



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

...../...../20..

Ana Bilim Dalı : ]  
Danışmanın Adı Soyadı : ]  
Öğrencinin Adı Soyadı : ] İzası : ]  
Öğrencinin E-Posta Adresi : ] İmzası : ]  
Öğrencinin Cep Telefonu : ]

**1. Başlık**

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan bireylerin stresle başa çıkma tarzları ve mesleki doyum düzeylerinin araştırılması – Denizcilik Sektörü – Mersin Örneği.

**2. Problem Tanımı / Konu / Kapsam / Araştırma Soruları**

Stres günümüzde genel olarak bunalma, endişe, kötü olma duygusu olarak tanımlanmaktadır (APA, 2018). Lazarus ve Folkman'a göre ise stres hem bir uyarıcı hem de bir cevaptır (1984).

Strese dair erken dönem ilk modellerden biri Cannon (1932) tarafından Savaş-Kaç Modeli olduğu düşünülmekle beraber bugün de halen kullandığımız anlamı ile ilk tanımlama Selye (1956) tarafından yapılmıştır (Ogden, 2012). Selye (1956) stresi "vücut tarafından dışarıdan gelen herhangi bir talebe karşı verilen bilinmez bir yanıt" şeklinde betimlemiştir. Stres evvelce sadece sonuç odaklı bir kavram olarak araştırılmaktayken 1970'li yılların başından itibaren Lazarus ile başlayan çalışmalarla süreçler de mercek altına alınmaya başlanmış bu gelişim sayesinde Psikoloji biliminin özel bir alt başlığı haline gelerek günlük dilimize de yerleşmiştir.

Ogden (1991) strese neden olan faktörleri; kişinin hayatında yaşanan değişimler (olumlu ya da olumsuz), hissedilen baskı, engellenme, çatışma, kişinin kendi kendisine yarattığı stres ve bireysel farklılıklar olarak tanımlamıştır.

Hayatımızın bu denli içinde olan ve her yeni olay ile bir şekilde karşı karşıya kaldığımız stres kavramı ile başa çıkma ise ayrı bir beceri gerektirmektedir. Folkman ve Lazarus'a (1987) göre bu başa çıkma yollarının kimi etkili kimi de etkisiz sonuçlar verir, stresörler (stres



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

yaratıcılar) davranışsal taleplerle ve bu sayede oluşan duygusal reaksiyonlarla baş etmek için gösterilen çabayı da motive eder.

Çalıştığımız bir işimiz varsa hiç kuşkusuz zamanımızın büyük bir bölümü de işyerinizde geçecek ve burada yaşananlardan da olumlu ya da olumsuz etkilenmek birey için kaçınılmaz olacaktır. Şayet bu iş bizim beklentilerimizi karşılıyor ise mesleki doyumumuz yükselecek karşılamıyorsa da mesleki doyumumuz düşecektir. Yıldız, Kuzgun, Hamamcı (2005) tarafından Herzberg'in İki Faktör Kuramı kapsamında mesleki doyumunu değerlendirerek bu gereklilikleri 12 ana başlıkta toparlamışlardır. Bunlar sırası ile şöyledir;

1. Mesleğin gerektirdiği etkinliklerin bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması.
2. Çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması.
3. Çalışma ortamındaki insan ilişkileri.
4. Sağlanan kazanç düzeyi.
5. Ödül ve takdir.
6. Sağlanan güvence.
7. İlerleme olanağı.
8. Verilen yetki ve sorumluluk.
9. Günlük çalışma süresi.
10. Yarışma ve kendini gösterme olanağı.
11. İş bulabilme olanağı.
12. Meslek etkinliklerinin birey için ilgi çekici olması

Çalışmamıza konu olan ve örneklem grubumuzu içinden seçeceğimiz küçük ve orta ölçekli işletmeler; TOBB'nin internet sitesinde 2012 yılında yapılmış tanımına bakılacak olduğunda; 50 kişiden daha az birey istihdam edenler küçük ölçekli ve 250 bireyden daha az çalışanı istihdam edenlerse orta ölçekli işletmeler olarak adlandırılmaktadır.

Örneklem grubumuz Denizcilik sektörü içinde yer alan küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edilen bireyler olarak belirlenmiştir. Liman içinde faaliyet gösterenler (yükleme, boşaltma, gözetim, vs.) ya da liman dışında faaliyet gösterenler (gemilere yük bulunması, gemi kiralama, finansman, deniz bağlantılı kara taşımaları, sigorta hizmetleri, liman öncesi hizmetler, gümrük işlemleri, gemi inşası, hukuksal hizmetler, sivil toplum kuruluşları) çalışmamıza dahil edilmiştir.



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

**Araştırma sorusu:**

Araştırmamızın ana konusu küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin stresle başa çıkma tarzları ve mesleki doyum düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesidir. Bu bağlamda, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan bireylerin stresle başa çıkma tarzları ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki bir ilişki var mıdır sorusuna cevap aranacaktır.

**Araştırmanın alt soruları ise aşağıdaki gibidir:**

- 1- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin Stres ile başa çıkma tarzları ve yaşları arasında herhangi bir ilişki var mıdır?
- 2- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin Stres ile başa çıkma tarzları ile cinsiyetleri arasında bir ilişki var mıdır?
- 3- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin bitirdikleri okul (denizcilikle ilgili ya da değil) ve stres ile başa çıkma tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- 4- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin çalışma süreleri ve stres ile başa çıkma tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- 5- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin mesleki doyum düzeyi ile cinsiyetleri arasında bir ilişki var mıdır?
- 6- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin mesleki doyum düzeyi ve yaşları arasında bir ilişki var mıdır?
- 7- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin mesleki doyum düzeyi ile meslekte geçirilen yıl sayısı arasında bir ilişki var mıdır?
- 8- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin mesleki doyum düzeyi ve eğitimleri (denizcilikle ilgili ya da değil) arasında bir ilişki var mıdır?
- 9- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin mesleki doyum düzeyi ile İngilizce bilmeleri arasında herhangi bir ilişki var mıdır?



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

10- Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren Küçük ve Orta ölçekli işletmelerde çalışan personelin mesleki doyum düzeyi ve stresle baş etme yöntemleri arasında bir ilişki var mıdır?

### 3.Amaç

Araştırmanın amacı; İşletmecilik anlayışı şemsiyesi altında Denizcilik sektöründe yer alan işletmelerde çalışan personelin stres ile başa çıkma tarzları, mesleki doyum düzeylerinin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, İngilizce dilini işlerinde kullanabilme yetileri ve mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır sorusuna cevap aramaktır.

### 4. Özgün Değer / Katma Değer / Önem

Yapılan literatür taramalarında “Stres ile baş etme tarzları” ve “Mesleki doyum düzeyi” gibi değişkenlerin çoklukla çalışılmış olduğu görülmüş ancak küçük ve orta ölçekli işletmeler ya da Denizcilik sektörüne özel herhangi bir çalışma olarak değil de genelde sağlık, eğitim ve engelli aileleri bu araştırmaların örneklem gruplarını oluşturmuştur. Sektör içinde bulunduğumdan çalışma aşamalarını deneyimleme fırsatına sahip olduğum denizcilik ve bu sektör çatısı altında tanımlaması yapılan işlerin tamamı personelin stres altında çalışma becerisine sahip olmasını gerektiren mesleklerdir. Türkiye üç yanı denizlerle kaplı bir yarımada ve pek çok işlek limanı (Mersin, İzmir, Samsun, Trabzon, Antalya, İstanbul ve çevresinde muhtelif, vd.) olmasına rağmen denizcilik ve psikolojiyi örtüştürecektir herhangi bir çalışma da Türkçe literatürde göze çarpmamıştır. Sayılan sebeplerden yapılacak araştırmanın literatüre değişik ve yeni bir çalışma katacağım kanaatindeyim.

Mersin'in Türkiye için önemli ve işlek bir liman kenti olmasından hareketle bu sektördeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde ve özellikle denizcilik sektöründe çalışan personelin bahsedilen değişkenler bağlamında değerlendirmesinin de sektöre dikkat çekeceği ve yeni çalışmalara basamak olacağını düşünmekteyim.

### 5.Kaynak Araştırması:

Cannon (1932) Savaş ya da Kaç Modelinde canlı organizmanın dışarıda meydana gelen değişikliklere verdiği olumlu ya da olumsuz tepkiler olabileceğini ancak sonuçta bu tepkilerin fizyolojik olacaklarını savunur. Özetle canlı organizma bir dış değişikliğe maruz kalır, bu değişikliği alt edebileceğine inanıyorsa savaşır, alt edebileceğine dair yeterli inancı yoksa da



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

kaçar. Cannon bu tip dış tehditlerin esasen organizmayı güçlendireceğine de inanır ancak uzun sürmesinin de sağlık üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini düşünür (Ogden, 2016)

Stres kelimesi günlük hayatımıza ve kelime dağarcığımıza 1956 yılında kazandıran Hans Selye'ye göre de stres "vücut tarafından dışarıdan gelen herhangi bir talebe karşı verilen bilinmez bir yanıtıdır". Aslen bir Endokrinolog olan Selye 1936 yılında farelerle yaptığı deneylerde amacı yeni bulmuş olduğu bir hormonu enjekte ederek sonuçlarını görmektir. Başlarda farelerin enjeksiyondan sonra midelerinde ülser geliştirme sonuçları ile karşılaşmak onu şaşırtmadı ancak deneyler sürüp de farelere her ne enjekte edilirse edilsin (yeni geliştirdiği hormon ya da daha farklı bir madde) farelerin hasta olmaya devam ettiğini görmek Selye'yi oldukça şaşırttı. Belki de hayvanlar enjekte edilen maddeler nedeni ile değil de bu süreç (enjeksiyon almak) nedeni ile hastalanıyorlar ve bu dış etkenlere bağlı olarak vücutları bilinmez bir yanıt veriyorlardı. Şu halde vücudun bilinen yanıtları nelerdir konusuna da bakmak gerekmektedir. Bilinen kimi fiziksel stresörleri (stres yaratıcılar) Selye (1973) sıcakladığımızda üstümüzde şayet kalın bir şey varsa çıkartır onun yerine daha ince bir şey giyeriz ya da üşüdüğümüzde kalın bir elbise giyeriz şeklinde açıklamıştır. Bir diğer bilineni de şöyle izah etmiştir; vücudumuza fazlaca şeker aldığımızda kan şekeri kaçınılmaz olarak yükselir. Bu şekeri azaltmanın vücut açısından bakıldığında birden fazla yolu vardır. Fazla şekeri boşaltım yolu ile atma şansına sahip olmak vücudumuzun ilk reaksiyonudur. Kalan ise yine vücut tarafından oluşturulan kimyasal reaksiyonlar sayesinde yakılır, son kalan kısım ise depolanır ya da hareket ettiğimizde yakılır. Tüm bu aşamalardan sonra kan şekeri normal seviyesine ulaşır. Bunlar vücudun stresörlere verdiği bilinen yanıtlarıdır. Vücudumuzun dışarıdan gelen bir talebe (ya da stresöre) karşı verdiği yanıt ise maalesef bu kadar bilindik değildir. Selye'nin bu deneyler sonrası yaptığı çıkarım stresin dış etkenlere karşı fizyolojik bir tepki olarak geliştiği ve sağlık için kötü olduğudur (Hayes, 2018) Selye bu ve benzeri bir dizi çalışma sonrası 'Genel Adaptasyon Teorisi'ni geliştirmiş ve stres sürecini üç aşamada incelemiştir: Canlı organizma dışarıdan tehdit alır ve bunu algılayarak değişikliğin farkına varır ki bu **alarm** evresidir. Algıladığı bu tehditle vücudunda kimi değişiklikler meydana gelir. Bu vücutsal geri dönüşlerle eski haline dönmeye çalışarak stresöre **direnç** gösterir. Başarılı olabilir ancak olmadığında **tükenme** evresine girer ki bu da son aşamadır (Baltaş ve Baltaş, 2013) Yine Selye de tıpkı Cannon gibi stresin hep fizyolojik sonuçları üzerinde durmuş ve psikolojik sonuçlar ve/veya sonuçlar üzerine yorumda bulunmamıştır.



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

Holmes ve Rahe (1967) strese daha farklı bir bakış açısı ile yaklaşmış ve 'Yaşam Olayları Kuramı'nı geliştirmişlerdir. Bu kuramın bir sonucu olarak 'Son Dönem Deneyimleri' adını verdikleri bir ölçek geliştirerek bireylerin son dönemlerde yaşadıkları ve hayatlarını değiştirecek kimi olaylardan ne denli etkilendiklerini analiz etmeye çalışmışlardır. Ancak bu ölçekte yer alan olaylar örneğin bireyin evlenmesi, eşin ölümü gibi büyük değişiklikler yanında aile üyelerinin sıkça bir araya gelmemesi gibi fazlaca önem arz etmeyebilecek değişikliklerle aynı kategoride incelenmesi ve puanlanması ölçek için önemli bir aksaklık oluşturmaktaydı. Bu aksaklık önemli olarak değerlendirilen genel olaylara bir ağırlık puanı ilave edilerek düzeltilmiştir.

1970'li yıllarda stres Lazarus'un yaptığı çalışmalar sayesinde **değerlendirme** faktörü de işin içine dahil edilerek psikolojide de incelenmeye başlanmıştır. Lazarus'a göre birey pasif değildir ve dışarıdan gelen değişimlerle aktif olarak etkileşim içindedir. Eğer strese maruz kalan birey bu durumu stresli olarak değerlendirir ve kabul ederse stresten bahsedebilmek ancak o zaman mümkün olacaktır. Lazarus'a göre birey stresöre maruz kaldığında konuyu kendi içinde öncelikle değerlendirir. **Birincil değerlendirmeler** olarak adlandırdığı bu aşamada karşılaştığı olayı dört türlü değerlendirmeye tabi tutar. Alakasız, olumlu, tehlikeli ve tehditkar, tehlikeli ve meydan okuyucu. Bu değerlendirme birey tarafından yapılarak stresörün hangi şıkka dahil olduğuna karar verildikten sonra **İkincil değerlendirmeler** aşamasının geldiğini savunur ki bu aşama da kişinin aslında karşı karşıya kaldığı bu yeni durumla nasıl baş edebileceğine, nasıl bir baş etme stratejisi takip edeceğine ve türlü stratejilerin olumlu olumsuz sonuçlarını yordamaya çalışarak hangi stratejiyi kullanacağına karar verdiği bir aşamadır. Birincil değerlendirmeler daha çok dış dünya ile ilgili değerlendirmelerken ikincil değerlendirmeler daha çok bireyin kendi ile ilgili bu durumu, kendi gücünü, stratejilerini, yapabileceklerini gözden geçirdiği içsel değerlendirmelerdir. Tüm bu süreçler sonrası birey farklı türde stres tepkileri de geliştirebilir. Direkt olarak eyleme geçebilir, konu ile ilgili daha fazla bilgi edinmeye gayret edebilir ve iç değerlendirmeleri devam eder, pasif kalıp hiçbir şey yapmamayı da seçebilir ya da gevşeme, savunma mekanizmaları geliştirme yoluyla maruz kaldığı stres ile baş etmeye çalışabilir (Ogden,2016).

Folkman ve Lazarus'a (1984) göre bu başa çıkma yollarının kimi etkili kimi de etkisiz sonuçlar verir ancak değişmeyen gerçek herkesin kendisine göre bir başa çıkma tarzı olduğudur.

Lazarus ve Folkman'ın (1984) baş etme teorisine göre; stresörler davranışsal taleplerle ve bu sayede oluşan duygusal reaksiyonlarla baş etmek için gösterilen çabayı motive eder.



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

Mesleki doyum, iş doyumunu ya da iş tatmini olarak adlandırılan bu kavram (job satisfaction) çalışanların algıları, bakış açılarına bağlı olarak değer bağladıkları içsel faktörler ve maruz kaldıkları dışsal faktörleri de harmanlayarak çalıştıkları işe yönelik olarak geliştirmiş oldukları olumlu ya da olumsuz tutumdur.

Mesleki doyum örgütsel davranış alanında çokça konu olan ve araştırılan bir terimdir ve Spector'a göre "mesleki doyum kişinin yaptığı işi sevme derecesidir" (Yuen, Loh, Zhou, Wong, 2017).

Kavram ile ilgili kuramların pek çoğu konuya çalışanın motivasyonu (güdülenmesi) odaklı yaklaşır. Maslow, Herzberg, Adams, Vroom mesleki doyumunu motivasyon ilintili açıklamışlardır (Eğinli, 2009). İş tatmini çalışanın beklentilerinin karşılanması sayesinde ortaya çıkan bir sonuçsa çalışanın çalışma süreci içinde hangi koşullarda ve nelerden güdülendiğinin çözülmeye çalışılması da araştırmaların bu kavram da göz önünde bulundurularak devam etmesine neden olmuştur. Motivasyon hem süreçte hem de alınan sonuçlarda iş doyumunu üzerinde etkin olan bir kavramdır.

**Maslow** (1954) bireyin ihtiyaçlarını beş ana başlık altında incelemiş, ilk önemi ise bireyin fizyolojik ihtiyaçlarına atfetmiştir. Kişinin önce bedeninin doğasından kaynaklanan ihtiyaçları doyurulmalı, güvenlik ihtiyaçları karşılanmalıdır. Ardından bireyin sosyal ihtiyaçları gündeme gelir. Bu ihtiyacı karşılanan birey kendini gösterme ve kendini tanımlama ihtiyacına girer. Maslow'a göre alt tabakada yer alan ihtiyaçlar karşılanmadıkça bir üst tabakada yer alan ihtiyaca gelinemez. Dolayısıyla kişi önce asli ihtiyaçlarını çözmelidir ki işle ilgili doyum kavramı hakkında karar verebilecek düzeye gelsin.

**Lawler** (1956) Doyum Sağlama Kuramı ile iş tatminini var olan işin kendisinin ya da çevresinin bireyin istek ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre tanımlamıştır. Bu kurama göre kişinin elde ettiği çıktılar beklentilerini karşılırsa kişinin iş tatmininin de yükseleceğini savunmuştur.

**Herzberg** ve diğerleri (1959) tarafından geliştirilen bir diğer kuram da 'Güdüleyici-Koruyucu Kuramı' ya da diğer bir adı ile İki Faktör Kuramıdır. Buna göre takdir edilme, işte başarı gösterme, terfi edebilme şansı güdüleyici ve işin kendisi ile ilgili faktörler iken, işyeri çalışma koşulları, işletmenin ücret ve diğer politikaları da koruyucu (durumsal ya da hijyen) faktörlerdir. İki Faktör kuramına göre, Güdüleyici ve Koruyucu faktörlerin yokluğu kişinin iş doyumunun düşmesine neden olacaktır.



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

**Adams** (1962) tarafından geliştirilen 'Hakkaniyet Kuramı'na göre ise birey kendi gösterdiği çaba karşılığı ve aldığı sonuçları başkalarının gösterdiği çaba ve buna karşılık aldıkları sonuçları karşılaştırır, çıkan sonuç çalışana işverenin hakkaniyetli ya da hakkaniyetsiz davrandığını gösterecektir (Lindner, 1998) Bu durumda da iş tatmini artar ya da düşecektir.

**Vroom** (1964) 'Beklenti Kuramı' ile çalışanın işdoyumunu motivasyonuna bağlayarak inceler. Bu teoriye göre çalışanın güdülenmesini etkileyen iki temel unsur vardır. Birincisi çalışanın belli bir çalışma sonucunda elde edeceği sonuca dair beklenti, ikincisi ise bu sonuçta elde edilecek olan değer için ne derece önemli olduğu, kişinin buna nasıl bir değer bağladığıdır.

**Locke** (1969) 'Fark Kuramı' çatısı altında daha çok işletmelere yönelik basit bir hayat matematiğinden hareketle iş tatminini çalışanın yaptığı iş sonrası elde etmeyi umduğu fayda ve elde ettiği fayda farkına bağlar. Şayet elde edilen fayda beklenene yakın ya da beklentinin üzerinde ise iş tatmini artar, değilse düşer (Sandal, 2010)

Ellickson ve Logsdon, 2002 yılında yayınladıkları ve evvelce belediye personeli ile yaptıkları bir araştırmada bireyin iş tatminini hangi faktörlerin etkilediğini incelemişler ve bir çok farklı değişkenle regresyon analizi yürütmüşlerdir. Terfi olanakları, ücret, sağlanan fayda, işyerindeki yöneticiler tarafından yapılan performans değerlendirmeleri, işyerinde kullanılan ekipman ve kaynaklar, işle ilgili olarak personele verilen eğitim, işin çalışanın üzerindeki yük derecesi, çalışanın bulunduğu bölümde esen takım ruhu gibi çevresel değişkenler ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki olduğunu ancak demografik değişkenlerin iş doyumuna fazlaca etkide bulunmadığını gözlemlemişlerdir.

Ülkemiz literatüründe yapılan çalışmalardan kimi örnekler aşağıdaki gibidir.

- Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları üzerine 2005 yılında yapılmış bir çalışma (Semra Akgöz, Alis Özçakır, İsmet Kan, Kamuran Tombul, Yıldız Altınsoy, Yusuf Sivrioğlu)
- Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki 2005 yılında Zeynep Hamamcı, Emine Oskargil Göktepete ve Necmettin Inanç tarafından incelenmiştir.
- Asistan hekimlerde stresle başa çıkma tarzları ve mesleki doyum düzeylerinin değerlendirilmesi (Nilay Gül Bal, Uzman hekimlik tezi, sağlık sektörü)
- Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber





T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

öğretmenlerin mesleki doyumlarının karşılaştırılması (Eşref Dalçipek, 2016, Eğitim, yüksek lisans tezi)

**6. Materyal ve Yöntem:**

a)- Kullanılacak materyaller aşağıdaki gibidir.

\**Demografik bilgi formu:* Araştırmaya gönüllü esasına göre katılacak kişilerin yaş, eğitim, meslekte geçirilen yıl sayısı, İngilizce bilip bilmediği vesair kişisel özelliklerine dair bir anket olacaktır.

\**Stresle baş etme tarzları ölçeği: (SBTÖ)* Folkman ve Lazarus tarafından geliştirilen ve İngilizce adı "Ways of Coping Inventory" olan bu ölçek Nesrin Şahin ve Ayşegül Durak tarafından 1995 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma ile uyarlanmıştır.

Yetişkinler için kullanılan bu ölçek toplam 30 maddeyi içeren 5 alt ölçekten oluşmaktadır. Madde değerlendirmesi 0-3 arasında ve 1. Ve 9. Maddeler ters çevrilerek puanlanmaktadır. Alt boyutların hangisinden daha yüksek puan alıyorsa bireyin ilgili yaklaşımı hayatında daha çok benimsediği sonucu çıkarılmaktadır. Alt ölçek başlıkları şöyledir:

- Kendine güvenli yaklaşım
- İyimser yaklaşım
- Kendine güvensiz yaklaşım
- Boyun eğici yaklaşım
- Sosyal destek arama yaklaşımı

Ölçek puanlanırken de kendine güvenli, iyimser, sosyal destek arama yaklaşımlarının puanı ne denli yüksekse kişinin stres ile baş etme tarzı o kadar etkin sayılmaktadır. Kendine güvensiz, boyun eğici alt başlıklarında puan ne kadar fazla ise bu kez de stres ile baş etme tarzının etkisiz olduğu düşünülmektedir.

\**Minnesota Mesleki (İş) Doyum Ölçeği:* Dawis, Weiss, England ve Lofquist tarafından 1976 yılında geliştirilmiştir. 1985 yılında Baycan tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçeye uyarlanmış olup alfa iç tutarlık katsayısı 0.77 olarak belirlenmiştir. Beşli Lickert cevap anahtarlı bu ölçek toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Toplam işdoyum puanının 75 üzeri olması kişinin yüksek iş doyumuna, 25 altı olması ise düşük işdoyumuna işaret etmektedir.



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

26-74 arası normal iş doyumu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uygulanması sonrası, içsel doyum (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 no lu sorular) ve dışsal doyum (5,6,12,13,14,17,18,19 no lu sorular) iki alt puan da elde edilmektedir. (Güneri, 2017). Bu iki alt sonuç da kişinin elde ettiği iş tatmininin içsel nedenler mi yoksa dışsal nedenlerden mi kaynaklandığını göstermektedir.

b)- Çalışmalar Mersin ilinde denizcilik sektöründe faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan personel ile yapılan anket ve ölçek taramaları ile yürütülecektir. Katılım gönüllülük esasına göre belirlenecektir.

Ele alınacak önemli değişkenler sırası ile; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslekte geçirilen yıl, meslek ile ilintili bir okuldan mezun olup olmamak, İngilizce bilmek ya da bilmemek yanında stresle baş etme tarzının yeterli ya da yetersiz olmasıdır.

#### 7.Zamanlama

Kaynak araştırması için yaklaşık iki aylık bir süre hedeflenmektedir. Ekim ortasında kaynak araştırması sonlanacaktır. Veri toplama ve ölçek uygulamaları için 2 aylık bir süre öngörülmektedir ki bu da Aralık sonu olarak düşünülmektedir. Şubat/2019 da ise *Tez çalışması* tamamlanacak ve sunuma hazır hale gelecektir.

#### 8.Kaynaklar

Selye, H. (1973) *American Scientist*, Vol. 61, No. 6 (November-December 1973), pp. 692-699

İnternet: <http://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=833&lst=DuyurularListesi> sitesinden 25.06.2018 tarihinde indirilmiştir.

İnternet: [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b1d3842cf1be5.75095263](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b1d3842cf1be5.75095263)

İnternet: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118993811.ch21> sitesinden 08.07.2018 tarihinde indirilmiştir. *Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory*, Biggs, A., Brough P., Drummond S.,

Thoits, P. A. (2012) *Stress, Coping, and Social Support Processes: Where Are We? What Next?* Journal of Health and Social Behavior, Vol. 35, Extra Issue: Forty Years of Medical Sociology: The State of the Art and Directions for the Future (1995), pp. 53-79

Güneri, E. *Psikolojide Kullanılan Ölçekler*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları, İstanbul (2017)

Lazarus, R. S., Folkman, S., (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

- Company, New York N. Y.
- Ellickson, M. C., Logsdon K., (2001) *Determinants of Job Satisfaction of Municipal Employee*, State and Local Government Review Vol.33, No. 3 (2001): 173-184
- Morris, C. G., *Psikolojiyi Anlamak (Psikolojiye Giriş)*, Türk Psikologları Derneği Yayınları No:23 Ağustos 2002, Ankara
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A., Hamamcı, Z. Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Vol.2, No.11
- Internet: <http://www.apa.org/helpcenter/understanding-chronic-stress.aspx> sitesinden 08.07.2018 tarihinde indirilmiştir. Understanding Chronic Stress. Mary K. Alvord, PhD, Karina W. Davidson, PhD, Jennifer F. Kelly, PhD, ABPP, Kevin M. McGuiness, PhD, MS, ABPP-CH, and Steven Tavian, PhD, ABPP
- Internet: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/get-out-your-mind/201806/how-deal-stress> sitesinden 08.07.2018 tarihinde indirilmiştir. Steven C. Hayes 'How to Deal with Stress'
- Ogden, J. *Sağlık Psikolojisi*, Nobel Yayınları, Çev. Ed. Do. Dr Gülay Dirik, 5. Basımdan çeviri, Ankara (2016)
- Internet: <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire> Sitesinden 08.07.2018 tarihinde indirilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Türkçe Versiyonu.
- Internet: Önal, E. S., Kavuncu, Ş. M. İş Tatmini ve Motivasyon, [http://www.dso.org.tr/userFiles/File/is\\_tatmini\\_motivasyon.pdf](http://www.dso.org.tr/userFiles/File/is_tatmini_motivasyon.pdf) sitesinden 08.07.2018 tarihinde indirilmiştir. (Milli Prodüktivite Merkezi doküman)
- Eğimli, T. A., Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009 (makale)
- Saraç, H. S., Kırmızı, Ö., Eğitim, Beklenti Kuramı ve Güdülenme, *Mediterranean Journal of Humanities*, I/1, 2011, 171-179, DOI: 10.13114/MJH/201111821 (makale)
- Internet: Lindner, J. R., Understanding Employee Motivation, June 1998 // Volume 36 // Number 3 // Research in Brief // 3RIB3
- <https://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php/nR:/journal-current-issue.php> sitesinden 08/07/2018 tarihinde indirilmiştir.



T.C.  
TOROS ÜNİVERSİTESİ  
..... ENSTİTÜSÜ  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÖNERİSİ FORMU

---

Internet: Elickson, M. C., Longsdon, K., Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees, (2002)

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009102600203100307> sitesinden

08/07/2018 tarihinde indirilmiştir.

Yuen, F. K., Loh, H. S., Zhou, Q., Wong, Y. D., Determinants of job satisfaction and performance of seafarers, (2017) araştırma.