

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

KILAVUZ KAPTANLARDA İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yücel BARUT

ARALIK 2023

TRABZON



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

KILAVUZ KAPTANLARDA İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Yücel BARUT

Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde
"DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME YÜKSEK MÜHENDİSİ"
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 14.12.2023

Tezin Savunma Tarihi : 29.12.2023

Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi İshak ALTINPINAR

Trabzon 2023

ÖNSÖZ

“Kılavuz kaptanlarda iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli bu tez Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Deniz Ulaştırma İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı’nda hazırlanmıştır.

Tez çalışmam boyunca hiçbir desteğini esirgemeyen danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi İshak ALTINPINAR’a teşekkürü bir borç bilirim. Anket toplama sürecinde destek ve yardımlarını esirgemeyen Kılavuz Kaptan Fuat ATALAR’a ve Türk Kılavuz Kaptanlar Derneği’ne teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışması sürecinde bana desteklerini esirgemeyen Deniz Ulaştırma İşletme Bölümü’ndeki tüm değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Doğduğum günden tüm kararlarımı destekleyen, hayatım boyunca aldığım tüm kararlarda bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım ve her kararında arkamda olan, ve bugünlere gelmemde en büyük paya sahip olan annem ve babam’a ve teşekkür eder, minnettarlığımı sunarım. Son olarak desteğini sürekli hissettiğim eşim’e sonsuz teşekkür ederim.

Yücel BARUT

Trabzon 2023

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kılavuz kaptanlarda iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Dr. Öğr. Üyesi İshak ALTINPINAR’ın 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. 29/12/2023

Yücel BARUT

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	VII
SUMMARY	VIII
TABLolar DİZİNİ.....	IX
SEMBOLLER VE KISALTMALAR DİZİNİ	X
1. GENEL BİLGİLER	1
1.1. Klavuz Kaptan.....	1
1.2. İş Tatmini	2
1.2.1. İş Tatminin Önemi	3
1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	4
1.3.1. Bireysel Faktörler.....	5
1.3.2. Kişinin Çalıştığı Mesleğin Özelliklerinden Ortaya Çıkan Faktörler	8
1.4. İş Tatmini Teorileri	9
1.5. Tükenmişlik Sendromu	13
1.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Önemi	15
1.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Semptomları	16
1.5.3. Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler.....	17
1.5.4. Tükenmişlik Sendromu Modelleri	19
1.5.5. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları.....	20
1.5.6. Tükenmişlik Sendromuyla Başa Çıkma Stratejileri.....	22
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	25
2.1. Araştırmanın Evreni ve Veri Toplama Araçları	25
2.1.1. Kişisel Bilgi Formu	25
2.1.2. Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Versiyonu (The Burnout Measure Short Version –BMS)	25
2.1.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ).....	25
2.2. Verilerin Analizi.....	26

3. BULGULAR.....	27
3.1. Güvenirlilik Analizi.....	27
3.2. Normallik Testi.....	27
3.3. Kılavuz Kaptanlarda İş Tatmini ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	29
4. TARTIŞMA.....	39
5. SONUÇLAR.....	42
6. ÖNERİLER.....	44
7. KAYNAKLAR.....	45
8. EKLER.....	54
ÖZGEÇMİŞ	



ÖZET

**KILAVUZ KAPTANLARDA İŞ TATMİNİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yücel BARUT

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Deniz Ulaştırma İşletme Anabilim Dalı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İshak ALTINPINAR
2023, 57 Sayfa, 4 Sayfa Ek

Bu çalışma ağır çalışma temposu içerisinde bir çok stres faktörü içeren Türk karasularında kılavuzluk hizmeti veren kılavuz kaptanların iş tatminleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemektedir.

Bu çalışmada iki durum arasındaki ilişkinin tespit edilmesi değerlendirilmesi ve açıklanması amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Ayrıca, tükenmişlik düzeyini ölçmek için "Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Versiyonu" ve iş tatmini derecesini belirlemek için ise "Minnesota İş Tatmini Ölçeği-Kısa Versiyonu" kullanılmıştır. Analiz yapılırken SPSS programı kullanılmıştır; T-testi, Pearson Korelasyon Analizi, Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır.

Kılavuz kaptanlarda mesleki tükenmişlik ve iş tatmininin ilişkisinin incelendiği çalışmada, genel olarak bakıldığında kılavuz kaptanlar işlerinden yeterli seviyede tatmin oldukları ve nadiren kendilerini tükenmiş hissettikleri görülmüştür. İş tatminini etkileyen en önemli unsurun maaş unsuru olduğu görülürken, mesleki tükenmişliği en çok etkileyen unsur olarak iş tatmini göze çarpmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kılavuz kaptan, iş tatmini, mesleki tükenmişlik.

Master Thesis

SUMMARY

MARITIME CAPTAINS: EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT

Yücel BARUT

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Maritime Transportation and Management Engineering Graduate Program
Supervisor: Assist.. Prof. Dr. İshak ALTINPINAR
2023, 57 Pages

This study examines the relationship between job satisfaction and professional burnout among pilot captains providing guiding services in Turkish territorial waters, which involve a heavy workload and various stress factors. In order to identify, evaluate, and explain the relationship between these two conditions, a quantitative research method, specifically the correlational research model, was utilized.

To determine the demographic characteristics of the participants, a "Personal Information Form" was employed in the research. Additionally, the "Maslach Burnout Inventory-Short Version" was used to measure the level of burnout, and the "Minnesota Satisfaction Questionnaire-Short Form" was used to determine the degree of job satisfaction. SPSS software was used for analysis, and statistical methods such as t-test, Pearson Correlation Analysis, and One-Way Analysis of Variance were applied.

In the study examining the correlation between professional burnout and job satisfaction among pilot captains, it was generally observed that pilot captains are satisfied with their jobs at a sufficient level and rarely feel burned out. The most significant factor influencing job satisfaction was found to be salary, while job satisfaction emerged as the most influential factor on professional burnout.

Key Words: Maritime Pilot, Job Satisfaction, Occupational Burnout

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1.	Kılavuz kaptanların iş tatmin ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik sorulan soruların güvenirlik analizi.....	27
Tablo 2.	İş tatmini ölçeğinden elde edilen verilen normal dağılımına ilişkin tanımlayıcı istatistiki veriler	28
Tablo 3.	Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen verilen normal dağılımına ilişkin tanımlayıcı istatistiki veriler	29
Tablo 4.	Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi Pearson korelasyon testi.....	30
Tablo 5.	Yaş grupları için varyans homojenliği testi.....	31
Tablo 6.	İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ile yaş grupları arasındaki ilişki	32
Tablo 7.	Kılavuz kaptanların iş tatmini yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan tukey testi sonuçları	32
Tablo 8.	Kılavuz kaptanlarda mesleki tükenmişliğin yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları.....	33
Tablo 9.	İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ile tecrübe arasındaki ilişki	34
Tablo10.	Tecrübe grupları için varyans homojenliği testi.....	34
Tablo 11.	Kılavuz kaptanların iş tatmininin tecrübe değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları.....	35
Tablo 12.	Kılavuz kaptanların mesleki tükenmişliklerinin tecrübe değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları.....	35
Tablo 13.	Maaş grupları için varyans homojenliği testi.....	36
Tablo 14.	İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ile maaş arasındaki ilişki.....	37
Tablo 15.	Kılavuz kaptanların iş tatmin değerlerinin maaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan Tukey testi sonuçları	37
Tablo 16.	Medeni durumun iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerine etkisi bağımsız örneklem t testi	38

SEMBOLLER VE KISALTMALAR DİZİNİ

f	: Frekans
p	: Anlamlılık Düzeyi
ort	: Ortalama
r	: Korelasyon



1. GENEL BİLGİLER

Küreselleşen dünyada ülkeler arası ticaret oldukça önemli bir gelir kaynağıdır. Bu ticaretin tonaj açısından yaklaşık %90'ı deniz taşımacılığı yoluyla gerçekleşmektedir. (Rodrigue, 2020). Artan dünya nüfusu ve ihtiyaçlar doğrultusunda gün geçtikçe ticaret hacmi yükselmektedir. Bu durum deniz ticaretini ve onun paydaşlarını doğrudan etkilemektedir. Artan ticaret hacmini karşılamak için inşaa edilen gemilerin tonajları eskiye oranla daha büyük olduğu görülmektedir.

Hawthorne Araştırmaları, işçilerin tutumlarını ve çalışma ortamlarıyla olan ilişkilerini belirlemeye odaklanan ilk çalışmalardır. İş tatmini ile ilgili ilerleyen zamanlarda yapılan araştırmalar bu konunun güncel kalmasını sağlamıştır (Demir N. , 2007). Literatürde, iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmaların çeşitli isimler altında yer almasına rağmen, benzer çalışmaların gerçekleştirildiği gözlemlenmektedir. İngilizce terimi "job satisfaction" olan ifade, Türkçe'ye "iş tatmini" veya "iş memnuniyeti" olarak çevrilmiş ve bu başlıklar altında çalışmalar yürütülmüştür (Aktaş, 2014). İş tatmini, çalışan bireylerin hem fiziksel, hem de ruhsal sağlık durumlarıyla birlikte duygusal durumlarının bir göstergesidir (Aşık, 2010). Bu terimler literatürde çeşitli isimler altında yer almış ve birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarına örnek vermek gerekirse; iş tatmini, çalışanların yaptıkları işlerden duydukları memnuniyettir (Akıncı, 2002;2). İş tatmini, çalışan bireylerin iş yapma arzularını, gösterdikleri özveri ve işe duydukları ilgiyi içeren geniş bir kavramdır (Aktaş, 2014). Çalışmada, çeşitli isimlerle çevrilebilen "job satisfaction" kavramını "iş tatmini" olarak kullanacaktır. Farklı bir şekilde yazmak gerekirse, iş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir ölçüsüdür. Bu memnuniyet, çalışanların işlerinden zevk alma, işlerini yaparken keyif alma ve işlerinden beklentilerinin karşılanma derecesine bağlıdır.

1.1. Klavuz Kaptan

Kılavuz kaptan, denizcilik konusunda eğitim ve pratik deneyim yoluyla kayda değer beceriler veya bilgi edinen, karmaşık, göreve özgü kalıpları hatırlayabilen ve doğru bilgiye erişebilen "uzmanlar" olarak tanımlanabilirler (Orlandi & Brooks, 2018). Gemilerin tonajının artması dar kanal geçişleri, demirleme operasyonu ve liman yavaşmaları ekstra riskleri beraberinde getirmektedir. Ortaya çıkan tehlikeleri en aza indirmek için bölgeyi en

iyi tanıyan ve tecrübeli uzman kılavuz kaptanlardan yararlanılmaktadır. Kılavuz kaptanlar, gemilerin güvenli seyirlerini sağlamada, deniz çevresini korumada, can ve mal kayıplarını önlemede, deniz trafiğini sorunsuz ve düzenli bir şekilde yönlendirmede önemli bir rol oynayan kişilerdir. Çoğunlukla gemiler, limana giriş ve çıkış manevralarında güvenli ve etkili bir şekilde yönlendirilmeleri için seyir yardımına ihtiyaç duyarlar (Nicaner ve Luther, 2014). Liman kılavuzlarının, gemilerin limanlar arasındaki yolculuklarının ilk ve son aşamasında gemiyi güvenle yönlendirme gibi önemli bir görevi vardır. Kılavuzlar, gemileri güvenle yönlendirmenin yanı sıra çevreyi koruma ve limanda verimliliği artırma sorumluluğuna da sahiptirler (IALA, 2012). Kılavuz kaptanlığın tarihi milattan önce 1700'lere kadar dayanmaktadır. Hammurabi kanunlarında kılavuz kaptan görevlendirmesinden ve ücretinden bahsedilmektedir (Martin, 1977). Kılavuz kaptanlarla ilgili başka bir bahis, orijinal olarak Rodos adasından milattan önce 400'lerde gelen çeşitli denizcilik kodlarında yer almaktadır. Bu kodlarda kılavuz kaptan bir gemiyi limana yönlendirmeyi üstlenir ve bunu güvenli bir şekilde yapamazsa, meydana gelebilecek herhangi bir zarardan sorumludur ibaresine yer verilmektedir (The Nautical Institute, 1990).

1.2. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işinden duyduğu memnuniyet ve keyif düzeyidir. Bu kavram, günümüzde bireysel bir olgu olarak görülse de, gerçekte örgütler ve dolayısıyla verimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Aziri, 2011). İş tatmini yüksek olan çalışanlar, işlerine daha bağlı ve motive olabilirler. Bu da, daha yüksek performans, daha düşük işgücü devri ve daha iyi müşteri memnuniyeti gibi olumlu sonuçlara yol açabilir. İş tatmini, içsel ve dışsal faktörlerden etkilenebilir. İçsel faktörler, kişinin işinin kendisinden aldığı zevk ve tatmini ifade eder. Dışsal faktörler ise, işinin koşulları ve çevresi gibi faktörleri ifade eder. İş tatmini, çalışanların iş performansını ve örgütlerin verimliliğini artırmanın önemli bir yoludur. Örgütler, çalışanların iş tatmini düzeyini artırmak için çeşitli önlemler alabilir. Bu önlemler arasında, çalışanlara daha fazla sorumluluk ve yetki verilmesi, çalışanların beceri ve yeteneklerine göre görevlendirilmesi, çalışanların düzenli olarak geri bildirim alması ve çalışanların iş-yaşam dengesini destekleyen politikaların uygulanması gibi önlemler yer alır (Aziri, 2011).

İş tatmini çalışanların psikolojik, fizyolojik ve biyolojik farklılıklarına, çalışma şartlarına ve çalışma arkadaşlarına göre farklılaşabilir. Aynı zamanda örgütün kalitesinin artırılabilmesi için kişilerin yaptığı işten zevk alması önemli bir unsur olmuştur. Maslow'un ihtiyaçlar piramidine göre kişiler ihtiyaçlarını karşılamak için bir takım çabalar içerisine girme içgüdüsüne sahiptir (Maslow & Lewis, 1987). Çalışarak iktisadi, psikolojik, ve biyolojik tatminine ulaşmaya çalışırlar ve bu çalışma devam ettikçe eğer başarı elde edilirse daha da motive olabilirler.

İş ve özel hayat, birbirinden bağımsız görünse de, aslında birbiriyle yakından ilişkilidir. Kişilerin özel hayatlarındaki sıkıntılar, iş hayatlarına da yansiyabilir. Bu durum, çalışanların iş performansını ve verimliliğini olumsuz etkileyebilir. Örneğin, bir çalışanın eşinden boşanması, iş hayatındaki motivasyonunu ve performansını düşürebilir. Bu durum, çalışanın işte hata yapmasına, daha az üretken olmasına ve işgücü devrine yol açabilir. İşverenler, çalışanların özel hayatlarındaki sıkıntıları göz önünde bulundurmalı ve bu sıkıntıların iş hayatına yansımalarını önlemek için önlemler almalıdır. Bu önlemler arasında, çalışanların iş-yaşam dengesini desteklemek, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve çalışanların özel hayatlarında yaşadıkları sorunları çözmeleri için onlara destek olmak yer alır. İş ve özel hayatın birbirinden bağımsız olmadığını ifade etmenin bir başka yolu da, özel hayatı, çalışma hayatının bir parçası olarak görmektir. Bu bakış açısıyla, çalışanların özel hayatlarındaki sıkıntılar, çalışma hayatının bir sorunu olarak görülür. Bu sorunu çözmek için, işverenler ve çalışanlar birlikte çalışmalıdır. (Greenhaus & Powell, 2006)

1.2.1. İş Tatminin Önemi

İş tatmini alanında yapılan çalışmalar örgütler için bir çok faktörün bir arada ele alınması açısından oldukça kıymetlidir. İş tatmini, çalışanların motivasyon seviyelerini değerlendirmek, insan kaynakları uygulamalarının etkinliğini ölçmek, personelin işletmeye olan bağlılık düzeyini anlamak, çalışanların çalışma koşulları ve organizasyonla ilgili duygu ve düşüncelerini öğrenmek, içsel iyileştirmeler için potansiyel fırsatları belirlemek ve çalışanlardan bu konuda geri bildirim almak, personelin değişime yönelik tutumlarını belirlemek gibi bir dizi unsuru açıklığa kavuşturabilir (Dadısmen, 2016).

İş tatmini yaygın olarak çalışanların bireysel özellikleriyle işin nitelikleri birlikte olduğunda gerçekleşir. İşe karşı genel tavır iş tatmininin en iyi ölçütüdür. İnsanlar zamanlarının büyük bölümünü iş yerlerinde geçirirler. İş tatmini olmayan bir insan iş yerinde mutlu olmaz ve bu yaşamının her noktasında negatif dengelere dengelere yol açabilir (Rençber, 2012). Çalışma ekibinin iş devamlılığı, işini ilgi çekici bulması, işe olan sadakati ve performansı açısından iş tatmini önemlidir (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Genel olarak, bireylerin çalışma atmosferinden aldıkları tatmin, çoğunlukla işin kendisi ile ilgili talepleri karşılamaya bağlıdır. Kişilerin çalışma ortamından aldıkları tatmin genel olarak işin kendisi ile ilgili gereksinimleri karşılamaya bağlıdır. İş tatmini demek çalışanın kazandığı ücret veya çalışma koşullarının yanında iş arkadaşlarıyla olan iyi veya kötü olan ilişki düzeyinin bütünüdür. Bir kurumda dengelerin alt üst olmasının, işlerin bundan böyle işlemez duruma gelmesinin başlıca nedenlerinden birisi iş tatminsizliğidir. Bu tatminsizlik, işin akışını yavaşlatma, uzun molalara çıkma, kurum içi çalışanlar arası dedikodu, verimliliğin azalması, disiplinsizlik, grevler gibi sorunları beraberinde getirebilir. İşine harcadığı emek ve çaba ile elde ettiği kazançlar arasında denge olduğunu düşünen çalışanlar, iş tatmini açısından sorun yaşamazlar (Rençber, 2012). İş tatmini, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını gösteren bir kavramdır. Yüksek iş tatmini, çalışanların mutlu ve motive olmalarına, düşük iş tatmini ise çalışanların işlerine yabancılaşmasına ve performanslarının düşmesine neden olabilir. İş tatminini etkileyen temel faktörler şunlardır; fırsatlar, stres, liderlik, iş standartları, adil ödüllendirme, yeterli yetki (Özdemir, 2009). Fırsatlar: İşle ilgili fırsatlar, çalışan memnuniyetini artırır. Örneğin, projelere katılma, yarışmalara sunum yapma ve daha fazla sorumluluk alma fırsatı olan bir iş, tatmini arttıran bir unsurdur. Stres: Negatif stres yüksek olduğunda iş tatmini azalır. Bir iş, çalışanın kişisel hayatına uymadığında veya kaygı ve kafa karışıklığının kaynağı olduğunda streslidir. Liderlik: Çalışanlar, kendilerini destekleyen ve motive eden bir lider tarafından yönetildiklerinde, işlerinden daha fazla memnun olur ve iş tatminleri artar. İş standartları: Çalışanlar, işlerinin yüksek standartlarda gerçekleştirilmesini beklediklerinde, iş tatminleri artar. Adil ödüllendirme: Çalışanlar, işlerine yaptıkları katkılar için adil bir şekilde ödüllendirildiklerini hissettiklerinde, işlerinden daha fazla memnun olur. Yeterli yetki: Çalışanlar, işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları yetkiye sahip olduklarında, işlerinden daha fazla memnun olur (Özdemir, 2009).

1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini bireyin icra ettiği işin özellikleriyle şahsi ihtiyaçları ve bireysel değerlerini karşılaştırılması ile ortaya çıkan hissiyat olarak açıklanmaktadır (Barutçugil, 2004). İş tatminini etkileyen birden fazla değişken bulunmaktadır. Bunlar bireyin şahsi özelliklerinden kaynaklanan ve kişinin çalıştığı mesleğin özelliklerinden ortaya çıkan faktörler olarak iki farklı başlıkta incelenebilir.

1.3.1. Bireysel Faktörler

Bütün insanlar yaratılaştan bir takım kişisel yeteneklere ve karaktere sahiptir. Yaşam süresi boyunca elde ettiği tecrübeler bu yetenek ve karakterin olgunlaşmasına ve körelmesine sebebiyet verebilir. Bu durum her bireyin işten beklentisinin ve iş doyunun farklılaşmasına sebep olmaktadır (Judge vd, 2000). İş tatmini etkileyen bireysel unsurları başlıca yedi başlık altında ele almak gerekirse bunlar; yaş, mesleki tecrübe, cinsiyet, zeka seviyesi, eğitim durumu, inançlar, karakter özellikleri şeklinde sıralanabilir.

Yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki karmaşıktır ve araştırmacılar tarafından henüz tam olarak anlaşılamamıştır. Bazı araştırmalar, yaşla birlikte iş tatminin arttığını, bazıları ise azaldığını göstermektedir. Literatür, yaş ile genel iş tatmini arasında pozitif, doğrusal bir ilişki olduğuna dair önemli kanıtlar sunmaktadır. Eğrisel ilişkilere ilişkin kanıtlar daha az sıklıkta rapor edilmektedir ve bunlar arasında U şeklindeki ilişkiler baskındır, ters U modelleri ise istisnaidir. Sıklıkla bulunan pozitif doğrusal model evrensel değildir, ancak diğer modellerin kanıtları literatürde daha az sıklıkta görülmektedir. Yaş ile genel iş tatmini arasındaki negatif doğrusal model nadiren rapor edilir ve belirli bağlamlarla veya örnek özelliklerle ilişkilendirilebilir. Örneğin, ABD Hava Kuvvetleri pilotları üzerinde yaptığı çalışmada Shriver (1953), yaş ile iş tatmini arasında negatif doğrusal bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Shriver, iş tatmininin azalmasının yaşa bağlı çeşitli değişikliklerle ilişkili olduğunu açıkladı. Shriver, iş tatmininin azalmasının muhtemelen Hava Kuvvetleri pilotlarının yaşa bağlı fizyolojik ve bilişsel değişikliklere karşı duyarlılığından kaynaklandığını öne sürdü. Bu tür eğrisel tipte teorik mantık, iş tatmini teorisinde mevcuttur. Bazı araştırmalar, memnuniyetin birkaç yıl boyunca düştüğü ve bu yıllar boyunca kademeli olarak arttığı, emeklilikten hemen önce keskin bir şekilde arttığı U şeklinde eğrisel bir ilişkinin kanıtını buldu (Clark, Oswald ve Warr, 1996; Warr, 1997).

Daha büyük mali sorumluluklar işe ilişkin bağımlılık ve güvensizlik duyguları yaratabilir. Bu, kişisel sorumlulukların yoğunlaştığı bir dönemde (örn. ev satın almak, aile

kurmak) işe ilişkin göreceli yükümlülükleri artırabilir. İnsanların aileye daha güçlü bağlar kurduğu (aile kurmak, evlenmek) ve belirli bir mesleğe daha sağlam bir bağlılık gösterdiği, hem mesleği hem de belirli bir işi değiştirme fırsatlarının hala yüksek olarak algılandığı bir zamanda bu durum en yüksek düzeyde olabilir. İşçinin yaşamının bu noktasında iş tatmini azalır, o yıllarda iş tatminindeki artış kısmen çocuk bakımı sorumluluklarının azalması ve dolayısıyla iş-aile çatışmalarının azalmasıyla açıklanabilir (Ernst Kossek ve Ozeki, 1998). Geçmiş araştırmalar genel olarak hayatın anlamı, iş ve aile arasındaki çatışmaların genellikle insanlar orta yaşa ulaştığında ortaya çıktığını göstermiştir (Kalleberg ve Loscocco, 1983). Karşılaştırıldığında, genç ve yaşlı insanların iş-yaşam kısıtlamaları daha azdır (Yucel & Bektas, 2012).

Mesleki tecrübeyi Locke (1969), iş tatminini bireyin iş deneyimlerinden kaynaklanan hoş veya pozitif bir duygusal durum şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlara dayanarak, iş tatmininin algı ve beklentiler tarafından büyük ölçüde yönetilen karmaşık bir değişkenler kümesi olduğu sonucuna varılabilir. Thangaswamy & Thiyagaraj (2017), iş tatmini, "belirli iş ile ilgili deneyimlerden kaynaklanan olumlu bir tutum veya hoş bir duygusal durum" olarak tanımlamıştır. Bireyin iş tatmini, işgücü piyasasındaki iş tecrübesine bağlı olabilir. Araştırmalar, iş deneyimi arttıkça iş tatmininin de arttığını ortaya koyuyor. Daha uzun çalışma süresine sahip çalışanlar, daha az iş deneyimine sahip olanlara göre iş tatminlerini daha yüksek olarak değerlendirdiler (Peiró vd., 2010).

İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişki araştırmacıların dikkatini çekmiştir, yapılan araştırmalarda cinsiyet ve iş tatmini arasında ilişkiler incelenmiştir. Ancak iş tatmini ile personelin cinsiyeti arasındaki ilişkiyle alakalı çok sayıda çalışmanın sonuçları çelişkilidir. Bazı araştırmalar kadınların erkeklerden daha memnun olduğunu ortaya koyarken (Bartol ve Wortman, 1975; Murray ve Atkinson, 1981; Sloane ve Williams, 1996; Clark, 1996; Ward ve Sloane, 1998), bazı diğer çalışmalar erkeklerin kadınlardan daha memnun olduğunu bulmuştur (Hulin ve Smith, 1964; Weaver, 1974; Shapiro ve Stern, 1975; Forgionne ve Peeters, 1982). Diğer yandan, bu alandaki çalışmaların çoğunun, özellikle de diğer değişkenler sayısal olarak kontrol edildiğinde, cinsiyetler arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını gözlemlenmiştir (Brief vd., 1977; Weaver, 1978; Smith ve Plant, 1982; Mottaz, 1986). Weaver (1977) tarafından yapılan bir çalışmanın sonucu da, diğer değişkenlerin etkileri kontrol edildiğinde cinsiyet ve iş tatmininin ilişkisiz olduğu hipotezini desteklemektedir. Forgionne ve Peeters (1982) tarafından hazırlanan bir rapordan elde edilen bulgular benzer şekilde, cinsiyet ile iş

tatmini arasındaki ilişkide, ailedeki bakmakla yükümlü kişilerin sayısı ve işyerindeki yönetim pozisyonu düzeyi gibi başka faktörlerin de rol oynayabileceğini öne sürmektedir (Peiró vd., 2010).

Çalışanların duygularını değerlendirme ve düzenleme konusundaki becerilerinin, yüksek zekaya sahip olanların, düşük zekaya sahip olanlara kıyasla, daha üst düzeyde iş tatminine sahip olmalarını daha olasıdır. Örneğin, yüksek zekaya sahip çalışanlar, hayal kırıklığı ve stres duygularını tanımlamada ve ardından stresi azaltmak için bu duyguları düzenlemede daha iyi olabilir. Yüksek zeka seviyesine sahip çalışanlar, stresin nedenlerini anlamaları ve stresin olumsuz etkileriyle başa çıkmak için stratejiler ve azim geliştirmeleri nedeniyle daha dirençlidirler (Cooper ve Sawaf, 1997). Tersine, düşük zekaya sahip çalışanların zor durumlarla karşılaştıklarında duygularının daha az farkında olmaları ve duygularıyla baş etme konusunda daha az beceriye sahip olmaları muhtemeldir, bu da onların stres düzeylerini artırıp iş tatmin düzeylerini azaltır (Cooper ve Sawaf, 1997). Ayrıca, yüksek zekaya sahip çalışanların, başkalarının duygularını değerlendirme ve yönetme yeteneklerini kullanabildikleri için yüksek düzeyde iş tatmini yaşamaları muhtemeldir. Bu beceri, yüksek zekaya sahip çalışanların, kendi morallerinin yanı sıra grubun moralini de yükseltmeye yardımcı olan olumlu etkileşimleri teşvik etmek için becerilerini kullanabildikleri ve herkesin iş tatmini deneyimine olumlu katkıda bulunabildiği grup ortamlarında önemli hale gelmektedir (Shimazu ve Odahara, 2006).

Litaretürde eğitim durumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, eğitim durumunun iş tatmi üzerindeki etkisinin anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Martin, 1989; Yılmaz & Çakmak, 2014). Yapılan anket çalışmasına katılan gönüllülerin hepsinin kılavuz kaptan olmasından dolayı gönüllülerin minimum eğitim seviyesi lisans düzeyindedir. Bu sebepten dolayı yapılan çalışmada eğitim durumunu inceleme ihtiyacı duyulmamıştır.

İşyerinde din ve maneviyatın entegrasyonu insanların işlerinden daha fazla tatmin olmalarına yardımcı olur (Rezapour, 2016). Proaktif olarak kapsayıcı bir yaklaşımla karakterize edilen "inanç dostu" kuruluşların, en yüksek çalışan memnuniyetini ve yönetici ve kurumsal destek algısını sağladığını ve tüm inanç kimliklerine sahip olan ve olmayan çalışanlar için en düşük iş gücü devir hızını sağladığını göstermektedir (Park, 2022).

Karakter özellikleri, kişinin yaşam kalitesini iyileştirebilir. Örneğin, arkadaş canlısı bir kişi, güçlü sosyal ilişkiler kurabilir ve daha mutlu bir yaşam sürebilir. Dürüst bir kişi, güvenilir bir arkadaş ve iş arkadaşı olabilir. İsrarcı bir kişi, hedeflerine ulaşmada daha

başarılı olabilir. Mükemmel performansları takdir eden bir kişi, başkalarının başarılarından keyif alabilir ve daha üretken olabilir (Peterson & Seligman, 2003). Peterson'a (2004) göre karakter özellikleri, olumlu ve iyi bir yaşam sürmek için gerekli olan temel özelliklerdir. Karakter özellikleri, kişinin düşünce, duygu ve davranışlarını şekillendirir ve kişinin yaşam kalitesini iyileştirebilir. Karakter özellikleri, bireysel davranışlarda, düşüncelerde ve duygularda kendini gösterir. Örneğin, bir kişi yardımseverlik karakter özelliğine sahipse, başkalarına yardım etmek için davranışlarını yönlendirebilir, yardımseverlik hakkında olumlu düşüncelere sahip olabilir ve başkalarına yardım ettiği için minnettar hissedebilir. Karakter özellikleri, iyi bir eğitim, istikrarlı bir sosyal çevre veya finansal güvenlik gibi dış faktörlerin yanı sıra, tatmin olmuş, mutlu ve başarılı bir yaşamın içsel belirleyicisi olarak kabul edilir (Peterson & Seligman 2004). Özetlemek gerekirse karakter özellikleri, kişinin olumlu ve iyi bir yaşam sürmesine yardımcı olan temel niteliklerdir.

1.3.2. Kişinin Çalıştığı Mesleğin Özelliklerinden Ortaya Çıkan Faktörler

Bireyin mesleğiyle ilgili faktörlerden kaynaklanan etmenler; maaş düzeyi, liderlik tarzı, çalışma şartları, terfi imkânları, kurumsal ilişkiler, işin zorluğu, iş güvenliği, kariyer, yükselme ve kişisel gelişim fırsatları, iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, takdir edilme ve motivasyon gibi unsurlar, işin doğasıyla ilgili faktörlerdir (Emiroğlu, 2015).

Miceli ve Lane (1991) maaş memnuniyetini, çalışanların maaşlarına ilişkin olumlu ve olumsuz duygularının genel tepkisi olarak tanımlamıştır. Heneman ve Schwab'a (1985) göre maaş memnuniyeti, çalışanların mevcut maaşlarından memnun olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Daha spesifik olarak, çalışanlar kendi harcadıkları çabayı aldıkları maaşla ve başkalarının maaşıyla karşılaştırır ve daha sonra işte ne kadar çaba göstereceklerine karar verirler. Maaşın diğerlerinden düşük olması durumunda maaş memnuniyetsizliğini önlemek için işlerine daha az bağlı olacaklardır. Bu memnuniyetsizlik sonucunda iş tatmini büyük miktarda azalacaktır (Lee & Lin, 2014).

Çalışma koşulları, somut kaynaklar ve çalışma kuralları, bir çalışanın iş ortamındaki deneyimini etkileyen önemli dışsal faktörlerdir ve bu faktörler, genellikle çalışanın psikolojik tatminini şekillendirebilir. (Antony ve Valadez, 2002; Al-Hussami ve diğ., 2011; Muindi, 2011; Ogonde ve diğ., 2015). Çalışma koşulları ve ortamları, çalışanların performansını etkileyen anahtar faktörlerdir. Ayrıca, çalışma ortamı, çalışanların iş tatmini

seviyesi üzerinde etkiye sahiptir, hatta daha yüksek bir bağlılığa, yüksek düzeyde bağlılığa veya işi bırakmayı seçmeye yol açabilir. Çalışma koşulları, çalışanların iş performansını, iş memnuniyetini ve bağlılığını etkilemede önemli bir rol oynar. Çalışanlar, iş yerinde kendilerini güvende, rahat ve değerli hissettiklerinde, daha üretken ve işlerine daha bağlı olurlar. Çalışma koşulları ayrıca çalışanların sağlığı ve refahı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Lee & Lin, 2014).

Bir organizasyon veya kurumun işleyişi ve refahı için liderliğin rolü kritiktir. Liderlik, geniş bir şekilde, çalışanların davranışlarını, grup veya organizasyon için belirlenen hedefleri seçmelerini ve üst yönetim ile çalışanlar arasındaki dinamik etkileşimi etkileyen bir etki süreci olarak tanımlanır (Yukl ve Van Fleet, 1992). Liderlik ayrıca, basitçe bir liderin yaptığı bir şey olarak (Fleishman, 1973), bir etki biçimi olarak (Hersey, 1984) ve takipçileri paylaşılan hedeflere doğru yönlendirme yeteneği olarak (Bryman, 1992) tanımlanmıştır. Liderlik, örgütsel bilimlerde önemli bir yapıdır ve son on yılda çok sayıda ampirik araştırmayı tetiklemiştir. Ek olarak, liderlik eğitimi, organizasyonlarda en sık uygulanan eğitim türleri arasında yer almaktadır ve küresel liderlerin geliştirilmesi, yönetim geliştirme programlarının merkezi görevlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, Yukl ve Van Fleet (1992), etkili liderliğin bireysel, grup ve örgütsel düzeyde bir dizi istenen sonuca yol açabileceğinden, bir organizasyonun çerçevesi içinde liderliğin önemini vurgulamaktadır (Belias & Koustelios, 2014).

Yapılan çalışmalarda, terfi fırsatları ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur (Danish & Usman, 2010; Ssesanga & Garrett, 2005). Çalışan kişilerin kendilerini geliştirip terfi edebilmeleri, çalışan kişileri pozitif olarak motive ederek iş tatmini sağlayabilmek adına çok önemli bir etkendir. Bir iş terinde çalışan kişilerin kendilerini geliştirdiği halde terfi edemeyeceğini bilmek iş tatminsizliği yaratır ve çalışanın aidiyet duygusunun oluşmasını engeller (Umay, 2015).

Çalışma arkadaşları, iş yerinde çalışma ortamının pozitif bir hava kazanmasını veya aksine ortamın sağlıksız bir şekilde hissedilmesine sebebiyet verebilir. İyi arkadaş çevresi olduğuna inanan çalışanların iş yerlerinde mesleki tatmine daha kolay ulaştığı görülmüştür (Yavuzkurt & Kiral, 2020).

1.4. İş Tatmini Teorileri

İş tatmini bir davranış olarak, tutum içeren güdülenmeden ayrı bir konsept olmasına rağmen literatürde ilk defa iş tatmininin düzenli şekilde araştırılması güdülenme teorileriyle ele alınmıştır (Yüksel, 2005). İş tatminin açıklamak için bir çok teori ileri sürülmüştür. Bu teoriler kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Kapsam teorileri; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi, Alderfer'in ERG teorisi, David Mc Clelland'ın ihtiyaç teorisi olarak sıralama yapabiliriz. Süreç teorileri ise; Vroom'un bekleme teorisi, Porter ve Lawler'in beklenti teorisi, Adams'ın ödül adaleti ve Eşitliği teorisi ve Locke'nin amaç yönelimi teorisi olarak sıralama yapabiliriz (Yüksel, 2005).

Kapsam Teorileri: İş tatmini teorileri arasında yer alan kapsam teorileri kendi içinde altı bölüme ayrılmaktadır. Bu teoride temel durum, bir işletmede hijyen faktörlerinin tam olarak uygulandığı durumda, personelin motive edilmesi ve iş tatmininin yüksek olacağı yönündedir. Hijyen faktörlerinin başlıca unsurları; maaş, iş güvencesi, statü, çalışma koşulları, idareci tutumları, idareciler ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilidir (Fritzsche & Parrish, 2005).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi şu şekilde ifade edilebilir: İş tatminine ulaşabilmek için çalışanların işlerine yönelik bir güdülemeye sahip olmaları gerekmektedir. Güdülenebilmek için gerekli olan şey motivasyondur (Amin, 2021). Maslow'a göre motivasyonun temelinde ihtiyaçların varlığı bulunmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre, ilk olarak bireyin temel gereksinimleri olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Bireyin içinde bulunduğu potansiyel yapı, alınan ücret ve kişisel yaşam, fizyolojik ihtiyaçlar kategorisine dahil edilebilir. İşletme politikası iş güvenliği ve çalışma koşulları güvenlik alanının kapsamına girmektedir. Daha sonra aidiyet ve sevgi gereksinimi bulunmaktadır. Saygı görme, potansiyelini ortaya koymak gibi daha komplike düzeydeki ihtiyaçların ortaya çıkması, ancak alt düzeydeki gereksinimlerin tatminine ulaşması ile mümkün olabilmektedir. İşin kendisi, başarı isteği, gelişim fırsatları ve sorumluluk gibi unsurlar kendini geliştirerek daha iyi olma arzusunu tatmin etmektedir. Bu gereksinimler karşılandığında, çalışan bireyler güdülenmiş olurlar ve bu nedenle iş tatminleri de sağlanmış olur (Fritzsche & Parrish, 2005). Maslow'un insanın motivasyonu ile ilgili piramidinde yer alan basamaklar şeklindeki ihtiyaçları karşılamadan bir sonraki basamaktaki ihtiyaçlara gereksinim duymamız olası değildir. (Cüceloğlu, 2008).

Çift faktör teorisi Herzberg ve arkadaşları tarafından 1950'li yıllarda oluşturulmuş bir teoridir. Bu teori ikiyüz mühendis ve muhasebeciyle gerçekleştirilen bir araştırmanın sonucunda geliştirilmiştir. Herzberg'in teorisine göre güdülenme unsurları hijyen ve güdüleyici unsurlar olarak ikiye ayrılmıştır. Çalışanları güdüleyici unsurlar; başarıya ulaşma, tanınma, yapılan işin kendisi, kişisel gelişme imkânları, kariyer ilerleme fırsatları, sorumluluk ve destekleyici geri bildirim biçiminde sıralanmaktadır. Hijyen unsurları, denetim, iş yerindeki kurallar ve politikası, ücret düzeyi, çalışma imkânları, iş güvenliği, kişisel yaşam, sosyal statü, kişiler arası ilişkiler olarak tanımlanmıştır. Teoriye göre hijyen faktörleri fazla olan organizasyonda çalışanların iş tatmini artar ve bu kişiler güdülenmiş olurlar. Güdüleyici olan faktörler doğrudan işin içeriğiyle ilgilidir, ancak hijyen unsurları işin çevresiyle ilgili unsurlara dahil olur. Güdüleyici olan unsurlar çalışanın kişisel gelişimi için önemli olan unsurlardır. Teoriye göre, çalışanın tatminsizliğe ve mutsuzluğa itebilecek faktörlerle birlikte onları mutlu eden ve iş tatminini sağlayan faktörlerin farkında olmak ve bunları ikisi arasındaki ayırımı yapabilmek önemlidir. (Dugguh & Dennis, 2014).

Alderder'in ERG teorisine göre, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi teorisinin tersine olarak kişi alt düzey gereksinimlerine ulaşmadan üst düzey gereksinimlerine ulaşabilirler. Bireyler aynı anda üç ihtiyacın farkında olabilir ve bu doğrultuda bir karşılaştırma yapabilirler. Bu teori, gereksinimler hiyerarşisinin eksikliklerini tamamlamak amacıyla oluşturulmuştur. Aynı zamanda, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisini de desteklemektedir (Umay, 2015).

David Mc Clelland'ın ihtiyaç teorisine göre bireylerin başarıya ulaşma arzuları güdülemeye dönüştürülebilir. Öne sürülen bu teori ile çalışılan kişilerin örgütte var olan başarı ve başarısızlıkların sebebini güdülenmeyle ilişkilendirmiştir. İnsan ihtiyaçları üç ana katagoride toplanmaktadır. Bu ihtiyaçlar şunlardır: başarıya ulaşma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve ilişkilendirme ihtiyacıdır. Başarıya ulaşma ihtiyacı, bireyin başarı elde etme ve iş arkadaşlarından daha üstün olma arzusunun simgeler. Başarı motivasyonu, bir kişinin başarılı olmak için çaba göstermesi ve hedeflerine ulaşmak için motive olmasıdır. Başarı güdüsü yüksek olan bireyler, zorlukları üstlenmekten ve yeni şeyler öğrenmekten zevk alırlar. Bu bireyler, başarılarını başkalarıyla paylaşmaktan ve takdir edilmekten keyif alırlar. Güç kazanma ihtiyacı, bir kişinin başkaları üzerinde kontrol sahibi olma ve etkisini yayma arzusudur. Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan bireyler, liderlik pozisyonlarına yönelirler ve başkalarını etkilemek için çalışırlar. Bu bireyler, sahip oldukları gücü korumak için çaba gösterirler. İlişki kurma ihtiyacı, bireyler arası sosyal etkileşim, sağlam

arkadaşlık ilişkileri kurma arzusu ve bir topluluğa aidiyet olarak açıklanabilir. Bu teori, yöneticilerin perspektifinden ele alındığında, çalışanların ihtiyaçlarını belirlemenin önemli olduğunu vurgular. Sonuç olarak yüksek başarı güdüsüne sahip bireylerin kendi özelliklerini ve bilgilerini sergileyebilecekleri, kendi potansiyelini ortaya çıkarabilecek bir iş ile görevlendirilmesi çalışan personelin güdülenmesini arttırarak daha etkili çalışmasına sebep olacaktır. Bu durum, kişinin doğal olarak iş tatminini arttıracaktır (Hagedorn, 2000).

Süreç teorileri arasında Vroom'un bekleme teorisi, Porter ve Lawler'ın bekleme teorisi, Adams'ın ödül adaleti ve Eşitliği teorisi ve Locke'ın amaç yönelimi teorisi bulunmaktadır. Bu teorilerin temelinde, bir bireyin belirli bir davranışı tekrarlamasının veya tekrarlamamasının nasıl sağlanabileceği sorusuna cevap aranmaktadır. Süreç teorileri, bireylerin davranış tercihlerini, örgüt ile ilgili özellikler, iş niteliği, verimlilik, iş sürekliliği veya işin değiştirilmesi gibi faktörlere odaklanarak ele alır. (Küçük, 2014).

1964 Yılında Vroom tarafından bulunan bekleme teorisinin temel fikri bireylerin sadece ihtiyaçları tarafından değil, aynı zamanda işle ilgili kararlar olarak davranışlarını yönlendiren bir düşünceye dayanmaktadır. Vroom'un araştırmaları sonucunda toplamda iki model geliştirmiştir. Bu modelleri oluştururken bekleme, araçsallık ve çekicilik değişkenlerine odaklanılmıştır. Modellerden biri bireylerin gerçekleştirdiği eylemlerin sonucunda ödül alacaklarının farkında olmalarının kişide meydana gelen motivasyonu açıklamıştır diğeri ise oluşan bekleminin gücü açıklanmaktadır. Çalışan personel kendi yükümlüğünde olan görevleri yapmak mecburiyetindedir ve bu görevleri yerine getirmek için çalışanları uyuracak bir şeye ihtiyaçları vardır. Bundan dolayı, bekleme teorisinde kavramsal değerin önemli olduğu söylenebilir. Bir kişinin davranışını etkileyen ödülün değeri, ödülün kişinin kendi değerleriyle ne kadar uyumlu olduğuna bağlıdır. Somut değerin bir önemi yoktur. Sonuç olarak, bir kişinin bir ödüle olan arzusu, ödülü elde etmek için beklediği süreyi ve motivasyonunu etkileyen önemli bir faktördür. Bir kişinin bir iş için ödülü ne kadar arzu ederse, o iş için daha fazla çaba gösterecektir. Bu çaba, işin daha kaliteli ve hızlı bir şekilde tamamlanmasına yol açabilir. Kişi ödülü edlde ettiğinde daha fazla memnuniyet duyar bu da kişinin güdülenmesini arttırmaktadır (Kösel, 2015).

Porter ve Lawler'ın bekleme teorisini kısaca özetlemek gerekirse, teori kişinin yaptığı işle ilgili beklemlerinin karşılanmasına dayanmaktadır. Çalışan kişi yaptığı işte talep edilen pozisyona ulaşabileceğini bekliyor ve buna inanıyorsa iş tatmini artacak ve daha çok emek harcayacaktır fakat bireyler çalıştıkları iş yerinde bekledikleri pozisyona

ulaşabileceklerine dair beklenti içinde değillerse iş yerinde iş tatmini olması olanaksızlaşmaktadır (Khan, 2010).

Adams'ın ödül adaleti ve Eşitliği teorisini bulan Adams'a göre bir iş yerindeki adalet çalışan kişilerin yaptıkları iş ile alakalı motivasyonlarını kayda değer ölçüde etkilemektedir. Çalışanların daima yaptığı iş ile alakalı harcadığı çaba karşılığında alacaklarını hesap etme tutumu içerisinde. Elde edilen sonuç ile sarf edilen emeğin birbirine yakın olması oldukça kıymetlidir. Elde edilen sonuç ve harcanan emeği diğer personelin gösterdiği çaba karşısında elde ettikleri ile karşılaştırma söz konusudur. Çalışanlar bir adeletsizliğe uğradığı fikine kapılırsa iş tatmini haliyle azalacaktır. Çalışanların girdileri, iş yerlerine sağladıkları bilgi, beceri ve tutumlardır. Bu girdiler, çalışanların iş yerindeki performanslarını belirler. Çalışanların çıktıları ise, yaptıkları iş sonucunda elde ettikleri sonuçlardır. Bu sonuçlar, iş yerlerine sağladıkları faydalar olarak da düşünülebilir. Adams'ın eşitlik kuramına göre, çalışanların motivasyonu ve güdülenmesi, girdi ve çıktılarının tutarlı olmasıyla artar. Yani, çalışanların girdileri ve çıktıları arasındaki denge, çalışanların iş yerindeki tatminlerini ve bağlılıklarını etkilemektedir. (Karakullukçu, 2015).

Locke'un amaç yönelimi teorisinin temelinde çalışan personelin bireysel amaçları doğrultusunda kendi kendini güdülemesi vardır. Latham ve Locke'a göre amaç yönelimi teorisine göre; çalışanın hedefleri net olmalıdır bu sayede elde edilecek kazanımların fazla olması sağlanabilir, zor hedeflerin çalışanlar tarafından ortaya koyulması çalışma ortamında daha yüksek bir performans meydana getirecektir, kişilerin hedefleriyle örgütlerin hedeflerinin örtüşmesi oldukça önemlidir çünkü ortak hedefler başarıyı arttıracaktır (Küçük, 2014).

1.5. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik küresel bir sorundur ve işle ilgili stres dünya genelinde çalışanların sağlığı ve kuruluşlarının işleyişi açısından önemli bir problem olarak görülmektedir (Carod-Artal & Vázquez-Cabrera, 2012). 1981 yılında Christina Maslach geniş kapsamlı bir tanım ve günümüzde hala en sık kullanılan tükenmişlik ölçüm aracı olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni geliştirmiştir. Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması şeklinde gruplandırarak üç farklı şekilde ele almıştır (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).

Duygusal tükenme: Duygusal tükenme, karmaşık tükenmişlik sendromunun en açık şekilde ortaya çıkan yönüdür. Bireyler kendilerinin ya da başkalarının yıpranma, eskisi kadar enerjik olmama, bitkinlik veya yorgunluk gibi durumları ifade etmek için bu durumdan bahsederler (Maslach & Schaufeli, 2001).

Duyarsızlaştırma: İşlerine ve mesleklerine olan ilgisini ve bağlılığını kaybeden çalışanlar, işlerine karşı kayıtsız ve ilgisiz hale gelirler. İşlerine ve mesleklerine olan ilgisini ve bağlılığını kaybeden çalışanlar, işlerine karşı duygusal olarak körleşir. Verilen hizmette kişilere aldırış etmeme, saygısızlık içeren uyumsuz tepkiler gösterme sıklıkla ortaya çıkan davranış biçimleridir (Maslach & Schaufeli, 2001).

Kişisel başarının azalması: Duygusal ve fiziksel olarak tükenmiş olan, hizmet verdiği kişilere ve bireyin kendisine karşı olumsuz duygular besleyen kişiler, işlerinin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlanabilir. Bu durum, kişinin kendini yetersiz ve başarısız hissetmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik sendromu, üç boyuttan oluşur: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması. Bu boyutlar, genellikle birlikte görülmektedir. Örneğin, bir öğretmen, iş yerindeki stres nedeniyle duygusal olarak tükenebilir. Bu durum, öğrencilerine karşı duyarsızlaşmasına ve işlerini daha az başarılı bir şekilde yerine getirmesine neden olabilir. (Akyürek, 2020). Tükenmişlik sendromunun bir boyutu olan duyarsızlaşma, kişinin işine ve kendisine karşı olan ilgisiz ve olumsuz tutumudur. Bu tutum, kişinin işine karşı olan güvenini ve başarı duygusunu azaltmaktadır (Maslach & Schaufeli, 2001).

Denizcilikte sektöründe tükenmişlik: Denizciler, iş ve yaşam biçimleri açısından düzenlenmiş, kısıtlanmış ve tecrit edilmiş bir dünya ile özdeşleştirildikleri için, bazı araştırmacılar tarafından hapisane veya akıl hastanesi ortamlarına benzetilebilmektedirler. Denizciler genellikle belirli rütbelere, departmanlara, ülkeler ve vardiyalara göre ayrıldıkları için ortak bir denizci kimliği oluşması nadirdir. Bu durum, mürettebat arasında önemli bir izolasyona ve farklılık hissine neden olabilir. Tükenmişlik konusu sağlık çalışanlarında detaylı bir şekilde araştırılmışken, denizciler üzerindeki araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, yalnızlık, ev hasreti ve uyku bozukluğu gibi zemin hazırlayan faktörlerin etkileri incelenmiştir. Denizcilik ve sağlık hizmetleri, güçlü meslekler olarak nitelendirilen ve özellikle metanet sahibi bireylere az empati gösteren bir hizmet geleneği ile karakterizedir (Carter, 2005). Denizcilerde işle alakalı stresin çalışıldığı başka bir araştırma Jezewska ve ark. tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada en yaygın psikososyal stres unsurları şunlardır: kan basıncının yükselmesi, kalp ritmi bozuklukları,

kas gerginliği, terleme, alkol ve nikotin kötüye kullanımı, ilaç bağımlılığı, saldırganlık, beslenme tercihlerinde değişiklikler, uyku bozuklukları, savunma mekanizmalarında ve kişilikte değişikliklerdir. Yapılan çalışmada yer alan denizcilik öğrencileri ve genç zabıtların iş gereksinimlerini karşılama yeteneklerinin düşük olduğu görülmektedir. Sınırlı iş deneyimi, genç yaş, yetersiz mesleki deneyim, gemideki monotonluğa alışamama, yalnızlık, aileden uzak kalma gibi etmenler genç bireyleri daha fazla etkilediği görülmüştür (Jezewska vd. 2006).

Oldenburg vd. tarafından gerçekleştirilen çalışmada denizcilik, bir dizi mesleki riskle karakterize edilmektedir: kaza ve deniz kazaları, korsanlık, kalp ve damar sistemi hastalıkları için sınırlı tedavi seçenekleri, yüksek stres seviyeleri dahil yorgunluk ve izolasyon, bulaşıcı hastalıklar ve kimyasal maddelere maruz kalma. Gemide iş güvenliği standartlarında yapılan geliştirmelere rağmen, denizcilik sadece çalışma saatleri değil, aynı zamanda dinlenme zamanlarında da yüksek risk taşıyan bir meslektir. Ayrıca psikolojik stres ve yaşam tarzı riskleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, ailelerden uzun ayrılıklar, uzun çalışma saatleri ve gemi içinde farklı dillerden kaynaklanan iletişim sorunları, yorgunluğu ve izolasyonu teşvik eden faktörlerin denizciler üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağından bahsetmektedir (Oldenburg, 2010).

Ailelerden uzun süre uzak kalma, artan zaman baskısı ve fiziksel iş stresiyle çalışma ortamının güvensizliği ve yüksek risk oranı birleşerek denizcilerin duygusal sağlığı üzerinde baskı yaratmaktadır yani mesleki stres, denizcilerde fiziksel ve zihinsel stresin birleşiminden kaynaklanmaktadır. Meskeli stresin bu kadar yoğun olduğu bir ortamda teknolojik gelişmeler de denizcilerin stresini arttırmaktadır, gelişen teknoloji ile birlikte liman süreleri oldukça kısalmış ve gemi personelinin sosyelleşmesi ve kara ile olan ilişkisi daha da kısıtlanmıştır (Borovnik, 2011).

1.5.1. Tükenmişlik Sendromunun Önemi

Tükenmişlik sendromunun bireysel düzeyde görülen etkileri, iş kaybı, aile içi sorunlar, psikolojik kökenli fiziksel hastalıklar, alkol-madde-tütün bağımlılığı, yorgunluk, uyku problemi, baş ağrıları, duygusal bitkinlik, çabuk sinirlenme, kaygı bozukluğu , benlik saygısında düşüş, eleştiriye karşı aşırı hassasiyet gibi duygusal problemleri kapsamaktadır. Bu etkiler, çeşitli araştırmalarda sıklıkla gözlemlenmektedir (Maslach & Schaufeli, 2001).

Tükenmişlik sendromu, örgütsel düzeyde de olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu sonuçlar: İşe devamsızlık ve işten ayrılma, performans düşüklüğü, iş kazaları, iletişim sorunları, daha az özenli ve verimli hizmet verilmesi gibi sorunlardır bu sorunlar çeşitli araştırmalarda da sıklıkla gözlemlenmektedir (Altay, Gönener ve Demirkıran, 2010).

1.5.2. Tükenmişlik Sendromunun Semptomları

Literatürdeki çalışmaların büyük bir bölümünde, öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik, yöneticilik gibi insanlarla yüz yüze ilişki kurulması gereken meslekler üzerinde çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir (Köse ve Gülova, 2006). Tükenmişlikle alakalı faktörleri anlamaya yönelik çalışmalar bireyler arası ilişkiler, güdülenme, görev yükünün fazlalığı ve bireyin stresle baş etmesindeki başarısının tükenmişlikle alakalı olduğunu ifade etmektedir. Çalışma ortamındaki içsel çatışmalar ve bunun neden olduğu stres, çalışanları ılımlı bir tükenmişlik durumuna getirme eğilimindedir. Stres ve güdülenmenin tükenmişlikte önemini vurgulayan çalışmalar, iş stresi seviyesi yüksek olsa bile güdülenmesi düşük olan çalışanların tükenmişlik yaşamadıklarını göstermektedir. Bireyin aşırı iş yükü altında olması ve bu yüksek iş beklentisinin süre devam etmesi duygusal tükenmişliği medana getirmektedir. Duygusal tükenmişlik çalışanın stresle mücadele edebilmesiyle de bağlantılıdır. İş stresi aynı seviyede olmasına rağmen stresle mücadele edebilmede başarısız olan kişilerin duygusal tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir (Tuğrul vd, 2002). Tükenmişlik bireylerin kendilerini çaresiz, sıkışmış, bitkin hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu sebeple tükenmişlik stresten daha olumsuz bir vaziyeti ifade etmektedir (Levinson, 1996). Tükenmişlik sendromu, bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkileyen ve erken müdahale gerektiren bir sorundur. Bu sendrom, bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesi ile başlar ve kişinin duygusal olarak tükenmesi ile sonuçlanır (Altay vd, 2010). Yapılan araştırmalara göre, tükenmişlik yaşayan bireylerin öncelikle fiziksel yorgunluk, bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozukluğu gibi semptomlarla karşılaşabileceği ve daha sonra bağışıklık sistemi zayıflaması, kilo kaybı veya kilo alımı, solunum güçlüğü, ağrı ve sancı, mide ve bağırsak problemleri, tansiyon, kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı, cilt sorunları gibi ciddi sağlık sorunlarıyla karşılaşabileceklerini göstermektedir (Muheim, 2012). Agresiflik, ruhsal olarak zarar görmeye eğilimlilik, sebepsiz huzursuzluk, tedirginlik, sabırsızlık, özgüvensizlik, çevreye karşı duyarsızlık, güçsüzlük, umutsuzluk, eleştirme, ilgisizlik, ailesel problemler, yaşama

karşı olumsuz tutumlar, saygı ve dostluk gibi olumlu duygularda azalma, sanrı, depresyon, pişmanlık ve çaresizlik, işten ayrılmayı düşünme biçiminde devam eden psikolojik semptomların ise diğerleriyle kıyaslandığında daha az aşıkâr olduğu gözlemlenmektedir (Ardıç & Polatçı, 2008).

Tükenmişlik duygusunun kişiler üzerindeki en belirgin etkileri, performansında azalma, güdülenmedeki düşüş ve kendisini kısıtlanmış hissetme durumlarıdır (Maslach & Santee, 1982). Tükenme yaşayan kişiler, işlerine devam etme enerjisini bulamadıklarında, bilgi birikimleri ve tecrübelerine olan güvenlerini kaybederek, genellikle mesleklerinden ayrılma eğiliminde olabilirler. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişiler, işten ayrılmak isteklerine rağmen, bu kararı hayata geçirecek enerji ve özgüvene sahip olamadıklarında, isteksiz bir şekilde işlerine devam etmek durumunda kalabilmektedirler. Bu durum, genellikle kişinin kafasının karışmasına, iş performansının düşmesine ve hatta iş kazalarına neden olabilir (Cooley & Yovanoff, 1996). Denizcilik sektöründe zaman zaman anlamsız görünen kazalarda tükenmişlik sendromunun etkileri henüz detaylı bir şekilde araştırılmamıştır.

1.5.3. Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler

Son yıllarda, modern toplumlarda yaygın bir şekilde konuşulan ruh sağlığı sorunlarından biri tükenmişlik sendromudur. Dünya genelinde büyük sosyoekonomik zorluklarla karşılaşılan bir ortamda, insanlar özellikle iş hayatlarında giderek artan baskılara maruz kalmaktadır. Sonuç olarak, dünya çapında çeşitli endüstri ve sektörlerdeki yöneticiler, çalışanlar ve işçiler işle ilgili stres, yorgunluk ve bitkinlikten muzdariptir ve bunların en belirgin belirtileri genellikle tükenmişlik sendromu olarak adlandırılmaktadır (Ahola vd., 2010).

Maslach ve Leiter, tükenmişliğin nedenleri üzerine yaptıkları çalışmada, faktörleri bireysel ve örgütsel olarak iki ayrı kategoriye ayırmışlardır. Onlara göre, bireysel faktörlerden daha büyük bir öneme sahip olan örgütsel faktörlere daha fazla odaklanması gerektiğini vurgulamışlardır (Gençyürek, 2014).

Bireysel Faktörler: Bireysel düzeydeki kaynaklar, bir kaynak havuzuna katkıda bulunur. Kişilik ve karakter gibi çeşitli bireysel faktörler, bireyin kaynaklarını etkileyebilir ve tükenmişlik gelişiminde rol oynayabilir (Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli, 2006). Bireysel beklentiler, bireyin maruz kaldığı stres durumları, kişisel özellikler,

sorumluluk duygusu, içe veya dışa dönük olma, medeni durum, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi faktörler, yapılan çalışmalara göre tükenmişlik sendromunu önemli derecede etkileyen bireysel faktörlerdir. Zayıf bir kişilik yapısına sahip bireyler genellikle olaylara daha karamsar bir bakış açısına sahiptir ve olayları kontrol edemeyeceklerini düşünürler, bu da onların huzursuz olmalarına neden olabilir. Bu durum, bireylerde duyarsızlaşmaya yol açabilir (Taştan, 2015). Bireysel tükenmişlik nedenleri, demografik faktörler, kişilik özellikleri ve beklentiler olmak üzere üç ana grupta sınıflandırılabilir. Demografik özellikler içinde yer alan unsurlar arasında; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumu gibi faktörler bulunmaktadır (Kulaklıkaya, 2013). Yapılan bazı araştırmalarda, tükenmişlik ile yaş, cinsiyet, deneyim ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörler arasındaki ilişkilere dair tutarsız bulgular bulunmuştur (Grayson ve Alvarez, 2008). Bir çalışmada, yaşları daha fazla olan çalışanların genç meslektaşlarına kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Yaşlı çalışanlar arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma daha belirgin olmuş, fakat yaş farkı ile kişisel başarı arasında bir ilişki bulunamamıştır (Azizoğlu ve Özyer, 2010). Yapılan bazı çalışmalarda cinsiyet ile tükenmişlik sendromu arasında herhangi bir ilişki bulunamamışken (Koçak vd, 2015; Aslan ve Özata, 2008), bazı çalışmalar göre ise kadınların, erkeklere kıyasla daha fazla duygusal tükenme sergilediğini göstermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005; Üngören vd., 2010). Maslach ve Jackson (1985) tarafından yapılan bir araştırmada, tükenmişlik sendromu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiyi, evli bireylerin problem çözme konusunda daha başarılı olmalarıyla ilişkilendirmişlerdir. Bireylerin beklentileri, tükenmişlik sendromunu yakından etkileyen faktörler arasında önemli bir rol oynar. Beklentiler, kurumsal ve bireysel yetkinlik beklentileri, başarı beklentileri ve örgütsel beklentiler olarak sınıflandırılabilir. Eğer çalışanların beklentileri gerçekleşmesi mümkün olmayan bir seviyede ise, bu durum huzursuzluk ve tükenmişlik hissi yaratabilir. Bu bireyler içsel çatışmalar yaşayabilir ve bu durum onları tükenmişliğe sürükleyebilir. Ayrıca, çalışılan kurumla alakalı beklentisi olan bireyler, kurumun bu beklentileri karşılamaması durumunda tükenmişlik sendromu yaşayabilirler (Kulaklıkaya, 2013).

Örgütsel Faktörler: Kişilik tipi ve demografik özellikler gibi bireysel faktörler kişinin dayanıklılığını artırıp azaltabilse de (Lewandowski, 2003), örgütsel faktörler de tükenmişlikte rol oynamaktadır. Maslach ve Leiter (1997), bireylerle çalışma ortamı arasındaki altı alanın uyumu veya uyumsuzluğuna odaklanan bir model önererek, bireysel

ve organizasyonel faktörler arasındaki bu entegrasyonu ele almıştır. Bu alanlar iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerleri içermektedir. Temel düşünce, birey ile bu altı alandan bir veya daha fazlası arasındaki uyumsuzluğun arttıkça, tükenmişlik riskinin de arttığıdır. Tükenmişlikle ilişkilendirilen diğer örgütsel faktörler arasında rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yükü, özerklik eksikliği ve yetersiz iletişim gibi unsurlar da bulunmaktadır (Schaufeli ve Peeters, 2000; Waters, 1999).

1.5.4. Tükenmişlik Sendromu Modelleri

Son 30 yıl içinde, "tükenmişlik" kavramı evrim geçirdikçe, tükenmişlik sendromu olgusunu açıklamak amacıyla ortaya çıkan ve kullanılan birden çok tanım ve model ortaya çıkmıştır (Manzano-García & Ayala-Calvo, 2013). Tükenmişlik modellerinden inceleyeceğimiz modeller; Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli, Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Maslach'ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli, ve Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modelleridir.

Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli: Pines (1993), tükenmişliğin yürütülen işin anlamını çıkaramama durumu olduğu fikrini savunmaktadır. (Gomero, Palomino, Ruiz ve Llapyesán, 2005). Pines (1993), bir kişinin "tükenmiş" hale gelmesi için öncelikle iş yerine çok bağlı ve dahil olmuş olmaları gerektiğini belirtir. Pines'in açıklamasına göre, tükenmişliğin temel nedeni, insanların yaşamlarının ve yaptıkları şeylerin önemli olduğuna inanma ihtiyacındandır. Her meslek belirli kişileri cezbetmektedir, "yardım sağlayan meslekleri" belirli bir ortak noktaya cevap verir: başkaları için bir şeyler yapma. Bu durumda, tükenmişliğin nedeni, kişinin ne kadar çaba harcarsa harcasın beklentilerini karşılayamayacağı algısıdır (Manzano-García & Ayala-Calvo, 2013). Pines (2005), 21 madde olan Tükenmişlik Ölçeği'nin daha kullanışlı olması ve uygulanabilirliğinin genişlemesi amacıyla, ölçeğin 10 maddelik kısa bir versiyonunu oluşturma ihtiyacını duyduğunu ifade etmiştir. Seçilen 10 madde, istatistiksel analiz değil, teorik analiz kullanılarak belirlenmiştir (Pines, 2005).

Cherniss Tükenmişlik Modeli: Cherniss (1980), tükenmişliğin gelişimine dair arka plan olarak işin önemini vurgulayarak, onu "zorlayıcı, hayal kırıklığı yaratan veya memnuniyetsizlik oluşturan işlerde çalışan yardım sağlayan meslek profesyonellerinde görülen olumsuz kişisel değişiklikler" olarak tanımlamıştır. Cherniss'e (1980) göre,

tükenmişlik, "başlangıçta işine bağlı olan bir profesyonelin, iş ortamındaki stres ve baskı nedeniyle uzaklaşma sürecidir.

Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli: Edelwich ve Brodsky (1980), bunu "yardım sağlayan mesleklerde çalışan insanların iş koşulları sonucunda idealizm, enerji ve amaçlarında yaşadıkları ilerleyici bir kayıp" olarak tanımlamışlardır. Edelwich ve Brodsky'nin 1980 tarihli çalışmasına göre, tükenmişlik sendromunun belirli aşamalardan geçen ve birbirini takip eden bir süreç olduğu anlaşılmıştır. Edelwich ve Brodsky'nin çalışmasında, tükenmişlik sendromu dört aşamaya ayrılmıştır: idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve duyarsızlaşma (Edelwich, Brodsky, 1980).

Maslach'ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli: Maslach ve Jackson (1981), tükenmişlik kavramını üç boyutlu bir perspektiften tanımladılar: duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma. Duygusal tükenme, çalışanlar arasındaki sürekli etkileşimlerin ve müşterilerle olan etkileşimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik stres duygularına işaret eder. Duyarsızlaşma, kullanıcılara/müşterilere yönelik negatif tutumlarla ortaya çıkar. Kişinin sinirlenmeye, huzursuzluğa veya tahammülsüzlüğe yatkınlığında ve motivasyon kaybında bir artış söz konusudur. Duyarsızlaşma sonunda damgalama ve kötüye kullanıma neden olabilir. Lee ve Ashforth'a (1990) göre, duyarsızlaşma aracılığıyla birey, duygusal enerjisinin tükenmesini engellemeye çalışarak diğerleriyle insanlar olarak değil nesnelere ilişki kurmaya çalışır. Azalmış kişisel başarı, kişisel başarıya duyulan güvenin kaybına ve tatmin edici olmayan durumların bir sonucu olarak negatif bir benlik kavramının varlığına yol açabilir (Manzano-García & Ayala-Calvo, 2013). Cristina Maslach ve Jackson (1981) çalışmalarına göre, tükenmişliğin sağlık mesleklerinde ve günlük olarak hastalar, müşteriler vb. ile uğraşan kişilerde daha yaygın olduğunu belirtmişlerdir.

Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli: Perlman ve Hartman (1982), tükenmişliği kronik duygusal stresin bir yanıtı olarak üç boyutlu olarak tanımlar: duygusal ve/veya fiziksel tükenmişlik; düşük iş üretkenliği ve aşırı duygusuzlaşma.

1.5.5. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun potansiyel etkilerini üç ana kategoride değerlendirebiliriz: birey üzerinde olumsuz etkiler, iş hayatına olan olumsuz etkiler ve aile yaşamına yönelik olumsuz etkiler (Kırkan, 2014).

Tükenmişlik sendromunun birey üzerinde olumsuz etkileri: Tükenmişlik, 1980'li yıllarda dinamik bir süreç olarak tanımlanırken, günümüzde kroniklik ve devamlılık ile karakterize edilen bir durum olarak kabul edilmekte (Schaufeli vd., 2011), dolayısıyla tükenmişlik, genel olarak sağlıklı olan kişilerde ortaya çıkan, işle bağlantılı, kalıcı, olumsuz bir durum olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik sendromu, psikolojik ve fiziksel rahatsızlığın eşlik ettiği bitkinlik, azalmış verimlilik hissi, azalmış motivasyon ve işyerinde işlevsel olmayan tutum ve davranışlarla belirgindir. Tükenmişlik, stresle etkili başa çıkma stratejilerinin eksikliğinden dolayı sıklıkla kendi kendine yeten bir mekanizma karakterine sahiptir (Schaufeli ve Enzmann, 1998). Bayes ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmalar, tükenmişliğin otonom sinir sisteminin sürekli aktivasyonu, sempatik adrenal medüller eksenin fonksiyon bozukluğu ve kortizol seviyelerindeki değişikliklerle ilişkilendirildiğini göstermektedir.

Tükenmişlik sendromunun iş hayatına olan olumsuz etkileri: Maslach ve Jackson'un araştırmalarına göre, tükenmişlik sendromu, iş hayatındaki stres ve isteksizlik nedeniyle çalışanın verimini ve performansını düşürme eğilimindedir. Bu düşük performans, gerçekleştirilen işin kalitesini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışanların müşteri hizmetleri de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Bu bireylerde motivasyon azalır, olumsuz davranışlar ve huysuzluk artar. Karar verme süreçlerinde dikkatsizlik gözlemlenir, yeniliklere karşı direnç gösterilir ve iletişime açık olmayan bir tutum sergilenir. Bu durum, kişilerde verimliliğin azalması, işe devamsızlık, gereksiz uzun molalar ve iş değiştirme arzusu gibi bir dizi olumsuz sonuca yol açabilir (Maslach & Jackson, 1997).

Tükenmişlik sendromunun aile yaşamına yönelik olumsuz etkileri: Bireylerin iş hayatındaki stres ve tükenmişlik sendromuyla ilgili sorunları genellikle aile yaşamlarına da yansır. İş yerinde tükenmişlik yaşayan kişi, eve geldiğinde eşi, çocukları, anne-babası veya kardeşleri tarafından göz ardı edilmiş hissedebilir. Bu durum, bireyde yalnızlık duygusunu tetikleyebilir ve yanlış anlamalara bağlı suçluluk duygularına yol açabilir. Bu tür duygusal zorlanmalar, aile içinde huzursuzluk, çatışma, evliliklerin sonlanması, ilişkilerde aceleci davranışlar ve anlayışsızlık gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir. Aynı zamanda, aile yaşamında bireyin değer görmemesi de tükenmişlik sendromunun gelişiminde etkili olabilir. Kişi, ailesiyle ilgili tüm sorumlulukları yerine getirip görevlerini yapmasına rağmen, bu çabalarının takdir edilmemesi durumunda tükenmişlik hissi daha da artabilir (Gökoğlan, 2010).

1.5.6. Tükenmişlik Sendromuyla Başa Çıkma Stratejileri

Tükenmişlik sendromuyla başa çıkma konusunda birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden bazıları, tükenmişlik sendromu belirtileri ortaya çıktığında iyileşmeyi hedeflerken, diğerleri sendromun hiç ortaya çıkmaması için geliştirilmiştir. Tükenmişlik oluşumunda çalışma ortamı ve kurumsal faktörlerin etkili olduğu kabul edilse de, başa çıkma sürecinde özellikle bireysel yöntemlere vurgu yapılmıştır. Maslach'a göre, bireysel odaklı yöntemler duygusal tükenmeyi azaltmada etkili olabilir, ancak tükenmişliğin diğer iki boyutuna herhangi bir fayda sağlamayabilir. Bireysel yöntemlere bu kadar vurgu yapılmasının sebebi, kurumsal odaklı yöntemlere kıyasla daha pratik ve ekonomik olmalarıdır (Maslach vd. ,2001).

Tükenmişliği önleme yöntemleri, amaçlarına göre birey odaklı (bireyin davranışlarını değiştirmeye yönelik) ve kurumsal odaklı (kurumsal özellikleri değiştirmeye yönelik) olarak iki ana kategoriye ayrılabilir. İş ortamının özelliklerini değiştirmeye odaklanan yöntemler birincil önleme yolunu oluştururken, bireyi değiştirmeye odaklanan yöntemler ikincil ve üçüncül önleme yolları olarak kabul edilmelidir. Ancak, bu iki strateji arasında kesin bir sınır bulunmamaktadır; çoğu durumda, her iki yöntemin bir birleşimi kullanılmaktadır (Maslach & Goldberg, 1998).

Birey odaklı yöntemler: Bireysel odaklı önleme ve iyileştirme stratejilerinin temelinde iki temel düşünce bulunmaktadır. İlk olarak, tükenmişlik sadece çalışma alanından değil, belki de daha önemlisi, bireyin bu çalışma alanına karşı sergilediği tepkiden kaynaklanmaktadır. İkinci olarak, kurumların çalışma ortamındaki stres faktörlerini kontrol etme sorumluluğu olduğu gibi, bireylerin de öncelikle yaşadıkları stresi tespit etme ve ikincil olarak bu stresi düşürmek veya kontrol altına almak için gerekli adımları atma sorumluluğu bulunmaktadır. Stres, elimine edilemeyen ancak aşılabilen bir olgudur (Maslach & Goldberg, 1998). Bireysel odaklı yöntemler, bireyin çalışma alanındaki stres faktörleriyle başa çıkma kapasitesini geliştirmeye yönelik, tükenmişlik düzeyini azaltma hedefine eğitimsel müdahaleler aracılığıyla gerçekleştirilir. Bu eğitimlerde öğretilen başa çıkma yöntemleri bireysel uygulama veya bir grup olarak gerçekleştirilebilir. Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar, bu tür eğitimlerin çalışanların işin aşırı talepleriyle baş etme yeteneklerini artırabileceğini göstermiştir. Ancak, her çalışanın bu yeni becerilerini çalışma alanına aktaramadığı da gözlemlenmiştir, çünkü kurumsal yapı spesifik kısıtlamalara sahiptir. Kurumsal yapının uygulama için uygun

olduğu düşünülürken, öğrenilen yöntemlerin tükenmişlik düzeyini etkileyip etkileyemediği sorusu ortaya çıkar. Bu konuda yapılan araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Çeşitli başa çıkma yöntemleri öğretildiği araştırmalarda, duygusal tükenme boyutunda gelişme kaydedildiği görülenler olduğu gibi, bazı araştırmalarda gelişme olmadığı belirlenmiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıyla ilgili olarak ise çok nadir gelişme kaydedilen sonuçlar rapor edilmiştir (Halbesleben & Buckley, 2004).

Kurum (Durumsal) Odaklı Yöntemler: Tükenmişlikle mücadele edebilmek için, çalışma ortamında yapılacak değişikliklere dayalı yöntemler oldukça önemlidir. Ancak, ne kurumsal yapının (durumsal özelliklerin) değiştirilmesi ne de bireyin değiştirilmesi tek başına yeterli bir müdahale değildir. En etkili yaklaşım, kurum içerisinde yapılacak yönetsel değişiklikleri, bireysel odaklı eğitimlerle birleştirmektir (Maslach & Schaufeli, 2001).

Kurumlar, yönetsel yetkilerini kullanarak tükenmişliğe neden olan stres faktörlerini kaldırmaya veya azaltmaya yönelik çeşitli önlemler alabilirler. Bu kapsamda gerçekleştirilebilecek değişiklikler şunlardır:

- İşin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek ekipman temin etmek,
- Çalışanlara özgür karar alma ve karara katılma fırsatı tanımak,
- Koşullu ödülleri arttırmak, koşula bağlı olmayan cezalandırmaları önlemek,
- Çalışanlara meslek ve stres danışmanlığı hizmetleri sağlamak, özellikle insanlarla birebir çalışan meslek grupları için, bireyler arası iletişim becerilerini geliştirmek,
- Kuruluş içinde, zaman yönetimi ve planlamasıyla, zamanı daha etkili bir şekilde kullanma alışkanlığını oluşturmak,
- Kurum içi iletişimin yeterli düzeyde olmasını sağlamak,
- Kurum içi eğitimleri düzenleyerek personelin bireysel gelişimini desteklemek,
- İş monotonluğunu azaltmak için, uygun işe uygun personeli atamak,
- Kişilere gerçekleştirebilecekleri derecede sorumluluklar vermek ve onlardan yapabileceklerinden fazlasını beklememek,
- Verimli bir maaş ve ücret yönetimi uygulamak,
- Adil ve etkili bir performans değerlendirme sistemi oluşturmak,
- Örgüt içinde terfi sistemini hayata geçirmek için görüşme sistemi oluşturmak (Maslach & Schaufeli, 2001; Maslach & Goldberg, 1998; Baduroğlu, 2010).

Durum odaklı bu perspektifte hedef aslında iş değiştirmek değil, bireyin işle etkileşim biçimini değiştirmektir (Baduroğlu, 2010).



2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Araştırmanın Evreni ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın evreni türk karasularında görev yapan kılavuz kaptanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya toplamda 68 tane kılavuz kaptan katılmıştır.

Araştırmada çalışanların demografik bilgilerini belirleyebilmek için “Kişisel Bilgi Formu”, tükenmişlik sendromunu belirleyebilmek için “Pines Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Versiyonu” ve İş doyumu derecesini belirleyebilmek için de “Minnesota İş Doyumu Ölçeği-Kısa Versiyonu” kullanılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu”, “Pines Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Versiyonu” ve “Minnesota İş Tatmin Ölçeği-Kısa Versiyonu” google formlarda birleştirilerek tek bağlantı linki oluşturulmuştur. Oluşturulan link Türk Kılavuz Kaptanlar Derneği vasıtasıyla kılavuz kaptanlara iletilmiştir. Anketin uygulanması, Google Forms web sitesi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu; Yaş, mesleki tecrübe, medeni hal, yaklaşık aylık kazanç bilgilerini sorma amacı ile araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

2.1.2. Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Versiyonu (The Burnout Measure Short Version –BMS)

Pines (2005) tarafından, 21 madde olan Tükenmişlik Ölçeği'nin daha kullanışlı olması ve uygulanabilirliğinin genişlemesi amacıyla, ölçeğin 10 maddelik kısa versiyonu oluşturulmuştur. Modelin türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Tümkaya vd. tarafından 2009 yılında yapılmıştır (Tümkaya vd., 2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu, 1 (Hiçbir zaman) ile 7 (Her zaman) arasında değişen yanıt seçeneklerine sahip olan 10 madde içermektedir.

2.1.3. Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ)

Weiss, Dawis, England ve Lufquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği, uzun versiyonu 100 maddeden (her biri 20 belirlenmiş faktörle ilgili 5 madde

içerir) oluşan bir ölçüdür. Ölçeğin kısa versiyonu, genel tatmini ölçmek amacıyla 20 maddeden oluşmaktadır ve bu maddelerin puanları toplamıyla değerlendirilir. Ölçek, beşli Likert tarzında olup, "Hiç memnun değilim (1)" ile "Çok memnunum (5)" arasında yanıt seçeneklerine sahip 20 madde içermektedir.

2.2. Verilerin Analizi

Araştırmada iki ölçek ve bir kişisel bilgi formu kullanılmış olup, elde edilen verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler, Pearson Korelasyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Demografik değişkenler ile ölçeklere ait alt boyutlar arasındaki ilişkilerin analizinde normal dağılım gösteren iki grup arasındaki karşılaştırmada Bağımsız T Testi (Independent Sample t-Test), normal dağılım gösteren ikiden fazla gruplar için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu çalışmada internet vasıtasıyla anket yöntemi ile veriler toplanılmıştır. Toplanan verilerin incelenmesi ise SPSS 22 programı yardımı ile gerçekleştirilmiştir.

3.1. Güvenirlilik Analizi

Kılavuz kaptanların iş tatmin düzeyinin değerlendirilmesine yönelik 20 sorunun ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik 10 sorunun içsel tutarlılığını değerlendirmek için yapılan güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Kılavuz kaptanların iş tatmin ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik sorulan soruların güvenirlilik analizi

Sorular	Cronbach alfa katsayısı	Standardize edilmiş soru sayısına dayalı	Soru sayısı
İş tatmin ölçeği soruları	0,896	0,897	20
Tükenmişlik ölçeği soruları	0.915	0.922	10

Cronbach alfa katsayısının 0,7’nin üstünde olması, ölçeğe verilen cevapların içsel tutarlılığın kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir (Taber, 2018). Kılavuz kaptanların “İş Tatmin Düzeyi” ve “Tükenmişlik Düzeyinin” belirlenmesine yönelik sorulan soruların Tablo 1’de gösterilen Cronbach alfa katsayısının 0,7’nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğine ait soruların güvenirlilik katsayısı 0.915 iken İş tatmini ölçeğine ait soruların güvenirlilik katsayısı 0.896 olarak bulunmuştur.

3.2. Normallik Testi

Verilerin yapılması öngörülen analizlere uygunluğunu belirlemek için normallik testi yapılmasına karar verilmiştir. Bu sebeple kılavuz kaptanlara uygulanan iş tatmini ölçeği ve tükenmişlik ölçeğinden öğretme stilleri ölçeğinden anket çalışması yolu ile elde edilen verilerin istatistiksel analizden önce normal dağılım testine tabi tutulmuştur.

Normal dağılımı değerlendirmek için yapılan testte dağılım türünü incelemek için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Yığılma) değerlerine ait veriler dikkatle incelenmelidir.

Skewness dağılımın simetriklik seviyesini ölçerken, Kurtosis dağılımın merkezindeki yığılmayı ölçen analizdir. Kurtosis ve Skewness değerlerinin - 1,5 ile +1,5 arasında olması dağılımın normal bir şekilde gerçekleştiğine işaret etmektedir (Tabachnick vd., 2007). İlgili testlere ilişkin veriler tablo 2 ve tablo 3 de gösterilmektedir.

Tablo 2. İş tatmini ölçeğinden elde edilen verilen normal dağılımına ilişkin tanımlayıcı istatistik veriler

İstatistik			Standard hata
Ortalama		3,631	0,025
Ortalama değer için %95 güven aralığı	Alt sınır	3,496	
	Üst sınır	3,766	
%5 ayıklanmış ortalama		3,633	
Orta değer		3,750	
Varyans		0,310	
Standart sapma		0,557	
Minimum		2,65	
Maksimum		4,60	
Dağılım aralığı		1,95	
Çeyrek değerler genişliği		1,05	
Skewness değeri		-0,251	0,291
Kurtosis değeri		-1,207	0,574

Tablo 3. Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen verilen normal dağılımına ilişkin tanımlayıcı istatistik veriler

İstatistik			Standard hata
Ortalama		2,852	0,134
Ortalama değer için %95 güven aralığı	Alt sınır	2,584	
	Üst sınır	3,119	
%5 ayıklanmış ortalama		2,813	
Orta değer		2,600	
Varyans		1,223	
Standart sapma		1,106	
Minimum		1,300	
Maksimum		5,100	
Dağılım aralığı		3,800	
Çeyrek değerler genişliği		1,800	
Skewness değeri		0,560	0,291
Kurtosis değeri		-0,809	0,574

3.3. Kılavuz Kaptanlarda İş Tatmini ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Kılavuz kaptanlar ile gerçekleştirilen anket çalışması sonucu elde edilen verilerin homojen ve normal dağıldığı belirlendikten sonra iş tatmini ve tükenmişlik arasındaki olası ilişkinin varlığını değerlendirmek için Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı -1 ile +1 aralığında değişim göstermektedir. Katsayının 1 olduğu durumlar mükemmel doğrusal ilişkiyi, 0 olduğu durumlar ise ilişki olmadığını göstermektedir. Bir Pozitif katsayı değeri değişkenler arasındaki olumlu ilişkiyi gösterirken, negatif katsayı değeri ise olumsuz ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 4. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi Pearson korelasyon testi

	Ortalama	Tatmin	Tükenmişlik	Yaş	Tecrübe	Maaş	Medeni Hal
Tatmin	3,631	1	-,492**	,472**	,447**	,538**	,026
Tükenmişlik	2,852	-,492**	1	-,329**	-,215	-,298*	-,356**
Yaş	43,91	,472**	-,329**	1	,849**	,767**	-,088
Tecrübe	10,85	,447**	-,215	,849**	1	,815**	-,072
Maaş	91500	,538**	-,298*	,767**	,815**	1	,004
Medeni Hal	-	,026	-,356**	-,088	-,072	,004	1

*p<,05, **p<,01

Tablo 4’de yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = -0,492) negatif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Bir diğer anlatımla iş tatmin düzeyinin artması mesleki tükenmişliğin azalmasına yol açmaktadır. İş tatmini ile yaş arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = 0,472) pozitif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Kılavuz kaptanların iş tatmin seviyeleri yaş ile yükselmektedir. Kılavuz kaptanlar yaş aldıkça iş tatmini seviyeleri artmaktadır İş tatmini ile tecrübe arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = 0,447) pozitif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Kılavuz kaptanların iş tatmin seviyeleri tecrübe ile yükselmektedir. İş tatmini ile maaş arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = 0,538) pozitif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Kılavuz kaptanların iş tatmin seviyeleri maaş seviyesinin yükselmesi ile artmaktadır. Kılavuz kaptanların iş tatmin seviyelerinin medeni hal ile ilişkisi bulunamamıştır.

Mesleki tükenmişlik ile yaş arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = -,329) negatif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişlik ile tecrübe arasında bir ilişki bulunmamıştır. Mesleki tükenmişlik ile maaş arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = -0,298) negatif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Mesleki tükenmişlik ile medeni hal arasında orta düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = -3,56) negatif yönlü ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur.

Yaş ile tecrübe arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde (Pearson korelasyon katsayısı = 0,849) ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Yaş ile maaş arasında pozitif yönlü (Pearson korelasyon katsayısı = 0,767) ve anlamlı (P<0,01) bir ilişki bulunmuştur. Yaş ile medeni hal arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Tecrübeye maaş arasından yüksek

düzeyde pozitif (Pearson korelasyon katsayısı = 0,815) ve anlamlı ($P < 0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Tecrübeyle medeni hal arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Maaş ile medeni hal arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İş tatmini beşli likert ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Kılavuz kaptanlarda iş tatmini ortalama puanı 3,63 olarak bulunmuştur. Bu puan genel olarak kılavuz kaptanların işlerinden memnun olduklarını, iş tatminlerinin ortalamanın üstünde olduğunu göstermektedir.

Mesleki tükenmişlik, yedili likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Kılavuz kaptanlar arasında mesleki tükenmişlik ortalama puanı 2,85 olarak belirlenmiştir. Bu puan, genel olarak kılavuz kaptanların mesleki tükenmişlik seviyelerinin ortalamanın altında olduğunu, kendilerini nadiren tükenmiş hissettikleri anlamına gelmektedir.

Kılavuz kaptanların yaşındaki değişikliklerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerine etkisi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. Tablo 5'te yaş grupları varyans homojenliği testi yapılmıştır. İş tatmini için P değeri 0,05 in üstünde olduğu için ($p = ,900$) varyansların eşit dağıldığı mesleki tükenmişlik için ise P değeri 0,05 in altında olduğu için ($p = ,001$) varyansların eşit dağılmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Yaş grupları için varyans homojenliği testi

	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi (1)	Serbestlik Derecesi (2)	Olasılık Değeri
İş Tatmini	2,108	4	63	0,900
Mesleki Tükenmişlik	5,549	4	63	0,001

* $p < ,05$

Tablo 6'da İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ile yaş grupları arasındaki ilişki gösterilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre yaş grupları ile iş tatmini arasında ($p = ,000$) ve mesleki tükenmişlik ile arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p = ,001$). Yapılan varyansların homojenliği değerlendirmesinde iş tatmin skoru için varyanslar eşit dağılırken ($p = ,900$) mesleki tükenmişlik skoru için eşit dağılım göstermemiştir ($p = ,001$). Bu sebeple ANOVA testi yapılırken post-hoc testlerinden iş tatmini için Tukey testi uygun görülürken (Tablo 7 Kılavuz kaptanların iş tatmini yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan tukey testi sonuçları) mesleki tükenmişlik değişkeni için Games-Howell

testi yapılmıştır. Tablo 8’de Kılavuz kaptanlarda mesleki tükenmişliğin yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 6. İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ile yaş grupları arasındaki ilişki

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Karelerin ortalaması	Frekans	Olasılık değeri
İş tatmini	Gruplar arası	6,451	4	1,613	7,085	,000
	Grup içi	14,340	63	,228		
	Toplam	20,790	67			
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar arası	21,056	4	5,264	5,448	,001
	Grup içi	60,874	63	,966		
	Toplam	81,930	67			

*p<,05

Tablo 7. Kılavuz kaptanların iş tatmini yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş aralığı	Ortalama puanlar arası fark	Standard hata	Olasılık değeri (p)	Güven aralığı (%95)	
					Alt sınır	Üst sınır
30-36	37-43	-,18269	,21608	,915	-,7895	,4241
	44-50	-,63750	,23854	,070	-1,3074	,0324
	51-60	-,32500	,23854	,654	-,9949	,3449
	61-70	-,94167*	,23854	,002	-1,6116	-,2718
37-43	30-36	,18269	,21608	,915	-,4241	,7895
	44-50	-,45481	,16650	,060	-,9224	,0128
	51-60	-,14231	,16650	,912	-,6099	,3253
	61-70	-,75897*	,16650	,000	-1,2266	-,2914
44-50	30-36	,63750	,23854	,070	-,0324	1,3074
	37-43	,45481	,16650	,060	-,0128	,9224
	51-60	,31250	,19477	,500	-,2345	,8595
	61-70	-,30417	,19477	,527	-,8511	,2428
51-60	30-36	,32500	,23854	,654	-,3449	,9949
	37-43	,14231	,16650	,912	-,3253	,6099
	44-50	-,31250	,19477	,500	-,8595	,2345
	61-70	-,61667*	,19477	,019	-1,1636	-,0697
61-70	30-36	,94167*	,23854	,002	,2718	1,6116
	37-43	,75897*	,16650	,000	,2914	1,2266
	44-50	,30417	,19477	,527	-,2428	,8511
	51-60	,61667*	,19477	,019	,0697	1,1636

*p<,05

Tablo 7'ye göre, yaş grupları arasında iş tatmini açısından incelendiğinde, 30-36 yaş aralığı ile 61-70 yaş aralığındaki bireyler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Benzer şekilde, 37-43 yaş grubu ile 61-70 yaş arasındaki bireyler arasında da anlamlı bir

fark gözlemlenmiştir. Ayrıca, 51-60 yaş aralığı ile 61-70 yaş arasındaki bireyler arasında da anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu bulgular, yaşın artmasıyla birlikte iş tatmin düzeyinin arttığını göstermektedir.

Tablo 8. Kılavuz kaptanlarda mesleki tükenmişliğin yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş aralığı	Ortalama puanlar arası fark	Standard hata	Olasılık değeri (p)	Güven aralığı (%95)	
					Alt sınır	Üst sınır
30-36	37-43	1,13462	,46177	,189	-,4383	2,7075
	44-50	2,10833*	,46639	,011	,5225	3,6942
	51-60	1,31667	,50916	,140	-,3299	2,9632
	61-70	1,75833*	,42581	,031	,1800	3,3367
37-43	30-36	-1,13462	,46177	,189	-2,7075	,4383
	44-50	,97372*	,32673	,042	,0252	1,9223
	51-60	,18205	,38533	,989	-,9576	1,3217
	61-70	,62372	,26560	,154	-,1389	1,3864
44-50	30-36	-2,10833*	,46639	,011	-3,6942	-,5225
	37-43	-,97372*	,32673	,042	-1,9223	-,0252
	51-60	-,79167	,39086	,289	-1,9587	,3754
	61-70	-,35000	,27356	,707	-1,1780	,4780
51-60	30-36	-1,31667	,50916	,140	-2,9632	,3299
	37-43	-,18205	,38533	,989	-1,3217	,9576
	44-50	,79167	,39086	,289	-,3754	1,9587
	61-70	,44167	,34141	,699	-,6108	1,4941
61-70	30-36	-1,75833*	,42581	,031	-3,3367	-,1800
	37-43	-,62372	,26560	,154	-1,3864	,1389
	44-50	,35000	,27356	,707	-,4780	1,1780
	51-60	-,44167	,34141	,699	-1,4941	,6108

*p<,05

Tablo 8'e göre, yaş grupları arasında mesleki tükenmişlik açısından yapılan incelemede, 30-36 yaş aralığı ile 44-50 ve 61-70 yaş aralığındaki kılavuz kaptanlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Aynı şekilde, 37-43 yaş aralığı ile 44-50 yaş aralığındaki kılavuz kaptanlar arasında da anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, mesleki tükenmişliğin en fazla olduğu yaş grubu 30-36 yaş aralığı iken, en az olduğu yaş grubu ise 44-50 yaş aralığındadır.

Kılavuz kaptanların tecrübelerindeki değişikliklerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerine etkisi tek yönlü varyans analizi tablo 9'da ANOVA ile değerlendirilmiştir. Tablo 10'da Tecrübe grupları için varyans homojenliği testi gösterilmiştir. Yapılan homojenlik testi sonucuna göre iş tatmini ve mesleki tükenmişlik için p değeri 0,05 in altında olduğu için varyansların eşit dağılmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple post-hoc testlerinden Games-Howell yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 9. İş tatmini ve mesleki tükenmişilik ile tecrübe arasındaki ilişki

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Karelerin ortalaması	Frekans	Olasılık değeri
İş tatmini	Gruplar arası	5,085	4	1,271	5,100	,001
	Grup içi	15,705	63	,249		
	Toplam	20,790	67			
Mesleki Tükenmişilik	Gruplar arası	5,757	4	1,439	1,190	,324
	Grup içi	76,173	63	1,209		
	Toplam	81,930	67			

*p<,05

İş tatmini ile tecrübe arasında anlamlı farklılık bulunurken ($p=,001$), mesleki tükenmişilik ile tecrübe arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo10. Tecrübe grupları için varyans homojenliği testi

	Levene İstatistiği	Serbestlik Derecesi (1)	Serbestlik Derecesi (2)	Olasılık Değeri
İş Tatmini	4,057	4	63	0,005
Mesleki Tükenmişilik	5,076	4	63	0,001

*p<,05

Tablo 9’da İş tatmini ve mesleki tükenmişilik ile tecrübe arasındaki ilişki gösterilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizine göre iş tatmini ile tecrübe arasında anlamlı ilişki bulunurken ($p=,001$) mesleki tecrübe ile mesleki tükenmişilik arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p=,324$).

Tablo 11’de gerçekleştirilen games-howell testi sonuçlarına göre, kılavuz kaptanların iş tatmini, tecrübe değişkenine göre incelendiğinde, 0-5 tecrübe grubu ile 11-15, 16-20 ve 20 ve üzeri tecrübe grupları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu bağlamda, 0-5 tecrübe grubu, diğer tüm tecrübe gruplarına kıyasla daha düşük iş tatmini skorlarına sahiptir.

Tablo 11. Kılavuz kaptanların iş tatmininin tecrübe değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş aralığı	Ortalama puanlar arası fark	Standard hata	Olasılık değeri (p)	Güven aralığı (%95)	
					Alt sınır	Üst sınır
0-5	6-10	-,37895	,14459	,096	-,8025	,0446
	11-15	-,68182*	,16022	,006	-1,1813	-,1823
	16-20	-,69375*	,10331	,000	-1,0115	-,3760
	20 ve üzeri	-,73235*	,16948	,002	-1,2367	-,2280
6-10	0-5	,37895	,14459	,096	-,0446	,8025
	11-15	-,30287	,19491	,540	-,8777	,2720
	16-20	-,31480	,15163	,261	-,7601	,1305
	20 ve üzeri	-,35341	,20259	,422	-,9388	,2319
11-15	0-5	,68182*	,16022	,006	,1823	1,1813
	6-10	,30287	,19491	,540	-,2720	,8777
	16-20	-,01193	,16660	1,000	-,5266	,5027
	20 ve üzeri	-,05053	,21402	,999	-,6786	,5775
16-20	0-5	,69375*	,10331	,000	,3760	1,0115
	6-10	,31480	,15163	,261	-,1305	,7601
	11-15	,01193	,16660	1,000	-,5027	,5266
	20 ve üzeri	-,03860	,17552	,999	-,5593	,4821
20 ve üzeri	0-5	,73235*	,16948	,002	,2280	1,2367
	6-10	,35341	,20259	,422	-,2319	,9388
	11-15	,05053	,21402	,999	-,5775	,6786
	16-20	,03860	,17552	,999	-,4821	,5593

*p<,05

Tablo 12. Kılavuz kaptanların mesleki tükenmişliklerinin tecrübe değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş aralığı	Ortalama puanlar arası fark	Standard hata	Olasılık değeri (p)	Güven aralığı (%95)	
					Alt sınır	Üst sınır
0-5	6-10	,34089	,44278	,937	-,9450	1,6268
	11-15	,49161	,45019	,809	-,8480	1,8312
	16-20	,13365	,46356	,998	-1,2853	1,5526
	20 ve üzeri	,81674	,34367	,165	-,2184	1,8519
6-10	0-5	-,34089	,44278	,937	-1,6268	-,9450
	11-15	,15072	,46365	,997	-1,2100	1,5114
	16-20	-,20724	,47665	,992	-1,6431	1,2287
	20 ve üzeri	,47585	,36113	,683	-,5807	1,5324
11-15	0-5	-,49161	,45019	,809	-1,8312	-,8480
	6-10	-,15072	,46365	,997	-1,5114	1,2100
	16-20	-,35795	,48354	,944	-1,8380	1,1220
	20 ve üzeri	,32513	,37017	,900	-,8201	1,4704
16-20	0-5	-,13365	,46356	,998	-1,5526	1,2853
	6-10	,20724	,47665	,992	-1,2287	1,6431
	11-15	,35795	,48354	,944	-1,1220	1,8380
	20 ve üzeri	,68309	,38632	,439	-,5858	1,9520
20 ve üzeri	0-5	-,81674	,34367	,165	-1,8519	-,2184
	6-10	-,47585	,36113	,683	-1,5324	-,5807
	11-15	-,32513	,37017	,900	-1,4704	-,8201
	16-20	-,68309	,38632	,439	-1,9520	-,5858

*p<,05

Tablo 12’de kılavuz kaptanların mesleki tükenmişliklerinin tecrübe değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan games-howell testi sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlara göre kılavuz kaptanların mesleki tükenmişlik durumları, tecrübe değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kılavuz kaptanların maaşlarındaki değişikliklerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerine etkisi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. Tablo 13’te Maaş grupları için varyans homojenliği testi yapılmıştır. İş tatmini için P değeri 0,05 in üstünde olduğu için ($p=0,189$) varyansların eşit dağıldığı mesleki tükenmişlik için ise P değeri 0,05 in altında olduğu için ($p=0,009$) varyansların eşit dağılmadığı görülmüştür.

Tablo 13. Maaş grupları için varyans homojenliği testi

	Levene İstatistiği	Serbestlik derecesi (1)	Serbestlik derecesi (2)	Olasılık değeri
İş Tatmini	1,585	4	63	,189
Mesleki Tükenmişlik	3,706	4	63	,009*

* $p<,05$

Tablo 14’de yapılan iş tatmini ve mesleki tükenmişlik ile maaş arasındaki ilişki tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarına göre maaş grupları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki varken ($p=,000$) mesleki tükenmişlik ile arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p=,052$). Bu sebeple ANOVA testi yapılırken post-hoc testlerinden iş tatmini için Tukey testi uygun görülürken, mesleki tükenmişlik ile maaş grupları arası anlamlı farklılık bulunamadığı için post-hoc testlerini yapmaya yani gruplar arasındaki farkı detaylı şekilde incelemeye gerek kalmamıştır.

Tablo 14. İş tatmini ve mesleki tükenmişilik ile maaş arasındaki ilişki

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Karelerin ortalaması	Frekans	Olasılık değeri
İş tatmini	Gruplar arası	6,763	4	1,691	7,594	,000*
	Grup içi	14,027	63	,223		
	Toplam	20,790	67			
Mesleki Tükenmişlik	Gruplar arası	11,778	4	2,944	2,644	,052
	Grup içi	70,152	63	1,114		
	Toplam	81,930	67			

*p<,05

Tablo 15'te, kılavuz kaptanların iş tatmin değerlerinin maaş değişkenine göre incelemesi yapılmıştır. Aylık 70,000 TL (2,500 USD) altında maaş alan kılavuz kaptanlar ile diğer maaş grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca, aylık 70,000 TL ile 90,000 TL arasında maaş alan kılavuz kaptanlar ile 130,000 TL ve üzeri maaş alan kılavuz kaptanlar arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuçlar, maaşın artmasıyla birlikte iş tatmininin arttığını göstermektedir.

Tablo 15. Kılavuz kaptanların iş tatmin değerlerinin maaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan Tukey testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş aralığı	Ortalama puanlar arası fark	Standart hata	Olasılık değeri (p)	Güven aralığı (%95)	
					Alt sınır	Üst sınır
≤70000	70000-90000	-,28265	,18805	,564	-,8107	,2455
	90000-110000	-,72214*	,19537	,004	-1,2708	-,1735
	110000-130000	-,74682*	,20617	,005	-1,3258	-,1678
	≥130000	-,87438*	,19021	,000	-1,4086	-,3402
70000-90000	≤70000	,28265	,18805	,564	-,2455	,8107
	90000-110000	-,43950	,17029	,086	-,9177	,0387
	110000-130000	-,46417	,18259	,094	-,9769	,0486
	≥130000	-,59173*	,16435	,005	-1,0533	-,1302
90000-110000	≤70000	,72214*	,19537	,004	,1735	1,2708
	70000-90000	,43950	,17029	,086	-,0387	,9177
	110000-130000	-,02468	,19012	1,000	-,5586	,5092
	≥130000	-,15223	,17268	,903	-,6372	,3327
110000-130000	≤70000	,74682*	,20617	,005	,1678	1,3258
	70000-90000	,46417	,18259	,094	-,0486	,9769
	90000-110000	,02468	,19012	1,000	-,5092	,5586
	≥130000	-,12756	,18481	,958	-,6466	,3915
≥130000	≤70000	,87438*	,19021	,000	,3402	1,4086
	70000-90000	,59173*	,16435	,005	,1302	1,0533
	90000-110000	,15223	,17268	,903	-,3327	,6372
	110000-130000	,12756	,18481	,958	-,3915	,6466

*p<,05

Evli ve bekar kılavuz kaptanlar arasında iş tatmini ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi için bağımsız örneklem t testinin yapılması uygun bulunmuştur. Sonuçlar Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Medeni durumun iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerine etkisi bağımsız örneklem t testi

Levene Testi (Varyansların eşitliği)		T testi (Ortalamaların eşitliğini değerlendirmek için)						
		Frekans	Olasılık değeri (p)	t	Serbestlik derecesi	Olasılık değeri (2-Kuyruklu)	Ortalama farkı	Standar hata farklılıkları
İş Tatmini	Eşit varyanslar farz edildiğinde	,590	,445	-,208	66	,836	-,040	,192
	Eşit varyanslar farz edilmediğinde			-,230	13,451	,822	-,040	,174
Mesleki Tükenmişlik	Eşit varyanslar farz edildiğinde	11,207	,001	3,096	66	,003	1,104	,356
	Eşit varyanslar farz edilmediğinde			6,119	48,253	,000	1,10379	,1804

*p<,05

Levene testi ile varyansların homojen dağılıp dağılmadığı incelenmiş iş tatmini için olasılık değeri ,445 yani 0.05’ten büyük bir değer olduğu için varyanslar homojen dağılmaktadır. Gruplar arasında bir farklılık olup olmadığı ise t testi ile gösterilmektedir. Olasılık değeri ,836 olarak bulunmuştur. Bu ise iki grup arasında anlamlı bir fark bulunamadığı manasına gelmektedir. Sonuç olarak medeni durum iş tatminini etkilememektedir.

Levene testi ile varyansların homojen dağılıp dağılmadığı incelenmiş mesleki tükenmişlik için olasılık değeri ,001 yani 0.05’ten küçük bir değer olduğu için varyanslar homojen dağılmamaktadır. Gruplar arasında bir farklılık olup olmadığı ise t testi ile gösterilmektedir. Olasılık değeri ,000 olarak bulunmuştur. Bu ise iki grup arasında anlamlı bir fark bulunduğu anlamına gelmektedir. Sonuç olarak medeni durum mesleki tükenmişliği etkilemektedir. Evli olanlarda mesleki tükenmişlik bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur.

4. TARTIŞMA

Kılavuz kaptanlarda mesleki tükenmişlik ve iş tatminin ilişkisinin incelendiği çalışmada, genel olarak bakıldığında kılavuz kaptanlar işlerinden yeterli seviyede tatmin oldukları ve nadiren kendilerini tükenmiş hissettikleri görülmektedir. Bu kılavuz kaptanlık mesleğini icra eden bireylerin işlerinden memnun oldukları ve bu sayede mesleki olarak tükenmiş olmadıkları anlamına gelmektedir. Bununla birlikte mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Negatif yönlü olan bu ilişkide, tükenmişlik arttıkça, iş doyumu azalmıştır. Scanlan'ın (2013) "Ruh Sağlığı Alanında Çalışan Ergoterapistlerde İş Memnuniyeti, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti" isimli çalışmasında bu sonucu desteklemektedir. Yapılan çalışmada çalışmaya katılan terapistlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu, mesleki tükenmişliklerinin ise düşük olduğu bildirilmiştir. Manzoni'nin (2006) yılında yapmış polisler üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş tatminleri düşük olan polis memurlarının mesleki tükenmişliklerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar da mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki negatif ilişkiyi desteklemektedir.

Mesleki tükenmişlik, iş yaşamında sıkça karşılaşılan bir sorun olup, çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Yaş, tecrübe ve maaş gibi faktörlerin bu tükenmişlik üzerindeki etkileri incelendiğinde, önemli ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Mesleki tükenmişliğin yanı sıra iş tatminini sırasıyla yaş, tecrübe ve maaşa etkilemektedir. Yaş ile iş tatmini arasındaki pozitif korelasyon, genellikle yaşın artmasıyla birlikte bireylerin işteki deneyimleri ve yaşam perspektiflerinin genişlemesiyle ilişkilidir. Bu durum, bireylerin işlerine daha olumlu bir bakış açısına sahip olmalarına ve dolayısıyla iş tatmin seviyelerinin artmasına neden olmaktadır. Özellikle genç çalışanların kariyerlerinin başlarında yaşadıkları belirsizlik ve deneyimsizlik, zamanla aşıldıkça iş tatmininin arttığı gözlenmektedir. Polatçı'nın (2007) akademik personel üzerine yaptığı araştırma, mesleki tükenmişliğin genellikle meslek hayatının ilk beş yılında en fazla olduğunu göstermektedir. Bu durum, genç profesyonellerin işe alışma sürecinde ve mesleki gelişimlerinde yaşadıkları zorlukları yansıtır. İlerleyen yıllarda, kişisel gelişim ve deneyim arttıkça, mesleki tükenmişlik düzeyinde azalma gözlenmiştir. Zorba'nın (2016) denizciler üzerine yaptığı çalışma, işe yeni başlayan vardiya zabiti grubunun mesleki tükenmişlik düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, yeni başlayanların genellikle işe adapte olma zorlukları ve yoğun stres altında çalışma

koşullarıyla başa çıkma sürecinde tükenmişlik yaşamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer taraftan, kaptanların daha fazla deneyime sahip olmaları ve liderlik rollerini daha etkin bir şekilde üstlenmeleri, mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır. Bu sonuçlarda çalışmayı destekler niteliktedir.

Yaş ile yüksek oranda beraber hareket eden tecrübe ise, iş tatmini ile pozitif bir şekilde ilişkilendirilmektedir. Sofology'nin (2019) "Yunan Ruh Sağlığı Profesyonellerinde Tükenmişlik Sendromu Tahmini" isimli çalışmasında çalışılan yıl sayısının artmasıyla birlikte bitkinlik hissinin zamanla birikeceği ve psikoloğların görev süresi ne kadar uzun olursa, daha büyük bir mesleki tükenme hissine yol açabileceği belirtilmiştir. Ancak tecrübe ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok araştırmalarda, bireylerin edindikleri tecrübe arttıkça, iş tatminlerinin arttığı görülmüştür (Filiz, 2014; Tümkiye vd., 2009; Maslach ve Jackson, 1981). Tecrübe ile gelişen olgunluk, sabır seviyesinin yükselmesi gibi etmenler tükenmişliğe karşı bir direnç oluştururacağı düşünülse de çalışmada mesleki tükenmişlik ile tecrübe arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Maaş ise iş tatminini etkileyen en önemli unsur olarak dikkat çekmektedir. Çeşitli çalışmalar, maaşın çalışanların genel iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, maaşın mesleki tükenmişlik üzerindeki etkileri de önemli bir araştırma alanı olmuştur. Literatür incelendiğinde mesleki tükenmişlikle maaş arasında anlamlı farklılık bulunmayan çalışmalar bulunmaktadır (Gulalp vd., 2008; Ježorská vd., 2014). Ancak literatür genel olarak incelendiğinde, kazanılan maaşın artmasıyla mesleki tükenmişliğin azaldığına dair bulgular mevcuttur. (Macía-Rodríguez vd., 2020; Sarabi vd., 2020; Pavlakis 2010). Bu tür çalışmalarda, uygun maaşın, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırdığı, bu da iş tatminini yükselterek mesleki tükenmişliği azalttığı belirtilmektedir. İş tatmini ve mesleki tükenmişlik arasındaki bu denge, çalışanların kendilerini değerli ve adil bir şekilde ödüllendirildikleri hissetmeleriyle yakından ilişkilidir. Özellikle kılavuz kaptanların maaş ve mesleki tükenmişlik arasındaki negatif yönlü ilişkiyi desteklemesi, liderlik pozisyonundaki çalışanların maaş beklentilerinin, sorumlulukları ve stresi dengeleyerek mesleki tükenmişliği azaltabileceğini göstermektedir. Bu durum, çalışanların maaş beklentilerinin karşılanmasıyla birlikte motivasyonlarının artması ve işlerine daha olumlu bir yaklaşım sergilemeleriyle ilişkilidir.

Mesleki tükenmişlik medeni durum ile orta seviyede ilişkili bulunmuştur ve bekar olan kılavuz kaptanların mesleki tükenmişlik seviyelerinin daha az olduğu görülmüştür. Burada vardiyalı çalışma sisteminin devam etmesi aile ve çocuk özleminin ön plana çıktığı

düşünülmektedir. Zira Polatçı'nın (2007) yaptığı çalışmada evli bireylerin bekarlara oranla daha az mesleki tükenmiş olduğunu bulmuştur ve bulununan sonuçların sebebi olarak sürekli olarak ulaşılabilir bir aileye sahip olmanın kişilerin kendilerine duyduğu güveni artırıp hayata daha pozitif bakmalarına dayandırmıştır. Yine benzer şekilde Maslach ve Jackson'un (1981) yaptığı araştırmada da evli bireylerin mesleki tükenmişliğinin bekarlara oranla daha az olduğunu belirtmiştir. Evlilik, sosyal destek ve duygusal bağlamda güçlü bir destek sağlayabilir ve bu da mesleki stresle başa çıkmada etkili olabilir. Fakat kılavuz kaptanlık mesleğinde de denizciliğin diğer alanlarında olduğu kadar olmasa da aileden belirli süreler ile ayrı kalma ve aile özlemi çekme durumu söz konusudur. Bu durumun mesleki tükenmişliği olumsuz anlamada etkilediği düşünülmektedir.



5. SONUÇLAR

Mesleki tükenmişlik en çok iş tatminini ile ilişkili iken ikinci sırada medeni hal mesleki tükenmişlik seviyesini etkilemektedir. Yaş ve tecrübenin beraber hareket ettiği belirlenirken maaş ile tecrübenin de yüksek oranda beraber hareket ettikleri yani tecrübe arttıkça maaş seviyelerinin arttığı görülmektedir. Kılavuz kaptanların mesleki tatmin seviyesini en çok etkileyen unsur olan maaş seviyesinin ortalama bir kılavuz kaptanda 91.000 TL (asgari ücretin 8 katı) olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak, maaşın iş tatmini ve mesleki tükenmişlik üzerindeki etkileri kompleks bir konudur ve birden çok faktörü içerir. Ancak genel olarak, uygun maaşın, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırarak mesleki tükenmişliği azaltabileceği konusunda literatürde destek bulunmaktadır.

Güverte sınıfı zabıtlar arasında kılavuz kaptanlığın denizcilik mesleğindeki en üst nokta olarak kabul edilmesi, mesleki tatmin açısından oldukça önemli bir faktördür. Bu durum, mesleki gelişim ve yükselme olasılığına ulaşmanın, çalışanların kariyerleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu yansıtabilir. Özellikle kılavuz kaptanlığa ulaşma, denizcilik alanında tecrübe kazanma ve uzmanlaşma sürecini simgeler. Mesleki olarak en üst seviyeye ulaşmanın, genellikle yaş ve tecrübe ile doğrudan ilişkilendirildiği düşünüldüğünde, bu durum maaş beklentilerini ve iş tatminini etkileyebilir. Çünkü genellikle daha üst düzeydeki pozisyonlar, daha yüksek sorumluluklar ve yetkinlik gerektirir, bu da genellikle daha yüksek bir maaşla ödüllendirilir. Bu durum, çalışanların maaşlarını artırmak ve yeni iş fırsatları aramak yerine mevcut pozisyonlarında kalmalarına teşvik edebilir. Mesleki tükenmişlik açısından veriler incelendiğinde tükenmişliği en çok etkileyen unsurun iş tatmini olduğu görülmektedir. İş tatmini, çalışanın işiyle ilgili duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder ve bu durum genellikle çalışanın genel yaşam kalitesini etkiler. İş tatmini düşük olan çalışanların, mesleki tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması beklenir. Bu nedenle, kılavuz kaptanların denizcilikteki en üst noktaya ulaşmış olmaları, genellikle iş tatminini artırır ve dolayısıyla mesleki tükenmişlik düzeyini azaltır.

Yaş gruplarına göre yapılan ANOVA testi, iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Bu analiz sonucunda en düşük iş tatmini seviyesine sahip grup en genç yaş grubu iken, en yüksek iş tatmini skoruna sahip grup ise en yaş almış gruptur. Bu bulgular, yaşın iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. En genç yaş grubundaki düşük iş tatmini seviyeleri, uzmanlık yıllarında yaşanan iş

istikrarsızlığı ve aile ile iş hayatı arasında uyum sağlamanın zorluğu gibi faktörlere bağlı olabilir. Bu dönemde, uzmanlık alanında yeni olan bireyler genellikle işlerini tanıma, uyum sağlama ve kariyerlerini inşa etme aşamasındadır. Bu süreçte yaşanan belirsizlik ve stres, iş tatmini düzeylerini olumsuz etkileyebilir. Diğer taraftan, en yaş almış grupların daha yüksek iş tatmini seviyelerine sahip olması, edindikleri bilgi ve kişisel gelişimlerini tamamlamış olmalarına bağlanabilir. İlerleyen yaş, genellikle bireylerin kariyerlerinde daha istikrarlı bir noktaya gelmelerine ve yaptıkları işe olan tatmin seviyelerini artırmalarına olanak tanır. Aynı zamanda, ilerleyen yaşın, işle ilgili seçenekleri sınırlayarak gemide çalışmaya geri dönüşü olmayan bir süreç gibi algılanması, bireylerin işlerine daha fazla bağlılık göstermelerine neden olabilir.

Tecrübe değişkeni ile iş tatmini pozitif yönlü ve anlamlı derecede etkilenirken mesleki tükenmişlik tecrübe ile anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Sonuç olarak, tecrübe değişkeninin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu göz önüne alındığında, bu durum iş deneyimi arttıkça çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve memnuniyet seviyelerini artırabilir. Ancak, mesleki tükenmişlik açısından tecrübenin etkisinin anlamlı olmaması, başka faktörlerin de tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu gösterir.

6. ÖNERİLER

Mesleki tükenmişlik bulaşıcı bir olgu olarak kabul edildiğinde, bir bireyin tükenmişlik durumu, meslektaşları üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir ve bu durum diğer çalışanları da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, özellikle iş tatmini ve maaş gibi faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkileri göz önüne alındığında daha belirgin hale gelir.

Maaş faktörü, iş tatmini ve dolayısıyla mesleki tükenmişlik üzerinde önemli bir rol oynar. Kılavuz kaptanlar gibi ciddiyet ve özel beceriler gerektiren mesleklerde düşük maaşlarla çalışmak, iş tatminini düşürebilir ve mesleki tükenmişliği artırabilir. Bu nedenle, maaş politikalarının gözden geçirilmesi ve adil bir maaşlandırma sisteminin benimsenmesi önemlidir.

Özellikle yeni başlayan ve genç yaş grubundaki kılavuz kaptanlar için eğitim ve seminerler düzenlemek, onları mesleki gereksinimler konusunda daha donanımlı hale getirebilir. Ayrıca, bu grup için psikolojik destek mekanizmalarının oluşturulması, iş stresi ve tükenmişlikle başa çıkmalarına yardımcı olabilir.

Kılavuz kaptanlığı, denizcilik alanında prestijli bir meslek olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, kılavuz kaptanların yapmış oldukları işin değerini bilmeleri ve mesleki tatminlerini korumaları önemlidir. Saygınlıklarını sürdürmek, genç nesil denizcilere örnek olmak ve mesleklerini önemsemek, hem bireysel hem de mesleki tatminlerini artırabilir.

Sonuç olarak, maaş politikalarının gözden geçirilmesi, eğitim ve destek mekanizmalarının oluşturulması, kılavuz kaptanlar arasındaki saygınlığın korunması ve iş tatmininin artırılması, mesleki tükenmişliği azaltmak adına önemli adımlardır.

7. KAYNAKLAR

- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of psychosomatic research*, 69(1), 51-57.
- Akinci, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4).
- Aktaş, K. (2014). İtibar yönetimi, iş memnuniyeti ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir*.
- AKYÜREK, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 35-47.
- AL-HUSSAMI, M. A. H. M. O. U. D., Saleh, M. Y., Abdalkader, R. H., & Mahadeen, A. I. (2011). Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities. *Journal of nursing management*, 19(4), 556-566.
- Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15 (1), 10-16.
- Altay, H., & Akgül, V. (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: hatay örneği/burnout level of travel agencies' employees: hatay sample. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 87-112.
- Amin, F. A. B. M. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228.
- Antony, J. S., and Valadez, J. R. (2002) Exploring the Satisfaction of Part-time College Faculty in the United States. *Review of Higher Education*, 26, 41-56.
- Ardıç, K., & Polatci, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Aslan, Ş. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 77-97.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research & practice*, 3(4).

- Azizoğlu, Ö., & Özyer, K. (2010). Polislerde tükenmişlik sendromu üzerine bir ampirik çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 137-147.
- Baduroğlu, G. E. (2010). Hakim ve cumhuriyet savcılarında psikosomatik hastalıklar ve tükenmişlik sendromu. İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bartol, K. M., & Wortman, M. S. (1975). Male versus female leaders: Effects on perceived leader behavior and satisfaction in a hospital. *Personnel Psychology*.
- Barutçugil, İ. (2004). Organizasyonlarda duyguların yönetimi. *Kariyer Yayınları*.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. *Kariyer yayınları*.
- Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of burnout: Causes and consequences. *The World Journal of Biological Psychiatry*, 22(9), 686-698.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Leadership and job satisfaction--A review. *European Scientific Journal*, 10(8).
- Borovnik, M. (2011). Occupational health and safety of merchant seafarers from Kiribati and Tuvalu. *Asia Pacific Viewpoint*, 52(3), 333-346.
- Brief, A. P., Rose, G. L., & Aldag, R. J. (1977). Sex differences in preferences for job attributes revisited. *Journal of Applied Psychology*, 62(5), 645.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Carod-Artal, F. J., & Vázquez-Cabrera, C. (2012). Burnout syndrome in an international setting. In *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working* (pp. 15-35). Boston, MA: Springer US.
- Carter, T. (2005). Working at sea and psychosocial health problems: Report of an International Maritime Health Association Workshop. *Travel medicine and infectious disease*, 3(2), 61-65.
- Cherniss, C., & Sarason, S. B. (1980). Professional burnout in human service organizations. (No Title).
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
- Cooley, E., & Yovanoff, P. (1996). Supporting professionals-at-risk: Evaluating interventions to reduce burnout and improve retention of special educators. *Exceptional children*, 62(4), 336-355.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1998). *Executive Eq*. Penguin.

- Cüceloğlu, D. (2008). İnsan ve Davranışı: Piskolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitapevi Basım Tesisleri.
- Dadısmān, H. B. (2016). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler M¼d¼rl¼ğ¼nde engelliler ile çalışan eğitmenlerin iş doyumunu ile t¼kenmiřlik sendromu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼, Y¼ksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.
- Demir N. (2007). rg¼t K¼lt¼r¼ ve İş Tatmini. İstanbul: T¼rkmen Kitabevi.
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR journal of business and management*, 16(5), 11-18.
- Durmuş, S., & G¼nay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete d¼zeyini etkileyen fakt¼rler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Emiroğlu, P. ř. (2015). Bursa II Halk Sağlığı M¼d¼rl¼ğ¼ne Bağlı Çalışan Hekimlerde iş Doyumunu ve Yaşam Kalitesi D¼zeyi ile Etkileyen Etmenler (Doctoral dissertation, Bursa Uludağ University (Turkey)).
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- Filiz, Z. (2014). ğretmenlerin iş doyumunu ve t¼kenmiřlik d¼zeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Y¼netim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Forgionne, G. A., & Peeters, V. E. (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human relations*, 35(2), 101-118.
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 180-202.
- Gençy¼rek, D. (2014). T¼rkiye’deki niversitelerin eğitim fak¼lteleri g¼zel sanatlar eğitimi b¼l¼mleri m¼zik eğitimi anabilim dallarında g¼rev yapan ğretim elemanlarının t¼kenmiřlik sendromunun belirlenmesi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼, Ankara.
- Gomero Cuadra, R., Palomino Baldeon, J., Ruiz Gutierrez, F., & Llap Yesán, C. (2005). El S¼ndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Per¼ Copper Corporation: estudio Piloto. *Revista m¼dica herediana*, 16(4), 233-238.
- G¼kođlan, K. (2010). Kamu iç denetçilerinde t¼kenmiřlik sendromunu üzerine bir araştırma. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstit¼s¼, Y¼ksek Lisans Tezi, Niğde.

- Gulalp, B., Karcioğlu, O., Sari, A., & Koseoğlu, Z. (2008). Burnout: need help?. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 3(1), 1-5.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Hagedorn, L. S. (2000). Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes. *New directions for institutional research*, 2000(105), 5-20.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879.
- Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International journal of Psychology*, 20(1), 129-141.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 48(2), 88.
- IALA. (2012). Report on best practice for Competent Pilotage Authorities. Association Internationale de Signalisation Maritime, 1.1
- Jeżewska, M., Leszczyńska, I., & Jaremin, B. (2006). Work related stress in seamen. *International maritime health*, 57(1-4), 66-75.
- Ježorská, Š., Vévoda, J., & Chrástina, J. (2014). Nurses Motivation and Burnout: Is there a Connection?. *Profese online*, 9-15.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of applied psychology*, 85(5), 751.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of applied psychology*, 85(2), 237.
- Kalleberg, A. L., & Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American sociological review*, 78-90.
- Khan, A. S. (2010). Theories of job-satisfaction: Global applications & limitations. *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62.
- Kırkan, M. (2014). Otel işletmelerinin yiyecek içecek bölümü çalışanlarında tükenmişlik sendromu: Kuşadası örneği. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Koçak, O., Yavuz, Ö. ve Yavuz, K. (2015). Acil tıp teknisyenlerinde tükenmişlik sendromu ve öğrenci olma durumu olma arasındaki ilişki. *Kamu- iş*; 14 (2).
- Köse, S., & Gülova, A. A. (2006). Tükenmişlik (Burnout): Türkiye'deki genel cerrahlara yönelik bir araştırma. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27.

- Kösel, M. (2015). Demografik özellikler kapsamında iş doyumuna ilişkin çalışanların algısı: sanayi işletmesinde bir araştırma. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İş koliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532.
- Lee, H. W., & Lin, M. C. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm—mediating effects of psychological contract. *Applied Financial Economics*, 24(24), 1577-1583.
- Lee, H. W., & Lin, M. C. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm—mediating effects of psychological contract. *Applied Financial Economics*, 24(24), 1577-1583.
- Levinson, H. (1996). Burnout. *Harvard Business Review*, 74(4), 153.
- Lewandowski, C. A. (2003). Organizational factors contributing to worker frustration: The precursor to burnout. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 30, 175.
- EA, L. (1976). The nature and cause of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Macía-Rodríguez, C., Iglesias, D. M., Diaz, J. M., Sánchez, M. A., Llauradó, G. O., Martínez, A. M., ... & González-Munera, A. (2020). Burnout syndrome in internal medicine specialists and factors associated with its onset. *Revista Clínica Española (English Edition)*, 220(6), 331-338.
- Manzoni, P., & Eisner, M. (2006). Violence between the police and the public: Influences of work-related stress, job satisfaction, burnout, and situational factors. *Criminal justice and behavior*, 33(5), 613-645.
- Manzano-García, G., & Ayala-Calvo, J. C. (2013). New Perspectives: Towards an Integration of the concept" burnout" and its explanatory models. *Anales de psicología*, 29(3), 800-809.
- Martin, J. K., & Shehan, C. L. (1989). Education and job satisfaction: The influences of gender, wage-earning status, and job values. *Work and Occupations*, 16(2), 184-199.
- Martin, N. (1977). *Sea and River pilots*. T. Dalton.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7-8), 837-851.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Josey Bass. Inc., Publishers.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A., & Lewis, K. J. (1987). Maslow's hierarchy of needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- Miceli, M. P., & Lane, M. C. (1990). *Antecedents of pay satisfaction: A review and extension*. College of Business, Ohio State University.
- MottazI, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. *Human relations*, 39(4), 359-377.
- Muheim, F. (2012). Burnout: History of a phenomenon. *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*, 37-46.
- Muindi, F. K. (2011). *The relationship between participation in decision making and job satisfaction among academic staff in the school of business, university of Nairobi*.
- Murray, M. A., & Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 13(1), 44.
- Nicander, H., & Luther, I. (2014). *What skills do port pilots need?*.
- Ogonda, F. O., Orwa, B. H., Peter, W. P., & Jedida, M. V. (2015). An analysis of work motivation and teacher job satisfaction in public secondary schools in Rarieda Sub-County, Kenya. *Journal of Investment and Management*, 4(6), 377-390.
- Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *Journal of occupational health*, 52(5), 249-256.
- Orlandi, L., & Brooks, B. (2018). Measuring mental workload and physiological reactions in marine pilots: Building bridges towards redlines of performance. *Applied ergonomics*, 69, 74-92.
- Ozdemir, S. (2009). Factors influencing job satisfaction in Azerbaijan companies. *Journal of Qafqaz University*, 1(26), 102-108.

- Park, L. S., & Martinez, L. R. (2022). Fifty shades of pray: Faith diversity management approaches impact employee satisfaction, support perceptions, and turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 43(6), 1103-1120.
- Pavlaklis, A., Raftopoulos, V., & Theodorou, M. (2010). Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey. *BMC health services research*, 10, 1-8.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of applied social psychology*, 40(3), 666-689.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2003). Character strengths before and after September 11. *Psychological Science*, 14(4), 381-384.
- Peterson, C., and Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Pines, A. M. (2018). Burnout: An existential perspective. In *Professional burnout* (pp. 33-51). CRC Press.
- Rençber, S.Y. (2012) Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Batman.
- Rezapour, Y., Rezai, H., Hosseini, S. A., & Mohseni Takalu, M. T. (2016). The role of faith in work, religious beliefs, and spirituality in the prediction of job satisfaction among rehabilitation experts. *Iranian Rehabilitation Journal*, 14(4), 217-222.
- Rodrigue, J. P. (2020). *The geography of transport systems*. Routledge.
- Santee, R. T., & Maslach, C. (1982). To agree or not to agree: Personal dissent amid social pressure to conform. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 690.
- Sarabi, R. E., Javanmard, R., & Shahrabaki, P. M. (2020). Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran. *AIMS public health*, 7(1), 158.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7, 19-48
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London, Great Britain: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: a 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 248-267.

- Shapiro, J. and Stern, L. (1975), "Job satisfaction: male and female, professional and non-professional workers", *Personnel Journal*, Vol. 54, pp. 388-9.
- Shipley, P. (1978). A human factors study of marine pilotage.
- Shriver, B. M. (1953). Age and behavior: a study of the effects of aging on aircrew performance. Air University, USAF School of Aviation Medicine.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian occupational therapy journal*, 60(5), 310-318.
- Sloane, P. and Williams, H. (1996), "Are 'overpaid' workers really unhappy? A test of the theory of cognitive dissonance", *Labour*, Vol. 10 No. 1 pp. 3-15.
- Smith, D.B. and Plant, W.T. (1982), "Sex differences in the job satisfaction of university professors", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67 No. 2, pp. 249-51.
- Sofology, M., Efstratopoulou, M., & Dunn, T. (2019). Predicting burnout syndrome in Greek mental health professionals. *Journal of Social Service Research*, 45(1), 142-149.
- Ssesanga, K., & Garrett, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher education*, 50, 33-56.
- Sy, T., Tram, S., & O'hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Tarlan, D., & Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımlı değerlendirilmesi ve iş doyumunu analizi.
- Taştan, N.O. (2015). Psikolojik şiddet algısı tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Thangaswamy, A., & Thiyagaraj, D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research*, 5(6), 464-470.
- The Nautical Institute. (1990). Pilotage and Shiphandling. London: The Nautical Institute. (s. 16)
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tuğrul, B. & Çelik, E. (2002), "Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*: 12.
- Tümekaya, S., Çam, S., & Çavuşoğlu, I. (2009). Turkish adaptation of the burnout syndrome inventory short version. *J Çukurova Univ Inst Soc Sci*, 18(1), 387-398.

- Umay, G. (2015). Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Üngören, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö.A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri. *Journal of Yasar University* 2010 17(5) 2922-2937.
- Ward, M. and Sloane, P. (1998), "Job satisfaction: the case of the Scottish academic profession", University of Aberdeen, mimeo.
- Warr, P. (1997). Age, work, and mental health. In K. W. Schaie & C. Scholler (Eds.), *The impact of work on older adults* (pp. 252-296). New York: Springer.
- Waters, J. E. (1999). The impact of work resources on job stress among correctional treatment staff. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 20, 26-31.
- Weaver, C.N. (1974), "Correlates of job satisfaction: some evidence from the national surveys", *Academy of Management Journal*, Vol. 17, pp. 373-5.
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies?. *Occupational medicine*, 50(7).
- Yavuzkurt, T., & Kiral, E. (2020). The Relationship between Workplace Friendship and Job Satisfaction in Educational Organizations. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 404-425.
- Yılmaz, S. M., Çelebi, Ç. D., & Çakmak, E. (2014). Job satisfaction level of academicians in faculty of education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 1021-1025.
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- YÜKSEL, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), ss.291-306.
- Zorba, Y. (2016). Tükenmişlik Sendromu: Gemi Kaptanları Ve Güverte Zabitleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(1), 97-127.

8. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Yaşınız	<input type="checkbox"/> 30-36	<input type="checkbox"/> 37-43	<input type="checkbox"/> 44-50	<input type="checkbox"/> 51-60	<input type="checkbox"/> 60-70
Mesleki tecrübeniz	<input type="checkbox"/> 5 veya daha az	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16-20	<input type="checkbox"/> >20
Yaklaşık aylık kazanç	<input type="checkbox"/> <70.000	<input type="checkbox"/> 70.000 TL - 90.000 TL	<input type="checkbox"/> 90.000 TL - 1100.000 TL	<input type="checkbox"/> 110.000 TL - 130.000 TL	<input type="checkbox"/> >130.000 TL
Medeni haliniz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar			

Ek 2. Pines Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Versiyonu

Yorgunluk hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
İnsanlar tarafından hayal kırıklığına uğratılmış hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Umutsuzluk hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Kapana kısılmış gibi hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Çaresiz Hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Üzüntülü/Kederli/Depresif hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Fiziksel olarak hasta hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Değersiz veya başarısız hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Uyumada zorluk çekiyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman
Bıkkınlık hissediyorum.						
<input type="checkbox"/> Hiçbir zaman	<input type="checkbox"/> Çok Nadir	<input type="checkbox"/> Nadiren	<input type="checkbox"/> Bazen	<input type="checkbox"/> Sık sık	<input type="checkbox"/> Genellikle	<input type="checkbox"/> Her zaman

Ek 2. Minnesota İş Tatmin Ölçeği-Kısa Versiyonu

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma açısını bana vermesi bakımından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum

11. Kendi yeteneklerimle bir eyler yapabilme şansı vermesi yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
14. Terfi imkânının olması yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
15. Kendi fikirlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
16. Çalışma şartları yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından				
<input type="checkbox"/> Hiç Memnun Değilim	<input type="checkbox"/> Az Memnunum	<input type="checkbox"/> Orta Düzeyde Memnunum	<input type="checkbox"/> Memnunum	<input type="checkbox"/> Çok Memnunum

ÖZGEÇMİŞ

Yücel BARUT, İlköğrenimini Zafer İlk Okulu'nda bitirdikten sonra orta eğitimin'i Oktay Kocman İlköretim okulunda tamamladı ve daha sonra lise eğitiminini Bahçelievler Lisesi'nde tamamladı. 2006 öğretim yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi Deniz Ulaştırma ve İşletme bölümünde lisans eğitimine başladı. 2012 yılında bu bölümden mezun oldu. 2012 yılından sonra Çeşitli denizcilik firmalarında Uzakyol Vardiya Zabitliği ve Uzakyol Birinci Zabit olarak görev Yaptı, halen Uzakyol Birinci Zabit olarak görev yapmaktadır.

