



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



## YÜKSEK LİSANS TEZİ

GEMİ ADAMLARININ İŞ STRESİ ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE  
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN  
İNCELENMESİ

İbrahim DÜĞENÇİ

DANIŞMAN  
Doç. Dr. Gökhan KARA

Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı

Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programı

İSTANBUL-2018

Bu çalışma, 09/01/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Tez Jürisi**



Doç. Dr. Gökhan KARA (Danışman)  
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Mühendislik Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Murat YILDIZ  
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa  
Mühendislik Fakültesi



Prof. Dr. Mahmut Celal BARLA  
Haliç Üniversitesi  
İşletme Fakültesi



20.04.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa’nın aboneli olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenim ve tez çalışmalarım süresince benden desteğini esirgemeyen öncelikle çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Gökhan KARA ve tüm bölüm hocalarıma en içten dileklerle teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmalarım süresince fikir ve görüşleriyle katkıda bulunan ve anketlerimin tamamlanması hususunda desteklerini esirgemeyen öncelikle Armona Denizcilik ofis ve gemi çalışanları olmak üzere tüm denizci meslektaşlarıma canı gönülden teşekkür ederim.

Ocak 2019

İbrahim DÜĞENÇİ

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No

|  |           |
|--|-----------|
| ÖNSÖZ .....  | iv        |
| İÇİNDEKİLER.....   | v         |
| ŞEKİL LİSTESİ .....  | ix        |
| TABLO LİSTESİ.....   | x         |
| SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ.....                                 | xii       |
| ÖZET .....   | xiii      |
| SUMMARY .....  | xv        |
| <b>1. GİRİŞ .....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....</b>                            | <b>1</b>  |
| <b>1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....</b>                            | <b>1</b>  |
| <b>2. GENEL KISIMLAR.....</b>                                  | <b>4</b>  |
| <b>2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI .....</b>                           | <b>4</b>  |
| 2.1.1. İş Tatmini Tanımı ve Önemi .....                        | 4         |
| 2.1.2. İş Tatmini Üzerinde Etkili Olan Faktörler.....          | 5         |
| 2.1.2.1. <i>Kişisel Faktörler .....</i>                        | <i>5</i>  |
| 2.1.2.2. <i>Örgütsel Faktörler .....</i>                       | <i>6</i>  |
| 2.1.3. İş Tatminsizliğinin Örgütsel Açıdan Sonuçları .....     | 7         |
| 2.1.3.1. <i>Devamsızlık.....</i>                               | <i>7</i>  |
| 2.1.3.2. <i>İş Gören Devir Hızı .....</i>                      | <i>7</i>  |
| 2.1.3.3. <i>Yabancılaşma.....</i>                              | <i>7</i>  |
| 2.1.3.4. <i>İşten Ayrılma Üzerine Etkisi .....</i>             | <i>7</i>  |
| 2.1.4. İş Tatmini Kapsam Teorileri .....                       | 8         |
| 2.1.4.1. <i>Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi .....</i> | <i>8</i>  |
| 2.1.4.2. <i>Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....</i>           | <i>9</i>  |
| 2.1.4.3. <i>Alderfer'in ERG Kuramı.....</i>                    | <i>10</i> |
| 2.1.4.4. <i>McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi .....</i>   | <i>11</i> |
| 2.1.5. Süreç Teorileri .....                                   | 12        |
| 2.1.5.1. <i>Vroom'un Beklenti Kuramı .....</i>                 | <i>12</i> |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.5.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....                             | 13        |
| 2.1.5.3. Skinner'in Davranış Şartlandırma Yaklaşımı.....          | 13        |
| 2.1.5.4. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi.....  | 14        |
| <b>2.2. İŞ YAŞAMINDA STRES KAYNAKLARI.....</b>                    | <b>15</b> |
| 2.2.1. Bireysel Stres Kaynakları.....                             | 15        |
| 2.2.2. Örgütsel Stres Faktörleri.....                             | 15        |
| <b>2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....</b>                             | <b>17</b> |
| 2.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi.....                 | 17        |
| 2.3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Etmenler.....             | 17        |
| 2.3.2.1. Genel Ekonomik Etmenler.....                             | 17        |
| 2.3.2.2. İşletme İçi Etmenler.....                                | 17        |
| 2.3.2.3. Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Etmenler.....           | 18        |
| 2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları ve Önlenmesi.....        | 19        |
| 2.3.3.1. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini.....                  | 19        |
| 2.3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi.....                   | 20        |
| <b>2.4. GEMİADAMLARI İLE İLGİLİ KURALLAR VE DÜZENLEMELER.....</b> | <b>20</b> |
| 2.4.1. Gemiadamı Hakkında Bilgi.....                              | 20        |
| 2.4.2. Gemiadamlarının Yeterliklerine Göre Sınıfları.....         | 21        |
| 2.4.2.1. Uzakyol Kaptanı.....                                     | 21        |
| 2.4.2.2. Kaptan.....  | 21        |
| 2.4.2.3. Sınırlı Kaptan.....                                      | 22        |
| 2.4.2.4. Uzakyol Birinci Zabiti.....                              | 22        |
| 2.4.2.5. Birinci Zabiti.....                                      | 22        |
| 2.4.2.6. Uzakyol Vardiya Zabiti.....                              | 22        |
| 2.4.2.7. Vardiya zabiti.....                                      | 23        |
| 2.4.2.8. Sınırlı Vardiya Zabiti.....                              | 23        |
| 2.4.2.9. Uzakyol Başmühendisi/Başmakinst.....                     | 23        |
| 2.4.2.10. Başmakinist.....  | 23        |
| 2.4.2.11. Sınırlı Başmakinist.....                                | 24        |
| 2.4.2.12. Uzakyol İkinci Mühendisi / Makinisti.....               | 24        |
| 2.4.2.13. İkinci Makinst.....                                     | 24        |
| 2.4.2.13. Uzakyol Vardiya Mühendisi / Makinisti.....              | 24        |
| 2.4.2.14. Makine Zabiti.....                                      | 25        |
| 2.4.2.15. Sınırlı Makine Zabiti.....                              | 25        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.4.2.16. Kısa Mesafe Telsiz Operatörü .....  | 26        |
| 2.4.2.17. Uzun Mesafe Telsiz Operatörü .....  | 26        |
| 2.4.2.18. Tahditli Telsiz Operatörü .....   | 26        |
| 2.4.2.19. Genel Telsiz Operatörü.....   | 26        |
| 2.4.2.20. Elektrik- Elektronik Zabıtları.....   | 26        |
| 2.4.2.21. Elektroteknik Zabiti .....  | 27        |
| 2.4.3. Gemi Adamlarının Gemideki Görev Ve Sorumlulukları .....  | 27        |
| 2.4.3.1. Kaptan.....  | 28        |
| 2.4.3.2. İkinci Kaptan .....  | 29        |
| 2.4.3.3. Üçüncü Kaptan .....  | 29        |
| 2.4.3.4. Dördüncü Kaptan .....  | 29        |
| 2.4.3.5. Güverte Lostramosu.....  | 29        |
| 2.4.3.6. Güverte Mürettebatı(Usta Gemici, Gemici) .....   | 30        |
| 2.4.3.7. Başmühendis (Çarkçıbaşı).....  | 30        |
| 2.4.3.8. II.Mühendis (2. Çarkçı) .....  | 30        |
| 2.4.3.9. III. Mühendis(3. Çarkçı) .....   | 30        |
| 2.4.3.10. Elektrik Zabiti(Elektroteknik Zabiti).....  | 31        |
| 2.4.3.11. Makina Lostramosu .....   | 31        |
| 2.4.3.12. Makina Mürettebatı (Yağcı, Silici) .....  | 31        |
| 2.4.3.13. Aşçı .....  | 31        |
| 2.4.3.14. Kamarot.....  | 31        |
| <b>2.5. ULUSLARARASI DENİZCİLİK KURUM VE SÖZLEŞMELERİ.....</b>  | <b>32</b> |
| 2.5.1. Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization, IMO) .....                                      | 32        |
| 2.5.2. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi, 1974 (SOLAS 74).....   | 32        |
| 2.5.3. Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları (STCW 78).....                                  | 33        |
| 2.5.4. Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006).....  | 33        |
| 2.5.5. Paris Liman Devleti Kontrolü Mutabakatı (PARİS MoU).....   | 33        |
| <b>2.6. DENİZCİLİK MESLEĞİNDE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU .....</b>  | <b>34</b> |
| <b>3. MALZEME VE YÖNTEM.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>3.1. GEMİ ADAMLARININ İŞ STRESİ ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ .....</b> | <b>35</b> |
| 3.1.1. Araştırma Problemi .....   | 35        |
| 3.1.2. Araştırmanın hipotezleri .....   | 35        |
| <b>3.2. YÖNTEM.....</b>   | <b>36</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2.1. Araştırmanın Modeli .....  | 36        |
| 3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....   | 37        |
| 3.2.3. Veri Çözümleme Yöntemi.....  | 37        |
| 3.2.4. Veri Toplam Araçları .....   | 38        |
| <b>4. BULGULAR.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER.....</b>  | <b>46</b> |
| 4.1.1. Gemiadamlarının Yaş Dağılımları .....  | 46        |
| 4.1.2. Gemiadamlarının Eğitim Düzeyleri Dağılımları .....   | 47        |
| 4.1.3. Gemiadamlarının Görevlerine Göre Dağılımları.....  | 48        |
| 4.1.4. Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerinin Dağılımları.....  | 49        |
| <b>4.2. VERİLERİN ANALİZİ.....</b>  | <b>50</b> |
| <b>4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER.....</b>   | <b>54</b> |
| 4.3.1. 1. Hipotez (H1) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar .....   | 54        |
| 4.3.2. 2. Hipotez (H2) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar .....   | 55        |
| 4.3.3. 3. Hipotez (H3) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar .....   | 56        |
| 4.3.4. 4. Hipotez (H4) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar .....   | 56        |
| 4.3.5. 5. Hipotez (H5) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar .....   | 58        |
| 4.3.6. 6. Hipotez (H6) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar .....   | 60        |
| 4.3.7. İş Stresi ve İş tatmini Değişkenlerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi ..... | 63        |
| <b>5. TARTIŞMA VE SONUÇ .....</b>   | <b>64</b> |
| <b>KAYNAKLAR.....</b>   | <b>69</b> |
| <b>EKLER .....</b>  | <b>77</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>   | <b>78</b> |



## ŞEKİL LİSTESİ

|  | <b>Sayfa No</b> |
|--|-----------------|
| Şekil 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....  | 9               |
| Şekil 2.2: Vroom'un Beklenti Modeli.....   | 13              |
| Şekil 2.3: Davranışların Şartlandırılması Teorisine Göre Motivasyon.....                           | 14              |
| Şekil 2.4: Gemi Organizasyon Şeması.....   | 28              |
| Şekil 3.1: Gemiadamlarının İş Stres Algıları, İş Tatmini Düzeyleri ve İşten Ayrılma İlişkisi ..... | 37              |
| Şekil 4.1: Gemiadamlarının Yaş Dağılım Grafiği .....   | 47              |
| Şekil 4.2: Gemiadamlarının Eğitim Durumu Dağılım Grafiği .....                                     | 48              |
| Şekil 4.3: Gemiadamlarının Unvan (pozisyon) Dağılım Grafiği.....                                   | 49              |
| Şekil 4.4: Gemiadamlarının Deneyim Süresine Göre Dağılımı.....                                     | 50              |

## TABLO LİSTESİ

|   | Sayfa No |
|---|----------|
| Tablo 2.1: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi .....  | 10       |
| <b>Tablo 2.2:</b> Maslow ve Alderfer Kuramlarının Karşılaştırılması.....  | 11       |
| Tablo 2.3: Gemiadamı Yeterlik Sınıfları .....   | 21       |
| <b>Tablo 3.1:</b> İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi, KMO ve Güvenilirlik .....                                    | 39       |
| <b>Tablo 3.1 (Devam):</b> İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi, KMO ve Güvenilirlik.....                             | 40       |
| <b>Tablo 3.2:</b> İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi, KMO Ve Güvenilirlik .....                                   | 42       |
| <b>Tablo 3.2 (Devam):</b> İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi, KMO Ve Güvenilirlik .....                           | 43       |
| <b>Tablo 3.3:</b> İşten Ayrılma Niyeti ölçeği KMO, Güvenilirlik, Faktör Analizi.....                            | 44       |
| <b>Tablo 3.4:</b> Likert Ölçeği Ölçek Aralıkları .....  | 45       |
| <b>Tablo 4.1:</b> Gemiadamlarının Yaş Dağılımları .....   | 46       |
| <b>Tablo 4.2:</b> Gemiadamlarının Eğitim Düzeyleri Dağılımları.....   | 47       |
| <b>Tablo 4.3:</b> Gemiadamlarının Görev Dağılımı.....   | 48       |
| <b>Tablo 4.4:</b> Gemiadamlarının Deniz Tecrübesi Dağılımları .....   | 49       |
| <b>Tablo 4.5:</b> Gemiadamlarının İş Stresleri Görüşleri .....  | 51       |
| <b>Tablo 4.6:</b> Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeyleri .....  | 52       |
| <b>Tablo 4.6 (devam):</b> Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeyleri.....   | 53       |
| <b>Tablo 4.7:</b> Gemiadamlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri .....  | 54       |
| <b>Tablo 4.8:</b> İş Stresi Boyutları ile İş tatmini Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi<br>Sonuçları.....  | 55       |
| <b>Tablo 4.9:</b> İş Tatmini Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi<br>Sonuçları..... | 55       |
| <b>Tablo 4.10:</b> İş Stresi Boyutları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arası Korelasyon Analizi<br>Sonuçları.....   | 56       |
| <b>Tablo 4.11:</b> İş Stresine Yönelik Algılarının Yaş ANOVA Sonuçları.....                                     | 57       |
| <b>Tablo 4.12:</b> İş Stresine Yönelik Algılarının Eğitim Durumu ANOVA Sonuçları.....                           | 57       |

|  |    |
|--|----|
| <b>Tablo 4.13:</b> İş Stresine Algılarının Deniz Tecrübesi ANOVA Sonuçları .....           | 58 |
| <b>Tablo 4.14:</b> İş Stresine Yönelik Algılarının Görev ANOVA Sonuçları.....              | 58 |
| <b>Tablo 4.15:</b> İş Tatminine Yönelik Algılarının Yaş ANOVA Sonuçları .....              | 59 |
| <b>Tablo 4.16:</b> İş Tatminine Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyi ANOVA Sonuçları.....     | 59 |
| <b>Tablo 4.17:</b> İş Tatminine Yönelik Algılarının Deniz Tecrübesi ANOVA Sonuçları.....   | 60 |
| <b>Tablo 4.18:</b> İş Tatminine Yönelik Algılarının Görev ANOVA Sonuçları .....            | 60 |
| <b>Tablo 4.19:</b> İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Algılarının Yaş ANOVA Sonuçları ..... | 61 |
| <b>Tablo 4.20:</b> İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Eğitim Düzeyi ANOVA Sonuçları.....     | 61 |
| <b>Tablo 4.21:</b> İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Deniz Tecrübesi ANOVA Sonuçları .....  | 62 |
| <b>Tablo 4.22:</b> İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Görev ANOVA Sonuçları .....            | 62 |
| <b>Tablo 4.23:</b> Regresyon Analizi Model Özeti.....                                      | 63 |
| <b>Tablo 4.24:</b> Regresyon Analizi Değişken Katsayıları .....                            | 63 |

## SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

| <b>Kısaltmalar</b> | <b>Açıklama</b>  |
|--------------------|--|
| <b>IMO</b>         | : Uluslararası Denizcilik Örgütü   |
| <b>SOLAS</b>       | : Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi  |
| <b>STCW</b>        | : Gemi Adamlarının Eğitim  |
| <b>GMDSS</b>       | : Küresel Denizcilik Tehlike ve Güvenlik , Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları |
| <b>MLC</b>         | : Denizcilik Çalışma Sözleşmesi  |
| <b>ILO</b>         | : Uluslararası Çalışma Örgütü  |
| <b>GASM</b>        | : Gemiadamları Sınav Merkezi   |
| <b>MF</b>          | :Orta Frekans  |
| <b>DSC</b>         | :Sayısal Seçmeli Çağrı   |
| <b>PARİS MoU</b>   | : Paris Liman Devleti Kontrolü Mutabakatı  |

## ÖZET

### GEMİ ADAMLARININ İŞ STRESİ ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

#### YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İbrahim DÜĞENÇİ**

**İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı**

**Danışman : Doç. Dr. Gökhan KARA**

İşletme yönetimlerinde son zamanlarda iş stresi ve iş tatmini performans yönetimlerinin en önemli unsurları arasında olmayı başarmıştır. Çalışanların motivasyonu örgütlerin başarısı önemli derecede etkileyen faktörlerden biridir. İşletmelerde insan gücünün aktif olarak kullanılabilmesi için, çalışanların, tayin, terfi, ücret, izin , fiziksel olanakların kullanımı sorumluluk ve yetki verme gibi konularda adaletli davranılmalıdır. Aksi durumda çalışanların iş doyumunu ve işe karşı motivasyonlarında azalma olacaktır.

İşletme çalışanları bu çeşit rahatsızlıklarını bazen dile getirir bazen de içlerine atarlar. Tüm bunlar işlerine karşı duydukları doyumunu azaltırken işletmeye karşı aidiyet duygularını zedeler ve performanslarını düşmesine sebep olur. İşletmelerin başarısında insanın rolü tartışılmazdır. İş tatmini örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, örgütsel bağlılık da iş tatmini de aynı yönde etkiler. Son yıllarda örgütsel bağlılık, iş tatmini hususları çalışanların verimlilikleri ve işyerlerinde çalışma süreleri açısından önemini artırmıştır.

Bu araştırmada gemiadamlarının iş stresi ve iş tatmini seviyelerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri araştırılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın örneklemini 392 gemiadamından oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda temin edilen veriler SPSS programı ile uygun analiz yöntemleriyle analiz edilmiştir.

Ocak 2019, ..94... sayfa.

**Anahtar kelimeler:** Gemiadamları, İş Tatmini, İş Stresi, İşten Ayrılma



## **SUMMARY**

### **RESEARCH ON INFLUENCES OF SEAMEN'S WORK STRESS PERCEPTION ON WORK SATISFACTION AND INTENTION OF LEAVING**

#### **M.Sc. THESIS**

**İbrahim DÜĞENÇİ**

**Istanbul University-Cerrahpasa**

**Institute of Graduate Studies**

**Department of Marine Transportation Management Engineering**

**Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Gökhan KARA**

Recently, job stress and job satisfaction have been among the most important elements of performance management.

Employee motivation is one of the factors that significantly affect the success of organizations. In order to use the manpower actively in enterprises, the employees should be treated fairly in matters such as appointment, promotion, wages, leave, use of physical facilities, responsibility and authority. Otherwise, there will be a decrease in the job satisfaction and motivation of the employees. Business workers sometimes express this kind of sickness and sometimes repress. All this reduces their satisfaction with their work and damages their sense of belonging to the business and causes their performance to drop. The role of human in the success of enterprises is indisputable. Job satisfaction affects organizational commitment positively, while organizational commitment affects job satisfaction in the same way. In recent years, organizational commitment, job satisfaction issues have increased the importance of the employees in terms of their productivity and working periods.

In this study, the effects of job stress and job satisfaction levels on the intention to quit are investigated. The sample of the study consisted of 392 seafarers. The data obtained from the research were analyzed with SPSS program using appropriate analysis methods.

January 2019, 94 pages.

**Keywords:** Seafarers, Job Satisfaction, Job Stress, Leaving





## 1. GİRİŞ

### 1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Son yıllarda ülkemizde denizcilik sektöründe gemiadamı arz talep dengesinde arz aleyhinde ciddi bozulma görülmektedir. Bu sebeple firmalar gemiadamı ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmaktadır. Bazı firmalar ise gemiadamı ihtiyaçlarını yabancı ülkelerden istihdam sağlayarak giderme yoluna gitmektedirler. Arz talep dengesindeki bozulmanın altında yatan en büyük faktörlerden bir tanesi gemiadamlarının kontrat sürelerindeki azalma iken bir diğeri gemiadamlarının denizde çalışmayı tamamen bırakıp başka sektörlere yönelme eylemlerindeki artış olarak görülmektedir. Bu araştırmada gemiadamlarının iş streslerinin, işten ayrılma niyetleri ve iş tatminleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca demografik değişkenlerin iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilerinin bulunması amaçlanmıştır.

### 1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İletişim ve bilgi teknolojilerinde birçok değişiklik meydana gelmiştir. Emeğin, yenilikçi ve bilgi yoğun yeteneklerle yeniden şekillenmesi meydana gelen değişikliklerdendir. Ortaya çıkan bu değişiklikler neticesinde işletmeler birtakım önlemler almaya başlamışlardır. Rekabet avantajı ve sürdürülebilir kalkınma değişkenleri çalışan bireylerin katma değerlerini arttırmaktadır. Bu durum dikkate alınacak olursa örgütlerin bünyelerinde çalışan bireylerin istihdam edilmeleri onların tatmin olmalarıyla mümkün olacaktır. İşinden tatmin olmayan yetenekli bireylerin sürekli istihdamı zorlaşacaktır.

Rekabetin artması örgütlerin yüksek motivasyon ,ve verimle çalışacak personele olan ihtiyacı da arttırmaktadır. Çalışan bireylerin iş tatminlerinin yüksek tutulması, bir kurumun başarı sağlamasını etkilemektedir. Son zamanlarda yapılan istatistiklere göre çoğu örgütte çalışanların iş tatminleri çok düşük düzeydedir. İş tatmininin çok sayıda değişkenden etkileniyor olması yöneticilerin bu konulara yeteri kadar özen göstermelerini zorunlu kılmaktadır..

Ross ve Zandler'in bu konuda yaptıkları çalışmada, işlerinde çalışmaya devam edenler ve işlerinden ayrılanlar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlarda ise, işi bırakan bireylerin en fazla saygınlık kazanma ihtiyaçlarının eksik kalmasından şikâyet ettikleri bulunmuştur (Himmetoğlu, 1982; akt, Yüksel ve Yüksel, 2014).

Örgütsel davranış açısından iş tatmini, bireyin işine karşı gösterdiği tutum ve davranışlardır. Örgüt içerisinde bireylerin işlerine karşı gösterdikleri tutumlar pozitif ise çalışanların işlerinden duydukları tatmin yüksek, negatif ise iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülür (Özkalp, 2004).

Denizcilik sektörü; deniz taşımacılığı gemi inşa sanayi, liman işletmeciliği ve kıyı hizmetlerinden oluşmaktadır. Gemide çalışan personelin çalışma koşulları, karada çalışanların çalışma koşullarına nazaran çok büyük farklılıklara sahiptir.. Bu sebeple gemiadamlarının stres unsurları ve iş doyumunu unsurları da belirgin düzeyde farklıdır.

Gemilerde değişik görevlerde çalışan "gemiadamı" olarak nitelendirilen gemi personelinin sayesinde sektörün bel kemiğini oluşturan deniz taşımacılığı faaliyetlerinin yürütülmesi sağlanmaktadır.. Gemiadamlarının çalışma şartları kuşkusuz diğer alanlarda çalışanların koşullarına nazaran büyük farklılıklar göstermektedir. Gemiadamları; aile ve arkadaşlarından ayrı çalışan, denizin olumsuz koşullarına maruz kalan, işyerleri yaptıkları kontratlar sebebiyle sürekli değişen, sosyal ortamları aynı gemide buldukları gemiadamlarından ibaret olan işgörenlerdir.

Stress çalışanları etkileyen ve onların davranış ve tepkilerine yönlendiren konulardan biridir. Çalışanların beklentileri ile iş koşullarının örtüştüğü noktada ortaya çıkan ve çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlar ile oluşan iş doyumunu konusu da her iş kolunda olduğu gibi denizcilik sektöründe de araştırılma ve değerlendirilme ihtiyacı duyulan bir durumdur.

Son yıllarda ülkemiz denizcilik sektöründe yakalanan başarılarla en büyük paya sahip olan gemiadamlarının, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesi bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Gemiadamlarının etkinliğinde, farklı sektörlerde olduğu gibi; gemiadamlarının işlerine yönelik beklenti ve tutumları ile iş davranışları geniş yer teşkil etmekte, çalışanlar bakımından hizmetlerin aktif bir hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Gemiadamlarından verimli hizmet alabilmek için de gemiadamlarının örgütlerine bağlılık, işte kalma hizmetin devamlılığı açısından önem arz etmektedir. Bu araştırma, denizcilik sektörüne hizmet eden gemiadamlarının iş stresi algılarının, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin araştırılması sebebiyle değer taşımaktadır.

Bu çalışma gemiadamlarının iş stresinin, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini araştırmak maksatıyla yapılmıştır. İş tatmini kavramı farklı şekillerde açıklanmış, işten ayrılma niyeti kavramına yer verilmiş ve iş stresinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle arasındaki ilişkiye değinilmiştir.



## 2. GENEL KISIMLAR

### 2.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

#### 2.1.1. İş Tatmini Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş performansı iş tatminiyle ilişkili olan konular arasında yer almaktadır. İş tatmini kavramı ile bağdaştırılan bu konular ile örgütsel davranış bilimciler ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları ilgilenmektedir. İş tatmini bireylerin, örgüt içerisindeki iş koşullarına ve yaptıkları işlere karşı geliştirdikleri içsel tepkilerdir (Schneider ve Snyder, 1975).

Bir diğer tanıma göre iş tatmini, işin bireylere sağladıklarına ilişkin algıları ve ortaya çıkan algılara karşılık verdikleri duygusal cevaptır (Luthans, 1994).

Örgüt içerisinde yaşanan işten ayrılmalar üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin işten ayrılma davranışının iş tatmini ile alakalı olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bireyler örgütlerine bağlı bir şekilde katkıda bulunmak istiyorlarsa, işten ayrılmak istemeyeceklerdir. Nitekim çalışan bireylerin işlerinden memnun olmadıklarında göstermiş oldukları yıkıcı ve etkin hareketler işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt, Farrell, Rogers, Mainous, 1988).

Bireyler iş tatminsizliği yaşadıklarında işten ayrılma davranışının haricinde farklı tepkiler de verebilmektedirler. Bunlar, işlerine karşı sadakat sorunu ve görmezden gelme gibi davranışlar olabilmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde yaşadıkları problemler karşısında sorunlarını dile getirerek çözüm bulma gibi olumlu davranışlarda sergileyebilmektedirler (Rusbelt, Farrell, Rogers, Mainous, 1988).

Bireyler, örgütler ve yöneticiler açısından iş tatmini önemli bir kavramdır. Bireyler açısından iş tatminlerinin yüksek olması, çalışanın performansını ve mutluluğunu etkilerken, bireylerin iş tatminlerinin düşük olması ise yaptığı işe yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Erdoğan, 1996: 229).

Örgütler açısından çalışanlarının tatmin düzeylerinin yüksek tutulması, örgütlerin en büyük görevlerindedir. Çalıştıkları iş yerlerinde yüksek iş tatminine sahip olan bireyler, örgütlerine daha faydalı olmaktadır. Bu şekilde, örgütlerin bünyelerinde çalıştırdıkları işgörenlerin daha kalıcı oldukları görülmektedir. İşlerinden memnun olmayan çalışanların, tatmin düzeylerinin

düşük olması örgütleri de etkilemektedir. Bu durumda örgütlerin verimlilikleri de düşmektedir (Çelik, 2013: 67).

Yöneticiler açısından çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek olması önemlidir. Örgüt içerisinde çalışan bireylerin verimli çalışmaları, yöneticilerin başarısına bağlıdır. Yöneticiler, çalışanlarının verimli bir şekilde çalışmalarını isterlerse, iş yerlerini çalışanlarına uygun hale getirmeleri önemlidir. Yöneticilerin çalışanlarına sağlayacakları bu imkânlar, ahlaki ve sosyal bir öneme sahiptir (Sevimli, İşçan, 2005: 55).

### **2.1.2. İş Tatmini Üzerinde Etkili Olan Faktörler**

Çalışanların iş tatmin durumlarını etkileyen faktörler iki şekilde yer almaktadır. Yapılan çalışmalarda kişisel ve örgütsel faktörler iş tatmini üzerinde etkili iki grup olarak ayrılmaktadır.

#### **2.1.2.1. Kişisel Faktörler**

Kişilerin doğuştan sahip oldukları özellikleridir. Yaş, eğitim seviyeleri, cinsiyetleri ve medeni durum kişinin kişisel faktörlerini kapsamaktadır (Aliyeva, 2013: 55). Yaş grupları arasındaki iş tatmini seviyeleri incelendiğinde, yaş grubu yüksek olan bireylerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin eğitim seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişki de kuvvetlidir. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, iş tatminleri de artmaktadır (Çolak Alsat, 2016: 46).

İş tatmini üzerinde etkili olan ve kişisel faktörlerin içerisinde yer alan cinsiyet etkeni en fazla araştırma yapılan konular arasındadır. Yapılan araştırmalar sonucunda iki farklı sonuca ulaşılmıştır. Erkeğin ve kadının çalışma hayatında farklı şekillerde tatmin oldukları düşünülmektedir. Kadınların öncelikle anne rollerine sahip olmalarından dolayı, yaptıkları iş karşılığında ödüllendirmeleri onlar için yeterli olmaktadır. Kimi araştırmalarda erkeklerin kadınlara oranla daha fazla tatmin oldukları doğrultusundadır (Kantar, 2010: 59).

Çalışanların medeni durumlarına bağlı olarak işten tatmin olma durumları da değişmektedir. Evli çalışanlar ve bekâr çalışanlar arasında iş tatminine yönelik yapılan araştırmalarda, evli çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılması ve evli çalışanların iş yaşamından beklentilerinin farklı olmasından dolayı, evli bireylerin iş yaşamında yüksek doyuma sahip oldukları görülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

### 2.1.2.2. Örgütsel Faktörler

İşin kendisi ile ilgili olan unsurları örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Çalışanların iş tatmin durumlarını etkileyen örgütsel faktörler oldukça fazladır. Bu faktörler arasında en önemlileri ise ücret, terfi olanakları, işin niteliği, çalışma arkadaşları ve çalışma koşullarıdır.

Ücret, kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve geçimlerini sağlayabilmeleri için gerekli olan paradır. Ücret çalışanlar açısından hem maddi hem manevi bir öneme sahiptir. Çalışanların elde ettikleri gelir seviyeleri yükseldikçe iş tatminleri de yükselmektedir. Örgütlerin ücret dağılımını eşit bir şekilde yapmaları önem arz etmektedir. Çalışan bireyler kendi aldıkları ücretleri diğer çalışanların aldıkları ücretler ile kıyaslayacaklardır. Kendisinin diğer çalışanlara nazaran daha az ücret aldığını öğrenen çalışanın iş tatminleri de buna bağlı olarak da azalacaktır (İşcan, Sayın, 2010: 199).

Terfi anlam olarak kişiden kişiye değişmektedir. Kimi çalışana göre aldığı ücrette artış anlamına gelirken kimi çalışana göre ise bulunduğu mevkide yükselme anlamına gelmektedir. Bu nedenle kişilerin tatmin olma durumları da beklentilerine göre değişmektedir (Başaran, 1991: 203).

İşin niteliği çalışanların kendileri tarafından yapamayacakları, yalnızca yöneticileri tarafından yapılacak olan parametrelerdir. Yapılacak olan işin çalışanları sıkılmaması onların motivasyonunu arttırıcı bir etmendir. Yapılacak işlerin kararını verme yetkisinin işgörene verilmesi yine işgörenin tatminini arttıracak bir diğer etmendir (Keser, 2005: 79).

Çalışanlar gün içerisinde en çok çalışma arkadaşları ile iş yerlerinde vakit geçirmektedirler. Bu sebeple bireyin çalışma arkadaşları ile arasının iyi olması, iş tatminlerini de arttıracaktır. Çalışma arkadaşları ile uyumlu olmak beraber iş yapabilmek, arkadaşları arasında kabul görmek iş tatmini açısından önemlidir (Silah, 2005: 107).

Çalışma ortamının çalışanlar için ergonomik koşullarda olması önemlidir. Çalışma ortamının ısısı, aydınlatması, temizliği, gürültü seviyesi çalışma koşullarını belirleyen faktörlerdir (Horozoğlu, 1995: 34).

Çalışma ortamında çalışanların fazla mesailer ile uzun süreli çalışmaları kendilerine ve ailelerine fazla zaman ayıramamalarına sebep olur. Bu durumda çalışanların çalışma ortamında iş tatmin düzeylerinin düşmesine sebep olacaktır (Luthans, 1973: 122).

### **2.1.3. İş Tatminsizliğinin Örgütsel Açıdan Sonuçları**

#### **2.1.3.1. Devamsızlık**

İş tatmininin örgütteki birçok değişkenle ilgisi vardır. İş doyumu iş gücü devriyle karşılıklı ve sürekli bağlantı halindedir. Düşük iş doyumuna sahip işgörenlerin işlerini bırakma olasılıkları daha fazladır. Aynı zamanda devamsızlık oranları da yüksektir (Davis, 1982).

Devamsızlığın işletmelerde ortadan kaldırılması mümkün değilse de kontrolü ve idare edilmeleri mümkündür. İşletmeler çalışanlarının yapacakları devamsızlıklara yeri geldiği takdirde kontrollü bir şekilde göz yummalıdırlar.

#### **2.1.3.2. İş Gören Devir Hızı**

İş gören devir hızı, çalışan bireyin bazı ihtiyaçlarını karşılamak adına başka bir işe girmek için kendi işinden ayrılma niyeti olarak tanımlanır. İşgören devir hızı işgören dönüşümü olarak da ifade edilmektedir (Çolak Alsat, 2016: 57).

İş tatmini, işgören devir hızını arttıran, işe devamsızlığa yol açan, işten ayrılma isteğini arttıran bir faktördür. İşgörenlerin, haksız tavırlara maruz kalması çalıştıkları yerde iş tatminlerinin düşük olmasına sebep olacaktır. Tatminlerini arttıracak yöntemler bulamazlarsa da işten ayrılmayı seçeceklerdir. İşgücü devir hızı iş tatmininin bir yansımasıdır (Varoğlu, 1993: 94).

#### **2.1.3.3. Yabancılaşma**

Yabancılaşma işgörenlerin, işlerinden uzaklaşmaları, çalıştıkları işletmeden soğuması anlamına gelmektedir. Çalışan bireyler, kendilerini işlerine ait hissetmezler (Başaran, 1991: 207).

Yabancılaşmanın bir takım belirtileri vardır. Bunlar; başkaları ile iletişim kurmamak, bireyin kendisini çaresiz hissetmesi, canının sıkılması, çevreye olan ilgisinin azalması, yapılan değişiklikleri kabul etmeme ve geleceğe yönelik gayretlerinin azalmasıdır (Somuncuoğlu, 2013: 73).

#### **2.1.3.4. İşten Ayrılma Üzerine Etkisi**

Staw ve Oldham işten ayrılma etkisi ile ilgili bir görüş ileri sürmüşlerdir. Bu görüşe göre, çalışan bireyler kendisine uygun olmayan işlerde devamsızlık yapabilmektedir. İşe devamsızlık yapan işgörenlerin işten ayrılma olasılıkları da artar. İşe devamsızlık davranışlarının bir sonucu olan iş tatminsizliğinin devam etmesi, işgörenlerin işe devamsızlık yapma halinden işi bırakma haline geçişin hızlanmasına sebep olmaktadır (Mitra vd. 1992).

#### 2.1.4. İş Tatmini Kapsam Teorileri

İşyerinde çalışanların davranışlarını motive eden çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bu teoriler farklı bilim adamları tarafından farklı şekillerde açıklanmıştır.

##### 2.1.4.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Bireylerin motivasyonlarına ilişkin ele alınan ilk kuramdır. Maslow, insanların kişisel gereksinimleri olduğunu hatta bu gereksinimlerinde bir önceliği olduğunu savunmuştur. İhtiyaçların biri karşılandıktan sonra diğeri güdüleyici hale gelir (Robbins, Judge, 2013: 205). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi şu şekilde sıralanmıştır (Güney, 2011: 354).

- Fizyolojik İhtiyaçlar: Bu ihtiyaçlar insan vücudunun temel fonksiyonlarıyla ilgilidir. Yeme, içme, seks, uyku, boşaltım gibi bireylerin hayatlarını sürdürücü ihtiyaçlarıdır.
- Güvenlik İhtiyaçları: Kişiyi fiziksel veya psikolojik olumsuzluklardan koruyan ve kişilerin kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan ihtiyaçlardır.
- Aidiyet ve Sosyal İhtiyaçlar: Bireyin , sevgi, kabul görme, sosyalleşme ve grup üyeliği gibi, insanlarla olan ilişki ihtiyacıdır.
- Benlik İhtiyaçları: Bireyin bulunduğu ortamlarda saygınlık kazanma ve diğerlerinin dikkatini çekme gibi ihtiyaçlarının bir neticesidir.
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: Benlik ihtiyacının devamı olan bir ihtiyaçtır. Bireyin kendine olan saygısını sağlamlaştırmak, yeteneklerini arttırmak ve daha iyi bir birey olmaları için tatmin edilmesi gereken bir ihtiyaçtır.





Şekil 2.1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi mantıklı ve kolay anlaşılabilir. Teori özellikle yöneticiler tarafından kabul görmüştür. Buna rağmen araştırmacılar bu teorinin geçerliliğini kesin olarak kanıtlanamamaktadırlar (Robbins, Judge, 2013: 206).

#### ***2.1.4.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi***

Herzberg bu kuramının gelişmesinde önemli katkılarda bulunmuştur. Herzberg işgörenlere kendilerini en mutlu ve en mutsuz hissettikleri anları sorarak, aldığı cevaplara göre analizleri değerlendirip, mutlu edici ya da mutsuz edici faktörlerin birbirinden farklı olduğunu bularak, yanıtlar ışığında tatmin edici ve tatminsizliğe neden olan faktörleri iki grupta toplamıştır (Aslan, 2014: 167).

Birinci grupta tatmin edici faktörleri ele almıştır. Bu grupta başarı, sorumluluklar, terfi gibi etmenler vardır. Bu etmenler işle direk alakalıdır ve kişiye kişisel başarı duygusu verdiği için kişide motive edici etkiler yaratır. İkinci grup Hijyen Faktörleri grubudur. Bu grupta kişiler arasındaki güvensizlikler, çalışma koşulları, ücret gibi etmenler vardır. Hijyen faktörleri yetersiz ve düzenli değilse işte motivasyon gerçekleşmeyecektir (Eren, 2001: 504).

Yöneticilerin klasik yöntem anlayışına sahip olmaları, işyerlerinde hijyen faktörlere ağırlık verildiğinin bir göstergesidir (Ersoy, 2016:85).

Tablo 2.1: Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

| MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER   | HİJYEN FAKTÖRLER  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- İşletme Politikaları</li> <li>- İş Koşulları</li> <li>- İşgörenler Arası İlişkiler</li> <li>- Gözetimciler Arası İlişkiler</li> <li>- Gözetim Teknikleri</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Başarı</li> <li>- Tanınma</li> <li>- İşin Kendi Özellikleri</li> <li>- İlerleme</li> </ul> |

#### 2.1.4.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un geliştirdiği kuramları desteklemek amacıyla bu kuramı geliştirmiştir. Alderfer, gereksinimleri üç temel kategoriye ayırmıştır. Kuramın ismi de bu üç kategoriden gelmektedir. Alderfer geliştirdiği kuramda ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır (Akkuş, 2010: 19).

Bunlar;

- Varolma Gereksinimi (Existence): Maslow'un güvenlik ve fiziksel ihtiyaçlar sınıflarının karşılığıdır ve insanın yeme, içme, barınma gibi temel gereksinimlerini kapsamaktadır.
- İlişki Gereksinimi (Relatedness): Maslow'un sosyal kategorilerine karşılık gelmekte, sevilme, saygı duyulma gibi sosyal gereksinimleri kapsamaktadır.
- Gelişme Gereksinimi (Growth): Maslow'un kendini gösterme, kendine saygı duyma, başarılı olma gibi kendini gerçekleştirme gereksinimine karşılık gelen üst düzey gereksinimleri kapsamaktadır (Doğru, 2010: 8). Bu teoride ihtiyaçlar arasındaki sıralama hiyerarşik bir

sıralama değildir. Şöyle ki, insanlar belli seviyede hissettiği ihtiyaçları karşılayamazlarsa diğer ihtiyaçları da kendisine geri dönecektir (Ateş, 2005: 82).

**Tablo 2.2:** Maslow ve Alderfer Kuramlarının Karşılaştırılması

| Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine İlişkin Basamaklar | Alderfer'in ERG Kuramına İlişkin Basamaklar |
|---|---|
| 1. Fizyolojik İhtiyaçlar<br>2. Güvenlik İhtiyacı      | 1. Var Olma İhtiyacı                        |
| 3. Sosyal İhtiyaçlar<br>4. Saygınlık İhtiyacı         | 2. Ait Olma İhtiyacı                        |
| 5. Kendini Gerçekleştirme                             | 3. Geliştirme İhtiyacı                      |

#### 2.1.4.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Kazanılmış ihtiyaçlar teorisi adıyla da bilinmektedir. McClelland başarma ihtiyacı teorisinde, insan ihtiyaçlarının sonradan kazanıldığını ileri sürmüştür. Bu kurama göre kişi üç şekilde insan gurubu ihtiyacı etkisi altında davranış göstermektedir (Stringer, 1971). Teoriye göre elde edilen faktörler;

- **Başarma İhtiyacı:** Bireylerin kendilerine belirledikleri hedeflere ulaşmak için uğraş verdiği yolda karşısına çıkan engelleri aşabilmesi için destek verici bir güçtür. Güdülerini yüksek olan bireyler genelde kendilerine zor hedefler seçerler, bazen de hedeflerini başaramayacaklarını düşünerek pes ederler (Çetinkanat, 2000: 21).
- **Güç İhtiyacı:** İnsanların çevrelerine hâkim olma isteği ile alakalıdır. Güç ve otoriteye sahip olan kuvvetli kişiler, başkalarını da kendileri gibi düşünmeye zorlamaktadırlar. Güçlerini kontrol altında tutma gibi davranış sergilemektedirler ( Erol, 2001: 502).
- **Bağlılık Kurma İhtiyacı:** Bu ihtiyaç bireyin başka bireyler ile sosyal ilişkilerini geliştirmeyi ifade etmektedir.

### 2.1.5. Süreç Teorileri

Süreç teorileri bireyin davranışlarının nasıl yönlendirileceğini açıklamaya çalışan teorilerdir. Bu teoriler Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Skinner'ın Davranış Şartlandırma Yaklaşımı ve Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi'dir (Çolak Alsat, 2016: 16).

#### 2.1.5.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Verilen ödüllerin davranışı nasıl yönlendireceğini açıklamak amacıyla geliştirilmiş teoriye beklenti teorisi denir. Teori bireylere, davranışlarının kendilerine ödül şeklinde geri döneceğine inanması halinde tatmin olacağını söylemektedir. Yaptığı davranışlar sonucunda bireyin beklediği ödülleri almaması, yaptığı davranışı tekrar yapmamasına neden olacaktır (Önen, Tüzün, 2005: 56).

Teori üç değişken içermektedir. Bu değişkenler; Arzulama Derecesi, Araçsallık ve Bekleyiştir (Keser, 2012: 119).

- Arzulama Derecesi: Sarf edilen çabalar sonucunda yaptığı işte başarılı olma arzusunu ifade etmektedir.
- Araçsallık: Kişiler gösterdikleri çabalar ile performans, gösterdikleri performanslarda bir şekilde ödüllendirilecektir.
- Bekleyiş: Kişinin kendisine verilen ödüllere verdiği değer olarak ifade edilmektedir.



Şekil 2.2: Vroom'un Beklenti Modeli

#### 2.1.5.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams 1963 yılında eşitlik kuramını ortaya koymuştur. Bu teori, kişilerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ödüller ile başka çalışanların aynı işten aldıkları ödülleri kıyaslamaları sonucunda herhangi bir eşitsizlik gördükleri anda motivasyonlarının düştüğünü ifade etmektedir (Tevruz, 1997: 39-40).

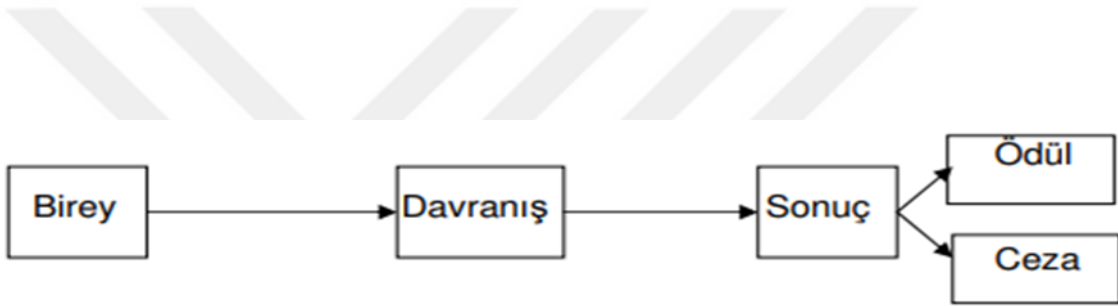
Teoriye göre çalışanlar, zekâ, eğitim, yaş, ustalık, işte gösterdiği gayret, toplum içerisindeki statüsü, araçlar ve gereçler gibi niteliklerini ortaya koyarak ücretlerini almaktadırlar. Tüm bu nitelikler çalışanların algıladıkları girdilerdir (Keser, 2012: 121).

#### 2.1.5.3. Skinner'in Davranış Şartlandırma Yaklaşımı

Pavlov'dan esinlenerek Skinner Davranış Şartlandırma Yaklaşımı teorisini geliştirmiştir. Bireyler amaçları ya da ihtiyaçları için davranış gösterirler. Gösterdikleri davranışlar karşısında elde edecekleri sonuçlar onlar için önemlidir. Karşılaştıkları sonuçlar ile bireyler aynı davranışı sergileyip sergilemeyeceklerine karar vereceklerdir. Bireylerin karşılaştıkları sonuçlar ile davranışlarına devam edip etmeyecekleri Thorndike'in "Etki Kanunu" ile açıklanmaktadır. Bu durumda bireyler, kendilerine sevinç ve huzur veren hareketleri tekrarlarlar lakin kendilerine keder ve hüznü veren hareketlerden de kaçınırlar (Koçel, 2001: 640).

Olumlu davranışları göstermek ve bu davranışları alışkanlık haline getirmek adına yönetim psikolojisi dört şekilde bir yöntemden bahsetmektedir. Bu yöntemler; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, son verme ve cezalandırmadır (Yavuz, 2006: 26).

- Olumlu Pekiştirme: Yapılan olumlu davranışların tekrar edilmesi için bireylerin teşvik edilmesidir.
- Olumsuz Pekiştirme: Bireyler tarafından yapılmış bir davranışın bir daha denenmemesi için başvurulan tedbirlerdir.
- Son Verme: Yapılan herhangi bir davranışı tamamen ortadan kaldırma veya ortaya çıkmasına sebep olan davranışları önlemek için alınan tedbirlerdir.
- Cezalandırma: İstenmeyen davranışları ortadan kaldırmaya yardımcıdır ancak yapılmasını istenen davranışı yaptırma gücü de oldukça zayıftır.



Şekil 2.3: Davranışların Şartlandırılması Teorisine Göre Motivasyon

Geliştirilen bu teoriyi motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yöneticilerin; Örgüt tarafından istenen ya da istenmeyen davranışların net olarak belirlenmesi sağlanmalı, örgüt içerisinde çalışan bütün bireylerin bu davranışlardan haberdar edilmeleri, her defasında ödül verilmesinin yayınlattırılmasını sağlamaları önemli olacaktır (Koçel, 2001: 640).

#### 2.1.5.4. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

1968 yılında Edward E. Lawler ve Lyman W. Porter Vroom'un teorisine birtakım eklemeler yaparak geliştirilmişlerdir. Geliştirilen teori de çalışan bireylerin göstermiş oldukları performansları ve sonunda aldıkları ödüller iş tatminini oluşturmaktadır (Bölükbaşı vd., 2009: 351).

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi'nde daha önce yapılan araştırmalar incelenmiş ve çok sayıda değişkenler bir araya getirilip aralarındaki ilişki belirlenmiştir (Korucu, 2016: 25). Yapılan işin kendisine uygun olup olmadığına karar verememesi, işle ilgili yeteneklerinin eksik olması çalışanın işyerinde başarısız olmasına sebeptir. İş karşısında gösterilen performanslar değişkenlere bağlı olarak ödüllendirilir. Herkes kendi performansını

başkaları ile karşılaştırma yoluna gider ve burada Vroom modeline ek olarak “algılanan eşit ödül” değişkeni devreye girer (Tunçer, 2012: 345).

## **2.2. İŞ YAŞAMINDA STRES KAYNAKLARI**

Stres kavramı günlük hayatta çok sık kullanılan kavramlar arasındadır. Buna rağmen stresin tanımı ve kapsamı ile ilgili net bir tanım yapılamamaktadır. Öncelikle stresin neler olmadığı üzerinde durulmalıdır.

Stres, kişiler üzerinde yeteneklerini aşan beklentiler olduğu zaman kendini gösteren kişiye özgü özelliklerin ya da psikolojik koşulların da etkilediği fizyolojik ya da psikolojik tepkiler olarak tanımlanır. Başaramama korkusu ve işlerin tek düze olması çalışanların bunalıma girmelerine ve sinirlilik hallerine sebep olmaktadır. Yapılacak olan işlerin önceden belirlenen zamanlarda çalışanlardan istenmesi bunalımlara sebebiyet vermektedir. Bu şekilde çalışan bireyler kendilerini robot gibi hissetmektedirler (Eren, 2001: 244).

Stres kaynakları literatürde bireysel ve örgütsel olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır.

### **2.2.1. Bireysel Stres Kaynakları**

Kişilik, bireysel stres kaynaklarının en güçlü unsurudur. Kişilik, bireyi diğer bireylerden ayıran, tutarlı biçimde sergilenen, bireye has özelliklerin tamamıdır. (Feshbach, Weiner, 1991: 35).

Stres insanların hareketleri, düşünceleri ve biyolojik yapıları üzerinde, fizyolojik sorunlar, zihinsel ve duygusal sorunlar ve davranışsal sorunlar şeklinde etkili olmaktadır (Silah, 2005: 161).

### **2.2.2. Örgütsel Stres Faktörleri**

Örgütler, bireylerin tutumları, değerleri, davranışları ve duyguları ile meydana getirdikleri bir sistemdir. Örgütler aynı zamanda bireylerin birbiri ile iletişim kurdukları sosyal bir alanı oluşturmaktadır. Bu durumda her örgütün ortamına bağlı olarak stres kaynakları da ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2004: 54).

İş yaşamında örgütsel stres kaynakları her araştırmacı tarafından farklı şekillerde açıklanmıştır. Yapılan çalışmada örgütsel stres kaynakları şu şekilde ele alınacaktır.

- Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı: İş yükü çalışanların performans ve tepkilerini etkileyen her türlü baskı olarak tanımlanmaktadır. Hart ve Wickens makine sistemlerinde kişiye düşen maliyet olarak tanımlamaktadır. (Weiner, 1982: 953). Aşırı fiziksel veya zihinsel iş yükü işgörenlerin sağlık ve verimliliklerini etkilemektedir. Yetersiz iş yükünün var olması da işgörenlerin strese maruz kalmalarına etki etmektedir. Sürekli oturarak iş yapmak zorunda olan ve yeteneğinin altında çalıştırılan işgörenlerinde strese girdikleri görülmektedir (Yılmaz, Ekici, 2006: 35).
- Tek Düzey Çalışma ve Monotonluk: Teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretim otomatik makineler ile yapılmaya başlanmıştır. Bu durumda insan faktörünün yerini makineler almıştır. Makinelerin daha verimli çalışması insanları makine başında durmaya zorunlu hale getirmiştir (Öncü, 1974: 69). Seri üretim teknolojisi sosyal ilişkileri de etkilemektedir. Çalışma esnasında çalışanların makinelerin başından ayrılamaması, aşırı gürültünün olması çalışanların birbiri ile iletişim kurmalarını zorlaştırmaktadır. Ekip çalışmasının olmadığı, monotonluğun fazla olduğu çalışma ortamlarında işe karşı soğuma ve aşırı stresin kendini gösterdiği görülmektedir (Esin, 1982: 7).
- Çalışma Ortamının Kötü Olması: Ross ve Altman (1994), örgütlerde stresi yaratan fiziksel çevre şartlarını; gürültü, titreşim sıcaklık, ergonomik faktörler ve kirlilik olarak tanımlamışlardır. İşgörenlerin çalıştığı ortamın iyi olmaması stres yaşamalarına neden olmaktadır (Ross, Altman, 1994: 57). İşgörenlerin iş yaparken maruz kaldıkları tehlikeler de stres kaynakları arasında yer almaktadır. İşkollarının bazılarında tehlike düzeyleri fazla olduğundan iş kazaları oldukça sık yaşanmaktadır. Örneğin; madencilik, inşaat, denizcilik, nükleer santraller gibi iş kollarında her tehlike unsuru stres yaratmaktadır. Bu durumda çalışanlar stres ve tedirginlik yaşamaktadırlar (Cam, 2004: 4).
- Fazla Mesai ve Vardiyalı Çalışma Sistemi: İşletmeler daha fazla üretim için vardiya düzeni ve fazla mesai sistemini sıklıkla kullanmaktadır. Çalışan bireylerin çalışma ve dinlenme periyotları psikolojik ve fiziki durumlarını fazlaca etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda insanların bünyelerine en uygun çalışma süresi haftalık 45 saat iken günlük 7,5 saat olarak hesaplanmıştır (Camkurt, 2007: 88).



Çalışma saatlerinin çalışanlar üzerinde birçok etkisi vardır. Vardiya düzeninde çalışma, çalışanların vücut ısısını, metabolizmalarını, kan şekerleri ve psikolojilerini, sosyal ilişkilerini ve iş tatminlerini negatif şekilde etkilemektedir (Yılmaz, Ekici, 2006: 36).

- İşyeri Düzeni: İşyeri düzeni çalışanlar için önemli bir durumdur. İş disiplininin sağlanamaması ve işyerindeki düzensiz çalışma ortamı çalışanlarda huzursuzluk ve verimsizlik yaratmaktadır (Cam, 2004: 6).

## **2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ**

### **2.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi**

İnsan kaynakları yönetiminde, personelin örgütte kalması örgütsel performans göstergelerinden biridir. Bu nedenle yöneticiler bünyelerinde etkili ve verimli çalışan bireyleri örgütlerine bağlamak için çalışırlar. Çalışanların örgütün değerlerine bağlı olmaması, onların işten ayrılmalarını beraberinde getirebilecek sebepler arasındadır (Çekmecelioğlu, 2006).

### **2.3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Etmenler**

Çalışma hayatında yer alan bireylerin, işten ayrılmalarını etkileyen birçok etmen vardır. Bu faktörler; genel ekonomik etmenler, işletme içi etmenler, bireylerin hayat koşullarına etmenler olarak sıralanabilir.

#### **2.3.2.1. Genel Ekonomik Etmenler**

Sosyal ve ekonomik bazı durumlar işgörenlerin işten ayrılma durumlarını etkilemektedir. Bireylerin, yaşamlarını idame ettirmeleri için çalışmaları gerekir. Çalışanların işten ayrılmaları durumunda kaybedecekleri ekonomik yatırımları, bireylerin işten ayrılamamalarını zorunlu hale getirmektedir (Meyer vd., 2001: 539). Tarım kesiminde mevsimlik çalışma alanlarının var olması, otomasyon ve mekanikleşme gibi sebepler ile başka işlere geçme imkânlarının artması, ekonomik refah düzeyinin yükselmesi ekonomide yaşanan gelişmeler, çalışanların kolay bir şekilde işten ayrılıp başka bir işe girmelerine sebep olmaktadır (Ökten, 2008: 38).

#### **2.3.2.2. İşletme İçi Etmenler**

İşgörenin kendi isteği ile işten ayrılmasına etki eden faktörler genelde işletme içi nedenlerdir. İşletme içi etmenlere genelde önlenebilir nedenlerde denilebilmektedir. İşgörenlerin işletme

içinde memnun kalmadıkları ve bazı sebepler ile işten ayrıldıkları görülmektedir (Agin, 2010: 29-20).

Bu sebepler;

- İşletmenin konumu,
- Ulaşım imkanları,
- İşin niteliği ve zorluk derecesi,
- Örgütsel koşulların olumsuz olması,
- Ücretlendirmede yaşanan sistem bozukluklarıdır.

### **2.3.2.3. Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Etmenler**

Kişisel yaşam şartlarına ilişkin etmenler, çalışan bireylerin kendileri ile ilgili olan nedenleri kapsamaktadır. Bu nedenler şu şekilde sıralanabilir (Varol, 2010: 62).

- İşgörenin cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi ve yaş gibi demografik özelliklerini kapsar,
- Yaşam şartlarındaki değişiklikler,
- Farklı işlere duyulan sempati,
- Çeşitli fiziksel ve psikolojik nedenler,
- Çalışan bireylerin bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı gibi nedenler kişilerin işlerinden ayrılmalarına sebep olmaktadır.

Cinsiyete bağlı olarak işten ayrılma durumu değişmektedir. Toplumumuz da evi geçindirme işi erkeklere özgü kılınmıştır. Bu sebeple erkeklerin işten ayrılmaları kadınlara göre daha zordur. Bireylerin eğitim seviyelerinin artmasıyla işten ayrılma eğilimleri de artmaktadır. Medeni durumları evli olan çalışanların bekâr çalışanlara oranla işten ayrılmaları daha zordur (Yıldız, 2008: 45).

### 2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları ve Önlenmesi

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri ile işi bırakmaları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu sebeple işverenlerin, çalışanların işi bırakmadan önce ki adımı olan işten ayrılma niyetlerini önceden anlamaları gerekmektedir. İşten ayrılmaya neden olan faktörlerin engellenmesi için yöneticilerin şu hususlara dikkat etmeleri gerekmektedir (Sanderson, 2013: 92).

- İşe alım yapmadan önce yetenekleri ortaya koyan davranış odaklı işe alımları gerçekleştirmeliler,
- Çalışanların başarılı olmaları için yöneticiler ve çalışanlar arasında güvenli ortamın sağlanması,
- Örgütün büyüme olanaklarını çalışanların hissetmeleri,
- Çalışanların ilgi ve yetenekleri ile çevresinin uyumlu olması,
- Grup ve takım üyelerinin iş tatminlerinin yüksek tutulması,
- Ödüllendirilmelerin eşit ve uygun şekilde dağıtılması,
- İşverenlerin işe alım sürecinde işgörene sunduğu bütün imkânların gerçekleştirilmesi yöneticilerin dikkat etmesi gereken hususlardır.

#### 2.3.3.1. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini

İş tatminsizliğinin en önemli sonuçlarından biride işten ayrılma niyetidir. Yapılan araştırmalarda işten tatmin olan çalışanların aynı işte çalışma eğilimleri, tatmin olmayanlara nazaran daha yüksektir (Silah, 2005: 124).

İşten ayrılma konusunda geliştirilmiş birçok model bulunmaktadır. En çok tanınan iki model Mobley ve arkadaşları tarafından geliştirilen model ile Hulin ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş modeldir. Mobley'in modeline göre çalışanların tatmin düzeyleri yüksek ise, işten ayrılma niyetleri de o kadar az olacaktır. Çalışanların işlerinden memnun olmadıkları durumda ise, işten ayrılma niyetleri doğacaktır. Yalnız bireyler işten ayrılma niyetlerini hemen gerçekleştirmek istemezler. Bu kararı vermeden önce bireyler, karşılaştıkları sorunları süzgeçten geçirip düşüneceklerdir. İşten ayrıldıkları takdirde başka bir işe gireceklerinin

garantisi olmadığından işi hemen bırakamayacaklardır. Uygun bulduğu koşullar gerçekleştiği takdirde işini değiştirmeye karar vereceklerdir (Mobley vd., 1979: 493).

Hulin ve arkadaşlarının geliştirdiği model ise, geniş kapsamlıdır ve çalışanlar dışındaki faktörlere de önem vermektedir. Çalışanın işini yaparken harcadığı zaman, çaba, eğitim gibi iş rolü iş tatminini belirleyen faktörlerdir. Çalışanın iş yerinde verdiği değerler, işsizliğin düşük olduğu zamanlarda artacaktır. Bu da çalışan bireylerin iş tatminlerinin artmasına sebep olacaktır (Telman, Ünsal, 2004: 70).

İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirleyen en önemli faktörlerden biri çalışanın başarı düzeyidir. Başarılı olan çalışanlar işletmede kalıp çalışmak isterken, başarılı olmayan çalışan ise yönetim tarafından istenmemekte ve işten ayrılmaya sevk edilmektedir (Erdoğan, 1996: 253).

### ***2.3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Stresi***

Bireylerin stresli bir ortamda çalışmaları onları her şekilde etkilemektedir. Stresle iç içe çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Böyle bir ortamda çalışan bireylerin çalıştıkları yer hakkındaki görüşleri de olumsuz olmaktadır. Bu durumda çalışanların iş doyumu ve örgütlerine duydukları bağlılıklarında azalma, tükenmişlik, verimliliklerinde düşüş ve son olarak işten ayrılma niyetine artış olacaktır. Farklı meslekler üzerinde iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda işten ayrılma niyetinin iş stresinden kaynaklandığı kanısına varılmıştır (Yenihan vd., 2014: 41).

## **2.4. GEMİADAMLARI İLE İLGİLİ KURALLAR VE DÜZENLEMELER**

### **2.4.1. Gemiadamı Hakkında Bilgi**

Gemiadamı kaptan, zabitan ve tayfa gibi sınıflardan oluşan belirli bir hizmet sözleşmesi ile gemilerde sahip oldukları yeterliliklere göre farklı pozisyonlarda sorumluluk ve yetkilerine bağlı olarak çalışan kişiler olarak tanımlanabilir. Gemiadamları yönetmeliği gemiadamlarının eğitim standartları, çalışmalarına izin verilen gemi veya gemi makinesi tiplerini ve sefer alanlarını belirlemiştir. Gemiadamlarının eğitimi ve denizci eğitimcilerle ilgili minimum gereksinimler Gemiadamları Eğitim ve Sınav Yönergesi'yle belirlenmiştir.

### 2.4.2. Gemiadamlarının Yeterliklerine Göre Sınıfları

Gemiadamları Yönetmeliği gemiadamlarını yeterliklerine göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Tablo 2.3: Gemiadamı Yeterlik Sınıfları

| Güverte Sınıfı         |                    | Makine Sınıfı                            |                     | Yardımcı Zabitan Sınıfı         | Yardımcı Hizmetler Sınıfı |
|------------------------|--------------------|--|---------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Kaptan/Zabitan         | Tayfa              | Başmühendis<br>Başmakiniist<br>Zabitan   | Tayfa               |                                 |                           |
| Uzakyol Kaptanı        | Güverte Lostromosu | Uzakyol Başmühendisi / Başmakiniisti     | Makine Lostromosu   | Kısa Mesafe Telsiz Operatörü    | Aşçı<br>Kamarot           |
| Kaptan                 | Usta Gemici        | Başmakiniist                             | Usta Makine Tayfası | Uzun Mesafe Telsiz Operatörü    |                           |
| Sınırlı Kaptan         | Gemici             | Sınırlı Başmakiniist                     | Yağcı               | GMDSS Tahditli Telsiz Operatörü |                           |
| Uzakyol Birinci Zabiti |                    | Uzakyol İkinci Mühendisi / Makiniisti    |                     | GMDSS Genel Telsiz Operatörü    |                           |
| Birinci Zabiti         |                    | Uzakyol Vardiya Müh. / Makiniisti        |                     | Elektro-Teknik Zabiti           |                           |
| Uzakyol Vardiya Zabiti |                    | İkinci Makiniist                         |                     | Elektronik Zabiti               |                           |
| Vardiya Zabiti         |                    | Makine Zabiti                            |                     | Elektronikçi                    |                           |
| Sınırlı Vardiya Zabiti |                    | Sınırlı Makine Zabiti                    |                     | Elektrik Zabiti                 |                           |
| Güverte Stajyeri       |                    | Sınırlı Makine Zabiti<br>Makine Stajyeri |                     | Elektrikçi                      |                           |

#### 2.4.2.1. Uzakyol Kaptanı

Her türlü gemiyi, sefer bölgesi ve tonaj sınırlaması olmadan sevk ve idaresi eden gemiadamını ifade etmektedir. Uzakyol birinci zabiti yeterliliği ile 500 gross tonnage ve üzeri gemilerde liman içi seferler harici 36 ay deniz hizmeti bulunan gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Uzakyol Kaptanı yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Uzakyol Kaptanı olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### 2.4.2.2. Kaptan

500-3000 gross tonnage arası her türlü gemiyi, sefer bölgesi ve tonaj sınırlaması olmadan sevk ve idare eden gemiadamını ifade etmektedir. Birinci zabiti yeterliliği ile 500 gross tonnage ve üzeri gemilerde liman içi seferler harici 36 ay deniz hizmeti bulunan gemiadamları,

Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Kaptan yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Kaptan olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.3. Sınırlı Kaptan**

Kıyusal yakın sefer bölgesinde çalışan 500 gross tonnage'dan ufak her türlü gemiyi sevk ve idare eden gemiadamını ifade etmektedir. Sınırlı vardiya zabiti yeterliği ile 24 ay deniz hizmeti bulunan gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Sınırlı Kaptan yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Sınırlı Kaptan olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.4. Uzakyol Birinci Zabiti**

Sefer bölgesi ve tonaj sınırlaması olmaksızın tüm gemilerde gemiadamını ifade etmektedir. Uzakyol Vardiya Zabiti yeterliliği ile 500 gross tonnage ve üzeri gemilerde liman seferi dışında 36 ay deniz hizmeti bulunan, STCW sözleşmesinde öngörülen A-II/2 müfredat eğitimini almış gemiadamları Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Uzakyol Birinci Zabiti yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Uzakyol Birinci Zabiti olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.5. Birinci Zabit**

500-3000 gross tonnage aralığındaki her türlü gemide çalışabilen gemiadamını ifade etmektedir. Vardiya Zabiti yeterliliği ile 500 gross tonnage ve üzeri gemilerde liman içi seferler harici 36 ay deniz hizmeti bulunan, STCW sözleşmesinde öngörülen A-II/2 müfredat eğitimini almış gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Uzak Birinci Zabit yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Birinci Zabit olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.6. Uzakyol Vardiya Zabiti**

Gemiadamı, tonaj ve sefer bölgesi sınırı olmaksızın tüm gemilerde çalışabilmektedirler. Uzakyol vardiya zabiti olmak isteyen gemiadamlarının yapmaları gereken bazı prosedürler vardır. Öncelikle bir yıllık İngilizce hazırlık eğitimi almaları gerekir. İkinci olarak STCW Sözleşmesinde A-II/1 müfredat programını uygulayan yetkili eğitim kurumlarından mezun olmaları şartı aranır. Liman içi seferleri harici çalışan 500 gross tonnage ve daha büyük gemilerde 12 ay açık deniz stajını yapan gemiadamları Gemiadamları Sınav Merkezi tarafından yapılan sınava girmektedirler. Sınavdan başarılı bir şekilde geçen gemiadamları Uzakyol Vardiya Zabiti olabilirler.

#### **2.4.2.7. Vardiya zabiti**

Vardiya Zabiti 500-3000 gross tonnage aralığındaki tüm gemilerde çalışabilen gemiadamı anlamına gelmektedir. Vardiya Zabiti olmak isteyen gemiadamlarının yapması gerekenler şu şekilde özetlenebilir. Gemiadamlarının STCW Sözleşmesi'nin öngördüğü A-II/1 müfredat programını uygulayan önlisans veya lisans programlarından mezun olmaları gerekir. 500 gross tonnage'dan büyük liman içi seferleei harici çalışan büyük gemilerde, 12 ay açık deniz stajını tamamlamaları diğer şartlardandır. Eğitimini bu şekilde tamamlayan gemiadamları, Gemiadamları Sınav Merkezi tarafından yapılan Vardiya Zabiti yeterlilik sınavlarına katılırlar. Başarılı oldukları halde Vardiya Zabiti olmaya hak kazanacaklardır.

#### **2.4.2.8. Sınırlı Vardiya Zabiti**

Sınırlı Vardiya Zabiti, 500 gross tonnage'den ufak tüm kıyusal yakın sefer bölgesi içerisinde gemide çalışabilen gemiadamlarını ifade etmektedir. Sınırlı Vardiya Zabiti olmak isteyen gemiadamları, güverte tayfa yeterlikleri veya yat ve balıkçı kaptanı yeterliği 36 ay bir fiil denizde çalışmak veya yetkili eğitim kurumların ilgili bölümlerinden mezun olmak gerekmektedir. Yine STCW Sözleşmesinin öngördüğü kurumlarda A-II/3 müfredatı eğitimini alan liman içi seferleri 4 ayı geçmemek koşuluyla toplam 12 ay açık deniz stajını tamamlamaları bir diğer koşuldur. Gemiadamları sınavları merkezi tarafından düzenlenen Sınırlı Vardiya Zabiti yeterlilik sınavlarından başarılı olmaları gerekmektedir. Bu sınavdan başarılı olan gemiadamları Sınırlı Vardiya Zabiti olmaya hak kazanmaktadır.

#### **2.4.2.9. Uzakyol Başmühendisi/Başmakinst**

Gemi makinelerinin işletilmesi ve bakım tutumundan sorumlu sefer bölgesi ve makine gücü sınırlaması olmadan tüm gemilerde başmühendis/başmakinst olarak çalışabilen gemiadamını ifade etmektedir. Uzakyol ikinci Mühendisi/Makinist yeterliği ile ana makine ile yürütülen 750 kW'den büyük gemilerde 36 ay deniz hizmetine sahip, STCW sözleşmesinde öngörülen A-III/2 müfredat eğitimini almış gemiadamları Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Uzakyol Başmühendis/Başmakinst yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Uzakyol Başmühendis/Başmakinst olmaya hak kazanmaktadır.

#### **2.4.2.10. Başmakinst**

Gemi makinelerinin işletilmesi ve bakım tutumundan sorumlu ana makine ile seyir yapan 750-3000 kilowatt aralığındaki gemilerde görev yapan gemiadamını ifade etmektedir. İkinci Makinist yeterliği ile 750 kilowatt ve daha büyük ana makinesiyle ile seyir yapan gemilerde 36

ay deniz hizmetine sahip olan, STCW sözleşmesinde öngörülen A-III/2 müfredat eğitimini almış gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen ikinci Başmakine yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Başmakine olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.11. Sınırlı Başmakine**

Gemi makinelerinin işletilmesi ve bakım tutumundan sorumlu, ana makine ile seyir yapan 750-kilowatt' dan küçük makine gücüne sahip gemilerde görev yapan gemiadamını ifade etmektedir. Sınırlı makine zabiti yeterliği ile denizde 24 ay bir fiil çalışma süresine sahip gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Sınırlı Başmakine yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Sınırlı Başmakine olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.12. Uzakyol İkinci Mühendisi / Makinisti**

Gemi başmühendis / başmakineinden sonra gelen Sefer bölgesi ve makine gücü sınırlaması olmadan her türlü gemide görev yapan gemiadamını ifade etmektedir. Uzakyol Vardiya Mühendis/Makinistinden yeterliliği ile 750 kilowatt ve üzeri gemilerde liman seferi dışında 36 ay deniz hizmeti bulunan, STCW sözleşmesinde öngörülen A-III/2 müfredat eğitimini almış gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Uzakyol İkinci Mühendis/Makinist yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Uzakyol İkinci Mühendis / Makinist olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.13. İkinci Makinist**

Gemi başmakineinden sonra gelen 750 kilowatt -3000 kilowatt arası makine gücü olan her türlü gemide görev yapan gemiadamını ifade etmektedir. Makine Zabiti yeterliliği ile 750 kilowatt ve üzeri gemilerde liman seferi dışında 36 ay deniz hizmeti bulunan, STCW sözleşmesinde öngörülen A-III/2 müfredat eğitimini almış gemiadamları Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen İkinci Makinist yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla İkinci Makinist olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.13. Uzakyol Vardiya Mühendisi / Makinisti**

Sefer bölgesi ve makine gücü sınırı olmaksızın tüm gemilerde görev yapabilen gemiadamını ifade etmektedir. Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, STCW Sözleşmesinin öngördüğü A-III/1 müfredat programını uygulayan eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinden



mezun olup, 6 ay liman içi seferi harici çalışan 750 kilowatt ve daha büyük gemilerde açık deniz stajı, 6 ay uygun yerlerde yapılmak üzere atölye becerilerini geliştirme stajı olmak üzere toplam 12 aylık stajlarını tamamlayan gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti yeterlilik sınavlarını başarı ile tamamlamak kaydıyla düzenlenen Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.14. Makine Zabiti**

750 kilowatt -3000 kilowatt arasındaki her türlü gemide görev yapabilen gemiadamını ifade etmektedir. STCW Sözleşmesinin öngördüğü A-III/1 müfredat programını uygulayan yetkili eğitim kurumlarının ilgili programlarından mezun olup, 6 ay liman içi seferleri harici çalışan 750 kilowatt ve daha büyük gemilerde açık deniz stajı, 6 ay uygun yerlerde yapılmak üzere atölye becerilerini geliştirme stajı olmak üzere toplam 12 aylık eğitimlerini tamamlayan gemiadamları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Makine Zabiti yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla düzenlenen Makine Zabiti olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.2.15. Sınırlı Makine Zabiti**

Gemi baş makinistinden sonra gelen yakın kıyusal sefer bölgesinde çalışan 750 kilowatt' dan küçük makine gücüne sahip her türlü gemide görev yapan gemiadamını ifade etmektedir. Sınırlı Makine Zabiti olmak isteyen gemiadamlarının yerine getirmesi gereken bazı şartlar vardır. İlköğretim ve üzeri okul diplomasına haiz vardiya tutmakla görevli makine sınıfı gemiadamı olarak 36 aylık deniz tecrübesi olan gemiadamları STCW Sözleşmesinin öngördüğü A-III/1 eğitimini yetkili eğitim kurumlarından almaları gerekir. Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Sınırlı Makine Zabiti yeterlilik sınavlarından başarılı olmaları gerekmektedir. Başarılı olan gemiadamları, Sınırlı Makine Zabiti olmaya hak kazanırlar.

Bunun yanında, ilgili müfredatı yetkili eğitim kurumlarının ilgili programlarından mezun olarak alan gemiadamları, bunun yanında 6 ay liman içi seferleri harici çalışan 750 kilowatt ve daha büyük gemilerde açık deniz stajı ve 6 ay uygun görülen yerlerde atölye yeteneklerini geliştirme stajı olmak üzere toplam 12 aylık stajlarını tamamlamaları gerekir. Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından yapılan sınavda başarılı olduktan sonra, Sınırlı Makine Zabiti olmaya hak kazanırlar.

#### **2.4.2.16. Kısa Mesafe Telsiz Operatörü**

500 gross tonnage'dan küçük gemilerde MF/DSC hariç GMDSS seyir yardımcı cihazlarını kullanmakta olan gemi personelini ifade etmektedir. Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Yönetmeliğinde belirtilen şartları taşıyan gemiadamları GASM tarafından düzenlenen Kısa Mesafe Telsiz Operatörü yeterlilik sınavından başarılı olmak kaydıyla Kısa Mesafe Telsiz Operatörü yeterliği almaya hak kazanırlar.

#### **2.4.2.17. Uzun Mesafe Telsiz Operatörü**

500 gross tonnage'dan küçük gemilerde GMDSS seyir yardımcı cihazlarını kullanan gemi personelini ifade etmektedir. Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Yönetmeliği 27. Maddede belirtilen müfredat eğitimini alan ve aynı yönetmelikte belirtilen şartları taşıyan gemiadamları, Gasm tarafından düzenlenen Uzun Mesafe Telsiz Operatörü yeterlilik sınavından başarılı olmak kaydıyla Uzun Mesafe Telsiz Operatörü olmaya hak kazanırlar.

#### **2.4.2.18. Tahditli Telsiz Operatörü**

A1 deniz alanlarında seyir yapan gemilerdeki GMDSS seyir yardımcı cihazlarını kullanan gemi personelini ifade etmektedir. Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Yönetmeliğinde belirtilen müfredatı uygulayan, aynı yönetmelikte belirtilen koşulları sağlayan ve yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında denizde haberleşme dersini başarılı şekilde tamamlayan gemiadamları sınavsız olarak, GMDSS Tahditli Telsiz Operatörü Belgesi almaya hak kazanırlar.

#### **2.4.2.19. Genel Telsiz Operatörü**

Tüm deniz alanlarında seyir yapan gemilerdeki GMDSS seyir yardımcı cihazlarını kullanan gemi personelini ifade etmektedir. Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Yönetmeliğinde belirtilen müfredatı uygulayan, aynı yönetmelikte belirtilen koşulları sağlayan yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında denizde haberleşme dersini başarılı şekilde tamamlayan gemiadamları sınavsız olarak, GMDSS Genel Telsiz Operatörü Belgesi almaya hak kazanırlar.

#### **2.4.2.20. Elektrik- Elektronik Zabıtları**

Gemilerde bulunan elektrik ve elektronik ekipmanların işletimi ve bakımından sorumlu personeldir. Meslek Yüksekokulu, dört yıllık Yüksekokul ve Fakültelerin Elektrik, Elektronik, Elektrik Mühendisliği, Elektronik Mühendisliği bölümlerinden mezun olanlara Elektrik zabiti veya Elektronik Zabiti belgesi verilir.

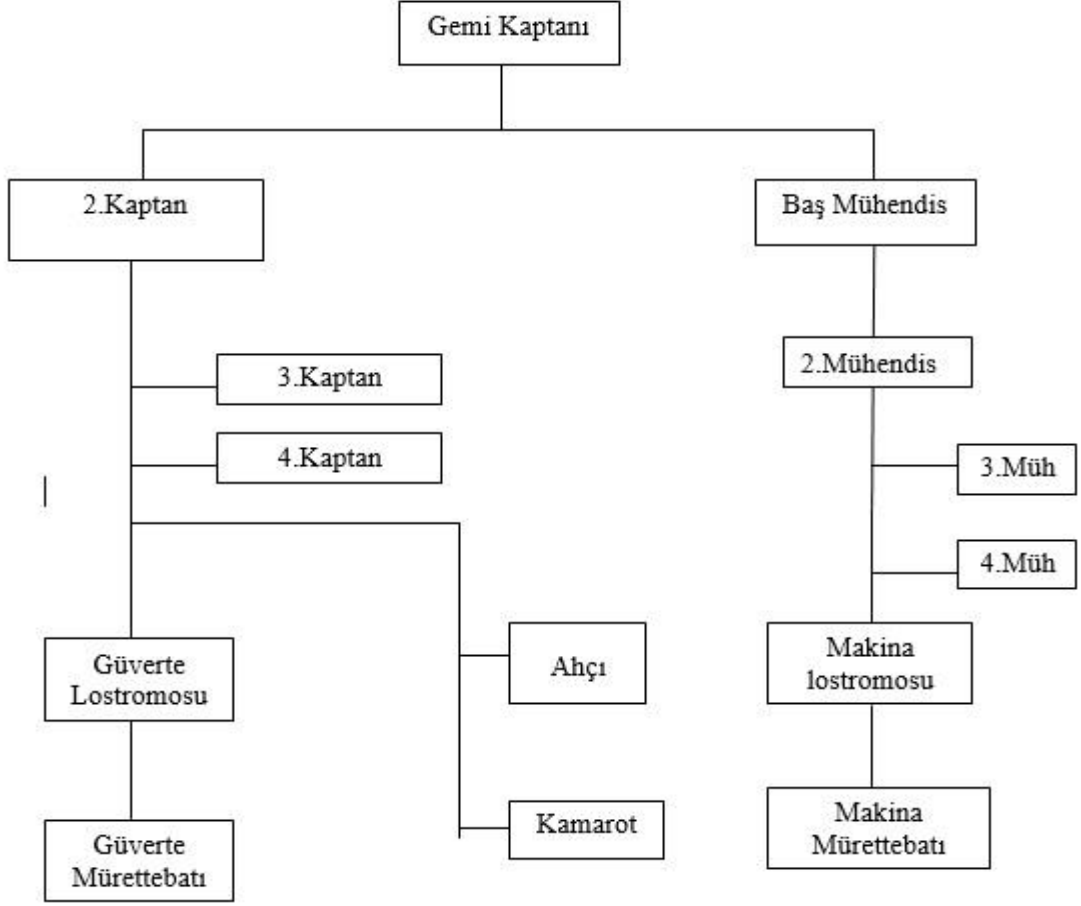
#### **2.4.2.21. Elektroteknik Zabiti**

Ana makine ile yürütülen 750 kilowatt ve üzeri gemilerde bulunan elektrik ve elektronik ekipmanların işletimi ve bakımından sorumlu personeldir. STCW sözleşmesinin de tanımlanmış AIII/6 müfredat programını uygulayan yetkilendirilmiş eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmaları gerekmektedir. Ayrıca 6 ay liman içi seferi harici çalışan 750 kilowatt ve daha büyük gemilerde açık deniz stajı 6 ay uygun yerlerde atölye becerilerini geliştirme stajı olmak üzere toplam 12 aylık stajlarını tamamlamaları gerekmektedir. Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından düzenlenen Elektroteknik Zabiti yeterlilik sınavlarından başarılı olmak kaydıyla Elektroteknik Zabiti olmaya hak kazanmaktadırlar.

#### **2.4.3. Gemiadamlarının Gemideki Görev Ve Sorumlulukları**

Gemiadamları için gemide hiyerarşik bir çalışma düzeni mevcuttur. Her gemiadamı kendi görev ve sorumluluklarının bilincinde olarak sıralı amirlerinin emirlerine riayet ederek çalışır. Hiyerarşik zincir aşağıdan yukarı veya yukarıdan aşağı fark etmeksizin kesinlikle takip edilir. Gemi içi organizasyonu aşağıdaki gibi oluşmaktadır.

### GEMİ ORGANİZASYON ŞEMASI



Şekil 2.4: Gemi Organizasyon Şeması

#### 2.4.3.1. Kaptan

Kaptan, şirketin temsilcisi olarak gemiyi sevk ve idare etmek için şirket tarafından atanır. Tüm personelin kendisine karşı sorumlu olduğu gemideki en yüksek makamdır. Gemi personelinin güvenliği, geminin güvenli işletilmesi, deniz ve çevre güvenliği, armatörün ticari çıkarlarını korunması, geminin, güverte - makine ekipmanlarının bakım tutumu, yük operasyonlarının emniyetli bir şekilde yapılması, şirket politikalarının gemide uygulanmasının sağlanması ve değerlendirilmesi, gemi personelinin performans değerlendirmeleri kaptanın yetki ve sorumluluğundadır.

#### **2.4.3.2. İkinci Kaptan**

2. Kaptan gemi kumandasında kaptandan sonra gelen kaptanın yokluğunda ona vekâlet eden güverte sınıfı personelin idari amiridir. Gemi teknesinin ve güverte üstü yapı ve güverte ekipmanlarının bakım tutumu, yük işlemlerinin planlanması ve yürütülmesi, diğer güverte zabitelerinin sorumlu olduğu alandaki işlerin kontrolü, 2.kaptanın sorumluluğundadır. Geminin kamara personeli de 2.kaptana bağlı olduklarından geminin yaşam mahalli düzen ve temizliği, tatlı su, kumanya gibi insani ihtiyaçların temini, çöp ve diğer insani atıkların saklanması uygun yerlerde tahliyesi de 2. Kaptanın sorumluluğundadır. 2.kaptan aynı zamanda geminin emniyet zabiti olduğundan tüm gemi personelinin gerek şirket politikaları gerek uluslararası sözleşmelerle belirlenmiş emniyet kurallarının gemide işletilmesi de 2.kaptan tarafından yapılmaktadır. Gemi seyirde iken 04.00-08.00 ve 16.00-20.00 seyir vardiyasını tutmaktadır. 2.kaptan sorumlu olduğu tüm işlerden gemi kaptanına karşı sorumludur.

#### **2.4.3.3. Üçüncü Kaptan**

3. Kaptan genellikle gemilerde seyir zabiti olarak görev yaparlar. Gemi seyirde iken 00:00 - 04:00 ve 12:00 - 16:00 seyir vardiyasını tutmaktadırlar. Seyir cihazlarının test kontrol ve güncellemeleri, dijital veya kâğıt seyir haritalarının, kitapların takibi güncellemeleri, geminin seyir planlaması 3. Kaptan tarafından yapılmaktadır. Gemi limanda iken 2. Kaptana yük operasyonlarında yardım eder. Aynı zamanda geminin sağlık zabitidir. Gemi revirinin temizliği, düzeni, ilaçların temini ve takibi gemi içinde çözülebilecek ufak çaplı hastalık veya yaralanmaların tedavisinden sorumludur. 3. Kaptan yaptığı işlerden sıralı amirlerine karşı sorumludur.

#### **2.4.3.4. Dördüncü Kaptan**

4. Kaptan genellikle gemilerde emniyet zabiti olarak görev yaparlar. Gemi seyirde iken 08:00 - 12:00 ve 20:00 - 00:00 seyir vardiyasını tutmaktadırlar. Geminin tüm yangın söndürücülerinin, yangın söndürme sistemlerinin, can kurtarma araçlarını kontrol ve bakım tutumları 4. Kaptan tarafından yapılmaktadır. Gemi limanda iken yük operasyonlarında 2. Kaptana yardım eder. Sorumlu olduğu işlerden sıralı amirlerine karşı sorumludur.

#### **2.4.3.5. Güverte Lostromosu**

Güverte lostromosu doğrudan 2. kaptana bağlı olarak çalışan güverte personelinin amiridir.2. kaptandan aldığı talimatlar doğrultusunda güverte personelinin etkin çalışmasını sağlamak, geminin ve güverte ekipmanlarının bakım tutum boyama işlerini yürütmek, geminin temizliğini

sağlamak, güverteden kaynaklı katı atıkların ve gemi çöplerinin muhafazasını sağlamak, tüm yük operasyonlarında 2. Kaptana yardımcı olmak ve altında çalışan mürettebatı eğitip gelişimlerini sağlamak Güverte Lostromosunun görevleri arasındadır.

#### **2.4.3.6. Güverte Mürettebatı(Usta Gemici, Gemici)**

Güverte mürettebatı doğrudan Güverte Lostromosuna dolaylı olarak 2. Kaptana bağlı olarak çalışmaktadır. Güverte Lostromosundan talimatlar doğrultusunda geminin temizliği, bakım tutum, boya işleri, yük mahallerinin hazırlanması gemi mürettebatının görevleri arasındadır. Güverte mürettebatı gemi seyirde iken serdümenlik ve seyir gözcülüğü yaparlar. Demir ve yanaşma kalkış manevralarında da aktif bir şekilde görev alırlar.

#### **2.4.3.7. Başmühendis (Çarkçıbaşı)**

Başmühendis gemide makine departmanında bulunan personelin idari amiridir. Makina bölümü çalışmalarını denetlemek ve nezaret etmek, gemi makine dairesi ve güvertesinde bulunan tüm makinaların güvenli ve etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak, yakıt, yağ ve su miktarlarının takibini yaparak gerektiğinde güvenli bir şekilde tedarik edilmelerini sağlamak, yedek parçaların takibini yaparak eksiklikleri temin etmek, makine bölümü yağ kayıt defteri kayıtlarını tutmak çarkçıbaşının yetki ve sorumluluğundadır. Çarkçıbaşı sorumlu olduğu tüm işlerden gemi kaptanına karşı sorumludur.

#### **2.4.3.8. II.Mühendis (2. Çarkçı)**

2. Mühendis doğrudan başmühendise bağlı olarak çalışır. Başmühendisin yokluğunda kendisine vekâlet eder. Gemide bulunan tüm teçhizat ve makinaların günlük düzenli olarak çalışmasını sağlamak, tüm bakım ve onarım işlerinin için makina zabitleri ve mürettebatın görevlendirilmesi, makina dairesi günlük çalışanlarının denetimi ve organizasyonu, gemi iç ve dış güvertelerinde ışıklandırmanın düzgün olarak çalışmasını sağlamak, yakıt ve yakıt ikmali konusunda Başmühendise yardımcı olmak ve seyirde iken makine vardiyası tutmak 2. Mühendisin görevler arasındadır.

#### **2.4.3.9. III. Mühendis(3. Çarkçı)**

Doğrudan 2. Mühendise dolaylı olarak Başmühendise bağlı olarak çalışır.2. mühendisin emirleri doğrultusunda ekipmanların bakım tutum testlerinde görev almak, düzenli periyotlarla yağ yakıt sintine tanlarının iskandillerinin alınması, yağ yakıt alımlarında amirlerine yardımcı olmak ve seyirde iken makine vardiyası tutmak 3. Mühendisin görevleri arasındadır.

#### **2.4.3.10. Elektrik Zabiti(Elektroteknik Zabiti)**

Doğrudan 2. Mühendise dolaylı olarak Başmühendise bağlı olarak çalışır. Gemi jeneratörlerinin etkin şekilde çalışmasını sağlamak, bakımlarını yapmak, gemi bulunan tüm elektrikli makine, teçhizat, aydınlatmaların test, bakım ve onarım işlemlerini yapmak, manevralarda makine dairesinde görev almak elektrik zabitinin görevleri arasındadır.

#### **2.4.3.11. Makina Lostromosu**

Makine lostromosu doğrudan 2. Mühendise bağlı olarak çalışan makine mürettebatının amiridir. Makina mürettebatının etkin çalışmasını sağlamak, makina dairesi ve makina mahallerinin temizliğini sağlamak, 2.mühendisın talimatları doğrultusunda tüm makina teçhizatının bakım ve onarımlarını sağlamak, yakıt, yağ ve su alımında görev almak, makina bölümünde oluşan atıkların işleme ve toplama mahallerine ulaştırılması makine lostromosunun görevleri arasındadır.

#### **2.4.3.12. Makina Mürettebatı (Yağcı, Silici)**

Doğrudan Makine lostromosuna dolaylı olarak 2. Mühendise bağlı olarak çalışırlar. Amirlerinden aldıkları emirler doğrultusunda makine mahallinin temizliğini yapmak, bakım tutum çalışmalarında ve yakıt yağ ikmallerinde amirlerine yardımcı olmak, gemi seyirde iken makine dairesi vardiyası tutmak, makine dairesi bakım boyama işleri makine mürettebatının görevleri arasındadır.

#### **2.4.3.13. Aşçı**

Doğrudan 2. Kaptana dolaylı olarak gemi kaptanına bağlı olarak çalışır. Tüm gemi personelinin günde 3 öğün olmak üzere yemek ihtiyacını karşılamak, gemi kuzine kumanyalık ve buzhane bölümlerinin temizlik ve hijyenini sağlamak, gemi kumanyasının düzeni, takibi, eksikliklerin temin edilmesini sağlamak, bölümünde oluşan atıkların işleme ve toplama mahallerine ulaştırılması aşçının görevleri arasındadır.

#### **2.4.3.14. Kamarot**

Aşçıya ve 2. Kaptana bağlı olarak çalışır. Yemek ve çay saatlerinde servisin hazırlanması ve yapılması, kuzine, kumanyalık, buzhane, personel - zabitan salonları yaşam mahalli genel kullanım alanlarının temizliği, bulaşıkların yıkanması ve yemek yapılırken aşçının verdiği görevleri yerine getirmek ve yemek yapılırken kendisine yardım etmek kamarotun görevleri arasındadır

## **2.5. ULUSLARARASI DENİZCİLİK KURUM VE SÖZLEŞMELERİ**

### **2.5.1. Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization, IMO)**

Uluslararası Denizcilik Örgütü Birleşmiş 1948 yılında Milletler Cemiyetinde ‘Hükümetler arası Denizcilik İstişare Örgütü’ ismi ile kurulmuştur. Örgütün kurulması ile ilgili sözleşme 1958 yılında yürürlüğe girmiş ve örgüt resmi olarak çalışmalarına başlamıştır. 1982 yılında örgütün ismi bugünkü hali olan ‘Uluslararası Denizcilik Örgütü’ olarak değiştirilmiştir. 2017 yılı itibariyle ülkemizin de dâhil olduğu 172 adet ülke örgüte üyedir. Örgütün amacı denizcilik sektörünü etkileyen tüm teknik konularla alakalı, uluslararası ticaretle yapan ülkelerin hukuk kuralları ve uygulamaları yönünden devletler arasında koordinasyon, denizde güvenlik, seyir verimliliği ve gemilerden kanbaklı deniz kirliliği ile mücadele konularında standartlar getirip uygulanmasını sağlamaktadır. Örgüt Genel Kurul, Konsey ve 5 ana komiteden oluşur. Her komite kendi alanında çalışmalar yapar, ihtiyaca göre yeni düzenlemeler hazırlarlar. Yeni düzenlemeler genel kurulda kabul edildikten sonra deniz ticaretinin farklı alanlarında uygulanmaya başlanmaktadır.

### **2.5.2. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi, 1974 (SOLAS 74)**

SOLAS sözleşmesi ticari gemilerde insan hayatının emniyeti konularını düzenleyen en önemli sözleşmedir. ‘TITANIC’ gemisinin batmasının ardından yapılmış ilk olarak 1914 yılında yapılmış, sonradan 1929, 1948, 1960 ve 1974 yıllarında güncellenerek yeni SOLAS sözleşmeleri imzalanmıştır. Uluslararası sularda seyir yapan gemiler SOLAS 1974 sözleşmesinin hükümlerine tabidir. Değişen ve gelişen teknoloji ve denizcilik şartlarına istinaden sözleşmeye her yıl düzenli aralıklarla güncellemeler yapılmakta ve sözleşmeye yeni hükümler girmektedir. Sözleşmeye eklenen yeni hükümlere belirli sayıda itiraz gelmezse hükümler belirtilen tarihte uluslararası sularda yürürlüğe girmektedir. SOLAS Sözleşmesi, ticari gemilerin inşa edilmesi, teçhizatları ve işletilmesi ile ilgili minimum emniyet standartlarının belirleyerek insanların hayatını güvence altına almaktadır. Sözleşme hükümlerinin uygulanmasının sağlanması bayrak devletlerinin sorumluluğuna verilmiştir. Bayrak devletleri kendilerine bağlı gemilere düzenli periyotlarla denetlemeler yapıp sertifikalandırarak sözleşmenin uygulanmasını sağlamaktadırlar. 01 OCAK 2017 tarihi itibariyle sözleşmede 14. bölümde mevcuttur.



### **2.5.3. Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları (STCW 78)**

STCW sözleşmesi gemiadamlarının eğitimleri, belgelendirme ve vardiya tutma ile ilgili minimum standartlarını belirleyen; 07 Temmuz 1978 de kabul edilmiş, 28 Nisan 1984 yılında yürürlüğe girmiş uluslararası bir sözleşmedir. Tüm gemiadamları sözleşme hükümlerinde öngörüldüğü şekilde yetkili kurumlarda eğitimlerini alarak ulusal idareler tarafından sertifikalandırılırlar. STCW sözleşmeside denizcilik ve teknoloji alanındaki gelişmelere bağlı olarak güncellenmekte ve sözleşmeye yeni hükümler girmektedir. 25 Haziran 2010 tarihinde Manila'da yapılan bir konferansla sözleşmede büyük çaplı bir revizyon yapılmıştır. 2010 Manila hükümleri 01 Ocak 2012 tarihinden itibaren tüm gemilere zorunlu kılınmıştır.

### **2.5.4. Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC 2006)**

MLC sözleşmesi 07 Şubat 2006 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan konferansla Cenevre'de kabul edilmiştir. 20 Ağustos 2012 tarihinde 30 ülkenin taraf olmasından 1 yıl sonra 20 Ağustos 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin amacı gemiadamlarının çalışma ve yaşam koşulları ile ilgili ILO sözleşmelerini güncellemek ve birleştirmek, gemiadamlarının gemi üzerindeki minimum çalışma ve yaşam standartlarını belirlemek, eğitim seviyelerini yükseltmek ve gemiadamlarının haklarına ilişkin hukuksal çerçeveyi çizmektir.

### **2.5.5. Paris Liman Devleti Kontrolü Mutabakatı (PARİS MoU)**

27 ülkenin taraf olduğu gemilerin emniyetli bir şekilde yönetilmesi, denizde can ve mal güvenliği, deniz kirliliği, gemilerde çalışma standartları ve benzeri konularda gemilerin uluslararası kurallara uygun olarak işletilmesinin denetimlerini yapan ilk ve en önemli liman devleti kontrol mutabakatıdır. Gemileri 6 aylık periyodlarla denetlemekte ve performanslarına göre gemilerin bağlı bulunduğu ülkeleri Beyaz, Gri ve Kara, liste olmak üzere üç sınıfta kategorize etmektedir. Ülkemiz denizcilik üzerine son yıllarda gerek eğitim gerek donanım olarak yaptığı yatırımlarla kara listeden beyaz listeye geçmiş ve beyaz listedeki yerini korumaktadır.

## 2.6. DENİZCİLİK MESLEĞİNDE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU

Tarih boyunca gemiadamları her zaman aşırı yorgunluk ve strese maruz kalmışlardır. Denizcilik mesleği, işin doğası gereği diğer mesleklerden farklıdır, çünkü denizciler sürekli olarak ortamın baskısı altındadırlar ve diğer mesleklerde olduğu gibi işten çıkıp eve gitmek, dinlenmek ve ertesi günün görevleri için enerji toplamak mümkün değildir.

Yüksek sıcaklık, seyir halinde iken geminin maruz kaldığı kötü hava şartları dolayısıyla sallanması, kimyasalların, yakıtın, buharın, patlayıcı maddelerin, elektro manyetik radyasyonun yakınlığı ve ışığın yokluğu, stres yaratan çevresel etkenlerdir.

Gemiadamlarında stres yaratan faktörlerin en başında aileden uzaklık gelmektedir. Gemilerde görev yapan personel haftalarca hatta aylarca ailelerinden uzak kalmakta, bu durum da çalışanın dayanma gücünü zorlamaktadır. Aileden uzaklık ya da aileden gelebilecek olumsuz bir haber, çalışanın stresini arttırmakta, işinde hata yapma olasılığını yükseltmekte hatta gemi kazalarına bile neden olabilmektedir. (Louie, 2006)

Aileden uzaklık çift taraflı etkiye sahiptir. Gemiadamının geride bıraktığı eşi ve çocukları mutsuz ise bu durum çalışanı olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Hatta çalışan, eşini ve çocuklarını yalnız bıraktığı duygusuna kapılarak suçluluk hissedebilmektedir. Diğer yandan çalışanın ailesi ile ilgili olarak yaşamak isteyip de yaşayamadığı duygular onu strese yöneltmekte, uzun çalışma saatleriyle de birleşince bu stres depresyona dönüşebilmektedir. (Louie, 2006)

Deniz çalışanları gemide yoğun bir iş çizelgesine sahiptir. Gemiadamı olma görevi, rapor edilmesi gereken ikincil birçok sorunun da yerine getirilmesi gerekir. Az sayıda personel çok sayıda sorumluluk olduğu bilinir. Yoğun bir iş çizelgeleri vardır. Bu da iş stresinin ne kadar yoğun olabileceğinin göstergesidir

### 3. MALZEME VE YÖNTEM

#### 3.1. GEMİ ADAMLARININ İŞ STRESİ ALGILARININ İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

##### 3.1.1. Araştırma Problemi

Araştırmanın problemi; gemiadamlarının iş stresi algıları, iş tatmini düzeyleri ve işten ayrılma niyetine yönelik düşüncelerini tespit ederek boyutlar arasında ilişkinin varlığını belirlemektir. Çalışmada aşağıda yer alan hipotezlere yanıt aranacaktır.

##### 3.1.2. Araştırmanın hipotezleri

Araştırmada aşağıda belirlenen hipotezler araştırılmaktadır:

$H_1$ : İş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_2$ : İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_3$ : İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

$H_4$ : Gemiadamlarının iş stresi algıları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{4a}$ : Gemiadamlarının iş stresleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{4b}$ : Gemiadamlarının iş stresleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{4c}$ : Gemiadamlarının iş stresleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{4d}$ : Gemiadamlarının iş stresleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_5$ : Gemiadamlarının iş tatminleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

$H_{5a}$ : Gemiadamlarının iş tatminleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{5b}$ : Gemiadamlarının iş tatminleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{5c}$ : Gemiadamlarının iş tatminleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{5d}$ : Gemiadamlarının iş tatminleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_6$ : Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

$H_{6a}$ : Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{6b}$ : Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir

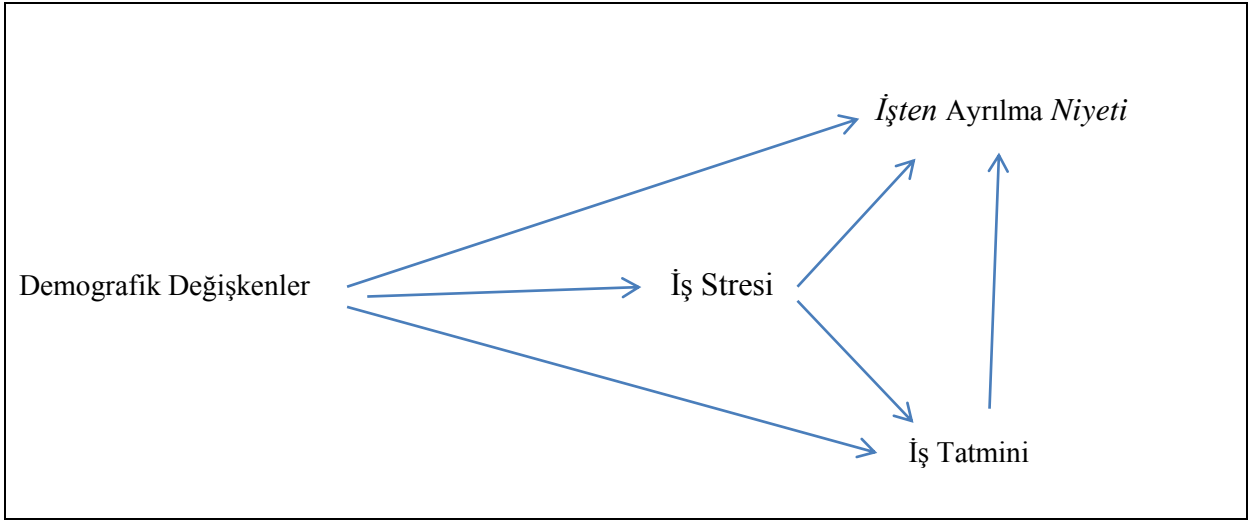
$H_{6c}$ : Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri mesleki deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

$H_{6d}$ : Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir

## 3.2. YÖNTEM

### 3.2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada model olarak tarama kullanılmıştır. Araştırmada denizcilik sektöründe faaliyet gösteren gemiadamlarının iş stresleri, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerini belirleyerek değişkenler arasında ilişki değerlendirilmiştir.



**Şekil 3.1:** Gemiadamlarının İş Stres Algıları, İş Tatmini Düzeyleri ve İşten Ayrılma İlişkisi  
Şekil 3.1’de araştırmanın modeli iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin hem kendi aralarında olan etkileşimlerinden hem de demografik değişkenlerin iş stresi, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki etkilerinden oluşmaktadır.

### 3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni, T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığında alınan bilgiye göre denizcilik sektöründe tankerlerde çalışan aktif 115.774 gemiadamından oluşmaktadır. Örneklem rastgele seçilen tankerlerde çalışan toplam 392 personelden oluşmaktadır. 0,95 güven düzeyine göre anketlerin çalışan toplamını tanımlayan örneklem miktarı 383 olmalıdır. (Çıngı, 1990)

### 3.2.3. Veri Çözümleme Yöntemi

Analizde SPSS 23.00 (Statistical Package Social Science) kullanılmıştır. Soruların analiz edilmesinde frekans dağılımları, faktör analizi, Z testi, korelasyon, regresyon ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Verilerin parametrik olup olmadığına bakılmış ve normal dağılım, puanların homojenliği ve örneklem sayısının 30’dan büyük olması şartlarını sağlaması nedeniyle parametrik testler kullanılmıştır.

Anket verilerine ilişkin ilk bölümde belirtilen demografik özellikler (Yaş, eğitim durumu, unvan, mesleki deneyim) analizinde Anova kullanılmıştır. Anova sonuçlarında anlamlı farkları saptamak için Tukey karşılaştırma testi yapılmıştır. Değerlendirmelerde aritmetik

ortalamlar ve “p” değerleri kullanılmıştır. Faktörlerin genel ortalamadan farklılığı ise Z testi ile analiz edilmiştir.

İş tatmini, İşten ayrılma niyeti, iş stresi, ve maddelerinin frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları tablolarda verilmiştir ve aralarındaki ilişkiyi tespit etmek ve modeli test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Ön çalışma olarak gemiadamlarına anket uygulamasına geçilmeden önce tesadüfi olarak seçilen 30 personelden soruların uygunluğuna yönelik değerlendirmeleri istenmiştir. Sonuçlar doğrultusunda anket soruları düzenlenerek uygulama aşamasına geçilmiştir.

#### **3.2.4. Veri Toplam Araçları**

Çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetini ölçen ölçekler veri toplamak için kullanılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda çalışanların demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde gemiadamlarının iş stres düzeylerini tespit amacıyla rol çatışması (8 madde), rol belirsizliği (6 madde), (Moncrief vd., 1997) iş-aile çatışması (4 madde), (Bhuiyan vd., 2005) ve rol stresi (12 madde) faktörleri yer almıştır. Ölçekte; rol çatışması boyutu güvenilirlik katsayısı .831, rol belirsizliği boyutu güvenilirlik katsayısı .909, iş-aile çatışması boyutu güvenilirlik katsayısı .768 ve rol stresi boyutu güvenilirlik katsayısı ise .872 bulunmuştur. İş stresine ilişkin genel güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .936'dır.

**Tablo 3.1:** İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi, KMO ve Güvenilirlik

| İFADELER  | FAKTÖR YÜKLERİ | GÜVENİRLİK KATSAYISI |
|---|----------------|----------------------|
| <b>ROL ÇATIŞMASI</b>  |                |                      |
| Yapmak zorunda olmadığım işleri yapıyorum   | ,830           | ,831                 |
| Çok çeşitli işleri yapmak zorunda kalıyorum   | ,740           |                      |
| İnsan gücünün yeterli olamayacağı bir iş yapıyorum  | ,732           |                      |
| Çalışma arkadaşlarımla aramızda çatışmalara sebep olan istekleri olmaktadır.                    | ,719           |                      |
| Gemideki kural ve politikalar işimi iyi yapmamı engellemektedir.                                | ,707           |                      |
| İşimle alakalı kişilerin tamamını aynı anda memnun edemiyorum                                   | ,663           |                      |
| Çalışma methodu değişik kişi veya gruplarla çalışmak zorundayım                                 | ,602           |                      |
| İşimi yapabilmem için gerekli olan kaynak ve araçlara sahip değilim                             | ,580           |                      |
| <b>ROL BELİRSİZLİĞİ</b>   |                |                      |
| İşim planlı ve açık bir şekilde belirtilmemiştir  | ,789           | ,909                 |
| Amirim ne yapmam gerektiğini bana açık bir şekilde açıklamamaktadır.                            | ,757           |                      |
| Yetkilerimi tam olarak bilmiyorum   | ,749           |                      |
| Benden ne beklenildiğini tam olarak bilmiyorum  | ,639           |                      |
| Sorumluluklarımla ne olduğunu bilmiyorum  | ,620           |                      |
| İşimi yaparken zamanı nasıl kullanacağımı bilmiyorum  | ,609           |                      |
| <b>İŞ-AİLE ÇATIŞMASI</b>  |                |                      |
| İşimden kaynaklanan gerginlik ailevi sorumluluklarımı eksiksiz olarak yapmamı zorlaştırmaktadır | ,809           | ,768                 |
| İşime ayırdığım zaman ailevi sorumluluklarımı eksiksiz olarak yapmamı zorlaştırmaktadır         | ,725           |                      |
| İşimle alakalı sorumluluklarım sebebiyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum                  | ,719           |                      |
| İşimle ilgili görevlerim sebebiyle ailevi planlarımda değişiklik yapmak zorunda kalıyorum       | ,652           |                      |

**Tablo 3.1 (Devam): İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi, KMO ve Güvenilirlik**

| İFADELER   | FAKTÖR YÜKLERİ | GÜVENİRLİK KATSAYISI |
|--|----------------|----------------------|
| ROL STRESİ   |                |                      |
| Çalışma alanları düzenli ve adaletli dağılmamaktadır                               | ,841           | ,872                 |
| İş yüküm çok fazladır  | ,774           |                      |
| İlerleme ve yükselme için performans değerlendirmemin nasıl yapıldığını bilmiyorum | ,762           |                      |
| Firmamın iş tutundurma politikaları diğer firmalara göre yetersizdir               | ,730           |                      |
| Firmamda iş güvencesi çok azdır.   | ,710           |                      |
| Firma politikala ve methodları birbiriyle uyumsuzdur.                              | ,710           |                      |
| Firmamda personel değişikliği fazla olmaktadır                                     | ,702           |                      |
| Kişisel ve ailevi sorunlarım, üstümde baskı ve gerginliğe sebep olmaktadır         | ,795           |                      |
| Amirim bazı elemanlarına ayırt edici şekilde davranmaktadır                        | ,655           |                      |
| İşimi tam olarak yapabilmem için daha çok süreye ihtiyacım vardır                  | ,602           |                      |
| Yıllık izin süresi çok kısadır   | ,589           |                      |
| Yaptığım işin statüsü düşüktür   | ,581           |                      |
| KMO  |                | ,775                 |



Faktör analizi sonucunda,  $p(\text{sign.})=0,000<0,05$  olduğu için Bartlett testi sonucu anlamlıdır. KMO katsayısı 0,775 olduğu için araştırmada örnek büyüklüğünün yeterli olduğunu söylenebilir. 30 madde dört faktör olarak, toplam varyansın %63.165'ini göstermektedir. Faktör 1(rol çatışması)'in gösterdiği varyans yüzdesi 18.976, Faktör 2(rol belirsizliği)'nin tanımladığı varyans yüzdesi 12.941 düzeyindedir, Faktör 3(iş-aile çatışması)'ün varyans yüzdesi 9.244 düzeyindedir, Faktör 4(rol stresi)'ün varyans yüzdesi 22.004 düzeyindedir. Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında faktör yükü .50'den ufak herhangi bir madde olmadığından soru çıkarılmamıştır.

Üçüncü bölümde Spector'un geliştirdiği İş Tatmini Anketi rehber alınarak hazırlanmış ölçek kullanılmıştır (Lawrence, 2003). Ölçek boyutları; ücret (4 madde), terfi (3 madde), yönetici (4 madde), yan ödemeler (4 madde), ödüllendirmeler (4 madde), çalışma şartları (4 madde), iş arkadaşları (4 madde), işin kendisi (4 madde), iletişim (4 madde) olmak üzere toplam 9 faktörden (35 madde) meydana gelmektedir. Faktör analizi yapıldıktan sonra güvenilirliğinin (Cronbach Alpha) sınanması sonucunda; ücret değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .764, terfi değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .810, yönetici değişkenine göre güvenilirlik katsayısı .824 , yan ödemeler değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .901, ödüllendirmeler değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .799, çalışma şartları değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .895, iş arkadaşları değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .668, işin kendisi değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .839, iletişim değişkenine ilişkin güvenilirlik katsayısı .812 ve iş tatmini ölçeğine ilişkin toplam güvenilirlik katsayısı .917'dir

**Tablo 3.2: İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi, KMO Ve Güvenilirlik**

| İFADELER   | FAKTÖR YÜKLERİ | GÜVENİRLİK KATSAYISI |
|--|----------------|----------------------|
| ÜCRET  |                |                      |
| Ücretlerin artış oranlarından memnunum   | ,742           | ,764                 |
| Firmamda ücret artış periyodlarından memnunum  | ,641           |                      |
| Aldığım ücreti düşündüğümde firma tarafından değer verildiğimi düşünüyorum                     | ,599           |                      |
| Yaptığım işe karşı aldığım ücretin dengeli olduğuna inanıyorum                                 | ,555           |                      |
| TERFİ  |                |                      |
| İlerleme ve yükselme imkanları memnun edicidir   | ,801           | ,810                 |
| İşlerini tam olarak yapan personelin adaletli bir şekilde terfi olma şansı bulunmaktadır.      | ,765           |                      |
| Firma çalışanları diğer firmalardaki çalışanlar kadar hızlı ilerlemektedir                     | ,623           |                      |
| YÖNETİCİ   |                |                      |
| Amirimin bana karşı ilgisi kendimi önemli bir kişi gibi düşünmemi sağlamaktadır                | ,766           | ,824                 |
| Amirim işinde oldukça yeteneklidir.  | ,736           |                      |
| Amirim bana göre adaletli davranmaktadır   | ,614           |                      |
| Amirimi beğeniyorum  | ,606           |                      |
| YAN ÖDEMELER   |                |                      |
| Aldığım ücret dışı ekstra ödemeler tatmin edicidir   | ,787           | ,901                 |
| Firmamda elde ettiğim ekstra gelirler diğer firmalardaki gemiadamlarının kazandıkları kadardır | ,701           |                      |
| Firmamda ekstra ödemeler adaletli yapılmaktadır  | ,683           |                      |
| Almam gereken ekstra ödemeleri alamıyorum  | ,675           |                      |

**Tablo 3.2 (Devam): İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi, KMO Ve Güvenilirlik**

| İFADELER   | FAKTÖR YÜKLERİ | GÜVENİRLİK KATSAYISI |
|--|----------------|----------------------|
| <b>ÖDÜLENDİRMELER</b>  |                |                      |
| Firmamda ödüllendirmeler sık sık yapılmaktadır.  | ,719           | ,799                 |
| Yaptığım işin beğenildiğini hissediyorum.  | ,678           |                      |
| İşimi iyi yaptığımda yeteri kadar tanınma fırsatım olmaktadır.                         | ,665           |                      |
| Çabalarımın yeterince ödüllendirildiğini düşünüyorum.                                  | ,645           |                      |
| <b>ÇALIŞMA ŞARTLARI</b>  |                |                      |
| Kural ve prosedürlerin çoğunluğu iyi bir iş yapmamı kolaylaştırmaktadır.               | ,677           | ,895                 |
| İyi bir iş yapabilmek için gayretlerim bürokrasi tarafından engellenmemektedir.        | ,637           |                      |
| İşim sebebiyle çok fazla çalışmak zorunda kalmıyorum.                                  | ,619           |                      |
| Yapmam gereken çok fazla evrağım (dokümanım) bulunmamaktadır.                          | ,602           |                      |
| <b>İŞİN KENDİSİ</b>  |                |                      |
| İşimin zevkli olduğuna inanmaktayım.   | ,679           | ,839                 |
| Yaptığım işten gurur duyuyorum.  | ,677           |                      |
| Çalışma sürecindeki boş zamanlarımda işimle alakalı daha çok çalışmaktan hoşlanıyorum. | ,658           |                      |
| Yaptığım işi çok anlamlı buluyorum   | ,623           |                      |
| <b>İŞ ARKADAŞLARI</b>  |                |                      |
| İş arkadaşlarımdan memnunuz.   | ,702           | ,668                 |
| İşimi yapmak için bana yardımcı olan çalışma arkadaşlarımdan memnunuz                  | ,674           |                      |
| İşlerinde yeterli kişilerle çalıştığımdan çok çalışmak zorunda kalmıyorum.             | ,602           |                      |
| Gemide personel arasında çok fazla sorun yaşanmamaktadır.                              | ,590           |                      |
| <b>İLETİŞİM</b>  |                |                      |
| Gemide iyi bir iletişim ortamı vardır.   | ,789           | ,812                 |
| Firmamın amaçları benim açımdan yeterli düzeyde açıktır.                               | ,668           |                      |
| Firmamda olanlar konusunda çoğunlukla bilgim olmaktadır.                               | ,626           |                      |
| Gemideki görevlerim tam olarak açıklanmıştır.  | ,618           |                      |
| KMO  |                | ,688                 |

KMO 0,688 ve Bartlett testi  $p(\text{sign.})=0,000<0,05$  olduğu için sonuc anlamlıdır. Bu sebeple, araştırmada örnek büyüklüğü yeterlidir. 35 değişkenin dört faktör altında, toplam varyansın %73.360'ını göstermektedir. Faktör 1 (ücret)'in gösterdiği varyans yüzdesi 12.372, Faktör 2 (terfi)'nin gösterdiği varyans yüzdesi 10.909 seviyesindedir, Faktör 3(yönetici)'ün tanımladığı varyans yüzdesi 9.853 düzeyindedir, Faktör 4(yan ödemeler)'ün tanımladığı varyans yüzdesi 9.153 düzeyindedir, Faktör 5(ödüllendirmeler)'in tanımladığı varyans yüzdesi 8.290 düzeyindedir, Faktör 6(çalışma şartları)'nın tanımladığı varyans yüzdesi 6.153 düzeyindedir, Faktör 7(işin kendisi)'in tanımladığı varyans yüzdesi 5.997 düzeyindedir, Faktör 8(iş arkadaşları)'in tanımladığı varyans yüzdesi 5.531 düzeyindedir, Faktör 9(iletişim)'ün tanımladığı varyans yüzdesi 5.102 düzeyindedir. Faktör analizi sonuçlarından hareketle faktör yükü .50'den küçük olan madde olmadığı için herhangi bir soru çıkarılmamıştır.

Anketin dördüncü kısmında ise İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Gemiadamlarının işten ayrılma niyeti düzeylerini ölçmek için, Horner ve Hollingsworth İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır (Moblely, 1978). KMO 0,738 ve Bartlett testi  $p(\text{sign.})=0,000<0,05$  olduğu için sonuç anlamlıdır. 3 madde tek faktör olarak, toplam varyansın %69.232'ını göstermektedir. Ölçeğin, güvenilirliği Cronbach's Alpha değeri 0.754 düzeyindedir.

**Tablo 3.3:** İşten Ayrılma Niyeti ölçeği KMO, Güvenilirlik, Faktör Analizi

| Maddeler   | FAKTÖR YÜKLERİ | GÜVENİRLİK KATSAYISI |
|--|----------------|----------------------|
| Muhtemelen gemiden yakın bir zamanda ayrılacağım.  | ,880           | ,754                 |
| Çoğu zaman gemide çalışmayı bırakmayı düşünüyorum. | ,739           |                      |
| Aktif bir şekilde başka gemilerde de iş arıyorum.  | ,676           |                      |
| KMO  |                | ,738                 |

Anket formunda ilgili anketlerde yer alan maddelerin değerlendirilmesinde beşli Likert Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ifadeleri ile derecelendirilmiştir. Sonuçların aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde aşağıdaki sınıflandırma dikkate alınmıştır. (Özdamar, 2003:32):

**Tablo 3.4:** Likert Ölçeği Ölçek Aralıkları

| Düzey      | Aralıklar   |
|------------|-------------|
| Çok Yüksek | 4,20 - 5,00 |
| Yüksek     | 3,40- 4,19  |
| Orta       | 2,60 - 3,39 |
| Düşük      | 1,80 - 2,59 |
| Çok Düşük  | 1,00 - 1,79 |

## 4. BULGULAR

Bu bölümde anket uygulaması neticesinde bulunan veriler ve bu verilerin istatistiksel analizi ile ilgili sonuçlar ve değerlendirmeler bulunmaktadır. Birinci kısımda araştırmaya katılan gemiadamlarına ile ilgili kişisel veriler, ikinci kısımda ise araştırmanın hipotezleri ile ilgili sonuçlar ve değerlendirmeler bulunmaktadır.

### 4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

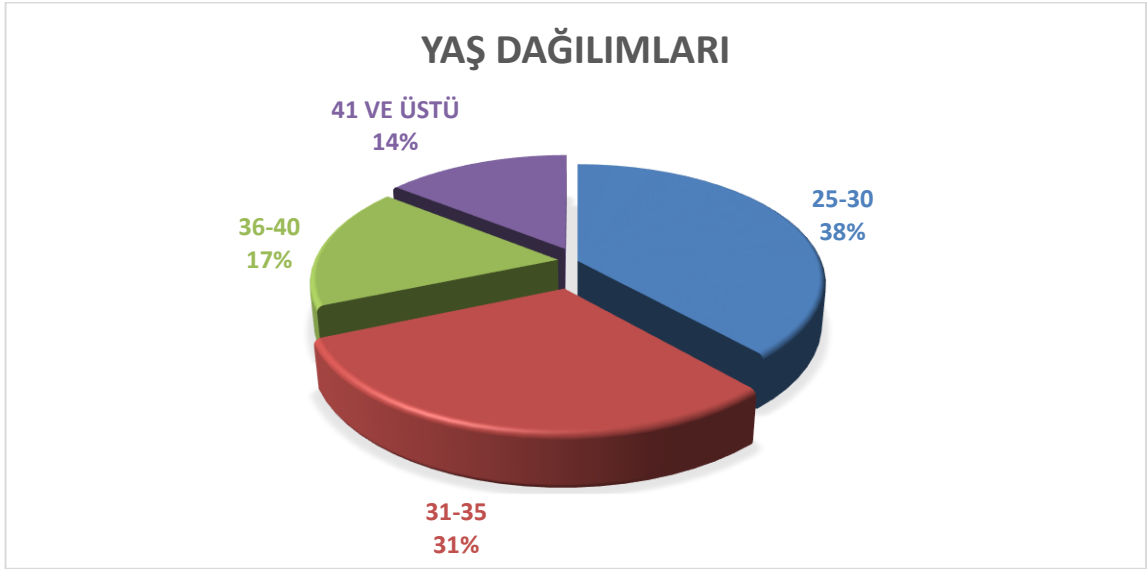
Anket tankerlerde çalışan gemiadamlarıyla yapılmış ve gemiadamlarının demografik özellikleri aşağıda belirtilmiştir.

#### 4.1.1. Gemiadamlarının Yaş Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının yaş dağılımı bilgileri Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4.1:** Gemiadamlarının Yaş Dağılımları

| Yaş        | S   | %     |
|------------|-----|-------|
| 25-30      | 150 | 38,3  |
| 31-35      | 119 | 30,4  |
| 36-40      | 67  | 17,1  |
| 41 ve üstü | 56  | 14,3  |
| Toplam     | 392 | 100,0 |



**Şekil 4.1:** Gemiadamlarının Yaş Dağılım Grafiği

Tablo 4.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan gemiadamlarının % 38,3'ü 25-30 yaş arasında, %30,4'ü 31-35 yaş arasında, % 17,1'i 36-40 yaş arasında, % 14,3'ünün ise 41 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür.

#### 4.1.2. Gemiadamlarının Eğitim Düzeyleri Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının eğitim düzeyleri dağılımı bilgileri Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.2:** Gemiadamlarının Eğitim Düzeyleri Dağılımları

| Eğitim Düzeyi | S   | %     |
|---------------|-----|-------|
| İlköğretim    | 93  | 23,7  |
| Ortaöğretim   | 78  | 19,9  |
| Ön lisans     | 47  | 12,0  |
| Lisans        | 139 | 35,5  |
| Lisans Üstü   | 35  | 8,9   |
| Toplam        | 392 | 100,0 |



**Şekil 4.2:** Gemiadamlarının Eğitim Durumu Dağılım Grafiği

Tablo 4.2 incelendiğinde; araştırmaya katılan gemiadamlarının % 23,7'si ilköğretim , % 19,9'u ortaöğretim , % 12'si ön lisans , % 35,5'i lisans , % 8,9'unun ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar tankerlerde çalışan gemiadamlarının yaklaşık yarısının lisans ve lisansüstü mezunu olduğunu göstermektedir. Buradan gemiadamlarının eğitim düzeyinin yüksek olduğunu söylenebilir.

#### 4.1.3. Gemiadamlarının Görevlerine Göre Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının görev dağılımı bilgileri Tablo 4.3'de verilmiştir.

**Tablo 4.3:** Gemiadamlarının Görev Dağılımı

| Görev             | S   | %     |
|-------------------|-----|-------|
| Zabitan           | 178 | 45,4  |
| Yardımcı zabitan  | 18  | 4,6   |
| Stajer            | 33  | 8,4   |
| Tayfa             | 147 | 37,5  |
| Yardımcı personel | 16  | 4,1   |
| Toplam            | 392 | 100,0 |





**Şekil 4.3:** Gemiadamlarının Unvan (pozisyon) Dağılım Grafiği

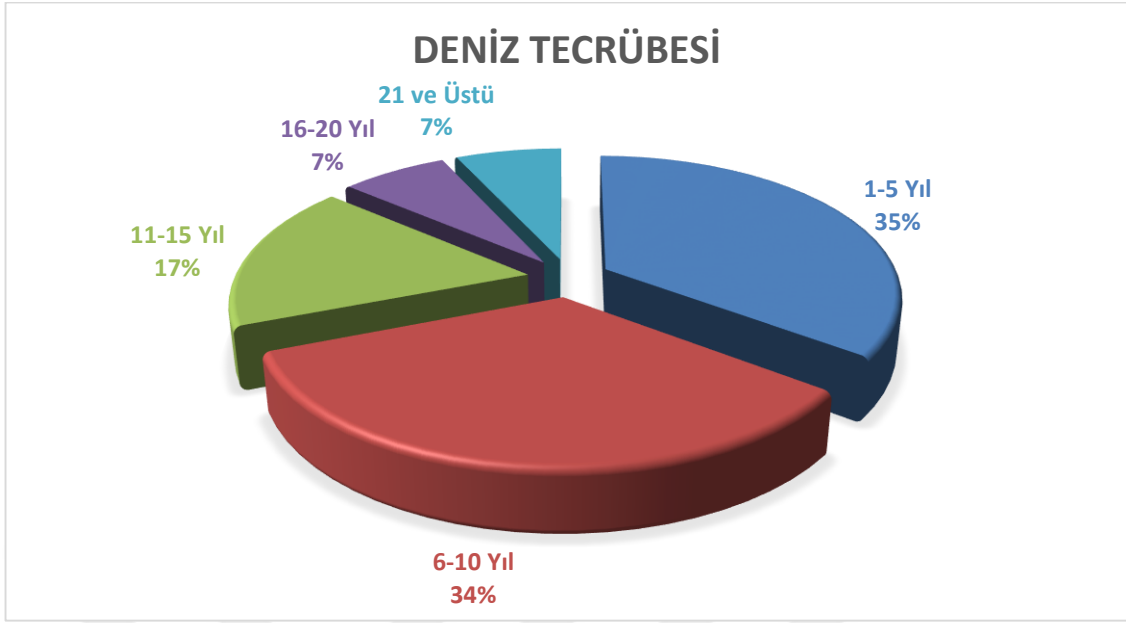
Tablo 4.3 incelendiğinde; araştırmaya katılan gemiadamlarının % 45,4'ü zabit, %4,6'sı yardımcı zabit, % 8,4'ü stajyer,% 37,4'ü tayfa ve % 4,1'i ise yardımcı personelden oluşmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan gemiadamlarının yaklaşık yarısını zabit oluşturmaktadır.

#### 4.1.4. Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerinin Dağılımları

Araştırmaya katılan gemiadamlarının deniz tecrübeleri Tablo 4.4'de verilmiştir.

**Tablo 4.4:** Gemiadamlarının Deniz Tecrübesi Dağılımları

| Deniz Tecrübesi | S   | %     |
|-----------------|-----|-------|
| 1-5 (yıl)       | 138 | 35,2  |
| 6-10 (yıl)      | 133 | 33,9  |
| 11-15 (yıl)     | 67  | 17,1  |
| 16-20 (yıl)     | 27  | 6,9   |
| 21 ve üstü      | 27  | 6,9   |
| Toplam          | 392 | 100,0 |



**Şekil 4.4:** Gemiadamlarının Deneyim Süresine Göre Dağılımı

Tablo 4.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan gemiadamlarının % 35,2'si 1-5 yıl, % 33,9'u 6-10 yıl, % 17,1'i 11-15 yıl, % 6,9'u 16-20 yıl ve % 6,9'u 21 yıl ve üzeri deniz tecrübesine sahiptir.

## 4.2. VERİLERİN ANALİZİ

Gemiadamlarının iş stresi düzeylerini bulunması için çalışanlara sorulan sorulara alınan cevapların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4,5'teki gibidir.

**Tablo 4.5:** Gemiadamlarının İş Stresleri Görüşleri

| Maddeler            |  | Art. Ort. | Std. Sap. |
|---------------------|--|-----------|-----------|
| ROL ÇATIŞMASI       | İşimi yapabilmem için gerekli olan kaynak ve araçlara sahip değilim.                             | 2,23      | 1,197     |
|                     | Çalışma methodu değişik kişi veya gruplarla çalışmak zorundayım.                                 | 2,86      | 1,337     |
|                     | Yapmak zorunda olmadığım işleri yapıyorum.   | 2,62      | 1,225     |
|                     | Gemideki kural ve politikalar işimi iyi yapmamı engellemektedir.                                 | 2,15      | ,869      |
|                     | Çalışma arkadaşlarımın aramızda çatışmaya sebep olan istekleri olmaktadır.                       | 2,42      | 1,281     |
|                     | Çok çeşitli işleri yapmak zorunda kalıyorum.   | 2,72      | 1,306     |
|                     | İşimle alakalı kişilerin tamamını aynı anda memnun edemiyorum.                                   | 3,11      | 1,372     |
|                     | İnsan gücünün yeterli olamayacağı bir iş yapıyorum.  | 2,34      | 1,133     |
|                     | Toplam   | 2,55      |           |
| ROL BELİRSİZLİĞİ    | İşim planlı ve açık bir şekilde belirtilmemiştir.  | 2,32      | 1,164     |
|                     | İşimi yaparken zamanı nasıl kullanacağımı bilmiyorum.  | 1,98      | 1,076     |
|                     | Sorumluluklarımın ne olduğunu bilmiyorum.  | 1,86      | 1,089     |
|                     | Benden ne beklediğini tam olarak bilmiyorum.   | 2,07      | 1,123     |
|                     | Yetkilerimi tam olarak bilmiyorum.   | 1,82      | 1,013     |
|                     | Amirim ne yapmam gerektiğini bana açık bir şekilde açıklamamaktadır.                             | 2,17      | 1,217     |
|                     | Toplam   | 2,03      |           |
| İŞ – AİLE ÇATIŞMASI | İşimden kaynaklanan gerginlik ailevi sorumluluklarımı eksiksiz olarak yapmamı zorlaştırmaktadır. | 2,50      | 1,391     |
|                     | İşimden kaynaklanan gerginlik ailevi sorumluluklarımı eksiksiz olarak yapmamı zorlaştırmaktadır. | 3,66      | 1,478     |
|                     | İşimle alakalı sorumluluklarım sebebiyle evde yapmak istediklerimi yapamıyorum                   | 2,80      | 1,408     |
|                     | İşimle ilgili görevlerim sebebiyle ailevi planlarımda değişiklik yapmak zorunda kalıyorum.       | 3,26      | 1,428     |
|                     | Toplam   | 3,05      |           |
| ROL STRESİ          | İlerleme ve yükselme için performans değerlendirmemin nasıl yapıldığını bilmiyorum.              | 3,14      | 1,330     |
|                     | Yaptığım işin statüsü düşüktür.  | 2,05      | 1,005     |
|                     | Amirim bazı elemanlarına ayırt edici şekilde davranmaktadır.                                     | 2,62      | 1,313     |
|                     | Firmamda personel değişikliği fazla olmaktadır.  | 3,04      | 1,245     |
|                     | İşimi tam olarak yapabilmem için daha çok süreye ihtiyacım vardır.                               | 2,72      | 1,094     |
|                     | Firma politikala ve methodları birbiriyle uyumsuzdur.  | 2,72      | 1,033     |
|                     | İş yüküm çok fazladır.   | 3,03      | 1,288     |
|                     | Çalışma alanları düzenli ve adaletli dağılmamaktadır.  | 2,95      | 1,314     |
|                     | Firmamın iş tutundurma politikaları diğer firmalara göre yetersizdir.                            | 2,63      | 1,116     |
|                     | Firmamda iş güvencesi çok azdır.   | 2,22      | ,867      |
|                     | Yıllık izin süresi çok kısadır.  | 2,26      | 1,081     |
|                     | Kişisel ve ailevi sorunlarım, üstümde baskı ve gerginliğe sebep olmaktadır.                      | 2,29      | 1,309     |
|                     | Toplam   | 2,63      |           |
| <b>GENEL TOPLAM</b> | <b>2,56</b>  |           |           |

Her bir maddenin ortalamadan (2,56) istatistiki açıdan farklarını belirlemek için yapılan Z testi sonucu  $X = 2,73$  olarak elde edilmiştir. Bu değer iki faktörün ortalamasının 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel bakımdan anlamlı derecede farklılık olduğunu ifade etmektedir.

İş-Aile Çatışması faktörünün ortalaması ( $X = 3,05$ ) genel ortalamanın üstünde değer almıştır. Buradan gemiadamları İş- Aile Çatışması yaşadıklarını söylenebilir. Rol Belirsizliği faktör ortalaması ( $X = 2,02$ ) genel ortalamadan daha düşük bir değer almıştır. Bu sonuç gemiadamlarının rol belirsizliği yaşamadıklarını göstermiştir.

Ölçek maddeleri genel olarak değerlendirildiğinde ise; en çok katıldıkları maddenin ( $X = 3,66$ ) “İşime ayırdığım zaman ailevi sorumluluklarımı eksiksiz olarak yapmamı zorlaştırmaktadır” ve en az katıldıkları ifadeninde ( $X = 2,02$ ) “Yetkilerimi tam olarak bilmiyorum” olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.6:** Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeyleri

|                  |   | Art. Ort. | Std. Sap. |
|------------------|---|-----------|-----------|
| ÜCRET            | Yaptığım işe karşı aldığım ücretin dengeli olduğuna inanıyorum.                                 | 2,91      | 1,349     |
|                  | Firmamda ücret artış periyotlarından memnunum.  | 2,48      | 1,126     |
|                  | Aldığım ücreti düşündüğümde firma tarafından değer verildiğimi düşünüyorum.                     | 3,01      | 1,098     |
|                  | Ücretlerin artış oranlarından memnunum.   | 2,41      | 1,060     |
|                  | Toplam  | 2,70      |           |
| TERFİ            | İlerleme ve yükselme imkanları memnun edicidir  | 3,15      | 1,185     |
|                  | İşlerini tam olarak yapan personelin adaletli bir şekilde terfi olma şansı bulunmaktadır.       | 3,43      | 1,190     |
|                  | Firma çalışanları diğer firmalardaki çalışanlar kadar hızlı ilerlemektedir                      | 3,34      | 1,057     |
|                  | Toplam  | 3,30      |           |
| YÖNETİCİ         | Amirim işinde oldukça yeteneklidir.   | 3,57      | 1,171     |
|                  | Amirim bana göre adaletli davranmaktadır.   | 3,45      | 1,170     |
|                  | Amirim bana karşı ilgisi kendimi önemli bir kişi gibi düşünmemi sağlamaktadır                   | 3,50      | 1,108     |
|                  | Amirimi beğeniyorum.  | 3,52      | 1,048     |
|                  | Toplam  | 3,51      |           |
| YAN ÖDEMELER     | Aldığım ücret dışı ekstra ödemeler tatmin edicidir.   | 2,27      | 1,106     |
|                  | Firmamda elde ettiğim ekstra gelirler diğer firmalardaki gemiadamlarının kazandıkları kadardır. | 2,30      | 1,252     |
|                  | Firmamda ekstra ödemeler adaletli yapılmaktadır.  | 2,50      | 1,188     |
|                  | Almam gereken ekstra ödemeleri alamıyorum.  | 2,66      | 1,297     |
|                  | Toplam  | 2,43      |           |
| ÖDÜLLEN-DİRMELER | İşimi iyi yaptığımda yeteri kadar tanınma fırsatım olmaktadır.                                  | 3,49      | 1,205     |
|                  | Yaptığım işin beğenildiğini hissediyorum.   | 3,74      | ,863      |
|                  | Firmamda ödüllendirmeler sık sık yapılmaktadır.   | 2,18      | 1,275     |
|                  | Çabalarımın yeterince ödüllendirildiğini düşünüyorum.   | 2,54      | 1,224     |
|                  | Toplam  | 2,98      |           |

**Tablo 4.6 (devam):** Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeyleri

|                  |  | Art. | Std.  |
|------------------|--|------|-------|
| ÇALIŞMA ŞARTLARI | Kural ve prosedürlerin çoğunluğu iyi bir iş yapmamı kolaylaştırmaktadır.               | 3,11 | 1,257 |
|                  | İyi bir iş yapabilmek için gayretlerim bürokrasi tarafından engellenmemektedir.        | 2,88 | 1,299 |
|                  | İşim sebebiyle çok fazla çalışmak zorunda kalmıyorum.                                  | 2,85 | 1,106 |
|                  | Yapmam gereken çok fazla evrağım (dokümanım) bulunmamaktadır.                          | 2,73 | 1,264 |
|                  | Toplam   | 2,89 |       |
| İŞ ARKADAŞLARI   | İş arkadaşlarımdan memnunum.   | 3,61 | ,942  |
|                  | İşlerinde yeterli kişilerle çalıştığımdan çok fazla çalışmak zorunda kalmıyorum.       | 3,04 | 1,036 |
|                  | İşimi yapmak için bana yardımcı olan çalışma arkadaşlarımdan memnunum.                 | 3,58 | ,990  |
|                  | Gemide personel arasında çok fazla sorun yaşanmamaktadır.                              | 3,43 | 1,203 |
|                  | Toplam   | 3,41 |       |
| İŞİN KENDİSİ     | Yaptığım işin çok anlamlı olduğunu düşünüyorum.  | 3,46 | 1,155 |
|                  | Çalışma sürecindeki boş zamanlarımda işimle alakalı daha çok çalışmaktan hoşlanıyorum. | 3,18 | 1,193 |
|                  | Yaptığım işten gurur duyuyorum.  | 3,69 | 1,207 |
|                  | İşimin zevkli olduğuna inanmaktayım.   | 3,58 | 1,209 |
|                  | Toplam   | 3,47 |       |
| İLETİŞİM         | Gemide iyi bir iletişim ortamı vardır.   | 3,66 | 1,131 |
|                  | Firmamın amaçları benim açımdan yeterli düzeyde açıktır.                               | 3,65 | 1,023 |
|                  | Firmamda olanlar konusunda çoğunlukla bilgim olmaktadır.                               | 3,29 | 1,102 |
|                  | Gemideki görevlerim tam olarak açıklanmıştır.  | 3,91 | ,886  |
|                  | Toplam   | 3,62 |       |
|                  | GENEL TOPLAM   | 3,14 |       |

İfadelerin genel ortalamadan ( $X = 3,14$ ) istatistikî açıdan farklarını belirlemek için yapılan Z testi neticesinde  $X = 3,29$  bulunmuştur. Bu sonuca göre dokuz faktörden yedisinin ortalaması 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel bakımdan anlamlı derecede farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablodaki ortalama sonuçlarına göre yönetici ( $X = 3,51$ ), işin kendisi ( $X = 3,47$ ) ve iletişim ( $X = 3,62$ ) faktörlerinin ortalaması genel ortalamadan yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlara göre gemiadamlarının yöneticilerinden, yaptıkları işten, çalışanlar arası iletişimden memnun olduklarını söylenebilir.

Ücret ( $X = 2,70$ ), yan ödemeler ( $X = 2,43$ ), ödüllendirmeler ( $X = 2,98$ ) ve çalışma şartları ( $X = 2,89$ ) faktörlerinin ortalamaları genel ortalamadan düşük çıkmıştır. Bu sonuçlara göre

gemiadamları ücretlerinden, yan ödemelerinden, ödüllendirmelerden ve çalışma şartlarından memnun olmadıkları söylenebilir.

Ölçek maddeleri genel olarak değerlendirildiğinde ise; en çok katıldıkları maddenin ( $X = 3,91$ ) “İşimle ilgili görevlerim tam olarak açıklanmıştır” ve en az katıldıkları ifadeninde ( $X = 2,18$ ) “Firmamda ödüllendirmeler sık sık yapılmaktadır” olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.7:** Gemiadamlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri

|               | Maddeler   | Art. Ort | Std.Spm |
|---------------|--|----------|---------|
| İŞTEN AYRILMA | Çoğu zaman gemide çalışmayı bırakmayı düşünüyorum. | 2,57     | 1,108   |
|               | Aktif bir şekilde başka gemilerde de iş arıyorum.  | 2,12     | 1,027   |
|               | Muhtemelen gemiden yakın bir zamanda ayrılacağım.  | 2,33     | 1,199   |
|               | Toplam   | 2,34     | 1,003   |

Genel ortalamalar incelendiğinde iş tatmin ortalamalarının ( $X=3,14$ ) yüksek, iş stresi ( $X=2,56$ ) ve işten ayrılma niyeti ortalamasının ( $X=2,34$ ) ise düşük olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan gemiadamları işlerinden yüksek düzeyde tatmin olmakta, düşük düzeyde iş stresi yaşamakta ve bu nedenle de işten ayrılma niyetleri düşük olduğu söylenebilir.

### 4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER

Araştırmada hipotezlerinin testi için korelasyon ve varyans yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

#### 4.3.1. 1. Hipotez ( $H_1$ ) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmanın 1. hipotezi “İş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde belirlenmiştir. İş stresi değişkeninin iş tatmini üzerine etkilerini bulmak için yapılan korelasyon analizi sonuçları (Tablo 4.8), gemiadamlarındaki iş stresinin iş tatminlerini istatistiksel bakımdan anlamlı derecede ( $p=0,000<0,05$ ) ve yüksek seviyede negatif olarak ( $-0,607$ ) etkilediğini göstermektedir. Alt değişkenlerin aralarındaki korelasyonlar tartışma ve sonuç bölümünde anlatılacaktır. Bu sonuçlara göre, “İş stresi ile iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır”  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.8:** İş Stresi Boyutları ile İş tatmini Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

|              |                 | ÜCR.    | TRF.    | YÖN.    | Y.ÖD    | ÖDL.    | Ç.Ş.    | İ.A     | İ.K     | İLT.    | İ.T     |
|--------------|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>R.B</b>   | Pearson Corr.   | -,140** | -,387** | -,561** | -,322** | -,394** | -,369** | -,432** | -,327** | -,347** | -,550** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,005    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |
| <b>R.Ç</b>   | Pearson Corr.   | -,011   | -,209** | -,239** | ,072    | -,114*  | -,249** | -,133** | -,192** | -,293** | -,221** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,821    | ,000    | ,000    | ,154    | ,024    | ,000    | ,008    | ,000    | ,000    | ,000    |
| <b>İ-A.Ç</b> | Pearson Corr.   | -,098   | -,202** | -,358** | -,120*  | -,349** | -,431** | -,430** | -,431** | -,333** | -,458** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,052    | ,000    | ,000    | ,017    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |
| <b>R.S</b>   | Pearson Corr.   | -,283** | -,500** | -,576** | -,298** | -,404** | -,381** | -,624** | -,544** | -,476** | -,678** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |
| <b>İ.ST</b>  | Pearson Corr.   | -,188** | -,431** | -,553** | -,234** | -,391** | -,422** | -,517** | -,465** | -,452** | -,607** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

R.B: Rol Belirsizliği R.Ç: Rol Çatışması İ-AÇ: İş-Aile Çatışması RS: Rol Stresi İST: İş Stresi ÜCR. Ücret TRF: Terfi YÖN: Yönetici Y.ÖD: Yan Ödemeler ÖDL.: Ödüllendirmeler Ç.Ş: Çalışma Şartları İ.A: İş Arkadaşları İ.K: İşin Kendisi İLT.: İletişim İ.T: İş Tatmini

#### 4.3.2. 2. Hipotez (H<sub>2</sub>) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar

2. hipotez “İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.” şeklinde belirlenmiştir.

**Tablo 4.9:** İş Tatmini Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

|              |                 | ÜCR.   | TRF.    | YÖN.    | Y.ÖD    | ÖDL.  | Ç.Ş   | İ.A     | İ.K     | İLT.    | İ.T     |
|--------------|-----------------|--------|---------|---------|---------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|
| <b>İ.A.N</b> | Pearson Corr.   | -,104* | -,177** | -,201** | -,168** | -,082 | -,039 | -,270** | -,338** | -,204** | -,267** |
|              | Sig. (2-tailed) | ,040   | ,000    | ,000    | ,001    | ,107  | ,441  | ,000    | ,000    | ,000    | ,000    |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İ.A.N: İşten Ayrılma Niyeti ÜCR. Ücret TRF.: Terfi YÖN.: Yönetici Y.ÖD: Yan Ödemeler ÖDL.: Ödüllendirmeler Ç.Ş: Çalışma Şartları İ.A: İş Arkadaşları İ.K: İşin Kendisi İLT.: İletişim İ.T: İş Tatmini

İş tatmini değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini bulmak için yapılmış olan korelasyon analizi sonuçları (Tablo 4.9), gemiadamlarının iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerini istatistiksel açıdan anlamlı ( $p=0,000<0,05$ ) ve düşük seviyede negatif olarak (-0,267) etkilediğini göstermektedir. Alt değişkenlerin aralarındaki korelasyonlar tartışma ve sonuç bölümünde açıklanacaktır. Bu sonuçlara göre, “İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4.3.3. 3. Hipotez ( $H_3$ ) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmanın 3. hipotezi “İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” şeklinde belirlenmiştir.

**Tablo 4.10:** İş Stresi Boyutları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

|       |                     | R.B    | R.Ç    | İ-AÇ   | R.S    | İ.ST   |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| İ.A.N | Pearson Correlation | ,343** | ,220** | ,214** | ,394** | ,375** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). \*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İ.A.N: İşten Ayrılma Niyeti R.B: Rol Belirsizliği R.Ç: Rol Çatışması İ-AÇ: İş-Aile Çatışması R.S: Rol Stresi İ.ST: İş Stresi

İş stresi değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini bulmak için yapılmış olan korelasyon analizi sonuçları (Tablo 4.10), gemiadamlarının iş streslerinin işten ayrılma niyetlerini istatistiksel açıda anlamlı derecede ( $p=0,000<0,05$ ) ve orta seviyede pozitif olarak (0,375) etkilediğinin göstermektedir. Alt değişkenlerin aralarındaki korelasyonlar tartışma ve sonuç bölümünde açıklanacaktır. Bu sonuca göre, “İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.”  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4.3.4. 4. Hipotez ( $H_4$ ) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmanın 4. hipotezi “Gemiadamlarının iş stresi alguları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.” şeklinde düzenlenmiştir.

$H_{4a}$ : Gemiadamlarının iş stresleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.



**Tablo 4.11:** İş Stresine Yönelik Algılarının Yaş ANOVA Sonuçları

|           | YAŞ         | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|-----------|-------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Stresi | 25-30 arası | 2,4814    | ,64709 | 5,137    | ,000*    |
|           | 31-35 arası | 2,6804    | ,85876 |          |          |
|           | 36-40 arası | 2,5533    | ,65008 |          |          |
|           | 41-45 arası | 2,1397    | ,58006 |          |          |
|           | 46 ve üstü  | 2,2629    | ,26468 |          |          |
|           | TOPLAM      | 2,5103    | ,71813 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.11'e bakıldığında gemiadamlarının iş stresi boyutunda yaş değişkenine ( $F = 5,137$ ,  $p=,000$ ) göre istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark olduğu gözükmektedir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre 31-35 arası ve 41-45 arası yaş gurubundaki gemiadamlarından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlarla "Gemiadamlarının iş stresleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>4b</sub>** : Gemiadamlarının iş stresleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.12:** İş Stresine Yönelik Algılarının Eğitim Durumu ANOVA Sonuçları

|           | EĞİTİM DURUMU | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|-----------|---------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Stresi | İlköğretim    | 2,6118    | ,88443 | 4,789    | ,001*    |
|           | Lise          | 2,2922    | ,76710 |          |          |
|           | Ön lisans     | 2,7080    | ,55485 |          |          |
|           | Lisans        | 2,4346    | ,64528 |          |          |
|           | Lisansüstü    | 2,7616    | ,30847 |          |          |
|           | TOPLAM        | 2,5103    | ,71813 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.12'ye baktığımızda gemiadamlarının iş stresi boyutunda eğitim düzeyi değişkenine ( $F = 4,789$ ,  $p=,001$ ) bağlı olarak istatistiki olarak anlamlı derecede bir fark bulunmuştur. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre eğitim düzeyi Lise olan gemiadamlarından kaynakladığı görülmüştür. Bu sonuçlarla "Gemiadamlarının iş stresleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>4c</sub>**: Gemiadamlarının iş stresleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.13:** İş Stresine Algılarının Deniz Tecrübesi ANOVA Sonuçları

|           | DENİZ TECRÜBESİ  | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|-----------|------------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Stresi | 1-5 (yıl)        | 2,5737    | ,78849 | 1,749    | ,139     |
|           | 6-10 (yıl)       | 2,5745    | ,72726 |          |          |
|           | 11-15 (yıl)      | 2,3654    | ,67636 |          |          |
|           | 16-20 (yıl)      | 2,3627    | ,58099 |          |          |
|           | 21 ve üstü (yıl) | 2,3768    | ,39721 |          |          |
|           | TOPLAM           | 2,5103    | ,71813 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.13'e bakıldığında gemiadamlarının iş stresi boyutunda deniz tecrübesi değişkenine ( $F = 1,749$ ,  $p=,139$ ) göre istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı ve en çok iş stresi yaşayan grubun 1-5 yıl ve 6-10 yıl olduğu görülmüştür. Buradan "Gemiadamlarının iş stresleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>4d</sub>:** Gemiadamlarının iş stresleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Tablo 4.14'e bakıldığında gemiadamlarının iş stresi boyutunda görev değişkenine ( $F = 6,189$ ,  $p=,000$ ) bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre görevi yardımcı zabit olan gemiadamlarından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre "Gemiadamlarının iş stresleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.14:** İş Stresine Yönelik Algılarının Görev ANOVA Sonuçları

|           | UNVAN (POZİSYON)  | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|-----------|-------------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Stresi | Zabit             | 2,5076    | ,65349 | 6,189    | ,000*    |
|           | Yardımcı Zabit    | 1,8908    | ,37463 |          |          |
|           | Stajyer           | 2,4796    | ,48294 |          |          |
|           | Tayfa             | 2,6409    | ,83628 |          |          |
|           | Yardımcı Personel | 2,1013    | ,36285 |          |          |
|           | TOPLAM            | 2,5103    | ,71813 |          |          |

\*p&lt;0,05

Bu sonuçlar ışığında "Gemiadamlarının iş stresi algıları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir" hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

#### 4.3.5. 5. Hipotez (H<sub>5</sub>) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmanın beşinci hipotezi "Gemiadamlarının iş tatminleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir." şeklinde düzenlenmiştir.

$H_{5a}$ : Gemiadamlarının iş tatminleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.15:** İş Tatminine Yönelik Algılarının Yaş ANOVA Sonuçları

|            | YAŞ         | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|------------|-------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Tatmini | 25-30 arası | 3,0543    | ,43746 | 7,976    | ,000*    |
|            | 31-35 arası | 3,1623    | ,71059 |          |          |
|            | 36-40 arası | 3,0136    | ,52115 |          |          |
|            | 41-45 arası | 3,5507    | ,67708 |          |          |
|            | 46 ve üstü  | 3,4232    | ,16470 |          |          |
|            | TOPLAM      | 3,1458    | ,58663 |          |          |

\*p<0,05

Tablo 4.15'e bakıldığında gemiadamlarının iş tatminlerinde yaşlarına ( $F = 7,976$ ,  $p=,000$ ) göre istatistiki açıdan anlamlı derecede fark tespit edilmiştir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre 41-45 arası yaş gurubundaki gemiadamlarından kaynakladığı görülmüştür. Buradan "Gemiadamlarının iş tatminleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{5b}$  : Gemiadamlarının iş tatminleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.16:** İş Tatminine Yönelik Algılarının Eğitim Düzeyi ANOVA Sonuçları

|            | EĞİTİM DURUMU | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|------------|---------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Tatmini | İlköğretim    | 3,3370    | ,78484 | 10,945   | ,000*    |
|            | Lise          | 3,2293    | ,57588 |          |          |
|            | Ön lisans     | 2,7289    | ,45907 |          |          |
|            | Lisans        | 3,1644    | ,44939 |          |          |
|            | Lisansüstü    | 2,9380    | ,18077 |          |          |
|            | TOPLAM        | 3,1458    | ,58663 |          |          |

\*p<0,05

Tablo 4.16'ya baktığımızda gemiadamlarının iş tatmini boyutunda eğitim düzeyi değişkenine ( $F = 10,945$ ,  $p=,000$ ) bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre eğitim düzeyi Ön Lisans olan gemiadamlarından kaynakladığı görülmüştür. Buradan "Gemiadamlarının iş tatminleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{5c}$ : Gemiadamlarının iş tatminleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir..

**Tablo 4.17:** İş Tatminine Yönelik Algılarının Deniz Tecrübesi ANOVA Sonuçları

|            | DENİZ TECRÜBESİ  | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|------------|------------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Tatmini | 1-5 (yıl)        | 3,0863    | ,44625 | 12,953   | ,000*    |
|            | 6-10 (yıl)       | 3,0773    | ,58938 |          |          |
|            | 11-15 (yıl)      | 3,0392    | ,66183 |          |          |
|            | 16-20 (yıl)      | 3,8317    | ,78644 |          |          |
|            | 21 ve üstü (yıl) | 3,3661    | ,14461 |          |          |
|            | TOPLAM           | 3,1458    | ,58663 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.17’ye baktığımızda gemiadamlarının iş stresi boyutunda deniz tecrübesi değişkenine ( $F = 12,953$ ,  $p=,000$ ) göre istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre deniz tecrübesi 16-20 yıl olan gemiadamlarından kaynakladığı gözükmiştir. Buradan “Gemiadamlarının iş tatminleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir..” hipotezi kabul edilmiştir.

$H_5d$ : Gemiadamlarının iş tatminleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.18:** İş Tatminine Yönelik Algılarının Görev ANOVA Sonuçları

|            | UNVAN(POZİSYON)   | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|------------|-------------------|-----------|--------|----------|----------|
| İş Tatmini | Zabit             | 3,0437    | ,45414 | 9,375    | ,000*    |
|            | Yardımcı Zabit    | 3,6794    | ,50804 |          |          |
|            | Stajyer           | 3,2563    | ,45409 |          |          |
|            | Tayfa             | 3,1223    | ,70829 |          |          |
|            | Yardımcı Personel | 3,6714    | ,35914 |          |          |
|            | TOPLAM            | 3,1458    | ,58663 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.18’e bakıldığında gemiadamlarının iş tatminlerinde görev değişkenine ( $F = 9,375$ ,  $p=,000$ ) göre istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir.. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre görevi yardımcı zabit ve yardımcı personel olan gemiadamlarından kaynaklı olduğu görülmüştür. Buradan “Gemiadamlarının iş tatminleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

#### 4.3.6. 6. Hipotez ( $H_6$ ) İle İlgili Bulgu Ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı hipotezi “Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.” şeklinde düzenlenmiştir.

$H_6a$ : Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.19:** İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Algılarının Yaş ANOVA Sonuçları

|                         | YAŞ         | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|-------------------------|-------------|-----------|--------|----------|----------|
| İşten Ayrılma Niyetleri | 25-30 arası | 2,2378    | ,70297 | 5,173    | ,000*    |
|                         | 31-35 arası | 2,1905    | ,90674 |          |          |
|                         | 36-40 arası | 2,5672    | ,82881 |          |          |
|                         | 41-45 arası | 2,7417    | 1,1259 |          |          |
|                         | 46 ve üstü  | 2,5000    | ,66667 |          |          |
|                         | TOPLAM      | 2,3418    | ,85621 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.19 'a baktığımızda gemiadamlarının işten ayrılma niyetlerinde yaş değişkenine ( $F = 5,173$ ,  $p=,000$ ) bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçları bu farkın 31-35 arası ve 41-45 arası yaş grubundaki gemiadamlarından kaynaklı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlarla “Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>6b</sub>:** Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.20:** İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Eğitim Düzeyi ANOVA Sonuçları

|                      | EĞİTİM DURUMU | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|----------------------|---------------|-----------|--------|----------|----------|
| İşten Ayrılma Niyeti | İlköğretim    | 2,2903    | ,95329 | 2,926    | ,021*    |
|                      | Lise          | 2,3803    | 1,0646 |          |          |
|                      | Ön lisans     | 2,3972    | ,99913 |          |          |
|                      | Lisans        | 2,2302    | ,60306 |          |          |
|                      | Lisansüstü    | 2,7619    | ,57492 |          |          |
|                      | TOPLAM        | 2,3418    | ,85621 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.20'ye baktığımızda gemiadamlarının işten ayrılma niyetlerinde eğitim düzeyi değişkenine ( $F = 2,926$ ,  $p=,021$ ) bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre eğitim durumu Lisansüstü olan gemiadamlarından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlarla “Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>6c</sub>:** Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri mesleki deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.21:** İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Deniz Tecrübesi ANOVA Sonuçları

|                      | DENİZ TECRÜBESİ  | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|----------------------|------------------|-----------|--------|----------|----------|
| İşten Ayrılma Niyeti | 1-5 (yıl)        | 2,2995    | ,72973 | ,390     | ,816     |
|                      | 6-10 (yıl)       | 2,3810    | ,88966 |          |          |
|                      | 11-15 (yıl)      | 2,3731    | ,98903 |          |          |
|                      | 16-20 (yıl)      | 2,2099    | 1,1662 |          |          |
|                      | 21 ve üstü (yıl) | 2,4198    | ,55925 |          |          |
|                      | TOPLAM           | 2,3418    | ,85621 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.21'e baktığımızda gemiadamlarının işten ayrılma niyetlerinde deniz tecrübesi değişkenine (F = ,390, p=,816) bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilememiş ve en çok işten ayrılma niyeti yaşayanların 21 yıl ve üstü deniz tecrübesine sahip grmiadamları olduğu görülmektedir. Bu sonuçlarla "Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri mesleki deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi reddedilmiştir.

**H<sub>6d</sub>:** Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.22:** İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Görev ANOVA Sonuçları

|                      | GÖREV             | $\bar{X}$ | S.S.   | F DEĞERİ | P DEĞERİ |
|----------------------|-------------------|-----------|--------|----------|----------|
| İşten Ayrılma Niyeti | Zabit             | 2,3071    | ,69475 | 8,363    | ,000*    |
|                      | Yardımcı Zabit    | 1,3704    | ,55881 |          |          |
|                      | Stajer            | 2,4848    | ,55958 |          |          |
|                      | Tayfa             | 2,5011    | 1,0536 |          |          |
|                      | Yardımcı Personel | 2,0625    | ,25000 |          |          |
|                      | TOPLAM            | 2,3418    | ,85621 |          |          |

\*p&lt;0,05

Tablo 4.22'ye baktığımızda gemiadamlarının işten ayrılma niyetlerinde görev değişkenine (F = 8,363, p=,000) bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı derecede bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın Tukey testi sonuçlarına göre görevi yardımcı zabit olan gemiadamlarından kaynaklı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlarla "Gemiadamlarının işten ayrılma niyetleri görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

Bu sonuçlara bağlı olarak "Gemiadamlarının işten ayrılma niyetlerine yönelik algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir" hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

#### 4.3.7. İş Stresi ve İş Tatmini Değişkenlerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

Araştırmanın modelini test etmek, iş stresi ve iş tatmini değişkenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkilerini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 4.23:** Regresyon Analizi Model Özeti

| R                 | $R^2$ | Düzeltilmiş $R^2$ | Standart Hata | Durbin-Watson |
|-------------------|-------|-------------------|---------------|---------------|
| ,379 <sup>a</sup> | ,143  | ,139              | ,79453        | 1,695         |

**Tablo 4.24:** Regresyon Analizi Değişken Katsayıları

| Model                                  | St. Edilmemiş Katsayılar |           | Standardize Edilmiş Katsayılar | t     | Sig.   |         |
|--|--------------------------|-----------|--------------------------------|-------|--------|---------|
|  | B                        | Std. Hata | Beta                           |       |        |         |
| 1                                      | Sabit                    | 1,616     | ,406                           |       | 3,985  | ,000    |
|  | İş Tatmini               | -,291     | ,086                           | -,262 | -2,051 | ,004    |
|  | İş Stresi                | ,403      | ,070                           | ,338  | 5,719  | ,000    |
| Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti |                          |           |                                |       |        | *p<0,05 |

Tablo. 4.23 ve Tablo 4.24'e baktığımızda model 0,05 seviyesinde anlamlı çıkmış ve  $R^2$  değeri 0,143 olarak bulunmuştur. Model olan işten ayrılma niyeti değişkeni (bağımlı değişken) toplam varyansının % 14,3'ü olan iş tatmini (bağımsız değişken) ve iş stresi (bağımsız değişken) tarafından açıklanmaktadır. Bu değişkenlerin etkileri sabit tutulduğunda düzeltilmiş  $R^2$  düşük bir oranla azalmış ve 0,139 olarak bulunmuştur. Regresyon modelinin Durbin-Watson katsayısı 1,695 olması bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının ve oto korelasyonun bulunmadığını göstermiştir. İşten ayrılma niyeti üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyinde iş tatminin negatif (ters) yönde ve iş stresinin pozitif yönde etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar iş tatminin artmasının işten ayrılma niyetini azalttığı ve iş stresinin de işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde arttırdığını göstermiştir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada bulunan bulgulara bağlı olarak elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Araştırmada gemiadamlarının % 38,3'ü 25-30 , %30,4'ü 31-35 , % 17,1'i 36-40, % 14,3'ü ise 41 ve üzeri yaş aralığındadır. Gemiadamlarının % 23,7'si ilköğretim, % 19,9'u ortaöğretim, % 12's ön lisans, % 35,5'i lisans, % 8,9'u ise lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Tankerlerde çalışan gemiadamlarının eğitim düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılan gemiadamlarının % 45,4'ü zabit, %4,6'sı yardımcı zabit,% 8,4'ü stajyer,% 37,4'ütayfa ve % 4,1'inin ise yardımcı personelden oluştuğu gözükmektedir. Yüzde oranlarına bakıldığında araştırmaya katılan gemiadamlarının büyük bir çoğunluğunu zabitler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan gemiadamlarının % 35,2'si 1-5 yıl, % 33,9'u 6-10 yıl, % 17,1'i 11-15 yıl, % 6,9'u 16-20 yıl ve % 6,9'u ise 21 yıl ve üzeri deniz tecrübesine sahip oldukları gözükmektedir.

Gemiadamlarının iş streslerini iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkilerinin tespit edilmeye çalışıldığı araştırmanın sonuçları aşağıda değerlendirilmiştir.

Gemide çalışanların karada herhangi bir sektörde çalışanlara göre da zor ve değişik koşullar altında çalışmalarını sebebi ile iş tatmini ve iş stresi algılarının daha değişik olmasının işten ayrılma niyetlerini etkileyeceği düşünülebilir.

İlk olarak gemiadamlarının iş stresi düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analizde dört faktörden ikisinin ortalaması istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. İş-Aile Çatışması faktörünün ortalaması genel ortalamanın üstünde değer almıştır. Buradan gemiadamları İş- Aile Çatışması yaşadıklarını ifade etmektedirler. Çalışma şartlarından dolayı ailesine vakit ayıramadığı şeklinde bir düşünce çalışanların aile-iş çatışması seviyesinin iş stresi üzerinde etkili olmasına neden olabilir. Çalışanın görevleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması sebebi ile rol belirsizliği meydana gelmektedir. Ayrıca kaynak eksikliği, amirleriyle iletişim sorunu veya amirlerin ihmalkâr davranışları rol belirsizliğine, sebep olmaktadır. (Sumrall ve Sebastianelli, 1999). Rol Belirsizliği faktör ortalaması ortalamanın altında değer alması sonucu gemiadamlarının rol belirsizliği yaşamadıklarını söylenebilir.

Gemiadamları rol çatışması ve rol stresinde kararsız kaldıkları söylenebilir. Ölçek maddeleri genel olarak değerlendirildiğinde ise; en çok katıldıkları maddenin "İşime ayırdığım zaman



ailevi sorumluluklarımı eksiksiz olarak yapmamı zorlaştırmaktadır” ve en az katıldıkları ifadenin de “Yetkilerimi tam olarak bilmiyorum” olduğu görülmektedir.

Gemiadamlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analize göre dokuz faktörden yedisinin ortalaması istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermektedir. Ortalama sonuçlarına göre, işin kendisi, iletişim ve yönetici faktörlerinin ortalaması toplam ortalamadan üstünde bir değer almıştır. Bu sonuçlara göre gemiadamlarının yöneticilerinden, yaptıkları işten, çalışanlar arası iletişimde sorun yaşamadıkları söylenebilir. Ücret, yan ödemeler, ödüllendirmeler ve çalışma şartları faktörlerinin ortalamaları toplam ortalamadan düşük değer almıştır. Bu sonuçlara göre gemiadamlarının ücretlerinden, yan ödemelerinden, ödüllendirmelerden ve çalışma şartlarından memnun olmadıkları söylenebilir. PARİS MoU 2017 yıllık raporu incelendiğinde gemilerde bulunan eksikliklerde % 13.66 ile ilk sırada SOLAS kapsamında olan seyir güvenliği, 2. sırada % 13.06 ile yine SOLAS kapsamındaki yangın güvenliği, 3. Sırada ise %8,35 ile MLC sözleşmesinin minimum standartlarını belirlediği konulardan biri olan gemiadamlarının çalışma şartları ve ücretlendirmeleri gelmektedir. SOLAS kapsamındaki eksiklikler yine insan odaklı olup eğitim yetersizliği, iş stresi ve iş tatmini gibi faktörlerin sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Denetlemelerde bulunan bu eksiklikler gemilerin tutuklanmalarına, dolayısıyla armatörlerinin büyük oranda maddi kayıp yaşamasına sebep olmaktadır. Ayrıca bayrağını taşıdığı ülkenin imaj kaybına ve hatta bir alt listeye düşmesine sebep olabilmektedir.

Gemiadamları terfi ve iş arkadaşları konusunda ise kararsız kaldıkları görülmektedir. Ölçek maddeleri genel olarak değerlendirildiğinde ise; en çok katıldıkları maddenin “İşimle ilgili görevlerim tam olarak açıklanmıştır” ve en az katıldıkları ifadenin de “Firmamda ödüllendirmeler sık sık yapılmaktadır” olduğu görülmektedir.

Genel ortalamalar incelendiğinde iş tatmin ortalamaları yüksek, işten ayrılma niyeti ve iş stresi ortalamaları ise düşük değerler almıştır. Farklı bir anlatımla araştırmaya katılan gemiadamları işlerinden yüksek düzeyde tatmin olmakta, düşük düzeyde iş stresi yaşamakta ve bu sebeple işten ayrılma niyetleri de düşük düzeyde olmaktadır.

İş stresi değişkeninin iş tatmini üzerine etkisini tespit etmek için yapılan korelasyon analizi iş stresinin iş tatmini üzerinde istatistiki bakımdan anlamlı derecede ve yüksek seviyede negatif yönde etkisinin olduğunu göstermiştir. Boles ve vd. yaptıkları bir çalışma sonucunda iş tatmini

ile iş-aile çatışması arasında ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yapılan bir araştırmada, rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatminini olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir (Jackson ve Schuler, 1985). James vd. tarafından yapılan çalışmada çalışanlarda iş aile çatışmasının iş tatminini azalttığı tespit edilmiştir (Boles vd., 1997). İş stres faktörlerinin iş tatminini negatif yönde etkilediğini ve bu durumun ayrılma niyetine yol açtığını belirtmişlerdir (Wunder vd. (1982)'den aktaran Firth vd., 2004).

Çalışma sonucunda rol belirsizliği, rol çatışması, iş-aile çatışması ve rol stresi gibi alt değişkenlerin iş tatminini olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. İş stresi ile iş tatmini alt değişkenleri ücret, , çalışma şartları, yönetici, yan ödemeler, terfi, ödüllendirmeler, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim arasında negatif (ters) yönde bir ilişki vardır. Bulunan bu veriler, iş stresinin artması sonucunda iş tatminin azalacağı ile ilgili hipotezi doğrulanmaktadır.

İş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine istatistiki bakımdan anlamlı ve negatif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu durumda iş tatminin artması sonucunda işten ayrılma niyetinin azalacağı ile ilgili hipotez doğrulanmaktadır. Ücret, yan ödemeler, terfi, yönetici, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim gibi alt değişkenlerle işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Özellikle ücret ve yan ödemelerin işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilediği söylenebilir. İş tatmini ve belli demografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde rolünü belirlemeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Kabungaidze ve Nomakholwa, 2013).

Bir çalışmada Arnold ve Feldman (1986) alternatif iş olanaklarında bir etken olarak ortaya çıkmakta ve gemicinin kazandığı ücretin işten ayrılma niyetini oldukça etkilediğini belirtmektedir. Yapılan bir meta analiz çalışması sonucunda genel iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Griffeth,2000). Yapılan çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı derecede negatif, iş stresinin ise anlamlı derecede pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Yin-Fah, 2010).

Özetle araştırmacılar, tatmin düzeyleri yüksek olanların, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki bakımdan anlamlı derecede pozitif yönlü etkisinin olduğunu göstermektedir. Bir çalışmada rol belirsizliği, rol çatışması, rol yükü, iş-aile çatışması gibi iş stres faktörlerinin işten ayrılma niyeti üzerine pozitif bir yaptığı bulunmuştur (Hang-Yue, 2005).

Turunç ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan bir çalışmada iş stresinin işten ayrılma niyet üzerinde doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğu gözlemlenirken diğer yandan iş tatmini üzerinde de kısmi olarak etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. İş tatminsizliğinin ve iş stresi ve, işten ayrılma niyetine pozitif yönde katkı sağladığını belirtmişlerdir (Firth ve diğerleri, 2004). Bu çalışmalar iş stresindeki artışın işten ayrılma niyetini artıracığı ile ilgili hipotezi doğrulamaktadır.

Araştırmada demografik değişkenler ile anlamlı analizler yapılmıştır. Araştırmaya hiç bir kadının katılmaması cinsiyet ile alakalı bir analiz yapmaya imkân tanımamıştır. Bu durum gemide çalışan kadın sayısını çok düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun haricinde yaş, eğitim düzeyi, deniz tecrübesi ve görev değişkenleri kullanılarak analiz yapılmıştır.

Gemiadamlarının iş stresi boyutunda yaşlarına göre anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. En çok iş stresi yaşayan grup 31-35, en az stres yaşayan grup ise 41-45 yaş grubu olduğu görülmüştür. Gemiadamlarının iş stresi boyutunda eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. En fazla iş stresi yaşayan grup Lisansüstü, en az stres yaşayan grup ise Lise mezunları olduğu görülmüştür. Gemiadamlarının iş stresi boyutunda mesleki deneyime göre istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı ve en çok iş stresi yaşayan grubun 1-5 yıl ve 6-10 yıl olduğu gözükmektedir. Gemiadamlarının iş stresi boyutunda görev değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. En çok iş stresi yaşayan grup tayfa, en az stres yaşayan grup ise yardımcı zabit grubu olarak gözükümüştür.

Gemiadamlarının iş tatmini boyutunda yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. En fazla iş tatmini yaşayan grup 41-45, en az iş tatmini yaşayan grup ise 36-40 yaş grubu olduğu gözükümüştür. Gemiadamlarının iş tatmini boyutunda eğitim düzeyi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. En çok iş tatmini yaşayan grup ilköğretim, en az iş tatmini yaşayan grup ise ön lisans mezunları olarak görülmüştür. Gemiadamlarının iş tatmini boyutunda deniz tecrübesi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark

gözükmektedir. En çok iş tatmini yaşayan grup 16-20 yıl, en az iş tatmini yaşayan grup ise 11-15 yıl deniz tecrübesine sahip grup olduğu gözükmiştir. Gemiadamlarının iş stresi boyutunda görev değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark gözükmektedir. En çok iş tatmini yaşayan grup yardımcı zabit, en az iş tatmini yaşayan grup ise zabit grubu olarak gözükmiştir.

Gemiadamlarının işten ayrılma niyeti boyutunda yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. İşten ayrılma niyetine en çok sahip grup 41-45, en az sahip grup ise 31-35 yaş grubu olarak gözükmiştir. Gemiadamlarının işten ayrılma niyeti boyutunda eğitim düzeyi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark gözükmektedir. İşten ayrılma niyetine en çok sahip grup lisansüstü, en az sahip grup ise lisans mezunları olarak gözükmiştir. Gemiadamlarının işten ayrılma niyeti boyutunda deniz tecrübesi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark gözükmemektedir. İşten ayrılma niyetine en çok sahip grup 21 ve üstü, en az sahip grup ise 1-5 yaş grubu olarak gözükmiştir. Gemiadamlarının işten ayrılma niyeti boyutunda göre değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark olduğu gözükmektedir. İşten ayrılma niyetine en çok sahip grup tayfa, en az sahip grup ise yardımcı zabit gurubu olarak gözükmiştir.

Ölçekler kullanılarak faktör analiziyle test edilen modele, iş stresi ve iş tatmini değişkenlerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları iş tatminindeki artışın işten ayrılma niyetini anlamlı derecede azalttığı ve iş stresinin de işten ayrılma niyetini anlamlı derecede arttırdığını göstermektedir.

Verilerin incelenmesi ve analizi sonucu hipotezlerin hepsinin doğrulandığı görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde iş tatmin ortalamalarının yüksek, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının ise düşük olduğu gözükmektedir. Başka bir anlatım ile araştırmaya katılan gemiadamları işlerinden yüksek düzeyde tatmin olmakta, düşük düzeyde iş stresi yaşamakta ve bu sebeple de işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır.

İş stresi düzeylerini azaltmak için, gemiadamlarında iş-aile çatışması, rol çatışması ve rol stresine neden olacak etkenlerin düşürülmesi gerekmektedir. Gemiadamlarının iş tatmini seviyelerini yükseltmek için ücret ve çalışma koşulları, ekstra ödemelerin iyileştirilmesi, ödüllendirmeler yapılması faydalı olabilir. Yukarıda belirtilen iş stresinin azaltıcı iş tatminini artırıcı düzenlemeler yapıldığında işten ayrılma niyetinin daha da düşmesi beklenebilir.

## KAYNAKLAR

- Adler, S., and Richard., B.S. and Nat, J.S., 1985, Job Characteristics and Job Satisfaction: When Cause Becomes Consequence, *Organizational Behaviour And Human Decision Processes*, 35(2), 266-278.
- Agin, Özgür., 2010, İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri  
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ardıç, K., ve Türker, B., 2001, Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2001 Silivri, İstanbul, 312-324.
- Arnold, J. H., and Feldman, C.D., 1986, *Organizational Behavior*, McGraw Hill, New York.
- Akkuş, Okan., 2010, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, Z., Çoban, G., Çakal, Z., 2014, Turizm Öğrencilerinin Staj Deneyiminde Algıladıkları Motivasyonun Herzberg Kuramına Göre Değerlendirilmesi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Örneği, *Muğla Sıtkı Karaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 33.
- Ateş, G. 2005, Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aydın, Şule., 2004, Örgütsel Stres Yönetimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 3, 54.
- Aytaç, S., 2016, İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ec109.pdf> [27.03.2016]
- Barut, Y., ve Kalkan. M., 2002, 19 Mayıs Üniversitesi Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *19 Mayıs Üniversitesi Dergisi*, 14.
- Başaran, İ. E., 1991, *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Bhuin, S. N., and Mengüç, B., and Borsboom, Rene., 2005, Stressors and Job Outcomes in Sales: A Triphasic Model versus a Linear-Quadratic- Interactive Model, *Journal of Business Research*, 58, 141-150.

- Boles, J.S., and Johnston, H., and Mark, W., and Joseph, F., 1997, Role Stres, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences, The Journal of Personal Selling and Sales Management, 17(1), 17-28.
- Bölükbaşı, A., Çakmur, Y. D. 2009., Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması, Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2.
- Büyüköztürk, Ş., 2009, Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi, Ankara.
- Cam, Erdem., 2004, Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN: 1303-5134. Sayı: 6, 88.
- Camkurt, M. Z., 2007, İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 20,
- Chruden, H., and Sherman A., 1980, Personnel Management, South Publishing Company, 271.
- Çingı, H., 1990, Örneklem Kuramı, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Çekmecelioglu, H., 2006, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 65-72.
- Çelik, V., 1987, Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlama Anabilim Dalı, Ankara.
- Çelik, Yasemin., Çalışanların İşletmenin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yönelik Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkanat, C., 2000, Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çolak Alsat, Oylun., 2016, Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Davis, K., 1982, İşletmelerde İnsan Davranışı, Çev. K. Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Doğru, Alev., 2010, Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Erdoğan, İlhan., 1996, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Eren, E., 2000, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Kitapevi, İstanbul.

- Eren, E., 2001, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ersoy, N. C. 2016, Motivasyon, M. Zencikıran (Ed.), Davranış Bilimleri, Dora Yayınları, Bursa.
- Fazilet, Yavuz., 2006, Okul Motivasyonunu Değerlendirme Ölçeği Yapılandırılması ve Güvenilirliği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Firth, L., and Mellor, D. J., and Moore, K. A. and Loquet, C., 2004, How can managers reduce employee intention to quit?, *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 170-187.
- Griffeth, R.W., Hom, P.V., and Gaertner, S., 2000, A Meta-Analysis Of Antecedents And Correlates Of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, And Research Implications For The Next Millennium, *Journal Of Management*, 26 (3), 463–488.
- Gümüştekin, G. E., ve Öztemiz, A. B., 2004, Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Güney, Salih., 2011, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Hang-Yue, N., and Foley, S., and Loi, R., 2005, Work Role Stressors And Turnover Intentions: A Study Of Professional Clergy In Hong Kong, *Int. J. Of Human Resource Management*, 16 (11), 2133–2146.
- Hellriegel, D., and Slocum, J.W., and Woodman, R.W., 1995, *Organizational Behavior*, Seventh Edition, West Pub. Com, New York.
- Herzberg, F., 1976, *The Managerial Choice*, Dow Jones-Irwin, Homewood, Illinois.
- Hırıyappa, B., 2009, *Organizational Behavior*, New Age International, Delhi.
- Himmetoğlu, B., 1982, İşten Gönüllü Ayrılma Davranışını Etkileyen Örgütsel Etkenler, Yönetim Psikolojisi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Horozoğlu, Şenol. 1995. Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (T.P.A.O.Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Howell W., and Dipboye R., 1986, *Essential of industrial organizational psychology*, The Dorsey Press, Chicago.
- İlus, İ., 2012, Personel Güçlendirme Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- İncir, G., 1990, Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.

- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U., 2010, Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4), 195-216.
- Kabungaidze, T., and Mahlatshana, N., 2013, The Impact of Job Satisfaction and Some Demographic Variables on Employee Turnover Intentions, International Journal of Business Administration, 4 (1), 53-65.
- Kantar, Hüseyin., İşletmede Motivasyon, Kumsaati Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Keçecioğlu, T., 2008, Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(2) [http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/dergi\\_v1/10/2/9.pdf](http://dergi.iibf.gazi.edu.tr/dergi_v1/10/2/9.pdf) [22.03.2016]
- Keser, Aşkın., 2005, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Çalışma ve Toplum Dergisi, 4.
- Keser, Aşkın., 2012, Çalışma Psikolojisi, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Koçel, T., 2001, İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Koçel, T., 2003, İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Korucu, Gülşah., 2016, Pozitif Psikolojik Sermaye Bağlamında Hizmet Sektörlerinde Kadın İşgücünün İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Lawrence, S., 2003, An Examination of the Relationship Between Job Satisfaction and Intention to Leave Among Specialty Sales Representatives in a Major Pharmaceutical Organization, Degree Doctor of Philosophy, Capella University
- Locke, A., 1976, Nature and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, USA.
- Louie, V., 2006, U.s.coast guard, Crew Endurance Management Newsletter, 3(1).
- Luthans, Fred., Successful vs. Effective Real Managers, The Academy of Management Executive, Vol. 2, No: 2, (May, 1988), pp. 127-132, 1987.
- Luthans, F., 1992, Organizational Behavior, Mcgraw-Hill.İnc, New York.



- Maslow, Abraham H.,1943, A Theory of Human Motivation, Psychological Review, 370-9,'dan nakleden: J. Gannon, M., 1979, Organizational Behavior: A Managerial And Organizational Perspective, Boston.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L., Affective Continuance and Normative Commitment To The Organization: Meta Analysis Of Antecedents Correlates and Consequences, Journal Of Vocational Behavior, No: 61.
- Mitra, Atul., and Douglas, G., and Gupta, N., 1992, A Meta-Analytic Review of The Relationship Between Absence and Turnover, Journal of Applied Psychology, 77(6), 879–889.
- Mobley, W.H., and Horner, S.O., and Hollingsworth, A.T., 1978, An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover, Journal of Applied Psychology, 63(4), 408-414.
- Moncrief , W.C., and Babakuş, E., and Cravens, D. W., and Jonston, M., 1997, Examining the Antecedents and Consequences of Salesperson Job Stress, European Journal of Marketing, 31(12), 786-798.
- Murrar , A., and Hamad, A., 2013, Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention: An Empirical Study On The It Firms In Palestine, Interdisciplinary Journal Of Research In Business, 2 (8), 67- 83
- Ökten, S. S., 2008, Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Önen, Levent., Tüzün, Burak., 2005, Motivasyon,Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Öncü, Ayşe., 1974, Örgüt Sosyolojisi, Sevinç Matbaası, Ankara, 69.
- Özkalp, E.,2004, Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 85-100, Eskişehir.
- Paker S., 2002, Türk Deniz Ticaret Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Gemi Personelinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Pars, Esin., 1982, İşbölümü Yabancılaşma ve Sosyal Politika, S.B.F Yayınları, Ankara, 7.
- Reitz, J.H.,1987, Behavior in Organizations, Richard D. Irwin Inc, İllinois.
- Robins, S. P., Judge, T., 2013, Örgütsel Davranış,Nobel Yayınları, Ankara.
- Ross, R.R and E. M. Altmair, 1994, İntervention in Occupational Stres, London, Sage.

- Rusbelt, F., and Rogers, M., 1988, Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An İntegrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction, *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- S. Feshbach., B. Weiner., 1991, *Personality*, 3.Ed. Maryland: C. Heath and Com.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tuz, M., 2005, Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayın, Bursa.
- Sanderson, P.A., 2003, The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in A Structured Enviroment: An assesment of the Navy's Medical Service Corps, Regent University School of Leadership Studies, 46-92.
- Schneider, B., and Snyder, R., 1975, Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schuler, R.S., 1980, Definition and Conceptualization of Stress in Organizations, *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Selye, H., 1977, *Stress Without Distress*, Teach Yourself Books, 3(21).
- Sevimli, F., İşçan, Ö. F. 2005, Bireysel İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1(5): 55-64.
- Silah, Mehmet., 2005, *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Somuncuoğlu, A. B. 2013, Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sumrall, D.A., and Sebastianelli, R., 1999, The Moderating Effect of Managerial Sales Orientations on Salespersons' Role Stress-Job Satisfaction Relationships, *Journal of Marketing Theory and Practice*, 7(1): 72-79.
- Spector, P.E., 1997, *Job Satisfaction Application, Assessment, Cause and Consequences*, SAGE Publications Inc, California.
- Staw, B.M., ve Greg R. O., 1978, Reconsidering Our Dependent Variables: A Critique and Empirical Study, *Academy of Management Journal*, 21(4), 539-555.
- Stringer, A., 1971, *Achievement Motivation And Management Control*, Inc. and The Dorsey Press.
- T.C. Resmi Gazete, 31.07.2002 tarih, 24832 sayılı.
- Tekingündüz, S., ve Top, M., ve Seçkin, M., 2015, İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği, *Verimlilik Dergisi*, 21(14), 27-38.
- Telman, N., ve Ünsal, P., 2004, *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

- Tevruz, Suna. 2002, Güdülenme: Esra Aslan (Editör), rgtte Kişisel Gelişim, Nobel Yayınları, Ankara.
- Tunçer, Polat. 2012, Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Turunç, ., ve Tabak, A., ve Şeşen, H., ve Türkyılmaz, A., 2010, Çalışma Yaşanı Kalitesinin Prosedür Adalet, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (2), 117-134.
- Weiner, I.S., 1982, The Measurement of Human Warkload, Ergonomics, Vol: 25.
- Weiss, H., 2002, Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences, Human Resource Management Review, 12, 174.
- Varoğlu, Demet., 1993, Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Varol, Fatih., 2010, rgtsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları zerine Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yapraklı, Ş., ve Yılmaz, M.K., 2007, Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri zerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Mümessilleri zerinde Bir Saha Araştırması, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 156-183.
- Yenihan, Bora., ner Mert., Çıftıyıldız Kemal., 2014, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişi: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1.
- Yıldız, Sibel., 2008, rgt Kültürünün İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği zerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak rgtsel Destek Algısı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, A., S. Ekici., 2006, rgtsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının rgtsel Stres Kaynakları zerine Bir Araştırma, S.D.. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 31-58.
- Yın-Fah, B.C., and Foon, Y. S., and Chee-Leong, L., and Osman, S., 2010, AnExploratory Study On Turnover Intention Among Private Sector Employees, International Journal Of Business And Management, 5 (8), 57-64.
- Yüksel, H., ve Yüksel, M., 2014, İş Doymu ile İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişi: İlköğretim ğretmenleri üzerinde Bir Uygulama Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 32(7).



**EKLER**



## ÖZGEÇMİŞ

| Kişisel Bilgiler |  |
|------------------|--|
| Adı Soyadı       | İbrahim DÜĞENCİ  |
| Doğum Yeri       | Osmancık   |
| Doğum Tarihi     | 31.10.1981   |
| Uyruğu           | <input checked="" type="checkbox"/> T.C. <input type="checkbox"/> Diğer: |
| Telefon          | 05550442087  |
| E-Posta Adresi   | ibrahim.dugenci@kocaeli.edu.tr   |
| Web Adresi       |  |

| Eğitim Bilgileri |  |
|------------------|--|
| Lisans           |  |
| Üniversite       | Karadeniz Teknik Üniversitesi              |
| Fakülte          | Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi          |
| Bölümü           | Güverte                                    |
| Mezuniyet Yılı   | Tarih girmek için tıklayın veya dokununuz. |

| Yüksek Lisans |   |
|---------------|---|
| Üniversite    | İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa                      |
| Enstitü Adı   | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü                           |
| Anabilim Dalı | Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı |
| Programı      | Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Programı      |

| Doktora       |                         |
|---------------|-------------------------|
| Üniversite    | İstanbul Üniversitesi   |
| Enstitü Adı   | Fen Bilimleri Enstitüsü |
| Anabilim Dalı | Anabilim Dalı Adı       |
| Programı      | Program Adı             |

| Makale ve Bildiriler |  |
|----------------------|--|
|                      |  |