

Endüstriyel Sosyal hizmet bağlamında denizcilik sektöründe çalışan Gemi Adamları'nın iyilik halleri ve etkileyen faktörler*

Well-Being of Seafarers in the maritime industry within the context of industrial social work and influencing factors

Tuğba Makbule Çuvadar ¹, Yüksel Bekaroğlu Doğan ²

¹ Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı İstanbul/ Türkiye, tcuvadar@gmail.com, 0009-0008-4111-0827

² Dr. Öğr. Üyesi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul/ Türkiye, yuksek.bekaroglu@uskudar.edu.tr, 0000-0002-1199-5838

*Bu çalışma, 27 Kasım 2024 tarihlerinde Üsküdar Üniversitesinde yüksek lisans tezi olarak sunulmuştur.

ÖZ

Denizcilik sektöründe görev yapan gemi personelinin iyilik hâli, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli bir konudur. Bu araştırmada, endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının iyilik halleri incelenmiştir. Çalışmanın amacı, gemi çalışanlarının refahını etkileyen faktörleri belirlemek ve sosyal hizmet temelli çözüm önerileri geliştirmektir. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tanımlayıcı ve ilişkili arayıcı türde yapılmıştır ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bulgular, gemi personelinin iyilik halinin; yaş, eğitim düzeyi, sosyal ortam, mesleki rol, gemi türü, medeni durum, gemide geçirilen süre ve çalışma süresi gibi değişkenlerle anlamlı bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, gemi üzerinde kendilerini huzurlu ve rahat hisseden çalışanların genel iyilik halinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bu çalışma, endüstriyel sosyal hizmetlerin iş yerindeki refahi artırma potansiyelini ve denizcilik sektöründe mevcut uygulamaların iyileştirilmesine olan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Endüstriyel Sosyal Hizmet, Gemi Adamları, Gemi Adamlarının İyilik Hali

ABSTRACT

The well-being of seafarers working in the maritime sector is a crucial issue at both individual and institutional levels. This study examines the well-being of seafarers in the maritime sector from the perspective of industrial social work. The aim of the study is to identify the factors affecting the well-being of maritime employees and to develop social work-based solution proposals. This research was conducted using quantitative research methods, specifically descriptive and relational types, and the collected data were analyzed. The findings revealed that the well-being of seafarers is significantly associated with variables such as age, educational level, social environment, occupational role, ship type, marital status, time spent onboard, and working hours. Furthermore, it was determined that employees who feel comfortable and at ease onboard tend to have higher overall well-being. In conclusion, this study highlights the potential of industrial social work to enhance workplace well-being and emphasizes the need to improve existing practices in the maritime sector.

Key Words:

Industrial Social Work, Seafarers, Well-Being of Seafarers

Corresponding Author/Sorumlu Yazar:

Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı İstanbul/ Türkiye, tcuvadar@gmail.com, 0009-0008-4111-0827

DOI:

10.5281/zenodo.15242061

Received Date/Gönderme Tarihi:

17.12.2024

Accepted Date/Kabul Tarihi:

13.04.2025

Published Online/Yayınlanma Tarihi

17.04.2025

1.GİRİŞ

Denizcilik sektörü, çalışanların fiziksel ve psikososyal refahını etkileyen çeşitli faktörlerin bir arada bulunduğu, zorlu ve dinamik bir çalışma ortamıdır. Uzun çalışma saatleri, sınırlı sosyal etkileşim imkânı, vardiyalı çalışma düzeni ve yüksek iş yükü gibi çalışma koşulları, gemi adamlarının genel iyilik hallerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Jensen & Oldenburg, 2019; Özden, K.&Sertel, Ö., (2017). Bu nedenle, iyilik hali kavramı, bireylerin sağlıklı, mutlu ve güvenli bir yaşam sürdürebilmeleri için gerekli fiziksel, sosyal ve ekonomik koşulları kapsamaktadır. Sosyal hizmet disiplini ise, iyilik halini artırmayı hedefleyen müdahaleler sunarak bireylerin yaşam kalitesini iyileştiren önemli bir bilim dalıdır (Altun, 2019).

Endüstriyel sosyal hizmet, çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını karşılamaya ve iş yerinde daha sürdürülebilir refah koşulları oluşturmaya yönelik uygulamalar geliştiren bir alan olarak, denizcilik sektöründeki zorlukların aşılmasında önemli bir katkı sunabilir. Denizcilik sektöründe, özellikle genç çalışanlar ve yüksek sorumluluk gerektiren meslek gruplarının iyilik hali açısından daha fazla risk altında olduğu belirtilmektedir (Baş & Doymuş, 2023; Zorba, 2016). Bu durum, sosyal hizmet uzmanlarının sektöre özel politikalar geliştirme gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Mevcut literatür, denizcilik sektöründe sosyal izolasyon, düşük uyku kalitesi, yüksek düzeyde stres ve mesleki tükenmişliğin yaygın olarak görüldüğünü vurgulamaktadır (Slišković & Penezić, 2017). Sosyal izolasyon, gemi adamlarının sosyal çevrelerinden uzak kalmalarına ve sosyal destek mekanizmalarından yeterince yararlanamamalarına neden olmaktadır. Benzer şekilde, vardiyalı çalışma düzeni, uyku bozukluklarını tetiklemekte ve çalışanların fiziksel sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, sosyal hizmet disiplininin, denizcilik sektöründe çalışanların refahını artırmaya yönelik stratejiler geliştirme konusunda önemli bir role sahip olduğu açıktır. Örneğin, sosyal destek gruplarının oluşturulması, psiko-eğitim programlarının uygulanması ve iş-yaşam dengesi odaklı politikaların benimsenmesi gibi sosyal hizmet temelli müdahaleler, gemi adamlarının yaşam kalitesini artırabilir (Acar vd., 2013).

Araştırmalar, gemi adamlarının yaşam kalitesine yönelik yapılan müdahalelerin hem bireysel refahı artırdığını hem de sektörde daha sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturduğunu göstermektedir. Özellikle psiko-sosyal destek programlarının yaygınlaştırılması, çalışanların iş stresini azaltarak tükenmişlik düzeylerini düşürebilir (Altun, 2019; Baş & Doymuş, 2023).

Sonuç olarak, bu çalışma, denizcilik sektöründeki zorlukların ve refah düzeyini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına katkıda bulunmayı ve sosyal hizmet disiplini temelinde çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Bu öneriler, sektörde çalışan bireylerin iş-yaşam dengesini iyileştirerek daha sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

1.1. Sosyal Hizmet Bağlamında İyilik Hali

Sosyal hizmet, bireylerin ve toplulukların yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan profesyonel bir disiplindir (IFSW & IASSW, 2014). Bu tanım, bireyin iyilik hali ve toplumsal esenlik çerçevesinde şekillenmekte; sosyal adalet, insan hakları ve çeşitliliğe saygı gibi değerlerle desteklenmektedir.

Sheafor ve Horejsi (2002), sosyal hizmet kavramının adı itibariyle alışlagelmiş bir isim olmadığını, ancak mesleğin özünde heyecan verici bir anlama sahip olduğunu belirtmiştir. “Sosyal” kelimesi, bireyin çevresiyle kurduğu ilişkileri ifade ederken, “hizmet” kavramı profesyonellik ve disiplini vurgulamaktadır (Sheafor & Horejsi, 2002).

İyilik hali, bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal açıdan dengeli bir yaşam sürebilmelerini ifade eder. Forgeard ve Seligman (2012), iyilik halini çok yönlü bir kavram olarak tanımlamış; refahın, mutluluk ve yaşam kalitesi gibi faktörlerle ilintili olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, iyilik halini anlamak ve desteklemek için disiplinler arası bir yaklaşıma gerek duyulmaktadır.

Sosyal hizmet alanında “iyilik hali” kavramı, bireyin yaşam kalitesini etkileyen çok boyutlu bir olgu olarak tanımlanmıştır (Attepe-Özden, Pak & İçağasıoğlu-Çoban, 2017).

1.1.1. İyilik halinin bileşenleri

Fiziksel İyilik Hali: Bireylerin sağlık durumlarını iyileştirme ve süreklilik sağlama amacına odaklanır (Korkut Owen, 2018).

Zihinsel İyilik Hali: Psikolojik sağlığı ve duygusal dengeyi korumayı amaçlar. Kriz durumlarında sosyal hizmet uzmanlarının rolü önemlidir (Aktaş, 2003).

Sosyal İyilik Hali: Bireylerin sosyal ilişkilerinde ve toplumsal katılımlarında olumlu deneyimler yaşamasını ifade eder (Beveridge, 1942).

Ekonomik İyilik Hali: Maddi kaynaklara erişim ve ekonomik güvenlikle ilgilidir Özden, K.&,Sertel, Ö., (2017).

Manevi İyilik Hali: Bireylerin manevi ve dini inançlarını destekleyerek yaşamlarına anlam katmalarına yardımcı olur (Erpay & Altunok, 2022).

Duygusal İyilik Hali: Duyguları tanıma ve yönetme becerisiyle bireyin kendine karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlar (Owen & Çelik, 2018).

1.1.2. İnsana yaraşır iş ve sosyal hizmet

İnsana yaraşır iş, bireylerin onuruna saygı gösterilen, yeterli gelir sağlayan, güvenli ve sağlıklı koşullarda yürütülen işler olarak tanımlanır (ILO, 1999). Bu kavram, yalnızca ekonomik güvence sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda bireyin sosyal katılımını ve kişisel gelişimini teşvik eder. Sosyal hizmet uzmanları, insana yaraşır işin sağlanması ve sürdürülmesi için önemli roller üstlenir. İşsiz bireylerin mesleki gelişimlerini desteklemek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve istihdam fırsatlarına erişimi artırmak sosyal hizmetin temel odak noktalarından biridir.

İnsana yaraşır işin sağlanması, bireyin fiziksel ve zihinsel iyilik haline olduğu kadar sosyal uyumuna da katkı sağlar. Güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması, bireylerin onurlu bir yaşam sürmeleri ve topluma aktif katılımlarını destekler. Bu bağlamda sosyal hizmet, bireylerin yalnızca ekonomik gereksinimlerini değil, aynı zamanda psikososyal ihtiyaçlarını karşılamayı hedefler.

Sosyal hizmet uzmanları, bireylerin iyilik halini desteklemek için fiziksel, zihinsel, sosyal ve ekonomik boyutları ele alan multidisipliner yaklaşımlar geliştirir. Bununla birlikte, sosyal hizmet uzmanlarının, bireylerin yalnızca mevcut ihtiyaçlarına değil, aynı zamanda potansiyellerini gerçekleştirme kapasitelerine de odaklanmaları gerekmektedir. İnsan yarışı hızla değişen sosyal ve ekonomik koşullara uyum sağlarken, sosyal hizmetin yenilikçi ve kapsayıcı çözümler sunması bir zorunluluk haline gelmiştir. Özellikle dijitalleşmenin arttığı ve insan deneyimlerini dönüştürdüğü günümüzde, sosyal hizmet uzmanları, bireylerin bu yeni dünyada kendilerini ifade edebilmeleri ve anlam bulmaları için rehberlik eder. Bu bağlamda sosyal hizmet, bireylerin kendilerini değerli ve güvende hissetmelerine yardımcı olarak yaşam kalitesini artırmayı hedefler.

Böylece, bireylerin yalnızca bugünkü refahı değil, gelecekte sürdürülebilir bir iyilik haline ulaşmaları da sağlanır. İnsana yaraşır işin teşvik edilmesi, sosyal hizmetin toplumun genel refahına ve sürdürülebilir kalkınmaya olan katkısını daha da güçlendirmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri

H0: Gemi adamlarının iyilik hali düzeylerinde yaş, cinsiyet ve gemi türüne göre anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalışma süresi ve gemideki yaşam koşulları gibi faktörler, iyilik hali üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, katılımcı profili, veri toplama ve analiz yöntemleri, çalışmanın geçerlik ve güvenilirlik düzeyi ile araştırmacının üstlendiği rol gibi temel unsurlar incelenmiştir.

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada denizcilik sektöründe görev yapan gemi adamlarının iyilik hali düzeylerini etkileyen faktörler tespit edilmiş; sosyal hizmet alanında iyilik hallerini artırmaya yönelik uygulanabilecek önlemler ve gerçekleştirilebilecek çalışmalar ele alınmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda araştırmanın sosyal hizmet açısından amacı ve önemi bu bölümde öne çıkarılacaktır.

2.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmada cevap aranan ana ve alt sorular şu şekildedir:

Gemi adamlarının sosyodemografik özellikleri ile İşyerinde İyilik Hali Ölçeği puanları arasında ilişki var mıdır?

Gemi adamlarının çalıştıkları gemideki sosyal ortam, internet erişimi, uyku durumu, kumanya gibi özellikleri ile İşyerinde İyilik Hali Ölçeği puanları arasında bir ilişki var mıdır? Gemi adamlarının

meslek özellikleri ve çalıştıkları geminin özellikleri ile İşyerinde İyilik Hali Ölçeği puanları arasında ilişki var mıdır?

Gemi adamlarının iş yerinde yaşadıkları stres ve bu stresin yönetimi ile İşyerinde İyilik Hali Ölçeği puanları arasında bir ilişki var mıdır?

Gemi adamlarının liderlik ve ekip uyumu algısı ile İşyerinde İyilik Hali Ölçeği puanları arasında bir ilişki var mıdır?

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, ülke genelinde denizde görev yapan gemi adamları oluşturmuştur. Türkiye genelinde aktif olarak çalışan 92.775 gemi adamı bulunmaktadır (TMTI, 2018). Araştırmanın örnekleme, evrenin bilindiği durumlarda kullanılan tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Evrenin bilindiği durumda (92.775), %95 güven aralığında, %5 hata payı ile örnek sayısı 382 olarak belirlenmiş, dahil edilme kriterlerine uyan gemi adamları çalışma kapsamına alınmıştır. Katılımcılara araştırmacının kişisel bağlantılarıyla ulaşılmıştır.

Dahil edilme kriterleri: Gemi adamı olmak, 18 yaş üstü olmak, Türk olmak, aktif internet kullanabilme yetisine sahip olmak ve denizcilik şirketinde çalışıyor olmak yer almaktadır.

Dışlanma kriterleri: Yanlış ya da eksik form doldurmak, araştırmaya katılmayı kabul etmemek ve araştırmaya katılmaktan vazgeçmek şeklinde belirlenmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması ve Veri Araçları

Veri toplama araçları: Veriler, araştırmacı tarafında hazırlanan ve sosyo-demografik ve mesleki sorulardan oluşan tanımlayıcı bilgi formu ile Smith ve Smith tarafından hazırlanan İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği kullanılmıştır.

Tanımlayıcı bilgi formu: Çalışma grubunda yer alan gemi adamlarının eğitim düzeyi, medeni durum gibi sosyodemografik verilerinin sorgulandığı literatür doğrultusunda hazırlanan (Baş & Doymuş, 2023; Baş, 2024) 15 adet sorudan oluşmaktadır.

İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği: Orijinal ölçek, Smith ve Smith (2017) tarafından geliştirilmiş olup, İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formu'nun (A Short Questionnaire To Measure Wellbeing At Work, Short-SWELL) Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Şahin ve Arslan (2023) tarafından yürütülmüştür. Ölçek, toplamda 10 maddeden oluşmakta ve iş yerinde iyilik halini değerlendirmek amacıyla 5'li Likert tipi bir yanıt formatı kullanmaktadır. Ölçek, olumlu iyilik hali (örneğin; örgüte bağlılık, yüksek iyilik hali, psikolojik sözleşme, pozitif kişilik vb.) ve olumsuz iyilik hali (örneğin; düşük iyilik hali, sorunlarla pasif başa çıkma, yüksek talepler/çaba vb.) olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 50, minimum puan 21'dir. Ölçekten alınan puan arttıkça iyilik hali artmaktadır. Ölçeğin güvenirliğini değerlendirmek amacıyla yapılan analizlerde, ölçek maddelerinin iç tutarlılığını gösteren Cronbach alfa katsayısı 0,798 olarak hesaplanmıştır. Faktör düzeyinde ise, olumlu iyilik hali boyutunun Cronbach alfa değeri 0,90, olumsuz iyilik hali boyutunun Cronbach alfa değeri ise

0,818 olarak bulunmuştur (Smith & Smith, 2017; Şahin & Arslan, 2023). Bu çalışmada Cronbach alfa 0,726 bulunmuştur.

2.5. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışma için etik kurul izni Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'ndan 30.11.2023 tarihinde 61351342 protokol sayılı ile onay alınmıştır. Kullanılan ölçeklerin sahibinden kullanım için gerekli izin alınmıştır. Araştırma 30.11.2023 ve 30.04.2024 tarihleri arasında online ortamda Google Formlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılar tarafından formlar doldurulmuştur.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Katılımcılar gönüllülük esasına göre belirlenmiş ve kullanılan veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmıştır. Ancak, örneklem grubunun sınırlı olması ve katılımcıların anketlere içtenlikle yanıt verdiği varsayımı, çalışmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

2.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Verilerin normal dağıldığı belirlenmiştir. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılması için ki-kare testi kullanılmıştır. İki değişken arasındaki fark t testi ile karşılaştırılmıştır. İki'den fazla değişken arasındaki fark ise One-Way ANOVA testi ile karşılaştırılmıştır. Farkın nedenini belirlemek için Games-Howell testi kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücünü değerlendirmek için Pearson veya Spearman korelasyon testi kullanılmıştır. Değişkenlerin birbiri üzerine etkisini değerlendirmek için regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Gemi adamlarının sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde tamamının erkek, %11,8'i (n = 45) 18-24 yaş arasında %47,9'u (n=183) 25-32 yaş arasında, %19,4'ü (n=74) 33-40 yaş arasında ve %20,9'unun (n=80) 40 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Gemi adamlarının, %11'i (n=42) lise mezunu, %79,6'sı üniversite mezunu ve sadece %9,4'ü lisansüstü mezundur. Gemi adamlarının %46,1'i (n=176) evli ve %30,1'inin (n=115) çocuğu vardır (Tablo 1).

Tablo 1. Gemi adamlarının demografik özellikleri (n = 382)

Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	0	0
	Erkek	382	100

Yaş	18-24 yaş	45	11,8
	25-32 yaş	183	47,9
	33-40 yaş	74	19,4
	40 yaş üzeri	80	20,9
Eğitim Durumu	Lise	42	11,0
	Üniversite	304	79,6
	Lisansüstü	36	9,4
Medeni Durum	Evli	176	46,1
	Bekar	206	53,9
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	115	30,1
	Yok	267	69,9

Gemi adamlarının “İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği” puan ortalamaları $34,1492 \pm 2,92267$ (min = 25.00, max = 40.00), “1. Alt Boyut” puan ortalamaları $25,8534 \pm 3,52337$ (min = 16.00, max = 33.00) “2. Alt Boyut” puan ortalamaları $9,7513 \pm 2,20794$ ‘dir (min = 5.00, max = 15.00) (Tablo 2).

Ölçeğin maksimum puanı 50’dir ve katılımcıların puan ortalamaları $34,1492 \pm 2,9226$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin bir kesme puanı bulunmamaktadır. İş yerindeki iyilik halinin iyi seviyelerde olduğu söylenebilir (Tablo 2).

Tablo 2. İş yerinde iyilik hali ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamaları (n = 382)

	n	Ort	Ss	Min.	Max.
İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği	382	34,1492	2,92267	25,00	40,00
İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği Alt Boyutları					
1. Alt boyut (Olumlu)	382	25,8534	3,52337	16,00	33,00
2. Alt boyut (Olumsuz)	382	9,7513	2,20794	5,00	15,00

Gemi adamlarının 18-24 yaş arasında olanların ölçek puan ortalaması $32,8000 \pm 2,35102$, 25-32 yaş arasında olanların ölçek puan ortalaması $33,8634 \pm 2,63908$, 33-40 yaş arasında olanların $34,7973 \pm 3,60737$ ve 40 yaş üstünde olanların $34,9625 \pm 2,78533$ olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan analiz sonucunda bu farkın 18-24 yaş ile diğer yaşlar arasında olduğu bulunmuştur. Analiz sonuçları gemi adamlarının yaş grupları ile iş yerinde iyilik hali arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, 18-24 yaş grubundaki bireylerin ölçek puan ortalamaları, diğer yaş gruplarına göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç, genç gemi adamlarının iş yerindeki iyilik halinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu göstermektedir.

Eğitim durumuna göre gemi adamlarının ölçek puan ortalamaları incelendiğinde; gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Yapılan ileri analiz sonucunda

lisanüstü eğitim mezunu gemi adamlarının ölçek puan ortalamaları diğer eğitim düzeylerinden yüksek olarak bulunmuştur. Bu sonuç, daha yüksek eğitim düzeyine sahip gemi adamlarının iş yerindeki iyilik halinin daha olumlu olduğunu, dolayısıyla eğitim düzeyinin iş yerinde iyilik halini etkileyen önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Evli olan gemi adamlarından ölçek puan ortalaması $35,2216 \pm 2,65369$, bekar olanların $33,2330 \pm 2,83430$ olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Bu sonuç, evli olan gemi adamlarının iş yerindeki iyilik halinin daha olumlu olduğunu, dolayısıyla medeni durumun iş yerinde iyilik halini etkileyen önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Çocuğu olan gemi adamlarından ölçek puan ortalaması $35,5652 \pm 2,71491$, çocuğu olmayanların ise $33,5393 \pm 2,79926$ olarak bulunmuştur. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Bu sonuç, çocuğu olan gemi adamlarının iş yerindeki iyilik halinin daha olumlu olduğunu, dolayısıyla çocuğu olma durumunun iş yerinde iyilik halini etkileyen önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir. (Tablo 3).

Tablo 3. Gemi adamlarının sosyodemografik özelliklerine göre işyerinde iyilik hali ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	Sayı(n)	$\bar{X} \pm SS$	Test Değeri	P
Yaş	18-24 yaş	45	$32,8000 \pm 2,35102$	$F=7,414^{**}$	$=0.000^*$
	25-32 yaş	183	$33,8634 \pm 2,63908$		
	33-40 yaş	74	$34,7973 \pm 3,60737$		
	40 yaş üzeri	80	$34,9625 \pm 2,78533$		
Eğitim Durumu	Lise	42	$33,0238 \pm 2,53260$	$F=10,700^{***}$	$=0.000^*$
	Üniversite	304	$34,0888 \pm 2,91157$		
	Lisansüstü	36	$35,9722 \pm 2,92267$		
Medeni Durum	Evli	176	$35,2216 \pm 2,65369$	$t=7,038$	$=0.000^*$
	Bekar	206	$33,2330 \pm 2,83430$		
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Var	115	$35,5652 \pm 2,71491$	$t=6,574$	$=0.000^*$
	Yok	267	$33,5393 \pm 2,79926$		

* = $p < 0.05$, t = Bağımsız gruplarda t testi, F = Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

** Games-Howell = 3>1, 4>1

*** Games-Howell = 3>1, 3>2, 2>1

İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği ile alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği ile 2. Alt Boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$). Ancak, İş Yerinde İyilik Hali Ölçeği ile 1. Alt Boyutu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir doğrusal ilişki tespit edilmiştir ($r = 0.777$, $p < 0.001$) (Tablo 4). Bu sonuç, 1. Alt Boyutun İş Yerinde İyilik Hali ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Schober, Boer ve Schwarte, 2018).

Tablo 4. İş yerinde iyilik hali ölçeği ile alt boyutları arasındaki ilişki

		İyilik Hali Ölçeği
İyilik Hali Ölçeği Alt Boyutları	1. Alt boyut	$r = .777$
	p	$p < 0.001^*$
	2. Alt boyut	$r = -.056$
	p	$p = .278$

* = $p < 0.05$

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, gemi adamlarının yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi ve mesleki rol gibi faktörlerle iş yerindeki iyilik hali arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur.

Genç gemi adamlarının (18-24 yaş) iyilik hali puanlarının daha düşük olması, bu yaş grubunun daha fazla psiko-sosyal desteğe ve stres yönetimi eğitime ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Literatürde, genç çalışanların daha yüksek stres ve tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları rapor edilmiştir (Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K. & Eid, J. (2015).

Tükenmişlik, hem birey hem de örgüt düzeyinde verimliliği azaltan önemli bir faktör olarak tanımlanmakta ve özellikle stresli çalışma ortamlarında daha sık görülmektedir (Sağlam-Arı & Çınar-Bal, 2008).

18-24 yaş grubundaki gemi adamlarının diğer yaş gruplarına göre daha düşük iyilik hali puanına sahip olduğu bulgusu, genç çalışanların daha fazla desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. ILO'nun İnsana Yakışır İş hedeflerinden biri, her yaş grubunun güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmasını sağlamaktır (Yıldırım alp & İslamoğlu, 2014). Bu doğrultuda genç gemi adamlarının kariyerlerinin başında daha fazla psiko-sosyal desteğe, stres yönetimi eğitime ve rehberliğe ihtiyaç duydukları görülmektedir. Genç gemi adamlarının iş-yaşam dengelerini desteklemek için, genç yaş gruplarına yönelik özel sosyal hizmet müdahaleleri, güvenli çalışma koşullarının sağlanması ve iş stresini azaltacak programların devreye alınması, insana yakışır iş kriterlerinin karşılanmasına katkı sağlayacaktır.

Daha yüksek eğitim düzeyine sahip gemi adamlarının iyilik hali puanlarının daha düşük olması beklenmedik bir bulgu olup, bu durum, sorumlulukların artmasıyla ilişkili olabilir. Eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin yükseldiği daha önceki çalışmalarda belirtilmiştir (Arı&Bal, 2018).

Evli gemi adamlarının iyilik hali düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu durum, sosyal destek mekanizmalarının ve iş-yaşam dengesi programlarının önemini vurgulamaktadır. Evli olmayan denizcilerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu önceki çalışmalarla da uyumludur (Zorba, 2016).

ILO'nun İnsana Yakışır İş hedefleri arasında, çalışanların aileleri ile iş yaşamı arasında denge kurabilmeleri de yer alır (Yıldırım alp & İslamoğlu, 2014). Özellikle evli ve çocuk sahibi gemi adamlarının iş-yaşam dengesi ve sosyal destek mekanizmaları güçlendirilmelidir. Ailelerinden uzun süre ayrı kalan gemi adamlarının aileleriyle daha sık iletişim kurabilecekleri teknoloji altyapısının sağlanması, evlilik

ve çocuk sahibi olma durumlarının iyilik hali üzerindeki olumlu etkisini daha da artıracaktır. Ülkemizde yapılan bir araştırmada denizcilerin tükenmişlik düzeyleri ve bunları etkileyen faktörler incelenmiş ve evli olmayan denizcilerin tükenmişlik düzeylerinin evli olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Zorba, 2016). Dolayısıyla, evlilik gibi sosyal destek mekanizmalarının iyilik hali üzerindeki etkisini artırmak için aile-çalışan iletişimini teşvik eden uygulamalar geliştirilmesi önemlidir. Bu, hem çalışanların refahını artıracak hem de iş performansına olumlu katkılar sağlayacaktır.

Çocuğu olan gemi adamlarının ölçek puanlarının daha yüksek olması, bireylerin iş yerindeki refah algısının motivasyon ve sorumluluk bilinciyle güçlenebileceğini göstermektedir. Çocuk sahibi olmanın, bireylerin yaşamlarına anlam ve amaç katması nedeniyle iş yerindeki olumsuz etkileri azaltabileceği düşünülmektedir (Slišković & Penezić, 2017). Bu bulgu, çalışanların ailevi sorumluluklarını destekleyen iş yeri politikalarının önemini vurgulamaktadır.

Karadağ (2019), denizcilik sektöründe çalışan gemi adamları ile kara personelinin iş stresi, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini karşılaştırarak deniz ortamının psikososyal açıdan daha zorlayıcı olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular, insani çalışma koşullarının sağlanmasının, çalışanların ruhsal sağlığını, sosyal desteklerini ve genel iyilik hallerini olumlu etkilediğini göstermektedir. Bu doğrultuda, iş yerindeki iyilik halini artırmak ve endüstriyel sosyal hizmetlerin etkinliğini geliştirmek amacıyla aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

Psikolojik Destek ve Kriz Müdahale Programları: Uzaktan psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlanmalı ve gemilerde kriz müdahale ekipleri bulundurulmalıdır. Düzenli kriz yönetimi eğitimleri ile gemi adamlarının stres yönetimi becerileri desteklenmelidir.

Sosyal Destek Ağlarının Güçlendirilmesi: Kaliteli internet erişimi sağlanarak aile iletişimi kolaylaştırılmalı, sosyal etkinlikler düzenlenerek gemi personelinin sosyal izolasyonu azaltılmalıdır.

Eğitim ve Farkındalık Programları: Stres yönetimi, kriz yönetimi ve kişisel gelişim gibi konularda eğitimler düzenlenmeli, özellikle genç çalışanların iş koşullarına uyum süreçleri desteklenmelidir.

Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi: Gemi yaşam alanları konforlu hale getirilmeli, dinlenme süreleri düzenlenmeli ve düzenli sağlık kontrolleri yapılmalıdır.

Mesleki Destek ve Kariyer Gelişimi: Gemi adamlarına yönelik mesleki eğitimler ve danışmanlık hizmetleri sunularak kariyer gelişimleri desteklenmelidir.

İş-Aile Dengesinin Desteklenmesi: Gemi adamlarının aileleriyle düzenli iletişim kurmalarını sağlayacak olanaklar sunulmalı ve uzun deniz görevleri sonrası yeterli izin verilmelidir. Bu öneriler, yalnızca gemi adamlarının değil, denizcilik sektöründeki tüm çalışanların iş tatmini ve refahını artırarak, insana yaraşır çalışma koşullarının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, gemi adamlarının iyilik halini artırmaya yönelik müdahaleler, psiko-sosyal destek programları, sosyal ortamların iyileştirilmesi ve iş-yaşam dengesi politikalarının uygulanmasını

içermelidir. Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının iyilik halini artırmak için sosyal hizmet uygulamalarının ve destekleyici politikaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle yaş, eğitim ve sosyal destek faktörlerinin dikkate alınarak, bireysel ihtiyaçlara yönelik çözümler sunulması, çalışan refahının artırılmasında kritik bir öneme sahiptir.

KAYNAKÇA

- Acar, H., Negiz, N. ve Akman, E. (2013, Mart). Sosyal politika ve kamu yönetimi bileşenleriyle sosyal hizmet temelleri ve uygulama alanları. *Maya Akademi*, 329-346.
- Arı, G., & Bal, E. (2008). The concept of burnout: Its importance for individuals and organizations. *Journal of Management and Economics*, 15(1), 131-148.
- Aktaş, A. M. (2003). Kriz durumlarında sosyal hizmet müdahalesi. *Kriz Dergisi*, 11(3), 37-44. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/595602> adresinden alınmıştır.
- Altun, F. (2019). İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Baş, Y. (2024). The Perceived Stress Levels of Turkish Seafarers Working in the Maritime Sector and Stress-Related Factors. *International Journal of Caring Sciences*, 17(2), 985-1000. <https://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/32.-cuvadarbas.pdf> . adresinden alınmıştır.
- Baş, Y., ve Doymuş, K. (2023). Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Ruhsal Durumları ile İlişkili Faktörler: Sistemik Derleme. *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 256-276. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3557229> adresinden alınmıştır.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K. ve Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74 (1), 27-36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>
- Beveridge, W. (1942). Social insurance and allied services. HMSO.
- Doyle, N., MacLachlan, M., Fraser, A., et al. (2016). Resilience and well-being amongst seafarers: Cross-sectional study of crew across 51 ships. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(2), 199-209. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1063-9>
- Erpay, İ., & Altunok, M. (2022). Din ve Maneviyat Ekseninde Türkiye'de Dini Sosyal Hizmetler. *Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 18 (4), 12-25. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2732980> adresinden alınmıştır.
- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J., and Seligman, M. E. (2012). The Engine of Well-Being. *Review of General Psychology*, 16 (4), 327-342. DOI: 10.1037/a0027990
- International Federation of Social Workers [IFSW], & International Association of Schools of Social Work [IASSW]. (2014). Global definition of social work. Retrieved from <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work>
- International Labour Organization (ILO). (1999). Decent work: The heart of social progress. Geneva: ILO.
- Karadağ, Z. (2019). Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamları ve kara personelinin iş stresi, tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri: İstanbul ilinde bir araştırma. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Owen F., ve Çelik N. (2018). Yaşam Boyu Sağlıklı Yaşam ve İyilik Hali. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 10 (4), 440-453. DOI:10.18863/pgy.364108
- Oldenburg, M. ve Jensen, H. J. (2019). Saliva cortisol level as a strain parameter for crews aboard merchant ships. *Chronobiol Int*, 36 (7), 1005-12. <https://doi.org/10.1080/07420528.2019.1604540>
- Özden, K.&Sertel, Ö., (2017). Kariyer Stresi Ölçeğinin (KSÖ) Türkçe 'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması. *Dergipark* , 37(1), 35-51
- Attepe- Özden, S., Pak, M. D., ve İçağasıoğlu- Çoban, A. (2017). Sosyal Hizmette İyilik Hali Kavramı. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 87-104. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tushad/issue/31868/360203> adresinden alınmıştır.
- Sheafor, B. W. ve Horejsi, C. R. (2002). Techniques and guidelines for social work practice. Allyn and Bacon.
- Schober, P., Boer, C., ve Schwarte, L. A. (2018). Korelasyon katsayıları: Uygun kullanım ve yorumlama. *Anestezi ve Analjezi*, 126(5), 1763-1768. DOI: 10.1213/ANE.0000000000002864
- Sliškovíc, A. ve Penezíc, Z. (2017). Lifestyle factors in croatian seafarers as relating to health and stress on board. *Work*, 56, 371-380. DOI: 10.3233/WOR-172501
- Smith, A. P. ve Smith, H. (2017). İş yerinde iyi olma halini ölçmek (Short-SWELL) ve çalışan ile kurum arasındaki etkileşimi incelemek için kısa bir anket. *Mesleki Sağlık Psikolojisi Dergisi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:3770374> adresinden alınmıştır.
- Şahin, D. ve Arslan, T. (2023). İş yerinde iyilik hali ölçeğinin kısa formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19 (3), 623-637. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1257272>
- Panganiban, A. U. and Garcia, O. B. (2017). Contributory to stress and fatigue of filipino seafarers. *Asia Pacific Journal of Maritime*

Education, 3 (1), 1-14. <https://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2018/01/APJME-2017.3.1.01.pdf> adresinden alınmıştır.

Yıldırım, S., ve İslamoğlu, E. (2014). "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi, 4 (2), 145-175. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sgd/issue/28863/308732> adresinden alınmıştır.

Zamora, A. A., Regencia, Z. J. G., Crisostomo, M. E., Van Hal, G., and Baja, E. S. (2021). Effect Of Daily Social Media Exposure On Anxiety And Depression Disorders Among Cargo Seafarers: A Cross-Sectional Study. International Maritime Health, 72 (1), 55-63. <https://doi.org/10.5603/IMH.2021.0008>

Zorba, Y. (2016). Tükenmişlik Sendromu: Gemi Kaptanları ve Güverte Zabitleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma. Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 8 (1), 97-127. <https://doi.org/10.18613/deudfd.74852>