.
- Leung, S.K., Spurgeon, P.C. & Cheung H.K. (2007). Job Satisfaction and Stress Among Ward Based and Community-Based Psychiatric Nurses. *Hong Kong Journal Psychiatry*, 17, 45-54.
- Magnuson, J. J. & Bowser, C. J. (1990). A network for long-term ecological research in the United States. *Freshwater Biology*, 23 (1), 137-143.
- Mavilli Aktaş., A. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- McGrath, J. E. (1970), Social and Psychological Factors in Stress, *Holt Rinehart and Winston Inc*.
- Menon S.T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180.
- O'Brien, J. L. (2010). Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers. Degree of Doctor of Philosophy, The State University of New Jersey.
- Orgambidez-Ramos, A., Moura, D., & de Almeida, H. (2017). Role stress and psychological empowerment as antecedents of job satisfaction/Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral/Stresse de papel e empowerment psicológico como antecedentes da satisfação no trabalho. *Psicología*, 35(1), 257-279.
- Rosenbaum M & Jaffe Y. (1989). Learned Helplessness: The Role of Individual Differences in Learned Resourcefulness, *British Journal of Social Psychology*, 22(3), 215-225.
- Rosenbaum, M. (1981). Learned resourcefulness as a behavioral repertoire for the self-regulation of internal events: Issues and speculations of internal events. pp. 54-73, In M. Rosenbaum, C. M. Franks, & Y. Jaffe (Ed), (1983). *Perspectives On Behavior Therapy In The Eighties*. New York: Springer.
- Rosenbaum, M. (1990). The role of learned resourcefulness in the self-control of health behavior, (ss. 3-30), In M. Rosenbaum (Ed), *Learned Resourcefulness: On Coping Skills, Self-Control, And Adaptive Behavior*, New York: Springer.
- Schermerborn Jr., J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (1988). *Managing Organizational Behavior*, 3.Ed., John Wiley&Sons, Inc., NewYork, p.532.
- Seibert, S.E., Wang, G. & Courtright, S.H. (2011) Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96, 981-1003.
- Selye H. (1976). Stress without Distress, In: Serban G. (eds) *Psychopathology of Human Adaptation*, Springer.
- Shipper, F. & Manz, C. C. (1992). Employee Self-management without Formally Designated Teams: An Alternative Road to Empowerment, *Organizational Dynamics*, 20(3), 48-61.
- Sığı, Ü. (2007). Geçici ve Daimi Personelin Stres Faktörlerinin, Belirtilerinin, Yatınlıklarının ve Stresle Baş Etme Tarzlarının Mukayeseli Analizi. *Öneri Dergisi*, 7(28), 177-188.
- Spreitzer, G. M. (1995) Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation, *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Tolay, E., Sürgevil, O., & Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumuna üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- Vacharakiat, M. (2008). *The Relationships of Empowerment, Job Satisfaction and organization Commitment Between Filipino and American Registered Nurses Working in the USA*. Degree of Doctor of Philosophy Nursing: George Mason University.
- Yıldırım, M. H., Gülpınar, Ş. & 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, S., & Keser, A. (2010). Öğrenilmiş güçlülük: Öğretmenler üzerinde bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 59-70.
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459-474.
- Yıldırım, G. O., Keskin, G., Aktekin, E., & Gumussoy, S. (2017). Determination Of Workplace Stressors Of The Healthcare Services Staff. *PressAcademia Procedia*, 3(1), 752-754.
- Güler, B., & Taşlıyan, M. (2021). Psikolojik İklimin Öğrenilmiş Güçlülük Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 33-51.
- Yin, Y. (2020). What determines the adoption of employee empowerment practices by MNE subsidiaries in China? An institutional perspective. *Chinese Management Studies*, 14(4), 871-894.

Extended Summary

Purpose

This study aims to measure the effects of empowerment and learned resourcefulness on work-related stress in an organizational context. The sample of the study is composed of 125 employees working in the public sector residing in Eskişehir. Like profit-oriented organizations, public institutions are faced with creating value in a resource-constrained context. Thus, the characteristics of the employees, such as adapting to uncertainty, creating solutions, and creative thinking, gain relevant importance. The study explores the effects of learned resourcefulness and empowerment on managing work-related stress, particularly in a dynamic landscape of an emerging economy characterized by high volatility.

Literature Review

In this study, we have utilized concepts of learned resourcefulness, empowerment, and work-related stress as the study variables. The concept of learned resourcefulness was introduced to the literature by Rosenbaum (1989). The concept is expressed as a repertoire of acquired behavioral patterns and skills that an individual use to cope with a specific stress factor (Rosenbaum, 1989). The concept of empowerment in organizations includes human resources policies that transfer the right and power of senior management to make significant organizational decisions to employees (Kanter, 1993; Yin, 2020). In addition, empowerment is a concept that not only maintains organizational membership in the long term but also reduces the workforce's turnover rate and increases the employee's effectiveness and the quality of work-life (Shipper & Manz, 1992). McGrath gave the most accepted definition of the concept of stress in the literature (McGrath, 1970). Stress arises from the instability in the relationship between the individual and the environment. Furthermore, the perceived stress level of an individual significantly heightens due to the demands of the environment.

Design/methodology/approach

Within the scope of the study, related scales were utilized to measure the level of learned resourcefulness, empowerment, and stress-related pressure of the participants. In the study, a questionnaire including scale items related to dependent and independent variables and demographic variables of the participants was utilized. The study was conducted in 2019. Within the scope of the research, we have utilized the 12-item "Learned Resourcefulness Scale" of Rosenbaum (1981), which was adapted to Turkish by Yur & Keser (2010). The 12-item Empowerment Scale, initially developed by Spreitzer (1995) and adapted by Aksoy (2008), was used to measure the empowerment perceptions of the

participants. Finally, the employee's perceptions of work-related stress were measured with a 6-item scale developed by Suzan Haynes (1994) and adapted into Turkish by Mavilli Aktaş (2001).

The hypotheses developed within the scope of the study were analyzed with the IBM SPSS 22 program. In addition, we have checked the validity and reliability of the measurement instruments prior to proceeding with further analysis. After that, a correlation analysis was performed to determine the effect of learned resourcefulness and empowerment on work-related stress. Furthermore, we have performed regression analysis to measure the effects of independent and mediator variables on work-related stress. Multiple linear regression analysis was performed to determine to what extent the planned behavior sub-dimension of the learned resourcefulness variable and the autonomy/autonomy sub-dimension of the empowerment variable predicted work-related stress. In the first model, the "help seeking" dimension was added to the regression equation, and the help-seeking dimension explained 5% of the variance in work-related stress ($R=.230$, $R^2=.053$). In the second regression model, the autonomy variable was also added to the model, and the total explained variance in job stress increased to 8% ($R=.288$, $R^2=.083$). The negative (-) aspect of the Beta value for the autonomy dimension indicates an inverse relationship between autonomy and work-related stress decrease.

Findings

The result of the study shows that as the individual's autonomy level increases, the perception of work-related stress decreases. This result is in parallel with the research results in the literature. Furthermore, the study findings reveal that the strength of the effect of the individual perception of autonomy minimizes the effect of work-related stress, notably within public institutions characterized by a high degree of centralization. The study also highlights the importance of characterizing public institutions with an experiential (heuristic) and context-specific development. However, one of the critical limitations of the study is that it was limited to 125 public employees. In addition, the model designed within the scope of the research needs to be applied in varying cultural contexts and industries to increase the model's generalizability.