Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
55(1) 2020 636-650
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.03.1284

Araştırma Makalesi

Başa Çıkma Stratejilerinin Mesleki Tatmin Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Self-Efficacy on the Effect of Coping Strategies on Occupational Satisfaction

Nazmiye Ülkü PEKKAN	Mehmet BİÇER	Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ
Dr. Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi
Tarsus Üniversitesi,	Kilis 7 Aralık Üniversitesi,	Selçuk Üniversitesi,
Meslek Yüksekokulu,	Turizm Meslek Yüksekokulu,	Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi,
nazmiyepekkan@tarsus.edu.tr	mehmetbicer@kilis.edu.tr	aysegokcenkapusuz@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-7298-0552	https://orcid.org/0000-0002-8868-4667	https://orcid.org/0000-0001-7336-4612

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
28.01.2020	05.03.2020	11.03.2020

Öz

Bu araştırmanın amacı, avukatların başa çıkma stratejilerinin mesleki tatmin düzeylerine etkisi ve bu etkide öz-yeterliliğin aracılık rolünün tespit edilmesidir. Nicel bir araştırma olarak desenlenen bu çalışmada araştırma evrenini, Hatay ilinde faaliyet gösteren avukatlar oluşturmaktadır. Kartopu örnekleme yöntemiyle 171 avukattan anket tekniğiyle toplanan veriler kullanılarak, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, örneklemi oluşturan avukatların problem çözme ve destek arama stratejilerinin mesleki tatminleri üzerinde pozitif ve istatiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer amacı doğrultusunda problem çözme ve destek arama stratejileri ile mesleki tatmin arasındaki ilişkide öz-yeterliliğin aracılık etkisine sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuçlara göre, avukatların problem çözme ve destek arama stratejisi düzeylerinin artmasının mesleki tatmini artırdığı ve öz-yeterliliğin de söz konusu bu ilişkide tetikleyici bir etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmanın alan yazına teorik ve pratik katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın, gelecek çalışmalara ışık tutması yönünde çeşitli önerilerde de bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Başa Çıkma Stratejileri, Öz-yeterlilik, Mesleki Tatmin, Aracılık Etkisi*

Abstract

The aim of this study is to determine the components' effects of the coping strategies of lawyers on occupational satisfaction and examine the mediating role of self-efficacy in this effect. In this study, which is designed as a quantitative research, the research population is composed of lawyers working in Hatay. Correlation and regression analysis were used to determine the relationships among variables by using data collected from 171 lawyers through the snowball sampling method with survey techniques. As a result of this study, it was found that there are positive and statistically significant relationships of problem solving and seeking support strategies on occupational satisfaction of lawyers. In accordance with another

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Pekkan, N.Ü., Biçer, M.,Gökçen Kapusuz, A. 2020. Başa Çıkma Stratejilerinin Mesleki Tatmin Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 636-650

aim of this study, self-efficacy has a mediating effect on the relationship between two coping strategies (problem solving and seeking support) and occupational satisfaction. According to these results, it was stated that increasing the level of problem solving and seeking strategies of lawyers increased occupational satisfaction and also self-efficacy had a reinforcing effect on these relations. In addition to the theoretical and practical contribution of this research to the relevant literature, suggestions were also made to shed light on future studies.

Key Words: *Coping Strategies, Self-Efficacy, Occupational Satisfaction, Mediating Effect*

1. Giriş

Stresli iş ortamı, rekabet koşulları, kişisel özellikler, sosyal ve özel yaşam koşulları gibi değişkenler, birçok farklı durumla başa çıkmayı ve bu yönde de stratejiler geliştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bireylerin bir işi başaracaklarına dair inancı şeklinde tanımlanan öz-yeterlilik (Bandura, 1977), zorluklarla başa çıkma ve gelecekteki eylemleri başarıyla tamamlayabilme ile bireysel ve mesleki anlamda tatmin sağlama açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, bu çalışmada sahip olunan öz-yeterlilik düzeyi, zorluklarla başa çıkmada uygulanan birtakım stratejilerle birlikte ele alınıp, yapılan işten duyulan haz (Lent ve Brown, 2006) olarak tanımlanan mesleki tatmin düzeyini yordayıcılığı üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmada, hukuki sözcülerimiz niteliğindeki avukatların, karşılaştıkları çeşitli dava ve olaylara ilişkin yaşadıkları stres, kaygı, üzüntü ve benzeri durumların üstesinden gelebilmek için sergiledikleri tavır ve tutumu destekleyici yönde uyguladıkları başa çıkma stratejileri üzerinde durulmaktadır. Bu bağlamda problem çözme, destek arama ve hatta sorundan kaçınma gibi birtakım başa çıkma stratejileri, öz-yeterlilik ile desteklenerek, bireylerin mesleki tatmin düzeylerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde, aynı üçlü veriyi ele alan başka bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmaya özgün bir nitelik kazandırmakta ve yazında önemli bir boşluğu doldurarak gelecek çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışanların mesleklerinden aldıkları haz ve duydukları memnuniyetin artırılması, çalışanın bu yönde teşvik edilmesi mesleki tatmin yaratılması hususunda önem arz etmektedir. Ayrıca, bireylerin yeterli teşvikle iş ortamında verimli çalışmaları, meslek aşığı durumuna gelmeleri ve iş doyumuna ulaşmaları da mesleki tatmin için önemlidir. Bu sayede, üretkenlik ve performans artacaktır (Sezgin ve Erdoğan, 2015). Mesleki tatminin yaratılması, geliştirilmesi ve artırılması yönünde adımlar atmanın temel noktalarından birini de bireylerin sahip oldukları öz-yeterlilik düzeyi oluşturmaktadır. Bugün veya gelecekte birçok alanda başarılı olma yolunda bireyin kendine olan güvenini ve başarmaya olan inancını yansıtan öz-yeterlilik, kararlılık, motive olma, performans ve öğrenme azmini de etkilemektedir. Yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip bireyler öğrenmeye daha çok açık ve başaracağından daha çok eminken; düşük öz-yeterlilik düzeyi de bireylerde yeni görevlerin zorluk getireceği inancını oluşturmaktadır (Kavrayıcı ve Bayrak, 2016). İş yaşamının çalkantılı ve rekabet dolu yapısı, çalışanların fiziki ve psikolojik durumlarını da etkilemekte ve hatta bazen bu etkileşim olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bireyin çevreye uyumu ve kişisel kapasitesi, stresli ve sıkıntılı durumlarla başa çıkmada ve sorunların olumsuz etkilerini azaltmada önemli olmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Birey-çevre etkileşimi ve iletişimi çoğu zaman başarma zorunluluğunu da beraberinde getirmekte ve bu zorlayıcılığı en çok hisseden meslek grupları arasında da avukatlar başı çekmektedir. Sorunla ya da stresle başa çıkma, bireylerin maruz kaldıkları zorlukların üstesinden gelmeye için zekâ düzeyleri kapsamında düşünme kabiliyetleri ve tutumlarına yönelik gayretlerini ifade etmektedir (Folkman ve Lazarus, 1985).

Problem çözme stratejisi, sosyal destek arama stratejisi ve kaçınma stratejisi olarak dile getirilen başa çıkma yöntemleri en sık kullanılan ve başvurulan yöntemler arasındadır. İş yaşamında zorlu ya da stresli durumla başa çıkmanın ilk adımını oluşturan farkına varma aşamasının ardından bireysel özelliklere göre farklılık gösteren birtakım başa çıkma stratejileri izlenmektedir (Fırat, 2015). *Problem merkezli başa çıkma stratejisi* ya da problem çözme olarak adlandırılan aşamada, sorunun neden olacağı olumsuz etkileri ortadan kaldırmak ya da minimum düzeye indirgeyerek azaltmak hedeflenmektedir (Çavdarlı, 2013). Sorunun üstesinden gelebilmek ve anı kurtarmak

olarak da dile getirilebilmektedir. *Destek arama stratejisi*nde birey, sorun ya da stresle başa çıkmada kendisine yol gösterecek ve rehber olacak bir başka birey ya da gruba ihtiyaç duymaktadır. Bireysel kararlardaki kontrol gücünün zamanla artması, kişinin sosyal destek ihtiyacını azaltacaktır (Demircioğlu, 2014). Öte yandan strese maruz kalmamak için stres kaynaklarından uzaklaşmak veya stresli ortamlarda bulunmaktan olabildiğince *kaçınmak* da başka bir başa çıkma stratejisi olarak literatürde yer almaktadır. Bazı çalışmalar göstermiştir ki, algılanan veya hissedilen stres düzeyi arttıkça, bireyler kaçınma stratejisine daha çok başvurmaktadırlar (Karaca, vd., 2017).

2.1. Kuramsal Dayanak

Bandura (1977) tarafından kaleme alınan ve Sosyal Bilişsel Kuram üzerinde temellendirilen öz-yeterlilik kavramı, bireylerin çeşitli alanlarda kendine ve başarılı çıktılar elde edeceğine dair inançlarını yansıtmaktadır. Öte yandan, stres ya da farklı uyarımlarla bireysel başarı arasındaki ilişkiler için araştırmacılar dört çeşit nedensel ilişkinin varlığı üzerinde yoğunlaşmışlar ve bu ilişkileri; olumlu ilişki, olumsuz ilişki, ters U tipi ve ilişkinin olmadığı model şeklinde adlandırmışlardır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Belirli dozdaki stres ya da uyarımlar altında dahi verimliliğin artacağı düşünülmektedir. Yönetici ve çalışanlar açısından, stres ya da sıkıntılı durumlar bazen olumlu bazen de olumsuz sonuçlar doğuracağından, Ters U modeli bu yararlı ve zararlı durumların görülmesini sağlamaktadır (Turunç ve Turgut, 2017). Çalışmamız, bu iki kuramdan yola çıkılarak hazırlanmış olup, kuramsal dayanağını Sosyal Bilişsel Kuram ve Ters U modelinden almaktadır. Sosyal Bilişsel Kuramın temelinde, bireyin gözlem yeteneği ve gözlemlerine dayanarak sergilediği davranışlar yer almaktadır (Bandura, 1986). Bilinmektedir ki, yaşadığı çevreyle iletişim ve etkileşim içinde olan birey, hem çevresini etkiler hem de çevresinden etkilenir. Bu bağlamda, içinde bulunduğu koşulların olumlu olumsuz getirileriyle başa çıkmak ve kendi stratejisini geliştirmek zorundadır. Teori detayı çerçevesinde bireyler kendi düşünce ve davranışlarını sergileme ve farkındalık yaratma hususunda öz-düzenleme ve öz-kınama sistemlerine bağlı kalarak davranışlarının ahlaki temellerini sorgularlar (Yıldız ve Develi, 2018).

2.2. Değişkenler Arası İlişkiler

Çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak, başa çıkma stratejileri, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koyan bazı çalışmalardan bahsedilmiştir. Bununla birlikte, alanyazında yer alan kuramsal bilgilerin ve sözkonusu değişkenleri inceleyen çalışmaların ışığı altında, çalışmanın temel hipotezlerini ortaya koyan yapılandırılmış araştırma modeli ve bu model çerçevesindeki hipotezler de bu bölümde sunulmuştur.

2.2.1. Başa Çıkma Stratejisi, Öz-yeterlilik ve Mesleki Tatmin İlişkisi

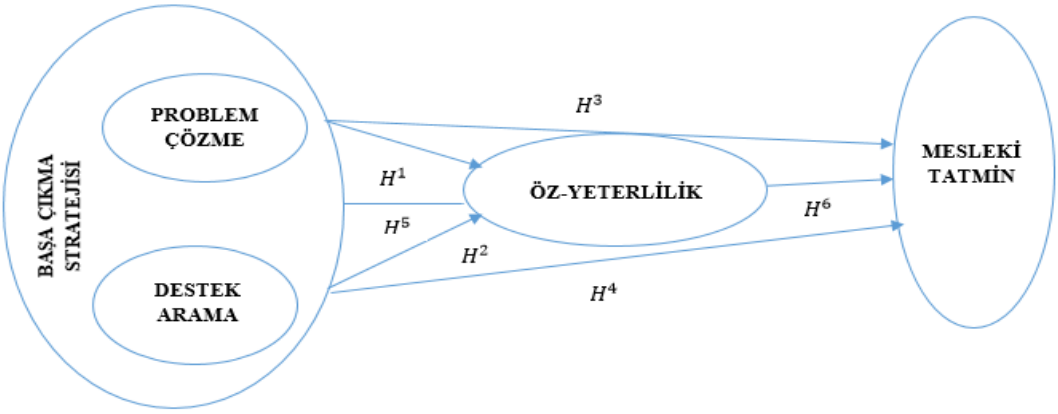
Alanyazında, mesleki tatmin kavramının pek çok farklı kavramla ilişkilendirilerek incelendiği görülmüştür. Bu kavramlardan bazılarının; kişilik (Martin vd., 2005; Erdoğan ve Ergün, 2011; Bozali ve Camadan, 2018), özsaygı (Greenhaus, 1971), öznel iyi olma, işten ayrılma niyeti (Mclnerney vd., 2018), sessizlik gibi (psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarına konu olan kavramlar olduğu görülmektedir. Türkçe yazında bu ilişkilerin; polisler, hemşireler, öğretmenler, akademisyenler gibi farklı meslek grupları üzerinde incelendiği görülmektir.

Keskin ve Orgun (2006) öz-yeterlilik ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada 112 öğrenci üzerinde uygulamalı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda, öz-yeterlilik ile başa çıkma stratejileri arasında pozitif yönlü ilişkiler saptamışlardır. Kök (2016) İstanbul ilinde 18 yaş ve üzeri bireylerin stresle başa çıkma stratejileri ile öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda stresle başa çıkma ve öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Konaklama işletmelerinde yapmış olduğu çalışmada Akgündüz (2013), iş doyumu ile yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulgulamış; iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, Seyhan (2015) da kimya öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları ile öz yeterlilikleri arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Başa çıkma stratejileri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen

çalışmalarında Gölbaşı, Kelleci ve Doğan (2008), hemşirelerin başa çıkma stratejileri ve iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.2.2. Araştırma Modeli

Nicel bir araştırma özelliğine sahip bu çalışma, başa çıkma stratejilerinin mesleki tatmin düzeylerine etkisi ve bu etkide öz-yeterliliğin aracılık rolünü inceleme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacına yönelik sözkonusu kavramları ilişkilendirerek çalışmanın temel hipotezlerini oluşturan araştırmanın yapısal modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmamıza konu olan değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar ve kuramsal bilgilerden yola çıkarak araştırmanın yapısal modeli kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: Avukatların problem çözme stratejileri öz-yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 2: Avukatların destek arama stratejileri öz-yeterliliklerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 3: Avukatların problem çözme stratejileri mesleki tatmin düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 4: Avukatların destek arama stratejileri mesleki tatmin düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
Hipotez 5: Avukatların problem çözme stratejilerinin mesleki tatmin düzeylerine etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü vardır.
Hipotez 6: Avukatların destek arama stratejilerinin mesleki tatmin düzeylerine etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü vardır.

3. Araştırma Yöntemi

Avukatların başa çıkma stratejilerinin mesleki tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini ve bu etkide öz-yeterliliğin aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırma kapsamında öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından, örneklemden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle verilerin istatistiki analize uygun hale getirilmesi için veri temizliği yapılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerde kayıp değer olup olmadığı test edilmiş ve kayıp değer olmadığı tespit edilmiştir. Uç değer analizi ile 5 adet anket formu uç değere sahip olmadığı anlaşılmış ve bu anketler veri setinden çıkarılmıştır. Sorunlu anket formlarının değerlendirme dışı bırakılmasından sonra, veri setindeki nihai katılımcı sayısı 171 (n=171) olarak belirlenmiştir. Araştırmada anket yöntemi ile katılımcılardan kendilerini değerlendirmeleri istenmesi, birden fazla ölçeğin aynı form ile

ölçülmesi ve tüm ölçeklerin katılımcılar tarafından aynı zamanda değerlendirilmesi gibi çeşitli sebeplerle oluşabilecek ortak yöntem sapmasını tespit etmek için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Döngüsüz faktör analizi aracılığıyla test edilen tüm ifadeler tek bir boyutta toplanmayarak çok boyutlu bir yapı sergilemiş ve bu sebeple ortak yöntem sapması sorununun olmadığı bulgulanmıştır (Podsakoff vd., 2003; Develi ve Çavuş, 2018). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek üzere çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Buna göre verilerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık değerlerinin en fazla |3| ve basıklık değerlerinin en fazla |10| olması gerekmektedir (Kline, 2011; Özşahin vd., 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklerin her bir sorusuna ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde en fazla olan çarpıklık değerinin -1,81 ve en fazla olan basıklık değerinin 5,23 olduğu görülmüş ve böylelikle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple, araştırmada parametrik analizlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

SPSS AMOS aracılığıyla her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Başa çıkma stratejilerinin mesleki tatmin üzerindeki etkisi ve bu etkide öz-yeterliliğin aracılık rolünün olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Hayes, 2018; Preacher, Rucker ve Hayes, 2007; Zhao, Lynch ve Chen, 2010). Analizler, Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Macro kullanılarak hipotezler test edilmiştir. Yapılan bütün bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

3.1. Örneklem

Araştırma evrenini, Hatay ilinde faaliyet gösteren avukatlar oluşturmaktadır. Bu evrende yaklaşık 1200 kişi bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Hair vd. (2010)'nin belirtmiş olduğu soru sayısının 5 katından az olmaması gerektiği ifadesi dikkate alınmıştır. Bu çalışmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yönteme göre araştırmanın yapıldığı evren olan Hatay ilinde faaliyet gösreten avukatlık bürosundaki bir avukata ulaşılmıştır. Yapılan görüşme neticesinde katılımcının önerdiği diğer avukatlık bürolarına, onların önerileri doğrultusunda da diğer avukatlara ulaşılmıştır. Böylelikle süreç sonunda 176 avukata ulaşılmıştır. Toplanan anketlerden beş adedi eksik doldurma sebebiyle gözlem dışı bırakılmıştır. Nihai olarak verilerin 171'i analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; 171 adet katılımcının %42.1'inin (72 kişi) kadın, %57.9'unun (99 kişi) ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %54.4'ü (93 kişi) evli, %45.6'sının (78 kişi) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında ise; %29.8 (36-42 yaş arası), %21.1 (43-49 yaş arası), %19.9 (29-35 yaş arası), %15.2 (22-28 yaş arası) ve %14 (50 yaş ve üzeri) olduğu belirlenmiştir.

3.2. Ölçekler

Avukatların başa çıkma stratejilerini belirlemek için Amirkhan (1990) tarafından geliştirilen ve 3 boyuttan oluşan 15 maddelik Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin birinci alt boyutu 5 maddeden oluşan "Problem Çözme", ikincisi 5 maddeden oluşan "Destek Arama" ve üçüncüsü de 5 maddeden oluşan "Kaçınma"dır. Çalışmada kaçınma boyutunun güvenilirlik değerinin düşük olması ve geçerliliğinin sağlanamaması sebebiyle değerlendirme dışı bırakılmıştır. Çalışmaya kalan iki alt boyut ile (problem çözme, destek arama) devam edilmiştir.

Öz-yeterlilik düzeyini belirlemek üzere, Khandwalla (1976) tarafından geliştirilen ve Waldman ve arkadaşları (2001) tarafından kullanılan Akkoç vd. (2012) tarafından Türkçeye geçerlemesi yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır.

Mesleki tatmin için Erdoğan (2013) tarafından geliştirilen 7 ifadeden oluşan Mesleki Haz ölçeği kullanılmıştır.

Bu çalışmaya destek veren katılımcıların, araştırma anketinde yer alan ifadelere karşı tutumlarını belirtmeleri için yukarıda bahsedilen tüm ölçüm araçları 5'li Likert formunda düzenlenmiştir.

Katılımcıların ifadeleri değerlendirme seçenekleri "(1)- Kesinlikle Katılmıyorum, (2)- Katılmıyorum, (3)- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4)- Katılıyorum ve (5)- Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir.

4. Bulgular

Araştırmanın yapısal modeli çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını, düzeyini ve yönünü test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte, değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini, etkisini ve aracılık ilişkisini tespit etmek için bootsrap regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek geçerliliklerini sağlamak üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X^2	df	CMIN/DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1 ***Başa Çıkma Stratejileri (BÇS)***	79.8	34	2.3	0.90	0.83	0.90	0.96	0.08
2 ***Öz-yeterlilik (ÖZYT)***	60.9	32	1.8	0.91	0.85	0.95	0.94	0.08
3 ***Mesleki Tatmin (MT)***	19.6	12	1.6	0.93	0.90	0.98	0.95	0.07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *"kabul edilebilir standartlara"* göre düzenlenmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 1'deki bulgular dikkate alındığında, araştırmada kullanılan ölçeklerin söz konusu örneklem için uygun olduğu görülmektedir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların başa çıkma stratejileri, öz-yeterlilikleri ve mesleki tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılıklarını belirlemek üzere Cronbach's Alpha (α) yöntemi ile güvenilirlik analizi yapılmıştır (Cronbach, 1951). Problem çözme stratejisi, destek arama stratejisi, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin ölçeklerine yönelik Cronbach's Alfa değerleri sırasıyla; α=0.80, α=0.78, α=0.92, α=0.91'dir. Alfa değerlerine göre içsel tutarlılıklar güvenilir (α>0.70) düzeydedir (Nunnaly, 1978). Sonuçlar, Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Alt Sınır	Üst Sınır	$\bar{x}$	SD	İfade Sayısı	α
Problem Çözme	1.20	5.00	4.18	.62	5	0.80
Destek Arama	1.00	5.00	3.72	.80	5	0.78
Öz-Yeterlilik	1.20	5.00	3.75	.75	10	0.92
Mesleki Tatmin	1.00	5.00	3.66	.88	7	0.91

n=171, x̄: Ortalama, SD: Standart sapma, α: Cronbach's Alfa katsayısı

Yapılan tanımlayıcı istatistik analizi sonucunda; en yüksek değerin başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarından problem çözme boyutunda olduğu ($\bar{x}$= 4.18), öz-yeterliliğin ($\bar{x}$= 3.75) ikinci en

yüksek değere sahip olduğu ve sırasıyla başa çıkma stratejilerinin destek arama alt boyutunun ($\bar{x}$ = 3.72) ve son olarak en düşük değerin mesleki tatminde ($\bar{x}$= 3.66) olduğu görülmektedir.

4.3. Korelasyon Analizi

Başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarından problem çözme stratejisi ve destek arama stratejilerinin, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin değişkenleri ile birlikte değişme yönlerini ve şiddetlerini belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1 Problem Çözme (PÇ)	1			
2 Destek Arama (DA)	0.20**	1		
3 Öz-yeterlilik (ÖZYT)	0.67**	0.18*	1	
4 Mesleki Tatmin (MT)	0.67**	0.24*	0.75**	1

* p≤.05. **p≤.01

Başa çıkma stratejisine ait iki alt boyut ile öz-yeterlilik ve mesleki tatmin arasında yapılan korelasyon analizine göre, tüm değişkenler arasında %1 ve %5 arasında değişen anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarından problem çözme stratejisinin öz-yeterlilik ve mesleki tatmin arasında orta düzeyli (r=0.30-0.70) bir ilişki olduğu; destek arama stratejisinin ise düşük düzeyli (r=0.20-0.30) bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu bulgulardan hareketle, avukatların problem çözme ve destek arama strateji düzeyi arttıkça öz-yeterlilik ve mesleki tatmin düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşılabilir.

4.4. Bootstrap Regresyon Analizi

Başa çıkma stratejilerinin alt boyutları olan problem çözme ve destek aramanın avukatların mesleki tatmin düzeylerine etkisini ve bu etkide öz-yeterliliğin aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, hipotezleri test etmek maksadıyla Process Macro ile regresyon analizleri yapılmıştır. Başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarından problem çözme, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin değişkenlerine ait analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Problem Çözme Str.-Öz-yeterlilik ve Mesleki Tatmin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	***Öz-Yeterlilik (ÖZYT)***			***Mesleki Tatmin (MT)***		
	b	*LLCI*	*ULCI*	*b*	*LLCI*	*ULCI*
Model1(H_1, H_3, H_5)						
Problem Çözme Str. ***(X)***	.814**	.678	.949	.947**	.790	1.105
Öz-Yeterlilik ***(M)***	-	-	-	.633**	.485	.782
R^2		.454			.617	
Dolaylı Bootsrap Etkisi	Problem Çözme Str. → Öz-yeterlilik → Mesleki Tatmin *b* = .516, % 95 BCA CI [.342, .700]					
F(1; 169)= 140.6028; p< .001				F(2;168)= 135.7348; p< .001		

Aracılık testi kapsamında, öncelikle başa çıkma stratejisinin alt boyutlarından biri olan problem çözme stratejisine yönelik olarak kurgulanan hipotezler test edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesindeki ilk aşamada, tahmin değişkeni başa çıkmanın ilk boyutu olan problem çözme stratejisinin (X), aracı değişken olan öz-yeterliliğe (M) etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, **problem çözme stratejisinin, öz-yeterliliği anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür** (β= .814, %95 CI [.6787, .9498], t= 11.857, p<.001). Problem çözme stratejisi, öz-yeterlilikteki değişimin yaklaşık %45'ini (R^2= .454) açıklamaktadır. H_1desteklenmiştir.

İkinci aşamada aracı değişken olan öz-yeterlilik (M) ile problem çözme stratejisi değişkeninin (X), sonuç değişkeni olan mesleki tatmin (Y) üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre **öz-yeterliliğin, mesleki tatmini anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür** (β= .633, %95 CI [.4856, .7820], t= 8.445, p<.001). Problem çözme stratejisi ve öz-yeterlilik mesleki tatmindeki değişimin yaklaşık %61'ini (R^2= .617) açıklamaktadır.

Aracı değişkenin (öz-yeterlilik) olmadığı bir modeli dikkate alan üçüncü aşama ise problem çözme stratejisinin (X), mesleki tatmin (Y) üzerindeki etkisini ya da diğer bir ifadeyle toplam etkiyi göstermek üzerine yapılmıştır. Buna göre, **öz-yeterliliğin olmadığı durumda problem çözme stratejisinin, mesleki tatmin üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır** (β= .947, %95 CI [.7904, 1.1052], t= 11.888, p<.001). H_3desteklenmiştir.

Dördüncü aşama analizin en önemli aşamasını oluşturmaktadır. Zira bu aşamada, problem çözme stratejisinin, aracı değişken olan öz-yeterlilik vasıtasıyla mesleki tatmin üzerindeki dolaylı etkisi gösterilmektedir. Buna göre, **problem çözme stratejisinin mesleki tatmin üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; dolayısıyla da öz-yeterliliğin problem çözme stratejisi ile mesleki tatmin arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür** (β= .516, %95 BCA CI [.3426, .7001]. Dolaylı etki değeri (.431), iki avukattan problem çözme strateji düzeyi diğer avukattan bir birim yüksek olan bireyin, mesleki tatmin düzeyinin .431 birim daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. H_5 desteklenmiştir.

Başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarından destek arama, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin değişkenlerine ait analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Destek Arama Str.-Öz-yeterlilik ve Mesleki Tatmin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	***Öz-Yeterlilik (ÖZYT)***			***Mesleki Tatmin (MT)***		
	b	*LLCI*	*ULCI*	*b*	*LLCI*	*ULCI*
Model2(H_2, H_4, H_6)						
Destek Arama Str. ***(X)***	.170**	.029	.309	.260**	.099	.421
Öz-Yeterlilik ***(M)***	-	-	-	.852**	.735	.969
R^2		.032			.577	
Dolaylı Bootsrap Etkisi	Destek Arama Str. → Öz-yeterlilik → Mesleki Tatmin *b* = .144, % 95 BCA CI [.001, .297]					
F(1; 169)= 5.7346; p< .001				F(2;168)= 114.5975; p< .001		

Başa çıkma stratejisinin alt boyutlarından diğeri olan destek arama stratejisine yönelik olarak kurgulanan hipotezler test edilmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesindeki ilk aşamada, tahmin değişkeni destek arama stratejisinin (X), aracı değişken olan öz-yeterliliğe (M) etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre, **destek arama stratejisinin, öz-yeterliliği anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür** (β= .170, %95 CI [.0298, .3099], t= 2.394, p<.001). Destek arama stratejisi, öz-yeterlilikteki değişimin yaklaşık %3'ünü (R^2= .032) açıklamaktadır. H_2 desteklenmiştir.

İkinci aşama kapsamında aracı değişken olan öz-yeterlilik (M) ile destek arama stratejisi değişkeninin (X), sonuç değişkeni olan mesleki tatmin (Y) üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre **öz-yeterliliğin, mesleki tatmini anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür** (β= .852, %95 CI [.7352, 9693], t= 14.370, p<.001). Destek arama stratejisi ve öz-yeterlilik mesleki tatmindeki değişimin yaklaşık %57'sini (R^2= .577) açıklamaktadır.

Üçüncü aşama ise aracı değişkenin (öz-yeterlilik) olmadığı bir modelde, destek arama stratejisinin (X), mesleki tatmin (Y) üzerindeki etkisini ya da diğer bir ifadeyle toplam etkiyi göstermek üzerine yapılmıştır. Buna göre, **öz-yeterliliğin olmadığı durumda destek arama stratejisinin, mesleki tatmin üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür** (β= .260, %95 CI [.0998, .4213], t= 3.199, p<.001). H_4desteklenmiştir.

Dördüncü aşama analizin en önemli aşamasını oluşturmaktadır. Zira bu aşamada, destek arama stratejisinin, aracı değişken öz-yeterlilik vasıtasıyla mesleki tatmin üzerindeki dolaylı etkisi gösterilmektedir. Buna göre, **destek arama stratejisinin mesleki tatmin üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; dolayısıyla da öz-yeterliliğin destek arama stratejisi ile mesleki tatmin arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür** (β= .144, %95 BCA CI [.0013, .2973]. H_6desteklenmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Nicel bir araştırma olarak desenlenen bu çalışmada, avukatların başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarının mesleki tatmin düzeylerine etkisi ve bu etkide öz-yeterliliğin aracılık rolü olup olmadığı incelenmiştir.

Çağdaş toplumlarda bir hastalık olarak nitelendirilen stres, iş ve özel yaşamı olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla bireyler gerek stres, gerekse de diğer birtakım sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla, zihinsel ve davranışsal çabalar harcamaktadırlar. Bu çabalar başa çıkma stratejisi olarak adlandırılmaktadır (Folkman, vd. 1985). Bu çalışmada başa çıkma stratejilerinin problem çözme ve destek arama olmak üzere iki stratejisi üzerinde odaklanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarından elde edilen bulgular, problem çözme ve destek arama stratejisinin, öz-yeterliliği anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular benzer çalışma (Kazemi ve Kohandel, 2015: Peker ve Ekinci, 2016; Salas vd., 2017; Doğan Laçin ve Yalçın, 2019) sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca, avukatların öz-yeterlilik düzeylerinin de mesleki tatmin düzeylerini anlamlı ve olumlu şekilde etkilediği elde edilen bulgular arasındadır. Literatürde öz-yeterlilik ve mesleki tatmin ilişkisini doğrudan inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak mesleki tatminin kariyer tatmini ve iş tatmini gibi kavramları içerisinde barındıran şemsiye bir kavram olduğu düşünüldüğünde bu yönde yapılmış benzer çalışma bulgularının birlikte değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu sebeple çalışma sonuçlarının bu konuda yapılan benzer çalışmaları (Randawa, 2003; Machmud, 2018) da desteklediği düşünülmektedir. Öte yandan, öz-yeterliliğin olmadığı durumda problem çözme stratejisinin, mesleki tatmin üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bir başka anlamlı etki de problem çözme ve destek arama stratejisinin mesleki tatmin üzerindeki dolaylı etkisinde tespit edilmiştir. Buradan hareketle, öz-yeterliliğin problem çözme ve destek arama stratejisi ile mesleki tatmin arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Bu sonuçlara göre, avukatların problem çözme ve destek arama stratejisi düzeyinin artmasının mesleki tatmini artırdığı ve öz-yeterliliğin de söz konusu bu ilişkilerde tetikleyici bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Stresle başa çıkma stratejileri stresi tamamen ortadan kaldırmayı amaçlamamaktadır. Mevcut stres miktarında azaltma yaparak, duygusal ve davranışsal karşı koyma tepkilerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır (Karavardar ve Korkmaz, 2018).

Bu çalışmanın, başa çıkma stratejileri, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin kavramlarını ilk olarak bir arada incelemesi sebebiyle, bilimsel birikime ve çalışma hayatına sağlayacağı katkı bakımından özgün bir değeri olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada örneklem olarak avukatların seçilmiş olması sebebiyle kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve bu sayede söz konusu evrendeki örneklem çerçevesi genişletilmeye çalışılmıştır.

Ancak çalışmanın yalnızca bir meslek grubu üzerinde yapılması önemli bir sınırlılık olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışmanın evrene genellenme gibi bir amaç taşımadığı unutulmamalıdır.

Gelecek dönem araştırmalarında, daha geniş bir örneklem çerçevesi kapsamında, belirli bir örgütsel kültür içerisinde çalışan kişiler üzerine odaklanıldığında daha açıklayıcı bulgulara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca ideal örneklem büyüklüğü hesaplanarak elde edilen bulguların evrene genellenebilmesi de sağlanabilir. Diğer yandan gelecek dönem çalışmalarında, nitel (kalitatif) bir yöntem kullanılması da başa çıkma stratejileri, öz-yeterlilik ve mesleki tatmin ilişkisine farklı bir perspektiften bakılabilmesini sağlayabilir.

Kaynakça

Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumu, yaşam doyumu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.

Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgüt kültürünün girişimciliğe etkisinde öz-yeterliliğin düzenleyici rolü. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 14(3), 19-42.

Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator. *Journal of Personality and Social Psyhology,* 59(5), 1066-1074.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology,* 51(6), 1173-1182.

Bozali, S. ve Camadan, F. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki haz düzeylerininaçıklanmasında mesleki benlik saygısı ve rol fazlasıdavranışların rolünün yapısal eşitlik modeliyleincelenmesi. *Baskent Unıversity Journal of Education, 5* (1), 27-39.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the ınternal structure of tests. *Psychometrika* 16(3), 297-334.

Çavdarlı, Ş. (2013). Liseli sporcularda görev ve ego yönelimleri ile sporda stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Mersin.

Demircioğlu, H. (2014). Lise öğrencilerinin stresle başetme stratejileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 2(7): 385-392.

Develi, A., Çavuş, M. F. (2018). Psikolojik personel güçlendirmeyi yöneticinin güç kaynaklarıyla açıklamak: Sağlık sektöründe bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(4), 661-680.

Doğan Laçin, B. G. ve Yalçın, İ. (2019). Üniversite öğrencilerinde öz-yeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri. *HacettepeÜniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34(2),* 358-371.

Erdoğan, Ö. ve Ergün, M. (2011). İki farklı meslekgrubunda çalışan personelin denetim odağı ve riskeğilimi düzeylerinin karşılaştırılması. *HacettepeÜniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40,* 176-185.

Erdoğan, O. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin öz-yeterlilik ve başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, umut ve mesleki haz. Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi*, Ankara.

Eren Gümüştekin, G. ve Öztewmiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 271-288.

Fırat, N. (2015). Yurtta veya ailesinin yanında kalan öğrencilerin sosyal destek düzeyleri ve stresle başa çıkma stillerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Tokat.

Folkman, S. ve Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology,* 48(1), 150-17.

Gölbasi, Z., Kelleci, M. ve Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: Cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies,* 45, 1800-1806.

Greenhaus, J. H. (1971). Self-esteem as an influence on occupational choice and occupational satisfaction. *Journal of Vocational Behavior,* 1(1), 75-85.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri.* Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective.* 7. Baskı, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction To Mediation, Moderation, And Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach.* New York: The Guilford Press.

Karaca, A., Yıldırım, N., Ankaralı, H., Açıkgöz, F. ve Akkuş, D. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin algılanan klinik stres düzeyi, stres cevapları ve başetme davranışları. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(1): 32-39.

Karavardar, G. ve Korkmaz, C. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve stresle başa çıkma stratejilerinin incelenmesi: Giresun Üniversitesi işletme bölümü örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 6(83): 33-46.

Kavrayıcı, C. ve Bayrak, C. (2016). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 8*(23), 623-658.

Kazemi, A. ve Kohandel, M. (2015). The relationship between self-efficacy and stress-coping strategies among volleyball players. *Biological Forum- An International Journal*, 7(1), 656-661.

Keskin, G.Ü ve Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7, 92-99.

Khandwalla, P. N. (1976). *The Design of Organizations.* New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Kline, R. B., (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. 3rd Edition, Guilford Press, New York.

Kök, O. (2016). Yetişkin bireylerde stresle başa çıkma düzeyleri ile öz-yeterlik arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping.* New York: Springer Publisher.

Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior, 69,* 236-247.

Machmud, S. (2018). Role of self-efficacy on work perception and job satisfaction at government agencies in Bandung, Indonesia. *The Social Sciences*, 13(8), 446-451.

Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O. ve McNamara, R. (2005). The role of leader-memberexchanges in mediating the relationship betweenlocus of control and work reactions. *Journal ofOccupational and Organizational Psychology, 78* (1),141-147.

Mclnerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H. ve Morin, A. J. S. (2018). Teachers' occupational attributes and their psychological wellbeing, job satisfaction, occupational self-concept and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 71, 145-158.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York, London: McGraw-Hill.

Özşahin, M., Bayarçelik, E. B. ve Yıldız, B. (2017). Strateji tipleri ile yenilik performansı ilişkisinde stratejik karar verme hızının şartlı değişken (moderatör) etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. UİK Özel Sayısı: 749-766.

Peker, A. ve Ekinci, E. (2016). Genel öz-yeterliliğin siber zorbalıkla başa çıkma davranışları üzerindeki yordayıcı etkisi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 5(4), 2126-2140.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Preacher, K. J., Rucker, D. D., ve Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research,* 42(1), 185-227.

Randawa, G. (2003). Relationship of self-efficacy with job satisfaction: An empirical analysis. The Business Review, 10(1), 57-61.

Salas, B. L., Rodriguez, V. Y., Urbieta, C. T. Ve Cuadrado, E. (2017). The role of coping strategies and self-efficacy as predictors of life satisfaction in a sample of parents of children with autism spectrum disorder. *Psicothema,* 29(1), 55-60.

Seyhan, H. G. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4(2), 41-60.

Sezgin, F. ve Erdogan, O. (2015). Academic optimism, hope and zest for work as predictors of teacher self-efficacy and perceived success. *Educational Sciences: Theory & Practice,* 15(1), 7-19.

Turunç, Ö. ve Turgut, H. (2017). *Yönetim ve strateji: 101 teori ve yaklaşım*. Ankara, Siyasal Kitabevi.

Waldman, D. A., Ramirez G. G., House F. R. ve Puranam P. (2001). Does leadership matter? Ceo leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134–143.

Yıldız, H. ve Develi, A. (2018). Çalışanların yalan söyleme eğiliminin bir öncülü olarak örgütsel dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* (ICEESS' 18), özel sayı, 141-148.

Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.

Research Article

Başa Çıkma Stratejilerinin Mesleki Tatmin Üzerindeki Etkisinde Öz-Yeterliliğin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Self-Efficacy on the Effect of Coping Strategies on Occupational Satisfaction

Nazmiye Ülkü PEKKAN	Mehmet BİÇER	Ayşe GÖKÇEN KAPUSUZ
Dr. Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi
Tarsus Üniversitesi,	Kilis 7 Aralık Üniversitesi,	Selçuk Üniversitesi,
Meslek Yüksekokulu,	Turizm Meslek Yüksekokulu,	Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi,
nazmiyepekkan@tarsus.edu.tr	mehmetbicer@kilis.edu.tr	aysegokcenkapusuz@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-7298-0552	https://orcid.org/0000-0002-8868-4667	https://orcid.org/0000-0001-7336-4612

Extensive Summary

Introduction

Variables such as stressful work environment, competitive conditions, personal characteristics, social and private living conditions necessitate to cope with many different situations and develop strategies in this direction. Self-efficacy defined as the belief that individuals will accomplish a occupational (Bandura, 1977), is very important in terms of coping with difficulties and successfully completing future actions and providing individual and occupational satisfaction. For this reason, the level of self-efficacy in this study is handled with a number of strategies for coping with difficulties and it is emphasized the predictability of the level of occupational satisfaction (Lent and Brown, 2006).

In this study, we focus on coping strategies of lawyers who are our legal spokespersons to support their attitudes in order to overcome the stress, anxiety, sadness and similar situations experienced in various cases and incidents. In this context, some coping strategies such as problem solving, seeking support and even avoiding the problem are supported by self-efficacy and it is aimed to examine the effect of individuals on occupational satisfaction levels. When the related literature is examined, the fact that no other study dealing with the same triple data has been found gives an original quality to the study and it is thought that it will fill an important gap in the literature and shed light on future studies.

Method

Firstly, information about samples and scales is given in this study which aims to determine the effect of lawyers' coping strategies on their occupational satisfaction levels and the mediating role of self-efficacy in this effect. Then, the analysis of the model was made in the light of the data obtained from the sample. For this purpose, data was cleaned in order to make the data suitable for statistical analysis, primarily. The data obtained from the participants were tested for missing values and ultimately found to be no missing values. 5 questionnaire forms were found to have no extreme values. Therefore, these questionnaires were excluded from the data set. After

the exclusion of the problematic survey forms, the final number of participants in the data set was determined to be 171 (n=171).

Harman's one-factor test was used in the study to determine the common method variance that may occur due to various reasons such as asking the participants to evaluate themselves with the survey method, measuring multiple scales with the same form and evaluating all scales at the same time by the participants. All the items used in the questionnaire were analyzed by the principal component analysis with no rotation. Accordingly, it was found that there was no common method variance problem (Podsakoff et al., 2003; Develi ve Çavuş, 2018). Skewness-kurtosis values were examined to determine whether the data showed normal distribution. Therefore, in order for the data to show normal distribution, the skewness values should be less than | 3 | and kurtosis values should be no more than | 10 | (Kline, 2011; Özşahin et al., 2017). According to skewness and kurtosis values of each question of the scale the highest skewness value was -1.81 and the highest kurtosis value was 5.23 and it was concluded that the data showed normal distribution. For this reason, it was decided to use parametric analyzes in the research.

Confirmatory factor analysis of each variable was performed by SPSS AMOS and correlations between variables were determined. In order to test the effect of coping strategies on occupational satisfaction and whether self-efficacy has a moderator role in this effect, regression analysis based on Bootstrap method was performed. It is suggested that the Bootstrap method gives more reliable results than the traditional method of Baron and Kenny (1986) and Sobel test (Hayes, 2018; Preacher, Rucker and Hayes, 2007; Zhao, Lynch and Chen, 2010). The hypotheses were tested using Process Macro developed by Hayes (2018). As a result of all these analyzes, the findings were compared with the existing literature and various suggestions were made.

Conclusion and Discussion

In this study, which was designed as a quantitative research, the effect of the sub-dimensions of coping strategies on occupational satisfaction levels and whether self-efficacy mediated this effect was examined.

Two strategies of coping strategies are focused on problem solving and support seeking in this research. Findings obtained from the analysis results show that problem solving and support seeking strategy have significant and positive effects on self-efficacy. These findings support the results of similar studies (Kazemi and Kohandel, 2015: Peker and Ekinci, 2016; Salas et al., 2017; Doğan Laçin and Yalçın, 2019). In addition, it was found that the self-efficacy levels of lawyers had a significant and positive effect on their occupational satisfaction levels. There are no studies in the literature directly examining the relationship between self-efficacy and occupational satisfaction. However, considering that professional satisfaction is a comprehensive concept that includes concepts such as career satisfaction and occupational satisfaction, it is considered that similar study findings should be evaluated together. For this reason, it is thought that the research results also support similar studies (Randawa, 2003; Machmud, 2018). On the other hand, in the absence of self-efficacy, the problem-solving strategy had a positive effect on occupational satisfaction. Another significant effect was found to be the indirect effect of problem solving and support seeking strategy on occupational satisfaction. From this point of view, it is seen that self-efficacy mediates the relationship between problem solving and seeking support strategy and occupational satisfaction. According to these results, it is possible to say that increasing the level of lawyers' problem solving and seeking support strategy increases their occupational satisfaction and self-efficacy has a triggering effect on these relations. Stress coping strategies do not aim to eliminate stress completely. It aims to strengthen emotional and behavioral response by reducing the amount of stress available (Karavardar and Korkmaz, 2018).

It is thought that this study has a unique value in terms of its contribution to scientific accumulation and working life as it first examines the concepts of coping strategies, self-efficacy and occupational satisfaction together.

Because of the lawyers were chosen as the sample in the research, snowball sampling method was used and in this way, the sampling frame in the universe was tried to be expanded. However, it

should be taken into consideration as a significant limitation that the study should be carried out only on one occupational group. It should not be forgotten that the study does not aim to generalize the universe.

It is thought that more explanatory findings can be reached when future researches focus on people working within a specific organizational culture within the scope of a wider sample framework. It is also possible to generalize the findings to the universe by calculating the ideal sample size. However, the use of a qualitative method in future studies may provide a different perspective on coping strategies, self-efficacy and occupational satisfaction.