

Yayın Geliş Tarihi: 12-08-2020
Yayına Kabul Tarihi: 29-12-2020

Mersin Üniversitesi
Denizcilik ve Lojistik
Araştırmaları Dergisi
Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2020 Sayfa: 1 - 22
E-ISSN: 2687-6604

Araştırma Makalesi

GEMİ ADAMLARININ İŞ YERİNDE YALNIZLIK DÜZEYLERİNİN VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Murat DEMİR¹

Nurdan ÇOLAK GÜRKAN²

ÖZET

Bu çalışma, uluslararası ticari yük gemilerinde çalışan Türk gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin demografik değişkenler ile farklılaŐıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, gemideki görev, denizde çalışma süresi, gemi türü, çalışılan personelin milliyeti ve gemide internet kullanımı demografik deėiŐkenleri oluŐurmaktadır. Araştırma grubunu uluslararası alanda çalışan çeşitli yük gemilerinde görev yapan 418 Türk gemi adamı oluŐurmaktadır. Araştırmaya katılan gemi adamlarına demografik ifadelerle birlikte “İŞ Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” ve “İŞten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ile oluşturulan anket uygulanmıştır. Araştırma verileri frekans, yüzde ve ortalama değerler kullanılarak SPSS 26 paket programıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin hiŐbir demografik değişkene göre anlamlı Şekilde farklılaŐmadıėı saptanmıştır. Bunun temel sebebi, gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin tek bir değişkene bağlı olmadan bireysel özellikler ve çevresel faktörlerle birlikte ele alındığında daha doğru sonuçlara ulaşılabileceği Şeklinde açıklanır.

Anahtar Sözcükler: *Yalnızlık, İŞ Yeri Yalnızlığı, İŞten Ayrılma Niyeti, Gemi Adamı*

¹ Murat Demir, murat.demir@msn.com

² Dr. Öğr. Üyesi Nurdan Çolak Gürkan, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İŞletme Bölümü, nurdan_clk@hotmail.com

INVESTIGATION OF WORKPLACE LONELINESS LEVELS AND INTENTION TO LEAVE OF SEAMEN ACCORDING TO VARIOUS DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT

This study was carried out to determine whether the level of workplace loneliness and intention to quit of Turkish seamen working on international commercial cargo ships differ with demographic variables. Gender, age, marital status, educational status, duty on the ship, working time at sea, the type of ship, the nationality of the personnel and the internet usage on the ship are demographic variables. The research group is composed of 418 Turkish seamen working on various cargo ships working internationally. The questionnaire with the demographic expressions and the "Loneliness at Work Scale" and "The Intention to Quit Scale" were applied to the seafarers participating in the research. The research data were analyzed with independent sample t-test and one-way analysis of variance (One Way Anova) using SPSS 26 package program using frequency, percentage and average values. As a result of the research, it was determined that workplace loneliness levels of the seafarers and their intention to quit did not differ significantly according to any demographic variables. The main reason for this is explained by the fact that the level of workplace loneliness of the seafarers and their intention to leave, depending on individual variables and environmental factors, can be achieved more accurately, regardless of a single variable.

Keywords: *Loneliness, Workplace Loneliness, Intention The Quit, Seamen*

1.GİRİŞ

Günümüz yaşam anlayışı, insanları sınırlı kaynaklar için sürekli rekabet ederek zamanlarının çoğunu çalışma ortamında geçirmeye itmektedir. Çalışma ortamında bulunan rekabete dayalı yaşam ile eksik sosyal etkileşim bireyde yalnızlık hissi oluşturması olasıdır.

Bireyde yoksunluk hissi ve sıkıntı meydana getiren yalnızlık, sosyal etkileşimin tatmin edici düzeyde olmaması durumudur (Peplau, 1985: 269). Günlük hayatında sosyal ilişkileri iyi olan birey, çalışma ortamında bulunan bireylerle etkileşim ve iletişim tatmininde yoksunluk hissi duyabilir. Bu durum iş yeri yalnızlığını oluşturur (Doğan ve ark., 2009: 272).

Gemi, denizciler için yalnızca bir çalışma alanı değil, aynı zamanda uzun bir süre için yaşam alanlarından biridir. Gemilerde istihdam edilen personeller gemi adamı olarak isimlendirilmektedir. Sözleşmeleri gereği görevlerini sürekli hareket halinde olan gemi üzerinde, dört, altı ay gibi uzun süreler boyunca, aile ve sosyal yaşamdan uzakta yerine getiren gemi

adamlarında sosyal izolasyon oluřtuđu bilinmektedir (Thomas, 2003: 50-52). İř yeri yalnızlıđının da gemi adamları üzerinde verim dūřuklūđu, dūřuk iř tatmini, dūřuk örgütsel bađlılık oluřumu ve bunun sonucunda iřten ayrılma niyetini oluřturması muhtemeldir.

Sürekli verimlilik ve performans kavramlarına dikkat kesilen ve diğerleri ile rekabet halinde olan örgütler, kendi yapısını oluşturan insan unsuruna gereken ehemmiyeti göstermeyip çalışma ortamında sosyal etkileşimin ve desteğin azalarak iř yeri yalnızlığının oluşumuna neden olmuşlardır (Wright, 2005: 42-44). Genel yalnızlıktan ayrı olarak incelenen ve çalışma ortamında meydana gelen yalnızlık ‐Duygusal Yoksunluk‐ ile ‐Sosyal Arkadaşlık‐ kapsamında iki boyut halinde ele alınmıştır. İř yerinde sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık çeken çalışanlar, çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kuramayıp, sosyal faaliyet gibi etkileşimlerde bulunmakta zorluk çektikleri bilinmektedir (Mercan ve ark., 2012: 217). İř yerinde duygusal yoksunluk boyutunda yalnızlık çeken çalışanlar ise, bireyin duygu ve dūřüncelerini çalışma arkadaşlarına aktaramama ile meydana gelen güven ve yakınlık hissi eksikliği çekerler. Sosyal arkadaşlık boyutunda iř yerindeki iletişimle birlikte sosyal ağların sıklığı ve sayısı önemliyken; duygusal yoksunluk boyutunda ise önemli olan çalışanlar arasındaki iletişimde nitelik ve kalite ağısından doyumdur (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Çevresel etmenleri oluşturan kültür, aile desteği, toplumsal destek ve çalışanın bireysel özelliklerini oluşturan karamsar olma, özgüven eksikliği, dūřuk benlik algısı, rekabetçi kişilik yapısı iř yeri yalnızlığı oluşumunu etkileyen unsurlardandır (Peplau ve Perlman, 1984:15; Wright, 2005). Wright (2007:21) duygusal bozukluk yaşayan ve rekabetçi yapıdaki çalışanların iř yeri yalnızlığını sınavan çalışmasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Ayrıca, çalışanların yönetici kademesinde olup olmaması durumu ile iř yerinde yalnızlık düzeyi ilişkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara rastlanmıştır. Bunun temel sebebi Wright (2012:58)’a göre iř yeri yalnızlığı sadece örgüt içerisindeki konum ve hiyerarşi ile değil bireysel ve çevresel faktörler ile birlikte oluşmaktadır.

Demirbař ve Hařit (2016: 139-140)’in yaptığı çalışmalarla iř yeri yalnızlığının örgütsel güven ve örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkilediği, işten ayrılma niyetlerini arttırdığı ve çalışanların iř doyumunu ve iř performansını dūřürdüđu gözlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, gemi adamlarının iş yeri yalnızlığı çekmesine neden olan temel faktörlerin denizcilerin iş sözleşmesi gereği dört, altı ay süreli ev ve aileden ayrılıkla birlikte kısıtlı serbest zaman faaliyetlerine katılım olduğu saptanmıştır (Thomas, 2003: 50-52, Gökçek ve Tavacıoğlu, 2018:137). Ayrıca, gemi organizasyonundaki hiyerarşik yapıda zayıf iletişim tatmininin de

denizcilerin iş yeri yalnızlık düzeyini etkilediği söylenebilir. İş yerindeki yalnızlık örgütsel bağlılığı azaltarak iş performansını olumsuz etkileyebilir ve işten ayrılmalara sebebiyet verebilir. Alan yazında, gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri araştırılmasına karşın bunların hangi demografik değişkenler ile farklılaştığı saptanmamıştır. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, gemideki görev, denizde çalışma süresi, gemi türü, çalışılan personelin milliyeti ve gemide internet kullanımını değişkenleriyle ilişkisinin araştırılmasıdır. Demografik değişkenler ile gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaşp farklılaşmadığının araştırılması hem gemi adamları hem de gemi adamlarının bağlı olduğu örgütler açısından önemlidir. Bunun temel sebebi, iş yerinde yalnızlık düzeyini ve işten ayrılma niyetini farklılaştıran demografik değişkenin saptanması halinde denizcilerin bağlı olduğu örgütler tarafından önceden önlem alınarak gemi adamlarının iş yeri yalnızlığı çekmesinin önüne geçilebilir ve muhtemel işten ayrılmalar azaltılarak örgütsel verimlilik artırılabilir.

1.1.Gemi Adamlarının Yaşadığı İş Yeri Yalnızlığı

Gemi üzerinde çalışan personelin maruz kaldığı önemli zorluklardan ilki, çalışmalarının evlerinden ve ailelerinden uzun süreli ayrılık oluşturması; ikincisi ise genellikle nadiren aile ve yakın arkadaşları ile iletişim fırsatları yakalamasıdır. Gemi adamlarının çalışma yaşamı incelendiğinde deniz iş sözleşmeleri gereği dört, altı ay gibi uzun süre boyunca sosyal izolasyona maruz kaldığı gözlenmektedir (Thomas, 2003: 8-11). Aile ilişkilerinde çiftlerin uzun süreli ayrı kalması duygusal gerginlik ve yoksunluğun artmasına sebebiyet verirken, bunun sonucunda bireysel stres artışı, ruh hali bozukluğu ile birlikte gelen olayların çalışma ortamında oluşmasından kaynaklı iş yeri güvenliğini de olumsuz etkilemektedir (Horbulewicz, 1978: 47). Gemi adamlarının maruz kaldığı stres faktörlerini incelemeye yönelik yapılan bir çalışmada 134 gemi adamı ile görüşülerek 23 stres oluşturan etkenden en çok tekrarlanan aileden ayrılık olarak belirlenmiştir (Marcus ve ark., 2009: 96-97). Günümüzde gemi adamlarının çalışma yaşamlarından şikayetçi olduğu en önemli noktalardan biri de internet iletişim sisteminin gemilerde yaygın olmayışıdır. Denizcilik Çalışma Sözleşmesi'nde de denizcilerin kişisel kullanımı için internet ve telefon gibi iletişim sistemlerinin gemilerde bulunması ile ilgili zorunlu bir hüküm bulunmazken, sadece iletişim olanaklarına erişim tavsiye edilmektedir. (MLC, 2006: 50). Bunun sonucunda gemi sahipleri internet altyapı sistemini gemilere kurmaktan maliyet nedeniyle kaçınmakta, gemi adamları kıyıyla olan iletişimini nadir olarak ücretli ve pahalı olan uydu telefonunu kullanarak sağlamaktadır.

Uydu telefonunun nadir olarak kullanımının da iletişimde doyum sağlaması muhtemel değildir.

Gemilerde son teknoloji ile otomasyona geçilmesi, önceleri 40-50 çalışanın yaptığı iş günümüzde bu sayıyı yarı yarıya düşürmüştür (Pekdemir, 2000: 429-431). Bu nedenle denizcilerin gemi içerisinde sosyal etkileşim ve yakınlık bağı kurabileceği birey sayısı oldukça azdır. Gemi çalışma ortamını istedikleri anda terk edemeyen ve sınırlı sayıda çalışma arkadaşlarıyla iletişime giren denizcilerin serbest zaman faaliyetlerine katılımı bu nedenle önem oluşturmaktadır. Iso-Ahola ve Mannell (2004: 184)'in yapmış olduğu çalışmada serbest zaman etkinliklerine katılımın, sosyal etkileşimi artırarak, zihinsel sağlık ve özgüveni olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Yapılan bir çalışmada gemilerde eğlence olanaklarından en çok rastlanan DVD film arşivleri, arkasından kitap, müzik sistemleri, dart, masa tenisi gibi oyunlar ve spor ekipmanları ve en nadir rastlanan ise internet erişimidir (Ellis ve ark., 2012: 1-5; Ellis ve Sampson, 2013: 102). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), gemi içerisinde denizcilerin serbest zaman faaliyetlerine katılımı için tesis oluşturılmadan gemi sahiplerini sorumlu tutmakta, ayrıca limanlarda gemi adamları için refah merkezleri oluşturmanın önemini vurgulamaktadır (ILO, 2015: 46).

Gemi adamlarının çalışma ortamında bulunan organizasyon yapısında diğer işyerlerine nazaran farklı olarak hiyerarşik zincire dayalı bir iletişim sistemi yer almaktadır. Organizasyonun yönetim ve çalışan kademesi olarak ikiye ayrılan bölümlerinde gemi kaptanı, tüm yetkileri bulunduran ve son karar verme noktasındadır. Hiyerarşik ilişki zincirinde koordinasyon ve verimlilik açasından gerekli olan etkin iletişim iken gemi adamlarının yaşadığı iş yeri yalnızlığı için önemli husus iletişimin tatminidir. Hiyerarşik ilişki yapısı, gemi adamlarının derece olarak üstünde bulunan personelden aldığı görevleri yerine getirmesi gerekliliğini meydana getirir. Etkin bir hiyerarşide üstte bulunan personel, astların görüş ve tecrübelerine istinaden onlardan aldığı fikirler ile son kararları verir. Astların düşünceleri önemsenmediği ve empati yapılmadan yürütölen hiyerarşik yapıda yetkilerin kötüye kullanılması olasıdır. Hiyerarşik ilişki zincirinde ast kademedede bulunan gemi adamlarının problem çözme aşamalarında bulunmasıyla organizasyon için değerli olduğu hissi verilerek iletişim tatmini sağlanabilir. İletişim doyumunu için gerekli koşulların sağlanmadığı ve hiyerarşi yapısının amacı dışında kullanılmasıyla gemi adamları arasında sosyal arkadaşlık ve duygusal yakınlık bağları zedelenecek iş yeri yalnızlığı oluşumu hızlanması olasıdır.

Gemi içerisinde denizcilerin yaşadıkları iletişim kaynaklı zorluklar ele alındığında ekip üyelerinin çok uluslu olmasından kaynaklı yeni bir problem ile karşı karşıya kalınmaktadır. Hiyerarşik ilişki zincirinde iletişim doyumunu sağlamanın hassas olduğu noktada, denizciler çok uluslu

ekipte duygusal yakınlık ve sosyal arkadaşlık bağları kurmakta güçlük çekebilmektedir. Bridger ve ark. (2007: 92-97)'nin çalışmasında, kültürel, dil ve din açısından farklılık gösteren insanların bir araya gelerek iletişim sağlamada birtakım sorunların oluşacağını ve izolasyona neden olacağını belirtmiştir.

1.2.Gemi Adamlarının İşten Ayrılma Niyeti

Tett ve Meyer (1993: 262) işten ayrılma niyetini, çalışanların bulunduğu organizasyondan kendi isteği ile ayrılma düşüncesi şeklinde ifade etmiştir. İşten ayrılma niyeti örgütsel faktörler, çevresel faktörler ve çalışanın bireysel özellikleri ile oluşabilir. Olumsuz çalışma şartları gibi örgütsel faktörler, işletmelerin yönetimi ile kontrol edilebilir ve işten ayrılma niyeti en aza indirebilirken; işsizlik oranı gibi sosyoekonomik gelişmelerin neden olduğu çevresel faktörler ise örgütler tarafından kontrol edilememektedir (Cotton ve Tuttle, 1986: 57; Çekmecelioğlu, 2005: 42). İşten ayrılma düşüncesi olan çalışanların tümü işini fiili olarak bırakmayabilir, ancak bu düşüncenin eyleme dönüşüp gerçek anlamda iş bırakma gerçekleştiğinde bunun çalışanlar ve örgütlere birtakım olumsuz etkileri olacaktır. Verim düşüklüğü, örgütte kalan personelde düşük iş tatmini ve düşük örgütsel bağlılık, yeni personel seçme ve uyum sürecindeki maliyetler ve kayıplar, ayrılan personel için gelir düşüklüğü ve çevreden gelen prestij kaybı ile oluşan sorunlar bunlardan bazılarıdır (Moblely, 1982: 113; Adıgüzel, 2012: 165).

Zorlu ve stresli çalışma koşullarıyla oluşan sınırlı iş memnuniyeti, örgütlerin denizcilerin aile ilişkilerine gösterdiği düşük önem ve çok kültürlü ekip nedeniyle oluşan problemler denizcilerin mesleklerinden uzaklaşmasında önemli etkenler arasındadır (Caesar ve ark., 2015: 152-153).

2. METOT

Bu çalışma, uluslararası ticari yük gemilerinde çalışan Türk gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, gemideki görev, denizde çalışma süresi, çalışılan gemi türü, çalışılan personelin milliyeti ve gemide internet kullanımı üzerine ilişkilerini açıklamak amacıyla yapılmıştır.

Araştırma evrenini uluslararası deniz ticaretinde taşımacılık yapan gemilerde çalışan Türk gemi adamları oluşturmaktadır. 2016 yılı Deniz Ticareti Gemi Adamı İstatistikleri raporuna göre Türkiye'de toplam kayıtlı 311.352 gemi adamı bulunmaktadır (DTİ, 2016: 106). Ancak, Türkiye'de toplam gemi adamı sayısı balıkçı teknelerinde, yatlarda ve limanlarda çalışan gemi adamlarını da içerdiğinden örneklem net bir şekilde hesaplanamamış, bu nedenle kasıtlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma evrenine dâhil olan kişi sayısı 311.352'den az olduğu bilinmektedir. Çıngı (1994: 25)'e göre 100 bin ile 500 bin arası evren büyüklükleri için tahmini örnek büyüklüğü 0.05 sapma miktarı için en az 383 olmalıdır. Geri bildirim alınan anket sayısı 422'dir. Bunların 4'ü dikkatsiz katılımcı olduğu tespit edildiğinden örnekleme oluşturan katılımcı sayısı 418'dir ve yeterli miktardadır.

İnternet üzerinden oluşturulan anket formu ile verilerin toplanması amaçlanmıştır. İki ana bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek için cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, gemideki görev, denizde çalışma süresi, çalışılan gemi türü, çalışılan personelin milliyeti ve gemide internet kullanımına yönelik sorular sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise Wright ve ark. (2006) tarafından geliştirilen Doğan ve ark. (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)" ile Mobley ve ark. (1978: 410) tarafından geliştirilen Örcü ve Özafşarlıoğlu (2013: 344) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)" kullanılmıştır. 5'li likert tipindeki ölçekte iş yerinde yalnızlık düzeyi ölçme amacıyla, alt boyutlarıyla çalışanların duygusal yoksunluklarını ölçme amaçlı 9, sosyal arkadaşlık düzeyini ölçme amaçlı 7, işten ayrılma niyetini ölçme amacıyla 3 olmak üzere toplam 19 ifade yer almaktadır.

Çalışmada 418 gemi adamına iş yerinde yalnızlık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26 paket programında güvenilirlik yöntemlerinden Cronbach Alpha yöntemi ile analiz sonucunda İYYÖ için iç tutarlılık katsayısı 0.94, İANÖ için 0.93 ve ölçeğin bütününe ilişkin katsayı 0.94 olarak bulunmuştur. Bu durum ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğu şeklinde açıklanır.

418 katılımcı ile İYYÖ ve İANÖ'nin faktör analizi sonucunda Bartlett testi anlamlı bulunmuş ve KMO katsayısının iş yerinde yalnızlık ölçeğinde 0.948, işten ayrılma niyeti ölçeğinde 0.766 bulunması yeterli örneklemin varlığı ve ölçeğin yapı geçerliliği istatistiksel olarak saptanmıştır. Ölçeklerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi için öncelikle normal dağılım uygunlukları irdelenmiştir. Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +/-1,5 değeri arasında gözlenmesi Tabachnick and Fidell (2013)'e göre normal dağılım olduğunu göstermektedir. Elde edilen veriler 0.05 anlamlılık düzeyine (p) göre sınanarak frekans (n), yüzde (%), ortalama (\bar{X}) değerler kullanılarak SPSS 26 paket programıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile çözümlenmiştir. Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyi ve işten ayrılma niyeti puanları 1 ile 5 arasında değişmektedir. Mercan ve ark. (2012: 222) ölçek puan ortalamalarında 2.61-3.40 arasında orta; 3.41-4.20 arasında yüksek; 4.20-5.0 arasında çok yüksek şeklinde sınıflandırmıştır.

3. BULGULAR

İş yerinde yalnızlık ve iş yerinden ayrılma niyeti ölçeği cinsiyete, yaşa, medeni hal, eğitim durumuna, gemideki görevine, denizde çalışma süresine, çalışılan gemi türüne, çalışılan personelin milliyetine ve gemide internet kullanım durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği tablolar halinde sunulmuş ve sonrasında değerlendirilmesi yapılmıştır.

3.1. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlenmek amacıyla bağımsız gruplarda uygulanan t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Cinsiyet	n	%	\bar{X}	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Erkek	405	96.9	3.316	0.584	-0.669	0.504
	Kadın	13	3.1	3.426	0.525		
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	405	96.9	3.41	1.185	-0.833	0.405
	Kadın	13	3.1	3.69	1.228		

*p<0.05

Tablo 1'e bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri cinsiyet değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, katılımcıların yaklaşık 97%'sinin erkek olduğu gözlenmekte ve gemide çalışmayı gerektiren zorlu koşullar nedeniyle denizcilik mesleği kadınlar tarafından pek tercih edilmemektedir. Erkek ve kadınların iş yerinde yalnızlık düzeyleri irdelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamasının nedeni olarak tüm personelin iş yerinde yalnızlık çektikleri şeklinde açıklanır. Erkek ve kadınların işten ayrılma niyet düzeyleri irdelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamasının nedeni olarak da tüm personelin zorlu çalışma koşulları sebebiyle işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu şeklinde açıklanır. Cinsiyet ile yalnızlık düzeyi ilişkisi konusunda yapılan araştırmalar sonucunda cinsiyetin belirleyici değişken olmadığı saptanmıştır (Wright, 2012: 49).

3.2. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlenmek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Yaş	n	%	\bar{X}	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	18-30 yaş	124	29.7	3.321	0.661	1.569	0.325
	31-50 yaş	260	62.2	3.297	0.521		
	51 yaş ve üzeri	34	8.1	3.485	0.702		
İşten Ayrılma Niyeti	18-30 yaş	124	29.7	3.323	1.357	0.720	0.534
	31-50 yaş	260	62.2	3.476	1.089		
	51 yaş ve üzeri	34	8.1	3.383	1.234		

*p<0.05

Tablo 2'e bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, yaş değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının 62%'si 31-50 yaş aralığında bulunmaktadır. Belirli bir yaş grubunda olması herhangi bir farklılık oluşturmadan tüm personel, iş yerinde yalnızlık çekmektedir ve tüm personelin işten ayrılma niyetleri yüksektir. Bu nedenle yaş aralıklarının farklılaşması personelin iş yerinde yalnızlığını ve işten ayrılma niyetini farklılaştırmamıştır. Yaş ile yalnızlık düzeyi ilişkisi konusunda yapılan araştırmalar sonucunda ilişkinin karmaşık ve doğrusal olmadığı belirlenmiştir (Rokach, 2007:171).

3.3. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

"Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?" ifadesini çözümlenmek amacıyla bağımsız gruplarda uygulanan t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Medeni Durum	n	%	\bar{X}	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Evli	260	62.2	3.338	0.569	0.859	0.391
	Bekar	158	37.8	3.288	0.604		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	260	62.2	3.445	1.126	0.476	0.634
	Bekar	158	37.8	3.386	1.280		

*p<0.05

Tablo 3'e bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, medeni durum değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık

içermemektedir. Ayrıca, katılımcıların 62%'sinin evli olduğu gözlenmiştir. Bir gemide çalışan personelin kendi aralarında olan sosyal etkileşimlerinin yanında evli personelin eş ve çocuklarıyla duygusal yakınlığa, bekar personelin ise anne, baba veya sevgilisinden duygusal desteğe ihtiyacı vardır. Her iki durumda da gemide çalışan personel duygusal yoksunluk çekmektedir. Ek olarak, tüm personelin işten ayrılma niyetleri yüksektir. Cinsiyet değişkenine bakılmaksızın tüm personelin işten ayrılma niyeti yüksektir. Wright, medeni durumun iş yerinde yalnızlık düzeyini farklılaştırabilecek belirleyici bir değişken olmadığını vurgulamıştır (Wright, 2012: 49).

3.4. Ölçeklerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlmek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Eğitim Düzeyi	n	%	\bar{X}	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	İlköğretim	27	6.5	3.180	0.749	0.769	0.632
	Lise	93	22.2	3.282	0.667		
	Ön Lisans	75	17.9	3.349	0.626		
	Lisans	180	43.1	3.327	0.504		
	Yüksek Lisans ve Üstü	43	10.3	3.404	0.492		
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	27	6.5	3.049	1.437	1.370	0.336
	Lise	93	22.2	3.344	1.195		
	Ön Lisans	75	17.9	3.329	1.227		
	Lisans	180	43.1	3.530	1.112		
	Yüksek Lisans ve Üstü	43	10.3	3.543	1.197		

*p<0.05

Tablo 4'e bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, eğitim düzeyi değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde olduğu saptanmıştır. Gemide çalışan tüm personelin yalnızlık çektiği bilinmektedir ve hangi eğitim düzeyine sahip olursa olsun bu yalnızlık anlamlı farklılaşmamaktadır. Eğitim durumu ile iş yerinde yalnızlık ilişkisini inceleyen araştırmalarda zayıf eğitim

durumunun ekonomik ve sosyal refahı etkilediğinden üst düzey eğitim alanların daha az yalnızlık çektiği saptanmıştır (Wright, 2012: 49). Ancak gemi adamlarının eğitim düzeyi artsa dahi aynı gemi içerisinde aynı çalışma koşullarına maruz kaldıklarından iş yeri yalnızlık düzeylerinde değişiklik olmamıştır. Ek olarak, personelin eğitim düzeyi işten ayrılma niyetleri ile ilişkili değildir.

3.5. Ölçeklerin Gemideki Görev Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile gemideki görev değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlmek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerin Gemideki Görev Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Gemideki Görev	n	%	\bar{X}	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	Kaptan	73	17.5	3.362	0.540	1.197	0.310
	Baş Mühendis	28	6.7	3.308	0.574		
	Güverte Zabiti	162	38.8	3.333	0.567		
	Makine Zabiti	68	16.3	3.341	0.586		
	Güverte Personeli	55	13.2	3.150	0.649		
	Makine Personeli	32	7.7	3.408	0.618		
İşten Ayrılma Niyeti	Kaptan	73	17.5	3.571	0.893	2.274	0.081
	Baş Mühendis	28	6.7	3.179	1.362		
	Güverte Zabiti	162	38.8	3.568	1.200		
	Makine Zabiti	68	16.3	3.304	1.138		
	Güverte Personeli	55	13.2	3.358	1.280		
	Makine Personeli	73	7.7	3.571	1.338		

*p<0.05

Tablo 5’e bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, gemideki görev değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının büyük çoğunluğunun güverte zabiti olduğu saptanmıştır. Gemideki pozisyonun iş yerinde yalnızlığı ve işten ayrılma niyetini farklılaştırmadığı saptanmıştır. Bunun nedeni, kaptandan personele kadar tüm çalışanın yalnızlık çektiği ve işten ayrılma niyetini yüksek olduğu şeklinde açıklanır. Hiyerarşide üst basamaklarda bulunan yüksek rütbedeki denizciler, genellikle diğer mürettebat üyeleriyle sınırlı etkileşim gerçekleştirir. Bununla birlikte,

buldukları konum ve sorumlulukları dolayısıyla diğer mürettebat üyeleriyle yakın sosyal ilişkilerde mesafenin gerek olduğunu düşünen gemi adamlarına da rastlanmaktadır. Hiyerarşinin alt basamaklarında bulunan personel ise ekip üyeliğinde değersiz bir parça hissine kapılarak yabancılaşma gerçekleşir. Bu durumda çift taraflı iş yeri yalnızlığı oluşur. İşten ayrılma niyeti değişkenine bakıldığında gemideki her pozisyonun kendine göre yerine getirmesi sorumluluk ve iş yükleri mevcuttur. Hiyerarşinin farklı basamaklarında yer alan personelin maruz kaldığı işten ayrılma etkenleri değişkenlik gösterse dahi bütünüyle ele alındığında tüm pozisyonlarda çalışan personel işten ayrılma niyeti yüksektir.

3.6. Ölçeklerin Gemide Çalışılan Süre Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile gemide çalışılan süre değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlenmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. Ölçeklerin Çalışılan Süre Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Çalışılan Süre	n	%	\bar{X}	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	0-4 yıl	110	26.3	3.306	0.588	0.040	0.961
	5-8 yıl	96	23.0	3.327	0.603		
	9 yıl ve üzeri	212	50.7	3.323	0.572		
İşten Ayrılma Niyeti	0-4 yıl	110	26.3	3.391	1.371	0.556	0.572
	5-8 yıl	96	23.0	3.535	1.189		
	9 yıl ve üzeri	212	50.7	3.388	1.078		

*p<0.05

Tablo 6'ya bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, gemide çalışılan süre değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının yaklaşık 51%'nin 9 yıl ve üzerinde gemilerde tecrübeli olduğu saptanmıştır. Gemide çalışan personelin iş yerinde yalnızlığı personelin denizde çalışma süresiyle ilişkili olmadığı saptanmıştır. Bunun nedeni her iş sözleşmesinde personelin çalıştığı gemi, yeni bir çalışma ortamı ve yeni bir sosyal etkileşim alanı oluşturmasından kaynaklanır. Denizde çalışılan süre artsa dahi her dört veya altı ayda bir çalışma ortamı yenilenir ve denizde çalışılan süre iş yerinde yalnızlık değişkeni için anlamsızlaşır. Denizde çalışılan süreyi işten ayrılma niyeti değişkeni ile incelediğimizde anlamlı farklılık oluşmamasının nedeni daha az tecrübeye sahip personelin çalışma ortamına uyum sağlayamaması kaynaklı işten ayrılma niyetinin yüksek

olduğu şeklinde açıklanabilir. Uzun yıllar tecrübeye sahip personelin ise mesleki tükenmişlik ve zorlu çalışma şartlarından daha iyi koşullara geçme isteği nedenleriyle işten ayrılma niyetlerinin olduğu şeklinde açıklanabilir.

3.7. Ölçeklerin Çalışılan Gemi Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile çalışılan gemi türü değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlmek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 7. Ölçeklerin Çalışılan Gemi Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Gemi Türü	n	%	\bar{X}	ss	F	p
İş Yerinde Yalnızlık	Dökme/Kuru Yük	203	48.6	3.345	0.604	0.672	0.612
	Konteyner	57	13.6	3.350	0.515		
	Tanker	103	24.6	3.247	0.579		
	Ro-Ro	20	4.8	3.407	0.714		
	Diğer	35	8.4	3.283	0.487		
İşten Ayrılma Niyeti	Dökme/Kuru Yük	203	48.6	3.453	1.179	1.105	0.354
	Konteyner	57	13.6	3.602	1.229		
	Tanker	103	24.6	3.346	1.129		
	Ro-Ro	20	4.8	3.000	1.471		
	Diğer	35	8.4	3.419	1.127		

*p<0.05

Tablo 7’ye bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, çalışılan gemi türü değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının yaklaşık 49%’nin kuru/dökme yük gemilerinde çalıştığı görülmektedir. Personelin iş yeri yalnızlığının gemi türü açısından farklılaşmamasının nedeni yük gemilerinin tamamının sahip olduğu rekreasyon olanakları gemi inşa aşamasında asgari düzeyde tutulması ve daha fazla yük taşımaya odaklanılmasından kaynaklanır. Dökme/Kuru yük, konteyner, tanker ve ro-ro gemilerinde çalışan personelin tümünün iş yerinde yalnızlık düzeyleri yüksek ve işten ayrılma niyetleri yüksektir. Bunun nedeni iş yerinde yalnızlığa etki eden faktörlerin ve işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin değişmemesinden kaynaklanır.

3.8. Ölçeklerin Personel Milliyeti Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile çalışılan personel milliyeti değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?” ifadesini çözümlmek amacıyla bağımsız gruplarda uygulanan t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 8. Ölçeklerin Personel Milliyeti Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	Milliyet	n	%	\bar{X}	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Tüm personel	265	63.4	3.277	0.563	-1.956	0.051
	Türk						
İşten Ayrılma Niyeti	Çok uluslu personel	153	36.6	3.392	0.608	-0.285	0.776
	Tüm personel	265	63.4	3.410	1.216		
İşten Ayrılma Niyeti	Türk					-0.285	0.776
	Çok uluslu personel	153	36.6	3.444	1.135		

*p<0.05

Tablo 8'e bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, personel milliyeti değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının yaklaşık 63%'nün tüm personelinin Türk olduğu gemilerde çalıştığı görülmektedir. Personelin aynı milletten oluştuğu gemilerde iş yerinde yalnızlığın daha düşük olduğu görülmektedir ve p değeri 0.051 olarak bulunmuştur. Gemide çalışan personel, gemi ortamında sosyal etkileşime girdiği iş arkadaşlarından aynı zamanda duygusal yakınlık ihtiyacı hisseder. Çalışan farklı uluslardan personel ile iletişim sorunları yaşayabilir. Bunun sonucunda sosyal arkadaşlık kurmada problemler oluşabilir. Ancak, birey kendi milliyetinden olan personelle çalışırken önemli olan bireyin çevresindeki insan sayısı ve etkileşim miktarı değil çalışanlar arasındaki iletişimin tatmini, duygusal yakınlık ihtiyacının giderilmesidir. Ek olarak, çalışılan personel milliyeti işten ayrılmayı niyeti ile ilişkili bir değişken değildir.

3.9. Ölçeklerin İnternet Kullanım Değişkenine Göre İncelenmesi

“Gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri ile internet kullanım değişkeni arasında anlamlı fark var mıdır?”

ifadesini çözümlenmek amacıyla bağımsız gruplarda uygulanan t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. Ölçeklerin İnternet Kullanım Değişkenine Göre İncelenmesi

Ölçek	İnternet	n	%	\bar{X}	ss	t	p
İş Yerinde Yalnızlık	Var	169	40.4	3.261	0.504	-1.776	0.078
	Yok	249	59.6	3.359	0.627		
İşten Ayrılma Niyeti	Var	169	40.4	3.335	1.133	-1.242	0.215
	Yok	249	59.6	3.482	1.218		

*p<0.05

Tablo 9'a bakıldığında, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeyleri ve iş yerinden ayrılma niyetleri, internet kullanım değişkeni açısından $p>0.05$ olduğundan istatistiksel anlamlı farklılık içermemektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan gemi adamlarının yaklaşık 60%'nın çalıştığı gemilerde internetin olmadığı saptanmıştır. Gemilerde internet kullanımını personelin eşine ve ailesine erişiminde önemli bir faktördür. Ancak, internet belirli bir noktaya kadar duygusal yakınlık sağlayacaktır. İnternet erişimine sahip bir personelin diğer faktörler göz ardı edilerek duygusal yakınlık ihtiyacını değerlendirmek doğru değildir. Ayrıca, internet erişimine sahip ve sahip olmayan personelin işten ayrılma niyetleri yüksek olduğu bilinmektedir. Bunun nedeni, internet erişimi çalışma koşullarını iyileştirici etmenler arasında bulunsa dahi denizcilik mesleğine bütün olarak bakıldığında zorlu ve stresli koşullar içermesidir.

4. SONUÇ

Bu çalışma, uluslararası ticari yük gemilerinde çalışan Türk gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin demografik değişkenler ile farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Gemi adamlarının çalışma ortamında yaşadıkları yalnızlığın ve gemi adamlarının işten ayrılma niyetlerinin hangi değişkenlerle farklılaştığı tespit edildiğinde iş yeri yalnızlığı azaltılabilir ve istenmeyen işten ayrılmalar önlenir. Buradan hareketle, çalışma hem gemi adamları hem de gemi adamların bağlı olduğu denizcilik şirketleri açısından önem taşımaktadır. Çalışma sonuçları ve tavsiyeler denizcilik örgütleri tarafından dikkate alındığında, gemi adamlarının iş yeri yalnızlığında ve işten ayrılma niyetinde düşüş olacağı düşünülmektedir. Bu durum iş gören devir hızını etkilediğinden denizcilik örgütlerinin dikkat vermesi gereken bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

Alan yazında, farklı meslek gruplarından oluşan katılımcıların iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklere göre ilişkisini irdeleyen araştırma bulguları farklılık

göstermektedir. Ancak, gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özellikler ile ilişkisinin incelendiği başka bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin; cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, gemideki görev, denizde çalışma süresi, çalışılan gemi türü, çalışılan personelin milliyeti ve gemide internet kullanım durumu değişkenlerinin hiçbirinde istatistiksel anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bunun temel sebebi, gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin tek bir değişkene bağlı olmadan bireysel ve çevresel faktörlerle birlikte ele alındığında daha doğru sonuçlara ulaşılabileceği şeklinde açıklanır.

Araştırmaya katılan 418 gemi adamının yaklaşık 97%'sini erkeklerin oluşturması denizcilik mesleğinin zorlu çalışma şartları nedeniyle kadınlar tarafından pek tercih edilmemesi şeklinde açıklanabilir. Katılımcıların yaklaşık 62%'sinin 31-50 yaş arasında ve evli olduğu, yaklaşık 60%'ının gemilerinde internet kullanmadığı ve yaklaşık 63%'ünün tüm personelin Türk olduğu gemilerde çalışmakta olduğu saptanmıştır. Ayrıca, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans eğitim düzeyinde ve zabıt sınıfı olduğu, daha çok kuru/dökme yük gemilerinde çalıştıkları ve 9 yıl ve üzerinde bir süreyle denizlerde gemi adamı olarak çalışmakta olduğu saptanmıştır.

Cinsiyet, yaş ve medeni hal değişkenine göre iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti ayrı ayrı irdelendiğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu ilişkileri ayrı ayrı inceleyen ve anlamlı farklılıklarını sınavan araştırmaların sonuçları tutarlı olmayıp farklı sonuçlara rastlanılmıştır (Wright, 2012: 49; Rokach, 2007:171).

Yapılan çalışmalarla düşük eğitim düzeyine sahip personelin yaşamdaki ekonomik ve sosyal refahı üst düzey eğitim alanlara kıyasla daha az olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, ekonomik ve sosyal refahla bağlantılı olarak iş yeri yalnızlığının düşük eğitim düzeyine sahip personelde daha az olduğu saptanmıştır (Wright, 2012: 49). Ancak, gemi ortamında aynı çalışma koşulları ve aynı sosyal ortama sahip personelin eğitim düzeyinin yüksek olması bir anlam ifade etmemektedir. Buradan hareketle, gemi adamlarının iş yeri yalnızlığının eğitim düzeyi ile değişmemesi beklenen durumdur.

Denizcilikte mesleki deneyimi daha yüksek olan personel ile düşük olan personel iş yeri yalnızlığı açısından değerlendirildiğinde istatistiksel verilere bakılmadan genellikle anlamlı farklılık oluşmayacağı tahmin edilebilir. Bu durum personelin denizde çalıştığı süre çok olsa dahi her iş sözleşmesinde çalıştığı gemi yeni bir sosyal etkileşim alanı ve duygusal

yakınlık kuracağı yeni insanların varlığından kaynaklanır ve tüm personel yeni işe başlıyormuş gibi kabul edilir.

Çalışanların yönetici kademesinde olup olmaması durumu ile iş yerinde yalnızlık düzeyi ilişkisini inceleyen araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Gemideki pozisyonun iş yerinde yalnızlığı ve işten ayrılma niyetini farklılaştırmadığı saptanmıştır. Gemide hiyerarşinin üst basamaklarında bulunan personel konum ve yetkilerini devam ettirebilme gerekçeleriyle diğer personel ile etkileşimlerini en aza indirmesi gerektiği düşüncesi denizciler arasında genellikle rastlanılan bir durumdur. Bunun sonucunda ise alt basamakta bulunan personelde değerersizleşme, geri çekilme ve yabancılaşma artmakta, duygusal uzaklaşma gerçekteşmektedir. Bu durum, hiyerarşinin her basamağı için iş yeri yalnızlığı oluşturur.

Personelin çalıştığı gemi türü değişse dahi bu çalışmadaki gemiler yük taşıma amacıyla inşa edilmiştir. Yük gemilerinde rekreasyon olanaklarına verilen ehemmiyet düşüktür. Karlılığın ön plana çıktığı son yıllarda gemi inşa sanayinde gemilerin yaşam mahallerinden kısararak yük taşıdığı kısımların arttırılma yoluna gidilmiştir. Bu nedenle tüm gemi türlerinde iş yeri yalnızlığının oluşması ve farklılaşmaması beklenen sonuçtur. Ek olarak, tüm gemi türlerinde denizcilik mesleğinden uzaklaştırıcı etmenler ve zorlu çalışma koşulları aynı olduğundan işten ayrılma niyeti ile gemi türü arasında anlamlı farklılık oluşmamıştır.

Çalışılan personelin milliyeti personelin çalışma arkadaşlarıyla olan iletişimi için önemlidir. Tüm personel aynı dili konuşsa dahi iletişim tatmini sağlanmadığı takdirde duygusal yoksunluk oluşacaktır. Bu nedenle yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olarak iki boyutuyla beraber incelenmelidir. Zayıf ingilizce dil becerisi çok uluslu gemilerde çalışanlar arasında personelin sosyal etkileşime girmesini ve yakınlık kurmasını engeller. Buradan hareketle, çalışılan personelin milliyeti iş yeri yalnızlığını açasından anlamlı farklılık oluşurmamıştır.

Gemide internet ve e-posta erişimini sağlama yoluyla mürettebatın aileleriyle ve arkadaşlarıyla daha fazla iletişim kurması gemi adamlarının stresini azaltarak aynı zamanda moral düzeyini kolayca artırabilir. Personelin duygusal olarak destek almasında internet erişimi önemli bir faktör olsa da uzun süre devam eden internet erişimiyle duygusal destek istenilen ihtiyacı karşılayamamaktadır. Ayrıca, internet erişiminin duygusal yakınlık kurmaktan ziyade evde yaşanan kriz ve sorunların çözümlüne yönelik sürekli hale gelmesi denizcileri zorlamaktadır. Ek olarak, gemilerde internet erişiminin olması personelin birbirleriyle olan sosyal etkileşimi asgari düzeye düşürmesine neden olmaktadır. Gemide internet erişiminin varlığı işyeri yalnızlığı açasından değerlendirildiğinde

aralarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bunun nedeni, internet erişiminin sağlamış olduğu duygusal destek personelin ihtiyacını tatmin etmediği şeklinde açıklanır.

Araştırma sonucunda belirlenmiş değişkenlerin işyeri yalnızlığını veya işten ayrılma niyetlerini farklılaştırmamıştır. Ancak bu durumun nedeni, iş yeri yalnızlığına etki eden faktörler irdelenirken tek bir değişken ele alınmamalı, bireysel ve çevresel faktörler bütünüyle bir anlam ifade ettiği açıkça görülmektedir. Çalışma ortamında meydana gelen sosyal arkadaşlıklar veya duygusal yakınlıklar bazı bireyler için yeterli gelirken bazı bireylerde birtakım bireysel özelliklerin etkisiyle yeterli gelemeyebilir. Başka bir ifadeyle, aynı sosyal etkileşim alanında bulunan ve duygusal destek alan iki bireyin algılamış oldukları iş yeri yalnızlık düzeyleri bireyin duygusal tatmin seviyesine göre değişkenlik gösterebilir. Ayrıca, iş yerindeki olumsuz koşulların oluşturduğu çevresel faktörler bazı bireylerde işten ayrılma niyeti oluşturmazken bazı bireylerde birtakım bireysel özelliklerin etkisiyle zayıf iş tatmini veya zayıf örgütsel bağlılık meydana getirerek işten ayrılma eğilimlerine sebebiyet verebilir. Bu durumda, aynı çalışma koşullarına sahip iki bireyin işten ayrılma niyetleri farklılaşabilir. Denizcilik örgütlerinin en önemli kaynaklarından biri olan insana daha çok ehemmiyet göstermesi gerektiği bilinmektedir. Özellikle iş gören devir hızı örgütlerin en çok üzerine düştüğü ancak temelinde yatan nedenlerin iyileştirilmediği bilinmektedir. Sonuç olarak örgütü oluşturan insan kaynağına önem gösterilip çalışana değerli olduğu hissi verilmeli, çalışanın duygusal olarak destek alabileceği olanaklar artırılmalı ve sosyal etkileşim alanları genişletilmelidir. Tüm bu faktörler çalışanın iş yerinde yalnızlaşmasını önleyerek örgüte bağlılığını artırabilir. Ancak, sadece bu faktörler yeterli değildir. Çalışanın iş yükü ve zorlu çalışma koşullarında iyileştirilmeler yapılarak bireysel ve çevresel faktörler bütünüyle ele alınabilir.

Demografik özelliklerin yalnızlığa etkisi ve işten ayrılma niyeti açısından incelendiği çalışmada her ne kadar anlamlı farklılık bulunamamış olsa da gemi adamlarında iş yeri yalnızlığının yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Yalnızlık sadece işten ayrılmaya değil çeşitli sağlık problemlerine yol açtığı bilinmektedir (Beutel ve ark., 2017). Bu açıdan bakıldığında gemi adamlarının yalnızlığının giderilmesi ya da azaltılması için gerekli değişiklikler hızlı bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Çalışmada, gemi adamlarının iş yerinde yaşadığı yalnızlıkların ve oluşabilecek muhtemel işten ayrılmaların önüne geçilmesi adına denizcilik örgütlerinin alacağı önlemlerde demografik değişkenlerin yalnız başlarına değerlendirilmemesi gerektiği saptanmıştır. Ayrıca, denizcilik örgütlerinin işgücü devir hızı ve örgütsel verimlilik değerlendirmeleri yaparken bireysel ve çevresel faktörleri ayrı değerlendirmemesi gerektiği

belirlenmiştir. Bireysel özelliklerle çevresel faktörlerin birlikte ele alınması gerektiği açısından çalışmanın literatüre katkı yaptığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2012). İşle ilgili stres, rol çatışması ve rol belirsizliğinin beklenen personel devri üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 163-169.
- Beutel, M. E., Klein, E. M., Brähler, E., Reiner, I., Jünger, C., Michal, M., ... & Tibubos, A. N. (2017). Loneliness in the general population: prevalence, determinants and relations to mental health. *BMC psychiatry*, 17(1), 1-7.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bridger, R., Kilminster, S. ve Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the naval service: 1999 and 2004. *Occupational Medicine*, 57(2), 92-97.
- Caesar, L. D., Cahoon, S. ve Fei, J. (2015). Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: Opportunities for further research. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(1), 141-157.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çıngı, H. (1994). *Örnekleme Kuramı*. Ankara: H.Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M.Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.

- DTİ (2016). *Deniz Ticareti 2016 Gemi Adamı İstatistikleri*. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Ankara.
- Ellis, N., Sampson, H., (2013). Corporate Social Responsibility And The Quality Of Seafarers Accommodation And Recreational Facilities. V. Kunnaala ve J. Viertola (Ed.), *IMMIS2013: Proceedings of the International Scientific Meeting for Corporate Social Responsibility (CSR) in Shipping-2nd International Maritime Incident and Near Miss Reporting Conference* (s.91-109), 11-12 Haziran, Kotka, Finland.
- Ellis, N., Sampson, H., Acejo, I., Tang, L., Turgo, N. ve Zhao, Z., (2012). *Seafarer Accommodation On Contemporary Cargo Ships*. Cardiff University: Seafarers International Research Center.
- Gökçek, V. ve Tavacıoğlu L. (2018). A quantitative analysis on leisure participation of Turkish seafarers by structural equation modeling. *Engineering Sciences (NWSAENS)*, 13(2), 137-155.
- Horbulewicz, J. (1978). The Parameters Of The Psychological Autonomy Of Industrial Trawler Crews. P. Fricke (Ed.), *Seafarer and Community: Towards A Social Understanding Of Seafaring* (s.47-64). London: Crooms Helm.
- ILO (2015). *International Labour Organization*. Maritime Labour Convention 2006. Frequently Asked Questions (FAQ) Fourth edition. International Labour Office, Geneva.
- Iso-Ahola, S. E. ve Mannell, R.C. (2004). Leisure and Health. J.T. Haworth ve A.J. Veal (Ed.) *Work and Leisure* (s.184-199). Routledge.
- Marcus, O., Jensen H.J., Latza U. ve Baur X. (2009). Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships. *Int J Public Health*, 54 (2), 96-105.
- Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.
- MLC (2006). *Maritime Labour Convention*. International Labour Organization, International Labour Office, Geneva.
- Mobley, W. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. ve Hollingsworth A.T. (1978). An evaluation

- of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pekdemir, H. (2000). Gemi Adamının İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* (s.427-435). Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.
- Peplau, L.A. (1985). Loneliness Research: Basic Concepts and Findings. I.G. Sarason ve B.R. Sarason (Ed.), *Social Support: Theory, Research and Applications* (s.270-286). Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Peplau, L.A. ve Perlman, D. (1984). Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings. L.A. Peplau ve S.E. Goldston (Ed.), *Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness* (s.13-47). Rockville: National Institute of Mental Health.
- Rokach, A. (2007). The effect of age and culture on the causes of loneliness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(2), 169-186.
- Tabachnick, B.G. ve Linda, S.F. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.). Boston: Pearson.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thomas, M. (2003). *Lost At Sea And Lost At Home: The Predicament Of Seafaring Families*. Cardiff University: Seafarers International Research Center.
- Wright, S.L. (2005). *Loneliness in the workplace*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Canterbury, USA.
- Wright, S.L. (2007). The Experience of Loneliness in Organisations, European Academy of Management Conference, 16-19 Mayıs, s. 1-36, Paris, France.

Wright, S.L. (2012). Is it lonely at the top? An empirical study of managers' and nonmanagers' loneliness in organizations. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 146(1-2), 47-60.

Wright, S.L., Burt, C.D.B. ve Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.