



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI**

**İŞYERİNDE SOSYAL HİZMET BAĞLAMINDA UZAK YOLDA ÇALIŞAN
DENİZCİLERİN PSİKO-SOSYAL DURUMLARININ İNCELENMESİ: BİR
GÖMÜLÜ DESEN ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

BURAK KÜSMEZ

**DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ RIZA ABAY
ORTAK DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ NUR FUNDA BAŞER BAYKAL**

**YALOVA
OCAK 2024**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

İŞYERİNDE SOSYAL HİZMET BAĞLAMINDA UZAK YOLDA ÇALIŞAN
DENİZCİLERİN PSİKO-SOSYAL DURUMLARININ İNCELENMESİ: BİR
GÖMÜLÜ DESEN ARAŞTIRMASI

DOKTORA TEZİ

BURAK KÜSMEZ
197303003

DANIŞMAN: PROF. DR. ALİ RIZA ABAY
ORTAK DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ NUR FUNDA BAŞER BAYKAL

YALOVA
OCAK 2024

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “İşyerinde Sosyal Hizmet Bağlamında Uzak Yolda Çalışan Denizcilerin Psiko-Sosyal Durumlarının İncelenmesi: Bir Gömülü Desen Araştırması” başlıklı bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

Burak KÜSMEZ

ÖNSÖZ

Bu tezin ortaya çıkma sürecinde beni destekleyen danışmanım Prof. Dr. Ali Rıza ABAY'a, süreç boyunca değerli katkıları için tez izleme komitesi üyeleri Prof. Dr. Bedrettin KESGİN ve Prof. Dr. Ersin KAVİ'ye, araştırma sürecinde değerli katkıları ve emekleri için eş danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nur Funda BAŞER BAYKAL'a teşekkür ederim.

Araştırma sürecinde desteklerini esirgemeyen Türkiye Denizciler Sendikası yöneticileri Necdet ÖKSÜZ, Fatih ÖZPINAR, Salih HAZAR ve Özgür UYSAL'a teşekkür ederim.

Araştırmaya katılmayı kabul eden, sorulara içtenlikle yanıt veren, yanıtlarını dinlemekten keyif aldığım denizcilere teşekkür ederim.

Süreç boyunca desteklerini sunmaktan imtina etmeyen mesai arkadaşlarım Arş. Gör. Abdurrahman Sefa ULU ve Dr. Öğr. Üyesi Pınar KÜTÜK YILMAZ'a teşekkür ederim.

Tez konusunun şekillenmesi ve hemen her konuda desteklerini esirgemeyen hocam Dr. Öğr. Üyesi Sena ÖKSÜZ'e minnettarım.

Hayatım boyunca desteklerini her zaman hissettiğim, başarılarımın gizli öznelere, sonsuz diğerkâm niteliğe sahip olan kıymetli anne ve babama ne kadar teşekkür etsem az. Kardeşlerimin tez süreci boyunca manevi desteklerine şükran duymamam da mümkün değil. Son olarak, teze ilişkin en az benim kadar özverili davranan, stres ve kaygılarımı gidermek için yoğun çaba gösteren, ne zaman ihtiyacım olsa 'orada' olan sevgili eşim Tuğba'ya canı gönülden teşekkür ederim.

Ocak, 2024

Burak KÜSMEZ

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	10
1.3. Önem	11
1.4. Sınırlılıklar.....	12
1.5. Tanımlar	13
2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15
2.1. İşyerinde Sosyal Hizmet.....	15
2.1.1. İşyerinde sosyal hizmetin tanımı	15
2.1.2. İşyerinde sosyal hizmet bir sosyal hizmet alanı mıdır?	16
2.1.3. İşyerinde sosyal hizmetin tarihçesi	19
2.1.3.1. ABD.....	22
2.1.3.2. Almanya.....	25
2.1.3.3. İsrail	29
2.1.3.4. Güney Afrika	32
2.1.3.5. Avustralya.....	37
2.1.3.6. Türkiye.....	39
2.1.4. İşyerinde sosyal hizmetin uygulama modelleri	43
2.1.4.1. Çalışan destek modeli	43
2.1.4.1.1. Çalışan destek programları (ÇDP) ve uygulanış biçimleri	46
2.1.4.1.1.1. Dahili model	48
2.1.4.1.1.2. Harici Model.....	51
2.1.4.1.1.3. Harmanlanmış Model	53
2.1.4.1.2. Üye destek programları (ÜDP).....	56
2.1.4.2. İşveren / örgüt hizmet modeli	59

2.1.4.3. Tüketiciye hizmet modeli	61
2.1.4.4. Kurumsal sosyal sorumluluk modeli	61
2.1.4.5. Kamu politikası modeli.....	62
2.1.5. İSH'nin yararlanıcıları	64
2.1.5.1. Yaşlı çalışanlar ve İSH	64
2.1.5.2. Engelli çalışanlar ve İSH	70
2.1.5.3. Madde bağımlısı çalışanlar ve İSH.....	76
2.1.5.4. Kadın çalışanlar ve İSH	83
2.1.5.5. Göçmen çalışanlar ve İSH	89
2.1.5.6. Çalışanların diğer sorunları ve İSH	95
2.1.5.6.1. Stres	95
2.1.5.6.2. Zorbalık.....	100
2.1.5.6.3. Mobbing.....	104
2.1.5.6.4. İşsizlik ve eksik istihdam	111
2.1.6. İşyerinde sosyal hizmete ilişkin etik hususlar.....	118
2.2. Gemide Çalışma	124
2.2.1. Genel Olarak Gemi Adamı Kavramı	124
2.2.1.1. Kaptan.....	126
2.2.1.2. Zabit	128
2.2.1.3. Tayfa	129
2.2.1.4. Diğer hizmet personeli.....	130
2.2.2. Denizcilikle ilgili yasal mevzuat.....	131
2.2.2.1. Uluslararası mevzuat.....	131
2.2.2.1.1. 134 sayılı iş kazalarının önlenmesine (gemiadamları) ilişkin sözleşme	131
2.2.2.1.2. 164 sayılı gemiadamlarının sağlığının korunması ve tıbbi bakımına ilişkin sözleşme.....	132
2.2.2.1.3. 55 sayılı gemiadamlarının hastalanması, yaralanması ya da ölümü halinde armatörün sorumluluğuna ilişkin sözleşme.....	133
2.2.2.1.4. 73 sayılı gemiadamlarının sağlık muayenesine ilişkin sözleşme....	135
2.2.2.1.5. 92 sayılı mürettebatın gemide barınmasına ilişkin sözleşme.....	136
2.2.2.1.6. 53 sayılı ticaret gemilerinde çalışan kaptanlar ve gemi zabitlerinin mesleki yeterliliklerinin asgari icaplarına ilişkin sözleşme	138
2.2.2.1.7. 68 sayılı gemilerde mürettebat için iâşe ve yemek hizmetlerine ilişkin sözleşme.....	138
2.2.2.2. Ulusal mevzuat	139

2.2.2.2.1. 854 sayılı deniz iş kanunu	139
2.2.2.2.2. 4922 sayılı denizde can ve mal koruma hakkında kanun	141
2.2.2.2.3. Gemiadamları ve kılavuz kaptanlar yönetmeliği.....	141
2.2.2.2.4. Gemi teçhizatı yönetmeliği.....	144
2.2.2.2.5. Yolcu gemilerinin emniyetine ve gemilerdeki yolcuların kayıt altına alınmasına ilişkin yönetmelik	144
2.2.2.2.6. Gemilerin genel denetimi ve belgelendirilmesi hakkında yönetmelik	145
2.2.2.2.7. Seyir halindeki gemilerde daha iyi tıbbi hizmet verilmesi için gerekli asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında yönetmelik.....	146
2.2.2.2.8. Gemiadamlarının ikamet yerleri, sağlık ve yaşlerine dair yönetmelik	146
2.2.2.2.9. Uluslararası emniyet yönetimi kodunun Türk bayraklı gemilere ve işletmecilerine uygulanmasına dair yönetmelik	148
2.2.2.2.10. Gemilerin teknik yönetmeliği	149
2.2.3. Denizcilerin yaşadıkları sorunlar	151
2.2.3.1. Korsan sorunu	151
2.2.3.2. Aşırı mesai ve yorgunluk.....	153
2.2.3.3. Vibrasyon.....	156
2.2.3.4. Kötü hava koşulları.....	157
2.2.3.5. Aileden ayrı kalma.....	159
2.2.3.6. Çok kültürlü ortam ve kişilerarası iletişim	162
2.2.3.7. Sosyal izolasyon	165
2.2.3.8. Psikolojik sorunlar	167
2.2.3.9. Liderlik tarzları	174
3. YÖNTEM.....	177
3.1. Araştırmanın Modeli	177
3.2. Katılımcılar.....	183
3.3. Veri Toplama Araçları.....	187
3.4. Verilerin Toplanması.....	188
3.5. Verilerin Çözümlemesi.....	189
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik	193
3.7. Araştırmacının Rolü	196
4. BULGULAR.....	199
4.1. Uzak Yola Gidiş	204
4.1.1. Duygusal yük	204

4.1.2. Hayatını parayla değişmek.....	205
4.2. Uzak Yol Süreci	207
4.2.1. Gemiye uyum sorunu yaşama.....	209
4.2.2. Gemide çalışmayı zorlaştıran etmenler.....	210
4.2.2.1. Bitmeyen mesai ve döngü.....	211
4.2.2.2. Aşırı sorumluluk	212
4.2.2.3. Ailevi mevzuların çalışmayı zorlaştırması	213
4.2.2.4. Personel arası iletişim	215
4.2.2.5. Zabitlerin tavrı	217
4.2.2.6. şirketin tavrı	220
4.2.2.7. Personelin kalitesi	221
4.2.2.8. İş sağlığı ve güvenliği	222
4.2.2.9. Geminin getirdiği dış faktörler	223
4.2.2.10. Uzak yolu bırakma isteği	225
4.2.3. Hapishane algısı ve mahrumiyet.....	226
4.2.3.1. Çekmeyen internet	227
4.2.3.2. Bayramları/özel günleri kaçırmak	227
4.2.4. Gemide psikolojik sorunlar.....	230
4.2.4.1. Güvensizlik	232
4.2.4.2. Yalnızlık.....	233
4.2.4.3. Travma	233
4.2.4.4. Kaygı-korku	235
4.2.5. Gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler.....	237
4.2.5.1. şartların normalize edilmesi	237
4.2.5.2. Sosyalleşme olanakları	238
4.2.5.3. Gemide sağlıklı iletişim	241
4.2.5.4. Zabitlerin tavrı	243
4.2.5.5. Aile ve eşin desteği	244
4.2.5.6. Karaya döndüğünde yapacaklarını planlama	245
4.2.5.7. Keyifli yanlar	246
4.3. Karaya Dönüş	247
4.3.1. Denizcinin bayramı karaya döndüğü andır	249
4.3.2. Sudan çıkmış balık.....	250
4.3.2.1. Yabancılaşma.....	252

4.3.2.2. Geminin esas yaşam mahali yerini alması.....	252
4.3.2.3. Gemideki rutinin bozulması	253
4.3.2.4. Güncel yaşamı takip edememiş olmak	254
4.3.3. Aile ve sosyal yaşantı	255
4.3.3.1. Anlaşılma/takdir edilme isteği.....	255
4.3.3.2. Mesleğin arkadaşlıkları yok edişi	256
4.3.3.3. Telafi.....	258
4.3.4. Ekonomik tutum	261
4.3.4.1. Kazancı yatırım yapma	261
4.3.4.2. Müsriflik	262
4.3.5. Karaya uyum sağlama.....	262
4.3.5.1. İznin dolu dolu geçmesi.....	263
4.3.5.2. Gemiye/denizi/mesleği unutmaya çalışmak	264
4.4. Beklentiler-İstekler	265
4.4.1. Şirketin çalışanı önemsemesi.....	265
4.4.2. Devletten müdahale beklentisi.....	267
4.4.3. Sendikanın çalışanı desteklemesi	269
4.4.4. Denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması.....	270
5. SONUÇ	273
5.1. Yargı.....	273
5.1.1. Uzak yola gidiş	277
5.1.2. Uzak yol süreci	278
5.1.2.1. Gemiye uyum sorunu yaşama.....	278
5.1.2.2. Gemide çalışmayı zorlaştıran etmenler	278
5.1.2.3. Hapishane algısı ve mahrumiyet.....	280
5.1.2.4. Gemide psikolojik sorunlar	281
5.1.2.5. Gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler.....	282
5.1.3. Karaya dönüş	284
5.1.3.1. Denizcinin bayramı karaya döndüğü andır.....	284
5.1.3.2. Sudan çıkmış balık.....	284
5.1.3.3. Aile ve sosyal yaşantı	285
5.1.3.4. Ekonomik tutum	286
5.1.3.5. Karaya uyum sağlama.....	286
5.1.4. Beklentiler-istekler	287

5.1.4.1. Şirketin çalışanı önemsemesi.....	287
5.1.4.2. Devletten müdahale beklentisi.....	288
5.1.4.3. Sendikanın çalışanı desteklemesi.....	288
5.1.4.4. Denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması.....	288
5.2. Tartışma	288
5.2.1. Uzak yola gidiş	291
5.2.2. Uzak yol süreci	294
5.2.3. Karaya dönüş	310
5.2.4. Beklentiler-istekler.....	318
5.3. Öneriler.....	322
5.3.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler.....	322
5.3.2. Yeni araştırmalar için öneriler	330
KAYNAKÇA	333
EKLER.....	387
EK 1. Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı.....	387
EK 2. Katılımcı Onay Formu	388
EK 3. Görüşme Formu	389
EK 4. Açık Kodlama ve Eksen Kodlama Listesi	391
ÖZGEÇMİŞ	394

KISALTMALAR LİSTESİ

ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
COS	: Hayırseverliği Örgütlenme Cemiyeti
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EYHGM	: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ISCOR	: Güney Afrika Demir ve Çelik Şirketi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSH	: İşyerinde Sosyal Hizmet
İSHU	: İşyerinde Sosyal Hizmet Uzmanı
MLC	: Denizcilik Çalışma Sözleşmesi
NASW	: Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Birliği
NIAAA	: Ulusal Alkol İstismarı ve Alkolizm Enstitüsü
PIE	: Çevresi İçinde Birey
SASOL	: Güney Afrika Sentetik Yağları Limited Şirketi
SHM	: Yerleşim Evi Hareketi
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
T.C. UAB	: T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. ÇDP'ler Tarafından Sunulan Hizmetlerin Tipleri.....	46
Tablo 2.2. İşyeri Zorbalığının Türleri	102
Tablo 2.3. İşyerinde Değişiklikler ve İSH Uygulamaları.....	116
Tablo 3.1. Katılımcıların Özellikleri	186



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Uzak Yol Denizcilik Deneyimi.....	203
Şekil 4.2. Uzak Yola Gidiş Kavram Haritası	204
Şekil 4.3. Uzak Yol Süreci Kavram Haritası	208
Şekil 4.4. Karaya Dönüş Teması Kavram Haritası	248
Şekil 4.5. Beklentiler-İstekler Kavram Haritası.....	265



İŞYERİNDE SOSYAL HİZMET BAĞLAMINDA UZAK YOLDA ÇALIŞAN DENİZCİLERİN PSİKO-SOSYAL DURUMLARININ İNCELENMESİ: BİR GÖMÜLÜ DESEN ARAŞTIRMASI

ÖZET

İşyerinde sosyal hizmet, çalışanların işyerlerinde yaşadıkları sorunlara odaklanan ve bu sorunları çözmeyi hedefleyen bir sosyal hizmet alanıdır. Uzak yolda çalışan denizciler, olağan çalışma koşullarından farklı ve özel çalışma koşullarına sahip çalışanlar olarak işyerleri olan gemilerde birçok psiko-sosyal sorunla karşılaşabilmekte, bu sorunlar geminin dışında da varlığını sürdürebilmektedir.

Bu çalışma, uzak yolda çalışan denizcilerin hangi psiko-sosyal süreçleri deneyimledikleri, bu süreçlerde yaşadıkları güçlükler ve baş etme kaynaklarının işyerinde sosyal hizmet bağlamında incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaca yönelik çalışmada, nitel araştırma desenlerinden gömülü teori deseni kullanılmıştır. Araştırma kapsamında, katılımcıların belirlenmesinde kartopu örnekleme yöntemi, katılımcı sayısının belirlenmesinde ise kuramsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya yaşları 27 ile 64 arasında değişen, görev ve unvanları farklılık gösteren, 20 uzak yolda çalışan denizci katılmış ve bu denizcilerle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen, yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış soru formları kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde “MAXQDA” isimli nitel veri analiz programından yararlanılmış ve gömülü desenin veri çözümleme aşamaları takip edilmiştir. Veriler; açık, eksen ve seçici kodlamaya göre çözümlenerek kategoriler oluşturulmuştur.

Araştırma sonucunda, uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal süreçlerini ortaya koyan “Uzak Yol Denizcilik Deneyimi” isimli çekirdek kategori ortaya çıkmıştır. Bu çekirdek kategoriyi oluşturan ana temalar “uzak yola gidiş”, “uzak yol süreci”, “karaya dönüş” ve “beklentiler-istekler” şeklinde oluşmuş ve uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal süreçleri bu çerçevede açıklanmıştır. “Uzak Yola Gidiş” teması, “duygusal yük” ve “hayatını parayla değiştirmek” kategorilerinden; “Uzak Yol Süreci” teması, “gemide uyum sorunu yaşama”, “gemide çalışmayı zorlaştıran etmenler”, “hapisane algısı ve mahrumiyet”, “gemide psikolojik sorunlar” ve “gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler” kategorilerinden; “Karaya Dönüş” teması, “denizcinin bayramı karaya döndüğü andır”, “sudan çıkmış balık”, “aile ve sosyal yaşantı”, “ekonomik tutum” ve “karaya uyum sağlama” kategorilerinden; “Beklentiler-İstekler” teması, “şirketin çalışanı önemsemesi”, “devletten müdahale beklentisi”, “sendikanın çalışanı desteklemesi” ve “denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması” kategorilerinden oluşmuştur.

Uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal durumlarının incelendiği bu araştırma kapsamında ortaya çıkan veriler, işyerinde sosyal hizmet bağlamında tartışılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Hizmet, İşyerinde Sosyal Hizmet, Uzak Yol Denizcilik, Psiko-Sosyal Durum, Gömülü Desen.

INVESTIGATION OF THE PSYCHO-SOCIAL SITUATIONS OF SEAFARERS WORKING ON OCEAN-GOING IN THE CONTEXT OF OCCUPATIONAL SOCIAL WORK: A GROUNDED THEORY RESEARCH

ABSTRACT

Occupational social work is a field of social work that focuses on the problems experienced by employees at their workplaces and aims to solve these problems. Seafarers working long distances, as employees with unique working conditions that differ from regular working conditions, are encountering many psycho-social problems on ships, which are their workplaces, and these problems are likely to continue outside the ship.

This study examines the experiences of seafarers working on ocean-going routes to determine the difficulties they experience in their working environments and their coping resources in the context of occupational social work. In this study, grounded theory design, one of the qualitative research designs, was used. Within the scope of the research, the snowball sampling method was used to determine the participants and the theoretical sampling method was used to determine the number of participants. Participants of this study consisted of 20 seafarers, aged between 27 and 64, with different duties and titles and in-depth interviews were conducted with these seafarers. Unstructured and semi-structured questionnaires developed by the researcher were used as data collection tools. The qualitative data analysis program named "MAXQDA" was used to analyze the data and the data analysis stages of the embedded pattern were followed. Categories were created by analyzing open, axial and selective data coding.

As a result of the research, a core category named "Ocean-Going Seafaring Experience" emerged, which reveals the psycho-social processes of seafarers working on ocean-going. The main themes that form this core category are "setting off a long navigation", "long navigation process", "turning back to the land" and "expectations-requests", and the psycho-social processes of seafarers working on ocean-going are explained within this framework. The theme of "Setting off a Long Navigation" includes the categories of "emotional burden" and "exchanging your life with money"; the theme of "Long Navigation Process" includes the categories of "experiencing the adaptation problems in ships", "factors that make it difficult to work on the ship", "prison perception and deprivation", "psychological problems on the ship" and "factors that make it easier to cope with the problems on the ship"; the theme of "Turning back to the Land" includes the categories of "the seafarer's holiday is the moment when he returns to land", "a fish out of water", "family and social life", "economic attitude" and "adaptation to land"; The "Expectations-Requests" theme consists of the categories "company's care about the employee", "expectation of governmental intervention", "unions' supports of employee" and "coordinated work of maritime actors".

The data obtained within the scope of this research, which examined the psycho-social situations of seafarers working on ocean-going, were discussed in the context of occupational social work and suggestions were developed.

Keywords: Social Work, Occupational Social Work, Ocean-Going Seafaring, Psycho-Social Situation, Grounded Theory.

1. GİRİŞ

1.1. Problem

Deniz taşımacılığı, kıtaların birbirine bağlanmasında ve farklı ülkeler arasında değiş-tokuş edilen mal miktarlarının büyük bir bölümünün taşınmasında kilit bir role sahiptir (Cristian, 2012, s. 257). Deniz taşımacılığı, dünya ticareti için çok önemli bir konumdadır. Ancak deniz taşımacılığı yalnızca ticaret alanında etkili olmamış, dünyadaki önemli gelişimlerin de öncüsü olmuştur. Deniz taşımacılığı ile küreselleşmenin hızı artmış ve kıtalar arası transferler sayesinde etki alanı genişlemiştir (Sampson, 2021a, s. 2). Ayrıca deniz taşımacılığının sahip olduğu süreklilik ve büyük miktarlarda taşıma kapasitesi, tercih edilmesini sağlamış, bu da gelişim ve değişimleri olumlu etkilemiştir (Rodrigue, 2017, s. 1). Deniz taşımacılığı, küreselleşmiş bir endüstri olarak ülkeler için oldukça önemlidir. Bir ülkenin gemi yapımından liman inşaatına ve deniz taşımacılığı hizmetine kadar uzanan ekonomik sistem, ülkelere olumlu etkiler yapmaktadır (Bai vd., 2021, s. 11).

Deniz taşımacılığı, dünyadaki değişimlere paralel olarak büyümüş ve hacmi artarak faaliyetlerine devam etmiştir (Jacks ve Pendakur, 2010, s. 746). Deniz taşımacılığında büyüme, nüfus artışı, artan yaşam standardı, hızlı sanayileşme, yerel kaynakların tükenmesi, yol sıkışıklığı ve ticaret engellerinin ortadan kalkması gibi faktörlerle artmış ve artmaya devam etmektedir (Christiansen vd., 2007, s. 189).

Deniz taşımacılığı, dünya ticaretinin %80'inden fazlasının sağlanmasında birincil yöntemdir. Deniz taşımacılığında 2020 yılında %3,8'lik bir düşüş gerçekleşmiş ancak pandemi sürecinin de etkisiyle konteynerli kargo talebi olağanüstü artmış ve 2021 yılında deniz ticareti tekrar büyümüştür. 2022 yılında deniz ticareti %3,2 artmış ve 11 milyar tonluk bir taşıma gerçekleşmiştir. Taşımaya dair bu son istatistikler, deniz ticaretinde 2020 yılından itibaren %7'lik bir iyileşmeyi temsil etmektedir (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı [UNCTAD], 2022). Deniz taşımacılığı Türkiye için de oldukça önemli bir konumdadır. Türkiye'nin coğrafi konumu gereği deniz taşımacılığına uygun ve elverişli oluşu, okyanuslara ve kanallara uzanan bir ulaşım ağı içerisinde yer alması, deniz taşımacılığını ülke için oldukça önemli bir noktaya konuşturdu (Balık vd., 2015, s. 50).

Türkiye’de 2022 yılında toplam 542.610.283 ton yük elleçlenmiştir.¹ Aynı yıl içinde elleçlenen konteyner sayısı 12.366.382’dir. Türkiye’ye 2022 yılında uğrayan gemilerin miktarı ise groston cinsinden 873.329.628’dir (T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı [T.C. UAB], 2023). İstatistiki olarak ifade edilenler Türkiye’de oldukça büyük bir deniz ticaret hacminin olduğunu göstermektedir. Türkiye’de deniz taşımacılığı yalnızca istatistiki olarak değil etkilediği diğer önemli alanlarla da ilgilidir. “Türk ticaret filosu, Türk limanları, kabotaj, mali politika, emniyet ve güvenlik, çevrenin korunması, denizcilik eğitimi ve öğretimi, yeni deniz ticareti bağlantıları” gibi hususlar, deniz taşımacılığının doğrudan etkileşim içinde olduğu hususlardır (İncaz, 2017, s. 184).

Deniz taşımacılığının bu kadar büyük istatistiklerle temsil ediliyor oluşu, taşımacılık işini gerçekleştiren gemilerde çalışan denizcilerle ilgili de istatistiklerin büyük olmasına sebep olmaktadır. BIMCO/ICS’in 2021 yılında yazdıkları denizci işgücü raporunda, dünya genelinde 1,9 milyon denizcinin aktif olarak çalıştığı ifade edilmiştir (Akt. Li vd., 2022, s. 11). Bu denizciler, kruvaziyer ya da kargo sektöründe farklı gemi tiplerinde istihdam edilmektedirler. Denizcilerin, seyir halinde olan bir gemide sahip oldukları herhangi bir rol, onların denizci olarak nitelendirilmeleri için yeterlidir (Sampson, 2021a, s. 1). Türkiye’de aktif gemi adamı sayısı ise UAB’nin paylaştığı veriye göre 119 bindir (T.C. UAB, 2018). Denizcilik oldukça riskli ve tehlikeli bir iş olmasına rağmen dünya üzerinde bu kadar çok insanın denizci olarak çalışması, onlara dair bazı hususların gündeme getirilmesi gerektiğinin de bir göstergesidir (Uğurlu vd., 2017, s. 304).

Denizciler, deniz ticaretinin en önemli bileşenlerindendir. İnsan unsurunu oluşturan denizciler, deniz ticaretinin aksamadan yapılması ve emniyete dair hususların yerine getirilmesinde en önemli aktördürler (Barsan vd., 2012, s. 89).

İnsan faktörünün önemsenmemesi durumunda gemilerde kazalar meydana gelebilmektedir. Teknolojinin ilerlemesi ve bu sebeple gemilerin belli oranlarda otonom hale getirilmelerine rağmen insan ve organizasyon kaynaklı kazalarda çok ciddi oranlar söz konusudur. Denizde meydana gelen:

- Zaiyatların %75-96’sının,

¹ “Limanlarda deniz yoluyla yapılan her türlü yükleme ve boşaltma işlemlerini ifade eder (T.C. UAB, 2020).

- Yangın ve patlamaların %75'inin,
- Çarpışmaların %89-96'sının,
- Karaya oturmaların %79'unun ve
- Tanker kazalarının %84-88'inin,

insan ve organizasyon kaynaklı olduğu düşünüldüğünde durumun çarpıcılığı dikkat çekmektedir (Wu vd., 2022, s. 1).

Denizciler, yalnızca kaza ve emniyet bağlamında değerlendirilmemelidir. Son dönemde, insan faktörüne yönelik artan ilgi ve iyileştirme isteği, psiko-sosyal faktörlerin gündeme gelmesine sebep olmuştur. Denizcilerle ilgili psiko-sosyal faktörler son dönemde denizcilik alanındaki öğrenciler, öğretim elemanları, denizciler, işverenler, sendikalar, sigorta şirketleri ve uluslararası düzenleyici kurumlar tarafından giderek daha fazla ilgi çekmektedir. Bu ilgi artışı, sektör temsilcileri tarafından bu alana yönelik fon, eğitim ve akreditasyon sağlanmasını da beraberinde getirmiştir (MacLachlan, 2012, s. 1). Denizcilerle ilgili psiko-sosyal faktörlere odaklanmak, denizcilerin yaşadıkları sorunlara yönelik bir bakışı da zorunlu kılmıştır.

Denizciler, çeşitli sebeplerle psiko-sosyal sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu sorunlardan biri korsan sorunu olabilmektedir. Denizciler, korsan tehdidi yaşayarak çalıştıkları için travma sonrası stres bozukluğunu (TSSB) tecrübe etmekte, depresyon, madde bağımlılığı ve sağlık sorunlarından muzdarip olabilmektedirler (Simon ve Fernandez, 2016, s. 40; Ziello vd., 2013; s. 137; Seyle vd., 2018, s. 23). Denizciler, gemilerde oldukça fazla sürelerle çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Mesainin uzaması ya da bitmemesi olarak adlandırılabilir bu durum, onların yorgunluk sorunu yaşamalarına da sebep olabilmektedir. Liman dönüşlerinin hızlı oluşu, vardiyalı çalışma, dikkat zorunluluğu, fiziksel efor, zorlu çalışma koşulları ve uykusuzluk gibi durumlar, denizcilerin yorgunluktan muzdarip olmalarına sebep olmaktadır (Wadsworth vd., 2008, s. 198; Smith vd., 2008, s. 608). Yorgunluk, denizcilerin gemide kazalara sebebiyet vermelerine de neden olabilmektedir. Bu da yorgunluğun ciddi bir sorun olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Zhao vd., 2020, s. 1). Yorgunluk, denizcilerin fizyolojik sorunlar yaşamalarına da sebep olabilmekte ve onların genel sağlık ve iyilik hallerini olumsuz etkileyebilmektedir (Mansyur vd., 2021, s. 2).

Geminin getirdiği dış faktörler de denizcilerin psiko-sosyal olumsuzluk yaşamalarına sebep olabilmektedir. Vibrasyon (geminin sebep olduğu kuvvetli titreşim), bu faktörlerden biridir. Denizciler hem iş hem de iş dışı yaşamlarında uzun süreler geçirdikleri gemilerde vibrasyon nedeniyle önemli zorluklar yaşayabilmektedirler. Vibrasyon, denizcilerin uyku sürelerini azaltmakta, deniz tutmasına sebep olabilmekte ve fizyolojik sağlığı bozabilmektedir (Oldenburg vd., 2020, s. 2). Vibrasyon, denizcilerin yorgunluklarını da artırabilmektedir. İş dışı vakitlerde dinlenme ihtiyacı duyan denizciler için vibrasyonun süreğen hali yorgunluk yaratabilmektedir (Mansyur vd., 2021, s. 2). Vibrasyon, kötü hava koşulları neticesinde ortaya çıkabilmekte, sıcaklık, gemi manevraları, yüksek ses ve fazla çalışma gibi sorunlarla iç içe olabilmektedir (Islam vd., 2018, s. 85). Vibrasyon, denizcilerin stres yaşamalarına (Oldenburg vd., 2020), deniz tutmasından muzdarip olmalarına (Chan vd., 2006), ruhsal sağlıklarının olumsuz etkilenmesine (Jonglermontree vd., 2022) ve uyku problemi yaşamalarına (Picu vd., 2020) neden olabilmektedir. Geminin getirdiği diğer bir dış faktör kötü hava koşullarıdır. Kötü hava koşulları, denizcilerin çalışmalarını olumsuz etkilemektedir (Borovnik, 2011, s. 337). Denizcilerin, dinlenme anlarını da olumsuz etkileyen kötü hava, yalpalama ve yuvarlanma gibi istenmeyen hareketlerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Gildenhuis ve Dobson, 2015, s. 275). Kötü hava, gemilerin sürüklenmesine de sebep olabilmekte ve bu durum çeşitli emniyet sorunlarının ortaya çıkmasına ortam hazırlayabilmektedir (Low, 2006, s. 222; Sasa vd., 2019, s. 1). Kötü hava koşulları, denizcilerin uyku kalitelerini bozmakta ve uyudukları süreleri azaltmaktadır (Oldenburg vd., 2010, s. 252). Kötü hava koşulları, deniz tutmasına sebep olmakta ve ruhsal sağlığı olumsuz etkilemektedir (Wang, 2012, s. 48). Kötü hava koşulları, var olan işlerin yapılmasını engellediği için iş yükünü artırmakta ve denizciler için stres, korku ve yorgunluk yaratabilmektedir (Xhelilaj ve Lapa, 2010, s. 26).

Denizcilerin psiko-sosyal sorun yaşamalarına neden olan önemli bir diğer faktör ailelerinden ayrı kalmalarıdır. İki ayrı yaşam süren denizciler, gemide ve evde olmak üzere farklı hayatlar deneyimlemektedirler. Ancak iki ayrı hayat yaşamaları, onların stresle dolu olmalarına da ortam hazırlayabilmektedir (Sliskovic, 2012, s. 110). Denizciler, ailelerinin yanı sıra hayat sürdürdükleri evlerinden de uzak kalmaktadırlar. Çalışırken eve yönelik düşünceler, aile bireylerine yönelik kaygılar, iletişim güçlüğu gibi durumlar, denizcilerin psiko-sosyal iyilik hallerini olumsuz etkilemektedir

(Sliskovic ve Penezic, 2015, s. 30). Özellikle evli ve çocuklu bir denizci olmak, bu sorunların şiddetlerini daha da artırabilmektedir (Hult ve Österman, 2015, s. 1). Aileden ayrı kalmak denizciler için stres (Carotenuto vd., 2012), işe yönelik gerginlik (Oldenburg ve Jensen, 2019) ve tinsel olumsuzluk (Pracz, 2012) gibi kötü etkiler de yaratabilmektedir.

Denizcilerin psiko-sosyal hallerini etkileyen önemli unsurlardan biri çok kültürlü ortamdır. Gemilerin çok kültürlü bir niteliğe sahip olması, iletişimle ilgili bazı kaygıların doğmasına sebep olabilmekte ve denizciler bazen dil bariyeri sebebiyle birbirleriyle sağlıklı iletişim kuramayabilmektedirler (Pasyah ve Suhartini, 2020, s. 69). Bu durum, gemide takım çalışması ve liderlik gibi önemli faktörler üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilmektedir (Fan vd., 2017, s. 141). Ayrıca sağlıksız iletişim, denizcilerin geminin emniyetiyle ilgili sorun yaşamalarına (Havold, 2007), çatışmaların ortaya çıkmasına (Pasyah ve Suhartini, 2020), psikopatolojiden muzdarip olmalarına (Jaksic vd., 2021) ve tükenmişlik sendromu yaşamalarına (Chao vd., 2022) ortam hazırlayabilmektedir.

Denizcilerin uzun süreler boyunca gemilerde çalışmaları ve kısa süreli izinler kullanmaları, onların ailelerinden ayrı kalmalarına ve sosyal izolasyon yaşamalarına sebep olmaktadır. Denizcilerin gemideyken iş dışı bir faaliyette bulunamamaları ve süregelen mesai yapmaları gibi sebepler sosyal izolasyonun şiddetini artırabilmektedir (Sliskovic, 2012, s. 107). Bu sosyal izolasyon hali, denizcilerin duygusal zorluk yaşamalarına ve morallerinin bozulmasına sebep olabilmektedir (Papachristou vd., 2014, s. 9). Sosyal izolasyon, denizcilerin depresyon yaşamalarına, psikolojik dayanıklılıklarının azalmasına ve intihar etmelerine ortam hazırlayabilmektedir (Sliskovic ve Penezic, 2015, s. 30).

Denizciler, yaptıkları iş sebebiyle doğrudan psikolojik sorunlar yaşayabilmektedirler. Bu sorunlardan biri olan anksiyete, denizcilerin kırılganlıklarının bir sonucu olarak yaşadıkları önemli bir sorundur (Mittal vd., 2020, s. 213). Denizcilerin anksiyete sorunu yaşadıklarını tespit eden araştırmaların varlığı, durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır (Tetemadze vd., 2021; Kınalı vd., 2022; Russo vd., 2022; Baygi vd., 2022; Tamayo, 2019; Eskandari vd., 2020; Lefkowitz ve Slade, 2019). Denizciler, korkudan da muzdarip olabilmektedirler. Çalışma koşulları ve yükü ilgili sorumluluk, onların korku hissetmelerine neden olabilmektedir (Kumar, 2019, s. 2). Denizcilerin

korku hissetmeleri, onların ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmekte (Sampson ve Ellis, 2019), işlerini kaybetmeye dair süregelen bir korkunun varlığı işlerini güçleştirebilmektedir (Dutt, 2015, s. iii). Denizciler, travmatik deneyimler yaşadıkları için psikolojik sorunlar yaşayabilmektedirler. Travmatik deneyimler, denizcilerin çalışma yaşamları üzerinde olumsuz etkiler yaratabildiğı gibi iş dışı yaşamlarında ve izinlerindeki süreçlerinde de olumsuz etkiler yaratabilmektedir (McVeigh vd., 2021, s. 269). Gemideki şiddet davranışları, iş arkadaşlarının başına gelen kötü olaylar ve iş kazaları gibi hadiseler, denizcilerin travma yaşamalarına sebep olmakta ve onlar için çalışmayı zorlaştırabilmektedir (Mitroussi ve Notteboom, 2015, s. 261). Denizcilerin yaşadıkları diğerk bir psikolojik sorun yalnızlıktır. Denizciler, ailelerinden uzakta olmaları, iletişim olanaklarının kısıtlı oluşu, sosyal izolasyon ve özel günleri kaçırmaları gibi sebeplerden yalnızlık hissedebilmektedirler (Smith vd., 2021, s. 508). Bu yalnızlık hissi, onların ruh sağlığı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Abila ve Tang, 2014, s. 133). Gemi içi sağlıksız iletişim bu yalnızlık hissini artırabilmekte ve onun yarattığı olumsuz etkileri daha şiddetli hale getirebilmektedir (Brooks ve Greenberg, 2022, s. 1). Yalnızlık hissi, depresyon ve stres (Haka vd., 2011), aşırı sigara ve alkol tüketimi (Exarchopoulos vd., 2018), duygusal gerilim ve saldırganlık (Thomas vd., 2003) ve intihara (Nittari vd., 2022) sebep olabilmektedir.

Denizcilerin psiko-sosyal iyilik halini etkileyen diğerk bir husus yönetilme tarzlarıdır. Mürettebata liderlik eden zabıtlerin sergilediğı tavırlar, yalnızlık, sosyal izolasyon ve psiko-duygusal durumlarla yakından ilişkilidir (Lileikis, 2014, s. 24). Liderlik tarzı denizcilerin iş tatmini ve işte kalma niyetleri (Yao ve Huang, 2018), psikolojik iyilik hallerinin iyileşmesi (Yuen vd., 2020), verimlilikleri (Theotokas ve Progoulaki, 2005) ve performansları (Nurahaju vd., 2019) üzerinde etkilere sahiptir.

Görölebileceğı üzere denizcilerin psiko-sosyal iyilik halleri son dönemde dikkat çekmekte ve önemsenmektedir. Denizcilerin psiko-sosyal iyilik hallerini etkileyen birçok faktörün oluşu, bu ilginin yoğun olmasına sebep olmaktadır. Denizcilerin psiko-sosyal sorunlarının çözölmesine yönelik uygulama eksikliğinden bahsetmek mümkündür. İşyerinde sosyal hizmet (İSH), bu eksikliğin giderilmesinde oldukça önemli ve işlevsel bir sosyal hizmet alanı olarak değerkendirilebilir.

İş, birçok açıdan öznel anlamlar taşıyan ve insanların hayatında ciddi bir kısmı kapsayan önemli bir faaliyettir. İş ve işyerine dair kaygılar, yıllar boyunca psikologlar, sosyologlar, ekonomistler ve örgütsel davranışçı araştırmacılar tarafından ilgi çekmiş ve merak edilmiştir. Bu ilgi, işin insanların hayatında giderek merkezi konuma gelmesi nedeniyle artmaya devam etmektedir (Rosso vd., 2010, s. 92). İşin insanlar için bu denli önemli konumda olması, işe dair hususların yeniden şekillenmesine sebep olmuştur. İş, daha makro bir kavram olarak ele alınırken çalışanların işe dair öznel deneyimleri ve hisleri önemli hale gelmiş, işin çalışanlar için anlamı önemsenmeye başlamıştır (Schnel vd., 2013, s. 1). İşe dair öznel deneyimler, çalışanların genel iyilik halleri, tatmin düzeyleri ve iş ile organizasyona bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. Bu sebepler, işin çalışanlar için anlamını kavrayabilmeyi daha önemli kılmaktadır (Wrzesniewski vd., 2003, s. 94). İSH, bu öznel deneyimlerin anlaşılmasında oldukça işlevsel bir niteliğe sahiptir. İSH, çalışanları yalnızca işçi olarak değil aynı zamanda iş dışı yaşamlarındaki rolleriyle birlikte alan özelleşmiş bir sosyal hizmet alanıdır (Van Breda, 1999, s. 597). Sosyal hizmetin sahip olduğu genelci anlayış, kişilerin sahip oldukları sorunların kesişimsel halde olduğunu ifade etmektedir (Miley vd., 2017, s. 7). Genelci anlayış, ekolojik modelin kullandığı “çevresi içinde birey” anlayışının ortaya çıkmasında da etkili olmuştur (Pardeck, 1988, s. 133). Dolayısıyla İSH’nin çalışanları çevresi içinde birey olarak değerlendirdiklerini ve onların sorunlarını iş-iş dışı yaşam bağlamında bir bütün olarak ele aldıklarını ifade etmek mümkündür.

İSH, Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerle bağlantılı olarak ele alınabilir (Stuart, 2019, s. 2). Ancak İSH’nin sosyal hizmetin ortaya çıkışında önemli bir hareket olan “Hayırseverliği Örgütlenme Cemiyeti” (Charity Organization Society [COS]) hareketi (Pierson, 2011, s. 20) ve diğer önemli hareket olan “Yerleşim Evi Hareketi” (Settlement House Movement [SHM]) ile ilişkili olduğunu söylemek de mümkündür (Jennissen ve Lundy, 2011, s. 7). SHM’nin sosyal adalet, yoksulluk ve eşitsizliğe yönelik tutumu, sosyal hizmetin aktivizme daha uygun olmasını sağlamış ve bu hareket önderliğinde sanayi ortamlarında da sosyal hizmet kendisine bir yer bulabilmiştir (Joseph, 2019, s. 512). Dolayısıyla bu dönemi İSH’nin ortaya çıktığı dönem olarak değerlendirmek mümkündür.

İSH, çeşitli uygulama modelleri ile çalışanlara hizmetler sunmaktadır. Straussner (1990), İSH’nin “çalışan destek modeli, işverene/örgüte hizmet modeli, tüketiciye

hizmet modeli, kurumsal sosyal sorumluluk modeli ve kamu politikası modeli” olmak üzere beş modelinin olduğunu ifade etmektedir. İSH’nin en çok kullanılan ve öne çıkan modeli çalışan destek modelidir. Bu model kapsamında çalışanların kişisel, duygusal ve davranışsal sorunlarıyla ilgilenilmektedir. Sorunları çözmek için politikalar, prosedürler ve danışmanlığa dayanan hizmet üretmek söz konusudur (Smith ve Gould, 1993, s. 12). Çalışan destek modelinin kullandığı uygulama yöntemlerini ise ikiye ayırmak mümkündür. Çalışan destek programları (ÇDP), bu yöntemlerden ilkidir. ÇDP’ler, hizmet sunanların kurum çalışanları olması halinde ortaya çıkan “dahili model”, çalışanların şirket dışı olması ve hizmetlerin dışarıdan satın alınması halinde ortaya çıkan “harici model” (Attridge, 2012, s. 446) ve dahili model ile harici modelin çeşitli açılardan bir araya getirilerek ortaya çıkarılan harmanlanmış model ile faaliyet gösterebilmektedirler (Goldstein, 2006, s. 35). Çalışan destek modelinin uygulamada yararlandığı diğer yöntem “üye destek programlarıdır” (ÜDP). ÜDP’ler, çalışana sunulacak hizmetlerin sendikalar bünyesinde ya da onlar tarafından finanse edilen bir yöntemle sunulmasına dayanmaktadır. Akran desteği ve sendika sponsorluğu gibi özellikleri ile daha işçi yanlısı olarak görülmektedir (Golan ve Bamberger, 2009, s. 400; Nurhadi, 2020, s. 109).

İSH, çeşitli yararlanıcılara hizmetler sunulmasını içermektedir. Bu yararlanıcı gruplardan biri çağımız için önemli bir anlam taşıyan yaşlı çalışanlardır. Yaşlı çalışanlar, işyerlerinde çeşitli ayrımcılıklara maruz kalabilmekte ve bu sebeple dezavantaj yaşayabilmektedirler. İSH, bu ayrımcılığı önlemek amacıyla politikaların üretilmesinde öncü olabilmektedir (Straussner, 1990, s. 14). Yaşlı çalışanlara yönelik iş odaklı savunuculuk faaliyetleri sunulması söz konusu olabilmektedir (Crawley, 1992, s. 45). İSH ile yaşlı çalışanların sorunlarına yönelik bireysel ve grup düzeyinde uygulamalar da üretilebilir. Bu süreçte işveren, şirket ve sendika sürece dahil edilebilmektedir (Stuen ve Worden, 1993, s. 268). Engelli çalışanlara yönelik de İSH faaliyetleri mevcuttur. İSH, bu süreçte engeli sebebiyle mağduriyet yaşayan çalışanların var olan sorunlarını çözmek için uygulamalar üretmektedir (Dooley, 2002, s. 161). İSH, engelli bireylerin işe alınma süreçlerinde aktif rol alabilir ve onların işe alınmalarına yönelik olumsuz algıları ortadan kaldırmayı hedefleyerek haklarını savunabilir (Chima, 2001, ss. 85-86). İSH kapsamında engelli bireylerin işyeri

problemleriyle ilgili işyerlerine danışmanlık da verilebilmektedir (Mudrick, 1991, s. 490).

İSH, engelli çalışanların işe alınma sürecinde aktif rol alabilir. İşverenlere yönelik duyarlılık ve farkındalık eğitimi ile engellilere yönelik yanlış algıların aşılmasını sağlayabilecek İSHU'lar, aynı zamanda engelli çalışanlar ile işverenler arasında arabuluculuk görevi görebilirler (Anema ve Sligar, 2010, s. 10). İSH, engelli çalışanların sağlık durumlarının takip edilmesi, terfi ve ilerleme durumlarının değerlendirilmesi gibi hususları bünyesinde barındırmaktadır. Engelli bireylerin işe uyumlarının sağlanması da İSH kapsamında yürütülen faaliyetlerden biridir (Chima, 2001, s. 90). İşe uyum yalnızca engelli perspektifinden düşünülmemesi gereken bir durumdur. Zira engelli çalışanlar için sınırlı erişimi olan bir çalışma ortamı, yapısal engeller oluşturacak ve bu da engelli çalışanlar için dışlanmışlık hissi yaratabilecektir. Bu sebeple kuruluşların, engelli çalışanların özel durumlarını gözeterak çalışma ortamlarını tasarlamaları gerekir. Bu tasarım yapılırken işin yapılabilirliği göz önünde bulundurulmalıdır. İSH, tüm bu süreçlerde kuruluşlara yapılması gerekenler hakkında danışmanlık sunabilir (Santuzzi ve Waltz, 2016, s. 10). Engelli çalışanların işe alınmasının yanı sıra, çalışırken engelli duruma düşebilecek işçilere yönelik İSH faaliyetleri mevcuttur. İşe geri dönüş faaliyetleri olarak adlandırılabilir bu hizmetlerle yönetici ve çalışan arasındaki hazırlık faaliyetlerine nezaret edilebilir. Bunun yanı sıra yaşadığı sorun nedeniyle kısa süreli engelli duruma düşmüş çalışanların yeniden işe dönüş süreçlerinde psikolojik durumlarının yakından takip edilmesi ve buna yönelik danışmanlık verilmesi İSH bünyesinde mevcuttur. İSH tarafından sunulan bu hizmetler, yeni bir krizle karşı karşıya kalmış çalışan ve ailesinin durumu yönetebilmesine yardımcı olur. İSH'nin sunduğu danışmanlık, engelli çalışanların aileleri için de yol gösterici olacaktır (Attridge, 2016, s. 26). İSH kapsamında engellilik yönetimi de sunulabilmektedir. İş sebebiyle engelli duruma düşmüş çalışanlara yönelik hizmetlerin tasarlandığı engellilik yönetimi ile hem çalışanın hem de işverenin yaşadığı mağduriyetler çözüme kavuşturulabilmektedir (Coduti vd., 2016, s. 328). Alkol ve madde bağımlılığı sorununa yönelik İSH faaliyetleri de mevcuttur. İSH ile bağımlılığı bulunan çalışanların ilk yönlendirilmeleri yapılabilmektedir (Steele, 1988, s. 320). İSH, işyerine yönelik iyileştirmeleri hedefleyerek kurumsal düzeyde bağımlılığa yönelik politikaların geliştirilmesi, bağımlı çalışanın takibi ve onlara yönelik danışmanlık sunulmasını içermektedir

(Merrick vd., 2007, s. 2). İSH kapsamında özel olarak kadın çalışanlara yönelik hizmetler sunulabilmektedir. Kadın çalışanlara yönelik cinsiyet duyarlı uygulamalar yapmak ve onların sorunlarına yönelik bu duyarlılıkla danışmanlık vermek söz konusu olabilmektedir (Bartram vd., 2020, s. 92). Kadınların ayrımcılık ve dışlanma yaşamalarının önüne geçmek için İSH bünyesinde uygulamalar hayata geçirilebilmektedir (Simon ve Akabas, 1993, ss. 308-311). İSH, göçmen çalışanlara yönelik hizmetleri de barındırmaktadır. İSH ile göçmen çalışanların uyumlarının sağlanması mümkün kılınabilmektedir (Choi ve Choi, 2005, s. 661). Göçmen çalışanlara yönelik içerme faaliyetleri, İSH bünyesinde sunulabilmektedir (Mor-Barak ve Levin, 2002, s. 150). İSH, göçmen çalışanların yaşadıkları bürokratik ve hukuki sorunlara yönelik savunuculuğun yapılmasını içerebilmektedir. Bu savunuculuk, avukatlıktan farklı olarak gerçekleşmektedir (Chima, 1999, s. 72). İSH kapsamında çalışanların stres (Arthur, 2000, s. 556), zorbalık (Namie ve Namie, 2003, s. 3), mobbing (Ulu ve Küsmez, 2021, s. 130), işsizlik ve eksik istihdam (Root, 1993, s. 344) gibi sorunlarına yönelik de çözümler üretilebilmektedir.

Denizcilerin sorunlarına yönelik sosyal hizmet bakış açısı eksikliği dikkat çekmektedir. İSH, çalışanların psiko-sosyal sorunlarına yönelik çözümler üretilmesi ve onların hem iş hem de iş dışı yaşamlarının iyileştirilmesini amaçlayan bir sosyal hizmet alanıdır. Buradan hareketle, denizcilerin yaşadıkları sorunlara yönelik çözümler üretilebilmesi için İSH'nin gerekli olduğu düşünülmüştür. Bu çalışmada, İSH'nin denizcilerin sorunlarına yönelik nasıl işlevsel olabileceği ve bu sorunlara İSH ile nasıl bir cevap verilebileceği değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmenin yapılmasında nitel araştırma yönteminin gömülü deseni tercih edilmiş ve uzak yolda çalışan denizciler üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde ortaya çıkan tema, kategori ve kodlar sunulmuş, bunlar tartışılmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın temel amacı, uzak yolda çalışan denizcilerin çıktıkları seferlerde iş ve işyeri kaynaklı hangi psiko-sosyal süreçleri tecrübe ettiklerini, uzak yol denizciliği deneyimledikleri süreçlerde mücadele ettikleri zorlukları ve bu zorluklara yönelik geliştirdikleri baş etme kaynaklarını kültüre has kavram, yapı ve süreçler bağlamında detaylı bir şekilde tasvir etmek, açıklamak ve işyerinde sosyal hizmetin bu deneyim

süreci, yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümünde nasıl bir rol oynadığına ilişkin bir model geliştirmektir. Bu amaca yönelik aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Denizciler sefer öncesinde neler yaşamaktadırlar?
2. Denizciler sefer sırasında neler yaşamaktadırlar?
3. Denizcilerin sefer öncesi ve sefer sırasında yaşadıkları sorunları çözmelerinde hangi dinamikler etkili olmaktadır?
4. Denizcilerin karaya dönüş deneyimleri nasıldır?
5. Karaya döndüklerinde günlük hayatta karşılaştıkları psikolojik, sosyal, ekonomik ve sağlıkla ilgili güçler nelerdir?
6. Günlük hayata uyum sağlamalarında hangi dinamikler etkili olmaktadır?
7. Uyumla ilgili koruyucu ve güçlendirici faktörler nelerdir?
8. Denizcilerin yaşadıkları sorunlara işyerinde sosyal hizmet ile nasıl bir cevap verilebilir?

1.3. Önem

Alanyazında, denizcilere yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Denizcilerin psiko-sosyal zorluklarına yönelik çalışmaların da özellikle son dönemde arttığı söylenebilir. Bu çalışmalar genellikle nicel yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmaların denizcilerin psiko-sosyal süreçlerine yönelik spesifik konulara odaklandığı, uzak yol denizciliğin bir süreç içinde değerlendirilmediği görülmüştür. Türkiye’de ise uzak yol denizciliğe yönelik çalışmaların, uluslararası alanyazına nazaran daha az olduğunu ve psiko-sosyal süreçlere yönelik araştırmaların nadir olduğu ifade edilebilir. Bu sebeple uzak yol görevi yapan Türk denizcilerin nasıl deneyimler yaşadıklarını anlamak ve bunu kültürel bağlam içinde değerlendirmek gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, uzak yol denizcilerin kültürel bağlam içindeki deneyimlerini anlamak amaçlandığı için gömülü desen tercih edilmiştir. Gömülü deseni kullanarak bu araştırmanın gerçekleştirilmesi, uzak yol görevi yapan Türk denizcilere yönelik bir anlayış sağlanması açısından önemlidir. Bunun yanı sıra, uzak yol görevi yapan denizcilere yönelik daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalarda sosyal hizmet perspektifinin eksikliği görülmüştür. Bu eksikliğin giderilmesi ve konuya dair yeni bir görüş kazanılması için İSH bağlamında bir değerlendirme gerçekleştirilmiştir. İSH’nin Türkiye’de genel olarak az çalışılan bir sosyal hizmet alanı oluşu ve uzak yol

denizcilik alanına uygun olarak değerlendirilmesi de çalışmanın diğer bir önemli yönüdür. Çalışmanın bağlamı değerlendirildiğinde çeşitli sosyal bilimlerle kesişimsel bağlantılara sahip olduğu da düşünülmektedir. Bu sebeplerle bu çalışmanın, sosyal hizmet, psikoloji, insan kaynakları yönetimi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ve denizcilik alanlarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sosyal hizmet meslek ve disiplininin konu edindiği çalışma alanlarına ve hedef kitesine yönelik yeni bir anlayış geliştirebileceği düşüncesi, uzak yol görevi yapan denizcilerin araştırma grubu olarak tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Bu çalışma, uzak yol görevi yapan denizcilerin deneyimlerine yakından bakma fırsatı sunması açısından da önemlidir. Onların deneyimleri ve sorunlarına yönelik öngörü elde edilmesi ve bunların çözümüne yönelik İSH bağlamında bir çerçeve çizilmiş olması, denizcilik aktörleri için de bir kolaylık sağlayabilecektir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda ifade edilmiştir:

1. Araştırma kapsamında belirlenen örneklem grubu uzak yolda çalışan denizcilerdir. Ancak uzak yolda çalışan denizcilerle görüşmek her zaman kolay olmamaktadır. Uzak yolda çalışan denizcilere ulaşmak zor olduğundan, araştırmacının sosyal ağlarında yer alan denizciler, sendika ve şirketlerin yönlendirmeleri dikkate alınmıştır. Bu sebeple araştırmada görüşülen uzak yolda çalışılan denizciler, tanıdık denizciler, sendika ve şirketlerin yönlendirmeleri sonucu görüşülen denizcilerle sınırlıdır.
2. Araştırma kapsamında görüşülen tüm denizciler erkektir. Uzak yolda görev yapan kadın denizci bulmak oldukça zordur. Araştırmacı, denizcilere sınırlı erişimi sebebiyle yalnızca erkek denizcilere ulaşabilmiştir. Bu sebeple araştırma kapsamında görüşülen denizciler, uzak yolda çalışan erkek denizcilerle sınırlıdır.
3. Uzak yolda çalışan denizcilerin deneyimleri, uzak yol süreciyle ilintili deneyimleri kapsamaktadır. Bu sebeple denizcilerin uzak yol denizciliğe başlamadan önceki deneyimleri sürece katılmamış, uzak yola başlangıçlarından sonraki süreçle sınırlandırma yapılmıştır.

1.5. Tanımlar

Uzak Yol: “Yakın kıyısal sefer bölgesi sınırları aşılarak yapılan seferleri” (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018) ifade etmektedir.

Uzak Yolda Çalışan Denizci: Uzak yol olarak ifade edilen seferler ve bu seferlerde görev yapan zabitan, makine sınıfı ve tayfanın tamamını ifade etmektedir.

Psikososyal Sorun: Uzak yolda çalışmaya başladıktan, görüşmelerin yapıldığı ana değin olan süreçte denizcilerin deneyimledikleri sorunları ifade etmektedir.

İşyerinde Sosyal Hizmet: Sosyal hizmet meslek ve disiplininin, bireylerin iş sebebiyle yaşadıkları sorunların ve bu sorunların iş dışı yaşamlarına etkilerine yönelik uygulamaları barındıran sosyal hizmet alanını ifade etmektedir.

Uzak Yola Gidiş: Denizcilerin, deneyimlerinin başlangıcını ve bu süreçte karşılaştıkları psikososyal sorunları ifade etmektedir.

Uzak Yol Süreci: Denizcilerin, deneyimlerini en yoğun yaşadıkları ve psikososyal sorunlarla en çok karşılaştıkları aşamayı ifade etmektedir.

Baş Etme: Denizcilerin, karşılaştıkları psikososyal sorunlara yönelik geliştirdikleri yöntem, teknik ve ritüelleri ifade etmektedir.

Karaya Dönüş: Denizcilerin, deneyimlerini farklı bir boyuta taşıyan ve bu deneyimlerden etkilenen birey sayısının arttığı aşamayı ifade etmektedir.

Karaya Uyum Sağlama: Denizcilerin, zorlu bir süreçten sonra karaya dönüşlerini ve bu dönüşün ardından yaşadıkları uyum sorunlarını aşmalarını ifade etmektedir.

Beklentiler-İstekler: Denizcilerin, yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerini sunmalarını ve bu önerilere istinaden geliştirdikleri beklenti ve isteklerini ifade etmektedir.



2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyerinde Sosyal Hizmet

Bu kısımda işyerinde sosyal hizmetin tanımı, tarihçesi, uygulama modelleri ve yararlanıcılarına değinilecektir.

2.1.1. İşyerinde sosyal hizmetin tanımı

İşyerinde sosyal hizmet (İSH),² bir endüstriyel kurumda çalışanlara yönelik profesyonel sosyal hizmet uzmanları tarafından sunulan faydalar ve hizmetler olarak tanımlanabilir. Profesyonel sosyal hizmet uzmanları, bir sendika, işveren ya da danışmanlık şirketi aracılığıyla istihdam edilebilirler (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 3). İSH, çalışanlar ile çevreleri arasındaki uyumun sağlanması amacıyla güder ve bu doğrultuda bireysel ve ailevi konulara odaklanır. Ancak bu konular, bağlı bulundukları bağlam dışında değerlendirilemeyeceği için iş dünyası, işin toplumla ilişkisi ve endüstri ilişkileri gibi konular da değerlendirmeye dahil edilmelidir (National Association of Social Worker, [NASW], 1987). İSH, “kişi olarak çalışan” ile “çalışan olarak kişi” arasında bir ayrıma gider. İlkinde kişinin bireysel ve ailevi rollerine odaklanırken, ikincisinde kişiyi bir örgüt içinde çalışan olarak değerlendirir (Van Breda, 1999, s. 597). İSH, işyerinin uyguladığı politika ve planladığı hizmetlerin kesişiminden filizlenen bir tohum gibi görülebilir. Kapsamı o kadar geniştir ki; çalışan ilişkileri, kariyer planlama, emeklilik, sosyal sorumluluk gibi alanlar, uygulama alanı olarak değerlendirilebilir (Akabas, 1983, s. 132).

İSH, sahip olduğu niteliklerle oldukça fazla çeşitliliği bünyesinde barındıran bir sosyal hizmet alanıdır. Bu çeşitliliğin şaşırtıcı olmayan bir neticesi olarak, tanımlanmasında farklılıklar mevcuttur. İSH’yi tanımlarken sıkça başvurulmuş bir tanımın yazarları olan Googins ve Godfrey (1987, s. 5), yaptıkları tanımda İSH’nin işle ilgili ortaya çıkan insani ve sosyal ihtiyaçların giderilmesinde önemli bir rol oynadığını vurgulamışlardır. Yazarlara göre bu ihtiyaçların giderilmesinde sosyal hizmet uzmanlarının hayata geçirecekleri uygulamaların önemi büyüktür ve nihai olarak çalışanların psiko-sosyal sağlıklarının geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

² Bu kavramı ifade etmek için “endüstriyel sosyal hizmet”, “mesleki sosyal hizmet” ve “işyerinde sosyal hizmet” gibi kavramlar kullanılabilir. Ancak bu çalışmanın tümünde ilgili kavramı ifade etmek için, diğer kavramlardan daha kapsayıcı olduğu düşüncesiyle “işyerinde sosyal hizmet” kavramı kullanılmıştır.

Kurzman (1987, s. 899), İSH'nin özel ya da tüzel bir kurumun yanı sıra sendikalar gibi sivil toplum örgütleri bünyesinde de sunulabileceğini vurgulamış ve bir sosyal refah ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir. De Silva (1988, s. 283)'nın İSH tanımına bakıldığında sosyal refah ihtiyacı daha net anlaşılabilir. Yazara göre, sosyal hizmetin sahip olduğu bilgi ve beceri temelinden beslenerek çalışanlara yönelik sunulan bir sosyal hizmet alanı olan İSH, çalışanların müşterileri ve iletişimde oldukları kamu kurumlarını doğrudan ya da dolaylı yoldan etkileyebileceği fikrine dayanmaktadır. Dolayısıyla İSH, yaratacağı makro etkilerle sosyal refah ihtiyacına bir cevap verebilir.

İSH ile ilgili tanımlar farklılıklar gösterse de ortak temaların varlığı göz ardı edilemez. İSH, sosyal hizmet uzmanları tarafından, sosyal hizmet bilgisine dayanan uygulamalar ile gerçekleştirilebilir. İkincisi, İSH uygulamasının ana hedefi ve bağlamı çalışan topluluğudur. Üçüncü olarak, işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının (İSHU) kaygıları, sorunlu bireysel davranışların ötesindedir. Birey ihmal edilmeden, bireysel davranışın içinde yer aldığı sosyal bağlam da önemli bir odak noktasıdır. Bunlardan hareketle İSH'nin daha sağlıklı işyerleri ve topluluklar yaratmak amacıyla örgütsel ve çevresel değişimle ilgilendiğini söylemek mümkündür (Smith ve Gould, 1993, s. 9).

2.1.2. İşyerinde sosyal hizmet bir sosyal hizmet alanı mıdır?

İşyerinde sosyal hizmet, çeşitli çevreler ve aktörlerce sosyal hizmetin doğrudan bir alanı olarak görülmeyebilmektedir. Bu hususta özellikle iş, işyeri ve endüstri ilişkileri gibi hususların çeşitli disiplinlerce daha etkin şekilde dikkate alınması ve vurgulanması sebep olarak görülebilir. Ancak sosyal hizmetin tarihi köklerinde bu kavramlara ve kavramlara bağlı eylemlere rastlamanın mümkün oluşu ayrıca temel sosyal hizmet kuramlarının iş, işyeri, iş arkadaşları gibi sistemlere yaptığı vurgular, İSH'nin doğrudan bir sosyal hizmet alanı olduğunun göstergeleri olarak değerlendirilebilir. Bu hususlara bu başlık altında sosyal hizmet etiğinden ayrı bir perspektifle yakından bakmak, konuya dair tartışmaları önleyebilir.

Sosyal hizmet köken olarak, “Hayırseverliği Örgütlenme Cemiyeti” (COS) ve “Yerleşim Evi Hareketi” (SHM) tarafından yürütülen çalışmalara dayanmaktadır. Birbirinden ayrı olarak değerlendirilen bu hareketleri uzlaştıracı bir anlayış olarak ortaya çıkan “genelci sosyal hizmet”, sosyal hizmeti doğrudan ifade eden bir kavram olarak değerlendirilebilir. Her ne kadar psikodinamik ve sosyal öğrenmeye dayanan kuramların sosyal hizmeti derinden etkilediği ve bu sebeple genelci anlayıştan

uzaklaşıldığı çeşitli şekillerde ifade edilse de sosyal hizmetin genelci bir anlayışla karakterize olduğu daha çok kabul gormektedir (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 8). Sosyal hizmet meslek ve disiplininin sahip olduğu genelci anlayış, İSH'nin işlerliğinin sağlanmasında oldukça sağlam bir temel oluşturmaktadır. İnsan sisteminin işleyişini en üst dűzeye çıkarmak için, insanların etkileşimde bulundukları tűm sistemlerle (toplum, mahalle, karmaşık organizasyonlar, aileler, bireyler vb.) alışmayı teşvik eden genelci sosyal hizmet anlayışı, bireysel ve kolektif sorunların etkileşim içinde olduğu savına dayanmaktadır (Miley vd., 2017, s. 7). NASW (2021), sosyal hizmet mesleğinin birincil misyonunu “savunmasız, ezilen ve yoksulluk içinde yaşayan insanların ihtiyaçlarına ve gűlendirilmesine ozen gűstererek, insan refahını artırmak ve tűm insanların temel insani ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olmak” şeklinde ifade etmektedir. İnsan ve dolayısıyla toplum refahını artırmak, řűphesiz işyerlerinde yapılacak dűzenlemeler ve uygulamalarla ilişkilidir. Bu, İSH'yi doğal bir sosyal hizmet alanı olarak meşru kılmaktadır.

İSH'nin dođal bir sosyal hizmet alanı olduđunu anlayabilmek için kuramsal geliřmelere gűz atmak yararlı olacaktır. Sosyal hizmet, bilimsel dűřűnceye dayanan modern ve hűmanist dűřűnceye dayanan post-modern ayrımı ekseninde deđerlendirilebilir. Modern dűřűnce, sosyal hizmetin genelci anlayıřının bir yansıması olarak çeřitli kuramların geliřmesinde rol oynamıřtır (Dybicz, 2015, s. 237). Özellikle 1970'li yıllardan itibaren sosyal hizmet űzerinde derin etkiler bırakan “genel sistemler teorisi” ve “ekolojik sistemler teorisi” bu kuramların bařlıcalarıdır. Von Bertalanffy'nin biyoloji kűkenli genel sistemler teorisinden hareketle geliřtirilen “sistem” fikri, sosyal hizmetin bireyler, gruplar ve toplumlar ile çalıřabilmesini műmkűn kılmıřtır. Sistem fikrine eklenen “evresel kořullar” yaklařımı ise ekolojik sistemler teorisinin dile getirilmesini sađlamıřtır (Payne, 1991, ss. 134-135). Yine Gregory Bateson'un sistem anlayıřının ve Minuchin'in aile bireyleri arasındaki etkileřimi açıklarken kullandıđı yaklařımının da sistem anlayıřı űzerinde etkili olduđunu sűylemek műmkűndűr (Ungar, 2002, s. 481). Aslında tűm bunlar, sosyal hizmet mesleđinin ncűlerinden Mary Richmond'un insanların sosyal iřlevselliđinde çevrenin ne denli önemli olduđuna yűnelik vurgusuna dayanmaktadır. Bu vurgu, çevresel faktűrlerin önemli bir deđiřken olarak hesaba katılmasının bařlangıcı sayılabilir (Pardeck, 1988, s. 133).

Sosyal hizmet üzerinde derin etkiler yaratan sistem anlayışı, çevresel koşullara odaklanmayı içeren temel bir saikten hareket etmektedir. Sosyal hizmetteki bu sistem anlayışına Pincus ve Minahan (1973)'ın ekolojik yaklaşımında rastlamak mümkündür. Yazarlar, bireylerin etkileşimde olduğu fiziksel ve sosyal çevre arasında bir ayrıma gidilmesi gerektiğini, fiziksel çevrede bireylerin özelliklerinin ön planda olduğunu, sosyal çevrede ise etkileşimleri yöneten normlar veya düzenlemelerin belirleyici olduğunu, iki çevrenin de bireyleri etkilediğini, davranış ve tutumlarını şekillendirdiğini ifade etmektedirler (s. 263). Pincus ve Minahan'ın yaklaşımına göre üç tip sistem insanlara yardımcı olabilir:

- Aile, arkadaşlar, postacı veya iş arkadaşları gibi gayri **resmi ya da doğal sistemler**,
- Topluluklar ya da sendikalar gibi **resmi sistemler**,
- Okullar ya da hastaneler gibi **toplumsal sistemler**.

Görülebileceği üzere, bireylerin etkileşim içinde olduğu sistemlerden biri işyerleri ve dolayısıyla iş arkadaşlarıdır. Buradaki husus, İSH'nin sosyal hizmet meslek ve disipliniyle uyumunu bir kere daha göstermektedir.

Ekolojik yaklaşıma katkı veren yazarlardan bir diğeri Siporin (1981, s. 509)'e göre ekolojik yaklaşım, zihin-beden-çevre hakkında kavramsal bir sisteme atıfta bulunur. İnsanların içinde bulunduğu fiziksel-sosyal-kültürel çevreler, dinamizmin sağlanması, dengenin oluşması ve diyalektik değişimin gerçekleşmesi için birbirleriyle etkileşim içindedir. Bu, sosyal hizmette karşılıklı tamamlayıcılık, kaynak alışverişi ve uyum gibi kavramların vurgulanmasını beraberinde getirmiştir. Yazarın bu yaklaşımı, sistemler ve alt sistemler arasındaki etkileşimleri gün yüzüne çıkarması açısından önemlidir. Siporin (1981, s. 510) ekosistemin; insanlar, yaşam durumları ve etkileşimlerinin sebep olduğu iyi işleyen ve işlevsiz davranış kalıplarından oluştuğunu ifade etmektedir. Yazar, bu ifadesiyle sosyal hizmette kapsamlı değerlendirme için odaklanılması gereken sorun-kişi-durum üçgenini bir kere daha vurgulamış, esas amacın sosyal işlevselliği sağlamak olduğunu yinelemiştir. Siporin (1981, s. 512), modelin birey, arkadaşlık grubu, bir topluluk ya da bir iş organizasyonuna uyarlanabileceğini de vurgulamış ve hizmet alanının doğasına göre önemli işlevsiz aile, iş, okul, mahalle ve yasal durumlarla karşılaşıldığında bunların giderilmesi için modelin uygulanabileceğini eklemiştir. Buradaki iş organizasyonu ve işten kaynaklı

işlevsiz davranışlara yönelik vurgu, İSH'nin bir sosyal hizmet alanı olarak algılanabilmesi açısından önemlidir.

Ekolojik yaklaşımın en önemli vurgularından biri “çevresi içinde birey” (person in environment [PIE]) vurgusudur. Bu vurgu, bilimselliği esas alarak yol kateden modern sosyal hizmetin nüvesi olarak değerlendirilebilir. Uygulamaların merkezinde yer alması, vurgunun önemini anlayabilmek açısından önemlidir (Dybicz, 2015, s. 237). Ekolojik yaklaşıma önemli katkıları olan Germain (1973, s. 327), insanların sorunlarının patolojik durumlardan ziyade, diğer insanlar, şeyler, yerler ve organizasyonlar dahil olmak üzere ekosistem unsurları arasındaki etkileşimlerden kaynaklandığını ifade etmiş ve buna da “yaşam modeli” adını vermiştir. Yaşam modelinin önemli bir ön kabulü, hayatın problemsiz veya çatışmasız olmadığıdır. Bunun yanı sıra, insanların, ihtiyaçlarıyla örtüşen ya da nevrotik semptomlarını hafifleten ortamlar aradığını bilmek önemlidir. Bu bazen iyi bir evlilik olabileceği gibi iyi bir işverenin varlığıyla da mümkün olabilir. İnsanların yaşamlarındaki stresleri azaltmanın gerekliliğini vurgulayan yaşam modelinde, kişi ile çevresi arasındaki sorun yaratan unsurların ortadan kaldırılması ve insan ile çevre arasındaki uyumun sağlanması temel gaye kabul edilmektedir (Teater, 2019, s. 36). Bu uyumu sağlama çabası transaksiyonel şekilde gerçekleşmekte ve insanlar böylece uyum becerileri geliştirmektedirler. Özellikle endüstriyel toplumun yarattığı birçok soruna yönelik uyum becerileri geliştirebilmek, insanların iyilik halinin süreğenliği açısından önem arz etmektedir. Ekolojik yaklaşım, tüm bu stresörlerden uyum becerileri üretilmesi sürecinde bireylere destek olunması gerektiğini vurgulamaktadır (Gitterman ve Germain, 1976, s. 602). İnsanın çalıştığı işten bağımsız sayılamayacağı görülmekte, çevresi içinde birey anlayışı ve bu anlayışın uzantılarından biri olan ekolojik bakış açısı ile İSH'nin doğrudan sosyal hizmet alanı olduğu daha iyi anlaşılabilir. Straussner (1990: 2)'in yaptığı tanım, bu durumu pekiştirmektedir. Yazara göre İSH'nin temel amacı, çalışanlar ile çevrelerinin uyumlarının optimum düzeyde sağlanmasıdır. Bu uyum olmadan, İSH işlerliğe sahip olamaz.

2.1.3. İşyerinde sosyal hizmetin tarihçesi

İSH'nin gelişiminden bahsetmeden önce, modern sosyal hizmetin ortaya çıkış sürecine değinmekte yarar vardır. Sosyal hizmetin ortaya çıkış sürecinde Sanayi Devrimi'nin etkileri oldukça derin olmuştur. Sanayi Devrimi'nin yarattığı çocuk işçiliğin

yaygınlaşması, işsizlik, kronik engellilik, yoksulluk, kötü yaşam koşullarının ortaya çıkması ve hatta kolera gibi hastalıklar, sosyal hizmete gereksinimi doğurmuştur (Stuart, 2019, s. 2; Kesgin, 2020, s. 43). Bunların yanı sıra “laissez faire” (bırakınız yapsınlar) anlayışının yarattığı kapitalist ortam, insanların yalnızca emekleri için satın alınan bireyler olarak algılanmalarına ortam hazırlamıştır. Bu durum ise sorunların kronikleşmesine ve sorunların çözümüne dair herhangi bir aksiyonda bulunulmamasına neden olmuştur. (Pierson, 2011, s. 6-7). Ancak kamusal vicdanın etkisiyle Sanayi Devrimi’nin ortaya çıktığı ülke olan İngiltere’de, -aynı zamanda devrimden kaynaklı olumsuz etkilerin en çok görüldüğü ülke olduğundan- hayırseverlik kisvesi altında sorunlara çözüm arayan sivil bilinç ortaya çıkmıştır. Bu bilincin dayanağını inanç sistemi oluşturmuş ve insanlara yardım etmenin dini bir görev olarak algılanması gerektiği inancıyla sivil oluşumlar ortaya çıkmıştır (Skehill, 2000, ss. 690-691). 1869 yılında kurulan “Hayırseverlik ve Dilenciliği Önleme Cemiyeti”, bu yolda ortaya çıkan oluşumlardan biri olmuş ve kısa süre sonra yerini “Hayırseverliği Örgütlenme Cemiyeti” ne bırakmıştır. Yoksulluk yasalarının aksine kurum bakımı olmadan sosyal yardım sunma savına dayanan COS hareketi, ev ziyaretleriyle ön plana çıkmıştır. Yapılan ziyaretler ve değerlendirmelerde en önemli hususun insanın karakteri olduğu görüşünü benimseyen COS hareketi zamanla bilimsel bir çizgiye oturma ihtiyacı hissetmiştir (Pierson, 2011, s. 20). COS hareketi bünyesinde eve yapılan bu ziyaretler “dostane ziyaret” adıyla anılmıştır. Ancak yoksulluğun kişisel eylemlerle aşılabileceği görüşünü benimsediğinden dostane ziyaret yerini, “vaka çalışması” yöntemine bırakmıştır. COS hareketinin öncü ismi olarak kabul edilen Mary Richmond tarafından geliştirilen vaka çalışması yöntemiyle, ev ziyaretinin ardından birey ile yapılan görüşmeler ve kanıta dayalı uygulamalarla yardımın sunulması amaçlanmıştır. Böylece hayırseverlik bilimsel bir kimlik kazanmıştır (Jennissen ve Lundy, 2011, s. 9).

COS, İngiltere’nin ardından 1877 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde de faaliyet göstermeye başlamıştır (Zastrow, 2016, s. 3). Ancak 1884 yılında Londra’da Samuel Barnett tarafından kurulan ve sosyal reformcuların hizmet sundukları insanlarla aynı yerde yaşamalarını ve böylece sorunların daha etkili bir şekilde çözülmesini amaçlayan Toynbee Hall’in kurulmasıyla başlayan “Yerleşim Evi Hareketi” (settlement house movement) ABD’de daha fazla etkin olmuştur (Matzner, 2008, s. 1). Toynbee Hall’i ziyaret eden Jane Addams, dönemin bir diğer sosyal hizmet

aktivisti Ella Starr ile 1889 yılında ABD'nin en ünlü yerleşim evi olan “Toplum Merkezi” (hull house) isimli yapıyı kurmuştur. Toplum merkezlerinde büyük şehirlerin göçmen bölgelerine yerleşen orta sınıf ve varlıklı gönüllüler etkin olmuşlardır. Toplumdaki tabakalaşmaları biraz olsun azaltabilmek amacını güden toplum merkezleri, insanlar arasındaki sosyo-ekonomik farkları gözetmeksizin sorunlara kolektif çözümler üretilmesini sağlamıştır (Stuart, 2019, s. 3). Toplum merkezinin yanı sıra, Toynbee Hall'de birkaç ay geçiren Amerikan Stanton Coit de ABD'nin New York kentinde “Mahalle Loncası” (neighborhood guild) isimli yerleşim evini kurmuştur. Daha sonrasında “Yerleşim Üniversitesi” adını alan bu yapının yarattığı etkiyle 1899 yılında çeşitli üniversitelerden mezun olan kadınlar “Yerleşim Koleji” isimli yapıyı kurmuşlardır (Trolander, 1991, s. 411).

Yerleşim evi hareketi, sosyal koşulları ağır olan bireyler için önemli bir olumlu etki yaratmıştır. Barınma, istihdam, rekreasyon, okul ve kamu politikası gibi genel sosyal destek alanlarında hizmet sunan hareket, birçok bireyin ilgi gösterdiği bir oluşum haline gelmiştir (Jennissen ve Lundy, 2011, s. 7). Yerleşim evi hareketi, yalnızca sunduğu hizmetlerle değil yoksulluk ve eşitsizliğe bakış açısıyla da COS hareketinden daha fazla kabul görmüştür. COS hareketinin yoksulluk ve eşitsizliğe yönelik bireyci tavrı, yerleşim evi hareketinde sosyal düzene atıfta bulunan bir tavır olarak farklılık göstermiştir (Pierson, 2011, s. 35). Sosyal adalete atfedilen değer, sosyal işlevsellik nosyonunun ön plana çıkarılması ve ayrımcılığa karşı mücadele gibi hususlar, yerleşim evi hareketiyle karakterize olarak değerlendirilmiştir. Sosyal sorunları değerlendirirken yapıya çekilen dikkat, sosyal hizmette yeni bir anlayışın tahayyül etmesinde önemli bir etken olmuştur. Yerleşim evi hareketi sosyal hizmetin aktivist bir meslek olduğunu deklare ederek, COS hareketinden ayrı bir çizgiye oturmuştur (Joseph, 2019, s. 512). Zira bu farklılaşmada COS hareketinin vaka çalışmasını öncelemesi ve yapısal faktörleri göz ardı etme eğilimine girmesi etkili olmuştur (Şahin-Taşgın, 2017, s. 94). COS hareketinin sorunları bireysel düzeyde algılama eğilimi, liberal devletler tarafından desteklenmesini de beraberinde getirmiştir. Yerleşim evi hareketinin yapıya yönelik tutumu ve bu tutuma dayanan eylemleri, COS hareketinin aldığı desteğin alınmasında önemli engeller olarak ön plana çıkmıştır (Dominelli, 2018, s. 33).

Modern sosyal hizmetin ortaya çıkışına değinildikten sonra, İSH'nin çeşitli ülkelerdeki tarihi görünümlerine değinmek konuya yönelik kapsamlı bir bakış açısı geliştirmek açısından önemlidir. Bu sebeple bu başlıkta ABD, Almanya, İsrail, Güney Afrika ve Avustralya ülkelerindeki İSH faaliyetlerinin tarihçeleri ele alınacaktır. Son olarak ise İSH'nin Türkiye'deki durumu değerlendirilecektir.

2.1.3.1. ABD

Yerleşim evi hareketinin benimsediği aktivist anlayış, ABD'de İSH için de bir başlangıç olarak kabul edilebilir. Öyle ki mesleğin “sosyal reform” için gerekli olduğu anlayışı yerleşim evi hareketi ile ortaya çıkmıştır (Acar ve Çamur Duyan, 2003, s. 7). Yerleşim evi hareketinin yapıya yönelik vurgusu, çalışanların haklarına yönelik bir savunuyu faaliyetini de ortaya çıkarmıştır. Sanayi Devrimi'nin etkisiyle ağır şartlarda çalışan insanların şartlarının iyileştirilmesi için aktivizm faaliyetlerinin yürütülmesi, bahsedilen sosyal reform hususunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Rosenberg ve Rosenberg, 2006, s. 296). Bu sosyal refah aktivizmi ve sosyal hizmetin endüstriyel faaliyetlerle yakın ilişkisi İSH'nin gelişimi üzerinde hızlandırıcı bir etki yaratmıştır (Googins ve Godfrey, 1985, s. 396). ABD'de “refah kapitalizmi” döneminin de İSH'nin gelişiminde önemli bir etkisi olmuştur. İSH'nin temeli olarak değerlendirilebilecek refah kapitalizmi döneminde işverenlerin çalışanlarına yönelik geliştirdikleri ortak kaygı, somut adımların atılmasını beraberinde getirmiş ve sosyal hizmet uzmanları “sosyal sekreterler”³ olarak bu dönemde istihdam edilmeye başlanmıştır (Straussner, 1990, s. 3). Sosyal sekreterlerin hizmet verdiği grupların odak noktasını kadın işçiler, çocuk işçiler ve göçmen işçiler oluşturmuş ve bu gruplara yönelik vaka çalışması, grup çalışması ve fayda yönetimi gibi hizmetler sunulmuştur (Smith ve Gould, 1993, s. 10). Sosyal sekreterlerin diğer çalışma alanını ise modern personel müdürlerinden beklenen hizmetler oluşturmuştur. Personelin eğitilmesi, işin gerektirdiği unsurların belirlenmesi, işe alma, işten çıkarma ve ücretlerin belirlenmesi gibi hizmetleri de sunan sosyal sekreterler, bu dönemde işletmeler için oldukça önemli çalışanlar olarak görülmüşlerdir (Poppo, 1981, s. 262). Ancak sosyal hizmet mesleğinin kadınlara seçim hakkının sağlanması, çocuk işçilerin korunması, haftalık

³ Sosyal sekreterlerin istihdam edilmeye başlandığı yıl olarak 1875 yılı kabul edilmektedir. Dolayısıyla İSH'nin başlangıcının da bu tarih olduğunu ifade eden kaynaklar mevcuttur. İlk sosyal sekreterin H.J. Heinz şirketinde istihdam edilen Aggie Dunn olduğu da varsayılmaktadır (Brandes, 1976: 111; Poppo, 1981: 260; Straussner, 1990: 3).

çalışma süresinin kısaltılması ve maaşların standardının oluşturulması gibi sendikalarla ortak paydada bulunduğu bazı mücadelelere rağmen (Scanlon ve Harding, 2005, s. 11) sosyal sekreterlere yönelik bakış her zaman olumlu olmamıştır. Sundukları hizmetlerle işçi yanlısı olan sosyal sekreterler, işveren temsilcisi olarak istihdam edildikleri için sendikalar tarafından hoş karşılanmamışlardır. İşçilerin örgütlenerek çalışma şartları karşısında eylem yapmalarını önlemek amacıyla hizmet ettikleri düşüncesi sosyal sekreterlere yönelik ilginin azalmasını beraberinde getirmiş ve sendika karşıtı olarak damgalanmalarına neden olmuştur (Molloy ve Kurzman, 1993, s. 47).

Sosyal sekreterlere yönelik ilginin azalmasında etken olan anti-sendikal algının yanı sıra, 1930 yılında ortaya çıkan “Büyük Buhran” önemli bir olumsuz etki yaratmıştır (Hughes vd., 2018, s. 381). Ancak Büyük Buhran’ın ardından meydana gelen “İkinci Dünya Savaşı”, İSH’nin yeniden ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. Savaş döneminde refah kapitalizmi dönemini hatırlatır nitelikte endüstri ile sosyal hizmet arasında birçok ilişki kurulmuştur. Bu dönemde ABD’de oldukça fazla sayıda sosyal hizmet uzmanı yeniden endüstri ortamında istihdam edilmiştir (Chima, 2005, s. 11). Savaş sonrası askerlere ve ailelerine savaş kaynaklı sorunlarla başa çıkmalarına yönelik yardım sunulmasına dayanan İSH faaliyetleri, Amerikan Kızılhaç’ı tarafından birçok İSHU’nun askerler ve ailelerine savaş sonrası destek için istihdam edilmesiyle sürmüştü ve bu faaliyetler “askeri sosyal hizmet/ordu sosyal hizmeti” olarak da adlandırılmıştır (Smith ve Gould, 1993, s. 10). Yine bu dönemde İSH faaliyetleri sendikalar tarafından da sunulmuştur. Sendikaların finanse ettiği bu hizmetler, çalışanlara yönelik danışmanlık ve rehabilitasyon faaliyetlerini içermiş ve “üye destek programları” olarak isimlendirilmiştir (Hughes, 2013, s. 377). Bunlardan en dikkat çeken Bertha Reynolds tarafından Ulusal Denizcilik Sendikası bünyesinde denizcilere yönelik sunulan hizmetler olmuştur (Maiden, 2001, s. 122). Ancak sendikalarla kurulan olumlu bağ, sendikaların yalnızca toplu sözleşme faaliyetlerine odaklanmaları nedeniyle yeniden zedelenmiştir (Hughes vd., 2018, s. 381). İSH faaliyetlerinin işlerliği açısından bir zedelenme olarak görülebilecek bu hususun yanı sıra, İkinci Dünya Savaşı’ndan dönen askerlerin tekrar işgücüne dahil olmalarıyla birlikte işverenler için işçilerin psiko-sosyal sağlığının ikinci plana itilmesi diğer zedeleyici bir husus olarak ifade edilmektedir (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 90).

İşçilerin psiko-sosyal sağlıklarına yönelik kaygı, yerini verimliliğe yönelik kaygıya bırakmıştır. 1940'lı yıllara dayanan bu anlayış işverenlerin, işçilerin yoğun alkol kullanımlarına yönelik ortak bir kaygı geliştirmelerine sebep olmuştur. Alkolik işçilerin rehabilite edilmelerinin işçi alma ve çıkarma süreçlerinden daha az maliyet oluşturacağına yönelik inançla birlikte, bu yıllarda “İşyeri Alkolizm Programları (İAP)” hayata geçirilmiştir (Attridge, 2012, s. 442; Mor-Barak ve Bargal, 2000, s. 3). Bu programlar bünyesinde alkol dışında madde kullanımına yönelik de danışmanlık hizmetleri sunulmuş ve işçilerin verimliliğini artırmak adına oldukça fazla sayıda İSHU istihdam edilmiştir (Frauenholtz, 2014, s. 154). Ancak 1960'lı yıllardan itibaren ABD'nin işyerlerinde etnik çeşitliliğin ve kadın istihdamının artmasıyla birlikte İSH için yeni bir dönem başlamıştır. Bu dönemden itibaren yalnızca verimliliği artırmaya yönelik etkinlikler değil aynı zamanda işçi sağlığını artırma, davranışsal problemleri azaltma ve iş kaynaklı sorunları önlemeye yönelik faaliyetler hayata geçirilmeye başlanmıştır (Attridge, 2012, s. 442). 1970'li yıllara gelindiğinde işyerlerinde “Çalışan Destek Programları (ÇDP)” aktive edilmiştir. İAP'lerin halefi olarak görülen ÇDP'ler işyerinde sunulan sosyal hizmetler için çatı birim haline gelmiştir (Maiden, 2001, s. 123). ÇDP'ler kapsamında sunulan sosyal hizmetlerden biri çalışmaya bağlı oluşan ya da doğrudan var olan engellilik sorunu olmuştur (Balgopal, 1989, s. 440; Mudrick, 1991, s. 491). ÇDP'ler bu sorunun yanı sıra çalışanların yaşlanmalarına (Mor-Barak ve Tynan, 1993, s. 45), iş sebebiyle aileden yaşanan kısa süreli ayrılıklara (Van Breda, 1999, s. 597), iş kaynaklı stresleri klinik uygulamalarla azaltmaya (Balgopal, 1989, s. 440; Ramanathan, 1992, ss. 237-238), işyerinde cinsel tacize, stratejik planlamaya, politika üretme ve örgütsel sağlığı iyileştirmeye (Iversen, 1998, s. 555) yönelik çalışmaları da bünyelerinde barındırmışlardır. ÇDP'lerin bu denli geniş bir yelpazede hizmet sunmaları, onların “yüzeysel” (broad brush) olarak adlandırılmalarına sebep olmuştur (Mor-Barak ve Bargal, 2000, s. 3; Kurzman, 2013, s. 392). 1970'li ve 80'li yıllarda ÇDP'ler işçilere sağlanan sosyal hizmetlerde oldukça etkin konumda olmuşlardır. ABD'de İSH'den bahsederken mutlaka birlikte anılan ÇDP'ler zaman içinde neredeyse İSH ile aynı anlamda kullanılmaya başlanmıştır (Mor-Barak ve Bargal, 2000, s. 3; Frauenholtz, 2014, s. 154). 1990'lara gelindiğinde İSH/ÇDP alanı, hizmetlerin giderek daha fazla dış sağlayıcılara yaptırılmasıyla daha karmaşık hale gelmiş ve ticarileşmiştir. Sosyal hizmet uzmanları arasında da bir girişimcilik alanı

haline gelen İSH, iş/yaşam, sağlık, krize müdahale ve davranışsal risk değerlendirme programları gibi hizmetler ile oldukça çeşitlilik kazanmıştır (Hughes vd., 2018, s. 382).

Günümüzde ise ÇDP'ler ABD'de faaliyetlerine devam etmektedir. İSH'nin bir enstrümanı olarak görev yapan ÇDP'lerin tüm dünyada 1.000 civarında olduğu ve bunların yaklaşık %70'inin ABD'de olduğu ifade edilmektedir (Attridge, 2019, s. 626).

2.1.3.2. Almanya

Almanya, gelişmiş bir kapitalist refah devletidir. Ülkede üretime vurgu fazladır ve işgücünün verimliliği oldukça önemlidir. İşgücü yönetimi ilişkileri kolektiftir ve işgücünün büyük çoğunluğu bir sendikayla ilişkilidir.⁴ Sendikalar işyerlerinde, işyerlerinin karar alma süreçlerine katılım sağlayan işçi konseyleri tarafından temsil edilmektedirler. Devlet, sağlık ve refah hizmetlerini ulusal yasalarla belirlemiştir ve bireylere ulaştırmaktadır (Bargal, 1993, s. 376-377). Almanya, son yirmi yılda muhafazakar bir refah rejiminden liberal bir refah rejimine geçiş yaşamıştır. 1990'ların sonuna kadar, muhafazakar bir sosyal sigorta yaklaşımının izlendiği ülkede, hak kazanma kriterleri istihdam süresine bağlı olmuştur. Bu kriterleri karşılayamayanlar gelir testine bağlı sosyal yardım almışlardır. Ancak yüksek işsizlik oranları ve artan küreselleşmeyle birlikte dönüşüm gerekmiştir. Bu refah dönüşümüyle nüfus sağlığının azaldığı ve sağlık eşitsizliklerinin arttığına yönelik eleştiriler ortaya çıkmıştır. Bu eleştiriler çeşitli ülkeler incelendiğinde karşılık bulmamaktadır. Zira refah devleti rejimleriyle sağlık eşitsizlikleri arasında tutarlı ilişkiler bulunamamıştır (Siegel vd., 2014, s. 11).

Almanya'da meydana gelen refah dönüşümlerinin yanı sıra, İSH de çeşitli dönemlerde dalgalı seyirler izlemiştir. Almanya'da İSH, 1900'lü yılların başına dayandırılabilir. Ortaya çıktığı günden itibaren değişimler neticesinde farklı uygulamış biçimlerine sahip olmuştur (Baumgartner ve Sommerfeld, 2016, s. 1). Almanya'da İSH'nin 1900'lerin başlarına dayanıyor oluşu, ülkenin sosyal, politik ve ekonomik koşullarıyla yakından ilintili olmuştur. Ülkede varlığı hissedilen paternalist yapı, Birinci Dünya Savaşı'nın kaybedilmesi ve bunun ekonomi üzerindeki yıkıcı sonuçları, kitlesel

⁴ Almanya'da yaklaşık 7,7 milyon sendika üyesinin olduğu tahmin edilmektedir. 40 milyon çalışana oranlandığında sendikacılığın toplam %19,3 olduğu sonucu elde edilmektedir. Ancak bu orana emekli sendikalı çalışanlar da dahil edildiği için asıl yoğunluk %15,1 olarak tahmin edilmektedir (Fulton, 2021). OECD'ye göre ise Almanya'daki sendikal yoğunluk %16,3'tür (OECD, 2020).

işsizlik, zayıf sendikalar, demokrasiye giriş ve artan milliyetçi eğilimler, İSH'nin ortaya çıkışında rol oynayan önemli faktörler olmuştur (Gehlenborg, 2001, s. 19). İSH, Almanya'da ortaya çıktığı dönemde İSH'nin tarihine uygun bir şekilde “endüstriyel sosyal hizmet” olarak isimlendirilmiştir. Endüstriyel sosyal hizmet olarak isimlendirilmesinde, Almanya'da etkin olan fabrika merkezli üretimin fazla olmasının etkisi büyük olmuştur (Googins vd., 1986, s. 5). İSH'nin bu yıllarda, tekstil fabrikaları ve kablo fabrikaları gibi üretim merkezlerinde istihdam edilen “fabrika hemşireleri” (Fabrikpflegerinnen) tarafından sunulan hizmetlerle başladığı varsayılmaktadır (Gilschwert, 2012, s. 15). Almanya'daki büyük kuruluşlarda bu hizmetler çalışanlara sunulmuştur. Birinci Dünya Savaşı'na kadar olan dönemde AEG, Krupp (Baumgartner ve Sommerfeld, 2016, s. 6), Bayer (Bilik, 1988, s. 85) ve kadın, çocuk ve yetimlere yönelik sosyal hizmet programlarıyla Siemens (Googins vd., 1986, s. 5) gibi şirketler bu büyük kuruluşlara önemli örneklerdir. 1900'den 1933 yılına dek fabrika hemşireleri bu sosyal hizmetleri sunmak için istihdam edilmişlerdir. Ancak bu hemşirelerin formasyonları hemşirelik, öğretmenlik ve dadılık gibi çeşitlilik gösterdiğinden, dört haftalık kurslar ile eğitildikten sonra işe başlamışlardır. Fabrika hemşirelerinin istihdam edilmelerindeki temel amaç, kadın işçilerin üretim koşullarına uyum sağlamalarına destek olmak ve kadınların aile ile iş arasındaki yükünü azaltmak olmuştur. Fabrika hemşireleri barınma, beslenme ve çocuk bakımı konularında hizmetler sunmuşlar, nafaka, vesayet ve sigorta konularında da danışmanlık yapmışlardır (Gehlenborg, 2001, s. 19). Birinci Dünya Savaşı döneminde sayıları 700-800 civarına ulaşan ve oldukça etkin olarak çalışan fabrika hemşireleri, savaşın bitmesiyle işten çıkarılmışlardır. 1925 yılına gelindiğinde yalnızca 100-110 arasında bir sayıyla ifade edilen fabrika hemşirelerinin yaptığı görevlerin, ailelere yapılacak vurgular ile sürdürülebileceği ve bu sebeple gereksiz bir hizmet olduğu inancı bu azalmada etkili olmuştur (Stoll, 2001, s. 28). 1933'e gelindiğinde Adolf Hitler'in öncülüğünü yaptığı Nasyonal Sosyalizm hareketiyle birlikte fabrika hemşirelerinin sayısı yeniden artmaya başlamıştır. İlk ortaya çıkışından farklı bir amaca hizmet eden fabrika hemşirelerinin sayısı bu dönemde yeniden 800'lere yükselmiştir (Gilschwert, 2012, s. 16). Bu dönemde fabrika hemşirelerinin unvanları değişiklik göstererek “sosyal yardım görevlileri” ya da “bakım verenler” halini almıştır. 3000'e yaklaşan sayılarıyla önemli bir güce dönüşen sosyal yardım görevlilerinin istihdam edilmesindeki amaç, eğitim ve denetim işlevleri olmuştur. Kadınların çocuk yetiştirme

tarzlarını tek tipleştirmek, kuruluş yönetimlerine katılmalarını teşvik etmek ve gençleri eğitmek gibi nosyonlarla hareket etmeleri salık verilen sosyal yardım görevlileri, Alman İşçi Partisi'nin önemli bir ideoloji empoze enstrümanı olmuşlardır. Bu yapılan faaliyetler neticesinde Almanya'da daha önce endüstriyel sosyal hizmet olarak anılan alan "fabrika sosyal işi" (sozialen Betriebsarbeit) adını almıştır (Baumgartner ve Sommerfeld, 2016, s. 9). Bu durum İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna dek sürmüştür. Ancak savaştan sonra etkinliğini yitiren Nasyonal Sosyalizm hareketiyle kuruluşlardaki sosyal hizmet faaliyetleri daha pasif bir hale bürünmüştür. Bu hususta şüphesiz İSH'nin Nazi ideolojisiyle ilişkilendirilmesi etkili olmuştur. Bunun yanı sıra Almanya'nın savaş sonrası ekonomisinde meydana gelen değişimler ve devletin refah aktörü olarak hizmetleri halka götürüyor oluşu da İSH'nin gerilemesinde önemli bir faktör olmuştur (Stoll, 2001, s. 30). 1960'ların başında, işçilerin maddi ihtiyaçları hem kanun hem de toplu iş sözleşmeleri ve daha geniş sosyal yardımlarla güvence altına alınmıştır. Toplumda kadın hareketlerinin ve eleştirel bilincin artmasıyla sosyal hizmet alanında da özgürleştirici nosyonlar etkinlik kazanmıştır. Bu, kendi kendine yardım düşüncesinin işyerlerinde de ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. 1960 ile 1980 yılları arasında ise daha önce "iş refahı" (Betriebsfürsorge) olarak adlandırılan İSH faaliyetleri artık "işyerinde sosyal hizmet" (Betriebssozialarbeit) ismini almıştır. Bununla birlikte 1971'de sosyal pedagoji ya da sosyal hizmette sekiz dönemlik özel bir çalışma kursu başlatılarak bu alanda çalışacak İSHU'lara eğitimler verilmiştir (Gehlenborg, 2001, s. 20). İşyerinin daha sağlıklı hale getirilmesi amacıyla gelişen İSH, Almanya'da 1980'lerden itibaren bağımlılığa yönelik çalışmaları da bünyesinde geliştirmiştir. Bunun yanı sıra psikolojik sorunlara yönelik çözüm üretilmesini içermiştir.

Almanya'da İSH, günümüzde aynı zamanda pedagojik bir nosyona sahiptir ve çalışanlara yönelik eğitimleri de barındırmaktadır. Sayısıyla ilgili bir netlik olmamakla birlikte alanda yaklaşık 1000-1500 arasında İSHU'nun aktif olduğu varsayılmaktadır (Baumgartner ve Sommerfeld, 2016, s. 12). Almanya'da İSHU'lar, çalışanlarla ilgili sorunlarda yardımlarının önemini kabul etmeyen iş organizasyonlarında ikincil bir rol oynamaktadırlar. Kaynak oluşturma yönelimi yoktur ve İSHU'ların konumu, çalışanlara bireysel sorunlarıyla ilgili danışmanlık yapmak ve çalışma ekiplerine ortaya çıkan sorunları çözmeye yardımcı olmakla sınırlıdır (Bargal, 1993, s. 377). Yasal olarak herhangi bir çerçeveye sahip olunmamasının bu husustaki rolü büyüktür.

İSH, Almanya’da şirketlerin sunduğu gönüllü bir hizmet olarak algılanmaktadır ve bu durum İSH’nin değerini azaltırken yasal bir çerçevenin oluşumuna da bir bariyer oluşturmaktadır (Baumgartner ve Sommerfeld, 2016, s. 12). Almanya’da refahın işyerlerinin değil, devletin görevi olduğuna yönelik yerleşmiş derin inanç, yine belirleyici bir faktör olarak baş göstermektedir (Bargal, 1993, s. 377). Bu yasal zorluklar, İSHU’ların nitelikleriyle ilgili bir heterojenliğe de sebep olmaktadır. Asgari yeterlilik olarak sosyal hizmet ya da sosyal pedagoji bölümlerinden mezun olmak aranan bir şart iken diğer sosyal bilimlerden mezun olanlar için de İSHU olarak görev yapma imkanı bulunmaktadır. İşletme yönetimi, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi, iş hukuku ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda alınacak lisans sonrası eğitimlerle İSHU olunabilmektedir (Nguyen ve Bohlinger, 2020, s. 299).

Almanya’da da İSH kapsamında ÇDP’lerin aktif olduğunu söylemek mümkündür. ÇDP’lerin Almanya’daki şirketlerin yaklaşık %10’unda bulunduğu tespit edilmiştir (Attridge, 2012, s. 443). Ancak Almanya’da bazı farklılıkların olduğunu dile getirmek yanlış olmayacaktır (Stolz, 1991, s. 5). Almanya’da İSH, ÇDP’leri kendisine bir çerçeve olarak kabul etmeyerek onun gölgesinde gelişmemiştir. ABD’nin aksine herhangi bir tedavi modeline bağlı olunmaması, Almanya’da İSH kapsamında çok çeşitli sorunlara çözüm üretilebilmesini beraberinde getirmiştir (Balgopal, 1990, s. 13). ABD’de, ÇDP’ler kapsamında bireysel düzeyde hizmetlerin baskın bir konumda olması, Almanya’nın yapısıyla da uyuşmadığından farklılıklar oluşmuş ve ÇDP Almanya’da İSH’nin önüne geçmemiştir (Iversen, 2001, s. 330). Bunun yanı sıra, Almanya’da ÇDP’lerin çok uluslu özel şirketlerde alkol ve uyuşturucu bağımlılığına yönelik sunulması ve ülkede ÇDP teriminin oldukça az kullanılması, işçilere yönelik tüm sosyal hizmetler için İSH çatı kavramının tek kavram olarak kullanılmasını sağlamıştır (Gurumoorthi, 2016, s. 8).

Almanya’da İSH, harici bir hizmet olarak değil, şirketlerin kendi bünyesinde sunduğu bir hizmettir. ABD’nin aksine olan bu durum, İSH’nin ticarileşmesine bir engel olarak ifade edilebilir. Şirketlerin kendi bünyelerinde hayata geçirildiği için İSH alanında çalışanlara ve yöneticilere fiziksel, psikolojik ve sosyal konuların yanı sıra çatışma yönetimi de sunulmaktadır (Goebel, 2013, s. 2). Bunların yanı sıra Almanya’da İSH bünyesinde verilen hizmetleri Jung (2017, ss. 624-650) şu şekilde ifade etmiştir:

- Çalışan sağlığı: Kardiyovasküler önlemler, stres yönetimi seminerleri, beslenme tavsiyeleri, spor programları vb.
- Çalışan bakımı,
- Borç danışmanlığı,
- Psikoterapi: Çeşitli psikolojik sorunlara yönelik bireysel ya grup danışmanlığı.
- İşe dönüş görüşmeleri: Hastalıktan ya da iş kazasından geri dönen çalışanların oryantasyonları.
- Bağımlılık: Alkol, uyuşturucu, sigara, iş ve internet bağımlılığına yönelik çözüm çabaları.
- Aileye yönelik hizmetler: Kadınların iş-aile dengesini sağlamaya yardımcı olmak, ailelere güçlendirici eğitimler vermek, esnek çalışma ve çalışanların çocuklarına yönelik bakım politikaları geliştirmek.

2.1.3.3. İsrail

İsrail, 1970 öncesi ağırlıklı olarak sosyalist bir refah devleti olmuştur. Sosyalist dönemde endüstriyel kurumların sahibi kamu olmuştur ve sendikalaşmanın yoğunluğuyla birlikte, endüstriyel süreçlerde sendika baskın bir güç olarak varlığını sürdürmüştür (Bargal, 1993, s. 377). Ancak 1970’lerin ortalarından itibaren baş gösteren liberalleşme, refah sisteminin dönüşümünü, sivil örgütlerin gelişimini ve İsrail ekonomisine entegre olmalarını beraberinde getirmiştir (Shiffer, 2018, s. 350). İsrail’in bir zamanlar ağırlıklı olarak sosyalist bir ekonomiye sahip olması, işçilerin refahına yönelik bir endişenin gelişmesine neden olmuş ve işçilerin devletten refah beklentilerinin her dönem diri kalmasına ortam hazırlamıştır (Ribner, 1993, s. 334).

İsrail’in işçilere yönelik uygulamalarının bir gelenek halinde olması, liberalizasyondan sonra da işçilere yönelik kaygının sürmesine neden olmuştur. Özellikle İsrail’in en büyük sendikası olan “Histadrut” un İSH’nin kurumsallaşmasındaki etkisi büyük olmuştur. İlk İSHU’lar 1950’lerde aktif olmaya başlamış olsalar da İSH’nin büyümesi ancak 1970’lerde gerçekleşmiştir. İşçilerin sorunlarının devlete bırakılmaması gerektiği anlayışıyla hareket edilen bu dönemde, İSHU’ların işyerlerinde istihdam edilmesini teşvik etmek ve mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla Histadrut tarafından 1982 yılında “İşyeri Refah Departmanı” kurulmuştur (Gal ve Bargal, 2009, s. 196). İsrail’de İSH, yerel olarak “işyeri refahı” terimi ile karşılık bulmuştur. “Sosyal ve sağlık gereksinimlerine yönelik, ücretlerin üzerinde ve ötesinde, sağlanması yasal

olarak zorunlu kılınmayan yardım ve hizmetler sistemi” olarak tanımlanan işyeri refahı, bünyesindeki fiziksel ve zihinsel sağlık hizmetleri, işçilere ve ailelerine danışmanlık, konut yardımı, çeşitli mali yardımlar, kırılğan ya da azınlık durumda olan işçilere yönelik destekler ile karakterize olmuştur. Bu alanda çalışan uzmanlara ise “işyeri refah memuru” ismi verilmiştir (Shamir ve Bargal, 1983, s. 43). Bu yönleriyle işyeri refahı, İSH ile eş anlamlı olarak değerlendirilebilir.

Histadrut, 1982 yılından 1992’ye kadar İSH’nin gelişimini teşvik eden ve İSHU’lara eğitim veren İşyeri Refah Departmanı’nı işletmiştir. 1995 yılına kadar yine aynı sendika tarafından üyelerine işçi hastalık fonu aracılığıyla kapsamlı sağlık hizmetleri sunulmuştur (Katan, 2001, s. 84). Histadrut’un kurduğu departman ile sendika ve işverenler arasındaki toplu iş sözleşmeleri yoluyla, geniş çalışma ortamlarında İSHU’ların istihdam edilmesi zorunlu kılınmaya çalışılmıştır. Ancak yaşanan gelişmeler bu durumun önüne geçmiş ve İSHU’lar istenilen niceliğe ulaşamamışlardır (Gal ve Bargal, 2009, s. 196). 1995 yılında yürürlüğe giren “Ulusal Sağlık Sigortası Kanunu”, işçilerin sendikaya üye olmadan herhangi bir hastalık fonundan sağlık hizmeti almalarına izin vermiştir. Yine Histadrut’un 1992 yılında yeniden yapılandırılması sonucu İSH dahil sosyal ve kültürel faaliyetlere katılım olabildiğince aza indirilmiştir. Tüm bunlar, Histadrut’un örgütlenme düzeyini aşağı çekmiş ve böylece İSH’nin gelişimi de istenilen seviyeye erişmeden gerilemiştir (Katan, 2001, s. 84).

Histadrut, İSH’nin gelişimini desteklemeyi amaç edinen bir yerel örgüt olarak bu alanda çalışan İSHU’ların çoğalması için de öncülük etmiştir. Bu öncülük çabaları ile ilk İSHU’lar 1970’li yıllarda istihdam edilmiştir. Yaklaşık 30 işyeri refah memuru devlet dairelerine dağıtılmış ve çalışanlara yönelik destekler sunmuşlardır (Bargal ve Shamir, 1983, s. 61). Ancak İSHU’ların istihdam süreçlerinde herhangi bir akademik ya da bilimsel altyapı olmamıştır. İsrail’de bu alanın gelişimine dair somut adımların olmayışı, istihdam edilen İSHU’ların çeşitli formasyonlara sahip olmasını da beraberinde getirmiştir (Alspector-Caspi, 1995, s. 15). Zira bu dönem istihdam edilen 30 memurun yalnızca 5’i sosyal hizmet lisans mezunu olmuş, 23’ü siyaset bilimi, sosyoloji ve psikoloji gibi sosyal bilim dalları mezunuyken 2’si ise herhangi bir formasyona sahip olmadan göreve başlamıştır (Bargal ve Shamir, 1983, s. 61). Ancak bu dönemde formasyon tartışmalarının dışında işyeri refah memuru sayısında ciddi bir

artış meydana gelmiştir. 1970'lerin başında yalnızca 5 olarak değerlendirilebilecek memurların sayısı on yılın bitiminde yaklaşık 100'e ulaşmıştır (Shamir ve Bargal, 1983, s. 44). İlerleyen yıllarda bu sayı dalgalı bir seyir izlemiş, Histadrut'un etkisini yitirmesiyle gerilemiş, devlet, yerel yönetimler ve özel kuruluşların istihdamıyla sınırları çizilmiştir (Katan, 2001, s. 85).

İsrail'de İSHU olarak görev yapan çalışanların sayısı artmasına ve kurumsallaşmasına rağmen, formasyonlarıyla ilgili kesin bir sınır çizilememiştir. İlk ortaya çıktığı süreçte farklı meslek dallarından kişilerin istihdam edilmesine benzer olarak, bu alanda çalışanların uzmanlık alanlarının farklılık göstermesi devam eden bir süreç halini almıştır (Mannheim ve Papo, 2000, s. 120). Histadrut'un etkisini yitirmesi, İSHU'ların kurumsallaşmasını engellemiş ve bu durum akademik alana da yansımıştır. İsrail'de yalnızca 5 üniversitede bulunan sosyal hizmet bölümlerinde kolektif sorumluluk bilincini yükseltmek ve yüksek öğrenime erişimi artırmak gibi spesifik alanlara yönelik kurslar mevcuttur. Ancak bu bölümlerin varlığına rağmen İSH'ye yönelik özel bir kurs ya da eğitimin varlığından bahsetmek mümkün değildir (Azaiza, vd.sa, 2015, s. 77-78). Lisans düzeyinde durum böyle iken lisansüstü düzeyde de fark yoktur. Ülkede İSH'ye yönelik uzmanlaşma sunan herhangi bir lisansüstü program hiç mevcut olmamıştır (Katan, 2001, s. 93). İSH'ye toplu iş sözleşmelerinde yer verilmemesinin yanı sıra akademik alanda formasyon eksikliği nedeniyle İSHU'ların sayısının artmaması, diğer alanlardan uzmanların da bu alanda çalışmaya dahil olmasına sebep olmaktadır. Bu da hem işçiler hem de sosyal hizmet uzmanları için olumsuz çıktılara neden olabilmektedir (Gal ve Bargal, 2009, s. 199).

İsrail'de İSHU'lar, hediyeler ve ikramiyeler ayarlamak, geziler düzenlemek, devletin refah hizmetlerine başvurularda çalışanlara danışmanlık yapmak ve sempatik bir dinleyici rolüne sahip olmak gibi çeşitli hizmetler sunmuşlardır (Ribner, 1993, s. 334). İsrail'de İSH faaliyetleri şirketlerin yönetimleri tarafından kurulmuş, Histadrut'un gerilemesiyle bu alanda ÜDP niteliği taşıyan programların azalması söz konusu olmuştur. İSHU'lar işten çıkarma ve küçülme zamanlarında, özellikle insan kaynakları departmanlarına veya yönetime danışman olarak hizmet verebilirler. Ancak ulusallaştırılmış sağlık ve bireysel hizmetler sistemi nedeniyle, İSHU'ların şirketlerde kendilerine uygun rolleri bulmaları zor olmuştur (Bargal, 1993, s. 378). İsrail'de İSH'nin ABD'deki uygulamalardan farklı yönleri de mevcuttur. İsrail, ABD'den farklı

olarak neredeyse yalnız ÇDP'lerle sınırlanan İSH'den ziyade işsiz bireylere yönelik hizmetler sunulmasıyla farklılaşmaktadır. Yine ulusal sağlık ve refah planlarının güçlendirilmesinde kullanılan bir enstrüman olması nedeniyle ABD'deki anlayıştan farklı bir çizgiye oturmaktadır (Iversen, 2001, s. 330). İsrail'de İSH'nin gelişiminde Histadrut'un yoğun etkisinin olmasıyla birlikte ÜDP'lerin de bir zamanlar yoğun şekilde hizmet verdiğini ancak sonrasında sayılarının azaldığını söylemek mümkündür. Golan ve Bamberger (2009, s. 405), İsrail ile ABD arasında ÜDP'ler üzerinden bir kıyaslama gerçekleştirmişler ve bu kıyas ile İsrail ile ABD ÜDP'leri arasında; sevk etme, çalışanların aileleriyle ilgili yardım talepleri, sendika katılımı ve akran düzeyinde verilen destekler açısından farklılaşmaların olduğunu tespit etmişlerdir. Tüm bunlardan hareketle İsrail'de İSH'nin istenilen düzeyde gelişim göstermese de toplum için önemli bir konumda olduğunu ve kendine has özelliklerinin bulunduğunu söylemek mümkündür.

2.1.3.4. Güney Afrika

Güney Afrika'da İSH'nin gelişimini etkileyen iki ana faktör, devletin refah sistemi ve çalışanların yönetimi olmuştur. Güney Afrika'da resmi devlet refah sistemi, 1930'lardaki büyük "fakir beyazlar" sorunundan doğmuş, sosyal yardım hizmetlerinin birincil alıcıları beyazlar olmuş, 1948'de milliyetçi hükümetin iktidara gelmesiyle "Apartheid" (ırksal ayrımcılığın yasalaşması) sistemi ülkeye yerleşmiş ve beyazlara yönelik ayrıcalıklı hizmet sürmüştür. Yoksulluk, büyük bir insan refahı sorunu olsa da farklı şekilde ele alınmasıyla Güney Afrika'nın refah sisteminin şekillenmesinde önemli bir güç olmuştur. 1994'te demokratik bir hükümetin seçilmesine kadar, farklı ırk gruplarına yönelik hizmetler yapısal olarak ayrılmış hem nicelik hem de nitelik bakımından beyazlar daha iyi hizmetler almıştır (Du Plessis, 2001, s. 98). Beyazlara yönelik sunulan bu hizmetler, milliyetçi hükümetin vasıflı beyazların pozisyonlarını korumak ve yoksul beyazlara devlet tarafından işletilen kuruluşlarda istihdam sağlamak için çıkarılan "Uygar İşgücü Politikası" ile devam etmiştir. Bu politika, sosyal hizmet uzmanları için de belirleyici bir niteliğe sahip olmuştur. İşyerlerinde sosyal yardım yerine kişisel sorunlara odaklanmayı içeren bu politika, sosyal hizmet uzmanlarının profesyonel olarak işyerlerinde istihdam edilmelerini sağlamıştır (Du Plessis, 1999, s. 20). Bu politikanın sonucu olarak işyerlerinde istihdam edilmeye başlanan sosyal hizmet uzmanları arasında da ayrımcılık sürmüş ve bir süre beyaz sosyal hizmet uzmanları hizmet sunmuştur. Bu gelişmelerin sonucu olarak Güney

Afrika’da İSH’nin ortaya çıkışı 1930’lu yıllara dayandırılmaktadır (Terblanche vd., 2021, s. 16).

Güney Afrika’da İSH, bahsedilen yasanın etkisiyle yaygınlaştırılması gereken bir alan olarak 1930’ların ortalarında “Spoornet” isimli devlete bağlı demiryollarında ortaya çıkmış ve ilk beyaz İSHU burada istihdam edilmiştir (Dugmore, 2013, s. 25). Devletin bu alanda sosyal hizmet uzmanı görevlendirmesi, dezavantajlı durumdaki beyaz çalışanlara yönelik bir hizmet olmuştur. Özellikle kırsal alanlardan şehirlere göç edenler ve düşük eğitilmişlerin hedef alındığı bu uygulamalarda, beyaz çalışanların iş performanslarını etkileyen sorunların ortadan kaldırılması hedeflenmiştir (Myeni, 2018, s. 44). Güney Afrika’da İSH bu dönemde uygulanmaya başlamışsa da özellikle ilk yıllarına yönelik sağlıklı kayıtların olmaması ve yapılan uygulamaların net olarak bilinmemesi gibi eksiklikleri barındırmaktadır. İSH’ye yönelik somut kayıtların 1960’lı yıllardan itibaren tutulmaya başlandığı ifade edilmektedir (Khubana, 2013, s. 35).

İSH’ye yönelik kayıt eksikliklerine rağmen, İSHU istihdam edilen ikinci kurumun, kömürden petrol üretmekle görevlendirilen ve devlete ait bir kurum olan SASOL ([South African Synthetic Oils Limited] Güney Afrika Sentetik Yağları Limited Şirketi) olduğu bilinmektedir. 1954 yılında sosyal hizmet uzmanı görevlendirilen bu kurumda, yine beyaz çalışanlara yönelik kaygıların giderilmesi amacı güdülmüştür. Bu kurumu izleyen üçüncü bir kurum ise çelik üreten bir devlet işletmesi olan ISCOR ([South African Iron and Steel Corporation] Güney Afrika Demir ve Çelik Şirketi) olmuştur. Bu kurumda 1957 yılında birkaç beyaz sosyal hizmet uzmanı görevlendirilmiştir (Du Plessis, 2001, s. 98). Bunların yanı sıra, Güney Afrika’da İkinci Dünya Savaşı’ndan dönüp Güney Afrika Maden Odası’nda çalışan işçiler için Johannesburg yakınlarında Springkell Hastanesi kurulmuştur. Bu hastane 1961 yılından itibaren çalışanların zihinsel sağlık sorunlarının yanı sıra alkol/uyuşturucu sorunlarıyla ilgili de destekler sunmuştur. 1967 yılında ise Güney Afrika Savunma Kuvvetleri tarafından askerler ve ailelerine destek vermek amacıyla sosyal hizmet birimi aktive edilmiştir (Terblanche, 1992, s. 19).

Güney Afrika’ya siyasi nedenlerden ötürü yerleşmiş olan ırksal ayrımcılık, İSH’ye de önemli ölçüde yansımış ve kendini hissettirmiştir. Ancak bu ayrımcılık, 1960’lı yıllarda ilk siyahi sosyal hizmet uzmanının ISCOR tarafından istihdam edilmesiyle bir

yumuşamaya uğramıştır. Hizmetlerin sunumuna yönelik ayrımcılığın yumuşaması ise ancak 1980’li yıllarda gerçekleşmiştir. Bu yıllardan itibaren Güney Afrika’da sunulan İSH’nin ırksal ayrımcılığa dayanmadan sunulmasına yönelik bir anlayış ortaya çıkmıştır (Myeni, 2018, s. 44). Bu dönemde siyahi ve beyaz İSHU’lar arasındaki bölünme sürse de bir birlik kurma düşüncesi ortaya çıkmıştır. 1984’te bir planlama toplantısında bu birliğin kurulması için bir araya gelinmiş ancak siyahi ve beyaz İSHU’lar arasındaki ideolojik tartışmalardan ötürü birlik kurulamamıştır (Du Plessis, 1999, s. 20).

Güney Afrika’da İSH, ortaya çıktığı dönemdeki ideolojik ortamdan ötürü, bireysel bazda destekler sunmayı içeren bir sosyal hizmet alanı olarak değerlendirilmiştir. Sosyal aksiyon yerine tedaviyi içeren bu anlayış, İSH’nin oldukça terapötik bir çizgiye yerleşmesine sebep olmuştur (Du Plessis, 1999, s. 21). Bu da Güney Afrika’da İSH’nin, mikro düzeye gereğinden fazla odaklanarak, işyeri sistemini göz ardı etmesine ortam hazırlamıştır. Özellikle yönetim tarafından istihdam edilmenin yarattığı durum, işçilerden çok yönetime hizmet etmek gibi bir paradoksun doğmasına neden olmuştur. Ancak sosyal hizmetin mikro-mezzo-makro boyutlarını bir arada değerlendirerek, kırılgan grupları güçlendiren bir anlayışla hizmet sunma gerekliliği, Güney Afrika’daki İSH’nin işlerliği açısından oldukça önemlidir (Van Breda, 2007, s. 3). Güney Afrika’da yaşanan sosyo-politik değişimler, İSH’nin de bahsedilen mikro odaklı doğasının değişmesine ortam hazırlamıştır. Özellikle 1980’lerin ortalarından itibaren başlayan süreçte sosyal hizmet uzmanları için olumlu eylem, toplum kalkınması, işyeri iletişimi ve kültürel farkındalık gibi hususların önem kazanması, bu değişimin göstergeleri olarak değerlendirilebilir (Du Plessis, 2001, s. 102). 1994 yılında “Afrika Ulusal Kongresi” nin iktidara gelmesi ve 1997 yılında “Sosyal Refah için Beyaz Bildiri” nin kabul edilmesiyle Güney Afrika’daki refah sistemi kalkınmacı bir yaklaşıma dönüşmüş, bu da İSH’nin bahsedilen rolleri benimsemesini daha kolay hale getirmiştir. Bununla birlikte Güney Afrika’da İSH, mikro, mezzo ve makro boyutları içeren bir anlayışı benimsemiştir (Dugmore, 2013, s. 25). Güney Afrika’da zaman içindeki gelişmelerinin yanında, bir birlik ihtiyacı da gün yüzüne çıkmıştır. 2003 yılında kurulan “Güney Afrika İşyerinde Sosyal Hizmet Uzmanları Birliği” (önceki adı İşyerinde Sosyal Hizmet Uzmanları Forumu) isimli birlik, Güney Afrika’da faaliyet gösteren İSHU’lar için herhangi uluslararası bir kurum ya da

kuruluşla afiliye olmayan bir çatı birlik halini almıştır (South African Occupational Social Workers' Association, 2022).

Güney Afrika'da İSH'den bahsederken, diğer ülkelerden farklı olarak ÇDP'yi ayrı bir konuma yerleştirmek gerekmektedir. Zira ülkede İSH ve ÇDP birbirinden ayrı iki uygulama alanı olarak değerlendirilmektedir. Güney Afrika'da İSH bir devlet hizmeti olarak ortaya çıkmışken ÇDP'lerin başlangıcı olarak özel sektörün girişimleri baz alınmaktadır. 1930-40'lı yıllara dayandırılan ÇDP'nin, FORD ve AECI gibi fabrikalarda alkol probleminden muzdarip işçilere verilen desteklerle ortaya çıktığı varsayılmaktadır (Gunya, 2018, s. 15). Bu gelişmeyle diğer fabrikalarda da işçilerin alkol ve madde kullanımına yönelik önlemler alınması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştır. Fabrikalardaki farkındalık doğuşu ile ülkede "Güney Afrika Ulusal Alkolizm ve Madde Bağımlılığı Konseyi" kurulmuş ve işyerlerindeki alkol ve madde bağımlılığı problemine yönelik mücadele resmi bir hüviyet kazanarak sürmüştür (Myeni, 2018, s. 12). Ancak bunların dışında Güney Afrika'da ÇDP'lere yönelik asıl gelişmeler 1980'li yıllar itibarıyla başlamıştır. Fabrikaların, işçilerin verimliliklerini artırmak için fiziksel ve zihinsel sağlık ile yaşam yönetimlerinin gerekliliğini kavramalarıyla ÇDP'ler hızlıca gelişmeye ve uzmanlaşmaya başlamıştır (Harper, 1999, s. 1-2). Bu dönemde Güney Afrika resmi olarak bir ÇDP'yi hayata geçirmiştir. 1986 yılında "Güney Afrika Maden Odası" nın bünyesinde başlattığı ÇDP, Güney Afrika'da resmi olarak kabul edilen ilk ÇDP olmuştur (Mbuyisa, 2019, s. 42). Resmi bir ÇDP'nin kurulmasını müteakip diğer sektörlerde de ÇDP'ler uygulanmaya başlamıştır. ÇDP'lerin çoğalmasıyla birlikte bir birlik ihtiyacı gün yüzüne çıkmış ve "Güney Afrika Çalışan Destek Programı Profesyonelleri Birliği" isimli birlik 1997 yılında ABD'deki aynı isimli birliğin Güney Afrika uzantısı olarak kurulmuştur (Terblanche vd., 2021, s. 17). ÇDP'lerin özel sektördeki fazlalığı, kamunun da bu konuda adım atmasını sağlamıştır. 2008 yılında Güney Afrika'da kamuda çalışanlar için "Çalışan Sağlığı ve İyi Yaşam İçin Stratejik Çerçeve" isimli bir plan çıkarılmış ve bunun ardından kamuda ÇDP'ler uygulanmaya başlanmıştır (Gunya, 2018, s. 16).

Güney Afrika'da sosyal hizmet eğitimi, Büyük Buhran'ı takip eden yıllarda başlamıştır. İlk defa 1932 yılında "Stellenbosch Üniversitesi" nde başlayan sosyal hizmet eğitimi, kurulduğunda yalnızca beyazların sorunlarını çözmeyi amaçlayan bir müfredata sahip olmuştur. Güney Afrika halkını önemseyen ve onların sorunlarını

çözmeye yönelik uygulamaların geliştirilmesini amaçlayan program ise “Jan Hoymeyer Yerliler İçin Sosyal Hizmet Okulu” isimli kurumda 1946 yılında hayata geçirilmiştir (Mkalipe, 1992, s. 116). Ülkede İSH’ye yönelik bir eğitim ise 1990 yılında “Witwatersrand Üniversitesi” nde başlamıştır. Burada İSH’ye yönelik bir kurs verilmektedir ve bu kurs ülkede spesifik olarak İSH’ye yönelik tek kurstur. Ayrıca kursa yalnızca sosyal hizmet lisansına sahip kişilere kayıt hakkı tanınmaktadır. (Mbuyisa, 2019, s. 54). Güney Afrika’da ÇDP’lere yönelik eğitim ise başta “Pretoria Üniversitesi” olmak üzere çeşitli üniversiteler bünyesinde hem 1998’de başlayan kısa kurs hem de 2001 yılında başlayan yüksek lisans düzeyinde sunulmaktadır. ÇDP’lere yönelik üniversite eğitimlerine ise sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, eğitimciler, hemşireler ve papazlar gibi oldukça geniş bir skalada katılımcı dahil olabilmektedir (Terblanche ve Taute, 2009, s. xiv).

Güney Afrika’da İSHU’ların sayısıyla ilgili kesin bir bilgi vermek güçtür. Özellikle maaşların düşük olduğu yerlerde, yüksek bir personel devir hızı söz konusudur. İSHU’lar sıklıkla kariyerlerini geliştirmek için eğitim birimi, organizasyonel gelişim veya insan kaynakları yönetimine dahil olmaya çalışmaktadırlar. Birçok İSHU, pazarlama veya halkla ilişkiler gibi sosyal hizmetin dışında değerlendirilebilecek çalışma pozisyonlarında sektöre girmiş ancak yine de menşe meslekleriyle özdeşleşmişlerdir (Du Plessis, 2001, s. 103). Ülkede ÇDP’lerin gelişmesiyle birlikte İSHU’lar için daha iyi çalışma şartlarının ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Ancak ÇDP’lerde birincil meslek grubu olarak dile getirilen İSHU’ların, hemşireler, psikologlar ve insan kaynakları personelleri ile rekabet halinde olmaları, istihdamlarını azaltan bir etken olarak değerlendirilmektedir (Du Plessis, 1999, s. 25). Ayrıca İSHU’ların, ÇDP’lerde faaliyet gösterebilmeleri için Güney Afrika Çalışan Destek Programı Profesyonelleri Birliği’ne üye olmaları gerekmektedir. Birlik üyelik için; ÇDP’lerde istihdam edildiğine yönelik kanıt, ÇDP için kısa bir kursun başarıyla tamamlandığına yönelik kanıt ve sosyal hizmet ya da sağlıkla ilgili yasal bir kuruluşa kayıtlı olduğuna (varsa) yönelik kanıt gibi hususların yerine getirilmesini şart koşturmaktadır (EAPA-SA, 2022). Ülkede İSHU olarak tanımlanabilmek için ise ÇDP’ler için istenen şartlardan farklı şartlar mevcuttur. Bu şartlar, “Güney Afrika Sosyal Hizmet Meslekleri Konseyi” tarafından şu şekilde ifade edilmektedir (Terblanche vd., 2021, s. 24).

- Sosyal hizmet için gerekli yeterliliğe sahip olmak ve Güney Afrika Sosyal Hizmet Meslekleri Konseyi'ne üye olmak,
- İSH alanında yüksek lisans derecesi ve en az iki yıllık uygulama deneyimi ya da
- İSH alanında yüksek lisans diploması/sertifikası ve üç yıllık uygulama deneyimi ya da
- İSH biriminde beş yıllık uygulama deneyimi.

Güney Afrika'da İSH ve ÇDP görüldüğü üzere birbirinden ayrı iki alan olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca İSH ve ÇDP alanında var olan birlikler, İSHU'ların mesleki olarak kabul gören bir hüviyet kazanmalarını sağlamaktadır. Yine İSH ve ÇDP'ye yönelik üniversite eğitimlerinin olması başka bir farklılık olarak görülmektedir. Bu yönleriyle Güney Afrika'da işyerlerinde sosyal hizmet mesleğinin etkinliğinin oldukça fazla olduğu söylenebilir.

2.1.3.5. Avustralya

Avustralya'da sosyal refah uygulamaları, 1940'ların sonlarında İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesini takiben genişlemiştir. Özellikle "Dul, Hastalık ve İşsizlik Maaşı" gibi evrensel yardımların yarattığı bürokratik süreçler, refah profesyonellerinin artışını beraberinde getirmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak 1950'li ve 1960'lı yıllarda Avustralya'da yeni sosyal hizmet okulları çocuk bakımı, koruyucu aile hizmetleri ve evde bakım konularında eğitim vermek amacıyla ortaya çıkmıştır. Aldıkları formasyon neticesinde sosyal adaletsizliğin, devletin sunduğu kaynakların doğru dağıtılması ile mümkün olabileceğine inanan sosyal hizmet uzmanları, yoksulluğu hedef alarak çeyrek asırdan fazla bir süre boyunca bu sorunu ana odakları haline getirmişlerdir. Ancak tüm sosyal hizmet uzmanlarının aynı fikirde olmaması, kadınların yeniden işgücüne dahil olmaları, dış göçün artması gibi sorunların ortaya çıkışı, bazı sosyal hizmet uzmanlarının yeni arayışların gerekliliğine ve uygulamaların bireysel boyutta da tasarlanabileceğine yönelik inançlar geliştirmelerine sebep olmuştur. Bunun bir sonucu olarak da 1970'lerde İSHU'lar, bireysel bazda ödeme alabilecekleri çalışanlara yönelik terapötik hizmetler sunma çabasına girişmişler ve böylece İSH'ye yönelik somut adımlar atılmıştır (Logan, 2001, s. 2-3). Avustralya'da sosyal hizmet uzmanlarının bireysel çabalarıyla başlattıkları bu uygulamalar, devlet tarafından da karşılık bulmuş ve Avustralya'da devlet tarafından ilk defa 1977 yılında

ÇDP hizmetleri özellikle alkol ve madde kötüye kullanımını hedef alarak başlatılmıştır (Kirk ve Brown, 2003, s. 138). Bu dönemde Avustralya'daki şirketlerin alkol ve madde kullanımına yönelik programları finanse edebilecek güçte olmaması ya da bu alana bir harcama yapmak istememesi, devletin sorumluluğu üstlenmesine sebep olmuştur. Bu sebeple devlete bağlı bir kuruluş olan “Avustralya Alkol ve Madde Bağımlılığı Vakfı”, çalışanların alkol ve madde bağımlılığından kurtulmaları için tasarlanan ÇDP'lere sponsor olmuş ve bu programlardaki profesyonelleri de finanse etmiştir (Roman, 1983, s. 370). Bu finansörlük, vakıflar ile alkol ve uyuşturucu bağımlılığına yönelik mücadele eden kuruluşlara sağlanmıştır. Her eyalette yalnızca bir düzenleyici kurula izin verilerek, fon dağıtım işlemi yapılmış ve takip edilmiştir (Terry, 1988, s. 99). 1980'ler boyunca ÇDP hizmetleri genişlemiş, çalışanların ve ailelerinin kişisel ve sosyal sorunlarla baş edebilmeleri için sunum modelleri geliştirilmiştir. 1993'te ise alkol ve madde bağımlılığıyla mücadele için sağlanan devlet fonları geri çekilmiştir. Bu durum ÇDP'lere sevkleri azaltmıştır. Ancak hizmet sunumunu sağlayan uzmanlar arasında 1987 yılında “Çalışan Destek Uzmanları Derneği” (EAPA) ile 1991'de “Avustralya Çalışan Destek Uzmanları Birliği” (EAPAA) isimli birlikler kurularak İSH'nin işlerliği güçlendirilmeye çalışılmıştır (Kirk ve Brown, 2003, s. 139). 1990'lar, Avustralya'da ÇDP'lerin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde psikolojik hizmetlerin sağlanması için önemli bir araç olarak büyümesine sahne olmuştur. Özellikle bu dönemde sendikalar ile işverenler arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde bir yükümlülük olarak yer alan ÇDP'ler, dahili ve harici olmak üzere iki çeşit olarak çalışanlara sunulmuştur (Carroll, 1997). Bu süreçte İSHU'ların rolleri de çeşitli değişimlere uğramıştır. Çalışanların yeniden organize edilmesi için politikalar geliştirmek, hizmetlerin nasıl sağlanacağı ve verimliliği artırmak için personelin nereye yerleştirilmesi gerektiği gibi hususları da yerine getiren İSHU'lar, geleneksel rollerinin dışına çıkmışlardır. Ayrıca çalışanların kendi istihdamlarıyla ilgili alacakları kararlarda yardımcı bir role sahip olmuşlardır. Bunlar, İSHU'ların özel sektörle kamu sektörü arasında yer alan rekabetin birer parçaları olmalarına sebep olmuştur. Özel sektördeki ciddi gelir kaynağından yararlanmak isteyen İSHU'lar için bu husus önemli bir belirleyici olmuş, yeniden işe yerleştirme danışmanlığı ve emeklilik danışmanlığı gibi alanlarda da aktif olarak rol almalarına ortam hazırlamıştır (Logan, 2001, s. 5).

Avustralya’da İSH faaliyetleri görüldüğü üzere daha çok ÇDP’ler üzerinden gerçekleştirilmektedir. Ancak Avustralya ÇDP’leri, ABD’de olduğu gibi sağlık yardımı yapılarıyla bağlantılı olmadığı gibi, İngiltere’deki gibi güçlü endüstriyel refah geçmişine de sahip değildir. Avustralya’da İSH ve dolayısıyla ÇDP’ler yerel yasal ve endüstriyel etkilerden türemiştir (Kirk, 2006, s. 80). Özellikle endüstriyel ilişkilerin belirleyici olduğu bu alanda toplu iş sözleşmeleri önemli bir yer tutmaktadır. Bunun yanı sıra ülkedeki refah sisteminin ulusallaştırılmasının İSH ve ÇDP üzerindeki etkileri bir zamana kadar oldukça belirleyici ve şekillendirici olmuştur (Bargal, 1993, s. 379). Ancak bu yerellik, ÇDP’lerin çalışanların özel hayatlarına karışmak amaçlı üretilmiş bir “ağabey” olduğuna yönelik eleştirilerin önüne geçememektedir. Bunun yanı sıra sosyal hizmetin özünden farklı bir çizgiyi benimsemenin, İSH’nin farklı bir alana doğru kaymasına sebep olacağı da düşünülmektedir. Bu durum, İSH’nin bir insan kaynakları alt alanı olarak algılanmasına sebep olacağına dair fikirle yakından ilintilidir. Bu olumsuz yorumların yanı sıra, çalışanların gördüğü faydaların sosyal hizmet için yeterli olduğuna yönelik yorumların varlığı, İSH’nin Avustralya’da tartışmalı ancak uygulanması gereken bir alan olduğuna yönelik düşüncayı güçlendirmektedir (Compton ve McManus, 2015, s. 34).

Avustralya’da İSH eğitimi veren herhangi bir lisans, yüksek lisans ya da doktora programı bulunmamaktadır. Bunun yerine çeşitli kurslarla bu alanda çalışacak profesyonellere destek sağlanmaktadır. Ayrıca bu alana dair bir kültürün yerleşmemiş olması, sınırların yeterince net çizilememesine, sosyal hizmet ve psikoloji lisans mezunlarının aynı şekilde değerlendirilmesine sebep olabilmektedir (Bargal, 1993, s. 378). Avustralya Çalışan Destek Uzmanları Birliği’nin ÇDP’lerde görev yapabilecek profesyonellerin en az üç yıl deneyime sahip sosyal hizmet uzmanı ya da psikolog olabileceğine yönelik zorunlu kriteri de bahsedilen durumu pekiştirmektedir (EAPAA, 2022).

2.1.3.6. Türkiye

Türkiye’de sosyal hizmetlerin sunulmasına dair çerçeveyi belirleyen kanun, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’dur. Ancak bu kanun, “korunmaya, bakıma veya yardıma ihtiyacı olan aile, çocuk, engelli, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere...” amacını taşıdığı için (Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983) İSH’ye yönelik direkt bir ifade ya da ilişki bulmanın zor olduğu söylenebilir. İlgili grupların İSH

bünyesinde hizmet sunulabilecek gruplar içinde olduğu söylenebilse de ibarenin bir işyeri ya da çalışma alanı şeklinde düzenlenmemiş olması, direkt bir ilişkinin ortaya konmasındaki güçlüğü göstermektedir. Kanunun birçok maddesini uygulamaya geçirmekle yükümlü olan bakanlık ise “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB)” dır. ASHB bünyesinde; “aile ve toplum, çocuk, engelli ve yaşlı, şehit yakınları ve gaziler, kadının statüsü, sosyal yardımlar” gibi temel toplumsal alanlarda hizmet sunan genel müdürlükler mevcuttur (ASHB, 2022). Ancak işyeri ya da çalışma alanına yönelik herhangi bir genel müdürlüğün ya da bir birimin varlığı söz konusu değildir. Dolayısıyla sosyal hizmetleri topluma ulaştırmakla yükümlü asli kurumun, henüz İSH’nin uygulanmasına yönelik bir kaygı geliştirmedığı söylenebilir.

Türkiye’de işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen kanun 4857 sayılı İş Kanunu’dur. Kanunun amacı “işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir” şeklinde ifade edilmiştir (İş Kanunu, 2003). Ancak bu kanunda da çalışanların psiko-sosyal sağlıklarına yönelik herhangi bir madde ya da ibare bulunmamaktadır. Teknik hususların yer aldığı kanunda, işveren ve işçi yükümlülükleri ifade edilmiş olsa da İSH faaliyeti olarak yorumlanabilecek bir madde eksikliği dikkat çekmektedir. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini dikkate alan kanun ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Kanunun amacı “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir” şeklinde ifade edilmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Kanunun amacına bakıldığında, İSH ile direkt bir bağlantıya sahip olduğu yorumu yapılabilir olsa da daha çok işyeri güvenliği ile ilgili teknik hususları ele aldığı ve çalışanların psiko-sosyal sağlıklarına yönelik herhangi bir madde ya da ibareye sahip olmadığı görülebilir.

Kanunların eksikliğinin yanı sıra, kamusal alanda da herhangi bir İSH faaliyetinin bulunmadığını söylemek mümkündür. Ancak Türkiye’de özel sektörde İSH faaliyetleri ÇDP’ler kapsamında sunulmaktadır. Birçok özel şirketin bu alanda profesyonel olarak hizmet sunduğunu söylemek mümkündür. Bu şirketlere yakından bakılacak olursa:

- LEAP: Şirket özel olarak ÇDP hizmeti sunmaktadır. Psikolojik danışmanlık, evlilik ve aile danışmanlığı, tıbbi danışmanlık, anne-bebek programı ve hukuki konularda destek olmak üzere çeşitli hizmetler sunan şirkette İSHU istihdam edilmemektedir (LEAP, 2022).
- AVİTA: Şirketin sunduğu hizmetler ÇDP çerçevesindedir. Psikolojik danışmanlık, bel, boyun, sırt ağrıları ve ofis ergonomisi, yeni doğum yapmış çalışanlara bebek bakımı bilgisi, beslenme danışmanlığı, sosyal yaşam ve veterinerlik danışmanlığı gibi hizmetlerin sunulduğu şirketin bünyesinde İSHU bulunmamaktadır (AVİTA, 2022).
- SENTO: İSH faaliyetlerini ÇDP çerçevesinde profesyonelleştirmiş bir şirkettir. 7/24 telefon ile danışmanlık, çevrimiçi psikolojik destek, çevrimiçi söyleşiler ve travmaya maruz kalmış çalışanlara yönelik psikolojik desteğin sunulduğu şirkette İSHU çalışmamaktadır (SENTO, 2022).
- ÇADEM Psikoloji: Daha çok psikolojik danışmanlık ağırlıklı verilen ÇDP hizmetlerine sahip şirkette, tıbbi, hukuki, mali ve beslenmeyle ilgili de hizmetler sunulmaktadır (ÇADEM Psikoloji, 2022).
- Kim Psikoloji: Çalışanlara yönelik psikolojik danışmanlık hizmetleri ÇDP başlığı altında sunulmaktadır (Kim Psikoloji, 2022).
- Davranış Bilimleri Enstitüsü: Çalışanlara yönelik eğitici seminerler veren bir şirkettir. İş yaşam dengesi, stres ve öfke kontrolü, anksiyete, zaman yönetimi ve bağımlılık gibi konularda eğitici seminerlerin verildiği şirkette bu seminerler ÇDP başlığı altında sunulmaktadır (DBE, 2022).
- Zen Destek: Çalışanlara yönelik psikolojik desteklerin ÇDP başlığı altında sunulduğu bir şirkettir (Zen Destek, 2022).

Görüldüğü üzere Türkiye’de henüz yeterince gelişmemiş olan ÇDP’ler çeşitli özel danışmanlık şirketleri tarafından sağlanmaktadır. Bu şirketlerde ağırlıklı olarak psikolog ve psikiyatristler tarafından hizmetler sunulmakta olup, yaygınlığın istenilen düzeyde olmadığı açıkça ifade edilebilir (Zubaroglu-Yanardağ ve Yanardağ, 2020, s. 2261).

Türkiye’de yasal boyutta İSH’ye dair eksikliklere ve özel sektördeki tek açılı bakış açısına rağmen, yerel alanyazında az sayıda da olsa İSH’nin dikkate alındığını söylemek mümkündür. Altun (2019), işyerlerinde sosyal hizmet uygulamalarının

Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağılılıkları üzerine yarattığı etkiyi irdelemiştir. Çalışma sonucunda İSH faaliyeti olan işyerlerinde çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağılılıklarının, İSH faaliyeti olmayan işyerlerinde çalışanlara nazaran daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Solmaz (2019), fabrika işçilerinin iş ve aile hayatı sorunlarına yönelik İSH perspektifiyle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yazar araştırma sonucunda, iş-aile hayatı boyutunda sorunların olduğunu ve çalışanların sorunlarından ötürü fabrikada uzman olmasını istediklerini tespit etmiştir. Avcı (2021), otobüs şoförlerinin yaşadıkları iş kaynaklı sorunları İSH perspektifinden ele almış, yaptığı nitel çalışmadan elde ettiği sonuçlarla ilgili somut önerilerde bulunmuştur. Çavuşoğlu (2020), sanayi çalışanlarının iş doyumları ile iş-aile yaşamı çatışması ilişkisine dair İSH perspektifiyle bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yazar, çalışma sonucunda ilgili değişkenlerle ilintili olan sorunlara yönelik öneriler sunmuştur. Aktaş (2014), kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları psikolojik taciz konusunu İSH perspektifiyle ele almış, konuya dair çözüm önerilerini bu perspektifle sunmuştur. Benzer bir çalışmayı Ulu ve Küsmez (2020), üniversitelerde meydana gelen mobbing davranışı üzerinden gerçekleştirmişler, akademik personellerin algıladıkları mobbing davranışlarına yönelik İSH perspektifinden çözüm önerileri sunmuşlardır. Şimşek ve Altun (2021), İSH'nin uygulama modellerinden biri olan kurumsal sosyal sorumluluk konusunu bir derleme makalede ele almışlardır. Modelin, İSH'yle olan ilişkisinin incelendiği çalışmada ekolojik yaklaşım ve güçlendirme yaklaşımı vurguları da mevcuttur. Solmaz ve Kutlu (2020), İSH'ye yönelik kavramsal bir tanıtım sağlayabilmek ve Türkiye'deki uygulanabilirliğini tartışmak amaçlı bir derleme çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yine benzer bir derleme çalışmayı, İSH'nin Türkiye için uygunluğunu ele alarak Zubaroğlu-Yanardağ ve Yanardağ (2020) gerçekleştirmişlerdir. Yıldırım ve Kılıç (2021), post-endüstriyel çağda İSH uygulamalarına dair konuları ve İSHU'ların rollerini değerlendirdikleri bir derleme makale yayımlamışlardır. Yerel alanyazında yapılan çalışmalarda, İSH'nin isimlendirilmesiyle ilgili farklılıkları görmek mümkündür. Kavram; işyerinde sosyal hizmet (Altun 2019; Aktaş, 2014; Şimşek ve Altun, 2021; Solmaz ve Kutlu, 2020; Ulu ve Küsmez, 2020), işyeri sosyal hizmeti (Solmaz, 2019), mesleki sosyal hizmet (Avcı, 2021), işyerinde sosyal çalışma (Zubaroğlu-Yanardağ ve Yanardağ, 2020) ve endüstriyel sosyal hizmet (Çavuşoğlu, 2020; Yıldırım ve Kılıç, 2021) gibi farklı

şekillerde kullanılmıştır. Kavramın bu denli farklılıklar taşımasının sebebinin, orijinal İngilizce⁵ kavramın farklı şekillerde yorumlanması olduğu düşünülebilir.

2.1.4. İşyerinde sosyal hizmetin uygulama modelleri

İSH, uygulandığı açısından çeşitli modellere ayrılmaktadır. Bu modellerin oluşmasında, İSH'nin çalışan, işyeri, tüketici, kamu gibi unsurlarla olan ilişkisi belirleyici olmuştur. Modellerin isimleri farklılık gösterebilse de bu başlık altında Straussner (1990) tarafından oluşturulan modellemeden hareketle:

1. Çalışan Destek Modeli
2. İşverene / Örgüte Hizmet Modeli
3. Tüketicilere Hizmet Modeli
4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli
5. Kamu Politikası Modeli

incelenecektir.

2.1.4.1. Çalışan destek modeli

İş dünyasında en çabuk gelişen ve belki de en bilinen model olarak öne çıkan çalışan destek modeli, kişisel, duygusal ya da davranışsal sorunları olan ve bu sorunlardan dolayı işyeri performansları etkilenen çalışanları belirlemeye ve bunlara yönelik politikalar, prosedürler ve danışmanlık odaklı hizmetler üretmeye dayanan bir modeldir (Smith ve Gould, 1993, s. 12). Bu modelde, çalışanların ve ailelerinin etkin olduğu mikro düzeydeki sisteme önem verilmektedir. Çalışanlara ve ailelerine danışmanlık yapmak, onlara eğitim programları hazırlamak, rekreasyon faaliyetleri üretmek, çalışanların işyeri kaynaklı sorunlarına çözüm üretmek gibi çeşitli amaçları bünyesinde barındıran model, işveren ya da sendika tarafından finanse edilebilmektedir (Cheeran vd., 2015, s. 324). Bu model, çoğu kez ÇDP'ler ya da sendika bünyesinde kurulan “Üye Destek Programları (ÜDP)” tarafından sunulan hizmetler olarak algılanabilmektedir. Çalışanlar ve ailelerinin sorunlarının yanı sıra, stres yönetimi, sigarayı bırakma, emeklilik öncesi planlama vb. konular üzerinde de destek sunulan modelde, hizmetler grup ortamında da sunulabilmektedir. Ancak modelin nihai hedefi çalışanların önce bireysel bazda refahlarının artırılmasıdır (Straussner, 1990, s. 9). Model bünyesinde kriz müdahalesi, alkol tedavisi için sevk,

⁵ Kavram uluslararası alan yazında “industrial social work” olarak kullanılmaktayken sonraki süreçte “occupational social work” olarak kullanılmaya başlanmıştır.

uyuşturucu ve ruh sağlığı sorunları, bireysel sorunlar için çözüm odaklı kısa süreli terapi, işletmeler/sendika programlarında çocuk ve yaşlı bakımı, taşınma desteği vb. destekler de mevcuttur (Maseko, 2018, s. 39). Bu modelde sunulan hizmetler sosyal hizmetin “çevresi içinde birey” nosyonu ile doğrudan uyuşmaktadır. Klinik uygulamanın işyerine yansımaları yine bu model bünyesinde gerçekleşmiştir. Klinik uygulamalar ile çalışanların ve ailelerinin sorunlarını azaltma amacını taşıyan modeldeki en önemli nüvelerden biri işyerinin insancılaştırılmasıdır (Balgopal, 1989, s. 438).

Model kapsamında çalışanların her şeyden önce birey oldukları vurgulanmaktadır. Bu vurgu, çalışanlara yönelik hizmetlerin iyileştirilmesi için önemli bir başlangıç noktasıdır. Çalışanların sorunlarına yönelik verilen destekten ziyade onların problem çözme ve başa çıkma kapasitelerinin artırılmasının hedeflenmesi, sürdürülebilir bir düzen yaratma gayesini göstermektedir (Dugmore, 2013, s. 37). İSH’nin yaptığı birey vurgusunun, sorunu tıbbileştirme ya da patolojize etme niyeti taşımadığını unutmamak gerekmektedir. Sosyal hizmetin insanları bağımlı kılmamak, kendi sorunlarını çözebilmeleri için ihtiyaç duydukları yardımı vermek konusunda güçlü vurgusu (Thompson, 2016, s. 21), İSH bünyesinde de kendisine yer bulmaktadır. Aksine bireyi merkeze alarak uygulama yapmak İSHU’lar için esnek bir çalışma alanı da yaratmaktadır. Çalışanların sürecin merkezine yerleştirildiği bir uygulamada, işletmenin idari ya da örgütsel zorunluluklarının dışında hissetmesi, uygulamanın verimliliği açısından da olumlu sonuçlar verecektir (Bates ve Thompson, 2007, s. 279). Bu modelde, sağlığın yalnızca tıbbi boyutta değerlendirilmemesi, sosyal işlevselliğın ön plana çıkarılması ve işçilerin güçlü yönlerinin vurgulanması, çalışanların damgalanma korkusu olmadan sorunlarını rahatça ifade edebilecekleri bir ortamı da mümkün kılmıştır (Kurzman, 1993, s. 33).

Çalışan destek modelinde, sosyal hizmet uzmanlarının geleneksel rolleri oldukça etkilidir. İSHU’lar bu modelde; danışmanlık, arabuluculuk, savunuculuk, eğitimcilik/öğretmenlik, kaynaklarla buluşturma ve yapıcı yüzleştircilik rolleriyle faaliyet göstermektedirler (Smith ve Gould, 1993, s. 12).

- 1. Danışmanlık:** İSHU’lar çalışanların veya ailelerinin hayatlarının kişisel, iş kaynaklı ya da işten kaynaklanmayan sorunlarına yönelik bireysel terapi uygulamalarının yanı sıra farklı alanlarda da danışmanlık hizmeti sunarlar

(Van Breda, 2007, s. 4). İSH kapsamındaki danışmanlığı diğer sosyal hizmet danışmanlığından farklı kılan hususlar, İSHU'nun çalışma dünyasını sistemli bir şekilde anlama ihtiyacı, yönetim ve sendikanın farklı rolleri hakkındaki bilgiler ve işletmenin çalışanlara birey olarak nasıl davrandığıdır (Straussner, 1990, ss. 9-10).

2. **Arabuluculuk:** Çatışmalar hayatın her alanında olduğu gibi işyerlerinde de meydana gelebilmektedir. İSHU'lar uzlaştırıcı rolleriyle çatışmaları azaltarak herkes için daha sağlıklı bir ortam yaratabilirler (Bates ve Thompson, 2007, s. 279).
3. **Savunuculuk:** İSHU'ların önemli rollerinden bir diğeri sosyal hizmetin geleneksel rollerinden, savunuculuk rolüdür. İSHU'lar bu rolleri ile işe alma ve işten çıkarılma süreçlerinde çalışan adına savunuculuk faaliyetleri yürütürler, vergilendirmenin sağlıklı yapılabilmesi adına işletmelere destek sunarlar ve çalışanların ailelerinin olumsuz etkilenebileceği durumları göz önünde bulundurarak etkinlik gösterirler (Iversen, 1998, s. 557).
4. **Eğitcilik/Öğretmenlik:** Bu modelde İSHU'lar eğitici rolüyle çalışanların yaşadıkları sorunlar hakkında farkındalık kazanmalarını ve sorunlarla baş etme stratejileri geliştirebilmelerini amaçlarlar (Chima, 2005, s. 13).
5. **Kaynaklarla Buluşturma:** Bu rolleri ile İSHU'lar yardıma ihtiyacı olan çalışanlar ile onların yardım alabilecekleri kaynakları buluştururlar. Özel hayatında yaşadığı sorunların işyerine yansımaları halinde durumun farkına varabilmeleri gereken İSHU'ların aynı zamanda doğru kaynaklar hakkında bilgileri olmalıdır (Bates ve Thompson, 2007, s. 279).
6. **Yapıcı Yüzleştiricilik:** Bu rol İSHU'lara özgü bir roldür. Bu rolleri ile İSHU'lar işyerinde madde kullanımından dolayı sorun yaşayan çalışanlar ile amirlerini, sendika temsilcilerini ve aile üyelerini sorunlarla yüzleşmek için bir araya getirebilirler. Ayrıca önceden ayarlanmış tedavi planlarının uygulanmasında da etkin rol alabilirler (Straussner, 1990, s. 10).

Çalışan destek modelinde en etkili yöntem olarak ÇDP'lerin görülmesi bu başlık altında ÇDP'lerden bahsetmeyi zorunlu kılmaktadır. Ayrıca sendikalar bünyesinde sunulan ÜDP'ler de oldukça önemlidir. Çalışan destek modelinin altında değerlendirilebilecek ÜDP'lere bu kısımda ayrı bir parantez açmak, sosyal hizmet ve sendika işbirliğinin somut olarak ortaya konulabilmesi için önemli görülmektedir.

2.1.4.1.1. Çalışan destek programları (ÇDP) ve uygulanış biçimleri

İSH'nin tarihçesinin aktarıldığı bölümde kısaca değinilen ÇDP'ler, işyerinin destek düzeyi, programın entegre edilebilme derecesi, işletmeye, yönetime, sendikaya ve çalışanlara sağlanan hizmetlerin çeşitliliği bakımından büyük farklılıklar gösterebilmektedir (Attridge, 2012, s. 444). ÇDP'lerin hizmet sunduğu kesime göre değişkenlik gösteren faaliyetleri Tablo 1'de kısaca ifade edilmiştir (Attridge, 2019, ss. 16-17-18):

Tablo 2.1. ÇDP'ler Tarafından Sunulan Hizmetlerin Tipleri

Bireysel Hizmetler	• Sorunun veya ihtiyacın değerlendirilmesi, • Çözüm odaklı kısa süreli terapi, • Bireysel klinik sorunlar için tedavi planlaması, • Klinik sorunlarla ilgili diğer ruh sağlığı personellerine sevk, • Hukuki veya mali yardım, • İş-yaşam kaynaklarıyla ilgili yönlendirme, • Diğer sağlık yardımı programlarına/hizmetlerine sevk, • Kendi kendine yardım kaynakları için eğitim ve bilgi.
Yönetimle İlgili Hizmetler	• Süpervizör eğitimi ve öğretimi, • Çalışanların ÇDP'ye nasıl yönlendirileceği konusunda yardım, • Kişisel ya da işle ilgili sorunları olan çalışanları uygun şekilde destekleme konusunda rehberlik, • İşbaşı ve iş sırasında konaklama ihtiyaçları olan çalışanlara yardım, • Çalışanların çalışma performansı incelemesi, disiplin sorunları ve madde kullanımıyla ilgili rehberlik, • Çalışma ekipleri ve grup dinamikleri ile ilgilenmek.

Örgütsel Hizmetler	• İşyerinde şiddeti önleme ve müdahale, • Kriz ve afete hazırlık yönetimi, • Travmatik ve önemli olay hizmetleri, • Grup müdahaleleri ve destek grupları, • Çalışan oryantasyonu, • Eğitim hizmetleri ve programları, sağlık ve zindelik sunumları, • Örgütsel değişim yönetimi (işten çıkarmalar, yeniden yapılanma, küçülme, birleşme vb.), • Örgütsel gelişim (liderlik, iş kültürü, çalışan bağlılığı, gruplar arası çatışmalar vb.), • Özel ve yardımcı hizmetler (madde kullanımından arındırılmış işyeri, taşınma hizmetleri, engellilik yönetimi, hastalık yönetimi vb.).
İdari Hizmetler	• Program yapısı ve tasarımı (bütçe, danışma komiteleri, liderlik vb.), • Örgütsel politika, prosedür ve düzenlemelerin geliştirilmesi ve bunlara uyulması, • ÇDP için sosyal yardım, pazarlama ve tanıtım, • Değerlendirme, raporlama ve kalite iyileştirme, • Personel ve mesleki gelişim.

Kaynak: Attridge, 2019, ss. 16-17-18

Tablo 2.1’de görülebileceği üzere bu model kapsamında değerlendirilen ÇDP’lerde sunulan hizmetler oldukça çeşitlidir. Bu hizmetlerin yanı sıra Masi (2020, ss. 61-62), çalışan destek modelinde olması gereken hususları şu şekilde ifade etmiştir:

- **Politika Beyanı:** Modelin sınırlarını belirleyen bir politikanın var olması gerekir.
- **Ücretsiz Telefon Hattı:** Çalışanların 7/24 ulaşabilecekleri bir telefon hattının var olması önemlidir.

- **Değerlendirme ve Yönlendirme:** Hizmet sunan profesyonellerin değerlendirme ve yönlendirmeye ilişkin yeterli olması şarttır.
- **Kısa Süreli Danışmanlık:** Hizmet sunan profesyoneller, kısa sürede çözüme ulaştıracak yöntemleri bilmeli ve uygulayabilmelidir.
- **Çalışan Oryantasyonu:** Modelin bulunduğu işletmedeki tüm çalışmalar modelle ilgili bilgilendirilmelidir.
- **Süpervizyon ve Sendika Görevlisi Eğitimi:** Model kapsamında uygulanacak faaliyetlerle ilgili süpervizyon sunulmalı ve sendikal süreçlerle ilgili eğitimler verilmelidir.
- **Çalışan Eğitimi:** Çalışanların işle ilgili yaşadıkları stres, iş/yaşam karmaşası gibi durumlarla baş etmeleri için eğitilmeleri esastır.
- **Yasal Olmak:** Model kapsamında sunulan hizmetler yasa ile çelişmemelidir.
- **İstihdam:** Model kapsamında hizmet sunmak için işe alınan personeller, çalışacakları alanla ilgili etkin ve yetkin olmalıdır.
- **Güvenilir Kayıt Sistemi:** Model kapsamında yürütülen faaliyetler ve işçilerden alınan geribildirimler sarıh bir şekilde kayıt altına alınmalıdır.
- **Kaynaklarla Buluşturma:** Çalışanların sorunlarıyla ilgili toplum kaynaklarından yararlanmaları için yönlendirmelerde bulunulmalıdır.
- **Değerlendirme:** Model kapsamında sunulan hizmetlerin sonuçları değerlendirilmeli ve bu değerlendirmelere göre yeni hizmetlere yön verilmelidir.

ÇDP'nin uygulanışı dahili, harici ve harmanlanmış olarak üç ayrı model ile sağlanmaktadır. Bu modeller:

2.1.4.1.1.1. Dahili model

Dahili model, ÇDP'lerde hizmet sunan profesyonellerin kurumun çalışanları olması durumunda ortaya çıkan modele denmektedir (Attridge, 2012, s. 446). Bu model, dahili ismini alabildiği gibi zaman zaman “kurum içi model” olarak da ifade edilebilmektedir (Straussner, 1990, s. 7). Dahili modelde, yerinde hizmet sunmak esastır. Düzenli bir çalışma sistemine sahip olan danışmanlar, tam zamanlı olarak istihdam edilebildikleri gibi yarı zamanlı olarak da istihdam edilebilmektedirler (Frey vd., 2018, s. 2). Yerinde çalışma durumunun çeşitli problemlere sebep olabileceği

düşünüldüğünde ise dahili modellerin kurumun dışında bir yerde sunulabilmesi de söz konusu olabilmektedir. Özellikle bireysel danışmanlık hizmetinin sunulmasındaki çekinceler, hizmetin kurum dışı bir yerde verilmesine yönelik ihtiyacı artırabilmektedir (Maseko, 2018, s. 42). Dahili model, kuruluşun kendi içinde sarf ettiği çabanın bir ürünü olarak görülmektedir. Bu durum ise programın “yönetim tabanlı” olarak da düşünülmesine sebebiyet verebilmektedir (Goldstein, 2006, s. 34). ÇDP’lerin ilk olarak ortaya çıktığı 1940’lar ve sonrasında olgunlaştığı 1960’lardaki alkolizm programları da dahili model olarak sunulmuştur. Bu yönüyle dahili model için ÇDP’lerin en eski modelidir denebilir (Attridge, 2010, s. 40).

Dahili ÇDP’ler, bünyesinde daha çok klinik personelleri barındırır. Klinik personellerin hizmetlerini koordineli olarak sunabilmesi için ise çeşitli yardımcı personellere ihtiyaçları vardır. Tam zamanlı bir program yöneticisi, ilgili hizmetleri koordine etmek için gerekli görevleri yerine getirirken çeşitli idari personellere de ihtiyaç duyar ve bu personeller dahili modele dahil edilir (Attridge vd., 2009, s. 3). Dahili modelde görevlendirilen klinik personellerin başında sosyal hizmet uzmanları gelmektedir. Bu modelde çalışan sosyal hizmet uzmanları İSHU olarak adlandırılabilir. İSHU’ların yanı sıra, danışmanlık hizmeti sunan diğer meslek elemanları dahili modelde görev alabilir. İşyerinde sağlık doktorları ve hemşireleri dahili model kapsamında görevlendirilen profesyonellerdendir. Bu profesyonellere gönüllü olarak hizmet sunan sendikanın görevlendirdiği danışmanlar ve sevk acenteleri de dahil edilebilir (Csiernik, 1999, s. 2). Dahili modelde görev yapan profesyoneller çalıştıkları kurumun kültürüne daha hakim oldukları için kurum politikalarının planlanmasında da aktif olarak görev alabilirler (Maseko, 2018, s. 42). İSHU’ların görevlerinden biri olarak kabul edilebilecek politika planlanmasının yanı sıra, işe alınma ve iş akdinin sonlandırılması gibi durumlarda da İSHU’ların aktif olarak rol alabileceğini söylemek mümkündür. Ayrıca işyerinin kültürel farkındalık düzeyinin artırılması ve çok kültürlülüğün desteklenmesinde İSHU’ların önemli rolleri mevcuttur (Bargal, 1999, s. 141).

Dahili model, ÇDP’ler bünyesinde istihdam edilen profesyonellerin kurumdan maaş almaları sebebiyle özellikle büyük işletmeler için daha uygun bir model olarak değerlendirilebilir. Büyük fabrikalar, kamu kurumları veya üniversitelerde sunulan ÇDP’lerin dahili model olarak sunulması, büyük işletmelerle ilgili durumu

somutlaştırmaktadır (Mothiba, 2018, s. 18). Dahili model, sendikaların büyük ve kurumsal bir hüviyete sahip olması nedeniyle ÜDP'leri de kapsamaktadır (Attridge, 2012, s. 446).

Dahili model, kurum bünyesinde ve yerinde verildiği için oldukça etkili ve verimli olarak görülmüştür (Pompe, 2011, s. 15). Modelin avantajlarından biri olarak çalışanların daha iyi tanınması ve bu sebeple faydalanma düzeylerinin artabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca çalışanların, şirketleri tarafından düşünüldüklerini somut bir şekilde görebilmelerinin sonucu olarak programa dair bir “sahiplik” hissinin oluşabilmesi de başka bir avantaj olarak değerlendirilmiştir (Leong ve Every, 1997, s. 53). Çalışanların, ÇDP'ye erişimlerinin oldukça kolay ve düşük maliyetli olması ve ÇDP'ler sayesinde yönetimin çalışanlara yaklaşmaları modelin avantajlarına verilebilecek diğer örneklerdir (Mojapelo, 2018, s. 35). Bunların yanı sıra kurum içi iletişimin güçlenmesi, ortaya çıkan problemlerin yerinde ve sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi, sorunlara hızlıca cevap verilebilmesi ve kritik olaylara karşı etkili çözümlerin üretilmesi gibi avantajlardan bahsetmek de mümkündür (Mothiba, 2018, s. 19-20). Ancak bu avantajların yanı sıra, dezavantajların varlığından da bahsetmek gerekmektedir. Dahili model kapsamında şirketin üyeleri olarak görev yapan profesyonellerin, şirkete bağlı olarak algılanmaları çalışanların çekincelerine sebep olabilmekte bu da model için dezavantaj yaratabilmektedir (Bargal, 1999, s. 3). Bu durum özellikle çalışanların sorunlarını paylaşmalarında bir engele dönüşebilmektedir. Zira gizlilikle ilgili duyulan endişeler, çalışanların yardım arayışlarında dahili ÇDP'leri tercih etme olasılıklarını düşürebilmektedir (Myeni, 2018, s. 20). Gizliliğe dair duyulan endişe, etik bir sorun haline de gelerek ÇDP'lerin çalışanın mı yoksa işverenin mi yanında olduğuna dair bir ikilemi ortaya çıkarabilmektedir (Csiernik, 1999, s. 5). Ayrıca dahili model, maliyetinden ötürü de bir dezavantaja sahiptir. Dahili model, başlangıçta birçok işletme için daha az maliyetli bir model olarak ifade edilmiş ve bu sebeple yoğun olarak tercih edilmiştir. Ancak sonraki süreçte bu algı değişime uğramış ve rekabetin artmasıyla maliyete dair hesaplamalar yeniden gündeme gelmiştir (Frey vd., 2018, s. 2). Daha ucuz ve küçültülmüş ÇDP'lere duyulan ihtiyaç, birçok şirkette yaşanan ekonomik kısıtlamalar ve küçültmelerle ilintili olmuş ve 1990'lı yıllarda ÇDP'yi dışsallaştırma fikri oldukça kabul görmüştür. Özellikle istihdam edilen profesyonellerin maliyetlerinin artışı ile bundan tasarruf etmek isteyen şirketler, harici ÇDP danışmanlık firmalarından ve

sigorta şirketlerinin sunduğu ÇDP hizmetlerinden faydalanmak için harekete geçmişlerdir (Younger, 2015, s. 2). Bunun neticesinde ise “harici model” ortaya çıkmıştır. İlgili model, sonraki başlıkta ele alınmıştır.

2.1.4.1.1.2. Harici Model

Harici model, şirketin çalışanlarına sunmak istediği destekleri dışarıdan satın alması durumunda ortaya çıkmaktadır (Attridge, 2012, s. 446). 1990’lı yıllarda ortaya çıkan trendin neticesinde, şirketler bünyelerindeki dahili ÇDP’lerin maliyetlerini azaltmak için bu hizmetleri dışsallaştırma yoluna gitmişlerdir. Bu da harici ÇDP’lerin artışını beraberinde getirmiştir (Younger, 2015, s. 2). Harici model popülerlik kazanınca, dahili modeli kullanan şirketler için de önemli bir alternatif haline gelmiştir. Özellikle hizmetlerin dışarıdan “sözleşme” yoluyla alınması, memnun kalınmadığı ya da maliyetin fazla olduğu durumlarda şirketlere sözleşmeyi feshetme imkanı tanımaktadır (Goldstein, 2006, s. 34).

Harici model, zaman içindeki kullanımının artmasıyla beraber çeşitli alt modellere ayrılmıştır. Daha önce de bahsedildiği gibi hizmetlerin belirli bir sözleşme yoluyla alındığı “sözleşme modeli” ilgili alt modellerden biridir. Şirketler, sözleşmeler aracılığıyla iş organizasyonu, sevk, kısa süreli danışmanlık, yönetim danışmanlığı, işe yeniden giriş danışmanlığı ve takibi gibi hizmetleri satın alabilirler (Gunya, 2018, s. 26). Harici modelin diğer bir alt modeli “konsorsiyum modeli” dir. Bu modelde çeşitli şirketler tarafından oluşturulmuş bir havuzdan bahsetmek mümkündür. Şirketler güçlerini birleştirerek yararlanabilecekleri ÇDP hizmetlerini finanse ederler. Finansörlük bölüşüldüğü için şirketler açısından maliyet daha azdır. Ancak büyük şirketlerden ziyade daha çok küçük veya gelişmekte olan şirketler için uygundur. Zira bu modelin hayata geçirilmesiyle maliyetin de azalması, gelişmekte olan şirketlerin yatırımlarını farklı alanlara kanalize edebilmesine imkan tanıyacaktır (Mojapelo, 2018, s. 37). Harici modelin son alt modeli ise yerel veya uzak telefon hizmeti sunan “yardım hattı modeli” dir. Sorunu olan çalışanın yardım hattını aramasıyla danışmanlık süreci başlar ve birebir danışmanlık ihtiyacının varlığı durumunda çalışan uygun hizmet sağlayıcılara yönlendirilir (Mothiba, 2018, s. 22). 24 saat çalışma usulüne dayanan model özellikle klinik sorunları olan çalışanlar için sürekli hizmet prensibine sahiptir. Ayrıca ilgili yardım hattının şirketin kendi web sitesine entegre edilebilmesi ve çalışanların internete erişebildikleri her yerde bu hatlara ulaşmaları

mümkün olabilmektedir (Attridge vd., 2009, s. 3). Bu alt model de yine dahili modele oranla oldukça az maliyetlidir. Modelin az maliyetli olmasının yanı sıra, birden fazla dilin kullanılabilir oluşu ve çalışanların ailelerinin de bu hizmetten direkt faydalanabiliyor oluşu gibi olumlu yönleri mevcuttur (Mothiba, 2018, s. 22).

Harici model, dahili modelin maliyetini azaltabilmek için girişilen arayışların neticesi olarak ortaya çıkmıştır. Maliyetinin az olması, bu modelin küçük ve orta ölçekli şirketler için ulaşılabilir bir konumda olmasını sağlamıştır. Birden fazla coğrafi konumda çalışanları olan büyük şirketler ise modelin yerel kaynaklardan beslenebilir olmasından ötürü yine harici modeli tercih edebilir (Gilbert, 1994, s. 490). Çalışan başına yıllık ödeme yapılabilmesi, çalışanın aldığı hizmet için ödeme yapılabilmesi ve alınan hizmetin kalitesine göre ödeme yapılabilmesi gibi nedenler, harici modelin daha az maliyetli olmasındaki nedenlerdir (Mothiba, 2018, s. 23). Harici modelin, çeşitli ödeme koşullarına sahip olmasının yanı sıra daha kapsamlı hizmetler sunabilmesi de mümkündür. Maliyetinin daha düşük olduğu düşünüldüğünde, harici modelin birçok şirket için daha doğru bir seçim olduğu ve bu sebeple daha fazla yararlanılma oranına sahip olduğu söylenebilir (Leong ve Every, 1997, s. 54).

Harici model, gizlilik hususunda da daha tercih edilebilir bir niteliğe sahiptir. Dahili modeli kullanmak isteyen çalışanlar için en büyük çekincelerden biri olan gizliliğin, harici modelde oldukça az çiğnendiğine yönelik kanıtlar, modeli çalışanlar için daha kullanılabilir bir konuma taşımaktadır (Spitzer ve Favorini, 1993, s. 352). Ancak işverenin ÇDP personelinden alacağı raporlarla ilgili bir kaygı gütmek gerekmektedir. Özellikle işverenle daha az iletişimde olan ve raporların limitlerini gizliliği ihlal etmeyecek şekilde belirleyen ÇDP profesyonellerinin, gizliliğin korunmasında daha doğru bir yöntem izleyeceği söylenebilir (Myeni, 2018, s. 22).

Harici modelin avantajlarından biri de mobilize bir nitelik taşımasıdır. Bu nitelik sayesinde sorunun gerçekleştiği yerden bağımsız olarak destek sunulabilmesi mümkündür (Mojapelo, 2018, s. 37). Modelin her yerde sunulabilir olması, hizmetlerden faydalanacak kesimin yalnızca çalışanlarla sınırlı kalmamasını beraberinde getirmektedir. Özellikle çalışan olmayanların faydalanabileceği bir hizmet olması, modelin tercih edilmesinde artı bir değer olarak ön plana çıkmaktadır (Csiernik, 1999, s. 5). Modelin hizmet şeklinin fiziki sınırların dışında olması, çalışanların ailelerinin de hizmetten faydalanabilmelerini sağlamaktadır. Bu da

ÇDP'lerin doğasına daha uygun bir nitelik taşımakta ve yalnızca çalışanların değil, ailelerinin de önemsendiğini hissettirmektedir (Younger, 2015, s. 2). Harici modelin bahsedilen avantajlarına ek olarak; şirketin sorumluluğunu en aza indirerek daha iyi bir risk yönetimi stratejisi sunması, danışmanlarına daha iyi denetim sağlayarak olası çıkar çatışması durumlarının engellenebilmesi (Spitzer ve Favorini, 1993, s. 352) ve daha geniş klinik uygulama yelpazesi sunması (Csiernik, 1999, s. 5) gibi avantajları da mevcuttur.

Harici modelin bahsedilen avantajlarının dışında dezavantajlarından bahsetmek de elbette mümkündür. Hizmetin dışardan alınması, hizmeti sunan profesyonellerin şirket kültürüne yabancı olmasına ve bunun sonucunda hizmetlerin tasarlanmasında daha fazla zaman harcanmasına sebep olabilmektedir (Mojapelo, 2018, s. 37). ÇDP'lerde hizmet veren profesyonellerin şirket kültürüne yabancı olmalarının sonucu olarak ÇDP'ler ile şirket arasında iletişim sorunları da yaşanabilmektedir. Ayrıca ÇDP'lerin dış bir sağlayıcı tarafından sunulması, çalışanlar ve profesyoneller için daha az aidiyet hissedilmesine neden olabilir (Sharar vd., 2013, s. 3). Bunların yanı sıra, her çalışan için şirketin dışında “yabancı birinden” hizmet almak kolay olmayabilmektedir. Profesyonelin tanınmaması, çalışanın çeşitli çekinceler geliştirmesine sebep olabilir (Govender, 2009, s. 41). Hizmetin dışarıdan alınması, sürdürülebilirlik açısından bir kar marjına bağımlılığı da yaratmaktadır. Şirketlerin bu hizmetleri satın alabilmeleri için güncel ekonomik durumlarının hizmeti karşılayabilir olması gerekmektedir. Ayrıca kar hususu ÇDP'yi sunan firmalar için de geçerlidir ve bu durum hizmetlerin odak noktasının sapmasına sebebiyet verebilir (Csiernik, 1999). Bu dezavantajların haricinde, hizmeti satın alan şirketle harici ÇDP hizmetlerini sunan şirket arasında iletişim problemlerinin yaşanması ve hizmetin dış sağlayıcı tarafından sunulmasından kaynaklı sorunlara daha geç cevap verilmesi gibi dezavantajlar da ortaya çıkabilir (Mothiba, 2018, s. 27).

Görülebileceği üzere dahili ve harici modellerin kendi içlerinde avantajlarının yanı sıra dezavantajları da mevcuttur. Bunları göz önünde bulundurarak ortaya çıkarılmış “harmanlanmış model” i incelemek daha doğru sonuçlar alınmasını sağlayabilir.

2.1.4.1.1.3. Harmanlanmış Model

İşyerleri, gün geçtikçe daha fazla ve karmaşık sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Bu karmaşık sorunlara cevap verebilmek için ÇDP'lerin de gelişmeye ihtiyaç duyduğu

düşüncesi, modelin kendi içinde evrilmesini beraberinde getirmiştir (Govender, 2009, s. 42). Hem dahili hem de harici modellerin avantajlarının yanı sıra dezavantajlarının varlığı ortadadır. Sorunların çeşitlenmesiyle, iki modelin tek başına sağlıklı yanıt veremeyişleri, yeni arayışlara sebebiyet vermiş, bunun sonucunda da “harmanlanmış model” ortaya çıkmıştır (Gunya, 2018, s. 27).

Harmanlanmış model, üçüncü bir model olarak ortaya çıkmıştır. Dahili model ile harici modelin çeşitli açılardan birleştirilmesiyle doğan harmanlanmış model, ÜDP’lerin bazı özelliklerini de taşımaktadır (Goldstein, 2006, s. 35). Harmanlanmış modele “melez model” de denmektedir. Dahili ve harici modelin unsurlarını paylaşan harmanlanmış modelde genellikle ev sahibi kuruluştaki istihdam edilmiş tam zamanlı bir ÇDP personeli ile yine ÇDP hizmetleri sunan harici sözleşmeli bir personel mevcuttur (Attridge, 2012, s. 446). Harmanlanmış modelde, klinik hizmetlerin çoğu tipik olarak harici bir ÇDP profesyoneli tarafından sunulur. Ancak hizmetlerin koordine edilmesi, şirket bünyesinde istihdam edilen ÇDP profesyoneli tarafından sağlanır (Attridge vd., 2009, s. 4). Harmanlanmış model, ÜDP’ler ile de çalışanların hizmetine sunulabilir (Govender, 2009, s. 42). ÜDP’lerle ilintili olan harici modele “Ortak ÇDP Modeli” ismi verilmektedir. Genel olarak organizasyonu özel olarak ise sendika üyelerini destekleyen bir program olan ortak ÇDP modeli, sendikalar ile sosyal hizmet arasındaki tarihi bağlantının bir ürünü olarak değerlendirilebilir (Attridge vd., 2009, s. 4).

Harmanlanmış model, bahsedildiği üzere çalışanların ihtiyaçlarının çeşitlenmesi ve işverenlerin diğer iki modelden istedikleri verimleri alamamalarının bir sonucu olarak başvurulan bir model olmuştur. Değişen piyasa koşulları ve ülkelerin refah hizmetlerinin geçirdiği dönüşümler, ÇDP’lere de yansımış, harmanlanmış model bu yansımanın bir ürünü olarak oldukça popüler bir konuma erişmiş ve çokça tercih edilen bir model halini almıştır (Myeni, 2018, s. 23). Harici modelin, tüm ÇDP’lerin yaklaşık üçte birini oluşturması ve dahili modelin Avustralya ve Avrupa’nın yalnızca küçük bir bölümünde tercih ediliyor olması, harmanlanmış modelin güncel durumuyla ilgili somut bir bilgi sunmaktadır. Ancak bahsedilen dönüşümlerin ÇDP’lere yansımaları, programların daha çok kar odaklı ve ticari kaygılar güden bir hale bürünmesine de sebep olmuştur (Roche vd., 2018, s. 181-182).

Harmanlanmış modelin, diğer iki modelde olduğu gibi çeşitli avantajları ve dezavantajları vardır. Ancak harmanlanmış modelin en büyük avantajı hem dahili hem de harici modelin özelliklerini bünyesinde barındırmasıdır (Mojapelo, 2018, s. 38). Modelde, dahili olarak görevlendirilen bir profesyonelin olması, hizmetlerin sunulması ve şirketin ihtiyaçlarının belirlenmesi daha sağlıklı olmaktadır. Harmanlanmış model, ihtiyaç duyulan hizmetlerin bir sözleşmeyle belirlenmesi nedeniyle daha esnek bir yapıya sahiptir (Myeni, 2018, s. 23). Harici modelin niteliklerinin harmanlanmış modelde de olması bu esnekliği sağlamaktadır. Klinik ihtiyaçlarla ilgili geniş skalada uygulama modellerinin bulunması, 24 saat yanıt esasının mevcudiyeti ve geniş bir coğrafyada hizmet sunma yeteneği gibi hususlar, harici modelin mirasları olarak harmanlanmış modele bahsedilen esnekliği kazandırmaktadır (Frey vd., 2018, s. 3). Harmanlanmış model, şirket dışında bir yerde sunulabildiği için çalışanların çekincelerinin oluşmamasında önemli bir avantajı sahiptir. Bu avantaj, gizliliğe dair kaygıları azaltmada da etkili bir rol oynayacaktır (Mothiba, 2018, s. 28). Harmanlanmış modelin dezavantajları ise çok çeşitli olmamakla birlikte ihtimal dahilinde olan hususlardır. Modelin küçük işletmeler için tercih edilme olasılığının daha düşük olması, modelin yine büyük işletmeler için daha uygun olduğuna yönelik bir anlayışı ortaya çıkarabilmektedir. Dolayısıyla model, küçük işletmeler için maliyet açısından bir dezavantaj yaratabilir (Myeni, 2018, s. 23). Bu maliyet, dahili profesyonellerin istihdam edilmesi ve harici profesyonellerden de hizmet satın alınmasıyla ilintilidir. Harmanlanmış modele bu açıdan yaklaşıldığında en büyük dezavantajının maliyet olduğunu söylemek mümkündür (Mothiba, 2018, s. 29).

Harmanlanmış modelin, dahili modelin örgütsel profil oluşturma, önleme programları geliştirme ve işle ilgili diğer sorunlarla ilgilenen doğası ve harici modelin terapötik danışmanlık sunan doğasını birleştirmesi nedeniyle şirketler için en doğru seçim olduğu düşünülmektedir (Mojapelo, 2018, s. 38). Ancak her modelin artılarının ve eksilerinin derinlemesine incelenmesi, şirketler için doğru karar verilebilmesinde en büyük etken olacaktır. Ayrıca konuya İSH perspektifinden bakıldığında etik hususların dikkate alınması ve sosyal hizmet uzmanlarının görevlerinin sınırlarının net bir şekilde çizilmesi de seçilen modelin etkinliğini doğrudan etkileyecektir.

2.1.4.1.2. Üye destek programları (ÜDP)

Sendikalar, bireysel sorunları olan üyelerine yardım etme konusunda köklü bir geçmişe sahiptir. Özellikle ABD’de 18. yüzyılda karşılıklı yardım etrafında örgütlenen loncalar, zanaatkar üyelerine ve ailelerine çeşitli sosyal hizmetler sağlamıştır. Yine günümüzde “Adsız Alkolikler” olarak bilinen programın prototipi olan “Washingtonlular”, 1840’ta birbirlerini alkol bağımlılığından kurtarmaya çalışan zanaatkarlar tarafından bir karşılıklı yardımlaşma topluluğu olarak kurulmuştur. 19. Yüzyılın ikinci yarısında, “Emek Şövalyeleri, Ulusal İşçi Sendikası ve Birleşik Demir ve Çelik İşçileri Birliği” gibi sendikalar, üyelerini ölçülü davranmaya çağırmışlar ve alkolden uzak durmaları için çeşitli yardım gruplarını desteklemişlerdir (Bamberger ve Sonnenstuhl, 1995, s. 292). Sendikaların üyelerine yönelik hizmetleri sosyal hizmet ile ilişkilendirilebilse de sendika ve sosyal hizmet ilişkisi oldukça dalgalı ve değişime açık bir şekilde seyretmiştir. 20. yüzyılın başında, sosyal hizmet uzmanları “Lady Bountifils” olarak görülmüşler, işyerlerinde sosyal adaleti sağlamak yerine sadece işçilere hizmet sunmakla itham edilmişlerdir. Tavsiye ve etik yargılardan oluşan bu hizmetler, sosyal hizmet nosyonuna aykırı olarak görülmüştür. Bunun yanı sıra sosyal hizmetin greve muhalefet eden ve grev kırıcılara destek veren yapısından ötürü de bu ilişki zedelenmiştir. 1920’lere gelindiğinde sosyal sekreterler olarak istihdam edilmeye başlanan sosyal hizmet uzmanlarına yönelik anti-sendikal algının da etkisiyle sosyal hizmet ve sendika işbirliği fazlasıyla azalmıştır (Molloy ve Kurzman, 1993, s. 47). Ancak buna rağmen, sendikalar ve sosyal hizmet ilişkisinin sürdüğüne yönelik örneklerin varlığı da azımsanamayacak düzeydedir. Örneğin, “Burley Tütün Yetiştiricileri Birliği”, 1924 yılında üyelerine yardım sunmaları için üç sosyal hizmet uzmanı istihdam etmiştir. 1934 yılında San Francisco’daki “Uluslararası Kıyı ve Depo Sendikası”, alkol bağımlılığıyla ilgili mücadele etmeleri adına sosyal hizmet uzmanlarını işe almıştır. 1940’larda ise “Ulusal Maden İşçileri Birliği, Uluslararası Kadın Konfeksiyon İşleri Birliği ve Kamyoncular Birliği”, üyelerine psikiyatrik hizmetler sunmaya başlamışlardır (Masi, 2020, s. 54). 1940’lı yıllarda hayata geçirilen bu programların en önemlilerinden biri daha önce de bahsedildiği gibi Bertha Reynolds’un “Ulusal Denizcilik Sendikası” nda hayata geçirdiği program olmuştur. Reynolds bu programla sunulan hizmetin daha az damgalayıcı olacağını, sosyal işlevselliği artırarak sosyal adalete hizmet edeceğini ve sosyal hizmetin yaşama daha yakın olması gerektiğini kanıtlamayı amaçlamış ve bunu başarmıştır. Dolayısıyla bu

program hala başarılı bir ÜDP denemesi olarak dile getirilmektedir (Molloy ve Burmeister, 1990, s. 38). Yine aynı dönemde “Amerikan Emek Federasyonu” ile birleşen “Sanayi Örgütleri Federasyonu”, “Amerikan Emek Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Federasyonu” (AFL-CIO) nu oluşturmuşlar ve ABD’deki en eski ÇDP olarak tanımlanan bir akran danışmanlığı programı olarak ifade edilen “Toplum Hizmetleri Departmanı” nı hayata geçirmişlerdir (Bamberger ve Sonnenstuhl, 1995, s. 292).

Sendikalar ile sosyal hizmet arasındaki bunca işbirliğine rağmen, bunları ÜDP olarak adlandırmak zordur. ÜDP’ler, ÇDP’lerin bir dalı olarak 1970’lerden beri, çalışanların kişisel sorunlarına çözüm üretebilmek için bir mekanizma olarak kurumsallaşmıştır. Sendikaların ÇDP’lerin sendika sempatanlarını “sorun çıkaranlar” olarak etiketlemek olarak kullanılacağına ve işten atılma sebebi olacağına yönelik korkusu, sendikaların ÇDP’lere verdikleri desteklerin sınırlı kalmasına sebep olmuştur. Bu korkudan hareketle sendikalar üyelerine hizmet sağlamak amacıyla kendileri programlar oluşturmaya başlamışlardır (Bacharach vd., 1996, s. 262). ÜDP’lerin 1970’lerde gelişmesi, ekonomik durgunluğun da etkisiyle sendikaların üyelerine farklı şekillerde yardım etme girişimleriyle yakından ilintilidir. Sendikalar, üyelerinin büyük sistemler içinde tamamen kaybolmalarını engellemek ve ekonominin dışında insancıl sorunlarla ilgili destek sunabilmek amacıyla, yardım mesleği mensuplarıyla ortaklık kurmaya ve onları istihdam etmeye başlamışlardır (Molloy ve Burmeister, 1990, s. 40). Bu anlayışta, yönetim politikalarının 1980’lerde değişmeye başlaması etkili olmuştur. Danışmanlık hizmetlerinin bir fayda veya hak olarak görülmesi, sorunlu çalışanların ortadan kaldırılmasından ziyade rehabilite edilmeleri için programlar tasarlanması bu anlayışın göstergeleri olarak değerlendirilebilir. Çalışan refahına yönelik olumlu anlayış, profesyonel uygulayıcıların geniş yetki alanları bulmasına ve böylece sendikaların da bu anlayışa eklemlenerek çeşitli programları hayata geçirmelerine ortam hazırlamıştır (Bacharach vd., 1996, ss. 262-263).

ÜDP’lerin halihazırdaki ÇDP’lere alternatif olarak üretilmesi ve 1970’li yıllarda gelişmeye başlaması, ÇDP’den farklı bir program olarak algılanması gerektiğini göstermektedir (Golan ve Bamberger, 2009, s. 400). Ancak çoğu zaman ÇDP’ler ile ÜDP’ler aynı anlamda kullanılmış ve aynı hizmetleri sunduklarına yönelik bir algı oluşmuştur (Straussner, 1990, s. 9). Ancak ÜDP’ler hem akran desteği barındırması

hem de sendikalar sponsorluğunda gerçekleşebilmesiyle, daha işçi yanlısı olarak görülmüştür (Nurhadi, 2020, s. 109). Bunun yanı sıra ÜDP'ler, sendika üyelerinin bağlılığını kazanmak ve sürdürmek için önemli bir çerçeve program olarak görülmektedir. Bu durum, ÜDP'lerin sendikalara katılımı, bağlılığı ve istekliliği artırdığı gerçeğiyle somut olarak karşılık da bulmaktadır (Golan ve Bamberger, 2009, s. 401). ÜDP kapsamında sendikaların sunduğu hizmetler, sendikaların çıkarıdır. Sendikada (veya onun sponsorluğunda) bireysel sosyal hizmetler sunmak, sendikaya katılmaya veya üyelik için deneme amacıyla katılmaya yönelik bir teşviiktir. İkincisi, sendikalar ücretlerde büyük bir artış elde etmeyi zor bulduklarında, yeni bir yan ödeme için pazarlık yapmayı seçebilirler. Sendikaların işverenlerin bu tür harcamaları vergiden düşebilir olmalarını hesaba katarak bu hususta yan ödemeleri artırması mümkün olabilecektir. Bu da çalışan yararına bir durum teşkil edecektir. Üçüncü olarak sendikalar, çalışanlara yönelik şikayetler olduğunda işverene karşı güçlü konumda olacaktır. Sendikaların çalışanların yararına istediği hizmetlerin verilmemesi halinde, işyerlerinde bu hususlara dair oluşacak şikayetler karşılıksız kalacaktır (Akabas ve Kurzman, 2005, ss. 97-98).

ÜDP'ler, akran danışmanlar tarafından hizmet sağlanması, programın gizliliğine yönelik bir kaygı barındırması, ortak bir mesleki kimliğe vurgu yapması ve mesleki normların dönüştürülmesine yönelik ortak özellikler paylaşmaktadırlar (Bacharach vd., 1996, s. 265). ÜDP'ler kapsamında sunulan akran danışmanlığının başarılı olduğuna yönelik birçok örnek mevcuttur. Pilotların, öğretmenlerin, tekstil işçilerinin, tren makinistlerinin ve denizcilerin ÜDP'ler kapsamında akranlarından aldıkları başarılı desteklerin varlığı söz konusudur. Ancak her sorunun çözümü için akran danışmanlığının yeterli olduğunu söylemek güçtür. Özellikle ÜDP'lerin ortak özellikleri düşünüldüğünde profesyonel bir destek ihtiyacı ortaya çıkacaktır (Kurzman, 2009, s. 14). Zira akran danışmanlığının muhteviyatı sınırlıdır. Profesyonel becerilere sahip olmadıkları için yalnızca geleneksel yöntemlerle destek sunmaları beklenir. Sorunların büyüdüğü durumlarda profesyonel desteğin gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Golan ve Bamberger, 2009, s. 401). Bu profesyonel ihtiyaca yönelik cevap repertuarı en geniş mesleki alan ise şüphesiz İSH'dir. İSHU'lar, ÜDP'ler bünyesinde verilen hizmetlerin yerine getirilmesinde ve hizmetlere derinlik kazandırılmasında oldukça kritik bir değere sahip olacaklardır (Hughes vd., 2018, s. 387).

ÜDP'ler kapsamında çalışanlara sunulan hizmetler oldukça çeşitlidir. Bu hizmetler şu şekilde gruplandırılabilir (Schore ve Atkin, 1993, s. 324):

1. Bilgi ve eğitim hizmetleri,
2. Stres, alkol ve madde kullanımı, tek ebeveynlik ya da diğer aile meseleleriyle ilgili atölye çalışmaları ve seminerler,
3. Stres azaltma grupları,
4. Bireysel ve aile danışmanlığı hizmetleri,
5. İşyerinde meditasyon çalışmaları.

İSHU'ların bireysel ve grup düzeyinde danışmanlık, madde kullanımı, engellilik yönetimi ve zihinsel sağlık hizmetleri konusunda uzmanlığı düşünüldüğünde, ÜDP'ler için olmazsa olmaz olduklarını yinelemek mümkündür. Bunların yanı sıra İSHU'lar sendikaların örgütlenmesinde gerekli olan ilişkisel bağlantıların kurulmasında ve görüşmelerin başarıyla sonuçlanmasında da önemli mesleki özelliklere sahiptirler (Molloy ve Kurzman, 1993, s. 51). Ancak bu hususta İSHU'ların, sendikalardaki örgütlenme uzmanlarıyla rekabet içeren bir çalışma tarzını benimsememeleri önemlidir. Rollerin sınırlarını belirlemek ve diğer sendika çalışanlarının alanlarına müdahale etmemek, İSHU'ların etkinliği için kritik değere sahiptir. Yine İSHU'ların etkinliğini etkileyecek önemli bir husus, sendikada çalışmaya istekli ve yetenekli olmalarıdır. Sendikaların liderleriyle kurulacak olumlu ilişkiler de ÜDP'lerin kalitesini etkileyecektir. Dolayısıyla tüm bu hususların dikkate değer nitelik taşıdığı gerçektir ve İSHU'lar için önemli hususlar olarak kabul edilmelidirler (Molloy ve Burmeister, 1990, s. 41). Tüm bunlardan hareketle ÜDP'lerin hem çalışanlar hem sendika hem de İSH için ne denli önemli olduğu görülmektedir. Bu önemin farkında olarak çalışmalar gerçekleştirmek tüm aktörler için oldukça olumlu dönüşlerin alınmasını sağlayacaktır. Bu sebeple sendikalar ile sosyal hizmet arasındaki işbirliğinin artırılması ve koruyucu-önleyici hususlara dair işbirliği içinde çözümler planlanması oldukça önemli olacaktır (Küsmey ve Ulu, 2020, s. 262).

2.1.4.2. İşveren / örgüt hizmet modeli

İSH, zaman içinde geliştikçe hizmet sunduğu kesimlerin de çeşitliliği artmıştır. İşçileri ya da sendika üyelerini önceleyen bir anlayış içinde olan İSH, sonraki süreçte işverenlere ve işletmelere yönelik de hizmet anlayışını geliştirmiş ve bu anlayış ile hizmet sunumları gerçekleştirmiştir (Smith ve Gould, 1993, s. 13). Çalışan destek

modelinde olduğu gibi, İSHU'lar dışarıdan bir danışman olarak işe alınabilir, kurum içinde personel olarak faaliyet gösterebilir ya da insan kaynakları departmanında görev yapabilir. Bu model, daha çok Batı Avrupa'da etkin bir şekilde faaliyet göstermektedir (Straussner, 1990, s. 12).

İşgücündeki ve iş örgütlerinin yapısındaki değişiklikler, politika geliştirme ve program planlama alanında sosyal hizmet uzmanları için genişletilmiş bir rol gereksinimini ortaya çıkaracaktır. Geleneksel rollerinin dışında, işletmeye sunulacak hizmetlerle ilgili mesleki repertuarının dışına çıkmak zorunda kalacak İSHU'ların, örgütlere yönelik sosyal hizmet danışmanlığı, sağlık ve güvenlik uygulamaları ile ilgili danışmanlık, çatışmalar için arabuluculuk, çalışanlara yönelik yardımlar (çocuk ve yaşlı bakımı dahil), eğitim ve gelişim gibi konularda proaktif olarak görev almalıdırlar (Lewis, 1997, s. 233). İSHU'lar bu alanlarda çalışmalar yürütürken, yerel olarak da çeşitli merkezler ile iletişim kurarak işbirliğinde bulunabilirler. Sosyal hizmetin doğasında olan bu anlayış, program planlama için toplum kaynaklarının da devreye sokulması gerektiği savına dayandırılabilir (Iversen, 1998, s. 557). Smith ve Gould (1993, s. 13), bu model kapsamında hayata geçirilen bazı uygulamaları şu şekilde aktarmışlardır:

- Çalışanların bakmakla yükümlü olduğu yakınları için şirket ya da sendika sponsorluğunda kurulan günlük bakım hizmetleri,
- Şirketlerin çalışanlarına sunacağı fayda paketlerinin tasarlanması ve görüşülmesi,
- Çalışanların ailelerini etkileyebilecek stresörleri göz önünde bulundurarak vardiya takvimlerinin yeniden incelenmesi,
- Şirketlerin taşınmayla ilgili politika ve hizmetlerinin geliştirilmesi,
- Eşit istihdam ve olumlu eylem sistemlerinin tasarımı,
- Yenilikçi ve ileri görüşlü emeklilik ile kısmi emeklilik ve emeklilik öncesi programlar,
- İşyerinde sağlık ve güvenliğin tanıtımı.

Bu model kapsamında İSHU'lar, danışman, değerlendirici/analist, eğitici ve program geliştirici rolleriyle faaliyet gösterirler (Straussner, 1990, s. 12).

2.1.4.3. Tüketicilere hizmet modeli

İSH kapsamında işveren ve çalışanlara yönelik yoğun bir ilgi gösterilmiş, İSH adeta bu iki gruptan ibaret bir sosyal hizmet alanı olarak algılanmıştır. Bu algının bir sonucu, tüketicilere yönelik program geliştirme faaliyetlerinin oldukça az ilgi görmesidir (Lewis, 1997, s. 233). Ancak çalışanların ve işverenlerin ürettiklerinin muhatabı olan tüketiciler aslında bu sistemin sürdürülebilirliği için bağımlı olunan bir kesimdir. Bu bağımlılığa istinaden şirketler, tüketicilerin özel ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla programlar geliştirmeyi bir zaruret olarak değerlendirmişlerdir (De Silva, 1988, s. 284). Değerlendirmenin bir neticesi olarak bu model kapsamında çalışanların veya işverenlerin aksine, tüketicilerin ihtiyaçlarına odaklanılmaktadır (Khubana, 2013, s. 41).

Bu model kapsamında, aynı sistem içinde daha geniş bir müdahale düzeyine odaklanılır. Model kapsamında çalışanların aynı zamanda birer tüketici oldukları savı benimsenmekte ve çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasında İSHU'ların savunuculuk rolleri ile aktif olmaları gerektiği ifade edilmektedir (Cheeran vd., 2015, s. 324). Bu model kapsamında yapılacak müdahaleler ile şirketin insanlarla olan ilişkisine odaklanılır ve aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi cevap verilir (Van Breda, 2007, s. 4). İSHU'lar, bu model kapsamında program planlayıcı ve geliştirici, danışman ve savunuculuk rolleri ile faaliyet gösterirler (Straussner, 1990, s. 13).

2.1.4.4. Kurumsal sosyal sorumluluk modeli

Kurumsal sosyal sorumluluk modeli, kuruluşların kaynaklarını kullanarak içinde bulundukları toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmeyi içeren bir İSH modelidir (Lewis, 1997, s. 233). Bu modelde İSH uygulamasının amacı, kuruluşlara, faaliyet gösterdikleri toplumların ekonomik ve sosyal refahlarının iyileştirilmesinde yardımcı olmaktır. İş ve toplum arasındaki ilişki bağlamında yorumlanabilecek bu modelde, kuruluşların önceliklerini nasıl belirleyeceği ve bu önceliklerin toplumu nasıl etkileyeceği hesaba katılır (Maiden, 2001: 142). Kurumsal sosyal sorumluluğu, kuruluşlar üzerindeki küresel emek hareketinin bir baskısı olarak değerlendirmek de mümkündür (Ngai ve Yuen-Tsang, 2011, s. 58).

Kurumsal sosyal sorumluluk modelinde İSHU'lar üç düzeyde faaliyetlere katılım sağlayabilirler. İlk olarak, çalışanların hedef olduğu ve böylece İSHU'lar için

meşruiyetin sağlandığı düzeydeki faaliyetlere katılım sağlanabilir. İkinci olarak İSHU'lar, kuruluşun sahip olduğu sorumluluğa bilinçli bir vatandaş olarak destek olabilir. Bu destek toplum temelli projelere yönelik olabilir. Bu düzey ile dışsal bir odak benimsenir. Üçüncü olarak kuruluşun ulusal bağlamda sahip olduğu sorumluluğu desteklemek adına kalkınma ve dönüşüm gibi daha geniş toplumsal meselelerde çaba gösterilebilir (Dugmore, 2013, s. 26). İSHU'lar toplum kaynaklarını ya da özel ihtiyaçlara yönelik hizmetleri geliştirmek amacıyla tasarlanan projelerde temel eğitim, süpervizyon ve değerlendirme gibi faaliyetleri de yerine getirebilirler (Smith ve Gould, 1993, s. 15). Bu modelde yerine getirilen tüm bu faaliyetlerin nihai hedefinin toplum kalkınmasına destek vermek olduğu da eklenmesi gereken diğer bir husustur (Zubaroglu-Yanardağ ve Yanardağ, 2020, s. 2253). Maiden (2001, s. 143), İSH'nin bu modelinde yapılan faaliyetleri şu şekilde aktarmıştır:

- İnsan kaynaklarına, politikalara ve vergiden muaf bağış faaliyetlerine danışmanlık,
- Mevzuatın analizi,
- Sosyal yardım ve sağlık yardımlarının yönetimi,
- Sosyal araştırma,
- Toplum kalkınması; sosyal hizmetler, sosyal politika ve kuruluşun ilgileri arasındaki bağlantılar,
- Danışmanlık,
- Veri yönetimi -alınacak kararlar için verileri analiz etme,
- Yöneticilik,
- Toplum planlamacılığı.

Tüm bu faaliyetlerin yerine getirilmesinde İSHU'ların sahip olduğu roller; toplum analistliği, bütçe dağıtıcılığı, program geliştiriciliği, uzlaştırmacılık ve savunuculuk şeklinde ifade edilebilir (Sanchez vd., 2020, s. 250).

2.1.4.5. Kamu politikası modeli

Kamu politikası modeli, İSH'nin makro boyutta değişimler yapmayı amaçladığı bir model olarak dikkat çekmektedir. Model kapsamında; ekonomik şartlar, işçi-yönetim ilişkileri, sağlık ve refah hizmetleri, sosyal mevzuat sistemleri gibi hususlarda işçi lehine değişim yaratmak amaçlanmaktadır (Bargal, 1999, s. 143). İşçi lehine değişim yapmak, sosyal hizmetin sahip olduğu sosyal aktivizm ruhu ile yakından ilişkilidir.

İSHU'lar bu modelde, iş odaklı sosyal aktivizm ile işçilerin haklarını savunurlar (Iversen, 1998, s. 558). Bu modelin makro değişim yaratmaya yönelik hedefi, çalışma dünyasını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen kamu veya hükümet politikaları, programları ve hizmetleri için mücadele edilmesinde yatmaktadır (Khubana, 2013, s. 41).

Kamu politikası modelinin, iş dünyasındaki politikalar üzerinde etkin olabilmek adına İSH bünyesinde daha fazla vurgulanması ve geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. İşyerindeki ve işgücündeki eğilimleri yakından takip edebilmek, çalışma çağı içindeki nüfusun eğitim-öğretim ihtiyaçları, işyeri üretim süreçlerinin topluma etkisi, çalışan ve toplum sağlığı gibi konular dolaylı yoldan toplumun geneline iyilik hali sağlayabileceğinden (Cheeran vd., 2015, s. 325), modelin önemine yönelik düşünce sağlam bir temele oturmaktadır. Bu modelin önemini gösteren diğer bir husus, insan haklarıyla doğrudan ilintili olarak değerlendirilen işsizlik sorununa yönelik taşıdığı, sorunu çözme kaygısıdır (Briar, 1987). Zira işsizlik ve eksik istihdam toplumun, iş dünyasının, bireylerin ve sosyal hizmet mesleğinin çıkarlarının kesiştiği konulardır. Sosyal hizmet mesleğinin işyerlerinde bu kadar hayati bir konuda hükümet politikasını etkilemeye çalışması, tüm bu sebeplerden ötürü oldukça olağandır (Smith ve Gould, 1993, s. 15). Bu model kapsamında İSHU'lar bahsedilen faaliyetleri; sorunu formüle etme, tanımlama ve analiz etme becerileriyle yerine getirirler. Ayrıca kamu politikaları için işçi lehine savunuculuk da İSHU'ların rollerinden biridir (Sanchez vd., 2020, s. 250).

Görülebileceği üzere sosyal hizmet, sahip olduğu nitelikleri ve rolleriyle işyerleri için oldukça uygun bir meslek ve disiplindir. Bu rollerin uyumundan ortaya çıkan İSH, işyerleri için çalışanlarına hizmet sunmayı amaçladıklarında baş vurabilecekleri spesifik bir alan olarak dikkat çekmektedir (Maseko, 2018, s. 21). Sosyal hizmet, çalışanların sağlığı ile ilgilenen uygulayıcıların formasyonlarına bakıldığında iyi bir konuma sahiptir. Çalışanların sağlığı önemlidir çünkü işyerleri, çalışanların ve çevrelerindekiilerin yaşamlarında önemli bir rol oynar (Mbuyisa, 2019, s. 65). İSH'nin uygulama modellerine bakıldığında da çalışan sağlığını iyileştirmeyi hedefleyen modellerin çokluğu dikkat çekmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk modeli ve kamu politikası modelinde ise çalışanların ve çevrelerinin sağlığının makro perspektifle iyileştirilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Dolayısıyla İSH modellerinin yalnızca

mikro düzeyde değil, mezzo ve makro düzeylerde de etkinlik gösterebilecek bir sosyal hizmet alanı olduğu ifade edilebilir.

2.1.5. İSH'nin yararlanıcıları

Bu başlık altında İSH'den yararlanabilecek çalışanlara yer verilecektir. Bu faydalanıcılar sahip oldukları nitelikler bakımından değerlendirilecek olup ayrıca işyerinde çeşitli sorunlar yaşayan çalışanlar da değerlendirmeye tabii tutulacaktır.

2.1.5.1. Yaşlı çalışanlar ve İSH

Doğum oranlarında yaşanan azalmalar, toplum nüfusu üzerinde kırım yaratan hastalıkların neredeyse yok olması ve bu hastalıklara yönelik tedavi imkanlarının artması gibi nedenler nüfus yapısı üzerinde önemli değişikliklere sebep olmuştur. Bu değişikliklerden en önemlisi ortalama yaşam beklentisinin artmasıdır. Yaşam beklentisinin artmasıyla yaşlı nüfus üzerinde ciddi bir artış da ortaya çıkmıştır (Duyan, vd., 2008, s. 178). Bunların yanı sıra sanayileşme süreci, nüfus yapısını derinden etkilemiştir. Sanayileşmeyle birlikte üretim ve tüketim dengelerinde oluşan farklılık, kadınların iş piyasasında aktif şekilde rol almaları ve bu nedenle aile yapısında meydana gelen değişiklikler yaşlılığa toplumsal bir statü eklemiştir. Yaşlılığın toplumsal bir sorun haline gelmesiyle oluşan bu durum, bu mefhumla yönelik ortak kaygıların doğmasına ortam hazırlamıştır (Ceylan, 2016, s. 169). Yaşlılara yönelik bu kaygı, aslında onların iyilik haline yönelik olmaktan ziyade, bireylerin kendilerine yönelik olmuştur. Yaşlıları tıpkı diğer azınlık grupları gibi gören bu kaygılar, onların iş piyasasından dışlanmalarına, beden imajlarının kötülenmesine ve entelektüel olarak yetersiz görülmelerine sebep olmuştur (Zastrow, 2016, s. 640). Bu kaygıların ortaya çıkmasında, üretim kapasitesinin azalırken, tüketici nüfusun artmasının ve bunun sonucunda oluşan ekonomik kıtlığın etkisi büyüktür. Ekonominin önemli bir unsur olduğu düşünüldüğünde toplumdaki bireylerin yaşlılara yönelik tutum ve davranışlarında değişikliklerin olması kaçınılmaz bir hal almaktadır (Yıldırım ve Şahin, 2020, s. 58).

Yaşlılığın toplumsal olarak bir sorunmuş gibi algılanmaya başlanması ve yaşlıların içinde bulundukları çevrenin onların statüleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olması gibi nedenler, bu mefhum üzerinde bilimsel bazı adımların atılmasını beraberinde getirmiştir. Bu adımlardan en somutu gerontoloji olmuştur. Yaşlılık dönemini, tüm sosyal, biyolojik, psikolojik ve finansal açıdan mercek altına alan bu

bilim dalı, yaşlıların yaşadıkları sorunlara bütüncül bir perspektif kazandırdığı için oldukça kabul görmüştür (Zubaroğlu-Yanardağ, 2019, s. 32). Gerontolojinin getirdiği bakış açısının, sosyal hizmet mesleği ile benzer zeminlerde hemhal olması, sosyal hizmetin gerontolojik bir alt alana sahip olmasını mümkün kılmıştır. Yaşlıların ve ailelerinin yaşam kalitelerinin güçlendirilmesi ve sürdürülebilirlik kazanılmasına odaklanan gerontolojik sosyal hizmet, yaşlıların onurunu güçlendirerek, kararlarında bağımsız olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Yaşlıların baş etme ve problem çözme becerilerinin artırılmasını temel hedef belirleyen gerontolojik sosyal hizmet, yaşlıların yaşadıkları kriz durumlarında da iyileştirici olmayı kendisine görev edinmiştir (Duyan vd., 2008, ss. 180-181). Gerontolojik sosyal hizmet, böylesi önemli rollere sahip olmasına rağmen çocuk ve aileyle çalışan sosyal hizmet alanlarına göre daha az ilgi gören bir alan olmuştur. Yaşlı nüfusun ciddi rakamlarla ifade edilmesine rağmen, neo-liberal politikaların bireyselleştirmeye dayanan nosyonları, yaşlılığın yaşlılar için bir sorun olduğu gerçeğinin görmezden gelinmesinde önemli bir etken olmuştur. Ancak kırılgan gruplarla çalışan sosyal hizmet mesleği için durumun böyle olmaması gerekmektedir (Ray vd., 2015, s. 1297).

Yaşlı çalışanlar; 45, 55 veya 65 yaşında olabileceği gibi 70'lerinde ya da daha da ileri bir yaşta; tam zamanlı veya yarı zamanlı, geçici veya kalıcı, beyaz yakalı veya mavi yakalı gibi statülerde olabilirler. Hasta bakımı, inşaat, ulaştırma, beden işçiliği, tarım, üreticilik vb. gibi sektörlerde istihdam edilebilirler. Tüm bunlar, onların neden göz önünde bulundurulmaları gerektiğini somutlaştırmaktadır (Roth, 2009, s. 1). Yaşlı çalışanların geniş bir yelpazede değerlendirmelerine rağmen, işgücüne katılımı baz alan çalışmalarda genellikle 50-55 yaş ve üzeri çalışanlar olarak tanımlandıkları görülmektedir. Bu yaş aralığının seçilmesinin sebebi, işgücüne katılım oranının birçok ülkede bu yaş aralığından itibaren azalmaya başlamasıdır. Bu da yaşlı çalışanlarla ilgili, sınıflandırma kriteri olarak kullanılan "kronolojik yaş" kriterinin yetersizliğini gözler önüne sermektedir (Özen ve Özbek, 2017, s. 552). Ancak kronolojik yaşlılık kriteri baz alındığında da ciddi bir yaşlı çalışan varlığının olduğunu söylemek mümkündür. Türkiye'de 2019 yılı itibarıyla 65 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılma oranı %12 olarak tespit edilmiştir. Bu nüfusun ise %64,7'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu oranların yanı sıra 65 yaş ve üzeri nüfusun işsizlik oranı da %3,1 olarak bulunmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019). Buradan hareketle

alışan yaşlıların sorunlarının yanı sıra, işsizlik sorunundan muzdarip olan yaşlıların varlığı da İSH faaliyetlerinin gerekliliğini bir kere daha göstermektedir.

Gerontolojik sosyal hizmetin yaşadığı gelişime rağmen, yaşlı işçilerin sorunlarına yönelik bir odak noktasının oluşmaması, bir eksiklik olarak dikkat çekmektedir. Sosyal hizmet literatüründe ya da sosyal hizmet ile ilgili birliklerde bu konuya dair ortak bir kaygının gelişmemesi, sorunun varlığını derinleştirmektedir (Dooley, 2002, s. 156). Zira yaşlı işçiler, sosyal hizmetin destek sunduğu popülasyonun dışında değildir. Ayrıca sahip oldukları farklı niteliklerle işyerleri için bir değer kaynağı olarak da kabul edilmelidirler (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 13). Gerontolojik verilerin edinilmesi, İSHU'lara yaşlılık olgusunun yaşlı çalışanlar ve aileleri üzerindeki etkilerini fark etmede yardımcı olabilir. Yaşlanmadaki sosyal, psikolojik ve fiziksel değişikliklerin karşılıklı ilişkisini inceleyen gerontolojik İSH, İSHU'lara gerçekçi, dinamik bir bakış açısı ve yaşlı çalışan hakkında daha derin bir anlayış sağlayabilir (Safford, 1998, s. 42). Dolayısıyla gerontolojinin yaşlı çalışanlara yönelik faaliyetlere dahil edilmesi, gerontolojik İSH alanının yerleşmesinde önemli bir etken olacaktır.

Yaşlı alışanlar, işyerlerinde genellikle yaşlarından dolayı ayrımcılığa maruz kalırlar. Yaş ayrımcılığı, ayrımcılık yapılırken yaşın baz alınması ve yaştan ötürü haksız muamele göstermeyi içermektedir. Yaş ayrımcılığı, değişen çalışma koşullarına uyum sağlayamayacakları önyargısıyla işten çıkarılan 50 yaş ve üstü işçilerin yeni bir iş bulma konusunda sıkıntı yaşadıkları bir dönem olan Sanayi Devrimi sonrasına kadar uzanmaktadır (Baybora, 2010, s. 38). Yaş ayrımcılığı, işyerlerinde çeşitli şekillerde meydana gelebilir. Kurumsal düzeyde, işe alma, eğitim, terfi ve işten çıkarma gibi hususlarda ortaya çıkabilmektedir. Kişilerarası düzeyde ise, yaşlı çalışanlara karşı takınılan önyargılı tutumlar, duygulanım, ayrımcı davranışlar ve mikro saldırganlık gibi formlarda meydana gelebilmektedir (Chou ve Choi, 2011, s. 1052). İşyerlerinde uygulanan yaş ayrımcılığı, birçok yaşlı çalışan üzerinde oldukça fazla olumsuz etki yaratabilmektedir. İş tatmini, bağlılık ve işe bütünleşme gibi önemli hususlarda olumsuz etkiler yaratan yaş ayrımcılığı, sosyal desteğin varlığında olumsuz etkilerini kaybedebilmektedir (Macdonald ve Levy, 2016, s. 170). Yaşlı alışanlar, işyerlerinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlama konusunda da ayrımcılıktan olumsuz etkilenebilirler. İşverenlerin, yaşlı çalışanlara yönelik olumsuz algıları, onların değişen çalışma koşullarına uyum sağlama kapasitelerinin yok sayılmasına sebep

olabilmektedir. Yaşlı çalışanlar, çoğu kez bu olumsuz algının etkisiyle erken emekli olmayı tercih ederek, emeklilik gelirlerinden kayıp yaşayabilmektedirler (Yeatts, Folts ve Knapp, 2000, s. 566). İşverenler tarafından yaşlı çalışanlara yönelik geliştirilen “değişime dirençli, yaratıcı olmayan, tutucu ve karar vermekte yavaş, fiziksel kapasiteleri düşük ve daha az üretken” gibi algılar, yaşlı ayrımcılığının farklı görünümüleri olarak değerlendirilebilir. Aksini ispat eden araştırmaların olmasına rağmen, yaşlı çalışanlara yönelik bu kalıp yargılar, yaşlı ayrımcılığının yıkılması ne kadar zor bir inanış olduğunun göstergeleridir (Atchley, 2000, s. 38). Yaş ayrımcılığı yalnızca bunlarla sınırlı değildir. Zaman zaman cinsel taciz, haksız iş yüklemesi ve çalışma hayatında diğerlerinden daha fazla yakından takip edilmek gibi biçimlerde de tezahür edebilmektedir (Chou ve Choi, 2011, s. 1052).

Özetlenecek olursa, birçok yaşlı çalışan işyerlerinde ayrımcılığa uğramakta ve bu sebeple işsizlikle karşı karşıya kalabilmektedir. Yeterli gelir ve temel yardımlardan mahrum oldukları durumlarda, yaşlı çalışanlar için şartlar daha da zorlaşabilmektedir (Dooley, 2002, s. 159). Tüm bunlar, yaşlı çalışanlar için İSH'nin gerekliliğini gözler önüne sermektedir. İSH kapsamında, yaşlı çalışanların uğradığı ayrımcılığı önlemek için çeşitli politikaların üretilmesi gerektiği savunulabilir (Straussner, 1990, s. 14). Yaşlı çalışanların, sahip oldukları kişisel özellikleri nedeniyle kesişimsel dezavantajlılık yaşayabileceği de göz önünde bulundurularak, İSH kapsamında iş odaklı savunuculuk faaliyeti yürütülebilir (Crawley, 1992, s. 45). Savunuculuk faaliyeti kapsamında İSHU'lar, pasif savunuculuk ile diğer çalışanlarla ekip kurarak yaşlı çalışanlara yönelik algının iyi yönde değişmesini sağlayabilirler (Dooley, 2002, s. 161).

İSH, yaşlı çalışanların sorunlarına yanıt vermek için oldukça ideal bir alandır. İSHU'lar, bireysel ve grup düzeyinde hayata geçirecekleri uygulamalar ile kolaylaştırıcı bir etkiye sahip olabilirler. İSHU'lar, işveren, kuruluş ya da sendika hakkındaki bilgilere hakim oldukları takdirde, yaşlı çalışanın üretken yıllarını uzatabilecek çalışma seçeneklerini netleştirebilir ve teşvik edebilirler. Burada esas odak noktası olarak kuruluşun tümü alınmalıdır ancak işyerleri, yaşlı çalışanlara hizmet sunumunda doğrudan etki yaratacağından daha kıymetlidir (Stuen ve Worden, 1993, s. 268). Mor-Barak ve Tynan (1993, ss. 52-53), yaşlı çalışanlarla ilgili İSH kapsamında neler yapılabileceğini şu şekilde ifade etmişlerdir:

- **Yaşlı İşçilerin İşe Alınmasını Teşvik Etmek:** Yaş ayrımcılığının ortadan kaldırılması durumunda emekliler iş gücüne geri dönebilirler. Zorunlu emeklilik, orta yaşları işe almayı reddetme, genç işçileri terfi ettirmeyi tercih etme gibi uygulamalar, yaşlıların istihdamına engel teşkil etmekte ve yaş ayrımcılığı oluşturmaktadır.
- **Yöneticilere Kaynak Olarak Hizmet Etmek:** İSHU'lar, yaşlılık hakkında sahip oldukları bilgiler ile, yöneticiler için danışmanlık hizmeti verebilirler. Yöneticilerin yaşlı çalışanlar hakkında bilgi sahibi olmaları, onların yaşlı çalışanlara yönelik geliştireceği; yeniden eğitim programları, kariyer danışmanlığı, emeklilik planlama programları vb. hizmetler için de önemli bir ön adım olacaktır.
- **İş Arayanları İşverenlerle Buluşturmak:** Birçok yaşlı aktif olarak iş aramaz ve bazı şirketler yaşlı işçilere ihtiyaç duyduklarında bile nadiren bu işçileri ararlar. İSHU'lar, bu boşluğu çeşitli şekillerde doldurmak için etkin olabilir. İSHU'lar, yaşlı bireylerin özgeçmiş hazırlamalarına, görüşmeler için prova yapmalarına ve yaş ayrımcılığıyla mücadelede iddialı olmalarına yardımcı olmak için destek grupları oluşturabilirler. Ayrıca İSHU'lar, yaşlı bireylerin ihtiyaçlarına duyarlı işe alım politikaları belirlemek için şirketlerle birlikte de çalışabilirler.
- **Şirketlere İş Düzenlemeleri ve Eğitim Programları Konusunda Danışmanlık Sunmak:** Yarı zamanlı çalışma programları ile tam zamanlı çalışan yaşlılar için iş düzenlemelerini içeren bu programlar hususunda şirketlere İSHU'lar tarafından danışmanlık hizmeti sunulabilir.
- **Yaşlı Çalışanlara ve Ailelerine Danışmanlık Hizmeti Sunmak ve Onları Desteklemek:** Hem ailevi hem de kişisel problemlerle başa çıkmayı amaçlayan İSH müdahaleleri, yaşlı çalışanların duygusal ve fizyolojik refahını artırabilir ve işgücüne sürekli katılımlarını kolaylaştırabilir. Ayrıca yaşlı çalışanların ailelerinde bakıma ihtiyaç duyan bireylere yönelik destek sunmak da yine olumlu bir etki yaratacaktır.

Stuen ve Worden (1993, s. 268) ise yaşlı çalışanlarla ilgili İSH faaliyetlerini tasarlamadan önce İSHU'lara dikkat edecekleri hususlarla ilgili şunları salık vermektedirler:

- Çalışanın motivasyonunu, rolünü yerine getirme kapasitesini ve ayrıca işin o birey için kişisel anlamını değerlendirin.
- Kuruluşun resmi personel politikalarının yaşa yönelik kalıp yargıları desteklemediğinden emin olun.
- Yaşlı işçilerin işe alınması, eğitimi ve elde tutulmasında, eğitmenler ve yöneticiler tarafından sürdürülen gayri resmi tutumları yaşlı çalışan lehine etkileyin.
- Yaşlı çalışan sendikalıysa, ihtiyaçları için sendikayla müzakere edin ve sendikanın imkanlarını yaşlı çalışan lehine kullanmaya çalışın.

Yaşlı çalışanların, hayatlarıyla ilgili alacakları önemli bir karar emeklilik sürecine yöneliktir. Her ne kadar İSH'nin esas gayesinin yaşlı ayrımcılığını ortadan kaldırmak ve yaşlı çalışanların iş yaşamında aktif olmalarını sağlamak olduğu ifade edilebilse de emeklilik öncesi planlama programları da ne yapacağını bilemeyen yaşlı çalışanlar için önemli bir hizmettir (McCormack, 1996, s. 23). Emekliliğin getirdiği ekonomik zorluklara ek olarak, işsizliğin psiko-sosyal etkileriyle uğraşmak yaşlı çalışanlar için önemli bir zorluk olarak görülebilir. Yalnızca parasal anlamda ele alınamayacak emekliliğe geçiş, iyi planlanmadığında ya da İSH'nin sunduğu direkt hizmetler tarafından hedef alınmadığında, büyük bir sorun haline gelebilecektir (Perkins, 1994, s. 90). İSH'nin sahip olduğu klinik perspektif, emekliliğe hazırlanan yaşlı çalışanlar için iyi bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Çalışanı ailesi ve çevresiyle birlikte değerlendirme nosyonuna sahip olan klinik İSH (Balgopal, 1989, s. 441), yaşlı çalışanların hayatlarının geçiş evrelerinde çalışan lehine bir bakış açısıyla uygulamalar yürütebilecektir. Yaşlı çalışanın ailesiyle ilgili ilişki ağlarını bilmek, İSHU'lar için yaşlı çalışanın emeklilikten beklentilerini analiz etme hususunda da önemli bir kolaylık sağlayacaktır. İSHU'lar tarafından, emeklilik sonrası yaşam, aile ile yeni bir yaşam düzenlenmesi, sağlıklı yaşlanma ve bakım desteği gibi konularda verilecek seminerler yine yaşlı çalışanların emeklilik kararlarında belirleyici olabilir (Stuen ve Worden, 1993, s. 270). Ayrıca benzer kaygılara sahip yaşlı çalışanlarla yürütülecek bir grup çalışması da İSH'nin uygulama setinde olan bir yöntemdir. Birçok yaşlı çalışan, işyerinde oluşturulan bir destek grubu içinde yaşlanmayla ilgili bazı endişelerini dile getirme fırsatını memnuniyetle karşılayabilir. Emekliliğe dair oluşturulan bir destek grubu, bu aşamayla ilgili alınacak kararlar ve yaşam düzenlemelerinde yaşlı çalışanlar

için rahatlatıcı bir etkiye sahip olabilir (Safford, 1988, s. 43). Emeklilikte ekonomik süreci yönetmeye yönelik İSH faaliyetleri, yaşlı çalışanlara sunulan diğer bir hizmettir. Gelir azalması sorunuyla karşılaşmaları yüksek ihtimal olan yaşlı çalışanlara, emeklilik sonrası gelirin nasıl yönetileceği, farklı kaynaklardan gelir elde edilip edilmeyeceğine yönelik destekler de sunulabilir (Perkins, 1994, s. 91).

İSH'nin yaşlı çalışanlara yönelik sunabileceği hizmetler görülmektedir. Bu hizmetlerin ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinden ya da sosyo-demografik yapının ekonomi üzerinde yaptığı etkilerden bağımsız verilemeyeceği düşünülebilir. Ancak İSH kapsamında sunulan faaliyetlerin nihai olarak yaşlı çalışanların yaşam organizasyonlarında önemli olumlu etkiler yaratmak amaçlı tasarlandığı da tekrar vurgulanması gereken bir husustur. İSH, özünde barındırdığı vurgularla yaşlı çalışanlardan nasıl faydalanılabileceğini ön plana çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra yaş ayrımcılığına yönelik savunuculuk faaliyetlerine yaptığı vurguyla da insan hakları temeline oturan bir meslek olduğunu somutlaştırmaktadır.

2.1.5.2. Engelli çalışanlar ve İSH

Engellilik, insan olmanın bir parçasıdır. Neredeyse herkes hayatlarının bir noktasında geçici veya kalıcı olarak engellilik yaşayabilir. Günümüzde yaklaşık 1,3 milyar insan (dünya nüfusunun yaklaşık %16'sı) bir tür engellilikle yaşamakta ve bu sayı giderek artmaktadır. Engellilik, sebep olduklarıyla engel sahibinin yaşam organizasyonunun önemli bir belirleyicisi olur. Sağlık, eğitim ve iş fırsatları gibi ana yaşam kaynakları üzerinde belirleyici olan engellilik, yoksulluk, eşitsizlik, ayrımcılık gibi yanıl olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ], 2023). Engelli sayısının bu kadar çok olmasında, değişen anlayışın etkisi büyüktür. Önceden yalnızca tıbbi bir bakışla değerlendirilen engellilik, fonksiyon sınırlamalarına odaklanmasıyla birlikte oldukça geniş bir yelpazede değerlendirilir olmuştur. Bu da engelli istatistiklerinin yukarı yönlü değişimine sebep olmuştur (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü [EYHGM], 2021, s. 4).

Engellilik, çoğu zaman insan hayatını etkileyen ciddi bir sorun olarak değerlendirilir. Genetik bozukluklardan, doğum sırasında gelişen komplikasyonlardan, kazalardan, felçten veya yavaş gelişen hastalıklar gibi çok çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir (Johnston, 1996, s. 131; Kesgin, 2014, s. 3). Engelliliğin nedenlerinin bu denli çeşitli olması, onun tanımlanmasında da çeşitli bakış açılarının varlığını ortaya çıkarmıştır.

Engelliliği tanımlarken en çok başvurulan yöntem olan işlevsel sınırlamalar, bedensel faktörlere odaklanır. İkinci olarak, engelliliği tanımlarken başvurulan yöntem yasal veya idari sınırlardır. Sosyal yardımların engellilere ulaştırılmasında kriter ihtiyacının olması, engelliliğin tanımını yasal çizgiye oturtma zarureti ortaya çıkarmıştır. Üçüncü bakış açısı ise engelliliği öznel bir husus olarak algılama üzerinedir. Buna göre kişinin kendisini engelli olarak algılaması, engellilik için yeterlidir ve bu kategoriye dahil olma gönüllü bir hal almaktadır (Grönvik, 2009, s. 3). Ancak bu bakış açılarına rağmen, ilk bakış açısında ifade edildiği gibi engellilik çoğunlukla tıbbi bir perspektiften değerlendirilmektedir. DSÖ'nün yayımladığı “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırması (ICF)” isimli rehberine göre, engellilik kavramı şemsiye bir kavram olarak kullanılır ve vücut işlevinde veya yapısında meydana gelen bozulma ya da kayıplar neticesinde ortaya çıkan “noksanlık” durumundan daha kapsayıcıdır. Engellilik, kapsayıcı bir kavram olarak aktivite sınırlamaları ve katılım kısıtlamaları gibi hususları da içine almaktadır (Brandsma ve Van Brakel, 2003, s. 367).

Engellilik, ele alınması gereken önemli bir konudur. Ele alınma sürecinde ise bu kavrama yönelik bakış açılarının farklılığı, çeşitli modellerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Engelliliğe bakışı etkileyen bu modeller, zaman içinde değişmiş ve dönüşmüşlerdir. Ancak engelliliğe yönelik tavır ve tutumları etkilemeleri sebebiyle de yakından incelenmesi gereken bir hal almışlardır (Altındağ Kumaş, 2020, s. 20; Attepe Özden, 2020, s. 33). Engelliliğe ilişkin ilk model, dini temelleri olan “ahlaki model” dir. Ahlaki modele göre engellilik, engelli kişi tarafından işlenmiş olabilecek belirli bir günah ya da günahlar için Tanrı'dan bir ceza olarak görülmelidir. Bu modelde engellilik, yalnızca kişinin kendisi tarafından işlenmiş bir günah olarak değil aynı zamanda ebeveynler ya da ataların işlediği bir günahın sonucu olarak da değerlendirilebilir (Retief ve Letsosa, 2018, s. 2). Engellilikle ilgili ortaya çıkan ikinci model medikal model olmuştur. Medikal modelde engelliğin, vücut ya da zihinde meydana gelen bir problemten kaynaklandığı kabulü hakimdir. “İşlevsellik, Yetiyitimi ve Sağlığın Uluslararası Sınıflandırılması” rehberi için de çerçeve oluşturan medikal modelde, noksanlık kavramı ön plandadır. Medikal modelde engellileri tanımlama ve tedavi etme yetkisi tıp mesleğindedir ve bu tür uzmanları aramak engellilerin veya bakımından sorumlu olanların görevidir (Landsman, 2005, ss. 125-126). Engellilik alanında medikal modelden sonra sosyal model ortaya çıkmıştır.

Bireyselleştirici yaklaşımların aksine sosyal model, engelliliği bozulmuş veya işlevsiz bir bedene değil, dışlayıcı ve baskıcı bir sosyal çevreye yerleştirir. Sosyal model, bağımsız yaşam ve vatandaşlık ya da engelliler için medeni haklar gibi hususlarda verilen mücadelelerden ortaya çıkmıştır (Marks, 1997, s. 88). Sosyal model, “Ayrımcılığa Karşı Fiziksel Yetiyitimi Olanların Birliği (UPIAS)” isimli birliğin çalışmalarından ortaya çıkmıştır. Sosyal modelin savunucuları, noksanlık ile engellilik arasında keskin bir ayrım olduğunu, engelliliğin bedensel bozukluklardan değil sosyal ve ekonomik yapıdan kaynaklandığını, engellilerin baskı altında olduklarını ve engelliliğin bir trajedi olmadığını ifade etmektedirler. Bu da engelliliğin sosyal kalıplar neticesinde ortaya çıktığının bir göstergesidir ve engelli bireylere yönelik tavırların engelleri ortadan kaldıracı olduğu da modelin bir başka vurgusudur (Anastasiou ve Kauffman, 2013, ss. 442-443). Engelliliğe ilişkin bir başka model, sosyal modelle yakın ilişkiye sahip insan hakları modelidir. Bu model bazen sosyal modelle eş anlamlı olarak değerlendirilse de iki model arasında bazı farklar mevcuttur (Retief ve Letsosa, 2018, s. 5). İnsan hakları modeli, 2006 yılında Birleşmiş Millet tarafından imzalanan “Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme” ile ortaya çıkmış bir modeldir. Bu model, insanın doğuştan gelen onuruna odaklanır. Kişinin tıbbi özellikleri onurdan sonra gelir. İnsan hakları modeline göre, kendisini etkileyen tüm kararlarda birey merkezdedir ve en önemlisi asıl sorun kişinin ve toplumun dışındadır. Tıbbi modelin engelliliği hastalık olarak ele almasının bir eleştirisi olarak ortaya çıkan sosyal modelle aynı çizgide olan model, bazı yönleriyle sosyal modelden ayrılmaktadır (Lawson ve Beckett, 2021, ss. 348-349). İnsan hakları modeli, engellilik politikaları için bir çerçeve sunması, insan haklarının birinci ve ikinci kuşak haklarını benimsemesi, noksanlığı insan çeşitliliğinin bir parçası olarak kabul etmesi, engelli bireyler için toplumsal kimliği savunması ve önleme politikalarına yaptığı vurguyla sosyal modelden farklıdır (Degener, 2017, ss. 43-52).

Engelliliğe ilişkin modeller, zaman içinde çeşitli eleştirilerin ortaya çıkması ve yeni düşüncelerin doğmasıyla değişmiştir. Bu değişimle birlikte özellikle sosyal model ve akabinde ortaya çıkan insan hakları modelinin odaklandığı en önemli konulardan biri engelli bireylerin istihdamı olmuştur (Barnes, 2000, s. 442). Ancak engelli bireylerin istihdam oranları ülkelere göre değişkenlik göstermekle birlikte yüksek bir seviyeye sahip değildir. DSÖ’nün 2011 yılında 51 ülkeden topladığı verilerle ortaya koyduğu engelli istihdam oranı %52,8 iken (DSÖ, 2011), ABD’de bu oran 2020 yılı itibarıyla

%17,9 (ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu, 2021, s. 1), Türkiye’de ise %22,1’dir (EYHGM, 2021, s. 19). Engelli bireylerin istihdam oranlarının düşük olmasının yanı sıra gelirleri de oldukça azdır. Sosyal ve yasal güvenceleri az olan işlerde çalışmaları, yaşamlarını daha zor hale getirmektedir. Becerilerine ve ilgi alanlarına uygun işler bulduklarında işyerinde önemli katkılar sağlama olasılıkları yüksektir. Bu da uygun istihdam olanakları yaratmak ve işyerlerinin engelli bireylere uygun hale getirilmesi ile mümkündür (International Labour Organization [ILO], 2007, s. 1). Tüm bunlar engelli bireylere yönelik İSH faaliyetlerinin ne derece önemli olacağını göstermektedir.

Engellilik, İSH tarafından hizmet sunumunu gerektiren bir olgudur. İSH, engeli nedeniyle dezavantaj yaşayan çalışanların sorunlarının çözümüne odaklanır (Dooley, 2002, s. 161). Ancak İSH, her şeyden önce engelli bireylere yönelik yanlış algıları aşmak zorundadır. Engelli bireylerin işe alınmaları için yanlış algılarla mücadele etmek İSH kapsamında yapılması gereken önemli bir faaliyettir. Engelli bireylerin işe alınmasında dezavantaj yaratan yanlış algılar “verimlilik ve katılım, kişilerarası faktörler ve iş arkadaşları tarafından kabul, içsel faktörler, güvenlik, sigorta ve yükümlülük” gibi hususlar etrafında şekillenmektedir (Chima, 2001, ss. 85-86). Bunların yanı sıra engelli çalışanlarla ilgili, daha az vasıflı oldukları, daha fazla denetime ihtiyaç duydukları, bakım maliyeti yarattıkları ve düşük duygusal uyum seviyesine sahip oldukları gibi yanlış algılar da bulunmaktadır (Bjelland vd., 2010, s. 458). İSHU’lar, bu yanlış algıların aşılmasında engelliler adına savunuculuk görevi yürütebilirler. Ayrıca İSHU’lar, engelli çalışanların işyerinde yaşadıkları sorunların çözülmesi için istihdam edildikleri işyerlerine danışmanlık hizmeti de verebilirler (Mudrick, 1991, s. 490).

İSH, engelli çalışanların işe alınma sürecinde aktif rol alabilir. İşverenlere yönelik duyarlılık ve farkındalık eğitimi ile engellilere yönelik yanlış algıların aşılmasını sağlayabilecek İSHU’lar, aynı zamanda engelli çalışanlar ile işverenler arasında arabuluculuk görevi de görebilirler (Anema ve Sligar, 2010, s. 10). İSH, engelli çalışanların sağlık durumlarının takip edilmesi, terfi ve ilerleme durumlarının değerlendirilmesi gibi hususları da bünyesinde barındırmaktadır. Engelli bireylerin işe uyumlarının sağlanması da İSH kapsamında yürütülen faaliyetlerden biridir (Chima, 2001, s. 90). İşe uyum yalnızca engelli perspektifinden düşünülmemesi gereken bir

durumdur. Zira engelli çalışanlar için sınırlı erişimi olan bir çalışma ortamı, yapısal engeller oluşturacak ve bu da engelli çalışanlar için dışlanmışlık hissi yaratabilecektir. Bu sebeple kuruluşların, engelli çalışanların özel durumlarını gözeterek çalışma ortamlarını tasarlamaları gerekir. Bu tasarım yapılırken işin yapılabilirliği göz önünde bulundurulmalıdır. İSH, tüm bu süreçlerde kuruluşlara yapılması gerekenler hakkında danışmanlık sunabilir (Santuzzi ve Waltz, 2016, s. 10). Engelli çalışanların işe alınmasının yanı sıra, çalışırken engelli hale gelen işçilere yönelik İSH faaliyetleri mevcuttur. İşe geri dönüş faaliyetleri olarak adlandırılabilir bu hizmetlerle yönetici ve çalışan arasındaki hazırlık faaliyetlerine nezaret edilebilir. Bunun yanı sıra yaşadığı sorun nedeniyle kısa süreli engelli haline gelmiş çalışanların yeniden işe dönüş süreçlerinde psikolojik durumlarının yakından takip edilmesi ve buna yönelik danışmanlık verilmesi de İSH bünyesinde mevcuttur. İSH tarafından sunulan bu hizmetler, yeni bir krizle karşı karşıya kalmış çalışan ve ailesinin durumu yönetebilmesine yardımcı olur. İSH'nin sunduğu danışmanlık, engelli çalışanların aileleri için de yol gösterici olacaktır (Attridge, 2016, s. 26).

Mudrick (1991, ss. 494-495) İSHU'ların engelli çalışanlara yönelik hizmetlerini şu şekilde listelemiştir:

- Engelli çalışanın işe ve işyerine uyumu için ailesini de kapsayan bir çalışma yürütmek,
- İşle ilgili kararlarına yardımcı olmak için engelli çalışanın seçenekleriyle ilgili bilgilendirme sağlamak,
- Engelli çalışanın konaklamayla ilgili sorunlarını çözebilmesi için yardımcı olmak, gerekli hallerde işveren ve çalışan arasında konaklamayla ilgili meselelere arabuluculuk yapmak,
- Çalışırken engelli hale gelmiş çalışanların rehabilitasyon süreçlerini yönetmek ve işe dönüşle ilgili hususları yakından takip etmek,
- Engelli durumda işe dönen çalışana destek olmak, mesai arkadaşlarının kabullerini kolaylaştırıcı faaliyetler yürütmek,
- Engelli çalışanla beraber çalışmanın yarattığı duygusal kırılmalarla ilgili diğer çalışanlara destek olmak.

İSHU'lar bu faaliyetleri yürütürken danışman, değerlendirmeci/analist, eğitimci ve program geliştirici rolleriyle hizmet sunumlarını gerçekleştirirler (Chima, 2001, s. 90).

İSH kapsamında sunulan önemli hizmetlerden bir diğeri “engellilik yönetimi” dir. Engellilik yönetimi programları 1980’lerde ortaya çıkmıştır. Ağırlıklı olarak işyerinde fiziksel engel yaşayan ve bu engel sebebiyle çalışmayı bırakan işçilere yönelik programları içeren engelli yönetimi, çalışanların işlerine bir an önce dönebilmeleri için işverenle koordineli şekilde çalışmayı içermektedir. İşverenin bu alanda sarf edeceği maliyetleri azaltmak gibi yanal bir hedefi de bulunmaktadır (Coduti vd., 2016, s. 328). Engellilik yönetimi, engelinden dolayı sınırlı kapasiteye sahip çalışanların sosyal ve mesleki rolleri üzerinden etkinin en aza indirilmesi ve çalışanların sağlığının en üst düzeye çıkarılmasını içeren bir yöntemdir. İSH kapsamında oluşturulacak engelli yönetimi programları, makro boyutta kuruluşlara bu programları geliştirmek için sunulacak danışmanlığın yanı sıra mikro boyutta da engelli çalışanlarla klinik boyutta çalışmayı içerebilir (Smith, 1997, ss. 40-41). Akabas ve Gates (1993, s. 245), engelli yönetimi kapsamında sunulabilecek hizmetleri şu şekilde ifade etmektedirler:

- İhtiyaç değerlendirmesi yapmak,
- Bir koordinasyon komitesi belirlemek,
- Politika ve prosedürler geliştirmek,
- Vaka yöneticisi atamak,
- Vakaların erken tespiti için mekanizma oluşturmak,
- Geçici ve kalıcı istihdam seçenekleri sağlamak,
- Programla ilgili sorumlulukları olan yeni işe girmiş personele eğitim sunmak,
- Bir veri toplama ve değerlendirme yöntemi oluşturmak,
- Engelliliği önlemek.

Yazarlara göre bu hizmetlerin neredeyse hepsi İSHU’lar tarafından sunulabileceği gibi, hizmetleri sunan diğer personellere yardımcı olma hususunda da İSHU’lar kilit role sahip olabilirler. İSH, bireyler ve ailelere danışmanlık, kamu ve özel sosyal refah programları hakkında bilgi sağlanması ve çalışan ile işveren arasında arabuluculuğun bir karışımını içermektedir. Bu karışıma cevap verebilecek nitelikte olan sosyal hizmet mesleği, sahip olduğu multi-disipliner anlayışla çalışan engellilere en iyi desteği sunabilecek konumdadır. İSHU’lar, engellilerin işlerini sürdürmelerine ve işverenlere onları çalıştırmaları hususunda yardımcı olarak olumlu bir rol oynayabilirler. Bu ise yine çoklu bakış açısının gerekliliği ile mümkün olabilir. Engel yaratan koşulları bilmek ve şirketlerin engelliliğin yanı sıra yetenekleri de dikkate almalarını

sağlayabilmek, İSH'nin önemli hedeflerinden biridir (Mudrick, 1991, s. 495). Engellilik anlayışının değişmesi ve Türkiye'deki yasal mevzuatın gereklilikleriyle birlikte günümüzde hemen her işyerinde en az bir engele sahip çalışanın bulunması oldukça olasıdır. Bu engelli çalışanlara yönelik desteğin sunulması ve işverenlerin engellilere yönelik bakışlarının değiştirilebilmesinde aktif rol alacak İSH, önemli boşlukları doldurabilecek niteliğiyle engelli çalışanı olan işyerleri için oldukça önemli bir kaynak olabilir.

2.1.5.3. Madde bağımlısı çalışanlar ve İSH

Madde bağımlılığı, alkol ve yasadışı uyuşturucular da dahil olmak üzere psikoaktif maddelerin zararlı veya tehlikeli kullanımının sonucunda ortaya çıkan istenmeyen bir olgudur (DSÖ Afrika, 2021). Madde bağımlılığı, maddelerin kötüye kullanımının bir sonucu olarak kişinin kendisine, topluma veya her ikisine de zarar verme riskini taşır. Madde bağımlılığı, fiziksel ve psikolojik bağımlılık şeklinde iki tür olarak değerlendirilebilir. Bir maddenin uzun süreli kullanımının neden olduğu fiziksel bağımlılık, madde kullanımı bırakıldığında yoksunluk semptomlarının ortaya çıktığı fizyolojik bir durumu ifade eder. Psikolojik bağımlılık ise fiziksel bağımlılığın yokluğunda bir maddeyi almaya devam etmek için duyulan yoğun ihtiyacı ifade etmektedir (Griffin, 1990, s. 922). Madde bağımlılığına yönelik önemli bir belirleyici, kullanılan maddelerin tıbbi bir nedenden bağımsız olmasıdır. Bazen sporcuların kas gelişimlerini hızlandırmak için kullanılabilen maddeler bazen zihinsel durum, duygu ve algılarda değişiklikler yaratmak için kullanılabilmektedir. Ancak her ne sebeple olursa olsun maddelerin kötüye kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan bağımlılık, insan sağlığı için bir dizi olumsuz etki yaratacaktır (Rogers, 2011, s. 3).

Madde bağımlılığı, birçok sorunu beraberinde getirir. Sağlığa direkt zarar vermesinin yanı sıra, toplumsal zararları da bir hayli fazladır. Madde bağımlılığı sorununu anlayabilmek, durumu tanımlayabilmek ve çözüm üretebilmek için şu sorulara cevap aranmalıdır (Stoil ve Hill, 1996, s. 2):

- Hangi madde kullanılıyor?
- Maddeyi kim kullanıyor?
- Kişi hangi durumlarda madde kullanıyor?

Madde bağımlılığına yönelik bir anlayış geliştirmek için bu soruların fayda sağlaması kuvvetle muhtemeldir. Ancak kişilerin bir maddeyi kullanmaya başlayıp daha sonra devam etme nedenleri oldukça karmaşık olabilir ve muhtemelen iki ayrı kişinin aynı maddeyi kullanmaları ve bağımlı olmalarının nedenleri farklı olacaktır. Bu farklılıkta biyolojik ve davranışsal faktörler etkili olabileceği gibi sosyal koşullar ve bulunabilirlik de önemli belirleyiciler olarak ifade edilebilir (Ruiz ve Strain, 2014, s. 2).

Madde bağımlılığı, tarihi olarak oldukça eski bir döneme dayanmaktadır. İnsanların geride bıraktığı yazılı veya resimli kaynaklardan bile öncesine dayandırılan madde bağımlılığıyla ilgili 1992 yılındaki Neandertal’lerin bir dizi uyuşturucu etkiye sahip bitki karışımları yaptıklarına yönelik keşif, madde bağımlılığının dayandığı dönemin eskiliğini somutlaştırmaktadır (Newton, 2010, s. 2). İnsanların fermente meyvelerin ve afyon gibi maddelerin ruh halini değiştiren etkilerini keşfetmeleri, toplumsal bir etki de yaratmıştır. Bu maddeleri tüketenlerin toplumdan aldıkları onay, madde kullanımının sosyal inşa sürecinde belirleyici olmuştur. Alkolün Batı’da kabul görmesi ve sosyal bir konuma sahip olmasının da kökeni sayılabilecek bu onay, günümüzde birçok psikotrop maddeleri kullananların kabul görmelerini de kolaylaştırmıştır (Rogers, 2011, s. 3).

Madde bağımlılığı, çeşitli modeller tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. Bu modellerden ilki madde bağımlılığını ahlaki boyutta ele alan modeldir. “Ahlaki model”de madde bağımlılığı, günah, zayıflık ve zevk arayışının bir sonucu olarak kabul görmüş davranıştan kasıtlı olarak sapma olarak değerlendirilir. Bağımlılıktan kurtuluş, pişmanlık eşliğinde bir irade eylemiyle sağlanabilir. Modele göre madde bağımlılığına en etkin müdahale cezadır (DSÖ, 1993, s. 8). Madde bağımlılığına yönelik geliştirilen modellerden bir diğeri, “hastalık modeli”dir. Hastalık modeli, alkolizm ve diğer uyuşturucu bağımlılığına yatkınlık oluşturan kimyasal bir kırılganlığı kavramsallaştırır (Miller ve Giannini, 1990, s. 83). Hastalık modeli, bağımlılığı beyindeki sinirlerin kronik bir hastalığı olarak değerlendirir. Hastalık modeline göre bağımlı bireyin iyileşmesi, ahlaki yargıların azaltılarak baskıdan arındırılmasına ve biyomedikal müdahalelerin sunulmasına bağlıdır (Barnett vd., 2018, s. 697). Hastalık modelinin ahlaki baskıyı azaltmaya yönelik vurgusu, bağımlı bireylerin zayıf veya kötü olduklarına dair yaygın olarak kabul edilen görüşün

değiştirilmesinde ve onların tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan bir hastalığa sahip olduklarını gösteren bilimsel bir anlayışın ortaya çıkmasında önemli bir unsur olmuştur (Hall vd., 2015, s. 105). Madde bağımlılığını açıklayan bir başka model ise “uyumsuz davranış” modelidir. Bu modele göre bağımlılık öğrenilir. Çevresel, ailevi, sosyal ve/veya bilişsel koşulların etkisiyle ortaya çıkan problemlili bir davranış olarak görülen bağımlılık, hastalık modelinde olduğu gibi bağımlı bireyi bir kurban olarak değil, öğrenme koşullarının bir ürünü olarak değerlendirir. Bu modele göre bağımlılık bir davranış olarak görülse de özgürce seçilen bir davranıştan ziyade koşullar tarafından bireyin güdülendiği bir olgudur (Thombs, 2006, s. 8).

Alkol ve madde bağımlılığı, günümüzde oldukça yaygın bir olgu olarak insanların etkileşimde oldukları birçok sistemi olumsuz etkileyebilmektedir. Alkol bağımlılığı ABD’de 2019 yılı itibarıyla 12 yaş ve üzeri grupta yaklaşık 15 milyon kişide görülürken bu sayı nüfusun %5,3’üne tekabül etmektedir (National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism [NIAAA], 2021). Dünyada ise yaklaşık 107 milyon insan alkol bağımlılığından muzdariptir ve bu da tüm dünya nüfusunun %1,4’üne denk gelmektedir (Ritchie ve Roser, 2018). Alkol kullanımına bağlı olarak yılda yaklaşık 3 milyon ölüm gerçekleşmektedir. Alkol bağımlılığının sebep olduğu bu ölümler tüm ölümlerin %5,3’üne karşılık gelmektedir (DSÖ, 2022). Alkol bağımlılığının yanı sıra madde bağımlılığı da oldukça yaygındır. Birleşmiş Millet Uyuşturucu ve Suç Ofisi (UNODC)’nin 2021 yılında yayımladığı rapora göre dünyada yaklaşık 275 milyon insan en az bir kere madde kullanmıştır. Yaklaşık 36 milyon insan ise madde bağımlılığından muzdariptir (UNODC, 2021).

Alkol ve madde bağımlılığının oranları görülebileceği üzere azımsanamayacak düzeydedir. Bağımlılık, bireylere yalnızca sağlık boyutunda zararlar vermemektedir. Bağımlılık, ekonomik ve sosyal etkileriyle de bireyler için birçok kayba ve soruna neden olur (DSÖ, 2018). Bireylerin çalışma yaşamları da alkol ve madde bağımlılığından olumsuz etkilenebilmektedir. Üretkenliği azaltan bağımlılık, çalışanlar, aileler ve işverenlerin etkilendiği istenmeyen bir olgudur (Jacobson ve Sacco, 2012, s. 468). Alkol ve madde bağımlılığı, iş kaynaklı yaralanmalara ve işyerinde kötü iletişime sebep olabilmektedir (George, 2017, s. 12). Bunların yanı sıra alkol ve madde bağımlılığı, işe gelmemeye, sağlık maliyetlerinin artmasına ve çalışma ilişkilerinin olumsuz etkilenmesine de neden olabilmektedir (Merrick vd., 2007, s.

1262). Tüm bunlar, alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik İSH'nin gerekliliğini ortaya koymaktadır. İSH'nin alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik gerçekleştireceği uygulamalar ile bu sorun ortadan kaldırılabilir. Ancak İSHU'ların öncelikle bağımlılık hakkında genel bir bilgiye sahip olmaları ve doğru tespitleri yapabilmeleri gerekmektedir. Morrison (2016, s. 396), DSM-5'ten uyarladığı şekliyle alkol ve madde kullanan bireylerle ilgili bağımlılığın tespit edilebilmesi için dikkat edilmesi gereken hususları şu şekilde ifade etmektedir:

- Kullanım problemlidir. Kullanım amacı farklı olsa da nihayetinde kişinin kendisine ve çevresine verilen bir zarar vardır.
- Bir kullanma örüntüsü vardır. Bu örüntü anlaşılırsa tekrarlarla ilgili öngörülebilir.
- Etkileri klinik olarak önemlidir. Uzmanların dikkatini çeken sonuçlar ortaya çıkar.
- Kullanım sıkıntıya veya işlevsellikte bozulmalara yol açar. Yani kullanım bireyin hayatına müdahale edecek düzeye ulaşmıştır ve bağımlılık halini almıştır.
- Bireyin yaşamını etkileyen koşullar 11 semptomluk bir listeden en az 2 semptoma sahip olmalıdır; arzulanandan fazla kullanım, kullanımı azaltma denemeleri, maddeye erişmek ve kullanmak için oldukça vakit sarf etmek, maddeyi arzulamak, sorumluluklardan kaçmak, sosyal sorunlar yaşamak, etkinliklerin azalması, fizyolojik tehdiye rağmen kullanmayı sürdürme, fiziksel ya da psikolojik hastalıkların varlığına rağmen kullanma, tolerans ve yoksunluk semptomları.

Bu çerçeve, İSHU'ların alkol ve madde bağımlısı çalışanları tespit edebilmesi ve uygulamalarını planlayabilmesi için de kullanılabilir. Erken tespit, İSH faaliyetlerinin etkinliği açısından da önemlidir.

Alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik kaygı, oldukça eskiye dayanmaktadır. 19. yüzyılın sonunda aşırı alkol tüketen çalışanların fabrikalarda sergiledikleri düzeni bozan davranışlar, sosyal sekreterlerin işe alınmasını beraberinde getirmiştir. Sosyal sekreterler aracılığıyla eğitim programları ve rekreasyon faaliyetleri ile alkol kullanımını azaltmayı amaçlayan işverenler “yeni, geliştirilmiş ve sadık” bir işgücü yaratmayı hedeflemişlerdir (Hanson, 1993, s. 220). 1940'lı yıllara gelindiğinde ise

İAP'lerin kurulmasıyla alkol ve madde sorununa yönelik direkt bir adım daha atılmıştır. İAP'ler aracılığıyla çalışanların alkol ve madde bağımlılığı nedeniyle sergiledikleri sorunlu davranışların ortadan kaldırılması amaçlanmış ve modern ÇDP'lere yönelik ilk adım atılmıştır (Alexander ve Smith, 1992, s. 111). ÇDP'ler, alkol ve madde kullanım sorununa yönelik olarak ortaya çıkmıştır. Ancak zaman içinde işyerindeki sorunların çoğalmas ve ÇDP'lerin bu sorunlara direkt yanıt verebilme yetisinin olması, İSH'nin bir uygulama aracı olarak olgunlaşmasında etkili olmuştur. Alkol ve madde bağımlılığı olan çalışanların diğer çalışanlarla olan ilişkilerine yönelik düzenleyici bir amaç da güden ÇDP'ler, günümüzde etkinliğini sürdürmektedir (Chan vd., 2004, s. 1884).

Alkol ve madde bağımlısı olan çalışanlara yönelik İSH faaliyetleri her zaman etkin bir şekilde gerçekleşmeyebilmektedir. Çalışanların destek aramalarındaki isteksizlik ve kuruluşun desteğe sevk süreçleri alkol ve madde bağımlılığı sorununun çözülmesindeki engeller olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların alkol ve madde kullanımlarından ötürü damgalanacaklarına dair inançları, destek arama motivasyonlarını azaltabilmektedir. Ayrıca bu kullanımın gizlenmesiyle, çevrelerinden alacakları olumsuz yargılardan da kurtulduklarını düşünmektedirler. Terapi aramanın kontrolden çıkmak olarak algılandığına yönelik yanlış inançları da yine İSH'nin bu alandaki etkinliğini zedeleyebilmektedir (Reynolds ve Lehman, 2003, s. 239). Çalışanların işlerinden olmaya yönelik korkuları, destek aramalarını engelleyen diğer bir husustur. Bazı şirketlerin alkol ve madde bağımlılığına yönelik sıfır tolerans programlarının bu husustaki etkisi büyüktür. Alkol ve madde bağımlısı çalışanların var olan sorunlarını ciddi olarak algılamamaları da bir başka etkidir (Jacobson ve Sacco, 2012, s. 469). İşverenlerin alkol ve madde bağımlısı bireylerle çalışmak istememesi, bu çalışanlar sebebiyle yasal süreçlerle karşı karşıya kalabilme ihtimali, bağımlı çalışanların destek aramaktan korkmalarına neden olabilmektedir. Kendilerine yönelik kıdem düşürme, terfi durdurma, başka yere aktarma, çalışma hayatını askıya alma ve hatta işten çıkarma gibi sonuçları olabilecek bağımlılık, destek aramak yerine gizlenen bir olgu olmaktadır. Ancak işverenlerin zaman içinde rehabilitasyon ve tedavi maliyetlerinin, işten çıkarma ve yeni işçi alma gibi süreçlerin maliyetlerinden az olduğunu görmeleri bağımlı çalışanlara yönelik olumsuz algıları da esnetmiştir. Bu maliyet hesabı ve algı değişimlerinin etkisiyle İSH'nin uygun

hizmetlere yönlendirme ve takip sağlayarak bağımlı çalışanlara yönelik sunduğu destekler değer kazanmıştır (Brummett, 1999, s. 3).

Alkol ve madde bağımlısı çalışanların İSH'den destek almaya yönelik geliştirdikleri dirence rağmen, İSH faaliyetleri bu çalışanlar için oldukça önemli ve etkilidir. Bağımlı çalışanlara yönelik sunulacak hizmetlerle, makro etkiler de yaratılabilir. İSH kapsamında alkol ve madde kullanımı tespit edilen çalışanların erken yönlendirilmeleri, bağımlılığın ortaya çıkmasını önleyici bir nitelik taşıyabilir. Çalıştıkları işe yönelik sorumluluklarının etkisiyle riskli kullanımdan kaçınarak bağımlılığın ortaya çıkmasını engellemeleri, çalışanların topluma vereceği zararları da önleyebilecektir (Steele, 1988, s. 320). İSH'nin ceza adalet sisteminden farklı olarak bağımlı çalışanların kullanımlarının erken aşamasında uygulamalar gerçekleştirmesi, rehabilitasyon sürecini de olumlu etkilemektedir. Bu durum topluma yönelik diğer bir fayda olarak görülebilir. Zira bağımlılığa dönüşen kullanımla ilgili yapılacak harcamalar, topluma bir yük olarak geri dönecektir. Bu harcamaların daha az miktarlarda yapılması hem toplumsal dokuyu zedeleyen bağımlılık olgusunun önlenmesine hem de farklı kaynaklara aktarım yapılabilmesine imkan sağlayacaktır (Brummett, 1999, s. 4). Alkol ve madde bağımlılığının çalışma sahasına yarattığı etkileri iyi analiz edebilmek ve bu etkilerin maliyetlerini hesaplayabilmek için de İSH'ye ihtiyaç duyulacağı açıktır (Osilla vd., 2010, s. 195).

İSH, çalışma ortamını iyileştirmek ve sağlıklı hale getirmek için kurumsal düzeyde hizmetler de sağlar. İşyerinde alkol ve madde bağımlılığına yönelik politikaların geliştirilmesi, bağımlı çalışanları yakından takip eden kişilere danışmanlık sunulması, işyerinin maddeden arındırılması ve sağlığı geliştirici başka faaliyetlerin uygulanması bu hizmetlerdendir (Merrick vd., 2007, s. 2). Kuruluşun belirleyeceği alkol ve madde bağımlılığına yönelik politikalar, cezalandırıcı olmaktan çok bağımlılığı önleyici nitelikte olmalıdır. Çalışanların uyumlarını artırıcı etkinlikler düzenlemek ve birbirlerine güvenebilecekleri bir ortam hazırlayabilmek, İSH'nin hayata geçireceği uygulamalar ile mümkün olabilir. Bu uygulamaların hayata geçmesiyle, çalışanlar arasında kabul ve destek ortaya çıkacak, bu da alkol ve madde bağımlılığına giden süreçte tampon görevi görececek bir niteliğe sahip olabilecektir (Reynolds ve Lehman, 2003, s. 240).

İSH, alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik direkt uygulamalar da barındırmaktadır. Bağımlı çalışanlara yönelik sunulacak danışmanlık faaliyetleri ile alkol ve madde sorunu aşılabılır (George, 2017, s. 19). İSH bünyesinde sunulacak bu danışmanlık faaliyetleri ile bağımlı çalışanların istihdam durumları korunabilir ve çalışırken iyileşme sağlanabilir (Jacobson ve Sacco, 2012, s. 469). Alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik sunulacak danışmanlık faaliyetleri “kısa müdahaleler” olarak adlandırılan özel bir yöntemle de sağlanabilir. İSH kapsamında sunulacak kısa müdahaleler, bağımlı çalışanların sorunlarından kurtulabilmeleri için ilk adım olarak düşünülebilir. (Chan vd., 2004, s. 1886). Kısa müdahaleler, psikoterapi ya da özel tedavi tekniklerinin kullanılmadığı, alkol ve madde kullanımının riskleriyle ilgili farkındalığı artırmayı amaçlamaktadır. Konu hakkında eğitim ve beceri geliştirme olarak algılanabilecek kısa müdahaleler 5-60 dakika arasında sürece 1-5 seanslık bir çalışmayı içermektedir (Osilla vd., 2010, s. 195).

İSH kapsamında yalnızca alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik değil, bağımlı çalışanların ailelerine yönelik de destekler sunulabilir. Ailenin de uygulama sürecine katılmasıyla bağımlı çalışanların sorunların üstesinden gelmeleri daha kolay olabilir (Jacobson ve Sacco, 2012, s. 473). Alkol ve madde bağımlısı çalışanların boş vakitlerini değerlendirebilecek hobiler kazanmasında da İSH faaliyeti önemlidir. Bu hobilerin edinilmesi, bağımlılık döngüsünün kırılmasında etkili olacaktır. Ayrıca bu hobilerin aile bireyleriyle ortak vakit geçirme ihtimalini artırması da bağımlılığı azaltıcı etki gösterebilecektir (Soeker vd., 2016, s. 583).

Tüm bunların yanı sıra alkol ve madde bağımlısı çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek bir İSH uygulamasının başarıya ulaşması için gerekli olanları Hanson (1993, ss. 222-229) şu şekilde ifade etmektedir:

- **Kavramsal Çerçeve:** Alkol ve madde bağımlılığına ilişkin kavramları ve modelleri bilmek, planlanacak bir İSH uygulamasının ön koşuludur. Yeterince bilgi sahibi olunmadığında ön değerlendirme süreci yetersiz kalabilir.
- **Erken Teşhis ve Müdahale:** Bağımlı çalışanların alkol ve madde kullanımına bağlı kronik sorunlardan muzdarip olmadan teşhis ve müdahalede bulunmak İSH’nin etkinliği açısından kritik öneme sahiptir. İSHU’lar geliştirdikleri eğitim programları, insancıl politikalar ve sağlığı önceleyen programlar ile

bağımlı çalışanların da kendi sorunlarının farkına erken varmalarını sağlayabilir.

- **Harekete Geçirme:** Bazı bağımlı çalışanlar sorunlarının farkındayken bazıları hala farkında olmayabilir. Bu sebeple İSHU'lar sorunlarının farkında olmayan bağımlı çalışanları kendileriyle çalışmaları için harekete geçirmelidir. Harekete geçirme aşaması tedavi vurgusuyla değil, birlikte çalışmaya dayanan güçlendirici bir dil ile sağlanmalıdır.
- **Yönlendirme:** İSHU'lar, kendi bilgi ve becerilerinin aşıldığı durumlarda alkol ve madde bağımlısı çalışanları ilgili yerlere yönlendirmelidir. Yönlendirmeler kendine yardım grupları ya da rehabilitasyon merkezleri olabileceği gibi terapötik topluluklar ya da klinikler de olabilir.
- **İşyerine Tekrar Entegrasyon:** Yaşadıkları bağımlılık sorunu nedeniyle işyerinden uzak kalmış çalışanların eski düzenlerine dönebilmeleri için İSH desteği almaları gerekebilir. Bu durumlarda yöneticiler, sendika temsilcileri ve işverenlere yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin sağlanması elzemdir. Böylece çalışan gördüğü destek ile kolayca entegre olabilecektir.
- **Gizlilik:** Alkol ve madde bağımlısı çalışanların utanç ya da damgalanma yaşamamaları doğru bir İSH uygulaması için olmazsa olmazdır. Ancak gizliliğe yönelik bağımlı çalışanlara bir garanti verilmemelidir. Zira yasal süreçlerle temas halinde olunabileceğinden verilecek sözlerin tutulamaması söz konusu olabilecektir.
- **Diğer Önemli Kişilere Yardım Etmek:** Alkol ve madde bağımlısı çalışanların çoğu kez aileleri de durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bu sebeple uygulama sürecine ailenin ve çalışanın çevresinin de katılması oldukça önemlidir. Bu anlayıştan yoksun bir uygulamanın başarıya ulaşma ihtimali fazlasıyla düşük olacaktır.

2.1.5.4. Kadın çalışanlar ve İSH

Dünyanın geçirdiği önemli demografik dönüşümlerin bir sonucu, kadınların işgücünde varlığının artması olmuştur. Bu da kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına odaklanılması gerektiğinin bir göstergesidir. Bu sorunlardan biri, çalışma yaşamında kadının konumu olmuştur (WarrenShepell, 2005, s. 1). Çalışma yaşamında kadınların konumu, çoklu perspektiften incelenmesi gereken bir husustur. Kadınların çalışma

yaşamında yer almalarıyla ilişkide oldukları mali, toplumsal ve kültürel sistemler, çalışmadan etkilenmektedir (Gül vd., 2014, s. 169). Bu etkilenmeleri anlayabilmek ve bunlardan türeyebilecek sorunları analiz edebilmek İSH'nin kadın çalışanlara sağlayacağı faydalar için bir gereklilik olarak algılanabilir. İSH'nin sunumunda cinsiyetin belirleyiciliği unutulmamalıdır. Zira sunulacak hizmetlerin niteliği çalışanların cinsiyetine göre de şekillenebilmektedir (Coudriect vd., 1987, s. 1). Ancak çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı sıkça görülen bir unsur olarak ortaya çıkabilmektedir (Alparslan vd., 2015, s. 67; Chitra, 2015, s. 46; Özkan ve Özkan, 2010, s. 92). Bu ayrımcılıkları önleyebilmek için mücadele etmek, kadınların erkek çalışanlarla eşit şartlarda değerlendirilmelerini sağlamak, ekonomik ve sosyal koşulların eşitlenmesinin gerektiği söylenebilir (ILO, 2020, s. 21). Bu hususları yerine getirebilmek, İSH'nin işlerliği açısından da önem arz edecektir.

İSH, ilk ortaya çıktığı dönemde erkekleri “eve ekmek getiren” bireyler olarak değerlendirmiş ve bu sebeple erkek çalışanlara yönelik programları bünyesinde geliştirmiştir. Ancak zamanla kadınların işgücüne dahil olmalarıyla birlikte onların sorunlarına yönelik bir anlayış da geliştirilmiştir (Chima, 1996, s. 53). Kadınların işgücüne katılımları zaman içinde oldukça artmıştır. Öyle ki günümüzde çalışma çağındaki kadınların %50,13'ü aktif şekilde çalışmaktadır (Dünya Bankası, 2021). Kadın çalışan sayısının bu denli fazla olmasına rağmen işyerleri kadınlar için sorunlarla karakterize olabilmektedir. Bu durum ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak geliştiği için (Özkan ve Özkan, 2010, s. 92) İSH faaliyetleri kadın çalışanın olduğu her işyeri için gereklidir.

Kadın çalışan sayısının artmasıyla birlikte, İSH faaliyetleri için cinsiyet duyarlı bir anlayış geliştirme zorunluluğu da ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni kadın çalışanların, erkek çalışanlara nazaran daha farklı sorunlardan ötürü yardım arama girişimleridir (Chima, 1996, s. 53). Kadınlar erkeklere nazaran daha kolay bireysel başvuru yapabilmektedirler. İSH'ye başvuruları, erkek çalışanlara göre daha az yaşamı zorlayan sorunlar için olmaktadır. Ayrıca yeme bozuklukları ve ev içi şiddetle ilgili daha çok psikolojik sorun bildirmektedirler (Brodziaski ve Goyer, 1987, s. 1-8). Kadın çalışanlar, erkeklere nazaran İSH faaliyetlerine daha çok başvuru yapmaktadırlar. Bu, kadın çalışanların İSH'ye duydukları ihtiyacın önemli bir göstergesidir (Milne vd., 1994, s. 140). Ayrıca kadın çalışanlar, alkol ve madde bağımlılığı sorunundan daha az

muzdariptirler ve bu soruna bağılı olarak yaptıkları başvurular, erkeklere nazaran daha azdır. Ancak eşlerinin bağımlılıklarından ötürü yardım arama faaliyetleri erkeklere oranla daha fazla olmaktadır (Karuntzos vd., 1998, s. 50-51). Bunların yanı sıra kadın çalışanların yardım arama girişimleri çoğunlukla ailevi problemlerle ilgili olmaktadır. Çalışma hayatının getirdiğı zorluklar karşısında sıkışmış hisseden kadın çalışanlar için alınacak bir destek, çoğu zaman sorunları hafifletebilmektedir (Hopkins, 2002, s. 158). Kadın çalışanların yardım aramalarına sebep olan ailevi sorunlardan biri çocuk sahibi olmalarıdır. Çocuğı olan kadın çalışanlar, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlayabilmek amacıyla yardıma ihtiyaç duyabilmektedirler (Raber, 1994, s. 21). Kadın çalışanların İSH'ye ihtiyaç duymalarına sebep olan bu durum “bakım zorunluluğı” ile ilgilidir. Kadın çalışanlar, çoğu kez hem ebeveynlerine hem de kendi çocuklarına bakmakla yükümlü oldukları için “sandviç sendromu” yaşayabilmektedirler. Bu durum, kadınların hayat organizasyonlarında sorunlara sebep olmakta ve çalışma hayatları da zorlaşabilmektedir (Hoffman, 2000, s. 16). Kadın çalışanların çalışma hayatlarını etkileyen önemli bir diğ er sorun, eşlerinden gördükleri şiddet olabilmektedir. Ev içi şiddete maruz kalan kadın çalışanlar, bu sorunu kolay atlatamadıkları için işyerlerine yansıtabilmektedirler. Bu durum, İSH'nin geleneksel yöntemlerinden farklılaşarak özel programlar geliştirmek zorunda kalmasına sebep olmaktadır (Hardison-Walters vd., 2012, s. 135). Bahsedilen sorunların hepsi kadın çalışanlarla karakterize olarak değ erlendirilebilir. Ancak kadın çalışanlar İSH'nin genel danışmanlık faaliyetlerine de ihtiyaç duyabilmektedirler. İşyerlerinde uğradıkları psikolojik şiddet, erkek hakimiyeti, zorbalık, cinsel taciz gibi istenmeyen davranışlar (Özer, 2017, s. 1410; WarrenShepell, 2005, s. 2; Pomeroy, 2012, s. 5) ve yüksek riskli işlerde çalışmak (Simon ve Akabas, 1993, s. 297), İSH tarafından kadın çalışanlara sunulacak psiko-sosyal danışmanlık ihtiyacının ortaya çıktığı durumlardır.

İSH kapsamında kadın çalışanlara destek sunulması gereken bir alan olarak ifade edilen eş şiddetinin tanımlanabilmesi, faaliyetlerin başlayabilmesi için önemlidir. Zira kadın çalışanlar, muzdarip oldukları bu sorunu ifade etme ve buna yönelik yardım arama hususunda isteksiz olabilmektedirler. Yasal süreçlerle uğraşmanın çalıştıkları işyerine zarar verebileceğine ve işten olabileceklerine yönelik kaygıları, sorunu inkar etmelerine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla sorunu tespit edebilmek, İSH tarafından yapılan izleme ve takip faaliyetlerinin etkinliğine bağılıdır (Hardison-Walters vd.,

2012, s. 140). Eşleri tarafından şiddete uğrayan kadın çalışanların sorunları çalışma hayatları ile çalışma dışı hayatları arasında bir sorun sarmalı haline dönüşebileceğinden, soruna yönelik uygulama oldukça önemlidir. Kadın çalışanları uğrayabilecekleri şiddet türleri ile ilgili bilgilendirmek ve farkındalık kazanmalarını sağlamak, İSH kapsamında eş şiddetine yönelik izleme ve takip çalışmalarını iyileştirmek, eş şiddetine maruz kalmış kadın çalışanları yerel hizmetlerle bağlantılandırmak ve uğradıkları şiddetin sebep olduğu yıkıcı etkilere yönelik terapötik bir süreç geliştirmek, İSH tarafından şiddete uğramış kadın çalışanlara yönelik sunulabilecek hizmetler olarak ifade edilebilir (Pollack vd., s. 731). Kadınlar eşlerinden şiddet görebilmelerinin yanı sıra, işyerlerinde de çeşitli şekillerde şiddete maruz kalabilmektedirler. Bu işyeri şiddeti olgusuna yönelik uygulamalar olmadığında sorunlar daha da büyüebilmekte ve kadın çalışanlar için süregelen problemlerin varlığı ortaya çıkabilmektedir (Prottas vd., 2011, s. 308). İSH, bünyesinde barındırdığı uygulama setleri ile çalışan kadınların güvenliğini artırmayı savunabilir veya işverenleri güvenlik önlemlerini artırmaya zorlayabilecek kadın grupları kurabilir. Bu durum, kadın çalışanların maruz kalacakları her türlü şiddete karşı koruma sağlayabilir. Özellikle, işveren birlikleriyle ortak bir zeminde buluşup, kadın çalışanların uğrayacağı şiddete yönelik koruyucu-önleyici faaliyetleri etkin hale getirmek daha sürdürülebilir bir çözüm olacaktır (Younger, 1994, ss. 122, 129). İSHU'lar, işyerinde şiddete uğrayan kadın çalışanlar adına savunuculuk ve sorunları çözmek adına arabuluculuk faaliyetleri yürütebilirler. Bunların yanı sıra, şiddete maruz kalan kadın çalışanların uğradıkları şiddet hakkında bilgi sahibi olmaları için eğitim faaliyetleri düzenlemek ve kadın çalışanları güçlendirecek destek gruplarının oluşturulmasını sağlamak da İSH'nin faaliyetleri arasında sayılabilir (Pomeroy, 2012, s. 7). Yine İSH kapsamında işyerinde şiddeti önleyici programlar geliştirilebilir. Bu programlar, şiddete uğrama riski bulunan kadın çalışanlara yönelik özel politikalar ve süreçleri içermelidir. Böylece İSH tarafından soruna yönelik özel bir ilginin oluşması sağlanabilir (Younger, 1994, s. 131).

Kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan çok daha fazla oranda çocuk ve ev bakımından sorumludurlar. Kadınlara yönelik bu geleneksel algı, çalışma yaşamına girmelerine rağmen değişmeyen bir inanç olarak sürmektedir. Bu durum, kadın çalışanların çalışma yaşamlarında daha fazla zorluk yaşamalarına sebep olabilmektedir (Prottas vd., 2011, s. 302). Kadın çalışanların çocuklarıyla ilgili bakım zorunlulukları, çoğu

zaman sorunların başat nedeni olabilmektedir. Çocukların okuldan döndüklerinde evde olmamak, çocuk hastalandığında işe gitmeme gerekliliği, onları doktora götürme ihtiyacı, çocukların okuldaki etkinliklerine katılım gerekliliği ve bunları organize etmeye çalışırken yaşanan ulaşım sorunları, kadın çalışanların çocuklarına yönelik bakım zorunlulukları olarak değerlendirilebilir (Raber, 1994, s. 22). Kadın çalışanlar, çocuklarının yanı sıra ebeveynlerine, eşlerine veya akrabalarına da bakım vermek zorunda kalabilmektedirler. Bu, İSH kapsamında sunulacak hizmetlerin, çeşitli gruplara yönelik sunulabilecek şekilde planlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Hoffman, 2000, s. 17). Kadın çalışanların bakım zorunluluğu, dikkate alınması gereken önemli bir husustur. İSH, kuruluşlar üzerinde yaratacağı farkındalık ile aile ve işçi dostu bir kültürün yaratılmasında kolaylaştırıcı bir etki yaratabilir. Kadın çalışanlar için hayatın bu denli zor olması, onların çalışma hayatında esnekliğe ihtiyaç duymalarına sebep olmaktadır. İSH'nin yaratacağı destek mekanizmaları ile bu mümkün olabilir (Herlihy, 2000, s. 36). İSH'nin katkılarıyla üretilcek aile dostu politikalar, kadın çalışanların sağlık hizmetleriyle ilgili daha az kamu kaynağı kullanmasını da sağlayabilecektir. Hem kadın çalışanların hem de bakım vermekle yükümlü oldukları kişilerin yaşayacağı sorunları önleyici bir amaç barındıracağından bu politikalar, sosyal refahı olumlu yönde etkileyerek makro bir etki de yaratabilecektir (ILO, 2020, s. 40). McCroskey ve Scharlach (1993, ss. 159-163), bakım zorunluluğu bulunan kadın çalışanlara yönelik İSH uygulamalarını şu şekilde aktarmışlardır:

- **Bilgi Programları:** Kadın çalışanların iş ile aile hayatını dengeleme yolundaki ilk adım programlarıdır. İşverenlere ihtiyaçlarla ilgili değerlendirmelerde yardımcı olur. Program kapsamında yaşlı bakımına yönelik bakım fuarları, öğle yemeği seminerleri ve videoya alınmış bilgiler de sunulmaktadır.
- **Kaynak ve Yönlendirme Programları:** Şirketler bakım masraflarını karşılamakta güçlük çektiklerinde yönlendirme ihtiyacı duyabilirler. İSH, bakım zorunluluğu bulunan kadın çalışanların ihtiyaçlarına yönelik kaynaklarla buluşturma ve yönlendirme faaliyetlerinde bulunur.
- **Danışmanlık ve Destek:** İSH bünyesinde bakım zorunluluğu bulunan kadın çalışanların yüklerini hafifletmek adına birebir danışmanlık hizmeti sunulabilir. Ayrıca destek grupları ile kadın çalışanlar desteklenebilir.

- **Ekonomik Yardım:** Bakım zorunluluğu bulunan kadın çalışanlar mali desteğe ihtiyaç duyabilmektedirler. Bu ihtiyaca binaen kuruluşların bünyesinde yardım sandıkları kurulabilir. İSH, bu yardım faaliyetlerini düzenlemede etkin bir role sahip olabilir.
- **Direkt Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmetleri:** Kuruluşlar bünyesinde ya da yakınlarında bakım sunan merkezler kurulabilir. Sendikalar, bu programlara sponsor olabilir. Bu merkezlerin kurulması ve işleyişinde İSH oldukça faydalı olacaktır.
- **Esnek Personel Politikaları:** Bakım zorunluluğu bulunan kadın çalışanların mesai saatleri diğer işçilere haksızlık yaratmayacak şekilde esnetilebilir. Sendikalar, kadın çalışanların bu hakları elde etmesinde rol oynayabilir. İSH, kadın çalışanların aileleriyle ilgili yapmak zorunda olduklarına yönelik danışmanlık faaliyeti sunabilir. Bu politikaların şekillenmesinde İSHU'ların savunuculuk rolü de kritik öneme sahiptir.

Kadın çalışanların sahip oldukları bu sorumluluklar, daha fazla psikolojik sorun yaşamalarına da sebep olabilmektedir. Bakım vermek zorunda olmaları, yaptıkları işin sebep olduğu stresten daha fazlasını doğurabilmektedir. Bu da kadın çalışanların depresyon ve tıbbi sorunlar gibi sebeplerle İSH'den faydalanma taleplerini ortaya çıkarmaktadır (Chima, 1996, s. 54; Coudriect vd., 1987, s. 11). Bu sebeple kadın çalışanların yaşadıkları sorunları azaltmak için İSH, klinik duyarlılığını cinsiyet odaklı güncellemelidir. İSHU'lara yönelik eğitimlerde klinik odaklı çalışmaların cinsiyeti de baz alacak şekilde planlanması gerektiği vurgulanmalıdır. Özellikle kadın çalışanlara hizmet sunulurken çözüm odaklı kısa süreli terapinin kullanılması, var olan cinsiyet kaynaklı sorunları aşmada faydalı olabilir (Bartram vd., 2020, s. 92). Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre stresle başa çıkma stratejileri farklıdır. Bu da İSH'nin hayata geçireceği uygulamalar için ön değerlendirme aşamasında hesaba katılması gereken önemli bir veridir (WarrenShepell, 2005, s. 8). Riski yüksek işlerde çalışan kadınlar için stres daha fazla olabilmektedir. Bu stresi azaltmak için İSH kapsamında toplum, devlet ve işyerlerinin ortak zeminde buluşturulması sağlanabilir. Önleyici faaliyetler tasarlanarak kadın çalışanların bu işlerden uzak durmamaları, ayrımcılık ve dışlanma yaşamamaları İSH kapsamında sunulabilecek hizmetlerdir (Simon ve Akabas, 1993, ss. 308-311).

2.1.5.5. Göçmen çalışanlar ve İSH

Göçmenlik, hukuki çerçevelerin ötesinde bir ülke içinde ya da uluslararası düzeyde geçici veya kalıcı, birçok nedene bağlı olarak ikametini değiştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır (Uluslararası Göç Örgütü, 2019). Bulundukları ülkenin dışına göç eden göçmenler, “uluslararası göçmen” ismini almaktadırlar. 2020 yılı itibarıyla uluslararası göçmen sayısı dünyada 272 milyonu aşmıştır. Bu da dünya nüfusunun toplam %3,5’ine tekabül etmektedir. Uluslararası göçmenlerin %74’ü de çalışma çağında (20-64 yaş) yer almaktadır (Uluslararası Göç Örgütü, 2020, ss. 3, 19). Göç ettikleri ülkede çalışan veya işsiz olan bu çalışma çağındaki göçmenlere ise “göçmen işçi” denmektedir (ILO, 2018, s. 5).

Göç olgusu, sosyal hizmet mesleğinin ilk yıllarından beri tartışılan ve hesaba katılması elzem olarak görülen bir olgudur. Göç; insanları, aileleri ve sosyal çevreyi değiştirmesi nedeniyle sosyal hizmet mesleğinin ana ilgi alanlarından biri olmuştur. Göçle ilgili dinamikleri hesaba katmak ve konuyla ilgili aksiyon alabilmek için sosyal hizmet mesleğinin yapacağı değerlendirme önemli bir noktadadır (Shier vd., 2011, s. 39). Göç; eğitim, ekonomik koşullar, emeklilik, mültecilik, vatansızlık ya da iş gibi nedenlerle gerçekleşebilmektedir. Ancak göç sırasında çeşitli insan hakları ihlallerinin ortaya çıkması çok olasıdır ve bu sebeple sosyal hizmet mesleği, göçmenlerin yeni yaşam organizasyonlarında kritik bir değere sahiptir (Williams ve Graham, 2014, s. 1). Göç, zaman zaman ev sahibi halklar için istenmeyen bir olgu halini alabilmektedir. Göçün yarattığı işgücü piyasalarındaki rekabet, eğitim ve sosyal ayrıcalıklar, istenmemesi durumunun belirleyicileri olabilmektedir (Cox ve Geisen, 2014, s. 160). Sosyal hizmet mesleği böyle durumlarda devreye girmektedir. Göçmenlerin sosyal korumalarının sağlanması ve yerel halk ile entegrasyon çalışmalarının yürütülmesinde devreye giren sosyal hizmet, göçmenlerin yerleşik hayatın dinamiklerine yeniden adapte edilmesinde de etkindir (Righard ve Boccagni, 2015, s. 4). Göç sonrası değişen sosyal çevre, bireylerin hayatındaki birçok faktörün değişmesini beraberinde getirmektedir. Bu değişimler sonucu bireyin yeni bir hayat inşası zor olabilmektedir (Shier vd., 2011, s. 52). Göç eden bireylerin sosyal çevreleri arasında işyerleri de bulunmaktadır. Gittikleri ülkede yeni bir işe girmeleri, menşe ülkelerinden farklı dinamiklerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu sebeple İSH faaliyetleri, göçmen

işçilerin sorunlarıyla ilgili önemli bir noktada yer almaktadır (Karuntzos vd., 1998, s. 50).

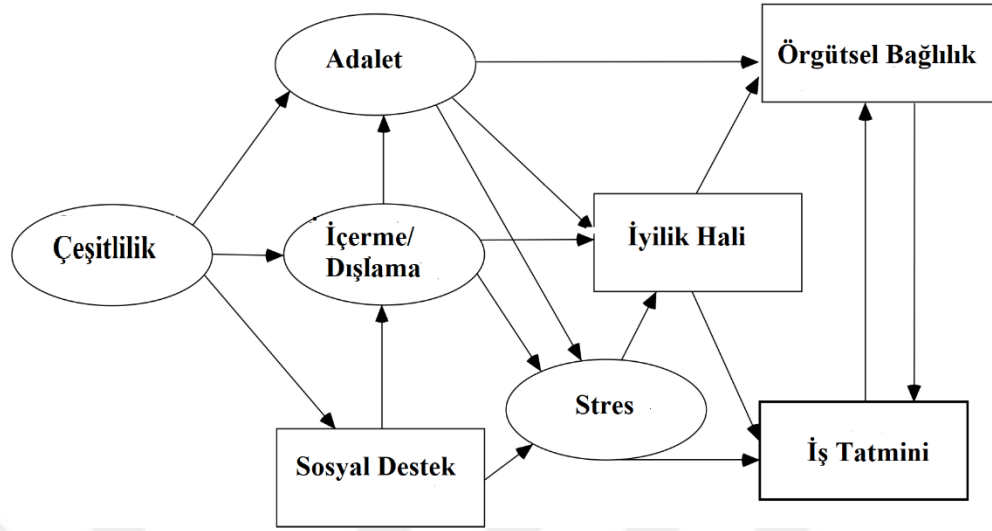
Göçmenlerin iş gücüne tam anlamıyla dahil olmaları, çeşitli nedenlerle zor olabilmektedir. Özellikle göç ettikleri ülkelerdeki vasıfsız, istikrarsız, güvencesiz ve düşük ücretli işlerde tercih edilmeleri, sorunlarını daha da artırabilmektedir (Peng vd., 2010, s. 2). Bu da göçmen çalışanlarla ilgili eşitsizlik sorununu gün yüzüne çıkarmaktadır. Göç ettikleri ülkedeki diğer çalışanlara nazaran birçok alanda eşitsizliğe uğrayan göçmen işçiler, İSH için kırılgan bir grup haline dönüşmektedirler (Chima, 1999, s. 63). Göçmenlerin iş gücüne dahil olamamaları, toplumsal sorunların ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Çalıştıkları işlerde ayrımcılığa uğrayan ve bu sebeplerle çeşitli engellerle karşılaşan göçmen çalışanlar, yeni topluma entegre olma hususunda zorluk yaşayabilmektedirler. Bu, toplumda göçmen sorununun doğmasına neden olabilmektedir (Mor-Barak ve Bargal, 2000, s. 2). Göçmenler için çalıştıkları işten alacakları ücret tek başına bir belirleyici olmaktan uzaktır. İşyerlerinde görecekları muamele, ekonomik koşullardan daha fazla öneme sahiptir. Sosyalleşme açısından oldukça önemli yerler olan işyerleri, göçmenlerin olumlu yaşam deneyimleri edinmelerinde olmazsa olmazdır (To ve Tam, 2014, s. 41). İşyerlerinde görecekları kötü muamele ve ayrımcılık, düzenli işler edinmelerinin önündeki engeller olarak hayatlarına yansiyacaktır. Sosyal destek azlığında istikrarsız bir hayat yaşamaları ve gelecekleri ile ilgili kaygılar geliştirmeleri de kuvvetle muhtemel olacaktır (Peng vd., 2010, s. 6). Göçmen çalışanlar, iletişim sorunları da yaşayabilmektedirler. İşyerlerindeki dile hakim olmamaları, kurum içi destek görmelerinin önünde bir bariyer olabilmektedir. Ayrıca göçmen oldukları için kendileriyle ilgili önyargıları yıkmakla uğraşabilmektedirler (Chima, 1999, s. 64). Göçmen çalışanların hukuki statüleri de çalışma hayatlarına yansiyabilmektedir. Şikayet mekanizmalarının dışında olmaları, yasal sistem hakkında bilgi eksiklikleri, eğitim düzeylerinin düşüklüğü ve sendika düzeyinde temsil edilmemeleri çalışma hayatlarına yansıyan sorunlar olarak dikkat çekmektedir (Talib, 2016, s. 224). Göçmen çalışanların ailevi sorunları çalışma hayatları üzerinde etkiye sahip olan diğer bir meseledir. Uyum sağlama hususunda sıkıntılar yaşayan göçmen ailelerde, günlük stres ve ev sahibi ülkedeki gençlerin davranış sorunları gibi sorunlar göçmen aileleri etkileyebilmektedir. Bu konulara dair stres taşıyan göçmen çalışanlar, işyerlerinde daha kırılgan hale gelebilmektedirler (Choi ve Choi, 2005, s. 661). Ailevi sorunların

yanı sıra göçmen işçilerin bireysel bazda yaşadıkları işyeri kaynaklı stresler, psikolojik desteğe duydukları ihtiyacın şiddetini artırabilmektedir. Ayrımcılık ve kötü muamelenin yanı sıra cinsel ve ırksal tacize uğramaları da söz konusu olabilmektedir (Chima, 1999, s. 65). Çalıştıkları işyerlerinde kültürel olarak farklı kodlara sahip olmaları yeterince büyük bir stresörken bunun üstüne hayatta kalma sorunlarıyla başa çıkma çabaları, göçmen çalışanlar için bir sıkışmışlık yaratabilmektedir. Bu durum, psikolojik desteğe duyulan ihtiyacın başka bir kaynağıdır. Göçmen çalışanların hukuki statüleri nedeniyle sağlık sisteminin dışında kalma ihtimallerinin varlığı nedeniyle psikolojik ve psikiyatrik hizmetlere erişim sorunları düşünüldüğünde de (Wong ve Chang, 2010, ss. 307, 312) İSH'nin göçmen çalışanlar için önemi daha da artmaktadır. Yine çalıştıkları işyerlerinde daha problemlili olduklarına yönelik önyargılar, sorunlarını çözmek adına daha az destek görmeleri ve daha az finansal imkana sahip olmaları gibi faktörler, psikolojik desteğin gerekliliğini gözler önüne seren diğer faktörlerdir (Gray ve Barrow, 1993, s. 139).

Göçmen çalışanların muzdarip oldukları birçok sorunun varlığı ortadadır. Bu sorunların aşılmasında İSH'ye düşen görevler oldukça fazladır. Sorunların çözümüyle ilgili ilk adım, göçmen çalışanların uyumlarının sağlanmasında önemli bir belirleyici olan başa çıkma stratejileridir. Göçmen çalışanların zor durumlarla başa çıkmak için geliştirdikleri stratejileri öğrenmek ve bu stratejilerden hareketle uygulama planlamak (Choi ve Choi, 2005, s. 661), İSH'nin etkinliğinde önem arz edecektir. Göçmen çalışanların atılganlık, empati, oto kontrol ve öz saygı gibi kişisel özellikleri hem iş hem de göç durumuyla ilgili yaşadıkları sorunlara dayanma güçleri üzerinde belirleyici olacaktır (Wong ve Chang, 2010, s. 314). Bu özelliklere yönelik ilgi, göçmen çalışanların sorunlarının bireysel bazda ele alınmasını ve dolayısıyla göçmen çalışanların değerli hissetmelerini beraberinde getirecektir. Ancak yapısal eşitsizlikleri göz ardı etmek, İSH uygulamalarının başarısını olumsuz etkileyecektir (McNutt, 2021, s. 24). Bunu hayata geçirebilmek de içermeye mümkün olabilir. İçerme, göçmen çalışanların sahip oldukları bireysel başa çıkma stratejilerinden hareketle yapının hesaba katıldığı bir adaptasyon sürecidir. İçerme faaliyetinin gerçekleştirilmesi, göçmen çalışanların işyerlerine ve sosyal hayatlarına uyum sağlamalarını beraberinde getirecektir (Mor-Barak ve Levin, 2002, s. 150). İçerme faaliyetlerini bireysel bazda uygulamaya çalışmak, başarısızlıkla sonuçlanacak bir eylem olacaktır. Zira göçmen çalışanların yapının hesaba katılarak güçlendirilmeleri ve özerklik duygularının

geliştirilmesi, başarılı uygulamaların anahtarları olacaktır (Findler vd., 2007, s. 85). İçerme faaliyetleri, göçmen çalışanlara yönelik önyargıları azaltmak ve tutumları değiştirmek için eğitim programları, işyeri çeşitlilik komiteleri, olumlu eylem stratejilerinin tasarımı ve stratejik planlar gibi yöntemlerle sağlanabilir. Göçmen çalışanların içinde bulunduğu yapıyı hesaba katarak değişimi amaçlayan bu yöntemle, çalışanın yaşadığı eşitsizlik ve ayrımcılık sorunları aşılabılır (Pitss ve Wise, 2010, s. 62). Göçmen çalışanlar, toplumsal çekişmelere konu olduklarından içerme faaliyetleri daha zor olabilmektedir. Yapıyı hesaba katarken, yaşadıkları hukuki statü sorunlarını da dile getirmek ve buna yönelik değişimi amaçlamak doğru bir uygulama olacaktır. Yapının göçmen çalışanlara yönelik kolektif bilincini yükseltmek, hukuki olarak dikkate alınmalarını da sağlayabilecektir (Guo, 2012, s. 57). Göçmen çalışanların hukuki sorunlarının azaltılabilmesi için İSHU'ların sahip olduğu savunuculuk rolleri önem taşımaktadır. Hukuki statülerinin iyileştirilmesi ve böylece yapının hesaba katıldığı bir içerme faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için İSHU'lar tarafından yapılacak savunuculuk, göçmen çalışanların yasal sorunlarının azaltılmasında önemli bir enstrüman olacaktır (Chima, 1999, s. 72).

Göçmen çalışanlara yönelik sosyal hizmet uygulamaları, kültürel yetkinliği içermelidir. Onların kültürleri hakkında bilgi sahibi olmak ve bu bilgilere göre uygulamalar planlamak sosyal hizmet uzmanları için elzemdir (Feize ve Gonzalez, 2018, s. 473). Kültürel çeşitliliğin farkında olmak, hizmet alanlara sunulan hizmetlerin kalitesini de etkileyecektir. Doğru bir uygulama yapabilmek için kültürel çeşitliliğe saygı duyarak, hizmet alanların kültürleri hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir (Azzopardi ve McNeill, 2016, s. 283). İşyerinde kültürel çeşitliliğin sağlanamadığı durumlarda etkilenen diğer unsurları Findler vd., (2007, s. 69) şu şekilde ifade etmişlerdir:



Şekil 2.1. Çeşitlilik, Örgüt Kültürü ve Çalışan Sonuçları Arasındaki İlişki

Kaynak: Findler vd., 2007, s. 69

Şekil 2.1.'de görülebileceği üzere, kültürün de içinde bulunduğu çeşitlilik kavramı çalışanlarla ilgili olan neredeyse her unsurla bağlantılıdır. Buna göre, işyerlerindeki çeşitliliği yönetmek, sorunların önlenmesinde önem arz edecektir. Farklılık kavramına yönelik bilinci vurgulamak, empatiyi ve tutum değişikliklerini teşvik etmek, bu çeşitlilik yönetimi programlarının bileşenleridir. Göçmen çalışanlar ile diğer çalışanların karşılıklı yapacakları bu değişiklikler, sorunların büyümesini engelleyici bir etki yaratacaktır (Agocs ve Burr, 1996, s. 36). Kültürel çeşitliliğin şirketler için bir zorluktan ziyade zenginleştirici bir unsur olarak düşünülmesi, sorunların büyümesini engelleyecek ilk unsurdur. Sahip olduğu özelliklere saygı duyulduğunu gören çalışan için de motivasyonu artırıcı ve verimi yükseltici bir etki yaratacak kültürel farkındalık (Herring, 2009, s. 208), göçmen çalışanlara yönelik İSH faaliyetleri için kritik bir değere sahip olacaktır. Kuruluşların, her kültürün korunabileceği ve değer verileceği, hiçbir grubun egemen olmadığı kapsayıcı, çok kültürlü bir ortam yaratmaya çalışması önemlidir (Mor-Barak ve Levin, 2002, s. 151). Çok kültürlü bir işyerinde çalışan göçmen çalışanlar, yeni işlerine daha kolay uyum sağlayabileceklerdir. İşlerine adaptasyonlarının kolay olması, sosyal yaşamları üzerinde de iyileştirici bir etki yaratabilecektir (Choi ve Choi, 2005, s. 661).

Göçmen çalışanların kültürlerine duyarlı hizmetler sunabilmek, sosyal destek olarak da algılanabilir. Yeni geldikleri ülkede sosyal destekten mahrum kaldıkları hissiyatı

taşıyan göçmen çalışanlar için kültüre duyarlı bir hizmet aldıklarını görmek sosyal destek etkisi yaratarak yeni yaşamlarını kolaylaştırabilir (Guo, 2012, s. 62). Böyle bir yaklaşım, göçmen çalışanların karar verme becerilerini, öz-yeterlik duygularını ve kariyerlerini geliştirme şanslarını artırır. Sosyal destek aldığını hisseden göçmen çalışanlar, güçlenerek hayatlarının organizasyonlarını daha kolay sağlayabilir. Ayrıca çalıştıkları işyerleri için de daha faydalı çalışanlar haline gelebilirler (Findler vd., 2007, s. 86). İşyerlerinde kültüre duyarlı bir anlayışın geliştirilmesiyle çalışanlar arasındaki olumlu bağın artması da mümkün olabilir. Göçmen çalışanların, iş arkadaşları tarafından kültürlerine saygı gösterildiğini görmeleri, karşılıklı destek gruplarının kurulmasını ve böylece çalışanlar arasındaki sosyal bağların kuvvetlenmesini beraberinde getirebilir (To ve Tam, 2014, s. 41). Yine, işyerlerinin katılacakları kültürel çeşitlilik çalıştayları düzenlemek, sosyal destek mekanizmasının oluşturulmasında önemli bir işleve sahip olabilir (Karuntzos vd., 1998, s. 56). Bunların yanı sıra göçmen çalışanların dillerine yönelik çalışmalar gerçekleştirmek ve bunlara duyarlı bir anlayışı kuruluşa yerleştirmek (Gray ve Barrow, 1993, s. 149), destek mekanizmalarının işlevselliğini etkileyebilir. İletişim sorunlarının önlenmesinde de önemli bir etkiye sahip olabilecek bu husus ile göçmen çalışanların uyumları kolaylaştırılabilir (Agocs ve Burr, 1996, s. 37).

Göçmen çalışanların ve ailelerinin yaşadıkları psikolojik sorunlara yanıt verebilmek için kültürel farkındalığı içeren danışmanlık hizmetlerin sunumu İSH faaliyetlerinin etkinliğini artıracaktır. Deneyimlenen travmalar ve bulundukları yeni yapıdan dolayı gördükleri muamelelerin yarattığı yıkıcı etkilerin sağaltılmasında kültüre duyarlı sosyal hizmet uygulamalarını hayata geçirmek, göçmen çalışanlar için oldukça faydalı sonuçlar doğuracaktır (Gray ve Barrow, 1993, s. 148). İSH tarafından sunulacak direkt hizmetlerin etkinliğinde oldukça önemli olan bu husus, psikolojik sorunların yarattığı diğer sosyal olumsuzlukların aşılmasında da etkili olacaktır (Van Den Bergh, 1991, s. 47). Göçmen çalışanların ve ailelerinin sorunlarına yönelik ilginin merkezinde kültürel farkındalığın olması, daha doğru uygulamaların hayata geçirilmesinde bir ön koşuldur. İSH tarafından ortaya konulacak bu anlayış ile göçmen çalışanlarla ilgili sosyal güvenlik unsurlarına kültüre duyarlı anlayışları yerleştirmek mümkün olabilecektir (Wong ve Chang, 2010, s. 315).

İSH, göçmen çalışanların sorunlarına yönelik önemli bir noktada bulunmaktadır. İşyerlerinin etnik, kültürel ve ırksal olarak çeşitli çalışanlarına yanıt vermesine yardımcı olmak için özel olarak tasarlanmış makro yaklaşımları içerecek şekilde mikro düzeydeki uygulamalar ile faaliyet gösteren İSH (Gray ve Barrow, 1993, s. 150), göçmen çalışanı bulunan işyerleri için olmazsa olmazdır. McNutt (2021, ss. 25-27), göçmen çalışanı bulunan işyerleri için kültürel farkındalığı içeren İSH faaliyetlerini şu şekilde özetlemektedir:

- Çeşitlilik, eşitlik ve içermeyi kapsayan işyeri politikaları üretmek,
- Şeffaflık ve güven yoluyla bir hesap verebilirlik kültürü inşa etmek,
- Çeşitliliğin etkilediği işyeri iklimleriyle ilgili araştırmalardan yararlanmak,
- Kuruluşun değerler beyanını gözden geçirmek (kültürel çeşitliliğe duyarlı dili benimsemek),
- Kurumsal karşılıklı yardım ilişkileri geliştirmek,
- Çalışanların çeşitliliği içeren gruplar kurmasını teşvik etmek.

Tüm bunların ve başlık boyunca vurgulanan hususların hayata geçirilebilmesi ve göçmen çalışanların işyerlerinden başlayarak hayatlarının diğer alanlarında uyumlarının sağlanabilmesi için İSH'nin gerekliliğini bir kere daha vurgulamak mümkündür.

2.1.5.6. Çalışanların diğer sorunları ve İSH

2.1.5.6.1. Stres

Çalışanların İSH'ye ihtiyaç duymalarına sebep olan sorunlar çok çeşitlidir. Bu sorunlardan biri karşı karşıya kaldıkları ve mücadele etmek zorunda oldukları stres sorunudur. Stres, herhangi bir dış eylem, durum ya da olayın sonucu olan bir tepkidir. Psikolojik süreçlerin aracılık ettiği uyarlanabilir bir tepki olarak ortaya çıkan stres, psikolojik ya da fiziksel çıktılar doğurur (Oosthuizen ve Van Lill, 2008, s. 64). Stres, çeşitli modellerle açıklanabilmektedir. Bu modellerden ilki tıp biliminden türeyen “teпкиye dayalı model” dir. Bu modelde uyaranlara verilen fiziksel tepkilere odaklanılmaktadır. Stresi açıklarken kullanılan diğer bir model “uyaran temelli model” dir. Bu model fizik ve mühendisliğe dayanmakta ve stresi bireyi etkileyen dışsal bir güç olarak görmektedir. Çevresel koşullara yaptığı fazla vurgu nedeniyle bireysel farklılıkların hesaba katılmasında zayıf kaldığı için eleştirilmektedir. Son model ise iki

modeli de içeren “etkileşimsel stres modeli” dir. Bu modele göre stres, kişilerin maruz kaldıkları kısıtlamalar ile onlardan istenen taleplerin yarattıkları zorlanmalardır (Storey ve Billingham, 2001, s. 660-661).

Stres, birçok sağlık sorununa neden olabileceği gibi var olan sağlık problemleri için de tetikleyici bir etkiye sahip olabilir. Ancak bunlara rağmen stres bir hastalık değildir. Zira stresi bir hastalıktan ziyade psikolojik, örgütsel ve sosyal boyutları olan bir sağlık problemi olarak görmek daha doğru olacaktır. Stresin tecrübe edilmesinde içinde bulunulan ortamın birincil derecede etkili olması ve bu ortamın örgütsel ve sosyal uzantılarının olması, stresi hastalıktan farklı bir konuma yerleştirmektedir (Bates ve Thompson, 2007, s. 277). Stresin içinde bulunulan ortamdan beslenmesi, işyerlerine yönelik bir odağı da zorunlu kılmaktadır. İşyeri stresi denilebilecek bu stres türü, çalışandan istenen talepler ile bu talepleri karşılama üzerindeki kontrol arasında bir çatışma olduğunda meydana gelebilecek zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak ifade edilebilir. Genel olarak, bir işteki yüksek taleplerin ve durum üzerinde düşük miktarda kontrolün bir araya gelmesi strese yol açabilmektedir (Arandelovic ve Ilic, 2006, s. 139). İşyeri stresini açıklamaya çalışan teorilerin ortak özelliği, etkileşimsel modeli benimsemeleridir. İşyeri stresi, bireylerin işyerleriyle olan etkileşimsel süreçlerden ortaya çıkan bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Oosthuizen ve Van Lill, 2008, s. 64). İşyeri stresinin etkileşimselliğe dayanması, onun birçok nedenden kaynaklanabileceğinin bir göstergesidir. Bu etkileşimsellik, işyeri stresinden etkilenenlerin de çeşitlilik içermesini beraberinde getirmektedir. Bu sebeple hem çalışanlar hem de işverenler için derin etkiler yaratabilecek bir husus olarak dikkate alınmalıdır (Arandelovic ve Ilic, 2006, s. 139; Kavi, 2015, s. 104).

İşyeri stresi, bazen olumlu bir şekilde görülebilmekte ve olması gereken bir unsur olarak değerlendirilebilmektedir. Çalışanlar için zaman zaman motive edici meydan okumalar olarak görülen stresörler, enerji vermesi, başarı duygusu hissettirmesi ve öz değer kazandırmasıyla olumlu olarak değerlendirilebilmektedir (Gates, 2001, s. 391). Ancak işyeri stresinin tümüyle iyi olduğunu söylemek de mümkün değildir. İşyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli bir konu olan işyeri stresi, müdahale edilmemesi halinde olumsuz sonuçların doğmasına neden olabilmektedir (Hamid vd., 2014, s. 1). Tükenmişlik, sağlık sorunları, yüksek personel devir hızı, devamsızlık, düşük moral, düşük verimlilik ve performans gibi sorunlar,

işyeri stresinin neden olabileceği sonuçlar olarak ifade edilebilir (Yu vd., 2009, s. 365). Bu sonuçların şirketleri yakından ilgilendirdiği söylenebilir. Ancak işyeri stresi, çalışanlar üzerinde de oldukça ciddi sonuçların doğmasına sebep olabilmektedir. Çalışanların sağlıklarının bozulması ve hatta strese bağlı iş kazaları nedeniyle engellilik durumuyla karşı karşıya kalmaları söz konusu olabilmektedir (Murphy, 1995, s. 41). Strese bağlı baş ağrıları, sindirim sorunları, uyku problemleri, tansiyon düzensizlikleri gibi fizyolojik sorunlar yaşamalarının yanı sıra, saldırganlık, depresyon, anksiyete ve yalnızlık gibi duygusal ve zihinsel sorunlar da çalışanlarda görülen sağlık problemlerine örnek verilebilir (Arandelovic ve Ilic, 2006, s. 141). İşyeri stresinin neden olduğu bu sorunlar, uzun süreli olabileceği gibi ölümcül hale de dönüşebilmektedir (Hamid vd., 2014, s. 4).

İşyerinde stresin ortaya çıkması ve çalışanların stres nedeniyle sorun yaşamalarına sebep olan faktörler çeşitlidir. Bu faktörler şöyle ifade edilebilir:

- **İş Yüğü:** İş yüğü çalışanlar için makul olmayan, ezici bir nitelikte olabilmektedir. Zaman baskısının da eklendiği iş yüğü, büyük bir sorun haline dönüşerek ciddi bir stresör olabilmektedir (Gates, 2001, s. 391).
- **Fiziksel Çalışma Ortamı:** Fiziksel çalışma koşulları, strese neden olabilmektedir. Gürültü, yetersiz aydınlatma, düşük veya yüksek sıcaklık, az alana fazla çalışan, uygun olmayan hava sirkülasyonu, kötü ofis binası planı ve eğlence alanlarının olmaması gibi nedenler ortamın yarattığı stresörlerdir (Sohail ve Rehman, 2015, s. 98).
- **Rol Kaynaklı Stres:** Rol ile ilgili stresörler çoğu zaman rol çatışması, rol belirsizliği ve roller arası çatışma gibi nedenlerden ortaya çıkmaktadır (Kelloway vd., 2008, s. 420).
- **İş Üzerinde Kontrol:** Çalışanın işi üzerinde hiç kontrolü yoksa ya da çok az kontrolü varsa işe olan ilgisini kaybedebilmekte ve üstlerinin beklentilerini karşılamak için stresli hissedebilmektedir (Panigrahi, 2016, s. 155).
- **Örgütsel İklim ve Yapı:** Çalışanların karar alma süreçlerine ne ölçüde katılabileceği ve etkileyebileceği önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel iklimin olumlu olması, stres yaratan etmenlerin ortadan kaldırılması için temel şarttır (Storey ve Billingham, 2001, s. 661).

- **Kariyer Kaygıları:** Kariyer kaygıları iş güvensizliği ve gelecek belirsizliği ile karakterizedir (Kelloway vd., 2008, s. 420). İş kaybetme korkusu taşıyan çalışan için stres kronik bir hal alabilmektedir (Panigrahi, 2016, s. 155).
- **Yönetim Tarzı:** Çalışanlarla yönetim arasındaki kötü iletişim, destekleyici olmayan tutum ve otoriter yönetim tarzı strese neden olabilmektedir (Gates, 2001, s. 391).
- **İş Dışı Faktörler:** Aile meseleleri, çocuk yetiştirme, finansal meseleler ve sosyal ilişkiler gibi iş dışı olan ancak işi etkileyen faktörler de önemli stres kaynaklarıdır (Murphy, 1995, s. 42).

Tüm bunlar çalışanların üzerinde stres yaratan faktörlerdir. Ancak bu faktörler burada ifade edilenlerden farklı şekillerde de ortaya çıkabilir ve ifade edilebilir. İşyerlerinde bu stres kaynaklarıyla mücadele edebilmek için İSH'nin gerekliliğini vurgulamak mümkündür.

İSH kapsamında çalışanlara sunulacak stres yönetimi teknikleri ile stres semptomları hafifletilebileceği gibi zihinsel sağlık da iyileştirilebilecektir (Arthur, 2000, s. 556). Çalışanların stresin doğası hakkında eğitilmesi ve şirketin değil, bireyin bazı özelliklerinin değiştirilmesi, stres yönetimiyle ilgili atılacak ilk adımdır. Çalışanların; kas gevşemesi, bilişsel yeniden yapılandırma, meditasyon ve biyolojik geri bildirim gibi hususlarda bilgi sahibi olmaları ve en azından bireysel boyutta bunları uygulayabilmeleri, stresin ortadan kaldırılması için önem arz etmektedir (Murphy, 1995, s. 44). Ayrıca, çalışanların faaliyetlerine öncelik vererek, sorunlarını çözerek ve haklarını savunarak streslerini azaltmalarını sağlayan zaman yönetimi, problem çözme ve atılganlık eğitimleri de önemlidir (Glasby, 2000, s. 34). Bunların yanı sıra bireysel boyutta verilecek psiko-sosyal danışmanlık hizmeti, stresin azaltılmasında önemli bir hizmettir ve sağaltıcı bir etki yaratarak çalışanın daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır (Cooper ve Cartwright 1994, s. 70). Ancak bundan önce çalışanların stresle başa çıkma stratejilerini öğrenmek, doğru uygulama için bir anahtardır (Yu vd., 2009, s. 366). İSHU'ların sahip oldukları genişletilmiş klinik bakış açıları düşünüldüğünde, çalışanların stresle başa çıkma stratejilerinin belirlenmesi ve bireysel boyutta verilecek bu stres azaltma hizmetleri için İSH'nin gerekliliği ortadadır (Ramanathan, 1992, s. 238).

Bireysel boyutta yapılacak İSH faaliyetlerinin yanı sıra, çalışma ortamını etkileyecek uygulamalar da stresin azaltılmasında önemli bir role sahiptir. Çalışma ortamında stres yaratan fiziksel koşulların düzenlenmesi, rol karmaşalarının netleştirilmesi, işlerin düzgün dağıtılması ve çalışanların karar verme süreçlerine katılımlarının sağlanması, bu faaliyetlere örnek gösterilebilir (Arandelovic ve Ilic, 2006, s. 143). İSHU'lar sahip oldukları savunuculuk rolleri ile çalışanlar lehine yapılması gereken bu değişikliklerin takipçisi olmalıdırlar (Ramanathan, 1992, s. 238). Bu değişikliklerin olması aynı zamanda çalışanların iş tatminlerini artıracaktır. İSHU'ların iş tatminin artırılması ve dolayısıyla stresin azaltılmasında üstlenecekleri arabuluculuk rolü de yine önemli bir etkiye sahip olacaktır (Ramanathan, 1991, s. 37). Yine çalışma ortamında sosyal ilişkilerin kurulması, önemli bir stres azaltıcıdır. İlişkilerin gücü, çalışanın bu sosyal desteğe ilişkin inançlarına ve destekleyici bir ağın varlığına bağlıdır. Çalışanın göreceği olumlu destek, iş yaşamının yanı sıra kişisel yaşamında da stresörlerle başa çıkmasında önemli bir etkiye sahip olacaktır (Gates, 2001, s. 393). Problem çözücü yaklaşımlarla iş ortamında var olan taleplerin karşılanmasında çalışanlara yardımcı olmak, direkt uygulamalarla değişimler sağlayabilmek, sosyal destek ağlarının kurulmasında yapılması gerekenlerdir (Glasby, 2000, s. 34).

Tüm bunların yanı sıra, Schore ve Atkin (1993, ss. 322-323), İSHU'lar için işyerinde stresi azaltmaya yönelik bir model önermektedirler:

- **Onur ve Saygısı Güçlendirmek:** Yargılayıcı olmayan tutumların benimsenmesini sağlamak ve böylece güçsüzlük, öz-suçlama ve düşük öz-saygıyı ortadan kaldırmak.
- **Deneyimleri ve Duyguları Doğrulamak:** Çalışanların duygularının önemsendiğini göstermek ve böylece stresin büyümesini engellemek.
- **Normalleştirme ve Damgalayıcı Olmayan Tutum:** Stres yaşayan çalışanın bu sorundan yalnızca kendisinin muzdarip olduğuna yönelik inancını değiştirmek ve yanlış davranışlara yönelik damgalayıcı olmamak.
- **Stresin Nedenlerini Keşfetmek:** İşin ve işyerinin yarattığı stresörleri psiko-sosyal etkileriyle birlikte incelemek.
- **Sosyal Mitleri Açığa Çıkarmak:** Stresin bireysel bir sorun olduğuna yönelik inancı sorgulamak ve eşitsizlik yaratan yapıya odaklanmak.

- **Sorunları Yeniden Çerçevlendirmek:** Çalışanın sorununun yalnızca işyeri kaynaklı olmadığını göstermek ve sorunun sosyal kaynaklarıyla ilgili çıkarımlar yaparak yeniden çerçevlendirmek.
- **Eylem Stratejileri Geliştirmek:** Çalışanların bireysel ve kolektif boyutta, sorunların çözülmesi ve engellerin aşılması için stratejiler geliştirme sürecinde birlikte çalışmak.

Özetle stresi azaltabilmek için önleme (birincil düzey), tamponlama veya iyileştirme (ikincil müdahale) ve tedaviyi (üçüncül müdahale) amaçlayan uygulamaların hayata geçirilmesi elzemdir (Kelloway vd., 2008, s. 432). Tüm bunların uygulanmasında ise İSH'nin etkinliği ve gerekliliği ortadadır.

2.1.5.6.2. Zorbalık

İşyerinde zorbalık, genellikle kabalık olarak ifade edilebilecek düşük yoğunluklu davranışlardan, yüksek yoğunluklu saldırganlık ve şiddet içeren davranışlara kadar bir dizi uygunsuz davranışı içermektedir (Branch vd., 2012, s. 182). İşyerinde zorbalık, bir veya daha fazla çalışana yönelik tekrarlanan eylemler ve uygulamalarla ilgilidir. Zorbalık davranışı bazen istenmeyen şekilde gerçekleşebilirken bazen ise kasıtlı olarak gerçekleştirilebilir. Ancak açıkça aşağılanmaya, gücendirmeye ve sıkıntıya neden olmaktadır. Bu da çalışma ortamını olumsuz anlamda etkilemektedir (Einarsen vd., 2011, s. 9). İşyerinde zorbalığa dair önemli bir husus “tekrarlanan davranış” tır. Davranışın tekrara dayanması, onun kalıcılığını göstermektedir. Kalıcı olan davranış ise zaman içinde istenmeyen birçok sonuca neden olmaktadır (Catanzariti ve Egan, 2015, s. 8). İşyerinde zorbalık (Oade, 2009, s. 2);

- Duygusal ve psikolojik olarak cezalandırıcı davranışlar kullanarak bir çalışana, bir meslektaş tarafından kişiselleştirilmiş, genellikle sürekli saldırı.
- Bir meslektaş tarafından çalışanın özsaygısını, öz güvenini ve itibarını zedelemek ya da iş görevlerini etkin bir şekilde yerine getirme yeterliliklerini baltalamak için kasıtlı bir girişim.
- Zorbalık davranışını kullanan kişinin, iş arkadaşıyla olan ilişkisini, gücü iş arkadaşından uzaklaştırmayı ve kendi üzerine yerleştirmeyi sağlayacak şekilde tesis etmesi.

şeklinde özetlenebilir.

İşyerinde zorbalık olarak sınıflandırılan davranışlar “hafif” ten “aşırı” ya uzanan bir skalada değerlendirilebilir (Lockhart ve Bhanugopan, 2020, s. 508). Bu davranışlar, hedefteki bireyin benlik algısını olumsuz yönde etkilemek için tasarlanmış düşmanca fiziksel ve fiziksel olmayan davranışları içermektedir. Saldırgan, taciz edici, yıldırıcı ve kötü niyetli bu davranışların nihai hedefi zarar vermektir (Vickers, 2006, s. 269). Zorbalığa maruz kalan çalışan, sosyal olarak izole bir hale bürünebilmektedir. Ayrıca zorbalığı sergileyen kişi, zorbalık yaptığı kişinin özel hayatını da hedef alabilmekte, işiyle ilgili görevlerini yapamaması için her yolu deneyebilmektedir (Meglich-Sespico vd., 2007, s. 33). Yıkıcı davranışlar ile sözlü saldırıların bir araya gelmesiyle de oluşabilen zorbalık davranışı, sağlığı olumsuz etkilediği gibi şirketlerin üretim kapasitesini aşağı çekebilmektedir (Namie, 2007, s. 43). Dolayısıyla işyerinde zorbalığın önlenmesi hem çalışanlar hem de işverenler için fayda sağlayacak bir husus olarak dikkate değerdir (MacIntosh, 2006, s. 667).

İşyerinde zorbalık davranışı; fiziksel, sözel ve psikolojik olarak çeşitli şekillerde sergilenebilmektedir (Chen vd., 2021, s. 2). Fiziksel zorbalık, onaylanmadığını veya hor görüldüğünü hissettiren sözsüz sinyaller kullanmak, sürekli olarak bakmak ve hedefin söylediklerine gülmek, konuşurken tehdit edici bir duruş benimsemek ve yumruklarını sıkarak gibi şekillerde meydana gelebilmektedir (Oade, 2009, ss. 4-5). Sözel zorbalık, dil yoluyla gerçekleşmektedir. Kötü niyetli söylentiler yaymak, küfürlü, aşağılayıcı veya saldırgan dil kullanmak, kişinin görünümü, yaşam tarzı veya ailesi hakkında uygunsuz yorumlar yapmak, alay etmek ya da düzenli olarak kırıcı şakaların hedefi haline getirmek gibi davranışlar sözel zorbalığa örnek verilebilir (Catanzariti ve Egan, 2015, s. 8). Psikolojik zorbalık ise dışlama, damgalama, kabalık, verilen sözlerin tutulmaması, görmezden gelme, kişiyi işle ilgili uzun süre bekletme ve nankörlük gibi şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Vickers, 2006, s. 270). Hangi şekilde olursa olsun zorbalığa maruz kalmak, çalışanlar için birçok sorunun kaynağı olabilmektedir. İşyerinde zorbalığa maruz kalmak psikolojik boyutta yaptığı olumsuz etkilerle çalışma yeteneğini engelleyebilmekte, kaygı düzeylerini artırabilmekte, depresyon ve çaresizliğin ortaya çıkmasına sebep olabilmekte, öfke, küskünlük ve korku gibi olumsuz duyguları ortaya çıkarabilmekte ve benlik saygısı ile öz yeterliliği düşürebilmektedir (Akella, 2020, s. 2). İşyerinde zorbalığa maruz kalan çalışanların fiziksel sağlıkları da olumsuz etkilenmektedir. Sürekli zorbalığa maruz kalmanın bir sonucu olarak artan stres seviyeleri kişinin fiziksel sağlığını yavaş yavaş bozmaktadır.

Uykusuzluk, kronik yorgunluk, mide problemleri ve artan alkol kullanımı gibi semptomlar, bozulan fiziksel sağlının göstergeleridir (Meglich-Sespico vd., 2007, s. 33).

İşyerinde zorbalık davranışı, çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Davranışın ortaya çıkış sürecindeki çeşitlilik, onun sınıflandırılmasında da aynı çeşitliliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Zira davranışın doğasına göre sınıflandırma yapılabileceğı gibi, davranışı uygulayan kişi ya da gruba göre de sınıflandırma yapılabilmektedir (Martin, 2015, ss. 112-113). Catanzariti ve Egan (2015, ss. 8-9), davranışın sergileniş biçimine göre işyerinde zorbalığı indirekt ya da direkt olarak ikiye ayırmaktadır. Yine yönetimsel olarak ortaya çıkan zorbalık davranışına göre de yapılan sınıflandırmalar mevcuttur (Branch vd., 2012, s. 182). Chen ve arkadaşları (2021, s. 4) ise zorbalığın işyerinde ilişkisel olarak nasıl sergilendiğine odaklanmaktadır. Yazarların zorbalık sınıflandırmaları Tablo 2.2’de görülebilir:

Tablo 2.2. İşyeri Zorbalığının Türleri

İşyeri Zorbalığının Türü		Tanımı
Güç Zorbalığı	Yukarı Yönlü Zorbalık	Bu tür zorbalık, astların güç ve avantaj elde etmek için gayri resmi kanalları kullanmasını ve işin ilerlemesini geciktirerek üstlerine zorbalık yapmasını içerir. Ör; astlar, amirlerinin otoritesine meydan okumak veya saygısızlık etmek için küçük bir grup oluşturabilir veya toplu grev eylemleri gerçekleştirebilir.
	Yatay Zorbalık	Yatay zorbalık akranlar arasında görülür. Gayri resmi güç ilişkileri ve sosyal desteğin işleyişinden kaynaklanır. Kötü niyetli söylentiler yaymak ve başkalarını aşağılamak gibi sözlü davranışlarda olduğu gibi, ilgisiz davranma, ihtiyaçları bilmeme, kasıtlı dışlama gibi sözel olmayan davranışlarda da kendini gösterir.
	Aşağı Yönlü Zorbalık	Bu zorbalık çoğunlukla resmi kanallar aracılığıyla gerçekleşir ve üstlerin, yetkilerini veya konumlarını istismar ederek astlarına zorbalık yapmasını içerir. Mağdur olan astlar genellikle öfkelerini bastırmayı seçerler. Amirlerin astlarına haklarını talep etmemeleri için baskı yapmaları, astlarına kapasitelerini aşan bir iş yükü atamaları, astları makul olmayan bir şekilde eleştirmeleri ve astların iş performansını aşırı derecede eleştirmeleri gibi davranışlarda kendini gösterir.

Kaynak: Chen vd., 2021, s. 4

İşyerinde zorbalık, türünden bağımsız olarak var olan ve ciddiye alınması gereken bir işyeri sorunudur. Birçok çalışanın aşına olduğu bu olgu, buna rağmen çalışanlar ve işverenler tarafından yeterince ciddiye alınmamaktadır. Bu davranışın bireylere, kuruluşlara ve topluma olan maliyetine ve zararına rağmen onu önlemeye ve ele almaya yönelik ilginin eksikliği, bu ciddiyetsizliğin bir göstergesidir (Fox ve Stallworth, 2009, s. 224). Çalışanlar üzerindeki psikolojik ve fiziksel olumsuz sonuçlarının yanı sıra, ekonomik olarak da olumsuz etkilenmenin söz konusu olduğu işyerinde zorbalık davranışına yönelik çözüm üretmek, sorunların büyümesini engelleyecektir (Meglich-Sespico vd., 2007, s. 33). Bu çözümlerin üretilebilmesi için İSH'ye gerek duyulacağı açıktır. İSH bünyesinde faaliyet gösteren ÇDP'lerin zorbalık davranışına yönelik kaygı geliştirmesi, sorunun çözülmesi için atılacak ilk adım olarak ifade edilebilir (Joseph ve Walker, 2017, s. 184).

Zorbalık davranışını sergileyen çalışanın, psikolojik sağlığının yerinde olmadığını kabul etmek, sorunların ilgili tüm tarafları daha da mağdur etmemesi açısından önemlidir. Bu kabulün ardından danışmanlık hizmeti almalarının ve kişisel sorunlarını keşfetmelerinin sağlanması ile diğer çalışanlara istenmeyen davranışlar sergilemelerinin önüne geçmek mümkün olabilecektir (Vickers, 2006, s. 277). İşte burada ilgili danışmanlığı sunabilecek yegane personel İSH bünyesinde görevlendirilen personeldir. Dolayısıyla zorbalık davranışının, psikolojik iyi olmama nedeniyle ortaya çıktığı varsayıldığında, bu varsayımın ilk muhatabı İSH olacaktır (Namie ve Namie, 2003, s. 2). İSH yalnızca psikolojik sorunların çözümü için aktif değildir. Aynı zamanda zorbalık davranışını sergileyen çalışanın duygusal ve diğer sağlık sorunlarını da araştırır ve çözüm yolları arar. Böylece sorunun kalıcı çözümü için proaktif şekilde çalışır (Meglich-Sespico vd., 2007, s. 36).

Zorbalığı önlemenin önemli yollarından biri de ona dair farkındalığı yükseltmektir. İşyerinde zorbalığın neden olduğu psikolojik ve ekonomik zararların yanı sıra soruna yönelik temel farkındalığı oluşturmak ve zorbalık adı altında sergilenen davranışların işlevsizliklerini gün yüzüne çıkarmak önleyici bir etkiye sahip olacaktır (Fox ve Stallworth, 2009, s. 234). Bu farkındalığı yükseltmenin temel yolu ise eğitimidir. İşyerinde zorbalığa yanıt verebilmek için işyerindeki herkese yönelik farkındalık yaratma ve beceri geliştirme eğitimleri sunulabilir. Bu eğitimler işyerinde zorbalığın önlenmesinde hayati olarak görülmektedir (Branch vd., 2012, s. 185).

İşyerlerinde zorbalığın önlenmesi için alınabilecek önlemler, kuruluş politikalarında da kendine yer bulmalıdır. İşyerlerinin zorbalık davranışı sergileyen çalışanlara yönelik verecekleri mesajların net olması gerekir. Bu mesajların politikalara yansıtılarak somut bir hal alması, davranışın tekrarında önemli bir engel olacaktır (Namie, 2007, s. 46). Kuruluş politikalarında zorbalık davranışına yönelik disiplin cezalarının ve hatta işten çıkarmaların yer alması, caydırıcılık açısından önemlidir. Sözlü zorbalığın önlenmesi için politika metni oluşturmak ayrıca önem arz edecektir (MacIntosh, 2006, s. 667). Yine bu politikalarda kriz durumlarında nasıl müdahale edileceğine yönelik yönergelerin olması önemlidir. Özellikle yatay düzlemde ortaya çıkan zorbalığın önlenbilmesinde, çalışanlar arası kriz yönetiminin değeri büyüktür (Chen vd., 2021, s. 13).

İşyerinde zorbalığa maruz kalan çalışanlar için destek mekanizmalarının varlığı da önemlidir. İş arkadaşlarından alacakları destekler, maruz kaldıkları davranışın yıkıcı etkilerinin azaltılmasında kritik bir öneme sahiptir (Branch vd., 2012, s. 186). Ayrıca bu destek mekanizmalarının varlığı, davranışı sergileyen kişinin davranışını değiştirmesinde katalizör olabilir. Olumlu bir tavır görmek, zorbalık yapan çalışan için iyileştirici bir etki yaratabilir (Oade, 2009, s. 114). Bu destek mekanizmalarının kurulması ve dostane ilişkilerin tesis edilebilmesinde, şirketin düzenleyeceği boş zaman etkinlikleri önemli bir rol oynayabilir (Chen vd., 2021, s. 17).

Tüm bunların hayata geçirilmesinde İSH'nin işlerliği büyüktür. Zorbalığa maruz kalan ve zorbalık sergileyen çalışanların danışmanlık hizmeti almalarında (Namie ve Namie, 2003, s. 3; MacIntosh, 2006, s. 677), farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi, arabuluculuk, çatışma ve anlaşmazlık çözümünde (Lockhart ve Bhanugopan, 2020, s. 517), zorbalığın yarattığı psikolojik ve fizyolojik sorunların sağaltımında (Meglich-Sespico vd., 2007, s. 36), İSH bünyesinde faaliyet gösteren ÇDP'lerin etkisini yadsımak mümkün değildir.

2.1.5.6.3. Mobbing

Mobbing, bilimsel araştırmalara konu olan, işyerlerinde eşitlik konusunu işleyen bir alandır. Kavram, Alman psikiyatrist Heinz Leymann'ın İsveç'te klinik olarak yürüttüğü çalışmalara dayandırılmaktadır. Yazar, işyerinde yaşadıkları sorunlardan ötürü benzer yıkıcı etkilerden muzdarip olan çalışanlardan hareketle yaşanan sendromları mobbing olarak kavramsallaştırmıştır (Hecker, 2007, s. 439). Ancak

mobbing kavramı ilk olarak Lorenz'in çalışmalarında kullanılmıştır. Lorenz, mobbing terimini ilk kez 1960'larda, daha güçlü bir av hayvanını korkutup kaçırmayı amaçlayan hayvan davranışlarını tanımlamak için kullanmıştır. Kaz gibi hayvanların bir araya gelerek bir tilkiyi korkutup kaçırmaları gibi saldırgan davranışları, mobbing kavramı ile açıklamıştır. Heinemann isimli yazar Lorenz'in bu kavramsallaştırmasından hareketle 1970'li yıllarda okuldaki saldırganlık davranışları için mobbing kavramını kullanmıştır. Ancak okul saldırganlığı için yaygın kabul edilen kavram zorbalık olmuştur (Ferris, 2009, s. 170). Leymann, Lorenz'in yaptığı bu kavramsallaştırmadan faydalanarak mobbing kavramını işyerlerinde meydana gelen saldırganlık ve istismara varan davranışlar için kullanmış ve böylece kullanım genel kabul görmüştür (Duffy ve Sperry, 2007, s. 398).

Leymann (1996, s. 168), mobbingi "çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbing, düşmanca bir şekilde çaresiz ve savunmasız bir konuma itilen, sürekli mobbing faaliyetleri yoluyla orada tutulan bir kişiye, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde yönlendirilen etik dışı iletişim" şeklinde tanımlamaktadır. Yazara göre, eylemlerin mobbing olarak ifade edilebilmesi için haftada en az bir kere gerçekleşmesi ve en az altı ay boyunca sürmesi gerekmektedir. Mobbing kavramını tanımlarken başvurulmuş diğer yaygın bir tanıma göre ise mobbing "bir kişiyi haksız suçlamalar, aşağılama, genel taciz, duygusal istismar ve/veya terör yoluyla işyerinden çıkarmaya yönelik kötü niyetli bir girişim" olarak ifade edilmektedir (Davenport vd., 1999, s. 40). Mobbing ile ilgili yapılan bu tanımların yanı sıra, birçok tanımda mobbinge ilişkin üç temel özellik vurgulanabilir. İlki saldırgan davranıştır. Bu saldırgan davranış, süreklilik ve uzun bir süre boyunca devam etmesiyle mobbinge ilişkin ikinci karakteristik özelliği oluşturmaktadır. Mobbinge ilişkin üçüncü nitelik ise kişilerarası ilişkilerdeki güç ve dengesizliğe dayanıyor oluşudur (Divincova ve Sivakova, 2014, s. 21). Mobbing mağdurları genellikle işyerinde başarılı olan kişilerden oluşmaktadır. İşe bağlılık, dürüstlük, yenilikçilik, zeka ve yetkinlik gibi hususlarda ortalamanın üzerinde olan mobbing mağdurları, iş arkadaşlarında yarattıkları rahatsızlıktan ötürü böyle bir muameleye maruz kalabilmektedirler. Ayrıca tanımlarda görülebileceği üzere mobbing aynı zamanda "psikolojik terör" olarak da ifade edilebilmektedir. Çünkü mağdur siyasi terörde olduğu gibi başka bir terör dalgasının geleceğini bilmekte ancak zamanı ve hangi açıdan geleceğini kestirememektedir. Bunların yanı sıra mobbing kavramının kullanımı ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir. Mobbing daha çok

Avrupa’da kullanılırken, ABD’de zorbalık olarak kullanılabilir. Ancak zorbalık kavramı, mobbingin spesifik doğasını yansıtmamaktadır (Duffy ve Sperry, 2007, s. 398). Zira mobbing, zorbalıktan çok daha kötüdür. Mobbing, örgütsel veya kurumsal ortamlarda gerçekleşir ve her zaman örgütsel katılımı içerir. Örgütün içindeki çalışanlar da mobbinge maruz kalan çalışana destek vermeyerek mobbinge dahil olurlar. Zorbalık ise örgütsel katılım olmaksızın bir veya birkaç kişi tarafından kötü niyetli ve düşmanca eylemlerdir. Dolayısıyla iki kavram arasındaki temel ayrım, örgütsel katılımdan kaynaklanmaktadır (Duffy ve Sperry, 2014, s. 8).

İşyerinde mobbing, beş aşamaya sahiptir. İlki, ilk çatışma veya kritik olay aşamasıdır. İkinci aşamada, psikolojik istismar giderek daha fazla düzeyde hedefe yöneltilir. Üçüncü aşama, yönetimin olaya dahil olması ve genellikle faillerin tarafını tutmasıyla karakterizedir. Dördüncü aşamada, mağdur “akıl hastası” olmakla suçlanmaktadır. Son aşamada ise tüm bunların yekûnu olarak mağdur işten atılır (Shallcross vd., 2008, s. 57). İşyerinde mobbing ile ilgili ortak bazı unsurların olduğunu yinelemek mümkündür. Bu ortak nitelikleri Yamada vd., (2018, ss. 16-17-18) şu şekilde ifade etmektedirler:

- **Olumsuz Davranış:** Kindar, zalim, kötü niyetli ve aşağılayıcı davranışlar mobbingin ortaya çıkış şeklinde önem arz etmektedirler.
- **Niyet:** Mobbing davranışı kasıtlı bir şekilde hedefi bezdirmek için sergilenir.
- **Sıklık ve Süre:** Mobbing davranışı belli bir sıklıkta ortaya çıkar ve belli bir süre devam eder.
- **Olumsuz Sonuçlar:** Mobbing çeşitli düzeylerde, maruz kalan kişide yıkıcı etkiler ortaya çıkarır.
- **Uygulayıcılarının Sayısı ve Roller:** Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından hedefe yönelik çeşitli rollerle uygulanır.

Mobbingin bu bileşenlerinin yanı sıra; dedikodu, alay etme, iş arkadaşları tarafından izole duruma itilme, önemli bilgilerden mahrum bırakılma, yönetim tarafından önlemlere maruz bırakılma, aşırı iş yükü, aşırı eleştiri ve cinsel taciz, mobbingin direkt örnekleri olarak da değerlendirilebilir (Divincova ve Sivakova, 2014, s. 24).

İşyerinde mobbing, hangi şekilde tanımlanırsa tanımlansın oldukça ciddi ve karmaşık bir işyeri sorunudur. Mobbing; sosyal, ekonomik, örgütsel ve kültürel faktörlere dair barındırdıklarıyla karmaşık bir hal almaktadır. Bu denli karmaşık olmasının yanı sıra

ülke fark etmeksizin dünyanın her yerinde görülebildiğinden, küresel bir nitelik de taşımaktadır. İşyerinin faaliyet gösterdiği sektörden bağımsız şekilde ortaya çıkabilmesi ve küresel bir nitelik taşıması, insan haklarına dair ihlallerin de ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Rissi vd., 2016, s. 354). Bu küreselliğin bir parçası, mobbingin yıkıcı doğasıyla maruz kalan kişide yarattığı olumsuz etkilerdir. Mobbing, fiziksel, psikolojik ve duygusal sağlığı zedeleyici bir nitelik taşımaktadır. Mobbing aynı zamanda, kişinin insanlar ve dünyaya dair inanışlarını da etkileyebilmesiyle psiko-sosyal etkiler yaratabilmektedir (Duffy ve Sperry, 2014, s. 75). Leymann (1996, s. 170), mobbingin yarattığı olumsuz etkileri işyerindeki örnekleriyle şu şekilde ifade etmektedir:

1. Mağdurların yeterli iletişim kurma olasılıkları üzerindeki etkiler (yönetim size iletişim kurma olanağı tanımaz; susturulursunuz; iş görevleriyle ilgili olarak sözlü saldırı ve tehdide maruz kalırsınız).
2. Mağdurların sosyal ilişkileri sürdürme olasılıkları üzerindeki etkiler (meslektaşlarınız artık sizinle konuşmaz veya yönetim tarafından konuşmanız bile yasaklanır; diğerlerinden uzak bir odada tecrit edilirsiniz).
3. Mağdurların kişisel itibarlarını koruma olasılıkları üzerindeki etkiler (sizin hakkınızda dedikodu yapılır; sizle alay edilir; engeliniz, etnik kökeniniz veya konuşma şeklinizle alay edilir).
4. Mağdurların mesleki durumu üzerindeki etkiler (size hiçbir görev verilmez; anlamsız görevler verilir vb.).
5. Mağdurların fiziksel sağlığı üzerindeki etkiler (size tehlikeli görevler verilir; başkaları sizi fiziksel olarak tehdit eder veya fiziksel saldırıya uğrarsınız; cinsel tacize maruz kalabilirsiniz vb.).

Bunların yanı sıra, mobbingin mağdur üzerinde yarattığı ölçülebilir etkiler de bir hayli fazladır. Travma sonrası stres bozukluğu, depresyon ve kaygı bozukluğu gibi sorunlar, mobbingin yarattığı psikolojik sorunlara örnek gösterilebilir (Sperry ve Duffy, 2009, s. 433). Ayrıca mobbing, yarattığı stres ve travmatik doğasıyla mağdurun psikolojisini daha da kötü duruma sürükleyebilmektedir (De Pedro vd., 2008, s. 220). Mobbing, örgütsel düzeyde de sorunlara sebep olmaktadır. Bu örgütsel düzeydeki sorunlar; çalışanların iş tatminlerinin azalması, kişilerarası sorunların yaşanması, bozulmuş grup dinamikleri ve işyerinde saldırgan davranışlar gibi sorunlardır (Rissi vd., 2016,

s. 355). Mobbing fizyolojik olarak bazı sorunların ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Şiddetli baş ağrıları, mide rahatsızlıkları ve karın ağrıları gibi sorunlar, mobbingin yarattığı fizyolojik sorunların örnekleridir (Divincova ve Sivakova, 2014, s. 27). Mobbing, mağdurları erken emekliliğe sürüklemesi ve devlet ya da şirketler tarafından daha fazla sağlık harcaması yapılmasına neden olduğu için toplumsal düzeyde de olumsuz etkilere sahiptir (Leymann, 1996, s. 173).

Mobbing, hiyerarşik bir nitelik de taşıyabilmektedir. Bazen çalışanın üstü bazen astı ya da iş arkadaşı tarafından uygulanabilmektedir (Joao ve Portelada, 2016, s. 2). Mobbingin kim tarafından uygulandığına göre yapılan bu sınıflandırmada, dikey mobbing ve yatay mobbing kavramları ortaya çıkmaktadır (Molé, 2012, s. 6). Dikey mobbing, yukarıdan aşağı olabileceği gibi, astların bir araya gelerek üstlerine mobbing uygulamalarıyla aşağıdan yukarı şekilde de gerçekleşebilir. Yatay mobbing ise çalışanların aynı kıdemde oldukları diğer işçilere yönelik yıkıcı davranışlarını kapsamaktadır. Bunların yanı sıra mobbing bazen hizmet sunulan kesimin mobbing sürecine katılmasıyla da gerçekleşebilir (Duffy ve Sperry, 2012, s. 30).

Mobbing, görülebileceği üzere hem mağdur olanlar hem de iyileşmeye çalışanlar için birçok zorluğu bünyesinde barındırmaktadır. Oldukça uygunsuz bir davranış çeşidi olmasına rağmen, hemen her işyerinde var olması bir gerçeklik olduğunu gözler önüne sermektedir (Duffy ve Sperry, 2014, s. 115). Mobbingin bu etik olmayan ve gayri medeni nitelik taşıyan doğası, onun ortadan kaldırılması gereken bir işyeri sorunu olduğunu meşrulaştırmaktadır (Hecker, 2007, s. 445). Mobbing mağdurlarının desteğe ihtiyaç duymaları, onlar için doğru uygulamaların hayata geçirilmesini ve hatta kariyerleriyle ilgili danışmanlık hizmetleri almalarını zorunlu kılmaktadır (Duffy ve Sperry, 2007, s. 399). Tüm bunlardan hareketle mobbingin ortadan kaldırılması gereken bir işyeri sorunu olduğunu yinelemek mümkündür.

Mobbing, psikolojik olarak oldukça ciddi sorunlara sebep olduğu için odaklanması gereken ilk hususlardan biri çalışanların psikolojisidir. Çalışanların çeşitli hastalıklardan muzdarip olmamalarını ve mobbing davranışının onlarda travmaya dönüşmemesini önlemek mobbinge yönelik ilk adım olabilir (Sperry ve Duffy, 2009, s. 434). Bunu mümkün kılmanın yolu ise psikolojik olarak güvenli bir çevrenin yaratılmasından geçmektedir. Zira psikolojik olarak güvensiz bir ortamda çalışan bireyler için mobbing davranışına maruz kalmak ve bu davranışın yıkıcı bir şekilde

dönüşmesi oldukça muhtemeldir (Mhaka-Mutepha ve Rampa, 2021, s. 2). İşyerinde psikolojik iklimi iyileştirmeye yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi, bahsedilen sorunların önlenmesinde önem arz edecektir. Psikolojik iklimi iyileştirmek için ise doğrudan konuya dahil olan kişiler, birey-kuruluş ilişkisi ve kuruluşun kendisinin dahil edileceği bir uygulama planını hayata geçirmek faydalı olabilecektir (Rissi vd., 2016, s. 356). Psikolojik iklimin iyileştirilemediği durumlarda, mobbing davranışına maruz kalan çalışanların psikolojik desteğe ihtiyaç duyacakları da açıktır. Bu sebeple çalışanlara yönelik psikolojik destek hizmetlerinin sunulması, sürecin bir parçası olarak kabul edilmelidir (Yamada vd., 2018, s. 20). Mobbinge maruz kalan çalışanların aileleri de mobbing davranışından olumsuz etkilenebilmektedir. Ailelerin, mobbing davranışından ötürü travma yaşamaları muhtemeldir (Sperry ve Duffy, 2009, s. 435). Bu sebeple çalışanların ailelerine yönelik de psikolojik destek sunulmalıdır. Bu psikolojik destek neticesinde gerekli hallerde aile danışmanlığı hizmetlerine sevk edilmelidirler (Duffy ve Sperry, 2007, s. 403).

Mobbingi önleyebilmek için hesaba katılması gereken diğer önemli bir konu örgütsel ilişkilerdir. Örgütsel ilişkilerin sağlıklı olmadığı durumlarda mobbingin ortaya çıkması ve önlenememesi işten bile olmayacaktır (Duffy ve Sperry, 2012, s. 211). Örgüt içindeki mobbingi önlemeye yönelik özen ve bakım, örgütsel açıdan mobbinge verilebilecek cevaplar için ipuçları barındırmaktadır. Örgütün bu hususların yanı sıra, sosyal ilişkiler açısından olumlu bir iklim barındırması da mobbingin önlenmesinde kritik bir role sahiptir (Duffy, 2009, s. 250). Bunun yanı sıra örgüt kültürü, mobbinge ilişkin önemli bir belirleyicidir. Örgüt kültürünün mobbinge yönelik bir kabul içermemesi, davranışın ortaya çıkmasını engelleyecek önemli bir husustur. Ancak yine de örgüt kültürünün buna müsait olduğu durumlara ilişkin tüm çalışanların mobbinge yatkın olduğunu varsaymak yanlış olacaktır. Bu sebeple örgüt kültürünün iyileştirilebilir bir husus olduğu düşüncesiyle hareket etmek, ortaya çıkan yıkıcı tablonun iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır (Duffy ve Sperry, 2007, s. 400). Zira örgüt kültürünü iyileştirmek, çalışanların motivasyonları üzerinde de bir artışa sebep olacaktır (Kavi, 2006, s. iii). Ayrıca İSH kapsamında yer alan “kurumsal sosyal sorumluluk modeli” de mobbingin ortaya çıkmasında belirleyici bir faktör olarak değerlendirilebilir. Sosyal sorumluluğa daha az odaklanan organizasyonlarda, çalışanlar daha kötü bir tutum sergileyebilmektedirler. Bu sebeple yönetim ile kişiler arasındaki ilişkilerin eş güdümlü ilerlemesi gerektiğini göstermektedir. Böyle bir

durumda mobbingin önlenmesi daha kolay olacaktır (Vveinhardt ve Sroka, 2020, s. 24). Örgütsel ilişkilerin mobbingin önlenmesinde bu denli önemli olması, bir örgüt politikasının varlığını da gerektirmektedir. Yönetim ve personeli barındıran mobbing önleme politikalarının oluşturulması, sorunun kalıcı çözümü için oldukça kritik bir rol oynayacaktır (Duffy, 2009, s. 254). Mobbinge maruz kalmayan ve davranışın sergilenmesine dahil olmayan izleyici konumunda olan çalışanlar da durumdan olumsuz etkilenebildiğinden, mobbing politikalarına dahil edilmeleri önemlidir. Böylece sorunun etkilediği her kesim, işyeri politikalarında karşılık bulacaktır (Mulder vd., 2017, s. 26).

Mobbingin önlenmesinde, bu davranışa yönelik farkındalığın oluşması oldukça önemlidir. Davranışın maliyetleri, etkileri ve sonuçları hakkında farkındalığın oluşturulması, davranışın ortaya çıkmasını önleyebilecek bir niteliğe sahip olacaktır (Ferris, 2009, s. 181). Bunu mümkün kılabilmek için gerekli enstrüman ise eğitimidir. Mobbing davranışının tanımı, doğası ve hangi şartlarda ortaya çıktığına yönelik sunulacak eğitimler, çalışanların farkındalığının artırılmasında kritik bir role sahiptir (Yamada vd., 2018, s. 19). Çalışanlara ve yöneticilere yönelik verilecek bu eğitimler ile olası mobbing durumlarında doğru uygulamaların hayata geçirilmesi mümkün olacaktır. Zira mobbinge yönelik bilgi, onun önlenmesini ve olumsuz etkilerinin sağaltılmasını kolaylaştıracaktır (Rissi vd., 2016, ss. 356-357). Ayrıca mobbinge yönelik bilgi sayesinde kanıta dayalı uygulamaların varlığı mümkün olacak ve bu, başarıyı yükseltecektir (Mulder vd., 2017, s. 26).

Mobbing davranışının önlenmesinde, İSH'ye düşen görevler de bir hayli fazladır. Birçok işyeri, mobbing sorununu çözmek için İSH'ye başvurmaktadır (Duffy ve Sperry, 2012, s. 145). İSH kapsamında faaliyet gösteren ÇDP'ler ile çalışanların duygusal sorunlarının çözülmesi ve mobbingin yıkıcı etkilerinin sağaltılması mümkün olabilmektedir (Duffy ve Sperry, 2014, s. 64). Çalışanların mobbingten kaynaklanan streslerinin yönetilmesi ve azaltılmasında, danışmanlığa erişebilmelerinde ve birçok faydanın edinilmesinde İSH'nin rolü büyüktür (Daniel, 2018, s. 251). Bunların yanı sıra mobbingin neden olduğu fiziksel sorunların ortadan kaldırılmasında da ÇDP'lerin etkinliği bilinmektedir (Kolb ve Ricke, 2018, s. 561). İSH'nin bu faaliyetlerinin hayata geçirilmesinde faaliyet gösteren İSHU'lar bunların yanı sıra, çalışanlara ve yöneticilere yönelik eğitimlerin verilmesinde, mobbinge yönelik yeniden

çerçeveselendirme yapılmasında ve insan haklarına uygun bir ortamın tesis edilmesinde etkindirler (Reichert, 2003, ss. 9-10). Tüm bunlardan hareketle İSH'nin tüm işyerlerinde yaygınlaştırılması, mobbing gibi işyeri sorunlarının ortadan kaldırılmasında ve çalışanların mağduriyetlerinin önlenmesinde önem arz edecektir. İSH'nin bünyesinde barındırdığı “klinik danışmanlık, arabuluculuk ve savunuculuk” gibi rollerin de etkin bir şekilde uygulanabilmesi, sorunun tamamen çözülmesinde kritik bir role sahip olacaktır (Ulu ve Küsmez, 2020, s. 130).

2.1.5.6.4. İşsizlik ve eksik istihdam

İşsizlik, Büyük Buhrandan itibaren önemli bir ekonomik sorun olarak görülmeye başlanmıştır. Büyük Buhranın yarattığı ekonomik sorunlar, işsizliğin oldukça yaygınlaşmasına sebep olmuştur (Lester ve McCain, 2001, s. 133). Ancak II. Dünya Savaşı'ndan sonra işsizliğe dair olumlu gelişmeler ortaya çıkmıştır. Özellikle 1950-1973 yılları arasındaki refah yükselişi, işsizliğin önemli ölçüde gerilemesine ortam hazırlamıştır. Bu gerileme 1973 yılı itibarıyla ters yönlü bir hal almıştır. Petrol krizi, neo-liberalleşme gibi gelişmeler ile işsizlik yeniden ciddi bir sorun olarak günümüze değin ulaşmıştır (Sengenberger, 2011, ss. 42-43).

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (2014, s. 11), işsiz kişiyi “aktif olarak iş arayan ve çalışmak için engeli olmayan” kişi olarak tanımlamaktadır. Buna göre işsizliğin standart tanımı, işsiz, iş arayan ve çalışma çağında olan tüm kişileri kapsayıcı bir tanımdır. Bunların yanı sıra, işe yeni başlayan kişiler de üç aylık bir süre boyunca işsiz olarak sınıflandırılmaya devam etmektedirler (ILO, 2015, s. 4). İşsizlik, bazı tanımlarda işsizlik tazminatı üzerinden şekillenebilmektedir. Ancak bu yaklaşım, gerçek işsizliğin maskelenmesine sebep olabilmektedir. Ayrıca her işin işsizlik sigortası sağlaması mümkün olamayacağı gibi işsizliğin uzun sürmesi halinde tazminatın kesilmesi de söz konusu olabilmektedir. Bu da işsizlik tazminatı üzerinden yapılacak değerlendirmelerin muğlaklığını ortaya koymaktadır (Dooley, 2003, s. 10). İşsizlikle ilgili yapılan tanımlarda ya da değerlendirmelerde önemli bir belirleyici olarak işsizlik oranı baz alınmaktadır. İşsizlik oranı, matematiksel olarak toplam işsiz sayısının, çalışanların da dahil edildiği toplam işgücüne bölünmesinden elde edilen oran olarak tanımlanmaktadır. Bu istatistiğe temel oluşturanın toplam nüfus değil, işgücünün (eski adıyla ekonomik olarak aktif nüfus) olduğu vurgulanmalıdır. Bu vurgunun eksikliğinde bazen yanlış oranlar ortaya çıkabilmekte ve kavramların

anlaşılması güçleşebilmektedir (ILO, 2015, s. 3-4). İşsizlik oranı, ülkelerin istihdam piyasalarını değerlendirirken en çok başvurulan ve bu sebeple de en çok bilinen yöntemdir. Bu oran ile birçok şey ifade edilebilmekte ve ülkeler hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir (ABD ÇİB, 2014, s. 10). İşsizlik oranı, global bir nitelik taşıdığı için hesaplamalara sık sık konu olmaktadır. 2023 itibarıyla dünyada işsizlik oranı %5,8 olarak ölçülmüştür. Türkiye’de bu oran 2023 yılı itibarıyla, 15-24 yaş arasında %18,8 olarak hesaplanmıştır. Bu oran 25 yaş üzerinde ise %8,2’dir (ILOSTAT, 2023).

İşsizlik, hangi perspektiften bakıldığına bağlı olarak farklı türlerde ifade edilebilir. Bu türleri şu şekilde ifade etmek mümkündür (Sherraden, 1985, s. 403; Englama, 2001, s. 3; Baah-Boateng, 2015, s. 653; Skenderi ve Uka, 2015, ss. 454-455):

- 1. Geçici İşsizlik:** Bazı işçilerin daha iyisini bulmak için işten ayrılması, bazılarının ise iş piyasasına yeni girmesi ve iş bulamaması olarak ifade edilebilir. İşgücü piyasasındaki uyumsuzluklardan kaynaklanabilen geçici işsizlik, tümüyle olumsuz bir durum olmaktan çok dinamik ekonomiler için olmazsa olmaz bir işsizlik türü olarak değerlendirilmektedir. İstihdam piyasasıyla ilgili tüm aktörlerin sürekli etkileşimlerini mümkün kılmasıyla dinamizm sağlamaktadır.
- 2. Yapısal İşsizlik:** Talep ve üretim modeli değiştiğinde, beceri ve iş fırsatlarının uyumsuzluğu nedeniyle ortaya çıkan işsizliği ifade etmektedir. Ör; 25 yıl gemi yapımında çalışmış bir kaynakçı yabancı firmalarla rekabet edebilmek adına yaşlı olduğu gerekçesiyle işten çıkarılabilir. Bu durumda işçinin tekrar eğitilmesi gerekebilir ancak firmalar yaşlı çalışanları işe almak ve eğitmek konusunda isteksizdirler. Bu tür işçiler yapısal işsizliğin kurbanı olurlar.
- 3. Mevsimsel İşsizlik (Eksik Talep İşsizliği):** Üretilen mallara talebin olmaması, hava koşulları nedeniyle bir işin tüm zaman dilimi boyunca devam edememesi gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır. Tarım, ticaret ve inşaat sektörlerinde ciddi şekilde hissedilir.
- 4. Döngüsel İşsizlik:** İş döngüsünün durgunluk aşamasında işgücü talebi eksikliğinden kaynaklanır. Ekonomik aktivite azaldıkça işsizlik artar. Başka bir deyişle, döngüdeki tepe ve dip dönemler arasındaki işsizlik farkıdır. En sorunlu işsizlik türüdür. Ekonominin düşüşte olduğu durumlarda şirketlerin karları düşeceğinden işsizlik ortaya çıkar.

5. Kronik İşsizlik: Döngüsel dalgalanmaların üzerinde ve ötesinde işgücü taleplerindeki eksiklikleri yani zamanlar iyi olduğunda bile devam eden eksiklikleri ifade eder.

İşsizlik, ekonomik faktörlerle açıklansa da neden olduklarıyla ekonominin çok ötesinde bir noktadadır. Bireylerin kişisel ve ailevi birçok sorun yaşamalarına sebep olan işsizlik, ekonomik bunalımın yarattığı yanal etkilerin bu bunalımdan daha ciddi olumsuzluklar yaratmalarıyla, oldukça ciddi bir boyut kazanabilmektedir (Winefield, 2002, s. 138). Bir işte çalışmak, zihinsel sağlık açısından oldukça olumlu çıktılar üretmektedir. Bireylerin öz-kimlik algılarında, etkinlik duygularında ve başkalarıyla iletişime geçebilmelerinde meydana gelen olumlu değişimler, istihdamın yarattığı olumlu çıktılara örnektir. Ayrıca işsizlikten doğan stres faktörlerinin, alkol ve diğer maddelerin kötüye kullanımı, sağlıksız beslenme, ilaç ve kaliteli sağlık hizmetlerine sınırlı erişim gibi sorunlar yarattığı da ortaya konmuştur (Levin ve Sefati, 2018, ss. 685-686). Bu sorunların yanı sıra işsizlik fiziksel sağlığı, aile etkileşimlerini, çocuk refahını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca işsizlik, yoksulluk yaşama ve maddi zorluklar çekme gibi sorunlarla da karakterizedir (Eamon ve Wu, 2011, s. 233). Tüm bunlar, işsizliğin İSH uygulamaları için kayda değer bir sorun olduğunu göstermektedir.

İşsizliğin yanı sıra, eksik istihdam sorunu da dikkate alınması gereken bir sorundur. Eksik istihdam, işçi için yetersiz olan istihdam türlerini ifade etmektedir. Bunlar kişinin eğitimini kullanamaması, yetersiz ücretlerle çalışması ya da tam zamanlı çalışma istendiğinde gönülsüz olması gibi şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Maddocks, 2012, s. 1). Eksik istihdama yönelik birçok tanımın mevcudiyeti, kavramla ilgili değişkenlerin de çeşitli olmasına sebep olmuştur. Bazen yoksulluk seviyesinin altında kabul edilen bir ücreti almak kriterken bazen mevcut konum için aşırı nitelik bir kriter olmuştur. Ayrıca eksik istihdama dair öznellik de belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmiştir (Anderson ve Winefield, 2011, s. 166). Bu öznellik, çalışanların hak ettiklerinin daha azına tabii olmalarından ötürü desteklenmelerini gerektirebilmektedir. Zira böylesi bir his, çalışmayı daha zor bir hale getirebilir (Lester ve McCain, 2001, s. 140). Eksik istihdama dair bu kriterleri, Feldman (1996, s. 388) eksik istihdamın boyutları olarak şu şekilde ifade etmiştir:

1. Kişi, işin gerektirdiğinden daha fazla örgün eğitime sahiptir.

2. Kişi, örgün eğitim aldığı alan dışında bir alanda gönülsüz olarak istihdam edilmektedir.
3. Kişi, işin gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde iş becerilerine ve daha kapsamlı iş deneyimine sahiptir.
4. Kişi, istemsiz olarak yarı zamanlı ya da geçici bir işte çalışmaktadır.
5. Kişi, önceki işinden aldığı maaşın en az %20 daha azını almaktadır.

Bunlardan hareketle eksik istihdamın; eğitim/bilgi, deneyim/hiyerarşi, maaş, iş durumu ve iş alanı gibi boyutlara sahip olduğu söylenebilir (Thompson vd., 2013, s. 114).

Eksik istihdam nasıl tanımlanırsa tanımlansın, hangi boyutlara ayrılırsa ayrılısın, aynı işsizlik sorununda olduğu gibi kişiler için birçok olumsuzlukla karakterizedir. Kişilerin sağlığına da etki etmesi, toplum sağlığı açısından önemli bir sorun olarak değerlendirilebileceğinden eksik istihdamın, sosyal politikaların hedef alması gereken bir sorun olduğunu söylemek mümkündür (Maddocks, 2012, s. 2). Mezzo boyutta ise ailelere zorluk yarattığı ifade edilebilir. Eksik istihdam, finansal olarak zorluk yarattığı için ailelerin temel ihtiyaçlarını karşılama hususunda bir eksikliğe sebep olmaktadır. Ayrıca toplum içindeki gruplar arasında sosyal etkileşimleri de azaltmaktadır (Eamon ve Wu, 2011, s. 234). Bunların yanı sıra mikro boyutta da psiko-sosyal sorunlar yaratması, azalan gelir, zaman kaybı ve beceri kaybı gibi sorunlara da sebep olabilmektedir (Anderson ve Winefield, 2011, s. 167). Tüm bunlardan hareketle eksik istihdama yönelik İSH uygulamalarının üretilmesi bir gereklilik olarak yorumlanabilir.

Sosyal hizmet, sosyal ve ekonomik adaleti sağlamak adına birincil derecede sorumluluk benimsemiş ve dezavantajlı, kırılgan grupların sorunlarını çözmek adına yoğun çabalar göstermiştir. Bu çabaların devam ettiğini söylemek mümkündür ancak sosyal hizmet disiplini tarafından işsizlik sorununa yönelik kalıcı bir çözüm üretilemediği de açıktır (David, 1985, s. 36). Sosyal hizmet mesleğinin köklerinin dayanağı olan işsizlik sorununa yönelik mücadele, sürdürülebilir olmadığı için çözüm üretme hususu askıda kalmıştır. Mesleğin ilk yıllarındaki kolektif mücadelenin hedeflediği sorun olan işsizlik, bu kolektif bilincin bireyci bilince yenik düşmesiyle büyüyerek günümüze dek ulaşmıştır (Briar, 1983, s. 211). Özellikle sosyal politika konusunda sosyal hizmet uzmanlarının sahip oldukları bilgilerin eksikliği, ekonomi, emek piyasası gibi alanlara olan uzaklıkları, apolitik bir duruşu benimsemeleri ve

politika geliştirmeye dair araştırmalara gösterdikleri ilgilerin eksikliği gibi sebepler, işsizlik sorununa dair     mlerin  retilmemesinde etken olarak değerlendirilebilir (Triegaardt, 1993, s. 296). Bunların yanı sıra, örgütsel düzeyde bilgi eksikliği ve işsizliği süreğen hale getirecek yasal metinlerin oluşturulması sürecinde sergilenen sessizlik de     m  engelleyebilmektedir (Riches, 1994, s. 7). Tüm bunlar, işsiz bireylerin yaşadıkları bireysel sorunları görmezden gelen bir anlayış doğurmamıştır. Ancak işsizliği ortaya çıkaran süreçlere dair yapısal faktörlerin göz ardı edildiği de açıktır (McKay vd., 1990, s. 17). Bunu engelleyebilmenin yöntemi, sosyal hizmet mesleğinin işsizliğin yarattığı ya da işsizliği ortaya çıkaran dışsal sorunlara yönelik bir ilgiyi ortaya çıkarmaktır. Bu ilginin doğuşu, sosyal hizmet mesleğinin özüyle de daha organik bir bağın kurulmasını sağlayacaktır (Jones, 1994, s. 176). Bahsedilen ilgiyi ortaya çıkarmak için sosyal hizmet uzmanlarının bu konulara dair en iyi bilgileri edinmeleri ve yapacakları uygulamaları da bu bilgiler ışığında şekillendirmeleri elzemdir (Halladay, 1980, s. 6). Zira konuya dair bilginin fazla olduğu durumlarda uygulama kalitesinin arttığı ve daha başarılı sonuçların alındığına dair bulgular mevcuttur (Levin ve Sefati, 2018, s. 691). Bilginin artırılmasıyla sosyal hizmet uzmanlarının, mesleğin ilkeleri gereği eşitliği sağlama çabaları somut karşılıklar bulabilecektir. Sorunun ne olduğunu daha iyi anlayabilmek ve onun etkilerini derinlemesine analiz edebilmek, sosyal hizmetin “müracaatçının olduğu yerden başla” ilkesinin de gereği olarak başarıyı artıracaktır (Jones, 1994, s. 177). Ayrıca sosyal hizmet uzmanlarının istihdam politikaları yapılırken seslerini daha yüksek çıkarmaları, politika yapım süreçlerine dahil olmaları ve ekonomik koşulların insanların yaşam kalitelerini etkilediği inancını dile getirmeleri, işsizliğe dair makro bir etki yaratabilir. Bu da sosyal hizmetin kolektivist doğasına daha uygun olacaktır (Sherraden, 1985, s. 403). Işsizlik konusunda sosyal politika unsurlarına dikkate ederek refah savunuculuğu yapılması, sosyal hizmet mesleği için kritik öneme sahip olacaktır (Riches, 1994, s. 7). Bu durum, insanların onurlu bir şekilde ve özgürce yaşamalarına katkı sağlayacaktır (David, 1985, s. 43).

Sosyal politikaya yapılacak vurgular işsizlik sorunun aşılmasında oldukça önemlidir. Ancak sosyal hizmetin, mikro ve mezzo boyutlarda yapacağı çalışmaların da önemsenmesi gerektiği açıktır. Psiko-sosyal nosyonla yapılacak bu çalışmalar ile işsiz bireylerin sorunlarını çözecek uygulamaların hayati olduğu gerçeği unutulmamalıdır (Halladay, 1980, s. 9). Bireylerin ve ailelerinin işsizlik nedeniyle sahip oldukları

sorunları kamu yardımları, gıda destekleri vb. aynı ve nakdi yardımlarla azaltabilmek (Eamon ve Wu, 2011, s. 240), sosyal hizmete düşen önemli görevlerdir. İşsizliğin kırılgan gruplar için daha yıkıcı etkiler yaratabileceğinin, aileleri dağıtabileceğinin, fiziksel ve psikolojik sağlığı etkileyebileceğinin farkında olmak da ayrıca önemlidir (Riches, 1989, s. 16). Ancak bu sorunlara yönelik danışmanlık yaklaşımlarının, işsizliğin sosyal etkilerini göz ardı etmemesine özen göstermek gereklidir (Briar, 1983, s. 214). Bu sebeple danışmanlık yaklaşımlarına sosyal hizmetin doğasının gerektirdiği ekolojik perspektifi eklemek, işsizliğin yarattığı etkilerin sağlatılmasında kritik öneme sahip olacaktır (Liang vd., 2016, s. 10). Ayrıca ekolojik perspektif sayesinde, işsizlere yönelik sosyal programların tasarımı daha etkin olacaktır (Beckett ve Root, 1990, s. 104).

Sosyal hizmet meslek ve disiplini, görüldüğü üzere işsizlik sorununa dair çözüm üretebilecek niteliğe ve yeterliliğe sahiptir. Ancak İSH kapsamında neler yapılacağı, hangi uygulamaların üretilene de değinmek faydalı olacaktır. İSH'ye yönelik ilginin varlığı, işsizliğin etkilerinin yeniden incelenmesi ve doğru sosyal hizmet uygulamalarının hayata geçirilmesini kolaylaştıracaktır (Briar, 1983, s. 215). Bunlar için de her şeyden önce İSH kapsamında yapılacak uygulamalara ilişkin, işin anlamını özümsemek ve çalışanlar için ne anlama geldiğini net olarak kavramak gerekecektir (Liang vd., 2016, s. 14). Root (1993, ss. 344-345), İSH bünyesinde işsizlik ve eksik istihdam sorunlarının işyerinde meydana getirdiği değişiklikler ve bunlara yönelik neler yapılabileceğini Tablo 2.3'te görüldüğü gibi ifade etmiştir:

Tablo 2.3. İşyerinde Değişiklikler ve İSH Uygulamaları

İşyerindeki Değişiklik	Etkileri	İSH Uygulamaları
İşsizlik	- Gelir ve sigorta kaybı, - Güven ve kimlik duygusu kaybı, - Aile gerilimi	- İşsizlik ödeneği, ek istihdam ödeneği ve kıdem tazminatı gibi hususların yerine getirilmesinin takibi, - İş arama hizmetleri, - İş kulüpleri-akran desteği, - Taşınma hizmetleri, - Bireyler ve ailelerine yönelik destek hizmetleri,

		• Yerel sosyal hizmet kurumlarıyla koordinasyon.
Üretim işlerinde azalma	• Daha düşük ücretler ve sosyal haklar, • Yerel işler mevcut değilse toplum üzerindeki etkisi.	• Kamusal programlar için savunuculuk, • Toplum kalkınması ve ekonomik teşvik.
Hizmet sektörü işlerinde artış	• “İyi ve kötü işler” arasındaki farkların büyümesi, • Düşük ücretli ve düşük faydalı işlerin artması,	• Minimum ücretin artışı, • İşlerin kalitesinin artırılması için çaba sarf etmek, sendikalaşma.
Eğitimin öneminin artması	• Daha düşük eğitime sahip olanlar için iyi ücret ve sosyal haklara sahip işler bulmakta daha büyük zorluk,	• Eğitim fırsatlarını geliştirmek, • Risk altındaki öğrencileri okulda kalmaya veya başka bir şekilde gerekli becerileri kazanmaya teşvik etme çabaları, • Mevcut çalışanların becerilerini artırmak.
İşten çıkarmalar ve fabrika kapanışları	• Uzun dönemli işçilerin işlerini kaybetmesi, • Yerel vergi matrahının kaybı, • Yen işe girenler için fırsat kaybı, • İşyeri ve aile arasında gerginlik, • İşte düşük moral.	• İşgücünün azaltılmasına alternatifler için savunuculuk, • Bireysel planlama için önceden bildirim, • Ekonomik fırsatlar için toplum kalkınması, • Yerel vergi kayıplarını gidermek için gelir paylaşımı, • Emeklilik-erken emeklilik planlaması, • ÇDP’ler, • Alternatif kariyer planlanma, • Eğitim fırsatları, • Yer değiştirme programları

Yarı zamanlı ve koşullu istihdam	• Düşük maaşlar, • Sigortasız ya da sığ sigortalar, • İşgücüne düşük bağlılık.	• Yüksek maaşlar ve sigortalar için savunuculuk, • Eşit faydalar, • Yeni kamu sigortalarının düzenlenmesi.
----------------------------------	--	--

Kaynak: Root, 1993, ss. 344-345

Tablo 2.3'te görüldüğü üzere, İSH'nin işsizlik ve eksik istihdama yönelik uygulama repertuarı oldukça geniştir. Bunların hayata geçirilmesi, bu sorunlara yönelik kalıcı çözümlerin üretilmesi için bir gereklilik olarak değerlendirilebilir.

2.1.6. İşyerinde sosyal hizmete ilişkin etik hususlar

Sosyal hizmet etiği, mesleğin ortaya çıktığı andan itibaren önemli bir bileşen olarak değerlendirilmiş ve sosyal hizmetin önemli bir parçası olarak kabul edilmiştir. Bu kabul, sosyal hizmet etiğinin global gelişimlere paralel olarak değişimini ve dönüşümünü mümkün kılmıştır. Uygulamalı bir meslek olan sosyal hizmet için uygulamalı etik kavramı ön planda olmuş ve bu konuya dair hususlar zaman içinde önem kazanarak artmıştır (Banks, 2008, s. 1238). Sosyal hizmetin değer temelli bir meslek ve disiplin oluşu, insanlara sunulan hizmetleri de etkilemiş ve hizmetlerin sunumunda değerlere riayet edilmesi bir zorunluluk olarak görülmüştür. Bu zorunluluk, sosyal hizmet mesleğinde birçok etik ikilemin ortaya çıkışını beraberinde getirmiş ve bu ikilemleri çözmek için etiğe yönelik ilgi doğal olarak artmıştır (Congress ve McAuliffe, 2006, s. 151). Reamer (1998, s. 488), sosyal hizmetin değer temelini güçlendirmek ve etik tartışmaları çözmek adına geçirdiği bu dönüşümleri dört ayrı döneme ayırmaktadır. Yazara göre sosyal hizmet tarih içinde; “(1) ahlak dönemi, (2) değerler dönemi, (3) etik teori ve karar verme dönemi, (4) etik standartlar ve risk yönetimi süreci” olmak üzere dört ayrı dönem geçirmiştir. Sosyal hizmetin son döneminde ise öznel ve çoğulcu bir etik anlayışının varlığından bahsetmek mümkündür (Watts ve Hodgson, 2019, s. 30).

Sosyal hizmetin sahip olduğu değer temeli ve bunun neticesinde ortaya çıkan etik, İSH alanında da dikkate alınan ve tartışmalara konu olan bir husustur. İSH alanında var olan etik kaygıların temel sebebi, İSH'nin bir sosyal kontrol aracı olduğuna yönelik inanıştır. Bu sosyal kontrol, çalışanların sistematik bir şekilde izlenmesi ve işyerlerine uygun olmayanların işten çıkarılmasına yöneliktir. Sosyal kontrol sağlamak için

üretildiği düşünölen İSH, bu yönüyle birçok kere tartışmalara konu olmuştur (Csiernik, 1996, ss. 69-70). Özellikle ÇDP’lerin ortaya çıktığı döneme ilişkin olan bu kaygılar, FORD fabrikasında hayata geçirilen İAP’ler ile değerlendirilmekte ve bunların sosyal hizmet etiğine uygun olmadığı düşünölmektedir (Gunya, 2018, s. 15). FORD fabrikasında hayata geçirilen programla ilgili doğan kaygılar, sanayileşmeyi derinden etkilemiş Fordizme yönelik bazı hususları gözden geçirmeyi zorunlu kılmaktadır. Sennett, ünlü eseri “Karakter Aşınması” nda FORD fabrikalarındaki anlayışı kendine has üslubuyla kaleme almıştır. Sennett, Henry Ford’un fabrikalarında işçilere o gün için iyi bir ücret olan günlük 5 Amerikan Doları vermesinden dolayı insancıl(!) bir işveren olduğunu ve Ford için iş yaşamındaki kaygıların “faso fiso” olduğunu ifade etmiştir (Sennett, 2021, s. 42). Bu ifade, Henry Ford için çalışan sağlığının yeterince önemli olmadığını anlamak için önemlidir. Stephen Meyer, Upton Sinclair’in yazdığı kurgusal kitap “Sanayi Kralı” nın önsözünde benzer hususlardan bahsetmektedir. Meyer, Ford’un verdiği günlük 5 Amerikan Doları ücretin bir plandan ibaret olduğunu ve bu ücretin belli bir kısmının prime bağlandığını bu prim için ise belli kriterler olduğunu dile getirmiştir. Meyer, bu kriterlerin çalışanların özel yaşamlarına doğrudan müdahale içerdiğini ve denetlemeye tabi olduğunu bu denetlemenin ise “Sosyal Servis” isimli birim tarafından yapıldığını söylemiş hatta bu durumun bir tür “sanayi casusluğu” olduğunu da ifade etmiştir (Meyer, 2021, ss. 11-12). Upton Sinclair yazdığı kurgusal kitapta FORD fabrikasında çalışan bir işçinin yaşamını yansıtmıştır. Yazar kitapta Henry Ford’a uygun bir işçi profilini, baş karakterin ağzından şu şekilde kaleme almıştır (2021, s. 35):

...Ben bir işçiyim, Bay Ford. İçki içmem, işime gelmezlik etmem. Eğer beni denemek isterseniz, sizi memnun etmek için elimden geleni yaparım. Bizim gibi sümöklü afacanlara ne kadar iyi davrandığınızı hatırlıyorum...

Sinclair, Fordizm ekseninde çalışanların nasıl değerlendirildiğine yönelik önemli bir aktarımda bulunmuştur. Henry Ford için işçilerinin alkolden uzak durmaları, işlerine sadık olmaları ve sosyal servis tarafından takip edilmeyi kabul etmeleri gerekmektedir. Tüm bu hususlar, Henry Ford’un kurduğu bir “büyük birader” sistemini ortaya koymaktadır. George Orwell’in “1984” isimli kitabında ifade ettiğı “büyük birader” sisteminin (Orwell, 2021), Fordizm için oldukça uygun olduğunu söylemek mümkündür. Horkheimer’in “Akıl Tutulması” isimli kitabında yer alan şu pasaj, Fordizm’deki üretim ve tüketim ağının aslında iktidar konumunda olan sermayedarlara

hizmeti içerdiğini ve iktidarların daha büyük üretimler yapabilmek ve fark yaratabilmek gayesiyle hareket ettiğini anlamak için fayda sağlayabilir (2018, s. 172):

...Üretkenlik idealine gelince; anlamak gerekir ki bugün her şeyin ekonomik önemi, insanların ekonomik ihtiyaçlarına değil, iktidar yapısına hizmeti esas alan bir yararlılık kavramıyla ölçülmektedir. Birey, ulusal ve uluslararası ekonomi üzerinde daha büyük bir denetim kurmak için birbiriyle çekişen gruplardan birine kendi değerini kanıtlamak zorundadır. Üstelik, topluma sunduğu mal ve hizmetlerin nicelik ve niteliği, bireyin başarısını belirleyen etmenlerden sadece biridir.

ÇDP'lerin selefi olan İAP'leri değerlendirirken Fordizm ekseninde değerlendirmeler yapmanın sosyal hizmet etiği için daha doğru sonuçlar doğuracağını ifade etmek mümkündür. Zira 1960'lı yıllara kadar esas gayenin çalışanların verimliliğini yükseltmek olması ve 1960'lı yıllardan itibaren ortaya çıkan eleştirel bilincin de etkisiyle çalışanların sağlığının ön plana alınması, bu durumu somutlaştırmaktadır (Attridge, 2012, s. 442). Ancak buna rağmen İSH literatüründe etik hususlara dair tartışmaların son bulduğunu söylemek mümkün değildir. Bakalinsky (1980, ss. 473-474-475), kaleme aldığı makalesinde İSH etiği alanında ilk eleştirileri dile getirmiştir. Yazara göre İSH etiği alanında üç ana etik ikilem mevcuttur. Bunlardan ilki, sosyal hizmet uzmanlarının kar ve çalışan ikilemi ortaya çıktığında tarafsız olmalarını istemenin zorluğudur. İkinci olarak sosyal hizmet uzmanlarının profesyonel bir odak seçme sorunu yaşayacaklarını ve son olarak kurumsal ve insani değerler arasındaki içsel çatışmayı gündeme getirmiştir. Bakalinsky (1980, s. 475), bunların neticesinde sosyal hizmet uzmanlarının endüstriyel ortamlara girmemelerinin daha sağlıklı olacağı, bunun yerine dışarıdan mücadele etmeleri gerektiği sonucuna varmıştır. Kurzman (1983, s. 108), İSH ile ilgili temel etik sorunun "İSHU kimin temsilcisidir?" olduğunu ifade etmiştir. Yazar, Bakalinsky ile benzer şekilde organizasyonel hedefler ile çalışanların ihtiyaçlarının her zaman uyumlu olamayabileceğini vurgulamıştır. Kurzman (1983, s. 109), gizlilik ilkesinin de dikkate değer olması gerektiğini ve İSH faaliyetlerinin etik sorunlara mahal vermemek için gizlilik ilkesine riayet ederek yapılması gerektiğini dile getirmiştir. Bargal (1983, s. 38), (1) hizmet alanın türü ve uygulamanın gerçekleştiği ortam, (2) sosyal hizmet uzmanı ile çalışma ortamı arasındaki uygulamalar için amaç ve gerekçelerdeki kısmi farklılıklar, (3) İSHU'nun mesleki özerkliğine karşı hiyerarşik veya bürokratik düşünceler ve (4) İSHU'nun mesleki izolasyonu ve yalnızlığı gibi hususları etik kaygılar olarak ele almıştır. Maiden (1987, s. 33) da konuya derinlik katan bazı etik hususları kaleme almıştır. Yazar, (1) İSHU'ların kar amacı güden bir kuruluştaki, kar amacı gütmeyen kuruluşlardaki mesleki

yargı ve sorumluluğu uygulayamayabileceğini, (2) yüksek vasıflı sosyal hizmet uzmanlarının kamusal alandan İSH alanına geçebileceğini, (3) İSH'nin toplumun dezavantajlı kesiminden ziyade daha iyi durumda olan bireylere hizmet verdiğini ve (4) kuruluşun kar elde etme amacının çalışan üzerinde daha fazla kontrol uygulanmasına sebep olacağını ve bunun kendi kaderini tayin hakkı ile gizlilik ilkelerine zarar verebileceğini ifade etmiştir. Roman ve Blum (1987, ss. 60, 63, 64), yazdıkları makalede, İSHU'nun kimin tarafında yer aldığına yönelik bir muğlaklık olduğunu, terapötik süreçlerin gizlilik içermesi hususunda soru işaretlerinin varlığını ve İSH'nin bir sosyal kontrol aracına dönüşebileceğine dair hususları ele almışlardır. Colantonio (1989, s. 20) parasal unsurların önemli oluşunun İSHU'ları kısıtlayabileceğini ve istedikleri uygulamaları tasarlayamayabileceklerini bunun yanı sıra gizlilik ilkesinin ihlal edilebileceğini ifade etmiştir. Shinde (2016, s. 164), yine diğer yazarlara benzer şekilde İSH ile ilgili etik ikilemleri şu şekilde ifade etmiştir: (1) Hizmet alan kimdir? Çalışan mı, kuruluş mu?, (2) Kararları ne tanımlar? Karlılık mı yoksa çalışan refahı mı?, (3) Çalışana kim hizmet verir?, (4) Danışmanlık şeklini ne belirler? Çalışana dair kaygılar mı yoksa iş ihtiyacı mı?

Görülebileceği üzere İSH alanında birçok etik kaygı çeşitli yazarlar tarafından ortaya sürülmüştür. Bu etik kaygılara verilen yanıtlara rastlamak da mümkündür. Kurzman (1999), Bakalinsky'e cevaben yazdığı makalesinde etik ikilemlere dair bazı açıklamalar yapmıştır. Kurzman (1999, s. 159), geleneksel sosyal hizmet ortamlarının da birçok etik ikilem barındırdığını STK, hastane ve adalet sistemlerinde çalışan sosyal hizmet uzmanları üzerinden somutlaştırmıştır. Yazara göre, mesleğin bazı alanlarını daha iyi veya değerli olarak etiketlemek ve bazı alanları uyumsuz olarak görmek aşırı basitleştirmeden başka bir şey değildir. Bu sebeple İSH'yi "öteki alan" olarak görmek doğru değildir. Yazar, İSHU'ların etik kodlara bağlı olarak çalışmaları gerektiğini de ifade etmiş ancak bunun tek başına yeterli olmayacağını, İSHU'ların etik davranabilmeleri için mesleğin işlevsellik ve toplumsal değişim nüvelerine bağlı olarak çalışmaları gerektiğini eklemiştir. Kurzman (1983) yazdığı bir diğer makalesinde yine İSH ile ilgili etik kaygıları odak noktası yapmıştır. Yazara göre İSHU'ların kimin temsilcisi olduklarına yönelik kaygıları gidermenin en mantıklı yolu "yaygın iyiyi" baz almaktır. İSHU'lar, çalışanların sorunlarını çözerek onların iyilik hallerini artırmayı hedeflemektedir ve bunu yaparken kime bağlı olarak çalıştıkları çok önemli değildir. Bu özü kavrayabilmek ve bundan hareket etmek, İSH'ye dair etik

kaygıları ortadan kaldırabilir. Ayrıca İSH'nin barındırdığı savunuculuk ve hakkaniyet kavramlarının vurgulanması daha doğrudur. Bu vurgular, sosyal hizmet mesleğinin toplumsal değişim hedefine varmasında kolaylık sağlayabileceği gibi mesleğin özünün bozulmadan korunmasını da sağlayacaktır. Uzun vadede ise İSH'ye dair genel bir ahlak disiplininin oluşması mümkün olabilecektir (Kurzman, 1983, s. 111). Akabas ve Kurzman (2005, s. 5), İSH alanında gizliliğe dair diğer sosyal hizmet alanlarında olduğu gibi garanti verilmesinin mümkün olmadığını, bunun bir yanı sıra götüreceğini ifade etmişlerdir. Ancak yine de İSHU'ların çalışanların sorunlarını olabildiğince gizli tutmaları gerektiğini ve yalnızca iyilik hali gözetilerek paylaşılması gerektiğini eklemişlerdir. Ayrıca yazarlara göre İSH alanında yer alan etik soruları kesin olarak cevaplamak mümkün değildir. İSH alanındaki etik ikilemleri çözmenin yolu İSHU'ların rol ve işlev konularındaki netlikleridir (s. 6). İSH alanında yer alan etik kaygılara çeşitli yazarlar tarafından verilen cevaplar ortadadır. Yazarlar, İSH'nin sosyal hizmet meslek ve disiplinin özünden farklı bir konumda olmadığını ve bu bilinçle çalışma yapılmasının etik kaygıları giderebileceğini ifade etmişlerdir. İSH'ye dair unutulmaması gereken husus, İSH sosyal hizmet meslek ve disiplinin işyerlerinde uygulama alanı bulması ile ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla İSH'ye yaklaşırken başka ve kopuk olarak değerlendirmeler yapmamak ve etik hususları çarpıtmamak daha doğru olacaktır. Bunların yanı sıra Smith ve Gould (1993, s. 20) un, İSH alanındaki etik meselelere yönelik verdikleri öneriler de oldukça işlevsel ve faydalıdır:

1. İSHU'lar, işyerlerinde çeşitlilikten dolayı birçok etik sorunla yüzleşebilirler. Bu sebeple ırkçılık, yaş ayrımcılık, homofobi, cinsiyetçilik ve ayrımcılığın diğer formlarına yönelik stratejiler geliştirmelidirler.
2. İSHU'lar işyerlerinde gizlilik ilkesini ihlal etmek zorunda kalabilirler. Örneğin, uyuşturucu test politikaları ya da uyuşturucu kullanan çalışanları yönetime bildirmek. Ancak İSHU'ların gizliliğe olabildiğince riayet etmeleri gerektiği açıktır. Bunu yaparken sınırları zorlamalarının önemli olduğu bilinmelidir. İSHU'lar birer ispiyoncu (whistle blowers) değildir.
3. Sosyal hizmet uzmanları, bireyleri, aileleri ve grupları birer hizmet alan olarak izlemeye alışkındırlar. Ancak İSHU'lar bunu yerine getirirken etik hususları gözeterek yapmalıdırlar.
4. İSHU'lar, bağlı bulundukları işyerlerinin bireylere ya da çevreye zararlı üretimlerinin farkında olmalı ve bunlara yönelik sorumluluk almalıdırlar.

5. İSHU'lar, çalışanlar ile işverenler arasındaki çıkar çatışmalarının farkında olmalı ve etik hususları gözeterek savunuculuk yapmalıdırlar.



2.2. Gemide Çalışma

Bu kısımda, denizcilikle ilgili kavramsal çerçeve yer alacaktır. Öncelikle denizcilerin hangi görevlerde yer aldığına değinilecek sonrasında denizcilikle ilgili ulusal ve uluslararası mevzuata yer verilecektir. Son olarak ise denizcilerin yaşadıkları sorunlara değinilecek olup, ulusal ve uluslararası düzeyde yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

2.2.1. Genel Olarak Gemi Adamı Kavramı

Gemi adamları, gemilerde çalışmakta olan kişilere denmektedir. Şirketlerin, gemilerinde gemi adamı çalıştırma zorunlulukları vardır. Sefer yaptıkları bölgelere ve gemilerin tonajlarına göre çalıştırmak zorunda oldukları gemi adamları sayıları değişiklik gösterebilmektedir (Tozar, 1997, s. 36).

Gemi adamı kavramının tanımlanmasında başvurulacak temel kaynaklardan biri “Deniz İş Kanunu” dur. İlgili kanunun 2. maddesinin B bendinde gemi adamı “bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler” olarak tanımlanmaktadır (Deniz İş Kanunu, 1967).

Gemi adamı kavramıyla ilgili diğer temel kaynaklardan biri de “Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği” dir. Yönetmeliğin 3. maddesinin S bendinde “geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini” şeklinde yer alan tanım (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018), gemi adamı kavramının sınırlarının çizilmesinde Deniz İş Kanunu’na göre biraz daha işlevseldir denebilir. Zira Deniz İş Kanunu’nda kavram olarak geçen “diğer kimseler” ifadesinin net bir açıklaması bulunmamaktayken Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nde diğer kişilerin yardımcı hizmet personeli, stajyerler ve yardımcı zabıtlar olarak açıklanması, kavramın netliğe kavuşturulduğunun bir göstergesidir (Moralı, 2021, s. 29).

Gemi adamı kavramı, ulusal hukuki metinlerde tanımlandığı gibi, uluslararası mevzuatta da tanımına sıkça rastlanan bir kavramdır. Özellikle ILO sözleşmelerinde gemi adamı kavramının tanımını görmek mümkündür. 146 sayılı “Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme”, gemi adamı tanımının yer aldığı bir sözleşmedir. Sözleşmenin 2. maddesinde gemi adamı kavramı şu şekilde tanımlanmıştır:

Gemi adamı sıfatı; savaş gemisi, balık avcılığı işinde kullanılan ya da balık avcılığı ile doğrudan ilişkili ya da balina avcılığı ya da benzer işlerde kullanılan gemiler dışında, bu sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkeye kayıtlı açık deniz seferi yapan gemilerde herhangi bir sıfatla istihdam edilen kişileri ifade eder (Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme, 2005).

Gemi adamı kavramının tanımının yer aldığı bir diğer uluslararası metin “Denizcilik Çalışma Sözleşmesi” (Maritime Labour Convention [MLC])’dir. Bu sözleşme, ILO’nun çabalarıyla ortaya çıkmıştır. Sözleşmenin 2. maddesinin F bendinde gemi adamı “MLC’nin uygulandığı bir gemide istihdam edilen veya meşgul olan veya herhangi bir sıfatla çalışan herhangi bir kişi” olarak tanımlanmıştır (MLC, 2006). Bu tanıma göre ILO, gemi adamı kavramını sözleşmeye tabi olan gemilerde çalışan işçiler olarak sınırlandırmıştır.

Tanımlara göre gemi adamı, armatör ya da gemiyi işleten ile yapılan bir iş akdine bağlı olarak gemide çalışan kaptan, zabıtlar, yardımcı zabıtlar, tayfalar ve yardımcı hizmet personelinin kapsamaktadır. Dolayısıyla gemi adamı olmanın ilk şartı, bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmaktır. İkinci şart, deniz taşıma işinde faaliyet gösteren bir gemide emek sarfetmektir. Bunları yapabilmek için ise gemi adamının istenilen düzeyde yeterliliğe sahip olması şarttır (Kar, 2011, ss. 56-57). Gemi adamı olmanın şartlarına bakıldığında, ordu için çalışan denizcilerin gemi adamı olarak sınıflandırılmayacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra, gemide seyirle doğrudan ilişkili olmayan -bir yolcu gemisinde krupiyeye veya eğlence görevlisi gibi- çeşitli rollerde çalışanları da gemi adamı olarak adlandırmak mümkündür (Sampson, 2021a, s. 1).

Gemi adamlarının unvanları ve mesleki yeterlilikleri Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinde bulunmaktadır. Ancak gemi adamlarını hiyerarşik olarak ifade etmek gerekirse (Kar, 2011, s. 63):



Şekil 2.2. Gemi adamlarının hiyerarşik gösterimi

Kaynak: Kar, 2011, s. 63

2.2.1.1. Kaptan

Kaptan, Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin C bendinde "gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye 'kaptan' denir." şeklinde tanımlanmıştır (Deniz İş Kanunu, 1967). Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin 3. Maddesinin 3. bendinde ise kaptan "500-3000 GT arasındaki gemileri sevk ve idaresi altında bulunduran..." şeklinde tanımlanmıştır (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Böylece kime kaptan denebileceği ile ilgili daha net bir sınır çizilmiştir. Ayrıca aynı yönetmelikte "sınırlı kaptan ve uzakyol kaptanı" gibi tanımlamalar da mevcuttur. Kaptan, geminin büyüklüğü ve hizmet tipine göre de çeşitli hitap şekillerinin öznesi olabilmektedir. Özellikle "Süvari" kavramı, çoğu zaman kaptanları ifade etmek için kullanılabilmektedir (Tozar, 1997, s. 37).

Kaptan, gemi adamları arasında en önemli pozisyonda yer almaktadır. Zira kaptan, hukuki açıdan gemideki düzenin sağlanmasından sorumlu, yetkileri en geniş çalışandır. Gemilerin açık denizde seyirdeyken devletin yetki alanına girmemeleri, kaptanların sorumluluklarını artırmakta ve onları kamu görevlerinin ifa edilmesi hususunda yetkili kılmaktadır (Özman, 2006, s. 164). Kaptanın sorumluluğunun diğer gemi adamlarından fazla olduğu Deniz İş Kanunu'nda açıkça belirtilmiştir. Kanunun 2. maddesinin 4 bendinde "kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan

kimseye ‘işveren vekili’ denir.” şeklinde yer alan ifade (Deniz İş Kanunu, 1967), kaptanların yetkilerinin sınırlarının anlaşılması açısından oldukça faydalıdır. Dolayısıyla kaptanların hem gemi adamı hem de işveren vekili olduğunu söylemek mümkündür. Yani kaptanlar hem işçi hem de işveren sıfatını taşıyan meslek erbapları olarak olağanın dışında bir hüviyete sahiptirler (Kar, 2011, s. 73).

Kaptanlar eski zamanlarda “patron” ya da “reis” olarak isimlendirilen kişiler olmuş ve onlardan gemiyi yönetmeyi bilmeleri beklenmemiştir. Bu durum, onların gemi kullanmayı bilen yardımcı kişilerle sefere çıkmalarını beraberinde getirmiştir. Bu husus, gemilerin yelkenli olarak seyrettikleri dönemlerin bir özelliği olmuştur (Moral, 2010, s. 48). Ancak bu durum zaman içinde değişmiş ve kaptanlar için gemiyi yönetmeyi bilme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Patron ibaresi yalnızca yelkenli gemileri kullananlar için geçerli kalmış, buharlı ve motorlu gibi büyük gemileri yönetenlere ise kaptan unvanı verilmiştir (Kuzu, 2022, s. 62).

Kaptan, kamu hukuku söz konusu olduğunda, gemideki güvenlik ve dirliğin sağlanmasından sorumludur. Emir yetkisine sahip olan kaptanın bilgi ve müsadese olmadan gemiye giriş-çıkış yapılamaz (devleti temsil gücü olanlar hariç). Yükleme-boşaltma yapılabilmesi de kaptanın uhdesindedir. Kaptan, diğer personelin amiri konumundadır ve emirlerine uyma zorunluluğu bulunmaktadır. Bunların yanı sıra kaptan, gemide bir suç işlenmesi halinde cezai soruşturmayı yapmakla ve nüfus memurluğu görevi ifa etmekle sorumludur. Ayrıca kaptan “Gemi Jurnalı” nı tutmakla yani sefere dair bazı hadiseleri defter aracılığıyla kayda almakla da yükümlüdür (Özman, 2006, s. 165). Kaptanın bunca sorumluluğunun bulunması, tedbirli hareket etmesini de zorunlu kılmaktadır. Zira kendi hatası sebebiyle yol açtığı zararlardan özellikle görevini layıkıyla yerine getirmediği durumlar neticesinde ortaya çıkan zararlardan, yolcular, gemi ve eşya da dahil, herkese karşı bir sorumluluğu mevcuttur. Kaptan, donatanın emrine uyduğu gerekçesiyle bahsedilen sorumluluklarından münezzeh sayılamaz. Ancak zarar yaratacak bir emir veren donatan da en az kaptan kadar sorumlu olacaktır (Kar, 2011, s. 74). Kaptan, uluslararası hukuk söz konusu olduğunda da çeşitli sorumluluklara haiz olmaktadır. Yabancı devletlerin uhdesinde olan sularda gemi manevraları ve mürettebat davranışlarının, söz konusu devlete uygun olmasından kaptan sorumludur. Denizlerin kirletilmemesi de yine kaptanın

uhdesindedir. Kaptan tüm bunları yerine getirme hususunda ilgili bayrak devletine karşı sorumludur (Özman, 2006, s. 166).

2.2.1.2. Zabit

Hukuki metinlerde zabitlerle ilgili doğrudan bir tanım bulunmamaktadır. Ancak Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin b bendinde zabitlerin de gemiadamı olarak adlandırılacağına dair bir ibare mevcuttur (Deniz İş Kanunu, 1967). Kaptanın tüm işleri tek başına yerine getirmesi oldukça zordur. Böylesi bir zorluğun neticesinde kaptana yardımcı olabilecek personel ihtiyacı doğmuş ve zabitlere görev düşmüştür. Zabitler, yapılan işbölümünün sağlıklı şekilde yerine getirilmesinde önemli bir konumda yer almaktadırlar (Kuzu, 2022, s. 70). Ancak işlerini yerine getirebilmeleri için çeşitli ehliyetlere sahip olma zorunlulukları da bulunmaktadır. Bu ehliyetlere göre görevlerini yerine getiren zabitler, donatandan özelliklerine göre ücret almaktadırlar (Dündar, 2012, s. 61). Zabitler, gemideki konumlarına göre çeşitli işleri yerine getirmektedirler. Bu işler “bölüm, manevra yeri veya vardiya amirliği; güvenlik nöbeti tutma, yük işlerini yönetme, gemi makine ve cihazlarına kumanda etme ve bölümü ile ilgili bakım ve tutum” şeklinde olabilmektedir (Kar, 2011, s. 58).

Zabitler, Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'ne göre dört gruba ayrılmaktadırlar. Bunlar; “güverte zabitleri, gemi güvenlik zabitleri, makine zabitleri ve yardımcı zabitler” şeklindedir. Güverte zabitleri; “sınırlı vardiya zabiti, vardiya zabiti, birinci zabit, uzakyol vardiya zabiti, uzakyol birinci zabiti” olarak ifade edilmiştir (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Zabitler, yönetmeliğe göre bu şekilde sınıflandırılabilirler. Ancak daha anlaşılır şekliyle güverte zabitlerinin genel rollerini ifade etmek de mümkündür (Tozar, 1997, s. 37):

1. Zabit (2. Kaptan): Geminin güverte bölümünün personel, idare ve disiplin amiridir. Makine bölümü hariç, gemideki tüm bakım tutum işlerinden ve limanlardaki yükleme-boşaltma işlemlerinden sorumludur. 2. Kaptan da denmektedir. Karşılıklı konuşmalarda ise “Efendi Kaptan” diye hitap edilir.

2. Zabit (3. Kaptan): Geminin ülkelere giriş çıkışları için gerekli olan evrakları hazırlayan, 2. Kaptana yükleme-boşaltma işlemlerinde yardımcı olan zabittir. “Efendi Kaptan” diye hitap edilir.

3. Zabit (4. Kaptan): Geminin köprüüstündeki cihaz, donanım ve eşyalarını yapılacak seyir için hazırlayan, 2. Kaptana yardımcı olan zabittir. “Efendi Kaptan” diye hitap edilir.

Gemi güvenlik zabitleri ise “gemide kaptana karşı sorumlu olan; gemi güvenlik planının sürdürülmesi ve uygulanması da dahil olmak üzere gemi güvenliğinden, şirket

güvenlik sorumlusu ve liman tesisi güvenlik sorumlusu ile ilişkilerden sorumlu olmak üzere şirket tarafından atanan gemi zabıtlarından birini” şeklinde tanımlanmıştır (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018).

Makine zabıtları; makinelerin işletilmesi, bakım ve tutumları, gerekli parçaların temini ve genel seyri etkileyen unsurlarla ilgili görevleri yürütmektedirler (Özman, 2006, s. 167). Makine zabıtları; “sınırlı makine zabiti, sınırlı başmakini, makine zabiti, ikinci makini, başmakini, uzakyol vardiya makini/mühendisi, uzakyol ikinci makini/mühendisi, uzakyol başmakini/başmühendisi” şeklinde ifade edilmektedir (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Yine daha anlaşılır ifade edilecek olursa (Tozar, 1997, s. 38):

Baş Mühendis (Çarkçıbaşı/Baş makini): geminin ana ve yardımcı makinelerinin işletilmesinden sorumlu ve yetkili kişidir. “Çarkçıbaşım” veya “Başmühendisim” şeklinde hitap edilir.

Makine 1. Zabiti (2. Mühendis/makini): Gemi makinesi bakım-tutumları ve işleyişinden sorumludur. Makine bölümü disiplin işlerini düzenler. “İkinci Bey” veya “İkinci çarkçım” şeklinde hitap edilir.

Makine 2. Zabiti (3. Mühendis/makini): Makine bakım tutumlarında ikinci mühendise yardımcı olan, makine evrak ve belgeleri ile ilgilenen makine zabitidir. “Üçüncü Bey” ya da “Üçüncü çarkçım” diye hitap edilir.

Makine 3. Zabiti (4. Mühendis/makini): İkinci mühendise makine bakım tutumlarında yardımcı olur. “Dördüncü Bey” veya “Dördüncü çarkçım” diye hitap edilir.

Yardımcı zabıtlar ise; “telsiz zabıtları, elektrik ve elektronik zabıtları, sağlık zabıtları ve stajyerlerden” oluşmaktadır (Kar, 2011, s. 59). Telsiz zabıtları, doğrudan kaptana bağlı olarak görev yapar ve geminin iletişimle ilgili tüm işlerinden sorumludur. Seferi etkileyecek hava raporları, seyirleri ilgili uyarılar ve gemideki ekibin özel iletişimiyle ilgili yetkileri vardır. Elektrik zabiti, gemideki elektrikle ilgili sorunların ortadan kaldırılmasıyla ilgili sorumluluklara sahiptir. Sağlık zabiti ise gemideki personelin sağlık problemleriyle ilgilenmektedir. Kamara personelinin amiri olarak belirlenir ve genelde gemideki gıda stokundan sorumludur (Tozar, 1997, s. 38-39).

2.2.1.3. Tayfa

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nin 3. Maddesinin tt bendinde yer alan tanıma göre tayfa “geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan ve gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabıtları ve stajyerler dışında kalan gemiadamını” ifade etmektedir (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Kaptan ve zabıtlar kapsamına girmeyen gemiadamları, “ast” olarak ifade edilmektedirler.

Mevzuat, imzaladıkları kontrat, formasyonları ve yeterlilik durumlarına göre amirlerince verilen işleri yapmakla mükelleftirler. Güverte ya da makinede gerçekleşecek manevralarda, kontrollerde, bakım-tutumda kısaca kaptan ve zabitlerin görev tanımlarının haricinde olan bütün işlerde sorumlulukları bulunmaktadır (Kar, 2011, s. 59).

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin yeterlilikler başlığı altında tayfalar tanımlanmıştır. Buna göre güvertede; “gemici, usta gemici ve güverte lostromosu”, makinede; “yağcı ve makine lostromosu” tayfaları oluşturmaktadır (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Gemici, uyum dönemini atlattmış ve miçoluğu bitirmiş denizcilere denmektedir. Usta gemicilerle aynı görevleri yerine getirirler (Tozar, 1997, s. 37). Usta gemiciler, en az bir yıl gemicilik yapmış olmak zorundadırlar. Pusula, dümen, gözcülük, yük gibi teknik konularda bilgi sahibi olduğunu kanıtlamak zorunda olan usta gemiciler yine gemideki yaşamla ilgili çeşitli sertifikalara sahip olmak zorundadırlar. Güverte lostromoları ise en az iki yıl usta gemici olarak görev yaptıktan sonra bu unvanı alabilirler. Bunlara “Reis” de denmektedir (Erdem, 2011, ss. 15-16). Yağcılar, makine dairesinde vardiya zabitleriyle beraber çalışırlar. Üstleri tarafından verilen işleri tatbik etmeleri beklenir (Tozar, 1997, s. 39). Makine lostromoları ise en az iki yıl yağcı olarak çalışmış olmak zorundadırlar. Meslek liseleri ya da teknik liselerin çeşitli bölümlerinden mezun olmaları gerektiği gibi fakülte ya da yüksekokul mezunu da olabilmektedirler (Erdem, 2011, s. 22).

2.2.1.4. Diğer hizmet personeli

Diğer hizmet personelinin genel olarak mutfak hizmetleri yanında, kamara ve temizlik hizmetlerini yerine getiren personeller olarak ifade etmek mümkündür (Özman, 2006, s. 167). Bu personelleri bu şekilde ifade etmek mümkün olsa da sayma yoluyla dile getirmek oldukça zordur. Kaba tabirle geminin sevk ve idaresinden sorumlu olan gemi adamları dışında yer alan personellerin diğer hizmet personeli olduğunu söylemek mümkündür (Kuzu, 2022, s. 72).

Kamarada yer alan aşçı ve kamarotlar, diğer hizmet personeli içinde değerlendirilmektedir. Geminin tipine göre bulunduracağı yardımcı hizmet personeli de farklılık gösterebilir. Kimi gemilerde müzisyen de yer alabilmekteyken (Kar, 2011, s. 59) kimi gemilerde doktor yardımcı hizmet personeli sınıfına girebilir (Moralı, 2021,

s. 37). Aşçı, gemi mutfağından sorumludur ve gemideki personelin yiyeceği yemekleri yapmakla mükelleftir. Kamarotlar ise zabitan sınıfına sabah, öğle, akşam yemeği ve çay servislerini yapmakla sorumludur. Yine çeşitli temizlik işlemlerini de yerine getirirler. Bazı gemilerde mürettebat kamarotu da bulunabilmektedir. Ayrıca ateşçi, silici, fiter ve pompacı gibi görevlere sahip yardımcı hizmet personelleri de gemilerin özelliklerine göre gemilerde çalışabilirler (Tozar, 1997, s. 38).

2.2.2. Denizcilikle ilgili yasal mevzuat

Bu başlık altında hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çıkarılmış olan denizcilikle ilgili bazı hukuki metinler değerlendirilecektir.

2.2.2.1. Uluslararası mevzuat

Bu başlık altında International Labour Organization ([Uluslararası Çalışma Örgütü] ILO) öncülüğünde imzalanan ve Türkiye tarafından da onaylanan sözleşmelere yer verilecektir. Maritime Labour Convention, SOLAS ve MARPOL gibi uluslararası hukuki metinlere değinilmeyecektir.

2.2.2.1.1. 134 sayılı iş kazalarının önlenmesine (gemiadamları) ilişkin sözleşme

Sözleşme, 1970 yılında Cenevre’de yapılan ILO Genel Konferansı’nda kabul edilmiştir. Türkiye sözleşmeyi 2003 yılında onaylamış ve yürürlüğe sokmuştur. Sözleşme, savaş gemileri hariç deniz taşımacılığı yapan herhangi bir gemide gemi adamı olarak görev yapan herkesi kapsamaktadır.

Sözleşmesinin 3. maddesinde, iş kazalarına neden olabilecek hususların ortaya konulabilmesi ve oluşacak kazaların önlenmesi amacıyla araştırmaların yapılması gerektiği ifade edilmiştir. 4. maddede ise araştırmalar neticesinde elde edilen verilerin, iş kazalarının önlenmesi amacıyla yasalarda veya yönetmeliklerde yer alması gerektiği açıklanmıştır.

Sözleşmenin 5. maddesi, armatörlerin sorumluluklarına ilişkin ifadeler barındırmaktadır. Maddenin 2. bendinde armatörlerin kazalardan koruyucu malzeme ve önleyici donanımı gemi adamlarına sağlamakla yükümlü olduğu açık bir şekilde ifade edilmiştir. Sözleşmenin 7. maddesi ise kazalarla alakalı sorumluluğu gemi adamlarına dağıtmıştır. Buna göre kazaların önlenmesi amacıyla kaptan başkanlığında, mürettebattan oluşan bir komitenin kurulması ve atanması kararlaştırılmıştır.

Sözleşmenin 8. maddesinde iş kazalarını önlemek amacıyla oluşturulacak programların yetkili makam, armatör ve gemi adamları örgütleriyle ortak bir şekilde oluşturulması gerektiği ifade edilmiş ve böylece bu hususta multidisipliner bir anlayış sergilenmiştir.

2.2.2.1.2. 164 sayılı gemiadamlarının sağlığının korunması ve tıbbi bakımına ilişkin sözleşme

Sözleşme ILO tarafından 1982 yılında kabul edilmiştir. Türkiye ise sözleşmeyi 2003 yılında kabul ederek 2005 yılında yürürlüğe sokmuştur. Sözleşme, yürürlükte bulunduğu ülkelerde ticari amaçla denizde seyreden özel ya da kamuya ait olan tüm gemilerde uygulanmaktadır.

Sözleşmenin 4. maddesinde sözleşmeyi kabul eden her üye devletin gemilerde koruyucu sağlık ve tıbbi bakımla ilgili tüm önlemleri alması gerektiği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 5. maddesi ile sözleşme kapsamında olan her gemide ecza dolabı bulundurulmasının zorunluluğu standardize edilmiştir. Maddenin devamında ecza dolabında bulundurulması gerekenlerin gemide bulunan insan sayısı, seferin niteliği, varış yeri ve seferin süresine göre değişiklik gösterebileceği ve on iki aylık periyotlarla denetleneceği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 6. maddesinde sözleşme kapsamındaki her gemide bir “Gemi Tıp Kılavuzu” bulundurulmasının zorunlu olduğu deklare edilmiştir. İlgili kılavuzun, ecza dolabındaki tıbbi malzemenin nasıl kullanılacağına yönelik bir yönerge içermesi ve mesleği doktorluk olmayan bir kişinin iletişim araçlarından alacağı yönlendirmeler ile tıbbi destek sağlayabileceği düzeyde olması gerektiği de maddenin devamında açıklanmıştır.

Sözleşmenin 8. maddesinde içinde yüz veya daha fazla gemi adamı olan ve sefer süresi üç günü aşan uluslararası çalışan gemilerde mürettebata hizmet vermek üzere bir doktorun bulundurulması gerektiği ibraz edilmiştir. Ancak net bir çerçeve çizilememiş, doktor bulundurma zorunluluğuna dair hususlar ülkelerin yerel yasa ve yönetmeliklerine bırakılmıştır. 9. madde bahsedilen unsuru destekleyici bir niteliğe sahiptir. İlgili maddede doktor olmayan gemilerde sağlıktan sorumlu belirli kişilerin bulundurulması gerektiği ifade edilmiştir. Bu kişilerin yetkili merci tarafından onaylanmış bir tıbbi eğitim sürecinden geçmesi, sağlıktan sorumlu olmasında yeterli

olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra gemi adamlarına da bu tarz durumlarla ilgili sorumluluk yüklenmiş ve kaza ya da acil tıbbi destek gerektiren durumlarla ilgili temel eğitim almaları zorunlu tutulmuştur. Ancak tüm bunlar gemi adamlarının sağlık sorunlarına yönelik bazı ihtilafların doğmasına sebep olabilir. Zira gemi adamlarının canlarını tehlikeye atacak olaylara doğrudan müdahil olunması gerektiğinde temel düzey bir tıbbi eğitimin ne denli yeterli olacağı tartışılabilir.

Sözleşmenin 11. maddesi on beş ve daha fazla gemi adamı bulunan, üç günden fazla süreyle sefer yapan, 500 ve üstü gross tonluk gemilerde ayrı bir hastane bölümü olması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak bu konuya dair detaylar, yetkili merciye bırakılmış ve istendiği takdirde koşulun hafifletilebileceği de eklenmiştir.

Sözleşmenin 12. maddesinde kaza ya da tıbbi destek gerektiren durumlarda gemi doktoru, kaptan ya da tıbbi bakımdan sorumlu kişi tarafından örnek bir standart tıbbi rapor formu yazılacağı açıklanmıştır. Bu raporun kıyıdaki hastanenin müdahale sürecini hızlandırmak için yazılacağı da eklenmiştir.

Sözleşmenin 13. maddesinde gemi adamlarına yönelik limanlarda sağlık hizmeti alabilecekleri merkezlerin bulunması ve yaşamını yitiren gemi adamlarının akrabalarının isteklerini göz önünde bulundurarak bedenini ya da küllerini memleketine göndermekle ilgili hususlar yer almaktadır. Özellikle kültürel duyarlı bir anlayışın sözleşmede yer alması, farklılıklara saygıyı gösteren önemli bir husustur.

2.2.2.1.3. 55 sayılı gemi adamlarının hastalanması, yaralanması ya da ölümü halinde armatörün sorumluluğuna ilişkin sözleşme

Sözleşme, 1936 yılında Cenevre’de yapılan ILO Genel Konferansı’nda kabul edilmiştir. Türkiye sözleşmeyi 2003 yılında kabul ederek 2005 yılında yürürlüğe sokmuştur. Sözleşme, savaş gemileri hariç seyir halinde olan tüm gemilerde istihdam edilen herkese yöneliktir.

Sözleşmenin 2. maddesinde armatörün iş sözleşmesinde belirtilen işe giriş ve işin sonlandığı tarih arasında meydana gelebilecek hastalık ve yaralanmalar ya da bunlar neticesinde gerçekleşen ölümden sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Ancak maddenin devamında yaralanan kişinin gemi hizmeti dışında yaralanması, kendi hatası sonucu yaralanması ya da hastalanması ve işe giriş tarihinde hastalığını gizlemesi gibi

durumların istisna teşkil edebileceği de eklenmiştir. Bu hususların iyi araştırılmadığı durumlarda karşılıklı suistismallerin doğabileceği düşünebilir.

Sözleşmenin 3. maddesinde; tıbbi tedavi, yeterli teçhizat ve yeterli ilaçlar ile iâşe ve ibate gibi giderlerin armatörün sorumluluğunda olduğu açıklanmıştır. Sözleşmenin 4. maddesinde, armatörün çalışanın hasta ya da yaralı olduğu süreç boyunca işgöremezliği kabul ederek tüm ihtiyaçları karşılamakla yükümlü olduğu ancak bunun 16 hafta ile sınırlandırılabilmesi ya da sigortanın öngördüğü sürece devam edebileceği ifade edilmiştir. 5. madde de bu konuya ilişkindir. İlgili maddede armatörün işgöremez durumda olan gemi adamına gemide kaldığı sürece tam ücret ödemek ve yakınlarının da ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduğu açıklanmıştır. Ancak yine maddenin devamında işverenin lehine istisna olabilecek durumlar da ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 6. maddesinde armatörün hastalık ya da yaralanma sonucu karaya çıkmak zorunda kalan her gemi adamını ülkesine iade etmek ve masrafı karşılamakla yükümlü olduğu ibraz edilmiştir. Gemi adamının hangi limanlara iade edileceğinin açıklandığı maddenin devamında bu süreçteki yiyecek ve konaklama masraflarının da karşılanacağı açıklanmıştır. Ancak gemi adamının iş yapabilecek durumda olması halinde armatörün iade sürecinde gemi adamından başka bir iş bekleyebileceği de ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde ölüm hali ele alınmıştır. Armatörün ölümün olduğu durumlarda tüm defin masraflarından sorumlu olduğu ancak bu masrafların bir kısmının sigorta şirketinden geri ödenmesini isteyebileceği de ifade edilmiştir. 8. madde de ölüme ilişkindir. İlgili maddede ölümü gerçekleştiren gemi adamının eşyalarının korunması hususunda da armatörün sorumlu olduğu açıklanmıştır.

Sözleşmenin 10. maddesi armatörün kamu makamları tarafından üstlenildiği ölçüde 4., 6. ve 7. maddelerden muaf tutulabileceği deklare edilmiştir. Bu durum işverenin sorumluluğuyla alakalı bazı ihtilafların doğmasına sebep olabilir.

Sözleşmenin 11. maddesi ise sözleşmede belirtilen tüm yardım unsurlarının tüm gemi adamlarına, herhangi bir ayırım gözetmeksizin aynı şekilde uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu husus, sözleşmenin gözettiği eşitlik ilkesinin anlaşılabilmesi açısından önemlidir.

2.2.2.1.4. 73 sayılı gemiadamlarının sağlık muayenesine ilişkin sözleşme

Sözleşme ILO'nun 1946 yılında Seattle'da yaptığı toplantı sonucu kabul edilmiştir. Türkiye ise sözleşmeyi 2003 yılında kabul etmiş ve 2005 yılında yürürlüğe sokmuştur.

Sözleşme, ticari amaçlı yük ve yolcu taşımacılığı yapan, kamu veya özel mülkiyetteki her açık deniz gemisinde uygulanmaktadır. Ancak 1. maddede, 200 tonilatodan az, yelken direkli, düz karinalı ağaç gemiler, balıkçı gemileri ve nehir tipi gemilere uygulanmayacağı da ifade edilmiştir. Ayrıca 2. maddede de kılavuz kaptanlar, telsiz haberleşme yetkilisi veya operatörü hariç gemi sahibi dışında gemide istihdam edilen kişiler, yükleme-boşaltma işçileri ve liman işçilerinin sözleşme kapsamına girmediği ibraz edilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinde tıbbi raporun bir pratisyen doktor tarafından onaylanamayacağı özellikle görme bozukluğu söz konusu olduğunda yetkili makam tarafından yetki verilen şahıslar dışındakilere imzlatılması halinde raporun geçersiz olacağı açıklanmıştır.

Sözleşmenin 4. maddesinde yetkili makamın armatörler ve gemi adamları temsilcileriyle görüşükten sonra tıbbi rapor şartlarını belirleyeceği ifade edilmiştir. Maddenin devamında duyma ve görmeyle ilgili güvertede çalışacak gemi adamlarının renk seçme yeteneklerinin uygun olması gerektiği ve hem kendini hem de diğer gemi adamlarının sağlığını tehdit edecek herhangi bir hastalığının bulunmadığını belirtmesi gerektiği açıklanmıştır.

Sözleşmenin 5. maddesi sağlık raporunun süresinin 2 yıldan uzun olamayacağını, renk seçiciliğiyle ilgili raporun en fazla 6 yıllık olabileceği deklare edilmiştir. Sözleşmenin 6. maddesi ile sağlık raporuyla ilgili hususun yetkili makamın tercihine bırakılabileceği ve yetkili makamın istediği takdirde sağlık koşullarının aranmayabileceği ifade edilmiştir. Yine 7. maddede sağlık raporu yerine belirlenen başka bir raporun verilebileceği yetkili makamın inisiyatifine bırakılmıştır. 8. maddede de benzer bir durum söz konusudur. İlgili maddede sağlık raporu alamayan bir şahıs için armatör ya da gemi adamları kuruluşlarından bağımsız bir hekim tarafından hazırlanmış raporun geçerli olabileceği ifade edilmiştir. Tüm bunlar, otoriteye ve işverene gereğinden fazla sorumluluk yüklendiğinin ve bunun suistismallere ortam hazırlayabileceğinin, ihtilaflara neden olabileceğinin göstergeleri olarak değerlendirilebilir.

2.2.2.1.5. 92 sayılı mürettebatın gemide barınmasına ilişkin sözleşme

Sözleşme ILO tarafından 1949 yılında kabul edilmiş, Türkiye tarafından ise 2003 yılında onaylanarak 2005 yılında yürürlüğe sokulmuştur. Sözleşmenin ticari amaçla seyreden tüm gemilere uygulanabileceği 1. maddede açıklanmıştır. Ancak aynı maddenin devamında sözleşmenin; 500 tonilatodan küçük gemilere, yelkenle hareket eden gemilere, balıkçı gemilerine ve römorklara uygulanamayacağı da eklenmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesinde mürettebatın kalacağı yerleri inşa etmeden önce bir plan çizileceği ve bu planın ilgili makamlara sunularak onay alınacağı ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 6. maddesi, mürettebatın kalacağı yerlerle ilgili detayları barındırmaktadır. Buna göre mürettebatın, güvenlik, kötü hava, denize karşı koruma, sıcak, soğuk, gürültü ve koku gibi hususlara dikkat edilerek barındırılması gerektiği ifade edilmiştir. Kamaraların, geminin yük ve makine bölümleri, mutfaklar, kandil ve boya odaları, makine dairesi, kurutma odaları, genel yıkanma yerleri ve tuvaletler gibi bölümlerden müstakil olması gerektiği de maddenin devamında açıklanmıştır. Yine yalıtım, haşere, egzoz boruları, yangın, badana, nem gibi hususlar da maddenin devamında detaylıca açıklanan diğer hususlardır.

Sözleşmenin 7. maddesi havalandırmaya ilişkindir. Kamaralar ve yemekhanelerdeki havalandırma sistemlerine ilişkin hususlar açıklanmıştır. Maddede istisnai olarak tropik bölgeler veya İran Körfezinde düzenli olarak sefer yapan gemilerin mekanik ve elektrikli vantilatörlerle donatılması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı istisnai durum, ısınma hususunun detaylıca ele alındığı 8. maddede de mevcuttur. Tropik bölgeler veya İran Körfezinde sefer yapan gemilerin diğer gemilerden farklı olarak daha az ısıtma sistemi barındırabileceği deklare edilmiştir. 9. maddede aydınlatma hususuna değinilmiştir. Mürettebatın kullandığı tüm mekanların yeterli bir şekilde aydınlatılması gerektiği ve buna ilişkin teknik detaylar maddede açıklaması yapılan hususlardır.

Sözleşmenin 10. maddesinde kamaraların konumları, kişi başına düşen yüzölçümlerinin ne olması gerektiği, ast ve üst rütbeli gemi adamlarının barınacakları kamaraların detayları ve kamaralarda kaç kişinin barınabileceği açıklanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesi, yemekhaneye ilişkindir. Maddede, 1000 tonilatodan küçük gemilerde; kaptan ve zabitan, ast zabitan ve diğer ast mürettebat için ayrı

yemekhaneler bulundurulması gerektiği ifade edilmiştir. Geminin 1000 tonilatodan büyük olduğu durumlarda ise ayrıca makine dairesi ast zabitanı ve diğer ast mürettebat için de ayrı yemekhaneler olması gerektiği açıklanmıştır. Ancak armatörler ve gemi adamı örgütleri arasında bir konsensüsün varlığında aynı yemekhanelerin kullanılabileceği de eklenmiştir. Yemekhanenin ayrı olduğu durumlarda sosyalleşmenin azalacağı düşünüldüğünde, iş dışı yaşam için aynı yemekhane kullanımının daha işlevsel olabileceği söylenebilir.

Sözleşmenin 12. maddesi, gemi adamları için oldukça önemli olan iş dışı zamanlarını geçirmeleriyle alakalıdır. Mürettebatın boş zamanlarını değerlendirebilecekleri bir mekanın olması gerektiği ve mümkünse bu mekanın yemekhaneden ayrı olmasının daha iyi olacağı da maddede açıklanmıştır. Bu hususun sözleşmeyle koruma altına alınması, gemi adamları için boş zamanın ne denli kıymetli olduğu düşünüldüğünde oldukça önemlidir.

Sözleşmenin 13. maddesi mürettebatın tuvalet ve duş ihtiyaçlarına ilişkindir. Duş ve tuvalet sayılarının hangi sayılarda olabileceği çeşitli kota yöntemleriyle netleştirilmiştir. Yine aynı maddede gemilerde çamaşır yıkama ve kurutma tesislerinin bulunması gerektiği de açıklanmıştır.

Sözleşmenin 14. maddesinde 15 veya daha fazla mürettebatı olan 3 günden fazla süreli sefer yapan her gemide ayrı bir revir bulunması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak maddenin devamında yine yetkili makamın, kıyı ticaretinde kullanılan gemiler için bu zorunluluğu yumuşatabileceği eklenmiştir.

Sözleşmenin 15. maddesinde, 3000 tonilatodan büyük gemilerde, bir odanın güverte, bir odanın makine daireleri için ayrılacağı ve büro olarak kullanılacağı ifade edilmiştir. Sivrisineklerin çok olduğu limanlarla ilgili önlem alınacağı ve tropik bölgeler veya İran Körfezindeki gemilerde gerekli yerlere koruma perdelerinin takılacağı da maddenin devamında deklare edilen hususlardandır.

Sözleşmenin 16. Maddesi yine kültürel duyarlılığa ilişkindir. Maddede özel ulusal alışkanlıkların göz önünde bulundurulması gerektiği ve sözleşmede belirtilen teknik şartların bu alışkanlıklara göre şekillendirilebileceği ifade edilmiştir. Enternasyonal bir ortamın olduğu gemiler için ayrı kamaralar ve oturma yerleri tahsis edilebileceği de eklenmiştir.

Sözleşmenin 17. maddesinde ise tüm bu şartların yerine getirilip getirilmediğini anlamak amacıyla yılda bir denetim yapılacağı ve bu denetimden kaptan veya onun görevlendireceği zabıt ya da birden fazla mürettebatın sorumlu olacağı ifade edilmiştir.

2.2.2.1.6. 53 sayılı ticaret gemilerinde çalışan kaptanlar ve gemi zabıtlarının mesleki yeterliliklerinin asgari icaplarına ilişkin sözleşme

Sözleşme 1936 yılında ILO tarafından kabul edilmiş, 2003 yılında ise Türkiye tarafından onaylanarak 2005 yılında yürürlüğe sokulmuştur. Sözleşmenin 1. maddesinde; savaş gemileri, ticari olmayan gemiler, yelken direkli ağaç gemiler ve 200 tonilatodan küçük olan gemiler dışındaki tüm gemilerde sözleşmenin geçerli olduğu ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesi, zabıtlar için sözleşmenin önemini ortaya koymaktadır. İlgili maddede, hiç kimsenin bu sözleşmede belirlenen yeterli olduğunu gösterir bir belge olmaksızın kaptan, nöbetçi güverte zabıti, çarkçıbaşı, nöbetçi çarkçı gibi unvanlarla çalışamayacağı deklare edilmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesinde ise gerekli belgenin alınabilmesine ilişkin hususlar açıklanmıştır. Maddede ulusal yasa ve yönetmeliklerin, yeterlilik belgesi alabilmek için asgari yaş ve mesleki deneyim süresi, daha çok sınav ve pratik gibi hususları teşvik edici nitelikte olması gerektiği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 6. maddesinde disiplin cezası gerektirecek durumlar açıklanmıştır. Buna göre armatörün veya onun görevlendirdiği kişinin ya da kaptanın bu sözleşmede belirlenmiş yeterlilik belgesi bulunmayan bir kişiyi işe alması ve bir kişinin sahte evraklarla işe girmesi gibi durumlarda disiplin cezası ve cezai yaptırımların uygulanacağı ifade edilmiştir.

2.2.2.1.7. 68 sayılı gemilerde mürettebat için iâşe ve yemek hizmetlerine ilişkin sözleşme

Sözleşme ILO tarafından 1946 yılında onaylanmış, Türkiye tarafından ise 2003 yılında onaylanarak 2005 yılında yürürlüğe sokulmuştur. Sözleşme, her ILO üyesi ülke için geçerli olup, ticari amaçlı açık deniz gemilerinde mürettebatın iâşesi ve yemek hizmetleriyle ilgili standartların geliştirilmesini zorunlu tutmaktadır.

Sözleşmenin 7. maddesinde ulusal yasa, yönetmelikler ya da toplu iş sözleşmelerinin; erzak ve su stokları, bunların saklanacakları mekanlar ve gerekli teçhizatların kaptan

ya da onun görevlendireceği başka bir zabıt tarafından yiyecek bölümünden bir mürettebat ile denetlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 9. maddesinde, müfettişlerin kaptana ya da armatöre, yiyecek hizmetlerinin gelişmesini sağlayacak tavsiyelerde bulunma yetkisi olduğu deklare edilmiştir. Maddenin devamında, ulusal yasa ya da yönetmeliklerin gereklilikleri yerine getirmeyen armatör, kaptan, mürettebat ve sorumlu kişilere ve müfettişin görevinin engellendiği durumlarda cezai yaptırımlar öngörmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 11. maddesinde ise gemilerin yiyecek bölümünde çalışacakların, mesleki eğitim kursları ya da onaylanmış okullar tarafından alacakları eğitimler ve bunun hem armatörler hem de gemi adamları örgütleri tarafından kabul edilecek düzenlemeler ile görev yapabileceği ve eğitimlerin tazeleyici kurslar ile yenilenmesi gerektiği açıklanmıştır.

2.2.2.2. Ulusal mevzuat

Türkiye’de denizcilikle ilgili çıkarılmış birçok yasa ve yönetmelik mevcuttur. Ancak bu başlık altında bu yasa ve yönetmeliklerden bazılarına değinilecektir.

2.2.2.2.1. 854 sayılı deniz iş kanunu

Deniz İş Kanunu, 1967 tarihinde çıkarılmıştır. Kanun, Türk bayraklı gemilerle ilgili olarak çıkarılmıştır ve gemiadamları ile işverenler arasında ilişkilerin düzenlenmesinde önemli bir kaynaktır. Kanun, çoğu durumda başvuru olan ilk kaynak olması nedeniyle oldukça önem arz etmektedir.

Kanunda işveren, gemiadamı, kaptan ve işveren vekilinin tanımları yapılmıştır. Kaptanın aynı zamanda işveren adına görev yapabildiğini ifade eden 2. madde, kaptanların diğer gemiadamlarından farklı bir konumda çalıştıklarını göstermektedir.

Kanunda, yabancı gemiadamlarının çalıştırılmasıyla ilgili de hususlara yer verilmiş olup gemiadamlarının işveren ya da işveren vekiliyle yaptıkları iş akitleriyle ilgili hususlar da yer almaktadır. Akitin şekli, süresi, uzaması ve feshi gibi konular netleştirilmiştir. Ayrıca engelli ve eski hükümlülerin çalıştırılmasıyla ilgili hususlar da 13. madde kapsamında netliğe kavuşturulmuştur. Yine akitle ilgili hususların devamı olan 16. maddede ise gemiadamlarının sendikaya üye oldukları için ya da sendikaya şikayette bulundukları için işten çıkarılmaları durumunda işverenin ödeyeceği

tazminatın artacağı belirtilmiş ve böylece sendikaya üye olma hakkı bir nebze korumaya alınmıştır.

Kanunun 26. maddesinde gemiadamlarının çalışma sürelerine değinilmiş ve iş süresinin günde sekiz, haftada kırksekiz saat olduğu belirtilmiştir. Sürenin ise iş günlerine eşit bölünmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca madde ile işverenlere, gemiadamlarının çalışma süreleri ve yemek saatleriyle ilgili çizelge tutma ve asma yükümlülüğü getirilmiştir. 28. maddede ise mesai hususuna değinilmiş ve gemiadamlarının normal çalışma saatlerinden sonra saat başına günlük çalışma saatlerinin %25'i oranında mesai ücreti alacakları belirtilmiştir. Ancak bu oran günümüz şartlarında oldukça az olarak değerlendirilebilir. Yine bu maddede bazı hallerin mesai sayılamayacağı ifade edilmiştir. Bu hususlar genel olarak; kaptanın gemi selameti için zorunlu gördüğü işler, gümrük, karantina vs. gibi formaliteler dolayısıyla yapılan işler ve gemideki talimler olarak ifade edilebilir. Ancak bu maddenin suistimal edilmeyeceğine yönelik herhangi bir mekanizma bulunmamaktadır ve gemiadamlarının bu maddeden olumsuz etkilenebileceği yorumu yapılabilir.

29. maddede ücret konusuyla ilgili hem işverene hem de çalışana yönelik bazı yaptırımlar belirtilmiş ve ücret konusunun hassasiyeti vurgulanmıştır. 34. ve 35. maddede ise gemiadamlarının işyerleri olan gemilerde ikametleriyle ilgili hususlara değinilmiş ve işverenin her şart ve durumda ikamet yeri sağlama yükümlülüğü vurgulanmıştır.

Kanunun 38. ve 39. maddeleri ücret kesintisiyle ilgilidir. Maddelerde işverenin kesinti yapabilmesi durumunun toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitlerinden bağımsız gerçekleştirilemeyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca kesintiyi gerektirecek durumlar da detaylı şekilde açıklanmıştır.

40. madde, gemiadamlarının yıllık izinleriyle ilgilidir. Maddeye göre gemiadamlarının yıllık ücretli izine hak kazanabilmeleri için en az altı ay çalışmış olmaları gerekmektedir. İzinler, onbeş gün ile bir ay arasında değişmektedir. Gemiadamından iznini yabancı bir ülkede ya da limanda geçirmesi istenemez. Yine gemiadamı iznine ek yedi gün yol süresi de isteyebilir. 41. maddeye göre gemiadamları haftada en fazla altı gün çalıştırılabilir. 42. madde ise hafta tatili ücretiyle ilgili hususları netleştirmiştir.

2.2.2.2.2. 4922 sayılı denizde can ve mal koruma hakkında kanun

Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun, 1946 yılında çıkarılmıştır. Kanun, Deniz İş Kanunu ile beraber denizcilik alanındaki en önemli kanun olarak değerlendirilebilir.

Kanunun 1. maddesinde; gemi, ticaret gemisi, küçük deniz aracı, denize elverişlilik ve yolcu gibi kavramlar açıklanmıştır. Kanunda gemilerin denize elverişli olup olmadıklarıyla ilgili değerlendirmelere ilişkin hususlar yer almaktadır. 4. maddede gemilerin denetlendiği ve denetleme neticesinde yönetmeliğe uygun olan gemilerin “denize elverişlilik belgesi” alacağına yönelik ibare mevcuttur.

Kanun, denizde yolcuğun güvenliğine ilişkin ifadeleri de barındırmaktadır. 9. maddede yönetmeliğe riayet edilmediği durumlarda ortaya çıkacak can veya mal zararlarında köprüüstünde vardiyada bulunan kaptan veya yetkili zabitin sorumlu tutulacağı açıklanmıştır. Bu maddeden kaptan ya da zabitlerin üstündeki sorumluluğun ne derece fazla olduğu anlaşılabilmektedir. Aynı durum 14. ve 15. maddelerde de mevcuttur. İlgili maddelerde kaptanın canı tehlikeye giren diğer kimselere düşman bile olsa yardım etme zorunluluğundan bahsedilmektedir. Kaptanların yardım etmeyecekleri durumlarda bile karşı tarafa bildirme yükümlülüklerinin olduğu da yine ifade edilen diğer bir husustur. Bu hususların, kaptanlar üzerinde ne derece fazla sorumluluk yarattığını ve bunun olumsuz sonuçlarının da olabileceğini vurgulamak gerekmektedir.

2.2.2.2.3. Gemiadamları ve kılavuz kaptanlar yönetmeliği

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, denizcilik alanında oldukça önemli konumda olan bir yönetmeliktir. 2018 yılında yenilenen yönetmelik, gemiadamları ile kılavuz kaptanların “yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, elektronik kayıt işlemleri, vardiya tutmalarına ilişkin kuralları ve disiplin işlemleri ile gemiadamlarına ilişkin denizcilik eğitimi veren kurum ve kuruluşlara yönelik idari yaptırımları düzenlemek” amacıyla çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin 3. maddesinde başmakineci, birinci zabıt, elektro-teknik zabiti, elektro-teknik tayfası, gemi güvenlik zabiti, gemiadamı, gemiadamı yeterlik belgesi, ikinci makineci, kaptan, kılavuz kaptan, makine zabiti, sınırlı başmakineci, sınırlı kaptan, sınırlı makine zabiti, sınırlı vardiya zabiti, stajyer, tayfa, usta gemici, usta makine

tayfası, uzak sefer, uzakyol başmühendisi/başmakiniisti, uzakyol birinci zabiti, uzakyol ikinci mühendisi/makinisti, uzakyol kaptanı, uzakyol vardiya mühendisi/makinisti, uzakyol vardiya zabiti, vardiya zabiti, yakın kıyisal sefer gibi kavramların tanımları mevcuttur. Buradan da anlaşılabileceği üzere, yönetmelik birçok hususun netliğe kavuşturulduğu, önemli bir başucu kaynağıdır.

Yönetmeliğin ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde ise tanımları yapılan birçok gemiadamının yeterlilikleriyle ilgili isim, dereceler ve şartlara yer verilmiştir.

Yönetmeliğin ikinci kısmının üçüncü bölümünde ise sertifika bilgilerine yer verilmiştir. 29. maddede gemiadamlarının genel olarak uymak zorunda oldukları şartlar açıklanmıştır. 30. maddede gemi güvenlik eğitimleri ve belgeleriyle ilgili hususlara değinilmiştir. 31. maddede tankerlerde çalışan gemiadamlarının haiz olması gereken niteliklere yer verilmiştir. Bu madde ile tankerlerde doğabilecek özel durumlarla ilgili tedbirler alınması, denizcilerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili oldukça önemlidir.

Yönetmeliğin ikinci kısmının dördüncü bölümünde, kaptan ve güverte zabitleri ile başmakiniist ve makine zabitlerinin hak ve yetkileri ele alınmıştır. İlgili bölümde, yetkili olunabilecek gemilerle ilgili özel bilgilere yer verilmiş ve görev yapılabilme durumuyla ilgili net sınırlar çizilmiştir.

Yönetmeliğin üçüncü kısmının birinci bölümünde eğitim, sınav, belgelendirme, değerlendirme ve denetimlerle ilgili hususlara yer verilmiştir. 35. maddede denizcilikle ilgili eğitim verebilecek kurumların hangileri olduğu netleştirilmiştir. 36. madde ise eğitim verebilecek kurumların sahip olması gereken niteliklerin ifade edildiği maddedir. Bu hususların netleştirilmesi, denizciliğe başlayan insanların mesleğe çabuk adapte olabilmeleri ve yaşayabilecekleri sorunları azaltması açısından önemlidir. Ancak eğitim modülleri ve eğitim verebilecek kişilerle ilgili bazı yükümlülüklerin getirilmesi gerektiği de söylenebilir.

Yönetmeliğin üçüncü kısmının ikinci bölümünde gemiadamları komisyonu hususu ele alınmıştır. 38. ve 39. madde gemiadamları komisyonunun hangi bölümlerden ve mensuplardan oluşması gerektiğini netleştirmiştir.

Yönetmeliğin dördüncü kısmında gemiadamı olma şartları, başvuru, kayıt, sınav, belgelendirme ve sağlık koşullarına dair hususlar ele alınmıştır. İlgili kısmın dördüncü

bölümü gemiadamlarının sağlıklarıyla ilgilidir. 58. maddede gemiadamlarının Sağlık Bakanlığı'nca yayımlanan “Gemiadamları Sağlık Yönergesi” hükümlerine tabii oldukları ve iki yılda bir periyodik sağlık muayenesinden geçmeleri gerektiği açıklanmıştır. Bazı özel durumlarla ilgili açıklamalarda bulunulmuştur ancak zihinsel sağlığa hiç değinilmemiş olması dikkat çekici bir husustur.

Yönetmeliğin beşinci kısmı, gemiadamlarının gemideki vardiyaları, denizcilik işletmelerinin sorumlulukları, disiplin ve eğitim işlemleriyle ilgilidir. İlgili kısmın birinci bölümünde denizcilerin vardiya tutmalarıyla ilgili hususlar ve denizcilik işletmelerinin sorumlulukları ele alınmıştır. 60. maddede vardiya tutacak gemiadamlarının yorgunluk durumlarının dikkate alınması ve verimliliklerinin azaltılmaması gerektiği ifade edilmiştir. Aynı maddede gemiadamlarının dinlendirilmesine ilişkin hususlar netleştirilmiş ve dinlenme saatleri ve vardiya döngüleriyle ilgili açıklayıcı ifadelere yer verilmiştir. Yine aynı maddede gemilerde aşırı alkol kullanımını önlemek için kandaki alkol seviyesiyle ilgili izin verilebilecek oranlara yer verilmiştir. Gemiadamlarının dinlendirilmeleriyle ilgili maddeler hem iş kazalarının önlenmesi hem de çalışma şartlarının iyileştirilmesi açısından oldukça önemlidir. 63. madde ise gemiye yeni atanan gemiadamlarıyla ilgilidir. Maddede özellikle denizcilik işletmelerinin sorumluluklarına değinilmiştir. Buna göre denizcilik işletmelerinin yeni atanan gemiadamlarıyla ilgili sorumlulukları yerine getirmek zorunda olduğu ve gemiadamlarının gemideki her türlü aygıt, işletim yöntemleri ve görevleriyle ilgili talimatları hazırlaması gerektiği ifade edilmiştir. Bu madde özellikle gemide yeni olan gemiadamlarının uyumlarının kolaylaştırılmasını ve çeşitli sorunlar yaşamamalarını sağlayabilmesi açısından önemlidir. Yine bu süreçte denizcilik işletmelerinin en büyük yardımcısının kaptan olduğu ifade edilmiştir. Bu da kaptanların taşıdığı aşırı sorumluluğun başka bir görünümüdür.

Yönetmeliğin beşinci kısmının ikinci bölümü gemiadamlarının disiplin işlemleriyle ilgilidir. 64. maddede gemiadamlarının disiplinsiz davranışlarının Gemiadamları Komisyonunca inceleneceği ifade edilmiştir. Bu komisyonda özellikle işçi sendikasıdan birinin bulunma zorunluluğu gemiadamının iyilik hali için önemli ve dikkat çekicidir. 65. madde ise gemiadamlarına yönelik idari tedbirlerin netleştirildiği maddedir. Maddede ihtar, yeterlik belgesinin askıya alınması, bir alt yeterliğe

indirilmesi, yeterlik belgesinin iptali veya denizde çalışmaktan men gibi tedbirleri gerektiren durumlar detaylıca açıklanmıştır.

Yönetmeliğin altıncı kısmı ise kılavuz kaptanlarla ilgilidir. Bu kısımda kılavuz kaptanlarla ilgili yeterliklere yer verilmiştir.

2.2.2.2.4. Gemi teçhizatı yönetmeliği

Yönetmelik, gemilerde gerekli emniyet belgelerinin düzenlenmesi, gerekli teçhizatların belirlenmesi, diğer uluslararası düzenlemelerin doğru bir şekilde uygulanması, denizdeki can, mal, çevre ve seyir güvenliğinin sağlanması ile Türkiye ve diğer devletler arasındaki gemi teçhizatı dolaşımının sağlanması amacıyla hazırlanmıştır.

Yönetmelikte tanımları yapılan kavramlar arasında, gemi, savaş gemisi, Türk gemisi ve yeni gemi gibi kavramlar mevcuttur.

Yönetmeliğin geri kalanında ise emniyet belgeleri, uluslararası sözleşme ve düzenlemelere uygunluk, uygunluk değerlendirme prosedürleri, uygunluk işareti, uygunluk muayenesi ve onaylanmış teçhizatın tehlikeli parçaları ile ilgili tedbirler gibi hususlar yer almaktadır. 14. maddede idarenin, muayene veya başka bir yoldan uygunluk işareti taşıyan bir teçhizatın usulünce takılması, bakımı yapılması ve kullanılmasına rağmen mürettebatın, yolcuların veya başka insanların canını ve güvenliğini tehlikeye sokabileceğini ya da denizi olumsuz şekilde etkileyebileceğini saptaması durumunda ilgili teçhizatın piyasaya sürülmesini engellemek gibi bir hakkı olduğuna değinilmiştir. Bu da gemilerdeki mürettebat ve yolcuların ne derece önemsendiğini göstermektedir.

Yönetmeliğin eklerinde ise deniz kirliliğini önleme teçhizatı ve yangından korunma teçhizatı gibi herkesi ilgilendiren önemli hususlarla ilgili de çerçeveler çizilmiştir.

2.2.2.2.5. Yolcu gemilerinin emniyetine ve gemilerdeki yolcuların kayıt altına alınmasına ilişkin yönetmelik

Yönetmelik, ticari olarak çalışan yolcu gemilerinde yolcuların ve mürettebatın can ve mal güvenliğini sağlamak, bu gemilerin uymak zorunda olduğu hususları uluslararası taşımacılık yapan yolcu gemileriyle uyumlaştırmak, oluşabilecek kazalarda yapılması gerekenleri netleştirmek gibi amaçlarla hazırlanmıştır. Yönetmeliğin kapsadığı

gemiler; yeni yolcu gemileri, boyları yirmidört metre ya da daha büyük yolcu gemileri ve yüksek hızlı yolcu gemileridir.

Yönetmelikte, yönetmeliğe tabi olan gemilerde uyulması gereken kurallar net şekillerde ifade edilmiştir. 16. maddede yolcu gemilerinde bulunan kişilerin sayılması ve bildirilmesinin zorunlu olduğu ve kaptana, yolcu kayıt görevlisine ve kara esaslı şirket sistemine bildirilmesi gerektiği açıklanmıştır. 19. maddede ise gemideki yolcu sayısının izin verilen ölçülerde olup olmadığını denetlemesi gereken kişinin geminin kaptanı olduğu ifade edilmiştir. Bu maddeler yine kaptanın işveren temsilcisi olarak büyük sorumluluklarının olduğunu gözler önüne sermektedir.

Yönetmeliğin ekinde emniyet şartları netleştirilmiştir. Geminin her bölümüyle ilgili yapılması gerekenlerden sonra yangından korunma, yangın algılama ve yangın söndürme ve can kurtarma donanımları gibi hususlar ele alınmıştır.

2.2.2.2.6. Gemilerin genel denetimi ve belgelendirilmesi hakkında yönetmelik

Yönetmelik; teçhizat, malzeme, mürettebatın işletim prosedürleri ve ulusal mevzuat hükümlerinin denetlenmesiyle gemilerin sebep olduğu deniz kirlenmesinin önlenmesi ve deniz emniyeti hususlarında uluslararası mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığına yönelik kontrollerin sağlanması amacıyla çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin birinci kısmının ikinci bölümünde denetim faaliyetlerinin nasıl organize edileceği ele alınmıştır. 7. maddede denetim faaliyetlerinin içeriği detaylandırılmıştır. Bu maddede geminin hangi hususlara uygun olması gerektiği açıklandıktan sonra denizi kirleten unsurların önlenmesine yönelik ifadeler de yer verilmiştir.

Yönetmeliğin ikinci kısmı denetim faaliyetine ilişkin usul ve esasları barındırmaktadır. 21. maddede gemi işleticileri ve kaptanların sorumluluklarına değinilmiştir. Bölge müdürlüğüyle iletişimde olarak belge yenilemelerinin yapılması, her gemi grubu ve sınıfı için uluslararası hususların denetlenmesinin sağlanması, bütün denetim faaliyetlerinin yerine getirilmesinin sağlanması ve geminin deniz emniyetini riske atmaması gibi hususların yer aldığı madde, işletmecilere ve kaptanlara yüklediği sorumluluk ile öne çıkmaktadır.

2.2.2.2.7. Seyir halindeki gemilerde daha iyi tıbbi hizmet verilmesi için gerekli asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında yönetmelik

Yönetmelik, seyreden gemilerde daha iyi tıbbi hizmet verilmesi genel amacıyla çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin ikinci bölümü asgari sağlık ve güvenlik koşullarıyla ilgilidir. 5. maddede beşyüz grostondan büyük, onbeş ve daha fazla gemiadamı çalıştırılan ve üç günden fazla süren yolculuğa çıkan gemilerde revir bulundurulmasının, yüz veya daha fazla sayıda kişinin bulunduğu ve üç günden fazla uluslararası seyir yapacak gemilerde ise doktor bulundurulmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. 7. maddede tıbbi malzemelerin kullanımının kaptanın sorumluluğuunda olduğu açıklanmış ve duruma göre bu tıbbi malzemeleri korumak amacıyla bir veya daha fazla zabitin görevlendirilebileceği de ifade edilmiştir. Aynı maddede gerekli görülmesi halinde gemide olmayan tıbbi araç ve gereçlerin kaptan tarafından temin edilmesi gerektiği de açıklanmıştır. Bu hususlar ile kaptana dair sorumlulukların ne denli fazla olduğu bir kere daha görülebilir.

Yönetmeliğin 8. maddesi, gemi sahibine yüklenen eğitim ve bilgilendirme faaliyetleriyle ilgilidir. Buna göre gemi sahibi gemilerde tıbbi malzemelerin nasıl kullanılacağına yönelik olan kılavuzları bulundurmak, gemiadamlarına bir kaza ya da tıbbi aciliyet durumlarına müdahil olabilmeleri için eğitim vermek ve kaptan ya da sağlık zabitanın alacakları eğitimlerin en az beş yılda bir yenilenmesini sağlamakla yükümlüdür.

Yönetmeliğin 9. maddesiyle Sağlık Bakanlığı'na da sorumluluk yüklenmiştir. Buna göre, radyo ile ücretsiz tıbbi tavsiyelerde bulunabilecek merkezlerin belirlenmesi ve bu merkezlerdeki doktorların seyir halinde gemilerle ilgili eğitim görmelerinin sağlanması gibi hususlar açıklanarak Sağlık Bakanlığı'nın sorumlu olduğu ifade edilmiştir.

2.2.2.2.8. Gemiadamlarının ikamet yerleri, sağlık ve iaşelerine dair yönetmelik

Yönetmelik, gemi adamlarının dinlenme ve yemek yerleriyle gemide bulundurulması zorunlu olan tıbbi araç ve gereçlerle ilgili şartların belirlenmesi, gemi adamlarına verilecek iaşe maddelerinin ölçü ve niteliklerini tespit etmek amacıyla çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin birinci kısmının üçüncü bölümü iaşe servisi, iaşe kurulu ve iaşe tesisleriyle ilgili hususları açıklamaktadır. 14. madde yemek listeleriyle ilgilidir. Yemek listelerinin belirlenmesi ve kaptanın onayından sonra yemek salonlarına asılmasının iaşe kurulunun görevi olduğu maddede açıklanmış ve mücbir sebep olmadıkça listenin aynen uygulanması gerektiği ifade edilmiştir. 30. madde ile yemek zamanları netleştirilmiştir. Madde ile yemek zamanları 07:00-08:30 arası kahvaltı, 11:30-13:00 öğle yemeği, 15:30-16:30 ikindi kahvaltısı, 19:00-20:30 arası akşam yemeği olarak belirlenmiştir. 31. madde ile asgari yemek çeşitleri netleştirilmiştir. Bu madde ile her öğünde mutlaka olması gereken bazı yiyecekler ifade edilmiş ve böylece gemi adamlarının sağlıklı beslenmeleriyle ilgili hususlar korumaya alınmıştır.

Yönetmeliğin ikinci kısmı gemi adamlarına tahsis edilen yatma, dinlenme, yemek ve temizlik yerleriyle ilgilidir. İlgili kısmın birinci bölümünde ise gürültü, ısı ve fena kokulara karşı tecrit konuları ele alınmıştır. 33. madde gürültüye karşı tecritle ilgilidir. İlgili maddede, oturma yerlerinin gürültü ve titreşimden arındırılmış olması gerektiği, oturma yerlerinin makine araçlarından uzak olması gerektiği, akustik izolasyonların yapılması gerektiği, makine odalarındaki gürültü derecesinin en fazla 95 desibel olması gerektiği ve buralarda gemi adamlarına başlık, kulaklık veya kulak tıkaçları gibi gereçlerin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir. 38. madde ise oturma yerlerinin temizliğiyle ilgilidir. İlgili maddede oturma yerlerinin zemininin temizliğe uygun bir nitelikte olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin ikinci kısmının ikinci bölümü havalandırma ve ısıtma hususlarıyla ilgilidir. 39. maddede oturma yerlerinin havalandırılması gerektiği ve havalandırma sisteminin nasıl olması gerektiği gibi hususlara yer verilmiştir. 40. madde ise ısıtma ve soğutma hususlarıyla ilintilidir. Maddede oturma yerlerinin ısıtılması ve soğutulması için gerekli araç ve gereçler ifade edilmiş, gemi adamlarının ısıtma ve soğutmadan çok etkilendiği durumlarda uygun koruyucu elbiselerle donatılması gerektiği açıklanmıştır.

Yönetmeliğin ikinci kısmının üçüncü bölümü aydınlatma ile ilgilidir. 41. maddede yolcu gemileri için yatma yerleri, yemek salonları ve temizlik alanlarının doğal ışıklı aydınlatılması gerektiği diğer kısımların ise suni ışıkla aydınlatılması gerektiği ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin ikinci kısmının dördüncü bölümü yatma yerleriyle ilgilidir. 46. maddede yatma yerlerinin su hattından yukarı ve havalandırmaya elverişli bir konumda olması gerektiği, servis geçitleri ve gürültülü yerlerden uzak olması gerektiği ifade edilmiştir. 48. maddede yatma yerlerinin yüzölçümüne değinilmiştir. Maddeye göre adam başına düşen en az yüzölçümü hesabıyla belirlenen yatma yerleri, gemilerin grostonuna göre farklılık göstermektedir. 52. madde yer tahsisıyla ilgilidir. Maddeye göre kaptan, başmakini ve zabıtlar her kamarada bir kişi olmak üzere (birden fazla telsiz ve elektirik memuru varsa en fazla üç kişi), loströmolar mümkünse her kamarada bir en fazla iki kişi, tayfalar dörtlü veya sekizli, kadın personeller tek olacak şekilde kalabilirler. Eğer gemi 10.000 grostondan büyükse bir yerde en fazla iki gemi adamı yatırılabilir. 53. madde ile yatma yerlerinin tanzimine değinilmiş, kamaralardaki düzen ifade edilmiş ve dikkat edilmesi gereken detaylar açıklanmıştır. 54. maddede ise yatma yerlerinde sağlanacak eşyalar ele alınmış ve bununla ilgili detaylar paylaşılmıştır.

Yönetmeliğin ikinci kısmının beşinci bölümü yemek yerleriyle ilgilidir. 55. maddede yemek yerlerinde yemek yenilmesi gerektiği ancak 5000 grostondan büyük gemilerden genel servis hizmetlerinde çalışan beşten fazla gemi adamı olması durumunda ayrı yerlerde yemek yenilebileceği ifade edilmiştir. 56. maddede ise yemek yerlerinde aranan şartlar detaylıca açıklanmıştır. Altıncı bölümde dinlenme yerleri, yedinci bölümde ise temizlik yerlerine değinilen yönetmelikte üçüncü kısımda ilaç ve revirle ilgili hususlar ele alınmıştır. Tüm bu yönleriyle bu yönetmeliğin gemi adamlarının gemi içindeki günlük yaşamını oldukça fazla etkileyecek bir yönetmelik olduğunu ve bu özelliğiyle oldukça fazla öneme haiz olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.2.2.9. Uluslararası emniyet yönetimi kodunun Türk bayraklı gemilere ve işletmecilerine uygulanmasına dair yönetmelik

Yönetmelik, Türk bayraklı gemilerin ve işletmecilerinin Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunu uygulamasını sağlamak, gemilerin sebep olduğu kirlenmeyi önlemek, gemilerin güvenli bir şekilde işletilmesi ve yönetilmesini sağlamak gibi amaçlara hizmet etmek için çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin 5. maddesinde, Emniyet Yönetim Sistemi (EYS)'nin hedefi açıklanmıştır. Buna göre YYS, denizde emniyeti sağlamak, yaralanma ve can kaybı ile başa çıkmak, denize ve mala gelebilecek zararların önlenmesini sağlamaktır. Bu madde ile gemi işletmecilerinin YYS ile ilgili dikkat etmesi gereken hususlar da

açıklanmıştır. 6. maddede EYS'ye yönelik şartlara yer verilmiştir. Bu maddede çevre koruma politikasının oluşturulması gerektiğine yönelik ifade, ekosistemin korunması açısından oldukça önemlidir.

Kaptanlara EYS ile ilgili de sorumluluk yüklenmiştir. 10. maddede kaptanların emniyet ve çevre koruma politikalarının uygulanması, gemi personelinin bu konuda bilgi ve tecrübelerinin artırılması, mürettebatın teşvik ve motive edilmesi, EYS'nin izlenmesi gibi hususlara yer verilerek kaptana yönelik sorumluluklar açıklanmıştır. Ancak 11. madde ile gemideki personele yönelik sorumluluklar da netliğe kavuşturulmuş ve EYS ile ilgili hususlar pay edilmiştir.

2.2.2.2.10. Gemilerin teknik yönetmeliği

Yönetmelik, gemilere denize elverişlilik belgesi, yükleme, liman çıkış belgesi ve su aracı uygunluk belgesi gibi belgelerin düzenlenmesinde uyulacak teknik kuralların belirlenmesi amacıyla çıkarılmıştır. Yönetmelikte bu hususları denetleyecek bir “denetim uzmanı” tanımı yapılmıştır. Buna göre denizcilikle ilgili fakültelerden mezun olan; “Gemi Sörvey Uzmanı, Denizcilik Uzmanı, Denizcilik Uzman Yardımcısı, Mühendis” in yanı sıra Denizcilik Müstesarlığı personeli ya da denizcilikle ilgili fakülte mezunu olmayan ancak sertifikalandırılmış “Gemi Sörvey Kurulu Uzmanı” denetim uzmanı olarak görev yapabilmektedirler.

Yönetmeliğin 5. maddesinde sörveylerle ilgili hususlara değinilmiştir. Buna göre ilk olarak başlangıç sörveyi yapılmaktadır. Başlangıç sörveyi, geminin hizmete uygun olup olmadığını anlamaya yönelik yapılmaktadır. Bununla ilgili teknik hususlar denetlendikten sonra uygunluk olması durumunda “Denize Elverişlilik Belgesi” düzenlenebilmektedir. Denize Elverişlilik Belgesinin devamlılığının sağlanması için ise yıllık sörvey yapılmaktadır. Bunda da yıllık denetim yapılmakta ve teknik hususların onaylanması durumunda belge devamlılık kazanmaktadır.

Yönetmeliğin 14. maddesi belgelendirmeye alakalıdır. Maddenin 5. bendinde yine kaptanın sorumluluğun ne denli fazla olduğu “geminin donatanı ve kaptanı, denizde can emniyetini, seyir güvenliği, sağlık koşullarının uygunluğu ve deniz kirliliğine neden olmamak üzere, gemi hizmete devam ettiği ve belgelerinin geçerliliğini koruduğu müddetçe, geminin mevzuata uygun durumda olmasını sağlamak zorundadır.” ifadesiyle bir kere daha meşruiyet kazanmıştır.

Yönetmeliğin 27. maddesi ekosistemi korumak adına önemli bir maddedir. İlgili maddede deniz ekosistemini olumsuz etkileyecek zararlı tutunma önleyici sistemlerin kullanılmayacağı ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin 35. maddesi makine yerleşimine ilişkindir. Gemi içindeki motorların yaşam mahallerinden uzak yerlere ve duman, ısı, gürültü ya da titreşim gibi risklerin yangın durumunda tetikleyici olmayacak şekilde yerleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yine aynı maddede makinenin personelin yaralanmasına mahal verecek şekilde yerleştirilmemesi gerektiği de açıklanmıştır. Buna göre ilgili maddenin hem gemi içi yaşam hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Yönetmeliğin 46. maddesi elektrik donanımlarıyla ilgilidir. Maddede elektrik donanımlarının geminin ihtiyacı olduğu enerjiyi üretebilecek kapasitede olması gerektiği ve mürettebatın elektrik tesisatından olumsuz etkilenmemesi gerektiği ifade edilmiştir. Yine 48. maddede acil durum güç kaynağına ilişkin hususlar açıklanmıştır.

Yönetmeliğin 50. maddesi gemilerde yangın emniyetiyle ilgilidir. İlgili maddede gemilerin yangından korunma ve yangını algılayıcı sistemlerle donatılması gerektiği ifade edilmiştir. Gemi içi düzenin de yangına mahal vermeyecek nitelikte olması gerektiği maddenin devamında açıklanmıştır. 60. madde de bu duruma ilişkindir. İlgili maddede personelin itfaiyeci donanımlarına sahip olması gerektiği ifade edilmiştir. 61. madde ise yangın durumunda izlenecek kaçış rotasına ilişkindir.

Yönetmeliğin onuncu bölümü yaşam ve çalışma mahalleriyle ilgilidir. 99. madde mürettebatın barınacağı yerlerle ilgili kuralları içermektedir. İlgili maddede mürettebatın barınacağı yerlerle ilgili hususlar detaylı anlatılmış ve mürettebat için müreffeh bir ortam yaratılması amaçlanmıştır. 100. madde havalandırma ve ısıtma, 101. madde aydınlatma, 102. madde kamaraların yerleşimi ve yüzölçümü, 103. madde yemekhane ve dinlenme salonları, 104. madde lavabo, banyo ve duş ve 105. madde revirle ilgilidir. Tüm bu maddelerde gemi adamlarının hem iş hem de iş dışı yaşamlarını doğrudan etkileyen birçok husus netliğe kavuşturulmuştur.

Yönetmeliğin on birinci kısmı yolcu gemilerinde hareket kabiliyeti kısıtlı olanlara ilişkindir. 107. maddede engelli kişilerin gemiye erişimlerine ilişkin hususlar ifade edilmiştir. 108. maddede güvertede araç parkına değinilirken, 109. maddede

asansörlere değinilmiştir. İlgili maddeler hem engelli bireylerin önemsenmesi hem de erişilebilirliğin artırılması açısından oldukça önemlidir.

2.2.3. Denizcilerin yaşadıkları sorunlar

Bu başlık altında denizcilerin yaşadıkları bazı sorunlar ele alınacaktır.

2.2.3.1. Korsan sorunu

Korsanlık, çeşitli özel amaçlara hizmet eden, yasa dışı bir şekilde özel gemilere ya da uçaklara yönelik gerçekleştirilen her türlü şiddet, alıkoyma veya yağma eylemi olarak tanımlanmaktadır (Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmesi, 1982).

Deniz korsanlığı, uluslararası denizcilik topluluğu için ciddi bir sorun haline gelmiştir. Kontrol edilmediğinde, önemli küresel nakliye geçiş noktalarında ticaretin sekteye uğramasına ve kritik tedarik zincirlerinin kesinti yaşamasına neden olabilmektedir (Caesar vd., 2021). Korsan sorunu, özellikle 2004 yılı sonrası süreçte ciddi bir artış göstermiştir. Bu artışın esas nedeni, Aden Körfezi yakınlarındaki korsan saldırılarının hem niceliksel hem de ölçek olarak çoğalmasındır. Ancak bu durum yalnızca küresel denizcilik endüstrisi üzerinde değil aynı zamanda bu sorunla yüzleşmiş denizciler ve aileleri üzerinde de ciddi bir sorunu teşkil etmektedir (Abila ve Tang, 2014, s. 132). Korsan sorunuyla yüzleşmiş insanlar, rehin tutulma durumunun yarattığı olumsuz etkilerle yüzleşmektedirler. Bu etkiler, bazen kısa ancak genellikle uzun vadeli fiziksel, psikolojik, ailevi ve sosyal etkiler olarak ifade edilebilir. Terör olayları ve doğal afetler dahil olmak üzere yaşamı tehdit eden ciddi olaylara karşı verilen tepkiler düşünüldüğünde, korsan sorunuyla karşılaşan insanlarda da benzer psikolojik ve psikiyatrik etkilerin ortaya çıkacağı söylenebilir. Denizciler, bu sorunla sık sık olmasa da güvensiz alanlarda karşılaşabilmekte ve bahsedilen olumsuz etkileri yaşayabilmektedirler (Aleksandrov vd., 2015, s. 991).

Denizciler, birçok risk faktörüyle beraber işlerini icra etmektedirler. Bu risk faktörlerinden yalnızca biri olan korsan sorunu, oldukça spesifik bir niteliğe sahiptir. Deniz korsanlığı, yarattığı olumsuz etkilerle de oldukça spesifiktir. Denizciler üzerinde travmatik etkilere sebep olabilen korsanlık, yaygın olarak fiziksel ve psikolojik tacizle de karakterize olabilmektedir. Bu durum denizciler üzerindeki olumsuz etkilerin daha fazla olmasına ve hatta travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) yaşanmasına sebep olabilmektedir (Simon ve Fernandez, 2016, s. 40; Ziello vd., 2013,

s. 137). Denizciler üzerindeki olumsuz etkiler yalnızca TSSB ile sınırlı kalmamakta, bu soruna; depresyon, madde bağımlılığı, iyilik halinin kötü oluşu ve kötü fiziksel sağlık eşlik edebilmektedir (Seyle vd., 2018, s. 23).

Korsan sorunuyla karşılaşan denizcilerin yaşadığı sorunları destekleyen araştırmalar da literatür de mevcuttur. Abila ve Tang (2014), daha önce korsan saldırısına uğramış ve belirli bir süre esir tutulmuş 12 Filipinli denizciyle yaptıkları görüşmeler neticesinde denizcilerin TSSB ve depresyon sorunlarından muzdarip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Ziello ve arkadaşları (2013), korsan saldırısına uğramış ve bir süre esir tutulmuş 4 İtalyan denizciyle yarı yapılandırılmış görüşme ve çeşitli ölçeklere dayanan bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma neticesinde, her denizcinin yüksek oranda anksiyeteye ve sosyal uyum sorununa sahip olduğu, üç denizcinin duygusal düzensizlik, iki denizcinin somatik bozukluklar, depresyon ve fobik problemler gösterdiği, üç denizcinin ise TSSB tanısının olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Seyle ve arkadaşları (2018), 101 eski korsan tutsağı ve 363 korsan maruziyeti yaşamamış denizciyle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma neticesinde eski korsan tutsağı denizcilerin %25,77'lik kısmının TSSB semptomları gösterdiği ve bunun yanı sıra travmatik deneyimlerinin sürdüğü tespit edilmiştir. Aleksandrov ve arkadaşları (2015), daha önce korsan saldırısına maruz kalmış yedi Bulgar denizciyle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, tüm denizcilerin yakınlarından kopukluk ve yabancılaşıma, seslerden irkilme, uyku bozuklukları, anksiyete, gerginlik, korku ve bazı depresif özellikler sergiledikleri saptanmıştır. Caesar ve arkadaşları (2021) ise korsan korkusu üzerine 198 denizci üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişler ve denizcilerin korsan korkusu nedeniyle denizden karadaki bir işe geçebileceklerine dair bir sonuç elde etmişlerdir. Yine Simon ve Fernandez (2016)'ın üç Filipinli denizciyle yaptığı nitel araştırmada çıkan temalardan birinin korku ve çaresizlik olduğu görülmüştür. Dolayısıyla denizciler arasında korsan saldırısına maruz kalmanın yarattığı olumsuz etkilerin yanı sıra sürekli bir korsan korkusuyla yaşamının da olumsuz etkiler yarattığı ifade edilebilir. Yani korsan sorunu, maruz kalınmasa dahi bir tehlike olarak algılanmakta ve bu gerçek, çalışma hayatının bir parçası olmaktadır.

2.2.3.2. Aşırı mesai ve yorgunluk

Yorgunluk, sağlığı doğrudan etkileyen önemli bir sorundur. Kişinin mesleği ya da kültürel geçmişi ne olursa olsun fiziksel ya da zihinsel bir baskı durumuna neden olan yorgunluk, etkileri bakımından evrensel bir nitelik taşımaktadır (Jepsen vd., 2012, s. 128). Yorgunluk, günlük aktivitelerin neticesinde herkeste oluşabilecek bir olgu olmasına rağmen kesin olarak tanımlanması güçtür. Zira neden olduklarıyla beraber okunduğunda psikolojik, biyo-mekanik ve fizyolojik faktörlere sahip olduğu görülebilir (Wadsworth vd., 2006, s. 836). Yorgunluğun tanımının güç olması nedeniyle yorgunluktan bir süreç olarak bahsetmek ve öyle değerlendirmek, doğru sonuçların elde edilmesini mümkün kılabilir. Yorgunluğa neden olan faktörler, yorgunluk algıları ve yorgunlukla ilişkili sonuçları doğru şekilde değerlendirebilmek, yorgunluğun bir süreç olarak görülmesiyle söz konusu olabilecektir. Bu sonuçların doğru olması ise hem sağlığı hem de güvenliği olumlu yönde etkileyerek mesleki yorgunluğa bakışı da değiştirecektir (Smith vd., 2008, s. 608). Yorgunluğun tanımlanmasını güç kılan esas unsur öznel bir deneyim olmasıyla yakından ilintilidir. Davranışsal, duygusal ve bilişsel bileşenlere sahip olan yorgunluk, başkasına ispat edilmesi güç ve ölçülmesi zor olan bir olgudur (Wadsworth vd., 2008, s. 198).

Yorgunluk, genellikle uykusuzlukla eş anlamlı olarak değerlendirilir. Ancak iki kavram aynı anlamları ihtiva etmemektedir. Zira uykusuzluk, yeterli bir uyku neticesinde sonlanabilir ve yorgunluğun altında çeşitli fiziksel özellikler yatmaktadır. Bu da yorgunluğun çeşitli görünümlere bürünmesine sebep olabilir. Fiziksel yorgunluk, uzun süreli fiziksel aktivitelerin neticesinde ortaya çıkar ve zayıflık yaratarak dayanıklılığın azalmasına neden olur. Zihinsel yorgunluk ise esas olarak stres ve duygusal tükenme veya aşırı mesai gibi yüksek iş yükünün sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Özellikle vardiyalı çalışmalar neticesinde ortaya çıkan jet lag ve uyku-uyanıklık döngüsü, sirkadiyen ritmin bozulması, iş ve uyku düzensizliğine neden olarak iş döngüleri arasındaki uykunun hem miktarını hem de kalitesini düşürebilmektedir. Bunun sonucunda da yavaş ve sinsi bir şekilde ortaya çıkan zihinsel yorgunluk; bilişsel bozukluk, düşük performans, bitkinlik hissi gibi semptomlar yaratabilmekte ve uyanıklık halini azaltabilmektedir (Jepsen vd., 2015, s. 106). Yorgunluk, karakteristik olarak üç farklı paterne sahip olabilmektedir. İlk model, uyuşukluk ve donukluğun baskın olduğu, çok az semptom gösteren ve herhangi bir

özel iş türüyle bağlantılı olmayan modeldir. İkinci model, konsantrasyon güçlüğüyle karakterizedir ve özellikle gece çalışmasından sonra, zihinsel eforun daha çok olduğu işlerde çalışanlarda daha sık görülen modeldir. Üçüncü model ise fiziksel rahatsızlığın farkındalığı ile karakterize olan, esas olarak az semptom gösteren ve daha çok fiziksel efor gerektiren işlerde çalışanlarda görülen modeldir (Jepsen vd., 2012, s. 128).

Yorgunluk, ister fiziksel ister zihinsel görünümde olsun, denizde çalışmak için bilinen ve kabul edilen önemli bir risk faktörüdür (Hystad ve Eid, 2016, s. 363). Denizciler, denizde çalışmanın bir sonucu olarak diğer işçilerden daha fazla yorgunluğa maruz kalabilmektedirler. Bu durum, sektöre özgü faktörlerle yakından ilintilidir. Hızlı liman geri dönüşleri, genellikle bölünmüş vardiya sistemleri, düzenli olarak sürekli dikkat kesilme gerekliliği, fiziksel efor, zorlu çevre koşulları ve kesintiye uğrayan uyku gibi yorgunluğa özgü durumlar, duygusal ve zihinsel dalgalanmalar, denizcilerin sık sık maruz kaldıkları durumlardır (Wadsworth, 2008, s. 198; Smith vd., 2008, s. 608). Yine çalışılan geminin psiko-sosyal ortamı, gürültü ve titreşim, aşırı mesai ve stres gibi durumlar da denizcilerin yorgunluktan muzdarip olmaları üzerinde etkili olan diğer başka faktörlerdir (Wadsworth vd., 2006, s. 837). Denizcilerin yorgunluğunun üzerinde etkili olan bu faktörlerin yanı sıra gemilerin tipi, düzenleyici rejimlerin farklılığı ve operasyon türlerinin değişik olması gibi bağlamsal faktörler de yorgunluğa sebep olabilmektedir (Smith, 2007, s. 24). Dolayısıyla denizcilerin çalışma koşullarını tüm faktörlerle beraber değerlendirerek yorgunlukla ilgili çıkarımda bulunmak en sağlıklı olacaktır.

Yorgunluk, denizciler için oldukça fazla risk barındıran bir olgudur. Denizde çarpışma riski bilincinde meydana gelen bozulma ile işle ilgili kazaların ve deniz felaketlerinin önde gelen nedenlerinden biri olarak görülen yorgunluk, denizciler için önemli sağlık ve güvenlik problemlerinin başat faktörü olarak görülmektedir (Zhao vd., 2020, s. 1; Smith vd., 2008, s. 608). Denizcilik endüstrisinde meydana gelen değişimler de yorgunluğu etkileyen önemli bir faktördür. Özellikle son zamanlarda mürettebat seviyelerinin düşürülmesi yorgunluğu artırarak dolaylı olarak yaralanma ve hastalık oranlarını da artırabilecektir (Wadsworth vd., 2006, s. 837). Denizciler arasındaki yorgunluk ise metabolik bozukluklar ve kardiyovasküler hastalıkların gelişiminde de etkili olabilmektedir. Kronik yorgunluğa bağlı olarak düşük dereceli kronik iltihaplanma, metabolik ve endokrin bozukluklar, kardiyovasküler hastalıklar,

otoimmün hastalıklar ve depresyon gibi sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Mansyur vd., 2021, s. 2). Hatta yorgunluğun sebep olduğu zihinsel sorunlar daha da kötü sonuçlara sebep olabilmekte ve denizcilerin intihar etmelerinde rol oynayabilmektedir (Iversen, 2012, s. 83).

Yorgunluk, önemli bir sorun olarak denizcilik alanında gerçekleşen birçok çalışmaya da konu olmuştur. Mansyur ve arkadaşları (2021), 127 denizciyle gerçekleştirdikleri nicel araştırmada, denizcilerin %40,2'sinin yorgun olduğunu bunda etkili olan faktörlerin uzun çalışma saatleri, düşük uyku kalitesi ve iş-aile çatışması olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Wadsworth ve arkadaşları (2006) ise sık tur yapmanın denizcilerin yorgunluğu üzerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlamışlar ve yaptıkları araştırma neticesinde sık tur yapan gemilerde çalışan denizcilerin uyku düzenlerinin daha bozuk olduğunu ve bunun daha fazla yorgunluk yarattığını tespit etmişlerdir. Hystad ve Eid (2016), denizciler arasında yorgunluk ve uyku ilişkisine etki eden faktörler ve psikolojik sermaye üzerine bir araştırma gerçekleştirmişler ve 402 açık deniz ikmal gemisinde çalışan denizci ile 340 yolcu ve kargo gemisinde çalışan denizci üzerinde bir karşılaştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin yorgunluk ve uyku kalitesi ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip bir öngörücü olduğu, yolcu ve kargo gemilerinde çalışan denizcilerdeki yorgunluğu açıklayarak denizde geçirilen süre ile de etkileşime sahip olduğu, yolcu ve kargo gemilerindeki denizcilerin, açık deniz ikmal gemisinde çalışan denizcilere nazaran önemli ölçüde daha yüksek düzeyde yorgunluğa sahip oldukları tespit edilmiştir. Salyga ve Kusleikaite (2011), 2003-2007 yılları arasında periyodik sağlık muayenesine gelen toplam 1930 denizciyle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, uzun çalışma saatleri, artan göz yorgunluğu, titreşim ve gürültünün denizciler arasında psiko-duygusal gerginlikle ilişkili olduğu ve uyku bozukluklarının da yorgunluk ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Wadsworth ve arkadaşları (2008), denizcilerde yorgunluk ve sağlık ilişkisini inceledikleri araştırma neticesinde yorgunluğun denizciliğe özgü birçok mesleki ve çevresel faktörle ilişkili olduğu, risk sayısı arttıkça yorgunluğun da arttığı ve yorgunluğun daha kötü bilişsel sağlığa neden olduğunu tespit etmişlerdir. Zhao ve arkadaşları (2020) ise yorgunluğa farklı bir açıdan yaklaşarak yönetim yaklaşımıyla arasında bir ilişki olup olmadığını saptamayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda Çin gemilerinde çalışan denizcilerin Avrupa gemilerinde çalışan denizcilere nazaran çok daha yüksek düzeyde yorgun oldukları ve uluslararası

düzenlemelerin tam olarak dikkate alınmadığı tespit edilmiştir. Görülebileceği üzere yorgunluğa yönelik yaklaşımların farklılık gösterebildiği, yorgunluğa neden olan faktörlerin çeşitli olabildiği, yorgunluğun çalışılan ortam ve şartlardan etkilendiği ortadadır.

2.2.3.3. Vibrasyon

Vibrasyonlar, katı malzemeden iletilen salınımlı hareketlerdir. İnsan vücudunun yapılarına bulaşma, refleks kas aktivitesinin etkisiyle doğrudan veya dolaylı olarak kas-iskelet sistemi üzerinde etkilere neden olabilmektedir (Jensen ve Jepsen, 2014, s. 58). Vibrasyon, vücuda uygulanma açısından farklılıklar gösterebilmektedir. Ayaklardan iletilen hareketlerin en yüksek vibrasyon seviyelerine sebep olabileceği bilinmektedir ve oturan veya uzanmış bir kişi üzerindeki etkileri farklı olabilmektedir (Chia vd., 2017, s. 4). Gemilerde sıkça meydana gelen ve dozu farklılık gösterebilen vibrasyonlar, insan sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra gemilerin mekanik yapılarıyla yakından ilişkili olan vibrasyon, bu nedenle teknik açıdan da önem arz etmektedir (Jensen ve Jepsen, 2014, s. 58). Vibrasyonun ilintili olduğu çeşitli alanların varlığı, gemideki vibrasyon seviyesini azaltmak ve mürettebat üzerindeki olumsuz etkileri sağıltmak için multidisipliner bir anlayışı gerekli kılmaktadır. Tıp ve mühendislik uzmanlarının bir koalisyon ile üzerinde durmaları gereken vibrasyon konusu, denizciler üzerindeki olumsuz etkilerin azaltılmasında oldukça önemli olacaktır (Rodriguez ve Formoso, 2007, s. 311).

Denizcilik, sahip olduğu olağan dışı koşullar ile oldukça özel bir meslektir. Çalışma süresi genel olarak normal çalışmaya göre çok daha uzundur ve çalışma ortamı karadaki işlere göre son derece kısıtlıdır. Denizciliği özel kılan birçok faktörden biri de çok ciddi bir sorun olarak nitelendirilebilecek vibrasyon düzeyinin yüksek ve sürekli oluşudur (Song vd., 2021, ss. 1-2; Jonglertmontree, 2022, s. 282; Elo, 1985, s. 427). Özellikle geminin makine dairesinde çalışan ekip için vibrasyon, zihinsel zorlanmayı daha artırmakta ve diğer mürettebata göre daha fazla olumsuz sonuç yaşanmasına sebep olabilmektedir (Hafez, 1999, s. 11).

Vibrasyon, mürettebat üzerinde önemli bir baskı sebebidir. Denizcilerin iyilik halini genel olarak etkileyen vibrasyonun varlığı, farklı iş faaliyetleri sırasında fiziksel olarak farklı etkilere sebep olabilmektedir. Vibrasyon, denizcilerin uyku kalitesini etkileyerek uyku sürelerinin azalmasına neden olan önemli bir sorundur. Ayrıca deniz

tutması ve fiziksel sağığın bozulması da vibrasyonun neden olduğu diğeri sorunlardır (Oldenburg vd., 2020, s. 2). Vibrasyon, bir dış etken olarak dinlenme sürelerini olumsuz etkileyerek denizcilerin yorgunluğunu artırıcı bir etkiye de sahip olabilir (Mansyur vd., 2021, s. 2). Vibrasyon; hava koşulları, sıcaklık, gemi manevraları, gürültü ve aşırı mesai gibi sorunlarla da ilişki içinde olarak daha fazla olumsuz etkinin ortaya çıkmasına sebep olabilir (Islam vd., 2018, s. 85).

Alanyazında vibrasyonla ilgili gerçekleştiren araştırmalar mevcuttur. Oldenburg ve arkadaşları (2020), denizcilerin sefer sırasında yaşadıkları fiziksel etkileri inceledikleri araştırmada, denizcilerin %80.6'sının vibrasyon sebebiyle stres yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Islam ve arkadaşları (2018), denizcilik sistemlerinde insanların hata yapabilme olasılıklarını ölçtükleri araştırmada, denizcilerin maruz kaldıkları vibrasyon nedeniyle hata yapma risklerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Chan vd. (2006), denizcilerin vibrasyon sebebiyle deniz tutması sorunu yaşadıklarını ancak zamanla sürekli maruz kalmalarının bir sonucu olarak deniz tutması sorunundan daha az muzdarip olduklarını saptamışlardır. Jonglermontree ve arkadaşları (2022), denizcilerin zihinsel sorunlarının ilişkili olduğu faktörleri araştırdıkları çalışmada, vibrasyonun denizcilerin zihinsel sağığını olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Forsell ve arkadaşları (2017), İsveçli 1972 denizci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde, vibrasyonun denizciler tarafından çok yoğun şekilde bir çalışma ortamı problemi olarak algılandığı sonucuna ulaşmışlardır. Picu ve arkadaşları (2020), denizcilerin vibrasyon nedeniyle yoğun şekilde uyku problemi yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

2.2.3.4. Kötü hava koşulları

Denizcilik, birçok çeşitli riski bünyesinde barındıran bir meslektir. Bu riskler arasında sayılabilecek unsurlardan biri de kötü hava koşullarıdır. Kötü hava koşulları, gemide çalışılan birime göre farklılık gösterebilmektedir. Ancak tüm mürettebat için kötü hava koşullarından olumsuz etkilenmenin ortak olduğunu söylemek mümkündür (Borovnik, 2011, s. 337). Denizciler, genellikle kötü hava koşullarına ve büyük dalgalara maruz kalarak denizde aylar geçirebilmektedirler. Böylesi bir durumun varlığı, denizcilerin çalıştıkları ve dinlendikleri zamanlarda sürekli olarak yalpalama ve yuvarlanma hareketlerinden muzdarip olmalarına neden olabilmektedir (Gildenhuis ve Dobson, 2015, s. 275). Denizcilikte fırtına ve rüzgara maruz kalmanın

sayısı arttıkça, mürettebatın olumsuz deneyimler yaşama ihtimalleri de artmaktadır. Özellikle garip ve beklenmedik ani fırtınaların oluşması, gemilerin sürüklenmesine sebep olabilmekte bu da olumsuz sonuçların şiddetini artırabilmektedir (Low, 2006, s. 222). Dalgalar, rüzgarlar ve akıntılar gibi kötü hava koşulları, nakliyenin gecikmesine ve güvenlik risklerinin yaşanmasına da sebep olabilmektedir (Sasa vd., 2019, s. 1). Kötü hava koşullarının yarattığı riskler nedeniyle denizcilik şirketleri, sendikalar ve sigorta şirketlerinin konuya dair ortak kaygılar taşıdığını söylemek de mümkündür (Smith, 2007, s. 11).

Kötü hava koşulları, birçok olumsuz durum yaratabilmektedir. Bu durumlar oldukça çeşitlidir. Olumsuz durumlardan biri kötü hava koşulları neticesinde meydana gelebilen kazalardır. Bu kazalar bazen can kayıplarına sebep olabilmekte ve bir felaket halini alabilmektedir (Oldenburg vd., 2010, s. 249). Kötü hava koşulları, vibrasyonla da yakından ilişkilidir. Havanın kötü olduğu günler geminin fazla sallanması ve titremesi denizciler için zorlu çalışma koşullarının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Jensen ve Jepsen, 2014, s. 59). Kötü hava koşulları, kısıtlı görüşe neden olabilmekte ve yüksek trafik yoğunluğu da yaratabilmektedir. Bu durumların gözardı edildiği hallerde, gemiler için felaketler kaçınılmaz olabilmektedir (Panganiban ve Garcia, 2017, s. 8; Borovnik, 2011, s. 338). Kötü hava koşulları, geminin istenilen hızla yol alamamasına da neden olabilmektedir. Geminin zorlu hava koşullarıyla karşı karşıya kalması, motorunda yaşanan büyük değişiklik nedeniyle gemi pervanesinin sürekli olarak suya dalmasına, yalpalama ve yunuslama etkisinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu gibi durumlarda da gemi istenilen tarihte istenilen noktaya ulaşamayacak ve olası sorunlar ortaya çıkabilecektir (Anantharaman vd., 2020, s. 103).

Kötü hava koşulları, bir dış etken olarak denizcilerin hem çalışma yaşamlarını hem de gemideki günlük yaşamlarını olumsuz etkilemektedir (Xhelilaj ve Lapa, 2010, s. 24). Bu olumsuz etkiler hem çalışmayı zorlaştırmakta hem de denizcilerin sağlık durumlarını bozabilmektedir (Panganiban ve Garcia, 2017, s. 12). Kötü hava koşulları, geminin çalışma iklimini bozabilmekte, yorgunluğa sebep olabilmekte ve devamsızlığa yönelik bir isteği ortaya çıkarabilmektedir (Jonglermontree vd., 2022, s. 10). Havanın kötü olması, gürültü ve vibrasyona ortam hazırlayabilmekte bu da denizcilerin uyku kaliteleri ile uyku sürelerini olumsuz etkileyebilmektedir. Havanın

kötü olduğu durumlarda denizciler, normalden daha az uyudukları için farklı sorunlara da açık hale gelebilmektedirler (Oldenburg vd., 2010, s. 252; Baygi vd., 2022, s. 5; Carotenuto vd., 2012, s. 190). Ayrıca gemide bir teletıp uygulaması varsa, kötü hava koşullarından nasibini alabilmektedir. İletişim olanakları üzerinde olumsuz etkiler yaratan kötü hava koşulları nedeniyle teletıp uygulaması sağlıklı bir şekilde çalışamayabilmekte bu da denizcilerin olası acil ihtiyaçları hususunda daha büyük sorunlara sebep olabilmektedir (Drylli vd., 2020, s. 9). Fırtına ve yoğun sis gibi kötü hava koşulları vardiya zabitlerinin ve kaptanların iş yükünü artırabilmektedir. Bunun yanı sıra deniz tutması sorununa neden olabilecek kötü hava koşulları, zihinsel ve fiziksel yorgunluğu artırarak iş performansını azaltabilmektedir (Wang, 2012, s. 48). İş yükünün arttığı durumlar, mürettebatın geri kalanını da doğrudan etkileyebilmektedir. İşi yetiştirmek için azalan günler nedeniyle daha fazla çalışmak zorunda kalacak denizcilerin stres düzeyleri artabilmekte, korku ortaya çıkabilmekte ve yorgunluk halleri aşırı düzeyde artabilmektedir (Xhelilaj ve Lapa, 2010, s. 26). Stres düzeyinin, kötü hava koşullarına bağlı olarak artması çok muhtemel olan bir durumdur. Denizciler için stres seviyesi arttığında diğer sağlık sorunları da ortaya çıkabilmekte ve bunlara doğrudan müdahil olunamadığı durumlarda kronikleşen durumlar baş göstrebilmektedir (Oldenburg vd., 2010, s. 253). Kötü hava koşulları, ciddiye alınması gereken bir sorun olarak görünmektedir. Ciddiye alınmadığı durumlarda etkileri oldukça yıkıcı bir nitelik taşıyabilecektir.

2.2.3.5. Aileden ayrı kalma

Denizciler, çok çeşitli çalışma koşullarına sahip, farklı iş kollarında faaliyet gösteren birçok farklı gemide çalışırlar. Ancak hepsi için ortak noktalardan biri, işlerinin evlerinden ve ailelerinden uzun süreli ayrılmayı gerektirmesidir. Bu ayrılıklar, iletişim için seyrek fırsatlarla karakterize olan ayrılıklardır ve etkileri derin olabilmektedir (Thomas vd., 2003, s. 59). Denizcilerin uzun süreler boyunca ailelerinden uzak kalmalarının sebebi, uzun vadeli sözleşmeler imzalamalarıdır. Gemide genellikle aylar boyunca kalmak zorunda olan denizciler, bu süre zarfında evden ve toplumdan ayrı kalmaktadırlar (An vd., 2020, s. 1). Denizcilerin uzun sürelerle uzakta olmaları, ebeveynlerini, kardeşlerini, eşlerini, çocuklarını ve hatta tüm sülalelerini etkileyebilmektedir (Idnani, 2008, s. 22). Ancak denizcilerin aileleriyle ilgili unsurlar,

hakettiği ilgiyi göremeyebilmekte, hem araştırmacılar hem de denizcilik endüstrisi aktörleri tarafından gözardı edilebilmektedir (Sliskovic ve Juranko, 2019, s. 630).

Denizciler için iki ayrı yaşamdan bahsetmek mümkündür. İlk yaşam gemide, evden her anlamda uzakta olan yaşamdır. İkinci hayat ise denizcinin zevk aldığı ve genellikle denize dönmeden önce dinlenerek kendini yenilediği aile hayatıdır. Ancak uzun süreler boyunca evden uzakta olmak, evde sorun yaşanmadığı anlamına gelmemektedir. Denizciler çoğu zaman evlerine döndüklerinde de sorunlarla karşılaşabilmekte bu da iki ayrı hayatın da stresle dolu olmasına sebep olabilmektedir (Sliskovic, 2012, s. 110). Evle ilgili sorunların varlığı, evden ayrılmayı da zorlaştırabilmektedir. Özellikle aile bireylerinden birinin ya da birkaçının iyi olmadığı veya aile ile iletişimin zor olduğu durumlarda ayrılmaya yönelik zorluk ve isteksizlik artabilmektedir. Bunların yanı sıra eşin cinsel sadakatine yönelik düşünceler, çocukların var olan problemli davranışları, ailenin genel refahı ve çözülmesi gereken ev meseleleri gibi durumlar, denizciler için ayrılmayı zorlaştıran diğer unsurlardan bazılarıdır (Sliskovic ve Penezic, 2015, s. 30). Aileden ayrılmayı zorlaştıran önemli etkenlerden biri de evli olmaktır. Bekar denizciler için ayrılma süreci daha az duygusal yük içermektedir. Özellikle küçük çocukları olan denizciler için aileden ayrı kalmayı kabullenmek oldukça zor bir husustur ve duygusal zorluk düzeyi oldukça yüksektir (Hult ve Österman, 2015, s. 1).

Denizciler için ailelerinden ayrı kalmak, psiko-sosyal bir stresör olarak değerlendirilmektedir. Aileden ayrı kalmak yalnızca aile bireylerinden tecrit olmak anlamına gelmemektedir. Aynı zamanda ailede bulunan güçlü sosyal bağlardan yoksun olmak, denizciler için gemide geçirdikleri günleri bir hayli zorlaştırmaktadır (Oldenburg ve Jensen, 2019, s. 805). Aileden ayrı bir demir yığının içinde geçirilen günler, denizcilerin hem çalışma yaşamlarını hem de gemideki iş dışı yaşamlarını oldukça derinden etkilemekte ve yaşam kaliteleri üzerinde belirleyici olmaktadır (Jezewska ve Iversen, 2012, s. 113). Aileden ayrı kalmanın denizciler üzerinde yarattığı stres bir yana, gemideki yaşam kalitesinin etkilenmesi, denizcileri yalnızlığa itebilmektedir. Denizciler, ailelerinden ayrı kalmalarının bir sonucu olarak çoğu zaman mürettebatla olan ilişkilerini sınırlandırabilmekte ve yalnız bir yaşamı tercih edebilmektedirler (An vd., 2020, s. 1). Denizcilerin psikolojik olarak süreçten etkilenmesi, halihazırda birçok risk faktörünün bulunduğu mesleklerini daha da zor

kılabilmektedir. Bunun neticesi olarak aklında ailesi olan denizciler, birçok hastalığa ve kazaya normalden daha fazla açık hale gelebilmektedirler (Nittari vd., 2022, s. 1). Aileden ve evden ayrı kalma süreci zorlu çalışma şartları ve gemi ortamıyla birleşince denizcilerin psikolojik iyilik hallerinin bozulması söz konusu olabilmekte hatta geçmişte bazı intihar vakalarının bu sebepten tetiklendiği de bilinmektedir (Mellbye ve Carter, 2017, s. 108). Ailenin denizciler için bu denli önem taşıması, kariyerleri için de belirleyici olabilmektedir. Denizciler, yeterince stresli olan iş yaşamlarında aile-iş dengesini kuramadıkları durumlarda denizciliği bırakmayı düşünebilmekte ve kariyerlerini farklı şekilde sürdürmeyi tercih edebilmektedirler (Idnani, 2008, s. 22). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda denizciler için ailenin vazgeçilmez bir konumda olduğu anlaşılabilmektedir. Bu sebeple denizcilerin çalışma yaşamlarının kolaylaştırılması ve yaşayabilecekleri sorunların önlenmesi için ailenin rolünün zenginleştirilmesinin gerekli olduğu söylenebilir (Baylon ve Santos, 2011, s. 38).

Denizcilerin ailelerinden uzak olmaları, karadaki yaşamda da değişikliklere sebep olabilmektedir. Denizcilerin ailelerinin süreçten etkilenmelerinin sonucunda ortaya çıkan tabloda karadaki eşler genellikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu olmaktadır. Çalışmak istediklerinde oldukça kısıtlı, yerel bir şekilde çalışabilen karadaki eşler köklü bir yaşam değişikliğine özne olabilmektedirler (Sliskovic ve Juranko, 2019, s. 631). Denizci eşleri için süreçten yalnızca kariyer anlamında etkilendiklerini söylemek de bir eksikliğe sebep olacaktır. Alanyazında, eşlerinden zaman zaman ayrı yaşayan kadınlar için “aralıklı eş sendromu” kavramsallaştırılmıştır (Ulven vd., 2007, s. 116). Aralıklı eş sendromu, karı koca arasında sık sık ayrılma neticesinde ortaya çıkmaktadır. Anksiyete, depresyon ve cinsel zorluklar gibi hususlarla karakterize olan sendrom, tüm denizci eşleri için geçerli olmasa da bazı denizci eşlerinde görülebilmektedir (Hubinger vd., 2002, s. 82). Ancak denizci eşlerinin zaman içinde bu durumu kabullenerek baş etme mekanizmaları geliştirdiğini ifade etmek de mümkündür. Kadınlar, bahsedilen zorlukları yaşamamak için geliştirdikleri baş etme mekanizmalarıyla yaşamlarını daha kolay organize edebilmektedirler (Sürer vd., 2016, s. 735).

Alanyazında denizcilerin ailelerinden ayrı kalmalarını konu edinen araştırmalar mevcuttur. Carotenuto ve arkadaşları (2012), denizcilerin yaşadıkları stresleri etkileyen faktörleri araştırdıkları çalışma sonucunda, denizciler için ailelerinden ayrı

kalmalarının çok önemli bir stres kaynağı olduğunu saptamışlardır. Oldenburg ve Jensen (2019), denizcilerin evleriyle iletişim kurabilmeleri halinde etkilenen durumları araştırmışlardır. 323 denizci ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda, ailelerle görüşmek için gerekli iletişim olanaklarından yoksun olmanın işle ilgili bir gerginlik olduğunu belirlemişlerdir. Pracz (2012), ise denizcilerin tinsel durumlarına odakladığı araştırma neticesinde denizcilerin ailelerinden uzak kalmalarının, tinsel durumlarını olumsuz etkilediğini bulmuştur. An vd., (2020), 337 denizcinin performansı üzerindeki bazı hususları inceledikleri araştırmada, iş-aile çatışmasının denizcilerin performansını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Hult ve Österman (2015), İsveç'te gerçekleştirdikleri araştırmada, çocuk sahibi olan denizcilerin mesleğe bağlılık unsurlarının daha az olduğu neticesine erişmişlerdir. Denizcilerin eşleri ve ailelerinde üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar da mevcuttur. Thomas ve arkadaşları (2003), denizcilik şirketlerinin yaklaşımlarının denizci eşleri üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, daha kısa seferlerin, sefer usulü çalışmak yerine düzenli çalışmanın ve ailelere ayrı kaldıkları süreç boyunca destek vermenin, ayrı kalmayla ilgili sorunları azaltabileceği tespit edilmiştir. Sliskovic ve Juranko (2019), denizci ailelerinin ikili yaşamlarını ele aldıkları araştırmada, karadaki eşlerin yalnızlık, ev işlerinin aşırı yüklenmesi ve çocuk bakımı gibi hususlarla ilişkili olduğu, denizde olan eşleri için korku hissettikleri ve destekten yoksun oldukları sonuçlarını elde etmişlerdir. Ulven ve arkadaşları (2007), Norveçli denizci eşleri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada bazı kadınların şiddetli depresyondan muzdarip olduklarını ve çoğunun daha az sosyal desteğe sahip olduklarını saptamışlardır. Sürer ve arkadaşları (2016) ise aralıklı eş sendromu ölçeğini uyguladıkları Türk denizci eşlerinin Avustralya, Norveç, Çin, Hindistan ve İngiltere'deki denizci eşleriyle aynı duygulara sahip olduğu ve kaygı durumlarının benzer olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

2.2.3.6. Çok kültürlü ortam ve kişilerarası iletişim

Denizcilik, çok uluslu mürettebatların yaygın olduğu bir meslektir. Çok uluslu mürettebatın varlığında çok kültürlü bir ortam da beraberinde gelmektedir. Çok kültürlü bir ortam, denizcilerin hem çalışma yaşamlarını hem de gemideki iş dışı yaşamlarını etkileyebilmektedir (Sampson, 2021b, s. 94). Denizcilik sektöründe değişen dinamikler, mürettebatların genel olarak çok uluslu bir hüviyete bürünmesine

sebepe olmuştur. Ekonomik kaygılarla hareket eden şirketler ve armatörler, daha ucuz iş gücü bulabilmek adına genellikle Asya ülkelerinden denizcileri işe almaya başlamışlar ve bu da çok uluslu yapıyı çeşitlendirmiştir (Susetyo, 2010, s. 15; Galesic ve Coslovich., 2019, s. 56).

Çok kültürlü bir ortamda çalışmak birçok kişi için kültürel zenginleşme sağlaması ve kültürler arası etkileşim açısından olumlu olarak düşünülebilir. Ancak denizde çok uluslu bir mürettebatla çalışmak çoğu zaman birçok soruna sebep olabilmektedir. Denizcilikte çok uluslu bir mürettebatın varlığında ortaya çıkan en önemli sorunlardan biri dildir (Brenker vd., 2017, s. 367). Gemide bulunan mürettebatın ana dilinde iletişim kurmayı tercih etmek istemesi, gemide zorluklara sebep olabilmektedir. Bu da denizcilikte ortak bir dilin gelişmesi gerektiği düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Böyle bir düşüncenin sonucunda İngilizce, denizcilikte ortak dil olarak kabul edilmiş ve uluslararası gemilerde İngilizce yeterlilik şart koşulmuştur (Sampson ve Zhao, 2003, s. 32). Şirketler tarafından istenen İngilizce yeterliliği, hem mesleki hem de sosyal olarak iletişim kurmayı sağlayacak düzeyde olmak zorundadır. Zira gemide bulunan mürettebat hem operasyonel süreçte beraber çalışmakta hem de gemideki iş dışı sosyal yaşamda etkileşim halindedir. Bu etkileşimin sağlıklı olması, geminin ve denizcilerin de sağlıklı olmasını mümkün kılacaktır (Acejo, 2021, s. 103). Ortak dilin kullanılmadığı durumlar, daha büyük sorunların doğmasına sebep olabilmektedir. Özellikle güvenliğe ilişkin hususlarda, dil sebebiyle anlaşılabilmesi halinde gemiler için büyük riskler ortaya çıkabilmektedir (Havold, 2007, s. 174). İnanç konusu da çok kültürlü bir ortamda oldukça önemlidir. Birçok denizcinin inancına göre yaşamları, etno-sentrik davranışlardan olumsuz etkilenmelerine sebep olabilmektedir. Bayramlarının ya da dini özel günlerinin kutlanmaması ya da gözardı edilmesi, denizcilerin çalıştıkları gemideki yaşamlarını ve yönetime yönelik algılarını etkileyebilmektedir. Ayrıca basmakalıp düşüncelere sahip denizcilerin varlığında, çok kültürlü ortamda çalışmak herkes için zor hale bürünebilmektedir (Susetyo, 2010, ss. 15-16). Çok uluslu bir mürettebatın varlığı, gemi kaptanını ve zabitanı da olumsuz etkileyebilmektedir. Dil konusunda yaşanabilecek bariyerlerin yanı sıra, farklı kültürel ve etnik özelliklerin işe fazlasıyla yansıtılması, yönetsel süreçleri de etkileyebilmekte ve kaptanlar ile zabitanlar için zor bir durumun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Nikonorova ve Kemalova, 2021, s. 1). Tüm bunlar düşünüldüğünde, denizcilikle ilgili temel eğitim sürecinden başlayarak, hem

mürettebat hem de zabitanlar için kültürel farkındalığı geliştirici uygulamalarda bulunulması yaşanacak sorunların önüne geçilebilmesinde önem arz edecektir (Smorochynska, 2011, s. 24).

Çok kültürlü ortam, iletişim kavramıyla da yakından ilişkilidir. İletişim faaliyetleri, sosyal bir varlık olan insanların gerçekleştirdiği, hemen herkesin günlük olarak yerine getirdiği faaliyetlerdir. Dolayısıyla iletişim kurma yeteneğinin en temel beceri olduğunu söylemek ve bu sebeple de ihtiyaç duyulan bir eylem olduğunu vurgulamak mümkündür (Pasyah ve Suhartini, 2020, s. 69). Kişilerarası iletişim ise, birinin taşıdığı haberlerin başka biri veya küçük bir grup insan tarafından iyi sonuçlar ve anında geri bildirim ile haber alma süreci olarak tanımlanmaktadır. Kişilerarası iletişimin şeffaflık, empati, olumlu destek ve benzerlik gibi boyutları mevcuttur (Silam vd., 2019, ss. 393-394).

Kişilerarası iletişim, denizcilik için çok önemli bir konuma sahiptir. Gemide neredeyse sürekli beraber olan denizcilerin, birbirleriyle kurdukları iletişimin kalitesi, kendilerini ifade edebilmeleri, paylaşımda bulunabilmeleri, öğrenmeleri ve etki etmeleri gibi hususlarda belirleyicidir. Denizcilerin birbirleriyle sağlıklı iletişim kuramadığı durumlarda, sağlam dostluklar geliştirmeleri de söz konusu olamayabilmektedir. Ayrıca etkili iletişim kurmak gemide takım çalışması ve liderlik gibi diğer önemli faktörler üzerinde de etkilidir (Fan vd., 2017, s. 141). Gemilerde operasyonların sorunsuz ve güvenli geçirilebilmesi için iyi bir kişilerarası ilişki şarttır. Bu sebeple siyaset gibi fikir çatışmalarına sebep verebilecek konulardan kaçınmak ve sosyal ilişkileri güçlendirmek oldukça önemlidir (Suresh ve Krithika, 2022, s. 1-2). Denizcilerin bir arada konuşabildiği, gülebildiği ve hatta şakalaşabildiği ekipler, işlerinden zevk alarak çalışırlar. Ortak bir dilde iletişim kurabilmenin sağladığı konfor, denizcilerin yaptıkları işlerin başarısını artırmaktadır. Denizcilerin birbirlerini anlamaları ile verimli çalışmaları arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Tyron, 2013, s. 209). Kişilerarası iletişimin iyi olması, mürettebat üzerinde motive edici bir etki de yaratabilmektedir. Ayrıca sadakat, güven, iş tatmini, üretkenlik ve performansı artırma gibi etkileri de olan kişilerarası iletişim, gemiler için oldukça gereklidir (Pasyah ve Suhartini, 2020, s. 70). Bunların yanı sıra iyi bir kişilerarası iletişimin varlığında zihinsel sağlık sorunlarının azaldığı da bilinmektedir (Susetyo, 2010, s. 15).

Gemideki çok kültürlü ortam ve kişilerarası iletişimi konu alan birçok çalışma mevcuttur. Brenker vd. (2017), çok uluslu bir gemide yaşanan zorlukları 15 Alman stajyer üzerinden ele almışlar ve bireysel tutumlar, işbirliği, birlikte yaşama ve dil sorunlarının en sık rastlanan sorunlar olduklarını saptamışlardır. Havold (2007), 10 farklı ulustan 2558 denizci ile gerçekleştirdiği çalışmada, güvenliğe dair algıların ulusa göre değiştiğini tespit etmiştir. Pasyah ve Suhartini (2020), kadın denizciler üzerinde yaptıkları araştırmada, kişilerarası iletişimin kötü olduğu durumlarda çatışmaların ortaya çıktığını tespit etmişlerdir. Fan ve arkadaşları (2017), Çinli işverenlerle görüştükleri araştırmada, İngilizce iletişim yeterliliğinin yabancı gemilerde istihdam edilecek denizciler için en önemli belirleyiciler arasında olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Jaksic vd., (2021), kişilerarası iletişimin önemini inceledikleri araştırmada, gemide iletişim ve koordisyona yönelik olumlu tutumlar ile psikopatoloji arasında negatif bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Tavacıoğlu ve arkadaşları (2020), ekip çalışması, iletişim ve kişisel tutumlar arasında bir ilişki olduğunu yaptıkları araştırmada saptamışlardır. Silam ve arkadaşlarının (2019) gerçekleştirdiği araştırmaya göre kişilerarası iletişim ile güvenlik arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Suresh ve Krithika (2022), kişilerarası iletişim kalıplarının denizcilerin birbirleriyle olan iletişimleri üzerinde etkili olduğunu ve bunun verimliliğe yansıdığını tespit etmişlerdir. Chao ve arkadaşları (2022), 202 denizci üzerinde yaptıkları araştırmada, kişilerarası ilişki çatışması ve iş-aile çatışmasının tükenmişlik ve performans üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğunu saptamışlardır.

2.2.3.7. Sosyal izolasyon

Denizciler, dünyayı dolaşan ve sürekli hareket eden kapalı bir alanda çalışmakta ve yaşamaktadırlar. Denizcilerin hem işyerleri hem de evleri olan gemiler, bazı çevrelerce total kurum olarak da adlandırılabilir. Ancak böyle bir yapıda yaşam sürmek, kendi küçük dünyaları dışında olup bitenlerden yalıtılmalarına sebep olmaktadır. Bir gemiye hapsedildiğini düşünebilen denizciler, zaman içinde kendileri dışında gelişen günlük olaylara yönelik de ilgi kaybı yaşayabilmektedirler (Zhao vd., 2017, s. 44). Denizciler, deneyimledikleriyle aslında bir sosyal izolasyona maruz kalmaktadırlar. Yalnızca çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler kurar hale gelen denizciler için bir süre sonra dünya “gemideki tanıdıklardan” ibaret hale gelebilmektedir (Baylon ve Santos, 2015, s. 7).

Denizciler, sosyal izolasyona aslında eşlik eden bazı diğer sorunlara da maruz kalmaktadırlar. Ailelerinden, eşlerinden ve çocuklarından ayrılmanın neden olduğu yalnızlığa ek olarak maruz kaldıkları sosyal izolasyon, büyük bir sorun haline gelebilmektedir. Özellikle mürettebat sayısındaki azalma, kısa geri dönüş süreli ve liman izninin olmaması gibi durumlar, sosyal izolasyonun şiddetini artırarak denizciler üzerinde daha yıkıcı etkilere neden olabilmektedir (Sliskovic, 2012, s. 107). Sosyal izolasyonun bahsedilen sorunlara eşlik eden bir nitelik taşıması, farklı sorunlarla da kombine olabileceği anlamına gelebilir. Denizcilerin gemide sık sık yaşadıkları güçsüzlük duygusu, sosyal izolasyonla birleştiği durumlarda denizciler için adeta saatli bombaya dönüşebilmektedir (Borovnik, 2011, s. 343). Denizciler için kişilerarası iletişim, izolasyon hususunda da önem taşımaktadır. Muhtemel riskleri azaltabilecek nitelik taşıyan iyi iletişim, kişilerin zor vakitlerini bir arada geçirerek izolasyon hislerinde azalma sağlayabilecektir. İyi iletişimin olmadığı durumlarda ise yabancılaşma ortaya çıkabilecek ve izolasyon durumunun şiddeti artabilecektir (Susetyo, 2010, s. 28). Denizcilerin sosyal izolasyona maruz kalmaları, duygusal olarak onları etkileyebilmekte ve morallerine zarar verebilmektedir. Ayrıca sosyal izolasyon denizcilerin performanslarını olumsuz etkileyebilmekte, verimliliklerini düşürebilmekte ve kaza riskini artırabilmektedir (Papachristou vd., 2014, s. 9). Sosyal izolasyon denizcilerin psikolojik problemlerini de artırabilmektedir. Depresyona sebep olabilen sosyal izolasyon, denizcilerin kırılganlıklarını artırarak intihara neden olabilmektedir (Sliskovic ve Penezic, 2015, s. 30). Ayrıca sosyal izolasyon maruziyeti, denizcilerin mesleği bırakmalarında rol oynayabilmektedir. Bu sebeple sosyal izolasyonun personel devri sorununda da aktör olduğu söylenebilir (Suresh ve Krithika, 2022, s. 5).

Sosyal izolasyonun azaltılmasında etkili olabilecek en önemli unsurlardan biri iletişim olanaklarının artırılmasıdır. İnternete erişimin sağlanması, denizcilerin sosyal medya aracılığıyla aileleri ve arkadaşlarıyla görüşmelerini sağlayacak bu da izolasyon hissini azaltarak olumlu etkilere sebep olacaktır. İzole hisseden denizciler için, karadaki görevlilerle bile iletişime geçmek yine olumlu etkiler yaratabilecektir (Papachristou vd., 2014, ss. 9-10). Aileyle görüşmek, iyi arkadaşlar edinmek ve karşılıklı paylaşımı artırmak gibi etmenler sosyal izolasyonun azalmasında etkili olabilecek önemli diğer faktörlerdir (Ulven vd., 2007, s. 125). Dış dünyayla bağlantı kurmayı sağlayacak unsurlara erişim söz konusu olmadığında, sosyal izolasyonun azalmasını sağlayacak

en önemli faktör gemideki yaşam olmaktadır. Keyifli çalışma ve yaşam koşullarının ailelerinden ayrılan denizciler için bu sorunu aşmada ve daha az izole hissetmelerinde oldukça etkili olduğunu söylemek mümkündür (Zhao vd., 2017, s. 44).

2.2.3.8. Psikolojik sorunlar

Denizciler, çalıştıkları işin yarattığı zorlukların bir neticesi olarak birçok psikolojik sorundan muzdarip olabilmektedirler. Denizcilerin yaşadıkları önemli psikolojik sorunlardan biri anksiyetedir. Anksiyete, toplumda ve birinci basamakta en sık görülen hastalıklar arasında yer almaktadır (Tiller, 2012, s. 28). Anksiyete, yaklaşan olumsuz olaylara ruh halinin hazırlıklı olmasıyla ilişkilidir. Bir hayvanın potansiyel bir yırtıcı saldırısı sırasındaki durumuna benzetilebilecek anksiyete, hazır olunmadığı takdirde çok büyük sorunlara yol açabilmektedir. Anksiyete, endişe (sözel-özel), kaçınma (açık motor eylemler) ve kas gerginliği (somatik-iç organ aktivitesi) gibi belirtilerle karakterizedir (Craske vd., 2011, s. 370). Anksiyetenin çeşitli görünümüleri mevcuttur. Yaygın anksiyete bozukluğu, kronik ve sürekli endişe ile ilişkilidir. Mali durum, aile, sağlık ve gelecek gibi konular hakkında aşırı ve kontrol edilmesi zor olan bu anksiyete türüne psikolojik ve fiziksel semptomlar da eşlik edebilmektedir. Sağlık anksiyetesi (hipokondriyazis olarak da bilinen), endişelerin sürekli hastalıkla meşgul olması neticesinde ortaya çıkabilmektedir. Kirlenme hakkındaki inançlar da anksiyete yaratabilmekte ve genelde obsesif-kompulsif bozukluk durumuyla yakından ilişkili olabilmektedir. Sosyal anksiyete bozukluğu, kişinin başkaları tarafından incelendiğini düşünmesi ve başkalarıyla etkileşim kurmaktan, başkaları önünde performans sergilemekten utandığı için kaçınmasıyla karakterizedir. Anksiyetenin başka bir görünümü panik bozuklukla ilintilidir. Ani, beklenmedik, geçici korku ve fiziksel semptomlarla ilintili olan panik bozukluk, travmatik durumlardan sonra ortaya çıkabilmektedir (Stein ve Sareen, 2015, ss. 2059-2060). Anksiyete, depresyonla birleşebilmekte ve bu birleşim neticesinde sorunlar daha da büyüyeabilmektedir. Anksiyete ve depresyonun birleştiği durumlar daha şiddetli, tedaviye direncin ve intihar riskinin daha yüksek olduğu ve her iki bozukluğun tek başına olduğundan daha fazla psikolojik, fiziksel, sosyal ve işyerinde bozulmalara neden olduğu durumlardır (Tiller, 2012, s. 29). Bu sebeple anksiyetenin denizciler üzerinde etkilerini incelemek de oldukça gereklidir.

Denizciler, diğer meslek gruplarına nazaran kırılganlığı daha fazla olan bir gruptur. Bu kırılganlık, birçok psikolojik soruna açık hale gelmelerine sebep olabilmekte ve anksiyete, bu psikolojik sorunlardan biri olarak ortaya çıkabilmektedir (Mittal vd., 2020, s. 213; Iversen, 2011, s. 40). Bunun bir sonucu olarak denizcilerin anksiyete durumlarını inceleyen birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Tetemadze ve arkadaşları (2021), denizcilerin iyilik hallerini inceledikleri çalışmada anksiyetenin denizcilerin iyilik halini bozan önemli bir etken olduğunu tespit etmişlerdir. Andruskiene ve arkadaşları (2016), denizcilerin uyku kaliteleri, anksiyete, depresyon ve diğer mesleki sağlık risklerini incelemiştir. 393 denizcinin katıldığı çalışmada, denizcilerin akrabalarına göre daha yüksek hastaneye yatış ve ölüm oranlarına sahip olduğu, kötü uyku düzeni olan denizcilerin anksiyete ve depresyon sorunlarından daha fazla muzdarip olduğu sonuçları elde edilmiştir. Kınalı vd. (2022), Türk denizcilerin ruhsal sağlıklarını nitel yöntemle incelemiştir. Yapılan çalışmada, çalışmaya katılan 403 Türk denizcinin %33,2'sinin çeşitli ruhsal hastalıktan muzdarip oldukları ve bu hastalıklar arasında anksiyetenin de yer aldığı elde edilen sonuçlar arasındadır. Pauksztat ve arkadaşları (2022), zorbalığın denizciler üzerindeki etkilerini incelemişler ve zorbalığa maruz kalan denizcilerin anksiyete düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Russo ve arkadaşları (2022), denizcilerin yorgunlukları, stresleri ve anksiyeteleriyle ilgili bir çalışma gerçekleştirmişler, çalışma sonunda hangi gemi tipinde olursa olsun tüm denizcilerde güçlü bir anksiyete varlığını rapor etmişlerdir. Baygi ve arkadaşları (2022), denizcilerin ruh sağlığı durumları ve yaşam memnuniyetleri üzerine bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. 439 denizcinin yer aldığı çalışmada, zabıtların yaşam memnuniyetlerinin anksiyeteden dolayı olarak etkilendiği, mürettebatın ise anksiyeteden doğrudan etkilenecek daha az yaşam memnuniyeti duyduklarına dair sonuçlara ulaşılmıştır. Tamayo (2019), Filipinli denizcilerde psikolojik dayanıklılık, depresyon, anksiyete ve stres gibi sorunları çalışmış, denizcilerde anksiyetenin görüldüğünü, psikolojik dayanıklılık arttıkça anksiyetenin azaldığını tespit etmiştir. Eskandari vd. (2020), 150 İranlı denizci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma neticesinde, denizcilerde anksiyetenin yaygın olarak görüldüğünü ve anksiyete ile depresyon arasında ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir. Lefkowitz ve Slade (2019), ITF Seafarers' Trust ve Yale Üniversitesi'nin işbirliğinde gerçekleştirdikleri çalışmada, denizcilerin normal insanlara göre daha yoğun anksiyete yaşadıklarını ve yine denizcilerin diğer mesleki

gruplara göre anksiyeteden daha fazla muzdarip olduklarını tespit etmişlerdir. Anksiyete, farklı travmatik deneyimlerden de olumsuz etkilenebilmektedir. Covid-19 pandemisi de denizcilerin anksiyetelerini etkileyen önemli bir travmatik deneyim olarak araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Yassin ve arkadaşları (2022), Covid-19 pandemisinin denizcilerin anksiyete düzeylerini artırdığını saptamışlardır. Covid-19 pandemisi ve denizcilerin anksiyete durumlarıyla ilgili, farklı uluslardan denizciler üzerinde gerçekleştirilen ve benzer sonuçları bulan araştırmaların sayısı da oldukça fazladır (Saheb vd., 2022; Erdem ve Tutar, 2022; Wong, 2021; Baygi vd., 2022). Anksiyete, kişinin fizyolojik sağlığıyla da yakından ilişkili olabilmektedir. Diyabet tip-2'ye sahip denizcilerin anksiyete düzeylerini inceleyen araştırmalarda da diyabet tip-2'ye sahip denizcilerin anksiyete düzeylerinin diğer denizcilere nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur (Jurisic-Erzen vd., 2011; Degmecic vd., 2014).

Denizciler, kaygının yanı sıra korku da hissedebilmektedirler. Korku, tarihin başlangıcından beri birçok açıdan kavramsallaştırılmış ve tanımlanmıştır. Korkuyu sınıflandırmak, düzenlemek ve anlamak için çeşitli diller, metaforlar, imgeler ve tanımlayıcılar belirlenmiştir. Korku, tarih boyunca yerli halklar tarafından sanatta ve mitlerde, klasik zamanların insanları tarafından felsefede, endüstriyel uygarlıkta, bilimlerde ve psikolojide birçok şekilde tanımlanmıştır. Tüm bunlara rağmen, korkunun üzerinde uzlaşılan bir tanımı yoktur. Ancak korku hakkında herkes ne hakkında konuşulduğunu biliyormuş gibi davranır. Korku, iyi anlaşılan ve evrensel olarak kabul edilen bir mefhumdur (Fisher, 2012, ss. 11-12). Korku, yaklaşan tehdide bir tepki olarak kaçış, terleme, kalp çarpıntısı ve mide bulantısı gibi fiziksel semptomlarla sonuçlanan güçlü bir otonomik dalgalanmayı içermektedir (Craske vd., 2011, s. 370). Korku, bir duygusal tepkiden çok bilişsel bir değerlendirmeye dayanmaktadır. Tehdit edici bir uyarının varlığı neticesinde ortaya çıkan korku, bilişsel değerlendirmenin bir sonucu olarak kaygıyı yaratabilmektedir. Bu sebeple korkunun, anksiyete oluşumunda önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Diğer bir deyişle anksiyete, korkuya verilen duygusal bir tepkidir (Sylvers vd., 2011, s. 123). Korku ve anksiyete, birbiriyle ilişkili olsa da birbirinden farklıdır. Anksiyete, hissedilen ancak belirlenemeyen bir tehlikeye tepki olarak ortaya çıkan yaygın bir korku hissidir. Bu tehlikenin nesnelleştiği, yakın ve kaçınılmaz hale geldiği yerde insanın tepkisi korkudur. Bireysel düzeyde korku ve anksiyete içgüdüsel, psikolojik yapıya içkindir ve derin bir psikikolojik ihtiyaca hizmet eder. Toplumsal düzeyde

varlığına yönelik algılanan bir tehdidin geleneksel savunmalar kullanılarak kontrol altına alınamayacağı veya yönetilemeyeceği konusunda fikir birliğinin olduğu yerlerde sosyal anksiyete ve korku beraber ortaya çıkar (Aly ve Green, 2010, s. 269). Korku ve anksiyetenin farklı olduğunu algılayabilmek, farklı öncüllere sahip olmalarını, farklı hızlandırıcı olaylardan kaynaklanmalarını ve farklı sonuçlar yarattıklarını anlamakla mümkün olabilecektir (Perusini ve Fanselow, 2015, s. 417). Tüm bunlardan hareketle korku ve anksiyetenin birbiriyle ilişkili olduğunu ancak birbirinden farklı olduğunu söylemek mümkündür. Denizcilerin korku sorunundan muzdarip oldukları düşünüldüğünde, kaygıdan hemen sonra korkudan bahsetmek daha doğru bir anlayış için gereklidir.

Denizciler, korkuyla sık sık yüzleşmektedirler. Gemide taşınan yükten sorumlu olmaları, onlar üzerinde korku yaratabilmektedir. Özellikle çalışma koşullarının güvensizlik içinde oluşu, korku duymalarındaki temel faktörlerden biridir (Kumar, 2019, s. 2; Tataraki, 2020, s. 9). Sliskovic ve Juranko (2019)'nın gerçekleştirdikleri araştırma da bu durumu desteklemektedir. Araştırmaya göre denizcilikteki riskler ve stres faktörleri denizciler üzerinde korkuya neden olmaktadır. Russo vd. (2020), denizcilerin iletişim olanaklarından yoksun olduklarında anksiyete, korku ve olumsuz düşüncelere sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Sampson ve Ellis (2019), denizciler üzerindeki gerçekleştirdikleri araştırmada, denizcilerin suçlu sayılma korkusu ve işini kaybetme korkusu gibi korkular nedeniyle ruh sağlıklarının bozulduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dutt (2015), Hindistanlı denizciler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş, araştırmada denizcilerin iş güvencesizliği, kariyerde ilerleme ve kara listeye alınma gibi korkulardan muzdarip olduklarını tespit etmiştir. Denizciler, sahip oldukları sorunlara ses çıkarma konusunda da yetersiz kalabilmektedirler. Allen ve Smith (2011)'e göre, denizciler sorunlara yönelik işlerini kaybetme korkusu duyduklarından dolayı ses çıkaramamaktadırlar. Wrobel ve arkadaşları (2022), denizcilik alanında eğitim gören ve bu alanda kariyer planı yapan öğrencilerle bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada en çok, ileride aileden ayrılmaya dair bir korkunun paylaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Denizcilerin, sefer süreçleriyle ilgili en çok korktuğu şeylerden biri de korsan sorunudur. Denizciler, korsanlarla karşılaşmaktan, korsan saldırısına uğramaktan ve korsan tehdidinden korkmaktadırlar (Simon ve Fernandez, 2016; Kumar, 2019; Abila ve Acelo, 2021; Tataraki, 2020).

Denizciler, çalıştıkları süre boyunca çeşitli travmatik deneyimlere de maruz kalabilmektedirler. Travma, tanımlanması güç olan ve tanımı üzerine birçok tartışmanın bulunduğu bir psikolojik sorundur. Travma, kişinin kendisine yönelik ölüm veya ciddi yaralanma tehditleri ya da başkalarının fiziksel bütünlüğüne yönelik tehdidi içeren korkunç bir olay veya olaylar dizisinin kombinasyonu olarak görülebilir. Travma deneyimleyen kişi için korku, umutsuzluk, çaresizlik ve dehşet gibi duygular ortaya çıkabilmektedir (Wilson vd., 2013, s. 2). Travmaya neden olan çeşitli stres durumları mevcuttur. Bu stres etkenleri büyüklük, karmaşıklık, sıklık, süre, öngörülebilirlik ve kontrol edilebilirlik gibi birçok boyuta göre değişebilmektedir. Ayrıca bir olayın stresli olarak algılanması öznel değerlendirmeye bağlıdır. Bu da travmaya neden olan stres faktörlerinin nesnel olarak tanımlanmasını ve kişisel anlamlandırmalardan bağımsız değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Weathers ve Kane, 2007, s. 108). Travmaya neden olan stres faktörlerinin öznellikten bağımsız ele alınamaması, travmatik deneyimler için de aynı durumu ortaya çıkarmaktadır. Bir araba kazası, doğal afet, sevilen birinin öldüğünü öğrenmek ve zor bir boşanma gibi çeşitli olaylar, travmatik deneyimin varyasyonları olarak ifade edilebilir ve hepsi için anlamlandırmanın öznelliği söz konusudur (Jones ve Cureton, 2014, s. 258). Travma için vurgulanması gereken bir diğer unsur, travmanın başka bir travmatik olaya tanık etme şeklinde de gerçekleşebileceğidir. Kişi, direkt maruziyetin yanı sıra başkasının deneyimlediği travmatik bir olaya şahit olduğunda da travmanın olumsuz etkilerinden nasibini alabilmektedir (Ely vd., 2017, akt. Kütük-Yılmaz ve Küsmey, 2022, s. 79). Travmatik olayları deneyimlemenin en yaygın sonuçlarından biri TSSB geliştirmektir. TSSB, ciddi bir travma yaşanması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Kişi, stresi tekrar tekrar yaşar, stres yaratan durumla arasına mesafe koymayı dener, travmaya dair olumsuz duyguları tekrar yaşar ve yüksek uyarılma ya da tepkisellik semptomlarından en az birini gösterir. Tüm bunların varlığı kişinin TSSB tanısı alması için gereklidir (Morrison, 2016, ss. 219-222). Denizciler de direkt ya da ikincil olarak travmaya maruz kalabilmektedirler. Bu sebeple denizcilikte travmatik deneyimleri göz ardı etmemek gerekmektedir.

Denizciler, yaşadıkları birçok sorunun yanı sıra travmatik deneyimler de yaşayabilmekte ve bundan olumsuz etkilenebilmektedirler (MacLachlan, 2012, s. 6). Denizcilerin yaşadığı travmatik deneyimler, çalışma yaşamlarını etkilediği gibi gemideki iş dışı yaşamlarını ve karadaki durumlarını da etkilemektedir. Gemide

meydana gelen ciddi yaralanmalar, iş arkadaşının ölümü ve geminin batması gibi olaylar denizciler üzerinde ciddi psikolojik olumsuzluklar yaratabilmektedir (McVeigh vd., 2021, s. 269). Gemide meydana gelen şiddet içeren davranışlar, iş arkadaşlarının intiharları ve iş kazaları gibi travmatik deneyimler de denizcilerin hayatını olumsuz etkileyen diğer deneyimler olarak ifade edilebilir (Mitroussi ve Notteboom, 2015, s. 261; Abila ve Acejo, 2021, s. 190). Denizciler için, gemiye ilk geldikleri ve ilk seferlerine çıktıkları an da travmatik olabilmektedir. Aldıkları eğitimin dışında olan çalışma koşulları, denizciler için travmatik olabilmekte ve diğer zorlu koşulların da etkisiyle sonraki süreç denizcileri yıpratmaktadır (Cox, 2020, s. 288). Denizciler için travmatik olabilecek deneyimlerin sayısını artırmak mümkündür. Özellikle son yıllardaki siyasi olarak gergin ortamın da bir yansıması olarak uluslararası sularda çok sayıda kaçak göç faaliyetinin gerçekleşiyor oluşu bu duruma bir örnektir. Denizciler, sefer sırasında çılgılık, ağlama, yardım arayışı, yaralanmış ya da ölü bedenlere şahit olabilmekte bu da travmatik bir sürecin başlamasına sebep olabilmektedir (Dittmann vd., 2015, s. 256). Seyle vd. (2018), korsan saldırısının da travmatik etkilerinin olabileceğini ifade etmektedirler. Yaptıkları araştırmada, korsan saldırısına uğramış denizcilerin travmatize oldukları ve bu travmatize olma durumunun depresyonu da tetiklediği sonucuna ulaşmışlardır. Abila ve Tang (2014) da aynı durumu vurgulamışlardır. Yazarların yaptıkları araştırmaya göre, korsan saldırısına uğramış denizcilerde TSSB görülme olasılığı daha fazladır. Jensen ve Oldenburg (2019), denizcilerin travma deneyimleriyle ilgili bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan araştırmada, araştırmaya katılan denizcilerin, ağır kaza, korsanlık, ve kaçak yolcu gibi sebeplerden ötürü travmatize oldukları ve bu sebeplerle TSSB sorunundan muzdarip oldukları, psikolojik danışmanlığa ihtiyaç duydukları sonuçlarına ulaşılmıştır. Travma deneyimleri, görülebileceği üzere birçok olumsuz sonuca sebep olmakta ve denizcilerin diğer psikolojik sorunlarını da tetikleyerek durumu çok daha kötüleştirebilmektedir (Luqman ve Zhang, 2022, s. 1). Ayrıca bu travma deneyimleri yalnız denizcileri etkilemekle sınırlı kalmamakta, ailelerini de olumsuz etkileyebilmektedir (Shan, 2017, s. 150).

Denizcilerin psikolojik durumları üzerinde olumsuz etkiye sebep olan bir başka faktör yalnızlıktır. Yalnızlık, öznel, üzücüdür ve olumsuz bir deneyimdir. Yalnızlık, kişinin sosyal ilişkilerinde, psikolojik güvenlik ihtiyacına dayalı olarak, sosyal etkileşimlerinden geri çekilmesiyle ortaya çıkar. Bu nedenlerle yalnızlık, nesnel sosyal

izolasyonla eşanlamlı değildir (Nilsson vd., 2006, s. 94). Yalnızlık, işyerlerinde de gerçekleşebilmekte ve işyeri yalnızlığı kavramı ortaya çıkabilmektedir. Çalışma ortamının belirli özellikleri ile ortaya çıkan işyeri yalnızlığı, bulunulan işyerine özgü bir durumdur. Kaliteli kişilerarası ilişkinin yokluğunun neden olduğu duygusal anksiyete olarak tanımlanabilecek işyeri yalnızlığı, bağlılık, iş performansı ve yaşam doyumu gibi değişkenler üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Sekhon ve Srivastava, 2021, s. 121). İşyeri yalnızlığı, çalışanları olumsuz etkileyen bir durumdur. Yaşam süresinin azalmasına bile neden olabilecek işyeri yalnızlığı, çalışanlarda üzüntü, anksiyete, can sıkıntısı, karamsarlık, depresyon, düşük benlik saygısı ve düşük yaşam doyumu duyguları gibi olumsuz etkiler de yaratabilmektedir (Sekhon ve Srivastava, 2019, s. 1).

Denizcilerin aileleriyle aralıklı olarak temas kurabilmeleri, aile doğum günleri, hastalık ve hatta sevdiklerinin cenaze törenleri gibi çeşitli özel günleri kaçırmamanın bir sonucu olarak yalnızlık yaşamaktadırlar (Smith vd., 2021, s. 508). Bu gibi sebeplerle ortaya çıkan yalnızlık, denizcilerin ruh sağlıklarını bozan faktörlerden yalnızca biridir (Abila ve Tang, 2014, s. 133; An vd., 2020, s. 1). Denizciler, meslektaşlarıyla çok fazla zaman geçirmektedirler. Bu zamanın kaliteli olması ve kişilerarası ilişkilerin pozitif olması oldukça önemlidir. Ancak birçok çatışmanın olduğu ve mürettebatın her zaman iyi geçinemediği de bilinen bir gerçektir. Bu sebeple denizcilerin aileden uzak olmalarına eklenen gemi içi izolasyon, denizcilerin ruh sağlığı için olumsuzlukların artmasına sebep olabilmektedir (Brooks ve Greenberg, 2022, s. 1). İşin içine kültürel farklılıkların girmesinin yanı sıra mürettebat ile zabitan arasındaki yönetimsel ilişki de yalnızlığı artırabilmektedir. Özellikle zabitanların hissettikleri yalnızlığın mürettebattan fazla olduğunu ortaya koyan Haka ve arkadaşlarının (2011) çalışması, bu durumu destekler niteliktedir. Denizcilerin yalnız hissetmeleri, depresyon ve stres gibi durumlarla psikolojileri üzerinde olumsuz yansımalar yapmakta, bu olumsuz yansımaları telafi edebilmek için denizciler farklı arayışlara girebilmektedir. Bunun bir sonucu, yalnız hisseden denizcilerin aşırı sigara ve alkol tüketmeleridir (Exarchopoulos vd., 2018, s. 67). Denizcilerin aşırı alkol ve sigara tüketimine bazen uyuşturucu madde kullanımı da eşlik edebilmektedir (Rodriguez-Martos, 2010, s. 217). Denizcilerin yalnızlık hissetmesi, duygusal yoksunluğa sebep olabilmekte bu da psikolojik bozulma yaratabilmekte ve duygusal gerilimi artırabilmektedir. Ayrıca yalnızlık; stres, tetikte olma ve saldırganlık durumlarının artmasına da neden

olabilmektedir. Tüm bunlar, birey ile işyeri sağlık ve güvenliğini tehdit eden unsurlardır ve insan hatası nedeniyle yaşanan kazaların artışı da beraberinde getirebilmektedir (Thomas vd., 2003, s. 73). Denizciler için yalnızlık hissi zaman zaman eve döndüklerinde de ortaya çıkabilmektedir. Eve geldiklerinde kendilerini “yabancı” hissetmelerinden doğan bu yalnızlık hissi, işyeri-aile dengesini de bozabilmekte ve anksiyetenin süregelen hale gelmesine sebep olabilmektedir (Sampson ve Ellis, 2019, s. 19). Ayrıca yalnızlık hissi, denizcilerin intihar için kırılgan özneler haline gelmelerine de ortam hazırlayabilmektedir (Nittari vd., 2022, s. 6).

2.2.3.9. Liderlik tarzları

Denizcilikte liderlik ve dolayısıyla yönetim tarzları da oldukça önemlidir. Gemide mürettebat, zabıtlar tarafından yönetilmekte, diğer bir deyişle zabıtlar tarafından mürettebata liderlik edilmektedir. Lider, bir işi gerçekleştirmek için başkalarını harekete geçiren veya etkileyen kişi olarak tanımlanabilir. Çalışanlar için oldukça önemli konumda olan liderler, çalışanların iş yaşamlarını derinden etkileyebilecek niteliğe sahiptirler (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2014, s. 57). Liderlik ise, astları uygun yöntem ve eylemlerle, kolektif çabalarla görevleri başarmak üzere bir grup haline getirmeye yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir. Buradaki esas husus, üyelerin anlamlı bir hedef uğrunda çaba sarfetmeleri ve bu sarf sürecinde bir lider tarafından üyelere yön verilmesidir (Yao ve Huang, 2018, s. 797). Dolayısıyla liderliğin birleştirme, ikna etme ve motive etme yeteneği olduğunu söylemek de mümkündür (Kolymkova, 2021, s. 329). Liderlik, kişiden kişiye farkedebilen bir niteliğe sahip olduğu için farklı tarzları da olan bir özelliktir. Liderliği inceleyen ilk teoriler, liderliğin birincil kaynağının liderlerin kişisel özelliklerinde yattığını ifade etmişlerdir. Daha sonraki davranışsal liderlik teorileri, liderlerin ne yaptığını ve çalışanların hem duygusal hem de davranışsal olarak nasıl tepki verdiğini anlamaya çalışmışlardır. Akabinde gelişen durumsallık teorisi, farklı ortamlardaki liderlik tarzını incelemiştir. Dönüşümsel liderlik teorileri ise çalışanların ihtiyaçlarına odaklanmıştır (Saeed vd., 2014, s. 215). Bu teorilerin bir sonucu olarak çeşitli liderlik tipleri ortaya çıkmıştır. Klasik yaklaşım olarak kabul edilen otoriter liderlikte, maksimum güç ve karar verme yetkisi liderin elindedir. Lider, astlarının verilen emirleri soru sormadan yerine getirmelerini ister. Bürokratik liderlik, liderin kurallar ve prosedürleri takip ettiği ve çalışanlarını da bu kurallara uymaya zorladığı bir liderlik tarzıdır. Demokratik

liderlik, üyeler arasında sorumlulukların dağıtıldığı, tüm grup üyelerinin yetkilendirildiği ve ortak karar alma sürecinin olduğu bir liderlik tipidir. Liderin astlarına karar vermeleri veya uygun gördükleri şekilde görevleri tamamlamaları için tam esneklik verdiği pasif liderlik tarzı ise “bırakınız yapsınlar liderliği” olarak bilinmektedir. Astların, liderin özel doğasına ilişkisine algısına dayanan liderlik türü, karizmatik liderlik olarak kabul edilmektedir. Otantik liderlik, eksiklerinin farkında olan ve sürekli bunları aşmaya çalışan, astlarını güçlendiren ve yönlendiren, olumlu bir değişim yaratan liderlerin tarzıdır (Vakıl, 2019, ss. 12, 13, 14, 18, 19). Bunların yanı sıra, çalışanların ihtiyaçlarına odaklanarak değer sistemlerinin büyümesini hedefleyen dönüşümsel liderlik; lider ve takipçiler arasındaki belirli hedefleri veya performans kriterlerini karşılamaları için bir takım performans-ödül ilişkilerine dayanan transaksyonel liderlik (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2014, s. 58); takipçilerinin iyilik hallerini kendinden daha çok önemseyen hizmetkar liderlik (Gandolfi ve Stone, 2018, s. 264) gibi liderlik tarzları da mevcuttur.

Liderlik tarzı, denizcileri etkileyen önemli bir unsurdur. Mürettebatın davranışları, zabıtlar tarafından görecekları muameleye bağılı olarak değışkenlik gösterebilmektedir (Hasanspahic vd., 2021, s. 829). Zabıtların göstereceğı yönetimsel tavır, denizcilerin yalnızlığı, sosyal izolasyonu ve psiko-duygusal durumlarını yakından etkileyen önemli bir olgudur (Lileikis, 2014, s. 24). Yao ve Huang (2018), 261 denizci üzerinde liderlik tarzlarının etkilerini incelemişler, inceleme sonucunda liderlik tarzının denizcilerin iş tatmini ve işte kalma niyetleri üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır. Lu ve arkadaşları (2016), kuru yük gemilerindeki emniyet unsurları ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiyi irdelemişlerdir. Yazarların yürüttüğü araştırmada, dönüşümsel liderliğin denizcilerin emniyet tutumu ve emniyet davranışı üzerinde olumlu bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Yuen ve arkadaşları (2020), emniyet, liderlik tarzı ve pozitif psikoloji arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Yazarların gerçekleştirdiğı araştırma sonucunda, üstlerin dönüşümsel liderliğinin, denizcilerin psikolojik sermayelerinin gelişimine doğrudan katkı sağladığı ve psikolojik sermayenin denizcilerin emniyet davranışları üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilere sahip olduğuna yönelik bulgulara erişilmiştir. Theotokas ve Progoulaki (2005), gemide sergilenen liderlik tarzı ile denizcilerin verimliliği arasında bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Hasanspahic vd. (2021), denizcilikte güvenlik liderliği üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Zabıtlarla görüşülen araştırmada güvenlik liderliğinin,

dönüşümsel ve transaksiyonel liderlik tarzlarından etkilendiği tespit edilmiştir. Nielsen (2013), zorbalık ve liderlik tarzları ilişkisini 594 Norveçli denizci üzerinde araştırmıştır. Araştırmada, bırakınız yapsınlar liderlik tarzının zorbalık davranışına maruz kalma riskini artırdığı, dönüşümsel ve otantik liderliğin zorbalık davranışına maruz kalma riskini azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Nurahaju vd. (2019), liderlik tarzı ve psikolojik güçlendirmenin denizcilerin performansına olan etkisini incelemiştir. 251 denizcinin katılım sağladığı araştırma sonucunda, liderlik tarzı ve psikolojik güçlendirmenin denizcilerin performansı üzerinde direkt etkili olduğu saptanmıştır. Borgersen ve arkadaşları (2014), 463 denizci üzerinde otantik liderlik ve güvenlik iklimi ilişkisinin irdelendiği bir araştırma gerçekleştirmişler ve otantik liderliğin güvenlik iklimine doğrudan etki ettiğini tespit etmişlerdir. An vd. (2020), makine dairesinde çalışan denizcilerin otantik liderlik tarzından ne derece etkilendiğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, otantik liderliğin denizcilerin psikolojik sermayesi ve iş performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Darmanto ve Supriyadi (2022), 73 denizci ile gerçekleştirdikleri araştırmada, transaksiyonel liderlik tarzının, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Sandhaland ve arkadaşları (2017), denizciler üzerinde otantik ve bırakınız yapsınlar liderlik tarzlarının ne derece etkilere sahip olduğunu araştırmışlar ve denizcilik operasyonlarında durum farkındalığını ve güvenliği etkilediğini saptamışlardır. Görülebileceği üzere zabıtlar tarafından sergilenen liderlik tarzları, denizciler üzerinde doğrudan etkilidir. Dolayısıyla denizcilere yönelik olumsuz liderlik sergilendiğinde, denizcilerin psiko-sosyal sorun yaşayacaklarına dair yorum yapmak mümkündür.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, katılımcılar, verilerin toplanması ve analizi, geçerlik ve güvenirlik ile araştırmacının rolü gibi hususlar ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Türkiye’de denizcilik alanında yapılan çalışmalar, disiplin çeşitliliği içermektedir. Psikoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, hukuk, halkla ilişkiler, işletme ve denizcilik disiplinleri tarafından yürütülen çalışmalar, denizcilik alanında çoklu bakış açısının varlığını göstermektedir. Ancak denizcilik olgusu ve denizcilerin yaşantılarını ele alan çalışmaların sayısı sosyal hizmet alanında neredeyse yok denecek kadar azdır. Bunun yanı sıra işyerinde sosyal hizmet bakış açısının eksikliği de net olarak ortadadır. Zira işyerinde sosyal hizmet perspektifi ile denizcilerin sorunlarının irdelendiği herhangi bir çalışma ne ulusal ne de uluslararası alan yazında bulunamamıştır. Ayrıca denizcilik alanında gömülü desenin kullanıldığı çalışmalara rastlamak da oldukça güçtür. Bu da Türkiye’de denizcilik olgusu ve denizciliğin tecrübe edilmesiyle ilgili kültüre özgü bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de denizcilerin psikososyal süreçlerini analiz edebilmek, deneyimlerini anlayabilmek ve bunları yorumlayabilmek için kuramsal bir modele ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple araştırma sürecinde nitel araştırma yönteminin bir deseni olan “gömülü desenin” kullanılmasına karar verilmiştir.

Nitel araştırma yöntemleri, sosyal hizmet alanında uzun süreler boyunca yetersiz olarak değerlendirilmiş ve genel ilgi nicel yöntemler üzerinde olmuştur. Bunun bir sonucu olarak sosyal hizmet alanında yapılan araştırmalar genellikle nicel yöntem ile gerçekleştirilmiş ve nitel araştırma yöntemlerine yönelik kısıtlı bir ilgi olmuştur. Ancak nicel araştırmanın pozitivist paradigmaya dayanıyor oluşu ve öznel insan davranışları hakkında yeterince içgörü sağlamaması, sosyal hizmet alanında nitel araştırma yöntemlerine yönelik bir ilgi doğuşunu beraberinde getirmiştir. Bu ilgi doğuşu, sosyal hizmet araştırmasının kişiler ve ortamlar arasında genelleştirilebilecek tanımlayıcı, açıklayıcı ve müdahaleci bilgiyi keşfetmekten çok başkalarının ve özellikle sosyal hizmet faydalanicılarının deneyimlerini anlamaya yönelik amacıyla uyumlu olmuştur (Thyer, 2012, s. 115). Sosyal hizmetin nitel araştırmaya yönelik ilgisinde önyargı ve nesnelliği en aza indirmek isteği de etkili olmuştur. Bu istek,

postpozitivist bir zeminde gerçekleşmiş ve sosyal hizmet alanında nitel araştırma yöntemleri postpozitivist bir çerçeveye sahip olmuştur (Barusch vd., 2011, s. 11). Nitel araştırma yöntemlerinden gömülü desen ise birçok açıdan sosyal hizmet araştırması için uygundur. Gömülü desen, araştırmacının aktif katılımını gerektirir. Yerel, bağlama özgü ve uygulayıcıların deneyimsel bilgilerini entegre edebilen ve endişelerini giderebilen bir araştırma aracıdır. Gömülü desen, araştırmayı daha güvenli bir şekilde uygulamayı teklif etmesi sebebiyle sosyal hizmet araştırmasının etik sorunlarını ortadan kaldırabilir. Nihai sonuç, katılımcıların deneyimlerine dayanırken, araştırmacı tarafından inşa edilir ve araştırmacının sözleri ve düşüncelerini içerir. Gömülü desen, katılımcıları araştırma sonuçlarından uzaklaştırması, kendilerini rahat ifade edebilmeleri amacıyla anonimliği artırması ve sosyal hizmet için çok önemli olan eleştirel analizi teşvik etmesiyle de sosyal hizmet araştırması için uygundur (Oliver, 2012, ss. 384-385).

Gömülü desen, grupların sosyal ilişkileri ve davranışları gibi hususların ortaya çıkarılmasında kullanılan, sosyal süreçlere odaklanan bir desendir. Gömülü desen, sistematik olarak toplanmış ve analiz edilmiş verilere ilişkin “gömülü” teorinin üretilmesine yöneliktir (Noble ve Mitchell, 2016, s. 34). Bu, gömülü desende araştırmacının herhangi bir teorik çerçeveye dayanan hipotezleri test etmek yerine, sahada toplanan ampirik verilere dayanan yeni bir teori geliştirmesi anlamına gelmektedir. Bu sebeple gömülü desende veriler, araştırma sürecine ayrıcalık katan bir özelliكتedir (Dunne, 2011, s. 211).

Gömülü desen, Glaser ve Strauss’un 1960’larda hastanede ölüm üzerine yaptıkları çalışmalara dayanmaktadır (Walker ve Myrick, 2006, s. 548). Glaser ve Strauss, bu çalışmalardan hareketle “Gömülü Teorinin Keşfi” isimli bir kitap da yazmışlardır. Yazarlar kitapta, gömülü desenin ortaya çıkışı, karşılaştırmalı analiz, verinin kullanımı ve gömülü desenin kullanımına ilişkin hususları ele almışlardır (Glaser ve Strauss, 1967). Gömülü desenin ortaya çıkışında, sembolik anlamlar, eserler, kıyafetler, jestler ve kelimeler gibi hususların önemli rol oynadığı “sembolik etkileşimcilik” etkili olmuştur. İnsanların gerçekliklerini etkileşim yoluyla çevrelerindeki sembollerden inşa ettiklerini ve bu sebeple bireylerin anlam yaratmada aktif katılımcılar olduklarını vurgulayan sembolik etkileşimcilik, gömülü desenin sosyal süreçlere odaklanmasında etkiye sahip olmuştur (Cutcliffe, 2000, s. 1477). Gömülü desenin ortaya çıkışında rol

sahibi olan Glaser ve Strauss, Peirce, Mead ve Cooley gibi sembolik etkileşimcilerden etkilenmişler ve “büyük teori” nin yaygın varsayımlarına da meydan okumuşlardır (Suddaby, 2006, s. 633).

Glaser ve Strauss, ortaya çıkardıkları eserle, gömülü desenin temellerini atmışlardır. Ancak başlangıçta bir konsensüs içinde olan yazarlar sonraki süreçte, gömülü desenin anlamı ve süreçleri hakkında fikir uyuşmazlıkları yaşamışlardır. Glaser’in, Strauss’un gömülü desene dair yaklaşımını kuralcı ve katı olarak eleştirmesi, bu ayrılıktaki temel hususlardan biri olmuştur (Creswell, 2021, s. 86). 1978 yılında Glaser’in “Kuramsal Duyarlılık” eseri ve 1987 yılında Strauss’un “Sosyal Bilimciler İçin Nitel Analiz” eseri ilgili ayrılığa dair ortaya konulan ilk örnekler olmuştur. 1990 yılında ise Strauss ve Corbin, Strauss’un gömülü desenini kullanıcı dostu bir şekilde açıklamak için “Nitel Araştırmanın Temelleri” ni ortaya koymuşlardır. Glaser ise bu esere yönelik eleştirilerini ifade etmek için “Oluşmaya Karşı Zorlama: Gömülü Teori Analizinin Temelleri” isimli kitabı yazmıştır. Bunların sonucunda da ortaya Straussçu ve Glaserci gömülü desen türleri ortaya çıkmış ve öyle kabul edilmiştir (Walker ve Myrick, 2006, ss. 548-549). Gömülü desen alanındaki bu iki modele ek olarak Charmaz, 2006 yılında “Yapılandırmacı Gömülü Teori” isimli kitabı yazmıştır. Charmaz (2006), kendi gömülü desen yaklaşımının yorumlayıcı bir tasvir olduğunu, katılımcıların örtük anlamları, görüşleri ve araştırmacıların desenlerinin gerçekliğin inşaları olduğunu ve pragmatist bir temele sahip olduğunu ifade etmiştir (s. 23). Tüm bunlardan hareketle gömülü desene dair alan yazında kabul edilen Strauss ve Corbin’in sistematik deseni, Glaser’in oluşan deseni ve Charmaz’ın yapılandırmacı deseni olmak üzere üç farklı gömülü desen yaklaşımı mevcuttur (Hatun, 2018, s. 88). Ancak bu üç farklı yaklaşımın birbirlerinden tamamen ayrıldığını söylemek güçtür. Çelik ve Ekşi (2015, s. 117), üç farklı yaklaşımın bazı ortak özelliklere sahip olduklarını ifade etmektedirler. Bunlar “(i) süreç yaklaşımı, (ii) kuramsal duyarlılık, (iii) kuramsal örnekleme, (iv) sürekli karşılaştırmalı analiz, (v) çekirdek kategori, (vi) memo (kuramsal not yazımı), (vii) literatür incelemesi ve (viii) teori üretimi” dir.

Gömülü deseni kullanan araştırmacılar, bir “süreç” ya da “eyleme” odaklanır. Bu da araştırma sürecinde bazı faaliyetlerin ya da eylemlerin açıklanmasına yönelik bir anlayışı ortaya çıkarmaktadır. Açıklama arayışının asıl sebebi ortaya bir kuram koyabilmektir. Kuramın ortaya konulmasında, kuramın işleyişine dair netleştirmeler

yapmak ve buna yönelik kategoriler ortaya koymak oldukça önemlidir (Creswell, 2021, s. 87). Bu kategorilerin doğru bulunabilmesi için ise örneklemenin doğru yapılması gerekmektedir. Gömülü desende, sürecin doğru işleyebilmesi ve oluşturulacak kurama yönelik doğru yol alınması için gerekli olan bu hususa dair “kuramsal örnekleme” kullanılmaktadır. Kuramsal örnekleme, tanımlanan kategorileri desteklemek ya da çürütmek için ve daha fazla veri üretilebilmesi için de gereklidir (Noble ve Mitchell, 2016, s. 34). Gömülü desen için ayırt edici bir özellik, “sürekli karşılaştırmalı analiz yöntemi” dir. Bu yöntem, veri toplama ve analizin aynı anda gerçekleştiği ve her bir verinin diğer tüm verilerle karşılaştırıldığı bir süreçte atıfta bulunmaktadır (Cutcliffe, 2000, s. 1477). Bu da gömülü desenin tekrar eden bir süreç olduğuna işaretir. Araştırmacı, sürekli olarak verilerine dönmeli, yorumlarını karşılaştırmalı olarak yenilemeli ve yeni veriler toplamalıdır. Böylesi bir süreç, gömülü halde bulunan teorinin gelişimsel olarak ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Smith ve Biley, 1997, s. 19). Aslında ortaya çıkacak teorinin gelişimi, içgörü şeklinde olmaktadır. Analiz, araştırma boyunca devam etmekte, kavramlar güncellenmekte, yeni kavramlar eklenmekte, yeni özellikler ve boyutlar tanımlanmakta ayrıca kavramlar arasında yeni ilişkiler de görülmektedir. Ancak analiz sürecinin sonsuza kadar devam edebileceği de unutulmamalı ve çalışmanın sınırlamaları kabul edilerek bırakma zamanı belirlenmelidir (Corbin ve Strauss, 2014, s. 157).

Gömülü desen, açıklama ve yorumlama arasında net bir ayrımı benimsememektedir. Zira gömülü desen, bir fenomeni açıklamayı amaçlamakta ancak bunu nedensellik kavramını göz ardı etmeden yerine getirmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla gömülü desen, bir olgunun ne anlama geldiğine dair nihai inanırlığı sağlamayı ülkü edinmektedir. Gömülü deseni bir düşünümsellik bağlamında değerlendirmek ve ele almak önemlidir. Bu düşünümsellik, gömülü teorinin “tümevarımsal ve tümdengelimsel” yöntemler arasındaki etkileşimiyle ilgilidir. Yani gömülü desen, bazı aşamalarda tümevarımsal bazı aşamalarda ise tümdengelimsel yaklaşıma sahip olabilmektedir (Miller ve Fredericks, 1999, s. 541). Özellikle çalışmanın başında tümevarımsal bir yaklaşımı benimseyen gömülü desen, sonuçta tümdengelimsel bir yaklaşımı benimsemektedir. Tümevarım yöntemi ile uygulamadan teoriye ulaşmak söz konusu olabilmekte ve sahip olunan ön yargıların bir kenara koyulması için ortam hazırlanabilmektedir. Bunların yanı sıra açık fikirlilik ve esneklik de tümevarım ile söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla gömülü desenin verilerden teori üretme süreci

bir kere daha karşılık bulmaktadır. Herhangi bir ön kabulden bağımsız başlanan araştırma sürecinde, ortaya bazı önermeler koyabilmek için yapılması gereken, ilk verilerin toplanmasının ardından analiz yapmaktır (Çelik ve Ekşi, 2015, s. 22). Bu süreç, gömülü desenin veri toplama ile analiz sürecinin eşanlı oluşuyla ilgilidir. Gömülü desende veri analizi, temel bir tanım, kavramsal sıralama ve teorileştirmeye giden iyi tanımlanmış bir sürece sahiptir. Veri analizi, ayrıntılı bir dizi kodlama süreci aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Gömülü desende kodlama, nitel geleneklerdeki kullanıma benzer ancak gelişim düzeyi ve özgüllüğü açısından farklıdır. Gömülü teoride kodlama, basitçe veri analizinin bir parçası değil aksine araştırmacının kullandığı temel analitik süreçtir. Araştırmacıları ve verilerini transkriptten teoriye taşıyan şey de tam budur (Walker ve Myrick, 2006, s. 549). Kodlama, ortaya bazı kategorilerin çıkarılması için gereklidir. Gömülü desende, açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama şeklinde bir örüntüden bahsetmek mümkündür. Tüm bunlar, teorinin belirlenmesi açısından önemlidir. Ortaya çıkan teori, bir diyagram, önermeler ya da bir tartışma olarak da ortaya konulabilir (Creswell, 2021, s. 87). Bu süreçle ilgili önemli bir husus, kodlamaların hiyerarşik ya da döngüsel bir nitelik taşıyor oluşudur. Kodlamalar, herhangi bir sırayla ya da ardıl bir şekilde yapılmamaktadır. Kodlamaların birbiriyle örtüşmesi, kuramın ortaya çıkışıyla ilgili kritik bir niteliğe sahiptir (Hatun, 2018, s. 89). Gömülü desene dair tüm bu süreçte, gömülü desene has olan bir husus da kuramsal not (memo) yazımıdır. Özellikle kodlama sürecinde oldukça önemli olan memo yazımı, verilerdeki kristalize anlam ve eylemlerin daha iyi anlatılabilmesi için yardımcı bir niteliğe sahiptir. Memolar, verilerin karşılaştırılması, kodlarla ilgili fikirlerin keşfedilmesi ve daha fazla veri toplamaya yönelmenin yollarını sunmaktadır. Memo yazımı, aynı zamanda araştırmacının daha analitik bir hale gelmesinde de olumlu etkiye sahiptir. Bu analitik olma hali, belirli kodların kavramsal kategorilere yükseltilmesinde etkili olabilecektir (Charmaz, 2006, ss. 11-12).

Gömülü desenin amacı, etkileşim içinde olan kategoriler, kavramlar ve çekirdek kategori tarafından etrafi sarılmış veriden bir kuram geliştirmek ya da var olan kuramlar üzerinde bazı değişiklikler ve düzenlemeler yapmaktır. Bu yönüyle gömülü desenin bir keşif süreci olduğunu ve var olan kuramsal açıklamaları birleştirilmiş bir hale getirmeyi amaçladığını söylemek de mümkündür. Gömülü desen, ortaya çıkan kurama dair bir diyagram sunabilir. Ayrıca kuramı ifade etmek için bazı önermeler ya

da tartışmalar da oluşturulabilir (Çelik ve Ekşi, 2015, ss. 26-27; Creswell, 2021, s. 85, 87; Corbin ve Strauss, 2014, s. 234).

Bu çalışmada, ifade edilen amaçlar doğrultusunda Strauss ve Corbin tarafından geliştirilen gömülü desenin alt desenlerinden “sistematik desen” in kullanılmasına karar verilmiştir. Sistematik desen, anti-pozitivist bir çizgiye sahiptir. Buna yönelik yazarlar, dış dünyadaki herhangi bir gerçekliğin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu da gerçekliğin, tekrar var edildiğine ve gömülü desenin asıl amacının da bu var edilen gerçekliğin anlaşılması olduğunu bir kere daha yinelemektedir (Çelik ve Ekşi, 2015, s. 40). Corbin ve Strauss’un (1990) sistematik deseninde, veri toplama ve analiz birbiriyle ilişkili süreçlerdir ve analize dair kavramlar oluşturmak gerekmektedir. Kavramlar oluşturmak, analiz sürecinde kategorilerin ortaya çıkarılması için de oldukça önemlidir. Ayrıca gömülü desende örnekleme yön veren yine kavramlardır. Zira kavramlardan hareketle örnekleme yapılması, belirli ön kabullerin engellenmesi ağıısından da önemlidir. Sistematik desende, veri analizi “sürekli karşılaştırma yöntemi” ile yapılmaktadır. Bu yöntem ile örüntü ve varyasyonların ortaya çıkarılması ve bunların hesaba katılarak teoriye giden yolda belli süreçlerin yaratılması da söz konusu olabilecektir. Sistematik desende memo yazımı da kategorileri birleştirici bir nitelik taşıdığı için önemlidir. Sistematik desende tek çalışılmaması da önerilen başka bir husustur. Tüm bunların yanı sıra sistematik desen, makro yapıları göz ardı etmeyi de reddetmekte ve bu yapıların analize dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır (ss. 6-12).

Sistematik desen, diğer gömülü teori desenlerine göre daha sistemli bir işleyişe sahiptir. Sistematik desende araştırmacı, belirlenen konuya dair süreç, aksiyon ya da etkileşimi açıklayacak bir teoriyi sistematik olarak ortaya koyma amacıyla hareket eder. Araştırmacı, sahaya dair izleyeceği adımları belirledikten sonra 20-30 mülakat yapar (ya da verinin doğgunluğuna bağlı olarak daha az veya daha fazla mülakat yapar) (Creswell, 2021, s. 88). Analiz, görüşmeler devam ederken bir taraftan eşanlı şekilde ilerler. Analiz aşamasında, araştırmacı kodlamalar yapar. Bu kodlama süreci bir keşfetmeyi de içermektedir. Verilerdeki olası farklı anlamları dikkate almak ve bu süreçteki düşüncelerin not şeklinde kaydedilmesi, analizi dinamik ve gelişen bir süreç haline getirir. Anlamlar, verilerle yapılan karşılaştırmalara göre atanır ve yeniden atanır. Bu süreç, bir heykeltraşın metal parçaları birleştirerek ortaya estetik ve doğru

hissedene kadar tekrarladığı işlemler gibidir. Verilerin tekrar denenerek bir teori inşa süreci, ortaya doğru bir heykel koymak gibidir. Ancak burada unutulmaması gereken farklı heykeltraşlarda olduğu gibi aynı malzeme ile çalışırken bile farklı sonuçlar elde etmenin mümkün olduğudur (Corbin ve Strauss, 2014, ss. 135-136). Sistematiik desendeki bu süreç, üç farklı aşamada gerçekleşmektedir. Açık kodlama, sistematiik desende veriye dair içgörünün olduğu aşamadır. Bu kodlama aşamasında olaylar/eylemler/etkileşimler diğerleriyle karşılaştırılır ve bunlar neticesinde bazı kavramsal etiketlemeler yapılır. Bu etiketlemeler, ilgili olaylar/eylemler/etkileşimler kategoriler ve alt kategoriler oluşturmak için gruplandırılır. Bu gruplandırmalar yapılırken nitel araştırmanın kodlama yöntemlerinden faydalanmak mümkündür. Sistematiik desendeki önemli bir diğer kodlama türü “eksen kodlama” dır. Açık kodlama sonucu ortaya çıkan bir kategoriye seçtikten sonra keşfedilmesi amaçlanan sürecin merkezine yerleştirmek ve akabinde bunu diğer tüm kategorilerle ilişkilendirmek, eksen kodlama yapmaktır. Eksen kodlamayı, oluşturulan kategori ve alt kategoriler arasındaki boşlukları kapatan bir harca benzetmek mümkündür. Sistematiik desendeki son kodlama türü, “seçici kodlama” dır. Seçici kodlama, bir “çekirdek/ana” kategorinin belirlenmesidir. Bu belirleme süreci, kategoriler arasındaki ilişkinin kurulduğu ve bu ilişkinin hikayeleştirilerek ifade edilmesini içerir. Bu aşamada diyagramları kullanmak, ortaya çıkan ana kategorinin sunulmasında yardımcı olabilir. Tüm bunların sonucunda ortaya kuram çıkmaktadır (Corbin ve Strauss, 1990, ss. 12-14; Creswell, 2021, ss. 88-89; Çelik ve Ekşi, 2015, ss. 47-71; Corbin ve Strauss, 2014, ss. 337-339). Bu sürece dair unutulmaması gereken husus, gömülü desen araştırmasını yürüten araştırmacının bir “kuramsal duyarlılığa” sahip olması gerektiğidir. Bu kuramsal duyarlılık, verilerin toplanması, analiz edilmesi ve sürekli karşılaştırılması sürecinde araştırmacıya içgörü kazandırarak ortaya teorinin çıkmasını sağlayabilecektir (Noble ve Mitchell, 2016, s. 34).

3.2. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları, uzak yola giden gemilerde görev yapan denizcilerdir. Denizciler, gemi içi unvanlarına bakılmaksızın araştırmaya dahil edilmişlerdir. Bu sebeple denizci kavramı, gemi içinde görev yapan tüm bireyleri kapsamaktadır. Katılımcıların belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemi olan ve nitel araştırmalarda sıklıkla başvuru olan “kartopu örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Kartopu örnekleme

yönteminde, araştırma kriterlerine uyan ve araştırmaya katılımcı olmaya davet edilen az sayıda ilk temasla başlanır. Sonraki süreçte uygun katılımcılardan, araştırma kriterlerine uyan ve potansiyel olarak istekli olabilecek diğer kişileri önermeleri istenir, onlar da sonrasında diğer potansiyel katılımcıları tavsiye eder. Bu süreç, kabul edilebilir sayıda uygun yanıtlayan bulunana kadar devam eder. Kartopu terimi, ufaktan başlayarak yuvarlandıkça çığa dönüşen bir kitleyi tanımlamak için kullanılmaktadır. Araştırmacı, doğru kişileri bulabilmek için ilk bağlantılarını sosyal ağlarını kullanarak sağlar. Bu bir numune alma işlemidir ve numune alma işi doyma noktasına ulaşıldığında sona erer (Johnson, 2014, s. 1; Balcı, 2013, s. 105; Parker vd., 2019, s. 3).

Araştırmaya katılımcı bulabilmek adına öncelikle Yalova ilindeki sosyal ağlar kullanılmıştır. Yalova'nın coğrafi konumu ve sosyo-demografik özellikleri gereği birçok denizciye ev sahipliği yapması, bu konuda önemli bir etken olmuştur. Bunun yanı sıra, araştırmacının daha önce ITF tarafından finanse edilen bir projede uzman olarak görev yapması ve Türkiye Denizciler Sendikası ile o dönem kurduğu ilişkiler, araştırmaya katılımcı ararken kolaylaştırıcı olmuştur. Türkiye Denizciler Sendikası'ndan konuya dair destek talebinde bulunulmuş ve sendikanın yardımları alınmıştır. Yalova'da iletişime geçilen denizcilerle görüşme öncesi bir araya gelinmiş ve karşılıklı güven kurulması amacıyla ortak konulardan sohbet edilmiştir. Türkiye Denizciler Sendikası'ndan alınan desteklerle ise İstanbul'daki limanlara giriş yapılmış ve gemilere ulaşılmıştır. Araştırmacı, boşaltma sebebiyle demirleme pozisyonunda bulunan gemilere farklı zamanlarda birkaç kere ziyarette bulunmuş, denizcilerle yemek yemiş ve masa oyunları oynamıştır. Bunlar, görüşme öncesi samimiyetin kurulması ve içten cevapların alınması için önemli olarak görülmüştür. Araştırma kapsamında yalnızca demirleme pozisyonundaki gemiler ve izindeki denizcilerle sınırlı kalınmaması adına, halihazırda Türkiye'den oldukça uzakta ve çalışma halinde olan denizcilere de gerek görüşülen denizcilerin yönlendirmeleri gerekse de sendikanın referansı ile ulaşılmıştır. Bu denizcilerle öncesinde tanışmak amaçlı telefon görüşmeleri yapılmış sonraki süreçte, denizcilerin ve çalıştıkları gemilerin sahip olduğu imkanların el verdiği ölçüde çevrimiçi yöntemlerle görüşmeler sağlanmıştır.

Araştırma için gerekli katılımcı sayısına ulaşabilmek için ise "kuramsal örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Kuramsal örnekleme, kişilerin değil, kavramların örneklendiği

bir yöntemdir. Araştırmacı, kuramsal örnekleme yapabilmek için kavramlar hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duyacağından detektif gibi çalışır ve yer, kişi ve durumları da değerlendirir. Kavramlar sorular üretir. Sorular, araştırmacının kavramlar hakkında daha fazla bilgi edinebilmek amacıyla daha fazla veri toplamasına yol açar. Bu döngüsel süreç, araştırma doyma noktasına yani araştırmadaki tüm ana kategorilerin tamamen geliştirildiği, çeşitlilik gösterdiği ve bütünleştiği noktaya ulaşana kadar devam eder. Bu yönüyle kuramsal örnekleme yöntemi bir süreçtir ve verilerin birleştirilmesinde oldukça önemlidir (Corbin ve Strauss, 2014, s. 295; Çelik ve Ekşi, 2015, s. 122; Creswell, 2021, s. 91).

Dolayısıyla bu araştırmada, kuramsal örnekleme yöntemi kullanılmış ve araştırma için gerekli katılımcı sayısının belirlenmesinde açığa çıkan kavram ve süreçlerin tekrarlaması nedeniyle doygunluğa ulaşılması etkili olmuştur. Araştırmaya katılmak için gönüllü olan toplam 20 uzak yolda çalışan denizci ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden önce katılımcılara etik gerekçelerle açıklamalar yapılmış, görüşmenin içeriği ve araştırmanın amacına yönelik oluşturulan onam formunu imzalamaları istenmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 3.1’de, katılımcılarla görüşülme sırası esas alınarak gerçek isimleri kullanılmadan, kodlanarak onlara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Tablo 3.1. Katılımcıların Özellikleri

Kod	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Varsa	Çocuğun Bakımını Kim	Aylık Gelir	Meslek/Görev	Meslekteki Yıl	En Son Seferde Geçirilen Süre	Bir Yıl İçinde Denizde Geçirilen Toplam Süre	Üye Olunan Sendika
G1	31	E	Evli	1	Eş	50.000 TL	2. Kaptan	14	1,5 ay	7 ay	Yok
G2	38	E	Evli	2	Eş	5.000 USD	2. Mühendis	15	3,5 ay	9 ay	Yok
G3	48	E	Evli	1	Eş	30.500 TL	Güverte Reisi	30	4,5 ay	9,5 ay	Var
G4	63	E	Evli	2	Eş	6.000 USD	2. Mühendis	38	6 ay	8 ay	Yok
G5	64	E	Evli	3	Eş	30.000 TL	Güverte Reisi	40	6 ay	9 ay	Yok
G6	58	E	Evli	4	Eş	8.000 USD	1. Kaptan	41	4 ay	9 ay	Yok
G7	61	E	Evli	3	Eş	35.000 TL	Gemici	36	4 ay	9 ay	Yok
G8	37	E	Bekar	-	-	20.000 TL	Gemici	16	4 ay	9 ay	Var
G9	40	E	Evli	1	Eş	40.000 TL	Aşçıbaşı	10	4 ay	9 ay	Var
G10	27	E	Bekar	-	-	4.000 USD	3. Kaptan	5	3 ay	9 ay	Var
G11	40	E	Evli	2	Eş	7.000 USD	2. Kaptan	23	7 ay	9 ay	Var
G12	42	E	Bekar	-	-	9.000 USD	1. Mühendis	20	5 ay	10 ay	Yok
G13	35	E	Evli	-	-	4. 000 USD	3. Kaptan	14	11 ay	11 ay	Yok
G14	39	E	Evli	2	Eş	25.000 TL	Gemici	22	4 ay	10 ay	Var
G15	42	E	Evli	3	Eş	24.000 TL	Yağcı	13	3 ay	9 ay	Var
G16	40	E	Evli	1	Eş	25.000 TL	Pompacı	25	3 ay	9 ay	Var
G17	46	E	Evli	1	Eş	25.000 TL	Yağcı	10	5 ay	9 ay	Var
G18	40	E	Evli	1	Eş	10.000 USD	1. Kaptan	19	3,5 ay	8 ay	Yok
G19	40	E	Bekar	-	-	40.000 TL	Güverte Reisi	23	4 ay	10 ay	Yok
G20	49	E	Evli	2	Eş	2.800 USD	Güverte Reisi	26	9,5 ay	11 ay	Yok

Tablo 3.1.'de görülebileceği üzere araştırmaya yaşları 27 ile 64 arasında değişen 20 denizci katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılan tüm denizciler erkektir ve 16'sı evli, 4'ü bekardır. Çocuğu olan denizcilerin çocuklarının bakımı eşleri tarafından sağlanmıştır/sağlanmaktadır. Denizcilerin aylık gelirleri 2022 yılı itibarıyla 24.000 TL ile 10.000 USD arasında değişmektedir. Araştırmaya katılan denizciler, gemideki her birimi temsil eder niteliktedir ve bu sayede çeşitlilik sağlanmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan denizcilerin en tecrübesizi 5 yıllık bir geçmişe sahipken en tecrübeli denizci 41 yıldır denizdedir. Araştırmaya katılan denizcilerin en son seferlerinde geçirdikleri süre değerlendirildiğinde en az kalan denizci 1,5 ay en çok kalan denizci ise 11 ay süreyle gemide kalmıştır. Denizciler, bir yıl içinde en az 7 ay sefer sebebiyle gemide kalırken yine en fazla 11 ay gemide kalmaktadırlar. Araştırmaya katılan denizcilerin 9'u herhangi bir sendikaya üyeyken, 11'inin üyeliği bulunmamaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal sorunlarını ve bu sorunlara işyerinde sosyal hizmet bağlamında nasıl çözümler üretilebileceğini ortaya koymak amacıyla yapılandırılmamış ve yarı yapılandırılmış görüşme formları oluşturulmuştur. Yapılandırılmamış görüşme formu ile ilk önce iki denizciyle görüşülmüştür. Bu görüşmelerde “Uzak yolda çalışan bir denizci olarak neler yaşıyorsunuz?” sorusundan yola çıkılmış ve denizcilerin verdikleri yanıtlardan hareketle bir yarı yapılandırılmış görüşme formu ortaya çıkmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu, soruların kapsam geçerliliği için üç uzman tarafından değerlendirilmiştir. Uzman değerlendirmeleri sonucunda bazı sorular yeniden düzenlenmiş, bazıları çıkarılmış ve bazıları eklenmiştir. Görüşme formunun araştırma için nihai hale geldiğini anlamak için de yine aynı şekilde iki denizciyle pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler neticesinde özellikle soruların akışıyla ilgili bazı değişiklikler yapılmış ve işlemediği düşünülen sorular formdan çıkarılmıştır. Bu sürecin ardından yeniden düzenlenen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veri toplamaya başlanılmıştır. Veri toplama sürecinde bireysel yüz yüze görüşmeler yapıldığı gibi seferde olan denizcilerle çevrimiçi yöntemlerle de görüşülmüştür. Görüşmeler devam ederken görüşme formu her görüşmeden sonra tekrar değerlendirilmiş ve yeniden şekillendirilmiştir. Katılımcıların görüşme öncesi yazılı onayı (Ek 2) alınmış ve bu onaya istinaden görüşmeler ses kaydına alınmıştır.

Görüşme formu, iki ayrı bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktayken ikinci bölümde denizcilerin psiko-sosyal sorunlarını ve baş etme kaynaklarını anlamaya yönelik sorular yer almış, denizcilerin sorunlarına dair kendi görüşlerini belirttikleri kısım ile sona ermiştir (Ek 3).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri derinlemesine görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Nitel araştırmalarda görüşme, oldukça sık kullanılan ve belirli prosedürleri olan bir yöntemdir. Görüşme, çalışmanın tasarlandığı ilk aşamadan son aşamaya kadar kullanılabilir (Creswell, 2021, s. 165). Görüşme sürecinde araştırmacıya düşen roller de oldukça fazladır. Veri toplayan kişi olan araştırmacı, görüşmenin doğru tasarlanması, soruların anlaşılır kılınması, ketum davranan katılımcıdan reaksiyon alınması gibi hususlarda etkin olmalıdır. Bunların yanı sıra görüşmede yönetilecek soruların niteliği ve görüşme sürecinin tarafsızlık içermesi gibi hususlar da oldukça önemlidir. Tüm bunlar, görüşmelerin başarılı tamamlanmasında etkindir (Balcı, 2013, s. 166). Araştırmacı, nitel araştırma sürecinde yüz-yüze bireysel görüşmeler yapabileceği gibi gerekli olması halinde telefonla ya da çevrimiçi yöntemlerle de görüşmelerini gerçekleştirebilir (Creswell, 2009, s. 181). Derinlemesine görüşme ise katılımcıların araştırma konusuna ilişkin bakış açılarının canlı bir resmini ortaya çıkarmak için tasarlanmış bir tekniktir. Araştırmacı, görüşmede katılımcının araştırmaya dair paylaşabileceği her şeyi öğrenme arzusıyla görüşme gerçekleştirir. Derinlemesine görüşme, insanların kişisel duygu, görüş ve deneyimleri hakkında konuşmalarını sağlamak için etkili bir niteliksel yöntemdir. Derinlemesine görüşme ile insanların dünyayı nasıl yorumladıkları ve düzenlediklerine dair içgörü kazanmak amaçlanmaktadır (Milena vd., 2008, s. 1274). Derinlemesine görüşme ile soru formunun tekrar şekillendirilmesi de mümkün olabilmektedir. Araştırmacının konuya dair daha fazla şey öğrenmesi, soruların değişmesinde etkili olabilmektedir. Ayrıca derinlemesine görüşme ile katılımcı konu dışında da konuşabilmekte ve bu da sürece esneklik katabilmektedir (DiCicco-Bloom ve Crabtree, 2006, s. 316).

Araştırmaya katılım sağlayan yaşları 27 ile 64 arasında farklılık gösteren denizciler ile 82 dakika ile 28 dakika arasında değişen ve toplam 1005 dakika süren 20 derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, Mayıs 2022 ile Kasım 2022

tarıhleri arasında yapılmıştır. EK1’de belirtilen onam formu katılımcılara imzalatılmış ve bu onaya istinaden görüşmeler ses kaydı yapan cihazlarla kayıt altına alınmıştır. Bu kayıtlar, tekrar tekrar dinlenmiş, yazıya dökülmüş ve birebir alıntı yapmada kolaylık sağlanmıştır.

Görüşmeler, denizcilerin rahat edecekleri ortamlarda gerçekleştirilmiş ve tercih onlara bırakılmıştır. Bu sebeple görüşmeler; sendika, Yalova kent merkezi, ğretim elemanı ofisi, sendika binası, denizci evi, gemiler ve evrimii haberleşme araçları olmak üzere farklı ortamlarda gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının ITF ve TDS ile olan bağlantıları, denizciler için güven tesis edilmesinde önemli bir kolaylaştırıcı olmuştur. Ayrıca çalışmanın denizcilerin genel iyilik halini iyileştirmek amacıyla yapılması da denizcilerin araştırmaya katılmalarında istekli olmalarına sebep olmuştur. Katılımcılara, görüşme sürecinde edinilen bilgilerin kesinlikle gizli kalacağı ve kimseyle kimliklerini açık edecek bir husus paylaşılmayacağı açıklanmış ve bununla ilgili garanti verilmiştir (EK1). Görüşmeler, sohbet havasında başlamış, sonrasında ise araştırmaya dair sorular derinleştirilerek denizcilere yöneltilmiştir. Görüşmeler sırasında denizcilerin beden dilleri, jestleri, mimikleri de gözlemlenmiş ve yer yer hatırlatıcı notlar alınmıştır.

3.5. Verilerin zmlenmesi

Denizcilerle yapılan görüşmeler, onaylarına istinaden ses kaydına alınmıştır. Araştırmacı, sonraki süreçte ses kayıtlarını tekrar tekrar dinlemiş ve birebir olarak transkripsiyon işlemi uygulamıştır. Transkripte edilen verilere dair daha iyi bir içgörü elde edilmesi ve sağlıklı analiz süreci için nitel araştırma programlarından “MAXQDA” kullanılmıştır. Program yalnızca araştırmacıya kolaylık sağlamış, analiz işlemi gömülü desenin veri çözümlleme adımlarıyla araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

Gömülü desende analiz işlemi, görüşmeler sürerken eş zamanlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Analiz aşamasının temel faaliyeti kodlama yapmaktır. Bir keşfi amaçlayan kodlama, verilerdeki farklı anlamları kavramak için oldukça önemlidir. Bu anlamları kavramak, yeni kodlamalar yapmak için gereklidir. Kodlama, doğru anlamın atandığına ikna olana kadar devam eder (Corbin ve Strauss, 2014, s. 135). Gömülü desendeki veri toplama ile analiz sürecinin beraber işleyişi, “sürekli karşılaştırmalı

analiz” yöntemi olarak da isimlendirilmektedir. Sürekli karşılaştırmalı analiz, neredeyse gömülü teori ile eş anlamlı olarak değerlendirilmektedir. Sürekli karşılaştırmalı analiz yöntemi ile sürekli yeniden kodlama yapılır ve böylece veriler azaltılır. Bu bir tümevarımsal süreçtir. Olaylar veya teoriler, kodlama sürecinde diğer olaylar veya verilerle karşılaştırılır. Bu süreç, veri indirgemenin ilk aşamasından itibaren kullanılır ve açık kodlama ile başlar. Bu yönüyle temel kategorilerin ortaya çıkmasında oldukça etkilidir (Fram, 2013, s. 3). Araştırmada ilk derinlemesine görüşmenin ardından görüşme yazıya dökülmüş ve tekrar tekrar okunmuştur. Araştırmacı, metni okurken aynı anda da ses kaydını dinlemiştir. Bu süreç, veriye dair kuramsal duyarlılık kazanmak için oldukça önemli olmuştur. Kuramsal duyarlılık, soyut düşünme ile sağlanabilir. Kuramsal duyarlılığın temel özelliği, betimlemeden kavramsallaştırmaya zihinsel bir geçiştir. Bu, araştırmacıya içgörü kazandırmak için elzemdir. Araştırmacı, veriye dair içgörü kazanmak için veriyle ilişki kurar ve zihinsel sınırlarını zorlar (Corbin ve Strauss, 2014, s. 325).

Araştırmacı, ilk görüşmeden itibaren hatırlatıcı notlar alarak memo yazımını gerçekleştirmiştir. Veri analizinin önemli bir bileşeni olan memolar, araştırmacının kodlar ve aralarındaki bağlantılar hakkında geliştirdiği fikirlerin kayıt altına alınmasıdır. Hatırlatıcı notlar olarak ifade edilebilecek memolar ile sosyal bir bağlamın tamamından ziyade araştırmacının düşünme süreçleri belgelenir (Montgomery ve Bailey, 2007, s. 68). Memolar, kodlama sürecinde oldukça önemlidir. Verilerin özünü anlamak ve eylemleri anlamlandırabilmek için kolaylaştırıcı bir etki yaratır. Kodların birbirine bağlanarak kategoriler oluşturulması açısından da kritik bir göreve sahiptir (Charmaz, 2006, s. 11). Araştırmacı, bu sebeplerden dolayı görüşmeler boyunca notlar almış ve bunları analiz aşamasında kullanmıştır. Özellikle görüşmelere dair kritik olan ve ses kaydı ile hatırlanamayan hususların not alınması, araştırmacının yapacağı bazı kodlamalar ve bunların birbirine bağlanması açısından oldukça faydalı olmuştur.

Araştırmacı, verileri toplarken analiz işlemine devam etmiştir. Gömülü desenin alt deseni, sistematik desende analiz işlemi üç aşamadan meydana gelmektedir. Açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama bu aşamalara verilen isimlerdir (Creswell, 2021, s. 87). Ayrıca bu üç kodlama türü, sürekli karşılaştırmalı analizin aşamaları olarak da ifade edilmektedir (Fram, 2013, s. 3).

Açık kodlama, verilerin analitik olarak parçalandığı yorumlama sürecidir. Amacı, verilerin yansımalarına ilişkin standart düşünme veya yorumlama yollarını aşmak ve analiste yeni içgörüler kazandırmaktır. Bu bir tür “kavramsal tekdüzelikten” kurtulma süreci olarak da ifade edilebilir. Açık kodlama, araştırmacıya rehberlik edecek üretken ve karşılaştırmalı soruları harekete geçirir. Bu sorular, araştırmacının kuramsal duyarlılık kazanmasında da etkindir. Bu aşamada sürekli karşılaştırmalı analize devam edilmesi, araştırmacının öznelliği ve önyargıyı bir kenara koymasını sağlar. Verileri parçalara ayırmak, önyargıları ve fikirleri verilerin kendilerine karşı incelemeye zorlar. Araştırmacı, verileri analitik olarak ait olmadıkları bir kategoriye yerleştirebilir ancak sistematik karşılaştırmaların varlığı bu hataların da düzeltilmesini ve uygun sınıflandırmaların yapılmasını sağlayacaktır (Corbin ve Strauss, 1990, ss. 12-13). Açık kodlama, ham verilerden kavramları çıkarma sürecidir. Sonraki analiz aşamaları için tanımlayıcı, çok boyutlu bir çerçeve oluşturur. Direkt olarak ham verilerden inşa edildiğinden, sürecin kendisi için geçerlilik sağlar (Khandkar, 2009, s. 8). Açık kodlama sürecinde veriler, “kelime kelime, satır satır, olay olay ve “doğrudan (in-vivo)” şekillerinde kodlanabilir (Çelik ve Ekşi, 2015, ss. 50-54).

Bu araştırmada, araştırmaya dair anlamlı ve önemli görülen veriler, kelime, satır, cümle ve paragraf şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıların bazı ifadeleri oldukça etkili görüldüğünden yer yer in-vivo kodlamaya da başvurulmuştur. Veriler, bir bütün olarak tekrar incelenmiş, ortaya çıkan kavramlar ve bağlam açısından önemleri yeniden sorgulanmış, benzer kavramlar bir araya getirilmiş, farklı olanlar ise ayrıştırılmıştır. Açık kodlama sürecinde 1226 kavrama kod ataması gerçekleştirilmiştir. Sonraki süreçte kodlarla ilgili değerlendirmelere devam edilmiş, ilişkili olan kodlar bir araya getirilmiş ve kod sayısı 869’a indirilmiştir.

Eksen kodlama, açık kodlama sürecinde geliştirilen kavramlar ve kategoriler arasındaki ilişkilerin araştırılması sürecidir. Eksen kodlama yaparken, kategoriler arasındaki ilişkileri çözmek için nedensel koşullara, bağlama, araya giren koşullara, eylem/etkileşim stratejilerine ve sonuçlara odaklanan, bunları ilişkilendiren bir kodlama paradigmasına dayalı olarak verilerin ve kodların incelenmesi önerilir. Tüm bunlar, kavramlar ve kategoriler arasındaki ilişkileri meta düzeyde ilişkilendirmeye de yardımcı olur (Vollstedt ve Rezat, 2019, ss. 87-88). Eksen kodlama, tümevarım ve tündengelim süreçlerini, soru sormaya dair teknikleri, bazı öneriler sunmayı ve

verileri karşılaştırmayı içerir. Açık kodlamadan daha yoğun ve daha az somut bir süreçtir. Eksen kodlama ile daha ileri düzey kategoriler de geliştirilir (Çelik ve Ekşi, 2015, ss. 62-63).

Bu araştırmada, açık kodlama aşamasında ortaya çıkan veriler sürekli karşılaştırılmış, yeni kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategori ve alt kategorilerin birbirleriyle ilişkiselliğini anlamak amacıyla veriler tekrar gözden geçirilmiş ve buna yönelik diyagramlar oluşturulmuştur. Eksen kodlama sürecinde toplam 16 kategori ve 44 alt kategoriye ulaşılmıştır.

Seçici kodlama, tüm kategorilerin bir “çekirdek” kategori etrafında birleştirildiği ve daha fazla açıklama gerektiren kategorilerin tanımlayıcı ayrıntılarla doldurulduğu süreçtir. Çekirdek kategori, çalışmanın merkezi olgusunu temsil eder. “Bu araştırmada sunulan ana analitik fikir nedir? Bulgularım birkaç cümleyle kavramsallaştırılacaksa ne diyeceğim? Kategoriler arasında gördüğüm çeşitliliği nasıl açıklayabilirim?” gibi sorulara cevap verilecek ortaya çıkar. Çekirdek kategori, önceden tanımlanmış kategorilerden meydana gelebilir ya da ana olguyu açıklamak için daha soyut bir terim halinde olabilir. Diğer kategoriler, koşullar, eylem/etkileşim stratejileri veya sonuçlar her zaman çekirdek kategoriyle ilişki içinde olacaktır. Diyagram oluşturma, kategorilerin entegrasyonuna yardımcı olabilir (Corbin ve Strauss, 1990, s. 14). Çekirdek kategori, ortaya çıkan kuramı da temsil eder. Diyagramın yanı sıra hikayeleştirme veya önermeler şeklinde de ifade edilebilir (Creswell, 2021, s. 89). Çekirdek kategori, diğer kategorilerle bütünleştirilirken eksen kodlamaya benzer şekilde yapılır. Ancak seçici kodlama, eksen kodlamadan daha soyut düşünmeyi gerektirmektedir (Çelik ve Ekşi, 2015, s. 72).

Bu araştırmada, seçici kodlama aşamasına gelindiğinde sürekli karşılaştırmalı analiz yöntemi uygulanmaya devam edilmiş, benzer ve farklı kategoriler yeniden düzenlenmiştir. Çekirdek kategorinin belirlenmesinde ise araştırmadan elde edilen ve süreci tam anlamıyla yansıttığı düşünülen açık ve eksen kodlamada ortaya çıkan kategorilerden farklı bir ifade tercih edilmiştir. Uzak yolda çalışan 20 denizci ile yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda çekirdek kategori olarak “Uzak Yol Denizcilik Deneyimi” belirlenmiştir. Bu çekirdek kategoriye dair hususlar açıklanmış ve bir diyagram ile görselleştirilmiştir.

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalar ve veri analizleri, nicel araştırmalardan farklı geçerlik ve güvenirlik kavramlarına sahiptir. Bu farklılık, araştırmacıyı zaman zaman daha esnek kılarken nesnelliği azalttığı için bir dezavantaj olarak da değerlendirilebilmektedir. Bu sebeple, veri analizinin hangi adımlarla yapıldığını şeffaf bir şekilde ortaya koymak önemlidir. Nitel araştırmaların kapalı bir dilden çok, anlaşılır bir şekilde gerçekleştirilmesi önemlidir. Ayrıca nitel araştırmada ortaya çıkan teorik yapıların uyumlu olması ve ortaya konulan hikayenin kendi içinde tutarlı olması da gereklidir. Tüm bunlar, nitel araştırmaya dair geçerlik sorununa ilişkin gerekli hususlardır (elik vd., 2020, s. 400). Bu araştırma, olabildiğince açık bir dille yazılmış ve spesifik kavramlar olabildiğince genelleştirilmiştir. Teorik yapıların birbirine uyduğunu ifade etmek amacıyla diyagramlar kullanılmış ve kavram/kategoriler her zaman bağlamlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. Ayrıca veri analizi yapılırken kronolojik bir hikaye sırası izlenmiş, katılımcıların gemiye katılıp karaya dönüş süreçleri döngüsel bir nitelikte değerlendirilmiştir.

Nitel araştırmada geçerlik, araştırmanın ölçmeyi amaçladığı şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini veya araştırma sonuçlarının ne kadar doğru olduğunu belirler. Başka bir deyişle araştırma amacının, araştırma nesnesine ulaşmasına müsaade edip etmediğine bakılır (Golafshani, 2003, s. 599). Nitel araştırmada geçerliği artırmak için Creswell bazı yöntemler önermektedir (2009, ss. 191-192):

- Farklı veri kaynaklarını üçgenlemek,
- Nihai raporu, belirli açıklamaları ya da temaları katılımcılara geri götürerek ve katılımcıların doğru hissedip hissetmediklerini belirleyerek üye kontrolünü kullanmak,
- Bulguları karşı tarafa iletmek ve daha gerçekçi kılabilmek için zengin açıklamalar kullanmak,
- Önyargılardan kurtulmak,
- Temalara ters düşen olumsuz veya tutarsız bilgiler de sunmak,
- Sahada uzun zaman geçirmek,
- Akran bilgilendirmesi kullanmak,
- Akran bilgilendirmesinden farklı olarak tüm projeyi gözden geçirecek bir dış denetçi kullanmak.

Araştırmaya başlamadan önce araştırmacının ITF ve sendika tecrübeleri, farklı veri kaynakları sağlaması açısından faydalı olmuştur. Araştırmacı, araştırmaya başlamadan önce sendika temsilcileri, işveren temsilcileri ve sivil toplum temsilcileriyle bir geçmişe sahiptir. Bu husus, farklı veri kaynakları sağlaması açısından da önemlidir. Araştırmacı, denizciliğe yönelik güncel bilgileri her daim takip etmiş ve araştırma sürecine bu bilgilerini katmıştır. Bu, araştırmacının, farklı veri kaynaklarını üçgenlemesine imkan tanımış ve denizcilerle yapılan görüşmeler arasında sık sık sendika-işveren-sivil toplum üçgeniyle etkileşim kurmuştur.

Araştırmacı, veri toplarken analizi de eşanlı olarak yürütmüştür. Ortaya çıkan temalara dair, yeni katılımcıları yönlendirici olmayan bir şekilde yer yer bilgilendirmiş ve onların konuya dair fikirlerini de istemiştir. Örneğin; “Sizden önce görüştüğüm bir denizci ...dan bahsetti, siz ne düşünüyorsunuz? Sizce bu sonuç doğru mu yoksa yanlışlık içeriyor mu? Sizin konuya dair görüşleriniz neler?” gibi sorularla örtük bir üye kontrolü yapılmıştır.

Araştırmacı, topladığı verilere ilişkin yürüttüğü analiz sürecinde olabildiğince yorumda bulunmuştur. Bu yorumlar, çalışma ortamı olan gemilerin zihinlerde resmedilmesini sağlayacak nitelikte yapılırken aynı zamanda katılımcıların söylemlerinde de buna dair detaylar filtrelenmemiştir. Bu, verilerin iletiminde önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır.

Araştırmacı, yürütmek istediği araştırmaya yönelik ön yargı barındırmak istemediği için gömülü deseni tercih etmiştir. Araştırmacının alana dair tecrübesi, bazı önyargılar yaratabilir ancak araştırmacı tecrübelerinden tamamen bağımsız şekilde pilot görüşmeler gerçekleştirmiş ve bunlardan hareketle araştırmaya yön vermiştir. Gömülü desen araştırmasında herhangi bir önyargı ve ön kabulden bağımsız olarak süreci tasarlamak ve örtük kuramı ortaya çıkarma amacı güdüldüğü için, araştırma boyunca herhangi bir önyargıdan kaçınılmıştır.

Araştırmacı, araştırmayı tasarlarken denizcilerin psiko-sosyal sorunlarını anlamayı amaçlamış ve buna yönelik tasarım gerçekleştirmiştir. Ancak araştırma boyunca yalnızca sorunlara odaklanmamış, buna ters düşen nitelikte denizciliğin olumlu yanlarına ilişkin verileri de toplamıştır. Bu durum “baş etmeyi kolaylaştıran etmenler” kategorisine bağlı olarak ortaya çıkan “keyifli yanlar” alt kategorisinde açıkça görülebilir.

Araştırmacı, daha önceki tecrübelerinden dolayı çok kere liman ziyareti ve gemi ziyareti yapmış hatta bazen açıktaki gemilere bile ziyarette bulunmuştur. Bu geçmiş tecrübeler, araştırmacıya araştırma sahasına ilişkin oldukça fazla içgörü kazandırmıştır. Ancak yine araştırma sürecinde sendikaya ziyarette bulunulmuş, sendika sayesinde limanlara giriş yapabilmış ve işveren temsilcileriyle kurduğu ilişkileri de kullanarak gemi ziyaretlerinde bulunmuştur. Bunlar, araştırma süresince sahada oldukça fazla vakit geçirildiğinin göstergeleridir.

Araştırmacı, bu araştırma ile ilk defa gömülü desen araştırması yürütmüştür. Bu sebeple araştırmacı, gömülü desene dair yerel ve uluslararası birçok kaynak edinmiş ve bunları okumuştur. Nitel araştırmaya dair genel bir bilgisi olan araştırmacı, nitel araştırma yöntemleri ve analizlerine dair kurs almıştır. Ancak süreç boyunca her şeyin doğru yapıldığından emin olmak için gömülü desenle ilgili çalışmalar yapmış olan araştırmacılardan sık sık faydalanmıştır. Onlardan kendisine yönelik sorular sorulmasını istemiş ve yaptığı faaliyetleri her adımda anlatmıştır. Karşı taraftan aldığı geribildirimleri araştırmasına taşımış ve akran bilgilendirmesinden faydalanmaya devam etmiştir.

Araştırmacı, akran bilgilendirmesinin yanı sıra tüm projeyi gözden geçirmesi için danışmanı ve eş danışmanı dışında bir akademisyenden destek almıştır. Araştırmanın her aşamasında bu akademisyene bilgilendirmelerde bulunulmuş, dış denetçi olması istenmiş ve söyledikleri hususlara özen gösterilmiştir.

Nitel araştırmalarda geçerlik, araştırmacının elde ettiği verilerin doğruluğunu teyit etmek için başvurduğu prosedürleri ifade etmekten güvenirlilik, araştırmacının yaklaşımının farklı araştırmacılar ve farklı projelerle tutarlı olup olmadığını gösterir. Güvenirliği sağlamak için şu adımların takip edilmesi önerilmektedir (Creswell, 2009, ss. 190-191):

- Transkripsiyon sırasında bariz hata yapılmadığından ve metinde hata olmadığından emin olmak için transkriptleri kontrol etmek,
- Kodlama sürecinde kodların tanımında ve anlamında bir kayma olmadığından emin olmak,
- Bağımsız olarak üretilen sonuçları kontrol ederek farklı araştırmacılar tarafından çapraz kodlamalar yapmak.

Araştırmacı, araştırma süreci boyunca sürekli karşılaştırmalı analiz yöntemini kullandığı için sık sık metinlere dönmüş ve kontrollerde bulunmuştur. Bu kontroller sırasında ses kayıtları da tekrar dinlendiğinden transkriptlerin doğruluğundan emin olunmuştur.

Araştırmacı, yine sürekli karşılaştırmalı analiz yönteminin sağladığı avantajla kodlamalara ilişkin de sık sık kontrollerde bulunmuştur. Bu kontroller sırasında kodların, bağlam göz önünde bulundurularak atanmasına ve atanan kodların anlama ilişkin oluşuna özen gösterilmiştir. Böylece anlam kaymalarının önüne geçilmiştir.

Araştırmacı, araştırma sürecinde destek aldığı başka araştırmacılardan karışık transkriptler üzerinden kodlamalar yapmalarını da istemiştir. İfadelere atanan kodların benzerlik göstermesiyle, kodlamaların doğruluğundan emin olunmuş ve bu yöntem araştırma boyunca uygulanmıştır.

3.7. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırma, yorumlayıcı bir araştırma türüdür. Nitel araştırma sürecinde araştırmacı, katılımcılarla ilgili süreğen ve yoğun bir ilişkiye sahip olabilir. Bu da araştırma sürecine stratejik, etik ve kişisel meselelerin dahil olmasına sebep olabilir. Araştırmacı, bu meseleleri aklının bir köşesinde tutmalı, önyargılarını, değerlerini ve tarihi, kültürü ve sosyoekonomik özellikleri gibi kişisel değerlerini tanımlamalıdır (Creswell, 2009, s. 177).

Araştırmacı, lisans ve yüksek lisans eğitimini sosyal hizmet alanında tamamlamıştır. Araştırmacı, 2017-2018 yılları arası bir dönemde insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşunda birim sorumlusu sosyal çalışmacı olarak, 2018-2020 yılları arasında ise International Transport Workers' Federation (ITF)'ın finanse ettiği ve Türkiye Denizciler Sendikası'nın yürüttüğü bir projede uzman sosyal çalışmacı olarak görev yapmıştır. 2019 yılından beri ise Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Araştırmacı, yüksek lisans eğitimini tamamlamak için yazdığı tezinde nicel araştırma yöntemiyle araştırma yapmıştır. Araştırmacının nicel yöntemde olan başka çalışmaları da mevcuttur. Araştırmacı, nitel yöntemde de çeşitli çalışmalar gerçekleştirmiş ancak daha önce gömülü teori yöntemiyle çalışma gerçekleştirmemiştir. Bu sebeple

araştırmacı, gömülü teoriye dair kuramsal eksikliklerini gidermek adına çalışmış ve buna yönelik eğitim de almıştır.

Araştırmacı, doktora tezinin konusunu belirlemek için geçmiş deneyimlerinden yararlanmış ve projede çalıştığı dönemde yakından gördüğü sahayı ve denizcileri tezine konu edinmeye karar vermiştir. Bu kararda, denizcilerin psiko-sosyal olarak zorlu süreçlerden geçtiklerini görmek ve sahanın çalışmak için bakir durumda olması ve işyerinde sosyal hizmet perspektifinin konuya elverişli oluşu etkili olmuştur. Araştırmacı bunların etkisiyle kendisine “Denizciler sefer sırasında neler yaşamaktadırlar? Denizcilerin eve dönüş deneyimleri nasıldır? Denizciler sefer sırasındaki sorunlarına yönelik neler yapıyorlar? Uyum sorunu çekiyorlar mı? Tüm bu sorunlara işyerinde sosyal hizmet ile cevap verilebilir mi?” gibi sorular sormuş ve konuyu çalışmaya karar vermiştir. Dolayısıyla tez konusunun belirlenmesinde kişisel deneyimler de etkili olmuştur. Ancak bu deneyimlerin araştırma sürecini etkilememesi için önlemler alınmıştır. Katılımcılarla gerçekleştirilen yapılandırılmamış görüşmeler, yarı yapılandırılmış görüşme formuna ilişkin üç farklı uzmandan alınan görüşler, analiz sırasında yararlanılan akran bilgilendirmesi, dış denetçinin varlığı ve çapraz kodlamalar gibi hususlar bu önlemlere örnek verilebilir.

Araştırmacı, geçmiş deneyiminin de etkisiyle limanlara ve gemilere aşinadır. Ancak buna rağmen görüşme yapılacak katılımcılar daha önce hiç karşılaşılmamış denizcilerden seçilmiştir. Bu sebeple onların güvenini kazanmak ve sıcak bir ilişki kurabilmek için de çaba gösterilmiştir. Kimi zaman şehir merkezinde beraber vakit geçirilmiş, kimi zaman gemilerde beraber yemek yenmiş, masa oyunları oynanmış, kimi zaman ise belli bir ön ilişkiden sonra evlerine bir misafir olarak gidilmiştir. Ayrıca araştırmacı sendika ve işveren temsilcileriyle de ilişkiler kurmuş ancak her zaman çalışan yanı bir duruş sergilemiştir. Bu da katılımcıların güvenini kazanma hususunda önem teşkil etmiştir. Tüm bunlar, araştırmacının denizcilere ilişkin gözlemler yapmasına da olanak sağlamış ve uzak yolda çalışan bir denizci olmaya ilişkin anlayış kazanmasını da sağlamıştır.

Araştırmacı, ilk görüşmelerini birinci kaptan ve ikinci mühendis ile gerçekleştirmiştir. Kendilerini iyi ifade etmeleri bir avantaj olarak görülse de sorunlara yönelik bakışlarının özellikle güverte ve makine sınıfını yansıtmadığı düşünüldüğünden araştırmacı sonraki aşamada geminin her bölümünü temsil eder nitelikte denizcilerle

görüşmeye karar vermiştir. Bu karar, geminin tüm birimlerinde uzak yol sürecinin nasıl deneyimlendiğini anlamak adına oldukça faydalı olmuştur. Ayrıca çok yüksek ücret farklılıklarının olmasına rağmen denizcilerin neredeyse aynı şeyleri deneyimlemeleri, denizciliğin aslında maaştan bağımsız bir meslek olduğunu meşrulaştırmıştır. Araştırma sürecinde denizcilerin aslında nasıl bir kapana kısıldıklarını anlayan araştırmacı, bunun herkese duyurulması ve önlemler alınması hususunda da daha istekli hale gelmiştir. Denizcilerle görüşmeler yapmak, araştırmacıya oldukça farklı bir deneyim kazandırmıştır. Denizcilerle görüşmek oldukça keyifli olmuş, onlarla eğlenceli vakitler geçirilmiştir. Ancak hepsinin yalnız kaldıklarında bambaşka bir ruh haline büründükleri de gözlemlenmiş ve bu konunun çarpıcılığını daha iyi anlamayı sağlamıştır. Araştırmacı, denizci olan akrabalara da sahiptir. Ancak bu araştırmayı gerçekleştirmeden önce hiçbir denizci akrabasıyla derinlemesine bir ilişki kurmadığını fark etmiş ve özel hayatında da çeşitli değişiklikler yapmaya karar vermiştir.

Araştırmacı, uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal sorunlarının nasıl deneyimlendiğini ve baş etme kaynaklarının neler olduğunu anlamaya yönelik işyerinde sosyal hizmetten faydalanarak çeşitli öneriler sunmuştur ve bunların alanda ciddi faydalar sağlayacağını düşünmektedir. Bu faydaların denizcilerin hem mesleki yaşamlarında hem de meslek dışı yaşamlarında faydalı olacağını düşünen araştırmacı, işyerinde sosyal hizmet alanının Türkiye’de genişletilmesi için de çarpıcı bir örnekleme çalışmanın etkiyi artıracağına inanmaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulguları ele alınacaktır. Temel amacı, uzak yolda çalışan denizcilerin çıktıkları seferlerde iş ve işyeri kaynaklı hangi psiko-sosyal süreçleri tecrübe ettiklerini, uzak yol denizciliği deneyimledikleri süreçlerde mücadele ettikleri zorlukları ve bu zorluklara yönelik geliştirdikleri baş etme kaynaklarını kültüre has kavram, yapı ve süreçler bağlamında detaylı bir şekilde tasvir etmek, açıklamak ve işyerinde sosyal hizmetin bu deneyim süreci, yaşanan sorunlar ve bu sorunların çözümünde nasıl bir rol oynadığına ilişkin bir model geliştirmek olan araştırmanın çekirdek kategorisi, “uzak yol denizcilik deneyimi” olarak belirlenmiştir. Bu çekirdek kategori “uzak yola gidiş, uzak yol süreci, karaya dönüş, beklentiler-istekler” ana temalarıyla açıklanmıştır.

Uzak yolda çalışan denizcilerin yaşadıkları deneyimlerin başlangıç noktası olarak “uzak yola gidiş” teması belirlenmiştir. Bu tema, denizcilerin uzak yola gitmeden önce ve gidişleri sırasındaki duygudurumlarıyla ilgilidir. Denizciler uzak yola gidiş süreçlerinde belirli bir duygusal yük taşımakta ve hayatlarını parayla değiştiklerini düşünmektedirler. Uzak yola gidişten sonra ortaya çıkan tema “uzak yol süreci” olmuştur.

Uzak yol süreci teması, denizcilerin deneyimlerinin çok büyük bir kısmını kapsamaktadır. Denizciler, gemiye ilk ulaştıklarında uyum sorunu yaşamakta ve bu uyum sorununda ayrılığın getirdiği duygusal yükün süreğenliği etkili olmaktadır. Ayrıca hem mesleğe yeni başlayanlar hem de yeni bir gemiye gidenler için uyum sorunları daha büyük olabilmektedir. Denizciler için uzak yolda çalışmayı zorlaştıran etmenler de mevcuttur. Bu etmenlerden ilki bitmeyen mesai ve bu mesainin döngüsel bir hal almasıdır. Denizcilerin böylesi bir mesai sisteminde çalışıyor olmaları onlar üzerinde özellikle de zabitan sınıfı üzerinde aşırı sorumluluk da yaratmaktadır. Denizcilerin ailelerinden ayrılarak gemiye gelmeleri, çalışırken onları etkilemekte ve ailevi mevzuları işlerine yansıtmaktadırlar. Özellikle aileye ve çocuklara duyulan özlem, denizcilerin ailevi mevzularla ilgili yaşadıkları en büyük zorluktur. Denizcilerin birlikte çalıştıkları mesai arkadaşlarıyla kurdukları iletişim oldukça belirleyicidir. Kötü iletişimin olduğu durumlarda denizciler için çalışmak ekstra zorlaşmaktadır. Gemilerin çok kültürlü/sesli oluşu, kavgaların yaşanması ve gemi içinde ayrımcılıkların meydana gelmesi, bu kötü iletişimin neticesinde ortaya

çıkılmaktadır. Mürettebat için amirlerinin tavırları, çalışma hususunda oldukça etkilidir. Yönetimsel olarak kötü tabloların ortaya çıktığı durumlarda mürettebat için çalışmak zorlaşmaktadır. Mürettebatla zabitlerin anlaşamaması, katı hiyerarşi barındıran bir iletişim ağının varlığı, zabitlerin şirket yanlısı olmaları ve mürettebatın motivasyonunu kırması gibi hususlar, zabitlerin tavrının uzantıları olarak ortaya çıkmaktadır. Denizcilerin, bünyelerinde çalıştıkları şirketlerin tavrı oldukça önemli ve çalışmayı zorlaştırabilen bir etkidir. Özellikle şirketlerin kısıtlamaya gittiği durumlarda denizciler için çalışmak daha zor olabilmektedir. Denizciler için mesai arkadaşlarının işle ilgili bilgileri ve yetenekleri de önemlidir. Kalifiye olmayan mesai arkadaşları, denizcilerin çalışırken zorluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Denizciler için çalışırken iş sağlığı ve güvenliğine dair hususlara dikkat edilmesi elzemdir. Ancak kendilerinin ya da mesai arkadaşlarının dikkatsiz davrandığı durumlarda çalışmak zorlaşabilmektedir. Denizciler için çalışmayı zorlaştıran başka bir etken ise geminin dış faktörleriyle ilgilidir. Hava durumu, statik elektriklenme ve vibrasyon/sallantıyla ilgili olan bu hususlar, denizciler için çoğu zaman büyük zorlayıcılar olarak dikkat çekmektedir. Denizcilerin uzak yol sürecinde deneyimledikleri bir diğer önemli husus “hapisane algısı ve mahrumiyet” hissiyatıdır. Denizciler çekmeyen internet sorunuyla sık sık karşılaşmakta ve bayramları/özel günleri kaçırmaktadırlar. Bu hususlar, denizcilerin gemiyi hapishaneye benzeten algılarını güçlendirmekte ve onların birçok şeyden mahrum kalmalarına sebep olmaktadır. Denizcilerin uzun süreler boyunca karadan ve ailelerinden uzak kalmaları ve ayrıca çalışmanın birçok zorluk barındırması, onların psikolojik sorunlar yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu, “gemide psikolojik sorunlar” kategorisini ortaya çıkarmıştır. Çalışma arkadaşlarına yönelik duydukları güvensizlik, onları yalnız olmaya zorlamaktadır. Denizciler, birçok kere kavgalara şahit olmakta, bu kavgalar zaman zaman yaralanmalara ve hatta ölümlere neden olabilmektedir. Bunun dışında birçok olağandışı durum meydana gelebilmekte ve bunlara şahit olan denizciler için travmaya maruz kalma durumu ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca süregelen belirsizlik içinde çalışmakta olan denizciler, geminin dış faktörleri nedeniyle de kaygı ve korku hissedebilmektedirler. Denizciler bahsedilen sorunlarla çeşitli yöntemlerle baş etmeye çalışmaktadırlar. “Gemideki sorunlarla baş etme mekanizmaları” kategorisi altında ortaya çıkan sonuçlara göre; denizciler içinde bulundukları olumsuz şartları normalize etmekte, gemideki sosyalleşme olanaklarından faydalanmakta, gemi içi sağlıklı iletişim kurmakta, aileleri ve

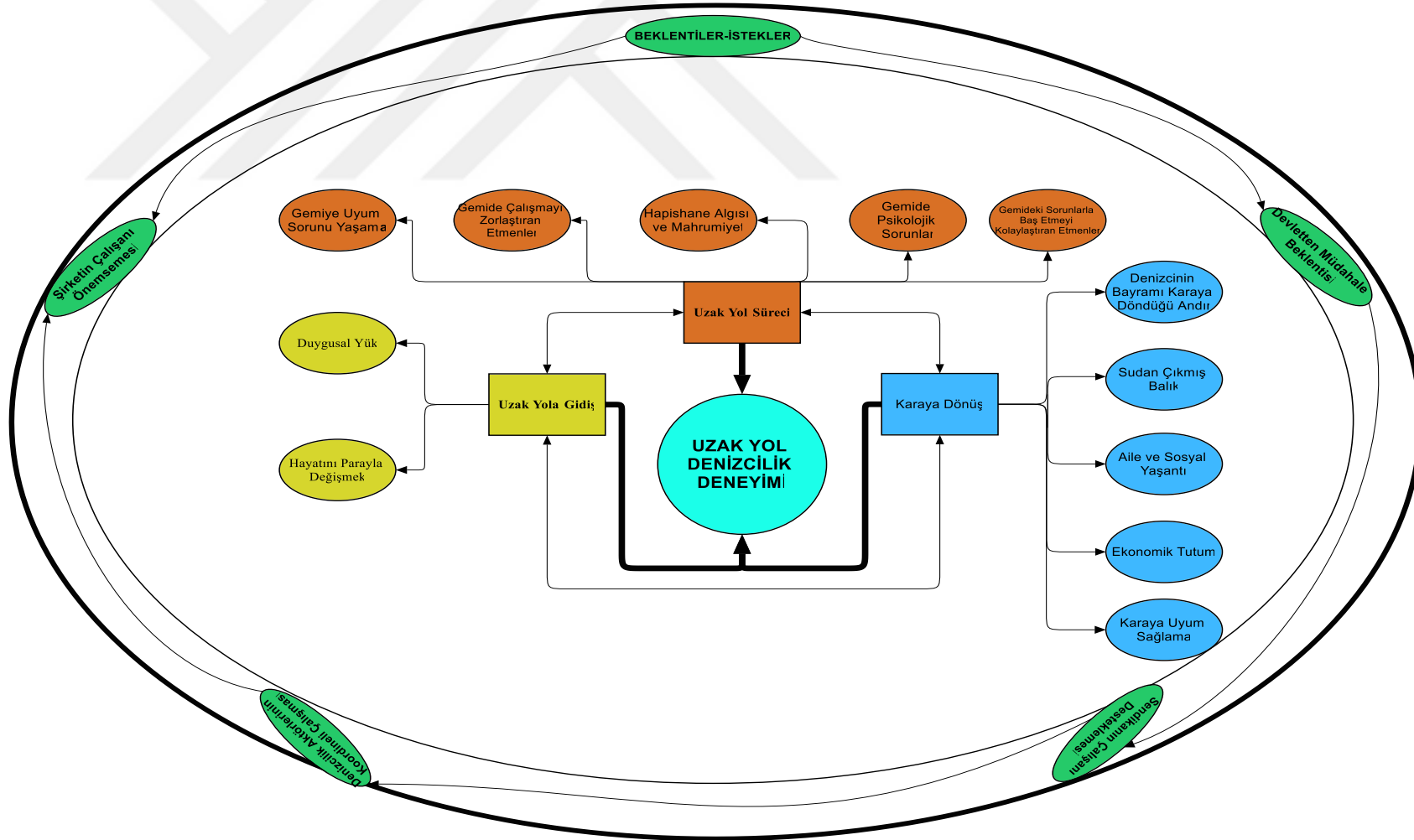
eşlerinden destek almakta, karaya döndüklerinde yapacaklarını planlamakta ve denizciliğin keyifli yanlarından faydalanmaya çalışarak sorunlarla baş etmektedirler. Ayrıca amirlerinin iyi tavırları, onlar için bir kolaylaştırıcı olmaktadır. Denizciler, uzak yolda geçirecekleri süre tamamlandığında karaya dönmektedirler. Bu sebeple ortaya çıkan tema “karaya dönüş” temasıdır.

Karaya dönüş, denizcilerin uzak yol deneyiminin önemli bir diğer parçasıdır. Zira denizciler gemide geçirdikleri uzun süreler sonucunda karaya dönmekte ve ailelerini görmektedirler. Karaya dönüş o kadar önemlidir ki denizciler bu süreci bayram olarak nitelendirmektedirler ve kavuşmanın yarattığı çeşitli olumlu duygular açığa çıkmaktadır. Ancak denizcilerin uzun süreler boyunca karadan uzak kalmaları, karaya yönelik pratiklerle ilgili uyum sorunlarının açığa çıkmasına sebep olmaktadır. Bu uyum sorunları neticesinde denizciler kendilerini “sudan çıkmış balık” olarak nitelendirmektedirler. Denizcilerin karaya dönüşleriyle birlikte ailevi ve sosyal yaşantıları etkilenmektedir. Denizciler, aileleriyle geçiremedikleri kayıp vakitleri telafi etme yoluna gitmekte ve bununla ilgili somut adımlar atmaktadırlar. Bu husus, denizcilerin sosyal yaşantılarındaki arkadaşlarıyla kopuk bir iletişim ağını ortaya çıkarmakta ve denizciler çoğu zaman aileleriyle arkadaşları arasında seçim yapmak zorunda kalmakta, ailelerini seçtikleri için de arkadaşlarıyla neredeyse kopabilmektedirler. Denizciler, diğer çalışanlara nazaran daha iyi gelirler elde etmektedirler. Bu gelirler ise denizciler için karaya döndüklerinde anlam kazanmaktadır ve bu sebeple “ekonomik tutum” kategorisi ortaya çıkmıştır. Denizcilerin bir kısmı yatırım yapma eğiliminde olmaktadır bir diğer kısmı ise müsrif olma eğilimindedirler. Denizciler, karaya döndüklerinde uyum sorunlarıyla mücadele etmekte ve neticesinde karaya uyum sağladıklarını düşünmektedirler. Bu uyum sürecinde izinlerini dolu dolu geçirerek, kısa süreli vakitlerini optimum şekilde değerlendirmeyi amaçlamaktadırlar ve bu süreçte işleriyle ilgili her şeyi unutmak için çaba sarf etmektedirler.

Denizcilerin uzak yol deneyimleriyle ilgili sürekli arka planda olan ve süregelen bir şekilde varlığını sürdüren diğer bir husus beklentileri ve istekleridir. Bunun neticesinde araştırmada dördüncü tema “beklentiler-istekler” olarak ortaya çıkmıştır. Denizcilerin bir kısmı çalıştıkları şirketlerden hem kendilerine hem de ailelerine yönelik uygulamalar beklemekteyken bir kısmı devletten bir kısmı da sendikalardan

beklenti içindedirler. Ayrıca tüm aktörlerin koordineli çalışmasını bekleyen ve isteyen denizciler de mevcuttur.

Tüm bunlardan hareketle, denizcilerin deneyimlerinin uzak yola gidişleriyle başladığını ve uzak yol sürecinin bu deneyimin çok büyük bir kısmını kapladığını ancak karaya dönüşün de bu hususların bir parçası olduğunu söylemek mümkündür. Denizciler, uzak yola gidişleriyle birlikte uyum sorunları yaşamaya başlamaktadırlar. Denizciler, uzak yol sürecinin başlangıcında ve karaya dönüşlerinde uyum sorunları yaşamaktadırlar. Dolayısıyla uyum sorunları tüm süreçlerle ilintilidir. Denizcilerin uzak yol sürecinde karşılaştıkları ve çalışmalarını zorlaştıran etkenler de oldukça önemli bir konumdur. Denizciler, hem uyum sorunları hem çalışmayla ilgili sorunları hem de karaya dönüşlerinde yaşadıkları sorunlarla ilgili çeşitli baş etme stratejilerine bazen bilinçli bazen de bilinçsiz şekilde başvurmaktadırlar. Bu sebeple baş etme mekanizmaları bütün süreçlerle ilişkide olan diğer bir unsurdur. Tüm bu deneyimi saran ve arka planda varlığını devam ettiren husus ise beklentiler ve isteklerdir. Araştırma kapsamında ortaya çıkan sonuçlar neticesinde çekirdek kategori olarak “uzak yol denizcilik deneyimi” belirlenmiştir. Aşağıdaki şekil ile tüm bu hususlar görselleştirilmiştir:

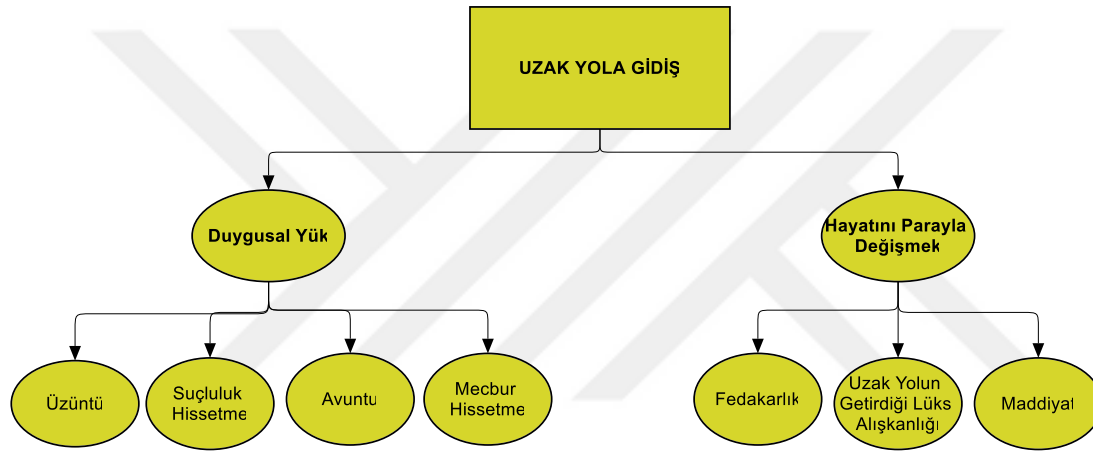


Şekil 4.1. Uzak Yol Denizcilik Deneyimi

4.1. Uzak Yola Gidiş

Araştırmaya katılan denizcilerin deneyimleri uzak yola gidişleri ile başlamaktadır. Aslında denizcilere, uzak yola gidiş süreçleriyle ilgili herhangi bir soru yöneltilmemiştir. Çalışmaya başladıkları ana yönelik sorularla başlayan görüşme sürecinde, denizcilerin özellikle uzak yola gidişleriyle ilgili vurgular yaptıkları görülmüştür. Bu vurguların varlığı nedeniyle uzak yolda çalışan denizcilerin deneyimleri “Uzak Yola Gidiş” olarak kavramsallaştırılmış ve başlangıç noktası olarak belirlenmiştir.

Uzak Yola Gidiş temasının kavram haritası aşağıda görüldüğü gibidir:



Şekil 4.2. Uzak Yola Gidiş Kavram Haritası

4.1.1. Duygusal yük

Uzak yolda çalışan denizcilerin deneyimleri, evden ayrılış süreçleriyle beraber başlamaktadır. Evden ayrılmanın kendi içindeki zorluğu, gemiye gitmeyi de zorlaştırmakta ve çeşitli duyguların açığa çıkmasına sebep olmaktadır. Özellikle ayrılığın yarattığı duygulanımda aile bireylerinin etken olması, etkileşimsel bir durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Evden ayrılma sürecini “...Giderken üzülüyor insan, bir hüznün düşüyor.” şeklinde ifade eden G3 (48/G. Reisi), ayrılık sürecinde yaşanılanları ise şu şekilde ifade etmiştir:

Ama sadece bize zor gelen işte ailemizi bırakıp gitmek. Ben mesela şu an çocuk 13 yaşında almış. Ben 4 yaşındayken çocuğun şu an bile şey yaşıyorum (duygulanıyor) yani ağlıyordu çocuk, benim montumu giyiyordu, saklıyordu çantamı. Öyle şeyler yapıyordu. Daha 4 yaşında çocuk, büyüdükçe çok üzülüyor gittiğine. Şimdi 13 yaşına gelmiş, almış. Yani zor yani ayrılık bizim için zor. (G3/48/G. Reisi)

Üzüntülerini aileleri üzerinden aktarmayı tercih eden başka denizciler de bulunmaktadır. Bu süreçte üzüntülerinin aile bireylerinin üzüntüleriyle katlandığını ifade eden denizciler, bir ayrılık seremonisiyle uğurlanmaktadırlar. Ancak bu seremoni, üzüntünün hakim olduğu bir seremoni olmaktadır. Denizcilerin ifadeleri şu şekildedir:

Ondan sonra sona doğru herkeste bir şey başlıyor hüsrana başlıyor. Giderken zaten çok zor oluyor evden ayrılırken. Eşiniz ağlıyor, çocuğunuz ağlıyor e siz dayanamıyorsunuz siz de ağlıyorsunuz bu sefer. Ayrılmak istemiyorsunuz daha doğrusu ailenizden. (G17/46/Yağcı)

...Yani ben 2 tane kız babasıyım. Kız çocukları babaya düşkün olur derler. Evden valizimi alıp çıktığım zaman paçama yapıyorlar. ...Çocuklar baba gitme, baba gitme, elimde valiz. Valizi arabaya atıyorum gidiyoruz, taksici böyle yan gözle bakıyor, açıklamak zorunda kalıyorum. Ya diyorum yanlış anlama evden kovulmadım... (G2/38/2.Müh.)

Evden ayrılmak, sefere hazırlanmak çok zor. Ben mesela çocuklar ufakken onların yıkanmamış kıyafetlerini yanıma alırdım. Onlarla hasret gidermeye çalışırdım. (G5/64/G.Reisi)

Evden ve ailelerinden ayrıldıkları için yoğun üzüntü hisseden denizciler, üzüntüye eşlik eden bir suçluluk duygusu hissetmektedirler. İş sebebiyle olmasına rağmen sevdiklerinden kısa süreli ayrılmalarını terk etme olarak düşüncülerinden doğan bu suçluluk, denizciler tarafından şu ifadelerle dile getirilmiştir:

Eşinizi bırakıyorsunuz tek başına gidiyorsunuz. En büyük sebebi bu yani ne yapıyor ne ediyor tek başına nasıl kalacak? Bazen hiç oturmadığın bir muhite gidiyorsun, kimseyi tanımıyorsun, nasıl olacak? Akıba uzak, hadi annesine gitsin ne kadar kalabilir? Senin babanın abisi kendi ailene gelse ne kadar kalabilir? Kalamaz. 6 ay bu ya az değil. (G1/31/2.Kpt.)

...Ya gidiyorum ama kendi kendime diyorum ya sen nasıl bir babasın? Çocukları bırakıp nereye gidiyorsun? (G2/68/2.Müh.)

Ama bu mecburiyet var ya mecburiyet dolayısıyla yani onları geride bırakıp o şekilde ayrılıyorsunuz istemeyerekten. (G17/46/Yağcı)

...Bir de bunun üzerine geride bıraktığın ailenin sıkıntı yaşama ihtimali de düşündürür. (G5/64/G. Reisi)

4.1.2. Hayatını parayla değiştirmek

Uzak yolda çalışan denizciler için evden ve ailelerinden ayrılmak oldukça ağır bir duygusal yük yaratmaktadır. Ancak duygusal yüklere rağmen ve sonrasında bahsedilecek birçok zorluğa rağmen uzak yola neden çıkıldığı, yanıtı merak edilen bir soru olarak denizcilere yöneltilmiştir. Alınan cevaplar, paranın önemli bir güdüleyici olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle ayrılığın ardından gelen, yaşanan duygusal yıkımları avuntu etmeye yönelik ifadeler bu hususu daha net şekilde ortaya çıkarmaktadır ve bu avuntular elbette aileden bağımsız değildir:

Çünkü benim denizde kazancım ile evimi geçindiriyorum. Ben çıkmak zorundayım. Üzücü çocuğu bırakmak zorunda olmak. (G3/48/G. Reisi)

Maddi açıdan bakacak olursak onlar çok büyük rahat ediyorlar. Çünkü kazancım var. (G11/44/2.Kpt)

Gemide diyorum çok şükür kazanıyorum, çok şükür çocuklarım sağlıklı ve rahat yaşıyorlar. Ben onunla mutlu oluyorum. Öyle avutuyorum. Yani aslında o benim yalanım. Benim kendime söylediğim yalan o. Aileme söylediğim de yalan oluyor. Aslında o yalan bizim gerçeğimiz oluyor. (G2/38/2.Müh.)

Denizcilerin, parayı bir avuntu objesi olarak kullanmalarına eşlik eden önemli bir durum, fedakarlıktır. Diğerkam bir nitelik taşıyan bu fedakarlık, sevdikleri için uzak yol denizciliği ve dolayısıyla parayı tercih ettiklerine yönelik bir görünüm almaktadır:

Ben mesela denizi emekli olunca bıraktım 1 sene. Emekli yetmedi. E çocuk okuyor. Baktım olacak gibi değil. dedim sen okulu bitirene kadar ben tekrar denize çıkayım dedim. Sen okulu bitir ben denizi bırakayım dedim. (G7/61/Gemici)

...bizde bir kaptan var yılların denizcisi. Sever de beni. Öğütler de verirdi bana. ...babasının aslan gibi bir emekli maaşı olursa kızım hiç kimseye şey yapmaz dedi. Benim kızım seçilen değil seçen olacak dedi. Bunu hayatta unutmam. Ben de o yoldayım hocam. (G14/39/Gemici)

Benim ama gençliğimde şöyle oldu. Ben evin en büyük oğluydum. Biz dört kardeşlik. Ben mesela kardeşlerime destek oldum. Onların üniversiteyi okumalarında. Sonuçta benim babam şey normal çalışan bir insandı yani. Dolayısıyla işte kardeşlerime yardımcı oldum, aileme yardımcı oldum. O yönden mesela paramı o şekilde kullandım. (G12/42/1.Müh.)

Ya ben şöyle söyleyeyim. Bazen duyuyorum. İşte benim çocukluk hayalim, benim işte şöyle mottom bilmem ne. Benim işte idolum falan. Öyle bir şey yok ya. Bakın yani ben şunu söyleyeyim bu gariban mesleğidir. Şu an insanlar şey nitelendiriyor. Pilotluk gibi astronotluk gibi sofistike bir şey zannediyor ama yani sadece gariban insanların yapacağı bir iştir bu. Hayatı kendi için değil de sevdikleri için yaşayan ve çalışan insanlar içindir bu meslek açıkçası. Kimisi anne babasını daha rahat ettirmek için kimisi erken yaşta evlenir şey yapar ailesini rahat ettirmek için ama en son sıra kendine gelir yani. (G10/27/3.Kpt.)

Ancak denizcilerin avuntularına ve fedakarlıklarına rağmen, paraya yönelik tamamen olumlu bir yaklaşımda olduklarını söylemek güçtür. Para için bu mesleği tercih etmenin aslında doğru olmadığını ifade etmek isteyen denizciler bu durumu “hayatını parayla değiştirmek” şeklinde kavramsallaştırmışlardır. Denizcilerin ifadeleri şu şekildedir:

...kendimize kızıyoruz. Hayatımızı bir nevi para için denizde satmış oluyoruz yani. (G8/37/Gemici)

Dediğim gibi denizci bir adam hayatını parayla değişen insandır. (G3/48/G.Reisi)

Para için tabi. Yani şimdi insanlar belli fedakarlıkta bulunmadan bazı şeylere sahip olamıyor. Belli bir sıkıntı çekmeden refaha eremezsin. (G12/42/1.Müh.)

Tabi ki ekonomik. Yani kimse sosyal yaşantısından, ailesini, çocuklarını bırakıp da gemide çalışmaz. Tamamen ekonomik. Eğer aynı şartlarda karada bir iş buluyor olsa herkes karayı tercih eder yani. Hayatını satmaz. (G6/58/1.Kpt.)

Hayatını parayla değişmeyi tercih eden denizcilerde ve ailelerinde, yüksek gelirin yarattığı bir lüks alışkanlığı ortaya çıkmaktadır. Bu lüks yaşamı sürdürebilmek için denize çıktıklarını dile getiren denizcilerin ifadeleri şu şekildedir:

şu anda günümüzdeki insanlara baktığımız zaman akşam olunca evlerine ekmeğı bile zor getiriyorlar. Ben gemiye çıkarken 2,5 liraydı ekmek, olmuş 5 lira. Ben benzinli arabaya biniyorum, eski model. 100 km’de 13 litre yakıyor. Millet tüplü arabaya binemiyor. ...Ben yeri geliyor sırf yürümek istemediğimden sokağın başındaki bakkala bile arabayla gidiyorum. E bunu da düşünüyorum. (G14/39/Gemici)

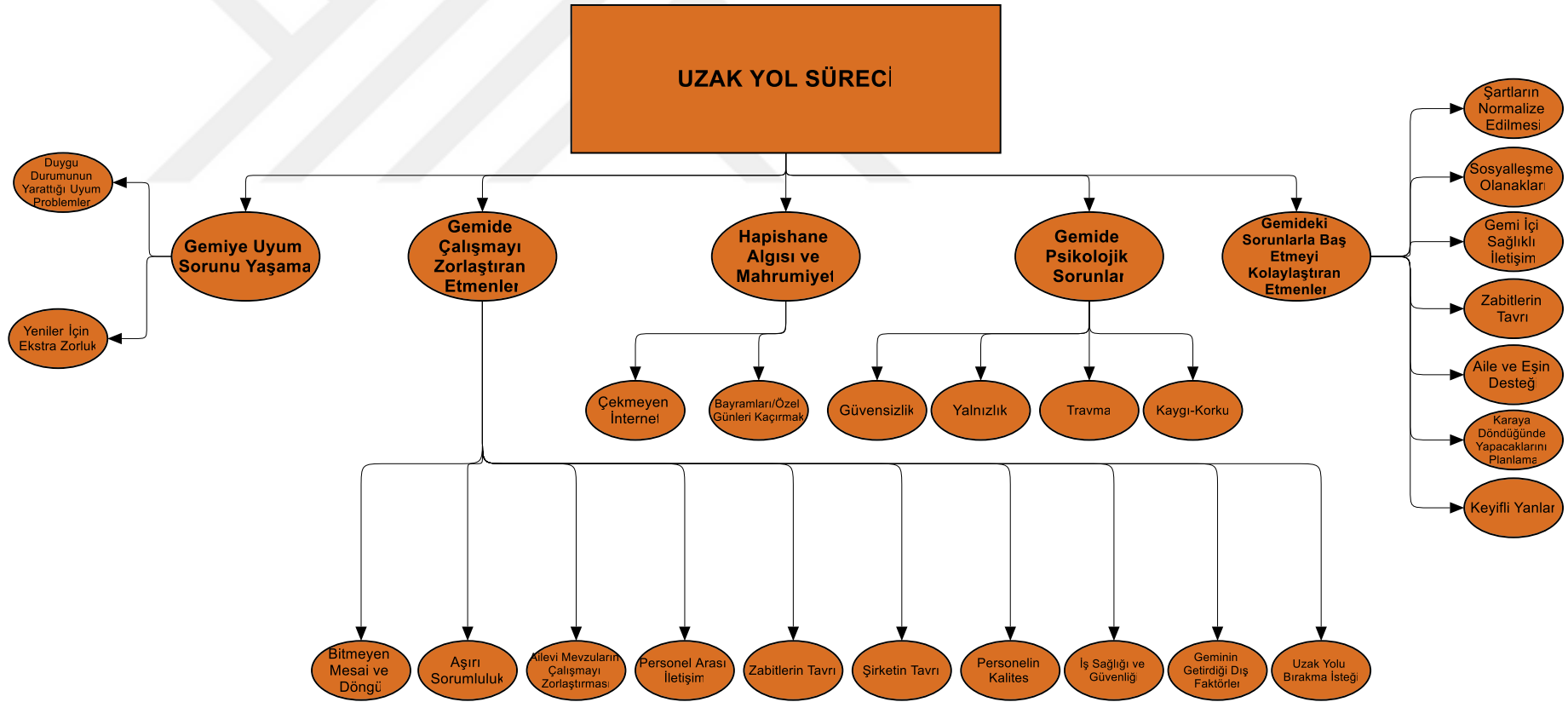
...Ama işte istediğı parayı kazandıysam, evdekileri mutlu edebildiysem o sorunların aşılması benim için daha kolay oluyor. (G4/63/2.Müh.)

Lüks yaşama alışınca da bırakamıyorsun. Öyle bir gerçek de var. Mesela adam gitmek istemiyor uzak yola ama evdeki eşini, çocuğunu o standarda alıştırmış. Karaya geçtiğı zaman kazancı düşecek, evdekilerin de standardı düşecek. Bu sefer evdekiler baskı yapıyor. Sen işte gemiye git, uzak yola git diye. Adamlar da mecbur evdekilere huzur olsun diye geliyorlar işte istemeye istemeye. Var yani böyle personellerim de var. (G12/42/1.Müh.)

Ha deniz güzeldir, parası bereketlidir işte hayat şartları zor, aldığın para Türkiye şartlarına göre iyidir. Ama gene bu maaş konusundan dolayı yani. Türkiye’deki maaş şartlarından dolayı. Diyorum ki işte ben burada 10 lira alıyorsam gidiyorum oraya 30 lira alıyorum. E bir standardım da var. Ondan dolayı da tercih ediliyor. (G20/49/G.Reisi)

4.2. Uzak Yol Süreci

Denizcilerin deneyimlerinin en yoğun yaşandığı aşama uzak yol süreci olmaktadır. Bu aşamada denizciler, gemiye adım atmalarıyla uyum sorunlarıyla yüzleşmekte ve çalışmanın getirdiğı zorluklar nedeniyle olumsuz deneyimler yaşamaktadırlar. Özellikle bir geminin içinde günlerce çalışmak zorunda olmak birçok başka soruna ortam hazırlamaktadır. Bu sorunlarla baş etmeye yönelik çabalar da mevcuttur. Bu nedenle uzak yol süreci “Gemiye Uyum Sorunu Yaşama, Gemide Çalışmayı Zorlaştıran Etmenler, Hapishane Algısı ve Mahrumiyet, Gemide Psikolojik Sorunlar ve Gemideki Sorunlarla Baş Etmeyi Kolaylaştıran Etmenler” kategorilerinde sunulmuş ve aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



Şekil 4.3. Uzak Yol Süreci Kavram Haritası

4.2.1. Gemiye uyum sorunu yaşama

Gemiye uyum sorunu yaşama kategorisi, “duygu durumunun yarattığı uyum problemleri ve yeniler için ekstra zorluk” alt kategorilerinden oluşmaktadır. Denizciler, evlerinden ve ailelerinden ayrıldıktan sonra büründükleri duygudurumunu hemen terk edememektedirler. Bu da gemiye gelmelerinden itibaren belirli bir süre boyunca uyum sorunu yaşamalarına sebep olmaktadır. Özellikle yeni evlenmiş olan denizcilerin ayrılıktan dolayı yaşadıkları duygusal yükleri daha yoğun hissettikleri ve uzak yol denizciliğin bekar işi olduğuna yönelik inanışlar şu şekilde dile getirilmiştir:

İlk zamanlar, evliliğimizin ilk zamanları çok zordu. Hatta eşim bile başka bir iş yapamaz mısın diye sorardı bana. (G3/45/G.Reisi)

Ama yenilerde illaki vardır. Bilhassa yeni evli olanlar da mesela. O kesin vardır. Yani eve gitti mi gemiye gitmeme ikilemine düşer. (G7/61/Gemici)

...Bekarken iyi de evlendikten sonra zor ya. Bu iş aslında evlendikten sonra yapılacak bir iş değil. (G1/31/2.Kpt.)

Evlilik tek başına denizcileri zorlayan bir olgu olmamakla birlikte gemide bekarken yaşanan duygusal süreçlerden daha farklıdır ve aile olmanın yarattığı duygulanım daha yoğun hissedilmektedir. Özellikle çocuk sahibi olan denizcilerde bu durum daha somut bir şekilde ortaya çıkmaktadır:

Ama evlendikten sonra zaten kontratı uzatmamaya çalışmaya mümkünse kontrat bitmeden gemiden ayrılmaya bakar evine eşini çocuğunu görmeye gidiyorsun. (G18/40/1.Kpt.)

Millet evden geldikten sonra gemide ortak salonda oturulur. Bir kısmında yemek yenir, bir kısmında oyunlar oynanır. Gemiye yeni gelenler mesela gelmez salona. Kamarasında kalır daha çok. Çünkü o hüznü, üzüntü, evden ayrılmanın şeyi. (G5/64/G.Reisi)

Aileyle ilgili yaşanan sürecin dışında, izinde olma duygusundan kopamamanın uyum üzerinde olumsuz bir etkisi olmaktadır. Özellikle izinden kopamayan bazı denizciler, gemiye uyum sağlayabilmek için ilk bir haftalık sürece vurgu yapmışlardır:

İşte en son benim ayağım burkuldu bu şirkette. Bir kere de kolum kırılmıştı. 3 ay kadar dışarıda kaldım. Sonra tekrar gemiye geldiğimde 1 ay çalıştım sonra tekrar yine kontratım bittiğinden dolayı izne ayrıldım. Sonra gittim, tekrar geldim. En son dedim ki benim gemide ne işim var? Dışarıda hayat var. Ama gemide hayat yok. Kapalı bir kasa. (G8/37/Gemici)

...ilk izinden geldiğin zaman 1 hafta ne kadar uzun çalışmış olsan da yeni geldiğin için 1 hafta geçmesi gerekiyor adapte olmak için. (G9/40/Aşçıbaşı)

İlk bir hafta-on gün gün eeh (kaşını yukarı kaldırarak olmuyor işareti yapıyor) alışamıyorsunuz. Uyku problemi çekiyorsunuz, bilmem ne. (G14/39/Gemici)

Denizciler, duygusal durumlarından dolayı gemiye uyum sorunu yaşayabilirlerken, yeni oldukları için de uyum sorunlarından muzdarip olabilmektedirler. Özellikle

mesleğe yeni başlayanların tecrübesizliği, onların uyum sorunu yaşamalarının başat faktörü olabilmektedir. Denizciler bu durumu şöyle dile getirmişlerdir:

İlk kontratı olanları göndermezler hemen uzak yola. Daha tecrübeli olanları, bildikleri, tanıdıklarını tercih ederler yani. (G12/42/1.Müh.)

Adam okuldan mezun olmuş, staj yapmış gelmiş ama staj yaptığı gemi değil. Benim çok başıma geldi. ...Çocuk 7-8 sene zabıtlık yapmış gelmiş ama hiçbir şey bilmiyor. Ya da üçüncüyümüş, ikinci olmuş hiç gemiye çıkmamış. Onun gemiye uyumu da zor oluyor sonra. (G13/35/3.Kpt.)

İlk havaya girdiğimde çok korkmuştum yani hani 8-9 şiddetinde deprem olur ya ne yapacağını şaşırırsın. Öyle oldum. Nasıl burada yaşayacağım dedim. Hareket ediyor bu. (G10/27/3.Kpt.)

Bu tecrübesizlik mesleğe yeni başlamakla eşdeğer değildir. Daha önce çalışılmayan bir gemiye gidilmesi veya çalışma arkadaşlarının değişmesi durumunda tecrübeli denizciler de sorunlar yaşayabilmekte ve bu durum onların gemiye uyumunu geciktirebilmektedir:

Farklı bir gemiye gidersem hani o geminin fiziki şartlarına alışma evresi var. İşte o da 1 hafta 10 gün. Hiç bilmediğiniz bir eve girdiğinizi düşünün bir an hani tuvaletin yerini arıyorsunuz affedersiniz. Ama orası bir ev değil 10 katlı bir apartman gibi düşünün. Her katında farklı bir şey var, her katında farklı bir arkadaş var. Bunun köprüüstüsü, makine dairesi, jeneratörleri ayrı, hepsi ayrı farklı yerde çünkü. İşte bir 10 gün fiziki sıkıntısını yaşıyorsunuz. (G11/44/2.Kpt.)

İlk dönüşte yaklaşık 1 hafta kadar şey oluyor. Bir uyum sağlama şeyi oluyor. Çünkü her gittiğiniz gemi farklı. Farklı insanlar oluyor bu sefer. Her zaman aynı insanlarla çalışmıyorsunuz. Yani değişik gemilere gittiğiniz zaman e personel değişiyor, zabıt kısmı değişiyor. Bunlara alışınca kadar 3-5 gün veya 1 hafta geçiyor yani. (G17/46/Yağcı)

...Eğer gittiğim gemiye ilk kez gidiyorsa uyum sıkıntısı çekerim. (G18/40/1.Kpt.)

4.2.2. Gemide çalışmayı zorlaştıran etmenler

Gemide çalışmayı zorlaştıran etmenler kategorisi, araştırmada en çok alt kategoriye sahip kategori olarak öne çıkmaktadır. Geminin bir işyeri ve aynı zamanda denizcilerin çalışmaları boyunca yaşadıkları yer olması nedeniyle, en çok alt kategoriye sahip kategori olması olağan olarak değerlendirilebilir. Kategori, “bitmeyen mesai ve döngü, aşırı sorumluluk, ailevi mevzuların çalışmayı zorlaştırması, personel arası iletişim, zabıtların tavrı, şirketin tavrı, personelin kalitesi, iş sağlığı ve güvenliği, geminin getirdiği dış faktörler, uzak yolu bırakma isteği” alt kategorilerinden oluşmaktadır. Bu kategoriler gemideki çalışma deneyimiyle ilintilidir ve denizcilerin sorun olarak addettiği kavramlardan ortaya çıkmıştır.

4.2.2.1. Bitmeyen mesai ve döngü

Denizciler, gemide kontratları gereği 08:00-17:00 arası mesaiden sorumludurlar. Ancak bu sorumluluk çoğu zaman kağıt üzerinde kalmaktadır. Zira geminin bir yaşam mahali olması ve denizcilerin mesaipleri bittikten sonra evlerine gidememeleri, sürekli olarak işyerlerinde bulunmaları gibi faktörler onların bitmeyen bir mesai süreciyle karşı karşıya kalmalarına sebep olmaktadır. Bu durum, denizcilerin yıpranma yaşamalarında önemli bir etkidir. Denizciler, mesailerinin bitmediğini şöyle dile getirmişlerdir:

Sürekli geminin içindesin mesai bitmiyor. Daha oraya adım attığında aslında mesai başlıyor. Öyle bir şey yani. Her saatin mesai. (G1/31/2.Kpt.)

Mesai hiçbir zaman bitmez denizde. Hiçbir zaman bitmez. Çünkü sürekli vardiyalı çalışıyoruz. Vardiyalı bittiğinde de ekstra işlerin olur onların takibine başlırsın. (G11/44/2.Kpt.)

Mesai bitmiyor. Biter diye bir şey yok. (G15/42/Yağcı)

Mesainin bitmemesinde gemide acil gelişen yanaşma, tahliye ve arıza gibi durumların etkisi yadsınamayacak kadar büyüktür. Bu tarz durumların her an yaşanabilir olması, denizcilerin çalışma yaşamlarıyla, gemideki iş dışı yaşamlarının ne kadar girift yapıda olduğunun bir göstergesidir:

Geminin yanaşma durumu olduğu zaman veya açıkta demirde bekleme durumu olduğu zaman hangi vakit olursa olsun herkes ayakta olur. (G5/64/G.Reisi)

Yani şöyle gemide bir kere mesai bitti diyemeyiz. Dinlenmenizde bile herhangi bir şey olduğunda herkes alesta hazır vaziyette bekliyorsun yani. Hani zaman zaman siyasetçiler kullarırlar ya hepimiz aynı gemideyiz bir şey olursa hep beraber kalkınmamız gerekir diye. Yani benim vardiyam bitti yatıyorum diyemezsin, kayıtsız kalamazsın. Yani sonuçta şey bir iş yerinde alesta bekleyen itfaiye eri gibisin öyle düşün. (G6/58/1.Kpt.)

Mesela kuruyükte mesai konusunda ambarlar biter, sen onu yıkamak zorundasın. Gecesi, gündüzü yok. Yani ambarlar bitene kadar çalışırsın, bir gün olur iki gün olur. Geminin seferi uzunsa kaptan der ki bugün 8-5 mesai saatinde ambarları yıkayın. Sabah kalkar, hazırlık yapar, ambarları yıkarsın. Ama iki gün sonra yük altına gireceksen onu mecbur yetiştireceksin. Gerekirse iki gün uykusuz kalacaksın. Öyle dinlenme minlenme yok. Yani bitene kadar ambarlarda çalışıyorsun. (G16/40/Pompacı)

Bizde saat kavramı yok zaten. Ne bileyim mesela birazdan malzeme geldi ne bileyim kumanya geldi, yakıt var, çağırabilir bile şimdi. 24 saat üzerinden çalıştığımız için saat kavramı yok. Mesela gece yarısı oluyor pat bir telefon manevra var, gemiyi kaldırıyoruz. E bir manevra sürüyor iki saat, üç saat bazen dört saat. Tamam karşılığında istirahat veriyorlar ama sonuçta o anki uykunuz bölünüyor, istirahatiniz bölünüyor. Yani her şey olabiliyor. (G17/46/Yağcı)

Denizciler, bitmeyen mesai sorunuyla sürekli karşılaşmaktadırlar. Bunun yanı sıra farklı şirketlerde çalışıyor olsalar ve görevleri farklı olsa dahi çalışma düzenleri, işyerleri, mesaiye başlama, mola, yemek ve paydos saatleri neredeyse aynı olduğu için kendilerini döngüsel bir süreç içinde bulmaktadırlar:

Gemide bir gün içinde ne yapıyoruz... vardiyamız var. Benim 4-8. Sabah 4'te kalkarım yani 3,5'ta falan kalkıyorum işte. 4'te vardiya 8'e kadar, 8'den sonra da öğlene kadar gene güverteadaki işlere bakıyorum. 12'de öğlen yemeğini yiyip ondan sonra 3,5'ta gene kalkarım 4'teki vardiyama. (G1/31/2.Kpt.)

Gemide ben şu an gece vardiyasındayım. Normal gemilerde 4 saatlik vardiyalar oluyor veya otomasyon gemilerde 8-5 oluyor. Yalnız bizim gemide fabrika usulü 3 vardiya var. 8-16, 16-24, 24-8 olarak. Ben gece vardiyasındayım şu an için. (G2/38/2.Müh.)

Tabii. Bir günde sabah ben bir reis olarak 7,5'ta kalkarız, sabah kahvaltıya otururuz. Gece vardiyacılarımız olursa onlara -üç vardiya vardır, 8-12, 12-4, 4-8-. Toplam güverte de dört kişiyiz. Bir reis üç gemici. Gemici gece vardiyada olduğu zaman sadece vardiyacı sabah kalkar. 4-8'den sonra istirahate çekilir. Öğleden sonra güverteye çıkar. Sabah 7,5 kahvaltı, saat 8'de çıkarız güverteye. (G3/48/G.Reisi)

12'den 1'e kadar öğlen yemeği. 1'de çıkarız güverteye 3'e kadar çalışırız. 3'ten 3 buçuğa kadar yine çay molası. 3 buçukta çıkarız 5'e kadar çalışırız, geliriz paydos. Yalnız bu 8-5'te seyirde. Limanda böyle değil. Bir de seyirlerde 8-4, 4-8, 8-12 vardiyası var onları da söyleyeyim size. (G14/39/Gemici)

Denizcilerin içinde bulundukları döngüsel süreç zaman zaman birer otomat gibi hissetmelerine sebep olabilmektedir:

Onun dışında işte normal bir süre sonra artık robota bağlıyorsun. Hani fabrikada işleyen zincirin bir parçasısın gibi düşün. Sürekli aynı şeyleri yapıyorsun. Monoton yani döngü gibi. Gemi de zincir gibidir. Sistemin devam edebilmesi için sürekli bu işlerin dönmesi gerekiyor. Siz de uyum sağlayınca bu sefer rutine alıyorsunuz her şeyi. Artık hep böyle monoton, otomatik yapıyorsun her şeyi. (G12/42/1.Müh.)

Çünkü hep aynı insanları görmüşsün 6 ya da 8 ay boyunca. 21-22 kişi. Gelen gidenle bu sayı daha da artabiliyor belki. (G13/35/3.Kpt.)

Hocam akşamdan saatimi kurarım 6:50'ye. Ama 6:50'de kalkamıyorum hiç yalan yok. Sabah saat 7:15, 7:20 gibi kalkıyorum hocam. ...Nedense hep tulumu giyiyorum hocam nedense bir rahatsızlık var. Kafa olarak bittik biz. (G14/39/Gemici)

4.2.2.2. Aşırı sorumluluk

Denizcilerin maruz kaldıkları aşırı mesainin ve döngüsel sürecin uzantılarından biri aşırı sorumluluk yüklenmeleridir. Özellikle zabitan sınıfının çoğu zaman idareci pozisyonunda yer almaları, gemi dışı unsurlara hakim olma gerekliliği ve işveren temsilciliği gibi görevlerinin bulunması, onların aşırı sorumluluk hissetmelerine sebep olabilmektedir. Denizciler bu durumu şu ifadelerle ortaya koymuşlardır:

İki departmanız aslında üç departmanız. Kuzine departmanı, güverte ve makine. Ben güverte departmanında işte ikinci zabitim. Halk arasında 3.kaptanım. Ne yapıyorum? En temel görevim seyir emniyeti benim. İşte seferlere hazırlık yapmak, rotaları çizmek, haberleşmeyi sağlamak. Evraklaşmayı sağlamak, şirketle, limanla, acentelerle. Bir de geminin kağıt üstünde doktoruyum. Acil bir müdahale gerektiği zaman ben sorumluyum. Bana hesap soruluyor. (G10/27/3.Kpt.)

Sefer sırasında öncelikle gemi salahiyeti için geminin herhangi bir hasar almamış olması, yükün kaymamış olması, bir tarafa yatmamış olması gerekiyor. ...Ha tabi gemideki elektronik cihazlarımızın da hepsinin aktif ve kontrollerinin yapılarak aktif halde tutulması bizim için çok önemli. ...2. kaptana ve gemi kaptanına çok ciddi yük biniyor tabi ki. Özellikle vardiya tutacak zabite. Çünkü o an gemide kaç kişi varsa onların canı köprüüstünde vardiya tutan zabite emanet. (G11/44/2.Kpt.)

Yani personelden sorumluyum orada ben ondan sonra geminin bakımı tutumundan sorumluyum yani yükten sorumluyum yani yükü temiz alıp temiz verme konusunda, eksik çıkmaması lazım. Yükle, personelle, kumanya... Bu tarz şeylerden sorumluyum. ...Bazen benim için yük oradaki adamlardan bile değerli olabiliyor. (G1/31/2.Kpt.)

Şimdi mesela diyelim ki eğer çarkçıbaşıysam makinenin genelinden sorumluyum. Eğer ikinci konumdaysam makinenin bakım, tutum, onarımı. Yani ana makine, yardımcı makine ve dümen takımının bakım tutum ve onarımı. Onlardan sorumluyum. (G4/63/2.Müh.)

Aşırı sorumluluk hisseden zabitan sınıfının mesleğe karşı bakışları zaman içinde değişebilmektedir:

Sorumluluk arttıkça daha kısa tutmaya başlıyorsun kontratı. Çünkü daha hassas olman gerekiyor. O yüzden çok çalışmak istemeyebiliyorsun. (G12/42/1.Müh.)

Ha personel kısmında gördüğüm kadarıyla normal bir gemici ya da yağcıysanız sorumluluğunuz yoksa onların eğlence şeyleri daha farklı oluyor. Ama idareci sınıfınız bir eğlence sırasında bile dozu ayarlamak zorundasınız. Her an tekrar o anda bir iş çıktığında o işi yapabilecek seviyede olmalısınız. Ne alkolün seviyesini ne başka bir şeyi dozunu kaçıramazsınız. Bu da bazen yaptığınız işi daha çekilmez kılabilir. (G18/40/1.Kpt.)

Zabitler aynı zamanda bünyelerinde çalıştıkları şirketi temsil eden konumda oldukları için bu durum onlar üzerinde mürettebattan farklı olarak daha farklı yüklerle sebep olabilmektedir. Kendi şirketleri gibi davranmak zorunda kalan zabitle, şirketlerine koz vermemek için mücadele edebilmekte ve bu süreç oldukça yıpratıcı olabilmektedir:

...Ceza yemeyelim falan. Limanda her saat başı orada ücret ödüyor haliyle armatör. Bu gibi arıza durumlarında pompayı söküyorsun, makineyi söküyorsun, line'ları çözüyorsun falan. (G4/63/2.Müh.)

Ha şu anda da en büyük sıkıntılar eskiden liman otoriteleri bu kadar baskı kurmazdı bir de denetim böyle çok baskıcı değildi. Şimdi böyle kağıt üzerinde ciddi evraklarla uğraşıyorsun. Sürekli liman otoritelerine açık vermemek için devamlı check-listlerin var. O kontrolleri yapıyorsun. Gemideki o olumsuzluk ını göstermemek için idareye karşı. Bunlar ciddi baskı tabi personel üzerinde. Eskiden neydi gemi yürür çok büyük bir sorun yaşamadığında gemiye kimse müdahale etmezdi. İlk geldiğinizde karşılarlar evrakları alırlar, ona göre bakarlar zaten siz de hazırlıklı olurdunuz. Ondan sonra size çok fazla kimse bir şey yapmazdı. Ama şimdi her an böyle bir gözetleme durumu var. Her yerde kameralar, her yerde iletişim ağları açık. Tabi bu iletişim ağlarının bu denli açık olması baskı oluşturuyor personel üzerinde. Açık vermeme anlamında. (G6/58/1.Kpt.)

İlk uzun kontratımı attım, ilk zabitlik. Stajyerlik zabitlik gibi olmuyor. İşte 4. Kaptanlık gibi olmuyor. Niye dersiniz ilk defa bir şeyin ağırlığı omuzlarınızda oluyor. Uykularınız kaçıyor. İşte diyare krizleri, karın ağrıları, uykusuzluk vs. başlıyor. Bu da mesleğin bir parçası. Mesela her rütbe aldığınızda o bir aylık psikolojik bunalıma girersiniz. (G10/27/3.Kpt.)

4.2.2.3. Ailevi mevzuların çalışmayı zorlaştırması

Denizciler, uzakta olan ailelerine yönelik sürekli bir özlem içindedirler. Bu durum, onların kendilerini işe vermeleri hususunda zorluk yaratabilmektedir. Özellikle ailesiyle sorun yaşamış ya da ailesine ulaşamamış denizcilerin büründükleri

duygudurumunu işlerine ve çalışma arkadaşlarına yansıttığına dair ifadeler bu durumu ortaya koymaktadır:

Arkadaşımdan bir tanesi problem yaşamış eşi. Eşinin yaşamış olduğu problemi benle istişare edemeyecek gibi ama eşinin yaşamış olduğu problemi sinirlenerekten duygusal olarak da çöktüğü için atıyorum her zamanki yaptığımız iş o an ona agresif bir işmiş gibi gelip, sinirli bir şekilde çalışıp bizimle tartışıp veya bizim gönlümüzü kırıp ondan sonra tekrar hiçbir şey yokmuş gibi biz arkadaşız, kardeşiz, olur böyle şeyler. Ama lakin kimse kimsenin babasının oğlu değil. Kimse kimsenin saygısızlık etmek bağırarak, çağırmak zorunda değil. (G8/37/Gemici)

İş yaparken zaten aileni düşündüğün zaman yaptığın işten hiç normal şeyi bulamazsın. Doğru yapacağın işi doğru yapamazsın. İşe vermek zorundasın kendini. (G3/48/G.Reisi)

Süvarinin eşiyle alakalı bir sıkıntısının olmaması lazım. Neler gördüm ben bu yaşına kadar. 17 yaşında çıktım ilk. Neler neler gördüm neler. Yani tutar adam karısıyla bozuktur, kafası bozuktur falan tutar yukarıda millete şey yapar sıkar, kızar. (G14/39/Gemici)

Denizcilerin ailevi mevzuları işe ve arkadaşlarına yansıttıklarında amirleri tarafından durum fark edilmektedir. Amirler, böyle durumlarda kimi zaman yapıcı olmayı kimi zaman ise yıkıcı olmayı tercih etmektedirler:

...sıkıntı yaşayan tabi ki oluyor. Geçimsizlik yaşayan da şahit oldum. İşte onlar içine kapanıyorlar, performansları düşüyor. Eşiyle mesela kavgalı, boşanma aşamasına gelmiş. Sürekli eşiyle ilgili konuşuyor sürekli şöyleydi böyleydi. İşte sen de onun modunu yükseltmeye çalışıyorsun. İşte boşver, düşünme, işine odaklan diyorsun. Çünkü yapması gereken görevleri var. İş performansını yüksek tutmanız gerekiyor. Baktın olmuyor kendini koyuveriyor mecbur kendisini gönderiyorsun. Çünkü işini güzel şekilde yapmalı. (G12/42/1.Müh.)

...adam mesela bazen evle tartışıyor bilmem ne yapıyor işine yansıtıyor bunu 1-2 tamam idare edebilirsin ama 3-4'te olmuyor. (G1/31/2.Kpt.)

Onun için böyle hüznü insanlar oluyor, gözleri dalan, diyorsun onun aile sorunu var. Fazla yaklaşmıyorsun. (G3/48/G.Reisi)

Denizcilerin ailevi mevzuları işine yansıtılmalarındaki en baskın etken aslında özlemdir. Karadaki sevdiklerine yönelik duydukları özlem, özlemin yarattığı sürekli düşünme hali onların çalışmalarını zorlaştırabilmektedir:

Özlem çok oluyor. Erkek adamsın ağlar mısın? Çok ağladım. Ailem için, arkadaşlarım için. (G10/27/3.Kpt.)

Aile en çok zorluyor. Şöyle, sevdiğinin doğum günü oluyor, ulaşamıyorsun. Güverteye çıkıyorsun diyorsun ki kaptana ya şey biraz kıyıda geçelim de kıyıya yakın en azından telefon çeksın yabancı şebekeden, eve bir mesaj atalım ya da bir seslerini duyalım. (G2/38/2.Müh.)

İlk eşini özlüyorsun, çocuklarını özlüyorsun onlar var. Sen burada tek başına kilitli bir kutunun içinde kapalısın. Onlar da evde. Ne yapıyorlar ne ediyorlar, sen onları düşünüyorsun, onlar seni düşünüyor. Böyle bir şey oluyor yani. (G15/42/Yağcı)

Eşin karada, çocuğun karada. İster istemez merak ediyorsun, özlüyorsun onları. (G16/40/Pompacı)

E ailen tabi yani aileni çok özölüyorsun. Aile senin aklına geldikçe o seni duygusallaştırıyor. Ben biraz şeyim zaten hassasım. Hani eşimden evden bir haber gelse az bile konuşsam bana yetiyor. (G20/49/G.Reisi)

En büyük şey hasretlik tabi gurbetlik. Yani evden ayrışınız eşinizi, çocuğunuzu, annenizi, babanızı, arkanızda olanları özöluyorsunuz. Sürekli bir özlem var. (G17/46/Yağcı)

4.2.2.4. Personel arası iletişim

Denizcilerin yaptıkları işi etkileyen önemli unsurlardan biri birbirleri arasındaki iletişimdir. Personel arası iletişim alt kategorisi, “çok kültürlü/sesli ortam, kavga ve gemi içi ayrımcılık” kodlarından oluşmaktadır. İletişimin kalitesinin, yaptıkları işe yansıdığını belirten denizciler, sağlıklı iletişimin olduğu durumlarda çalışmanın ve seferin çekilmez bir hal aldığını ifade etmektedirler:

Çünkü aynı yerdesin bir aradasın. Kötü anlaşırsan o seferin uzamasına, zamanın geçmemesine, 5 aylık seferin 15 ay gibi gelmesine sebep olur. (G5/64/G.Reisi)

İletişim çok önemlidir gemi içinde. Çünkü zaten 20-25 kişi gece-gündüz beraber birlikte yaşıyorsun yani. Gerçi şimdi bazı insanları çok sık göremeyebiliyorsun. Görevin gereği bazen sınırlı olabiliyor. Ama genel olarak düşündüğün zaman toplam zaten 20 küsur kişi var gemide ve 1 ay okyanus geçiyorsun mesela. 25 gün seyir yapıyorsun yani iletişim onun için çok önemli. (G12/42/1.Müh.)

Burada bir de eğer çalıştığın ekipte sıkıntılı insanlar varsa o süreç daha sıkıntıya evriliyor ve sefer de uzuyor yani. (G6/58/1.Kpt.)

Yani şeyde çalışma arkadaşlarınız eğer şeyse nasıl diyeyim iletişim kopukluğu varsa bu sizin işinize de yansıyor illaki. Ama çalışma arkadaşlarınız uyumlu insanlarsa bu sizin daha verimli faydalı çalışmanıza yansıyor. Şimdi bazen oluyor ki psikolojisi bozuk insanlara da denk gelebiliyorsun. Bu tabi gün içinde sizin enerjinizi de düşürüyor. Daha uyumlu insansa motivasyonunuz daha yüksek olarak çalışabiliyorsunuz. (G17/46/Yağcı)

Denizciler, bazen sorun yaşamamak için bazı konular hakkında hiç konuşmamayı ve kamaralarına çekilerek sorunlardan uzak kalmayı tercih edebilmektedirler:

Salon her zaman tehlikelidir. İstemesen de bulaşmasan da sana bulaşır. Dediğim gibi sporla başlar, siyasete girmese bile dini konudan girerler. Sen de terssin aksi cevap verirsin kopar iş. Onun için salon her zaman tehlikelidir. Salonda oturacaksın, haberini seyredeceksin, çayını içeceksin, kaçacaksın. (G7/61/Gemici)

...siyaset işin içine girince iletişimsizlik oluyor çünkü dediğim gibi parti desteklemeyi, siyaseti takım tutmak gibi yapıyorlar, holiganlığa vuruyorlar. Ondan sebep anlaşıyorlar. Ama siyaset konusu dışında çok güzel anlaşılıyor. (G2/38/2.Müh.)

Şöyle söyleyeyim kendim pozitif bir insan olduğum için bir sıkıntı olmuyor, sorun yaşamıyoruz ama benim gibi olmayan insanlarla sorun yaşıyorum (gülüyor). İletişime orta dereceli diyelim yani ne iyi ne kötü. Bir mesafe koyarak o şekilde sürdürmeye çalışıyorum. (G15/42/Yağcı)

O şahıslara bağlı. Kimisi farklı davranır ama ben şu ana kadar kimseyle kötü olmak istemedim. Yani düzgün iletişim kurmak için her şeyi yapıyorum yani. (G16/40/Pompacı)

Türk denizciler, birbirinden farklı kültürel kodlara sahip insanlar olabildikleri gibi uluslararası personellerle de çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Ancak gemilerin sahip olduğu bu çok kültürlü ortam, denizciler arasındaki iletişimi zaman zaman

olumsuz etkileyebilmektedir. Bu olumsuz etkiler kimi zaman dil sebebiyle olabilirken kimi zaman kültürel kodların etkisinde olan insanların birbirlerine ters gelen davranışlarından ortaya çıkabilmektedir:

Bu Hintliler var ya. Hintliler geliyor mesela Türk personel değil de genelde artık Türk personelle çalışmak daha iyi. Kültürü uymuyor çünkü sana. (G1/31/2.Kpt.)

Ama bir kopukluk oluyor. Adamlarla aranda bir kopukluk oluyor. Adamlarla anlaşıyor. Kültür farkı oluyor, dil oluyor, her şey oluyor. (G2/38/2.Müh.)

Ya dostum 21 tane adam, 21 değişik karakter. Herkes bir acayip. Yani ne söylesem sana biliyorsun insanlar acayip yani. Senin 20 tane öğrencinin hangisi birbirine benziyor? Hepsinin gemiden inip eve gittiğini düşün. Hepsi bir değişik davranır yani. Ne diyeyim yani konu geniş. (G13/35/3.Kpt.)

Burada 22 kişi personelle çalışıyorsun. Herkesin şeyi farklı oluyor bakış açısı, iş yapısı, insanlığı. Bazılarıyla iyi oluyorsun bazıları işte ters oluyor. (G20/49/G.Reisi)

Ama denizciyi en başta rahat ettirecek şeylerden biri İngilizce. ...şirketlerde yabancı personel alımı var Türkiye genelinde. Bu çoğaldı. Bunun sebebi de Türklerin duygusal olması ve İngilizce bilmemesi. Yabancılar ailesini unutup. Aile kavramları yok ki. İngilizceleri de var. Sen bilmeyince çok zor oluyor bu sefer çalışmak. (G3/48/G.Reisi)

Personel arası iletişimin sağlıklı oluşu, sorunların daha da büyümesine ve zaman zaman yaralamaya kadar varan kavgaların yaşanmasına sebep olabilmekte ve doğal olarak çalışmayı zorlaştırabilmektedir. Kavgalar, kimi zaman kişisel sınır ihlalleri neticesinde oluşabildiği gibi kimi zaman da birlikte çalışmanın yarattığı gerginlikten meydana gelebilmektedir. Bu durum hem kavgaya karışan hem de kavgalara şahit olan denizciler tarafından şu biçimlerde ifade edilmiştir:

...kaptanla birbirimize girdik en son. Tekme tokat yani. Adam takmış bir şeyi hala söylüyor. En son saldırdım ya. Ne yapayım yani. Sonra da o şirketten istifa ettim zaten. Daha söyleyecek çok şey var da işte yeter diyelim. (G10/27/3.Kpt.)

Ben mesela aşçıbaşıyla bile kavga ettiğimi bilirim. Kendime ufak balık tutturmuştum baktım tabağında büyük balık var bana niye bunu verdin diye kavga etmişim. Ama şimdi baktığım zaman üzücü olduğunu anlayabiliyorum. (G13/35/3.Kpt.)

Ben 15 yaşındayken kendi gözlerimle gördüm çarkçının, aşçıbaşının boğazına tornavida soktuğunu. Ben çok şeyler yaşadım. (G16/40/Pompacı)

Anlaşıyorlar, adam vardiyaya kalkmıyor. Yani kafası kaldırmıyor. Gidip adam kaldırmaya gidiyor sen benim kapıma niye ikide bir geliyorsun diyor mesela. Kavga çıkıyor. Oldu da yani kaç defa oldu. (G19/40/G.Reisi)

Öğleden sonra 3 çayında kamarot arkadaşına çay getirdi. İkinci (kaptan) bir çayı söylemiş ama duymamış. Bir yanlış anlaşılardan dolayı zaten ikisi de stresli birbirleriyle kavga ediyorlar. Kavga ederken mutfaktaki bıçağı alıp onun üzerine yürüyor. Üzerine yürürken biz de tabi salon reisi olarak müdahale etmek istiyoruz. Tabi kaptanlara haber verdik. Kaptanlar gelirken işte ben de personel salonunun arka salonundan dolaşp elindeki bıçağı alırken elimi kestim. Burada kesik yarası var (elini gösteriyor). (G3/48/G.Reisi)

Birbirlerini öldürüyorlar mesela zabitan. Siz sadece Türk denizciliği bilirsiniz belki biz dünyayı takip ettiğimiz için yabancı gemilerde de çok oluyor. Mesela en son bir aşçı Filipinli bir kaptanı öldürdü. Ben bizzat olabilir miydi bilmiyorum ama yaşadığım problemler olmuştu. İşte o zamanlar ben kaptanım seni göndermiyorum dediğinde çözemeseydik birbirimize girerdik yani. (G15/42/Yağcı)

Personel arası iletişim, gemi içi gruplaşmalar yaratarak bir ayrımcılık olgusu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle daha iyi anlaştıkları arkadaşlarıyla grup olmayı tercih eden denizciler, bir grup kültürünün doğuşuna ve dolayısıyla işle ilgili ayrımcılığa sebep olabilmektedirler. Denizcilerin konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Yalnız hocam büyük gemilerde 4 gemici var. 3'ü vardiyaya girer bir tanesi meydancı. Bunlar rutin vardiyalarını tutar. Yalnız reisler vardiya tutmak istemedikleri için tavuk yumurtadan çıkmış yumurtayı beğenmemiş ya geldikleri yeri unutupuyorlar. Reisler vardiya tutmak istemiyor. Birbirleri arasında dayanışma var. Diyorlar ki ben vardiya tutmuyorum sen de tutma. Öyle bir şey var. ...ben burada kadrolaşmaya karşıyım. Neden? Kontrat olacak ya kimse birbirini tanımayacak. (G14/39/Gemici)

Bu sefer ne yapıyorlar bu sefer anlaşılmadıkları adamı ekarte edip, başka angarya işlere verip diğer arkadaşı çalışıyor ya işinde ahlaklı ya işi de biliyorsa gel gel gel aşağı, çık yukarı, şunu yap bunu yap derken adam artık yorulmaya başlıyor ve çalıştığı gemide eee nasıl diyeyim ben size uyum sağlayamamaya başlıyor. (G8/37/Gemici)

Personel her zaman son sınıftadır. Zabit her zaman ön taraftadır. Onun yüzünden yanlış da olsa yanlıştır. Ama sen gördüğün zaman onun üstüne bir de ters düştüğün zaman şirketler genelde diyor “oğlum o senin amirin yanlışsa yanlış de” diyor. Ama hakaret ediyor ama gemiye zarar veriyor. Olsun diyor o hatadır. Yani bu bütün firmalarda bellidir yani. (G16/40/Pompacı)

Ayrıca gemilerde zabit ve personel salonu olarak iki ayrı salonun olması ayrımcılığın fiziksel bir görünüm almış halidir:

Ben sadece şeyden sıkıntılıydım bizde personel salonu ve zabit salonu olur gemilerde şimdi zabit salonunda ve personel salonunda ayrı muhabbetler olur. Zabit salonu biraz daha yani business class diyeyim uçaklarda, biraz daha muhabbet seviyesi falan kültür seviyesi biraz daha şeydir ama personel salonunda biraz daha kahve kültürü vardır diyeyim. (G2/38/2.Müh.)

Ara sıra toplanıyoruz ve bazen yabancılarda da var tek salon. Biz iki salonuz. Bütün Türk gemilerinde ayrı ayrı 2 salon var. (G3/48/G.Reisi)

Şimdi tabi gemide personel salonu ve zabitan salonu diye ikiye ayrılır. (G4/63/2.Müh.)

4.2.2.5. Zabitlerin tavrı

Zabitlerin tavrı alt kategorisi, “amirlerle anlaşamama, katı hiyerarşi, amirlerin şirketçi oluşu ve amirin personelin motivasyonunu kırması” kodlarından oluşmaktadır. Gemide idareden sorumlu sınıf olan zabitler, denizcilerin yapmaları gereken işlerin dağıtımını ve takibinden sorumludurlar. Bu sebeple personel ve zabitler arası ilişki süregelen bir konumdadır. Dolayısıyla zabitlerin personele yönelik tavırları, denizcilerin çalışmalarını zorlaştırma ya da kolaylaştırma konusunda oldukça etkilidir. Zabitlerin karar verici konumda olmaları, verdikleri her kararla ilgili bir sorumluluk taşımalarına sebep olmakta ve ilgili denizci kararı beğenmediğinde aralarında bir çatışma oluşabilmekte ve anlaşamama durumu ortaya çıkabilmektedir:

Mesela sorun yaşadığım bir olay olmuştu. Bize 2 yıl falan gemiden dışarı çıkma yasağı geldi. Pandemiden dolayı. Hatta ben 8 ay gemiden inememiştım. Sonra hadi tamam

burada karşılıklı anlaşıyoruz ya hiç üstüne de gitmedik fazla illa çıkacağız diye de şey yapmadık zaten. Sonrasında şirket serbest bıraktı dışarı çıkmayı. İşte gemi kaptanı ben dedi kaptanım. Ben uygun görürsem çıkabilirsiniz. ...Bu böyle oluyor hep. Anlamıyor yani. İnsanları anlamıyor. Anlamadığı için de kendini çok üst görüyor. (G15/42/Yağcı)

O değerlendirmemelidir. Açıklamasını yapmalıdır şahsa. Net kararlar vermemelidir. İkna olmazsa kesin ve kesin şikayetini göndermelidir yani bunun şeyi yok. (G10/27/3.Kpt.)

Mesela ben 4. Kaptan vasfında para alırken 2. Kaptanlık yaptığım gemi de oldu. Ben üçüncü kaptanken ikincinin, dördüncünün işlerini yaptığım da oldu. Mesela bir tane süvariyle çalıştım askeriyeden emekli. Üç zabıtini birden Mersin’de gemiden indirmişti. Biz katıldık gemiye. Çok deli bir adamdı. Mesela o ikinci, üçüncüyle hayatta muhatap olmaz hiç sevmezdi onları. Bütün işlerini benle görürdü. Ama mesela şirketle ilgili bir şey olduğu zaman hiç söylemezdi, ret çekerti, kasaysa kasa. (G11/44/2.Kpt.)

Kararlar işle ilgili olduğunda yani zabıtların işlerin durumuyla ilgili personel üzerinde karar verme yetkisi olduğunda personel ve zabıtlar arasındaki gerilim artabilmektedir. Bu gerilim zabıtlar arasında da oluşabilmektedir. Denizcilerin, zabıtların baskıcı olarak gördükleri tavırlarına yönelik ifadeleri bu durumu somutlaştırmaktadır:

Ama ne yazık ki bazen işte bireysel, kişisel faktörler olabiliyor, tavırlar olabiliyor. İşte üstün altı ezmesi ya da uyumsuzluklar inanılmaz derecede bu konuyu fark ettiriyor. (G10/27/3.Kpt.)

Mobbing insana hakaret etme değildir. İnsanı işten yıldırma dolaylı yollardan. Ama bize şöyle diyor adam “ben size hakaret mi ettim mobbing yazmışsınız” diyor. İyi de mobbing hakaret değil ki. (G2/38/2.Müh.)

Gemi kaptanı özellikle uzak yolda insanlara baskıyla devam ederse kesinlikle birtakım sorunlar çıkıyor. Yani onu yapmanızı istemem, bunu yapmanızı istemem yani baskıyla sonu insanlar bir yere kadar dayanıyor bir yerden sonra gemide zaten farklı şeylere, tartışmalar çıkıyor, kavgalar çıkıyor, deportlar oluyor. Ama gemide baskı değil de herkes işini yaptığı sürece güzel oluyor yani herhangi bir sıkıntı olmuyor. (G16/40/Pompacı)

Ya uzak yolda çalışırken mesela çalışma şartları mesela bizim Türk kaptanları biraz baskı yapıyor, yabancı gibi değil. Mesela ben çalıştığım firmada ne bileyim salona terlikle gelme, şort giyme, atlet giyme. Böyle şeylerle insanın psikolojisini yıpratıyorsun. (G20/49/G.Reisi)

Gemide, zabıtlar ve personel arasında katı bir hiyerarşi mevcuttur. Denizciler, amirlerine herhangi bir şekilde saygısızlık ve emre itaatsizlikte bulunamazlar. Sorun yaşadıklarında hiyerarşik olarak önce birinci amirlerine sonrasında ise geminin en üst yetkilisi kaptana durumu bildirmek zorundadırlar. Bu durum gemide bir askeri tertibin varlığına işaret olarak da değerlendirilebilir. Eğer zabıtların tavrı yapıcı olmaktan uzak olursa denizcilerin çalışmaya dair sorunları artabilmektedir. Konuyla ilgili denizcilerin ifadeleri şu şekildedir:

...üstüne saygıyı asla kusur etmeyeceksin. Senin bir üstün ne diyorsa onu yapmak ve yerine getirmek zorundasın. Bunlar geminin yazılı olmayan kuralları. (G3/48/G.Reisi)

Her birimin kendi amiri vardır. Atıyorum 2 kamarotun amiri benim. Bunların bir sıkıntısı olduğu zaman direkt bana geliyorlar. Ben çözemezsem kendi amirime gidip söylüyorum, ikinci kaptana. (G9/40/Aşçıbaşı)

Baktım olay büyüyor benim üstüm, amirim 2. Kaptan. Giderim ona danışırım. Ya da mesela güverte reisinin orada adamlar tartışıyorlar sana geliyorlar. Diyorlar bak böyle böyle olay oldu. Eğer ben çözebiliyorsam çözerim. Ama çözemiyorsam 2. Kaptana danışırım. O olayı kendi açısından toplama yapıyor. İşte süvariye çağırıyor. Kaptan yanına çıkıyor işte böyle böyle olay oldu. Eğer olmayacaksa, çok sorunluysa o kişi hemen onu limandan gönderiyorlar. Eğer gemiye ya da arkadaşına zarar verecekse onu gönderiyorlar. (G20/49/G.Reisi)

Kavgalar genelde ya eğlence sektöründe oluyor ya da gemide işine karşı bilgisizlik yani. Senin bilgin müsait değil ama mesela üstün yanlış yapar sen uyarırsın ama o karşılığında sana farklı davrandığı zaman kavgalar olur. Hiyerarşiyi aşmak gibi işte. Maalesef gemilerde bu hiyerarşi durumu olduğu için tabi ki üstü saygıylan davranacaksın amirine ama bazen de işte amirler yanlış da olmasa yanlış diyor. (G16/40/Pompacı)

Zabitlerin personeli ilgilendiren konularda şirket tarafını tutması denizcilerin çalışmalarını zorlaştırabilmektedir. Bazen şirket tarafından takdir edilme isteğiyle zabıtlar, personelleri zor durumlara sokabilmektedirler. Bu durum denizcilerin amirlerine yönelik bir öfke ve güvensizlik duymalarına sebep olabilmektedir:

...şirket düzgündür amir işkolik ya da obsesiftir bunaltır. Yani şirket beklemiyordur ondan öyle bir şey ama sürekli şey yapayım farkındalık yaratayım, öne çıkayım vs. vs. (G10/27/3.Kpt.)

Yani süvari şirketçi olduğu zaman çıkılmayacak denize çıkıyor. Ama yetki de onda olduğu için bir şey yapamıyorsun. (G2/38/2.Müh.)

Gemi kaptanı şirketi düşünüyor. Şirket de ya ben bu kaptandan memnunum. Bizi idare ediyor. Ama personel zor durumda. Sen kendi personelinin resmen aç bırakıyorsun. (G3/48/G.Reisi)

...internet erişimi konusunda gemi kaptanı faktörü çok önemli. Adam ne yapıyor, şirketteki interneti kısıyor. Şirketi arıyor abi ben biraz kıstım diyor. ...Reis de sıcak ama çalış diyor. Reis bizi kollamadıktan sonra ikinci kollamaz. Reis gidiyor sabahtan ikinci kalkana kadar kamarada yatıyor. 12'den sonra çıkıyor. Şimdi güneşte sabah 8'den 5'e kadar çalışan adam mı daha çok yorulur? Yoksa 1'den 5'e kadar çalışan adam mı? Yani bu işte böyle bir şey var, hak-hukuk. (G14/39/Gemici)

Denizciler yaptıkları işin zorluğuna ek olarak amirlerinin motivasyonlarını kırmalarıyla karşılaşabilmektedirler. Böyle durumlarda mesleğe yönelik düşünceleri değişebilmekte ve yaptıkları işten soğuyabilmektedirler:

Gemide sabah 8'de mesela mesaiye başlamam lazım. Saat 8:02'de elimde çay bardağını görünce ikinci kaptan geliyor uyarıyor. Beni değil ama reisi uyarıyor. Reis de kendisine laf söylendiğini hissettiği için hani sen personeli idare edemiyorsun gibilerinden. Ondan dolayı reise geliyor ya işte bu saatte çay içilir mi falan filan. Benim daha sabahtan moralimi bozduktan sonra normalde çayı 5 saniyede kenara bırakırsın. Ama adam sana bu şekilde söylediği zaman akşama kadar onu düşünerek çalışıyorsun. (G8/37/Gemici)

Şimdi bazen oluyor ki psikolojisi bozuk insanlara da denk gelebiliyorsun. Bu tabi gün içinde sizin enerjinizi de düşürüyor. Daha uyumlu insansa motivasyonunuz daha yüksek olarak çalışabiliyorsunuz. (G17/46/Yağcı)

Bazı reis vardır artık 50 yaşında emekliliği gelmiş sabah akşam habire iş konuşur. Bazı reis var salona geldik mi işle alakalı hiçbir şey olmayacak diyor. Doğrusu bu. Yani yaşam mahalline girdik mi işi bırakıyoruz daha iş bitti. Başka bir hayata geçiyoruz işte. Bunu bazıları anlıyor, bazıları anlamıyor. (G14/39/Gemici)

Şirket şu an çalıştığım firma gibi gayet yeteri kadar iş bekliyorsa kişinin de psikolojik ve sağlık durumu düzgünse gemide bir problem yaşamazsınız sosyal anlamda, iş anlamında. Ama şirket düzgündür amir işkolik ya da obsesiftir bunaltır. Yani şirket beklemiyordur ondan öyle bir şey ama sürekli şey yapayım farkındalık yaratayım, öne çıkayım vs. vs. Bunlar kişiyi tamamen mesleğinden, sosyal hayatından, bazı şeylerden koparan olaylar ne yazık ki. (G10/27/3.Kpt.)

4.2.2.6. Şirketin tavrı

Şirketler, bünyelerinde çalıştırdıkları denizcilere yönelik tavırlarıyla çalışanları üzerinde ciddi bir etkiye sahiptirler. Denizciler, şirketlerin kendilerine yönelik tavırlarından ötürü çalışma yaşamlarında zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Özellikle önemsendiklerini hissetmek isteyen denizciler, önemsenmediklerine yönelik davranışlar gördüklerinde çalıştıkları şirkete yönelik sinizm hissedebilmektedirler:

Benim eşimin mesela ameliyat problemleri oldu, ameliyat durumları oldu. Ameliyattan dolayı da benim orada durmam gerekiyordu aslında. Çünkü moral her şeyin başıdır. Özellikle hastalıklarda. Konuştum, böyle böyle bir durum var benim ailevi sağlık problemim var benim 3-4 ay karada kalmam lazım. Şirketin tersanesi de var. Hani beni 3-4 ay orada geçici görevlendirin, bir değişim yapalım oradaki gemideki arkadaşlarla ben 4 ay sonra tekrar geleyim geriye. Önce tamam dediler ondan sonra dediler ki senin değişim yapılacak kişi bağlı olduğu gemi sefere çıkacak işte bilmem ne ülkesine gidecek, o yüzden şey yapmıyorlar falan. O öyle yaptı, ondan sonra da bir daha da konuşmadım o tarz şeyleri. (G2/38/2.Müh.)

Yabancı bayrak ne yapıyor? Personel ayağını burktu. Neden? Dikkatsiz ve sorunsuz davrandığı için. Şirket de personeli dışarı alıyor. (G8/37/Gemici)

Şöyle ki şirket gerçekten personeline değer veriyorsa makul koşullarda iş ertelenir. Mesai saatlerinde verilmeye çalışılır. ...Ama Türkiye yani dediğim gibi. Malum firmalar 8-5 de olsa gereksiz yere hiçbir can emniyeti, gemi selameti taşımamasına rağmen sırf şirketçilik uğruna, birilerine yaranma uğruna personelin suyu sıkılmaya çalışılıyor, ne yazık ki. (G10/27/3.Kpt.)

Şirketler bazen denizcilerin can güvenliklerini hiçe sayabilmekte ve onların çok ağır hava koşulları olmasına rağmen çalışmalarına devam etmelerini isteyebilmektedir:

Şirket diyor ki hava var diyor süvari mesela biraz kaçacağım diyor yok diyor yetiş limana diyor. Adama 3-4 defa söylüyorlar adam da havaya giriyor sonra puntel devriliyor zarar görüyor falan. E siz sokun dediniz. Kimisi de girmem diyor. Girmem deyince ne oluyor ilk limanda senin iznin geldi, izne yolluyoruz. (G14/39/Gemici)

Gemi kaptanı girmek istemedi havaya ama şirket girmesini istedi. Gemi kaptanı da bildiğini yaptı gene. Ben dedi kimsenin canını şeye sayamam. Şirkete uymadı, havadan kaçtı. Ama şirketten kiracı biraz şey oldu araları bozuldu. Hatta gemi kaptanına o zaman şey söylemişlerdi sen bizim kiracıylan aramızı bozamazsın demişlerdi. Kaptana biraz kızmışlardı. (G16/40/Pompacı)

Yani biz öyle 18 gün kadar şey kaldık Aden'e giremediydik. Mecbur kaldı yani kaptan. Çünkü şirket zorluyordu, yükü yetiştirmemiz gerekiyordu. Ukrayna'ya getiriyorduk yağı. Yağ vardı üzerimizde palmolive yağı, Endonezya'dan almıştık. E tabi yetiştirmek için zorluyorlar bazen hava da olsa havaya sokuyorlar. (G17/46/Yağcı)

Denizciler, ani gelişen durumlarda şirketler tarafından önemsenmemekten bahsetmektedirler. Gemide karşı karşıya kalabilecekleri bir sağlık sorunu veya karadaki yakınlarıyla ilgili hastalık ve vefat gibi durumlarda bazen gemiden şirketin

ekonomik kaygılarından ötürü indirilmediklerini ve çalıştırılmaya devam ettiklerini ifade etmektedirler:

Ama anında gitme durumu çok nadirdir. Çünkü şirket bir masraf yapmak zorunda kalıyor. Onu da çoğu zaman yapmıyor şirket yani. Yapmak istemiyor. (G9/40/Aşçıbaşı)

O an gemi uzak seferdeyse atıyorum Singapur'a yanaşacaktır gemi. O bir kişinin masrafı bazı şirketlere çok gelebiliyor ve şirket çekmek istemiyor. İlk boğaz seferinde ya da yakında çekmek istiyor. Ama bu hiç sağlıklı değil. Bunun yaşanmış örnekleri var. Duyduğumuz, gördüğümüz şeyler var. Arada maalesef kayıplar da var. (G11/44/2.Kpt.)

Sistem çok basit aslında ama her şey paraya dönük. Tek derdi yıl sonuna ucuz maliyetli bu gemiyi çıkarayım. Aslında gemi sana günde 25 bin dolar para veriyor. Çok büyük para veriyor sana. Sen de şirketsin bu adam da şirket. Sen niye önemsemiyorsun personelini? (G3/48/G.Reisi)

Şirketler, yalnızca bu tarz durumlarda kısıtlamaya gitmekle kalmayıp denizcilerin gemi içindeki yaşamlarını olumsuz etkileyecek, temel ihtiyaçlar olarak nitelendirilebilecek kalemler üzerinde bile kısıtlamaları hayata geçirebilmektedirler:

Bizim internetimizi sınırlandırdılar, ondan sonra milletin cep telefonlarına banlama yaptılar, çok internet harcanıyor diye. (G2/38/2.Müh.)

He eskiden çok fantezi vardı yemeklerde bilmem ne vardı şimdi yok. Onları kısıtlar. (G14/39/Gemici)

Kumanyada bile yetersizlik var. Kumanya üzerinde bile pasiflik peşinde adamlar. (G18/40/1.Kpt.)

Yani adamın günde yiyeceği zeytini kısıtlıyorsun, onu kısıtlıyorsun, bunu kısıtlıyorsun. (G3/48/G.Reisi)

Bir-iki firma vardı eskiden gerçekten düşünceli işte fazla bir iş yaptığın zaman parasını vereyim diyen ne bileyim ama onlar da artık kalmadı. Kumanyanın bile hesabını yapmaya başladılar yani. (G13/35/3.Kpt.)

4.2.2.7. Personelin kalitesi

Denizciler, gemide yapılan işleri ekip işi olarak nitelendirmekte ve kalifiye olmayan çalışma arkadaşlarıyla iş yapmak zorunda kaldıklarında zorluk yaşadıklarını ve uyumsuzluk durumlarında işlerin aksamasının işten bile olmadığını ifade etmektedirler:

Personelin kalitesi çok önemli. Bizim için en önemlisi. ...Şu anda Türkiye'de bir sürü firma var. Maaşı zamanında ödeyen de var ödemeyen de var. Ödemeyenlerin nasıl derler iki yakası bir araya gelmez yani. O zaman ne oluyor kaliteli işçi çalıştırmamış oluyor o zaman hep sorun çıkar eder. Gemi denizin ortasında kalır oraya teknik eleman göndermek zorunda kalır. Bunların hepsi para yani A'dan Z'ye. (G4/63/2.Müh.)

Bazen belki kaptan iyi olmaz. Onunla ilgili biraz sıkıntı yaşayabilirsin. Bazen mesela çarkçıbaşı iyi olmaz, gelip güverteadaki işine bakmaz, seni sıkıntıya sokacak şeyler hep bunlar. ...ne kadar ucuz adama çıkarsan, geçersen o kadar ucuz insanlarla çalışıyorsun. O da bize yansıyor tabi. (G1/31/2.Kpt.)

Raspa şöyle güverte de bazı yerlerde yerde, yukarıda pas oluyor hocam. Bunları kırıyoruz makineyle. Ondan sonra fırçalıyoruz. Sülen boyası ardından iki kat sülen attıktan sonra boyasını atıyoruz, o kadar ondan sonra temizliğini yapıyoruz. Yalnız bunu biz artık eski denizci olduğumuz için akşam 5'e kadar bitecek şekilde ayarlıyoruz. Bazısı başlıyor

güldür güldür yapıyor 100 metre yer misal e sen bunu kapatamadıktan sonra 6'ya kadar çalışmanın ne anlamı var? (G14/39/Gemici)

Denizciler arasında kalifiye olmayan personeli adlandırmak için “küpeşteci” kavramı kullanılmaktadır. Çalışma arkadaşlarını sabote etmek üzerine bir planla gemiye gelen ve maaş aldıktan sonra gemiden inmek için her türlü zorbalığı yapan personel için kullanılan küpeşteci kavramı, denizcilerin çalışmalarını zorlaştırdıkları için karşılaşılmak istenmeyen en kalitesiz personel olarak tanımlanabilir. Denizciler konuyla ilgili görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir:

...alkoliktir işte alkol alır, saldırır. Bu gibi şeyler oluyor. Eskiden mesela Çanakkale'den çıkana kadar sesi çıkmazdı. Ama çıktıktan sonra geri dönemeyeceğini bildiği için çalışmazdı. Gider kaptana ben alkol içiyorum derdi. Mecbur kalıyorsun, gemiden atamıyorsun edemiyorsun. Buna 1 ay bakıyorduk mesela mecburen. Ondan sonra Türkiye'ye gelince acenteye bildiriyorsun polis geliyor veya bot geliyor alıyor işte. (G4/63/2.Müh.)

Yani bu küpeşteci diye tabir ettiğimiz personel vardır. Gelir 1-2 ay çalışırlar. Özellikle kuru yükte olur bu. Tankerler daha kalifiye eleman alır. Tankerde pek olmaz. Bu arkadaşlar gelir 1-2 aylık maaşı gördükleri zaman ben ineceğim, ben gideceğim yaparlar. Onlar birazcık huzur bozarlar. (G13/35/3.Kpt.)

...Zaten şirkette evet efendim, tamam efendim derler. Şirkette hani gemide çalışma imkanı olsun diye. Ondan sonrasında işte gemiye geldiğinde de ilk hemen belli etmezler kendilerini. ...Bizim başımıza gelmişti mesela Kanada'da gemiden kaçanlar olmuştu. Sadece gemi içinde sıkıntılı olanlar değil yani. Bazen sıkıntıya düşürebiliyorlar çünkü kaçma işleri falan oluyor. (G12/42/1.Müh.)

Küpeşteci dediklerimiz nedir biliyor musunuz? Misal gemiye çıkar 2 ay zor durur. İlk ay maaşını alır ondan sonra başlar pislik yapmaya. Milletle kavga etmeye, içer bilmem ne. (G14/39/Gemici)

Atıyorum adam bakkalı kapatıyor denizci oluyor. Marketi kapatıyor, denizci oluyor. Zannediyor denizde para kazanacağım. Ondan sonra kaçacağım. İki şey düşünüyor, kaçmak ya da para kazanıp karada bir şeyler yapmak. (G3/48/G.Reisi)

4.2.2.8. İş sağlığı ve güvenliği

Denizciler için gemide önemli konulardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir. Ancak denizciler, zaman zaman şirketler ya da zabıtlar tarafından bu hususta gerekli hassasiyetin gösterilmediğini ve bu sebeple çalışmalarının zorlaşabildiğini ifade etmektedirler. Ayrıca denizciler iş sağlığı ve güvenliğine riayet etmeyen mesai arkadaşlarının varlığından da rahatsız olmaktadır. Zira bazen herkesin can güvenliğini tehdit edebilecek davranışlarda bulunabildikleri gibi bazen de kendi canlarını riske atacak davranışlarda bulunabildiklerini ve buna şahit olduklarında olumsuz etkilenebildiklerini dile getirmektedirler:

Yine kimyasalda çalıştım. O zaman kimyasal malzeme taşıyorduk. 4 nolu tanka Kastamonu Cideli bir arkadaş orada kaldı ve şöyle 8-12 vardiya 15'te paydos ediyor. Az bir işim var, ikinci kaptana haber vermeden aşağıya iniyor. Kullanılmış bir maskeyi takıyor. Burada çok önemli bir detay var. Kullanılmış maskeyi asla yine takıp

kullanmayacaksın. Onun bir süresi var. 15 dakika içerisinde onun filtresi bitiyor. Kullanılmış maskeyi takıp iniyor aşağıya. ACN maddesini çekiyor bu da çektiğin zaman geri veremeyeceğin bir madde. O da çekiyor. Yukarı çıkarken ikinci basamaktan yere düşüyor. Kafası yere vuruyor. Orada bitkisel hayata giriyor. Onu sedyeyle yukarı alıyoruz. Hollanda'dayız. Helikopter çağırıp veriyoruz. Ambulans helikopter götürüyor, cihaza bağlıyorlar. Sonra hastanenin yapacağı hiçbir şey yok. Diyorlar ailesi son kez gelip görebilir, fişini çekeceğiz. Beyin ölümü gerçekleşiyor. E yazık değil mi? (G3/48/G.Reisi)

Çalışma saatini giren kim? Geminin 2. Kaptanı. Belki adam deli, manyak. Belki çalıştırıyor herkesi günde 3 saat çalışıyor gösteriyor. Bunun önüne geçebilir misiniz? Geçemezsiniz. Eee? İhtiyacınız var paraya, ses çıkaramazsınız. Ondan sonra ne oluyor? İş kazaları. Ondan sonra ne oluyor işte yük düşürdük. Gemi batırdık, yangın çıkardık, adam yaraladık. Neye yaradı? Hiçbir şeye yaramadı. (G10/27/3.Kpt.)

Yani işinde dikkatli olursan olmaz ama dikkatsiz olursan olur mesela ambara düşenler oluyor, bilmem ne oluyor. Onlar da hep işte uykusuzluk, o, bu. Etkenleri bunlar. Yani dönüyor dolaşiyor, hepsi o şeye geliyor işte. (G1/31/2.Kpt.)

Bir 2. Kaptanımız o kapaklar zincirlidir (eliyle kapağı ve zincirleri anlatmaya çalışıyor). Parmaklarım bile kopabilir yani o kapağı çektikten sonra. Gemideki baş taraftaki loca zincirlik diyoruz biz ona. Normalinde burada ortada olması lazımken böyle yapmış mühendis yapan kişi (yine eliyle anlatıyor). Şimdi bu böyle olduğu zaman ne yapıyor? Tam ortada olduğu için yayılmıyor. Doluyor doluyor en son buraya geliyor mecburen yukarı alamıyor. Benden istiyor ki aşağıya ineyim oradan ayağımla ittireyim ki ileri doğru gitsin. Kaptana dedim ki efendi kaptan benim bir telsize ihtiyacım var. Orası karanlık benim bir lambaya ihtiyacım var. Adam bana dedi ki sen telsizle lambayı napıcan dedi. (G8/37/Gemici)

4.2.2.9. Geminin getirdiği dış faktörler

Geminin getirdiği dış faktörler alt kategorisi, “hava, statik elektriklenme ve vibrasyon/sallantı” kodlarından oluşmaktadır. Denizciler, geminin sebep olduğu zorluklardan ötürü çalışma konusunda zorluk yaşayabilmektedirler. Ancak bu dış faktörler yalnızca çalışmayı zorlaştırmakla kalmayıp, denizcilerin gemideki iş dışı yaşamlarını da etkilemektedir. Özellikle seferdeyken kötü hava şartlarıyla yüzleşen denizciler için hem çalışmak hem de gemi içinde yaşamak oldukça zor bir hale bürünmekte ve hava şartlarının olumsuz etkileri denizcilere farklı şekillerde yansıyabilmektedir. Denizciler -fırtına ya da ağır hava şartlarını “hava” olarak adlandırarak- şu biçimlerde ifadelerde bulunmuşlardır:

...7-8 metre dalgalara da girdiğimiz oldu. Limandan attılar bizi işte hava geliyor diye Allah'a emanet çıktık. İşte 3 gün 4 gün demir atıyorsunuz olmuyor, yol veriyorsunuz gemiye, yürütmeye çalışıyorsunuz işte dalganın şekline göre olmuyor. Yataktan düşüyorsunuz işte en son yere atladım yere attım kendimi ve iki kolum iyi ayağımı açtım. Öyle uyudum yani. 1-2 saat belki. Yok çünkü hiçbir şey yerinde durmuyor. Yaşanıyor ne yazık ki. (G10/27/3.Kpt.)

2013 yılında Singapur'dan dönüyorduk. Malaga Boğazı'nı çıktıktan sonra Hint Okyanus'undasınız. Aden Körfezi'ne kadar da yaklaşık 10-12 günlük bir süre var. Yani gemisinin hızına göre değişiyor da. Mesela biz orda tam şey zamanıydı tam bu Muson yağmurları şey yani iklim dönüşüm zamanıydı tam. ...Havaya girdik mesela. Gemi tam yol vermesine rağmen 1 knot hız yapamıyordu gidemiyordu yani. Rüzgarı göğüsliyordu, gidemiyordu gemi. 10-12 kuvvetinde hava vardı. Gemide kırılmadık, dağılmadık şey kalmadı. Tabi uyku da uyuyamıyorsunuz burada. Tanklar taşıyor, ediyor, her şey

darmadağın oluyor. Mutfaklarda bir şey kalmıyor. Yemek mesela aşçı yemek yapamıyor. Yani bu tabi insanları çok etkiliyor. (G17/46/Yağcı)

Gemide giderken eğer hava şartları iyiye bir sıkıntı olmaz. Ama hava kötüye o seyri de etkiliyor. Senin uyumanı da yemeni de. Sallantı oluyor, uyuyamıyorsun. İşte sağa sola atıyor seni. Rahatsız oluyorsun, yemek yiyemiyorsun, deniz tutuyor seni. (G20/49/G.Reisi)

Ama havaya girdiğin zaman çıkamıyorsun. Bir bakıyorsun birtakım yerler kırılmış, kesilmiş. Gemi çünkü bıçak gibi kesiyor yani. Hasar veriyor yani gemiye. (G19/40/G.Reisi)

...benim yattığım yer benim sırtımda durmuyor. Yemin ediyorum kendimi bağladığımı biliyorum yatağa uyumak için. Bir 8-10 defa bağladım kendimi. Bu da az bir sayı değildir yani. (G11/44/2.Kpt.)

Hollanda'da yakalanmıştık bir fırtınaya şöyle söyleyeyim masanın üzerinde bir a-4 kağıdını düşünün duruyor böyle düz bir şekilde. O a-4 kağıdının havalanıp masanın diğer ucuna gittiğini sonra oradan da havalanıp tekrar aynı yere döndüğünü gördüm. ...Gerçi ben alışkınım ama alışkınım desem bile fırtına olduğu zaman benim bel fıtığım var belim çok ağır çünkü dengemi sağlayamam. İşte aşırı bir acıkma durumu oluyor, uyku durumu oluyor yani sersemleştiriyor beni. (G15/42/Yağcı)

Aylar boyunca metal bir yığının içinde olmak ve bu yığın içinde hem çalışıp hem yaşıyor olmak statik elektriklenmeye sebep olabilmekte ve bu denizcilerde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Bu durum onların çalışmaları üzerinde ve birbirleriyle iletişimlerinde zorluklar yaratabilmektedir:

Şimdi bu sen ne kadar da tabi eee gemideki sosyal ortamın olsa, çalışma arkadaşların iyi, güzel, pozitif de olsa bir statik elektriklenmesi oluyor gemide. Bunun için işte belli bir süre karada bulunmanız gerekiyor bunu atmanız için. O her zaman olmuyor işte 35-40 gün seyir yaptığınızda oluyor. (G12/42/1.Müh.)

Yalın ayak karada yürümek istiyorsun ya. Adam gergin oluyor karaya basmayınca uzun süre çıkmayınca. Huzursuzluk oluyor gemide de. (G19/40/G.Reisi)

Bir statik enerjiye de maruz kalıyoruz. Bu insanların psikolojisini de etkiliyor çalışmasını da. (G17/46/Yağcı)

Denizcilerin gemideki çalışmalarını ve yaşamlarını etkileyen geminin getirdiği bir başka dış durum titreşimdir. Vibrasyon olarak ifade edilebilecek bu titreşim, denizcilerin sürekli maruz kaldıkları bir durum olması nedeniyle süregelen bir haldedir ve bu süregelenlik olumsuz etkilerin şiddetinin artmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca vibrasyondan ayrı değerlendirilemeyecek diğer bir husus sallantıdır. Gemi, fizik kuralları gereği sürekli sallanan ve titreşen bir işyeri olarak denizcilerin çalışmalarını ve iş dışı yaşamlarını zorlaştırmaktadır:

Mesela eskiden bir gemi değiştirmek zorunda kaldım. Eski gemim neredeyse hiç titreşimi olmayan bir gemiydi. Yeni gemiye bir geçtim. Abartmıyorum 15 gün alışamadım vibrasyona. (G6/58/1.Kpt.)

Migren hastasıyım. Yoktu. Ailemde var. Kroniktir belki geçebiliyordur belki bilmiyorum. Ama mesleğe başladıktan sonra açığa çıktı. Vibrasyondan da olabilir. (G10/27/3.Kpt.)

Deniz tutması baş ağrısıyla başladı bende. Çok fazla sallanma değil de o sallantıya kaptırdığın zaman başın ağrıyor, deniz tutuyor. Şurada yürüsen deniz tutmaz. Ama burada oturup da bunu yaparsan o zaman oluyor (sallanıyor ve çok güçlü bir kahkaha atıyor). (G8/37/Gemici)

4.2.2.10. Uzak yolu bırakma isteği

Bir işi yapmayı zorlaştıran en büyük etkenlerden biri hiç şüphesiz işe yönelik isteksizliktir. Denizciler, çalışmalarını zorlaştıran birçok etmenle mücadele etmekte ve çalışmayı sürdürmeye çalışmaktadırlar. Ancak bu sürdürme çabası, onların işlerine yönelik olumsuz bir tavra bürünmelerine engel olamayabilmektedir. Aslında uzak yolu bırakma isteği genel bir sonuç olarak değerlendirilebilir olsa da aktif çalışan denizcilerin akıllarında bırakma isteğiyle çalışmaları, onların çalışmalarını zorlaştıran önemli bir unsur olarak değerlendirilebilir. Yaptıkları işten tabiri caizse bıkan bazı denizciler, uzak yol denizciliği bırakmak istediklerini ifade etmişlerdir. Güverte reisi olarak görev yapan G5, zabitan sınıfına nazaran mürettebatın daha dezavantajlı olduğunu ve bu sebeple uzak yola çıkmamaları gerektiğini ifade etmiştir:

Kişiler de yani benim kendi görüşüm şu karada yiyecek ekmek bulabiliyorsan yıkılmıyorsan ancak çaresiz kalırsa denize başvurulması lazım. Eğitimi deniz üzerine yapmış, fakülte mezunu çünkü onlar çok iyi para kazanıyorlar. 3-5 senelik birikimleriyle karada bir iş kurabiliyorlar. Karada iş bulma imkanları da daha fazla. Ama mürettebat olarak hakikaten yani son olarak tercih edilmesi gereken bir iş. (G5/64/G.Reisi)

Ancak zabitan sınıfından denizcilerin ifadelerinden uzak yolun onlar için de zorluklarla dolu olduğu ve nihayetinde bırakmak istedikleri görülebilmektedir:

Yani bilmiyorum ya para için gidiyoruz ama artık o paranın da bir değeri yok. O kadar çektiğin çileye, denize, domuza değmez dostum ya gerçekten değmez. Düşünsene 1 senede 6 ay çalışsan 20 sene ömrün olsa 10 senesini evinden uzakta geçiriyorsun. (G13/35/3.Kpt.)

Benim de orta sonndan beri hayalim ama hiç hayalim gibi olmadığını gördüm. Özellikle aileniz, çocuğunuz olunca gözünüzde bitiyor yani. ...Ben çocuğum doğduğumda gemideydim. Çocuğumun doğumunu göremedim. Bu sebepten zaten mesleği bırakmayı da düşünüyorum. (G18/40/1.Kpt.)

G20 ise baba mesleği olan denizciliğe yönelik algısının nasıl zamanla değiştiğini şu biçimde ifade etmiştir:

Mesela benim şu anki aklım olsa denize çıkmazdım. Bizim sülale denizci. Babamdan tut, dedemler, dayılarım, amcalarım, amcaoğullarım. Hepsı birden denizci yani. Ben mesela çıkmaz istemezdim bu kadar zor olduğunu bilseydim, sıkıntılı olduğunu bilseydim. (G20/49/G.Reisi)

G19 ise alternatif olsa uzak yolu bırakacağını kendine has bir üslupla dile getirmiştir:

Şimdi kapı önünde mesela bana feribotta aynı parayı verse ben niye burada durayım. Bu sefer millet feribot için birbirini keser. (G19/40/G.Reisi)

4.2.3. Hapishane algısı ve mahrumiyet

Hapishane algısı ve mahrumiyet kategorisi, “çekmeyen internet ve bayramları/özel günleri kaçırmak” alt kategorilerinden oluşmaktadır. Denizcilerin işyerleri olan gemiler, birçok anlamda izole yapılar olarak olağan işyerlerinden oldukça farklı bir yapıdadır. Denizcilerin uzun süreler boyunca gemilerde hem yaşayıp hem çalışmaları, bu süreç boyunca mahrumiyet yaşamalarına ve kendilerini bir hapishanede gibi algılamalarına sebep olabilmektedir. Bu hapishane algısı, denizciler üzerinde oldukça olumsuz etkiler yaratabilmekte, mahrumiyetin süregelen oluşu bir öğrenilmiş çaresizliğin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Zira denizciler, dışarıdan çok para kazanan işçiler olarak görülseler de aslında gemideyken en ufak isteklerini bile yerine getirmekten mahrum olan çaresiz bir haldedirler:

Çok mahrum kalıyorsun burada. Uzak yoldayken parayla hiçbir işim yok benim. Paranın ne olduğunu bilmiyorum bile. Benim için bankadaki birkaç rakam. Ödemeleri oradan yapıyorum. Kredi kartı ve kredi ödemesi. Başka hiçbir işim yok. (G9/40/Aşçıbaşı)

...uzak yolda parayla işim yok çünkü benim. Paraya ihtiyacım yok, olsa ne yazar. Milyon doların olsa ne yazar. Ya bir büfe olsun da sigara alayım, çiklet alayım deme şansın yok. Maalesef yok yani. (G11/44/2.Kpt.)

Bir de sefere çıktığımız zaman mesela gemiye çıkarken gemiden hiçbir markete hiçbir şeyi sağlayamayacağın için valizinde tam teşekküllü gemiye şeylerini alman gerekiyor. Atıyorum elbiseni, ayakkabını, terliğini, şampuanını vs. Gittiğin zaman dışarı çıkıp da alamazsın. (G3/48/G.Reisi)

...ya gemide bin lira vereyim bana kazandibi tatlısı bulun. Yok alamazsınız. Alamadığımız için de böyle şeylere işte aç kalıyoruz. (G14/39/Gemici)

Denizciler, isteklerini yerine getirmeleriyle ilgili mahrumiyet yaşamalarının yanı sıra sosyal anlamda mahrum kaldıklarından kendilerini bir hapishaneye kapatılmış gibi hissedebilmektedirler:

Çünkü denizde bir boşluk içindesiniz. Etrafınızda hiçbir şey yok. Bazen kuş bile göremiyorsunuz. (G17/46/Yağcı)

Her anlamda o artık daralıyorsun yani bir hapishanede gibisin. (G6/58/1.Kpt.)

Bir an önce adapte olmak için insanlarla kaynaşıp muhabbet ediyorsun. Öbür türlü kendini kamaraya kapattığın zaman olmuyor. Daha çok bunalıma giriyorsun. Biraz cezaevi gibi hissettiriyor öyle olduğu zaman. (G9/40/Aşçıbaşı)

Denizcilerin kendilerini hapishanede gibi hissetmelerinde etken olan unsurlardan biri bahsedildiği gibi sosyallikten mahrum olmalarıdır. Bu sosyallikten mahrum olma gemideki aynı insanlarla sürekli vakit geçirme ve tekrar eden paylaşımlarda bulunma durumundan da kaynaklanabilmekte, gemideki sosyal ortam asosyalliğe sebep olabilmekte ve hapishane algısı ortaya çıkabilmektedir:

Sürekli aynı yerdesiniz, aynı insanlar, aynı kamara, 120 gün boyunca bu şekilde bir cezaevi modu gibi diyeyim yani. (G15/42/Yağcı)

Nasıl diyeyim burası öyle bir yer ki mesela karada çalışıyorsunuz kavga ettiniz, buranıza geldi. Ne yaparsınız? Çeker kapıyı, çıkarsınız. Okyanusun ortasında kapıyı çekip çıksam nereye kadar gidebilirim? Hiçbir yere. Ve benim bir yedeğim yok yani. Vardiyaya çıkmam lazım mesela 8 saat. Ben iptal olduğum zaman çalışmıyorum desem bile bir yere kadar idare edebilirim. Yok yani. Birini çağırırım, hemen olsun diye bir şey yok. (G10/27/3.Kpt.)

Bir de sürekli seyir halinde olunca mesela karadaki insan sabah işine gidip akşam evine gelirken sürekli bir hareket halinde bir de şey değişik insanlar görüyor, çevreyi görüyor. Biz öyle değiliz. Kapalı bir kutunun içindeyiz. 24 saat üzerinden günlerce yani. Bu da insanların psikolojisini bozabiliyor yani. (G17/46/Yağcı)

4.2.3.1. Çekmeyen internet

Günümüzde internet neredeyse tüm dünyada bir numaralı iletişim aracı olarak görülmektedir. Ancak denizciler, uzak yoldayken çoğu zaman bu iletişim aracından yoksun olarak çalışmakta ve boş zamanlarında faydalanamamaktadırlar:

...ne internetin oluyor yani kıyıya yakın gitmediğin sürece internetin yok. İnternet büyük problem. (G1/31/2.Kpt.)

Her yerde çekmiyor işte. Uzak yoldayken geçen seferimde geminin bir tanesi vardı arızalıydı mesela. İnternet normalde az çeker tamam ama bunda hiç çekmiyordu. (G15/42/Yağcı)

Her yerde internet çekmiyor. Gittiğimiz yerlerin hatlarını alırız mesela. Onun harici her yerde çekmez. Geminin internetinin de çok stabil olduğunu söyleyemem. (G18/40/1.Kpt.)

İnternet, küreselleşmenin önemli yordayıcılarından biri olmasının yanında aynı zamanda doğrudan iletişim aracıdır da. Denizcilerin çoğu zaman aileleri ve yakınlarıyla iletişim sağlamak amacıyla bir araç olarak kullandıkları internete erişim sorunu yaşadıkları durumlarda, çekmeyen internet sorunu daha kötü bir görünüme bürünmektedir:

İnternet eğer çekiyorsa yani şeyde değilsek telefonun internetin çektiği bölümlerdeyse ya evimizle ailemizle görüşürüz. ... ama internetiniz yok, haberleşme yok. Yani bu gibi şeyler de insanın psikolojisini bozuyor. Biz mesela şu Ege'yi geçerken bile bazen 1-2 gün telefonumuz çekmiyor insanlar sıkıntı içine giriyor. Bir an önce telefonum çeksın diye uğraşıyor. İnternetim çeksın, telefonum çeksın. Biriyle konuşayım... (G17/46/Yağcı)

Şimdi bile kolay desek de çekmeyen yerler olur, internet olmaz vs. ...Çünkü evli olan, nişanlı olanlar çok zorlanıyorlar hala. (G11/44/2.Kpt.)

İnternet çekmiyorsa, televizyon çekmiyorsa o tarz şeyler yoksa insanların canı sıkılır, aileleriyle görüşemezler. O zaman sorun çıkar. (G18/40/1.Kpt.)

4.2.3.2. Bayramları/özel günleri kaçırmak

Bayramları/özel günleri kaçırmak alt kategorisi, “çocuğunun doğumunu görememek ve cenazelerde bulunamamak” kodlarından oluşmaktadır. Denizciler, bitmeyen mesai sorunundan muzdariptirler. Ancak bu mesainin bitmemesinin sebebi denizcilerin işyerleri olan gemilerden kontratları bitene kadar ayrılmamalarından kaynaklanmaktadır. Bayram seyran demeden çalışan denizciler, aileleri için kritik

öneme sahip olan bazı özel günlere katılım sağlayamamaktadırlar. Denizcilerin özellikle bayram, doğum, düğün ve cenaze şeklinde bir özel gün tasnifinde bulunmaları, bu günleri kaçırdıklarında olumsuz bir duygulanım içine girdiklerinin bir göstergesidir. Denizcilerin bayramları kaçırmalarıyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Ben mesela kaç sene bayram görmedim. Bir işte bu bayramda yeni Ramazan Bayramını gördük. (G3/48/G.Reisi)

Bayramlar olur, kurbanlar olur, Ramazanlar olur. Bunların hepsini biz kaçıırız. (G20/49/G.Reisi)

Denizciler, düğünleri de özel gün olarak değerlendirmekte ve bayramlara katılım sağlayamadıkları gibi düğünleri kaçırdıklarını dile getirmektedirler. G17'nin konuyla ilgili "Bir de mesela denizcinin bayramı yok seyranı yok. Düğün oluyor katılamıyorsunuz." ifadeleri bu durumu somutlaştırmaktadır.

Bayramlara atfedilen değer, denizcilerin gemi içindeki ritüellerine de yansımaktadır. Bayramları sevdikleriyle geçiremeyen denizciler için başvuru alan ilk kaynak yine çalışma arkadaşları olmakta ve bayramı en azından gemide yaşamak için birbirlerine destek olmaktadır. Ancak kendilerini daha iyi hissetmek için yaptıkları bu eylem bile onların burukluğunu gün yüzüne çıkarabilmektedir. G5, konuyla ilgili şunları ifade etmektedir:

Onun haricinde tabi bayramlar buruk oluyor. Yani hiç denizci insan ananelere de bağlıdır yani. Bayramlara mutlaka gemide önem veririz. O gün temiz kıyafet giyerim mesela gemide bayramlaşma yaparım. İşte mümkünse en iyi yemekler pişirilir. Kaptan tarafından diğer imkanlar yapılır. Aslında bunlar olmasa daha da iyi. Çünkü bunlar oldukça çoluk çocuğunu hatırlıyorsun. Dışarıdaki bayramı hatırlıyorsun. O günler buruk geçiyor. (G5/64/G.Reisi)

Bir insan için en önemli yaşamsal faaliyetlerden biri çocuk sahibi olmaktır. Çocuğunun doğumunu görmek ve doğum sonrası eşin yanında olmak ise hem kişi hem de ailevi dinamikler için oldukça önemli olarak değerlendirilebilir. Ancak denizciler için bu durum, olağanın dışında bir seyir izlemekte ve çoğu zaman çocuklarının doğumlarında bile bulunamamaktadırlar:

Ben ilk çocuğumun doğumunu görmedim. Seyirdeydim, çocuğumun doğumunu görmedim. (G2/38/2.Müh.)

Örneğin ben mesela 3. çocuğumun doğum haberini Atlas Okyanus'unda aldım. Bermuda şeytan üçgenini geçmek üzereydik. Telgrafla aldım. ...3 ay sonra aileme yazdığım bir mektupta -tabi o zaman mektup var- yani bebeğe selam yazmıştım en sonunda. Çünkü ismini bilmiyordum. (G5/64/G.Reisi)

Ben ilk çocuğumun doğumunu bile kaçırdım yani. İlk çocuk doğduğunda Amerika'daydım. (G20/49/G.Reisi)

Ben çocuğum doğduğumda gemideydim. Çocuğumun doğumunu göremedim.
(G18/40/1.Kpt.)

Oldukça temel bir gereklilik olarak değerlendirilebilecek çocuğunun doğumunda bulunma hadisesi, denizci olmayan insanlar için olağan görülebilmekteyken denizcilerin kendilerini çok şanslı hissetmelerine sebep olabilmektedir. G4'ün çocuğunun doğumuna denk gelmesi sebebiyle kendisini şanslı olarak addetmesi durumu somutlaştırmaktadır:

Orda çok şanslıydım (gülüyor). Şeyin kuzeyindeydim ee Rusya'nın kuzeyindeydim. ...Şöyle kontratım bitmişti kalktık, Belçika'ya gidiyorduk. Kontratım dolmuştu, dilekçeyi vermiştim. Belçika'da ineceğim, yerime adam gelecek. Belçika'ya geldik, limana yaklaştık. Beni aldılar, acente geldi. Otele yerleştirdi. Sabah aldı beni acente, havaalanına getirdi. 12'de eve geldim, zile bastım. Baktım kimse yok. Komşu açtı kapıyı, zil sesine uyandı herhalde. Dedi ki işte hoş geldin falan. Eşin dedi işte sabah rahatsızlandı, doğum sancısı tuttu, hastaneye kaldırdılar. Ben de işte öyle gittim hastaneye. İkincisinde de işte seferdeydim ama geldiğimde doğum oldu. Ben şanslıydım o konuda. Herkes şanslı olamıyor tabi. (G4/63/2.Müh.)

Denizcilerin muzdarip oldukları bir diğer özel gün kaçırma hadisesi ise cenazelerde bulunamamakla ilgilidir. Özellikle sosyal dayanışmanın önemli tezahürlerden biri olarak görülebilecek cenazede bulunma ve taziye kültürü, denizcilerin çoğu zaman uzak olmak zorunda kaldıkları hususlardır. Denizciler, birinci derece yakınlarının bile cenazelerini kaçırabilmekte ve bu süreçte bazen her şeyden habersiz çalışmalarına devam edebilmektedirler. Zira çalışma arkadaşları kayıp yaşayan arkadaşlarına örtülü bir destek türü olarak durumu saklı tutmak zorunda kalabilmektedirler. Denizcilerin konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

İşte bizim cenazemiz, ben babamı İngiltere'deyken açıktayken kaybettim. Annemi öyle. Hep denizdeyken. En çok sevdiklerimi denizde kaybettim. (G3/48/G.Reisi)

Ama her ne olursa olsun ailelerimizin ölümlerine, işte kazalarına, daha sonradan da duysak bile yetişemediğimiz için kendimize kızıyoruz. (G8/37/Gemici)

Çok şey gördüm ben. Babası ölen mesela. Adamın babası ölüyor söyleyemiyorsun. Çünkü söylesen çok sıkıntıya girecek. 5 gün saklıyorsun yeri geliyor. Çünkü adam kahrolur, mahvolur, biter yani. O 5 gün 5 yıl gibi gelir ona. Ona söyleyemiyorsun mesela, çaktırmıyorsun. Mesela Singapur'da alalım gemiden cenazeye gitsin diyorsun mesela. Mesela elektrik zabiti vardı. Babası öldü biz tabi söylemedik ona. Ama ailesini filan arıyor bu babamla görüşmek istiyorum diyor bunlar geçiriyorlar falan. Bu da huylanıyor. İşte niye beni görüştürmüyorsunuz falan bilmem ne. Ondan sonra iş büyüyor işte bunlar bir şekilde söylemek zorunda kalıyorlar. Sonra adam bize kızıyor işte niye söylemiyorsunuz. Ben evdekilerden mi öğrenecektim bilmem ne. (G12/42/1.Müh.)

Çarkçıbaşının eşi öldü. Belli bir süre bunu sakladık. Daha sonra kendisi oğluyla konuşurken öğrendi. İşte bayağı bir yıkıldı. Onu unutmam mesela. Adam eşinin öldüğünü oradan öğrendi. (G18/40/1.Kpt.)

Birinci derece yakınlarını kaybeden denizciler, yalnızca uzakta olduklarından dolayı değil bazen şirketlerin tavrı ya da prosedürel süreçler nedeniyle cenazelerde bulunamamaktadırlar:

...arkadaşımız annesini kaybetmiş, söylememişler. Gelemez, gemide de şey olur diye. Yani bir 6 ay sonra falan öğrendi annesini kaybettiğini hatta izne gelince. Babasını kaybedip aylar sonra gelebilen. Yani böyle bu. Hatta burada oldu. Gemi Çanakkale’de demir bölgesinde arkadaş annesini kaybetti, gönderemediler işte. Çanakkale’de bir de düşün yani gemi Türk bayraklı. İşte filikayı salıp karaya çıkarabilirdi arkadaş ama yapamadılar. Yurt dışında olsa ohoo hiçbir şansın yok. (G15/42/Yağcı)

...Annesi öldü, 2-3 gün sonra gidebildi buradan. Bir sürü prosedürü var, osu var busu var anlamıyorlar. O tarz duygusal olaylar çok oluyor. (G2/38/2.Müh.)

4.2.4. Gemide psikolojik sorunlar

Gemide psikolojik sorunlar kategorisi, “güvensizlik, yalnızlık, travma ve kaygı-korku” alt kategorilerinden oluşmaktadır. Uzun süreler boyunca izole şekilde çalışan, haddinden fazla mesai yapan, çeşitli boyutlarda mahrumiyet yaşayan, aynı insanlarla bir metal yığınının içinde yaşamak zorunda kalan denizcilerin, çeşitli psikolojik sorunlardan muzdarip olmayacaklarını beklemek oldukça hatalı bir yaklaşım olacaktır. Ancak buradaki psikolojik sorunlar herhangi bir resmi tanıya dayanmayan, denizcilerin ifadelerinin yorumlanmasıyla sorun olarak addedilen durumlardan oluşmaktadır. Zira denizciler de yaşadıkları sorunların ciddiyetiyle ilgili yeterince farkındalığa sahip değildirler. G10’un ifadeleri bu durumu ortaya koymaktadır:

Yani gemide kalma konusu zaman geçirme konusu, uzak yolda olma mevzusu açıkçası bizler hep beraber vakit geçirirken şey demiyoruz. Ya bu bozulmaya başladı acaba çok mu kaldı... (G10/27/3.Kpt.)

Ancak denizciler uzak yolun farklı niteliklerinin olduğunu ve bu farklılıkların onları etkilediğinin farkındadırlar:

Uzak yol farklıdır. Psikolojik olarak biraz değişiyorsun. Değişmiyorum diyen yalan söyler. ...Uzak yol çok farklı çünkü. Uzak yolda geminin içinde 22 kişi var. Ondan başka kimseyi göremezsin. 20 gün yol gidiyorsun, düşün. Buradaki psikolojiyle hatlının ya da kısa mesafenin psikolojisi bir olmaz. (G7/61/Gemici)

Ama tabi ki bir yani karada hayatı yolunda, ailesiyle, arkadaşıyla, eşiyle beraber vakit geçiren birinden tabi ki de biraz arızalıyım yani. (G10/27/3.Kpt.)

Çok böyle hani beynimiz daha çok çalıştığı için şeylik verdi bir hamlık verdi uzak yol. (G13/35/3.Kpt.)

Denizciler arasında psikolojisinin bozulduğuna yönelik farkındalık geliştiren denizciler de mevcuttur elbet. Bu denizcilerin bazıları psikiyatrik ilaç kullanırken bazıları düzenli psikoterapi aldıklarını ifade etmişlerdir:

...psikolojik tedavi alanlar deniz hayatının sonunda ya da ortasında bunlar da çoktur. Ben dahil. (G5/64/G.Reisi)

Ama insanların o psikolojik bozukluğunu görüp de kendi psikolojik bozukluğun da oluyor. Bu sefer tedavi olmak istiyorsun. (G2/38/2.Müh.)

Hocam ben her gün 2 tane sabah-akşam ilaç içiyorum. Reçeteli. Psikiyatrik ilaçlar. Yani yavaş yavaş bünye gidiyor, kafayı şey yapıyor. Ama şu ara kullanmıyorum. Ben kendimi iyi hissediyorum diyorum. Psikoloğa gittim, psikiyatriste gittim, yaşam koçuna gittim. Sabah olunca elimi yüzümü yıkamadan aynaya bakıyorum, kendimi çok iyi hissediyorum diyorum. Bugün daha iyi olacağım diyorum. (G14/39/Gemici)

Denizciler, zaman zaman kendi aralarındaki iletişimin kötülüğü nedeniyle psikolojilerinin bozulduğunu hissedebilmektedirler. Sürekli beraber vakit geçirilen bir işyerinde bu durumun ortaya çıkması oldukça olağan olarak görülebilir. Denizciler konuyla ilgili şunları dile getirmişlerdir:

Bir de tabi bunun üstüne arkadaş etmenleri de üstüne eklenirse yani kötü yönde psikolojisi bozuluyor insanın. Bu şekilde psikolojisi bozulup da kendine veya çevresine zarar vermiş insanlar da var. Sizler de duymuşsunuzdur televizyonda, internette çıktı böyle haberler. (G17/46/Yağcı)

Gemide o kişinin psikolojisinin nasıl olacağını inanın tahmin edemiyorsunuz. Bir anda her şey değişiyor. (G11/44/2.Kpt.)

Bu iletişim bozukluğunun yarattığı psikolojik sorunlara amirlerin mobbinge varan davranışları eklenebilmektedir:

...bizim Türk kaptanları biraz baskı yapıyor, yabancı gibi değil. Mesela ben çalıştığım firmada ne bileyim salona terlikle gelme, şort giyme, atlet giyme. Böyle şeylerle insanın psikolojisini yıpratıyorsun. ...Kaptan geldiği zaman diyor sana işte 'senin istirahat saatin, niye ayağa kalkmıyorsun? Niye bacak bacak üstüne atıyorsun?' diyor. İşte konuşmana dikkat et. Böyle şeyler yıpratıyor. Bunlar olmasa mesela daha biraz daha esnek olursa iyi olur. Çünkü zaten denizin bir baskısı var bir de onların baskısı olduğu zaman insan yıpranıyor, psikolojisi bozuluyor. (G20/49/G.Reisi)

Bugün haberleri duyuyoruz ben stajyerdim ya ilk stajıma çıktığımda ben Piri Reis'te okumuştum işte İTÜ'den bir arkadaş tanırdım kendisini. Attı kendini kanala, bulamadılar. Öldü çocuk. Stajyerdi. Dibine baktığınız zaman ya çalışanın ruh hali bozuk ya kaptanın. Ortada iki sağlıklı insan varsa halledilmeyecek problem zaten olmaz ki. (G10/27/3.Kpt.)

Tüm bunların dışında denizciler, uzak yol denizciliğin doğası gereği bazı olağan dışı durumlarla karşılaşabilmektedirler. G17'nin ifadeleri konunun çarpıcılığını ortaya koymaktadır:

Mesela şeyde Pasifik Okyanus'unda çalışıyorsunuz insanın psikolojisi bozuluyor şeyden sebep şimdi orada Pasifik'in tam ortasında dünya tarih merkezi var. Oraya gelinceye kadar her 600 milde bir yani yaklaşık her 2 günde bir şey yapıyor gemi, gemi saatlerini geri alıyor. Dünya tarih merkezine gelince de mesela 2 gün atlıyorsunuz. Gittiğiniz ülke mesela Amerika'ya gittiniz, Kanada'ya gittiniz dönerken de bunun tam tersini yapıyorsunuz. Gelirken işte saatleri her 2 gün de bir şey yapıyorsunuz geri alıyorsunuz. Tarih merkezine gelince de bu sefer 2 gün geri alıyorsunuz. Yani sürekli o hatta çalıştığım zaman etkiliyor psikolojik olarak. Çünkü bu vardiya saatlerinizi de etkiliyor sizin. Hani vardiyalar fazla çalışmanız gerekiyor veya erken bırakıyorsunuz veya ne bileyim 2 gün ileri gidiyor, 2 gün geri geliyor insanın psikolojisi bozabiliyor. (G17/46/Yağcı)

Ayrıca denizcilerin muhtemel bozuk psikolojilerinin sebep olduğu ilginç davranışları, amirleri tarafından çeşitli yöntemlerle çözülebilmektedir. G13'ün ifadesi bu duruma örnektir:

Hastalık hastası insanlar vardır mesela. Sürekli ben hastayım, beni doktora gönder efendi kaptan. Mesela ben sağlık zabitiyim aynı zamanda. Revirden habire ilaç istiyor. Böbreklerim yok ağrıyor yok oram ağrıyor buram ağrıyor. Öyle insanlar da vardır yani. Verdiğin ilacı içmiyor mesela. Aspirinin üstünü kazıyıp sana bu al ateş düşürücü ya da böbreklerine iyi gelir diye kandırdığımız personel de olmuştur yani. (G13/35/3.Kpt.)

4.2.4.1. Güvensizlik

Denizciler, çalışma arkadaşlarına kendileriyle ilgili bir husus anlatmaktan çekinmektedirler. Bu çekince güvensizlik etkili olmaktadır. Denizciler, kendileriyle ilgili bir hususu anlatmaları halinde anlattıkları kişinin bunu gemideki tüm personele yayacağından çekinmekte ve bu sebeple ikili ilişkilerde süreğen hale gelen bir güvensizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Sürekli güvensizlik hissetmek ise insan psikolojisi açısından oldukça yıpratıcı olabilir. Zira güvensizlikle kurulan ikili ilişkiler, sağaltıcı olmaktan çok kötüleştirici olmaktadır. Özellikle güvensizliğin ardılı olarak gelen paranoid örgüler, durumu daha ciddi bir hale getirebilmektedir. Konuyla ilgili denizcilerin ifadeleri şu şekildedir:

...Beş parmağın beşi bir değil. Herkesin huyu suyu da aynı değil. Kafa dengi insanlar oluyor. Bazen çok sıkıldığın, dertleşmen gerektiği, derdini açman gerektiği. O insanlar da sınırlıdır yani ya birdir ya ikidir. Üç değildir yani üç olursa gemi duyar komple. Ondan sonra onu sana karşı kullanırlar. (G2/38/2.Müh.)

İşte bazı şeyler özeldir. Hani yarın bir gün bir daha karşılaşmak istemediğin bir insana özelini açmak istemeyebiliyorsun. Onu arkadaş olarak belirliyorsun dost olarak değil. ...Hani onun için gemide öyle çok sağlam dostluklar oluşmuyor maalesef. Ha çok iyi arkadaşlıklar oluşuyor. Ama o bir yere kadar. Özellikle aile sırlarını açamıyorsun. (G11/44/2.Kpt.)

Mesela benim bir yanılsım var dimi güvertenin içinde bilmem ne adam gelip de benim yanımda çalışan adam güverteden içeri taşıyor. İçerde diğer adamlara konuşuyor. Ya da öbür gemiye gidiyor, onlara konuşuyor. Veyahut öbür gemiden gelmiş adam o senin hakkında böyle konuştu, şöyle konuştu. Halbuki X diye bir adam var instagram'da siz okumuş adamsınız, belki dinlersiniz hani o adamın bana dediği şey kendince kendisine güvenmemi istiyor halbuki onu söyleyen adama ben hiç güvenmem ki. (G14/39/Gemici)

Denizcilerin mesai arkadaşları onlar için iyileştirici etkilere sahip olabilmekte ve destek mekanizması halini alabilmektedirler. Ancak güvensizliğin olduğu durumlar, denizcilerin ketum olmalarına ve sorunlar karşısında destek mekanizmalarından yoksun olmalarına bu sebeple de daha büyük sorunlar yaşamalarına sebep olabilmektedir:

Aile meselelerini pek gemi içerisinde kimse anlatmaz. Anlatsa da çok kısa. Ama detayını anlatmaz. (G3/48/G.Reisi)

Hele bir de ilk defa tanıştığınız biriyle gemide birlikteyseniz, sefere başladıysanız bir kontrata başladıysanız onu çözmek en az bir 6 aylık kontratın 3 ayını alıyor. Çünkü herkes herkese çok kolay açılmayabiliyor. Denizciler genelde ketumdur çünkü. (G11/44/2.Kpt.)

Çoğu arkadaşım yatar, uyur, konuşmaz. Yani içine kapanık olur. Bende de var mesela. Öyle herkesle kolay iletişim kuramam. (G15/42/Yağcı)

4.2.4.2. Yalnızlık

Yalnızlık, aslında denizcilerin güvensiz tavırları ve ketum tutumları neticesinde ortaya çıkan bir durum olmaktadır. Çalışma arkadaşlarına karşı güvensiz olan ve bu sebeple onlarla kurdukları iletişimi oldukça kısıtlayan denizciler, çoğu zaman bunların sonucunda yalnızlığı tercih edebilmektedirler. Ancak bu durum uzak yol denizcilik gibi olağanüstü koşullara sahip bir meslekte yaşanan sorunları daha da artırabilmekte ve denizcilerin psikolojilerinin olumsuz etkilenmesine sebep olabilmektedir. Denizciler, çalışma arkadaşlarıyla yaşayacakları sorunlardan kaçmak için yalnızlığı seçebilmektedirler. Denizcilerin ifadeleri bu durumu açıklamaktadır:

İçine kapanık olmaya zorlanıyoruz zamanla. Yalnızlıktan. Gemide en samimi arkadaşınla bile kavga etme ihtimalin yüksek anlık bir stres, olaydan dolayı. Dolayısıyla her şeyi de paylaşmıyorsun zamanla bu kişiliğine yansımaya başlıyor. Hanımla bizim en büyük kavga sebebimiz benim sakinliğim, sessizliğim oluyor yani. Denizci adamlar buna alıştırılıyor. (G18/40/1.Kpt.)

Aşağıda insanlarla konuşup doğru kelimeleri yanlış anlama ihtimalimin olacağını biliyorum çünkü psikolojim bozuk. O yüzden kendimi kamaraya kapatıyorum. ...Şimdi ona diyorsun ki muhabbet etsem deliyle deli olma derler ya kendini sakınıyorsun belki karşı taraf diyor ki ya bu da işte hiçbir yere çıkmıyor hiçbir şey etmiyor, konuşmuyor şey yapmıyor olarak görüyor ama halbuki tehlikenin farkında değil. (G2/38/2.Müh.)

Uzak yol aynı zamanda denizcileri yalnızlığa itmektedir. Yalnızlığı tercih etmeseler bile yalnızlıkla yüzleşen denizciler için bu durum bir pratik halini alabilmektedir. Gemide sosyal ilişkiler kurmaktan kaçınan denizcilerin ilk durağı yalnızlık olmaktadır:

...Hani şimdi eskiden şöyleydi. Bu kadar şey yoktu mesela işte telefonlar yoktu şu bu yoktu. Şimdi her şey dijital olduğu için herkes kamarasına çekiliyor. (G4/63/2. Müh.)

Yani sosyal ilişkiler anlamında deniz insanı zayıflatıyor. Başka bir şeye büründürüyor. Yani yalnızlaştırıyor. (G5/64/G.Reisi)

Onun harici ben kamaramda takılır. İşte kitap okurum. Sohbetense yalnızlık daha güzel oluyor çoğu zaman. (G15/42/Yağcı)

4.2.4.3. Travma

Travmatik deneyimler, yalnızca kişinin başından geçen olaylar neticesinde ortaya çıkmamakta, bu deneyimler tanıklık etmeyle ya da duyma ile de gerçekleşebilmektedir. Bu tanıklık durumu neticesinde bireyler travma yaşayabilmektedirler.

Denizcilerin psikolojilerini etkileyen önemli olaylardan biri ikincil travma olarak değerlendirilmiştir. Özellikle gemi içinde çalışma arkadaşlarının aldıkları kayıp haberlerine ve yaşanan kayıplara ilişkin ifadeler aşağıdaki gibidir:

Bir de bunların dışında anlık vefat haberlerinin geldiği olur. İşte kişi annesini, babasını, kardeşini, çocuğunu kaybedebiliyor mesela. Bu kayıpların olduğunu ve o kişiyi gemide onunla başbaşa bıraktığınızı düşünün hiç kolay değil. (G11/44/2.Kpt.)

Ondan sonra en kısa sürede adamı indirmen gerekiyor gemiden yani. Adam artık bütün psikolojisi çöküyor yani. Ağlıyor, bağırıyor, çağırıyor. Ona şimdi bir şey de diyemezsin. Acı kaybı var. Zor yani gemide. Ölen insanlar da olabiliyor gemide. Mesela kalp krizi geçiriyor. Buzluğa koyuyorsun mesela buz odasına. E onu limana kadar taşımak zorundasın. Öyle olaylar da olabiliyor yani. (G12/42/1.Müh.)

Çarkçıbaşının eşi öldü. Belli bir süre bunu sakladık. Daha sonra kendisi oğluyla konuşurken öğrendi. İşte bayağı bir yıkıldı. Onu unutmam mesela. Adam eşinin öldüğünü oradan öğrendi. (G18/40/1.Kpt.)

Denizciler, gemi içinde yaşanan ve yaralanmaya kadar varan kavgalara tanıklık edebilmektedirler:

Kavga yaşadım İspanya'da. Güverte reisi ile yağcı birbirine girdi satırlı bıçaklı, araya ben girdim. (G2/38/2.Müh.)

Mesela yine denk geldim. Adam durup dururken kafaya taktı bir işi, psikolojisi bozuldu. Arkadaşını bacağından bıçakladı. Olmuyor değil yani psikolojisi bozuk insanlar çok oluyor hatta. (G20/49/G.Reisi)

Ben 15 yaşındayken kendi gözlerimle gördüm çarkçının aşçıbaşının boğazına tornavida soktuğunu. Ben çok şeyler yaşadım. (G16/40/Pompacı)

Gemi içinde yaşanan kavgalar yaralanmaya sebep olabilmekte ve hatta ölümle sonuçlanabilmektedir. Bu, denizciler üzerinde ciddi travmatik etkiler bırakabilmektedir. Ulusal medyada oldukça yankı uyandıran, 2020 yılında şirketin yanlış yönetsel tavırlarının da etkisiyle cinnet getiren bir denizcinin kaptanı öldürerek mürettebattan sekiz kişiyi yaralaması olayının denizciler tarafından sıklıkla dile getirilmesi bunun somut bir örneğidir:

...X denizcilikte mesela kaptanın boğazı kesildi. (G3/48/G.Reisi)

...bilmem duymuşsunuzdur bu bıçaklanma olayı kaptanımızın, Allah rahmet eylesin. 48 bıçak darbesiyle katledildi. Buradan gitmişti, 1 sene çalıştık. X denizciliğe gitti. Oradaki yağcı arkadaş psikiyatri ilaçları bittiği için bir zaman sonra dengesiz tavırlar sergilemeye başlıyor. ...Kaptan diyor ki gemicinin çekilmesi lazım. Şirket de bunu yapmamak için abisini arıyor personelin. Abisi de kardeşini arıyor. Sen niye böyle şeyler yapıyorsun bak kaptan senden şikayetçi diyor. ...Adamı çekmiyorlar. Adam da kafaya takıyor. Kaptanın odasına giriyor, sabaha kadar bıçaklıyor, kesiyor. (G8/37/Gemici)

Şimdi X denizcilikte bir olay oldu biliyorsun. Gemi kaptanının boynunu kestiler. O adam ya gemi kaptanı gidiyor personel müdürüne söylüyor. Personel müdürü de gidiyor ağabeyine söylüyor o da kardeşine söylüyor. Bu sefer çekiyor kafayı gidiyor kaptanı öldürüyor sen beni nasıl çektirmeye kalkarsın diye. (G19/40/G.Reisi)

G15, yaşanan bu elim olayın müstesna olmadığını, uluslararası düzlemde de sıkça rastlanan bir vaka olduğunu söyleyerek durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır:

Ben şimdi ölen arkadaş tanımiyorum Allah rahmet eylesin. Tabi bu şekilde biz de duyuyoruz. Birbirlerini öldürüyorlar mesela zabitan. Siz sadece Türk denizciliği bilirsiniz belki biz dünyayı takip ettiğimiz için yabancı gemilerde de çok oluyor. Mesela en son bir aşçı Filipinli bir kaptanı öldürdü. (G15/42/Yağcı)

Gemide intihar vakaları yaşanabilmekte ve denizciler intihar anına şahit olamasalar da birlikte çalıştıkları arkadaşlarının intiharlarına denk gelebilmektedirler. Ayrıca yine ulusal medyada yankı uyandıran genç bir stajyerin intiharını dile getirerek durumdan etkilendiklerini ortaya koymaktadırlar:

Zaten dediğim kafanda aşma mevzusunu yapamazsan o seni intihara da götürür. Bir kere şahit olduğum oldu. İntihar etti adam. Ne sorunu vardı kim bilir. Ama aşmamış belli ki (çok detayına girmek istemediğini söylüyor). (G7/61/Gemici)

Stajyer bir arkadaş 32 saat çalıştırılıyor çocuk intihar ediyor. Duydunuz mu bunu? Daha denizciliğe yeni başlamış daha ne ki? Ne öğrenmiş ki? (G8/37/Gemici)

Bugün haberleri duyuyoruz ben stajyerdim ya ilk stajıma çıktığımda ben Piri Reis'te okumuştum işte İTÜ'den bir arkadaş tanırdım kendisini. Attı kendini kanala, bulamadılar. Öldü çocuk. Stajyerdi. (G10/27/3.Kpt.)

4.2.4.4. Kaygı-korku

Denizcilerin gemide yaşadıkları psikolojik sorunlardan bir diğeri kaygı-korku problemidir. Denizcilerin kaygılarıyla korkularının girift bir yapıda olması nedeniyle değerlendirme yapılırken birlikte ele alınmaları daha doğru bulunmuştur. Denizciler, aileleriyle ilgili kaygıları yoğun şekilde hissetmekte ve bu kaygıyla beraber çalışmaktadırlar:

Evde biri hasta olsa veya yakınımız vefat etse onun yanında olamayacağıma yönelik hep bir endişe ve kaygım olur. Zaten haber alamıyorsun o da ayrı bir baskı oluşturuyor. (G6/58/1.Kpt.)

...bir kere annem sandalyeden düştü mesela kafasının kenarını vurmuştu. Yani merak ediyorsun, endişeleniyorsun. (G13/35/3.Kpt.)

Sen burada tek başına kilitli bir kutunun içinde kapalıydın. Onlar da evde. Ne yapıyorlar ne ediyorlar, sen onları düşünüyorsun, onlar seni düşünüyor. Böyle bir şey oluyor yani. (G15/42/Yağcı)

Denizciler, geminin, yükün ya da seferin seyriyle ilgili kaygılar taşımakta ve bunlarla ilgili yer yer korku hissetmektedirler. Bu durum bitmeyen mesainin bir uzantısı olarak ortaya çıkabilmekteyken diğer önemli sebeplerden biri şirketlerin tutumlarıyla ilgili olmaktadır. Denizciler sorumluluklarını yerine getirebilmek için sürekli tetikte beklemekte ve şirketlerin olası bir aksilikte kendilerine yönelik yaptırımlarından korkmaktadırlar:

Hani belirli bir şeyden sonra yani gözümüzü açar açmaz işe başlıyorsunuz. Hani kapatırken bile gözünüzü ne zaman kaldıracaklar diye şey yapıyorsunuz bekliyorsunuz. (G18/40/1.Kpt.)

Eğer emergency bir şey yoksa normal çalışma olur. Ama gece gidiyorsun baktın bir yer patladı, bir yerde sıkıntı oldu hadi kalk bakalım. 7/24 hazır kıta bekliyorsun yani. Geminin üstündesin de yani seni senden başka kimse kurtaramaz. (G20/49/G.Reisi)

...Ama 3. Kaptan olduğunuzda anlık o evrak gitmelidir. Çünkü gemiyi almazlar. Geminin bir günlük kirası 15.000 euro. Siz bir kontratta o kadar kazanmıyorsunuz. Onun korkusu insanda yaratmış olduğu ruh hali öyle korkunç bir şey ki şuralarda ağırlık bu sefer kafadan basmaya başlıyor. (G10/27/3.Kpt.)

...bir yükleme-boşaltma pozisyonundayken limandayken mesela bir işte arıza çıkarsa onun bir an önce giderilmesi gerekiyor. Yoksa işte hemen sahilden şey geliyor yükünle ilgili protesto mektup uyarı geliyor. Diyor ki işte biriktirdiniz işte 1 ay geciktirdiniz çalışmadınız. Ekstra ücret talep ediyorlar falan. Yani bu bir sorun oluyor bu gibi şeyler. (G4/63/2.Müh.)

Denizcilerin kaygı hissetmelerindeki önemli etkenlerden biri süregelen bir belirsizliğin içinde olmalarıdır. Denizciler, sonu belli olmayan seferlere çıkarırken başlarına ne geleceğinden, gemiden ne zaman ineceklerinden ve sağlık durumlarının nasıl olacağından bihaberdirler. Bu durum ise onların süregelen belirsizlik içinde devam eden bir kaygıyla çalışmalarına sebep olmaktadır:

Ne zaman geleceksin diye soruluyor. Ona da cevap veremiyorsun, tahmini olarak konuşuyorsun. Denizcinin hiçbir zaman tarihini bilemezsin. Kontratın 4-5 ay ama 5 ay olmaz da 5,5 ay olur. Bazen 5 ay olmaz da 4 ay olur. ... Çünkü gidip de dönmek var. (G3/48/G.Reisi)

Yani sonuçta sevdiklerinden ayrı ne zaman döneceğin belli olmayan bir yola çıkıyorsun. (G6/58/1.Kpt.)

Demir olayı oluyor mesela ne zaman yanaşacağın belli olmuyor. Öyle bekliyorsun yani. Bazen 1-2 ay beklediğin oluyor. (G9/40/Aşçıbaşı)

Gemiye gidiş nasıl yeniden doğuşa bizim için karaya dönmekte aynı şekilde. Çünkü hani gittiğinizde bir kere neyle karşılaşacağınızı bilmiyorsunuz. İyi sürprizlerle de karşılaşabiliyorsunuz kötü sürprizlerle de. (G11/44/2.Kpt.)

Çünkü bazen senin isteğinin dışında da şeyler oluyor. İşte gidiyorsun mesela savaş bölgesi oluyor, şirket seni çekemeyiz diyor. Böyle şeyler de geldi başıma. Diyor işte seni orada çekemeyiz Singapur'da çekebiliriz mesela. Öyle olunca 1 ay daha atıyor senin inmen. Ondan sonra başka bir şey çıkıyor, sefer yeri değişiyor bu sefer 2 aya çıkıyor. İstedğin zaman ayrılamazsın yani çoğu zaman ne olursa olsun. (G12/42/1.Müh.)

Denizcilerin içinde bulundukları bu belirsizliklerle dolu çalışma hayatı, onların ölüm korkusu hissetmelerine sebep olabilmektedir. Korsan tehdidi ya da ağır hava şartları gibi gemi dışı faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan bu ölüm korkusu, denizcilerin her an ölümle burun buruna oldukları gerçeğini de gözler önüne sermektedir:

Gemiyi Irak'a götürüyoruz. Kızıldeniz'e çıktık, Süveyş'ten indik Kızıldeniz'e. Bizim tanklarımıza su karışmış, nereden karıştıysa, geminin yakıt tanklarına. Geminin ana makineleri stop etti. İndik aşağıya, böyle stentleri canlandırmaya çalışıyoruz, gemide komando da var yani Türk askerler var. Özel güvenlik aldık gemiye 5 tane. Biz çalışırken yandan bam güm diye sesler geliyor alabandamıza vuruyorlar dışarıdan. Biz can havliyle

4 tane makine vardı, onları canlandırdık 4-5 saat içinde. Tekrar yol almaya başladık, sonra öğrendik ki yukarı çıktığımızda korsan tenezzül etmiş. Ama bizim geminin kışından ve başından komandolar silahlı şey yapınca püskürtünce bunlar geminin renginden dolayı biraz korkmuşlar. Askeri bir renge benziyordu geminin rengi. Kaçmışlar. Ama bizim şey anında bir gemiye saldırı olduğunu gördük. O da çok alçak yüklüydü yani adım atsan sudan, kayıktan gemiye geçsen bir adımla geçebilecek drafta inmişti gemi. Onu gördük tabi ondan sebep sıkıntıları var. Hemen kaçyorsun, toplanıyorsun şeye bir mahal belirliyorsun kendine. O içerden bir çanta kaynağı koyuyorsun kendine içerden bir puntalıyorsun girip de açamasınlar, edemesinler diye. Ama çok şükür bir kaçırılma şeyi yaşamadık Allah'a şükür olsun. Ama gemimizde, daha önce çalıştığımız arkadaşlar arasında daha önce kaçırılmış olanlar var. İlk kaçırılan gemiden bir arkadaş vardı mesela. O anlatıyordu. Çok kötüymüş yani. (G2/38/2.Müh.)

İlk havaya girdiğimde çok korkmuştum yani hani 8-9 şiddetinde deprem olur ya ne yapacağını şaşırırsın. Öyle oldum. Nasıl burada yaşayacağım dedim. Hareket ediyor bu. (G10/27/3.Kpt.)

Kızıldeniz'i geçtikten sonra Somali'nin orada korsan bölgesi. 2,5 gün orada yol gidiyorsun. Ya konvoyla gideceksin ya askeri gemiyle beraber gideceksin şeklinde. Korkuyorsun ister istemez. Öyle zorlukları oluyor. (G9/40/Aşçıbaşı)

Ne bileyim işte açık denizde belki ölümle burun buruna geliyorsun zor para kazanıyorsun. (G4/63/2.Müh.)

Kesinlikle vardır. Ben mesela benim yaşadığım bir fırtına vardı. Biz kaçınılmaz dedik yani buradan dönüş yok. Kendimi şöyle telkin ettim. Ya 15 dakika çırpınırız gideriz diyordum. Düşün her an ölümle doğa şartlarıyla mücadele ediyorsun. Bir de öyle bir fırtınanın içine girdiğinde yükümüz de mesela havaleli bir yükü. Yani ben gidemeyiz diye düşündüm yani öyle bir kaygı yaşıyorsun. ...Korsanlar da oluyor. Hep duyulur zaten aramızda da. Sularımızda bile olurdu eskiden gelir basit hırsızlık yaparlardı. Şimdi cana kasteden korsanlar var tabi uluslararası sularda. (G6/58/1.Kpt.)

Ben X denizcilikte çalışırken o zaman X diye bir gemi vardı çok eski gemiydi o. O gemide mesela batma tehlikesi geçirdik. O zaman fırtınaya girdik. Herkes mesela o zaman can yeleklerini giyip köprü üstünde bekledik yani. Sonra bir adaya demir attı gemi kaptanı Allah'a şükür öyle kurtarmıştık. (G16/40/Pompacı)

4.2.5. Gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler

Denizciler, gemide oldukça fazla sorunla karşılaşmakta ve bu sorunlara rağmen çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ancak bu sorunlarla başa çıkmalarını kolaylaştıran bazı etmenler mevcuttur. Bu baş etmeyi kolaylaştıran etmenler zaman zaman bilinçli zaman zaman ise bilinçsiz bir şekilde devreye girmekte ve denizcilerin çalışma hayatlarını bir nebze de olsa daha kolay kılmaktadır. Gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler kategorisi, “şartların normalize edilmesi, sosyalleşme olanakları, gemi içi sağlıklı iletişim, zabıtların tavrı, aile ve eşin desteği, karaya döndüğünde yapacaklarını planlama ve keyifli yanlar” alt kategorilerinden oluşmaktadır.

4.2.5.1. Şartların normalize edilmesi

Denizciler, içinde bulundukları şartların ağır olduğunun ve bu şartlar altında hem çalışmak hem de yaşamak zorunda olduklarının farkındadırlar. Bu farkındalık, onların

çalışmayı daha kolay kılmak adına var olan kötü şartları normalize etme yoluna gitmelerine sebep olabilmektedir. Önemli bir baş etme yöntemi olarak devreye giren bu yaklaşım, duyulan özlemin normalize edilmesinde ve aileye yansıtılmamasında devreye girebilmektedir:

Özlemimi ben öyle bir şey hiç karşı tarafa yansıtmadım bugüne kadar yansıtmam da. Ama yansıtan da olur mu? Olabilir tabi. ...Alışmak da zorundasın, yapacak bir şey yok. Orası işin senin. (G1/31/2.Kpt.)

Özlemi bastırıyoruz. Söylemiyoruz kesinlikle. Ben mesela bazen evden çıkarken çocuk ağlıyor, üzülüyor diye valizimi gizlerim. Sabah herkes uyurken erkenden evden kaçardım. Dışarıdan telefonla arardım. Öyle çocukta özlemimi öyle şey yapardım. Biraz ağlardı ama... (G3/48/G.Reisi)

Denizciler, gemi içindeki iletişim problemleri ve yönetsel baskıyla baş etmek için kendilerine has yöntemler geliştirmekte ve bunları olası durumlarda devreye sokmaktadırlar. Bu çoğu zaman tepkiselliği bastırma şeklinde ortaya çıkmaktadır:

Ben şimdi ekmeğimi mi kazanacağım, onun peşine mi düşeceğim, canımla mı uğraşacağım. Psikolojimi mi koruyacağım yoksa. Denize atlayıp yüzüp eve gidemem ki. Onu yaşamak zorundayım. (G10/27/3.Kpt.)

O anki psikolojik durumunu hesaba katarım. Adamın bir sıkıntısı var mı, yok mu, ona göre yaklaşırım. Bağırمام, çağırمام, hal ve hareketlerim belli eder kendini. ...Yani ben çocuklarım için buradayım, ailem için buradayım. Benim o yüzden sağa sola çok bulaşmamam lazım. Millet ne derse desin ben işime bakayım. Çünkü doğru her yerde doğrudur. Sen doğruysan her yerden doğrusun. Eninde sonunda doğruyu bulursun. (G2/38/2.Müh.)

Valla benim ben yıllarımı denize verdim. Ben birçok şeyi aştım. Benim öyle bir problemim olmaz. Bilhassa insanlarla. Çünkü bu benim gemim değil. Şirket gemisi bu. Ben seni kırsam ne olacak? Ne geçecek elime? Hiçbir şey geçmez. Önemli olan buradan insanları kırmadan geri gelmek. Yarın karada karşılaşacağız, oturacağız, çay içeceğiz. Peki kırsak ne olacak? (G7/61/Gemici)

Bir söz vardır benim rahmetli bir reisimin, “oğlum kafana takma, moralini bozma. Akşam herkes pilava kaşığı daldırınca kendi ağzına götürür.” ...Ayın 7’si geldiği zaman param benim hesabıma yatacak, kimsenin hesabına yatmıyor ki. (G14/39/Gemici)

4.2.5.2. Sosyalleşme olanakları

Sosyalleşme olanakları alt kategorisi, “şartların iyileşmesi, limanlarda sosyalleşme sağlamak, internetin ana iletişim aracı oluşu ve yemeğin-aşçının önemi” kodlarından oluşmaktadır. Sosyalleşme, denizciler için oldukça önemli bir konumdadır ve geminin imkanları el verdiği sürece çalışmanın zorluklarını bir an olsun unutmak isteyen denizcilerin sıklıkla başvurduğu bir yöntemdir. Denizciler, gemideki sosyalleşme imkanlarından nasıl faydalandıklarını ve bu imkanların işlerliğini şu ifadelerle ortaya koymaktadırlar:

Sosyal faaliyetler ne kadar çok olursa o kadar güzel oluyor. Diğer gemilerde mesela yabancı bayrakta çalıştım çok büyüktü. Restoran, kumarhane, sauna, 2 tane spor salonu, yüzme havuzu yani yok yoktu. (G8/37/Gemici)

Spor salonları çok önemli. Tabi gemi alırken şirket tam teşekküllü her şeyine bakıp gemiyi satın alması hem personel açısından hem de zabıt açısından çok iyi oluyor. Adam paydostan sonra istirahatetseye gidip sporunu yapabiliyor. (G3/48/G.Reisi)

Bir kere mesela yani sen parayı verip bir de sosyal bir ortam şey yaptın mı adam A firmasını kabul etmez o zaman der ki ben B'ye gideyim. Belki maaşı biraz daha düşüktür ama orada daha da iyi şartlar var. (G1/31/2.Kpt.)

Denizcilerin sosyalleşmelerinde gemideki olanakları kullanılabilir kılan mesai arkadaşları önemli olan bir diğer faktördür. Denizciler, çalışma dışı vakitlerinde birbirleriyle etkinlikler yapmakta ve bu sayede sorunlardan bir süreliğine uzaklaşabilmektedirler:

Oturup bir oyun oynamak ya da tavlâ, satranç, okey tarzı masa oyunlarını oynamak biraz kahvehane ortamı yaratıyor. Gemiden uzaklaşmanızı sağlıyor yani. (G18/40/1.Kpt.)

Pazar günleri ya da cumartesi akşamları kış tarafta -eğer kaptan da müsaade ederse- barbekü partisi olur. Eğer havuz varsa havuza girme işi falan olur. Ne bileyim işte bir basket sahası olduğu zaman basket oynanır işte. (G20/49/G.Reisi)

Bazen tavlâ oynamaya, tavlâ yarışı yapıyoruz, bilmem ne yapıyoruz. Öyle şeyler yapıyoruz biz de kendimiz. (G1/31/2.Kpt.)

Gerektiğinde yanına bir arkadaşını alırsın otursun. Mesela akşamları biz okey oynarız yemekten sonra. Şamata olur. Her akşam oynarız onu biz. Rahatlıyorsun. Biz oynamak şey değil, seyredenler bile rahatlıyor. Bir şekilde deşarj oluyor insan. (G7/61/Gemici)

...gelir salonda otururuz. Oyun oynanır, televizyon izlenir, muhabbet edilir, tavlâ oynanır bu şekilde geçiyor burada. (G9/40/Aşçıbaşı)

Denizcilerin gemideki yemekleri, bu sosyalleşmede önemli bir noktadadır. Mesai arkadaşlarıyla yemekte buluşan ve vakit geçiren denizciler, yemeğin kalitesinin sorunları anlık unutturduğu için çok önemli olduğunu ifade etmektedirler:

Ya bir denizci için yemek her şey. Tek lüksü yemek yani. Onun haricinde başka bir şey olmadığı için yemeğe çok önem verilir. Evde bile söylerim. Evde olduğum zamanlarda hanım ertesi güne yemeği bıraktığı zaman ya bunu dün yemiştik derim. Ne olacak dün yediysen bugün de yersin der ama biz gemide öğlen yediğimizi akşama yemezdik yani çünkü her öğüne ayrı yemek çıkar. Çünkü denizcinin ondan başka yapacağı, zevk alacağı bir şey yok. (G5/64/G.Reisi)

En çok keyif aldığımız şey yemektir ama. Tek lüksün o çünkü. Sosyal medya olsa da benim için yemektir yani. Görüntülü arasan da yemektir. (G6/58/1.Kpt.)

Genelde işte yemek salonunda oturulur. Yemeğimizi yeriz işte orada çay sigara kahve, sigara, sohbet yerine göre, adamına göre. ...Yemek çok büyük bir lüktür. Çünkü gemide yaşadığın en büyük sosyal şey yemek. (G15/42/Yağcı)

Neşe kaynağının büyük bir çoğunluğu yemektir. Yemekte herhangi bir sıkıntı yaşadığınızda moraller direkt bozulur. Huzursuzluk oradan çıkar. (G18/40/1.Kpt.)

Yemeğin bu denli önemli olduğu bir ortamda gemideki aşçıbaşı da önemli bir kişi haline gelmektedir. Denizciler, yemeği en büyük lüks olarak gördükleri için aşçıbaşının iyi olması gerektiğini sıklıkla vurgulamaktadırlar. Aşçıbaşılar ise zaman zaman inisiyatif kullanarak denizcilerin motivasyonlarını artırebilmektedirler:

...Bir aşçıbaşının kötü olması hem kumanyanın harcanmasına hem denizcilerin sıkıntı yaşamasına sebep oluyor yani. (G4/63/2.Müh.)

Ne bileyim bir aşçı bile gemide kalmana sebep olabilir yani. Aşçı faktörü çok önemlidir misal. ...Aşçı faktörü çok önemli. İnsan hiçbir şey yapmasa özlüyor. Adam dört dörtlük bir yemek de yapsa atıyorum canın bir poğaça çekiyor bir şey çekiyor onların çaresi de böyle eskiden un parası falan verirlermiş gittik baktık adam yapıyor. Hadi dedik ayda 2 çuval un tüketirsen sana 100 dolar veririz. Hemen poğaça yapmaya başladı. (G13/35/3.Kpt.)

...Gemideki aşçıyı Türkiye’de çalışırken evine yollayamadınız ertesi güne hemen fırın yemeği çıkar. Tencere yemeği çıkar hocam işin doğrusu. Aşçı gemide her şey. Aşçının canı sıkıldı mı hemen bir salları yemeği. Ama ikinci kaptan olsun, süvari olsun aşçıyı gönderdi mesela akşamdan ya da sabahdan gönderdi. Aşçı zaten gideceğini biliyor. Gitmeden hemen döktürür, şov yapar. (G14/39/Gemici)

Denizciler, yalnızca gemideki sosyalleşme olanaklarını kullanmakla kalmamaktadırlar. Özellikle tahliye-boşaltma işlemleri sırasında limanlarda demirleyen gemilerden inebilmeleri halinde, limanlardaki sosyalleşme olanaklarını kullanabilmektedirler. Bu, onlara daha iyi hissettirmekte ve tazelenmelerinde önemli bir rol oynamaktadır:

Mesela biz bu dışarı çıkışlarda bizim yoktu. Personeli gemide tutmak, personelin stresini çoğaltmak demek. Dışarı çıkacak ki bir moral bulacak, elektriğini atacak, gidip birasını, kolasını içecek neyse bir turlayacak gelecek. Gemiye geldiğin zaman daha iyi bir enerjin oluyor. ...Ama dışarı çok şey alıyor o gemici. Dışarı çıktığı zaman yeşilliği görüyor, her şeyi görüyor. Normal sanki izindeymiş gibi. 4-5 saat gezmesi ona yetiyor. Değişik bir şeyler satın alıyor. Yani değişik bir ülke gördüğü için seviniyor. Whatsapp’tan ailesiyle, sevdikleriyle, dostlarıyla paylaşıyor. Dışarıdan morali bozuk bir şekilde gemiye gelen bir arkadaş görmedim. Sıfırlanıp geliyor yani. (G3/48/G.Reisi)

Adam bazı limanlar çok uzak, gider orada oturur, ailesiyle konuşur gene veya orada alışverişini yapar, kahvesini içer, çayını içer, gemiye döner. (G1/31/2.Kpt.)

Limandayken de bazen iznin olursa görüşebilirsin arayıp sorup. Tabi vaktin olursa. (G7/61/Gemici)

Denizcilerin sorunlarla baş etmelerinde etkili olan unsurlardan biri şartların iyileşmesidir. İçinde bulundukları kötü şartlara rağmen bunları adeta kötünün iyisi olarak değerlendiren denizciler, geçmişe nazaran daha iyi olan şartların onlar için bazı şeyleri daha çekilebilir kıldığını ifade etmektedirler. Şirketlerin tavrını bir tarafa koyarak hava durumuyla ilgili öngörünün arttığını ifade eden denizcilerin söylemleri bunun bir örneğidir:

...şimdi önümüzdeki 1 haftanın hava raporunu alabiliyorsun hatta havadan bile kaçabiliyorsun tabi şirket üzerinde baskı yapmazsa. Rotayı çevirip, fazla sallanmadan geçiyorsun. (G3/48/G.Reisi)

Havayla ilgili eskiden çekincem oluyordu. Şimdi her saat başı hava raporu geliyor. Yani dinleyebiliyorsun, ediyorsun. Bir sürü siteler var yani. Basiyorsun işte bakıyorsun bugün hava nerede nasıl. Sana bir fikir veriyor. Her saat başı hava raporu alıyorsun. Şirketin ne isteyeceği ayrı tabi (G4/63/2.Müh.)

Denizcilerin sorunlarla baş etmelerini kolaylaştıran şartların iyileşmesinin en önemli ayağı hiç şüphesiz iletişimin eskiye nazaran daha kolay oluşudur. Denizciler, aileleriyle eskiye nazaran daha rahat görüşebildiklerini ve internetin/televizyonun çektiği yerlerde gelişmeleri takip edebildiklerini ve bunların onlara iyi geldiğini ifade etmektedirler:

Yani önceden işte gemiye gidiyordun dışarıya kapalıydın ancak bir ülkeye çok yakınsan onun televizyonundan görebileceğin dilini anlamadığın şeyler olurdu. Şimdi dünyayla bağın eskisi kadar kesilmiyor tabi. (G5/64/G.Reisi)

Aileyle iletişim uzak yolda önceleri daha zordu. İşte limana gidince insanlar kuyruğa girermiş, telefon beklermiş. Şimdiyse telefonlar var. İşte whatsapp'tan yazdığımız mesaj en geç 10 gün içinde iletiliyor. (G8/37/Gemici)

Eskiden iletişim bu kadar kolay değildi tabi. Şimdi bile kolay desek de çekmeyen yerler olur, internet olmaz vs hala sorunlar var ama daha iyi. (G11/44/2.Kpt.)

Valla bunlar yeni yeni başladı. Eskiden telefonla, kartla görüşme yapıyorduk. Şu an ama yaygınlaştı tabi hemen hemen hepimiz görüşebiliyoruz. Tabi geminin şeyine göre değişiyor. Avrupa'ya çalışanlarda daha rahat. Ama okyanus aşırı olanlar da tabi yine sıkıntılı. Her yerde çekmiyor çünkü. İstedğin an görüşemiyorsun. Yeterli diyemem yani. (G12/42/1.Müh.)

Biz gazeteye falan zor ulaşırdık. 100 mb internet 30 dolardı. Telefonlarımızın her şeyini kapatırdık o da yani o zamanlardaydı. ...Son zamanlarda internet oldu. (G13/35/3.Kpt.)

Eskiden daha zordu bir de işte özel sim kartlar alıyorduk, gemi telefonları vardı vs. (G16/40/Pompacı)

...bundan 10 sene önce doğru dürüst şey yoktu internet neredeyse hiç yoktu. Sadece telefon imkanı sağlanıyordu o da işte köprü üstünden sadece ücret karşılığı alabiliyordunuz. Ben mesela bu firmaya başlamadan önce çalıştığım yabancı bayrakta 50 dolardı mesela aylık. O da 50 dakika verirdi 50 dolara. Bu 50 dakikayı da ya tamamını ya bölüp kullanabiliyordunuz. O da zaten verimli değildi. Kalitesi düşük bir görüşmeydi. Yani sesiniz karşı tarafa geç gidiyor, onunki geç geliyor falan. (G17/46/Yağcı)

Şartların iyileşmesiyle internetin gemilerde yaygınlaşması, internetin çektiği yerlerde aileyle iletişim kurma hususunda önemli bir araç halini almıştır. Denizcilerin internetin yaygınlaşmasıyla beraber eskiye nazaran daha rahat iletişim kurmaları önemli bir kolaylaştırıcı olmaktadır:

Taa Maldivler'den ailemizle yüz yüze görüşüyoruz. Çok güzel bir şey. (G3/48/G.Reisi)

İnternet çektiği zaman görüşebiliyoruz. Ama tabi devamlı çekmiyor. Görüntülü konuşabiliyorsun işte internet oldu mu. O güzel oluyor. (G7/61/Gemici)

İnternet çekiyorsa işte genelde ailemizle görüşmeye çalışırız. O da iyi hissettiriyor. (G15/42/Yağcı)

İnternet eğer çekiyorsa yani şeyde değilsek telefonun internetin çektiği bölümlerdeyse ya evimizle ailemizle görüşürüz. (G17/46/Yağcı)

4.2.5.3. Gemide sağlıklı iletişim

Gemide sağlıklı iletişim alt kategorisi, “gemide aile gibi olmak ve sorun yaratanın deport edilmesi” kodlarından oluşmaktadır. Gemide çalışmayı zorlaştıran etmenlerden biri olarak değerlendirilen personel arası iletişimin kötülüğünün aksine sağlıklı iletişim

durumunda denizciler için sağaltıcı bir etki ortaya çıkmaktadır. İletişimin sağlıklı olması durumunda çalışmanın daha kolay olduğunu denizciler şu ifadeleriyle ortaya koymaktadırlar:

İnsanları ne kadar mutlu edersen sen de o kadar rahat edersin gemideyken yani o kadar az sıkıntı yaşarsın. Onun için önemli iletişim çok. (G12/42/1.Müh.)

...Mesela diyalogumuz makinecilerle falan çok iyi. Biz bir şey söylesek tamam dayı diyor hemen verebiliriz, yapabiliriz. Sürtüşme olursa iş değişir. (G7/61/Gemici)

Şöyle eee yani samimi olursan daha rahat çalışıyorsun. Kimseyle muhatap olmazsan sıkılıyorsun. Zaman geçiremiyorsun. Yapacak bir şey yok çünkü. (G9/40/Aşçıbaşı)

Bir tane işte dişli düşün. Dişlinin bir şeyi kırılırsa diş kırılırsa sonuçta ne olur orada takılır. Makinede de öyle personelde de öyle işte. Birinin yükünü diğerkleri çeker. (G4/63/2.Müh.)

Denizciler arasında sağlıklı iletişim olması durumunda yalnızca çalışma kolay olmamakta, gemide geçirilen günler de daha iyi olmaktadır. Özellikle zor zamanlarda birbirlerini destek mekanizması olarak gören denizciler, böyle olduğunda daha iyi hissettiklerini dile getirmektedirler:

Her zaman biri birinin dilinden anlamak zorunda. Sonuçta ben düşsem o beni kaldıracak belki, o düşse ben kaldıracam. İletişim çok önemli. (G13/35/3.Kpt.)

Senin sorunların olsa arkadaşın sana sorunlarını unutturur orada. Diyaloglarla oradaki kendi içindeki sosyalleşmelerle. Eee boş anlarını değerlendirirken sorunlarını da unutursun. En önemli şey bir kere gemideki ekiptir. (G6/58/1.Kpt.)

...Normalde 12 aydır bizde staj süresi ama genelde bölünür. Hani 6-7 ay bir yapılır, 1 ay istirahat edilir tekrar çıkılır. Ama benim çalıştığım gemi o kadar güzeldi ki. Gemi değil bu arada insanlar. Gemi eskiydi ha ama kondisyonluydu. Ama çalışma ortamındaki arkadaşlar, zabıtlar o kadar iyiydi. Ben hiç inmeden 17,5 ay geçirdim gemide. Ve ilk zabıtlığımı de ilk 4.,3.2.'liğimi onlarla yaptım. Onun için hiç zorlanmadım. (G12/42/1.Müh.)

Ama dediğim gibi ortamın iyi olunca bu sıkıntıyı da atlatabiliyorsun. Olmasa bile yaratıyoruz gerçi. ...Popüler insanımdır ben yani öyle makara kukara herkesle bir şekilde yani şöyle söyleyeyim sana dışarı çıkacağımız zaman Süvari dışarı çıkacağız diyordu reis geliyordu efendi kaptan bana söz vermişti. Hani böyle olduğu zaman 11 ay da geçiyor 12 ay da. Anladın mı yani? (G13/35/3.Kpt.)

Valla dertleşebileceğim bir insan varsa onunla dertleşirim. ...Ya film seyredeceksin ya dertleşebileceğin arkadaşın varsa onunla konuşursun herhangi bir şey paylaşabiliyorsan. (G17/46/Yağcı)

Denizcilerin iletişimleri sağlıklı olduğunda ve birbirlerini destek mekanizması olarak gördüklerinde ortaya aileyi andıran bir tablo çıkmaktadır. Bu durum denizciler tarafından dile getirilmektedir:

Onun dışında aynı ortamı paylaştığınız sizi anlayabilen insanlarla olduğunuz için o kendinize göre sosyalleşebiliyorsunuz neye eğiliminiz varsa. O anlamda birbirini motive eden bir arkadaşlık. Yani bir askerlik gibi. ...Hem aileye de dönüşüyor hem bir askerlik gibi. (G6/58/1.Kpt.)

Yani aile ortamı dediğimiz ortam yakalanırsa bazı insan gün sayar bazısının umurunda bile olmaz. Çünkü karadaki hiçbir şeyi özlemez. Her şey var zaten. Tek eksik sosyal çevre, insan ilişkileri vs. (G10/27/3.Kpt.)

Uzun süre gemide kalacağını da bildiği için herkes daha iç içe oluyor, aile gibi derler ya öyle. Anlaşabilmek önemli tabi. (G9/40/Aşçıbaşı)

Bu aile ortamı, ekipten birinin yaşadığı kayıp durumunda açığa çıkabilmekte ve denizciler adeta kendi kayıplarınıymış gibi hissedebilmektedirler. G2'nin konuyla ilgili ifadeleri bu durumu ortaya koymaktadır:

Gemide bir aile oluyorsun eğer güzel bir personel denk gelirse eğer yakalayabilersen onların dertleriyle dertleniyorsun. Allah göstermesin benim başıma geldi, benim arkadaşım televizyonda, gemide televizyon izliyoruz demirdeyiz, babasının öldüğünü televizyondan öğrendi. Bu da otomatik olarak tüm gemiyi çok kötü bir şekilde yaraladı. Adam trafik kazası geçiriyor, trafik kazasında, durakta bekliyor otobüs bekliyor, acemi bir kadın şoför geliyor ciple durağa giriyor, o durakta bizim arkadaşın babası oluyor. (G2/38/2.Müh.)

Denizciler arasındaki sağlıklı iletişimin sağaltıcı etkileri görüldüğü gibidir. Ancak her denizcinin sağlıklı iletişim kurmaya istekli olduğunu söylemek güçtür. Böyle durumlarda sorun çıkaran denizcilerin gemiden deport edilmesi, diğer denizcilerin isteği neticesinde olması nedeniyle sorunlara yönelik bir baş etme yöntemi olarak değerlendirilebilir:

...Zaten sorunlu insanları ilk limanda yolluyorsun mecbur. (G1/31/2.Kpt.)

...Şimdi açık denizde sıkıntı çıkaran ne kadar iyi seçersen seç arada 1-2 tane olur. Onlara da işte gerekli tedbir alınır. Ondan sonra gemiden uzaklaştırılır zaten deport edilir. (G12/42/1.Müh.)

Eğer olmayacaksa, çok sorunluysa o kişi hemen onu limandan gönderiyorlar. Eğer gemiye ya da arkadaşına zarar verecekse onu gönderiyorlar. (G20/40/G.Reisi)

Biz de işte çarkçıbaşı olarak hatrın var yani kaptana bildiriyorsun işte şirkete bildiriyorsun, şirket ilk müsait limanda tamamlıyor. Bir sonraki limanda değişim gerçekleşecek diyor tamam diyorsun yani. (G4/63/2.Müh. [bazı gemilerde 1.Müh.])

4.2.5.4. Zabitlerin tavrı

Zabitlerin tavrı, gemi içi sağlıklı iletişimde olduğu gibi çalışmayı zorlaştıran etmenlerden biriyken aynı zamanda sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran bir etmendir. Zabitlerin halden anlayan tavırları, denizcilerle kurdukları sağlıklı iletişim, üsttenci olmayan dil kullanmaları ve sorunların çözümünde inisiyatif kullanmaları denizciler için sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran unsurlar olarak değerlendirilebilir. Denizcilerin konuyla ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Bu pas bende alerji yaptığı için bir kere kaptana dedim ki süvari bey dedim benim vücudumda pas alerji yapıyor. G8 burası gemi ne yapabilirim dedi. Gelmeseydin o zaman anlamına getirdi. Süvari bey o zaman bir krem alalım da kremi süreyim o zaman dedim. Ha tamam o zaman. Normalde Arap limanlarında çıkartmazlardı bizi. Ama bana krem alabilmek için stajyeri de yanına aldı. Dışarı rahat rahat çıktı. (G8/37/Gemici)

Şimdi kaptan isterse denizin ortasında bile olsa arıyor helikopter geliyor yerine göre. Yani böyle sorunlar oluyor. Bu da işte şirket ve kaptana bağlı olarak değişebilir yani. (G4/63/2.Müh.)

...Tabi ki ufak tefek bir şeyler olmuştur. Ama insanların gergin olduğu anlarda. Ama mutlaka bizim zabıt kadromuz bir düzeltme yapmıştır. Kavgaya mahal kalmamıştır. ...Sen zabıtsın yani. Gemide cumhurbaşkanı da sensin bakan da sensin. Yani sen bir şekilde orayı döndüreceksin, yaşanabilir hale getireceksin gemiyi. (G13/35/3.Kpt.)

Baktım olay büyüyor benim üstüm, amirim 2. Kaptan. Giderim ona danışırım. Ya da mesela güverte reisinin orada adamlar tartışıyorlar sana geliyorlar. Diyorlar bak böyle böyle olay oldu. Eğer ben çözebiliyorsam çözerim. Ama çözemiyorsam 2. Kaptana danışırım. O olayı kendi açısından toplama yapıyor. İşte süvariye çağırıyor. Kaptan yanına çıkıyor işte böyle böyle olay oldu. Eğer olmayacaksa, çok sorunluysa o kişi hemen onu limandan gönderiyorlar. Eğer gemiye ya da arkasına zarar verecekse onu gönderiyorlar. (G20/49/G.Reisi)

Sorunlara karşı ne yani yapıcı olmaya çalışıyoruz tabi. Bazen öyle bir şey yaşıyorsun ki iki taraf da haksız ama birini haklı sensin diğerine sensin, idare etmek zorundasın aynı gemidesin çünkü. 20 gün, 25 gün yol gideceksin 10 gün gideceksin yani bir şekilde insanları birbirleriyle barıştırıyorsun. Ortada olmak zorundasın. (G1/31/2.Kpt.)

Zabıtlar, yaptıklarıyla idare etmekle yükümlü oldukları denizcilerin motivasyonlarını olumlu da etkileyebilmektedirler. Zabıtların, denizcilerin motivasyonlarını artıracak davranışlarda bulunmaları denizciler için daha çalışılabilir bir ortamın varlığını mümkün kılabilirler:

Ama tabi onların psiko-sosyal anlamda bir şeyler vermek gerekiyor onlara. En azından uzak yolda haftada 1 ya da 2 defa kış üstünde mangal yakmalarına izin veriyoruz. (G11/44/2.Kpt.)

İnsanın ruh halinde dengede tutabilmesi için işte psikolojik açıdan olsun, verimliliğin yüksek olması için yani biz orada aynı zamanda işveren temsilcisiyiz. O yüzden insanların verimliliğini, performanslarını da yüksek seviyede tutmamız gerekiyor. ...İşte sen de onun modunu yükseltmeye çalışıyorsun. İşte boşver, düşünme, işine odaklan diyorsun. Çünkü yapması gereken görevleri var. İş performansını yüksek tutmanız gerekiyor. (G12/42/1.Müh.)

...personelinin dinlenme ve istirahat saatlerine dikkat ediyorsun. Personelin 1 dakikasını bile çalmak istemiyorsun. Hani mesela gemide sabah 10-10:30 çay arasıdır onu 10-11 yaparız mesela. İşte öğleden sonra 3-3:30 arası çay arasıdır. İşte biz onu 15-16 arası yaparız mesela. İşte 17'de bazen bırakırız bazen de deriz ki hadi çaydan sonra off herkes gitsin istirahat yapsın. Yani bir taraftan denizin dilinden anlamak gerektiği kadar insanın da dilinden anlamak zorundasınız. Çünkü deniz gerçekten insanın psikolojisini çok ciddi anlamda bozabiliyor. (G11/44/2.Kpt.)

4.2.5.5. Aile ve eşin desteği

Denizciler, içinde bulundukları zorlu çalışma ortamının dışında uzun süreler boyunca karadan ve ailelerinden uzak kalmaktadırlar. Karada olmadıklarından dolayı yapamadıklarıyla ilgili eşlerinin desteği durumunda daha iyi hisseden denizciler, eşlerinin üzerine fazlasıyla yük bindiğini ve bu sebeple onların da çok zorlandığını ifade etmektedirler. Bunca yüke rağmen eşlerin denizcileri desteklemekten imtina etmemeleri, denizciler için ayrı bir önem taşımaktadır:

O olmasaydı ben bu kadar kuvvetli duramazdım denizde. Bir şey olduğu zaman sinirleniyorum şey yapıyorum eşim anlıyor. Bana diyor ki sakın ol bak biz iyiyiz şükür çocuklar da iyi. Sen iyi olmazsan biz nasıl iyi olalım gibisinden bana oradan moral motivasyon veriyor. ...Çocukların fotoğraflarına baktığım zaman bazen hanıma gönderiyorum sen diyor çok derinlere daldın çık oradan. O uyarıyor beni, ben çıkamazsam o uyarıyor. Ondan sonra çıkıyorum. (G2/38/2.Müh.)

Denizcilerin eşleri çok önemli. Eşlerimizden kuvvet alıyoruz. İşte dualarla, sen merak etme, senin yerine de ben buradayım gibi. İşte böyle onlardan da cesaret alıp, 4-5 ay dışını sıkıyorsun. ...Bir de ona güveniyorsun, güvenin çok büyük. Yani onun ne harcadığını ne yaptığını hiç sorgulamıyorsun. Çünkü biliyorsun ki senin arkanda, senin için bir şeyler yapıyor. (G3/48/G.Reisi)

Denizci olarak bir erkek olarak görevim çalışıp para kazanmak doğru mu? Ama parayı kazanmak yeterli değil. Bütün yük ailemizin üzerinde oluyor. Eşlerimizde oluyor yani genel olarak. Yiğidi öldür hakkını yeme. Ben para kazanıyorum ama yükü çeken o. İşte iki tane kızım var. Onları büyüten şey yapan hep eşim yani. Ne bileyim işte açık denizde belki ölümle burun buruna geliyorsun zor para kazanıyorsun ama şimdi öbür tarafa da bakarsan eşin görevi de az değil yani. Günlük temizlik, çocuklar, şu bu, onlar da 24 saat çalışıyorlar aslında. (G4/63/2.Müh.)

Ben bazen eşime diyorum. Sen cennetliksin diyorum. Hakkını ödeyemeyeceğim. 2 tane çocukla uğraşıyor. Yani ben kadın olacağım, çocuklara analık yapacağım, temizlik yapacağım, yemek yapacağım. ...Yapamam ben ya valla billah. (G14/39/Gemici)

Eşin ve ailenin desteğinin bu denli önemli olması, onlarla iletişim kurmanın önemini bir kere daha ortaya koymaktadır. Aileleriyle iletişim kurduklarında daha iyi hissettiklerini ifade eden denizciler, böyle durumlarda sorunlarla daha kolay baş edebildiklerini dile getirmektedirler:

Bir de yemesi içmesi işte telefon görüşmesi yapabilmesi eviyle, eşiyile, çocuğuyla görüşebilmesi. Bu tür olanaklar oldu mu normal şartlarda bunlar yeterlidir personele. (G12/42/1.Müh.)

Ya eğer ailenle görüşebiliyorsan etkilemiyor. Çünkü ailenle görüştüğün zaman otomatik her şey bitiyor. Ama aileyle görüşemediğin, haber alamadığın zaman ister istemez stres oluyor. (G16/40/Pompacı)

Telefondan görüşünce, keyiflerinin yerinde olduğunu öğrendikten sonra sıkıntı yok. Ama internet çekmiyorsa, ulaşamıyorsak o zaman sıkıntı başlıyor işte. (G19/40/G.Reisi)

...Onların o mutlulukları, telefonda bir gülmelerini görsem yani bir babacığım seni çok seviyorum kelimelerini duysam, telefonda bir şekilde, onlar benim için paha biçilemez muazzam şeyler. (G2/38/2.Müh.)

4.2.5.6. Karaya döndüğünde yapacaklarını planlama

Denizciler, gemideki sorunlarından bir nebze uzaklaşabilmek için hayal kurma yoluna gitmektedirler. Bu hayal kurma eylemi, seferin bitip izne gidildiği ana yönelik olmakta ve böylece denizciler kendilerini taze tuttuklarını ifade etmektedirler. Zira gemiden uzaklaşma hissi, onlara iyi gelmekte ve bu sebeple de karaya döndüklerinde neler yapacaklarına yönelik plan yapmayı tercih etmektedirler:

...seferden tam dönmeden 1 hafta önce diyeyim sana program yapıyoruz. İşte ailemle şuraya gideceğim, şurada piknik yapacağım. Böyle bir sevinç oluyor. (G3/48/G.Reisi)

Şimdi yakın aile dersin şimdi evet ondan ayrı kalmışsın ama hep kafanda onlar hep onları hayal etmişsin. Sefer boyunca o hayalini kurduğun çoluk çocuğunla geçireceğin vakit işte küçükse ona vereceğin artık eğitim düzeyine falan hep bunlarla kafan meşgul olduğu için onda bir şeylik yok. ...Ama sefer boyunca onlarla yapacakların edeceklerin hep kafanda olduğu için yazılmış bir senaryoyu karada filme çevirir gibi aile ilişkileri bakımından olumlu ama çevre ya da ikinci derece yakınlarla çok kuramıyorsun. (G5/64/G.Reisi)

Tabi ki onu da düşünüyorsun. İşte çıkınca ilk şunu yapacağım. Mutlaka bunu kafanızdan geçiriyorsunuz. İşte en iyi restorana gideceğim, en iyi içkisi neyse onu içeceğim. Denizci adam başka ne düşünecek. (G11/44/2.Kpt.)

Yapacağınız şeylerin, tatillerin, hayalini kurduğunuz şeyleri gerçekleştireceksiniz. Onun beklentisine giriyorsunuz. (G18/40/1.Kpt.)

Ancak denizciler kurdukları hayalleri karaya döndüklerinde gerçekleştirme hususunda hayal kurdukları kadar başarılı bir durumda değildirler. Kurulan hayallerin çoğunun gerçekleşmediğine yönelik ifadeler durumu somutlaştırmaktadır:

Gemide çalışan insanlar karadaki sayılı günleri için çok büyük beklentilere girerler. Çok güzel geçecek işte çok şöyle yapacağım böyle yapacağım. 20-30 tane iş listesi gibi listeniz vardır belki karada yapacağınız. E bunların yarısını bile yapamazsınız. (G10/27/3.Kpt.)

Ama hiçbirisi onların gerçekleşmez (kahkaha atıyor). İşte şu sertifikayı alacağım, bunun eğitimini alacağım işte ne bileyim şu müzik aletini öğreneceğim işte şuraya gideceğim, şu ülkede tatil yapacağım falan dersin hep böyle planlarım vardır ama hiçbirisi gerçekleşmez (tekrar gülüyor). (G12/42/1.Müh.)

4.2.5.7. Keyifli yanlar

Dünyada hiçbir şey tamamen siyah olmadığı gibi uzak yol denizcilik de tamamen olumsuzlukların hakim olduğu bir meslek değildir. Mesleğin keyifli yanları bulunmakta ve denizciler bu keyifli yanlar sayesinde sorunlardan bazı zamanlarda uzaklaşabilmektedirler. Trafikle boğuşmak zorunda olmamak ve sabah kalkar kalkmaz işyerinde olmak gibi bir durum bile bazen keyifli bir durum olabilmektedir:

İşte en nefret şey arabayla işe gitmek. Ama uzak yolda öyle bir şey yok. Zaten iştesin, yaşam alanın. Bir de düzenlisin, burada bir düzenin yok. Uzak yol stres ama kara da ayrı bir stres ya. (G13/35/3.Kpt.)

...Sabah kamaranızda kalkıyorsunuz ihtiyaçlarınızı gördükten 15 dakika sonra görev yerinizdesiniz. Yani bu kolaylığı sağlıyor mesela. (G6/58/1.Kpt.)

Bazı denizciler ise herhangi bir husus belirtmeden yalnızca mesleğe yönelik sevgilerini ifade etmekte ve bunu bir keyifli yön olarak belirtmektedirler:

Ya o tutku. Ben denize maddiyat için girmedim. Bende bir hastalıktı. Öyle başladım. (G7/61/Gemici)

Valla ben uzak yolu seviyorum hocam. Hocam ne bileyim yani ben denizi seviyorum. (G14/39/Gemici)

Ancak uzak yol denizciliğin keyifli yanlarından biri olarak sıklıkla gezmek ve farklı yerler görmek dile getirilmiştir. Aslında bu husus denizcilerin, kötü koşulların iyi tarafını görmeleriyle ortaya çıkmaktadır:

Bazen gittiğin ülkeleri görmek macera da oluyor. Bir de kaliteli şirketlerde çalıştım hep. Kaliteli insanlarla karşılaştım. (G12/42/1.Müh.)

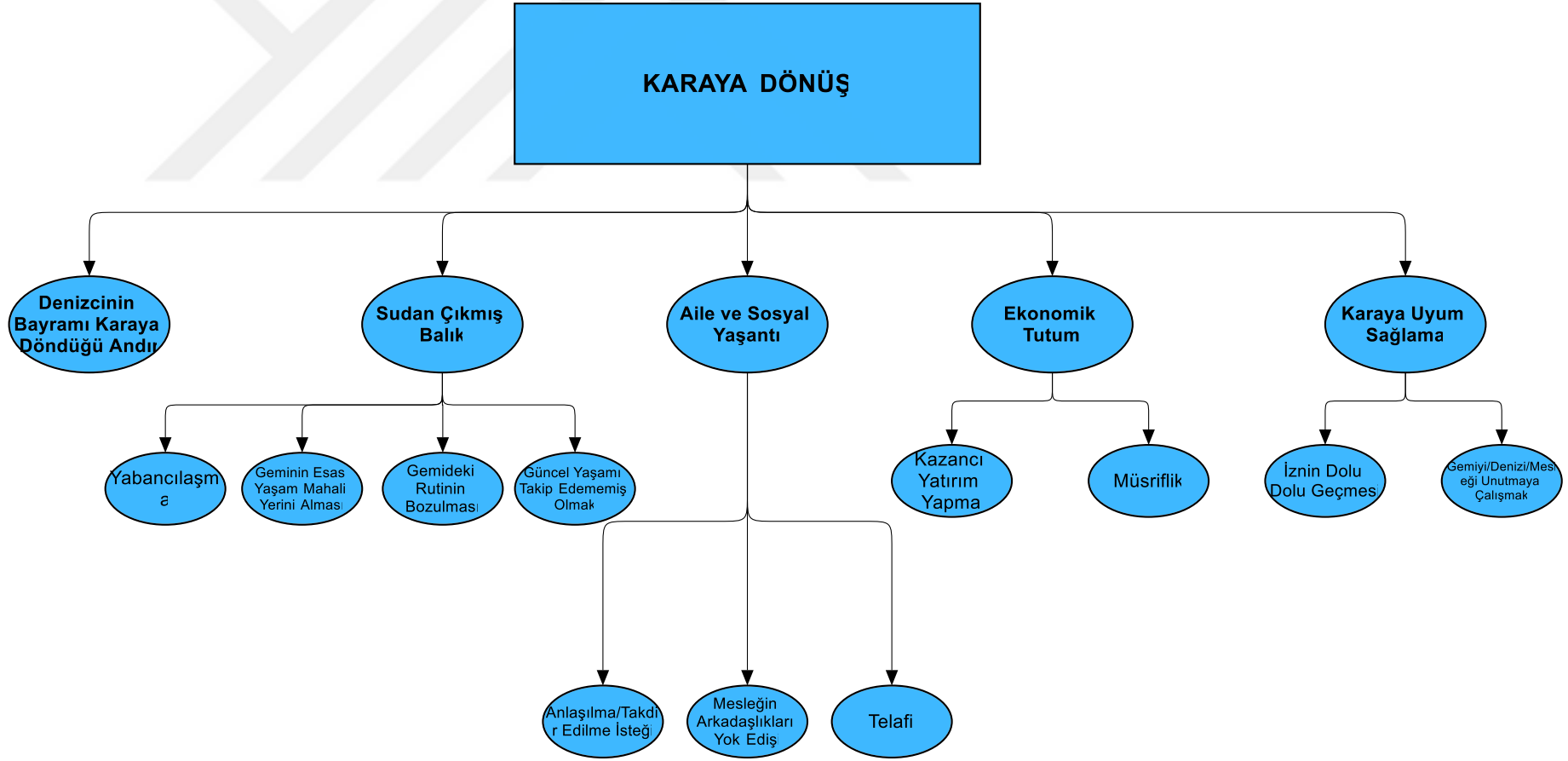
...şeyler de var sadece gezmek isteyen. O tarz insanlar da var. Yani maaşına falan bakmıyor. Öyle insanlar da tanıyorum. İşte sadece Latin Amerika'ya giden gemileri tercih ediyor. Yani eğlence hayatı yaşamak isteyen arkadaşlarımız da var. (G15/42/Yağcı)

Bazıları da gezmek, dolaşmak, eğlenmek için. Yani çok çeşitli sebepler var denize çıkan insanlar arasında. (G17/46/Yağcı)

Ya şimdi bekarken farklı, evliyken farklı. Bekarken gemide ne kadar uzun süre kalırsak o kadar iyiydi. Gittiğimiz limanlardan ötürü. Limanlarda çıkardık bazen. ...Memur çocuğuyum, memur çocuğunun yaşayamayacağı kadar eğlenceli bir hayat yaşadım. (G18/40/1.Kpt.)

4.3. Karaya Dönüş

Denizciler için hayat hep gemi üzerinde geçmemekte, kontrat süresi bittiğinde kısa süreliğine de olsa karaya dönüş yapmaktadırlar. Ancak bu dönüş süreci tamamen pürüzsüz, sorundan uzak, sütlüman bir şekilde gerçekleşmemekte ve yine çeşitli sorunlar oluşabilmektedir. Bu sorunlar, denizcilerin karaya döndükleri andan itibaren başlamakta ve aslında tekrar gemiye dönüşlerine kadar sürmektedir. Böyle bakıldığında denizciler için sorunların hiçbir zaman bitmediği ve çalışmaya dair duygulardan hiçbir zaman arınmadıkları söylenebilir. Karaya dönerken büründükleri olumlu duygulanım yerini uyum sorunlarına bırakmakta, denizcilerin aile ve sosyal yaşantıları etkilenmekte, ekonomik tutumları belirleyici olmakta ve nispeten karaya uyum gerçekleşmektedir. Tüm bu bahsedilenlerden hareketle karaya dönüş ana teması “denizcinin bayramı karaya döndüğü andır, sudan çıkmış balık, aile ve sosyal yaşantı, ekonomik tutum ve karaya uyum sağlama” kategorilerinden oluşmaktadır ve aşağıdaki şekilde hiyerarşik olarak gösterilmiştir:



Şekil 4.4. Karaya Dönüş Teması Kavram Haritası

4.3.1. Denizcinin bayramı karaya döndüğü andır

Denizcilerin bayramları ve özel günleri kaçırdıklarına yönelik bir alt kategoriden daha önce bahsedilmiştir. Denizciler, bayramları ve özel günleri kaçıran çalışanlar olarak kontratlarının bitip karaya dönme süreçlerini bir bayram olarak addetmektedirler. Denizcilerin karaya dönüş süreçlerinde bayramı bekleyen çocuklar gibi davranmaları bu durumu ortaya koymaktadır. Bayramı yaratan, tam olarak hislerinde meydana gelen olumlu değişimlerle ilintilidir:

Karaya dönmek başka ya. Sevinçli mutlu hissediyorsun. (G1/31/2.Kpt.)

Seferden dönerken çok mutlu hissediyoruz kendimizi. Böyle bir heyecan oluyor. (G3/48/G.Reisi)

Yani şöyle söyleyeyim. Tabi ki de çok iyi hissediyoruz. Yani gemiye çıkıyoruz ama gemiye çıktığımız gün biz ne zaman ineriz onu düşünüyoruz açık söyleyeyim. Çıkıyoruz ama ne zaman geri döneriz hani. Tabi onun enerjisi çok yüksek oluyor yani. (G15/42/Yağcı)

Bir afallama gibi oluyor hocam ama tabi şey de oluyor içinizde heyecan da oluyor sevinç de oluyor. (G14/39/Gemici)

Gün geçtikçe bu heyecan sarıyor seni. Hatta şeye benzetirim ben işte ufak çocukların arife akşamı bayramı beklemleri gibi işte ertesi gün kıyafetler giyilecek, harçlıklar alınacak, lunaparka gidilecek atıyorum çok büyük heyecan ve sevinç baş gösteriyor. (G5/64/G.Reisi)

Şimdi denizcinin bayramı denizden, gemiden indiği zamandır. Bu onun için bayramdır. (G8/37/Gemici)

...Üç gün öncesinden zaten şey yaparsın bir heyecan olur içinde kıpır kıpır olursun. Bizim bayramımız o oluyor, izinlerimiz. (G9/40/Aşçıbaşı)

Deriz ki gemicinin bayramı evine gittiği zamandır yani. Ben ilk çocuğumun doğumunu bile kaçırdım yani. İlk çocuk doğduğunda Amerika'daydım. O yüzden bayram eve gitmek. (G20/49/G.Reisi)

Denizciler, karaya dönme zamanları yaklaştığında oldukça sabırsızlanmaktadırlar. Bu sabırsızlık, karaya dönüş ve aileye kavuşmakla yakından ilişkilidir:

Mesela benim gideceğim gün belli oldu mu, ben biletimin alınmasını beklerim, sabırsızlıkla bayramı bekleyen çocuklar gibi. ...Mesela o gün gelir çatar -şu an mesela 17-18 gün var Türkiye'ye gelmeme gün sayarım- ve eve giderken o heyecan bende bitmez. (G2/38/2.Müh.)

Buradan izne gelecek arkadaş mesela biri benim yerime gelecek. Değiştirecek ya. Gemi yanaşır yanaşmaz adamın gelmesini istiyorum. Ki bir an önce gideyim evdekilerle kavuşayım diye. O çok bambaşka bir duygu oluyor. (G9/40/Aşçıbaşı)

Tabi şimdi ülkenize dönüyorsunuz. Heyecanlısınız yani. Bir an önce evinize, ailenize kavuşmak istiyorsunuz. (G17/46/Yağcı)

Gemideyken mahrumiyet yaşayan ve hapisanedeymiş algısı hisseden denizciler için karaya dönüş bir özgürleşme anlamına gelmektedir. Denizciler karaya dönüşlerinde özgürleşecekleri için oldukça olumlu hissetmektedirler:

O çok büyük bir heyecan bir kere. Yeniden doğuş gibi. Çok farklı. Gemiye gidiş nasıl yeniden doğuşsa bizim için karaya dönmek de aynı şekilde. (G11/44/2.Kpt.)

Yani bir özgürlük hissi. İşte kafanda hedeflediğin birçok şeyi yani bir çırpıda hangisinden başlasam ee gibi şeye girerim. Ama ondan sonra tabi gittiğinde bir zaman sonra rutine dönüyorsun ama kesinlikle çok kafanda şunu yapacağım bunu yapacağım gibi bir olguyla başlıyorsun ve bir özgürlük hissi geliyor. (G6/58/1.Kpt.)

Cebinde para var şey var ee 7/24 freesin. Hani öyle seni sınırlayacak bir şeyin yok. (G12/42/1.Müh.)

Aynı yere belki 50 sefer gidiyorum. 50 sefer sonra tekrar geldiğimde ben oraya bir gideyim diyorum. İpini koparan bir köpek gibi düşünün. Böyle şimdi, düşünce yapısı bu. (G8/37/Gemici)

İyi oluyor ya değişik oluyor. Yalın ayak karada yürümek istiyorsun ya. (G19/40/G.Reisi)

4.3.2. Sudan çıkmış balık

Sudan çıkmış balık kategorisi, “yabancılaşma, geminin esas yaşam mahali yerini alması, güncel yaşamı takip edememiş olmak ve gemideki rutinin bozulması” alt kategorilerinden oluşmaktadır.

Denizciler için karaya dönmek sorunların ortadan kalkmasında maalesef tek başına yeterli olamamaktadır. Uzun süreler boyunca bir gemi içinde çalışmak ve yaşam sürmek, karaya döndükten sonra çeşitli uyum problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Denizciler karaya döndükten sonra, içinde bulundukları durum için en çok sudan çıkmış balık ifadesini kullanmaktadırlar:

Çok kullanılan bir söz geliyor hemen aklıma: Sudan çıkmış balık. (G5/64/G.Reisi)

...İlk birkaç gün böyle bir hani sudan çıkmış balık gibi nasıl diyeyim o anlamda bir şey oluyorsun. Birkaç gün bir zorluk oluyor. (G6/58/1.Kpt.)

Böyle yani akvaryumdan çıkmış balık hesabı oluyor. Ben ne yapıyorum ki burada, buraya ait değilim diyorsunuz. (G10/27/3.Kpt.)

Gemide sürekli çalışan, profesyonel olan bir insan karaya geldiği zaman izne hani sudan çıkmış balığa dönüyor. Tabiri yerindedir yani. Hani karadaki şeyler ona yabancı geliyor. Alışana kadar zorluk yaşıyor. (G12/42/1.Müh.)

Bir anda böyle şey gibi sudan çıkmış balık gibi oluyorsunuz. Çünkü o boşluktan hareket halindeki bir şeye geliyorsunuz yani dinamik bir ortama geliyorsunuz. Bir afallama gibi oluyor hocam ama tabi şey de oluyor içinizde heyecan da oluyor sevinç de oluyor. (G17/46/Yağcı)

...onu sana şöyle açıklayayım. Sudan çıkmış balığa dönersin. En kısası. (G20/49/G.Reisi)

G14 ise karaya ayak bastığındaki ilk hislerini daha farklı bir şekilde ifade etmektedir:

Sarhoş. Ya da hiç dilini bilmediğim bir ülke. Mozambik gibi bir yere çıkmışım. Hiçbir yeri bilmiyormuşum gibi. İlk 2-3 gün öyle. Yani bir suskunluk, muskunluk. (G14/39/Gemici)

G8 de yaşadıklarını farklı bir yolla anlatmakta ve gemideki koşullara fazla alıştığı için karada olağandışı bir durumla ilgili nasıl tepkisiz kaldığını şöyle ifade etmektedir:

Yemek yerken bedenim sallanıyor. Ayaklarımın altı sallanıyor. Halbuki bir şey sallanmıyor. Beyin sıvısı sallanmaya alışmış. Yemek yerken şöyle bakarım (tavana bakıyor). Çünkü yemek yerken veya otururken bakarım lamba sallanıyor mu işte deprem var mı? Bir kere Yalova'da işte ufak bir 3 4 nokta bir depremde arkadaşımızın yanındaydık. O ara sallanıyormuş tabi benim haberim yok. Acaba diyorum yine aynı mı? Baktım sallanıyor (kahkaha atıyor). (G8/37/Gemici)

Denizcilerin kendilerini sudan çıkmış balığa benzetmelerinde elbette karaya uyum sorunu yaşamaları etkindir. Denizciler, karaya döndükten sonra özellikle ilk bir haftaya dikkat çekerek çeşitli uyum sorunları yaşadıklarını ifade etmektedirler:

Eve gittiğinde en az 1 hafta kendine anca gelirsin. Alışmaya başlarsın. Ondan sonra düzelirsin. Ama uzak yoldan eve geldiğin an psikolojik olarak bozaksun, yıkıksın. Aile bireyleri de öyle olur. (G7/61/Gemici)

Ya şimdi fiziki olarak bir alışma süreci var o bir gün. Bir gün yatağından kalktınız tamam fiziken dinlendiniz. Kafa olarak alışmak 1 haftayı alıyor. (G10/27/3.Kpt.)

...Bir hafta falan böyle sersem gibi dolaşıyorum yani. Atlatamıyorum onu. (G15/42/Yağcı)

Denizciler karaya uyum sorunlarını çeşitli şekillerde yaşayabilmektedirler. Bazen araba kullanamamak bazen yürümeyle ilgili sorun yaşamak bazen ise hesabı ödemeyi unutmak kadar hayatın olağan akışı içinde olan şeylerle ilgili bile sıkıntı yaşadıklarını ifade eden denizciler, durumla ilgili şunları söylemişlerdir:

E özlediğim şeyleri yapayım diyorsun 2-3 günde ondan da sıkılıyorsun. Özlem gideriyorsun. Yani biraz ambale oluyor beyin. Ne yapacağını bilmiyorsun. Bir ambale oluyor hala gece vardiyaya kalkacağını falan zannediyorsun. Gemide olduğunu düşünüyorsun birkaç gün hala. Yani ben atlatıyorum 1 haftada mesela ama araba kullanamıyorum. Midem bulanıyor. Hani birisinin arabasına bineyim bilmem şey yapayım taksiye bineyim midem bulanıyor. Ama 20 dakika sonra ya da 1 gün sonra geçiyor. (G13/35/3.Kpt.)

Yani biz karaya indiğimizde bizi karadakiler anlar yani. Çünkü farklı yürürüz mesela. Yürüyüş tarzı farklı olur. Çünkü hep geminin üzerinde olduğu için. Siz mesela düzgün yürürsünüz ama denizci karaya çıktığı zaman o stresini atana kadar bayağı bir şey yapar yani. Çünkü denizin üstündesin, elektrik atamıyorsun. Zaten az çok biliyorsunuz. (G16/40/Pompacı).

...gemiden ayrıldıktan sonra uzun süreli bir yürüyüşler yaptığınız zaman ya da hareket ettiğiniz zaman bu sizi bedensel olarak etkiliyor. Gemide tamam çok hareket ediyor olabilirsiniz ama kısa mesafede yapıyorsunuz. Mesela makine dairesinde in çık yapıyorsunuz sürekli veya bir işle uğraşırken o işin başında hareket ediyorsunuz. Ama mesela bir karaya indiğiniz zaman bir yerden bir yere yürümeniz gerekiyor mesela uzun mesafeler katediyorsunuz ya da araçla gidiyorsunuz. Bu döndüğünüzde gemiye sizde bir ağrı, yorgunluk gibi etkiler yapıyor. Yani bedensel etkilenebiliyoruz. (G17/46/Yağcı)

İlk 2 günde yolda molda ben yürürken zorlanıyorum. Bizim Üsküdar'da X lokantası var balıkçıların girişinde belki bilirsiniz. Lüks bir lokanta. Oraya giriyorum, tanıdık oradakiler. Hani senelerden beri gidiyoruz ama çok samimi değil öyle. Mesela biz gemide yemeğimizi yiyoruz çıkıyoruz kamaramıza. Orada ben yemeğimi yiyorum ondan sonra elinize sağlık, kolay gelsin deyip çıkıyorum. İlkte bir şey demediler. İkincisinde çevirdi beni adam tuttu kolumdan kardeş hayırdır bizden haraç mı alıyorsun dedi. Ne demek o dedim. Geliyorsun yemek yiyorsun, hesap ödemiyorsun dedi. Valla dedim özür dilerim Kuran hakkı için ben gemide zannediyorum kendimi dedim. İlk günler öyle oluyor yani (gülüyor). Adamlara öyle 2 kere hesap takmışız. Hepsini fazlasıyla verdik. (G14/39/Gemici)

4.3.2.1. Yabancılaşma

Karaya döndüklerinde sudan çıkmış balık gibi hisseden denizcilerin bu hissi duymalarındaki önemli bir sebep yabancılaştıklarını hissetmeleridir. Bazen karaya bazen karadaki rutinelere bazen ise sosyal hayata dair yabancılaşma hisseden denizciler, bu sorunu hissettikleri için karaya uyum sağlayamadıklarını ifade etmektedirler:

...Şimdi abim cezaevinde bir abim benim. Eşi evde, iki tane de kız çocuğu var. Şimdi evin aşağısına geldim, zile bastım. Adamın bir tanesi geldi, tanımıyorum adamı. Kardeşim nereye geldin? Şöyle baktım abi dedim yukarı geldim. Yukarıda dedi kime geldin? Ahmet'e mi geldin? Şöyle baktım yok dedim. Kime geldin o zaman? Dedim abi hayırdır ne yapacaksın? Ya soruyorum da dedi. Sen bunu bana soramazsın dedim. Adam dedi sorarım, soramazsın, sorarım, soramazsın. Sen kimsin ya soruyorsun bana bunu dedim. Çünkü gemide bana kimse sen nereye gidiyorsun diye sormuyor bir amirim varsa onu bilirim. Oraya gittiğim zaman da tanımadığım bir insanın bana soru sorması artık eee yabancılaşmaya girdiği için bir zaman sonra ister istemez sen kimsin yaa bana hesap soruyorsun anlamına geliyor. Halbuki adamın yapmak istediği şu sen buraya geldin ama biz sana yardımcı olalım veya bak kime geldin gibisinden. Adam en son dedi ki biz buranın namus bekçisiyiz dedi. Adamdan 3 ay sonra tekrar gittiğimde özür diledim, haklısın dedim. Çünkü neden? Düşünecek vakit olmuyor o an. Çünkü yabancı kaldınız. (G8/37/Gemici)

Şimdi zaten gidiyorsun herkes rutin. Her şey sana garip geliyor. Çünkü senin yaşadığın yer belli bir kısım. Dışarı bir çıkıyorsun herkes farklı. İstanbul zaten arı gibi bir şehir herkes koşturuyor. Bakıyorsun insanları sadece gözlemliyorsun, izliyorsun. Sonra bakıyorsun yavaş yavaş adapte olup sen de onlar gibi koşturmaya başladığın zaman aa diyorsun oldu. Ben diyorsun alıştım. (G9/40/Aşçıbaşı)

Ama uzun bir seferden sonra karaya geçiş bizim için her zaman handikaptır. Çünkü birçok şeyden mahrum olduğumuz için. Bir kere sosyal ortamda yabancı hissediyorsunuz kendinizi. (G11/44/2.Kpt.)

...Hani karadaki şeyler sana yabancı geliyor. Alışana kadar zorluk yaşıyorsun. ...Asıl karaya gelince yabancılık çekiyorsun. Bana öyle oluyor yani. Bir yabancılaşma çekiyorum insanlarla. (G12/42/1.Müh.)

Karaya geçtiğinizde dışarı çıkmalar falan insana bunalıtcı gelebiliyor. Çok kalabalık ortam baş ağrısı yapmaya başlıyor. (G18/40/1.Kpt.)

Yani bir gemide 10-15 kişinin bir arada çalışmanın verdiği. Ve bu 15 kişi herkes bir arada olmuyordu. Güvertede 3 kişiye 3 kişidir. Köprü üstünde tutuyorsan nöbet 2 kişi. Hep böyle sakinlik istiyor insan sonrasında. Çok böyle kalabalık ee ortama karışmak veya çok böyle nasıl diyeyim yoğun insan popülasyonunda olmak istememek gibi bir durum oluyor açıkçası. Böyle sakin ve dingin bir ortam istiyor insan. (G6/58/1.Kpt.)

4.3.2.2. Geminin esas yaşam mahali yerini alması

Denizcilerin karaya döndüklerinde uyum sorunu yaşamalarının sebeplerinden biri geminin esas yaşam mahali olarak algılanmaya başlamasıdır. Denizciler, gemiden karaya döndüklerinde sanki evlerini terk etmişler gibi bir hissiyata kapılmaktadırlar:

...Çünkü size şöyle bir şey söyleyeyim. Burada çalıştığımız kadar yaşıyoruz da. (G10/27/3.Kpt.)

Gemi senin evin gibi oluyor. 2 ay sonra gemiye gittiği zaman sanki evine gitmiş gibi oluyor. Gemide sürekli çalıştığın için kendini de ona göre ayarlıyorsun. Gemideki

adetlere, oradaki çalışma şartlarına, usullerine, şeyine adapte oluyorsun orada kendini rahat, evinde gibi hissediyorsun. (G12/42/1.Müh.)

Bu evi terk etme hissiyatı, denizcilerin karaya döndüklerinde hissettikleri kısa bir tatilde olma durumuyla yakından ilintilidir. Denizciler, karadan keyif almak yerine tatili bitirip evlerine dönme hissinde olmaktadır. Bu da karaya uyumlarını güçleştirmektedir:

Sen Türkiye'ye geçtiğin zaman nasıl kiracısın bir evden çıkacaksın heh o mutluluk bitecek. Tatile gidiyorsun 5 yıldızlı ultra her şey dahil bir otele gidiyorsun, 1 hafta, 10 gün. 10 gün sonra o tatil bitiyor. Gerçeğine dönüyorsun. (G2/38/2.Müh.)

Ama dediğim gibi yani 4 hafta izin yapıyoruz. İlk hafta ne oluyor diyorsun son hafta ne zaman arayacak diyorsun. 2 hafta, 14 gün. O da geçip gidiyor yani. ...Ama şöyle de bir şey var mesela ruh hali aynen şöyle ilk bir hafta ne oldum? İki hafta izin yaptım. Son hafta ne zaman arayacaklar? İki hafta aslında bir aylık iznin iki haftası izinden sayılıyor bizler için. (G10/27/3.Kpt.)

Uyum sağlamak gibi bir düşüncen olmuyor yani karaya. Çünkü karada zaten bağımsız olduğun için hani misafir gibi düşünürsün kendini karada. Tatil modunda oluyorsun. Hiç uyum sağlamak gibi bir düşüncen olmuyor aklında yani. Kendi şeyinde oluyorsun, ruh haline göre takılıyorsun yani. (G12/42/1.Müh.)

Ayrıca gemiyi evi gibi algılayan denizciler için karaya döndüklerinde rahat hissedememe sorunu ortaya çıkmakta bu da uyumu zorlaştırmaktadır. Denizciler, evlerini terk ettikleri için karada çeşitli sebeplerden huzursuz olmaktadır:

Şimdi karaya çıkınca herhangi sıradan bir insan oluyorsun (kahkaha atıyor). Bir anda geliyorsun işte eşin atıyorum git bakkaldan ekmek al diyor. Diyorsun ne oluyor yani. Şirkete gidince beni kapıda karşılıyorlar (gülüyor). Şimdi geliyorsun kapıyı açan yok, vuruyorsun tak tak tak. Geminin öyle cezbedici tarafları var yani. Seni böyle çok değerli, önemli hissettiriyor pozisyon gereği. E şimdi karada sıradan bir insan gibi oluyorsun. Dolayısıyla insan uzun süre çalışınca o gemideki saygıyı, hürmeti arıyor. Pohpohlanmayı mesela. Dolayısıyla gemide yabancılik çekmektense daha evde gibi hissediyorsun. Olman gereken yerde gibi hissediyorsun. (G12/42/1.Müh.)

...Şöyle diyeyim sana gemide rahat konuşuyorsun. Rahat hareket ediyorsun. İşte şöyle açıklayayım bilmem neresine koyayım lafı vardır ya bizde söylemek istemiyorum şimdi dilim varmıyor. Ha o yönden karaya döndüğün zaman mesela ağzın alışıyor hep öyle konuşmak istiyorsun. Ailenin yanındasın, arkadaşlarının yanındasın. Bunlara çok dikkat etmek gerekiyor. İnsan gemi gibi rahat olamıyor. Karaya gittiği zaman insan bir değişik oluyor yani. (G20/49/G.Reisi)

4.3.2.3. Gemideki rutinin bozulması

Gemiyi evi gibi görmeye başlayan denizciler için karaya dönüşte uyum sorunu yaratan hususlardan bir diğeri gemideki rutinin bozulması durumudur. Haliyle gemiyi ev olarak gören denizcilerin karaya döndüklerinde sahip oldukları alışkanlıkları terk etmeleri ve tamamen karaya uygun davranışları beklendiğinde uyum sorunları açığa çıkmaktadır:

İlk 1 hafta zor oluyor. Mesela gece uyuyamıyorsun. Bazen gece uyurken hala gemide olduğunu sanıyorsun, sallanıyorsun, sonra bir bakıyorsun evdesin. Yani öyle şeyler

yaşıyoruz. Bazen mesela ben sabahın 6'sında kalkıyorum mesela. Ulan diyorum evdesin niye sabah 6'da kalkıyorsun diyorsun tekrar uyuyorsun. Böyle şeyler yaşıyorsun. (G3/48/G.Reisi)

İşte kendini programlamışsın işte ben her gün şunu yapıyorum, bunu yapıyorum gibi. Ama eve döndüğünde bu alışkanlık şaşırabiliyor. Düzen bozulabiliyor yani. (G4/63/2.Müh.)

...senin bir rutin ritüelin var. Onun dışına çıkıyorsun bir anda. Çünkü karada her gün farklı bir şey yapabilme imkanın var. Ama o denizde o imkanın olmadığı için dışarıya bir an böyle uyumsuzluk oluyor. Hadi 1 hafta sürüyor diyelim çok değil. Aynı yeni bir gemiye geçiş gibi. Ama onun haricinde her şey rutine dönüşüyor tekrar. (G11/44/2.Kpt.)

Denizcilerin gemideki rutinlerinin bozulmasına sebep olan önemli bir etken, gemide alışılan disiplinin dışına çıkma ve karada çok fazla boş vakte sahip olmaktır. Aslında bu durum denizcilerin boş vakitlerini nasıl değerlendirecekleri hususunda pratik eksikliği yaşadıklarının bir göstergesidir ve bu husus onların uyumunu güçleştirmektedir:

Ama şöyle ki karadaki hayata alışamıyorsunuz. Niye? Dakikanız boş geçmezken burada karaya indiğiniz zaman bomboş geçecek bir 30 gününüz, 60 gününüz var. Hiçbir sorumluluğunuzun olmadığı, hiçbir şeyle uğraşmanızı gerektirmeyen. (G10/27/3.Kpt.)

Denizin kendine göre örf adetleri, şeyi var. Ritüelleri var, düzeni var. Karanın ayrı bir yaşam disiplini çok farklı. Karaya gelince mesela bir boşlukta oluyorsun. Normalde mesela gemideyken çok erken saatte kalkıyorsun. Ama karadayken öyle bir şeyin olmuyor. Eğleniyorsun işte geceleri mesela sonra geç kalkıyorsun. (G12/42/1.Müh.)

Bir de şimdi karadaki gibi böyle sabit saatler içinde değilsiniz gemide. Gemide biraz önce konuştuğumuz gibi her an her dakika iş olabiliyor. Ne bileyim vardiyalar uzayabiliyor, arızalar çıkabiliyor. Yani buradakiyle karadaki şartlar aynı olmadığı için uyum problemi olabiliyor bazen. (G17/46/Yağcı)

Denizciler gemide bahsedildiği gibi döngüsel bir süreç içindedirler ve bu döngüsel süreçte yaptıkları her şey belli bir saatte gerçekleşmektedir. Bu saatlerin karada karşılık bulmaması durumunda denizciler için uyum sorunları açığa çıkmaktadır:

Sabah, öğle, akşam mutlaka yemek arıyorum. Çünkü neden? Ben sabah kalkıyorum kahvaltım önüme geliyor. Öğlen yemeğimi servis ediyor kamarot. Akşam öyle. Hep aynı saat, hep aynı saat. Yani tamam ben farklılık yaratıyorum yemek yemiyorum işte başka şeyler yapıyorum ama. Eve geliyorsun bu sefer sabah kalkıyorsun 11'e kadar yat, 12'ye kadar dinlen. Yok. Sabah kalkıyorsun otomatik hemen bir şey hazırlıyorsun. Öğlen yemek arıyorsun. (G13/35/3.Kpt.)

...Yemek saatini arıyorum, çay saatini arıyorum. Akşam olunca belli bir saatim var benim uyumak için. ...yemek saati, uyku saati, çay saati için biraz iyi ama adaptasyon yapamıyorsunuz. Gemiden eve gelince de olmuyor. (G14/39/Gemici)

Belki 1 hafta durgun olursun böyle yorgunluğu falan atma şeyin, vardiyadan çıkıyorsun sonuçta 4-8 hep tuttuğun bir şey var. (G1/31/2.Kpt.)

4.3.2.4. Güncel yaşamı takip edememiş olmak

Denizcilerin karaya uyum sağlamalarını güçleştiren faktörlerden biri gemide güncel yaşamdan kopuk bir hayat sürmeleridir. İletişim araçlarından yoksun olmaları ve karadaki yaşama vakıf olamamaları onların güncel yaşamdan

kopmalarına sebep olmaktadır. Güncel yaşamdan kopuk bir şekilde karaya geldiklerinde, hayatı kaçırdıkları hissine kapılmakta ve sürekli bir şeyleri yakalamaya çalışmaktadırlar:

E gündemden kopmuşsun. Gemide neler olup bitmiş kaçıyorsun. Siyasette olsun, ekonomide olsun. Tamam TV internet var bugün ama yine de tam içinde değilsin yani. Detaylı vakıf olamıyorsun. Tabi ki sosyal şeyden kopmuş oluyorsun. (G5/64/G.Reisi)

Atıyorum 9 ay mı kaldın? 9 ay geriden geliyorsun. Güncellenen lazım kendini. 1 ay adapte olup kendini güncellemeye çalışıyorsun. Ondan sonra alışıyorsun, izin yapıyorsun, diyorsun artık gideyim gidiyorsun. ...Dediğim gibi ilk 1 ay zamanı yakalamakla uğraşıyorsun. Gündemin de çok uzağında kalıyorsun. Televizyon olsa da gündemi yakalamak biraz zor oluyor. Sadece duyuyorsun sen onu. Gündemin içinde değilsin. Zaten bir tek salonda var televizyon. Onu da izlemeye değil muhabbete geliyoruz yani. ...Hayatı kaçıyorsun bir de o zorluğu var. (G9/40/Aşçıbaşı)

Hani burada oluşmuş işte bazı olaylar olmuş işte. Hani Sedat Peker video yayımlamış. Lan benim haberim yok bile. Aa ne konuşuyor acaba bunlar diye düşünüyorsun. Lan ben nerede yaşadım bunlar nerede yaşamış böyle bir çelişki yaşıyorsunuz. (G11/44/2.Kpt.)

Valla seferden geldiğimiz zaman 6 ay da olsa 8 de olsa oturduğün yerde mutlaka bir değişiklikler görüyorsun. Her taraf bina ne yeşil kalıyor ne bir şey kalıyor. (G13/35/3.Kpt.)

4.3.3. Aile ve sosyal yaşantı

Denizcilerin karaya döndükten sonra aile ve sosyal yaşantıları onların karadaki durumlarıyla ilgili belirleyici olmaktadır. Ailelerinden, yakınlarından ve arkadaşlarından uzun süreler boyunca uzak kalmış denizciler, karaya döndükten sonra ailelerinden doğal bir anlaşılma/takdir edilme beklemekte ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini yoluna koyabilmek adına çaba göstermekte ancak çoğu zaman geminin onlar üzerindeki etkilerinden kurtulamadıkları için başarılı olamamaktadırlar. Ailelerinden uzun süreler uzak kalmalarını ise telafi etmeye çalışmakta ve bunun için adımlar atmaktadırlar. Bu hususta hem mahrumiyet hem de suçluluk hissini payı oldukça fazladır. Aile ve sosyal yaşantı kategorisi, “anlaşılma/takdir edilme isteği, mesleğin arkadaşları yok edişi ve telafi” alt kategorilerinden oluşmaktadır.

4.3.3.1. Anlaşılma/takdir edilme isteği

Denizciler, uzun süreler boyunca kaldıkları gemilerden indikten sonra direkt olarak günlük yaşama adapte olamamaktadırlar. Özellikle gemideki duygudurumunu hemen terk etmekte zorluk yaşayan denizciler, çalışırken yüklendikleri sorumlulukları da omuzlarından hemen atamamaktadırlar. Bu süreçte en yakınlarında olanlardan biraz olsun anlayış istemekte ve yeri geldiğinde takdir edilme ihtiyacı duymaktadırlar:

...hanıma diyordum ki bana 2-3 gün karışmayın. Kendime geleyim biraz. (G2/38/2.Müh.)

Ama evdeki eşin çocukların senin psikolojisini biliyorsa ona göre davranırlar, davranmalılar yani. (G7/61/Gemici)

E şimdi karada sıradan bir insan gibi oluyorsun. Dolayısıyla insan uzun süre çalışınca o gemideki saygıyı, hürmeti arıyor. Pohpohlanmayı mesela. (G12/42/1.Müh.)

Denizciler, beklentileri gerçekleşmediğinde hayal kırıklığına uğrayabilmekte, ailelerinden gördükleri tepkiler karşısında zaten uzaklık ve az paylaşımdan dolayı gergin olan aile ilişkileri daha da kötüleşebilmekte ve onlara karşı olumsuz bir tavra bürünebilmektedirler:

Evlenirken biz evlendik, bu zamana kadar bir şey yoktu. Şimdi söylüyorsun. E sonra şöyleydi, sen olsaydın böyle olurdu. Çocuklar seni özleyiyor bilmem ne. E ben sizin hayat standartlarınızı yükseltmek için buradayım. (G14/39/Gemici)

Evine gittiğin zamanda bir kere eşler anlamıyor kolay kolay. Hani çocuğumu ilk kucağıma aldığımda o baba-çocuk ilişkisini hemen kuramadım. Hanım hani sevmedim zannetmiş çocuğumu. Ben doğumunu, o süreci görmemişim. O hissi yaşamadık bir süre. Zamanla ulaştık. (G18/40/1.Kpt.)

Bu sefer gemiden indim, ailem karşıladı. Çok böyle alttan alabileceğim, umursamayacağım işte bazı yanlış telaffuzlar olabilir aile içinde işte şaka yapmıştır haha dersin geçersin falan öyle olmadı. Ben evi terk ettim, 2 sene ailemi görmedim. Ben de ilk etkisi bu oldu. İnsan ilişkileri evet 2-3 tane arkadaşım ile ilişki kestim. Ama dönüp baktığımda tamamen meslekte yaşadığım şeylerin suçu değil, karşı tarafta da var hata. Ama tabi şey direnciniz azalıyor. Tahammül diyelim. O biraz işte sinir hastası oldum, biraz tahammül seviyem azaldı. Çok paralel zaten. ...Bu sefer de insanlar sizi tanıyor. Diyor ki bu denizci, buna kelimelerimi kullanırken seçerek kullanmalıyım. Şaka yaparken yanlış anlamaması için gerektiği yerde yapmalıyım gibi gibi bir çeki düzen veriliyor insanlara. Bir resmiyet girmiyor tabi ki ama önceye göre daha rahat olamıyorlar açıkçası. Ben bunu arkadaş ortamımda da aile ortamımda da çok fazla gördüm. Çünkü bu olmadığı zaman ne yazık ki kaybedecek bir şeyiniz zaten yok zaten kimseyi görmüyorsunuz. Ha küsmüşsünüz ha değilsiniz. Zaten görmüyorsunuz ki. En fazla yazmıyorsunuz yani. O yüzden bu konu önemli açıkçası. Bizzat yaşamış biri olarak geminin benim üzerimde, aile ve arkadaş yaşantımda çok büyük etkisi oldu. (G10/27/3.Kpt.)

4.3.3.2. Mesleğin arkadaşlıkları yok edişi

Denizciler karaya döndüklerinde diğer çalışanların mesai saatlerinde izinlidirler ve bu durum onların arkadaşlarıyla görüşmelerini zorlaştırmaktadır. Herkesin bir yaşantısının olduğundan bahseden denizciler, görüşmek istediklerinde arkadaşlarının uygun olmayışlarından dem vurmaktadırlar:

Şöyle söyleyeyim karada çalışırken vardı. Ama denize başladıktan sonra kalmadı. Çünkü ben izne gidiyorum insanlar belli bir düzen kurmuş oluyor. İçine giremiyorsun. Belli noktalarda girebiliyorsun. Çünkü sen devamlı izin deyken boşsun. O adam rutin çalışıyor. Bir hafta sonu var, ona göre plan yapıyor. Sonrasında adapte olabiliyorsun onlara. Belli bir zamandan sonra zaten karada çoğu arkadaşından kopmaya başlıyorsun. (G9/40/Aşçıbaşı)

...Karadaki insanlarla çünkü senin farklı bir yaşantın var. Onlar işte 8-5 çalışıyorlar ya da işte 8-6 ne bileyim. Adam çıkıyor sabah evden, akşam işten geliyor. Fazla bir zamanı olmuyor sosyalleşmek için. Hafta sonları işte o da eşinden izin alacak da şey yapacak da veya eşiyle gidecek bir yere bir aktivite yapacak. Durumuna bağlı. Sen işte farklı bir dünyadan gelmişsin. (G12/42/1.Müh.)

Sürekli hayatını denizde geçirmişlerin hiç sosyal hayatı yok. Öyle bir şey. Çünkü fazla arkadaş çevreniz olmuyor. Çünkü herkesin kendi bir hayatı var yani. İşine gücüne devam ediyor. Siz izin deyken tutup birisine gel hadi gezelim tozalım ne bileyim bir kafeye

gidelim bir çay içelim falan olmuyor yani. Herkesin bir hayatı var devam ediyor. Onun da bir istirahat saati var. ...İzne gittiğim zaman görüştüğüm insanlar çok yoktur yani kısıtlı. O da yani kimi görüyorsunuz işte annenizi, kayınvalidenizi işte kayınbiraderlerinizi, abinizi işte uzak şehirlerde olup da izne gelmiş varsa akrabalarınızı görüyorsunuz. Onun harici çevrendeki arkadaşlarıyla çok görüşme şansın olmuyor. Çünkü onların da ailesi var bir düzenleri var. Her dakika insanları rahatsız edemiyorsunuz. Yani sosyal hayat, aileniz dışında pek yok gibi. (G17/46/Yağcı)

...Ama çok fazla arkadaşım yok. Onların zamanı olmuyor, planları farklı oluyor vs. (G18/40/1.Kpt.)

Denizcilerin arkadaşlarıyla uygunlukları uyuşmadığı için görüşmemeleri, onların yine aynı mesleği yapan, en çok paylaşımda bulundukları, kendileriyle aynı konumda olan arkadaşlarına yönelmelerine sebep olmakta ve denizciler karada da birbirleriyle görüşmektedirler:

...Yakın arkadaşım yani genelde denizci olduğu için öyle çok ne liseden ne ilkokuldan arkadaşlarla görüşemiyoruz. (G1/31/2.Kpt.)

Şimdi denizde çalışan insanların açıkçası denizci olur arkadaşları. Karadaki insanlarla çünkü senin farklı bir yaşantın var. ...Dolayısıyla hani daha çok denizci arkadaşlarının görüşürsün karadayken de. Çünkü seninle aynı koşulu taşıyorlar. Karada değil arkadaşın, kardeşin bile olsa sonuçta işi oluyor, çalışıyor. Bir hafta sonlarını değerlendirebilirsin. Dolayısıyla denizci adamların denizci arkadaşları olur yani. (G12/42/1.Müh.)

Özellikle izine çıktığım zamanlarda böyle doğru dürüst arkadaşım yoktur yani karada. Görüştüğüm arkadaşlarım da muhtemelen denizcidir. (G15/42/Yağcı)

Benim mesela karada pek arkadaşım yok. Hep gemide arkadaşım. 6-7 ay aynı yerdesin. Karaya gittiğin zaman onlarla yine telefonlaşıyorsun. (G20/49/G.Reisi)

Denizcilerin gemide muzdarip oldukları psikolojik sorunlardan birinin güvensizlik olduğundan daha önce bahsedilmiştir. Güvensizlik, gemide mesai arkadaşlarıyla kurdukları ikili ilişkilerde önemli bir bariyer olarak ön plana çıkmaktayken karadaki arkadaşlarıyla olan ilişkilerde de benzer bir şekilde ön plana çıkmaktadır. Özellikle borç istenen konumda olmaları ya da maddi durumlarının suistimal edildiğine yönelik inançları, denizcilerin arkadaşlarına yönelik bir önyargı geliştirmelerine sebep olmaktadır:

Ama karaya gittiğin zaman denizcisin ya borç isteyenler çok oluyor. Çevrende varsa senin iyi kazandığını bilen, şey yapan. ...Yani benim başıma geldi. Gemiden geldim, arkadaşına telefon açtım, çocukluk arkadaşlarım. Ne yapıyorsun dedim, çıktım Yalova'ya geliyorum. Arkadaş dedi ki ya dedi ben masaya oturacağım ama durumum yok dedi. Çocukluk arkadaşım, hiç sıkıntı yok dedim ya. Sen yemeğe devam et, ben de geleyim ben de yiyeyim oradan devam ederiz, evli değilim o zaman. Ondan sonra biz otururken başka bir arkadaşım daha geldi mahalleden çocukluk arkadaşım. Sonra ben hesabı öderken ayıptır söylemesi benim cebimde ben her zaman babamdan kalma bir huydur. Bir kötü gün parası bırakırım. Onu görmüş hani, dolar olarak da bırakırım, onu görmüş. Ondan sonra kalktık, yürürken Yalova sahilinde ya dedi işte bana borç verebilir misin? Ne yapacaksın oğlum parayı dedim. Sen X fabrikasında çalışıyorsun. Ya dedi işte sıkıştım biraz kredi kartları cart curt. Ben de o zaman 100 dolar vardı cebimde, 2008-2009 senesi, al dedim. Borç morç da şey yapma dedim, canın sağ olsun senin dedim. (G2/38/2.Müh.)

Hocam bu izinden birkaç izin öncesine kadar çok eşim dostum vardı. Artık hepsini sildim. Şu pandemi zamanı başladığından beri telefonda arıyorlar beni. Geldiğimi duyuyorlar veya gelmeye yakın n'aber kardeşim hoş geldin bilmem ne. Ses tonundan anlıyorum borç isteyecekler. Gemide çalışan adamda para var hesabına. Vermek bir şey değil, veriyoruz. Yemin ediyorum alamıyoruz. Söylenen şu ya sen denizcisin ya paraya ihtiyacın mı var. (G14/39/Gemici)

15 gün önce dışarıdaydım, izinliydim. İki arkadaş birer buçuk köfte yedik. Birer buçuk köftee 135 lira para ödedik. Normalde eskiden ödediğimiz para 60-70 lira. Arkadaşımıza yemek ısmarladık gibisinden geçiyordu. Ama şimdi sanki böyle arkadaşımız bizim paramızı yemeğe gelmiş de biz de şöyle. Arkadaşlarımız da bir zaman sonra o şekilde bakıyor. Çünkü neden? Almanya'dan abim gelmiş gibi oluyor (gülüyor). (G8/37/Gemici)

Nihayetinde denizcilerin arkadaşlarıyla iletişimde kalamamaları, onlar denizdeyken hayatın akışının devam etmesi, denizcilerin arkadaşlarıyla ilgili gelişmeleri takip edememeleri gibi etmenler, denizcilerin arkadaşlarıyla görüşmelerini sonlandırmalarına sebep olmakta ve uzak yol denizcilik bir nevi arkadaşlıkları yok etmektedir:

Yaşatmak istediğim için de eşe dosta çok fazla zaman ayırmam. Benle birlikte gittiğim ortama geleceklere başım gözümler üstüne. Ama kafalarına göre plan yapıp davet ediyorlarsa ben kusura bakmaym diyorum gelemem. (G2/38/2.Müh.)

...Yani sosyal ilişkiler anlamında deniz insanı zayıflatıyor. Başka bir şeye büründürüyor. Yani yalnızlaştırıyor. Çok arkadaşla görüşmek istemiyorsun. Kopuyorsun ister istemez. İşte onlar iş değiştirmiş oluyor, şehir değiştirmiş oluyor. (G5/64/G.Reisi)

Sonra zaman geçmeye başlıyor, arkadaş ilişkilerinizi toparlıyorsunuz işte eski samimiyetiniz olduğu insanlarla aynı samimiyeti yakalamaya çalışıyorsunuz ama iş işten geçmiş oluyor açıkçası. Ben kendi şahsıma söyleyeyim bir sürü arkadaşım vardı belki sebepli sebepsiz tek tük yani şu anda. ...İlgilenemiyorsunuz. Zaten 8 ay yokum. 4 ay dilimim var işte 1 ayı bana gitsin, 1 ayı aileme gitsin, 1 ayı arkadaşına gitsin. Senede 1 ay hangi arkadaş? Ne kadar sağlıklı olabilir? E görüşüyoruz uzaktan vs ama hiçbir şey eskisi gibi olmuyor ya. (G10/27/3.Kpt.)

...Çünkü herkes farklı şehirlere dağılmış oluyor işi sebebiyle, evliliğinin sebebiyle vs. hani kız arkadaşımız için evliliği sebebiyle diyelim başka bir şehirde olabiliyor. Mesleği gereği başka bir şehre atanmış olabiliyor. (G11/44/2.Kpt.)

Ya karaya döndüğümde araya uzun mesafe girdiğinden dolayı aynı olmuyor. Görüşemedikten sonra yani derler ya gözden ırak olan gönülden de ırak olur. Kalmıyor, eşin dostun da kalmıyor uzun seferlerden döndüğünde. Kopukluk oldu mu bitiyor her şey. (G19/40/G.Reisi)

4.3.3.3. Telifi

Denizciler uzun süre karadan ve ailelerinden uzak kalan çalışanlar olarak karada geçirdikleri vakitte yaşanılmayanları telifi etme yoluna gitmektedirler. Bu telifi, denizcilerin mahrumiyetlerini telifi şeklinde gerçekleştirebilmekteyken ailelerinin mahrumiyetlerini telifi etme şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Denizciler kendi deyimleriyle bir telifi şekli olarak kendilerini ve ailelerini şımartmaktadırlar:

Ben de gittiğim zaman Türkiye'ye, onlardan hiçbir şey sakınmıyorum. Bir şey istedikleri zaman yapıyorum. Şımartmaksa dibine kadar şımartıyorum affedersiniz. Markete gidiyoruz. Zararlı olmayacak şekilde bir şey isterlerse anında hemen. Baba buraya

gidelim tamam kızım, baba şuraya gidelim tamam kızım, baba havuza gidelim tamam kızım, baba işte ayakkabı alalım tamam, baba işte bisiklet alalım tamam, baba paten alalım tamam. Yani istekleri doğrultusunda elimden geldikçe onları mutlu etmeye çalışıyorum. (G2/38/2.Müh.)

Kendini şımartma yöntemidir. Ben diyor zaten ailemden uzağım diyor, ben niye kötü ayakkabı alayım ki kazanıyorum diyor. Gideceğim yerde de kazanacağım diyor. Ben bu ayakkabıyı aldım ama işsiz kalmayacağım diyor. Mesleğim var diyor. Bu şirkette olmaz, öbüründe olur diyor. Kaliteli ayakkabı alıyor. Yani çok nadirdir böyle parasını çok sık tutan, çok harcamayan çok nadirdir. Ama ailesi için her istediklerini alan kişidir denizci. (G3/48/G.Reisi)

Gemiden ilk karaya indiğim zaman artık ben gemide çalışmışım artık bir emek vermişim, para kazanmışım, yorulmuşum, bedenimi dinlendirmem, şımartmam lazım. Arabam yok ne yapıyorum ilk işim araba kiralamak oluyor. Gideceğim yerleri, göreceğim yerleri. Aynı yere belki 50 sefer gidiyorum. 50 sefer sonra tekrar geldiğimde ben oraya bir gideyim diyorum. (G8/37/Gemici)

Denizciler mahrumiyetlerini telafi etmek için kazandıkları parayı kontrolsüz harcaıabilmekte ve bundan memnun olmaktadırlar. Bu durum onların ne denli bir mahrumiyet yaşadıklarının da göstergesidir:

Ben mesela ilk seferimden indiğimde karaya adım atıyorum ya. Biniyordum taksiye, diyordum ki beni en iyi otele götür. İşte oradan çıkıyordum mesela yerleşiyorum otele falan. Ya yatacağım sadece yani. Başka bir şey için kullanmayacağım o oteli. Belki de kullanacağım öbür anlamda bilemiyorsun tabi (kahkaha atıyor). Ha biniyorsun taksiye beni en iyi restorana götür. İşte en iyi yemeği yemeğe çalışıyorsun işte. En iyi kıyafeti almaya çalışıyorsun falan. Çünkü ya ben ne için çalışıyorum diyorsun yani. Harcamadığım bir parayı cebimde ya da banka hesabımda tutuyorum diyelim. Bu arada bekar adam için konuşuyorum bunları (gülüyor). Ben har vurup harman savuruyordum. Her limanda bir gece dışarıda kalıp 2-3 bin dolar para harcıyordum ben. Hiç de umurunda olmuyordu. (G11/44/2.Kpt.)

Çünkü buraya geri gelemesiniz. Motivasyon lazım çünkü. O motivasyonu yakalamak için o para kesinlikle harcanmalı. Eğer tutuyorsanız bunu yıllarca yapabiliyorsanız yani onlarca yüzlerce bin lira kazanırken çok böyle komik, ucuz, dandik kendi öz-saygınıza şey yapmayacak ürünler kullanıyorsanız mesela sizde bir bozukluk vardır bence hani. Yanlış bir şeyler. Herkes kendine bakmalı, en iyisini almalı çünkü bunu hak ediyorsunuz bu işi yaparak. Ama sadece biriktireceğim. Gelecek, gelecek, gelecek. Var yaşadık yani. Nereye kadar? (G10/27/3.Kpt.)

Denizcilerin karaya döndükten sonraki telafi süreçlerinde elbette aileleri oldukça önemli bir konumdadır. Denizciler, ailelerinin yaşadıkları mahrumiyete yönelik duydukları suçluluk duygusunu telafi ile bastırmaktadırlar:

Ben çoğunlukla evimde vakit geçiririm. Annemi görürüm Yalova'da ablama giderim, çocuklarını yeğenlerimi görürüm. Onun harici arkadaşlarını yolda görürsem bir oturur yarım saat sohbet hoşbeş ederim. Ondan sonra eve gelirim. Çünkü şu gözle bakıyorum ben ya herkesin annesi babası yanında çocuklarının. Herkesin karısı kocası yanında. Şimdi benim dışında vakit geçirmek isteyen insanların bütün imkanları ulaşılabilir. Yani adam akşam çocuğuna ninni söyleyip başını okşayıp uyutabiliyor. Annesi, çocuğunun bir derdi olduğu zaman babasıyla paylaşabiliyor. Ya benim çocuklarım, ailem onu yaşayamadığı için onların bir dakikasını bile ben şey yapmak istemiyorum, ziyan etmek istemediğim için. Arabayı bakıma götürüyorum, çocukları da alıyorum arabaya onlarla birlikte giderim. ...Çünkü nasıl desem kendimi bir kiralık baba gibi hissediyorum. (G2/38/2.Müh.)

...telafi ediyorsun bir şekilde. ...gezmeye gidiyoruz, görmediğimiz yerleri görmeye çalışıyoruz. Öyle bir sevincimizin içerisinde denizdeki özlemi kapatmaya çalışıyoruz. ...onlara hiçbir şeyi şunu niye alıyorsun demem. Çünkü özlem var, onlara verdiği değer yüksek. (G3/48/G.Reisi)

Çocuklarımı hiçbir şeyden eksik etmiyorum. Nereye gideceklerse, ne yiyeceklerse hepsini hallediyoruz. ...Çocuklarımı ata bindiriyorum, şuydu, buydu. Mesela tatil. Tatilin kralına gidiyoruz, bilmem nesine gidiyoruz. Yani harcıyoruz. (G14/39/Gemici)

Yani elinizden geleni yapmaya çalışıyorsunuz. Mesela siz karadayken çocuğunuzun bir istediğini yapamazken geldiğinizde mecbur şey yapıyorsunuz. Bir şey istediği zaman hani onu kırmamaya çalışıyorsunuz. Çünkü size hem hasretlik var bir de istediğini yapmadığınız zaman daha kötü sonuçları olabiliyor. Onun psikolojisi etkilenmiş, daha fazla etkilenmesini istemiyorsunuz. ...Yani olmadığınız zamanları o şekilde telafi etmeye çalışıyorsunuz bir nevi. (G17/46/Yağcı)

Ben torunuma çikolata alırım. Hanımla beraber zaten biz televizyon ile işimiz yok. Bir haber seyrediyoruz. Oturur çayımızı içeriz. Sohbet ederiz evde devamlı. Sabah kahvaltılar bana ait ben hazırlarım. Hanıma toruna hazırlarım. Hiç şey yapmam yani. Benlik tabi bu. Dediğim gibi insanlar bazı şeyleri aşamıyorsa sorunları büyüktür. (G7/61/Gemici)

Kendilerinin ve ailelerinin yaşadıkları mahrumiyetleri telafi etmek isteyen denizciler, bir telafi yöntemi olarak aileleriyle sürekli vakit geçirme isteği duymakta ve bunun bir telafi şekli olduğunu ifade etmektedirler. Hatta bu durum zaman zaman arkadaşlarla görüşmekten imtina etmeye sebep olabilmektedir:

...Ailemle beraber piknik yapmak. Evde hazırlıyoruz mesela biraz daha ekonomik oluyor. Gidiyoruz bahçeye oturuyoruz, pikniğimizi yapıyoruz. Değişik oluyor, güzel oluyor. Bir deniz kıyısına gidiyoruz hem yüzüyoruz hem piknik yapıyoruz mesela yazın. İyi oluyor. Aileyle beraber. Denizci adam en çok mutlu olduğu izne çıkınca ailesiyle beraber olmak. Tek düşündüğü odur. ...Mesela denizdeyken şuraya gidemedim, onlarla gittiğim zaman mutlu eder. Onlarla akşam yemeği yemek mutlu eder. (G3/48/G.Reisi)

...Kendi hani liman başkanlığında falan işlemlerim de olsa mutlaka çocuklar evdeyse onları alırım. Onlar okuldaysa eşimle beraber giderim. Yanımdan ayırmam diyeyim size. 35 gün izinde kalıyorum. 35 günün 24 saati birlikte olmaya çalışıyorum. Büyük bir gayret gösteriyoruz yani. (G15/42/Yağcı)

Ben pek şey yapmak istemiyorum. Kendim de dışarıya pek vakit ayırmak istemiyorum. Çünkü onların da bize olan özlemi var 3 ay, 4 ay, 5 ay uzaktasınız. ...Yani izin süresinin mesela bitmemesini istiyoruz biz. Çünkü 3 ay, 4 ay, 5 ay gemidesiniz geldiğinizde çok kısıtlı bir zamanınız var. Onun için değerlendirmeye çalışıyorsunuz yani her gününüzü çocuğunuzla, eşinizle bir etkinlik yapmaya çalışıyorsunuz. Onlarla bir şey paylaşmaya çalışıyorsunuz. (G17/46/Yağcı)

...genellikle aileni tercih ediyorsun. Çünkü sen 6-7 ay yoksun. Anne babandan bile daha yakın eşinle vakit geçiriyorsun. (G20/49/G.Reisi)

Seferden dönüyorsun 2 ay karada olduğunu varsayalım. E şimdi aileyle de az vakit geçirdiğin için normalde ona göre davranıyorsun. (G4/63/2.Müh.)

...E sonra senin için vakit çok önemli. Çocuğuna harcamak istiyorsun, karına harcamak istiyorsun. (G5/64/G.Reisi)

Denizciler, aileleriyle telafi süreçlerine girmelerinde uzun süre ayrı kalmalarının etkisinden bahsetmekte ve hatta bu durumun zaman zaman olumlu şekilde ailelerine yansıdığını ifade etmektedirler. Zira uzun süreli ayrılıklar sonrası yeniden birleşmek, denizcilerin deyimiyle yeniden balayı yaşanmasına sebep olmaktadır:

Yani tabi denizcinin en büyük şeyi hatta benim babam da denizciydi onun bir lafı var “denizcinin en büyük avantajı seferden sefere yeniden evlenmek bir balayı yaşamak”. (G5/64/G.Reisi)

Şöyle eve gittiğin zaman bu sefer evdekiler sana daha farklı bakıyor. Onlar da özlemiş oluyor. Çok daha iyi oluyor. İletişim daha iyi oluyor yani. (G9/40/Aşçıbaşı)

Ha evliliğe bir artışı oluyor uzak yolun. Hani belli bir süre görüşmeyince eşinle özlem oluyor. Özlem oldukça ilişki daha taze kalıyor. Daha az yüz göz oluyorsunuz insanlarla. Bu da daha çok ciddiye getiriyor, daha çok ilgi oluyor. (G18/40/1.Kpt.)

4.3.4. Ekonomik tutum

Ekonomik tutum kategorisi, “kazancı yatırım yapma ve müsriflik” alt kategorilerinden oluşmaktadır. Denizcilerin karaya döndükten sonra önemli hususlardan biri ekonomik tutumlarıdır. Denizcilerin takındıkları ekonomik tutum, onların mesleki yaşamlarını doğrudan etkileyen bir husustur. Kendilerini motive tutmak için ya da mahrumiyetlerini gidermek için kontrolsüz davranabilen denizciler, çektikleri zorlukların bir anlam ifade etmesi için yatırım yapmayı da tercih edebilmektedirler.

4.3.4.1. Kazancı yatırım yapma

Denizciler, diğer çalışanlara göre daha yüksek maaşlı çalışanlar olarak kazançlarını değerlendirme yoluna gidebilmektedirler. Bunda etken olan önemli hususlardan biri bahsedildiği gibi zorluklar karşısında dişe dokunur adımlar atabilmektir. G10, “...şöyle bir şey var burada kazandığınızı tutamazsanız buraya mahkum kalırsınız. Ama burada çalışırken kazandığınız her şeyi tutmaya kalkarsanız da buradaki işi yapamazsınız.” (G10/27/3.Kpt.) şeklinde bir ifadeyle yatırım yapmanın ne denli önemli olduğunu ifade etmektedir. Kazandığı parayı yatırım yapan başka denizciler de mevcuttur:

Ya tabi çok kazanıyoruz diye çok da harcamıyoruz tabi. Ha yatırım yapacaksa yatırımımızı yapıyoruz ne bileyim bir şey alacaksa onu alıyoruz. Her zaman yanında para ben tutuyorum yaa. Yani bitirmem. Ama tabi ben 50 lira alıyorum da 50 liralık yaşamıyorum tabi. (G1/31/2.Kpt.)

...Akıllı olan insanlar çok kazanıp yatırımlarını belli bir noktaya kanallı ederse ilerleyen yıllarda çok rahat eden insanlar oluyor. Mesela başta benim arkadaşlarımdan arsa marsa alanlar oluyordu. Mesela değersiz, para etmiyor ama adam onu alıyor. O bana şimdi lazım değil, 20 yıl sonra lazım diyor. Hani geleceği görüyor, 20 yıl sonrasına yatırım yapıyor adam mesela. Öyle olup da 10 tane 20 tane dairesi olan insanlar oldu. ...Ev aldım kendime, araba aldım. Yaş geçtikçe kafaya da dank ettiği için. Tabi gençliğimdeki arkadaşlar gibi olamadım yani. Biraz daha fazla harcadığım da oluyor. (G12/42/1.Müh.)

Ama bir kısım arkadaşlarımız daha tutumludur ki doğrusunu da onlar yapıyor. Çünkü çok sürdürülebilir bir meslek olmadığı için ileriye dönük yatırımlar yapmak gerekiyor. (G6/58/1.Kpt.)

Denizcilerin yatırım yapmalarında aileleri etkin rol oynayabilmektedir. G13, evlendikten sonra ekonomik tutumunun değiştiğini şu şekilde ifade etmektedir:

Çok ihtiyacı olan tabi ki biriktirmek için gider. Ama biz mesela harcıyoruz. Gerçi evlendikten sonra harcamalarım düştü yalan yok. Araba bile almışım ben gemideyken bak. Para o kadar çok ki hesap et (gülüyor). (G13/35/3.Kpt.)

Denizcilerin ailelerinde yatırımdan sorumlu kişi çoğu zaman eşler olmakta ve eşler denizcilerin kazançlarını değerlendirerek denizcileri motive tutmaktadırlar:

Patron da evdekiler. Evdeki değerlendirir. İşte biriktirir, ev alır. Kimisi altın biriktirir, kimisi dolar biriktirir. Kimisi de harcar. Yani böyle, denizcilerin aileleri böyle. ...Ben mesela denizdeyken eşim mesela altın biriktirmeyi seviyor. Altın biriktiriyor mutlu oluyor ve ben de mutlu oluyorum. Yani boşa çalışmıyoruz diyoruz. (G3/48/G.Reisi)

Şimdi evi dış kuş yapar (gülüyor). Her şey ona bağlı. ...Neticede eş önemli yani. Sen istersen 12 ay çalış evdeki çarçur yapıyorsa hiçbir şeye sahip olamazsın. (G4/63/2.Müh.)

4.3.4.2. Müsriflik

Denizcilerin müsrif davranmalarında gemide uzun süreler boyunca mahrum kalmaları ve çektikleri zorluklar etkili olmakta, denizciler mahrumiyetlerini telafi etmek ve zorlukları unutmak için çok harcama eğilimine girebilmektedirler:

İşte parayı çok harcarız bu da şeyden kaynaklanıyor işte günlerce aylarca deniz üzerindeyiz sallanmışsın, türlü zorluklarla bilmem ne karaya çıkmışsın. (G5/64/G.Reisi)

Ben mesela ilk seferimden indiğimde karaya adım atıyorum ya. Biniyordum taksiye, diyordum ki beni en iyi otele götür. İşte oradan çıkıyordum mesela yerleşiyordum otele falan. Ya yatacağım sadece yani. ...Ben har vurup harman savuruyordum. Her limanda bir gece dışarıda kalıp 2-3 bin dolar para harcıyordum ben. Hiç de umurumda olmuyordu. (G11/44/2.Kpt.)

Denizcilerin müsrifçe davranmalarındaki bir diğer etken, karaya indiklerindeki uyum sorunlarıdır. Karaya uyum hususunda zorluk yaşayan denizciler, bu zorluğun bir yansıması olarak nasıl davranacaklarını bilemedikleri için bilinçsizce harcama eğilimine girebilmektedirler:

Ya ben çok kazanıp çok harcadım (gülüyor) hala da öyle. O da sebebi işte karaya geldiğimizde ne yapacağız deyip yapmaya çalışmanın verdiği şeyler. (G6/58/1.Kpt.)

Karada çalışanla denizde çalışan adamın harcaması çok farklı. Sen izne gidiyorsun gemide olduğun süre içinde hiç parayla işin yok. Rutin ödemelerin varsa onu hallediyorsun. Diğer türlü zaten hiçbir harcaman yok. Sadece bir sigara içiyorsan onun masrafı vardır. Dışarı çıkıyorsun bu sefer gözün parayı hiç görmüyor zaten. Para senin için hiçbir şey değil (gülüyor). Fazla harcıyorsun. İzinden döneceğin zaman diyorsun ki bak sıkıntıya girmeye başladın bu sefer normale dönmeye başlıyorsun. Ama ilk gittiğin zaman çok harcıyorsun. (G9/40/Aşçıbaşı)

Hani biraz fazla para harcıyorsunuz. ...O da olmazsa olmaz. Şunu da alayım. İşte doğal olarak fazla para harcama hali oluyor, sersemlik oluyor. (G15/42/Yağcı)

4.3.5. Karaya uyum sağlama

Karaya uyum sağlama kategorisi, “iznin dolu dolu geçmesi ve gemiyi/denizi/mesleği unutmaya çalışmak” alt kategorilerinden oluşmaktadır.

Denizciler, karaya döndükten sonra uyum sorunları yaşamaktadırlar. Bu uyum

sorunlarını aşabilmek için çeşitli yöntemlere başvurumaktadırlar ve bu yöntemler genellikle bireysel bazda olmaktadır. Uyum sorunlarını aşmada kullanılan yöntemlerden biri hobiler geliştirmektir:

Ben de çiçek hastalığı vardır. Hobim o. açan çiçekler. Benim terasım çiçek doludur. Ben öğleye kadar, kahveyi içene kadar yani terasta vakit geçiririm. Kahveyi içtim mi beni kimse tutamaz. Eşimi alır çıkarım. Ama yürüyerek, ama arabayla çıkarım, durmam. Kesinlikle oturup zaman geçirmem yani. Ben öğlen saat 1'de kahveyi içtim, tamam. (G7/61/Gemici)

Ben bahçeyle bir de hobim devamlı gezmek. Yürüyüş yapmak. Çünkü yürüyüş benim gemide biraz daha tempolu olmamı sağlıyor. (G3/48/G.Reisi)

Bazen ise plan yapmadan spontane davranmak denizcilerin uyum sağlamada kullandıkları başka bir yöntem olmaktadır:

O an bir akşam kafama eser, hadi çıkıyoruz dışarıya. Ne bileyim bir gün kafama eser giderim İstanbul'a, Bursa'ya. (G2/38/2.Müh.)

Unutursun yani. Farklı bir gerçeklik oluyor çünkü karaya çıkınca. Sen o şeye uyum sağlamak zorunda kalıyorsun çoğu zaman. (G12/42/1.Müh.)

...İşte çok para harcıyorum buna gerek yok. Şunu yapalım. İşte evdeysem çıkalım sahilde oturalım çocuklarla falan. (G15/42/Yağcı)

Ancak denizciler uzun süreler uzak kalmaları nedeniyle karaya uyum sağlama hususunda çekinceli davranabilmekte ve bu, uyumu güçleştirebilmektedir:

Bunları aşmak için gezmek, ailelerimizle beraber olmak, insanlarla tanışmak. Tabi ki şu var insanlarla tanışmak da biraz çekinerek insan yaklaşıyor. Acaba bir şey söylerler mi, yabancı karşılarlar mı? Çünkü yabancı kaldınız. Tanımayan insanların var, tanıyanlar var. Tanıyan insanların özlediği ama sizin artık yalnızlık duygusunu yaşadığınız için bir zaman sonra bu da olmayıversin hayatımda ya nasıl olsa bana yanlış yapmıştı. Alışmışsın ya yalnızlığa ondan dolayı biraz daha kendini soyutluyorsun. (G8/37/Gemici)

İzne gittiğinde 2-2,5 ay kalıyorsun kalmak zorundasın yani. Çünkü ilk gidiyorsun 1 ay adapte olmaya çalışıyorsun ve güncel hayattan çok kopmuş oluyorsun. (G9/40/Aşçıbaşı)

4.3.5.1. İznin dolu dolu geçmesi

Denizciler karaya döndüklerinde kısa bir süreliğine karada olacaklarının farkındadırlar. Bu farkındalık onları kısa sürede çok şey yapmak gibi bir refleks davranışa sürüklemekte ve denizciler izinlerini dolu dolu geçirebilmek için çaba sarf etmektedirler. Denizciler izinlerini hızlı yaşadıklarını şu şekilde ifade etmektedirler:

...Onun haricinde eve geldiğimde sanki tekrar çağıracaktıymış gibi her şey hızlı oluyor. ...Yaptığınız ne varsa hızlı hızlı yapmaya çalışıyorsunuz. (G15/42/Yağcı)

Mesela biz karada izin deyken günleri biraz hızlı yaşıyoruz gibi yani bize günler yetmiyor. Size mesela günler belki çok uzun geliyorken bize çok kısa geliyor hocam. (G17/46/Yağcı)

G10 ise izindeki geçirdiği vaktin ne denli önemli olduğunu şu şekilde ifade etmektedir:

...Ve bir denizci izinde mesela uyumaz. Çünkü boşa gider izni. Ben onlardanım. 5 saat uyurum sadece. Geri kalan 19 saati yaşamaya çalışırım. (G10/27/3.Kpt.)

Denizciler için izinde aileleriyle çok etkinlik yapabilmek ve onların var olan sorunlarını kısa sürede çözebilmek de oldukça önemlidir elbet:

Vaktin o 1,5 ayda, 1 ayda neyse çok sıkı geçiyor. Boş zamanın olmuyor. Ya bağ bahçeyle uğraşıyorsun ya ailenle bir yere gidiyorsun ya akraba ziyaret ediyorsun. Elinden geldiğince vakti ailenle geçiriyorsun. Kahvaltıda hep beraber olmak istiyorsun. ...Sen denizdeyken çocuk okulda oluyor. Okulda sorunlar oluyor. İzine gelince onları çözmeyi çalışıyorsun. Eşinin rahatsızlığı, problemi olduğu zaman ona yöneliyorsun. Aile bireylerine yöneliyorsun. Evde tadilat işleri olduğu zaman onları çabucak yapmaya yöneliyorsun. (G3/48/G.Reisi)

...Hani aileyi getireyim, gezdireyim, edeyim mesela yazsa bir tatile gidebiliyorsanız eğer sizi engelleyen bir şey yoksa bir yere tatile gitmeye çalışıyorsunuz. Ne bileyim akşamları mesela benim oturduğum yer bir sahil kenti Karadeniz Ereğli. Akşam mesela yazın sahile inelim, gezelim, dolaşalım. Ailemizle oturalım bir yemek yiyelim, bir çay içelim ya da sürekli bir şeyler yapmak istiyorsunuz. Ne bileyim büyüklerinizi görmek istiyorsunuz. Annenizi işte akrabalarınızı. Ya benim kuzenlerim var ne bileyim gidince görmeye çalışırım. (G17/46/Yağcı)

Ben şöyle derim örneğin izne çıktım diyelim tüm zamanını çocuklarına ve eşine ayırıyorum. Onlarla geçiriyorum iznimi bol bol bir şeyler yapmaya çalışıyorsun işte. (G5/64/G.Reisi)

4.3.5.2. Gemiye/denizi/mesleği unutmaya çalışmak

Denizciler için karaya uyum sağlayabilmelerinin önemli bir mücadelesi unutmaya çalışmaktır. Tam anlamıyla sağlanamayan bu husus denizcilerin gösterdiği bir çaba şeklinde algılanabilir. Denizciler biraz olsun unuttuklarını hissettiklerinde, izinlerinde daha huzurlu olmaktadır:

Gemiden gelip alıştığın zaman gemiyi düşünmemeye başlıyorsun. Karaya normal ayak bastığın zaman normal eşin evde nasıl sokağa çıkıp pazara gidiyorsa sen de onun gibi gidip geliyorsun. Normal arkadaşlarla gemi muhabbeti değil de karadaki işlerle ilgili muhabbet ediyorsun. Sonra ne oluyor, gemiden uzaklaşıyorsun. (G3/48/G.Reisi)

Ne zaman normale döndüm diye algılıyorum. Ne zamanki gemideki şeyler aklımdan çıkmaya başlıyor. Güne başladığım zaman bugün ne yapacaktım bir şey unuttum mu soruları kalkıyor. Bir amire ya da bir alta iş vermek ya da bir amirden iş alma o hissiyatı, sorumluluğu böyle biraz şey yapıyorsunuz üstünüzden atıyorsunuz. Evet tamam diyorsunuz yani izin başladı. (G10/27/3.Kpt.)

Gemiyi düşünmüyorsun artık. Uyandığında ben nerdeyim demiyorsun. Çünkü aynı şeyi ben gemide de yaşıyordum. İşte gözünü açıyorsun acaba burası ev mi, evde miyim, otelde miyim? Babamın evi mi, eşimin evi mi, kendi evim olayını düşünmüyorsun yani (gülüyor). Onu düşünmediğiniz an tamam diyorsunuz, her şey normale döndü. (G11/44/2.Kpt.)

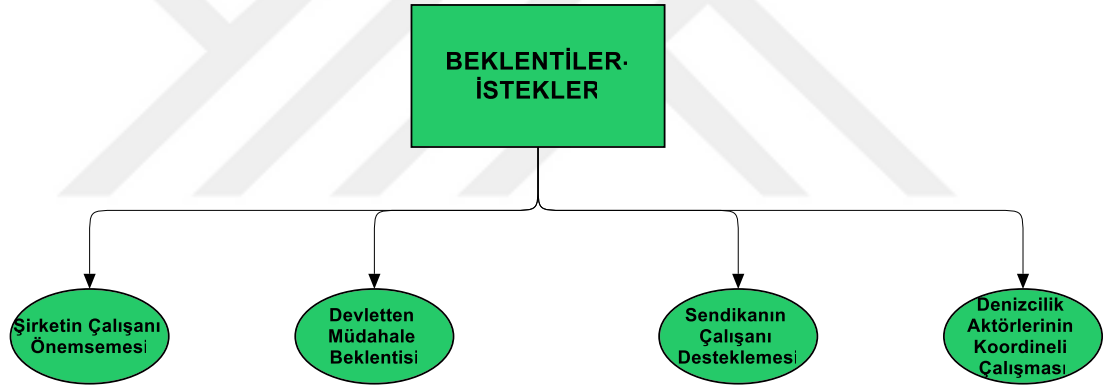
Bir zihin boşalması oluyor izindeyken, hiçbir şey düşünmen gerekmiyor. (G12/42/1.Müh.)

Ya şimdi mesela izne ayrıldığımız zaman ben gemideki hayatı unutmaya çalışıyorum. (G17/46/Yağcı)

...yani işin stresinden kurtuluyorsun. Sabahın 4'ünde kalkmayacaksın, yük ıslandı mı derdin yok. Yükü teslim edebilecek miyim derdin yok. O dertlerin hepsi bitiyor. (G1/31/2.Kpt.)

4.4. Beklentiler-İstekler

Araştırma kapsamında sorunlardan muzdarip olan denizcilere “sorunlarla nasıl mücadele edilebilir?” ve “bu süreçte hangi aktör daha aktif rol alabilir?” soruları sorulmuştur. Sorunları yaşayan kişilerin çözümle ilgili en doğru fikirlere sahip olacağı düşüncesiyle sorulan bu sorular neticesinde dört kategori ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler, “şirketin çalışanı önemsemesi, devletten müdahale beklentisi, sendikanın çalışanı desteklemesi ve denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması” şeklindedir. Yani denizciler arasında en büyük sorumluluğun şirkette olduğunu ve sorunların çözümünde en etkin aktörün şirket olacağını düşünen denizciler olduğu gibi, devletin daha makro uygulamalar ile sorunları çözebileceğini düşünen, sendikaların daha aktif rol alarak sorunları azaltacağını düşünen ve tüm bu aktörlerin koordineli çalışması gerektiğini düşünen denizciler de mevcuttur. Beklentiler-istekler teması aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



Şekil 4.5. Beklentiler-İstekler Kavram Haritası

4.4.1. Şirketin çalışanı önemsemesi

Bazı denizcilere göre bünyelerinde çalıştıkları şirketler, onların sahip olduğu sorunların çözümünde aktif şekilde rol alabilir. Şirketlerin denizcilerin sorunlarıyla ilgili yapmaları gereken ilk şey onları önemsediklerini hissettirmeleridir. Böyle bir durumda denizciler, çalışmayla ilgili zorluklardan daha az etkileneceklerini düşünmektedirler:

En büyük sorunlardan biri hani biz diyoruz ya şirket olarak aile gibi şirketiz. Bu sadece sözde kalıyor. Aslında şirketlerin bütün personelin ailesini araması lazım. Mesela ben bu şirkete ilk girdiğimde eskiden doğum tarihimizde kitap gelirdi. Çok güzel bir şeydi. Hediye gelirdi, ufak da olsa anahtarlık mesela ne bileyim çok güzeldi. Bunlar hep bizi mutlu ederdi. Denizcinin en çok mutlu olduğu şeyler. Gemide mesela doğum günü. Senin

doğum tarihin geldi. Mesela aşçıya gizlice söylenir bir pasta yapar. Herkes toplanır, doğum gününü kutlarız. Onları yaşamak insanı çok mutlu ediyor. (G3/48/G.Reisi)

...Doğum günümde evime çiçek, plaket, tebrik kartı göndermesi mesela. Hani çalışanını düşünerek yapacağı herhangi bir şey tabi direkt motivasyonu artırır. (G15/42/Yağcı)

G6, şirketin kendisini anlamasını beklemekte ve empatinin olduğu bir ortamda çalışmak istemektedir:

...Çünkü bir kere önce şirket o empatiyi kurabilmeli, çalışanlarının kazandığı ölçüsünde her türlü sosyal ve destekleyici yatırımları uygulamaları yapmalı yani. Burada bana göre şirket daha önemli. (G6/58/1.Kpt.)

Denizciler, bu empatiyi iş dışı alanlarda beklemekte ve gemide eğlenmenin olması gerektiğini ifade etmekte, şirketin yasaklarının bazen esnetilmesi gerektiğini dile getirmektedirler:

Ama iş eğlenceye geldiği zaman biraz daha çünkü alkol politikası, uyuşturucu politikası. Hani bunların hepsinin genelini aldığımız zaman iş saati, çalışma saati, dinlenme saati. Adam size yatma saati verdiği zaman yatmadığınız zaman sabah da uykusuz bir şekilde uykunuzu almadan işe çıktığınız zaman hatalı siz oluyorsunuz. Bu sadece hatayı arayıp da cezayı kesmek anlamında değil de adamın kendini de düşünerek çalışması ve şirketin de onu düşünerek çalışması. (G8/37/Gemici)

Yani gemilerde içkinin yasaklanması güzel bir şey oldu. Ama güzel bir şey de belirli bir limit olsa daha güzel olur. Ne bileyim kendi açımdan söylüyorum. Ben gene yasak olsa da içiyorum işin doğrusu. Ama kimsenin kamarasına girip de içmem kolay kolay. (G14/39/Gemici)

Denizciler gemilerin fiziki durumlarının da hesaba katılması gereken önemli bir unsur olduğunu dile getirmekte ve fiziksel koşulların kötü olmasının şirket tarafından önemsiz görüldüklerini düşünmelerine sebep olmaktadır. Denizciler iyileştirme yapıldığında memnun kaldıklarını da ifade etmektedirler:

...mesela isteriz ki kamaralar düzgün olsun. İşte rahat uyuyalım, iyi yemek yiyelim. Bu gibi şeyler öncelikli olan şeyler. (G4/63/2.Müh.)

Onun harici işte demin konuştuğumuz yemek konusunda, internet konusunda mesela hala yazın sıcakta bir denizcinin kamarasında buzdolabı yoktur, TV'si yoktur belki. Bu şartların iyileştirilmesi lazım. (G5/64/G.Reisi)

Son zamanlar play-station gönderdiler gemilerimize. Buzdolabı gönderdiler mesela. TV gönderiyorlar, salonlara gönderiyorlar. Tabi ki personel için de kuracağız dediler. İnternet yoktu gemilerimizde, internet koydular. Yani şirketimiz bunları yapınca memnun oluyoruz tabi. (G8/37/Gemici)

Denizcilerin şirketlerinden bekledikleri en önemli şeylerden biri ailelerinin de hesaba katılmasıdır. Denizciler gemideyken aileleriyle ilgili sorunlarda etkisiz kaldıkları için bu konuda şirketlerin sorumluluk alması halinde oldukça memnun olacaklarını dile getirmektedirler:

...Adam zaten gemide denizin ortasında, çıkamaz. Eli kolu bağlı. Gemiye terk edemez. Terk ederse kovulacak. Çaresiz, hiçbir şey yapamaz. Parası olsa da yapamaz. Akrabalarını arıyor, çözmeye çalışıyor. ...Şimdi benim şirketim benim ailemi arasa ben

denizde nasıl çalışırım? Ailem güvende. Ailem mutlu. Bir sahip çıkan var. Benim yerimi dolduran var. Ben o gemiye geminin sahibi gibi bakarım. Bunlar çok önemli faktörler. Ama maalesef bu yok. (G3/48/G.Reisi)

...Halledilebilecek sorunlara bu şekilde yaklaşsalar tabi ki ben mutlu olurum. Ya da ben bir haber versem buradan benim eşimin ve çocuklarımın sağlık durumu şöyle böyle. Hemen aksiyon alsalar isterim. (G2/38/2.Müh.)

...Hani mesela ben X holdinge bağlı çalışıyorum. Bizim uzak yolda çalışan personelin bazılarının çocuklarının hasta olduğunu biliyorum. Onlarla yakından ilgileniliyor bunu inkar edemem. Ama bu ilgi tam anlamıyla yerine getiriliyor mu işte o konuda şüphelerim var. (G11/44/2.Kpt.)

Denizciler, yaşadıkları sorunların yarattığı olumsuz psikolojik etkilerin ciddiye alınması gerektiğini düşünmekte ve hem kendileri hem de ailelerine yönelik bir uygulamanın şirketler tarafından hayata geçirilmesini istemektedirler:

...Öyle bir şey olsa ben mesela şöyle isterim. Denizde kaldım, şirkete de bir rapor gitti. Ya bu çocuğun durumu iyi değil, bayağı bir yoğun duygusallık yaşıyor, karaya geldiğim zaman şirket beni bir çağırırsa oradaki bir rehberlikçiyle ya da bir asistanla bir şeyle görüşsem. Hani durumlar bunlar, ondan sonra duruma göre bir aksiyon alınsın. (G2/38/2.Müh.)

Mesela ondan öte bir tane psikiyatrist şirket bünyesinde. Yani sıkıntısı olan denizci eşleri onu arayacak. Ama bir tane yetmez, birkaç tane olacak. Onları bir rahatlatacak kadınları, anneleri. (G14/39/Gemici)

4.4.2. Devletten müdahale beklentisi

Denizciler arasında devletin müdahil olması durumunda var olan sorunların ortadan kalkacağına yönelik inanışlar mevcuttur:

...eğer devlet tarafından bu işe el atılırsa sorunlar çözülür yani. (G1/31/2.Kpt.)

İlk önce devletin bu işlerde güzel bir şekilde düzenleme ve regülasyon sağlaması lazım. (G12/42/1.Müh.)

Elbette öncelik devlete düşer. Devletin yani yapacağı uygulayacağı kanunlarla bu tarz işte denizcilik şirketlerini daha fazla denetleyip işte çalışan sağlığı, çalışanın psikolojisini yüksek tutacak düzenlemeler yapılabilir. (G15/42/Yağcı)

Denizcilerin devletin müdahil olmasıyla ilgili beklentilerinin sebebi, devletin sorunlara dair herhangi bir aksiyon almamasından kaynaklanmaktadır. Yani denizcilere göre devleti ilgilendiren alanlarda devletin sessiz kalması ve denize çıkmadan önce özellikle zihinsel sağlığa yönelik denetim eksikliği, sorunların büyüyerek gemilere taşınmasına sebep olmaktadır:

...Mesela bir gemi. Gemide şimdi bütün Amerika'da olsun İngiltere'de olsun en ufak detaya bir kurum var. Bizde de var ama denetleyen yok. Mesela ben İzmir'de karşılaştım. Sağlık cüzdanımı değiştirmeye gittim, tarihini. Orada bir doktor bana dedi bir tane gemiye gittim dedi. Gemide 16 tane tabak var. 19 kişi var, 16 tabak olduğunu görmüş. Bu da denetlemekle çıkmış. Ama doktor kumanyalığa bakmak istemiş. Bakmış kumanyalık yok. Geminin seferi Rusya. Rusya'dan dönecek, İzmir'den kumanya alacağını söylüyor gemi kaptanı. ...Zaten Amerika'da 12 bine yaklaştığın zaman balans değiştiriyor sana. Kuralı görüyor musun? Biz de şimdi haberlerde izliyoruz. Pusula gibi deniz anası gelmiş. Nereden gelmiş? Balanslarla gelmiş. Yüzerek gelmemiş, yüzerek okyanus mu geçecek?

Balanslarla geliyor bu hayvan. O balon balıkları. Mısır'dan geçip Süveyş'ten. Hep balanslarla. Ama senin de bir uygulaman olsa. Mesela bizim Kumkapı'da, Yeşilköy'de bir sürü transit gemiler geçiyor. İBB gemileri var limanda yatıyor. Bu gemilerin bütün gemilere, sen nereden geliyorsun İngiltere'den kaç gün yol geldin, 17 gün geldin. Kardeşim senin 17 gün çöpün nerede. Gemide var 20 kişi. Çöpü ne yaptın? Sıvacın nerede? Bunları sormak zorundasın. Sen çıkıyorsun Karadeniz'e bu adam sıvacısız dolu bir şekilde şeye yanaşamaz limana yanaşamaz. Çöpünü vermek zorunda. Vermeyince ne oluyor, denize atılıyor bunlar. (G3/48/G.Reisi)

Ben açıkçası 2 yıllık sağlık raporu veriliyor bize. 4 yıllık şey veriliyor periyodik bir genel muayene veriliyor. Onda bir psikolog görüşmesi yapılıyor. Ama ne yazık ki ülkemizde bu işte taktım fuları ben psikoloğum gel bakalım işte kendini rahatsız hissediyor musun diye. İşte son girdiğim sağlık muayenesinden bahsedeyim. Psikolog bir abla diploması kimden bilmiyorum. 200 liraya sağlık raporu yani. Giriyorsunuz şey diyor. İşte psikolojik sorunlarınız olduğunu düşünüyor musunuz diyor. Hayır diyorsun. Tamam çıkabilirsin o zaman diyor. Psikolojik sorunu olan zaten bunun farkında olmaz. Etrafindakiler fark eder. Bence bunun önüne nasıl geçilir. Periyodik olarak insanlar belki gemiye kişi yollanabilir. Belki kontrata çıkmadan izinlerde makul koşullarda insanların izinlerini rahatsız etmeyecek şekilde belki de devlet aracılığıyla bir psikolojik muayene gerçekten ciddi kapsamlı bizlerin gerçekten ihtiyacı var. (G10/27/3.Kpt.)

Hani bu anlamda kişilerin kişisel gelişim ve psikolojik anlamdaki farklılıklarının biraz daha dikkate alınması gerektiğini düşünüyorum. Hani tamam sağlık raporları için kontrolden geçiyoruz, psikiyatriye kadar giriyoruz ama. Ben mesela geçen yaptırdım sağlık testi. Psikiyatri sadece yüzüme baktı, isim soyisim dedi, nerede çalışıyorsunuz dedi bitti. Yani sen bunları sorarak mı anladın şimdi benim psikolojimi? (G11/44/2.Kpt.)

Elbette öncelik devlete düşer. Devletin yani yapacağı uygulayacağı kanunlarla bu tarz işte denizcilik şirketlerini daha fazla denetleyip işte çalışan sağlığı, çalışanın psikolojisini yüksek tutacak düzenlemeler yapılabilir. (G15/42/Yağcı)

Denizciler, devletin en etkin olabileceği alanla ilgili yani mevzuatla ilgili beklenti içindedirler. Denizcilere göre devlet, var olan sorunları çözmek istiyorsa mevzuatta değişiklik yapmalıdır. Bu değişikliklerden biri ek mesaiyle ilgilidir:

Devletten başlayalım. Düşünün şimdi şu anda denizdeki geçerli olan Deniz İş Kanunu bundan altmış yıl önce yazılmış. O zamanki şartlarda kömürlü gemilerin olduğu zamanlar, millet gemilere koltuk kumanyasıyla gittiği zamanlar yazılmış bir yasayla bugün hala yönetilmeye çalışılıyor. Bir kere çağdaş bir Deniz İş Kanunu'na ihtiyaç var. Örneğin mesela karada yapılan mesai asgari %50 zamlıdır bu %200'e-300 bile çıkabilir toplu sözleşmelerle. Sadece denizde %25 zamlıdır yani. O zaman gelen yasalardan ötürü. Burada sendikalara yani mutlaka yasa değişmeli. Dünya kanunlarıyla artık eşdeğer olmalı. ...Maalesef yasada gemi aynı zamanda senin evin kabul ediliyor. Dolayısıyla çalışmadığın, fiili mesai yapmadığın sürede de mesai olarak maaşına eklenmiyor. Tabi yani gemide 24 saat emre amadesin. Yani bu çok ara sıra olan bir durum da değil. (G5/64/G.Reisi)

Artı biz uzun saatler olarak çalışıyoruz ama karadaki bir insanın mesai çarpanı %50-100'ken bizde 0,25 mesela. Gerçekten önem verilmiyor yani. (G17/46/Yağcı)

Devlet, kendi topraklarında kurulup gemilerini yabancı bayrakla çalıştıran şirketlere yönelik de bir düzenleme yapmalıdır. Zira denizciler bu sebeple çoğu zaman mağduriyetlerin ortaya çıktığını ifade etmektedirler:

...Bir de bunun üstüne sigorta eklendi mi bir de Türk bayraklı gemilerde neredeyse yarı yarıya fiyat farkı var ya. Çoğu insan da o yüzden gitmek istemiyor. Ben dışarıdan yatırımlar diyorum, kimsenin de yatırdığını görmedim bugüne kadar. (G1/31/2.Kpt.)

Benim bir de şöyle bir durum var yabancı bayraklı gemilerde mesela bu bir öneridir, bizim sigortalarımız yatmıyor. Döndüğümüz zaman da yurtdışı da borçlandıramıyoruz. Yurtdışı borçlanmayı da kaldırdılar. Bağkur borçlanabiliyorsun. E yarın bir gün burada benim arkadaşlarım konuşuyor işte. Yarın bir gün hükümet değişti, devlet değişti, yarın bir gün SGK, Bağkur tekrar ayırmayacağını nereden biliyoruz? (G2/38/2.Müh.)

Denizcilerin devletten en büyük beklentileri ise yıpranmayla ilgilidir. Yıpranma haklarının ellerinden alındığını ifade eden denizciler, bu sebeple devlete karşı bir kırgınlık duymaktadırlar. Denizciler bu hakkın geri gelmesini istemektedirler:

Yük devlete düşüyor. Öncelikle bu zor şartlarda bizim elimizden alınan çok ciddi hak kayıpları var. Yıpranma hakkımız elimizden alındı. Ben o hakkımın elimde gittiği günden beri devlete karşı çok büyük böyle bana haksızlık yapıldığı düşüncesindeyim. Hani benim bir madenciden hiçbir farkım yok. Hatta inanın çok daha ağır şartlar çalışıyoruz. Çünkü eve gidemiyoruz. ... Onun için bu konuda devlete çok kırgınım. (G11/44/2.Kpt.)

Eskiden bu yıpranma falan varmış gidiyormuş adam. Şimdi yıpranma payımızı da kaldırdılar. İşte madencilerde, pilotlarda, gemicilerde vardı. Yani sana şöyle söyleyeyim virüs başladı dünyada sen de biliyorsun sen de bu ülkede yaşıyorsun. Herkes işe gitmedi ama biz gittik. Denizden konteyner taşımacılığı durdu mu? Durmadı. Buğday, o, bu, ro-ro, araba, tanker, kimyasal durdu mu? Hiçbiri durmadı. Kuru yük durdu mu? Durmadı. Ama bize bu halde bile ne aşılammızı ilk yaptılar ne yıpranma payımızla alakalı bir şey çıktı. ...Uzak yola gidiyoruz 6 ay kalıyoruz, aileden uzağız, bir sürü sorun var. Ama düşünsene bir emeklilik bile yok yıpranma payını aldılar üstüne. Yani bu ülkede denizciye değer yok kesinlikle. Pek yapacak bir şey de yok. Çünkü birlik beraberlik yok yani. Mesela tüm kaptanlar aynı anda iş bıraksa ne olur? Ama yok işte... (G13/35/3.Kpt.)

Ama şimdi şu an devletimizin denizciliğe pek önem vermiyor. 3 tarafımızı denizlerle çevrili ama ticaret hacmine bakarsak bir Hollanda kadar değiliz mesela misal yani. Biz pek kullanamıyoruz bu denizleri ve denizciliği. Mesela bir Filipinliler devlet olarak denizciliği destekliyorlar. Devletin kendisi sendika gibi çalışıyor. Bizde devletimiz şey yapıyor. Aslında devlete karşı değilim, devletçiyim, milletçiyim yani. Biz mesela ağır şartlarda çalışırken bu gözüküyor. Hatta yıpranma payımız bile 2008 yılında alındı. O bile yok. (G17/46/Yağcı)

4.4.3. Sendikanın çalışanı desteklemesi

Denizciler, devlet veya şirketler haricinde sendikaların da sorunların çözümünde aktif rol alabileceğini düşünmektedirler. Sendikalar çalışan yanlısı olarak algılandıkları için diğer aktörlere nazaran daha güvenilir olarak görülmektedirler:

Yani şirkete değil de bence daha çok sendika olsa o daha iyi savunur. Şirket yani işine yani adam oradan gemisini kurtardı an sen umrunda olmazsın onun. Öyle firmalar var ki ama adam gemisini kurtarıyor personelini de alıyor. ...Yani bunu şirkete bırakmayıp sendika yapsalar daha iyi olur tabi. ...Sendika daha iyi. (G1/31/2.Kpt.)

Sorun yaşadığımızda karadayken de sendikayı arıyoruz. ...Her sorunu paylaşabiliyor, sendikadan yardım alıyor. Sendika her zaman faydalı denizci için çünkü en korunaklı liman personel için sendikadır. (G3/48/G.Reisi)

Yani şimdi tabi ki sendikanın önemi çok fazla çalışanlar için. Çünkü niye şirketler ticari kaygıyla yönetiliyor. (G6/58/1.Kpt.)

Denizciler sendikalara güvenmekle birlikte yeterince etkin olmadıklarını da düşünmektedirler:

Sendika var tabi. Eskiden daha etkindi ama günümüzde de kullanılıyor. Şimdi imkanlar gelişti mesela daha iyi olabileceken yapısal durumdan ötürü o kadar etkin olamıyor bence. Yasalarla bir takım sendikal haklar geri alındı tabi. Sendikaya ulaşım tabi hep mümkün. Ama o şartlara bağlı. Telefon ya da internet çekiyorsa ulaşabilirsin. Yoksa nasıl ulaşacaksın? (G5/64/G.Reisi)

Sendika oluyor mesela. Eskiden daha etkindi gerçi. Deniz nakliyat vardı her zaman bizim için hedefti. Sebebi sendikalı ve güçlü olmasıydı. Birçok sorunları çözüyor olması etkiliydi. Yaşanan zorlukları desteklerle çözüyorlardı. (G6/58/1.Kpt.)

Sendikalar tamam bir şey yapmaya çalışıyorlar, elinden geleni yapmaya çalışıyor ama daha etkin olabilirler. (G17/46/Yağcı)

Denizcilerin sendikaları daha güvenli bulma sebeplerinden biri kendilerine taraf olacaklarını düşünmeleridir. Denizcilere göre şirketlerle sorun yaşadıklarında destek kaynağı olarak kullanılan sendikalar oldukça önemli bir konumdadır:

...Mesela sorun yaşadığım bir olay olmuştu. Bize 2 yıl falan gemiden dışarı çıkma yasağı geldi. Pandemiden dolayı. Hatta ben 8 ay gemiden inememiştim. Sonra hadi tamam burada karşılıklı anlaşıyoruz ya hiç üstüne de gitmedik fazla illa çıkacağız diye de şey yapmadık zaten. Sonrasında şirket serbest bıraktı dışarı çıkmayı. İşte gemi kaptanı ben dedi kaptanım. Ben uygun görürsem çıkabilirsiniz. Sonra bir şeyimiz olmuştu diyalogumuz olmuştu. Ben de sendikayı aradım. Şirketi de aramadım, çarkçıbaşıya falan da söylemedim yani. Çünkü bakmayacaklarını biliyordum yani. Yapmayacaklarını bildiğim için sendikaya söylemişim, X ağabeye. O konuştu işte sağolsun o zaman çözdü yani o problemi. (G15/42/Yağcı)

...Yani yapıyorlar adamlar bir şeyler. Ama onları da bir şekilde mazur görmemiz lazım. Onların elinde de belli bir şey var. Yani ne kadar yapacak edecek. Şimdi bu tutup da 5 tonluk kamyonete 15 tonluk yükü yüklemek gibi bir şey. Gitmez o, kalkmaz yerinden. Her şeyin bir amortismanı vardır, bilmem nesi vardır. Belli bir esneklik payı var ne bileyim densitysi var. Her şeyin belli bir limiti var. O adam elinden geldiğini yapıyor. Neden? X abi de denizden gelme, Y abi de. (G14/39/Gemici)

4.4.4. Denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması

Şirketlerin, devletin ve sendikaların birbirleriyle koordineli bir şekilde çalışarak denizcilerin sorunlarını çözebileceğine yönelik bir inanç da hakimdir denizciler arasında. Bu durum denizcilerin ifadelerinde görülebilmektedir:

...Koordinasyon çok önemli o yüzden. Sendika ve şirket müdahil olup iyi bir şekilde çözebilir. (G3/48/G.Reisi)

Devletler ikisinin ortasını bularak gitmeye çalışıyor ki doğrusu da belki bu. Çünkü sürdürebilirlik açısından bu. Devlette popülist politika yapsa sendikalar da öyle yapsa şirketler bu sefer ticari anlamda eee idame ettiremez kendini. Bu anlamda hepsine bana göre ortak şey düşüyor. ...idareler, devletler, otoriteler, sendikalar da tabi bunu çalışanların sesini duyurma anlamında her türlü lobiciliğin sonuna kadar kullanma anlamında çok büyük bir görev düşüyor hepsine yani. (G6/58/1.Kpt.)

İlk önce devletin bu işlerde güzel bir şekilde düzenleme ve regülasyon sağlaması lazım. Bunu da tabi yapabilmesi için sendika ve meslek ileri gelen insanlarıyla işbirliğine gitmesi lazım. İşte sendikalar gibi, meslek odaları gibi yapılarla. Bunlar koordineli bir şekilde, sektörün sorunlarını sektörün içinden gelenlerden öğrenerekten o doğru çözümlerin bulunabilmesi gerekiyor. En önemli görev burada devlete düşüyor. Çünkü devlete ait düzenleme yapmak, regülasyon vs. Sendikaların ve diğer işte meslek odaları olsun, işte ne bileyim dernekler var bu denizci dernekleri var, kulüpler var. Bu tür şeylerden işte bir havuzda toplayarak bu insanları dinleyerekten bu devletin

düzenlemeleri yapması gerekir. Burada tabi sendikaya çok önemli görev düşüyor. Meslek odalarına düşüyor. Bu denizcilik kulüplerine düşüyor. Bütün bunların belli bir görüşme içinde işte bu sorunları çözebilirler yani. (G12/42/1.Müh.)

...Hocam bunların üzerinde hepsinin bir etkisi olabilir. ...Yani bu 3 ayağın da birlikte çalışması gerekir. ...İleride inşallah olur, daha iyi olur denizciler için. Bunu temenni ediyoruz. (G17/46/Yağcı)





5. SONUÇ

Uzak yolda çalışan denizcilerin psikososyal sorunları ve bu sorunlara yönelik çözümlerin İSH bağlamında araştırıldığı bu çalışmada, “Uzak Yola Gidiş, Uzak Yol Süreci, Karaya Dönüş, Beklenti ve İstekleri” temaları ortaya çıkmış ve bu temalar bağlamında açıklamalar yapılmıştır. Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda yargılar sunulacak, bu yargılar alanyazın ve araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılacak ve öneriler sunulacaktır.

5.1. Yargı

Bu çalışmada,

1. Denizciler, sefer öncesinde neler yaşamaktadırlar?
2. Denizciler, sefer sırasında neler yaşamaktadırlar?
3. Denizcilerin sefer öncesi ve sefer sırasında yaşadıkları sorunları çözmelerinde hangi dinamikler etkili olmaktadır?
4. Denizcilerin karaya dönüş deneyimleri nasıldır?
5. Karaya döndüklerinde günlük hayatta karşılaştıkları psikolojik, sosyal, ekonomik ve sağlıkla ilgili güçler nelerdir?
6. Günlük hayata uyum sağlamalarında hangi dinamikler etkili olmaktadır?
7. Uyumla ilgili koruyucu ve güçlendirici faktörler nelerdir?
8. Denizcilerin yaşadıkları sorunlara işyerinde sosyal hizmet ile nasıl bir cevap verilebilir?

gibi sorulara cevap aranmıştır. Çalışma ile uzak yolda çalışan denizcilerin yaşadıkları psiko-sosyal sorunlar yalnızca çalışma anlarına ilişkin değil çalışma öncesi ve sonrasını da kapsayacak nitelikte araştırılmıştır. Belirli bir ana odaklanılmaması ve daha çok süreci anlamaya yönelik istek, nitel araştırma yöntemlerinden gömülü desenin kullanılmasını gerekli kılmıştır. Bu sebeple, uzak yolda çalışan denizcilerin sorunlarına yönelik aranan cevaplar gömülü desen bağlamında araştırılmıştır.

Uzak yolda çalışan denizciler, sefere çıkmadan önce çeşitli duygusal zorluklar yaşamakta ve ailelerinden ayrılacak olmak bu zorlukların oluşmasında etkili olmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın ilk sorusuna üretilen cevap, denizcilerin sefer öncesi duygusal dalgalanma ve denize gitme hususunda güdüleyicilere ilişkin olmuştur.

Uzak yolda çalışan denizciler, en yoğun deneyimi uzak yol sürecinde yani sefer sürecinde yaşamaktadırlar. Denizciler, halihazırda duygusal olarak zayıf geldikleri gemiye uyum sorunları yaşamakta, bu uyum sorunları ve diğer birçok sorun çalışmalarını zorlaştırmakta, kendilerini hapisanede ve mahrum hissetmekte, psikolojik sorunlar yaşamaktadırlar. Denizciler, tüm bu sorunlara rağmen çalışmak zorunda olduklarının farkında olmakta ve bu sorunlarla baş etmek için çeşitli baş etme mekanizmaları geliştirmektedirler. Dolayısıyla denizcilerin sefer sırasında neler yaşadıklarına ilişkin soruya kapsamlı bir cevap elde edilebilmiştir.

Denizciler, yaşadıkları tüm sorunlara rağmen önemli baş etme mekanizmaları geliştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu baş etme mekanizmaları, sefer öncesi sürece ve sefer sırasına ilişkin olabilmektedir. Sefer öncesi süreçte sefere gitme hususunda güdüleyici olan etmenler sorunlarla baş etme hususunda yardımcı olabilmekteyken, sefer sırasında şartları normalize etmeleri, sosyalleşme olanakları, gemi içi sağlıklı iletişim, zabıtların tavrı, aile ve eşin desteği, karaya döndüğünde yapacaklarını planlamaları ve denizciliğin keyifli yanları gibi faktörler sorunlarla baş etmeyi kolaylaştırabilmektedir. Denizcilerin için hem sefer öncesi hem de sefer sırasında sorunların tamamen aşıldığını söylemek mümkün olmasa da araştırmanın üçüncü sorusuna bir cevap elde edilebilmiştir.

Denizciler, uzak yolda çalıştıkları süre boyunca karaya ne zaman döneceklerine yönelik bir hevese sahip olmaktadır. Bu heves, karaya dönüş anlarının unutulmayacak nitelikler taşımasına sebep olabilmekte ve denizciler için bir bayram niteliği taşıyabilmektedir. Denizciler, karaya döndükleri ilk ana ilişkin oldukça olumlu ve mutlu hissetmelerine rağmen sonraki süreçte bu olumlu duygu ve hisler, yerini çeşitli sorunlara bırakmaktadır. Dolayısıyla, denizcilerin karaya dönüş deneyimlerinin sadece olumlu olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Araştırma kapsamında, denizcilerin karaya dönüş deneyimlerine ilişkin soruya üretilen cevap, derin bir anlayış geliştirilmesini sağlamıştır.

Denizciler, karaya döndükten sonra ilk olarak uyum sorunları yaşamaktadırlar. Bu uyum sorunları, aileleriyle ilk temaslarında kendini belli etmeye başlamakta ve bu durum aileleriyle duygusal ilişkilerinin dalgalı seyretmesine sebep olmaktadır. Uyum sorunları, denizcilerin psikolojik iyi oluşlarını olumsuz etkileyen bir niteliğe de sahip olmaktadır. Karaya döndükten sonra ne yapacaklarını bilemeyen denizciler, gemideki

sosyal izolasyonlarını sürdüren bir minvalde yaşamlarını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Uzun süreler boyunca günlük hayattan ve arkadaşlarından uzak kalmış denizciler için sosyal etkinlikler, aileleriyle vakit geçirme ekseninde karşılık bulmaktadır. Gemide sürdürdükleri dar ve yüzeysel yaşantı, karada da karşılık bulmakta ve denizciler için sosyalliğe ilişkin sorunlar baş göstermektedir. Denizciler, gemide kazandıkları paraları nasıl değerlendirmeleri gerektiği hususunda da desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Sosyalliğe ilişkin sorunlarla bağlantıya sahip olan bu sorun, ya çok harcama ya da yatırım yapma ikileminde meydana çıkmaktadır. Uzun süreler boyunca fiziksel aktiviteden uzak kalmış denizciler, karaya döndüklerinde buna yönelik sorunlardan bahsetmekte ve geminin kendilerini hareketsiz yaşama alıştırdığını ifade etmektedirler. Ayrıca zihinsel sağlıklarının da olumsuz etkilendiği görülmüştür. Sağlığın biyopsikososyal iyilik hali olduğu düşünüldüğünde, denizciler için sağlık sorunlarının karadaki izni bir fanusa aldığı söylenebilir. Tüm bu süreçlerdeki sorunlar, bulgular kısmında detaylandırılarak araştırmanın beşinci sorusuna yanıt üretilmiştir.

Denizciler, karaya döndükten sonra birçok sorunla karşı karşıya kalsalar da bu sorunları aşarak uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu uyum sağlama sürecinde, izinlerine yönelik her anı değerlendirme isteği yardımcı olmaktadır. İzinlerini dolu bir şekilde geçirme istekleri aslında uyum sorunları üzerine gitme yöntemleridir. Zira herhangi bir eylemsizlik, onların psikolojik iyi oluşlarını olumsuz etkilemekte ve denizciler bunu bol etkinlikle bertaraf etmeye çalışmaktadırlar. Denizcilerin, günlük hayata uyum sağlamalarında etkili olan diğer bir husus, yaptıkları işe ilişkin her şeyi unutmaya çalışmaktır. Denizciler, işlerini hatırlatan herhangi bir unsurla karşılaştıklarında uyumlarının zorlaştığını ve bu sebeple iş dışı yaşamlarını tamamen bu ekseninde şekillendirmektedirler. Buradan hareketle, altıncı soruya cevaben; uyumu sağlayan dinamiklerin aile, boş zaman etkinlikleri ve bilişsel çabalar olduğu söylenebilir.

Denizciler için uyum sorunları, sefer öncesi, sefer sırası ve sefer sonrası olmak üzere her aşamada kendini göstermektedir. Denizciler, sefer öncesi süreçte ailelerinden ayrılmasının yarattığı olumsuz duygulanımla gemiye gelmekte ve bu durum uyum sorunlarının oluşmasında etkili olmaktadır. Denizciler için süreçte koruyucu ve güçlendirici olan faktör güdülenmedir. Denizciler, kazanç sağlamayı ve bu kazanç sayesinde ailelerini rahat ettirdiklerini düşündükleri için gemiye geldikleri anda

yaşadıkları uyum sorunuyla daha kolay baş edebilmektedirler. Ancak kazanç elde edememeleri ya da şirketin maaşlarını geç yatırması gibi durumlar koruyucu ve güçlendirici faktörleri zedeleyebilmekte ve denizciler için bu aşamadaki uyum sorunlarının şiddetini artırabilmektedir. Denizciler, duygusal yükleri hafiflediğinde işlerine daha iyi yönelmektedirler. Ancak farklı bir gemiye gitmeleri ya da farklı çalışma arkadaşlarıyla karşılaşmaları, işe yönelik bir uyumsuzluk yaratmaktadır. Bu süreçte iş arkadaşlarının yardım etmeye yönelik davranışları ve zabıtların tavrı önemli bir koruyucu ve güçlendirici faktör olmaktadır. Karaya döndükten sonra yaşadıkları uyum sorunlarını aşmalarında ise aile bireyleri en önemli niteliğe sahiptir. Denizciler, günlük rutinleri alışmaya çalışırken her aşamada aile bireyleriyle etkileşim halindedirler. Bu etkileşim sürecinde aile bireylerinin denizcilere yönelik yapıcı ve iyileştirici davranışları, önemli bir koruyucu ve güçlendirici faktördür. Tüm bunlar, araştırma kapsamında yanıt aranan yedinci soruya verilecek cevaplardır.

Araştırma kapsamında yanıt aranan son soru, denizcilerin sorunlarına işyerinde sosyal hizmet ile nasıl cevaplar üretilebileceğine yöneliktir. Sosyal hizmet, doğası gereği insanlara yardım etmeyi birincil misyonu olarak belirlemiştir. Bu yardım, çeşitli görünümelerde gerçekleşebilmektedir. İnsanlar, birçok sistemle ilişkide olan sosyal varlıklardır. Bu sistemlerden biri de işyerleridir. İşyerleri, insanların hayatının büyük bir kısmını geçirdikleri alanlardır ve bu alanlarda yaşayacakları sorunlar, yalnızca işleriyle alakalı kalmayacak, tüm hayatlarına etki edecektir. Sosyal hizmet, sistem ve ekolojik kuram ekseninde, işyerlerinin dikkate alınması gerektiğini vurgulayan bir meslek ve disiplin olarak işyerlerinde nasıl uygulamalar yapılabileceğine yönelik kuramsal bir altyapıya sahiptir. Uzak yolda çalışan denizciler, ailelerinden uzak bir şekilde hayatlarının çok büyük bir kısmını işyerleri olan gemilerde geçirmektedir. Bundan hareketle, araştırmada denizcilerin sorunları İSH bağlamında değerlendirilmiştir. Tezin ikinci bölümünde İSH'nin kavramsal çerçevesi çizilmiş, dördüncü bölümde denizcilerin sorunlarına yönelik bulgular elde edilmiş, beşinci bölümün ikinci kısmında ise bu sorunlara yönelik İSH uygulamaları tartışılmıştır. Dolayısıyla uzak yolda çalışan denizcilerin sorunlarına yönelik İSH aracılığıyla çözümler üretilebileceği ve İSH'nin Türkiye'de gelişime açık bir sosyal hizmet alanı olarak birçok yeni istihdam alanı yaratabileceği de düşünülmektedir.

5.1.1. Uzak yola gidiş

Bu çalışmada, denizcilerin psikososyal sorunlarının başlangıcı olarak “uzak yola gidiş” teması belirlenmiştir. Bu tema, araştırma soruları ile ortaya çıkarılmamış, denizcilerin ifadelerinden hareketle başlangıç teması halini almıştır. Zira denizciler kendilerine sorulmamasına rağmen, uzak yola gidiş aşamalarından süreci başlatmışlar ve bu sürece yönelik yoğun psikososyal sorunlar hissettiklerini ifadeleriyle ortaya koymuşlardır.

Uzak yolda çalışan denizciler, gidiş anlarında yoğun duygusal yük hissetmektedirler. Hissettikleri bu duygusal yükler, “suçluluk hissetme, üzüntü, mecbur hissetme ve avuntu” gibi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Eşlerini ve çocuklarını geride bırakıp uzun süreler boyunca ayrı kalmayı tercih ettikleri için suçlu hisseden denizciler, bu süreçte yoğun üzüntü de yaşamaktadırlar. Yaşadıkları üzüntüler, aile bireylerinin ayrılık karşısında verdikleri tepkilerle daha da şiddetlenebilmekte ve gidiş sürecini zorlaştırabilmektedir. Ancak denizciler bu süreci rasyonalize etmek için arayışlarda da bulunmaktadır. Bu arayışların bir sonucu olarak uzak yola gitmelerini bir mecburiyet olarak değerlendirmektedirler. Bu mecburiyet, çalışma zorunluluğu ve denizciliğin karadaki işlere nazaran daha yüksek kazanç sağlaması gibi gerekçelerle ifade edilmektedir. Ayrıca uzak yola gittiklerinde elde ettikleri geliri ve aile bireylerinin yaşam standartlarını da yükselttiklerini düşünmekte ve bunu bir avuntu aracı olarak kullanmaktadırlar. Aslında bunlar, denizcilerin henüz ayrılık ve sefer süreci başlamadan kullandıkları baş etme mekanizmaları olarak da değerlendirilebilir. Ortaya çıkan yoğun duygusal yükleri bir şekilde hafifletmek ve bu yükleri taşıyabilmek için uzak yola gitmelerini kendilerine has yöntemlerle normalleştirmektedirler.

Denizciler, uzak yola gidiş süreçlerinde yaşadıkları duygusal yükleri aileleri üzerinden hissetmekte ve bu yüklere yönelik aile bireylerini daha da üzmemek için baş etme kaynakları üretmektedirler. Ancak kendilerine yönelik bazı öfke ve pişmanlıkları da mevcuttur. Denizciler, uzak yola gittikleri için hayatlarını parayla değiştiklerini düşünmektedirler. Bu düşünce, uzak yola gitme aşamasında ortaya çıkmaktadır. Zira denizciler için uzak yola gidiş, hem yarattığı duygusal yükler hem de sonraki süreçte sebep olduklarıyla istenmeyen bir eylemdir. Bu istenmeyen eyleme yönelik düşünceler de bir şekilde karşılık bulmakta ve denizciler için uzak yola gidiş süreci maddi

gerekçelerle mantığa bürünmektedir. Bu mantığa bürüne sürecinde ailelerine yönelik fedakarlık yaptıklarına ve onların alıştığı lüks yaşantıyı sürdürme isteğine yönelik vurgular da etkili olmaktadır.

5.1.2. Uzak yol süreci

Uzak yolda çalışan denizcilerin muzdarip oldukları psikososyal sorunlar en yoğun olarak uzak yol sürecinde ortaya çıkmaktadır. Uzak yol sürecinin, araştırmada en çok kategori ve koda sahip olan tema oluşu bu durumu somutlaştırmaktadır.

5.1.2.1. Gemiye uyum sorunu yaşama

Uzak yolda çalışan denizciler, gemiye ulaşip çalışmaya başladıkları ilk zamanlarda ciddi bir uyum sorunu yaşamaktadırlar. Bu uyum sorununu yaşamalarında, uzak yola gidiş aşamasında yaşadıkları olumsuz duygusal deneyimler etkili olmaktadır. Denizciler, yaşadıkları ayrılıklara yönelik yoğun bir duygulanım içindeyken baş etme mekanizmaları geliştirmeye çalışmakta ancak gemiye geldikleri ilk süreçte bundan bağımsız olamamaktadırlar. Bu da onların çalışmaya başladıkları ilk dönemi zorlaştırmakta ve hem gemiye hem iş arkadaşlarına hem de işin kendisine yönelik bir uyumsuzluk hissetmektedirler. Halihazırda oldukça zor olan bu süreç, gidilen geminin ve çalışma arkadaşlarının yeni olması durumunda daha da zorlaşmaktadır.

5.1.2.2. Gemide çalışmayı zorlaştıran etmenler

Uzak yolda çalışan denizciler, uyumla ilgili zor olan ilk dönemi atlattıktan sonra çalışmalarıyla ilgili zorluklar yaşamaktadırlar. Denizciler, imzaladıkları sözleşme ve kanuni metinlerde haftada belli bir saat çalışma zorunluluğunda olmalarına rağmen mesailerinin bitmediğini ifade etmektedirler. İş dışı yaşamlarında da gemide olduklarından ötürü gelen bu durum günün her saati iş çıkmasından şikayetçi olmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca sürekli mesaiye hazır olmalarını gerektiren bu durum onların normal mesailerini de etkilemekte ve sürekli tetikte olmalarına ortam hazırlamaktadır. Denizciler, gemide oldukları süre boyunca mesainin bitmemesi ve günlük rutinlerinin aynı olması sebebiyle de bir döngünün içinde olduklarını düşünmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizciler, yüksek sorumluluk gerektiren bir iş yapmaktadırlar. Bu sorumluluk, geminin tipi, yükün cinsi ya da yapılan işin mahiyeti gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Ancak denizciler için aşırı sorumluluk hissi, çalışmalarını

zorlaştıran bir etmene dönüşmektedir. Görev tanımlarının dışında işler yapmalarını gerektiren bu sorumluluklar, onların çalışma yaşamlarında bir zorlaştırmacı görevi görmektedir.

Uzak yolda çalışan denizciler, uzak yol sürecinde ailelerini düşünmeye, onlar için kaygılanmaya ve onları merak etmeye devam etmektedirler. Uzak yola gidiş sürecinde de önemli bir etken olan aile, denizciler uzak yolda çalışırken de zorlaştırmacı bir nitelik taşımaktadır. Denizciler, aile bireylerine yönelik yoğun özlem hissetmekte ve bu özlem hissi nedeniyle işe odaklanma hususunda zaman zaman oldukça zorlanmaktadırlar.

Uzak yolda çalışan denizciler için çalışma arkadaşları oldukça önemlidir. Uzun süreler boyunca bir gemide beraber çalışmak ve bu süre boyunca çalışma dışı vakitlerde de birlikte olmak, denizcilerin birbirleriyle iletişimlerinin önemini oldukça artırmaktadır. Ancak bu iletişimin sağlıklı oluşu, denizciler için hem çalışmayı hem de gemide yaşamayı zorlaştırmaktadır. Geminin çok kültürlü bir ortam oluşu, denizcilerin iletişim kalıplarının birbirleriyle uyumsuz oluşu ve bu sebeple çıkan kavgalar, zaman zaman gemi içinde sergilenen ayrımcılığa yönelik tutum ve davranışlar, çalışma ve gemi dışı yaşama dair zorlukların tezahürleridir.

Uzak yolda çalışan denizciler için çalışmayı zorlaştıran başka bir etmen zabitlerin sergiledikleri tavırlardır. Gemide, ayrı departmanlar bulunmakta ve bu departmanların her birinde yönetici olarak görev yapan kişiler bulunmaktadır. Bu yöneticilerin personele yönelik tavırları, gemi içi huzursuzluklara sebep olabilmektedir. Dolayısıyla zabitler, yönetici sıfatlarıyla emirlerinde bulunan denizcilerin çalışmalarını zor kılabilirler. Zabitlerin sergiledikleri sert yönetsel davranışlar, denizcilerle anlaşmazlık yaşamalarına neden olabilmekte ve denizcilerin işe dair motivasyonlarını kırmalarına sebep olabilmektedir. Hiyerarşinin dışına çıkılmadığı ve denizcilerin duygulardan yoksun varlıklar olarak görüldüğü durumlar çalışmayı daha zor kılabilirken zabitlerin şirkete yönelik savunucu ve çalışanı önemsiz gördüğüne yönelik davranışlar da zorlaştırmacı etmenler olabilmektedir.

Uzak yolda çalışan denizciler, bir şirkete bağlı olarak görev yapmakta ve şirketle imzaladıkları sözleşmelerde belirtilen işlerden sorumlu olmaktadır. Ancak şirketler, çoğu zaman takındıkları tutumlarla denizcilerin çalışmalarını zorlaştırmaktadır. İlk sıraya kazancın konulması, denizcilerin önemsenmemesi, gemideki yaşamlarının göz

ardı edilmesi, denizcilerin temel ihtiyaçlarına bile kısıtlama getirilmesi gibi faktörler, denizciler için uzak yolda çalışmayı zor kılmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler için birlikte çalıştıkları arkadaşlarının mesleki açıdan nitelikli olması da oldukça önemlidir. Niteliği düşük çalışma arkadaşlarıyla birlikte görev yapmak, denizcilerin çalışmalarını zorlaştırmaktadır. Özellikle denizcilerin kendi jargonlarında kullandıkları şekliyle, “küpeşteci” denizcilerin varlığı, gemideki çalışmayı oldukça olumsuz etkilemekte ve denizcilerin işlerinde daha çok sorun yaşamalarına da sebep olmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, yaptıkları iş nedeniyle birçok riskle burun buruna gelmekte ve bu risklere rağmen çalışmaktadırlar. Bunca riskin varlığı, gerekli önlemler alınmasını şart kılmaktadır. Ancak bazen gerekli önlemler alınsa dahi çalışma arkadaşlarının sorumsuz davranışları, denizcinin can güvenliğini riske atabilmektedir. Bu sebeple denizciler için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlıklı tesis edilememesi, çalışmayı zorlaştıran bir etmene dönüşmektedir.

Uzak yolda çalışan denizciler, işleri gereği karşı karşıya kaldıkları risklerin yanı sıra dış faktörlerden dolayı da zorluk yaşayabilmektedirler. Geminin getirdiği dış faktörler olarak ifade edilebilecek bu faktörler, denizciler için gemideki iş dışı yaşamı da zorlaştırmaktadır. Hava durumunun elverişsiz olduğu zamanlarda yapılacak işler yapılamamakta, denizciler gemide yemek ve uyku gibi temel yaşamsal faaliyetleri bile yerine getiremeyebilmektedirler. Geminin büyük bir metal yığını olması, denizcilerin statik elektriklenmeye maruz kalmalarına da sebep olmaktadır. Gemi, sürekli okyanusta seyreden hareketli bir aygıt olarak belirli oranda vibrasyon/sallantıya sahiptir. Bu vibrasyon/sallantı denizciler için çalışmayı zorlaştıran etmenlerden biridir.

Uzak yolda çalışan denizciler, çalışmalarına dair bunca zorluğun bir sonucu olarak yaptıkları işi bırakmak istemektedirler. Bu işi bırakma isteği, çalışma anlarında arka planda devam eden bir düşünce halini almaktadır. Böylesi bir düşünceyle çalışmak zorunda olmak, yapılacak işe dair bir zorluğa dönüşmektedir.

5.1.2.3. Hapishane algısı ve mahrumiyet

Uzak yolda çalışan denizciler, uzun süreler boyunca işyerleri olan gemilerde yaşamaktadırlar. Bu yaşam süreci, uzun süreler boyunca aileden ve karadan uzak olunması, sürekli aynı kişilerin görülmesi, sosyal faaliyetlerin olmaması gibi nedenler

bir hapishane algısına dönüşmektedir. Bu algı, aslında hayattaki birçok imkandan mahrum olma sebebiyle ortaya çıkmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, gemide çalışmalarının dışında bir hayat sürdürmektedirler. Bu hayat sürecinde, uzakta kaldıkları her şeye yönelik bir erişim isteği duymaktadırlar. Günümüzde bu erişimi sağlamak için gerekli olan temel araç internettir. Ancak gemide çoğu zaman internet çekmemektedir. İnternet sorunu, denizcilerin fiziki olarak maruz kaldıkları her şeyden çevrimiçi olarak da uzak kalmalarına sebep olmakta, aileleri ve sevdiklerine yönelik özlemi az da olsa giderme imkanından mahrum kalmalarına ortam hazırlamaktadır. Bu sorun, onların yalıtılmış bir dünyaya hapsolmuş gibi hissetmelerinde temel etmenlerden biridir.

Uzak yolda çalışan denizciler, gemide oldukları süre boyunca aileleri ve sevdiklerine yönelik yoğun özlem içindedirler. Özel günler, çoğu insan için önemsenmekte ve özel güne dair birlikte olunması hissini ortaya çıkarmaktadır. Ancak denizciler, istemelerine rağmen çoğu özel günü kaçırmaktadırlar. Bu özel günler bazen bayram bazen doğum bazen ölüm bazen düğün olmaktadır. Denizciler, günün öneminden bağımsız çoğu zaman işteki bir yabancı halini almaktadırlar.

5.1.2.4. Gemide psikolojik sorunlar

Uzak yol süreci, sahip olduğu dinamiklerle oldukça zor ve sorunlara elverişli bir süreçtir. Uzak yolda çalışan denizciler, tüm bu zorluklara maruz kalmalarının bir sonucu olarak çeşitli sorunlardan muzdarip olmaktadır. Bu sorun demetinden biri psikolojik sorunlardır. Denizciler, çoğu zaman psikolojik sorunlardan muzdarip olmakta ancak yine çoğu zaman bu sorunların farkında olmamaktadırlar.

Uzak yol sürecinde bir geminin içinde uzun süreler boyunca görev yapmak ve bu süreçte hep aynı çalışma arkadaşlarıyla bir arada olmak, denizciler için tedbiri gerekli kılmaktadır. Denizciler, kendilerine dair özel hususların gemi içinde yayılması ve bunun sonucunda etiketlenmekten çekinmeleri sebebiyle gemi içindeki ilişkilerinde güvensiz davranmaktadırlar. Gemide geçirilen sürenin bir dostluk kurmaya yeterli olmadığını düşünmeleri, dost olsalar bile bir daha aynı gemide çalışmama ihtimallerini düşünen denizciler, bu gibi sebeplerle güvensizliği bir alışkanlık haline getirmektedirler. İkili ilişkilerdeki bu güvensizlik, denizcileri ketumluğa sürüklemektedir. Ketum davranmak, denizcilerin zaman içinde kimseyle iletişim kurmayan bir hale bürünmelerine sebep olmakta ve bu süreç yalnızlığa kapı

aralamaktadır. Denizciler, aileleri ve sevdiklerinden uzak yalnız insanlarken gemi içindeki yalnızlıkları, psikolojik sorunlarının şiddetini artırabilmektedir.

Uzak yolda çalışan denizciler, şahit oldukları istenmeyen olaylar nedeniyle travmaya maruz kalabilmektedirler. Gemi içinde meydana gelen yaralamaya varan kavgalar, iş kazaları, çalışma arkadaşlarının kendilerine zarar vermesi gibi hadiseler, denizcilerin travmatize olmalarına neden olmaktadır. Bazen başka bir gemide meydana gelen olaylar bile denizcileri tetikleyebilmektedir. Bu durum, denizcilerin kırılganlıklarını ortaya koymaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, kaygı-korku sorunundan muzdariptirler. Denizciler, çalışırken ailelerini düşünmeye devam etmekte ve bu bir kaygı haline dönüşmektedir. Ancak aile, kaygının ortaya çıkışında tek faktör değildir. Denizciler, yaptıkları işe dair yoğun kaygı-korku yaşayabilmektedirler. Bu korku-kaygı durumu, şirketin istenmeyen durumlar karşısında işlerine son verebilme ihtimalinden kaynaklanmaktadır. Deniz, sahip olduğu niteliklerle birçok belirsizliğe sebep olabilmektedir. Denizciler, bu süregelen belirsizlikten nasiplerini almakta ve kaygı-korku yaşamaktadırlar.

5.2.1.5. Gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler

Uzak yol süreci, tüm özellikleriyle denizciler için birçok sorunla karakterizedir. Ancak bu sorunlara çözüm üretme ya da bunlarla baş etme isteği, sorunla karşılaşan her insanın yapacağı gibi denizciler için de geçerlidir. Denizciler, yaşadıkları sorunlarla baş etmek için çeşitli arayışlara girmekte ve bu arayışların neticesinde bazı mekanizmalar geliştirmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizciler, yaptıkları işin zorluğunun farkında olarak görevlerini yerine getirmektedirler. Sürekli sorunları düşünerek ve bunlara saplanarak çalışmanın sorunlarını daha da büyüteceğini düşünen denizciler, ailelerine yönelik duydukları özlemin, gemi içinde iletişim problemlerinin ve yönetsel baskıların normal olduğuna yönelik bir inanış geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bunu yapmaları, denizcilerin içinde bulundukları olağan dışı şartları normalize etmelerini ve işlerini yapabilmelerini sağlamaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, geminin sosyal olanaklarından faydalanmak istemektedirler. Bu sosyal olanaklar, denizcilerin sorunlarını bir an olsun

unutmalarında önemli bir kolaylaştırıcı görevi görmektedir. Geminin internetinin iyi olması, denizcilerin aileleriyle daha sık görüşmelerini sağladığından önemli bir husustur. Özellikle tecrübeli denizcilerin eskiye nazaran şartların daha iyi olduğuna yönelik söylemleri, baş etmeyi kolaylaştıran bir etmen olarak öne çıkmaktadır. Geminin sosyal olanaklarının iyi olması önemliyken bu sosyal olanakları değerlendirirken vakit geçirilecek çalışma arkadaşlarının varlığı da oldukça önemlidir. Denizciler, çalışma arkadaşlarıyla beraber bu olanaklardan yararlanmakta ve sağlıklı iletişim sayesinde sorunlarıyla baş edebilmektedirler. Bazen sosyal olanakların dışında, çalışma arkadaşlarıyla vakit geçirmek, beraber yemek yemek ve masa oyunu oynamak gibi basit aktiviteler bile denizcilerin sorunlarıyla baş edebilmelerinde önemli rol oynamaktadır. Hatta bazen denizcilerin ifadeleriyle “gemide aile gibi olmak”, var olan tüm sorunların şiddetini azaltabilmektedir.

Uzak yolda çalışan denizciler için tahliye-boşaltma faaliyetleri büyük bir iş yükü anlamına geldiği gibi sosyalleşme için bir fırsat anlamına da gelebilmektedir. Denizciler, fırsat bulduklarında geminin yanaştığı limanda zaman geçirebilmekte, bulunulan şehir merkezine gidebilmekte ve aileleriyle çevrimiçi görüşme fırsatı bulabilmektedirler. Bu da onlar için sorunlarla baş etmeyi kolaylaştırmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, zabitlerin tavrından rahatsız olup motivasyonlarını yitirebilmektedirler. Ancak tersi durumda yani zabitlerin tavrının iyi olması durumunda da olumlu etkiler ortaya çıkmaktadır. Denizciler, kendilerini anlayan ve önemseyen zabitlerle çalıştıklarında var olan sorunlarına yönelik bir avuntu kaynağı yaratabilmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizciler, çalışma süreleri boyunca ailelerini özlemekte ve onları düşünmektedirler. Bu süreçte, ailelerinin sergileyeceği tavır ve tutumlar oldukça önemlidir. Aile bireylerinin denizciye yönelik yıpratıcı söylemlerde bulunması ya da denizcinin sürekli özleminin hissettirilmesi gibi davranışlar, denizciler için sorun kaynağı olmaktadır. Ancak aile bireylerinin destekleyici bir tavır benimsemeleri ve uzaktaki denizciye yönelik rahatlatıcı söylemlerde bulunmaları, denizciler için sorunlarla baş etmeyi kolaylaştırmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, sefer süresinde düşünmek için oldukça fazla vakte sahiptirler. Bu vakit, olumsuz düşüncelerle geçirildiğinde sorunlar artarken olumlu bir düşünce sistemi oluşturulduğunda sorunlar azalabilmektedir. Denizcilerin karaya

döndüklerinde neler yapacaklarını planlamaları, güzel zamanlar geçirmek için bu planları detaylı kılmaları, baş etmelerini kolaylaştırmakta ve karaya dönüşü değerli kılmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler bazen yaptıkları işten keyif almaya bakmaktadırlar. Denizin, geminin, yapılan işin keyif alınacak yanlarını belirleyen denizciler, bu yanlardan beslenerek sefer sürecini kendileri için daha çekilebilir kılmaktadırlar. Bu da baş etmelerini kolaylaştırmaktadır.

5.1.3. Karaya dönüş

Uzak yolda çalışan denizciler, uzun süreler boyunca görev yaptıktan sonra izin yapmak için karaya dönmektedirler. Ancak karaya dönüş süreçleri sorundan bağımsız olmamakta, yaptıkları işin karadaki yaşantılarına yansıyan olumsuz etkileri olmaktadır. Bu da denizcilerin yaptıkları işin yalnızca gemiyle sınırlı kalmadığını, sefer süreci bittiğinde sorunların bitmediğini göstermektedir. Dolayısıyla denizciler, etkisi hiç bitmeyen ve birçok sorun barındıran bir işle meşgul olmaktadır.

5.1.3.1. Denizcinin bayramı karaya döndüğü andır

Denizciler, kontratlarının bitip karaya dönecekleri ana yönelik bayram benzetmesi yapmaktadırlar. Özel günleri kaçıran çalışanlar olarak denizciler, karaya döndükleri anın kendileri için bayram olduğunu ifade etmektedirler. Bu süreçte hakim duygu olarak mutluluk ve heyecan yaşamaktadırlar.

Uzak yolda çalışan denizciler, karaya dönüş anları yaklaştıkça bir sabırsızlık içinde olmakta ve dönüş anına büyük anlam yüklemektedirler. Bu anlam, aile bireylerine kavuşmalarıyla ilgilidir. Uzun süreler boyunca ailelerinden uzak kalan denizciler, karaya döndükten sonra yaşadıkları kavuşmayı bir bayram olarak görmektedirler. Uzak yolda çalışan denizciler, kendilerini hapishanede hissetmelerinin bir yansıması olarak karaya dönüş süreçlerini bir özgürlüğe de benzetmektedirler. Dolayısıyla denizcilerin karaya dönüş süreçleri, olumlu duygularla karakterizedir.

5.1.3.2. Sudan çıkmış balık

Uzak yolda çalışan denizcilerin karaya dönüş anlarındaki mutluluk ve heyecana dair duyguları kısa sürelidir. Uzun süreler boyunca ailelerinden ve günlük hayattan uzak kalmış denizciler, izindeki sürelerinde ciddi uyum sorunları yaşamaktadırlar. Denizciler, yaşadıkları bu uyum sorunlarını ifade etmek için birbirlerinden habersiz

ortak bir terminoloji geliştirmişler ve bu süreçteki hallerini “sudan çıkmış balık” olarak kavramsallaştırmışlardır.

Uzak yolda çalışan denizciler, ailelerinden, arkadaşlarından ve günlük hayattan uzaklaştıkları için karadaki süre boyunca kendilerini her şeye yabancı hissetmektedirler. Bu yabancılık hissi, uyum sorunuyla ortaya çıkmakta ve denizciler uyum sorunu yaşamalarının bir sebebi olarak yabancılaşmalarını görmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizcilerin yabancılaşma hissetmelerindeki önemli bir etken geminin esas yaşam mahali gibi algılanmaya başlamasıyla ilgilidir. Denizciler, yılın büyük bölümü gemide yaşadıkları için karadaki süreyi izin olarak görmek ve izin sonunda evlerine döneceklerine inanmaktadırlar. Ancak gemiye döndükten sonra da uyum sorunu yaşamaları, denizcilerin süregelen bir aidiyetsizlik hissi yaşadıklarını da göstermektedir.

Uzak yolda çalışan denizciler, karaya döndüklerinde güncel yaşamı takip edememiş olmalarından ötürü de uyum sorunu yaşamaktadırlar. Gemide, karadaki hayata dair kesintili bir bilgi alışverişinde bulunduklarından, karaya döndükten sonra birçok şeyi ıskaladıklarını ve kaçırdıklarını hissetmektedirler. Bu ıskalama hissi, güncel yaşamdan kopmuş gibi algılamalarına sebep olmakta ve uyum süreçlerini zorlaştırmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizciler, gemide uzun süreler boyunca belli bir rutin içinde yaşamaktadırlar. Karaya döndükten sonraki süreçte bu rutini özlemekte ve karadaki yaşamlarında yer yer aramaktadırlar. Gemideki rutinlerinin bozulması, onların karadaki yaşama dair bir uyum problemi yaşamalarına sebep olmaktadır. Denizciler için karadaki yaşam gemidekinin aksine plansız ve spontandır.

5.1.3.3. Aile ve sosyal yaşantı

Uzak yolda çalışan denizciler, karaya döndükten sonra aileleriyle kavuşmakta ve vakit geçirmeye başlamaktadırlar. Denizciler, sosyal yaşantılarına dair de yeni deneyimler yaşamakta ve izinlerini geçirmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizciler, izne döndüklerinde karadaki arkadaşlarından farklı bir zaman dilimine sahip olmaktadır. Bu zaman dilimi, arkadaşlarının mesai saatlerini de kapsamaktadır. Dolayısıyla çoğu zaman denizciler görüşmek isteseler de arkadaşlarıyla görüşemeyebilmektedirler. Arkadaşlarının izin günlerinde görüşmek istediklerinde de onların bunu istemediklerini ifade eden denizciler, zaman içinde var

olan tüm arkadaşlarını yitirdiklerini ve kurdukları arkadaşlıkların sonlandığını dile getirmektedirler. Bu durum, denizcilerin izinlerinde yeterince sosyalleşememelerine sebep olmaktadır.

Uzak yolda çalışan denizcilerin arkadaşlarıyla istedikleri düzeyde görüşememeleri ve bunun bir sonucu olarak arkadaşlıklarını sonlandırmaları, gemideyken yoğun özlem duydukları ve özel günlerinde yanlarında olamadıkları ailelerine yönelik bir telafiye dönüşmektedir. Denizciler, karada oldukları süre boyunca tüm vakitlerini aileleriyle geçirmek istemekte, aile bireylerini kendilerine has yöntemlerle ödüllendirmekte, uzak kaldıkları süreler ve anlar için özel telafi yöntemleri geliştirmektedirler. Bu durum, denizcilerin aile ve sosyal yaşantılarına dair karakteristik bir özellik olarak öne çıkmaktadır.

5.1.3.4. Ekonomik tutum

Uzak yolda çalışan denizciler, karadaki çalışanlara nazaran daha yüksek gelir elde etmektedirler. Bu yüksek gelirin elde edildiği süreçte gemide olan denizciler, kazançlarını harcamaya dönüştüremedikleri için mahrumiyet hislerini iki farklı şekilde gidermektedirler.

Uzak yolda çalışan denizcilerin bir kısmı elde ettikleri geliri, karaya döndükten sonra yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Bu yatırım süreci, yaşadıkları sorunları bir telafi olarak değerlendirilmekte ve aile bireylerine yönelik bir iyilik olarak da görülmektedir. Denizcilerin diğer kısmı ise müsrifliğe eğilimlidirler. Gemideyken mahrum olmalarını giderebilmek ve yaptıkları işin keyfini kısa süreliğine de olsa çıkarmak isteyen denizciler, karada belli bir ekonomik kaygı gütmeden harcama yapmayı tercih etmektedirler. Ancak iki durumda da denizcilerin ekonomik danışmanlığa ihtiyaç duydukları açıktır.

5.1.3.5. Karaya uyum sağlama

Uzak yolda çalışan denizciler, karaya döndükten sonra uyum kaynaklı sorunlar yaşamaktadırlar. Ancak gemideki sorunlara yönelik olduğu gibi karadaki uyum sorunlarına yönelik de çeşitli mekanizmalar geliştirmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizciler, karaya döndükten sonraki süreçte izinlerini dolu dolu geçirmeyi tercih etmektedirler. Bunun sebebi, karadaki uyum sorunlarını bir an önce ortadan kaldırmaktır. Gemideki rutinlerinin bozulması, güncel hayatın farklılığı,

yabancılaşma ve geminin esas yaşam mahali yerini alması gibi nedenlerle yaşanan uyum sorunlarıyla baş etmek için geliştirdikleri bu yöntem, hızlandırılmış bir oryantasyon olarak görülmektedir. Denizciler, ne kadar çok aktivitede bulunurlarsa o kadar çabuk karaya uyum sağlayacaklarını düşünmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizcilerin diğer bir baş etme yöntemi, mesleği/denizi/gemiye unutmaya çalışmaktır. Karaya döndükten sonraki süreçte bile işlerini akıllarından çıkaramayan denizciler, bu düşüncelerin uyumlarını güçleştirdiğini düşünmektedirler. Bununla mücadele edebilmek ve karaya uyum sağlayabilmek için işlerine dair tüm unsurları unutmaya çalışmaktadırlar.

5.1.4. Beklentiler-istekler

Uzak yolda çalışan denizciler, kendilerine yöneltilen sorulardan hareketle beklenti ve isteklerine dair görüşler paylaşmışlardır. Bu görüşler, sorun yaşayanların bizzat kendilerinden geldiği için oldukça önemli ve dikkate değerdir.

5.1.4.1. Şirketin çalışanı önemsemesi

Uzak yolda çalışan denizciler, çoğu zaman çalıştıkları şirketleri tarafından önemsenmediklerini hissetmektedirler. Bu önemsenmeme hissinde, şirketlerin denizcileri mekanik varlıklarmışçasına ele alışlarının payı büyüktür. Ancak denizcilerin önemsenmesi, iş dışı eğlence olanaklarının artması, empatik bir tavırla karşılanmaları, onları işlerine daha çok bağlayacak ve daha az sorun yaşamalarına sebep olacaktır.

Uzak yolda çalışan denizciler için en önemli hususlardan biri ailedir. Denizciler, çalıştıkları şirketin ailelerine yönelik uygulama geliştirmelerini ve onların ailelerinden uzakta oldukları süre boyunca ailelerinin ihtiyaçlarıyla ilgilenmelerini istemektedirler. Denizcilerin bu istekleri, uzak yol sürecinde karşılaştıkları sorunların azaltılmasını da sağlayacağından oldukça önemlidir.

Uzak yolda çalışan denizciler, kendilerinin ve ailelerinin yaşadıkları psikolojik sorunlara yönelik destek istemektedirler. Şirket bünyesinde kurulacak birimler ile bunun mümkün kılınabileceğini düşünen denizciler, sorunlarının azaltılması için bunun gerekli olduğunu ifade etmektedirler.

5.1.4.2. Devletten müdahale beklentisi

Uzak yolda çalışan denizcilerden bazıları, yaşadıkları sorunlarla ilgili en kesin çözümün devlet eliyle sağlanacağını düşünmektedirler. Denizcilerin bu düşüncelerinin asıl sebebi devletin bu alanda aktif olmamasıdır. Denizciler, devletin kendilerine yönelik uygulamalar ve düzenlemelerde yeterince rol almadığını ve bu sebeple sorun yaşadıklarını düşünmektedirler.

Uzak yolda çalışan denizciler, yıpranma paylarına ilişkin kanuni düzenlemenin tekrar eski haline getirilmesini istemektedirler. Bu sebeple devletin mevzuat düzenlemelerini tekrar gözden geçirmesini ve yeni kararların alınmasını beklemektedirler. Denizcilerin mevzuata dair istekleri bununla sınırlı değildir. Denizciler, Türkiye merkezli olup yabancı bayrakla gemi çalıştıran şirketler için bir yaptırım beklemekte ve bu gemilerde sigortalı olabilmek için düzenleme yapılmasını istemektedirler.

5.1.4.3. Sendikanın çalışanı desteklemesi

Uzak yolda çalışan denizcilerin bir kısmı kendileriyle alakalı sorunlara çözüm üretilebilmesinde sendikaların doğru adres olduğuna inanmaktadırlar. Bu inançtaki temel faktör, sendikaların çalışan yanlısı olmalarıdır. Denizciler, sendikalara güvenmekte ancak yeterince etkin bulmamaktadırlar. Bu sebeple sendikalardan daha aktif bir yaklaşım beklemektedirler.

Uzak yolda çalışan denizcilerin sendikalara yönelik beklentilerinin önemli bir sebebi, çalıştıkları şirketlerde kendilerini güvensiz hissetmeleridir. Bu güvensizliği giderebilmek amacıyla sendikaların etkin olabileceğini düşünen denizciler, sendikalar sayesinde konfor alanı bulabileceklerini düşünmektedirler.

5.1.4.4. Denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması

Uzak yolda çalışan denizcilerin bir kısmı ise tüm aktörlerin koordineli çalışması gerektiğine inanmaktadır. Devlet, sendika ve şirket üçlüsünün bir araya gelerek sorunlara yönelik denizcilerden taraf çözümler üretmelerini beklemekte ve istemektedirler.

5.2. Tartışma

Sosyal hizmet, daha önce bahsedildiği gibi ortaya çıktığı ilk dönemde iki ayrı hareketin kıskacında gelişen, önemli bir meslek ve disiplindir. Sanayi Devrimi'nin yarattığı yoğun olumsuz etkiler neticesinde şekillenen meslek (Stuart, 2019, s. 2), “laissez faire”

(bırakınız yapsınlar) anlayışının yarattığı ortamdan da nasibini almış ve kronikleşen sorunlara yönelik somut çözümler üretme sorumluluğu ortaya çıkmıştır (Pierson, 2011, s. 6-7). Bu sorumluluğun önemli bir meyvesi de sosyal hizmet olmuştur. Ancak sosyal hizmetin ortaya çıktığı bu süreçte profesyonellikten uzak, filantropist bir yaklaşım etkili olmuştur (Skehill, 2000, ss. 690-691). “Dostane ziyaret” hareketinin etkili olduğu, yoksulluğa yönelik sosyal yardım sunulan hareket olan COS hareketi, zamanla “vaka çalışması”nın uygulanır hale geldiği bir hareket halini almış ve hayırseverlik bilimsel bir niteliğe bürünmüştür (Jennissen ve Lundy, 2011, s. 9). İngiltere’de doğan COS hareketi, ABD’de de etkinlik kazanmış ve faaliyet alanı bulmuştur (Zastrow, 2016, s. 3). Ancak ABD’de asıl etkili olan hareketin, sosyal hizmetin doğuşunda etkili olan diğer ana hareket olan “yerleşim evi hareketi” olduğunu söylemek mümkündür (Matzner, 2008, s. 1). Jane Addams’ın önderliğinde faaliyet gösteren bu hareket, toplum merkezleri isimli yapılar üzerinden çalışmalar yürütmüş, sosyal adaletsizliklere daha fazla odaklanmış ve sorunların çözümünde kolektivitelyi vurgulamıştır (Stuart, 2019, s. 3). Bu da yerleşim evi hareketini, COS hareketinden ayıran temel etken olmuştur. COS, daha çok bireyci bir tavra sahipken, yerleşim evi hareketi sosyal düzene eleştirel yaklaşan bir tavra sahip olmuştur (Pierson, 2011, s. 35).

Sosyal hizmet mesleğine yönelik tanımlarda vurgulanan önemli hususlardan biri “genelci” kavramıdır. Sosyal hizmetin genelci bir perspektife sahip olduğu vurgusu, COS ve yerleşim evi hareketi için adeta bir kesişim kümesi yaratmaktadır ve bu sebeple sıkça kullanılmaktadır (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 8). Genelci sosyal hizmet, insanı ana sistem olarak kabul etmekte ve bu ana sistemin diğer sistemlerle ilişkisel durumda olduğu savına dayanmaktadır. Toplum, aileler, bireyler gibi yapılarla ilişkide olan insan, iş sistemiyle de ilişkisel bir durumdadır ve bu onu bireysel ve kolektif sorunların odağına yerleştirmektedir (Miley vd., 2017, s. 7). Ancak COS hareketi, sosyal hizmetin ilk yıllarında sahip olduğu bireyci anlayışla genelci yaklaşımdan uzaklaşılmasına sebep olmuştur. Buna rağmen sosyal hizmet için hala işlevsel olan genelci yaklaşım, İSH için de etkinliğe sahip olan oldukça önemli bir yaklaşımdır (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 9). Genelci yaklaşımı tekrar sosyal hizmet gündemine sokan, önemli bir yaklaşım olarak kullanılmasını sağlayan yaklaşım “ekolojik” yaklaşım olmuştur. Sosyal hizmet meslek ve disipliniinde, insanların terapötik ihtiyaçlarının yanı sıra temel ihtiyaçlarının da olduğu düşüncesi, ekolojik

model için başlangıç noktası olmuştur. “Çevresi içinde birey” yaklaşımının da sosyal hizmet literatüründe yer edinmesini sağlayan ekolojik model, çoklu bakış açısını zorunlu kılan ve insanların tüm ilişkisel dinamiklerine odaklanan, sosyoloji, antropoloji ve psikolojiyi sosyal hizmet potasında eriten önemli bir yaklaşım olmuştur (Pardeck, 1996, ss. 1-2). Ekolojik modelin sosyal hizmet literatürüne ve uygulamasına önemli bir diğer katkısı da “yaşam modeli yaklaşımı” olmuştur. İnsanların çevreleriyle iyi derecede uyum sağlayabilmelerine yönelik işleyen yaşam modeli, insanların hayatlarında meydana gelen önemli kırılımlar ve geçişlerde stresörlerin ortaya çıktığını ve bu stresörlere odaklanılması gerektiğine yönelik bir yaklaşımdır (Teater, 2014, s. 5). İnsanların çalıştıkları işlerde yaşadıkları geçişler de bilinen bir durumdur. Bu geçişlerde ortaya çıkacak stresörlerin dikkate alınması gerektiği ifade edilebilir. Ayrıca iş ve yaşamın fazlasıyla iç içe geçtiği de bilinmektedir. Bu sebeple, ekolojik modelin İSH için oldukça etkin olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal hizmetin endüstriyel ortamlarda nasıl görünümler aldığına yönelik çalışmaların yanı sıra, İSH’nin hem kavramsal hem de tarihsel olarak incelendiği birçok kitap, kitap bölümü ve makale gibi çeşitli çalışmalar literatürde mevcuttur (Akabas ve Kurzman, 2005; Straussner, 1990; Bargal, 1990; Mor-Barak ve Tynan, 1993; Van Breda, 2007; Kurzman, 2013; Hughes vd., 2018; Cheeran vd., 2015; Chima, 2005; Frauenholtz, 2014; İversen, 2001; Bates ve Thompson, 2007; Maiden, 2001; İversen, 1998; Bargal, 1993; Popple, 1981; Ramanathan, 1992). Ayrıca sosyal hizmet, tarihi bağlantıları nedeniyle bir STK olarak değerlendirilen sendika aygıtıyla da ilişkisel bir durumdadır. Bu ilişkisel durumun tarihi arka planını irdeleyen ve sosyal hizmet ile sendika ilişkisini ele alan çalışmalara da alanyazında rastlanılabilmektedir (Alexander vd., 1980; Straussner ve Phillips, 1998; Karger, 1989; Hays ve Boorstin, 1997; Reisch, 1998; Trattner, 1999; Reisch ve Andrews, 2001; Axinn ve Stern, 2001; Blau ve Abramovitz, 2003; Scanlon ve Harding, 2005; Rosenberg ve Rosenberg, 2006).

Sosyal hizmet, görülebileceği üzere insanların çok yoğun şekilde ilişkide olduğu işleri ve işyerleriyle ilgili de uygulama alanına sahiptir. Bu uygulama alanında faaliyet gösteren özelleşmiş alan olarak ifade edilebilecek İSH, sosyal hizmetin önemli bir alanıdır. Bu çalışmada, olağan dışı koşullara sahip olan denizcilik mesleğine mensup işçilerin sorunlarını İSH bağlamında anlamak amaçlanmıştır. Uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal durumlarının nasıl olduğu nitel araştırma yönteminin gömülü

deseni bağlamında araştırılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde çalışmada dört ana tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar: “Uzak Yola Gidiş, Uzak Yol Süreci, Karaya Dönüş ve Beklentiler-İstekler” temalarıdır. Dört ana temanın altında birçok alt-tema mevcuttur. Araştırmanın bütün temaları, aşağıda alanyazında bulunan araştırma bulgularıyla karşılaştırılarak, İSH bağlamında tartışılmıştır.

5.2.1. Uzak yola gidiş

Araştırmanın ilk ana teması “uzak yola gidiş” temasıdır. Denizciler, kendilerine yöneltilen soruları cevaplarken deneyimlerini uzak yola gidiş anlarından başlatmışlardır. Bu durumun önemli bir sebebi uzak yola gidiş sürecinin sebep olduğu duygulanımlardır. Denizciler, uzak yola gidiş süreçlerinde yoğun duygular hissetmekte ve bu duygularla zaman zaman baş edememekte, kendilerini suçlu hissedebilmektedirler.

Denizciler için işleri sebebiyle evlerinden ve ailelerinden uzak kalmak, bir rutin olarak değerlendirilmektedir ve etkileri sebebiyle de dikkate değer bir konudur (Thomas vd., 2003, s. 59). Denizciler için evden ayrılık aslında işten ve dolayısıyla işin sorumluluğundan uzak oldukları, dinlendikleri yer olan alandan ayrılmaları anlamına gelmektedir. Bu da ayrılığı zorlaştıran önemli bir etken olarak baş gösterebilmektedir (Siliskovic, 2012, s. 110). Ayrıca denizciler için evden ayrılmayı zorlaştıran ikincil ve üçüncül faktörler de ortaya çıkabilmekte bu da ayrılığın sebep olduğu olumsuz duyguları artırabilmektedir. Özellikle ailelerindeki bireylerde bulunan sağlık problemleri ya da farklı sorunların varlığı, denizciler için evden ayrılıp gemiye gitmeyi ekstra zorlaştırmaktadır (Siliskovic ve Penezic, 2015, s. 30).

Araştırmada görülen önemli sonuçlardan biri, evli denizciler için ayrılığın daha zor olduğudur. Evli olmanın yanı sıra çocuğu olan denizciler için ayrılığın olumsuz etkileri artmaktadır. Hult ve Österman (2015, s. 1), aynı durumdan bahsetmekte ve evli, küçük çocuğu olan denizciler için aileden ayrı kalmayı kabullenmenin çok daha zor olduğunu ve daha fazla duygusal yük yarattığını ifade etmektedirler. Aileden ayrılmak, denizciler için sosyal bağlardan da uzak olmak anlamına gelmektedir (Oldenburg ve Jensen, 2019, s. 805). Bu durum, denizcilerin çalışma yaşamlarına doğrudan yansımakta ve gemideki iş dışı yaşamlarının kalitesini de düşürebilmektedir (Jezewska ve Iversen, 2012, s. 113). Hatta bu durum çok daha ileriye gidebilmekte ve suçluluk

duygusunun hakim olduğu bir ayrılık sürecini sürekli deneyimlemek istemeyen denizciler, kariyerlerini sonlandırabilmektedirler (Idnani, 2008, s. 22).

Denizcilerin ailelerinden ayrılma süreçleriyle ilgili sonuçlar elde eden araştırmalar literatürde mevcuttur. Özellikle bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla uyumluluk gösteren, aileden ayrılmanın yarattığı duygulanımın, denizciler üzerinde psiko-duygusal olumsuzluk yarattığına dair sonuçları bulunan çalışmalara alan yazında rastlanılabilmektedir (Carotenuto vd., 2012; Thomas vd., 2003; Pracz, 2012; An vd., 2020; Hult ve Österman, 2015; Manalo vd., 2015; Oldenburg vd., 2013; Yuen vd., 2018; Tang, 2007).

Aile, bireylerin ilişkide olduğu çok önemli bir sistemdir ve genelci sosyal hizmete göre bireyin değerlendirilmesinde mutlaka hesaba katılması gereken bir kurumdur (Miley vd., 2017, s. 7). Aileyi hesaba katmak, mikro değerlendirmeler yapmak için önemlidir ve kişilerin aileleriyle olan ilişkisel durumunu analiz etmeden sağlıklı bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. Bu sebeple çalışanlar için ailelerinin önemine haiz olmak ve özellikle işe yansıyan aile kaynaklı sorunlara yönelik çözümler üretmek, İSH için bir gerekliliktir (Cheeran vd., 2015, s. 324). Ayrıca aile ve işi iki ayrı dünya olarak düşünmek de başlı başına bir yanlış olacaktır. Dolayısıyla iş-aile denklemini doğru analiz edebilmek, İSH için doğru sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilecektir (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 14). Aileden iş kaynaklı ayrılma hususu da İSH için önem arz etmektedir. Van Breda (1999), bireylerin iş kaynaklı ailelerinden ayrılmalarının hem bireyleri hem de aileleri olumsuz etkileyebildiğini ifade etmiştir. Yazara göre İSHU'lar, iş kaynaklı ayrılıklara dair yapılmış araştırmalara hakim olmalı, psikoeğitim programları geliştirmeli, ayrılık süreçlerine dair hem aile bireylerinin hem de çalışanların takip edebileceği bir talimatname oluşturmali ve yönetimle işçi arasındaki aile kaynaklı konularda savunuculuk rolü üstlenmelidirler. Van Breda (1999)'nın iş kaynaklı yaşanan ayrılıklara dair önerileri oldukça önemlidir ve özellikle denizcilik alanında yaşanan ayrılıkların yarattığı sorunlara yönelik çözüm üretilebilmesi açısından işlevsel bir nitelik taşımaktadır.

Denizcilerin, evden ayrılmalarında önemli bir güdüleyici paradır. Kazançlarını yüksek algılamalarından ötürü gelen bu durum, aileden ayrılmayı ve birçok zorluğa katlanmayı mümkün kılan önemli bir faktördür. Benzer şekilde denizcilerin hem bu kariyeri seçmelerinde hem sürdürmelerinde hem de motive olmalarında yüksek maaşın

etkisinin olduğunu saptayan araştırmalar mevcuttur. Gould (2010), stajyer denizcilerle gerçekleştirdiği araştırmada stajyerlerin denizciliği seçmelerinde paranın etkili olduğunu tespit etmiştir. Guo vd. (2006) de benzer şekilde Tayvanlı denizcilik öğrencilerinin denizciliğe yönelik kariyer planlamalarında etkili olan önemli bir faktör olarak, parayı tespit etmişlerdir. Baum-Talmor (2021), Filipinli denizciler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, yüksek maaşın önemli bir güdüleyici olduğunu saptamıştır. Kanev vd. (2017), araştırmalarında, Bulgar denizciler için yüksek maaşın büyük bir güdüleyici faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tüm bunlara benzer şekilde denizcilerin para/yüksek maaş/iyi ödeme gibi sebeplerle denizciliği tercih ettiklerini, sürdürdüklerini ve avuntu aracı olarak kullandıklarını tespit eden araştırmalara literatürde sıkça rastlanmaktadır (Sencila vd., 2010; Gonzalez vd., 2014; Caesar vd., 2020; Thai vd., 2013; Lindgren ve Nilsson, 2011; Sasirekha ve Ramani, 2014; Sampson ve Ellis, 2019).

Bireyler, temel ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşamlarını sürdürebilmek için belirli bir aylık gelire ihtiyaç duymaktadırlar. Bu aylık gelirin oranı, bireylerin yaşam standartlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla aylık gelirin önemli bir belirleyici olduğu açıktır (Langer ve Lietz, 2015, s. 104). İşvereni tarafından ödüllendirileceğini bilmek, bir çalışanın iş performansını etkilemektedir. Bu sebeple aylık gelir çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır (Nagaraju ve Pooja, 2017, s. 44). Aylık gelir, çalışanların performansları üzerinde etkili olduğu gibi iş tatminleri üzerinde de etkiye sahiptir. Çalışanlar, aylık gelirlerinden memnun olmaları halinde yaptıkları işe dair tatmin duymaya başlayacaklardır (Iqbal vd., 2017, s. 2). Çalışanların performansları ile iş tatminlerinin artması ise verimlilik üzerinde olumlu bir etki yaratacak ve işverenler için de olumlu bir durumun ortaya çıkmasına ortam hazırlayacaktır (Cadsby vd., 2007, s. 388). Her iki taraf için olumlu etkiler yaratmayı amaçlayan İSH, ücret konusunda da etkinliğe sahiptir. İSH'nin uygulama modellerinden olan ÇDP'ler, çalışanların performansları ve verimliliklerini artırarak işverenlere verimliliğin artışı vaat etmektedir (Arthur, 2000, s. 350). İSHU, işçilerle ilgili biyo-psiko-sosyal değerlendirmeyi yapmak zorundadır. Ücretin, işçileri tüm boyutlarda etkileyeceği düşünüldüğünde, İSH'ye yönelik somut durum ortaya çıkmaktadır. İSHU'lar, yaptıkları değerlendirmeler neticesinde yalnızca işçi değil, aynı zamanda iş organizasyonu ile ilgili de olumlu adımlar atmak zorundadırlar. Dolayısıyla İSHU'ların, işçi-işveren arasında bir köprü olduğunu söylemek

mümkündür (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 31). Bu husus, sosyal hizmetin sendikalarla olan tarihi bağlantısıyla da ilişkilendirilebilir. İSHU'lar, bağlı bulundukları iş organizasyonu ya da hizmet sağlayıcı bünyesindeyken yerel sendikalarla da bağlantı kurmaktadır. Bu bağlantı kurma sürecinde sosyal hizmetin tarihi köklerinin kolaylaştırıcı etkisinden söz etmek mümkündür. Özellikle “İlerici Hareket” döneminde sendikalarla organik ilişkiler içinde olan sosyal hizmet aktivistleri, sosyal hizmetin sendikal bağlantılarının oluşmasında rol oynamışlardır (Hays ve Boorstin, 1997, s. 1887). Yine Jane Addams ve Lilian Wald gibi öncü sosyal hizmet aktivistlerinin bazı sendikaların kurulmasında aldıkları proaktif roller de sosyal hizmet-sendika ilişkisine verilebilecek diğer bir örnektir (Axinn ve Stern, 2001, s. 27). Dolayısıyla İSH içerisine sendikal süreçler de dahil edilebilir. İSHU'ların yerel sendikalarla kurdukları ilişkiler neticesinde hem işçi hem de işveren lehine gerekli düzenlemelerin yapılabilmesi için efor sarf etmeleri ve bağlantı kurucu rolünü kullanmaları, çalışanların ücretlerini de etkileyebilecektir (Molloy ve Kurzman, 1993, s. 52). Tüm bunlardan hareketle denizciler için önemli olduğu anlaşılan ücret hususuna dair İSH kapsamındaki uygulamalardan bu şekilde bahsetmek mümkündür. Denizciler için önemli bir motivasyon kaynağı olduğu anlaşılan paraya dair çalışmaların genişletilmesi ve işçi-işveren-sendika üçgenine İSH tarafından daha fazla dahil olunması, durumun iyileştirilebilmesi için önemli görünmektedir.

5.2.2. Uzak yol süreci

Araştırmanın ikinci ana teması “uzak yol süreci” temasıdır. Araştırma boyunca çalışma anına yönelik deneyimleri anlamak amaçlandığı için en çok kategori ve alt kategoriye sahip ana tema olan uzak yol süreci, denizcilerin aktardıkları sebebiyle oldukça önemlidir. Denizciler, gemiye geldikleri andan ayrıldıkları ana kadar birçok zorlukla karşılaşmakta ve bu zorluklarla ilgili çözüm üretme hususunda zaman zaman sorun yaşayabilmektedirler. İSH, bu yaşanan sorunlara yönelik çözümler üretilebilmesi için önemli bir kuramsal derinlik ve uygulama setleri barındırmaktadır.

Denizciler, evden ayrılıp gemiye geldikleri andan itibaren belirli bir süre boyunca uyum sorunu yaşamaktadırlar. Bu uyum sorunu bazen ayrılığın getirdiği duygusal yüklerin süreğenliğinden kaynaklanmaktayken bazen ise farklı gemi/farklı iş arkadaşlarıyla karşılaşmak ya da tecrübesiz olmaktan kaynaklanabilmektedir.

Denizciler, evde olmak ve gemide olmak arasında döngüsel deneyimleri sürekli yaşayan, olağanın dışında koşullar altında görev yapan çalışanlardır. Süreğen bir döngünün içinde yer almak, denizciler için sürekli değişim, yeniden uyum ve geçiş gibi anlamları barındırmakta ve çalışma hayatlarını zorlaştırabilmektedir (Devereux, 2021, s. 79). İki ayrı hayat arasında yaşanan sürekli geçiş ve yeniden uyum çabaları, denizcilerin çalışırken maruz kaldıkları stresörlerin şiddetini artırabilmekte hatta bazen tek başına büyük bir stresör olarak denizcileri sürekli etkileyebilmektedir (Sliskovic, 2012, s. 110). Denizcilerin gemiye geldikleri andan itibaren yaşadıkları uyum problemleri aşılamadığında, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurmaları zorlaşabilmektedir. Bu zorluk, denizcilerin zorbalığa maruz kalmalarına sebep olabilmekte ve bu maruziyet sosyal uyumsuzluğa da sebep olabilmektedir (Nielsen, 2013, s. 127). Sosyal uyumsuzluk ise denizcilerin hem gemideki yaşamlarına hem de karadaki yaşamlarına olumsuz şekilde yansıyabilmektedir (Dhankher, 2021, s. 13). Denizcilerin uzun süreler boyunca mesai yapmaları ve süreğen şekilde gemide işlerle meşgul olmaları, izne gittiklerinde uyum sorunlarından muzdarip olmalarına sebep olabilmekte, bu uyum sorunları da tekrar gemiye geldiklerinde sürebilmektedir (Smith, 2003, s. 5; Chaganava vd., 2021, s. 157). Denizcilerin gemiye geldikleri andan itibaren gösterdikleri uyumsuzluktan kaynaklanan davranışlar, tüm mürettebat için de bir risk oluşturabilmektedir. Uyum problemini aşamayan denizciler, emniyetle alakalı sorunlara ve kazalara da sebebiyet verebilmektedirler (Gu vd., 2020, s. 667).

Denizcilerin yaşadıkları uyum problemlerine dair bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla benzerlik gösteren veya aynı yönde sonuçlar elde eden araştırmalar mevcuttur. Sliskovic ve Juranko (2019), yaptıkları araştırmada denizcilerin ikili yaşamlarını incelemişler ve bu ikili yaşamın denizciler için uyum başta olmak üzere birçok sorun yarattığını, bu sorunların aile bireylerini de etkilediğini tespit etmişlerdir. Thomas ve Bailey (2006) de İngiliz denizciler üzerinde benzer bir araştırma gerçekleştirmişler ve İngiliz denizcilerin, evde farklı, gemide farklı rollere sahip bireyler olarak yeniden uyum ve geçişlerle ilgili birçok problemden muzdarip olduklarını saptamışlardır. Yine denizcilerin ikili rolleri sebebiyle sık sık bocalama yaşadıklarını ifade eden araştırmalara literatürde rastlamak mümkündür (Hafez, 1999; Lane vd., 2005). Galicia (2021), Filipinli denizcilerle gerçekleştirdiği araştırmada, denizcilerin birkaç ay boyunca sıra hasreti yaşadıklarına, karadaki duygusal ilişki yaşadığı kişilere yönelik özlem hissettiklerine ve gemideki diğer mürettebata zorlukla

uyum sağladıklarına yönelik sonuçlar elde etmiştir. Wadsworth vd. (2008), izinden dönen denizcilerin görevlerinin ilk haftasında uyum sorununa bağlı olarak yorgunluk hissettiklerini saptamışlardır. Carter (2005) ise denizciler için en büyük stresörlerden birinin yeni çalışma arkadaşlarına ve gemi koşullarına sağlanması gereken uyum olduğunu ifade etmiştir. Rayos ve Borbon (2022), yaptıkları araştırma neticesinde tecrübesi daha az olan denizcilerin, tecrübeli denizcilere nazaran daha az uyum gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Abaya ve arkadaşları (2018), araştırmalarında mesleğe uyum sağlayamadığı için denizciliği bırakan tecrübesiz denizcilerin varlığından bahsetmişlerdir.

Sosyal hizmet, sahip olduğu genelci bakış açısının etkisiyle kişilerin baş etme mekanizmaları ile çevresel talepler arasındaki ilişkilerine odaklanmaktadır. Sosyal hizmet, odaklandığı hususlarla bireylerin sosyal işlevselliklerini incelemekte ve bunu sağlamak için mücadele etmektedir (Derezotes, 1997, s. x). Dolayısıyla çevresel taleplerle, bireysel baş etme mekanizmalarını uyumlu hale getirebilmek, sosyal hizmetin hedeflerindendir. İSH'nin de bu amaca hizmet ettiğini ve çalışanların işyerlerine uyum sağlayabilmeleri için faaliyette bulunduğunu söylemek mümkündür. Straussner (1990, s. 2), yaptığı tanımda bu hususa dikkat çekmekte ve İSH'nin nihai hedefinin çalışanlar ile işyerleri arasındaki uyumu sağlamak olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada denizcilerin, karadan döndükten sonraki süreçte işyerleri olan gemilere uyum sorunu yaşadıklarına dair sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla İSH'nin denizcilerin uyum sorunlarıyla alakalı çözümler üretilebilmesi için işlevsel olabileceğini söylemek mümkündür.

İSH, iş organizasyonlarının stratejik planlar yapabilmesi için faydalanılması gereken bir sosyal hizmet alanıdır. İş organizasyonlarının oluşturacakları stratejik planlar, olası uyum problemleriyle baş edebilmek için geliştirilebilecek oryantasyon programlarını içerebilir (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 205). İSH'nin dahil olduğu bir oryantasyon programı oluşturabilmek, işe başlayan ya da uzun bir izinden dönen çalışanların karşılaştıkları uyum problemlerinin önlenmesinde ve başarılı bir oryantasyon sisteminin kurulmasında oldukça önemli olacaktır (Faul, 2002, s. 49). İSH'nin sahip olduğu insan davranışı ve sosyal sistemlere dair teori temeli, sosyal hizmet müdahalesiyle birleştğinde etkin bir çözümün ortaya çıkması daha mümkündür. İSH'nin sahip olduğu kuramsal zenginlikle üreteceği oryantasyon programlarının hem

alışan yararına hem de şirket yararına olacağı yorumu yapılabilir (Parast ve Niya, 2015, s. 1119). İş organizasyonlarının oryantasyon programlarına yatırım yapmasını sağlamak İSH'nin etkin olabileceği bir husustur. Özellikle oryantasyon programları sayesinde yaşanması muhtemel sorunların nasıl çözülebileceğine dair detaylı programlar oluşturmak ve İSHU'ların görev alabileceği bireysel danışmanlık ve grup eğitim programlarına dair modüller oluşturmak oldukça önemlidir (Weinstein, 1995, s. 164). Ayrıca alışanlar için uyabilecekleri bir oryantasyon talimatnamesi oluşturmak da fayda sağlayacaktır. Gün ve saat gibi detaylı bir şekilde açıklanacak oryantasyon programları (McGimpsey, 2006, s. 20), İSH'nin sistematik doğasıyla uyuşacaktır. İSH bünyesinde sunulacak oryantasyon programları, bireysel düzeyde olabileceği gibi organizasyonel boyutta da olabilir (Maseko, 2018, s. 44). Kurzman (2010, s. 4) yazdığı bir makalede, örnek gösterdiği bir İSHU'nun çalışanlara yönelik oryantasyon programları oluşturduğunu ve verdiği örneklerle faaliyetlerini mikro-mezzo-makro boyutlarda sürdürdüğünü aktarmıştır. Tüm bunların yanı sıra, işyerlerindeki grupların uyumu, genel uyumu etkileyebilmektedir. Uyumlu grupların olduğu işyerleri, uyum problemi yaşayan çalışanları yabancılaştırmak yerine kabul eder ve korur. Grup uyumunun artırılmasında İSH'nin uygulama modeli olan DP'lerden yararlanmak mümkündür (Reynolds ve Lehman, 2003, s. 240). Özellikle alışanların anlayışlarını artırmaya yönelik eğitimler, İSH bünyesinde sunulabilecek önemli bir hizmet olabileceği gibi (Bates ve Thompson, 2007, s. 280), grup uyumunun artırılmasında da önemli rol oynayabilecektir.

Denizcilerin uyum sorunlarına yönelik İSH tarafından sunulabilecek hizmetler görölmektedir. Bu nedenle ailevi/duygusal sebepler ya da yeni olmaktan kaynaklanan uyum problemlerine yönelik denizcilik şirketlerine sunulabilecek İSH faaliyetlerinin sorunların ortadan kaldırılmasında etkili olacağı düşünölebilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir tema, “denizcilerin çalışmalarını zorlaştıran etmenler” temasıdır. Bu temadaki ilk kategori ise aşırı mesainin denizcilerin çalışmalarını zorlaştıran bir husus olduğudur. Denizciler, gemide çalıştıkları süre boyunca zamanla yarışmaları, yoğun vardiyaları ve yoğun dikkat gerektiren görevler yapmaları gibi sebeplerle aşırı mesaiyle karşı karşıya kalabilmektedirler (Wadsworth, 2008, s. 198). Alan yazında bu çalışmanın elde ettiği sonuçla benzerlik gösteren, denizcilerin aşırı mesaiye maruz kaldığına yönelik sonuçlar elde eden araştırmalar

mevcuttur. Georgoulis ve Nikitakos (2019), Yunan gemilerinde çalışan 35 denizciyle yaptıkları araştırmada, denizcilerin aşırı mesaiye maruz kaldıklarına ve bunun da geminin emniyetini tehlikeye attığına yönelik bir sonuç elde etmişlerdir. Exarchopoulos ve arkadaşlarının (2018) yaptıkları araştırmaya göre aşırı mesai, denizcilerin zihinsel sağlığını tehdit eden önemli bir sorundur. Tetemadze ve arkadaşları (2021), araştırmalarında aşırı mesainin denizcilerin genel iyilik halini olumsuz etkilediğine yönelik sonuç elde etmişlerdir. Aşırı mesaiyi sebep olduğu yorgunluk ve dolayısıyla ardıl problemleriyle ele alan çalışmalara rastlamak da mümkündür. Mansyur vd. (2021), aşırı mesainin denizcilerin yorgunluğuna, uykularının kalitesiz olmasına ve iş-aile çatışması yarattığına yönelik sonuçlar elde etmişlerdir. Wadsworth ve arkadaşlarına (2006) göre, sık tur yapan gemilerde görev yapan denizcilerde yorgunluk ve uyku bozukluğu gibi semptomlar mevcuttur. Salyga ve Kusleikaite (2011), aşırı mesainin göz yorgunluğu, psiko-duygusal gerginlik ve uyku bozukluklarıyla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu çalışmadan elde edilen, denizcilerin çalışmalarını zorlaştıran etmenlerden bir diğeri de aşırı sorumluluktur. Özellikle zabitan sınıfına üye denizciler için, yapmak zorunda oldukları rutin işlerin yanı sıra idare ve sevk gibi işlerden de sorumlu olmak, çalışmayı zaman zaman oldukça zorlaştırabilmektedir.

Denizciler, çalışma şartlarını zorlaştıran etmenlerin yanı sıra aşırı sorumluluk da hissedebilmekte ve bu onların psiko-sosyal sağlıklarını olumsuz etkileyebilmektedir (Carotenuto vd., 2012, s. 189). Aşırı sorumluluklar, geminin seyir esnasındaki sorumlulukların yanı sıra, operasyonların güvenliği, taşımanın sağlıklı yapılması ve personel denetimi gibi birçok sorumluluğun iç içe geçmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu da denizciler için zor bir durumdur (Islam vd., 2022, s. 6943).

Bu çalışmadan elde edilen sonuca benzer şekilde, denizcilerin aşırı sorumluluk hissettikleri ve bu sebeple çeşitli sorunlar yaşadıklarına yönelik sonuçların elde edildiği başka araştırmalar mevcuttur. ITF (1998) tarafından yapılan araştırmada, işverenin taleplerini karşılamak için çalışan denizcilerin aşırı sorumluluk hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Rengamani ve Murugan (2012), denizcilerin hissettikleri aşırı sorumluluğun önemli bir stres kaynağı olduğunu tespit etmişlerdir. Carotenuto vd. (2013), 162 denizci ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda özellikle zabitelerin yoğun sorumluluk hissettiklerini ve bunun strese neden olduğunu saptamışlardır.

Oldenburg vd. (2013), gerçekleştirdikleri araştırmada aşırı sorumluluğun, denizcilerde duygusal tükenmeyle ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunların yanı sıra literatürde mürettebatın/zabitanların hissettikleri aşırı sorumlulukların çeşitli değişkenlerle ilintili olduğuna dair sonuçlar elde eden araştırmalara da rastlamak mümkündür (Bao vd., 2021; Panganiban ve Garcia, 2017; Mitroussi ve Notteboom, 2015; Oldenburg ve Jensen, 2019; Oldenburg, 2014).

Denizcilerin karşı karşıya kaldığı aşırı mesai ve sorumluluk gibi sorunlara yönelik çözümler İSH aracılığıyla üretilebilir. Mesainin sürekli devam etmesi ve sorumluluğun kişiler üzerinde yarattığı baskılar, işe yönelik olumsuz duygu ve düşüncelerin gelişmesine sebep olabilir. Bu sebeple, aşırı mesai ve sorumluluk sorunlarının yarattığı diğer sorunlar üzerinde de durmak sağlıklı bir değerlendirme için gereklidir. Böyle sorunlara maruz kalan çalışanların iş tatminleri düşebilmekte ve stresten muzdarip olabilmektedirler. Bu da stres yönetimini gerekli kılmaktadır (Kavi ve Karakale, 2018, s. 57). İSH kapsamında uygulanabilecek stres yönetimi programları ile işin denizciler üzerinde yarattığı olumsuz etkiler kontrol altına alınabilir. Özellikle stresi azaltmak için bireysel baş etme mekanizmalarını kullanmak ve bunu hem bireysel hem de organizasyonel bağlamda yapmak, İSH'nin işlerliği açısından önemlidir (Ramanathan, 1991, ss. 35-36; Gurumoorthi ve Nalini, 2014, s. 39). Bunun yanı sıra İSH bünyesinde yapılacak iş geliştirme programları da önemlidir. Çalışanların yaptıkları işten dolayı maruz kaldıkları sorunların incelenmesinde ve bunları ortadan kaldırmak için yapılması gerekenlerin belirlenmesinde İSH tarafından tasarlanacak iş geliştirme programlarının etkili olabileceği söylenebilir (Mor-Barak ve Tynan, 1993, s. 51). Yine zihinsel sağlıkla ilintili programlar geliştirmek faydalı olabilir ve çalışanların aşırı mesai ve sorumluluk karşısındaki tükenmişliklerini önleyebilir (Yu vd., 2009, s. 368). Çalışanların bireysel baş etme mekanizmalarını geliştirmek, akran danışmanlığı sistemini hayata geçirebilmek için eğitimler vermek ve bunları klinik süpervizyonla desteklemek gibi ÇDP faaliyetleri de konuya ilişkin olumlu sonuçların alınmasını sağlayabilir (Jacobson, 2012, s. 70). Ayrıca çalışanlara yönelik bilinçli farkındalık çalışmaları işten kaynaklı yaşanan tükenmişliklere karşı hem önleyici hem de iyileştirici etki yaratabilir (Diaz, 2011, s. 10). Tüm bunların yanı sıra İSH kapsamında sunulacak desteklerin çözüm odaklı olması ve kısa süreye dayanması da sorunların bir an önce çözülmesinde etkili olabilecektir (Nunes vd., 2018, s. 707).

Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuca göre denizcilerin ailelerinden uzak kalmalarının işe yansması, çalışmalarını zorlaştıran bir başka faktördür. Bu sonucu destekler nitelikte sonuçlar bulan çalışmalar ya da konuya ilişkin yorumları bulunan yazarlar mevcuttur. Oldenburg ve Jensen (2019, s. 805), denizcilerin ailelerinden uzak kalmalarının onlar üzerinde psiko-sosyal bir stres yarattığını ve sosyal bağlardan mahrum kaldıkları için gemide çalışmalarının zorlaştığını ifade etmişlerdir. Jezewska ve Iversen (2012, s. 113) de aynı duruma dikkat çekmiş ve aileden ayrı kalmanın denizcilerin gemideki yaşam kaliteleri üzerinde önemli bir olumsuz yordayıcı olduğunu aktarmışlardır. Aileden uzak kalmanın denizcileri gemi içinde yalnızlığa ittiğini aktaran An ve arkadaşlarının (2020, s. 1) yanı sıra Nittari vd. (2022, s. 1) de bu durumun birçok hastalık ve kazaya denizcileri açık hale getirdiğini ifade etmektedirler. Aileden uzak kalmak, denizciler için bu sonuçların yanı sıra intihara giden bir yolun başlangıcı da olabilmekte ve bazen intihar vakalarına sebep olduğu söylenmektedir (Mellbye ve Carter, 2017, s. 108). Idnani (2008, s. 22) ise denizcilerin kariyerlerini sonlandırmada aileden ayrı kalmanın bir sebep olabildiğini ifade etmektedir.

Denizcilerin çalışırken ailelerini düşünme sebeplerinden biri de özlemdir. Denizciler, sefer sırasında ailelerinden uzak kalmakta ve hissettikleri özlem sebebiyle bu durumu işlerine yansıtmaktadırlar. Araştırmadan elde edilen bu sonuçla uyuşan, denizcilerin sefer sırasında aile bireylerine ya da ailevi etkinliklere dair özlem hissettiklerine dair sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur (Chao vd., 2022; Petrola ve Isidro, 2018; Smith vd., 2021; Kirkby, 2020; Sampson ve Ellis, 2019; An vd., 2020; Carotenuto vd., 2012; Fernandez ve Krootjes, 2007).

Denizcilerin özlemle ilgili sorunlarına yardımcı olabilmek için İSH tarafından sunulacak hizmetler işlevsel olabilir. İSHU'ların şirket yönetimlerine, ayrılığın hem çalışan hem de aile üzerindeki etkilerine yönelik verecekleri eğitimler, bu konuya dair aksiyon alınmasında kolaylık sağlayacaktır. Ayrıca bu ayrılıklara dair şirket yönetimlerine verilen eğitimler, çalışanların iş süresince ailelerine yönelik istekleriyle ilgili de bir savunuculuk içerecektir (Van Breda, 1999, s. 602). Özlemin yanı sıra, denizcilerin akıllarının ailelerinde kalmasıyla ilgili İSH tarafından sunulacak hizmetler mevcuttur. İSH'nin çalışanlara hizmet sunarken iş ve ailenin ayrılmaz unsurlar oluşuna yönelik kabul, yapılabilecek faaliyetlerle ilgili birçok ön fikir vermektedir. İSH tarafından ailede meydana gelen iş kaynaklı problemlere yönelik tespit ve analiz,

problemlerin daha anlaşılır olması ve ÇDP'ler aracılığıyla onlara yönelik direkt çözümler üretilebilmesi için önemlidir (Kurzman, 2013, s. 393; Attridge, 2012, s. 442). Problemlerin belirlenmesinin ardından oluşturulacak iş/aile programları da sorunların önlenmesinde oldukça önemli etkiye sahip olacaktır. Bu programlar ile yeni sorunların önlenmesi söz konusu olabilecektir (Kirk ve Brown, 2003, s. 141). Ayrıca iş kaynaklı sorunların aile yapısını bozmasını engellemek amacıyla da somut adımlar atılabilir. İSH denetiminde oluşturulacak aile/evlilik danışmanlığı programları bu konuda atılabilecek adımlardandır. Çalışanların istedikleri vakit faydalanabilecekleri bu programlar, olası ilişkisel sorunların önlenmesi ve var olanların çözümü için oldukça kritik öneme sahip olacaktır (Shumway vd., 2004, s. 72). Bunun yanı sıra ailevi sorunları aşmadığı için bireysel olarak danışmanlık isteyenlere yönelik hizmetler sunmak da söz konusu olabilir. ÇDP'ler bünyesinde hem çalışanlara hem de çalışanların aile bireylerine işten kaynaklı sorunlara yönelik danışmanlık hizmetleri bu konuda örnek olarak gösterilebilir (Attridge, 2019, s. 625). İSH tarafından sunulabilecek tüm bu hizmetlerle ilgili unutulmaması gereken husus, çalışanların özel hayatına doğrudan bir müdahale şeklinin teşvik edilmiyor oluşudur. Çalışana karşı şirketin benimseyeceği “otoriter” (big brother) tavır, çalışanlar için olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu sebeple, var olan sorunların çalışanlar tarafından gündeme getirilmesi ve onların arayışına yönelik yanıtlar üretilebilmesi oldukça önemlidir (Compton ve McManus, 2015, s. 34).

Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan biri, denizciler arası iletişimin zaman zaman çalışmayı zorlaştırmasıdır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçla benzer sonuçlar elde eden araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalarda, çeşitli sebeplerden ötürü yaşanan personel arası iletişim problemleri ve bu problemlerin işe yansımalarıyla ilgili sonuçlardan bahsedilmektedir (Brenker vd., 2017; Havold, 2007; Pasyah ve Suhartini, 2020; Fan vd., 2017; Jaksic vd., 2021; Tavacıoğlu vd., 2020; Silam vd., 2019; Sureh ve Krithika, 2022; Chao vd., 2022). Personel arası iletişimin farklı görünümlerinden biri olarak zabıtların tavrı da denizcilerin zaman zaman çalışmalarını zorlaştırabilmektedir. Zabıtların sergiledikleri yönetsel tavırlar, denizcilerin işe yönelik algılarını olumsuz etkileyebilmektedir. Zabıtların tavırlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda liderlik tarzları üzerinde durulmuştur. Bu çalışmadan elde edilen sonuçla, olumsuz liderlik tarzlarının denizcilerin çalışmalarını zorlaştırdığına yönelik sonuçlar elde eden araştırmaların uyumlu olduğunu söylemek mümkündür (Yao ve

Huang, 2018; Lu vd., 2016; Yuen vd., 2020; Theotokas ve Progoulaki, 2005; Nielsen, 2013; Nurahaju vd., 2019; An vd., 2020; Darmanto ve Supriyadi, 2022). Ayrıca şirketlerin denizcilere yönelik olumsuz tavırlarının, denizciler için çalışmayı zorlaştıran bir başka faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçla paralellik gösteren araştırma sonuçları da mevcuttur (Graham, 2009; Caesar vd., 2015; Havold ve Nasset, 2009).

İSH, çok kültürlü işyerlerinde faaliyet alanına sahiptir. İşyerlerinin kültürel farkındalıkla ilgili bilinçlerinin yükseltilmesi İSH bünyesinde sunulabilecek bir hizmettir. Ayrıca çok kültürlülüğün korunması ve teşvik edilmesi, İSH bünyesinde yapılacak uygulamalar ile mümkün olabilir (Bargal, 1999, s. 141). Gemilerin sahip olduğu çok kültürlü ortam ve bu ortamın zaman zaman sorunlara sebep olduğu düşünüldüğünde, İSH'nin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, işyerinde meydana gelebilecek çatışmalara çözüm üretebilme hususunda da İSH'nin işlevsel olabileceğini söylemek mümkündür (Googins, 1987, s. 49). Özellikle İSH'nin uygulama modellerinden olan ÇDP'lerin direkt olarak personel arası iletişim problemlerine de odaklandığı bilinmektedir (Chen vd., 2021, s. 145). ÇDP'ler bünyesinde yapılacak personel arası iletişime dair araştırmalar, çalışanların duygusal boyutlarını öğrenme hususunda fayda sağlayacak ve iletişimi olumlu hale getirecek uygulamaların tasarımını mümkün kılacaktır (Nair ve Xavier, 2012, s. 74). ÇDP'ler aracılığıyla çalışanların birbirlerini daha yakından tanımalarını sağlayacak organizasyonlar düzenlenebilir. Çalışanların iletişimlerini güçlendirmek için bölgesel iletişim kalıplarıyla alakalı kurslar tasarlanabilir. Ayrıca şirketler ve amirlerin çalışanlarıyla doğru iletişim kurabilmeleri için yönetsel davranışlarına dair geri bildirimler ve rehberlik sunulabilir (Chen vd., 2021, s. 372). Bunların yanı sıra iletişimi güçlendirmek için çalıştaylar düzenlenebilir ve iletişimi iyileştirecek eğitimler de ÇDP'ler bünyesinde tasarlanarak çalışanlar bu eğitimlere dahil edilebilir (Pollack vd., 2010, s. 732).

Çalışmadan elde edilen sonuçlardan biri, yeterince nitelikli olmayan personelle çalışmanın denizciler için çalışmayı zorlaştırdığıdır. Bu sonuçla uyumlu olan ve benzer şekilde personelin kalitesinin çalışmayla ilgili çeşitli zorluklar yarattığını ifade eden başka çalışmalar da mevcuttur (Tran ve Nguyen, 2021; Sliskovic, 2012; Hamad, 2015; Kim vd., 2018; Sliskovic ve Penezic, 2015). Daha az nitelikli personelle ilgili

ilk değerlendirmeyi doğru yapmak oldukça önemlidir. İSH bünyesinde hizmet veren DP'ler aracılığıyla ie alınacak personellerle ilgili ön çalışma yapmak ve yetersiz görülen personelin sürecini sonlandırmak (Hartwell vd., 1996, s. 808) denizcilik şirketleri için önem arz etmektedir. Ancak yine de ie alınan yeterince kalifiye olmayan bir personelin kalitesini artırmak da yapılması gereken diğer bir İSH müdahalesidir. İSH bünyesinde verilecek i geliştirme eğitimleri ve personelin kalitesini artırmaya yönelik destekleyici eğitimler, var olan sorunların ortadan kaldırılmasında oldukça önemlidir (Iversen, 1998, s. 553). Bu eğitimleri planlarken şirketin genel personel politikasını etkileyecek bir mahiyette hazırlamak da işleyen bir sistemin kurulmasını sağlayabilir. Sistemin ileyiinin yanı sıra çalışanların kariyerlerinin devamı için de bu eğitimlerin gerekli olduğunu söylemek mümkündür (Maiden, 2001, s. 128). Dolayısıyla denizcilerin çalışmalarını kolaylaştırmak, mesai arkadaşlarının niteliklerini artırmak için çaba sarf etmek ve bu yönde İSH uygulamalarını hayata geçirmek doğru sonuçlar için gereklidir denebilir.

Çalışmada elde edilen başka bir sonuç, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkindir. Denizciler, alıma arkadaşlarının güvenlikle ilgili hususlara dikkat etmemeleri sebebiyle sorun yaşadıklarını ve bu sorunların çalışmalarını zorlatırdığını ifade etmişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen sonuca benzer şekilde, güvenlik ve emniyetle ilgili hususların çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği ve denizcilerin çeşitli sebeplerden dolayı güvenlik ve emniyet unsurlarına dikkat etmediklerinde daha büyük sorunlara sebebiyet verdiklerine dair sonuçlar elde eden çalışmalar alan yazında mevcuttur (Jepsen vd., 2015; Lu ve Tsai, 2010; Havold, 2007; Hystad vd., 2017; Hetherington, 2006; Yuen vd., 2020; Kavi ve Koçak, 2011). Gemilerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler almak ya da personelin bilincini yükseltmek için İSH'nin etkin olabileceği söylenir. DP'ler bünyesinde işyerinde daha önce meydana gelmiş güvenlikle alakalı problemlerin kayıt altına alınması ve bu kayıtlardan hareketle güvenlik sebebiyle yaşanan problemlerin tasnif edilmesi konuya dair çözümün ilk aşaması olabilir (Elliott ve Shelley, 2005, s. 128). Güvenlik problemi sebebiyle daha büyük sorunlara neden olan çalışanların davranışlarının incelenmesi ve bu davranışların değiştirilmesine ilişkin DP bünyesinde çalışmalar yapmak, güvenliğe ilişkin sorunların azaltılması açısından önemlidir (Attridge, 2012, s. 445). Bunların yanı sıra işyerindeki güvenliği artırmak amacıyla DP bünyesinde çeşitli güvenlik programları tasarlamak ve bu programlara çalışanların katılımını sağlayarak, çeşitli görevler

yüklemek, güvenlik risklerini aza indirgeyebilir (Pollack vd., 2010, s. 732). Güvenliğe ilişkin geliştirilen önlemlere daha kıdemli olan çalışanları katmak ve onların süpervizörlük sergilemelerini istemek, bu programların daha etkin bir nitelikte olmasını da sağlayabilir (Waehrer vd., 2016, s. 58). Tüm bunların yanı sıra var olan iş sağlığı ve güvenliğine dair yasa, yönetmelik ve yönergelerin takibini yapmak ve bunlarda meydana gelecek değişikliklerle ilgili hemen yeni düzenlemeler yaparak bunları çalışanlara aktarmak hususunda da ÇDP'nin etkinliğinden bahsetmek mümkündür (Roche vd., 2018, s. 14).

Çalışmadan elde edilen başka bir sonuç, geminin getirdiği dış faktörlere ilişkindir. Denizciler, karşılaştıkları hava, statik elektriklenme ve vibrasyon gibi sebeplerden dolayı zaman zaman çok zor çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Literatürde olumsuz hava şartlarına ilişkin sebeplerden dolayı denizcilerin çalışmalarının zorlaştığını tespit eden ve bu çalışmanın sonucuyla uyumlu sonuçlar elde eden araştırmalara rastlamak mümkündür (Xhelilaj ve Lapa, 2010; Panganiban ve Garcia, 2017; Jonglermontree vd., 2022; Oldenburg vd., 2010; Baygi vd., 2002; Carotenuto vd., 2012; Drylli vd., 2020; Wang, 2012). Statik elektriklenme sebebiyle denizcilerin çalışmalarının zorlaştığını tespit eden araştırmalar da mevcuttur (Ahn vd., 2021; Elidolu vd., 2022; Yamamoto vd., 2012; Zhang vd., 2021). Yine bu çalışmadan elde edilen vibrasyonun hem çalışmayı hem de gemi içi yaşamı olumsuz etkilediği sonucuyla uyum gösteren araştırmalar da mevcuttur (Oldenburg vd., 2020; Islam vd., 2018; Chan vd., 2006; Jonglermontree vd., 2022; Forsell vd., 2017; Picu vd., 2020). Geminin getirdiği dış faktörlerle ilgili İSH tarafından yapılabilecek uygulamalar mevcuttur. Dış faktörler sebebiyle gemideki yaşamın zorlaşması ve denizcilerin çalışmalarının güçleşmesi, gemide gerçekleştirilecek düzenlemelerle önlenebilir. İSH'nin uygulama modeli olan ÇDP'ler aracılığıyla işyerlerine verilecek düzenleme danışmanlığı bu alanda gösterilebilecek önemli bir örnektir. ÇDP aracılığıyla şirketlere, iş ve işyerleriyle ilgili gerekli fiziksel düzenlemelerin yapılmasına dair gösterilecek rehberlik, sorunların önlenmesi açısından önemlidir (Attridge, 2019, s. 17). Bunun yanı sıra çalışanlara zor koşullar altında nasıl davranacaklarına ilişkin psiko-eğitim programları sunmak da İSH tarafından yapılabilecek diğer bir faaliyettir (Van Breda, 1999, s. 600). Verilecek bu psiko-eğitimler ile çalışanların dayanıklılıklarının yükseltilmesi ve kriz durumlarındaki tepkilerini yönetebilmelerini sağlamak, sorunların daha kötü bir hal almaması için önemlidir (Harewood ve McClammy, 2022, s. 31). Ani gelişecek

durumlarla ilgili, psiko-eğitim almalarına rağmen yine sorun yaşayan çalışanlarla ilgili de yapılabilecekler vardır. Özellikle kriz durumları karşısında ani ve kontrolsüz tepkiler verme durumunda davranışı değiştirme ve bilişsel çarpıklıkları düzeltmek amacıyla telefon ya da internet aracılığıyla Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT) uygulaması da ÇDP bünyesinde çalışan profesyoneller tarafından sunulabilecek diğer önemli bir hizmettir (Lam vd., 2011, s. 13).

Çalışma kapsamında denizcilerin çalışmalarını zorlaştıran başka bir sonuç, mesleği bırakma isteğidir. Denizciler, mesleğin getirdiği zorluklar sebebiyle akıllarında sürekli bir bırakma isteğiyle çalışmakta ve bu yaptıkları işe olumsuz yansımaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuca benzer şekilde sonuçların elde edildiği başka çalışmalar mevcuttur (Dragomir ve Surugui, 2013; Sampson ve Ellis, 2019; Turker ve Er, 2007; Gu vd., 2020; Singh, 2022; Zain, 2011; Nadarese, 2012). İSH, öngördükleriyle çalışanları bağlı bulundukları şirkette çalışmalarına ilişkin problemleri ortadan kaldırarak daha müreffeh bir çalışma hayatı sunmayı amaçlamaktadır. İSH'nin uygulama modellerinden olan ÇDP'ler de bu amaca hizmet etmek için çalışanlar ve ailelerine danışmanlık yapmak gibi temel faaliyetleri yerine getirmekte ve çalışanların motivasyonlarını artırmak için çeşitli rekreasyon faaliyetleri de yürütmektedir (Cheeran vd., 2015, s. 324). İSH, bu faaliyetleri hayata geçirirken hem çalışan hem de işveren lehine olumlu sonuçlar elde edilmesi düşüncesiyle hareket etmektedir. İSH, işe bağlılığı artırmayı ve istenmeyen sebepler nedeniyle işi bırakmayı engellemeyi amaçlamaktadır (Iversen, 1998, s. 561). Bu amaca yönelik faaliyetler, öncelikle çalışanların moralini olumsuz etkileyen faktörlerin tespiti ve bunlara yönelik çalışmalar ile başlamalıdır. Başlangıcın ardından özellikle ailevi sebepli sorunlara yönelik aile-dostu programlar tasarlamak ve bunları hayata geçirmek önem arz etmektedir (Caillier, 2016, s. 285). Yine genel işyeri refah programları tasarlayarak da çalışanların işe yönelik olumsuz duygularını düzenlemek yapılabilecek başka bir İSH faaliyetidir. Bu programlar ile çalışanların sorunlarıyla ilgilenilmesi ve önemslenmeleri artı gelişmeye sebep olacaktır (Chen vd., 2021, s. 155). ÇDP'lerin konuya ilişkin özel tesis edilmesi de çalışanlar için olumlu gelişmelerin meydana gelmesi açısından önemli olacaktır. Bu sebeple ÇDP'ler bünyesinde düzenli tatmin araştırmalarını sürdürmek oldukça değerlidir (Shumway vd., 2004, s. 72).

Araştırma sonucunda ortaya çıkan temalardan biri “hapishane algısı ve mahrumiyet” olmuştur. Denizciler gemide bulundukları süre boyunca kendilerini her şeyden izole edilmiş hissetmektedirler. Denizciler, seferdeyken sosyal izolasyona maruz kaldıklarında güçsüzlük hissedebilmekte ve kişilerarası iletişim hususunda sorunlar da yaşayabilmektedirler (Borovnik, 2011, s. 343; Susetyo, 2010, s. 28). Sosyal izolasyonun denizcilerin performans ve verimliliklerine yönelik olumsuz etkileri bulunmakta ve kaza riski üzerinde de artırıcı bir etkiye sahip olabilmektedir (Papachristou vd., 2014, s. 9). Sosyal izolasyon, denizcilerin psikolojik sorunlar yaşamalarında da önemli bir faktör olabilmektedir (Sliskovic ve Penezic, 2015, s. 30).

Araştırma kapsamında edinilen sonuca göre çekmeyen internet sorunu, izolasyon hissinde etkili olmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçla uyumlu şekilde, internet erişiminin önemine atıfta bulunan ve olmadığı durumlarda önemli bir sorun kaynağı olduğuna yönelik sonuçlar elde edilen araştırmalara literatürde rastlamak mümkündür (Exarchopoulos vd., 2018; Tetemadze vd., 2021; Thomas vd., 2003; Fotteler vd., 2018; Zuidema ve Walker, 2020; Baygi vd., 2022; Sampson vd., 2018; Lefkowitz ve Slade, 2019; Raut ve Saxena, 2021). Çekmeyen internet sorununun yanı sıra denizcilerin özel günleri kaçırmaları da onları olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçla uyumlu olan başka araştırmalar mevcuttur (Sliskovic ve Penezic, 2015; Carotenuto vd., 2012; Parker vd., 1997; Petrola ve Isidro, 2018; Panganiban ve Garcia, 2017; Baylon ve Santos, 2015; Kremakova, 2019; Smith vd., 2021; Ljung ve Widell, 2014). Sosyal izolasyon hissinin azaltılmasında internete yönelik iyileştirici uygulamalar yapmak, denizciler için izolasyon hissinin azalmasında önemlidir (Papachristou vd., 2014, ss. 9-10). Ayrıca özel günlerden uzakta kalmalarına rağmen aileleriyle görüşebilmeleri için denizcilere imkan sağlamak ve onların aileleriyle yaptıkları paylaşımları artırmak, yine izolasyon hissinin azaltılmasında rol oynayacaktır (Ulven vd., 2007, s. 125). Bunların yanı sıra izolasyon hissinin azaltılmasında personel arası paylaşımın artması, bir koruyucu faktör olabilir. Çalışma ortamlarının keyifli olması, denizciler için izolasyon hissinin azaltılabileceği faktörlerden biridir (Zhao vd., 2017, s. 44). Tüm bunların hayata geçirilmesinde, işyerini sorunlardan arındırmayı amaçlayan İSH’nin rol sahibi olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle ÇDP kapsamında gerçekleştirilecek örgütsel gelişim çalışmaları ile çalışanların birbirleriyle çatışmalarının önlenmesi söz konusu olabilecektir (Attridge, 2019, s. 17). Bu, denizciler arasındaki iletişimi

kuvvetlendirerek izolasyon hissinin azalmasında etkili olabilir. Ayrıca özel günlerden uzak kalan denizcilerin kötü hissetmelerini engellemek amacıyla, denizcilerin ailelerine yönelik sunulacak özel gün destekleri önem arz edecektir. ÇDP kapsamında sunulabilecek aile-dostu programlar bu hususta önemli bir örnektir (Mulvaney, 2011, s. 60). Özel günlere gidebileceği durumlarda denizciler için bu imkanı zorlamak da İSH bünyesinde yapılabilir. Özellikle izin programlarının esnek ve kullanma imkanı olduğunda kullanılabilir olmasına yönelik yeni tasarımlar yapmak bu soruna yönelik önemli bir ÇDP cevabı olabilir (Mulvaney, 2014, s. 4). İnternet erişiminin olmayışı, iletişimden kopukluk anlamına geleceğinden iletişim olanaklarını geliştirmeye yönelik düzenlemeler yapmak önemlidir. ÇDP'lerin öncülüğünde şirket içinde sürekli ulaşılabilir iletişim hatları kurmak, bağımsız bir iletişim olanağı sağlayacağından çalışanlara da iyi hissettirebilir (Ford ve Ford, 1986, s. 40). Bu sebeple bu olanağın hayata geçirilmesi ve belki şirket içi bir acil hat kurulması, denizcilerin ailelerine ulaşamadıklarında bile İSH yetkililerine ulaşarak aileleri hakkında bilgi edinmelerine olanak sağlayabilir.

Çalışma kapsamında denizcilerin uzak yol sürecinde deneyimledikleri diğer bir husus da psikolojik sorunlardır. Denizciler; güvensizlik, yalnızlık, travma ve kaygı-korku gibi görünümelerde psikolojik sorunlardan muzdarip olabilmektedirler. Denizcilerin çeşitli sebeplerden dolayı kaygıdan muzdarip olduklarına yönelik sonuçlar elde eden ve bu çalışmayla uyumlu olan araştırmalar mevcuttur (Tetemadze vd., 2021; Andruskiene vd., 2016; Kınalı vd., 2022; Pauksztat vd., 2022; Russo vd., 2022; Baygi vd., 2022; Tamayo, 2019; Eskandari vd., 2020; Lefkowitz ve Slade, 2019; Yassin vd., 2022; Saheb vd., 2022; Erdem ve Tutar, 2022; Wong, 2021; Jurisic-Erzen vd., 2011; Degmecic vd., 2014). Denizcilerin çeşitli sebeplerle korku yaşadıklarına yönelik çalışmalara da sıklıkla rastlanmaktadır (Sliskovic ve Juranko, 2019; Russo vd., 2020; Sampson ve Ellis, 2019; Dutt 2015; Wrobel vd., 2022; Simon ve Fernandez, 2016; Kumar, 2019; Abila ve Acelo, 2021; Tataraki, 2020). Denizcilerin travmatik deneyimler yaşadıklarına ve bu deneyimlerin onlar üzerinde olumsuz etkiler yarattığına yönelik, bu çalışmanın elde ettiği sonuçla uyumlu olan araştırmalar da mevcuttur (McVeigh vd., 2021; Mitroussi ve Notteboom, 2015; Abila ve Acejo, 2021; Cox, 2020; Dittmann vd., 2015; Seyle vd., 2018; Abila ve Tang, 2014; Jensen ve Oldenburg, 2019). Denizcilerin yalnızlık sorunundan kaynaklı yaşadıkları olumsuzluklara dair ifadeler içeren ve bu çalışmadan elde edilen sonuçla paralellik

gösteren çalışmalar da mevcuttur (Smith vd., 2021; Abila ve Tang, 2014; An vd., 2020; Brooks ve Greenberg, 2022; Haka vd., 2011; Exarchopoulos vd., 2018; Rodriguez-Martos, 2010; Thomas vd., 2003; Nittari vd., 2022). Denizcilerin çeşitli şekillerde güvensizlik duyduğuna ve bunun da farklı sorunlara sebep olduğuna yönelik sonuçlar elde eden araştırmalara rastlama olasılığı da yüksektir (Lucas vd., 2021; Liu vd., 2002; Karadağ, 2019; Kim ve Jang, 2016; Ziello vd., 2014).

Denizcilerin yaşadıkları psikolojik sorunlara yönelik çözümler üretebilmek, İSH'nin amaçlarıyla oldukça uyumludur. Özellikle İSH'nin uygulama modeli olan ÇDP'ler, neredeyse psikolojik sorunlara yönelik çözümler üretebilmek amacına hizmet etmektedir. İşyerlerinin psikososyal iklimini iyileştirmek amacına hizmet eden ÇDP'ler, çalışanların psikolojik sağlıkları ve güvenlikleri için uygulamaları hayata geçirmektedir (Bouzikos vd., 2022, s. 4). ÇDP'ler; stres, kritik olaylar, travmalar, madde bağımlılığı ve çeşitli bireysel sorunlara yönelik danışmanlık hizmetinin sunulmasında oldukça önemli bir aktördür ve bunlara yönelik süregelen programları bünyesinde barındırmaktadır (Kirk ve Brown, 2003, s. 138; Joseph vd., 2018, s. 1). ÇDP'ler bünyesinde, çalışanların psikolojik sorunlarına yönelik hizmetler çeşitli teknikler ile sunulabilmektedir. Yapıcı yüzleştirme, motivasyonel görüşme ve çözüm odaklı kısa süreli terapiler, çalışanların sorunlarının çeşidine göre uygulanabilmektedir (Sharar, 2009, s. 70). Ayrıca işyerlerinde şiddetin yaygın olduğu ve travmatik olayların sıklıkla gerçekleştiği sektörlerde, akran destek programlarının oluşturulması ve uygulanması ÇDP bünyesinde söz konusu olabilmektedir (Attridge, 2019, s. 625). Bu destek sayesinde, işyerlerinde süregelen hale gelmiş zorbalığın önüne geçilmesi de mümkündür. Zorbalığın sebep olduğu psikolojik sorunların yıkıcılığı düşünüldüğünde, ÇDP'lerin oldukça etkin sonuçlar elde edilmesini sağlayacağı söylenebilir (Hughes vd., 2018, s. 391). ÇDP'ler aracılığıyla, çalışanların çarpık bilişsel algıları sebebiyle ortaya çıkan sorunların ortadan kaldırılması için davranış değiştirme programları uygulanabilmekte ve gerekli görüldüğünde ilişkide olunan dış birimlere yönlendirmeler sağlanabilmektedir (Attridge, 2010, s. 41). ÇDP'ler, çalışanları ailelerinden ayrı varlıklar olarak değerlendirmemekte ve aile kaynaklı sorunları da takip etmektedir. Çalışanların ailevi sebeplerle yaşadıkları sorunlara yönelik danışmanlık hizmeti sunulması ÇDP'ler bünyesinde mümkündür (Wang vd., 2021, s. 1547). Bu hizmetler, aile bireylerinin yaşadıkları sorunlara yönelik olabileceği gibi, evlilik ve aile danışmanlığı şeklinde sunulabilmektedir (Sharar vd., 2002, s. 49).

Çalışanların maneviyatlarına yönelik hizmetler sunmak ÇDP'lerin uyguladığı başka bir hizmettir. Psikososyal sağlığın bir parçası olan maneviyata yönelik hizmetler sunmak, olası psikolojik sorunların önlenmesi ya da var olan sorunların onarılmasında etkin rol oynayabilir (Van Wyk ve Terblanche, 2018, s. 136). ÇDP'lerde görev yapan profesyoneller, tüm bu hizmetleri bireysel danışmanlık yöntemiyle sunabilecekleri gibi gerekli durumlarda grup danışmanlığı şeklinde sunabilirler. ÇDP'nin bu yönü ne kadar yönlü ve işlevsel olduğunu göstermektedir (Paul ve Thompson, 2006, s. 9). Denizciler, görevleri boyunca bir gemide oldukları için halihazırdaki danışmanlık hizmetlerine doğrudan ulaşamayabilirler. Seferlerin uzun sürmesi ve karadan uzak olmak, denizcilerin var olan psikolojik sorunlarını artırabilirken, hizmet almalarını da zorlaştırabilir. Bu sebeple ÇDP'lerin çevrimiçi, acil yardım hattı ya da telefon aracılığıyla hizmetlerini sunabilmesi, denizcilerin sorunlarının ortadan kaldırılmasında önem arz edecektir. ÇDP'lerin tüm bu yöntemlerle danışmanlık sunabildiği bilinmekte ve ifade edilmektedir (Attridge vd., 2009, s. 10; Frey vd., 2018, s. 2; Taranowski ve Mahieu, 2013, s. 176; Daniels vd., 2005, s. 39). Buradan hareketle İSH'nin uygulama modeli olan ÇDP'lerin, denizcilerin psikolojik sorunlarına yönelik çözüm üretilebilmesinde oldukça merkezi bir rolünün olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışma kapsamında ortaya çıkan temalardan biri de “gemideki sorunlarla baş etmeyi kolaylaştıran etmenler”dir. Denizciler, gemide bulundukları süre boyunca zorluklara göğüs gerebilmek ve bunlarla mücadele edebilmek için çeşitli baş etme mekanizmaları geliştirmekte ve bunları uygulamaktadırlar. İçinde bulundukları olumsuz şartları normalize ederek, gemideki sosyalleşme olanaklarını kullanarak, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurarak, amirleriyle iyi iletişim içinde olarak, aileleriyle iletişime geçerek, karaya dair hayal kurarak ve keyifli yanların tadını çıkararak geliştirdikleri bu baş etme mekanizmaları, denizcilerin sorunlarından az da olsa uzaklaşmalarını sağlamaktadır. Hepsi doğrudan bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla aynı olmasa da gemide bulundukları süre boyunca bazı faktörler sayesinde sorunlarla baş eden ve işlerinden keyif almayı deneyen denizcilerin varlığını ortaya koyan çalışmalara alan yazında sıkça rastlanmaktadır (Sampson ve Ellis, 2019; Fei ve Lu, 2015; Mack, 2007; Rayos ve Borbon, 2022; Wu vd., 2007; Kalvaitiene ve Sencila, 2019; Bendicio, 2019; Brown, 2022; Hammarstedt ve Zaar, 2011; Asis-Castro ve Edralin, 2022; Dragomir vd., 2012; Molefe, 2014; Zhao, 2002; Lindgren ve Nilsson,

2011; Sampson vd., 2018; Mack, 2010; Panganiban ve Garcia, 2017; Sencila vd., 2010; Gonzalez vd., 2014; Caesar vd., 2020; Thai vd., 2013; Sasirekha ve Ramani, 2014).

Bu çalışmanın “denizcilerin çalışmalarını zorlaştıran etmenler” başlıklı temasının tartışılmasında benzer hususlara değinilmiştir. Denizcilerin özellikle hangi sebeplerden dolayı sorun yaşadıkları ve bu sorunlara yönelik İSH müdahalelerine yönelik tartışmalar yapılmıştır. Aynı tartışmaları tekrar bu başlık altında yapmak mükerrerliğe sebep olacaktır. Bu sebeple, denizcilerin geliştirdikleri baş etme mekanizmalarına yönelik ilgili kısımları okumak, uygulamalara dair fikrin oluşması için yeterlidir. Kaynak gösterilen diğer birçok çalışmada da görülebileceği gibi denizciler için baş etme mekanizmaları ya da çalışmalarının daha az sorunlu geçmesi için geliştirilmiş inanışlar ve ritüeller birçok farklı ulustan denizci için ortaktır. Denizcilerin geliştirdikleri baş etme mekanizmalarını teşvik etmek ve bu teşvik sürecinde İSH’nin uygulamalarından faydalanmak, denizciler için uzak yol sürecinin daha az sorunlu geçmesini sağlayabilir. Ayrıca tüm bu baş etme mekanizmalarının desteklenmesi, İSH’nin başarısının artırılması için de gereklidir.

5.2.3. Karaya dönüş

Çalışma sonucunda ortaya çıkan ana temalardan bir diğeri “karaya dönüş” temasıdır. Denizciler, işyerleri olan gemilerde uzun süreler boyunca çalıştıktan sonra zaman zaman kısa, zaman zaman ise uzun süre için izne gelmektedirler.

Denizciler için karaya dönüş anları bayram niteliğinde olmaktadır. Denizciler, uzun süreli seferlerinden sonra karaya ilk dönüş anlarıyla ilgili yoğun olumlu duygular hissetmekte ve bununla ilgili çeşitli benzetmeler yapmaktadırlar. Bu benzetmeler, mutluluk, sevinç ve heyecan duygularının ortaya çıkardığı olumlu ruh haline ilişkindir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçla benzer sonuçların elde edildiği çalışmalar mevcuttur. Sampson vd. (2018), denizcilerle gerçekleştirdikleri araştırmada, denizciler için karaya dönüşün bir mutluluk kaynağı olduğunu tespit etmişlerdir. Thomas vd. (2003), denizcilerin uzun süreli seferlerden sonra eve dönüşlerinin, ev halkını mutlu ettiğini ve bu mutluluktan denizcilerin de olumlu etkilendiğini saptamışlardır. Baylon ve Santos (2015), yaptıkları araştırmada uzun süreli seferden dönen denizciler için eve dönüşün heyecan ve mutluluk kaynağı olduğuna dair sonuç elde etmişlerdir. Sliskovic (2020)’in yaptığı araştırmaya göre, denizcilerin seferden evlerine dönmeleri, sosyal

iyilik halleri için olumlu bir etkiye sahiptir. Thomas ve Bailey (2006) gerçekleştirdikleri araştırmada, eve dönen denizciler için bu dönüşün mutluluk anlamına geldiğine ve hatta bazı denizcilerin bu dönüşü bayrama benzettiklerine dair sonuçlar elde etmişlerdir. Shan (2021)'ın araştırmasına göre de denizciler için eve dönmek bir mutluluk kaynağıdır.

Denizciler için karaya dönme olasılığı ve anı, olumlu duygulara sebebiyet vermekteyken karaya geldikten sonraki süreç aynı doğrultuda değildir. Denizciler, karaya döndükleri andan itibaren bir uyum sorunundan dem vurmakta ve kendilerini sudan çıkmış balığa benzetmektedirler. Denizcilerin yaşadıkları bu uyum sorunları; yabancılaşma, geminin esas yaşam mahali yerini alması, güncel yaşamı takip edememiş olmak ve gemideki rutinin bozulması gibi etkenlerle kendini göstermektedir. Bu çalışmadan elde edilen karaya uyum sorunlarına benzer nitelikte sonuçlar elde eden çalışmaların mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Borovnik (2005), denizcilerin karaya dönme süreçlerine dair bir kaygı taşıdıklarını bunun sebebinin de çok uzun süre boyunca evden uzak oldukları için belli ritüellere yabancılaşma çekebilmeleri olduğunu tespit etmiştir. Baylon ve Santos (2015), yaptıkları araştırmada denizcilerin karaya döndükten sonra uyum sorunlarından muzdarip olduklarını saptamışlardır. Smith (2003), yaptığı araştırmada denizcilerin gemideyken uzun süreli çalışma saatlerinin, karaya döndüklerinde uyum problemlerine sebep olduğunu tespit etmiştir. Dachev ve Lazarov (2019), yürüttükleri araştırmada denizcilerin gemideki rutinlerine alıştıktan sonra karaya döndüklerinde, bu rutinin bozulması sebebiyle uyum sorunları yaşadıklarına dair sonuç elde etmişlerdir. Ross (2009), çalışmasında denizcilerin gemi-kara döngüsünde ciddi uyum sorunları yaşadıklarını ifade etmektedir. Sutherland ve Flin (1989)'ın çalışmasında aynı durumu görmek, denizcilerin karaya döndüklerinde uyum sorunlarından muzdarip olduklarına yönelik sonuçlara rastlamak mümkündür. Fuchs vd. (1983) de çalışmalarında denizcilerin karaya döndükten sonra uyum sorunu yaşadıklarından bahsetmektedirler. Carter (2005), denizcilerin karaya uyum sorunu yaşadıklarını ve bunun psikolojik iyilik hallerine olumsuz yansıdığını belirtmektedir. Turgo (2022) da çalışmasında denizcilerin karaya uyum sorunlarından bahsetmektedir. Tüm bu çalışmalara benzer şekilde, denizcilerin çeşitli görünümde karaya uyum sorunu yaşadıklarına dair yine bu çalışmanın elde ettiği sonuçlarla paralellik gösteren çalışmaların sayısı

azımsanamayacak düzeydedir (Bao vd., 2021; Borovnik, 2011; Parkes vd., 2005; Allen vd., 2008; Foster ve Cacioppe, 1986; Shan ve Lippel, 2019).

Denizcilerin karaya dönüş süreçlerindeki olumlu duyguların ortaya çıkışı, ruh hallerinin iyileştirilmesinde de oldukça önemlidir. Bu duyguların ortaya çıkışını sağlayan şey denizcilerin işlerini bitirerek karaya dönüşleridir. Dolayısıyla karaya dönüş zamanlarının kesinlikle ertelenmemesi, ötelenmemesi ve doğru zamanlanmasının sağlanması oldukça önemlidir. Zira denizciler aksi durumlarda hayal kırıklığı yaşamakta ve zaten olumsuz etkilenmiş ruh sağlıkları daha da kötüleşebilmektedir. Dolayısıyla işle ilgili doğru geliştirme programlarının tasarlanması, stratejik planlarda ani gelişen durumlara karşı önlemler alınması ve bunların sürdürülebilirliği İSH bünyesinde gerçekleştirilebilecek önemli faaliyetlerdir (Akabas ve Kurzman, 2005, s. 205; Mor-Barak ve Tynan, 1993, s. 51). Denizcilerin karaya döndükten sonra yaşadıkları uyum problemlerinin de önemli bir sorun olduğu açıktır. Uzun süreler boyunca günlük hayat rutininden kopmuş, güncel hayatı takip edememiş ve karadaki tempoya ayak uydurmakta zorluk çeken denizciler için uyum sorunlarının çözülmesi gereken bir problem olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında denizcilerin izinden gemiye dönüşlerinde de uyum sorunu yaşadıklarına dair bir sonuç elde edilmiştir. Denizcilerin hem gemi hem de karaya uyumla ilgili sorunlar yaşamaları, bu döngüsellüğün bir sonucudur. Denizcilerin karaya döndükten sonraki süreçte uyumlarını teşvik edici uygulamalar yapmak ve onları işe yaramayan çalışanlar olarak nadasa bırakmamak, bu uyum sorunlarının aşılmasında önem arz edecektir. İSH, çalışan ile işyeri arasındaki uyumu artırmayı amaçlamaktadır. Ancak çalışanın iş dışı yaşamı da İSH kapsamında değerlendirilen önemli bir unsurdur. Dolayısıyla İSH kapsamında tasarlanan ve uygulanan oryantasyon programlarının (Faul, 2002, s. 49; Parast ve Niya, 2015, s. 1119; Weinstein, 1995, s. 164; McGimpsey, 2006, s. 20; Maseko, 2018, s. 44), denizcilerin karaya oryantasyonlarını sağlayacak şekilde de tasarlanması, önemli bir İSH müdahalesi olacak ve denizciler uyacakları programlarla bu sorunları kolaylıkla atlatabileceklerdir. Ayrıca bu uyum problemlerinin sebep olabileceği psikolojik olumsuz etkileri göz ardı etmemek gerekmektedir. İSH'nin bünyesinde barındırdığı geniş yelpazeli bireysel danışmanlık hizmetlerini (Kirk ve Brown, 2003, s. 138; Joseph vd., 2018, s. 1; Sharar, 2009, s. 70; Attridge, 2010, s. 41) denizcilere karada da sunmak, uyum sorunlarının sağaltılması

ve denizcilerin yaşadıkları psikolojik gerilimlerin azaltılmasında kritik öneme sahip olacaktır.

Çalışma kapsamında karaya dönüş ana temasında ortaya çıkan bir başka kategori “aile ve sosyal yaşantı” kategorisidir. Denizciler, karaya döndükten sonra yaşadıkları uyum sorunlarının yanı sıra, ailevi problemler yaşayabilmekte ve bu problemler onlardan uzakta geçirdikleri vakitlerin etkisiyle ortaya çıkabilmektedir. Özellikle karaya döndükten sonraki süreçte aile bireylerinden anlayış ve takdir bekleyen denizciler, istediklerini alamadıklarında ailevi problemlerin şiddeti artabilmektedir. Denizciler, anlayış ve telafi beklentisini aştıktan sonra var olan problemleri telafi yoluna gitmekte ve aileleriyle karada olabildiğince çok vakit geçirmeyi tercih etmekte, bu da sosyal yaşantılarına yer yer olumsuz yansıyabilmektedir. Ailelerini önceleyen denizciler, karadaki sınırlı sayıda olan arkadaşlarıyla görüşmemeyi, vakitlerinin tamamını aile bireylerine ayırmayı tercih etmektedirler.

Denizciler, ailelerine döndükten sonra uyumlarının gerçekleştiği aşamada problemler yaşayabilmektedirler. Özellikle zor bir iş yaptıkları ve bu görevi tamamlayıp eve döndükleri için anlayış ve takdir bekleyen denizciler, bekledikleri ilgi ve muameleyi göremediklerinde aileleriyle çeşitli problemler yaşayabilmektedirler. Bu çalışmadan elde edilen sonuçla aynı doğrultuda olan, denizcilerin karaya döndükten sonra özellikle uyum ekseninde aileleriyle sorun yaşadıklarına yönelik sonuçlar elde eden çalışmalara alan yazında rastlamak mümkündür (Thomas vd., 2003; Thomas ve Bailey, 2006; Forsyth ve Gramling, 1990; Baylon ve Santos, 2015; Molefe, 2014; Nenadic vd., 2015; Shan ve Lippel, 2019; Abejuela, 2020; Salazar vd., 2019).

Denizcilerin aileleriyle yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm üretilmesi gerektiği açıktır. İSH bünyesinde bu sorunlara çözümler üretebilmek, ÇDP’lerce uygulanacak programlar sayesinde mümkün olabilir. İSH faaliyetleri yalnızca çalışanlar için değil aileleri için de tasarlanmakta ve aile bireylerinin bu hizmetlerden yararlanmaları söz konusu olabilmektedir. Bu sebeple, çalışanlara sunulan bireysel danışmanlık, eğitim ve diğer hizmetlerden ailelerinin de yararlanabildiğini söylemek gerekmektedir (Sharar, 2009, s. 70). Denizci ailelerinin, denizciler gemideyken onlara yönelik yaklaşımlar hakkında bilgi sahibi olmak için onların yokluğunda yaşadıkları sorunlara yönelik danışmanlık almaları, denizcilerin sorumluluklarını azaltarak oluşabilecek sorunlar için bariyer olabilir. Bağlı bulundukları şirket tarafından ailelerine destek

sunulduğunu gören çalışanların iş streslerinin azaldığı ve iş performanslarının arttığına yönelik sonuçlar bu düşüncüyü desteklemektedir (Csiernik vd., 2012, s. 161). Hatta aile bireylerine yönelik hizmetleri sistematize etmek ve bunları kapsamlı aile hizmetleri olarak sunmak hem çalışanlar hem de aile bireyleri için daha olumlu olabilir (Kurzman, 2013, s. 392). Bunların yanı sıra, denizcilerin gemiden döndükten sonra karşılaştıkları problemleri giderebilmek için hizmetler sunulabilir. Özellikle anlaşılma ve takdir isteğine rağmen beklediğini alamayan denizcilerin aileleriyle iletişim kaynaklı yaşadıkları sorunlara yönelik aile/evlilik danışmanlığı hizmeti sunulabilir. Bu hizmetlerin ÇDP bünyesinde sunulması mümkündür ve ÇDP’lerde aile/evlilik danışmanlığı alanında lisanslı profesyonellerin istihdam edilmesi oldukça önemlidir (Smith Jr. vd., 1989, s. 420). Danışmanlar tarafından verilecek hizmetlerin aile içi iletişimi düzenleyici ve aileyi etkileyen zihinsel sorunlara yönelik tesis edilmesi, ortaya çıkacak sorunlarda çalışanların doğru ve direkt başvurular yapabilmesi açısından da önem arz edecektir (Shumway vd., 2004, s. 71). Bu hizmetleri bu şekilde organize etmek, aile bireylerinin dahil olduğu bir yararlanma ortamını yaratabilir ve ÇDP’lerden faydalanan kişi sayısının artarak, daha fazla soruna daha etkin çözümler üretilebilmesi söz konusu olabilir (Masi, 1997, s. 382).

Denizciler, karaya döndükten sonra ailelerinden uzun süreler boyunca uzak kalmalarını telafi etme yoluna gitmektedirler. Bu telafi, yoğun şekilde aileleriyle vakit geçirme şeklinde gerçekleşmektedir. Ancak bu yoğun vakit geçirmenin dozu artabilmekte ve denizciler sadece aileleriyle vakit geçirmeyi tercih ettikleri için arkadaşlarıyla görüşmeme yoluna gidebilmektedirler. Bu durum bir çeşit sosyal uyumsuzluk şeklinde yorumlanabilir. Denizciler, karadaki kısıtlı vakitlerinde yalnızca çekirdek ya da geniş aileleriyle görüşmekte, arkadaşlarıyla geçirdikleri vakitleri ailelerine yönelik bir haksızlık olarak değerlendirmektedirler. Denizcilerin karadaki izinlerinde sosyal uyumsuzluk gösterdiğine ilişkin sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur (Zolotas vd., 2017; Bao vd., 2021; Idnani, 2008; Bartłomiejski, 2010; Barnett vd., 2006; Ziello vd., 2013).

Denizciler, karaya döndükten sonra aile ve sosyal yaşantılarını yoluna koymak adına çabalamakta ancak çoğu zaman başarısız olmaktadır. Bu başarısızlıkta izinde geçirecekleri sürenin planlanmasına dair sorunlar etkili olmaktadır. Denizcilerin bu konudaki başarısızlıktan kurtulmaları için izindeki zamanlarını nasıl

değerlendireceklerine dair bir yönlendirmeye ihtiyaçları vardır. Denizciler, bu yönlendirme sayesinde izindeki vakitlerini daha etkin kullanabilir ve sosyal yaşantılarını daha doğru bir şekilde dizayn edebilirler. Denizciler, izinde oldukları süreler boyunca bağlı bulundukları şirketin çalışanlarıdır. Bu unutulmaması gereken bir gerçek olarak şirketlerce de dikkate alınmalı ve bu alanda uygulamalar hayata geçirilmelidir. İSH bünyesinde yapılabilecek boş zaman faaliyetlerine yönelik planlama ve yönlendirmeler, denizcilerin lehine olacak önemli faaliyetlerdir. Çalışanların izin gibi boş vakitlerini nasıl değerlendireceklerini bilemedikleri durumlarda, çeşitli rekreasyon faaliyetlerinin düzenlenmesi ve bunlara katılımın teşvik edilmesi, boş zamana yönelik uyumsuzluğun aşılmasında rol oynayabilir (Secapramana vd., 2020, s. 101). Boş zamanlara yönelik planlar ve bu zamanlardaki sorunlara yönelik önceden verilmiş eğitimler oldukça kritiktir. Çalışanlar, bu planlar ve eğitimler sayesinde boş zamanlarına yönelik daha fazla farkındalık kazanacak ve boş zamanı değerlendirmeye yönelik sorunlar önlenebilecektir (Compton, 1988, s. 105). Çalışanlara yönelik verilecek eğitimler, aile bireyleriyle vakit geçirmeyi teşvik edecek şekilde planlanmalı ve aile bireylerini kapsamalıdır. Bu sayede çalışanlar için daha doğrudan ve direkt yönlendirmeler yapmak söz konusu olabilecektir (Mulaney, 2011, s. 60). Çalışanların boş vakitlerini değerlendirmelerine yönelik faaliyetler ÇDP'ler bünyesinde görev odaklı yaklaşım ile yerine getirilebilir. Boş zamanların önceden not edilmesi, çalışanın sevdiği aktivitelerin öğrenilmesi ve bunlardan hareketle boş zamanlara yönelik somut planların çıkarılması, çalışanların boş zamanlarını değerlendirebilmeleri için önemlidir (Ramakrishnan ve Balgopal, 1992, s. 492). Boş zamanları değerlendirmeye yönelik ÇDP bünyesinde ayrı bir departman kurmak, bu departman bünyesinde boş zamanlardan sorumlu profesyoneller istihdam etmek de daha etkin uygulamalar için fayda sağlayacaktır (Sullivan vd., 1995, s. 51). Tüm bunlar, denizcilerin aileleriyle geçirdikleri vakitleri organize etmelerine ve zaman zaman organizasyon problemlerinden dolayı görüşemedikleri arkadaşlarıyla görüşmelerine ortam hazırlayabilecektir.

Karaya dönüş ana temasına bağlı olarak ortaya çıkan bir başka tema “ekonomik tutum” temasıdır. Denizciler, karaya döndükten sonra ya aşırı harcama ya da yatırım yapma eğiliminde olmaktadır. Aylarca gemide kazandıkları paralara dair de bir mahrumiyet yaşayan denizciler, karaya döndükten sonraki süreçte bu mahrumiyeti giderebilmek amacıyla müsriflik içeren davranışlar sergileyebilmekte ya da bu

kazançlarını yatırım yapmaktadırlar. Denizciler, müsriflik içeren davranışlar sergilediklerinde ekonomik durumlarıyla alakalı problemler yaşamakta ve paralarını iyi yönetememektedirler. Bu sonuca benzer şekilde, çeşitli sebeplere bağlı olarak denizcilerin ekonomik zorluk yaşadıklarına yönelik sonuçlar elde eden çalışmalar mevcuttur (Xiao vd., 2017; Lee, 2013; McKay, 2011; Smith, 2016; Sampson ve Ellis, 2019; Pauksztat vd., 2020; Kanaki vd., 2022). Yine bu çalışmadan elde edilen yatırım yapma sonucuyla uyuşan sonuçlar elde eden araştırmalara da alan yazında rastlamak mümkündür (Borovnik, 2006; Sampson, 2003; Acejo, 2012; Alipio, 2013; Zhang ve Zhao, 2017; Akan-Ellis, 2018; Baylon ve Santos, 2015).

Denizcilerin her iki durumda da ekonomik durumlarını yönetebilmeleri için desteğe ihtiyaç duydukları açıktır. Bu desteği sunabilmek için İSH'nin gerekliliği vurgulanabilir. İSH, çalışanların ruhsal, ailevi ya da işle alakalı sorunlarına çözüm aramasının yanında ekonomik problemlere yönelik de çözümler aramakta ve buna yönelik danışmanlık hizmetini bünyesinde barındırmaktadır (Steele, 1998, s. 6). Ekonomik sorunların çalışanlar için diğer sorunlarla alakalı olduğunu unutmamak gerekmektedir. Çalışanlar, ekonomik durumlarını yönetemediklerinde buna eşlik eden ikincil ve üçüncül problemlerle karşı karşıya kalabilmekte ve bu, onların iş dışı yaşamlarını doğrudan olumsuz etkileyebilmektedir. Bu sebeple ekonomik gerilimlerin hesaba katılması, doğru bir İSH uygulaması için gereklidir (Hosie vd., 1993, s. 355; Weiss, 2010, s. 330). Ayrıca çalışanların işyerlerinde böyle bir hizmet sunulduğunu bilmeleri ve buna yönelik yardım arayışlarında doğru şekilde yönlendirilmeleri oldukça önemlidir. Çalışanlar, yaşadıkları ekonomik sorunlardan dolayı ekonomik danışmanlık almak istediklerinde, İSH bünyesinde yeterince teşvik ve yönlendirme bulunmalıdır (Anderson ve Stark, 1985, s. 45). Çalışanların, yalnızca ekonomik sorunlar yaşadıklarında değil, ekonomik olarak fikir ihtiyacına yönelik hizmetler sunulabilmektedir. ÇDP'ler bünyesinde bulundurulacak ekonomik planlamacılar ile çalışanları bir araya getirmek, çalışanların kazançlarını doğru yatırıma yönlendirmelerini sağlayabilecektir (Maiden, 2001, s. 143). İSH bünyesinde çalışanlara yönelik alternatif planlar da geliştirilebilir. Özellikle ekonomik olarak sıkıntıya sokabilecek durumların önceden belirlenmesi ve bunlara yönelik aksiyonların alınması bu kapsamda sunulabilecek hizmetlerdendir. Ayrıca çalışanların, ani işsiz kalmaları durumunda ne yapacaklarını önceden planlamak ve çalışanların bu riske karşı önlem almalarını sağlamak da önemli bir İSH faaliyetidir.

Çalışanlar, işsiz kalma riskine yönelik eğitimler almalı ve kendilerini geliştirici faaliyette bulunmaları için teşvik edilmelidirler. Bunların yanı sıra çalışanların ev bütçelerini oluştururken İSH'den danışmanlık istemeleri halinde bu hizmet sağlanabilir (Bargal ve Karger, 1992, s. 103). İSH bünyesinde çalışanlara, ekonomik hususlara ilişkin eğitimler verilebilir. Özellikle yatırım yapmadan önce belli ön bilgilere ihtiyaç duyacak çalışanlar için sunulabilecek bu eğitimler, çalışanların kazançlarını doğru değerlendirmelerine imkan sağlayacaktır. Emeklilik planı oluşturulması da önemli bir ekonomik danışmanlık hizmetidir. Çalışanlar, emekliliklerinde daha müreffeh bir hayat yaşayabilmek için yatırım yapmak ve gelirlerini doğru yönlendirmek zorundadırlar. Bu sebeple İSH bünyesinde oluşturulan emeklilik planlama programları oldukça önemlidir (Joo ve Grable, 2000, s. 11). Tüm bu hizmetlerin denizciler için sunulması oldukça mümkün ve makuldür. Denizciler normal çalışanlara nazaran daha yüksek gelir elde ettikleri için daha fazla ekonomik danışmanlığa ihtiyaç duyabilmektedirler. Araştırma sonucunda kazançlarını yatırım yaparak değerlendiren denizcilerin varlığı düşünüldüğünde yatırım danışmanlığına ihtiyaç duyacakları bir gerçektir. Dolayısıyla İSH bünyesinde gerçekleştirilecek ekonomik danışmanlığın denizciler için oldukça gerekli olduğu söylenebilir.

Denizciler, karaya döndükten belli bir süre sonra karaya uyum davranışları sergilemeye başlamaktadırlar. Bu uyum, bireysel bazda geliştirilen bazı hobiler sayesinde olabilmekteyken bazen de kendiliğinden gerçekleşebilmektedir. Denizciler, karaya uyum sağlamak için var olan izinlerini dolu dolu geçirmeyi tercih etmekte ve böylece hızlı bir uyum gerçekleştirmektedirler. Bunun yanı sıra denizciler, yaptıkları işe dair akıllarını kurcalayan ya da hafızalarına kazınmış bazı davranış, düşünce ve tutumları terk etmeye çalışmakta ve bu sayede karaya uyum sağladıklarını ifade etmektedirler. Denizcilerin, karaya uyum sağlamaları için kullandıkları bu bireysel mekanizmaları desteklemek ve onların problemlerine yönelik çözümler üretmek oldukça önemlidir. Bu alanda verilecek İSH bünyesindeki bireysel danışmanlık hizmetleri (Maseko, 2018, s. 42; Weinstein, 1995, s. 164; Paul ve Thompson, 2006, s. 9; Sharar, 2009, s. 70; Kirk ve Brown, 2003, s. 138; Joseph vd., 2018, s. 1; Attridge, 2010, s. 41) bu çözümlerin üretilmesinde önem arz etmektedir. Yine denizcilerin geliştirdikleri hobilere ve izinlerini dolu geçirmeye yönelik hizmetler sunmak mümkündür. Boş zaman olarak değerlendirilebilecek bu döneme ilişkin hizmetler sunmak, denizcilerin karaya uyumlarını kolaylaştırabilecektir. Bu sebeple İSH

bünyesinde boş zaman faaliyetlerine yönelik sunulan hizmetler oldukça önemlidir (Secapramana vd., 2020, s. 101; Compton, 1988, s. 105; Ramakrishnan ve Balgopal, 1992, s. 492; Sullivan vd., 1995, s. 51).

5.2.4. Beklentiler-istekler

Çalışmanın dördüncü ve son ana teması “beklentiler-istekler” temasıdır. Denizciler, beklentilerini ve isteklerini çeşitli şekillerde dile getirmişler ve ortaya bu ana tema çıkmıştır. Denizciler, ilk olarak çalıştıkları şirketten beklenti ve istek içindedirler. Denizciler, görev yaptıkları şirketin onları önemsemelerini istemekte, sorunlarına yönelik empatik bir tavır beklemektedirler. Denizciler, çalıştıkları şirketin ailelerini de önemsemesini ve hem kendilerine hem de ailelerine yönelik psikolojik destek hizmetlerini hayata geçirmelerini istemektedirler.

İSH, çalışanlarını önemsemek ve iyilik hallerini artırmak için her şirketin bünyesinde bulundurması gerektiği bir alandır. Ancak İSH’nin yaratacağı bir maliyet söz konusudur. Dolayısıyla burada “şirketler neden İSH’yi hayata geçirmeli?” sorusu akıllara gelmekte ve bu soruya doğru yanıtlar vererek İSH’nin yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Denizcilik şirketleri için de aynı durumdan bahsetmek mümkündür. Çalışanlarının kendilerinden bekledikleri ve isteklerine yönelik çözüm üretebilmek için İSH faaliyetlerini başlatmalıdırlar. Ancak bu maliyeti neden karşılamaları gerektiğine yönelik çeşitli destekleyiciler üretmek gerekmektedir. Bu destekleyicilere yönelik İSH alanında üretilmiş çalışmalar bir cevap olabilir. İSH alanında yapılmış birçok çalışma, İSH’nin çalışanların iyilik hallerini, performanslarını, iş tatminlerini ve verimliliklerini artırdığından bahsetmektedir (Mudrick, 1991; Googins ve Godfrey, 1985; Balgopal, 1989; Gehlenborg, 2001; Logan, 2001; Parast ve Niya, 2015; Van Breda, 2007; Iversen, 1998). İSH’nin işverenlere yönelik sağlayacağı olumlu etkiler, görülebileceği üzere çalışanlar üzerinden sağlanmaktadır. Çalışanların iyi olması, işyerlerinin de iyi olacağı anlamına gelecektir. Bu sebeple işverenler için İSH’yi hayata geçirmek, elde edecekleri pozitif kazanımlar açısından mantıklıdır. İSH’nin bu mantıktan hareketle hayata geçirilmesi, hem çalışan hem de işveren lehine olacağından etik olarak da sosyal hizmet nosyonuna ters düşmeyecektir. Dolayısıyla denizcilerin bağlı bulundukları şirketlerinden bekledikleri önemsenme ve empatinin İSH aracılığıyla sağlanabileceğini söylemek mümkündür.

Denizciler, ailelerinin de önemsenmesini istemekte ve onlara yönelik desteklerin şirket tarafından sunulmasını beklemektedirler. İSH, bu hususta oldukça etkindir. İSH'nin yalnızca çalışanlara yönelik değil aynı zamanda çalışanların aile bireylerine yönelik uygulamalarının olduğunu ifade eden çalışmalar mevcuttur (Shamir ve Bargal, 1983; Cheeran vd., 2015; Mor-Barak ve Tynan, 1993; Akabas ve Gate, 1993; Caillier, 2016; Kirk ve Brown, 2003; Jung, 2017; Wang vd., 2021; Sharar vd., 2002). Dolayısıyla denizcilerin bu yöndeki beklentilerine İSH aracılığıyla yanıt vermek mümkündür.

Denizcilerin şirketlerinden diğer bir beklentileri psikolojik destektir. İşin yarattığı zorluklardan dolayı ruh sağlıklarının olumsuz etkilendiğini ifade eden denizciler, hem gemide hem de karada bir psikolojik destek beklemektedirler. Denizcilerin çalışmalarını zorlaştıran etmenler temasında da görülebileceği üzere denizciler, psikolojik sorunlardan muzdariptirler. Dolayısıyla denizcilerin sorunlarına yönelik bir beklenti içinde olmaları oldukça olağandır. İSH'nin sunabileceği psikolojik destekleri ifade eden çalışmalara rastlamak mümkündür (Goebel, 2013; Jung, 2017; Carroll, 1997; Attridge, 2016; Bouzikos vd., 2022; Kirk ve Brown, 2003; Joseph, 2018; Sharar, 2009; Hughes vd., 2018). Buradan hareketle denizcilerin şirketlerinden bekledikleri psikolojik desteğin İSH aracılığıyla sunulabileceğini söylemek mümkündür.

Beklentiler-istekler ana temasına bağlı olarak ortaya çıkan bir başka kategori “devletten müdahale beklentisi” kategorisidir. Denizciler, devletin yeterince sorumluluk almadığını ifade etmektedirler. Denizciler ayrıca kendilerine yönelik bir mevzuat düzenlemesi beklemekte, Türkiye’de kurulup yabancı bayraklı gemilerle çalışan şirketlere yönelik devletten bir müdahale beklemekte, ek mesailerıyla ilgili yeni bir düzenleme istemekte ve yıpranma paylarının geri gelmesini arzulamaktadırlar.

Denizcilerin devletten beklenti ve isteklerine yanıt verebilmek için sosyal hizmetin savunuculuk rolünden faydalanmak mümkündür. Savunuculuk, sosyal hizmetin tarihi köklerinde bulunan, mesleğin doğuşunda en etkin olarak kullanılan yöntemdir. COS hareketi ve yerleşim evi hareketinin özünde bulunan savunuculuk, mesleğin öncüleri tarafından kullanılmış ve insanların sosyal yapı karşısında güçsüz duruma düşmelerinden dolayı uygulanmıştır (Bliss ve Gin, 2021, s. 432). Sosyal reform nüvesiyle sergilenen bu savunuculuk, Sanayi Devrimi'nin yarattığı olumsuz etkileri sağıaltmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu yönüyle savunuculuğun sosyal hizmetin

endüstriyel köklerinden doğduğunu ve bu alana yönelik sergilenmeye başladığını söylemek mümkündür (Rosenberg ve Rosenberg, 2006, s. 296).

Savunuculuğun net bir tanımını yapmak zordur. Zira üzerinde fikir birliğine varılmış, herkes için geçerli tek bir tanım bulunmamaktadır. Ancak en basit haliyle savunuculuğun, adaletsizlik karşısında karar mekanizmasını etkilemek amacıyla bireylerin sosyal hizmet uzmanları tarafından temsil edilmesi olduğunu söylemek mümkündür (Schneider ve Lester, 2001, s. 65). Savunuculuk, sosyal hizmeti diğer yardım mesleklerinden ayıran önemli bir özelliktir. Sosyal hizmet savunuculuğu, “hizmet alan-sosyal hizmet uzmanı-karar verici” üçgeninde gerçekleşmektedir. Bir husus üzerine verilmiş dezavantaj yaratan özel bir kararı değiştirme amacını güden savunuculuk, karardan olumsuz etkilenen kesimi karar mekanizmasından daha güçlü konuma getirmeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle savunuculuğun politik bir temelde gerçekleşebildiğini ve politik ilişkileri etkileyebileceğini söylemek mümkündür (Sosin ve Caulum, 1983, ss. 12-13). Savunuculuk, bir hizmet alanın haklarını güvence altına almak ya da geliştirmek amacıyla yapıldığı vaka savunuculuğu ve aynı sorunu veya durumu paylaşan bir grup adına yapılan sınıf savunuculuğu olmak üzere farklı şekillerde yapılabilmektedir (Ezell, 1994, s. 37). Savunuculuğun sistem düzeyini ifade eden bu şekillerin yanı sıra savunuculuk, hizmet türü (aile hizmeti ya da vaka yönetimi), biçimi (alıcılara yönelik sosyal tepki) ve alıcıların tasnifi (akıl hastaları vb.) gibi kategorilerde de ele alınabilmektedir (Freddolino vd., 2004, s. 119). Savunuculuk, daha çok makro ya da politika uygulamalarıyla yakından ilişkili olarak ele alınmaktadır. Ancak bu makro ya da politika uygulamaları, bireysel düzeyden tamamen kopuk değildir. Savunuculukla ilgili bilinmesi gereken, tabandan tavana bir düzeyi kapsıyor oluşudur (McLaughlin, 2009, s. 52). Savunuculuk, sosyal hizmet uzmanlarının politik arenada yer almalarına imkan veren önemli bir faaliyettir. Lobicilik ve siyasi kampanyalar üzerinde gerçekleştirilecek çalışmaları da içeren savunuculuk, politik düzeyde yaratabileceği makro etkiler ile muazzam bir sosyal hizmet faaliyetidir (Miller vd., 2019, s. 455). Yasa yapım süreçlerine katılım ve adaletsizlik yaratacak durumlara karşı olan mücadele, sosyal hizmetin savunuculuk rolünün diğer görünümleridir (Mitchell ve Lynch, 2003, s. 19). Görülebileceği üzere sosyal hizmetin doğasında bulunan savunuculuk rolü, denizcilerin devletten bekledikleri müdahaleler için önemli bir cevaptır. Sosyal hizmetin savunuculuk rolü ile denizciler adına lobi faaliyetleri yürütmek, onları ilgilendiren yasa yapım ya da

yasalardaki değişiklik süreçlerine doğrudan katılım sağlamak sosyal hizmetin savunuculuk rolü ile mümkündür. Savunuculuk rolü, İSHU'ların da sahip olduğu ve kullanmaktan imtina etmedikleri bir roldür (Bates ve Thompson, 2007, s. 279). Dolayısıyla denizcilerin devletten müdahale beklentilerine cevap verebilmek için İSH'nin oldukça etkin ve doğru uygulamaları hayata geçirebileceğini söylemek mümkündür.

Beklentiler-istekler ana teması altında ortaya çıkan bir başka kategori “sendikanın çalışanı desteklemesi” kategorisidir. Denizciler, güvenebilecekleri bir kurum olarak sendikaları görmektedirler. Ancak yeterince destek göremediklerini ve sendikaların yeterince etkin olamadıklarını da düşünmektedirler.

Sosyal hizmet, sendikalarla tarihi bağlantılara sahip bir meslek ve disiplindir. Özellikle yerleşim evi hareketinin ortaya çıktığı dönemde çalışanların bazı haklarının düzeltilmesi için mücadele edilmiştir (Trattner, 1999, s. 12). Yine aynı dönemde işçilerin örgütlenmesi ve onlara yönelik gelir desteği sağlanması gibi faaliyetler yürütülmüş ve bunlar ideolojiden bağımsız şekilde yerine getirilmiştir (Reisch ve Andrews, 2001, s. 38). İlgili dönemde Jane Addams, Florence Kelly ve Lilian Wald gibi öncü isimler, çeşitli sendikaların kuruluş süreçlerinde yer almışlar ve aktivizm faaliyetleri yürütmüşlerdir (Scanlon ve Harding, 2005, s. 11). Sosyal hizmetin sendikalarla olan bu tarihi bağlantısı, yalnızca ücret ekseninde değil aynı zamanda işçilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi bağlamındadır (Alexander vd., 1980, s. 216). Dolayısıyla, sosyal hizmetin ortaya çıktığı ilk dönemde sendikalarla kurduğu bu bağlantılar çalışanı yalnızca çalışan olarak değil aynı zamanda çevresi içinde değerlendirme ekseninde ve İSH ile doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca İSHU'ların sahip olduğu, çatışmaları ortadan kaldırmak için kullanılabilecek arabuluculuk rolü (Bates ve Thompson, 2007, s. 279) de kullanılabilecek önemli bir roldür. İşçi-sendika-işveren üçgeninde kullanılabilecek arabuluculuk, çalışanların haklarının gözetilmesi ve işverenlerle yapıcı şekilde iletişime geçmek açısından oldukça kritiktir.

İSH'nin sendikalarla olan ilişkisi ÜDP'ler ekseninde ortaya çıkmış ve hala sürmektedir. 1924-40 arası dönemde İSHU'lar, yerel sendikalar bünyesinde istihdam edilmişler ve çalışanlara yönelik psiko-sosyal destek sunmuşlardır (Masi, 2020, s. 54). 1940'lı yıllarda ise Bertha Reynolds önderliğinde büyük bir sendikada ilk ÜDP olarak bilinen program hayata geçirilmiştir (Molloy ve Burmeister, 1990, s. 38). Ancak

ÜDP'lerin asıl gelişiminin 1970'li yıllarda olduğunu söylemek mümkündür (Golan ve Bamberger, 2009, s. 400). Sonraki süreçte artarak devam eden ÜDP faaliyetleri, çalışan yanlısı olmalarıyla önemlidir ve İSH için önemli bir uygulama alanıdır (Nurhadi, 2020, s. 109). Dolayısıyla sendikalar aracılığıyla çalışanlara yönelik İSH faaliyetleri sunmanın söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple sendikalar ile ortak projeler gerçekleştirmek önemlidir. Bunların yanı sıra toplu iş sözleşmeleri ile işçiler için elde edilecek kazanımlara dair sosyal hizmetin varlığı önemlidir. Toplu iş sözleşmelerine, çalışanların psiko-sosyal sağlığını içeren maddelerin konulmasına dair bir sosyal hizmet rehberliği doğru ve etkili olabilecektir (Küsmez ve Ulu, 2020, s. 248). Ayrıca şirketlerin İSH'yi hayata geçirmek istememeleri halinde de sendikalar aracılığıyla savunuculuk faaliyetleri yürütmek ve işverenler üzerinde bir baskı oluşturmak söz konusu olabilir. Ancak bu baskının yıkıcı değil, iki taraf için de olumlu etkilerin gözetildiği bir çerçevede yapılması önemlidir. Zira sendikalar, İSH faaliyetlerinin yürütülmesi için bir sağlayıcı olabilecekleri gibi arabulucu pozisyonunda da olabilirler. Bu da İSH için sendikal bağlantıların mutlak olması gerektiği anlamına gelebilir. Dolayısıyla denizcilerin beklentilerine yanıt verilebilmesi hususunda sendikaların oldukça önemli olduğu ifade edilebilir.

Beklentiler-istekler ana temasında ortaya çıkan son kategori “denizcilik aktörlerinin koordineli çalışması” kategorisidir. Denizciler, kendilerine yönelik hizmet sunan kurumlar ya da kuruluşların organize bir şekilde hizmet sunmalarını istemektedirler. Sosyal hizmet uzmanları, sahip oldukları birçok rolün yanı sıra koordinasyona dair de role sahiptirler. Özellikle bulunan hizmetlerin koordine edilmesi, sosyal hizmet uzmanlarının sık sık yaptıkları bir faaliyettir (Bunger, 2010, s. 385). Dolayısıyla İSH bünyesinde bu hizmetin yerine getirilmesi söz konusudur. Denizcilerin bekledikleri bu koordinasyon isteğine, İSHU'lar tüm denizcilik aktörleriyle iletişime geçerek ve sunulacak hizmetleri ihtiyaçlara göre koordine ederek cevap verebilirler. Şirket bünyesinde yapılabilecek bu faaliyet, sendika bünyesinde de yerine getirilebilir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Araştırma sonuçlarına dayalı öneriler

Bu araştırmada, İSH bağlamında uzak yolda çalışan denizcilerin psikososyal sorunları incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle denizcilik şirketlerine,

denizcilik alanında faaliyet gösteren profesyonellere ve sosyal hizmet uzmanlarına yönelik sunulabilecek öneriler şu şekildedir:

1. Uzak yolda çalışan denizcilerin psikososyal sorunları, uzak yola gidişleriyle başlamaktadır. Uzak yola gidiş, evden ve aileden ayrılma süreci olarak ifade edilebilir. Aile, sosyal hizmet meslek ve disiplini için çok önemli bir temsile sahiptir. Sosyal hizmet, tasarlanacak uygulamalarda ailelere yönelik özel tekniklere sahiptir. Bu husus, İSH için aynı nitelikte önem taşımaktadır. Denizcilik şirketleri bünyesinde kurulacak İSH birimi kapsamında yapılacak uygulamaların başlangıç noktası iş ve ailenin ayrılmaz bir bütün olarak ele alınmasıdır. Bu birimde görev yapacak İSHU'ların, denizcilerin ailelerine yönelik bilgi sahibi olmaları, ailenin taşıdığı öneme dair farkındalık taşımaları ve aile kaynaklı sorunlara çözümler üretmeleri, denizcilerin ayrılık süreçlerinde sahip oldukları çekincelerin önlenmesi açısından önemli olacaktır. Bunun yanı sıra, ayrılık sürecine yönelik İSH birimi bünyesinde planlanacak psikoeğitimler ve hazırlanacak el kitapları da sürecin olumsuz etkilerini azaltabilir. Dolayısıyla denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimince hayata geçirilecek bu faaliyetlerin, denizcilerin ayrılık sebepli yaşayacakları olumsuz deneyimleri azaltacağı düşünülmektedir.
2. Araştırma kapsamında, denizcilerin uzak yola gidiş süreçlerinde yaşadıkları sorunlara rağmen mesleği tercih etmelerindeki önemli unsurun para olduğu görülmüştür. Denizciler, birçok soruna katlanma sebepleri olarak parayı öne sürmüşlerdir. Para, verimliliği ve performansı artırmasıyla önemli bir faktördür. İSH, aynı zamanda çalışanların verimlilik ve performanslarını artırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç, İSH'nin denizcilik şirketleri bünyesinde hayata geçirilmesini sağlayabilecek önemli bir nedene dönüşebilir. İSH, çalışanların biyopsikososyal değerlendirmelerini yapmak zorundadır. Para, bu değerlendirmede önemli bir rol oynayacağından hesaba katılmalıdır. Dolayısıyla, denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi tarafından yapılacak ücret değerlendirmeleri ve şirket bünyesinde savunuculuk faaliyetlerinin yürütülmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Birimde görev yapan İSHU'lar, ücret artışının olumlu etkilerine yönelik parametreleri takip edip görev yaptıkları şirkete raporlamalar yapmalıdır. Bu raporlamalar ile

şirketlerin ücret konusunda daha yapıcı olacağı düşünülmektedir. İSH birimi tarafından yapılacak bu ücret takibi ve savunuculuğu, sosyal hizmetin sendikal bağlantılarıyla ilişkili olacağından İSH için yabancı bir faaliyet olmayacaktır. Bu, İSHU'lar tarafından denizcilik şirketlerinde yapılacak faaliyetlerin kuramsal bir zemine oturması açısından da önemli olacaktır.

3. Uzak yolda çalışan denizciler, evden ayrılıp gemiye geldikleri ilk süreçte uyum sorunu yaşamaktadırlar. Sosyal hizmet sahip olduğu genelci anlayış ile birey-çevre uyumunu birincil husus olarak ele almaktadır. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi, bu anlayışa paralel olarak denizcilerin gemide yaşayacakları uyum sorunlarının önlenmesi için önemli uygulamaları hayata geçirebilir. Denizcilere yönelik oryantasyon programlarının oluşturulması, bu programların yaşanacak sorunları iyi analiz etmesi ve bu sorunlara yönelik psikoeğitim programlarının oluşturulması fayda sağlayabilir. İSH birimi bünyesinde oluşturulacak oryantasyon programlarının bir talimatname içermesi ve bu talimatnamenin detaylı olarak gün-saat şeklinde tasarlanması sorunları azaltabilecektir. Geminin genel uyumunu yükseltmek de sorunların azaltılması ve denizcilerin uyumlarının kolaylaştırılması açısından önemlidir. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde anlayışı geliştirecek eğitimlerin tasarlanması ve böylece işyeri uyumunun yükseltilerek daha kabul edici bir ortamın yaratılması mümkün olabilecektir.
4. Araştırma kapsamında uzak yolda çalışan denizcilerin aşırı mesai ve sorumluluktan kaynaklı sorun yaşadıkları görülmüştür. Aşırı mesai ve sorumluluğa maruz kalmak, denizciler üzerinde stres yaratmaktadır. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi, bu strese yönelik stres yönetimi programları geliştirebilir ve uygulayabilir. Aşırı mesaiye neden olan ve denizciler üzerinde sorumluluk yaratan hususların analiz edilmesi, gemi ve işin yeniden tasarlanması yine İSH birimince hayata geçirilebilecek uygulamalardır. İSH biriminde, aşırı mesai ve sorumluluğun olumsuz etki ettiği ruh sağlığını iyileştirmeye yönelik uygulamalar tasarlanabilir ve akran danışmanlığı aktive edebilir. Akran danışmanlığı, sürekli bir arada olan denizciler için önem arz etmektedir. Bireysel baş etme yöntemlerini

desteklemenin ve çözüm odaklı uygulamaların geliştirilmesinin de uzak yolda çalışan denizcilere fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

5. Uzak yolda çalışan denizciler, çalıştıkları süre boyunca ailelerini düşünmekte ve onlara yönelik yoğun özlem hissetmektedirler. Bu, işe olumsuz olarak yansıyan bir nitelik kazandığında sorun halini almaktadır. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde ayrılığın yarattığı etkilere dair şirket yönetimlerine eğitim vermek ve böylece konuya ilişkin farkındalık oluşturmak önemlidir. İSH biriminin yürüteceği bu faaliyetler, denizcilerin ailelerine yönelik isteklerine dair bir savunuculuk da içerecektir. İSH biriminde oluşturulacak iş/aile programları ve aile/evlilik danışmanlığının sunulması, denizcilerin aile kaynaklı sorunlarına yönelik önemli çözümler olabilir. Sorunu aşamayan denizciler için bireysel danışmanlık da sunulabilir.
6. Uzak yolda çalışan denizciler, zaman zaman birbirleriyle iletişim kurarken sorunlar yaşamaktadırlar. Zabitlerin tavrı da bu iletişim sorunlarıyla ilişkili olarak denizcilerin sorun yaşamalarına sebep olabilmektedir. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde görev yapacak İSHU'lar, çok kültürlü işyerleri olan gemilerde, kültürel farkındalığı artırmak için bilinç yükseltme çalışmaları yapabilirler. Böylece denizciler arasında ortaya çıkabilecek iletişim kaynaklı çatışmalar önlenabilir. İletişim problemlerine yönelik gemide analiz yapmak ve bu analiz sonucunda iletişimi güçlendirecek uygulama ve organizasyonları hayata geçirmek sorunların önlenmesinde etkili olabilir. Gemilerde, iletişimin belirli kalıplara sahip olabileceği ve bunun kültüre göre farklılık gösterebileceğine ilişkin eğitimler verilmesi etkili bir çözüm olabilir. Zabitlerin tavrını iyileştirmeye yönelik yönetsel hususları barındıran geri bildirim ve rehberlik sunmak da İSH biriminin soruna dair üreteceği çözümlerden biri olabilir.
7. Uzak yolda çalışan denizciler, birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarının belli oranda kalifiye olmalarını istemektedirler. Kalifiye olmayan personel, çalışmayı zorlaştırmaktadır. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi, bu personellerin işe alım süreçlerinde gerekli değerlendirmelerin yapılmasında, yetersiz olan personelin başlangıçta elenmesinde ve böylece personel devir hızının düşürülmesinde etkili olabilir. Ayrıca şirket bünyesindeki İSH

biriminin, devlet tarafından yürütülen sağlık muayenelerine entegre olması, bilgi bankası kurmak ve böylece gemide çalışmaya uygun olmayan denizcilerin öncesinde belirlenmesi açısından da önemlidir. Ancak bu süreç halihazırda uygulanmıyorsa, personel işe alındıktan sonra İSH birimi tarafından oluşturulacak iş geliştirme eğitimleri ve işe yönelik destekleyici eğitimler sunmak, sorunları azaltabilir. Bu, yapılan işin kalitesinin sürekli olarak artırılmasına da olanak sağlayabilir.

8. Uzak yolda çalışan denizciler, iş arkadaşlarının iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürdükleri için çalışmalarının zorlaştığını ifade etmişlerdir. İSH, bu iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını çözmek adına önceden yaşanmış sorunların araştırılması ve sınıflandırılmasında etkin olabilir. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde sorumsuz davranışları bulunan ve bu sebeple güvenliği tehlikeye atan denizcilere yönelik davranış değiştirme programları tasarlanabilir. İSH biriminin, güvenlik programlarının tasarlanması ve kıdemli denizcilerin süpervizörlük yapacağı bir sistem kurulmasında üstleneceği roller, ilgili soruna yönelik önemli bir çözüm olabilir. İSH birimince mevzuata dair takip yapmanın ve değişiklikleri denizcilere aktarmanın sorunlara çözüm üretilebilmesinde olumlu etki yaratabilecek diğer bir yöntem olacağı düşünülmektedir.
9. Uzak yolda çalışan denizciler, gemideki dış faktörlerin sebep olduğu hava, statik elektriklenme ve vibrasyon gibi sorunlardan muzdariptirler. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde, dış faktörlerin sebep olduğu sorunları aza indirmek için gemiye yönelik fiziksel düzenlemeler yapılabilir. Dış faktörlerin sebep olduğu sorunların yerinde analizi, düzenlemelerin işlevsel olmasında etkili olacaktır. Denizcilere zor koşullarda nasıl davranacaklarına ilişkin psiko-eğitimler sunmanın ve kriz anlarında BDT uygulamalarından yararlanmanın da soruna yönelik İSH çözümleri olabileceği düşünülmektedir.
10. Uzak yolda çalışan denizciler, çeşitli sebepler nedeniyle uzak yolu bırakmak istemektedirler. Süreğen bir olumsuz istekle işi sürdürmek oldukça zordur. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi tarafından, denizcilerin moralleri takip edilebilir ve iyileştirilmelerin sağlanabilmesi için motivasyonu artırıcı rekreasyon faaliyetleri tasarlanabilir. Bu programlar, denizcilerin iş

tatminlerini artırabilir ki İSH birimince denizcilerin tatmininin sürekli takip edilmesi de önemlidir. Denizciler, ailevi sebeplerden ötürü uzak yolu bırakmak istiyorlarsa aile dostu programların tasarlanması ve aile bireylerinin bu programlara dahil edilmesi konuya ilişkin faydalı İSH faaliyetleri olacaktır.

11. Uzak yolda çalışan denizciler, denizciliğin sahip olduğu olağan dışı özelliklerin etkisiyle kendilerini hapisshanede gibi algılamakta ve mahrumiyet hissetmektedirler. Bu algı ve hissin ortaya çıkışında internetin çekmeyişi ve özel günleri kaçırmamanın etkisi büyüktür. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi aracılığıyla izolasyon hissini azaltacak çalışmalar yapmak mümkündür. Personelin birbiriyle sağlıklı iletişim kurması, bu izolasyon hissini azaltabileceğinden iletişimi güçlendirici uygulamalar hayata geçirilebilir. Denizcilerin mahrumiyet hislerinde özel günleri kaçırmak yani ailelerinden uzakta olmak önemli bir etkidir. İSH birimi tarafından tasarlanacak denizcilerin ailelerine yönelik özel gün destekleri, denizcilerin karada olamamalarına rağmen ailelerinin desteklendiğini görmelerini sağlayacak ve bu olumlu bir etki yaratabilecektir. Denizcilerin izinlerinin esnek olmasını sağlamak ve buna yönelik İSH birimince çalışmalar yapmak yine önemli bir çözüm olabilir. Denizcilerin çekmeyen internet sorunundan muzdarip olmalarının önüne geçmek için ise İSH biriminin güdümünde şirket bünyesinde sürekli iletişime açık, acil destek hattı kurmak denizcilerin izole olma hislerini azaltabilir.

12. Uzak yolda çalışan denizciler, gemide bulundukları süreçte psikolojik sorunlardan muzdarip olabilmektedirler. Bu psikolojik sorunlar güvensizlik, yalnızlık, travma ve kaygı-korku gibi görünümlere sahip olabilmektedir. Bu sorunlara çözüm üretilmesinde İSH'nin uygulama modeli olan ÇDP'ler etkin olabilir. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimine bağlı oluşturulacak ÇDP'lerde, denizcilere bireysel danışmanlık hizmeti sunulabilir. Denizcilerin çok uzun süreler boyunca bir arada olmalarından faydalanmak ve bunu iyileştirici kılmak için akran destek programları oluşturmak fayda sağlayabilir. Denizciler, aile kaynaklı sorunlar yaşayabildikleri için bu sorunlara yönelik danışmanlık hizmetleri tasarlayanın ve hatta karadaki aile bireylerini de danışmanlık sürecine dahil etmenin fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

ÇDP'ler aracılığıyla evlilik/aile danışmanlığı programları aktive edilebilir. İSH birimi uhdesindeki bu hizmetler, denizcilerin katılımlarının sağlanabilmesi için çevrimiçi olabileceği gibi acil destek hattı ya da telefon aracılığıyla sunulabilir.

13. Uzak yolda çalışan denizciler, yaşadıkları sorunların yanı sıra bu sorunlarla baş etmek için çeşitli mekanizmalar geliştirmektedirler. Baş etme yöntemlerine yönelik denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi bünyesinde iyileştirmeler yapmak ve bunları sorunların çözümünde kullanmak denizciler üzerinde olumlu değişimler yaratabilecektir. Bu husus, sorunların çözümünde denizcilerin doğrudan özne olmaları için önemlidir ve İSH nosyonu ile uyumludur.
14. Uzak yolda çalışan denizciler, gemideki görev süreleri dolduğunda karaya izne gelmektedirler. Denizciler, bu izne gidiş anını kendileri için bayram olarak görmektedirler. Denizciler için izne gidişin bu denli önemli olması, denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde planlanacak uygulamalar için önem arz etmektedir. İzne dönüşler desteklenmeli ve ertelenmemelidir. Buna yönelik İSH birimi bünyesinde iş geliştirme programları tasarlanmanın ve stratejik planlar oluşturma faydalı olacağı düşünülmektedir.
15. Uzak yolda çalışan denizciler karaya dönüş anlarını bayrama benzetseler de uyum sorunlarından kurtulamamaktadırlar. Denizciler bu uyum sorunlarını “sudan çıkmış balık” benzetmesiyle ifade etmektedirler. Bu uyum sorunlarının aşılmasında denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde oluşturulacak, karaya uyumu kolaylaştıracak oryantasyon programlarının tasarlanması etkili olabilir. Ayrıca karaya döndükten sonra yaşanacak sorunlara yönelik bireysel danışmanlık hizmetleri sunmak da denizciler için fayda sağlayabilecektir.
16. Uzak yolda çalışan denizciler, evlerine döndüklerinde ailelerinden anlayış/takdir beklemektedirler. Ancak bunu görememeleri halinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. Denizci ailelerinin, denizciler gemideyken şirket bünyesinde kurulacak İSH birimi tarafından sorunlarla alakalı desteklenmeleri ve bunlara yönelik programlar oluşturulması sorunların erken çözümünü sağlayabilir. Bunun yanı sıra aile bireylerinin denizci bireyle iletişimlerini düzenleyici eğitimler düzenlemek ve danışmanlık sunmak fayda sağlayabilir.

Aile/evlilik danışmanlığının İSH biriminde işler olması yine sorunların çözümünde etkili olabilir.

17. Uzak yolda çalışan denizciler, izinde oldukları süreç boyunca aile bireyleriyle yoğun vakit geçirme isteğinde olmaktadır. Bu, gemide oldukları süreyi telafi etme biçimi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Telafi süreci, denizcilerin karadaki arkadaşlarıyla görüşmelerini olumsuz etkilemekte ve denizciler yalnızca aile bireyleriyle görüşmeyi tercih etmektedirler. Denizcilerin izin süreleri boyunca boş zamanlarını nasıl değerlendireceklerine yönelik yaşadıkları sorunlar, sosyal uyumsuzluğa sebep olmaktadır. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde denizcilerin izinlerine yönelik rekreasyon faaliyetleri planlamak ve bunları uygulamaya geçirmek, bu uyumsuzluğun önlenmesinde etkili olabilir. Ayrıca denizcilerin karaya dönmeden önce İSH birimi tarafından boş zaman sorunlarına yönelik eğitimlere tabi tutulmalarının da fayda sağlayacağı düşünülmektedir.
18. Uzak yolda çalışan denizciler, ekonomik tutum açısından “müsrif” ve “yatırımcı” olarak ikiye ayrılmaktadırlar. Her iki durum için de ekonomik danışmanlık gerekmektedir. Denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH biriminde ekonomik danışmanlık sunmak mümkündür. ÇDP’lerde ekonomik planlamacılar bulundurmak, denizciler için fayda sağlayabilir. Denizcilerin yatırım yapmadan önce belli parametreler hakkında bilgi sahibi olmaları gerekeceğinden yatırıma yönelik eğitimler sunulabilir. İSH bünyesinde bulunan emeklilik planlama programları da oldukça önemlidir. Denizcilerin erken emeklilik istemeleri halinde kazançlarını doğru kullanmaları önemli olacağından emeklilik planlama programlarına dahil edilmelerinin faydalı olacağı söylenebilir.
19. Uzak yolda çalışan denizciler, izinde belli bir süre geçirdikten sonra karaya uyum davranışları göstermektedirler. Denizcilerin karaya uyum davranışlarını desteklemek için karada oldukları süre boyunca denizcilik şirketlerinde kurulacak İSH birimi tarafından bireysel danışmanlık ve boş zaman faaliyetleriyle ilgili destek sunmak faydalı olabilir.
20. Uzak yolda çalışan denizciler, sorunlarına ilişkin çeşitli beklenti ve isteklere sahiptirler. Denizciler, bağlı bulundukları şirket tarafından önemsenmek

istemektedirler. Kendilerine değ er verilmesini isteyen denizciler, ailelerinin de bu s re e dahil edilmesini beklemektedirler. Denizciler, yaşadıkları sorunlara yönelik psikolojik destek sunulmasını gerekli görmektedirler. Denizcilik  irketlerinde kurulacak İSH biriminde psikolojik destek sunulması bu beklentiye cevap verebilir. İSH, aile bireylerini de uygulamalara dahil eden bir sosyal hizmet alanıdır. Dolayısıyla denizcilerin bu husustaki tüm beklentilerine İSH tarafından yanıt verilebilir.

21. Uzak yolda çalışan denizciler, devletten müdahale beklentisi içindedirler. Bu beklentinin asli sebebi denizcilerin kendi alanlarında, devleti yeterince etkin olarak görmemeleridir. Bu beklentiye yanıt verebilmek adına savunuculuk faaliyetleri yürütülebilir. Denizcilik  irketlerinde kurulacak İSH biriminde görev yapacak İSHU'lar tarafından yürütülecek lobi faaliyetleri ve denizcilerin yasa yapım süreçlerine katılımlarının sağlanması gibi faaliyetler, beklenen makro değişikliklerin hayata geçirilmesinde etkili olabilir.
22. Uzak yolda çalışan denizciler, sendikaları güvenilir kurumlar olarak görmekte ve destek beklemektedirler. Denizcilerin bu taleplerine cevap verebilmek İSH ile mümkündür. İSHU'lar, sahip oldukları arabulucu rolleriyle sendika ve denizciler arasında köprü görevi görebilirler. Sosyal hizmet meslek ve disiplininin sendikalarla olan tarihi bağlantıları da bunu mümkün kılmaktadır. İSH'nin bir uygulama modeli olan  DP'lerin denizcilere destek sunması mümkündür. Sendikalar bünyesinde hayata geçirilebilecek  DP'ler, denizcilerin sendika desteği isteklerine somut bir çözüm olabilir.
23. Uzak yolda çalışan denizcilerin bir kısmı  irket-sendika-devlet üçgeninde sunulacak hizmetlerin koordineli olmasını beklemektedirler. İSHU'ların koordinasyon sağlayıcı konumda olmaları bunu mümkün kılabilir. İSHU'lar, tüm aktörlerin koordineli şekilde çalışmasını ve denizcilere yönelik hizmetlerin ihtiyaçlara binaen koordine edilmesini sağlayabilirler.

5.3.2. Yeni araştırmalar için  oneriler

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle yeni yapılacak araştırmalar için  u  onerilerde bulunulabilir:

1. Araştırma gömülü desenle gerçekleştirilmiştir. Uzak yolda çalışan denizcilerle karma desen araştırmaları yapılabilir.
2. Bu araştırma yalnızca uzak yolda çalışan erkek denizcilerle gerçekleştirilmiştir. Yeni araştırmalara uzak yolda çalışan kadın denizciler eklenebilir.
3. Uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal sorunlarına ilişkin uygulamalı İSH alışmaları gerçekleştirilebilir.
4. Uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal sorunlarına ilişkin boylamsal çalışmalar yapılabilir.
5. Uzak yolda çalışan denizcilerin aileleri araştırmaya dahil edilmemiştir. Daha derin bir anlayış ve doğru İSH uygulamaları için denizci ailelerini içeren çalışmalar yapılabilir.
6. Uzak yolda çalışan denizcilerin gemiye ve karaya uyum süreçlerinde etkili olan dinamiklerin etkisini daha iyi anlayabilmek amacıyla lme araçlarının kullanıldığı çalışmalar yapılabilir.
7. Uzak yolda çalışan denizcilerin beklenti ve isteklerinden hareketle, devlet-sendika-şirket üçgenini kapsayan çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Abaya, A. R., Rivera, J. J. L., Roldan, S. ve Sarmiento, R. (2018). Does long-term length of stay on board affect the repatriation rates of seafarers?. *International Maritime Health*, 69(3), 157-162.
- ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu. (2014). *How the government measures unemployment*. Erişim adresi: https://www.bls.gov/cps/cps_htgm.pdf
- Abejuela, P. Z. (2020). *Impacts of training during vacation on Filipino seafarer's health and social life* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Abila, S. S. ve Tang, L. (2014). Trauma, post-trauma, and support in the shipping industry: The experience of Filipino seafarers after pirate attacks. *Marine Policy*, 46, 132-136.
- Abila, S. S. ve Acejo, I. L. (2021). Mental health of Filipino seafarers and its implications for seafarers' education. *International Maritime Health*, 72(3), 183-192.
- Acar, H. ve Çamur Duyan, G. (2003). Dünyada sosyal hizmet mesleğinin ortaya çıkışı ve gelişimi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 14(1), 1-19.
- Acejo, I. (2012). Seafarers and transnationalism: Ways of belongingness ashore and aboard. *Journal of Intercultural Studies*, 33(1), 69-84.
- Acejo, I. (2021). The experience of being a Filipino seafarer on a multinationally crewed ship. V. O. Gekara ve H. Sampson (Ed.). *The world of the seafarers - qualitative accounts of working in the global shipping industry* içinde (ss. 99-112). Springer.
- Agocs, C. ve Burr, C. (1996). Employment equity, affirmative action and managing diversity: assessing the differences. *International Journal of Manpower*, 17(4/5), 30-45.
- Ahn, Y. J., Yu, Y. U. ve Kim, J. K. (2021). Accident cause factor of fires and explosions in tankers using fault tree analysis. *Journal of Marine Science and Engineering*, 9(8), 844.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Teşkilat şeması*. Erişim adresi: <https://www.aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/teskilat-semasi/>
- Akan-Ellis, B. (2018). Trapped on love boat: Middling and transient entrapment among Balkan seafarers in the cruise industry. *Border Crossing*, 8(2), 393-408.
- Akella, D. (2020). *Understanding workplace bullying an ethical and legal perspective*. Palgrave Macmillan.
- Akabas, S. H. (1983). Industrial social work: Influencing the system at the workplace. Dinerman, M. (Ed.). *Social work in a turbulent world* içinde (s. 132). NASW.

- Akabas, S. H. ve Gates, L. B. (1993). Managing disability in the workplace: A role for social workers. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 239-255). NASW.
- Akabas, S. H. ve Kurzman, P. A. (2005). *Work and the workplace a resource for innovative policy and practice*. Columbia University Press.
- Aktaş, A. (2014). Çalışma hayatında kadınlara karşı psikolojik taciz: Türkiye’deki durum ve işyerinde sosyal hizmet odağında önerilen çözüm mekanizmaları. *UHBAB Journal*, 3(10), 1-23.
- Aleksandrov, I., Arnaudova, M., Stoyanov, V., Ivanova, V. ve Petrov, P. Y. (2015). On psychological and psychiatric impact of piracy on seafarers. *Journal of IMAB–Annual Proceeding Scientific Papers*, 21(4), 991-994.
- Alexander, B. L., Lichtenberg, P. ve Brunn, D. (1980). Social workers in unions: a survey. *Social Work*, 25(3), 216-223.
- Alexander, P. ve Smith, F. J. (1992). Employee Assistance Program utilization for substance abuse problems and organizational climate as perceived by supervisory personnel. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 15(1), 110-124.
- Alipio, C. (2013). Young men in the Philippines: Mapping the costs and debts of work, marriage, and family life. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 646(1), 214-232.
- Allen, P. H. ve Smith, A. P. (2011). New film on seafarers’ fatigue. *International Maritime Health*, 62(2), 155-155.
- Allen, P., Wardsworth, E. ve Smith, A. (2008). Seafarers’ fatigue: a review of the recent literature. *International Maritime Health*, 59(1-4), 81-92.
- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç. Ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 66-81.
- Alspector-Caspi, S. (1995). *The role of the Occupational Welfare Department of the General Federation of Labor in the development of occupational social work, in Israel, 1982-1992*. The Union Institute.
- Altındağ-Kumaş, Ö. (2020). Engellilik kavramı. M. Tekindal ve S. Attepe Özden (Ed.). *Engellilik alanında sosyal hizmet kuram ve uygulamaları* içinde (s. 19-31). Nobel Yayınları.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Aly, A. ve Green, L. (2010). Fear, anxiety and the state of terror. *Studies in Conflict & Terrorism*, 33(3), 268-281.

- An, J., Liu, Y., Sun, Y. ve Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 1-14.
- An, J., Wang, T., Du, D., Liu, Y., Fang, L. ve Zhao, L. (2020). The role of authentic leadership on engine-room resource management (ERM) team: An empirical study of Chinese engine room seafarers. *International Journal of Science*, 7(6), 109-120.
- Anantharaman, M., Islam, R., Khan, F., Garaniya, V. ve Lewarn, B. (2020). Emergency preparedness for management of main propulsion engine failure on a bulker during harsh weather at sea. *Safety in Extreme Environments*, 2, 103-111.
- Anastasiou, D. ve Kauffman, J. M. (2013). The social model of disability: Dichotomy between impairment and disability. *The Journal of Medicine and Philosophy* 38(4), 441-459.
- Anderson, C. ve Stark, C. (1985). Emerging issues from job relocation in the high tech field: Implications for employee assistance programs. *Employee Assistance Quarterly*, 1(2), 37-54.
- Anderson, S. ve Winefield, A. H. (2011). The impact of underemployment on psychological health, physical health, and work attitudes. D. C. Maynard ve D. C. Feldman (Ed.). *Underemployment psychological, economic, and social challenges* içinde (pp. 165-185). Springer.
- Andruskiene, J., Barseviciene, S. ve Varoneckas, G. (2016). Poor sleep, anxiety, depression and other occupational health risks in seafaring population. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 10(1), 19-26.
- Anema, J. C. ve Sligar, S. R. (2010). Innovation in the workplace: Evaluation of a pilot employee assistance program serving persons with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 76(4), 9-17.
- Arandelović, M. ve Ilić, I. (2006). Stress in workplace-possible prevention. *Facta Universitatis*, 13(3), 139-144.
- Arthur, A. R. (2000). Employee assistance programmes: The emperor's new clothes of stress management?. *British Journal of Guidance & Counselling*, 28(4), 549-559.
- Asis-Castro, A. L. ve Edralin, D. M. (2022). Happiness at work: Seafarers' experience in a maritime company. *DLSU Business & Economic Review*, 32(1), 120-135.
- Atchley, R. (2000). *Social forces and aging*. Wadsworth Thomson Learning.
- Attepe Özden, S. (2020). Engellilik ile ilgili modeller. M. Tekindal ve S. Attepe Özden (Ed.). *Engellilik alanında sosyal hizmet kuram ve uygulamaları* içinde (s.33-41). Nobel Yayınları.

- Attridge, M., Amaral, T., Bjornson, T., Goplerud, E., Herlihy, P., McPherson, T., Paul R., Routledge, S., Sharar, D., Stephenson, D. ve Teems, L. (2009). EAP services, programs and delivery channels. *EASNA Research Notes*, 1(4), 1-6.
- Attridge, M. (2010). Resources for employers interested in employee assistance programs: A summary of EASNA's purchaser's guide and research notes. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(1), 34-45.
- Attridge M. (2012). Employee assistance programs: Evidence and current trends. Gatchel R., Schultz I. (Ed.). *Handbook of occupational health and wellness. handbooks in health, work, and disability* içinde (ss. 441-467). Springer.
- Attridge, M. (2016). EAP integration with disability case management. *Journal of Employee Assistance*, 46(2), 26-27.
- Attridge, M. (2019). A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 622-629.
- Avcı, Ö. (2021). *Şehirlerarası yolcu taşımacılığı yapan otobüs şoförlerinin çalışma koşullarının mesleki sosyal hizmet bağlamında değerlendirilmesi: Nitel bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- AVİTA. (2022). *Çalışan destek programı*. Erişim adresi: <https://avita.com.tr/calisan-destek-programi/>
- Axinn, J. ve Stern, M.J. (2001). *Social welfare: A history of the American response to need* (5. Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Azaiza, F., Soffer, M. ve Taubman, D. (2015). Social work education in Israel. *Social Sciences*, 76(1), 75-94.
- Azzopardi, C. ve McNeill, T. (2016). From cultural competence to cultural consciousness: Transitioning to a critical approach to working across differences in social work. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 25(4), 282-299.
- Baah-Boateng, W. (2015). Unemployment in Africa: how appropriate is the global definition and measurement for policy purpose. *International Journal of Manpower*, 36(5), 650-667.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. ve Sonnenstuhl, W. J. (1996). The organizational transformation process: The micropolitics of dissonance reduction and the alignment of logics of action. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 477-506.
- Bai, X., Zhang, X., Li, K. X., Zhou, Y. ve Yuen, K. F. (2021). Research topics and trends in the maritime transport: A structural topic model. *Transport Policy*, 102, 11-24.
- Bakalinsky, R. (1980). People vs. profits: Social work in industry. *Social Work*, 25(6), 471-475.

- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (10. Ed.). PEGEM Akademi.
- Balgopal, P. R. (1989). Occupational social work: An expanded clinical perspective. *Social Work*, 34(5), 437-442.
- Balgopal, P. R. (1990). Establishing employee assistance programs: A cross-cultural perspective. *Employee Assistance Quarterly*, 5(2), 1-20.
- Balık, İ., Aksay, K. ve Şenbursa, N. (2015). Marine transportation in Turkey and a future perspective. *Turkish Journal of Maritime and Marine Sciences*, 1(1), 48-60.
- Bamberger, P. ve Sonnenstuhl, W. J. (1995). Peer referral networks and utilization of a union-based EAP. *Journal of Drug Issues*, 25(2), 291-312.
- Banks, S. (2008). Critical commentary: Social work ethics. *The British Journal of Social Work*, 38(6), 1238-1249.
- Bao, J., Li, Y., Zheng, G. ve Zhang, P. (2021). Exploring into contributing factors to young seafarer turnover: empirical evidence from China. *The Journal of Navigation*, 74(4), 914-930.
- Bargal, D. (1983). Professional and ethical issues in providing social services in work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 3(3), 37-46.
- Bargal, D. (1993). An international perspective on the development of social work in the workplace. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 372-385). NASW.
- Bargal, D. (1999). The future development of occupational social work. *Administration in social work*, 23(3-4), 139-156.
- Bargal, D. ve Karger, H. J. (1992). Occupational social work and the new global economy. *Administration in Social work*, 15(4), 95-109.
- Bargal, D. ve Shamir, B. (1983). Job description of occupational welfare: A tool in role development. *Administration in Social Work*, 8(1), 59-71.
- Barnes, C. (2000). A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical social policy*, 20(4), 441-457.
- Barnett, A. I., Hall, W., Fry, C. L., Dilkes-Frayne, E. ve Carter, A. (2018). Drug and alcohol treatment providers' views about the disease model of addiction and its impact on clinical practice: A systematic review. *Drug and alcohol review*, 37(6), 697-720.
- Barnett, M., Gatfield, D., Overgaard, B., Pekcan, C. ve Graveson, A. (2006). Barriers to progress or windows of opportunity? A study in career path mapping in the maritime industries. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 5, 127-142.
- Barsan, E., Surugiu, F. ve Dragomir, C. (2012). Factors of human resources competitiveness in maritime transport. *TransNav, International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 6(1), 89-92.

- Bartłomiejski, R. (2010). Basic personality patterns of seamen and their life companions in the light of social and professional conditions. *Roczniki Sociologii Morskiej, Annual of Marine Sociology*, 19, 1-15.
- Bartram, M., Atanackovic, J., Runnels, V., Bourgeault, I. L., Fournier, C., Kovacina, N., Contant, A., MacDonald, L., Porteous, N. ve Renaud, A. (2020). Applying gender-based analysis plus to Employee Assistance Programs: A Canadian perspective. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(2), 80-99.
- Barusch, A., Gringeri, C. ve George, M. (2011). Rigor in qualitative social work research: A review of strategies used in published articles. *Social Work Research*, 35(1), 11-19.
- Bates, J. ve Thompson, N. (2007). Workplace well-being: An occupational social work approach. *Illness, Crisis & Loss*, 15(3), 273-284.
- Baumgartner, E. ve Sommerfeld, P. (2016). *Betriebliche soziale Arbeit: empirische analyse und theoretische verortung*. Springer-Verlag.
- Baum-Talmor, P. (2021). Careers at sea: Exploring seafarers motivations and aspirations. V. O. Gekara ve H. Sampson (Ed.). *The world of the seafarers - qualitative accounts of working in the global shipping industry* içinde (ss. 51-64). Springer.
- Baybora, D. (2010). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 1-30.
- Baygi, F., Shidfar, F., Sheidaei, A., Farshad, A., Mansourian, M. ve Blome, C. (2022). Psychosocial issues and sleep quality among seafarers: a mixed methods study. *BMC public health*, 22(1), 1-10.
- Baygi, F., Smith, A., Mohammadian Khonsari, N., Mohammadi-Nasrabadi, F., Mahmoodi, Z., Mahdavi-Gorabi, A. ve Qorbani, M. (2022). Seafarers' mental health status and life satisfaction: Structural equation model. *Frontiers in public health*, 10, 1-8.
- Baylon, A. M. ve Santos, V. E. M. R. (2011). The challenges in Philippine maritime education and training. *International Journal of Innovative Interdisciplinary Research*, 1(1), 34-43.
- Baylon, A. M., & Santos, E. M. R. (2015). Attractions, problems, challenges, issues and coping strategies of the seafaring career: MAAP seafarers perspectives. *Safety of marine transport: Marine navigation and safety of sea transportation*, 21-30.
- Beckett, J. O. ve Root, K. A. (1990). Displaced Workers, Unemployment and Social Work Intervention. *Journal of International & Comparative Social Welfare*, 6(1-2), 89-111.
- Bendicio, D. D. (2019). *A phenomenological study of Filipino seafarers* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Politechnic University of the Philippines.

- Bilik, S. (1988). EAPs in Germany: Options for transatlantic exchange. *Employee Assistance Quarterly*, 3(2), 83-97.
- Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmesi. (1982). *Convention*. Erişim adresi: https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/texts/unclos/unclos_e.pdf
- Bjelland, M. J., Bruyere, S. M., von Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A. ve Webber, D. A. (2010). Age and disability employment discrimination: Occupational rehabilitation implications. *Journal of occupational rehabilitation*, 20, 456-471.
- Blau, J. ve Abramovitz, A. (2003). *The dynamics of social welfare policy*. New York: Oxford University Press.
- Bliss, D. L. ve Ginn, H. (2021). Expanding presence of social work advocacy on the national stage. *Journal of Social Work Education*, 57(3), 432-444.
- Borgersen, H. C., Hystad, S. W., Larsson, G. ve Eid, J. (2014). Authentic leadership and safety climate among seafarers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(4), 394-402.
- Borovnik, M. (2005). Seafarers' "maritime culture" and the "i-kiribati way of life": The formation of flexible identities?. *Singapore Journal of Tropical Geography*, 26(2), 132-150.
- Borovnik, M. (2006). Working overseas: Seafarers' remittances and their distribution in Kiribati. *Asia Pacific Viewpoint*, 47(1), 151-161.
- Borovnik, M. (2011). Occupational health and safety of merchant seafarers from Kiribati and Tuvalu. *Asia Pacific Viewpoint*, 52(3), 333-346.
- Bouzikos, S., Afsharian, A., Dollard, M. ve Brecht, O. (2022). Contextualising the effectiveness of an employee assistance program intervention on psychological health: The role of corporate climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 1-15.
- Branch, S., Murray, J. ve Ramsay, S. (2012). Workplace bullying -what can be done to prevent and manage it?. W. J. Rothwell (Ed.). *The encyclopedia of human resource management: Thematic essays içinde* (ss. 181-196). John&Wiley Sons, Inc.
- Brandsma, J. W. ve Van Brakel, W. H. (2003). WHO disability grading: operational definitions. *Leprosy review*, 74(4), 366-373.
- Brenker, M., Möckel, S., Küper, M., Schmid, S., Spann, M. ve Strohschneider, S. (2017). Challenges of multinational crewing: a qualitative study with cadets. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 16, 365-384.
- Briar, K. (1983). Unemployment: Toward a social work agenda. *Social Work*, 28(3), 211-216.
- Briar, K. (1987). *Social work and the unemployed*. National Association of Social Workers.

- Brodziaski, J. D. ve Goyer, K. (1987). Employee assistance program utilization and client gender. *Employee Assistance Quarterly*, 3(1), 1-13.
- Brooks, S. K. ve Greenberg, N. (2022). Mental health and psychological wellbeing of maritime personnel: a systematic review. *BMC psychology*, 10(1), 1-26.
- Brummett, P. O. D. (1999). Successfully matching employee to substance abuse treatment through non-routinized employee assistance program (EAP) referral. *Employee Assistance Quarterly*, 15(1), 1-20.
- Brown, L. N. (2022). *Don't let the little man live in yor head for free an interpretive phenomenological analysis of seafarers with reportedly high levels of well-being* (Yayınlanmamış doktora tezi). Rhodes University.
- Bunger, A. C. (2010). Defining service coordination: A social work perspective. *Journal of Social Service Research*, 36(5), 385-401.
- Cadsby, C. B., Song, F. ve Tapon, F. (2007). Sorting and incentive effects of pay for performance: An experimental investigation. *Academy of Management Journal*, 50(2), 387-405.
- Caesar, L. D., Cahoon, S. ve Fei, J. (2015). Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14, 141-157.
- Caesar, L. D., Cahoon, S. ve Fei, J. (2020). Understanding the complexity of retention among seafarers: a perspective of Australian employers. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 12(1), 16-41.
- Caesar, L. D., Lewis, J., Afenyo, M. ve Brho, M. (2021). Global maritime piracy: Impact on seafaring and the factors shaping confrontational outcomes. *Journal of Transportation Security*, 14(3-4), 307-324.
- Caillier, J. G. (2016). Does satisfaction with family-friendly programs reduce turnover? A panel study conducted in US federal agencies. *Public Personnel Management*, 45(3), 284-307.
- Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M. ve Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *International Maritime Health*, 63(4), 188-194.
- Carotenuto, A., Fasanaro, A. M., Molino, I., Sibilio, F., Saturnino, A., Traini, E. ve Amenta, F. (2013). The Psychological General Well-Being Index (PGWBI) for assessing stress of seafarers on board merchant ships. *International Maritime Health*, 64(4), 215-220.
- Carroll, M. (1997). Introduction. M. Carroll ve M. Walton (Ed.). *Handbook of counselling in organizations* içinde (ss. 8-28). Sage.
- 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.
- Catanzariti, J. ve Egan, K. (2015). *Workplace bullying*. LexisNexis Buttherworths.

- Ceylan, H. (2016). Toplumsal yaşlanma ve yaşlılık sosyolojisi. H. Ceylan (Ed.). *Yaşlılık sosyolojisi* içinde (ss. 169-178). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Chan, G., Moomhala, S. M., Zhao, B., Tan, D. ve Wong, J. (2006). A comparison of motion sickness prevalence between seafarers and non-seafarers onboard naval platforms. *International Maritime Health*, 57(1-4), 56-65.
- Chan, K. K., Neighbors, C. ve Marlatt, G. A. (2004). Treating addictive behaviors in the employee assistance program: Implications for brief interventions. *Addictive behaviors*, 29(9), 1883-1887.
- Chaganava, G., Shamilishvili, G., Loria, M., Jincharadze, D. ve Tsivadze, G. (2021). The impact of work stress on the seafarers mental health and safety. *Bull. Georg. Natl. Acad. Sci*, 15(4), 156-162.
- Chao, S. L., Guo, J. L. ve Chen, X. R. (2022, Mayıs). *The impacts of interpersonal conflicts and work-family conflicts on the job performance of seafarers—the moderating role of organizational commitment*. IFSPA 2022, Hong-Kong.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory -a practical guide through qualitative analysis*. SAGE.
- Cheeran, M. T., Joseph, G. ve Renjith, T. A. (2015). Scope of social work profession in industrial establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(8), 315-326.
- Chen, Y. C., Tai, H. J. ve Chu, H. C. (2021). Constructing employee assistance program measures against workplace bullying. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34, 1-21.
- Chen, Y. C., Chu, H. C. ve Wang, P. T. (2021). Employee assistance programs: A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling*, 58(4), 144-166.
- Chia, R., Tam, I. ve Dev, A. K. (2017). *Maritime sustainability and maritime labour convention-reducing vibration and noise levels on board ships for health and safety of seafarers*. MARTECH 2017 SINGAPORE Conference, Singapur.
- Chima, F. O. (1996). Assessment in employee assistance: Integrating treatment and prevention objectives. *Employee Assistance Quarterly*, 12(2), 47-66.
- Chima, F. O. (1999). Employee assistance roles in managing workplace diversity. *Employee Assistance Quarterly*, 15(1), 61-76.
- Chima, F. O. (2001). Employee assistance and human resource collaboration for improving employment and disabilities status. *Employee Assistance Quarterly*, 17(3), 79-94.
- Chima, F. O. (2005). Depression and the workplace: Occupational social work development and intervention. *Employee Assistance Quarterly*, 19(4), 1-20.
- Chitra, N. (2015). A descriptive study on problems of women workers in construction industry at Tiruchirappalli. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, e-ISSN, 2279-0837.

- Choi, J. S. ve Choi, S. (2005). Social work intervention with migrant workers in South Korea: Micro and macro approaches. *International Social Work*, 48(5), 655-665.
- Chou, R. J. A. ve Choi, N. G. (2011). Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing & Society*, 31(6), 1051-1070.
- Christiansen, M., Fagerholt, K., Nygreen, B. ve Ronen, D. (2007). Maritime transportation. C. Barnhart ve G. Laporte (Ed.). *Handbook in OR & MS*, Vol. 14 içinde (ss. 189-284). Elsevier.
- Coduti, W. A., Anderson, C., Lui, K., Lui, J., Rosenthal, D. A., Hursh, N. ve Ra, Y. A. (2016). Psychologically healthy workplaces, disability management and employee mental health. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 327-336.
- Colantonio, A. (1989). Assessing the effects of employee assistance programs: a review of employee assistance program evaluations. *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 62(1), 13.
- Compton, R. L. (1988). Who needs an employee assistance program?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 26(1), 101-110.
- Compton, R. L. ve McManus, J. G. (2015). Employee assistance programs in Australia: Evaluating success. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(1-2), 32-45.
- Congress, E. ve McAuliffe, D. (2006). Social work ethics: Professional codes in Australia and the United States. *International Social Work*, 49(2), 151-164.
- Cooper, C. L. ve Cartwright, S. (1994). Stress-management interventions in the workplace: Stress counselling and stress audits. *British Journal of Guidance & Counselling*, 22(1), 65-73.
- Corbin, J. M. ve Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21.
- Corbin, J. ve Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research -techniques and procedures for developing grounded theory* (4. Ed.). SAGE.
- Coudrict, T. W., Swisher, M. ve Grissom, G. (1987). The role of gender in requests for help in employee assistance programs. *Employee Assistance Quarterly*, 2(4), 1-12.
- Cox, P. ve Geisen, T. (2014). Migration perspectives in social work research: Local, national and international contexts. *The British Journal of Social Work*, 44(suppl_1), i157-i173.
- Cox, Q. N. (2020). What seafarers say. S. Bauk ve S. D. Ilcev (Ed.). *The 1st international conference on maritime education and development* içinde (ss. 285-294). Springer.
- Craske, M. G., Rauch, S. L., Ursano, R., Prenoveau, J., Pine, D. S. ve Zinbarg, R. E. (2011). What is an anxiety disorder?. *Focus*, 9(3), 369-388.

- Crawley, B. (1992). The transformation of the American labor force: Elder African Americans and occupational social work. *Social Work*, 37(1), 41-46.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design -qualitative, quantitative, and mixed method approaches* (3. Ed.). SAGE.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri -beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Çev. Ed. M. Bütün, S. B. Demir) (6. Ed.). Siyasal Kitabevi.
- Cristian, D. (2012). Developments of maritime transport economy in Europe. *Universitatii Maritime Constanta. Analele*, 13(17), 257-260.
- Csiernik, R. (1996). Occupational social work: From social control to social assistance? *The Social Worker*, 64(3), 67-74.
- Csiernik, R. (1999). Internal versus external employee assistance programs: What the Canadian data adds to the debate. *Employee Assistance Quarterly*, 15(2), 1-12.
- Csiernik, R., Chaulk, P. ve McQuaid, S. (2012). A process evaluation of a Canadian public sector employee assistance program. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 27(3), 160-180.
- Cutcliffe, J. R. (2000). Methodological issues in grounded theory. *Journal of Advanced Nursing*, 31(6), 1476-1484.
- ÇADEM Psikoloji. (2022). *Kurumlar için çalışan destek programı*. Erişim adresi: <https://www.cadempsikoloji.com/calisma-alani/10-kurumlar-icin-calisan-destek-programi>
- Çavuşoğlu, O. (2020). *Endüstriyel sosyal hizmet bağlamında iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Çelik, H., Baykal, N. B. ve Memur, H. N. K. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 379-406.
- Çelik, H. ve Ekşi, H. (2015). *Gömülü teori*. EDAM.
- Dachev, Y. ve Lazarov, I. (2019). Impact of the marine environment on the health and efficiency of seafarers. *Wseas Transactions on Business and Economics*, 16, 282-287.
- Daniel, T. A. (2018). The role of human resources in bullying and mobbing prevention efforts. M. Duffy ve D. C. Yamada (Ed.). *Workplace bullying and mobbing in the United States* içinde (ss. 235-264). Praeger.
- Daniels, A., Teems, L., Carroll, C. D. ve Santiago-Fernandez, E. (2005). Crossing the quality chasm: Opportunities for the employee assistance program field. *Employee Assistance Quarterly*, 19(3), 27-43.
- Darmanto, S. ve Supriyadi, Y. (2022). Development of employee performance model based on transactional leadership, competency, and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 427-437.

- Davranış Bilimleri Enstitüsü. (2022). Çalışan destek programları. Erişim adresi: <https://www.dbe.com.tr/tr/kurumsal/5/calisan-destek-programlari/>
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (1999). *Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing.
- David, G. (1985). Social work and unemployment: Role of social policy. *Social Thought*, 11(4), 36-44.
- Deniz İş Kanunu. (1967). *Resmi gazete* (No: 854). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.854.pdf>
- Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun. (1946). *Resmi gazete* (No: 4922). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.4922.pdf>
- Degener, T. (2017). A new human rights model of disability. V. D. Fina, R. Cera, G. Palmisano (Ed.). *The United Nations convention on the rights of persons with disabilities: A commentary* içinde (ss. 41-59). Springer International Publishing.
- Degmečić, D., Bačun, T., Kovač, V., Mioč, J., Horvat, J. ve Včev, A. (2014). Depression, anxiety and cognitive dysfunction in patients with type 2 diabetes mellitus—a study of adult patients with type 2 diabetes mellitus in Osijek, Croatia. *Collegium Antropologicum*, 38(2), 711-716.
- De Pedro, M. M., Sánchez, M. I. S., Navarro, M. C. S. ve Izquierdo, M. G. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219-227.
- Derezotes, D. S. (1997). *Advanced generalist social work practice*. California: Sage Publications Inc
- De Silva, E. G. (1988). Services to customers: Customer assistance programs. G. M. Gould & M. L. Smith (Ed.). *Social work in the workplace: Practice and principles* içinde (ss. 283-298). Springer.
- Devereux, H. (2021). Transitions and adjustments made by seafarers whilst at sea. V. O. Gekara ve H. Sampson (Ed.). *The world of the seafarers -qualitative accounts of working in the global shipping industry* içinde (ss. 79-86). Springer.
- Dhankher, D. (2021). Emotional maturity from maritime training perspective: A conceptual. *Tolani Maritime Institute, Induri, Pune*, 14, 10-16.
- Diaz, A. (2011). Embracing leadership in mental health settings: an employee assistance program for occupational therapists facing burnout and compassion fatigue. *Leadership in Mental Health ot Compendium*. Erişim adresi: <https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/67378/1/A.%20Diaz%20-%20Employee%20Assistance%20Programs%20for%20OTs.pdf>
- DiCicco-Bloom, B. ve Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314-321.

- Dittmann, F., Dirksen-Fischer, M., Harth, V., von Münster, T., Mache, S. ve Oldenburg, M. (2015). The rescue of refugees: a challenge for the merchant fleet. *International Maritime Health*, 66(4), 252-257.
- Divincová, A. ve Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2), 20-34.
- Dominelli, L. (2018). *Yeşil sosyal hizmet* (Çev. Ed. A. İçağasıoğlu Çoban). Nika Yayınevi.
- Dooley, A. (2002). Older workers' issues and social work practice. *Journal of Gerontological Social Work*, 36(3-4), 157-164.
- Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: Conceptualizing employment status as a continuum. *American journal of community psychology*, 32(1-2), 9-20.
- Dragomir, C. M., Batrinca, G., Popescu, C. ve Surugiu, F. (2012). *Study on motivation of targeted groups to join the maritime sector*. NAUTICA.
- Dragomir, C. ve Surugiu, F. (2013, Haziran). Seafarer women-perception of the seafaring career. In *Conference proceedings paper. Advances in Fiscal, Political and Law Science*. Romania.
- Drylli, A., Chrysovergis, A., Kikidis, D., Zerva, K., Kontoangelos, K., Schizas, Stathaki, M., Bouboukas, T. ve Kyrodimos, E. (2019). Could an e-learning training system promote good health to seafarers on board? A survey on the Greek shipping industry. *International Journal of Educational Research and Development*, 2(2), 9-13.
- Dugmore, C. E. (2013). *Perceptions of occupational social workers in Gauteng regarding their potential engagement in corporate social responsibility* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of the Witwatersrand.
- Duffy, M. (2009). Preventing workplace mobbing and bullying with effective organizational consultation, policies, and legislation. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 242-262.
- Duffy, M. ve Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404.
- Duffy, M. ve Sperry, L. (2012). *Mobbing -causes, consequences, and solutions*. Oxford University Press.
- Duffy, M. ve Sperry, L. (2014). *Overcoming mobbing -a recovery guide for workplace aggression and bullying*. Oxford University Press.
- Dunne, C. (2011). The place of the literature review in grounded theory research. *International Journal of Social Research Methodology*, 14(2), 111-124.
- Du Plessis, A. (1999). Occupational social work in South Africa. *Employee Assistance Quarterly*, 14(3), 19-40.

- Du Plessis, A. (2001). Occupational social work in South Africa. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 97-118.
- Dutt, M. (2015). *Indian seafarers' experiences of III-treatment onboard ships* (Yayımlanmamış doktora tezi). Cardiff University.
- Duyan, V., Özgür Sayar, Ö. ve Özbulut, M. (2008). *Sosyal hizmeti tanımak ve anlamak sosyal hizmet uzmanları ve sosyal hizmet alanında çalışanlar için bir rehber*. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği.
- Dündar, E. (2012). *Uluslararası düzenlemeler ve Avrupa Birliği çerçevesinde deniz iş hukukunda gemi adamlarının çalışma süreleri*. Seçkin Yayınları.
- Dünya Bankası. (2021). *Female labour force participation rate*. Erişim adresi: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/female_labor_force_participati on/
- Dünya Sağlık Örgütü-Afrika. (2021). *Madde bağımlılığı*. Erişim adresi: <https://www.afro.who.int/health-topics/substance-abuse>
- Dünya Sağlık Örgütü. (1993). *Programme on substance abuse -approaches to treatment of substance abuse*. Dünya Sağlık Örgütü Yayınları.
- Dünya Sağlık Örgütü. (2011). *Dünya engellilik raporu*. Erişim adresi: <https://www.engellilerkonfederasyonu.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/D%C3%BCnya-Engellilik-Raporu-2011.pdf>
- Dünya Sağlık Örgütü. (2022). *Alkol*. Erişim adresi: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/alcohol>
- Dünya Sağlık Örgütü. (2023). *Engellilik*. Erişim adresi: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Dybic, P. (2015). From person-in-environment to strengths: The promise of postmodern practice. *Journal of Social Work Education*, 51(2), 237-249.
- Eamon, M. K. ve Wu, C. F. (2011). Effects of unemployment and underemployment on material hardship in single-mother families. *Children and Youth Services Review*, 33(2), 233-241.
- EAPAA. (2022). *About EAPAA*. Erişim adresi: <https://eapaa.org.au/site/about/>
- EAPA-SA. (2022). *EAPA membership*. Erişim adresi: <https://www.eapasa.co.za/membership/>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf D. ve Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (Ed.). *Bullying and harassment in the workplace -developments in theory, research, and practice* (2. Ed.) içinde (ss. 3-40). CRC Press.
- Elidolu, G., Akyuz, E., Arslan, O. ve Arslanoğlu, Y. (2022). Quantitative failure analysis for static electricity-related explosion and fire accidents on tanker vessels under fuzzy bow-tie CREAM approach. *Engineering Failure Analysis*, 131, 1-18.

- Elliott, K. ve Shelley, K. (2005). Impact of employee assistance programs on substance abusers and workplace safety. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 125-132.
- Elo, A. L. (1985). Health and stress of seafarers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 11(6), 427-432.
- Englama, A. (2001). Unemployment: concepts and issues. *Bullion*, 25(4), 1-6.
- Erdem, A. T. ve Tutar, H. (2022). Impact of COVID-19 anxiety on work stress in seafarers: the mediating role of COVID-19 burnout and intention to quit. *Int Marit Health*, 73(3), 133-142.
- Erdem, İ. (2011). *Türkiye’de denizcilik eğitimi*. Deniz Ticaret Odası.
- Eskandari, E., Fayyaz, S. M. H. ve Ekanadri, M. (2020). Relationship between cognitive emotion regulation strategies with depression and anxiety in seafarers. *Journal of Marine Medicine*, 2(2), 125-132.
- Exarchopoulos, G., Zhang, P., Pryce-Roberts, N. ve Zhao, M. (2018). Seafarers’ welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006. *Marine Policy*, 93, 62-70.
- EYHGM. (2021). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni*. Erişim adresi: https://www.aile.gov.tr/media/96693/eyhgm_istatistik_bulteni_aralik_2021.pdf
- Ezell, M. (1994). Advocacy practice of social workers. *Families in Society*, 75(1), 36-46.
- Fan, L., Fei, J., Schriever, U. ve Fan, S. (2017). The communicative competence of Chinese seafarers and their employability in the international maritime labour market. *Marine Policy*, 83, 137-145.
- Fan, S., Yan, X., Zhang, J. ve Wang, J. (2017). A review on human factors in maritime transportation using seafarers’ physiological data. In *4th International Conference on Transportation Information and Safety (ICTIS)*. Kanada.
- Faul, A. C. (2002). Comprehensive assessment in occupational social work: The development and validation of the Corporate Behavioral Wellness Inventory. *Research on Social Work Practice*, 12(1), 47-70.
- Fei, J. ve Lu, J. (2015). Analysis of students’ perceptions of seafaring career in China based on artificial neural network and genetic programming. *Maritime Policy & Management*, 42(2), 111-126.
- Feize, L. ve Gonzalez, J. (2018). A model of cultural competency in social work as seen through the lens of self-awareness. *Social Work Education*, 37(4), 472-489.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Fernandez, B. T. ve Krootjes, R. (2007). Seafarers—invisible part of the Filipino diaspora in Europe: Scenarios from onboard research. F. M. Hoegsholm (Ed.).

In de olde worlde: Views of Filipino migrants in Europe içinde (ss. 56-82). Philippine Social Science Council.

- Ferris, P. A. (2009). The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 169.
- Findler, L., Wind, L. H. ve Barak, M. E. M. (2007). The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment. *Administration in social work*, 31(3), 63-94.
- Fisher, R. M. (2012). *Introduction to Defining 'Fear': A Spectrum Approach* (Technical Paper No.1, 2nd ed.). Calgary, AB: In Search of Fearlessness Research Institute.
- Ford, J. D. ve Ford, J. G. (1986). A systems theory analysis of employee assistance programs. *Employee Assistance Quarterly*, 2(1), 37-48.
- Forsell, K., Eriksson, H., Järvholm, B., Lundh, M., Andersson, E. ve Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90, 161-168.
- Forsyth, C. J. ve Gramling, R. (1990). Adaptive familial strategies among merchant seamen. *Lifestyles*, 11, 183-198.
- Foster, D. ve Cacioppe, R. (1986). When his ship comes home: the stress of the Australian seafarer's partner. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 7(2), 75-81.
- Fotteler, M. L., Jensen, O. C. ve Andrioti, D. (2018). Seafarers' views on the impact of the Maritime Labour Convention 2006 on their living and working conditions: results from a pilot study. *International Maritime Health*, 69(4), 257-263.
- Fox, S. ve Stallworth, L. E. (2009). Building a framework for two internal organizational approaches to resolving and preventing workplace bullying: Alternative dispute resolution and training. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 220.
- Fram, S. M. (2013). The constant comparative analysis method outside of grounded theory. *Qualitative Report*, 18, 1-25.
- Frauenholtz, S. (2014). Responding to the affordable care act: A leadership opportunity for social workers in employee assistance programs. *Health & Social Work*, 39(3), 153-160.
- Freddolino, P. P., Moxley, D. P. ve Hyduk, C. A. (2004). A differential model of advocacy in social work practice. *Families in Society*, 85(1), 119-128.

- Frey, J. J., Pompe, J., Sharar, D., Imboden, R. ve Bloom, L. (2018). Experiences of internal and hybrid employee assistance program managers: Factors associated with successful, at-risk, and eliminated programs. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 1-23.
- Fuchs, R., Cake, G. ve Wright, G. (1983). *The steel island: rural resident participation in the exploration phase of the oil and gas industry Newfoundland and Labrador, 1981: Department of Rural, Agricultural and Northern Development, Government of Newfoundland and Labrador, St. Johns. Newfoundland.*
- Gal, J. ve Bargal, D. (2009). Labor welfare in Israel. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(1-2), 185-204.
- Galicja, P. R. B. (2021). Problems encountered by newly-hired seafarers onboard ship: The basis for a health intervention program. *Maritime Technology and Research*, 3(1), 63-70.
- Gandolfi, F. ve Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269.
- Galešić, A. D. ve Tominac Coslovich, S. (2019). Working with multinational and multicultural crews: A Croatian seafarers' perspective. *Pomorstvo*, 33(1), 56-62.
- Gates, D. M. (2001). Stress and coping: A model for the workplace. *Aaohn Journal*, 49(8), 390-398.
- Gehlenborg, H. (2001). Occupational social work in Germany: A continuously developing field of practice. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 17-41.
- Georgoulis, G. ve Nikitakos, N. (2019). The importance of reporting all the occurred near misses on board: the seafarers' perception. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 13(3), 657-662.
- Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik. (1989). Resmi gazete (Sayı: 20378). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6227&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Gemi Teçhizatı Yönetmeliği. (2005). Resmi gazete (Sayı: 25975). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=9561&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği. (2018). Resmi gazete (Sayı: 30328). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180210-9.htm>
- Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme. (2005). Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377250/lang--tr/index.htm

- Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377305/lang--tr/index.htm#:~:text=Bu%20S%C3%B6zle%C5%9Fmenin%20kapsam%C4%B1nda%20olan%20ve%20uydu%20ileti%C5%9Fim%20sistemi%20ile%20te%C3%A7hiz,sorumlu%20olan%20kimsenin%20vesayetine%20verilir.
- Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377256/lang--tr/index.htm
- Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377290/lang--tr/index.htm
- Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377253/lang--tr/index.htm
- Gemilerin Genel Denetimi ve Belgelendirilmesi Hakkında Yönetmelik. (2006). *Resmi gazete* (Sayı: 26342). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10775&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Gemilerin Teknik Yönetmeliği. (2009). *Resmi gazete* (Sayı: 27409). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13556&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- George, T. (2017). *An assessment of the employee assistance programme related to substance abuse: a case study of a selected private hospital in KwaZulu-Natal* (Yayımlanmamış doktora tezi). Durban University of Technology.
- Germain, C. B. (1973). An ecological perspective in casework practice. *Social Casework*, 54(6), 323-330.
- Gilbert, B. (1994). Employee assistance programs: History and program description. *AAOHN Journal*, 42(10), 488-493.
- Gildenhuys, F. ve Dobson, R. (2015). Force plate balance response of seafarers during still and rough sea conditions. *Journal of Medical and Bioengineering* Vol, 4(4), 275-179.
- Gilschwert, D. (2012). Betriebliche Sozialarbeit: Chancen auf dem österreichischen Markt. Erişim adresi: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/32121/ssoar-2012-gilschwert-Betriebliche_Sozialarbeit_Chancen_auf_dem.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gitterman, A. ve Germain, C. B. (1976). Social work practice: A life model. *Social Service Review*, 50(4), 601-610.
- Glasby, J. (2000). Taking the stress out of social work: a multidimensional model of occupational stress. *Practice*, 12(1), 29-44.
- Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory strategies for qualitative research*. AldineTransaction.
- Goebbl, V. (2013). *Externe betriebliche Sozialarbeit als Handlungsfeld? Eine professionstheoretische analyse*. Erişim adresi: <http://sozialeskapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/292>
- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The Qualitative Report*, 8(4), 597-607.
- Golan, M. ve Bamberger, P. (2009). The cross-cultural transferability of a peer-based employee assistance program (EAP): A case study. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 399-418.
- Goldstein, D. B. (2006). Employee assistance for law enforcement: A brief review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 21(1), 33-40.
- Gonzalez, M. J. F., Semjonovs, D., Bogdanecs, A. ve Ozola, S. (2014). Youngsters' motivations and difficulties for choosing seafarer career. The case of Latvia. *European Integration Studies*, 2014(8), 131-140.
- Googins, B. ve Godfrey, J. (1985). The evolution of occupational social work. *Social Work*, 30(5), 396-402.
- Googins, B., Reisner, E., & Milton, J. (1986). Industrial social work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, 1(3), 1-23.
- Googins, B. (1987). Occupational social work: A developmental perspective. *Employee Assistance Quarterly*, 2(3), 37-53.
- Googins, B. ve Godfrey, J. (1987). *Occupational social work*. Prentice Hall.
- Gould, E. A. (2010). *Towards a total occupation: A study of UK Merchant navy officer cadetship* (Yayımlanmamış doktora tezi). Cardiff University.
- Govender, T. (2009). *A critical analysis of the prevalence and nature of employee assistance programmes in the Eastern Cape Buffalo City Municipal Area* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Pretoria.
- Graham, C. A. (2009). Maritime security and seafarers' welfare: Towards harmonization. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 8, 71-87.
- Gray, M. ve Barrow, F. (1993). Ethnic, cultural, and racial diversity in the workplace. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 138-152). NASW.

- Griffin, J. B. (1990). Substance abuse. *Clinical Methods: The History, Physical, and Laboratory Examinations* (3. Ed.). Butterworth Publishers.
- Grönvik, L. (2009). Defining disability: effects of disability concepts on research outcomes. *International Journal of Social Research Methodology*, 12(1), 1-18.
- Gu, M., Liu, Z. ve Bao, X. (2020, Kasım). Psychological characteristics of seafarers and their influence on vessel safety. In *2020 5th International Conference on Modern Management and Education Technology (MMET 2020)* (pp. 666-669). Atlantis Press.
- Gu, Y., Liu, D., Zheng, G., Yang, C., Dong, Z. ve Tee, E. Y. (2020). The effects of Chinese seafarers' job demands on turnover intention: the role of fun at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1-12.
- Gunya, T. (2018). *A comparative study between Employee Assistance Programmes and Occupational Social Work in the Free State Province South Africa* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Pretoria.
- Guo, J. L., Liang, G. S. ve Ye, K. D. (2006). An influence model in seafaring choice for Taiwan navigation students. *Maritime Policy & Management*, 33(4), 403-421.
- Guo, W. (2012). A preliminary exploration on transformative social work model in China: a case study on social work with migrant construction workers. *China Journal of Social Work*, 5(1), 51-66.
- Gurumoorthi, V. (2016). *Awareness and perception of employee assistance programme in an automobile industry* (Yayımlanmamış doktora tezi). Pondicherry University.
- Gurumoorthi, V. ve Nalini, R. (2014). Employee Assistance Programmes—A Stress Reliever in the Workplace. *International Research Journal of Business and Management*, 7(11), 37-40.
- Gül, H., Yalçınoglu, N. ve Atlı, Z. C. (2014). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.
- Hafez, A. (1999). *Seafarers' social life and its effect on maritime safety with respect to Egyptian seafarers* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Haka, M., Borch, D. F., Jensen, C. ve Leppin, A. (2011). Should I stay or should I go? Motivational profiles of Danish seafaring officers and non-officers. *International Maritime Health*, 63(1), 20-30.
- Halladay, A. (1980). Social work's response to unemployment: A time for decision. *Australian Social Work*, 33(3), 3-12.
- Hall, W., Carter, A. ve Forlini, C. (2015). The brain disease model of addiction: is it supported by the evidence and has it delivered on its promises?. *The Lancet Psychiatry*, 2(1), 105-110.

- Hamad, H. (2015). Corporate social responsibility (CSR) in the shipping industry: A disturbing mechanism between maritime security needs and seafarers' welfare. *Studies of Organisational Management & Sustainability*, 3(1), 01-13.
- Hammarstedt, K. ve Zaar, S. (2011). *Promotion campaigns in the maritime sector and the attitude of young people towards a career at sea* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Chalmers University of Technology.
- Hamid, A. R. A., Singh, B. ve Arzmi, A. B. (2014, Nisan). Construction project manager ways to cope with stress at workplace. In *SEPKA 2014: National Seminar on Civil Engineering Research, Training Center, UTM Skudai. FKA-PGSS FKA-UTM*.
- Hanson, M. (1993). Serving the substance abuser in the workplace. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 218-238). NASW.
- Hardison-Walters, J. L., McKay, T. ve Lasater, B. M. (2012). Approaches used by employee assistance programs to address perpetration of intimate partner violence. *Violence and victims*, 27(2), 135-147.
- Harewood, J. E. ve McClammy, K. L. (2022). A roadmap for thriving as a newcomer to the employee assistance profession. *Journal of Employee Assistance*, 52(4), 28-31.
- Harper, T. (1999). Employee assistance programming and professional developments in South Africa. *Employee Assistance Quarterly*, 14(3), 1-18.
- Hartwell, T. D., Steele, P., French, M. T., Potter, F. J., Rodman, N. F. ve Zarkin, G. A. (1996). Aiding troubled employees: the prevalence, cost, and characteristics of employee assistance programs in the United States. *American Journal of Public Health*, 86(6), 804-808.
- Hasanspahić, N., Frančić, V., Vujičić, S. ve Maglić, L. (2021). Near-miss reporting as seen from seafarers' perspective. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 15(4), 825-831.
- Hatun, O. (2018). *Malül gazilerin psikososyal süreçleri ve baş etme kaynakları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Hays, S. ve Boorstin, D. (1997). *The response to industrialism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Håvold, J. I. (2007). National cultures and safety orientation: A study of seafarers working for Norwegian shipping companies. *Work & Stress*, 21(2), 173-195.
- Håvold, J. I. ve Nasset, E. (2009). From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners. *Safety Science*, 47(3), 305-326.
- Hecker, T. E. (2007). Workplace mobbing: A discussion for librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 33(4), 439-445.

- Herlihy, P. A. (2000). Employee assistance and work/family programs: Friends or foes?. *Employee Assistance Quarterly*, 16(1-2), 33-52.
- Herring, C. (2009). Does diversity pay?: Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74(2), 208-224.
- Hetherington, C., Flin, R. ve Mearns, K. (2006). Safety in shipping: The human element. *Journal of safety research*, 37(4), 401-411.
- Hoffman, C. (2000). Dependent care in the 21st century: Broadening the definition for employee assistance practice. *Employee Assistance Quarterly*, 16(1-2), 15-32.
- Hopkins, K. M. (2002). Interactions of gender and race in workers' help seeking for personal/family problems: Perceptions of supervisor support and intervention. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 38(2), 156-176.
- Horkheimer, M. (2018). *Akıl tutulması* (Çev. O. Koçak). (3. Ed.). Metis Yayınları.
- Hosie, T. W., West, J. D. ve Mackey, J. A. (1993). Employment and roles of counselors in employee assistance programs. *Journal of Counseling & Development*, 71(3), 355-359.
- Hubinger, L., Parker, A. W. ve Clavarino, A. (2002, Ağustos). The intermittent husband -impact of home and away occupations on wives/partners. Queensland Mining Industry Health & Safety Conference, Australia.
- Hughes, D. (2013). Introduction to the special Issue: Occupational social work: Current Perspectives. *Social Work in Mental Health*, 11(5), 377-380.
- Hughes, D., Olsen, M. C. ve Newhouse, C. (2018). Occupational social work education for employee assistance practice. *Journal of Teaching in Social Work*, 38(4), 379-397.
- Hult, C. ve Österman, C. (2015). Swedish Seafarers' Occupational Commitment in Light of Gender and Family Situation. *Safety of Marine Transport: Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 1-7.
- Hystad, S. W. ve Eid, J. (2016). Sleep and fatigue among seafarers: the role of environmental stressors, duration at sea and psychological capital. *Safety and Health at Work*, 7(4), 363-371.
- Hystad, S. W., Nielsen, M. B. ve Eid, J. (2017). The impact of sleep quality, fatigue and safety climate on the perceptions of accident risk among seafarers. *European review of applied psychology*, 67(5), 259-267.
- Idnani, S. N. (2008). Psychosocial aspects of seafaring. *Actual Problems of Transport Medicine*, 2(12), 22-26.
- International Labour Organization. (2007). *Facts on disability in the world of work*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087707.pdf
- International Labour Organization. (2015). *Total unemployment*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_422438.pdf

- International Labour Organization. (2018). *ILO global estimates on international migrant workers -results and methodology* (2. Ed.). International Labour Organization Publishing.
- International Labour Organization. (2020). *Empowering women at work -company policies and practices for gender equality*. International Labour Organization Press.
- International Labour Organization STAT. (2023). *Data*. Erişim adresi: <https://ilostat.ilo.org/data/>
- International Transport Federation (ITF). (1998). *Seafarer fatigue: Wake up to the dangers*. ITF.
- Iqbal, S., Guohao, L. ve Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7.
- Islam, R., Khan, F., Abbassi, R. ve Garaniya, V. (2018). Human error assessment during maintenance operations of marine systems–What are the effective environmental factors?. *Safety Science*, 107, 85-98.
- Islam, M. R., Ahmed, T., Suhrab, M. I. R. ve Arif, M. (2022). Relationship between fatigue and work performance of Malaysian seafarers. *NeuroQuantology*, 20(6), 6942-6957.
- Iversen, R. R. (1998). Occupational social work for the 21st century. *Social Work*, 43(6), 551-566.
- Iversen, R. R. (2001). Occupational social work and job retention supports: An international perspective. *International Social Work*, 44(3), 329-342.
- Iversen, R. T. (2011). The mental health of seafarers: a brief review. *Actual Problems of Transport Medicine*, 3(25), 38-48.
- Iversen, R. T. (2012). The mental health of seafarers. *International Maritime Health*, 63(2), 78-89.
- İncaz, S. (2017). Evaluation of bulk cargo according to Turkish maritime transportation. *Journal of Economics Bibliography*, 4(2), 182-187.
- İş Kanunu. (2003, 22 Mayıs). Resmi Gazete. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>
- İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377283/lang--tr/index.htm
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 20 Haziran). Resmi Gazete. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>
- Jacks, D. S. ve Pendakur, K. (2010). Global trade and the maritime transport revolution. *Review of Economics and Statistics*, 92(4), 745-755.

- Jacobson, J. M. (2012). Risk of compassion fatigue and burnout and potential for compassion satisfaction among employee assistance professionals: Protecting the workforce. *Traumatology*, 18(3), 64-72.
- Jacobson, J. M. ve Sacco, P. (2012). Employee assistance program services for alcohol and other drug problems: implications for increased identification and engagement in treatment. *The American journal on addictions*, 21(5), 468-475.
- Jakšić, K., Bielić, T. ve Čulin, J. (2021). Dark Triad traits and attitudes toward communication and coordination in seafarers. *Personality and individual differences*, 182, 1-5.
- Jennissen, T. ve Lundy, C. (2011). *One hundred years of social work*. Wilfrid Laurier University Press.
- Jepsen, J. R., Zhao, Z., Pekcan, C., Barnett, M., & Van Leeuwen, W. M. (2012). Risk factors for fatigue in shipping, the consequences for seafarers' health and options for preventive intervention. M. MacLachlan (Ed.). *Maritime psychology: Research in organizational & health behavior at sea* içinde (ss.127-150). Springer.
- Jensen, A. ve Jepsen, J. R. (2014). Vibration on board and health effects. *International Maritime Health*, 65(2), 58-60.
- Jepsen, J. R., Zhao, Z. ve van Leeuwen, W. M. (2015). Seafarer fatigue: a review of risk factors, consequences for seafarers' health and safety and options for mitigation. *International Maritime Health*, 66(2), 106-117.
- Jezewska, M. ve Iversen, R. (2012, Haziran). *Stress and fatigue at sea versus quality of life*. II. International Congress on Maritime, Tropical, and Hyperbaric Medicine, Gdansk.
- João, A. L. ve Portelada, A. F. (2016). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*. Erişim adresi: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886260516662850?journalCode=jiva>
- Johnson, T. P. (2014). Snowball sampling: introduction. *Wiley StatsRef: Statistics Reference Online*. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118445112.stat05720>
- Johnston, M. (1996). Models of disability. *Physiotherapy Theory and Practice*, 12(3), 131-141.
- Jones, L. (1994). Direct service workers' attitudes toward employment, unemployment, and client's problems. *Journal of Social Service Research*, 19(1-2), 161-179.
- Jones, L. K. ve Cureton, J. L. (2014). Trauma Redefined in the DSM-5: Rationale and Implications for Counseling Practice. *Professional Counselor*, 4(3), 257-271.

- Jonglertmontree, W., Kaewboonchoo, O., Morioka, I. ve Boonyamalik, P. (2022). Mental health problems and their related factors among seafarers: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(1), 282-301.
- Joo, S. H. ve Grable, J. E. (2000). Improving employee productivity: The role of financial counseling and education. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 2-15.
- Joseph, B. ve Walker, A. (2017). Employee assistance programs in Australia: the perspectives of organisational leaders across sectors. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(2), 177-191.
- Joseph, B., Walker, A. ve Fuller-Tyszkiewicz, M. (2018). Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 1-15.
- Joseph, R. (2019). Poverty, welfare, and self-sufficiency: Implications for the social work profession. *Journal of Poverty*, 23(6), 505-520.
- Jurišić-Eržen, D., Benko, K., Ljubić, S. ve Jerković, R. (2011). The prevalence of depression and anxiety in seafarers type 2 diabetic patients. *Collegium antropologicum*, 35(4), 1067-1070.
- Kalvaitiene, G. ve Senčila, V. (2019). Ship as a social space for adaptation: perception of the phenomenon by young seafarers. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 13(3), 635-640.
- Kanaki, M., Bygvraa, D. A. ve Charalambous, G. (2022). Seafarers' health and wellbeing during COVID-19: Lessons learned. *Medical Sciences Forum*, 13(1), 28-29.
- Kanev, D., Toncheva, S., Terziev, V. ve Narleva, K. (2017). Specific aspects of motivation of seafarers. SSRN 3144743. Erişim adresi: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3144743
- Kar, B. (2011). *İçtihatları ve mevzuatı ile deniz iş hukuku*. Yetkin Yayınları.
- Karadağ, Z. (2019). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamları ve kara personelinin psikolojik belirti düzeylerinin, çalışma koşulları ile birlikte incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi.
- Karger, H. J. (1989). The common and conflicting goals of labor and social work. *Administration in Social Work*, 13(1), 1-17.
- Karantzios, G. T., Dunlap, L. J., Zarkin, G. A. ve French, M. T. (1998). Designing an employee assistance program (EAP) intervention for women and minorities: Lessons from the Rockford EAP study. *Employee Assistance Quarterly*, 14(1), 49-67.
- Katan, J. (2001). Occupational social work in Israel. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 81-96.
- Kavi, E. (2006). *İşgörenler açısından örgüt kültürünün motivasyona etkisi (özel finans ve bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma)* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi.

- Kavi, E. (2015). Ahilik kurumu ve günümüz çalışma yaşamındaki psikolojik sorunlara yönelik çözümler. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 102-117.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Kavi, E. ve Koçak, O. (2011). Tersane çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetleri algılama düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Yalova. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 37-50.
- Kelloway, E. K., Hurrell Jr, J. J. ve Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. K. Naswall, J. Hellgren ve M. Sverke (Ed.). *The individual in the changing working life* içinde (ss. 419-441). Cambridge University Press.
- Kesgin, B. (2014). Engellilere yönelik yerel sosyal politikalar. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 23(4), 1-15.
- Kesgin, B. (2020). *Kamu sosyal politikalarında sosyal yardım* (3. Baskı). Açılım Kitap.
- Khandkar, S. H. (2009). Open coding. *University of Calgary*, 23, 1-9.
- Khubana, M. I. (2013). *Workplace support groups for people living with HIV and AIDS: Challenges faced by social workers rendering Occupational Social Work services* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of South Africa.
- Kınalı, H., Yıldırım, U. ve Toygar, A. (2022). A quantitative study on the mental health of Turkish seafarers. *International journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2657-2667.
- Kim, D. H., Park, H. ve Kim, S. Y. (2018). A study of the comparison of cognition between seafarer and shipping operations manager on human factors of ship accident. *Journal of Korea Port Economic Association*, 34(4), 105-124.
- Kim, J. H. ve Jang, S. N. (2016). The relationship between job stress, job satisfaction, and the symptom checklist-90-revision (SCL-90-R) in marine officers on board. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 49(6), 376-385.
- KİM Psikoloji. (2022). Kurumsal firmalar için KİM Psikoloji çalışan destek programı. Erişim adresi: <https://www.kimpsikoloji.com/kurumsal-hizmetler/isletme/calisan-destek-programlari/>
- Kirk, A. K. ve Brown, D. F. (2003). Employee assistance programs: A review of the management of stress and wellbeing through workplace counselling and consulting. *Australian psychologist*, 38(2), 138-143.
- Kirk, A. K. (2006). Employee assistance program adoption in Australia: Strategic human resource management or 'knee-jerk'solutions?. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(1), 79-95.
- Kirkby, D. (2020). " If you thought about those things, your life would be a misery!" mental health and the safety of seafarers. *Labour History*, (119), 197-208.

- Kolb, K. H. ve Ricke, M. B. (2018). Workplace bullying and mobbing in the corporate sector. M. Duffy ve D. C. Yamada (Ed.). *Workplace bullying and mobbing in the United States* içinde (ss. 561-588). Praeger.
- Kolymkova, O. O. (2021, Aralık). Leadership at sea. In *Materials of the XIIth International Scientific and Practical Conference*. Ukrayna.
- Kremakova, M. (2019). Navigating postsocialism: bulgarian seafarers' working lives before and after 1989. *Anthropology of Work Review*, 40(2), 112-121.
- Kumar, R. (2019). *Strengthening seafarers' rights for release and repatriation: Piracy in the Gulf of Guinea* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Kurzman, P. A. (1983). Ethical issues in industrial social work practice. *Social Casework*, 64(2), 105-111.
- Kurzman, P. A. (1987). Industrial social work (occupational social work). A. Minahan (Ed.). *Encyclopedia of social work* (18. Ed.) içinde (ss. 899-910). NASW.
- Kurzman, P. A. (1993). Employee assistance programs: Toward a comprehensive service model. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 26-45). NASW.
- Kurzman, P. A. (1999). Bakalinsky's conundrum: Should social workers practice in the world of work?. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 157-161.
- Kurzman, P. A. (2009). Labor-social work collaboration: current and historical perspectives. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(1-2), 6-20.
- Kurzman, P. A. (2010). Introduction: A path well taken-reflections on social work in occupational settings. *Reflections: Narratives of Professional Helping*, Spring(2010), 2-8.
- Kurzman, P. A. (2013). Employee assistance programs for the new millennium: Emergence of the comprehensive model. *Social Work in Mental Health*, 11(5), 381-403.
- Kuzu, İ. (2022). Deniz iş hukukunda gemi adamlarının yurda iadesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Küsmmez, B. ve Ulu, A. S. (2020). İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerinde sosyal hizmet unsurlarının incelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 246-267.
- Kütük-Yılmaz, P. ve Küsmmez, B. (2022). Travma bilgisi içeren yaklaşım ve sosyal hizmet. Fatma Kahraman Güloğlu (Ed.). *Sosyal hizmet çalışmaları 3* içinde (ss. 77-94). Ekin Yayınevi.
- Landsman, G. (2005). Mothers and models of disability. *Journal of Medical Humanities*, 26(2-3), 121-139.
- Lane, T., Kahveci, E. ve Sampson, H. (2005). *The formation and maintenance of transnational seafarer communities: ESRC full research report*. ESRC.

- Langer, C. L. ve Lietz, C. A. (2015). *Applying theory to generalist social work practice*. Wiley.
- Lam, R. W., Lutz, K., Preece, M., Cayley, P. M. ve Walker, A. B. (2011). Telephone-administered cognitive-behavioral therapy for clients with depressive symptoms in an employee assistance program: a pilot study. *Ann Clin Psychiatry*, 23(1), 11-16.
- Lawson, A. ve Beckett, A. E. (2021). The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis. *The International Journal of Human Rights*, 25(2), 348-379.
- LEAP. (2022). *Sistem nasıl işliyor?*. Erişim adresi: <https://www.leap.com.tr/sistem-nasil-isliyor/>
- Lee, R. (2013). The seafarers' urban world: a critical review. *International Journal of Maritime History*, 25(1), 23-64.
- Lefkowitz, R. Y. ve Slade, M. D. (2019). Seafarer mental health study. *ITF Seafarers Trust & Yale University: ITF House*, 49-60.
- Leong, D. M. ve Every, D. K. (1997). Internal and external EAPs: Is one better than the other?. *Employee Assistance Quarterly*, 12(3), 47-62.
- Lester, B. Y ve McCain, R. A. (2001). An equity-based redefinition of underemployment and unemployment and some measurements. *Review of Social Economy*, 59(2), 133-159.
- Levin, L. ve Sefati, N. (2018). Social workers and unemployment: Factors associated with using employment-promoting practices in Israeli Municipal Departments of Social Services. *Health & Social Care in the Community*, 26(5), 685-694.
- Lewis, B. (1997). Occupational social work practice. M. Reisch ve E. Gambrill (Ed.). *Social work in the 21st century içinde* (ss. 226-238.). Pine Forge Press.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Li, X., Zhou, Y. ve Yuen, K. F. (2022). A critical systematic review on seafarer health: Conditions, antecedents and interventions. *Transport Policy*. 122, 11-25.
- Liang, J., Ng, G. T., Tsui, M. S., Yan, M. C. ve Lam, C. M. (2016). Youth unemployment: Implications for social work practice. *Journal of Social Work*, 17(5), 1-19.
- Lindgren, N. ve Nilsson, J. (2011). *Filipinos sailing on the seven seas -a qualitative study of Filipino seafarers working on international vessels* (Yayımlanmamış lisans tezi). University of Borås.
- Lileikis, S. (2014). What kind of leadership do seafarers need in regard to their main emotional states caused by the physical and psychosocial maritime work environment. *Journal of Maritime Transport and Engineering*, 3(2), 24-33.
- Liu, H., Zhang, S. ve Su, Y. (2002). The research on the psychological health conditions of seafarers in China. *Health Psychology Journal*, 10(5), 399-400.

- Ljung, M. ve Widell, G. (2014). Seafarers working career in a life cycle perspective-driving forces and turning points. *Gothenburg: Chalmers University of Technology*. Erişim adresi: <https://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/204970/204970.pdf>
- Lockhart, P. ve Bhanugopan, R. (2020). The “too hard basket”: Managing workplace bullying. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 507-522.
- Logan, G. (2001). The shadow boxer: Occupational social work in Australia. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 1-15.
- Low, A. (2006). Seafarers and passengers who disappear without a trace from aboard ships. *International Maritime Health*, 57(1-4), 219-229.
- Lu, C. S., Hsu, C. N. ve Lee, C. H. (2016). The impact of seafarers’ perceptions of national culture and leadership on safety attitude and safety behavior in dry bulk shipping. *International Journal of e-Navigation and Maritime Economy*, 4, 75-87.
- Lu, C. S. ve Tsai, C. L. (2010). The effect of safety climate on seafarers’ safety behaviors in container shipping. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 1999-2006.
- Lucas, D., Jegu, C., Jensen, O. C., Loddé, B., Pougnet, R., Dewitte, J. D., Sauvage, T. ve Jegaden, D. (2021). Seafarers’ mental health in the COVID-19 era: lost at sea?. *International Maritime Health*, 72(2), 138-141.
- Luqman, A. ve Zhang, Q. (2022). Explore the mechanism for seafarers to reconnect with work after post-pandemic psychological distress (PAPIST19): the moderating role of health-supporting climate. *Ocean & Coastal Management*, 223, 1-10.
- Macdonald, J. L. ve Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169-190.
- Macintosh, J. (2006). Tackling work place bullying. *Issues in Mental Health Nursing*, 27(6), 665-679.
- Mack, K. (2007). When seafaring is (or was) a calling: Norwegian seafarers’ career experiences. *Maritime Policy & Management*, 34(4), 347-358.
- Mack, K. (2010). A forgotten history: The impacts of globalization on Norwegian seafarers' shipboard organizational lives. *Journal of Management History*, 16(2), 253-269.
- MacLachlan, M. (2012). Maritime psychology: Definition, scope and conceptualization. M. MacLachlan (Ed.). *Maritime psychology -research in organizational & health behaviour at sea* içinde (ss. 1-18). Springer.
- Maddocks, H. L. (2012). *Underemployment, unemployment, and mental health* (Yayımlanmamış doktora tezi). The University of Western Ontario.

- Maiden, R. P. (1987). Ethical issues in occupational social work: Implications for practice. *Journal of Independent Social Work*, 1(4), 31-40.
- Maiden, R. P. (2001). The evolution and practice of occupational social work in the United States. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 119-161.
- Manalo, A. R. G., Mercado, N. R., Paragas, D. F., Tenorio, J. C. C. ve Dotimas, J. C. (2015). The challenges of Filipino seafarers onboard: basis for work life balance. *Laguna Journal of International Tourism and Hospitality Management*, 3(1), 157-184.
- Mannheim, B. ve Papo, E. (2000). Differences in organizational commitment and its correlates among professional and nonprofessional occupational welfare workers. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 119-137.
- Mansyur, M., Sagitasari, R., Wangge, G., Sulistomo, A. B. ve Kekalih, A. (2021). Long working hours, poor sleep quality, and work-family conflict: determinant factors of fatigue among Indonesian tugboat crewmembers. *BMC Public Health*, 21, 1-7.
- Maritime Labour Convention. (2006). *International labour conference*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090250.pdf
- Marks, D. (1997). Models of disability. *Disability and rehabilitation*, 19(3), 85-91.
- Martin, S. K. (2015). Oppression in Ireland. A.M. Quigg (Ed.). *The handbook of dealing with workplace bullying* içinde (ss. 99-142). Routledge.
- Maseko, T. C. (2018). *A comparative study between employee assistance programmes and occupational social work in a South African context* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Pretoria.
- Masi, D. A. (1997). Evaluating employee assistance programs. *Research on Social Work Practice*, 7(3), 378-390.
- Masi, D. A. (2020). *The History of employee assistance programs in the United States*. The Employee Assistance Research Foundation.
- Matzner, A. (2008). Settlement house movement. *GLBTQ Social Sciences 2008*, 1-3.
- Mbuyisa, K. H. (2019). *A comparative study between Employee Assistance Programmes and Occupational Social Work in the Gauteng Province South Africa* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Pretoria.
- McCormack, J. (1996). Older workers: Roles for occupational social work. *Australian Social Work*, 49(1), 19-25.
- McCroskey, J. ve Scharlach, A. (1993). Family and work: Trends and prospects for dependent care.. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 153-169). NASW.
- McGimpsey, H. S. (2006). *The supervisory training course of the SANDF: An occupational social work evaluation* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). North West University.

- McKay, S. (2011). *Re-masculinizing the hero: Filipino migrant men and gender privilege*. Asia Research Institute.
- McKay, S., Berglind, H., Dhooge, Y., Popay, J. ve Pilcher, A. (1990). Unemployment: Some neglected dimensions in social work. *Journal of International & Comparative Social Welfare*, 6(1-2), 16-37.
- McLaughlin, A. M. (2009). Clinical social workers: Advocates for social justice. *Advances in Social Work*, 10(1), 51-68.
- McNutt, B. R. (2021). Addressing racial & ethnic bias in the workplace. *Journal of Employee Assistance*, 51(2), 22-27.
- McVeigh, J., MacLachlan, M., Cox, H., Stolz, I. R., Fraser, A., Galligan, M. ve Meachair, S. Ó. (2021). Effects of an on-board psychosocial programme on stress, resilience, and job satisfaction amongst a sample of merchant seafarers. *International Maritime Health*, 72(4), 268-282.
- Meglich-Sespico, P., Faley, R. H. ve Knapp, D. E. (2007). Relief and redress for targets of workplace bullying. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19, 31-43.
- Mellbye, A. ve Carter, T. (2017). Seafarers' depression and suicide. *International maritime health*, 68(2), 108-114.
- Merrick, E. S. L., Volpe-Vartanian, J., Horgan, C. M., ve McCann, B. (2007). Revisiting employee assistance programs and substance use problems in the workplace: key issues and a research agenda. *Psychiatric services (Washington, DC)*, 58(10), 1262-1264.
- Meyer, S. (2021). Upton Sinclair ve sanayi kralı. *Sanayi kralı* içinde (ss. 7-13). Yordam Kitap Basın ve Yayın.
- Mhaka-Mutepfa, M. ve Rampa, S. (2021). Workplace bullying and mobbing: autoethnography and meaning-making in the face of adversity in academia. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 1-18. Erişim adresi: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/09518398.2021.1991028?needAccess=true&role=button>
- Milena, Z. R., Daionara, G. ve Allin, S. (2008). Qualitative research methods: A comparison between focus-group and in-depth interview. *Analele Universitatii din Oradea*, 4, 1274-1278.
- Miley, K. K., O'Melia, M. W. ve DuBois, B. L. (2017). *Generalist social work practice an empowering approach* (8. Ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Miller, D. B., Jennings, E. ve Angelo, J. (2021). Social workers as elected officials: Advocacy at the doorstep. *Journal of Social Work Education*, 57(3), 455-463.
- Miller, N. S. ve Giannini, A. J. (1990). The Disease Model of Addiction: A Biopsychiatrist's View. *Journal of psychoactive drugs*, 22(1), 83-85.

- Miller, S. I. ve Fredericks, M. (1999). How does grounded theory explain?. *Qualitative Health Research*, 9(4), 538-551.
- Milne, S. H., Blum, T. C. ve Roman, P. M. (1994). Factors influencing employees' propensity to use an employee assistance program. *Personnel Psychology*, 47(1), 123-145.
- Mitchell, J. ve Lynch, R. S. (2003). Beyond the rhetoric of social and economic justice: Redeeming the social work advocacy role. *Race, Gender & Class*, 8-26.
- Mitroussi, K. ve Notteboom, T. (2015). Getting the work done: motivation needs and processes for seafarers and dock workers. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14, 247-265.
- Mittal, M., Battineni, G., Goyal, L. M., Chhetri, B., Oberoi, S. V., Chintalapudi, N. ve Amenta, F. (2020). Cloud-based framework to mitigate the impact of COVID-19 on seafarers' mental health. *International maritime health*, 71(3), 213-214.
- Mkalipe, S. (1992). Occupational social work education in South Africa. *Employee Assistance Quarterly*, 7(3), 115-125.
- Mojapelo, K. I. (2018). *A comparative study between Employees Assistance Programmes and Occupational Social Work in the Limpopo Province South Africa* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Pretoria.
- Molé, N. J. (2012). *Labor disorders in neoliberal Italy -mobbing, well-being, and the workplace*. Indiana University Press.
- Molefe, Z. P. (2014). *A sociological investigation into the relationship between work and family life of seafarers who pass through the port city of Durban* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). University of Kwazulu-Natal.
- Molloy, D. J. ve Burmeister, L. (1990). Social workers in union-based programs. *Employee Assistance Quarterly*, 5(1), 37-51.
- Molloy, D. J. ve Kurzman P.A. (1993). Practice with unions: Collaborating toward an empowerment model. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 46-60). NASW.
- Montgomery, P. ve Bailey, P. H. (2007). Field notes and theoretical memos in grounded theory. *Western Journal of Nursing Research*, 29(1), 65-79.
- Moral, D. (2010). *Gemi adamlarının hizmet sözleşmelerinin sona ermesi: Bir inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Moralı, F. (2021). *Uluslararası çalışma örgütünün gemi adamlarıyla ilgili sözleşmelerinin uygulanabilirliği-Bandırma Limanına yaşanan gemiler örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi.
- Mor-Barak, M. E. ve Tynan, M. (1993). Older workers and the workplace: A new challenge for occupational social work. *Social Work*, 38(1), 45-55.
- Mor-Barak, M.E. ve Bargal, D. (2000). Human services in the context of work. *Administration in Social Work*, 23(3-4), 1-11.

- Mor-Barak, M. E. ve Levin, A. (2002). Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being. *Community, Work & Family*, 5(2), 133-157.
- Morrison, J. (2016). *DSM-5'i kolaylaştıran "klinikyenler için tanı rehberi"*. (Çev. Ed.: M. Şahin. Çev.: H. U. Kartal). Nobel.
- Mothiba, M. M. (2018). *Organisational factors promoting the in-house EAP in the Department of Economic Development Environment and Tourism in Limpopo* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Pretoria.
- Mudrick, N. R. (1991). An underdeveloped role for occupational social work: Facilitating the employment of people with disabilities. *Social Work*, 36(6), 490-495.
- Mulder, R., Bos, A. E., Pouwelse, M., ve Van Dam, K. (2017). Workplace mobbing: How the victim's coping behavior influences bystander responses. *The Journal of social psychology*, 157(1), 16-29.
- Mulvaney, M. (2011). A study of the role of family-friendly employee benefits programs, job attitudes, and self-efficacy among public park and recreation employees. *Journal of Park & Recreation Administration*, 29(1), 58-79.
- Mulvaney, M. A. (2014). Leave programs/time off and work-stress family employee benefits programs, organizational commitment, and self-efficacy among municipal employees. *Public Personnel Management*, 43(4), 459-489.
- Murphy, L. R. (1995). Managing job stress: An employee assistance/human resource management partnership. *Personnel review*, 24(1), 41-50.
- Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377263/lang--tr/index.htm
- Myeni, N. V. (2018). *A comparative study between Employee Assistance Programmes and Occupational Social Work in the Egoli area Gauteng Province South Africa* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Pretoria.
- Nadarase, D. A. (2012). *A study on the factors which leads to port pilot to quit from sailing* (Yayımlanmamış lisans tezi). Universiti Malaysia Terengganu.
- Nagaraju, B. ve Pooja, J. (2017). Impact of salary on employee performance emperical evidence from public and private sector banks of Karnataka. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 8(4), 43-51.
- Nair, P. ve Xavier, M. (2012). Initiating employee assistance program (EAP) for a corporate: An experiential learning. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(2).
- Namie, G. ve Namie, R. (2003). Anti-bullying advocacy: an unrealized EA opportunity. *Journal of Employee Assistance*, 33(20), 9-12.
- Namie, G. (2007). The challenge of workplace bullying. *Employment Relations Today*, 34(2), 43-51.

- Nanjundeswaraswamy, T. S. ve Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. *Advances in Management*, 7(2), 57-62.
- National Association of Social Workers. (1987). *National survey of occupational social workers*. NASW.
- National Association of Social Workers. (2021). Preamble. Erişim adresi: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>
- Nenadić, A., Jašić, D. ve Krajnović, A. (2015). Sociological aspects of seafarers' life and work and management styles in shipping. *Tranzicija*, 17(36), 25-40.
- Newton, D. E. (2010). *Substance abuse*. Greenwood Publishing Group.
- Ngai, P. ve Yuen-Tsang, W. K. A. (2011). The challenges of corporate social responsibility (CSR) multi-stakeholder practices: searching for a new occupational social work model in China. *China Journal of Social Work*, 4(01), 57-68.
- Nguyen, H. L. ve Bohlinger, S. (2020). Soziale Arbeit in Betrieben. *Sozial extra*, 44(5), 298-303.
- NIAAA. (2021). *Alcohol facts and statistics*. Erişim adresi: <https://www.niaaa.nih.gov/alcohols-effects-health/alcohol-topics/alcohol-facts-and-statistics>
- Nielsen, M. B. (2013). Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54(2), 127-136.
- Nikonorova, M. ve Kemalova, L. (2021, Mayıs). Technology of training future seafarers to work in a multinational ship crew. *E3S Web of Conferences*.
- Nilsson, B., Lindström, U. Å. ve Nåden, D. (2006). Is loneliness a psychological dysfunction? A literary study of the phenomenon of loneliness. *Scandinavian journal of caring sciences*, 20(1), 93-101.
- Nittari, G., Gibelli, F., Bailo, P., Sirignano, A. ve Ricci, G. (2022). Factors affecting mental health of seafarers on board merchant ships: a systematic review. *Reviews on Environmental Health*. Erişim adresi: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/reveh-2021-0070/html#APA>
- Noble, H. ve Mitchell, G. (2016). What is grounded theory?. *Evidence-Based Nursing*, 19(2), 34-35.
- Nunes, A. P., Richmond, M. K., Pampel, F. C. ve Wood, R. C. (2018). The effect of employee assistance services on reductions in employee absenteeism. *Journal of Business and Psychology*, 33, 699-709.
- Nurahaju, R., Handoyo, S. ve Budihardjo, A. (2019). The influence of leadership and psychological empowerment on performance: An empirical study on the Indonesian seafarers. *Research on Humanities and Social Sciences*, 9(12), 29-36.

- Nurhadi, D. (2020). How to implement employee assistance programs in higher education: A literature review. *Teknologi dan Kejuruan: Jurnal Teknologi, Kejuruan, dan Pengajarannya*, 43(2), 106-118.
- Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying -how to identify, respond to and manage bullying behavior in the workplace*. Palgrave Macmillan.
- Oldenburg, M., Baur, X. ve Schlaich, C. (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *Journal of Occupational Health*, 52(5), 249-256.
- Oldenburg, M., Jensen, H. J. ve Wegner, R. (2013). Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 407-416.
- Oldenburg, M. (2014). Risk of cardiovascular diseases in seafarers. *International Maritime Health*, 65(2), 53-57.
- Oldenburg, M. ve Jensen, H. J. (2019). Needs and possibilities for ship's crews at high seas to communicate with their home. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(6), 805-815.
- Oldenburg, M., Felten, C., Hedtmann, J. ve Jensen, H. J. (2020). Physical influences on seafarers are different during their voyage episodes of port stay, river passage and sea passage: A maritime field study. *PLoS One*, 15(4), 1-12.
- Oliver, C. (2012). Critical realist grounded theory: A new approach for social work research. *British journal of social work*, 42(2), 371-387.
- Oosthuizen, J. D. ve Van Lill, B. (2008). Coping with stress in the workplace. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 64-69.
- Orwell, G. (2018). *Bin dokuz yüz seksen dört* (Çev. S. B. Yılmaz). Kapra Yayıncılık.
- Osilla, K. C., Dela Cruz, E., Miles, J. N., Zellmer, S., Watkins, K., Larimer, M. E. ve Marlatt, G. A. (2010). Exploring productivity outcomes from a brief intervention for at-risk drinking in an employee assistance program. *Addictive behaviors*, 35(3), 194-200.
- Özen, S. ve Özbek, Ç. (2017). Çalışma yaşamında yaşlılık: Yaşlı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 2(53), 547-572.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil kapitalist çalışma yaşamından kadın tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 3(54), 1397-1424.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 91-104.
- Özman, A. (2006). *Deniz iş hukuku I*. Turhan Kitabevi.
- Panigrahi, C. M. A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.
- Panganiban, A. U. ve Garcia, O. B. (2017). Contributory to stress and fatigue of Filipino seafarers. *Asia Pacific Journal of Maritime Education*, 3(1), 1-14.

- Papachristou, A., Stantchev, D. ve Theotokas, I. (2014). *Communication, internet access and retention of seafarers in the shipping industry*. IAME Conference, USA.
- Parast, S. M. ve Niya, H. (2015). The roles of occupational social workers in workplace: With regard to social capital. *MAGNT Research Report*, 3(1), 1118-1123.
- Pardeck, J. T. (1988). An ecological approach for social work practice. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 15(2), 133-142.
- Pardeck, J. T. (1996). *Social work practice an ecological approach*. Greenwood Publishing.
- Parker, C., Scott, S. ve Geddes, A. (2019). Snowball sampling. *SAGE research methods foundations*. Erişim adresi: <https://eprints.glos.ac.uk/6781/>
- Parker, T. W., Hubinger, L. M., Green, S., Sargent, L. ve Boyd, B. (1997). *A survey of the health stress and fatigue of Australian seafarers*. Erişim adresi: <https://eprints.qut.edu.au/322/>
- Parkes, K. R., Carnell, S. C. ve Farmer, E. L. (2005). 'Living two lives' Perceptions, attitudes and experiences of spouses of UK offshore workers. *Community, Work and Family*, 8(4), 413-437.
- Pasyah, A. C. ve Suhartini, P. P. (2020). Analysis of the effect of interpersonal communication on the performance of woman seafarers. *Prosiding Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar*, 1(4), 69-79.
- Pauksztat, B., Grech, M., Kitada, M. ve Jensen, R. B. (2020). *Seafarers' experiences during the COVID-19 pandemic*. World Maritime University Press.
- Pauksztat, B., Salin, D. ve Kitada, M. (2022). Bullying behavior and employee well-being: how do different forms of social support buffer against depression, anxiety and exhaustion?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(7), 1633-1644.
- Paul, R. ve Thompson, C. (2006). Employee assistance program responses to large scale traumatic events: Lessons learned and future opportunities. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(3-4), 1-19.
- Payne, M. (1991). *Modern social work theory: A critical introduction*. MacMillan.
- Peng, Y., Chang, W., Zhou, H., Hu, H. ve Liang, W. (2010). Factors associated with health-seeking behavior among migrant workers in Beijing, China. *BMC health services research*, 10(1), 1-10.
- Perkins, K. (1994). Older women in the workplace and implications for retirement: EAP can make a difference. *Employee Assistance Quarterly*, 9(3-4), 81-97.
- Perusini, J. N. ve Fanselow, M. S. (2015). Neurobehavioral perspectives on the distinction between fear and anxiety. *Learning & Memory*, 22(9), 417-425.

- Petrola, J. P. J. ve Isidro, R. V. (2018). Pain, Boredom and Despair: The sufferings of Seafarers and their Families. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 7(7), 1384-1387.
- Picu, L., Rusu, E. ve Picu, M. (2020, Ağustos). *Quantification of vibration and noise transmitted to navigation personnel on a cargo ship on the danube in a meta-analysis*. 20th International Multidisciplinary Scientific Geo Conference, Bulgaria.
- Pierson, J. (2011). *Understanding social work history and context*. Mc Graw Hill Open University Press.
- Pincus, A. ve Minahan, A. (1973). *Social work practice*. FE Peacock Publishers.
- Pitts, D. W. ve Recascino Wise, L. (2010). Workforce diversity in the new millennium: Prospects for research. *Review of Public Personnel Administration*, 30(1), 44-69.
- Pollack, K. M., Austin, W. ve Grisso, J. A. (2010). Employee assistance programs: A workplace resource to address intimate partner violence. *Journal of women's health*, 19(4), 729-733.
- Pomeroy, E. C. (2013). The bully at work: What social workers can do. *Social Work*, 58(1), 5-8.
- Pompe, J. C. (2011). The state of global EAP: A purchaser's perspective. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(1), 10-24.
- Popple, P. R. (1981). Social work practice in business and industry, 1875-1930. *Social Service Review*, 55(2), 257-269.
- Prottas, D. J., Diamante, T. ve Sandys, J. (2011). The US domestic workforce use of employee assistance support services: An analysis of ten years of calls. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(4), 296-312.
- Raber, M. J. (1994). Women in the workplace: Implications for child care. *Employee Assistance Quarterly*, 9(3-4), 21-36.
- Ramakrishnan, K. R. ve Balgopal, P. R. (1992). Linking task-centered intervention with employee assistance programs. *Families in Society*, 73(8), 488-494.
- Ramanathan, C. S. (1991). Stress and job satisfaction: Implications for occupational social work. *Employee Assistance Quarterly*, 6(2), 27-39.
- Ramanathan, C. S. (1992). EAP's response to personal stress and productivity: Implications for occupational social work. *Social Work*, 37(3), 234-239.
- Ray, M., Milne, A., Beech, C., Phillips, J. E., Richards, S., Sullivan M. P., Tanner, D. ve Lloyd, L. (2015). Gerontological social work: Reflections on its role, purpose and value. *British Journal of Social Work*, 45(4), 1296-1312.
- Raut, R. ve Saxena, A. (2021). The relationship between achievement motivation and availability of internet on-board ships among seafarers: Implications for maritime industry development. *International Journal in Management and Social Science*, 9(10), 29-37.

- Rayos, J. L. T. ve Borbon, N. M. D. (2022). Seafarers' attitude and cultural adaptation influencing the work motivation during the time of pandemic. *International Journal of Research*, 10(1), 107-124.
- Reamer, F. G. (1998). The evolution of social work ethics. *Social Work*, 43(6), 488-500.
- Reichert, E. (2003). Workplace mobbing: A new frontier for the social work profession. *Professional Development-Philadelphia-*, 5(3), 4-12.
- Reisch, M. (1998). The sociopolitical context and social work method, 1890- 1950. *Social Service Review*, 72(2), 161-181.
- Reisch, M. ve Andrews, J. (2001). *The road not taken: A history of radical social work in the United States*. New York: Brunner/Mazel.
- Rengamani, J. ve Murugan, M. S. (2012). A study on the factors influencing the seafarers' stress. *AMET International Journal of Management*, 4(1), 44-51.
- Retief, M., ve Letšosa, R. (2018). Models of disability: A brief overview. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 74(1), 1-8.
- Reynolds, G. S. ve Lehman, W. E. (2003). Levels of substance use and willingness to use the employee assistance program. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 30, 238-248.
- Ribner, D. S. (1993). Crisis in the workplace: the role of the occupational social worker. *Social Work*, 38(3), 333-337.
- Riches, G. (1989). Unemployment and the state: Implications for Canadian Social Work Education, Practice, and Research. *Canadian Social Work Review/Revue Canadienne De Service Social*, 6(1), 9-23.
- Riches, G. (1994). Rising unemployment, shrinking public welfare: Canadian and Australian comparisons. Implications for social work in the 1990s. *Australian Social Work*, 47(2), 3-12.
- Righard, E. ve Boccagni, P. (2015). Mapping the theoretical foundations of the social work-migration nexus. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 13(3), 229-244.
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Cecconello, W. W. ve Moraes, E. G. D. (2016). Psychological interventions against workplace mobbing. *Temas Em Psicologia*, 24(1), 353-365.
- Ritchie, H. ve Roser, M. (2018). *Alcohol consumption*. Erişim adresi: <https://ourworldindata.org/alcohol-consumption>
- Roche, A., Kostadinov, V., Cameron, J., Pidd, K., McEntee, A. ve Duraisingam, V. (2018). The development and characteristics of Employee Assistance Programs around the globe. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(3-4), 168-186.
- Rodrigue, J. P. (2017). Maritime transport. *International Encyclopedia of Geography*, 1-7.

- Rodriguez, J. L. ve Formoso, J. A. F. (2007). Work-related accidents in the maritime transport sector. *The Journal of Navigation*, 60(2), 303-313.
- Rodríguez-Martos, R. (2010). THE seafarers's loneliness; a factor of risk for maritime: Safety. *Journal of Marine Technology & Environment*, 1, 217-222.
- Rogers, K. (2011). *Substance use and abuse*. Britannica Educational Publishing.
- Roman, P. M. (1983). Employee assistance programs in Australia and the United States: Comparisons of origin, structure, and the role of behavioral science research. *The Journal of applied behavioral science*, 19(3), 367-379.
- Roman, P. M. ve Blum, T. C. (1987). Ethics in worksite health programming: who is served?. *Health Education Quarterly*, 14(1), 57-70.
- Root, L. S. (1993). Unemployment and underemployment: A policy and program-development perspective. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 332-349). NASW.
- Rosenberg, J. ve Rosenberg, S. (2006). Do unions matter? An examination of the historical and contemporary role of labor unions in the social work profession. *Social Work*, 51(4), 295-302.
- Ross, J. K. (2009). Offshore industry shift work—health and social considerations. *Occupational Medicine*, 59(5), 310-315.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Roth, C. (2009). Who is the older worker?. Erişim adresi: <https://www.ehstoday.com/health/article/21904536/who-is-the-older-worker>
- Ruiz, P. ve Strain, E. C. (2014). *The substance abuse handbook* (2. Ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Russo, A., Vojković, L., Bojic, F. ve Mulić, R. (2022). The Conditional Probability for Human Error Caused by Fatigue, Stress and Anxiety in Seafaring. *Journal of Marine Science and Engineering*, 10(11), 1-18.
- Saeed, T., Almas, S., Anis-ul-Haq, M. ve Niazi, G. S. K. (2014). Leadership styles: relationship with conflict management styles. *International journal of conflict management*, 25(3), 214-225.
- Safford, F. (1988). Value of gerontology for occupational social work. *Social Work*, 33(1), 42-45.
- Saheb, K., Eskandari, M., Rezaei, S., Zeidi, Z. S., Dehghan, F. ve Heidarisharaf, P. (2022). Studying of Covid-19 anxiety based on coping strategies and emotion regulation in sailors. *Paramedical Sciences and Military Health*, 16(4), 18-27.
- Salazar, P. A. C., Arceo, T. G. O., Laude, M. M., Macalintal, L. A. V., Tatlonghari, E. M. C. ve Viaña, S. N. R. (2019). Seafarers' distress and coping mechanism: Basis for support program. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences*, 6(1), 76-88.

- Sałyga, J. ve Kušleikaitė, M. (2011). Factors influencing psychoemotional strain and fatigue, and relationship of these factors with health complaints at sea among Lithuanian seafarers. *Medicina*, 47(12), 675-681.
- Sampson, H. ve Zhao, M. (2003). Multilingual crews: Communication and the operation of ships. *World Englishes*, 22(1), 31-43.
- Sampson, H., Ellis, N., Acejo, I., Turgo, N. ve Tang, L. (2018). The working and living conditions of seafarers on cargo ships in the period 2011-2016. *Seafarers International Research Centre (SIRC)*.
- Sampson, H. (2003). Transnational drifters or hyperspace dwellers: an exploration of the lives of Filipino seafarers aboard and ashore. *Ethnic and Racial Studies*, 26(2), 253-277.
- Sampson, H. (2021a). Introduction. V. O. Gekara ve H. Sampson (Ed.). *The world of the seafarers -qualitative accounts of working in the global shipping industry* içinde (ss. 1-8). Springer.
- Sampson, H. (2021b). *The rhythms of shipboard life: Work, hierarchy, occupational culture and multinational crews*. V. O. Gekara ve H. Sampson (Ed.). *The world of the seafarers -qualitative accounts of working in the global shipping industry* içinde (ss. 87-98). Springer.
- Sampson, H. ve Ellis, N. (2019). *Seafarers' mental health and wellbeing*. IOSH.
- Sánchez, P. M., Aburto, L. G., Orellana, M. C. ve Torres, R. C. (2020). Knowledge and skills for occupational social work: challenges for education and professional practice. *Cuadernos de Trabajo Social*, 33(2), 247-258.
- Sandhåland, H., Oltedal, H. A., Hystad, S. W. ve Eid, J. (2017). Effects of leadership style and psychological job demands on situation awareness and the willingness to take a risk: A survey of selected offshore vessels. *Safety science*, 93, 178-186.
- Santuzzi, A. M. ve Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111-1135.
- Sasa, K., Takeuchi, K., Chen, C., Faltinsen, O. M., Prpić-Oršić, J., Valčić, M., Mrakovkic, T. ve Herai, N. (2019). Evaluation of speed loss in bulk carriers with actual data from rough sea voyages. *Ocean Engineering*, 187, 1-19.
- Sasirekha, V. ve Ramani, M. P. (2014). *Trainee seafarers/mariners perception towards a career in sailing*. SSRN.
- Scanlon, E. ve Harding, S. (2005). Social work and labor unions. *Journal of Community Practice*, 13(1), 9-30.
- Schneider, R. ve Lester, L. (2001). *A new framework for action: Social work advocacy*. Brooks/Cole.
- Schnell, T., Höge, T. ve Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543-554.

- Schore, L. ve Atkin, J. (1993). Stress in the workplace: A response from union member assistance programs. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 316-331). NASW.
- Secapramana, L. V. H., Hariyanto, V. ve Anggoro, S. (2020). Employee assistance program as the supporting system of quality of work life to cope with occupational stress. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 97-115.
- Sekhon, S. K. ve Srivastava, M. (2019). Conquering workplace loneliness individual or organization accountability. *Human Resource Management International Digest*, 27(1), 1-3.
- Sekhon, S. K. ve Srivastava, M. (2021). Quest for life satisfaction in the sea of loneliness. *International Maritime Health*, 72(2), 121-128.
- Sencila, V., Bartusevičiene, I., Rupšiene, L. ve Kalvaitiene, G. (2010). The economical emigration aspect of east and central European seafarers: Motivation for employment in foreign fleet. *TransNav, International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 4(3), 337-342.
- Sengenberger, W. (2011). *Beyond the measurement of unemployment and underemployment*. International Labour Organization.
- Sennett, R. (2021). *Karakter aşınması -yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri* (Çev. B. Yıldırım). (17. Ed.). Ayrıntı Yayınları.
- SENTÖ. (2022). *Çalışan destek programı*. Erişim adresi: <https://sento.com.tr/calisan-destek-programi/>
- Seyir Halindeki Gemilerde Daha İyi Tıbbi Hizmet Verilmesi İçin Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Yönetmelik. (2002). *Resmî gazete* (Sayı: 24794). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4743&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Seyle, D. C., Fernandez, K. G., Dimitrevich, A. ve Bahri, C. (2018). The long-term impact of maritime piracy on seafarers' behavioral health and work decisions. *Marine Policy*, 87, 23-28.
- Shallcross, L., Sheehan, M. ve Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.
- Shamir, B. ve Bargal, D. (1983). Occupational welfare and organizational effectiveness: some theoretical notes. *Administration in Social Work*, 6(4), 43-52.
- Shan, D. ve Lippel, K. (2019). Occupational health and safety challenges from employment-related geographical mobility among Canadian seafarers on the Great Lakes and St. Lawrence Seaway. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 29(3), 371-396.

- Sharar, D. A. (2009). Do employee assistance programs duplicate with services offered through mental health benefit plans?. *Compensation & Benefits Review*, 41(1), 67-74.
- Sharar, D. A., Pompe, J. C. ve Attridge, M. (2013). Onsite versus offsite EAPs: A comparison of workplace outcomes. *Journal of Employee Assistance*, 2013, 1-5. Erişim adresi: <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/4138>
- Sharar, D. A., White, W. ve Funk, R. (2002). Business ethics and employee assistance: A national survey of issues and challenges. *Employee Assistance Quarterly*, 18(2), 39-59.
- Shan, D. (2017). *Seafarers' claims for compensation following workplace injuries and death in China* (Yayımlanmamış doktora tezi). Cardiff University.
- Shan, D. (2021). Occupational health and safety challenges for maritime key workers in the global COVID-19 pandemic. *International Labour Review*. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Desai-Shan/publication/352672882_Occupational_health_and_safety_challenges_for_maritime_key_workers_in_the_global_COVID-19_pandemic/links/60dca318458515d6fbee1e9/Occupational-health-and-safety-challenges-for-maritime-key-workers-in-the-global-COVID-19-pandemic.pdf
- Sherraden, M. W. (1985). Chronic unemployment: A social work perspective. *Social Work*, 30(5), 403-408.
- Shier, M. L., Engstrom, S. ve Graham, J. R. (2011). International migration and social work: A review of the literature. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 9(1), 38-56.
- Shiffer, V. (2018). The impact of privatization on the non-profit sector and on civil society in Israel. E.P. Fuchs, R. Mandelkern, I. Galnoor (Ed). *The privatization of Israel: The withdrawal of state responsibility*, içinde (ss.341-364). Palgrave Macmillan.
- Shinde, E. M. (2016). Employee assistance programmes: Emergent ethical issues. P. Bhola ve A. Raguram (Ed.). *Ethical issues in counselling and psychotherapy practice: Walking the line*, içinde (ss. 155-168). Springer.
- Shumway, S. T., Wampler, R. S., Dersch, C. ve Arredondo, R. (2004). A place for marriage and family services in employee assistance programs (EAPs): A survey of EAP client problems and needs. *Journal of Marital and Family Therapy*, 30(1), 71-79.
- Siegel, M., Vogt, V. ve Sundmacher, L. (2014). From a conservative to a liberal welfare state: decomposing changes in income-related health inequalities in Germany, 1994–2011. *Social Science & Medicine*, 108, 10-19.
- Silam, V. S., Lasse, D. A. ve Hasan, H. (2019). The effect of interpersonal communication and emergency response training on organizational

- commitments and its impact on safety performance on the tanker ship. *Advances in Transportation and Logistics Research*, 2, 392-402.
- Simon, B.L. ve Akabas, S. H. (1993). Women workers in high-risk public service: Tokens under stress. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 297-316). NASW.
- Simon, E. K. D. ve Fernandez, K. T. G. (2016). The phenomenology of maritime piracy experiences of Filipino seafarers. *Psychological Studies*, 61, 40-47.
- Sinclair, U. (2021). *Sanayi kralı* (Çev. Z. Biberyan). Yordam Kitap Basın ve Yayın.
- Singh, H. (2022). *Indian seafarers quitting sea career: Disenchantment with prevailing condition and lasting effects of the COVID-19 pandemic* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Siporin, M. (1980). Ecological systems theory in social work. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 7(4), 507-532.
- Skehill, C. (2000). An examination of the transition from philanthropy to professional social work in Ireland. *Research on Social Work Practice*, 10(6), 688-704.
- Skenderi, N. ve Uka, A. (2015). Types and duration of unemployment in Kosovo. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 453-457.
- Slišković, A. (2012). Occupational stress in seafaring. *Maritime psychology -research in organizational & health behaviour at sea* içinde (ss. 99-126). Springer.
- Slišković, A. (2020). Seafarers' well-being in the context of the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Work*, 67(4), 799-809.
- Slišković, A. ve Penezić, Z. (2015). Occupational stressors, risks and health in the seafaring population. *Review of Psychology*, 22(1-2), 29-40.
- Slišković, A. ve Juranko, A. (2019). Dual life of seafarers' families: descriptive study of perspectives of seafarers' partners. *Community, Work & Family*, 22(5), 629-646.
- Smith, A. P. (2003). Seafarers' fatigue, health and safety. *Personalführung*, 2, 46-52.
- Smith, A. P. (2007). *Adequate crewing and seafarers' fatigue: the international perspective*. ITF Report. Erişim adresi: <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/48168/1/ITF%20FATIGUE%20REPORT%20final.pdf>
- Smith, A. P., Allen, P. H. ve Wadsworth, E. J. (2008). Seafarers' fatigue: Conclusions and the way forward. *Contemporary Ergonomics*, 2008, 607-612.
- Smith, D. (1997). Implementing disability management: A review of basic concepts and essential components. *Employee Assistance Quarterly*, 12(4), 37-50.
- Smith, G., Turgo, N., Cadge, W., Gilliat-Ray, S. ve Sampson, H. (2021). A working theology: an evaluation of the popular beliefs of Roman Catholic Filipino seafarers. *Practical Theology*, 14(6), 506-517.

- Smith, J. (2016, Nisan). Wellness at sea: A new conceptual framework for seafarer training. In *Ergoship 2016: Shaping Shipping for People*. Melbourne.
- Smith, K. ve Biley, F. (1997). Understanding grounded theory: principles and evaluation. *Nurse Researcher*, 4(3), 17-30.
- Smith, M. L. ve Gould, G. M. (1993). A profession at the crossroads. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 7-25). NASW.
- Smith Jr, T. A., Salts, C. J. ve Smith, C. W. (1989). Preparing marriage and family therapy students to become employee assistance professionals. *Journal of Marital and Family Therapy*, 15(4), 419-424.
- Smorochynska, O. (2011). Sociocultural competence as an indicator of seafarers' readiness for crosscultural communication. *ESP Maritime English Journal*, 1(1), 24-35.
- Soeker, S., Matimba, T., Machingura, L., Msimango, H., Moswaane, B. ve Tom, S. (2016). The challenges that employees who abuse substances experience when returning to work after completion of employee assistance programme (EAP). *Work*, 53(3), 569-584.
- Sohail, M. ve Rehman, C. A. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94.
- Solmaz, U. (2019). *Çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarına işyeri sosyal hizmeti perspektifinden bakış: İstanbul'da bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Solmaz, U. ve Kutlu, İ. (2020). İşyerinde sosyal hizmet ve farklı ülkelerdeki uygulamaları. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 172-185.
- Song, L., Huang, Z., Zhang, H., Tian, K., Yin, N., Xu, Y., Gan, L., Wang, J., Chen, J., Shu, Y. ve Zheng, C. (2021). The urgency to address the occupational health of chinese seafarers for sustainable development. *Marine Policy*, 129, 1-12.
- Sosin, M. ve Caulum, S. (1983). Advocacy: A conceptualization for social work practice. *Social Work*, 28(1), 12-17.
- Sosyal Hizmetler Kanunu. (1983, 24 Mayıs). *Resmi Gazete*. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2828.pdf>
- South African Occupational Social Workers' Association (2022). *About*. Erişim adresi: <https://saoswa.co.za/About>
- Sperry, L. ve Duffy, M. (2009). Workplace mobbing: Family dynamics and therapeutic considerations. *The American Journal of Family Therapy*, 37(5), 433-442.
- Spitzer, K. ve Favorini, A. (1993). The emergence of external employee assistance programs. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 350-371). NASW.

- Steele, P. D. (1988). Substance abuse and the work place, with special attention to employee assistance programs: An overview. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24(4), 315-326.
- Steele, P. (1998, Eylül). Employee assistance programs: Then, now, and in the future. In *Center for Substance Abuse Prevention's Knowledge Exchange Workshop*, Tacoma. Washington.
- Stein, M. B. ve Sareen, J. (2015). Generalized anxiety disorder. *New England Journal of Medicine*, 373(21), 2059-2068.
- Stoil, M. J. ve Hill, G. (1996). *Preventing substance abuse: Interventions that work*. Springer Science & Business Media.
- Stoll, B. (2001). Betriebliche sozialarbeit. aufgaben und bedeutung. praktische umsetzung. Walhalla-Fachverlag.
- Stolz, P. (1991). Employee assistance programmes in Europe-barriers and opportunities. *Employee Counselling Today*, 3(4), 4-13.
- Storey, J. ve Billingham, J. (2001). Occupational stress and social work. *Social work education*, 20(6), 659-670.
- Straussner, S. L. A. (1990). Occupational social work today: An overview. *Employee Assistance Quarterly*, 5(1), 1-17.
- Straussner, S. L. A. ve Phillips, N. K. (1988). The relationship between social work and labor unions: A history of strife and cooperation. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 15(1), 105-118.
- Stuart, P. H. (2019). *Social work profession: History*. Erişim adresi: <https://oxfordre.com/socialwork/display/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-623>
- Stuen, C. ve Worden, B. D. (1993). The older worker and service delivery at the workplace. P. A. Kurzman & S. H. Akabas (Ed.). *Work and well-being the occupational social work advantage* içinde (ss. 256-275). NASW.
- Suddaby, R. (2006). From the editors: What grounded theory is not. *Academy of Management Journal*, 49(4), 633-642.
- Sullivan, W. P., Hartmann, D. J. ve Wolk, J. (1995). Expanding horizons: Case management in employee assistance programs. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 12(3), 43-54.
- Suresh, A. ve Krithika, M. (2022). Seafarer's efficacy on interpersonal communication. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 1-6.
- Susetyo, D. A. (2010). *Multinational and multicultural seafarers and met students: A sociocultural study for improving maritime safety and the education of seafarers* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Sutherland, K. M. ve Flin, R. H. (1989). Stress at sea: a review of working conditions in the offshore oil and fishing industries. *Work & Stress*, 3(3), 269-285.

- Sürer, E. G., Özkaya, G. G., Tavacıoğlu, L. ve Taç, U. (2016, Ekim). *Intermittent husband syndrome analysis for seafarers and their families*. The Second Global Conference on Innovation in Marine Technology and the Future of Maritime Transportation, Muğla.
- Sylvers, P., Lilienfeld, S. O. ve LaPrairie, J. L. (2011). Differences between trait fear and trait anxiety: Implications for psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 31(1), 122-137.
- Şahin-Taşğın, N. (2017). *Yoksulluk, insan hakları ve sosyal hizmetler*. Nika Yayınevi.
- Şimşek, G. ve Altun, F. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluğun işyerinde sosyal hizmet bağlamında değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(3), 1061-1077.
- Talib, K. A. (2016). Migrant workers -statue limitation and the missing social work. B. Schwarzer, U. Kömmerer-Rütten, A. Schleyer-Lindenmann ve Y. Wang. (Ed.). *Transnational social work and social welfare -challenges for the social work profession içinde* (ss. 221-227). Routledge.
- Tang, L. (2007). *Coping with separation Chinese seafarer-partners in Cyberspace* (Yayımlanmamış doktora tezi). Cardiff University.
- Tamayo, J. M. (2019). Resilience, depression, anxiety, and stress among overseas Filipino Seafarers. *Philippine Social Science Journal*, 2(1), 116-129.
- Taranowski, C. J. ve Mahieu, K. M. (2013). Trends in employee assistance program implementation, structure, and utilization, 2009 to 2010. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(3), 172-191.
- Tataraki, C. (2020). *Seafarers faced with piracy & armed robbery* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Piraeus University.
- Tavacıoğlu, L., Eski, Ö., Demir, B., Gökmen, N. ve Algan, M. (2020). The non-technical skills of bridge officers on ship navigation: An assessment in terms of interpersonal skills. *Indian Journal of Science and Technology*, 13(46), 4587-4594.
- T.C. UAB. (2018). Denizcilik. Erişim adresi: <https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/denizcilik/denizcilik.pdf>
- T.C. UAB. (2020). Denizcilik istatistikleri bülteni. Erişim adresi: <https://denizcilik.uab.gov.tr/uploads/pages/yayinlar/denizcilik-istatistikleri-bulteni-2020-02-02-2021-60196e6a84488.pdf>
- T.C. UAB. (2023). *Yük istatistikleri*. Erişim adresi: <https://denizcilikistatistikleri.uab.gov.tr/yuk-istatistikleri>
- Teater, B. (2014). Social work practice from an ecological perspective. C. W. LeCroy (Ed.). *Case studien in social work practice* (3. Ed.). Brooks/Cole.
- Teater, B. (2019). *Sosyal hizmet kuram ve yöntemleri uygulama için bir giriş* (2. Ed.) (Çev. Ed. A. Karatay). Nika Yayınevi.

- Terblanche, L. S. (1992). The state of the art of EAPs in South Africa: A critical analysis. *Employee Assistance Quarterly*, 7(3), 17-28.
- Terblanche, L. ve Taute, F. (2009). Occupational social work and employee assistance programmes: contributions from the world of work. *Social Work/Maatskaplike Werk*, 45(4).
- Terblanche, L., Gunya, T., Maruma, M., Mbuyisa, K., Maseko, T., Mojapelo, K., ... ve Tyson, W. (2021). Employee assistance programmes and occupational social work: interrelated with distinct features. *Social Work*, 57(1), 16-38.
- Terry, A. (1988). Employee assistance programs in Australia: An update. *Employee Assistance Quarterly*, 3(2), 99-103.
- Tetemadze, B., Carrera Arce, M., Baumler, R. ve Bartusevičiene, I. (2021). Seafarers' wellbeing or business, a complex paradox of the industry. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 15(4), 817-824.
- Thai, V. V., Balasubramanyam, L., Yeoh, K. K. L. ve Norsofiana, S. (2013). Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore. *Maritime Policy & Management*, 40(1), 80-94.
- Theotokas, I. ve Progoulaki, M. (2005). Greek seafarers' attitude on the issue of multicultural working environment. In *1st International Symposium on Ship Operations, Management and Economics*. Yunanistan.
- Thomas, M., Sampson, H. ve Zhao, M. (2003). Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy & Management*, 30(1), 59-76.
- Thomas, M. ve Bailey, N. (2006). Square pegs in round holes? Leave periods and role displacement in UK-based seafaring families. *Work, EMPloyment and Society*, 20(1), 129-149.
- Thombs, D. L. (2006). *Introduction to addictive behaviours* (3. Ed.). The Guilford Press.
- Thompson, K. W., Shea, T. H., Sikora, D. M., Perrewe, P. L. ve Ferris, G. R. (2013). Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons*, 56(1), 113-121.
- Thompson, N. (2016). *Güç ve güçlendirme* (Ö. Cankurtaran, Çev. Ed.). Nika Yayınevi.
- Thyer, B. A. (2012). The scientific value of qualitative research for social work. *Qualitative Social Work*, 11(2), 115-125.
- Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme. (2005). *Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri*. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377249/lang--tr/index.htm
- Tiller, J. W. (2012). Depression and anxiety. *The Medical Journal of Australia*, 199(6), 28-31.

- To, S. M. ve Tam, H. L. (2014). Work values, perceived job rewards and life outcomes of the new generation of Chinese migrant Labourers' in Guangzhou, China: implications for social work practice. *The British Journal of Social Work*, 46(1), 27-45.
- Tozar, B. (1997). *Temel denizcilik ve denizde güvenlik*. Deniz Ticaret Odası.
- Tran, L. P. ve Nguyen, T. D. (2021). CSR in maritime industry and sailor' welfare. In *The 19th Asia Maritime & Fisheries Universities Forum at National Korea Maritime & Ocean University*. Kore.
- Trattner, W. I. (1999). *From poor law to welfare state: A history of social policy in America* (6. Ed.). New York: Free Press.
- Triegaardt, J. D. (1993). Unemployment in South Africa: a social policy issue for social work. *International Social Work*, 36(4), 293-300.
- Trolander, J. A. (1991). Hull-House and the settlement house movement: A centennial reassessment. *Journal of Urban History*, 17(4), 410-420.
- Turgo, N. (2022). Temporalities at sea: Fast time and slow time onboard ocean-going merchant vessels. *Ethnography*, 23(4), 473-495.
- Turker, F. ve Er, I. D. (2007). Investigation the root causes of seafarers' turnover and its impact on the safe operation of the ship. *TransNav, International Journal on Marine Navigation and Safety od Sea Transportation*, 1(4), 435-440.
- TÜİK. (2019). *İşgücü istatistikleri*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2019-33784#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202019%20y%C4%B1l%C4%B1nda%20bir%20%C3%B6nceki,%53%2C0%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti.&text=15%2D64%20ya%C5%9F%20grubunda%20i%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20bir%20%C3%B6nceki%20y%C4%B1l%20g%C3%B6re,art%C4%B1%C5%9Fla%20%16%2C1%20oldu>.
- Tyron, O. M. (2013). Determinants of Successful Everyday Communication of Sailors in International Crews. *Journal of Educational and Social Research*, 3(3), 209-212.
- Uğurlu, Ö., Kum, S. ve Aydoğdu, Y. V. (2017). Analysis of occupational accidents encountered by deck cadets in maritime transportation. *Maritime Policy & Management*, 44(3), 304-322.
- Ulu, A. S. ve Küsmez, B. (2020). Üniversitelerdeki mobbing davranışının önlenmesinde işyerinde sosyal hizmetin rolü. *MEYAD Akademi*, 1(2), 111-134.
- Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodunun Türk Bayraklı Gemilere ve İşletmecilerine Uygulanmasına Dair Yönetmelik. (2009). *Resmi gazete* (Sayı: 27389). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13509&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Uluslararası Göç Örgütü. (2019). *About migration*. Erişim adresi: <https://www.iom.int/about-migration>

- Uluslararası Göç Örgütü. (2020). *World migration report 2020*. International Organization for Migration Publishing.
- Ulven, A. J., Omdal, K. A., Herlov-Nielsen, H., Irgens, A. ve Dahl, E. (2007). Seafarers' wives and intermittent husbands–social and psychological impact of a sub-group of Norwegian seafarers' work schedule on their families. *International Maritime Health*, 58(1-4), 115-128.
- UNCTAD. (2022). *Review of maritime transport 2022*. United Nations.
- Ungar, M. (2002). A deeper, more social ecological social work practice. *Social Service Review*, 76(3), 480-497.
- UNODC. (2021). World drug report 2021. Erişim adresi: <https://reliefweb.int/report/world/unodc-world-drug-report-2021-enar>
- Vakil, K. S. (2019). *Approaches to teamwork and leadership training in maritime education and training institutions: A comparative analysis of the perspectives of seafarers towards teamwork and leadership across different regions* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Van Breda, A. D. (1999). Developing resilience to routine separations: An occupational social work intervention. *Families in Society*, 80(6), 597-605.
- Van Breda, A. D. (2007, Eylül). Implications of developmental social welfare for occupational social work. In *ASASWEI Annual Conference, University of Johannesburg, Johannesburg, South Africa*.
- Van Den Bergh, N. (1991). Workplace diversity: The challenges and opportunities for employee assistance programs. *Employee Assistance Quarterly*, 6(4), 41-58.
- Van Wyk, S. ve Terblanche, L. S. (2018). The role of spirituality in the practice of employee assistance programs: A South African experience. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 135-151.
- Vveinhardt, J. ve Sroka, W. (2020). Workplace mobbing in Polish and Lithuanian organisations with regard to corporate social responsibility. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 1-28.
- Vickers, M. H. (2006). Towards employee wellness: Rethinking bullying paradoxes and masks. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18, 267-281.
- Vollstedt, M. ve Rezat, S. (2019). An introduction to grounded theory with a special focus on axial coding and the coding paradigm. G. Kaiser ve N. Presmeg (Ed.). *Compendium for early career researchers in mathematics education* içinde (ss. 81-100). Springer.
- Wadsworth, E. J., Allen, P. H., Wellens, B. T., McNamara, R. L. ve Smith, A. P. (2006). Patterns of fatigue among seafarers during a tour of duty. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(10), 836-844.
- Wadsworth, E. J., Allen, P. H., McNamara, R. L. ve Smith, A. P. (2008). Fatigue and health in a seafaring population. *Occupational medicine*, 58(3), 198-204.

- Waehrer, G. M., Miller, T. R., Hendrie, D. ve Galvin, D. M. (2016). Employee assistance programs, drug testing, and workplace injury. *Journal of Safety Research*, 57, 53-60.
- Walker, D. ve Myrick, F. (2006). Grounded theory: An exploration of process and procedure. *Qualitative Health Research*, 16(4), 547-559.
- Wang, H. (2012). *Study on the assesment of seafarers' fatigue* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). World Maritime University.
- Wang, I. A., Lin, H. C., Lin, S. Y. ve Chen, P. C. (2022). Are employee assistance programs helpful? A look at the consequences of abusive supervision on employee affective organizational commitment and general health. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(4), 1543-1565.
- WarrenShepell. (2005). Women in the workplace: An EAP's perspective -insights from the WarrenShepell research group. *Warren Shepell*, 4(2), 1-11.
- Watts L. ve Hodgson, D. (2019). *Social justice theory and practice for social work critical and philosophical perspectives*. Springer.
- Weathers, F. W. ve Keane, T. M. (2007). The Criterion A problem revisited: Controversies and challenges in defining and measuring psychological trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 20(2), 107-121.
- Weinstein, S. L. (1995). *Corporate social responsibility: How it is defined by occupational social workers and corporate leaders* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Illionis.
- Weiss, R. M. (2010). Brinksmanship redux: Employee assistance programs' precursors and prospects. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22, 325-343.
- Williams, C. ve Graham, M. (2014). 'A world on the move': Migration, mobilities and social work. *The British journal of social work*, 44(suppl_1), i1-i17.
- Wilson, C., Pence, D. M. ve Conradi, L. (2013). Trauma-informed care. *Encyclopedia of social work*. Erişim adresi: <https://oxfordre.com/socialwork/display/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-1063>
- Winefield, A. H. (2002). Unemployment, underemployment, occupational stress and psychological well-being. *Australian Journal of Management*, 27(1), 137-148.
- Wong, C. P. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on the well-being of the stranded seafarers. *Maritime Business Review*, (baskıda). <https://doi.org/10.1108/MABR-07-2021-0049>
- Wong, D. F. K. ve Chang, Y. L. (2010). Mental health of Chinese migrant workers in factories in Shenzhen, China: Effects of migration stress and social competence. *Social Work in Mental Health*, 8(4), 305-318.

- Wróbel, K., Formela, K. ve Gil, M. (2022). Towards maritime employment and retention policy—A longitudinal study on entrants' perspectives. *Marine Policy*, 144, 1-10.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Wu, B., Shen, G. ve Li, L. (2007). *The transformation of the Chinese labour market for seafarers*. Seafarers International Research Centre (SIRC).
- Wu, B., Yip, T. L., Yan, X. ve Soares, C. G. (2022). Review of techniques and challenges of human and organizational factors analysis in maritime transportation. *Reliability Engineering & System Safety*, 219, 1-12.
- Xhelilaj, E. ve Lapa, K. (2010). The role of human fatigue factor towards maritime casualties. *Analele Universitatii Maritime Constanta*, 11(13), 23-29.
- Xiao, J., Huang, B., Shen, H., Liu, X., Zhang, J., Zhong, Y., Wu, C., Hua, T. ve Gao, Y. (2017). Association between social support and health-related quality of life among Chinese seafarers: A cross-sectional study. *PLoS One*, 12(11), 1-15.
- Yamada, D. C., Duffy, M. ve Berry, P. A. (2018). Workplace bullying and mobbing: Definitions, terms, and when they matter. M. Duffy ve D. C. Yamada (Ed.). *Workplace bullying and mobbing in the United States* içinde (ss. 3-24). Praeger.
- Yamamoto, K. (2012). Basic study on donning personal antistatic devices for seafarers. *The Journal of Japan Institute of Navigation*, 126, 115-122.
- Yao, C. ve Huang, P. (2018). Effects of leadership style on job satisfaction and intention to stay in shipping industry. *Journal of Coastal Research*, (83 (10083)), 796-801.
- Yassin, A. H., Spector, J. T., Mease, L., Shumate, A., Hill, R., Lincoln, J. E., ve Baker, M. G. (2022). Workplace determinants of depression, anxiety, and stress in US mariners during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 1-17.
- Yeatts, E., Folts W. E. ve Knapp J. D. (2000). Older workers'adaptation to a changing workplace: Employment issues for the 21st century. *Educational Gerontology*, 26(6), 565-582.
- Yıldırım, B., ve Kılıç, C. (2021). Post-endüstriyel çağda endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2021(66), 201-220.
- Yıldırım, Ş. ve Şahin, F. (2020). Yaşlılık ve sosyal hizmet. H. Ceylan (Ed.). *Modern hayat ve yaşlılık* içinde (ss. 55-96). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yolcu Gemilerinin Emniyetine ve Gemilerdeki Yolcuların Kayıt Altına Alınmasına İlişkin Yönetmelik. (2007). *Resmi gazete* (Sayı: 26728). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=11770&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

- Younger, B. (1994). Violence against women in the workplace. *Employee Assistance Quarterly*, 9(3-4), 113-133.
- Younger, B. (2015). Employee Assistance Programs. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 1-5. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118625392.wbecp434>
- Yu, M. C., Lin, C. C. ve Hsu, S. Y. (2009). Stressors and burnout: The role of employee assistance programs and self-efficacy. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(3), 365-377.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q. ve Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1-12.
- Yuen, K. F., Bai, X. ve Wang, X. (2020). Safety behaviour at sea: Policy implications for managing seafarers through positive psychology. *Marine Policy*, 121, 1-11.
- Zain, M. R. B. M. (2011). *A study factor that contributes to seafarer quit shipboard job* (Yayımlanmamış lisans tezi). Universiti Malaysia Terengganu.
- Zastrow, C. (2016). *Sosyal hizmete giriş* (4. Ed.) (Çev. Ed. D. B. Çiftçi). Nika Yayınevi.
- Zen Destek. (2022). *Çalışan destek programı*. Erişim adresi: <http://www.zen.com.tr/zendestek/>
- Zhao, M., Zhao, L., Zhang, P., Wu, J., Pike, K. ve Broadhurst, E. (2017). Chinese women seafarers: A case study of the women cadets in Shanghai. *Marine Policy*, 83, 40-47.
- Zhao, Z., Wadsworth, E., Jepsen, J. R. ve van Leeuwen, W. M. (2020). Comparison of perceived fatigue levels of seafarers and management approaches in fatigue mitigation: case studies from two Chinese and two European shipping companies. *Marine Policy*, 116, 1-10.
- Zhang, P. ve Zhao, M. (2017). Maritime health of Chinese seafarers. *Marine Policy*, 83, 259-267.
- Zhang, W., Li, C., Chen, J., Wan, Z., Shu, Y., Song, L., Xu, L. ve Di, Z. (2021). Governance of global vessel-source marine oil spills: characteristics and refreshed strategies. *Ocean & Coastal Management*, 213, 1-12.
- Zhao, M. (2002). *Emotional labour in a globalised labour market: Seafarers on cruise ships*. SIRC.
- Ziello, A. R., Degli Angioli, R., Fasanaro, A. M. ve Amenta, F. (2013). Psychological consequences in victims of maritime piracy: the Italian experience. *International Maritime Health*, 64(3), 136-141.
- Ziello, A. R., Degli Angioli, R., Fasanaro, A. M. ve Amenta, F. (2014). Psychological distress in families of victims of maritime piracy—the Italian experience. *International maritime health*, 65(1), 28-32.

- Zolotas, Y., Kalafati, M., Tzannatos, E. ve Rassias, D. (2017). Psychometric assessment: A case study of Greek merchant marine officers using the MMPI-2. *Maritime Psychology: Research in Organizational & Health Behavior at Sea*, 201-222.
- Zubaroglu-Yanardag, M. (2019). Sosyal hizmet mesleğinde gerontolojik ve geriatric boyut üzerine bir inceleme. U. Yanardag ve M. Zubaroglu-Yanardag (Ed.). *Yaslılık ve sosyal hizmet içinde* (ss. 31-42). Nika Yayınevi.
- Zubaroglu-Yanardag M. ve Yanardag, U. (2020). İş yerinde sosyal çalışmayı Türkiye için düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2249-2270.
- Zuidema, J. ve Walker, K. (2020). “Welcoming the orphans of globalisation” The case for seafarers’ ministry. *Science et Esprit*, 72(3), 311-324.





EKLER

EK 1. Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

T.C
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

PROTOKOL NO: 2022/41

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	İşyerinde Sosyal Hizmet Bağlamında Uzak Yolda Çalışan Denizcilerin Psiko-Sosyal Durumlarının İncelenmesi
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	1- Nitel Araştırma – Görüşme 2- Doktora Tez Çalışması
ARAŞTIRMACILAR	1- Sorumlu Araştırmacı : Arş. Gör. Burak KÜSMEZ 2- Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ali Rıza ABAY
KARAR	Etik Onay Verilmesine Karar Verildi.

İNSAN ,

/LU BAŞKANI

TARİH
27.04.2022

EK 2. Katılımcı Onay Formu

Değerli katılımcı,

Bu çalışma, uzak yolda çalışan denizcilerin psiko-sosyal durumlarının işyerinde sosyal hizmet bağlamında incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Görüşme yaklaşık 50 dakika sürecek ve ses kaydı yapan herhangi bir cihazla kayıt altına alınacaktır.

Görüşme sırasında sizi rahatsız eden bir durum yaşandığında görüşmeyi istediğiniz anda durdurabilir/sonlandırabilir/araştırmadan çekilebilirsiniz. Görüşmede paylaştığınız bilgiler/ifadeler metin içinde kullanılsa bile kimlik bilgilerinizi açık edecek herhangi bir bilgi çalışmada yer almayacaktır. Paylaşımlarınız yalnızca bu çalışmada kullanılacaktır. Başka bir çalışmada kullanılmayacağını taahhüt ederim. Bu bilgiler doğrultusunda çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız lütfen aşağıdaki ilgili kısmı doldurunuz.

.../ .../....

Açıklamaları Yapan Araştırmacının Adı / Soyadı / İmzası: Burak KÜSMEZ
Gönüllünün Adı / Soyadı / İmzası / Tarih
Gerekliyse Olur İşlemine Tanık Olan Kişinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih
Gerekliyse Yasal Temsilcinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih

EK 3. Görüşme Formu

Demografik Sorular

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Çocuk varsa sayısı
- Çocuk varsa bakımını kim üstleniyor
- Gelir durumu/düzeyi
- Meslek/görev
- Meslekteki yıl
- En son seferde geçirilen süre
- Bir yıl içinde denizde geçirilen toplam süre
- Üye olunan bir sendika var mı?
- Sendikaya üyeyse faydalandığı haklar var mı?

Araştırma Soruları

- Gemide bir gün içindeki yaşantınızdan bahsedebilir misiniz?
- Gemide bir denizci olarak işle ilgili sorumluluklarınızdan (işinizden) bahsedebilir misiniz?
- Gemide karşılaştığınız ve sizin işin dışında etkileyen sorunlardan bahsedebilir misiniz?
- Gemide yaptığınız işi genel olarak etkileyen sorunlardan (kişisel, evle ilgili ve iş kaynaklı) bahsedebilir misiniz?
- Gemide denizcilerin (genel olarak ya da mesai arkadaşları) yaptığı işi etkileyen sorunlardan bahsedebilir misiniz?
- Seferdeyken, sefer sürecini etkileyen olumlu ve olumsuz şeyler nelerdir?
- Seferin sizde yarattığı sağlık problemleri oluyor mu? (psikolojik, fiziksel vb.)
- Sizi duygusal olarak zorlayan durumlar nelerdir?
- Sizi duygusal olarak etkileyen durumlarla karşılaştığınızda ne yaparsınız? (nasıl yaklaşırsınız?)
- ❖ Seferde yaşadığınız sorunları çözmek için ne yapıyorsunuz?
- ❖ Sefer sırasında yaşadığınız sorunları çözmek için başvurduğunuz kişiler/yerler var mı? Varsa nelerdir?
- ❖ Seferde yaşadığınız sorunlara rağmen gemideki yaşamınıza alıştığınızın göstergeleri nelerdir?
- ✓ Sizce sefer sırasında yaşadığınız sorunlara rağmen sizi gemideki yaşamınıza alışmanızda hangi unsurlar etkili oluyor?
- ✓ Seferden dönerken duygularınız nelerdir/nasıl hissedersiniz?
- ✓ Seferden döndüğünüzde aile yaşamınız nasıl etkileniyor?
- ✓ Seferden döndüğünüzde sosyal ilişkileriniz ve günlük yaşamınız nasıl etkileniyor?
- ✓ Seferden döndüğünüzde ekonomik durumunuzu nasıl yönetiyorsunuz?
- ✓ Seferden döndükten sonraki günlük hayata uyum sürecinizde yaşadığınız sorunları çözmek için ne yapıyorsunuz?
- ✓ Seferden döndükten sonraki günlük hayatta karşılaştığınız sorunları çözmek için başvurduğunuz destek kaynakları nelerdir?

- ✓ Günlük hayata uyum sağladığınızın göstergeleri nelerdir?
- Uzak yoldan karaya döndüğünüzdeki halinizi nasıl tanımlarsınız?
- Bir denizci olarak sefer sırasında yaşadığınız sorunların nasıl ele alınabileceği konusunda herhangi bir fikriniz/tavsiyeniz/önerileriniz varsa paylaşabilir misiniz?
- Bir denizci olarak seferden sonra yaşadığınız sorunların nasıl ele alınabileceği konusunda herhangi bir fikriniz/tavsiyeniz/öneriniz varsa paylaşabilir misiniz?
- Bir denizci olarak sefer sırasında yaşadığınız sorunların kim tarafından ele alınabileceği konusunda herhangi bir fikriniz/tavsiyeniz/öneriniz varsa paylaşabilir misiniz?
- Sendikaların sorunlara yanıt verme hususunda etkili olabileceğini düşünüyor musunuz? Evet ya da hayırsa neden?
- Şirketlerin sorunlara yanıt verme hususunda etkili olabileceğini düşünüyor musunuz? Evet ya da hayırsa neden?



EK 4. Açık Kodlama ve Eksen Kodlama Listesi

1. Uzak Yola Gidiş

1.1. Duygusal Yük

- 1.1.1. Suçluluk Hissetme
- 1.1.2. Avuntu
- 1.1.3. Mecbur Hissetme
- 1.1.4. Üzüntü

1.2. Hayatını Parayla Değişmek

- 1.2.1. Uzak Yolun Getirdiği Lüks Alışkanlığı
- 1.2.2. Fedakarlık
- 1.2.3. Maddiyat

2. Uzak Yol Süreci

2.1. Gemiye Uyum Sorunu Yaşama

2.1.1. Duygu Durumunun Yarattığı Uyum Problemleri

- 2.1.2. Yeniler İçin Ekstra Zorluk

2.2. Gemide Çalışmayı Zorlaştıran Etmenler

- 2.2.1. Bitmeyen Mesai ve Döngü
- 2.2.2. Aşırı Sorumluluk
- 2.2.3. Ailevi Mevzuların Çalışmayı Zorlaştırması

- 2.2.3.1. Özlem

- 2.2.3.1.1. Çocuk Özlemi

- 2.2.3.1.2. Aile Özlemi

- 2.2.4. Personel Arası İletişim

- 2.2.4.1. Çok Kültürlü/Çok Sesli Ortam

- 2.2.4.2. Kavga

- 2.2.4.3. Gemi İçi Ayrımcılık

- 2.2.5. Zabitlerin Tavrı

- 2.2.5.1. Amirlerle Anlaşamama

- 2.2.5.2. Katı Hiyerarşi

- 2.2.5.3. Amirlerin Şirketçi Oluşu

2.2.5.4. Amirin Personelin Motivasyonunu Kırmaması

- 2.2.6. Şirketin Tavrı

- 2.2.6.1. Şirketin Kısıtlamaları

- 2.2.7. Personelin Kalitesi

- 2.2.7.1. Küpeşteci Sorunu

- 2.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği

- 2.2.9. Geminin Getirdiği Dış Faktörler

- 2.2.9.1. Hava
- 2.2.9.2. Statik Elektriklenme
- 2.2.9.3. Vibrasyon/Sallantı
- 2.2.10. Uzak Yolu Bırakma İsteği

2.3. Hapishane Algısı ve Mahrumiyet

- 2.3.1. Çekmeyen İnternet
- 2.3.2. Bayramları/Özel Günleri Kaçırmak
 - 2.3.2.1. Çocuğunun Doğumunu Görememek
 - 2.3.2.2. Cenazelerde Bulunamamak

2.4. Gemide Psikolojik Sorunlar

- 2.4.1. Güvensizlik
 - 2.4.1.1. Ketumluk
- 2.4.2. Yalnızlık
- 2.4.3. Travma
- 2.4.4. Kaygı-Korku
 - 2.4.4.1. Süreğen Belirsizlik

2.5. Gemideki Sorunlarla Baş Etmeyi Kolaylaştıran Etmenler

- 2.5.1. Şartların Normalize Edilmesi
- 2.5.2. Sosyalleşme Olanakları
 - 2.5.2.1. Şartların İyileşmesi
 - 2.5.2.2. Limanlarda Sosyalleşme Sağlamak
 - 2.5.2.3. İnternetin Ana İletişim Aracı Oluşu
 - 2.5.2.4. Yemeğin-Aşçının Önemi
- 2.5.3. Gemi İçi Sağlıklı İletişim
 - 2.5.3.1. Sorun Yaratanın Deport Edilmesi
 - 2.5.3.2. Gemide Aile Gibi Olmak
- 2.5.4. Zabitlerin Tavrı-B
 - 2.5.4.1. Personeli Motive Etmek
- 2.5.5. Aile ve Eşin Desteği
- 2.5.6. Karaya Döndüğünde Yapacaklarını Planlama
- 2.5.7. Keyifli Yanlar

3. Karaya Dönüş

3.1. Denizcinin Bayramı Karaya Döndüğü Andır

- 3.1.1. Anlaşıma/Takdir Edilme İsteği

3.2. Sudan Çıkmış Balık

- 3.2.1. Yabancılaşma
- 3.2.2. Geminin Esas Yaşam Mahali Yerini Alması
- 3.2.3. Güncel Yaşamı Takip Edememiş Olmak
- 3.2.4. Gemideki Rutinin Bozulması

3.3. Aile ve Sosyal Yaşantı

3.3.1. Mesleğın Arkadaşları Yok Edişi

3.3.2. Telafi

3.3.2.1. Yeniden Balayı

3.3.2.2. Aileyle Vakit Geçirme İsteğı

3.4. Ekonomik Tutum

3.4.1. Kazancı Yatırım Yapma

3.4.2. Müsriflik

3.5. Karaya Uyum Sağlama

3.5.1. İznin Dolu Dolu Geçmesi

3.5.2. Gemiye/Denizi/Mesleğı Unutmaya Çalışmak

4. Beklentiler-İstekler

4.1. Şirketin Çalışanı Önemsemesi

4.2. Devletten Müdahale Beklentisi

4.3. Sendikanın Çalışanı Desteklemesi

4.4. Denizcilik Aktörlerinin Koordineli Çalışması

ÖZGEÇMİŞ

İlk ve orta öğrenimini İstanbul’da tamamladı. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü’nden 2017 yılında birincilik derecesiyle mezun oldu. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Hizmet ABD’de yüksek lisansını “Ortaokul Öğrencilerinin Saldırganlık Eğilimleri ile Okul İklimi Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: Küçükçekmece Örneği” başlıklı teziyle 2019 yılında tamamladı. 2019 yılından beri Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü’nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya devam etmektedir.

