T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ BİLİM DALI

GEMİ İNSANLARINDA İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE, İŞ AİLE ÇATIŞMASININ VE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Sinem KAYA

KOCAELİ 2022

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ BİLİM DALI

GEMİ İNSANLARINDA İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE, İŞ AİLE ÇATIŞMASININ VE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Sinem KAYA

Doç. Dr. Murat YORULMAZ

KOCAELİ 2022

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ BİLİM DALI

GEMİ İNSANLARINDA İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE, İŞ AİLE ÇATIŞMASININ VE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tezi Hazırlayan: Sinem KAYA

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 29.06.2022 / 19

KOCAELİ 2022

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bilgi ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan, akademik gelişimimin mimarı ve tez çalışmamda büyük emeği bulunan sayın danışman hocam Doç. Dr. Murat YORULMAZ' a,

Lisans eğitimimi almış olduğum Kocaeli Üniversitesi Denizcilik Fakültesi'nin tüm değerli öğretim elemanlarına,

Zorlu çalışma şartları altında vakitlerini ayırıp anket sorularını yanıtlayarak tez çalışmama önemli katkılar sağlayan tüm gemi insanlarına,

Desteklerini her zaman hissettiğim, bugünlere gelmemi sağlayan, sevgilerini ve güvenlerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmada, Türkçe literatüre ve konuşma diline yerleşmiş olan "gemiadamı" ifadesinin cinsiyetçi bir yaklaşım içerdiği ve gemilerde çalışan kadın gemi insanlarının emeklerini göz ardı ettiği düşünülerek bu ifadenin yerine "gemi insanı" ifadesi kullanılmıştır. Bu yaklaşımın tüm denizcilik camiası tarafından benimsenip cinsiyetçi ayrımlar içeren bu gibi kelimelerin kullanımına yazınımızda ve konuşma dilimizde tamamen son verilmesini dilerim.

Deniz ve gemi hayatının zorlu çalışma şartları altında görevleri başında bulunan tüm gemi insanlarına saygılarımla...

Sinem KAYA

13.05.2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER i
ÖZET iii
ABSTRACT iv
KISALTMALAR LİSTESİ v
ŞEKİLLER LİSTESİ vi
TABLOLAR LİSTESİ vii
GRAFİKLER LİSTESİ viii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE 5
1.1. GENEL TANIM VE KAVRAMLAR 5
1.1.1. Gemi İnsanı Kavramı 5
1.1.2. İş Stresi 6
1.1.3. İşten Ayrılma Niyeti 10
1.1.4. İş Aile Çatışması 13
1.1.5. Lider-Üye Etkileşimi 16
1.2. GEMİLERDE ÖRGÜT YAPISI, ÇALIŞMA ŞARTLARI VE SOSYAL HAYAT 18
1.2.1. Gemilerde Örgüt Yapısı 18
1.2.1.1. Kaptan ve Güverte Zabitleri 20
1.2.1.2. Başmühendis (Çarkçıbaşı) ve Makine Zabitleri 21
1.2.1.3. Elektrik Zabiti 21
1.2.1.4. Tayfalar 21
1.2.2. Gemilerde Çalışma Şartları 22
1.2.2.1. Hiyerarşi 22
1.2.2.2. İstihdam Koşulları 24
1.2.2.3. Çalışma Saatleri, İş Yükü ve Performans Baskısı 25
1.2.2.4. Yaşam Alanları ve Özellikleri 27
1.2.2.5. Beslenme 27
1.2.2.6. Sıcaklık, Işık, Gürültü, Titreşim ve Elektromanyetik Alan 29
1.2.3. Gemilerde Sosyal Hayat 30
1.3. GEMİ İNSANLARINDA İŞ STRESİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ, İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ 33
1.3.1. Gemi İnsanlarında İş Stresi 33

1.3.2. Gemi İnsanlarında İşten Ayrılma Niyeti 34
1.3.3. Gemi İnsanlarında İş-Aile Çatışması 37
1.3.4. Gemi İnsanlarında Lider-Üye Etkileşimi 40
1.4. LİTERATÜR İNCELEMESİ VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN KURULMASI 42
1.4.1. İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki 42
1.4.2. İş Stresi ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki 44
1.4.3. İş-Aile Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki 45
1.4.4. İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü 46
1.4.5. Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü 47

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM 49
2.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ, AMACI VE ÖNEMİ 49
2.2.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 50
2.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI 51
2.4. ARAŞTIRMA MODEL VE HİPOTEZLERİ 51
2.5. VERİLERİN TOPLAMASI 52
2.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER 53
2.6.1. Algılanan İş Stresi Ölçeği 53
2.6.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 53
2.6.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği 54
2.6.4. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği 54
2.7. ANALİZ YÖNTEMİ VE VERİ ANALİZİ 54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR 56
3.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER 56
3.2. KORELASYON ANALİZİ 60
3.3. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ 62
3.4. HİPOTEZLERİN TESTİ 66
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 71
KAYNAKÇA 80
EKLER 93

ÖZET

Denizcilik mesleği, sahip olduğu zorlu şartlar sebebiyle dünya üzerindeki en zorlu ve tehlikeli mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu zorlu şartların ortadan kaldırılamaması ya da iyileştirilememesi durumunda deniz ve gemi hayatının zorluklarıyla baş etmekte zorlanan gemi insanlarının gemideki işlerinden ayrılıp karadaki iş imkânlarını değerlendirme istekleri artmaktadır. Gemi insanlarının işten ayrılmalarına sebep olan etkenlerin ve bu etkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi oldukça önemlidir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, deniz ulaştırmasının önemli aktörlerinden olan gemi insanlarının gemide çalıştıkları süreler boyunca yaşadıkları iş stresinin, işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş aile çatışmasının aracı ve lider üye etkileşiminin düzenleyici rollerinin olup olmadığını incelemektir.

Bu amaca yönelik olarak katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 9 ve katılımcı gemi insanlarının iş stresi, iş-aile çatışması, lider üye etkileşimi ve işten ayrılma niyetlerini ölçmeye yönelik 17 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Araştırmanın verileri bu anket formunun Şubat-Mayıs 2022 tarihleri arasında 339 Türk gemi insanına online platformlar üzerinden uygulanmasıyla toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS (v22) programında Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisinde Model 5, Bootstrap tekniği 5000 örneklem seçeneği ve AMOS.22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisinde, iş-aile çatışmasının aracı ve lider-üye etkileşimin düzenleyici rolüne yönelik kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu çalışmanın gemi insanlarında işten ayrılma niyetini ele alan nadir çalışmalardan olması ve söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi bütünsel olarak ele alan ilk çalışma olması sebebiyle literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın sonuç kısmında benzer konularda araştırmalar yapmak isteyen araştırmacılara ve uygulamadaki gemi işletmelerinin yöneticilerine yönelik çeşitli tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Gemi İnsanları, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, İş-Aile Çatışması, Lider-Üye Etkileşimi, Hayes Model 5

ABSTRACT

The profession of shipping is considered one of the most difficult and dangerous professions in the world due to the difficult conditions. If these difficult conditions cannot be eliminated or improved, the desire of the seafarers, who have difficulty in coping with the difficulties of sea and ship life, to leave their jobs on the ship and evaluate the job opportunities on land increases. It is very important to examine the factors that cause seafarers to leave their jobs and the relationships between these factors. Accordingly, the aim of this study is to examine the mediator role of work-family conflict and the moderating role of leader member exchange in the effect of job stress, which is one of the important actors of maritime transport, on the intention to quit the job experienced during the time they work on the ship.

For this purpose, a questionnaire form consisting of 9 questions to determine the demographic characteristics of the participants and 17 questions to measure the job stress, work-family conflict, leader-member interaction and intention to quit the job of the participating seafarers was prepared. The data of the research were collected by applying this questionnaire form to 339 Turkish seafarers between February and May 2022 via online platforms. The collected data were analyzed in SPSS (v22) program using Process macro (v3.4) plugin developed by Hayes (2019), 5000 sample options with Bootstrap technique and AMOS.22 package program. The analyzes showed that the model established for the mediator role of work-family conflict and the moderator role of leader-member exchange in the effect of job stress by seafarers on their intention to quit is significant. It is thought that this study will make important contributions to the literature, as it is one of the rare studies that deals with the intention to leave work in seafarers and it is the first study that deals with the relationship between these variables holistically. In line with the findings obtained in the conclusion part of the study, various recommendations were made to the academicians who want to conduct research on similar subjects and to the managers of the maritime enterprises in practice.

Keywords: Seafarers, Job Stress, Intention to Quit, Work-Family Conflict, Leader-Member Exchange, Hayes Model 5

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GA: Güven Aralığı

ILO: International Labour Organization

İAÇ: İş-Aile Çatışması

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İS: İş Stresi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

LÜE: Lider-Üye Etkileşimi

SIRC: Seafarers International Research Centre

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Gemilerde Organizasyon Yapısı……...…….30

Şekil 2: Ölçüm Modeli……..61

Şekil 3: Ölçüm Modeline Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi……...72

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Gemi İnsanlarının Demografik Özellikleri……..…..65

Tablo 2: Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler……...…..….67

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları……....69

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı (AFA) ve Doğrulayıcı (DFA) Faktör Analizi Sonuçları……71

Tablo 5: DFA Uyum İndeksi Değerleri……....73

Tablo 6: Ölçek İfadelerine Ait DFA Normallik Değerleri……..73

Tablo 7: İS ile İAÇ İlişkisine Ait Regresyon Analizi ve Aracı / Düzenleyici Model Analizleri Sonuçları……..…….75

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Düzenleyici Etki Grafiği……77

GİRİŞ

Deniz taşımacılığı, dünya ticari taşımacılığının bel kemiğini oluşturmaktadır. Günümüzde dünya ticari taşımacılığının %83'ü deniz taşımacılığı vasıtasıyla gerçekleşmektedir (Clarkson Research Services, 2020). Tek seferde büyük miktarlarda yüklerin uzun mesafeler arasında taşınmasına imkân sağlaması, aralarında kara bağlantısı bulunmayan iki nokta arasında yük taşımacılığı yapma olanağı sunması, uygun maliyetli ve güvenli bir taşımacılık şekli oluşu gibi sebeplerle deniz taşımacılığı diğer taşımacılık şekilleri ile kıyaslandığında en çok tercih edilen taşımacılık şeklidir.

Gemiler, küresel taşımacılığın en önemli aktörlerinden olan deniz taşımacılığının kalbidir ve deniz taşımacılığının başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ancak gemicilik faaliyetlerinin başarılması ile mümkündür. Karadan tamamen bağımsız bulunulan seferler süresince gemilerde yük ve gemi ile ilgili işlemlerin tamamı gemi mürettebatı tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu sebeple, aylarca süren zorlu seferler boyunca gemicilik faaliyetlerinin başarılmasında en büyük rol gemi insanlarına düşmektedir.

Gemi insanları, denizcilik mesleğinin sektöre özgü şartları sebebiyle dünya üzerindeki en zor mesleklerden birini icra etmektedirler. Gemi insanları, gemilerde aylarca sürebilen sözleşmelere bağlı olarak gemi ve deniz hayatının kısıtlı şartları altında çalışmaktadırlar. Denizcilik mesleğinin sürekli karadan uzakta olmayı gerektirmesi sebebiyle gemi insanları uzun sefer süreleri boyunca ailelerinden ve yakınlarından uzak kalmakta ve gemilerin sınırlı iletişim imkânları altında yoğun bir aile özlemi çekmektedirler. Gelişen teknolojiyle birlikte sefer sürelerinin kısalması ve personel sayısının yetersiz olması gibi sebeplerle gemi insanları yoğun bir performans baskısı altında çalışırlar. Gemilerde sosyalleşme imkânı bulamayan gemi insanlarının limanlarda kalma sürelerinin kısalması sosyalleşme olanaklarının daha da azalmasına sebep olmakta ve bu durum gemi insanlarının iş stresinden uzaklaşmalarını sağlayacak

eğlenceli aktiviteler yapma olanaklarını ellerinden almaktadır. Vakitlerinin büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçiren gemi insanları, kamaralar gibi özel alanların diğer mürettebat üyeleriyle ortak kullanılması, kamara imkânlarının yetersiz olması, gemilerde ışık sızdırmazlığının sağlanamaması, aşırı sıcak ya da aşırı soğuk havaya maruz kalma, gemi makinelerinden kaynaklanan gürültü ve titreşim gibi sebeplerle boş zamanlarında da yeterince dinlenememektedirler. Bu durum, gemi insanlarının sürekli bir yorgunluk içerisinde olmasına ve dikkat dağınıklığına sebebiyet vermekte, bu da oldukça dikkat gerektiren tehlikeli bir meslek olan denizcilik mesleği için büyük bir risk oluşturmaktadır.

Örgütlerin amaçları varoluş hedeflerini gerçekleştirmek ve kar elde etmektir. Örgütlerin yüksek performans sergileyerek kuruluş amaçlarına ulaşmaları ise sahip oldukları insan kaynaklarının performansına bağlıdır. Rekabetin git gide arttığı günümüzde, yetenekli çalışanların temin edilmesi ve tutundurulması örgütler için rekabet avantajı sağlamaktadır. Rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde etmek isteyen örgütler, insan kaynaklarının örgüt performansı üzerindeki önemli etkisinin bilincinde olmalı ve buna göre hareket etmelidirler. Aksi takdirde, işlerinden memnun olmayan çalışanların iş tatminleri azalarak mevcut işlerinden ayrılma niyetleri artacaktır. İşten ayrılma, yeniden işe alma ve yeni personelin işe adaptasyon süreçlerinin örgütler için son derece masraflı ve meşakkatli olduğu düşünüldüğünde, işten ayrılmaların önüne geçilebilmesi için çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen değişkenlerin ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi oldukça önemlidir.

İş stresi, çalışanların örgütsel davranışları üzerinde etkili olan en önemli faktörlerdendir. Çalışanlar gerek mesleklerinin barındırdığı çeşitli zorluklar gerekse özel hayatlarıyla ilgili birçok stres kaynağına maruz kalırlar. Bu stres kaynaklarının ortadan kaldırılamaması durumunda stresle baş etmekte zorlanan çalışanların tükenmişlik, yorgunluk ve karamsarlık seviyelerinin artmasıyla iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Çalışanların örgütsel davranışları üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise iş-aile çatışmasıdır. Çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması iş stresiyle birlikte hem iş hayatlarını hem de aile hayatlarını olumsuz etkilemektedir. İş ile ilgili rollerine öncelik vermeleri durumunda aile ile ilgili rollerini, aile ile ilgili

rollerine öncelik vermeleri durumunda iş ile ilgili rollerini kaçıran çalışanlar, bir süre sonra kendilerini yetersiz hissedebilmekte ve sergiledikleri olumsuz örgütsel davranışlar artmaktadır. Çalışanlar ile liderleri arasındaki lider-üye etkileşiminin kalitesi ise çalışanların örgütsel davranışlarının kuvvetini etkilemektedir. Liderleri ile aralarındaki etkileşimin düzeyi yüksek olan çalışanlar zorluklarla başa çıkma noktasında daha başarılı olurken, liderleri ile aralarındaki etkileşimin düzeyi düşük olan çalışanlar iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar karşısında daha kolay pes edebilmektedirler. Literatür incelendiğinde, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini (Chen vd., 2011; Arshadi ve Damiri,2013; Yenihan vd., 2014; Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs, 2016; Lo vd., 2017; Şahverdioğlu, 2019), iş stresinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini (Tekingündüz vd., 2015; Armstrong vd., 2015; Erdilek Karabay, 2015; Viegas ve Henriques, 2021), iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Nohe ve Sonntag, 2014; Seçilmiş ve Kılıç, 2017; Aboobaker ve Edward, 2020), iş-aile çatışmasının aracılık rolünü (Judge ve Colquitt, 2004; Çelik ve Turunç, 2010; Akkoç vd., 2011; Okan ve Özbek, 2016; Riglea vd., 2021) ve lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik rolünü (Martinaityte ve Sacramento, 2013; Buch, 2015; Gürsoy ve Köksal, 2018; Çiçek ve Türkmenoğlu, 2020; Demirbağ ve Küçük, 2021) gösteren çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır.

Yapılan literatür incelemesi ışığında, denizcilik mesleğinin zorlu şartları altında yoğun bir iş stresi yaşayan gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca, iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların gemi insanlarının hem iş hem de özel yaşamlarına olan olumsuz etkileri göz önünde bulundurulduğunda, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü bulunabileceği akla gelmektedir. Literatürden ulaşılan ve lider-üye etkileşimi düzeyinin çalışanların örgütsel davranışları üzerindeki düzenleyicilik etkisini gösteren çalışmalar ise gemi insanlarında iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşimi kalitesinin düzenleyici rol oynayabileceğini düşündürmektedir. Bu düşünceler doğrultusunda bu çalışmanın amacı, deniz taşımacılığının önemli aktörlerinden olan gemi insanlarının gemide çalıştıkları süreler boyunca yaşadıkları iş

stresinin, işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş aile çatışmasının aracı ve lider üye etkileşiminin düzenleyici rollerini incelemek olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde gemi insanı kavramı ve araştırma değişkenleri detaylıca açıklanmıştır. Ardından, gemi insanlarının psikolojilerine ve örgütsel davranışlarına etki eden faktörlerin anlaşılabilmesi için gemilerde örgüt yapısı, çalışma şartları ve sosyal hayat konularına değinilmiştir. Literatürde iş stresi, iş-aile çatışması, lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin gemi insanları özelinde yeterince açıklanmadığı görülmüş ve bu bölümde literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda söz konusu değişkenler gemi insanları özelinde incelenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde son olarak kapsamlı bir literatür incelemesi yapılarak araştırma hipotezleri kurulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümü, araştırmanın yöntemsel bölümüdür. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, evren ve örneklemi, kısıtları, model ve hipotezleri, veri toplama yöntemi, araştırma ölçekleri ve analiz yöntemleri açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde yapılan analizler doğrultusunda ulaşılan bulgular sunulmuştur. Bu bölümde, araştırma bulguları tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve hipotezlerin testi olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

Araştırmanın tartışma, sonuç ve öneriler kısmında ise çalışma kısaca özetlenmiş ve araştırmada elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Ayrıca bu kısımda çalışma bulguları doğrultusunda benzer konularda araştırma yapacak araştırmacılara ve personel devir hızını azaltmak isteyen uygulamadaki gemi işletmelerine çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma probleminin daha iyi anlaşılabilmesi için; araştırmanın temel kavramları, araştırma modeline ait değişkenler, bu değişkenler arasındaki bağlantılar ve gemi insanlarının çalışma koşulları detaylıca incelenmiştir.

1.1. GENEL TANIM VE KAVRAMLAR

Bu başlık altında gemi insanı kavramı ve araştırma değişkenleri olan; iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş-aile çatışması ve lider-üye etkileşimi değişkenleri açıklanmıştır.

1.1.1. Gemi İnsanı Kavramı

Ülkelerin ekonomilerinde ve savunmalarında oldukça önemli bir yere sahip olan gemicilik, çeşidi fark etmeksizin bir geminin sevk ve idare edilmesi olarak açıklanabilmektedir (Dumlu, 2019: s.42). Gemilerin sevk ve idare edilmesinde en önemli unsur ise gemi insanlarıdır. Gemi insanı kavramı Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği Madde 3/S'ye göre "geminin kaptanını, zabitlerini, yardımcı zabitlerini, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini" ifade eder (Resmi Gazete, 2018). Deniz İş Kanunu Madde 2/B'de ise gemi insanı kavramı "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere 'gemi insanı' denir" şeklinde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 1976). Diğer bir ifade ile gemi insanı, denizcilik mesleğinin gerektirdiği özelliklere sahip ve bir sözleşmeye bağlı olarak geminin sevk ve idare edilmesinde çeşitli sorumluluklar üstlenen kişi olarak açıklanabilir. Uzun süreler zorlu deniz koşullarında çalışabilmek için bir gemi insanının sahip olması gereken ilk özellik bedenen ve ruhen sağlıklı olmasıdır. Gemi

insanı, sınırlı gemi şartlarında mahrumiyete katlanabilecek güçlü bir yapıya ve deniz yaşamının güzelliklerini görüp bunlara odaklanabilecek maceracı bir ruha sahip olmalıdır. Gemilerin çok uluslu örgüt yapısına sahip olduğu, birçok milletten insanı barındırdığı düşünüldüğünde gemi insanlarının farklılıklara saygı duyabilecek ve bu çok kültürlü yapıya uyum sağlayabilecek kişilik özelliklerine sahip olması beklenmektedir. Bunların yanında, bir gemi insanının tüm gün devam eden gemi operasyonlarında üstüne düşen görevleri yerine getirebilmesi için disiplinli ve çalışkan olması gerekmektedir (Dumlu, 2019: s.24).

1.1.2. İş Stresi

Stres, bir tehdit ya da istenmeyen bir olay karşısında bilinçli/bilinçsiz gösterilen fiziksel ya da psikolojik tepkidir (Cranwell-Ward, 1998). Stres, insan bedeninin çevresel faktörlere karşı verdiği bir tepki olarak açıklanabilmektedir. İnsanlar, günlük hayatları içerisinde strese sebep olan birçok olayla karşılaşırlar. Stres başlatıcı bu unsurlar "stres kaynağı (stressors)" olarak adlandırılmaktadır. Karşılaşılmasıyla birlikte insan vücudunda strese sebep olan stres kaynakları bir neden, stres kaynaklarına karşı gösterilen insani bir tepki olan stres ise bir sonuç olarak değerlendirilebilmektedir (Allen, 1983: s.3). İş stresi, bir çalışanın bilgi ve yeteneklerinin işinde kendisinden talep edilen görevleri yerine getirmeye, istenilen profesyonellik seviyesini sağlamaya ve iş ile ilgili baskıların üstesinden gelmeye yetememesi durumunda çalışanın gösterdiği tepkidir. İş stresi, işin gerekliliklerinin çalışanın yeteneklerini aşması durumunda çalışanın verdiği bir var olma savaşıdır ve işle ilgili faktörlerin çalışanın kabiliyetini tehdit etmesiyle ortaya çıkar (Williams ve Cooper, 2002). Diğer bir ifade ile iş stresi, işin gereklilikleri ile kişinin bu gereklilikleri karşılama yeteneği arasındaki uyumsuzluktur (Williams vd, 2001). İş hayatında sıklıkla karşılaşılan iş stresi, aşırı iş yükü, çalışma ortamının konforsuz olması, çalışanlar arasındaki çıkarcı ilişkiler ve statü eksikliği gibi sebeplerden kaynaklanır (Imran vd., 2020: s.290; Schaufeli ve Peeters, 2000).

Özellikle insan kaynakları yönetimi için oldukça önemli bir yere sahip olan ve çalışanlar ve örgütler üzerinde ciddi etkiler yaratan stres, birçok araştırmacının

çalışmasına konu olmuştur. Araştırmacılar stresin sebeplerini ve etkilerini tespit edebilmek için birçok model geliştirmişlerdir. İş stresi modelleri; rol stres modeli, talep kontrol modeli, çaba ödül dengesizliği modeli, stresin genel modeli, kişi çevre uyumu modeli, iş talebi-kontrol ve destek modeli ve stresin örgütsel modeli olarak sıralanabilmektedir. French ve Kahn (1962) tarafından geliştirilen rol stresi modeli, temelde rol belirsizliği ve rol çatışması üzerine kurulmaktadır. Rol belirsizliği, görevin yapısıyla ilgili talimatların açık olmamasıdır. Bu belirsizlik stres yaratarak çalışanın yavaş hareket etmesine sebep olur. Rol çatışması ise çalışılan pozisyonda birden fazla üst tarafından verilen görevlerin birbiriyle tutarsızlık göstermesi durumudur (Rizzo vd., 1970). Talep kontrol modeli, iş talebi ve iş kontrolü olmak üzere iki ana kriteri ele alan ve Karasek tarafından ortaya konmuş bir iş stresi modelidir. Bu model çalışandan beklenen iş ile iş kontrolü arasındaki ilişkinin seviyesine göre dört farklı bakış sunar. Bunlardan ilki yüksek iş beklentisinin ve düşük kontrolün olması durumudur. Yüksek gerilimli işlerin ortaya çıkmasına neden olan bu durum çalışan üzerinde yoğun stres yaratır. Düşük iş beklentisinin ve yüksek kontrolün olduğu durumlarda ise çalışanların hissettiği stresin düşük olmasıyla düşük gerilimli işler ortaya çıkmaktadır. Yüksek iş beklentisinin ve yüksek kontrolün olduğu durumlarda aktif işler meydana gelmektedir. Genellikle kişilere kendini koruma imkânı sunan yetki sahibi olma gibi özellikleri barındıran bu işler stres düzeyinin çok yüksek olmadığı işlerdir. Tam aksine, düşük beklentilerin ve düşük kontrolün olduğu işler ise pasif işler olarak nitelendirilmektedir (Jones ve Bright, 2001). Çalışanlar tarafından harcanan çaba ve elde edilen ödülün kıyaslanmasını temel alan çaba ödül dengesizliği modeli, yeterli ödül sistemlerinin çalışanların sarf ettiği çabanın olumsuz etkilerini ortadan kaldıracağını savunmaktadır. Bu modele göre çalışanlar işlerinde yüksek motivasyon, bağlılık vb. sebeplerle içsel ve çevreden gelen baskılar sebebiyle dışsal yüksek çabalar göstermektedirler. Bu çabalar ödül sistemleriyle yeterince desteklenmezse çalışanlarda strese ve stres kaynaklı hastalıklara yol açabilir (Siegrist, 1996). Beehr ve Newman (1978) tarafından geliştirilen Stresin Genel Modeli, iş stresi modelleri arasında en kolay anlaşılabilen modellerden olup diğer tüm modelleri kapsayıcı bir özelliğe sahiptir. Model temelde stres kaynakları ve stres kaynaklarının çalışanlar üzerinde yarattığı gerilime odaklanmaktadır. Bu modele göre stres kaynakları bireysel ve çevresel olmak üzere ikiye ayrılır. Stresin Genel Modeli'ne göre çalışanların üzerindeki stres bireysel ve çevresel kaynakların toplamından oluşmaktadır (Beehr ve Newman, 1978). Kişi Çevre

Uyumu Modeli, çalışanların dış çevreyle ilişkilerini ele alan ve Caplan tarafından geliştirilmiş bir modeldir. Kişilerin dış çevreleri onlardan sürekli bir talepte bulunurken aynı zamanda onlara çeşitli ödüller ve fırsatlar da sunmaktadır. Talepleri karşılamada yeteneklerini kullanırken bulundukları çevre ile uyum içerisinde olan çalışanlar düşük stres seviyesiyle daha mutlu çalışabilmektedirler. Çevresi ile ters düşen çalışanlar ise kendilerinden talep edilen görevleri yerine getirirken baskı ve stres hissedebilmekte, bu da çalışanlar üzerinde zararlı sonuçlara sebep olabilmektedir (Caplan, 1974). Stresin Örgütsel Modeli, iş stresinde bireysel stres kaynaklarına değil yalnızca örgütsel stres kaynaklarına odaklanan bir iş stresi modelidir. Bu modelde örgütsel stres kaynakları işin kendisiyle ilgili stres faktörleri, örgütün özellikleri ile ilgili stres faktörleri, örgüt içindeki rol, çalışan ilişkileri, kariyer gelişimi, katılım ve sorumluluk olmak üzere 6 grupta ele alınmıştır (Parker ve Decotiis, 1983). İş Talebi-Kontrol ve Destek Modeli ise iş stresi ile ilgili modellerin en popülerlerinden biridir. Talep Kontrol Modeline benzerlik gösteren İş Talebi-Kontrol ve Destek Modeli, iş talebi-kontrol ve iş talebi-destek konuları üzerinde durur. Model yüksek seviyeli iş talebi, düşük seviyeli kontrol ve düşük seviyeli desteğin çalışanlar üzerinde yüksek düzeyde stres ve sağlık sorunları yaratacağını savunur (Karasek ve Theorell, 1990). İş yerinde stres genellikle dış kaynaklı değerlendirilse de kişinin içsel tutumları da strese neden olabilmektedir. Çalışanların içsel tutumlarından kaynaklı oluşan strese bireysel stres denir. Bireysel stres çoğunlukla çalışanların öz yeterlilik değerlendirmesi sonucu ortaya çıkar. Çalışanın bir işe karşı yeteneklerini ve bilgi birikimini yeterli görmemesi durumunda o işi başaramayacağı yönünde öz değerlendirme yapması çalışan üzerinde stres yaratır (Yılmaz ve Ekici, 2006). Çalışanların bireysel stres kaynakları bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla yakından ilişkilidir. Bireysel stres kaynakları; ekonomik sıkıntılar, kişilik, yaşla ilgili bunalımlar, yaşam standartları, duygusal durumlar, sağlık durumları, kişi-iş uyumsuzluğu ve iş-aile yaşamı dengesizliği gibi kaynaklardır (Eren, 2000: s.277; Akdaş, 2017). Örgütsel stres, çalışma ortamından ve koşullarından kaynaklanan strestir. Cooper ve Marshall (1976) örgütsel stresin; işin yapısından kaynaklanan faktörler, kişinin örgütteki rolü ile ilgili faktörler, kariyer gelişimi, örgüt yapısı, örgüt iklimi ve örgütteki diğer çalışanlarla ilişkiler olmak üzere 6 faktörden kaynaklandığını belirtmektedir. Örgütlerdeki stres kaynakları arasında; zaman baskısı, zor koşullarda çalışmak, hayalci hedefler belirlenmesi, karar sorumluluğu ve uzun süreli dikkat gerektiren işler, rutinleşen işler, çalışanlara

yetenekleriyle uyuşmayan işler verilmesi, manevi açıdan rahatsızlık verici işler, vardiyalı çalışma sistemi ve aşırı ya da yetersiz iş yükü sayılabilmektedir (Gerzina, 2014; Düğenci; 2018). Çevresel stres kaynakları ise, kişinin kontrolü altında olmayan tamamen dışsal stres kaynaklarıdır. Ekonomik, teknolojik ve politik durum çevresel stres kaynakları arasında sayılabilmektedir. Kişiler içinde bulunduğu toplumun politik olaylarından duygusal anlamda etkilenebilmekte ve de ekonomik durum kişilerin alım güçlerini etkileyerek kendi kendine yetebilme seviyelerini belirleyebilmektedir. Ekonomisi kötü, politik durumu çalkantılı ve teknolojik gelişimi geri kalmış bir toplumda kişilerin stres seviyeleri artmaktadır (Şahverdioğlu, 2019: s.56). Her gün maruz kaldığımız; gürültü, radyasyon, trafik, aşırı sıcak ya da soğuk gibi etkenler de çevresel stres kaynakları arasında sayılabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

Stres tüm bireyler için var olsa da stresi algılama düzeyi herkes için aynı değildir. Stresi algılama düzeyi kişinin inancına, karakter yapısına, sosyal hayatına, bilişsel değerlendirme yetkinliğine vb. özelliklere göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; iyimser yapılı, dışa dönük karaktere sahip olan birey stres durumlarını daha kolay atlatabilirken, karamsar ve çekingen kişiler stres ortamlarından çok daha fazla zarar görebilmektedirler. Pozitif kişilik özellikleri stresi hafifletme etkisine sahip olsa da stresi önlemede yeterli değildir (David ve Suls, 1999; Paunonen ve Ashton, 2001).

Bireyler strese belli bir noktaya kadar dayanabilmektedirler. Dayanma eşiğinin aşıldığı noktada fazla stres bireyler üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal birtakım sonuçlara sebep olabilmektedir. Çalışanlar üzerinde ise aşırı stres tükenmişlik hissine ve stresten kaynaklı rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009). İş stresi, çalışanların sağlıkları üzerinde zararlı etkilere sebep olduğu gibi, devamsızlık, iş tatminsizliği, tükenmişlik, yabancılaşma, performans düşüklüğü ve işten ayrılma gibi örgütsel davranışlara ve sinirli olma, çalışma arkadaşlarıyla anlaşmada zorluk çekme, tutarsızlık, mutsuzluk gibi kişisel tutumlara sebep olabilmektedir (Karasek ve Theorell, 1990; Güney, 2011; Aksoy ve Kutluca; 2010). Ayrıca stres örgütsel çıktılar açısından bakıldığında üretilen mal ve hizmetin kalitesinin düşmesi, alınan kararların uygulamadaki başarısının azalması, çalışan devir

hızının artması ve sağlıkla ilgili giderlerin artışı gibi sonuçlara da neden olabilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006).

Bahsedildiği gibi iş stresinin kişisel ve örgütsel boyutlarda birçok zararlı etkisi olsa da kontrol edilebildiğinde stres olumlu etkiler de doğurabilmektedir. Orta düzeyde ve kontrollü stres çalışanlarda motivasyon artışı, başarı hırsı, özgüven artışı, başa çıkabilme yeteneğinin gelişmesi, iş tatmini, empati yeteneği kazanma ve sosyal ilişkilerde iyimserlik gibi olumlu çıktılara sebep olabilmektedir (Aytaç, 2002; Holahan ve Moos, 1994).

1.1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Niyet, en temel tanımıyla, bir hedefe ulaşma isteği olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle niyet, gerekli planlamayı yaparak belirlenen bir hedefe ulaşmayı sağlayacak adımlar atma arzusudur (Cevizci, 1997: 506). Takase (2010) niyet kavramını, bireyin eylemlerine yön verebilecek arzu ve fikirler olarak tanımlamaktadır. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanların istek ve düşünceleri doğrultusunda farklı örgütlerdeki fırsatları değerlendirme arzuları, alternatifler aramaya yönelik eğilimleridir (Tett ve Meyer, 1993). Literatür incelendiğinde, işten ayrılma niyetinin yazarlar tarafından çeşitli şekillerde yorumlandığı görülmektedir. Mobley (1982) işten ayrılma niyetini, bir çalışanın aktif olarak çalışmakta olduğu iş yerinden kendi isteği ile ayrılmaya yönelik eğilim göstermesi olarak tanımlamaktadır. Uğural (2016) işten ayrılma niyetini, örgütün sunduğu şartların çalışanı tatmin etmemesi durumda çalışan tarafından atılan bir geri adım olarak yorumlamaktadır. İşten ayrılma niyeti Fong ve Mahfar (2013) tarafından, çalışanın mevcut işini terk edene dek geçen sürede işten ayrılma fikrini taşıması ve işten ayrılmayı planlaması olarak açıklanmıştır. Seyrek ve İnal (2017) işten ayrılma niyetini, çalışanın işinden ayrılmayı tasarlaması olarak tanımlamakta ve bu niyetin işten ayrılmanın eyleme dökülmeden önceki karar aşaması olduğunu belirtmektedir. Seyrek ve İnal (2017)'a göre işten ayrılma niyeti iş tatmini ile ilişkilidir ve çalışanların iş tatminlerinin yetersiz olması işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olmaktadır.

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetinin birtakım teoriler kapsamında değerlendirildiği görülmektedir. Maslow (1943)'un ihtiyaçlar teorisi kapsamında değerlendirildiğinde, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması ihtiyaçlar teorisindeki basamaklarda yer alan ihtiyaçlarının sırasıyla karşılanmasıyla alakalıdır. Herzberg vd. (1959) tarafından ortaya atılan Çift Faktör Teorisi'ne göre örgütlerin işten ayrılma niyetini azaltarak çalışan devir hızını düşürebilmek için yalnızca karşılanması durumunda memnuniyet yaratan motivasyon faktörlerini sağlamaları yeterli olmamaktadır. Örgütler aynı zamanda çalışan bağlılığını sağlamak için karşılanması durumunda memnuniyet yaratmayan fakat karşılanmaması durumunda memnuniyetsizliğe sebep olan hijyen faktörlerini de çalışanlarına sağlamalıdırlar. Mobley vd. (1978)'ne göre Çalışan Hareketliliği Teorisi kapmasında, örgütleri tarafından ihtiyaçları yeterince karşılanmayan ve iş tatminleri sağlanmayan çalışanların alternatif iş seçeneklerine sahip olmaları durumunda işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Becker (1993) tarafından geliştirilen Beşeri Sermaye Kuramı'na göre, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltarak devamlılığın sağlanmasında çalışana yapılan ekonomik yatırımlar kadar eğitim ve gelişime yönelik yatırımlar da önemlidir. Kuram, örgütleri tarafından ömür boyu eğitim ve gelişime yönelik destek göreceğine inanan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalacağını savunmaktadır. Adams (1965) Eşitlik Kuramı'nda, çalışanların örgütlerinin adaleti sağlamadaki başarısına olan inançlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici bir etki yarattığını ileri sürmektedir. Bahsedilen bu kuramların yanında işten ayrılma niyeti çalışmalarında en çok ele alınan kuramlardan birinin Sosyal Mübadele Kuramı olduğu söylenebilmektedir. Homans (1961) tarafından geliştirilen bu kurama göre örgüt içerisinde çalışanların hem çalışma arkadaşları hem yöneticileri ile sosyal ilişkilerinde verdikleri emeklerin karşılığını yeterince aldıklarına inanmaları işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Sosyal mübadele kuramı çerçevesinde çalışanların örgütlerinde mesai arkadaşları ve yöneticileri ile kurdukları sosyal ya da işle ilgili temaslarda emeklerinin karşılıklarını maddi/manevi her anlamda yeterince aldıklarına yönelik inançları işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır.

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin genellikle 3 başlık altında toplandığı görülmektedir. Düğenci (2018) bu etmenleri genel ekonomik

etmenler, işletme içi etmenler ve kişisel yaşam şartlarına ilişkin etmenler; Şahverdioğlu (2019) bireysel etmenler, örgütsel etmenler ve çevresel etmenler; Cotton ve Tuttle (1986) ise iş dışı etmenler, işe ilişkin etmenler ve bireysel etmenler olarak sınıflandırmaktadır. İş dışı etmenler; istihdam algısı, istihdam oranı, işsizlik oranı ve sendikaların varlığı gibi sosyal ve ekonomik şartlardan kaynaklanan çevresel etmenlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986). Otomasyon ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte alternatif işlerin çoğalması ve ekonomik koşulların iyileşmesiyle artan istihdam işten ayrılma niyetini arttıran iş dışı etmenlerdendir (Ökten, 2008: 38). İşe ilişkin etmenler ücret, iş performansı, gelişim imkânları, iş arkadaşları ve yöneticiler ile ilişkiler, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi örgütün kendisinden kaynaklanan ve yönetim tarafından önlenebilecek etmenlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986). Çalışanlar çalışma hayatları boyunca kendi amaçlarını ve çalıştıkları örgütün amaçlarını karşılaştırarak örgüt ile uyumlarını kıyaslarlar. Belirlenen amaçlara ulaşmada örgütün yeterli potansiyeli taşıdığını ve bu süreçte kendi potansiyelini kullanabileceğini değerlendiren çalışanların işe bağlılıkları ve performansları artarken aksi yönde değerlendirme yapan çalışanların işten ayrılma eğilimleri artmaktadır (Hardy, 1987). Bireysel etmenler ise yaş, cinsiyet, yaşam öyküsü, özel hayatla ilgili sorumluluklar, sahip olunan beceriler ve medeni durum gibi bütünüyle çalışanın kişisel yaşamını kapsayan etmenlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986). İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel etmenler çalışanların kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Örneğin; ailenin ekonomik özgürlüğünü sağlama sorumluluğunun genellikle erkeklere ait olduğu düşünülmesi sebebiyle erkeklerde işten ayrılma eğilimi kadınlara kıyasla daha azdır ve benzer şekilde, evli çalışanlarda işten ayrılma eğilimi bekârlara kıyasla daha az ölçülmektedir (Yıldız, 2008: 45).

İşten ayrılma niyeti her zaman işten ayrılma eylemi ile sonuçlanmayan bazen çalışanların işle ilgili mutsuzluklarını ve gelişim isteklerini göstermek için büründükleri bir niyettir (Akdaş, 2017: 88). Fakat, işten ayrılma niyetinin artışının yönetim tarafından doğru zamanda tespit edilemediği ve gerekli önemler alınamadığı durumlarda bu niyet eyleme dönüşebilir (Düğenci; 2018). İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma ile sonuçlanması durumunda karşılaşılan olumlu etkiler insan kaynaklarının hareketlenmesi ile ilgilidir. İşten ayrılan çalışanın pozisyonuna yeni birinin getirilmesi

sürecinde örgüt içerisinde yeniden kariyer planlamaları yapılması, yeteneklerin yeniden gözden geçirilerek değerlendirilmesi ve örgüt içerisindeki çalışanlara kendilerini farklı bir pozisyonsa gösterebilme fırsatı doğması işten ayrılma niyetinin olumlu sonuçları arasındadır. Aynı zamanda yeniden yapılan planlamalar esnasında sahip oldukları potansiyelleri yeni bir pozisyonda değerlendirme şansı bulan çalışanların motivasyonları ve verimlilikleri artmaktadır (Chambers vd., 1998). İşten ayrılmaların sık yaşandığı örgütlerde hem örgüt hem de personel açısından çeşitli sorunlarla karşılaşılmaktadır. Yetenekli çalışanların kaybedilmesinin örgütün rekabet gücünü azaltması, boşalan pozisyona getirilecek personele verilecek eğitimin ekstra emek gerektirmesi, katlanılması gereken işe alım masrafları, örgüt çalışanlarının iş arkadaşlarını kaybetmekten kaynaklı üzüntü duyması ve örgüte yeni katılacak iş arkadaşları için duyacakları endişe hissi işten ayrılmaların olumsuz etkilerindendir (Bulutlar ve Öz, 2010).

Çalışan devir hızının yüksek olması örgütler için büyük maliyetler ve emek kayıpları yaratan bir unsurdur. Girdi-çıktı işlemlerinde katlanılacak maddi/manevi tüm masraflardan kaçınmak ve yetenekli çalışanı elde tutarak örgüt amaçlarına ulaşmada avantaj elde etmek isteyen örgütlerin çalışan bağlılığını destekleyici faaliyetlerde bulunmaya önem vermesi gerekmektedir.

1.1.4. İş Aile Çatışması

Çatışma, aralarında sosyal ilişkiler bulanan birden fazla kişi veya grubun sahip oldukları amaçlar ve talepler doğrultusunda anlaşmazlıklar yaşaması durumudur (Schermerhorn vd., 1994: 592). Bireylerin en fazla zaman geçirdikleri ortamlar iş ve aile ortamlardır ve bireylerin hayatları en fazla bu ortamlardan etkilenmektedir. Hayatlarında kritik rol oynayan bu iki ortamda çeşitli rollere sahip olan bireyler, iki farklı ortamda üstlendikleri sorumlulukları yerine getirme konusunda kısıtlı zamana ve enerjiye sahip olmaları gibi sebeplerle öncelik sıralaması yapmak zorunda kalabilmektedirler. Belirlenen önceliklere göre sorumlulukların yerine getirilmesi esnasında sahip olunan roller arasında yaşanan uyuşmazlıklar bireylerin iş ve aile yaşamları arasında çatışmalara sebep olmaktadır (Morgan, 2009). İş aile çatışması

bireylerin iş yerlerinde çalışan, aile içerisinde ebeveynlik ve eş gibi rolleri aynı anda gerçekleştirmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Dubrin, 1997). Netenmeyer vd. (1996)'ne göre yetişkinlik çağına gelen bireylerin sorumlulukları gitgide artmakta ve bu sorumluluklar işe ve aileye yönelik sorumluluklar olmak üzere iki önemli başlık altında toplanmaktadır. Yetişkinlerin iş ve aile yaşamlarında sahip oldukları rollerde uyumsuzluk yaşanması durumunda ise iş aile çatışması meydana gelmektedir. Parasuraman ve Simmers (2001) ise iş aile çatışmasını, iş ve aile rollerinin bireylerin hayatlarında aynı anda meydana gelmesi ile yaşanan çatışma durumu şeklinde açıklamaktadırlar.

İş yaşam çatışması çift yönlü bir kavramdır. Bireylerin iş ve aile hayatları arasındaki çift yönlü etkileşimden kaynaklanan iş aile çatışması zaman odaklı, gerilim odaklı ve davranış odaklı olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Zaman odaklı çatışma, bireylerin zaman planlaması yapamamasından, sorumluluklarını yerine getirmede sahip oldukları zamanı iki rol arasında verimli değerlendirememelerinden kaynaklanan zaman yetersizliğidir. Bu durumda rollerden biri için harcanacak fazla zaman diğer roldeki sorumlulukların aksamasına sebep olmaktadır. Gerilim odaklı çatışma, bireylerin rollerinden herhangi birinde meydana gelen aksilikten kaynaklanan gerilimin bireyin diğer rollerini de olumsuz etkilemesi durumudur. Davranış odaklı çatışma ise, bireylerin rollerinden herhangi birini gerçekleştirirken sergilediği bir davranışın sahip olunan diğer roller için olumsuzluk teşkil etmesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Literatür incelendiğinde iş aile çatışmasının temelde 5 farklı kuramla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bunlar; Akılcı Bakış Açısı Kuramı, Çatışma Kuramı, Telafi Kuramı, Katkı Kuramı ve Taşma Kuramı'dır. Akılcı Bakış Açısı Kuramı'na göre iş aile çatışması, aile ve iş yaşamları içerisinde çeşitli rolleri bulunan bireylerin zamanlarının kısıtlı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu kurama göre, rollerden birine ayrılan zaman diğerinin gerçekleştirilmesi ile ilgili kısıtlamalara sebep olmakta ve roller arasındaki bu dengesizlik çatışmalara sebep olmaktadır (Duxbury vd., 1994; Greenhaus vd., 1987). Khan vd. tarafından (1964) geliştirilen Çatışma Kuramı, bir rolün tek başına çatışma yaratamayacağını, çatışmanın ortaya çıkabilmesi için bireyin

birden fazla role sahip olması gerektiğini ve bu rollerin birbirini olumsuz anlamda etkilemesi gerektiğini savunur. Telafi Kuramı'na göre iş ve aile hayatındaki rollerinin tamamını başaramayan bireyler ya sadece aile ya da sadece iş hayatına yönelerek bir roldeki eksikliğini diğer rolde üstün başarı göstererek telafi etmeye çalışmaktadırlar (Edwards ve Rothbard, 2000). Katkı Kuramı, bireylerin iş ve aile yaşamları ile ilgili rollerindeki gelişimlerinin bir araya gelerek yaşam doyumunu arttırdığını savunmaktadır (Duxbury ve Higgins, 1991). Staines (1980) tarafından geliştirilen Taşma Kuramı ise, bireyin iş ya da aile rollerinde yaşayacakları olumlu ya da olumsuz bir durumun diğer rollerini de aynı doğrultuda etkileyeceğini savunmaktadır. Kurama göre, işle ilgili rollerinde olumlu olarak ortaya çıkan bir durum bireyin aile hayatını da olumlu yönde etkilemekte ya da aile rolleriyle ilgili yaşanan bir olumsuzluk bireyin iş hayatında da mutsuz olmasına sebep olmaktadır.

Geçmiş çalışmalar incelendiğinde iş aile çatışmasına sebep olan faktörlerin genel itibari ile 3 başlık altında toplanabileceği görülmektedir. Bunlar kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve ailesel faktörlerdir. İş aile çatışmasına sebep olan bireysel faktörler bireyin tamamen kendisi ile ilgili olan fiziki ve ruhsal faktörlerdir. Yaş, cinsiyet, sağlık problemleri gibi etkenleri kapsayan fiziki etmenlerden iş aile çatışması üzerinde en büyük etkiye sahip olan etmen cinsiyettir. Toplumsal yapı gereği kadınlara aile içerisinde daha fazla sorumluluk yüklenmesi sebebiyle kadınlarda iş aile çatışmasının erkeklere kıyasla daha fazla yaşandığı söylenebilmektedir. Kıskançlık, hırslı olma, inatçı olma gibi ruhsal etmenlerde iş aile çatışmasını etkileyen önemli kişisel faktörlerdendir. Örneğin, duygusal anlamda hassas bir bireyin iş yaşamında karşılaştığı sorunlarla ilgili üzüntüsünü aile yaşantısına taşıması iş aile çatışmasına sebep olabilecek bir durumdur (Baykal, 2014). İş aile çatışmasına etki eden çalışma saatlerinin fazlalığı, vardiyalı çalışma sistemi, örgütün çalışandan talepleri ve lider üye etkileşimi gibi etkenler örgütsel faktörlere girerken; sahip olunan çocuk sayısı, yaşlı bakımıyla yükümlü olmak, eşin çalışma düzeni gibi faktörler ise aile ile ilgili faktörlerdir (Vaydanoff, 1988). Greenhaus (1985) bahsedilen faktörler sebebiyle yaşanan iş aile çatışmasını bireylerin hayatlarında mutsuzluğa sebep olan bir stres kaynağı olarak değerlendirmektedir. İş aile çatışması, örgütsel ve bireysel anlamda birtakım olumsuz çıktılara sebep olmaktadır. İş aile çatışması yaşayan çalışanların hem

aile hayatlarında hem de iş hayatlarında mutsuzluk seviyeleri artmakta, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. İş aile çatışması sebebiyle işine karşı memnuniyeti azalan çalışanların işten ayrılmaya yönelik eğilimleri artmakta ve işten ayrılmalarla birlikte artan personel devir hızı, örgütlere ekstra bir maliyet yaratmadır. Bir örgütün performansında ve üretilen ürünün/hizmetin kalitesinde en önemli etkenin insan kaynağı olduğu düşünüldüğünde ise iş aile çatışması sebebiyle artan çalışan mutsuzluğunun örgütün performansında ve üretilen ürün ve hizmetlerin kalitesinde düşüşe sebep olacağı söylenebilmektedir (Nohe ve Sonntag, 2014).

1.1.5. Lider-Üye Etkileşimi

Lider ile üye arasındaki karşılıklı etkileşim literatürde ilk kez Dansereau vd. (1973) tarafından ele alınmıştır. Dansereau vd. (1973), lider ile üye arasındaki ilişkiyi açıklayarak "dikey bağlantı kuramı" ismiyle literatüre kazandırmışlardır. Zamanla bu kuram Graen vd. (1982) tarafından geliştirilmiş ve "lider-üye etkileşimi" ismiyle yeniden isimlendirilmiştir. Lider üye etkileşimi, ilişki temelli bir yaklaşımdır ve lider ile üyesi arasındaki karşılıklı ilişkiyi ele alır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Lider üye etkileşimi, liderlerin grup üyeleri arasında ayrım yapmaksızın tüm üyelere ortalama bir yaklaşım sergilediği düşüncesini savunan Ortalama Liderlik Tarzı'nın aksine, liderin astların tamamına eşit davranamayacağını savunmaktadır (Dansereau ve diğerleri, 1975). Lider üye etkileşimine göre, kısıtlı kaynağa ve zamana sahip olan liderler astlarının tamamıyla eşit düzeyde iletişim kurmamakta, liderlerin astlarıyla kurduğu iletişim asttan asta farklılık gösterebilmektedir (Sparrowe ve Liden, 1997; Arslantaş; 2007). Çağdaş bir yaklaşım olan Lider Üye Etkileşimi Teorisi'ne göre liderler, örgüt içerisindeki bazı üyelerle çeşitli sebeplerle ilk görüştükleri andan itibaren daha samimi ve kaliteli bir iletişim kurmaktadırlar (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014). Bu noktada örgüt üyeleri liderleriyle aralarındaki etkileşimin düzeyine "grup içi üyeler" ve "grup dışı üyeler" olmak üzere iki gruba ayrılmaktadırlar. Grup içi üyeler, liderleri ile arasındaki ilişkinin kaliteli olduğu ve liderleri ile samimi ilişkiler kuran üyelerken, grup dışı üyelerse liderleri ile aralarındaki ilişki mesafeli kalan üyelerdir. Robbins ve Judge (2015), liderlerin bu gruplandırmaları yaparken astlarının demografik, kişilik ve davranışsal özelliklerinden etkilendiklerini savunmaktadırlar.

Yine Robbins ve Judge (2015)'e göre liderlerin iç grup olarak değerlendirdiği üyeler daha çok liderin kendi özelliklerine benzer özellikler taşıyan üyelerdir. Yüksek kaliteli lider üye etkileşiminin sonucu olarak, iç grup üyeler dış grup üyelere nazaran ücret artışı, terfi, bilgi ve kaynaklara ulaşım gibi ödüllere daha kolay ulaşabilmektedirler (Yukl, 2002: 116).

Literatürde lider üye etkileşimi ile ilgili kuramlar incelendiğinde, bu kuramlardan en fazla dikkat çekenlerin sosyal değişim kuramı, rol kuramı ve eşitlik kuramı olduğu görülmektedir. Sosyal Değişim Kuramı, iki kişi arasındaki ilişkide taraflardan birinin karşısındakine fayda sağlayacak bir eylemde bulunmasıyla başlayan bir değiş tokuş ilişkisini temel alır. Bu kurama göre, karşısındakinden iyilik gören taraf bu iyiliğin altında kalmamak adına karşı eylemde bulunur ve bu takas sürekli devam eder (Blau, 1964: 93). Bu kuram çerçevesinde bakıldığında, lider ile üye arasında gerçekleşen etkileşimde tarafların birbirleriyle saygı ve güven çerçevesinde iyilik alışverişinde bulunması taraflar için gelişim sağlar. Rol Kuramı'na göre lider üye etkileşimi rol geliştirme sürecine göre şekillenmektedir. Bu kuram, örgüt içerisinde her üyeye biçilmiş belli roller bulunduğunu ve üyelerin davranışlarının bu roller çerçevesinde geliştiğini savunur. Lider, üyelerin rollerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için ödüllendirmeyi bir motivasyon kaynağı olarak kullanmakta ve lider ile üye arasındaki etkileşimin düzeyi karşılıklı rollerin gerçekleştirilmesi sürecinde kendiliğinden gelişmektedir (Dienesch ve Liden, 1986: 620). Eşitlik Kuramı ise, örgüt içindeki üyelerin kaynakların adil bir şekilde paylaştırıldığına ve diğer örgüt üyeleriyle kıyaslama yaptıklarında örgüt için verdikleri emeğin karşılığını adil bir şekilde alabildiklerine yönelik inançları ile alakalıdır. Eşitlik kuramına göre üyelerin motivasyonunun sağlanmasında liderler tarafından eşitlik algısının yaratılabilmesi oldukça önemlidir (Scandura,1999: 27).

Liden vd. (1997), lider üye etkileşimin düzeyini etkileyen faktörleri (öncülleri) üyenin özellikleri, liderin özellikleri ve etkileşimsel değişkenler olarak üçe ayırmaktadırlar. Örgüt içerisindeki üyelerin eğitim seviyeleri, cinsiyetleri, performansları, özgüvenli oluşları ve üstü etkileme becerisi gibi kişisel özellikleri; liderlerin yetenekleri, negatif ve pozitif duygulanımları; ve etkileşimin doğal

yapısından kaynaklanan lider ile üye arasındaki demografik ortaklıklar, beklentilerin uyuşması ve kişilik benzerliği gibi etkenler lider-üye etkileşiminin düzeyini belirlemektedir. Yine Liden vd. (1997) lider üye etkileşiminin düzeyine göre ortaya çıkan sonuçları (ardılları) tutum ve algılara yönelik sonuçlar, davranışsal sonuçlar ve örgüt tarafından sağlanan sonuçlar olarak üçe ayırmaktadırlar. Lider üye etkileşimin olumlu olduğu ilişkiler üyelerde iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta artış, işten ayrılma niyetinde azalma, iletişim ve inovasyon yeteneklerinde gelişme gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Olumlu lider üye etkileşiminin liderler açısında sonuçları; üyelere kaynak sağlama, yenilikçi davranışları destekle ve ödüllendirme yetkisini kullanma eğilimlerinde artış şeklindedir. Örgütsel sonuçlar açısından bakıldığında ise olumlu lider üye etkileşiminin sonuçları; ücretlerde, promosyonlarda, ikramiyelerde ve üyelere verilen kariyer geliştirme desteğinde artış şeklindedir. Tahmin edilebileceği gibi lider üye etkileşimi her zaman olumlu sonuçlanmamaktadır. Lider ve üyelerin özellikler bakımından birbirlerine uyumsuz olması, liderin adaletsiz yaklaşımı ya da üyelerin etkileşimde kendilerini yeterince ifade edememeleri gibi sebeplerden lider üye etkileşimi kimi zaman olumsuz gerçekleşebilmektedir. Lider üye etkileşim düzeyinin düşük olmasının sebep olduğu olumsuz sonuçlarsa; işle ilgili problemler yaşanması, iş tatminsizliği, örgütsel bağlılığın azalması, personel devir hızının artması ve performans düşüklüğü şeklinde sıralanabilmektedir.

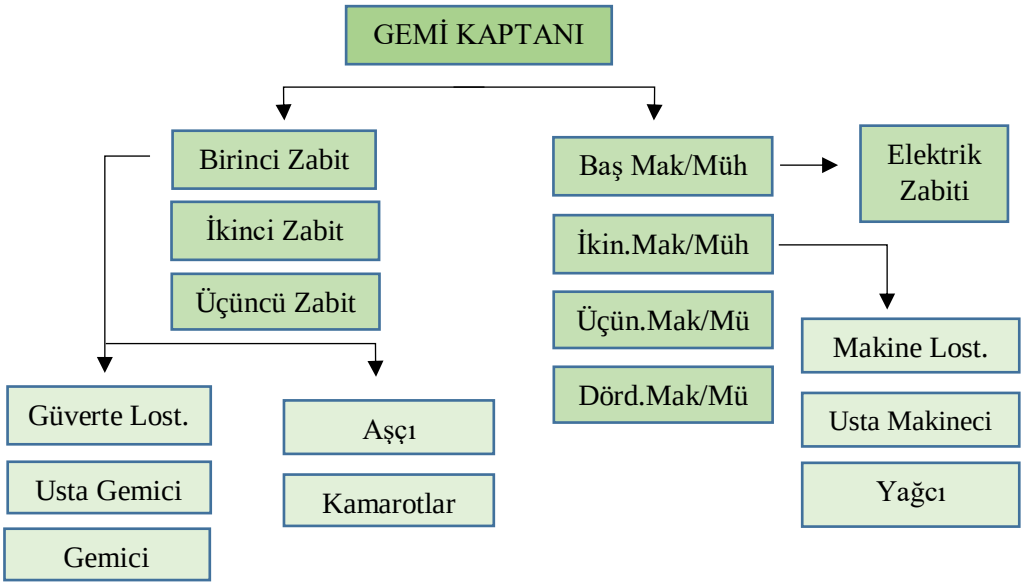
1.2. GEMİLERDE ÖRGÜT YAPISI, ÇALIŞMA ŞARTLARI VE SOSYAL HAYAT

1.2.1. Gemilerde Örgüt Yapısı

Türk siciline bağlı olsun ya da olmasın Türk bayraklı gemilerin gemi insanlarıyla donatılmasına yönelik asgari şartlar 31.07.2002 tarihli "Gemi İnsanları Yönetmeliği'ne bağlı hazırlanmış olan "Gemilerin Gemi İnsanları İle Donatılmasına İlişkin Yönerge" de belirtilmiştir. Bu yönergede yük ve yolcu gemilerinin sağlıklı bir şekilde seyirlerini gerçekleştirebilmesi için donatılması gereken minimum gemi insanı sayısı geminin sefer bölgesine ve büyüklüğüne göre tespit edilmiştir. 50 net tondan büyük her yük ve yolcu gemisi yönetmelikte belirtilen gemilerin gemi insanları ile donatılmasına yönelik şartları taşımakla yükümlüdür. Bazı durumlarda 50 net tondan

büyük olmasa bile talep edildiği takdirde tüm gemiler yönerge gerekliliklerini yerine getirerek "Gemiadamları Donatımında Asgari Emniyet Belgesi" almak zorundadır. Mevsimsel hava ve deniz koşulları, gemilerin taşıdığı teknik imkânlar, sefer özellikleri ve acil ve beklenmedik olaylar gibi istisnai durumlarda yönergede belirtilen gemi insanı sayısında değişiklik yapma yetkisi idareye aittir. Donatanlar gerekli gördükleri takdirde gemileri yönergede belirtilen gemi insanı sayısından fazla gemi insanıyla donatabilse de gemi insanı sayısı yönergede belirtilenden az olamaz (Resmi Gazete, 2002).

Gemilerde mürettebat görevlerine göre ve yeterlilik derecelerine göre sınıflandırılabilmektedir. Görevlerine göre mürettebat "güverte bölümü" ve "makine bölümü" olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Özdemir, 2017: s.75). Gemiadamları Yönetmeliği'nde yeterlilik derecesine göre mürettebatın sınıflandırılmasına bakıldığında ise gemi mürettebatını "tayfalar" ve "kaptan, başmühendis/başmakinist ve zabitler" olmak üzere iki gruba ayırmak mümkündür (Resmi Gazete, 2002). Kaptan, güverte zabitleri ve başmühendisler hem yönetimsel hem de operasyonel faaliyetlerde bulunan gemi insanlarıdır. Bahsedilen rütbeler dışında kalan gemi insanları ise yönetimsel bir görevi olmayıp geminin operasyonel faaliyetlerinde görev alırlar (Çakır, 2013: s.55).



Şekil 1: Gemilerde Organizasyon Yapısı

Kaynak: (Nas, 2006)

Şekil 1 incelendiğinde gemi organizasyon yapısının en üstünde gemi kaptanın, bir alt basamağında güverte zabitleri ile başmühendis ve makine zabitlerinin, en alt basamakta ise gemide çeşitli görevler üstlenen tayfanın bulunduğu görülmektedir. Aşağıda gemi organizasyonu içerisinde bulunan kaptan, zabit, mühendis ve tayfa sınıfı gemi insanlarının görev tanımları hakkında açıklamalara yer verilmektedir.

1.2.1.1. Kaptan ve Güverte Zabitleri

12586 sayılı Deniz İş Kanunu Madde 2/C 'de ***kaptan (süvari)*** "Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye "kaptan" denir" şeklinde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 1976). Gemiyi sevk ve idare etmekle görevli olan kaptan, gemideki en yetkili kişidir ve gemide gerçekleşen her türlü faaliyet bizzat kaptanın sorumluluğundadır. Gemi kaptanı aynı zamanda gerekli durumlarda bayrak devletini, yük ve gemi ile ilgili yetkilileri 3.taraflara karşı temsil eden kişidir (M.E.B., 2011: s.7). Kendisi de bir güverte zabiti olan kaptanın diğer zabitlerden farkı; bu zabitler içerisinde en tecrübeli ve en bilgili zabit olmasıdır (Yücel, 2015: s.231). Birinci zabit (II. Kaptan), gemide kaptandan sonra en yetkili kişidir ve kaptanın görevini yerine getiremediği durumlarda geminin sorumluluğunu üstlenir. Birinci zabitin gemi operasyonlarını yönetmek, gemi operasyonlarının gerekli güvenlik prosedürlerine uygun yürütülüp yürütülmediğini denetlemek, gemi stabilitesini sağlamak üzere gerekli hesapları yapmak, gerekli durumlarda yürütülecek operasyonlar için güverte zabitlerini ve diğer personeli yönlendirmek, gemi güvenliğini tehdit edebilecek ve deniz kirliliğine sebebiyet verebilecek durumları kaptana bildirmek gibi görevleri bulunmaktadır (Ağartan, 2006: s.7). İkinci zabit (III. kaptan) ile üçüncü zabit (IV. kaptan) arasındaki hiyerarşiye baktığımızda ise ikinci zabit rütbe olarak üçüncü zabitten üstün olsa da görev tanımları arasında ayırt edici bir fark bulunmamaktadır. Bu zabitler, birinci zabite bağlı çalışarak gemide seyir ve emniyetle ilgili ekipmanların bakım tutumlarını yapmak, haritaları düzene sokmak, evrak işlerini yapmak ve vardiya tutmak gibi görevleri yerine getirirler (Muslu, 2008: 28).

1.2.1.2. Başmühendis (Çarkçıbaşı) ve Makine Zabitleri

Başmühendis (Çarkçıbaşı), makine dairesinde ana makine başta olmak üzere tüm makinelerin çalışır durumda olmasından sorumlu kişidir. Makine bölümünde en yetkili kişi başmühendistir ve makine dairesinde gerçekleşen tüm operasyonlar başmühendisin sorumluluğundadır. Başmühendis, makine dairesinde operasyonların yürütülebilmesi için görev dağılımlarını yapar ve personeli yönlendirir (Muslu, 2008: s.30). İkinci mühendis (I. makine zabiti) makine bölümünün başmühendisten sonraki ikinci teklisidir. Makine dairesinde düzenin ve güvenliğin sağlanmasında, makinelerin çalışır durumda olmasında, personelin yönlendirilmesinde başmühendise yardımcı olur. Aynı zamanda makine dairesinde gerçekleşen arıza, tamir, bakım tutum faaliyetlerinin raporlanması ve yedek parça-malzeme listesinin tutulması da ikinci mühendisin görevleri arasındadır (Akdoğan, 2000: s.273). Üçüncü ve dördüncü mühendisler (II. makine zabiti ve III. makine zabitleri) ise makine dairesinde başta başmühendise ardından ikinci mühendise bağlı olarak çalışan ve makine dairesindeki operasyonların yönetilmesinde ikinci mühendise yardımcı olan mühendislerdir (Muslu, 2008: s.30).

1.2.1.3. Elektrik Zabiti

Elektrik zabiti, görevde bulunduğu sürece geminin elektrikli aksamlarının çalışmasından, bakımından ve temizliğinde sorumlu zabittir. Tatil günleri de dâhil olmak üzere her gün gemideki çalışmaz durumda olan lambaları değiştirir ve geminin tüm elektrik sistemlerinin kontrolünü sağlar. Elektrik zabitleri de makine zabitleri gibi hiyerarşinin ilk basamağında ikinci makine mühendisine ardından başmühendise ve kaptana bağlı olarak çalışırlar (Akdoğan, 2000: s.279).

1.2.1.4. Tayfalar

Şekil 1 incelendiğinde gemide kaptan, güverte zabitleri, başmühendis, makine zabitleri ve elektrik zabiti dışında kalan gemi personeli "tayfa" olarak adlandırılmaktadır. 10.02.2018 tarihinde yayımlanan 30328 sayılı Gemiadamları ve

Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nde tayfalar "Geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan ve gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabitleri ve stajyerler dışında kalan gemi insanını ifade eder" şeklinde tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2018). Gemilerin Gemiadamları İle Donatılmasına İlişkin Yönerge' de tayfalar görev alanlarına göre Güverte Sınıfı (Güverte Lostromosu, Usta Gemici ve Gemici) ve Makine Sınıfı (Makine Lostromosu, Usta Makineci ve Yağcı) olmak üzere iki bölüme ayrılmaktadır (Resmi Gazete, 2002). Bunlara ek olarak Yarımcı Hizmet Sınıfı Tayfalar (Kamarot ve Aşçı) da gemilerde görev alan tayfalar arasında sayılabilmektedir (Nas, 2006: s.3-4). Tayfalar çalıştıkları bölümde sorumluluğunda oldukları üstlerinin becerilerine, almış oldukları eğitime ve mevzuatlara bağlı olarak verdikleri görevleri yerine getirirler. Tayfaların gemideki sorumlulukları arasında yemek pişirmek, servis yapmak, gemideki bakım onarım işlerini yapmak, kamaraların ve ortak kullanım alanlarının temizliklerini yapmak, güverte ve makine manevralarında bulunmak ve nöbetlerde görev almak gibi sorumluluklar bulunmaktadır (M.E.B., 2011: s.7).

1.2.2. Gemilerde Çalışma Şartları

Denizcilik mesleği icra edildiği şartlar sebebiyle dünyadaki en zor mesleklerden sayılmaktadır. Sektörlerin genelinde iş yaşamının zorluklarından bahsedilebilse de denizcilik mesleği işin yapıldığı deniz ve gemi ortamlarının taşıdığı özel şartlar sebebi ile diğer sektörlerde karşılaşılmayan zorlu sektörel koşullar barındırmaktadır. Uluslararası rekabetin oldukça yüksek olduğu denizcilik sektöründe gemilerin sürekli seyir halinde olması gemide çalışma hayatının tüm gün devam etmesine sebep olmaktadır. Denizcilik mesleği, gemi insanlarının kara ve aile hayatından uzak zorlu deniz şartlarında icra etmekle yükümlü olduğu ağır ve yorucu bir meslektir. Aşağıda okyanus ortasında seyir yapan ve sınırlı imkânlara sahip olan gemilerde gemi insanların çalışma şartları açıklanmaktadır.

1.2.2.1. Hiyerarşi

Denizcilik sektöründe gemilerde keskin bir hiyerarşik yapı hâkimdir ve gemilerin organizasyon yapısı komuta organizasyon yapısından meydana gelmektedir

(Muslu, 2008: s.15). Kaptan, gemide en yetkili kişidir ve tüm mürettebat kaptanın verdiği emirlere uymak zorundadır. Yetki, kaptanın olmaması durumunda 2.kaptana, 2.kaptanın da olmaması durumunda 3.kaptana devredilir. Gemi organizasyonu içerisinde herkesin görevleri bellidir ve astlar üstleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür (Akdoğan, 2000: s.249). Hiyerarşik gemi organizasyonu, zamanla yarışılan gemi operasyonlarının sorunsuz yürütülebilmesi, kritik kararların alınması ve farklı kültürlerden bir araya gelen mürettebatın düzen içinde yaşayabilmesi için vazgeçilmez görünse de bu yapının bir takım zararları olduğu da belirtilmelidir. Gemi organizasyon yapısı içinde hiyerarşik yapıdan kaynaklanan sınıflar gemi insanlarının birbiriyle iletişimini sınırlamaktadır. Gemi organizasyonundaki hiyerarşi bir güverte zabitinin tayfa ile arasındaki ilişkiyi belli bir sınır içerisinde yürütmek durumunda kalması ya da tayfa sınıfı bir gemi insanının düşüncelerini güverte zabitine açıklamaktan çekinmesi gibi durumlara yol açabilmektedir. Bu da sosyal izolasyonun yüksek olduğu gemilerde gemi insanlarının kendilerini daha yalnız hissetmelerine ve tükenmişlik hissi gibi olumsuz hislerin artmasına sebep olmaktadır. Gemi hiyerarşik yapısı içinde üst kademelerde bulunan kaptan ve zabitler sahip oldukları yüksek sorumluluklar sebebiyle zaman zaman kendilerini tükenmiş ve yetersiz hissedebilmekte, hiyerarşinin alt basamaklarında bulunan mürettebat üyeleri ise fikirlerinin ve sahip oldukları sorumlulukların değersiz olduğunu düşünebilmektedir. Bu gibi durumlar çatışmaların sıklıkla yaşandığı gemilerde mürettebat üyeleri arasında çatışma tetikleyici unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Ertürk, 2020: s.203). Hiyerarşik organizasyon yapısı, gemide hatalara da sebep olabilmektedir. Örneğin kaptanın aldığı bir kararın yanlış olduğunu düşünen güverte zabitlerinin fikirlerini kaptana söylemekten çekinmesi büyük hataların yapılmasına yol açabilecek bir durumdur (International Labour Office, 2004: s.100). Bahsedildiği gibi, gemi içindeki hiyerarşik yapı gemi düzeninin sağlanmasında faydalı olsa da hataların yapılmasını kolaylaştırması, mürettebatın yalnızlaşması, mürettebatın söz hakları olmadıklarını düşünerek kendilerini değersiz hissetmesi gibi olumsuz çıktılara da yol açabilmektedir.

1.2.2.2. İstihdam Koşulları

Denizcilik sektöründe gemi insanlarının çalışmasına yönelik hükümler gemi insanının milliyetine, geminin türüne, güzergâha, işverenin politikasına ve rütbelere göre farklılık gösterebilmektedir. Çalışma hükümleri belli ölçütlere göre değişiklik gösterse de gemi insanları genellikle işverenle imzaladıkları süresi 4-9 ay arasında değişen hatta belli milliyetlerde 12 aya kadar uzayabilen sözleşmelere bağlı olarak çalışmaktadırlar (SIRC, 1999). Deniz İş Kanunu (1967) Madde 2/B'de de belirtildiği gibi gemi insanı olma şartlarından biri gemi insanı ile işveren arasında bir hizmet akdi imzalanmış olmasıdır. Bu hizmet akdi, Deniz İş Kanunu (1967) Madde 5'de "Hizmet akdi işveren veya işveren vekiliyle gemi insanı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir" şeklinde açıklanmıştır. Hizmet akdinin içeriğinde gemi insanı, işveren ve gemi ile ilgili tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır. İmzalandığı yer ve tarihin özellikle belirtildiği bu yazılı akitte ayrıca gemi insanının yapacağı iş, gemiye katılacağı yer, akdin süresi ve ücretlendirme gibi bilgiler detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Gemi insanı ile işveren arasında imzalanan hizmet akitleri belirli süreli, sefer için ya da süresiz olarak düzenlenebilmektedir. Belirli süreli akitler, akitte belirtilen sefer süresi dolduğunda sonlanmaktadır. Eğer akdin süresi gemi seyir halinde iken dolarsa sözleşme gemi ilk limana varana ve güven altına alınana kadar devam eder. Sefer için imzalanan akitler ise belirtilen seferin tamamlanması ve geminin varış limanında yükünü boşaltmasıyla sonlanır (Resmi Gazete, 1967). Gemi insanlarının kariyerlerinde yaşadıkları en büyük zorluklardan biri bahsedilen hizmet sözleşmelerinin süresinin uzunluğudur. Gemi insanları aylarca süren sözleşmeler esnasında ailelerine, yakınlarına ve karada sahip oldukları imkânlara hasret kalmaktadırlar. Geminin zorlu yaşam şartları, uzun çalışma saatleri, tehlikeli bir iş yapmanın stresi, yalnızlık ve sosyal hayattan yoksunluk ile birleşen uzun sözleşmeler denizcilik mesleğini daha da zor bir meslek haline getirir (SIRC, 2003: s.13). Ertürk (2020) çalışmasında sözleşme sürelerinin uzun olmasının gemi insanları arasındaki önemli çatışma sebeplerinden biri olduğunu belirtmiştir (Ertürk, 2020: s.213). Denizcilik sektöründe çalışma hükümleri belli ölçütlere göre değiştiği gibi seferler arası dinlenme süreleri de değişiklik göstermektedir. Bu süreler dünyanın farklı yerlerinden gemi insanları için 2-9 ay arasında değişiklik göstermektedir. Seferler arası dinlenmelerin kısa olduğu durumlarda, gemi insanlarının mesleğe tahammülleri

azalabilmekte, yetersiz dinlenmeden kaynaklı mesleki yorgunlukları artmakta ve kara hayatındaki sosyal yaşantıları bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Dinlenme sürelerinin kısa olmasıyla birlikte gemi insanlarının meslekte yaşadığı bir diğer zorluk hizmet akitlerinin devamsız olmasıdır. Tek sefere mahsus yapılan sözleşmelerde gemi insanları sözleşme süresi dolduktan sonra yeni bir iş arayışına girmek zorunda kalırlar. İstihdam güvencesinin olmadığı bu tip sözleşmeler hem gemi insanları hem de ailelerinin sürekli gelecek kaygısı duymasına sebep olarak stres yaratmaktadır. Gemi insanlarının mesleklerinde karşılaştıkları farklı bir zorluk ise deniz hayatının değişkenliği sebebiyle gemiye katılma ve gemiden ayrılma vakitlerinin belirsizliğidir. Hava şartları, gemi operasyon sürelerinin uzaması, değişim esnasında gemiye katılacak gemi insanlarının zamanında temin edilememesi ve hastalanmalar gibi çeşitli sebeplerle gemi insanlarının gemiye katılma ve gemiden ayrılma tarihlerinde ani değişiklikler meydana gelebilmektedir. Öngörülemeyen bu gibi durumlar gemi insanları için belirsizlik yaratmakta ve programlarının aksamasına sebep olmaktadır (SIRC, 2003: s.13).

1.2.2.3. Çalışma Saatleri, İş Yükü ve Performans Baskısı

Gemilerde iş süresi, gemi insanlarının vardiya tuttukları ve işbaşında bulundukları sürelerin toplamıdır. Gemi insanlarının iş süresi, Deniz İş Kanunu (1967) Madde 26'da belirtildiği üzere günde 8 saat haftada 48 saat olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu sürenin aşılması durumunda yapılan çalışmalar ise fazladan çalışma olarak değerlendirilmektedir (Resmi Gazete, 1967). Gemide vardiyalar güverte, makine ve ihtiyaç olması halinde kamara personeli tarafından seyirde, demirde ve limanda olmak üzere üç şekilde tutulmaktadır. Gemi insanları tarafından vardiyalar 08.00-12.00, 12.00-16.00, 16.00-20.00, 20.00-24.00, 00.00-04.00, 04.00-08.00 şeklinde 4'er saatlik periyodlarda tutulsa da gemi kaptanı gerekli gördüğü takdirde vardiya sisteminde değişiklikler yapabilir. Gemilerin denize indirildikleri ilk günden hurdaya ayrılacağı son güne dek güvenlikleri gemide vardiya tutan gemi insanları tarafından sağlanmaktadır. Milli servet sayılan gemilerin vardiyalar esnasında güvenliği nöbet tutan birkaç gemi insanına emanet edilmektedir. Bu sebeple, bu görev gemilerde kutsal sayılabilecek bir görevdir. Vardiya tutan mürettebat üyelerinin

ihmalkârlığa fırsat vermeden en küçük ayrıntıya dikkat ederek görevlerini yerine getirmesi gerekmektedir (Akdoğan, 2000).

Gemi insanlarının iş süreleri belli standartlara göre belirlenmiş olsa da gemilerin sürekli seyir halinde olması, gemi operasyonlarının gece gündüz durmaksızın devam etmesi, otomasyonla birlikte seyir sürelerinin kısalması, gemilerde personel sayısının azalması ve zorunlu düzenlemelerden kaynaklı evrak işlemlerinin fazlalığı gibi sebeplerle gemi insanları belirlenen sürelerden daha fazla çalışabilmektedirler. Gemi operasyonların sorunsuz yürütülebilmesi için üzerlerine düşenden daha fazla bakım tutum ve yönetimsel işle ilgilenmesini gereken gemi insanları çoğu zaman uyku sürelerinin dışında sürekli işbaşındadırlar. Yetersiz beslenme, yorgunluk, birçok imkândan mahrum olmak gibi beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyen gemi şartları düşünüldüğünde, fazla çalışmaların gemi insanlarının üzerindeki yıpratıcı etkisi artmaktadır (Şakiroğlu, 2007: s.70).

Gemide "güvenlik" kavramı oldukça önemlidir. Deniz taşımacılığının gerçekleştiği deniz ortamı can ve mal güvenliği açısından oldukça büyük riskler taşır. Deniz şartlarında hem kendi can güvenliklerini hem de geminin ve yükün güvenliğini sağlamak gemi insanlarının sorumluluğundadır. Ayrıca, denizcilik sektörü taviz kabul etmeyen uluslararası kural ve düzenlemelerin hâkim olduğu bir sektördür. Tehlikeli yüklerin taşınması, çevre kirliliği, uğrak yapılacak ülkelerin yerel prosedürleri gibi konularda birçok kural ve kaideye uygun hareket etmek gemi insanlarının görevleri arasındadır. Yapılacak herhangi bir hatanın ilgili tüm taraflar için oldukça büyük zararlı sonuçlar doğuracağının farkında olan gemi insanları için bu sorumluluklar büyük bir performans baskısı yaratmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, gemi insanları uzun süreli hizmet sözleşmelerine bağlı olarak çalışmaktadırlar. Başlı başına zor bir meslek olan denizcilik mesleğinin gemi insanları için en zor yanlarının biri aylarca bitmeyen seferlerdir. Gemi insanlarının karşı karşıya oldukları sefer sürelerinin uzunluğu, uzun çalışma saatleri ve performans baskısı gibi sorunlar işverenler tarafından gemide mürettebat sayısının arttırılmasıyla kolaylıkla çözülebilecek sorunlar olsa da maddi çekinceler sebebiyle bu pek tercih edilen bir çözüm değildir. Gemi ile kara arasında personel değişikliği yapmanın mevcut çalışanı

gemide tutmaktan oldukça maliyetli olması ve personel giderini azaltma isteğiyle işletmeler gemilerde mürettebat sayısını minimumda tutmaya özen göstermektedir (Ertürk, 2020: s.213).

1.2.2.4. Yaşam Alanları ve Özellikleri

Denizde bulundukları uzun süreler boyunca gemi insanlarının çalıştıkları ve yaşadıkları alan gemi ile sınırlı kalmaktadır. Gemi insanları, gün içinde çalışmadıkları vakitlerini de gemideki dar yaşam alanı içerisinde geçirirler ve iş ortamından uzaklaşma fırsatı bulamazlar. Gemilerde yaşam alanları genel olarak kamaralar, salonlar, kuzine, banyolar ve tuvaletlerdir. Kamaralar, gemi insanlarının istirahat etmek için kullandıkları odalardır. Gemide yaşam için ayrılacak alanların sınırlı olması sebebiyle kamaralar genellikle çok büyük olmamakla birlikte elbise dolabı, çalışma masası, yatak ve lavabolardan oluşur. Salonlar, gemilerde dinlenmek ve diğer mürettebat üyeleri ile sosyalleşmek için kullanılan ortak alanlardır. Kuzine ise gemilerde yemeklerin yapıldığı mutfak bölümüdür (Akdoğan, 2000). Gemideki sınırlı yaşam alanı sebebiyle gemi insanları kamaralar ve banyolar gibi kişisel alanları diğer mürettebat üyeleriyle paylaşmak zorunda kalabilmektedirler. Gemilerde kamaralarını diğer mürettebat üyeleriyle paylaşan gemi insanlarının genellikle genç ve düşük rütbeli gemi insanları olduğu tespit edilmiştir (SIRC, 2018: s.2). Yaşam alanlarının ortak kullanılması, gemi insanlarının kişisel alanlarına zarar verebilmektedir. Bunu en aza indirgemek ve gemide ortak kullanılan alanlarda huzuru sağlayabilmek için gemi insanlarının birbirlerine karşı saygılı olması ve birbirlerine rahatsızlık vermemek için ölçüsüz hareketlerden kaçınması gerekmektedir. Ortak kullanım alanları temiz kullanılmalı, bu alanlarda gürültü yapılmamalı ve başkalarıyla paylaşılan bu ortamlarda görgü kurallarına uygun hareket edilmelidir.

1.2.2.5. Beslenme

Gemilerde en önemli konulardan biri yemektir. Karadaki imkânlardan mahrum olan gemi insanları için yemek, gemide yaşamsal ihtiyaçtan ziyade bir mutluluk ve motivasyon kaynağıdır (ILO, 2004: s.121). Aşçıbaşının yaptığı hem göze hem de

damağa hitap eden güzel bir yemek tüm mürettebatı mutlu edebildiği gibi yapılan yemeğin kötü olması tüm mürettebatın moralini hatta geminin düzenini bozabilmektedir (Akdoğan, 2000: s.133). Dünya genelinde gemilerde gıda ve su temini, erzak depolama ve hazırlama tesislerinin özellikleri, gemi aşçılarının eğitimi ve sahip olması gereken özellikler gibi konular Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan ve gemilerde yemek ve ikram konularının ele alındığı bir sözleşme olan "ILO Food and Catering (Ships' Crews) Convention" da açıklanmaktadır. Bu sözleşme, gemideki mürettebat üyelerinin sayısına, seferin uzunluğuna ve niteliğine göre gemideki yiyeceklerin sahip olması gereken besin değerleri, çeşitleri ve mutfak çalışanlarının özellikleri gibi konular ile ilgili düzenlemeleri içerir (ILO, 2004: s.121). Seafarers International Research Centre (SIRC) (2018) tarafından 2011-2016 döneminde yük gemilerinde çalışan gemi insanlarının çalışma ve yaşam koşullarının araştırıldığı çalışmada, katılımcıların beşte biri gemilerindeki yiyeceklerin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcılar yiyecek kalitesinin zaman içerisinde artmasına rağmen hala yetersiz olduğunu belirtmiş ve katılımcıların büyük çoğunluğu yiyeceklerin diyet ihtiyaçlarını karşılamasında belirtilen zaman dilimi içerisinde artış yaşandığını belirtse de katılımcıların % 38'i diyet ihtiyaçlarının karşılanmadığı yönünde görüş bildirmiştir (SIRC, 2018: 8). Yine Seafarers International Research Centre (SIRC) (2018) tarafından gemi insanlarının sağlığı üzerine yapılan bir araştırmanın sonuçları ise 2011-2016 periyodunda diyet programlarına uyma imkânıyla gemi insanlarının daha sağlıklı beslenebildiğini göstermiştir. Yapılan araştırma ile gemide sıkça tercih edilen kızartılmış yiyecek tüketiminin azaltılması ve sebze tüketiminin arttırılması ile gemi insanlarının sağlıklı beslenme uygulamalarını takip edebildiği tespit edilmiştir (SIRC, 2018: s.7). Ertürk (2020) ise çalışmasında "yemek" konusunun gemi insanları arasında çatışmaya sebep olan en önemli üç unsur arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gemiler gibi yaşama ve çalışma alanlarının aynı ortamlardan oluştuğu iş yerlerinde sağlıklı ve yeterli beslenme bireyler için ayrı bir önem kazanmaktadır. Gemilerin sınırlı koşulları düşünüldüğünde, gemi insanları için tatmin sağlayan en önemli etkenlerden biri yemek olarak görülmektedir. Bu sebeple birçok farklı kültürden insanın bir arada yaşadığı gemilerde mürettebat üyelerinin inançlarına ve yemek kültürlerine uygun yemeklerin hijyen kurallarına uygun olarak yeterli miktarda hazırlanması oldukça önemlidir.

1.2.2.6. Sıcaklık, Işık, Gürültü, Titreşim ve Elektromanyetik Alan

Gemiler yüksek risk kategorisine giren tehlikeli çalışma alanlarıdır. Tehlikeli koşullarının yanında gemi insanları gemi ortamında sıcaklık, ışık, gürültü, titreşim ve elektromanyetik alan gibi insan sağlığını olumsuz etkileyen faktörlere maruz kalmaktadırlar. Gemi insanları, sefer bölgelerine göre farklı sıcaklık koşullarıyla mücadele ederler. Gemi yaşam alanlarında klimalar ve kaloriferler gibi ısıtıcı/soğutucu cihazlar bulunsa da istenilen sıcaklığı yakalamak gemi koşullarında her zaman mümkün olmadığından gemi insanları zaman zaman fazla sıcağa ya da fazla soğuğa maruz kalabilmektedir. Aynı zamanda, güvertede açık havada yapılan çalışmalarda da aşırı sıcak ya da aşırı soğuk havalar gemi insanlarının karşısına zorlayıcı bir faktör olarak çıkmaktadır. Benzer şekilde, ışık da gemi insanlarının gemideki hayatlarını zorlaştıran önemli bir faktördür. Gemilerde kimi zaman aydınlatma sistemleri yetersiz kalmakta kimi zaman da gün ışığını süzmeyle ilgili sorunlardan kaynaklı fazla ışığa maruz kalınabilmektedir (SIRC, 2018: s.2). Seafarers International Research Centre (2017) tarafından 2011-2016 periyodunda gemi insanlarının sağlık durumlarını analiz etmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, gemi insanlarının belirtilen zaman diliminde uyku kalitelerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bunun sebebi ise kamaralara giren doğal gün ışığının yeterince süzülememesidir (SIRC, 2017: s7). Belirtilen dönem boyunca gemi insanları için uykusuzluk kaynaklı yorgunluk puanları yükselmiştir. Bu durum hem gemi insanlarının uzun vadedeki sağlık durumu hem de geminin operasyonel güvenliği için endişe uyandıran bir durumdur. Gemi insanları için sorun yaratan diğer faktörler ise deniz taşımacılığında teknolojinin ilerlemesiyle ortaya çıkan teknolojik cihazlardan kaynaklı elektromanyetik kirlilik, gemi makinelerinin ve ekipmanlarının yarattığı gürültü kirliliği ve yine makine ve ekipmanlardan kaynaklı titreşimdir (Kurt, 2010: s.28-31). Aynı zamanda hava koşullarının kötü, denizin dalgalı olduğu durumlarda geminin baş-kıç ve iskele-sancak yönünde yaptığı hareketler de deniz tutması gibi rahatsızlıklara sebep olarak gemi insanlarının hayatlarını zorlaştıran unsurlar arasına girmektedir. Tüm bu faktörler, gemi insanlarının hem çalışma saatleri içerisinde işlerini yapmalarını zorlaştırmakta hem de dinlenme vakitlerinde sağlıksız dinlenme koşulları oluşturarak sağlık problemlerine ve tükenmişliğe sebep olmaktadır. Denizcilik mesleği, küçük hataların büyük maddi ve manevi zararlara yol açabildiği tehlikeli ve hata kaldırmayan bir meslektir. Sıcaklık, ışık, gürültü, titreşim ve

elektromanyetik alan gibi bahsedilen faktörler gemi insanlarının sağlıklarını olumsuz etkileyerek uykusuzluğa, yorgunluğa ve dikkat dağınıklığına sebep olmasıyla gemi insanlarını hataya sürükleyen faktörlerdir. Gemilerde hata oranlarının bu gibi sebeplerle artmaması ve gemi insanlarının uzun vadede sağlıklarının korunması için gemilerde bahsedilen koşullarla ilgili iyileştirmeler yapılmalıdır.

1.2.3. Gemilerde Sosyal Hayat

Dünyada uluslararası ve küresel işgücüne sahip ilk mesleklerden biri denizcilik mesleğidir. Batı Avrupa, Güney Amerika, Hindistan, Rusya ve Filipinler gibi farklı coğrafyalardan ve kültürlerden gelen birçok gemi insanı gemilerin sınırlı çalışma şartlarında bir arada çalışmakta ve yaşamaktadır. Farklı köken ve kültürlere sahip gemi insanlarının ortak noktaları ise yaptıkları işin evlerinden ve ailelerinden uzak kalmalarını gerektirmesidir. Gemi insanları, gemideki iletişim imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle uzun sefer süreleri boyunca aileleri ve yakınlarıyla nadiren iletişime geçebilmekte böylece kara hayatının sosyal imkânlarından uzak gemi koşullarında izole bir hayat yaşamaktadırlar. Denizcilik mesleğinin yapısı gereği gemi insanları, kara hayatı ve gemi hayatı arasında belli aralıklarda düzenli geçişler yaşamakta ve bu da sevdikleriyle sürekli ayrılıklar ve kavuşmalar yaşamalarına sebep olmaktadır. Gemide bulundukları süre boyunca gemi insanlarının evleri çalıştıkları gemiler ve sosyal çevreleri ise gemide birlikte çalıştıkları gemi mürettebatıyla sınırlıdır. Sahip olduğu bu sektöre özgü şartlar sebebiyle gemiciliğin bir meslekten ziyade gemi insanlarının hem kendilerinin hem de ailelerinin hayatlarını büyük ölçüde etkileyen bir yaşam tarzı olduğu söylenebilmektedir (Thomas vd., 2003: s.59).

Denizcilik mesleği doğası gereği gemi insanlarının uzun süreler eşlerinden ve ailelerinden uzak kalmalarını gerektirmektedir. Gemilerde iletişim imkânlarının sınırlı olması sebebiyle yakınları ile sağlıklı iletişim kuramayan gemi insanlarının aileleri ve eşleri ile aralarındaki ilişki zarar görebilmektedir. Bu uzaklığın gemi insanları ile aileleri arasında yarattığı en önemli sorunlardan birisi ise gemi ile kara arasındaki geçişlerde yaşanan adaptasyon sürecidir. Gemi insanları görevde bulundukları süre boyunca sosyal hayattan uzak izole bir yaşam sürdürürler. Uzun süreler denizde

olmaları sebebiyle karada sahip oldukları arkadaş sayısı oldukça azdır ve kara ile aralarında bağlantı kuran sosyal çevreleri neredeyse yalnızca aileleri ve eşleri ile sınırlı kalmaktadır. Gemi insanlarının aileleri ise bu süre boyunca karadaki sosyal hayatlarına devam etmektedirler. Gemi insanlarının eşleri uzun sefer süreleri boyunca vakitlerini çalışarak, arkadaşları ile sosyalleşerek, çeşitli aktivitelere katılarak ve çocuklarının bakımlarıyla ilgilenerek geçirmektedirler. Aynı zamanda, bir ailenin manevi sorumluluğunu tek başlarına üstlendikleri için gemi insanlarının eşleri genellikle bulaşıkların yıkanmasından muslukların tamirine kadar tüm işlerin üstesinden gelip kendilerine yetebilen insanlar olurlar. Benzer şekilde, gemi insanlarının çocukları ise sefer süreleri boyunca okullara, kurslara giderek sosyal çevrelerini aile üyelerinden birinin yokluğuna alışarak devam ettirmektedirler. Ailelerin sosyal hayatları ve gemi insanlarının yalnızlığı gemi insanları karadayken de devam ettiği için bu durum aile üyeleri arasında adaptasyon sorunlarına yol açabilmektedir. Şöyle ki; gemi insanları karada bulundukları süreler içerisinde vakitlerinin büyük bir çoğunluğunu evde geçirirken ailelerinin akıp gitmeye devam eden sosyal yaşantıları karşısında kendilerini yalnız ve dışlanmış hissedebilmekte, aileler ise uzun süredir uzakta olan aile bireylerinin hayatlarına yeniden dâhil oluşunu yadırgayabilmektedir. Aynı zamanda, gemilerdeki disiplin ve zorunlu düzen ortamına alışkın olan gemi insanları eve döndüklerinde evin düzenine alışmakta zorlanabilmekte hatta bu düzeni değiştirmeye yönelik müdahalelerde bulunabilmektedirler. Bu durum, gemi insanlarının yokluğunda kendi kurallarına göre yaşayan aile bireyleri ile gemi insanları arasında sorunlar yaratsa da bunun geçici bir süreç olduğu unutulmamalıdır. Gemiden karaya geçişlerde belli bir süre sonunda bahsedilen hususlarda gemi insanları ve aileleri yeniden bir arada yaşamaya adapte olmaktadırlar. Kavuşmaların ardından yaşanan ayrılma süreçlerinde ise gemi insanları ve aileleri yeniden bir alışma sürecine girmektedirler. Gemi insanları ev ortamından uzaklaşıp gemi koşullarına ayak uydurmaya çalışırken, aileler ise gemi insanlarının dâhil olmadığı bir yaşama yeniden ayak uydurmaya çalışırlar. Bahsedildiği gibi bu geçiş süreçleri geçici durumlar olsa da sürekli yaşanan bu ayrılma-kavuşma süreçleri gemi insanları ve aileleri için oldukça stres ve kaygı yaratan bir durumdur. Bu noktada, kara hayatında kalan aile hayatının sorumluluğu gemi insanlarının eşlerinin omuzlarında olduğundan gemi insanlarının evlenecekleri kişilerin güçlü bivnr karaktere sahip, zorluklar karşısında yılmayan,

kendini ve ailesini tek başına idame ettirebilecek güce sahip kişiler olmaları beklenmektedir (Thomas, 2003).

Günümüzde otomasyonda meydana gelen gelişmelerle birlikte gemilerin limanlarda kalma süreleri azalmıştır. Gemi insanlarının sefer esnasında karaya ayak basmaları ve sosyal hayata karışmaları için tek imkânın limanlarda yükleme boşaltma esnasında geçirilen zaman dilimi olduğu düşünüldüğünde limanlarda geçirilen sürenin azalması gemi insanlarının sosyalleşme imkânını da sınırlamıştır. Gemilerde gemi insanlarının aileleri ve yakınları ile iletişime geçmeleri için telefon, e-posta ve internet imkânları bulunsa da bu imkânlara erişim her zaman kolay değildir. Gemi ortamında sunulan bu hizmetler yeterli kalitede sağlanamamakta ve de erişim oldukça maliyetlidir. Çağımızda iletişim kurmanın ve sosyalleşmenin en büyük kaynaklarından birinin internet olduğu bilinse de gemi insanları karşılaştıkları yüksek ücretler sebebiyle gemilerde sunulan wifi hizmetlerinden yeterince faydalanamamaktadır. Aynı zamanda gemilerde gemi insanlarının ortak olarak faydalanabileceği bilgisayarlar, karaoke imkânı, dvd koleksiyonları, kütüphaneler, yüzme havuzları ve spor salonları bulunmaktadır. Gemi insanları, yoğun çalışma temposunda mesai saatleri dışındaki vakitlerini bu alanlarda değerlendirme fırsatı bulmaktadır (SIRC, 2018:s.6-7).

Denizcilik mesleğinin bahsedilen zorlu şartlarının gemi insanlarının başta aile hayatı olmak üzere sosyal hayatlarını olumsuz etkilemesi sebebiyle gemicilik iş gücü piyasası işten ayrılmaların sıklıkla yaşandığı bir piyasadır. Yetenekli çalışanın elde edilmesinin oldukça zor olduğu piyasalarda hızlı çalışan devri işletmeler için büyük maliyetler yaratmaktadır (Thomas vd., 2003: s.72). Denizcilik mesleği kısa zamanda yüklü miktarda paraların kazanılabildiği bir meslek olmasıyla birçok kişi tarafından tercih edilse de henüz eğitim aşamasında öğrencilere bu mesleğin yalnızca kazanç için yapılamayacak zorlu bir meslek olduğu detaylıca açıklanmalıdır. Denizcilik liselerinde, üniversitelerde, denizcilik eğitimi verilen kurumlarda ve meslek tanıtımlarında denizcilik mesleğinin şartlarının gerçekçi bir şekilde açıklanması bu mesleği tercih edecek insanların karşılaşacağı zorlukları bilerek sağlıklı kararlar almalarında faydalı olacaktır (Yılmaz, 2018: s.230).

1.3. GEMİ İNSANLARINDA İŞ STRESİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ, İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ

1.3.1. Gemi İnsanlarında İş Stresi

Denizcilik mesleğinin karadaki mesleklerden farklılaşan sektöre özgü zorlu koşulları ve barındırdığı sayısız stres faktörü düşünüldüğünde, gemi insanlarının oldukça stresli bir mesleğe sahip oldukları söylenebilmektedir. Denizcilik mesleği, fiziksel ve zihinsel yorgunluk açısından dünyadaki en riskli ve stresli mesleklerden biri olarak kabul edilir (Hystad ve Eid, 2016; Gander vd.; 2008). Gemi insanları, uzun süreler boyunca karadan uzakta ve denizin kötü hava şartları altında çalışan, ailelerinden ve arkadaşlarından uzakta yalnızca gemi mürettebatının oluşturduğu sosyal ortamda yaşayan, düzenli olarak değişen gemilerde katı bir hiyerarşik düzen içinde görev yapan ve performans baskısı taşıyan bireylerdir. Oldenburg vd. (2010), gemi insanlarında stres yaratan kaynakların; yorgunluk, karadaki yakınlarla ve gemi içerisindeki personelle iletişim kurmakta karşılaşılan zorluklar, yoğun ve karmaşık çalışma ortamı ve izole yaşam tarzı olduğunu belirtmektedir. Denizcilik sektörünün kendine has stres kaynaklarından korsan saldırıları şeklinde ortaya çıkan deniz haydutluğu ve tehlikeli yük taşımacılığı gemi insanlarında stres yaratan önemli faktörlerdendir. Özdemir (2017)'e göre gemide bulundukları süreler boyunca iletişim imkânlarının kısıtlı olması, ev-iş ayrımlarının bulunmaması, aile ve arkadaşlarından uzak olmaları ve yoğun çalışma tempoları gemi insanlarında iş stresine neden olmaktadır. Arslan (2006) çalışmasında; personel ilişkileri, yorgunluk, aile özlemi ve sıkıcı gemi ortamının gemi insanlarında iş stresi yaratan en önemli stresörler olduğunu belirtmiştir. Ceyhun (2014)'a göre ise vardiyalı çalışma sistemi gemi insanlarında stres artışına sebep olan bir diğer unsurdur ve bunun önüne geçilebilmesi için vardiya günleri ve saatleri planlanırken gemi insanlarının düşünceleri de göz önüne alınmalıdır. Benzer şekilde Jezewska vd. (2006) çalışmalarında, gemi insanlarına başarabileceklerinden fazla ya da az sorumluluk verilmesini, bulundukları konumun sık sık değişmesini, aileye ve yakınlara duyulan özlem ve bu olumsuzluklardan kaynaklanan çatışmaları gemi insanlarının mücadele etmek zorunda oldukları stresörler olarak değerlendirmektedir. Jezewska vd. (2006)'ne göre maruz kaldıkları

tüm bu stres kaynakları gemi insanlarının hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemekte ve gemi hayatının taşıdığı stres faktörlerinin zararlı etkileri yaşça daha genç gemi insanlarında etkisini daha fazla göstermektedir.

Gemiler, gemi insanları üzerinde çeşitli psikolojik ve fizyolojik sonuçlara sebep olan birçok zorlu etkenin bulunduğu çalışma alanlarıdır. Stres, zorlu koşullara karşı sıkı bir çalışma rutininin olduğu gemilerde gemi insanlarının performanslarına, hem iş hem de özel hayatlarına karşı tutumlarına, davranışlarına ve olaylara yönelik tepkilerine yön veren en önemli etkenlerdendir. Gemilerde çalışma şartlarının karadaki çalışma şartlarına göre daha ağır olduğu düşünüldüğünde, gemi insanlarının iş stresi algılarının diğerlerine göre daha farklı olduğu söylenebilir. Bu sebeple gemi insanlarının algıladıkları iş stresinin araştırılması denizcilik literatürü için oldukça önemlidir.

1.3.2. Gemi İnsanlarında İşten Ayrılma Niyeti

Gemi insanlarının işten ayrılmasıyla birlikte gerçekleşen personel devri denizcilik sektöründe karşılaşılan önemli sorunlardan biridir (North Sea Offshore Authorities Forum, 2009). Bir personelin işten ayrılması ve yerine yeni bir personelin temin edilmesi sürecinde işletmeler işten ayrılma, işe alım, eğitim ve geliştirme aşamalarında maddi ve manevi birçok zorlukla karşılaşmaktadırlar (Bulutlar ve Öz, 2010). Gemi insanlarının gemiye katılacakları limana ulaşımlarından gemi hayatına adaptasyonlarına kadar tüm devir sürecinin oldukça meşakkatli olduğu düşünüldüğünde, denizcilik sektöründe personel devri büyük masraflar ve emek gerektiren zorlu bir iştir.

Denizcilik mesleği, sahip olduğu benzersiz zorlu şartlar sebebiyle gemi insanlarında işten ayrılma niyetine sebep olabilecek birçok kaynak barındırmaktadır. Literatür incelendiğinde, gemi insanlarında işten ayrılma niyeti genel olarak; yalnızlık, iş stresi, iş tatminsizliği, lider-üye etkileşiminin yetersiz olması, düşük örgütsel bağlılık vb. ile ilişkilendirilebilmektedir (Demir ve Gürkan, 2020).

Yalnızlık, gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir etkendir. Gemilerde sosyal hayatın gemi mürettebatı ve gemi imkânlarıyla sınırlı olması, aileden ve arkadaşlardan uzak olma, kara hayatına duyulan özlem, iletişim imkânlarının yoksunluğu, çok kültürlü mürettebat yapısı ve gemi mürettebatı içerisindeki güçlü hiyerarşik yapı sebebiyle gemi insanları yalnızlık hissine kapılabilmekte ve bu da işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Gemi insanlarının yaşadıkları yalnızlık hissinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin gemi insanlarının demografik özelliklerine göre değişiklik gösterebileceği düşünülse de gemi insanlarının yalnızlığı cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, mesleki deneyim, gemide çalışılan pozisyon gibi demografik özelliklere göre anlamlı bir değişiklik göstermemektedir. Gemi insanları her defasında farklı bir gemide farklı bir mürettebat yapısıyla ve farklı coğrafi alanlarda görev yapmakta ve katıldıkları her gemide yeniden bir uyum sürecine girmektedirler. Aynı zamanda gemi insanları gemilerde eşit çalışma şartlarına ve sosyal imkânlara sahiptirler ve türü fark etmeksizin her yük gemisi zorlu yaşamsal koşullar barındırır. Bu gibi sebeplerle deneyim, eğitim ve gemi türü gibi demografik özelliklerin gemi insanlarının yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Gemi insanlarında yalnızlık hissini azaltarak işten ayrılma niyeti düzeyini düşürme amacıyla internet gibi iletişim imkânlarının arttırılması faydalı olsa da bu imkânların kesintisiz sağlanması durumunda aile yaşantısı ile ilgili yaşanan sıkıntılar gemi insanlarının iş yaşamlarına yansıyacağından işten ayrılmayı arttırıcı bir etki de yaratabilmektedir. Gemi işletmelerinin personel devri ile ilgili masrafları azaltabilmek için gemi insanlarının bireysel, çevresel ve işle ilgili koşullarını gözeterek yalnızlıklarını azaltacak önlemler almaları oldukça önemlidir (Demir ve Gürkan, 2020).

Yalnızlıkla birlikte, gemi ortamında gemi insanlarının boş vakitlerini değerlendirebilecekleri eğlenceli aktivitelerin sınırlı olması da gemi insanlarında olumsuz tutumlara sebep olmaktadır. Gemi insanları yoğun iş temposu içerisinde eğlenceli aktivitelere ayıracak zamanı her zaman bulamasalar da, iş temposunun çok yoğun olmadığı dönemlerde eğlenerek iş streslerini atabilecekleri eğlence

imkânlarının varlığı gemi insanlarının işten ayrılma eğilimlerini azalmaktadır (Gu, 2020).

Gemi insanlarında işten ayrılma niyeti üzerinde stresin ve iş tatminin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Daha önceki başlıklarda belirtildiği gibi, gemi insanları oldukça stresli bir mesleğe sahip bireylerdir. Gemi insanlarının bireysel, çevresel ve işle ilgili sebeplerle yaşamış olduğu stres işten ayrılma niyetlerini etkileyebilmektedir. Stresin gemi insanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu gibi iş tatmini aracılığıyla da etkisi bulunmaktadır. Gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin yüksek olması durumunda iş tatmin seviyeleri azalmakta, sarf ettiği çaba ile elde ettiği çıktıların uyuşmadığını düşünerek iş tatminleri azalan gemi insanlarının ise işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Uçkun vd., 2016; Düğenci, 2018).

Düğenci (2018) çalışmasında, gemi insanlarında en fazla işten ayrılma eğilimi gösteren yaş grubunun 41-45 yaş aralığı ve en az işten ayrılma eğilimi gösteren yaş grubunun 31-35 yaş grubundaki gemi insanları olduğunu tespit etmiştir. Çalışmaya göre, gemi insanları eğitim düzeylerine göre incelendiğinde lisansüstü eğitime sahip gemi insanlarının işten ayrılma eğilimleri en yüksekken, lisans derecesinden mezun gemi insanları en az işten ayrılma eğilimi gösteren gruptur. Çalışma verilerine göre, mesleki deneyim süresi işten ayrılma eğilimi üzerinde anlamlı bir fark yaratmasa da daha fazla deneyime sahip gemi insanlarının işten ayrılma eğiliminin diğerlerine nazaran daha fazladır. Yazar çalışmasında ayrıca, tayfa sınıfı gemi insanlarının gemi mürettebatı içerisinde en fazla işten ayrılma eğilimi gösteren, yardımcı zabit grubunun ise en az işten ayrılma eğilimi gösteren grup olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Etkileşimde bulundukları liderlerin sahip oldukları liderlik özellikleri ve astlarına yaklaşımları, gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir unsurdur. Gemilerde kendilerine yön verebilecek ve gelişimlerini destekleyebilecek etkin bir lidere sahip olmak, gemi insanlarında örgütsel bağlılığı, örgütsel güveni, performansı ve mürettebatın uyumunu arttırmaktadır (Surugiu ve Dragomir, 2010). Olaniyan ve Hystad (2016) çalışmalarında, otantik liderlik özelliklerine sahip gemi

kaptanlarıyla çalışan gemi insanlarının iş tatminlerinin ve örgütsel güvenlerinin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Hem kendisini hem de takipçilerini tanıyan, empati kurmayı bilen, gelişimi destekleyen, umutlu, yapıcı ve azimli liderlik davranışları sergileyen liderler ile birlikte çalışan gemi insanları işlerine karşı daha olumlu tutumlar sergilemekte ve işten ayrılma eğilimleri azalmaktadır. Lideri ile etkili iletişim kurabildiğine ve güçlü bir lidere sahip olduğuna inanarak işine bağlılığı artan gemi insanlarına sahip bir gemi işletmesi ise rakiplerine karşı rekabet gücü elde etmektedir.

Gemi insanlarını işlerinden ayrılmaya iten en önemli faktörlerden birisi de aile özlemidir. Gemi insanları mesleklerinin sürekli ailelerinden uzak kalmalarını gerektirmesi ve ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmaları sebebiyle gemideki işlerinden ayrılıp karadaki mevcut iş imkânlarını değerlendirme eğilimi duymaktadırlar (Dumlu, 2019).

Bahsedilen sebeplere ek olarak zorlu gemi şartlarının gemi insanlarında zamanla çeşitli fiziksel ve psikolojik hastalıklara sebep olması vb. birçok sebeple denizcilik mesleği işten ayrılmaların sık görüldüğü bir meslektir.

.

1.3.3. Gemi İnsanlarında İş-Aile Çatışması

Denizcilik mesleği, farklı coğrafi bölgeleri kapsayan küresel bir meslektir. Gemi insanları, sürekli hareket halinde olan gemilerde dünyanın farklı limanları arasında durmaksızın seyahat halindedirler. Denizcilik mesleğinin bu dinamik yapısı sebebiyle gemi insanları, farklı yük tiplerine hizmet veren ve farklı çalışma koşullarına sahip gemilerde aylarca sürebilen sözleşmeler boyunca kara hayatından, evlerinden ve ailelerinden uzak bir yaşam sürmektedirler. Gemi insanları gemilerde gemi işletmeleri ile imzaladıkları hizmet sözleşmelerine bağlı olarak çalışmakta ve sözleşme bitiminde kara hayatlarına, yeni bir sözleşme başlangıcında ise gemi hayatlarına dönmektedirler. Bu durum, gemi insanlarının ve ailelerin sürekli bir ayrılma-kavuşma hali yaşamalarına sebep olmaktadır. Gemide bulundukları süreler boyunca ailelerinden ve

evlerinden uzak bir yaşam süren gemi insanlarında sürekli devam eden bu ayrılma-kavuşma durumu ekstra yıpratıcı bir etki yaratmaktadır. Gemide çalışmanın getirdiği iş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluklar gemi insanlarının kendilerini olduğu kadar başta eşleri ve çocukları olmak üzere tüm ailelerini etkilemektedir. Bu sebeple, denizcilik mesleği sıradan bir meslekten ziyade bir yaşam şekli olarak görülmektedir (Thomas vd., 2003; Turan vd., 2021).

Gemi insanları, denizcilik mesleğinin aile hayatını kısıtlayan sektöre özgü şartları ve yoğun çalışma temposu altında işleri ve aileleri arasında bir öncelik sıralaması yapmak zorunda kalabilmektedirler. Gemi insanları önceliği işlerine vermeleri durumunda bedenen yanlarında olamadıkları ailelerinin aynı zamanda manevi ihtiyaçlarını da karşılayamaz duruma gelebilmekte ve aile içerisindeki sorumluluklarını yerine getirme konusunda yetersiz kalmaktadırlar. Gemi insanlarının ailelerine karşı görevlerini yerine getirememelerinin başlıca sebebi işleri gereği evlerinde ve ailelerinin yanında bulunamamalıdır. Gemi insanlarının gemilerde aileleri ile ilgili sorumluluklarını kısmen de olsa yerine getirebilmek için tek imkânları gemilerde ulaşımın oldukça zor olduğu telefon, internet, mail vb. iletişim olanaklarını kullanmaktadır (Taşdelen vd., 2016). Ancak, bahsedilen imkânları kullanmanın aile ile ilgili sorunları çözmede ve sorumlulukları yerine getirmede yüz yüze iletişim kadar etkili olmadığı bilinmelidir (Dumlu, 2019). Gemi insanlarının aile ilgili sorumluluklarını yerine getirememeleri durumunda aile ilgili sorumluluğun tamamı gemi insanlarının eşlerine kalmaktadır. Gemi insanlarının eşleri sefer süreleri boyunca çocuklar, ev ve aile ile ilgili sorumlulukların tamamını tek başına üstlenmektedirler (Taşdelen vd., 2016).

Dumlu (2019)'nun gemi insanlarının eşleri ve çocuklarının katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışma gemi insanlarında iş-aile çatışmasına yönelik önemli sonuçlar doğurmuştur. Çalışmaya göre, gemi insanlarının gemide bulundukları süre boyunca eşler ailenin ve çocukların bakımı ile ilgilenmekte, yoğun bir yalnızlık duygusu yaşamakta ve evliliğin tüm sorumluluğunun eşlerden birinin omuzlarında olmasını denizcilik mesleğinin zorlayıcı yönlerinden biri olarak değerlendirmektedirler. Denizcilik mesleği ailelere ekonomik anlamda bir rahatlık

sağlasa da, mesleğin yapısından kaynaklanan şartların aile yapısını farklılaştırması sebebiyle gemi insanlarının ailelerinin toplum içerisinde statü kaybı yaşayabilmektedirler. Aynı zamanda, gemi insanları ve eşlerinin uzun süreli birbirlerinden ayrı kalmaları sebebiyle eşler arasındaki ilişki olumsuz etkilenebilmektedir.

Ebeveynlik rollerinin çocukların gelişimi üzerindeki önemi ve yeri doldurulamaz oluşu düşünüldüğünde, gemi insanlarını çocukları da annelerinin/babalarının sahip olduğu bu mesleğin etkilerini hissetmektedirler. Ebeveynlerinin gemide bulundukları sürelerde çocuklar yoğun bir anne/baba özlemi yaşamakta ve gemide olan ebeveynin yerini eşlerden diğeri doldurmak zorunda kalkmaktadır. Eşler, uzakta olan ebeveynin yokluğunu aratmamak için tüm ebeveynlik sorumluluğunu üstlenmekte ve gemi insanları ile çocukları arasındaki iletişimi mümkün olduğunca güçlü tutmaya çalışmaktadırlar (Dumlu, 2019).

Sefer süreleri boyunca gemilerde sosyal hayatı gemi mürettebatı ile sınırlı olan ve sosyalleşme imkânı bulamayan gemi insanlarının ailelerinin karadaki hayatları kesintisiz devam etmektedir. Aile fertleri okul ve iş hayatlarını devam ettirmekte, aile yaşantılarını sürdürmekte, arkadaşları ve akrabaları ile vakit geçirmekte ve çeşitli sosyal aktivitelere katılmaktadırlar. Kara hayatında sosyalleşme imkânı bulamayan gemi insanları, evlerine döndüklerinde sosyal hayatı akıp giden aile fertlerinin yanında kendilerini yetersiz ve yalnız hissedebilmektedir. Gemi insanlarının evdeki varlığı hem aile fertlerinin gemi insanlarının varlıklarına alışmasına hem de gemi insanlarının ev ve aile fertlerinin sosyal hayatlarına ayak uydurması konusunda uyum sorunları yaratmaktadır. Belli bir süre sonra bu uyumu yakalayabilen aile bireyleri gemi insanlarının tekrar gemilere dönmesiyle birlikte yeniden bir uyum sürecine girmektedirler. Denizcilik mesleğinin ayrılma-kavuşma durumuna sıklıkla sebep olan bu yapısı aile içerisinde aşılması gereken farklı bir engel olarak gemi insanlarının ve ailelerin karşısına çıkmaktadır.

Bahsedildiği gibi, gemi insanlarının kısıtlı zamanları ve enerjilerinin aileleri ve işleri ile alakalı sahip oldukları rollerin tamamını gerçekleştirmeye yetmemesi durumunda iş ve aile rolleri arasında çatışmalar yaşanabilmektedir. Gemi insanları işle ilgili sebeplerle ailelerine karşı sahip oldukları görevlerini ve aileleriyle alakalı sebeplerle işle ilgili görevlerini tam olarak yerine getirememeleri durumunda kendilerini yetersiz hissedebilmektedir. İş ve aile hayatı arasında yaşanan bu çatışmalar gemi insanlarında iş stresi, tatminsizlik, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutumların artmasına sebep olmaktadır (Oldenburg vd., 2009). Bu çatışmaların uzun vadede devam etmesi ise gemi insanlarında psikolojik bir takım rahatsızlıkların görülmesine sebep olabilmektedir (Robert, 1998).

1.3.4. Gemi İnsanlarında Lider-Üye Etkileşimi

Liderlerin sahip oldukları liderlik özellikleri ve astları ile kurdukları ilişkilerin kalitesi, belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelen örgüt üyelerinin toplam başarısını ve sergiledikleri örgütsel davranışları şekillendirebilmektedir. Astlarının gelişimlerine, katılımlarına ve fikirlerine değer veren liderler karşısında örgüt üyeleri de olumlu örgütsel davranışlar sergilemekte ve bu sayede lider ile üye arasındaki lider-üye etkileşiminin kalitesi artmaktadır. Lider-üye etkileşimi kalitesi yüksek çalışanlar minnet duygusu içerisinde liderlerine ve çalışma arkadaşlarına fayda sağlayacak örgütsel davranışlarda bulunacaklardır (Liden vd., 1997). Kaliteli bir lider-üye etkileşiminin aynı zamanda çalışanların iyi oluşları üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Çeşitli çalışmalar lider-üye etkileşimi kalitesinin çalışanların tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, öznel iyi oluş, örgütsel bağlılık, iş tatmini vb. örgütsel davranışlarında belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır (Şahin, 2011; Bolat, 2011; Ülker, 2014; Kaşlı ve Seymen, 2015).

Denizcilik mesleği açısından değerlendirildiğinde, geçmişten günümüze gemilerde liderlik olgusuna gerekli önem verilmemektedir. Gemilerde disiplinin sağlanabilmesi için gemi mürettebatı arasında var olan hiyerarşik ayrımlar ve gemilerde yönetici pozisyonunda çalışan gemi kaptan ve zabitlerinin takınmış olduğu katı yöneticilik tutumları, denizcilik mesleğinde alışılagelmiş bir durumdur. Ancak,

keskin deniz ve gemi koşulları altında çalışan gemi insanlarının içinde bulundukları zorlu psikolojik ortam, gelişen ve değişen gemi koşulları ve günümüzde kabul edilen yönetimsel anlayışlar düşünüldüğünde gemi kaptan ve zabitlerinin liderlik becerilerinin geliştirilmesinin bir zorunluluk haline geldiği söylenebilmektedir (Lileikis, 2014).

Çalışmanın önceki bölümlerinde sık sık bahsedildiği gibi, gemi insanları psikolojik ve fiziksel anlamda benzersiz çalışma koşulları barındıran zorlu bir mesleğin mensuplarıdır. Bu koşullar altında kendilerini tükenmiş ve yorgun hisseden ve meslekten git gide uzaklaşan gemi insanları, zorluklarla baş etmede kendilerine etkili bir şekilde yol gösterecek duruş sahibi liderlere ihtiyaç duyarlar. Gemi kaptanlarının astlarını bireysel olarak tanımaya çalışarak sahip oldukları değer yargılarını bilmeleri, yaşadıkları sorunları dinleyip çeşitli yönlendirmelerde bulunmaları ve astları ile samimi ve dostane ilişkiler kurmaları gemide yoğun bir yalnızlık duygusu içinde olan gemi insanlarının psikolojik sağlamlıklarını güçlendirecektir. Mesleki anlamda bakıldığında, kaptanların astlarının mesleki gelişimleri için gerekli desteği vermeleri, çeşitli sorumluluklar alarak kendilerini değerli hissetmeleri konusunda astlarına fırsat vermeleri ve atmak istedikleri yenilikçi adımlarda onları cesaretlendirmeleri gemi insanlarının bağlılıklarını ve performanslarını arttıracaktır. Aynı zamanda, gemi içerisinde alınan çeşitli kararlarda gemi insanlarının fikirlerine danışılması ve katılımlarının sağlanması gemi insanlarının kendilerini değerli hissetmelerine ve aidiyet duygularının artmasına sebep olmaktadır. Bunların yanında gemi kaptanlarının yetkileri kapsamında zaman zaman gemi insanlarını ödüllendirerek, mümkün olduğunca kara izinleri vererek ve gemilerde çeşitli eğlence aktiviteleri düzenlemesi gemi insanlarının iyi oluşlarını destekleyecek ve motivasyonlarını arttıracaktır. Aynı zamanda, gemi kaptanlarının gemi insanlarının aileleriyle ilgili yaşanacak acil durumlarda gerekli desteği sağlaması ve gerekli iletişim imkânlarını kurmak için çaba sarf etmesi ailelerinden uzakta olan gemi insanlarının liderleri ile ilgili görüşlerinin şekillenmesinde oldukça önemlidir (Lileikis, 2014; Chen vd., 2021; Çakıcı ve Burak, 2019).

Gemi insanlarının tercih ettikleri meslek sebebiyle güçlü bir karaktere ve psikolojik dayanıklılığa sahip olması beklense de, gemi insanlarının da gemilerde psikolojik zorluklar yaşadıkları, zaman zaman kendilerini yetersiz ve tükenmiş hissettikleri unutulmamalıdır. Gemi kaptanlarının etkili liderliğin önemini benimsemeleri, bu konunda bilinçli olmaları ve bahsedilen etkili liderlik davranışlarını uygulamaları gemi insanlarının kendilerini sürekli destekleyecek bir liderle çalıştıklarını düşünerek motive olmalarını sağlayacak ve iyi oluşlarını arttıracaktır. Aynı zamanda liderlerinden gördükleri değer karşısında gemi insanları da daha azimli, istekli ve dikkatli çalışarak bu değerin karşılığını verme eğilimi gösterecektir. Bu doğrultuda gemi kaptanlarının liderlik konusuna önem vermelerinin performansın, mürettebattın mutluluğunun ve olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttırılması konusunda oldukça önemli olduğu söylenebilmektedir.

Liderlerin astlarını etkileme ve harekete geçirebilme gücünde astların liderlerini algılayış şekilleri oldukça önemlidir. Gemi kaptanlarının etkili bir lider olabilmek için işlerinde uzman, doğru ve hızlı karar alabilen, kendilerini ve astlarını iyi tanıyan, dinlemeyi bilen, demokratik, sabırlı, kararlı, cesaretli, dürüst, alçakgönüllü, adaletli, eleştiriye açık, erişilebilir ve umutlu bireyler olmaları gerekmektedir. Bu sayede, gemi insanları liderlerinin saygı duyulacak bir lider olduğunu düşünerek daha bağlı bir izleyici olma eğilimi gösterecek ve lider ve üye arasındaki etkileşimin düzeyi artacaktır (Şahin vd., 2004).

1.4. LİTERATÜR İNCELEMESİ VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN KURULMASI

1.4.1. İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

İş stresi, çalışanın özellikleri ile işin gerektirdiği özelliklerin uyuşmaması durumunda ortaya çıkan bir durumdur. Yüksek iş stresi, çalışanların psikolojik ve fiziksel açıdan çeşitli rahatsızlıklar yaşamasına sebep olur (Beehr ve Newman, 1978). Yaşanan iş stresinin süreklilik göstermesi durumunda çalışanların işlerine ve çalıştıkları işletmeye karşı olumsuz tutumları artmakta ve bu olumsuz tutumlar işten

ayrılma ile sonuçlanabilmektedir (Imran vd., 2020). Literatür incelendiğinde, algılanan iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisini araştıran birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2016), yaratıcılık, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla uluslararası hizmet veren zincir otellerde çalışan 145 şefin katılımıyla bir anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgular, kaynak yetersizliği ve iş yükünün fazlalığından kaynaklanan iş stresinin şeflerin işten ayrılma niyetlerini arttırdığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Arshadi ve Damiri (2013), örgüt kaynaklı benlik algısının düzenleyicilik etkisi altında iş stresinin işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilişkisini İran'da faaliyet gösteren bir sondaj firmasında çalışmakta olan 286 katılımcı vasıtasıyla inceledikleri çalışmalarında, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Lo vd. (2017) tarafından 2011 ve 2014 yıllarında sırasıyla 26.945 ve 19.386 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen anket çalışması, hemşirelerin yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, hemşirelerde iş stresi işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği gibi iş tatmini, depresif ruh hali ve strese uyum aracılığıyla da etkilemektedir. Yenihan vd. (2014)'nin Sakarya'da faaliyet gösteren bir otomotiv firmasında çalışan beyaz ve mavi yaka çalışanların yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 329 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmaları, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyan bir diğer çalışmadır. Benzer şekilde, Chen vd. (2011)'nin Tayvan'da faaliyet gösteren bankalarda çalışan 255 çalışanın katımıyla gerçekleştirdikleri çalışmaları ve Şahverdioğlu (2019) tarafından 236 kadın çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen çalışma iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyan çalışmalardır. Literatürden elde edilen bu bildiler, oldukça stresli bir mesleğe sahip olan gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceğini akla getirmiş ve bu düşünce doğrultusunda Hipotez 1 oluşturulmuştur:

H_1: Gemi insanlarının iş stresi, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkiler.

1.4.2. İş Stresi ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki

İş stresi, çalışanların işleri sebebiyle maruz kaldıkları stres faktörlerinden kaynaklanan ruhsal bunalım ve gerginliktir (Cullen vd., 1985). İş yükünün fazlalığı, yetersiz örgütsel destek, rol çatışması ve iş baskısı gibi sebeplerle çalışanlar iş stresi yaşayabilmektedirler (Chauvin vd., 2014). Yaşanan iş stresinin yüksek ve sürekli olması durumunda bu stres, çalışanların yalnızca iş hayatlarını değil aile hayatlarını da etkilemektedir. İş hayatının stres kaynakları altında yoğun iş stresi yaşayan çalışanlar, sahip oldukları zamanın ve enerjinin büyük bir çoğunluğunu işlerine ayırmaları sebebiyle aile içerisindeki rollerini yeterince gerçekleştirememekte ve iş stresinden kaynaklanan ruhsal bunalımları sebebiyle aile hayatıyla ilgili sorumluluklarına tahammülleri azalmaktadır. Bu durum, sahip oldukları roller arasında öncelik sıralaması yapması gereken çalışanların aileleriyle çeşitli sorunlar yaşamasına sebep olabilmektedir (Triplett, 1999). Literatür incelendiğinde, iş stresi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma olduğu görülmektedir. Tekingündüz vd. (2015), Ankara'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmakta olan 201 çalışanın katılımıyla iş-aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçlar iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Armstrong vd. (2015)'nin 13 farklı cezaevinde çalışmakta olan 441 cezaevi memurunun katılımıyla iş stresi, iş tatmini ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmaları, iş stresi ile iş-aile çatışması arasında yüksek derecede ilişkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Çalışmada yazarlar cezaevi memurlarının işte geçirdikleri kötü bir günün aile yaşamlarını önemli derecede etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Erdilek Karabay (2015) tarafından, iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanelerin 206 sağlık çalışanıyla yapılan araştırma, sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Viegas ve Henriques (2021), son derece stresli bir işe sahip olan polislerin yaşadıkları iş stresi, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 100 polis memurunun katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmaları, iş stresinin iş-aile çatışması üzerinde yüksek düzeyde pozitif yönlü etkisi olduğunu ortaya koyan bir diğer

çalışmadır. Literatürden elde edilen bu bilgiler doğrultusunda dünyanın en stresli mesleklerinden birine sahip olan ve ailelerinden uzak bir çalışma hayatı sürdürmeleri sebebiyle ailelerine yeterince zaman ve enerji ayıramayan gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin iş-aile çatışmaları üzerinde etkili olabileceği akla gelmektedir. Bu düşünce doğrultusunda Hipotez 2 oluşturulmuştur:

H_2: Gemi insanlarının iş stresi, iş aile çatışmalarını pozitif yönde etkiler.

1.4.3. İş-Aile Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Artan rekabet ortamında hedeflerine ulaşmak isteyen işletmeler, çalışanlarının mümkün olan en yüksek performansı sergilemelerini beklemektedirler. Performans baskısı altında iş yoğunlukları artarak daha uzun süreler çalışmak zorunda kalan çalışanlar, giderek birbirleriyle zıt kutuplar haline gelen iş ve aile rolleri arasında çatışmalar yaşayabilmektedirler (Aboobaker ve Edward, 2020). İşleri ve aile rolleri arasındaki bu uyuşmazlığa çözüm arayan çalışanların mevcut işlerinden ayrılarak bu çatışmaları azaltacak aile dostu yeni bir iş arayışına girmeleri sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Maertz, 2003). Literatür incelendiğinde çalışanlarda iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştıran birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Çarıkçı ve Çelikkol (2009), çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışmaların örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Denizli'de faaliyet gösteren bir işletmenin 100 beyaz yakalı personelinin katılımıyla bir anket çalışması gerçekleştirmişler. Çalışmada elde edilen sonuçlar beyaz yakalı çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Nohe ve Sonntag (2014) çalışmalarında, 665 katılımcı vasıtasıyla iş-aile çatışması, sosyal destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimi inceledikleri çalışmalarında, iş-aile çatışmasında meydana gelen bir değişimin işten ayrılma niyetinde meydana gelen artışı öngördüğünü tespit etmişlerdir. Seçilmiş ve Kılıç (2017) tarafından, Eskişehir'de faaliyet gösteren 162 seyahat acentesi çalışanının katılımıyla gerçekleştirilen anket çalışması, seyahat acenteleri çalışanlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasının tüm alt faktörleriyle birlikte işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu

gösteren bir diğer çalışmadır. Benzer şekilde, Aboobaker ve Edward (2020) tarafından gerçekleştirilen ve Hindistan'daki banka çalışanlarının iş-aile çatışması, iş-aile zenginleştirmesi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma da iş-aile çatışması düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı etkisini ortaya koyan bir diğer çalışmadır. Literatürden elde edilen bu bilgiler, sektörel şartlar sebebiyle iş ve aile yaşamları arasında çatışmaların sıklıkla yaşandığı bir meslek olan denizcilik mesleğine mensup gemi insanlarının iş-aile çatışmalarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceğini getirmiş ve bu düşünce doğrultusunda Hipotez 3 oluşturulmuştur:

H_3: Gemi insanlarının iş aile çatışması, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkiler.

1.4.4. İş Aile Çatışmasının Aracılık Rolü

Literatür incelendiğinde, iş aile çatışmasının çalışanların örgütsel davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü bulunduğunu gösteren çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Judge ve Colquitt (2004), örgütsel adalet ve stres arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık rolünü incelemek amacıyla ABD'de bulunan 23 farklı üniversitenin 174 öğretim üyesinin katılımıyla bir anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada ulaşılan sonuçlar, öğretim üyelerinin algıladıkları örgütsel adalet ve stres düzeyleri arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının anlamlı bir aracılık rolü bulunduğunu göstermiştir. Çelik ve Turunç (2010), lider desteğinin iş performansı üzerindeki etkisini iş-aile çatışması aracılığıyla inceledikleri çalışmalarında Ankara'da savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerin 232 çalışanı aracılığıyla bir anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgular, lider desteğinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve bu etkide iş-aile çatışmasının yüksek bir aracılık rolü üstlendiği sonucunu ortaya koymuştur. Akkoç vd. (2011)'nin gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansı üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü 265 savunma sektörü çalışanının katılımıyla inceledikleri çalışma, gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü bulunduğu sonucunu ortaya çıkartmıştır. Benzer şekilde, Okan ve Özbek (2016)'in iş

yükü, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü ve Riglea vd. (2021)'nin teknostres ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünü inceledikleri çalışmalar, iş-aile çatışmasının aracılık rolünü ortaya koyan diğer çalışmalardır. Literatürden ulaşılan bu bilgiler, gemi insanlarında iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisi olabileceğini akla getirmiş ve bu düşünce doğrultusunda Hipotez 4 oluşturulmuştur:

H_4: Gemi insanlarının iş stresi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, iş aile çatışmasının aracı rolü vardır.

1.4.5. Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü

Literatür incelendiğinde, lider-üye etkileşiminin çalışanların örgütsel davranışlarıyla ilgili ilişkilerde düzenleyici rol oynadığını gösteren çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalara verilebilecek ilk örnek, Martinaityte ve Sacramento (2013)'nun yaratıcılık ve satış etkinliği ilişkisinde lider-üye etkileşiminin rolünü incelemek amacıyla ilaç ve sigorta şirketlerinde çalışan 26 denetçi ve 151 satış temsilcisi örnekleminde gerçekleştirdiği anket çalışmasıdır. Söz konusu çalışmada yazarlar, yaratıcılık ve satış etkinliği arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin anlamlı bir düzenleyicilik etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmaya göre, lider-üye etkileşimi düzeyi yüksek olan çalışanların yaratıcılıklarının satış etkinliklerine olan etkisi lider-üye etkileşimi düzeyi zayıf olan çalışanlara kıyasla daha yüksek gerçekleşmektedir. Buch (2015)'ın çalışan-örgüt etkileşimi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünü Norveç'te faaliyet gösteren finans şirketlerinin 341 çalışanı örnekleminde incelediği çalışması, söz konusu değişkenler arasında lider-üye etkileşiminin anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Lider-üye etkileşiminin anlamlı düzenleyici değişken etkisini ortaya koyan bir diğer çalışma Gürsoy ve Köksal (2018)'ın zorunlu vatandaşlık davranışının psikolojik sözleşme algısı üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik rolünü özel sektörde çalışmakta olan 192 çalışanın katılımıyla inceledikleri çalışmadır. Çalışmada elde edilen sonuçlar, özel sektör çalışanlarının zorunlu vatandaşlık

davranışı algılarının psikolojik sözleşme algıları üzerindeki etkisinin lider-üye etkileşimi düzeylerine göre farklılaştığını göstermiştir. Benzer şekilde, Çiçek ve Türkmenoğlu (2020)'nun otantik liderliğin işe yabancılaşmaya olan etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik rolünü ve Demirbağ ve Küçük (2021)'ün lider-üye etkileşiminin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik rolünü araştırdıkları çalışmaları, lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik etkisini ortaya koyan diğer çalışmalardır. Literatürden elde edilen bu bildiler, gemi insanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin lider-üye etkileşiminin kalitesine göre farklılaşabileceğini akla getirmiş ve bu düşünce doğrultusunda Hipotez 5 oluşturulmuştur:

H_5: Gemi insanlarının iş stresinin, işten ayrılma niyetine olan etkisi lider üye etkileşiminin düzeyine göre farklılık gösterir. Şöyle ki, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetlerine olan pozitif etkisi, lider üye etkileşimi yüksek olduğunda düşük, lider üye etkileşimi düşük olduğunda ise yüksek düzeyde olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Gemi insanlarının gemilerde çalıştıkları süreler boyunca yaşadıkları iş stresinin, işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş aile çatışmasının aracı ve lider üye etkileşiminin düzenleyici rollerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada veriler, Şubat-Mayıs 2022 tarihleri arasında anket tekniği ile elde edilmiştir. Ankete katılan 339 gemi insanından toplanan veriler, SPSS (v22) programında Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisinde Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği seçilerek ve AMOS.22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ, AMACI VE ÖNEMİ

Denizcilik mesleği sektöre özgü barındırdığı zorlu koşullar sebebi ile dünya üzerindeki en zorlu mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir. Yapılan işin ve çalışma şartlarının çalışanların zihinsel / fiziksel sağlıkları ve davranışları üzerindeki etkileri oldukça önemlidir. Literatür incelendiğinde gemi insanlarının sahip oldukları çalışma koşullarının örgütsel davranışları üzerindeki etkisini inceleyen yeterli sayıda araştırma olmadığı görülmektedir. Personel devrinin maddi ve manevi zorlukları çerçevesinde yetenekli personeli elde etmenin ve tutundurmanın oldukça önemli olduğu denizcilik sektöründe gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerini ve bu niyeti etkileyen faktörleri inceleyen araştırma sayısının yok denebilecek kadar az olması bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, deniz ulaştırmasının önemli aktörlerinden olan gemi insanlarının gemide çalıştıkları süreler boyunca yaşadıkları iş stresinin, işten ayrılma

niyetlerine etkisinde iş aile çatışmasının aracı ve lider üye etkileşiminin düzenleyici rollerini incelemektir.

Literatür incelendiğinde, araştırma değişkenleri olan iş stresi, lider-üye etkileşimi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiyi bütünsel olarak inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, bahsedilen değişkenler arasındaki ilişkiyi bütünsel olarak inceleyen ilk çalışma olması sebebiyle literatüre yeni bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler ile ilgili elde edilen sonuçlar, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri kısmi olarak inceleyen geçmiş çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Denizcilik konulu çalışmaları kapsayan literatür incelendiğinde, gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerini konu alan çalışmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Zorlu şartlar altında çalışan gemi insanlarını elde tutmanın denizcilik faaliyetlerinin başarılmasında oynadığı kritik rol göz önünde bulundurulduğunda, gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerinin ve bu niyeti etkileyen faktörlerin araştırılmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, gemi insanlarında iş stresi, iş-aile çatışması, lider üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiyi bütünsel olarak ele almaktadır. Çalışmanın, tüm bu değişkenler arasındaki ilişkiyi bütünsel bir şekilde ele alarak gemi insanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde söz konusu değişkenlerin etkilerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyması sebebiyle denizcilik literatürüne ve gemi işletmelerindeki yöneticilere gemi insanlarının örgütsel tutum ve davranışlarını anlamaları açısından önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir

2.2.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini ticaret gemilerinde aktif olarak çalışmakta olan Türk gemi insanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise gemi işletmelerine gönderilen anketlerin bu işletmeler tarafından sosyal platformlarda paylaşılması sonucu ankete katılım sağlayan 339 gemi insanından oluşmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde araştırma yapılacak evrenin sınırları kesin olarak

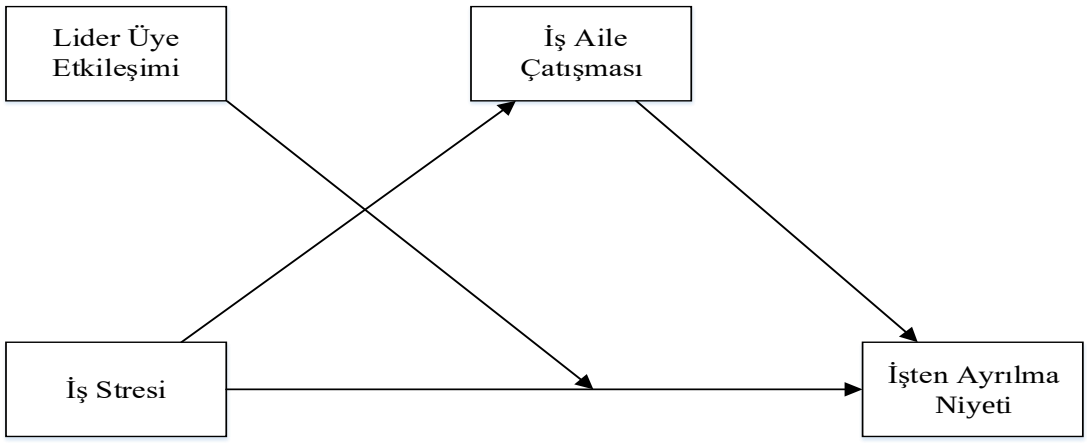
bellidir ve evren içerisinde bulanan her bireyin örnekleme dâhil olma ihtimali aynıdır. Diğer bir ifadeyle, basit örnekleme yönteminde aralarında hiçbir ilişki bulunmayan birimlerin örnekleme seçilme ihtimalleri eşittir (Ural ve Kılıç, 2005).

2.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın belirtilebilecek ilk kısıtı araştırma evreninin Türk gemi insanlarıyla sınırlı olmasıdır. Küresel bir sektör olan denizcilik sektörü ile alakalı yapılan bir araştırmada evrenin tüm dünyadan gemi insanlarını kapsaması elde edilecek sonuçların niteliğini arttıracaktır. Diğer taraftan, bu araştırma, Covid-19 pandemisi sürecinde gerçekleştirilmiştir. Küresel afet olarak değerlendirilen pandemi süreçlerinin olumlu/olumsuz etkileri çalışanların örgütsel davranışları üzerinde dönemsel bir farklılık yaratabilmektedir. Bu sebeple, araştırmanın pandeminin etkileri son bulduğunda tekrarlanması daha genel geçer sonuçlar elde edilebilmesi açısından yararlı olacaktır. Ayrıca, araştırmanın evrenini gemi tipi ayrımı olmaksızın tüm ticaret gemilerinde çalışan Türk gemi insanları oluşturmaktadır. Gemi tiplerine göre gemilerin sahip oldukları çalışma ve yaşam koşullarının önemli farklılıklar gösterdiği düşünüldüğünde, araştırmanın her gemi tipine ayrı ayrı uygulanması gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerinin ve bu niyete sebep olan değişkenlerin anlaşılması konusunda daha özelleştirilmiş sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

2.4. ARAŞTIRMA MODEL VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada gemi insanlarının algıladıkları iş stresi düzeyinin işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş aile çatışmasının aracılık ve lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik etkilerini test etmek üzere Şekil 2'deki ölçüm modeli tasarlanmıştır. Tasarlanan modele göre; iş stresi bağımsız, işten ayrılma niyeti bağımlı, iş-aile çatışması aracı ve lider-üye etkileşimi düzenleyici değişken olarak ele alınmaktadır.



Şekil 2: Araştırma Modeli

Şekil 2'de yer alan araştırma modeli çerçevesinde, araştırma hipotezleri literatürdeki çalışmalardan yola çıkarak aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H_1: Gemi insanlarının iş stresi, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkiler.

H_2: Gemi insanlarının iş stresi, iş aile çatışmalarını pozitif yönde etkiler.

H_3: Gemi insanlarının iş aile çatışması, işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkiler.

H_4: Gemi insanlarının iş stresi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, iş aile çatışmasının aracı rolü vardır.

H_5: Gemi insanlarının iş stresinin, işten ayrılma niyetine olan etkisi lider üye etkileşiminin düzeyine göre farklılık gösterir. Şöyle ki, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetlerine olan pozitif etkisi, lider üye etkileşimi yüksek olduğunda düşük, lider üye etkileşimi düşük olduğunda ise yüksek düzeyde olmaktadır.

2.5. VERİLERİN TOPLAMASI

Araştırma verileri Ek 1'de belirtilen iki bölümlük anket formu vasıtasıyla toplanmıştır. Araştırmanın anket formu katılımcıların demografik özelliklerini belirmeye yönelik soruları içeren "A" ve gemi insanlarında iş stresi, lider-üye etkileşimi, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini ölçmeye yönelik soruları içeren "B" bölümlerinden oluşmaktadır. Anket soruları belirlenirken araştırma

konularını kapsayan literatür detaylıca taranmış ve geçmiş çalışmalarda geçerliliği, güvenilirliği ve tutarlılığı test edilen ölçekler tercih edilmiştir.

2.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Bu araştırmada, araştırma modelinde yer alan değişkenlerden iş stresinin ölçülmesinde "Algılanan İş Stresi Ölçeği", işten ayrılma niyetinin ölçülmesinde "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği", iş-aile çatışmasının ölçülmesinde "İş-Aile Çatışması Ölçeği" ve lider-üye etkileşiminin ölçülmesinde "Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği" kullanılmıştır.

2.6.1. Algılanan İş Stresi Ölçeği

Araştırmada gemi insanlarının algıladıkları iş stresini ölçmek amacıyla Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Küçükusta (2007)'nın da geçerlilik ve güvenilirliğini test ederek araştırmasında kullandığı ölçek kapsamında katılımcılara iş streslerini ölçmeye yönelik 4 soru sorulmuştur. Katılımcıların sorulara yönelik cevapları "Kesinlikle katılmıyorum (1)" ile "Kesinlikle Katılıyorum (5)" arasında değişen 5'li likert ölçeğine göre toplanmıştır. Yapılan analizler geçerlilik ve güvenilirliği geçmiş çalışmalarda da test edilen ölçeğin Cronbach's Alfa güvenilirlik değerinin 0.92 olduğunu göstermiştir.

2.6.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırmada işten ayrılma niyeti Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilen işten ayrılma ölçeği ile ölçülmüştür. Küçükusta (2007), Uslu ve Aktaş (2017) ve Turunç ve Çelik (2010)'in de araştırmalarında kullandığı ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği geçmiş çalışmalarda da test edilmiştir. Ölçek kapsamında katılımcılara işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla 3 soru yöneltilmiş ve soruların cevapları 5'li likert ölçeğine göre toplanmıştır. Analizler sonucunda ölçeğin Cronbach's Alfa güvenilirlik değeri 0.87 olarak tespit edilmiştir.

2.6.3. İş-Aile Çatışması Ölçeği

Araştırmada gemi insanlarının iş-aile çatışması seviyelerini ölçmek için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen tek boyutlu iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirliği Erdilek Karabay (2015) ve Yorulmaz ve Sevinç (2021) tarafından da test edilmiş olan ölçek ile katılımcılara iş-aile çatışmalarını ölçmeye yönelik 5 soru sorulmuştur. Cevapların katılımcılardan 5'li likert ölçeğine göre toplandığı ölçeğin Cronbach's alfa güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak belirlenmiştir.

2.6.4. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği

Araştırmada gemi insanlarının lider-üye etkileşimi düzeylerinin ölçülmesinde Graen vd. (1982) tarafından geliştirilen lider-üye etkileşimi ölçeği kullanılmıştır. Akkoç ve Çiftçi (2016), Tekin (2018) ve Çelik vd. (2014)'nin de çalışmalarında kullanarak geçerlilik ve güvenilirliğini test ettikleri ölçekte katılımcılara lider-üye etkileşimlerini ölçmek amacıyla 5 soru yöneltilmiştir. Cevapların 5'li likert ölçeğine göre toplandığı çalışmada ölçeğin Cronbach's alfa güvenilirlik değeri 0.89 olarak belirlenmiştir.

2.7. ANALİZ YÖNTEMİ VE VERİ ANALİZİ

Çalışmada anket tekniğiyle toplanan verilere yönelik analizler yapılırken demografik özelliklerin belirlenmesi için frekans analizi, ölçeklere ait tanımlayıcı bilgilerin ortaya çıkarılması için betimleyici analizler, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları, ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Bu analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS (v22) programında Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisi,

Hayes Model 5, Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği ve AMOS.22 paket programı kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma verilerinin SPSS (v22) programında Process makro (v3.4) eklentisi, Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği seçilerek ve AMOS.22 programı kullanılarak analiz edilmesiyle ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Ulaşılan bulgular; tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve hipotezlerin testi olmak üzere dört başlıkta toplanmıştır.

3.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmada, araştırmaya katılan gemi insanlarının demografik özellikleri frekans analizi ve araştırma ölçeklerinin tanımlayıcı istatistikleri ise tanımlayıcı analizler ile analiz edilmiştir. Yapılan frekans analizleri sonucunda gemi insanlarının demografik özellikleri ile ilgili ulaşılan bulgular Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Gemi İnsanlarının Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	15	4,4
	Erkek	324	95,6
Yaş	18-24	70	20,6
	25-34	99	29,2
	35-44	96	28,3
	45-54	60	17,7
	55 ve üzeri	14	4,1
Eğitim	İlkokul	30	8,8
	Ortaokul	53	15,6
	Lise	143	42,2
	Üniversite	113	33,3

Tablo 1. Gemi İnsanlarının Demografik Özellikleri (Devam)

Değişken	Gruplar	Frekans	Yüzde
Çalışılan Bölüm	Güverte	245	72.3
	Makine	61	18.0
	Yardımcı Sınıf	33	9.7
Toplam Deneyim	3 yıl ve altı	86	25.4
	4-7 yıl arası	100	29.5
	8-11 yıl arası	56	16.5
	12-15 yıl	38	11.2
	16-19 yıl arası	22	6.5
	20 yıl ve üzeri	37	10.9
Yeterlilik	Tayfa	191	56.4
	Uzakyol Güverte	45	13.3
	Uzakyol Makine	19	5.6
	3000 GT Güverte	46	13.6
	3000 KW Makine	21	6.2
	Diğer	17	5.0
Görev	Güverte Tayfası	148	43.7
	Makine Tayfası	32	9.4
	Kuzine Tayfası	14	4.1
	Güverte Zabiti	45	13.3
	Makine Zabiti	27	8.0
	Baş Mühendis	6	1.8
	Gemi Kaptanı	67	19.8
İş Tavsiyesi	Evet	237	69.9
	Hayır	102	30.1
Meslek Tercihi	Evet	222	65.5
	Hayır	117	34.5
Toplam		339	100.0

Tablo 1'de frekans analizleri sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan 339 gemi insanından 15'inin kadın, 324'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Gemi insanlarının yaşlarına bakıldığında; katılımcılardan 70'i 18-24, 99'u 25-34, 96'sı 35-44, 60'ı 45-54 ve 14'ü ise 55 ve üzeri yaş aralığındadır.

Araştırmaya katılan gemi insanlarından 30'u ilkokul, 53'ü ortaokul, 143'ü lise ve 113'ü ise üniversite mezunudur.

Gemilerde çalıştıkları bölümlere göre incelendiğinde; gemi insanlarından 245'inin güverte bölümünde ve 61'inin makine bölümünde çalıştığı görülürken, katılımcılardan 33'ünün ise gemilerde yardımcı sınıf gemi insanı olarak çalıştığı görülmektedir. Gemi insanlarının mesleklerindeki deneyim süreleriyle ilgili bulgulara bakıldığında; katılımcılardan 86'sı 3 yıl ve daha az, 100'ü 4-7 yıl arasında, 56'sı 8-11 yıl arasında, 38'i 12-15 yıl arasında, 22'si 16-19 yıl arasında ve 37'si ise 20 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan gemi insanlarının yeterlilik dereceleri incelendiğinde; katılımcılardan 191'i tayfa sınıfı, 45'i uzakyol güverte grubu, 19'u uzakyol makine bölümü, 46'sı 3000 GT güverte grubu ve 21'i 3000 KW makine grubu gemi insanı olarak görev yapmaktadır. 17 katılımcı ise bu sınıflardan herhangi birine tabi olmayıp "diğer" grubunda değerlendirilmektedir. Gemi insanlarının gemilerde yaptıkları görevlerle ilgili bulgular ise katılımcılardan 148'inin güverte tayfası, 32'sinin makine tayfası, 14'ünün kuzine tayfası, 45'inin güverte zabiti, 27'sinin makine zabiti, 6'sının başmühendis ve 67'sinin gemi kaptanı görevlerinde çalıştıklarını göstermektedir.

Katılımcı gemi insanlarının gemilerde çalışmayı başkalarına tavsiye etmekle ilgili görüşlerine bakıldığında; gemi insanlarından 237'si gemilerde çalışmayı başkalarına tavsiye ederken, 102'si etmemektedir. Gemi insanlarının yeniden meslek tercih edecek olsalar gemilerde çalışmayı tercih edip etmeyecekleriyle ilgili görüşlerine ait frekans analizi sonuçları ise 222 katılımcının gemilerde çalışmayı tekrar tercih edebileceği yönünde görüş bildirdiğini gösterirken, 117 katılımcının gemilerde çalışmayı tekrar tercih etmeyeceği yönünde görüş bildirdiğini göstermektedir.

Tablo 2'de yapılan tanımlayıcı analizler sonucunda lider üye etkileşimi, iş aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile ilgili ulaşılan tanımlayıcı bulgular görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
LÜE	339	1.00	5.00	4.0189	.78499
İAÇ	339	1.00	5.00	3.1375	1.10485
İS	339	1.00	5.00	2.2235	1.01032
İAN	339	1.00	5.00	2.2114	1.09488
Toplam	339				

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcılardan elde edilen verilere göre ölçeklerin tamamında minimumum değerin 1.00 ve maksimum değerin ise 5.00 olarak belirlendiği görülmektedir. Ölçeklerin belirlenen ortalama değerlerine bakıldığında; lider-üye etkileşimi ölçeği 4.01, iş-aile çatışması ölçeği 3.13, iş stresi ölçeği 2.22 ve işten ayrılma niyeti ölçeği ise 2.21 ortalama değere sahiptir. Bu doğrultuda, ortalama değeri en yüksek olan ölçek lider-üye etkileşimi ölçeği (4.01) olarak tespit edilmiştir. Ölçeklere ait standart sapma değerleri incelendiğinde ise; lider-üye etkileşimi ölçeği 0.78, iş-aile çatışması ölçeği 1.10, İS ölçeği 1.01 ve işten ayrılma niyeti ölçeği 1.09'luk bir standart sapma değerine sahiptir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler (Devam)

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
LÜE	-1.164	.132	1.798	.264
İAÇ	-.186	.132	-.810	.264
İS	.791	.132	-.006	.264
İAN	.677	.132	-.413	.264
Geçerli				

Tablo 2'de ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri ile ilgili elde edilen bulgulara bakıldığında; çarpıklık değerlerinin lider-üye etkileşimi ölçeği için -1.164, iş-aile çatışması ölçeği için -0.186, iş stresi ölçeği için 0.791 ve işten ayrılma niyeti ölçeği için 0.677 olarak tespit edildiği görülmektedir. Basıklık değeri ise lider-üye etkileşimi ölçeği için 1.798, iş-aile çatışması ölçeği için -0.810, iş stresi ölçeği için -0.006 ve işten ayrılma niyeti ölçeği için -0.413 olarak tespit edilmiştir. George ve Mallery (2010)'e göre, bu değerlerin +2.0 ve -2.0 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. Bu kapsamda

değerlendirildiğinde, araştırma ölçeklerine ait değerlerin tamamının bu aralıklarda yer alması sebebiyle ölçeklere ait verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

3.2. KORELASYON ANALİZİ

Çalışmada lider-üye etkileşimi, iş-aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. İki değişkenin bağlantısını ifade eden korelasyon, değişkenlerin değerlerinin eş zamanlı değişimi olarak açıklanabilmektedir. İki değişkenden biri artarken diğerinin de artması durumunda "pozitif korelasyon", değişkenlerden biri artarken diğerinin azalması durumunda "negatif korelasyon" ortaya çıkmaktadır (Gürbüz, 2019). Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü değil, yalnızca değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koyar. Korelasyon analizi sonucunda ulaşılan korelasyon katsayısı "r" ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır ve bu katsayının artı değerler taşıması değişkenler arasındaki ilişkinin doğru orantılı, eksi değerler taşıması ise değişkenler arasındaki ilişkinin ters orantılı olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısının değerinin ±1'e yaklaşması değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetinin yüksek olduğunu, 0'a yaklaşması ise değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetinin düşük olduğunu gösterir (Durmuş vd., 2018).

Tablo 3'de lider-üye etkileşimi, iş-aile çatışması, iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

		LÜE	İAÇ	İS	İAN
LÜE	Pearson Correlation	1	,128*	-.163**	-.345**
	Sig. (2-tailed)		.018	.003	.000
	N	339	339	339	339
İAÇ	Pearson Correlation	.128*	1	.279**	.223**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.000
	N	339	339	339	339
İS	Pearson Correlation	-.163**	.279**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000
	N	339	339	339	339
İAN	Pearson Correlation	-.345**	.223**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	339	339	339	339

P = 0,000

Tablo 3 incelendiğinde, iş stresi ile iş-aile çatışması değişkenlerine ait korelasyon katsayısının 0.279 (r=0.279) olduğu görülmektedir. Bu değerin +1 ile -1 aralığında yer alması ve artı işaretli olması (r=0.279, -1< r=0.279< +1) iş stresi ile iş-aile çatışması değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu da demektir ki, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresi ve iş-aile çatışması düzeylerinden biri arttıkça diğeri de artmakta ya da biri azaldıkça diğeri de azalmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda ulaşılan bulgular benzer şekilde, lider-üye etkileşimi ile iş-aile çatışması, iş-aile çatışması ile iş stresi, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti, iş stresi ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunan bu değişkenlerden biri arttıkça diğeri de artmakta ya da biri azaldıkça diğeri de azalmaktadır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi, lider-üye etkileşimi ile iş stresi değişkenlerine ait korelasyon katsayısı -0.163 olarak tespit edilmiştir. Bu değerin -1 ile +1 aralığında yer alması ve eksi işaretli olması (r=-0.163, -1< r=-0.163 <+1) lider-üye etkileşimi ile iş stresi değişkenleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Buna göre, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresi ve lider-üye etkileşimi düzeylerinden biri arttıkça diğeri azalmakta ya da biri azaldıkça diğeri artmaktadır. Tablo 2'de korelasyon analiziyle ilgili diğer bulgular incelendiğinde, benzer şekilde lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

3.3. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Çalışmada ölçüm modelinin ve ölçeklerin geçerliliklerini ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach's Alfa katsayıları kullanılmıştır. Faktör analizi, sayıca fazla ve birbirleriyle ilişkili birçok değişkenin, kendilerinden sayıca daha az ve ilk bakışta fark edilemeyen değişkenlerle açıklanabilmesine imkân sunan bir analiz tekniğidir (Henson ve Roberts, 2006). Faktör analizleri çeşitli çalışmalarda açıklama ya da doğrulama amaçlarıyla kullanılabilmektedir. Açıklayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki muhtemel yapısal ilişkiyi ortaya çıkarmak için kullanılır. Doğrulayıcı faktör analizinin kullanılma amacı ise; söz konusu yapısal ilişkiyle alakalı literatürden yola çıkılarak kurulan hipotezlerin doğrulanması için deliller sunmaktır (Goodwin,1999). Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi ise, Lee Cronbach'ın 1951 yılında geliştirmiş olduğu ve özellikle likert tipi ölçeklerde uygulanan bir iç tutarlılık analizidir (Ercan ve Kan, 2004).

Tablo 4'de açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ulaşılan faktör yükleri, her bir ölçeğin açıkladığı varyans ve toplam açıklanan varyans oranları, Cronbach's Alfa katsayıları, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Test değerlerine ait bulgular yer almaktadır.

.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı (AFA) ve Doğrulayıcı (DFA) Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Kod	Top. Soru Sayısı	Faktör Yükleri		Açıklanan Varyans Oranı		Güvenilirlik (Cronbach's Alfa)	KMO (Top.)	Barlett Test (Top.)
			AFA	DFA	Ölçek	Top.			
İAÇ	İAÇ1	5	.849	.842	23.275	77.592	.931	.878	4333.1
	İAÇ2		.907	.942					
	İAÇ3		.888	.902					
	İAÇ4		.864	.767					
	İAÇ5		.854	.756					
LÜE	LÜE1	5	.807	.730	21.194		.893		
	LÜE2		.861	.861					
	LÜE3		.859	.845					
	LÜE4		.823	.794					
	LÜE5		.786	.741					
İS	İS1	4	.846	.829	20.283		.921		
	İS2		.864	.879					
	İS3		.870	.884					
	İS4		.857	.863					
İAN	İAN1	3	.778	.878	12.840		.876		
	İAN2		.826	.845					
	İAN3		.783	.886					

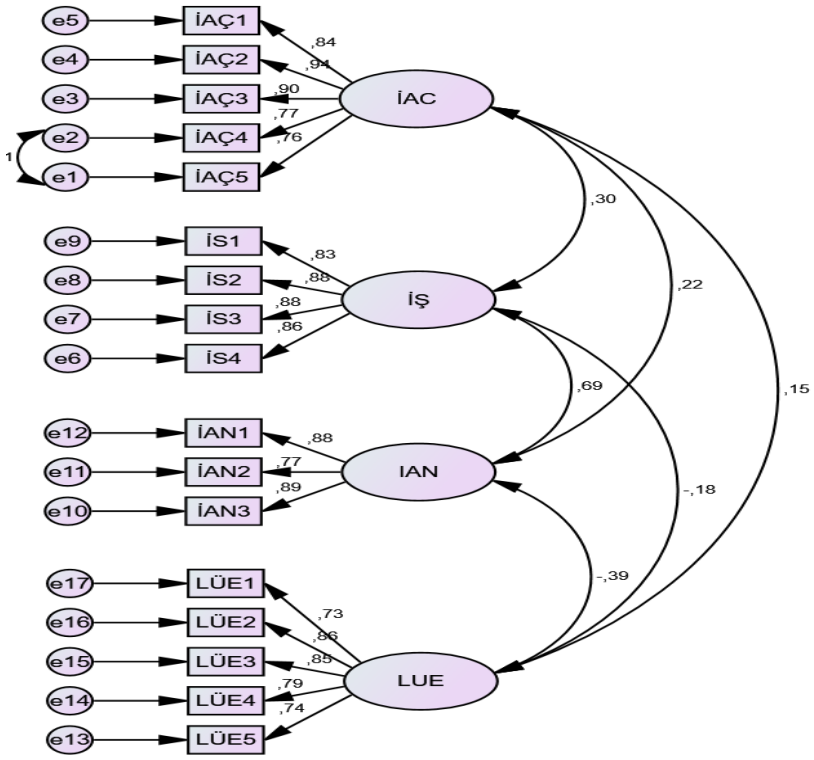
Verilerin faktör analizine uygunluğu KMO katsayısı ve Barlett küresellik testi ile incelenebilmektedir (Büyüköztürk, 2004). Tablo 4'e bakıldığında ölçeklere ait ulaşılan KMO katsayısının 0.878 ve Barlett küresellik testi değerinin 4333.105 olduğu görülmektedir. KMO katsayısının 0.80-0.90 aralığında bir değer alması ölçek verilerine ait dağılımının oldukça iyi olduğuna işaret etmektedir (Akgül ve Çevik, 2003). Bu doğrultuda, ulaşılan 0.878 değeriyle çalışma ölçeklerine ait verilerin dağılımının faktör analizi için mükemmel derecede uygun olduğu söylenebilmektedir. Ölçeklere ait verilerin faktör analizine uygun olduğunu söyleyebilmenin bir diğer koşulu ise Barlett küresellik testi sonucunun anlamlı ($p<0.05$) çıkmasıdır (Büyüköztürk, 2007). Araştırma ölçeklerine ait Barlett küresellik testi değerinin de kabul edilen değer aralığında bulunmasıyla ($x^2=4333,105$, $p=0.000$, $p<0.005$) ölçeklerin faktör analizlerine uygun olduğu tespit edilmiştir.

Cronbach's Alfa katsayılarının (α) yorumlanmasında kabul edilebilir değerler $0.6\leq\alpha<0.7$ aralığındaki değerlerdir. Bu katsayının $0.7\leq\alpha<0.9$ aralığında olması ölçeğin güvenilirliğinin iyi ve $\alpha \geq 0.9$ olması ise ölçeğin güvenilirliğinin mükemmel olduğunu gösterir (George ve Mallery, 2003). Bu kapsamda, Tablo 4'de ölçeklere ait elde edilen

Cronbach Alfa katsayısı değerleri incelendiğinde, araştırma ölçeklerinden iş-aile çatışması ve iş stresi ölçeklerinin mükemmel, lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin ise iyi derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4'de faktör analizi sonucunda tespit edilen açıklanan varyans değerlerine bakıldığında, iş-aile çatışması ölçeğinin toplam varyansın 23.275'ini, lider-üye etkileşimi ölçeğinin toplam varyansın 21.194'ünü, iş stresi ölçeğinin toplam varyansın 20.283'ünü ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin toplam varyansın 12.840'ını açıkladığı görülmektedir. Açıklanan toplam varyans değerine bakıldığında ise önermelerin ölçülmek istenen değişkenlerin toplamda 77.592'sini açıkladığı görülmektedir.

Şekil 3'te ölçüm modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonrası ortaya çıkan doğrulayıcı faktör analizi şekli görülmektedir.



Şekil 3. Ölçüm Modeline Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3 incelendiğinde ölçüm modelindeki tüm değişkenlerin faktör yüklerinin eşik değer olan 0.50'den büyük olduğu görülmektedir.

Tablo 5'de DFA analizi sonucunda ulaşılan uyum indeksi değerleri yer almaktadır. Tabloda ayrıca, DFA sonucunda elde edilen uyum değerlerinin yorumlanmasında kullanılan kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerlerine de yer verilmiştir.

Tablo 5. DFA Uyum İndeksi Değerleri

Uyumluluk İndeksleri	**Kabul Edilebilir Değerler**	**Mükemmel Uyum Değerleri**	**Elde Edilen Değerler**
[1]CMIN / DF (x^2/sd)	$3<x^2/sd<5$	$x^2/sd<3$	1.816
[2]RMR	0.05<RMR<0.10	0<RMR<0.05	0.049
[3]GFI	0.90<GFI<0.95	0.95<GFI<1	0.934
[3]TLI	0.95<TLI<0.97	0.97<TLI<1.00	0.974
[4]CFI	0.95<CFI<0.97	0.97<CFI<1.00	0.979
[5]RMSEA	0.05<RMSEA<0.08	0<RMSEA<0.05	0.049

Kaynak: ([1]Kline, 2011; [2]Browne ve Cudeck, 1993; [3]Baumgartner ve Homburg, 1996; [3]Bentler, 1980; [3]Bentler ve Bonett, 1980; [3]Marsh vd., 2006; [4]Mulaik vd., 1989; [5]MacCallum vd., 1996)

Tablo 5'de elde edilen uyumluluk indeksi değerleri, tabloda yer alan kabul edilebilir değerler ve mükemmel uyum değerleri kapsamında incelendiğinde, tüm uyum değerlerinin istenilen aralıklarda yer aldığı görülmektedir. DFA analizi sonucunda ulaşılan uyum indekslerinden CMIN/DF, RMR, TLI, CFI ve RMSEA indeksleri mükemmel ve GFI indeksi ise iyi uyum sergilemektedir.

DFA sonucunda ulaşılan ölçek ifadelerine ait normallik değerlerine Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Ölçek İfadelerine Ait DFA Normallik Değerleri

Değişken	min	max	çarpıklık	c.r.	basıklık	c.r.
LÜE1	1.000	5.000	-.885	-6.651	.184	.693
LÜE2	1.000	5.000	-1.177	-8.848	1.264	4.752
LÜE3	1.000	5.000	-1.115	-8.383	1.451	5.454
LÜE4	1.000	5.000	-1.028	-7.724	1.401	5.266
LÜE5	1.000	5.000	-.810	-6.090	.412	1.550
İAN1	1.000	5.000	.834	6,265	-.026	-.097
İAN2	1.000	5.000	.639	4.805	-.583	-2.191
İAN3	1.000	5.000	.828	6.220	-.328	-1.231
İS1	1.000	5.000	.774	5.818	-.161	-.607
İS2	1.000	5.000	.891	6.696	.094	.354
İS3	1.000	5.000	.779	5.854	-.184	-.691
İS4	1.000	5.000	.791	5.947	-.113	-.426
İAÇ1	1.000	5.000	-.083	-.627	-1.115	-4.192
İAÇ2	1.000	5.000	-.038	-.289	-1.084	-4.074
İAÇ3	1.000	5.000	-.153	-1.150	-1.069	-4.019
İAÇ4	1.000	5.000	-.139	-1.045	-.948	-3.564
İAÇ5	1.000	5.000	-.324	-2.439	-.855	-3.212
Toplam					**77.009**	**27.893**

Tablo 6 incelendiğinde, ölçek ifadelerine ait verilerin minimum değerlerinin tüm maddeler için 1 ve maksimum değerlerinin tüm maddeler için 5 olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerine ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin söylenebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin kontrol edilmesi gerekmektedir. George ve Mallery (2010)'e göre, bu değerlerin +2.0 ve -2.0 aralığında olması durumunda, Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre ise değerlerin +1.5 ve -1.5 aralığında yer alması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. Tablo 5'de yer alan değerler incelendiğinde, her iki yaklaşıma göre de ölçek maddelerine ait verilerin tamamının istenilen aralıklarda yer aldığı ve normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

3.4. HİPOTEZLERİN TESTİ

Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık eden ve bu ilişkinin gücünü arttıran değişkendir. Bağımsız değişkenin bağımlı

değişkene olan etkisini aktaran aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama gücü ile alakalıdır (Şahin ve Gürbüz, 2017). Düzenleyici değişken ise bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü değiştiren değişkendir (Baron ve Kenny, 1986). Bu çalışmada, değişkenler arasındaki aracılık ve düzenleyicilik ilişkilerinin incelenmesi ve hipotezlerinin testi SPSS (v22) programında Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisi, Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği ve Model 5 seçilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş stresi ile aracı değişkeni olan iş-aile çatışması arasındaki regresyon ilişkisi Model 5 kapsamında incelenemediği için bu iki değişken arasındaki ilişki ayrıca ele alınmıştır. Tablo 7'de aracı ve düzenleyici model analizleri ve iş stresi ile iş-aile çatışması ilişkisine ait regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 7. İş Stresi ile İş-Aile Çatışması İlişkisine Ait Regresyon Analizi ve Aracı / Düzenleyici Model Analizleri Sonuçları

Değişkenler		**B**	**SE**	**t**	**p**	**95% GA LL**	**UL**
Sabit		3.1375	.0577	54.3715	.0000	3.0240	3.2510
İS		.3055	.0572	5.3403***	.0000	.1929	.4180
Model Özeti		R^2 =0.078 ; F= 28.518 (1.337); p < 0.001; Bağımlı D.: İAÇ					
Değişkenler		**B**	**SE**	**t**	**p**	**95% GA LL**	**UL**
Sabit		1.8559	.1383	13.4232	.0000	1.5839	2.1278
İS		.6044	.0463	13.0636	.0000	.5134	.6954
İAÇ		.1216	.0420	2.8965	.0040	.0390	.2041
LÜE		-.3492	.0577	-6.0520	.0000	-.4627	-.2357
İS*LÜE		.2005	.0512	3.9185	.0001	.0998	.3011
Düzenleyici Etki	Düşük -.7850	.7618	.0576	7.7670	.0000	.3338	.5602
	Orta .0000	.6044	.0463	13.0636	.0000	.5134	.6954
	Yüksek .7850	.4470	.0648	11.7617	.0000	.6344	.8892
Bootstrap Dolaylı Etki		Etki=0.0371; BootSE=0.0151; p< 0.05; 95% BCA GA [0.0099; 0.0695]					
Model Özeti		R^2=0.4707;F=74.268(4.337);p<0.001;(İAÇ*LÜE) ΔR^2=0.024; F= 15.3546 (1-334); p < 0.001; Bağımsız D.: İAN					

**p< 0.05; ***p< 0.001; Bağımlı Değişken= İAN*

Bootstrap tekniği ile gerçekleştirilen aracı ve düzenleyici etki analizlerinde analizlerin anlamlılık seviyeleri %95 güven aralığındaki değerler (GA) dikkate

alınarak incelenir. Bu teknik ile gerçekleştirilen analizlerde eksi ve artı değerler alabilen BootLLCI ve BootULCI etkilerinin ikisinin de aynı yönlü olması beklenir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracı ve düzenleyici etki analizlerinde elde edilen bulguların anlamlı olduğunun söylenebilmesi için BootLLCI ve BootULCI etkilerinin her ikisinin de artı ya da eksi yönlü olması gerekmektedir. Bu değerler arasında 0 değeri yer aldığı takdirde elde edilen bulgular anlamsızdır (Hayes, 2013; MacKinnon vd., 2004).

Tablo 7 incelendiğinde, iş stresinin işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu (B=0.6044, t=13.0636, p<0.05, 95% GA [0.5134 – 0.6954]) görülmektedir. Elde edilen bu bulguya göre, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin artması işten ayrılma niyetlerinin artmasına ve yaşadıkları iş stresinin azalması ise işten ayrılma niyetlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Ulaşılan bu bulgu doğrultusunda araştırma hipotezlerinden *Hipotez 1* kabul edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinden Hipotez 2'yi test etmek için bağımsız değişken olan iş stresi ve bağımlı değişken olan iş-aile çatışması arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 7 incelendiğinde, gemi insanlarında iş stresinin iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu (B=0.3055, t=5.3403, p<0.05, %95 GA [0.1929 – 0.4180]) görülmektedir. Buna göre, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin artması iş-aile çatışması düzeylerinin artmasına ve yaşadıkları iş stresinin azalması iş-aile çatışması düzeylerinin azalmasına sebep olmaktadır. Elde edilen regresyon analizi sonuçlarına göre gemi insanlarının yaşadıkları iş stresi, işten ayrılma niyetlerinin % 0.07'sini (R^2 = 0.078) açıklamaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden *Hipotez 2* kabul edilmiştir.

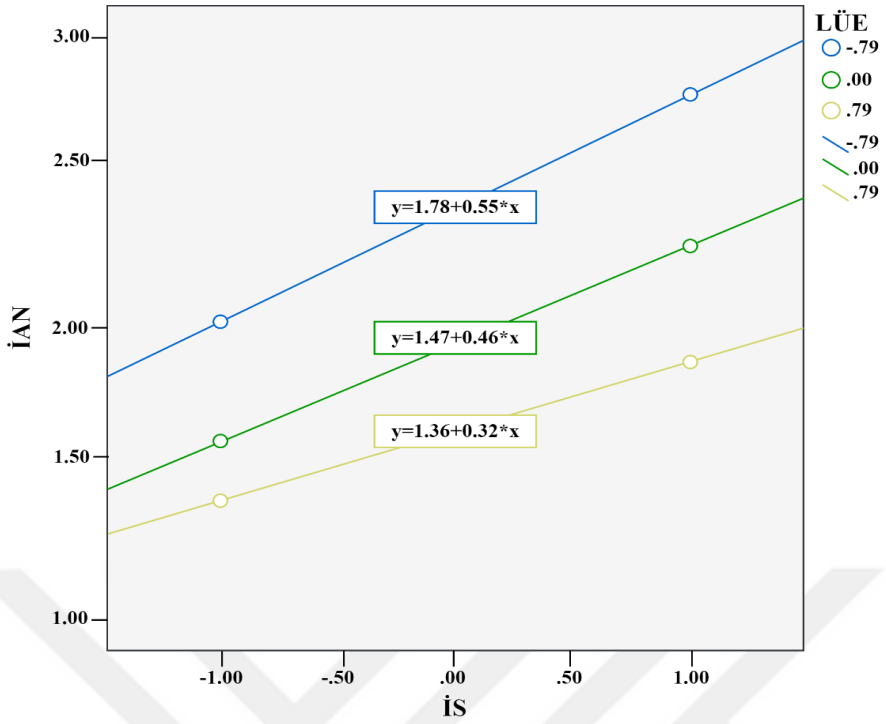
Tablo 7'de yer alan bulgular benzer şekilde, iş-aile çatışması değişkeninin de işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu (B=0.1216, t=2.8965, p<0.05, 95% GA [0.0390 – 0.2041]) göstermektedir. Gemi insanlarının yaşadıkları iş-aile çatışmasında meydana gelen bir artış işten ayrılma niyetlerini arttırmakta ve iş-aile çatışması düzeyinde meydana gelen azalma ise işten

ayrılma niyetlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Ulaşılan bu bulgu ile araştırma hipotezlerinden *Hipotez 3* kabul edilmiştir.

Tablo 7'de iş-aile çatışmasının aracılık rolüne yönelik Bootstrap dolaylı etki analizi sonuçlarına bakıldığında, iş stresi değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının anlamlı bir aracılık etkisi bulunduğu (Etki=0.0371, BootSE=0.0151, p< 0.05, 95% BCA GA [0.0099; 0.0695]) görülmektedir. Elde edilen bu bulguya göre, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif yönlü anlamlı etkisi iş-aile çatışması aracılığıyla kuvvetlenmektedir. Bu bulgu ile araştırma hipotezlerinden *Hipotez 4* kabul edilmiştir.

Tablo 7'de etkileşim terimi (iş stresi*LÜE) ile ilgili bulgulara bakıldığında, lider-üye etkileşiminin iş stresi ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki düzenleyicilik rolünün anlamlı (B= 0. 2005, t=3.9185, p < 0.05, 95% [0.0998 – 0.3011]) olduğu görülmektedir.

Lider-üye etkileşiminin iş stresi ile işten ayrılma niyeti üzerindeki düzenleyicilik etkisinin lider-üye etkileşiminin düzeyine göre değişimi Grafik 1'de görülmektedir.



Grafik 1. Düzenleyici Etki Grafiği

Grafik 1 incelendiğinde, lider-üye etkileşiminin yüksek olduğu durumlarda iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düşük ve lider-üye etkileşiminin düşük olduğu durumlarda ise iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yüksek gerçekleştiği görülmektedir. Lider üye etkileşiminin düzenleyicilik etkisine yönelik ulaşılan bu bulgular doğrultusunda araştırma hipotezlerinden *Hipotez 5* kabul edilmiştir.

Araştırma modeline yönelik yapılan analizler sonucunda modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ($F=74.268(4.337)$, $p<0.05$) görülmüş ve çalışmada ortaya atılan hipotezlerin tamamı kabul edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; iş stresi, iş-aile çatışması ve lider-üye etkileşimi değişkenleri ile oluşturulan araştırma modeli, gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerinin yaklaşık %48'ini ($R^2=0.4707$) açıklamaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Artan rekabet koşulları altında örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamaları ve örgüt amaçlarına ulaşmaları performanslarının yüksek olmasına bağlıdır. Örgütün toplam performansı, örgütte çalışan her bir çalışanın bireysel performansının toplamından meydana gelmektedir. Küreselleşme ve gelişen teknoloji ile birlikte örgütlerin ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşma imkânları artmış olsa da önemli olan, bu kaynakları etkin bir şekilde kullanacak ve bireysel performansı ile örgüt performansına katkı sağlayacak yetenekli çalışanın elde edilmesi ve tutundurulmasıdır. Yeni bir çalışan temin etmenin işe alım, eğitim ve adaptasyon gibi süreçlerde mevcut çalışanı elde tutmaktan daha masraflı ve meşakkatli olduğu düşünüldüğünde, yetenekli ve değer yaratan çalışanların işten ayrılmalarına sebep olabilecek etkenlerin tespit edilmesi ve mümkün olduğunca ortadan kaldırılması oldukça önemlidir.

Dünya ticari taşımacılığının en önemli taşımacılık şekli olan deniz taşımacılığının başarılmasında kritik bir rol oynayan gemi insanları, deniz ve gemi koşullarından kaynaklanan denizcilik mesleğinin sektöre özgü zorlu koşulları altında çalışmaktadırlar. Denizcilik mesleğinin taşıdığı zorlu fiziki şartlar, uzun mesai saatleri, iş yükünün fazlalığı, yetersiz beslenme ve dinlenme, sosyal imkânların yoksunluğu, uzun sefer süreleri ve aile yaşamından uzak olma gibi koşulların her biri uzun vadede gemi insanlarının mevcut işlerinden ayrılarak karadaki yeni iş imkânlarını değerlendirmek istemelerine sebep olabilecek etkenlerdir. Gemiden ayrılma ve gemiye katılma işlemlerinin karadaki mesleklerin işten ayrılma ve işe alım süreçlerine kıyasla çok daha masraflı ve zor olduğu düşünüldüğünde gemi koşullarına uyum sağlayarak böylesine zorlu bir mesleği yerine getirebilen yetenekli çalışanların elde tutulması gemi işletmelerinin performansı üzerinde oldukça etkilidir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, deniz taşımacılığının önemli aktörlerinden olan gemi insanlarının gemide çalıştıkları süreler boyunca yaşadıkları iş stresinin, işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş aile çatışmasının aracı ve lider üye etkileşiminin düzenleyici rollerini incelemek olarak belirlenmiştir.

Araştırma amacına yönelik olarak gemi insanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde, iş-aile çatışmasının aracı ve lider-üye etkileşiminin düzenleyici etkilerini ölçmek üzere geçerliliği, güvenilirliği ve tutarlılığı test edilen ölçekler kullanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Çalışmada anket sorularına yönelik cevaplar 5'li Likert Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın evrenini ticaret gemilerinde aktif olarak çalışmakta olan Türk gemi insanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise bu evren içerisinden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 339 gemi insanından oluşmaktadır. Çalışmada veriler anket formunun Türkiye'de faaliyet gösteren gemi işletmelerine ve gemi insanlarının üye oldukları sosyal platformlara gönderilmesi ile Şubat-Mayıs 2022 tarihleri arasında Google form üzerinden toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS (v22) programında Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisinde Model 5, Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği ve AMOS.22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler esnasında demografik özelliklerin belirlenmesi için frekans analizi, ölçeklere ait tanımlayıcı bilgilerin ortaya çıkarılması için betimleyici analizler, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları, ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi ve hipotezlerin testi için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Gemi insanlarının demografik özellikleri ile ilgili verilerin analiz edilmesi sonucunda araştırmaya katılan 339 gemi insanından 15'inin kadın, 324'ünün ise erkek olduğu, katılımcıların ağırlıklı olarak 25-44 yaş aralığında bulunduğu ve araştırmaya katılan gemi insanlarının büyük çoğunluğunun lise ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Gemilerde çalıştıkları bölümlere göre incelediğinde; katılımcılardan 245'inin güverte bölümünde, 61'inin makine bölümünde ve 33'ünün ise yardımcı sınıf gemi insanı olarak çalıştığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların meslekteki deneyim sürelerinin ağırlıklı olarak 4-7 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan gemi insanlarının yeterlilik derecelerine bakıldığında katılımcılardan 191'i tayfa sınıfı, 45'i uzakyol güverte grubu, 19'u uzakyol makine grubu, 46'sı 3000 GT güverte grubu ve 21'i 3000 KW makine grubu gemi insanı olarak görev yapmaktadır. 17 katılımcı ise bu sınıflardan herhangi birine

bağlı olmayıp "diğer" grubunda değerlendirilmektedir. Gemi insanlarının gemilerde yaptıkları görevlerle ilgili bulgular ise katılımcılardan 148'inin güverte tayfası, 32'sinin makine tayfası, 14'ünün kuzine tayfası, 45'inin güverte zabiti, 27'sinin makine zabiti, 6'sının başmühendis ve 67'sinin gemi kaptanı görevlerinde çalıştıklarını göstermektedir. Analizlerle elde edilen bulgular 237 katılımcının gemilerde çalışmayı başkalarına tavsiye edebileceklerini gösterirken 102 katılımcının gemilerde çalışmayı başkalarına tavsiye etmeyeceğini göstermiştir. Araştırma bulguları ayrıca 222 katılımcının gemilerde çalışmayı tekrar tercih edebileceği, 117 katılımcının ise gemilerde çalışmayı tekrar tercih etmeyeceği sonucunu ortaya koymuştur.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesiyle ulaşılan bulgulardan ilki, gemi insanlarında iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunduğunu göstermiştir. Ulaşılan bu bulgu doğrultusunda araştırma hipotezlerinden Hipotez 1 kabul edilmiştir. Gemi insanlarının çalışma şartları ve maruz kaldıkları sayısız stres kaynağı düşünüldüğünde, çalışma şartlarının iyileştirilememesi ve stres kaynaklarının yok edilememesi durumunda gemi insanlarının yaşadıkları iş stresi işten ayrılma niyetlerinin artmasına sebep olmaktadır. Sürekli yoğun bir iş stresi yaşayarak kendilerini tükenmiş hisseden gemi insanlarının yaptıkları mesleğe olan bağlılıkları azalmakta ve zamanla hayatlarını kolaylaştıracak karadaki iş imkânlarını değerlendirme istekleri artmaktadır. Çalışmada elde edilen bu bulgu literatürde çalışanların yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini inceleyen geçmiş çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Chen vd., 2011; Arshadi ve Damiri, 2013; Yenihan vd., 2014; Düğenci, 2018).

Hipotezlerin test edilmesiyle ulaşılan araştırmanın ikinci bulgusu, gemi insanlarında iş stresinin iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunduğunu göstermiş ve ulaşılan bu bulgu ile Hipotez 2 kabul edilmiştir. Araştırmada ulaşılan bu bulgu, algılanan iş stresinin iş-aile çatışması düzeyi üzerindeki etkisini gemi insanları ve çeşitli sektörlerin çalışanları vasıtasıyla inceleyen geçmiş çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Armstrong, 2015; Tekingündüz vd., 2015; Ismail ve Gali, 2017; Liu vd., 2021). Yaşadıkları yoğun iş stresi sebebiyle psikolojik

dayanıklılıkları azalan gemi insanlarının aileleriyle ilgili sorumluluklarına karşı tahammülleri azalmakta ve bu sorumlulukları yerine getirmekte zorluk yaşamaktadırlar. Aynı zamanda, yaşadıkları iş stresinin yaratmış olduğu olumsuz ruh hali gemi insanlarının aile üyeleri ile iletişimlerinin kalitesine yansımaktadır. Gemi insanlarının yaşadıkları yoğun iş stresinden kaynaklanan bu durumlar, denizcilik mesleğinin doğası gereği sürekli bir ayrılık hali içerisinde olan gemi insanları ve aileleri arasındaki ilişkiyi zedelemekte ve iş-aile çatışması düzeylerini arttırmaktadır.

Hipotez testleri vasıtasıyla ulaşılan üçüncü bulgu, gemi insanlarının iş-aile çatışması düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiş ve bu bulgu doğrultusunda Hipotez 3 kabul edilmiştir. Araştırmada ulaşılan bu bulgu, iş-aile çatışması düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştıran geçmiş çalışmalarda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Turunç ve Çelik, 2010; Aboobaker, 2017; Seçilmiş ve Kılıç; 2017; Aboobaker, 2020;). Denizcilik mesleğinin sektöre özgü zorlu koşulları gemi insanlarının kendilerini ve iş hayatlarını olduğu kadar, aile üyelerini ve aile hayatlarını da etkilemektedir. İş ve aile rollerinde yaşanan çatışmalardaki artışın dayanılmaz hale gelmesi durumunda kendilerini mevcut işleri ve aileleri arasında bir tercih yapmak zorunda hisseden gemi insanlarının mevcut işlerinden ayrılarak hayatlarını kolaylaştıracak yeni bir iş arayışına girme eğilimleri artmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi sonucunda ulaşılan dördüncü bulgu, gemi insanlarının algıladıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde iş-aile çatışması düzeyinin anlamlı bir aracılık etkisi bulunduğunu göstermiş ve bu doğrultuda Hipotez 4 kabul edilmiştir. Araştırmada ulaşılan bu bulgu, iş-aile çatışması düzeyinin aracılık etkisini ortaya koyan literatürdeki geçmiş çalışmalarda elde edilen bulgularla doğru orantılıdır (Judge ve Colquitt, 2004; Boyar ve Mosley Jr, 2007; Çelik ve Turunç, 2010; Akkoç vd., 2011; Riglea vd., 2021). Gemi insanlarının algıladıkları iş stresinin artması iş-aile çatışması düzeylerinin artmasına sebep olmakta, yüksek düzeyde yaşanan iş-aile çatışması ise gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır.

Yapılan hipotez testleri ile ulaşılan araştırmanın beşinci ve son bulgusu, gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin anlamlı bir düzenleyici değişken etkisi bulunduğunu göstermiş ve böylece araştırmanın son hipotezi olan Hipotez 5 kabul edilmiştir. Gemi insanlarının gemilerde lider konumunda bulunan gemi kaptanları ve zabitleri ile kurdukları etkileşiminin düzeyi mesleğe ve hayata bakış açılarını şekillendirmektedir. Liderleri ile aralarındaki ilişkinin kalitesi arttıkça gemi insanları zorluklara karşı daha dayanıklı durup liderlerinden aldıkları destek sayesinde işlerine ve hayata karşı daha iyimser bakabilmektedirler. Bu doğrultuda, gemi insanlarının lider-üye etkileşimi kalitesinin yüksek olması durumunda iş streslerinin işten ayrılma niyetine olan etkisinin zayıf, lider-üye etkileşimi kalitesinin düşük olması durumunda iş streslerinin işten ayrılma niyetlerine etkisinin güçlü gerçekleştiğine yönelik ulaşılan bu bulgu kabul edilebilir bir bulgudur. Araştırmanın ulaşılan bu son bulgusu, lider-üye etkileşimi düzeyinin düzenleyici değişken rolünü gösteren literatürdeki geçmiş çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir (Buch, 2015; Gürsoy ve Köksal, 2018; Çiçek ve Türkmenoğlu, 2020; Demirbağ ve Küçük, 2021).

Sonuç olarak, analizler doğrultusunda araştırma hipotezlerinin tamamı kabul edilmiş ve gemi insanlarının yaşadıkları iş stresinin işten ayrılma niyetlerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı ve lider-üye etkileşiminin düzenleyicilik rolünü gösteren araştırma modeli doğrulanmıştır. Denizcilik mesleğinde yaşanan hızlı personel devri gemi işletmelerinin karşısına büyük bir masraf kalemi olarak çıkmaktadır. Yalnızca mürettebat üyelerinin sayısında meydana gelen yetersizlik sebebiyle gemiye yeni katılacak bir gemi insanının geminin bulunduğu limana ulaşımının yarattığı masraflar düşünüldüğünde bile denizcilik mesleğinde personel devrinin diğer mesleklerle kıyaslanamayacak kadar yıpratıcı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, uzun süreler birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarını kaybetmek gemi insanlarının ruhsal durumları üzerinde olumsuz etkiler yaratırken, gemiye yeni katılacak çalışma arkadaşlarına uyum sağlamaları ise zaman almaktadır. Gemi insanlarında işten ayrılma niyetinin artmasının olumsuz sonuçlarından bir diğeri ise gemi insanlarının bireysel performanslarında yaşanan düşüştür. İşten ayrılmaların yarattığı bu maddi ve manevi olumsuzluklardan kendilerini korumak ve maksimum verimi elde etmek isteyen gemi

işletmelerinin gemi insanlarının örgütsel bağlılıklarını arttıracak çeşitli önlemler almaları gerekmektedir.

Çalışma sonucunda benzer konularda bilimsel çalışmalar yapmak isteyen araştırmacılara ve çalışanlarının işten ayrılmalarına sebebiyet veren etkenlerin iyileştirilerek işten ayrılmaların azaltılması noktasında gemi işletmelerinin yöneticilerine çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Gelecekte benzer konularda araştırmalar yapmak isteyen araştırmacılara verilebilecek ilk tavsiye araştırma örneklemine tüm dünyadan gemi insanlarının dâhil edilmesidir. Bu çalışmanın örneklemi ticaret gemilerinden çalışmakta olan Türk gemi insanlarından oluşmaktadır ve bu doğrultuda araştırmada elde edilen sonuçlar Türk gemi insanlarını temsil etmektedir. Denizcilik sektörünün dünya üzerindeki küresel sektörlerden biri olduğu düşünüldüğünde, gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı kökenlerden ve kültürlerden gemi insanlarının araştırma örneklemine dâhil edilmesi elde edilecek sonuçların genelleştirilmesi açısından faydalı olacaktır. Araştırmacılara sunulabilecek bir diğer önemli tavsiye, yapılacak araştırmaların gemi türlerine göre özelleştirilmesidir. Gemilerin sahip oldukları şartlar türlerine göre farklılaşmaktadır ve farklılaşan bu şartlar gemi insanlarının örgütsel davranışlarını şekillendirebilmektedir. Bu sebeple, farklı gemi türlerinde çalışan gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerinin ve bu niyeti etkileyen faktörler arasındaki ilişkilerin gemi türleri özelinde araştırılması denizcilik literatürü açısından faydalı olacaktır. Denizcilik mesleği kazanılan yüksek ücretler sebebiyle meslek tercihi aşamasında olan genç bireylere cezbedici gelmektedir. Yüksek gelir elde etmenin hevesine kapılan bireyler denizcilik mesleğinin zorluklarını göz ardı ederek denizcilik bölümlerini seçmekte fakat mesleğe atıldıklarında bu mesleğin yalnızca yüksek ücretler kazanabilmek için yapılamayacak kadar zor bir meslek olduğunu görmektedirler. Bilinçsiz meslek seçimi denizcilik sektöründe işten ayrılmaların en önemli sebeplerindendir. Bu doğrultuda, akademisyenlere verilecek bir diğer tavsiye meslek liselerinde, üniversitelerde ve çeşitli meslek kurslarında eğitim alan denizcilik öğrencilerine mesleğin çalışma şartlarının detaylıca açıklanmasıdır. Bu sayede seçecekleri mesleğin iç yüzünü tanıyan

öğrenciler daha sağlıklı kararlar verebilecek ve mesleğe başladıklarında bu şartlara karşı daha hazırlıklı olacaklardır.

Çalışma sonucunda ayrıca *uygulamada faaliyet gösteren gemi işletmelerinin yöneticilerine* yönelik çeşitli tavsiyeler geliştirilmiştir. Gemi insanlarında işten ayrılma niyetinin ve bu niyete bağlı yaşanan performans düşüklüğünün mümkün olduğunca azaltılabilmesi için ilk olarak gemi insanlarının sözleşme sürelerinin kısaltılması önerilmektedir. Gemi insanları uzun sözleşme süreleri boyunca sosyal hayattan iyice uzaklaştıkları için kara hayatına döndüklerinde ciddi uyum sorunları yaşamaktadırlar. Sözleşme sürelerinin daha kısa tutulması hem gemi insanlarının hem de ailelerinin uyum sürecini kolaylaştıracaktır. Sözleşme sürelerinin kısalmasının gemi insanlarının örgütsel bağlılıklarını azaltmaması için ise gemi insanlarına gemi işletmeleri tarafından aynı mürettebat üyeleriyle gelecek garantili bir kariyer imkânı sunulmalıdır. Böylece, kara ve deniz hayatı arasında geçiş sürelerinin kısalmasıyla birlikte gemi insanlarının gemi hayatına ve mürettebat üyelerine yabancılaşma düzeyleri azalacaktır.

Gemi işletmeleri, işe alım sürecinde gemi insanları ile aile ve özel hayatlarıyla ilgili detaylı görüşmeler yapmalıdır. Her bir çalışanının özel hayatları ile ilgili önemli bilgilere sahip olan işletmeler, gemi insanlarının karadan uzakta oldukları süreler içerisinde yaşayabilecekleri sorunlarda ailelerine ve kendilerine daha efektif bir şekilde yardımcı olabileceklerdir. Gemi işletmelerinin sadece örgüt ile çalışan arasındaki etkileşimi geliştiren örgüt-çalışan ilişkisine değil, aynı zamanda, gemi insanları karadan uzakta oldukları zamanlarda ailelerini destekleyen örgüt-aile ilişkisine de önem vermelidirler. Bu sayede, ailesinin ihtiyaç duyduğu zamanlarda çalıştığı örgütün onlara destek olabileceğine güvenen gemi insanlarının yaşadıkları stres azalacak ve örgütsel bağlılıkları artacaktır.

Yüksek kalitede lider-üye etkileşimi sağlanarak gemi insanlarının işten ayrılma niyetlerinin azaltılabilmesi için gemilerde ast-üst ilişkileri karşılıklı empatiye dayalı kurulmalıdır. Gemilerde liderleri ve astları arasında saygı sınırları korunarak kurulan

samimi ilişkiler, gemi insanlarının motivasyonlarını ve zorluklarla başa çıkma güçlerini arttıracaktır. Ayrıca, gemi insanlarına kendilerini değerli hissettirerek lider-üye etkileşiminin kalitesinin güçlendirilebilmesi için lider pozisyonunda bulunan gemi kaptanları ve zabitlerinin önemli kararlar alırken mürettebat üyelerinin düşüncelerini önemsemeleri faydalı olacaktır. Gemi insanlarının liderleri ile etkileşimleri üzerinde önemli rol oynayan bir diğer konu ise adalet algısıdır. Lider-üye etkileşimi kuramına göre liderlerin mürettebat üyelerinin tamamına eşit yaklaşması beklenemese de adaletli olma noktasında gemi kaptanları ve zabitleri mürettebat üyelerinin tamamına eşit davranmalı ve etkili iletişim kurma fırsatını mürettebat üyelerinin tamamına sunmalıdırlar. Aynı zamanda, her gemi insanının adalet sisteminin kendi ulusal kurallarına göre işlemesi gemilerde adalet algısının sağlanmasının karşısında oldukça büyük bir engeldir. Gemilerde gemi mürettebatının tamamına uygulanacak ortak bir adalet sisteminin geçerli olması adalet algısının güçlendirilmesine önemli bir katkı sağlayacaktır.

Gemi insanlarının iş-yaşam dengesinin sağlanarak iş stresinin azaltılması için gemilerde sosyal imkânların iyileştirilmesi üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Gemi insanlarının gemilerde iş stresinden uzaklaşabilmeleri için daha sık gemi içi sosyal aktiviteler düzenlenmeli ve gemilerde spor salonu, televizyon, çeşitli oyunlar vb. aktivite imkânları arttırılmalıdır. Aynı zamanda, gemilerin limanda oldukları süreler boyunca gemi insanlarının kara hayatına katılımları desteklenmeli ve bu konuda küresel bir eşitliğin sağlanabilmesi için tüm dünya limanlarının içerisinde ya da çevresinde gemi insanlarının faydalanabileceği aktivite alanları kurulmalıdır. Gemilerde gemi insanlarının aileleri ve kara hayatlarıyla aralarında bağlantı sağlayan imkânlar telefon, internet ve mail vb. iletişim araçlarıyla sınırlıdır ve iletişim gemi insanları için hayati bir konudur. Bu sebeple, gemilerde iletişim imkânları geliştirilmeli ve bu iletişim imkânlarına ulaşımın maliyeti düşürülmelidir.

Yukarıda belirtilen tavsiyelere ek olarak, gemi insanlarının dayanıklılıklarının arttırılarak işten ayrılmaların azaltılabilmesi için kamara ve yaşam alanlarının konforunun arttırılması, gemide en büyük motivasyon kaynağı olan yeme içme konusuna özellikle özen gösterilmesi, gemi insanlarının kendilerini güvende

hissetmeleri için her tür gemide düzenli olarak profesyonel bir sağlık görevlisinin bulundurulması, gemi işletmelerince gemi insanlarına düzenli olarak check-up yaptırılması ve çeşitli ödüllendirmeler yapılarak gemi insanlarının motivasyonlarının arttırılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Kitaplar

Akdoğan, Refik (2000). Ticaret Gemileri Gemiciliği. İstanbul: Mart Matbaacılık Sanatları Ltd. Şti.

Akgül, Aziz, Osman, Çevik (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları. Ankara: Emek Ofset Baskı.

Allen, Roger, J. (1983). Human Stress: Its Nature and Control. Minneapolis: Burgess Press.

Baltaş, Acar, Zuhal, Baltaş (1999). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Becker, Gary (1993). Human Capital: A Theorical and Empirical Analysis With Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press.

Blau, Peter M. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley.

Browne, Michael W., Robert, Cudeck (1993). "Alternative Ways of Assessing Model Fit." Şu Kitapta: Bollen, Kenneth A. ve J. Scott, Long. Testing Structural Equation Models. Newbury Park: Sage, 136-162.

Büyüköztürk, Şener (2004). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Şener (2007). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Caplan, Gerald (1974). Support Systems and Community Mental Health: Lectures on Concept Development. New York: Behavioral Publications.

Cevizci, Ahmet (1997). Felsefe Sözlüğü. Ankara: Ekin Yayınları.

Cranwell-Ward, Jane (1998). "Stress." Şu Kitapta: Poole, Michael ve Malcolm Warner. The Handbook of Human Resource Management. London: International Thomson Business Press, 285.

Dubrin, Andrew J. (1997). "Fundamentals of Organizational Behavior." Cincinnati Ohio: South Western College Publishing.

Durmuş, Beril, Serra, Yurtkoru, Murat, Çinko (2018). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, Erol (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta.

George, Darren, Paul, Mallery (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. Boston: Pearson.

Güney, Salih. (2011). Davranış Bilimleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

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

Hayes, Adrew F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. New York: Guilford Press.

Herzberg, Frederick, Bernard,l Mausner, Barbara, Snyderman (1959). The Motivation to Work. John Wiley.

Holahan, Charles J., Rudolf H. Moos (1994). "Life Stressors and Mental Health: Advances in Conceptualizing Stress Resistance." Şunun Kitapta: William R. Avison ve Ian H. Gotlib. Stress and mental health: Contemporary issues and prospects for the future. New York: Plenum.

Homans, George C. (1961). Social Behavior; Its Elementary Forms. Harcourt: Brace

Imran, Budiman, Siti Mariam, Fika, Aryani vd. (2020). "Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention." Şu kitapta: International Conference on Management, Accounting, and Economy, Atlantis Press.

Jones, Fiona, Jim, Bright (2001). Stres: Myth, Theory and Research. Harlow: Prentice Hall.

Kahn, Robert L., Donald M., Wolfe, Robert P., Quinn vd. (1964). Organizational Stress: Studies Role Conflict And Ambiguity. New York: Wiley.

Karasek, Robert, Tores, Theorell (1990). Healthy Work: Stress, Productivity and The Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books.

Kline, Rex B. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford.

Pehlivan, İnayet (1995). Yönetimde Stres Kaynakları. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Roberts, Stephen. (1998). Occupational Mortality Among British Merchant Seafarers: A compar Ison Between British and Foreign Fleets 1986–1995. Cardiff: Seafarers International Research Centre.

Schermerhorn, Jhon R., James G., Hunt, Richard N., Osborn (1994). Managing Organizational Behavior. Newyork: John Wiley ve Sons Inc.

Şahin, Faruk, Sait, Gürbüz (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tabachnick, Barbara G., Linda S., Fidell (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson.

Ural, Ayhan, İbrahim, Kılıç (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Ankara: Detay Yayınclık.

Williams, Stephen, Cooper, Lesley (2002). Managing workplace stress : a best practice blueprint. Chichester: Wiley.

Yorulmaz, M. (2009). Deniz taşımacılığı ve deniz sigortaları. İstanbul: Akademi Denizcilik.

Yukl, Gary (2002). Leadership in Organizations. Pearson: New Jersey.

2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

Aboobaker, Nimitha, Edward, Manoj (2020). "Collective Influence of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment on Turnover Intention: Exploring the Moderating Effects of Individual Differences." Global Business Review, International Management Institute, 21(5): 1218-1231.

Aboobaker, Nimitha, Manoj, Edward, Paramatha, K. P. (2017). "Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Organization: Evidences Across Five." Global Business Review, 18(2): 524-536.

Adams, John (1965). "Sosyal mübadelede eşitsizlik." İleri Deneysel Psikoloji , 62, 335-343.

Ağartan, Eren Tahir (2006). Gemiadamlarının Çalışma Yaşamları ve Çalışma İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akdaş, Kübra (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Erzurum.

Akkoç, İrfan, Ömer, Turunç, Abdullah, Çalışkan (2011). "Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü." "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(4): 83-114.

Aksoy, Ali, Fahrettin, Kutluca (2010). "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma." Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (49): 457-486.

Alderton, Tony, Michael, Bloor, Erol, Kahveci (1999). The Impact on Seafarers' Living and Working Conditions from Changes in the Structure of the Shipping Industry. Geneva: International Labour Organization.

Alderton, Tony, Michael, Bloor, Erol, Kahveci (2004). The Global Seafarer Living and Working Conditions in a Globalized Indusrty. Geneva: International Labour Organization.

Armstrong, Gaylene S., Cassandra A., Atkin-Plunk, Jessica, Wells (2015). "The Relationship Between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction." Criminal Justice and Behavior, 42(10): 1066-1082.

Arshadi, Nasrin, Hojat, Damiri (2013). "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE." Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84: 706-710.

Arslan , Özcan (2006). Türk Gemi Adamları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Arslantaş, Cüneyt, Cem (2007). "Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma." Tisk Akademi, 2(3), 160-173.

Aytaç, Serpil (2002). "İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları." İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 4(1), 0-0.

Baron, Reuben M., David A., Kenny (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.

Baumgartner, Hans, Christian, Homburg (1996). "Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review." International Journal of Research in Marketing, 13(2): 139-161.

Baykal, Beril (2014). "Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme." Çalışma İlişkileri Dergisi, 5(2), 10-23.

Beehr, Terry A., John E., Newman (1978). "Job Stress, Employee Health, And Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review." Personnel Psychology, 31(4): 665-699.

Bentler, Peter M. (1980). "Multivariate Analysis With Latent Variables: Causal Modeling." Annual Review of Psychology, 31, 419-456.

Bentler, Peter M., Douglas G., Bonett (2004). "Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures." Psychological Bulletin, 88: 588-606.

Bolat, Oya İnci (2011). "Lider Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi." "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(2), 63-80.

Boyar, Scott L., Donald J., Mosley Jr. (2007). "The Relationship Between Core Self-Evaluations and Work and Family Satisfaction: The Mediating Role of Work–family Conflict and Facilitation." Journal of Vocational Behavior, 71(2): 265-281.

Boyar, Scott L., Carl P., Maertz, Allison W., Pearson vd. (2003). "Work-family conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions." Journal of Managerial Issues: 175-190.

Buch, Robert (2015). "Leader-Member Exchange as a Moderator of the Relationship Between Employee-Organization Exchange and Affective Commitment." The International Journal of Human Resource Management, 26(1), 59-79.

Bulutlar, Füsun, Ela Ünler, Öz (2010). "Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme." "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(2): 75-88.

Ceyhun, Gökçe (2014). "Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma." İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(2), 91-105.

Chambers, Elizabeth G., Mark, Foulon, Helen, Handfield-Jones vd. (1998). The War for Talent. McKinsey Quarterly, 3: 44-57.

Chauvin, Bruno, Odile, Rohmer, Florence, Spitzenstetter vd. (2014). "Assessment of JobStress Factors in a Context of Organizational Change." Revue Europpeenne de Psychologie Appliquee, 64: 299-306.

Chen, Mei-Fang, Chien-Peng, Lin, Gin-Yen, Lien (2011). "Modelling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention." The Service Industries Journal, 31(8): 1327-1345.

Christoph, Nohe, Sonntag, Karlheinz (2014). "Work–Family Conflict, Social Support, and Turnover Intentions: A Longitudinal Study." Journal of Vocational Behavior, 85(1): 1-12.

Cohen, Sheldon, Tom, Kamarck, Robin, Mermelstein (1983). "A Global Measure of Perceived Stress." Journal of Health and Social Behavior, 24(4): 385-396.

Cooper , Carry L., Judi, Marshall (1976). "Occupational Sources of Stress: Review of Literature Relating to Coronary Herat Disease and Mental İlll Health." Journal of Occupational Psychology, 49(1): 11-28.

Cotton, John, Jeffrey M., Tuttle (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research." Academy of Management Review, 11(1): 55-70.

Cullen, Francis T., Bruce G., Link, Nancy T., Wolfe vd. (1985). "Social Dimensions of Correctional Officer Stress." Justice Quarterly, *2*(4): 505–533.

Çakıcı, Ayşehan, Abdurrahman, Burak (2019). "Paternalist Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Gemiadamları Üzerinde Bir Araştırma." Yönetim Bilimleri Dergisi, 17(34): 323 - 347.

Çakır, Erkan (2013). Gemi İşletmelerinde Gemiadamlarına Yönelik Ücret Yönetim Sisteminin Analizi: Türkiye'de Kurulmuş Gemi İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çarıkçı, İlker H., Özlem, Çelikkol (2009). "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi." Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9): 153-170.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz (2014). "Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma." Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 28, 35-58.

Çelik, Mazlum., Ömer, Turunç (2010). "Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma." Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(1): 19-41.

Çiçek, Berat, Mehmet Alli Türkmenoğlu, M. (2020). "Otantik Liderliğin İşe Yabancılaşmaya Etkisi ve Lider-Üye Etkileşiminin Bu İlişkideki Düzenleyici Rolü." Beykoz Akademi Dergisi, 8(2): 41-59.

Dansereau, Fred, James, Cashman, George, Graen (1973). "Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Predicting the Relationship of Leadership and Turnover Among Managers." Organizational Behavior and Performance, 10: 184-200.

Dansereau, Fred, George, Graen, William J., Haga (1975). "A Vertical Dyad Approach to Leadership with Informal Organizations." Organizational Behavior and Human Performance, 13: 46-78.

David, James P., Jerry, Suls (1999). "Coping Efforts in Daily Life: Role of Big Five Traits and Problem Appraisals." Journal of Personality, 67: 265-293.

Demir, Murat, Nurdan, Çolak Gürkan (2020). "Gemi Adamlarının İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi." Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi, 2(2): 1-22.

Demirbağ, Orkun, Meltem, Küçük (2021). "Lider-Üye Etkileşiminin Görev ve Bağlamsal Performans ile İlişkisinde Lider-Üye Etkileşimi Farklılaşmasının Düzenleyici Rolü." Journal Of Emerging Economies and Policy, 6: 90-101.

Dienesch, Richard M., Liden, Robert C. (1986). "Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development." Academy of Management Review, 11: 618-634.

Dumlu, Sedat (2019). Kişilerarası İletişimde Sosyal Etki Ve Uyma Bağlamında Okyanus Aşırı Çalışan Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Duxbury, Linda E., Christopher A., Higgins (1991). "Gender Differences In Work-Family Conflict." Journal Of Applied Psychology, 76 (1): 60-74.

Duxbury, Linda E., Christopher A., Higgins, Catherine, Lee (1994). "Work Family Control A Comparison By Gender Family Type And Perceived Control." Journal Of Family Issues, 15(3): 449-466.

Düğenci, İbrahim (2018). Gemi Adamlarının İş Stresi Algılarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.

Edwards, Jeffrey, Nancy P., Rothbard (2000). "Mechanisms Linking Work And Family Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs." The Academy of Management Review, 25(1): 178-199.

Ercan, İlker, İsmet, Kan (2004). "Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik." Uludağ Üniversitesi TıpFakültesi Dergisi, 30(3): 211-216.

Erdilek Karabay, Melisa (2015). "Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma." Yönetim Bilimleri Dergisi, 13 (26), 113-134.

Erdoğan, Tolga, A. Sinan, Ünsar, Necdet Süt (2009). "Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma." Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2): 446-461.

Ertürk, Egemen (2020). "A Qualitative Study on Conflict Reasons in Turkish Seafarers' Workplace." Dokuz Eylul University Maritime Faculty Journal, 12(2), 201-218.

Fong, Yong Lee, Mastura, Mahfar (2013). "Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor." Jurnal Teknologi, 64(1): 33-39.

Gander, Philippa, Margo, J van den Berg, Tracey Leigh, Signal (2008). "Sleep and Sleepiness of Fishermen on Rotating Schedules." Chronobiology International, 25(2): 389-298.

Resmi Gazete (20.04.1976). Deniz İş Kanunu, 12586.

Resmi Gazete (31.07.2002). Gemiadamları ve Klavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 24832.

Resmi Gazete (10.02.2018). Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 30328.

Gerzina, Holly A. (2014). An Analysis of the Relationship Between Job Stress and Resilience Among US Member of the Association of Standardized Patient Educators. Doktora Tezi. Kent State University College of Education. Ohio.

Goodwin, Laura D. (1999). "The Role of Factor Analysis in the Estimation of Construct Validity." Measurement in Physical Education and Exercise Science, 3(2), 85-100.

Graen, George B., Mary, Uhl-Bien (1995). "Relationship-based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-domain Perspective." The Leadership Quarterly, 6(2): 219-247.

Graen, George Bear, Robert C., Liden (1982). "Role of Leadership in The Employee Withdrawal Process." Journal of Applied Psychology, 67, 868-872.

Graen, George, Michael A., Novak, Patricia, Sommerkamp (1982). "The Effects of Leader-Member Exchange and Job Design on Productivity and Satisfaction: Testing a Dual Attachment Model." Organizational Behaviour and Human Performance, 30(1): 109-131.

Greenhaus, Jeffrey, Nicholas J., Beutell (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." Academy of Management Review, 10(1): 76-88.

Greenhaus, Jeffry, Arthur G., Bedeian, Kevin W., Mossholder (1987). "Work Experience Job Performance And Feelings Of Personal And Well-Being." Journal Of Vocation , 31: 200-215.

Gu, Yuan, Dongbei, Liu, Guoping, Zheng, Chuanyong, Yang (2020). "The Effects of Chinese Seafarers' Job Demands on Turnover Intention: The Role of Fun at Work." International Journal of Environmental Resarch and Public Health, 17(14): 1-14.

Gürsoy, Ali, Kemal, Köksal (2018). "Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Oluşmasında Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü." Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 53(3): 1034-1043.

Hardy, Cynthia (1987). "Investing in Retrenchment: Avoiding the Hidden Costs." California Management Review, 29(4), 111-125.

Henson, Robin K., J. Kyle, Roberts (2006). "Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on İmproved Practice." Educational and Psychological Measurement, 66: 393-416.

Hystad, Sigurd W., Jarle Eid (2016). "Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital." Safety and Health at Work, 7: 363-371.

Ismail, Hussain Nabil, Nazha Gali (2017). "Relationships Among Performance Appraisal Satisfaction, Work-Family Conflict and Job Stress." Journal of management and organization, 23(3): 356-372.

Jezewska, Maria, Irena, Leszczynska, Bodgan, Jaremin (2006). "Work-Related at Sea Self Estimation by Maritime Students and Officers." Intertantional Maritime Health, 57: 1-4.

Judge, Timothy A., Jason A., Colquitt (2004). "Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict." Journal of Applied Psychology, 89(3): 395-404.

Kaşlı, Mehmet, Aytemiz, Seymen (2015). "Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi." Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27.

Küçükusta, Deniz (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Liden, Robert C., Raymond T., Sparrowe, Sandy, Wayne (1997). "Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential For the Future." Research in Personnel and Human Resources Management, 15: 47-119.

Akkoç, İrfan, Ahmet, Çiftçi (2016). "Lider-Üye Etkileşiminin Tükenmişliğe Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma." Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(2): 193-211.

Liu, Y., An, J., Sun, Y., Liu, C. (2021). "Work-family Conflict and Job Stress Among Seafarers: The Moderating Role of Job Satisfaction." Psychology, Health and Medicine: 1-7.

Lo, Wen-Yen, Chien, Li-Yin, Fang-Ming, Hwang vd. (2017). "From Job Stress to Intention to Leave Among Hospital Nurses: A Structural Equation Modelling Approach." Journal of Advanced Nursing , 74(10): 677–688.

MacCallum, Robert C., Michael W., Browne, Hazuki M., Sugawara (1996). "Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling." Psychological Methods, 1(2): 130-149.

MacKinnon, David P., Chondra M., Lockwood, C., Jason, Williams (2004). "Confidence Limits Fort The Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods." Multivariate Behavioral research, 39: 99-128.

Marsh, Herbert W., Kit-Tai, Hau, Cordula, Artelt vd. (2006). "OECD's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries." International Journal of Testing, 6(4): 311-360.

Martinaityte, Ieva, Claudia, Sacramento (2013). "When Creativity Enhances Sales Effectiveness: The Moderating Role of Leader–Member Exchange." Journal of Organizational Behavior, 34(7): 974-994.

Maslow, Abraham (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Mobley, William H., Stanley O., Horner, Andrew T., Hollingsworth (1978). "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover." Journal of Applied Psychology, 63(4): 408–414.

Morgan, LaRoyce (2009). The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees's Job Satisfaction. Doktora Tezi. Nova Southestern University.

Mulaik, Stanley, Larry R., James, Judith, Van Alstine vd. (1989). "Evaluation of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models." Psychological Bulletin, 105(3): 430-445.

Muslu, Aziz (2008). Denizcilik Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışma İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Nas, Selçuk (2006). Gemi Operasyonlarının Yönetiminde Kaptanın Bireysel Karar Verme Süreci Analizi ve Bütünleşik Bir Model Uygulaması. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Netemeyer, Richard G., James, Boles, Robert C., Mcmurrian (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales." Journal of Applied Psychology, 81(4): 400-410.

Nohe, Christoph, Karlheinz, Sonntag (2014). "Work Family Conflict, Social Support and Turnover Intentions: A Longitudinal Study." Journal of Vocational Behavior, 85(1): 1-12.

North Sea Offshore Authorities Forum (2007-2009). Multi-national Audit "Supervision". Oslo.

Okan, Tarhan, M. Ferhat, Özbek (2016). "İş Yükü Talebi, İş Tatminsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği." Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 7(17): 203-226.

Oldenburg, Marcus, Xaver, Baur, Clara, Schlaıch (2010). "Occupational Risks and Challenges of Seafering." Journal of Occupational Health, 52: 249-256.

Oldenburg, Marcus, Hans-Joachim, Jensen, Ute, Latza vd. (2009). "Seafaring Stressors Aboard Merchant and Passengers Ships." Public Health, 54(2): 96-105.

Ökten, Sultan Süleyman (2008). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Özdemir, İlkay (2017). İş Stresi İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Rolü: Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Parasuraman, Saroj, Claire A., Simmers (2001). "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study." Journal of Organizational Behavior, 22(5): 551-568.

Parker, Donald F., Thomas A., DeCotiis (1983). "Organizational Determinants of Job Stress." Organizational Behavior and Human Performance, 32(2): 160-177.

Paunonen, Sampo V., Michael A., Ashton (2001). "Big Five Factors and Facets and The Prediction of Behavior." Journal of Personality and Social Psychology, 81: 524-539.

Riglea, Silviu, Claudia Lenuta, Rus, Lucia, Ratiu (2021). "The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship Between Technostress and Psychological Well-being in the COVID-19 Pandemic Context." Psihologia Resurselor Umane, 19(2): 123-140.

Rizzo, Jhon R., Robert J., House, Sidney I., Lirtzman (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." Administrative Sciences Quarterly, 15(2): 150-163.

Robbins, Stephan P., Timothy A. Judge (2015). Organizational Behavior. Pearson.

Scandura, Terri A. (1999). "Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective." The Leadership Quarterly, 10(1): 25-40.

Schaufeli, Wilmar B., Maria C. W., Peeters (2000). "Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review." International Journal of Stress Management, 7(1), 19-48.

Seafarers International Research Centre (2003). Lost at Sea and Lost at Home: The Predicament of Seafaring Families. Cardiff.

Seçilmiş, Cihan, Kılıç, İlker (2017). "Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama." Turizm Akademik Dergisi, 4(1): 65-79.

Seyrek, Halil, İbrahim, Oğuz, İnal (2017). "İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, 1(1): 63-74.

Siegrist, Johannes (1996). "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions." Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41.

Sparrowe, Raymond T., Robert C., Liden (1997). "Process and Structure in Leader-Member Exchange." Academy of Management Journal, 22(2): 522-552.

Stanies, Graham L. (1980). "Spillover Versus Compensation A Review Of The Literature On Relationship Between Work And Nonwork." Human Relation, 33(2), 111-129.

Şahin, Faruk (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi." Ege Akademik Bakış, 11(2), 277-288.

Şahin, Ali, Handan, Temizel, Erhan, Örselli (2004). "Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma." Ömer Torlak. 3. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi. Eskişehir: Osman Gazi Üniversitesi.

Şahverdioğlu, Hilal (2019). Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Şakiroğlu, Adnan (2007). Uzakyol zabitlerinin kariyer planlama ölçütleri üzerine bir analiz. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tekin, Erol (2018). "Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü." Business And Management Studies An International Journal, 6(1), 291-314.

Tekingündüz, Sabahattin, Aysu, Kurtuldu, Sibel, Öksüz (2015). "İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler." Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(4): 27-42.

Tett, Robert P., Jhon P., Meyer (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings." Personnel Psychology, 46: 259-293.

Thomas, Michelle, Helen, Sampson, Minghua, Zhao (2003). "Finding a Balance: Companies, Seafarers and Family Life." Maritime Policy And Management, 30(1): 59-76.

Thomas, Michelle (2003). Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families. Genevo: Seafarers International Research Centre.

Tongchaiprasit, Patcharanan, Vanchai, Ariyabuddhiphongs (2016). "Creativity and Turnover Intention Among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress." International Journal of Hospitality Management, 55: 33-40.

Triplett, Ruth, Janet L., Mullings, Kathryn E., Scarborough (1999). "Examining the Effect of Work-Home Conflict on Work-Related Stress Among Correctional Officers." Journal of Criminal Justice, 27(4): 371-385.

Turan, Eda, Serdar, Bozkurt, Uğur, Buğra, Çelebi, Serkan, Ekinci (2021). "The Role of Burnout in The Effect of Work-Family Conflicts on Job Satisfaction: A Research for Key Players in The Maritime Industry." Maritime Policy ve Management, 48(4): 1-14.

Turunç, Ömer, Mazlum, Çelik (2010). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma." Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1): 209-232.

Uçkun, C. Gazi, İbrahim, Düğenci, Gökhan, Kara (2016). "Gemi Adamlarının İşten Ayrılma Nedenleri Üzerine Bir Uygulama." Ahmet Gökgöz vd. International Multidisciplinary Congress of Eurasia. Odessa: Young Scholars Union: 109-123.

Uğural, Nurettin, Mehmet (2016). Türk İnşaat Sektöründe Benlik (Özerk-İlişkisel), Prestij ve Özdeşleşme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. Doktora Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Uslu, Serdar, Hakkı, Aktaş (2017). "İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma." Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(1): 141-160.

Vaydanoff, Patrica (1988). "Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict." Journal of Marriage and Family, 50(3), 749-761.

Viegas, Vijay, Joslyn, Henriques (2021). "Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials." Journal of Police and Criminal Psychology, 36: 227–235.

Wayne, Sandy, Lynn M., Shore, Robert C., Linden (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective." Academy of Management Journal, 40: 82-111.

Williams, Eric S., Thomas R., Konrad, William E., Scheckler vd. (2001). "Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: The role of job satisfaction, job stress, mental and physical health." Health Care Manage Rev., 35(2), 105-115.

Yenihan, Bora, Mert, Öner, Kemal, Çiftyıldız (2014). "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma." Çalışma İlişkileri Dergisi, 5(1): 38-49.

Yıldız, Sibel (2008). Örgüt Kültürünün İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Yılmaz, Abdullah, Süleyman, Ekici (2006). "Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma." Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1): 31-35.

Yılmaz, Fatih (2018). "Türk Gemiadamlarının Denizcilik Eğitimi ve Denizde Çalışma Memnuniyeti Hakkındaki Görüşleri Üzerine Bir Araştırma." Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 10(2), 211-231.

Yorulmaz, Murat, Figen, Sevinç (2021). "Supervisor Support and Turnover Intentions of Yacht Captains: The Role of Work–Family Conflict and Psychological

Resilience During the COVID-19 Pandemic." International Journal of Contemporary Hospitality Management, 33(5): 1554-1570.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın İlgili,

Bu anket, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sinem KAYA tarafından, Doç. Dr. Murat YORULMAZ danışmanlığında yürütülen, **"Gemi İnsanlarında İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde, İş Aile Çatışmasının ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü"** başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Bu araştırma akademik bir çalışma olup, tamamen bilimsel bir amaca yönelik olarak kullanılacaktır.

Anketi oluşturan soruları cevaplandırmak şüphesiz çok kıymetli zamanınızın bir kısmını alacaktır. Ancak, Üniversite, gemi işletmeleri ve gemi insanları arasındaki ilişkileri güçlendirmek ve elde edilen sonuçlardan ortaklaşa yararlanmak düşüncesi ile bize yardımcı olacağınızı kuvvetle ümit etmekteyiz.

Bu ankete katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Anket sorularına verdiğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Çalışmaya katılmama ve çalışmanın herhangi bir aşamasında hiçbir cezaya/yaptırıma maruz kalmaksızın çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Anketi yanıtlamanız araştırmaya katılım için onam verdiğiniz anlamına gelmektedir. Göstermiş olduğunuz ilgiye şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla…

Araştırma Sorumlusu: Sinem KAYA

[redacted]

Danışman: Doç. Dr. Murat YORULMAZ

[redacted]

A. Kişisel Özellikler

1. Cinsiyetiniz:	(1) ☐ Kadın (2) ☐ Erkek		
2. Yaşınız:	(1) ☐ 18-24 (2) ☐ 25-34 (3) ☐ 35-44 (4) ☐ 45-54 (5) ☐ 55 ve üzeri		
3. Eğitim Durumunuz:	(1) ☐ İlkokul (2) ☐ Ortaokul (3) ☐ Lise (4) ☐ Üniversite		
4.Çalıştığınız Bölüm:	(1) ☐ Güverte (2) ☐ Makine (3) ☐ Yardımcı Sınıf		
5. Toplam Denizcilik Deneyiminiz:	(1) ☐ 3 yıl ve altı (2) ☐ 4-7 yıl arası (3) ☐ 8-11 yıl arası (4) ☐ 12 -15 yıl (5) ☐ 16 -19 yıl arası (6) ☐ 20 yıl ve üzeri		
6.Yeterliliğiniz:	(1) ☐ Tayfa (2) ☐Uzakyol Güverte Grubu (3) ☐ Uzakyol Makine Grubu (4) ☐ 3000 GT Güverte Grubu (5) ☐ 3000 KW Makine Grubu (6) ☐ Yat Sınıfı (7) ☐ Diğer:		
7. Gemideki Göreviniz	(1) ☐Güverte Tayfası (2) ☐Makine Tayfası (3) ☐ Kuzine Tayfası (4) ☐ Güverte Zabiti (5) ☐Makine Zabiti (6) ☐ Baş Mühendis (7) ☐ Gemi Kaptanı		
8.Gemide çalışmayı başkalarına tavsiye eder misiniz?		(1) ☐ Evet	(2) ☐ Hayır
9. Bir daha meslek seçme şansınız olsaydı, denizci olmayı tercih eder miydiniz?		(1) ☐ Evet	(2) ☐ Hayır

B. Aşağıda cevaplayacağınız bölümde her soru için 1-5 arasında sadece bir rakam işaretlenecektir. Rakamların anlamları aşağıda belirtilmiştir. Soruları size uygun olduğunu düşündüğünüz rakamın altında bulunan kutucuğun üzerine tıklayarak yanıtlayabilirsiniz.

1 Kesinlikle katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle katılıyorum				
İş-Aile Çatışması				**1**	**2ö**	**3**	**4**	**5**
1. Gemideki yaşantımın gerektirdikleriyle ev ve aile yaşantımın gerektirdikleri çatışmaktadır.				☒	☐	☐	☐	☐
2. Gemi hayatındaki şartlar, aile görevlerimi yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır.				☐	☐	☐	☐	☐
3. Sefer süreleri boyunca zamanımın büyük bir çoğunluğunu işime ayırmam gerektiği için aile görevlerimi yerine getirmekte zorlanırım.				☐	☐	☐	☐	☐
4. Ailem için yapmam gerekenleri zamanında yapamam çünkü gemideki çalışma şartları buna engel olmaktadır.				☐	☐	☐	☐	☐
5. Gemideki işim ile ilgili görevlerim nedeniyle ailem için yaptığım planları ertelemek zorunda kalırım.				☐	☐	☐	☐	☐
İş Stresi				**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6. Son zamanlarda kişisel sorunlarımı çözümleyemediğimi düşünüyorum.				☐	☐	☐	☐	☐
7. Son zamanlarda hayatımdaki zorluklar baş edemediğim düzeye ulaştı.				☐	☐	☐	☐	☐
8. Son zamanlarda işlerin yolunda gitmediğini düşünüyorum.				☐	☐	☐	☐	☐
9. Son zamanlarda hayatımdaki olayları kontrol edemediğimi düşünüyorum.				☐	☐	☐	☐	☐
İşten Ayrılma Niyeti				**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10. Gemilerde çalışmayı ciddi olarak bırakmayı düşünüyorum.				☐	☐	☐	☐	☐
11. Karada daha iyi bir iş bulur bulmaz gemideki işimden ayrılacağım.				☐	☐	☐	☐	☐
12. Sıklıkla gemideki işimden ayrılmayı düşünüyorum.				☐	☐	☐	☐	☐
Lider-Üye Etkileşimi				**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13. Yöneticim işimde meydana gelen değişimler konusunda esnektir.				☐	☐	☐	☐	☐
14. Yöneticim işimle ilgili karşılaştığım sorunları çözmemde elinden gelen desteği sağlar.				☐	☐	☐	☐	☐
15. Gerçekten ihtiyaç duyduğumda yöneticimin karşılık beklemeksizin beni kurtaracağına güvenirim.				☐	☐	☐	☐	☐

16. Yöneticim işimle ilgili verebileceğim tavsiyeleri dinlemeye açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐
17. Yöneticimle olan ilişkimi ortalamanın üzerinde olarak nitelendiririm.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek 2: Etik Kurul Onayı

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-10017888-730.08.03-210325 30.03.2022
Konu : Sinem KAYA

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21.03.2022 tarihli, 206221 sayılı ve "Etik Kurul Onayı hk." konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 29/03/2022 tarih ve 2022/04 no lu toplantısında alınan 9 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Karar No 9: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 21.03.2022 tarih ve 206221 sayılı yazısı görüşüldü. Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sinem KAYA'nın, Doç. Dr. Murat YORULMAZ'ın danışmanlığında yürüttüğü "Gemi İnsanlarında İş Stresinin İşten ayrılma Niyetine Etkisinde, İş Aile Çatışmasının ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü" başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yapacağı anket uygulamasında, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. İbrahim ŞİRİN
Kurul Başkanı