

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

GEMİADAMLARINDA İŞ AİLE ÇATIŞMASI

Umut Taşdelen

Zonguldak 2015

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

GEMİADAMLARINDA İŞ AİLE ÇATIŞMASI

**Hazırlayan
Umut Taşdelen**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ramazan AKSOY**

Zonguldak 2015

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 2008528201011 numaralı Umut Taşdelen'nin hazırladığı "Gemiadamlarında İş Aile Çatışması" konulu DOKTORA /YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 17/06/2015 Çarşamba günü saat 10:00'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan _____

Doç. Dr. Ramazan AKSOY (Tez Danışmanı)

Üye _____

Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK (İkinci Tez Danışmanı)

Üye _____

Yrd. Doç. Dr. Melih BAŞKOL

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../2015

Doç. Dr. Yasemin KÖSE

Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum	: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Gemiadamlarında İş ve Aile Çatışması
Tez Yazarı	: Umut Taşdelen
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Ramazan AKSOY
Tez Türü, Yılı	: Yüksek Lisans Tezi, 2015
Sayfa Adedi	: 68

Bu çalışmanın amacı, gemiadamlarının iş aile ve aile iş çatışmalarının saptanmasıdır. Bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunda Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada örneklem olarak 259 kişiye ulaşılmıştır. Bu çalışma sonuçlarına göre katılımcıların iş sorumlulukları nedeniyle çoğunlukla aileleriyle ilgili planlarını değiştirdikleri ve katılımcıların aile yaşamlarının iş yaşamları üzerinde fazla etkili olmadığı tespit edilmiştir. Yaş ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde yaşa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Görev ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde göreve bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde cinsiyete bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Medeni durum ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde medeni duruma bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde eğitim durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Üniversite okuma durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde üniversite okumaya bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde çalışma durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı şirkette çalışma durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde aynı şirkette çalışma durumuna bağlı olarak iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki tespit edilememişken, aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gemi sınıfı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde gemi sınıfına bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gemiadamları, İş, Aile, Çatışma

ABSTRACT

Institution : Bülent Ecevit University Institute of Social Sciences,
Department of Management
Title : Seafarers on Work and Family Conflict
Author : Umut Taşdelen
Adviser : Assoc. Prof. Ramazan Aksoy
Type of Thesis, Year : MSc. Thesis, 2015
Total Number of Pages : 68

The aim of this study is to determine the business family and business conflicts of seafarers. A questionnaire was used as a data collection tool. Netemeyer the survey form, Boles and McMurrin (1996) work-family conflicts of law developed by the scale is used. 259 be reached the main mass in selected samples. Because of job responsibilities of the participants according to the survey results indicate that often change their plans for their families and the family life that has little effect on the working lives of the participants. Depending on the scale of the conflict relationship between age and experience work-family and family-work conflict is examined were found to be significantly correlated. Task and relationship conflict scale depending on the task when examined between work-family and family-work conflict has been found to be significantly correlated. Gender and conflict scale depending on gender relations Considering that no significant relationship between work-family and family-work conflict were identified. When examining the relationship between marital status and the scale of the conflict has been found to be a significant relationship between marital status depending on the work-family and family-work conflict. Educational status and relationship conflict scales, depending on the level of education is examined in work-family and family-work conflict were found to be significantly correlated. University status and conflict scale reading depending on the college examined the relationship between work-family and family-work conflict has been found to be significantly correlated. Working conditions and the scale of the conflict, depending on the operating status of the relationship between work-family and family-work conflict examined were found to be significantly correlated. The same company study examined the relationship between the scale of the conflict situation and the same company identified a significant relationship between work-family conflict, depending on the operating status of edilememiş that, between family-work conflict were found to be significantly correlated. Ship class and conflict scale, depending on the relationship between work-family ship class is examined and it was found that family-work conflict was a significant relationship.

Keywords: Seafarers, Business, Family, Conflict

ÖNSÖZ

Aile kavramının toplumun sağlam temellere oturması için oldukça önemli bir olgu olduğu bilinmektedir. Bu çalışma gemiadamlarının iş-aile ve aile-iş çatışmasını ortaya koyarken, bu konuda yapılabilecek araştırmalara yol gösterici nitelik taşımaktadır. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında ilgi ve desteğini esirgemeyerek, görüş ve önerileriyle çalışmama yön veren değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Ramazan AKSOY'a ve ikinci tez danışmanım Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK'a, çalışmam süresince gösterdiği anlayıştan ve destekten dolayı sevgili eşim Selvihan TAŞDELEN'e teşekkürleri bir borç bilir, sonsuz şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLO LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1
1.İŞ AİLE ÇATIŞMASI	3
1.1.Aile Kavramı	3
1.1.İş Aile Çatışması Tanımı.....	6
1.2.İş-Aile Çatışması Nedenleri	9
1.2.1.Kişisel Faktörler	10
1.2.2.İş İle İlgili Faktörler	11
1.3. İş-Aile Çatışması Boyutları.....	13
1.3.1. İş Stresi.....	13
1.3.2. İş Doyumu	17
1.3.3. Örgütsel Bağlılık	18
1.4.Denizcilik Sektörü İle İlgili Kavramlar.....	18
1.4.1. Gemi Kavramı.....	18
1.4.2. Gemiadamı Kavramı	18
1.4.3. Gemilerde Örgüt Yapısı	20
2. GEMİADAMLARI ÇALIŞMA ŞARTLARI VE SOSYAL HAYATLARI.....	24
2.1.Gemiadamlarının Çalışma Yaşamları	24
2.2. Gemiadamlarının Eğitimi.....	25
2.3. Gemiadamlarının Çalışma Şartları	28
2.3.1. İş Sözleşmesi	28
2.3.2.Çalışma Süreleri ve Boş Zaman.....	32

2.3.3. Barınma ve Beslenme	34
2.3.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği	36
2.3.5. Ücretler ve Sendikalaşma	40
2.4. Gemiadamlarının Sosyal Hayatları	43
2.5. Gemiadamlarının İş-Aile Çatışmasına Yönelik Literatür Taraması	44
3. UYGULAMA.....	47
3.1. Çalışmanın Amacı	47
3.2. Veri Toplama Aracı.....	47
3.3. Evren ve Örneklem	49
3.4. Veri Analizi.....	49
3.5. Bulgular ve Yorum.....	50
SONUÇ	60
KAYNAKÇA	63

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1: 2010 Dünya’da Gemiadamı Oranları.....	20
Tablo 2.1: Dünya’da Gemi Adamlarının Ortalama Ücretleri	41
Tablo 3.1: Yaşa İlişkin Bulgular	50
Tablo 3.2: Görev Dağılımına İlişkin Bulgular	50
Tablo 3.3: Görev Dağılımına İlişkin Bulgular	51
Tablo 3.4: Cinsiyete İlişkin Bulgular	51
Tablo 3.5: Medeni Duruma İlişkin Bulgular.....	51
Tablo 3.6: Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular	51
Tablo 3.7: Çalışma Süresine İlişkin Bulgular	52
Tablo 3.8: Aynı Şirkette Çalışma Süresine İlişkin Bulgular	52
Tablo 3.9: Gemi Sınıfına İlişkin Bulgular	52
Tablo 3.10: İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	53
Tablo 3.11: Yaş ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi.....	55
Tablo 3.12: Görev ve Çatışma Ölçeği İlişkisi t Testi	56
Tablo 3.13: Medeni Durum ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi.....	56
Tablo 3.14: Eğitim Durumu ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi	57
Tablo 3.15: Çalışma Durumu ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi.....	58
Tablo 3.16: Aynı Şirkette Çalışma Durumu ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi.....	58
Tablo 3.17. Gemi Sınıfı ve Çatışma Ölçeği İlişkisi t Testi	59

KISALTMALAR

GSY	Gemiadamları Sağlık Yönetmeliği
GTA	Gemiadamı Tükenmişlik Anketi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
INMARSAT	Uluslararası Denizcilik Uydu Örgütü (International Maritime Satellite Organization)
ISM	Uluslararası Emniyetli Yönetim (International Safety Management)
ITF	Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (International Transport Workers' Federation)
İTÜ	İstanbul Teknik Üniversitesi
MORI	Uluslararası Pazar ve Kamuoyu Araştırmaları (Market and Opinion Research International)
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development)
STCW	Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları (Standards of Training Certification and Watchkeeping)
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TTK	Türk Ticaret Kanunu
TÜDEV	Türk Deniz Eğitim Vakfı
YÜGSF	Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi

GİRİŞ

Gemiadamları ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzak bir şekilde çalışma hayatını sürdürmektedirler. Bu durum gemi adamlarını, iş ve aileleri arasında zaman zaman tercih yapma durumunda bırakmaktadır. Gemi adamlarının işgücü dolaşımı, başka mesleklerde görülmeceği kadar uluslararası karakter kazanmıştır. Denizcilik mesleğinin taşıdığı uluslararası özellik, gemi adamlarının iş bulma ve çalışma konularına yansıkça, aynı gemide farklı ülkelerden insanlar bir arada çalışmaya başlamışlardır. Bu durum gemi adamlarının işleriyle veya aileleriyle problem yaşamasına neden olabilmektedir.

Gemiadamlarının hem kendileri hem de aileleri sosyal çevre bakımından zorluk çekmektedir. Ailelerde, eşlerin yokluğu durumunda normalde alınması gereken sorumluluğun iki katını karada kalan eş almak zorunda kalmaktadır. Gemiadamlarının mesleği sosyal çevre için handikap yaratmaktadır. Gemiadamlarının iş sözleşmelerinin kısa süreler için yapılmış olması, gemiadamların her kontrat bitiminde yeniden iş aramalarına neden olmaktadır. Denizcilik sektöründe deniz kenarında ikamet etmeyen gemiadamının ikamet ettiği yerden farklı bir yerde iş bulması normal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda farklı gemilerde sürekli seyahat halinde olmaları nedeniyle gemi adamları uzun bir dönem ailelerinden ve evlerinden uzak kalmaktadırlar. Dolayısıyla gemiadamlarının uzun süreler boyunca ailelerinden uzak olarak çalışmaları, ailelerinden veya işten kaynaklı çatışmalara neden olabilir. Bu tür çatışmalar hem ailelerine hem de işlerine yansımaktadır.

Bu çalışma kapsamında gemiadamlarının iş aile çatışması algısı saptanmaya çalışılmıştır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde aile kavramı, iş aile çatışmasının tanımı, nedenleri, boyutları ve denizcilik sektörü ile ilgili kavramlardan gemi, gemi adamı ve gemide örgüt yapısı ile ilgili kavramlar açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise gemiadamlarının çalışma yaşamları, eğitimleri, çalışma ve sosyal hayatları ile ilgili konular incelenmiştir. Daha sonra, literatürde yer alan ve gemi adamlarının iş-aile çatışmasını etkileyen faktörlerle ilgili çalışmalara değinilmiştir.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise gemiadamlarının iş-aile ve aile-iş çatışmasına neden olan faktörleri belirlemek için 259 adet gemiadamına yapılan anket uygulaması değerlendirilmiştir. Bu bölümde, çalışmanın genel değerlendirilmesi yapılmış ve elde edilen bulgular özetlenerek, çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

1. İŞ AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Aile Kavramı

Yasaya göre aile "toplumsal bir organ" ya da "bir toplumun hücresi" olarak adlandırılmaktadır. Aileyi toplumsal bir birim olarak ele aldığımızda ise "ana, baba ve çocukların vücuda getirdiği ilişkiler ağı (sistemi) ve bu ağ içinde her üyenin üzerine almış olduğu görev ve oynadığı roller" olarak tanımlanmaktadır (Yasa, 1970:139-144).

La Play, aile tanımı yaparken toplumun en küçük birimi olan aileyi, organizmanın en küçük birimi olan hücreye benzetmektedir. Bu benzerlikten dolayı eğer aile sağlamsa toplumda sağlamdır ifadesine yer vermektedir. Play'e göre fizikçi için atom ve biyolog için hücre ne anlama geliyorsa, sosyolog için de aile aynı anlamdadır (Freyer, 1968:25).

Sezal'a göre aile kavramı, insanlık tarihiyle birlikte başlamaktadır. Sezal aile kavramını ve ailenin tarihteki gelişimini şu sözlerle ifade etmiştir: "Nitekim insanlığın ilk yaşama şekli olan kalabalıklar halinde yaşam (klan, totem, boy, aşiret vb.), adeta aileyi tarif eden "oluşumlar" şeklinde düşünülmüştür. Hatta ilk "aile" olarak kabul edilen "klan, aile" de, "klan" kavramının tarifi ile "aile" kavramının tarifleri aynıdır" (Sezal, 2002:164). Aile kavramı insanlık tarihi kadar eski olmamakla beraber tarihteki gelişmelere paralel olarak değişmiştir. Bu nedenle de her kültürde aile kavramı farklı olarak tarif edilmiştir.

Malinowski'ye göre de, aile kavramı toplumların ve bireylerin uygarlık seviyelerine göre farklılıklar göstermektedir. Farklı toplumlardaki aile yapıları veya aynı toplumda farklı sınıflardaki aile yapıları birbirinden çok farklı olabilmektedir. Bunun en büyük nedeni insanların ve toplumların sürekli değişim içinde olmaları ve buna bağlı olarak ailenin de değişim göstermesidir (Malinowski, 1961:3).

Yukarıdaki aileyle ilgili tanımlar incelendiğinde Yasa ve Le Play'in aileyi toplumun küçük birimi olarak görmekte olduğu ve toplum için ailenin önemli bir olgu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Aile, toplumun en küçük bir birimidir. Aile üyeleri arasında karşılıklı saygı, sevgi, dayanışma, bağlılık ve işbölümü kavramları esastır. Aile üyelerinin, ailenin meydana gelişi için farklı görevleri yerine getirmeleri ve işbölümü içinde davranmalarının normal bir davranış şekli olduğunu bilmeleri ve ailenin devamı ve birliği için de her bir üyenin taşıdığı sorumluluğu hissetmesi büyük önem taşımaktadır (Erkal, 2000:88). Aile kavramı, farklı özellikte ve görevlerdeki insanların bir bütün içinde yaşamalarıdır. Bu yaşam biçimi kan bağı olarak tanımlanan bağla kuvvetlenmektedir.

Aile, bütün toplumlarda en küçük kurum olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, her toplumda ve kültürde aile kavramı farklı özellikler taşımaktadır. Nitekim toplumların, kendi tarihi gelişim süreçleri içerisinde bile aile kurumunun değişimler gösterdiği ve farklılıklar kazandığı gözlenmektedir. Aile ile ilgili bu değişme ve farklılaşmalar başlıca iki başlık altında toplanabilir (Sezal, 2002:163).

1. Aile kavramı ve ailenin yapısında meydana gelen değişimler
2. Ailenin rol ve fonksiyonlarında meydana gelen değişimler

İlk toplumbilimciler ve antropologlara göre, evlilik ve aile kurumu, ilkelik günlerindeki sürü yaşamından bugüne kadar, çoklu poligamiden monogamiye doğru gelişme göstererek ve çeşitli biçimlerden geçerek günümüze gelmiş bir kurumdur (Bottomore, 1970:99).

Bottomore, toplumun küçük birimi olan aile kavramı içerisinde en küçük birim olan çekirdek aile kavramı üzerinde durmuştur. Bottomore göre "Aile hangi toplumda olursa olsun, temel bir önemdedir. Fakat bu önem, özel bir nitelik taşımaktadır. İnsan yavrusu, insan ömrü içinde uzunca sayılabilecek bir dönemi yetişkinleşmemiş olarak yaşamakta; bu süre içinde bakılması ve sosyalize edilmesi gerekmektedir" (Bottomore, 1970:200-201). Bottomore göre çekirdek ailenin temel işlevinin, insan yavrusunun bakılması ve sosyalize edilmesi olduğu söylenebilir. Bu işlev, ailedeki akrabalık düzenlemeleri, evlilik gelenekleri, cinsel davranışların denetim tipleri vb. işlerden bağımsız bir işlev olarak görülmektedir.

Dünya'nın ekonomik olarak gelişim süreci içerisinde, üretim sistemleri zamanla makineleşmeye dönüşmüş ve insanların toprakla olan ilişkisi giderek azalmıştır. Bundan dolayı köy kavramının yerini, zamanla kent kavramı almaya başlamıştır. Toprakta üretim yapan insanlar, daha kalabalık aileler şeklinde yaşarken, sanayileşmenin hızla ilerlemesiyle oluşan kentlerde, insanlar daha küçük aileler olarak yaşamaya başlamışlardır. Bugünkü şekliyle, aile tarifinin ilk belirtilerinin, Batı Avrupa'da meydana gelen sanayileşme ile görüldüğü düşünülmektedir. (Sezal, 2002:166).

Aile biriminin var olmasının ve değişik kültürlerde değişik özelliklere sahip olmasının nedeni olarak, toplumsal ve ekonomik koşullardaki farklılıklar olduğu söylenebilir. Her toplumda ve kültürde farklı özellikler taşıyan ailenin temel yapısını oluşturan bazı özellikler her yerde ortaktır. Bu özelliklerin sırası ile ailenin evrenselliği, devamlılığı ve sosyal yapıda çekirdek özellik taşıması olarak belirtilebilir. Ayrıca aile bireylerinin sorumlulukları, aralarındaki ilişkilerin duygusal bir temele dayanması ve ailenin bireyi şekillendirme özelliği ile kurallarla çevrili olması gibi özellikler hemen her aile tipinde görülen yaygın özellikler arasında yer almaktadır (Gökçe, 2004:45).

Türkiye'de ailenin ortak işlevlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Tezcan, 1990:51);

- Biyolojik; cinsel ihtiyaçların yasaların ve toplumun koyduğu kurallar doğrultusunda giderme ve üreme
- Ekonomik; üyelerinin temel gereksinimlerini giderecek biçimde üretme
- Duygusal; sevgi ve şefkat
- Koruma; güvenlik, sağlık
- Toplumsallaşma; kültürel değerlerin yeni kuşaklara aktarımı
- Eğitim; yeni kuşakların eğitimi
- Rekreasyon işlevleri

Erkal, "aile içinde karşılıklı sevgi, saygı, sadakat, işbölümü ve dayanışma esastır," ailenin temel özelliği olarak belirtmiştir. Aile üyelerinin, ailenin var olabilmesi için farklı fonksiyonlar yerine getirmeleri ile işbölümü ve farklılaşma

içinde olmaları normal bir durumdur. Ailenin devamı ve birliği için ise aile bireylerinin sorumluluk duymaları büyük önem taşımaktadır. Erkal'a göre Batı toplumlarının içine düştükleri bunalımlardan yıpranmış aile yapısı sorumludur (Erkal, 2000:269).

Aile kavramının önemi, günümüz modern toplumlarında, ilkel ve geleneksel toplumlara oranla giderek azalmaktadır. Özellikle devletin sağladığı imkânlar karşısında ailenin etkinliği azalmıştır. (Örneğin; eğitim, üretim vb.) Ailenin önem kaybeden ya da değişen fonksiyonlarının yanında, manevi değerleri taşıyıcılığı bakımından ise önem kazandığı görülmektedir (Nirun, 1994:137).

Ailenin psikolojik ve biyolojik görevleri en önemli unsur olarak söylenebilir. Bu görevlerin yerine getirilmesi için hiçbir kavram ailenin yerini tutamamaktadır. Ancak ailenin sürekliliğinin sağlanması ve varlığının korunması, duygusal ilişkilerin sağlıklı bir biçimde gerçekleşmesi konularında geçerli bir çözüm yolu bulunamamıştır. Bununla birlikte zamanla aile kavramı işlevleriyle, biçimleriyle, ekonomik faaliyetleriyle ve aile içindeki liderlik konumları itibarıyla değişime uğramaktadır. Özellikle kırsal alandan kentlere göç eden ve tarımsal yapıdan kopan kadının, iş-güç biçimlerinde ve emeğinin değerlendirilmesinde ortaya çıkan değişiklikler, aile içi ilişkileri yakından etkilemektedir (Erkal, 2000:59).

1.1. İş Aile Çatışması Tanımı

Çatışma, güdülerin türüne, şiddetine, içinde bulunulan duruma göre değişiklik göstermekle birlikte, birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı zamanda kişiyi etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Kişi belirli bir olayda gerginleşmeye, herhangi bir konu hakkında karar vermekte zorlanmaya başladığı anlarda, büyük bir olasılıkla kişinin çatışma anının içerisinde bulunmaktadır. Farklı türlerde çatışmalar bulunmakta olup; bu farklı çatışmaların her biri kendine özgü sorunları da beraberinde getirmektedir (Cüceloğlu, 1999:282).

Bireyin üstlendiği iş sorumluluklarının, aile içindeki rolü gereği yapması gereken sorumlulukları yerine getirmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmaya iş-aile çatışması adı verilmektedir. Bu çatışma, iş ile ilgili sorumluluklar, mesai saatleri,

fazla çalışma, iş seyahatleri ve evde yerine getirilmek zorunda kalınan iş yükümlülükleri gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir (Hennessy, 2005:2).

Günümüzde insanlar için en önemli konuların başında iş yaşamı, yaşam koşulları, beklentileri ve gelecekle ilgili planları yer almaktadır. Bu konular, insanların yaşamlarının büyük bölümünü oluşturmaktadır. İnsanlar günlük hayatlarında işi ve evi arasında yaşamlarını sürdürmekte, iş ve aile için ait oldukları rolleri de yerine getirmektedirler. İnsanlar işi ve evi arasında ikili roller taşıırken ve ister istemez ailedeki problemleri işe, işteki problemlerini ise aileye yansıtabilmektedir. Yoğun ve uzun süreli çalışma yaşamı, kişinin aile içindeki rolleri ve ailenin, kişiden beklentileri de etkilemekte ve kimi zaman da yük olabilmektedir. Kişinin aile ve iş yaşamından beklentileri ise oynadığı rollerde başarılı olmasını ve aynı zamanda huzur ve tatmin duygusu yaşaması sonuçlarını doğurabilir. İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı tarafları itibari ile birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucu oluşan bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanabilir (Greenhaus vd., 1989:313).

Bir aile içerisinde, iş-aile çatışmasının oluşabilmesi için, bireylerin aynı anda çalışan, ebeveyn, eş gibi rolleri üstlenmeleri gerekmektedir. Bireyler bu rolleri üstlenirken, aynı anda belirli sorumlulukları da beraberinde yüklenmektedirler. Bu sorumluluklar nedeniyle bireyler, her rol için ayrıca ilave zaman ayırmak durumunda kalabilmektedirler. Bu durumda birey, her ilave zaman için enerji harcar ve birey için bağlayıcılığı bulunmaktadır. Sahip olunan bu rollerin toplamı kişide aşırı yük ve engellenme olmak üzere iki türlü zorlama meydana getirebilmektedir. Bireyler için aşırı yük, farklı rollerin gerektirdiği sorumluluklar yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan toplam enerji ve zamanın kişinin karşılayabileceğinden fazla olmasıdır. Engellenme durumu ise, çatışan rollerin gerektirdiği sorumlulukların yerine getirmesinin zorlaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışmasıyla, rol belirsizliği, rol çatışması, zihinsel ve fiziksel çabalar, iş kalitesiyle ilgili baskı, çok çalışmanın yarattığı psikolojik baskı ve aşırı yüklenme gibi iş stresi unsurlarının doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır (Kaya, 2003:18).

Duxbury ve Higgins'e göre de çalışan kişinin iki rol birden üstlenmesi yükünü arttırmaktadır. İş-aile çatışmasının ortaya çıkışı kişinin birden fazla role sahip olması durumunda meydana gelir. Çalışan kişi ailede hem eş hem anne/baba rolü üstlenmişse yükü artmış demektir (Duxbury ve Higgins 1994:392-393).

İş-aile çatışması iki yönlüdür. İş-aile çatışması; işin aile rolünün yapılmasını engellemesi sonucu ortaya çıkar. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yapılmasını engellemesi durumunda oluşur (Duxbury ve Higgins, 1994:450).

Çatışma, nedenlerine göre üç farklı boyutta yaşanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005:34);

Zaman Esaslı Çatışma: Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir:

- Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkânsız kılabilir.
- Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliyyete neden olabilir.

Zamansal çatışmanın işle ilgili nedenleri şu şekilde sıralanabilir; çalışılan saatlerin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programları, vardiya çalışmasının varlığı ve düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması. Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları diğer rolün talepleriyle uyuşmadığında yaşanmaktadır. Zamansal çatışmanın aile ile ilgili nedenleri, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde evli olanların bekâr çalışanlara göre, çocuklu evli çalışanların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir.

Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma: Bir roldeki gerginlik sendromları diğer roldeki sendromları etkileyebilmektedir. Bu durum işte yaşanan gerginliğin aileye yansması veya ailede yaşanan gerginliğin işe yansmasıdır. Özellikle iş yaşamındaki aşırı iş yükü, kişiler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, kontrol, iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki

değişikliklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz etkiler bireylerin aile yaşamlarını da doğru orantılı olarak etkilemektedir. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyete neden olabilir. Bu zihin meşguliyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir.

Davranış Esaslı Çatışma: Bireyin her iki roldeki davranış beklentilerinin çatıştığı durumlarda davranış esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır. Yani kişinin işte saldırgan, azimli, girişken olması beklenirken, evde uyumlu, destekleyici, aileye yönelik davranışlar beklenmektedir. Bu iki roldeki davranışın zıtlığı davranış temelli çatışmayı doğurabilmektedir. Davranış Esaslı Çatışmalarda iş veya aileden kaynaklı özel bir husus olmamasına karşın iş-aile çatışması yaşanabilmektedir.

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin iş ya da ailesine bağlılık durumu, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar, iş ya da aileden gelen talepler, beklentiler çatışmanın öncesini belirlerken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ya da aile hayatından alınan tatmin ve bunlarla bağlantılı olarak kişinin hayattan aldığı tatminde azalmalar görülebilir (Jackson vd., 1985:575).

Bireyler için işin ve ailenin eş zamanlı talep ve beklentileri kişide baskılara sebep olabilmekte ve kişiyi önceliklerini düşünmeye sevk edebilmektedir. İş-aile çatışmasının; anne/baba ve eş olmaktan kaynaklanan üçlü rolünün oluşmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Bu durum bireyin sorumluluklarının artmasına ve rollerin birbirlerine karıştırılmasına neden olabilmektedir (Carlson, 2000:43). Bireyler çeşitli nedenlerle rollerini karıştırdıklarında gerek işte gerekse aile ortamında huzurlu ortamı yakalayamamaktadırlar.

1.2. İş-Aile Çatışması Nedenleri

Bireylerin iş yaşamında geçirdikleri uzun zamanlar aileleriyle geçirmeleri gereken zamandan kısaltmaktadır. İş yaşamıyla ilgili olan toplam çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma programının yoğunluğu, iş yerinin stresli atmosferi gibi durumlar

bireylerin aileleriyle olan zamanlarını kısaltmaktadırlar. Ailesine yeterince zaman ayıramayan bireylerde iş-aile çatışması kaçınılmaz olmaktadır. İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş-aile çatışmasının aile yaşamı doyumu, işten ayrılma durumu üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının iş doyumu, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Efeoğlu, 2006:20).

1.2.1.Kişisel Faktörler

Bireylerin farklı özelliklere sahip olmaları nedeniyle farklı olaylar karşısında gösterdikleri tepkilerde farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar, tepkilerde farklılık, aşırı bağımlılık, aşırı önemseme-önemsememe şeklinde olabilmektedir. Bu farklılıklar bireylerin iş-aile çatışmasını tetiklemektedir.

Bireyler yaşamı boyunca gerek iş sebebiyle gerekse diğer dış faktörler nedeniyle strese girebilmektedirler. Farklı yapılarıdaki insanlarda bulunan bazı özellikler bu stres oranını arttırmaktadır. Bunlardan bazıları, yükselme hırsı, işleri zamanında bitirme isteği, işe aşırı bağlılık, sabırsızlık, duygusallık gibi özelliklerdir. Bu tip kişilik özelliğine sahip kişilerin bu nedenlerden dolayı iş-aile çatışmasından daha fazla etkilenmeleri beklenir (Burke vd., 1979:57).

Kişi-çevre uyum teorisi, beklentiler ve gerçeklerin birbirine yakın olması üzerine dayalıdır. Kişi beklentisine göre ailesinde ve işinde rollerini belirleyecek ve beklentileri ile gerçeklerin uyumsuzluğu durumunda ise tutumlarda değişme, doyum düşüklüğü, stres, çatışma ve benzeri birçok soruna neden olacaktır (Sanders vd., 2000:607).

Bireyler çalışma yaşamlarında ki çeşitli faktörler nedeniyle örgütsel koşullar karşısında duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan düşme şeklinde tükenme yaşayabilmektedir.

Duygusal tükenmeyi şu şekilde tanımlamak mümkündür; bireyin yaşadığı rol çatışmaları sonucu duygusal ve bedensel yorgunluk duyması durumuna denir. Kişi gergindir ve işe karşı isteksizdir.

Duyarsızlaşmayı tanımlamak gerekirse; bireyin ilişki içinde bulunduğu kimselerden uzaklaşması durumudur. Umursamaz ve alaycı bir tavır takınan birey, etkileşim içinde olduğu kimselerden kötülük göreceği endişesi taşır. Bu durumda olan birey gerek eşinden gerekse diğer aile fertlerinden uzaklaşır.

Kişisel başarıda düşme ise; kendini yeterli görmeyen birey ise kendinden hoşnut olmamaya başlar. İşinde kötü olduğunu düşünerek suçluluk duygusu yaşar. Bu durumu ister istemez eşine de yansıtır (Torun, 1996:45). Üç tükenme durumunda da iş-aile çatışması yaşanmakta hem bireyin kendisi hem de aile fertleri özellikle eşi olumsuz anlamda etkilenmektedir.

1.2.2.İş İle İlgili Faktörler

İş aile çatışmasına neden olan en önemli faktör arasında çalışma saatlerinin fazlalığı ve düzensizliği yer almaktadır. "Sosyal olmayan çalışma süreleri, işçinin aile yaklaşımını ve sosyal yaşamını sekteye uğratabilecek veya işçinin sağlığı açısından zararlı olabilecek çalışma süreleri olarak tanımlanabilir" (YÜGSF, 2004:27).

Bireyin çalışma ortamında ki koşulları gerek işyerinde ki verimliliğini gerekse diğer rollerinde ki görevleri yerine getirmesinde oldukça etkilidir. İş yerinin birey için uygun olmaması, ışık, ısı, gürültü, nem, toz, gibi çalışma ortamı, çalışma saatlerinin uzunluğu, istemediği işte, istemediği kişilerle çalışmak zorunda kalması, gece çalışmaları gibi olumsuz etkiler çalışan kişinin öncelikle sağlığını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla kişinin iş-aile dengesine zarar vermektedir.

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma, bireylerin hem sağlık hem de morallerini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Gece çalışmasını zorunlu kılan vardiyalı çalışma da kişinin biyolojik saatiyle uyumadığından hem fizyolojik, hem de sosyal sorunlara sebep olabilir. Vardiyalı çalışma sonucu meydana gelen uyumsuzluk sorunu, kişinin iş performansına yansıtılabileceği gibi iş kazalarının artmasına, sağlığın bozulmasına,

aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zedelenmesine neden olmaktadır (İncir, 1998:63).

İş yerinde, iş aile çatışmasına yol açabilecek çalışma saatlerinin çok uzun ve düzensiz olması özellikle gemiadamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

İş-aile çatışmasında iş yerinde bulunan bir diğer faktör ise yöneticilerin tutumudur. Bireyin iş ortamında yönetimden aldığı destek veya baskı aynı şekilde bireyin aile ortamından aldığı destek veya baskı bireyi olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum eğer olumsuz ise iş-aile çatışması kaçınılmazdır. Gemiadamlarından iş yerlerinden yönetim tarafından destek almaları, ailelerini daha sık görebilmeleri ve daha fazla zaman ayırabilmeleri iş-aile çatışmasının önüne geçmektedir. Dolayısıyla çalışanın iş ortamında ki verimliliği de artmaktadır.

İş-aile çatışmasına ilişkin yapılan bir araştırmaya göre, yöneticilerine güvenen ve kendileriyle işbirliği yaptığına, yöneticilerinin dürüst olduğuna ve işleri konusunda kendilerini motive edebildiklerine inanan çalışanların işe bağlılıklarının yüksek olduğu ve hatta, yönetici ile işe bağlılık arasındaki korelasyon düzeyinin, işin nitelikleri ile işe bağlılık arasındaki korelasyondan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında sorun yaratan yönetici özellikleri ve davranışları, düzene fazlasıyla önem verme, yetersiz ya da tek yönlü bilgilendirme, yöneticinin baskınlığı, çalışanlara karşı değer verilmediği izleniminin verilmesi olarak tespit edilmiştir (Tınar, 1997:44-45).

Güvenilir, uyumlu, yenilikçi, yöneticilerin çalışanların performanslarını arttırdığı, işe bağlılık için gerekli olan psikolojik ortamın oluşmasında önemli katkıları olduğu tespit edilmiştir (Elloy vd., 1995:82). Çalışanın bu ortamda daha verimli çalıştığı söylenebilir.

Günümüzde özellikle iş-aile çatışmasına neden olan başka bir unsur ise işin sağladığı gelir düzeyidir.

Aile ortamında kadın ve erkeğin çalışması ailenin gelir düzeyini olumlu yönde etkileyecektir. Aynı zamanda Her iki tarafın ekonomik güce sahip oluşu özgürlük

alanlarını genişletir, kariyer açısından rahatlatıcı ortam oluşturur (Aytaç, 2001:56). Her iki tarafında çalışması geliri arttırırken aile ortamında refah sağlar ve bir anlamda da iş-aile çatışmasının önüne geçer.

Ücret, çalışma yaşamında bireyin iş ve iş ortamına ilişkin tutumlarını ve algılarını etkileyen en önemli faktördür. Ücret düştüğü zaman bireyin ekonomik refah düzeyi azalır. Buna bağlı olarak kısıtlı iş imkânlarının olduğu ortamlarda birey işine daha sıkı sarılacaktır. Bireyin ücret düşmesine rağmen işine sarılmasının en önemli sebebi başlıca gelir kaynağından yoksun olacağını düşünmesidir. Bu tür durumlarda bireyler yaşadıkları durumdan memnun olmasalar dahi elindeki işi korumak adına bu duruma katlanmaktadırlar. Düşük ücret ve çalışılan ortamdan memnun olmama durumu ise kişiye stres getirmektedir. Bu durum bireyin iş-aile çatışmasını arttırmaktadır. Özellikle çocuklu ailelerde, masrafların çok olması ve buna karşın düşük gelir düzeyi iş-aile çatışmasının daha fazla olmasına neden olmaktadır.

1.3. İş-Aile Çatışması Boyutları

Bir yaşam alanında ortaya çıkan stres kaynağı ya da ihtiyaç diğer yaşam alanını farklı bir yoğunluk derecesinde etkiler. Örneğin, çalışanın iş yaşamında yaşadığı iş stresi aile yaşamını yoğun olarak etkileyebilir. Bununla birlikte, yine aynı kişinin aile yaşantısından kaynaklanan stresi iş yaşantısı üzerinde çok küçük bir etki yaratabilir. Son yıllarda geliştirilen ve iş-aile yaşam çatışmasını konu alan modellerin büyük bir bölümü Pleck'in "asimetrik geçirgenlik" kavramına dayanmaktadır (Pleck, 1977:39):

1.3.1. İş Stresi

Stres insanların var oluşundan beri olmasına karşın günümüzde evrensel bir ilgi odağı düzeyine gelmiştir. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığı ve iş yaşamındaki performansını olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Modern toplum hastalığı olarak bilinen stres, aslında günlük yaşamın bir parçası olarak ifade edilmektedir. Stresle ilgili tanımların bir kısmı, uyarıcıların önemini vurgularken, bir kısmı da içsel tepkilerin ya da fizyolojik, psikolojik ve davranışsal savunmaların üzerinde durmaktadır. Bazı tanımlamalar stresle ilgili, uyarıcı ve tepki

etkileşimindeki bireysel özellikleri, diğer bir deyişle bireyin başa çıkma mekanizmalarını vurgulamaktadır. Bu tanımların her biri, stresin oluşumuyla ilgili önemli bilgiler sağlamaktadır. Stres hem uyarıcı, hem tepki, hem de bu ikisi arasındaki etkileşimi içeren bir kavramdır. Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanım, bu üç unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişlerinin birlikte değerlendirildiği tanımdır. Sonuç olarak stres, organizmanın kendisi ve çevresi arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan ve uygun düzeyde olduğu süreç gelişmeye yardımcı, aşırı olduğu durumlarda ise bireyin tüm biyolojik ve psikolojik kaynaklarını tüketen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Balaban, 2000:59).

Stres bireylerin gerek iş gerekse aile yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Etkileri nedeniyle stresin kaynakları, stres yapıcıların neler olduğu, kişiyi ne gibi psikolojik veya fizyolojik rahatsızlıklara sürüklediği, stresle baş etmek için kişinin, sosyal çevrenin ve örgütün ne tür önlemler alıp uygulayacağı konuları, günümüzde son derece önem kazanmıştır. Günümüzde stres modern toplum hastalığı niteliğindedir. Kişilerde gerilim yaratan olaylar, eski çağlardan beri süregelenmiştir. İnsanların mağarada yaşam dönemlerinde yırtıcı hayvanlarla ya da kendi aralarındaki savaş sırasında yaşanan gerilim yaratıcı olaylar, günümüzde teknolojik, ekonomik, politik ve sosyal konularda hızlı değişimlerle devam etmektedir. Son zamanlarda örgütsel psikoloji ile uğraşan bilim adamları stres ile ilgili olarak çalışmaya ve bunu önleyici tedbirler üzerinde fikirler, yenilikler getirmeye başlamışlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 185-186)

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki gerilimdir. Çalışan iş çevresinden dolayı baskı hissedebilir, bu baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamamasına neden olur. İş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil değişken özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla, iş stresi değişken yapıdadır (Lazarus, 1991:47).

İş yerindeki kronik stres kaynaklarını aşağıdaki gibi başlıklar altında toplamak mümkündür (Aytaç, 2002:52):

1. Rollerdeki Belirsizlik: Bireylerin rolleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmamasından kaynaklanır. Rol belirsizliği, personelin uhdesindeki görevler ve görevlerin yerine getirilmesi ile ilgili yeterli bilgisinin bulunmamasıdır. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır. Performans beklentilerini, iş davranışı sonuçlarını bilememe de bu türe girebilir. Belirsizlik durumunda iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu belirecektir.
2. Rol Çatışması: Bireyin aynı anda iki rol üstlenmesinden kaynaklı olarak ikisi arasındaki isteklerinin zıtlıklarından meydana gelir. Örneğin bir işçiden amiri üretimi hızlandırmasını isterken, çalışma arkadaşları üretimi yavaşlatmasını isterse kişi rol çatışması yaşayabilir. Hastanelerde özellikle ikili otorite hattının bulunması, rol çatışmasının temel kaynağı olarak görülmektedir (Kavuncubaşı, 2000:10).
3. Kişilerarası Çatışma: Çalışanın çalıştığı ortamda amirleri, meslektaşları veya memurları ile geçimsizlikten kaynaklı çatışma veya tartışma iş yerinde gerginlik yaratabilir.
4. Sorumluluk: Bireylerin çalıştıkları ortamda kendi sorumluluklarının yanında başka çalışanlarında sorumluluklarını üstlenmeleri stres kaynağı olmaktadır. Birey, başka çalışanın işinde büyük yük üstlenmiş ve bu yük için kullanabileceği kaynağın sınırlı olmasına bağlı olarak kendini yoğun stres altında hissedebilir. Bu durum öncelikle bireyi olumsuz yönde etkilemektedir.
5. Katılım: Bireyler çalıştıkları iş yerlerinde ki pozisyonları gereği karar verici konumda olabilirler. Bu durum bireyi stres altına sokmakta yeterlidir. Özellikle çalışanları etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanların fikrinin hiç sorulmadığı durumlarda herkes stres yaşayacak, böylece üretim düşecektir. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır. Bireyin bu durumda çalışma yükü azalır, iş stresinden kurtulmuş olur.

6. İş Güvenliği: Bireylerde işini kaybetme korkusu bireyin benlik saygısının azalmasına yol açabilmektedir. Özellikle ülkelerde yaşanan büyük ölçekli krizler sonrasında şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir. Bu durum özellikle gemiadamlarında iş güvenliği konusunda önem arz etmektedir.

7. Yönetim Tarzı: Çalışanın örgüt içindeki konumu stres yaratan diğer bir faktördür. Örgütün hiyerarşik yapısı gereği şirketin yönetim tarzı stres oluşumunu etkilemektedir. Otokratik bir anlayışla yönetilen iş yerlerinde, özellikle tepeye doğru yükselen güç kullanımı, çalışanların stres içinde olmalarına yol açar. Özellikle cezanın kullanımı, kişilerde gerilim oluşturur. Hele sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüller için çalışanları yarıştırmak stres yaratır. Performansı yükseltmek için yapılan aşırı yarışma, birinin kazanırken diğerinin kaybetmesine yol açtığından yıkıcı ve maliyeti yüksek olur.

8. Fiziki Mekân ve Çevre Şartları: İş yerindeki çalışma ortamı bireyin stres düzeyine doğrudan etki eder. İş yerindeki masa ya da oda veya iş alanı, çalışanlar için belli rahatlık ve güven sağlayıcı unsurlardır. İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi unsurların çalışanların sağlığını, fizyolojik ve psikolojik durumunu etkilediği bilinmektedir.

9. Yoğun İş Yükü: Çalışanların yoğun iş yükü altında kalmaları stresi de beraberinde getirmektedir. Yapılması gereken işin, kişinin iyice emin olmadığı beceri, yetenek ve bilgileri gerektiriyor olması, kaygı ve gerginlik yaratacaktır. Bunun tam tersi de olabilir. İşin hacminin düşüklüğü, bireyin beceri ve yeteneklerinin çok altında olması, işi sıkıcı hale getirebilir. İşin gerginlik yaratacak kadar çok olması veya sıkıntı yaratacak kadar az olması kişide stres kaynağı olabilmektedir.

10. Zaman Yetersizliği: Stres çalışan açısından zamanını nasıl geçirdiğiyle ilgilide olabilmektedir. Bazen yetersiz, gereksiz bir bürokrasi, kırtasiyecilik, rastgele hazırlanmış bir program, kontrol edilemeyen bir durum, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, zamanı kontrol altına almamızı engelleyerek hızla akıp gitmesine

yol açar. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi ise, kişide gerginlik ve stresi oluşturur.

11. Kariyer Engeli: Kişinin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışanda strese yol açacaktır. Bireyin kariyerinde doyumunu ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır.

1.3.2. İş Doyumu

İş doyumunu, işin özellikleri ve bireyin kişisel özelliklerinin bir bütün olup uyum sağlamasından kaynaklıdır. İşgören, kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir. Bu konuda ileri sürülen bir diğer tanım ise, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun iş doyumunu olduğu şeklindedir. Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş doyumunun çalışanların güdülenme düzeylerine bağlı olarak açıklanması oldukça yaygındır. Bu açıklamaya göre güdülenme düzeyi arttıkça, işteki performans ve doyum artar. İş doyumunda bireyin güdülenme düzeyinin önemini vurgulayan kuramlar arasında Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramı öne çıkmaktadır (Bilge vd., 2007:52).

İş doyumunu kavramı çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, çalışanın iş doyum düzeyi çalışanın beklentilerinin hangi ölçüde karşılandığını gösterir. Çalışanın çalıştığı işle ilgili beklentileri elbette ki önem derecesi açısından farklılaşabilir ancak göz önünde bulundurulması gereken çalışanın karşılanmış ihtiyaçlarının görece olarak fazlalığının iş doyum düzeyini artıracak olduğudur (Meyer ve Allen, 1997:39).

1.3.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının farklı tanımları incelendiğinde, çalışanın örgüt amaçlarına bağlılığı, örgütten ayrılmanın çalışan açısından olası maliyetleri ve çalışan üzerinde örgüte bağlı kalma yönünde baskı yaratan manevi yükümlülüklerin bu farklı tanımlarda üzerinde durulan esas temalar olduğu görülmektedir. Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum vb. farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:53).

1.4. Denizcilik Sektörü İle İlgili Kavramlar

1.4.1. Gemi Kavramı

Deniz Ticaret Kanunu'nun 816. maddesinin 1. fırcasında gemi "tahsis edildiği gayeye uygun kullanılması, denizde hareket etmesi imkânı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne" olarak tarif edilmektedir. (Zaloğlu, 1988:110). Kanun bir cismin gemi sayılabilmesi için, bir deniz yolculuğunu selametle başarabilecek teçhizata sahip olması ve personelinin (gemiadamları) mevcut bulunması gerektiğini ifade etmektedir. (Paker, 2002:1).

Denizde kazanç elde etme maksadına tahsis edilen veya fiilen böyle bir maksat için kullanılan her gemi, kimin tarafından ve kimin nam ve hesabına kullanılırsa kullanılsın "ticaret gemisi" sayılmaktadır. (Türk Ticaret Kanunu, 1997: 271)

1.4.2. Gemiadamı Kavramı

Türkiye'de de gemiadamları; 30 Ocak 1997 gün 22893 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütükleme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik"e göre sınıflandırılarak belgelendirilmektedir. (T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı, 2000:4).

Bazı gemiadamları geminin hareketini, sevk ve idaresini doğrudan etkileyen kaptanlık, birinci zabıtlık, güverte zabıtlığı, usta gemicilik, gemicilik, serdümenlik, gözcülük, başmühendislik, makine vardiya mühendisliği, yağcılık gibi görevleri yerine getiren kişilerdir. Bazı gemiadamları ise gemide, geminin hareketine, sevk ve idaresine dolaylı olarak katkı sağlayan mesleklerde çalışmalarına rağmen gemiadamı olarak kabul edilirler. Bu gruba örnek olarak kamara amiri, aşçı, kamarot, gibi mesleklerde çalışanlar verilebilir. Bir aşçı yaptığı işle geminin hareketini doğrudan etkilemese de diğer gemiadamlarının iâşe hizmetlerinde çok önemli bir görev yerine getirmektedir (Cömert, 2008:56).

Daha açıklayıcı bir ifadeyle, bu ve benzer mevzuatlarda verilen tanımların ortak noktasında ifade edilen temel unsurları bir araya getirdiğimizde biraz daha ayrıntılı bir tanıma ulaşabiliriz. Ticaret gemilerinde, kaptan ile onun sevk ve idaresinde çalışan, zabıt veya tayfa yeterliklerine sahip diğerlerinin oluşturduğu gemi çalışanlarına mürettebat, mürettebatı oluşturabilecek herhangi bir mesleki yeterliğe sahip kişiye de gemiadamı denir. Bu yeterlikler Gemiadamları Yönetmeliğinde, İkinci Kısım'da Gemiadamı Yeterlikleri başlıklı Birinci Bölüm'de Yeterlik Dereceleri konu başlığıyla Madde – 5'de kaptan'dan gemiciye, yağcıya dek sıralanmış, bunun yanında da mevzuatta sözü edilen kamarot, sağlık memuru, doktor gibi yardımcı sınıflardan da söz edilmiştir. Bu mevzuatta doğrudan sözü edilmese bile yaptığı iş nedeniyle gemi mürettebatından biri olan her bir çalışanı gemiadamı olarak kabul edebiliriz. Hatta mürettebattan olmayıp, geçici olarak gemide hizmet veren kılavuz kaptanları, dünyada denizci ülkelerin birçoğu özlük hakları ve bazı diğer konularda gemiadamı olarak kabul etmektedir. Ülkemizde de sosyal güvenlik ve çalışma koşulları ile ilgili birçok konuda, mevzuatta ve uygulamalarda kılavuz kaptanlar da gemiadamı olarak kabul edilirler. Gemiadamı terimi günlük anlamda, daha geniş anlamdaki denizci terimiyle karıştırılır. Denizci, sivil, askeri, sportif, sanatsal veya bilimsel amaçlarla ve diğer birçok farklı amaçla denizle doğrudan veya dolaylı bir ilişki kuran herkesin bir ölçüde kendini isimlendirdiği bir terimdir. Gemiadamı ise denizcilikle ilgili hukuki mevzuatta belirtilen bir mesleğin mensuplarına verilen isimdir (Cömert, 2008:61).

Dünya’da 2010 yılı gemiadamı sayısı ve %’lik dağılımı aşağıdaki gibidir. Tablo incelendiğinde en çok gemi adamına sahip ülkeler OECD ülkeleri ve Uzak Doğu ülkeleridir. En az gemiadamına sahip ülkeler Afrika ve Latin Amerika ülkeleridir.

Tablo 1.1: 2010 Dünya’da Gemiadamı Oranları

BÖLGE	Zabitan Sınıfı(*1000)	%	Tayfa Sınıfı(*1000)	%
OECD ÜLKELERİ	184	29.4	143	19.2
AVRUPA	127	20.3	109	14.6
AFRİKA/LATİN AMERİKA	50	8.0	112	15.0
UZAK DOĞU	184	29.5	275	36.7
HİNDİSTAN ALT KITASI	80	12.8	108	14.5

Kaynak: BIMCO/ISF (2010); Manpower 2010 Update, The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers, Dalian Maritime University.

Ülkemizde ve dünyada gemiadamlığını meslek olarak seçen insanların denizde ortalama çalışma süreleri, genelde karadaki işlerle kıyaslandığında, ekonomik, sosyal, kişisel nedenlerle, daha kısadır. Bu ve benzer nedenlerle bu iş kolunda arz ve istihdam dengesinin dinamikleri çok çeşitlidir ve öngörülmesi genelde zordur (Cömert,2008:64).

1.4.3. Gemilerde Örgüt Yapısı

Türk Ticaret Kanuna'na göre gemiadamı; "Kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimselerdir". Deniz İş Kanunu'na göre ise; "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemiadamı denir". Her iki tanımda da ifade edilen tayfa, zabıt ve kaptan tabirlerine aynı zamanda Gemiadamları Yönetmeliği'nde de değinilmekte ve bunlarla ilgili yeterlilikler de belirtilmektedir. Gemiadamları Yönetmeliğine göre gemiadamı kavramı "Geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini ifade etmektedir (Paker, 2002:2).

Gemi çalışanlarının, gemide çalıştırılabilmeleri için "Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası 1978 Sözleşmesi" (STCW-78) ve STCW-95 değişiminde tanımlanmış olan eğitimleri almış ve gerekli sertifikalarla donatılmış olmaları gerekmektedir. Gemi çalışanları görev ve statülerine göre gruplara ayrılmışlardır. "Gemiadamları Yeterlik Belgeleri" gruplarına göre alt yeterlikten üst yeterlik derecelerine doğru sıralanışı aşağıda gösterilmiştir (Paker, 2002:3):

- Tayfa grubu
 1. Güverte Sınıfı
 - Gemici
 - Usta Gemici
 - Güverte Lostromosu
 2. Makine Sınıfı
 - Yağcı
 - Makine Lostromosu
- Kaptan, Başmühendis/Başmakiniist ve Zabitler grubu
 1. Kaptan ve Güverte Zabitleri
 - Sınırlı Vardiya Zabiti
 - Sınırlı Kaptan
 - Vardiya Zabiti
 - Birinci Zabit
 - Kaptan
 - Uzakyol Vardiya Zabiti
 - Uzakyol Birinci Zabiti
 - Uzakyol Kaptanı
 2. Başmühendis/Başmakiniist ve Vardiya Mühendisi/Makine Zabitleri
 - Sınırlı Makine Zabiti
 - Sınırlı Başmakiniist
 - Makine Zabiti
 - İkinci Makiniist
 - Başmakiniist
 - Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makiniisti Uzakyol
 - İkinci Mühendisi/Makiniisti-Uzakyol Başmühendisi / Başmakiniisti
- Yat çalışanları grubu
 1. Amatör Denizci
 2. Yat Kaptanı
- Balıkçı gemisi çalışanları grubu
 1. Balıkçı Sınıfı
 2. Balıkçı Gemisi Kaptanı
 3. Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı

Gemi çalışanları belli bir hiyerarşik yapılanma içerisinde çalışırlar. Görev organizasyonları ülkelere ve firmalara göre değişiklik gösterebilmektedir. Genel olarak takip edilen bazı ekoller zaman içerisinde gemi çalışan sayısı azaldıkça önemini yitirmektedir ve global bir sistem yavaş yavaş oturmaktadır. Artık pek çoğu geçerliliğini kaybetmekle beraber bu eski ekollerin bazıları şunlardır (Paker, 2002:106-108):

İngiliz Ekolü: Ülkemizin de küçük değişikliklerle kendine uyarladığı bu ekolde kaptan tüm geminin tek amiridir. Zabitan bölümü iki departmana ayrılırken tayfa bölümü üç departmana ayrılmaktadır. Zabitan sınıfı; güverte ve makine olarak ikiye ayrılmakta ve tayfa bölümüne bu iki bölüme ilave olarak kamara bölümü de eklenir. Telsiz zabiti güverte sınıfı sayılırken, doğrudan kaptana bağlıdır, güverte bölümünün hiyerarşik sırasına dahil değildir. Modern sistem halen İngiliz ekolünü takip etmekte, ancak gemi çalışanı sayısı zaman içerisinde azalmaktadır.

Hollanda Ekolü: Bu ekolde zabitan bölümünde şef kamarot (Chief steward) olarak görev yapan ilave bir kişi görev alır. İngiliz ekolünde gördüğümüz şef kamarottan tamamen farklı bir göreve sahiptir ve çok yetkili bir zabittir. Geminin her türlü evrak ve stok işini takip ettiği gibi gemi çalışanlarının yaşam şartlarını iyileştirmek de şef kamarotun görevidir. Pişen yemek, kamaraların temizliği, kumanya siparişi, kumanyalıktaki malzemenin takibi şef kamarotun asli görevleri olmakla birlikte gemiden çıkan her türlü evrak, şirketle yapılan yazışmalar dahil şef kamarot tarafından yazılır ve takip edilir. Güverte ve makine bölümlerinin yedek parça, sarf malzemesi ve diğer stokları da şef kamarot ve bölüm amirleri tarafından beraberce takip edilir; stok azaldığı zaman şirketten malzeme talebinin yazışmasını yine şef kamarot yapar.

Hint Ekolü: Hint ekolü, yine eski yıllarda, özellikle Hindistan' ın devlet gemilerinde görülmüş daha sonra Sri Lanka, Pakistan gibi ülkelere uygulanmıştır. Mümkün olduğunca çok gemi adamı istihdam etmeyi amaçlayan bu ekolde kaptan ve başmühendis hariç tüm zabitanın üçer tane bulunmaktadır. Köprüüstü ve makine dairesi vardiyalarında sürekli üçer zabıt görev yapar. Örneğin 12:00- 16:00 köprü üstü vardiyasında, bir ikinci kaptan, bir üçüncü kaptan ve bir de dördüncü kaptan

görev yapar, saat 16:00 da yine üç zabite vardiya teslim ederler. Her bir zabitin farklı görevleri vardır. En büyük sorun, kamara paylaşımıdır. Bir kamarayı üç zabit ortak kullanır ve tıpkı görev saatleri gibi günde sekiz saat kamara kullanma hakları vardır. Günümüzde tamamen yok olmuş bu ekol, geçmiş yıllarda çok sayıda gemiadamının istihdamına olanak sağlamıştır.

Amerikan Ekolü: Bu ekolde üçüncü ve dördüncü zabit/mühendis yoktur. Onların yerini aralarında yeterlik ve hiyerarşik fark olmayan vardiya zabitleri / mühendisleri almıştır. Üç tane vardiya zabiti / mühendisi olan gemilerde ikinci kaptan ve ikinci mühendis vardiya tutmaz.

2. GEMİADAMLARI ÇALIŞMA ŞARTLARI VE SOSYAL HAYATLARI

2.1.Gemiadamlarının Çalışma Yaşamları

Gemiadamlarının kendi filolarından başka, yabancı bayraklı gemilerde ve diğer uluslardan gemiadamlarıyla beraber çalışması ilave bazı vasıflar gerektirir. Bu vasıfların başında İngilizce'yi iyi bilmek, kültürel ve sosyal yönden uyumlu olmak, iyi iletişim kurma, kendini iyi ve doğru ifade edebilme becerisi gelmektedir. Kişilik olarak sabırlı, anlayışlı, uyumlu mizaca sahip gemiadamları, bu konuda öncü bir rol oynadığı takdirde denizcilik piyasasındaki Türk gemiadamının itibarı artmış olacak ve iş bulma şansında buna bağlı olarak artacaktır. Türk gemiadamının dışarıda iş bulup çalışmasına yönelik devlet eliyle bir girişim veya teşvik yoktur. Yabancı işletmecisi olan gemilerde çalışan Türk gemiadamları da çok fazla sayıda değildir. Bu konuda politikalar geliştiren ülkelerde, gemiadamlarının sosyal hakları da dikkate alınarak bazı koruyucu tedbirlerle beraber çalışma ortamı oluşturulmaktadır. Türk gemiadamları ise çalıştığı yabancı bayraklı gemilerde genellikle turist gibi giriş çıkış yaparak istatistiklere bile konu olmaz (Cömert, 2008:24).

Kültür, gelenek, sosyal çevre ve koşulları meslek seçimini etkileyen faktörlerin başında gelir. Bazı ülkelerde gemiadamlığı toplumda saygın bir yeri olan bir meslek iken, bazılarında ise daha alt eğitim düzeyinde insanların işi olarak bilinebilir. Aynı ülkenin farklı bölgelerinde, hatta zamanla bile değişiklik gösterebilir. Bazı bölgelerde, istihdam sağlayan yaygın bir iş kolu olarak bilinirken, bazı bölgelerde ise marjinal, az rastlanan, maceracı, bazen de korkulan ve uzak durulan bir meslek olarak düşünülür(Cömert, 2008:27).

Gemiadamlarının işgücü dolaşımı diğer mesleklere nazaran çok daha fazla uluslararası karakter kazanmıştır. Denizciliğin uluslararası niteliği gemiadamlarının çalışma konusuna yansıtıkça, farklı ülkelere gemiadamları aynı gemide çalışmaya başlamıştır. Bu tarz çok uluslu, çok dilli, çok kültürlü ortamların getirdiği yararlar ve zorluklar da denizcilik gündemine yerleşmiştir. Gemiadamlarının çok uluslu çalışma

ortamının oluşmasında açık sicil veya elverişli bayrak sicili olarak isimlendirilen bayrak devletlerinin sicillerine kaydedilmiş gemilerin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasının büyük rolü vardır. Bildiğimiz ulusal bayraklı gemilerde daha önceden yaygın olarak mevcut olan, halen de büyük ölçüde devam eden, karadakin benzer çalışma izni, ulusal standartlara uygunluk, çoğu zaman da bunları sağlamak için o ülkenin yurttaşlığına sahip olmak gibi kısıtlamaların böylelikle aşılarak gemiadamlarının başka ülkelerin gemilerinde iş bulma olanağını ortaya çıkmıştır. (Cömert, 2008:32).

2.2. Gemiadamlarının Eğitimi

Denizcilik eğitimin verildiği en önemli ve en belirgin eğitim yeri gemidir. Gemilerin okul özelliği bugün de sürmektedir. Gemilerde uygulama ve deneyime dayalı eğitim meslek hayatı boyunca sürer. Bu tür eğitimin standartlaşmasına yönelik çalışmalar ve denize çıkmadan önce veya deniz yaşamının belli aralıklarla karada örgün veya yaygın eğitim kurumlarında (okullarda veya kurslarda) verilen eğitimler ise daha yakın dönemlerde ortaya çıkmıştır. Ulusal denizcilik ve eğitim tarihimizi incelediğimizde, gemide geleneksel sistemlerle verilen usta çırak sistemi içindeki eğitimin ötesinde, gemiadamlarına yönelik bir eğitimin bilinen izlerine 19. yüzyılın başlarında rastlıyoruz. Uluslararası standartlara uygun ticari denizcilik, diğer bir ifadeyle açık deniz ve okyanus denizciliği eğitimi, 1805 yılında başlamıştır. Tersane-i Amire’de eğitim görerek Kaptan-ı Derya olarak yetki alan “öğretmen kaptanlar” Osmanlı’nın liman şehirlerinde okullar açarak kaptan yetiştirmişlerdir (Hergüner, 2003:34).

Gemiadamlarının eğitimi, mesleki eğitim olarak, öncelikle usta çırak ilişkisiyle ortaya çıkmıştır. Bu eğitim, gelişen bilim ve teknolojinin deniz ortamını da etkilemesi sebebi ile meslek öncesi karada alınan ön eğitimler, yenileme eğitimleri, denizcilik alanında uzmanlaşmış kurum ve kuruluşlarda müfredata uygun verilen eğitim ve öğretim gibi çeşitli formlarda gelişmeye devam etmektedir. Gemiadamında bulunması istenen bilgi ve yetenek, çalışma ortamını oluşturan geminin teknolojik gelişimine, geminin içinde bulunduğu yapay ve doğal çevreye bağlıdır (Cömert, 2008:42).

Sektörde eğitim veren kuruluşların özellikle özel kuruluşların eğitimcilerinin eğitimi de kuşkusuz çok büyük önem arz etmektedir. Sektörde eğitim teorik olarak okullarda verilirken bu teorik eğitimin pratiğe de dökülmesi gereklidir. Eğitim kapasitesi sadece teoriyle sınırlı kalmış eğitimciler sektörde tercih edilmemekte aynı zamanda deniz tecrübesi de aranmaktadır. Ayrıca önümüzdeki yıllarda açılması muhtemel eğitim kuruluşlarına yeterli sayıda eğitimci sağlanabilmesi için sektörde Doktora ve Yüksek Lisans eğitimlerine geçmişe oranla daha fazla önem verilmektedir. Gemilerde gemi personeli tarafında verilen eğitimler ise daha çok *“söylediğimi yap, yaptığımı değil”* mantığı ile yürütüldüğü için eğitim alan personele çok fazla katkı yapmamaktadır. Diğer taraftan sektörde her zaman en iyi eğitimcilerin kaptanlar ya da başmühendisler gibi uzun seneler denizde tecrübe edinen kişilerden çıkmasına rağmen bu kişilerin insan yönetimi yeteneklerinin çok iyi gelişmemesinden dolayı eğitimci olarak eğitim verebilmeleri çok zordur (Sampson, 2006:46).

Ülkemizde 2007–2008 Öğretim Yılı itibariyle, öncelikli veya bir ek yeterlik olarak gemiadamı yetiştiren 7 fakülte, 1 yüksekokul, 4 meslek yüksekokulu, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 14 Meslek Lisesi, farklı düzeylerde eğitim veren 41 adet özel eğitim kurumu (kurs) mevcuttur. Bölgesel talepler ve benzer nedenlerle önümüzdeki dönemlerde açılması istenen veya planlanan çok sayıda benzer kurumun olduğu bilinmektedir (Cömert, 2008:53).

Gemi adamlarının yeterlilik almasına ilişkin eğitimleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- Denizde Kişisel Cankurtarma Teknikleri Eğitimi
- Temel İlk Yardım Belgesi Eğitimi
- Yangın Önleme ve Yangınla Mücadele Eğitimi Belgesi
- Personel Güvenliği ve Sosyal Sorumluluk Eğitimi Belgesi
- Can Kurtarma Araçlarını Kullanma Yeterliliği Eğitimi Belgesi

Gemi Adamlarının Sertifika Almasına Yönelik Eğitimler

- Radar Gözlem ve Plotlama Eğitimi
- Otomatik Radar Plotlama Aygıtlarını (ARPA) Kullanma Eğitimi (Automatic Radar Plotting Aid)
- İleri Yangınla Mücadele Eğitimi
- Gemide Tıbbi Bakım Eğitimi
- Gemide Tıbbi İlk Yardım Eğitimi
- Vardiya Tutma

Standartları uluslararası anlaşmalarla belirlenmiş denizcilik eğitiminin birtakım sorunlarının da olduğunu söylemek gerekir. Filipinlerin Başkenti Manila da yapılan 6. LSM Asia – Pacific Manning & Training konferansında Rod Short'un (Executive Secretary Association of Maritime Education & Training Institutions in Asia Pacific) yaptığı konuşmada denizcilik eğitiminin sorunlarını şöyle sıralamıştır (Short, 2005:42);

- STCW uluslararası bir standardı amaçlayamamış ve bazıları kasıtlı olmak üzere birçok uyumsuzluk bulunmaktadır. STCW de yoruma açık birçok nokta olup yeterlilikler doğru olarak belirtilmemiştir.
- Sektörde eğitim için yeterince heves yoktur.
- Denizcilik öğrencilerinin profesyonellikleri, uzmanlıkları ve tecrübeleri güçlendirilmelidir.
- Sürekli yeterli kalabilmek için yeterince heves yoktur.
- Dikkat, çok fazla teknik konular üzerine yoğunlaşmıştır.
- İşe alma ve yerleştirme sürecinde gemiadamlarının eğitim ve yeterlikleri yeterince sorgulanamamıştır.

Türk donatanlarının en büyük sıkıntısı uluslararası navlun piyasasında hisse sahibi olmaktır. Çünkü uluslararası denizlerde Türk Bayrağı'nın itibarı giderek azalmaktadır. Bunun başta gelen sebebi ise, ülkemizde birçok gemiadamı yetiştiren

kuruluşun var olmasına rağmen sektörün ihtiyacını karşılayacak kalitede gemiadamı yetiştirilememesidir. İTÜ Denizcilik Fakültesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kocaeli ve Uludağ Üniversiteleri ülkemizde gemi adamı yetiştiren üniversitelerdendir. TÜDEV ise sektördeki açığı kısmen kapatabilmektedir. Ama o da sektörün ihtiyacı olan eğitim kalitesinin altında kalmaktadır. Deniz Kuvvetleri'nden emekli olan, yetmiş yaşın üzerindeki zabitanların emeklilik dönemlerinde, sivil deniz ticaret filolarda çalışmaları; bu tip personelin hem yaş itibarıyla hem de aldıkları farklı eğitim sebebiyle ticari filolarda gereken faydayı sağlayamamakla birlikte adaptasyonda da sıkıntı yaşamaktadırlar. Eğitimdeki bu yetersizlikleri giderebilmekteki en büyük rolü devlet otoritesi üstlenmektedir. Devlet'in desteğiyle birlikte, gemiadamı eğitiminde gerekli seviyeye ulaşmak için yapılması gerekenlerin yapılması ve alınacak tedbirlerin uygulanması sayesinde sıkıntılardan kurtulmak mümkün olabilir (Sağ, 2005:48).

2.3. Gemiadamlarının Çalışma Şartları

Gemiadamı; deniz iş sözleşmesine göre görmekle yükümlü olduğu işi mesleği gereği kendisinden beklenen normal bilgi ve yetenekle uygun özenle görmek zorundadır. Aksi halde, kasıt veya ihmal ve dikkatsizlikle donatana verdiği zarardan sorumludur. Gemiadamlarının bu sorumluluğu, gerek bizzat donatan ve gerekse kusurlu hareketleriyle üçüncü kişilere verdikleri zararları da kapsar. Türk Ticaret Kanunu (TTK)'nin 947 maddesinde de “gemiadamlarının görevlerini yaparken kusurlu davranışlarıyla üçüncü kişilere verdikleri zarardan donatan sorumludur” ibaresi vardır (İzveren vd., 1994:155).

2.3.1. İş Sözleşmesi

Denizcilik sektöründeki iş sözleşmeleri diğer sektörlerdeki sözleşmelere nazaran daha zordur. Gemiadamların temel haklarının sağlanmadığı gerçeği; her sözleşme sonunda yeni iş aramak zorunda kalmaları gibi bir örnekle açıklanabilir. Bununla birlikte sözleşmeler diğer sektörlerden çok daha farklı içeriklere sahiptir. Örnek verecek olursak; denizcilik sektöründeki bazı iş sözleşmeleri sınırlı süreli yapılabilmekte iken bazıları da seferlik olarak yapılabilmektedir. ILO tarafından yayınlanan birçok konvansiyon gemiadamlarının, bu sözleşmelerdeki temel haklarını

korumaya çalışsa da gereken ve istenen başarıyı sağlayamamıştır. Gemiadamlarının gemiden ayrılacak olan personelin yerine yenisinin bulunamaması halinde kontratında yazan süreden daha uzun çalışması söz konusu olabilir. Bazı durumlarda ise sözleşmelerinde bulunan çalışma saatlerinden daha fazla çalışma durumunda kalabilirler. Bununla birlikte sektörde yapılan bazı sözleşmelerde, sözleşmelerin uzunluğu, personelin milliyetine veyahut işverene göre değişebilmektedir. Örneğin: bir Filipinli tayfanın kontrat süresi 9 ay olurken, bu süre Sierra Leoneliler için 12 ay, Doğu Avrupalılar için ise 6 ay olmaktadır. Batı Avrupalı zabitanlar için iş sözleşmesinin süresi genellikle sefer süresiyle sınırlı olurken bu süre 3–4 ay arasında değişmektedir. Bu duruma tezat oluşturacak şekilde Filipinli ve Hintli zabitanların iş sözleşmeleri genellikle 9 aylık olmaktadır. ILO'nun desteklemesi sonucu 4.525 gemiadamıyla yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, yapılan seferlerin %50'sinden fazlası 1 senenin üzerinde gerçekleşmektedir. (ILO, 2013: 64).

Gemi çalışanları için işveren, gemiadamı, kaptan ve işveren vekili ilişkileri karşılıklı sorumlulukları Deniz İş Kanunu maddelerinde belirlenmiştir (T.C. Resmi Gazete, 29.04.1967 tarih, 12586 sayılı).

Gemiadamlarının işveren veya vekilleri ile aralarındaki ilişkiyi bu kanun kapsamında düzenleyen hizmet akti için “*Hizmet akti işveren veya işveren vekiliyle gemi adamı arasında yazılı olarak iki nüsha yapılır ve taraflardan her birine birer nüsha verilir*” ibaresi geçmektedir. Ayrıca hizmet akdinin şekli için aşağıdaki maddeler yer almaktadır (T.C. Resmi Gazete, 29.04.1967 tarih, 12586 sayılı).

“*Bu Kanuna göre yapılacak yazılı akitlerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:*”

1. *İşverenin adı ve soyadı ile ikametgâh adresi,*
2. *Gemi adamının adı, soyadı, doğum tarihi ve yeri, sicil numarası ve ikametgâh adresi,*
3. *Gemi adamının çalışacağı geminin ismi, sicil numarası, grostonilatosu ve kaydedildiği sicil dairesi (Gemi adamının aynı işverenin muhtelif gemilerinde çalışması ihtimali mevcutsa, bu hizmet aktinde ayrıca belirtilir.)*
4. *Aktin yapıldığı yer ve tarih,*

5. *Gemi adamının göreceği iş,*
6. *Gemi adamının hizmete başlayacağı tarih ve yer,*
7. *Hizmet aktinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi veya sefer üzerine ise hangi sefer olduğu,*
8. *Kararlaştırılan ücret esası ile miktarı,*
9. *Ücretin ödeme zamanı ve yeri,*
10. *Avans şartları,*
11. *Diğer iş şartları,*

Ayrıca şu ek maddelere de yer verilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 29.04.1967 tarih, 12586 sayılı);

- *“Belirli süre veya sefer için akit,*
- *Akit süresinin uzaması,*
- *Deneme süresi,*
- *Çalışma ve kimlik karnesi,*
- *Çalışma belgesi,*
- *Sakat ve eski hükümlü çalıştırma,*
- *Önellsiz fesih ve infisah,*
- *Fesih hakkını kullanma öneli,*
- *Akdin çözülmesinde bildirim,*
- *Fesih hükmünün başlangıcı,*
- *Feshin bildirilmesi,*
- *Feshi kapsamayan hal,*
- *Kıdem tazminatı,*
- *Yurda iade,*

- *Yabancı gemi adamının iadesi,*
- *Yurt içinde iade zorunluluğu,*
- *İade zorunluluğuna uymamak,*
- *İade hakkında yoksunluk,*
- *İş süresi,*
- *Fazla saatlerle çalışma,*
- *Ücret,*
- *Avans,*
- *İşveren hesabına iase,*
- *İkamet yeri sağlanması,*
- *Asgari ücret,*
- *Ücret kesintisi,*
- *Zarar karşılığı kesinti,*
- *Yıllık ücretli izin,*
- *Hafta tatili,*
- *Hafta tatili ücreti,*
- *Genel tatil ücreti,*
- *Geçici iş göremezlik,*
- *Görevli ve yetkili mahkeme,*
- *Denetim ve teftiş,*
- *Ceza hükümleri”*

Denizcilik sektöründeki sözleşmelerin uzunlukları geminin milliyetine ve geminin tipine bağlı olarak değişebilmektedir. MORI (Market and Opinion Research International) ‘nin yaptığı araştırmaya göre denizcilik sektöründe faaliyet gösteren gemilerin yapmış oldukları sözleşmeler genel olarak 6 ila 12 ay arasında değişebilmektedir. Araştırmaya göre gemiadamların %12’si 1 yıldan fazla sözleşme yapmaktadır. Ulusal bayraklı gemilerde çalışan gemiadamları için %17, elverişli

bayrak ülkelerine kayıtlı gemilerde çalışan gemiadamları içinse %8 oranında 1 yılın üstünde sözleşme yapan gemiadamı mevcuttur. Sözleşmenin uzunluğunu belirlemede bir başka etken olan gemi tipinde ise 1 yıldan fazla olan gemiadamlarının sözleşmeleri en çok, yolcu gemilerinde %37 oranında bulunmakta; %5 oranında ise, en az, kimyasal tankerlerde görülmektedir (ILO, 2013: 64).

Ülkemizde, gemiadamlarının yapmış oldukları sözleşmeler, belirli bir sefer ya da süre bağlamında yapılmaktadır. Bu sözleşmeler genellikle 6 ay olmakla birlikte çok nadir de olsa 12 aya kadar uzayabilmektedir. Bu süreler gemiadamlarının istekleri doğrultusunda gerçekleşmektedir. Ülkemiz ticaret filosunda bulunan gemilerde çalışan gemiadamlarının sözleşmeleri; Deniz İş Kanununun 5. 6. 7. ve 8. maddelerinde belirlenmiştir. Bazı durumlarda, gemiadamları sözleşmede yazan sürelerden daha fazla çalışmak durumunda kalır. Bu da yaptığı işin verimliliğinin düşmesine, daha da kötüsü iş kazalarına sebebiyet verebilir. Sözleşmede yazan sürelerin gerçekleşmemesi çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir. En önemli neden, iş sözleşmesi biten personel yerine getirilecek olan personelin zamanında gelmemesidir. Gemiadamları çalıştıkları bu fazla süre için ek gelir alamamaktadır. Bu da gemiadamların önemli şikâyet noktalarından biri olmaktadır. Gemiadamlarının bir başka şikâyet noktası ise sözleşmelerinde yazan iş yerine farklı bir iş yapmalarının istenmesidir. (Parlak, 2005:97).

2.3.2.Çalışma Süreleri ve Boş Zaman

Gemiadamlarının en büyük sıkıntılarının biri yeterli iletişim araçlarına sahip olamamalarıdır. Hangi pozisyonda olursa olsun bütün gemiadamlarının ortak sıkıntısı ailelerinden ve sosyal çevrelerinden kopuk, iletişimsiz bir ortama sahip olmalarıdır. Aileleriyle ve akrabalarıyla iletişim halinde olamamaları; karada bulunan sosyal aktiviteyi gemide bulamamaları gemiadamlarının beraberinde birçok sorunu getirmesine neden olabilmektedir.

ILO ve ITF, denizcilik sektörünün küresel bir sektör olması sebebiyle bir takım çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmalarla çalışma saatlerinin belli bir standartta olması amaçlanmıştır. Bunu gerçekleştirmek amacıyla 5 adet konvansiyon hazırlanmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır: 1936 yılında Hours of work and Manning Convention,1936 No:55 sonucusu Seafarer's Hours of Work and the

Manning of Ship Conventions, 1996 No:180. Ancak bu konvansiyonlar dünya devletleri tarafından fazla ilgi görmemiştir ve dolayısıyla da yeterince imzaya ulaşamamıştır. Yalnızca 17 ülke tarafından kabul gören 180 sayılı konvansiyon 30 Eylül 2005 tarihiyle kabul edilmiştir. Çalışma süreleriyle ilgili olan 4. Maddesine göre; gemiadamlarının asgari çalışma saatleri günlük 8 saat olarak belirlenmiştir. Maksimum çalışma süreleri ise; günlük 14 saat haftalık ise; 72 saat olarak belirlenmiştir. Yine çalışma süreleriyle ilgili bir diğer düzenleme ise; haftanın bir gününün dinlenmeye ayrılması gerektiğidir. Toplu sözleşmelerde bu zaman zarfları personelin lehine değiştirilebilirken aleyhine değiştirilememektedir (ILO, 2013: 74).

Ülkeler arasında da çalışma süreleri farklılıklar göstermektedir. ITF'in toplu sözleşmelerine bakıldığında bütün gemiadamları için oluşturulmuş standart bir çalışma süresi görülür. Pazartesten cumaya haftanın beş günü, her gün için 8 saat saattir. Dünyadaki başka ülkelerdeki gemiadamlarının çalışma sürelerindeki farklılıklara örnek verecek olursak: Filipinli bir gemiadamının sözleşmesinde belirlenen çalışma süresi pazartesten pazara her gün 24 saate 8 saat; Sirilankalı bir gemiadamının çalışma süresinin ise normal bir çalışma haftasında 44 saat olarak belirlenmiştir. ITF (International Transport Worker's Federation) ve MORI tarafından yapılan araştırmalarda, elverişli bayrak ülkelerinde çalışma saatleri daha fazla çıkmıştır. Örneğin; çalışma süresi elverişli bir bayrak ülkesi olan Güney Kıbrıs'ta gemiadamları için işler olumsuz gerçekleşmektedir. Çünkü Güney Kıbrıs bayraklı kuru yük ve tanker gemisinde aylık çalışma saati 173 saat olarak belirlenmiştir (Alderton, 2004:117).

MORI'nin yapmış olduğu araştırmaya göre gemiadamlarının %55'i karada 2 ile 4 kişiye, %23'ü de 5 ve daha fazla kişiye maddi yardımda bulunmaktadır. Bu da gemiadamlarının ailelerine gösterdikleri önemi önemli ölçüde açıklayabilmektedir. Birçok gemiadamı, özellikle de tayfa kesiminde bulunan personellerin karada bakmakla sorumlu oldukları aileleri vardır. Yaşadıkları sosyal çevre itibarıyla kalabalık aileden gelen bu personel araştırmanın geçerliliğini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Gemiadamları aile ve sosyal yaşamdan uzak oldukları dönem içerisinde, kendilerini teselli edebilmek isterler. Bunun sonucu olarak da gemilerde,

eğlence olanakları yani personel geçirebileceği boş vakitlerin bir kısmını değerlendirebilmek adına aileleriyle iletişim halinde olmak isterler. Gemide yaşanan muhtemel yalnızlıklar, izole olmuş duygular, aileye ve akrabalara gönderilen yardımlarla bir nebze azaltılmış olur. Birçok gemiadamı ücretini kendi hesabına değil de ailesinin hesabına yatırmaktadır. Bu da yine bu araştırmayı destekleyen bir hareket olarak görülmektedir (MORI,1998: 54).

Gemilerde yapılmakta olan sosyal aktiviteler son derece önemlidir. Bu tür aktiviteler gemiadamlarının eksik kaldıkları sosyal ortamı yakalayabilmeleri için önemlidir. Gemiadamlarının birbirleriyle olan iletişimlerini kuvvetlendirme ve ruhsal sağlıkları açısından önemli aktivitelerdir. Bu aktiviteler genellikle lüks olarak görülmektedir. Ancak bu aktiviteler gemiadamlarının, aşırı derecede içki tüketimlerini, uyuşturucu ilaç kullanmalarını engellemekte aynı zamanda da karaya çıktıklarında anormal davranışlardan uzak olmalarını sağlamaktadır.

2.3.3. Barınma ve Beslenme

Gemiadamları için gemiler; hem bir işyeri olup aynı zamanda sosyal yaşamlarını sürdürebildikleri ve dinlenebildikleri bir yerdir. Denizcilik alanında çalışanların, gemilerini bu kadar fonksiyonel kullanmalarının nedeni açık ve basittir. Çünkü gemilerde çalışan personel işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerle aylarca karaya çıkamayabilmektedir. Gemiadamları için bu kısıtlı ortamda yaşamak çoğu zaman iş veriminde düşüşe sebebiyet vermekte ve bazı sorunlara yol açmaktadır. Aylarca aynı kişilerle aynı ortamı paylaşmak yaptıkları işin kalitesini düşürmekte, işin zor gelmesine neden olabilmektedir. Bu sıkıntılara ek olarak beslenme ve çalışma ortamı yetersizliği de eklenirse, personelin verimli çalışması neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Tüm bu sıkıntıları gidermekle yükümlü olan kişi gemi sahibi veya donatan diğer bir ifadeyle işverendir. Temel insani yaşama koşullarının oluşturulması, beslenmenin iyileşmesi ve çalışma ortamının verimli olmasını işveren sağlamak zorundadır. Her personel için yüksek standartta olmasa dahi en azından sağlıklı yaşam koşullarının sağlanması gerekmektedir.

Gemiadamı için sağlıklı yaşam ortamının sağlanması için gerekli koşullar şunlardır: Her personel için bir oda, özel bir banyo ve tuvalet, personelin ihtiyacını

karşılayabilecek bir dolap, bir masa, bir sandalye, personele yetecek düzeyde ısıtma ve soğutma sistemi ve aydınlatmadır. Daha üst düzey gemiadamı için yani yönetici sınıfındaki gemiadamları içinse; geniş bir yaşam alanı yani bir yatak odası ve çalışma odası olmak üzere iki adet odanın bulunması aynı zamanda bir buzdolabının da olması gerekmektedir. ILO tarafından hazırlanmış olan konvansiyon diğer konvansiyonlara göre daha çok kabul edilmiştir. Türkiye de bu konvansiyonu kabul etmiştir. Gemilerdeki minimum barınma ve beslenme standartlarının belirlendiği bu konvansiyona göre: gemide bütün personelin kullanabileceği bir çamaşırhane ve gerekli araç gereçlerin bulunması gerekir. Çoğu gemi bu standardı sağlayamamaktadır. Bu şartlar gemilerde bulunan en iyi şartlardır.

Personelin barınmasında etkili olan bazı faktörler mevcuttur. Bunlar kısaca; geminin çalıştığı pazar, gemi operasyonları ve de geminin taşıdığı yolcu kapasitesiyle alakalıdır. Yapılan araştırmalara göre, LPG taşıyıcıları ve konteynır gemileri en iyi barınma ve beslenme imkanlarına sahip uzun yol gemileridir. Feribotlar, yolcu gemileri ve kuru yük gemilerinde çalışan personel ise daha düşük standartta barınma ve beslenme imkânına sahiptir. Bu durumda yukarıdaki faktörlerden farklı olarak bir etken daha mevcuttur. Bu da; LPG ve konteynır gemilerinin kuruyük gemilerine nispeten tasarruf baskısının daha az olmasından kaynaklanmaktadır. Feribot ve yolcu gemilerinde oluşan rekabet piyasaları nedeniyle; gemi personeline ayrılan yerin dar olması sayesinde taşınabilecek yolcu kapasitesinin artması sağlanmaktadır. En lüks yolcu gemilerinde dâhi bu durum geçerli olmaktadır. Kuruyük gemileri de aynı rekabet ortamına sahip olduğundan, personel için barınma sıkıntı olabilmektedir(ILO, 2013:75).

Gemiadamlarının barınma ve beslenme şartları Türkiye de Deniz İş Kanunu'nda belirlenmiştir. Aynı zamanda Türkiye, gemiadamlarına gemilerde sağlanması gereken asgari barınma ve beslenme şartlarını ILO'nun 68, 92 ve 133 numaralı konvansiyonlarının kabul edilmesiyle belirlemiştir. Deniz İş Kanunu'nun 33. Maddesinde belirtildiği üzere "Bu kanuna tabi gemilerde iâşe servisi kurulması zorunludur. Gemi adamları hizmete başladığı günden başlayarak hizmetten çıkış anına kadar gemide işveren tarafından bedelsiz iâşe olunurlar." hükmüyle gemi

sahiplerinin beslenme servisi kurmaları zorunlu hale gelmiştir. Yine Deniz İş Kanun'unun 34. Maddesinde “Gemi adamlarına ise giriş gününden başlayarak işten çıkış gününe kadar rütbeleri, sayıları ve geminin büyüklüğüne uygun olarak ve yalnız kendileriyle eşyalarına ait olmak üzere gemi içinde ikamet yerleri bedelsiz olarak sağlanır.” ifadesi ile işveren tarafından gemi adamlarına konaklama yerlerinin sağlanması hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte 20.12.1989 tarihinde yürürlüğe giren gemiadamlarının ikamet yerleri ve işlerine dair yönetmelik ile bu maddelerde belirtilen hükümlerin şekillenmesi sağlanmıştır. (www.denizcilik.gov.tr, Erişim Tarihi:13.04.2013).

2.3.4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği

Yapılan araştırmalara göre gemiadamlarının diğer iş kollarındaki personellere oranlar daha fazla ölüm riski taşıdığı tespit edilmiştir. Danimarka’da yapılan bir araştırmaya göre gemilerde çalışan personelin karada çalışan işçilere oranlar 11,5 kat daha fazla ölüm veya ölümcül kazaya maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Denizcilik sektöründeki bu risklerin en büyük kaynağı gemiadamlarının sürekli gemilerde kalması olarak gösterilebilir. Bu da kaza ve ölüm oranlarını haliyle arttırmaktadır (Hanson,1996:269).

Gemiadamlarına ilişkin sağlık ve güvenlikle ilgili bazı sözleşmeler şunlardır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2002: 32);

- Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin 55 Sayılı Sözleşme” (T.C. Resmi Gazete, 22.07.2003 tarih, 25176 sayılı a),
- “Gemiadamlarının Sağlığının Korunması Ve Tıbbi Bakımına İlişkin 164 Sayılı Sözleşme” (T.C. Resmi Gazete, 22.07.2003 tarih, 25176 sayılı, b),
- “Gemilerde Mürettebat İçin İaşe Ve Yemek Hizmetlerine İlişkin 68 Sayılı Sözleşme” (T.C. Resmi Gazete, 22.07.2003 tarih, 25176 sayılı, c),

- “Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 73 Sayılı Sözleşme” (T.C. Resmi Gazete, 01.07.2003 tarih, 25155 sayılı).

Gemiadamları denizcilik mesleğine başlarken ve başladıktan sonrada her iki yılda bir sağlık durumlarının gemiadamı olmaya müsait olduğunu bir sağlık raporu olarak tespit etmek durumundadırlar. Ayrıca denizcilik eğitimi veren okullarda öğrenci alımı yapılırken özel şartlar kısmında gemiadamı olur sağlık raporu istenmektedir.

Onsekiz yaşından küçük olan gemi adamları, "Gemi Adamları Sağlık Yönergesi" ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "77 Sayılı Çocukların ve Gençlerin İşe Elverişlilik Yönünden Sağlık Yoklaması Olmalarına İlişkin Sözleşme" hükümleri gereğince her yıl periyodik sağlık yoklaması yaptırmak zorundadırlar. Onsekiz yaşından küçük olan gemi adamlarının, "Gemi Adamı Olur" kararlı sağlık raporunda ve her yıl tekrarlanan sağlık yoklamalarında deniz hizmetine elverişli olduğu ve bu hizmetler dolayısı ile sağlık durumunda bozulma olmayacağını açıkça belirtilmesi zorunludur. (Gemi Adamları Sağlık Yönetmeliği)

ITF gemiadamlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi çalışmalarının yanında iş emniyeti konusunda da çalışmalar yapmaktadır. Gemi işleten firmalar tarafından gemilerde ISM ve ILO'nun “Gemilerin Limanda ve Denizde Kaza Önleme Eğitim Kuralları” gereğince Emniyet ve Sağlık Komiteleri oluşturulması gerekmektedir. Bu komiteler sayesinde gemilerde kalıcı ve sürdürülebilir emniyet önlemlerinin alınması gerekmektedir. Bu amaçla zabıtların ve özellikle de gemi kaptanlarının görevleri aşağıda sıralanmıştır (www.itf.org.uk, Erişim Tarihi: 16.05.2013);

- a) Tayfaların emniyet davranışlarının geliştirilmesi,
- b) Gemilerde meydana gelebilecek kazalara karşı araştırma ve raporlama sisteminin geliştirilerek bildirimini sağlamak,
- c) Kaza ve kaza olmaya yakın olayların raporlanmasını sağlamak,
- d) Emniyet ve sağlık denetimleri yapmak.

ITF, gemiadamlarının sağlık koşullarının iyileştirilmesi adına şu kararları sıralamıştır (www.itf.org.uk, Erişim Tarihi: 16.05.2013);

- *Gemiadamlarına gerektiğinde acil olarak tıbbi m¼dahale yapılmalıdır.*
- *Gerektiğinde hastaneye g¼nderilecek t¼m masraf ve harcamalar şirket tarafından karşılanmalıdır.*
- *Hastalığından dolayı memleketine gitmesi gereken gemiadamlarının t¼m masrafı şirket tarafından sağlanmalıdır.*
- *Gemiadamlarının herhangi bir kaza veya bunun gibi bir durumda meydana gelebilecek iş g¼rmezliđinin tespiti ¼ıkartılmıř olan tablolar ¼zerinden yapılacak ve bu durumu tazmin edilecektir.*
- *¼alıřması sırasında hamile kalan bir gemikadını, durumu kaptana bildirmesi gerekmektedir.*
- *Bu durumda gemikadınının yurda iadesi şirket tarafından karşılanacaktır.*
- *Gemiadamlarının ¼alıřma ortamı i¼in sağlık koşulları ise ILO'nun kapsamı i¼erisine girmektedir.*

D¼nya ticaret filosunun %20'si sigorta kapsamındadır. United Kingdom Protection and Indemnity Club (UK P&I CLUB) d¼nya ticaret filolarında kayıt altında bulunan gemilerinin kazalarının tespitinde ¼nemli bir rol oynar. Denizcilik sekt¼r¼n¼n b¼y¼kl¼đ¼ ve k¼reselliđini d¼ř¼nd¼đ¼m¼zde, denizlerde meydana gelen ¼l¼mc¼l veya daha hafif kazaların sayısının belirlenmesinin olduk¼a g¼ç olduğunu g¼r¼r¼z. Bu bilgilerin bir araya getirilebilmesi i¼in gemilerin kayıt altına alınması gerekmektedir. D¼nya ticaret filosunun b¼y¼k bir kısmının elverişli bayrak ¼lkelerinde kayıt altında olması, meydana gelen kazaların tespitinde engel oluşturmaktadır. IMO bu konu hakkında ¼eřitli araştırmalar yapmakta ancak g¼venilir bilgilere İngiltere Koruma ve Tazminat Kul¼b¼ (P&I) sayesinde ulaşmaktadır. 1987-1997 yılları arasında yapılan tazminat taleplerine bakıldığında 80'li yıllarda talebin arttığı g¼r¼lmektedir. Bununla birlikte 90'lı yıllarda ise taleplerde bir d¼ř¼ř¼n olduğu g¼zlenmektedir. Bu d¼ř¼ř¼n nedeni araştırıldığında;

gemi yapımı ve donatımı ile ilgili hatalardan kaynaklanan taleplerdeki düşüşler gözlemlenirken, insan kaynaklı hatalarda bir artış olduğu gözlenmektedir. Bununla beraber en çok tazminat talebi yolcu gemilerinde gelmektedir. İngiltere de İngiliz gemiadamları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre elverişli bayrak ülkelerinde çalışan İngiliz gemi adamlarının iş nedenli yaralanmaları veya denizde meydana gelen afetler sonucu ölümlerinin oranı %40 olurken; bu oran İngiliz bayrağı altında çalışan gemilerdeki İngiliz gemi adamlarında sadece %15'te kalmıştır. (ILO, 2013: 82).

Denizcilik sektöründe işverenlerin, işe alacakları personelden istedikleri bir takım sağlık raporları bulunmaktadır. Bu demek oluyor ki; denizcilik çalışanlarının belli standartta sağlıklı olmaları gerekmektedir. Ülkemizde de bu standartlar Deniz İş Kanunu, Gemi Adamları Sağlık Yönetmeliği (GSY) ve Uluslararası Anlaşmalar ile belirlenmiştir. Türk bayraklı gemilerde çalışmak isteyen kişiler Gemi Adamları Sağlık Yönetmeliği'nin 5.Maddesine göre “ İlk kez gemi adamı olmak için başvuran gemi adamı adayları ile beş yıldan uzun süre denizde faal olarak çalışmamış gemi adamlarına göz, iç hastalıkları, kulak-burun-boğaz, ortopedi ve travmatoloji, nöroloji, psikiyatri ve genel cerrahi uzmanlarından oluşan, Sağlık Kurulu bulunan, yetkilendirilmiş resmi veya özel sağlık kuruluşlarında bu Yönerge gereklerine göre sağlık kontrolünden geçirilerek verilecek olan “Gemi Adamları Sağlık Raporları” neticesine göre “Gemi Adamları Sağlık Yoklama Belgesi” almaları zorunludur” hükmüyle aday denizciler için denizde çalışmalarına herhangi bir sağlık engelinin olmadığına dair rapor alma zorunluluğu getirmiştir. Ayrıca, yine GSY'nin 5. Maddesinin 2. Bendinde “Gemi adamları, sağlık durumlarının denizde çalışmaya elverişli olup olmadığını iki yılda bir kontrol ettirmek zorundadırlar” hükmüyle de periyodik kontroller zorunlu hale getirilmiştir. Türkiye ayrıca, ILO tarafından hazırlanmış 55-73-164 numaralı sözleşmeleri imzalayarak uluslararası standartlara uygunluk sağlamıştır (Güner, 2001:7).

Gemiadamlarının sağlığını kötü yönden etkileyen diğer bir faktör ise personellerin, gemilerde maruz kaldıkları zehirli ve kanserojen maddelerdir. Bu maddeler gemiadamlarının sakat kalmasına hatta ölümüne sebebiyet verecek kadar

ciddi tehlikelerdir. Norveç Kanser Araştırmaları Enstitüsünün yapmış olduğu bir araştırmaya göre; Norveç nüfusunun kansere yakalanma oranının büyük bir çoğunluğunu gemilerin makine bölümünde çalışanlarından oluştuğu görülmüştür. Kansere yakalanma oranı Norveç bayraklı gemilerin makine bölümünde çalışan personellerin diğer insanlara göre oranı 6 kata kadar çıkmaktadır. Bunun sebebi ise; makine bölümlerinin yüksek derecede asbest içermesidir. Danimarka'da, yapılan bir araştırmaya göre; makine dairesinde çalışanların güvertede çalışanlara göre kanser olma riskinin daha fazla olduğu görülmektedir. Aynı zamanda solventlerin de gemiadamları için büyük bir tehlike olduğu söylenebilir. Solventlerin kanserojen madde içermelerinin yanı sıra sinir sistemine de zarar vermesi bir başka sorundur. Bu risklerle beraber gemiadamlarının sürekli maruz kaldıkları fiziksel durumlarda mevcuttur. Bunlar: yüksek derecede ses ve sarsıntı, ortalamaların çok üstünde sıcak ve ya soğuk hava ile çok fazla miktarda maruz kalınan zararlı güneş ışınlarıdır (ILO, 2013: 86).

2.3.5. Ücretler ve Sendikalaşma

Denizcilik sektörünü diğer sektörlerden ayıran bir başka özellik de iş yerinin hareketli bir yapıya sahip olmasıdır. Bu hareketin denizcilik sektörüne avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Dünya'da yaşanan küreselleşmenin denizcilik sektörünü de çok yakından etkilemesinin bir nedeni de bu hareketliliğidir. Çünkü denizcilik sektöründe çalışan personel istediği ülkede çalışabilme özgürlüğüne sahiptir. Bir fabrikayı örnekleyecek olursak, küreselleşmenin sonucu olarak fabrika sahibi fabrikasını başka bir ülkeye taşımak istese de bu büyük bir sorun teşkil edebilir. Denizcilik sektöründe ise gemi sahipleri gemilerini istedikleri ülkenin limanında barındırma lüksüne sahiptirler. Gemi sahipleri ayrıca istedikleri ülkelerden istedikleri sayıda gemiadamını çalıştırabilmektedirler. Stabil olunan sektörlerde fabrikayı dış şartlara karşı korumak daha zordur. Denizcilikte ise gemi sahipleri istediklerinde gemilerinin bağlı buldukları limanı dolayısıyla kayıt altında olduğu ülkeyi değiştirebilmektedirler. Denizcilik sektörünün bu kadar küresel olması da belli başlı sorunlar ortaya çıkartabilmektedir. Bu sorunların belki de en önemlisi gemiadamlarının ücretleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2.1: Dünya’da Gemi Adamlarının Ortalama Ücretleri

Gemiadamı Yeterliliği	Ücret (USD)	2015 Haziran(\$/TL)	Ücret (TL)
Uzakyol Kaptanı	4,936	2.65	5,400 - 6,000
Uzakyol 1. Zabiti	3,875	2.65	4,200 - 4,800
Uzakyol 2. Zabiti	3,332	2.65	2,700 - 3,375
Uzakyol 3. Zabiti	3,147	2.65	5,025 - 5,400
Uzakyol Başmühendisi	4,442	2.65	2,250 - 2,625
Uzakyol 2. Mühendisi	3,875	2.65	5,400 - 6,300
Uzakyol 3. Mühendisi	3,332	2.65	4,200 - 4,800
Uzakyol 4. Mühendisi	3,147	2.65	2,700 - 3,375
Elektrik Zabiti	2,961	2.65	5,025 - 5,400
Lostromo	2,764	2.65	2,250 - 2,625
Fitter(Kaynak Ustası)	2,764	2.65	1,500 - 1,650
Usta Gemici	2,468	2.65	1,275 - 1,350
Gemici	1,863	2.65	1,125 - 1,200
Yağcı	2,468	2.65	1,200 - 1,275
Aşçıbaşı	2,764	2.65	1,500 - 1,650
Kamarot	1,836	2.65	1,200 - 1,275

Kaynak: ITF (2015); www.itfseafarers.org/.../ITFOffshoreCollective... ,(Erişim Tarihi:01.06.2015)

Tablo 2.1 bakıldığı zaman ITF göre 2015 yılında bir usta gemicinin aylık ücretinin 2,468 USD olması gerektiği görülmektedir. Bu hesaplama gemiadamlarına yapılan diğer ödemeler (mesai, ücretli izin, ikramiye, sosyal güvenlik vb.) dâhil edilmemiştir. Gemiadamları için asgari ücret belirlemesi deniz iş gücü piyasasında tartışılmakta olan bir diğer konudur. Gemiadamlarına ödenecek aylık asgari ücret hesaplanırken diğer ödemelerde dâhil edildiğinde bu ücretin giderek artacağı söylenebilir.

Dünya’da ve ülkemiz denizciliğinde gemiadamı ücretleri yukarıdaki tabloda gösterildiği şekilde oluşmaktadır. Gemiadamlarının ücretleriyle ilgili bir takım sorunlar vardır. Bunlardan ilki; ücretlerin geç alınması veya hiç alınmaması, ikincisi ise; iş anlaşmasının yabancı para cinsinden yapılmasına rağmen ücretlerin yerli para cinsinden ödenmesi ile meydana gelen kur sorunlarıdır. Dolayısıyla ücretlerin doğru

ve zamanında ödenmesi hem gemici için hem ailesi için önemli bir konudur. (Parlak, 2006:98).

1970'lerden günümüze kadar işverenlerde yoğun olarak elverişli bayrağa geçme eğilimi vardır. Bu da özellikle gelişmiş ülkelerde mevcut olan yüksek sendikalaşma oranında bir düşüşe sebep olmuştur. Sendikalara üye gemiadamlarının sayısında büyük bir düşüş yaşansada sendikalar etkinliklerini korumayı başarmıştır. Avustralya, Avrupa, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde sendikalar, gemiadamlarının çalışma koşullarının iyileşmesinde önemli bir yere sahiptir. Bu ülkelerdeki gemiadamların standart altı gemilerdeki çalışma hayatları, sosyal ve hukuksal olarak sendikalar tarafından desteklenmiştir. Aynı zamanda, bu sendikalar, bu ülkelerde faaliyet gösteren gemilerde çalışan, farklı milliyete sahip denizcilerin de sosyal ve hukuki yönden desteklenmesini sağlamıştır. (Alderton, 2004:88).

ITF, 1896 yılında kurulmuş olan ve halen faaliyetini sürdüren, dünya çapında gemiadamlarının çıkarlarını korumaya çalışan bir sendikadır. ITF birkaç önemli hususu kendine görev edinmiştir. Bunlardan birincisi milliyet ayırt etmeksizin her gemiadamının çalışma şartlarını iyileştirmeye çalışmaktır. İkincisi, denizcilik sektöründe uygulanan kurallarının doğru işleyişini sürdürmesini sağlamaktır. Son olarak üçüncüsü ise, gemi adamlarının haklarını korumaya çalışmaktır. ITF günümüzde 600.000'den fazla gemiadamının bağlı olduğu sendikalarla birlikte hareket etmektedir. Yardıma ihtiyacı olan gemiadamlarına milliyet ya da bayrak ayrımı yapmaksızın yardım etmektedir. (Alderton, 2004:90).

Sanayisi çok gelişmemiş olan ülkelerde sendikalaşma da yeterince gelişmemiştir. Bu sebepten endüstrisi az gelişmiş ülkelerde gemiadamları sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarından mahrum kalmaktadırlar. Bazende gemiadamlarının kasıtlı olarak sendikaya üye olmaları engellenmeye çalışılmaktadır. Örneğin; özellikle iş sözleşmesinden doğabilecek sorunlarda, sendikaya başvuramayacak şekilde çalışanların sözleşme yapmalarını sağlamaktır. Gemi adamlarının sendikalardan yaralanabilmelerinin önündeki bir diğer etken de özel işçi

bulma ajansları tarafından aracılık edilen veya imzalanan iş sözleşmeleridir. Bu durumda çalışanla sendikalar arasındaki bağ zayıflamaktadır (Alderton, 2004:92).

2.4.Gemiadamlarının Sosyal Hayatları

Gemiadamlarının hem kendileri hem de aileleri sosyal çevre bakımından zorluk çekmektedir. Aileler eşlerinin yokluğunda normal durumlarda alması gereken sorumluluğun iki katını almak zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda gemiadamlarının mesleği sosyal çevre için olumsuzluk yaratmaktadır. İş sözleşmelerinin kısa sürelerle yapılması, gemiadamlarının her kontrat bitiminde iş aramalarına neden olmaktadır. Denizcilik sektöründen uzak bir yerde ikamet eden bir gemicinin iş bulması kolay olmayabilir. Dolayısıyla piyasaya yakın yerlerde oturan gemicilere nazaran daha masraflı ve zor iş bulan bu gemiadamları denizcilik piyasasının yaygın olduğu şehirlere veya ülkelere göç etmek durumunda kalabilmektedirler. Göç eden aileler farklı sosyal çevrelerde yaşamak zorunda kalmakta, bu da zaten gemiadamının yokluğunun olduğu bir durumda yaşamı daha da zorlaştırmaktadır.(ILO, 2013:72).

Özellikle düşük ücretli gemiadamlarının günümüzde mevcut olan birçok teknolojik iletişim aracından; faks, internet ve uydu gibi, mahrum kaldıkları söylenebilir. Ücretleri düşük olan tayfa kesiminin maliyeti en aza indirmek için aileleriyle yapacakları telefon görüşmesini en aza indirdiği yada hiç görüşmediği görülmektedir. Gemilerin INMARSAT (International Maritime Satellite Organization) sistemi ile telefon görüşmesinin yapılabilmesine rağmen, bu sistemin maliyetli oluşu ve genellikle iş amaçlı kullanılıyor olması gemiadamlarının aileleriyle buradan konuşmalarını olanaksız kılmaktadır. Gemiadamlarının telefonla görüşme yapmalarının tek yolu gemilerin yanaştıkları limanlardaki ücretli telefonlardır. Burada da geminin ne kadar süre kalacağını bilmemesi ve limanda kalma sürelerinin günden güne azalması sebebiyle gemiadamları için telefon görüşmeleri yine zora girmektedir. Son yıllarda bu zorluklara bir çözüm olarak bazı gemilerde gemi adamlarının e-mail kullanmalarına olanak verilmiştir. Fakat her denizci ailesinin internet bağlantısı olmadığını düşünürsek bu sistemde tam bir çözüm olmaz. (Thomas, 2003:16).

2.5.Gemiadamlarının İş-Aile Çatışmasına Yönelik Literatür Taraması

Kurt (2010); tarafından yapılan bu çalışmanın amacı, Türk bayraklı ticari gemilerde farklı görevlerde çalışan gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Ayrıca, bu çalışma ile tükenmişlik durumlarının, gemiadamlarının yaşlarına, denizde çalışma sürelerine ve gemideki görevlerine göre farklılıklarını ortaya koymaktır. Bu araştırma da Türk ticaret gemilerinde çalışan 43 Gemiadamı örnek hacmi olarak alınmış ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden yararlanılarak geliştirilen 23 maddelik Gemiadamı Tükenmişlik Anketi (GTA) kullanılmıştır. Yapılan bu çalışma ile gemiadamlarının Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda tükenmişlik yaşamadığı, buna karşın Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ileri düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, gemiadamlarının yaş, denizde çalışma süreleri ve gemideki görevlerine göre tükenmişlik alt boyutlarının, anlamlı bir farklılık göstermediği de belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak, gemiadamı sayısının yetersizliği, uzun çalışma saatleri, düşük kalitede uyku, beslenme yetersizlikleri, elektromanyetik kirlilik, gürültü ve olumsuz çevre koşulları gösterilebilir.

Ağartan (2006), tarafından yapılan çalışma ile gemi adamlarının Dünya'daki ve Türkiye'deki mevcut denizcilik piyasalarında çalışma yaşamları ve çalışma ilişkileri ile bu faktörlerin, denizcilik piyasaları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat gözlem yöntemi ile birlikte denizcilik firmalarından sağlanan birincil kaynaklar ve şirket verileri ile ILO, UNCTAD, IMO gibi uluslararası kuruluşlardan elde edilen istatistik ve ikincil kaynaklar kullanılmıştır. Bu çalışmada, 75 denizci ve 25 denizcilik şirketi yöneticisi kartopu örneklem yöntemi ile tespit edilmiş olup; yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda, son yıllarda, denizcilik piyasalarında yaşanan küreselleşme ve diğer bazı faktörlerin etkisi ile birlikte denizcilik piyasalarında yaşanan değişiklikler, bu sektörü her yönü ile etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla sektörde yaşanan bu değişim emek piyasalarında bir belirsizlik yaratmış buda çalışma şartlarını etkilemektedir. Bu değişimden, Türk gemiadamları piyasası da aynı oranda etkilenmiştir. Bu değişim,

Türk gemi adamlarının ücret ve çalışma şartlarını da olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Cömert (2008), tarafından yapılan çalışma gemiadamı arzı ve istihdamı üzerine öneriler getirmek için yapılmıştır. 2005 -2008 yılları arasında, 544 gemiadamına ulaşılarak Türk Gemiadamları Anketi -2008 isimli anket çalışması uygulanmıştır. Bu çalışma ile gemiadamı arz ve talep dengesi farklı değişkenleriyle incelenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak bu değişkenlerin hepsi dikkate alınarak, ulusal filomuzun gelişimi ve bu gelişime uygun emek arz talep dengesinin ve istihdam stratejilerinin belirlenmesi denizcilik politikalarının temelini oluşturmalıdır.

Hanhan ve Arslan, (2007) tarafından yapılan çalışma ile Türkiye'nin önemli bir ihracat-ithalat limanı olan İzmir'de bulunan denizcilik şirketlerinin gemilerinde çalışan gemiadamlarına uyguladığı insan kaynakları politikalarından ağırlıklı olarak gemiadamı temini konusunu nitel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Şirketlerin, gemiadamı seçme ölçütleri arasında, "deneyim" ve "İngilizce Bilgisi"nin en çok istenilen ölçütlerden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca şirketlerin, adayların "sözsüz mesajlarına" önem verdiği görülmüştür. Bu çalışma ile güler yüzlü, yaşarla barışık, daha önce çalıştığı işyerlerinden sorun yaşamamış olan adayların daha çok tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan ve Er, (2007) tarafından yapılan çalışma gemide çalışmanın, gemiadamları üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Gemiadamlarının meslekleri hakkındaki kişisel düşüncelerini belirtmek için tükenmişliğin üç boyutu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda etkili olacağı dikkate alınmıştır. Gemiadamı üzerinde oluşan stres kaynakları, gemideki en önemli zorluklar ve kontrat sürelerinin uzunluğu konularında toplam 212 gemi adamının katılımıyla anket yapılmıştır. Bu çalışmada gemiadamlarının meslekleri hakkında düşünceleri ve sosyal hayata adapte olmaları ile ilgili anket sorularına verdikleri cevaplar ve elde edilen yüzdeler şu şekildedir: gemiadamlarının %26,79'u mesleklerini yeniden seçme fırsatı bulsaydı yeniden seçmeyecekleri yargısına katılırken, %30,62'si bu yargıya katılmamıştır. Bu yargıya katılım en yüksek tayfa sınıfı gemiadamlarında, en düşük katılım ise yönetici düzey

gemiadamlarında görülmüştür Gemideki en önemli/etkili stres kaynağından en az önemli/etkisine doğru sıralarsak; a) Personel ilişkileri b) Yorgunluk, c) Aile özlemi, d) Gemi ortamının sıkıcı olmasıdır; Gemideki en önemli zorluklar ise (a en etkili olacak şekilde sıralarsak): a) Sosyal yaşamdan uzak kalmak b) Aile ve çevreden uzak kalmak c) Gerekğinde ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamama d) Gemide ast-üst ilişkisi e) Çalışma saatlerinin fazlalığı f) Kötü hava şartları g) Kapalı mekânda bulunmak şeklindedir.

Thomas vd., (2010) tarafından yapılan çalışma ile denizciliğin aileler açısından olumsuz sonuçlarını ortaya koyabilmek için yapılmıştır. Gemiadamlarının eşlerinden ve ailelerinden ayrı kalmaları, en önemli stres kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Bu çalışma için İngiltere, Çin ve Hindistan'daki denizcilerin ortakları ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca bu çalışma için kullanılabilir farklı hizmet koşulları ve şirket destek aralığının etkilerine verilen özel önem ile denizciliğin aile hayatına etkisi üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak iyi eğitilmiş denizcilerin yetiştirilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

3. UYGULAMA

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma uzakyol çalışan gemiadamlarının ailelerinden uzak kaldığı sürede iş-aile, aile-iş çatışmasını yaşıyıp yaşamadığı, yaşıyorsa bu çatışmanın yaş, eğitim durumu, gemideki mevki ve benzeri değişkenlerle ilgili olup olmadığı eğer ilgili ise ne boyutta olduğunu incelemek amacıyla yapılmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunda Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır.

Ölçeğin bu çalışma için ne kadar geçerli sonuçlar verdiğini belirleyebilmek amacıyla açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz neticesinde örnek uygunluk ölçüsü olan KMO değeri 0,82 çıkmıştır. Bu değer, örneğin faktör analizi için uygun ve yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testi de değişkenlerin faktör analizi uygulama için uygun ve yeterli olduğunu göstermektedir.

Aşağıda ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri ve güvenirlik katsayısı verilmiştir.

	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Yükleri
İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	.894	
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	.881	
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.881	
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.815	
İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	.590	
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.		.670
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle isimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.		.934
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle isimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		.883
Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		.924
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		.650
Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı	0.902	0.908

Faktör analizi sonucunda teoriyle tutarlı olacak şekilde değişkenler 2 başlık altında faktörleşmiştir. Birinci faktör iş-aile çatışması olarak adlandırılıp toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri 0,59 ile 0,89 arasında değişmekte olup toplam varyansın % 55.228'ini açıklamaktadır. İkinci faktör aile-iş çatışması olarak adlandırılıp toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri 0.65 ile 0.93 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına toplam varyansın % 19.696'unu açıklamaktadır. İki faktörün açıklama yüzdesi de % 74,924 olarak saptanmıştır. Bu açıklama gücü oldukça yeterlidir.

İş-aile çatışması faktörüne ilişkin maddelerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.902 bulunurken; aile-iş çatışması faktörüne ilişkin maddelerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.908 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçek maddelerinin oldukça güvenilir sonuçlar verdiğini göstermektedir.

3.3. Evren ve Örneklem

Türkiye’de toplam kayıtlı 179.620 gemiadamı bulunmaktadır. Bunların 45.974’ü zabitan olmakla beraber aktif zabitan sayısı 36.254’tür. Tayfa sınıfındaki gemiadamı sayısı ise 132.023 olmakla beraber aktif tayfa sayısı ise 83.316’dır (UDHB, 2015). Bu alan bizim ilgilendiğimiz kısım değildir. Çünkü bu sayının içinde balıkçı teknelerinde çalışan, limanlarda çalışan, kabotaj seferinde çalışan ve mesleği bırakan gemiadamları mevcuttur. Bu sebepten evren sayısı tam olarak belirlenememiştir. Uzakyol çalışan gemiadamı sayısı tam olarak tespit edilemediğinden tesadüfi örnekleme yapılamamıştır. Bunun yerine tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kasıtlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Kurtuluş, 1998:231). Bu amaçla anket formları gemilerde aktif olarak çalışan gemiadamlarına cevaplaması için doğrudan verilmiştir ve cevaplandıktan sonra geri alınmıştır. Bu çalışma kapsamında gemiadamlarında iş ve aile çatışmasının sebeplerini araştırmak için 259 adet gemiadamına anket çalışması uygulanmıştır. Anakütlede kullanılan en büyük matrisin 10 katından fazla olması yeterli görülmüştür (Hair vd.1998:604).Bu çalışmada kullanılan en büyük matris 25’tir.

3.4. Veri Analizi

Veri analizinde SPSS 16 paket programı kullanılmıştır. Veri çözümlemesinde frekans, yüzde, ortalama gibi tanımlayıcı istatistikler ile t testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır.

3.5. Bulgular ve Yorum

Tablo 3.1: Yaşa İlişkin Bulgular

	Frekans	%
16-32	100	38,6
33-44	104	40,1
45 ve üzeri	55	21,2
Toplam	259	100,0

Tablo 3.1'e göre katılımcıların %40,1'i 33-44 yaş arasında, %38,6'sı 16-32 yaş arasında ve %21,2'si 45 ve üzeri yaşındadır.

Tablo 3.2: Görev Dağılımına İlişkin Bulgular

	Frekans	%
2.Çarkçı	4	1,5
2.Kaptan	29	11,2
3.Kaptan	25	9,7
3.Çarkçı	1	,4
4.Çarkçı	13	5
4.Kaptan	9	3,5
Aşçı	10	3,9
Çarkçıbaşı	9	3,5
Elektrik Zabiti	14	5,4
Fiter	5	1,9
Gemici	14	5,4
Kamarot	13	5,0
Kaptan	16	6,2
Güverte Lostramosu	8	3,1
Makine Lostramosu	10	3,8
Stajer	21	8,1
Usta Gemici	31	12,0
Yağcı	27	10,4
Total	259	100,0

Tablo 3.2'ye göre araştırmaya katılanların %12'si usta gemici ve %11,2'si 2.kaptandır.

Tablo 3.3. Gemiadamı Sınıfına İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Zabit	120	46,3
Tayfa	139	53,7
Toplam	259	100,0

Tablo 3.3'e göre katılımcıların %46,3'ü zabit ve %53,7'si tayfadır.

Tablo 3.4. Cinsiyete İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Kadın	1	0,4
Erkek	248	95,8
Cevaplamayan	10	3,9
Toplam	259	100,0

Tablo 3.4'e göre katılımcıların %0,4'ü kadın ve %95,8'i erkektir.

Tablo 3.5: Medeni Duruma İlişkin Bulgular

	Frekans	%
Bekar	109	42,1
Evli	137	52,9
Boşanmış	13	5,0
Toplam	259	100,0

Tablo 3.5'e göre katılımcıların %42,1'i bekâr ve %52,9'u evlidir.

Tablo 3.6: Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

	Frekans	%
İlköğretim	42	16,2
Ortaöğretim	34	13,1
Lise	89	34,4
Ön lisans	44	17,0
Lisans	45	17,4
Yüksek lisans	5	1,9
Toplam	259	100,0

Tablo 3.6'ya göre katılımcıların %16,2'si ilköğretim, %13,1'i ortaöğretim, %34,4' lise, %17,4'ü lisans ve %1,9'u yüksek lisans mezunudur.

Tablo 3.7: Çalışma Süresine İlişkin Bulgular

	Frekans	%
6 aydan az	43	16,6
6 ay 1 yıl arası	10	3,9
1-5 yıl arası	40	15,4
6-10 yıl arası	79	30,5
10 yıldan fazla	87	33,6
Toplam	259	100,0

Tablo 3.7'ye göre katılımcıların %16,6'sı 6 aydan az, %3,9'u 6 ay 1 yıl arası, %15,4'ü 1-5 yıl arası, %30,5'i 6-10 yıl arası ve %33,6'sı 10 yıldan fazla zamandır aynı sektörde çalışmaktadır.

Tablo 3.8: Aynı Şirkette Çalışma Süresine İlişkin Bulgular

	Frekans	%	Geçerli %
6 aydan az	87	33,6	36,2
6 ay 1 yıl arası	24	9,3	10,0
1-5 yıl arası	71	27,4	29,6
6-10 yıl arası	26	10,0	10,8
10 yıldan fazla	32	12,4	13,3
Cevaplamayan	19	7,3	-
Toplam	259	100,0	100,0

Tablo 3.8'e göre katılımcıların %33,6'sı 6 aydan az, %9,3'ü 6 ay 1 yıl arası, %27,4'ü 1-5 yıl arası, %10'u 6-10 yıl arası ve %12,4'ü 10 yıldan fazla zamandır aynı işyerinde çalışmaktadır.

Tablo 3.9: Görev Alanına İlişkin Bulgular

	Frekans	%	Geçerli %
Güverte	146	56,4	60,58
Makine	95	36,7	39,42
Cevaplamayan	18	6,9	-
Toplam	259	100,0	100,0

Tablo 3.9'a göre katılımcıların %56,4'ü güvertede, %36,7'si makine bölümünde çalışmaktadır.

Tablo 3.10: İş-Aile Çatışması Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma (s)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İş Aile Çatışması												
1)İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	60	23,2	50	19,3	39	15,1	67	25,9	43	16,6	2,93	1,430
2)İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	37	14,3	62	23,9	48	18,5	57	22,0	55	21,2	3,13	1,404
3)İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	37	14,3	55	21,2	46	17,8	72	27,8	49	18,9	3,16	1,355
4)İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	36	13,9	72	27,8	45	17,4	65	25,1	41	15,8	3,01	1,313
5)İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	29	11,2	62	23,9	32	12,4	85	32,8	51	19,7	3,26	1,320

Tablo 3.10: İş-Aile Çatışması Ölçeği (devamı)

Aile İş Çatışması												
6)Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.	38	14,7	103	39,8	41	15,8	52	20,1	25	9,7	2,70	1,220
7)Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle isimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.	45	17,4	95	36,7	41	15,8	61	23,6	17	6,6	2,65	1,242
8)Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle isimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	50	19,3	90	34,7	43	16,6	59	22,8	17	6,6	2,63	1,215
9)Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, ders dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	71	27,4	74	28,6	58	22,4	47	18,1	9	3,5	2,42	1,170
10)Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	50	19,3	82	31,7	68	26,3	42	16,2	17	6,6	2,59	1,162

Tablo 3.10'a göre ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamaya 3,26 ile "İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum" olgusu sahiptir. Bu durum katılımcıların iş sorumlulukları nedeniyle çoğunlukla aileleriyle ilgili planlarını değiştirdiklerini göstermektedir.

Ortalamalar incelendiğinde en düşük ortalamaya 2,42 ile “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor” olgusu sahiptir. Bu durum katılımcıların aile yaşamlarının iş yaşamları üzerinde fazla etkili olmadığını göstermektedir.

Gemiadamlarının ailelerin sık sık görememeleri, ailelerin günlük hayatta zorlandıkları konuları da bilmemeleri anlamına gelmektedir. Gemiadamlarının ailelerine uzak olmaları ailelerinde yaşanan önemli bir olay hakkında çoğu zaman haberdar olamamaları neden olmaktadır. Bu durum gemiadamlarının aile yaşamlarının iş yaşamlarını etkilememesine neden olmaktadır.

Tablo 3.11: Yaş ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	16-32	3,02	2,317	0,101
	33-44	3,28		
	45 ve üzeri	2,90		
Aile iş çatışması	16-32	2,52	8,207	0,000*
	33-44	2,42		
	45 ve üzeri	3,07		

* p<0,05

Tablo 3.11'e göre yaş ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde, yaşa bağlı olarak iş-aile çatışmasında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken; aile-iş çatışmasının yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir (p<0,05). Buna göre yaştan iş aile çatışmasında etkili olmadığı fakat aile iş çatışması üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Çünkü 45 ve üzeri yaşa sahip gemiadamları daha küçük yaştakilerden aile iş çatışmasını daha fazla yaşadıklarını ifade etmiştir. 45 ve üzeri yaştaki gemiadamları ailelerine daha fazla vakit ayırmak ihtiyacı hissettiğinden bu çatışmayı yaşıyor olabilir.

Tablo 3.12: Gemiadamı Sınıfı ve Çatışma Ölçeği İlişkisi t Testi

		Ortalama	t	p
İş aile çatışması	Zabit	2,32	3,247	0,001*
	Tayfa	2,82		
Aile iş çatışması	Zabit	3,34	4,113	0,000*
	Tayfa	2,89		

* p<0,05

Tablo 3.12'ye göre gemiadamı sınıfı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde sınıfa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Tabloya göre tayfa sınıfı zabit sınıfına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade ederken zabit sınıfı tayfa sınıfına göre aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade etmiştir. Tayfa sınıfının iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamasının sebebi düşük düzeyde ücret alması ve buna bağlı olarak daha uzun süre çalışıp ailesinden daha çok uzak kalması olabilir. Zabit sınıfı daha yüksek ücretlere çalıştığından ailesi ile daha fazla vakit geçiriyor ve bundan dolayı işinde istediği verimi sağlayamayabilir.

Tablo 3.13: Medeni Durum ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	Bekar	3,10	4,743	0,009*
	Evli	3,00		
	Boşanmış	4,01		
Aile iş çatışması	Bekar	2,67	11,843	0,000*
	Evli	2,42		
	Boşanmış	3,76		

* p<0,05

Tablo 3.13'e göre medeni durum ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde medeni duruma bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Boşanmış bireylerin iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer bireylere oranla daha yüksektir. Bu durum da boşanmış olmanın verdiği psikolojik durumun iş-aile ve aile-iş çatışmasını tetiklediğini söyleyebiliriz. Boşanmış bireylerin ailevi problemlerinin daha fazla olması çatışma algını

yükseltmektedir. Boşanma süreci, çocuğun durumu ve eşin isteklerinin boşanmaya olan etkisi ve bunlarla beraber gemiadamının bu durumlardan uzak kalması çatışma algısını tetiklemektedir.

Tablo 3.14: Eğitim Durumu ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	İlköğretim	2,48	10,028	0,000*
	Ortaöğretim	3,38		
	Lise	3,39		
	Ön lisans	2,79		
	Lisans	3,38		
	Yüksek lisans	1,00		
Aile iş çatışması	İlköğretim	2,50	17,625	0,000*
	Ortaöğretim	3,34		
	Lise	2,86		
	Ön lisans	1,75		
	Lisans	2,58		
	Yüksek lisans	1,00		

* $p < 0,05$

Tablo 3.14'e göre eğitim durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde eğitim durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İş-aile çatışması algısında, ortaöğretim, lise ve lisans mezunlarının iş-aile çatışması algısı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Aile-iş çatışması algısında ise ortaöğretim ve lise mezunlarının aile-iş çatışması algısı diğer çalışanlardan daha yüksektir. Analizde yüksek lisans eğitime sahip bireylerin algıları düşük çıkmıştır. Ancak yüksek lisans eğitime sahip olan bireylerin az olması nedeniyle bu istatistik dikkate alınmamıştır.

Tablo 3.15: Çalışma Süresi ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	6 aydan az	3,01	12,601	0,000*
	6 ay 1 yıl arası	2,80		
	1-5 yıl arası	3,79		
	6-10 yıl arası	3,43		
	10 yıldan fazla	2,54		
Aile iş çatışması	6 aydan az	2,65	3,041	0,018*
	6 ay 1 yıl arası	1,70		
	1-5 yıl arası	2,90		
	6-10 yıl arası	2,52		
	10 yıldan fazla	2,60		

* p<0,05

Tablo 3.16'ya göre çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde çalışma süresine bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). 1-5 yıl arası çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer çalışanlarda göre daha yüksektir. Bu durum hem iş yerinde çok yeni olmamaktan hem de daha uzun yıllar çalışma süresinin olmasından kaynaklanıyor olabilir. İş yerinde ortalama bir çalışma süresinde olan gemicilerin, aile hayatlarını düzene sokma isteği ve bu duruma uzak olmaları nedeniyle, iş-aile çatışması algıları yükseltmektedir.

Tablo 3.16: Aynı Şirkette Çalışma Süresi ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	6 aydan az	3,29	1,650	0,163
	6 ay 1 yıl arası	2,66		
	1-5 yıl arası	3,19		
	6-10 yıl arası	2,96		
	10 yıldan fazla	3,08		
Aile iş çatışması	6 aydan az	2,48	1,704	0,150
	6 ay 1 yıl arası	2,60		
	1-5 yıl arası	2,85		
	6-10 yıl arası	2,42		
	10 yıldan fazla	2,60		

Tablo 3.17'ye göre aynı şirkette çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde aynı şirkette çalışma süresine bağlı olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre aynı şirkette çalışma durumunun gemiadamlarının yaşadığı çatışma durumu üzerinde etkili bir faktör olmadığı söylenebilir. Bunun sebebi gemi şirketlerinin çalışma koşullarının birbirine benzer olması olabilir.

Tablo 3.17. Görev Alanı ve Çatışma Ölçeği İlişkisi t Testi

		Ortalama	t	p
İş aile çatışması	Güverte	3,34	3,270	0,001*
	Makine	2,88		
Aile iş çatışması	Güverte	2,32	-4,198	0,000*
	Makine	2,83		

* p<0,05

Tablo 3.18'e göre görev alanı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde görev alanına bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Buna göre güverte çalışanlarının makine çalışanlarına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları; makine çalışanlarının ise aile iş çatışmasını güverte çalışanlarına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir. Güverte çalışanlarının makine çalışanlarına göre daha yoğun iş ortamında bulunması sebebi ile daha fazla iş-aile çatışması yaşıyor olabilir. Makine çalışanları ise daha fazla sosyal yaşamla iç içe olduğundan aile iş çatışmasını daha fazla yaşıyor olabilir.

SONUÇ

Bu çalışmada gemi adamlarının iş aile ve aile iş çatışması algıları incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

- İş-aile çatışması ölçeğinde ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamayla 3,26 ile “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum” olgusu, en düşük ortalamaya ise 2,42 ile “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor” olgusu sahiptir. Bu durum katılımcıların iş sorumlulukları nedeniyle çoğunlukla aileleriyle ilgili planlarını değiştirdiklerini ve katılımcıların aile yaşamlarının iş yaşamları üzerinde fazla etkili olmadığını göstermektedir.
- Yaş ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde, yaşa bağlı olarak iş-aile çatışmasında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken; aile-iş çatışmasının yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir. Buna göre yaşın iş-aile çatışmasında etkili olmadığı fakat aile iş çatışması üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Çünkü 45 ve üzeri yaşa sahip gemiadamları daha küçük yaştakilerden aile iş çatışmasını daha fazla yaşadıklarını ifade etmiştir. 45 ve üzeri yaştaki gemiadamları ailelerine daha fazla vakit ayırmak ihtiyacı hissettiğinden bu çatışmayı yaşıyor olabilir.
- Gemiadamı sınıfı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde sınıfa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tabloya göre tayfa sınıfı zabıt sınıfına göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade ederken zabıt sınıfı tayfa sınıfına göre aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade etmiştir. Tayfa sınıfının iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamamasının sebebi düşük düzeyde ücret alması ve buna bağlı olarak daha uzun süre çalışıp ailesinden daha çok uzak kalması olabilir. Zabıt sınıfı daha yüksek ücretlere çalıştığından ailesi ile daha fazla vakit geçiriyor ve bundan dolayı işinde istediği verimi sağlayamayabilir.

- Medeni durum ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde medeni duruma bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boşanmış bireylerin iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer bireylere oranla daha yüksektir. Bu durum da boşanmış olmanın verdiği psikolojik durumun iş-aile ve aile-iş çatışmasını tetiklediğini söyleyebiliriz. Boşanmış bireylerin ailevi problemlerinin daha fazla olması çatışma algısını yükseltmektedir. Boşanma süreci, çocuğun durumu ve eşin isteklerinin boşanmaya olan etkisi ve bunlarla beraber gemiadamının bu durumlardan uzak kalması çatışma algısını tetiklemektedir.
- Eğitim durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde eğitim durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş aile çatışması algısında, ortaöğretim, lise ve lisans mezunlarının iş-aile çatışması algısı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Aile-iş çatışması algısında ise ortaöğretim ve lise mezunlarının aile-iş çatışması algısı diğer çalışanlardan daha yüksektir.
- Çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde çalışma süresine bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. 1-5 yıl arası çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer çalışanlarda göre daha yüksektir.
- Aynı şirkette çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde aynı şirkette çalışma süresine bağlı olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre aynı şirkette çalışma durumunun gemiadamlarının yaşadığı çatışma durumu üzerinde etkili bir faktör olmadığı söylenebilir. Bunun sebebi gemi şirketlerinin çalışma koşullarının birbirine benzer olması olabilir.
- Görev alanı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde görev alanına bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre güverte çalışanlarının makine çalışanlarına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları; makine çalışanlarının ise aile-iş çatışmasını güverte çalışanlarına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

Gemiadamlarının iş-aile çatışması algıları, çalıştıkları ortama ve çalışma tempolarına bağlı olarak değişmektedir. Gemiadamlarının ailelerinin yanında olmaları gereken önemli veya acil durumlarda aileleriyle birlikte olamamaları, iş-aile çatışması algılarını yükseltmektedir. Bu durum gemiadamlarının performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

İş-aile çatışması, bireyin iş stresi ve işten ayrılma ile sonuçlanabilecek durumlara yol açması nedeni ile üzerinde önemle durulması gereken ve yaşanan çatışma düzeyinin azaltılması için birtakım önlemlerin alınmasını gerektiren bir konudur. Çalışanların iş alanında sahip oldukları yükümlülüklerinin aile alanında, aile alanında sahip oldukları yükümlülüklerin ise iş alanındaki rolleri ile çatışmasının önüne geçmek için iş ve aile desteğine önem verilmelidir. İş ve aile arasında denge kurulmasına imkân tanıyacak çalışma sistemleri düzenlenmeli ve çalışma saatleri ile ilgili iyileştirmelere gidilmelidir. Yine örgütler çalışanların gerek işyeri gerekse aile ortamında karşılaştığı sorunların çözümünü kolaylaştırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri oluşturmaya gayret etmelidir.

Ayrıca bu uygulamaların yanı sıra tüm gemilere gelişmiş iletişim araçları (internet ve uydu telefonu vb.) bulundurma zorunluluğu getirilebilir. Bu iletişim araçlarından gemiadamları aileleri ile yapacakları görüşmelerde belli oranda ücretsiz olarak faydalanabilir hale getirilebilir. Böylece tüm gemiadamları ailelerinden uzak kaldığı dönemlerde rahatlıkla onlara görsel ve işitsel olarak ulaşma imkânına sahip olacaktır.

İş- aile çatışmasının biraz olsun engellenebilmesi amacıyla ailesi ile daha sık görüşmek isteyen gemiadamları için iş sözleşmelerinin süreleri seçenekli hale getirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağartan, Eren Tahir (2006); “Gemi Adamlarının alışma Yasamı Ve alışma İlişkileri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alderton Tony, Micheal Bloor ve Erol Kahveci (2004); *The Global Seafarer: Living and Working Conditions in a Global Industry*, International Labour Office.
- Arslan zcan ve İ. Deha Er (2007); “ Effects of Fatigue on Navigation Officers and SWOT Analyze for Reducing Fatigue Related Human Errors on Board,” *International Symposium on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, Gdynia/Poland, s. 623-631.
- Aytaç, Serpil (2001); *ift Kariyerli Esler ve alışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitapevi Yayınları, 2001
- Aytaç, Serpil (2002); “İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları,” *İş Gc Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, www.isguc.org , (Erişim Tarihi:02.02.2014)
- Balaban, Jale (2000); “Temel Eğitimde ğretmenlerin Stres Kaynakları Ve Başa ıkma Teknikleri,” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 7, pauegitimdergi.pau.edu.tr/DergiPdfDetay.aspx?ID=350, (Erişim Tarihi: 01.03.2014)
- BIMCO/ISF (2010); *Manpower 2010 Update, The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers*, Dalian Maritime University.
- Bilge Filiz, Yasemin Akman ve Hlyla Kelecioğlu (2007); “ğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi,” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 32, s. 32-41.
- Bottomore, Tom, eviren: Prof. Dr. nsal Oskay (1970); *Toplum Bilim*, Der Yayınları, İstanbul.

- Burke, J. Ronald, Tamara Weir ve Richard E. DuWors Jr (1979); "Type A Behavior Administrators and Wives Reports Of Marital satisfaction And Well Being," *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 64, s. 57-65.
- Carlson, Dawn S.ve K. Michele Kacmar (2000); "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?," *Journal of Management*, Cilt 26, Sayı 5, s. 1031-1054.
- Cömert, Ali (2008); "*Türkiye'de Gemiadamı Piyasası: Arz ve İstihdam Üzerine Bir Model Önerisi*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri Ve İşletmeciliği Enstitüsü, İstanbul.
- Cüceloğlu, Doğan (1999); *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Duxbury, Linda, Cristopher Higgins ve Catherine Lee (1994); "Work Family Conflict:A Comparison By Gender, Family Type And Perceived Control," *Journal Of Family Issues*, Cilt 15, Sayı 3, s. 449-466.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006); "*İş-Aile Yasam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*," Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Elloy, David F., James E. Everett ve W.Rondolph Flynn (1995);"Multidimensional Mapping of The Corretates of Job Involvement", *Canadian Journal of Behavioural Science*, Cilt 27, Sayı 1, s. 79-91.
- Erkal, Mustafa (2000); *Sosyoloji (Toplumbilim)*, Der Yayınları, İstanbul.
- Freyer, Hans (1968); *İçtimai Nazariyeler Tarihi*, Ankara Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Yayını, Çev., Çağatay, T., Ankara, 1968
- Gökçe, Birsen (2004); *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Savaş Yayınları, Ankara.
- Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman, Cherlyn Skromme Granrose, Samuel Rabinowitz ve Nicholas J Beutell (1989) "Sources of Work Family Conflict Among Two Career Couples," *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 34, Sayı 2, s. 133-153.

- Güner, Meltem Deniz, (2001); “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, *Sigorta İşveren Dergisi*, Sayı 6, s.7-29.
- Hair, Joseph F., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham ve William C Black (1998); *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice- Hall Inc., New Jersey.
- Hanhan Uluç ve Tevfik Arslan (2007); “İzmir’de Konuşlanmış Denizcilik Hareketlerinin Gemiadamlarına Yönelik İnsan Kaynakları Politikalarının Analizi,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3, s. 1-18
- Hanson, Henrik L.(1996); “Surveillance of Deaths on Board Danish Merchant Ships 1986-1993: Implications for Prevention,” *Occupational and Environmental Medicine*, Cilt 53, s. 269-275.
- Hennessy, Kelly (2005); *Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study*, *Masters Of Arts*, University Of Maryland.
- Hergüner, Mustafa (2003); *Cumhuriyetimizin Başlangıç Yıllarındaki Denizciliğimize İlişkin Bir İnceleme (1923–1930)*, İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Yayın No:62, İstanbul.
- <http://www.denizcilik.gov.tr>, (Erişim Tarihi:13.04.2013)
- ILO (2013); Adoption of an Instrument to Consolidate Maritime Labour Standards, www.ilo.org, (Erişim Tarihi:17.06.2013)
- ITF (2015); www.itfseafarers.org/.../ITFOffshoreCollective (Erişim Tarihi:01.06. 2015)
- İncir, Gülten (1998); “Vardiyalı Çalışma ve Kronobiyolojik Araştırmalar”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı 1, s. 59-72.
- İzveren, Adil, Nisim Franko ve Ahmet Çalık, (1994); *Deniz Ticaret Hukuku*, Adalet Matbaacılık, Ankara.
- Jackson, Susan E., Sheldon Zedeck, ve Elizabeth Summers, (1985); “Family Life Disruptions: Effects of Job- Induced Structural and Emotional Interference”, *Academy of Management Journal*, Cilt 28, Sayı 3, s. 574-586.
- Kavuncubaşı, Şahin (2000); *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.

- Kaya, Orhan (2003); “İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kurt Ömer (2010); “Gemide Çalışma Koşullarının Gemiadamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kurtuluş, Kemal (1998); *Pazarlama Araştırmaları*, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.
- Lazarus, Richard S.(1991); “Psychological Stress in the Workplace”, *Journal of Social Behavior and Personality*, Cilt 1, Sayı 6, s.1-13.
- Malinowski, Bronislaw (1961); *Sex and Repression in Savage Society*, Routledge and Kegan Paul Ltd, London.
- Market and Opinion Research International-MORI (1998); “Seafarers Survey,” *Research study conducted for the ITF*, Cilt 2, Sayı 3, s.55-62.
- Meyer, John P. ve Natalie J. Allen, (1997); *Commitment in The Workplace: Theory, Research, And Application*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, California.
- Netemeyer, Richard.G., James.S. Boles ve Robert Mcmurrrian (1996; “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 81, Sayı 4, s.400-410.
- Nirun, Nihat (1994); *Sistemik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür*, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, Ankara.
- Özen, Serap ve Turgay Uzun (2005); “İşyerinde Çalışanın Yasadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama,” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, s.128-147.
- Paker, Serim (2002); “Türk Deniz Ticaret Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Yönlü Gemi Personelinin İncelenmesi,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Parlak, Zeki ve Engin Yıldırım (2005); “Labour Markets for and Working Conditions of Turkish Seafarers: An Exploratory Investigation,” *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, s. 87-104.
- Pleck, H. Joseph (1977); “The Work-Family Role System”, University of Massachusetts at Amherst, *Social Forces*, Cilt 24, Sayı 4, s.417-427.
- Sabuncuoğlu Zeyyat ve Melek Tüz (1998); *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Kitapevi, Bursa.
- Sağ, Osman Kamil (2005); *İTÜ Denizcilik Fakültesi'nin Kapasite Artırım Planı Raporu*, İstanbul.
- Sampson, Helen (2006); *Learning at Sea, The Seafarers International Research Centre*, The Sea Jan/Feb.
- Sanders, Martha M., Lengnick-Hall, M.L., Lengnick-Hall C.A. ve Stele-ClappTELECLAPP, L. (2001); “Love and Work: Career-Family Attitudes of New Entrants Into the Labour Force”, *Journal of Organizational Behaviour*, Cilt 19, Sayı 6, s.603-619.
- Sezal, İhsan (2002); *Sosyolojiye Giriş*, Martı Yayınları, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı (2000); 2. Ulusal Denizcilik Şurası Eğitim Çalışma Grubu Raporu.
- T.C. Resmi Gazete, 29.04.1967 tarih, 12586 sayılı, Deniz İş Kanunu
- T.C. Resmi Gazete Tarihi: 31.07.2002 Resmi Gazete Sayısı: 24832 ‘Gemiadamları Yönetmeliği’
- T.C. Resmi Gazete, 01.07.2003, Sayı: 25155, Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 73 Sayılı Sözleşme.
- T.C. Resmi Gazete, 22.07.2003, a, Sayı: 25176, Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin 55 Sayılı Sözleşme.
- T.C. Resmi Gazete, 22.07.2003, b, Sayı: 25176, Gemiadamlarının Sağlığının Korunması Ve Tıbbi Bakımına İlişkin 164 Sayılı Sözleşme.

- T.C. Resmi Gazete, 22.07.2003, c, Sayı: 25176, Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin 68 Sayılı Sözleşme.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (02.08.2002) tarih ve 1201 sayılı Bakanlık Oluru. Gemiadamları Sağlık Yönergesi.
- Tezcan Mahmut (1990); *Toplumsal Değişme ve Aile, Türkiye’de Aile Yıllığı*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara.
- Thomas, Michelle (2003); *Get Yourself a Proper Job Girlie!: Recruitment, Retention and Women Seafarers*, Symposium, SIRC, Cardiff University.
- Thomas, Michelle (2010); *Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families*, SIRC, Cardiff University.
- Tınar, Yılmaz Mustafa (1997); “Mesleki Sosyalleşme ve Kisilik”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 1, Cilt.12.
- Torun, Alev (1996); *Stres ve Tükenmişlik*, Editör: TEVRUZ, S., Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği/KALDER, Ankara.
- Türk Ticaret Kanunu (1997); Alkım Yayınları, Ankara.
- UDHB (2015); www.udhb.gov.tr, (Erişim Tarihi: 16.04.2015)
- www.itf.org.uk (Erişim Tarihi: 16.05.2013)
- Yasa, İbrahim (1970); Toplum Bilim (Ders Notları), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi- YÜGSF,(2004); Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma 1-4 Mart 2004, Sempozyum Bildiri Metinleri, Cilt 1, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Zaloğlu, Mustafa (1988); *Gemici Dili*, Türk Deniz Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı Yayınları, No 4, İstanbul.