

Yayın Geliş Tarihi: 12.01.2021  
Yayına Kabul Tarihi: 08.04.2021  
Online Yayın Tarihi: 30.06.2022  
DOI: 10.18613/deudfd.1130213  
**Araştırma Makalesi**

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Denizcilik Fakültesi Dergisi  
Cilt:14 Sayı:1 Yıl:2022 Sayfa:1-25  
E-ISSN: 2458-9942

## İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: GEMİ ADAMLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA\*

**Murat DEMİR<sup>1</sup>**  
**Nurdan GÜRKAN<sup>2</sup>**

### ÖZ

*İş yeri yalnızlığı, iş yerinde erişilmeye çalışılan ile var olan ilişkiler arasındaki olumsuz farklılık sonucunda oluşan yoksunluk hissini ifade etmektedir. Birey, iş ortamında yaşayabileceği uzaklaşma ve dışlanma sonucu yakın ve güvenli ilişki eksikliğini hissederek iş yeri yalnızlığı duygusuna kapılabilir. Bu yalnızlık duygusu, çalışanların örgüte olan bağlılığını zayıflatarak bireyde işten ayrılma niyetini oluşturabilir. Buradan hareketle, çalışmanın amacı iş yerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Belirlenen amaç için uluslararası deniz yolu taşımacılığında faaliyet gösteren 418 Türk gemi adamından anket yoluyla veri toplanmıştır. Çalışmanın hipotezleri, çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyetini etkilediği, sosyal arkadaşlık boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** *İş Yeri Yalnızlığı, İşten Ayrılma Niyeti, Gemi Adamları, Duygusal Yoksunluk, Sosyal Arkadaşlık*

---

\* Bu çalışma, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanan "İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gemi Adamları Üzerine Bir Uygulama" başlıklı tezden türetilmiştir.

<sup>1</sup> Öğr. Görevlisi, Bartın Meslek Yüksekokulu Ulaştırma Hizmetleri Bölümü Deniz ve Liman İşletmeciliği Programı, murat.demir@msn.com, ORCID: 0000-0003-1207-0391

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, nurdan\_clk@hotmail.com, Orcid No: 0000-0002-2220-769X

## THE EFFECT OF LONELINESS IN THE WORKPLACE ON THE INTENTION TO LEAVE: AN APPLICATION ON SEAFARERS

### ABSTRACT

*Workplace loneliness refers to the feeling of deprivation that occurs as a result of the negative difference between the relationships that are tried to be reached and the existing relationships. The individual may feel the loneliness of the workplace by feeling the lack of a close and secure relationship as a result of the distancing and exclusion he/she may experience in the work environment. This feeling of loneliness can create the intention of leaving the job in the individual by weakening employees' commitment to the organization. From this point of view, the aim of the study is to determine the effect of workplace loneliness on the intention to quit in the emotional deprivation and social companionship sub-dimensions. For the specified purpose, data were collected from 418 Turkish seafarers operating in international sea transport through a questionnaire. The hypotheses of the study were tested by multiple linear regression analysis. As a result of the study, it was determined that emotional deprivation affects the intention to quit, and the social companionship dimension does not have an effect on the intention to quit.*

**Keywords:** *Workplace Loneliness, Intention to Leave, Seamen, Emotional Deprivation, Social Companionship*

### 1. GİRİŞ

Günümüzde, kıt kaynaklar için rekabet halinde olan insanların, modern kent yaşamıyla ailelerinden çok çalışma arkadaşlarıyla birlikte hareket ederek hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirirken yalnızlık sorunu yaşadıkları sıkça dile getirilmektedir. Yalnızlık bireyin sadece aile hayatı ve sosyal çevresiyle sınırlı kalmayıp iş yerinde de görülebilmektedir. Weiss (1973: 47-54) yalnızlığı, bireyin ihtiyaç hissettiği sosyal ilişkilere ulaşamama veya birey sosyal ilişkilere ulaşsa dahi bu ilişkilere yeterli yakınlığın algılanmaması sonucu oluşan tatminsizlik şeklinde ifade etmiştir. Yalnızlık; bağlanma ilişkisinden doğan ayrılıklar, duygusal zorlanmalar, sosyal ilişkilerdeki eksiklikler, sosyal destek eksikliği, düşük benlik algısı, toplumsal ve çevresel faktörler, bireysel ve psikolojik faktörlerden kaynaklanabilir (Haliloğlu, 2008: 40). Yalnızlık hissi oluşan bireylerde çevreye uyumsuzluk ve mutsuzluk sorunları ortaya çıkabilmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013: 60).

İş yeri yalnızlığı, çalışanlar arasındaki iletişim ağının eksikliği sonucu oluşan yoksunluk hissi ve çalışanların birlikte oluşturdukları ekibin üyesi olamama durumu şeklinde ifade edilebilir. Birey iş yerinde çevresi

ile uzaklaşma ve dışlanma sonucu iş ortamında yakın ve güvenli ilişki eksikliğini hissederek iş yeri yalnızlığı duygusuna kapılabilir (Özçelik ve Barsade, 2011: 1). İş yeri yalnızlığı kavramı, çalışanın çevresiyle olan ilişkileri üzerinden açıklanmaktadır. Perlman ve Peplau (1984: 14-15) ise çalışanın kendine ait kişilik özellikleriyle beraber çalışma ortamına girdiğini ve iş yerinde kendi kişilik özelliklerine göre davranış sergileyerek çalıştığını ifade etmiştir. Böylelikle, iş yeri yalnızlığı kavramı incelenirken, çevresel faktörlerin yanında kişisel faktörlerinde ele alınarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Wright vd. (2006: 60) işgörenlerin çalışma ortamında yalnızlıklarını irdelemek amacıyla geçerli ve güvenilir bir “Loneliness at Work Scale (LAWS): İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)” oluşturmuştur. Ölçekte yalnızlık, “Duygusal Yoksunluk” ile “Sosyal Arkadaşlık” alt boyutları ile irdelenmiştir. Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan bireylerin iş yerindeki diğer çalışanlarla sağlıklı iletişim kuramadıkları, sıkılganlık ve utangaçlık yaşadıkları, düşüncelerini paylaşmada çekindikleri, aktivite ve etkinliklere katılmadıkları, mola zamanlarında beraber zaman geçirecek birini bulmakta zorlandıkları ifade edilmektedir (Mercan vd. 2012: 217). Bu boyutun kökeni iş yerinde yaşanan sosyal yalnızlığa dayanmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014: 181). Duygusal yoksunluk boyutunda, bireyin çalışma ortamındaki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde bireyin duygu ve düşünceleri ele alınmaktadır. Önemli olan bireyin çevresindeki insan sayısı değil, çalışanlar arasındaki iletişimin tatminidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Birey, iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla yakın ve güvenilir bir ilişki eksikliği yaşadığında üzüntü ve boşluk hissiyle gelen duygusal yoksunluk oluşmaktadır (Weiss, 1987: 1-16).

Çalışma ortamında oluşan durumsal, çevresel faktörler ve bireyin kişilik özellikleri kaynaklı iş yerinde duygusal yoksunluk yaşanabilir. İş yerindeki fiziki yetersizlikler ya da çalışanlar arası iletişim eksikliği gibi etkenler örgütsel belirsizlik oluşturarak stres, zayıf iş tatmini, zayıf örgütsel bağlılık, verim düşüklüğü, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerine neden olmaktadır (Yüksel, 2005: 296).

Bireylerin iş ortamında yaşadığı duygusal yoksunluğun neden olduğu sonuçlardan biri olan işten ayrılma eğilimi, örgütlerde çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkabilen ve çoğunlukla örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur. Örgütlerin geleceği düşünerek çalışanlarına yapmış oldukları yatırımların maliyeti oldukça yüksek olduğundan işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenler işletmeler için önem oluşturmaktadır.

Faillen yapılan örgütü terk etme davranışından önce gelen işten ayrılma niyeti, organizasyonda çalışmayı bırakma düşüncesi ve planlaması anlamına gelmektedir (Yücel ve Demirel, 2013: 162). Örgüte yapmış oldukları hizmet ve katkılarından dolayı beklenti içerisinde olan çalışanlar karşılık göremediklerinde örgüte, işine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz bakış açısı geliştirerek örgütten ayrılmayı planlayabilirler (Mobley, 1982: 111).

Çalışanların işten ayrılıp ayrılmayacağı durum niyetlerini saptamak, yapacağı tutum ve tavırları tahmin etmek amacıyla Ajzen (1991) tarafından geliştirilen planlı davranış teorisinden yararlanılmaktadır. Bu teoriye göre insan davranışının eyleme dönüşmesine yönelik niyeti birey davranışının temel belirleyicisidir. İşgörenlerin çalışma ortamını bırakmaya iten düşünceler birçok faktörden kaynaklanabilmektedir. İşletmedeki olumsuz çalışma şartları, iş yerine ulaşım güçlüğü, adaletsiz ücret ve performans değerlendirme sistemi gibi örgütsel nedenler (Tet ve Meyer, 1993: 259-293); eğitim ve öğrenim ihtiyaçları, fizyolojik ve psikolojik olarak değişen sağlık durumu gibi bireysel nedenler (Hwang ve Kuo, 2006: 255); ülkelerin ekonomik gücünün işgücü piyasasına ve refah düzeyine etkisi, makineleşme, otomasyon ve teknolojinin gelişmesi ile iş değiştirme fırsatlarının artması gibi çevresel nedenler ile işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir (Wasti, 2003: 303-321).

Örgütsel, bireysel ve çevresel nedenler, işgörenlerin işyerinde yalnızlık yaşamalarına ve bunun neticesinde işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olabilmektedir. İş yerinde yaşanan yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmalar (Ertosun ve Erdil, 2012; Kaymaz vd. 2014; Aytaç, 2015; Demirbaş ve Haşit, 2016; Gözükar vd. 2017; Ertürk ve Erdirençelebi, 2018; Soybalı ve Pelit, 2018) daha çok akademisyenler, havacılık şirket çalışanları ve çeşitli alanlarda görev yapan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda, denizcilik stres faktörleri ve zorlu çalışma şartları nedeniyle gemi adamlarını meslektan alıkoyan etmenlerin araştırıldığı çalışmalar (Thomas vd. 2003; Nielsen vd. 2013; Papachristou vd. 2015) literatürde yer almaktadır. Yapılan araştırmalarda, genellikle iş yaşam dengesi bozukluğu kapsamında değerlendirilmeler yapılmakta ve denizcilerin aile ve sosyal hayattan kopuk olduğu üzerinde durulmaktadır.

Gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlık duyguları incelenirken örgüt içerisindeki insan unsurunu, çalışanların birbirleri arasında oluşturdukları ilişkileri ve çalışanların örgütle olan ilişkisini anlamak gereklidir. Gemi adamlarının kişiler arası ilişkilerde yaşadıkları sorunlar ve örgüt kaynaklı yaşadıkları sosyal ihtiyaç yoksunlukları iş

yerinde yalnızlık duygusu çekmelerine sebebiyet verebilir. Denizcilik mesleği iş sözleşmesi gereği 4-6 ay süreli değişken ve aile bireylerinden uzun süreli ayrılık gerektiren zor şartlar altında yapılmaktadır. Gemi içerisinde aileyle iletişim sağlayan internet gibi araçların eksikliği göz önüne alındığında bu zorlu ve stresli şartlar iş-yaşam dengesini bozmakta, duygusal yoksunluk ve psikolojik sorun oranlarında artışa neden olabilmektedir. Bu durum insan ilişkileri yaklaşımıyla ele alındığında, çalışanların ihtiyaçlarının ne yönde olduğu belirlendiğinde gemi adamlarının davranışları yönlendirilebilir ve motive olmaları sağlanabilir.

Buradan hareketle bu çalışmada, gemi adamlarının iş yerinde yaşamış oldukları yalnızlık kavramına odaklanılmıştır. Bu çalışma ile uluslararası deniz yolu taşımacılığında faaliyet gösteren Türk gemi adamlarının iş yerinde yaşamış oldukları yalnızlık ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın amacı, gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini tespit etmektir. Literatürde, gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi alanında bir çalışmaya rastlanılmadığından çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Yapılan literatür araştırması sonucu çalışma ortamında oluşan yalnızlığın işten ayrılma niyetini ne yönde etkilediğini inceleyen az sayıda deneysel araştırmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalar ile sonuçları aşağıda özet halinde incelenmiştir.

Ertürk ve Erdirençelebi (2018: 614), iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin çalışma yeri yalnızlığıyla nasıl etkilendiğini saptamak gayesiyle Konya ilinde 182 banka çalışanıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışma sonucunda, iş yerinde yalnızlığın iş tatminini azalttığı ve işten ayrılma niyetini artırdığı saptanmıştır.

Kaymaz vd. (2014: 50-51), iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini saptamak için yapmış oldukları araştırmada; iş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılığı ve sosyal arkadaşlığı azalttığı, çalışanların memnuniyet seviyesini azaltarak verimini düşürdüğü, bununla birlikte işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmiştir. Stres, zayıf örgütsel bağlılık ve sosyal ilişkilerde problemler gibi olumsuz etkileri olan yalnızlığın örgütten ayrılma arzusunu tetiklediği ifade edilmiştir.

Aytaç (2015: 1), Bursa ilinde 154 cezaevi personeli üzerinde çalışanların iş doyumunun işten ayrılma niyetine etkisini incelediğinde, yalnızlığın bu ilişki arasında anlamlı düzeyde aracılık rolü üstlendiğini saptamıştır. Bununla birlikte, yalnızlığın ayrılma niyetinin önemli bir habercisi olarak rol oynadığını ifade etmiştir.

Gözükara vd. (2017: 19), 440 havacılık şirket çalışanları üzerinde iş yabancılaşması ve yalnızlığın işten ayrılma niyeti ile ilişkisini araştırdıklarında, yalnızlığın işten ayrılma niyetini etkilediğini, bununla birlikte bu ilişki arasında iş yabancılaşmasının aracılık rolü üstlendiğini saptamıştır.

Demirbaş ve Haşit (2016: 137)'in, akademisyenlerin iş yerinde yaşadığı yalnızlığın işten ayrılma niyeti ile ilişkisini araştırmak amacıyla 251 akademik personel üzerine anket yoluyla yaptıkları araştırmada akademisyenlerin çalışma ortamlarında yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu neticesine ulaşılmıştır. Toplanan verilerin analizleri ışığında, iş yerinde yalnızlığın işten ayrılmayı olumlu doğrultuda orta derecede etkilediği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte cinsiyet, medeni durum ve ücret memnuniyetinin akademisyenlerin iş yeri yalnızlığını etkilediği; ancak yaş, çalışma alanı, unvan, yöneticilik görevi ve ders yükünün akademisyenlerin iş yeri yalnızlığını etkilemediği sonucu saptanmıştır.

Literatürde, iş yerinde yalnızlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki akademisyenler, havacılık şirket çalışanları ve çeşitli alanlarda çalışanlar üzerinde araştırılmış ve çalışmalarda yalnızlığın işten ayrılma niyetini artırdığı, iş tatminini azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda, çalışmalarda yalnızlık kavramının iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında aracı rolü olup olmadığı da incelenmiştir. Bu bağlamda, yalnızlığın ayrılma niyeti üzerinde önemli bir rolü bulunduğunu söylemek mümkündür.

Doğrudan yalnızlık kavramı ile ilgili bir çalışma olmamasına rağmen, çalışmada örgütsel dışlanma ile iş yerinden ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen Soybalı ve Pelit (2018: 225), Afyonkarahisar ilinde 667 otel çalışanı üzerinde araştırma yapmıştır. Çalışmada, örgütsel dışlanmanın işten ayrılmayı olumlu doğrultuda yüksek derecede etkilediği saptanmıştır. Dışlanma kavramı yalnızlık, umutsuzluk, öfke, depresyon gibi psikolojik etkilere neden olabilmektedir (Ramsey ve Jones, 2015: 24).

Ertosun ve Erdil (2012: 474), İstanbul'da çeşitli alanlarda görev alan 203 çalışanın hissettikleri yalnızlığın, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisini, çalışanların duygusal ve sosyal yalnızlık alt boyutları ile

irdelemiştir. Araştırma sonucunda, duygusal yoksunluğun örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığı, ancak işten ayrılma niyeti kararlarını etkilediği saptanmıştır. Bu nedenle, çalışmada organizasyonel sonuçlar için herhangi bir boyutu ayırmamak ve bir bütün olarak ölçmenin önemi vurgulanmıştır.

Bazı araştırmalar fiziksel ve psikososyal iş faktörlerinin gemi adamlarının meslekte kalmasında önemli faktörler olduğunu belirtmiş ve bu faktörlerin iş tatmini ve işi bırakma niyetleri ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmalar bu açıdan iş yeri yalnızlığını kavram olarak incelememesine karşın farklı durumlar ve faktörler açısından gemi adamlarının işi bırakma niyetleri üzerinde değerlendirmeler yapmıştır.

Buradan hareketle, Nielsen vd. (2013: 80) çalışmasında Norveç denizcilik taşımacılık şirketine ait 541 gemi adamı üzerinde fiziksel ve psikososyal iş faktörlerinin denizcilik sektöründe iş tatmini ve bırakma niyetleri ile ilişkisini irdelenmiştir. Bulgular, fiziksel ve psikososyal iş faktörlerinin hem ayrılma istekleriyle hem de iş tatminiyle birlikte güvenlik algısı, iş talebi ve en tutarlı faktör olarak takım uyumluluğuyla önemli bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Psikososyal faktörler içerisinde yer alan aile ve arkadaşlardan izolasyonun gemi adamlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi bu çalışmada ayrı olarak ele alınmamış, ancak tüm faktörler ile bütün halinde değerlendirilmiştir.

Papachristou vd. (2015: 159) ise 500'den fazla gemi adamıyla yaptıkları çalışmada, gemilerdeki iletişim olanaklarının kullanılabilirliği ve erişimin denizcilerin meslekte kalmasına katkıda bulunan önemli bir faktör olduğunu saptamıştır. Sonuçların analizi, gemi adamlarının aileden ayrı kalmayı ve denizdeyken aile ve arkadaşlarla yetersiz iletişim kurmasını denizcilikte meslekte kalmayı engelleyen önemli etmenler olarak algıladıklarını göstermiştir. Gemi adamları mesleğe katılma tercihlerinden memnun gözükse de mesleği terk etmelerine sebep olacak faktörler sorulduğunda, aile ve arkadaşlarla yetersiz iletişimin en önemli olduğu düşüncesindedirler. Bu, denizcilik mesleğinden alıkonma oranını arttırmada iletişimin oynadığı rolün açık bir kanıtıdır. Çalışma değerlendirildiğinde, gemi adamlarının iş yeri yalnızlığı kavram olarak incelenmese dahi gemi adamının aile ve arkadaşlardan izole olduğu ve iletişim yetersizliği çektikleri vurgulanmıştır.

Thomas vd. (2003: 59)'nin, İngiltere, Çin ve Hindistan uluslu denizci ve ailelerinden oluşan toplam 35 kişiyle görüşme tekniğiyle yaptıkları çalışmada, farklı hizmet koşullarının ve şirkete sağlanan desteklerin çeşitliliğinin etkilerine özellikle dikkat ederek, denizciliğin aile hayatı üzerindeki etkisi irdelenmiştir. Eş ve aileden ayrılmanın, denizciler



için en önemli stres nedenlerinden biri olduğu ve aileden ayrılmanın, planlı deniz hizmetini azaltma kararını etkileyen en önemli stres faktörlerinden biri olduğu bulunmuştur. Çalışmada çoğu denizci, evden ve sevdiklerinden ayrılmasından dolayı yaşadıkları zorluklar nedeniyle eşlerinden ve ailelerinden gelen baskı ile denizden ayrılan meslektaşları olduğunu belirtmiştir.

Bu kapsamda, yapılan çalışmalar çalışanların iş yerinde kendilerini yalnız hissetmeleri, işlerine yabancılaşmaları, dışlandıklarını algılamaları ya da stres faktörlerinin oluşması neticesinde onların işyerlerine karşı olumsuz tutumlar içerisine gireceklerini ve bu durumların işten ayrılma kararlarını etkileyebileceğini göstermektedir.

### 3. UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmanın hipotezlerine, çalışmanın ana kütlesi ve örnekleme, veri toplama ve analiz yöntemine, çalışmada kullanılan ölçeklere yer verilmektedir.

#### 3.1. Çalışmanın Hipotezleri

Çalışmada, deniz yolu taşımacılığında faaliyet gösteren Türk gemi adamlarının iş yerinde yaşamış oldukları yalnızlık ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın amacı, gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda, cevaplanmak istenen araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

**Araştırma sorusu 1:** İş yerinde yalnızlık, gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili midir?

**Araştırma sorusu 2:** Duygusal yoksunluk boyutunda algılanan iş yerinde yalnızlık, gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili midir?

**Araştırma sorusu 3:** Sosyal arkadaşlık boyutunda algılanan iş yerinde yalnızlık, gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili midir?

Çalışma kapsamında test edilmek istenilen hipotezler, araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla daha önce yapılan çalışmalar çerçevesinde belirlenmiştir. Literatürde yer alan çalışmalar, iş yeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerinde aynı yönlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Ertosun ve Erdil, 2012; Kaymaz vd. 2014;



Demirbaş ve Haşit, 2016). Bu çerçevede çalışmanın temel hipotezi aşağıda yer aldığı şekliyle belirlenmiştir.

*H1: İş yerinde yalnızlığın gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

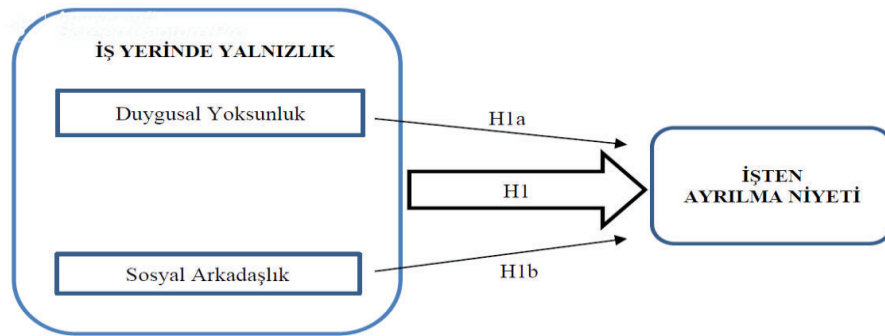
Çalışmanın temel hipotezinin test edilmesi noktasında, daha ayrıntılı bulgular ortaya koyabilmek adına, iş yerinde yalnızlık kavramının alt boyutlarıyla ele alınmasına karar verilmiştir. Bu nedenle çalışmada iş yerinde yalnızlık, Doğan vd. (2009: 275)'nin çalışmasına benzer şekilde, "Duygusal Yoksunluk" ile "Sosyal Arkadaşlık" alt boyutlarıyla incelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın temel hipotezinin altında yer alacak alt hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

*H1a: Duygusal yoksunluk boyutunda algılanan iş yerinde yalnızlığın gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

*H1b: Sosyal arkadaşlık boyutunda algılanan iş yerinde yalnızlığın gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.*

Hipotez 1'e yönelik değerlendirme, H1a ve H1b'nin sonuçlarına bağlı olarak yapılacaktır. H1a ve H1b'nin birlikte ret (kabul) edilmesi durumunda H1 de ret (kabul) edilmiş sayılacaktır. Alt hipotezlerden bir tanesinin kabul; diğerinin ise reddedilmesi durumunda H1 kısmen kabul edilmiş olarak değerlendirilecektir.

Belirlenen hipotezler ışığında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de görüldüğü gibidir.



**Şekil 1:** Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre; iş yerinde yalnızlık, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutunda işten ayrılma niyeti üzerine etki etmektedir.

### **3.2. Çalışmanın Ana Kütle ve Örneklemi**

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2016 yılı Deniz Ticareti Gemi Adamı İstatistikleri raporuna göre Türkiye’de toplam kayıtlı 311.352 gemi adamı bulunmaktadır. Bunların 35.000’i aktif zabitan; 77.520’si aktif tayfa sınıfıdır (DTİ, 2016: 106). Çalışma kapsamına uluslararası deniz yolu taşımacılığında faaliyet gösteren gemilerde çalışan gemi adamları girmektedir. Bu istatistik raporundaki sayılar balıkçı teknelerinde, yatlarda ve limanlarda çalışan gemi adamlarını da kapsadığından ana kütle net bir şekilde saptanamamıştır.

Araştırmada, deniz yolu taşımacılığında çalışan gemi adamı sayısı net bir şekilde belirlenemediğinden tesadüfi olmayan kasıtlı örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. Araştırmanın faktör analizinin yapılabilmesi için yeterli örneklem sayısı saptamak için Hair vd. (1998: 604)’nin kullanmış olduğu yöntemden yararlanılmıştır. Bu yöntemle göre örneklem sayısı ankette oluşturulan ifade sayısının 10 katından az olmamalıdır. Oluşturulan anket formunda 19 adet ifade olduğundan en az 190 gemi adamı sayısı, örneklem için yeterlidir. Bu sayıdan daha fazla kişiye ulaşılmamasının nedeni hata miktarını azaltarak daha güvenilir bilgiler elde etmektir.

### **3.3. Çalışmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi**

Veri elde etme araçlarından anket yoluyla verilere ulaşma hedeflenerek bir anket formu düzenlenmiştir. Araştırma örneklemindeki bireylere internet üzerinden ulaşma gayesiyle oluşturulan anket formu Google Formlar sistemine yüklenmiştir. Anket formu, demografik ifadeler ve ölçek ifadeleri içeren iki bölümden oluşmaktadır. 2020 yılı ocak ve şubat ayı süresince bu form ile hedef kitle üzerinde gerçekleştirilen anketlerden 422 geri bildirim alınmıştır. Bu anketlerden dördü, ters ifadeler verilen yanıtlar değerlendirilerek dikkatsiz doldurulduğu tespit edilmiş ve analizler için kabul edilmemiştir. Analiz için gerekli koşulları sağlayan anket sayısı toplam 418’dir.

Veriler %95 güven düzeyi ile SPSS 26 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiş, Cronbach alfa değeriyle güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü gibi ölçeklerdeki basıklık ve çarpıklık

değerlerinin Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre pozitif ile negatif 1,5 değeri; George ve Mallery (2010)'e göre pozitif ile negatif 2 değeri arasında gözlenmesi normal dağılım olduğunu işaret etmektedir. Ölçekler normal dağılım gösterdiklerinden parametrik test tekniklerinden yararlanılmıştır. İki ölçek arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla Pearson korelasyon testi, iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisini saptamak amacıyla ise regresyon testi yapılmıştır.

**Tablo 1: Ölçek Normalliklerinin Sınanması**

Ölçeğin Adı	n	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Yoksunluk (1)	418	-,491	-1,269
Sosyal Arkadaşlık (2)	418	,403	-1,308
İş Yerinde Yalnızlık (1+2)	418	-,106	,385
İşten Ayrılma Niyeti	418	-,553	-,943

### 3.4. Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Uygulama aşamasında kullanılmak üzere oluşturulan anket formunda iki adet ölçekten yararlanılmıştır. İlki “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği (İYYÖ)” (Doğan vd. 2009: 275), ikincisi ise “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)” (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 344)'dir. Doğan vd. (2009: 275) 'nin oluşturmuş oldukları “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”, Wright vd. (2006: 60)'nin düzenlediği “Loneliness at Work Scale” (LAWS) isimli ölçeğin Türkçe uyarlamasıdır. Ayrıca, Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013: 344)'nin oluşturmuş oldukları “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” Mobley vd.'nin (1978: 410) düzenlediği ölçeğin Türkçe uyarlamasıdır.

İş yerinde yalnızlığı ölçme amacıyla 16 ve işten ayrılma niyetini ölçmek için 3 adet olarak toplam 19 ifadeyle iş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ölçülmüştür. Çalışmada 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. 10 demografik ve 19 ölçek değerlendirme ifadesiyle birlikte toplam 29 ifade içeren anket formu ekler bölümünde yer almaktadır.

## 4. BULGULAR

Bulgular kapsamında öncelikle katılımcıların demografik özellikleri incelenmekte, daha sonra sırasıyla geçerlilik analizine, güvenilirlik analizine ve hipotez testlerine ilişkin sonuçlara yer verilmektedir.

#### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan gemi adamlarının demografik özellikleri kapsamında cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, çocuk durumu, gemideki görev, çalışılan gemi türü, birlikte çalışılan personelin milliyeti, çalışma süresi ve gemide internet kullanım durumu incelenmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2: Katılımcıların Demografik Dağılımı**

		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	405	96,9
	Kadın	13	3,1
<b>Yaş</b>	18-30 yaş	124	29,7
	31-50 yaş	260	62,2
	51 yaş ve üzeri	34	8,1
<b>Medeni Hal</b>	Evli	260	62,2
	Bekar	158	37,8
<b>Çocuk Durumu</b>	Var	205	49,0
	Yok	213	51,0
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	27	6,5
	Lise	93	22,2
	Ön Lisans	75	17,9
	Lisans	180	43,1
	Yüksek Lisans ve üstü	43	10,3
<b>Gemideki Görev</b>	Kaptan	73	17,5
	Baş Mühendis	28	6,7
	Güverte Zabiti	162	38,8
	Makine Zabiti	68	16,3
	Güverte Personeli	55	13,2
	Makine Personeli	32	7,7
<b>Denizde Çalışma Süresi</b>	1-4 yıl	110	26,3
	5-8 yıl	96	23,0
	9 yıl ve üzeri	212	50,7
<b>Çalışılan Gemi Türü</b>	Kuru/Dökme Yük	203	48,6
	Konteyner	57	13,6
	Tanker	103	24,6
	Ro-Ro	20	4,8
	Diğer	35	8,4
<b>Birlikte Çalışılan Personelin Milliyeti</b>	Tüm personel Türk	265	63,4
	Çok uluslu personel	153	36,6
<b>Gemide İnternet Kullanım Durumu</b>	Var	169	40,4
	Yok	249	59,6

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan gemi adamlarının yaklaşık 97%'sinin erkek olmasının nedeni gemide çalışmayı gerektiren zorlu koşullar nedeniyle mesleğin kadınlar tarafından pek tercih edilmemesidir.

Araştırmaya katılan gemi adamlarının yarısından fazlası 31-50 yaş aralığında, yarısından fazlası evli gemi adamlarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan gemi adamlarının çocukları olanlar ile olmayanlar, birbirlerine çok yakın değerler göstermektedir. Araştırmaya katılan gemi adamlarının büyük çoğunluğu lisans düzeyinde olup, lisanstan sonra en fazla değere sahip olan eğitim düzeyi ise lisedir. Bunun sebebi ise gemilerde en çok istihdam edilen personeller lisans düzeyinde olan güverte ve makine zabitleriyle lise düzeyinde olan güverte ve makine personelleridir. Gemi adamlarının büyük çoğunluğu güverte zabitinden oluşmakta olduğu ve 9 yıl ve üzerinde gemilerde tecrübeli olduğu saptanmıştır. Gemi adamlarının büyük çoğunluğunun, kuru/dökme yük gemilerinde çalıştığı ve tüm personelinin Türk olduğu gemilerde çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan gemi adamlarının çalıştığı gemilerde büyük çoğunlukla internetin olmadığı saptanmıştır.

#### **4.2. Faktör Analizi**

İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin faktör analizi yapılarak ölçeğin yapı geçerliği istatistiksel olarak tespit edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile öncelikle faktör analizine uygunluk kontrol edilmiştir. İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerin her ikisinde de Bartlett testi sonucu anlamlı saptanmıştır. KMO katsayısı, iş yerinde yalnızlık ölçeğinde 0,948; işten ayrılma niyeti ölçeğinde 0,766 saptandığından araştırmada örneklem büyüklüğünün yeterli ve faktör analizinin uygun olduğu söylenebilir.

İş yerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutunu ölçmek için anket formundaki 1 ile 9 arasındaki ifadeler DY1-DY9 şeklinde, sosyal arkadaşlık boyutunu ölçmek için 10 ile 16 arasındaki ifadeler SA10-SA16 şeklinde, işten ayrılma niyetini ölçmek için 17 ile 19 arasındaki ifadeler İAN17-İAN19 şeklinde isimlendirilmiştir.

**Tablo 3:** İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği Faktör Analizi

Faktör	Faktör Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
Duygusal Yalnızlık	DY1	,901	%56,112
	DY2	,874	
	DY3	,856	
	DY4	,890	
	DY5	,772	
	DY6	,764	
	DY7	,888	
	DY8	,920	
	DY9	,884	
Sosyal Arkadaşlık	SA10	,919	%24,637
	SA11	,946	
	SA12	,931	
	SA13	,887	
	SA14	,940	
	SA15	,932	
	SA16	,935	
<b>Toplam</b>	16 ifade		<b>%80,749</b>

İş yerinde yalnızlık ölçeği faktör analizi yapıldığında, 16 ifade iki faktör olarak, toplam varyansın %80,749'unu açıklamaktadır. İlk faktör olan "Duygusal Yoksunluk"un, iş yerinde yalnızlık ölçeğindeki açıklayıcılık oranı %56,112, ikincisi olan "Sosyal Arkadaşlık" faktörünün açıklayıcılık oranı ise %24,637'dir. Hiçbir ifadede 0,30'dan az faktör yük değeri ve farklı faktörlerin yük değerleri farkında binişiklik olması gözlenmemiştir. Bu nedenle hiçbir ölçek ifadesi ölçekten çıkarılmadan analiz işlemine devam edilmiştir.

**Tablo 4:** İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

Faktör	Faktör Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı
İşten Ayrılma Niyeti	İAN17	,931	%87,826
	İAN18	,939	
	İAN19	,941	

İş ayrılma niyeti ölçeği faktör analizi yapıldığında, 3 ifade tek faktör olarak, toplam varyansın %87,826'sını açıklamaktadır. Hiçbir ifadede 0,30'dan az faktör yük değeri gözlenmemiştir. Bu nedenle hiçbir ölçek ifadesi ölçekten çıkarılmadan analiz işlemine devam edilmiştir.

### 4.3. Güvenilirlik Analizi

Anket formunu oluşturan işten ayrılma niyeti, iş yerinde yalnızlık ve alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık için ölçeklerin güvenilirliği 418 katılımcı ile test edilmiştir. Tablo 5’te ölçeklerin ayrı ve toplam olarak güvenilirliklerini temsilen Cronbach alfa değerleri ve güvenilirlik düzeyleri yer almaktadır.

**Tablo 5:** Ölçek Güvenilirliği

Ölçeğin Adı	Güvenilirlik Değeri	İfade Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi
Duygusal Yoksunluk (1)	0,959	9	Yüksek derece güvenilir
Sosyal Arkadaşlık (2)	0,973	7	Yüksek derece güvenilir
İş Yerinde Yalnızlık (1+2)	0,947	16	Yüksek derece güvenilir
İşten Ayrılma Niyeti	0,930	3	Yüksek derece güvenilir
Tüm İfadeler	0,948	19	Yüksek derece güvenilir

İş yerinde yalnızlık ölçeği, alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği ve tüm ifadeleri içeren ölçeğin yapılan analiz sonrasında yüksek derece güvenilir olduğu saptanmıştır.

### 4.4. Hipotez Testleri

Bu araştırmanın temel amacı; iş yerinde yalnızlık algısının “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” alt boyutlarında işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda işten ayrılma niyetinin bağımlı değişken; duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık algısının ise bağımsız değişken olarak yer aldığı regresyon modeli kurulmuştur. Regresyon modelinin çözümünden tahmin edilen katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasına ve katsayıların pozitif veya negatif bir sayı olmasına bakılarak hipotezler test edilmiştir.

Regresyon sonuçlarına geçmeden önce, elde edilen bulguların yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla ölçek puanlarına ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Mercan vd. (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 yorumlamıştır.



**Tablo 6:** Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Ölçeğin Adı	n	Ort.	Düzy
Duygusal Yoksunluk (1)	418	3,4070	Yüksek
Sosyal Arkadaşlık (2)	418	2,7686	Orta
İş Yerinde Yalnızlık (1+2)	418	3,3192	Orta
İşten Ayrılma Niyeti	418	3,4226	Yüksek

Araştırmaya katılan gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık ve iş yerinden ayrılma niyeti ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları yukarıda Tablo 6'da yer almaktadır. İş yerinde yalnızlık ölçeğinde duygusal yoksunluk faktörü için ifadeler verilen yanıtların ortalamaları 3,41 olduğundan gemi adamlarının yüksek derecede duygusal yoksunluk çektikleri, sosyal arkadaşlık faktörü için ifadeler verilen yanıtların ortalamaları 2,77 olduğundan gemi adamlarının orta derecede sosyal arkadaşlık eksikliği hissettikleri söylenebilir. 1 ve 2 numaralı ölçeğin toplamı ile oluşturulan iş yerinde yalnızlık ölçeği için ifadeler verilen yanıtların ortalamaları 3,32 olduğundan gemi adamlarının orta derecede iş yerinde yalnızlık çektikleri saptanmıştır. Ayrıca, işten ayrılma niyeti ölçeği için ifadeler verilen yanıtların ortalamaları 3,42 olduğundan gemi adamlarının yüksek derecede işten ayrılma niyetlerinin olduğu gözlenmiştir.

Gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık algısının “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık” alt boyutlarında işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini saptamak amacıyla kurulan regresyon modelinin analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7:** Regresyon Etkisi Katsayılar Tablosu

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti		
	Katsayı (B)	P Değeri
Sabit	,702*	,000
Duygusal Yoksunluk	,793*	,000
Sosyal Arkadaşlık	,008	,860
F Değeri	146,298	,000
R2	,414	
Düzeltilmiş R2	,411	

\* %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Regresyon modelinin çözümü ile ilgili olarak ilk önce bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Bununla birlikte tahmin edilen katsayıların istatistiksel olarak anlamlı olması durumunda katsayının

pozitif veya negatif bir sayı olması ilişkinin yönü hakkında bize bilgi vermektedir.

İş yerinde yalnızlık algısının duygusal yoksunluk boyutunda işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Duygusal yoksunluk değişkeni için modelin çözümünden elde edilen katsayı 0,793 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayının pozitif bir sayı olması nedeniyle duygusal yoksunluk ile işten ayrılma niyeti arasında aynı yönlü doğrusal bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile bu bulgu; duygusal yoksunluk algısında yaşanan artışın, gemi adamlarının işten ayrılma niyetini de artırdığı şeklinde yorumlanabilir. Modelin çözümünden duygusal yoksunluk değişkenine ilişkin tahmin edilen katsayının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir sayı olması nedeniyle (H1a;  $p < 0,05$  ve  $\beta: 0,793$ ) H1a alt hipotezi kabul edilmiştir.

İş yerinde yalnızlık algısının sosyal arkadaşlık boyutunda işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu bulgu, sosyal arkadaşlık algısının işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir. İstatistiksel olarak anlamlı olmayan katsayılara dayanarak herhangi bir değerlendirme yapılamayacağı için katsayının pozitif veya negatif olması bu noktada önem arz etmemektedir. Modelin çözümünden sosyal arkadaşlık değişkenine ilişkin tahmin edilen katsayının istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle (H1b;  $p > 0,05$ ) H1b alt hipotezi reddedilmiştir.

Hesaplanan F değeri, modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bilgi doğrultusunda araştırma modeli için hesaplanan F değeri 146,298'dir ve istatistiki olarak anlamlıdır ( $p < 0,05$ ). Bu sonuç, araştırma modeline dayanılarak yapılan değerlendirmelerin istatistiki olarak geçerli olduğunu göstermektedir.

Araştırma modelinin  $R^2$  değeri 0,414 ve Düzeltilmiş  $R^2$  değeri ise 0,411'dir. Düzeltilmiş  $R^2$  dikkate alındığında araştırma modelinin işten ayrılma niyetinin yaklaşık %41'lik bir kısmını açıkladığını söyleyebiliriz. Araştırma modelinin çözümünden elde edilen bulgular doğrultusunda çalışmanın hipotezlerine yönelik toplulaştırılmış hipotez sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8:** Hipotez Sonuçları

No	Hipotez	Kısmen Kabul	Kabul	Ret
H1	İş yerinde yalnızlığın gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	✓		
H1a	Duygusal yoksunluk boyutunda algılanan iş yerinde yalnızlığın gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.		✓	
H1b	Sosyal arkadaşlık boyutunda algılanan iş yerinde yalnızlığın gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.			✓

Hipotez sonuçlarına göre; H1a hipotezi kabul edilmiş, H1b hipotezi reddedilmiş olduğundan araştırmanın temel hipotezi olan H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmada; gemi adamlarının iş yerinde yaşamış oldukları yalnızlık düzeyleri saptanarak işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki saptanmıştır. Daha sonra ise gemi adamlarının iş yerinde yaşadığı yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi belirlenmiştir.

Çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde, gemi adamlarının çalışma ortamında sosyal ilişki eksikliği hissetmesi ve sosyal bir ağa katılamamasını ifade eden sosyal arkadaşlıktan daha fazla duygusal olarak yoksunluk hissettiği saptanmıştır. Duygusal yoksunluk boyutunun yüksek çıkması, gemi adamlarının iş yerinde çalışma arkadaşları ile yakın ve güvenilir bir ilişki eksikliği yaşadığı, hiyerarşik yapıda üst olarak bulunan bireyleri tehdit olarak görmeleri–ve çalışma arkadaşlarına duygu ve düşüncelerini tam olarak aktaramadıkları şeklinde değerlendirilir. Gemi adamlarının çalışma yaşamının evlerinden ve ailelerinden uzun süreli ayrılıklar oluşturması, denizde iken ev hayatıyla ilgili endişelerinin bulunması denizciye etki eden bireysel etmenler olmakla birlikte bu etmenler iş yaşamına taşınmaktadır.

Gemi adamlarının duygusal yoksunluk boyutunun yüksek çıkmasının diğer önemli nedeni de ev ve aile özlemidir. Gemi adamlarının iş yerindeki yalnızlığı ile ilgili yapılan bir çalışmaya henüz rastlanmamış olmasına ilaveten diğer meslek alanlarıyla ilgili literatürde bulunan Mercan vd. (2012: 222), Demirbaş ve Haşit (2016: 137) ve birçok çalışmada olduğu gibi iş yerinde yalnızlık düşük düzeyde saptanırken buna

karşın, çalışmada orta seviyede iş yerinde yalnızlık bulgusu dikkat çekici özelliktedir. Ek olarak, çalışmada gemi adamlarının yaşadığı duygusal yoksunluğun yüksek düzeyde olması tedbir alınması gereken faktörlerdendir.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, iş yerinde yalnızlık ve gemi adamlarının işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin tümünün analizinde işten ayrılma niyeti ile olan ilişkinin gücünü temsil eden korelasyon katsayısı 0,276 ile pozitif ve zayıf derecede bir ilişkinin varlığı gözlenmiştir. Ölçeğin alt boyutu olan duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında katsayı 0,643 ile pozitif ve orta düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. Sosyal arkadaşlık boyutunun işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki değerlendirildiğinde katsayı 0,259 ile pozitif ve zayıf derecede bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Başka bir anlatımla, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık eksikliği artarken işten ayrılma niyetinin de arttığı, tersi durumunda doğru olduğu söylenebilir. Ayrıca, duygusal yoksunluğun işten ayrılma niyeti ile olan ilişki gücünün sosyal arkadaşlığa göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Bulgular sonucunda regresyon modeli analiz edildiğinde gemi adamlarının yaşadığı iş yerinde yalnızlık, işten ayrılma niyetlerini yaklaşık %41 oranında açıklamaktadır. Gemi adamlarının işten ayrılma niyetine etki eden, modelde bulunmayan değişkenler ise kalan %59'luk kısımda yer almaktadır. Regresyon modelinde sosyal arkadaşlık boyutu anlamlı olmadığından denklemde yer almamaktadır. Duygusal yoksunluğun bir birimlik değişimi işten ayrılma niyetini 0,796 birim pozitif yönde etkileyecektir.

Gemi adamlarının işten ayrılma niyetine etki eden, modelde bulunmayan %59'luk kısımda uyku bozukluk ve yoksunluğu, gıda kalitesi ve miktarı, rahatsız cinsel yaşam, vardiyalı uzun çalışma saatleriyle aşırı iş yükü, iki ayrı hayat yaşamak ve son olarak kötü hava, gemi hareketi, gürültü, titreşim, ısı gibi gemideki çevresel stres faktörleri olduğu tahmin edilmektedir. İleriki çalışmalarda bu faktörlerin işten ayrılma üzerinde etkisinin araştırılması açısından çalışmanın literatüre katkı yaptığı düşünülmektedir.

Literatürden elde edilen bulgularla iş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık ve güveni azalttığı, bununla birlikte çalışma ortamında stres meydana getirdiği, iş tatmini ve performansını da olumsuz yönde etkilediği gözlenmiştir. Ayrıca, iş yerinde yalnızlığın yaşam doyumunu da ters yönde etkilediği kanıtlanmıştır (Yılmaz ve Altınok 2009: 458-463; Demirbaş ve

Haşit, 2016: 139-140). Buna ilave olarak çalışmada, sabit olmayan çalışma ortamı ile diğer iş kollarından önemli ölçüde ayrılan denizcilik mesleğinde gemi adamlarının çalışma yaşamı kalitesini düşüren birçok etken yer almakta ve bunlarında iş yerinde yalnızlığı etkileyerek işten ayrılmayı etkilediği ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak çalışmada ulaşılan bulgular ile, gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlık duygularının, işten ayrılma niyetlerini olumlu doğrultuda etkilediği gözlenmiştir. Bu nedenle gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlık duygularını önemli ölçüde azaltmak ve istenmeyen işten çıkmaların önüne geçmek için birtakım önlemler alınması hem örgütlerin hem de gemi adamlarının yararına olacaktır. Bu önlemlerin başında; gemi adamlarına gemiye katılmadan önce personelin birlikte problemlerini paylaşmaları ve ortak bir çerçevede toplanmaları amacıyla eğitimler verilerek örgütsel kültür oluşturulması, gerekli durumlarda uzman sosyal desteğinin verilmesi, gemi organizasyonunda bulunan hiyerarşik yapıda etkin ve verimli bir iletişim için ast-üst ilişkilerinde disiplinli yapıya dikkat ederek ve duygusal anlamda empati yapılarak ekip üyeleriyle tatmin edici bir iletişimle koordinasyon sağlanması gelmektedir.

Aynı zamanda, hiyerarşik yapının karar verme mekanizmasında üst pozisyonun son nokta olduğunun bilinmesi; ancak ekip üyelerinin problem çözme sürecine katılımı teşvik edilerek yabancılaşma hissini azaltılması, özdeğer duygularının teşvik edilmesi ve mürettebat üyelerinin ekip çalışmasının değerli bir parçası olduğunun hissettirilmesi, sosyal olarak izole edilmiş gemi adamlarının refah ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, gemi adamının karada kalan ailesine yönelik ailenin yalnız olmadığını hissettiren ve ona destek verici örgüt-aile politikalarının geliştirilmesi, denizcilerin, karada bulunan ailesiyle iletişimini ve sosyal ilişkilerini geliştirmesi için teknolojik ekipmanların gemilerde yaygınlaştırılması, gemilerde nadir bulunan uydu televizyon ve internet sistemlerinin yaygınlaştırılması, tüm mürettebat üyelerine moral güçlendirici olarak uydu telefonu kullanımı hizmetinin sunulması, sosyal çevreye uyumu artırmak amacıyla gemi adamlarının hizmet sözleşme sürelerinin azaltılması, kısa vadeli hizmet sözleşme sürelerinin örgütsel bağlılığı azaltmaması adına gemi adamları için ileriye yönelik kariyer planlarının yapılması ve kariyer fırsatlarının oluşturulması, arkadaşlık ve sosyal ilişkilerin gelişimi için gemi adamının her iş sözleşmesinde farklı çalışma arkadaşları ile sefere çıkmasını önlemek adına gemilerde çalışan sabit ekip üyeleri ve ekip yapısının oluşturulması önemlidir.

Bütün bu önlemlere ilave olarak, gemi adamlarının çalışma yaşamı memnuniyetini artırabilen ve sosyal izolasyon etkilerini en aza indiren

gemide ve kıyıya dayalı refah merkezlerindeki serbest zaman faaliyetlerine katılımın teşvik edilmesi, gemi adamlarının dinlenme ve eğlence kabinlerdeki tek başına yaptıkları serbest zaman faaliyetlerinden (kitap, TV, DVD) daha çok ekip üyelerinin birbirleri ile olan sosyal etkileşimi geliştirecek faaliyetlerin (masa tenisi, oyun, spor, kutlama faaliyetleri) oluşturulması, gemi adamları için oluşturulan limanlar ya da yakınında bulunan kıyıya dayalı refah merkezlerinin her ülke ve limanda bulunabilmesi açısından sayılarının artırılması ve uluslararası standart oluşturulması, gemilerde mürettebatın yaşam alanını uluslararası standartlar kapsamında en az, kargo alanının ise en fazla olacak şekilde planlayarak gemi inşa ettiren donatanlar için bu planın uygulamada daha çok verimsizlik oluşturduğunu bilinçlendiren toplantıların düzenlenmesi, çok uluslu ve kültürlü gemi ekibiyle iletişim tatmini sağlamak ve duygusal yakınlık bağı kurabilmek çok zor olduğundan ekip üyelerinin tümü ya da çoğunluğunun aynı ulustan seçilmesi, gemi adamlarına uygulanan adalet sisteminin bağlı oldukları ulusa göre değişmemesi, her ekip üyesine eşit derecede yaklaşılması sayılabilir.

Sıralanan ifadelere gereken önem verildiğinde ve uygulamalar yerine getirildiği takdirde gemi adamlarının çalışma arkadaşlarıyla olan yakınlık bağlarının artması, aileleriyle olan bağlarının kuvvetlenmesi, iş-yaşam dengelerinin oluşması, iş tatminlerinin ve örgütsel bağlarının artması, son olarak işten ayrılma niyetlerinin azalması beklenmektedir. Aynı zamanda, literatürde gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları yalnızlığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi alanında çalışma yapılmamış olduğundan konu ile ilgili olarak çalışmalar daha detaylandırılabilir. Bu doğrultuda, çalışmada belirtilen önlemler ışığında fiziksel ya da psikososyal faktörlerin gemi adamlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenerek çalışma konusunun çerçevesi genişletilebilir. Ayrıca, denizcilik sektöründe söz konusu faktörlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi kavramlar ile ilişkisinin incelenmesi ileride yapılacak çalışmalara önerilebilir.

## **KAYNAKÇA**

Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Aytaç, S. (2015). Loneliness as Mediator Between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey. *Arabian Journal of Business Management Review*, 5(6), 1-4.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.

Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten 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.

Ertosun, Ö.G. ve Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.

Ertürk, E. ve Erdirençelebi, M. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-618.

George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.

Gözükara, İ., Mercanlı, A.Ç., Çapuk, S. ve Yıldırım, O. (2017). Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation. *Business Management and Strategy*, 8(1), 18-38.

Haliloğlu, S. (2008). *Ortaöğretim 9. sınıf öğrencilerinin yalnızlık düzeyleri, bağlanma biçimleri ve işlevsel olmayan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. ve Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition, New Jersey: Prentice- Hall Inc.

Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention-an Examination of Public Sector Organization. *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 8(2), 254-259.



Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.

Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK- İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.

Mercan, N., Oyur, E., Alatur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

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.

Nielsen, M.B., Bergheim, K. ve Eid, J. (2013). Relationships Between Work Environment Factors and Workers' Well-Being in The Maritime Industry. *International Maritime Health*, 64(2), 80-88.

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.

Özçelik, H. ve Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Proceedings*, (1), 1-6.

Papachristou, A., Stantchev, D. ve Theotokas, I. (2015). The Role of Communication to the Retention of Seafarers in the Profession. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(2), 159-176.

Perlman, D. ve Peplau, L.A. (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.

Ramsey, A.T. ve Jones, E.E. (2015). Minding the Interpersonal Gap: Mindfulness-Based Interventions in the Prevention of Ostracism. *Consciousness and Cognition*, 31, 24-34.

Soybalı, H.H. ve Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.

Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S., (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., Sampson, H. ve Minghuazhao (2003). Finding a Balance: Companies, Seafarers and Family Life. *Seafarers International Research Centre*, 30(1), 59-76.

Wasti, S.A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 76(3), 303-321.

Weiss, R.S. (1973). *Loneliness: The Experience of Emotional and Social Isolation*. Cambridge: The MIT Press.

Weiss, R.S. (1987). Reflections on the Present State of Loneliness Research, M. Hojat ve R. Crandall (Ed.), *Loneliness: Theory, Research and Applications* (s.1-16). San Rafael: Select Press.

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.

Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.

Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(59), 451-469.

Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı! *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159-177.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.