

KAMU KURUMLARINDA ÇALIŞAN KADINLARDA ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİĞE YOL AÇAN FAKTÖRLER ÜZERİNE NİTEL BİR ÇALIŞMA

Keziban DENİZ¹
Yaşar ÇÖMLEKÇİ²

ÖZET

Öğrenilmiş çaresizlik, insanların yaşamlarının her evresinde etkisini göstermekte ve çoğunlukla insanları olumsuz yönde etkilemektedir. Literatürde, öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler kişisel nedenler ve örgütsel nedenlerle ilişkilendirilmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler belirlenerek; bu faktörlerin sınıflandırılması ve sonuçlarının bir model çerçevesinde sunulması amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında kamu kurumlarından eğitim, güvenlik, sağlık ve bankacılık sektörlerinde görev yapmaya, eğitim durumu, kıdem, yöneticilik, hizmet yılı, medeni durumlarına göre farklılık gösteren 25 kadın çalışan ile yarı-yapılandırılmış soru formu kullanılarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan mülakatlar incelendiğinde 4 katılımcının mülakatlarında verdikleri cevapların çok kısa ve tek kelimelik cevaplar olması nedeniyle bu mülakatlar değerlendirilmeye alınmamıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler MAXQDA nitel veri analizi programı kullanılarak kodlanmış ve kategorize edilmiştir. Kodların ve kategorilerin görselleştirilmesinde frekans analizi, karşılaştırmalı analiz ve ilişki analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, kadın çalışanlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler, “bireysel faktörler”, “çevresel faktörler”, ekonomik faktörler”, “örgütsel faktörler” ve “toplumsal faktörler” olmak üzere 5 ana tema çerçevesinde, 27 alt-tema olarak sınıflandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenme, Çaresizlik, Öğrenilmiş Çaresizliğin Etmenleri

Jel Kodlar: L2, M16, M19

A QUALITATIVE STUDY ON THE FACTORS LEADING TO LEARNED HELPLESSNESS IN WOMEN WORKING IN PUBLIC INSTITUTIONS

ABSTRACT

Learned helplessness affects people in all stages of their lives and mostly affects people negatively. In the literature, factors leading to learned helplessness are associated

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, kzbndnz.35@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2945-3375>.

²Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, yasarcomlekci@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9477-2885>.

with personal and organizational reasons. In this direction, determining the factors that cause learned helplessness in the study; It is aimed to classify these factors and present their results within the framework of a model. Within the scope of the purpose of the study, interviews were conducted with 25 female employees working in education, security, health and banking sectors, differing according to age, education level, seniority, management, years of service, marital status, using a semi-structured questionnaire. When the interviews were examined, these interviews were not included in the evaluation since the answers given by the 4 participants were very short and one-word answers. The data obtained from the interviews were coded and categorized using the MAXQDA qualitative data analysis program. Frequency analysis, comparative analysis and relational analysis were performed in the visualization of the codes and categories. According to the analysis results, the factors that cause learned helplessness in female employees are classified into 27 sub-themes under 5 main themes: "individual factors", "environmental factors", economic factors, "organizational factors" and "social factors".

Key Words: Learning, Helplessness, Factors of Learned Helplessness.

Jel Codes: L2, M16, M19

1. GİRİŞ

İnsanlığın başlangıcından itibaren var olan çalışma olgusunda kadınlar çırak, yamak, köle gibi roller üstlenirken günümüzdekine yakın olarak kadınların çalışma hayatına girişi 18. yüzyılların sonlarına denk gelmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte üretimin örgütlenmesiyle ortaya çıkan düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü ihtiyacının belirlenmesi bunda en önemli etken olmuştur. Ancak, yine bu dönemde niteliksiz kadın işgücü düşük ücret ve uzun çalışma saatleriyle erkek işgücünün ikamesi olmuştur (Küçük, 2015: 3). I. ve II. Dünya Savaşlarıyla birlikte erkek işgücü silah altına alınması nedeniyle kadınlar çalışma hayatına girmiş ve toplumsal hayatta katılım alanları genişleyerek kadına toplum ve aile içerisinde yeni roller yüklenmeye başlamıştır (Durmaz, 2016: 40). Ancak hem iş hayatının getirdiği sorumluluklar hem de kadın cinsiyet rollerinin yüklediği ev hayatı ile ilgili sorumluluklar; eşlik ve annelik rollerinin geleneksel anlayış tarafından kadına dayatılmakta olan beklentileri kadınların başa çıkması gereken alanlar halini almıştır (Deniz, 2019: 7). Günümüzde kadınlara yönelik bariz bir ayrımcılık yapılmassa da eşitsizliğin yok olduğu manasına gelmemekte, yalnızca yer altına inmiş olarak kadınlara yönelik ayrımcılık önyargısız gibi görünen çoğu kültürel normda ve iş uygulamalarında gizlenmiş olarak varlığını sürdürmektedir (Önder, 2013: 52). Toplumsal alanlarda yer almakta olan veya olmayan kadın, toplumdaki bu mevcut durumu aşmaya, değiştirmeye çalışsa da toplum tarafından

oluşturulan görünmez duvarlara çarpmaktadır. Kendi rol ve statüsünde değişiklikler yapmaya çalışan ancak bu görünmez duvarlara çarpan kadın, bir şeyler yapsa da olayların kontrolü altında bulunmadığını, hiçbir şeyin değişmeyeceğini ve de bu konuda hep başarısız olacağını düşünerek cesaretini yitirmekte ve erkeğin görece üstünlüğünü öğrenilmiş çaresizlik ile kabul ederek kendi kimliğini bu yargı üzerine inşa etmektedir (Gökkaya, 2015: 59).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı

İnsan gelişimi boyunca öğrenen bir varlıktır. Refleks hareketleri dışındaki tüm davranışlarını öğrenmiştir. Olumlu davranışları öğrendiği gibi olumsuz davranışları da öğrenir. Önceden öğrendiği davranışlar yeni öğrendiği davranışları etkilemektedir. Öğrenilmiş çaresizlikte, insanın öğrenmiş olduğu olumsuz davranışlardan biridir ve de yeni öğrendiği davranışları olumsuz etkilemektedir (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006: 405).

Öğrenme, kişinin davranışlarında değişiklik yaratarak yeni anlayış ve bilgi elde etme süreci olarak tanımlanmaktadır. Kısacası, beceri ve bilgi kazanma süreci olarak da ifade edilmektedir (Özel, 2011: 29).

Öğrenme, kişinin kendi yaşantısıyla davranışlarında değişiklik oluşturma sürecidir (Avcı, 2005: 27).

Öğrenme, yaşantılar ve tekrarlar sonucunda kişinin davranışlarında görülen oldukça kalıcı davranışlardır (Yardımcı, 2020: 2).

Çaresizlik, kişinin yaptığı hiçbir şeyin öneminin olmadığı inancından sonra pes etme tepkisi, vazgeçme yanıtı olarak tanımlanmaktadır (Tayfur, 2011: 8).

Çaresizliğin bir diğer tanımı ise, ruhsal bozukluk halinde olan kişilerin kontrol altına alabilecekleri durumlar karşısında uzun süre boyunca hareketsiz kalması ve sonucu değiştirecek değişimlerde bulunmaması halidir (Tuna, 2018: 86).

Seligman ve Maier tarafından 1976 yılında köpekler üzerinde yapılan deneyler sonucunda ilk kez öğrenilmiş çaresizlik kavramı ortaya çıkmıştır. Bu deneyde köpekler “kontrol”, “kaçma” ve “çaresizlik” şeklinde üç gruba ayrılmış ve iki aşamalı deneyler yapılmıştır. Birinci aşamada sadece kaçma ve çaresizlik grubundaki köpekler teker teker deney alanına konularak hiçbir işaret verilmeden şok verilmiştir. Kaçma grubundaki

köpekler şok verildiği anda alanda bulunan düğme sayesinde düğmeye dokunarak şoku kesmekte, çaresizlik grubunda bulunan köpekler ise ne yaparsa yapsınlar şoku kesemeyeceklerini öğrenmişlerdir. İkinci aşamada ise iki bölmeli bir alanda şokun geleceğini altmış saniye önceden uyarıcı bir ışık bulunmaktaydı. Kontrol ve kaçma grubundaki köpekler ışık geldikten sonra diğer alana atlayarak şoktan kurtulacaklarını kısa sürede öğrenmelerine rağmen çaresizlik grubunda bulunan köpekler, hiçbir tepki vermeyerek şokun geçmesini beklemişlerdir. Deneylerin değerlendirilmesi yapıldığında, çaresizlik grubunda bulunan köpekler birinci aşamada ne yaparlarsa yapsınlar kaçamayacaklarını öğrendikleri için ikinci aşamada tepki verememişlerdir ve bu öğrenilmiş çaresizlik olarak adlandırılmıştır (Keskin, 2019: 4; Tuna, 2018: 89-90; Orhan ve Udul, 2016: 227).

Seligman ve Maier'in (1967) köpeklerde yapmış oldukları deneye benzer deneyler, balıklar, fareler, kediler, tavuklar gibi hayvanlar üzerinde de yapılmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir (Tayfur, 2011: 10). Yapılan tüm bu deneyler sonucunda hayvanları kaçırmaktan alıkoymayan, öğrendikleri davranışlar ve tutumlar veya kalıplaşmış düşüncelerdir (Gökkaya, 2015: 62). Öğrenilmiş çaresizlik, çaresizlik yaşantısını geçirmiş olan bireyin, bir kere çaresizliği öğrendiği zaman başarmak için gereken şartlar uygun ve durumun gereklerini karşılayabilecek düzeyde yeteneklere sahip olsa dahi, başarmak için herhangi bir çaba göstermemesidir (Ekinci ve Gökler, 2017: 379).

Balıklar üzerinde yapılan diğer bir deneyde ise akvaryumun bir tarafına aç bir büyük balık diğer tarafına ise küçük balıklar konulmuştur. Büyük balık küçük balıkları yemek için yaklaşık yirmi sekiz saat uğraşmış, ancak her defasında ortadaki cam bölme çarpmış ve başarılı olamamıştır. Daha sonra kaderine boyun eğerek bundan vazgeçmiştir. İlerleyen zamanda akvaryum içindeki cam bölme kaldırılıp küçük balıklar büyük balığın dibine kadar gitmesine rağmen büyük balık, küçük balıkları yeme girişiminde dahi bulunmamış ve sonrasında açlıktan ölmüştür. Amacına ulaşmak için defalarca uğraşan büyük balık engel yüzünden amacına ulaşamamış ve çaresizliği öğrenmiştir (Düzgün ve Hayalioğlu, 2006: 45).

Hiroto, 1974 yılında insanlar üzerinde iki aşamalı bir deney yapmıştır. İnsanları kaçış, çaresizlik ve kontrol grubu olarak üç gruba ayırmıştır. Deneyin ilk basamağında bir odaya kaçış ve çaresizlik grubundaki insanlar tek tek alınmış olup, odaya çok

şiddetli bir gürültü verileceği ve önlerinde durmakta olan uzaktan kumanda ile bu gürültüyü kesebilecekleri önceden kendilerine söylenmiştir. Bu gruptaki insanlar o kumandayı kullanarak gürültüyü kesmişlerdir. Çaresizlik grubundaki insanlarda ise kumanda çalışmamış ve ne yaparlarsa yapsınlar gürültüyü durduramamışlardır. Kontrol grubunda bulunan insanlar ilk aşamaya katılamamış ve gürültüye maruz kalan diğer insanların davranışları bu insanlar üzerinde gözlemlenerek değerlendirilmiştir. Kaçış grubundakiler gürültü başladığı an önlerinde bulunan kumandaya basarak gürültüyü durdurmuşlardır, hatta her seferinde daha hızlı yaptıkları görülmüştür. Çaresizlik grubundakilerin ise ilk başta kaçış grubundaki insanlarla aynı biçimde gürültüyü durdurmaya çalıştıkları görülmüş; ancak kumandanın çalışmadığını anlayınca gürültüyü durdurmaya çalışmaktan vazgeçtikleri görülmüştür. İkinci aşamada, üç grupta bulunan insanlar tek tek ayrı bir odaya alınmış ve gürültüden nasıl kurtulacakları önceden söylenmiştir. Kaçış ve kontrol grubunda bulunan insanlar çok kısa bir sürede gürültüden kurtulma yolunu bulmalarına rağmen, çaresizlik grubunda bulunan insanlar çok daha az çaba göstererek içinde buldukları çaresizliği kabullenmişlerdir (Aktan ve Yay, 2016: 64; Zeman vd., 2019: 24). İnsanlarda yapılan deneyler hayvanlarda yapılan deneylerde elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermiştir. İnsanlar da hayvanlar gibi bir şoka maruz kaldıktan sonra karşılaştığı diğer durumlardan kurtulamayacağını düşünerek daha az kurtulmak için çabaladıkları görülmüştür (Öztürk, 2009: 7).

Öğrenilmiş çaresizlik, bireyin herhangi olay veya durum karşısında sürekli olarak başarısızlığa uğrayarak, olayların kontrolü altında olmadığını, bir şeyler yapsa da hiçbir şeyi değiştiremeyeceğini düşünerek başarıya ulaşamayacağı inancıyla cesaretini kaybetmesidir (Öçalır, 2017: 25).

Öğrenilmiş çaresizlik, bireyin çabalarının isteklerini yerine getirmede ve sonuca ulaşmada boşuna olması nedeniyle korku yaşayıp, kaygılanması ve durumu kontrol etmede motivasyonunda azalma görülmesidir (Ilgar ve Cihan, 2019: 82).

Öğrenilmiş çaresizliğin bir diğer tanımı ise, herhangi bir durumda bir canlının birçok kez denemesine rağmen başarısızlığa uğraması ve bundan sonraki tüm denemelerinde başarısız olacağını düşünmesinden dolayı hiçbir şey yapmamasıdır (Aktan ve Yay, 2016: 60).

Öğrenilmiş çaresizlik, insanların devamlı olarak başarısızlığa uğramasından dolayı çabalasa da artık bir şeyin değişmeyeceği veya değiştiremeyeceği inancını edinerek tekrar deneme cesaretini kaybedip çabalamayı bırakmasıdır (Keskin, 2019: 20). Öğrenilmiş çaresizlik, davranış göstermede veya harekete geçmede korku, bıkkınlık, isteksizlik, çökkünlük, edilgenlik gibi belirtilerle kendini gösterir ve istenmeyen tüm durumlara genellenmektedir (Şimşek vd., 2013: 70).

2.2. Öğrenilmiş Çaresizliği Etkileyen Faktörler

Öğrenilmiş çaresizlik algısını etkileyen faktörler ikiye ayrılmaktadır (Kaplan, 2019: 25). Bunlar; bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir. “Medeni durum, çocuk sayısı, yaş, kişisel beklentiler, işe aşırı bağlılık, iş doyumu, kişilik, performans, motivasyon, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, informal ilişkiler yürütmekte olduğu kişilerden ve üstlerinden görmekte olduğu destek gibi nedenler **kişisel nedenler başlığı** altında incelenmektedir. İşin niteliği, örgütün özellikleri, çalışılan örgüt tipi, haftalık çalışma süresi, iş gerilimi, eğitim durumu, rol belirsizliği, örgüt iklimi, iş yükü, karara katılmama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal nedenler **de örgütsel nedenler** olarak ele alınmaktadır” (Çavuşoğlu, 2007: 26)

Kişinin olaylara ve hayat koşullarına karşı, iyimser veya kötümser bakış açısına sahip olmasının da öğrenilmiş çaresizlikte payı yüksektir. İyimser bakış açısına sahip kişiler sorunların üstesinden kolaylıkla gelebilirken, kötümser bakış açısına sahip kişilerin ise sorunların üstesinden kolaylıkla gelemedikleri görülmüştür (Çelebi, 2018: 36).

Yeniliklere açık, değişime ayak uyduran veya içinde buldukları koşulları değiştirmek için çaba sarf eden bir toplumda, kişilerin öğrenilmiş çaresizlik davranışı göstermeleri çok zordur. İçindeki durumu kabullenmiş ve değişime kapalı olan bir toplumda ise kişilerin öğrenilmiş çaresizlik davranışı göstermeleri çok doğaldır. Bu nedenle, öğrenilmiş çaresizlik davranışının nedenlerini yalnızca kişilerin kendisinden kaynaklanan sebeplerle sınırlandırmamak gerekmektedir (Aktan ve Yay, 2016: 65).

Bir araştırmada, öğrenilmiş çaresizlik davranışının ortaya çıkmasında çevrenin ve geçmiş yaşantının önemli olduğu belirtilmiştir. Çevresini kontrol etme imkânı bulamayan ve çevresinde bulunan kişiler tarafından sürekli kontrol edilmekte olan

bireylerin, başarısızlıklar karşısında öğrenilmiş çaresizlik davranışını daha kolay geliştirdikleri bulunmuştur (Çavuşoğlu, 2007: 9).

Organizasyon içerisinde çalışanlara kontrol olanağının verilmemesi, çalışanlara yönetime katılma imkânı tanınmaması, bürokratik yapı ve çalışanların yetkilendirilmemesi gibi nedenler öğrenilmiş çaresizliğe yol açmaktadır. “Fikrimi paylaşısam da dikkate alınmıyor” düşüncesi çalışanların depresif tavırlar sergilemesine neden olmaktadır. Araştırmacılara göre de bu tavırlar öğrenilmiş çaresizliğe sebep olmaktadır (Kaplan, 2019: 25).

Başka bir çalışmada ise örgütte öğrenilmiş çaresizlik iki nedene bağlı olarak oluşmakta olduğu belirtilmiştir. Bunlardan ilki, kişinin gösterdiği çaba ile arzuladığı sonuçlara ulaşamaması, ikincisi ise örgütsel ödüllere kişinin gösterdiği performansa rağmen ulaşamamasıdır. Yani, çalışanlar ödüllere ulaşamama ve sonuçları kontrol edememe durumlarında bilişsel ve güdüsel alanda yetersizlikler yaşayabilmekte ve sonuç olarak çaresizlik hissetmektedir (Karapınar vd., 2014: 2).

Öğrenilmiş çaresizliği destekleyen veya önleyen karakteristik özellikler bulunmaktadır. Utangaçlık kişinin öğrenilmiş çaresizliğini tetiklerken, iyimserlik ile çaresizliğin önüne geçilebilmektedir (Gül ve Oktay, 2009: 424).

Cinsiyet farklılıklarının da değişik çaresizlik hareketleri sergilemede ve öğrenilmiş çaresizliğe farklı tepkiler verilmesinde etkili olduğu literatürde belirtilmiştir. Bunun sebebi ise kadınların erkeklere oranla daha fazla öğrenilmiş çaresizlikle karşı karşıya kalmaları ve erkeklere göre farklı tepkiler vermeleri, nedeni toplumun kadınlara yüklediği kimlik ile kadınların üstlendikleri rollerle alakalıdır. Başka bir ifadeyle kadınların hayatındaki rollerinin yanı sıra, ev yaşamında erkeklere nazaran daha fazla sorumluluğa sahiptirler, bu rolleri bazen çatışmakta ve kadınların stres seviyeleri yükselmektedir. Aynı zamanda kadınlar, iş hayatında bazı durumları kontrol edemeyeceklerini ve bazı görevlerde başarılı olamayacaklarını düşünmekte olup çevre ve toplum tarafından kendilerine yüklenmiş olan kimlik doğrultusunda hareket etme durumunda bırakılarak erkeklere oranla öğrenilmiş çaresizlikle daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar (Kanten, 2017: 153).

2.3. Öğrenilmiş Çaresizliğin Sonuçları

Kişi, öğrenilmiş yaşantısı sonucunda yalnızca bir başarısızlık beklentisi halinde olmaz, aynı zamanda belirli bir işi başarabilmek için gerekli yeterliliği de kendinde göremeyebilir. Çünkü rastgele bir davranış karşısında kontrol edilmezliğin etkisi, kişide “ne yaparsam yapayım olmuyor” biçiminde yargılara neden olmakta ve sonrasında ise çaba göstermemeye ve düşük motivasyona yol açmaktadır (Koğ ve Başer, 2011: 84).

Normal şartlarda belli bir sorunu çözebilecek bilişsel kapasitesi olan bir kişi, öğrenilmiş çaresizlik yaşantısından sonra bu bilişsel kapasitesini kullanmakta zorlanmaktadır. Hırpalayıcı bir olayla karşı karşıya kalan kişi eğer bu olayı davranışlarıyla kontrol edemiyorsa, bu kontrol etme çabaları artık yerini çöküntü duygusuna bırakmaktadır. Uzun süre bu durum devam ederse genel bir depresyon durumundan söz edilir (Atıcı, 2011: 25).

Geniş bir açıdan bakıldığında, öğrenilmiş çaresizliğe maruz kalan bireyde üç temel belirti gözlemlenmektedir. Bunlardan ilki kişinin davranımlarının yavaşlaması ve başarısız olmasıdır. İkinci belirti, kişinin başarılı olsa dahi kendinin yetersiz olduğunu düşünmesi ve daha sonraki davranışlarının bu düşünceden olumsuz etkilenmesidir. Üçüncü ve son belirti ise, ümitsizlik ve çaresizlik duygularının sonucunda bilişsel, duygusal ve güdüsel belirtilerin oluştuğu ifade edilmektedir (Sucu, 2018: 13). İnsanın yaşadığı çaresizlik sonucunda oluşan öğrenilmiş çaresizliğin, insanda ortaya çıkan sonuçları şunlardır (Cananoğlu, 2011: 22; Bayat, 2002: 5-6):

- **Güdüsel değişimler**, kişinin davranışlarında olması gerektiği kadar aktif olamama biçiminde ortaya çıkmaktadır. Yani bir sonucu davranışlarıyla kontrol edemeyeceğini öğrenen (öğrenilmiş çaresizlik) kişinin güdülenmesinde azalma olmakta ve daha sonra benzer durumlarla karşı karşıya kaldığında sonucunu kontrol edebileceği davranışları yapmak için daha az hevesli ya da istekli (geri çekilme, kaçınma) olmaktadır.

- **Bilişsel değişimler**, kişide kontrol algısının zayıflaması sonucunu ortaya koymaktadır. Yani bir sonucu davranışlarıyla kontrol edemeyeceğini öğrenen (öğrenilmiş çaresizlik) kişinin, daha sonra ortaya çıkan benzer davranışlar karşısında “kontrol edememe” beklentisi oluşmaktadır. Bu beklenti ile kontrolü mümkün olan olaylarda bile, kişinin kontrol için yapması gereken davranış sistematikliğini göstermesini

zayıflatmakta ya da tamamen ortadan kaldırmaktadır. Böylece kişinin sonucu kontrol edebileceği yeni davranışları öğrenmesi güçleşmekte ya da hiçbir zaman mümkün olmamaktadır.

- **Heyecansal değişimler**, kendisini kişinin biyo-fizyolojik faaliyetlerinde ortaya çıkan değişimler ile göstermektedir. Yapılan araştırmalara göre kişinin davranışlarıyla olay ve durumların sonucunu kontrol edememe durumu, kalp ritminde bozulma veya hızlanmaya, kan basıncında ise artma gibi değişimlere yol açmaktadır.

Öğrenilmiş çaresizliğe başarı kapsamında baktığımızda genellikle başarısızlıkla yüzleşmede kararsızlık, başarısızlığa yapılan yanlış yüklemeler, öğrenme sürecini etkileyen olumsuz duygular, yanlış öğrenme stratejileri, zorluklardan kaçma ve yeterlilikler konusunda aşırı endişeler karşımıza çıkmaktadır (Sucu, 2018: 21).

Öğrenilmiş çaresizlik durumu, iş hayatında bazı olumsuz kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik durumu yaşayan kişilerde tükenmişlik, iş stresi, iş doyumsuzluğu, işten soyutlanma, yabancılaşma ve işe devamsızlık görülmektedir (İnce, 2012: 69-70).

Kişiler, davranışları ile sonuçları arasında bağlantı kuramamaları halinde depresyon, karamsarlık, endişe, üzüntü, engellenmişlik ve sinirlilik gibi duygusal yönden bozukluklar yaşamaktadırlar. Depresyon, duygusal bozukluğu nitelemekte ve çaresizliğe maruz kalan kişilerin, içinde bulunduğu durumu içselleştirmesi ve başarı sağlayacağına yönelik gücünü kaybetmesiyle kişinin en son karşılaştığı duygu durumunu ifade eder (Kanten, 2017: 139-140).

2.4. Öğrenilmiş Çaresizliğin Önemi

Öğrenilmiş çaresizlikte sonucun kontrol edilebileceği halde kişi gereken davranışları bazı yetersizliklerden dolayı yerine getirememekte veya getirmemektedir. Bunun sonucunda benzer olaylarda kişi aktif davranışta bulunamamakta veya benzer yeni durumlarda yapması gerekli olan davranışları öğrenememektedir (Deniz, 2019: 11). Bu nedenle öğrenilmiş çaresizlik kişiyi önemli ölçüde olumsuz yönde etkilemektedir.

Öğrenilmiş çaresizlik davranışının neden olduğu bozukluklar, kişinin hayatı süresince kişisel ve sosyal sorunlarla karşılaşmasına sebep olacaktır. Bu nedenle son

yıllarda öğrenilmiş çaresizlik davranışı bireylerin toplumsal ve sosyal olaylar karşısındaki davranışlarını etkileyen bir durum olarak anılmaktadır (Aktan ve Yay, 2016: 66). Kişinin öğrenilmiş çaresizlik yaşantısı, hayatının birçok dönemindeki davranışlarının sebebini açıklamaya yönelik değişkelerden biridir (Cananoğlu, 2011: 2).

Öğrenilmiş çaresizlik davranışını ortadan kaldırıp değişim kültürünü yaratmak için, hemen bir şeyler yapılması gerekliliğini açıkça gösteren ve mevcut durumun oluşturduğu huzursuzluk havasını ortadan kaldırma amacına yönelik motivasyon ile sağlanır. Değişime hevesli, değişim motivasyonu yüksek toplumlarda, değişim kültürünün oluşması sağlanacaktır. Böylelikle, değişim kültürü yerleşip değişim sürecini başarılı bir şekilde atlatmış toplumlar da değişim süreci devam ederek kişilerde de değişime olan inanç ve bu doğrultudaki çabalar eksik olmayacaktır (Aktan ve Yay, 2016: 67-68).

Öğrenilmiş çaresizlik ile baş edebilmek için kişi öncelikle kendisini nasıl algıladığını ve benlik saygısının ne olduğunu bilmesi gerekir. İç denetim odağını yani içsel motivasyonunu nasıl kazanacağını bilmelidir (Duman, 2004: 5).

Öğrenilmiş çaresizliği ortadan kaldırmada etkili olduğu söylenen yöntemlerden biri de başarı eğitimidir. Bunun temelinde öğrenilmiş çaresizlik davranışı göstermekte olan kişiye, bir görevinde başarı geri bildirimini verilmesi halinde öğrenilmiş çaresizliğin tipik özelliğinden olan başarısızlık beklentisinin başarı beklentisine dönüşeceği fikri vardır. Eğitim sonrası uyum nedeniyle hayatta her zaman başarı dönüşü alınamayacağı için arada başarısızlık geri dönüşü de verilmelidir (Ersever, 1993: 630-631).

İnsanlar sosyal ve çalışma yaşamlarında kontrol etmenin mümkün olmadığı olaylarla karşılaştıklarında, bunları tanımlayarak üstesinden gelmek amacıyla çalıştıkları görülmektedir. Bu çalışmalar başa çıkma stratejileriyle yapılmaktadır. Başa çıkma stratejileri, kişilerin yaşadıkları çaresizlikler karşısında kendi tecrübeleriyle, çabalarıyla buldukları durumu ve çevrelerini yapılandırma, değiştirme süreci olarak ifade edilebilir. Dört farklı başa çıkma stratejisi vardır. Bu stratejiler aşağıda kısaca anlatılmıştır (Kanten, 2017: 156).

2.5.1. Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejisi

Kişinin problem çözmeye, işlem yolları üzerinde durarak stres oluşturan durumu ortadan kaldırmaya veya etkisini azaltmaya yönelik etkinlikleri içermektedir (Eryılmaz ve Ercan, 2010; 384). Problemin çözümüne yönelik planlı, akılcı çabayla birlikte durumu değiştirmek amacıyla gösterilen aktif kişiler arası çabayı kapsamaktadır. Temel amacı, oluşan problemi çözerek stresi azalmaktır (Abdullayev, 2019: 37). Birey, strese neden olan olayı analiz edip değiştirme amacıyla çaba gösterir. Kişinin kendisi durumla alakalı plan yapıp uygular veya çevresindeki insanların bilgisine başvurur (Doğruel, 2020; 17). Yapılan bir çalışmada problem odaklı başa çıkma stratejisini uygulayan kişiler, zorlayıcı deneyimler karşısında yeni bir davranış geliştirip zorluklarla tek başlarına başa çıkmakta ve bu zorlukların üstesinden gelmekte oldukları bulgusu elde edilmiştir (Bozunoğulları, 2019: 82). Problem odaklı insanlar, sorumluluklarını kabul ederler, kendilerini kontrol altında tutarlar, problemlerini planlı bir şekilde çözerler, olumlu olarak problemlerin üzerinde dururlar, çözümler üretirler, stresli durumları değiştirmek amacıyla eylemde bulunurlar ve bilgi ararlar (Topal, 2011; 18).

2.5.2. Bilişsel Yeniden Yapılandırma Stratejisi

Kişinin problemi kabul ederek bilişsel biçimde yeni çözüm yolları aramasıdır (Akalin, 2006: 67). Kişinin yeni engellere karşı kendisinin oluşturduğu savunma veya başa çıkma mekanizmasıdır (Yurtsever, 2009: 110) Bu stratejide amaç, kişinin işlevsel olmayan çarpık düşüncelerini değiştirmek yerine yeni düşünceler oluşturmaktır (Sara, 2013: 61). Bilişsel yeniden yapılandırma stratejisi, insanların çaresizlikle karşılaştığı zaman sosyal ve çalışma yaşamlarına ait planlarını ve görüşlerini gözden geçirmeleri, önemli unsurları fark etmeleri, gelişim ve değişim imkânı yaratacak bilgileri elde etmeleri ve yeni amaçlar belirlemeleri için önem taşımaktadır (Kanten, 2017: 157).

2.5.3. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Stratejisi

Bu stratejide, kişinin duygu uyandıran durumu yeniden yorumlayarak aynı durumları duygusal olarak daha az algılamasıdır (Okçu, 2011: 38). Yani, kişinin olumsuz duygularını ve bu olumsuz duyguların sonucunda işlevsel olmayan davranışların ortaya çıkmasını azaltmada etkilidir (Akbulut, 2018: 186).

2.5.4. Kaçınma Stratejisi

Kaçınma, insanların kendilerini streslendiren durumlardan ve olaylardan uzaklaştırarak dikkatini durumla alakasız işaretlere yönlendirmek için kullandığı hareketlerdir. İnsanların zihinsel veya fiziksel çaba göstererek stresli durumlarından uzaklaşması olarak ifade edilir (Aşçı, 2020: 16). Kaçınma stratejisi, kontrollü, bilinçli ve bir amaca yönelik olursa etkili olmaktadır (Gedikli ve Balcı, 2005: 44).

Yapılan çalışmada, akademisyenlerin doktora ve doçentlik sürecinde yaşadıkları öğrenilmiş çaresizliğe ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amacıyla, Çukurova Üniversitesi ve Mersin Üniversitesinde on iki akademisyen üzerinde yapılan nitel bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda, akademisyenlerin çoğunda öğrenilmiş çaresizlikleri kabul etmeden, başarı için sabırla ve yılmadan tüm engelleri aşabilecekleri inancının olduğu elde edilmiştir (Orhan ve Udul, 2016: 225).

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan yöneticilerin öğrenilmiş çaresizlikleri, psikolojik sözleşmeleri ve örgütsel öğrenme düzeylerinin incelenmesi konulu nicel çalışmada, İç Anadolu bölgesinde 13 ilde gençlik spor il, ilçe ve gençlik merkezinde görev yapan, 176 spor yöneticisine anket uygulanmıştır. Bu anketlerin analizleri sonucunda cinsiyetin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığı görülmüştür (Yalçınkaya, 2019: 34).

Üniversite öğrencilerinin öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri ile anksiyete, sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasındaki ilişkilerin incelenmesi konulu nicel çalışmada, Üsküdar Üniversitesinde eğitim görmekte olan 251 öğrencinin katıldığı ve öğrenilmiş çaresizliğe özgü yükleme biçimleri puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır (Keskin, 2019: 28).

Örgütsel adalet algısının öğrenilmiş çaresizlik üzerine etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesi örneği konulu nicel çalışmada, Mersin Büyükşehir Belediyesinde çalışmakta olan 210 kişiye uygulanan anketlerin analizi sonucunda, genel örgütsel adalet ve süreç adaletinin öğrenilmiş çaresizlik algısını azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışanların öğrenilmiş çaresizliği, aylık gelir, deneyim, eğitim, yaş, cinsiyet ve medeni durum göre anlamlı farklılık göstermemekte; sadece demografik bulgulardan iş pozisyonuna göre farklılaşmaktadır. Müdür, şef ve memur olanların öğrenilmiş çaresizlik puanları, işçi olanlara göre yüksektir (Kaplan, 2019: 42-44).

Bankacılık sektöründe örgütsel adalet ile öğrenilmiş çaresizlik ilişkisinde cinsiyetin rolü konulu nicel çalışmada, özel bankalarda çalışmakta olan 179 çalışandan elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısının öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkisi erkek ve kadın çalışanlar üzerinde farklılaşmaktadır. Yapılan çalışmada, kadın çalışanlar için örgütsel adalet algısının öğrenilmiş çaresizlik üzerinde anlamlı etkisi bulunmazken, erkek çalışanlar için bakıldığında etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarının öğrenilmiş çaresizlik üzerinde güçlü etkisinin olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, çevrelerindeki olumsuz durumlar karşısında kendilerini çaresiz hissetmelerinde, örgütsel adalet algısı gibi dışsal faktörlerin dışında başka birtakım faktörlerinde etkili olabileceğini belirtmiştir (Karapınar vd., 2014: 1).

Çalışma hayatında öğrenilmiş çaresizlik olgusu konulu nicel araştırmada, özel sektörde istihdam edilmekte olan beyaz yakalılardan 189 kişiden dönen anketlerin analizi sonucunda; öğrenilmiş çaresizlik durumunun, hem bireysel unsurlardan hem de örgütsel niteliklerden kaynaklanmasının mümkün olduğu ortaya konmuştur. Bireyde örgütünüşleyişinin sebep olduğu öğrenilmiş çaresizliğin sebepleri, kontrol eksikliği, otorite sahibi olma fırsatını ele geçirmek ve yüksek düzeyde bürokratik yapının içerisinde olma ihtimalinin olmaması şeklinde açıklanmıştır. Öğrenilmiş çaresizliğin oluşmasında, bireylerin cinsiyet, benlik algısı ve işi ile ilgili deneyimleri değişkenlerinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kümbül, 2002: 220-226).

Özel bir okulda okumakta olan ilköğretim ikinci kademedede bulunan öğrencilerin, öğrenilmiş çaresizlik seviyelerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi konulu nicel araştırmada; ilköğretim ikinci kademedede bulunan öğrencilerin öğrenilmiş çaresizlik seviyeleri cinsiyet, ebeveynlerinin öğrenim durumu, anne-baba durumu ve kardeşinin olup olmaması durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemekte olup, akademik başarı, algılanan arkadaş desteği, algılanan aile desteği ve algılanan öğretmen desteğine göre anlamlı bir farklılık göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütlerde yetenek yönetimi ile kişilerde kariyer algısı uygulamalarının çalışanlardaki öğrenilmiş çaresizlik davranışları üzerindeki rolü konulu araştırmada, özel denetim firmasında görev yapan 170 çalışana uygulanan anketlere göre, çalışanların yetenek yönetimi üzerine yapılan uygulamalarına ilişkin olumlu algısının

yükselmesinin, çalışanın öğrenilmiş çaresizlik seviyesini azalttığı, çalışanların yetenek yönetimi uygulamalarına yönelik olumlu algısının yükselmesinin kariyer algısını arttırdığı ve çalışanların kariyer algısının yüksekliği, öğrenilmiş çaresizlik seviyesini azalttığı sonucunu ortaya koymuştur (Tuna, 2018: 2).

Üzerinde araştırmalar yapılan öğrenilmiş çaresizlik konusu, kimi çalışmalarda demografik özelliklere göre değişmekte, kimi çalışmalarda ise değişmemektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi bazı değişkenlerin öğrenilmiş çaresizlik üzerindeki etkisine bakılmış ve etkili olduğu görülmüştür. Yaptığımız çalışmada ise kamu kurumlarında çalışan kadınlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler araştırılmıştır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın problemi: “Kamu kurumlarında çalışan kadınlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörler nelerdir?” sorusuna cevap aranmasıdır. Öğrenilmiş çaresizlik üzerine yapılan literatür taramasında kamu kurumlarında çalışan kadınların, öğrenilmiş çaresizliğine yol açan faktörler üzerine yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmanın amacı, kamu kurumlarında çalışan kadınlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörleri ortaya çıkarmaktır. Belirtilen amaç doğrultusunda, araştırmanın temelini aşağıda yer alan sorulara cevap aranması oluşturmaktadır:

- 1- Kamu kurumlarında çalışan kadınlara öğrenilmiş çaresizlik kelimesi hangi ifadeleri çağrıştırmaktadır?
- 2- Kamu kurumlarında çalışan kadınların öğrenilmiş çaresizliklerini etkileyen faktörler nelerdir?
- 3- Kamu kurumunda çalışan kadınlar öğrenilmiş çaresizlik yaşadıkdan sonra neler hissetmektedirler?
- 4- Kamu kurumlarında çalışan kadınların öğrenilmiş çaresizlik karşısında verdikleri tepkiler nelerdir?

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji (olgu bilime) araştırma desenine dayanmaktadır. Fenomenoloji, olgularla alakalı anlamları ortaya çıkarma, bir kişinin bir duruma yönelik algısını ortaya koyma amacıyla kullanılmaktadır. Fenomenoloji, bir konu hakkında fikir sahibi olduğumuz ancak ayrıntılı ve derinlemesine bir anlayışa sahip olamadığımız o konunun, derinlemesine irdelenmesi ve anlaşılması amacıyla yapılmaktadır (Sığrı, 2018: 186). Olguların kişilerin algı ve deneyimlerinin bağlılığına dayanan fenomenoloji, kişilerin deneyimlerine ait ortak anlamlar çıkarmayı amaçlamaktadır. Altta yatmakta olan anlamları keşfetmek için katılımcılar tarafından yaşanmış dünyayı araştırmaktadır (Aslan, 2018: 212). Fenomonoloji araştırmalarında her bir katılımcıdan olgusal dünyasına odaklanarak kendi deneyimlerini kendi anlatımlarıyla açıklaması istenir (Yılmaz vd., 2017: 662). Araştırmamızda, “öğrenilmiş çaresizlik” olgusunun kadın çalışanlar açısından ne anlama geldiği, etkileyen faktörlerin ne olduğunun derinlemesine olarak irdelenmesi amacıyla fenomenoloji (olgu bilim) araştırma deseni tercih edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, kamu kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar, örneklemini ise, Çanakkale il merkezinde bulunan kamu kurumlarından eğitim, güvenlik, sağlık ve bankacılık sektöründe görev yapan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Toplamda 25 kadın çalışanla mülakat yapılmıştır. Yapılan mülakatlar incelendiğinde 4 katılımcının mülakatlarında verdikleri cevapların çok kısa ve tek kelimelik cevaplar olduğu görülmüştür. Bu 4 mülakattan yeterli ve istenen seviyede veri elde edilemeyeceğinden dolayı bu mülakatlar değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmada geriye kalan 21 katılımcıyla yapılan mülakatlar değerlendirmiştir. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 10-30 arasında değişebileceği vurgulanmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde veri yeterliliği ve veri doygunluğu faktörlerinin dikkate alınması gereklidir. Veri yeterliliği, araştırma problemlerinin cevaplanmasında elde edilen verilerin fayda sağlayacak oranda olmasıdır (Kanten vd., 2018: 5). Veri doygunluğu, toplanan verilerin tekrar eder hale gelmesi ve yeni açılımlar sunmaması durumudur (Koca, 2017: 38). Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yönteminde amaç evrenin yeterince temsil edilmesi değil,

araştırılmakta olan konu hakkında bilgili ve ilgili bireylerin bilgi ve tecrübelerine başvurulmasıdır (Sıgı, 2018: 126). Amaçlı örnekleme, sınırlı olan kaynakların en etkin biçimde kullanılarak bilgi bakımından zengin vakaların belirlenip seçilmesi nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Yağar ve Dökme, 2018: 4). Pek çok durumda amaçlı örnekleme yöntemi, olayların ve olguların açıklanmasında, keşfedilmesinde yararlı olmaktadır (Başaran, 2017: 490). Araştırmanın amacına katkı sağlayacak katılımcılar örnekleme dâhil edilmiştir. Eğitim, güvenlik, sağlık ve bankacılık sektörlerinde farklı yaş, eğitim durumu, kıdem, yöneticilik, hizmet yılı, medeni durumdaki kadın çalışanlar örnekleme dâhil edilmiş ve veri doygunluğuna ulaşıldığında veri toplama bitirilerek veri analizine geçilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Eğitim Durumu		Yöneticilik Durumu		Yaş Ortalaması	Hizmet Yılı Ortalaması	Medeni Durum		Çocuk Durumu	
Doktora	1	Var	4	36,47	12,23	Evli	11	Var	11
Yüksek Lisans	1								
Lisans	16	Yok	17			Hayır	10	Yok	10
Önlisans	3								

3.4. Veri Toplama Tekniği

Bu araştırmada görüşmeler yüz yüze ve programlar (Windows Team, Whatsapp) aracılığıyla yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak ve görüşme esnasında not tutularak yapılmıştır. Prathap' ın (1998) Öğrenilmiş Çaresizlik anket sorularına göre mülakat soruları oluşturulmuştur. Ayrıca mülakat formu hazırlanırken ilgili literatür taranmış ve konuyla örtüşen çalışmalar incelenerek mülakat formuna son hali verilmiştir. Mülakat formu; eğitim durumu, yaş, medeni durum, yöneticilik durumu, hizmet yılı ve çocuk sayısı olmak üzere 6 adet demografik soru ve öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili 22 adet açık uçlu soruyu içermektedir. Görüşmeler Nisan-Mayıs 2020 tarihleri

arasında mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler 30-50 dakika arasında bir süreyi kapsamış ve görüşmeler yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirmede MAXQDA programı ile içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır. İçerik analizinin amacı, birbirine benzeyen verileri belli temalar ve kavramlar altında bir araya getirerek okuyucunun anlayacağı şekilde düzenleyip yorumlamaktır (Çayır ve Sarıtaş, 2017; 528). İçerik analizinin birinci adımı verilerin kodlanması, ikinci adımı temaların bulunması, üçüncü adımı kodların ve temaların organize edilmesi, dördüncü adımı verilerin kodlar ve temalar ışığında incelenmesi, beşinci ve son adımı ise bulguların ortaya konarak yorumlanması şeklinde uygulanmasıdır (Sığırı, 2018; 280). Tüm bu adımlar uygulanarak aşağıdaki araştırma bulguları elde edilmiştir.

3.6. Araştırma Bulguları

Araştırma verileri analiz edildiğinde, kodların arasındaki ilişkilerin meydana getirdiği yapı da 8 adet kategori (çaresizliğin çağrıştırdığı ifadeler, çaresiz hissedilen durumlar, çaresizlik sonrası yaşanan hisler, öğrenilmiş çaresizliğin çağrıştırdığı ifadeler, öğrenilmiş çaresizliği etkileyen faktörler, öğrenilmiş çaresizlik sonrasında yaşanan hisler, kadınları öğrenilmiş çaresizliğe iten faktörler ve öğrenilmiş çaresizlik sonrasında verilen tepkiler) ve 1380 açık kod belirlenmiştir. Bu kodlar, frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları ile görselleştirilmiştir.

3.6.1. Çaresizliğin Çağrıştırdığı İfadelere İlişkin Bulgular

İlk olarak araştırmanın ana teması olan öğrenilmiş çaresizlik kavramını daha iyi anlayabilmek için çaresizlik kavramının kişilere çağrıştırdığı ifadeler belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler çaresizlik kelimesinin 12 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre çaresizlik kelimesinin en yüksek elinden bir şey gelmemesi(%61,90) kodu ile kodlandığı; bunu sırasıyla kısıtlılık hali (%28,57); karşılaşılan durumla baş edememek (%23,81); çözüm bulamamak (%19,05); kabullenme (%9,52); ne yapacağını bilememek/kararsızlık (%9,52); rahat hareket edememek (%9,52), mecburiyet (%4,76); başarısız olmak (%4,76); daha ileriye

gidememek (%4,76); umudunu yitirmek (%4,76) ve yalnızlık (%4,76); kodlarının izlediği görülmektedir.

3.6.2 Çaresiz Hissedilen Durumlara İlişkin Bulgular

Öğrenilmiş çaresizliğin hissedildiği durumları daha net anlayabilmek için katılımcılara kendilerini çaresiz hissettikleri durumların neler olduğu sorulmuştur. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar ile kodlamalar “bireysel kaynaklı durumlar”, “çevresel kaynaklı durumlar”, “toplumsal kaynaklı durumlar”, “ekonomiden kaynaklı durumlar” ve “örgütten kaynaklı durumlar” olmak üzere beş ana tema çerçevesinde ele alınmış olup, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Bahse konu ana temalı kodların alt kodları yoğunluk derecesine göre sıralı olarak aşağıda belirtilmiştir.

- Bireysel kaynaklı durumlar; elden bir şey gelmemesi, kısıtlılık hali, duygu ve düşüncelerini net olarak ifade edememek ve bilgi eksikliğidir.

- Çevresel kaynaklı durumlar; insanların duyarsızlığı, insanların tutum ve davranışları, destek görememek, hastalık, torpil, bencillik, siyasi faktörler ve ölümdür.

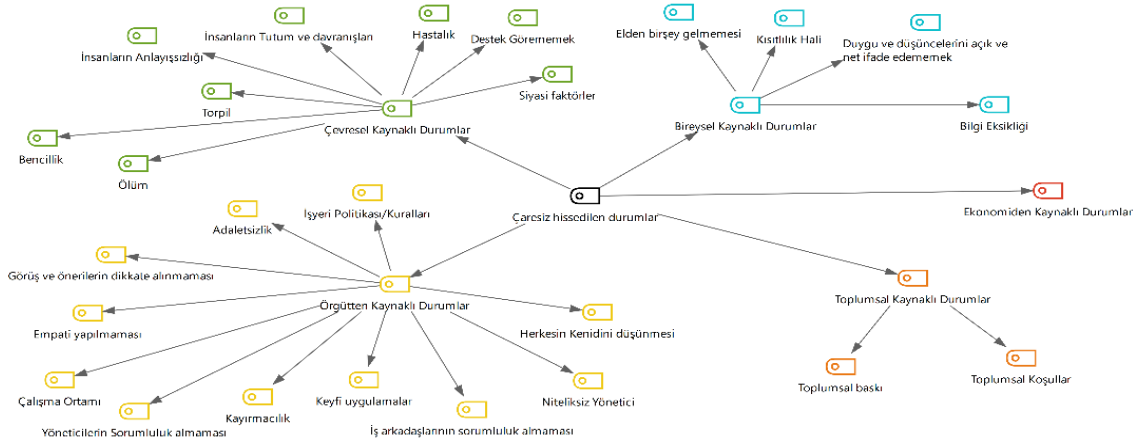
- Ekonomiden kaynaklı durumlar; kişilerin tüm ekonomik faktörlerini içermektedir.

- Toplumsal kaynaklı durumlar; toplumsal koşullar ve toplumsal baskıdır.

- Örgütsel kaynaklı durumlar ise; işyeri politikası/kuralları, görüş ve önerilerin dikkate alınmaması, adaletsizlik, empati yapılmaması, çalışma ortamı, yöneticilerin sorumluluk almaması, kayırmacılık, keyfi uygulamalar, niteliksiz yönetici, iş arkadaşlarının sorumluluk almaması ve herkesin kendini düşünmesidir.

Yukarıda belirtilen verilere göre çaresiz hissetme; 88 kod ile en çok örgütsel kaynaklı durumlardan, 50 kod ile çevresel kaynaklı durumlardan, 44 kod ile bireysel kaynaklı durumlardan, 4 kod ile toplumsal kaynaklı durumlardan ve 3 kod ile ekonomiden kaynaklı durumlardan kaynaklandığı katılımcılar tarafından kodlanmıştır. Buna göre Şekil 1 de kamu kurumunda görev yapan kadınların kendilerini çaresiz hissettiği ana ve alt durumlar özetlenmeye çalışılmıştır.

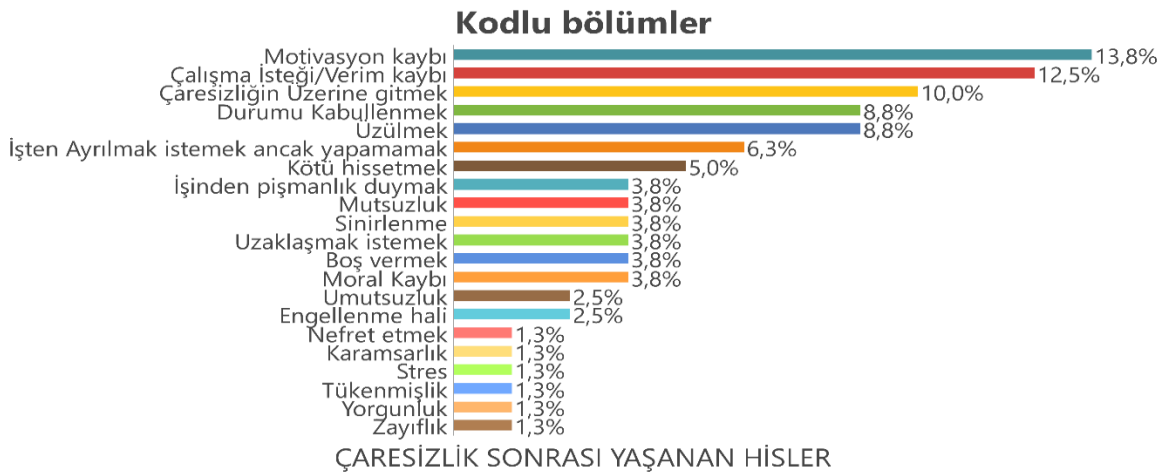
Hiyerarşik Kod-Alt kod Modeli



Şekil 1. Katılımcıların Kendilerini Çaresiz Hissettikleri Durumlar

3.6.3. Çaresizlik Sonrasında Yaşanan Hisler

Öğrenilmiş çaresizlik sonrasında kamu kurumunda görev yapan kadınların neler hissettiklerini tespit edebilmek amacıyla katılımcılara öncelikle çaresizlikle karşılaştıklarında neler hissettikleri sorulmuştur. Elde edilen verilere göre kadınlar çaresizlik sonrasında en çok motivasyon kaybı (%13,8), çalışma isteği/verim kaybı (%12,5), çaresizliğin üzerine gitmek (%10), durumu kabullenmek (%8,8), üzölmek (%8,8), işten ayrılmak istemek ancak yapamamak (%6,3) ve kötü hissetmek (%5) duygularını yaşadıkları kodlarla tespit edilmiştir. Kadınların çaresizlik sonrası yaşadıkları bu duyguların ve diğer duyguların kod dağılımları aşağıda bulunan Şekil 2 de belirtilmiştir.



Şekil 2. Katılımcıların Çaresizlik Sonrasında Yaşadıkları Hislerin Yüzdesel Dağılımları

3.6.4. Öğrenilmiş Çaresizliğin Çağrıştırdığı İfadelere İlişkin Bulgular

Araştırmanın ana teması olan öğrenilmiş çaresizlik kavramının anlamı katılımcılara sorularak, bu kavramın onlara neler çağrıştırdığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler öğrenilmiş çaresizlik kelimesinin 15 farklı anlam çağrıştırdığını göstermektedir. Buna göre öğrenilmiş çaresizlik kelimesinin en yüksek çaresizliği kabul etmek (%42,86) kodu ile kodlandığı; bunu sırasıyla başarılı olmaya inanmama (%38,10); elinden bir şey gelmemesi (%28,57); kısıtlanma(%14,29); kontrol dışı olaylar (%14,29);mücadeleyi bırakmak(%14,29);ileri gidememek (%9,52); cesaret edememek (%4,76); insanlara yaranamamak (%4,76); değer görmemek (%4,76); değer vermek (%4,76); çaba sarf etmemek (%4,76); yaptırım (%4,76); yetersizlik duygusu (%4,76); ve zorunlu uygulama (%4,76) kodları takip etmektedir. Tablo 2 de öğrenilmiş çaresizlik kelimesinin katılımcılara çağrıştırdığı ifadelerle ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

Tablo 2. Öğrenilmiş Çaresizlik Kelimesinin Çağrıştırdığı İfadeler

Öğrenilmiş Çaresizliği Çağrıştıran İfadeler	Frekans	Yüzde
Çaresizliği kabul etmek	9	42,86
Başarılı Olmaya İnanmama	8	38,10
Elinden Birşey Gelmemesi	6	28,57
Kısıtlanma	3	14,29
Kontrol dışı olaylar	3	14,29
Mücadeleyi bırakmak	3	14,29
İleri gidememek	2	9,52
Cesaret edememe	1	4,76
İnsanlara Yaranamamak	1	4,76
Değer Görmemek	1	4,76
Değer vermek	1	4,76
Çaba sarfetmemek	1	4,76
Yaptırım	1	4,76
Yetersizlik Duygusu	1	4,76
Zorunlu Uygulama	1	4,76
Toplam	21	100,00

3.6.5. Kadınları Öğrenilmiş Çaresizliğe İten Faktörler

Öğrenilmiş çaresizliği çağrıştıran ifadeler ve öğrenilmiş çaresizliği etkileyen faktörler açıklandıktan sonra, esas konumuz olan kadınları öğrenilmiş çaresizliğe iten faktörler katılımcılar tarafından yapılan kodlamalar neticesinde “bireysel faktörler”, “çevresel faktörler”, ekonomik faktörler”, “örgütsel faktörler” ve “toplumsal faktörler” olmak üzere beş ana tema çerçevesinde ele alınmış olup, ana temalar ile alt faktörleri içeren ilişki haritası çıkarılmıştır. Bahse konu ana temalı kodların alt kodları yoğunluk derecesine göre sıralı olarak aşağıda belirtilmiştir.

- **Bireysel Faktörler;** kişilik özellikleri, duygu ve düşünceler, elinden bir şey gelmemesi, işten ayrılmak istemek ancak ayrılamamak ve motivasyon kaybıdır.

- **Çevresel Faktörler;** destek görememek, siyasi bakış açıcı, insanların bakış açısı, insanların saygısızlığı, insanların kıskançlığı, insanların anlayışsızlığı ve kadınların seçim yapmak zorunda kalmasıdır.

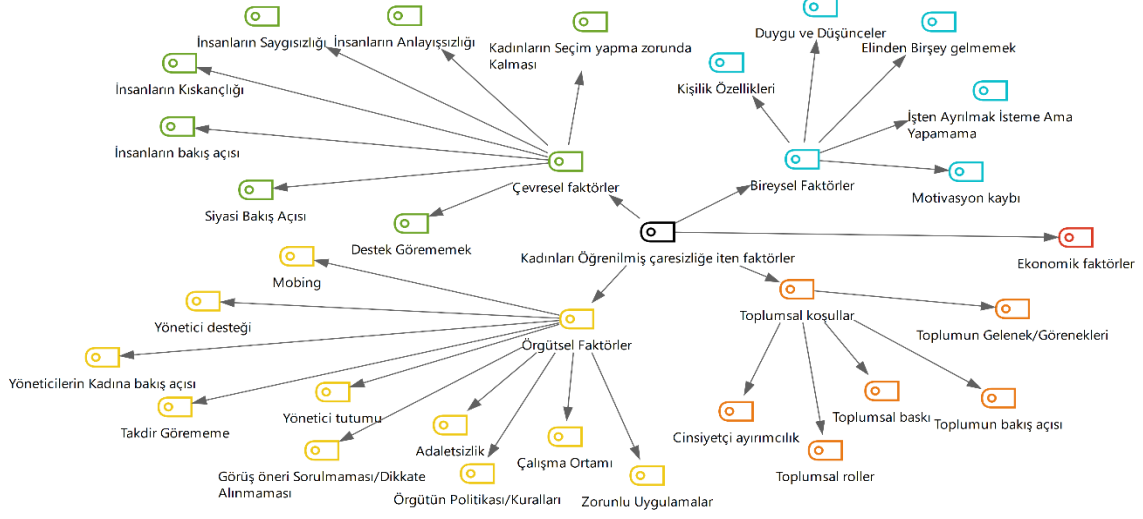
- **Ekonomik Faktörler;** kişilerin tüm ekonomik faktörlerini içermektedir.

- **Toplumsal Faktörler;** toplumsal bakış açısı, toplumun geleneksel görenekleri, toplumsal baskı, toplumsal roller ve cinsiyetçi ayrımcılıktır.

- **Örgütsel Faktörler;** örgütün politikası/kuralları, çalışma ortamı, zorunlu uygulamalar, adaletsizlik, görüş öneri sorulmaması ve dikkate alınmaması, takdir görememe, yöneticilerin kadınlara bakış açısı, yönetici desteği, mobing ve yönetimin tutumudur.

Yukarıda belirtilen verilere göre kadınların öğrenilmiş çaresizliğine; en çok 137 kod ile örgütsel faktörler sebep olurken bunu sırasıyla 115 kod ile toplumsal faktörler, 84 kod ile çevresel faktörler, 48 kod ile bireysel ve 8 kod ile ekonomik faktörler takip etmektedir. Buna göre Şekil 3 de kadınları öğrenilmiş çaresizliğe iten ana ve alt faktörler özetlenmeye çalışılmıştır.

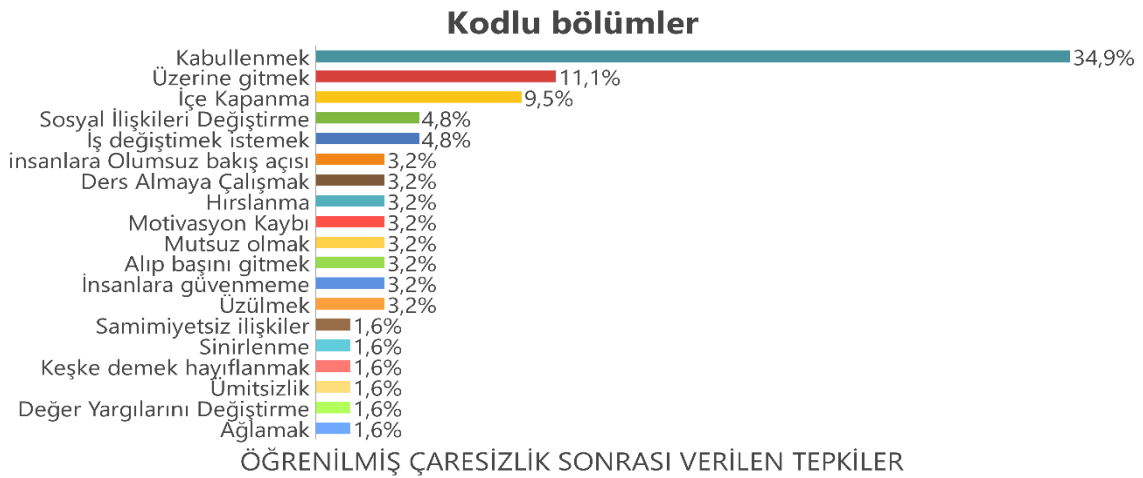
Hiyerarşik Kod-Alt kod Modeli



Şekil 3. Kadınları Öğrenilmiş Çaresizliğe İten Faktörler

3.6.6. Öğrenilmiş Çaresizlik Karşısında Verilen Tepkiler

Öğrenilmiş çaresizlik yaşadıkdan sonra verilen tepkiler katılımcılara sorulmuş ve Şekil-3.6.8' de elde edilen verilere ulaşılmıştır. Elde edilen verilere göre kadınlar, çaresizlik sonrasında en çok kabullenmek (%34,9), üzerine gitmek (%11,1), içine kapanmak (%9,5), sosyal ilişkileri değiştirmek (%4,8), işini değiştirmek(%4,8), insanlara olumsuz bakış açısı (%3,2) ve ders almaya çalışmak (3,2) tepkilerini kodlanmışlardır. Kadınların öğrenilmiş çaresizlik sonrası verdikleri tepkilerin kod dağılımları aşağıda bulunan Şekil 4 de çubuk grafiği olarak belirtilmiştir.



Şekil 4. Öğrenilmiş Çaresizlik Sonrasında Verilen Tepkiler

4. SONUÇ

İnsanların tüm yaşamları boyunca devam eden öğrenilmiş çaresizlik kavramına en çok çalışma hayatında rastlanmaktadır. Toplumsal rolleri birbirinden farklı olan ve aynı çalışma ortamını paylaşan kadın ve erkeklerin aynı haklara sahip olmasına rağmen, yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından kendilerine eşit bir şekilde bakılmamakta ve davranılmamaktadır.

Toplumun “kız çocuk okur mu” ve “sen kızsın yapamazsın” gibi söylemleriyle büyüyen kadınlar, çalışma hayatlarında da “kadının çalışma hayatında ne işi var”, “kadının yeri evidir” gibi söylemlerle baş etmeye çalışmak zorundadırlar. Toplumsal rolleri gereği kadınlara her şeyden önce anne rolü yüklenmiş olup, tüm toplum tarafından kadınların annelik rollerini her şeyin önünde tutması ve başka ne yapmak istiyorsa bu rollerini başarılı bir şekilde ifa ettikten sonra yapmaları beklenmektedir. Bu durum kadınlara aşırı sorumluluk yüklemiş olup, çalışma hayatlarında başarılı olmalarını daha da zorlaştırmıştır. Etrafımızda bulunan kamu kurum ve kuruluşlarını incelediğimizde, yönetici pozisyonunda olan kadın sayısının azlığı, bu duruma açık bir örnektir. Çalışma hayatlarında devamlı başarısızlıkla karşılaşan ve kısıtlı bir seviyeye kadar ulaşabilen kadınlar, ellerinden bir şey gelmeyen bu durumları zamanla kabullenip boyun eğmiş ve öğrenilmiş çaresizlik yaşamışlardır.

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı; bireysel, örgütsel, çevresel, ekonomik ve toplumsal faktörlerden dolayı, çaresizlik ve başarısızlık durumunu yaşamış kişilerin bu durumunu kontrol edemediği için kabul etmesi, bu durum karşısında yapacak bir şeylerinin olmaması ve ellerinden bir şey gelmemesidir. Öz güven ve inanç eksikliği gibi bireysel faktörler, siyasi ve aile yaşantısı gibi çevresel faktörler, cinsiyetçi ayrımcılık, yöneticilerinin ve iş arkadaşlarının tutum ve davranışları gibi örgütsel faktörler, ekonomik faktörler ve kadınlara biçilmiş toplumsal roller ve toplumun kadına bakış açısı gibi toplumsal faktörler, öğrenilmiş çaresizliğe yol açmaktadır. Kimi kadınlar yaşanan bu durumları kabullenirken, bazıları ise bunların üzerine gitme yolunu seçse de sonuç çoğu zaman kadın için başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

Araştırmada Çanakkale İl Merkezinde bulunan çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan, 1’i öğretim görevlisi, 2’ si hemşire, 2’si bankacı, 7’si güvenlik birimlerinde görevli ve 13 öğretmen olmak üzere toplam 25 kadın çalışanla mülakat

yapılmıştır. Yapılan mülakatlar incelendiğinde 4 katılımcının mülakatlarında verdikleri cevapların çok kısa ve tek kelimelik cevaplar olduğu görülmüştür. Bu 4 mülakattan yeterli ve istenen seviyede veri elde edilemeyeceğinden dolayı bu mülakatlar değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmada geriye kalan 21 katılımcıyla yapılan mülakatlar değerlendirmiştir. Mülakatlar da tüm dünya da yaşanan Covid 19 (Korona virüs) salgını sebebiyle sınırlı sayıda yüz yüze görüşme tekniği kullanılabilmiş olup genellikle “Windows Team, Whatsapp” gibi programlar aracılığıyla yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak ve görüşme esnasında not tutularak yapılmıştır. Prathap’ ın (1998) Öğrenilmiş Çaresizlik anket sorularına göre mülakat soruları oluşturulmuştur. Ayrıca mülakat formu hazırlanırken ilgili literatür taranmış ve konuyla örtüşen çalışmalar incelenerek mülakat formuna son hali verilmiştir. Mülakat formu; eğitim durumu, yaş, medeni durum, yöneticilik durumu, hizmet yılı ve çocuk sayısı olmak üzere 6 adet demografik soru ve öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili 22 adet açık uçlu soruyu içermektedir. Görüşmeler Nisan-Mayıs 2020 tarihleri arasında mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler 30-50 dakika arasında bir süreyi kapsamış ve görüşmeler yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Bu çalışmada, elde edilen veriler değerlendirmede MAXQDA programı ile içerik analizi yönteminden faydalanılmıştır.

Araştırmada katılımcılara öncelikli olarak, çaresizlik kavramının çağrıştırdığı ifadeler, kendilerini çaresiz hissettikleri durumlar ve çaresizlik sonrası neler hissettikleri sorulmuştur. Katılımcılar çaresizlik kavramının en yüksek düzeyde elinden bir şey gelmemesi ile ilişkilendirildiği, bunu sırasıyla kısıtlılık hali, karşılaşılan durumla baş edememek, çözüm bulamamak, kabullenme, ne yapacağını bilememek/kararsızlık, rahat hareket edememek gibi ifadelerin izlediği görülmüştür. Çaresiz hissettiği durumları ise elden bir şey gelmemesi, kısıtlılık hali gibi bireysel kaynaklı durumlar, insanların duyarsızlığı, insanların tutum ve davranışları gibi çevresel kaynaklı durumlar; ekonomiden kaynaklı durumlar, toplumsal kaynaklı durumlar ve işyeri politikası/kuralları, görüş ve önerilerin dikkate alınmaması, adaletsizlik, empati yapılmaması, çalışma ortamı, yöneticilerin sorumluluk almaması gibi örgütsel kaynaklı durumlar olarak ifade etmiştir. Yaşadığı çaresizlik sonrasında en çok motivasyon kaybı, daha sonra sırasıyla çalışma isteği/verim kaybı, çaresizliğin üzerine gitmek, durumu kabullenmek, üzölmek, işten ayrılmak istemek ancak yapamamak ve kötü hissettiğini ifade etmişlerdir. Araştırmanın esas kavramı olan öğrenilmiş çaresizlik

kavramının çağrıştırdığı ifadelerin en yüksek düzeyde olanları sırasıyla çaresizliği kabul etmek, başarılı olmaya inanmama, elinden bir şey gelmemesi, kısıtlanma, kontrol dışı olaylar, mücadeleyi bırakmak, kendine inanmamak ve ileri gidememek gibi ifadelerdir.Öğrenilmiş çaresizliğe etki eden faktörler “bireysel faktörler”, “çevresel faktörler”, “ekonomik faktörler”, “örgütsel faktörler” ve “toplumsal faktörler” olmak üzere beş ana başlık altında toplandığı gözlemlenmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik sonrasında en çok motivasyon kaybı, istek/verim kaybı, başarısızlık, kendini kötü hissetmek, boşuna uğraştığını düşünmek, mutsuzluk ve pişmanlık gibi olumsuzluklar; başka yollar aramak, durumun üzerine gitmek, ders almaya çalışmak ve motivasyon artması gibi olumlu durumlar yaşamaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik yaşadıktan sonra verilen tepkiler en çok kabullenmek, üzerine gitmek, içine kapanma, sosyal ilişkileri değiştirmek, işini değiştirmek, insanlara olumsuz bakış açısı ve ders almaya çalışmak olarak ifade edilmiştir.

Araştırmamızın esas amacı olan kadınlarda öğrenilmiş çaresizliğe yol açan faktörlerin beş başlık altında oluştuğu görülmüştür. Bunlar;

- **Bireysel Faktörler;** kişilik özellikleri, elinden bir şey gelmemesi, işten ayrılmak istemek ancak ayrılamamak, eğitim seviyesi, dolduruşa gelmek, olaylara bakış açısı ve motivasyon kaybıdır.

- **Çevresel Faktörler;** destek görememek, siyasi bakış açısı, insanların saygısızlığı, insanların kıskançlığı, insanların bakış açısı, insanların anlayışsızlığı, aileye bakış açısı, bencillik ve torpildir.

- **Ekonomik Faktörler;** kişilerin tüm ekonomik faktörlerini içermektedir.

- **Toplumsal Faktörler;** toplumsal bakış açısı, toplumun geleneksel yapısı, toplumsal baskı, toplumsal koşullar, toplumsal roller ve cinsiyetçi ayrımcılıktır.

- **Örgütsel Faktörler;** örgütün politikası/kuralları, görüş öneri sorulmaması ve dikkate alınmaması, çalışma ortamı, iş arkadaşlarının tutum ve davranışları, iş arkadaşı desteği, yönetici desteği, zorunlu uygulamalar, yöneticilerin kadınlara bakış açısı, keyfi uygulamalar ve yönetimin tutumudur.

Yukarıda belirtilen verilere göre kadınların öğrenilmiş çaresizliğine; en çok 137 kod ile örgütsel faktörler sebep olurken bunu sırasıyla 115 kod ile toplumsal faktörler,

84 kod ile çevresel faktörler, 48 kod ile bireysel ve 8 kod ile ekonomik faktörler takip etmektedir.

Kişiler kendilerine olan güvenlerini ve motivasyonlarını yükselterek, yaşadıkları olayları yeniden değerlendirip yapılandırarak, problemlerin üzerine giderek veya streslendiren durumlardan kaçarak, başarısızlıklarından ders alıp yeni çözüm yolları üreterek, iyimser bir bakış açısı oluşturarak, kişisel özelliklerini geliştirerek öğrenilmiş çaresizliğin üstesinden gelebilirler. Diğer açılardan bakıldığında ise toplum olarak kadınlar benimsenip, ailenin bel kemiği olduğu kadar iş hayatının da bel kemiği olabileceği kabul edilerek, kadınlara da söz hakkı verilerek, eşit ve adaletli olunarak, aile, yönetici ve iş arkadaşları olarak destek gösterilerek, anneliğin negatif değil pozitif bir durum olduğu görülerek ve gerekli kolaylıklar sağlanarak, kadınların öğrenilmiş çaresizlik davranışı göstermeleri azaltılır ve daha iyi sonuçlar alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullayev, K. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Stresle Başa Çıkma Biçimleri ile Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akalın, N. (2006). *Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenlerinin Denetim Odakları Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Ruh Sağlık Düzeyleri*. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Akbulut, C. A. (2011). Depresyonun duygu düzenleme süreçlerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 21, 184-192.
- Aktan, C. C. & Yay, S. (2016). Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 8(2), 58-71.
- Aslan, Ş. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Nicel, Nitel ve Karma Tasarımlar İçin Bir Rehber*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Aşçı, H. (2020). *Yetişkin Sporcularda Tutkunluk ile Kaygı Arasındaki İlişkide Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Aracılık Rolü*. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Atıcı, A. (2011). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Boyun Eğici Davranışlarının Yordanması*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Avcı, E. (2008). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Akademik Başarıları ile Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Avcı, U. (2005). *İşletmelerde Örgütsel Öğrenme-Örgütsel Performans İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme-Örgütsel Performans İlişkisine Yönelik İnceleme*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta.
- Ay, C. & Kahraman, A. (2014). *Atfetme (Nedensellik Yükleme) Teorisi. Pazarlama Teorileri*. İstanbul: Mediacat Yayıncılık.
- Ayköse, N. (2006). *Bir Özel Okulda Okuyan İlköğretim II. Kademe Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bahar, R. (2019). *Otomotiv Sektöründe Müşterilerin Atfetme Eğilimlerinin Marka Güveni ve Müşteri Memnuniyeti Perspektifinden İncelenmesi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.
- Başaran, Y. K. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(47), 480-495.
- Bayat, B. (2002). Örgütlerde, Güdülenme Yetersizlikleri ve Geri Çekilme-Kaçınma Davranışlarını Açıklamakta Kullanılabilecek Bir Model; Öğrenilmiş Çaresizlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 1-14.
- Bozunoğulları, D. (2019). *İstanbul'a Eğitim Amaçlı İç Göç Gerçekleştiren Üniversite Öğrencilerinin Kültürlenme Stresi ve Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi*. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Can, Ş. (2005). Öğretme-Öğrenmede İpuçları ve Pekiştireçlerin Rolü. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 14, 97,109.

- Cananoğlu, E. (2011). *İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri ve Algıladıkları Sınıf Atmosferinin Sosyodemografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Çavuşoğlu, S. (2007). *Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi Üzerine Bir Araştırma: Türk Kamu Yönetiminde Reform Çabalarının Çalışanlar Üzerinde Davranışsal Etkilerinin İncelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Çayır, M. Y. & Sarıtaş, M. T (2017). Computer Assisted Qualitative Data Analysis: A Descriptive Content Analysis (2011 – 2016). *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 11(2), 518-544.
- Çelebi, I. (2018). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Öğrenilmiş Çaresizliğin Rolü: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Deniz, F. (2019). *Çalışan ve Çalışmayan Kadınların Öğrenilmiş Çaresizlik ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Doğruel, E. (2020). *Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Yeme Tutumları ile Algılanan Stres ve Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Duman, B. (2004). *Attribution theory katkı = Anlam yükleme teorisinin öğrenme öğretim sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Malatya.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*. 2(3),37-60.
- Düzgün, Ş. & Hayalioğlu, H. (2006). Öğrencilerde Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 404-413.

- Ekinci, E. & Gökler, R. (2017). Ortaöğretim Öğrencilerinin Akademik Özyeterliklerinin ve Akademik Erteleme Davranışlarının Öğrenilmiş Çaresizlikleri Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (50), 378-385.
- Er, O. & Adıgüzel, O. (2015). Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 163-175.
- Ersever, H. (1993). Öğrenilmiş Çaresizlik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26(2). 621-632.
- Eryılmaz, A. & Ercan, L. (2010). Beliren Yetişkinlikte Romantik Yakınlığı Başlatma ve Başa Çıkma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 381-397.
- Gedikli, N. & Balcı, V. (2005). Doğa Sporları Kulüplerinde Örgütsel Çatışmanın Nedenleri ve Kullanılan Çatışma Yönetimi Stratejileri. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 35-45.
- Gevrek, L. (2009). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Gökkaya, V. B.(2015). Çaresizliği Öğrenen Kadın: Öğrenilmiş Çaresizlik. *Turkish Studies*, 10 (14), 53-70.
- Gül, H. & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Gülmez, Ç. (2008). Sosyal Kognitif Teori Açısından Ahlâk ve Din Eğitimine Kuramsal Bir Bakış. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Ilgar, E. A. & Cihan, B. B. (2019). Spor Yöneticiliği Programlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Sektörel Beklenti, Mesleki Belirsizlik ve Gelecek Kaygılarının İncelenmesi: Fenomonolojik Bir Çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.

- İnce, İ. (2012). *İş Yaşamında Kadın ve Erkek Çalışanların Öğrenilmiş Çaresizlik Açısından Karşılaştırılması; Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Kanten, P. (2017). *Öğrenilmiş Çaresizlik*. İstanbul: Beta Yayınları, 129-167.
- Kanten, P., Gümüştekin, G. & Durmaz, M. (2018). *Öfke Yönetimini Etkileyen Öncüller: Hemşireler Üzerinde Nitel Bir Araştırma*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi, 1-15, Isparta.
- Kaplan, C. (2019). *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Karapınar, P. B., Camgöz, S. M. & Tayfur, Ö. (2014). *Örgütsel Adalet-Öğrenilmiş Çaresizlik İlişkisinde Cinsiyetin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41, 1-24.
- Keskin, Ç. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri ile Anksiyete, Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Keskin, M. (2019). *Hayallerin Uğruna Savaşmalısın!* İstanbul: Devrim E-kitap.
- Kılıç, B. G. & Oral, N. (2006). *Çocuklarda Öğrenilmiş Çaresizlik Üzerine Bir Gözden Geçirme*. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 13(2), 76-86.
- Kızgın, Y. & Dalgın, T. (2012). *Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarını Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları*. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 61-77.
- Koca, C. (2017). *Spor Bilimlerinde Nitel Araştırma Yaklaşımı*. *Spor Bilimleri Dergisi*, 28(1), 30-48.
- Koğ, O. U. & Başer, N. (2011). *Görselleştirme Yaklaşımının Matematikte Öğrenilmiş Çaresizliğe ve Soyut Düşünmeye Etkisi*. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi (BAED)*, 1(3), 89-108.

- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Kümbül, B. (2002). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Oktuğ, Z. (2011). *Olumsuz Geribildirim ile Performans Arasındaki İlişki: Bilgisel Yeniden Değerlendirme ve Duygu Dışavurumunu Bastırma Eğilimleri Üzerine Bir Çalışma*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Orhan, U. & 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.
- Öçalır, M. (2017). *Kurumsal İletişim Açısından 'Cam Tavan Sendromu': Orta ve Üst Düzey Kadın Yöneticilerin, Cam Tavan Sendromu Hakkındaki Görüşlerinin Yönetim ve İç İletişim Açısından Değerlendirilmesine Yönelik İstanbul Özelinde Nitel Bir Çalışma*. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özel, F. Ö. (2011). *Öğrenme Kavramının Organizasyonlara Yansıtılması ve Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Öztürk, E. (2009). *Sıçanlarda Tekrarlayan Açlığın ve Kısıtlı Beslenmenin Anksiyete ve Depresyon Benzeri Davranışlara Etkisi*. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Prathap, R. K. (1998). *Development of a Psychometric Measure of Learned Helplessness (LH)*. India: Indian Institute of Management.
- Saral, K. (2013). *Yetiştirme Yurdunda Kalan Ergenlerin Stresle Başa Çıkma Tarzları Eğitim-Öğretim Yaşantılarında Stresle Başa Çıkma ve Sosyal Karşılaştırma*

Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Seçer, B. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(4), 29-46.

Sucu, H. Ö. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin İngilizce Başarıları ile İngilizce Dersine Yönelik Tutumları, Bilişüstü Farkındalık ve Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.* İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Malatya.

Sığrı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.

Şimşek, A., vd.(2013). *Davranış Bilimleri.* Konya: Eğitim Kitapevi.

Taslak, S. & Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 139-158.

Tayfur, Ö. (2011). *Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik ve Tükenmişliğin Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Bir Çalışma.* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Topal, M. (2011). *Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Stilleri ile Pozitif ve Negatif Duygu Arasındaki İlişki.* Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Topaloğlu, T. (2006). *Girişimcinin Motivasyonel ve Bilişsel Kişilik Özellikleri: Girişimci ve Yöneticilerin Öğrenilmiş (Manifest) Gereksinimleri ve Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma.* Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

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

- Villi, B. (2019). *Hizmet Hatalarında Müşteri Katılımının Afetmeye Etkisinin Duygusal Zeka ve İçsel Kontrol Odağı Perspektifinden İncelenmesi*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.
- Yağar, F. & Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yalçınkaya, A. (2019). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yöneticilerin Öğrenilmiş Çaresizlikleri Psikolojik Sözleşmeleri ve Örgütsel Öğrenme Düzeylerinin İncelenmesi*. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.
- Yardımcı, E. S. (2020). *Öğrenme Yaklaşımları, Bilişsel Sınav Kaygısı Ve Sosyal Destek Algısı İlişkilerinin Çok Yönlü İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinde Bir Araştırma*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Yılmaz, Ş., Timur, B. & Timur, S. (2017). Ortaokul Öğrencilerinin Canlı Kavramına Yönelik Anahtar Kelimelerinin Belirlenmesi: Bir Fenomenoloji Çalışması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 13(4), 659-669.
- Yurtsever, H. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Zeman, H. Ö., Söyler, H. Ç. & Altıntoprak, A. E. (2019). Madde Kullanım Geçmişli Bireylerin Olumsuz Otomatik Düşünceleri ve Öğrenilmiş Çaresizlik Örüntülerinin İncelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(1), 22-30.

Extended Summary

A QUALITATIVE STUDY ON THE FACTORS LEADING TO LEARNED HELPLESSNESS IN WOMEN WORKING IN PUBLIC INSTITUTIONS

Keziban DENİZ³& Yaşar ÇÖMLEKÇİ

Çanakkale Onsekiz Mart University

Introduction

In the phenomenon of work that has existed since the beginning of humanity, women assumed roles like apprentices and slaves, while women entered the working life, close to the current situation, at the end of the 18th century. The determination of the labor force that can be employed with low wages, which emerged with the organization of production with the industrial revolution, has been the most important factor in this. However, in this period, unqualified female workforce replaced male workforce with low wages and long working hours (Küçük, 2015: 3). I. and II. due to the recruitment of male workforce with World Wars, women entered the working life and the areas of participation in social life expanded, and new roles began to be assigned to women in society and family (Durmaz, 2016: 40). However, both the responsibilities of business life and domestic life responsibilities imposed by female gender roles; Expectations of companionship and motherhood roles imposed on women by traditional understanding have become areas that women should cope with even though there is no obvious discrimination against women today, it does not mean that inequality has disappeared; it does not mean that the discrimination against women is only underground and continues to be hidden in most cultural norms and business practices that seem to be without prejudice (Önder, 2013: 52). Even though the woman, who is or is not in social spheres,

³Corresponding author at: Esenler Mahallesi 5. Sokak No: 1/2 Doğuş 17 Sitesi Daire: 13 Merkez/Çanakkale,
E-mail Address: kzbn.dnz.35@gmail.com

tries to overcome and change this current situation in society, she hits the invisible walls created by the society. The woman who tries to make changes in her own role and status but hits these invisible walls loses her courage thinking that she is not under the control of events, nothing will change and she will always fail in this regard, even if she does something, and accepts the relative superiority of the man with learned helplessness and (Gökkaya, 2015: 59).

Method

This study is based on phenomenology research design, one of the qualitative research designs. Phenomenology is used to reveal the meanings related to the facts and to reveal a person's perception of a situation. Phenomenology is carried out in order to examine and understand the subject in depth, which we have an idea about but do not have a detailed and in-depth understanding (Sığrı, 2018: 186). Phenomenology, which is based on the dependence of the perceptions and experiences of the facts, aims to infer common meanings of people's experiences. He researches the world lived by the participants to discover the underlying meanings (Aslan, 2018: 212). In phenomenology research, each participant is asked to focus on the factual world and explain their experiences with their own expressions (Yılmaz et al., 2017: 662). In our study, phenomenology (phenomenology) research design was preferred in order to examine in depth what the phenomenon of "learned helplessness" means for female employees and what the influencing factors are.

Results

When the research data are analyzed, the structure created by the relationships between the codes is in 8 categories (expressions evoking helplessness, situations felt after

helplessness, feelings experienced after helplessness, expressions associated with learned helplessness, factors affecting learned helplessness, feelings experienced after learned helplessness, factors that drive women to learned helplessness. and responses to learned helplessness) and 1380 open codes. These codes are visualized with frequency (f) tables and graphs, density tables and code maps.

Factors that Propel Women to Learned Helplessness: After explaining the expressions evoking learned helplessness and the factors affecting learned helplessness, our main subject is the factors that drive women to learned helplessness, as a result of the coding made by the participants, "individual factors", "environmental factors", economic factors ", " organizational factors "and" social factors". It has been handled within the framework of five main themes and a relationship map including main themes and sub-factors has been drawn. The sub-codes of these main themed codes are listed below in order of intensity.

The learned helplessness of women; Organizational factors with 137 codes, followed by social factors with 115 codes, environmental factors with 84 codes, individual with 48 codes and economic factors with 8 codes.

Conclusion

A total of 25 female employees, including 1 lecturer, 2 nurse, 2 banker, 7 security units and 13 teachers, working in various public institutions and organizations in Çanakkale city center were interviewed. When the interviews were examined, it was seen that the answers given by 4 participants in their interviews were very short and one-word answers. Since these 4 interviews could not obtain sufficient and desired data, these interviews were not evaluated. Interviews with the remaining 21 participants in the

study were evaluated. Interviews were also used in a limited number of face-to-face interviews due to the Covid 19 (Corona virus) epidemic experienced all over the world, and they were generally conducted using semi-structured interview technique through programs such as "Windows Team, Whatsapp" and taking notes during the interview. Interview questions were created according to the Learned Helplessness survey questions of Prathap (1998). In addition, while preparing the interview form, the relevant literature was scanned and the studies that coincided with the subject were examined and the interview form was finalized. Interview form; It includes 6 demographic questions including educational status, age, marital status, management status, years of service and number of children, and 22 open-ended questions about learned helplessness. The interviews were held during working hours between April and May 2020. The interviews made covered a period of 30-50 minutes and the interviews were recorded in writing. In this study, content analysis method with MAXQDA program was used to evaluate the data obtained.

It has been observed that the factors leading to learned helplessness in women, which is the main purpose of our study, are formed under five headings. These;

- **Individual Factors;** personality traits, not being able to do anything, wanting to leave the job but not being able to leave, education level, coming to fill, perspective on events and loss of motivation.

- **Environmental Factors;** lack of support, political point of view, disrespect of people, jealousy of people, people's point of view, incomprehension of people, perspective of family, selfishness and torpedo.

- **Economic Factors;** It includes all economic factors of people.

- **Social Factors;** social perspective, traditional structure of society, social pressure, social conditions, social roles and sexist discrimination.

- **Organizational Factors;** The organization's policy / rules are not asking for and ignoring opinions, work environment, attitudes and behaviors of colleagues, colleague support, executive support, compulsory practices, managers' perspective on women, arbitrary practices and management's attitude.

According to the above data, women's learned helplessness; Organizational factors with 137 codes, followed by social factors with 115 codes, environmental factors with 84 codes, individual with 48 codes and economic factors with 8 codes.

People can overcome learned helplessness by raising their self-confidence and motivation, re-evaluating and structuring the events they experience, dealing with problems or avoiding stressful situations, taking lessons from their failures and creating new solutions, creating an optimistic perspective, improving their personal characteristics. From other perspectives, women are embraced as a society, accepting that they can be the backbone of the family as well as the backbone of the business life, by giving women the right to speak, being equal and fair, showing support as family, managers and colleagues, making motherhood a positive rather than negative situation and by providing the necessary facilities, the learned helplessness behavior of women is reduced and better results can be obtained.