

Yayın Geliş Tarihi: 05.01.2016
Yayına Kabul Tarihi: 05.05.2016
Online Yayın Tarihi: 20.12.2016
DOI: 10.18613/deudfd. 266157

Araştırma Makalesi (Research Article)

Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Dergisi
Cilt:8 Sayı:2 Yıl:2016 Sayfa:217-241
ISSN:1309-4246
E-ISSN: 2458-9942

GEMİADAMLARININ İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASINA İLİŞKİN BİR SAHA ÇALIŞMASI*

Umut TAŞDELEN¹
Ramazan AKSOY²
Ahmet Ferda ÇAKMAK³

ÖZET

İş ve aile alanları arasındaki çatışma, çalışan bireyin üstlendiği çeşitli rollerin gerekleri arasındaki çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada, gemiadamlarının iş aile ve aile iş çatışmalarının saptanması amaçlanmaktadır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunda iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Araştırma örneklemini 259 gemiadamından oluşmaktadır. Bu çalışma sonuçlarına göre katılımcıların iş sorumlulukları nedeniyle çoğunlukla aileleriyle ilgili planlarını değiştirdikleri ve katılımcıların aile yaşamlarının iş yaşamları üzerinde fazla etkili olmadığı tespit edilmiştir. Yaşa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, medeni duruma bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, eğitim durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, çalışma durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, gemi sınıfına bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Göreve bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında, üniversite okumaya bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Aynı şirkette çalışma durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde

* Umut TAŞDELEN'in Ramazan AKSOY (1.) ve Ahmet Ferda ÇAKMAK (2.) danışmanlığında yaptığı "Gemiadamlarında iş-aile çatışması" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Kaptan/Öğretim Görevlisi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Alaplı Meslek Yüksek Okulu, umuttasdelen80@hotmail.com

² Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aksoytr2001@yahoo.com

³ Doç. Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, cakmakahm@gmail.com

aynı şirkette çalışma durumuna bağlı olarak iş-aile çatışması arasında anlamlı ilişki tespit edilememişken, aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Gemiadamları, iş, aile, çatışma, uzak yol vardiya zabiti.*

A FIELD STUDY ON FAMILY-WORK AND WORK-FAMILY CONFLICTS OF SEAFARERS

ABSTRACT

Conflict between work and family domains is a result of conflicts between the role requirements of various roles employees assume. The aim of this study is to determine the work-family and work conflicts of seafarers. A questionnaire containing work-family conflict scale was used for data collection. The research sample is composed of 259 seafarers. According to the findings, work responsibilities of respondents cause frequent changes in their plans regarding family activities while family life has little effect on their working lives. The findings reveal that age, marital status, level of education, experience and ship class is significantly correlated with work-family and family-work conflicts. Gender, task and university diploma, however, is not significantly correlated with work-family and family-work conflicts. When tenure in the same company and conflict scale results are examined, no significant relationship between tenure and work-family conflict could be found while a significant relationship was found for family-work conflict.

Keywords: *Seafarers, work, family, conflict, oceangoing watchkeeping officer.*

1.GİRİŞ

Gemiadamları ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzak bir şekilde çalışma hayatını sürdürmektedirler. Bu durum gemiadamlarını, iş ve aileleri arasında zaman zaman tercih yapma durumunda bırakmaktadır. Gemiadamlarının işgücü dolaşımı, başka mesleklerde görülmeyecek kadar uluslararası karakter kazanmıştır. Denizcilik mesleğinin taşıdığı uluslararası özellik, gemiadamlarının iş bulma ve çalışma konularına yansıtıkça, aynı gemide farklı ülkelerden insanlar bir arada çalışmaya başlamışlardır. Bu durum gemiadamlarının işleriyle veya aileleriyle problem yaşamasına neden olabilmektedir.

Gemiadamlarının hem kendileri hem de aileleri sosyal çevre bakımından zorluk çekmektedir. Ailelerde, eşlerin yokluğu durumunda normalde alınması gereken sorumluluğun iki katını karada kalan eş almak

zorunda kalmaktadır. Gemiadamlarının mesleği sosyal çevreleri ile ilişkilerinde yetersizlik yaşamalarına sebep olabilmektedir. Gemiadamlarının iş sözleşmelerinin kısa süreler için yapılmış olması, gemiadamların her kontrat bitiminde yeniden iş aramalarına neden olmaktadır. Denizcilik sektöründe deniz kenarında ikamet etmeyen gemiadamlarının ikamet ettiği yerden farklı bir yerde iş bulması normal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda farklı gemilerde sürekli seyahat halinde olmaları nedeniyle gemiadamları uzun bir dönem ailelerinden ve evlerinden uzak kalmaktadırlar. Dolayısıyla Gemiadamlarının uzun süreler boyunca ailelerinden uzak olarak çalışmaları, ailelerinden veya işten kaynaklı çatışmalara neden olabilir. Bu tür çatışmalar hem ailelerine hem de işlerine yansımaktadır.

2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Çatışma, güdülerin türüne, şiddetine, içinde bulunulan duruma göre değişiklik göstermekle birlikte, birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı zamanda kişiyi etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Kişi belirli bir olayda gerginleşmeye, herhangi bir konu hakkında karar vermekte zorlanmaya başladığı anlarda, büyük bir olasılıkla kişinin çatışma anının içerisinde bulunmaktadır. Farklı türlerde çatışmalar bulunmakta olup; bu farklı çatışmaların her biri kendine özgü sorunları da beraberinde getirmektedir (Cüceloğlu, 1999: 282).

Bireyin üstlendiği iş sorumluluklarının, aile içindeki rolü gereği yapması gereken sorumlulukları yerine getirmesini engellemesi ile ortaya çıkan çatışmaya iş-aile çatışması adı verilmektedir. Bu çatışma, iş ile ilgili sorumluluklar, mesai saatleri, fazla çalışma, iş seyahatleri ve evde yerine getirilmek zorunda kalınan iş yükümlülükleri gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir (Hennessy, 2005: 2).

Günümüzde insanlar için en önemli konuların başında iş yaşamı, yaşam koşulları, beklentileri ve gelecekle ilgili planları yer almaktadır. Bu konular, insanların yaşamlarının büyük bölümünü oluşturmaktadır. İnsanlar günlük hayatlarında işi ve evi arasında yaşamlarını sürdürmekte, iş ve aile için ait oldukları rolleri de yerine getirmektedirler. İnsanlar işi ve evi arasında ikili roller taşıırken ve ister istemez ailedeki problemleri işe, işteki problemlerini ise aileye yansıtılabilmektedir. Yoğun ve uzun süreli çalışma yaşamı, kişinin aile içindeki rolleri ve ailenin, kişiden beklentileri de etkilemekte ve kimi zaman da yük olabilmektedir. Kişinin aile ve iş yaşamından beklentileri ise oynadığı rollerde başarılı olmasını ve aynı zamanda huzur ve tatmin duygusu yaşaması sonuçlarını

doğurabilir. İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı tarafları itibari ile birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucu oluşan bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanabilir (Greenhaus vd. 1989: 313).

Bir aile içerisinde, iş-aile çatışmasının oluşabilmesi için, bireylerin aynı anda çalışan, ebeveyn, eş gibi rolleri üstlenmeleri gerekmektedir. Bireyler bu rolleri üstlenirken, aynı anda belirli sorumlulukları da beraberinde yüklenmektedirler. Bu sorumluluklar nedeniyle bireyler, her rol için ayrıca ilave zaman ayırmak durumunda kalabilmektedirler. Bu durumda birey, her ilave zaman için enerji harcar ve birey için bağlayıcılığı bulunmaktadır. Sahip olunan bu rollerin toplamı kişide aşırı yük ve engellenme olmak üzere iki türlü zorlama meydana getirebilmektedir. Bireyler için aşırı yük, farklı rollerin gerektirdiği sorumluluklar yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan toplam enerji ve zamanın kişinin karşılayabileceğinden fazla olmasıdır. Engellenme durumu ise, çatışan rollerin gerektirdiği sorumlulukların yerine getirmesinin zorlaşmasıyla ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışmasıyla, rol belirsizliği, rol çatışması, zihinsel ve fiziksel çabalar, iş kalitesiyle ilgili baskı, çok çalışmanın yarattığı psikolojik baskı ve aşırı yükleme gibi iş stresi unsurlarının doğrudan bir ilişkisi bulunmaktadır (Kaya, 2003: 18).

Duxbury vd.'e (1994: 459-460) göre de çalışan kişinin iki rol birden üstlenmesi yükünü arttırmaktadır. İş-aile çatışmasının ortaya çıkışı kişinin birden fazla role sahip olması durumunda meydana gelir. Çalışan kişi ailede hem eş hem anne/baba rolü üstlenmişse yükü artmış demektir.

İş-aile çatışması iki yönlüdür. İş-aile çatışması; işin aile rolünün yapılmasını engellemesi sonucu ortaya çıkar. Aile-iş çatışması ise, ailenin iş rolünün yapılmasını engellemesi durumunda oluşur (Duxbury vd. 1994: 450).

Çatışma, nedenlerine göre üç farklı boyutta yaşanmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 130-133).

2.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı çatışma iki şekilde ortaya çıkabilir:

- Bir role ilişkin zaman baskıları fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkânsız kılabilir.

- Fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskılar başka bir rolde zihinsel meşguliyete neden olabilir.

Zamansal çatışmanın işle ilgili nedenleri şu şekilde sıralanabilir; çalışılan saatlerin sayısı, fazla çalışmanın sıklığı, çalışma programları, vardiya çalışmasının varlığı ve düzensizliği ve çalışma programlarının esnek olmaması. Bu nedenlerden kaynaklanan zaman baskıları diğer rolün talepleriyle uyuşmadığında yaşanmaktadır. Zamansal çatışmanın aile ile ilgili nedenleri, aile rolüne ayrılacak zamanın çok daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde evli olanların bekâr çalışanlara göre, çocuklu evli çalışanların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir.

2.2. Zihinsel ve Duygusal Gerginlik Esaslı Çatışma

Bir roldeki gerginlik sendromları diğer roldeki sendromları etkileyebilmektedir. Bu durum işte yaşanan gerginliğin aileye yansması veya ailede yaşanan gerginliğin işe yansmasıdır. Özellikle iş yaşamındaki aşırı iş yükü, kişiler arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, kontrol, iş rolü içindeki belirsizlik ve/veya çatışma, aşırı rol yükü, lider desteğinin ve etkileşim kolaylığının düşük olması, fiziksel ve psikolojik iş talepleri, iş çevresindeki değişikliklerin oranı, iletişimde stres ve işte beklenen zihinsel konsantrasyon, işe bağlılık ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz etkiler bireylerin aile yaşamlarını da doğru orantılı olarak etkilemektedir. Bir role yönelik bilişsel ve duygusal bağlılık, üstlenilen ikinci rolün talepleri üstlenilen ikinci rolün talepleri fiziksel olarak karşılanmaya çalışılsa bile, zihinsel bir meşguliyete neden olabilir. Bu zihin meşguliyeti, rekabet eden diğer rol taleplerini gerçekleştirmek için bireyin harcadığı çabayı engelleyebilir.

2.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bireyin her iki roldeki davranış beklentilerinin çatıştığı durumlarda davranış esaslı çatışma ortaya çıkmaktadır. Yani kişinin işte saldırgan, azimli, girişken olması beklenirken, evde uyumlu, destekleyici, aileye yönelik davranışlar beklenmektedir. Bu iki roldeki davranışın zıtlığı davranış temelli çatışmayı doğurabilmektedir. Davranış Esaslı Çatışmalarda iş veya aileden kaynaklı özel bir husus olmamasına karşın iş-aile çatışması yaşanabilmektedir.

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin iş ya da ailesine bağlılık durumu, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar, iş ya da aileden gelen talepler, beklentiler çatışmanın öncesini belirlerken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ya da aile hayatından alınan tatmin ve bunlarla bağlantılı olarak kişinin hayattan aldığı tatminde azalmalar görülebilir (Jackson vd. 1985: 575).

Bireyler için işin ve ailenin eş zamanlı talep ve beklentileri kişide baskılara sebep olabilmekte ve kişiyi önceliklerini düşünmeye sevk edebilmektedir. İş-aile çatışmasının; anne/baba ve eş olmaktan kaynaklanan üçlü rolünün oluşmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Bu durum bireyin sorumluluklarının artmasına ve rollerin birbirlerine karıştırılmasına neden olabilmektedir (Carlson, 2000: 1043). Bireyler çeşitli nedenlerle rollerini karıştırdıklarında gerek işte gerekse aile ortamında huzurlu ortamı yakalayamamaktadırlar.

3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI BOYUTLARI

Bir yaşam alanında ortaya çıkan stres kaynağı ya da ihtiyaç diğer yaşam alanını farklı bir yoğunluk derecesinde etkiler. Örneğin, çalışanın iş yaşamında yaşadığı iş stresi aile yaşamını yoğun olarak etkileyebilir. Bununla birlikte, yine aynı kişinin aile yaşantısından kaynaklanan stresi iş yaşantısı üzerinde çok küçük bir etki yaratabilir. Son yıllarda geliştirilen ve iş-aile yaşam çatışmasını konu alan modellerin büyük bir bölümü Pleck'in "asimetrik geçirgenlik" kavramına dayanmaktadır (Pleck, 1977: 417).

3.1. İş Stresi

Stres insanların var oluşundan beri olmasına karşın günümüzde evrensel bir ilgi odağı düzeyine gelmiştir. Bu ilginin nedenleri stresin insan sağlığı ve iş yaşamındaki performansını olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanmaktadır. Modern toplum hastalığı olarak bilinen stres, aslında günlük yaşamın bir parçası olarak ifade edilmektedir. Stresle ilgili tanımların bir kısmı, uyarıcıların önemini vurgularken, bir kısmı da içsel tepkilerin ya da fizyolojik, psikolojik ve davranışsal savunmaların üzerinde durmaktadır. Bazı tanımlamalar stresle ilgili, uyarıcı ve tepki etkileşimindeki bireysel özellikleri, diğer bir deyişle bireyin başa çıkma mekanizmalarını vurgulamaktadır. Bu tanımların her biri, stresin oluşumuyla ilgili önemli bilgiler sağlamaktadır. Stres hem uyarıcı, hem tepki, hem de bu ikisi arasındaki etkileşimi içeren bir kavramdır. Günümüzde en çok kullanılan ve kabul

gören tanım, bu üç unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişlerinin birlikte değerlendirildiği tanımdır. Sonuç olarak stres, organizmanın kendisi ve çevresi arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan ve uygun düzeyde olduğu sürece gelişmeye yardımcı, aşırı olduğu durumlarda ise bireyin tüm biyolojik ve psikolojik kaynaklarını tüketen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Balaban, 2000: 59).

Stres bireylerin gerek iş gerekse aile yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Etkileri nedeniyle stresin kaynakları, stres yapıcıların neler olduğu, kişiyi ne gibi psikolojik veya fizyolojik rahatsızlıklara sürüklediği, stresle baş etmek için kişinin, sosyal çevrenin ve örgütün ne tür önlemler alıp uygulayacağı konuları, günümüzde son derece önem kazanmıştır. Günümüzde stres modern toplum hastalığı niteliğindedir. Kişilerde gerilim yaratan olaylar, eski çağlardan beri süregelenmiştir. İnsanların mağarada yaşam dönemlerinde yırtıcı hayvanlarla ya da kendi aralarındaki savaş sırasında yaşanan gerilim yaratıcı olaylar, günümüzde teknolojik, ekonomik, politik ve sosyal konularda hızlı değişimlerle devam etmektedir. Son zamanlarda örgütsel psikoloji ile uğraşan bilim adamları stres ile ilgili olarak çalışmaya ve bunu önleyici tedbirler üzerinde fikirler, yenilikler getirmeye başlamışlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 185-186).

İş stresi çalışan ve çevresi arasındaki gerilimdir. Çalışan iş çevresinden dolayı baskı hissedebilir, bu baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olur. İş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesi durağan değil değişken özellikler taşımaktadır. Dolayısıyla, iş stresi değişken yapıdadır (Lazarus, 1991: 7).

3.2. İş Doyumu

İş doyumunu, işin özellikleri ve bireyin kişisel özelliklerinin bir bütün olup uyum sağlamasından kaynaklıdır. İşgören, kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir. Bu konuda ileri sürülen bir diğer tanım ise, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun iş doyumunu olduğu şeklindedir. Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş doyumunun çalışanların güdülenme düzeylerine bağlı olarak açıklanması oldukça yaygındır. Bu açıklamaya göre güdülenme düzeyi arttıkça, işteki performans ve doyum arttığı tespit edilmiştir. İş doyumunda bireyin güdülenme düzeyinin önemini vurgulayan kuramlar arasında yer alan Herzberg'in güdülenme-hijyen kuramı öne çıkar (Bilge vd. 2007: 32).

İş doyumu kavramı çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, çalışanın iş doyum düzeyi çalışanın beklentilerinin hangi ölçüde karşılandığını gösterir. Çalışanın çalıştığı işle ilgili beklentileri elbette ki önem derecesi açısından farklılaşabilir ancak göz önünde bulundurulması gereken çalışanın karşılanmış ihtiyaçlarının görece olarak fazlalığının iş doyum düzeyini artıracak olduğudur (Meyer ve Allen, 1997: 39).

3.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramının farklı tanımları incelendiğinde, çalışanın örgüt amaçlarına bağlılığı, örgütten ayrılmanın çalışan açısından olası maliyetleri ve çalışan üzerinde örgüte bağlı kalma yönünde baskı yaratan manevi yükümlülüklerin bu farklı tanımlarda üzerinde durulan esas temalar olduğu görülmektedir. Genel olarak, örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum vb. farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 53).

4.GEMİADAMLARININ İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

Kurt (2010) tarafından yapılmış olan çalışmada, Türk bayraklı ticari gemilerde farklı görevlerde çalışan Gemiadamlarının tükenmişlik düzeylerini belirlenmektedir. Ayrıca, bu çalışma ile tükenmişlik durumlarının, Gemiadamlarının yaşlarına, denizde çalışma sürelerine ve gemideki görevlerine göre farklılıklarını ortaya koymaktır. Bu araştırma da Türk ticaret gemilerinde çalışan 43 Gemiadamı örnek hacmi olarak alınmış ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden yararlanılarak geliştirilen 23 maddelik Gemiadamı Tükenmişlik Anketi (GTA) kullanılmıştır. Yapılan bu çalışma ile Gemiadamlarının Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda tükenmişlik yaşamadığı, buna karşın Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ileri düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, Gemiadamlarının yaş, denizde çalışma süreleri ve gemideki görevlerine göre tükenmişlik alt

boyutlarının, anlamlı bir farklılık göstermediği de belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak, gemiadamı sayısının yetersizliği, uzun çalışma saatleri, düşük kalitede uyku, beslenme yetersizlikleri, elektromanyetik kirlilik, gürültü ve olumsuz çevre koşulları gösterilebilir.

Ağartan (2006), tarafından yapılan çalışma ile gemiadamlarının Dünya'daki ve Türkiye'deki mevcut denizcilik piyasalarında çalışma yaşamları ve çalışma ilişkileri ile bu faktörlerin, denizcilik piyasaları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış mülakat gözlem yöntemi ile birlikte denizcilik firmalarından sağlanan birincil kaynaklar ve şirket verileri ile ILO, UNCTAD, IMO gibi uluslararası kuruluşlardan elde edilen istatistik ve ikincil kaynaklar kullanılmıştır. Bu çalışmada, 75 denizci ve 25 denizcilik şirketi yöneticisi kartopu örneklem yöntemi ile tespit edilmiş olup; yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda, son yıllarda, denizcilik piyasalarında yaşanan küreselleşme ve diğer bazı faktörlerin etkisi ile birlikte denizcilik piyasalarında yaşanan değişiklikler, bu sektörü her yönü ile etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla sektörde yaşanan bu değişim emek piyasalarında bir belirsizlik yaratmış bu da çalışma şartlarını etkilemektedir. Bu değişimden, Türk gemiadamları piyasası da aynı oranda etkilenmiştir. Bu değişim, Türk gemiadamlarının ücret ve çalışma şartlarını da olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Cömert (2008), tarafından yapılan çalışma gemiadamı arzı ve istihdamı üzerine öneriler getirmek için yapılmıştır. 2005-2008 yılları arasında, 544 gemiadamına ulaşılarak Türk Gemiadamları Anketi -2008 isimli anket çalışması uygulanmıştır. Bu çalışma ile gemiadamı arz ve talep dengesi farklı değişkenleriyle incelenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak bu değişkenlerin hepsi dikkate alınarak, ulusal filomuzun gelişimi ve bu gelişime uygun emek arz talep dengesinin ve istihdam stratejilerinin belirlenmesi denizcilik politikalarının temelini oluşturmalıdır.

Hanhan ve Arslan, (2007) tarafından yapılan çalışma ile Türkiye'nin önemli bir ihracat-ithalat limanı olan İzmir'de bulunan denizcilik şirketlerinin gemilerinde çalışan gemiadamlarına uyguladığı insan kaynakları politikalarından ağırlıklı olarak gemiadamı temini konusunu nitel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Şirketlerin, gemiadamı seçme ölçütleri arasında, "deneyim" ve "İngilizce Bilgisi"nin en çok istenilen ölçütlerden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca şirketlerin, adayların "sözsüz mesajlarına" önem verdiği görülmüştür. Bu çalışma ile güler yüzlü, yaşarla barışık, daha önce çalıştığı işyerlerinden sorun yaşamamış olan adayların daha çok tercih edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan ve Er (2007) tarafından yapılan çalışma gemide çalışmanın, gemiadamları üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Gemiadamlarının meslekleri hakkındaki kişisel düşüncelerini belirtmek için tükenmişliğin üç boyutu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda etkili olacağı dikkate alınmıştır. Gemiadamı üzerinde oluşan stres kaynakları, gemideki en önemli zorluklar ve kontrat sürelerinin uzunluğu konularında toplam 212 gemiadamının katılımıyla anket yapılmıştır. Bu çalışmada Gemiadamlarının meslekleri hakkında düşünceleri ve sosyal hayata adapte olmaları ile ilgili anket sorularına verdikleri cevaplar ve elde edilen yüzdeler şu şekildedir: Gemiadamlarının %26,79'u mesleklerini yeniden seçme fırsatı bulsaydı yeniden seçmeyecekleri yargısına katılırken, %30,62'si bu yargıya katılmamıştır. Bu yargıya katılım en yüksek tayfa sınıfı gemiadamlarında, en düşük katılım ise yönetici düzey gemiadamlarında görülmüştür. Gemideki en önemli/etkili stres kaynağın, en az önemli/etkisize doğru sıralandığında; a) Personel ilişkileri b) Yorgunluk, c) Aile özlemi, d) Gemi ortamının sıkıcı olmasıdır; Gemideki en önemli zorluklar ise (a en etkili olacak şekilde sıralarsak): a) Sosyal yaşamdan uzak kalmak b) Aile ve çevreden uzak kalmak c) Gerektiğinde ihtiyaç duyulan şeylere ulaşamama d) Gemide ast-üst ilişkisi e) Çalışma saatlerinin fazlalığı f) Kötü hava şartları g) Kapalı mekânda bulunmak faktörleri ön plana çıkmaktadır.

Thomas (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışma, denizciliğin aileler açısından olumsuz sonuçlarını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Gemiadamlarının eşlerinden ve ailelerinden ayrı kalmaları, en önemli stres kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Bu çalışma için İngiltere, Çin ve Hindistan'daki denizcilerin yakınları ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca bu çalışma için kullanılabilir farklı hizmet koşulları ve şirket destek aralığının etkilerine verilen özel önem ile denizciliğin aile hayatına etkisi üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak iyi eğitilmiş denizcilerin yetiştirilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Ceyhun (2014) yaptığı çalışmada, 100 kılavuz kaptanın vardiyalı çalışma günleri ve saatleri ile iş-aile çatışmasını incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; vardiyalı çalışma sisteminin gereği 3, 4, bazen 7 ya da 10 günü ailesinden uzakta geçirmek zorunda kalan kılavuz kaptanlarda bu durum yorgunluğu arttırıcı yönde etki yapmaktadır. Uzak kalınan zamanlardan dolayı aile sorumluluklarını tam olarak yerine getirememesi durumunun kılavuz kaptanlar üzerinde baskı yarattığı ve bu durumun da yorgunluğu tetiklediği değerlendirilmektedir. Hem iş hem de aile yaşantısında denge kurabilmenin yolu iş-aile çatışmasının azalmasından geçmekte olduğu belirtilmektedir.

Yur ve Nas (2012) yaptıkları çalışmada İzmir ilinde bulunan 15 gemiadamı eşlerini örnek kapsamına aldıkları nitel bir çalışma yürütmüşlerdir. Söz konusu çalışmanın bulguları, gemiadamlarının denizde geçirdikleri sürelerde aile yaşantısı kapsamındaki sorumlulukları yerine getiremedikleri ve bu sorumlulukların karada kalan eşlerinin üzerine yüklendiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda denizde geçen sürenin çocukların psikolojisi üzerinde de olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Rydstedt ve Lundh (2010) gemiadamlarının psikolojik sorunlar yaşadığını belirtmektedir. Gemilerde çalışmak, mürettebatın uzun sürelerle ailesinden ayrı kalacağı anlamına gelmektedir ve hem iş aile hem de aile iş çatışması yaratabilmektedir. Evden uzun sürelerle ayrı kalmak, yaşanan rol farklılaşması ve ailesine yabancılaşma hissi ile birleşerek gemiadamları üzerinde duygusal problemler yaratmaktadır (Rydstedt ve Lundh, 2010:170).

Gemiadamlığı kariyeri ile istikrarlı bir aile hayatı görünüşte uyumsuzdur. Nihayetinde, birçok gemiadamı ya denizcilik adına ailesini terk etmekte ya da aile hayatını normal bir düzende devam ettirebilmek adına, denizlerdeki yaşamından vazgeçmektedir. Ev hayatı düzeninin bozulması ve eşler arası uyumsuzluklar, gemiadamlarını yıpratıcı temel nedenler olarak gösterilmektedir (Forsyth ve Gramling, 1990:183).

5. UYGULAMA

5.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma uzakyol çalışan gemiadamlarının ailelerinden uzak kaldığı sürede iş-aile, aile-iş çatışmasını yaşayıp yaşamadığı, yaşıyorsa bu çatışmanın yaş, eğitim durumu, gemideki mevki ve benzeri değişkenlerle ilgili olup olmadığı eğer ilgili ise ne boyutta olduğunu incelemek amacıyla yapılmıştır.

5.2. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formunda Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Yapılan açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi neticesinde örnek uygunluk ölçüsü olan KMO değeri 0,82 çıkmıştır. Bu

değer, örneğin faktör analizi için uygun ve yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonuçları da ($X^2(45)=2341.928$ ve $p < 0.1$) değişkenlerin faktör analizi uygulama için uygun ve yeterli olduğunu göstermektedir. Tablo 1’de ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri ve güvenilirlik katsayısı verilmiştir.

Faktör analizi sonucunda teoriyle tutarlı olacak şekilde değişkenler 2 başlık altında faktörleşmiştir. Birinci faktör iş-aile çatışması olarak adlandırılıp toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri 0,59 ile 0,89 arasında değişmekte olup toplam varyansın % 55.228’ini açıklamaktadır. İkinci faktör aile-iş çatışması olarak adlandırılıp toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri 0.65 ile 0.93 arasında değişmektedir. Bu faktör tek başına toplam varyansın % 19.696’unu açıklamaktadır. İki faktörün açıklama yüzdesi de % 74,924 olarak saptanmıştır. Bu açıklama gücü oldukça yeterlidir.

İş-aile çatışması faktörüne ilişkin maddelerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.902 bulunurken; aile-iş çatışması faktörüne ilişkin maddelerin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.908 olarak bulunmuştur. Bu değerler ölçek maddelerinin oldukça güvenilir sonuçlar verdiğini göstermektedir.

5.3. Evren ve Örneklem

Türkiye’de aktif zabitan sınıfı gemiadamı sayısı, 2015 yılı sonundaki verilere göre, 19.397 adet güverte sınıfı ve 10.808 adet makine sınıfı olmak üzere 30.205’tir. Aktif tayfa sınıfı gemiadamı sayısı ise 59.809 adet güverte sınıfı, 12.851 adet makine sınıfı olmak üzere toplam 72.660’tir (Gönülalçak, 2016:3). Bu alan ilgilenilen kısım değildir. Çünkü bu sayının içinde balıkçı teknelerinde çalışan, limanlarda çalışan, kabotaj seferinde çalışan ve mesleği bırakan gemiadamları mevcuttur. Bu sebepten evren sayısı tam olarak belirlenememiştir. Uzakyol çalışan gemiadamı sayısı tam olarak tespit edilemediğinden tesadüfi örnekleme yapılamamıştır. Bunun yerine tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kasıtlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Kurtuluş, 1998:231).

Bu çalışma kapsamında 2014 yılı Nisan Aralık ayları arasındaki 9 aylık dönemde gemiadamlarında iş ve aile çatışmasının sebeplerini araştırmak için 259 adet anket çalışması uygulanmıştır. Gemiadamlarına Ereğli ve Zonguldak limanlarındaki bayrak devleti kontrolörleri aracılığı ile ulaşılmıştır. Örnek büyüklüğünün belirlenmesinde, analizler sırasında

oluşabilecek en büyük matrisin aralık sayısının 10 katından fazla olması yeterli görülmüştür (Hair vd.1998:604).

5.4. Veri Analizi

Veri analizinde SPSS 16 paket programı kullanılmıştır. Veri çözümlemesinde frekans, yüzde, ortalama gibi tanımlayıcı istatistikler ile t testi ve ANOVA testinden faydalanılmıştır.

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Yükleri
İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	.894	
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	.881	
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.881	
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.815	
İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	.590	
Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.		.670
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmak zorunda kalıyorum.		.934
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		.883
Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereksinimlerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		.924
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		.650
Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı	0.902	0.908

5.5. Bulgular ve Yorum

Tablo 2’de yer alan tanımlayıcı istatistiklere göre; katılımcıların %20’si 45 yaş üstünde iken, yaklaşık yüzde altmışı 45 yaş altındadır. Katılımcıların % 54’ü tayfa sınıfından % 46’sı ise zabıt sınıfındandır. Sadece 1 kadın katılımcı bulunmaktadır. Bu sonuçlar, gemiadamlığı mesleğinin erkeklere özgü olduğu inancı ile tutarlıdır. Ankete katılanları yarısından fazlası evli iken, % 52’i ise boşanmıştır. Bekarların oranını yüksek çıkması dikkat çekicidir.

Ankete katılanların 2/3’ü lise ve daha alt öğrenim düzeyindedir. En büyük öğrenim gurubu 89 kişi (% 34) ile lise mezunlarıdır. Katılımcıların % 34’ü 10 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Aynı şirkette çalışma sürelerine bakıldığında, en büyük grup 6 aydan daha az olan gruptur. İkinci büyük grup 1-5 yıldır. Şirkete bağlılığın düşük olduğu görülmektedir. Ankete katılanların görev alanları dağılımı ise % 56 güverte ve % 37 şeklindedir.

Tablo 2: Frekans Dağılımları

		Frekans	Yüzde
Yaş Dağılımı	16-32	100	38,6
	33-44	104	40,1
	45 ve üstü	55	21,2
	Toplam	259	100,0
Gemiadamı Sınıfı	Zabıt	120	46,3
	Tayfa	139	53,7
	Toplam	259	100,0
Cinsiyet Dağılımı	Kadın	1	0,4
	Erkek	247	95,8
	Cevapsız	10	3,9
	Toplam	259	100,0
Medeni Durum	Bekar	109	42,1
	Evli	137	52,9
	Boşanmış	13	5,0
	Toplam	259	100,0

Tablo 2: Frekans Dağılımları (Devamı)

		Frekans	Yüzde
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	42	16,2
	Ortaöğretim	34	13,1
	Lise	89	34,4
	Ön lisans	44	17,0
	Lisans	45	17,4
	Yüksek lisans	5	1,9
	Toplam	259	100,0
Çalışma Süreleri	6 aydan az	43	16,6
	6 ay 1 yıl arası	10	3,9
	1-5 yıl arası	40	15,4
	6-10 yıl arası	79	30,5
	10 yıldan fazla	87	33,6
	Toplam	259	100,0
Aynı Şirkette Çalışma Süreleri	6 aydan az	87	33,6
	6 ay 1 yıl arası	24	9,3
	1-5 yıl arası	71	27,4
	6-10 yıl arası	26	10,0
	10 yıldan fazla	32	12,4
	Cevaplamayan	19	7,3
	Toplam	259	100,0
Görev Alanına İlişkin Bulgular	Güverte	146	56,4
	Makine	95	36,7
	Cevaplamayan	18	6,9
	Toplam	259	100,0

Tablo 3: Katılımcıların Görev Dağılımına İlişkin Bulgular

	Frekans	%
İkinci Mühendis	4	1,5
Birinci Zabıt	29	11,2
Vardiya Zabiti	25	9,7
Üçüncü Mühendis	1	0,4
Dördüncü Mühendis	13	5
Vardiya Zabiti	9	3,5
Aşçı	10	3,9
Başmühendis	9	3,5
Elektrik Zabiti	14	5,4
Kaynakçı	5	1,9
Gemici	14	5,4
Kamarot	13	5,0
Kaptan	16	6,2
Güverte Lostramosu	8	3,1
Makine Lostramosu	10	3,8
Stajyer	21	8,1
Usta Gemici	31	12,0
Yağcı	27	10,4
Toplam	259	100,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların %12'si usta gemici ve %11,2'si 2.kaptan ve % 10'u ise yağcıdır. Yaklaşık % 10'u 3. Kaptan, % 8'i ise stajyerdir.

Tablo 4'e göre yaş ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde, yaşa bağlı olarak iş-aile çatışmasında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken; aile-iş çatışmasının yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir ($p<0,05$). Buna göre yaşın iş aile çatışmasında etkili olmadığı fakat aile iş çatışması üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Tabloda 45 ve üzeri yaşa sahip gemiadamları 3,07 ortalama ile daha küçük yaştakilerden aile iş çatışmasını daha fazla yaşadıklarını ifade etmiştir. 45 ve üzeri yaştaki gemiadamları ailelerine daha fazla vakit ayırmak ihtiyacı hissettiğinden bu çatışmayı yaşıyor olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4: Yaş ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	16-32	3,02	2,317	0,101
	33-44	3,28		
	45 ve üzeri	2,90		
Aile iş çatışması	16-32	2,52	8,207	0,000*
	33-44	2,42		
	45 ve üzeri	3,07		

* p<0,05

Tablo 5'e göre gemiadamı sınıfı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde sınıfa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Tabloya göre tayfa sınıfı zabıt sınıfına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade ederken zabıt sınıfı tayfa sınıfına göre aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade etmiştir. Tayfa sınıfının iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamasının sebebi düşük düzeyde ücret alması ve buna bağlı olarak daha uzun süre çalışıp ailesinden daha çok uzak kalması olabilir. Zabıt sınıfı gemiadamları daha yüksek ücretlere çalıştığından ailesi ile daha fazla vakit geçirebilmektedir. Bundan dolayı, işinde istediği verimi sağlayamayabilir.

Tablo 5: Gemiadamı Sınıfı ve Çatışma Ölçeği İlişkisi t Testi

		Ortalama	t	p
İş aile çatışması	Zabıt	2,32	3,247	0,001*
	Tayfa	2,82		
Aile iş çatışması	Zabıt	3,34	4,113	0,000*
	Tayfa	2,89		

* p<0,05

Tablo 6'ya göre medeni durum ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde medeni duruma bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Boşanmış bireylerin iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer bireylere oranla daha yüksektir. Bu durumda boşanmış olmanın verdiği psikolojik durumun iş-aile ve aile-iş çatışmasını tetiklediği belirtilebilir. Boşanmış bireylerin ailevi problemlerinin daha fazla olması çatışma algısını yükseltmektedir. Boşanma süreci, çocuğun durumu ve eşin isteklerinin boşanmaya olan etkisi ve bunlarla beraber gemiadamının bu durumlardan uzak kalmasının çatışma algısını tetiklediği düşünülmektedir.

Tablo 6: Medeni Durum ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	Bekar	3,10	4,743	0,009*
	Evli	3,00		
	Boşanmış	4,01		
Aile iş çatışması	Bekar	2,67	11,843	0,000*
	Evli	2,42		
	Boşanmış	3,76		

* p<0,05

Tablo 7'ye göre eğitim durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde eğitim durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). İş-aile çatışması algısında, ortaöğretim, lise ve lisans mezunlarının iş-aile çatışması algısı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Aile-iş çatışması algısında ise ortaöğretim ve lise mezunlarının aile-iş çatışması algısı diğer çalışanlardan daha yüksektir. Analizde yüksek lisans eğitimine sahip bireylerin algıları düşük çıkmıştır. Ancak yüksek lisans eğitime sahip olan bireylerin az olması nedeniyle bu istatistik dikkate alınmamıştır.

Tablo 7: Eğitim Durumu ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	İlköğretim	2,48	10,028	0,000*
	Ortaöğretim	3,38		
	Lise	3,39		
	Ön lisans	2,79		
	Lisans	3,38		
	Yüksek lisans	1,00		
Aile iş çatışması	İlköğretim	2,50	17,625	0,000*
	Ortaöğretim	3,34		
	Lise	2,86		
	Ön lisans	1,75		
	Lisans	2,58		
	Yüksek lisans	1,00		

* p<0,05

Tablo 8'e göre çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde çalışma süresine bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). 1-5 yıl arası çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer çalışanlarda göre daha yüksektir. Bu durum hem iş yerinde çok yeni olmaktan hem de daha uzun yıllar çalışma süresinin olmasından kaynaklanıyor olabilir. İş

yerinde ortalama bir çalışma süresinde olan gemiadamlarının, aile hayatlarını düzene sokma isteği ve bu duruma uzak olmaları, iş-aile çatışması algısını yükseltmektedir.

Tablo 8: Çalışma Süresi ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	6 aydan az	3,01	12,601	0,000*
	6 ay 1 yıl arası	2,80		
	1-5 yıl arası	3,79		
	6-10 yıl arası	3,43		
	10 yıldan fazla	2,54		
Aile iş çatışması	6 aydan az	2,65	3,041	0,018*
	6 ay 1 yıl arası	1,70		
	1-5 yıl arası	2,90		
	6-10 yıl arası	2,52		
	10 yıldan fazla	2,60		

* p<0,05

Tablo 9'a göre aynı şirkette çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde aynı şirkette çalışma süresine bağlı olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre aynı şirkette çalışma durumunun gemiadamlarının yaşadığı çatışma durumu üzerinde etkili bir faktör olmadığı sonucuna varılabilir. Bunun sebebi gemi şirketlerinin çalışma koşullarının birbirine benzer olması olabilmektedir.

Tablo 9: Aynı Şirkette Çalışma Süresi ve Çatışma Ölçeği İlişkisi ANOVA Testi

		Ortalama	F	p
İş aile çatışması	6 aydan az	3,29	1,650	0,163
	6 ay 1 yıl	2,66		
	1-5 yıl arası	3,19		
	6-10 yıl	2,96		
	10 yıldan fazla	3,08		
Aile iş çatışması	6 aydan az	2,48	1,704	0,150
	6 ay 1 yıl	2,60		
	1-5 yıl arası	2,85		
	6-10 yıl	2,42		
	10 yıldan fazla	2,60		

Tablo 10'a göre görev alanı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde görev alanına bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre güverte çalışanlarının makine çalışanlarına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları; makine çalışanlarının ise aile iş çatışmasını güverte çalışanlarına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir. Güverte çalışanlarının makine çalışanlarına göre daha yoğun iş ortamında bulunması, daha fazla iş-aile çatışması yaratabilmektedir. Makine çalışanları ise işyerinde daha fazla sosyal ortamlarda buldukları sebebiyle aile iş çatışmasını daha fazla yaşıyor olabilmektedir.

Tablo 10: Görev Alanı ve Çatışma Ölçeği İlişkisi t Testi

		Ortalama	t	p
İş aile çatışması	Güverte	3,34	3,270	0,001*
	Makine	2,88		
Aile iş çatışması	Güverte	2,32	-4,198	0,000*
	Makine	2,83		

* $p<0,05$

6. SONUÇ

Bu çalışmada gemiadamlarının iş aile ve aile iş çatışması algıları incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

İş-aile çatışması ölçeğinde ortalamalar incelendiğinde; en yüksek ortalama; 3,26 ile “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum” ifadesi, en düşük ortalama ise 2,42 ile “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek, iş dışı etkinlikler yapmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor” ifadesidir. Bu durum katılımcıların iş sorumlulukları nedeniyle çoğunlukla aileleriyle ilgili planlarını değiştirdiklerini ve katılımcıların aile yaşamlarının iş yaşamları üzerinde fazla etkili olmadığını göstermektedir.

Yaş ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde, yaşa bağlı olarak iş-aile çatışmasında anlamlı bir farklılık tespit edilmezken; aile-iş çatışmasının yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı söylenebilir. Buna göre yaşın iş-aile çatışmasında etkili olmadığı fakat aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğu söylenebilir, çünkü 45 ve üzeri yaşa sahip gemiadamları daha küçük yaştakilerden aile iş çatışmasını daha fazla yaşadıklarını ifade etmiştir. 45 ve üzeri yaştaki gemiadamları ailelerine daha fazla vakit ayırmak ihtiyacı hissettiğinden bu çatışmayı yaşıyor olabilmektedir.

Gemiadamı sınıfı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde sınıfa bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tabloya göre tayfa sınıfı zabıt sınıfına göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade ederken zabıt sınıfı tayfa sınıfına göre aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadığını ifade etmiştir. Tayfa sınıfının iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamamasının sebebi düşük düzeyde ücret alması ve buna bağlı olarak daha uzun süre çalışıp ailesinden daha çok uzak kalması olabilir. Zabıt sınıfı daha yüksek ücretlerle çalıştığından dolayı ailesi ile daha fazla vakit geçirebilmekte ve bundan dolayı işinde istediği verimi elde edememektedir.

Medeni durum ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde medeni duruma bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boşanmış bireylerin iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer bireylere oranla daha yüksektir. Bu durum, boşanmış olmanın verdiği psikolojik durumun iş-aile ve aile-iş çatışmasını tetiklediğini göstermektedir. Boşanmış bireylerin ailevi problemlerinin

daha fazla olması çatışma algısını yükseltmektedir. Boşanma süreci, çocuğun durumu ve eşin isteklerinin boşanmaya olan etkisi ve bunlarla birlikte gemiadamının bu durumlardan uzak kalması çatışma algısını tetiklemektedir.

Eğitim durumu ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde eğitim durumuna bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş aile çatışması algısında, ortaöğretim, lise ve lisans mezunlarının iş-aile çatışması algısı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Aile-iş çatışması algısında ise ortaöğretim ve lise mezunlarının aile-iş çatışması algısı diğer çalışanlardan daha yüksektir.

Çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde çalışma süresine bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. 1-5 yıl arası çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması algıları diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

Aynı şirkette çalışma süresi ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde aynı şirkette çalışma süresine bağlı olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna göre aynı şirkette çalışma durumunun gemiadamlarının yaşadığı çatışma durumu üzerinde etkili bir faktör olmadığı söylenebilir. Bunun sebebi gemi şirketlerinin çalışma koşullarının birbirine benzer olması olabilir.

Görev alanı ve çatışma ölçeği ilişkisi incelendiğinde görev alanına bağlı olarak iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre güverte çalışanlarının makine çalışanlarına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları; makine çalışanlarının ise aile-iş çatışmasını güverte çalışanlarına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

Gemiadamlarının iş-aile çatışması algıları, çalıştıkları ortama ve çalışma tempolarına bağlı olarak değişmektedir. Gemiadamlarının ailelerinin yanında olmaları gereken önemli veya acil durumlarda aileleriyle birlikte olamamaları, iş-aile çatışması algılarını yükseltmektedir. Bu durum gemiadamlarının performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir.

İş-aile çatışması, bireyin iş stresi ve işten ayrılma ile sonuçlanabilecek durumlara yol açması nedeni ile üzerinde önemle durulması gereken ve yaşanan çatışma düzeyinin azaltılması için birtakım önlemlerin alınmasını gerektiren bir konudur. Çalışanların iş alanında sahip oldukları yükümlülüklerinin aile alanında, aile alanında

sahip oldukları yükümlülüklerin ise iş alanındaki rolleri ile çatışmasının önüne geçmek için iş ve aile desteğine önem verilmelidir. İş ve aile arasında denge kurulmasına imkân tanıyacak çalışma sistemleri düzenlenmeli ve çalışma saatleri ile ilgili iyileştirmelere gidilmelidir. Yine örgütler çalışanların gerek işyeri gerekse aile ortamında karşılaştığı sorunların çözümünü kolaylaştırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri oluşturmaya gayret etmelidir.

Tüm gemilerde gelişmiş iletişim araçları (internet ve uydu telefonu vb.) bulundurulması teşvik edilebilir. Bu iletişim araçlarından gemiadamları aileleri ile yapacakları görüşmelerde belli oranda ücretsiz olarak faydalanabilir hale getirilebilir. Böylece tüm gemiadamları ailelerinden uzak kaldığı dönemlerde rahatlıkla onlara görsel ve işitsel olarak ulaşma imkânına sahip olacaktır.

KAYNAKLAR

Ağartan, E. T. (2006). *Gemi adamlarının çalışma yaşamı ve çalışma ilişkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arslan, Ö. ve Er, İ. D. (2007). Effects of fatigue on navigation officers and SWOT analysis for reducing fatigue related human errors on board. In: *Proceedings of International Symposium on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*. p. 623-631, Gdynia, Poland.

Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 188-195.

Bilge, F., Akman, Y. ve Kalecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.

Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, 26 (5), 1031-1054.

Ceyhun, G. Ç. (2014). Güvenlik iklimi ve iş-aile çatışmasının yorgunluğa etkileri: Türk kılavuz kaptanlar üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 91-105.

Cömert, A. (2008). *Türkiye’de gemi adamı piyasası: Arz ve istihdam üzerine bir model önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, İstanbul.

Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Duxbury, L., Higgins, C. ve Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15 (3), 449-466.

Forsyth, C.J. ve Gramling, R. (1990). Adaptive familial strategies among merchant seamen. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 11(2),183-198.

Gönülalçak, M. M. (2016). Türkiye’de denizcilik eğitimi. *Deniz Ticareti (IMEAK Deniz Ticaret Odası Dergisi)*, Nisan, 3

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz S. ve Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.

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

Hanhan, U. ve Arslan, T. (2007). İzmir’de konuşlanmış denizcilik hareketlerinin gemi adamlarına yönelik insan kaynakları politikalarının analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 1-18.

Hennessy, K. (2005). *Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study*, Masters of Arts, University of Maryland.

Jackson, S. E., Zedeck, S. ve Summers, E. (1985). Family life disruptions: Effects of job-induced structural and emotional interference. *Academy of Management Journal*, 28(3), 574-586.

Kaya, O. (2003). *İş-aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimine etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

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

Kurtuluş, K. (1998). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.

Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1(6), 1-13.

Meyer, John P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. California: Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Netemeyer, R.G., Boles, J. S. ve Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.

Pleck, H. J. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24 (4), 417-427.

Rydstedt L.W. & Lundh M. (2010). An Ocean of Stress? The relationship between psychosocial workload and mental strain among engine officers in the Swedish merchant fleet. *Int Marit Health*, 61(3), s.168-175.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Kitapevi.

Thomas, M. (2010). *Lost at Sea and Lost at Home: The Predicament of Seafaring Families*. SIRC: Cardiff University.

Yur, T. ve Nas, S. (2012). A qualitative study on the life struggles of the wives of the seafarers. *Journal of Maritime Research*, 9(2), 7-12.