

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

TÜRK GEMİADAMLARININ İŞ TATMİN LİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Erinç AYDIN

**HAZİRAN 2019
TRABZON**



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünce

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : / /

Tezin Savunma Tarihi : / /

Tez Danışmanı :

Trabzon

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalında
Erinç AYDIN tarafından hazırlanan**

TÜRK GEMİADAMLARININ İŞ TATMİN LİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

**başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 28 / 05 / 2019 gün ve 1806 sayılı
kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.**

Jüri Üyeleri

Başkan : Doç. Dr. Özkan UĞURLU

Üye : Doç. Dr. Sercan EROL

Üye : Doç. Dr. İlhan YANDI

Özkan Uğurlu
Sercan Erol
İlhan Yandı

**Prof. Dr. Asim KADIOĞLU
Enstitü Müdürü**

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin ve etkili olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada aktif olarak çeşitli gemi tiplerinde çalışan Türk gemiadamları üzerinde anket çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın yürütülmesi esnasında göstermiş olduğu ilgi ve desteğinden dolayı tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Özkan UĞURLU' ya, çalışmanın araştırma safhasında yardımları olan ankete katılan tüm gemiadamlarına, anket çalışmasının filolarındaki gemilerinde yapılmasını sağlayan şirket yetkililerine ve son olarak da hayatımın her dönemimde benim yanımda olan aileme teşekkürü her zaman bir borç bilirim.

Erinç AYDIN
Trabzon 2019

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “TÜRK GEMİADAMLARININ İŞ TATMİN LİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Doç. Dr. Özkan UĞURLU’nun sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 24.06.2019

Erinç AYDIN

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
YÜKSEK LİSANS TEZİ	VIII
ÖZET	VIII
SUMMARY	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
TABLolar DİZİNİ.....	XI
1. GENEL BİLGİLER.....	2
1.1. Giriş.....	2
1.2. İş Tatmini Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	2
1.3. İş Tatminin Önemi.....	3
1.4. İş Tatmini Kuram ve Teorileri.....	4
1.4.1. Kapsam Teorileri.....	4
1.4.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Teorisi	4
1.4.1.2. Alderfer'in VIG(ERG) Teorisi	6
1.4.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	7
1.4.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	10
1.4.1.3. Süreç Teorileri.....	11
1.4.1.4. Vroom'un Beklenti Teorisi	12
1.4.2.2. Porter Lawler'in Beklenti Teorisi.....	12
1.4.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	13
1.4.2.4. Locke'nin Amaç Teorisi.....	14
1.5. İş Tatminine Etki Eden Faktörler	14
1.5.1. Bireysel Faktörler	15
1.5.2. Örgütsel Faktörler.....	16
1.5.2.1. Ücret ve Terfi	16

1.5.2.2.	Çalışma Ortamı ve Fiziksel Koşullar	17
1.5.2.3.	İş ve İşin Özellikleri	17
1.5.2.4.	İş Arkadaşları ve İletişim	18
1.5.2.5.	Örgütün Sosyal Görünümü.....	18
1.5.2.6.	Yönetim Biçimi	18
1.6.	İş Tatmininin Sonuçları	19
1.6.1.	Bireysel Sonuçlar	19
1.6.2.	Örgüte Yönelik Sonuçlar	20
1.7.	Benzer Çalışmalar	21
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR	23
2.1.	Araştırmanın Amacı ve Modeli	23
2.2.	Araştırmanın Sınırlılıkları	23
2.3.	Veri Seti ve Güvenilirlik Hesaplaması.....	26
2.4.	Verilerin İstatistiksel Analizi.....	27
2.5.	Araştırmanın Hipotezleri.....	28
3.	BULGULAR	29
3.1.	Çalışmanın Nicel Veri Seti.....	29
3.1.1.	Gemiadamlarının Anket Sorularına Verdikleri Cevaplara Göre Frekans Dağılımları.....	29
3.1.1.1.	Gemiadamlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	29
3.1.1.3.	Gemiadamlarının Ücret Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları.....	32
3.1.1.3.	Gemiadamlarının Yükselme Olanakları Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları	32
3.1.1.4.	Gemiadamlarının Yönetici Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları.....	33
3.1.1.5.	Gemiadamlarının İlave Hak ve Ödenekler Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları	34
3.1.1.6.	Gemiadamlarının Performansa Dayalı Ödüllendirme Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları.....	35
3.1.1.7.	Gemiadamlarının Çalışma Şartları Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları	36
3.1.1.8.	Gemiadamlarının Çalışma Arkadaşları Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları	37

3.1.1.9. Gemiadamlarının İşin Yapısı Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları	38
3.1.1.10. Gemiadamlarının İletişim Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları.....	39
3.1.1.11. Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeyleri Puan Ortalamaları	40
3.1.2. Araştırmanın Normallik Testi	42
3.1.3. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	42
3.1.4. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	43
3.1.5. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	44
3.1.6. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	45
3.1.7. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Gemideki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	47
3.1.8. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Gemilerde Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	49
3.1.9. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Ağırlıklı Olarak Çalışılan Gemi Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	50
3.1.10. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Ağırlıklı Olarak Çalışılan Gemi Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	52
3.1.11. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Genellikle Çalışılan Gemi Bayrağı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	54
3.1.12. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Gemideki Maaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	55
3.1.13. Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeylerinin Korelasyon Analizi	57
4. İRDELEME VE DEĞERLENDİRME	59
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	64
6. KAYNAKLAR.....	67
7. EKLER	73
ÖZGEÇMİŞ	77

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZET

TÜRK GEMİADAMLARININ İŞ TATMİNLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Erinç AYDIN

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Özkan UĞURLU
2019, 72 Sayfa, 4 Ek Sayfa

Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin gemiadamının demografik özelliklerine göre değişkenliği incelenmiştir. Bu kapsamda aktif çalışma hayatında bulunan ve katılım sağlayan 239 Türk gemiadamı üzerinde anket uygulanmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre, gemiadamlarının yaş, çocuk durumu, medeni hal, mezuniyet durumu, gemilerde çalışılan toplam süre, ağırlıklı olarak çalışılan gemi türü, ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajı, gemi bayrağı ve maaş durumuna göre genel iş tatminliği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmezken sadece gemideki görev değişkenine göre genel iş tatminliği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Ancak, iş tatmininin bazı alt boyutlarının gemiadamlarının yaş, mezuniyet durumu, gemilerde görev yapılan toplam süre, ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajı ve maaş durumlarından etkilendiği; çocuk durumu, medeni durum, çalışılan gemi türü ve gemi bayrağının ise hiçbir boyutta etkilemediği görülmüştür. Türk gemiadamlarının orta düzeyde bir iş tatminlik düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler : İş tatmini, Denizcilik Gemiadamları, Gemiadamlarının iş tatmin düzeyi

Master Thesis

SUMMARY

EXAMINING OF JOB SATISFACTION LEVEL OF TURKISH SEAFARERS

Erinç AYDIN

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Maritime Transportation and Management Engineering
Supervisor: Assoc. Prof. Özkan UĞURLU
2019, 72 Pages, 4 Pages Appendix

According to demographical features of seafarers, the variability of Turkish seafarers' job satisfaction level has been examined. In the scope of this study, the questionnaire has been applied to 239 Turkish seafarers who are actively working.

In conclusion, while there hasn't been observed any statistically significant differences between job satisfaction of the seafarers and variables in terms of age, having a child, marital status, education level, the total amount of time worked in a ship, type of ship worked in general, tonnage of the ship worked in general, salary and the flag of the ship, there has been observed statistically significant differences between job satisfaction of the seafarers and variables of the duty. Some sub-dimensions of job satisfaction is affected by in terms of age, education level, the total amount of time worked in a ship, the tonnage of the ship worked in general and salary, however; it is not affected by any dimension in terms of having child, marital status, type of ship worked in general and the flag of the ship. It is concluded that Turkish seafarers have medium-level job satisfaction.

Key Words: Job satisfaction, Maritime, Seafarers, Job satisfaction level of seafarers

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar piramidi	6
Şekil 2. Maslow ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki	7
Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	9
Şekil 4. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması.....	11
Şekil 5. Lawler ve Porter'in bekleyiş teorisi	13
Şekil 6. Gemideki görev grupları	25
Şekil 7. İş tatmini puan ortalamaları.....	41

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. Gemiadamlarının demografik özelliklerine göre dağılımı	30
Tablo 2. Ücret grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı	32
Tablo 3. Yükselme olanakları grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı.....	33
Tablo 4. Yönetici grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı	34
Tablo 5. İlave hak ve ödenekler grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı	35
Tablo 6. Performansa dayalı ödüllendirme grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı.....	36
Tablo 7. Çalışma şartları grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı	37
Tablo 8. Çalışma arkadaşları grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı	38
Tablo 9. İşin yapısı grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı	39
Tablo 10. İletişim grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı.....	40
Tablo 11. İş tatmini puan ortalamaları.....	41
Tablo 12. Normallik testi.....	42
Tablo 13. İş tatmini puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu.....	43
Tablo 14. İş tatmini puanlarının çocuk durumuna göre farklılaşma durum	44
Tablo 15. İş tatmini puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu.....	45
Tablo 16. İş tatmini puanlarının mezun olunan okula göre farklılaşma durumu	46
Tablo 17. İş tatmini puanlarının gemideki göreve göre farklılaşma durumu	48
Tablo 18. İş tatmini puanlarının gemilerde görev yapılan toplam süreye göre farklılaşma durumu	50
Tablo 19. İş tatmini puanlarının ağırlıklı olarak çalışılan gemi türüne göre farklılaşma durumu	51
Tablo 20. İş tatmini puanlarının ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajına göre farklılaşma durumu	53
Tablo 21. İş tatmini puanlarının genellikle çalışılan gemi bayrağına göre farklılaşma durumu	55
Tablo 22 . İş tatmini puanlarının gemideki maaşa göre farklılaşma durumu	56
Tablo 23. Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin korelasyon analizi.....	58
Ek tablo 1. İş tatmin ölçeği anketi	75

SEMBOLLER DİZİNİ

Dwt	: Detveyt Ton
F	: F Değeri
f	: Frekans
JSS	: İş Tatmin Ölçeği (Job Satisfaction Survey)
Min.	: Minimum
Max.	: Maximum
MLC	: Denizcilik Çalışma Sözleşmesi(Maritime Labour Convention)
n	: Gözlem Sayısı
Ort	: Ortalama
P	: İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi
Ss/Sd	: Standart Sapma
t	: t Değeri
USD	: Amerikan Doları

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Dünya ticaretinin yaklaşık %90'ı denizcilik sektörü tarafından sağlanmaktadır (Tatar ve Özer, 2017). Denizcilik olmadan modern dünyanın ihtiyaç duyduğu malların ithalat ve ihracatını yapmak mümkün değildir. Deniz ticaretinde taşımacılık denizcilerin idaresini sağladıkları gemiler aracılığıyla yapılmaktadır. Dolayısıyla gemiadamları denizcilik sektörünün vazgeçilmez yapı taşlarıdır. Dünya çapında 1.647.500 gemiadamı bulunmaktadır (Patchiappane ve Rengamani, 2018). Gemiadamlarının çalışma ortamları ve koşulları karadaki diğer iş dallarına göre çok daha farklı özelliklere sahiptir. Denizciler, çalışma ortamlarında kontrat süreleri boyunca ailelerinden ve arkadaşlarından uzakta, kötü hava ve deniz koşullarına maruz kalarak ve yeri geldiğinde günlerce karaya ayak basmadan mesleklerini icra etmeye çalışırlar (Sliskovic ve Penezic, 2015). Bu zor şartlar altında çalışan gemiadamlarının da yapmış oldukları işi benimsemeleri ve moral motivasyonlarının sağlanması açısından iş tatmini faktörü büyük önem arz etmektedir.

İş tatmini ifadesi, kişinin çalışma ortamında ki pozitif yönlü tutumu olarak tanımlanmaktadır (Eğimli, 2009). Ancak kişinin işine karşı olan olumsuz tutumu da iş tatminsizliğine yol açacaktır. Kişi çalıştığı işe karşı geliştirdiği olumlu tutumlar neticesinde işini benimseyecek ve daha etkin ve verimli bir çalışma sağlayacaktır. Ayrıca iş tatmininin örgütsel sonucu olan iş gücü devrini de azaltarak şirketlerin daha oturmuş bir kadroya sahip olmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı, denizcilik sektöründe aktif görev yapan Türk Gemiadamlarının iş tatmin düzeylerini belirlemek ve gemiadamlarının moral, motivasyon ve performanslarını arttırarak, zor olan çalışma koşullarını bir nebze de olsa hafifleterek daha verimli bir çalışma ortamı sağlanmasına katkıda bulunmaktır. Denizcilik sektöründe aktif olarak çalışan 239 Türk gemiadamı üzerinde çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada Paul E. Spector tarafından oluşturulan JSS İş Tatmin Ölçeği kullanılmış ve gemiadamlarının demografik özellikleri ile ilişkilendirilerek SPSS 22 kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde iş tatmininin tanımlamalarına, tarihsel gelişimine, önemine, iş tatmini kuram ve teorilerine, iş tatminine etki eden faktörlere, iş tatmini sonuçlarına ve literatürde yapılan benzer çalışmalara yer verilecektir. İkinci bölümde yapılan çalışmalar ile ilgili olarak araştırmanın amacı ve modeli, araştırmanın sınırlılıkları, veri seti, araştırmanın hipotezlerine değinilecektir. Üçüncü bölüm de çalışmanın bulgularına yer verilecektir. Dördüncü bölümde ise çalışmanın bulgularına dayanılarak irdeleme ve değerlendirme yapılacaktır. Son bölümde ise sonuç ve öneriler aktarılacaktır.

1.2. İş Tatmini Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

İş tatmini üzerine yapılan araştırmaların temelini oluşturan ve en çok kullanılan tanımlamalar Hoppock (1930), Vroom (1967) ve Locke (1976)' nin yapmış olduğu tanımlamalardır (Başaran, 2003).

1930 yıllarında Hoppock iş tatmini tanımını sorulan bir soru üzerine bireyin "işimden memnunum" cevabını vermesini sağlayan fizyolojik ve psikolojik etkenlerin birleşimi olarak tanımlamıştır (Tanner, 2007).

Locke'e (1976) göre, iş tatmini "kişinin kendi işini ve iş deneyimlerini değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan keyifli ya da olumlu duygusal durum" olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1997).

İş tatmini, kişinin işine karşı duygusal tepkileri ve kişinin işine karşı olumlu tutumları şeklinde ifade edilebilir (Vroom, 1967).

Günümüze kadar iş tatmini ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmıştır. Bu araştırmalarda bireyin verimini ve motivasyonunu arttırmak amaçlanmıştır. Bu çalışmalarda da bazı benzer tanımlamalar yapılmıştır. Spector,'a (1997) göre iş tatminini çalışanların işlerini ne ölçüde sevdiklerinin bir düzeyi olarak belirtirken, Davis'e (1998) göre, iş tatminini çalışanın işinden memnun olup olmaması durumudur (Kumar ve Sharma, 2001; Spector, 1997). Yapılan tanımlamalar neticesinde denizcilik sektöründe iş tatmini ifadesini, gemiadamının işi ile ilgili duygusal doyumunu olarak tanımlamak mümkündür.

I.Dünya Savaşı sonrasında Avrupalı ve Amerikalı psikologlar çalışma ortamlarındaki verimliliği ve çalışanların motivasyonlarını arttırmak amacıyla çeşitli araştırmalarda bulunmuşlardır. İlk araştırmalar arasında Taylor ve Gilberth'in 1911 yılında bir fabrikada yapmış oldukları stres ve yorgunluk düzeyinin azaltılması amacıyla yapılmış araştırma örnek teşkil etmektedir (Sezgin, 2009). Bu konuda yapılan bilimsel araştırmaların

başlangıcı ise, 1927-1932 yılları arasında yapılan Hawthorne ve Harwood araştırmaları olarak kabul edilmektedir. Bu çalışma, ABD’de bir elektrik şirketinin Hawthorne tesislerinde çalışan binlerce işçi üzerinde yapılan ışıklandırma deneyi, röle-montaj deneyi ve tel bağlama gözlem odası deneyi şeklinde, 3 deney olarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde beklenenden farklı olarak, örgütlerin en önemli unsurunun insan olduğu, örgütlerin bir ilişkiler bütünü olduğu ve yöneticilerin davranışlarının verimlilik üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu görülmüştür. Fiziksel olmayan değişkenlerin fiziksel değişkenlere oranla daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Örneğin çalışanlar üzerinde rengin, ısının ve ışığın etkisinden daha çok moral, motivasyon ve maddi olmayan ödüllendirmelerin, personelin tatminlik ve memnuniyetlerinde daha önemli olduğunu belirtmişlerdir (Fişek, 1979; Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007).

1.3. İş Tatminin Önemi

İş tatmini ifadesi, çalışan bireylerin işlerine karşı olan duygusal bağ ve tutumlarının bir ifadesi olarak tanımlandığından işyerlerine karşı bireylerin geliştirmiş oldukları olumlu ya da olumsuz tutumlar kişinin ruh ve beden sağlığını da etkileyecektir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş tatmini iki açıdan büyük önem arz etmektedir. Bunlardan ilki, çalışanların işleri ile ilgili tutum ve düşüncelerinin, kendileri ve işleri açısından önemli olmasıdır. Bir diğeri ise, daha çok örgütsel açıdan olup, çalışanların iş tatmini düzeylerinin performans ve verimlilik olarak geri dönüşü olmasıdır. Çünkü iş tatminsizliğinin direkt olarak etkilediği davranışlar; işten ayrılma, performans ve motivasyon sorunu, devam sorunu, ruhsal ve fiziksel sağlık problemleridir (Kaplan, 2011).

İş yaşamı, çalışan bireylerin hayatlarının büyük bir kısmını kapsamaktadır. Hatta bazı çalışanların uyku ve dinlenme saatleri haricinde kalan zamanlarını çalışma ortamında geçirdiklerini söyleyebiliriz. Dolayısıyla kişinin işine karşı olan olumlu ve olumsuz duyguları tüm hayatına yansiyacaktır. İşinden memnun ve psikolojileri düzgün olan çalışanların, verimlilikleri de fazla olacaktır (Nergiz ve Yılmaz, 2016; Ceylan, 1998). Eğer örgüt işini benimsemiş mutlu çalışanlara sahipse örgüt güçlü yapıya sahip olur. Sonuç olarak iş tatmini düzeyi yüksek bireylerin aile, toplum ve örgüt içerisindeki tutum ve davranışları uyumlu ve etkili olacak, bu aracılıkla da sağlıklı ve güçlü toplumlar meydana gelecektir (URL-2, 2019).

Gemiadamlarının farklı, zor ve izole olmuş bir ortamda çalışmalarından dolayı iş tatmini büyük önem arz etmektedir. İşinden doyum sağlamış bir gemiadamı düzgün ruh ve beden sağlığına sahip olacak, işini benimseyerek daha verimli çalışacaktır. Örgüt açısından düşünüldüğünde ise, şirketin daha oturmuş bir gemiadamı kadrosuna sahip olmasını sağlayacaktır.

1.4. İş Tatmini Kuram ve Teorileri

İş tatmini ve motivasyon kuramları birbirleri ile ilişkili kuramlardır. İş tatmini teorileri hangi iş faktörlerinin iş tatmini üzerinde nasıl etkileri bulunduğunu ve bireylerin işinden duyduğu memnuniyeti arttırabilmek için neler yapılması gerektiğini amaç edinmişlerdir. Bu teoriler çalışan bireyin bazı ihtiyaç ve isteklerinin örgüt tarafından karşılanması durumunda çalışanın doyuma ulaşacağını savunurlar (Esmer, 2009). İş tatmin teorileri kapsam ve süreç teorileri olarak iki başlık altında incelenmektedir (URL-3, 2019).

1.4.1. Kapsam Teorileri

Davranışı hangi faktörlerin etkilediği ile ilgili olarak geliştirilen teorilerdir (Tosi & Mero, 2003). Aşağıda bu teoriler ile ilgili açıklamalar yapılacaktır.

1.4.1.1. Maslow'un Gereksinmeler Hiyerarşisi Teorisi

Günümüze kadar ortaya çıkarılmış ihtiyaçlar hiyerarşisi alanında en benimsenmiş olan teori 1940'larda Abraham Maslow tarafından öne sürülmüştür (Pekel, 2001). Bu teori iş yaşamı motivasyonunun temel teorisidir (Steers, 1996). Maslow insanları neyin motive ettiğini anlamak istiyordu. Bireylerin ödül ve bilinçaltı arzularıyla ilgisi olmayan bir motivasyon sistemine sahip olduğuna inanıyordu. Maslow insanların belirli ihtiyaçlara ulaşmak için motive olduklarını ve bazı ihtiyaçların diğerlerinden öncelikli olduğunu belirtmiştir (Maslow, 1943). Önem sırasına göre Maslow 5 motive edici ihtiyaç belirlemiştir (Evens ve Lowell, 1997). Bunlar temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ve takdir edilme ihtiyacı ve son olarak kendini geliştirme ihtiyacıdır.

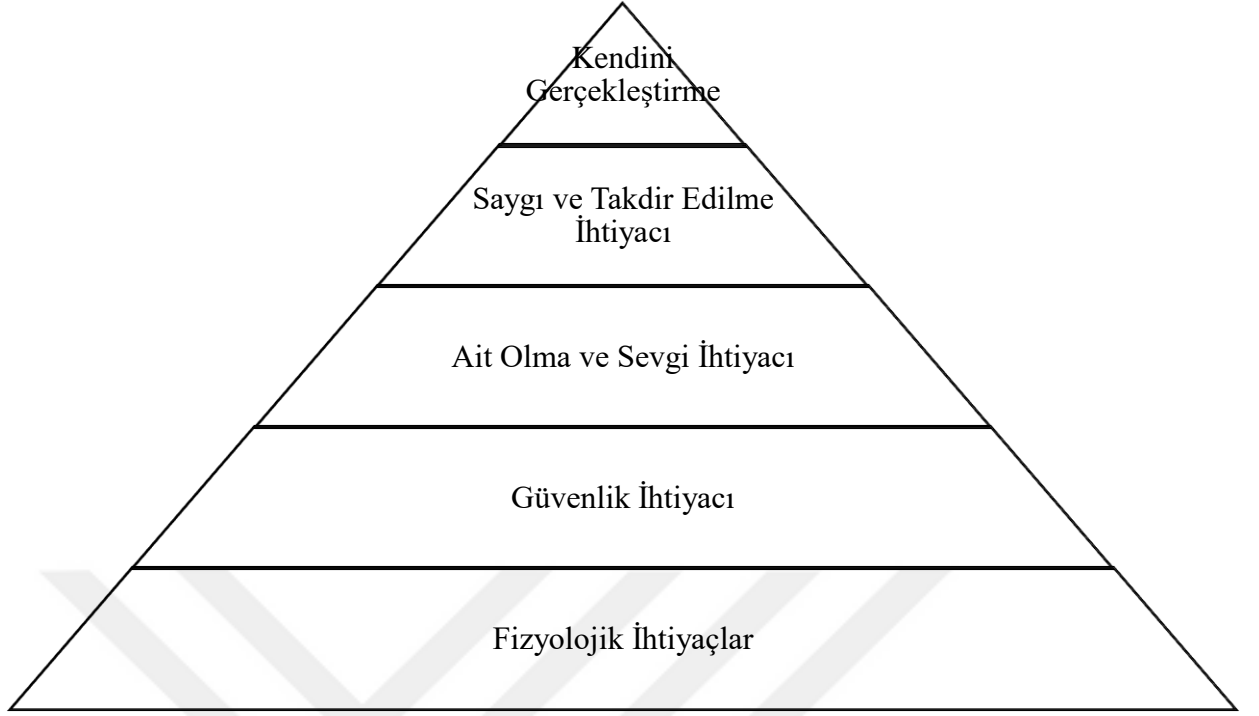
Temel fizyolojik ihtiyaçlar; barınma, yemek, su, hava, uyku gibi temel ihtiyaçlardır. (Pekel, 2001). Maslow'a göre tüm ihtiyaçlar içerisinde en öneme sahip ihtiyaç basamağıdır. Temel fizyolojik ihtiyaçlarda doyuma ulaşmamış bir birey için diğeri ihtiyaçların hiçbir önemi bulunmamaktadır. Temel fizyolojik ihtiyaçlar karşılanmadan kesinlikle yüksek ihtiyaçlar karşılanmaya çalışılmamalıdır (Evens ve Lowell, 1997). Susuz ve a olan birey öncelikle bu gereksinimini karşılayacaktır. Bu basamaktaki gereksinim karşılandıktan sonra davranış özelliğini yitirecek ve bir st ihtiyaç basamağına geçilecektir (Maslow, 1943).

Güvenlik ihtiyaçları; fiziksel ve duygusal açıdan güvenle yaşama isteğidir. Bu ihtiyaç barınma, korunma, kural ve yasalara uyma gibi gereksinimleri kapsamaktadır. Kişi tehlikelere karşı kendini savunma ve sahip olduğu şeyleri koruma içgüdüsüne sahiptir. Bu ihtiyaç insanların arasındaki ilişkilerde de geçerli olmaktadır. Örneğın kişi, sevdiği ve dürüst olan insanlarla ilişkilerini koruma ve uyumlu bir şekilde devam ettirme isteğindedir (şenoğlu, 2019).

Ait olma ve sevgi ihtiyaı; fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları yerine getirildikten sonra, insani gereksinimlerin nc seviyesi sosyal ihtiyaçlar ve ait olma duygularını içerir (Mclead, 2019). Örneğın arkadaşlık, samimiyet, güven, kabul ve sevgi gibi duyguları yansıtır. Örgüt içerisinde ise diğeri çalışanlar ile iyi ilişi ve diyaloglar kurma, örgüt içerisinde kendinin kabul gördüğünü hissetme gibi duyguları ifade eder (Pekel, 2001).

Saygı ve takdir edilme ihtiyaı; kişinin tanınma isteği, saygı görme, kendine güven, takdir edilme, beğenilme isteği gibi ihtiyaçların gerçekleştiği basamaktır. Kişinin toplum içerisinde kendini önemli görme, zgr olma ve bağımsızlık gibi isteklerini kapsar (Bakır, 2009)

Kendini gerçekleştirme ihtiyaı; bireyin kişisel potansiyelinin farkına varması, yeteneklerini ve kendini geliştirerek daha donanımlı ve iyi insan olması anlamına gelir (Pekel, 2001). Aşağıda şekil 1'de bu ihtiyaçların hiyerarşik gösterimi verilmiştir.



Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar piramidi (Maslow, 1943)

1.4.1.2. Alderfer'in VIG(ERG) Teorisi

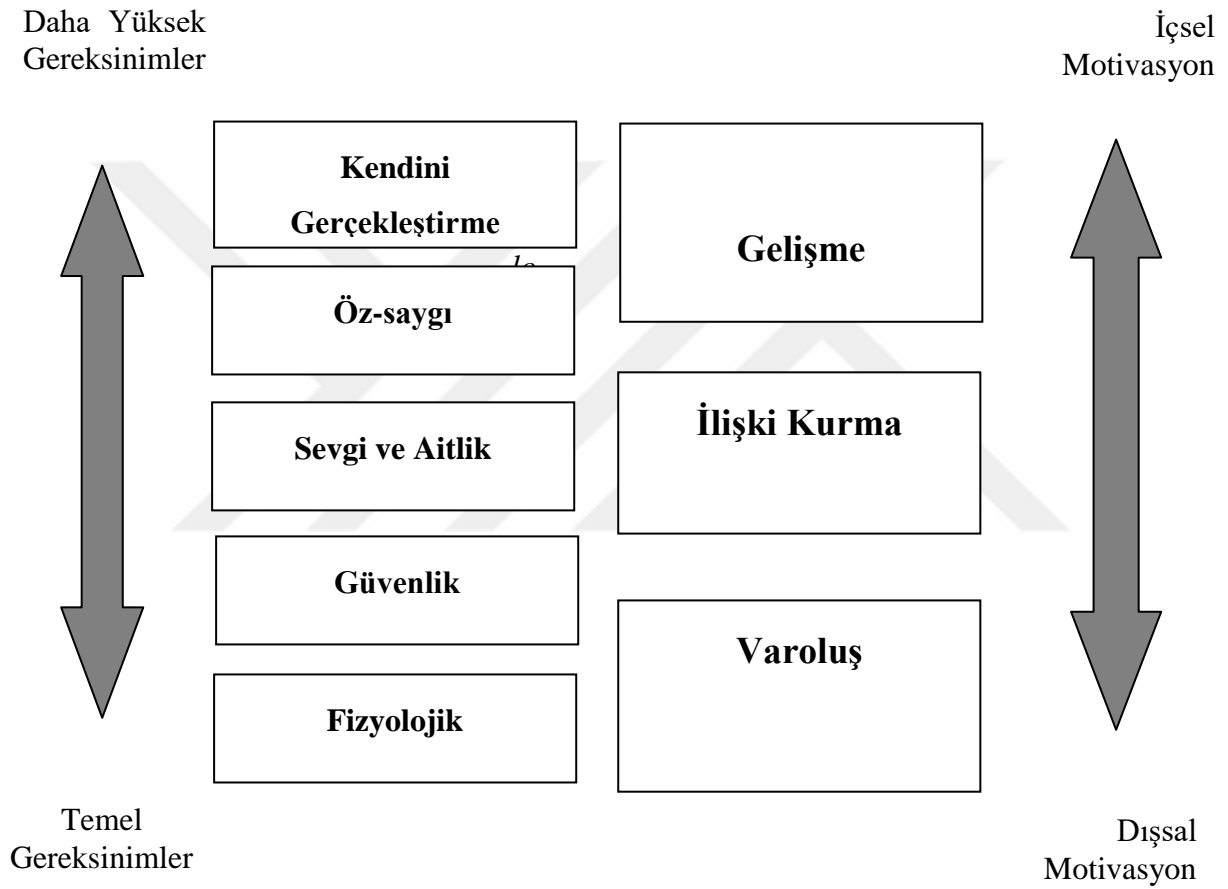
Maslow'un teorisinin uzantısı olarak bilinen Alderfer'in VIG (Varoluş, İlişki kurma, Gelişme) kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını desteklemek ve eksik yönlerini düzeltmeyi amaç edinmiştir (Özkalp ve Kirel, 2005). Alderfer'in bu yaklaşımı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi teorisini daha basite indirgeyerek geliştirdiği bir yaklaşımdır (Tekin ve Görgülü, 2018). Bu kurama göre (Existence-Relatedness-Growth Theory) insanların temel olan 3 ihtiyaçları vardır. Bunlar;

- Varoluş
- İlişki kurma
- Gelişme ihtiyaçlarıdır.

Var olma ihtiyaç düzeyi; kişinin varlığını sürdürmesi için gerekli olan fizyolojik (su, yiyecek, uyku vb) ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyaçları anlamına gelmektedir (Mullins, 2002). Maslow'un kuramında yer alan fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri basamaklarının karşılığıdır (Porter, Bigley, ve Steers, 2003). Çalışan birey, ücret, iş yeri olanakları, düzgün bir çalışma ortamı, iş sağlığı ve güvenliği faktörleri ile bu gereksinimler karşılanır.

İlişki kurma ihtiyaçları; kişinin diğer insanlarla kurduğu ilişkiyi, saygıyı, ait olma duygusunu, tanınma gereksinimini karşıladığı basamaktır (Johns ve Saks, 2001). Maslow'un teorisindeki karşılığı sevgi ve ait olma gereksinimleridir (Çetinkanat, 2000).

Gelişme ihtiyaçları; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan kendini geliştirme gereksinimine karşılık gelir. Bireyin kendini yetiştirmesi, başarı ve daha fazla sorumluluk isteği gibi gereksinimleri kapsar (Tekin ve Görgülü, 2018).



Şekil 2. Maslow ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki (Johns ve Saks, 2001)

1.4.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

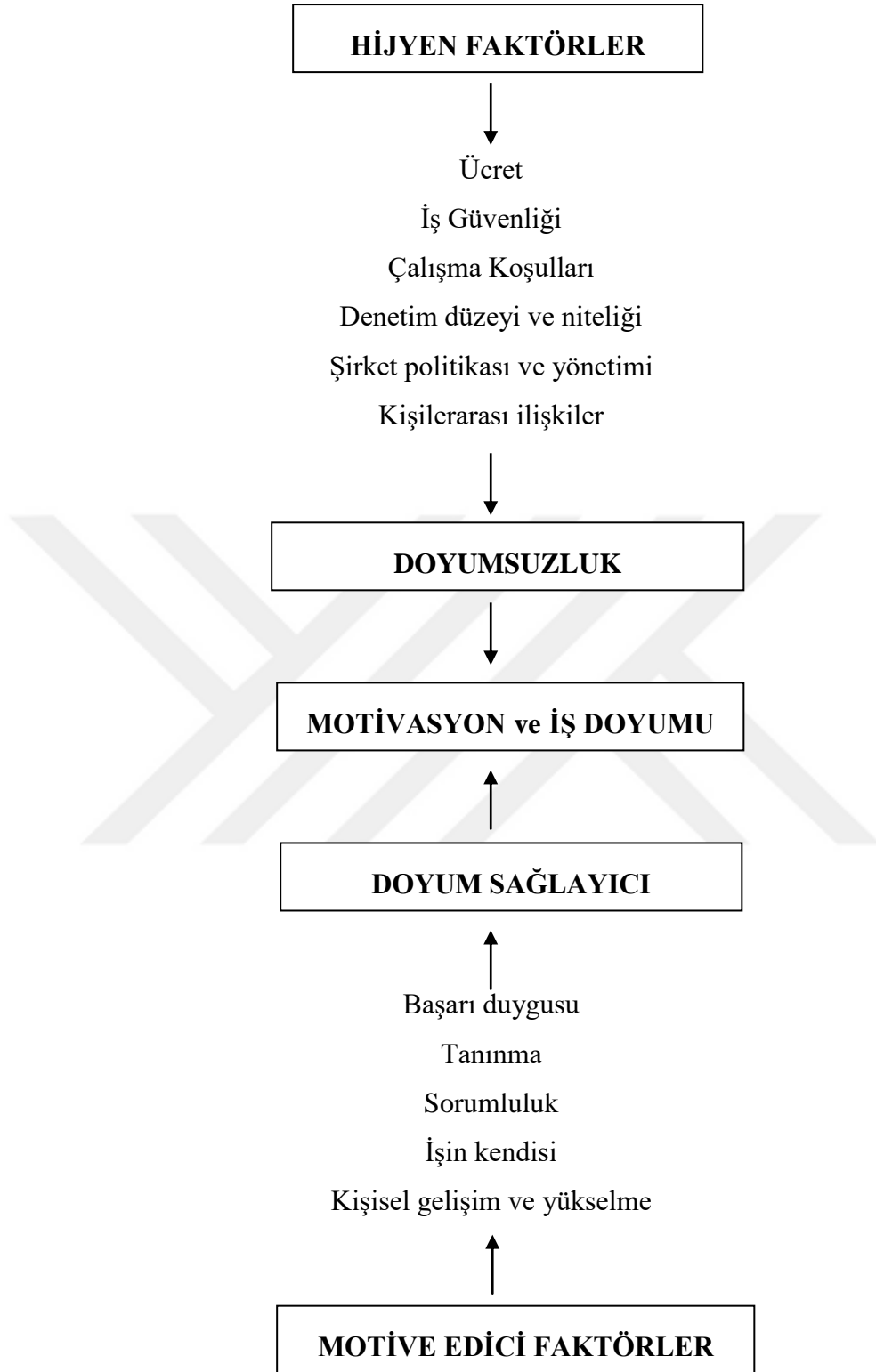
Motivasyon kuramının gelişmesine büyük katkılar sağlayan kişilerden birisi de Frederic Herzberg olmuştur. Herzberg'de Maslow ve Alderfer gibi motivasyon kavramının ihtiyaçlara bağlılığını savunmuştur (URL-5, 2019). Frederic Herzberg, bu kuramı 1950-

1960 yılları arasında geliştirmiş ve Pittsburgh'da 200 mühendis ve muhasebeci katılımcı ile araştırma yapmıştır. Onlara, kendilerinin doyumuna ulaştığı ve motive oldukları zamanları ve tam tersi durumları hatırlamalarını istemiştir. Daha sonra da bu olumlu ve olumsuz duyguları anlatmalarını talep etmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak çift faktör teorisini gündeme getirmiştir. (Moorhead ve Griffin, 1989). Araştırma aşamasında, katılan bireylere iş tatmininin artmasına veya azalmasına sebep olan olaylar ve oluş sıklıkları ile ilgili sorular sorularak iş tatminine etki eden unsurları belirlemeye çalışmıştır (Başaran, 2003).

Herzberg tatmine ve tatminsizliğe sebep olan faktörleri 2'ye ayırmıştır. Tatmine etki eden faktörlere "Güdüleyiciler", tatminsizliğe etki eden faktörleri ise "Hijyen Faktörleri" olarak adlandırmıştır (Tosi, vd., 1990). Herzberg (1966), iş tatminine "bireyin başarıma duygusu, yapılan işin özellikleri, sorumluluk ve terfi" faktörlerinin, iş tatminsizliğine ise örgüt yapısının politikaları ve kuralları, ücret, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve çalışma koşulları faktörlerinin etki ettiği bulgusuna varmıştır.

Güdüleyiciler; çalışanların tatmin ve motive olma sebepleri hakkındaki sorulara verdikleri yanıtlar neticesinde elde edilmişlerdir. Sonuçlar, sorumluluk, tanınma, işin yapısı, kişisel gelişim, terfi, başarıma duygusu gibi etmenleri güdüleyici faktörler olarak ifade edilmesini sağlamıştır. Güdüleyiciler, çalışanların tatmin ve motive olmalarına sebep olan faktörlerdir. Bu faktörlere sahip örgütler, tatmin ve motive olmuş çalışanlara da sahip olurlar. Öte yandan bu faktörler hijyen faktörlerinin tersine tatminlik hissini ortadan kaldırmakta fakat tatminsizlik duygusunu da oluşturmamaktadır (Moorhead ve Griffin, 1989).

Hijyen faktörleri; çalışan bireylerin işlerindeki tatminsizliği ve motivasyon eksikliklerinin nedenleri hakkındaki sorulara verdikleri yanıtlar neticesinde elde edilmiştir. Bu faktörler; ücret, çalışma şartları, denetim düzeyi ve özelliği, iş güvenliği, şirket politikaları, yönetim ve kişilerarası iletişimidir (URL-5, 2019). Eğer iş yerinde hijyen faktörleri bulunmuyorsa çalışanlar için tatminsizlik yaratan unsurlar mevcuttur. Bu faktörlerin sağlanması ile tatminsizlik azalmakta ancak çalışanın tatmin düzeyini arttırmamaktadır. Dolayısıyla bu faktörler bir iş için olması gereken temel öğeler olarak görülmektedir (Tosi vd., 1990).



Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Mullins, 2002)

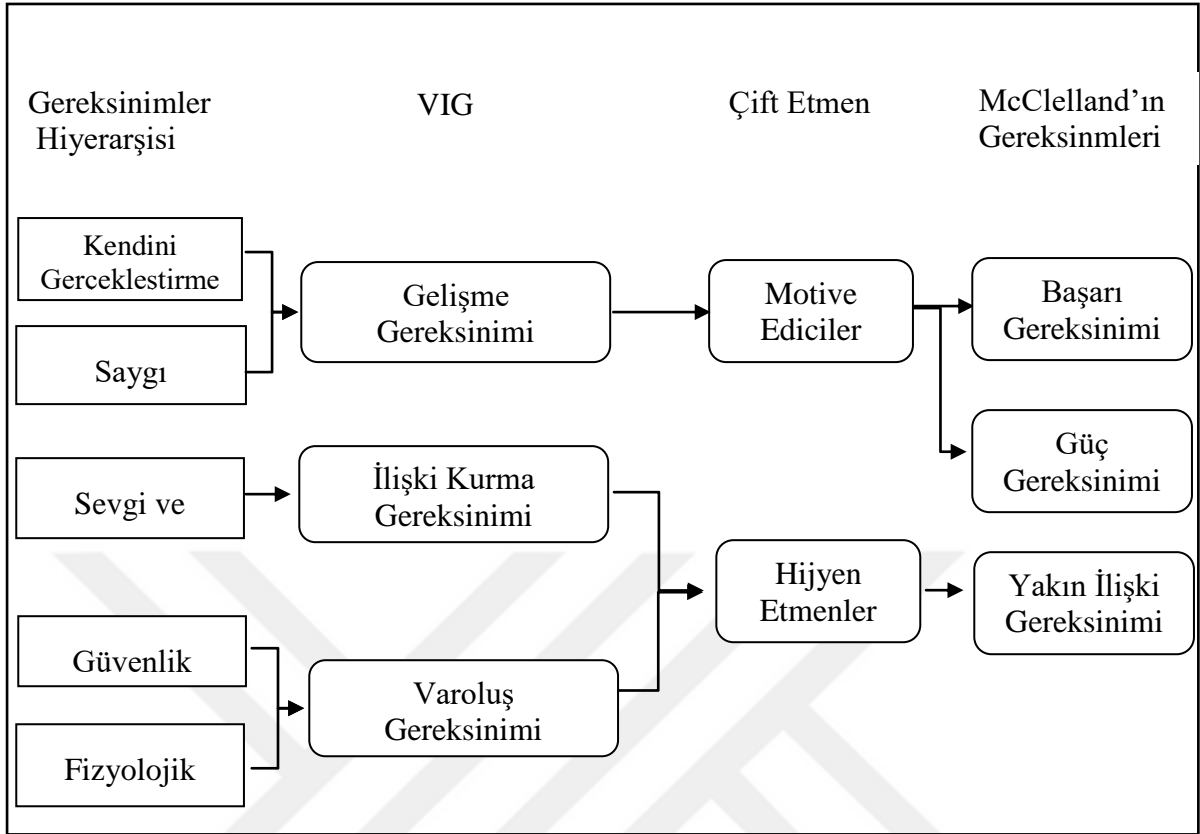
1.4.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland'ın bu kuramı 1938 yılında Henry A. Murray tarafından ortaya atılan, insan davranışlarının sebebini oluşturduğunu düşündüğü 20' nin üzerindeki gereksinimlerden başarı, güç kazanma ve bağlılık (yakın ilişki) gereksinimleri üzerine kurulmuştur (Eren, 2003). McClelland, Maslow ve Herzberg'den farklı olarak bireyin değişik ihtiyaçlara gereksinim duyduğunu ve bu ihtiyaçlarının karşılanma derecesine göre tatminlik düzeyinin şekillendiğini savunmuştur (Aktan, 2006). Bu gereksinimler kişilerarası ilişkilerde, akademik başarıda, hayat tarzının seçiminde ve iş performansı üzerinde etkili olacaktır (McClelland, 1961).

Başarma gereksinimi; problemlerin üstesinden gelme, zor olan şeyleri hızlı ve etkili bir şekilde yapma çabasına duyulan istektir (Murray, 1955). (McClelland, 1961), başarı gereksinimini, "iyi iş yapma ya da bir kusursuzluk standardıyla rekabet etmenin önemli olduğu eylemlere yönelme" olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre başarma isteği, zor sonuçları için kişisel sorumluluk alması gibi davranışlarla ortaya çıkmaktadır (Sagie ve Elizur, 1999). Kişilerin kendi meslek alanlarında en iyisi olma isteğinin altında başarı ihtiyacı vardır (Eren, 2003).

Güç kazanma gereksinimi; etkileme, kalıcılığı sağlama ve kariyer oluşturma ihtiyacıdır (Oksay, 2005). Birey başka kişiler üzerinde kontrol ve yetkiye sahip olma kendi düşünce ve ihtiyaçlarının benimsenmesini ister (McClelland ve Winter, 1969). Dolayısıyla yüksek güç gereksinimine sahip bireyler, etrafındaki maddi imkan ve olanakları, bilgiyi kullanmayı ve çevresindeki diğer bireyler üzerinde otorite sahibi olma eğilimi gösterirler (McClelland ve Burnham, 1976).

Bağlılık ihtiyacı ise, bireyin toplumun bir parçası olmadan yaşayamayacağından hareket ederek, diğer kişi ve gruplar ile etkileşim halinde bulunacağını ifade etmektedir (Eren, 2004).



Şekil 4. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması (Hellriegel vd., 2001)

1.4.1.3. Süreç Teorileri

Süreç teorileri “kişinin ortaya koyduğu bir davranışı tekrarlaması ya da tekrarlamaması nasıl sağlanabilir?” sorusunun cevabının aranmasıdır (Önen ve Tüzün, 2005). Güdülenmenin kapsam teorileri tarafından açıklanmasında yetersiz kaldığı görüşü nedeniyle geliştirilmişlerdir. Süreç teorilerinde bilişsel faaliyetler kullanılarak güdülenmenin işleyişi ifade edilmeye çalışılmaktadır (Küçüközkan, 2015).

Süreç teorileri, davranış sürecindeki faaliyetlerin değişkenlerini açıklar. Kapsam kuramları ise bireyleri motive eden etkenleri açıklamayı hedefler. Dolayısıyla davranışlara etki eden etmenleri ve işleyişleri bakımından kapsamlı bir bilgilendirme yapamazlar. İş tatmini üzerinde kişisel farklılıkların önemini süreç teorileri ifade etmiştir. Farklı bireyler farklı düşünce ve değer yargılarına sahip olmalarına rağmen tümünde davranışı güdüleyen süreç aynıdır (Luthans, 2008; Daft, 2000).

1.4.1.4. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un beklenti teorisi VIE (Değerlik, Yararlık, Beklenti) olarak da anılır. Bu teori; değerlik (valance), yararlılık (instrumentality), beklenti (expectancy) ifadelerine dayanarak oluşturulmuştur (Vroom, 1967).

Değerlik; bireyin davranış sonucunda "değer mi, değmez mi" şeklindeki düşüncesinin karşılığıdır. Kişi bu davranış sonucunda değeceğini düşünüyorsa (pozitif düşünce) sonuç kişi tarafından tercih ediliyor; eğer aksi düşünülüyorsa (negatif düşünce) tercih edilmediğini; kararsız kalınıyorsa (nötr düşünce) kişinin sonuç hakkında bir düşüncesi olmadığını ifade eder (Küçüközkan, 2015).

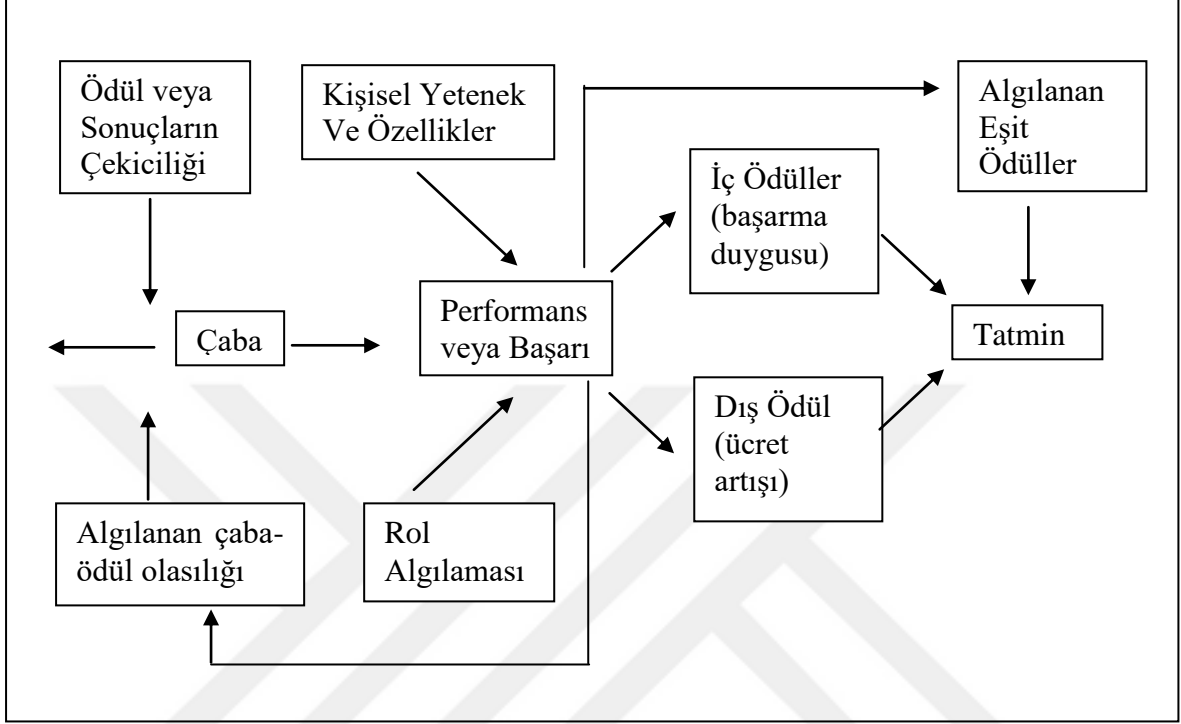
Yararlılık; arzu edilen bireysel sonuca ulaşılabilmesi için örgütsel sonuç yarar sağlıyorsa "yararlılık" ifadesinden söz edilebilir. Kişi bireysel olarak sonuca ulaşmasında örgütün hedeflerinin yararlılığına inanıyorsa, örgütün hedefleri değerlenir. Örneğin performans bir örgüt hedefidir, ancak kişi işinde ilerleyebilmesi için yüksek performansa güdülenir. Sağlamış olduğu yüksek performans sonucu alınan terfi bireysel sonuca ulaşıldığını gösterir (Koçel, 1998).

Beklenti; kavram olarak yararlılık ile birbirine çok benzer iki kavram olarak görünse de temelde birbirlerinden farklıdır. Yararlılık kavramında örgütsel hedefler ile bireysel istekler arasındaki ilişkiden söz edilirken beklenti kavramında ise kişinin sarf ettiği çaba kişiyi yararlılığı olan belli örgütsel hedeflere ulaştırabilmesine inanmasıdır (Küçüközkan, 2015).

1.4.2.2. Porter Lawler'in Beklenti Teorisi

Bu teori Lymen Porter ve E.E. Lawler tarafından geliştirilen bir motivasyon yaklaşımıdır. Kişinin arzu ettiği amaç ve amaca ulaşmaya yönelik değerler, kişinin davranışına etki eden faktör olarak algılanan eşitlik veya hoşnutluk duygularını da içermelidir. Algılama ifadesini kişinin işine olan bakış açısı olarak ifade etmek mümkündür. Bu bakış açısı kişinin işinden beklediklerinden oldukça fazla etkilenir. Beklentiler gerçekleşmezse kişi işinden hoşnut kalmayacak ve tatminsizlik duyacaktır (Lawler ve Porter, 1967). Bu yaklaşımda tatmin, performans sonucunda elde edilen

ödüllerin yansımalarıdır. Dolayısıyla ödüllerin değeri sonucu oluşan tatmin unsuru, performansı etkilemektedir (Saylan, 2008).



Şekil 5. Lawler ve Porter'in bekleme teorisi (Lawler ve Porter, 1967)

1.4.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stacey Adams'ın 1965'te ortaya koyduğu eşitlik teorisi, insanların gösterdikleri performans karşılığında aldıkları ödüllerde eşit davranıldığını görmek istedikleri ve bu eşitlik ile motive oldukları varsayımına dayanır. İşgören kendi eforu ve bu efor karşılığında aldığı getiriye kendisi ile aynı seviyede gördüğü bir başka işgörenin efor ve getirisi ile mukayese eder. Adams, çalışanların, hissettikleri bir eşitsizliği gidermek için başvurabilecekleri yolları da incelemiştir. Eşitlik teorisi daha çok laboratuvar ortamında test edilmiştir. Daha sonra yapılan açık alan çalışmaları, bu teorinin özellikle yetersiz ödeme ve ödüllendirme durumlarında geçerli olduğunu göstermiş fakat fazla ödeme durumlarında bu teoriden farklı neticeler ortaya çıkmıştır (Aktay, 2010).

Bu teoriye göre çalışanın görevindeki çabası ve edimi eksik ya da fazla ödüllendirildiğinde işgöreni doyumluz olur. Bu kuram girdi çıktı dengesi üzerine kuruludur. Çalışanın eşitlik – hakkaniyet – denklik duygusu, örgüte verdiği emeğe karşılık

örgütten aldıklarını eşit saydığında gelişir. Çalışan kendine denk saydığı işgörenlerin örgütten aldıklarıyla kendinin aldıklarını karşılaştırır. Bu karşılaştırmada bir adaletsizlik görmediğinde denklik duygusuna; gördüğünde ise denksizlik duygusuna ulaşır. İş gören çabasına ve edimine denk bir ödeme aldığında o zaman işten doyum sağlar (Özarslan, 2010).

1.4.2.4. Locke'nin Amaç Teorisi

1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilen amaç teorisine göre her birey belirli amaçlar belirler ve bu amaçlar bireyin motivasyonunu etkiler. Kişinin belirlediği amaçlar, kişiye yapması gerekenler ve bu yolda sarf etmesi gereken efor hakkında bilgi verir (Tınaz, 2006). Teori, kişilerin amaçlarını, davranışların sebebi olarak görmektedir. Yani birey kendisi bir takım amaçlar belirlemekte ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için davranışlarını şekillendirmektedir (Özarslan, 2010). Locke, amaçların ana görevlerinin 2 tane olduğunu ifade eder. Birincisi bireyin motivasyonu ile ilgili olup, birey tarafından gösterilecek eforun miktarının belirlenmesine katkı sağlar. İkinci görev ise, örgüt tarafından bireyi teşvik edici etkenler olarak belirtilmektedir. Bu etkenler, kişinin amaçlarını etkileyerek, işindeki başarılarının artmasında rol sahibi olurlar. Bireyin kendisinin belirlemiş olduğu amaçlara ulaşması kişide tatmin duygusunu doğurur, aksi gerçekleştiğinde, yani birey göstermiş olduğu performansa rağmen amacına ulaşamamışsa kişide tatminsizlik duygusu oluşur (Sezgin, 2009).

1.5. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

İş tatmini üzerine yapılmış birçok araştırmada iş tatminini etkileyen faktörler 2 başlık altında incelenmiştir. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörlerdir.

Bu faktörlerden ilki işin ortamı ve işin kendisi ile ilgiliyken, ikincisi ise kişinin cinsiyeti, yaşı, öğrenim durumu, hizmet süresi, kişilik ve önceki deneyimleri gibi etkenleri kapsamaktadır. Bu iki faktör birbirleri ile bütünleşerek iş tatmini üzerinde etkili olurlar (Spector, 1997).

1.5.1. Bireysel Faktörler

Kişinin cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu gibi birçok demografik özellikleri de kapsayan faktörlerdir ve iş tatmini üzerinde etkileri bulunmaktadır. Bu faktörlerin, örgüt tarafından değiştirilmesi mümkün olmamakla beraber, örgütler çalışan bireylerin çoğu için iş tatmini ile ilgili tahminde bulunabilmektedir (Yelboğa, 2007).

Cinsiyet; bazı çalışmalarda iş tatmininin cinsiyet ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmasına rağmen, birçok çalışmada da cinsiyet faktörünün iş tatmini üzerindeki etkisi hakkında tutarsız sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir (Gözener & Simge, 2007). Çünkü kadın çalışanlar, gerçekte kendileri ile aynı eğitim ve yetenek düzeyindeki erkek çalışanlara göre daha az ücretle ve daha alt pozisyonlarda çalışmak zorunda kalmışlardır (Bakır, 2009). Clark (1997), yaptığı araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işinden tatmin olduklarını ifade etmektedir. Bu sonucu da kadın çalışanların daha önceden kötü şartlarda çalışmış olmalarına ve bundan dolayı yapmış oldukları işten çok fazla beklenti içinde olmamalarına dayandırmaktadır. Aquilar ve Vlosky (2010), ise yaptıkları çalışma sonucunda kadın çalışanlara iş güvenliği ve istikrar unsurlarının sağlanması ile erkek çalışanlara göre daha fazla iş tatminine sahip olacaklarını ifade etmektedir.

Yaş faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan çalışmalarda genel kanı, genellikle yaş artışına bağlı olarak iş tatmini düzeyinde artış olacağı yönündedir. Ancak, işin kişi için sıradanlaşması ve işteki terfi imkânlarında ki belirsizlikler belirli yaş aralıklarında iş tatminini olumsuz etkilemesine rağmen, daha sonra bireylerin gelirlerindeki artış, deneyim, sosyal ortam, iş güvenliği gibi etkenler nedeniyle tekrar iş tatmin düzeyinin pozitif yönde etkilendiği ortaya konulmuştur (Bakır, 2009). Bazı çalışmalarda ise yaş faktörü ile iş tatmini düzeyi arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunulmadığı savunulmaktadır.

Eğitim faktörünün iş tatmini ile ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde aralarındaki bağın hem olumlu hem de olumsuz olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu ilişkiler incelendiğinde eğitim seviyesi ve dolaylı olarak artan bireysel yetenekler, çalışanın kendine güvenini ve iş piyasasındaki değerini arttıracak, kişiye başka iş imkanları sağlayacaktır (Erdoğan, 1996). Örgüt içerisinde eğitim seviyesi ve artan yeteneklerin karşılığını alamadığını düşünen bireyin iş tatmini seviyesinde bir azalma oluşacaktır. Eğer çalışan birey örgüt içinde eğitim seviyesi ve gelişen yeteneklerinin karşılığını alırsa

(pozisyon değişikliği, yetki ve sorumluluk gibi) iş tatmininde de artış olacaktır (Başaran, 2003). Yelboğa (2007), finans sektöründe yapmış olduğu bir çalışmaya göre ise, eğitim durumu iş tatmini düzeyinde bir farklılaşma yaratmamaktadır. Yani iş tatmini ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak herhangi bir ilişki bulunmadığını ifade etmektedir.

Medeni durum; diğer faktörler üzerinde yapılan çalışmalarda olduğu gibi medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yapılmış çalışmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Özarlan (2010), yaptığı çalışmada çalışan evli bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Gökalp (2010), çalışan evli bireylerin iş tatmini düzeylerinin daha fazla olduğunu ifade etmektedir. Eşinden ayrı, boşanmış veya dul olan çalışan bireylerde ise iş tatmin düzeyleri, evli olanlara göre daha az olduğunu saptamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda ise, bekar çalışanların, evli çalışan bireylere oranla, daha fazla iş tatmin düzeyine sahip olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle evli bayan çalışanların; çocuk, ev işleri gibi sorumlulukları nedeniyle işinde fazla zaman geçirmeyi istememekte, buda iş tatmini düzeyinde azalmaya neden olmaktadır (Bakır, 2009).

Toplam çalışma süresinin iş tatmini ile ilişkisini inceleyen çalışmalarda, bireyin iş yerinde çalıştığı süre arttıkça kazanacağı bilgi birikimi ve tecrübeden dolayı iş tatmini düzeyi de artmaktadır. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken husus, bireyler çalışma hayatlarının ilk yıllarında işyerlerinden fazla beklenti içerisinde olduklarından iş tatmini düzeyleri de yüksektir. Zaman geçtikçe beklentilerinin karşılıklarını alamadıklarını gören bireylerin iş tatmin düzeyleri düşme eğilimine girmektedir. Uzun zaman aynı işyerinde çalışıldığında bireylerin beklentileri azalmakta ve iş tatmini düzeyleri de tekrar yükselmektedir (Aykaç, 2010).

1.5.2. Örgütsel Faktörler

Kişinin işinden tatmin olmasına çok sayıda örgütsel faktör etkilemektedir. İş tatminini etkileyen başlıca örgütsel faktörler aşağıda kısaca açıklanacaktır.

1.5.2.1. Ücret ve Terfi

Araştırmaların birçoğunda çalışanın almış olduğu ücret ile orantılı olarak iş tatmin düzeyi oluşacağı vurgulansa da literatürde, iş tatmini ile alınan ücret arasında anlamlı

istatistiksel bir ilişki kurulamamıştır. Ancak ücretin çalışılan mevkiye uygun bir seviyede olması da önem taşımaktadır. Çünkü birey kendi almış olduğu ücreti diğer eşdeğer işlerdeki ücretlerle karşılaştıracak ve almış olduğu ücretin adil olmadığı kanısına vardığında ise iş tatmin düzeyinde düşüş olacaktır (Aktay, 2010).

İşe yeni giren bir kişi iş yerinde terfi imkanının bulunmadığına ve bundan dolayı herhangi bir ücret artışı olmayacağına kanaat getirirse işine karşı olumsuz bir tavır takınır. Bu da kişinin hem iş tatmini düzeyini hem de örgütün başarı seviyesini olumsuz yönde etkiler. Birey çalışmalarında sağlayacağı başarılar sonucunda terfi alacağını bilirse, kişinin iş tatmini pozitif yönde etkilenecektir (Aşanlar ve Erenler, 2008).

1.5.2.2. Çalışma Ortamı ve Fiziksel Koşullar

Çalışılan ortam ve fiziksel koşulların iş tatmini üzerine etkisi bulunmaktadır. Çalışma koşullarının ve fiziksel koşullar olan ışıklandırma, havalandırma, gürültü, ortam ısısı gibi faktörler kişinin moral ve motivasyonunu sağlayacak düzeyde olursa kişinin çalışma isteği artacaktır. Bu da iş tatmini düzeyini etkileyecektir (Türk, 2007).

Çalışma saatlerinin de iş tatmini üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla işletmeler çalışma ve dinlenme saatlerini belirlerken çalışanların ihtiyaçlarını ve düşüncelerini göz ardı etmemelidir. Çalışanlarla koordineli olarak bu planlamalar yapılmalıdır (Kuswibowo, 2012).

1.5.2.3. İş ve İşin Özellikleri

Toplum içerisinde pek fazla kabul edilmemiş ve bireyinde aslında hayal etmediği işi yapıyor olması da iş tatmini düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir. Bireye öğrenme fırsatı veren, bir sorumluluk yükleyen ilginç bir iş, tatmin edici olarak düşünülebilir. Birey kendi mesleği ile alakalı veya kendi yetenekleriyle özdeşleşen bir işi yaparak başarı sağlıyorsa ve yapmış olduğu bu işten dönüt alıyorsa tatminlik düzeyinde artış olacaktır (Ardıç ve Baş, 2001).

1.5.2.4. İş Arkadaşları ve İletişim

Çalışmayı sadece para kazanmak ve maddi gereksinimleri karşılamak olarak düşünmemek gerekir. Sosyal bir varlık olarak insan çalıştığı örgüt içerisinde sosyal ihtiyaçları içinde çalışır. Bireyin örgüt içerisinde kurmuş olduğu samimi arkadaşlıklar kişinin iş tatmini düzeyini arttıracaktır. İş yerindeki amirinde bir iş arkadaşı olduğu düşünüldüğünde, amirin mevcut tutum ve davranışları da iş görenlerin iş tatminini etkileyecektir. Araştırmalar içten ve samimi olan, çalışanları ile etkili ve olumlu diyaloglar kuran, bir amirin var olduğu bir örgütte iş tatmininin artacağını ifade etmektedir (Stephen, 1998).

Bir görüşe göre, iki veya daha fazla çalışan arasında kurulan bağın kuvvetli olması iş tatmini düzeyini arttırmaktadır. Bir diğer görüşe göre ise çalışma grubundaki kişi sayısının fazlalığı, bireylerin birbirleriyle olan etkileşimlerinde önemli bir faktör olmuştur. Küçük çalışma grupları büyük çalışma gruplarına oranla daha fazla iş tatminine sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Sezgin, 2009).

1.5.2.5. Örgütün Sosyal Görünümü

Her örgütün kendine özgü bir imajı vardır. Örgütün toplumda bilinen, takdir edilen, geniş kitlelere hitap eden grup çalışmasına elverişli olan işletmelerde çalışanların iş tatminlik düzeyleri daha fazla olur (Altıntaş, 2007).

1.5.2.6. Yönetim Biçimi

Yöneticilerin mesleki bilgileri, çalışanlarının fikirleri ve sorunları ile ilgilenmesi, insani ilişkileri, iş koordinasyon yetenekleri, yönetim şekilleri ve çalışanlarla olan iletişimi iş tatminini etkilemektedir. Yöneticinin çalışan bireye karşı olan pozitif tutumu ve aralarındaki olumlu ilişki ve iletişim sonucunda iş tatmini artacaktır (Ateş, 2005).

1.6. İş Tatmininin Sonuçları

Literatürde iş tatmini ve tatminsizliği üzerine yönelik çalışmalardaki bulgulara göre bireysel ve örgüte yönelik sonuçları olduğu görülmektedir. Bireysel sonuçlar; işine yabancılaşma, stres ve tükenmişlik hali olarak sıralamak mümkündür. Örgüte yönelik sonuçları ise; iş gücü devri, işe devamsızlık, sabotaj ve zarar verme olarak sıralayabiliriz (Sezgin, 2009).

1.6.1. Bireysel Sonuçlar

İş tatminini etkileyen faktörler her birey için aynı olmayabilir. Dolayısıyla iş tatmini sonuçları da bireyden bireye farklı biçimlerde oluşabilmektedir (Aktay, 2010).

Yabancılaşma, insanın hayatının kişinin kendi hayat tarzına ve insan doğasına aykırı bir şekle bürünmesi olarak tanımlanabilir. İşyerindeki sıkı kontrol ve baskı nedeniyle çalışanların işe yabancılaşma olgusunda artış meydana gelirken, mesleki özendiriciliğin artması ile yabancılaşma düzeyi azalmaktadır (Sezgin, 2009).

Stres ifadesi, dayanıklılığı azaltan, fiziksel veya mental gerilim, gerginlik ve ayrıca canlıların yaşamı için uygun olmayan koşullar olarak tanımlanmaktadır (URL-1, 2019). İşe karşı duygularla iş stresi arasında ilişki olduğu bilinmektedir. İş tatmini yüksek bireyler yaptıkları işi benimsemiş ve işi ile özdeşleşmiş bireylerdir. Yaptıkları işe karşı olumsuz duyguları bulunan, bir başka deyişle iş tatmin düzeyi düşük olan bireyler iş stresine sahip olmaktadır (Ceyhun, 2006).

Tükenme ile ilgili tanımlar incelendiğinde tükenmenin verimlilik üzerinde olumsuz etkiler bırakan, kişinin yaratıcı düşünce kabiliyetini ve performansını olumsuz etkileyen bir süreç olarak ifade edildiği görülmektedir (Aydın, 2015).

1.6.2. Örgüte Yönelik Sonuçlar

İş tatmini ve tatminsizliğinin işyeri açısından doğurmuş olduğu sonuçlardır. Bu sonuçlardan başlıcaları, kısaca aşağıda ifade edilmiştir.

İşgücü devrini, kısaca çalışanların işinden ayrılması olarak tanımlamak mümkündür. Bir başka deyişle çalışanları işlerinden ayrılma oranıdır. Bu oranın işletme üzerine etkileri bulunmaktadır. İşe yeni bir çalışan alıp yetiştirmek, mevcut olan personelle devam edilmesine nazaran maliyetli olmaktadır. Amerika’da yapılan bir çalışmaya göre, işe alınan bir çalışanı eğitmek ve onu örgüt içerisinde verimli hale getirebilmenin maliyeti 20000 dolar seviyelerine ulaşabilmektedir (URL-4, 2018). Çalışanların örgütün istihdam şartlarından hoşnutsuz kaldıklarında ve buna bağlı olarak tatminsizlik düzeyi arttığında işten ayrılmalar meydana gelir. İşten ayrılmaya neden olan önemli faktörler aşağıda sıralanmıştır (Newstrom ve Davis, 1988).

- İş tatmini
- Ücret
- Kariyer fırsatları
- Stres
- Çalışma süresi
- Fiziksel çalışma koşulları
- İstihdam ve iş güvencesi
- Sosyal güvenlik
- Yönetim biçimi
- Örgütsel iletişim
- İşletmedeki nitelik sahibi iş görenlerin oranı
- Mesleki eğitim olanakları
- Psikolojik sözleşme değişim etkeni
- Yüksek iş gören devri etkeni ile sosyal sorumluluk
- Etik sorunlar ‘dır.

Tatminsizliğin olumsuz sonuçlarından biride devamsızlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Devamsızlık ile iş tatmini arasında negatif korelasyon mevcuttur (Davis ve Newstrom, 1998). Devamsızlık tatminsizlik sonucunda oluşan bir tepki hareketidir. Herhangi bir sebeple belli bir ortamda çalışmayı zor bulan bireyler, o ortamdan

uzaklaşabilmek için büyük çaba sarf ederler (Erdoğan, 1996). İşe devamsızlık unsuru iş gücü devrine oranla daha fazla önemli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşe devamsızlık özellikle işletmenin maddi kayıplar vermesine ve örgütsel performans üzerinde etkili olmasına neden olmaktadır. İşe devamsızlık davranışı bireyin işten ayrılma halinin mümkün olmadığı durumlarda tepkisini gösterdiği bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (Arbak ve Kesken, 2005).

Sabotaj, bireyin iş yerindeki tatminsizliği sonucunda yapılan işi engellemesi, iş yerinde kullanılan alet ve ekipmanlara zarar vermesi, işletmeye ait gizli bilgileri deşifre etmesi gibi işyeri için zararlı aktiviteler olarak tanımlanmaktadır. (Sezgin, 2009). Kişi işyerindeki tatminsizliği sonucunda işini benimseyemeyerek iş yerindeki düzeni ve işleyişi bozma eğilimi içerisine girmektedir (Ergeneli, 2006).

1.7. Benzer Çalışmalar

Uyar (2013), yapmış olduğu çalışmada 44 teknisyen üzerinde anket uygulaması yapmış ve teknisyenlerin medeni halleri ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulmuştur. Diğer bireysel faktörlerin ise toplam iş tatminini etkilemediği ancak iş tatmininin bazı alt boyutlarının teknisyenlerin sivil/asker kökenli olma durumundan, yetiştikleri okullardan, çalıştıkları şirket tipinden, sahip oldukları lisans tipinden, etkilendiği; pozisyonlarının ve yaşlarının ise hiçbir boyutta iş tatminini etkilemediğini ifade etmiştir.

Dere (2014), çalışmasında da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 432 öğretmen üzerinde anket uygulaması yapmış ve analizler sonucunda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamıştır. Ayrıca demografik faktörlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmış olup, iş tatmini ile eğitim kademesi arasında ilişki olduğunu, iş tatmini ile yaş, cinsiyet, medeni durum, ücret ve toplam çalışma süresinde ilişki olmadığını saptamıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile yaş ve cinsiyet arasında ilişki olduğunu; medeni durum, ücret, eğitim kademesi ve toplam çalışma süresi arasında herhangi bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Sliskovic ve Penezic (2015), yapmış olduğu çalışmada, kargo gemilerinde çalışan 530 adet Hırvat denizci üzerinde çevrimiçi anket kullanmış ve yapmış olduğu analizler neticesinde Hırvat denizcilerin orta düzeyde bir iş tatminine sahip olduklarını saptamıştır. Katılımcıların, en fazla alınan ücretten memnun olduğunu ve en azda gemideki mevcut iş

organizasyonundan memnun olduğunu ifade etmiştir. Temel iş memnuniyeti kaynakları arasında; finansal istikrar ve güvenlik, çalışma günlerinin tatil günlerine oranı, işin doğası ve dinamikleri olduğunu göstermiştir. Öte yandan memnuniyetsizlik kaynakları temel olarak; ev ve aileden ayrılma, Hırvatistan'daki Hırvat denizcilerin durumu ve gemideki çalışma ve yaşam koşulları ile ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Yuen, Loh vd. (2018), tarafından yapılan çalışmada denizcilerin iş tatmini ve performanslarını etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma 116 zabıt üzerinde bir anket çalışması olarak yapılmış olup, elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Alınan sonuçlara göre iş tatmini ile denizcilerin iş performansının önemli ölçüde ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca gemide işin stres boyutu ve alınan ödül ve terfilerin çekiciliği belirleyici faktörler olmuştur.

Li vd. (2014), çalışmasında ticari gemilerde çalışan 1000 denizciye anket uygulamış ve 877 katılımcının anketi geçerli sayılarak analiz yapılmıştır. Sonuç olarak terfi ettirmenin iş tatmini açısından en önemli faktör olduğu, öte yandan maaş, çalışma ortamı gibi faktörlerin ikinci sırada geldiği saptanmıştır.

Yorulmaz (2018), tankerlerde çalışan 416 gemi adamından anket yoluyla veriler toplanmış ve yapılan analizler sonucunda gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin hem görev, hem de bağlamsal performanslarını pozitif yönde anlamlı etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmanın sonunda, gemiadamlarının iş tatmin düzeylerinin görev ve bağlamsal performanslardaki değişimi olumlu yönde etkilediği ve gemiadamlarının görev performansı algılarının, bağlamsal performans algılarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Esmer (2009), çalışmada denizcilik sektöründe armatörlük, acentelik, personel danışmanlığı ve brokerlik faaliyet konulu 21 işletmenin 168 çalışanı üzerinden veriler anket yolu ile toplanmış ve yapılan analizler neticesinde örgütsel iletişim ile işin niteliği, örgüt/yönetim, övülme, terfi olanakları, birlikte çalışılan diğer iş görenlerden tatmin ile anlamlı ilişki bulunurken, ücret arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Dolayısıyla çalışanın işine bağlılığını arttırmak ve tatmini yükseltmek için örgüt içi iletişimin oldukça önem kazandığını ifade etmiştir.

Ceyhun (2006), aynı şirkete ait 8 gemide görev yapan toplam 127 adet gemiadamı verilerini anket yolu ile toplamış ve yapmış olduğu analizlerde gemiadamlarının stres düzeyleri ile bu stres düzeylerini etkileyen faktörler, demografik özellik ile ilişkilendirerek

belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda gemiadamlarının stres düzeyleri ile iş doyumları arasında negatif bir ilişki tespit etmiştir.

Yaşar (2010), yakın kıyasal sefer yapan Türk bayraklı kuru yük gemilerinde çalışan 300 adet gemiadamından verileri anket yoluyla toplamış ve yapmış olduğu analizler neticesinde, gemiadamının yapmış olduğu işten ayrılma isteği üzerinde yaptığı işin, aldığı ücretin, çalıştığı yerin fiziki şartlarının, kontrat süresinin, izin süresinin, sosyal güvence şartlarının, barındığı kamara koşullarının, yaşam mahallinin, beslenme şartlarının, emniyet şartlarının, gemi ve şirket yönetiminin ve oluşturduğu memnuniyetin etkili olduğunu saptamıştır. Buna karşın terfi imkanlarının, çalışma arkadaşlarının, haberleşme şartlarının ve yurtiçi/yurtdışı liman ziyaretlerinin oluşturduğu memnuniyetin ise etkili olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca gemiadamlarının denizde çalışmayı tamamen bırakma isteği üzerinde yaptığı işin ve ailesine uzak olmasının oluşturduğu memnuniyet düzeyi etkili olurken, sevdiğine uzak olmasının ve mesleki koşullara bağlı memnuniyet düzeyinin ise etkili olmadığını tespitine varmıştır.

Literatür incelendiğinde, birçok alanda çok sayıda iş tatmini üzerine yapılmış çalışmalara rastlanmıştır. Türk denizcilik sektöründe iş tatmini üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde az sayıda oldukları görülmüştür. Yapılan çalışmalarda da gemiadamının demografik özellikleri ile genel iş tatmini düzeyleri üzerine bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada Türk gemiadamlarının genel ve alt boyutlardaki iş tatminlik düzeyleri ortaya konulmuştur.

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı denizcilik sektöründe görev yapan Türk gemiadamlarının demografik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Yapılan bu çalışma ile Türk gemiadamlarının demografik özellikleri ile iş tatminlikleri değerlendirilmiş ve birbirleriyle ilişkilendirilmiştir.

Araştırma, halen aktif olarak çalışan veya izinde bulunan 239 Türk gemiadamının örneklem oluşturduğu anket çalışması olarak yapılmıştır. Çalışmanın evrenini çeşitli gemilerde çalışan güncel gemiadamı cüzdanına sahip olan, balıkçı gemileri güverte tayfası harici Türk gemiadamları oluşturmaktadır. 2018 yılı eylül ayı itibariyle son beş yıl içerisinde aktif Türk gemiadamı sayısı 90716 kişidir (IMEAK DTO, 2018).

239 kişinin katılım sağladığı anket çalışmasında google anketler uygulaması kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

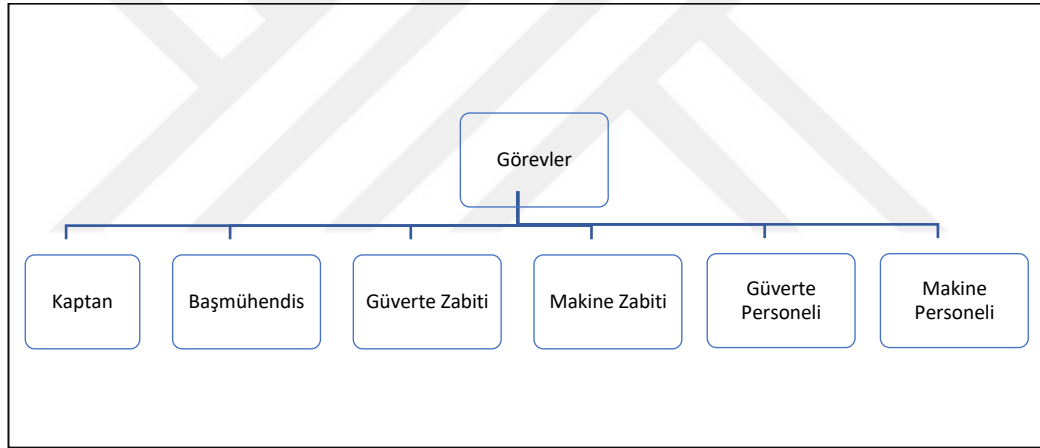
2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaya katılan gemiadamları okyanus aşırı ve kıyısız seferlerde bulunan aşağıdaki meslek grubunu oluşturan kişilerden meydana gelmektedir.

- Kaptan
- İkinci kaptan
- Üçüncü kaptan
- Dördüncü kaptan
- Başmühendis
- İkinci mühendis
- Üçüncü mühendis
- Dördüncü mühendis
- Elektrik zabiti
- Güverte lostromosu

- Makine lostromosu
- Usta gemici
- Gemici
- Yağcı
- Güverte stajyeri
- Makine stajyeri
- Aşçı
- Kamarot

Demografik özellik olarak gemideki görevler 6 grup halinde incelenmiştir. Bu gruplar kaptan, başmühendis, güverte zabiti, makine zabiti, güverte personeli, makine personeli olarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla her bir görev için ayrı analiz yapılmamıştır.



Şekil 6. Gemideki görev grupları

Araştırmaya 3 adet kadın çalışan katılım sağladığından cinsiyet kriteri için sayı azlığından dolayı kadınların temsil unsuru doğmamıştır. Dolayısıyla cinsiyet kriteri üzerinden iş tatminliği hipotezi kurulmamış ve analizi yapılamamıştır.

Araştırmanın örneklem sayısı olarak daha fazla kişiye ulaşabilmesi için firmaların insan kaynakları bürolarından, filolarına anket çalışmalarını göndermeleri istenmiş ancak firmalardan birkaçından gemilerinde iş tatmini anketi yapılmasını istemedikleri cevabı alınmıştır. Ayrıca bireysel olarak gidilen gemilerde de geminin limanda yük operasyonu içerisinde olmasından dolayı mevcut iş yükü nedeniyle katılımlar kısıtlı olmuştur. Dolayısıyla çalışmamızda 239 örneklem sayısına ulaşılabilmektedir.

2.3. Veri Seti ve Güvenilirlik Hesaplaması

Aktif olarak çalışan Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerini ölçmek amacıyla 2 ayrı bölümden oluşan anket hazırlanmıştır. Anket formunun ilk bölümü gemi adamının demografik özellikleri; yaş, cinsiyet, çocuk durumu, medeni hali, mezun olduğu okul, gemideki görevi, gemideki görev yaptığı toplam süre, ağırlıklı olarak çalıştığı gemi tipi, ağırlıklı olarak çalıştığı gemi tonajı, ağırlıklı olarak çalıştığı gemi bayrağı ve gemideki maaşını belirlemek amacıyla 11 soru altında toplanmıştır.

Anket formunun ikinci bölümü ise Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerini belirlemek amacı ile Paul E.Spector'un hazırlamış olduğu JSS (Job Satisfaction Survey) anket formu kullanılmıştır. Kullanılan JSS anketi 36 sorudan oluşmakta ve toplamda demografik özellikler bölümü ile 47 soru bulunmaktadır. JSS anketini orijinali 6'lı likert ölçeğinde hazırlanmış olup Türkçeye çevrilmiş 2 adet versiyonu vardır. Bunlardan ilki Atilla Yelboğa tarafından 6'lı likert ölçeğinde 2009 yılında çevrilmiş olan halidir. İkinci ise Kadir Temir tarafından 5'li likert ölçeğinde 2017 yılında çevrilmiştir (Spector, 2019).

(Spector, 1997), tarafından iş tatmini üzerine hazırlanmış olan JSS anket formu 9 alt kategoriye ayrılmış ve her bir kategori için 4'er soru anket içerisinde yer almıştır. Bunlar;

- Ücret (1, 10, 19 ve 28 nolu sorular)
- Yükselme(terfi) olanakları (2, 11, 20 ve 33 nolu sorular)
- Yönetici (3, 12, 21 ve 30 nolu sorular)
- İlave hak ve ödenekler (4, 13, 22 ve 29 nolu sorular)
- Performansa dayalı ödüllendirme (5, 14, 23 ve 32 nolu sorular)
- Çalışma şartları (6, 15, 24 ve 31 nolu sorular)
- Çalışma arkadaşları (7, 16, 25 ve 34 nolu sorular)
- İşin yapısı (8, 17, 27 ve 35 nolu sorular)
- İletişim (9, 18, 26 ve 36 nolu sorular)

(Uyar, 2013), havacılık teknisyenleri üzerinde yapmış olduğu çalışması öncesinde Paul E.SPECTOR ile e posta ile temas kurmuş ve JSS ölçeğinin 5'li likert ölçeği ile kullanılmasında herhangi bir sakınca bulunmadığı cevabını almıştır.

Çalışmamızda JSS anket formunun 5'li likert ölçekli formu kullanılmış olup, ankete katılan Türk gemiadamlarına 1 ile 5 arasında olmak üzere;

- 1.Kesinlikle Katılmıyorum
- 2.Katılmıyorum
- 3.Kısmen Katılıyorum
- 4.Katılıyorum
- 5.Tamamen Katılıyorum

seçenekleri sunulmuş ve katılımcılara boş bırakma inisiyatifi bırakılmamıştır.

Araştırmada iş tatmini ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,889 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla;

Dağılım aralığı (i)=En büyük değer (Y)- En küçük değer (D) / Derece sayısı (k) formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Sümbüloğlu, 1993).

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü (one way) anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak scheffe testi kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada amaç aktif çalışan Türk gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığını saptamaktır. Aşağıda bu amaç için oluşturulan hipotezler bulunmaktadır.

H1: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri çocuk durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri mezun olunan okula göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri gemideki göreve göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri gemilerde görev yapılan toplam süreye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri çalışılan gemi türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri ağırlıklı çalışılan gemi tonajına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri genellikle çalışılan gemi bayrağına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H10: Türk Gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri alınan maaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. BULGULAR

3.1. Çalışmanın Nicel Veri Seti

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan gemi adamları ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Gemiadamlarının demografik özelliklerine göre frekans dağılımları bulunmuş ve çalışmaya normallik testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo ve açıklamaları ile verilmiştir.

3.1.1. Gemiadamlarının Anket Sorularına Verdikleri Cevaplara Göre Frekans Dağılımları

Mevcut çalışmalar incelendiğinde katılımcıların anket sorularına vermiş oldukları cevapların frekans dağılımlarının değerlendirilmesi, yapılacak yorum ve tahminlerin temelini oluşturması açısından önemlidir. Bu bölümde anket sorularının gruplara göre frekans dağılımları verilmiştir.

3.1.1.1. Gemiadamlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Anket sonucunda elde edilen verilerin frekans dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde, ankete katılan gemiadamlarının % 98,7’si erkek katılımcılardan oluşurken kadın katılımcı sayısının 3 kişi ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Gemiadamlarının % 31’lik bir kısmı 18-30 yaş aralığındadır. Gemiadamlarının medeni durumları incelendiğinde, çoğunluğun % 61,1 oranında evli olduğu görülürken, çocuk durumu değerlendirildiğinde % 49,4 oranında gemiadamlarının çocuk sahibi olduklarını görmekteyiz. Katılımcıların mezuniyet durumlarına bakıldığında, katılımı daha çok yönetici kademesinde bulunan fakülte mezunları, % 41,8’lik bir oranla gerçekleştirmektedir. Katılım sağlayan Türk gemiadamlarının gemideki görevlerini incelediğimizde, en çok katılımı % 43,5 ile güverte zabıtları oluşturmaktadır. Gemiadamlarının gemilerde görev yaptıkları toplam süre faktörüne göre, % 50,2’lik bir oranla 9 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip katılımcıların daha fazla olduğu ifade edilebilir. Ağırlıklı olarak çalışılan gemi türü incelendiğinde katılım sağlayan gemiadamlarının daha çok kuru yük gemilerinde görev

aldıkları görülmekte olup bu oran % 69,9 ile diğer gemi türlerine göre oldukça yüksektir. Ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajı unsuruna göre değerlendirme yapıldığında, katılım sağlayan gemiadamlarının % 38,1 oranla 20000 dwt ve üzeri gemilerde görev yaptıkları görülmektedir. Ankete katılım sağlayan Türk gemiadamlarının Türk bayraklı gemilere nazaran % 60,3'lük bir oranla yabancı bayrakta çalışmaktadır. Alınan maaş faktörü değerlendirildiğinde, gemilerde yönetici kademesinde bulunanların çokluğuyla ilişkili olarak 3000-4999 USD maaş aralığında % 29,3'lük bir oran ve 5000 USD ve üzeri maaş aralığında ise % 25,5'luk bir oran olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Gemiadamlarının demografik özelliklerine göre dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
18-30	74	31,0
31 ve üzeri	165	69,0
Cinsiyet		
Kadın	3	1,3
Erkek	236	98,7
Çocuk Durumu		
Var	118	49,4
Yok	121	50,6
Medeni Durum		
Bekar	93	38,9
Evli	146	61,1
Mezun Olunan Okul		
Fakülte	100	41,8
Meslek Yüksekokulu	49	20,5
Kurs	11	4,6
Denizcilik Meslek Lisesi	36	15,1
Diğer	43	18,0
Gemideki Görev		
Baş Mühendis	15	6,3
Güverte Personeli	30	12,6
Güverte Zabiti	104	43,5
Kaptan	36	15,1
Makine Personeli	17	7,1
Makine Zabiti	37	15,5

Tablo 1'in devamı

Gemilerde Görev Yapılan Toplam Süre		
0-4 Yıla Kadar	58	24,3
5-8 Yıla Kadar	61	25,5
9 Yıl Ve Üzeri	120	50,2
Ağırlıklı Olarak Çalışılan Gemi Türü		
Konteyner	15	6,3
Kuru Dökme Yük	167	69,9
Ro-ro	8	3,3
Tanker	38	15,9
Diğer	11	4,6
Ağırlıklı Olarak Çalışılan Gemi Tonajı		
3000 Dwt Ve Altı	27	11,3
3001-10000 Dwt Arası	72	30,1
10001-20000 Dwt Arası	49	20,5
20000 Dwt Üzeri	91	38,1
Genellikle Çalışılan Gemi Bayrağı		
Türk Bayrak	95	39,7
Yabancı Bayrak	144	60,3
Gemideki Maaş		
1499 USD Ye Kadar	49	20,5
1500-2999 USD Arası	59	24,7
3000-4999 USD Arası	70	29,3
5000 USD Üzeri	61	25,5

3.1.1.2. Gemiadamlarının Ücret Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Yapılan çalışmada iş tatmininin alt grubu olan “ücret” grubuna yönelik frekans dağılımları Tablo 2’de verilmiştir. Sonuçlara göre, en fazla tatminlik “3,226” orta dereceli puan ortalaması ile “zam almak için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum” olmuştur. En düşük tatminlik ise “2,100” düşük dereceli puan ortalaması ile “işyerimde ücret artışları yeterli ve sık oluyor” sorusuna verilen cevaplarda gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Ücret grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
Yaptığım iş karşılığında adil bir maaş aldığımı düşünüyorum	72	30,1	42	17,6	83	34,7	39	16,3	3	1,3	2,410	1,1186
İşyerinde ücret artışları yeterli ve sık oluyor	87	36,4	79	33,1	48	20,1	12	5,0	13	5,4	2,100	1,1182
Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir gördüğümü hissediyorum	28	11,7	37	15,5	79	33,1	80	33,5	15	6,3	3,071	1,0996
Zam almak için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum	26	10,9	40	16,7	66	27,6	68	28,5	39	16,3	3,226	1,2227

3.1.1.3. Gemiadamlarının Yükselme Olanakları Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Tablo 3’de gemiadamlarının “yükselme olanakları” grubuna yönelik frekans dağılımları sonuçlarına göre, en çok tatminlik düzeyi “3,481” yüksek dereceli puan ortalaması ile “işimde yükselme şansım çok yüksektir” olmuştur. Bunu takiben ikinci sırada “3,435” yüksek dereceli puan ortalaması ile “yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum” olmuştur.

Tablo 3. Yükselme olanakları grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%		
İşimde yükselme şansım çok yüksektir	17	7,1	24	10,0	69	28,9	85	35,6	44	18,4	3,481	1,1183
İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor	38	15,9	48	20,1	79	33,1	66	27,6	8	3,3	2,824	1,1050
Bu işyerinde insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedir	24	10,0	73	30,5	82	34,3	54	22,6	6	2,5	2,770	0,9923
Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum	14	5,9	32	13,4	67	28,0	88	36,8	38	15,9	3,435	1,0900

3.1.1.4. Gemiadamlarının Yönetici Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Ankete katılım gösteren gemiadamlarının “yönetici” grubuna yönelik frekans dağılımları Tablo 4’te gösterilmiştir. Tablo 4 incelendiğinde, en çok tatminlik düzeyine “3,368” orta dereceli puan ortalaması ile “amirlerim bana karşı adildir” sorusuna verilen cevaplarda rastlanmıştır. İkinci sırada ise “3,213” orta dereceli puan ortalaması ile “amirlerimi seviyorum” olmuştur.

Tablo 4. Yönetici grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Amirlerim yaptığı işte oldukça yeterlidir	26	10,9	47	19,7	104	43,5	56	23,4	6	2,5	2,870	0,9766
Amirlerim bana karşı adildir	9	3,8	23	9,6	92	38,5	101	42,3	14	5,9	3,368	0,8783
Amirlerim çalışanlarının hislerine çok fazla ilgi gösterir	37	15,5	62	25,9	82	34,3	52	21,8	6	2,5	2,699	1,0538
Amirlerimi seviyorum	13	5,4	19	7,9	126	52,7	66	27,6	15	6,3	3,213	0,8843

3.1.1.5. Gemiadamlarının İlave Hak Ve Ödenekler Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Katılım gösteren gemiadamlarının ‘‘ilave hak ve ödenekler’’ grubuna yönelik frekans dağılımları Tablo 5’de gösterilmiştir. Buna göre en fazla tatminlik düzeyi ‘‘3,092’’ orta dereceli puan ortalaması ile ‘‘işyerinde aldığımız ödenekler adaleli bir şekilde verilmektedir’’ olmuştur. Bunu takiben ‘‘3,004’’ orta dereceli puan ortalaması ile ‘‘işyerimde verilen hak, ödenek ve koşullar diğer pek çok işletmeden daha iyidir’’ olmuştur.

Tablo 5. İlave hak ve ödenekler grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşimin karşılığında bana sağlanan hak, ödenek ve koşullardan memnunum	45	18,8	57	23,8	79	33,1	37	15,5	21	8,8	2,715	1,1929
İşyerimde verilen hak, ödenek ve koşullar diğer pek çok işletmeden daha iyidir	26	10,9	50	20,9	80	33,5	63	26,4	20	8,4	3,004	1,1171
İşyerinde aldığımız ödenekler adaletli bir şekilde verilmektedir	24	10,0	40	16,7	78	32,6	84	35,1	13	5,4	3,092	1,0651
İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar yok	50	20,9	69	28,9	54	22,6	44	18,4	22	9,2	2,661	1,2528

3.1.1.6. Gemiadamlarının Performansa Dayalı Ödüllendirme Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Tablo 6’da ankete katılan Türk gemiadamlarının “performansa dayalı ödüllendirme” grubuna yönelik frekans dağılımları incelendiğinde, en yüksek tatminliğin “3,736” yüksek dereceli puan ortalaması ile “yaptığım işten hoşnut kaldığımı düşünüyorum” olmuştur. Diğer sorulara verilen cevapların orta dereceli tatminlik düzeyinde kaldıklarını söyleyebiliriz.

Tablo 6. Performansa dayalı ödüllendirme grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim	32	13,4	40	16,7	91	38,1	61	25,5	15	6,3	2,946	1,1006
Yaptığım işten hoşnut kalındığımı düşünüyorum	6	2,5	22	9,2	51	21,3	110	46,0	50	20,9	3,736	0,9753
Bu işyerinde çalışanlar çok fazla ödüllendiriliyor	47	19,7	78	32,6	78	32,6	26	10,9	10	4,2	2,473	1,0563
Çalışmalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini düşünüyorum	35	14,6	65	27,2	90	37,7	40	16,7	9	3,8	2,678	1,0375

3.1.1.7. Gemiadamlarının Çalışma Şartları Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Tablo 7’de Türk gemiadamlarının “çalışma şartları” grubuna yönelik frekans dağılımları incelendiğinde, en fazla tatminlik düzeyinin “3,297” orta dereceli puan ortalaması ile “işyerindeki kurallar işimi layıkıyla yapmamı zorlaştırmamaktadır” olmuştur. En düşük tatminlik düzeyi ise “2,389” puan ortalaması ile “bu işyerinde çok fazla kağıt işiyle uğraşmak zorunda kalmıyorum” olmuştur.

Tablo 7. Çalışma şartları grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşyerindeki kurallar işimi layıkıyla yapmamı zorlaştırmamaktadır	18	7,5	31	13,0	79	33,1	84	35,1	27	11,3	3,297	1,0728
İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir	12	5,0	60	25,1	102	42,7	48	20,1	17	7,1	2,992	0,9701
İşyerinde iş yüküm çok fazla değil	43	18,0	83	34,7	68	28,5	38	15,9	7	2,9	2,510	1,0527
Bu işyerinde çok fazla kağıt işiyle(evrak,yazışma vb) uğraşmak zorunda kalmıyorum	74	31,0	58	24,3	55	23,0	44	18,4	8	3,3	2,389	1,1967

3.1.1.8. Gemiadamlarının Çalışma Arkadaşları Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Katılım sağlayan gemiadamlarının “çalışma arkadaşları” grubuna yönelik frekans dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir. Buna göre,en fazla tatminlik “3,410” yüksek dereceli puan ortalaması ile “iş arkadaşlarımdan ve onlarla çalışmaktan keyif alıyorum” olmuştur. En düşük tatminlik düzeyine ise “2,590” puan ortalaması ile “birlikte çalıştığım insanların yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalmıyorum” olarak ifade edebiliriz.

Tablo 8. Çalışma arkadaşları grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	9	3,8	16	6,7	131	54,8	70	29,3	13	5,4	3,259	0,8146
Birlikte çalıştığım insanların yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalmıyorum	52	21,8	58	24,3	77	32,2	40	16,7	12	5,0	2,590	1,1483
İş arkadaşlarımdan ve onlarla çalışmaktan keyif alıyorum	4	1,7	11	4,6	128	53,6	75	31,4	21	8,8	3,410	0,7827
İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga yok	22	9,2	35	14,6	73	30,5	93	38,9	16	6,7	3,192	1,0674

3.1.1.9. Gemiadamlarının İşin Yapısı Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Gemiadamlarının “işin yapısı” grubuna yönelik frekans dağılımları Tablo 9’da gösterilmiştir. Alınan sonuçlara göre en fazla tatminlik düzeyleri “4,054” ile “yaptığım işten gurur duyuyorum”, ”3,632” ile “işyerinde yaptığım işleri seviyorum” ve “3,481” puan ortalaması ile “işim keyiflidir” olmuştur.

Tablo 9. İşin yapısı grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu düşünmüyorum	18	7,5	36	15,1	71	29,7	73	30,5	41	17,2	3,347	1,1526
İşyerimde yaptığım işleri seviyorum	9	3,8	17	7,1	66	27,6	108	45,2	39	16,3	3,632	,9649
Yaptığım işten gurur duyuyorum	6	2,5	11	4,6	32	13,4	105	43,9	85	35,6	4,054	,9489
İşim keyiflidir	15	6,3	21	8,8	77	32,2	86	36,0	40	16,7	3,481	1,0684

3.1.1.10. Gemiadamlarının İletişim Alt Grubuna Yönelik Sorulara Verdiği Cevap Dağılımları

Ankete katılım gösteren gemiadamlarının “iletişim” grubuna yönelik sorulara verdiği dağılımlar Tablo 10’da görülmektedir. Tablo 10 incelendiğinde, en fazla tatminlik düzeyinin “3,531” yüksek dereceli puan ortalaması ile “yapmam gereken işler yeterince açık ve nettir” olmuştur. En düşük tatminlik düzeyi ise, “3,192” orta dereceli puan ortalaması ile “bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin geliyor” olmuştur.

Tablo 10. İletişim grubuna yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

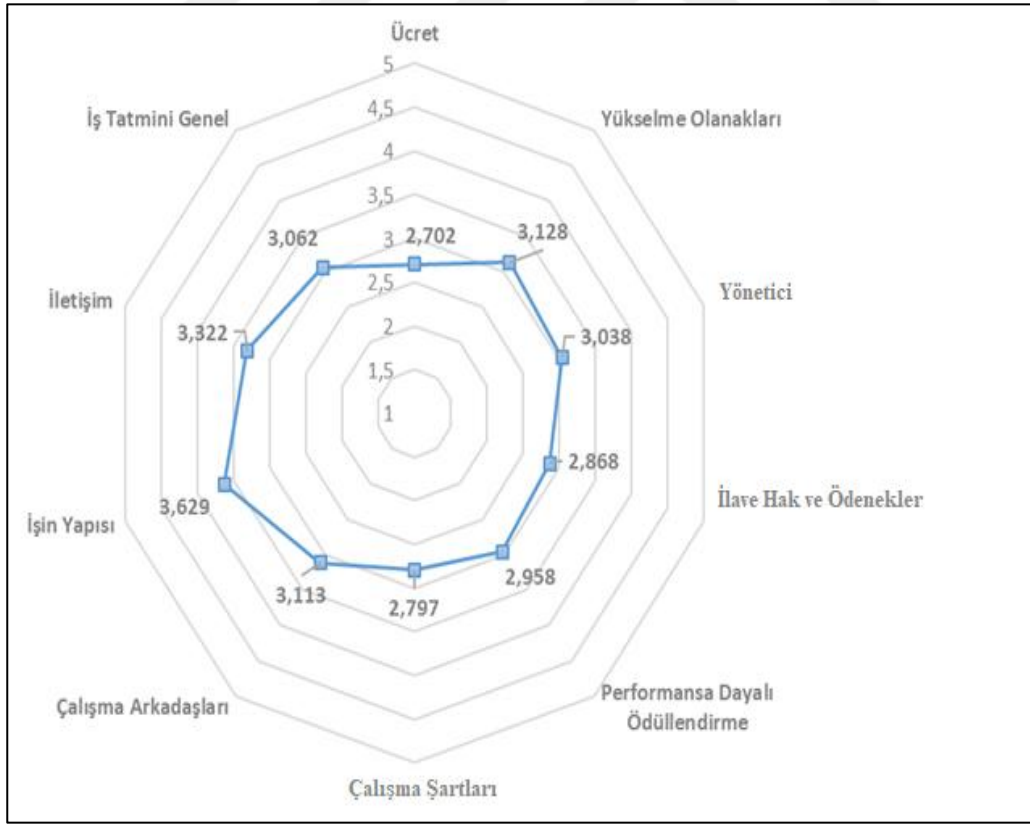
Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İşyerindeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum	10	4,2	32	13,4	86	36,0	89	37,2	22	9,2	3,339	0,9648
Bu iş yerinin hedefleri bana açık ve belirgin geliyor	20	8,4	33	13,8	84	35,1	85	35,6	17	7,1	3,192	1,0394
Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bildiğimi hissediyorum	14	5,9	40	16,7	81	33,9	86	36,0	18	7,5	3,226	1,0079
Yapmam gereken işler yeterince açık ve nettir	12	5,0	15	6,3	79	33,1	100	41,8	33	13,8	3,531	0,9777

3.1.1.11. Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeyleri Puan Ortalamaları

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin alt grupları ve genel iş tatmin puan ortalamaları Tablo 11’de verilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmada genel iş tatmini puan ortalaması “3,062” ile orta derecede olmuştur. İş tatmini alt gruplarında en fazla tatminlik düzeyi “3,629” yüksek dereceli puan ortalaması ile “işin yapısı” grubunda meydana gelirken en düşük tatminlik ise “2,702” ile “ücret” alt grubunda gerçekleşmiştir.

Tablo 11. İş tatmini puan ortalamaları

	n	Ort	Ss	Min.	Max.
Ücret	239	2,702	0,682	1,000	4,250
Yükselme Olanakları	239	3,128	0,721	1,000	4,750
Yönetici	239	3,038	0,696	1,000	4,750
İlave hak ve ödenekler	239	2,868	0,808	1,000	5,000
Performansa Dayalı Ödüllendirme	239	2,958	0,723	1,000	4,750
Çalışma şartları	239	2,797	0,553	1,250	4,250
Çalışma Arkadaşları	239	3,113	0,655	1,500	5,000
İşin Yapısı	239	3,629	0,749	1,000	5,000
İletişim	239	3,322	0,653	1,500	5,000
İş Tatmini Genel	239	3,062	0,468	1,440	4,500



Şekil 7. İş tatmini puan ortalamaları

3.1.2. Araştırmanın Normallik Testi

Verilerin normal dağılımda olması araştırmanın analizinin yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Aritmetik ortalama, tepe değer ve ortanca verilerinin istatistiksel olarak eşit olması durumu normallik olarak ifade edilmektedir (Yücenur vd., 2011).

Çalışmamızdaki veriler SPSS 22.0 programında normallik testine sokulmuş ve Tablo 12’de gösterilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olabilmeleri için Skewness ve Kurtosis değerlerinin “-2” ile “2” arasında olması istenmektedir (George, 2011). Yaptığımız normallik testine göre elde edilen verilerin bu aralıkta olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmamızın normal dağılıma sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 12. Normallik testi

Varyans Kaynağı	Skewness	Kurtosis
Ücret	-0,112	-0,120
Yükselme olanakları	-0,339	-0,049
Yönetici	-0,213	0,043
İlave hak ve ödenekler	0,042	-0,041
Performansa dayalı ödüllendirme	-0,125	-0,116
Çalışma şartları	-0,062	-0,362
Çalışma arkadaşları	0,074	0,340
İşin yapısı	-0,783	1,211
İletişim	-0,284	0,187
Genel iş tatmini	-0,050	0,347

3.1.3. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Ankete katılan gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumunun tespiti için bağımsız gruplar t testi yapılmış ve Tablo 13’te gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, genel iş tatmini düzeyi ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmazken, yükselme olanakları ile ilave hak ve ödenekler alt gruplarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Tablo 13. İş tatmini puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	sd	P
Ücret	18-30	74	2,767	0,682	0,986	237	0,325
	31 ve üzeri	165	2,673	0,683			
Yükselme Olanakları	18-30	74	3,314	0,656	2,715	237	0,007
	31 ve üzeri	165	3,044	0,735			
Yönetici	18-30	74	3,047	0,786	0,143	237	0,886
	31 ve üzeri	165	3,033	0,654			
İlave hak ve ödenekler	18-30	74	3,034	0,801	2,137	237	0,034
	31 ve üzeri	165	2,794	0,803			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	18-30	74	2,916	0,674	-0,609	237	0,543
	31 ve üzeri	165	2,977	0,745			
Çalışma şartları	18-30	74	2,780	0,502	-0,312	237	0,756
	31 ve üzeri	165	2,805	0,575			
Çalışma Arkadaşları	18-30	74	3,149	0,711	0,563	237	0,574
	31 ve üzeri	165	3,097	0,630			
İşin Yapısı	18-30	74	3,639	0,747	0,136	237	0,892
	31 ve üzeri	165	3,624	0,752			
İletişim	18-30	74	3,365	0,649	0,676	237	0,500
	31 ve üzeri	165	3,303	0,656			
İş Tatmini Genel	18-30	74	3,112	0,463	1,122	237	0,263
	31 ve üzeri	165	3,039	0,469			

3.1.4. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Katılım sağlayan gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin çocuk durumu değişkenine göre farklılaşma durumunun belirlenmesi için bağımsız gruplar t testi yapılmış ve tablo 14'te gösterilmiştir. Tablo 14 incelendiğinde iş tatmini ile çocuk durumu değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülememiştir.

Tablo 14. İş tatmini puanlarının çocuk durumuna göre farklılaşma durum

	Grup	n	Ort	Ss	t	sd	P
Ücret	Var	118	2,676	0,656	-0,582	237	0,561
	Yok	121	2,727	0,709			
Yükselme Olanakları	Var	118	3,059	0,722	-1,449	237	0,149
	Yok	121	3,194	0,717			
Yönetici	Var	118	3,019	0,649	-0,407	237	0,684
	Yok	121	3,056	0,741			
İlave hak ve ödenekler	Var	118	2,799	0,749	-1,314	237	0,190
	Yok	121	2,936	0,860			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Var	118	3,002	0,718	0,928	237	0,354
	Yok	121	2,915	0,729			
Çalışma şartları	Var	118	2,809	0,609	0,338	237	0,736
	Yok	121	2,785	0,494			
Çalışma Arkadaşları	Var	118	3,083	0,622	-0,707	237	0,480
	Yok	121	3,143	0,687			
İşin Yapısı	Var	118	3,674	0,725	0,918	237	0,360
	Yok	121	3,585	0,772			
İletişim	Var	118	3,292	0,660	-0,696	237	0,487
	Yok	121	3,351	0,648			
İş Tatmini Genel	Var	118	3,046	0,428	-0,512	237	0,609
	Yok	121	3,077	0,505			

3.1.5. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu için bağımsız gruplar t testi uygulanmış ve Tablo 15’te gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, medeni durum değişkeni ile iş tatmini düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Tablo 15. İş tatmini puanlarının medeni duruma göre farklılaşma durumu

	Grup	n	Ort	Ss	T	sd	P
Ücret	Bekar	93	2,739	0,716	0,675	237	0,500
	Evli	146	2,678	0,662			
Yükselme Olanakları	Bekar	93	3,231	0,684	1,780	237	0,076
	Evli	146	3,062	0,738			
Yönetici	Bekar	93	3,089	0,776	0,905	237	0,387
	Evli	146	3,005	0,641			
İlave hak ve ödenekler	Bekar	93	2,976	0,847	1,649	237	0,101
	Evli	146	2,800	0,778			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Bekar	93	2,960	0,711	0,026	237	0,979
	Evli	146	2,957	0,733			
Çalışma şartları	Bekar	93	2,836	0,518	0,869	237	0,386
	Evli	146	2,772	0,574			
Çalışma Arkadaşları	Bekar	93	3,191	0,701	1,471	237	0,143
	Evli	146	3,063	0,621			
İşin Yapısı	Bekar	93	3,594	0,708	-0,569	237	0,570
	Evli	146	3,651	0,776			
İletişim	Bekar	93	3,387	0,648	1,228	237	0,221
	Evli	146	3,281	0,654			
İş Tatmini Genel	Bekar	93	3,111	0,486	1,316	237	0,189
	Evli	146	3,030	0,455			

3.1.6. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Tablo 16'da ankete katılan gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşma durumu için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve çalışma şartları, işin yapısı ve iletişim gruplarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu anlamlı farklılıkların hangi mezuniyet düzeylerinde oluştuğunun tespiti için post hoc testi uygulanmıştır. Genel iş tatmini düzeyine baktığımızda mezun olunan okul değişkeni ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Ancak kurs mezunlarının genel iş tatmin puanları incelendiğinde, diğer mezuniyet gruplarına göre en az iş tatmini düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 16. İş tatmini puanlarının mezun olunan okula göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Ücret	Fakülte	100	2,710	0,599	0,127	0,973	
	Meslek Yüksekokulu	49	2,735	0,754			
	Kurs	11	2,591	0,539			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	2,667	0,824			
	Diğer	43	2,704	0,710			
Yükselme Olanakları	Fakülte	100	3,173	0,638	0,889	0,471	
	Meslek Yüksekokulu	49	3,153	0,789			
	Kurs	11	2,955	0,546			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	3,208	0,675			
	Diğer	43	2,971	0,883			
Yönetici	Fakülte	100	2,978	0,644	1,439	0,222	
	Meslek Yüksekokulu	49	3,133	0,792			
	Kurs	11	2,659	0,584			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	3,111	0,688			
	Diğer	43	3,105	0,714			
İlave hak ve ödenekler	Fakülte	100	2,840	0,737	0,264	0,901	
	Meslek Yüksekokulu	49	2,939	0,899			
	Kurs	11	2,773	0,378			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	2,938	0,905			
	Diğer	43	2,820	0,873			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Fakülte	100	2,915	0,690	0,459	0,766	
	Meslek Yüksekokulu	49	3,041	0,791			
	Kurs	11	2,773	0,666			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	2,993	0,740			
	Diğer	43	2,983	0,735			
Çalışma şartları	Fakülte	100	2,703	0,558	2,508	0,043	5>1
	Meslek Yüksekokulu	49	2,811	0,512			
	Kurs	11	2,705	0,498			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	2,813	0,581			
	Diğer	43	3,012	0,534			

Tablo 16'nın devamı

Çalışma Arkadaşları	Fakülte	100	3,038	0,627	1,582	0,180	
	Meslek Yüksekokulu	49	3,235	0,704			
	Kurs	11	2,864	0,626			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	3,083	0,649			
	Diğer	43	3,238	0,655			
İşin Yapısı	Fakülte	100	3,500	0,682	4,834	0,001	2>1 4>1 1>3 2>3 4>3 5>3
	Meslek Yüksekokulu	49	3,862	0,642			
	Kurs	11	3,023	0,918			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	3,854	0,782			
	Diğer	43	3,628	0,814			
İletişim	Fakülte	100	3,230	0,668	4,246	0,002	2>1 4>1 2>3 4>3 2>5 4>5
	Meslek Yüksekokulu	49	3,541	0,576			
	Kurs	11	3,000	0,403			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	3,542	0,549			
	Diğer	43	3,186	0,728			
İş Tatmini Genel	Fakülte	100	3,009	0,441	1,874	0,116	
	Meslek Yüksekokulu	49	3,161	0,466			
	Kurs	11	2,816	0,402			
	Denizcilik Meslek Lisesi	36	3,134	0,473			
	Diğer	43	3,072	0,518			

3.1.7. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Gemideki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Tablo 17 incelendiğinde, ankete katılan gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin gemideki görev değişkenine göre farklılaşma durumu için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve yönetici, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve genel iş tatmini gruplarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu anlamlı farklılıkların hangi görevler arasında oluştuğunun tespiti için post hoc testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, iş tatmini düzeyine baktığımızda gemideki görev değişkeni ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür.

Tablo 17. İş tatmini puanlarının gemideki göreve göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Ücret	Baş Mühendis	15	2,883	0,647	0,354	0,879	
	Güverte Personeli	30	2,733	0,673			
	Güverte Zabiti	104	2,707	0,645			
	Kaptan	36	2,694	0,791			
	Makine Personeli	17	2,662	0,884			
	Makine Zabiti	37	2,615	0,620			
Yükselme Olanakları	Baş Mühendis	15	3,550	0,544	1,804	0,113	
	Güverte Personeli	30	3,083	0,925			
	Güverte Zabiti	104	3,161	0,636			
	Kaptan	36	3,160	0,768			
	Makine Personeli	17	2,956	0,826			
	Makine Zabiti	37	2,946	0,688			
Yönetici	Baş Mühendis	15	3,283	0,542	2,537	0,029	2>3 2>6
	Güverte Personeli	30	3,342	0,677			
	Güverte Zabiti	104	2,933	0,644			
	Kaptan	36	3,042	0,620			
	Makine Personeli	17	3,206	0,889			
	Makine Zabiti	37	2,905	0,802			
İlave hak ve ödenekler	Baş Mühendis	15	2,850	0,632	0,493	0,781	
	Güverte Personeli	30	3,033	0,926			
	Güverte Zabiti	104	2,873	0,809			
	Kaptan	36	2,903	0,766			
	Makine Personeli	17	2,735	0,841			
	Makine Zabiti	37	2,757	0,820			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Baş Mühendis	15	3,267	0,651	3,346	0,006	1>3 2>3 2>5 2>6
	Güverte Personeli	30	3,333	0,596			
	Güverte Zabiti	104	2,822	0,742			
	Kaptan	36	3,049	0,702			
	Makine Personeli	17	2,882	0,781			
	Makine Zabiti	37	2,858	0,671			
Çalışma şartları	Baş Mühendis	15	2,850	0,451	2,467	0,033	2>3 2>4
	Güverte Personeli	30	3,058	0,358			
	Güverte Zabiti	104	2,702	0,530			
	Kaptan	36	2,729	0,628			
	Makine Personeli	17	2,956	0,568			
	Makine Zabiti	37	2,824	0,637			

Tablo 17'nin devamı

Çalışma Arkadaşları	Baş Mühendis	15	3,333	0,646	3,905	0,002	1>3 2>3 5>3 2>6 5>6
	Güverte Personeli	30	3,408	0,668			
	Güverte Zabiti	104	2,974	0,614			
	Kaptan	36	3,201	0,588			
	Makine Personeli	17	3,397	0,791			
	Makine Zabiti	37	2,960	0,633			
İşin Yapısı	Baş Mühendis	15	3,900	0,604	2,418	0,037	1>3 4>3 6>3 1>5 4>5
	Güverte Personeli	30	3,708	0,650			
	Güverte Zabiti	104	3,490	0,780			
	Kaptan	36	3,826	0,534			
	Makine Personeli	17	3,368	1,136			
	Makine Zabiti	37	3,770	0,675			
İletişim	Baş Mühendis	15	3,467	0,589	1,748	0,125	
	Güverte Personeli	30	3,533	0,736			
	Güverte Zabiti	104	3,315	0,613			
	Kaptan	36	3,382	0,706			
	Makine Personeli	17	3,191	0,628			
	Makine Zabiti	37	3,115	0,639			
İş Tatmini Genel	Baş Mühendis	15	3,265	0,422	2,331	0,043	1>3 2>3 1>6 2>6
	Güverte Personeli	30	3,248	0,498			
	Güverte Zabiti	104	2,997	0,435			
	Kaptan	36	3,110	0,470			
	Makine Personeli	17	3,039	0,632			
	Makine Zabiti	37	2,972	0,419			

3.1.8. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Gemilerde Görev Yapılan Toplam Süre Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Ankete katılım sağlayan Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin gemilerde görev yapılan toplam süre değişkenine göre farklılaşma durumu için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve Tablo 18'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, performansa dayalı ödüllendirme ve çalışma arkadaşları gruplarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu anlamlı farklılıkların hangi görevler arasında oluştuğunun tespiti için post hoc testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, iş tatmini düzeyine baktığımızda gemilerde görev yapılan toplam süre değişkeni ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 18. İş tatmini puanlarının gemilerde görev yapılan toplam süreye göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Ücret	0-4 Yıla Kadar	58	2,733	0,775	0,102	0,903	
	5-8 Yıla Kadar	61	2,676	0,497			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	2,700	0,720			
Yükselme Olanakları	0-4 Yıla Kadar	58	3,220	0,677	1,289	0,277	
	5-8 Yıla Kadar	61	3,184	0,661			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,054	0,767			
Yönetici	0-4 Yıla Kadar	58	3,112	0,866	0,918	0,401	
	5-8 Yıla Kadar	61	2,943	0,636			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,050	0,631			
İlave hak ve ödenekler	0-4 Yıla Kadar	58	2,953	0,858	0,768	0,465	
	5-8 Yıla Kadar	61	2,771	0,738			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	2,877	0,819			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	0-4 Yıla Kadar	58	2,914	0,741	3,818	0,023	3>2
	5-8 Yıla Kadar	61	2,771	0,608			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,075	0,751			
Çalışma şartları	0-4 Yıla Kadar	58	2,802	0,512	1,244	0,290	
	5-8 Yıla Kadar	61	2,705	0,513			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	2,842	0,588			
Çalışma Arkadaşları	0-4 Yıla Kadar	58	3,211	0,731	3,241	0,041	1>2 3>2
	5-8 Yıla Kadar	61	2,934	0,579			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,156	0,640			
İşin Yapısı	0-4 Yıla Kadar	58	3,573	0,736	1,349	0,262	
	5-8 Yıla Kadar	61	3,529	0,728			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,706	0,764			
İletişim	0-4 Yıla Kadar	58	3,297	0,624	0,437	0,647	
	5-8 Yıla Kadar	61	3,271	0,665			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,360	0,663			
İş Tatmini Genel	0-4 Yıla Kadar	58	3,091	0,503	1,381	0,253	
	5-8 Yıla Kadar	61	2,976	0,393			
	9 Yıl Ve Üzeri	120	3,091	0,483			

3.1.9. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Ağırlıklı Olarak Çalışılan Gemi Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Tablo 19’da Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin ağırlıklı olarak çalışılan gemi türü değişkenine göre farklılaşma durumu için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları gösterilmiştir. Bu analiz sonucuna göre, hem iş tatmini alt gruplarında hem de genel iş tatmini ile ağırlıklı olarak çalışılan gemi türü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 19. İş tatmini puanlarının ağırlıklı olarak çalışılan gemi türüne göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Ücret	Konteyner	15	2,733	0,601	0,427	0,789
	Kuru Dökme Yük	167	2,695	0,692		
	Ro-Ro	8	2,781	0,647		
	Tanker	38	2,770	0,731		
	Diğer	11	2,477	0,530		
Yükselme Olanakları	Konteyner	15	3,083	0,679	0,948	0,437
	Kuru Dökme Yük	167	3,172	0,706		
	Ro-Ro	8	2,875	0,779		
	Tanker	38	3,092	0,736		
	Diğer	11	2,818	0,909		
Yönetici	Konteyner	15	3,117	0,452	0,771	0,545
	Kuru Dökme Yük	167	3,043	0,716		
	Ro-Ro	8	3,344	0,944		
	Tanker	38	2,908	0,580		
	Diğer	11	3,068	0,845		
İlave hak ve ödenekler	Konteyner	15	3,150	0,944	0,951	0,435
	Kuru Dökme Yük	167	2,873	0,826		
	Ro-Ro	8	2,531	0,860		
	Tanker	38	2,862	0,652		
	Diğer	11	2,682	0,791		
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Konteyner	15	3,000	0,598	0,268	0,898
	Kuru Dökme Yük	167	2,976	0,776		
	Ro-Ro	8	3,000	0,535		
	Tanker	38	2,908	0,550		
	Diğer	11	2,773	0,762		
Çalışma şartları	Konteyner	15	2,617	0,410	1,958	0,102
	Kuru Dökme Yük	167	2,816	0,558		
	Ro-Ro	8	3,000	0,463		
	Tanker	38	2,665	0,504		
	Diğer	11	3,068	0,725		

Tablo 19'un devamı

Çalışma Arkadaşları	Konteyner	15	3,200	0,599	0,977	0,421
	Kuru Dökme Yük	167	3,105	0,683		
	Ro-Ro	8	3,500	0,768		
	Tanker	38	3,020	0,455		
	Diğer	11	3,159	0,777		
İşin Yapısı	Konteyner	15	3,800	0,561	0,492	0,742
	Kuru Dökme Yük	167	3,621	0,767		
	Ro-Ro	8	3,594	1,232		
	Tanker	38	3,546	0,642		
	Diğer	11	3,818	0,672		
İletişim	Konteyner	15	3,433	0,538	1,174	0,323
	Kuru Dökme Yük	167	3,340	0,652		
	Ro-Ro	8	3,281	0,312		
	Tanker	38	3,145	0,701		
	Diğer	11	3,546	0,773		
İş Tatmini Genel	Konteyner	15	3,126	0,421	0,322	0,863
	Kuru Dökme Yük	167	3,071	0,495		
	Ro-Ro	8	3,101	0,398		
	Tanker	38	2,991	0,351		
	Diğer	11	3,046	0,537		

3.1.10. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Ağırlıklı Olarak Çalışılan Gemi Türü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Tablo 20'de ankete katılım sağlayan Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajı değişkenine göre farklılaşma durumu için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, işin yapısı grubunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bu anlamlı farklılığın hangi tonajlar arasında oluştuğunun tespiti için post hoc testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, genel iş tatmini ile ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajı değişkeni ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 20. İş tatmini puanlarının ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajına göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Ücret	3000 Dwt ve Altı	27	2,611	0,648	0,766	0,514	
	3001-10000 Dwt Arası	72	2,656	0,767			
	10001-20000 Dwt Arası	49	2,821	0,741			
	20000 Dwt Üzeri	91	2,701	0,584			
Yükselme Olanakları	3000 Dwt ve Altı	27	3,028	0,902	0,308	0,820	
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,181	0,716			
	10001-20000 Dwt Arası	49	3,128	0,761			
	20000 Dwt Üzeri	91	3,115	0,649			
Yönetici	3000 Dwt ve Altı	27	3,083	0,880	0,249	0,862	
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,028	0,713			
	10001-20000 Dwt Arası	49	3,097	0,655			
	20000 Dwt Üzeri	91	3,000	0,651			
İlave hak ve ödenekler	3000 Dwt ve Altı	27	2,639	0,844	1,080	0,358	
	3001-10000 Dwt Arası	72	2,962	0,819			
	10001-20000 Dwt Arası	49	2,893	0,824			
	20000 Dwt Üzeri	91	2,849	0,779			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	3000 Dwt ve Altı	27	2,806	0,801	1,416	0,239	
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,094	0,680			
	10001-20000 Dwt Arası	49	2,898	0,671			
	20000 Dwt Üzeri	91	2,929	0,754			
Çalışma şartları	3000 Dwt ve Altı	27	2,870	0,644	0,337	0,799	
	3001-10000 Dwt Arası	72	2,816	0,477			
	10001-20000 Dwt Arası	49	2,745	0,475			
	20000 Dwt Üzeri	91	2,789	0,620			

Tablo 20'nin devamı

Çalışma Arkadaşları	3000 Dwt ve Altı	27	3,213	0,814	0,750	0,523	
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,149	0,547			
	10001-20000 Dwt Arası	49	3,148	0,677			
	20000 Dwt Üzeri	91	3,036	0,672			
İşin Yapısı	3000 Dwt ve Altı	27	4,111	0,477	5,976	0,001	1>2 1>3 1>4
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,632	0,712			
	10001-20000 Dwt Arası	49	3,694	0,736			
	20000 Dwt Üzeri	91	3,448	0,790			
İletişim	3000 Dwt ve Altı	27	3,361	0,691	1,392	0,246	
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,441	0,585			
	10001-20000 Dwt Arası	49	3,281	0,607			
	20000 Dwt Üzeri	91	3,239	0,709			
İş Tatmini Genel	3000 Dwt ve Altı	27	3,080	0,535	0,600	0,616	
	3001-10000 Dwt Arası	72	3,107	0,419			
	10001-20000 Dwt Arası	49	3,078	0,478			
	20000 Dwt Üzeri	91	3,012	0,481			

3.1.11. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Genellikle Çalışılan Gemi Bayrağı Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Katılım sağlayan gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin genel itibariyle çalışılan gemi bayrağı değişkenine göre farklılaşma durumunun belirlenmesi için bağımsız gruplar t testi yapılmış ve Tablo 21'de gösterilmiştir. Tablo 21 incelendiğinde genel iş tatmini ile genellikle çalışılan gemi bayrağı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülememiştir.

Tablo 21. İş tatmini puanlarının genellikle çalışılan gemi bayrağına göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	T	sd	P
Ücret	Türk Bayrak	95	2,747	0,650	0,836	237	0,404
	Yabancı Bayrak	144	2,672	0,704			
Yükselme Olanakları	Türk Bayrak	95	3,042	0,772	-1,493	237	0,137
	Yabancı Bayrak	144	3,184	0,683			
Yönetici	Türk Bayrak	95	3,082	0,652	0,792	237	0,429
	Yabancı Bayrak	144	3,009	0,724			
İlave hak ve ödenekler	Türk Bayrak	95	2,887	0,808	0,289	237	0,773
	Yabancı Bayrak	144	2,856	0,811			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	Türk Bayrak	95	2,982	0,690	0,406	237	0,685
	Yabancı Bayrak	144	2,943	0,746			
Çalışma şartları	Türk Bayrak	95	2,724	0,552	-1,674	237	0,095
	Yabancı Bayrak	144	2,846	0,549			
Çalışma Arkadaşları	Türk Bayrak	95	3,126	0,664	0,255	237	0,799
	Yabancı Bayrak	144	3,104	0,651			
İşin Yapısı	Türk Bayrak	95	3,679	0,717	0,842	237	0,400
	Yabancı Bayrak	144	3,596	0,770			
İletişim	Türk Bayrak	95	3,300	0,600	-0,426	237	0,671
	Yabancı Bayrak	144	3,337	0,687			
İş Tatmini Genel	Türk Bayrak	95	3,063	0,447	0,042	237	0,967
	Yabancı Bayrak	144	3,061	0,482			

3.1.12. Gemiadamlarının İş Tatmini Puanlarının Gemideki Maaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Gemiadamlarının iş tatmini düzeylerinin gemideki maaş değişkenine göre farklılaşma durumu için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve Tablo 18’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre, ücret grubunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bu anlamlı farklılığın hangi maaş değişkenleri arasında oluştuğunun tespiti için post hoc testi uygulanmıştır. Sonuç olarak, genel iş tatmini düzeyine baktığımızda gemideki maaş değişkeni ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 22 . İş tatmini puanlarının gemideki maaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Ücret	1499 USD Ye Kadar	49	2,444	0,700	4,289	0,006	2>1 4>1
	1500-2999 USD Arası	59	2,839	0,622			
	3000-4999 USD Arası	70	2,646	0,623			
	5000 USD Üzeri	61	2,840	0,733			
Yükselme Olanakları	1499 USD Ye Kadar	49	2,954	0,869	2,473	0,062	
	1500-2999 USD Arası	59	3,076	0,655			
	3000-4999 USD Arası	70	3,129	0,654			
	5000 USD Üzeri	61	3,316	0,700			
Yönetici	1499 USD Ye Kadar	49	3,153	0,794	1,027	0,381	
	1500-2999 USD Arası	59	2,924	0,779			
	3000-4999 USD Arası	70	3,025	0,632			
	5000 USD Üzeri	61	3,070	0,590			
İlave hak ve ödenekler	1499 USD Ye Kadar	49	2,679	0,949	1,397	0,244	
	1500-2999 USD Arası	59	2,890	0,711			
	3000-4999 USD Arası	70	2,875	0,831			
	5000 USD Üzeri	61	2,992	0,737			
Performansa Dayalı Ödüllendirme	1499 USD Ye Kadar	49	2,913	0,780	0,516	0,672	
	1500-2999 USD Arası	59	2,928	0,671			
	3000-4999 USD Arası	70	2,929	0,739			
	5000 USD Üzeri	61	3,057	0,715			
Çalışma şartları	1499 USD Ye Kadar	49	2,964	0,508	2,426	0,066	
	1500-2999 USD Arası	59	2,809	0,556			
	3000-4999 USD Arası	70	2,693	0,518			
	5000 USD Üzeri	61	2,771	0,601			
Çalışma Arkadaşları	1499 USD Ye Kadar	49	3,291	0,691	2,044	0,108	
	1500-2999 USD Arası	59	3,021	0,665			
	3000-4999 USD Arası	70	3,032	0,670			
	5000 USD Üzeri	61	3,152	0,576			
İşin Yapısı	1499 USD Ye Kadar	49	3,648	0,834	0,311	0,817	
	1500-2999 USD Arası	59	3,674	0,773			
	3000-4999 USD Arası	70	3,557	0,764			
	5000 USD Üzeri	61	3,652	0,643			
İletişim	1499 USD Ye Kadar	49	3,357	0,654	0,191	0,902	
	1500-2999 USD Arası	59	3,288	0,619			
	3000-4999 USD Arası	70	3,296	0,663			
	5000 USD Üzeri	61	3,357	0,685			
İş Tatmini Genel	1499 USD Ye Kadar	49	3,045	0,537	0,699	0,554	
	1500-2999 USD Arası	59	3,050	0,432			
	3000-4999 USD Arası	70	3,020	0,454			
	5000 USD Üzeri	61	3,134	0,461			

3.1.13. Gemiadamlarının İş Tatmini Düzeylerinin Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi; değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeye yönelik uygulanan bir analiz yöntemidir (Altunışık vd., 2005). Tablo 23’de çalışmanın korelasyon analizi verilmiştir.



Tablo 23. Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin korelasyon analizi

Varyans Kaynağı	Ücret	Yükselme olanakları	Yönetici	İlave hak ve ödenekler	Performansa dayalı ödüllendirme	Çalışma şartları	Çalışma arkadaşları	İşin yapısı	İletişim	Genel iş tatmini
Ücret	1	0,461**	0,394**	0,597**	0,525**	0,242**	0,381**	0,191**	0,391**	0,697**
Yükselme olanakları	0,461**	1	0,271**	0,423**	0,393**	0,205**	0,258**	0,162*	0,347**	0,589**
Yönetici	0,394**	0,271**	1	0,399**	0,540**	0,372**	0,669**	0,269**	0,504**	0,724**
İlave hak ve ödenekler	0,597**	0,423**	0,399**	1	0,594**	0,328**	0,427**	0,159*	0,500**	0,745**
Performansa dayalı ödüllendirme	0,525**	0,393**	0,540**	0,594**	1	0,414**	0,542**	0,242**	0,566**	0,797**
Çalışma şartları	0,242**	0,205**	0,372**	0,328**	0,414**	1	0,474**	0,198**	0,329**	0,561**
Çalışma arkadaşları	0,381**	0,258**	0,669**	0,427**	0,542**	0,474**	1	0,385**	0,464**	0,750**
İşin yapısı	0,191**	0,162*	0,269**	0,159*	0,242**	0,198**	0,385**	1	0,255**	0,479**
İletişim	0,391**	0,347**	0,504**	0,500**	0,566**	0,329**	0,464**	0,255**	1	0,715**
Genel iş tatmini	0,697**	0,589**	0,724**	0,745**	0,797**	0,561**	0,750**	0,479**	0,715**	1

4. İRDELEME VE DEĞERLENDİRME

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumu Tablo 13'de gösterilmiştir. Alınan sonuçlara göre ücret, yönetici, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim, iş tatmini genel puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, yükselme olanakları ve ilave hak ve ödenekler puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Alınan sonuçlara göre, 18-30 yaş arası çalışanların yükselme olanakları ile ilave hak ve ödenekler hususundaki tatminlik düzeylerinin, 31 ve üzeri yaştaki çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Türk gemiadamlarının genel iş tatmini ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bu konuda benzer araştırmalar incelendiğinde, (Esmer, 2009; Aktay, 2010; Uyar, 2013)'in çalışmalarında bulmuş oldukları sonuçlarla örtüşmektedir.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin çocuk durumuna göre farklılaşma durumu Tablo 14'de gösterilmiştir. Sonuçlara göre gemiadamlarının ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim, iş tatmini genel puanları çocuk durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Çocuk sahibi olan gemiadamının iş tatmini üzerinde, duymuş olduğu özlemin etkili olacağı düşünülse de çocuk durumu ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını söyleyebiliriz.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumu Tablo 15'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve genel iş tatmini gruplarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$). Dolayısıyla gemiadamının evli ya da bekar olmasının iş tatmini üzerinde etkili olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum literatürdeki benzer çalışmaların sonuçlarıyla eşleşmektedir (Aktay, 2010; Uyar, 2013).

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin mezun olunan okul değişkenine göre farklılaşma durumu Tablo 16'da gösterilmiştir. Çıkan sonuçlar, gemiadamlarının ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma arkadaşları, iş tatmini genel puanları mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Gemiadamlarının mezun olunan okula göre çalışma

şartları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,043<0.05$). Farkın nedeni; diğer mezuniyet grubu gemiadamlarının çalışma şartları alt grubundaki tatminliklerinin, fakülte mezunu olanların tatminliklerinden daha yüksek oluşudur. Gemiadamlarının mezun olunan okula göre işin yapısı puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001<0.05$). Bu farkların nedenleri incelendiğinde; mezun olunan okula göre işin yapısı konusundaki tatminlik düzeylerinin, meslek yüksekokulu mezunlarının fakülte ve kurs mezunlarına göre; denizcilik meslek lisesi mezunlarının fakülte ve kurs mezunlarına göre; fakülte mezunlarının kurs mezunlarına göre ve diğer mezuniyetlerin de kurs mezunlarına göre yüksek olmasıdır.

Gemi Adamlarının mezun olunan okula göre iletişim puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,002<0.05$). Farkların nedenleri; meslek yüksekokulu mezunlarının iletişim konusundaki tatminlik düzeylerinin, fakülte, kurs ve denizcilik meslek lisesi mezunlarının tatminlik düzeylerinden yüksek olması, denizcilik meslek lisesi mezunlarının iletişim konusundaki tatminlik düzeylerinin, fakülte, kurs ve diğer mezuniyet gruplarından yüksek olmasıdır. İletişim hususunun gemiler gibi hem yaşam hem de çalışma alanı olan yerler için daha da önem arz etmesinden dolayı bu farka neden olan faktörlerin araştırılarak çözüm önerisi getirilmesi gemilerde iletişim kaynaklı doğabilecek olumsuz vakaların önüne geçecektir.

Genel iş tatmini düzeyi mezun olunan okul değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak ankete katılım sağlayan 11 kurs mezununun iş tatminlikleri incelendiğinde, puan ortalamalarının en düşük olduğu görülmektedir. Bu hususta benzer çalışmalardan olan (Aydın, 2015)'nin gemiadamlarının tükenmişlik düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmada da kurs mezunları hakkında benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Katılım sağlayan 11 kişinin zabitan sınıfı olduğu düşünüldüğünde, bu düşük tatminlik seviyesinde gemideki hiyerarşik düzene alışamama, mesleki açıdan yeterlilik seviyesi ve gemi yaşamına adapte olamama gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülebilir.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin gemideki göreve göre farklılaşma durumu Tablo 17'de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre ücret, yükselme olanakları, ilave hak ve ödenekler ve iletişim gruplarında gemideki görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin gemideki göreve göre yönetici puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,029<0.05$). Farkın nedeni; gemideki görevi güverte

personeli olanların yönetici konusundaki tatminlik düzeyinin, gemideki görevi güverte zabiti ve makine zabiti olanlara göre yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının gemideki göreve göre performansa dayalı ödüllendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,006<0.05$). Farkın nedeni; gemideki görevi başmühendis olanların performansa dayalı ödüllendirme konusundaki iş tatminlik düzeylerinin, gemideki görevi güverte zabiti olanlara göre; gemideki görevi güverte personeli olanların ise performansa dayalı ödüllendirme konusundaki tatminlik düzeylerinin, gemideki görevi güverte zabiti, makine personeli ve makine zabiti olanlara göre yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının gemideki göreve göre çalışma şartları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,033<0.05$). Farkın nedeni; gemideki görevi güverte personeli olanların çalışma şartları konusundaki tatminlik düzeylerinin, gemideki görevi güverte zabiti ve kaptan olanlara göre yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının gemideki göreve göre çalışma arkadaşları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,002<0.05$). Farkın nedeni; gemideki göreve göre çalışma arkadaşları konusundaki tatminlik düzeylerinin, görevi başmühendis olanların gemideki görevi güverte zabiti olanlara göre; görevi güverte personeli olanların, görevi güverte zabiti ve makine zabiti olanlara göre ve görevi makine personeli olanların, görevi güverte zabiti ve makine zabiti olanlara göre yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının gemideki göreve göre işin yapısı puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,037<0.05$). Farkın nedeni; gemideki göreve göre gemiadamlarının işin yapısı konusundaki tatminlik düzeylerinin, görevi başmühendis olanların güverte zabiti ve makine personeline göre; gemideki görevi kaptan olanların güverte zabiti ve makine zabitiğine göre; gemideki görevi makine zabiti olanların ise güverte zabitiğine oranla yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının gemideki göreve göre genel iş tatmini puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,043<0.05$). Farkın nedeni; gemideki görev değişkenine göre gemiadamlarının genel iş tatmini düzeylerinin, başmühendislerin, güverte zabitlerine göre; güverte personelinin, güverte zabitlerine göre; başmühendislerin, makine zabitlerine göre ve güverte personelinin ise, makine zabitlerine göre yüksek olmasıdır. Dolayısıyla gemilerde en yüksek iş tatmini düzeyi başmühendislerde, ikinci sırada ise güverte personellerinde görülmüştür. Bu hususta temel etkenin güverte personellerinin zabitlere göre daha az sorumluluk altında ve rutin işler ile meşgul olmaları olarak düşünülmektedir.

Başmühendisler için ise, hem gemi kaptanı ile olan diyalogları, hem de gemideki iş yoğunluğunun ve çalışma saatlerinin zabitlere oranla daha esnek ve az olması olarak düşünülebilir.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin gemilerde görev yapılan toplam süreye göre farklılaşma durumu Tablo 18’de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre gemiadamlarının ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, çalışma şartları, işin yapısı, iletişim, iş tatmini genel puanları gemilerde görev yapılan toplam süre değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Gemiadamlarının gemilerde görev yapılan toplam süreye göre performansa dayalı ödüllendirme puanları anlamlı farklılık göstermektedir($p=0,023<0.05$). Farkın nedeni; gemilerde görev yapılan toplam süre 9 yıl ve üzeri olanların performansa dayalı ödüllendirme konusundaki tatminlik düzeylerinin, gemilerde görev yapılan toplam süre 5-8 yıla kadar olanlara göre yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının gemilerde görev yapılan toplam süreye göre çalışma arkadaşları puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,041<0.05$). Farkın nedeni; gemilerde görev yapılan toplam süre 0-4 yıl arası olanların çalışma arkadaşları konusundaki tatminlik düzeylerinin, 5-8 yıl arası olanlara göre yüksek olmasıdır. Gemilerde görev yapılan toplam süre 9 yıl ve üzeri olanların çalışma arkadaşları konusundaki tatminlik düzeylerinin 5-8 yıl arası olanlara göre yüksek olmasıdır.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin ağırlıklı olarak çalışılan gemi türüne göre farklılaşma durumu Tablo 19’da gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve genel iş tatmini gruplarında ağırlıklı olarak çalışılan gemi türüne göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Çalışılan gemi türlerinin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerin ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajına göre farklılıkları Tablo 20’de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, iletişim ve genel iş tatmini gruplarında ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak işin yapısı grubunun ‘p’ değeri 0.05’ten küçük olduğu için anlamlı bir fark bulunmuştur. Farkın nedeni; ağırlıklı olarak çalışılan gemi tonajı değişkeninin işin yapısı konusundaki tatminlik düzeylerinin; 3000 dwt ve altı olanların, 3001-10000 dwt arası olanlara göre; 3000 dwt ve altı olanların 10001-

20000 dwt arası olanlara göre; 3000 dwt ve altı olanların ise 20000 dwt üzeri olanlara göre yüksek olmasıdır. Dolayısıyla işin yapısı grubunda en tatmin olunan gemi tonajı 3000 dwt ve altı olarak görülmektedir. Anketteki soruları baz aldığımızda, bu tonajda çalışan gemi adamlarının diğer tonajlarda çalışanlara göre işlerini daha çok benimsediklerini ve severek yaptıklarını söyleyebiliriz.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin ağırlıklı olarak çalışılan gemi bayrağına göre farklılaşma durumu Tablo 21’de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre ücret, yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve genel iş tatmini gruplarında ağırlıklı olarak çalışılan gemi bayrağına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu sonuçlara göre, gemi bayrağının Türk veya yabancı olmasının iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını ifade edebiliriz.

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin gemideki maaşa göre farklılaşma durumu Tablo 22’de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre yükselme olanakları, yönetici, ilave hak ve ödenekler, performansa dayalı ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı, iletişim ve genel iş tatmini gruplarında gemideki maaşa göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin gemideki maaşa göre ücret puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,006<0.05$). Farkın nedeni; gemideki maaş değişkenine göre gemiadamlarının ücret konusundaki tatminlik düzeylerinin; 1500-2999 USD arası olanların, gemideki maaşı 1499 USD ye kadar olanlara göre; gemideki maaşı 5000 USD üzeri olanların ise, gemideki maaş 1499 USD’ ye kadar olanlara göre yüksek olmasıdır. Ankete göre ve denizcilik sektörü içerisinde 5000 USD ve üzeri maaş alan personelin 1. zabıt, kaptan, 2.mühendis ve başmühendis olduğu bilinmektedir. Bu personellerin diğer maaş gruplarına nazaran daha fazla tatminlik düzeyine sahip olduğunu söyleyebiliriz.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Denizde çalışmak, karada çalışmaya oranla şüphesiz daha zor koşullar altında gerçekleştirilmektedir. Denizcilerin genel itibariyle aile ve sevdiklerinden uzak bir ortamda çalışmak zorunda kalmaları ve denizde çalıştıkları süre içerisinde kısıtlı sosyal imkanlara sahip olmaları da denizcilerin tutum ve davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Dolayısıyla gemiadamları, diğer iş dallarında çalışanlara göre, kendine özgü beklentilere ve düşüncelere sahip olabilmektedir. Bu sebeple Türk gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri ve iş tatminliklerini belirleyen faktörlerin tanımlanması ve bu hususta çözüm önerilerinde bulunulması, gemiadamlarının en azından moral ve motivasyonlarını arttıracak, zor olan çalışma koşullarını bir nebze de olsa hafifletecektir. Bu çözüm önerilerinin dikkate alınması, iş tatminini arttırarak gemiadamının stres, tükenmişlik hali gibi olumsuz bireysel sonuçlarını ortadan kaldıracak ve gemiadamının işini benimseyerek daha emniyetli bir çalışma disiplini oluşturacaktır. Ayrıca iş tatmininin örgütsel sonuçlarından olan personel iş gücü devrini de azaltarak şirketlerin daha oturmuş bir gemiadamı kadrosuna sahip olmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırmada denizcilik sektöründe aktif olarak çalışan Türk gemiadamlarının iş tatminlik düzeylerinin demografik değişkenler (yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum, unvan, eğitim durumu, belirli gemi özellikleri) ile ilişkisi incelenmektedir. Bu doğrultuda 239 Türk gemiadamının katılımı ile anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışmanın iş tatminliği puan ortalamaları incelendiğinde gemiadamları için en düşük tatminlik seviyesinin ücret grubunda (puan=2,702) ve en yüksek tatminlik seviyesinin ise işin yapısı grubunda (puan=3,629) olduğu saptanmıştır. Genel itibariyle orta düzeyde bir iş tatminlik düzeyi bulunmuş ve "Türk gemiadamlarının iş tatminlik düzeyleri gemideki göreve göre anlamlı bir farklılık göstermektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmada iş tatmini alt gruplarında ve genel iş tatmini düzeyinde orta dereceli bir tatminlik bulunduğundan, şirket ve gemideki yönetici pozisyonundaki gemiadamlarına bu iş tatminlik seviyesini arttırabilmek için bazı görevler ve uygulamalar düşmektedir. Bunları şirket ve gemi olarak ayırabilmek mümkündür. Şirket tarafından iş tatminini arttırmaya yönelik önerileri sıralarsak;

- Gemide gemiadamları tarafından sosyal faaliyet olarak görülenlerin başında kaliteli ve yeterli kumanya ile yemekler gelmektedir. Günümüzde denizcilik sektöründe şirketlerin maliyetleri azaltmaya yönelik uygulamalarında bazı firmalar gemiye yollanan kumanya kalitesi ve miktarını düşürmüştür. Şirketlerin yapmış oldukları bu uygulama neticesinde gemiadamlarının hem iş tatmin düzeyleri etkilenmekte hem de firmaya bağlılıkları kalmamakta ve başka firma arayışı içerisine girmektedirler. Dolayısıyla şirketlerin gemiye gönderdikleri kumanya miktarı ve kalitesine olumsuz müdahalelerde bulunmamaları, iş tatmininin yanı sıra oturmuş bir personel kadrosuna sahip olmalarına katkı sağlayabilir.

- Şirketlerin gemiadamlarına verdikleri maaş, avans ve gemide yapılan ekstra işler neticesindeki ödemeleri de zamanında ve eksiksiz yapması, tatmin düzeyi ve örgüte bağlılık açısından önem arz etmektedir.

- Firmalar mevcut teknolojik gelişmelerin ardında kalmadan gemilerdeki personelin karadaki kişiler ile bağlantılarını sağlayacak iletişim araçlarını, özellikle interneti donatarak uygun fiyatlandırmalarla personelin kullanımına sunmaları halinde hem personelin kendini değerli hissetmesine hem de aile ve sevdikleriyle kurmuş oldukları iletişim neticesinde gemiadamlarının stres ve yalnızlık duygularının azalmasına katkıda bulunabilir.

- İletişim hususunun gemiler gibi hem yaşam hem de çalışma alanı olan yerler için daha da önem arz etmesinden dolayı bu farka neden olan faktörlerin araştırılarak çözüm önerisi getirilmesi gemilerde iletişim kaynaklı doğabilecek olumsuz vakaların önüne geçmesine yardımcı olacaktır.

- Gemilerde her ne kadar MLC 2006 konvansiyonu kapsamında istek ve şikayet formları bulunsa da, bir kısım personelin bu formları doldurmaktan çekindiklerini biliyoruz. Şirketlerin gemiadamlarına gemiden ayrılışlarına müteakip şikayet, istek ve iş tatmini üzerine anketler uygulayarak eksiklik ve olumsuzlukları belirleyip, düzeltici faaliyetlerde bulunmalarının sektöre ve çalışanlarına olumlu etkileri olacaktır.

- Şirket tarafından bayramlarda ve başarılı yükleme/ tahliye operasyonlarından sonra gemi personeline gönderecekleri teşekkür mesajı da personelin kendini değerli hissetmesine ve işini daha çok benimseyerek yapmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca gemiye katılan personel ile şirketin kitap, film, gazete gibi şeyleri gemiye yollamaları da personel açısından memnuniyet sağlamaktadır.

Gemide kaptan ve diğer amirler tarafından iş tatminini arttırmaya yönelik önerileri sıralarsak;

- Amirlerin personelle olan diyalogları şüphesiz iş kalitesini ve iş tatminliğini etkilemektedir. Amirlerin yapılan işler neticesinde personeli övmesi ve bazı ufak ikramlarda bulunmasının iş tatminini arttırması düşünülebilir.

- Stres ile iş tatminlik düzeylerinin negatif ilişkili olduğu sonucu da dikkate alındığında, gemilerde personelin stres durumunu azaltan ve personelin kaynaşmasını sağlayan gemi partilerinin yapılması da iş tatminine olumlu katkılar sağlayabilir.

Yapılan çalışmada ankete katılım sağlayan kadın çalışanların sayısı 3 kişi ile sınırlı kalmış ve iş tatmini düzeyleri incelenememiştir. Daha fazla sayıda kadın gemiadamına ulaşılarak iş tatmini düzeylerinin incelenmesi önerilir.

Çalışma sadece Türk gemiadamları üzerinde yapılmış olduğundan, bu çalışmanın benzer bir uygulaması yabancı gemiadamları üzerinde yapılabilir. Dolayısıyla Türk gemiadamları ile yabancı gemiadamları arasında iş tatminlik düzeyleri ve iş tatmininde etkili olan kriterler karşılaştırılabilir.

6. KAYNAKLAR

- Aktan, C. C. ,2011. Organizasyonlarda İnsan Yönetimi:İnsan Mühendisliği, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3, 2, 386-416.
- Aktay, D. D., 2010. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altıntaş, T., 2007. İş Doyumu ve Çatışma Çözme Stillerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Engin, Y. 2005. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Aquilar, F., ve Vlosky, R., 2010. Gender Differences in Determinants of Job Satisfaction Among Cooperative Extension Workers in the United States, Applied Economic Letters, 17, 2, 175-179.
- Arbak, Y., ve Kesken, J., 2005. Örgütsel Bağlılık Sağlık Hizmetlerinde Sürekli İçin Davranışsal Bir Yaklaşım, Dokuz Eylül Yayınları, İzmir
- Ardıç, K., ve Baş, T., 2001. Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırması, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- Aşanlar, Ö., ve Erenler, E., 2008. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 2, 203-216.
- Ateş, G., 2005. Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aydın, T., 2015. Gemiadamlarının Maslach Tükenmişlik Modeli ile İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Aykaç, A., 2010. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bakır, E., 2009. Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etki Eden Faktörler Üzerindeki Etkisi ve T.C Ziraat Bankası A.Ş'de Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Başaran, H., 2003. Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul .
- Ceyhun, G. Ç., 2006. Gemiadamlarının Stres Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişki: Bir Denizcilik Şirketinde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ceylan, A., 1998. Örgütsel Davranış. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Clark, A. E., 1997. Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work? Labour Economics, 4, 4, 341-372.
- Çetinkanat, C., 2000. Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Daft, R. L., 2000. Management: Dryden Press, Orlando.
- Davis, K., ve Newstrom, J. W., 1998. Organizational Behaviour Human Behaviour at Work, McGraw, New York.
- Dere, N., 2014. İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki, Adıyaman İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Eğinli, A. T., 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma . Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23, 3, 35-52.
- Erdoğan, İ., 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Eren, E., 2003. Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). Beta Basım, İstanbul.
- Eren, E., 2004. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 8.Baskı. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ergeneli, A., 2006. Örgüt ve İnsan. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Esmer, E., 2009. Örgütlerde İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Denizcilik Sektöründe Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Evens, L. M. ve Lowell, H. L., 1997. Working with People: A human Relation Guide.: Richard D.Irwin Inc. Press, USA.
- Fişek, K., 1979. Yönetim, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.

- George, D., 2011. SPSS For Windows Step by Step; A Simple Study Guide and Reference 17.0 Update, Pearson Education, India.
- Gökalp, L., 2010. İş Tatmini ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin Antalya Levent Kimya'da Bir Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gözener, E., ve Simge, S., 2007. Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. Eğitim Dergisi, 16, 1-19.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., ve Woodman, R. W., 2001. Organizational Behavior, South Western Colloge Publishing, USA.
- Herzberg, F., 1966. Work and the Nature of Man, World Pub. Company, USA.
- İMEAK DTO, 2018. 4. STK' lar Çalıştayı Sonuç Raporu: Dünya Denizlerinde Türk Gemiadamı İstihdamı Deniz Sektör Raporu, İstanbul
- Johns, G., ve Saks, A. M., 2001. Organizational Behaviour, Pearson Education Canada Inc, Toronto.
- Kaplan, İ., 2011. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koçel, T. 1998. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kumar, A., ve Sharma, R., 2001. Personel Management Theory and Practice, Atlantic Publishers and Distrubitors, New Delhi.
- Kuswibowo, C., 2012. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hitay Yatırım Holding Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçüközkan, Y., 2015. Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1, 2, 86-115.
- Lawler, E. E., ve Porter, L. W., 1967. The Effect of Performance on Job Satisfaction. Industrial Relations, A Journal Of Economy and Society, 7, 1, 20-28.
- Li, K. X., Yin, J., Luo, M., ve Wang, J., 2014. Leading Factors in Job Satisfaction of Chinese Seafarers. Int. J. Shhipping and Transport Logistics, 6, 6, 680-693.
- Luthans, F., 2008. Organizational Behaviour, McGraw Hill Irwin, USA.
- Maslow, A. H., 1943. A Theory Of Human Motivation Psychological Review.
- McClelland, D. C., 1961. The Achieving Society. Princeton. New York.

- McClelland, D. C., ve Burnham, D. H., 1976. Power Is The Great Motivator, Harvard Business Review, 2003, 1-11.
- McClelland, D. C., ve Winter, D. G., 1969. Motivating Economic Achievement. The Free Press, New York.
- Mclead, S., Maslow's Hierarchy of Needs. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>. 12 Mart 2019
- Moorhead, G., ve Griffin, R. W., 1989. Organizational Behaviour, Houghton Mifflin Company, USA.
- Mullins, L. J., 2002. Management and Organizational Behaviour, Prentice Hall, U.K.
- Murray, H. A., 1955. Types of Human Needs, (Studies in Motivation, Selected and Edited by D. C. McClelland) . Appteton-Centry-Crofts Inc, New York.
- Nergiz, E., ve Yılmaz, F., 2016. Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14, 50-79.
- Newstrom, J. N., ve Davis, K., 1988. Organizational Behavior; Human Behavior at Work, 9.Edition, McGraw-Hill, New Jersey.
- Oksay, A., 2005. Çalışanlarda İş Tatmini Sağlık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Önen, L., ve Tüzün, M. B., 2005. Motivasyon, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Özarslan, M., 2010. Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi:Vali Yardımcılarına Yönelik Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç., 2005. Örgütsel Davranış, T.C Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakıf Yayın No:149, Etam A.Ş, Eskişehir.
- Patchiappane, M., ve Rengamani, J., 2018. A Study Of The Job Satisfaction and Performance of Indian Seafarers, International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET), 9, 8, 982-991.
- Pekel, H. N., 2001. İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Isparta.
- Porter, L., Bigley, G. A., ve Steers, R. M., 2003. Motivation and Work Behaviou, McGraw- Hill, USA.

- Sagie, A., ve Elizur, D., 1999. Achievement Motive and Enterpreneurial Orientation A Structural Analysis. Journal of Organizational Behavior, 20, 375-387.
- Saylan, T., 2008. Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksekisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F., 2005. Bireysel ve İş Ortamina Ait Etkenler Acısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış Dergisi, 5, 1, 55-65.
- Sezgin, M., (2009). İş Tatmini Üzerine Bir Odak Grup Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Manisa,2009.
- Sliskovic, A., ve Penezic, Z., 2015. Descriptive study of job satisfaction and job dissatisfaction in a sample of Croatian seafarers, Int Marit Health, 66, 2, 97-105.
- Spector, P. E., 1997. Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause, and Consequences. SAGE Publications, California.
- Spector, P. E., <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsstranslate.html>. Job Satisfaction Survey, JSS Translations. 14 Eylül 2018
- Steers, R. M., 1996. Motivation and Lidershı . McGraw Hill Book, New York.
- Stephen, P. R., 1998. Organizational Behaviours: Concepts, Controversies, Applications, Prentice Hall, Canada.
- Sümbüloğlu, K., 1993. Biyoistatistik, Özdemir Yayıncılık, Ankara.
- Şenoğlu, T., Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi. <https://evrimagaci.org/maslowun-ihityaclar-hiyerarşisi>.18 Şubat 2019
- Tanner, B. M. 2007. Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction,Organizational Trust and Organizational Commitment in an Acurate Care Hospital, Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center, San Francisco, California, USA.
- Tatar, V., ve Özer, M. B., 2017. Türkiye'nin Uluslararası Lojistik Merkezi: Hopa Limanı Deniz Lojistiğinin Durum Analizi, Social Sciences Studies Journal, 3, 8, 549-557.
- Tekin, G., ve Görgülü, B., 2018. Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini, Social Sciences Studies Journal, 4, 17, 1559-1566.
- Tınaz, P., 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.
- Tosi, H. L., ve Mero, N. P., 2003. The Fundamentals of Organizational Behaviour:, Blackwell Publishing, U.K.

- Tosi, H. L., Rizzo, J. L., ve Carroll, S. J. 1990. *Managing Organizational Behavior*, Harper and Row Publisher, USA.
- Türk, M. S., 2007. *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- URL-1, <http://www.tdk.gov.tr/index>. 13 Ekim 2019
- URL-2, <https://iedunote.com/importance-job-satisfaction>. 02 Mayıs 2019
- URL-3, <https://yonetsel.com/is-tatminini-etkileyen-faktorler>. 01 Nisan 2019
- URL-4, <https://www.linkedin.com/pulsu/turnover> nedir nasıl hesaplanır. 11 Kasım 2018
- URL-5, <http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf>. 21 Nisan 2019
- Uyar, T., 2013. Türk İş Havacılığı Sektörü Teknisyenlerinde İş Tatmini, İşletme Araştırmaları Dergisi, 5, 3, 258-288.
- Vroom, V. H., 1967. *Work and Motivation*, John Wiley and Sons Inc, USA.
- Yaşar, Z., 2010. Türk Gemiadamlarında Mesleki Tatmin ile İş Bırakma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Sökmen, A., 2007. Otel İşletmelerinin Yüksek Departmanlarında Görev Yapan İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 203, 3, 77-84.
- Yelboğa, A., 2007. Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 4, 2, 1-18.
- Yorulmaz, M., 2018. Gemiadamlarının İş Tatmini, Görev ve Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişkiler. Journal of ETA Maritime Science, 6, 4, 349-363.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., ve Wong, Y. D., 2018. Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers, Transportation Research Part A: Policy and Practice, 110, 1-12.
- Yücenur, G. N., Demir, N. Ç., Ceylan, C., ve Demirel, T., 2011. Hizmet Değerinin Müşterilerin Davranışsal Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Ölçülmesi, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12, 1, 156-168

7. EKLER

Ek 1: Çalışmada kullanılan anket soruları

ANKET FORMU

Türk gemiadamlarının iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmış ve uygulanan bu çalışmaya katılım gönüllük esasına dayanmaktadır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

(Lütfen cevaplandırıdığımız anketinizi erincaydin28@gmail.com adresine gönderiniz.)

Uzakyol Birinci Zabit Erinç AYDIN
KTU Fen Bilimleri Enstitüsü
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği
Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

PROFİL BİLGİLERİ

1.Karaya geçmeyip, halen aktif olarak gemilerde çalışmaya devam ediyor musunuz?

Evet

Hayır(**Eğer cevabınız hayır ise anketi cevaplamayınız/sonlandırınız**)

2.Yaşınız:

18-30 31-50 51 ve üzeri

3.Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

4.Çocuk Durumu:

Var Yok

5.Medeni Haliniz:

Bekar Evli

6.Mezun olduğunuz okul:

Fakülte

Meslek Yüksekokulu

Kurs

Denizcilik Meslek Lisesi

Diğer

7.Gemideki Göreviniz

Kaptan

Başmühendis

-)Güverte Zabiti
-)Makine Zabiti
-)Güverte Personeli
-)Makine Personeli

8.Gemilerde görev yaptığınız toplam süre

-) 0-4 yıla kadar
-) 5-8 yıla kadar
-) 9 yıl ve üzeri

9.Ağırlıklı olarak çalıştığınız gemi tipi

-)Kuru/Dökme Yük
-)Konteyner
-)Ro-Ro
-)Tanker
-)Diğer

10.Ağırlıklı olarak çalıştığınız gemi tonajı

-) 3000 dwt ve altı
-) 3001-10000 dwt arası
-) 10001-20000 dwt arası
-) 20000 dwt ve üzeri

11.Genellikle çalıştığınız gemi bayrağı

-) Yabancı Bayrak
-) Türk Bayrak

12.Gemiden sağladığınız aylık geliriniz

-) 1499 USD'ye kadar
-) 1500-2999 USD arası
-) 3000-4999 USD arası
-) 5000 USD ve üzeri

Ek tablo 1. İş tatmin ölçeği anketi

JSS- İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ *Bu sorularda daha iyi anlaşılabilir olması için anlamı değiştirmeyecek değişiklikler yapılmıştır. **Bu sorular İngilizce orijinalinden yararlanılarak yeniden oluşturulmuştur.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Yaptığım iş karşılığında adil bir maaş aldığımı düşünüyorum*					
2.İşimde yükselme şansım çok düşüktür					
3.Amirlerim yaptığı işte oldukça yeterlidir.*					
4.İşimin karşılığında bana sağlanan hak, ödenek ve koşullardan memnun değilim*					
5.İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.					
6.İşyerimdeki kurallar işimi layıkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.					
7.Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.					
8.Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.					
9.İşyerindeki iletişimin(diyalog) iyi olduğunu düşünüyorum					
10.İşyerimde ücret artışları az ve seyrek oluyor.**					
11.İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.					
12.Amirlerim bana karşı adil değildir.					
13.İşyerimde verilen hak, ödenek ve koşullar diğer pek çok işletmeden daha iyidir.					
14.Yaptığım işten hoşnut kalınmadığımı düşünüyorum.**					
15.İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.					
16.Birlikte çalıştığım insanların yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorundayım.					
17.İşyerimde yaptığım işleri seviyorum*					
18.Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.					
19.Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.					
20.Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.					
21.Amirlerim çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.					
22.İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adaletli bir şekilde verilmektedir.**					
23.Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyor.					
24.İşyerimde iş yüküm çok fazla					
25.İş arkadaşlarımdan ve onlarla çalışmaktan keyif alıyorum.*					

Ek tablo 1'in devamı

26.Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.					
27.Yaptığım işten gurur duyuyorum.					
28.Zam almak için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.**					
29.İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.					
30.Amirlerimi seviyorum.					
31.Bu işyerinde çok fazla kâğıt işiyle(evrak, yazışma vb) uğraşmak zorundayım.					
32.Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.					
33.Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.					
34.İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.					
35.İşim keyiflidir.					
36.Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.					

ÖZGEÇMİŞ

Erinç Aydın, 27.04.1985 tarihinde Ordu'da dünyaya gelmiştir. İlköğretimi Ordu Hamdullah Suphi Tanrıöver İlköğretim okulunda, liseyi ise Giresun Atatürk Lisesinde tamamlamıştır. 2009 yılında Yakın Doğu Üniversitesi Güverte Bölümünden mezun oldu. 2009-2014 yılları arasında uluslar arası sefer yapan kuru yük gemilerinde zabıt ve 1.zabıt olarak görev yaptı. 2011 yılında askerliğini kısa dönem er olarak yaptı. 2014 yılından itibaren Giresun ili Espiye ilçesinde bulunan Şehit Cengiz Sarıbaş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde denizcilik alan öğretmeni olarak görev yapmaktadır. 2015 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği yüksek lisans eğitimine başlamıştır.