

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

GEMİADAMLARININ STRES DÜZEYLERİ VE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ:
BİR DENİZCİLİK ŞİRKETİNDE UYGULAMA

Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd.Doç.Dr.Gülşen GERŞİL

Gökçe Çiçek CEYHUN

Manisa, 2006

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ FORMU

Tez No:

Konu:

Üniv.Kodu:

Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tezin yazarının

Soyadı: CEYHUN

Adı: GÖKÇE ÇİÇEK

Tezin Türkçe adı: GEMİADAMLARININ STRES DÜZEYLERİ VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR DENİZCİLİK ŞİRKETİNDE UYGULAMA

Tezin Yabancı adı: THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS LEVEL AND JOB SATISFACTION OF SEAFARERS : A RESEARCH IN A MARITIME COMPANY

Tezin Yapıldığı

Üniversite: CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ **Enstitü:** SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ **Yılı:**2006

Diğer kuruluşlar:

Tezin Türü: 1- Yüksek Lisans X
2- Doktora
3- Tıpta uzmanlık
4- Sanatta yeterlilik

Dili: Türkçe
Sayfa sayısı:
Referans sayısı: 106

Tez Danışmanlarının

Ünvanı: Yard.Doç.Dr.

Adı: Gülşen

Soyadı: Gerşil

Türkçe anahtar kelimeler:

- 1- Stres
- 2- Stres Yönetimi
- 3- İş Doyumu
- 4- Gemiadamı
- 5- Denizcilik

İngilizce anahtar kelimeler:

- 1- Stress
- 2- Stress Management
- 3- Job Satisfaction
- 4- Seafarer
- 5- Marine

Tarih:

İmza :

TEŞEKKÜR

Tezimin başından sonuna kadar değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren ve bana destek olan çok değerli danışmanım Yrd.Doç.Dr.Gülşen Gerşil'e verdiği tüm emeklerden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Değerli bilgi ve deneyimleri ile çalışmamın her aşamasında gece gündüz demeden desteğini ve yardımını esirgemeyen, ihtiyaç duyduğum her an yanımda olan çok değerli hocam Doç.Dr. Meltem Onay Özkaya' ya teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmamın başından sonuna bana destek olan ve beni hiç yalnız bırakmayan Prof.Dr.Vural Ceyhun ve Arş.Gör.Canan Muter Şengül'e teşekkür ederim.

Araştırmam boyunca beni destekleyen patronlarım Dilek Emirsoy ve Kaptan Muhsin Emirsoy başta olmak üzere gerekli izinleri veren müdürlerim Seyfettin Uran, Serdar Kahraman, Banu Zeybek ve tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Dünyanın uzak kıyılarında yoğun iş tempolarından vakit ayırarak anketlerin doldurtulmasını sağlayan, denetiminde bulunan ve bana ulaştıran gemi kaptanlarımız; Dmytro Deryabin, Gökhan Oruç, K.Ersin Ayık, M.Emin Debeş, Oleg Militsin, Volodymr Feschenko, Yakup Yılmaz, Zien Shaddad ve araştırmaya katılarak sorularımı cevapsız bırakmayan tüm gemi personelimize ve Kıbrıs pilotlarından Fatin Aksoylar'a teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca araştırmamın başından sonuna desteğini esirgemeyen eşim Kaptan Tayfun Ceyhun başta olmak üzere tüm ailem ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, denizcilik sektöründe gemi adı verilen iş yerlerinde görev yapan gemiadamlarının maruz kaldıkları stresin ölçülmesi ve bu stres düzeyi ile gemiadamlarının işlerinden aldıkları doyum arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Çalışmanın birinci bölümünde stres ile ilgili kavramlara, ikinci bölümde ise iş doyumunu ile ilgili kavramlara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde denizcilik kavramı ile denizcilik mesleği ve hukuksal boyutlar incelenmiştir. Araştırmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise bir denizcilik şirketinde görev yapan gemiadamlarının stres düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmeye çalışıldığı uygulamaya yer verilmiştir.

Gemiadamlarının stres düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için oluşturulan anket formları aynı şirkete ait sekiz gemide görev yapan toplam 156 gemiadamına uygulanmıştır. Bu formlardan 127 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Gemilerde görev yapan çalışanların içinde buldukları çalışma koşulları, karada çalışanların çalışma koşullarına göre belirgin farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle gemiadamlarının stres faktörleri ve iş doyumunu faktörleri de oldukça farklıdır.

Bu çalışmada gemiadamlarının stres düzeyleri ile bu stres düzeyini etkileyen faktörler, demografik özellikler ile ilişkilendirilerek belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer yandan gemiadamlarının iş doyumunu düzeyleri ve iş doyumunu faktörleri de demografik özellikler dikkate alınarak belirlenmeye çalışılmış ve araştırma sonucunda gemiadamlarının stres düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Main purpose of this study is to measure relationship between stress level and job satisfaction of seafarers who work on ships in maritime sector.

Taking precedence; conceptual principals regarding with stress are reviewed in the first part and conceptual principals regarding with job satisfaction are reviewed in the second part of the study Then after maritime, maritime sector and legal dimensions of maritime sector are analyzed in the third part. The last and the fourth part of the study includes research that named “the relationships between stress and job satisfaction of seafarers who work in a maritime company”.

The questionnaires which were prepared to measure stress level and job satisfaction of seafarers are applied to 156 seafarers who work in eight ships which belong same company. It was resulted that 127 of them is worth to be evaluated.

The job conditions of seafarers show explicit differences from the job conditions of shore staff. Hence stress and job satisfaction factors of seafarers are also different.

In this study; stress level of seafarers and stress factors are tried to clarify with demographic features. On the other hand, job satisfaction level of seafarers and job satisfaction factors are also tried to review with demographic features and negatif relationship is established between stress level and job satisfaction at the end of the study.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
YÖK DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ GİRİŞ FORMU	I
TEŞEKKÜR	II
ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
TABLolar LİSTESİ	XIII
EKLER LİSTESİ	XV
GİRİŞ	XVI

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK STRES

A. STRES VE STRESLE İLGİLİ KAVRAMSAL TEMELLER.....	1
1. Kavram Olarak Stres.....	1
2. Stres Benzeri Kavramlar.....	4
a. Kaygı.....	4
b. Engellenme.....	5
c. Endişe.....	5
d. Çatışma.....	5
e. Tükenmişlik.....	6
B. STRESİN ÖZELLİKLERİ VE BELİRTİLERİ.....	7
1. Stresin Özellikleri.....	7
2. Stresin Belirtileri.....	8
a. Stresin Fiziksel Belirtileri.....	8
b. Stresin Psikolojik Belirtileri.....	9
c. Stresin Davranışsal Belirtileri.....	9
C. STRES KONUSUNA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	9
1. Cannon Yaklaşımı.....	10
2. Genel Uyum Belirtisi Yaklaşımı.....	10
a. Alarm Reaksiyonu.....	11
b. Direnç Dönemi.....	11

c. Tükenme Dönemi.....	12
D. STRES KAYNAKLARI.....	12
1. Kurumdaki Stres Kaynakları.....	13
a. Yapılan İş İle Doğrudan İlgili Unsurlar.....	14
b. Organizasyonda Oynanan Rol.....	15
c. Meslekte İlerleme.....	16
d. İşteki İlişkiler.....	17
e. Organizasyon Yapısı ve Atmosferi.....	17
2. Kurum Dışı Stres Kaynakları.....	17
3. Grup Stres Kaynakları.....	18
a. Grup Birlik Ruhunun Eksikliği.....	18
b. Sosyal Destek Eksikliği.....	19
c. Bireyin Kendi İçinde, Kişiler Arasında ve Gruplar Arasındaki Çatışma (Uyumsuzluk).....	19
4. Bireysel Stres Kaynakları.....	19
a. Kişilik Özellikleri.....	19
b. Engellenme.....	23
c. Savunma Mekanizmaları.....	24
E. İŞ STRESİ VE İŞ STRESİNİN KAYNAKLARI.....	29
1. İş Stresi.....	29
2. İş Stresinin Kaynakları.....	29
a. İş Ortamına Bağlı Stres Kaynakları.....	33
b. Vardiya Usulü Çalışmaya Bağlı Stres.....	34
c. İşin Çok Fazla ya da Çok Az Olmasına Bağlı Stres Kaynakları.....	35
d. Fiziksel Tehlikeye Bağlı Stres Kaynakları.....	35
e. Kişi/Çevre Uyumuna Bağlı Stres Kaynakları.....	36
F. STRESİN BİREYDE YARATTIĞI TEPKİLER.....	36
1. Spesifik Olmayan Tepki.....	36
2. Genel Uyum Sendromu.....	37
3. Savaş ya da Kaç Tepkisi.....	37
G. STRESİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI.....	37
1. Stresin Bireysel Sonuçları.....	38
a. Fizyolojik Sonuçlar.....	38

b. Psikolojik Sonuçlar.....	39
c. Davranışsal Sonuçlar.....	40
2. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	41
a. Performans Düşüklüğü.....	41
b. İşgören Devir Hızı.....	42
c. İşe Devamsızlık.....	42
d. Yabancılaşma.....	42
H. STRES YÖNETİMİ.....	43
1. Bireysel Stres Yönetim Teknikleri.....	44
2. Organizasyon Düzeyinde Stres Yönetim Teknikleri.....	47

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞ DOYUMU

A. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KAVRAMSAL TEMELLER.....	52
1. İş Doymu Kavramı.....	52
2. İş Doymu ile İlişkili Kavramlar.....	54
a. İşe Karşı Tutum.....	54
b. Moral.....	55
c. Güdülenme.....	55
d. Çalışma Yaşamı Kalitesi.....	55
e. Çalışma Yaşamı Değerleri.....	55
B. İŞ DOYUMUN ÖNEMİ.....	55
C. İŞ DOYUMUNUN YARARLARI.....	56
1. Çalışan Açısından İş Doymunun Yararları.....	57
2. Örgüt Açısından İş Doymunun Yararları.....	57
3. Yönetici Açısından İş Doymunun Yararları.....	58
D. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	58
1. İç Faktörler.....	58
a. Cinsiyet.....	58
b. Yaş ve İşte Kalma Süresi.....	59
c. Meslek ve Eğitim Düzeyi.....	59
d. Statü.....	60

e. Kişilik.....	60
f. Sosyo – Kültürel Çevre.....	61
g. Zeka ve Yetenek.....	61
2. Dış Faktörler.....	62
a. Fiziksel Özellikler.....	62
b. Ücret Düzeyi.....	62
c. Özendirme.....	63
d. Birlikte Görev Yapılan Diğer Çalışanlar.....	63
e. Ast Üst İlişkileri.....	64
f. İlerleme İmkanları.....	64
g. Kararlara Katılma.....	65
h. İletişim.....	65
ı. İşin Yapısı.....	66
E. İŞ DOYUMU KURAMLARI.....	66
1. İçerik Kuramları.....	67
a. Gereksinimler Hiyerarşisi (Maslow) Kuramı.....	67
b. Herzberg'in İki Etmen Kuramı.....	70
c. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı.....	72
2. Süreç Kuramları.....	73
a. Beklenti Kuramı.....	73
b. Hakkaniyet Kuramı.....	74
c. Tutarlılık Kuramı.....	76
d. Hedef Belirleme Kuramı - Amaç Teorisi.....	76
F. İŞ DOYUMU VE STRES İLİŞKİSİ.....	77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZCİLİK SEKTÖRÜ

A. DENİZCİLİK SEKTÖRÜ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL TEMELLER.....	80
1. Gemi Kavramı.....	80
2. Gemiadamı Kavramı.....	80
3. Gemi İçi İş Organizasyonu ve Örgüt Yapısı.....	82
a. Gemi İçi Çalışma Ekolleri.....	82
a.a. İngiliz Ekolü.....	82

a.b. Hollanda Ekolü.....	83
a.c. Hint Ekolü.....	84
a.d. Amerikan Ekolü.....	84
b. Gemiadamlarının Örgütlenmesi ve Hiyerarşik Yapılanma.....	84
b.a. Kaptanın Hiyerarşik Yapıdaki Yeri.....	86
b.b. Güverte Bölümünün Hiyerarşik Yapılanması.....	86
b.c. Makine Bölümünün Hiyerarşik Yapılanması.....	87
b.d. Kamara Bölümünün Hiyerarşik Yapılanması.....	88
b.e. İki Ayrı Sınıfta Çalıştırma.....	88
b.f. Telsiz Operatörlüğü.....	88
B. TÜRKİYE’ DE DENİZCİLİK SEKTÖRÜ.....	89
1. Denizcilik Sektörü ve Gelişimi.....	89
2. Türk Denizciliğinin Sektörüne Genel Bir Bakış.....	89
3. Türkiye’de Deniz Ticaretindeki Gelişmeler.....	91
C. TÜRKİYE’ DE DENİZCİLİK SEKTÖRÜNÜN HUKUKSAL BOYUTU.....	93
1. Deniz Ticaret Kanunu.....	93
2. Deniz İş Kanunu	94
a. Deniz İş Kanunu’nda Çalışma Saatleri İle İlgili Düzenlemeler...95	
b. Deniz İş Kanunu’nda Ücret İle İlgili Düzenlemeler.....96	
c. Deniz İş Kanunu’nda İzin İle İlgili Düzenlemeler.....97	
3. Türkiye’ de Denizciliğin Gelişmesi Amacıyla Yapılan Yasal Düzenlemeler	97
D. DENİZCİLİK MESLEĞİNDE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU.....	98

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GEMİADAMLARININ STRES DÜZEYLERİ VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNERMELERİ.....	102
---	------------

1. Araştırmanın Amacı.....	102
2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	103
3. Araştırmanın Modeli ve Önermeleri.....	104
4. Araştırmanın Ön Kabulleri.....	105
B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	105
1. Veri Toplama Yöntemi.....	105
a. Stres Anketi ve Stres Anketinin Güvenilirlik Testleri.....	106
b. İş Doyumu Anketi ve İş Doyumu Anketinin Güvenilirlik Testleri.....	106
2. Veri Analiz Yöntemi.....	107
a. T-Testi.....	107
b. Anova (Varyans) Testi.....	108
c. Ki Kare testi.....	108
d. Korelasyon Analizi.....	108
3. Ana Kütle ve Örnekleme.....	109
C. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME.....	109
1. Araştırmanın Demografik Bulguları.....	109
a. Araştırmanın Genel Demografik Bulguları.....	109
a.a. Yaş Değişkeni.....	109
a.b. Medeni Durum Değişkeni.....	110
a.c. Gelir Değişkeni.....	111
a.d. Öğrenim Düzeyi Değişkeni.....	111
a.e. Doğum Yeri Değişkeni.....	112
b. Araştırmanın Mesleki Demografik Bulguları.....	113
b.a. Sefer Bölgesi Değişkeni.....	113
b.b. Mesleki Kategori Değişkeni.....	114
b.c. Toplam Hizmet Süresi Değişkeni.....	114
b.d. Gemide Kalış Süresi Değişkeni.....	115
2. Araştırmanın Önermeleri ve Değerlendirme Sonuçları.....	116
a. Gemiadamlarının Genel Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	116

a.a. Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	117
a.b. Gemiadamlarının Mesleki Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	119
a.c. Gemiadamlarının Sosyo – Ekonomik Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	122
a.d. Gemiadamlarının Alışkanlıkları ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	126
b. Gemiadamlarının Genel Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	132
ba. Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	132
b.b. Gemiadamlarının Mesleki Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	135
b.c. Gemiadamlarının Sosyo - Ekonomik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	139
c. Gemiadamlarının İş Doyumları Ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti.....	140
D. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	143
KAYNAKÇA.....	149
EKLER.....	157

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şeklin Adı	Sayfa No
Şekil-1	Genel Uyum Belirtisinin Üç Dönemi.....	11
Şekil-2	Eysenck Kişilik Ölçeği.....	20
Şekil-3	Mesleki Stres Modeli.....	34
Şekil-4	Y – D Yasası.....	41
Şekil-5	Örgütsel Stres Yönetimi.....	48
Şekil-6	Maslow' un İnsan Güdülenmesinde Gereksinim Hiyerarşisi.....	68
Şekil-7	Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	71
Şekil-8	İngiliz Ekolü.....	83
Şekil-9	Gemi İçi Hiyerarşik Yapı.....	85
Şekil-10	Araştırmanın Modeli.....	104

TABLULAR LİSTESİ

Tablo No	Tablonun Adı	Sayfa No
Tablo 1:	Gemiadamlarının Yaş Gruplaması.....	110
Tablo 2:	Gemiadamlarının Medeni Durumları.....	110
Tablo 3:	Gemiadamlarının Gelir Düzeyi.....	111
Tablo 4:	Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyi.....	112
Tablo 5:	Gemiadamlarının Doğum Yerleri.....	112
Tablo 6:	Gemiadamlarının Ağırlıklı Olarak Çalıştıkları Sefer Bölgeleri.....	113
Tablo 7:	Gemiadamlarının Mesleki Kategorileri.....	114
Tablo 8:	Gemiadamlarının Denizcilik Sektöründeki Toplam Hizmet Süreleri...115	
Tablo 9:	Gemiadamlarının Şu An Buldukları Gemide Kalış Süreleri	115
Tablo 10:	Medeni Durum ve Stres Düzeyi.....	117
Tablo 11:	Gemiadamlarının Uyrukları ve Stres Düzeyi- 1.....	118
Tablo 12:	Gemiadamlarının Uyrukları ve Stres Düzeyi- 2.....	118
Tablo 13:	Sefer Bölgesi ve Stres Düzeyi	119
Tablo 14:	Mesleki Kategori ve Stres Düzeyi.....	120
Tablo 15:	Toplam Hizmet Süresi ve Stres Düzeyi	121
Tablo 16:	Gemide Kalış Süresi ve Stres Düzeyi	121
Tablo 17:	Denizde ve Karada Bulunma ile Hafif Stres Düzeyi.....	122
Tablo 18:	Yıllık Toplam Gelir ve Stres Düzeyi- Varyans Analizi	123
Tablo 19:	Yıllık Toplam Gelir ve Stres Düzeyi-Post Hoc Testi	124
Tablo 20:	Öğrenim Durumu ve Stres Düzeyi- Varyans Analizi	125
Tablo 21:	Öğrenim Durumu ve Stres Düzeyi-Post Hoc Testi.....	126
Tablo 22:	Denizdeyken Sigara Kullanma ve Stres Düzeyi	127
Tablo 23:	Karadayken Sigara Kullanma ve Stres Düzeyi	127
Tablo 24:	Denizdeyken Alkol Kullanma ve Stres Düzeyi	128
Tablo 25:	Karadayken Alkol Kullanma ve Stres Düzeyi	128
Tablo 26:	Egzersiz Yapma ve Stres Düzeyi- Varyans Testi	129
Tablo 27:	Egzersiz Yapma ve Stres Düzeyi- Post Hoc Testi	130
Tablo 28:	Uyku Düzeni ve Stres Düzeyi	131
Tablo 29:	Denizde ve Karada Uyku Düzeni ile Stres Düzeyi	132
Tablo 30:	İş Doyumu ve Medeni Durum	133
Tablo 31:	İş Doyumu ve Yaş Ortalaması- Varyans Analizi.....	133

Tablo 32:	İş Doyumu ve Yaş Ortalaması- Post Hoc Testi	134
Tablo 33:	İş Doyumu ve Sefer Bölgesi	135
Tablo 34:	İş Doyumu ve Mesleki Kategori	136
Tablo 35:	İş Doyumu ve Toplam Hizmet Süresi	137
Tablo 36:	İş Doyumu ve Gemide Kalış Süresi- Varyans Analizi.....	137
Tablo 37:	İş Doyumu ve Gemide Kalış Süresi-Post Hoc	138
Tablo 38:	İş Doyumu ve Yıllık Gelir	139
Tablo 39:	İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi	140
Tablo 40:	İş Doyumu ve Denizdeyken Hafif Stres Düzeyi İlişkisi- Varyans Analizi.....	140
Tablo 41:	İş Doyumu ve Denizdeyken Hafif Stres Düzeyi İlişkisi - Post Hoc Testi.....	141
Tablo 42:	İş Doyumu ve Denizdeyken Orta Derecede Stres İlişkisi.....	142
Tablo 43:	İş Doyumu Puanı ve Stres Puanı İlişkisi.....	143
Tablo 44:	Kabul Edilen Önergeler – 1	144
Tablo 45:	Kabul Edilen Önergeler – 2.....	145

EKLER LİSTESİ

Ek No	Ek Adı	Sayfa No
Ek 1:	Stres ve İş Doyumu Anketi- Türkçe.....	156
Ek 2:	Stres ve İş Doyumu Anketi- İngilizce.....	161
Ek 3:	Denizcilik Sektörü İle İlgili Konularda Faaliyette Bulunan Uluslararası Organizasyonlar.....	166
Ek 4:	Türkiye'nin Uluslararası Organizasyonlarla İlişkileri ve Taraf Olduğu Denizcilik Sektörü İle İlgili Uluslararası Sözleşmeler.....	171

GİRİŞ

Sürekli gelişen ve değişen yeni dünya düzeninde globalleşme ile kalkan sınırlar, bir takım sektörlerin sürekli gelişim ve değişimine önyak olmuştur. Bu değişimlerin etkisi altında kalan ve devamlı ilerleme potansiyeli olan faaliyet alanlarından birisi de denizcilik sektörüdür. Denizcilik sektörü; başta deniz taşımacılığı olmak üzere gemi inşa sanayii, liman işletmeciliği gibi denizlerde ve kıyılardaki hizmetleri içeren entegre faaliyetler bütününe teşkil etmektedir.

Denizcilik sektörünün bel kemiğini oluşturan deniz taşımacılığının yürütülmesi ise gemilerde görev yapan “gemiadamı” adı verilen gemi personelinin sayesinde mümkün olmaktadır. Gemiadamlarının mesleki şartları kuşkusuz diğer iş kollarında görev yapan çalışanların koşullarından oldukça farklıdır. Denizciler; aile ve arkadaşlarından sürekli uzakta görev yapan, kimi zaman günlerce veya aylarca karaya ayak basamayan, seyir esnasında kötü hava ve fırtına gibi olumsuz fiziksel veya psikolojik koşullara maruz kalan, sadece buldukları gemideki insanların oluşturduğu sosyal ortamda çalışan ve farklı bir örgüt yapısı içerisinde işyerleri sürekli değişen işgörenlerdir.

İster gemi üzerinde olsun, ister karada hangi iş kolu ele alırsa alınsın, çalışanların tutum, davranış ve tepkilerine yön vererek onları etkileyen unsurlardan biri strestir. Dolayısıyla “gemi” adı verilen işyerlerinde kendine özgü fiziksel koşullar altında işgören gemiadamlarının içerisinde buldukları zor şartlar, bu şartların yarattığı stres ve bunun etkileri incelenmeye değerdir.

Öte yandan; işin özellikleri ile işgörenlerin beklentilerinin uyduğu noktada kendini gösteren ve çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğan iş doyum kavramı da her faaliyet alanında olduğu gibi denizcilik sektöründe de araştırılması ve değerlendirilmesi gereken bir olgudur.

Bu çalışmada gemiadamlarının içinde buldukları zor koşullar altında maruz kaldıkları stres ve bunun iş doyumuyla ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde stres ve iş doyumunu ile ilgili kavramsal temeller ele alınmıştır. Stresle ilgili kısımda; stres kavramı, stresin özellikleri, belirtileri, stres konusunda kuramsal yaklaşımlar, stresin kaynakları, iş stresi, stresin bireyde yarattığı tepkiler, stresin sonuçları ve stres yönetimi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İş doyumunu ile ilgili kısımda ise; iş doyumunu kavramı, iş doyumunun önemi, yararları, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu kuramları ve stres ile iş doyumunu ilişkisine yer verilmiştir.

İkinci bölüm; denizcilik mesleği ile ilgili bilgiler vermekte olup denizcilikle ilgili kavramsal temeller, Türkiye’de denizcilik, Türkiye’ nin denizcilik ve gemiadamları konusundaki hukuksal yapısı ve mevcut düzenlemeler, denizcilik mesleğinde iş stresi ve iş doyumunu konularını içermektedir.

Üçüncü ve son bölümde ise; araştırmanın amacı ve önemi ifade edilmiştir. Araştırmanın önermelerini ve alt önermelerini test edebilmek için yapılan analizler açıklanmıştır. Analiz sonuçları dikkate alınarak değerlendirmeye tabi tutulmuş ve literatüre katkıda bulunacağı tahmin edilen öneriler getirilerek araştırma sonuçlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK STRES

A.STRES VE STRESLE İLGİLİ KAVRAMSAL TEMELLER

1. Kavram Olarak Stres

İlk kez 1930’larda Hans Selye tarafından ortaya atılan stres kavramı, “Bireyin herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi” olarak tanımlanabilmektedir. Selye’ ye göre organizmalar olumsuz duygusal ve fizyolojik olaylar karşısında ortak bir biyolojik tepki gösterirler. Akademik olarak, stresi meydana getiren olaylar “stres vericiler” (stressor), bu olaylara insanın fizyolojik ve psikolojik düzeyde verdiği tepkiler de “stres “ (stres) terimi ile ifade edilmektedir (Baltaş, 2004, s.23).

Stres kavramı, Latince “estrica”, Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. Stres sözcüğüne Fransızca dilinde 20. yüzyıla kadar rastlanmamaktadır. Buna karşın stres sözcüğü İngilizler tarafından çağlar boyu kullanılmıştır. 17. yüzyıldan itibaren acı, yoksulluk, yıkım, sıkıntı, felaket ve düşmanlığı anlatmak için kullanılmış ve güç bir yaşantının getirdiği tüm sonuçlar tek bir sözcükle ifade edilmiştir. Ancak 18. yüzyılda anlambilimsel bir dönüşüm söz konusu olmuş, stresin duygusal sonuçlarından onun etkenlerine ve kökenine geçilmiştir. Böylelikle stres; güç, baskı, zorlama, gerilime yol açan yük ve uzun dönemde “nesne” nin biçiminde bozulma (deformasyon) olarak (metalurji alanında) kullanılmaya başlanmıştır. Böylece stres sözcüğü, çoğunlukla biçim bozukluğu ve/veya kopmaya neden olan aşırı gerilim anlamındaki “strain” (gerilim) sözcüğü ile bir arada kullanılmıştır (Stora, 1994, s.7).

Stres ile ilgili kavramlar incelendiğinde literatürde oldukça fazla tanımla karşılaşılmaktadır. Selye’ ye göre stres üzerine araştırmalar büyük ölçüde engellere takılmıştır. Çünkü; vücudun kimyasal ve yapısal kompozisyonunda yaptığı kesin değişiklikler tam olarak keşfedilene kadar, stresi değerlendirebilmek için objektif ve ölçülebilir göstergeler bulunmadığı

düşünülmekte idi. Bu değişimlerin bir kısmı yalnızca hasar işaretleri, diğerleri ise vücudun uyarlanabilir reaksiyonlarının belirtileridir ki bunlar da strese karşı savunma mekanizmalarıdır. Bu değişikliklerin tümü “Stres Sendromu”, başka bir deyişle “Genel Uyum Sendromu” (GAS) olarak adlandırılmaktadır. Genel uyum sendromu üç devrede gelişir. Bunlar; alarm tepkisi, direnme tepkisi ve tükenme devresidir (Selye, 1907, s.1).

Değişik bir bakış açısına göre ise stres; kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu olarak ifade edilmektedir. Bu tanım ile stresin, diğer tanımların aksine olumsuz bir durumun sonucu olarak ortaya çıktığı kabul edilmesinin dışında olumlu koşullarda da meydana gelebileceği anlatılmıştır. Stresin her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olarak görülmemesi gerektiği de vurgulanmaktadır (Aydın, 2004, s.3).

Hammer ve Organ’ ın yaptığı tanımlamaya göre stres, bir bireyin çevresel uyarılara yeterli şekilde ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul ya da aşırı yıpranma maliyeti ya da organizmanın olumsuz bazı etkiler-kronik yorgunluk, gerilim, üzüntü, fiziksel zarar, sinir bozukluğu ya da benlik saygısının kaybı gibi- karşılığında tepkide bulunduğu koşullar dizisidir (Balcı, 2000, s.2).

Genellikle stres, kişi ve çevresi bağlamında ele alınmakta, bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması, gerilim ve baskı altında tutulması ile ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Başka bir tanıma göre stres, tüm çevresel, kişisel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirilmektedir (Karabulut, 1999, s.155).

Stres, bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda, özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumudur (Eren, 2004, s.292).

Stres; rahatsızlık, gerginlik, endişe duyguları ile harekete geçmeyi gerektiren durum olarak da ifade edilmektedir. Aynı zamanda stres; hayal kırıklığı, üzüntü, acı, dert, depresyon gibi başa çıkılamayacak bir duygu olarak da hissedilebilmektedir. Bununla birlikte stres, kişinin tehditlere karşı kendini savunması için savaş/kaç mekanizması olarak da değerlendirilebilir (Axelson, 1999, 292).

Bir kişi, stresle tehdit edildiği bir durumla karşılaştığında, vücut otomatik olarak bu stresten kaçınma veya onu kovma eğilimi gösterir. Bu sırada beyin vücuda; kalp atışını, kan basıncını, nefes alma hızını ve tansiyonunu yükselten hormonları salıverme talimatını verir. Aynı zamanda vücut metabolizması, artan enerji talebi için gerekli hazırlıkları artırır. Yine bu durum “savaş ya da kaç mekanizması” olarak ifade edilmektedir (Howard ve Joint, 1994, s.4).

Stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görülmektedir (Güler vd., 2001, s.3):

- **Uyarıcı Tanımlara Göre Stres:** Birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır. Sonucunda ise gerilimli bir tepki ortaya çıkar. Burada vurgulanan nokta, stres yaratması mümkün olan durumlar ve olaylardır. Ancak bu tanımda başarısız olan yön; aynı stres yaratıcı uyarılarla karşılaşan iki ayrı kişinin farklı gerilim düzeyleri gösterebilmesidir. Bu yüzden stresin yalnızca bir uyarıcı (dışsal bir durum ya da olay) olarak tanımlanması stres kavramını bütünüyle açıklayamamaktadır.

- **Tepki Tanımlarına Göre Stres:** Bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stres etkenine gösterdiği fiziksel ya da psikolojik tepkidir. Burada üzerinde durulacak nokta, tepkinin tamamen kişiye ait olduğudur. Dolayısıyla uyarıcıyı bilmeden yalnızca tepkiyi gözleyerek stresi açıklamak söz konusu olamaz. Bu tanımın eksikliği de burasıdır. Diğer bir anlatımla, uyarıcı ele alınmadığı için bireyin tepkisinin stres tepkisi olup olmadığı açıklanamaz.

- **Uyarıcı Tepki Tanımlarına Göre Stres:** İlk tanımda bireysel farklılıklara, çevre ve ilişkiye önem verilmişken bu yaklaşımın odak noktası, çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarıcılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir. Bazı durumlar her birey için stresli olabilirken (doğal hastalıklar, yaşamı tehdit eden hastalıklar ya da sevilen kişiyi kaybetme), insanları derinden etkileyen bazı yaşam olayları (sınav korkusu, trafik sıkışıklığı ya da aile sorunları) her birey için stresli olmayabilir.

Bu üç tanımın her biri, stresin oluşumuna dair önemli görüş açıları sunar. 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 gözlemlendiği tanımdır. Sonuç olarak stres; birey üzerindeki özel, fiziksel ve/veya psikolojik talepler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum veya olay sonucu olan ve bireysel farklılıklar ve/veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum belirtisidir (Güler vd., 2001, s.3).

2. Stres Benzeri Kavramlar

“Stres” in yerini tuttuğu düşünülen bazı kavramlar, günlük yaşamda sıkça kullanılmaktadır. Stresle ayrımlarının doğru olarak yapılabilmesi için bu kavramlara da açıklık getirmek gerekmektedir.

a. Kaygı

Stres; fiziksel, zihinsel veya duygusal yüklenmeler sonucu ortaya çıkan zorlanmalar ve gerilimler iken, kaygı; gerçek veya hayali tehditler karşısında verdiğimiz tepkilerdir. Genel olarak huzursuzluk veya korku biçiminde kendisini gösterir.

Kaygı, çoğu kez kas seğirmesi, titreme, gerginlik, baş ağrısı, terleme, duyarlılık artışı, yorgunluk hissi, geceleri kabus görme, bellek bozukluğu, ağızda kuruluk veya yutma güçlüğü biçiminde ortaya çıkabilir. Kaygının derecesi ve şiddeti, çoğu kez stresin yoğunluğuna bağlıdır. Ailede kaygı bozukluğu sorunu ve

nörotik hastalığı olanlarda risk daha fazladır. Uykusuzluk ve dikkat bozukluğu belirtileri kaygının ciddiyetini gösterir. Durum kısır döngü haline gelerek kötüleşebilir (Altuntaş, 2003, s.10).

b. Engellenme

Elde edilmek istenen bir nesneye, ulaşılmak istenen belirli bir amaca varılmasını ya da bir gereksinmenin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz bir duygudur. Kaygı ve engellenme çoğu kez bir arada olabilir. Kaygı daha çok geleceğe dönük, bir durumun veya davranışın ortaya çıkaracağı sonuçlarla ilgilidir ve bireyin kendisini muhtemel olumsuz bir durumdan korumasına yöneliktir. Engellenme ise kızgınlık ve saldırganlık duygularının ağır bastığı bir süreçtir (Cüceloğlu, 1999, s.279).

c. Endişe

Endişe kelimesi Latince' den türemiştir. Endişe, korku hissine karşı psikobiyolojik bir tepkidir. Endişe için genelde endişe ve korku veya endişe ve engellenme arasındaki ayırmadan yararlanılarak bir tanım yapılmaya çalışılmaktadır. Korku, mevcut olan bir tehlikeye karşı hazır olan bir tepkidir, endişe ise olabilecek beklenen tehlikelere karşı hazır olan fiziksel veya psikolojik bir tepkidir. Engellenme; ihtiyaçların tatmininde ve amaçların gerçekleşmesinde tıkanıklık olması, endişe ise beklenen zararlarla ilgili uygun plan veya cevapları bulamama sonucunda meydana gelen duygu halidir. Endişe ile stres arasındaki ilişki diğer benzer kavramlara göre daha fazladır. İnsan üzerindeki etki ve sonuçları bakımından endişe ile stresi birbirinden ayırmak oldukça güçtür (Güler vd, 2001, s.5).

d. Çatışma

Çatışma, birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı anda bireyi etkilediği anlarda ortaya çıkar; güdülerin türüne, şiddetine, içinde bulunulan duruma göre değişik görüntüler gösterir. Belirli bir konuda karar vermede zorluk çekmeye, gerginleşmeye başlayan kişi, büyük olasılıkla çatışma içindedir.

Birbirinden farklı türde çatışmalar vardır ve her türlü çatışma, kendine özgü sorunlarla beraber gelir (Cüceloğlu, 1999, s.282).

Çatışma ve stres arasındaki bağıntı, bu iki kavramın özdeşliğinden ziyade, çatışma durumlarının, stres olayının meydana gelmesinde, önemli sebepler arasında yer almasıdır. Çatışmalar, başlangıçları, sebepleri ve sonuçları itibarıyla izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan olaylardır. Oysa, stresin en önemli özelliklerinden birisi sürekliliğidir (Güler vd, 2001, s.5).

e. Tükenmişlik

Tükenmişlik, tüm kapasitesi ile insanlarla çalışan bireyler arasında meydana gelebilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı azalması olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarının tüketilmiş ve kişiye fazla yüklenilmiş olma duygularını anlatırken; duyarsızlaşma, kişinin bakım, hizmet ve eğitim verdiği diğer insanlara karşı olumsuz, katı ve duygudan yoksun davranışlarını içerir. Kişisel başarı ise, kişinin işinde kendini yeterli ve başarılı hissetmesi duygularını tanımlamaktadır (Barut, Kalkan, 2002, s.66).

Tükenmişlik terimi ilk olarak 1970'li yılların ortalarında, insanlarla ilişkileri fazla olan mesleklere özgü bir sendromu tanımlamak için kullanılmıştır. Mesleki tükenmişlik, iş hayatına bağlı stresin uzun dönem bir sonucu olarak değerlendirilmektedir ve özellikle doktorlar, diş hekimleri, hemşireler, psikologlar, öğretmenler, avukatlar, çocuk bakıcıları, danışmanlar ve gardiyanlar gibi insanlarla ilişkileri fazla olan mesleklerde görülmektedir (Özdemir vd, 1999, s.14).

B. STRESİN ÖZELLİKLERİ VE BELİRTİLERİ

1. Stresin Özellikleri

Stres kavramı ile ilgili yapılan açıklamalar incelendiğinde stresin şu özellikleri taşıdığı görülmektedir (Işıkkhan, 2004, s.37):

- **Stres, çift yönlü bir olgudur:** Bu bakımdan her ne kadar olumsuz bir boyutta düşünülse de, olumlu bir değere de sahiptir. Performansı düşürdüğü gibi arttırabilmesi de söz konusudur. Organizmadaki bir çok psikolojik ve fizyolojik durumun neden ve sonuçları vardır. Bu yüzden stresin temel yapısını (istekleri, tepkileri ve sonuçları) inceleyerek anlamak gerekir.

- **Stres, çoğunlukla kaçınılmaz bir durumdur:** Bireyin içinde bulunduğu toplum, aile ilişkileri, çalıştığı kurumun yapısı, işin kendisi, çalışma arkadaşları, amirleri, astları, toplumdaki hayat tarzı, ısı, gürültü, amaçlara ulaşamama, karar verememe v.b. gibi insanın sıkıntıya düştüğü haller birer potansiyel stres faktörüdür. Bunun yanında, insana mutluluk veren çeşitli başarılar elde etmek, evlenmek, ödül kazanmak, sınıf geçmek, okul bitirmek gibi durumlar da strese neden olabilmektedir.

- **Stres, bireyin ulaşmak istediği aşamalar ve bu alanda karşılaştığı kısıtlamalarla ilgilidir:** İstekler, arzulanan bazı şeylerin kaybedilmesine neden olurken; kısıtlamalar, kişiyi arzulanan şeyleri yapmaktan alıkoymaktadır. Örneğin; okulda sınava giren bir öğrenci stres altında kalır; çünkü fırsatlar, kısıtlamalar ve isteklerle karşı karşıyadır. Elde edeceği başarı, yükselmeyi, daha fazla sorumluluk üstlenmeyi, sınıf geçmeyi ve iş yaşamında daha yüksek ücret almayı sağlar. Başarısızlık bunların tersine, okuldan ya da işten atılmaya neden olabilir.

- **Stres, insanları psikolojik ve fizyolojik açıdan çeşitli şekillerde etkilemektedir:** Bu bakımdan, stres altında kalan bireyler değişik tepkiler gösterebilir. Bu tepkiler sinirlilik, yorgunluk, nefret, saldırganlık, sevindirici ve mutlu edici şekildeki duyguları etkileyebileceği gibi fazla yemek ve içmek,

iştahsızlık, toplumdan uzaklaşmak gibi davranışlara da yol açabilir. Stres, hem fizyolojik hem de psikolojik durumları içermektedir.

- **Stres, kurumdaki performansı etkileyen en önemli faktörlerden birisidir:** Gerek kamu ve gerekse özel sektörün çeşitli kademelerinde görev yapan çalışanlar stresten fazlasıyla etkilenmektedir.

2. Stresin Belirtileri

Stresli yaşam tarzı, birtakım etkileşimler yapması nedeniyle, organizma üzerinde geçiçi olan ya da geçiçi olmayan etkileşim sürecine bağlı olarak rahatsızlıklara neden olmaktadır. Stresin aşırı olması durumunda, iş görenlerin performanslarına ve sağlıklarına farklı boyutta zarar veren farklı belirtiler gelişir. Bu boyutta organizma stresle başa çıkmaya çalışmaktadır. Gerginlik yaşayan organizmanın bunun doğal sonucu olarak asabilik ve sinirlilik yaşaması söz konusudur. Bu aşamada organizma kronik bir üzüntü süreci yaşayabilmektedir. Aynı zamanda organizmanın çok çabuk öfkelenmek ve hemen kolayca harekete geçebilmekle birlikte, kolay kolay gevşemediği gözlenmektedir. Stresin belirtilerini fiziksel, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç temel kategoride toplamak mümkündür (Aksoylar, 2003, s. 16).

a. Stresin Fiziksel Belirtileri

Stresin yaratmış olduğu etkileşimin doğal sonucu olarak, bireyde bir takım değişimlerin olması söz konusudur. Bu değişimlerden söz etmek gerekirse, yaşınıza ve boyunuza göre, kilo fazlalığı, yüksek tansiyon, iştahsızlık ve bunun gibi sorunlarla karşılaşılması sonucunda; aniden yemek yeme isteğinin öne çıkması, boğazda sık sık yanma hissinin olması, kabızlık ve kronik ishaller, uykusuzluk halleri, sürekli yorgunluk duygusu ile birlikte baş ağrıları şikayetlerinin çoğalması, adale spazmı, nefessiz kalma, mide bulantıları, nedensiz kolayca ağlama, cinsel problemler ile birlikte dinlemeyi de engelleyen sinirsel hareketlilik gibi fiziksel belirtiler görülmektedir (Aksoylar, 2003, s. 16).

b. Stresin Psikolojik Belirtileri

Sürekli tedirginlik duygusuyla yaşayan organizmada, öfke eğilimi hayattan zevk almama ve sıkılma, çevresiyle ilişkilerde tutarsızlık, gündelik sosyal yaşam boyutundan kopmalar, kanser ve kalp hastalığına yakalanma korkusu ve ölüm korkusu gibi olumsuz etkileşimler görülmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da, bireyde güvensizlik duygusu öne çıkmaktadır. Bu nedenle birey kendisini, beceriksiz, değersiz, yeteneksiz ve yetersizlik duygusuna kapılarak dışa karşı ilgisiz konumuna getirmektedir (Aksoylar, 2003, s. 17).

c. Stresin Davranışsal Belirtileri

Stresin doğal bir sonucu olarak verimlilik unsurunun azalması ve devamsızlık gibi bireysel davranış boyutunda değişimler söz konusudur. Bu değişimler, genellikle dışarıdan gözlemlenen ve iş görenlerin davranış boyutuna yansıyan belirtileri içermektedir. Davranışla ilgili stres belirtileri; yemek yeme alışkanlığında değişmeler, iştahsızlık, sigara içme veya alkol tüketiminde artışlar, hızlı konuşma, yerinde duramama, uyku düzensizliği sonucunda verimlilik boyutunda düşme, devamsızlık boyutu gibi alanlarda kendini göstermektedir.

Stres belirtileri, açık (kolayca tanınabilen) veya kapalı (kolayca tanınamayan) durumuna göre de sınıflandırılabilir. Buna göre açık olan belirtiler için fiziksel rahatsızlıklar, tutum, görünüşte değişmeler, performansın azalması örnek verilebilir. Açık olmayan belirtiler arasında ise uykusuzluk, depresyon, sosyal geri çekilme, psikosomatik rahatsızlıklar, ilaç veya alkol kullanımı sayılabilir (Aksoylar, 2003, s. 17).

C. STRES KONUSUNA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Stres konusunda ortaya konan çeşitli kuramsal yaklaşımlardan en belirgin olan ikisi “Cannon Yaklaşımı” ve “Genel Uyum Belirtisi Yaklaşımı”dır.

1. Cannon Yaklaşımı

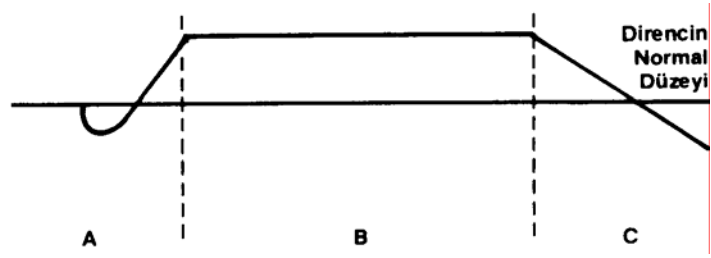
Stres ile ilgili olarak ilk kez Harvard Tıp Fakültesi'nde fizyolog olan Amerikalı Walter B.Cannon "homeostasis" kavramını açıklamıştır. Daha önce 18.yüzyılda bu konu tıp doktoru Claude Bernard tarafından ortaya konmuştur. Burada stres tepkisi açıklanırken vücut; iç dengesindeki herhangi bir değişikliği karşılayabilmek için bir çok kimyasal süreci harekete geçiren, kendi kendini düzenleyici bir sistem olarak ele alınmaktadır. Cannon vücudun bu kendi kendini düzenleme yeteneğini "homeostasis" olarak isimlendirmiştir. Genelde bu terim, durağanlık ya da aynı kalma yeteneğini açıklamak için kullanılmıştır. Burada üzerinde durulan nokta; organizmanın sağlığını sürdürebilmesi için, iç dengenin sağlanmasının gerekli olduğu gerçeğidir.

Cannon 1909'da stres yapıcılar karşısında, organizmaların gösterdiği tepkileri ele almış ve bu tepkileri "savaş ya da kaç" kavramlarıyla açıklamıştır. Daha sonra Cannon (1932), açlık, aşırı sıcak, soğuk, gürültü, acı, kan kaybı ya da aşırı duygulanma gibi bireyi rahatsız edici durumların, vücudun elektrokimyasal sistemlerini harekete geçirdiği şeklinde bir teori ortaya koymuştur. Burada bireyin tetikte olma hali, mücadele etme ya da kaçma tepkisi olarak ele alınmıştır. Cannon, çalışmaları sonucunda, bireyin gerilimli bir durumdan kurtulmak için, kendini ya çok hızlı bir şekilde etkili ve anlamlı bir savaşa ya da hızlı bir kaçışa hazırladığını ileri sürmüştür.

Psikologlara göre günümüzde de insanların birbirlerinin davranışlarını hoşgörülü karşılamaları, zıtlaşmaları, kasıtlı davranışları, ben-merkezci olmaları onlara "savaş ya da kaç" davranış taktiği yaşatmaktadır (Silah, 2001, s.146).

2. Genel Uyum Belirtisi Yaklaşımı

Stres, organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur. Stres tepkisi "Genel Uyum Belirtisi" olarak da anılır. Genel uyum belirtisinin üç basamağı vardır. A) Alarm reaksiyonu, B) Direnç dönemi, C) Tükenme dönemi (Baltaş ve Baltaş, 2004, s.26).



Kaynak: Baltaş ve Baltaş, 2004,s.26

Şekil 1: Genel Uyum Belirtisinin Üç Dönemi

a. Alarm reaksiyonu

Bu dönem, insanın veya bir hayvanın dış uyararı stres olarak algıladığı durumdur. Organizma bu dönemde şoka ve antişoka girer. Şok döneminde vücut ısısı ve kan basıncı düşer, kalp duracakmış gibi olur ve el ayak çözümlür. Hemen ardından kontrşok dönemi gelir. Organizma bu durumla başa çıkabilmek için aktif fizyolojik girişimlerde bulunur. Amaç, mücadele ederek veya kaçınarak organizmayı korumaktır (Baltaş ve Baltaş, 2004, s.26).

Bu dönemde; stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretlerini vermeye başlar (Eren, 2004, s.303).

b. Direnç dönemi

Vücudun direnci normalin üzerine çıkar. Kişi, yüz yüze olduğu bu stres verici duruma karşı direncini yükseltmiştir. Bu durumdan kaçmak veya ona uyum sağlamak zorunda olduğundan başka stres vericilere direnci düşer. Örneğin vücut aldığı bir toksine karşı direnç döneminde ise soğuk algınlığına direnci düşüktür. Eğer direnç dönemi başarı ile aşılsa beden normal koşullarına döner, başarısız olunursa beden kuvvetten düşer, çöker (Baltaş ve Baltaş, 2004, s.27).

Bu aşamada birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayretleri ortaya koyarak stresli bir insanın davranışını sergilemektedir (Eren, 2004, s.303).

c. Tükenme dönemi

Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse, organizma için tükenme basamağına gelinir. Bazen bu dönemde yeniden alarm dönemi reaksiyonları ortaya çıkar. Her canlının uyum yeteneği ile enerjisi farklıdır ve sınırlıdır. Uyku ve dinlenme vücudu onarabilir ama devam eden ve başa çıkılamayan stresler karşısında, denge bozulur, uyum enerjisi biter. Bunların ardından tükenme ve bitkinlik nöbetleri görülür, artık geri dönüşü olmayan izler organizmaya kazanmaktadır. Bu, hastalıklara çok açık olunan bir dönemdir (Baltaş ve Baltaş, 2004, s.27).

Tükenme aşamasında bireyin gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece hatta artış gösterdikleri durumlarda; aşırı gayretleri kırılacak ve birey; davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir zaman evresine girecektir (Eren, 2004, s.303).

D. STRES KAYNAKLARI

Stresin ne olduğu ile strese neden olan etkenlerin farkını bilmek gerekir. Aileden, işyerinden, arkadaşlardan, devletten kaynaklanan türlü baskı ve istekler dış stres kaynaklarıdır. Bireyin kendi içindeki baskı ve beklentilere ise, iç stres kaynakları denir.

İç stres kaynakları hırs, maddecilik, rekabet ve hırçınlıktır. Çoğu kez iç stres kaynakları dış stres kaynaklarından daha etkilidir. Tüm dış ve iç baskılar, beklentiler, stres kaynaklarıdır. Bünyenin bu kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepki strestir. İnsan bünyesinin hoş olsun veya olmasın, dış isteklere karşı biyokimyasal bir tepki gösterdiği, herkesin bildiği bir gerçektir. Stres kaynağı farklı olabilir. Ama biyolojik tepki her zaman aynıdır.

Belirsizlikler ve beklenmeyen yenilikler gerilim kaynaklarıdır. İlk kez olan ve anlaşılmayan olay gerilim yaratır. Olayın ne olduğu anlaşılır ve tehlikesiz olduğu bilirse gerilim tepkisi tırmanmadan durur. Durumun ne olduğu anlaşılmadığı halde, tehlikesiz geçirileceğine inanılırsa, gerilim tepkisi yine

durur. Tehlike gerçek ve ciddi ise, belirsizlik ve kuşku devam ediyorsa, gerilim tepkisi artacaktır (Altuntaş, 2003, s.11).

Ayrıca stresin nedenleri veya stres kaynakları kurumun içinden, dışından, gruplardan ve bizzat çalışanın kendisinden kaynaklanabilir.

1. Kurumdaki Stres Kaynakları

Kurum, grup ve insanlardan oluşmasına rağmen, potansiyel stres kaynaklarının kurum politikaları, yapıları, fiziki şartlar ve süreçler olarak gruplandırılabilceğini göstermektedir. Kurumlar büyüdükçe ve karmaşıktıkça, iş ortamında çalışanları etkileyen stres kaynakları da artmaktadır (Genç, 2004, s.264).

Luthans (1995), örgütlerdeki stres kaynaklarını dört grupta toplamaktadır. Bunlar: Örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar ve örgütsel süreçlerdir. Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça, bireyi etkileyen stres kaynakları buna paralel bir biçimde artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebileceği bir düzeye çıkmaktadır. Buna göre örgütlerdeki stres kaynakları genel olarak aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Genç, 2004, s.264):

- **Örgütsel Politikalar:** Adaletsiz başarı değerlemeleri, ücret eşitsizlikleri, örgütsel kuralların katılığı, çelişkili yöntemler, iş gruplarını değiştirme, sık sık yer değiştirmeler, gerçekçi olmayan iş tanımları.
- **Örgütün Yapısal Özellikleri:** Merkeziyetçilik ve aşırı formaliteler, kararlardan dışlanma, yükselme olanaklarının azlığı, yüksek derecede uzmanlaşma, örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı, yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma.
- **Fiziksel Koşullar:** Kalabalık çalışma ortamları ve özel yaşamı önemsememe, aşırı gürültü, sıcak yada soğuk çalışma ortamı, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, yetersiz aydınlatma ve iş kazaları.

- **Örgütsel Süreçler:** Yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi, başarı düzeyi ile ilgili yetersiz geribildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar, adaletsiz denetim, başarı değerlemesinin yanlış ve çelişkili olması.

Jere E.Yates (1989, 47)' in yaptığı sınıflandırmaya göre iş çevresinin stres kaynakları beş başlık altında toplanmıştır.

a. Yapılan İş İle Doğrudan İlişkili Unsurlar

- **Can Sıkıntısı:** Michigan Üniversitesi Meslek Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü (University of Michigan's Institute for Occupational Safety and Health) ve Amerikan Sağlık ve Eğitim Bakanlığınca yapılan bir araştırmaya göre, can sıkıntısından kaynaklanan gerilim, Endüstri Devrimi' ndeki uzun çalışma saatleri, ağır iş ve yoğun sorumlulukların oluşturduğu baskıdan daha etkileyici olmaktadır. Can sıkıntısından ve ağır iş yükünden en fazla etkilenen kişilerin, montaj fabrikalarında çalışan işçiler olduğu görülmüştür. Ayrıca depresyon ve tedirginlik gibi gerilim semptomlarına yine bant işçilerinde makine teknisyenlerinde fazlaca rastlanmıştır. Sonuç olarak araştırma; işlerinden oldukça sıkılan işçilerin, yeteneklerini yeterince kullanamadıklarını, işlerini basit gördüklerini ve umduklarını bulamadıklarını ortaya koymuştur.

- **Yetersiz Fiziksel Çalışma Şartları:** Fazla kalabalık ve aşırı gürültü, çalışma koşullarını bozan iki önemli unsurdur. Jerome E.Singer ve David C.Glass, gürültü ve aşırı kalabalık gibi çevresel gerilim kaynaklarının etkilerini dört ana ilkede toplayarak özetlemiştir. **Birincisi**, çevresel gerilim kaynaklarının pek çoğu ani fiziksel zarar yaratacak kadar yoğun değildir. Neden oldukları rahatsızlık hemen hissedilmesine rağmen, gerilimin fiziksel etkisi uzun vadeli ve birikimseldir. **İkincisi**, çevresel gerilim kaynağının sosyal ve duygusal yapısı, gerilimin fiziksel özelliği kadar önemlidir. Yani kendi çevremizdeki gürültü ve kalabalığın etkisi, yabancı bir çevredeki gürültü ve kalabalığın etkisinden tamamen farklıdır. **Üçüncüsü**, insanlar şaşılacak derecede uyumludurlar. İster kalabalık, ister gürültü olsun, çoğu kişi ortama başarıyla uyum sağlar. **Dördüncüsü**, bazı psikolojik ve sosyal etkenler, çevresel gerilim kaynaklarının

etkilerini arttırabilir. Örneğin kişilerin daha fazlasına zorlanmadıkları takdirde gürültü ve kalabalık gibi oldukça zor şartlara uyabildikleri görülmüştür.

- **Zaman Darlığı ve İş Yetiştirme Telaşı:** Özellikle yöneticilik görevi, kişiyi tamamen zamanın baskısı ve iş yetiştirme telaşı ile yüz yüze getirir.

- **Ağır İş Yükü:** Çok sıkışık programlanmış iş günleri, sık sık çıkılan iş gezileri ve anında karşılanması gereken isteklerin yer aldığı yoğun iş yükü de gerilim nedenlerindedir. Aşırı iş yükünün en önemli nedenlerinden biri, yeterli sayıda eleman bulunmayışı iken, bir diğer nedeni işin çok fazla inişli çıkışlı olmasıdır.

- **Bilgi Yığılması:** Üzerinde fikir belirtmeyi gerektiren konuların çokluğu da stres yaratıcı bir unsurdur.

- **İş Akışı ve Teknik Sorunlar:** Bazı işlerin yapısında gerilim vardır. Büyük havaalanlarının kontrol kulesinde çalışanlar, verecekleri kararların daima doğru olması gerektiğinden başkalarına oranla daha fazla bir stres içindedirler.

Bunun dışında başkalarının sorumluluğunda olan bir takım işler de stres yaratır. Diğer yandan, mühendislik veya diğer teknik alanlardaki işler, içerdiği teknik sorunlardan ötürü gerilim doludur.

b. Organizasyonda Oynanan Rol

- **Çelişkili Görev:** Yapılan araştırmalar, görevlerindeki çelişkilerden yakınların genel olarak iş tatminlerinin az olduğunu ve bunun işleriyle bağlantılı gerginlikleri attırdığını ortaya çıkarmıştır. Dört tip çelişki vardır: Yapısal görev çelişkisi (birbiriyle açıkça çelişen iki görevin birden yapılması istendiğinde ortaya çıkar), çok başlılık çelişkisi (birden fazla müdüre aynı zamanda ve eşit ölçüde sorumlu olma durumunda ortaya çıkar), sorumlulukların çelişkisi (iki ayrı sorumluluk birbiriyle çeliştiğinde ortaya çıkar), kişilik-görev

çelişkisi (kurumun çalışandan, kişisel değerleriyle bağdaşmayan görev veya görevleri üstlenmesini istemesi durumunda ortaya çıkar.)

- **Görevdeki Belirsizlik:** Bu durum genellikle, kişinin görevi hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı, mevkisinin amaçlarını bilmediği ve işin sorumluluk alanı hakkında kesin bilgiye sahip olmadığı durumlarda ortaya çıkar.

- **Kişilere Karşı Sorumluluk:** Bir çalışan, çevresindeki insanlara karşı ne kadar fazla sorumluluk duyarsa, o kadar stresli olur.

- **Bölgesel Sınırlar:** Araştırmacılar, kendi bölümlerinden uzak çalışanların, yeteneklerini ve önderlik özelliklerinin tamamını kullanamadıklarını; zamanlarının çoğunu kendi iş biriminde çalışanlarla geçirenlerin ise, bu yeteneklerini daha iyi kullandıklarını belirlemişlerdir.

c. Meslekte İlerleme

- **Yetersiz Terfi:** Kişi, yeteneklerini kullanamadığı bir işte çalışıyorsa yetersiz terfi gerilim yaratır.

- **Hızlı Terfi:** Hızlı terfi, yeteneklerinin en üst noktasına ulaşmış, mesleğinde ulaşabileceği yere hemen hemen varmış ve yine de kapasitesini aşan sorumluluklar yüklenen bir kişinin durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu olguya Peter Kuramı denir.

- **İş Güvensizliği:** İş güvencesi düşük işlerde çalışanların çoğu, zamanlarını işten atılma korkusunun verdiği stresle mücadele ederek geçirmektedirler.

- **Hırs:** Meslekte konmuş olan hedefe ulaşılsa da ulaşılmassa da, bu konuda yapılmış hırs, kişiyi gerilime sürükler.

- **Başarı:** Bazen başarılı olmak da kişilerde gerilime yol açabilir. Çünkü bir kez başarılı olundu mu , çevre sürekli kişiden başarılı olmasını bekler. Bu da kişide stres yaratabilir.

d. İşteki İlişkiler

İş hayatındaki zor ilişkiler; aşırı gerilim sonucu oluşan boyun ve sırt ağrıları, endişe ve uykusuzluk gibi rahatsızlıkları ortaya çıkarabilir.

e. Organizasyon Yapısı ve Atmosferi

- **Kararlara Katılmama:** Kişinin işini ilgilendiren kararlara katılmaması stres yaratan etkenlerden birisidir.

- **Bürokratik Engeller:** Bazen, gereksiz olarak konulan kurallar, politikalar ve işlemler kişide strese neden olabilir.

- **Uyum İçin Duyulan Baskılar:** Bazı işletmeler giyim, davranış ve fikirlerin uyumu konusunda çok tutucu olabilmekte ve bu da çalışanlarda stres yaratabilmektedir.

- **Üst Kademenin İlgisizliği:** Üst kademe yöneticilerinin alt kademe çalışanların istek ve raporlarına yeterli duyarlılığı göstermemeleri de çalışanlarda gerilim yaratır.

2. Kurum Dışı Stres Kaynakları

İş stresi analizlerinin bir çoğu, stresle ilgili olarak birey dışında etkili olan dış güçlerin ve olayların önemini ihmal etmektedir. Ancak günümüzde yapılan araştırmalar dış güçlerin ve olayların stres üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kurum, dış çevreden büyük ölçüde etkileniyorsa, iş stresinin iş saatleri sırasında kurum içinde ortaya çıkan olaylarla sınırlanamayacağı açıktır. Kurum dışı stres kaynakları; toplumsal ve teknolojik

değişme, aile, konut veya yer değiştirme, ekonomik ve mali şartlar, sınıfsal ve toplumsal şartlar olarak belirtilebilir.

İnsanlar hızlı, hareketli, kalabalık şehir hayatı yüzünden uyum ve dengeyi kaybetmektedir ve bu da stres potansiyelini arttırmaktadır. Örneğin, bir bireyin ailesi onun bireysel gelişmesinde büyük bir etkiye sahiptir. Bireyin ailevi durumu, bir aile üyesinin hastalığı gibi kısa süreli bir kriz, eş veya çocuklarda uzun süreli geçimsizlik, konut değiştirme ve mali durumun bozulması çalışanlar için belirgin stres kaynakları olabilmektedir. Günümüzde bir çok insan ikinci bir işte çalışmaya zorlanmakta veya ev hanımları geçinebilmek için işe girmeye mecbur kalmaktadır. Bu durum zaten ailede var olan ilişki dinamiğini en aza indirgeyecektir. Dolayısıyla, çalışanlar üzerindeki genel etkisi onların asıl işlerinde daha stresli olmaları şeklinde sonuçlanmaktadır (Altuntaş, 2003, s.11).

3. Grup Stres Kaynakları

Grubun, bireyin davranışları üzerinde etkisi olduğu bilinen bir gerçektir. Grup, potansiyel bir stres kaynağı olabilir. Çalışan bireylerin tek tek davranışları ile grup içindeki davranışları arasında fark vardır. Bu davranış farklılığı bireylerin çeşitli stres faktörleriyle karşılaşmasına neden olabilir. Grup stres kaynaklarını üç bölümde inceleyebiliriz (Işıkhan, 2003, s.41):

a. Grup Birlik Ruhunun Eksikliği

Hawthorne' un çalışmaları başta olmak üzere bir çok çalışmanın bize gösterdiği gibi, bir arada olma veya birlik ruhu, özellikle kurumun alt seviyelerinde çalışanlar için çok önemlidir. Ancak, iş dizaynı nedeniyle, yöneticinin bir arada olmayı yasaklaması veya kısıtlaması nedeniyle, personel, diğer insanlarla birlikte olma ihtiyacını tatmin edemezse, bu durum kişiler için stres yaratabilir.

b. Sosyal Destek Eksikliği

Çalışanlar, birbirine bağlı üyelerden oluşan bir grubun bir veya daha fazla üyesinden destek görmekten etkilenirler. Birbirlerinin sorunlarını paylaşmak, bütün üyelerin kendilerini daha iyi hissetmelerine neden olacaktır. Çalışan, bu tür sosyal bir destekten mahrum kalırsa bu durum onun daha fazla stres yaşamasına neden olabilir.

c. Bireyin Kendi İçinde, Kişiler Arasında ve Gruplar Arasındaki Çatışmaları (Uyumsuzluk)

Çatışma veya uyumsuzluk stres kavramıyla yakından ilişkilidir. Çatışma, normalde, kişisel boyutlar, hedefler veya teşvik isteyen ihtiyaçlar gibi bireysel boyutları arasında ortaya çıkan düşmanca tutum ve davranışlarla, grup içerisinde, kişiler ve gruplar arasında ortaya çıkan kıskançlık davranışlarıyla ilişkili bir kavramdır. Yaşanan bu çatışmalar strese neden olabilir.

4. Bireysel Stres Kaynakları

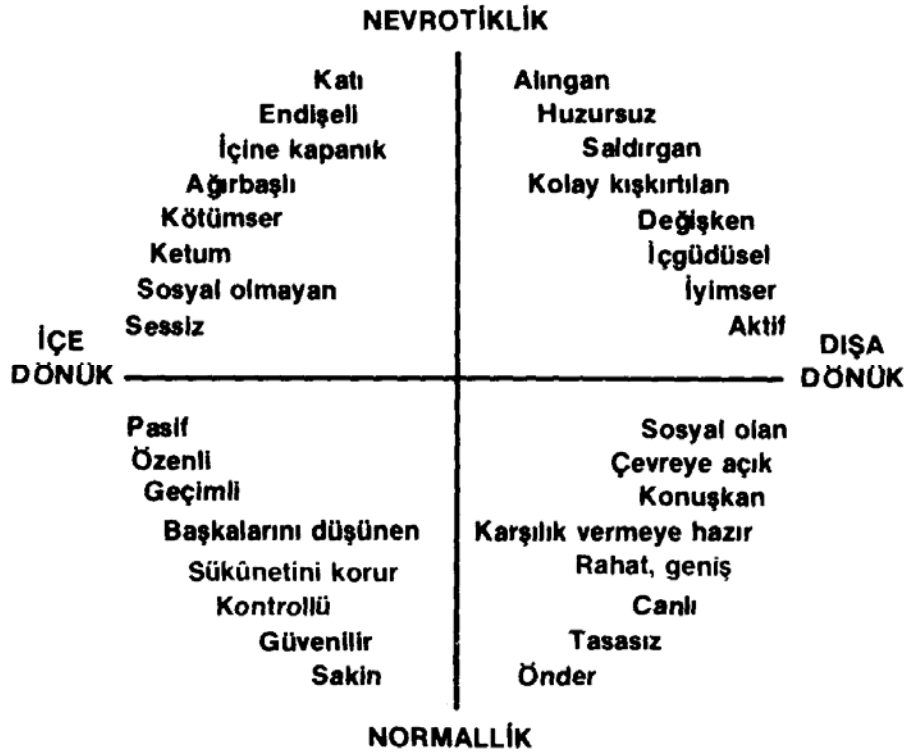
Bir anlamda, şu ana kadar incelenen diğer stres kaynakları sonuçta kişiyi etkileyecektir. Bireysel stres kaynaklarını, bireysel ihtiyaçlar, kapasite ve karakter gibi unsurlar oluşturur. Algılama farklılıkları, deneyimler, aile sorunları, aile üyeleri arasındaki ilişkiler, çocukların yetiştirilmesi, eğitimi, eşlerin iş sorunlarını eve taşınmaları, boşanma, ölüm gibi nedenler bireysel stres yaratan unsurlardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.277).

a. Kişilik Özellikleri

Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Baltaş, 2004, s.41).

Kişilik özellikleri ile stres arasındaki ilişki, bir çok araştırmacı tarafından incelenmiş ve Eysenck Kişilik Ölçeği (EPI) ile yapılan değerlendirmeler konuya

ışık tutmuştur. Bu ölçek, kişiliği çeşitli boyutlarındaki özellikleri ile değerlendiren bir ölçektir.



Kaynak: Baltaş, 2004, s.41

Şekil 2: Eysenck Kişilik Ölçeği

Eysenck, organizmanın kalıtsal ve çevresel şartlarla belirlenmiş olan potansiyel davranış kalıplarının bütününe kişilik olarak yorumlamaktadır. Kişilikteki iki ana boyuttan birincisi nevrotiliklik, bunun karşıtı olan dengeliliktir. İkincisi dışa dönüklük ve bunun karşıtı olan içe dönüklüktür. İnsanlar bu boyutlardan sadece birinin bir yönünden değil, her iki ana boyut ve karşıtlarını oluşturan çeşitli niteliklerinden pay alırlar. Bunlardan biri daha baskındır ve bu sebeple kişiliği belirleme özelliğine sahiptir.

Nevrotik davranışı belirleyen üç temel özellik, nevrotilik davranışın öğrenilmiş olması, uyumsuz olması ve yoğun bir duygusal yüke sahip olmasıdır. Örneğin, normal bir insan, becerisini gösterirken zorlanacağı bir işle karşılaştığında çeşitli yollar dener. Bu yollar arasında, “daha farklı ve kolay bir işle ilgilenmek”, sebep uydurarak bu işle “yüz yüze gelmeyi geciktirmek” veya

temelinde bu işten kurtulma isteği yaratarak “başka bir işe yönelmek” sayılabilir. Nevrotik bir insan, sınırlarını zorlayan bir işle karşılaştığında, bu rahatsız edici durumdan kaçınmak için daha farklı bir yola başvurur. Bu yol, birdenbire ortaya çıkan bir yorgunluk, bir baş ağrısı veya işini yapmayı engelleyen başka bir bedensel güçlüktür.

Gündelik çeşitli streslerde dikkatli bir gözlemci, kişilik özelliklerine bağlı değişiklikleri kolayca fark edebilir. Stres verici durumdaki tepkiler, kişilik özelliklerine göre korku, kaygı, gerilim veya geri çekilme v.b. farklı psikolojik nitelikler olabileceği gibi, terleme, kızarma, kalp atışlarının hızlanması gibi farklı fizyolojik nitelikler de olabilir. Farklı kişiler aynı tepkileri verseler bile bunların şiddetleri birbirlerinden farklıdır (Baltaş, 2004, s 42).

Strese karşı dayanıklılık, kişiden kişiye değişmektedir. Bazı insanlar, diğerlerine oranla daha çabuk ve daha şiddetli alarm durumuna geçerek stresten çabuk etkilenir, bazıları ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçer. Benzer şekilde, bazı insanların strese dayanıklılıkları daha uzun, bazılarının daha kısadır.

Bazı kişilik özellikleri insanları strese daha duyarlı kılarken bazı kişilik özellikleri ise strese karşı duyarlılığı azaltmaktadır. Bazı insanlar yeni ortam ve kişilerden korku ve çekingenlik duyarlar. İşleri zamanında ve eksiksiz biçimde bitirmek isterler. Kolay beğenmezler ve mükemmeli olurlar. Sorumluluk ve görev bilinci yüksektir. Etraftan gelecek tepki, uyarı ve tehditlere daha duyarlı, hassas ve alıngandırlar. Çok çabuk korku, panik ve endişeye kapılabilirler. Duygusal açıdan çabuk etkilenebilirler. Bu nedenle, olaylar ve insanlardan etkilenip çabucak yüksek moral ve coşkuya ya da korkuya kapılarak hareket edebilirler (Eren, 2004, s.294).

Friedman ve Rosenman' a göre insan kişiliği, A ve B tipi olarak iki kümede toplanır ve hangi kişilik özelliklerinin strese ve stresin olumsuz etkilerine daha yatkın olduğu saptanabilmektedir.

A tipi kişilik özellikleri, kısa zamanda birden fazla işi yapmaya çalışmak, zor koşullarda çalışmak, hafta sonları ve akşamları eve iş götürmek ve tam anlamıyla rahatlayamamak, kendi kendileri ile devamlı yarış halinde olmak ve üst

düzelere ulaşmayı amaçlamak, iş koşullarından memnun olmamak, başkalarının çabasından rahatsız olmak, amirleri tarafından yanlış anlaşılıyor duygusu içinde olmak şeklinde sıralanmaktadır.

A tipi kişiliğin davranışlarına ek olarak, aşırı hırslı ve kuralcı olmak, zamanla yarış halinde olmak, ihtiraslı olmak, çevresini kontrol altına alma çabasında olmak, başarı için çabalamak, aşırı rekabetçi olmak, boş durmaktan hoşlanmamak, karşılaşılan engelleri aşmak için sabırsızlık göstermek, hareketli, hızlı konuşmak, hayatından memnun olmamak, devamlı sayısal değerlendirmeler yapmak ve yüksek sorumluluk bilincine sahip olmak gibi özellikler de bulunmaktadır (Gümüştakin, Öztemiz, 2005, s.277).

Bir başka önemli nokta, A tipi davranışın “stres” ile aynı şey olmadığıdır. A tipi davranış ne stres verici bir durum, ne de strese karşı verilen bir tepkidir. Yine bu davranış tek başına doğrudan endişe, korku ve depresyon gibi ruh hallerini ne başlatır, ne de devam etmesini sağlar. Ayrıca A tipi davranış biçimi çevresel uyaranlara karşı verilen refleks biçiminde tepki değildir. Tam tersine, insanı zora sokan, mücadeleyi gerektiren durumlarda, bu davranışa yatkın kişilerin sürekli olarak yöneldikleri bir davranış biçimidir (Baltaş, 2004, s.147).

B tipi kişilik ise başlı başına bir kişilik özelliği olarak değil, A tipi kişilik özelliklerinin karşıtı olarak ortaya çıkmıştır. Bu gruptaki bireyler, A tipi grubundaki bireylerin tersine daha yumuşak mizaçlı, daha duyarlı ve sabırlıdır. Kişilerle ve zamanla yarış halinde değildirler. Kendilerine ve amatörce işlerine daha fazla zaman ayırabilirler, zamanı dikkate almadan düzenli çalışırlar, mücadeleciler değildirler. B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin çalışma davranışları, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylere göre farklılık göstermekte, dikkatlerini görevle ilgili olmayan uyarıcılar üzerine yönelterek, bu uyarıcılara daha fazla önem verebilmektedir. Sıkı çalışmadıkları ve başarıya önem vermedikleri halde, sabırlı olmaları ve olayları geniş açıdan değerlendirmeleri nedeniyle, yönetimde üst düzeye kadar yükselebilmektedir (Gümüştakin, Öztemiz, 2005, s.277).

Belirtmek gerekir ki, bu sınıflama ile yapılanın, insanları A ve B olarak ikiye ayırıp, yeni bir tip görüşü getirmek olmadığıdır. “A tipi insan” diye bir kimse yoktur. “A tipi”, bir davranış biçimidir ve her türlü insan A tipi veya B tipi davranış biçiminin özelliklerine sahip olabilir (Baltaş, 2004, s.147).

b. Engellenme (Frustration)

Elde edilmek istenen nesneye, ulaşılmak istenen belirli bir amaca varmak veya bir gereksinmenin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz duyguya engellenme adı verilmektedir. Bazı psikologlar engellenme kavramını bir davranış olayı, başka bir deyişle, bireyin istediği bir amaca ulaşmasının engellenmesi olarak kullanırlar. Bazı psikologlar ise bu kavramla, engellenme sonucu bireyin içinde oluşan duygu ve heyecanı belirtirler (Cüceloğlu,1999, s.279).

Bir diğer tanıma göre engellenme, bir amacın gerçekleşmesi için bireyin yöneldiği doğrultuda bir engelin bulunması nedeniyle gerilimin giderilemeyip boşalım ve doyumun olmaması durumuna denir. Çoğu zaman gerilim, engel kalkıncaya ya da o ihtiyacın yerini başka bir şekilde dolduramayıncaya kadar sürer.

Engellenme durumunda bireyin doyurulma ihtiyacı devam edeceğinden, ihtiyacın neden olduğu gerilim sürer. İstenmeyen ve hoş olmayan bu durum “düş kırıklığı”na yol açar. Düş kırıklığına uğrayan birey ya istediğinden vazgeçer ya da bu duruma neden olan etkenleri ortadan kaldırmaya yönelir.

Engelleme doğuran etkenler iki grupta toplanabilir. Bunlardan birincisi; dıştan gelen etkenler olup doğal ya da toplumsal çevrede bulunan engelleyici etkenlerdir. Piknik yapacağımız gün sağanak yağmur yağışı doğal engele; miting nedeniyle trafiğin tıkanması sonucu, konseri kaçırma olasılığı ile karşılaşma, toplumsal engele örnektir. İkincisi ise; içten gelen etkenler olup bireyin kendi içinde bulunan fiziksel yada ruhsal etkenlerdir. Hastalık fiziksel etkenlere, suçluluk duygusu ruhsal etkenlere örnek olabilir. Ruhsal etkenler oldukça önemli gerginlik oluşturabilirler (Şit, 2006, www.gridergi.8k.com).

c. Savunma Mekanizmaları

Savunma mekanizması, farkında olmadan, bilinçsiz olarak kaygıdan kurtulma çabasına verilen isimdir. Belirli ortamlar bireyde kaygıya yol açıyorsa, bu tür ortamlarda birey bilmeden savunma mekanizmalarını kullanmaya başlar. Savunma mekanizmalarının genel özellikleri şunlardır (Cüceloğlu,1999, s, 301):

- Savunma mekanizmasını kullanan birey, davranışının gerçek işlevinin farkında değildir. Savunma mekanizmalarına bu anlamda bilinçsiz davranışlar olarak bakılır.
- Savunma mekanizmalarının etkisi altında, gerçek olduğundan biraz daha farklı algılanır.
- Savunma mekanizmaları, kaygıyı azaltmada gerçekten etkindir ve ortaya çıkan zor durumlarda kişinin kendisini yıpratmadan atlmasına yardımcı olur.
- Savunma mekanizmaları, herkes tarafından kullanılır ve normal bir davranış biçimi olarak kabul edilir.

Savunma mekanizmalarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- **Baskı (Repression):** İçgüdüsel dürtülerin insanın isteği dışında “bilinçdışı” tutulması ve bilinç düzeyine çıkmalarının önlenmesine baskı (repression), uygun görülmeyen istek ve anıları bilinçten uzaklaştırma mekanizmasına ise bastırma (supresiyon) denmektedir. Baskı, diğer mekanizmalara oranla daha temel, daha kesin ve ilkeldir. Birey beklenmedik bir anda tehlike ile karşı karşıya kaldığı zamanlarda, yaşanan korkuya karşı geliştirilen akut savunma sistemiyle özdeşdir. Dolayısıyla baskı, insanın temel korunma amacına hizmet eden birincil savunma sistemidir (Aksoylar, 2003, s.43).

- **Yadsıma - Düşleme (Denial- Phantasy):** Tüm ilkel savunma mekanizmaları, çevredeki tehlikelerin varlığını yadsıma amacını güder. Eğer birey tehlikeyle baş edemez yada ondan kaçınmazsa, kullanabileceği tek yol; mevcut tehlikeyi yok saymak olur. Bazı insanlar, zorlanma sonucunda içine

düştükleri sıkıntılı durumlarda, tüm işleri yolunda gidermiş gibi davranma eğilimi göstererek, kendilerine ve çevrelerine karşı mutsuzluluğu göstermemeye çalışıp, gerçek durumu kabullenmezler. Kimileri yadsıma mekanizmasını ankisiyete ve çöküntü duygularını hafifletmek amacıyla kullanırken, kimilerinde ise bu durum süreklilik kazanmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak birey, çöküntü duygularının bilinç düzeyine çıkmasını engellemek için, çevresindeki kişilere kendisini mutlu gösterme çabasına girerek, gerçek benliğinden tümünden uzaklaşmaktadır (Aksoylar, 2003, s.43).

- **Mantığa Bürüme (Rationalization):** Bu tip savunma mekanizması, bireyin yapmış olduğu belirli bir davranışı hafifletici mazaretler bulma biçiminde kendisini gösterir. Birey, mazretler bularak, kendi davranışını olduğundan daha az yanlış ya da tuhaf gösterme eğilimindedir (Cüceloğlu,1999, s, 301). Mantığa bürüme çoğu kez dışlaştırma (externalization) mekanizmasıyla birlikte işler. Nevrotik eğilimli bireyler daha çok, kendi güçlüklerinden ötürü dış etmenleri sorumlu tutmaktadır. Dışlaştırma mekanizması, benliği ortadan kaldırmakta, birey kendisini dış dünyayla izole ederek, çatışmaların daha da artmasına yol açmaktadır. Örgütsel boyutta ele alındığı zaman, bireyin iş yerinde yetersiz olan performansının, verimliliğinin ve yetersiz çalışmasının nedenini, işyerindeki şartlar ve yeterli eğitimin verilmemesi olarak göstermesi bir çeşit mantığa bürümedir (Aksoylar, 2003, s.44).

- **Yansıtma (Projection):** Bireyin kendisinde bulunan kusurları başkalarında görme davranışına yansıtma adı verilmektedir. Birey, yansıtma yoluyla kendisinde bulunan olumsuz yönleri “zorunlu ve gerekli” imiş gibi gösterir (Cüceloğlu,1999, s, 303). Yansıtma mekanizması kişiyi ankisiyeteden iki biçimde korur. Birincisi; kişi kendi eksikliklerini ve yenilgilerini başkasına yüklemektedir. İkinci olarak da kişi, suçluluk niteliğindeki duyguları ve istekleri diğer insanlara mal eder. Genelde insanların günlük yaşantılarında kullandıkları birincil tür mekanizmalardır. Sınavlarında başarısız olan bir öğrencinin, öğretmenin adaletli davranmadığına inanması gibi. İkinci grup yansıtma tepkilerinde kişi, suçluluk duygusu yaratacak nitelikteki duygu ve düşüncelerini başkalarına yansıtır. Böylece bireyler; bilince ulaşması sakıncalı görülen eğilimlerini, neden bulma gibi diğer mekanizmalarla kontrol altında

tutamadıklarından, yansıtma yolunu kullanarak; isteklerini başka insana ya da insanlara mal etmektedirler. Bunun doğal sonucunda ise, birey kendisini koruyarak, duygularını yansıttığı insanı kötü amaçlı biri gibi görmeye başlamaktadır (Aksoylar, 2003, s.44).

- **Ödünleme (Compensation):** Ödünleme tepkisi, gerçek yada imgesel eksikliklerinden oluşan olumsuz yönde gelişen duygulara karşılık geliştirilen tepki boyutudur. Ödünleme, bedensel ve ruhsal, gerçek ve hayali, aşağılık veya yetersizlik duygularına karşı kullanılan bir mekanizmadır. Ödünleyici tepkiler daha çok dolaylı bir biçimde geliştirilmektedir. Fiziksel görünümü çekici olmayan bir genç kız, çevresinde yarattığı sempatiklik ve sıcak davranışları neticesinde birçok erkeğin ilgisini üzerinde toplayabilmektedir. Ancak ödünleme tepkisi her zaman olumlu olmayabilir. Sevilmediğine ve istenmediğine inanan çocuk, arkadaşlarına zorbalık ederek ezikliğini giderebilmektedir. Olağan bir insan, yaşamına bir anlam katmak için kendini sürekli olarak geliştirme çabası göstererek, toplumda ve çeşitli alanlarda kendisini yüceltir (Aksoylar, 2003, s.45).

- **Yüceltme (Sublimation):** Yüceltme mekanizması, doğal amaçları, ilkel istek ve eğilimleri, çevre ya da toplum boyutunda takdir edilen, beğenilen etkinliklere dönüştürme sürecidir. Bu özelliği nedeniyle tek olumlu mekanizma olarak yorumlanmaktadır. Bu yönüyle bütün başarılı savunma mekanizmaları “yüceltme” olarak değerlendirilebilir. Yüceltme mekanizmasının oluşum aşamaları üç adımda sıralanmaktadır. Birincisi; gerçek amacın ketlenmesidir, ikincisi; cinsel, saldırgan niteliklerin etkisiz kılınması iken sonuncu aşama, ego tarafından enerjinin, yeniden şekillendirilmesidir (Aksoylar, 2003, s.45).

- **Özdeşleşme (Identification):** Özdeşleşme, bireyin normal gelişim sürecinde, çocukluktan ya da ergenlik dönemlerinde örnek olarak algıladığı, erkeğe babasını, kızsza annesini ya da diğer başka kişileri beğenerek, seçerek onlara benzemeye çalışması gayretleridir. Yetişkin dönemlerde ise, bireyin kendi değerini korumakla birlikte giderek artırma eğilimi gösteren bir savunma mekanizmasıdır. Böylece birey, kaygı ve endişe içerisindeyken

içinde bulunduğu boyutu ve ortamdan elde edemediği başarı boyutunu bir başka alana yayarak kendisine olan saygınlığı elde etmektedir. Örneğin, meslek ve eş seçiminde özdeşleşme önemli rol oynamaktadır (Aksoylar, 2003, s.46).

- **İçleştirme (İnterojection):** İçleştirme mekanizması, kişinin bir diğer insanın ya da bir grubun bazı özelliklerini ve inançlarını kendi benliğinin içerisine yerleştirerek, bireyin kendi kişilik boyutunda sanki kendi parçasıymış gibi davranması durumuna getirmesidir. Yansıtma mekanizmasının karşıtı olarak değerlendirilmektedir. İçleştirme ve özdeşleştirme mekanizmalarının boyutunda benzeşim olmakla beraber, önemli farklar vardır. Özdeşleşme boyutunda birey kendi inançlarına ait kavramları benimsemektedir. Oysa içleştiren birey, önceki inançlarının tam karşıtı inançları da kabullenmektedir. Örneğin, savaş esirliği gibi olumsuz durumlarda, bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için, önceki inançlarından vazgeçerek, önceki yaşamındaki inanç değerlerini bir kenara iterek tam karşıtı değerleri benimsediği gözlenmiştir. Bazı kişilere uygulanan beyin yıkama yöntemi bu savunma mekanizmasıyla yakından ilişkilidir. Kişiy e şartlanma yoluyla karşıt bir ideoloji benimsetilebilir (Aksoylar, 2003, s.47).

- **Yön Değıştirme (Displacement):** Belirli bir uyarının neden olduğu tepkinin açığa vurulması tehlikeli olduğundan, bir başkasına yöneltilmesine, tepkinin yerine başka bir tepki gösterilmesine yön değıştirme denir. Kısaca bir ruhsal boyuttaki olayın yerine bir başkasının yer almasıdır. Bireyin kontrol altına almakta zorlandığı duygularının, yoğun olduğu durumlarda yön değıştirme mekanizması iki boyutta işler; kontrol altına almakta güçlük çektiği duygu ya da ona ait objeyi, hiçbir ilgisi olmayan duruma yöneltmek ya da tehlikeli sayılan duygunun yaratmış olduğu tepki boyutunun yerine bir başka tepki boyutunun yer almasıdır (Aksoylar, 2003, s.47).

- **Duygusal Soyutlanma (Emotional Insulation):** İnsanlar yaşam boyu karşılaştıkları, üzücü olaylar ve hayal kırıklığına uğradıkları olayların neticesinde, beklentilerini belli bir düzeyde tutmayı öğrenirler. Bu durumda insanlar, ilişki boyutunda duygusallığa yer vermeyerek, hayal kırıklığına karşı

kendilerini korumaya çalışırlar ve bu savunma mekanizmasını kullanarak; duygusal ihtiyaçlarının üzerini örterler. Bunun sonucunda kişi, yaşam boyutunda sağlıklı ve etkin katılımı azaltarak, duygusallıktan uzaklaşarak, kendisini güçlü olduğuna inandırmaya çalışmaktadır (Aksoylar, 2003, s.48).

- **Yapma – Bozma (Doing – Undoing):** Yapma – bozma mekanizması günlük yaşam boyutunda çok sıklıkla kullandığımız bir mekanizmadır. Hatalı davranışlar sergilediğimiz zaman özür dileme, dini inançlarımızdan dolayı, günahlarımıza karşılık sadaka vermek ya da pişmanlık duyguları bu mekanizmanın ürünüdür. Daha çok saplantılı (obsesif) kişilerde görülür. Örneğin sürekli havagazını açıp kapama, anahtarın kaybolup kaybolmadığını kontrol etmek gibi.Yapma – bozma mekanizması daha çok bireyin bilgisinde olduğu suçluluk duygularına karşı geliştirdiği ve gerektiğinde yadsıma, yansıtma mekanizması ile birlikte kullanılan bir savunma mekanizmasıdır (Aksoylar, 2003, s.49).

- **Karşıt Tepki Oluşturma (Reaction – Formation):** Suçluluk duygusu yaratan tehlikeli isteklerin çok yoğun boyutta olması durumunda, baskı altında olan birey, isteklerinin tam karşıtı olan bilinçli tutum ve davranışlar geliştirerek kendisini korumaya çalışmaktadır. Bunun sonucu olarak düşmanca duygular sevgi seline dönüşmekte, saldırgan tehlikeli duyguların tersiyle hareket edilerek, abartılmış ilgi ve istekler maskelenmektedir. Bunun neticesinde olumsuz dürtü ve istekler kontrol altına alınarak bilinç düzeyinden uzak tutulmaktadır. Bireyde, karşıt – tepki oluşturma mekanizmasının yerleşmesi, genelde obsesif- kompulsif bozukluğa neden olmaktadır (Aksoylar, 2003, s.49).

- **Dönüşme (Conversion) ve Somatizasyon (Somatization):** Bir ruhsal olay neticesinde bireyin organizmasında etki yaratarak değişikliğe yol açan nevrotik düzeyde savunma mekanizmasıdır. Çok kötü bir olaya tanık olan kişinin kör olması, ses kısıklığı (afoni), konuşma bozukluğu (afazi) gibi durumlar dönüşüm mekanizmasının ürünüdür (Aksoylar, 2003, s.49).

E. İŞ STRESİ VE İŞ STRESİNİN KAYNAKLARI

1. İş Stresi

İş stresi, hem organizasyondaki kişiler için hem de organizasyonun kendisi için önemli bir problem teşkil etmektedir. Farklı istatistiklerin aktarılmış olmasına rağmen, büyük bir organizasyon, stres hastalıklarından dolayı yıllık 60 milyon dolar kaybedebilmektedir. İş stresi, işin kendisi ile işbirliği yapan fiziksel stres kaynakları ile yetersiz mücadeleyi beraberinde getiren ve olumsuz zihinsel ve fiziksel hastalık neticeleri ile sonuçlanan istenmeyen bir kavramdır. Fiziksel ve organizasyonel öncülere ek olarak kişisel farklılıklar da iş stresine neden olmaktadır (Leong vd, 1996, s.1).

Hemen hemen her iş, potansiyel bir stres kaynağıdır. Çünkü her işin kendi yapısına ve kapsamına göre bir takım gerekleri ve istekleri vardır. Bu istekleri yerine getirmek, bu gereklere uyma davranışında bulunmak, kişileri strese sokabilmektedir (Artan, 1987, s.470).

Bireylerin çalışma hayatındaki streslerden etkilenme dereceleri genel olarak aşağıdaki faktörlerle yakından ilgilidir (Duymaz, 1999, s.5):

- Bireyin stresli durumu algılama biçimi,
- Bireyin geçmişteki tecrübeleri,
- Stres ve yapılan iş arasındaki ilişkiler,
- İşyerindeki bireyler arasındaki ilişkiler,
- Strese karşı bireylerin gösterdiği farklı davranışlar.

İş stresi genel olarak üç kategoride ele alınmaktadır (Özdevecioğlu, 2004, s.211):

- **Ani Stres:** Her türlü, karmaşık olmayan, beklenmeyen ve kolayca teşhis edilebilir bir nedene dayalı olarak ortaya çıkan bir tepki durumudur. Ani stres durumlarında birey hızla yükselen bir tahrik durumu yaşar, ancak bir müddet sonra sakinleşir. Bu, iş dünyasında sık sık karşılaşılan bir durumdur. Müşterilerin

veya satıcı firmaların herhangi bir davranışı veya konuşması ani stres durumlarını ortaya çıkarabilir.

- **Derinden Sarsan Stres:** Bireylerin yaşantılarını önemli ölçüde etkiler. Genellikle askeri personel, polis, itfaiyeciler, acil sağlık görevlileri gibi yaşam tehdidi altında görev yapan bireylerde ortaya çıkar. Burada ertelenmiş tepkiler vardır. Bireyler, içinde buldukları duruma hemen tepki vermezler. Ani stres durumlarında bireyler tepkilerini hemen ifade edebilirken, burada tepkiler ertelenir veya iptal edilir. Kaygı ve depresyon, bu strese maruz kalanlarda sıklıkla görülen bir sonuçtur.

- **Kronik Stres:** Birikim sonucunda ortaya çıkar. Ani streste bireylerin kısa sürede normale dönmesi beklenirken, derin streste bireyde düzensizlik oluşması beklenir. Oysa, kronik stres yavaş ilerler ve bireyi baskı altında tutan durumlara karşı toptan bir reaksiyonu ifade eder. Kronik stresin etkileri hemen görülmeyebilir. Kronik stres bireylerde; uykusuzluk, yüksek tansiyon, depresyon, çözülme gibi psikolojik ve fiziksel sonuçlar doğurur.

İş stresi, organizasyon içi davranışları araştırmak ve kaynakların etkili yönetimini sağlamak gibi birkaç nedenden dolayı önemli bir kavram olarak değerlendirilebilmektedir. İş stresini önemli kılan çeşitli faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Aktaş, 1992, s.156):

- İş stresi, çalışanlar ve özellikle yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkım yapabildiğinden, onların sağlığını ve organizasyonun başarısına olan katkılarını olumsuz yönde etkileyecektir.

- İşgücü devrinin (turnover) ve işe devamsızlığın (absenteeism) en önemli sebebi strestir.

- Çalışanların birinde görülen stres, diğer çalışanların veya toplumun güvenliğini de etkileyebilir, örneğin tehlikeli bir aracı ya da makinayı kullanan bir işçi veya hava trafik kontrolörü stresli bir anında toplumun güvenliğini tehdit edebilir.

- Günümüzde, çalışanlarda görülen stresin çoğunun gereksiz olduğu ve bunun yönetilebileceği konusunda yeteri kadar bilgi vardır. Zararlı etkisi olacak stresi kontrol ederek organizasyonlar daha etkili bir biçimde yönetilebilirler.

İş stresinin maliyeti çeşitli çalışmalarla tespit edilmeye çalışılmıştır. ILO tarafından yapılan araştırmaya göre işyerinde verimsizliğin nedenlerinden biri % 10 oranında iş stresidir. Tahminlere göre İngiltere’ de işten kaytarmaların % 60’ ı iş stresinden kaynaklanmaktadır ve her ne kadar iş stresinin maliyetini belirlemek zor olsa da Amerika’ da bir yılda yaşanan iş stresinin maliyeti tahminen ikiyüz hatta üçyüz milyon dolardır (Fevre vd, 2003, s.726).

Murphy (1995, 41)’ e göre son 20 yılı aşkın süredir iş stresi önemli bir iş sağlığı sorunu olarak ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar iş stresinin çok belirgin ölçüde işten kaytarma, verimlilik düşüşü, işte yetersizlik, sağlık hizmeti maliyetlerindeki artışlara katkıda bulunduğunu göstermektedir. Northwestern National Life tarafından 600 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucu, çalışanların %46’ sının oldukça yüksek iş stresi altında olduğu, %27’ sinin ise yüksek düzeyde iş stresi altında olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu rapor; yüksek tükenmişlik, performans sorunları ve sağlık sorunlarının iş stresi ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde Bradley ve Sutherland (1994, 4) tarafından yapılan bir değerlendirme, stresin en büyük yan etkisinin maliyet olduğu yönündedir. İş stresinin potansiyel maliyetlerini; işe devamsızlık, yüksek iş gücü devri, düşük moral ve düşük iş verimi olarak sıralamak mümkündür. Stresin bu artan maliyetleri; stres karşısında önlem almayı gerektirmektedir.

AMA (American Medical Association) tarafından yapılan bir araştırmaya göre 95 milyon Amerikalı, stresle ilgili problemlerden dolayı ilaç kullanmaktadır. Yine sağlık sorunlarının % 80’ i stresle ilişkilidir. Aynı araştırmaya göre stresle ilgili rahatsızlıklar için, Yılda 150 milyon dolarlık ilaç ve depresyonla ilgili rahatsızlıklar için ise 1,6 milyon dolarlık ilaç tüketilmektedir. Bu maliyetlere dahil olanların listesi çalışanlardan yöneticilere kadar uzanmaktadır (Orneal ve Kleiner, 2003, s.66).

Diğer yandan Hensrud (2001, 202) tarafından yapılan bir araştırmaya göre Amerikalı çalışanların %40'ı iş stresine maruz kalmaktadır. Lee ve Kleiner' e göre stres bulaşıcıdır. Bir işyerinde çalışanlar stresli ise iş ortamı sevimsiz, çalışanların iş doyumunu ve performansları düşük olmaktadır (Lee ve Kleiner, 2005, s.180).

Yapılan çeşitli araştırmalar çalışanın, bedensel ve ruhsal açıdan işiyle ilgili çok yönlü stresin etkisi altında kaldığını göstermektedir. İşyerindeki psikososyal stres faktörleri, uzun süre devam eder ya da sıkça tekrarlanırsa bu durum bireyde migren, hipertansiyon, koroner arter gibi fiziksel hastalıklar yanında davranışsal ve psikolojik sorunlara da neden olabilir. Sonuçta bunlar, bireyin iş performansının azalmasına, sigara içme, alkol ve uyuşturucu madde kullanma alışkanlığına, obsesif davranışlara, gerilim, anksiyete ve depresyona neden olabilmektedir (Işıkhan, 2004, s.71).

İş stresini; doğada fiziksel olmayan fakat kişide duygusal, fiziksel ya da zihinsel savaş ya da savaş tepkisiyle sonuçlanan olay ya da olaylar dizisi olarak tanımlanmaktadır. Bu iç saldırı ve savunma reaksiyonları nihayetinde uzun vadede duygusal, fiziksel ya da zihinsel sağlığın bozulmasına yol açar. Bu duruma yol açan çok çeşitli iş stresi faktörleri mevcuttur. İşin kendi çevresinden kaynaklanan en belirgin stres faktörleri; rol belirsizliği ve organizasyonel baskıdır (Raitano ve Kleiner, 2004, s.32).

İş çevresi ile kişi arasında farklılıklar ortaya çıktığında iş stresi yaşanmaktadır. Kişinin ihtiyaçları ve yetenekleri, işin karşılığı ve gerekleri ile eşleşiyorsa; kişi-çevre uygunluğu iyi düzeydedir ve iş doyumunu yüksektir. Bununla birlikte; kişinin ihtiyaçları ve yetenekleri ile işin karşılığı ve gerekleri eşleşmiyorsa kişi-çevre uyumu zayıftır ve bu durum da iş stresine neden olur (Allison, 1997, s.40).

Her iş stresi kötü değildir. Çünkü belirli düzeydeki iş stresinin verimlilik ve performans üzerinde olumlu etkide bulunduğu söz edilmektedir. Örneğin terfi bir fırsattır ve meydan okuyucu aynı zamanda da heyecan verici olabilir. Bununla birlikte yanlış yönetilen mesleki stres, bireysel strese neden olabilmekte ve hem

kişiyi hem de organizasyona zarar vererek bireyleri ve örgütleri zorlayabilmektedir. Yani iş stresinin fazlası bir yandan iş tatminsizliğine neden olurken diğer yandan fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sorunlara da yol açabilmektedir (Larson, 2004, s.1121).

İş stresini düşürmek için organizasyonda planlı bir değişim yapmak gerekmektedir. Bu değişiklikler bir yandan örgütsel işlevlerde yıkıcı etkiye bulunuyor gibi gözükürken diğer taraftan geleneksel gücün esaslarına meydan okumaktadır. Çünkü organizasyonlar, adapte olunacak her türlü değişikliğe karşı direnç gösterir (Dewe, 1994, s.23).

İş ortamındaki stres ile ilgili olarak Angola-Saksonların çalışmaları dikkate alındığında aşağıdaki gibi bir sınıflandırma elde edilmektedir. Bu stres kaynakları ya da gerilim; iş ortamına, vardiya usulü çalışmaya, işin çok fazla ya da çok az olmasına, fiziksel tehlikeye, kişinin çevresine uyumuna ve iş/aile ilişkilerine bağlı olmaktadır (Stora, 1994,s.7).

2. İş Stresinin Kaynakları

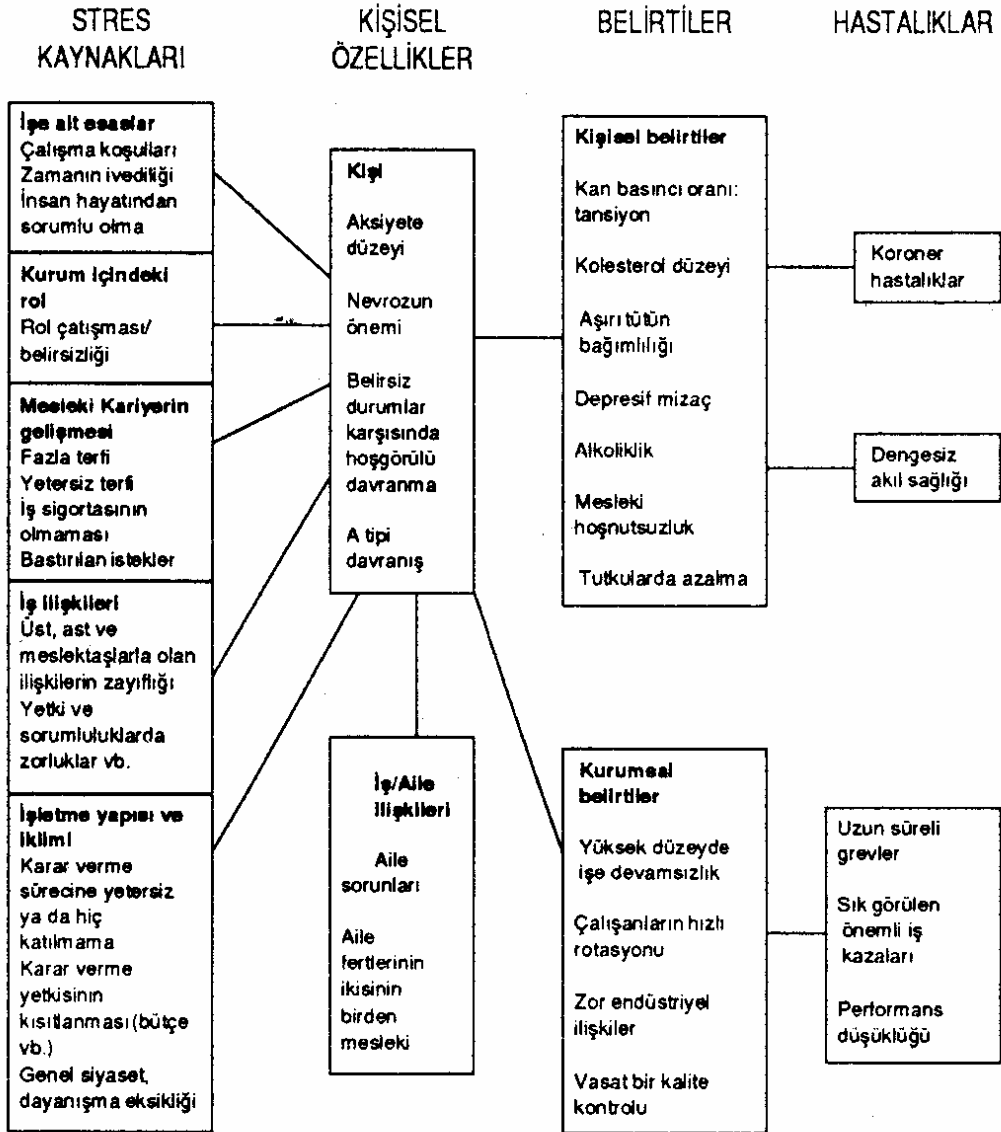
İş stresinin kaynaklarını; iş ortamına bağlı stres kaynakları, vardiya usulü çalışmaya bağlı stres, işin çok fazla ya da çok az olmasına bağlı stres kaynakları, fiziksel tehlikeye bağlı stres kaynakları, kişi/çevre uyumuna bağlı stres kaynakları olarak gruplandırmak mümkündür.

a. İş Ortamına Bağlı Stres Kaynakları

İş ortamı ve çalışma koşulları, yarım yüzyıldan beri incelenmiş, iş doktorları ve ergonomlar (işbilimciler) tarafından tartışma konusu yapılmıştır. ABD’ de nükleer santraller üzerinde yapılan araştırmalar, kontrol salonlarındaki düzenlemelerin stres etkeni olduğunu ve özellikle de alarm sistemlerine verilen aşırı önemin, işleri yürüten işçi ve mühendislerin dikkatlerinin azalmasına yol açtığını göstermiştir. Çelik üretimi ve özellikle de yaklaşık 70 dakika süren çeliğin sıvılaştırılması aşamasında gürültü, duman yayılması, sıcaklık gibi fiziksel

etkenlerle birlikte kulak koruyucuların taşınmasına bağlı tecrit edilme duygusunun psikolojik ve sosyal sonuçları da yapılan incelemelerin içinde yer almıştır.

MESLEKİ STRES MODELİ



Kaynak: Stora, 1994,s.18

Şekil 3: Mesleki Stres Modeli

b. Vardiya Usulü Çalışmaya Bağlı Stres: Vardiya usulü çalışma, vücut ısısını, kan şekeri oranını, metabolizmayı, zihinsel verimlilik ve iş motivasyonunu etkilemekte, kısaca nöropsikolojik ritmi felce uğratmaktadır. Hava trafiği

kontrolörleri üzerinde yapılan bir araştırma, bu kişilerde görülen mide ülseri, hafif şeker hastalığı ve yüksek tansiyona yakalanma oranlarının hava taşıma kontrolörlerine oranla dört kat daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Kişilerin çalışma koşullarına alışmaları durumunda vardiya usulü çalışmanın fiziksel olarak daha az stresli olduğu düşünülse de, bu durum “şirket dışında kalmış olmak” tan yakınan kesimin her zaman vardiya usulü çalışanlar olmasını engellememektedir.

c. İşin Çok Fazla ya da Çok Az Olmasına Bağlı Stres Kaynakları

French ve Caplan (1973, 30) araştırmalarından birinde işin çok fazla olmasını bir stres etkeni olarak ele almışlar ve bunun niceliksel ya da niteliksel (örneğin işin çok zor olduğunu düşünmek) bir özellik taşıdığını ve işlevsel bozukluklarla birlikte bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Buradan yola çıkan bir diğer araştırmalarında da, aşırı iş miktarı ile koroner hastalıkların belirtilerinden biri olarak kabul edilen fazla sigara tüketimi arasında güçlü bir ilişki olduğuna işaret etmişlerdir. Bir başka araştırma ise aşırı çalışmanın alkolizme sığınma gibi özgüvenin azalması belirtileri ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Cooper, Davidson ve Robinson (1978,131)’ un polis bürolarında stres konusunda yaptıkları çalışma da, İngiliz Polis Teşkilatı’ nda görevli çavuşların aşırı çalışmalarını zaman zaman ortaya çıkan geçici depresyonun nedeni olarak göstermiştir. Polislere göre ise neden; onları uzun saatler boyunca çalışmaya zorlayan idari işlemlere eklenen, suçluları cezalandırmaktan aciz ve uzun adli süreçlerin yol açtığı engellemelerdir. İşin yetersiz olması da, işin rutin ve az tatmin verici olduğu çalışma ortamlarına bağlı olarak ortaya çıkan bir stres etkenidir. Sıkıntı ve işe psikolojik uyumun ortadan kalkması da acil ve beklenmedik durumlar karşısında işçi ve memurların karar verme kapasitelerini azaltabilmektedir (Stora,1994, s176).

d. Fiziksel Tehlikeye Bağlı Stres Kaynakları

Fiziksel tehlike de polis, madenci, asker, itfaiyeci gibi risk oranı yüksek meslek gruplarında karşılaşılan bir diğer stres kaynağıdır. Cooper, Davidson ve Robinson (1978,160)’ un Kuzey İrlanda’da mayın temizlemekle görevli subaylar arasında yaptıkları bir araştırma, hareket sırasında son derece başarılı olan

subayların, uzun süreli kişisel ilişkiler kurmada güçlük çektiklerini ve klasik değerlere uyumlarının çok az olduğunu ortaya koymuştur. Bu karakter yapısı onların meslektaşları ile ilişkilerinde bir mesafe oluşturmalarını, dolayısı ile mesleki yaşamlarında karşılaştıkları tehlikeli eylemler sırasında meslektaşlarının ağır yaralanma ya da ölmeleri türünden ürkütücü deneyimleri kolayca aşmalarını sağlamaktadır.

e. Kişi / Çevre Uyumuna Bağlı Stres Kaynakları

Kişi / Çevre kavramı sayesinde geliştirilebilen işten alınan tatmin, yani kişinin psikososyal özelliklerinin çevresindeki çalışma koşullarına uygun olup olmaması, stres-gerilim tanımlamasının bir başka kriteridir. Bir uyumsuzluğun söz konusu olması halinde sıkıntı, depresyon, hoşnutsuzluk ve somatik hastalıklar gibi bir takım belirtiler ortaya çıkmaktadır (Stora,1994, s177).

F. STRESİN BİREYDE YARATTIĞI TEPKİLER

Günümüzde stres, hızlı kentleşme ve betonlaşma nedeniyle toplum yaşamının aynı ölçüde değişmesi, bunun doğal sonucu olarak, doğadan kopmak anlamına gelmektedir. Aşırı stres neticesinde bedenlerimizde sorunlar oluştuğu bilinmektedir.

Stresin bireyde yarattığı en önemli tepkiler, spesifik olmayan tepki, genel uyum sendromu ve savaş veya kaç tepkisi olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.

1. Spesifik Olmayan Tepki

Selye (1907), araştırmalarında stresi “bireyi etkileyen çevresel uyarıcı” olarak görmüştür. Ancak zamanla bu değerlendirmesinin tatminkar olmadığı görüşü hakim olmuş ve stresi, “organizmanın içindeki çevreye karşı alınan durum olarak” tanımlamaya özen göstermiştir. Stres kavramı ile birlikte stres kaynağı anlamına gelen “stresör” kelimesi üzerinde durulmuş ve stresör; bireyde bir dizi tepki yaratan çevresel bir uyarıcı olarak, stres ise bireyin bu tür uyarıcılara

karşı gösterdiği tepki olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamalar sonucunda Selye (1907), stresin “spesifik olmayan bir tepki” olduğu gerçeğini savunmuş ve stresi, “ bireyin farklı çevresel stresörlere karşı gösterdiği spesifik olmayan genel bir tepkidir.” şeklinde tanımlamıştır (Aksoylar, 2003, s.12).

2. Genel Uyum Sendromu

Tıp biliminde bir olayın stres verici niteliğinden söz edebilmek için organizmanın sürekliliğini sağlamaya yönelik klasik tarzda stres tepki zincirinin oluşturulması gerekmektedir. Bu nedenle stres, organizmada fiziksel boyutta ve ruhsal boyutta sınırların zorlanmasıyla birlikte, tehdit unsurunun etkileşimi sonucunda organizmanın denge unsurunun bozulmasına neden olmaktadır. Bozulan bu denge unsurunun, yeniden kurulması ve uyum sağlaması söz konusudur. Bu durumda stres tepkisi, Genel Uyum Belirtisi (General Adaptation Syndrome-GAS) olarak nitelendirilmektedir. Bu tepki; alarm reaksiyonu, direnme dönemi, tükenme dönemi olmak üzere üç aşamada ele alınmaktadır (Aksoylar, 2003, s.13).

3. Savaş veya Kaç Tepkisi

Strese karşı organizmanın gösterdiği tepkiler ile ilgili olarak yapılan çalışmalar sonucu ortaya atılan "savaş veya kaç" (fight or flight) tepkisi dikkat çekmiştir. Eğer birey mücadele edemeyeceği tehlikeli bir durumla karşılaşırsa kaçır, aksi halde mücadele eder, yani savaşır. Savaş tepkisi çok güçlü ve etkilidir. Bu tepkinin sonucunda nabız artar, kan basıncı yükselir, solunum artar ve vücut adrenalin salgılar. Daha az şiddetli olan kaç tepkisi, bireyi savaşmaktan ziyade olumlu strese yönlendirmeye hazırlar. Savaş tepkisinde olduğu kadar nabız, kan basıncı ve nefes alma da artış yoktur, az sayıda ve farklı hormonlar salgılanır (Aksoylar, 2003, s.15).

G. STRESİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Çeşitli stres kaynaklarından etkilenme düzeyi kişiden kişiye değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar olabilmektedir. Konuyla ilgili yapılan

çalışmalarda düşük düzeydeki stresin işteki başarıyı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Belirli görevlerde bulunanlar, özellikle yaratıcılık isteyen işlerde çalışanlar hafif düzeydeki stresten yararlanırlar. Ancak stres düzeyi arttıka, çalışanlar özellikle yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik yıkım yapabildiğinden, onların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca stres, işgücü devirinin ve işe devamsızlığın en önemli nedenidir. Çalışanların birinde görülen stres, diğer çalışanları veya toplumun güvenliğini de etkileyebilir (Sabuncuoğlu, Tüz, 2003, s.239).

1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stresin bireysel sonuçları; fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır.

a. Fizyolojik Sonuçlar

Günümüzde bir çok hastalığın stresle olan ilişkisindeki açıklık giderek artmaktadır. Stres ve bağışıklık sistemi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan araştırmalar, yoksulluk, boşanma, işsizlik, ruhsal denge, alzheimer hastalığı gibi değişik faktörlerin etkilerini de incelemektedir. Bu araştırmalarda, stresin hem kandaki antikorun niteliğiyle hem de beyaz kan hücre sayısının değişimiyle ilgili olduğu bulunmuştur. Bunun yanında stres; bağışıklık hücrelerinin fonksiyonlarındaki değişikliklerle de ilişkilidir. Hem lenfositlerin çoğalmasını hem de stresi yaşayan bireylerde hücrenin etkinliğini doğal öldürücülerini fazlasıyla yok ettiğine yönelik görüş bulunmaktadır. Stresin süresi ve bağışıklık değişikliğinin boyutu arasında bazı ilişkilerin olduğu söylenebilmektedir. Örneğin stres uzadıka beyaz kan hücrelerinin özel tiplerinin sayısındaki azalma artmaktadır. Bu kişilerarası stres (boşanma, veya yoksulluk gibi), sınav veya işsizliğin yarattığı streste görülebilir. (Işıkhan, 2004, s.56).

2000 yılından bu yana doktorlar, stres ve hastalıkların gelişimi arasında önemli bir ilişki olduğunu kabul etmektedirler. 19.yüzyılda İngiliz doktorlar, duygusal üzüntülerin kanserin en önemli nedeni olduğuna ve hastalıkların artmasının “ağdaş” yaşam tarzlarının geliştirdiği psikososyal streslerle ilişkisi

olduğuna inanmaktaydı. Amerikan Stres Enstitüsü'nün raporuna göre son 15 yıldır yapılan çalışmalar, çeşitli türdeki hastalıkların gelişme ve büyümesini hızlandırmada stresin önemli etkisi olduğunu göstermektedir (Işıkhan, 2004, s.56).

b. Psikolojik Sonuçlar

Stresin psikolojik sonuçları; kaygı (anksiyete), depresyon, uykusuzluk ve tükenme şeklinde kendini göstermektedir.

- **Kaygı:** Kişinin içinde bulunduğu durumda huzursuz, endişeli, korkulu ve karamsar olması, kaygı sözcüğü ile tanımlanmaktadır. Stresli durum devam ettiği sürece birey huzursuz ve mutsuzdur. Kaygı, hayatın belli dönemlerinde geçici olduğu gibi, bazı kişilerde içten kaynaklanır ve sürekli olarak vardır. Sürekli kaygı yaşayan kişi olayları stresli algılamaya uygun olur ve stresli kişi de kaygı duymaya hazırdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.243).

- **Depresyon:** Depresyon; işte başarısızlık,iş kaybı, bazı sorunlarla uzun süre uğraşma, çok yakın birini kaybetme ve bazı hastalıklar sonucunda oluşabilir. Sıkıntılı bir çok olayı kişiler kısa dönemli huzursuzluklarla atlabilecekleri gibi, bazen de bunalımdan uzun süre kurtulmaları mümkün olmaz. Bu tür bir kronik depresyonun belirtileri şu şekilde sıralanabilir: Uyku düzensizlikleri, iştahsızlık, cinsel yaşamda sorunlar, sosyal ilişkilerden hoşlanmama, kararsızlık ve erteleme, giyimde ve görünüşte değişim ihtiyacı, genellikle tertipsizlik ve dağınıklığa eğilimli olma, yorgunluk ve düşük konsantrasyon, mutluluk veren şeylerden hoşlanmanın azalması ve beceriksizlik duygusu. Yapılan bir araştırma, her altı kadından ve on iki erkekten birinin kronik bunalımlı bir olay yaşadığını ortaya koymuştur. Bu araştırma, her yöneticinin uzun yıllar süren çalışma hayatında depresif elemanlar ve üstlerle çalıştıkları sonucunu vermektedir (Işıkhan, 2004, s.60).

- **Uykusuzluk:** Uyku, insanın temel ve vazgeçilmez ihtiyaçlarından birisidir. Yetişkin bir insanın ortalama 6-7 saat uyumaya gereksinimi vardır. Nedeni ne olursa olsun insanın ruh sağlığındaki en küçük problemler bile uyku düzenine olumsuz etkide bulunmaktadır. Uyku problemlerinin stres sonucu ortaya

çıkan psikolojik bir sonuç olmakla birlikte, uykusuzluğun insanların daha fazla gerilmelerine yol açtığı, performansta ve dikkatte düşüğe neden olarak stresi körüklediği de söylenmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.6).

- **Tükenme Belirtisi (Burnout Syndrome):** Hayatı çekilmez olarak görme duygusu tükenme belirtisi olarak tanımlanmaktadır. Belirtileri, uykusuzluk, canlılığını kaybetme, baş ağrısı, göğüs ağrıları, ani öfke, patlama, sürekli kızgınlık, yarımsızlık, yalnızlık duygusu, çaresizlik, engellenmişlik, şüphencilik, cesaretsizlik ve can sıkıntısı şeklindedir. Daha çok profesyonel kadrolarda bulunan kişilerde görülür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.244).

c. Davranışsal Sonuçlar

Örgütsel stresin birey üzerindeki etkilerinin bir boyutu da, davranışlarla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Stresin davranışsal yansımalarından en belirgin olanlarını, sigara kullanımı, alkol ve uyuşturucu alışkanlığı ve düzensiz beslenme olarak sıralamak mümkündür (Yılmaz ve Ekici, 2003, s.6):

- **Sigara Kullanımı:** Stres karşısında insanların, sigara kullanmaya başladıkları veya sigara kullananların içtikleri sigara sayısını arttırdıkları görülebilmektedir. Ancak sigaraya strese karşı kullanılan bir yöntem olarak değil, stresin olumsuz bir sonucu olarak bakmak gerekmektedir.

- **Alkol ve Uyuşturucu Alışkanlığı:** ABD’de küçük ve orta ölçekli örgütler üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların %15’inin alkol ve uyuşturucu problemi olduğu belirlenmiştir. Yapılan istatistikler söz konusu problemin giderek yaygınlaştığını desteklemektedir.

- **Düzensiz Beslenme:** Stresin insanların beslenme düzenini de etkilediği görülmektedir. Bazı bireyler, strese maruz kaldıklarında daha fazla yemek yeme eğilimine girmektedir. Düzensiz beslenme alışkanlığı; kalp ve damar hastalıkları, kanser ve diyabet gibi çok önemli hastalıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stres altında sağlığını ve moralini kaybeden kişinin örgüte yansıyan sonuçları; performans düşüklüğü, işgören devir hızı, işe devamsızlık ve yabancılaşma şeklindedir.

a. Performans Düşüklüğü

Stres, performans ve etkinlik üzerinde yararlı ve zararlı etkiler gösterir. Bu konuda ilk kez 1908'de Yerkes ve Dodson araştırma yapmışlar, stres ile performans ve etkinlik arasında belli bir noktaya kadar doğrusal ilişki bulmuşlardır. Y- D Yasası olarak bilinen bu araştırmanın sonucuna göre, belli bir noktadan sonra (kırılma noktası) stres artarsa performans ve etkinlik azalmaktadır. Aşırı stres, özellikle zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi zihinsel beceri gerektiren işlerde, dikkat azalması sonucu işletme için zarar verici sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu ilişki aşağıdaki şekilde görülmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.245).



Y-D Yasası

Kaynak: Sabuncuoğlu, Tüz, 2003, s.245

Şekil 4: Y – D Yasası

b. İşgören Devir Hızı

İşgören devir hızının yüksekliği çalışanların stres altında olduklarının bir belirtisi olabilir. Bir örgütte sürekli olarak stres altında çalışmak, kişilerin örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engeller. İşgören devir hızının yüksek olmasına neden olan stres faktörleri çeşitlidir. Kişilerin yeteneklerini kullanma olanağı bulamadıkları, kariyer gelişiminde problem olan otokratik yönetim anlayışını benimseyen örgütler stres faktörü oluşturabilir. İşgören devir hızının optimum düzeyde olması, işletmeye taze kan gelmesi ve örgütsel amaçlara ulaşma yönünde etkilidir. Ancak bu oranın genel ortalamaya göre yüksek olması tehlike işareti olarak kabul edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.245).

c. İşe Devamsızlık

Çalışanlar stresle başa çıkabilmek için, buldukları ortamdan işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. İşe devamsızlık genelde, çalışanların çeşitli hastalıklar nedeniyle çalışamayacak durumda olmaları sonucunda görülür. İşe devamsızlık; isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi kalp krizi, hiper tansiyon ve ülser gibi ciddi hastalıklar nedeniyle de olabilmektedir. Devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların % 40' ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmüştür. Devamsızlığın ortadan kaldırılması ya da en aza indirgenmesi için buna neden olan hastalıkların kurumsal kaynaklarına inilerek bunların düzeltilmesi gerekmektedir (Işıkhan, 2004, s.66).

d. Yabancılaşma

İşgörenler çoğu kez çalıştıkları kurumun ve kurumda kullanılan üretim araçlarının tutsağı haline dönüşmekte ve böylelikle kurumun yapısına, amaçlarına ve gelişmesine yabancı kalmaktadırlar. Bu durum çalışanları boşluğa ve bunalıma sürüklemektedir. Yabancılaşma, özdeşleşme kavramının karşıtı olarak işgörenin, kendini çalıştığı kurumun bir parçası olarak görmemesi, çalıştığı yere karşı bir itilme ve de uzaklaşma hissini duymasıdır. Kurumda strese neden olabilecek

faktörlerin bazıları yabancılaşma sorununu da ortaya çıkarmaktadır (Işıkhan, 2004, s.69).

H. STRES YÖNETİMİ

Stresle başa çıkma ya da stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam sürdürebilmek için gereklidir. Stres yönetiminin amacı, stresin bütününden kaçınmak değildir. Çünkü bu olanaksızdır. Fakat stres yönetimi ile verimlilik, enerji ve atikliğe doğru olumlu bir güç oluşturmak mümkündür. Amaç; ne çok az ne de çok fazla olan optimum stres yaratmaktır (Öztürk, Çelik, 2004, s.40).

Kaçma, saldırganlık, içe kapanma, alkol ve sigara bağımlılığı, kötü beslenme stresle baş etmede “etkisiz yollar” olarak görülür. Görmezlikten gelme, sorunlarının sebebi olarak başkalarını suçlama, inkâr ve bastırma gibi tutumlar ise “kendini aldatmaya yönelik tutumlar” olarak tanımlanır. Küçük hayal kırıklıklarının dert edilmesi ya da değişikliklerden olumsuz şekilde etkilenme, başkalarına yönelik öfke nöbetleri, kırıncı olma ve kaygılanma gibi davranışların alışkanlık haline gelmesi kişiyi yalnızlığa götüreceğinden, kişiyi strese daha da yatkın kılar. Hiç tepki göstermeyerek yaşanan sıkıntıyı içte biriktirmek de normal zamanlarda önemli olmayan herhangi bir olayı hiç beklenmedik bir anda strese dönüştürebilmektedir.

Stresle baş etmenin en etkin yolu kişinin kendisiyle olumlu diyalog kurması ve sorunları tartışabilmesinden geçmektedir. Stres, kısa dönemde kalp hızının artması, kan basıncının fırlaması, sinirlerin bozulması, tahammülsüzleşme ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Ancak iki insan aynı koşullarda bile birbirinden çok farklı tepkiler gösterdiği için herkesin stresle baş etme yolları da farklıdır.

Stresle başa çıkmayı işletme yönetimi açısından örgütsel ve bireysel başa çıkma yöntemleri olarak iki grup altında toplamak mümkündür. İş hayatında kişinin karşı karşıya kaldığı stres yaratıcılarını kendisinin yok etmesi mümkün değildir. İşte bu durumda kişinin bireysel başa çıkma yöntemlerine başvurması,

stresin olumsuz etkilerini kontrol altına almasına yol açacaktır. İşletmeyi örgütleyen ve yönetenler de stres yaratan faktörlerden bir kısmını yok edebilirlerse, kişi daha huzurlu bir ortamda çalışır hale gelecektir (Taştan, 2006, <http://www.humanresourcesfocus.com>).

1. Bireysel Stres Yönetim Teknikleri

Bu stratejiler içerik olarak tepkiseldir. Mevcut, varolan stresle mücadeleye yöneliktir. Uzun süreli stresi ortadan kaldırmada kullanılacak stratejiler oldukça fazladır. En belirgin teknikleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- **Egzersiz, Spor ve Masaj:** Egzersiz, kasların güçlü bir şekilde kullanmasını ve derin soluk alıp vermeyi sağlaması bakımından tüm vücudu canlandıran bir tekniktir. Koşma, tenis, bisiklet, jimnastik, aerobik ve yüzme bunlar arasında yer alır. Egzersizin çok çeşidi olmasına karşılık kişinin vücudunu dengeye getiren hareketler dört grupta toplanabilir; spor ve eğlence niteliğindeki hareketler, aerobik, özel aletler kullanarak vücudun kas sağlığını geliştirme, yoga gibi gerginlik azaltıcı hareketler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.246). Stresi azaltan bir yöntem de masajdır. Bir bakış açısına göre masaj; stresi azaltmak başta olmak üzere çok çeşitli hastalıkların tedavisinde kullanılan etkin bir yöntemdir (Işıkhan, 2004, s.213).

- **Meditasyon:** Meditasyon, bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek için içsel yoğunlaşmayı ve sakinliği içerir. Meditasyon, bireylere stresli durumlardan uzaklaşmak veya stres belirtilerini azaltmada yardım eder. Meditasyon için gerekli unsurlar; sakin bir çevre, rahat bir duruş, tekrar edilen zihinsel bir uyarın ve pasif bir tutumdur. Meditasyonda amaç; bireyin zihinsel kaygı, gerilim ve kuruntulardan uzaklaşarak rahatlık ve sakinliğe ulaşmasıdır (Işıkhan, 2004, s.214).

- **Gevşeme Teknikleri:** Gevşemenin öğrenilmesi ve uygulanmasıyla stres sırasında ortaya çıkan kimyasal maddeler kaybolur. “Derin Gevşeme” duygusu, gevşekliğin bedensel durum ve özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkabilir. Gerçekten gevşemeyi başarmış bir insanın, solunumu derin ve rahat, elleri ve

ayakları sıcak ve ağır, kalp vuruşları sakin ve düzenli, karnı sıcak, alını serindir. Bu durumdaki bir insanın kasları gevşemiş, hormonal dengesi sağlanmış ve beden metabolizması yavaşlamıştır. Gevşemeyle ulaşılan kalp vuruş sayısının azalması, kan basıncının düşmesi gibi sonuçların genel sağlık üzerindeki olumlu bir çok etkisinin yanı sıra özellikle yüksek tansiyon tedavisinde sağladığı yararlar çok sayıda bilimsel araştırma ile ortaya konmuştur (Baltaş, 2004, s.187).

- **Psikolojik Danışma ve Psikoterapi:** Psikolojik danışma, bireyin kendini tanımasına, davranışlarını farketmesi yönünde cesaretlenmesine ve duygusal baskıdan kurtulmasına destek olma, başkalarıyla olan ilişkilerini bazı tutum ve alışkanlıklarını kavrayarak değiştirilmesine yardımcı olma tekniğidir. Psikoterapi ise daha geniş bir uygulama alanına sahip olmakla birlikte ruhsal bir bozukluğu tedavi etme amacı gütmektedir. Psikoterapide, mental bir bozukluğun belirtilerini, psikososyal bir baskıyı, sosyal çevre ile olan ilişki sorunlarını çözerek bireyin karşılaştığı durumlarla başa çıkma güçlüğüne gidermeye yardımcı olmak üzere kurulan tedavi amaçlı, uzmanlık gerektiren bir etkileşimdir (Işıkhan, 2004, s.218).

- **Empatik Yaklaşım Kullanmak:** Empatik yaklaşım, kişinin olayları karşısında bulunan insanların gözüyle, kendisini onların yerine koyarak değerlendirmesidir. Çalışanlar arasında empatik yaklaşım duyarlılığı yaygınlaştıkça, kurumda çalışanların birbirini algılaması genişleyip yerine getirdikleri roller daha da netleşecektir. Empatik yaklaşım ile sorunların daha kolay çözülebileceği ve kurumda çalışma barışının veya sosyal iklimin sağlanabileceği savunulabilir (Işıkhan, 2004, s.226).

- **Biyolojik Geri Besleme:** Bu yöntem, stresin etkilerini ölçme ve stresle başa çıkmada yol gösteren oldukça tanınmış bir yöntemdir. Biyolojik geri beslemede, kalp atışları ve kas gerilimlerinin elektronik bir araçla ölçülmesi vardır. Bu ölçümler ışık veya ses sinyalleri halinde bedendeki bir takım süreçler hakkında bilgi vermektedir. Bu geri besleme sistemini kullanarak vücudumuzun iç durumu ile ilgili denetimleri daha sağlıklı yapabilmemiz mümkün olabilmektedir. Biyolojik geri besleme, gerilim altındaki insanlara, kendi organizmalarındaki stres

belirtilerini öğretme ve denetleme olanağı sağlayan bir mekanizmadır (Işıkhan, 2004, s.222).

- **Davranışsal Kendini Kontrol:** Birey kendi davranışlarının nedenlerini ve sonuçlarını düşünerek düzenleme suretiyle kendi kendini kontrol etmeyi başarabilir. Stresi azaltmak için kendi davranışlarını düzenlemenin yanında strese sebep olabilecek durumlardan kaçınmak da bir stratejidir. Bu durumda kişinin durumu kontrol etmesi sağlanmış olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.247).

- **Rahatlama:** Rahatlama; daha fazla oturma, dinlenme, kişinin üzerindeki yükleri bırakması anlamına gelmektedir. Doğru rahatlamanın anlamı; kalp ve nefes alma oranlarının azalması, kanın iskelet ve kaslarımızda akışını ve beyne giden temiz havanın artışı, kısaca metabolik bir başlangıç yapmak demektir. Rahatlama teknikleri, stresli ortamı yok etmek veya yönetmek için kullanılır. Bunlar; TV izlemek, kitap okumak, meditasyon olarak sıralanabilir (Işıkhan, 2004, s.220).

- **Sosyal Destek:** Strese karşı oluşan duyarlılıkla ilgili bir başka etmen ise bir kişinin ailesi ve sosyal çevresine ilişkin sosyal destek mekanizmalarıdır. Güçlü sosyal ilişkileri olan bir kişiye göre fiziksel ve psikolojik olarak kendini yalnız olarak algılayan kişi daha çok stresten etkilenmektedir. Sosyal destek başlıca aile ve iş çevresinden kaynaklanmaktadır. Aileden gelen destek, işle ilgili doyumsuzlukları azaltarak, çevreden gelen başarı ve destekleri arttırarak iyileştirici bir etki yapar (Işıkhan, 2004, s.224).

- **Beslenme:** Stres yönetimi tekniklerinden biri de akıllıca beslenmektir. İyi bir beslenme, vücudun gerektiğinde kullanabileceği kaynaklar için oldukça faydalı olacaktır. Vitamin yetersizliği stresi azaltmaktan öte arttırır. Günlük beslenme ihtiyaçları öğrenilmeli ve bunları karşılamak için zaman ayırmak gerekmektedir (Işıkhan, 2004, s.212).

- **Dua ve İbadet:** Dua yüzyıllarca, gerilimle başa çıkmak için kullanılmıştır. Dua sırasında tekrarlanan ayetler, meditasyonda olduğu gibi

odaklaşmayı sağlayacağından bireyin gevşemesini sağlayabilir. Ayrıca dua ederken kaygı ve hareketlilik azalır. Dua etmek bireyin ümit ve iyimserliğini de yükseltebilir.

- **Savunma Mekanizmalarını Kullanma:** Kişi bir zorlanma ile karşılaştığında, durumla başedebilme gücünü kendisinde bulursa çabaya yönelik bir davranış biçimi gösterir ve içinde bulunduğu duruma uyum sağlamaya çalışır. Yetersiz kaldığı durumlarda ise, belirmeye başlayan stresten kurtulabilmek amacıyla savunmaya yönelik tepkiler geliştirir. Çabaya yönelik tepkiler, zorlanma durumunun yarattığı koşullarla başa çıkma amacını güder.

2. Organizasyon Düzeyinde Stres Yönetim Teknikleri

Organizasyonel stres, insanların işyerlerinde ve işlerini yerine getirirken karşılaştıkları her türlü gerilim, endişe, tedirginlik, korku, kaygı ve huzursuzluktur. Herkesin işini iyi yapması için normal düzeyde bir strese ihtiyacı vardır ve bu organizasyonlar için de geçerlidir. İnsanlar normal stres düzeylerinden uzaklaştıklarında sadece rahatsız olmazlar, performansları da bundan etkilenir. Bu nedenle, organizasyonlarda stresin tümüyle ortadan kaldırılmasına değil, etkili bir biçimde yönetilmesine çaba gösterilmelidir (Barutçugil, 2004, s.417).

Stres yönetiminde kullanılan örgütsel teknikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- **İş ve Görevlerin Yeniden Düzenlenmesi (Job Redesign):** İş ve Görevlerin Yeniden Düzenlenmesi ile çalışanlara verilecek olan daha fazla sorumluluk, kararlara daha çok katılım, daha anlamlı işler, daha fazla özerklik ve daha çok geribildirim sağlanarak stresin olumsuz etkileri azaltılabilir.

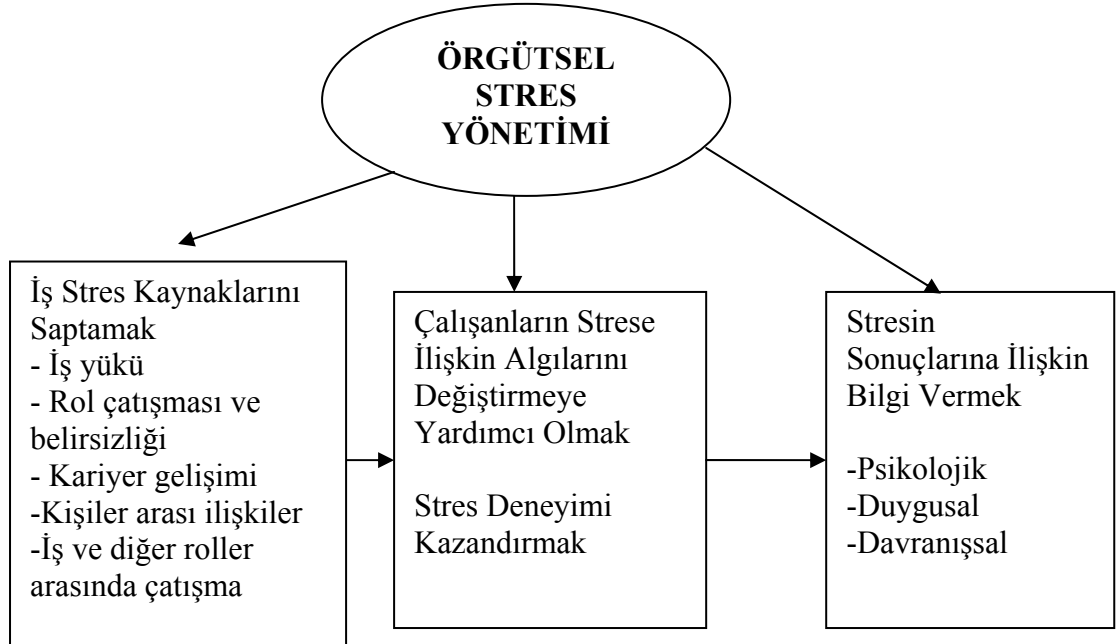
- **İş Değiştirme (Job Rotation):** İş Değiştirme yöntemi ile, çalışanların işte eskime korkusu, az ya da fazla iş, yetersiz terfi imkanları, rutin işler ve yetersiz fırsatlar gibi işte görülen stres belirtileri, bireyin yeni bir işte yeni görevler üstlenmesi yolu ile azaltılarak stresle karşılaşma olasılığı azaltılır.

- **İş Yeniden Yapılandırma (Job Restructuring):** Çalışma ortamında stresle başetmede kullanılan işi yeniden yapılandırma (job restructuring) yöntemi, aşırı ve az iş yükü, zaman baskıları, iş teslimleri, rol çatışmaları ve rol belirsizliklerinin neden olduğu stresi önlemede etkili olmaktadır.

- **İş Genişletme (Job Enlargement):** Birbiriyle ilişkili birden fazla görevin merkezi olarak bir araya gelmesi şeklinde ifade edilen işin genişletilmesi (job enlargement) ile iş ve bu iş için harcanacak zaman daha iyi denetlenebilir.

- **İşin Zenginleştirilmesi (Job Enrichment):** İş zenginleştirmenin çoğunlukla çatışmalara neden olduğu görülse de, çalışanların bu yolla işlerinden doyum sağladıkları, görevlerini daha iyi yapabildikleri ve işlerine karşı daha motive oldukları da açıktır. İşin zenginleştirilmesi (job enrichment) ile daha fazla rutin işlerde yaşanan strese karşı avantaj elde edilmektedir. Bu uygulama ile sorumluluk, fırsatlar, farklı beceriler, görevlerin anlamlılığı, özerklik gibi etkenlerin zenginleştirilmesi sağlanır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s.67).

ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ



Kaynak: Gümüştekin, Öztemiz, 2004, s.66

Şekil 5: Örgütsel Stres Yönetimi

- **Örgüt İçi İletişim:** Örgütte stres yaratan en önemli sorunlardan biri, örgüt içinde yapılan yetersiz ve zayıf iletişimden kaynaklanmaktadır. Örgüt içi iletişimin zayıf olması, yapılacak bir faaliyetin iletişim zayıflığından dolayı veya konunun bireyler arasında aktarımı sırasında oluşan bilgi kaybı veya bilgi değişimi, süreç sonucunda farklı sonuçlara veya çıktılara neden olmakta, bu da işte stres yaratmaktadır (Gümüştekin, Öztemiz, 2004, s.67).

- **Destekleyici Bir Örgütsel Hava Yaratmak:** Stres yönetimi konusunda örgüt düzeyinde yapılan önemli çalışmalardan birisi de destekleyici bir örgütsel hava yaratmaktır. Birçok örgütte, bürokratik ve resmi bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli bir stres kaynağıdır. Daha az merkezîyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarıya doğru iletişime izin veren bir yapı kurulması, örgütsel stresle başa çıkmada etkili bir yöntem olabilir. Yönetim, işgörenler için destekleyici bir organizasyonel yapı geliştirmelidir. Örgütün işleyişi planlanırken yapıyı merkezîyetten uzak, katılımı destekleyici, ortak karar vermeyi özendirici biçimde oluşturmak örgütsel stresi azaltacaktır (Güçlü, 2001, s.103).

- **Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi:** Çalışma Ortamında fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi; gürültü, aydınlatma ve hava koşullarındaki standartları kapsamaktadır. Gürültüyü azaltma yönünde uygulanabilecek mühendislik teknikleri ve çalışanlara ilişkin önlemler mevcuttur. Aydınlatma ve renk düzeni açısından doğal güneş ışığı en sağlıklıdır. Ayrıca hava koşulları çok sıcak ve çok soğuk, çok kuru ve çok nemli olmamalı, fazla hava akımı bulunmamalı ve atmosfer açık olmalıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.251).

- **Çalışma Ortamını İnsancillaştırma:** Örgüt üyelerinin çoğunluğu, işlerinden ve rollerinden doyum aldıklarını hissetmelidirler. Birbirleriyle ve gözetmenleriyle ilişkileri iyi olmalıdır. Etkin ve verimli çalışma sağlanmalıdır. Tepe yöneticiler, üyelerinin değer ve isteklerini anlamalı, karar verme ve planlama süreçlerine onların katılımını sağlamalı ve üyelerle rahatlıkla iletişim kurabilmelidirler.

- **Sosyal Destek Sistemleri:** İşgörenlere sağlanan sosyal destek ile onların stresten etkilenme düzeyi azaltılır. Bu da çalışma ortamı içinde destekleyici bir grup yaratarak ve ustabaşları eğiterek emrinde çalışanlara destek ve anlayışlı olmalarını sağlayarak olabilmektedir. Ayrıca işyerinde dinlenme ve yemek aralarında yapılan faaliyetler psikolojik rahatlama yönünden oldukça etkilidir. Tenis, koşma, el topu, yüzme gibi çeşitli oyunlar bunlar arasında yer almaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.249).

- **Eğitim:** Stresli işgörenlere bireysel stres kontrol teknikleri öğretilerek, vücutlarını dinlendirici, rahatlatıcı fiziksel egzersizler yapmalarına olanak yaratarak onları tekrar kazanmaya çalışmak mümkündür. Öte yandan, işçinin işini daha az çaba sarfederek, gerginlik hissetmeden yapması ve daha etkin olması için ona bir takım beceriler öğretilbilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s.250).

- **İyileştirme Programları:** Çalışanlara sağlık desteği veren iyileştirme programları, bireylerin zihinsel ve fiziksel durumlarını geliştirme üzerine yoğunlaşmıştır. İyileştirme programları, stres önlemede etkili bir stres yönetim stratejisi olarak önemli bir yere sahiptir. Etkili bir iyileştirme programının hem bireye hem de örgüte pek çok yarar sağladığı görülmektedir. İş kazalarının ve devamsızlığın azalması, verimliliğin artması, iş tatmininin yükselmesi, motivasyonun sağlanması, sağlık harcamalarının düşmesi, iş gücü dönüşüm oranındaki azalmalar bu yararlarından bazılarıdır.

- **Çalışanlara Yardım Programları:** Çalışanlara yardım programları, daha çok gevşeme yöntemleri, biyolojik geri besleme, algılama becerilerinin geliştirilmesi gibi yöntemleri kapsamaktadır. Bu programlar, katılımcıların psikolojik etki düzeylerini düşürmekte, gerginliklerini azaltmakta, daha uyumlu olmalarını sağlamakta ve stresle bireysel çabalarda başarılarını arttırmaktadır.

- **Stres Danışmanlığı:** Stres yönetiminde ele alınan stres danışmanlığı, bir çalışanla duygusal bir sorunu azaltmak amacıyla karşılıklı görüşme yapılmasıdır. Stres danışmanlığı, duygusal sorunlarla ilgilenen, bir iletişim eylemi olan, çalışanların duygusal sorunlarını anlamak ve azaltmak üzerine çalışan bir

sistemdir. Çalışanların duygusal sorunlarının neden olduğu tepkiler onların performansları ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle örgütler ve yöneticiler, çalışanlarının belli bir duygusal dengeyi korumalarını ve duygularını birlikte, işbirliği içinde, verimli bir ortamda ve ekonomik, sosyal ve psikolojik doyum içinde çalışabilecekleri yollara yöneltmek isterler ve bu isteklerinin gerçekleşmesi için de danışmanlığa güvenirler. Yöneticiler, çalışanların yalnızca yaptığı işi değil, bütün olarak bireyi yönetmektedirler. Danışmanlık hizmetleri, öğüt verme, iletişim kurma, güven verme, duygusal gerilimin giderilmesi gibi şekillerde sağlanabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004, s.68).

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK İŞ DOYUMU

A. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KAVRAMSAL TEMELLER

1. İş Doyumunu Kavramı

İş doyumunu 1940'lı yıllardan beri yönetim alanında en çok çalışılan konulardan biri olmuştur. Mitchell ve Larson (1987), son 60 yıldır iş tatmini ile ilgili 3000'in üzerinde çalışma yapıldığını belirtmişlerdir. En genel anlamı ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş doyumunu kavramı ile ilgili yapılan bazı tanımlar şunlardır: İş doyumunu (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.35):

- Kişilerin işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir.
- Bireylerin kendi işlerine karşı gösterdikleri olumlu etki ya da duygulardır.
- Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.
- Kişinin işine, fiziki ve sosyal şartlara karşı duygusal cevabıdır.
- İşin kapsamı ve iş ortamına karşı bireylerin davranışlarının tümüdür.
- Bireyin çalışma ortamına karşı olan reaksiyonudur.

İş doyumunu veya iş tatmini, çalışanın kendi işine karşı olan değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap niteliğindedir. Bireyin işinden beklentileri ve işinden elde ettikleri arasındaki farklılık, bireylerin kişisel algılamaları temeline dayanmaktadır. Bu nedenle algı farklılıkları, iş tatminini veya tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s.160).

İş doyumunu özellikle son 50 yıldır araştırmalarda çalışılan bir konu olmuştur. İş doyumunu, bireyin bir işten beklediği ile işin sonucu elde ettiklerinin bir fonksiyonudur ve bireyin işinden kaynaklanan memnunluk verici bir durumdur (Lund, 2003, s.219). Locke (1976) 'un başkalık teorisi olarak adlandırılan görüşü, iş tatmininin, kişinin ihtiyaçlarının karşılanmasından değil, o kişinin kendisi için neleri önemli gördüğü duygusundan kaynaklandığını öne sürer. Locke (1976)' a

göre kişinin bir değişkene verdiği önem, kendisinin onu ne kadar istediği ile ilgilidir. Başkalık Teorisi, tatminsizliğin, bir kişinin istediğinden daha azını elde etmesi durumunda ortaya çıktığını öne sürer (Özdevecioğlu vd, 2003, s.130).

İş doyumu, “kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik” olarak tanımlanabilmektedir. Hackman ve Oldham (1975) iş doyumunu, “çalışanların işinden duyduğu mutluluk” olarak tanımlamışlardır. Vroom (1964)’ a göre ise iş doyumu, “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur” (Baş ve Ardiç, 2006, www.bilgiyonetimi.org).

İş doyumu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. İş yaşantılarına karşı duygusal bir tepkidir. Genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir (Avşaroğlu vd, 2005, s.117).

İş doyumu, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Aynı zamanda iş doyumu kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. İş doyumu, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş doyumu denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Akıncı, 2002, s.3).

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Ardiç, www.bilgiyonetimi.org) :

- İş doyumu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi unsurlardır.

İş doyumu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur. Bu tanımda dikkat çeken boyutları şu şekilde sıralamak mümkündür (Barutçugil, 2004, s.389):

- İş doyumu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.

- Farklı çalışanların önem ve öncelik verdiği değerler farklılık gösterir. Bu nedenle, farklı konumlardaki çalışanlar belirli bir durumdan farklı tatminler elde edebilirler.

- İş doyumu, bireysel algılama biçimi ile bağlantılıdır. Bir çalışanın arzularının, değerlerinin ve elde ettiklerinin farkında olmaması, bunları tam ve doğru biçimde algılamaması olasılığı her zaman vardır.

- İş doyumunun işe ve ilişkilere karşı duygusal ve kişisel bir tepki olması nedeniyle gözlemlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülmesi her zaman için kolay değildir.

- Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır.

2. İş Doyumu ile İlişkili Kavramlar

İş doyumu ile ilişkili kavramlar; işe karşı tutum, moral, güdülenme, çalışma yaşamı kalitesi ve çalışma yaşamı değerleri başlıkları altında toplanmıştır.

a. İşe Karşı Tutum

Çalışanın işe karşı tutumu, işi ile ilgili özgül etkenlere karşı değişik biçimde tepki gösterme olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda işe karşı tutum, iş doyumunun derecesini belirleyen faktörlerden biridir (Vara, 1999, s.4).

b. Moral

Moral, bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosferdir. Moral, tek bir birey için kullanıldığı gibi grup için de kullanılabilen dinamik bir kavramdır. Devamlı değişiklikler ve yükselip alçalmalar gösterdiğinden moral, her an beslenip desteklenmesi gereken bir duygudur (Eren, 2004, s.197).

c. Güdülenme

Güdü; istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. Açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik kökenli güdülere dürtü adı verilirken; insanlara özgü, başarma isteği gibi dürtülere de gereksinme (ihtiyaç) denir. Güdülenme, davranışa enerji ve yön verir (Cüceloğlu,1999, s.229).

d. Çalışma Yaşamı Kalitesi

Çalışma yaşamı kalitesi ile iş doyumunu arasında sıkı bir bağ vardır. İnsanın, tüm yaşama alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziksel ve psikolojik iyi oluş haline; çalışma yaşamı kalitesi denir. İş doyumunu, yaşam kalitesine ilişkin çalışmalarda, bazen bağımlı değişken (sonuç) olarak, bazen de çalışma yaşamı kalitesinin nedeni olarak alınmaktadır (Vara, 1999, s.4).

e. Çalışma Yaşamı Değerleri

İşletme veya örgütlerde çalışan bireylerin, genel olarak çalışmaya ve özel olarak işin çeşitli özelliklerine verdikleri önemi ifade eden değerler, onların algıları, tutumları, motivasyonları ve davranışlarında etkili olmaktadır. İnsan ilişkileri ve iş verimliliği düzeyinde gözlenen pek çok sorun, çalışanların ve örgütün değer sistemlerinin uyuşmamasından kaynaklanmaktadır (Vara,1999, s.4).

B. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ

İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının bir belirtisidir. Çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığının korunması salt işgören açısından değil

aynı zamanda çalıştığı örgüt açısından da çok önemlidir. Çünkü ancak sağlıklı ve işinden hoşnutluk duyan işgörenler örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle çalışma yaşamında işgörenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi gerek çalışanlar gerekse işletme açısından büyük bir önemi bulunmaktadır (Yüksel, 2002, s.68).

İşgörenin işine karşı tutumunun olumlu olması öncelikli olarak işgörenin mutluluğunu arttırmakla birlikte, yeterli bir iş doyum düzeyinin olması işgörenin işine bağlanması, verimli çalışması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçların gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır (Yüksel, 2002, s.68).

İşten doyumsuzluk, işgörene elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten doyumsuzluğun ruhsal açıdan işgörende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanında işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir. İş doyumsuzluğu aynı zamanda işgörenin beden sağlığını etkileyerek psikosomatik kökenli ülslerden, kalp hastalıklarına kadar pek çok yakınmaya yol açabilmekte, alkol ve sigara alışkanlığı, anksiyete, kavgacılık, uykusuzluk, örgütüne yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Aksu vd, 2002, s.272). İşten duyulan doyumsuzluk aynı zamanda ruh sağlığını da bozmaktadır. Doyumsuzluk sonucu aşırı kaygı ve korku oluşmaktadır. İşin gerektirdiği tekrarlar ve dinlenme zamanının oldukça kısa olması tekdüzeliğe dayanan iş bıkkınlığını oluşturur ve işinden doyumsuz olan işgörenler, kavgacı ve saldırgan olmakta, örgüte yabancılaşmakta ve örgütsel amaçları görmezden gelerek örgütün işleyişini bozmaktadır (Şaba, 2006 www.ted.org.tr).

C. İŞ DOYUMUNUN YARARLARI

İş doyumunun yararlarını; çalışan açısından, örgüt açısından ve yönetici açısından olmak üzere üç grup halinde incelemek mümkündür.

a. Çalışan Açısından İş Doyumunun Yararları

İş doyumunu işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlandığında, işe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir. Buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır. İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir (Tütüncü, 2000, s.3).

İş doyumunu, çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireysel özellikler, gereksinimler ve deneyimler iş çevresi ile etkileşime girerek iş doyumunu ya da doyumsuzluğu duygusunu oluşturur. İş doyumunu kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biridir. İş doyumunu, işe yönelmeyi sağlayan olumlu bir etkidir. İş doyumunu yüksek olan kişiler ile iş doyumunu düşük olan kişiler arasında davranış farklılıkları olduğu saptanmıştır. İş doyumunu yüksek olan kişilerin işe güdülenmesi ve verdikleri hizmetin kalitesi yükselmektedir (Çam vd, 2005, s.214).

b. Örgüt Açısından İş Doyumunun Yararları

Örgütte iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir. Örgüt içinde iş görenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Tatmin, güveni, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktı da iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat, tatmin yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş doyumunu yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Akıncı, 2002, s.3).

Mutlu ve doyumlu iş görenler uyum içinde çalışırlar. Böylece örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerin verimliliğini artırır. Verimliliğin artışı, üretim

maliyetlerini düşürür ve örgütün pazardaki rekabet gücünü, pazar payını ve karlılığını arttırır (Eroğluer, 2004, s.40).

c. Yönetici Açısından İş Doyumunun Yararları

Yöneticilerin başarısı, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda verimli çalışmasına bağlıdır. Üstleri tarafından özellikle diğer insanların yanında takdir edilmek, çalışanların işe karşı şevkini ve amirlerine karşı saygısını arttırır.

Yöneticiler, çalışanların iş doyumunu ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar (Sertçe, 2003, s.2):

- Doyumsuz çalışan işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın ve başka bir işe geçmenin yollarını arar.
- İş doyumunu yüksek olan çalışan daha sağlıklıdır ve daha uzun süre yaşar.
- Doyuma ulaşan personel, olumlu davranışlarını hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında ve aile çevresinde sürdürür. Doyumsuz çalışan ise, hem iş yerinde hem de sosyal yaşamında sorunludur

D. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş doyumunu etkileyen unsurları iç faktörler ve dış faktörler olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür.

1. İç Faktörler

Çalışan bireyin iş doyumunu düzeyine etki eden iç faktörler; cinsiyet, yaş ve işte kalma süresi, meslek ve eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo kültürel çevre, zeka ve yetenek başlıkları altında ele alınmıştır.

a. Cinsiyet

Cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen araştırmalar, bu konuda birbirleriyle çelişkili sonuçlar göstermektedir. Çalışmalardan bazıları, erkeklere

göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir. Diğer yandan kadınların eşitlik ve annelik rollerinin öncelikli olması nedeniyle çalışma yaşamında üst düzey gereksinimlerini gidermeyi amaçlamaması; işlerin parasal ya da fiziksel ödülleri onlar için daha önemli olmasına bağlanmıştır (Vara,1994, s.6).

Diğer yandan İskandinav ülkeleri üzerinde yapılan çalışmalar; kadınların işlerinden duydukları doyumun erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bunun nedenleri arasında ise kendini ifade edişteki farklılıklar ve genetik farklılıklar gibi unsurlar belirtilmiştir (Kristensen ve Westlund, 2003, s.124).

b. Yaş ve İşte Kalma Süresi

Çalışan özellikleri açısından yapılan araştırmalar, yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Çalışanların hizmet yılları arttıkça iş doyumunun da buna paralel olarak artacağı düşünülmektedir. Diğer yandan daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları dolayısıyla işe ilk girdiklerinde doyumsuz olma olasılıkları fazladır. Ancak geçen yıllar içinde çalışanın gereksinimlerinin karşılanmaması halinde, olumlu düşünce ve beklentiler yerini olumsuz düşünce ve beklentilere bırakacağından, iş doyumsuzluğunun artacağı söylenmektedir (Eroğlu, 2004, s.41).

Diğer yandan yapılan bazı çalışmalara göre; yaş ve kıdem arttıkça beklentilerin azalması ve deneyim kazanarak anlaşmazlıkların üstesinden gelebilme gibi nedenler, iş doyumunda artış sağlayabilmektedir (Eroğlu, 2004, s.41).

c. Meslek ve Eğitim Düzeyi

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla tatmin

olmaktadırlar. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş tatmini sağlamaktadırlar (Baş ve Ardıç, 2006, www.bilgiyonetimi.org).

Örgütlerde çalışanlar için eğitim, hem gelişmeye yönelik bir ihtiyaç, hem de bazı ihtiyaçların giderilmesi için bir araçtır. Örneğin, grup eğitimleri yoluyla çalışanların bazı sosyal ihtiyaçlarının da sağlandığı belirtilmektedir. Çalışanlar, kariyerlerinde ilerlemek, kendilerini geliştirmek ve kuruluşlarının başarılı olmasını sağlamak amacıyla, devamlı öğrenme ortamı içinde olmak isterler. Eğitim, iş doyumunun önemli bir belirleyicisi olan “yükselme” için bir araç ya da basamaktır. Çalışanlar, işin nasıl yapılacağından, iş güvenliği eğitimlerine, yeni geçilen yönetim sistemlerinden, kişisel eğitimlerine kadar sayılabilecek bir çok konuda eğitime ihtiyaç duymaktadırlar (Dönder, 2000, s.40).

d. Statü

Statü, bir kimseye toplumda başkaları tarafından atfedilen değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır. Bazı kimseler, kendi katkıları olmadığı zaman grup çalışmalarının aksayacağını ve verimin düşeceğini iddia ederek kendilerinin örgüt içi statülerini yüksek görür ve bundan derin bir tatmin duyar (Eren, 2004, s.517).

Statü, bireyin toplum içinde işgal ettiği yerdir. Genellikle çalışanlara iş yaptırmanın yollarından biri de onlara yüksek statü tanımaktır. Önemli olan şey yöneticinin çalışana hiyerarşik değil, fonksiyonel statü vermesi, yani çalışana yaptığı işin o işletme için ne kadar önemli olduğu düşüncesini aşılmasıdır (Sertçe, 2003, s.4).

e. Kişilik

Çalışanların kişilik yapılarının iş doyumlarına etkilerini inceleyen araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı kişiliği

olan, işinde doyumsuz olan bireylerin ise amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişilik yapısına sahip bireyler olduğunu göstermiştir (Vara, 1994, s.7).

Yapılan çalışmalar; çalışanın kişiliği ve işi arasındaki yüksek uyumun, daha yüksek iş doyumuna yol açtığını göstermektedir. Buradaki mantık; seçtikleri iş ile kişilik tipi birbirine uyan insanların, işlerinin gerektirdiği doğru yetenek ve becerilere sahip oldukları, böylece de işlerinde başarılı olacakları ve bu başarılarından dolayı yüksek iş doyumuna ulaşacaklarıdır Bu doğrultuda yapılan araştırmalar; çalışanın kişiliği ile ilgili olarak, benlik saygısı yüksek olan kişilerin, benlik saygısı düşük olan kişilere oranla işlerinden daha memnun oldukları bilgisini sunmaktadır. Öte yandan; pozitif özdeğerlendirmeye sahip bireylerin iş doyumlarının, daha az pozitif öz değerlendirilmeye sahip bireylerden yüksek düzeyde olduğu söylenmektedir (Dönder, 2000, s.39).

f. Sosyo – Kültürel Çevre

İnsanlar işlerini sadece geçim aracı ve gelir elde etmek olarak görmezler. Birey, yaptığı işlerle, toplumca beğenilme, takdir edilme, kabul görme duygularını da tatmin eder. Toplumda aranan, önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen meslekler de olabilir. Çalışanlar, toplumsal değerlerine ve geleneklerine uygun olmayan işlerin gördürülmesini genellikle istememektedirler (Eroğluer, 2004, s.44).

g. Zeka ve Yetenek

Örgütlerin amaçlarına ulaşmaları, çalışanlarının performans düzeylerine bağlıdır. Performans düzeyleri de büyük ölçüde bir insanın kişisel özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inanç ve değerlerine bağlıdır. Zeka ve yetenek düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması iş doyumunu açısından önemli bir faktördür. Çalışanların yeteneklerinin yaptıkları işi başaracak düzeyde olmasının çalışanların örgütteki rol çatışmalarını azalttığı ve iş doyumlarını arttırdığı söylenmektedir (Eroğluer, 2004, s.44).

2. Dış Faktörler

İş doyumunu etkileyen dış faktörler; fiziksel özellikler, ücret düzeyi, özendirme, birlikte görev yapılan diğer çalışanlar, ast-üst ilişkileri ve gözetim, ilerleme imkanları, kararlara katılma ve iletişim olarak sıralanmaktadır.

a. Fiziksel Özellikler

Bir çok araştırmacı, işin doyum verici ve motive edici olabilmesi için belli bazı özellikleri taşıması gerektiğini düşünmektedir. Literatüre bakıldığında, doyum sağlayıcı işlerin özellikleri arasında; geribildirim, özgürlük sağlayan, zihinsel ve kişisel olarak zorlayıcı olan yani mücadele ve çaba sarfetmeyi gerektiren, ilgi çekici, ilginç, sıkıcı olmayan, statü sağlayan, içsel ve dışsal ödüller içeren, yetenek ve becerilerin kullanılabilirdiği, görev çeşitliliği olan, anlamlı, yapılmaya değer, önemli olarak algılanan, iş kimliği sağlayan, çalışana başarı duygusu tattıran, niteliklerinin çalışana uygun olduğu işler belirtilmektedir (Dönder, 2000, s.27).

b. Ücret Düzeyi

Barutçugil'e göre günümüzde giderek artan sayıda organizasyonlar, yöneticileri ve çalışanları için işe ve ünvana bağlı olarak belirlenmiş ücret ödeme uygulamalarını yeniden gözden geçirmektedirler. Bu organizasyonlar, en iyi insanların ellerinde tutmayı, onları kaybetmemeyi ve ortak çıkarlara en uygun şekilde iş tatminini ve performansını birlikte arttırmayı sağlayacak ücretlendirme ve ödüllendirme sistemlerini bulmayı ve kullanmayı istemektedirler (Barutçugil, 2004,s.443).

Bir çalışanın belirli bir iş yerini seçmesi, orada kalması ve yüksek motivasyonla çalışması kendisine önerilen ücret düzeyi ve ödüllerle yakından bağlantılıdır. Bu nedenle, çalışanın beklentilerinin karşılanması için parasal ya da parasal olmayan ücretlerden ve biçimsel ya da biçimsel olmayan ödüllerden oluşan bir ödeme sisteminin oluşturulması gerekir.

Çalışanların organizasyondaki görevlerini yerine getirmelerinin karşılığı olarak aldıkları her türlü ödeme, gerek çalışanın iş doyumunu, gerekse organizasyonel performansı yakından ilgilendiren bir konudur (Barutçugil, 2004, s.443).

c. Özendirme

İnsan merkezli örgütlerde özendirme faaliyetleri öncelikli yöntemler arasındadır. Ancak emir ve kontrol zincirinin hakim olduğu örgütlerde öncelikli başvurulan yöntem otoritedir.

Yöneticiler verimlilik, kalite, karlılık ve müşteri odaklılık gibi konularda ilerleme sağlamak istediklerinde, çalışanların sorumluluk ve karar alma yetkisini daha fazla arttırlar ve belirli çerçeveler içinde çalışanlarına özgürlük verirler. Liderler, çalışanlarına “Yapabileceğini biliyorum” mesajını vererek onları cesaretlendirirler, işi yapmaya özendirirler. Bu şekilde çalışanların işe karşı duydukları ilgiyi ve başarıma güdüsünü harekete geçirerek iş doyumlarını arttırlar (Erogluer, 2004, s.46).

d. Birlikte Görev Yapılan Diğer Çalışanlar

Yapılan araştırmalar grupların, kişinin duygusal yaşamı üzerinde önemli etkisinin olduğunu göstermiştir. Bu açıdan bakıldığında, iş ortamında da çalışma arkadaşları ve çalışma grupları kişi için önem taşımaktadır. Çünkü insanlar, işlerinden para ya da maddi başarılarından fazlasını almaktadırlar. Bir çok çalışan için iş, sosyal ilişki ihtiyacını da karşılar. Mesai arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum ya da doyumsuzluk üzerinde çok önemli bir etkiye sahipken, özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının olması, yüksek iş doyumunu sağlar. Öte yandan çalışanın müdürünün, patronunun, gözetmeninin vb. davranışları ve onlarla olan ilişkiler de iş doyumunun temel belirleyicilerindedir (Dönder, 2000, s.36).

Çalışma grubundaki ilişkiler de, çalışanların iş doyumunda etkilidir. Grup birliği ve dayanışması yüksek olan, çalışma arkadaşları arasında uyumlu ilişkiler bulunan ve gruptaki birey sayısı az olan çalışma gruplarında çalışanların iş doyumunu artmaktadır (Vara,1994, s.9).

e. Ast Üst İlişkileri

Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri, çalışanlara daha yüksek doyum sağlamaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin dostça, nazik, hoş ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunları ile ilgilenmesi durumunda iş doyumunun önemli ölçüde arttığı gözlenmiştir (Vara, 1994, s.9).

f. İlerleme İmkanları

İşinde deneyim kazanan çalışan, belirli bir süre sonra görevininin getirdiği yetki ve sorumlulukları yetersiz bulacak, kendisine daha fazla sorumluluk ve yetki sunan bir pozisyona geçme ihtiyacı duyacaktır. Çalışanın bulunduğu kademedan daha fazla sorumluluk ve yetki taşıyan başka bir kademeye geçmesi; ücret artışıını, takdir görmeyi, daha fazla saygınlığı beraberinde getirecek ve bu da çalışanın işinde yeterli olduğunu görerek kendisini başarılı hissetmesine neden olacaktır (Börü ve Güneşer, 2005, s.140).

İş görenler, çeşitli eğitim olanaklarından yararlanıp kendilerini geliştirerek ve kişisel deneyimleri ile birkimlerini kullanarak yükselme göstermek isterler. Yeteneklerinin gelişmesinden ve gelişen yetenekleri sonucu ulaştıkları başarıdan mutluluk duyarlar, çünkü ortaya koydukları başarı hem kendilerine hem çalıştıkları kuruma hem de topluma yarar sağlar. Bireye yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, bireyin örgütsel bağlılığı da artar. Böylelikle işinde gösterdiği başarı oranında kendisine olan güven duygusu da artacaktır (Dönder, 2000, s.32).

g. Kararlara Katılma

İnsanların, özellikle kendilerini etkileyecek kararlara katılma isteği oldukça şiddetlidir. Uygulamadaki aksaklıkların en önemli taraflarından birisi de, personeli kendisini etkileyecek kararlara iştirak ettirmemek, alınan kararlara uygulama safhasına kadar ondan saklamaktan ileri gelir. Personelin çıkarlarını gözetken plan ve programlar dahi onlara layık oldukları için verildiği duygusu uyandırarak sunulmaz, aksine bir lütuf şeklinde verilirse, beklenen yarar elde edilmez.

Bir kimsenin kendi yaptığı işle ilgili kararlarda söz sahibi olmak istemesi çeşitli nedenlere dayanır. İşi bizzat gerçekteiren kimseler, kendi yaptıkları işle ilgili uzmanlık bilgisine sahip oldukları kanısındadırlar. Başka bir neden olarak da verilecek karar, işleri önemli ölçüde etkileyeceği için getirilecek yeni usul ve yöntemlerin kendilerine duyurulması ve kendi kişisel fikirlerinin de alınması gösterilebilir (Eren, 2004, s.520).

Kendini ilgilendiren kararlara katılma, demokrasi ve kendi geleceklerine sahip bireyler gibi sloganlarla sunulan yönetime katılma, istismar edilmeden ve gerektiği gibi uygulanırsa işgörenleri motive edecektir. Alınan kararda kendi payının da olduğuna inanan işgören, kararı daha titiz bir şekilde uygulayacaktır. Ayrıca yönetime katılmanın sosyal ilişkileri daha sakin ve dostane bir ortamda yürütmeye mekan hazırlaması, örgütsel amaçlarla kişisel amaçları birbirine yaklaştırması yoluyla çalışma gruplarının tavır ve alışkanlıklarını değiştirmesi de motivasyon açısından büyük önem taşımaktadır (Ergül, 2005, s.76).

h. İletişim

Örgütlerde çalışanların birbirleriyle olduğu kadar üstleriyle de kurdukları iyi bir iletişim, motivasyonu artırır. Örgüt içinde kurulan çok yönlü iletişim ağı, çalışanların serbestçe üstleriyle tartışabilmesi ve çeşitli önerilerini iletebilmesi ve firmayla ilgili konularda bilgi sahibi olabilmesi gibi imkanlar sağlayarak, kendilerine değer verildiği izlenimi yaratması bakımından çok önemlidir.

Yapılan araştırmalar, çalışanların kısıtlanmış bir iletişimden çok, açık iletişimden yana olduklarını göstermekte; müdürlerin iletişimdeki açıklığının, anlamlı bir Şekilde motivasyonla ilişkili olduğu sonucunu vermektedir (Dnder, 2000, s.37).

1. İşin Yapısı

İş doyumunu üzerinde etkili olan değişkenlerden birisi de işin yapısıdır. Bireylere tek düze görevlerin verilmesi, bireylerin karar alma mekanizmalarına katılmalarının sağlanamaması, yaptıkları işte inisiyatif sahibi olmamaları ve bunun sonucu olarak sorumlu tutuldukları işi anlamsız bulmaları gibi bir takım eksiklikler, bireyin iş doyumunu düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yapılan alışmalar sonucu ilgi çekici ve doyum yaratıcı olabilecek iş özelliklerini Şu Şekilde sıralamak mümkündür (Dnder, 2000, s.29):

- Yetenekleri ve yüksek becerileri kullanmaya elverişli
- ğrenmeye olanak tanıyan
- Yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluğa elverişli
- Demokratik denetim biçimine elverişli
- Değişik tutum ve yetenekleri içerecek zenginlikte olan
- Bilişsel buluş ve yeteneklere açık
- Sorun çözmeye dayalı

E. İŞ DOYUMU KURAMLARI

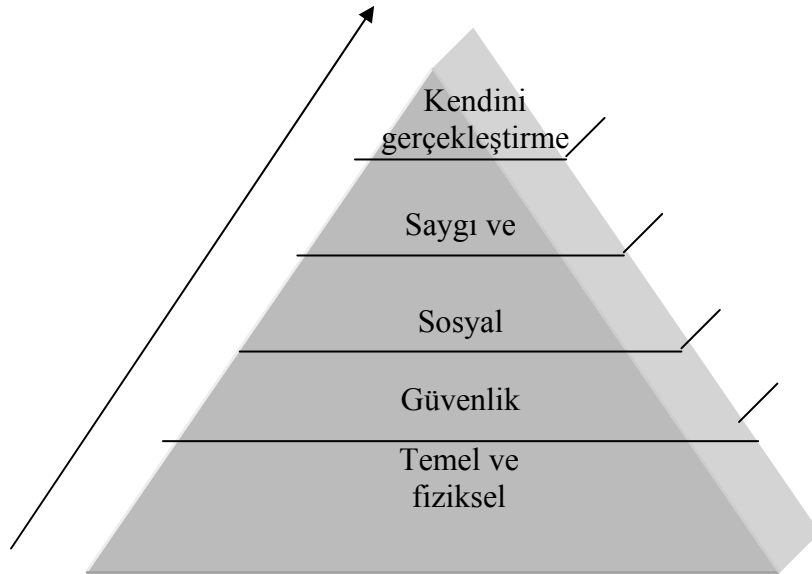
İş doyumunu kuramları içerik kuramları ve süreç kuramları olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. İçerik kuramları, kapsam kuramları olarak da bilenen; “Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı”, “Herzberg’in İki Etmen Kuramı”, “Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuram” larından oluşmaktadır. Süreç kuramları ise; “Beklenti Kuramı”, “Hakkaniyet Kuramı”, “Tutarlılık Kuramı”, “Hedef Belirleme Kuramı” olarak belirtilmiştir.

1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları daha çok iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna açıklık getirmeyi amaçlamaktadır. Gereksinimler vurgulanarak güdülemeyi başlatan etkenleri betimlemek istenmiştir. Bu kuramlar insan gereksinimlerinin, örgütsel ortamdaki gerçek davranışın arkasındaki hareket ettirici gücü oluşturduğunu tartışmaktadırlar. Bir başka deyişle içerik kuramları, iş göreni hangi gereksinimlerin güdülediğini belirlemeye çalışmaktadırlar. İçerik kuramları; “Gereksinimler Hiyerarşisi” ve “Herzberg’in İki Etmen Kuramı” başlıkları altında ele alınmıştır (Akyüz, 2000, s.34).

a. Gereksinimler Hiyerarşisi (Maslow) Kuramı

Gereksinimler hiyerarşisi kuramı, iş davranışlarının arkasındaki onu güdüleyen güçleri oluşturan insan gereksinimleri üzerine kuruludur. Endüstri psikologlarının, iş doyumuna açıklık getirmek amacıyla en sık kullandıkları modellerden biri Maslow’ un gereksinimler hiyerarşisidir (Akyüz, 2000, s.34). Maslow’ a göre bireysel davranış beş genel gereksinimin bir veya daha fazlasının doyumuna ulaştırılması arzusuna yöneliktir (Tınaz, 2000, s.30).



Kaynak: Sencan, 2006, www.hunersencan.com

Şekil 6: Maslow’ un İnsan Güdülenmesinde Gereksinim Hiyerarşisi

Maslow' un "Gereksinim Hiyerarşisi" ndeki bu beş faktörü kısaca şu şekilde açıklamak mümkündür (Sencan, 2006, www.hunersencan.com):

- **Temel ve Fiziksel İhtiyaçlar (Basic Physical needs):** Hiyerarşinin en düşük seviyesinde yer alan ve teşvik teorisinin başlangıcı sayılan ihtiyaçlar, fizyolojik ihtiyaçlardır. Bunlar, bireyin hayatının devamı için tatmin edilmeleri zorunlu olan ihtiyaçlardır. Örneğin; oksijen, yemek, içmek, su, ısı, uyku, barınak ve cinsel doyum gibi insan yaşamını sürdürebilmesi için temel gereksinimlerdir.

- **Güvenlik İhtiyaçları (Safety and Security) :** Fizyolojik ve psikolojik açıdan insanın dengesini, normal halini muhafaza etmek için karşılanması gereken ihtiyaçları kapsar. Birinci derecede gereksinimleri oluşturan, fizyolojik gereksinimler karşılandıktan sonra güvenlik gereksinimleri kendini gösterir. Birey, artık fizyolojik gereksinimlerin tatmini ile ilgilenmekte "sonradan öğrenilmiş" gereksinimler kategorisini oluşturan, geleceğin güvence altına alınması, iş güvenliği, dış tehlikelerden ve diğer kişilerin saldırgan davranışlarından korunması gibi, bedensel ve ruhsal anlamda güvenliği ile ilgili ihtiyaçlarının karşılanmasını istemektedir. İş güvenliği, sağlığa zararlı olmayan çalışma ortamı, kazalara ve psikolojik zararlara yol açacak etmenleri insanlardan uzak tutacak önlemler, yaşlılık ve kaza sigortaları gibi insanların gelecekteki fiziksel ve temel ihtiyaçlarının devamını sağlayacak önlemler güvenlik ihtiyaçlarına örnek olarak sıralanabilir.

- **Sosyal İhtiyaçlar (Social needs):** Bu tip ihtiyaçlar insanların başka insanlar tarafından kabul görme arzusu, arkadaşlık, sevgi gibi ihtiyaçlarıdır. İnsanın fizyolojik ihtiyaçları tatmin edildikten sonra, bir gruba ait olmak, birlik ve beraberlik, karşılıklı arkadaşlık ve sevgi alışverişi gibi sosyal ihtiyaçlar davranışlara hakim olmaya başlar. Eğer, çalışanın diğer kişilerle olan ilişkileri kardeşçe, hoşça ve samimi olursa, bu kategorideki gereksinimler bir dereceye kadar tatmin edilmiş sayılır. Eğer, iş görenin çevresiyle ilişkileri uyumsuz, düzensiz ve sürekli anlaşmazlıklar içinde bulunursa işçinin işini terk ile bu gereksinimlerini, başka bir iş yerinde tatmini yoluna gittiği görülür.

- **Saygı ve Statü İhtiyacı (Esteem and Status):** Kendine saygı duyma, başkalarından saygı görme, itibar kazanma, gösterilen başarıların karşılığını alma ihtiyaçlarıdır. Bir önceki ihtiyaç olan bir gruba ait olma gerçekleştikten sonra o grup içinde değer ve önem kazanma arzusu ve güdüsü bu ihtiyaçları yaratır. Maslow'a göre toplumumuzdaki bütün insanlar (birkaç patolojik istisna dışında) kendi kendilerini sayma ve başkalarının kendisini sayması için; kendilerinin, güçlü temellere dayandırmaya çalıştıkları üstün bir değerlemesini yaparlar. Birey ayrıca farkındadır ki, ana gereksinme niteliğindeki saygı görme olgusu, temelde bazı koşulların ya da gereksinmelerin giderilmesi ile sağlanabilecektir. Birey saygı görme gereksinimine ulaşmak için, önce bu tür alt değerleri çözümlenmek zorundadır. Birey önce kendisi ile ilgili bazı değerleri oturtmak gereksinmesi duyacaktır. Örneğin, güçlü olmak, başarılı olmak, yeterli olmak, uzman olmak ve yeteneği bulunmak, güven duyulmak, bağımsız ve özgün bir yapıya sahip olmak zorunluluğundadır.

- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (Self-Realization):** Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, insanın kendi yetenek ve potansiyelinin tam olarak farkında olması ve bunları uygulamak, kullanmak arzusu ve güdüsünün yarattığı bir ihtiyaçtır. Genel olarak, bu kavramdan anlaşılan, insanın kendi yeteneklerinin gelişmesini ve yaratıcılığının farkına varmasıdır. Bu tip gereksinmeler, bir kişiden diğerine göre farklılık gösterir. Örneğin; çocuğu olan bir kadında ideal bir anne olma arzusu şeklinde belirirken, genç bir insanda iyi bir atlet olma hevesi şeklinde ortaya çıkabilir.

Maslov'a göre düşük düzeyli bir gereksinmenin yüksek düzeyli olana göre doyurulması önceliği vardır. Bu nedenle düşük düzeyli bir gereksinme doyurulmadan bir üst düzeyli gereksinme ortaya çıkmaz. Çünkü birey, düşük düzeyli gereksinmesinin kontrolü altındadır. Ne zaman ki bu gereksinme doyurulur, o zaman egemenliği ortadan kalkar (Akyüz, 2000, s,35).

Maslow, çalışan insanların yaklaşık yüzde 85'inin fizyolojik gereksinmelerinin; yüzde 70' inin güvenlik gereksinmelerinin; yüzde 50' sinin sosyal gereksinmelerinin; yüzde 45'inin özsaygı gereksinmelerinin; yüzde 10'unun ise kendini gerçekleştirme

gereksinmelerinin doyurulmuş olduğunu ileri sürmektedir. Ancak Maslow, bu varsayımlara destekleyici veriler toplayamamıştır (Tınaz, 2000, s.31).

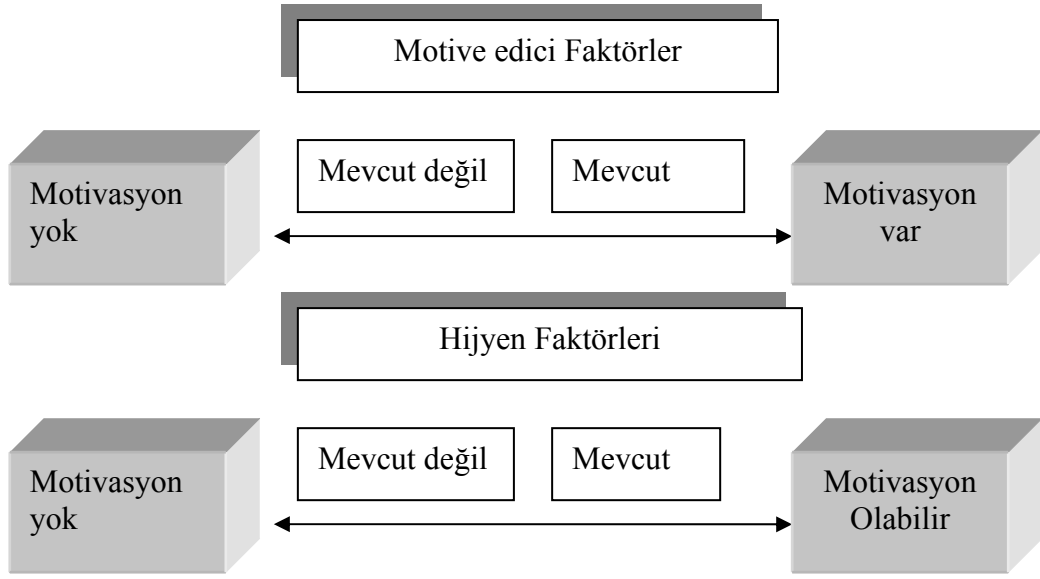
b. Herzberg'in İki Etmen Kuramı

Bu kuram, Herzberg' in 200 mühendis ve muhasebeciyle yaptığı araştırmasından elde ettiği bulgulara dayanmaktadır. Herzberg' e göre, yalnızca saygı görme ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey gereksinimlerin doyurulmasını sağlayan koşullar iş motivasyonunu artırır. Alt düzey gereksinimlerin doyurulması iş motivasyonunu etkilememektedir (Solmuş, 2000, s.66).

Herzberg iş doyumunu; çift faktör teorisi ile açıklamıştır. Bunlar; iş doyumunu destekleyen faktörler ve iş doyumsuzluğunu destekleyen faktörlerdir. Herzberg'e göre; işin kendisi, başarı ve sorumluluk gibi işin içeriği ile ilgili faktörler iş doyumuna liderlik ederken; maaş, güvenlik ve çalışma koşulları gibi işin genel durumu ile ilgili faktörler iş doyumsuzluğuna liderlik eder (Oshagbemi, 1997, s.354).

İki faktör kuramında, çalışanların üst düzey ihtiyaçlarının doyurulmasını sağlayan faktörler; güdüleyiciler (motive edici faktörler), alt düzey ihtiyaçlarla ilişkili olan faktörler de hijyen faktörler olarak adlandırılmaktadır.

Motive edici faktörler; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarı ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, bireye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır. İkinci grup olan hijyen faktörleri ise; ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin motive olabileceği asgari koşulları sağlayacaktır. Ancak motivasyon, motive edici faktörlerin varlığı ile mümkündür. Bu durumu Şekil 7'deki gibi göstermek mümkündür (Koçel, 2003, s.641).



Kaynak:Koçel, 2003, s.641

Şekil 7 : Herzberg' in İki Faktör Kuramı

Motivasyon faktörleri direkt olarak, işe, çalışma sonuçlarına, tanınma ve gelişmeye ilişkin faktörlerdir. İşe ilişkin çevresel şartlar ise muhafaza faktörlerini meydana getirmektedir. Bu duruma göre, çalışanların isteklerini iki belli başlı grupta toplamak mümkündür. Birincisi her insandaki “işte yükselme” ihtiyacıdır. Bu motivasyon unsuru olarak ele alınmaktadır. İkincisi ise, çalışma şartları, ücret, emekli aylığı gibi durumlarda uygun bir tutum ile ilgilidir. İkinci gruptaki ihtiyaçların tatmini çalışanlarda bir tatminkârlık ve üstün verim sağlamaz. Hijyen yönünden ihtiyaçların karşılanması sonucu, şirket idaresi ancak memnuniyetsizlik ve verimde düşüklüğün önüne geçilmesini bekleyebilir. Az kalifiye veya kalifiye olmayan işçiler için ücret, emniyet gibi, bazı muhafaza faktörleri motivasyon faktörleri sayılmalıdır. Araştırmalar, bu işçilerin motivasyonunda hijyen faktörlerinin önemli rol oynadığını göstermiştir (Sencan, 2006, www.hunersencan.com).

c. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Kuramın temsilcisi olan Clayton P.Alderfer (1972), doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlar olduğunu belirtmiştir. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznel dirler. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır. Alderfer (1972), Varoluş, İlgililik ve Büyüme (ERG) Kuramını bu kavramlar üzerine temellendirirken temel gereksinimleri kuramının adını oluşturan üç sınıfta toplamış ve Maslow'un Gereksinim Kuramının bir alternatifini geliştirmiştir.

Varoluş gereksinimleri, maddesel ve fizyolojik isteklerin tüm farklı biçimlerini (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) içerir. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde ücret ve çalışma koşulları varoluş gereksinimleri arasındadır. İlgililik gereksinimleri, bireyin diğer bireylerle olan karşılıklı bir duygu ve düşünce paylaşımı sürecine dayanan iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır. Kurama göre bireylerin gereksinim düzeyleri kendilerinin ve ilişkide oldukları bireylerin doyum düzeyini etkilemektedir. Kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olma büyüme gereksinimleri arasındadır. Bu gereksinimlerden doyum sağlanması bireyin becerilerini kullanabilmesine ve yeni beceriler geliştirebilmesine bağlıdır. Bazı ortamlar buna olanak sağlayacak şekilde kişiyi zorlayıcı ve teşvik edici olurken bazı ortamlar engelleyici olmaktadır. Ortamın engelleyici olması durumunda bireyin büyüme isteği bir anlam taşımaz ve büyüme doyumundan söz edilemez (Sun, 2002, s.16).

ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir. Her iki kuram da bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul etmesine karşın bazı farklı yönleri vardır. ERG Kuramına göre gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey

gereksinim belirir. Buna hayal kırıklığı-çekilme adı verilmiştir; nedeni bireyin daha somut amaçlara yönelme eğilimidir; ancak bu bireyin alternatif uyarıcı kaynakları araması anlamına geldiğinden asıl isteğin bu şekilde karşılanması mümkün değildir. Alderfer (1972)' in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer (1972), gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (Sun, 2002, s.16).

2. Süreç Kuramları

İçerik kuramlarının, güdülemenin karmaşık sürecini açıklamada yetersiz kalmalarıyla, süreç kuramları geliştirilmiştir. Süreç kuramları güdülemenin işleyişini bilişsel etkinliklerle açıklamaya çalışmışlardır. Bu kuramları dört başlık altında incelemek mümkündür (Akyüz, 2000, s.41).

a. Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramı'nın temsilcisi olan Victor Vroom (1964)' a göre bir kişinin belli bir iş için gayret sarfetmesi iki faktöre bağlıdır. Bunlardan birincisi "Valens", ikincisi ise "Bekleyiş" tir. Dolayısıyla motivasyon;

Motivasyon = Valens X Bekleyiş olarak gösterilebilir.

Bu modelde üç temel kavram bulunmaktadır. Bu kavramlardan valens, bir kişinin belirli bir gayret sarfederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulancaktır. Bazıları bir ödülü son derece arzu ederken, bazıları da bu ödüle hiç değer vermeyecektir. Hatta kimileri için böyle bir ödül, uğrunda gayret sarfetmeye değmeyecek bir değeri de ifade edebilir. Bu üçüncü grup için valens negatif olacaktır. Valensi -1 ile +1 arasında değer alan bir değişken olarak göstermek mümkündür (Koçel, 2003, s.649).

Modeldeki ikinci kavram olan beklenti, işgörenin belli bir çaba sonucu, başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır. Sonuç veya hedef güdüleme için son derece önemlidir. Çünkü insanlar sonuçlara değer biçerler (Akyüz, 2000, s.42).

Eğer kişi gayret sarfetmekle belirli bir ödülü elde edeceğine inanıyorsa (bunu bekliyorsa), daha fazla gayret sarfedecektir. Dolayısıyla bekleyişi 0 ile +1 arasında değişen bir değer ile ifade etmek mümkündür. Eğer kişi belirli bir gayret (davranış) ile belirli bir ödül arasında bir ilişki göremezse, bekleyiş 0 değerini alacaktır (Koçel, 2003, s.649).

Vroom (1964)'un üzerinde durduğu üçüncü kavram olan araçsallık, birinci derecedeki sonuçların, ikinci derecedeki sonuçlarla ilişkisi konusunda bireyin algısıdır. “Şunu yaparsam, şunu elde ederim” anlamındaki araçsallık, - 1'den + 1'e uzanan değerdedir. Örneğin bireyin daha yüksek bir başarı göstermek için güdülenmesinin nedeni terfi etmek olduğunda burada birinci düzey çıktı olan başarı gösterme, ikinci düzey çıktı olan terfi için bir araç olma özelliğine sahiptir. (Solmuş, 2000, s.69)

Bu modele göre, kişinin performansını yükseltmek için sarfettiği gayret, sonuçta elde edebileceği ödüllere verdiği değere ve gayretinin, onu bu ödüllere ulaştırma ihtimalini algılamasına bağlıdır. Ancak Porter ve Lawler (1968)'a göre, kişinin gayret sarfetmesi, performansının yükseleceği anlamına gelmez; güdüleme, performansı etkileyen tek faktör değildir. İnsanların ne yapmak istedikleri ile ne yapabildiklerini birbirinden ayırt edebilmeleri gerekir (Akyüz, 2000, s.42).

b. Hakkaniyet Kuramı

Hakkaniyet kuramı, J.Stacy Adams (1963) tarafından geliştirilmiştir. Adams'ın hakkaniyet kuramının, temelleri sosyal karşılaştırma ve bilişsel çelişki kuramlarına dayanmaktadır. Sosyal karşılaştırma kuramının temel varsayımı: insanlar, inanç ve yeteneklerini değerlendirme ihtiyacıdadırlar. Bu ihtiyaçlardan

dolayıdır ki yetenek ve fikirlerini başkalarınınkilerle karşılaştırırlar. Kişiler bu karşılaştırmayı yaparken referans aldıkları insanların da kendi fikir ve düşüncelerine yakın insanlar olmasına dikkat ederler; fark gördüklerinde ise bilişsel çelişki yaşarlar ve çeşitli yollarla bu bilişsel çelişkileri gidermeye çalışırlar (Dönder, 2000, s.15).

Adams'a göre karşılaştırmalar üç şekilde sonuçlanabilir: Bireyin hakettiğinden daha azını elde ettiğine inandığı eşitsizlik durumu, hakettiğinden daha fazlasını elde ettiğine inandığı eşitsizlik durumu ve eşitlik durumu. Birey, ilk durumda öfke, ikinci durumda suçluluk ve üçüncü durumda doyum duygusu yaşar. Kurama göre birey, her iki eşitsizlik durumunda da ister hakettiğinden daha azını elde ettiğine inansın, ister daha fazlasını elde ettiğine inansın, bir denge kurma arayışına girecektir. Hakettiğinden daha azını elde ettiğine inandığı durumda da çalışan, işinde daha az zaman ya da çaba harcayarak, parça başı ücret planının geçerli olduğu örgütte üretimi arttırarak, işe yönelik tutumlarını değiştirerek, bir başka kişi ya da grupla karşılaştırmaya ya da işinden ayrılarak tekrar bir denge kurmaya çalışabilir. Hakettiğinden daha fazlasını elde ettiğine inanan çalışan ise daha uzun süre çalışabilir, aldığı ödüllerin değerini düşünmeyebilir ya da kendisini karşılaştırdığı diğer çalışanları da daha fazla ödül almaya cesaretlendirebilir (Solmuş, 2000, s.70).

Bu kuramda önemli olan, karşılaştırmayı yapan kişinin algılayış biçimidir. Oranlar arasında gerçekten bir fark olup olmadığı değildir. Örneğin bir yönetici diğerlerinden daha fazla ücret almasına rağmen, daha fazlasına layık olduğunu düşünebilir veya ücretlerin gizli tutulduğu durumlarda, kendisinin daha az aldığı fikrine kapılabilir. Her iki durumda da, hakkı yenmediği halde, kişi haksızlığa uğradığını zannedebilir. Çalışanları güdülemek için, bir takım uygulamalar yapan örgütlerde, bu uygulamaların, bazen niçin olumlu sonuç vermediğini göstermesi bakımından, bu kuramın yaptığı açıklamalar yol gösterici olabilir (Akyüz, 2000, s.43).

c. Tutarlılık Kuramı

İş doyumunu ve motivasyonu açıklamaya yönelik diğer bir kuram ise tutarlılık kuramıdır. Kuram iş performansı ve çalışanın benlik saygısı arasındaki ilişki ile ilgilidir. Kurama göre bu iki değişken arasında pozitif bir korelasyon vardır. Yani yüksek benlik saygısı olan çalışanlar yüksek düzeylerde çalışmak istemekte, benlik saygısı düşük olan çalışanlar düşük konumda çalışmaktadırlar. Kurama göre üç çeşit özsaygı vardır. Bunlar (Dönder, 2000, s.16):

- Kronik Özsaygı (Chronic self-esteem): Bir kişinin kendisi hakkındaki tüm duygularıdır.
- Durumsal Özsaygı (Situational self-esteem): Bir kişinin belirgin bir durumda kendisi hakkındaki duygusudur.
- Sosyal Olarak Etkilenen Özsaygı (Socially influenced self-esteem): Bir kişinin diğerlerinin beklentilerine dayanarak kendisi hakkında nasıl hissettiğidir.

Kurama göre, çalışanın performansı, özsaygısını yükseltme yoluyla arttırılabilir. Bununla birlikte, özsaygıyı, özellikle de kronik özsaygıyı yükseltmek oldukça zordur. Özsaygıyı arttırmak için iki yöntem bulunmaktadır. Birincisinde çalışanın genellikle duyarlılık ya da çalışma gruplarında kendi güçleri hakkında içgörüler (insights) verilmesidir. Bu içgörülerin, çalışana çeşitli güçlü yönleri sahip iyi bir insan olduğunu göstererek çalışanın özsaygısını yükselteceği düşünülmüştür. İkinci yöntemde ise, çalışana mutlaka başaracağı oldukça kolay bir görev verilir. Görevi yerine getirdiğinde elde ettiği başarı, çalışanın özsaygısını arttıracak, artan özsaygı performansı arttıracak ve böyle bir döngü oluşacaktır (Dönder, 2000, s.17).

d. Hedef Belirleme Kuramı - Amaç Teorisi

Edwin Locke (1976) tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla

motive olacaktır. Teorininin ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2003, s.655).

Locke (1976)' un karma iş doyumu teorisi; amaç arama ve çalışan performansı gibi üzerinde bir çok araştırma yaptığı çalışmalarının bir ürünüdür. Locke' un iş doyumu ile ilgili yaptığı açıklamalar, Herzberg' in teorisine cevap teşkil etmekte ve onu eleştirmektedir. Değerler ve ihtiyaçlardan farklı olarak Locke' un iddiaları daha çok amaçlarla ilgilidir. Değerler ve amaçların her ikisi de memnuniyet ve yoğunluk özelliklerine sahiptir. Memnuniyet; neyin değerli olduğu sorusuna cevap verirken, yoğunluk; ne kadar değerli olduğu sorusuna cevap vermektedir (Tietjen ve Myers, 1998, s.228).

Locke ve arkadaşlarının tanımlamış olduğu hedef belirleme ve performans arasındaki ilişkinin içeriğine dair bilgiler şu şekilde sıralanmaktadır (Dönder, 2000, s.18):

- Çalışan kişi hedefi kabullendiği takdirde zor ama ulaşılabilir hedefler, kolay hedeflere göre daha fazla üretime yol açmaktadır.
- Eğer hedefler bir üstün talimatıyla değil de çalışan grubun katılımıyla belirlenirse, üretimde daha fazla artış olmaktadır.
- Hedef belirlemeyle birlikte performanslarıyla ilgili olarak, zamanlanması uygun ve objektif geri bildirim alanlar, almayanlara göre daha fazla iş çıkarmaktadırlar.

F. İŞ DOYUMU VE STRES İLİŞKİSİ

İş doyumsuzluğuna paralel olarak zaman içerisinde iş stresi oluşmaktadır. Bireylerin yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirdikleri düşünülecek olursa stresin gözardı edilemeyecek kadar önemli bir konu olduğu kendiliğinden ortaya çıkacaktır (Işıkhana, 2004, s.83).

İş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişki, son zamanlarda doktorlarla ilgili yapılan araştırmalarda da gündeme gelmeye başlamıştır. İş doyumu, işe yönelik olumlu bir tutumu ifade etmektedir. Bu tutum, çalışanların işlerinde karşılaştıkları

güçlüklerle mücadele edecek yöntemlere sahip olabilmeleriyle ilgilidir. Hem iş doyumunu hem de iş stresini ölçmeyi amaçlayan çalışmalar, genelde bunlar arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir (Işıkhan, 2004, s.84).

Bailey (1998,199) ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmaya göre stres, iş doyumunu üzerinde zarar verici etki yaratmaktadır. Stres; çalışanların performanslarını, iş başarıma müdahalelerini etkilerken, iş doyumları ile birlikte fiziksel ve duygusal sağlıklarını da etkilemektedir. Bununla birlikte iş doyumunu, strese karşı en gerekli telafi edicidir. İş doyumundaki herhangi bir pozitif değişim, iş görene işin gereklerini ve işten beklentilerini ele almada yardımcı olabilmektedir

Organizasyonel stres üzerine yapılan araştırmaların çoğunda organizasyonel stresin iş doyumunu ile ilişkisi vurgulanmıştır. Bu araştırmaların çoğu stresi ele alırken rol belirsizliği ve rol çatışmasını kullanan korelasyonel çalışmalardır. Bu çalışmalar, iş stresi ile iş doyumunu arasında tersine bir ilişki olduğunu göstermektedir (Sullivan ve Bhagat, 1992, s.354).

Drory ve Shamir (1981) tarafından yapılan çalışmada çeşitli stres kaynaklarının iş tatmini üzerindeki göreceli etkileri araştırılmıştır. Yapılan çalışmada rol belirsizliği, rol çatışması, yönetim desteği gibi organizasyon içi faktörler ile iletişim desteği, aile-rol çatışması gibi organizasyon dışı faktörler ve görev özelliklerinin iş doyumunu üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmış ve bu amaçla İsraili 266 infaz koruma memuru çalışmaya dahil edilmiştir. İş tatminine en büyük katkısı, özellikle iletişim desteği gibi organizasyon dışı faktörlerin yaptığı bulunmuştur. Ayrıca kişinin iş doyumunda organizasyon dışı stres faktörlerinin organizasyondaki stres faktörleri kadar etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Sullivan ve Bhagat, 1992, s.355).

Barsky (2004) tarafından yapılan araştırma sonucu elde edilen analitik veriler, iş stresinin; iş tatminsizliği, örgüte bağlılığın azalması ve hatta örgütten ayrılma eğilimi gibi davranışsal negatif sonuçlarının olduğunu desteklemektedir. İşte duyulan yoğun stresin, iş tatmini üzerinde negatif etki yarattığı söylenmektedir (Chiu vd, 2005, s.840).

İşlerinden doyum bulamayan insanlarda çeşitli fiziksel sorunlar ortaya çıkabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı hissi gibi bir çok rahatsızlıkla iş doyumsuzluğu arasında yüksek ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda doyumsuzluğun kendisi, başlı başına hoş olmayan ruhsal bir durumdur ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir etmendir. Araştırmalar; işin, yetenekleri kullanmaya elverişli olmaması sonucu ortaya çıkan doyumsuzluğun, bireyden bireye farklılık gösterecek düzeyde kaygı yaratacağını ortaya koymuştur (Vara, 1999, s,9).

İş stresi ile yakından ilişkili olan iş doyumu, ödül-bedel kavramı ile de açıklanmaktadır. Bireyin iş hayatı ile ilgili beklentilerinin çoğu gerçekleşiyor ve işine karşı olumlu duyguları fazla ise kişi, işinden fazlasıyla doyum elde edebilecektir. İş stresi, kurumda çalışanların sağlığı ve işlerinde ne denli iyi olduklarının belirlenmesinde çok önemli bir gösterge niteliğindedir. Bu etmen, iş doyumu için de değerli bir veridir. Yapılan çalışmalar mesleki özelliklerle, işyeri özelliklerinin ruhsal rahatsızlıklarla doğrudan doğruya ilişkili olduğunu göstermektedir (Işıkhan, 2004, s.83).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM DENİZCİLİK SEKTÖRÜ

A. DENİZCİLİK SEKTÖRÜ İLE İLGİLİ KAVRAMSAL TEMELLER

1. Gemi Kavramı

Ticaret Kanunu' nun 816. maddesinin 1. fıkrasında gemi “tahsis edildiği gayeye uygun kullanılması denizde hareket etmesi imkanına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne” olarak tarif edilmiştir.

Kanun, bir cismin gemi sayılabilmesi için tekne olmasını yeterli görmemiş, aynı zamanda pek küçük olmamasını gerekli kılmıştır. Hangi teknelerin “pek küçük” sayılacağı kanunda açık bir ifade ile belirtilmemiştir. Ancak böyle bir kısıtlamanın gayesinden yola çıkılarak, normal anlamda bir deniz yolculuğunu selamete başarabilecek teçhizata sahip ve personeli (gemiadamları) mevcut bulunan teknelerin pek küçük bulunmayacağı söylenmektedir (Paker, 2002, s.1).

2.Gemiadamı Kavramı

Türk Ticaret Kanuna'na göre gemiadamı; “Kaptan, gemi zabitleri, 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, zabitlerini, yardımcı zabitlerini, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini ifade etmektedir (Paker, 2002, s.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, s.3):

- Tayfa grubu
 1. Güverte Sınıfı
 - Miço
 - Gemici
 - Usta Gemici
 - Güverte Lostromosu
 2. Makine Sınıfı
 - Silici
 - Yağcı
 - Makine Lostromosu
- Kaptan, Başmühendis/Başmakiniist ve Zabitler grubu
 1. Kaptan ve Güverte Zabitleri
 - Sınırlı Vardiya Zabit
 - Sınırlı Kaptan
 - Vardiya Zabit
 - Birinci Zabit
 - Kaptan
 - Uzakyol Vardiya Zabit
 - Uzakyol Birinci Zabit
 - Uzakyol Kaptanı
 2. Başmühendis/Başmakiniist ve Vardiya Mühendisi/Makine Zabitleri
 - Sınırlı Makine Zabit
 - Sınırlı Başmakiniist
 - Makine Zabit
 - 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

3. Gemi İçi İş Organizasyonu ve Örgüt Yapısı

Gemi çalışanları belli bir hiyerarşik yapılanma içerisinde çalışırlar. Görev organizasyonu ise ülkelere, hatta 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 bazılarını açıklamakta fayda vardır (Paker, 2002, s.106).

a. Gemi İçi Çalışma Ekolleri

Gemi içi çalışma ekolleri; İngiliz Ekolü, Hollanda Ekolü, Hint Ekolü ve Amerikan Ekolü olmak üzere dört başlık altında ele alınmış olup ayrıntıları aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

aa. İngiliz Ekolü

Daha çok British ekolü olarak adlandırılmaktadır. 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 (Paker, 2002, s.106). Türk

gemileri de temel özelliklerini aynen koruyarak bu ekole göre örgüt yapılarını oluşturmuşlardır.

Kaptan		
<u>Güverte Bölümü</u>	<u>Makine Bölümü</u>	
1.Zabit (2.Kaptan)	Baş mühendis/makinist	
2. Zabit (3.Kaptan)	2. Mühendis / makinist	
3. Zabit (4.Kaptan)	3. Mühendis / makinist	
Telsiz Zabiti	4. Mühendis / makinist	
	Elektrik Zabiti	
<u>Güverte Bölümü</u>	<u>Kamara Bölümü</u>	<u>Makine Bölümü</u>
Güverte Lostromosu	Aşçıbaşı	Makine Lostromosu
Usta gemici	Şef Kamarot	Fitter
Usta gemici	Kamarot	Yağcı
Gemici		Yağcı
Gemici		Yağcı
Miço		Silici

Kaynak: Pakar, 2002, s.107

Şekil 8: İngiliz Ekolü

ab. Hollanda Ekolü

Bu ekolde zabitan bölümünde şef kamarot (Chief steward) olarak görev yapan ilave bir kişi görev alır. British ekolünde gördüğümüz şef kamarottan tamamen farklı bir göreve sahiptir ve çok yetkili bir zabittir. Geminin her türlü evrakve 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. Günümüzde Hollanda ekolü gemilerde pek görülmemektedir (Paker, 2002, s.107).

ac. Hint Ekolü

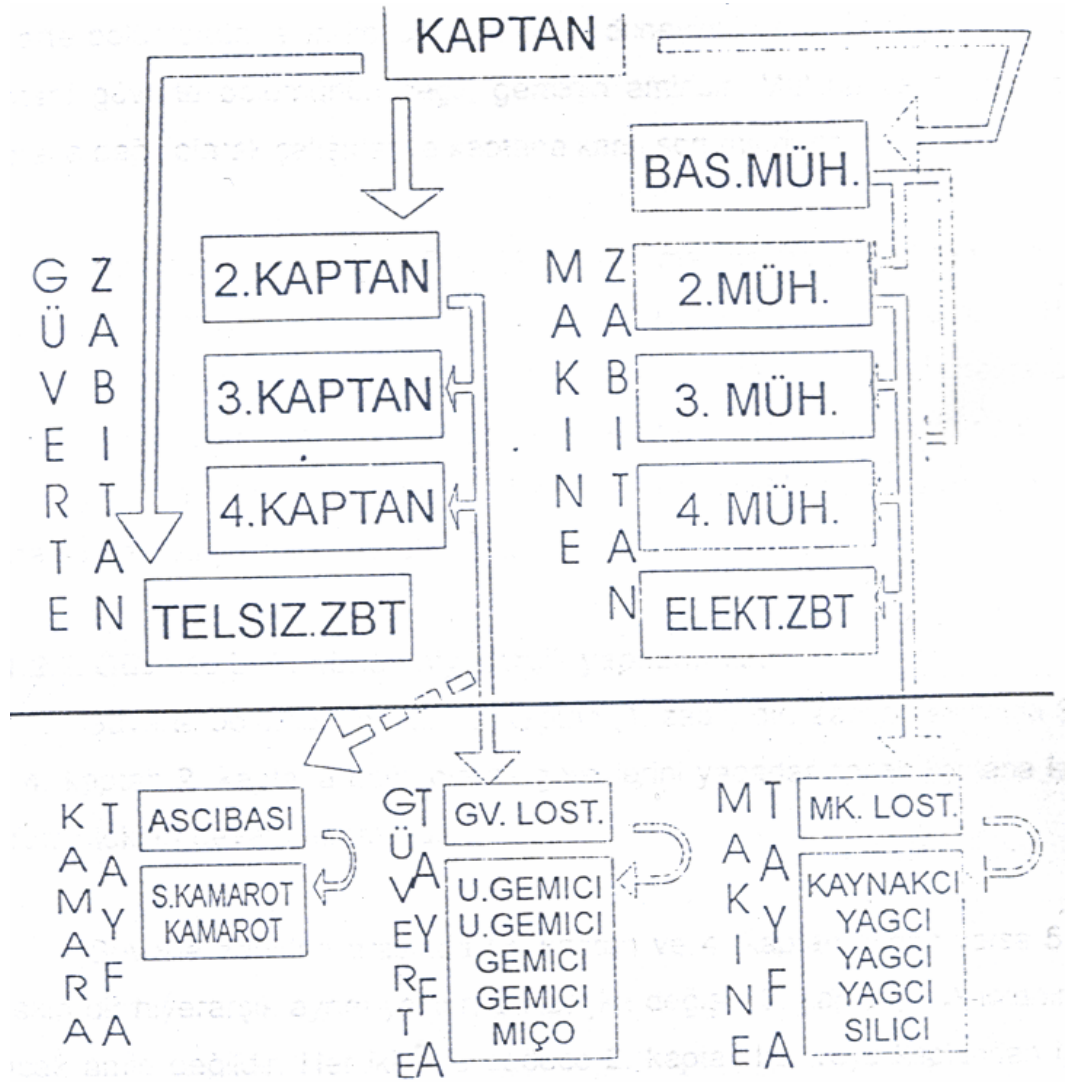
Hint ekolü, yine eski yıllarda, özellikle Hindistan'ın devlet gemilerinde görülmüş daha sonra Sri Lanka, Pakistan gibi ülkelerce uygulanmıştır. Mümkün olduğunca çok gemi adamı istihdam etmeyi amaçlayan bu ekolde kaptan ve başmühendis hariç tüm zabitanın üçer tane bulunmasıdır. Köprüüstü ve makine dairesi vardiyalarında sürekli üçer zabıt görev yapar. Örneğin 12:00- 16:00 köprüüstü 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 zabıt 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 (Paker, 2002, s.108).

ad. Amerikan Ekolü

Bu ekolde üçüncü ve dördüncü zabıt/mühendis yoktur. Onların yerini aralarında yeterlik ve hiyerarşik fark olmayan vardiya zabıtları / mühendisleri almıştır. Üç tane vardiya zabiti / mühendisi olan gemilerde ikinci kaptan ve ikinci mühendis vardiya tutmaz (Paker, 2002, s.108).

b. Gemiadamlarının Örgütlenmesi ve Hiyerarşik Yapılanma

Denizcilik mesleğinin kendine özgü özel durumları sebebiyle gemi içerisinde keskin bir hiyerarşik yapılanma vardır. Birbirine çok yakın görevlerde dahi personel arasında çok belirgin bir sınır vardır. Şekil 10 bu yapılanmayı göstermektedir.



Kaynak: Paker, 2002, s.109

Şekil 9: Gemi İçi Hiyerarşik Yapı

Bu yapılanma örnek olarak verilmiştir. Gemilerde gemi tipine ve sefer bölgesine göre bulundurulması gereken asgari personel sayısı, gemilerin taşıdığı bayrak devletinin kanunlarına, tonajına, tipine, çalıştığı sefer bölgesine, ait olduğu firmaya ve hatta geminin kaptanına göre değişiklik göstermektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri bayrağı taşıyan bir gemiye göre Liberia bayrağı taşıyan başka bir gemi, çok daha az personel ile çalışabilir. Personel sayılarını düşürmek isteyen gemiler bu sebeple kolay bayrak devletlerini tercih etmektedir (Paker, 2002, s.109).

ba. Kaptanın Hiyerarşik Yapıdaki Yeri

Gemi kaptanı güverte kökenlidir. Aldığı eğitim güverte eğitimidir ve kaptan olmadan önceki iş deneyimi daima güverte bölümü içerisinde geçmiştir. Doğaldır ki güverte bölümünün işleri konusunda daha deneyimli ve daha bilgilidir. Ancak gemi kaptanı güverte bölümünün değil, geminin amiridir. Makine ve güverte bölümleri kaptana bağlı olarak çalışırlar ve kaptana karşı sorumludurlar (Paker, 2002, s.110).

bb. Güverte Bölümünün Hiyerarşik Yapılanması

Güverte bölümünün amiri 2.Kaptan (1. Zabit) tir. Zabitan sınıfında 3. Kaptan ve 4. Kaptan, 2. Kaptana bağlı olarak görevlerini yaparlar. Ancak Kaptana karşı sorumlulukları devam etmektedir.

Güverte zabitleri (3. Kaptan ve 4. Kaptan ayrıca varsa 5. Kaptan) arasında keskin bir hiyerarşik ayırım yoktur. Bir başka deyişle 3. Kaptan, 4. Kaptanın üstüdür ancak amiri değildir. Her ikisi de sadece 2. Kaptandan veya Kaptandan iş talimatı alırlar. Yerine getirdikleri görevler de genellikle farklı olduğu için çok fazla karşı karşıya gelmezler (Paker, 2002, s.110).

Telsiz zabiti doğrudan kaptana bağlı olarak çalışır. Diğer zabitlerden görev almaz. Ancak hiyerarşik listede güverte zabitan sınıfının en altında bulunan zabit telsiz zabitidir.

Güverte personel sınıfında tüm personel Güverte lostromosuna daha bilindik adı ile “reis” e bağlı çalışırlar. Diğer güverte personelinin arasında keskin bir ayırım yoktur. Reis, 2.Kaptandan aldığı görevi, kendisine bağlı personel arasında organize eder ve denetler (Paker, 2002, s.110).

Diğer güverte zabitleri, tayfa sınıfı personele 2.Kaptanın bilgisi dışında görev veremez. Amir sadece 2.Kaptandır. Ancak 2.Kaptanın bilgisi dahilinde görevlendirme yapıldığı takdirde söz konusu iş süresince zabit, ekibinde bulunan tayfanın amiridir.

Güverte bölümü, geminin limanda kaldığı süreç içerisinde farklı bir yapılanmaya girer. Limanlarda güverte zabitleri 24 saatlik süreci vardiyalar haricinde bölüşürler. Vardiyalar, kaptanın bilgisi dahilinde 2.Kaptan tarafından düzenlenir (Paker, 2002, s.111).

bc. Makine Bölümünün Hiyerarşik Yapılanması

Makine bölümünün amiri Baş Mühendis / Baş Makinisttir. Baş mühendis, bakım, tutum ve onarımla ilgili planlamasını yapar. 2.mühendis ise, ekibinin yardımı ile baş mühendisin denetiminde organizasyonu sağlar.

2.Mühendis, tıpkı güverte bölümündeki 2.Kaptan gibi zabitlerin yapacağı işleri örgütler. Güverte bölümüne benzer olan yapılanmada 3.mühendis ve 4.mühendis arasında keskin bir hiyerarşik fark yoktur.

Makine lostromosu günümüz modern gemilerinde artık fazla görülmemektedir; ancak olduğu zamanlarda güvertede reisin rolünü makine tayfaları bölümünde makine lostromosu alır ve 2.mühendisten aldığı görevleri, kendisine bağlı olan personeline uygular (Paker, 2002, s.112).

Elektrik zabiti, makine bölümü zabitlerindedir. Baş mühendis ve 2.mühendise bağlıdır. Hiyerarşik listede makine zabitlerinin en alt sırasında bulunur.

Fiter (Kaynakçı), özel görevleri olan bir personeldir. Kaynak ve torna ustası olan ve tayfa sınıfında bulunan fiter, genellikle makine bölümünde görülmekle beraber yaşlı gemilerde güverte bölümünde de görev alabilmektedir. Genç gemilerde sadece bir fiter görevlendirilirken, gemi yaşı arttıkça firmaların gemiye yolladıkları fiter sayısı da artar.

Yağcılar, genellikle vardiyalı çalışanlar ve vardiya tutulan makine dairelerinde beraber vardiya tuttıkları makine zabitlerine bağlı olarak çalışanlar. Vardiyaları boyunca kendi vardiya amirleri olan mühendisten talimat alır ve mühendislerle düzenli rapor verirler.

Siliciler, varsa makine lostromosuna, yoksa doğrudan 2.mühendise bağlı olarak çalışırlar (Paker, 2002, s.112).

bd. Kamara Bölümünün Hiyerarşik Yapılanması

Kamara bölümü organizasyonel ekollere, gemi tipine ve firma kurallarına göre en fazla farklılık gösteren departmandır. Bazı organizasyonlarda telsiz zabiti bölüm amiri iken bazı organizasyonlarda başka bir zabıt bölüm amirliğini üstlenebilir. Personel sayılarında gözlenen azalma sonucu bölüm bazı gemilerde tamamen ortadan kalkabilmektedir. Türk gemilerinde genellikle sadece tayfa sınıfında bulunan bir bölümdür ve 2.kaptanın denetimi ve gözetiminde görev yaparlar. Aşçı ve kamarotlardan oluşan bu bölümün en üst basamağında aşçıbaşı bulunur (Paker, 2002, s.112).

be. İki Ayrı Sınıfta Çalıştırma

Türkiye’de kaptan, zabıtlar ve tayfalar aynı anda hem güverte hem de makine sınıfı gemiadamı olarak çalıştırılmazlar. Ancak Uzakdoğu Asya ülkelerinde “dual-licenced officer” (çift yeterlikli zabıt) adı verilen gemi çalışanları görev yapmaktadırlar. Aynı kişi hem seyir vardiyası hem de makine bakım onarım görevlerini yapabilmektedir (Paker, 2002, s.113).

bf. Telsiz Operatörlüğü

Gemilerde haberleşme uzun yıllar boyunca mors kodları ile yürütülmüş, bu dönemde telsiz zabıtları gemilerin vazgeçilmez çalışanları olmuşlardır. Teknolojinin gelişmesi ve uydu haberleşme sistemlerinin gemilerde yaygınlaşması ile beraber önce telsiz operatörlerinin görevleri azalmış sonra da gemilerden çekilmişlerdir.

Bazı örgüt yapılarında güverte bölümünde görülmekle beraber, aslında doğrudan kaptana bağlı bağımsız bir birimdir (Paker, 2002, s.113).

B. TÜRKİYE' DE DENİZCİLİK SEKTÖRÜ

1. Denizcilik Sektörü ve Gelişimi

Denizcilik sektörü, denizde ve karada deniz ile ilişkili ticaret yapan kişi ve kurumların bir bütün olarak faaliyetlerinin adıdır. Bir başka deyişle, denizlerde ve kıyılarda üretilen hizmetler topluluğu olarak açıklanabilir.

Denizcilik sektörü, denizyolu taşımacılığından, gemi inşa sanayiine, yatçılık ve deniz turizminden balıkçılığa, kumculuktan gemi bozumculuğuna, deniz hukuku ve limancılıktan sigortacılığa, acentelikten brokerliğe kadar denizden menfaat sağlanabilen tüm faaliyetlerin entegrasyonu ve sektörel bir düzen içinde yapılmasıdır (Çinçik, 1996, s.12).

Bu genel tanım içinde düşünülen denizcilik sektörünün, denizde yük ve yolcu taşımacılığı şeklinde ifade edilen deniz taşımacılığı, gemi inşa sanayii ve limancılık faaliyetleri ana üretim merkezi olmakla birlikte, diğer dallarla da fonksiyonel olarak birbirlerinin verimini etkileyebilecek bir bütünlük ve yapı içinde zincirleme olarak üretilen hizmetlerde aranan ekonomi, güven ve sürat gibi unsurlardır. Denizcilik sektörü, tüm bu faaliyetlerin yanı sıra özellikle “Maritime Industry (Denizcilik Endüstrisi)” diye bilinen ve ülkelerin kalkınmasında önemli bir rol oynayan ticari bir unsurdur (Çinçik, 1996, s.12).

2. Türk Denizciliğinin Sektörüne Genel Bir Bakış

Sınırlarının üçte ikisinden fazlasını oluşturan 8.333 kilometrelik kesiminin deniz kıyılarında olması, kıyı şeridindeki 27 kentinde ülke nüfusunun yarısını aşan insan yaşaması, Türkiye'nin denizcilik sektörüne uygun bir konum içinde bulunduğunu ve bu ülkede denizci bir ulus yaşadığı izlenimini yaratmaktadır.

Bunun yanında Türkiye'nin Karadeniz'i Akdeniz'e bağlayan ve oradan okyanuslara ulaştıran sular üzerinde bulunması, denizciliğe sektöre stratejik bir önem kazandırmaktadır. Türkiye' ye komşu bazı ülkelerin, denize kıyılarının bulunmaması, dış ticaret mallarını Türkiye üzerinden taşımak zorunda olmaları, bu

stratejik önemi daha da arttırmakta; Türk limanlarına ve deniz ticaret filosuna transit deniz ticaretinin karlı olanaklarını hazırlamaktadır

Yaklaşık rakamlarla, dış ticaret hacmimizin % 85' inin deniz yoluyla taşındığı ve bunun ancak %39'unun Türk bayraklı gemilerde gerçekleştirildiği dikkate alındığında, ilgili gelişmeler, Türkiye'nin makro seviyede ortaya konulacak denizcilik politikaları temellerinde daha güçlü bir deniz ticaret filosuna sahip olmasını gerektirmektedir. Ayrıca limanlarının konumunun daha iyi seçilmesi, denizcilik eğitim sisteminin çağdaşlaştırılması ve finans ile teşviklerdeki daha etkin uygulamaların olması zorunluluğu ortaya çıkmakta ve bu yapının gelişmesi için yasal değişikliklerin bir an önce yapılması gerekmektedir.

Deniz ticaretinin evrensel karakteri ve günümüzde denizcilik konusundaki yaptırımları olan ve sektörün her ilgi alanını kapsayacak şekilde çok geniş bir alana yayılmış bağlayıcı uluslararası kurallar; genel konjonktürün yakından takibini ve mümkün olduğunca ulusal çıkarlar doğrultusunda yönlendirilmesini gerekli kılmaktadır (Kılınç, 1997, s.26).

2. Ulusal Denizcilik Şurası Deniz Çalışanlarının Sorunları Grubu Raporuna göre deniz çalışanlarının yaşam koşullarını, toplumsal ilişkilerini ve ekonomik durumlarını yakından etkileyen unsurlar şunlardır (2. Ulusal Denizcilik Şurası Deniz Çalışanlarının Sorunları Grubu Raporu, 2000,s.1):

- Gemi tonajlarının büyümesi,
- Gemilerin hızlarının artması,
- Limanda kalma sürelerinin kısalması,
- Yük işlemlerinin hızlandırılarak yalınlaştırılması,
- Güvenlik kavramının ve sistemlerinin iyileştirilmesi,
- İletişim teknolojisi ve olanaklarının gelişmesi,
- Bilgisayarların deniz uğraşı alanına uygulanması,
- Doğayı ve doğal dengeleri koruma gereklerinin arttırılması,
- Denizlerin kirlenmesinin uluslararası sözleşmelerle önlenmesi,

- Deniz işletmeciliğinin Dünya ölçeğinde yaptırımı olan kurallara bağlanması
- Küreselleşme ile özelleştirmeye yönelik ekonomik düzenlemelerdir.

3. Türkiye’de Deniz Ticaretindeki Gelişmeler

1980 sonrası uygulanan dışa açık liberal politikalar sonucunda, dış ticaret hacmimiz oldukça genişlemiştir. Dolayısıyla navlun giderlerinde de artışlar olmuştur. Navlun giderlerini azaltmak için gerek armatörlere gerekse gemi sanayicilerine verilen teşvikler arttırılmıştır. Verilen teşvikler sonucunda Deniz Ticaret Filomuzda hızlı bir büyüme yaşanmaya başlanmıştır (Kılınç, 1997, s.27).

Filo tonajı, DWT olarak ifade edilmektedir. DWT (Deadweight ton), geminin taşıma kapasitesini verir. Mürettebat ve demirbaşı, yolcu ve eşyası, kumanya ve demirbaş yük (boya, halat vs.), tatlı su, mobilya, mefruşat ve mutfak eşyası, posta, kuru yakıt veya akaryakıt, yağlar, sular ve en önemli olarak taşınan yükün ağırlıkları toplamı, geminin DWT’ nudur (Başoğlu, 1998, s.41).

1980-1985 yılları arasında filo tonajı 2,1 milyon DWT’dan 6,0 DWT’a ulaşmıştır. Ancak filo tonajındaki bu artış daha çok yaşlı gemilere yönelik olmuş ve filonun yaş ortalaması yükselmiştir. Bu durumun başlıca iki nedeni; tersane kapasitelerinin yetersizliğinden dolayı yurtiçi sipariş miktarının az olması, finansman sıkıntısı ve bir ölçüde de kısa dönemli rantabilite hesaplamaları sonucu ithalatta yaşlı ve geri teknoloji gemilerin tercih edilmesidir. Bu teşvikler gerçekten de filomuzun büyümesinde önemli bir etken olmuştur. Ancak büyüme periyodu tüm dünyada deniz ticaretinin krizde olduğu döneme rastlamıştır (Kılınç,1997, s.27).

Yaşanan ekonomik kriz, ülkelerin doğrudan veya dolaylı önlemlere başvurmalarına neden olmuştur. Ekonomik olmayan gemilerin yaşama şansını kaybetmesiyle dünya laid-up (hurdaya ayırma) tonajında büyük artışlar yaşanmıştır. Gelişmiş ülkeler, yakıt ve personel tasarrufu yüksek, bakım masrafi düşük, teknolojik yeniliklerle donanmış gemileri işletmeye koymuşlardır. Bu olgu, gemilerimizin yük bulma şansını iyice azaltmıştır. Bu açıklanan nedenlerle

kaynakların geri dönmesindeki gecikmeler sonucu armatörlerin finansman birikimi sağlamaları zorlaşmış; bankaların denizcilik sektörüne soğuk bakmaları da eklenince, gemi yatırımlarında finansman sıkıntısı ortaya çıkmış ve böylece 1980' li yılların başlarında denizciliğimize sağlanan teşviklerin olumlu etkisi giderek azalmıştır.

1987 yılından sonra navlun piyasasının canlanması ile birlikte gemi fiyatları da yükselişe geçmiştir. Gemilerimizin yaşlı olması nedeniyle, bir kısmının hurdaya ayrılması gerekmiştir. Körfez Savaşı sırasında kaybedilen yüksek tonajlı gemilerimiz de buna eklenmiştir. Gemi fiyatlarının yükselmesiyle, finansman sıkıntısı çeken armatörler, filodan ayrılan gemiler yerine yeni tonaj ikame edememişlerdir. Sonuç olarak, tüm dünyada denizcilik sektörü bir canlılık yaşarken, Türk Deniz Ticaret Filosu duraklamıştır ve 1984' de 6.0 milyon DWT olan toplam tonaj, 1989 sonlarında 5,0 DWT civarına düşmüştür.

Ancak, tonajdaki bu düşüşe rağmen, kapasite kullanımı çok daha artmış ve dış ticaret yüklerimizden alınan yük miktarı korunduğu gibi, toplam taşınan yük miktarında önemli artışlar gerçekleştirilmiştir.

Türk Denizcilik Sektörü açısından, 1989 yılının ikinci yarısı önemli kararların alındığı bir yıl olmuştur. Gemi ithalinde alınan % 5 oranındaki "Yatırımları ve Döviz Kazandırıcı Hizmetleri Teşvik Fonu" nun kaldırılması, Rıhtım Resmi' nin diğer sektörlerle de yaygınlaştırılarak yalnız denizciliğe yönelik olma özelliğine son verilmesi, 2581 sayılı yasa uyarınca ithal edilecek gemiler için Gümrük Vergisine ek olarak, her türlü fonun da muafiyet kapsamına alınması, 32 sayılı Kararname ile gemi ithali için kullanılacak kredilere getirilen serbesti ve tüm bunların sonunda deniz ticaretinin gerçekten libere bir yapıya kavuşması, Türk armatörlerine istediği gemiyi, istediği zaman, istediği yerden ve istediği şartlarda ithal ederek aynı şekilde satabilme serbestliğini sağlamıştır.

TBMM' de kabul edilen bu kararlar filonun gelecekte faaliyetinde önemli bir yer tutmakta olup, çalışmalar liberasyon konusuyla ilgilidir.

Nitekim bu kararların yayınlanmasından sonra, liberasyon yönetmeliği olumlu tesirlerini hemen göstermiş ve filo 30 ay kadar süre içinde %50' lik bir artış göstererek 6 milyon DWT değerine ulaşmıştır. Bu gelişme Türk girişimcinin bir teşvik mekanizmasına başvurmaksızın, tamamen kendi girişimleriyle ve kendi risklerinde yurtdışından sağlamış oldukları finans olanakları ile gerçekleştirilmiştir (Kılınç,1997, s.28).

2004 yılı itibari ile Türk deniz ticaret filosunda toplam tonaj 7.626.847 dwt ve gemi sayısı ise 1.152 dir. Bunun adet bazında %34,4' ü kuruyük, % 10,9' u dökmeyük ve romorkörler ile % 9,8' i tankerlerden oluşmaktadır. Türk deniz ticaret filosunda 1.500 dwt üzerinde 527 adet gemi bulunmaktadır. Bu gemilerin toplam tonajı 7.349.939 dwt'dur ve bunun çoğunluğunu; %59,9 ile dökmeyük, %14,2 ile kuruyük gemileri ve %10,3 ile tankerler oluşturmaktadır (Deniz Ticareti, 2004, s.11).

C. TÜRKİYE' DE DENİZCİLİK SEKTÖRÜNÜN HUKUKSAL BOYUTU

Türk Ticaret Kanunu' nun beş alt dalından birini Deniz Ticaret Kanunu oluşturmaktadır. Ticaret Hukuku' nun gemi ile ilgili hükümlerini düzenlemekte olan dördüncü kitabı Deniz Ticaret Hukuku adını almaktadır ve Türk Ticaret Kanunu' nun 816-1262. maddeleri arasında düzenlenmektedir (Kalabalık, 2003, s.138).

1. Deniz Ticaret Kanunu

Deniz Ticaret Kanunu'nda 816.madde ile belirtilen gemi tanımı şöyledir: Tahsis edildiği gayeye uygun olarak kullanılması, denizde hareket etmesi imkanına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne "gemi" sayılır. 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" sayılır (TTK, 1997, s.271).

Deniz Ticaret Kanunu' na göre gemiadamları; kaptan, gemi zabitleri, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimselerden oluşmaktadır.

2. Deniz İş Kanunu

Deniz İş Kanunu tanımlamak için öncelikle İş hukukunu tanımlamak gerekmektedir. “İşveren ile çalışan arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen kurallar İş Hukuku' nu oluşturur.” Eğer bir işverene tabi olarak, ücret karşılığı çalışan kişi gemiadamıysa, bu ilişkiyi düzenleyen hukuka Deniz İş Hukuku denir (Aybay, 1998, s.1001).

Deniz İş Kanunu' na göre, denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz veya daha yukarı grostonalituluk gemilerde bir hizmet süresi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri Deniz İş Kanunu' na tabidir. Aynı işverene ait gemilerin grostonalitoları toplam yüz veya daha fazla ise yine Deniz İş Kanunu uygulanır. Bu kanunun uygulanmasında sandal, mavna, salapurya gibi olanlar da “gemi” sayılır. (Deniz İş K.md.1) İşçilerine “gemiadamı”, işyerine de “gemi” adı verilen deniz taşıma işleri; kara taşımacılığına göre farklı özellikleri olan bir sektör olması nedeniyle, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmış ve bu işlerde çalışanlar için özel bir Deniz İş Kanunu kabul edilmiştir (Demir, 2001, s.29).

1954 yılına kadar Türkiye' de deniz çalışanlarını koruyan bir yasa bulunmamakla birlikte; var olan İş Kanunu denizcilere uygulanamıyordu. 10.03.1954 tarihinde kabul edilen yasa ile ilk kez denizciler, işverenler karşısında az da olsa korumaya kavuşmuşlardır (Aybay, 1998, s.1002).

Yasanın kapsamına girebilmesi için gemiadamının ya yüz groston ya da daha büyük bir gemide çalışması, ya aynı işverene bağlı olarak çalışan en az beş işçiden biri olması ya da bir işverene bağlı ve grostonalitoları toplamı en az yüz olan gemilerden birinde çalışması gerekmektedir (Aybay, 1998, s.1005).

a. Deniz İş Kanunu' nda Çalışma Saatleri İle İlgili Düzenlemeler

Gemiadamlarının çalışma saatleri ile ilgili düzenlemeler Deniz İş Kanununun 26.Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; genel bakımdan iş süresi, günde 8 ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek sureti ile uygulanır.

İş süresi, gemiadamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. İşveren veya işveren vekili, gemiadamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorundadır.

İş Kanunu' na göre 1983' ten beri “genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir”; buradan da anlaşılabacağı gibi gemiadamları yasal düzenlemeyle, İş Kanunu' na tabi çalışanlara oranla haftada 3 saat daha fazla çalışmak zorunda bırakılmışlardır (Aybay, 1998, s.1061).

Normal çalışma saatleri dışında, gemiadamlarının fazla çalışma saatleri ise Deniz İş Kanunu' nun 28.Maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; tespit edilmiş iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma sayılır. Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz. Belirtilenin dışında aşağıda sayılan haller fazla çalışma sayılmaz:

- Geminin, gemideki şahısların veya gemi yükünün selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler,
- Gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,
- Gemi seyir halinde veya limanda iken yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleri.

Fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemiadamına

uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemiadamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet aktinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemiadamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur.

Deniz İş Kanunu' nun ilgili maddesinde belirtilen fazla çalışma saatleri ile İş Kanunu' nun 35.maddesinde belirtilen fazla çalışma saatlerindeki düzenlemeler arasındaki farklar ise aşağıdaki gibidir:

- İş Kanunu'na göre fazla çalışma süresi günde üç saati; yılda doksan iş gününü geçemez.
- İş Kanunu' na göre fazla saatlerle çalışma ücreti, normal ücretin % 50 oranında arttırılmasıyla ödenir.

Oysa, Deniz İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nda özetlenen bu iki düzenleme de yer almamıştır; gemiadamları için yıllık fazla saatlerle çalışma sınırlaması yoktur. Ayrıca, fazla saatlerle çalışma ücreti normal ücretin %50 fazlası olarak değil, %25 fazlası olarak öngörülmüştür (Aybay, 1998,s.1068).

b. Deniz İş Kanunu' nda Ücret İle İlgili Düzenlemeler

Deniz İş Kanunu'nda ücret ile ilgili düzenlemeler 29.Maddede belirtilmiştir. Buna göre; ücret, gemiadamlarına iş karşılığında işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır (Aybay, 1998,s.1070).

Ücretin gemiadamına hizmet akdinde gösterilen yer ve devrelerde tam olarak ödenmesi zorunludur. Uygulamada ücret ödemeleri şöyle olmaktadır:

- Gemiadamının yazılı istemine uyularak bağlama limanındaki yakınına yapılan ödeme.

- Gemiadamına yurt dışında geçirdiği süre dolayısıyla döviz şeklinde yapılan ödeme.
- Dövizden ve ailesinden artanın gemi bağlama limanına geldiğinde gemiadamına ödenmesi.

c. Deniz İş Kanunu'nda İzin İle İlgili Düzenlemeler

Deniz İş Kanunu'nda izin ile ilgili düzenlemeler 40. maddede yer almaktadır. Bu maddeye göre; aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır.

İzin süresi; altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz. İzin, işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır ve bu haktan feragat edilemez.

Gemiadamı dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak yedi güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir.

Yasada öngörölmüş izin süresi en az süredir. Uygulamada “altı ay çalışma-bir ay izin” hükmü içeren sözleşmelere sıkça rastlanmaktadır. Bu, yıllık çalışmaya karşılık yaklaşık iki ay izin demektir (Aybay, 1998, s.1085).

3. Türkiye' de Denizciliğin Gelişmesi Amacıyla Yapılan Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde denizciliğin gelişmesi amacıyla yapılan yasal düzenlemeleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Deniz Ticareti, 2004, s.7):

- Türk Ticaret Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile denizcilik sektörünün; yabancı finans kaynaklarından daha fazla yararlanabilmesi, sektörün borsaya açılabilmesi, sektör mahkemelerinin kurulması, dövizli ipotek tesis edilebilmesi sağlanmıştır.

- Amatör denizciliğin önünü açan düzenlemeler içeren amatör denizcilik yönetmeliği yayınlanmıştır.
- Denizcilik sektörünün önemini ve uluslararası işleyişi takip edebilecek işlerlikte Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği yasası yasalaştırılmıştır.
- Denizcilik üniversitesinin kurulabilmesi için çalışmalar başlatılmıştır (Deniz Ticareti, 2004, s.16).
- Deniz ticaretinde kullanılan akaryakıttan alınan ÖTV kaldırılmıştır.
- Türk boğazlarında VTS (Vessel Trafic System) devreye girmiştir.
- Deniz İhtisas Mahkemelerinin kurulmasına olanak tanınmıştır.
- Çevre Yasaası' nda düzenlemelerle, PSC (Liman Devleti Kontrolü) ve FSI (Bayrak Devleti Uygulamaları) konusunda uzman personel çalıştırmaya önem verilerek, Türk bayraklı gemilerin yabancı limanlarda tutuklanma oranı %20'lerden %7'ye düşürülmüştür.

D. DENİZCİLİK MESLEĞİNDE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU

Tarih boyunca gemiadamları her zaman aşırı yorgunluk ve strese maruz kalmışlardır. Denizcilik mesleği, işin doğası gereği diğer mesleklerden farklıdır, çünkü; denizciler sürekli olarak ortamın baskısı altındadırlar ve diğer mesleklerde olduğu gibi, işten çıkıp eve gitmek, dinlenmek ve ertesi günün görevleri için enerji depolamak denizciler için mümkün değildir (www.aph.gov.au,2006).

Yapılan araştırmalar (Royal Australian Navy,1996) denizde görev yapan personelin yüzde 35'i ve görevli öğrencilerin yüzde 25,9'unun işleriyle ilişkilendirilmiş çok fazla stres yaşamakta olduğunu göstermiştir.

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

Mesleğe özgü olarak deniz çalışanları, evlerinden uzakta, sevdikleri ile kısıtlı etkileşim ve iletişim halinde görevlerini sürdürmektedirler. Gemilerde

vardiya sisteminin minimum personel sayısına göre düzenlenmiş olmasından dolayı iş rolleri üst üste gelmekte ve bu da çeşitli sorumluluklar içermektedir (Fairbrother ve Waran, 2003, s. 6).

Gemiadamlarında stres yaratan faktörlerin en başında aileden uzaklık gelmektedir. Gemilerde görev yapan personel haftalarca hatta aylarca ailelerinden uzak kalmakta, bu durum da çalışanın dayanma gücünü zorlamaktadır. Aileden uzaklık ya da aileden gelebilecek olumsuz bir haber, çalışanın stresini arttırmakta, işinde hata yapma olasılığını yükseltmekte hatta gemi kazalarına bile neden olabilmektedir (Louie, 2006, s.1).

Aileden uzaklık çift taraflı etkiye sahiptir. Gemiadamının geride bıraktığı eşi ve çocukları mutsuz ise bu durum çalışmanı olumsuz şekilde etkileyebilektedir. Hatta çalışan, eşini ve çocuklarını yalnız bıraktığı duygusuna kapılarak suçluluk hissedebilmektedir. Diğer yandan çalışanın ailesi ile ilgili olarak yaşamak isteyip de yaşayamadığı duygular onu strese yöneltmekte, uzun çalışma saatleriyle de birleşince bu stres depresyona dönüşebilmektedir (Louie, 2006, s.2).

Thomas, Sampson ve Zhao (2003, 1) tarafından İngiliz, Çinli ve Hintli çalışanlar üzerinde yapılmış olan araştırma sonuçlarına göre gemiadamlarının maruz kaldıkları stresin en büyük nedeninin aileden uzaklık olduğu tespit edilmiştir. Hatta denizciliğin bir meslek olmaktan öte, kişileri ve onların aile yaşantılarını etkileyen bir yaşam tarzı olduğu belirtilmektedir.

Rotterdam’ da denizciler üzerine yapılan bir araştırma sonucu gemiadamlarının maruz kaldığı üç ana psikolojik sorun tanımlanmıştır. Bunlar; yalnızlık, aile özlemi ve tükenmişlik sendromudur. Bu problemlerin öncelikle evden ayrı geçen zamanların uzunluğu, gemi başına düşen gemiadamı sayısının azalması ve artan otomasyondan kaynaklanmakta olduğu ileri sürülmüştür (Thomas vd. 2003, s.1).

Deniz çalışanları gemide yoğun bir iş çizelgesine sahiptir. Gemiadamı olma görevi, rapor edilmesi gereken ikincil bir çok çeşitli sorumluluğun da yerine

getirilmesini gerektirir. Minimum personelle donatılmış gemilerde iş yoğunluğu, potansiyel stres faktörüdür (Fairbrother ve Waran, 2003, s. 6).

Denizde günlük hayat sistematik bir yolla strese neden olur. Bu stres sadece kişisel güçsüzlük ve uygun şartların azlığı ile ilişkilendirilemez. Kişisel dinlenme zamanlarının işler tarafından engellenmesi ve iş rolündeki belirsizlik stres etkenidir (Fairbrother ve Waran, 2003, s. 6).

Denizcilik sektöründe çalışanlar istisnai stres faktörleri ile sıkça karşılaşır. Gemiadamları örneğin, zor fiziksel şartlar altında çalışır ve ideal sağlık alışkanlıklarına daha az sahip olurlar. Alkoliklik, sigara ve fiziksel aktiviteler için boş zamanın azlığı gibi süregelen davranışsal risk faktörleri söz konusudur. Yapılan çalışmalar denizde maruz kalınan bir çok olgunun sağlık ve mutluluk üzerinde ters etki yarattığını göstermektedir. Bunları; güvenlik ve prosedürler dolayısıyla sınırlanmalar, olağandışı vardiya programları ile çalışma/izin seyri, kapalı yaşam ve çalışma alanı, gizliliğin azlığı, pencerelerin ve doğal ışığın yokluğu, ses ve vibrasyon, aile ve arkadaşlardan izole olmak şeklinde sıralamak mümkündür. Tehlikeli iş çevresinde korunmasız kalan, kıydan uzakta gaz ve yağ çıkarma sektöründe çalışanlar grubunda; tehlikeli, gayret isteyen, sosyal olarak izole edilmiş, iş tatminsizliğinin sınırlarında ve endişenin yüksek olduğu bir ortamın varlığı kabul görmüştür.

Bir yaralanma ya da hastalık olduğunda, denizle ilgili çareler tipik olarak genel denizcilik kanunları ve yasal kuralları altında sağlanır. Stresle ilgili hastalıklarda iyileşme biraz daha karmaşıktır. Örneğin gemi adamı sağlık bakımı ve tedavisi hakkı varken, gerçek tahribatı bulmak ve bunu iyileştirmek için açık tanı bulunmamaktadır. Bu nedenle stres iddiaları fiziksel ve fiziksel olmayan etkenlerin ışığı altında icelenmelidir (Druteinis, 2005, <http://www.psyclaw.com>).

Gemiadamının iş tanımı kontratında yapılmıştır ve gemide işler yapılırken dışarıdan bir yardım söz konusu değildir. Örneğin denizin ortasında makine arıza yaptığında ve gemi durduğunda, gemiadamları bu sorunu kendileri çözmek durumundadırlar. Acil bir durumda yardım çağırana kadar öncelikli görev var olan şartlarda durumu kontrol altına almaktır. Bu durum ve bu durumdan

kaynaklanabilecek aşırı iş yükü gemiadamında stres yaratır. Bunun yanısıra geminin yaşı, korunma şartları ve gemideki yaşam koşulları gibi faktörler de birer stres unsurudur (<http://jobships.com>, 2006).

Fairbrother ve Warran (2003, 6) ' a göre; takım çalışması, liderlik ve destekleyici iklimin boyutları stresle bağdaşmamaktadır. Bununla birlikte gemideki takım çalışması ve destekleyici hava, iş tatminini sağlamada önemli bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda gemi ortamındaki iş tatmini, stres ve strese yol açan faktörler tarafından etkilenmektedir. Olumlu çalışma atmosferi çalışanların iş tatmini sağlaması açısından oldukça önemlidir.

Gemiadamının tecrübe derecesi gemideki etkinlik fonksiyonuna bağlıdır. Bu durum, gemide yapılan ciddi hatalarla boş zamanlar arasında ilişki kurularak tespit edilmiştir. Bu ilişki, denizde stresi yönetmek için problemleri ortaya çıkarır. Gemide geçirilen uzun zamanlar, iş rolunde yeterliliği arttırma ihtiyacını doğurur, aynı zamanda bu kötü şartlar gemide çalışanların özel hayatlarını yıkıma uğratmaktadır.

Fairbrother ve Warran (2003, 6), stres ve iş doyumunu arasında negatif yönlü bir etkiden söz etmişlerdir. İş doyumuyla bu bağlantı iş gücü devri için önemli bir anlama sahiptir ve aynı zamanda tecrübe edilen stres derecelerini düşürmek için ilave neden sağlar. Bununla birlikte denizcilik mesleğinin doğası gereği aile ve arkadaşlardan uzak olmak işi zorlaştırır. Stresin önemli özellikleri belirsizlik ve kontrol kaybıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GEMİADAMLARININ STRES DÜZEYLERİ VE İŞ DOYUMLARI

ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK UYGULAMA

A. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNERMELERİ

1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, denizcilik sektöründe görev yapan gemiadamlarının stres düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Yapılan çalışma ile yoğun strese maruz kalan gemiadamlarının aynı zamanda işlerinden aldıkları doyum değerlendirilmiş ve birbiriyle ilişkilendirilmiştir.

Araştırmanın amacına uygun olarak, bir denizcilik şirketine ait sekiz gemide görev yapan toplam 156 personel araştırmaya katılmış ve yapılan anketlerden toplam 127'si araştırmaya katkıda bulunmak üzere dikkate alınmıştır.

Belirlenen hedefe ulaşabilmek üzere araştırmanın amaçları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Örneklem içinde yer alan ve araştırmaya katkıda bulunan gemiadamlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek,
- Örneklem içinde yer alan ve araştırmaya katkıda bulunan gemiadamlarının demografik özellikleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek,
- Elde edilen veriler dikkate alınarak araştırmaya katılan gemiadamlarının iş doyumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmada kullanılan veriler, 127 gemiadamının doldurduğu anket formlarının toplanması ile elde edilmiştir.

2. Araştırmanın Sınırlılıkları

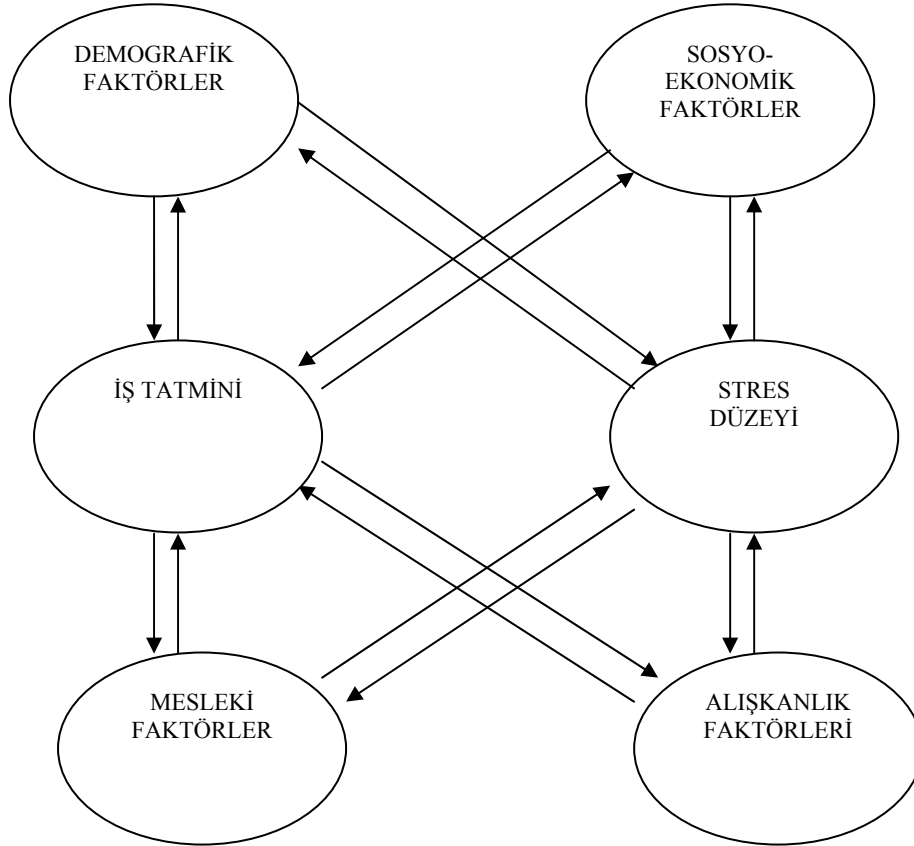
Araştırmaya katılan gemiadamları aynı firmaya ait sekiz gemide okyanus aşırı ve kıyısız seferlerde bulunan aşağıdaki meslek grubunu oluşturan kişilerden meydana gelmektedir.

- Kaptan
- Başmühendis (Çarkçıbaşı)
- İkinci Kaptan
- Üçüncü Kaptan
- Dördüncü Kaptan
- İkinci Mühendis
- Üçüncü Mühendis
- Dördüncü Mühendis
- Fiter
- Makina lostromosu
- Güverte Lostromosu
- Güverte Personeli
- Makine Personeli
- Aşçı
- Kamarot

Demografik özellik olarak mesleki kategori iki grup halinde incelenmiştir. Birinci grup Zabitan Kadrosu adı verilen; Kaptan, Başmühendis, İkinci Kaptan, Üçüncü Kaptan, Dördüncü Kaptan, İkinci Mühendis, Üçüncü Mühendis, Dördüncü Mühendisten oluşmakta, ikinci grup ise Tayfa Kadrosu adı verilen; Fiter, Makine Lostromosu, Güverte Lostromosu, Güverte Personeli, Makine Personeli, Aşçı ve Kamarottan oluşmaktadır.

3. Araştırmanın Modeli ve Önergeleri

Araştırmanın modeli; demografik özellikleri dikkate alınarak gemiadamlarının iş doyumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkinin tespti edilmesine dayanmaktadır.



Şekil 10: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın temeli üç önerme üzerine kurulmuştur.

Önerme 1: “Gemiadamlarının stres düzeyleri ile genel özellikleri arasında ilişki vardır.”

Önerme 2: “Gemiadamlarının iş doyumları ile genel özellikleri arasında ilişki vardır.”

Önerme 3: “Gemiadamlarının stres düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki vardır.”

4. Araştırmanın Ön Kabulleri

Örneklem grubunda yer alan gemiadamlarının soru formlarında yer alan ifadeleri doğru şekilde algılayıp yanıtlayabilecek eğitim ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları kabul edilmiştir. Formların yanlış şekilde doldurulmasının önüne geçebilmek için, tüm formlar doldurulduktan sonra Kaptan veya Kaptan tarafından görevlendirilen bir kişi aracılığıyla kontrol edilmesi sağlanmıştır.

Anket formu başlangıcında cevaplayıcılardan formu doldurmaları istenmiş ve verecekleri cevapların sadece akademik amaçla kullanılacağı ve kendilerini hiçbir şekilde bağlamayacağı teminatı verilmiştir. Ayrıca araştırmanın güvenilirliğini arttırmaya yönelik olarak katılımcılardan isim veya kimlik bilgisi istenmemiştir.

B. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1. Veri Toplama Yöntemi

Yapılan araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formları kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formlarının başında anketle ilgili bilgi yer almaktadır. Kimi soruların yanında “sadece birini işaretleyiniz”, “birden fazla işaretleyebilirsiniz” gibi ifadeler eklenerek, katılımcılar yönlendirilmiştir.

Anketler posta yoluyla ve limanlardaki gemi acentelerine gönderilerek gemi kaptanlarına iletilmiştir. Daha sonra doldurulan tüm formlar yine kaptanlar tarafından toplanıp kargo yapılarak geri dönüşümü sağlanmıştır.

Bu araştırmada kullanılan anket, 1998 yılında Queensland Üniversitesi tarafından 5080 Avustralyalı gemiadamına uygulanmış olan soru formu dikkate alınarak hazırlanmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölüm; gemiadamlarının demografik özelliklerini, stres düzeylerini ve stres faktörlerinden etkilenme derecelerini belirlemeye yöneliktir. İkinci bölüm ise gemiadamlarının iş doyumunu ölçmeye yönelik ifadelerden oluşan 7’li Likert ölçeğine dayanmaktadır. Bu ölçekte tüm değişkenler için en olumlu şık 7, en olumsuz şık 1 ve verilen

ifadeye cevap vermek istemeyenler için 0 ile kodlanmıştır. Toplam iş doyumunu, puanların ortalaması alınarak belirlenmiştir.

a. Stres Anketi ve Stres Anketinin Güvenilirlik Testleri

Yapılan literatür taramasının sonucunda araştırmanın amacına yönelik olarak yapılmış olan anketler belirlenirken bu konuda çok fazla çalışma yapılmadığı görülmüştür. Az sayıda bulunan çalışmalar içinde, 1998 yılında Avustralya Queensland Teknoloji Üniversite'sine bağlı olarak çalışan Parker ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Avustralyalı Gemiadamlarının Sağlık, Stres ve Yorgunluk Araştırması" nda kullandıkları soru formu, amaca uygun bulunmuştur. Çalışmada anketin tamamı tüm haliye uygulanmamış olup araştırmanın hedefine yönelik olan bölümler dikkate alınmıştır.

Soru formunun birinci bölümü, stres anketi ile birlikte aynı zamanda gemiadamlarının demografik özelliklerini de belirlemeye yöneliktir. Stres düzeyi iki şekilde ölçülmüş olup birincisi; 26. ve 27. sorular yoluyla elde edilen "kişilerin kendilerini stresli hissetme düzeyleri" iken, ikincisi; 28. soruda yer alan "stres faktörleri aracılığı ile elde edilen toplam stres puanı" yoluyla belirlenmiştir.

28. Soruda stres düzeyini belirlemek amacıyla 11 adet stres etmeni yer almaktadır. Çalışmada kullanılan stres düzeyini belirleyen bu etmenlere ilişkin güvenilirlik testi için Alpha katsayısı bulunmuştur. Söz konusu örneklem için hesaplanan Alpha katsayısı 0,8615 olup, kabul edilebilir düzeydedir. Dolayısıyla bu etmenlerin stresi ölçmede etkin olabileceği söylenebilir.

b. İş Doyumu Anketi ve İş Doyumu Anketinin Güvenilirlik Testleri

İş doyumunu anketi olarak yine Avustralya Queensland Teknoloji Üniversite'sine bağlı olarak çalışan Parker ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Avustralyalı Gemiadamlarının Sağlık, Stres ve Yorgunluk Araştırması" nda kullandıkları soru formunun iş doyumuna ilişkin bölümü kullanılmıştır.

İş doyumu anketinin tamamı amaca yönelik bulunmuş ve aynen olduğu gibi uygulanmıştır. Bu soru formu 7’li Likert Ölçeğine dayanan 22 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler, “ 7- Çok fazla tatmin duyuyorum”, “ 1- Çok fazla tatminsizlik duyuyorum” ve cevap vermek istemeyenler için “ 0- Cevap vermek istemiyorum” arasında değişmektedir.

İş doyumunu belirlemeye yönelik 22 ifadeden oluşan formun güvenilirlik testi için Alpha katsayılarına bakılmıştır. Bu örneklem için hesaplanan toplam iş doyumunu değişkeninin Alpha Katsayısı 0,9677 olup kabul edilebilir düzeydedir. Dolayısıyla iş doyumunu ile ilgili olarak verilmiş bu 22 ifade, iş doyum düzeyini ölçmede etkindir.

2. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında değerlendirilmiştir. İş doyumunun güvenilirlik testi ve stres etmenlerinin güvenilirlik testi için Alpha katsayısı kullanılmıştır. Parametrik değişkenler için ise T-Testi, Anova Testi ve Ki Kare Testi kullanılmıştır. Gerekli korelasyon analizleri için ise Pearson Korelasyon Matriksinden yararlanılmıştır. Yapılan bu analizlerin içerikleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

a. T-Testi

T- Testi; örnek boyutunun küçük olduğu ve evrene ait standart sapmaların bilinemediği durumlarda T-dağılımından yararlanılarak;

- İncelenen bir değişken açısından bir gruba ait ortalama değer in önceden belirlenen (öngörülen) değerden farklı olup olmadığını,
- İncelenen bir değişken açısından bağımsız iki grup arasında anlamlı farkın olup olmadığını
- İncelenen bir değişken açısından herhangi bir grubun farklı şartlar atındaki tepkileri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını incelenmesine yönelik hipotezleri test etmeye çalışan bir analiz yöntemidir (Altunışık vd, 2005, s.172).

b. Anova (Varyans) Testi

T-Testi, sadece iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesi için uygun iken, ikiden fazla grubun karşılaştırmasının gerektiği durumlarda Anova Testi kullanılır. Bu testin ön şartlarından biri; bütün grupların normal dağılım sergileyen bir ana kitleden tesadüfi olarak seçilmiş örnekler olmasıdır. Bunun yanında bütün grupların varyanslarının birbirine eşit olması da istenmektedir.

Ayrıca Anova Testinde diyalog kutusunda bulunan “Post Hoc” seçeneği altında çoklu mukayeselere imkan tanıyan çeşitli test istatistikleri bulunmaktadır (Altunışık vd, 2005, s.182).

c. Ki Kare testi

Ki-Kare Testi oldukça değişik amaçlar için kullanılabilir. Bunlardan bazıları; uyumluluk seviyesi testi, ilişkilerin var olup olmadığının testi ve iki değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadıklarının testidir. Ki-Kare Testi; sadece ilişkilerin tespitinde değil, değişkenler arasındaki farklılıkların tespitinde de kullanılmaktadır.

İki değişkenin birbirinden bağımsız olması, aralarında bir ilişkinin olmaması anlamına gelmektedir. Ki-Kare Testi, değişkenlerin bağımsızlığını ölçmede de yaygın olarak kullanılmaktadır (Altunışık vd, 2005, s.194).

d. Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi; aralık (sıcaklık ölçeği, başarı puanı gibi) ve rasyo (satış miktarı, müşterilerin sayısı gibi) seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon Analizinde ölçülmeye çalışılan değişkenler arasındaki ilişki doğrusal değilse (karesi, karekökü vs.) bu ilişkinin Korelasyon Analizi ile tespiti mümkün olmamaktadır (Altunışık vd, 2005, s.199).

3. Anakütle ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, bir denizcilik şirketine bağlı olan sekiz gemide görev yapan toplam 156 gemiadamı oluşturmaktadır. Gemilere gönderilen anketler yoluyla tüm gemiadamlarına ulaşılmış, ancak doğru şekilde cevaplandırılmış olmaları açısından anketler ele alındığında 127 tanesinin geçerli olup çalışmaya katkıda bulunabileceği belirlenmiştir.

C. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmada ele alınan 127 gemiadamının demografik bulguları iki kategoride ele alınmıştır. Birinci grup; gemiadamlarının yaş, meslek, eğitim, medeni durum, gelir, doğum yeri gibi özelliklerini ifade eden genel demografik bulgulardan oluşurken, ikinci grup ise; sefer bölgesi, mesleki kategori, hizmet süresi ve gemide kalış süresi gibi mesleki demografik bulgulardan oluşmaktadır.

a. Araştırmanın Genel Demografik Bulguları

Araştırmanın genel demografik bulguları ankete cevap veren 127 gemiadamının; yaş değişkeni, medeni durum değişkeni, gelir değişkeni, öğrenim düzeyi değişkeni ve doğum yeri değişkenlerinden oluşmaktadır.

aa. Yaş Değişkeni

Ele alınan 127 gemiadamının yaş değişkeni konusundaki veriler Tablo 1 ile ifade edilmektedir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25 yaş arası	27	21,3	21,3	21,3
26 - 35 yaş arası	48	37,8	37,8	59,1
36 - 45 yaş arası	30	23,6	23,6	82,7
46 - 55 yaş arası	19	15,0	15,0	97,6
55 yaş üstü	3	2,4	2,4	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 1: Gemiadamlarının Yaş Gruplaması

Tablo 1 dikkate alındığında, ele alınan 127 gemiadamının %37,8'inin 26-35 yaş grubunda yer aldığı ve oldukça genç oldukları tespit edilmiştir.

ab. Medeni Durum Değişkeni

Ele alınan 127 gemiadamına ait medeni durum değişkeni konusundaki veriler Tablo 2' de gösterilmektedir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	71	55,9	55,9	55,9
Bekar	54	42,5	42,5	98,4
Boşanmış	2	1,6	1,6	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 2: Gemiadamlarının Medeni Durumları

Tablo 2 verileri dikkate alındığında ankete katılanların % 55,9'unun evli olduğu tespit edilmiştir.

ac. Gelir Değişkeni

Ankete katılmış olan 127 gemiadamının tüm ailelerine ait yıllık kazançlarını ifade eden gelir durumu Tablo 3' te gösterilmiştir.

Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5000 \$	34	26,8	26,8	26,8
5000-10000 \$	43	33,9	33,9	60,6
10000-20000 \$	20	15,7	15,7	76,4
20000-30000 \$	14	11,0	11,0	87,4
30000-40000 \$	9	7,1	7,1	94,5
40000 \$ ve üstü	7	5,5	5,5	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 3: Gemiadamlarının Gelir Düzeyi

Tablo 3 verileri dikkate alındığında tüm aileye ait yıllık gelir düzeyi 5.000-10.000 dolar arasında olanların oranının %33,9 olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin bir gemide yer alan toplam personel sayısının içinde bu gelir düzeyine sahip kişilerin diğerlerinden fazla olmasıdır. Gemilerde genellikle tayfa kategorisinde bulunan kişilerin sayısı, zabitan kategorisinde bulunan kişilerin sayısına göre daha fazla ve maaşları zabitan kadrosundakilere göre daha düşüktür. Yine toplam gelir 30.000 – 40.000 dolar ile 40.000 dolardan fazla olan kişilerin toplamı 16 dır. Bunun da nedeni, her gemide maaşı en yüksek olan bir kaptan ve bir baş mühendis bulunması ve 8 gemide görev yapan toplam kaptan ve başmühendis sayısının 16 kişi olmasıdır.

ad. Öğrenim Düzeyi Değişkeni

Ankete katkıda bulunmuş olan 127 gemiadamının öğrenim düzeyleri Tablo 4' te gösterilmiştir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	31	24,4	24,4	24,4
Ortaokul	32	25,2	25,2	49,6
Lise	35	27,6	27,6	77,2
Üniversite	29	22,8	22,8	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 4: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyi

Tablo 4 verileri dikkate alındığında eğitim düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum; ankete cevap verenler arasında, ilkokul mezunu olmayı yeterli kılan tayfa grubunun, daha çok üniversite mezunu olan zabitan grubuna göre sayıca çokluğundan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla Tablo 4’te görülen bu eğitim düzeyi ayırımının normal karşılanabileceği düşünülmektedir.

ae. Doğum Yeri Değişkeni

Ankete katılan 127 gemiadamı, doğum yerleri dikkate alınarak bir sınıflamaya tabi tutulduklarında Tablo 5 ortaya çıkmaktadır.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Türkiye	78	61,4	62,9	62,9
Ukrayna	27	21,3	21,8	84,7
Rusya	4	3,1	3,2	87,9
Hindistan	12	9,4	9,7	97,6
Diğer	3	2,4	2,4	100,0
Toplam	124	97,6	100,0	
Cevapsız	3	2,4		
Toplam	127	100,0		

Tablo 5: Gemiadamlarının Doğum Yerleri

Tablo 5 verileri dikkate alındığında 8 gemide görev yapan 127 personelin % 62,9' unun Türk olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni, şirketin Ukraynalı, Rus ve Hintli olmak üzere çok uluslu personele görev verirken diğer yandan ağırlığı Türk personele vermeyi tercih etmesi olarak ifade edilebilir.

b. Araştırmanın Mesleki Demografik Bulguları

Araştırmanın mesleki demografik bulguları ankete cevap veren 127 gemiadamının; sefer bölgesi değişkeni, mesleki kategori değişkeni, toplam hizmet süresi değişkeni ve gemide kalış süresi değişkenlerinden oluşmaktadır.

ba. Sefer Bölgesi Değişkeni

Araştırmada ele alınan 127 gemiadamının ağırlıklı olarak görev yaptıkları sefer bölgeleri Tablo 6'da gösterilmektedir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Okyanus Aşırı Sefer	85	66,9	68,0	68,0
Kıyısız Sefer	40	31,5	32,0	100,0
Total	125	98,4	100,0	
Off-shore	1	,8		
Diğer	1	,8		
Toplam	2	1,6		
Toplam	127	100,0		

Tablo 6: Gemiadamlarının Ağırlıklı Olarak Çalıştıkları Sefer Bölgeleri

Tablo 6 verileri dikkate alındığında araştırmaya katılan gemiadamlarının %66,9' unun okyanus aşırı sefer bölgesinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Bunun nedeni ele alınan 8 gemiden 6' sının daha çok Uzakdoğu ve Afrika limanlarına

uzun süreli seferler yapmaları, kalan 2' sinin ise daha çok Avrupa limanlarına kısa süreli seferler yapmalarıdır.

bb. Mesleki Kategori Değişkeni

Ankete katılan 127 gemiadamı mesleki kategorilerine göre sınıflandırılırken 2' ye ayrılmışlardır. Birinci grup Zabitan Kadrosu adı verilen; Kaptan, Başmühendis, İkinci Kaptan, Üçüncü Kaptan, Dördüncü Kaptan, İkinci Mühendis, Üçüncü Mühendis, Dördüncü Mühendisten oluşmakta, ikinci grup ise Tayfa Kadrosu adı verilen; Fiter, Makine Lostromosu, Güverte Lostromosu, Güverte Personeli, Makine Personeli, Aşçı ve Kamarottan oluşmaktadır. Bu gruplandırma dikkate alınarak Tablo 7 elde edilmiştir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Zabitan Kadrosu	42	33,1	33,1	33,1
Tayfa Kadrosu	85	66,9	66,9	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 7: Gemiadamlarının Mesleki Kategorileri

Tablo 7 verileri dikkate alındığında araştırmaya katılanların % 66,9'unun tayfa kadrosunda bulunduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise daha önce de açıklandığı gibi gemilerdeki yapılanma itibarı ile genellikle tayfa kadrosunun sayısının zabitan kadrosunun sayısından yüksek olmasıdır.

bc. Toplam Hizmet Süresi Değişkeni

Ankete katılan 127 gemiadamının denizcilik sektöründe görev yaptıkları toplam hizmet süreleri dikkate alınarak yapılan sınıflandırma sonucunda Tablo 8 elde edilmiştir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	13	10,2	10,2	10,2
1 - 5 yıl arası	45	35,4	35,4	45,7
6- 10 yıl	32	25,2	25,2	70,9
11 - 20	16	12,6	12,6	83,5
20 yıl ve üstü	21	16,5	16,5	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 8: Gemiadamlarının Denizcilik Sektöründeki Toplam Hizmet Süreleri

Tablo 8 verileri ele alındığında 8 gemide görev yapan 127 personelin %35,4 oranındaki çoğunluğunun 1-5 yıl arasındaki süre ile bu sektörde görev yaptıkları tespit edilmiştir.

bd. Gemide Kalış Süresi Değişkeni

Araştırmaya katılan 127 gemiadamının ne kadar zamandır şu an buldukları gemide görev yaptıkları Tablo 9’da gösterilmiştir.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-3 ay arası	54	42,5	42,5	42,5
4-6 ay arası	40	31,5	31,5	74,0
7-10 ay arası	15	11,8	11,8	85,8
10 ay ve daha yüksek	18	14,2	14,2	100,0
Toplam	127	100,0	100,0	

Tablo 9: Gemiadamlarının Şu An Buldukları Gemide Kalış Süreleri

Tablo 9' daki veriler dikkate alındığında, araştırmaya katılanların % 42,5' inin 1-3 ay süre ile şu an buldukları gemide görev yaptıkları tespit edilmiştir.

2. Araştırmanın Önergeleri ve Değerlendirme Sonuçları

Yapılan bu araştırmanın amacı, gemiadamlarının stres düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Bu amaca ulaşmak için demografik bulgulardan yararlanılmıştır.

Araştırmanın birinci aşamasında gemiadamlarının demografik özellikleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için 14 alt önermeden yararlanılmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasını oluşturan; gemiadamlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak ise 8 alt önermeden yararlanılmıştır.

Araştırmanın üçüncü ve son aşamasında ise, iş doyum ve stres düzeyi arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak 3 alt önermeden faydalanılmıştır.

Belirtilen 3 aşama aşağıda verilen 3 ana başlık altında detaylandırılmıştır.

a. Gemiadamlarının Genel Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının genel özellikleri; demografik özellikler, mesleki faktörler, sosyo-ekonomik faktörler ve alışkanlıklar olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

a.a. Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının demografik özellikleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için iki alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 1: “Stres düzeyi, gemiadamlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla; değişkenleri ifade eden kategorik grup sayısı iki olduğundan, stres düzeyi ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak T - Testi uygulanmıştır.

	MEDENİ DURUM	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Olasılık
STRES	Evli	70	1,8312	,61702	,07375	,064
PUANI	Bekar	56	2,0325	,57794	,07723	,062

Tablo 10: Medeni Durum ve Stres Düzeyi

Tablo 10’ da görüldüğü gibi T - Testi sonucunda gemiadamlarının medeni durumları ile stres düzeyleri arasında fark görülmemiştir. Bu durumda Önerme 1 red edilebilir. Burada yer alan ortalama stres puanı anket formunda yer alan 28. sorudaki stres etmenlerinden yararlanılarak belirlenmiştir. Stres etmen puanı 1 ile 4 arasında değer almaktadır.

Önerme 2: “Stres düzeyi, gemiadamlarının uyruklarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla stres düzeyi ile gemiadamlarının uyrukları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak iki test kullanılmıştır.

Birincisi, dört farklı uyruğun stres düzeyleri açısından aralarındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olan ikiden fazla grubun ele alındığı Anova Testidir.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	2,932	4	,733	2,025	,095
Gruplar içinde	42,720	118	,362		
Toplam	45,652	122			

Tablo 11: Gemiadamlarının Uyrukları ve Stres Düzeyi- 1

Tablo 11 verileri dikkate alındığında stres düzeyinin milliyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Önerme 2' deki ifadeyi açıklamak amacıyla yapılan ikinci test; Türklerle diğer milliyetlerden olanların stres düzeyleri ile uyrukları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olan T- Testidir. Burada ilişkisi araştırılan grup sayısı ikiye indirildiğinden dolayı T-Testi kullanılmıştır.

	DOGUM YERİ	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2- (tailed)
STRES ETMEN	TÜRKİYE	77	2,0236	,62086	,07075	,024
PUANI	TÜRKİYE DIŞINDA	46	1,7668	,56681	,08357	,021

Tablo 12: Gemiadamlarının Uyrukları ve Stres Düzeyi- 2

Tablo 12 verileri dikkate alındığında Türkiye' de doğanlar ile Türkiye dışında doğanlar arasında stres düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Türkiye' de doğanların Türkiye dışında doğanlara göre daha stresli oldukları söylenebilir. Bu durumda Önerme 2 kabul edilebilir.

a.b. Gemiadamlarının Mesleki Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Önerme 1: “Stres düzeyi, gemiadamlarının görev yaptıkları sefer bölgesine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1’ deki ifadeyi açıklamaya yönelik olarak, 127 gemiadamının ağırlıklı olarak okyanus aşırı sefer bölgelerinde ya da kıyısız sefer bölgelerinde çalışıyor olmalarının stres düzeylerinde fark yaratacağı düşünülmektedir. Stres düzeyi ve sefer bölgeleri kategorik değişkenlerdir. Aralarındaki farklılığı gösterebilmek amacıyla T - Testi kullanılmıştır.

	SEFER BÖLGESİ	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
STRES ETMEN	OKYANUS AŞIRI SEFER	84	1,9729	,60183	,06566
PUANI	KIYISIZ SEFER	40	1,8364	,61389	,09706

Tablo 13: Sefer Bölgesi ve Stres Düzeyi

Analiz sonuçlarına göre orta derecede stres hissetme açısından okyanus aşırı sefer bölgelerinde çalışanlar ile kıyısız sefer bölgelerinde çalışanlar arasında fark bulunduğu söylenebilir. Okyanus aşırı sefer bölgesinde görev yapanlar, kıyısız sefer bölgesinde görev yapanlara göre daha fazla orta derecede strese maruz kalabilmektedir. Bu durumda Önerme 1 kabul edilebilir.

Elde edilen bu sonuçta etkin olan faktörlerin; okyanustaki ağır hava şartları, uzun süre karaya çıkamamak, karadaki imkanlardan faydalanamamak, aileyle veya arkadaşlarla uzun süre haberleşmemek gibi şartlardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Önerme 2: “Stres düzeyi, gemiadamlarının mesleki kategorilerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2'deki ifadeyi açıklamak amacıyla 127 gemiadamı tayfa kadrosunda ve zabitan kadrosunda oluşlarına göre gruplandırılmıştır. Mesleki kategori açısından stres düzeyleri arasında farklılık olduğu tahmin edilmektedir. Bu önermeyi test edebilmek amacıyla T – Testi uygulanmıştır. T- Testi; iki kategorik grubun numerik değişkenlerinin birbirinin aynı olup olmadıklarının tespiti için kullanılan bir testtir.

	MESLEK GRUBU	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Olasılık 2 yönlü
STRES ETMEN	Zabitan Kadrosu	42	2,1320	,63880	,09857	,005
PUANI	Tayfa Kadrosu	84	1,8149	,56349	,06148	,008

Tablo 14: Mesleki Kategori ve Stres Düzeyi

Tablo 14' te ifade edilmiş olan T – Testi sonucuna göre zabitan kadrosu ile tayfa kadrosu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Zabitan kadrosunun stres düzeyi, tayfa kadrosunun stres düzeyine göre daha yüksektir. Bu durumda Önerme 2 kabul edilebilir.

Elde edilen bu sonucun nedeninin; sürekli rutin ve daha az sorumluluk ile aynı işi yapan tayfa kadrosunda çalışanlar ile olaylara anında reaksiyon vermesi gereken, stratejik kararlar almak zorunda kalan ve sorumluluğu daha yüksek olan zabitan kadrosunda çalışanların görev tanımlarındaki bu farklılıktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Önerme 3: “Stres düzeyi, gemiadamlarının denizcilik sektöründe görev yaptıkları toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 3' teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla stres düzeyi ile toplam hizmet süresi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır. T-Testinden farklı olarak; grup sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda Varyans Analizi kullanılır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	,738	4	,185	,494	,740
Gruplar içinde	45,162	121	,373		
Toplam	45,901	125			

Tablo 15: Toplam Hizmet Süresi ve Stres Düzeyi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda gemiadamlarının denizcilik sektöründe görev yaptıkları toplam hizmet süreleri ile stres düzeyleri arasında fark görülmemiştir. Bu durumda Önerme 3 red edilebilir.

Önerme 4: “Stres düzeyi, gemiadamlarının görev yaptıkları gemide kalış sürelerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 4’ teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla; kategorik değişkenleri ifade eden grup sayısı ikiden fazla olduğundan, stres düzeyi ile bulunulan gemideki kalış süresi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	,804	3	,268	,725	,539
Gruplar içinde	45,096	122	,370		
Toplam	45,901	125			

Tablo 16: Gemide Kalış Süresi ve Stres Düzeyi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda gemiadamlarının buldukları gemide kalış süreleri ile stres düzeyleri arasında fark görülmemiştir. Bu durumda Önerme 4 red edilebilir.

Önerme 5: “Stres düzeyi, gemiadamlarının karada ve denizde oluşlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 5’ teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının karada veya denizde oluşları ile hafif derecede stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak; iki kategorik değişkenden birinin diğerini etkileyip etkilemediğini tespit etmeye yarayan Ki-Kare Testi kullanılmıştır.

	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9,126(b)	1	,003		
Continuity Correction(a)	8,044	1	,005		
Likelihood Ratio	9,270	1	,002		
Fisher's Exact Test				,003	,002
Linear-by-Linear Association	9,054	1	,003		
N of Valid Cases	127				

Beklenen değeri 5’ ten küçük olan hücre sayısı 0’ dir. Minimum beklenen değer 22,82’ dir

Tablo 17: Denizde ve Karada Bulunma ile Hafif Stres Düzeyi

Tablo 17 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının karada ve denizde bulunmaları ile hafif düzeyde stres yaşamaları arasında farklılık tespit edilmiştir. Denizdeyken yaşanan hafif stresin düzeyi karadayken yaşanan hafif stresin düzeyine göre oldukça yüksektir. Bu durumda Önerme 5 kabul edilebilir.

a.c. Gemiadamlarının Sosyo – Ekonomik Özellikleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Önerme 1: “Stres düzeyi, gemiadamlarının ailelerine ait yıllık toplam gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir”.

Önerme 1' deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının stres düzeyleri ile tüm ailelerine ait yıllık toplam gelir düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak önce Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	4,206	5	,841	2,421	,040
Gruplar İçinde	41,695	120	,347		
Toplam	45,901	125			

Tablo 18: Yıllık Toplam Gelir ve Stres Düzeyi- Varyans Analizi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda Tablo 18' de görüldüğü gibi önem derecesi 0,05' ten küçük olduğundan dolayı Post – Hoc Testi kullanılmıştır.

(I) aile geliri	(J) aile geliri	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	önem	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	üst Sınır
0-5000	5000-10000	-,2299	,13642	,544	-,6250	,1652
	10000-20000	-,2930	,16704	,499	-,7768	,1908
	20000-30000	-,3365	,18801	,476	-,8810	,2080
	30000-40000	-,1662	,22166	,975	-,8082	,4758
	40000 üstü	-,7910(*)	,24529	,020	-1,5014	-,0806
5000-10000	0-5000	,2299	,13642	,544	-,1652	,6250
	10000-20000	-,0631	,15954	,999	-,5252	,3990
	20000-30000	-,1066	,18138	,992	-,6319	,4187
	30000-40000	,0637	,21607	1,000	-,5621	,6895
	40000 üstü	-,5612	,24024	,188	-1,2570	,1347
10000-20000	0-5000	,2930	,16704	,499	-,1908	,7768
	5000-10000	,0631	,15954	,999	-,3990	,5252
	20000-30000	-,0435	,20540	1,000	-,6384	,5514
	30000-40000	,1268	,23660	,995	-,5585	,8120
	40000 üstü	-,4981	,25886	,393	-1,2478	,2517
20000-30000	0-5000	,3365	,18801	,476	-,2080	,8810
	5000-10000	,1066	,18138	,992	-,4187	,6319
	10000-20000	,0435	,20540	1,000	-,5514	,6384
	30000-40000	,1703	,25184	,984	-,5591	,8997
	40000 üstü	-,4545	,27286	,557	-1,2448	,3357
30000-40000	0-5000	,1662	,22166	,975	-,4758	,8082
	5000-10000	-,0637	,21607	1,000	-,6895	,5621
	10000-20000	-,1268	,23660	,995	-,8120	,5585
	20000-30000	-,1703	,25184	,984	-,8997	,5591
	40000 üstü	-,6248	,29706	,293	-1,4852	,2355
40000 üstü	0-5000	,7910(*)	,24529	,020	,0806	1,5014
	5000-10000	,5612	,24024	,188	-,1347	1,2570
	10000-20000	,4981	,25886	,393	-,2517	1,2478
	20000-30000	,4545	,27286	,557	-,3357	1,2448
	30000-40000	,6248	,29706	,293	-,2355	1,4852

* Alfa=0,05' e göre fark anlamlıdır.

Tablo 19: Yıllık Toplam Gelir ve Stres Düzeyi-Post Hoc Testi

Tablo 19' da yer alan değerler dikkate alındığında gemiadamlarının gelir düzeyleri ile stres düzeyleri arasında farklılık bulunmuştur. Gelir düzeyi 5.000 dolara kadar olanlar ile 40.000 dolar ve üstü olanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Gelir düzeyi yüksek olanların, gelir düzeyi düşük olanlara göre daha stresli oldukları söylenebilir. Bu durumda Önerme 1 kabul edilebilir.

Gelir düzeyi yüksek olan zabitan kadrosu; gelir düzeyi düşük olanlar tayfa kadrosuna göre sayıca az olduklarına göre bunun nedeninin yine Önerme 2 sonucu elde edilen yorum ile bağdaştığı düşünülmektedir. Yüksek gelir grubunda olan zabitan kadrosunda görev yapanların; daha çok karar verici ve sorumluluk sahibi olduklarından; düşük gelirliler ve rutin işleri yapmakta olan tayfa kadrosundakilere göre daha fazla strese maruz kaldıkları söylenebilir.

Önerme 2: “Stres düzeyi, gemiadamlarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla stres düzeyi ile gemiadamlarının öğrenim düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	3,405	3	1,135	3,259	,024
Gruplar İçinde	42,495	122	,348		
Toplam	45,901	125			

Tablo 20: Öğrenim Durumu ve Stres Düzeyi- Varyans Analizi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda Tablo 20’de görüldüğü gibi önem derecesi 0,05’ten küçük olduğundan dolayı Post – Hoc Testi kullanılmıştır.

(I) öğrenim durumu	(J) öğrenim durumu	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	önem	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	üst Sınır
ilkokul	ortaokul	,1809	,14999	,624	-,2098	,5716
	lise	,1160	,14684	,859	-,2665	,4985
	üniversite	-,2581	,15369	,339	-,6584	,1422
ortaokul	ilkokul	-,1809	,14999	,624	-,5716	,2098
	lise	-,0649	,14435	,970	-,4409	,3111
	üniversite	-,4390(*)	,15131	,023	-,8331	-,0448
lise	ilkokul	-,1160	,14684	,859	-,4985	,2665
	ortaokul	,0649	,14435	,970	-,3111	,4409
	üniversite	-,3741	,14820	,061	-,7601	,0119
üniversite	ilkokul	,2581	,15369	,339	-,1422	,6584
	ortaokul	,4390(*)	,15131	,023	,0448	,8331
	lise	,3741	,14820	,061	-,0119	,7601

* Alfa=0,05' e göre fark anlamlıdır.

Tablo 21: Öğrenim Durumu ve Stres Düzeyi-Post Hoc Testi

Tablo 21 verileri dikkate alındığında ankete yanıt veren gemiadamlarının öğrenim düzeyleri ile stres düzeyleri arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Özellikle ortaokul mezunları ile üniversite mezunları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Üniversite mezunlarının ortaokul mezunlarına göre daha stresli oldukları söylenebilir. Bu durumda Önerme 2 kabul edilebilir.

Verilen yanıtlara göre; üniversite mezunlarının ortaokul mezunlarına göre daha stresli olmasına ilişkin; yüksek eğitim düzeyi ile gelen yüksek beklentilerin ve hızlı yükselme, daha çabuk daha yüksek gelir elde etme arzusunun eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlarda stresi arttırdığı tahmin edilmektedir.

a.d. Gemiadamlarının Alışkanlıkları ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Önerme 1: “Stres düzeyi, gemiadamlarının sigara kullanıp kullanmayışlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1' deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının sigara kullanma durumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak aşağıdaki analizler yapılmıştır.

Gemiadamlarının denizdeyken sigara kullanıp kullanmayışları ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan birinci analiz Tablo 21'de görüldüğü gibi ikili grubun ele alınmasından dolayı T-Testidir.

	Denizdeyken Sigara Kullanma	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2- (tailed)
STRES ETMEN	evet	85	1,9134	,61784	,06701	,847
PUANI	hayır	41	1,9357	,58784	,09181	,845

Tablo 22: Denizdeyken Sigara Kullanma ve Stres Düzeyi

Tablo 22 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının denizde iken sigara kullanma alışkanlıkları ile stres düzeyleri arasında fark bulunmamıştır. Bu durumda önerme 1 red edilebilir.

Gemiadamlarının karadayken sigara kullanma alışkanlıkları ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan ikinci analiz Tablo 22'de görülen T-Testidir.

	karadayken sigara kullanma	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Sig.2- (tailed)
STRES ETMEN	evet	82	1,9135	,62101	,06858	,858
PUANI	hayır	44	1,9339	,58371	,08800	,856

Tablo 23: Karadayken Sigara Kullanma ve Stres Düzeyi

Tablo 23 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının karada iken sigara kullanma alışkanlıkları ile stres düzeyleri arasında fark bulunmamıştır. Bu durumda önerme 1 red edilebilir.

Önerme 2: “ Stres düzeyi, gemiadamlarının alkol kullanma eğilimine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının alkol kullanma durumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak denizde ve karada iken alkol kullanma durumlarına göre iki ayrı Varyans Analizi kullanılmıştır.

Birinci Varyans Analizi, gemiadamlarının denizdeyken alkol kullanma durumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik olup Tablo 23’teki gibidir.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	,492	2	,246	,666	,515
Gruplar içinde	45,409	123	,369		
Toplam	45,901	125			

Tablo 24: Denizdeyken Alkol Kullanma ve Stres Düzeyi

Tablo 24 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının denizde iken alkol kullanmaları ile stres düzeyleri arasında fark bulunmamıştır. Bu durumda önerme 2 red edilebilir.

İkinci Varyans Analizi, gemiadamlarının karadayken alkol kullanma durumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik olup Tablo 24’teki gibidir.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	,759	2	,379	1,034	,359
Gruplar içinde	45,142	123	,367		
Toplam	45,901	125			

Tablo 25: Karadayken Alkol Kullanma ve Stres Düzeyi

Tablo 25 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının karada iken alkol kullanmaları ile stres düzeyleri arasında fark bulunmamıştır. Bu durumda önerme 2 red edilebilir.

Önerme 3: “Stres düzeyi gemiadamlarının egzersiz yapma durumlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 3’ teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının egzersiz yapma durumları ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	3,262	3	1,087	3,111	,029
Gruplar içinde	42,639	122	,349		
Toplam	45,901	125			

Tablo 26: Egzersiz Yapma ve Stres Düzeyi- Varyans Testi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda Tablo 26’ da görüldüğü gibi önem derecesi 0,05’ ten küçük olduğundan dolayı Post – Hoc Testi kullanılmıştır.

(I) EGZERSİZ	(J) EGZERSİZ SIKLIK	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	önem	95% Güven Aralığı	
					Altı Sınır	üst Sınır
Egzersiz Yapmıyorum	haftada 1	,4137(*)	,14485	,026	,0363	,7910
	haftada 2	,3305	,17225	,226	-,1182	,7791
	haftada 3'den fazla	,3397	,14146	,082	-,0288	,7081
haftada 1	Egzersiz Yapmıyorum	-,4137(*)	,14485	,026	-,7910	-,0363
	haftada 2	-,0832	,16764	,960	-,5199	,3535
	haftada 3'den fazla	-,0740	,13581	,948	-,4278	,2798
haftada 2	Egzersiz Yapmıyorum	-,3305	,17225	,226	-,7791	,1182
	haftada 1	,0832	,16764	,960	-,3535	,5199
	haftada 3'den fazla	,0092	,16472	1,000	-,4198	,4383
haftada 3'den fazla	Egzersiz Yapmıyorum	-,3397	,14146	,082	-,7081	,0288
	haftada 1	,0740	,13581	,948	-,2798	,4278
	haftada 2	-,0092	,16472	1,000	-,4383	,4198

* Alfa=0,05' e göre fark anlamlıdır.

Tablo 27: Egzersiz Yapma ve Stres Düzeyi- Post Hoc Testi

Tablo 27 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının egzersiz yapmaları ile stres düzeyleri arasında fark bulunmuştur. Egzersiz yapmayanların stres puanının egzersiz yapanlara göre yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumda önerme 3 kabul edilebilir.

Araştırma sonuçları; egzersiz yapmayanların stres düzeylerinin egzersiz yapanların stres düzeylerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda literatürde stres yönetim tekniklerinden biri olarak da belirtilen egzersizin, gemiadamlarının stres yönetimlerinde de etkin olduğu düşünülmektedir.

Önerme 4: “Stres düzeyi, denizdeyken gemiadamlarının uyku düzenlerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 4’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının uyku düzenleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak ikili grubun ele alındığı T- Testi kullanılmıştır.

	UYKU DÜZENİ	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2- (tailed)
STRES	Düzensiz	31	2,2405	,66081	,11868	,001
PUANI	Düzenli	95	1,8163	,55154	,05659	,002

Tablo 28: Uyku Düzeni ve Stres Düzeyi

Tablo 28 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının denizdeyken uyku düzenleri ile stres düzeyleri arasında fark bulunmuştur. Uykuları düzensiz olanların stres puanlarının uykuları düzenli olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumda önerme 4 kabul edilebilir.

Stres düzeyi ile gemi üzerinde iken yerleşmiş olan uyku düzeni arasındaki ilişkiyi belirten Önerme 4’teki “Stres düzeyi, denizdeyken gemiadamlarının uyku düzenlerine göre farklılık göstermektedir” ifadesinin kabul edilmesi; düzenli uykunun stresin derecesini azalttığını belirtmektedir.

Önerme 5: “Stres düzeyi, gemiadamlarının karadayken ve denizdeyken uyku düzenine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 5’ teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının karadayken ve denizdeyken uyku düzenleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak; iki kategorik değişkenin birbirinden bağımsızlığını tespit etmeye yarayan Ki-Kare Testi kullanılmıştır.

	Test İstatistiği	Serbestlk Derecesi	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12,790(b)	1	,000		
Continuity Correction(a)	8,910	1	,003		
Likelihood Ratio	11,694	1	,001		
Fisher's Exact Test				,003	,003
Linear-by-Linear Association	12,689	1	,000		
N of Valid Cases	127				

*Beklenen değeri 5' ten küçük olan hücre sayısı 2 dir. Minimum beklenen değer 0,98' dir.

Tablo 29: Denizde ve Karada Uyku Düzeni ile Stres Düzeyi

Tablo 29 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının karadayken ve denizdeyken uyku düzenleri ile stres düzeyleri arasında farklılık tespit edilmiştir. Karadayken uyku daha düzenli, denizdeyken daha düzensizdir ve uykusu düzensiz olanların stres puanının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumda Önerme 5 kabul edilebilir.

b. Gemiadamlarının Genel Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının genel özellikleri; demografik özellikler, mesleki faktörler, sosyo-ekonomik faktörler ve alışkanlıklar olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır.

ba. Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının demografik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için iki alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 1: “İş doyumunu, gemiadamlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının medeni durumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak iki kategorik grup değişkeninin istatistiki olarak birbirlerinin aynı olup olmadıklarını tespit etmeye yarayan T- Testi kullanılmıştır.

	MEDENİ DURUM	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2-(tailed)
İŞ DOYUMU	Evli	71	5,0256	1,10207	,13079	,167
	Bekar	56	4,7565	1,05667	,14120	,165

Tablo 30: İş Doyumu ve Medeni Durum

Tablo 30 verileri dikkate alındığında, gemiadamlarının iş doyumlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda Önerme 1 red edilebilir.

Önerme 2: “İş doyumunu, gemiadamlarının yaş ortalamasına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının yaş ortalamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	11,811	4	2,953	2,632	,038
Gruplar içinde	136,886	122	1,122		
Toplam	148,698	126			

Tablo 31: İş Doyumu ve Yaş Ortalaması- Varyans Analizi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda Tablo 31’ de görüldüğü gibi önem derecesi 0,05’ ten küçük olduğundan dolayı Post – Hoc Testi kullanılmıştır.

(I) yaşıınız	(J) yaşıınız	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Sapma	önem	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	üst Sınır
18-25 yaş	26 - 35 yaş	,4734	,25482	,346	-,2322	1,1790
	36 - 45 yaş	,0751	,28099	,999	-,7030	,8532
	46 - 55 yaş	-,3680	,31719	,774	-1,2463	,5103
	55 yaş üstü	-,4158	,64464	,967	-2,2008	1,3692
26 - 35 yaş	18-25 yaş	-,4734	,25482	,346	-1,1790	,2322
	36 - 45 yaş	-,3983	,24653	,490	-1,0809	,2843
	46 - 55 yaş	-,8414(*)	,28710	,032	-1,6363	-,0464
	55 yaş üstü	-,8892	,63038	,622	-2,6347	,8563
36 - 45 yaş	18-25 yaş	-,0751	,28099	,999	-,8532	,7030
	26 - 35 yaş	,3983	,24653	,490	-,2843	1,0809
	46 - 55 yaş	-,4431	,31057	,612	-1,3030	,4169
	55 yaş üstü	-,4909	,64141	,940	-2,2670	1,2852
46 - 55 yaş	18-25 yaş	,3680	,31719	,774	-,5103	1,2463
	26 - 35 yaş	,8414(*)	,28710	,032	,0464	1,6363
	36 - 45 yaş	,4431	,31057	,612	-,4169	1,3030
	55 yaş üstü	-,0478	,65807	1,000	-1,8701	1,7744
55 yaş üstü	18-25 yaş	,4158	,64464	,967	-1,3692	2,2008
	26 - 35 yaş	,8892	,63038	,622	-,8563	2,6347
	36 - 45 yaş	,4909	,64141	,940	-1,2852	2,2670
	46 - 55 yaş	,0478	,65807	1,000	-1,7744	1,8701

* Alfa=0,05’ e göre fark anlamlıdır.

Tablo 32: İş Doyumu ve Yaş Ortalaması- Post Hoc Testi

Tablo 32 verileri dikkate alındığında 26-35 yaş arasındaki gemiadamlarının iş doyumları ile 46-55 yaş arasındaki gemiadamlarının iş doyumları arasında fark görülmektedir. 26-35 yaş arasında bulunan grubun iş doyumunu 46-55 yaş grubunun iş doyumuna göre daha yüksektir. Bu durumda Önerme 2 kabul edilebilir.

“İş doyumunu, gemiadamlarının yaş ortalamasına göre farklılık göstermektedir” şeklinde ifade edilmiş olan Önerme 2’ in kabul edilmesi 26-35 yaş arasındaki grupta beklenti yüksek olduğundan; hırs ve buna bağlı çaba

sarfetme oranı daha yüksek olacağından dolayı bu grupta stresin daha fazla olduğunu belirtmektedir.

b.b. Gemiadamlarının Mesleki Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının mesleki özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için dört alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 1: “İş doyumunu, gemiadamlarının, ağırlıklı olarak çalıştıkları sefer bölgelerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının ağırlıklı olarak çalıştıkları sefer bölgeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak iki kategorik grup değişkeninin istatistiki olarak birbirilerinin aynı olup olmadıklarını tespit etmeye yarayan T- Testi kullanılmıştır.

	SEFER BÖLGESİ	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2- (tailed)
İŞ DOYUMU	Okyanus Aşırı Sefer	85	4,7439	1,11561	,12100	,009
	Kıyasal Sefer	40	5,2886	,94803	,14990	,006

Tablo 33: İş Doyumu ve Sefer Bölgesi

Tablo 33 verileri dikkate alındığında, gemiadamlarının iş doyumlarının görev yaptıkları sefer bölgelerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kıyasal sefer bölgelerinde çalışanların iş doyumlarının, okyanus aşırı sefer bölgelerinde çalışanların iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumda Önerme 1 kabul edilebilir.

Yanıtlara göre kıyasal seferlerde görev yapanların iş doyumlarının, okyanus aşırı sefer bölgelerinde görev yapanların iş doyumlarına göre yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bunun nedeninin; kıyasal seferlerde görev yapanların işlerinin, okyanus aşırı sefer yapanların işlerine göre daha rahat olmasının, kötü

hava koşullarına daha az maruz kalmalarının ve sık sık karada bulunabilmenin avantajlarının iş doyumunu arttırdığı tahmin edilmektedir.

Önerme 2: “İş doyumunu, gemiadamlarının mesleki kategorilerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının mesleki kategorileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak iki kategorik grup değişkeninin istatistiki olarak birbirilerinin aynı olup olmadıklarını tespit etmeye yarayan T- Testi kullanılmıştır.

	MESLEK GRUBU	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2- (tailed)
İŞ DOYUMU	Zabitan Kadrosu	42	4,9297	,88249	,13617	,869
	Tayfa Kadrosu	85	4,8957	1,17886	,12786	,856

Tablo 34: İş Doyumu ve Mesleki Kategori

Tablo 34 verileri dikkate alındığında zabitan kadrosu ile tayfa kadrosu arasında iş doyumları açısından fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda Önerme 2 red edilebilir.

Önerme 3: İş doyumunu, gemiadamlarının denizcilik sektöründe görev yaptıkları toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 3’teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının sektörde görev yaptıkları toplam hizmet süreleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak grup sayısı ikiden fazla olduğundan dolayı Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	4,987	4	1,247	1,058	,380
Gruplar içinde	143,711	122	1,178		
Toplam	148,698	126			

Tablo 35: İş Doymu ve Toplam Hizmet Süresi

Tablo 35 verileri dikkate alındığında, gemiadamlarının iş doyumlarının sektörde görev yaptıkları hizmet süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda Önerme 3 red edilebilir.

Önerme 4: “İş doymu, gemiadamlarının buldukları gemide kaldıkları süreye göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 4’ teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının gemide kalış süreleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	9,399	3	3,133	2,766	,045
Gruplar içinde	139,299	123	1,133		
Toplam	148,698	126			

Tablo 36: İş Doymu ve Gemide Kalış Süresi- Varyans Analizi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda Tablo 36’ da görüldüğü gibi önem derecesi 0,05’ ten küçük olduğundan dolayı Post – Hoc Testi kullanılmıştır.

(I) gemide bulunulan süre	(J) gemide bulunulan süre	Ortalama Frakı (I-J)	Standart Hata	önem	95% Güven Aralığı	
					Lower Bound	Upper Bound
1-3 ay arası	4-6 ay arası	-,6236(*)	,22200	,029	-1,2018	-,0454
	7-10 ay arası	-,0808	,31060	,994	-,8898	,7282
	10 ay ve daha yüksek	-,2778	,28964	,773	-1,0321	,4766
4-6 ay arası	1-3 ay arası	,6236(*)	,22200	,029	,0454	1,2018
	7-10 ay arası	,5428	,32220	,336	-,2964	1,3820
	10 ay ve daha yüksek	,3458	,30204	,662	-,4408	1,1325
7-10 ay arası	1-3 ay arası	,0808	,31060	,994	-,7282	,8898
	4-6 ay arası	-,5428	,32220	,336	-1,3820	,2964
	10 ay ve daha yüksek	-,1970	,37205	,952	-1,1660	,7720
10 ay ve daha yüksek	1-3 ay arası	,2778	,28964	,773	-,4766	1,0321
	4-6 ay arası	-,3458	,30204	,662	-1,1325	,4408
	7-10 ay arası	,1970	,37205	,952	-,7720	1,1660

* Alfa=0,05' e göre fark anlamlıdır.

Tablo 37: İş Doymu ve Gemide Kalış Süresi-Post Hoc

Tablo 37 verileri dikkate alındığında 1-3 ay arası gemide çalışanlar ile 4-6 ay arası çalışanlar arasında iş doymu farklılığı tespit edilmiştir. 4-6 ay süredir görev yapanların iş doymuları 1-3 ay süredir görev yapanların iş doymularına göre daha yüksektir. Bu durumda Önerme 4 kabul edilebilir.

. Verilen yanıtlar dikkate alındığına; 4-6 ay süre ile görev yapanların iş doymuları 1-3 ay süre ile görev yapanların iş doymularına göre daha yüksektir. Bu nedenle iş doymu anlamında ideal gemide kalış süresinin 4-6 ay olduğu söylenebilir. Aynı nedenden dolayı firmalarda gemiadamlarının kontrat sürelerinin genellikle 4-5-6 aylık süreler ile belirlenişinin iş doymu açısından faydalı olacağı tahmin edilmektedir.

b.c. Gemiadamlarının Sosyo - Ekonomik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının sosyo - ekonomik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için iki alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 1: “İş doyumunu, gemiadamlarının ailelerine ait yıllık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 1’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının ailelerine ait yıllık gelir düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak grup sayısı ikiden fazla olduğundan dolayı Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	8,139	5	1,628	1,401	,229
Gruplar içinde	140,559	121	1,162		
Toplam	148,698	126			

Tablo 38: İş Doyumu ve Yıllık Gelir

Tablo 38 verileri dikkate alındığında, gemiadamlarının iş doyumlarının tüm ailelerine ait yıllık gelir düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bu durumda Önerme 1 red edilebilir.

Önerme 2: “İş doyumunu, gemiadamlarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak grup sayısı ikiden fazla olduğundan dolayı Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	,341	3	,114	,094	,963
Gruplar içinde	148,357	123	1,206		
Toplam	148,698	126			

Tablo 39: İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi

Tablo 39’ daki veriler dikkate alındığında iki veri grubu arasındaki önem derecesi 0,963 olduğundan ve bu değer 0,05 ten büyük olduğundan dolayı eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda önerme 2 red edilebilir.

c. Gemiadamlarının İş Doyumları ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Tespiti

Gemiadamlarının iş doyumları ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için 3 alt önermeden yararlanılmıştır.

Önerme 1: “İş doyumunu, gemiadamlarının denizde iken hafif düzeyde strese maruz kalışlarına göre farklılık göstermektedir.

Önerme 1’ deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının denizde hafif düzeyde maruz kaldıkları stres ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Varyans Analizi kullanılmıştır.

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	önem
Gruplar Arasında	6,475	3	2,158	2,228	,041
Gruplar içinde	83,326	86	,969		
Toplam	89,802	89			

Tablo 40: İş Doyumu ve Denizdeyken Hafif Stres Düzeyi İlişkisi- Varyans Analizi

Yapılan Varyans Analizi sonucunda Tablo 40' ta görüldüğü gibi önem derecesi 0,05' ten küçük olduğundan dolayı Post – Hoc Testi kullanılmıştır.

(I) hafif stres	(J) hafif stres	Ortalama Frakı (I-J)	Standart Hata	önem	95% Güven Aralığı	
					Lower Bound	Upper Bound
bazen	sık sık	,2331	,39675	,936	-,8064	1,2726
	sürekli	1,0383	,42483	,076	-,0747	2,1514
	asla	-,0561	,23720	,995	-,6775	,5654
sık sık	bazen	-,2331	,39675	,936	-1,2726	,8064
	sürekli	,8052	,54763	,460	-,6296	2,2400
	asla	-,2892	,41914	,901	-1,3874	,8089
sürekli	bazen	-1,0383	,42483	,076	-2,1514	,0747
	sık sık	-,8052	,54763	,460	-2,2400	,6296
	asla	-1,0944	,44582	,075	-2,2624	,0736
asla	bazen	,0561	,23720	,995	-,5654	,6775
	sık sık	,2892	,41914	,901	-,8089	1,3874
	sürekli	1,0944	,44582	,075	-,0736	2,2624

Tablo 41: İş Doyumu ve Denizdeyken Hafif Stres Düzeyi İlişkisi-Post Hoc Testi

Tablo 41 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının denizde hafif düzeyde maruz kaldıkları stres ile iş doyumları arasında fark bulunmamıştır. Bu durumda Önerme 1 red edilebilir.

Önerme 2: “İş doyumunu, gemiadamlarının denizde iken orta düzeyde strese maruz kalışlarına göre farklılık göstermektedir.”

Önerme 2’deki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının denizde orta düzeyde maruz kaldıkları stres ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak T- Testi kullanılmıştır. Yapılan T Testi ile orta derecede stresi “bazen” ve “sık sık” yaşayanlar ele alınmıştır.

	Orta Derecede Stres	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	Sig.2- (tailed)
İş DOYUMU	bazen	25	4,9727	1,02994	,20599	,013
	sık sık	28	4,2662	,96873	,18307	,013

Tablo 42: İş Doyumu ve Denizdeyken Orta Derecede Stres İlişkisi

Tablo 42 verileri dikkate alındığında gemiadamlarının denizde orta düzeyde maruz kaldıkları stres ile iş doyumları arasında fark tespit edilmiştir. “Bazen” orta düzeyde stres yaşayanların iş doyumlarının “sık sık” orta düzeyde stres yaşayanların iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumda Önerme 2 kabul edilebilir.

Önerme 3: “Gemiadamlarının iş doyumları ile stres düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.”

Önerme 3’teki ifadeyi açıklayabilmek amacıyla gemiadamlarının iş doyum puanları ile stres puanları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak; iki numerik değişkenin bağımlı olup olmadığını ve bağımlılık derecelerini tespit etmeye yarayan Korelasyon analizi yapılmıştır.

		STRETMPU	ISDOYUM
STRES ETMEN PUANI	Pearson Correlation	1	-,400(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	126	126
İŞ DOYUMU PUANI	Pearson Correlation	-,400(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	126	127

Tablo 43: İş Doyumunu Puanı ve Stres Puanı İlişkisi

Tablo 43 verileri dikkate alındığında yapılan Korelasyon analizi sonucunda iş tatmini ile stres düzeyi arasında anlamlı ters ilişki tespit edilmiştir. İş doyumunu arttıkça stres düzeyi azalırken, stres arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Diğer bir deyişle stres, işten alınan doyumunu negatif yönde etkileyen bir faktördür.

D. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üç tarafı denizlerle çevrili olan ülkemizde denizcilik sektörü sürekli gelişmeye elverişli olduğundan denizcilik mesleğinin de sürekli önemini koruyan bir alan olacağı söylenebilir.

Literatür tarandığında gemiadamları konusunda oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu anlamda bu araştırmanın nihai hedefi kendine özgü oldukça zor çalışma alanlarından biri olan denizcilik sektöründe görev yapan gemiadamlarının içinde buldukları çalışma koşulları itibari ile maruz kaldıkları stresi belirlemek ve “gemi” adı verilen iş yerlerinde mesleklerinden aldıkları doyumunu ortaya çıkararak aralarındaki ilişkiyi belirleyebilmektir.

Aynı firmaya ait 8 gemide görev yapan 127 gemiadamından elde edilen bilgilerin değerlendirildiği bu araştırma ile ortaya konulan hedefe ulaşabilmek için üç önerme belirlenmiştir.

Önerme 1'deki "gemiadamlarının stres düzeyleri ile genel özellikleri arasında ilişki vardır" ifadesini test edebilmek için alt önermelerden yararlanılmıştır ve kabul edilenler Tablo 44'te gösterilmiştir.

KABUL EDİLEN ÖNERMELER - 1
"Stres düzeyi, gemiadamlarının görev yaptıkları sefer bölgesine göre farklılık göstermektedir."
"Stres düzeyi gemiadamlarının mesleki kategorilerine göre farklılık göstermektedir."
"Stres düzeyi, gemiadamlarının ailelerine ait yıllık toplam gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir."
"Stres düzeyi, gemiadamlarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermektedir."
Stres düzeyi, gemiadamlarının egzersiz yapma durumlarına göre farklılık göstermektedir."
: "Stres düzeyi, gemiadamlarının denizdeyken uyku düzenlerine göre farklılık göstermektedir."

Tablo 44: Kabul Edilen Önermeler – 1

Şirket tarafından uygulanabilecek gemiadamlarının stres düzeyini azaltmaya yönelik öneriler şunlardır:

- Yapılan çalışma göstermiştir ki; egzersizin stresi azaltmada ciddi ölçüde etki vardır. Gemilerde birkaç spor aleti içeren spor odalarının bulunmasının, mesai saati dışında personelin stres atmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.
- Gün içinde güverteye verilebilecek müzik yayını da çalışanların stresten uzaklaşmalarını sağlayabilir.
- Uzun seyirler esnasında personeli en çok strese sokan etmenlerden birisi de sevdiği kişilerden uzakta olmaktır. Gemi üzerinde kullanılan uydu sisteminde iletişim mümkün ancak personel için oldukça maliyetlidir. Şirket, belli aralıklarla olmak üzere personele kısa süreli ücretsiz

görüşmeler sağlayabilir. Bunun hem stres düzeyini azaltacağı hem de çalışanın motivasyonunu arttıracığı düşünülmektedir.

- Şirket tarafından sağlanan sürekli ve kaliteli kumanya çalışanı memnun edeceği gibi stres düzeyini de azaltabilir.
- Çalışanın nakit ihtiyacının şirket tarafından zamanında karşılanması ve maaşların zamanında ödenmesi de stresi azaltabilir.

Gemi Kaptanı tarafından uygulanabilecek gemiadamlarının stres düzeyini azaltmaya yönelik öneriler ise şunlardır:

- Kaptanın onayı ile personelin biraraya gelip kaynaşması için haftasonları tavlama, okey ya da strateji turnuvaları düzenlemek çalışanlara streslerini unutturabilir.
- Kaptanın ayda bir özel yemekler yaptırarak gemide parti vermesi çalışanları mutlu eder ve onların stres düzeylerini azaltabilir.
- Kaptanın zaman zaman personel ile biraraya gelip toplantılar yaparak şikayetlerini öğrenmesi ve çözüm için girişimlerde bulunmasının da stres düzeyini azaltacağı tahmin edilmektedir.

Araştırmanın temelini oluşturan Önerme 2'deki "Gemiadamlarının iş doyumları ile genel özellikleri arasında ilişki vardır." ifadesini test edebilmek için alt önermelerden faydalanılmıştır ve kabul edilenler Tablo 45' te gösterilmiştir.

KABUL EDİLEN ÖNERMELER - 2
"İş doyumunu, gemiadamlarının yaş ortalamasına göre farklılık göstermektedir."
"İş doyumunu, gemiadamlarının ağırlıklı olarak çalıştıkları sefer bölgelerine göre farklılık göstermektedir."
"İş doyumunu, gemiadamlarının buldukları gemide kaldıkları süreye göre farklılık göstermektedir."

Tablo 45: Kabul Edilen Önermeler – 2

Bir denizcilik şirketi için en önemli hedeflerden biri oturmuş personel kadrosuna sahip olabilmektir. İyi bir kadro sağlamanın yolu ise iş doyumunu ve memnuniyeti yüksek olan personelden geçer. Çünkü gemi personeli çalıştığı firmada kontrat süresini tamamlayınca kendisini firmaya bağlayan resmi bir neden kalmaz. Kontratını tamamlayıp birkaç ay karada izin yapan gemiadamının aynı şirkete dönmesi, beklentilerinin karşılandığı ölçüde mümkündür. Çalışanların beklentilerini karşılamaya yönelik ve iş doyumunu arttıracak önerileri; şirket tarafından/Şirket onayı ile uygulanabilecek ve Kaptan tarafından/Kaptan onayı ile uygulanabilecek olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür.

Şirket tarafından uygulanabilecek gemiadamlarının iş doyumunu arttırmaya yönelik öneriler şunlardır:

- Personele periyodik aralıklarla iş doyumlarını ölçmeye ve iş doyumlarını arttıracak faktörleri belirlemeye yönelik olarak soru formları doldurtulabilir. Doldurtulan soru formları ile geribildirim alınıp gerekli girişimlerde bulunulduğunda gemi personeli kendisine ve fikirlerine değer verildiğini ve böylelikle yönetime katıldığını hisseder.
- Gemilerdeki çalışma şartlarını iyileştirmeye yönelik olarak çeşitli yerlere “dilek ve şikayet kutuları” yerleştirilerek, personelin kendilerini ifade etmeleri yolu ile sadece işi yapan personel tarafından çekilen zorluklar belirlenerek bunların giderilmesine yönelik önlemler alınabilir.
- İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi de yönetimin desteğidir. Limanda güçlüklerle yapılan işlemlerin sonunda ya da liman kontrollerinden başarı ile geçilmesinin ardından şirket tarafından gönderilecek bir “teşekkür” mesajı çalışanların hem motive olmalarını hem de sefer süresince işlerini daha iyi yapmalarını sağlayabilir.
- Büyük öneme sahip zorluklarla kotarılmış işlerin sonunda şirket tarafından maaşa prim şeklinde yapılacak katkı da çalışanın iş doyumunu ve motivasyonunu arttırabilir.
- Kaptanlar aracılığı ile belli aralıklarla gemi personelinin performansı değerlendirmeye tabi tutulmasının ve değerlendirme sonucu personelin

terfi almasının iş doyumunu arttırmaya yönelik bir girişim olacağı düşünülmektedir.

- İşe başlamadan önce şirket tarafından personele hedefleri ile ilgili form doldurtulması ve kontrat sonunda beklentiler ve gerçekleştirenler karşılaştırılarak çalışanların kariyer planlarına katkıda bulunmanın da iş doyumunu arttıracığı düşünülmektedir.

Her ne kadar şirket tarafından iş doyumunu arttıracak girişimlerde bulunulsa da uygulamaların tamamlayıcısı ve gemide son kararı veren “Kaptan”dır. Kaptan tarafından uygulanabilecek gemiadamlarının iş doyumunu arttırmaya yönelik öneriler şunlardır:

- Gemi Kaptanının yapılan işler sonunda personeli övmesi ya da ufak ikramlarda bulunmasının işgörenlerin iş doyumunu arttıracığı düşünülmektedir.
- Kaptanın şirkete karşı ya da gemi içinde personeli değerlendirirken objektif olması gerekir. Haksızlığa uğradığını düşünen ya da hak ettiğini elde edemeyen bir personelin işinden aldığı doyum da olumsuz duygularından dolayı olumsuz yönde etkilenir.
- Kaptanın gemideki denetim ve otorite tarzı da çalışanların iş doyumunu etkiler. Otoriteyi sağlamak için fazla sert davranışlarda bulunan bir kaptan da personelin iş yapma hevesini kırarken, gereğinden fazla yumuşak huylu olan bir Kaptan da otoriteyi sağlamakta güçlük çekebilmektedir.

Bu araştırmanın temelini oluşturan üçüncü önerme; “gemiadamlarının stres düzeyleri ile iş doyumları arasında ilişki vardır.” şeklinde ifade edilmiş olup bu önermeyi test etmeye yönelik 3 alt önermeden faydalanılmıştır.

Araştırmanın nihai hedefini belirleyen Önerme 3’teki “Gemiadamlarının işdoyumları ile stres düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır” ifadesi ankete katılan gemiadamlarının verdikleri yanıtlara göre Korelasyon analizine tabi tutulmuştur ve analiz sonucunda gemiadamlarının iş doyumları ile stres düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu arttıkça stres

azalırken öte yandan stres düzeyi arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Bu durumda; gemideki stres faktörlerini azaltmak ne kadar mümkün ise iş doyumunu da arttırmak o kadar olasıdır.

Gemiadamlarının stres düzeylerini etkileyen faktörlerde yapılacak iyileştirmelerin, iş doyumuna da katkıda bulunabileceği söylenebilir. Örneğin kumanya taleplerinin kısa sürede karşılanabildiği, maaşların zamanında ve eksiksiz ödendiği, aile ile iletişim kurabilmek için yeterli teknolojik olanakların barındırıldığı ve mümkün olduğunca sosyal imkanları içeren gemilere sahip şirketlerde çalışma şansı olan gemiadamlarının stres düzeylerinin düşük olacağı tahmin edilmekte ve buna bağlı olarak iş doyumlarının yüksek olacağı düşünülmektedir.

Günümüz teknolojisi artık ihtiyaçlara daha kolay cevap verecek yeterlilikte olduğundan; mini-m ve inmarsat adı verilen sistemler aracılığı ile seyirde iken olası acil durumlarda iletişim kurabilmek, seyir esnasında alınabilecek hava raporları ile rotasyon konusunda öngörülerde bulunarak kötü havalardan kaçınmak, her limanda gemi acentaları aracılığıyla kumanya ve diğer istekleri lokal olarak sağlayabilmek, lokal sim kartları yoluyla limanlarda ucuz iletişim kurmak, limanlarda internet aracılığıyla e-posta, yazışma ya da network üzerinden konuşma yoluyla düşük maliyetle iletişim kurmak ve dünyada tüm olup bitenden haberdar olabilmek gibi gelişmelerin denizcilik mesleğinin verdiği stresi azaltabileceği söylenebilir.

Bu araştırmanın verileri, sadece bir firmada çalışan personele uygulanan anket formları aracılığı ile elde edilmiştir. Daha farklı şirketlerde, daha farklı koşullar altında görev yapan gemiadamları üzerinde araştırma yapılması önerilebilir. Anketlerin daha fazla kişiye uygulanması, araştırmanın güvenilirliğini arttıracaktır.

Yapılan literatür taraması, bu konuda yapılmış çalışmaların sayıca az olduğunu göstermekle beraber, gemiadamlarının stres faktörleri ve iş doyumları konusunda ileriki çalışmalara yön verecek nitelikleri taşıyan daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKYÜZ Münevver Yalçınkaya, “**Örgüt İklimi ve İş Doyumu**”, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:9, İzmir, 2000

ALDERFER Clayton, **Existence, Relatedness and Growth**, New York, The Free Pres, 1972

ALTUNIŞIK Remzi, COŞKUN Recai, BAYRAKTAROĞLU Serkan, YILDIRIM Engin, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2005

ALTUNTAŞ Ersin, **Stres Yönetimi**, Alfa Yayınları, İzmir, 2003

AYBAY Atilla, AYBAY Aydın, AYBAY Gündüz, AYBAY Rona, **Denizciler, İşletmeciler ve Yöneticiler İçin Deniz Hukuku**, Aybay Yayınları, İstanbul, 1998

BALCI Ali, **Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000

BALTAŞ Acar, BALTAŞ Zuhul, **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2004

BARUTÇUGİL İsmet, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004

COOPER C, DAVIDSON M, ROBINSON P, **Stress at Work**, John Wiley and Sons, New York, 1978

CÜCELOĞLU Doğan, **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999

DEMİR Fevzi, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması**, Anadolu Matbaacılık, İzmir, 2001

EREN Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul, 2004

FRENCH J, CAPLAN R, “**Organizational Stress and Individual Strain, in Marrow**” (ed.), The Failure of Success, New York, Amacon, 1973

GENÇ Nurullah, **Yönetim ve Organizasyon**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004

İŞIKHAN Vedat, **Çalışma Hayatında Stres**, Sandal Yayınları, Ankara, 2004

KALABALIK Halil, **Temel Hukuk Bilgisi**, Değişim Yayınları, İstanbul, 2003

KARABULUT Suat, **Yönetimde Üç Boyut**, Araştırma Koordinasyon Merkezi, İstanbul, 1999

KOÇEL Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2003

LOCKE Edwin, **The Nature and Causes of Job Satisfaction**, M.D.Dunette (Ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Rand Mc.Nally, 1976

LUTHANS Fred, **Organizational Behaviour**, 7th Edition, Mc.Graw-Hill Inc, New York, 1995

MITCHELL, T, LARSON R, **People in Organizations: An Introduction to Organizational Behaviour**, Mc Graw Hill, NY, 1987

PORTER L, LAWLER E, **Managerial Attitudes And Performance**, Richard D. Irwin, Inc. Homewood, Illinois, 1968

SABUNCUOĞLU, TÜZ, **Örgütsel Psikoloji**, İNKAM İnsan Kaynakları Danışma Merkezi, Bursa, 2003

SİLAH Mehmet, **Çalışma Psikolojisi**, Selim Yayınevi, Ankara, 2001

STORA Jean Benjamin,(Çeviren; Kalın Ayşe), **Stres**, İletişim Yayınları, İstanbul,1994

TÜRK TİCARET KANUNU, Alkım Yayınları, Ankara,1997

VROOM Victor, **The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation**. New York, John Wiley & Sons, Inc., 1964

YATES E.Jere, **Gerilim Altındaki Yönetici**, Modern Yönetim Dizisi, 1989

MAKALELER

ADAMS Stacy, “**Toward an Understanding of Inequity**”, Journal of Abnormal and Social Psychology, Vol 67, 1963

AKINCI Zeki, “**Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**”, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 4, 2002

AKSU Günay, Ahmet Münir Acuner, Ruhi Selçuk Tabak, “**Sağlık Bakanlığı Merkez Ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir**

Araştırma (Ankara Örneği), Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 4, 2002

AKTAŞ Aliye, AKTAŞ Ramazan, **İş Stresi**, Verimlilik Dergisi, Ankara, 1992/1

ALLISON Donald, **“Coping with Stress in The Principalship”**, Journal of Educational Administration, Vol.35, No.1, 1997

ARTAN İnci, **“Örgütsel Stres Kaynakları”**, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 1987, Cilt IV, Sayı 1-2

AVŞAROĞLU Selahattin, DENİZ Engin, KAHRAMAN Ali, **“Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”**, Seleçuk Ünivertesi Sosyla Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, Sayı 14

AXELSON John, **“Counseling And Development In A Multicultural Society”**, 3rd Edition, Brooks/Cole Publishing Company, 1999

AYDIN Şule, **“Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri:4-5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi”**, SBE Dergisi, cilt 6, sayı, 4, İzmir, 2004

BAILEY William, WOODIEL Kay, TURNER Jean, YOUNG Jennifer, **“The Relationship of Financial Stress to Overall Stress and Satisfaction”** Personel Finances and Worker Productivity, 1998, Vol 2, No: 2

BAKAN İsmail, BÜYÜKBEŞE Tuba, **“Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması”**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004

BARUT Yaşar, KALKAN Melek, **“Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 2002

Barsky A, **“Modeling Negative Affectively And Job Stress: A Contingency-Based Approach”**, Journal of Organizational Behavior, Vol. 25, No. 8, 2004

BÖRÜ Deniz, GÜNEŞER Begüm, **“Liderlik Tarzının Çalışanın İş Tatmini İle İlişkisi ve Lidere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü”**, H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 23, Sayı 1, 2005

BRADLEY Jennifer, SUTHERLAND Valerie, **“Stress Management in The Work place”**, Employee Counselling Today, Vol.6, No.1, 1994, MCB University Press

CHIU C, CHIEN C, LIN C, HSIAO C, “**Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions In A Practical Setting**” , Journal of Management Development, Vol 24, No 10, 2005

ÇAM Olcay, AKGÜN Ebru, BABACAN Aysun, BİLGE Ayşegül, ÜNAL Gülseren, “**Bir Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim Ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**”, Anadolu Psikiyatri Dergisi 2005, Sayı 6

DEWE Philip, “**EAPs and Stress Management From Theory to Practice to Comprehensiveness**”, Personal Review, Vol.23, No.7, 1994, MCB University Press

DRORY A, SHAMIR B, “**Occupaitonal Tedium: Relationship to Stress, Task Caharacteristics, Support and Satisfaction**”, American Psychological Association, Los Angles, California, 1981

ERGENELİ Azize, ERYİĞİT Mehmet, “**Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Anakara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması**”, H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 2001

FAIRBROTHER Kerry, James Waran, “**Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction**”, Journal of Managerial Psychology Volume 18, Number 1, 2003

FEVRE M, MATHENY J, KOLLT G, “**Eustress, Distress, and Interpretation in Occupational Stres**” Journal of Mangerial Psychology Volume 18, Number 7, 2003

GÜÇLÜ Nezahat, “**Stres Yönetimi**”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1, Ankara, 2001

GÜLER Zeki, BAŞPINAR Nuran Öztürk, GÜRBÜZ Hüseyin, **İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, No :32, Eskişehir, 2001

GÜMÜŞTEKİN Eren, ÖZTEMİZ Bircan, **Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi**, Dumlupınar Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Sosyal Bilimler Enstitüsü, Cilt 14, Sayı: 1, 2005

GÜMÜŞTEKİN Eren, ÖZTEMİZ Bircan, **Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004

HACKMAN J, OLDHAM G, “**Development of the Job Diagnostic Survey**”, Journal of Applied Psychology, Vol. 60, 1975

HENSRUD D, “**If You Are Feeling A Little Pinched**”, Fortune, 143/7, 2001,

HOWARD Andrew, JOINT Matthew, **“Fatigue and Stress in Driving”**, Employee Counselling Today, Vol.6, No.6, 1994

KRISTENSEN Kai, WESTLUND Anders, **“Work Motivation and Job Satisfaction in The Nordic Countries”**, Employee Relations, Vol 26, No.2, 2003

LARSON Linda, **“Internal Auditors and Job Stress”**, Managerial Auditing Journal, Vol 19, No 9, 2004, College of Business/Department of Accounting, Ball State University, Muncie, Indiana, USA

LEONG C.S., Adrian FURNHAM, Cary L.COOPER, **“The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship”**, Human Relations, Vol 49, No:10, 1996

LEE Yi-Ping, KLEINER Brian, **“How to Use Humour for Stress Management”**, Management Research News, Vol.28, No:11/12, 2005

LOUIE Vivianne, U.S.COAST GUARD, Crew Endurance Management Newsletter, Volume III, Issue 1, Winter 2006

LUND Daulatram, **“Organizational Culture and Job Satisfaction”**, Journal of Business& Industrial Marketing, Vol.18, No.3, 2003, University of Nevada, USA

MURPHY Lawrence, **“Managing Job Stress”**, Personnel Review, Vol.24, No.1, 1995

ORNIEL S, KLEINER B, **“New Developments in Managing Job Related Stress”**, Equal Opportunities Internaitonal, Vol 22, No 5, 2003

OSHAGBEMI Titus, **“Job Satisfaction and Dissatisfaction in Higher Education”**, Education and Training, Volume 39, No:39, 1997, MCB University Press

ÖZDEMİR Kemal, **“Diş hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi”**, Cumhuriyet Üniversitesi Diş hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 1999

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, **“Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma”**, H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 22, Sayı 1, 2004

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, BULUT Aziz, TEKÇE Evren, ÇİRLİ Yıldız, GEMİCİ Tefik, TOZAL Mahmut, DOĞAN Yasemin, **“Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”**, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2003, Cilt 10, Sayı.2

ÖZTÜRK Zekai, ÇELİK Hasan, **İş Stresi**, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, 2004, Cilt 4, Sayı 1

RAITANO Robert, KLEINER Brain, **“Stress Management: Stressors, Diganosis and Preventative Measures”**, Management Research News, Vol.24, No.4/5, 2004

SELYE Hans, **“The Stress Of Life-Revised Edition”**, 1907,S.1 Mcgraw Hill Book Company, New York/St Louis/San Farnçisko London/Toronto

SOLMUŞ Tarık, **“İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon”**, Türk Psikoloji Bülteni, Sayı 19, Aralık, 2000

SULLIVAN Sherry, BHAGAT Rabi, **“Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here”**, Journal of Management, 1992, Vol.18, No:2

SUN Özlem, **“İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü”**, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara, Aralık, 2002

THOMAS M, SAMPSON H, ZHAO M, **“Finding A Balance: Companies, Seafarers and Family Life”**, Maritime Policy & Management, 2003, Vol 30, No1

TIETJEN Mark , MYERS Robert, **“Motivation and job Satisfaction”**, Management Decision, Palm Beach Atlantic College Florida USA, 36/4, 1998

TINAZ Pınar, **“Çalışma Yaşamında Motivasyon Kuramları”**, Mercek Dergisi (MESS), Türkiye Metal İş Sanayicileri Sendikası, Temmuz, 2000, Yıl:5, Sayı:19

TÜTÜNCÜ Özkan, **“Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi”** Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı:4, 2000

YILMAZ, EKİCİ, **“Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”**, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., cilt 10, sayı 72003, Manisa

YÜKSEL İhsan, **“Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 3,Sayı 1, 2002

TEZLER

AKSOYLAR Fatin, “**Gemi Yönetiminde Stres Etmenleri**”, Yakınoğu Üniversitesi, Lefkoşa, Kıbrıs, 2003

BAŞOğLU Mehmet, “**Globalleşme Sürecinde Türk Deniz Sektörü**”, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,1998

ÇİNÇİK Mehmet, “**Denizcilik Sektöründe Halka İlişkiler**”, Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 1996

DÖNDER Belgin, 2000, “**Bir Sanayi Kuruluşunda Çalışan Kişilerin Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması**”, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2000

DUYMAZ Elmas, “**Yönetici Hemşirelerde Yönetmel Stres Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması**”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 1999

EROğLUER Kemal, “**Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi**”, SBE, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2004

KILINÇ Uğur, “**Türk Deniz Ulaştırma Sektörünün Avrupa Birliğine Entegrasyonu**”, Marmara Üniversitesi yüksek Lisans Tezi, İstanbul,1997

PAKER Serim, “**Türk Deniz Ticaret Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Yönlü Gemi Personelinin İncelenmesi**”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002

SERTÇE Süleyman, “**Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma**”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2003

VARA, “**Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**”, Ege Üniversitesi, Sağlık Bil Enst. Yüksek Lisans Tezi,1994

İNTERNET KAYNAKLARI

ARDIÇ, www.bilgiyonetimi.org

A.W.PARKER, L.M.HUBINGER, S. GREEN , L. SARGENT and R. BOYD, “**A Survey Of The Health, Stress And Fatigue of Australian Seafarers**”, Queensland University of Technology, 1998, www.amsa.gov.au

BAŞ Türker, ARDIÇ Kadir, “**Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması**”, <
http://www.bilgiyonetimi.org>, (Erişim Tarihi, 10.02.2006)

DRUTEINS Albert, “**Psychological Evaluation Of Maritime Stress Claims**” <<http://www.psyclaw.com/LibraryFiles/MaritimeStressClaims1.html>>, (Erişim Tarihi, 14.11.2005)

ERGÜL Hüseyin Fazlı, “**Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri**”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, www.e-sosder.com, ISSN:1304-0278, Güz 2005, C.4, s.14

ŞABA Ahmet, “**Öğretmenlerde İş Doymu ve Verim Arasındaki İlişki**”, <www.ted.org.tr/bulten/TedBulten_Mart.pdf>, (Erişim Tarihi, 24.03.2006)

ŞENCAN Hüner, “**Personel Motivasyonunda Kapsam Teorileri**” <http://www.hunersencan.com/orgut_davranis/Motivasyon-kapsam_teorileri.doc>, (Erişim Tarihi 07.02.2006)

ŞİT Berkay, “**Engellenme, Çatışma ve Çatışma Türleri**” <<http://www.gridergi.8k.com>>, (Erişim Tarihi, 25.05.2006)

TAŞTAN Seçil, “**Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi**”, <<http://www.humanresourcesfocus.com/stres01.asp>> (Erişim Tarihi, 12.03.2006)

Australian Maritime Safety Authority, “**Fatigue and the Mariner**”, <<http://www.aph.gov.au/house/commitee/cital/manfatigue/submissions/mfsub18.pdf>>, (Erişim Tarihi, 25.05.2006)

“**Fatigue Suffered by Merchant Seafarers**”, <http://jobships.com/jobships_2.0/jobshipsindia/publish/Fatigue.asp?title=fatigue.asp>, (Erişim Tarihi: 10.05.2006)

<http://www.denizcilik.gov.tr/anlasmalar/sozlesme/imo>, (Erişim Tarihi: 08.04.2006)

DİĞER KAYNAKLAR

T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı, 2.Ulusal Denizcilik Şurası Deniz Çalışanlarının Sorunları Grubu Raporu, 28-30 Eylül, 2000

Deniz Ticareti Dergisi-Turkish Shipping World, Kasım, 2004

Deniz Ticareti Dergisi-Turkish Shipping World, Haziran, 2004

Deniz Ticareti Dergisi-Turkish Shipping World, Ağustos, 2004

EK 1: Stres ve İş Doyumu Anketi- Türkçe

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, gemiadamlarının stres düzeylerini ölçmek ve iş tatminlerini belirlemeye yönelik olarak, T.C. Celal Bayar Üniversitesi'nde master programına devam etmekte olan Gökçe Çiçek CEYHUN tarafından hazırlanmış olan bilimsel amaçlı bir çalışmadır. Aşağıdaki soruları içtenlikle yanıtlamanız araştırmanın güvenilirliğini arttıracaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

1. AĞIRLIKLIL OLARAK HANGİ SEFER BÖLGESİNDE ÇALIŞIYORSUNUZ? (Sadece birini işaretleyiniz)

1. OKYANUS AŞIRI SEFER 2. KIYISAL SEFER 3. OFF-SHORE (AÇIK DENİZ YAKIT SONDAJ TESİSİ) 4. DİĞER _____
- _____

2. ŞU ANKİ MESLEKİ KATEGORİNİZ NEDİR?

- 1.. KAPTAN 2. ÇARKÇIBAŞI 3.İKİNCİ KAPTAN 4. ÜÇÜNCÜ KAPTAN 5. DÖRDÜNCÜ KAPTAN
-
6. İKİNCİ MÜHENDİS 7. ÜÇÜNCÜ MÜHENDİS 8. DÖRDÜNCÜ MÜHENDİS 9. PİLOT 10. FİTER
-
11. MAKİNA LOSTROMOSU 12. GÜVERTE LOSTROMOSU 13. GÜVERTE PERSONELİ
-
14. MAKİNA PERSONELİ 15. AŞÇI 16. KAMAROT 17.DİĞER _____
- _____

3. NE KADAR ZAMANDIR DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE GÖREV YAPIYORSUNUZ ?

___ YIL ___ AY

4. NE KADAR ZAMANDIR ŞU ANKİ POZİSYONUNUZDA GÖREV YAPIYORSUNUZ?

___ YIL ___ AY

5. ÇALIŞMIŞ OLDUĞUNUZ GEMİ TÜRLERİNİ İŞARETLEYİNİZ. (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

1. DÖKME 2. GENEL KARGO 3. KONTEYNER 4. TANKER 5. AĞIR YÜK 6. YOLCU GEMİSİ
-
7. KERESTE GEMİSİ 8. SOĞUTMALI GEMİ 9. RO-RO/KONTEYNER 10. DÖKME KONTEYNER
-
11. GENEL AMAÇLI KARGO 12. CANLI HAYVAN TAŞIYICI 13. DİĞER _____
- _____

6. NE KADAR ZAMANDIR ŞU AN BULUNDUĞUNUZ GEMİDESİNİZ?

___ YIL ___ AY

7. YAŞINIZ : _____

8. MEDENİ DURUMUNUZ ?

1. EVLİ 2. BEKAR 3. BOŞANMIŞ 4. DUL
-

9. TÜM AİLENİZE AİT GEÇEN YILKİ TOPLAM GELİRİNİZ YAKLAŞIK NE KADARDIR?

1. 5.000 DOLARIN ALTINDA 2.. 5.000- 10.000 DOLAR ARASI 3. 10.000-20.000 DOLAR ARASI
-
4. 20.000 – 30.000 DOLAR ARASI 5. 30.000 - 40.000 DOLAR ARASI 6. 40.000 DOLARIN ÜSTÜ
-

10. ÖĞRENİM DURUMUNUZ NEDİR?

1. İLKOKUL MEZUNU 2. ORTAOKUL MEZUNU 3. LİSE MEZUNU 4. ÜNİVERSİTE MEZUNU 5. MASTER
-

11. DOĞUM YERİNİZ NERESİDİR?

1. TÜRKİYE 2. UKRAYNA 3. RUSYA 4. HİNDİSTAN 5. DİĞER _____
-

Aşağıdaki bölüm sağlık durumunuzla ilgilidir. Lütfen içtenlikle yanıtlayınız.

12. AŞAĞIDAKİ HASTALIKLARDAN BİRİNİ YAŞADINIZ MI ? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

1. KALP RAHATSIZLIĞI 2. YÜKSEK/ALÇAK TANSİYON 3. AKCİĞER SOLUNUMU RAHATSIZLIĞI
-
4. EKLEM SORUNLARI 5. SİNİR SİSTEMİ SORUNLARI 6. DUYMA SORUNLARI 7. MİDE SORUNLARI
-
8. İÇ SALGI BEZİ SORUNLARI 9. PSİKİYATRİK/PSİKOLOJİK SORUNLAR
-
10. DİĞER HASTALIKLAR _____

13. ŞU ANDA KULLANMAKTA OLDUĞUNUZ İLAÇLARI VE KULLANMA NEDENİNİ BELİRTİNİZ.

İLACIN ADI	KULLANMA NEDENİ

14. AİLENİZDE HERHANGİ BİRİ (ANNE, BABA, KARDEŞ) 50 YAŞINDAN ÖNCE AŞAĞIDAKİ RAHATSIZLIKLARDAN BİRİNİ YAŞADI MI?

1. KALP KRİZİ 2. YÜKSEK TANSİYON 3. ŞEKER HASTALIĞI 4. YÜKSEK KOLESTEROL
-

EĞER YANITINIZ EVET İSE, LÜTFEN HANGİ YAKININIZIN, HANGİ YAŞTA, HANGİ HASTALIĞI YAŞADIĞINI BELİRTİNİZ.

15. SON BİR YIL İÇİNDE DOKTOR TARAFINDAN SİZE KOLESTROL TEŞHİSİNDE BULUNULDU MU?

1. EVET, YÜKSEK DÜZEYDE 2. EVET, ORTA DÜZEYDE 3. EVET, DÜŞÜK 4. HAYIR
-

16. DENİZDEYKEN SİGARA İÇİYOR MUSUNUZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

- 1 EVET ; 1.a. GÜNDE ____ TANE 1.b.GÜNDE ____ PAKET 1.c. GÜNDE ____ PİPO/PURO 2. HAYIR
-

17. KARADAYKEN SİGARA İÇİYOR MUSUNUZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

- 1 EVET ; 1.a. GÜNDE ____ TANE 1.b.GÜNDE ____ PAKET 1.c. GÜNDE ____ PİPO/PURO 2. HAYIR
-

18. DENİZDEYKEN NE KADAR ALKOL TÜKETİRSİNİZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

- 1.HAFTADA 1 GÜN 2.HAFTADA 2-3 GÜN 3.HAFTADA 4-5 GÜN 4.HAFTADA 6 GÜN 5.HER GÜN 6. ASLA
-

19. KARADAYKEN NE KADAR ALKOL TÜKETİRSİNİZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

- 1.HAFTADA 1 GÜN 2.HAFTADA 2-3 GÜN 3.HAFTADA 4-5 GÜN 4.HAFTADA 6 GÜN 5.HER GÜN 6. ASLA
-

20. DENİZDEYKEN HANGİ EGZERSİZLERİ YAPARSINIZ? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

1. KOŞMA/YÜRÜME 2.AĞIRLIK KALDIRMA 3.BİSİKLETE BİNME 4.YOGA/MEDİTASYON 5.DİĞER _____
-

20.(A) DENİZDEYKEN EGZERSİZLERİNİZ NE KADAR ZAMAN ALIR? (Sadece birini işaretleyiniz.)

1. 0-20 DAKİKA 2. 21-40 DAKİKA 3. 41-60 DAKİKA 4. 60 DAKİKA VE ÜZERİ
-

20.(B) DENİZDEYKEN NE KADAR SIKLIKLA EGZERSİZ YAPIYORSUNUZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

- 1.HAFTADA 1 DEFA 2. HAFTADA 2 DEFA 3. HAFTADA 3 DEFADAN FAZLA
-

21.DENİZDE YAPTIĞINIZ EGZERSİZLERİNİZ KARADAYKEN DE DEVAM ETTİRİYOR MUSUNUZ?

1. HİÇ YAPMIYORUM 2.HAFTADA 1 DEFA 3. HAFTADA 2 DEFA 4. HAFTADA 3 DEFADAN FAZLA
-

22. DENİZDEYKEN UYKU DÜZENİNİZİ NASIL TANIMLARSINIZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

1. ÇOK YETERSİZ 2. YETERSİZ 3. ORTA DERECEDE DÜZENLİ 4. İYİ 5. ÇOK İYİ
-

23. KARADAYKEN UYKU DÜZENİNİZİ NASIL TANIMLARSINIZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

1. ÇOK YETERSİZ 2. YETERSİZ 3. ORTA DERECEDE DÜZENLİ 4. İYİ 5. ÇOK İYİ
-

24. DENİZDEYKEN GENELLİKLE GÜNDE KAÇ SAAT UYURSUNUZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

1. 4 SAATEN AZ 2. 4 - 6 SAAT ARASI 3. 6 – 8 SAAT ARASI 4. 8 SAATTEN FAZLA
-

25. KARADAYKEN GENELLİKLE GÜNDE KAÇ SAAT UYURSUNUZ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

1. 4 SAATEN AZ 2. 4 - 6 SAAT ARASI 3. 6 – 8 SAAT ARASI 4. 8 SAATTEN FAZLA
-

26. DENİZDEYKEN NE KADAR SIKLIKLA KENDİNİZİ STRESLİ HİSSEDİYORSUNUZ?

1. ASLA

- 2.

	BAZEN	SIK SIK	SÜREKLİ
HAFİF STRES			
ORTA DERECEDE STRES			
YÜKSEK STRES			

27. KARADAYKEN NE KADAR SIKLIKLA KENDİNİZİ STRESLİ HİSSEDİYORSUNUZ?

1. ASLA

- 2.

	BAZEN	SIK SIK	SÜREKLİ
HAFİF STRES			
ORTA DERECEDE STRES			
SÜREKLİ			

28. DENİZDEYKEN SİZDE STRESE NEDEN OLAN ETMENLERİ VE VE BU ETMENLERİN YOL AÇTIĞI STRES DÜZEYİNİ BELİRTİNİZ.

	STRES YARATMAZ	HAFİF DERECEDE STRES YARATIR	ORTA DERECEDE STRES YARATIR	YÜKSEK DERECEDE STRES YARATIR
AİLE VE ARKADAŞLARDAN UZAKTA OLMAK				
SEYİRLERİN SÜRESİ				
ÇALIŞTIĞINIZ HATTA İKLİM				
GEMİNİN YAPISI				
MAAŞ DÜRUMUNUZ				
KUMANYA DURUMU				
SALON VE SOSYAL ALANLAR				
ÇALIŞMA SAATLERİ				
GEMİ TİPİ				
KÖTÜ HAVA ŞARTLARI				
ÇALIŞANLARIN MİLLİYETİ				

29. DENİZDEYKEN RAHATLAMAK İÇİN HANGİ AKTİVİTELERDE BULUNUYORSUNUZ? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

1. KİTAP OKUMAK 2. TV/DVD/VCD İZLEMEK 3. TAVLA, SATRANÇ, KART OYUNLARI 4. UYUMAK
5. DUA ETMEK 6. YÜZMEK 7. HAYAL KURMAK 8. DİĞER _____

30. DENİZDEYKEN RAHATLAMAK İÇİN GÜNDE NE KADAR ZAMAN AYIRIYORSUNUZ ? (Sadece birini işaretleyiniz.)

1. HİÇ ZAMAN AYIRMIYORUM 2. GÜNDE 1 -3 SAAT 3. GÜNDE 4 – 7 SAAT 4. GÜNDE 8 SAATTEN FAZLA

31. DENİZDEYKEN RAHATLAMAK İÇİN BULUNDUĞUNUZ AKTİVİTELERİ KARADA DA DEVAM ETTİRİYOR MUSUNUZ?

1. HAYIR 2. EVET 3. FARKLI AKTİVİTELERDE BULUNURUM _____

32. DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE BULUNDUĞUNUZ SÜREÇ İÇİNDE EN YÜKSEK VE EN DÜŞÜK KİLODA TAŞIDIĞINIZ AĞIRLIK NE KADARDIR ?

- 1 EN FAZLA _____ KİLOGRAM
- 2 EN AZ _____ KİLOGRAM

İŞİNİZ HAKKINDA NELER DÜŞÜNÜYORSUNUZ?

Aşağıdaki sorular işten doyum alıp almadığınızı ölçmek amacıyla sorulmuştur. Lütfen soruları aşağıda belirtilen ölçüye göre içtenlikle cevaplayınız.

Çok Fazla Tatmin Duyuyorum	Oldukça Tatmin Duyuyorum	Biraz Tatmin Duyuyorum	Kararsızım	Tatminsizlik Duyuyorum	Oldukça Tatminsizlik Duyuyorum	Çok fazla Tatminsizlik duyuyorum	Cevap Vermek istemiyorum
7	6	5	4	3	2	1	0

1. İletişim ve organizasyondaki bilgi akışı

2. Çalıştığımız diğer insanlarla ilişkiler

3. Sizin ve çabalarınızın değerlendirilmesi

4. İşin kendisi

5. İşiniz tarafından motive edilme derecesi

6. Şu anki kariyer olanaklarınız

7. İş güvenliği düzeyiniz

8. Firmanızın, hedeflerinizi gerçekleştirmenize katkıda bulunması

9. Üstlerinizin kullandığı denetim tarzı

10. Uygulanan değişiklik ve yenilikler

11. Yapmanız gereken iş ve görevlerin çeşitliliği

12. İşinizde kendinizi kişisel olarak geliştirebilme imkanı

13. Firmanızdaki çatışmaların çözüm yolları

14. İşinizin, ideallerinizi ve hedeflerinizi gerçekleştirmenize yardım etme olanakları

15. Önemli kararlar verilirken kararlara katılma düzeyiniz

16. Sahip olduğunuz yeteneklerinizi İşinizde kullanabilme dereceniz

17. İşinizi yaparken esnek ve kendinizi özgür hissetme dereceniz

18. Firmanızdaki ağır basan psikolojik hava ya da ortam

19. Tecrübenizle ilişkili olarak ücretiniz

20. Firmanızın yapısının şekli ya da dizaynı

21. Size verilen işlerin çok fazla ya da çok az olma derecesi

22. İşinizde gelişme hissinizin derecesi

EK 2: Stres ve İş Doyumu Anketi- İngilizce

Dear Participant,

The following questionnaire which intends to define stress and job satisfaction of seafarers is prepared by Gokce Cicek CEYHUN who is attending to postgraduate programme at TC. Celal Bayar University. The more questions you complete sincerely the more confidential research will be. Thanks for your attendance.

1. IN WHICH SEA AREA DO YOU PREDOMINANTLY WORK? (Tick one box only.)

1. BLUE WATER 2. COASTAL 3. OFF-SHORE 4. OTHER _____

2. WHAT IS YOUR CURRENT OCCUPATIONAL CATEGORY ? (Tick one box only.)

- 1.. MASTER 2. CHIEF ENGINEER 3. CHIEF OFFICER 4. 2ND OFFICER 5. 3RD OFFICER
 6. 2ND ENGINEER 7. 3RD ENGINEER 8. 4TH ENGINEER 9. PILOT 10. FITTER 11. BOSUN
 12. DONKEY MAN 13. ABLE SEAMAN 14. MOTOR MAN 15. COOK 16. STEWARD 17. OTHER _____

3. HOW LONG HAVE YOU WORKED IN THE MARITIME INDUSTRY?

_____ YEARS _____ MONTHS

4. HOW LONG HAVE YOU WORKED IN YOUR CURRENT POSITION?

_____ YEARS _____ MONTHS

5. WHAT ARE THE MAIN TYPES OF SHIPS YOU HAVE WORKED ON? (tick as many boxes as apply.)

1. BULK 2. GENERAL 3. CONTAINER 4. TANKER 5. HEAVY LIFT 6. PASSENGER
 7. WOODSHIP 8. REEFER 9. RO-RO/CONTAINER 10. BULK CONTAINER 11. MULTI PURPOSE
 12. LIVESTOCK 13. OTHER _____

6. HOW LONG HAVE YOU BEEN IN YOUR CURRENT SHIP?

_____ YEARS _____ MONTHS

7. AGE : _____ YEARS

8. WHAT IS YOUR CURRENT MARITAL STATUS? (tick one box only.)

1. MARRIED 2. SINGLE 3. DIVORCED 4. WIDOWED

9. WHAT WAS THE TOTAL GROSS INCOME OF YOUR HOUSEHOLD LAST YEAR? (tick one box only.)

1. UNDER \$ 5.000 2. \$ 5.000- \$10.000 3. \$ 10.000- \$ 20.000
 4. \$ 20.000 – \$30.000 5. \$ 30.000 -\$ 40.000 6. OVER \$ 40.000

10. WHAT IS THE HIGHEST LEVEL OF EDUCATION YOU HAVE COMPLETED? (tick one box only.)

1. PRIMARY SCHOOL OR LESS 2. HIGH SCHOOL 3. UNIVERSITY 5. POSTGRADUATE UNIVERSITY

11. COUNTRY OF BIRTH. (tick one box only.)

1. TURKEY 2. UKRAINE 3. RUSSIA 4. INDIA 5. OTHER _____

The following section asks briefly about your health. Please respond honestly.

12. HAS A DOCTOR EVER TOLD YOU THAT YOU SUFFER FROM, OR HAVE YOU EVER EXPERIENCED ANY OF THE FOLLOWING? (tick as many boxes as apply.)

1. HEART DISEASE 2. BLOOD PRESSURE ABNORMALITIES 3. LUNG/RESPIRATORY DISEASE

4. JOINT PROBLEMS 5. NERVOUS SYSTEM PROBLEMS 6. AUDITORY (HEARING) PROBLEMS

7. GASTROINTESTINAL PROBLEMS 8. ENDOCRINE PROBLEMS 9. PSYCHIATRIC PROBLEMS

10. OTHER _____

13. PLEASE LIST ANY MEDICATIONS THAT YOU ARE CURRENTLY TAKING.

NAME	REASON

14. HAS ANYONE IN YOUR IMMEDIATE FAMILY (FATHER, MOTHER, BROTHER, SISTER) HAD ANY OF THE FOLLOWING DISEASE BEFORE AGE 50? (tick as many boxes as apply.)

1. HEART ATTACK 2. HIGH BLOOD PRESSURE 3. DIABETS 4. ELEVATED CHOLESTEROL

If YES, please list relative/s and the age at which they were diagnosed

15. HAVE YOU EVER BEEN TOLD BY A DOCTOR IN THE PAST YEAR THAT YOU HAVE HIGH CHOLESTEROL (tick one box only.)

1. YES, HIGH DEGREE 2. YES, MIDDLE DEGREE 3. YES, LOW DEGREE 4. NO

16. DO YOU SMOKE AT SEA?

- 1 YES ; 1.a. ___ CIGARETTES PER DAY 1.b. ___ CIGARS PER DAY 1.c. ___ PIPES PER DAY 2. HAYIR

17. DO YOU SMOKE ASHORE ?

- 1 YES ; 1.a. ___ CIGARETTES PER DAY 1.b. ___ CIGARS PER DAY 1.c. ___ PIPES PER DAY 2. HAYIR

18. HOW MANY DAYS PER WEEK DO YOU DRINK ALCOHOL WHILE AT SEA? (tick one box only.)

1. ONE DAY PER WEEK 2. 2-3 DAYS PER WEEK 3. 4-5 DAYS PER WEEK 4. -6 DAYS PER WEEK
5. EVERYDAY 6. NEVER DRINK

19. HOW MANY DAYS PER WEEK DO YOU DRINK ALCOHOL WHILE ASHORE? (tick one box only.)

1. ONE DAY PER WEEK 2. 2-3 DAYS PER WEEK 3. 4-5 DAYS PER WEEK 4. -6 DAYS PER WEEK
5. EVERYDAY 6. NEVER DRINK

20. WHEN YOU EXERCISE AT SEA WHAT ACTIVITIES ARE YOU INVOLVED IN? (tick as many boxes as apply.)

1. RUNNING/JOGGING 2. WEIGHT TRAINING 3. CYCLING 4. YOGA/MEDITATION 5. OTHER _____

20.(A) WHEN YOU EXERCISE AT SEA, HOW LONG IS EACH SESSION TAKE? (tick one box only.)

1. 0-20 MINUTES 2. 21-40 MINUTES 3. 41-60 MINUTES 4. 60 + MINUTES

20.(B) HOW OFTEN DO YOU EXERCISE EACH WEEK AT SEA? tick one box only.)

1. ONCE PER WEEK 2. TWICE PER WEEK 3. THREE OR MORE TIMES PER WEEK

21. DO YOU FOLLOW YOUR EXERCISE WHILE ASHORE ?(tick as many boxes as apply.)

1. NEVER 2. ONCE PER WEEK 3. TWICE PER WEEK 4. THREE OR MORE TIMES PER WEEK

22. HOW WOULD YOU DESCRIBE YOUR USUAL SLEEP AT SEA? (Tick one box only.)

1. VERY POOR 2. POOR 3. FAIR 4. GOOD 5. VERY GOOD

23. HOW WOULD YOU DESCRIBE YOUR USUAL SLEEP WHILE ASHORE? (Tick one box only.)

1. VERY POOR 2. POOR 3. FAIR 4. GOOD 5. VERY GOOD

24. HOW MANY HOURS DO YOU USUALLY SLEEP WHILE AT SEA? (Tick one box only.)

1. LESS THAN 4 HOURS 2. 4 - 6 HOURS 3. 6 – 8 HOURS 4. MORE THAN 8 HOURS

25. HOW MANY HOURS DO YOU USUALLY SLEEP WHILE ASHORE? (Tick one box only.)

1. LESS THAN 4 HOURS 2. 4 - 6 HOURS 3. 6 – 8 HOURS 4. MORE THAN 8 HOURS

26. HOW OFTEN DO YOU EXPERIENCE STRESS AT SEA ? (Tick one box only.)

1. NEVER 2

	OCCASIONALY	FREQUENTLY	CONSTANTLY
MILD STRESS			
MODERATE STRESS			
HIGH STRESS			

27. HOW OFTEN DO YOU EXPERIENCE STRESS WHILE ASHORE ? (Tick one box only.)

	OCCASIONALY	FREQUENTLY	CONSTANTLY
MILD STRESS			
MODERATE STRESS			
HIGH STRESS			

28. PLEASE INDICATE THE POINTS THAT CAUSE STRESS AT SEA AND TICK STRESS LEVEL?

	NEVER MAKE STRESS	MILD STRESS	MODERATE STRESS	HIGH STRESS
TO BE FAR AWAY FROM FAMILY & FRIENDS				
DURATION OF VOYAGE				
CLIMATE IN VOYAGE LINE				
STRUCTURE OF VESSEL				
WAGE				
PROVISION				
HALL & SOCIAL AREA				
WORKING HOURS				
TYPE OF VESSEL				
BAD WEATHER CONDITIONS				
NATIONALITY OF CREW				

28. WHICH ACTIVITIES DO YOU PREFER AT SEA FOR RELAXING ? (tick as many boxes as apply.)

1. READING 2. WATCHING TV/DVD/VCD 3. BACKGAMMON, CHESS, PLAYING CARD 4. SLEEPING
5. PRAYING 6. DOING EXERCISE 7. DREAMING 8. OTHER _____

29. HOW MANY HOURS EACH DAY DO YOU SPEND RELAXING AT SEA ?

1. 0 HOURS PER DAY 2. 1-3 HOURS PER DAY 3. 4 – 7 HOURS PER DAY 4. MORE THAN 8 HOURS PER DAY

30. DO YOU FOLLOW YOUR ACTIVITIES WHILE ASHORE FOR RELAXING ? (tick as many boxes as apply.)

1. NO, I DON'T 2. YES, I DO 3. YES I PREFER DIFFERENT ACTIVITIES _____

29. HOW MANY HOURS EACH DAY DO YOU SPEND RELAXING WHILE ASHORE ?

1. 0 HOURS PER DAY 2. 1-3 HOURS PER DAY 3. 4 – 7 HOURS PER DAY 4. MORE THAN 8 HOURS PER DAY

32. SINCE YOU HAVE BEEN IN THE MARITIME INDUSTRY, WHAT IS THE MOST AND THE LEAST YOU HAVE WEIGHED?

- 1 _____ (KG) Most 2 _____ (KG) Least

HOW YOU FEEL ABOUT YOUR JOB?

This questionnaire is concerned with the extent to which you feel satisfied or dissatisfied with your job. Try not to be put off by any other reactions you may have simply rate the items against the satisfaction/dissatisfaction scale provided.

* Please answer by ticking the box under the number of your answer using the scale below.

Very much Satisfied	Much Satisfied	Some Satisfaction	Undecided	Some Dis-satisfaction	Much Dis-satisfaction	Very much Dis-satisfaction	no answer
7	6	5	4	3	2	1	0

1.Communication and the way information flows around your company							
2. The relationships you have with other people at work							
3. The feeling you have about the way you and your efforts are valued							
4. The actual job itself							
5.The degree to which you feel "motivated" by your job							
6. Current career opportunities							
7.The level of job security in your current job							
8. The extent to which you may identify with the image or goals of your company							
9. The style of supervision that your superiors use							
10. The way changes innovations are implemented							
11.The kind of work or tasks that you are required to perform.							
12. The degree to which you feel that you can personally develop in your job							
13.The way in which conflicts are resolved in your company							
14.The scope your job provides to help you achieve your aspirations, ambitious							
15. The amount of participation which you are given in important decision-making							
16.The degree to which your job taps the range of skills you feel you possess							
17.The amount of flexibility and freedom you feel you have in your job							
18. The psychological "feel" or climate that dominates your company							
19. Your level of salary relative to your experience							
20. The design or shape your company's structure							
21. The amount of work you are given to do whether too much or too little							
22. The degree to which you feel extended in your job							

EK 3: Denizcilik Sektörü İle İlgili Konularda Faaliyette Bulunan Uluslararası Organizasyonlar

Deniz Ulaştırması ile ilgili uluslararası faaliyetleri yürüten ve yeknesak kurullarla çeşitli düzenlemeler hazırlayarak sistemin işlemlerine yardımcı olan organizasyonları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Kılınç,1997, s.61):

1. Birleşmiş Milletler Teşkilatına Bağlı Örgütler

BM bünyesinde birçok ihtisaslaşmış kurum mevcut olup bunlardan sadece bazıları deniz taşımacılığı ile ilgilidir. Bu kurumlar sekiz başlık altında toplanmaktadır.

- **UNCTAD Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (United Nations Conference On Trade and Development):** UNCTAD, BM Ekonomik ve Sosyal Komitesinin 34.Oturum 917 sayılı kararı gereği 3 Ağustos 1962 tarihinde kurulmuş olup, genel kuruluş amacı, gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki uluslararası ticareti engelleyen güçlük ve sorumlulukların kaldırılmasına yönelik faaliyetlerdir. UNCTAD' ın denizcilikle ilgili faaliyetleri, Denizcilik Komitesi ve Ad Hac grupları (Uluslararası Deniz Mevzuatı hakkındaki Çalışma Grubu) tarafından yürütülmektedir. Ayrıca UNCTAD Kalkınma Programı (UNDP) bünyesinde devam eden TRAINMAR (Gelişmekte olan ülkelerin işletmecilerinin yetiştirilmesi) ve gelişmekte olan ülke denizcilerinin görev başı tecrübe elde etmeleri için yardım konularındaki programlarla üçüncü dünya ülkelerindeki denizciliğin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

- **IMO Uluslararası Denizcilik Teşkilatı (International Maritime Organization):** Deniz taşımacılığındaki büyük artış ve daha iyi ve gelişmiş standartlara duyulan ihtiyaç Uluslararası Denizcilik Teşkilatının kurulmasına neden olmuştur. Organizasyona bugün çoğu denizcilikle ilgili olan ve organizasyonu bütünleştiren 132 ülke üyedir. Üyelerden başka organizasyona katkısı olabilecek çok sayıda uluslararası kurum da gözlemci statüsü ile kabul edilir. Birleşmiş Milletlerin ihtisas organlarından olan IMO' nun faaliyet alanı şu şekilde özetlenebilmektedir:

- Uluslararası deniz seyrüseferinin güvenliği yönünden gerekli teknik önlemlerin alınması ve buna ilişkin uluslararası normların düzenlenmesini teşvik etmek,
- Deniz işletmeceliğinin verimli olmasını sağlamak üzere en etkili kuralların kabulünü teşvik etmek,
- Denizlerin gemiler tarafından kirletilmesinin önlenmesine yönelik olarak ülkeler arasında işbirliği yapılmasına çalışmak.

• **ILO Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization):** Birleşmiş Milletlerin özel bir kuruluşu olan ILO, 1946' da Montreal' de kurulmuş olup, başlıca etkinliği uluslararası iş sözleşmeleri hazırlamaktır. Bütün sektörlerde olduğu gibi ILO denizcilik sektöründe çalışanların menfaatine yönelik olarak; çalışılan gemilerin yaşam standartları, ücretli izin, asgari ücret, iş güvencesi, sağlık konuları, gemiadamlarının çalışma şartları, yurda geri iade konularında karar alarak uluslararası çalışma standartlarını belirlemektedir.

• **WHO Dünya Sağlık Organizasyonu (World Health Organization):** WHO, deniz sektöründe çalışan personel ve yolcuların sağlığı ile ilgili konularda aktif kararlar almaktadır.

• **UNICITRAL Uluslararası Ticaret Hukuku'na Dair BM Komisyonu (United Nations Commission on International Trade Law):** UNICITRAL, 1966' da uluslar arası ticaretle ilgili hukuki konuları incelemek amacıyla kurulmuş olup denizcilikle ilgili konularda nadiren ilgilenmektedir.

• **UNEP Birleşmiş Milletler Çevre Programı (United Nations Environment Programme):** UNEP, 1972'de BM Genel Kurulu'nun 2997 sayılı kararı ile kurulmuş olup, BM teşkilatı içinde, çevre konusunda katalizör görevi görmektedir.

• **UNESCO BM Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu (UN Educational, Scientific and Cultural Organization):** 4 Kasım 1946'da kurulan UNESCO'nun denizcilik konusuna ait üç alt organı bulunmaktadır. Bunlar; SEA

ICES (Uluslararası Deniz Araştırması Konseyi), IOC (Uluslararası Deniz Coğrafyası Komisyonu), SCOR (Okyanus Araştırmaları Bilimsel Komisyonu) dur.

- **UN/ECE BM/ Avrupa Ekonomik Komisyonu (UN/Economic Commission for Europe):** BM Avrupa Ekonomik Komisyonu' nun ana organlarından İç Ulaşım Komitesi, uluslararası taşımacılığın geliştirilmesine yönelik toplantılarda kombine taşımacılık, taşımacılığı ilgilendiren gümrük meseleleri ve tehlikeli maddelerin taşınmasına ilişkin faaliyetler hakkında çalışmalar yapmaktadır.

2. İktisadi İşbirliği Örgütlerinde Konuşlanmış Bölümler ve İktisadi Organizasyonlar

- **OECD Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organization for Economic Co-operation and Development):** Ekonomik gelişmeyi ve dünya ticaretini desteklemek amacıyla 18 Avrupa ülkesiyle ABD ve Kanada'nın imzalarıyla 30 Eylül 1961' de kurulan OECD' nin deniz taşımacılığına ilişkin ortak sorun ve politikaları üzerinde çalışmalarını yürüten Deniz Taşımacılık Komitesi (Maritime Transport Committee-MTC)' nin çalışmaları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Üye ülkelerin ve üye olmayan ülkelerin denizcilik politikaları ve faaliyetleri konusunda korumacı tedbirler,
- Üye ülkelerle üye olmayan ülkeler arasındaki ikili anlaşmalar,
- OECD dışındaki çok taraflı anlaşmalar,
- Üye ülkelerde deniz taşımacılığına sağlanan mali ve finansal teşvikler

- **GATT Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (General Agreement on Tariffs and Trade):** 1947 yılında Cenevre'de imzalanan GATT, gümrük politikalarını hafifletmek ve birbiriyle uyumlu duruma getirmek ve bütün üye ülkelere eşit ticaret olanakları sağlamayı amaç edinen bir çerçeve anlaşmasıdır. Dünya ticaretini serbestleştirme faaliyetlerini üye ülkeler arasında periyodik düzenlenen çok yanlı görüşmeler yoluyla gerçekleştirmektedir.

- **EFTA Avrupa Serbest Ticaret Birliği (European Free Trade Association):** Gemi Teçhizatlarının Teftişi ve Testlerinin karşılıklı tanınmasına yönelik tasarı 1971 yılında AB ile EFTA arasında imzalanmış olup, EFTA içinde denizcilikle ilgili konular birliğin dağılmasına kadar hep gündemde kalmıştır.

- **KEIB Karadeniz Ekonomik İşbirliği:** Karadeniz’ de sahili olan ve bu denizle ekonomik ilintisi bulunan ölkelerle arasında işbirliğine yönelik KEIB, 25 Haziran 1992’ de kurulmuştur. Denizcilik ile ilgili olarak KEIB bünyesinde bu güne kadar Boğazların güvenliği ve Karadeniz’ in kirlenmeye karşı korunması konularında işbirliği çalışmaları yapılmıştır. Denizcilikle ilgili tek işlerlik kazanan uygulama “Karadeniz’in Kirlenmeye Karşı Korunması Sözleşmesi (Bükreş Sözleşmesi)” dir (Kılınç,1997, s.65).

3. Diğer Teşkilat, Konsey ve İştişari Mahiyetteki Denizcilik Grupları

- **IAEA Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (International Atomic Energy Agency):** IAEA kurumu deniz yolu ile nükleer maddelerin taşınmasına ilişkin teknik hususlar ve nükleer gemileri işleten kişilerin sorumlulukları konusunda çalışmalar yapmaktadır.

- **INMARSAT Uluslararası Deniz Uydu Teşkilatı (International Maritime Satellite Organization):** 1979 yılından bu yana dünya çapında uydu muhaberesi konusunda hizmet sunmaktadır.

- **CCC Gümrükler İşbirliği Konseyi (Customs Co-Operation Council):** Gümrükler İşbirliği Konseyi, gümrük kanunu nedeniyle denizcilik konusuyla yakından ilişkilidir.

- **CSG İştişari Mahiyetteki Denizcilik Grubu (Consultative Shipping Group):** Gayrı resmi bir kimliğe sahip olan grup 1960’ tan itibaren Japonya ve Avrupa’da faaliyetlerine devam etmektedir.

- **MINCONMAR Batı ve Merkez Afrika Ülkeleri Bakanlar Konferansı (Ministral Conference of West and Central African States):** Batı ve Merkez Afrika Ülkeleri denizcilik bakanlıklarından oluşan bir gruptur.

4. Uluslararası Özel Organizasyonlar (NGO)

Denizcilik alanında NGO olarak faaliyette bulunan kuruluşlar şunlardır (Kılınç,1997, s.69):

- BIMCO The Baltic and International Maritime Council (Baltık Milletlerarası Denizcilik Konseyi)
- ICS International Chamber of Shipping (Milletlerarası Deniz Ticaret Odası)
- ISF International Shipping Federation (Milletlerarası Denizcilik Federasyonu)
- ICC International Chamber of Commerce (Milletlerarası Ticaret Odası)
- IMB International Maritime Bureau (Milletlerarası Denizcilik Bürosu)
- CMC Center of Maritime Cooperation (Denizcilik İşbirliği Komitesi)
- FONASBA Federation of National Shipbrokers and Agents (Brokerler ve Acenteler Milli Birlikleri Federasyonu)
- ECASBA European Community Association of Ship Brokers and Agent
- CACE Avrupa Topluluğu Armatörler Birliği Komitesi

EK 4: Türkiye'nin Uluslararası Organizasyonlarla İlişkileri ve Taraf Olduğu Denizcilik Sektörü İle İlgili Uluslararası Sözleşmeler

1.Türkiye'nin Uluslararası Organizasyonlar ile Olan İlişkileri

Denizciliğin evrenselliği ve etkileşimleri nedeniyle uluslararası ilişkiler sonucu belirlenen kararlar, uluslararası kuruluşların denizcilik konusunda oluşturdukları konvansiyon, tüzük ya da tavsiye mahiyetindeki kararlarının bağlayıcılığı gün geçtikçe bloklar ve üçüncü ülkeler tarafından hissedilmektedir. Bu nedenle Türkiye deniz ticaret sektöründeki gelişimi, diğer ülkelerle uyumu ve haklarının savunulması açısından uluslararası organizasyonların faaliyetlerini izlemek ve etkinliğini arttırmak zorundadır (Kılınç,1997, s.87).

Bu çerçevede Türkiye' nin deniz ulaştırması konusunda faaliyetlerini takip ettiği ve üyesi bulunduğu kuruluşlar aşağıdaki gibidir

a. Türkiye'nin Faaliyetlerini Takip Ettiği Uluslararası Kuruluşlar (Kılınç, 1997, s.87):

- IMO – International Maritime Organization
- OECD - Organization for Economic Cooperation and Development
- UNCTAD – United Nations Conference on Trade and Development
- GATT- General Agreement on Tariffs and Trade
- UNEP – United Nations Environment Programme
- BARSELONA Sözleşmesi
- BASEL Sözleşmesi
- BÜKREŞ Sözleşmesi

b. Deniz Ticaret Odası'nın Üyesi Olduğu Uluslararası Kuruluşlar (Kılınç,1997, .87):

- BIMKO - The Baltic and International Maritime Council (Baltık ve Milletlerarası Denizcilik Konseyi)

- ICS – International Chamber of Shipping (Milletlerarası Deniz Ticaret Odası)
- ISF – The International Shipping Federation (uluslararası Denizcilik Federasyonu)
- ICC- International Chamber of Commerce (Milletlerarası Ticaret Odası)
- MTO (Milli Komite)
- IMB – International Maritime Bureau (Milletlerarası Denizcilik Bürosu)
- CMC - Center of Maritime Cooperation (Denizcilik İşbirliği Komitesi)
- FONASBA – Federation of National Shipbrokers an Agents (Brokerler ve Acentalar Milli Birlikleri Federasyonu)
- ECASBA – European Community Association of Ship Brokers and Agent.

c. Türkiye' nin Taraf Olduğu Uluslararası Denizcilik Örgütü -IMO Sözleşme, Protokol ve Ekleri (www.denizcilik.gov.tr):

- Uluslararası Denizcilik Örgütü Kurucu Sözleşmesi-MO Konvansiyonu 1948
- IMO Konvansiyonu 1993 Değişiklikleri
- Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi-SOLAS'1974
- Yükleme Hatları Uluslararası Sözleşmesi -LL'1966
- Gemilerin Ölçümü Uluslararası Sözleşmesi -Tonnage'1969
- Denizde Çatışmayı Önleme Tüzüğü-COLREG'1972
- Gemi Adamları Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutma Esasları Uluslararası Sözleşmesi (STCW'78)
- Denizde Arama ve Kurtarma Uluslararası Sözleşmesi (SAR'1979)
- Uydular Aracılığı ile Deniz Haberleşmesi Örgütü Uluslararası Sözleşmesi-INMARSAT'1976
- INMARSAT Operasyonel Değişiklikler -OA'1976
- INMARSAT Değişiklikler 1994 (IMO'da yürürlüğe girmedi)

- INMARSAT Değişiklikler 1998 (IMO'da yürürlüğe girmedi)
- Denizlerin Gemiler Tarafından Kirletilmesinin Önlenmesi Hakkında Uluslararası Sözleşmesi (MARPOL'73/78 ve EKLERİ : EKI, EK II) EK I-Petrol ile Deniz Kirlenmesinin Önlenmesi Kuralları, EK II- Dökme Zehirli Sıvı Maddelerle Deniz Kirlenmesinin Kontrolü
- Gemilerden Atılan Çöplerle Denizlerin Kirlenmesinin Önlenmesi Kuralları-MARPOL 73/78 Ek
- Petrol Kirliliği Zararlarından Doğan Sivil Sorumluluklar Hakkında Uluslararası Sözleşme-CLC 92
- Petrol Nedeniyle Kirlenmeden Doğan Zararlar için Uluslararası Tazminat Fonu Kurulmasına Dair Sözleşme-FUND'1992
- Deniz Alacaklarına Karşı Sorumluluğun Sınırlandırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme-LLMC'1976
- Kanunsuz Hareketlere Karşı Deniz Seyrüseferinin Güvenliği Sözleşmesi -SUA'1988
- Kıta Sahanelğinde Bulunan Sabit Platformların Güvenliğine Karşı Yasa Dışı Eylemlerin Önlenmesine Dair Protokol -SUA Protokol
- Petrol Kirliliğine Karşı Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliğine Dair Uluslararası Sözleşmesi-OPRC'1990

d. Denizcilik Müsteşarlığınca Taraf Olma Çalışmaları Devam Eden IMO Sözleşme ve Protokolleri (www.denizcilik.gov.tr):

- Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS 78 Protokolü)
- Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS 88 Protokolü)
- Yükleme Hatları Uluslararası Sözleşmesi (LOAD LINES 88 Protokolü)

e. Taraf Olma Çalışmaları Başlatılan IMO Sözleşme ve Protokolleri
(www.denizcilik.gov.tr):

- MARPOL 73/78 Ek III - Deniz Yoluyla Paketlenmiş Formda Taşınan Zararlı Maddelerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesine Yönelik Kurallar, 1 Temmuz 1992 tarihinde IMO nezdinde yürürlüğe girmiştir.
- MARPOL 73/78 EK IV- Gemilerden Çıkan Pis Sulardan Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesine İlişkin Kurallar , 27 Eylül 2003 tarihinde IMO nezdinde yürürlüğe girmiştir.
- MARPOL 73/78- EK VI (Protokol 97) Gemilerden Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Önlenmesi Protokolü, Temmuz 2005 tarihinde IMO nezdinde yürürlüğe girecek olup, 2003 yılında Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı tarafından taraf olma çalışmaları yapılmış, oluşan görüşler sonucunda, MEPC 49. Dönem hazırlık toplantısında, Protokolün IMO'da yürürlüğe girmesini müteakip ilgili kurum/kuruluşlardan tekrar görüş alınmasının uygun olacağı ve IMO nezdinde konu ile ilgili çalışmaların takip edilmesi yönünde tüm katılımcılarda görüş birliğine varmışlardır

f. AB Çalışmaları Kapsamında Taraf Olunacak IMO Sözleşmeleri

(www.denizcilik.gov.tr):

- **Tehlikeli ve Diğer Zararlı Maddelerle Kirlenme Olaylarında Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliğine İlişkin Protokol (OPRC/HNS 2000 Protokolü):** 15 Mart 2000 tarihinde IMO nezdinde kabul edilerek imzaya açılmış olup, yürürlüğe girebilmesi için yeterli üye çoğunluğu henüz sağlanamamıştır. Ülkemizin coğrafik konumu itibariyle tehlikeli ve diğer zararlı maddelerle muhtemel kirlenmenin ciddi tehdidi altında olması nedeniyle ve ülkemizin takip ettiği politikalara tamamen örtüşen hükümler içermesi ve üye ülkelere yükümlülükler vermesi nedeniyle üye olunmasında yarar görüldüğü belirtilmektedir.

- **Balıkçı Gemilerinin Emniyeti (Torremolinos) Protokolü (1993 SFV Protokolü)** 2 Nisan 1993 tarihinde IMO nezdinde kabul edilerek imzaya açılmış, yürürlüğe girebilmesi için yeterli üye çoğunluğu henüz sağlanamamıştır. Protokol 24- 45 metre uzunluk arasındaki gemileri kapsamaktadır. AB müktesebatı ve uygulamalarına uyum amacıyla 97/70/EC simgeli Konsey Direktifinin gereklerini yerine getirebilmek ve iç mevzuat uyum çalışmalarının başlatılabilmesi için sözkonusu Protokole taraf olunması gerektiği belirtilmektedir.
- **MARPOL 73/78- EK VI (Protokol 97) Gemilerden Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Önlenmesi Protokolü.**