

A Research on the Adaptation of Privately Contracted Armed Security Personnel (PCASP) to shipping

Silahlı Özel Deniz Güvenlik Görevlilerinin (SÖDGG) denizciliğe adaptasyonu üzerine bir araştırma

Türk Denizcilik ve Deniz Bilimleri Dergisi

Cilt: 6 Sayı: 1 (2020) 80-101

Ali Davut ALKAN¹, **Ali Cemal TÖZ^{2*}**

¹Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Özel Güvenlik ve Koruma Programı

²Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü, Gemi Yönetimi Anabilim Dalı

ABSTRACT

The aim of this study is to identify the factors affecting the adaptation process of PCASP, which are temporarily employed on ships, to provide security in the area of piracy and to reveal their perceptions on these variables. For these purposes, a descriptive and partial exploratory research was carried out using qualitative and quantitative research techniques. The questionnaire form created in light of the variables determined as a result of the literature review and expert opinion was applied to a total of 125 PCASP from 36 nationalities. According to the results of the research, the dimensions that determine the adaptation of the PCASP to shipping have been gathered under 6 factors (Career,

Cooperation and Compatibility, Personality Fitness, Emotional Conditions, Job Conditions, Physical Conditions). In this context, a positive significant relationship was found between career and cooperation and compatibility dimensions, and a negative significant relationship was found between military experience and personality fitness variables. In addition to filling the gap in the relevant literature, this research has contributed in managing adaptation process of the PCASP to the shipping and to the improvement of the ideal personnel selection process for the security companies.

Keywords: PCASP, Piracy, Security, Adaptation

Article Info

Received: 25 March 2020

Revised: 04 May 2020

Accepted: 05 May 2020

* (Corresponding author)

E-mail: ali.toz@deu.edu.tr

Not: Bu makale, 2019 yılında danışmanlığını Doç. Dr. Ali Cemal TÖZ'ün yaptığı "Silahlı Özel Deniz Güvenlik Görevlilerinin Denizciliğe İntibakı Üzerine Ampirik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; deniz haydutluğu bölgelerinde güvenliği sağlamak için geçici olarak gemilerde bulundurulmuş SÖDGG'lerin denizciliğe adaptasyonuna etki eden unsurların tespit edilmesi ve bu değişkenler üzerindeki algılarının ortaya konulmasıdır. Bu amaçlar doğrultusunda nitel ve nicel araştırma teknikleri kullanılarak tanımlayıcı ve kısmen keşifsel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması ve uzman görüşü sonucunda tespit edilen değişkenler ışığında oluşturulan anket formu 36 farklı uyruktan toplam 125 SÖDGG'ye uygulanmıştır. Bu kapsamda, 3 ana hipotez ışığında 18 alt hipotez belirlenmiş olup gruplar arasında karşılaştırmalı analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre denizcilik geçmişi durumuna göre SÖDGG'lerin duygusal koşullar alt boyutu ve iş koşulları alt boyutuna, çatışma tecrübesi durumuna göre SÖDGG'lerin kişilik uygunluğu alt boyutuna ve eğitim durumlarına göre SÖDGG'lerin duygusal koşullar alt boyutu ve iş koşulları alt boyutuna yönelik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer sonuçlarına göre SÖDGG'lerin denizciliğe intibakını belirleyen boyutlar, 6 faktör (Kariyer, İşbirliği ve Uyumluluk, Kişilik Uygunluğu, Duygusal Koşullar, İş Koşulları, Fiziksel Koşullar) altında toplanmıştır. Kariyer ile işbirliği ve uyumluluk boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, askeri tecrübe ile kişilik uygunluğu değişkenleri arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırma, literatürdeki boşluğu gidermenin yanı sıra hem güvenlik görevlilerinin denizciliğe adaptasyon sürecinin etkin bir şekilde yönetilmesi, hem de güvenlik firmalarının istihdam için ideal personel seçim sürecinin iyileştirilmesine katkı sağlamıştır.

Anahtar sözcükler: SÖDGG, Deniz haydutluğu, Güvenlik, Adaptasyon

1. GİRİŞ

Küresel ve bölgesel düzeyde alınan tüm güvenlik tedbirlerine rağmen deniz haydutluğu, günümüzde halen deniz yolu taşımacılığını tehdit eden en önemli unsurlardan biridir (Fitzsimmons, 2013). Bu tehdidi bertaraf edebilmek için bazı önlemlerin alınması kaçınılmaz bir gereklilik haline gelmiştir. Her ne kadar küresel düzeyde gerek askeri gerekse sivil faaliyetler düzeyinde bazı önlemler alınmış olsa da tam olarak asayiş tesis edilememiştir (Türkistanlı ve Kuleyin, 2017). Bu durum denizcilik firmalarının ek güvenlik tedbirleri almalarını zorunlu kılmıştır (Liss, 2008; Aydın vd., 2016). Bu tedbirler ışığında özellikle yüksek riskli bölgelerde seyir yapan gemilerde hizmet vermek üzere silahlı özel deniz güvenlik şirketleri ortaya çıkmış olup (Cusumano ve

Ruzza, 2018; Soybaş, 2014) bu gelişmeyle gemilerde “Silahlı Özel Deniz Güvenlik Görevlileri (SÖDGG)” bulundurulmaya başlanmıştır (Türkistanlı ve Kuleyin, 2017). SÖDGG genellikle 3-6 kişilik takımlar şeklinde çalışan eski askerlerden oluşmaktadır. Bu personel, gemilere çıkarken yanlarında kurşungeçirmez yelek, cephanes, ilk yardım kiti, uydu telefonları ve gece görüş ekipmanları bulundurur (Vallabu, 2016).

Gemilerde silahlı personelin bulundurulması her ne kadar sektörde farklı görüşler ışığında ihtilaflara neden olsa da bayrak devletlerinin üzerindeki güvenlik yükünü hafifletmesi bu görüş ayrılıklarının etkisini hafifletmiştir (Liss, 2015). Sonuç olarak Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'nün tavsiye kararlarına (IMO, 2012) paralel olarak SÖDGG bulunan deniz araçlarına yönelik

saldırı sayılarında önemli ölçüde azalma olduğu görülmüştür (Nanda ve Bellish, 2013). IMO, uluslararası düzeyde belirlediği çerçeveler, sözleşmeler, kılavuz ilkeler ve tavsiyeler ile küresel bir standart oluşturma çabasında bulunmuş olsa da, “Silahlı Özel Deniz Güvenlik Firmaları (SÖDGF)’nin” işleyişine yönelik yasal yapı daha çok bayrak devletlerinin belirlediği kurallar çerçevesinde şekillenmiştir (Williams,

2015). Bayrak devleti kuralları, aşağıda detayları verilen uluslararası kurallar çerçevesinde şekillenmektedir. Başta A.B.D. olmak üzere pek çok A.B. ülkesi, ulusal mevzuatlarında SÖDGF’nin işleyişine yönelik çerçeveyi oluşturmuştur (Türkistanlı ve Kuleyin, 2017). Tablo 1’de SÖDGF kullanımına yönelik mevzuat çerçevesi gösterilmektedir.

Tablo 1. SÖDGG istihdamına yönelik mevzuat çerçevesi (OBP, 2016)

ULUSLARARASI DÜZENLEMELER			
1. Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu (ISPS), Liman Devlet Denetimleri	2a. IMO-MSC.1/Circ. 1408 (16 Eylül 2011) – Bayrak devletleri ve Liman Devletleri için Yüksek Riskli Bölgelerde (HRA), SÖDGG bulundurulmasına yönelik kılavuz		
ULUSAL DÜZENLEMELER			
2b. IMO-MSC.1/Circ. 1406 (12 Haziran 2015) Bayrak devletleri için Yüksek Riskli Bölgelerde (HRA), SÖDGG bulundurulmasına yönelik kılavuz	3. Bayrak Devletlerinin Ulusal Mevzuatları	4. Bayrak Devleti Kabul Mektupları (LONOs)	
ÇOKLU PAYDAŞ İNİSYATİFLERİ			
5. Özel Deniz Güvenlik Hizmet Sağlayıcılarının Kullanımına Yönelik Uluslararası Kod	6. Montrö Belgesi	7. Güvenlik ve İnsan Hakları Üzerine Gönüllü İlkeler	
SEKTÖREL ÖZERKLİK DÜZENLEMELERİ			
8. GUARDCON Kontratı	9. ISO/PAS 28007	10. Kuvvet Kullanılmasına Yönelik 100 Serisi Kurallar	11. Kuvvet Kullanılmasına Yönelik El Kitabı

Tablo 1’den de anlaşıldığı üzere SÖDGG’lerin gemilerde bulundurulmasına yönelik çok başlı bir düzenleyici yapının olduğu görülmektedir. Örneğin, uluslararası düzenlemeler ışığında (ISPS, IMO-MSC.1/Circ. 1408) küresel düzeydeki standartlar belirlenmiş olup, ulusal düzenlemeler ışığında ise spesifik çerçeve oluşturulmuştur. Çoklu paydaş inisiyatiflerinden Montreux Belgesi ise İsviçre Hükümeti tarafından, uluslararası yasal yükümlülüklerin koleksiyonu niteliğinde, özel güvenlik şirketlerinin kullanımını düzenleyen bir

dokümandır. Bunların yanında ise sektöre yönelik özerk nitelikte kurallar yer almaktadır. Bu noktada, sistemin standart bir yapıya kavuşturulması için küresel bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Yüksek riskli bölgede seyir yapacak gemilere çıkacak SÖDGG’ler çoklukla kıyı devletlerinin limanlarında konuşlanmaktadır. Ancak limanlarda sabit silahlı özel güvenlik birimlerinin bulunması bazı bayrak devletleri açısından sorun teşkil ettiğinden yüzen cephanelik (Floating Armory) adı verilen mobil

unsurların (Wilpon, 2016) hem cephane hem de görevlilerin konuşlanması açısından günümüzde sıklıkla tercih edilen bir diğer yöntem olduğu söylenebilir (De Nevers, 2015).

Talep edilmesi durumunda SÖDGG'ler, gemiye çıkıp yüksek riskli saha geçilene kadar gemide kalır. Bu personel yüksek riskli saha geçildiğinde uygun ilk emniyetli limanda gemiden ayrılarak dönüş rotasında olan bir başka gemiye çıkmak için bölgede beklemeye kalır (Hespen, 2014). Dolayısıyla kısa bir süre de olsa güvenlik personeli gemideki yaşamı ve deniz koşullarını tecrübe eder.

Uluslararası mevzuat gereği (Maritime Labor Convention-MLC), SÖDGG'lerin gemiadamı statüsünde bulunamayacağı, ancak bayrak devletlerinin özel kurallar çerçevesinde gemiadamlarına uygulanan eşdeğer bir korumanın güvenlik personeli için de geçerli olduğu söylenebilir. Her ne kadar güvenlik personeli gemiadamı sayılmasa da gemi kaptanı, SÖDGG'ler üzerinde tam yetkiye sahiptir (Vasili, 2017). Bayrak devleti ile SÖDGGF arasında doğrulanabilir bir bağlantının bulunması ve gemide ateşli silah bulundurulabilmesine yönelik bir izin bulunması gerekli olup kıyı devletlerine gemide bulunan personel ve cephaneyle ait bilgilerin verilmesi gerekmektedir (Suresh, 2014).

Ayrıca güvenlik personeli olası bir saldırı durumunda kaptan tarafından belirlenen direktiflere uyarak geminin güvenliğini sağlamak ile yükümlüdür. SOLAS XI-2 ve GUARDCON gereği "*Kaptanın mesleki muhakemesinde geminin emniyetini ve güvenliğini sağlamak için gerekli olan herhangi bir karar alması veya yürütmesi, şirket, yönetmelik veya herhangi bir üçüncü taraf tarafından sınırlandırılmayacaktır*".

Bu çalışmada, gemideki güvenliği sağlamak amacıyla geçici olarak bulunan SÖDGG'lerin denizciliğe adaptasyonunu belirleyen değişkenlerin tanımlanması ve

bu personelin belirlenen değişkenler üzerindeki algılarının ortaya konulması amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Denizciliğe adaptasyon konusu incelendiğinde uluslararası ve ulusal düzeyde yapılmış pek çok çalışma bulunmakta olup ancak SÖDGG'ler üzerine yapılmış herhangi bir çalışma mevcut değildir. Simons (2013), çalışmada deniz yaşamına adaptasyonu kapalı alanda yaşamak ve çalışmaya dair zorluklar, gemideki sınırlı sosyal imkânlar ve aileden uzak kalmak üzere 3 ana faktörün belirlediği sonucuna ulaşmıştır. Kalvaitiene ve Sencila (2019), toplam 45 katılımcıdan anket yoluyla topladığı veriler ışığında denize ve denizcilik mesleğine adaptasyonu yavaşlatan faktörlerin yalnızlık, memleket özlemi, monotonluk, duygusal stres, korsanlık korkusu, beslenme düzenindeki değişim ve uyku zorlukları olduğunu ortaya koymuştur.

Alfiani (2010) gemilerde birlikte çalışan farklı milliyetten gemiadamlarının denize adaptasyonunu incelemiş olup toplam 188 kişiye anket uygulayarak çok kültürlü bir yapıya adapte olmanın en temel gereği olarak iyi düzeyde İngilizce konuşmak olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca ayrımcılık, iletişim problemleri, ırkçılık, kültür ve dine bağlı farklılıkların önemli rol oynadığını belirtmiştir. Manalo vd. (2015) toplam 80 Filipinli denizci üzerinde yaptığı çalışmada denizcilik mesleğine adaptasyonun önündeki en önemli engeller olarak vatan hasreti, ailevi sorunlar, yorgunluk, ayrımcılık, iletişimsizlik ve zayıf ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yorulmaz ve Alkan (2017), denizcilik mesleğine yönelik kariyer motivasyonlarını incelemiş olup iş bulma imkânları, yüksek ücret, kültür etkileşim fırsatları, deniz sevgisi ve terfi olanaklarının en önemli değişkenler olduğu sonucuna varmıştır. Muslu (2018),

gemiadamlarının bireysel iyi oluşu üzerine keşfedici bir araştırma gerçekleştirmiş olup deniz hayatının gemiadamları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymuştur.

Haka *vd.* (2011) denize uyumun önündeki en önemli engel olarak aileden ve evden uzakta geçirilen sürenin fazlalığı, kültürel farklılıklardan doğan sebepler, yalnızlık ve izole bir ortamda çalışmak olduğunu ortaya koymaktadır. Carotenuto *vd.* (2012) yaptıkları çalışmada gemideki adaptasyonu olumsuz etkileyen temel değişkenlerin aileden uzak kalma, gemide yalnızlık, yorgunluk, çok uluslu yapı, sınırlı sosyal imkânlar ve uyku bozuklukları olduğunu buldu. Bunun yanı sıra denizciliğe adaptasyonu etkileyen en önemli faktörler arasında yorgunluk, stres ve iş yükü gelmektedir (Pauksztat, 2017; Nguyen *vd.*, 2014; Panganiban ve Garcia, 2017).

Türkistanlı ve Kuleyin (2017), gemiadamlarının gemilerde SÖDGG bulundurulmasına yönelik algılarını analiz etmiştir. Sonuç olarak silahlı güvenliğin gemide bulunmasının şiddeti arttırmayacağı ve gemiadamlarının yüksek riskli bölgelerde seyir yaparken gemide SÖDGG olmasını tercih ettiği görülmüştür. Gemi personeli ile SÖDGG arasındaki etkileşime yönelik kılavuz niteliğinde düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemeler ışığında öncelikle gemiadamlarının güvenlik personeli ile birlikte deniz haydutluğunun önlenmesine yönelik eğitim alması gerekmektedir. Bir gemi sahibi/işletmeci ile SÖDGG arasında yapılan anlaşmada gemi personeli ve SÖDGG ekip lideri arasındaki komuta ve kontrol yapısının açıkça tanımlanması gerekmektedir. Bu durum, SÖDGG'lerin korsanlara karşı ateş açmak zorunda kalabileceği gerçek bir operasyondaki komuta ve kontrolün açıkça anlaşılması ve uygulanması açısından oldukça önemlidir (IMO, 2012). Komuta ve kontrolün detaylarını içeren doküman aşağıdakileri içermelidir.

1. Kaptanın gemideki emir komutadan tek sorumlu kişi olduğu, kaptanın işinin başında olmasını engelleyecek olası bir acil durumda yeni emir komuta sisteminin tanımlanması,
2. Tatbikatlar ve gerçek operasyonların yürütülmesine ilişkin prosedürleri kapsayan sefere özel hazırlanmış dökümantasyon,
3. Gemideki SÖDGG faaliyetlerinin listesi, tüm hiyerarşi ve ilişki ağlarına ait dökümantasyon, beklenen davranışı, davranışı ve dokümantasyonu.
4. Tüm ilgili taraflar arasında mutabık kalınan karşılıklı bilgi akışının ve koordinasyonun tesis edilmesidir.

Gemideki SÖDGG'lerinin görev tanımları gemi personeli tarafından iyi anlaşılmalı, gemiye katılıştan itibaren ayrılıncaya kadar tüm rollerin ve sorumlulukların her iki taraf için de açık bir şekilde tanımlanmış olması gerekmektedir (IMO, 2012). Aynı zamanda SÖDGG'lerin gemilerde çalışmak için gereken emniyet, yangınla mücadele ve denizde canlı kalma gibi zorunlu eğitimleri kapsayan sertifikasyon sürecinden geçirilerek gemideki yaşama adapte olması sağlanmalıdır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışmada, yüksek riskli bölgelerde seyir yapan ticari gemilerde sınırlı bir süre için de olsa gemide güvenliği sağlamak amacıyla bulunan SÖDGG personelinin deniz yaşamına, gemiye ve gemi personeline adaptasyonunu etkileyen değişkenlerin tespiti ve bu değişkenler üzerindeki algılarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda belirlenen alt amaçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak;

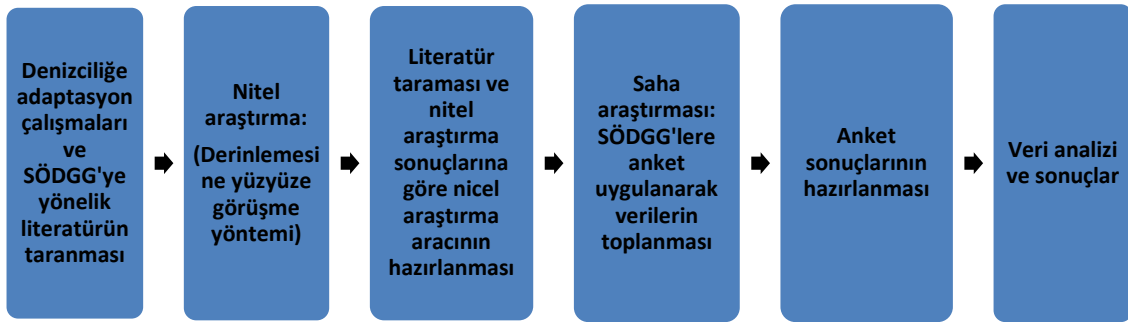
- Denizciliğe adaptasyona ilişkin belirleyici unsurların literatür taraması ile tespit edilmesi,

- SÖDGG ile ilgili yapılan araştırmalara ait literatür taramasının yapılması,
- Uzmanlar ile yarı yapılandırılmış görüşme ışığında literatür dışındaki değişkenlerin belirlenmesi,
- Literatür taramasından elde edilen değişkenler ile uzman görüşleri ışığında belirlenen unsurların revize edilerek saha araştırması için değişkenlere son halinin verilmesi.
- Denize adaptasyon ölçeğinin oluşturulması.

Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak;

- Nitel araştırmalar sonucu belirlenen değişkenlere bağlı belirlenen hipotezlerin saha araştırması ışığında test edilmesi,
- SÖDGG'lerin denizciliğe adaptasyona ilişkin algılarının analiz edilmesi.

Yukarıda da ifade edildiği üzere bu araştırmada nitel ve nicel yöntemlerin birlikte uygulanmasına dayanan karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yapısı itibariyle bu araştırma, tanımlayıcı ve kısmen keşifsel bir özelliğe sahiptir. Sürecin yürütülmesinde izlenen yol haritasına ait süreç akışı Şekil 1'de detaylı olarak verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın uygulama süreçleri

SÖDGG'lerin, literatür taraması ve yüz yüze görüşme sonucunda elde edilen değişkenler ışığında oluşturulan denizciliğe adaptasyon ölçeğine yönelik algılarındaki farklılıklarının karşılaştırmalı olarak analizi için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H1: Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG'ler “**Denizciliğe Adaptasyon**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H1.1: Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG'ler “**Duygusal Koşullar**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H1.2: Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG'ler “**Kariyer**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H1.3: Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG'ler “**İşbirliği ve Uyumluluk**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H1.4: Farklı denizcilik geçmişine sahip

SÖDGG'ler “**Kişilik Uygunluğu**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H1.5: Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG'ler “**İş Koşulları**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H1.6: Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG'ler “**Fiziksel Koşullar**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H2: Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler “**Denizciliğe Adaptasyon**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H2.1: Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler “**Duygusal Koşullar**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H2.2: Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler “**Kariyer**” değişkenini farklı algılamaktadır.

H2.3: Deniz haydutları ile çatışma

durumuna göre SÖDGG'ler "İşbirliği ve Uyumluluk" değişkenini farklı algılamaktadır.

H2.4:Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler "Kişilik Uygunluğu" değişkenini farklı algılamaktadır.

H2.5:Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler "İş Koşulları" değişkenini farklı algılamaktadır.

H2.6:Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler "Fiziksel Koşullar" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3: Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "Denizciliğe Adaptasyon" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3.1:Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "Duyusal Koşullar" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3.2:Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "Kariyer" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3.3:Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "İşbirliği ve Uyumluluk" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3.4:Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "Kişilik Uygunluğu" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3.5:Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "İş Koşulları" değişkenini farklı algılamaktadır.

H3.6:Farklı eğitim seviyesine sahip

SÖDGG'ler "Fiziksel Koşullar" değişkenini farklı algılamaktadır.

Saha araştırmasında test edilmek üzere belirlenen ana hipotezler ışığında alt hipotezler oluşturulmuştur. Araştırmada 3 ana hipotez kapsamında 18 alt hipotez oluşturulmuş olup bu hipotezler saha araştırması kısmında test edilmiştir.

3.1. Nitel Araştırma

Yazın taraması sonucunda, SÖDGG'lerinin denizciliğe adaptasyonuna etki eden değişkenlerin belirlenmesi için keşifsel yaklaşım çerçevesinde nitel yöntemlerin kullanıldığı bir sürece ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreçte verilerin toplanması için görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Bu teknikte, yanıtlayıcılara sorulacak sorular önceden araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu sorular, kişilere belirlenen sıra ile yöneltmekle birlikte yanıtlayıcının vereceği yanıtlar konusunda esnek ve özgür olması sağlanır. Bu sayede, görüşme sorularına verilen yanıtların içeriği daha da kapsamlı bir yapıya kavuşmuş olur (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Görüşme yapılan uzmanlara ait detaylı bilgiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Görüşmeye ait detaylar

Tarih	Milliyet	Tecrübe (Yıl)	Uzmanlık	Görüşme Aracı
06.02.2018	T.C.	15	Akademisyen (Kaptan)	E-Posta
23.02.2018	T.C.	17	SÖDGG Sahibi	E-Posta – Telefon
27.02.2018				
10.05.2018	İspanya	16	SÖDGG	Telefon
06.05.2018	İngiltere	18	SÖDGG	E-Posta
12.05.2018				
27.10.2018	Polonya	15	SÖDGG	E-Posta – Telefon

Tablo 2'den de anlaşıldığı üzere, sektörde farklı milliyetlerden oldukça tecrübeli 5

uzman ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Bazı uzmanlar ile birden fazla görüşme

gerçekleştirilmiş olup e-posta ve telefon aracılığıyla veriler toplanmıştır. Uzmanlara, SÖDGG'lerinin denizciliğe adaptasyonunu etkileyen değişkenlerin tespitine yönelik sorular yöneltilmiştir. Literatür taraması sonucunda elde edilen değişkenler ile görüşme sonucunda

bulunan değişkenler daha sonra saha araştırmasında kullanılmak üzere birleştirilmiş ve veri toplama aracı için uygun bir formata getirilmiştir. Tablo 3'te değişkenler ve elde edildiği yöntemlere dair detaylı bilgi verilmiştir.

Tablo 3. Adaptasyonu etkileyen değişkenlerin kaynakları.

Değişken	Literatür Taraması	Görüşme	Değişken	Literatür Taraması	Görüşme
Kişilik yapısı	√		Sosyal hayattan uzak olma	√	√
Bilgi ve beceri	√	√	Maddi kazanç	√	√
Geçmiş tecrübe		√	İletişim problemleri		√
Aileden uzak olma	√	√	Deniz ve hava koşulları	√	√
Kontrat süreleri		√	Kültürel etkileşim	√	√
İş temposu		√	Limanlarda yaşanan sıkıntılar		√
Yetki çatışması		√	Hiyerarşik yapı		√
Çalışma ortamı	√	√	Görev dağılımındaki belirsizlikler		√
Stres	√	√	Disiplin	√	√
Çalışma- dinlenme süreleri	√	√	Beslenme kalitesi		√
Fiziksel koşullar	√	√	Yalnızlık	√	√
Kapalı ortam psikolojisi		√	Toplumda görülen saygı		√
İş bulma imkânları	√	√	Deniz sevgisi	√	

Tabloda da gösterildiği üzere saha araştırmasında kullanılmak için toplam 26 değişken elde edilmiştir. Bu değişkenlerden büyük bir kısmı ortak olarak tespit edilmiştir.

3.2. Nicel Araştırma: Saha Araştırması

Araştırmanın ikinci kısmında yüksek riskli bölgelerde seyir yapan gemilerde bulunan SÖDGG'lerinin denizciliğe adaptasyonunu etkileyen değişkenler üzerindeki algılarının değerlendirildiği saha araştırmasına yer verilmiştir. Bu aşamada verilerin toplanması için anket

formu kullanılmıştır. Anket formunda yer alan yargılar, veri toplama sürecinde bulunan bileşenler ışığında elde edilmiştir. Veri toplama aracı, Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde yargıların anlam bütünlüğü gözetilerek oluşturulmuştur. Anket formunun birinci kısmı olan "Katılımcı Profili"nde SÖDGG'lerin profiline ilişkin toplam 13 soru sorulmuştur. "Denizcilik Algısı" kısmında bulunan 38 yargı 5'li Likert ölçeği ile sorgulanmıştır. Son bölümde ise denize adaptasyonu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen en önemli değişkenleri tespit

etmeye yönelik 2 adet açık uçlu soru sorulmuştur.

3.2.1. Saha Araştırmasının Örneklemi ve Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın ana kütlelerini yüksek riskli bölgelerde seyir yapan gemilerde güvenliği sağlamakla yükümlü toplam 2700 SÖDGG oluşturmaktadır. Bu araştırmaya dâhil edilen örneklem, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Kolayda örnekleme, örneklemin araştırmacının kriterleri ışığında tespit edildiği örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde veriler oldukça hızlı ve kolay bir şekilde toplanmaktadır (Haşiloğlu vd., 2015). Araştırmaya dâhil edilecek katılımcıların farklı ülkelerde ikamet ediyor olması ve denizde aktif çalıştıklarından dolayı iletişimin oldukça sınırlı olmasından dolayı kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Söz konusu personel geçici süreli sözleşmelerle görev yaptığından ve bağlı oldukları SÖDGF'leri zaman zaman değiştirdiğinden, ayrıca bazılarının bu süre

zarfında başka iş kollarına yönelmesinden dolayı 36 farklı milliyetten toplam 125 güvenlik görevlisine ulaşılmıştır. Veriler, 10.01.2018-25.04.2018 tarihleri arasında profesyonel sosyal paylaşım platformu olan LinkedIn üzerinden ulaşılan katılımcıların Google Anket uygulaması üzerinden formu doldurmaları vasıtasıyla elde edilmiştir.

3.2.2. Saha Araştırmasında Elde Edilen Verilerin Analizi

Elde edilen veri toplama formları tekrar gözden geçirilmiş olup aralarında düzgün doldurulmamış formlar olduğu tespit edilmiştir. Yanıtlanan toplam 125 anket formu içerisinde 5 form değerlendirmeye alınmayarak toplam 120 adet veri toplama formu değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerdeki yargılara verilen yanıtlar ve analize SPSS 24,0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) programı ile analiz edilmiştir. Tablo 4'te çalışmaya katılan katılımcılara ait demografik değişkenler verilmektedir.

Tablo 4. Katılımcılara ait demografik değişkenler

DEĞİŞKEN	N	%	DEĞİŞKEN	N	%
Yaş aralığı			Askeri kuvvet geçmişi		
18-30	11	8,8	Kara Kuvvetleri	44	35,2
31-40	44	35,2	Hava Kuvvetleri	2	1,6
41-50	47	37,6	Deniz Kuvvetleri	19	15,2
51-60	14	11,2	Özel Kuvvetler	26	20,8
61 ve üzeri	2	1,6	Jandarma	1	0,8
Belirtilmemiş	7	5,6	Polis	6	4,8
TOPLAM	125	100	Belirtilmemiş	27	21,6
Cinsiyet			TOPLAM		
Erkek	125	100	Askerlik tecrübe süresi		
TOPLAM	125	100	0-60 Ay (0-5 Yıl)	31	24,8
Medeni durum			61-120 Ay (6-10 Yıl)	26	20,8
Evli	73	58,4	121-180 Ay (11-15 Yıl)	14	11,2
Bekâr	21	16,8	181 – 240 Ay (16-20 Yıl)	15	12,0
Boşanmış	12	9,6	241 – 300 Ay (21-25 Yıl)	13	10,4
Nişanlı	6	4,8	301 – 360 Ay (26-30 Yıl)	7	5,6
Diğer	4	3,2	361 – 420 Ay (31-35 Yıl)	2	1,6
Belirtilmemiş	9	7,2	Belirtilmemiş	17	13,6
TOPLAM	125	100	TOPLAM	125	100
Öğrenim durumu			Geçmişte gemilerde görev alma durumu		
Lise	38	30,4	Evet	72	57,6
Meslek Yüksekokulu	6	4,8	Hayır	50	40,0
Askeri Kolej	31	24,8	Belirtilmemiş	3	2,4
Fakülte	18	14,4	TOPLAM	125	100
Lisansüstü	31	24,8	Geçmişte gemide görev alınan süre (%)		
Belirtilmemiş	1	0,8	0-12 Ay (0-1 Yıl)	14	11,2
TOPLAM	125	100	13-24 Ay (1-2 Yıl)	22	17,6
Meslek tecrübesi			25-36 Ay (2-3 Yıl)	11	8,8
0-60 Ay (1-5 Yıl)	22	17,6	37-48 Ay (3-4 Yıl)	10	8,0
61-120 Ay (6-10 Yıl)	23	18,4	49-60 Ay (4-5 Yıl)	14	11,2
121-240 Ay (11-20 Yıl)	22	17,6	61-72 Ay (5-6 Yıl)	8	6,4
241-360 Ay (21-30 Yıl)	26	20,8	73-84 Ay (6-7 Yıl)	4	3,2
361-480 Ay (31-40 Yıl)	12	9,6	109-120 Ay (9-10 Yıl)	1	0,8
481-600 Ay (41-50 Yıl)	3	2,4	120 Ay + (10 Yıl +)	3	2,4
Belirtilmemiş	17	13,6	Belirtilmemiş	38	30,4
TOPLAM	125	100	TOPLAM	125	100
Meslek olarak askeri geçmiş durumu			Daha önce çatışma tecrübesi durumu		
Evet	106	84,8	Evet	78	62,4
Hayır	18	14,4	Hayır	45	36,0
Belirtilmemiş	1	0,8	Belirtilmemiş	2	1,6
TOPLAM	125	100	TOPLAM	125	100
Denizcilik mesleği üzerine herhangi bir eğitim aldınız mı?					
Evet				114	91,2
Hayır				11	8,8
TOPLAM				125	100

Tablo 4'den de anlaşıldığı üzere anket formunu dolduran katılımcıların tamamı erkektir. Katılımcıların %91,2'si (114) daha önce denizcilik üzerine bir eğitim

almış olup büyük bir kısmı kara kuvvetleri (%35,2) ve özel kuvvetlerde (%20,8) askerlik geçmişine sahiptir. Katılımcıların %57,6'si (72) daha önce gemilerde görev

almışken, %40 (50) ise daha önce gemilerde görev almamıştır. Katılımcıların milliyetlerinin gösterildiği tablo 5'teki bilgiler ışığında katılımcıların %16'sı (20) Yunanistan, %12'si (15) İngiltere, %8'i (10) Hindistan, %7,2'si (9) Güney Afrika,

%6,4'ü (8) Polonya, %4,8'i (6) Fransa, %4,8'i (6) Ukrayna, %3,2'si (4) Hırvatistan, %2,4'ü (3) Nepal, %2,4'ü (3) Amerika Birleşik Devletleri (ABD), %2,4'ü (3) Sri Lanka milliyetindedir.

Tablo 5. Katılımcılara ait milliyet bilgileri

Milliyet	n	%	Milliyet	n	%
Yunanistan	20	16,0	Litvanya	2	1,6
İngiltere	15	12,0	Fas	2	1,6
Hindistan	10	8,0	Portekiz	2	1,6
Güney Afrika	9	7,2	Brezilya	1	0,8
Polonya	8	6,4	Slovenya	1	0,8
Fransa	6	4,8	Beyaz Rusya	1	0,8
Ukrayna	6	4,8	Somali	1	0,8
Hırvatistan	4	3,2	Norveç	1	0,8
Nepal	3	2,4	Mauritius	1	0,8
Amerika	3	2,4	Sırbistan	1	0,8
Sri Lanka	3	2,4	Bosna Hersek	1	0,8
İtalya	2	1,6	Fransız ve Polonyalı	1	0,8
İspanya	2	1,6	Estonya	1	0,8
Kenya	2	1,6	Filipin	1	0,8
Romanya	2	1,6	Slovakya	1	0,8
Türkiye	2	1,6	Makedonya	1	0,8
Hollanda	2	1,6	Cezayir	1	0,8
Nijerya	2	1,6	Belirtilmemiş	4	3,2
TOPLAM				125	100

Araştırmada geliştirilen denizcilik algısına ilişkin frekans dağılımı, ortalama, standart sapma, varyans gibi tanımlayıcı istatistik veriler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Denizcilik algısı ölçeği varyans, ortalama ve standart sapma değerleri

No	Yargı	Varyans	\bar{X}	σ
1	Kişiliğim denizcilik sektöründe çalışmaya uygundur.	0,470	4,48	0,686
2	Denizcilikte güvenlik ile ilgili bilgi ve becerimi kullanabilirim.	0,375	4,61	0,612
3	Ailemden uzakta yaşamak beni rahatsız ediyor.	1,241	2,05	1,114
4	Yaptığım işin tempolu ve hareketli olduğunu düşünüyorum.	0,369	4,48	0,608
5	Denizcilik sektöründe SÖDGG için hizmet süreleri uzundur.	1,321	3,20	1,149
6	SÖDGG'nin görev tanımı gemi personeli tarafından anlaşılmalıdır.	0,694	4,06	0,833
7	Gemi personeli ile uyum içerisinde çalışırım.	0,431	4,35	0,657
8	Gemi personeli güvenlik konularında işbirliği içindedir.	0,454	4,16	0,674
9	Gemide çalışmak üzerimde stres yaratır.	1,509	2,69	1,228
10	Gemide çalışmayı hevesanlı buluyorum.	0,687	4,21	0,829
11	Gemi dışında geçirdiğim süre benim için oldukça önemlidir.	1,159	4,03	1,076
12	Gemi personelinin güvenlik bilinci yüksektir	0,459	4,17	0,678
13	Gemide bulunduğum sürece huzursuz hissederim.	1,240	2,36	1,114
14	Gemi personeli tarafından önerilerim ve direktiflerim dikkate alınır.	0,730	3,98	0,855
15	Güvenlik konularında gemide vetki çatışması yaşıyorum.	1,378	2,16	1,174
16	Gemide bazen güvenlik dışındaki görevler ile karşılaşırım.	1,934	2,63	1,391
17	Gemideki fiziksel koşullar çalışma ortamı için uygun değildir.	1,402	2,40	1,184
18	Gemide genellikle kendimi yalnız hissediyorum.	1,243	2,18	1,115
19	Denizcilik sektöründe çalışmak toplumda savğı görür.	1,041	3,63	1,020
20	Denizde çalışırken aile vasantısı sürdürmek zordur.	1,551	3,14	1,245
21	Kapalı bir ortamda çalışmak beni rahatsız etmektedir.	0,974	1,97	0,987
22	Can güvenliğim benim için oldukça önemlidir.	0,686	4,36	0,828
23	Bu sektörde uzun yıllar çalışabilirim.	1,203	3,70	1,097
24	Denizcilik sektöründe kariyer yapmak bana çok şey kazandırır.	1,088	3,57	1,043
25	Bu mesleği seçtiğim için mutluyum.	0,781	4,01	0,884
26	Denizcilik sektöründeki iş olanakları ile ilgileniyorum.	1,210	4,00	1,100
27	Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünmüyorum.	1,310	2,63	1,144
28	Yabancı personel ile iletişim sorunları yaşıyorum.	1,403	2,23	1,184
29	Gemilerde beslenme sorunları yaşıyorum.	1,420	2,41	1,192
30	Gemi personelinin silaha olan merakı işimi olumsuz etkilemektedir.	1,630	2,52	1,277
31	Yüzen cephanelik gemilerindeki yaşam mahalli yetersizdir.	1,891	2,99	1,375
32	Gemiden inış sürecindeki belirsizlik beni olumsuz etkilemektedir.	1,324	2,36	1,151
33	Korsan saldırıları sırasında gemideki krizi yönetmek oldukça zordur.	1,402	2,10	1,184
34	İreleri denizciliğe uyum sürecini hızlandırır.	0,914	3,90	0,956
35	İr etkileşimi denize uyum sürecini hızlandırmaktadır.	0,806	4,03	0,898
36	Den elde ettiğim kazançtan memnunum.	0,861	3,75	0,928
37	Gemideki hıverarsik yapı işimi yapmamı kolaylaştırmaktadır.	0,785	3,93	0,886
38	Olumsuz hava koşulları uyum sürecimi olumsuz etkilemektedir.	1,476	2,31	1,215

Tablo 6 dan da anlaşıldığı üzere denizcilikte aktif bir şekilde SÖDGG'ler kişilik yapılarının kullanabildiklerini ifade etmişlerdir. (\bar{x} :4,48/ σ :0,686) denizde çalışmak için Bunun yanı sıra gemideki tempolu ve oldukça uygun olduğunu, sahip oldukları hareketli operasyonel ortamın bilgi ve becerilerini (\bar{x} :4,61/ σ :0,612) (\bar{x} :4,48/ σ :0,608) uyum süreçleri açısından

pozitif olarak algılandığı, gemi personelinin özellikle işbirliği içerisindeki yaklaşımı (\bar{x} :4,16/ σ :0,674), denizdeki disipline ve hiyerarşiye bağlı yapının (\bar{x} : 3,93/ σ : 0,886) uyum süreçlerini hızlandırdığını beyan etmişlerdir. Buna ek olarak kapalı bir ortamda çalışmanın rahatsız etmediği (\bar{x} : 1,97/ σ : 0,987), gemideki süreçte herhangi bir huzursuzluk hissedilmediği (\bar{x} : 2,36/ σ : 1,114), gemide kriz yönetiminin zor olmadığı (\bar{x} : 2,10/ σ : 1,184) ve aileden uzakta çalışmanın SÖDGG'leri çok zorlamadığı (\bar{x} : 2,05/ σ : 1,114) görülmektedir. Yabancı personel ile iletişim kurmanın da oldukça kolay olduğu beyan edilmiştir (\bar{x} : 2,23/ σ : 1,184). Araştırmanın sonraki aşamasında aralarında ilişki bulunduğu düşünülen değişkenlerin gruplandırılması ve ilişki düzeylerinin açıklanması için faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi uygulanmasında faktör ağırlıkları güvenilirlik açısından oldukça önemlidir. Faktör ağırlığı olarak 0,60 ve üstü yük değeri yüksek olarak tanımlanır.

Faktörleştirme aşamasında mümkün olduğunca yüksek faktör yüküne sahip (Yük değeri >0,50) maddelerin seçilmesi önemlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 321). Çalışmada faktör yükleri 0,5 ve üzeri olan ifadeler değerlendirmeye alındığından hiçbir toplam 14 ifade çalışmadan çıkarılmıştır.

Faktörleştirilebilirlik (factorability) için Kaiser Mayer Olkin (KMO) değerinin 0,60'tan büyük olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2015: 136). Özdeğer (Eigen Value) için ise 1'den büyük değere sahip olan faktörler önemli kabul edilir (Tavşancıl, 2002). Faktör analizinde tüm özdeğerler 1'in üzerinde çıkmıştır. Analizler sonucunda 120 katılımcının cevapları ile 24 maddeden oluşan 6 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Söz konusu faktörler; kariyer, işbirliği ve uyumluluk, kişilik uygunluğu, duygusal koşullar, iş koşulları ve fiziksel koşullar olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Denizcilik algısı ölçeğinin keşfedici faktör analizi (kfa) sonuçları

FAKTÖRLER	α	Faktör Ağırlıkları					
		1	2	3	4	5	6
DENİZCİLİĞE UYUM ALGISI	0,708						
KARİYER	0,838						
Bu mesleği seçtiğim için mutluyum		0,800					
Denizcilik sektöründe kariver vapmak bana çok şey kazandırır.		0,764					
Bu sektörde uzun yıllar çalışabilirim.		0,728					
Gemideki hiyerarşik yapı işimi yapmamı kolaylaştırmaktadır.		0,678					
Denizcilik sektöründeki iş olanakları ile ilgileniyorum.		0,642					
Gemide çalışmayı heycanlı buluyorum.		0,598					
Farklı bir sektörde kariver yapmayı düşünmüyorum.		0,568					
İŞBİRLİĞİ VE UYUMLULUK	0,787						
Gemi personeli güvenlik konularında işbirliği içindedir.			0,770				
Gemi personeli ile uyum içerisinde çalışırım			0,744				
SÖDGG'nin görev tanımı gemi personeli tarafından anlaşılmıştır.			0,696				
Gemi personelinin güvenlik bilinci yüksektir			0,690				

Tablo 7. Denizcilik algısı ölçeğinin keşfedici faktör analizi (kfa) sonuçların (devamı)

KİŞİLİK UYGUNLUĞU	0,690						
Kişiliğim denizcilik sektöründe çalışmaya uygundur.				0,776			
Denizcilikte güvenlik ile ilgili bilgi ve becerimi kullanabilirim.				0,756			
Yaptığım işin tempolu ve hareketli olduğunu düşünüyorum.				0,578			
DUYGUSAL KOŞULLAR	0,652						
Gemide genellikle kendimi yalnız hissediyorum.					0,789		
Ailemden uzakta yaşamak beni rahatsız ediyor.					0,747		
Denizcilik sektöründe SÖDGG için hizmet süreleri uzundur.					0,614		
İŞ KOŞULLARI	0,651						
Gemi personelinin silaha olan merakı işimi olumsuz etkilemektedir.						0,697	
Gemiden inış sürecindeki belirsizlik beni olumsuz etkilemektedir						0,697	
Korsan saldırıları sırasında gemideki krizi yönetmek oldukça zordur.						0,591	
Gemide çalışmak üzerinde stres yaratır.						0,561	
FİZİKSEL KOŞULLAR	0,678						
Yabancı personel ile iletişim sorunları yaşıyorum.							0,809
Yüzen cephanelik gemilerindeki yaşam mahalli yetersizdir.							0,721
Gemilerde beslenme sorunları yaşıyorum.							0,646
Öz değerler (Eigenvalues)		5,758	3,001	1,682	1,615	1,396	1,101
Açıklanan varyans yüzdesi		15,157	10,676	9,282	8,899	8,351	8,272
Toplam açıklanan varyans yüzdesi							60,637

Not: 0,5’den küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 7’de gösterildiği üzere “Denizciliğe Uyum”a ilişkin faktörlerin güvenilirlik düzeylerinin yüksekliği göze çarpmaktadır. Faktörler incelendiğinde 1 numaralı faktör (kariyer) 7 ifade içermektedir. Bu faktördeki en düşük faktör (***Farklı bir sektörde kariyer yapmayı düşünmüyorum***) yükü 0,568 olarak hesaplanmıştır. İki numaralı faktör (işbirliği ve uyumluluk) ise toplam 4 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktördeki en düşük faktör (*Gemi personelinin **güvenlik bilinci** yüksektir*) yükü ise 0,690 olarak bulunmuştur. Üçüncü, dördüncü ve altıncı faktörler (kişilik uygunluğu (α :0,690)

/duygusal koşullar (α :0,652)/fiziksel koşullar (α :0,678)) 3’er ifadeden oluşmaktadır. Beşinci faktör (iş koşulları α :0,651) ise 4 ifade içermektedir. Faktörleştirme sonrası 6 faktörden oluşan denizcilik algısı ölçeğinin güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Elde edilen güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,708$ olarak bulunmuş ve bu değer $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olduğundan ölçek genel olarak oldukça güvenilir olarak yorumlanmıştır (Karagöz, 2016). Tablo 8’de KFA uygunluk sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 8. Faktör analizi uygunluk sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,774	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1053,344
	df	276
	Sig.	0,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere Bartlett’s testinin sonucu ($p < 0,05$) anlamlıdır. Yani değişkenler arasında yüksek korelasyon mevcut olup veriler çoklu normal dağılım göstermektedir. KMO katsayısı $0,774 > 0,600$ olduğundan örneklem faktör analizi için yeterli olarak kabul edilmektedir.

Araştırmada, algılar arasındaki karşılaştırmalı analizler yapmak amacıyla iki örneklem ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını inceleyen t-testi uygulanmıştır. İki bağımsız örneklem ortalamasıyla ilgili hipotez testi

(Independent Samples T Test), tek örneklem ortalamasıyla ilgili hipotez testinden farklı olarak, iki ayrı örneklemin belirli bir değişkene ait ortalamalarının karşılaştırılmasını içerir. Aşağıda bu testler için uygun dağılım gösteren örneklemin algıları arasındaki karşılaştırma sonuçları yer almaktadır. Tablo 9’da denizcilik geçmişi olan ve olmayan SÖDGG’lerinin faktörler üzerindeki algılarına yönelik test sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 9. Denizcilik geçmişine göre algıların karşılaştırmalı analizi

	Duyusal Koşullar	Kariyer	İşbirliği ve Uyumluluk	Kişilik Uygunluğu	İş Koşulları	Fiziksel Koşullar
t	-3,137	1,777	1,859	1,197	-3,209	-1,247
Sig. (2-tailed)	0,004	0,078	0,066	0,234	0,002	0,215

Analiz sonuçlarına göre H_1 ana hipotezi (Farklı denizcilik geçmişine sahip SÖDGG’ler “**Denizciliğe Adaptasyon**” değişkenini farklı algılamaktadır) ışığında belirlenen 6 alt hipotezden $H_{1.1}$ ve $H_{1.5}$ alt hipotezleri desteklenmiş olup $H_{1.2}, H_{1.3}, H_{1.4}$ ve $H_{1.6}$ alt hipotezleri ise reddedilmiştir. Bir diğer ifadeyle denizcilik geçmişine sahip olan SÖDGG ile

olmayanlar arasında duygusal koşullar alt boyutu ve iş koşulları alt boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark olduğu tespit edilmiştir. Tablo 10’da çatışma tecrübesine göre SÖDGG’lerinin faktörler üzerindeki algılarına yönelik test sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 10. Deniz haydutları ile silahlı çatışma durumuna göre algıların analizi

	Duygusal Koşullar	Kariyer	İşbirliği ve Uyumluluk	Kişilik Uygunluğu	İş Koşulları	Fiziksel Koşullar
t	-0,045	1,636	1,262	2,778	0,549	0,233
Sig. (2-tailed)	0,964	0,105	0,209	0,006	0,584	0,816

Analiz sonuçlarına göre **H₂** ana hipotezi (Deniz haydutları ile çatışma durumuna göre SÖDGG'ler "**Denizciliğe Adaptasyon**") değişkenini farklı algılamaktadır) ışığında belirlenen 6 alt hipotezden yalnız **H_{2.4}** alt hipotezi desteklenmiş olup **H_{2.1},H_{2.2},H_{2.3},H_{2.5}** ve **H_{2.6}** alt hipotezleri ise reddedilmiştir. Daha açıklayıcı olarak daha önce çatışma tecrübesi yaşayan güvenlik görevlileri ile çatışma tecrübesi olmayanların kişilik uygunluğu alt boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı ($p < 0,05$) bir fark olduğu tespit edilmiştir. İkiden fazla grubun verdiği yanıtları

karşılıklı olarak değerlendirebilmek için ise ANOVA testi kullanılmaktadır (Altunışık vd., 2012: 203). Bu çalışmada ANOVA testi içerisinde yer alan ve gruplar arasındaki yanıtlardaki farka neden olan değişkeni tespit etmek için kullanılan One-Way ANOVA testi kullanılmıştır. Katılımcıların eğitim durumları Lise /MYO, askeri fakülte/ fakülte ve lisansüstü birer grup olacak şekilde toplam 3 grup altında toplanarak tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA testi, Post Hoc olarak Tukey testi) uygulanmıştır. Bu teste ait sonuçlar Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Eğitim durumuna bağlı karşılaştırmalı analiz

	Gruplar Arası Kareler Toplamı	df.	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Koşullar	5,201	2	2,601	3,610	<u>0,030</u>
Kariyer	0,691	2	0,346	0,668	0,515
İşbirliği ve Uyumluluk	0,424	2	0,212	0,678	0,509
Kişilik Uygunluğu	0,702	2	0,351	1,405	0,250
İş Koşulları	4,951	2	2,476	3,606	<u>0,030</u>
Fiziksel Koşullar	1,941	2	0,971	1,009	0,368

Analiz sonuçlarına göre **H₃** ana hipotezi (Farklı eğitim seviyesine sahip SÖDGG'ler "**Denizciliğe Adaptasyon**" değişkenini farklı algılamaktadır.) ışığında

belirlenen 6 alt hipotezden yalnız **H_{3.5}** alt hipotezi desteklenmiş olup **H_{3.1},H_{3.2},H_{3.3},H_{3.4}** ve **H_{3.6}** alt hipotezleri ise reddedilmiştir

Analiz sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile duygusal koşullar alt boyutu (p:0,030<0,05) ve iş koşulları alt boyutu (p:0,030<0,05) algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Eğitim durumları arasındaki ANOVA analiz tablosu.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		Ortalama Farkı	Standart Hata	p
Duygusal Koşullar Alt Boyut	Lise ve MYO	Askeri Fakülte ve Fakülte	-0,48159*	0,18023	<u>0,023</u>
		Lisansüstü	-0,30476	0,20290	0,294
	Askeri Fakülte ve Fakülte	Lise ve MYO	0,48159*	0,18023	<u>0,023</u>
		Lisansüstü	0,17683	0,19836	0,647
	Lisansüstü	Lise ve MYO	0,30476	0,20290	0,294
		Askeri Fakülte ve Fakülte	-0,17683	0,19836	0,647
İş Koşulları Alt Boyut	Lise ve MYO	Askeri Fakülte ve Fakülte	-0,38969	0,17594	0,073
		Lisansüstü	-0,47143*	0,19807	<u>0,049</u>
	Askeri Fakülte ve Fakülte	Lise ve MYO	0,38969	0,17594	0,073
		Lisansüstü	-0,08174	0,19363	0,907
	Lisansüstü	Lise ve MYO	0,47143*	0,19807	<u>0,049</u>
		Askeri Fakülte ve Fakülte	0,08174	0,19363	0,907

Tablo 12’de gösterildiği üzere katılımcıların eğitim durumlarına göre gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı incelendiğinde, denizcilik algısı duygusal koşullar alt boyutunda lise ve MYO (p: 0,023<0,05) mezunları ile askeri fakülte ve fakülte (p:0,023<0,05) mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Denizcilik algısı iş koşulları alt boyutunda lise ve MYO mezunları (p: 0,049<0,05) ile lisansüstü eğitim derecine sahip (p: 0,049<0,05) katılımcılar arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür.

Karşılıklı 2 faktörün ilişki düzeyleri basit korelasyon analizi ile gerçekleştirilmektedir. Ancak daha çok faktör arasındaki ilişki çoklu korelasyon analizi ile hesaplanmaktadır. Bu analizin amacı ilişkinin yönünü ve miktarını ortaya koymaktır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 265). Bu çalışmada 2 den fazla faktörün karşılaştırılması için çoklu korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz bulguları Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13. Çoklu korelasyon analizi bulguları

	Yaş	Eğitim	İş Tecrübe Süresi	Meslek Olarak Askeri Geçmiş Süresi	Gemide Çalışma Süresi	Kariyer	İşbirliği ve Uyumluluk	Kişilik Uygunluğu	Duygusal Koşullar	İş Koşulları	Fiziksel Koşullar
Yaş	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Eğitim	0,010	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
İş Tecrübesi Süresi	<u>0,678**</u>	-0,041	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Meslek Olarak Askeri Geçmiş Süresi	<u>0,691**</u>	0,053	<u>0,600**</u>	1	-	-	-	-	-	-	-
Gemide Çalışma Süresi	<u>0,405**</u>	0,053	<u>0,398**</u>	<u>0,244*</u>	1	-	-	-	-	-	-
Kariyer	-0,037	-0,101	-0,004	-0,010	0,094	1	-	-	-	-	-
İşbirliği ve Uyumluluk	0,015	-0,088	0,067	<u>0,198*</u>	0,087	<u>0,492**</u>	1	-	-	-	-
Kişilik Uygunluğu	-0,090	-0,059	-0,116	<u>-0,201*</u>	0,063	<u>0,400**</u>	<u>0,408**</u>	1	-	-	-
Duygusal Koşullar	-0,096	<u>0,185*</u>	-0,165	-0,040	0,101	-0,146	-0,135	-0,115	1	-	-
İş Koşulları	0,036	<u>0,216*</u>	-0,034	-0,045	0,057	-0,093	<u>-0,200*</u>	-0,174	<u>0,377**</u>	1	-
Fiziksel Koşullar	-0,033	0,171	-0,064	-0,037	-0,087	-0,139	-0,173	-0,056	<u>0,257**</u>	<u>0,429*</u>	1

** p<0,01, * p<0,05

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların eğitim durumları ile denizciliğe intibaklarında duygusal koşullar ($r = 0,185$ ve $p < 0,05$) ve iş koşulları ($r = 0,216$ ve $p < 0,05$) alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların meslek olarak askeri geçmiş süreleri ile denizciliğe intibaklarında işbirliği ve uyumluluk alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,198$ ve $p < 0,05$). Ancak kişilik uygunluğu alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -0,201$ ve $p < 0,05$).

Katılımcıların denizciliğe intibaklarında, işbirliği ve uyumluluk alt boyutu ile kişilik uygunluğu alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki

olup ($r = 0,408$ ve $p < 0,01$) işbirliği ve uyumluluk alt boyutu ile iş koşulları alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -0,200$ ve $p < 0,05$).

Katılımcıların denizciliğe intibaklarında, duygusal alt boyut ile eğitim durumları ($r = 0,185$ ve $p < 0,05$) ve iş koşulları alt boyutu ($r = 0,377$ ve $p < 0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların denizciliğe intibaklarında, duygusal alt boyut ile fiziksel koşullar alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,257$ ve $p < 0,01$).

Katılımcıların denizciliğe intibaklarında, iş koşulları alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,216$ ve

$p < 0,05$). Ancak iş koşulları alt boyutu ile işbirliği ve uyumluluk alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır ($r = -0,200$ ve $p < 0,05$). İş koşulları alt boyutu ile fiziksel koşullar alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = 0,429$ ve $p < 0,01$). Fiziksel koşullar alt boyutu ile duygusal alt boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki

vardır ($r = 0,257$ ve $p < 0,01$).

Kapalı uçlu soruların yanı sıra açık uçlu sorulara verilen yanıtlar incelendiğinde ise 21 katılımcının bu kısma yanıt vermediği görülmüştür. Toplam 104 katılımcının verdiği cevaplar kategorilere ayrılarak, sınıflandırılmış halde aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 14. Denizciliğe adaptasyonu olumlu ve olumsuz etkileyen değişkenler.

	OLUMLU DEĞİŞKENLER	YANIT	OLUMSUZ DEĞİŞKENLER	YANIT
1	Gemi personeli ve SÖDGG arasındaki işbirliği	29	Aile özlemi ve aileden uzaklık	18
2	Yeni ülkeler, insanlar ve kültürler tanıma	18	Hava koşulları	15
3	Maaş ve ücretler	13	İletişim eksikliği	13
4	Tecrübe kazanma	7	Uzun kontrat süreleri	13
5	Denizin güzelliği	7	Gemi personeli ve SÖDGG arasındaki işbirliği	12
6	İş sahibi olma	7	Maaş ve ücretler	11
7	Zihinsel olarak rahat olma	6	Bilgi, yetenek ve tecrübe eksikliği olan SÖDGG personeli	9
8	İnternet ve uydu telefonu imkânlarının mevcudiyeti	6	Yaşam ve barınma koşulları	8
9	Hava koşulları	5	Çok düşük ücretle çalışan SÖDGG personeli	7
10	Gemi personeline kendini güvende hissettirme	5	Yemek ve beslenme	5

Tablo 14’de görüldüğü üzere gemiadamlarının SÖDGG ile işbirliği içinde olması, kültürel etkileşim ve ücretlerin denize adaptasyonu olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bunun yanı sıra aileden uzak olmak, kötü hava koşulları, iletişim problemleri ve uzun kontrat süreleri adaptasyonu olumsuz olarak etkilemektedir.

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, yüksek riskli bölgelerde seyir yapan gemilerde bulundurulacak güvenliğini sağlamak ile sorumlu olan SÖDGG personelinin denizciliğe

adaptasyonunu etkileyen değişkenler tespit edilmiş olup bu değişkenler üzerindeki algıları ortaya konulmuştur.

Araştırmanın en önemli sonuçlarından biri eğitim seviyesinin duygusal ve iş koşulları ile anlamlı ilişkisi, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte kişilerin beklentilerinin yükselmesi ve iş/yaşam koşullarının iyileşmesi yönündeki beklentisinin bir sonucu olduğu düşünülmektedir.

Daha önce gemide görev almış personelin gerek duygusal gerekse fiziksel olarak bu çalışma ortamını tecrübe etmesinden ötürü, SÖDGG personeli olarak denize bu alt boyutlar ölçeğinde daha kolay uyum

sağladığını göstermektedir. Dolayısıyla istihdam sürecinde dikkate alınması gereken değişkenlerden biridir.

Meslek olarak askeri geçmiş süresinin artması ile gemiye adaptasyonun özellikle iş koşulları ve duygusal koşullar açısından daha kolay olduğu görülmektedir. Çünkü askeri yapıda yer alan disiplin, emir-komuta ve hiyerarşiye adapte olan bireylerin, gemide benzer bir yapıyla karşılaşmasında adaptasyon açısından sıkıntı yaşamayacağı görülmektedir.

Deniz haydutlarıyla çatışma tecrübesi ile kişilik uygunluğu arasındaki anlamlı ilişki, görevinin temel bileşeni silah olan SÖDGG personelinin bunu gerektiğinde tereddüt etmeden kullanabilecek kişilik özelliklerine sahip olmasını göstermesi açısından önemlidir. Geçmişte deniz haydutlarıyla çatışma tecrübesi yaşamış kişilerin SÖDGG olarak öncelikle istihdamının faydalı olabileceği ve bu mesleğe intibakı hızlandırabileceği değerlendirilebilir.

Çeşitli ülke uyruklarında bulunan personelden oluşan SÖDGG havuzu, yukarıda sayılan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri dikkate alınarak bu işe uygun kişilerden oluşturulabilir. Bu çalışma bu açıdan hızla büyüyen sektörde artan istihdam sayısına bağlı olarak uygun yeterliliklerin tanımlanması açısından da oldukça önemlidir.

Dünyada SÖDGG yetiştirme programlarının standart bir eğitim sürecine dâhil olmaması sonucu, istihdam edilecek personelin yalnız askeri geçmişe sahip olmasının yeterli olarak algılanmasına neden olmaktadır. Ancak güvenlik için gerekli olan bilgi ve becerinin yanı sıra denizciliğin de dinamiklerine aşinalık oldukça önemlidir. Bu açıdan gerekirse staj gibi bir süreci de kapsayacak şekilde küresel düzeyde SÖDGG'lere yönelik denizcilik disiplinini de ön plana çıkaran entegre eğitim platformlarının kurulması gerekmektedir.

Bu aşamada konunun yetkin kişilerin

yetiştirilmesi açısından entegre bir eğitim mekanizmasının oluşturulması oldukça önemlidir.

Bu araştırmanın en önemli kısıtlarından biri, yalnız linkedin sosyal paylaşım platformundan yola çıkılarak katılımcılara ulaşılmış olup, bu sosyal ağa üyeliği olmayan personele ulaşılamamıştır. Kaldı ki teknoloji ile ilişkisi zayıf olan katılımcılara bu nedenle ulaşılamamıştır. Her ne kadar Android işletim sistemini kullanan cihazlar Google anket uygulamasını sorunsuz olarak doldurmuş olsa da, IOS işletim sistemini kullananlar sorun yaşamışlardır. Araştırmaya toplam 125 personel katılmış olup sonraki araştırmalarda daha geniş bir kitleye ulaşılmaması hedeflenmelidir.

AÇIKLAMA BİLDİRİMİ

Yazarlar bu makalede çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

ORCID Numaraları

Ali Davut ALKAN:

 <https://orcid.org/0000-0002-9463-8683>

Ali Cemal TÖZ:

 <https://orcid.org/0000-0001-5348-078X>

5. KAYNAKLAR

Fitzsimmons, S., (2013). Privatizing the struggle against Somali piracy. *Small Wars & Insurgencies* 24(1): 84-102.

Türkistanlı, T.T., Kuleyin, B., (2017). Gemiadamlarının özel deniz güvenlik şirketi algıları üzerine bir çalışma: Türkiye perspektifi. *Journal of ETA Maritime Science* 5(1): 39-58.

Liss, C. (2008). Privatizing the Fight Against Somali Pirates. Perth: Murdoch University, Asia Research Centre Working Paper No: 152.

- Aydın, M., Gedik, N., Uğurlu, Ö., Yıldırım, U., (2016). Aden Körfezi'nde yaşanan deniz haydutluğu eylemlerinin dünya ve Türk deniz ticareti üzerindeki etkisi. *Journal of ETA Maritime Science* 4(1): 61-71.
- Cusumano, E., Ruzza, S., (2018). Security privatisation at sea: Piracy and the commercialisation of vessel protection. *International Relations* 32(1): 80-103.
- Soybaş F.N. (2014). Deniz Haydutluğu ve Deniz Haydutluğunun Deniz Sigortacılığına Etkisi, Yayınlanmamış Denizcilik Uzmanlık Tezi, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Ankara.
- Vallabu, S. (2016). Privately Contracted Armed Security Personnel in Indian Ocean Region.
- Liss, C., (2015). (Re) Establishing control? flag state regulation of antipiracy pmscs. *Ocean Development & International Law* 46(2):84-97.
- IMO (International Maritime Organisation), (2012). MSC.1/Circ.1443. *Interim Guidance to Private Maritime Security Companies Providing Privately Contracted Armed Security Personnel on Board Ships in The High Risk Area*
- Nanda, P., Bellish., J., (2013). Moving from crisis management to a sustainable solution for Somali piracy: selected initiatives and the role of international law. *Journal of International Law* 46: 44-89.
- Williams, S.O. (2015). Soft-Law Industry Guidelines Fostering Maritime Security Compliance, *The Corbett Centre for Maritime Policy Studies Defence Studies Department*.
- OBP (Oceans Behind Piracy), (2016). Defining Contracted Security, 12.03.2020 tarihinde <http://oceansbeyondpiracy.org/sites/default/files/attachments/DefiningContractedSecurityIssuePaper092116.pdf> adresinden alınmıştır.
- Wilpon, A., (2016). Floating armories: a legal grey area in arms trade and the law of the sea. *Geo. J. Int'l L.* 48: 873.
- De Nevers, R., (2015). State interests and the problem of piracy: comparing US and UK approaches to maritime PMSCs. *Ocean Development & International Law* 46(2): 153-166.
- Hespen, I.V., (2014). Protecting merchant ships from maritime piracy by privately contracted armed security personnel: A comparative analysis of flag state legislation and port and coastal state requirements. *J. Mar. L. & Com.* 45: 361.
- Vasili, M., (2017). Private armed guards as seafarers under the maritime labour convention 2006. *Journal of International Maritime Law* 23: 37.
- Suresh, R. (2014). *Maritime Security of India : the Coastal Security Challenges and Policy Options*. India, Books India Private Limited.
- Simons, S.A., (2013). Ships as 'total institutions'. acculturating seafarers for a global political economy. *Roczniki Socjologii Morskiej* 22: 62-68.
- Kalvaitiene, G., 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).
- Alfiani D.S. (2010). Multinational and multicultural seafarers and MET students: a socio-cultural study for improving maritime safety and the education of seafarers, Yüksek Lisans Tezi, World Maritime University.
- Manalo, A.R.G., Mercado, N.R., Paragas, D.F., Tenorio, J.C.C., Dotimas, J.C., (2015). The challenges of Filipino seafarers onboard: basis for work life balance. *LPU-Laguna Journal of International Tourism and Hospitality Management* 3(1):157-184.
- Yorulmaz, M., Alkan, G., (2017). Denizcilik öğrencilerinin denizcilik sektöründeki kariyer beklentilerinin ve sektör çalışma koşulu algılarının analizi. *Journal of Social and Humanities Science Research* 4(3): 471-480.
- Muslu, A., (2018). Seafarers'well-Being In Maritime Companies/Denizcilik İşletmelerinde Gemi Adamlarının Bireysel İyi Oluşu. *Tourism Human Rights & Sustainable Environment* 123.
- Haka, M., Borch, D.F., Jensen, C., 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.

Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A.M., Amenta, F., (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *International Maritime Health* 63(4):188-194.

Pauksztat, B., (2017). Only work and sleep: seafarers' perceptions of job demands of short sea cargo shipping lines and their effects on work and life on board. *Maritime Policy & Management* 44(7): 899-915.

Nguyen, T.T., Ghaderi, H., Caesar, L.D., Cahoon, S., (2014). Current challenges in the recruitment and retention of seafarers: an industry perspective from Vietnam. *The Asian Journal of Shipping and Logistics* 30(2): 217-242.

Panganiban, A.U., Garcia, O.B., (2017). Contributory to stress and fatigue of Filipino seafarers. *Asia Pacific Journal of Maritime Education* 3(1).

Yıldırım, A., Şimşek, H., (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Altıncı Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Haşiloğlu, S.B., Baran, T., Aydın, O., (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi* (1): 19-28.

Gürbüz S., Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara, Pegem Akademi.

Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara, Nobel Yayıncılık

Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Adapazarı, Sakarya Kitabevi.