

THE EFFECT OF WORK LIFE AREA VARIABLES ON THE PERCEPTION OF OCCUPATIONAL COPING SELF-EFFICACY: A RESEARCH ON TEACHERS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2020.1262

PAP- V.11-2020(34)-p.173-177

Ezgi Dede¹, Canan Cetin², Hande Saglam³

¹Ministry of Education, Kısıklı Şehit Hüseyin Dalgılıç Middle School, Istanbul, Turkey

ezgi.math@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3975-0904

²Marmara University, Department of Business, Istanbul, Turkey.

canancetineylul@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3498-3346

³Bahcesehir University, Graduate School of Social Sciences, Istanbul, Turkey.

hande.saglam@gss.bau.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6642-1228

To cite this document

Dede, E., Cetin, C., Saglam, H. (2020). The effect of work life area variables on the perception of occupational coping self-efficacy: a research on teachers. PressAcademia Procedia (PAP), V.11, p.173-177

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2020.1262>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- Work life areas, which expresses the working conditions of teachers, also includes teachers' perceptions about workload, values, community, control, reward and fairness in the work environment. The purpose of the study is to investigate whether the workload, values and community dimensions of the work life areas are effective on the occupational coping self efficacy of teachers in public schools.

Methodology- The study is a relational screening model and the sample of the research consists of 208 teachers working in public schools in the 2019-2020 academic year. In order to measure the work life area dimensions, the 16-item work life area scale developed by Masluk et al. (2008), but only three dimensions, was used in our study. One-dimensional occupational coping self-efficacy perception scale developed by Rigotti et al. (2008) was used to measure the perception of occupational coping self-efficacy.

Findings- Teachers' workload and community to the school affect their occupational coping self-efficacy perceptions positively and significantly. However, the degree of similarity between teachers' values and values of school does not affect their perception of occupational coping self-efficacy.

Conclusion- In the face of the increasing workloads of teachers, teachers feel more competent as they complete the tasks given to them, and their self-efficacy perceptions increase. Similarly, as teachers' perception of belonging increases, their beliefs that they can do the jobs given to them increase and their self-efficacy perception increases.

Keywords: Working life area, occupational coping self efficacy

JEL Codes: M40, M41, M48

ÇALIŞMA YAŞAM ALANI DEĞİŞKENLERİNİN MESLEKİ BAŞA ÇIKMA ÖZ YETERLİLİK ALGISINA ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Amaç- Öğretmenlerin içinde bulunduğu çalışma koşullarını ifade eden çalışma yaşam alanı da öğretmenlerin çalışma ortamındaki iş yükü değerler, aidiyet, kontrol, ödül ve adalete ilişkin algılarını içermektedir. Bu çalışmanın amacı devlet okullarındaki öğretmenlerin mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı üzerinde çalışma yaşam alanının iş yükü, değerler ve aidiyet boyutlarının etkili olup olmadığını araştırmaktır.

Yöntem- Çalışma ilişkisel tarama modelinde olup araştırmanın örneklemini 2019- 2020 eğitim – öğretim yılında devlet okullarında görev yapan 208 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma yaşam alanı (ÇYA) boyutlarını ölçmek için Masluk ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ancak bizim çalışmamızda sadece üç boyutu içeren 16 maddeli Çalışma Yaşam Alanı Ölçeği kullanılmıştır. Mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısını ölçmek için Rigotti ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen 6 maddeli tek boyutlu mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular- Öğretmenlerin iş yükleri ve okula olan aidiyet duyguları mesleki başa çıkma öz yeterlilik algılarını olumlu ve anlamlı olarak etkilemektedir. Ancak öğretmenlerin okul ile kendi değer yargıları arasındaki benzerliğin derecesi onların mesleki başa çıkma algılarını etkilememektedir.

Sonuç- Öğretmenlerin artan iş yükleri karşısında öğretmenler kendisine verilen işleri tamamladıkça kendilerini daha yeterli hissetmekte ve onların mesleki başa çıkma öz yeterlilik algıları da yükselmektedir. Benzer şekilde öğretmenler aidiyet algıları yükseldikçe, kendilerine verilen işleri yapabileceklerine dair inançları artmakta ve mesleki başa çıkma öz yeterlilik algıları yükselmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşam alanı, mesleki başa çıkma özyeterlilik

JEL Kodları: M40, M41, M48

1. GİRİŞ

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de çalışanların içinde buldukları ortama dair algıları onları pek çok açıdan etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklerden birtakım farklılıkları bulunmaktadır. Öğretmenler mesleğini icra ederken birden fazla taraf ile muhatap olmaktadır. Bunlar, öğrenciler, okul yönetimi, veliler ve diğer öğretmenlerdir. Öğretmenlerin bu kadar fazla muhatap ile mesleğini icra ederken birtakım zorluklarla karşılaşması kaçınılmazdır. Bireyin bir görevi yerine getirme ve sonuca ulaşma becerisine sahip olduğu inancı (Bandura, 1997) olarak ifade edilen mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı bu konuda önem arz etmektedir. Öğretmenlerin içinde bulunduğu çalışma koşullarını ifade eden çalışma yaşam alanı da öğretmenlerin çalışma ortamındaki iş yükü, değerler, aidiyet, kontrol, ödül ve adaletle ilişkin algılarını içermektedir. Bu konuda yapılan çalışmaların son derece az olduğu ve öğretmenler üzerinde yapılmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın literatürde yer alan boşluğu doldurması ve literatüre katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada devlet okullarındaki öğretmenlerin mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı üzerinde çalışma yaşam alanının iş yükü, değerler ve aidiyet boyutlarının etkili olup olmadığı araştırılacaktır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Maslach ve Leiter (1997), bir kişinin teorik olarak iş ortamında (çalışma yaşam alanında) işine karşı bağlılığını etkileyen altı boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar; iş yükü, değerler, aidiyet, kontrol, ödüller ve adalettir. İş yükü, bir çalışanın iş taleplerini karşılamak için kullanabileceği zaman ve kaynak miktarını ifade eder. Değer uyumu kuruluşun öncelikleri ve değerleri ile çalışanın değerleri arasındaki uyumu temsil eder. Aidiyet, yöneticiler, meslektaşlar ve astlar dahil olmak üzere kuruluştaki diğer insanlarla çalışma ilişkilerinin kalitesini içerir. Kontrol profesyonel özerklikle ilgilidir ve çalışanların çalışmaları hakkında önemli kararlar verebilme ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Ödüller, çalışanların iş katkıları için finansal, sosyal ve / veya işe katkıları konusunda tanınırlığı içerir. Adalet, karar alma süreçlerinin ne ölçüde açık ve saygılı olduğudur. Bu çalışmada çalışma yaşam alanının iş yükü, değerler ve aidiyet boyutları ele alınmıştır. Araştırma devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapıldığı için kontrol, ödül ve adalet boyutları kapsam dışında tutulmuştur. Kamu kurumlarında öğretmenler için profesyonel özgürlük alanı olarak belirtilen kontrol boyutu yasal düzenlemeler ile sınırlandırılmış olduğundan, devlet memurları için ödül sistemi zayıf olduğundan ve yine devlet okullarında çalışan öğretmenler karar alma süreçlerine müdahil olmadığından kontrol, ödül ve adalet boyutları kapsam dışı bırakılmıştır.

Genel olarak öz-yeterlilik, bir bireyin bir görevi yerine getirme ve böylece istenen sonucu elde etme becerisine sahip olduğu inancını ifade eder (Bandura, 1997). Maddux (2002, s. 278)'a göre "Öz-yeterlilik bir özellik olarak değil, belirli alanlarda ve durumlarda istenen hedeflere ulaşmak için beceri ve yetenekleri koordine etme kabiliyeti hakkındaki inançlar olarak tanımlanır ve ölçülür." Mesleki stres faktörleri gibi olumsuz olayları etkilediği gösterilen faktörlerden biri öz-yeterliliktir. Bu çalışmanın odak noktası kişinin işine yönelik duyduğu özel bir öz yeterlilik türüdür. Mesleki başa çıkma öz yeterlilik bir kişinin işinde yer alan görevleri başarıyla yerine getirme yeteneği konusunda hissettiği yeterlilik anlamına gelir (Rigotti ve diğerleri, 2008). Literatürde mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısının yüksek olduğu bir eyelin düşük gerilim düzeyinde oldukları veya fazla derecede başa çıkma becerilerini kullandıkları görülmektedir (Schwarzer and Knoll, 2003). Pisanti ve diğ. (2008) ayrıca MBÇÖ (Mesleki Başa Çıkma Öz yeterlilik) 'in iş yükü ile çalışan tükenmişliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır.

Literatürde çalışma yaşam alanı ile mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yok denecek kadar azdır. Öğretmenlerin beklentilerinin iş ortamındaki koşullara uygun olduğunda iş taleplerini karşılama olasılıkları da yüksek olacak ve bu da mesleki başa çıkma öz yeterlilik algılarını arttıracaktır. Bu nedenle çalışma yaşam alanları ile mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olabileceği düşünülmektedir (Laschinger ve diğerleri, 2015). Laschinger ve diğerleri (2015) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada çalışma yaşam alanı ile mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Öğretmenler üzerinde böyle bir çalışmanın yapılmamış olması çıkacak sonuçların özgünlüğünü artıracak olup araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H1: Çalışma yaşam alanı değişkenlerinden iş yükü mesleki başa çıkma algısını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Çalışma yaşam alanı değişkenlerinden aidiyet mesleki başa çıkma algısını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H3: Çalışma yaşam alanı değişkenlerinden değerler mesleki başa çıkma algısını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada ortaokul öğretmenlerinin çalışma yaşam alanı değişkenlerinin mesleki başa çıkma algısına etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışma ilişkisel tarama modelinde olup araştırmanın örneklemini 2019- 2020 eğitim – öğretim yılında devlet okullarında görev yapan 208 öğretmen oluşturmaktadır.

Bu çalışmada iki adet ölçek kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizleri ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Çalışma yaşam alanı (ÇYA) boyutlarını ölçmek için Masluk ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ancak bizim çalışmamızda sadece üç boyutu içeren 16 maddeli Çalışma Yaşam Alanı Ölçeği kullanılmıştır. 16 maddeli ölçekten açımlayıcı faktör analizi sonucunda bazı maddelerin faktör yük değerleri 0,40'ın altında olduğundan, bazı maddeler farklı faktörde çıktığından toplam 5 madde ölçekten çıkarılmış olup kalan 11 madde ile analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışma yaşam alanı ölçeğinin toplam varyansı açıklama yüzdesi 61,447 ve maddelerin faktör yük değerlerinin -0,612 ile 0,819 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca KMO testi sonucu 0,741 ve Bartlett küresellik testi ,0000 (p<0.001) olarak bulunmuştur. Mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısını ölçmek için Rigotti ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen 6 maddeli tek boyutlu mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısı ölçeği kullanılmıştır. Mesleki başa çıkma öz yeterlilik ölçeğinin toplam varyansı açıklama yüzdesi 75,074 ve maddelerin faktör yük değerlerinin 0,824 il 0,910 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca KMO testi sonucu 0,896 ve Bartlett küresellik testi 0,000 (p<0.001) olarak bulunmuştur. Bu da örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir (Çokluk ve arkadaşları,2012:207).

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri kapsamında cronbach alpha katsayılarına bakılmıştır. Çalışma yaşam alanı ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,74 ve mesleki başa çıkma öz yeterlik algısının 0,93 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin hepsinin 0,60'ın üzerinde olması ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2000). Ölçeklerin yapı geçerliliğinin testi için ise AMOS 22 programında doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış olup sonuçlar Tablo 1' de belirtilmiştir. Değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indisleri ölçeğin kabul edilebilir değerler aralığında olduğunu göstermektedir (Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler. 1999).

Tablo 1: Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri Sonucu Elde Edilen Uyum İndisleri

ÖLÇEKLER	CMIN/DF	RMSEA	GFI	CFI
Çalışma Yaşam Alanı	2,526	0,08	0,924	0,901
Mesleki Başa Çıkma Özyeterlik	2,151	0,07	0,951	0,973
Kabul Edilebilir Uyum İndisleri**	≤5	≤0,08	≥0,90	≥0,90
İyi Uyum**	≤2	≤0,05	≥0,95	≥0,95

**Kaynak: Çokluk ve arkadaşları, 2012

4. BULGULAR

İlk olarak araştırma değişkenlerine ait demografik veriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine Ait Demografik Veriler

Değişken	Değer	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	75	22%
	Kadın	133	78%
Yaş	30'dan küçük	25	12%
	30-40	112	53%
	>40	71	35%
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	26	13%
	6-10 yıl	49	23%
	11-20 yıl	86	41%
	>20 yıl	47	23%
Eğitim Durumu	Lisans	155	74%
	Yüksek Lisans	40	19%
	Doktora	13	7%

Tablo 3'de araştırma değişkenlerine yönelik ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir.

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	Ss	1	2	3	4	5
1.MBC	3,1138	1,15278	1	,478**	,377**	,378**	,229**
2. ÇYA	3,1002	,51465	,478**	1	,589**	,758**	,711**
3. İş yükü	3,2452	,94695	,377**	,589**	1	,160*	,044
4. Aidiyet	3,0950	,91732	,378**	,758**	,160*	1	,414**
5. Değerler	3,0994	,94948	,229**	,711**	,044	,414**	1

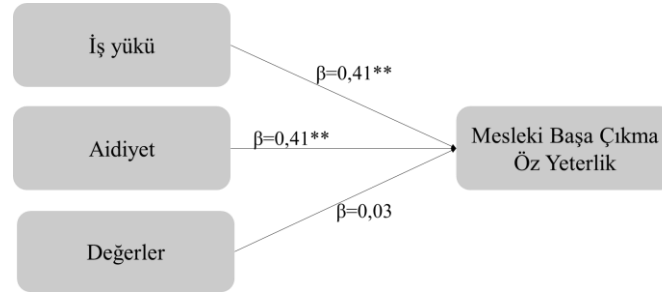
**p<0,01; *p<0,05

Tablo 6'daki değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında hepsi arasında anlamlı ve orta bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Evans, 1996). Tablo 6'dan görüldüğü üzere tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu analizden sonra değişkenlerin birbirlerine yönelik etki derecelerini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır.

Model	Uyum İndisleri							
	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA	SRMR	TLI
Hipotetik Model	241,646	106	2,280	0,90	0,92	0,07	0,05	0,90

Yukarıdaki tabloda, modele ait uyum indisi değerlerinin “kabul edilebilir uyum” değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Hooper vd. 2008; Hu ve Bentler. 1999). Dolayısıyla modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu söylenebilir.

Şekil 1. Kavramsal Modele İlişkin Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları



Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda elde edilen standardize edilmiş regresyon katsayıları (β değeri) Şekil 2’de gösterilmektedir. Buna göre öğretmenlerin iş yükleri ve okula olan aidiyet duyguları mesleki başa çıkma öz yeterlik algılarını olumlu ve anlamlı olarak etkilemektedir ($p<0,01$). Ancak öğretmenlerin okul ile kendi değer yargıları arasındaki benzerliğin derecesi onların mesleki başa çıkma algılarını etkilememektedir ($p>0,05$).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı öğretmenlerin çalışma yaşam alanı değişkenlerinin mesleki başa çıkma algıları arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin çalışma yaşam alanı değişkenleri ile mesleki başa çıkma algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup bu çalışma Laschinger ve diğerleri (2015)’in hemşireler üzerinde yaptıkları çalışma ile örtüşmektedir. Ancak bu çalışmada çalışma yaşam alanını etkileyen üç değişken üzerinde durulmuş olup bu değişkenlerden iş yükü ve aidiyet duygusu mesleki başa çıkma algısını pozitif ve anlamlı olarak etkilerken değerler değişkeni mesleki başa çıkma algısını etkilememektedir. Buradan hareketle öğretmenlerin artan iş yükleri karşısında öğretmenler kendisine verilen işleri tamamladıkça kendilerini daha yeterli hissetmekte ve onların mesleki başa çıkma öz yeterlilik algıları da yükselmektedir. Benzer şekilde öğretmenler aidiyet algıları yükseldikçe, kendilerine verilen işleri yapabileceklerine dair inançları artmakta ve mesleki başa çıkma öz yeterlilik algıları yükselmektedir.

Yapılan araştırma Milli eğitim bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam alanı değişkenleri ile mesleki başa çıkma öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemeye sınırlı tutulmuştur. Bu değişkenler otantik liderlik, örgütsel sinizm, örgüt kültürü, duygusal tükenmişlik gibi değişkenlerle de ilişkilendirilip genişletilebilir. Bundan sonraki araştırmalarda aynı araştırma özel okullarda da yapılarak devlet okulu – özel okul araştırması yapılabilir.

KAYNAKÇA

Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W. H. Freeman.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Data Analysis, Fifth Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R. L. ve Black, W.C. (2000). Multivariate

Halbesleben, J. R., Bowler, W. M., Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2010). Organizational concern, prosocial values, or impression management? How supervisors attribute motives to organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6), 1450-1489.

Hooper, D., J. Coughlan, and M. R. Mullen, “Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit”, *Electronic Journal of Business Research Methods*, 2008, 6(1), 53-60.

Hu, L., and P. M. Bentler, “Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 1999, 6(1), 1-55.

Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses’ burnout and mental health: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 52(6), 1080-1089.

Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 52(6), 1080-1089.

Maddux, J. E. (2002). "Self-efficacy: the power of believing you can," in *Handbook of Positive Psychology*, eds C. R. Snyder and S. J. Lopez (New York: Oxford University Press), 277-287.

Masluk, B., Santos, S. G., Cartagena, A. A., Martinez, A. A., Peck, E., & Leiter, M. P. (2018). "Areas of Worklife scale"(AWS) short version (Spanish): a confirmatory factor analysis based on a secondary school teacher sample. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 13(1), 20.

Perrewé, P. L., & Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of organizational behavior*, 20(5), 739-752.

Pisanti, R., Lombardo, C., Lucidi, F., Lazzari, D., & Bertini, M. (2008). Development and validation of a brief occupational coping self-efficacy questionnaire for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 62(2), 238-247.

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.

Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(6), 1306.

Schwarzer, R., & Knoll, N. (2003). Positive coping: Mastering demands and searching for meaning.