



MAKALELER

“Gemi Adamlarının İş Yerinde Yalnızlık Düzeylerinin ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”

“Denizcilik Sektöründe Mobbing: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”

“Covid-19 Salgınının Konteyner Taşımacılığı ve Limanlarına Etkisi ”

DENİZCİLİK VE LOJİSTİK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Cilt:2 Sayı:2 Yıl: 2020

Derginin Sahibi: Mersin Üniversitesi Denizcilik Fakültesi adına Prof. Dr. Murat YAKAR

Editörler: Dr. Öğr. Gör. Mehmet KARAOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi. Ünal ÖZDEMİR

Teknik Editör: Prof. Dr. Murat YAKAR

Yönetim Yeri: T.C. Mersin Üniversitesi - Denizcilik Fakültesi Tece Kampüsü, Mezitli - MERSİN

Yayının Türü: Akademik Hakemli Dergi - 6 ayda bir yayımlanır.

Online Yayın Tarihi: 14 Temmuz 2020

Sayı Hakem Listesi:

Doç. Dr. Fahri ÖZSUNGUR	Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Doç Dr. Şengül ŞANLIER	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ünal ÖZDEMİR	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esin Yalçın KAPLAMA	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayfer ERGİN	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Dr. Öğr. Üyesi Nihan ŞENBURSA	Ordu Üniversitesi
Öğr. Gör. Ali Umut ÜNAL	Kocaeli Üniversitesi

Yazışma Adresi: Mersin Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Cumhuriyet Mh., Ziya Gökalp Cd. Tece Kampüsü, 33200 Mezitli / Mersin

Tel: 0324 482 52 78 **Dah:** 82526 **Faks:** 0324 482 55 24 **E-mail:** denlojad@mersin.edu.tr

Dergi Sekreteryası ve Mizanpaj: Öğr. Gör. Volkan EFECAN

Dergide yayımlanan makalelerin bilim, içerik ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir. Dergide yayımlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

© Tüm Hakları Saklıdır

DENİZCİLİK VE LOJİSTİK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

DANIŞMA KURULU

Mehmet TANYAŞ,	Prof. Dr.	MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
Selçuk Nas,	Prof. Dr.	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Cem SAATÇİOĞLU,	Prof. Dr.	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Serap İNCAZ,	Prof. Dr.	KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Gökhan KARA,	Doç. Dr.	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ - CERRAHPAŞA

EDİTÖR KURULU

Emete GÖZÜGÜZELLİ,	Doç. Dr.	AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Nur Jale ECE,	Doç. Dr.	MERSİN ÜNİVERSİTESİ
Muhammed BAMYACI,	Dr. Öğretim Üyesi	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Hasan Bora USLUER,	Dr. Öğretim Üyesi	GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Birsen KOLDEMİR,	Dr. Öğretim Üyesi	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ - CERRAHPAŞA
Ünal ÖZDEMİR,	Dr. Öğretim Üyesi	MERSİN ÜNİVERSİTESİ
Mehmet KARAOĞLU,	Dr. Öğr. Gör.	MERSİN ÜNİVERSİTESİ

Araştırma Makalesi

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

Murat DEMİR, Nurdan Çolak GÜRKAN

1

Araştırma Makalesi

DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG: TUZLA TERSANELER BÖLGESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Refik Ömer KARTAL

23

Derleme

COVID-19 SALGINININ KONTEYNER TAŞIMACILIĞI VE LİMANLARINA ETKİSİ

Nur Jale ECE

47

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 değişkenleri 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 uygulanmıŐtır. Araştırma verileri frekans, yüzde ve ortalama değerler kullanılarak SPSS 26 paket programıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile çözümlenmiŐtir. Araştırma sonucunda, gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin hiçbir 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 açasından 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 kullanımı değişkenleriyle ilişkisinin araştırılmasıdır. Demografik değişkenler ile gemi adamlarının iş yeri yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin farklılaşıp 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 nlem 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 zorluktardan 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 Őikayetçi olduğu en önemli noktalardan biri de internet iletişim sisteminin gemilerde yaygın olmayışıdır. Denizcilik alışma 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 oluşurmaktadır. 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 oluşurmaktan 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 çözüme 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 (Moble, 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 Örucü ve Özafarlıoğlu (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 değerleri 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 arasını orta; 3.41-4.20 arasını yüksek; 4.20-5.0 arasını 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 çözümlenmek 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		
	Türk					-1.956	0.051
	Çok uluslu personel	153	36.6	3.392	0.608		
İşten Ayrılma Niyeti	Tüm personel	265	63.4	3.410	1.216		
	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 kırsak 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 farklılaştırılmamıştır. 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.

Yayın Geliş Tarihi: 21-09-2020
Yayına Kabul Tarihi: 31-12-2020

Mersin Üniversitesi
Denizcilik ve Lojistik
Araştırmaları Dergisi
Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2020 Sayfa:23-46
E-ISSN: 2687-6604

Araştırma Makalesi

DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG: TUZLA TERSANELER BÖLGESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Refik Ömer KARTAL¹

ÖZET

Denizcilik sektörü, desteklendiği ülkelerde önemli bir istihdam oluşturmakta, ekonomi ve ulaştırma yönünden önemli bir yer tutmaktadır. Her sektörde olduğu gibi denizcilik sektöründe çalışan bireylerde, mobbing kaynaklı çıkacak problemlerden dolayı çalıştığı kurum maddi ve manevi zarara uğrayabilmektedir. Bu çalışma; denizcilik sektörüne hizmet eden tersane çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumlarını göz önüne sermesi ve diğer sektörlerdeki çalışmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın örneklemi; İstanbul ili, Tuzla ilçesinde konuşlu tersaneler de çalışmakta olan 251 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı Leymann'ın LIPT ölçeği kullanılmıştır. Ankete katılan katılımcıların verdiği cevaplara göre işyerinde mobbinge maruz kalmanın; cinsiyet, hizmet yılı, kurumdaki mevki, medeni durum, çalışılan sektör ile anlamlı bir farkın olmadığı fakat eğitim düzeyine ve yaşa göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi lisans olan katılımcıların "Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması" ve "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı" davranışlarına, diğer eğitim düzeylerindeki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı ayrıca yaş 18-25 arasında olan katılımcıların, "Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması", "Sosyal İtibara Saldırı" ve "Sağlığa Doğrudan Saldırı" davranışlarına, diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

¹Refik Ömer Kartal, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, mrfrktl89@gmail.com, Bu makale Refik Ömer Kartal'ın " Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Denizcilik Sektörü.

MOBBING IN THE MARITIME SECTOR: A RESEARCH ON EMPLOYEES TUZLA SHİPYARDS ZONE

ABSTRACT

Maritime sector in supported countries the creates a considerable amount of employment and takes an important place in our country's economy and transportation. At the same time it is an environment with extremely exhausting working conditions. The aim of the research is to show that the organization can encounter both material and moral damage due to the problem that arise from the mobbing phenomenon in the maritime sector. This research examines the mobbing exposure situations of employees working in the maritime sector and its contribution to researches in other sectors. The research sample; İstanbul province in the Tuzla area constitutes 251 working personnel in shipyards. The data collection tool used in the research was the Leymann (LIPT) scale. According to the given answers by the participants, demographic variables such as gender, years of service, position in the organization, marital status and the working sector. Don't have a great influence with regard to exposure to mobbing but educational background and age show discrepancy. The educational background of the participants who are undergraduate are more exposure to "Effects on self-expression and communication" and "Effects on occupational situation and quality of life" behavior than participants with other educational levels. Beside that it has been identified that undergraduate participants between 18-25 ages are more exposure to "Effects on self-expression and communication" "Effects on personal reputation" and "Effects on physical health" behaviour than participants in other age groups.

KeyWords: *Mobbing, Psychological Harassment, Maritime sector.*

1. GİRİŞ

İnsan sosyal bir varlıktır ve çalışma hayatını sürdürürken de sosyal ortamlarda bulunmaktadır. Birey, edinmiş olduğu mesleği icra ederken hem maddi hem de manevi anlamda doyum elde etme çabası içerisinde. Bilim insanları ve yöneticiler iş yerindeki verimliliği ve büyümeyi artıran etmenleri geliştirmeye çalışırken, diğer taraftan çalışan personelin işi bırakmasına sebep olan olumsuz süreçleri göz ardı etmişlerdir (Yaman 2009: 2).

Çalışan insanlar gününün neredeyse yarısından fazlasını işyerinde geçirmektedir. Bu yüzden burada yaşanan her türlü olumlu yahut olumsuz etkileşim, çalışanın hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Ancak iş yaşamının bireylere sosyal ilişkilerini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Çünkü kurumu hedefine ulaştıracak esas öge, insan gücüdür. İş yerinde olumlu ilişkilerin var olması, çalışanın kuruma karşı bağlılığını, iş performansını artırmakta, kurumunun maddi ve manevi büyümesini sağlamaktadır (Başaran 2000: 145). Günümüz dünyasının ve kapitalist sermaye piyasasının var oluşu iş dünyasını ve çalışma temposunu olumsuz etkilemektedir. Stresli çalışma ortamına maruz kalan bireylerde ruhsal ve fiziksel bazı problemler yaşandığı da gözlenmektedir (Sterse 1981, akt. Balcı 2000: 6).

İşverenler yahut yönetici pozisyonunda yer alanlar, çalışanları psikolojik açıdan sindirmeye, yıldırmaya maruz bırakmaktadırlar. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, ülkede çalışanların %35'i (53,5 milyon insan) iş yerindeki zorbalıktan şikâyetçi bireylerin, %50'si mobbing mağduru durumdadır. Mobbing uygulayanların %62'si erkek, mağdurların %58'i kadındır. Mobbing uygulayanların %68'i hemcinslerine mobbing uygulamıştır (Kohfeld ve Sprague 1988 akt. Tutar 2015 :2). Türkiye'de 877 kişiyle yapılan anket çalışmasında katılımcıların %55'i mobbing mağduru olduğunu dile getirmiştir (Köknel 2000: 20). Elde edilen bu oranlar, mobbingin yasal düzenlemelerle caydırılması ve çalışanların devlet güvencesi altına alınmasına rağmen halen yaşandığını göstermektedir. Leymann (1996), Zapf (1999) Niedl (1996) Einarsen (1999) tarafından yapılan araştırmalarda işyerlerinde mobbing uygulanmasının en önemli temel kaynağının insan olduğu ortaya çıkmıştır. Bu uygulamaya sebep olan nedenlerin altında psikolojik, sosyolojik, ekonomik, dinsel ve antropolojik gibi birçok farklı olgunun olduğu düşünülmektedir (Tutar 2015: 2).

2. MOBBİNG KAVRAMI

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen "mobile vulgus" kelimelerinden meydana gelen "mobbing" kelimesinin İngilizce etimolojisi ise kendi kanununu koyan eşkiya çetesi anlamına gelen "mob" köküne dayanmaktadır. Mobbing ise bu sefil grubun kendi koydukları kanunu çevredeki kişilere uygulaması anlamına gelmektedir. (Cicerali & Kaya Cicerali, 2014: 10)

Mobbing kavramı, iş hayatında ilk kez 80'li yılların ortalarında Almanya doğumlu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann (1990; 1993; 1995; 1996) endüstri sektörüne hizmet eden çalışanlar üzerine birçok

kez çalışma ve araştırma yapmıştır. Bu araştırmalar sonucunda çalışan bireyler arasında uzun süre düşmanca ve tacizkar davranışlar olduğunu saptamış ve bu kavramı kullanmıştır. Leymann psikolojik tacizi, işyerinde meydana gelen bir veya birden fazla çalışanın, başka kişilere uyguladığı sistematik, kanun tanımaz ve düşmanca tutum ve davranışlar olarak tanımlamıştır (Leymann,1990: 120).

Dunn (2007)'a göre iş yerindeki çalışana imalı sözler, gözünü korkutma gibi davranışlarla başlayan mobbing olgusu, hedefteki kişiyi zor duruma düşürmek ve kontrol altına almak adına haftalar, aylar, yıllar boyunca sürebilmektedir.

Einarsen vd. (2003: 4)'ne göre bireyin işyerinde, hürmetsiz ve zararlı bir muamelenin gayesi olmasıyla başlayan, bir veya daha fazla bireyin başka bir bireye düşmanlığı şeklinde cereyan eden, bu tacizlerin devamında mağdurun işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık ve yılgınlık gösterdiği işyeri zorbalığıdır. Maarit (2003: 203) bir ya da daha fazla kişinin iş ortamında bulunan çalışanlara karşı bir süre boyunca sürekli olarak gösterdikleri olumsuz davranışları mobbing olarak açıklamaktadır.

Salin (2001: 427) ise iş yerindeki güç dağılımına dikkat çekerek; bir ya da daha fazla bireye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışları mobbing olarak değerlendirmiştir. Hoel, ve ark. (2001) mobbingi tanımlarken, çalışana bir ya da birden fazla birey tarafından olumsuz davranışlara belirli bir zaman periyodunda sürekli olarak maruz bırakmaya odaklanmışlardır. Bu durumda bir kez gerçekleşen vakalar mobbing olarak kabul edilmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO-1998) göre psikolojik taciz(mobbing); kişi ya da topluluğu huzursuz etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu; kötü ve küçümser davranışlarla kendini gösteren davranış biçimi şeklinde tanımlamıştır (<http://www.mobbing-usa.com>).

Kivimaki ve ark. (2003: 779) işyerinde yaşanan mobbingi tanımlamak için kullanılan genel bir tanım olmadığını söylemişlerdir. Konuyla ilgili çeşitli kitaplarda ise zorbalık, küçük düşürme, kabadayılık, psikolojik terör, kabalık, baskı, taciz, duygusal istismar, işkence (Yaman, 2009: 21) olarak adlandırılmıştır.

Duffy ve Sperry (2007: 398)'e göre ise her ülkede işyerinde yaşanan mobbing olgusu farklı isimlerle adlandırmaya çalışılmaktadır. Ülkemiz de

Çobanoğlu (2005: 20), mobbing ile ilgili araştırma yapan bilim adamlarının bu olguyu tek bir kelime ile ifade etmek yerine, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak 'işyerinde zorbalık', 'işyerinde duygusal taciz', 'işyerinde psikolojik şiddet', 'yıldırma' gibi sözcüklerle mobbing olgusunu açıklamaya çalışmıştır. Fakat dünyanın çoğu ülkesinde mobbing teriminin çeviri yapılmadan kullanıldığı görülmektedir.

Psikolojik taciz, işyerinde kısa süreli yaşanan baskı ve tartışmalarla hemen sonuçlanan bir olgu değildir. İşyerinde bir problemin mobbing olarak nitelendirilmesi için belli yollardan geçmesi gerekmekte ve mağduru yavaş yavaş yıpratarak psikolojisinin bozulmasına ve hatta işini terk etme düzeyine gelmesine sebep olabilmektedir. Mobbing olgusunda en göze çarpan nokta ise zamanla bu baskıların mağdurlara yaptığı acının artması olarak yaşanmaktadır. Hirigoyen (2000: 62) mobbing kavramını çalışanlar, işyerlerinde gördükleri bu zalimce duruma karşı işten atılma, pozisyon kaybetme veya korkmaları yüzünden müdahale etmeyi tercih etmeyebilmektedirler. Bu tip olumsuz davranışlar sonucunda iş ortamında yaşanan zulme müdahale edilemediği sürece bu çatışma, kontrol altına alınmayacak düzeye gelene kadar büyüyecektir.

3. MOBBİNG'İN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

İşyerlerinde yaşanan psikolojik tacizin tek bir nedeni yoktur. Birçok neden psikolojik tacizin ortaya çıkmasına kaynak olabilir. Bu kaynaklar ise genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Birinci kaynak, liderlik tarzı, örgüt kültürü, kötü yönetim ve işin ağırlığı gibi kurumsal faktörlerdir. İkinci kaynak, bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamındaki insanların profili, inançları, aile yapıları gibi faktörlerden oluşan sosyal gruplardır. Üçüncü kaynak ise kişilik, nitelikler ve sosyal beceriler gibi faktörlerden oluşan bireysel nedenlerdir (Koç ve Topaloğlu, 2010:224).

4. TUZLA TERSANELER BÖLGESİ

Tuzla Tersaneler Bölgesi; 1969 yılında devletin İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında (1963-1967) Haliç (Hasköy-Balat-Fener) ve Boğaz civarında (Kuruçeşme-Beykoz-Çubuklu) yer alan özel tersanelerin Tuzla Aydınli koyuna taşınmasıyla oluşmuştur (Akbilek 1995: 4). Tuzla Aydınli koyuna taşınan tersaneler aradan geçen uzun süreler boyunca gelişmesini sürdürerek bölgemizin en büyük gemi inşa ve bakım merkezlerinden biri haline gelmiştir. Gemi inşa sanayi, önem verildiği bütün ülkelerde; ihracat ile birlikte döviz girdisi sağlayan, yabancı sermayeyi davet eden, beraberinde yan sanayi sağlayan ve geliştiren bir sektördür. Bugün

Türkiye Gemi İnşa Sanayici Birliği rakamları incelendiğinde gemi inşa sektörü ihracat rakamlarının %72'sinin Tuzla Tersaneler Bölgesi'nden gerçekleştiği görülmektedir. Tersanelerde sabit ve alt yüklenici olarak istihdam edilen personel sayılarının rakamlarına bakıldığında 2017 verilerine göre yaklaşık 30 bin kişi bu bölgede istihdam edilmektedir (GİSBİR, 2017). Rakamlara bakıldığında ülke için önem arz eden gemi inşa sektörüne yön veren insanların psikolojik iyi oluşları ve fiziksel sağlıkları da önem arz etmektedir. Aşağıda yer alan çalışma bulgularının bu duruma katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma İstanbul ili, Tuzla ilçesinde faaliyet gösteren tersane çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin demografik yapılarına göre değişkenlik gösterip göstermediği amaçlanmıştır.

Kurum psikolojisi kurumlarda pozitif yönde gelişmesi sağlayan ve çalışan bireylerin isteklendirilmelerini ve bağlılıklarını artıran en önemli unsurdur. Ülkemize ekonomi alanında büyük katkı sağlayan tersaneler, son derece yorucu çalışma koşullarının olduğu bir ortama sahiptir. Bu sektörde çalışanların mobbinge maruz kalmaları yüzünden kurum maddi ve manevi zarara uğrayabilmektedir. Bu çalışma, Tuzla Tersaneler Bölgesi çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumlarını göstermek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonucunun bahse konu bölge de çalışan iş sahibi, yönetici, işçi ve diğer çalışanlara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma ayrıca gemi inşa sektörü için mobbing olgusunun farkındalığını artırmayı amaçlamıştır.

6. ARAŞTIRMAYA KONU EDİLEN HİPOTEZLER

H₁: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum hizmet yılı durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₇: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum ünvanına göre farklılık göstermektedir.

H₈: Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça genel mobbing düzeyi farklılık göstermektedir.

7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplamak için kullanılan form, 2 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla hazırlanan bilgi formu; İkinci bölümde ise katılımcıların mobbing algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Leymann mobbing tipolojisi ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, dilimize Osman Cem Öneroy tarafından çevrilen Davenport, Schwartz ve Eliot (2014)'un yazmış olduğu, “*Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*” (s: 35-37) kitabından geçmiştir. Tersane çalışanlarına uygulanan mobbing ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,940$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

8. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler, değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri; $r:0,00-0,25$ (Çok Zayıf), $r:0,26-0,46$ (Zayıf), $r:0,50-0,69$ (Orta), $r:0,70-0,89$ (Yüksek), $r:0,90-100$ (Çok Yüksek) şeklinde değerlendirilmiştir (Kalaycı 2006: 116).

9. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	218	86,9
	Kadın	33	13,1
	Toplam	251	100,0
Yaş Grubu	18-24	84	33,5
	25-34	118	47,0

	35-44	33	13,1
	45-54	16	6,4
	Toplam	251	100,0
Medeni Durumu	Evli	130	51,8
	Bekar	121	48,2
	Toplam	251	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	36	14,3
	Lise	94	37,5
	Önlisans	67	26,7
	Lisans	54	21,5
	Toplam	251	100,0
Çalıştığı Kurum	Kamu Kurumu	76	30,3
	Özel Kurum	175	69,7
	Toplam	251	100,0
Hizmet Yılı	1 Yıldan Az	33	13,1
	1-10 Yıl	159	63,3
	11-15 Yıl	35	13,9
	16-20 Yıl	12	4,8
	21 Yıl ve üstü	12	4,8
	Toplam	251	100,0
Kurum Ünvanı	Üst Düzey Yönetici	12	4,8
	Orta Düzey Yönetici	54	21,5
	İşçi	117	46,6
	Memur	23	9,2
	Diğer	45	17,9
	Toplam	251	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere anket 218’i erkek, 33’ü kadın olmak üzere toplam 251 tersane çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ankete yanıt veren katılımcıların %47,0’si, 25-34 yaş grubunda çalışan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin %14,3’ü ilköğretim mezunu, %37,5’i lise mezunu, %26,7’si önlisans mezunu, %21,5 lisans mezunu oldukları tespit edilmiştir. Ankete katılanların %69,7’si özel tersanede %30,3’ünü kamu tersanesinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki hizmet yılı incelendiğinde %63,3’nün 1 ile 10 yıl arasında bu sektör çalışanı olduğu görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki konumu incelendiğinde %4,8’i üst düzey yönetici, %21,5’i orta düzey yönetici, %46,6’sı işçi, %9,2’si memur, %17,9’u diğer çalışanlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Mobbing Algılarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Erkek	218	1,526	0,518	1,350	0,099
	Kadın	33	1,399	0,384		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Erkek	218	1,222	0,429	1,239	0,062
	Kadın	33	1,127	0,234		
Sosyal İtibara Saldırı	Erkek	218	1,270	0,405	1,150	0,251
	Kadın	33	1,184	0,361		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Erkek	218	1,365	0,493	0,621	0,535
	Kadın	33	1,310	0,335		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Erkek	218	1,145	0,397	0,456	0,649
	Kadın	33	1,109	0,559		
Genel Mobbing Düzeyi	Erkek	218	1,332	0,370	1,247	0,214
	Kadın	33	1,247	0,335		

Tabloya göre araştırmaya katılan kadın ve erkek katılımcıların mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından bay ve bayanların saldırılara maruz kalma düzeylerinde $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “ H_1 : Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Mobbing Algılarının Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	18-24	84	1,608	0,617	4,038	0,019	1>3
	25-34	118	1,504	0,453			
	35 ve Üstü	49	1,354	0,349			
Sosyal İlişkilere Saldırı	18-24	84	1,255	0,447	1,001	0,369	
	25-34	118	1,173	0,351			
	35 ve Üstü	49	1,220	0,471			
Sosyal İtibara Saldırı	18-24	84	1,347	0,496	3,139	0,045	1>2
	25-34	118	1,216	0,366			
	35 ve Üstü	49	1,210	0,245			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	18-24	84	1,382	0,544	0,404	0,668	
	25-34	118	1,362	0,449			
	35 ve Üstü	49	1,306	0,407			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	18-24	84	1,229	0,550	3,270	0,040	1>3
	25-34	118	1,115	0,379			
	35 ve Üstü	49	1,049	0,156			
Genel Mobbing Düzeyi	18-24	84	1,394	0,449	2,923	0,056	
	25-34	118	1,299	0,337			
	35 ve Üstü	49	1,248	0,238			

Tablo 3’de ise araştırmaya katılan katılımcıların; kendilerini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanmasında yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F=4,038$; $p=0,019<0.05$). Yaş grubu 18-24 arasında olan tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ($1,608\pm0,617$), yaş grubu 35 ve üstü olanların puanlarından ($1,354\pm0,349$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Sosyal itibara saldırı puan ortalamalarında yaş grubu değişkenine göre de anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,139$; $p=0,045<0.05$). Yaş grubu 18-24 arası olan çalışanların sosyal itibara saldırı puanları ($1,347\pm0,496$), yaş grubu 25-34 arası olan çalışanların puanlarından ($1,216\pm0,366$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Sağlığa doğrudan saldırı puanları ortalamalarında da yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F=3,270$; $p=0,040<0.05$). Yaş grubu 18-24 arası olan çalışanların sağlığa doğrudan saldırı puanları ($1,229\pm0,550$), yaş grubu 35 ve üstü olan çalışanların puanlarından ($1,049\pm0,156$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Fakat katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, genel mobbing düzeyi puan ortalamalarında yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Katılımcılardan yaş aralığı 18-25 olan bireylerin, diğer yaş aralığında çalışan bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*”, “*Sosyal İtibara Saldırı*” ve “*Sağlığa Doğrudan Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu “**H₂**: *Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.*” şeklindeki Hipotez 2’yi destekler niteliktedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mobbing Algılarının Medeni Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Evli	130	1,464	0,439	-1,502	0,138
	Bekar	121	1,559	0,563		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Evli	130	1,234	0,469	0,973	0,326
	Bekar	121	1,184	0,334		
Sosyal İtibara Saldırı	Evli	130	1,261	0,420	0,106	0,915
	Bekar	121	1,256	0,380		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Evli	130	1,369	0,432	0,399	0,690
	Bekar	121	1,345	0,519		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Evli	130	1,099	0,271	-1,636	0,111
	Bekar	121	1,185	0,535		
Genel Mobbing Düzeyi	Evli	130	1,311	0,336	-0,448	0,655
	Bekar	121	1,332	0,397		

Tabloya göre araştırmaya katılan tersane çalışanlarının mobbing algılarının da medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık

bulunmamıştır. Araştırmaya katılan evli ve bekar katılımcıların mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından evli ve bekârların saldırılara maruz kalma düzeylerinde $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “**H₃: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.**” hipotezi reddedilmiştir. Yani mobbinge maruz kalma açısından evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Mobbing Algılarının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	İlköğretim	36	1,601	0,729	3,613	0,014	4>2
	Lise	94	1,389	0,372			
	Önlisans	67	1,521	0,465			
	Lisans	54	1,645	0,533			
Sosyal İlişkilere Saldırı	İlköğretim	36	1,217	0,410	0,359	0,783	
	Lise	94	1,177	0,332			
	Önlisans	67	1,242	0,499			
	Lisans	54	1,222	0,418			
Sosyal İtibara Saldırı	İlköğretim	36	1,302	0,514	1,670	0,174	
	Lise	94	1,206	0,242			
	Önlisans	67	1,237	0,403			
	Lisans	54	1,348	0,511			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	İlköğretim	36	1,340	0,566	3,117	0,027	4>2
	Lise	94	1,251	0,320			
	Önlisans	67	1,436	0,562			
	Lisans	54	1,459	0,490			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	İlköğretim	36	1,244	0,780	1,152	0,329	
	Lise	94	1,136	0,363			
	Önlisans	67	1,084	0,223			
	Lisans	54	1,148	0,359			
Genel Mobbing Düzeyi	İlköğretim	36	1,367	0,542	2,454	0,064	
	Lise	94	1,249	0,238			
	Önlisans	67	1,330	0,348			
	Lisans	54	1,407	0,412			

Tablo 5’te ise araştırmaya katılan katılımcıların kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ortalamalarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,613$; $p=0,014<0,05$). Eğitim durumu lisans olan katılımcıların kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ($1,645\pm 0,533$), eğitim durumu lise olan katılımcıların puanlarından ($1,389\pm 0,372$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları ortalamalarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,117$; $p=0,027<0,05$). Eğitim durumu lisans olan

katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları (1,459±0,490), eğitim durumu lise olan katılımcı puanlarından (1,251±0,320) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Fakat katılımcıların diğer değişkenlere karşı algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Katılımcılardan eğitim durumu lisans olanların diğer eğitim düzeyindeki bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” ve “*Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu “*H₄: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir*” şeklindeki Hipotez 4’ü destekler niteliktedir.

Tablo 61: Katılımcıların Mobbing Algılarının Çalıştığı Kuruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Kamu Kurumu	76	1,526	0,492	0,346	0,730
	Özel Kurum	175	1,502	0,510		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,247	0,513	0,963	0,404
	Özel Kurum	175	1,193	0,356		
Sosyal İtibara Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,246	0,378	-0,334	0,739
	Özel Kurum	175	1,264	0,410		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,325	0,445	-0,728	0,467
	Özel Kurum	175	1,372	0,488		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,097	0,227	-1,064	0,170
	Özel Kurum	175	1,159	0,481		
Genel Mobbing Düzeyi	Kamu Kurumu	76	1,314	0,332	-0,210	0,834
	Özel Kurum	175	1,324	0,381		

Tabloya göre araştırmaya katılan kamu ve özel sektör çalışanlarının mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından kamu ve özel sektör çalışanların saldırılara maruz kalma düzeylerinde $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “*H₅: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiştir. Yani mobbinge maruz kalma açısından kamu ve özel sektör arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 7: Katılımcıların Mobbing Algılarının Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	1Yıldan Az	33	1,463	0,479	0,296	0,829
	1-10Yıl	159	1,532	0,510		
	11-15 Yıl	35	1,465	0,485		
	16-20Yıl	24	1,492	0,542		
Sosyal İlişkilere Saldırı	1Yıldan Az	33	1,206	0,451	0,109	0,955
	1-10Yıl	159	1,218	0,416		
	11-15Yıl	35	1,206	0,390		
	16-20Yıl	24	1,167	0,352		
Sosyal İtibara Saldırı	1Yıldan Az	33	1,257	0,459	0,244	0,865
	1-10Yıl	159	1,271	0,391		
	11-15Yıl	35	1,208	0,329		
	16-20Yıl	24	1,250	0,480		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	1Yıldan Az	33	1,300	0,460	0,291	0,832
	1-10Yıl	159	1,377	0,480		
	11-15Yıl	35	1,340	0,390		
	16-20Yıl	24	1,333	0,580		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	1Yıldan Az	33	1,188	0,453	0,925	0,429
	1-10Yıl	159	1,138	0,402		
	11-15Yıl	35	1,051	0,177		
	16-20Yıl	24	1,217	0,677		
Genel Mobbing Düzeyi	1Yıldan Az	33	1,302	0,396	0,263	0,852
	1-10Yıl	159	1,335	0,358		
	11-15Yıl	35	1,279	0,315		
	16-20Yıl	24	1,313	0,454		

Tablo 7’ye göre araştırmaya katılan katılımcıların kurumdaki hizmet yılı faktörüne göre mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre saldırılara maruz kalma düzeyleri $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “**H₆:** Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum hizmet yılı durumlarına göre farklılık göstermektedir.” şeklindeki 6.hipotez reddedilmiştir. Yani mobbinge maruz kalma hizmet yılı açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Mobbing Algılarının Kurum Ünvanına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Üst Düzey Yönetici	12	1,197	0,351	1,359	0,249
	Orta Düzey Yönetici	54	1,566	0,442		
	İşçi	117	1,508	0,528		
	Memur	23	1,546	0,602		
	Diğer	45	1,511	0,480		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,100	0,234	0,583	0,676
	Orta Düzey Yönetici	54	1,167	0,338		
	İşçi	117	1,236	0,452		
	Memur	23	1,261	0,492		
	Diğer	45	1,196	0,366		
Sosyal İtibara Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,294	0,678	0,750	0,559
	Orta Düzey Yönetici	54	1,198	0,285		
	İşçi	117	1,297	0,407		
	Memur	23	1,270	0,455		
	Diğer	45	1,215	0,383		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,222	0,376	0,760	0,552
	Orta Düzey Yönetici	54	1,430	0,575		
	İşçi	117	1,326	0,434		
	Memur	23	1,348	0,496		
	Diğer	45	1,395	0,460		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,033	0,115	1,117	0,349
	Orta Düzey Yönetici	54	1,104	0,266		
	İşçi	117	1,198	0,555		
	Memur	23	1,096	0,233		
	Diğer	45	1,084	0,247		
Genel Mobbing Düzeyi	Üst Düzey Yönetici	12	1,206	0,365	0,371	0,829
	Orta Düzey Yönetici	54	1,320	0,317		
	İşçi	117	1,337	0,394		
	Memur	23	1,332	0,418		
	Diğer	45	1,307	0,327		

Tabloya göre araştırmaya katılan katılımcıların kurum ünvanına göre mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından kurumdaki kurumdaki ünvan değişkenine göre saldırılara maruz kalma düzeyleri $p > 0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda "**H₇**: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum ünvanına göre farklılık göstermektedir." şeklindeki 7.hipotez reddedilmiştir. Yani kurum ünvanı ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 9: Katılımcıların Genel Mobbing Düzeyleri ile İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Sosyal İlişkilere Saldırı	Sosyal İtibara Saldırı	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Sağlığa Doğrudan Saldırı	Genel Mobbing Düzeyi
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	r	1,000					
	p	0,000					
Sosyal İlişkilere Saldırı	r	0,544**	1,000				
	p	0,000	0,000				
Sosyal İtibara Saldırı	r	0,589**	0,570**	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	r	0,628**	0,505**	0,564**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	r	0,581**	0,520**	0,661**	0,562**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Genel Mobbing Düzeyi	r	0,856**	0,712**	0,864**	0,810**	0,774**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Tabloya 9'a göre araştırmaya katılan bireylerin kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arttıkça (sürekli sözünün kesilmesi, uzmanlık dışı ve yalnız çalışacağı işlerin kendine verilmesi vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.856$; $p=0,000<0.05$). Sosyal ilişkilere saldırı arttıkça (sosyal organizasyonlardan dışlanması, iletişim kurmaktan kaçınılması, toplantılara çağırılmaması vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.712$; $p=0,000<0.05$). Sosyal itibara saldırı arttıkça (gülünç duruma düşürülmeye çalışılması, asılsız söylemlere maruz kalınması vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.864$; $p=0,000<0.05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça (alakasız işlerde çalıştırılması, verilen işin geri alınması, maddi zarara yol açabilecek işlerde çalıştırılması vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.81$; $p=0,000<0.05$). Sağlığa doğrudan saldırı arttıkça (bilerek tehlikeli işlerde emniyet kaza önleme prosedürlerine uymadan çalıştırılması, rutin yapılması gerekli sağlık kontrollerinin yapılmaması,

psikolojik iyi oluşlarıyla ilgilenilmemesi vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.774$; $p=0,000<0.05$).

Bu bulgular doğrultusunda “**H₈**: Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça genel mobbing düzeyi farklılık göstermektedir.” şeklindeki hipotezin kabul edildiğini söylemek mümkündür.

10. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK VE VARSAYIMI

Araştırma anketinin doldurulması sırasında bazı problemlerle karşılaşmıştır. Kurum adını sosyal ortamda, medya organlarında ve devlet kurumu gibi yerlerde kesinlikle paylaşılmayacağı söylenmesine rağmen özellikle yönetim kademesindeki bireyler sonuçların olumsuz yönde çıkacağı ve kurum adının negatif yönde etkilenebileceği korkusuyla bünyesinde çalıştırdığı personele mobbing ölçeğini uygulatmada bazı tereddütler yaşatmıştır. Bu durumdan etkilenen ast konumundaki bazı personel anketi doldurmak istememiştir. Araştırma anketini rastgele seçilmiş 251 tersane çalışanı oluşturmaktadır. Hazırlanan anketler elden teslim edilerek cevaplandırılması sağlanmıştır.

11. TARTIŞMA

Bu çalışma, Tuzla Tersane Bölgesi çalışanlarının mobbing algılarının demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı araştırılmıştır.

Katılımcıların mobbing algılarında cinsiyet faktörüne göre yapılan değerlendirmelerde kadın ve erkek çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç literatür araştırması yapıldığında (Skogstad ve Einarsen, 1996; Mikkelsen ve Einarsen, 2002: 401; Çomak E & Tunç, (2012: 200) çalışmalarıyla örtüştüğü görülmektedir. Yani mobbinge maruz kalma açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç şunu göstermektedir ki mobbing kadın ve erkek için de olası bir risk faktörüdür.

Katılımcıların mobbing algısının yaşa göre anlamlı değişkenlikler görülmektedir. 18-25 yaş arası çalışan bireylerin, diğer yaş aralığında çalışan bireylere göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması”,

“Sosyal İtibara Saldırı” ve “Sağlığa Doğrudan Saldırı” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu sonuç, Hacıcaferoğlu (2013: 122) ve Kök (2006: 445)’ün çeşitli meslek grupları üzerinde yaptıkları araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Yaş değişkenlerine göre mobbinge maruz kalma düzeyleri, 18- 30 yaş aralığında daha fazla yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu, iş hayatına yeni başlayan çalışanların tecrübesiz olmalarının yanı sıra hareketli ve ileriye dönük planlarının olması sonucu işyerinde, tecrübeli iş arkadaşlarına göre daha çok çaba sarf etmelerinin mobbinge maruz kalmalarında etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların medeni durumuna göre mobbinge maruz kalma düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Cemaloğlu (2007: 795), ve Güven ve ark. (2018:13)’nın yapmış olduğu çalışma bulguları ile örtüşmektedir. Literatür araştırması yapıldığında Candaş (2012: 107), Çivilidağ (2011: 157) ve Kök (2006: 445)’ün çalışmalarında medeni durumun mobbing algılarında anlamlı farklılıklarının olduğunu göstermektedir. Katılımcıların mobbing algısında kurumdaki hizmet yılı faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Kaya (2012: 64), Candaş (2012: 123) ve Sarıgöz ve ark. (2015: 367)’nin çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Bazı araştırma (Çomak E. & Tunç B. 2012; 203, ve Belli 2014; 79) sonuçlarına göre ise çalışma yılı arttıkça, işyerinde yaşanan mobbing riskinin azaldığını göstermektedir. Bu bulgular göstermektedir ki mobbing algısı çalışılan sektöre, toplumsal değerlere, çalıştığı kurum kültürüne ve aile içi huzura, kişinin iyi oluşuna vb. etkenlerine göre farklılık gösterdiği değerlendirilmektedir.

Katılımcıların mobbing algısının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Katılımcılardan eğitim durumu lisans olanların diğer eğitim düzeyindeki bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” ve “*Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu Yapıcı (2008: 156)’ ve Bardakçı (2014: 31)’nin çalışmasıyla örtüşmektedir. Hedef konumundaki kişilerin kendileri hakkında yaptıkları bazı kariyer planlamalarının olabileceği görülmektedir. Liyakatin ön plana çıktığı kurumlarda eğitim durumu yüksek ve çalışkan kişilerin üst mevkilere daha hızlı çıkması eğitim düzeyi daha düşük ama daha tecrübeli olan kişilerin hoşuna gitmemektedir. Mikkelsen ve Einarsen (2002: 401), Yıldırım & Yıldırım (2010: 568)’ in yapmış olduğu çalışmalarda ise mobbinge maruz kalma durumunun eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı yönündedir.

Katılımcıların mobbing algısının kamu ve özel sektör çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Güven ve ark. (2018:13), Candaş (2012: 171), Bahçeci G.& Sağkal (2011: 60)'ın çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Bu sonuçlardan farklı olarak Mumel, D & Malc, (2015: 8), Güngör (2008: 124), Poussard & Çamuroğlu (2009: 219) yaptığı araştırmada ise özel sektör çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyi kamu çalışanlarına göre daha fazla olduğu yönündedir. Bunun sebebi ise özel sektörde çalışma ortamının daha stresli ve hata kabul etmeyen bir iş anlayışının olmasının yanı sıra, rekabet düzeyinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların mobbing algılarında kurum ünvanı faktörüne göre yapılan değerlendirmelerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Yıldırım & Yıldırım (2010: 566), Taş (2011: 92)'ın araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Litaratüre baktığımızda Güven ve ark. (2018:13), Bardakçı (2014: 32)'nın çalışmaları işyerinde farklı konumdaki çalışanların mobbinge maruz kalma oranlarında anlamlı farklılıkların olduğu yönündedir. Bu bulgular psikolojik tacizin her düzeyde çalışan bireyler için aynı risk oluşturacağını belirtmektedir.

12. SONUÇ VE ÖNERİ

Dünya ticari taşımacılığının %90 oranında gemiler ile karşılandığı düşünüldüğünde gemi inşası için kullanılan tersanelerde gerçekleştirilen işlemlerin ne kadar önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir (SEAEurope, 2018). Gemi inşaat sanayi ve tersaneler gerek dünya gerekse ülkemizde, doğru ve etkin uygulamaların yapılmasıyla birlikte, istihdam açısından oldukça önemli bir iş koludur. Gemi inşa sektörü çok riskli, hata kabul etmeyen ve yoğun temposu olan bir sektördür. Çalışanların işlerinde fiziksel ve ruhsal olarak rahat olmamaları hem kazalara hem de sosyal hayatlarında sorunlara yol açabilmektedir. Tersane çalışma ortamında insan yaşamını ve sağlığını tehdit eden etmenlerin belirlenerek denetim altına alınması gerekmektedir. Bu nedenle iç denetim faaliyetlerinde mobbing, örgütsel bir risk olgusu olarak kabul edilmeli ve bu riski minimize etmek için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Kurumların değeri, insan kaynağının değeri ile doğru orantılıdır. Kurumlarda çalışmakta olan bireylerin maruz kaldığı psikolojik tacizin engellenmesi için yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Sağlıklı bir toplum ve iş verimi yüksek kurumların varlığının oluşması adına bu zorbalığa maruz kalmış veya kalmaya devam eden çalışanların uzmanlar tarafından belirli aralıklarla psikolojik ve fizyolojik olarak taranmaları gerekmektedir. Örgüt psikologları, iş hekimleri ve hemşireleri tarafından mobbing ile alakalı seminerler verilerek

çalışanlarda bu konu hakkında farkındalık sağlanmalı ve önleyici tedbirler alınmalıdır.

Çalışanların işlerinde rahat olmamaları hem iş kazalarına hem de yaralanmalarına yol açabilmektedir. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği uzmanları tarafından yaşamsal tehdit ve tehlikelerin fark edilmesi ve bunların tanınması için eğitimler verilmesi gerekmektedir.

Tersane de çalışan bireylerin örgütlenmesi (dernek veya sendika vb.) mobbing karşısında yasal haklarını bilmesini sağlayacaktır. Mobbinge maruz kalma durumu söz konusu olduğunda bu durumla mücadele etmede kolaylık sağlayacaktır.

Denizcilik endüstrisine yön veren iş yeri sahipleri ve yöneticilerin adaletli ve demokratik davranmaları, liyakati ön plana çıkarmaları çalışanların mesailerini aile ortamında geçiriyormuş gibi hissetmelerini sağlayacaktır. Pozitif yönde uygulanan yönetim şeklide mobbinge maruz kalma ihtimalini azaltacaktır.

Tuzla tersaneler bölgesinde sınırlı sayıda tersane çalışanı üzerinden gerçekleştirilen bu araştırma tersane çalışanları üzerinde genel bir mobbing algı grafiği ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma gibi çalışmalar yapılarak ilerde mevcut durumun tespiti, mobbingi önlemeye yönelik tedbirlerin etkisinin belirlenmesinde araştırmaların yapılması hem akademik camiaya hem de gemi inşa sektörü yönetimlerine tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Akbilek S. (1995) *Pendik ve Tuzla Tersanelerinde Gemi Yapım Sanayii* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Bölümü, İstanbul.

Bahçeci Geçici N. & Sağkal T. (2011), *Ödemiş'te Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi*, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Cilt:4, Sayı:1. s. 53-62.

Balcı, A. (2000), *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Ankara.

- Bardakçı E. (2014) *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbingin Ruhsal Sağlıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Başaran İ.E. (2000), *Yönetim*, 3.Basım, Feryal Matbaası, Ankara.
- Belli E. (2014), *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*, Atatürk Üniversitesi, Doktora Tezi, Erzurum.
- Candaş T. M. (2012) *İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Cemaloğlu, N. (2007). *The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis various variables*, Social Behavior and Personality, Vol: 35, No: 6, pp. 789-802.
- Cicerali, E. & Kaya Cicerali, L. (2014), *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing*, Gece Kitaplığı, Ankara.
- Çivilidağ A. (2011), *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyum ve Algılana Sosyal Destek Düzeyleri*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *Mobbing işyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çomak E & Tunç B. (2012), *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, Aralık ss.197-208, Mersin.
- Davenport, N. & Schwartz, R. D. & Eliot, G. P. (2014), *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ray Yayıncılık, İstanbul.
- Duffy, M. & Sperry, L. (2007), *Workplace mobbing: individual and family health consequences*, The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families. 15 (4), 398-404.

- Dunn, S. (2003), *What's Going On With Mobbing, Bullying And Work Harassment Internationally* (<http://workplacebullying.org/press/webpronews.html>)
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996), *Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 185-201.
- Einarsen S. Hoel H. Zapf D. & Cooper C. L., (2003), *Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, London, Taylor & Francis Books.
- Einarsen S. (1999) *The Nature and Causes of Bullying at work*. International Journal of Manpower, Vol 20 (1-2).
- Güngör M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınları, Topkapı İstanbul.
- Güven A. Kaplan Ç. & Acungil Y. (2018) *Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı* Journal of Academic Researches and Studies Year: 2018, 10(18): 43-58
- Hoel, H. Cooper, C.L. & Faragher, B. (2001), *The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 10, pp. 443 – 465.
- Hirogoyen, M. (2000), *France Manevi Taciz*, (Çev. Heval Bucak), Güncel Yayıncılık, İstanbul.
- Hacıcaferoğlu S. (2013) *Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Aralık, Cilt 14, Sayı 3, ss. 111-127 Malatya.
- Kalaycı Ş. (2006), *SPSS Uygulamalı Çok Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları Dağıtım Ltd.Şti, Ankara.
- Kaya Ç. (2012), *Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge maruz kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin*

Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010), *Yönetim Bilim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kök, Bayrak S. (2006), *İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, Atatürk Üniversitesi 14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 434-48.
- Köknel, Ö. (2000) *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*, İstanbul.
- Leymann, H. (1990) *Mobbing and psychological terror at workplaces*, *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wir man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H (1995) *Der neue Mobbing Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H (1996) *The contend and development of mobbing at work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen S. (2002). *Relationships Between Exposure To Bullying At Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints*, *The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43.
- Mumel, D., Jan, S., Treven, S., Malc, D. (2015), *Mobbing in Slovenia: Prevalence, Mobbing Victim Characteristics, and The Connection With Post-Traumatic Stress Disorder*, *Our Economy* (Nase Gospodarstvo), 61 (1), 3-12.
- Maarit, V. (2003), *Workplace Bullying- A Study on the Work Environment, Wellbeing and Health*, Unpublished PhD Thesis, Helsingfor.

- Niedl, K. (1996), *Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2) 239-249.
- Özdamar, K. (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- Poussard, J.M., Çamuroğlu, M.Ş. (2009), *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus*, Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Salin, D. (2001), *Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying*. European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume 10, Issue 4.
- Sarıgöz O. Hacıcaferoğlu S. Dönger A. Cam F. & Koca M, (2015) *Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 14, Haziran, s. 360-373.
- SEA Europe, (2018). Shipyards' and Maritime Equipment Association, *Sea Europe Shipbuilding Market Monitoring Report No 44*
- Taş T. (2011), *Bir Şirket Örneğinde Psiko şiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar H. (2015), *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Türk Gemi İnşa Sanayicileri Birliği GİSBİR, (2017). *GİSBİR Sektör Raporu (2017)* İstanbul.
- Uluslararası Çalışma Örgütü ILO (1998) <http://www.mobbing-usa.com>.
- Yaman, E. (2009), *İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yapıcı N. (2008), *İşyerinde Sistematik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi:*

Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yıldırım D. & Yıldırım A. (2010), *Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri*, Türkiye Klinikleri J Med Sci;30(2) ss:559-70.

Zapf, D. (1999), *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. International Journal of Manpower, 20 70-85.

Yayın Geliş Tarihi: 13-12-2020
Yayına Kabul Tarihi: 31-12-2020

Mersin Üniversitesi
Denizcilik ve Lojistik
Araştırmaları Dergisi
Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2020 Sayfa:47-66
E-ISSN: 2687-6604

Derleme

COVID-19 SALGINININ KONTEYNER TAŞIMACILIĞI VE LİMANLARINA ETKİSİ

Nur Jale ECE¹

ÖZET

Deniz ulaştırması uluslararası ticaret ve küresel ekonominin belkemiğini oluşturmaktadır. Dünya ticaretinin hacim bazında yaklaşık %80'i, değer bazında %70'den fazlası deniz yoluyla taşınmaktadır. UNCTAD dünya ticaret hacmi büyüme oranının 2019'da %0,5'den, 2020'de %-4,1'e düştüğünü tahmin etmiştir. Covid-19; Çin, Güney Kore, İtalya, Japonya, ABD ve Almanya gibi küresel ticaret ağına bağlı ülkelerin arz zincirinde kesintiye neden olmuştur. Söz konusu süreçte küresel ticaretin azalmasının bir sonucu olarak konteyner taşımacılığı ve limanlarının yük hacminde azalma olmuştur. Küresel konteyner taşımacılığı 2020 yılının ilk yarısında bir önceki yılın aynı dönemine göre %5,1 oranında azalmıştır. Covid-19 sürecinde küresel konteyner ittifakları belirli rotalardaki hizmetlerini durdurmuş veya limana varma taleplerini iptal etmiş olup, denizcilik hizmetlerinin arzı daha da istikrarsız hale gelmiştir. Çalışmanın amacı, Covid-19 salgınının konteyner taşımacılığı ve limanlarına etkisinin incelenmesidir. Çalışmada literatür taraması yapılmış, konteyner taşımacılığı ve limanları, küresel konteyner operatörleri, Covid-19'un konteyner taşımacılığı ve limanlarına etkisi, denizcilik sektöründe Covid-19'a ilişkin alınan önlemler incelenmiş olup, genel bir değerlendirme yapılarak denizcilik sektöründe Covid-19 salgını ile başa çıkabilmek için Covid-19 Risk Yönetim Sistemi, Acil Durum Hazırlık ve Müdahale Planı, Covid-19 Koruma ve Kontrol Programının oluşturulması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Deniz ticareti, Konteyner taşımacılığı, Konteyner limanları, Küresel konteyner operatörleri.

¹Doç. Dr. Nur Jale ECE, Mersin Üniversitesi Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, jalenur@mersin.edu.tr

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON CONTAINER SHIPPING AND PORTS

ABSTRACT

Maritime Transport is backbone of international trade and the economy. Seaborne trade comprises over 80% of global merchandise trade by volume and more than 70% by value. UNCTAD estimates that maritime trade volumes will plunge -4.1% in 2020, down from 0.5% in 2019. The Covid-19 pandemic has created supply chain disruptions for the countries such as China, Korea, Italy, Japan, the US, and Germany which are interlinked with the global trade network. There has been a reduction in volume of container shipping and container ports as a result of shrinking global trade in this period. Global container shipping volumes fell by 5.1 per cent in the first quarter of the 2020 compared with the first quarter of last year. The global container shipping alliances has been stopped services on certain routes or canceling port calling and the supply of shipping services has been become more unstable. The purpose of the study is to examine the impact of Covid-19 pandemic on container shipping and ports. In the study, literatüre review was conducted, container shipping and container ports, global container operators, the impact of Covid-19 on container shipping and ports, the measurements for Covid-19 have been examined. A general evaluation was conducted and some suggestions such as creating Covid-19 Risk Management System, Emergency Preparedness and Response Plan, Covid-19 Prevention and Control Program have been proposed to cope with Covid-19 pandemic.

Keywords: *Covid-19, Seaborne trade, Container shipping, Container ports, Global container operators.*

1. GİRİŞ

Denizcilik sektörü uluslararası ticaret ve küresel ekonominin belkemiğini oluşturmaktadır. Dünya ticaretinin hacim bazında yaklaşık %80'i, değer bazında %70'den fazlası deniz yoluyla taşınmaktadır (unctad.org/webflyer, 2020:1). Türkiye'nin 2019 yılı sonu itibariyle dış ticaretinin yaklaşık %83'ü denizyolu taşımacılığı ile yapılmaktadır (IMEAK, 2019:67). Türkiye'nin 2019 yılında denizyoluyla yapılan ithalatı 221.404.812 ton, ihracatı ise 131.676.578 ton olarak gerçekleşmiştir (IMEAK,2019:78). United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) verilerine göre dünya ticaret hacmi büyüme oranı 2018 yılında %2,8'den 2019 yılında

%0,5'e düşmüştür. (stats.unctad.org, 2020:1). Küresel konteyner ticareti bölgelerarası ticaret dışında 2019 yılında %0,4 artmıştır (UNCTAD; 2020:13). Dünya Ticaret Örgütü (WTO) dünya ticaretinin 2020 yılında %13 ile %32 arasında azalacağını ve en fazla otomatik ürünleri ve konteyner taşımacılığının etkileneceğini öngörmektedir (safety4sea.com, 2020:1).

Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan yeni tip Korona virus Covid-19, , 2019 yılının Aralık ayından itibaren büyük bir hızla dünyanın birçok ülkesine yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü 11 Mart 2020 tarihli karar ile salgını "pandemi" olarak nitelemiş olup, küresel risk seviyesini "çok yüksek" seviyesine çıkarmış ve "Uluslararası Kamu Sağlığı Acil Durumu" ilan edilmiştir (Şahiner ve Özel, 2020:1. Covid-19 salgını tüm sektörlerde olduğu gibi denizcilik sektörünü de büyük ölçüde olumsuz yönde etkilemiştir. UNCTAD tahminlerine göre 2020 yılında uluslararası deniz ticaretinin yıllık büyüme oranının %-4,1, 2021 yılında %4,8 oranında, Clarkson Research isimli araştırma şirketinin verilerine göre ise 2020 yılında uluslararası deniz ticaretinin yıllık büyüme oranının %-4,0, 2021 yılında %4,7 oranında olacağı öngörülmüştür (UNCTAD, 2020:6). Ancak, UNCTAD Covid-19 salgını nedeniyle arz ve talep şoklarından olumsuz yönde etkilenen ekonomiden dolayı uluslararası deniz ticaretinin 2020 yılında %4,1 oranında düşeceğini tahmin etmektedir (UNCTAD; 2020:6, 13).

Uluslararası deniz ticareti bir defada daha fazla yük taşınması, sınır aşımı olmaması, daha az maliyetli olması vb. nedenlerden dolayı giderek daha fazla konteynerize olmaktadır. Konteyner taşımacılığı fikri ilk kez Malcolm P. McLean tarafından ortaya atılmıştır. İlk konteyner taşıyıcı gemi "İdeal X" olup, 26 Nisan 1956'da Newark Limanı'ndan 58 konteyneri Houston Limanı'na taşımıştır. İlk konteyner taşımak için tasarlanmış gemi ise 1956 yılında, tankerden dönüştürülmüş 60 konteyner taşıyabilen "Maxton" adlı gemidir. İlk konteyner gemisinin Avrupa'ya seyir yapması on yıl kadar süre almıştır (Solmaz ve Saygılı, 2017:3). Konteynerize ticaretin 2019 yılında büyüme oranı bir önceki yıla göre %1,1 artmıştır. Asya-Avrupa olarak adlandırılan Doğu-Batı ana konteyner hattı, Trans-Pasifik ve Transatlantik hattı 2019 yılında dünya konteyner ticaretinin %39,1'ini oluşturmuştur. Büyük oranda gelişmekte olan ülkeleri kapsayan diğer deniz ticaret rotaları zamanla daha da önem kazanmış olup, 2019 yılında dünya ticaretinin %60,9'unu oluşturmuştur (UNCTAD, 2020:13). Ancak, Covid-19 salgını nedeniyle küresel konteyner taşımacılığı 2020 yılının ilk yarısında bir önceki yılın aynı dönemine göre %5,1 oranında azalmıştır.

Bu çalışmada; Covid-19 salgınının konteyner taşımacılığı ve limanlarına etkisi incelenmiştir. Çalışmanın İkinci Bölümü'nde literatür araştırması yapılmış, Üçüncü Bölüm'de Dünyada en fazla yük elleçleyen başlıca konteyner limanları, Dördüncü Bölümde küresel terminal operatörleri incelenmiş, Beşinci Bölüm'de Covid-19 salgınının konteyner taşımacılığı ve limanlarına etkisi, Altıncı Bölüm'de denizcilik sektörü ve limanlarda Covid-19 ile ilgili alınan önlemler araştırılmış, Sonuç Bölümü'nde ise genel bir değerlendirme yapılarak denizcilik sektöründe Covid-19 salgını ile başa çıkabilmek konusunda önerilerde bulunulmuştur.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Covid-19 salgınının denizcilik sektörüne etkilerine ilişkin şimdiye kadar birçok makale ve çalışma yayımlanmıştır. Ancak, Covid 19'un konteyner taşımacılığı ve limanlarına etkisi konusunda daha az sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada Covid 19 pandemisinin konteyner taşımacılığı ve konteyner limanları sektörlerine etkileri ile ilgili literatür ve çalışmalar incelenmiştir. Avrupa Deniz Emniyet Ajansı (EMSA)'nın Covid-19'un denizcilik sektörün etkisine ilişkin raporunda söz konusu salgının yolcu gemilerinden konteyner ve petrol tankerlerine kadar tüm denizcilik sektörünü derinden etkilediği, denizcilik operasyonlarının dolayısıyla arz zincirinin devamını sağlamak amacıyla AB Komisyonu, AB ülkeleri ve denizcilik sektörünün birçok tedbir aldığı belirtilmiştir (EMSA, 2020:3). Söz konusu çalışmada Çin-Avrupa hattında ve ABD-Avrupa hattında karşılıklı olarak konteyner taşımacılığında azalma olduğu belirtilmektedir (EMSA, 2020:13).

Ege (2020) Covid-19 salgınının borsalar, ekonomi, sağlık, turizm, arz zincirleri, pazarlama şirketleri, eğlence, yiyecek-içecek ve para piyasaları, uluslararası ticaret ve denizcilik endüstrisini derinden etkilemiştir (Ege, 2020:3). Barua (2020)'nın COVID-19'un ekonomiye etkilerine ilişkin yaptığı çalışmada virüsün küresel yayılmasının 1,1 trilyon gelir kaybına neden olduğunu ve küresel ekonomik büyümenin %0,2-0,3 oranında azalacağını tahmin edildiğini belirtmektedir (Barua, 2020:7).

Vidya ve Prabheesh (2020) tarafından Covid-19'un küresel ağlar üzerindeki etkilerine ilişkin 2018-2020 (1. Çeyrek) dönemi için yapılan ağ analizi çalışmasında Covid-19 nedeniyle Çin, Güney Kore, İtalya, Japonya, ABD ve Almanya gibi küresel ticaret ağına bağlı ülkelerin arz zincirinin kesintiye uğradığı sonucuna varılmıştır. Söz konusu çalışmanın bulgularına göre bahsi geçen dönemde toplam ticaret yoğunluğu 0,833'den 0,429'a düşmüştür (Vidya ve Prabheesh, 2020: 2409-2413-2414).

Notteboom ve Haralambides (2020) tarafından Covid-19 sonrasında liman işletmeleri ve yönetimine ilişkin yapılan çalışmada söz konusu salgın sonrası konteyner limanlarında konteyner elleçlemelerinin azaldığı vurgulanmıştır. Söz konusu çalışmada liman işletme ve yönetiminde daha gelişmiş yaklaşımlar, ileri düzeyde liman performans ölçümlerinin yapılması, liman otoriteleri için yeni kar/iş modellerinin geliştirilmesi önerilerinde bulunulmuştur (Notteboom ve Haralambides, 2020:332,348).

Budiyanto vd. (2020) tarafından Covid-19 sürecinde kesinti yönetiminin analizine ilişkin yapılan çalışmada Covid-19 nedeniyle konteyner limanlarında elleçlemelerin düştüğünü, Endonezya limanlarında ise TEU bazında elleçlenen konteyner sayısının muhtemelen salgına karşı önlemlerin yetersizliği nedeniyle Şubat ayında azaldığı belirtilmektedir. Söz konusu çalışmada Endonezya Ulusal Afet Yönetimi'nin Covid-19'un ulusal bir tehdit olduğunu duyurmasından sonra denizcilik operasyonları yönetiminin Covid-19 salgınına karşı aldığı önlemlerin sonucunda Mart ve Nisan aylarında ise elleçlenen konteyner sayısının tekrar yükselişe geçtiği sonucuna varılmıştır (Budiyanto, 2020:15)

Budiyanto vd. (2020) tarafından Covid-19'un Çin Limanlarına etkisinin AIS Analiz Yöntemi ile analiz edilmesine ilişkin yapılan çalışmada Shanghai, Ningbo-Zhoushan ve Tianjin örnek liman olarak seçilmiş olup, çalışmanın bulgularına göre Covid-19 salgınının Çin limanlarına gelen konteyner gemisi sayısında belirgin bir etkisi olmadığı ancak konteyner gemilerinin ortalama rıhtımda kalma sürelerini önemli ölçüde etkilendiği sonucuna varılmıştır (Zhu, vd., 2020:1).

3. DÜNYADA BAŞLICA KONTEYNER LİMANLARI VE KÜRESEL TERMİNAL OPERATÖRLERİ

Dünya toplam konteyner elleçlemesi 2019 yılında 811,2 milyon TEU olarak gerçekleşmiş olup, bir önceki yıla göre %2 azalmıştır (UNCTAD, 2020: 16). Tablo 1'de verildiği üzere 2019 yılında Dünyanın en fazla elleçleme yapan limanı Shanghai (43,303 bin TEU) olup, ilk onda yer alan diğer konteyner limanları sırasıyla Singapur (37.196 bin TEU), Ningbo-Zhoushan (27.535 bin TEU), Shenzhen (25.769 bin TEU), Guangzhou Harbor (23.223 bin TEU), Busan (21.992 bin TEU), Qingdao (21.012 bin TEU), Hong Kong (18.360 bin TEU), Tianjin (17.301 bin TEU) ve Rotterdam (14.831 bin TEU)'dir (www.worldshipping.org, 2018; ww.mardep.gov.hk, 2020).

Tablo 1: Dünyada Başlıca Konteyner Limanları Elleçleme Miktarları (Bin TEU)

Konteyner Limanları	2015	2016	2017	2018	2019
Shanghai, China	36.537	37.133	40.230	42.010	43.303
Singapore	30.962	30.904	33.670	36.600	37.196
Ningbo-Zhoushan	20.593	21.560	24.610	26.350	27.535
Shenzhen, China	24.204	23.979	25.210	25.740	25.769
Guangzhou Harbor	17.457	18.858	20.370	21.920	23.223
Busan, South Korea	19.296	19.850	21.400	21.660	21.992
Qingdao, China	17.465	18.010	18.260	19.320	21.012
Hong Kong, China	20.114	19.813	20.760	19.600	18.360
Tianjin, China	14.109	14.490	15.210	16.000	17.301
Rotterdam	12.235	12.385	13.600	14.510	14.831
Port Klang, Malaysia	11.891	13.170	12.060	12.030	13.580
Antwerp, Belgium	9.650	10.037	10.450	11.100	11.860
Xiamen, China	9.179	9.614	10.380	10.700	11.120
Kaohsiung, Taiwan	10.264	10.465	10.240	10.450	10.450

Kaynak: www.worldshipping.org, 2018; ww.mardep.gov.hk, 2020

Tablo 2’de verildiği üzere UNCTAD 2019 verilerine göre dünyada en fazla konteyner elleçleyen küresel terminal operatörleri ilk beş sırada China Cosco Shipping (COSCO) (100,8 milyon TEU), PSA International (84,8 milyon TEU), APM Terminals (84,2 milyon TEU), Hutchison Ports (82,6 milyon TEU) ve DP World (69,4 milyon TEU)’dür (UNCTAD, 2020: 59). Küresel konteyner operatörü COSCO %13,7 konteyner elleçleme payı ile dünyada ilk sırayı almakta olup, bunu sırasıyla PSA (%10,6), APM Terminals (%10,5) ve Hutchison Ports (%10,3) izlemektedir ((UNCTAD, 2020: 59).

Tablo 2: Dünyada Başlıca Küresel Terminal Operatörlerinin Konteyner Elleçleme Miktarları, Payları ve Kapasiteleri (2019)

Küresel Terminal Operatörleri	Elleçleme Miktarları (Milyon TEU)	Dünyada Toplam Elleçleme Payı (%)	Toplam Elleçleme Kapasitesi (Milyon TEU)
COSCO	100,8	13,7	141,6
PSA International	84,8	10,6	117,0
APM Terminals	84,2	10,5	107,6
Hutchison Ports	82,6	10,3	113,0
DP World	69,4	8,7	91,0
Terminal Investment Limited	50,8	6,3	72,8
China Merchants Ports	35,6	4,4	44,2
CMA CGM	26,1	3,3	43,1

Kaynak: UNCTAD, Review of Maritime Transport 2020: 59

4. TÜRKİYE'DE KONTEYNER LİMANLARI

Limanlarımız enerji ve ulaştırma koridorları üzerinde bulunmakta olup, geniş bir hinterlanda sahiptir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in 2019 yılı verilerine göre 391 milyar dolarlık Türkiye'nin dış ticaretinin 222 milyar ABD Doları deniz yoluyla gerçekleşmiştir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018:30). Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı verilerine göre ülkemiz liman ve iskelelerinde, 2019 yılında 484.168.412 ton yük elleçlenmiş olup, toplam yükün % 27,2'si (131.676.578 ton) ihracat, % 45,7 si (221.404.812 ton) ithalat, % 11,6 sı (56.112.724 ton) kabotaj ve % 15,5'i (74.974.298 ton) transit, olarak gerçekleşmiştir (IMEAK,2019:144).

Konteyner Limanlarımız ana denizcilik hatlarının üzerinde bulunması nedeniyle transit liman olma özelliğine de sahiptir. Tablo 3'de verildiği üzere Limanlarımızda 2019 yılında 11.591.837 TEU konteyner elleçlenmiş olup, bu miktarın 4.594.647 TEU'su ihracat, 4.540.201 TEU'su ithalat, 753.267 TEU'su kabotaj ve 1.703.722 TEU'su transit olarak gerçekleşmiştir (IMEAK, 2019: 89).

Tablo 3: Limanlarda Elleçlenen Konteyner Miktarları (TEU)

Rejimler	2015	2016	2017	2018	2019
İhracat	3.394.508	3.543.804	3.866.874	4.160.124	4.594.647
İthalat	3.454.345	3.607.086	3.975.205	4.259.029	4.540.201
Kabotaj	305.882	738.312	935.521	935.661	753.267
Transit	691.481	872.772	1.232.937	1.489.184	1.703.722
Toplam	7.846.216	8.761.974	10.010.537	10.843.998	11.591.837

Kaynak: T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü, İMEAK, 2019: 89

2019 Yılında limanlarımızda en fazla dış ticaret yükü elleçleyen altı liman sırasıyla Botaş (% 15) Kocaeli (%14), Aliğa (% 14), İskenderun (%13), Mersin (%8) ve Ambarlı (%7)'dir. Türkiye'nin dış ticaret elleçlemelerinin %65'i sözkonusu limanlarda gerçekleşmiştir (İMEAK, 2019:83). Tablo 4'de 2019 yılında liman bazında elleçlenen toplam konteyner miktarları TEU bazında verilmektedir (İMEAK,2019:83).

Tablo 4'de verildiği üzere Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü Ekim 2020 yük istatistiklerine göre Ekim 2020'de limanlarımızda elleçlenen ihracat yük miktarı Ekim 2019'a göre %10,9 artmış olup, ithalat yük miktarı Ekim 2019'a göre %5,8 azalarak 31.978.153 ton olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılı Ocak-Ekim döneminde dış ticaret toplam yük miktarı ise bir önceki yılın aynı dönemine göre %3,6 artarak 302.549.389 ton olarak gerçekleşmiştir (UAB, 2020:1). Limanlarımızda Kasım 2020'de elleçlenen konteyner miktarı bir önceki yılın aynı ayına göre %3,3 artarak, 1.029.967 TEU, 2020 yılı Ocak-Kasım döneminde ise bir önceki yılın aynı dönemine göre %0,5 azalarak 10.572.402 TEU olarak gerçekleşmiştir (www.7deniz.net, 2020:1).

Tablo 4: Denizyolu Dış Ticareti Yükleme/Boşatma Miktarları (Ton)

Dış Ticaret Rejimleri	2019		2020	
	Ekim	Ocak-Ekim	Ekim	Ocak-Ekim
İhracat	11.734.242	110.058.756	13.015.497	113.759.168
İthalat	20.134.095	181.887.413	18.962.656	188.790.221
Toplam	31.868.337	291.946.169	31.978.153	302.549.389

Kaynak: T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB),

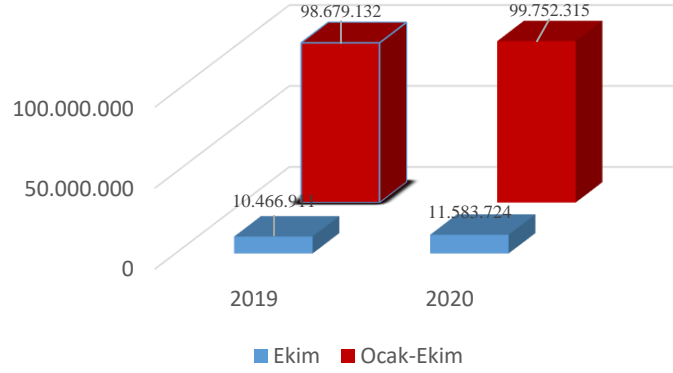
Denizcilik Genel Müdürlüğü, 2020:1

Tablo 5. Liman Bazında 2019 Yılında Elleçlenen Toplam Konteyner Miktarı (TEU)

Limanelar	İhracat	İthalat	Kabotaj Elleçleme	Transit Elleçleme	Toplam TEU
Ambarlı	1.046.937	1.144.339	181.200	732.407	3.104.882
Mersin	921.595	863.830	34.569	34.318	1.854.312
Kocaeli	786.999	778.750	66.633	82.812	1.715.193
Tekirdağ	220.225	188.409	162.878	842.449	1.413.962
Aliağa	592.472	503.563	32.539	3.906	1.132.480
Gemlik	370.281	359.177	131.080	1.119	861.657
İskenderun	331.047	341.575	1.835	5.663	680.120
İzmir	253.586	261.207	26.886	0	541.679
Antalya	39.548	65.705	45.425	0	150.678
Samsun	19.670	13.279	34.477	0	67.426
İstanbul	12.060	19.717	10.414	1.047	43.237
Trabzon	165	162	5.456	0	5.783
Diğer Limanlar	61	362	1.365	0	2.208
Toplam	4.594.647	4.540.201	753.267	1.703.722	11.591.838

Kaynak: İMEAK, 2019:83

Türkiye’de elleçlenen yükün yaklaşık % 38’i, konteynerin % 63’ü Marmara Bölgesinde gerçekleşmektedir (İMEAK,2019:145). Tablo 5’de verildiği üzere 2019 yılı sonu itibariyle en fazla konteyner elleçleyen limanlar sırasıyla Ambarlı (% 27), Mersin (%16) ve Kocaeli (%15)’dir (İMEAK, 2019:90). Şekil 1’de verildiği üzere Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü konteyner istatistiklerine göre, 2020 yılı Ekim ayında toplam elleçlenen konteyner miktarı 11.583.724 ton olup, Ekim 2019’a göre %10,7 artmıştır. 2020 yılı Ocak-Ekim döneminde ise toplam elleçlenen konteyner miktarı 99.752.315 ton olup, bir önceki yılın aynı ayına göre %1,1 artmıştır (UBAK, 2020:6).



Şekil 1: Türk Limanları'nda Elleçlenen Konteyner İstatistikleri

Kaynak: T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB), Denizcilik Genel Müdürlüğü, 2020:1

2020 yılı Kasım ayında en fazla konteyner elleçleyen limanlar sırasıyla 235.282 TEU ile Ambarlı Liman Başkanlığı, 198.430 TEU ile Mersin Liman Başkanlığı, 149.370 TEU ile Kocaeli Liman Başkanlığı, 129.770 TEU ile Tekirdağ Limanı ve 115.480 TEU ile Aliağa Limanı'dır (www.7deniz.net, 2020:1).

5. COVID-19 SALGINININ KONTEYNER TAŞIMACILIĞI VE LİMANLARINA ETKİSİ

Covid-19 her sektörde olduğu gibi, denizcilik sektörü dolayısıyla deniz ticaretini büyük ölçüde olumsuz etkilemiştir. Birçok ülke, limanlarını geçici bir süre kapatmış olup, limanlarına yaklaşan yük ve turist gemilerine üst önlemler almıştır. COSCO, Maersk, MSC, CMA-CGM gibi dünyanın başlıca konteyner operatörleri Çin'e seferlerini azaltmış ve Asya ülkelerine yapılacak birçok seferini iptal etmek zorunda kalmıştır (www.kilinclaw.com.tr, 2020:1).

Avrupa Deniz Emniyet Ajansı (EMSA) Covid-19'un denizcilik sektörün etkisine ilişkin raporunda söz konusu pandeminin yolcu gemilerinden konteyner ve petrol tankerlerine kadar tüm denizcilik sektörünü derinden etkilediğini vurgulamış olup, AB Komisyonu, AB ülkeleri ve denizcilik sektörünün denizcilik operasyonlarının dolayısıyla arz zincirinin

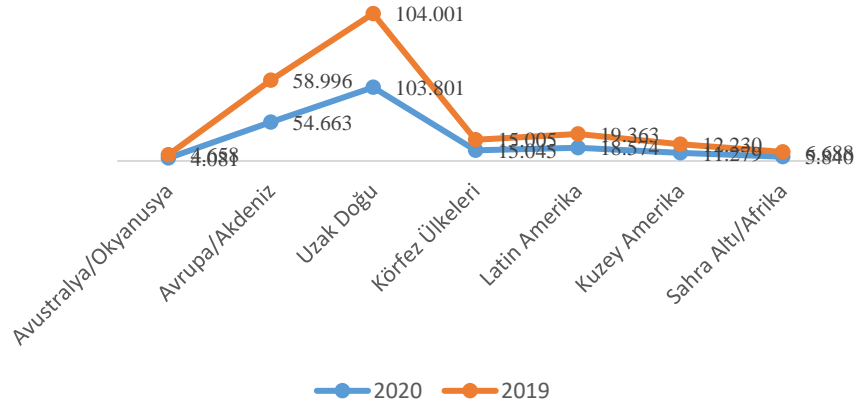
devamını sağlamak amacıyla birçok tedbir aldığını belirtmiştir (EMSA, 2020:3). EMSA'nın söz konusu çalışmasında 2019-2020 yıllarının 1-35 haftalarını kapsayan dönemde Çin'den Avrupa limanlarına gelen konteyner gemisi sayısı %30,1, Avrupa'dan Çin limanlarına giden konteyner gemisi sayısı %54,7 oranında azalmıştır. Söz konusu dönemde ABD'den Avrupa limanlarına gelen konteyner gemisi sayısında %41,8, Avrupa'dan ABD limanlarına gelen gemi sayısında %22,1 azalma olmuştur (EMSA, 2020:13).

Çin ve diğer ülke mallarının üretiminin küresel firmalar tarafından geçici olarak durdurulması nedeniyle Çin'den başka yere yada başka yerden Çin'e hava ve deniz ulaşımı sınırlarının kapanmasından dolayı durmuştur (Barua, 2020:7). Covid-19 nedeniyle Çin'e konteyner taşımacılığı yarıdan fazla durmuştur (Barua, 2020:15). Söz konusu salgın nedeniyle Çin, Güney Kore, İtalya, Japonya, ABD ve Almanya gibi küresel ticaret ağına bağlı ülkelerin arz zinciri kesintiye uğramıştır. Söz konusu ülkelerin toplam ticaret yoğunluğu 2018-2020 (1. Çeyrek) döneminde 0,833'den 0,429'a düşmüştür. Bu nedenle bahsi geçen dönemde konteyner taşımacılığı yük hacmi azalmış olup, özellikle Eylül 2019'dan itibaren sert bir düşüş yaşanmıştır (Vidya ve Prabheesh, 2020: 2410, 2414).

Covid-19 sürecinde konteyner limanlarının yük elleçleme miktarları azalmıştır. Dünyanın en büyük konteyner operatörü denizcilik şirketi Moller-Maersk 2020'nin ilk yarısında konteyner yüklerinin %25 azalacağını belirtmiştir (safety4sea.com, 2020:1). Şubat-Mart 2020 döneminde başlıca küresel konteyner limanlarında konteyner elleçlemeleri bir önceki yıla göre %6, Çin limanlarında ise Şubat 2020'de %5 azalmıştır. Söz konusu süreçte konteyner taşımacılığının azalması nedeniyle başlıca küresel konteyner operatörlerinin borç yükü artmıştır (ITF,2020:3). UNCTAD dünya ekonomisinin düzelmesi durumunda 2021 yılında dünya deniz ticaretinin %4,8 oranında artacağını öngörmektedir. 2020 yılının ilk yarısında TEU bazında yük elleçleme miktarları Shanghai Limanı'nda %6.8, Singapore Limanı'nda %1.1, Los Angeles Limanı'nda %17.1, Long Beach Limanı'nda %6.9, Rotterdam Limanı'nda %7, Antwerp %0,4, Valencia Limanı'nda %9,1, Barselona Limanı'nda %20.5 ve Le Havre Limanı'nda %29 oranında düşmüştür (Notteboom ve Haralambides, 2020:332).

Safety4sea Denizcilik Şirketi Covid-19'un küresel konteyner taşımacılığı kapasitesini büyük ölçüde etkilediğini, konteyner limanları yük hacminin 2020 yılının ilk altı ayında düştüğünü, Mayıs 2020'de tüm ana hatlarda 2.693 konteyner taşımacılığının 302'sinin (%11), ilk altı ayda 1.675

seferin iptal edildiğini belirtmiştir. Konteyner ticaretindeki en belirgin azalma Uzak Doğu hattında olmuştur (safety4sea.com, 2020). Küresel konteyner taşımacılığı 2020 yılının ilk yarısında bir önceki yılın aynı dönemine göre %5,1 oranında azalmıştır (ESCAP, 2020:3). Covid-19 öncesi ve sonrası 2019-2020 İkinci Çeyrek (13. ve 24. haftalar) konteyner gemi trafiği Şekil 2’de verilmektedir (UNCTAD, 2020:22).

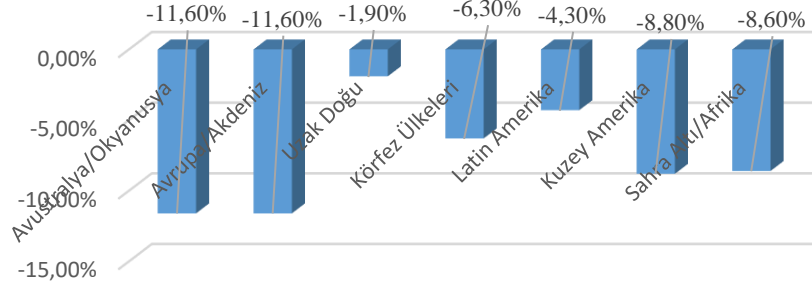


Şekil 2: Bölgelere Göre Konteyner Gemi Trafiği Sayısı (2019-2020 İkinci Çeyrek)

Kaynak: UNCTAD, 2020:22, UNCTAD calculations, based on AIS data collected and provided by MarineTraffic

Şekil 3’de verildiği üzere konteyner ttrafiğinde 2019-2020 İkinci Çeyrek (13. ve 24. haftalar) dönemde en fazla azalma Sahra Altı ülkeleri ve Afrika (%12,7) daha sonra sırasıyla Avustralya ve Okyanusya (%12,4), Kuzey

Amerika (%7,8) ve Avrupa ve Akdeniz (%7,3)'dir (UNCTAD, 2020:22).



Şekil 3: Bölgelere Göre Konteyner Gemi Trafiği Oranları (2019-2020 İkinci Çeyrek)

Kaynak: UNCTAD calculations, based on AIS data collected and provided by MarineTraffic

Covid-19 sürecinde küresel konteyner operatörlerinin belirli rotalardaki hizmetlerini durdurmuş veya limana varma taleplerini iptal etmiş olup, denizcilik hizmetlerinin arzı daha da istikrarsız hale gelmiştir (ESCAP, 2020:1). Konteyner operatörleri arasında Asya-Kuzey Amerika konteyner piyasasının 89'unu yöneten üç büyük ittifak The Alliance, 2M ve OCEAN'ın kapasite kısıtlamaları devam etmektedir. Taleplerdeki azalmayı kapasite kısıtlamalarıyla dengelemek için gerçekleştirilen sefer iptalleri navlun fiyatlarında hızlı artışlara neden olmaktadır (Ture, 2020:3). Covid-19 kısıtlamaları limanlarda yoğunluğa, yük elleçlemelerinde gecikmelere ve denizcilik arz zincirindeki belirsizliğe neden olmuştur (ESCAP, 2020:1).

Covid-19 salgınının Shanghai, Ningbo-Zhoushan ve Tianjin Çin limanlarına gelen konteyner gemisi sayısında belirgin bir etkisi olmamış, ancak konteyner gemilerinin ortalama rıhtımda kalma sürelerini önemli ölçüde etkilenmiştir (Budiyanto vd.,2020:2). Denizcilik Danışmanlık Şirketi Drewry verilerine göre Amerika, Çin ve Avrupa'nın başlıca konteyner limanları arasındaki 11 denizcilik rotasını kapsayan konteyner navlunlarından oluşturulan Dünya Konteyner Endeksi (The World Container Index) 2020 yılının ilk yarısında konteyner piyasasının durgun olması nedeniyle oldukça düşmüştür. Ancak, söz konusu endeks düşük talebi karşılamak için konteyner

firmaları tarafından uygulanan gemi arzındaki hafifleştirmenin bir sonucu olarak son zamanlarda yükselişe geçmiştir (ESCAP, 2020:3). Ayrıca, Covid-19 önlemleri nedeniyle gemilerin varış tarihlerindeki aksamadan dolayı yapılan taşıma sigortalarında sigortacı ve armatör şirketler arasında bir takım sorunlar yaşanmakta olup, bu durum sigorta şirketlerini olumsuz yönde etkilemektedir(www.yamaner.av.tr., 2020:1).

6. DENİZCİLİK SEKTÖRÜ VE LİMANLARDA COVID-19 İLE İLGİLİ ALINAN ÖNLEMLER

Covid-19 salgını sürecinde denizcilik sektörü denizcilik operasyonlarının dolayısıyla arz zincirinin devamını sağlamak amacıyla birçok tedbir almıştır. Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) denizcilik sektöründe Covid-19 önlemleri kapsamında gemilerde alınacak önlemler ve gemi adamlarına ilişkin birçok sirküler ve rehber yayımlanmış olup, başlıca önlemler aşağıda verilmektedir:

IMO ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından uluslararası deniz trafiği ve ticaretini aksatmayacak sağlık önlemlerine ilişkin “Circular Letter 4204/Add.2 on Joint Statement IMO-WHO on the Response to the COVID-19” 21 Şubat 2020 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. IMO tarafından gemi personeli ile sahildeki personel arasında pandemi kapsamındaki koruyucu ilişkilerin nasıl yürütüleceğine dair “Sirküler No: 4204/Add.16’nın ekinde Sirküler No: 50/ “Gemi ve Sahil Personeli Etkileşimlerinin Güvenli Bir Şekilde Sağlanmasına Yönelik IMO Rehberi (Covid-19 Related Guidelines For Ensuring A Safe Shipboard Interface Between Ship And Shore-Based Personnel)” 6 Mayıs 2020 tarihinde yayımlanmıştır (IMO, 2020:1-2; armatorlerbirliği.org.tr, 2020:1).

IMO’nun yük ve balıkçı gemilerine ilişkin Covid-19 tedbirlerini içeren 4204/Add.34 nolu sirküleri “Coronavirus (COVID 19) – WHO e-learning courses on Promoting public health measures in response to COVID-19 on cargo ships and fishing vessels” and “Operational considerations for managing COVID-19 cases and outbreaks on board ships” 19 Kasım 2020’de yayımlanmıştır (www.imo.org/en/MediaCentre, 2020:1). Ayrıca, Uluslararası Deniz Ticareti Odası (ICS) 3 Mart 2020 tarihinde gemi seyahati yapanların sağlığının korunması hususunda gemi operatörlerine yönelik tavsiyeler içeren bir el kitabı yayımlanmıştır (www.kilinlaw.com.tr, 2020:1).

Ülkemizde denizcilik sektörü ve ilgili kuruluşlar Covid-19 salgını sürecinde denizcilik ve liman operasyonlarının devamını sağlamak amacıyla birçok tedbir almıştır. Bu kapsamda, 17 Mart 2020 tarihinde Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü tarafından “Gemiadamları İşlemleri ve Korona Virüs (COVID-19) Tedbirleri” başlıklı yeni önlemler açıklanmış olup, liman başkanlıkları ve gemiadamları komisyonuna iletilmiştir. Ayrıca, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü liman başkanlıkları tarafından Covid-19’a ilişkin alınması gereken tedbirler ile ilgili 2020/2 ve 2020/3 sayılı Genelgeleri yayınlamıştır (www.yamaner.av.tr, 2020:1).

Covid-19 salgını sürecinde limanlarımız Covid-19’a karşı azami ölçüde gerekli tedbirleri alarak faaliyetlerine başta kuru yük ve konteyner elleçlemeleri olmak üzere devam etmiştir. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü yük istatistiklerine göre limanlarımızda 2020 yılı Ocak-Ekim döneminde elleçlenen dış ticaret toplam yük miktarı 2019 yılının aynı dönemine göre %3,6, 2020 yılı Kasım ayında elleçlenen konteyner miktarı bir önceki yılın aynı ayına göre %3,3, ihracat amaçlı konteyner yüklemeleri %2,0 ve transit konteyner elleçlemeleri %24,7 artmıştır (UBAK, 2020:1,6; www.7deniz.net, 2020:1). Ocak-Kasım 2020 yük istatistiklerinden görüldüğü üzere Covid-19 salgını sürecinde limanlarımızda yük miktarı artmıştır.

7. SONUÇ

Dünya ticaretinin hacim bazında yaklaşık %80’i, Türkiye dış ticaretinin yaklaşık %83’ü deniz yolu taşımacılığı ile yapılmaktadır. UNCTAD verilerine göre dünya ticaret hacmi büyüme oranı 2018 yılında %2,8’den 2019 yılında %0,5’e düşmüştür. UNCTAD uluslararası deniz ticaretinin Covid-19 nedeniyle arz ve talep şoklarından olumsuz yönde etkilenen ekonomi nedeniyle 2020 yılında %-4,1 düştüğünü tahmin etmektedir. COVID-19 salgını ekonomi, sağlık, taşımacılık, finans piyasaları, turizm, eğlence, yiyecek-içecek gibi tüm sektörleri etkilediği gibi konteyner, tanker, yolcu gemileri, gemi inşa sanayi gibi tüm denizcilik sektörünü de derinden etkilemiştir.

Dünyada birçok ülke Covid-19 salgınının denizcilik sektörüne etkisini ve yayılmasını önlemek amacıyla limanlarını belli bir süre için kapatmış ve limanlarına gelmekte olan yük ve yolcu gemilerine yönelik ilgili kurum ve kuruluşlarca çıkarılan sirküler ve rehberlere uygun olarak faaliyetlerini sürdürmüştür. Çin, Güney Kore, İtalya, Japonya, ABD ve Almanya gibi

küresel ticaret ağına bağlı ülkelerin arz zinciri pandemi nedeniyle arz zinciri kesintiye uğramış olup, bu ülkelerin toplam ticareti düşmüştür. Covid-19 sürecinde Çin-Avrupa ve ABD-Avrupa konteyner taşımacılığı hatlarında ve konteyner limanları yük hacminde azalma olmuş, küresel konteyner ittifakları belirli rotalardaki hizmetlerini durdurmuş ve birçok seferini iptal etmiştir. Küresel konteyner taşımacılığı 2020 yılının ilk yarısında bir önceki yılın aynı dönemine göre %5,1 oranında azalmış olup, konteyner ticaretindeki en belirgin düşüş Uzak Doğu hattında olmuştur.

The Alliance, 2M ve OCEAN Alliance gibi küresel konteyner operatörleri ittifaklarında kapasite kısıtlamaları navlun fiyatlarında hızlı artışlara neden olmaktadır. Covid-19 kısıtlamaları limanlarda yoğunluğa ve yük elleçlemelerinde gecikmelere, denizcilik arz zincirindeki belirsizliğe neden olmuştur. Ayrıca, Dünya Konteyner Endeksi (The World Container Index) 2020 yılının ilk yarısında konteyner piyasasının durgun olması nedeniyle oldukça düşmüştür.

Dünyada ve ülkemizde denizcilik sektörü Covid-19 salgını sürecinde denizcilik ve liman operasyonlarının devamını sağlamak amacıyla birçok tedbir almıştır. Uluslararası Denizcilik Örgütü denizcilik sektöründe Covid-19 önlemleri kapsamında gemilerde alınacak önlemler ve gemi adamlarına ilişkin birçok sirküler ve rehber yayımlamıştır. Bu kapsamda, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü “Gemiadamları İşlemleri ve Korona Virüs (COVID-19) Tedbirleri” başlıklı yeni önlemleri açıklanmış olup, ayrıca liman başkanlıkları tarafından alınması gereken genelgeler yayımlanmıştır. Söz konusu süreçte limanlarımızda konteyner ve diğer yüklere ilişkin elleçleme operasyonları devam etmiştir. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğü yük istatistiklerine göre Covid-19 sürecinde limanlarımızda elleçlenen dış ticaret ve konteyner yük miktarları artmıştır.

Covid-19 salgını tüm sektörleri etkilediği gibi denizcilik sektörünü de etkilemeye devam etmektedir. Söz konusu pandeminin başta insan hayatı olmak üzere denizcilik sektörü dolayısıyla konteyner taşımacılığı ve limanları ile ekonomi üzerindeki olumsuz etkisinin azaltılması için armatör, gemi yönetim şirketleri, klas kuruluşları, brokerlar, acentalar, limanlar, sektördeki diğer aracı ve yardımcı kuruluşlar, sigortacılar ve bankalar gibi deniz ulaştırma sistemi içerisinde yer alan kurum ve kuruluşlar arasında konsensüs sağlanarak sorumlulukları ve yükümlülüklerinin tekrar belirlenmesi ihtiyacı olduğu düşünülmektedir.

IMO'nun Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları (STCW), Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi, 1974 SOLAS) vb., konvansiyonlarında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun Çalışma Sözleşmesi (Maritime Labour Convention- MLC 2006) ve uluslararası diğer sözleşmelerde Covid-19'a ilişkin hususların yer almasının ve ayrıca, Covid-19 salgını nedeniyle limanlarda karantina ya da seferlerin gecikmesi nedeniyle oluşabilecek zararları azaltmak için gemi kiralama ve sigorta sözleşmelerinde buna ilişkin düzenlemeler yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Covid-19'un denizcilik sektörüne etkilerine ilişkin yapılan çalışmalarda söz konusu salgından en fazla kuru yük ve konteyner gemilerinin etkilendiği belirtilmektedir. Konteyner gemileri ve diğer gemiler ile limanlarda azami düzeyde risk kontrolünü sağlamak için "Covid-19 Risk Yönetim Sistemi", "Acil Durum Hazırlık ve Müdahale Planı" ve "Limanlarda Covid-19 Kontrol ve Önleme Programı"nın oluşturulması ve uygulamaya konulmasının Covid-19 salgını ile mücadelede yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Armatörler Birliği (2020). *Sirküler No: 50 / Koronavirüs Salgını ile İlgili Olarak Gemi ve Sahil Personeli Etkileşimlerinin Güvenli Bir Şekilde Sağlanmasına Yönelik IMO Rehberi*. <https://armatorlerbirligi.org.tr/arsivler/portfolio-item/sirkuler-no-50-koronavirus-salgini-ile-ilgili-olarak-gemi-ve-sahil-personeli-etkileşimlerinin-guvenli-bir-sekilde-saglanmasına-yonelik-imo-rehberi>, Erişim Tarihi: 17.10.2020.
- Barua, S. (2020). Understanding Coronanomics: The economic implications of the coronavirus (COVID-19) pandemic. *SSRN Electronic Journal*, doi:10.2139/ssrn.3566477, 7, 15-16.
- Budiyanto, E.H., Gurning, R.O.S, Pitan, T, Novalsyah, H., Yudha, D., Mulyono, Akbari, D., R., Ardarifa, D.A. and Fadhilah, M.A. (2020). The analysis of disruption management due to COVID-19 using business continuity management and house of risk on maritime operations. *Research Square*, 15.

Ege, İ. (2020). The Impact of Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic On Cruise Industry: Case of Diamond Princess Cruise Ship. *Mersin University Journal of Maritime Faculty* , 3.

European Maritime Safety Agency (EMSA) (2020). *COVID-19 – impact on shipping*, Lisbon.

Uluslararası Denizcilik Örgütü IMO (2020). *Coronavirus disease (Covid-19) Pandemic*,
<https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/Coronavirus.aspx>
Erişim Tarihi:21.11.2020.

International Transport Forum (ITF) (2020). *Global Container Shipping and the Coronavirus Crisis*, Paris: ITF.

İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası (IMEAK) (2019). *Sektör Raporu*, İstanbul: IMEAK Yayını.

Kılınç Hukuku ve Danışmanlık (2020). *Denizcilik Sektörü ve Korona Virüs (COVID-19) Önlemleri, Coronavirus (Covid-19), Deniz Ticaret Hukuku*. <https://www.kilinclaw.com.tr/denizcilik-sektoru-ve-korona-virus-covid-19-onlemleri/>, Erişim Tarihi:21.10.2020).

Notteboom, T.E. and Haralambides, H.E. (2020). Port management and governance in a post-COVID-19 era: quo vadis?. *Maritime Economics & Logistics*, 22, 332.

Safety4sea (2020). *COVID-19 impacts global container ship trade*.
<https://safety4sea.com/covid-19-impacts-global-container-ship-trade/>
Erişim Tarihi: 12.10.2020.

Safety4sea (2020). *COVID-19: 10 biggest challenges for shipping*.<https://safety4sea.com/covid-19-10-biggest-challenges-for-shipping/>, Erişim Tarihi:17.11.2020.

Solmaz, M.S ve Saygılı M,S., (2017). *Deniz ve Liman İşletmeciliği, Bölüm: Konteynerin Tarihçesi ve Konteyner Gemilerinin Gelişimleri*. Editör: Murat Erdal, İstanbul: Beta Yayınları.

Şahiner, D.D. ve Özer, L. (2020). *Turkey: Denizcilik Sektörü ve Korona Virüs (COVID-19) Önlemler.*

<https://www.mondaq.com/turkey/marine-shipping/910858/denizcilik-sektr-ve-korona-virs-covid-19-nlemleri->, Erişim Tarihi:18.10.2020).

T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). *Ulaştırma Özel İhtisas Komisyonu Raporu. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*, Ankara.

T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (UAB), Denizcilik Genel Müdürlüğü (2020). *Denizcilik Genel Müdürlüğü Haber Bülteni, Yük İstatistikleri, Ekim 2020.*

<https://denizcilik.uab.gov.tr/uploads/pages/haber-bultenleri/dgm-yuk-istatistikleri-haber-bulteni-ekim-2020.pdf> , Erişim Tarihi:07.09.2020.

Ture, İldızhan (2020). *Konteyner taşımacılığında Covid-19 yeni normali neler getirecek?.*

<https://www.7deniz.net/mobil.php?islem=yazarlarimiz&altislem=detay&id=242>, Erişim Tarihi: 30.10.2020.

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2018). *Review of Maritime Transport 2018*, New York: United Nations Publications.

UNCTAD (2018). *Review of Maritime Transport 2018.*
<https://unctad.org/webflyer/review-maritime-transport-2018>,
Erişim Tarihi: 05.10.2020.

UNCTAD (2020). *COVID-19 and maritime transport: Impact and responses*, New York: United Nations Publications.
https://unctad.org/system/files/official-document/dtltlbinf2020d1_en.pdf, Erişim Tarihi: 09.10.2020.

UNCTAD (2020). *World seaborne trade, 2020 e-Handbook of Statistics.*
<https://stats.unctad.org/handbook/MaritimeTransport/WorldSeaborneTrade.html>, Erişim Tarihi: 11.10.2020.

UNCTAD (2020). *Review of Maritime Transport 2020.* New York: United Nations Publications.

Marine Department Malaysia. (Mardep) (2020). *Ranking of Container Ports of the World*.

https://www.mardep.gov.hk/en/publication/pdf/portstat_2_y_b5.pdf, Erişim Tarihi: 11.12.2020.

United Nations The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (2020). *COVID-19 and Its Impact on Shipping And Port Sector In Asia And The Pacific*.

<https://www.unescap.org/sites/default/files/ShippingPoliyBrief-30September2020-FINAL%20%281%29.pdf>, Erişim Tarihi: 12.10.2020.

World Shipping (2018). *Top 50 World Container Ports*.

<http://www.worldshping.org/about-the-industry/global-trade/top-50-world-container-ports>, Erişim Tarihi: 08.10.2020.

Vidya, C. T. and Prabheesh K.P. (2020). Implications of COVID-19 Pandemic on the Global Trade Networks. *Emerging Markets Finance and Trade*, 56(10). 2409-2413-2414.

Yamaner&Yamaner (2020) Coronavirüs (Covid*19)'un Deniz Ticareti Hukuku Alanına Etkisi,

<http://www.yamaner.av.tr/corona/coronavirus-covid-19-covid-19-un-deniz-ticareti-hukuku-alanina-etkisi-2>, Erişim Tarihi: 16.11.2020.

7Deniz (2020). *Ekim ayında elleçlenen konteyner miktarı yüzde 6,0 arttı*.

<https://www.7deniz.net/haber-ekim-ayinda-elleclenen-konteyner-miktari-yuzde-60-artti-36084.html>, Erişim Tarihi: 12.10.2020.

7Deniz (2020). *Kasım ayında elleçlenen konteyner miktarı yüzde 3,3 arttı*.

<https://www.7deniz.net/mobil.php?islem=haber&id=36460>, Erişim Tarihi: 06.10.2020.

Zhu, J, Qiu, W and Jia, W (2020). Evaluating Impacts of the COVID-19 Pandemic on China's Container Ports Based on AIS Big Data, *In: 2nd International Conference on Computer Modeling, Simulation and Algorithm. Journal of Physics: Conference Series*, IOP Publishing, Erişim Tarihi: 18.11.2020.