

Yayın Geliş Tarihi: 26.01.2016  
Yayına Kabul Tarihi: 31.03.2016  
Online Yayın Tarihi: 02.06.2016  
DOI: 10.18613/deudfd.74852

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Denizcilik Fakültesi Dergisi  
Cilt:8 Sayı:1 Yıl:2016 Sayfa:97-127  
ISSN:1309-4246  
E-ISSN: 2458-9942

**Araştırma Makalesi (Research Article)**

## TÜKENMİŞLİK SENDROMU: GEMİ KAPTANLARI VE GÜVERTE ZABİTLERİ ÜZERİNE TANIMLAYICI BİR ÇALIŞMA

Yusuf ZORBA<sup>1</sup>

### ÖZET

*Denizcilik açısından gemi adamlarının sürdürülebilir koşullarda çalışmalarını sağlamanın önemi oldukça yüksektir ve bu hususun önündeki en büyük engellerden birisinin "tükenmişlik" olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, gemilerde yönetim seviyesinde görev yapan Kaptan ve güverte zabitlerinde tükenmişliğin araştırılması, tükenmişlik sendromuna etki eden mesleki unsurların tanımlanmasıdır. Bu amaçla Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve kişisel bilgi ve değerlendirme formu kullanılarak ölçümler yapılmıştır. Araştırma sonucunda Kaptan ve Zabitlerin normal seviyede duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları ancak yüksek seviyede kişisel başarısızlık yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca en fazla tükenmişlik duygusunun 25-29 yaş arasında, 1-5 yıl deniz tecrübesine sahip bireylerde görüldüğü ortaya çıkmıştır. En önemli nedenler aileden uzak kalma ve yalnızlık olurken, yalnızlık ve stres bireyi en çok zorlayan hususlar olarak ifade edilmiştir. Emniyet yönetim sistemleri, gemi ve liman güvenliği kodu gibi uygulamalardan dolayı istenen evrak işlemleri ve diğer gemi adamlarının sorunları ile ilgilenmek zorunda kalmak en sevilmeyen ve en çok yıldıran unsurlar olarak tükenmişlik üzerinde etkili bulunmuştur. Ayrıca, demografik özelliklerin tükenmişlik üzerinde önemli etkileri olmadığı saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Tükenmişlik, duygusal tükenme, Maslach tükenmişlik ölçeği, deniz ulaştırması, gemi yönetimi.*

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, İzmir, yusuf.zorba@deu.edu.tr

## **BURNOUT SYNDROME: A DESCRIPTIVE STUDY ON MASTERS AND DECK OFFICERS**

### **ABSTRACT**

*It is highly important to provide sustainable work conditions for seafarers in maritime sector and it is thought that one of the biggest barriers in this issue is “burnout”. The purpose of this study is to investigate burnout and to define the professional factors affecting burnout syndrome on masters and officers serving in managerial level on board ships. For this purpose, measurements were performed using Maslach Burnout Inventory and personal information and evaluation form. According to results, it was concluded that when the level of emotional exhaustion and depersonalization of masters and officers is “normal”, “personal accomplishment” is at the least level. Also the highest score of burnout feeling is seen in 25-29 year-olds, and 1-5 year sea experienced seafarers. When the most important reasons are to stay away from the families and loneliness, loneliness and stress are expressed as most demanding individual elements. Also the most frustrating and most unlovable elements affecting burnout was found as paperwork required for the safety management system and ship and port security practices, and having to deal with the other seafarers problems. It is also seen that the demographic specifications of seafarers are not considered as an important factor in experiencing burnout.*

**Keywords:** *Burnout, emotional exhaustion, Maslach burnout inventory, marine transportation, ship management.*

## **1. GİRİŞ**

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte değişen pek çok meslek grubu içerisinde denizcilik de bulunmaktadır. Ancak gelişen teknoloji ve iletişim imkânları acaba gemi adamlarının ruhsal açıdan kendilerini iyi hissetmelerine yeterli midir? Bu gelişmelere rağmen denizcilerin kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olan unsurlar nelerdir soruları akla gelmektedir. Gemi adamlarının denizden uzaklaşması günümüzde en üst seviyelere çıkmış ve mesleğin zorluğunun buna neden olduğu düşünülmüştür. Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO – International Maritime Organization) tarafından denizciliğin zorluğundan yola çıkılarak 2010 yılında “denizcinin yılı / year of the seafarer” ilan edilmesi de mesleki zorluğun kabulünün bir diğer göstergesi olarak algılanmıştır (IMO, 2010). Kazaların ve kayıpların artması ile birlikte uygulamaya giren ISM, PSC, FSC, klas, sigorta, yük sahibi, alıcı ve kiracı denetimleri ile ISPS Kod uygulamaları da personele ek çalışma yükü getirmiş görünmektedir. Artan iş yükü yanında, güvenlik sorunları

nedeniyle gemi adamlarını potansiyel tehdit olarak gören ülkelerin uygulamalarının gemi adamlarının ruhsal durumları üzerindeki etkisi ise araştırılmamıştır. 2010 yılında başlatılan yorgunluk (fatigue) araştırmaları ve iş saatlerindeki düzenlemeler önemli olmakla birlikte acaba denizden uzaklaşmada temel neden yorgunluk değil de, çalışanların tükenmişlikleri midir sorusu bu süreçte akla gelmektedir.

## 2. TÜKENMİŞLİK

Literatüre Freudenberger tarafından “mesleki bir tehlike” olarak giren (Freudenberger, 1974: 159) tükenmişlik; *“başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu”* (Freudenberger, 1974: 159; Ardıç ve Polatçı, 2008:70), *“insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan duygusal tükenme”* (Freudenberger, 1974: 159) veya *“iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom”* (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Ardıç ve Polatçı, 2008:70) ya da daha yalın haliyle *“iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi”* (Maslach ve Zimbardo, 1982: 3; Maslach vd. 2001: 399; Ardıç ve Polatçı, 2008:71) olarak belirtilmiştir. Çapri tarafından aktarıldığı şekliyle, Pines ve Aronson tarafından ortaya atılan *“bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme”* durumudur (Çapri, 2006: 63). Literatürde tükenmişlik; öncü dönem ve deneysel dönem olarak incelenmektedir. Öncü dönem, klinik bakış açısıyla ve sağlığa etkilerinden söz edildiği dönemi, deneysel dönem ise ölçeklerin geliştirildiği, stresin bir çeşidi olarak görüldüğü dönemi göstermekte ve iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma, iş özellikleri, beklentiler, vb. üzerinde durulmaktadır (Sarıkaya, 2007: 9).

Tükenmişlik kavramı tanımlandıktan sonra Tükenmişlik Modelleri ortaya konmuştur. Sarıkaya (2007) Maslach Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier modeli ve Cherniss Modelinden bahsederken (Sarıkaya, 2007: 39–40), Özer (2013) ayrıca Edelwich Modeli ile Leiter Modellerinden bahsetmektedir (Özer, 2013: 14-15). Literatürde en sık karşılaşılan ise Maslach Tükenmişlik Modeli’dir.

Tükenmişlik sendromu, bireylerin ruh sağlığının korunması, gerektiğinde erken müdahale için üzerinde önemle durulması ve belirtilerinin tanımlanması gereken bir sorun olup (Altay vd. 2010: 11), bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile başlamakta ve kişinin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71). Bireysel açıdan tükenme iş kaybından, aile içi sorunlara, psikosomatik hastalıklardan, alkol-madde-sigara kullanımına ve yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, duygusal bitkinlik, çabuk öfkelenme, anksiyete, benlik saygısında düşme, eleştiriye aşırı duyarlılık ve alınganlık gibi duygusal sorunlara dönüşmektedir (Maslach vd. 2001:418-420). Kurumsal açıdan ise; işe geç gelme, erken çıkma, iş bırakma, sık rapor alma, hatalar yapma, işleri erteleme, kaza ve yaralanmalarda artış, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin ve yaratıcılığın kısırlığı ve dolayısıyla verilen hizmetlerin nicelik ve niteliğinde bozulmalara sebep olabilmektedir (Ergin, 1992, Akt. Altay vd. 2010: 11).

Günümüzde en yaygın kullanılan ve akademik olarak da oldukça da kabul görmüş Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve kişisel başarıda azalmadan (personal accomplishment) oluşan, “üç bileşenli bir psikolojik sendrom” şeklinde tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981: 101).

Duygusal Tükenme (DT), tükenmişliğin başlangıcı, en önemli unsuru ve çoğunlukla iş stresi ile ilgilidir. Duygusal yönden yoğun çalışma temposundaki birey, kendisini zorlamakta ve diğer insanların çeşitli talepleri karşısında güç durumda kalmaktadır. Duygusal tükenmenin ortaya çıkmasında en temel neden fazla çalışma ve işyerinde çatışmadır (Maslach ve Goldberg, 1998: 63). Duyarsızlaşma (D) ise tükenmişliğin kişilerarası boyutunu göstermektedir. Kişi, iş arkadaşlarına negatif, katı tutumlar sergiler, işe karşı tepkisiz kalır ve hizmet, bakım ve eğitim verdiklerine insan olduklarını dikkate almadan duygusuz davranır (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Budak ve Sürgevil, 2005: 96; Dericioğulları vd. 2007: 16; Altay, 2009: 3). Duygusal olarak tükenen birey insanlarla ilişkisini sınırlandırır ve psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71). Kişisel Başarı (KB) ya da düşük kişisel başarı hissi ise tükenmişliğin bireysel boyutunu temsil etmektedir. Kişinin yeterlilik ve verimlilik konusunda başarısının düştüğünü hissetmesi, depresyon ve işte yetersizlikle ilişkilendirilmesidir. Çalışanlar yararlı olmadıkları konusunda artan bir yetersizlik hissi yaşarlar (Maslach ve Goldberg, 1998: 64; Altay, 2009: 3). Üçüncü aşama olarak tanımlanan bu aşamada birey, önceki olumlu tutumlarıyla şimdiki

tutumları arasındaki ayrımı fark eder ve bunun çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünür. Böylece birey, iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girmekte, kısacası işini yapma ve hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlamaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71).

Tükenmişliği etkileyen unsurlar çevresel, bireysel ve örgütsel unsurlar olarak üç grupta toplanmaktadır. Budak ve Sürgevil'e göre çevresel unsurlar iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler şeklinde tanımlanırken (Budak ve Sürgevil, 2005: 97), bireysel unsurlar kişilik özellikleri, kişinin beklenti düzeyi, dış kontrol odaklı olma, kendine yeterlilikten yoksun olma ve demografik özellikler olarak belirtilmektedir (Uysal, 2007: 8'den akt. Altay, 2009: 7). Arı ve Bal'a göre ayrıca (2008) bireysel ve sosyal unsurlar olarak cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, işte çalışma süresi, sosyal destek, kişilik, beklentiler, aile yapısı, içedönüklük, dışadönüklük, sorumluluk, nevrozizm, açıklık ve duygusal istikrarın da bireysel özellikler açısından tükenmişlik ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Arı ve Bal, 2008: 136-137). Aydemir ve İçelli (2013) ise çevresel faktörlere işsizlik (iş güvensizliği) boyutunu da ekleyerek, çalışma koşulları ile ilgili ayrıca insan-bilgisayar, çalışanlarla etkileşim, gün ışığı, vardiyalar, gürültü ve kalabalık çalışma alanlarının da önemli olduğunu belirtmişlerdir (Aydemir ve İçelli, 2013: 125-127). Ardıç ve Polatçı'ya göre (2008: 72) ise tükenmişliğe etki eden örgütsel unsurlar; çatışma, kararlara katılamama, uzun çalışma saatleri, iletişimsizlik, sosyal destek eksikliği, rol çatışması (role conflict), rol belirsizliği (role ambiguity), olumsuz fiziksel koşullar, ilerleme fırsatlarının olmaması, duygusal ve cinsel taciz (mobbing), iş güvenliği eksikliği, örgüte uygun olmayan liderlik tipleri, iş standardizasyonunun olmaması, örgüt kültürü, yeniden yapılanma (restructuring), küçülme (downsizing) olarak sıralanmıştır. Çalışma alanı ile ilgili değişkenler ise; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak sıralanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008:73).

Leiter ve Maslach günümüz işletmelerinin kâr odaklı ve stratejiler üstüne kurulu olmasının bireyi uzaklaştırdığını, bireyin çok çalışıp az kazandığını ve sürekli kayıplar yaşadığını belirtmektedirler. Şirketlerin bir yandan sınırlı sayıda bireye kısa dönemli kazançlar sunduğunu ve bunu medyada sürekli haberleştiğini, diğer yandan dış kaynaklara yönelme veya işleri gelişmekte olan ülkelere kaydırma yoluyla gelişmiş ülkelerde işsizlik oranlarının artmasına neden olduğunu söylemektedir. Ayrıca gelişmiş ülkelerde özel şirketlerin göçmenleri çalıştırmasının devletlerce desteklendiğini ifade etmektedir. Bilişim sektörünün hızlı büyümesinin sonucu olarak birey teknoloji ile sıkıştırılmakta, e-postalar

yoluyla her türlü virüs, istenmeyen posta vb. ile karşılaşmakta, cep telefonlarıyla sürekli pazarlama yöntemleri denenmekte, internet üzerinde bitmek bilmeyen listeler halindeki şifreleri akılda tutmak zorunda kalmaktadır. Tüm bunların yanı sıra oyunlar, uygulamalar, alışveriş siteleri, bilgisayar tabanlı reklamcılık faaliyetleri nedeniyle zamanın çöp haline getirildiğini de sıralamaktadır. Büyük organizasyonlarda gücün merkezileşmesi ile işçilerin elindeki gücün gittikçe kendilerinden alındığını, zayıf vatandaşlık davranışları ile de büyük şirketlerin paydaşlarına, çevreye ve müşterilerine özde önem vermediklerini, 11 Eylül sonrasında kitleler üzerinde korku üstünlüğü sağlandığını, hava alanlarından seyahat etmenin eskisine göre daha fazla sabır, bekleyiş gerektirdiğini ve tüm bunların birey üzerinde artan bir stres unsuru olduğunu, bulaşıcı ve yaygın hastalıkların hızlı yayılması ile “yeni dünya” şartlarına ayak uydurmanın zorunluluğu düşüncesinin bireyleri zorladığını belirtmektedirler (Leiter ve Maslach, 2005: 7-9).

Yukarıda bahsedilen unsurların kişinin hangi iş alanında çalıştığı ile ilgisi olmadığı açıktır ve tükenmişlik kişi ile iş arasındaki uyuma bağlıdır denilmektedir. Belki de bu nedenlerle tükenmişlik, eğitim, sağlık, turizm, bankacılık sektörlerinde ve ayrıca evlilik ilişkileri, politik çatışma ve uyuşmazlık gibi alanlarda da uygulanmıştır (Karabınar ve Boyar, 2011: 173). Deniz ulaştırma sektörü açısından da durum farklı değildir. Gemi yaşantısının zorlukları bir tarafa gemideki iş düzeni ve kişinin bu düzene uyumu son derece önemlidir. Gemi çalışanları bir taraftan gemi, yük, çevre emniyetini düşünecek, belki de farkında olmadan müşteriye değer katma adına çaba gösterecek ancak diğer taraftan doğa şartlarıyla, denetimlerle, operasyonların zorluklarıyla, yoksunluk ortamında ve karadan uzak yaşamın oluşturduğu sosyal yaşam eksikliği ile mücadele edecektir. Tüm bu mücadele sürecinde başarısız, dikkatsiz bir bireye dönüşmesi tükenmişlik yaşaması da kaçınılmaz görünmektedir.

Araştırmalar, tükenmişlik yaşayan bireylerin önce fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozukluğu yaşayabileceklerini ve devamında enfeksiyonlara direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, ağrı ve sızı, mide ve bağırsak hastalıkları, tansiyon, kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları gibi ciddi rahatsızlıklarla karşılaşacaklarını göstermektedir (Muheim, 2013: 36-44). Sinirlilik, ruhsal incinmeye açıklık, nedensiz huzursuzluk, tedirginlik, sabırsızlık, özgüven eksikliği, çevreye düşmanlık, güçsüzlük, ümitsizlik, eleştirme, ilgisizlik, aile içi sorunlar, hayata karşı negatif tutumlar, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma, paranoya, depresyon, suçluluk hissi ve çaresizlik, işi bırakmayı

düşünme şeklinde sıralanan psikolojik belirtilerin ise diğerlerine göre daha az belirgin olduğu görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

Tükenmişlik duygusunun birey üzerinde yarattığı en büyük etki bireyin performansında, motivasyonundaki düşüşte ve kendisini engellenmiş hissetmesinde görülmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982; Ardıç ve Polatçı, 2009: 33). Tükenme yaşayan bireyler, yaptıkları işe devam edebilecek enerjisi bulamadıklarında, bilgi birikimi ve deneyimlerine olan güvenlerini kaybederek, mesleklerini terk etme eğilimi içerisine girebilirler. Cooley ve Yovanoff'tan (1996) aktarıldığı üzere birey işten ayrılmayı istemekte ancak bunu gerçekleştirmeye enerjisi ve kendine güveni olmadığından, gönülsüz bir şekilde işte kalmaya devam etmektedir. Dolayısıyla kafası karışıktır, iş yapma becerileri zayıflamıştır ve bu durum zaman zaman iş kazalarına da neden olabilmektedir (Cooley ve Yovanoff, 1996: 336-355'den akt. Ardıç ve Polatçı, 2009: 34). Denizcilik sektöründe bazen anlamsız şekilde oluşan kazalarda da tükenmişlik sendromunun izleri henüz araştırılmamıştır. Kazalarda ve sonrasında çalışanlara yönelik uzmanlarca incelemeler yapılmasının bu açıdan faydalı olacağı düşünülmektedir.

Tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri de ayrıca ele alınmaktadır. Örgütsel ve bireysel düzeyde işle bütünleşme/uyum stratejileri uygulanması tükenmişlik duygusuna çözüm olarak sunulmaktadır ve örgütsel stratejilerin bireysel stratejilere göre daha başarılı olduğu belirtilmektedir. Örgütsel stratejiler; yardımcı personel, kararlara katılım, takdir etme, yetki ve sorumluluk denkliği, adil ödül sistemi, örgütsel değişim, iletişimi geliştirme, hizmet içi eğitimler, sosyal destek grupları kurma, takım çalışmaları, görev değişiklikleri, üst yönetim desteği, pozitif geri bildirim vermek, çalışma saatlerini kısaltma, kariyer fırsatları sunma iken, bireysel stratejiler; işle bütünleşme hakkında bilgi sahibi olma, kendini tanıma, gerçekçi beklenti ve hedefler belirleme, rahatlama metotları geliştirme, spor yapma, insan sınırlılıklarını bilme, hobi edinme, zorluklar ve riskler hakkında bilgi sahibi olma, tatile çıkma, huzurlu bir yaşam tarzı belirleme, işe ara verme, stresle başa çıkma yolları uygulama şeklinde sıralanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 39-40).

### **3.DENİZ ULAŞTIRMASI ÇALIŞANLARINDA TÜKENMİŞLİK**

Son derece önemli bir kavram haline gelen tükenmişlik sendromu ve deniz çalışanları üzerinde literatür taraması yapıldığında sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Bunlardan ilki Uluslararası Deniz Ticareti Sağlık Birliği (IMHA – International Maritime Health Association) tarafından

2004 yılında Riga’da yapılmış olan Çalıştay Raporudur. Denizde Çalışma ve Psikososyal Sağlık Problemleri (Working at Sea and Psychosocial Health Problems) raporunun sonuç bölümünde gemi adamlarında tükenmişlik kavramının geçerliliği tartışmasında, gemi adamlarının yalnızlık, memleket özlemi ve bozulmuş sirkadyan ritimlerine sahip olduğu ve denizciler üzerinde yalnızca iki araştırma sonucu bulunduğu belirtilmektedir. Tanımlanmamış olmakla birlikte iki çalışan grubun risk seviyesinin yüksek olduğu belirtilmekte ve birincisi Kaptanlar ve Vardiya Zabıtları, ikincisi Kruvaziyer gemilerinde müşteri ilişkileri personeli olarak belirtilmektedir (IMHA, 2004: 12-13). 2005 yılında raportör Tim Carter (2005) tarafından daha detaylı bir rapor sunumu yapılmış ve ilave olarak iki kaygıdan bahsedilmiştir. İlki gemi adamlarındaki psikososyal risk faktörlerinin denizdeyken karadakinine oranla daha çok artıp artmadığı, eğer artıyorsa bunun emniyete, performansa, personel maliyetlerine etkisi olup olmadığı ve varsa ne ölçüde olduğunun bilinmediğidir. İkinci kaygı ise denizde çalışmanın, kısa veya uzun vadede ne kadar büyük bir etkisi olduğu ve azaltmak için nasıl önlem alınması gerektiğinin bilinmediğidir (Carter, 2005: 62-65).

Denizciler ve işle ilgili stresin araştırıldığı bir diğer çalışma ise Jezewska vd. (2006) tarafından yapılmış olup, en sık rastlanan psikososyal stres unsurları; monotonluk, dikkat kaybı, bioritim bozuklukları, aşırı veya yetersiz sorumluluk, aileden uzak kalma, çevrenin sürekli değişmesi ve çatışma, personelin emniyetinden doğan sorumluluk ve zor kararlar almak şeklinde belirtilmiştir. Bunların sonucunda da acil tıbbi müdahale gerektiren sorunlar, tükenmişlik, depresyon gibi ruhsal sorunlar, sigara ve alkol ya da uyku verici ilaç gibi madde bağımlılığı sorunları ve kişilik ile ilgili psikiyatrik sorunlar oluşabileceği belirtilmiştir. Aynı çalışmada yer alan öğrenciler ve zabıtlar üzerindeki araştırma, öğrenciler, genç olmaları, deneyimsiz olmaları, denizdeki sorunlarla başa çıkmaya ilişkin endişeleri olması, denizde karşılaşılabilecekleri tehlikeler ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları nedeniyle stres ile başa çıkma açısından zabıtlara göre daha kırılgan ve zayıf bulunmuşlardır (Jezewska vd. 2006: 1-4). Genç öğrencilerin karadaki sosyal imkân ve olanaklardan henüz kopmamış oldukları da düşünüldüğünde bu sonuçlar yadırganmayacaktır.

Oldenburg vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışma denizcilik mesleğinin; denizdeki felaketler, deniz haydutluğu, yorgunluk ve izole yaşam, iletişim sıkıntıları, tehlikeli maddeler nedenleriyle yüksek stres ve ciddi riskleri içerdiğini belirtmektedir. Gemideki işlerle ilgili en tehlikeli durumlar ise bu çalışmada, emniyetsiz uygulamalar, zehirli maddeler, psikolojik stres ve yaşam tarzı riskleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca,

aileden uzak kalma, uzun ve sıklıkla düzensiz çalışma ve farklı milliyetteki çalışanlarla iletişim sorunları nedeniyle artan yorgunluk ve bireysel izolasyonun çalışan üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağından bahsetmektedir (Oldenburg vd. 2010: 254).

Literatürdeki sınırlı yayınlardan bir diğerinde Borovnik (2011) zamanla artan baskının, aileden uzak kalmanın ve iş stresinin denizcilerin duygusal sağlığı üzerinde etkileri olduğunu, mesleki stresin fiziksel ve ruhsal açıdan gemilerde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ayrıca gemilerde çalışmanın sağlık ve emniyetle ilgili iki temel faktörü olduğunu belirtmiştir. Bunlar; gemi tipi, çalışılan bölüm, geminin hareketleri gibi tanımlanabilecek mesleki faktörler ile gemide sınırlı bir alanda çalışma, aileden uzak kalma, yalnızlık ve özleme neden olan duygusal strese dayalı sosyal faktörlerdir (Borovnik, 2011: 335).

Yabancı alan literatüründe doğrudan gemi adamlarına yönelik tükenmişlik sendromu ile ilgili iki çalışmadan biri Oldenburg vd. (2013) tarafından gerçekleştirilmiş çalışmadır. Oldenburg, kuzine personelinin %25'inde, zabitlerin %10,7'sinde ve personelin (zabitler dışındaki) %4,7'sinde DT tespit etmiş, yoğun ve uzun çalışma saatlerinin, aileden uzak kalma süresinin DT'yi arttırdığını belirtmiştir. Ayrıca toplam çalışanların %14'ünde uyku bozukluğu ile ilişkili yüksek seviyede D olduğunu tespit etmiştir. İlginç bir bulgu ise zabitlerden çocukları ile birlikte olanların tükenmişlik riskinin azaldığıdır. Tankerlerde çalışan gemi adamlarında ise konteyner ve kuru yük gemilerinde çalışanlara oranla daha yüksek tükenmişlik oranlarına rastlanılmıştır (Oldenburg vd. 2013: 413-415).

Denizciler üzerinde yapılmış ikinci çalışma ise orijinali Çince olan Wu vd. (2014)'nce yapılmış çalışmadır. Bu çalışmada, en yüksek DT değeri 30 yaş altı ve 10.000 yuan'dan az gelire sahip denizcilerde tespit edilmiştir. En yüksek skorlar da aşırı çalışma saatleri, yüksek stres, günde 6 saatten az uyku veya düşük uyku kalitesinde gözlenmiş ve 6 aydan kısa çalışma süresi, düşük stres veya kaliteli uykunun tükenmişliğin azalmasında etken olduğu vurgulanmıştır. Gemideki fiziksel egzersizlerin koruyucu özelliği olduğunun tespit edildiğini de belirterek, bireyin ve idarelerin (ve belki şirketlerin de) önlemleri ile tükenmişlik sendromunun engellenebileceği sonucuna ulaşmışlardır (Wu vd. 2014: 411).

Türkçe literatürde ise biri liman çalışanlarına ve ikisi gemi adamları üzerine üç tükenmişlik çalışmasına ulaşılmıştır. Liman çalışanlarına yönelik Kuleyin vd. (2013) tarafından gerçekleştirilmiş çalışmada, mesleki tükenmişlik seviyeleri "DT" boyutunda düşük, "D" ve

“KB” boyutlarında ise orta seviyede bulunmuştur (Kuleyin vd. 2013: 95). Gemi adamları üzerine yapılmış Türkçe çalışmalardan ilki Kurt (2010) tarafından yapılmış çalışmadır. Kurt, şirket baskılarının, ISPS uygulamalarının, hava şartlarının, beslenme sorunlarının, evrak işlerinin, uyku süresi ve uyku kalitesinin, uzun kontrat sürelerinin ve ergonomik olmayan alanların denizciler için tükenmişlik nedenleri olabileceğini belirtmektedir. Çalışmasında tükenmişlik seviyesinin gemi adamlarında yüksek olduğunu, demografik özellikler açısından da anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir (Kurt, 2010: 56-57).

Gemi adamlarında tükenmişlik sendromunun varlığını araştıran Türkçe ikinci çalışma ise Aydın (2015) tarafından yapılmıştır. Aydın, DT'nin en fazla 31-40 yaş arasındaki, çocuk sahibi olan, meslek yüksekokulu mezunu, zabıt yeterliliğindeki, 4-8 yıl mesleki tecrübeye sahip, dökme yük gemilerinde çalışan gemi adamı gruplarında görüldüğünü belirtmiştir. Duyarsızlaşmanın da en fazla 22-30 yaş arası, çocuk sahibi, lise mezunu, zabıt yeterliliğinde, 2 yıla kadar meslek tecrübesi olan, dökme yük gemilerde çalışan gemi adamı gruplarında görüldüğünü tespit etmiştir. KB'nin ise en fazla 31-40 yaş arasındaki, ilköğretim mezunu, 8-12 yıl deneyime sahip, petrol tankerlerinde çalışan gemi adamı gruplarında ve stajyerlerde görüldüğünü belirtmiştir. Aydın, demografik özelliklerin gemi adamı gruplarında tükenmişlik analizi için etkisinin sınırlı olacağını belirtmektedir (Aydın, 2015: 62-66).

#### **4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Çalışmanın, deniz ulaştırması alanında gemi adamlarının tükenmişliğin seviyelerinin belirlenmesi, çözüm önerileri getirilmesi, gelecek çalışmalara kaynak oluşturması, literatürde gemi adamlarına ve özellikle zabitan sınıfına yönelik sayılı araştırmalardan olması, son derece önemli görevler üstlenen ve kazalarda birinci derece sorumlulukları bulunan Kaptan ve Güverte Zabıtlarının hızla meslekten ve denizden kaçmalarında tükenmişliğin rolü olup olmadığını belirlemek açılarından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada denizcilik sektöründe insana odaklanılmış, Kaptan ve Güverte Zabıtlarının tükenmişlik seviyelerinin araştırılması hedeflenmiştir. Çalışmada, 67 Kaptan ve Güverte Zabıtının tükenmişlik açısından “DT”, “D” ve “KB” boyutlarındaki durumlarını ve tükenmişlik alt boyutlarının demografik özelliklere göre değişip değişmediğini belirlemek, Kaptan ve Güverte Zabıtlarının tükenmişliklerinde rol oynayan unsurları tespit edebilmek hedeflenmiştir.

## 5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın evreni denizde fiilen çalışmakta olan Türk Gemi adamı ehliyetine sahip Uzakyol Kaptan ve Uzakyol Güverte Zabitleridir. Ancak Türk siciline bağlı çalışan tüm Kaptan ve Güverte Zabitlerine ulaşmak mümkün olmadığından kısıtlı bir örneklem grubu seçilmiştir. Örneklem grubu, bu çalışmanın tanımlayıcı bir çalışma olması nedeniyle yeterli görülmüştür. Örneklem grubunu Ocak 2014 ile Eylül 2015 ayları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesinde düzenlenmekte olan BRM ve ECDIS gibi süreli eğitimlere katılan Kaptan ve Güverte Zabitleri oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan soruların doğru anlaşılabilmesine yardımcı olunması ve geri dönüşlerin tam olarak sağlanabilmesi amacıyla da yüz yüze görüşme yöntemi tercih edilmiştir.

Bu çalışmada Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevirisi yapılmış Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI-GS) ve “kişisel bilgi ve değerlendirme formu” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin hizmet sektörü çalışanları için (MBI-HSS: the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey), eğitim sektörü çalışanları için (MBI-ES: the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey) ve tüm meslek grupları için (MBI-GS: the Maslach Burnout Inventory—General Survey) özelleştirilmiş ölçekleri de bulunmaktadır (Milicevic-Kalasic, 2013: 175). Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Maslach’ın adıyla literatüre geçen Tükenmişlik Ölçeği toplam 22 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden DT alt ölçeği 9 madde, D alt ölçeği 5 madde ve KB alt ölçeği de 8 maddedir. Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçekte değişikliklere gidilerek özgün formunda yedi dereceli olan cevap seçeneklerinin “0 hiçbir zaman”, “4 her zaman” olarak ölçeğin beş dereceli olarak düzenlenmesine karar verilmiştir (Çapri, 2006: 67). Üç alt ölçeğin puanları her madde için 0 - 4 puan arasında değerlendirilir, her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar hesaplanır. DT ve D alt ölçeklerinden yüksek puanlar, KB ölçeğinden düşük puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir (Işıkhani, 2004: 141; Cemaloğlu ve Kayabaşı 2007: 135’den aktaran Altay ve Akgül, 2010: 97).

## 6. ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİNİN GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Türkiye’de Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin güvenilirliği ilk kez Ergin (1992) tarafından ölçülmüş ve güvenilirlik değerleri DT için 0,83; D için 0,65 ve KB için 0,72 bulunmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008: 90). Bu çalışmada kullanılan DT, D ve KB alt boyutlarının güvenilirlik analizleri ise SPSS 22 programı yardımıyla elde edilmiştir. Alt boyutların

güvenilirliği ile ilgili Cronbach's Alpha değerleri Tablo 1'de gösterildiği gibidir. Görüleceği üzere DT alt boyutu  $\alpha = 0,869$ , D alt boyutu  $\alpha = 0,623$  ve KB alt boyutu  $\alpha = 0,626$  olarak elde edilmiştir.

**Tablo 1:** Tükenmişlik Alt Boyutlarının Cronbach's Alpha Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Duygusal Tükenme	9	0,869
Duyarsızlaşma	5	0,623
Kişisel Başarı	8	0,626

Literatürde de "D" alt boyutu Cronbach's Alpha değeri diğer boyutlardan düşük çıkmakta, en yüksek değer daima "DT" alt boyutunda görülmektedir. Dolayısıyla tükenmişlik ölçümünün tutarlı olduğu kabul edilmiştir. Her ne kadar Ergin tarafından yapılmış çalışmada KB için 0,72 değeri varsa da (Ergin, 1992), KB ve D ile ilgili olarak benzer değerlerin ortaya çıktığı diğer araştırmalarda da bu sonucun örneklem kitlesinden ziyade ölçüm aracından kaynaklandığı yorumları da bulunmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 80). Özellikle soruların uyarlanması ifadelerin korunması, katılımcılarca soruların tam anlaşılmasına neden olabilmektedir. Yine de Tablo 1'de görüleceği üzere her üç boyutun güvenilirlik değerleri sosyal bilimler açısından kabul edilir değer olan 0,6'dan büyük çıkmıştır (Morgan, 2004: 124'ten aktaran Altay ve Akgül, 2010: 97).

## 7.TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ PUAN DEĞERLENDİRMELERİ

Araştırmaya katılan güverte zabıtları ve gemi kaptanlarının verdikleri yanıtlara göre DT, D ve KB alt boyutları puanlandırılmıştır. Tablo 2'de alt ölçeklere verilen yanıtlara göre puan ortalamaları gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	Puan Ortalamaları	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	67	13	36	25,40	5,873
Duyarsızlaşma	67	5	18	11,82	3,486
Kişisel Başarı	67	19	35	28,45	3,640

Yukarıda verilen sonuçlar tükenmişlik ölçeği puanlarının yorumlama tablosuna göre değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan güverte zabıtları ve kaptanların orta düzeyde DT (25,40) ve D (11,82) yaşadıkları, buna karşılık KB (başarısızlık) oranları açısından da yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı (28,45) tespit edilmiştir. Tablo 3'te

tükenmişlik ölçeği yorumlama tablosunda katılımcıların tükenmişlik puan ortalamaları koyu renkli arka plan ile gösterilmektedir.

**Tablo 3:** Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yorumlama Tablosu

Tükenmişlik Düzeyleri			
	Düşük	Normal	Yüksek
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üstü
Duyarsızlaşma	0-6	7-12	13 ve üstü
Kişisel Başarı	39 ve üstü	32-38	0-31

Tükenmişlik ölçeği puanlarının yorumlanması ile ilgili farklı görüşler bulunmakla birlikte, henüz ayrımı sağlayan kesme noktalarının, bağımsız uzman psikiyatristler ve psikologlar tarafından ampirik olarak doğrulanmadığı da belirtilmektedir. Maslach ve Jackson, tükenmişlik derecelendirilmesinin üç gruba ayrılmasını “bireyler için geri bildirim olarak tasarlanmıştır” şeklinde açıklamakta ve Türkiye uygulamalarında da “yüksek, orta ve düşük” şeklinde etiketleme tercih edilmektedir (Karabınar ve Boyar, 2011: 168-169).

## 8. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma sorusu doğrultusunda elde edilen veriler kullanılarak t-testi, ANOVA ve ayrıca aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans yöntemleri gibi analizler yapılmıştır. Elde edilen verilere ilişkin bulgular ve araştırmaya katılan Kaptan ve Güverte Zabitlerine ilişkin genel bulgular aşağıda Tablo 4’te gösterildiği gibidir. Çalışmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin genel durum incelendiğinde, 43’ünün (%64,2) Uzakyol Kaptan yeterliliğine sahip ve gemi kaptanı olarak görev yapmakta olduğu, 12’sinin I. Zabit’lik (%17,2) ve yine 12’sinin de Vardiya Zabitliği (%17,2) görevini yapmakta olduğu tespit edilmiştir. Deniz tecrübesi açısından ise 25’inin (%37,3) 11 yıl ve üstünde, 26’sının (%38,8) 6 ile 10 yıl ve 16’sının (%23,9) ise 1 ile 5 yıl arasında olduğu görülmüştür. Daha önce çalıştıkları gemi tipi açısından durum değerlendirildiğinde 17’sinin (%25,4) kuru ve dökme yük gemilerinde çalıştığı, 17’sinin (%25,4) petrol ve kimyasal madde tankerlerinde çalıştığı, 13’ünün (%19,4) konteyner gemilerinde çalıştığı ve 20’sinin ise bu sınıflar dışında kalan ve uluslararası seyir yapan gemi tiplerinde çalıştıkları görülmüştür. Halen çalışmakta oldukları gemi tiplerine göre ise 26’sı (%38,8) kuru ve dökme yük gemilerinde, 26’sı (%38,8) petrol ve kimyasal madde tankerlerinde, 15’i (%22,4) ise bu sınıfların dışında kalan konteyner başta olmak üzere diğer tip gemilerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların 38’i (56,7) evli, 29’u (%43,3) bekar olduğunu ve 28’i (%42,4) çocuk sahibi, 38’i (%57,6)

de çocuk sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca eğitim durumları açısından 10'u (%14,9) lise, meslek lisesi veya meslek yüksek okulu mezunu olduklarını, 57'si (%85,1) ise lisans mezunu olduklarını ifade etmişlerdir. Denizde çalışma açısından bir diğer önemli değişken olduğu düşünülen ortalama kontrat süresi tespitine ilişkin olarak ise 24'ü (%35,8) 4 ay, 19'u (%28,4) 5 ay ve 24'ü (%35,8) de 6 ay ve üstü ortalama kontrat sürelerinde çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Aynı çalışanların denizde en uzun çalışma süresi veya en uzun kontrat süresi olarak ise 11'i (%16,7) 1-6 ay arasında, 13'ü (%19,7) 7 ay, 19'u (%28,8) 8 ay ve 23'ü (%34,8) 9 ay ve üstünde denizde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların 15'i (%22,4) 25-29 yaş arasında, 32'si (%47,8) 30-35 yaş arasında, 11'i (%16,4) 36-40 yaş arasında ve 9'u (%13,4) da 41 yaş ve üstündedir.

**Tablo 4:** Katılımcılara Ait Genel Bulgular

	N	%	DT	D	KB
<b>Görevler</b>			Ort.	Ort.	Ort.
Kaptan	43	64,2	2,76	2,32	3,61
I. Zabit	12	17,9	2,89	2,38	3,65
Vardiya Zabiti	12	17,9	2,97	2,52	3,27
<b>Daha Önce Çalıştığı Gemi Tipi</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Kuru / Dökme Yük	17	25,4	2,78	2,42	3,56
Tanker (Oil, Chem)	17	25,4	2,95	2,35	3,59
Konteyner ve Kuru Yük	13	19,4	2,94	2,54	3,62
Diğer	20	29,9	2,67	2,21	3,49
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Yok	38	57,6	2,90	2,39	3,47
Var	28	42,4	2,73	2,31	3,67
<b>Ortalama Kontrat Süresi</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
4 Ay	24	35,8	2,83	2,37	3,56
5 Ay	19	28,4	2,70	2,24	3,68
6 Ay ve Üstü	24	35,8	2,92	2,46	3,46
<b>Yaş</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
25-29 Yaş	15	22,4	3,04	2,48	3,33
30-35 Yaş	32	47,8	2,79	2,28	3,63
36-40 Yaş	11	16,4	2,89	2,55	3,61
41 Yaş ve üstü	9	13,4	2,48	2,24	3,60
<b>Yaşadığı Şehir</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
İstanbul	20	29,9	2,93	2,23	3,45
İzmir	21	31,3	2,76	2,45	3,60
Diğer	26	38,8	2,79	2,40	3,61
<b>Gemide Çalışmaktan Mutlu Olma</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Evet	28	41,8	2,35	2,16	3,80
Hayır	39	58,2	3,17	2,51	3,38

**Tablo 4:** Katılımcılara Ait Genel Bulgular (Devamı)

			DT	D	KB
<b>İşin Sosyal İlişkilere Etkisi</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Evet	64	95,5	2,85	2,37	3,54
Hayır	3	4,5	2,22	2,27	3,92
<b>Medeni Hali</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Evlü	38	56,7	2,71	2,24	3,71
Bekâr	29	43,3	2,97	2,53	3,35
<b>Gemide Çalışırken En Çok Yıldırın İş</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Personel Sorunları	26	38,8	2,69	2,25	3,66
Evrak İşlemleri	20	29,9	3,11	2,60	3,41
Operasyonel İşlemler	21	31,3	2,71	2,28	3,57
<b>Deniz Tecrübesi</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
1-5 Yıl	16	23,9	3,04	2,50	3,34
6-10 Yıl	26	38,8	2,88	2,30	3,61
11 Yıl ve Üstü	25	37,3	2,63	2,34	3,64
			DT	D	KB
<b>Halen Çalıştığı Gemi Tipi</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Kuru / Dökme Yük	26	38,8	2,82	2,40	3,52
Tanker (Oil, Chem)	26	38,8	2,89	2,35	3,52
Diğer	15	22,4	2,70	2,32	3,68
<b>Eğitim Durumu</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Lise, ML, MYO	10	14,9	2,72	2,26	3,61
Fakülte	57	85,1	2,84	2,38	3,55
<b>En Uzun Kontrat Süresi</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
6 Aya Kadar	11	16,7	2,89	2,33	3,47
7 Ay	13	19,7	2,89	2,34	3,66
8 Ay	19	28,8	2,99	2,51	3,52
9 Ay ve Üstü	23	34,8	2,61	2,27	3,59
<b>Sosyal Etkinliklere Katılım</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Her Gün	10	14,9	3,13	2,50	3,45
Haftada Bir	36	53,7	2,74	2,28	3,58
Nadiren	21	31,3	2,82	2,44	3,57
<b>Baktığı Birey</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
0-1 Kişi	31	46,3	2,83	2,27	3,46
2 Kişi	21	31,3	2,88	2,47	3,63
3 Kişi ve üstü	15	22,4	2,73	2,41	3,64
<b>Gelecekte Çalışmayı Düşündüğü İş</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Denizcilik Şirketleri	8	11,9	2,89	2,60	3,31
Liman İşletmeleri	20	29,9	2,68	2,32	3,72
Denizcilik Dışı İş	39	58,2	2,88	2,34	3,52

**Tablo 4:** Katılımcılara Ait Genel Bulgular (Devamı)

			DT	D	KB
<b>Gemide Çalışırken En Çok Etkileyen</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Yalnızlık	7	10,4	3,22	2,66	3,30
Aileden Uzak Olmak	29	43,3	2,63	2,22	3,71
Karadan Uzak Olma	10	14,9	2,79	2,34	3,36
Stres	12	17,9	3,27	2,73	3,39
Kısa Sefer Süreleri	5	7,5	2,76	2,00	3,58
İş Emniyeti	2	3,0	1,94	2,10	4,13
Diğer	2	3,0	2,72	2,50	3,63
<b>Gemide En Sevmediğiniz İş</b>	N	%	Ort.	Ort.	Ort.
Personelle İlgili	11	16,4	2,83	2,36	3,61
Evrak İşlemleri	18	26,9	2,94	2,57	3,55
Ticari İşler / Baskılar	19	28,4	2,84	2,25	3,39
Diğer	19	28,4	2,69	2,28	3,69

Araştırmaya katılanlardan, karada buldukları süre boyunca, 10'u (%14,9) her gün, 36'sı (%53,7) haftada bir gün ve 21'i (%31,3) ise nadiren sosyal etkinliklere katılım gösterdiğini ifade etmiştir. Bununla birlikte denizde çalışmanın sosyal ilişkilere etkisinin olup olmadığına ilişkin olarak sorulan soruya 64 kişi (%95,5) etkisi olduğunu, 3 kişi (%4,5) etkisi olmadığını ifade etmiştir. Araştırmaya katılan Kaptan ve Güverte Zabıtlarından gemide çalışmaktan mutlu olup olmadıklarına ilişkin soruya, 28'i (%41,8) mutlu olduğunu 39'u (%58,2) ise mutlu olmadığını belirtmiştir. Gelecekte çalışmayı düşündükleri iş alanı olarak katılımcılardan 8'i (%11,9) yine denizcilik (armatör/donatan) şirketlerini tercih edeceklerini belirtirken, 20'si (%29,9) liman işletmelerini, 39'u (%58,2) denizcilik dışında bir işi tercih edeceklerini belirtmişlerdir. Gemide çalışma süresi boyunca kendilerini en çok etkileyen konulara ise 29'u (%43,3) aileden uzak olmak, 12'si (%17,9) stres, 10'u (%14,9) karadan uzak olmak, 7'si (%10,4) yalnızlık, 5'i (%7,5) kısa sefer süresi, 2'si (%3,0) iş emniyeti, 2'si (%3,0) de diğer konuları belirtmişlerdir. Gemide çalışırken en sevmediğiniz iş sorusuna ise 19 kişi (%28,4) ticari iş ve ticari baskıları, 18 kişi (%26,9) evrak işlemlerini, 11 kişi (%16,4) ise personelle ilgili sorunları, 19 kişi (%28,4) ise bunların dışında kalan işleri belirtmişlerdir. Gemide çalışırken en çok yıldırıcı işler ise 26 kişi (%38,8) için personel sorunları olurken, 21 kişi (%31,3) operasyonel işlemleri, 20 kişi (%29,9) ise evrak işlemlerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan Kaptan ve güverte zabitlerinin tükenmişlikleri, görevleri açısından tükenmişlik alt boyutlarını oluşturan duygusal tükenme (DT), duyarsızlaşma (D) ve kişisel başarı (KB) puanları üzerinden incelenmiştir. Buna göre Tablo 5'te görüleceği üzere, DT düzeyi Vardiya Zabitlerinde ( $X=26,75$ ) ile Kaptan ( $X=24,86$ ) ve I. Zabitlerden ( $X=26$ ) daha yüksek ancak normal sınır üst limitinde bulunmuştur. D düzeyinde ise Vardiya zabitleri ( $X=12,58$ ) değeri ile yüksek, Kaptan ( $X=11,58$ ) ve I. Zabitler ( $X=11,92$ ) değerleri ile normal sınırlar içerisinde bulunmuştur. KB düzeyinde ise en yüksek değer I. Zabitlerde (29,17) olmak üzere sırasıyla Kaptan (28,88) ve Vardiya Zabitlerinde (26,17) bulunarak yüksek seviyede KB (başarısızlık) yaşadıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 5:** Göreve Göre DT, D ve KB Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Görev	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	Kaptan	43	24,86	6,054	0,554	0,578
	I.Zabit	12	26,00	6,060		
	Vardiya Zabiti	12	26,75	5,172		
Duyarsızlaşma	Kaptan	43	11,58	3,424	0,386	0,681
	I.Zabit	12	11,92	3,965		
	Vardiya Zabiti	12	12,58	3,397		
Kişisel Başarı	Kaptan	43	28,88	3,424	3,081	0,053
	I.Zabit	12	29,17	3,271		
	Vardiya Zabiti	12	26,17	4,130		

Görevlerine göre DT, D ve KB alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Tablo 6'da ise denizde çalışma sürelerine göre tükenmişlik alt boyutları incelemesi görülmektedir. Buna göre 1-5 yıl arasında deniz hizmeti bulunanların yüksek (27,38), 6-10 yıl (25,88) ve 11 yıl üstü deniz hizmeti olanların (23,64) orta seviyede DT yaşadıkları değerine ulaşılmıştır. D seviyesinde ise 1-5 yıl çalışanlar (12,50), 6-10 yıl çalışanlar (11,50) ve 11 yıl üzeri çalışanlar (11,72) normal seviyede bulunmuştur. Bununla birlikte 1-5 yıl arasında çalışanların 13 ortalama değerine çok yakın oldukları da görülmektedir. KB açısından ise 1-5 yıl (26,75), 6-10 yıl (28,88) ve 11 yıl üzerinde deniz hizmeti olanlar (29,08) olarak yüksek seviyede bulunmuştur. Yine kişisel başarısızlık hissi en yüksek olan grubun 1-5 yıl arasında deniz hizmeti olanlar olduğu da görülmektedir.

**Tablo 6:** Denizde Çalışma Sürelerine Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Denizde Çalışma Süresi	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	1-5 Yıl	16	27,38	4,911	2,193	0,120
	6-10 Yıl	26	25,88	6,002		
	11 Yıl ve Üstü	25	23,64	6,013		
Duyarsızlaşma	1-5 Yıl	16	12,50	3,011	0,417	0,661
	6-10 Yıl	26	11,50	3,691		
	11 Yıl ve Üstü	25	11,72	3,623		
Kişisel Başarı	1-5 Yıl	16	26,75	3,992	2,402	0,099
	6-10 Yıl	26	28,88	3,302		
	11 Yıl ve Üstü	25	29,08	3,546		

Çalıştıkları gemi türüne göre tükenmişlik alt boyutları açısından durumun analizi ise Tablo 7’de verilmiştir. DT seviyesinde Petrol ve Kimyasal Madde Tankerlerinde çalışanlar (26,04), Kuru yük ve dökme yük gemilerinde çalışanlara (25,38) ve diğer tip gemilerde (24,33) çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. D seviyesinde ise kuru yük ve dökme yük gemisinde çalışmakta olanlar (12,00), petrol tankeri ve kimyasal madde tankerlerinde çalışanlar (11,74) ve diğer tip gemilerde çalışanlardan (11,60) daha fazla D yaşamaktadırlar. Bununla birlikte her üç grupta normal seviyede değerlere sahiptir. KB seviyesinde ise en düşük ortalama değere sahip gruplar kuru yük ve dökme yük gemilerinde çalışanlar (28,15) ile petrol tankeri ve kimyasal tankerlerde çalışanlar (28,19) olup diğer tip gemilerde çalışanlar (29,40) ortalama değerine sahiptir. Her üç grupta en üst seviyede KB yaşamaktadır.

**Tablo 7:** Çalışılan Gemi Türüne Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Çalışılan Gemi Türü	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	Kuru/Dökme Yük	26	25,38	6,524	0,394	0,676
	Tanker Kimyasal	26	26,04	5,473		
	Diğer	15	24,33	5,576		
Duyarsızlaşma	Kuru/Dökme Yük	26	12,00	3,262	0,065	0,937
	Tanker Kimyasal	26	11,74	3,787		
	Diğer	15	11,60	3,542		
Kişisel Başarı	Kuru/Dökme Yük	26	28,15	4,106	0,655	0,523
	Tanker Kimyasal	26	28,19	3,544		
	Diğer	15	29,40	2,947		

Tablo 8 ise çocuk sahibi olup olmamalarına bağlı olarak tükenmişlik alt boyutlarının analiz sonuçlarını göstermektedir. DT, D ve KB açısından anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte çocuk sahibi olmayanlar (26,08) olanlara göre (24,54) daha yüksek DT, yine çocuk sahibi olmayanlar (11,95) olanlara göre (11,57) daha yüksek D yaşamaktadırlar. Çocuk sahibi olmayanlar (27,76) çocuk sahibi olanlar ile birlikte (29,32) yüksek KB hissi yaşadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 8:** Çocuğu Olup Olmamasına Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X) ve Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çocuk Var/Yok	N	X	Std. Sapma	sd	t	p<0,05
Duygusal Tükenme	Çocuğu Var	28	24,54	6,263	64	-1,048	0,298
	Çocuğu Yok	38	26,08	5,640			
Duyarsızlaşma	Çocuğu Var	28	11,57	3,447	64	-0,428	0,670
	Çocuğu Yok	38	11,95	3,579			
Kişisel Başarı	Çocuğu Var	28	29,32	3,139	64	1,734	0,088
	Çocuğu Yok	38	27,76	3,914			

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre DT, D ve KB alt boyutlarında aldıkları puan ortalamaları ve t-testi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 9'da yer almaktadır. DT seviyesinde lise, meslek lisesi ve meslek yüksekokulu mezunları (24,50), fakülte mezunları ise (25,56) ortalamasına sahip olup normal seviyededir. D seviyesinde ise lise, meslek lisesi ve meslek yüksekokulu mezunları (11,30) ve fakülte mezunları (11,91) da normal seviyede bulunmuşlardır. KB açısından ise her iki grubunda (28,90 ve 28,37) değerleri yüksek seviyede başarısızlık yaşadıkları doğrultusunda bulunmuştur.

**Tablo 9:** Eğitim Durumuna Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X) ve Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	X	Std. Sapma	sd	t	p<0,05
Duygusal Tükenme	Lise, ML, MYO	10	24,50	4,767	65	-0,524	0,602
	Fakülte	57	25,56	6,068			
Duyarsızlaşma	Lise, ML, MYO	10	11,30	3,268	65	-0,509	0,612
	Fakülte	57	11,91	3,542			
Kişisel Başarı	Lise, ML, MYO	10	28,90	4,358	65	0,423	0,673
	Fakülte	57	28,37	3,539			

Çalışanların yaşlarına göre tükenmişlik alt boyutlarının analizi aşağıda Tablo 10'da gösterilmiştir. DT seviyesinde 25-29 yaş arası grubun (27,40), 30-35 yaş grubuna (25,13), 36-40 yaş grubuna (26,00) ve 41 yaş üstü (22,33) gruba göre değerleri daha yüksek bulunmuştur. 25-29

yaş arasındaki grubun ortalama değerleri yüksek seviyede DT yaşadığını göstermektedir. D seviyesinde ise tüm yaş grupları normal seviyede olmakla birlikte 36-40 yaş grubu (12,73) ve 25-29 yaş grubu (12,40), 30-35 yaş grubu (11,41) ve 41 yaş üstü (11,22) grubundan daha yüksek bulunmuştur. Yukarıdaki bulgulara benzer şekilde 25-29 yaş grubunun (26,67) KB hissi 30-35 yaş (29,03), 36-40 yaş (28,91) ve 41 yaş üstü (28,78) grubundan oldukça yüksek bulunmuştur. Genel olarak 25-29 yaş arasındaki grubun yüksek seviyede DT, D ile KB hissine sahip oldukları sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 10:** Çalışanların Yaşlarına Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Çalışanların Yaş Grupları	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	25-29 Yaş	15	27,40	4,911	1,492	0,225
	30-35 Yaş	32	25,13	5,757		
	36-40 Yaş	11	26,00	6,826		
	41 Yaş ve üstü	9	22,33	6,062		
Duyarsızlaşma	25-29 Yaş	15	12,40	3,135	0,614	0,608
	30-35 Yaş	32	11,41	3,653		
	36-40 Yaş	11	12,73	3,289		
	41 Yaş ve üstü	9	11,22	3,856		
Kişisel Başarı	25-29 Yaş	15	26,67	3,904	1,597	0,199
	30-35 Yaş	32	29,03	3,431		
	36-40 Yaş	11	28,91	3,330		
	41 Yaş ve üstü	9	28,78	3,930		

Tablo 11’de araştırmaya katılanların sosyal etkinliklere katılım sıklıklarına göre DT, D ve KB alt boyutlarındaki analiz sonuçları bulunmaktadır. DT seviyesinde sosyal etkinliklere her gün katılım gösterenlerin (28,20), haftada bir (24,64) katılım gösterenler ve nadiren (25,38) katılım gösterenlere göre oldukça yüksek ve tükenmişlik ölçeğine göre de yüksek seviyede DT yaşadığı görülmüştür. D seviyesinde ise sosyal etkinliklere her gün (12,50), haftada bir (11,42) ve nadiren (12,19) katılım gösterenler normal seviyede bulunmuşlardır. KB seviyesinde ise sosyal etkinliklere her gün katılım gösterenler (27,60) diğerlerine göre (haftada bir 28,64 ve nadiren 28,52) daha yüksek oranda KB duygusuna sahip olmakla birlikte her üç grupta yüksek oranda KB yaşamaktadır. Araştırmaya katılanların %95’i gemide çalışmalarının sosyal yaşamlarını etkilediği görüşünde birleşmişlerdir. Bu nedenle bu araştırma sorusuna ilişkin t-testi grupların homojen dağılması nedeniyle yapılmamıştır.

**Tablo 11:** Sosyal Etkinliklere Katılım Sıklığına Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Çalışanların Sosyal Etkinlik Katılım Sıklığı	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	Her Gün	10	28,20	4,392	1,459	0,240
	Haftada Bir	36	24,64	5,914		
	Nadiren	21	25,38	6,241		
Duyarsızlaşma	Her Gün	10	12,50	3,629	0,542	0,584
	Haftada Bir	36	11,42	3,589		
	Nadiren	21	12,19	3,311		
Kişisel Başarı	Her Gün	10	27,60	4,248	0,319	0,728
	Haftada Bir	36	28,64	3,878		
	Nadiren	21	28,52	2,977		

Çalışmaya katılan kaptan ve güverte zabitlerinin gemide çalışmaktan mutlu olup olmadıklarına göre yapılan t-testi sonuçları ise Tablo 12’de verilmiştir. Buna göre, gemide çalışmaktan mutlu olanlar ile olmayanlar arasında hem DT ( $p=0,000 < 0,05$ ), hem D ( $p=0,038 < 0,05$ ) ve hem de KB ( $p=0,000 < 0,05$ ) boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Gemide çalışmaktan mutlu olanlar ile olmayanların tükenmişlik alt boyutları açısından değerlendirmesi de benzer bir farklılığı göstermektedir. DT seviyesinde gemide çalışmaktan mutlu olanlar (21,11) ve mutlu olmayanlar ise (28,49) ortalamalarına sahiptirler. Gemide çalışmaktan mutlu olmayanların yüksek seviyede DT yaşadığı görülmektedir. D seviyesinde ise benzer şekilde gemide çalışmaktan mutlu olanlara (10,79) göre mutlu olmayanların (12,56) oranı oldukça yüksektir. KB duygusunda da yine gemide çalışmaktan mutlu olanlar (30,43) mutlu olmayanlara göre (27,03) daha yüksek bir ortalamaya sahiptirler. Dolayısıyla gemide çalışmaktan mutlu olmayanların tükenmişlik ölçeğinin her üç seviyesinde de yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

**Tablo 12:** Gemide Çalışmaktan Mutlu Olup Olmamlarına Göre DT, D ve KB Alt Boyutlarında Aritmetik Ortalama(X) ve Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gemide Çalışmaktan Mutlu Olma	n	X	Std. Sapma	sd	t	p<0,05
Duygusal Tükenme	Evet	28	21,11	4,685	65	-6,447	0,000
	Hayır	39	28,49	4,576			
Duyarsızlaşma	Evet	28	10,79	3,563	65	-2,113	0,038
	Hayır	39	12,56	3,275			
Kişisel Başarı	Evet	28	30,43	2,962	65	4,229	0,000
	Hayır	39	27,03	3,437			

Çalışmada kişilerin medeni hallerinin de tükenmişlik açısından değerlendirilmesine yer verilmiştir. Tablo 13'te görüleceği üzere bekar olanlar (26,69) evli olanlardan (26,69) daha fazla DT yaşamaktadırlar. D seviyesinde de bekar olanların (12,66) ortalaması evli olanlara göre (11,18) daha yüksek bulunmuştur. Ancak hem DT hem de D boyutunda normal seviyelerde bulunulurken KB açısından her iki grupta yüksek seviyede tespit edilmiştir. Burada da bekar olanların (26,83) evli olanlara göre (29,68) daha yüksek bir KB durumunda oldukları görülmüştür. Ayrıca kişilerin medeni durumlarının tükenmişlik alt boyutları açısından analizi t-testi yöntemi ile yapılmış ve KB alt boyutunda evli ve bekar olanlar arasında anlamlı seviyede bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 13:** Medeni Duruma Göre DT, D ve KB Alt Boyutlarında Aritmetik Ortalama(X) ve Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	X	Std. Sapma	sd	t	p<0,05
Duygusal Tükenme	Evli	38	24,42	5,806	65	-1,585	0,118
	Bekar	29	26,69	5,807			
Duyarsızlaşma	Evli	38	11,18	3,638	65	-1,737	0,087
	Bekar	29	12,66	3,143			
Kişisel Başarı	Evli	38	29,68	2,933	65	3,433	0,001
	Bekar	29	26,83	3,883			

Çalışmaya katılanlara gemide çalışmaları esnasında kendilerini en çok yıldıran işler, en çok etkileyen unsurlar, en sevmedikleri işler ve gelecekte çalışmayı düşündükleri iş alanları açık uçlu sorular aracılığıyla sorulmuştur. Elde edilen cevaplar gruplanarak tükenmişlik seviyelerindeki durumları analiz edilmiştir.

**Tablo 14:** Gelecekte Çalışmayı Düşündükleri İş Alanlarına Göre DT, D ve KB Alt Boyutlarında Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Gelecekte Düşünülen İş	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	Denizcilik Şirketleri	8	26,00	7,764	0,696	0,503
	Liman İşletmeleri	20	24,10	5,190		
	Denizcilik Dışı İş	39	25,95	5,835		
Duyarsızlaşma	Denizcilik Şirketleri	8	13,00	4,243	0,517	0,599
	Liman İşletmeleri	20	11,60	3,470		
	Denizcilik Dışı İş	39	11,69	3,381		
Kişisel Başarı	Denizcilik Şirketleri	8	26,50	5,372	2,658	0,078
	Liman İşletmeleri	20	29,75	2,245		
	Denizcilik Dışı İş	39	28,18	3,663		

Gelecekte denizde çalışmayı bırakmaları halinde çalışmayı düşündükleri işlere 67 katılımcının tamamı cevap vermiş ve buradan örtülü de olsa katılımcıların tamamının denizde çalışmayı bırakacakları sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının değerlendirmelerine ise Tablo 14’te yer verilmiştir. DT seviyesinde en yüksek ortalama denizcilik şirketlerinde çalışmayı tercih edenlerde (26,00) iken, liman işletmelerini tercih edenlerde (24,10) ve denizcilik dışındaki işleri tercih edenlerde (25,95) olarak tespit edilmiştir. DT açısından her üç grupta normal sınırlar içerisinde bulunmuştur. D seviyesinde ise denizcilik şirketlerinde çalışmayı tercih edenler (13,00) değeri ile yüksek bulunurken, liman işletmelerinde çalışmayı tercih edenler (11,60) ve denizcilik dışındaki işleri tercih edenler (11,69) normal olarak bulunmuştur. KB seviyesinde ise denizcilik şirketlerini tercih edenler (26,50) ile en yüksek, liman işletmelerini tercih edenler (29,75) ve denizcilik dışındaki işleri tercih edenler (28,18) olarak bulunmuştur. Denizde çalışmaktan dolayı DT üst sınırında, D ve KB boyutunda da yüksek seviyede tükenmişlik yaşayanların yeniden denizcilik şirketlerini tercih ettikleri de buradan elde edilen sonuçlardan bir diğeridir.

Gemide çalışırken en çok yıldırان/bıktırان işler sorusuna verilen yanıtlarda kendi içlerinde gruplanmış ve Tablo 15’teki sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre DT seviyesinde çalışanların sorunları (24,19), evrak işlemleri (28,00) ve operasyon işlemleri (24,43) olarak bulunmuştur. Evrak işlemleri ile uğraşmayı en çok yıldırان iş olarak belirten çalışanların aynı zamanda yüksek seviyede DT yaşamakta olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır. D seviyesinde ise çalışanların sorunları (11,27), evrak işlemleri (13,00) ve operasyon işleri (11,38) olarak tespit edilmiştir. Burada da evrak işlemlerini en çok yıldırان iş olarak gösterenlerin yine yüksek seviyede D yaşamakta oldukları sonucuna ulaşılmıştır. KB seviyesinde ise her üç grupta yüksek seviyede bulunurken en yüksek (en düşük KB skoru) değere 27,25 ortalama ile evrak işlemlerini belirtenlerde ulaşılmıştır.

**Tablo 15:** Gelecekte Çalışmayı Düşündükleri İş Alanlarına Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	En Çok Yıldırان / Bıktırان İşler	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	Çalışan Sorunları	26	24,19	5,886	2,964	0,059
	Evrak İşlemleri	20	28,00	5,448		
	Operasyon İşleri	21	24,43	5,715		
Duyarsızlaşma	Çalışan Sorunları	26	11,27	3,471	1,671	0,196
	Evrak İşlemleri	20	13,00	3,261		
	Operasyon İşleri	21	11,38	3,598		

**Tablo 15:** Gelecekte Çalışmayı Düşündükleri İş Alanlarına Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri (Devamı)

Alt Boyutlar	En Çok Yıldırın / Bıkıran İşler	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Kişisel Başarı	Çalışan Sorunları	26	29,27	3,471	1,799	0,174
	Evrak İşlemleri	20	27,25	3,972		
	Operasyon İşleri	21	28,57	3,370		

Gemide “en sevmediğiniz işler” açık uçlu sorusuna verilen yanıtlar ise çalışanlar ile ilgili işler, evrak işleri, ticari taraflarla ilgili olanlar ve sevmediğim iş yok (veya boş) şeklinde gruplandırılmış ve tükenmişlik ölçeği alt boyutları açısından değerlendirilmiştir. Tablo 16’da görüleceği üzere en sevilmeyen işler sorusuna verilen yanıtlarla ilgili bulgular sıralanmıştır.

**Tablo 16:** Gemide En Sevmedikleri İşlere Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	En Sevilmeyen İşler	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duygusal Tükenme	Çalışanlarla İlgili	11	25,45	5,126	0,444	0,722
	Evrak İşleri	18	26,44	5,327		
	Ticari işlerle İlgili	19	25,58	6,777		
	Yok/Diğer	19	24,21	6,042		
Duyarsızlaşma	Çalışanlarla İlgili	11	11,82	3,790	0,743	0,530
	Evrak İşleri	18	12,83	3,434		
	Ticari işlerle İlgili	19	11,26	3,160		
	Yok/Diğer	19	11,42	3,731		
Kişisel Başarı	Çalışanlarla İlgili	11	28,91	2,508	1,440	0,240
	Evrak İşleri	18	28,39	3,822		
	Ticari işlerle İlgili	19	27,16	4,375		
	Yok/Diğer	19	29,53	3,007		

Buna göre DT seviyesinde en yüksek değer evrak işlerinde (26,44) elde edilirken, ticari işler (25,58), çalışanlar ile ilgili (25,45) ve diğerleri (24,21) değerlerinde ve normal seviyede bulunmuştur. D alt boyutu açısından ise yine evrak işleri (12,83) değeri ile yüksek seviyede tespit edilirken, çalışanlar ile ilgili (11,82), ticari işler ile ilgili (11,26) ve diğer işler (11,42) normal seviyede bulunmuştur. KB açısından da tüm gruplar yüksek seviyede bulunurken çalışanlar ile ilgili (28,91), evrak işleri (28,39), ticari işler (27,16) ve diğerleri (29,53) olarak bulunmuştur. Gemide en sevilmeyen işlerden biri olarak karşımıza çıkan iş grubunun aynı zamanda yüksek seviyede DT ve D nedenlerinden biri olduğu da böylece görülmüştür.

Araştırmaya katılanlara yöneltilen son değişken ise gemide çalışırken kendilerini en çok etkileyen konunun tespiti üstüne olmuştur. Açık uçlu soruya verilen yanıtlar gruplandırılarak tükenmişlik ölçeği alt boyutları açısından incelenmiş ve sonuçlar Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17:** Gemideyken En Çok Etkileyen Konulara Göre DT, D ve KB Alt Boyutları Aritmetik Ortalama(X), Standart Sapma ve Tek Yönlü Varyans Analizi Değerleri

Alt Boyutlar	Gemideyken En Çok Etkileyen	n	X	Std. Sapma	F	p<0,05
Duyusal Tükenme	Yalnızlık	7	29,00	5,859	3,479	0,013
	Aileden Uzaklık	29	23,69	5,504		
	Karadan Uzaklık	10	25,10	6,280		
	Stres	12	29,42	4,441		
	Diğer	9	23,11	5,395		
Duyarsızlaşma	Yalnızlık	7	13,29	4,152	1,789	0,142
	Aileden Uzaklık	29	11,10	3,310		
	Karadan Uzaklık	10	11,70	3,592		
	Stres	12	13,67	3,025		
	Diğer	9	10,67	3,391		
Kişisel Başarı	Yalnızlık	7	26,43	4,117	2,718	0,038
	Aileden Uzaklık	29	29,65	2,587		
	Karadan Uzaklık	10	26,90	4,864		
	Stres	12	27,08	2,937		
	Diğer	9	29,67	4,330		

DT seviyesinde yüksek tükenmişlik yaşayanlar yalnızlık (29,00) ve stres (29,42) ifadelerini kullananlarda görülmüştür. Aileden uzaklık (23,69), kara yaşamından uzak olma (25,10) ve diğer ifadeleri kullananların (23,11) değerleri ile normal seviyede DT yaşadıklarını tespit edilmiştir. D seviyesinde ise yine yüksek seviyede tükenmişlik yalnızlık (13,29) ve stres (13,67) ifadelerini kullananlarda görülmüştür. Aileden uzaklık (11,10), kara yaşamından uzak olma (11,70) ve diğer (10,67) ifadeleri kullananların ise normal seviyede DT yaşadıkları görülmüştür. KB boyutunda ise yalnızlık (26,43), aileden uzaklık (29,65), kara yaşamından uzak olma (26,90) ve diğer (29,67) puan ortalamaları ile yüksek seviyede tespit edilmiştir. Ayrıca gemide çalışırken en çok etkileyen konuların alt boyutlardaki ilişkileri açısından değerlendirildiği varyans analizinde DT ( $p=0,013<0,05$ ) ve KB ( $p=0,038<0,05$ ) boyutlarında gruplar arası anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farklılıkların tespiti için yapılan Tukey analizi sonucunda DT bağımlı değişkeninde aileden uzak olma ve stres arasında anlamlı farklılık ( $p=0,027<0,05$ ) olduğu görülmüştür. Bu sonuçla aileden uzak olmanın yarattığı DT ile gemide çalışmanın getirdiği stresin yarattığı DT’nin farklı algılandığı değerlendirilmektedir.

Tüm bu bulgulara ilave olarak tükenmişlik ölçeği alt boyutları açısından düşük, normal ve yüksek seviyede tükenmişlik yaşayanların dağılımı ise Tablo 18’de gösterilmiştir. Elde edilen veriler ışığında araştırmaya katılanların %46,3’ü DT, %49,3’ü D ve %79,1’i de KB boyutlarında yüksek seviyede tükenmişlik yaşamakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 18:** DT, D ve KB Alt Boyutları Puanlarına Göre Katılımcıların Tükenmişlik Seviye ve Yüzdeleri

	Düşük		Normal		Yüksek	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Duygusal Tükenme	4	5,9	32	47,8	31	46,3
Duyarsızlaşma	6	8,9	28	41,8	33	49,3
Kişisel Başarı	-	-	14	20,9	53	79,1

## 9. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Tükenmişlik sendromunun gemi adamları üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmada, genel olarak çalışanların yarısında DT ve D yüksek bulunurken KB alt boyutunda çoğunluğun yüksek seviyede tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bu açıdan literatürle benzerlik göstermekte ve gemi adamları açısından tükenmişliğin önemli bir sorun olduğu ortaya konmaktadır. Araştırma sonucunda güverte zabıtları ve kaptanların KB (başarısızlık) oranları açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bu açıdan da literatürde belirtilen iki riskli alandan birisi olarak kaptanlarda tükenmişliğin olumsuz sonuçlarının görülmesi ihtimali yüksektir. Denizde çalışmanın sosyal yaşamı etkilediği görüşünde birleşen gemi adamları kendilerini en çok etkileyen unsurları aileden uzak olmak, stres, karadan uzak olmak, yalnızlık, kısa sefer süreleri, iş emniyeti şeklinde sıralamışlardır. Özellikle “aileden uzak kalmanın” denizciler üzerinde tükenmişliği kuvvetlendirdiği ortaya çıkmıştır. Sosyal yaşamın gereklerine uygun olarak aile hayatını tercih eden modern denizciler için aileye duyulan özlem önemli bir engel gibi görünmektedir. Sadece tükenmişlik değil, zamanla bu özlemin meslekte kopmalarda da önemli bir sebep olabileceği ortadadır. Aileden uzak olma ve stresin çalışanların duygusal tükenmişlikleri açısından farklı değerlendirildiği de belirtilmelidir. Bu açıdan Borovnik (2011) tarafından belirtilen mesleki faktörler ve duygusal strese dayalı sosyal faktörlerin tükenmişliği iki farklı açıdan beslediği ifadesi de bu çalışma ile doğrulanmış görünmektedir. Kökeni itibari ile iki farklı nedenin ortak bir olumsuz duyguyu beslediği ifade edilebilir.

Çalışmada ticari baskılarla karşılaşmak, ISM, ISPS vb. emniyet ve güvenlik uygulamaları kaynaklı evrak işleriyle uğraşmak ve diğer çalışanlarla ilgili sorunlarla uğraşmak en sevilmeyen işler olarak sıralanmıştır. Ayrıca bu sorunlar operasyon ile ilgili iş ve işlemlerle birlikte en çok yıldırıcı işler olarak sıralanmaktadır. Özellikle evrak, doküman işlemleri ve bunlara sadece denetlemelerde bakılıyor olması, gemi adamlarının emniyet veya güvenlik için değil de sırf denetlemelerde sorunlarla karşılaşmamak için bu işlerle yoğun olarak uğraştıkları görüntüsünü vermektedir. Dolayısıyla bir süre sonra amaçsızca kâğıt harcamaya dönüşen bu durum, kişinin olayı kavrayamamasına, boşa uğraş verdiğini düşünmesine neden olmakta ve tükenmişliğin artmasında ve yayılmasında önemli bir etken olmaktadır. Çalışma süreleri açısından da 1-5 yıl arasında tecrübesi olanların yüksek DT yaşadığı görülmüştür. Özellikle deniz yaşamının zorluklarına uyum sorununun yüksek olduğu bu dönemin tükenmişlik üzerinde de etkisi olduğu açıktır. Genç bireylerin denizde çalışmaya başlaması ile karada yaşayamadıklarını düşünmeye başlamasının bu sonucu etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Yaşlara göre incelendiğinde de 25-29 yaş grubunda olanların duygusal tükenmişliği Wu vd. (2014)'nin çalışmasında da belirtildiği üzere yüksek seviyededir. Özellikle genç yaşta sorumluluk sahibi olmanın getirdiği ağır yük ve deniz şartlarında çalışmanın zorlukları ile mücadeleye girişen genç zabıterin tükenmişlik koşullarına dikkat etmesi ve bireysel önlemler geliştirmesi bu aşamada daha bir önemli görünmektedir. Genel olarak zabitan sınıfına yönelik bu çalışmada da literatüre benzer olarak demografik özelliklerin her üç tükenmişlik alt boyutunda da istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun geminin kendisinden, çalışma alanının özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi bireylerin aynı duyguları paylaşmasından da kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Sonuçta büyük yada küçük, genç veya yaşlı, evli veya bekar umut ettikleri yaşam için kaynak sağlamak amacıyla aynı koşullarda çalışmaktadırlar. Sosyal imkânlar veya kısıtlar Kaptan veya gemici için değişmemektedir. Bu durum belki de diğer meslek gruplarında olmayan, tamamen denizciliğin ve denizin doğasından gelen eşsiz bir durumu işaret etmektedir. Denizde çalışmaktan mutlu olanlar dâhil katılımcıların tamamının gelecekte denizde çalışmayı düşünmedikleri görülmüştür. Gelecekte iş tercihi olarak büyük çoğunlukla denizcilik işletmelerinde ve karada çalışmayı seçtikleri görülürken, ikinci sırayı liman işletmeleri ve üçüncü sırayı da denizcilik dışındaki iş alanları almıştır. Her üç iş alanını tercih edenlerin kişisel başarısızlık değerleri yüksek olarak bulunmuştur. Tükenmişlik alt boyutları açısından gemide çalışırken bireyleri en çok etkileyen unsurları yalnızlık ve stres olarak belirtenlerin duygusal tükenmişlikleri ve duyarsızlaşmaları da yüksek seviyelerdedir. Kişisel başarısızlık açısından

da yalnızlık, aileden uzak olmak, kara yaşamından uzak olmak ifadelerini seçenlerin yüksek seviyede başarısızlık duygusu yaşadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak tükenmişlik her üç alt boyutu ile denizciler için olduğu kadar denizcilik sektörü için de önemli bir kavramdır. Denizcilik sektörü içerisinde faaliyet gösteren tüm denizcilik işletmelerinin, eğitim kurumlarının, idarelerin, yakın ve uzak dış çevresindeki paydaşların konu üzerinde düşünceleri, önleyici yöntemler geliştirmeleri ve uygulamaları, mesleğin sürdürülebilir olması açısından büyük önem arz etmektedir.

Gelecek çalışmalarda kazalar ile tükenmişlik ilişkisinin araştırılması, tükenmişliğin gemide emniyetsiz bir ortam oluşturup oluşturmadığının analizinin yapılması, ayrıca fiziksel egzersizlerin gemide tükenmişliğin önlenmesinde rolü olup olmadığının belirlenmesi bu alanda araştırılması gereken başlıklar olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bu çalışmanın kısıtlarına ilişkin az sayıda zabitan ile çalışılması, kadın zabıt ve kaptanların sayısının araştırmalar için yetersiz olması nedeniyle erkek-kadın değişkenin incelenememesi olduğu belirtilmelidir.

## **KAYNAKLAR**

Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15 (1): 10-16.

Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (12): 1-17.

Altay, H. ve Akgül, V. (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: Hatay Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 87-112.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu: Akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10/2, 69-96.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.

Arı, G. S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF*, 15 (1), 131-148.

Aydemir, Ö. ve İçelli İ. (2013). Burnout: Risk Factors, in S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*, pp. 119-143. New York: Springer Science+Business Media.

Aydın, T. (2015). *Gemi adamlarının Maslach tükenmişlik modeli ile incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Borovnik, M. (2011). Occupational health and safety of merchant seafarers from Kribati and Tuvalu, *Asia Pasific Viewpoint*, 52 (3), 333-346.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

Carter, T. (2005). Working at sea and psychosocial health problems - Report of an International Maritime Health Association Workshop, *Travel Medicine and Infectious Disease*, 3, 61-65.

Cooley, E. ve Yovanoff P. (1996). Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators. *Exceptional Children*, 62, 336-355.

Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 62-77.

Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E., ve Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.

Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–65.

International Maritime Health Association, IMHA (2004). *Working at Sea and Psychosocial Health Problems Workshop Report*, Riga.

Jezewska, M., Leszczynska, I. ve Jaremin, B. (2006). Work-Related stress at sea self estimation by maritime students and officers. *International Maritime Health*, 57, 1-4.

Karabınar S. ve Boyar E. (2011). Mesleki tükenmişlik ölçümü: metodolojik karşılaştırma. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 50, 165-178.

Kuleyin B., Köseoğlu B. ve Töz A.C. (2013). Liman çalışanlarının mesleki tükenmişlik seviyelerinin İncelenmesi: Bir liman uygulaması. *DEÜ Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 5(2), 83-96.

Kurt, Ö. (2010). *Gemide çalışma koşullarının gemi adamları üzerindeki olumsuz etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Leiter, M. ve Maslach C. (2005). *Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*. California: John Wiley and Sons, Inc.

Maslach C. ve Jackson E.J. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. ve Zimbardo, P.G. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. ve Leiter, M.P. (2001). *Burnout*. Annual Review Psychology, 52: 397-422.

Milicevic-Kalasic, A. (2013). Burnout Examination, in S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*, pp. 169-184. New York: Springer Science+Business Media.

Morgan, G. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. U.S.A: Lawrence Erlbaum Associates.

Muheim, F. (2013), Burnout: History of a Phenomenon, in S. Bährer-Kohler (Ed.), *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*, pp. 36-46. New York: Springer Science+Business Media.

Oldenburg, M., Baur, X. ve Schlaich, C. (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *Journal of Occupational Health*, 52, 249-256.

Oldenburg, M, Jensen, H.J. ve Wegner, R. (2013). Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 407-416.

Özer, E.K. (2013). *Tükenmişlik sendromu ve toplam kalite yönetimi arasındaki ilişki: Adıyaman ilkokullarında bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.

Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uysal, M. B. (2007). *Müşteri ilişkileri departmanının çalışanların tükenmişlik düzeyleri: Bir banka çalışanları üzerinde bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Wu, S., Chai, W., Zhang, J., Wang, Y., Quyan, Q. ve Lin, S. (2014). Status of job burnout and its influential factors in seafarers. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 32 (6), 411-414.

### **İnternet Kaynakları:**

International Maritime Organization – (2010), *IMO and Industry review of the “Year of the Seafarer”, piracy and climate change*, <http://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/IMO-industry-review-YOTS.aspx#.VowrjhWLSUk>, Erişim Tarihi: 20.09.2015.

