

Yayın Geliş Tarihi: 03.08.2018
Yayına Kabul Tarihi: 24.10.2018
Online Yayın Tarihi: 26.12.2018
DOI: 10.18613/deudfd.495812

Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Dergisi
Cilt:10 Sayı:2 Yıl:2018 Sayfa:211-231
ISSN:1309-4246
E-ISSN: 2458-9942

Araştırma Makalesi (Research Article)

TÜRK GEMİADAMLARININ DENİZCİLİK EĞİTİMİ VE DENİZDE ÇALIŞMA MEMNUNİYETİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Fatih YILMAZ¹

ÖZET

Bu çalışmada; Türk gemi çalışanlarının denizcilik eğitimi ve denizde çalışma memnuniyetleri hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi, irdelenmesi ve bazı öneriler sunulması amaçlanmıştır. Bu amaçla bir anket formu oluşturularak 652 Türk gemi çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Anket ile elde edilen veriler sınıflandırılmış ve SPSS 21 yazılımı ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen başlıca bulgular şu şekildedir; anketin ilgili sorularını cevaplayan 'Güverte' ve 'Makine' sınıfı gemi çalışanlarının yaklaşık %50'si denizcilikle ilgili karada almış oldukları eğitimleri gemi hayatında 'Yeterli' ve 'Çok yeterli' bulurken, 'Yardımcı' sınıf gemi çalışanlarında bu oran %35 civarındadır. Yeterlik sınıflarına göre farklılık göstermekle birlikte, anketin ilgili sorularını cevaplayan gemi çalışanlarının genel olarak %50 ila 70'inin karada çalışma imkânı olsa gemide çalışmaya devam etmeyeceğini belirttiği görülmüştür. Karada çalışma isteği tüm yaş gruplarında %50'nin üzerinde olup 25-44 yaş arası katılımcılarda %68'e kadar çıkmaktadır. 24 yaş altı katılımcıların yaklaşık %60'unun karada çalışma imkânı olsa gemide çalışmaya devam etmeyeceğini belirtmiş olması ayrıca dikkat çekicidir. Sonuç itibarıyla; denizcilik eğitimlerinin gemideki çalışma hayatındaki etkinliğinin ve fayda düzeyinin artırılması, denizcilik öğrencilerinin kabulünde daha seçici bir sistem geliştirilmesi, gemiadamlarının işe alma ve yerleştirme süreçlerinin iyileştirilmesi, gemilerde tükenmişlik sendromunu önlemeye ve iş tatmin düzeyini arttırmaya yönelik daha fazla çabaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Ulaştırma, denizcilik, gemiadamları, denizcilik eğitimi, iş tatmini.*

¹ Dr., Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Ankara, yilmazf58@gmail.com

A RESEARCH ON VIEWS OF TURKISH SEAFARERS ON MARITIME EDUCATION/TRAINING AND JOB SATISFACTION AT SEA

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine and analyze the Turkish seafarers' views on maritime education in Turkey and job satisfaction at sea and to present some recommendations. For this purpose, a questionnaire form was created and applied on 652 Turkish seafarers. The data obtained by the questionnaire were classified and analyzed with SPSS 21 software. The main findings of the analysis are as follows; While about 50% of 'Deck' and 'Machinery' department seafarers who responded to the related questions in the questionnaire, consider the maritime education/trainings given on land as 'Sufficient' or 'Very Sufficient' in work life on board ships, that rate is around 35 % for 'Assistant' department seafarers. It is observed that even if it varies according to the seafarer competencies, about 50% to 70% of the seafarers stated that they would not continue to work on board ships if they could work on land. It is also observed that the desire to work on land is over 50% in all age groups of seafarers and reaches 68% in participants aged 25-44 years. It is noteworthy that 59.8% of seafarers under the age of 24 stated that they would not continue to work on board ships if they had the opportunity to work on land. As a result, it is considered that further efforts are needed to increase the effectiveness and benefit level of the maritime trainings on working life onboard ships, to develop a more selective system for maritime student acceptance, to improve seafarers' recruitment and placement processes, to prevent burnout syndrome and to increase job satisfaction on board ships.

Keywords: *Transport, maritime, seafarers, maritime education training, job satisfaction.*

1. GİRİŞ

Ulaştırma ve Alt Yapı Bakanlığı (UAB) (önceki adı Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı) tarafından yayımlanan “Ulaşan ve Erişen Türkiye 2017 Raporu’na göre, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri baz alınarak, 777.000 adeti zabitan sınıfı, 873.500 adeti tayfa sınıfı olarak üzere dünyada toplam 1.647.500 gemiadamı bulunduğu belirtilmektedir. Türkiye’deki aktif çalışan gemiadamlarının sayısı ise 36.500’i zabitan, 79.750’si tayfa olmak üzere 116.250 olarak belirtilmektedir (Bkz. Tablo 1) (UAB, 2017:419-420). Öyle ki; yetkililer tarafından çeşitli mecralarda “Türkiye’nin 100 bini aktif 170 bin gemiadamı ile Çin’den sonra en çok gemiadamı yetiştiren ülke olduğu” belirtilmektedir (Denizhaber, 2017).

Tablo 1: Aktif Çalışan Zabitan ve Tayfa Sınıfı Türk Gemiadamlarının Sayısı

	Sayı	Yüzde (%)
Aktif Zabitan Sayısı	36.500	31,4
Aktif Tayfa Sayısı	79.750	68,6
Toplam	116.250	100,0

Kaynak: UAB, 2017: 419-420.

Ülkemizde denizcilik eğitimi Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kuruluna (YÖK) bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilmektedir. Bu eğitim kurumları eğitim araç-gereçleri, deniz emniyet eğitim tesisleri, denizci eğitimcilerin nitelikleri ve eğitim müfredatları bakımından STCW Sözleşmesinin I/8 Kuralı uyarınca kalite standartları sistemi ile UAB tarafından sürekli olarak izlenip değerlendirilmektedir (UAB, 2017).

UAB tarafından kamuya açık bir şekilde erişime sunulan Gemiadamları Eğitimi Bilgi Sisteminde (UAB, 2018) Ağustos 2018 itibariyle kayıtlı olan yetkili eğitim kurumlarının bağlı oldukları kurumlara göre dağılımı Tablo 2’de sunulmaktadır. Buna göre; Ağustos 2018 itibariyle yetkili eğitim kurumu sayısı 88 olup %37,5’i (33 adet) MEB’e bağlı okullardan, %25’i (22 adet) YÖK’e bağlı Meslek Yüksek Okulu (MYO) ve Fakültelerden, %37,5’i (33 adet) Özel öğretim kurumlarından oluşmaktadır.

Tablo 2: Yetkili Gemiadamı Eğitim Kurumlarının Bağlı Oldukları Kuruma Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde (%)
MEB’e bağlı	33	37,5
YÖK’e bağlı	22	25,0
Özel	33	37,5
Toplam	88	100,0

Kaynak: UAB, 2018’ten derlenmiştir.

Söz konusu 88 yetkili eğitim kurumunun buldukları yere göre dağılımı ise Tablo 3’te sunulmaktadır. Buna göre; İstanbul, Tuzla, İzmir ve Mersin başta olmak üzere, Türkiye’nin kıyı bölgelerinde yetkili eğitim kurumlarının yaygın bir şekilde mevcut olduğu görülmektedir. Söz konusu eğitim kurumlarının yetkilendirilmiş oldukları eğitim konularına ilişkin detaylara ise kamuya açık bir şekilde erişime sunulan gemiadamları eğitimi bilgi sisteminden ulaşılması mümkündür.

Tablo 3: Yetkili Gemiadamı Eğitim Kurumlarının Buldukları Yere Göre Dağılımı

	Sayı	Yüzde (%)
Ambarlı	1	1,1
Ankara	1	1,1
Antalya	2	2,3
Ayvalık	1	1,1
Bartın	1	1,1
Bodrum	3	3,4
Çanakkale	1	1,1
Çeşme	1	1,1
Fatsa	3	3,4
Fethiye	2	2,3
Finike	1	1,1
Giresun	1	1,1
Göcek	2	2,3
Güllük	2	2,3
İnebolu	1	1,1
İskenderun	1	1,1
İstanbul	15	17,0
İzmir	8	9,1
Kdz. Ereğlisi	1	1,1
Kocaeli	3	3,4
Manavgat	1	1,1
Marmaris	3	3,4
Mersin	7	8,0
Rize	5	5,7
Samsun	4	4,5
Sürmene	1	1,1
Taşucu	1	1,1
Tekirdağ	2	2,3
Tirebolu	1	1,1
Trabzon	1	1,1
Tuzla	9	10,2
Yalova	2	2,3
Toplam	88	100,0

Kaynak: UAB, 2018'ten derlenmiştir.

2. TÜRKİYE'DE DENİZCİLİK EĞİTİMİ VE DENİZDE ÇALIŞMA HAYATI ÜZERİNE ARAŞTIRMALAR

Türkiye'de denizcilik eğitiminin durumu ve geliştirilmesi ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Asyalı vd. (2004: 67-75), ISO Kalite Yönetim Sistemi (KYS)'nin, STCW Kod A-I/8

gereklerini de kapsayacak şekilde aktif eğitimle entegrasyonundan oluşan, eğitimde toplam kalite yönetiminin oluşturulması deneyiminin paylaşılmasına yönelik yaptıkları çalışmada; bir yükseköğrenim süreci olarak güverte öğrencilerinin eğitiminde andragojik öğrenme ilkelerinin göz önüne alınması gerekliliğinin ortaya çıktığını ve aktif eğitimin üst düzey kalitenin yaratılmasında önemli bir araç olduğunu belirtmişlerdir (Asyalı vd. 2004: 67-75). Muslu (2018: 291-302) tarafından ortaya konulan bir görüşe göre; yeni yetiştirilecek gemi adamlarının küresel ihtiyaçlara göre yetiştirilmesi gerekmektedir. Dil yeterliliği, mesleki yeterlilik konusunda eksiklerin giderilmesi gerekir. Yeni yetişen gemi adamlarının çok uluslu gemiler ve şirketlerde mevcut denizcilik çalışma kültürüne uyum sağlayacak bir programla eğitilmesi gerekmektedir. Sürekli eğitim merkezleri ile gemi adamlarının gelişimi sağlanmalıdır. Özel istihdam büroları gemi adamları için sürekli eğitim modelleri geliştiren kurumlar olarak katkı sunabilir, aday bulma seçme ve yerleştirme işlemini yaparken doğru işe doğru gemi adamının yerleştirilmesi sürecini, gemi adamının sürekli eğitimi ile daha başarılı şekilde gerçekleştirebilir (Muslu, 2018: 291-302).

Denizde çalışma koşullarının zorluğu, gemilerdeki iş yükü ve iş stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiden dolayı literatürdeki araştırmalar genellikle gemi çalışanlarının tükenmişlik durumu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örneğin; 46 Türk gemiadamı ile anket yaparak gemide çalışma koşullarının gemiadamları üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen Kurt (2010); gemiadamlarının yaşlarına, denizdeki çalışma sürelerine ve gemideki görevlerine göre farklılık/ilişkileri analizi yapıldığında tükenmişlik alt boyutlarının gemi adamlarının demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir (Kurt, 2010). İzmir bölgesinde balıkçı sınıfı 170 gemi çalışanı ile anket yaparak tükenmişlik düzeylerini inceleyen Büber ve Töz (2017: 334-347) ise balıkçı sınıfı gemi adamlarının orta düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları fakat yüksek düzeyde kişisel başarısızlık hissettiklerini tespit etmişlerdir (Büber ve Töz, 2017: 334-347).

Köseoğlu (2010) tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümünden 1999-2008 yılları arasında mezun olan uzakyol vardiya zabıtları ile yapılan bir anket çalışması ile mezunların kariyer yolu analiz sonuçları ile denizciliği seçme nedenleri ve denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; mezunların denizcilik mesleğini tam olarak tanımadan tercih ettikleri, denizcilik mesleğini seçme nedenlerinin başında “bol kazançlı bir meslek olması” geldiği ve büyük bir oranla

denizdeki kariyerlerini sonlandırmadan önce (4 yıl gibi kısa bir sürede) Uzakyol Kaptan yeterliğine ulaşmayı hedefledikleri belirtilmiştir (Köseoğlu, 2010). Mezunların denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen etkenler ise sırasıyla;

- İş stresinin her geçen gün artması,
- Aileden uzak kalma,
- Sosyal hakların kısıtlı olması,
- İş yükü fazlalığı,
- Limanlarda kalış sürelerinin azalması,
- Denetimlerin her geçen gün sıklaşması,
- Sorumlulukların artması olarak ifade edilmiştir (Köseoğlu, 2010).

Şakiroğlu (2007) tarafından yapılan Denizcilik Yüksek Okulu 1987 yılı mezunları olan zabitler ile sınırlı bir anket çalışmasına göre ise; Türk uzakyol zabitlerinin ortalama deniz kariyeri süresinin yaklaşık 10 yıl olduğu, makine zabitlerinin daha kolay iş bulabilmeleri nedeniyle güverte zabitlerine oranla deniz kariyerlerini daha erken sonlandırdıkları, deniz kariyeri süresinin kısalmasında en etkin faktörün aile ve yakın çevre ile olan iletişim olanaklarındaki zafiyet olduğu, deniz kariyeri süresini uzatacak birincil faktörün ise yüksek maaş olduğu belirtilmiştir (Şakiroğlu, 2007).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Materyal

Türk gemi çalışanlarının denizcilik eğitimi ve denizde çalışma memnuniyeti hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi ve sebeplerinin irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla kapalı ve açık uçlu sorulardan oluşan bir anket formu hazırlanarak çeşitli yeterlikteki gemi çalışanlarına rastgele uygulanmış ve cevaplardan oluşan veriler elde edilmiştir. Anket kapsamında gemiadamlarına yöneltilen sorular ve cevap seçenekleri, UAB'nin gemiadamlarının mesleki yeterlik ve eğitim standartlarından sorumlu birimi ile istişareyle çeşitli konularda mevcut durumun tespit edilmesine yönelik içeriğin yeterli olduğu kabul edilerek belirlenmiş olup özgün niteliktedir. Anket sonucu elde edilen veriler sınıflandırılmış ve SPSS 21 yazılımı ile analiz edilmiştir. 09.07.2015 - 25.11.2015 tarihleri arasında gerçekleştirilen söz konusu anket çalışması, katılan 652 Türk gemi çalışanının %44,8'i (292 kişi) ile Aliğa'da, %14,7'si (96 kişi) ile İzmir Liman Başkanlığı GOS Merkezi'nde, %14,4'ü (94 kişi) ile Tuzla Liman Başkanlığı GOS Merkezi'nde, %13,3'ü (87 kişi) ile Kocaeli

Liman Başkanlığı GOS Merkezi'nde ve %12,7'si (83 kişi) ile Ankara UAB GOS Merkezi'nde yüz yüze ve posta yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Gemiadamlarının yeterlik sınıfları ve dereceleri; Güverte Sınıfı (Tayfalar, Kaptan ve Güverte Zabitleri), Makine Sınıfı (Tayfalar, Başmühendis/Başmakineci ve Makine Zabitleri), Yardımcı Sınıfı (Telsiz Zabitleri, Elektrik ve Elektronik Zabitleri, Sağlık Zabitleri, Stajyerler, Yardımcı Hizmetliler), Yat Sınıfı ve Balıkçı Sınıfı olmak üzere gruplara ayrılmıştır (Gemiadamları ve Klavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Bu çalışma kapsamında ankete katılanlar arasında, sağlık zabitleri (hemşire, doktor, sağlık memuru) ile balıkçı sınıfı hariç, diğer yeterlikteki gemi çalışanları bulunmaktadır. Aktif olan Türk gemi çalışanlarının sayısı konusunda kesin bir rakam olmamakla birlikte, çok büyük bir kısmının Türk bayraklı gemilerde istihdam edildiği ve 100 000 civarında olduğu kabul edilmekte olup araştırma evrenini söz konusu aktif Türk gemi çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü etkileyen belirleyici faktörlerin dikkate alınmasıyla oluşturulan evren büyüklüklerine karşılık örneklem büyüklükleri tablosundan (Yılmaz, 2010:172) yararlanılarak 100 000 kişilik evrende %95 güven düzeyi için gerekli olan örneklem büyüklüğü 384 kişi olarak belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan ankete ise 652 kişi katılmış olup, gerekli örneklem büyüklüğü sağlanmıştır.

3.2. Yöntem

Anket sonucu elde edilen verilerde değişken sayısının fazla olması nedeniyle veri işlemeyi kolaylaştırmak için değişkenler alt gruplara ayrılmış ve numaralama biçiminde kodlama yapılarak sınıflama (adlandırma) ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu nominal ya da kategorik değişkenlerin ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için ise SPSS 21 (Statistical Package For The Social Sciences) paket programı kullanılarak sürekli bir dağılım olan gözlenen frekanslar ile beklenen frekanslar arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olup olmadığını ölçen ve frekans dağılımları üzerinden işlem yapan bir analiz yöntemi olan Ki-Kare (χ^2) İkili İlişki Testi kullanılmıştır. Bu testin kullanılmasının amacı; çalışmada kullanılan değişkenlerin nominal ölçme düzeyinde olması nedeniyle söz konusu değişkenler arasındaki ilişki olup olmadığını belirlemektir. Ki-Kare (χ^2) testinin güvenli olarak kullanılabilmesi için tüm örneklerin rastgele örneklem olması ve birden büyük olması, beklenen değeri beşten küçük olan gözlem sayısının, toplam kategori sayısının %20'sini aşmaması ve tüm kategorilerde bu değer birden büyük olması gerektiğinden bu çalışmada tüm bu şartları sağlayan sonuçlara yer verilmiştir. Bulgular ve

test sonuçları müteakip bölümlerde sunulmuş olup, değişkenler arasında yapılan Ki-Kare (χ^2) ikili ilişki testlerinde Anlamlılık (Güven) Düzeyi (Asymptotic Significance) %95 ($p < 0,05$) olarak seçilmiş ve $p < 0,05$ ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu değerlendirilmiştir (Güngör ve Bulut, 2008:84).

4. BULGULAR

4.1. Ankete Katılan Kişilere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bu kısımda, ankete katılan kişilerin yaşı, medeni durumu, cinsiyeti, öğrenim durumu, profesyonel gemiadamı yeterliği ve tecrübesi değişkenlerine ait frekans ve yüzdeleri (%) içeren bazı tanımlayıcı bulgular sunulmaktadır.

4.1.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Katılımcıların tamamına yakını %97,4'ü (635 kişi) 'Erkek', %2'si (13 kişi) 'Kadın' katılımcılardan oluşmuştur. 4 kişi (%0,6) cinsiyetini belirtmemiştir.

4.1.2. Katılımcıların Yaş Dağılımı

Katılımcıların yaş dağılımı; %2,3'ü (15 kişi) '18 yaş altı', %17,6'sı (115 kişi) '18 - 24 yaş arası', %36,2'si (236 kişi) '25 - 34 yaş arası', %21,5'i (140 kişi) '35 - 44 yaş arası', %14,4'ü (94 kişi) '45 - 54 yaş arası', %6,7'si (44 kişi) ise '55 yaş üstü' şeklindedir. 8 kişi (%1,2) yaşını belirtmemiştir.

4.1.3. Katılımcıların Öğrenim Durumu Dağılımı

Katılımcıların öğrenim durumu dağılımı; %11,2'si (73 kişi) 'İlkokul', %6,7'si (44 kişi) 'Ortaokul', %30,1'i (196 kişi) 'Lise', %14,4'ü (94 kişi) 'Ön Lisans', %33,3'ü (217 kişi) 'Lisans', %1,5'i (10 kişi) 'Lisansüstü' şeklindedir. 18 kişi (%2,8) öğrenim durumunu belirtmemiştir.

4.1.4. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Katılımcıların %52,9'u (345 kişi) 'Evli', %46,5'i (303 kişi) 'Bekâr' olduğunu belirtmiştir. 4 kişi (%0,6) medeni durumunu belirtmemiştir.

4.1.5. Kaç Yıldır Gemilerde Çalışmaktasınız?

Katılımcıların %21,5'i (140 kişi) '3 yıldan az', %23,6'sı (154 kişi) '3 – 6 yıl', %19,5'i (127 kişi) '7 – 10 yıl', %31,1'i (203 kişi) '10 yıldan fazla' cevabını vermiştir. 28 kişi (%4,3) bu soruya cevap vermemiştir.

4.1.6. En Çok Hangi Tip Gemilerde Çalıştınız?

Katılımcıların %42,6'sı (278 kişi) 'Genel Kargo/Kuru Yük Gemisi', %24,1'i (157 kişi) 'Tanker', %9,4'ü (61 kişi) 'Dökme Yük Gemisi', %5,8 (38 kişi) 'Konteyner Gemisi', %5,8 (38 kişi) 'Muhtelif tip gemilerde', %4,1 (27 kişi) 'Yolcu Gemisi (Feribot, Vapur, Yolcu Motoru vb.)', %3,4'ü (22 kişi) 'Ro-Ro/Ro/Pax' ve %1,4'ü (9 kişi) 'Yat' cevabını vermiştir. 22 kişi (%3,4) bu soruya cevap vermemiştir.

4.1.7. Katılımcıların Gemiadamı Yeterliklerine İlişkin Dağılım

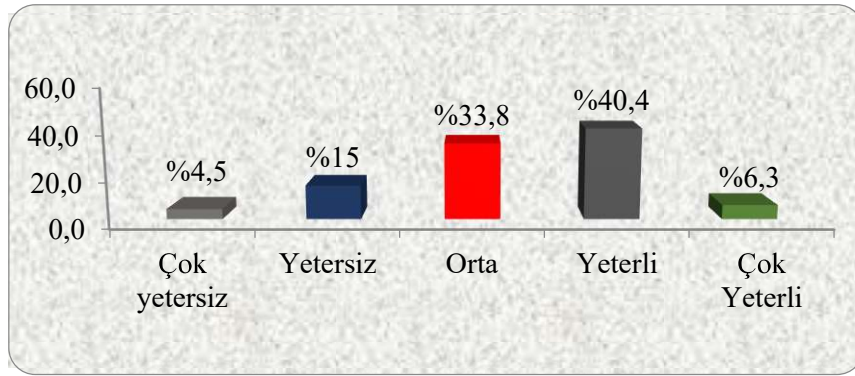
Katılımcıların gemiadamı yeterliklerine ilişkin dağılım; %18,4'ü (120 kişi) 'Uzakyol Kaptan ve Güverte Zabitleri', %17,6'sı 'Stajyerler', %16,4'ü (107 kişi) 'Tayfalar (Güverte)', %11'i (72 kişi) '3000KW'ye kadar Başmakine ve Makine Zabitleri', %9,7'si (63 kişi) '3000GT'ye kadar Kaptan ve Güverte Zabitleri', %6,7'si (44 kişi) 'Tayfalar (Makine)', %4,3'ü (28 kişi) 'Yardımcı Hizmetler', %3,2'si (21 kişi) 'Sınırlı Kaptan ve Güverte Zabitleri', %2,3'ü (15 kişi) 'Sınırlı Başmakine ve Makine Zabitleri', %0,9'u (6 kişi) 'Telsiz Zabiti', %0,9'u (6 kişi) 'Yat Kaptanı', %0,5'i (3 kişi) 'Elektrik ve Elektronik Zabitleri' şeklindedir. Ankete katılan 4 kişi (%0,6) gemiadamı yeterliğini belirtmemiştir.

4.2. Türk Gemi Çalışanlarının Denizcilik Eğitimi ve Denizde Çalışma Memnuniyeti Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda, ankete katılan Türk gemi çalışanlarına yöneltilen, denizcilik eğitimi ve denizde çalışma memnuniyeti ile ilgili sorulara verilen cevaplarla ilgili frekans ve yüzdeleri (%) içeren bulgular sunulmaktadır.

4.2.1. Denizcilikle İlgili Karada Almış Olduğunuz Eğitimlerin Gemi Hayatında Ne Ölçüde Faydalı Olduğunu Düşünüyorsunuz?

Şekil 1'den görüleceği gibi, bu soruya cevap veren 648 katılımcının sırasıyla %6,3 (41 kişi) 'Çok yeterli' bulurken %40,4 (262 kişi) 'Yeterli', %33,8 (219 kişi) 'Orta', %15,0 (97 kişi) 'Yetersiz' derken %4,5 (29 kişi) 'Çok Yetersiz' cevabını vermiştir. Bu soruya 4 kişi cevap vermemiştir.



Şekil 1: Denizcilikle İlgili Karada Almış Olduğunuz Eğitimlerin Gemi Hayatında Ne Ölçüde Faydalı Olduğunu Düşünüyorsunuz?

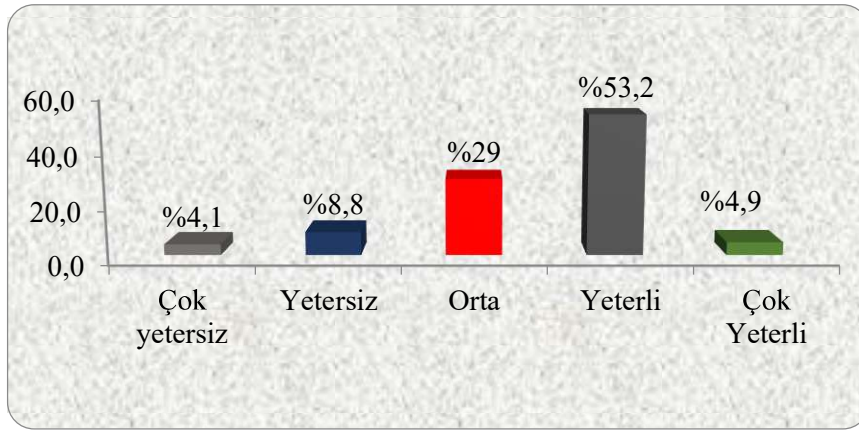
Bu soruya ilişkin çok yetersiz, yetersiz ve orta cevabı verenlerden ilave açıklama yapan 229 katılımcı tarafından belirtilen sebeplerin gruplandırılması ve dağılımı ise Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4: Denizcilikle İlgili Karada Almış Olduğu Eğitimler İçin Çok Yetersiz, Yetersiz veya Orta Cevabı Verenlerin Belirttiği Sebepler ve Dağılımı

Sebepler	Frekans	Yüzdesi (%)
Eğitimlerin/sınavların pratikle örtüşme düzeyi	131	57,21%
Eğiticilerin bilgi ve tecrübesi	53	23,14%
Eğitim kurumlarının altyapısı/donanımı	21	9,17%
Eğitim kurumlarının ticari kaygıları	16	6,99%
Eğitimin etkinliği/derinliği/kalitesi/güncelliği	15	6,55%
Diğer	11	4,80%

4.2.2. Gemide Seyir Vardiyası Veya Makine Vardiyası Tutarken, Karada Aldığımız Simülasyon Esaslı Eğitimlerin Ne Ölçüde Faydasını Gördünüz?

Şekil 2'den görüleceği gibi, bu soruya cevap veren 466 katılımcının sırasıyla %4,9 (23 kişi) 'Çok yeterli' bulurken %53,2 (248 kişi) 'Yeterli', %29,0 (135 kişi) 'Orta', %8,8 (41 kişi) 'Yetersiz' derken %4,1 (19 kişi) 'Çok Yetersiz' cevabını vermiştir. Bu soruya 186 kişi cevap vermemiştir.



Şekil 2: Gemide Seyir Vardiyası veya Makine Vardiyası Tutarken, Karada Aldığımız Simülasyon Esaslı Eğitimlerin Ne Ölçüde Faydasını Gördünüz?

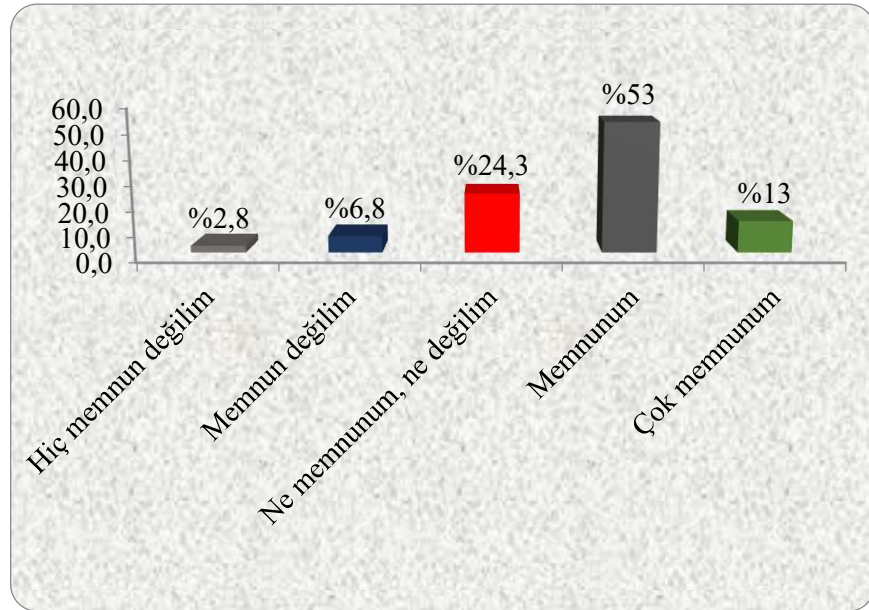
Bu soruya ilişkin çok yetersiz, yetersiz ve orta cevabı verenlerden ilave açıklama yapan 109 katılımcı tarafından belirtilen sebeplerin gruplandırılması ve dağılımı ise Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5: Simülasyon Esaslı Eğitimler İle İlgili İçin Çok Yetersiz, Yetersiz Veya Orta Cevabı Verenlerin Belirttiği Sebepler ve Dağılımı

Sebepler	Frekans	Yüzdesi (%)
Gerçekçilik / pratikle örtüşme düzeyi	40	36,70
Simülasyon eğitim süresi	36	33,03
Simülasyon/senaryo zenginliği (gemi tipi, operasyon)	18	16,51
Diğer (Gereksiz/faydasız bulma vb.)	15	13,76
Eğiticilerin bilgi ve tecrübesi, inandırıcılığı	7	6,42

4.2.3. Şu Anda Çalışmakta Olduğunuz İşten Memnun musunuz?

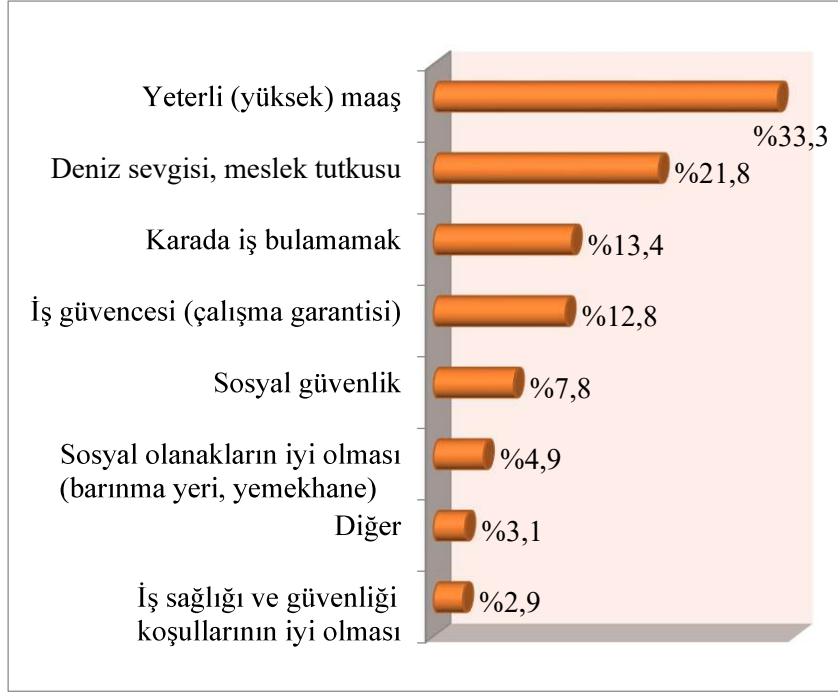
Şekil 3'ten görüleceği gibi, bu soruya cevap veren 600 katılımcının sırasıyla %13,0 (78 kişi) 'Çok memnunum' derken %53,0 (318 kişi) 'Memnunum', %24,3 (146 kişi) 'Ne memnunum, ne değilim', %6,8 (41 kişi) 'Memnun değilim' ve %2,8 (17 kişi) ise 'Hiç memnun değilim' cevabını vermiştir. Bu soruya 52 kişi cevap vermemiştir.



Şekil 3: Şu Anda Çalışmakta Olduğunuz İşten Memnun musunuz?

4.2.4. Sizce Gemilerde (Denizde) Çalışmayı Tercih Etmeniz Aşağıdaki Faktörlerden Hangisi Veya Hangileri Rol Oynamıştır?

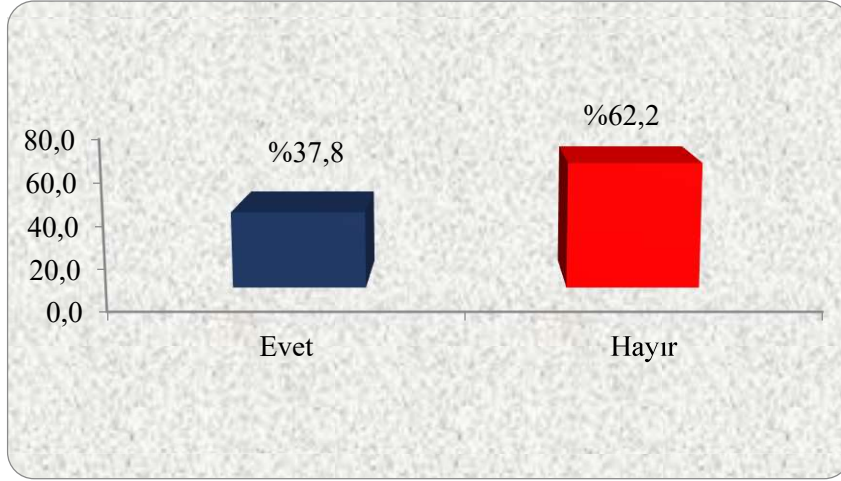
Bu soru için birden fazla seçenek işaretlenebilmesi mümkün kılınmış olup bu soruya cevap veren 600 katılımcı gemilerde (denizde) çalışmayı tercih etmeleriyle ilgili olarak Şekil 4'teki faktörleri (sebepleri) toplamda 1098 kez tekrarlamıştır. Bu soruya cevap veren katılımcıların gemilerde (denizde) çalışmayı tercih etmeleriyle ilgili en fazla tekrarlanan sebeplerin başında %33,3'lük oran ile 'Yeterli (yüksek) maaş' geldiği görülmektedir.



Şekil 4: Sizce Gemilerde (Denizde) Çalışmayı Tercih Etmenizde Aşağıdaki Faktörlerden Hangisi Veya Hangileri Rol Oynamıştır?

4.2.5. Karada Çalışma İmkânınız Olsaydı Gemide Çalışmaya Devam Eder miydiniz?

Şekil 5'ten görüleceği gibi, bu soruya cevap veren 603 katılımcı 'Karada çalışma imkânınız olsaydı gemide çalışmaya devam eder miydiniz?' sorusuna %37,8 (228 Kişi) oranında 'Evet' cevabını, %62,2 (375 Kişi) 'Hayır' cevabını vermiştir. Bu soruya 49 kişi cevap vermemiştir.



Şekil 5: Karada Çalışma İmkânınız Olsaydı Gemide Çalışmaya Devam Eder miydiniz?

4.3. Ki-Kare (χ^2) İkili İlişki Testi Sonuçları

Bu kısımda, istatistiksel olarak anlamlı bazı Ki-Kare (χ^2) ikili ilişki testi sonuçları ve çapraz tablolar sunulmaktadır.

Tablo 6: “Denizcilikle İlgili Karada Almış Olduğunuz Eğitimlerin Gemi Hayatında Ne Ölçüde Faydalı Olduğunu Düşünüyorsunuz?” İle “Yeterlilik Sınıfı” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu

		Yeterlilik Sınıfı				Toplam	
		Güverte	Makina	Yardımcı	Yat Kaptanı		
Denizcilikle ilgili karada almış olduğunuz eğitimlerin gemi hayatında ne ölçüde faydalı olduğunu düşünüyorsunuz?	Çok yetersiz	Frekans	11	5	13	0	29
		Sütun %'si	3,8%	2,6%	8,6%	0,0%	4,5%
	Yetersiz	Frekans	34	32	30	1	97
		Sütun %'si	11,6%	16,4%	19,9%	16,7%	15,1%
	Orta	Frekans	100	62	55	1	218
		Sütun %'si	34,2%	31,8%	36,4%	16,7%	33,9%
	Yeterli	Frekans	125	86	45	3	259
		Sütun %'si	42,8%	44,1%	29,8%	50,0%	40,2%
	Çok Yeterli	Frekans	22	10	8	1	41
		Sütun %'si	7,5%	5,1%	5,3%	16,7%	6,4%
	Toplam	Frekans	292	195	151	6	644
		Sütun %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ki-kare (χ^2) = 21,606 ; Anlamlılık Düzeyi (P) = 0,042

Tablo 6 değerleri incelendiğinde; ankete katılan “Güverte” sınıfı gemi çalışanları “Denizcilikle ilgili karada almış olduğunuz eğitimlerin gemi hayatında ne ölçüde faydalı olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna ağırlıklı olarak %42,8 (125 kişi) ‘Yeterli’, %7,5 (22 kişi) ‘Çok yeterli’ ve %34,2 (100 kişi) ‘Orta’ cevabı vermişlerdir. Aynı soruya “Makine” sınıfı katılımcılar ağırlıklı olarak %44,1 (86 kişi) ‘Yeterli’, %5,1 (10 kişi) ‘Çok yeterli’ ve %31,8 (62 kişi) ‘Orta’ cevabı verirken, “Yardımcı” sınıf katılımcılar %29,8 (45 kişi) ‘Yeterli’, %36,4 (55 kişi) ‘Orta’ ve %19,9 (30 kişi) ‘Yetersiz’ cevabı vermişlerdir. “Yat” sınıfı katılımcılar ise aynı soruya %50,0 (3 kişi) ‘Yeterli’ cevabını vermişlerdir.

Tablo 7: “Karada Çalışma İmkânınız Olsaydı Gemide Çalışmaya Devam Eder Miydiniz?” İle “Yeterlilik Sınıfı” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu

		Yeterlilik Sınıfı				Toplam	
		Güverte	Makina	Yardımcı	Yat Kaptanı		
Karada çalışma imkânınız olsaydı gemide çalışmaya devam eder miydiniz?	Evet	Frekans	78	74	68	6	226
		Sütun %'si	29,3%	40,2%	47,6%	100,0%	37,7%
	Hayır	Frekans	188	110	75	0	373
		Sütun %'si	70,7%	59,8%	52,4%	0,0%	62,3%
	Toplam	Frekans	266	184	143	6	599
		Sütun %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$$\chi^2 = 24,261 ; P = 0,000$$

Tablo 7 değerleri incelendiğinde; ankete katılan “Güverte” sınıfı gemi çalışanları “Karada çalışma imkânınız olsaydı gemide çalışmaya devam eder miydiniz?” sorusuna %70,7 (188 kişi) oranında ‘Hayır’ cevabı vermişlerdir. Aynı soruya “Makine” sınıfı katılımcılar %59,8 (110 kişi), ‘Yardımcı’ sınıfı katılımcılar ise %52,4 (75 kişi) oranında ‘Hayır’ cevabı vermişlerdir.

Tablo 8 değerleri incelendiğinde; “Karada çalışma imkânınız olsaydı gemide çalışmaya devam eder miydiniz?” sorusuna ‘24 yaş altı’ kişiler %59,8 (122 kişi), ‘25 - 34 yaş arası’ kişiler %66,4 (146 kişi), ‘35 - 44 yaş arası’ kişiler %68,4 (91 kişi), ‘45 - 54 yaş arası’ kişiler %50,0 (40 kişi) ve ‘55 yaş üstü’ kişiler %52,4 (22 kişi) oranında ‘Hayır’ cevabı vermişlerdir.

Tablo 8: “Karada Çalışma İmkânınız Olsaydı Gemide Çalışmaya Devam Eder Miydiniz?” ile “Gruplandırılmış Yaş” Değişkeni Arasındaki İkili İlişki Tablosu

			Gruplandırılmış Yaş					Toplam
			24 Yaş altı	25 - 34 Yaş Arası	35 - 44 Yaş Arası	45 - 54 Yaş Arası	55 Yaş Üstü	
Karada çalışma imkânınız olsaydı gemide çalışmaya devam eder miydiniz?	Evet	Frekans	49	74	42	40	20	225
		Sütun %'si	40,2%	33,6%	31,6%	50,0%	47,6%	37,7%
	Hayır	Frekans	73	146	91	40	22	372
		Sütun %'si	59,8%	66,4%	68,4%	50,0%	52,4%	62,3%
	Toplam	Frekans	122	220	133	80	42	597
		Sütun %'si	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

$$\chi^2 = 10,898 ; P = 0,028$$

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma kapsamında yapılan Ki-kare testleri (χ^2) sonucunda, “Denizcilikle ilgili karada almış olduğunuz eğitimlerin gemi hayatında ne ölçüde faydalı olduğunu düşünüyorsunuz?” değişkeni ile “Yeterlilik Sınıfı” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 6). Tablo 6’dan görüleceği gibi, anketin ilgili sorularına cevap veren gemi çalışanlarından denizcilikle ilgili karada almış olduğu eğitimleri gemi hayatında ‘Yeterli’ veya ‘Çok yeterli’ bulanların oranı ‘Güverte’ sınıfı gemi çalışanlarında %50,3 ve ‘Makine’ sınıfı gemi çalışanlarında %49,2’dir. Bu oran, ‘Yardımcı’ sınıf gemi çalışanlarında ise %35,1’dir. Bu sonuçlardan, özellikle ‘Orta’ olarak değerlendiren gemi çalışanlarının düşüncelerini ‘Yeterli’ düzeye çıkaracak adımlar atılarak, denizcilik eğitimlerinin gemi hayatındaki fayda düzeyini arttırmaya yönelik daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 4’ten görüleceği gibi, denizcilikle ilgili karada almış olduğu eğitimler için çok yetersiz, yetersiz veya orta cevabı verenlerin belirttiği sebeplerin başında;

- Eğitimlerin/sınavların pratikle örtüşme düzeyi,
- Eğitimcilerin bilgi ve tecrübesi,
- Eğitim kurumlarının altyapısı/donanımı,
- Eğitim kurumlarının ticari kaygıları,

- Eğitimin etkinliği/derinliği/kalitesi/güncelliği gibi konular ile bağlantılı sebepler gelmektedir.

Ayrıca, Tablo 5'ten görüleceği gibi, simülasyon esaslı eğitimler için çok yetersiz, yetersiz veya orta cevabı verenlerin belirttiği sebeplerin başında ise;

- Gerçekçilik/pratikte örtüşme düzeyi,
- Simülasyon eğitim süresi,
- Simülasyon/senaryo çeşitliliği (gemi tipi, operasyon türü vb.),
- Eğiticilerin bilgi ve tecrübesi, inandırıcılığı

gibi konularla bağlantılı sebeplerden bahsedilmiştir. Denizcilik eğitiminde toplam kalite ve aktif eğitim uygulamaları (Asyalı vd. 2004) ve gemi hayatı ile uyumluluk düzeyinin artırılmasına yönelik yapılacak olan idari ve akademik çalışmalarda, yukarıda maddeler halinde belirtilen hususların da dikkate alınmasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda, denizcilik eğitimlerinin gemideki çalışma hayatındaki etkinliğinin ve fayda düzeyinin artırılması noktasında denizcilik okullarında yatılı eğitim düzenine geçiş de tartışılmalıdır. Öyle ki; literatürde, denizcilik eğitiminin yatılı olmasının daha faydalı olacağını savunan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Köseoğlu (2010)'na göre denizcilik eğitimi veren okulların deniz hayatı ve iş yaşamına öğrencilerin daha kolay adaptasyonunun sağlanabilmesi amacıyla yatılı eğitim sistemine geçmesi önerilmekte ve bu sayede, öğrencilerin gemi yaşamına, gemideki hiyerarşik yapıya, deniz örf ve adetlerine daha kolay uyum sağlayabileceği belirtilmektedir (Köseoğlu, 2010). Benzer şekilde, Şakiroğlu (2007) da, uzakyol zabiti yetiştiren okulların yatılı okul olması (olmayanların yatılı okula dönüştürülmesi) gerektiğini ve bu sayede mesleğe ilişkin geleneksel davranışların bütünlleştirici ve denizde kariyer süresini arttırıcı etki yaratabilecek olan aidiyet duygusunun pekiştirilmesinde önemli olduğunu savunmaktadır (Şakiroğlu, 2007).

Ayrıca, bir diğer önemli husus ise gemi çalışanlarının işe alınması ve yerleştirilmesi ile ilgili sürecin iyileştirilmesidir. Bu konuda Türk denizcilik sektöründeki mevcut uygulama; işe alma ve yerleştirme sürecinin gemi işletmecisi firmaların insan kaynakları departmanları eliyle standart olmayan prosedürler kapsamında yürütülmesi şeklindedir. Ancak, özel istihdam bürolarının gemi adamları için sürekli eğitim modelleri geliştiren kurumlar olarak katkı sunabileceğini, aday bulma seçme ve yerleştirme işlemini yaparken doğru işe doğru gemi adamının

yerleştirmesi sürecini, gemi adamının sürekli eğitimi ile daha başarılı şekilde gerçekleştirebileceğini ifade eden görüşler de literatürde bulunmaktadır (Muslu, 2018). Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC, 2006) standartları da göz önünde bulundurularak, Türk gemi çalışanlarının işe alınması ve yerleştirilmesi ile ilgili farklı model önerilerinin bilimsel platformlarda tartışılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Yine bu çalışma kapsamında yapılan Ki-kare (χ^2) testleri sonucunda, “Karada çalışma imkânınız olsaydı gemide çalışmaya devam eder miydiniz?” değişkeni ile “Yeterlilik Sınıfı” ve “Gruplandırılmış yaş” değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 7, 8). Tablo 7 değerleri incelendiğinde, ‘Güverte’ sınıfı gemi çalışanlarının %70,7’si karada çalışma imkânı olsa gemide çalışmaya devam etmeyeceğini belirtmiştir. Bu oran, ‘Makine’ sınıfı gemi çalışanlarında %59,8 ve ‘Yardımcı’ sınıfı gemi çalışanlarında ise %52,4’tür. Karada çalışma isteğinin tüm yaş gruplarında %50’nin üzerinde olduğu ve 25-44 yaş arası katılımcılarda %66-68’e kadar yükseldiği görülmektedir. 24 yaş altı katılımcıların %59,8’inin karada çalışma imkânı olsa gemide çalışmaya devam etmeyeceğini belirtmiş olması dikkat çekicidir. Şekil 4’ten görüleceği gibi, “Sizce gemilerde (denizde) çalışmayı tercih etmenizden aşağıdaki faktörlerden hangisi veya hangileri rol oynamıştır?” sorusuna cevap veren katılımcılar tarafından en fazla tekrarlananların başında ‘Yeterli (yüksek) maaş’ gelmektedir. Karada sosyal güvenceli bir iş bulamamak da gemilerde çalışmaya yönlendiren sebeplerin başında gelmektedir.

Denizcilik mesleğinin yazılı ve görsel medyada tanıtılarak ailelerin ve gençlerin bu mesleği tam anlamıyla tanıtımı yapılarak, okullara bilinçli öğrencilerin çekilmesi ve sektöre yeni girişlerin sağlanması, özellikle üniversite sınavlarından önce denizcilik mesleğinin genel yapısının öğrencilere anlatılarak tercihlerin bilinçli olarak yapılmalarının sağlanması ve denizcilik mesleğinin topluma tanıtılması gerekmektedir. Ayrıca denizcilik mesleğinin maddi getirisi gibi iyi yanlarının yanında mesleğin zor yanları da anlatılması gerekmektedir (Köseoğlu, 2010). Benzer şekilde Şakiroğlu (2007) da, Türk toplumunda denizcilik mesleğinin yeterince tanınmadığını, dolayısıyla mesleğin tanıtımına daha fazla çaba harcamak, kaynak ayırmak, görsel ve yazılı basında daha fazla yer almasını sağlamak gerektiğini vurgulamıştır (Şakiroğlu, 2007).

Dolayısıyla, başta ‘Güverte’ sınıfı olmak üzere, gençlerimizi denizcilik liselerine, yüksekokul veya fakültelere seçerken, gemide çalışma hayatının zorlukları ve denizcilik mesleğinin salt yüksek maaş

amacıyla yapılabilecek bir meslek dalı olmadığı hakkında daha fazla bilgilendirmek ve öğrenci kabulünde daha seçici bir sistem oluşturulması yönünde çalışmalar yapılmasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

İnsanların gemilerde çalışmayı isteme sebeplerinin başında yüksek maaş, karada iş bulamama vb. gibi sebepler gelirken, denizde çalışma koşulları ile ilgili zorlukların başında ise yoğun iş temposu, iş stresi, aile özlemi vb. gibi sebepler gelmektedir. Literatürdeki çalışmalar; gemilerdeki iş yükü ve iş stresi ile bağlantılı olarak tükenmişlik durumunun, gemideki görevi, tecrübesi, yaşı ne olursa olsun, gemi çalışanları arasında rastlanan bir durum olduğu ve tükenmişlik sendromunu önlemeye veya iyileştirmeye yönelik proaktif tedbirlerin alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Örneğin; sosyal destek ve kararlara katılım ve diğer tükenmişliğe etki eden faktörlerin konuşulması tükenmişlik düzeyini azaltır. Motivasyonunu artırıcı bazı sosyal faaliyetlere gemide yer verilmelidir. Gemilerde iş yükünü azaltıcı, ses ve titreşimi az olan teknolojilerin kullanılması, yeterli personel bulundurulması stres düzeyini azaltır. Gemiadamının kontrat süresinin kısaltılması, ücret doyumuna ulaştırılması, haberleşme kolaylığı getirilmesi, kumanyasının taze ve zengin olması tükenmişlik düzeyini azaltır (Kurt, 2010). Özellikle gemi işletmeciliği yapan firmalar ve gemi kaptanları tarafından bu hususların dikkate alınmasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

6. SINIRLILIKLAR

Ankete katılan gemi çalışanlarının işini kaybetme korkusu, aldırılmazlık, işbirliğinden kaçınma eğilimi, okuma zorluğu, cevap vermeye isteksizlik vb. gibi nedenlerle gerçek görüşlerini ifade etmekten çekinmeleri veya olduğundan farklı davranmaları gibi zorluk ve kısıtlarla karşılaşmıştır. Edilen veriler ve analiz sonuçları, ankete katılan kişilerin verdiği yanıtlar ölçüsünde değerlendirilmiştir.

7. SONUÇ

Bu çalışmada; Türk gemi çalışanlarının Türkiye'deki denizcilik eğitimi ve denizde çalışma koşulları hakkındaki görüşleri araştırılmış, sebepleri irdelenmiş ve çeşitli öneriler sunulmuştur. Araştırmanın sonuçları itibariyle; denizcilik eğitimlerinin gemi hayatındaki fayda düzeyini arttırmaya yönelik daha fazla çalışma yapılması gerektiği ve özellikle eğitimlerin/sınavların pratikle örtüşme düzeyi, eğitimcilerin bilgi ve tecrübesi, eğitim kurumlarının altyapısı/donanımı, eğitim kurumlarının

ticari kaygıları, eğitimin etkinliği/derinliği/kalitesi/güncelliği, simülasyon eğitimlerinin gerçekçilik/pratikte örtüşme düzeyi, simülasyon eğitim süresi, eğitimcilerin bilgi ve tecrübesi, inandırıcılığı gibi konularda iyileştirmeler yapılmasının faydalı olabileceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, gemi çalışanlarının işe alınması ve yerleştirilmesi ile ilgili sürecin de iyileştirilmesinde fayda vardır.

Gençlerimiz, görünen o ki maalesef, gemide çalışma hayatının daha başlangıcında bile, kısa zamanda büyük paralar kazanarak hayatını karada devam ettirmenin hayalini kurmaktadır. Ancak bu durum, en başta Türkiye'nin dünya deniz ticaret filosuna gemiadamı ihraç etme stratejisi ile bağdaşmamaktadır. Gençlerimizi denizcilik liselerine, yüksekokul veya fakültelere seçerken, gemide çalışma hayatının zorlukları ve denizcilik mesleğinin salt yüksek maaş amacıyla yapılabilecek bir meslek dalı olmadığı hakkında daha fazla bilgilendirmek ve öğrenci kabulünde daha seçici bir sistem oluşturulması gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, Türk bayraklı gemilerde yoğun iş yükü ve iş stresi altında hizmet eden gemi çalışanlarında tükenmişlik sendromunu önlemeye ve iş tatmin düzeyini arttırmaya yönelik proaktif tedbirlerin alınması noktasında gemi işletmeciliği yapan firmalara ve gemi kaptanlarına da önemli görevler düşmektedir.

KAYNAKÇA

Asyalı, E., Tuna, O. ve Cerit, A.G. (2004). Denizcilikte Aktif Eğitim ve Kalite Yönetimi. *1. Aktif Eğitim Kurultayı Bildiriler Kitabı*, ss.67-75, İzmir.

Büber, M. ve Töz, A.C. (2017). Türk Gemiadamlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Balıkçı Sınıfı Gemiadamları Üzerine Bir Uygulama. *JEMS*, 5(4):334-347.

Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008). Ki-Kare Testi Üzerine. *Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi*. 7(1): 84-89.

Köseoğlu, B (2010). *Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kurt, Ö. (2010). *Gemide Çalışma Koşullarının Gemiadamları Üzerindeki Olumsuz Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Muslu, A. (2018). Türk Gemi Adamlarının Uluslararası Deniz İş Gücü Piyasalarında İstihdamı İçin Özel İstihdam Bürolarının Önemi, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(1), 291-302.

Şakiroğlu, A (2007). *Uzakyol Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz*. Yüksek Lisans Projesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

UAB (2017). *Ulaşan Erişen Türkiye Raporu*. Ankara.

Yılmaz, F (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye'de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 149-192.

İnternet Kaynakları:

Denizhaber.com (2017). *Müsteşar Aka'dan Okul Gemisi Müjdesi: Kızağa Konuluyor*. <http://www.denizhaber.com/egitim/mustesar-aka-dan-okul-gemisi-mujdesi-kizaga-konuluyor-h72826.html>, Erişim Tarihi: 02.11.2018.

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği (2018). *İkinci Kısım: Gemiadamı Yeterlikleri ve Sertifikaları*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180210-9.htm>, Erişim Tarihi: 02.11.2018.

UAB (2018). *Gemiadamı Bilgi Sistemi*, <https://gbs.udhb.gov.tr/gaeps/Public/KurumBilgi.aspx>, Erişim tarihi: 03.08.2018.