

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRK GEMİ ADAMLARININ ULUSLARARASI PİYASADA TERCİH
EDİLİRLİĞİNİN VE İSTİHDAMININ ARTIRILMASI İÇİN MODEL ÖNERİSİ.**

DOKTORA TEZİ

Şaban Emre KARTAL

Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı

Deniz Ulaştırma Mühendisliği Programı

AĞUSTOS 2019

İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ ★ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TÜRK GEMİ ADAMLARININ ULUSLARARASI PİYASADA TERCİH
EDİLİRLİĞİNİN VE İSTİHDAMININ ARTIRILMASI İÇİN MODEL ÖNERİSİ**

DOKTORA TEZİ

**Şaban Emre KARTAL
(512142010)**

Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı

Deniz Ulaştırma Mühendisliği Doktora Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Yasin ARSLANOĞLU

AĞUSTOS 2019

İTÜ, Fen Bilimleri Enstitüsü'nün 512142010 numaralı Doktora Öğrencisi Şaban Emre KARTAL, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “Türk Gemi Adamlarının Uluslararası Piyasada Tercih Edilirliğinin ve İstihdamının Artırılması için Model Önerisi” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Doç. Dr. Yasin ARSLANOĞLU**
İstanbul Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Prof. Dr. Özcan ARSLAN**
İstanbul Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Emrah ACAR
İstanbul Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Özkan UĞURLU
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi İlker AKGÜN
Marmara Üniversitesi

Teslim Tarihi : **16 Temmuz 2019**
Savunma Tarihi : **19 Ağustos 2019**





Dünyanın yükünü çeken Türk denizcilerine,



ÖNSÖZ

Türk gemi adamlarının uluslararası deniz işgücü piyasasına açılma konusunda sıkıntılar çektiği çeşitli çalışmalar tarafından dile getirilmektedir. Ülkemiz gemi adamlarının bu büyük iş sahasına daha çok açılması öncelikle her sınıftan denizcilerimiz ve dolayısıyla ülkemiz adına yararlı olacaktır. Bu çalışma, her rütbe ve görev tanımında Türk gemi adamı için uluslararası deniz iş gücü piyasasına daha aktif katılım için yapılması gerekenleri ortaya koymaya çalışmıştır. Bu amaçla, çok sayıda gemi adamından ve onları bu konuda değerlendiren yetkililerden görüşler alınmıştır. Türk gemi adamları için çok-uluslu ortamın zorlukları ve onların bu konuda beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Farklı metotlar kullanılarak gemi adamlarımız için çok-uluslu piyasaya açılma ve bu alanda istihdamın artırılması adına yapılması gerekenler sıralandı. Bu amaçla çok sayıda denizciye ve denizcilik uzmanına ulaşıldı.

Bu çalışmada beni destekleyen, maddi ve manevi her türlü yardımı esirgemeyen değerli danışmanım Doç.Dr. Yasin ARSLANOĞLU'na, değerli görüşleri ile çalışmayı her aşamada ileriye taşıyan hocalarım Doç.Dr. Özkan UĞURLU ve Prof.Dr. Özcan ARSLAN'a, değerli katkıları ile çalışmanın şekillenmesinde büyük rolü olan Doç.Dr. Emrah ACAR'a teşekkürü bir borç bilirim. Katkıları için Doç.Dr. Tolga KAYA'ya teşekkür ederim. Destekleri için halen çalıştığım kurum olan Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi ve çalışanlarına; Lisans döneminden itibaren gururla öğrencisi bulunduğum İTÜ Denizcilik Fakültesi ve çalışanlarına teşekkür ederim.

Tezin oluşması için farklı sınıflardan denizcilik öğrencilerinin ve denizcilerin görüşleri ve değerlendirmeleri alındı. Bunlar arasında aydınlatıcı fikirleri için özellikle; Sayın kaptan Ahmet ÇAVUŞ'a, başmühendis Şevki KUTAY ve kaptan İdris TURNA'ya katkıları için çok teşekkür ederim. Teknik destek konusunda çok yardımcı dokunan Kenan BALCI'ya; Anketlerin mümkün oldukça fazla kişiye ulaştırılması için maddi-manevi destekler veren Rize Sahil Denizcilik gemi adamı yetiştirme kursu ve kıymetli çalışanları Sayın Erdal ÇELİK, İbrahim ÇELİK ve Vahit AYDIN'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Değerlendirmeler için görüşlerine başvurulana başta; Kaptan Anıl Armağan KARADUMAN'a, Kıran Denizcilik ve çalışanları Aslıhan BAŞAR ve Ali Yaşar BİBER'e, Omikron Denizcilik ve Özgür ALEMDAĞ'a, meslektaşlarım Mustafa TOPAL ve Caner GÜRSOY'a çok teşekkür ederim. Hayatım boyunca destek ve sevgilerini esirgemeyen sevgili ailem; Ridade, Halim ve Ezgi KARTAL'a, eşim ve çocuklarım; Nuran, Yunus ve Yusuf'a teşekkür ederim. Çalışma esnasında, artık meslektaşlarım olan çok sayıda mezun öğrencime, çalışmanın gerçek öznesi ve Dünya deniz taşımacılığının isimsiz kahramanları olan çok sayıda gemi adamına ulaşıldı ve görüşleri alındı, hepsine ayrı ayrı teşekkür ederim.

Temmuz, 2019

Şaban Emre KARTAL
(Uzakyol Kaptan, Öğretim Görevlisi)



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xiii
SEMBOLLER	xv
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xix
ÖZET.....	xxi
SUMMARY	xxiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Türk Gemi Adamları	5
1.2 Türk Gemi Adamları ve Çok-Uluslu Çalışma Ortamı	7
1.2.1 Uyum kriterleri	9
1.2.1.1 Lisan yeterliliği	9
1.2.1.2 Beslenme alışkanlığı	9
1.2.1.3 Mesleki yeterlilik ve teorik bilgi	9
1.2.1.4 Kültürel özellikler	10
1.2.1.5 Dini özellikler.....	10
1.2.1.6 Yabancı personelle çalışan ofislere erişim ve güven sorunu	10
1.2.2 Tatmin kriterleri	11
1.2.2.1 Gelir Kriteri.....	11
1.2.2.2 İş garantisi/çalışma imkânı.....	11
1.2.2.3 Planlı çalışma-izin düzeni	11
1.2.2.4 Profesyonel çalışma ortamı	12
1.2.2.5 Konforlu çalışma ortamı	12
2. LİTERATÜR TARAMASI	15
3. KULLANILAN METODLAR ve YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	21
3.1 Temel İstatistiki Yöntemler ve Araçlar	21
3.1.1 Uyum ve tatmin kriterleri için inceleme	21
3.1.2 Genel bilgiler ve demografik değişkenler	30
3.1.2.1 Cinsiyet analizi.....	30
3.1.2.2 Yaş analizi.....	31
3.1.2.3 Medeni hal analizi	32
3.1.2.4 Yeterliliklere göre dağılım	32
3.1.2.5 Toplam aktif deniz hizmet süreleri	33
3.1.2.6 Toplam çok-uluslu personel çalışma süreleri.....	34
3.1.2.7 Eğitim durumu dağılımı	34
3.1.2.8 Fiilen denizde çalışma durumu dağılımı	35
3.1.2.9 Sektöre girişte planlanan çalışma süresi	36
3.1.2.10 Denizcilğe adım atarken meslek hakkında bilgi seviyesi	37
3.1.2.11 Ailede denizci geçmişi durumu.....	38

3.1.2.12	Denizcilik kültürü ile temas durumu.....	39
3.1.2.13	Denizde çalışma motivasyon durumu analizi.....	40
3.1.2.14	Genel olarak çok uluslu personelle çalışma yatkınlığı.....	41
3.1.3	Genel hatlarıyla denizciliğin olumlu ve olumsuz yanları.....	42
3.1.3.1	Yüksek gelir durumu.....	43
3.1.3.2	İş garantisi/rahat iş bulma	44
3.1.3.3	Ailevi miras durumu.....	45
3.1.3.4	En iyi seçeneğim buydu	46
3.1.3.5	Gezme/dünyayı görme motivasyonu.....	47
3.1.3.6	Açık havada çalışma motivasyonu.....	48
3.1.3.7	Farklı ve düzensiz hayat tarzı.....	49
3.1.3.8	Gemi hayatı ve yalnızlık sorunu.....	50
3.1.3.9	Mesleki kaza-can emniyeti riskleri	51
3.1.3.10	Fiziksel zorluklar.....	52
3.1.3.11	Sosyal güvence eksikliği	53
3.2	Çok-uluslu Çalışma Ana Kriterleri İçin Ortalamaların Karşılaştırılması.....	54
3.2.1	Uyum ve tatmin kriterlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması	56
3.2.2	Uyum ve tatmin kriterlerinin ehliyet durumuna göre karşılaştırılması ...	57
3.2.3	Uyum ve tatmin kriterlerinin medeni hale göre karşılaştırılması.....	58
3.2.4	Uyum ve tatmin kriterlerinin ailede denizci olması durumuna göre karşılaştırılması	58
3.2.5	Uyum ve tatmin kriterlerinin deniz kültürü ile yetişmiş olma durumuna göre karşılaştırılması	59
3.3	Uyum ve Tatmin Değişkenleri için Uzman Görüşleri ile İnceleme	60
3.3.1	Karşılaştırma matrisleri için tutarlılık kontrolü.....	65
3.3.2	Metot uygulama ve örnek hesaplar	66
3.4	Çoklu Doğrusal Regresyon (Multiple Linear Regression) Analizi	75
3.4.1	Çoklu doğrusal regresyon varsayımları.....	76
3.4.2	Çoklu doğrusal regresyon model oluşumu, değişken seçim ve varsayımların test edilmesi.....	77
3.5	Nitel Analiz.	85
3.5.1	Çok-uluslu çalışma tecrübesine sahip gemi adamlarının görüşleri	94
3.5.1.1	#5: Kaptan, erkek, 36 yaş, 6 ay çok-uluslu deneyim.....	94
3.5.1.2	#13: Makine zabiti, erkek, 24 yaş, 3 ay çup deneyim	94
3.5.1.3	#14: Güverte zabiti, erkek, 26 yaş, 1 yıl çup deneyim	94
3.5.1.4	#17: Güverte zabiti, kadın, 26 yaş, 3 ay çup deneyim	94
3.5.1.5	#22: Makine zabiti, erkek, 25 yaş, 1.2 yıl çup deneyim.....	94
3.5.1.6	#40: Güverte zabiti, erkek, 26 yaş, 1 yıl çup deneyim	95
3.5.1.7	#59: Kaptan, erkek, 60 yaş, 2 yıl çup deneyim	95
3.5.1.8	#61: Güverte zabiti, kadın, 27 yaş, 0.2 yıl çup deneyim	95
3.5.1.9	#68: Güverte zabiti, erkek, 25 yaş, 0.5 yıl çup deneyim	95
3.5.1.10	#69: Güverte zabiti, erkek, 28 yaş, 1 yıl çup deneyim	95
3.5.1.11	#71: Güverte zabiti, erkek, 28 yaş, 2 yıl çup deneyim	95
3.5.1.12	#74: Güverte zabiti, erkek, 27 yaş, 1 yıl çup deneyim	96
3.5.1.13	#88: Kaptan, erkek, 34 yaş, 1 yıl çup deneyim	96
3.5.1.14	#94: Güverte zabiti, erkek, 29 yaş, 3 yıl çup deneyim	96
3.5.1.15	#98: Kaptan, erkek, 33 yaş, 1 yıl çup deneyim	96
3.5.1.16	#108: Kaptan, erkek, 37 yaş, 4 yıl çup deneyim	96
3.5.1.17	#112: Başmühendis, erkek, 36 yaş, 2.5 yıl çup deneyim	96

3.5.1.18 #118: Kaptan, erkek, 38 yaş, 1.8 yıl çup deneyim	97
3.5.1.19 #119: Kaptan, erkek, 36 yaş, 10 yıl çup deneyim	97
3.5.1.20 #133: Kaptan, kadın, 30 yaş, 3 yıl çup deneyim	97
3.5.1.21 #144: Kaptan, erkek, 36 yaş, 0.7 yıl çup deneyim	97
3.5.1.22 #153: Başmühendis, erkek, 52 yaş, 3 yıl çup deneyim	97
3.5.1.23 #154: Güverte zabiti, erkek, 27 yaş, 0.6 yıl çup deneyim	98
3.5.1.24 #160: 1.Zabit, erkek, 37 yaş, 1 yıl çup deneyim	98
3.5.1.25 #166: Reis-gemici, erkek, 53 yaş, 1.3 yıl çup deneyim	98
3.5.1.26 #180: Makine lostromosu-yağcı, erkek, 55 yaş, 5 yıl çup deneyim.	98
3.5.1.27 #208: 1.Zabit, erkek, 39 yaş, 4 yıl çup deneyim	98
3.5.1.28 #244: Başmühendis, erkek, 62 yaş, 4 yıl çup deneyim	98
3.5.1.29 #265: Makine lostromosu-yağcı, erkek, 48 yaş, 4.8 yıl çup deneyim	99
3.5.1.30 #283: Reis-gemici, erkek, 50 yaş, 6 yıl çup deneyim	99
3.5.1.31 #287: Kaptan, erkek, 32 yaş, 5.25 yıl çup deneyim	99
3.5.1.32 #297: Güverte zabiti, erkek, 25 yaş, 1.5 yıl çup deneyim	99
3.5.1.33 #301: 1.Zabit, erkek, 31 yaş, 1 yıl çup deneyim	99
3.5.1.34 #310: Kaptan, erkek, 35 yaş, 5 yıl çup deneyim	99
3.5.1.35 #317: Reis-gemici, erkek, 49 yaş, 30 yıl çup deneyim	100
3.5.1.36 #335: Diğer, erkek, 38 yaş, 20 yıl çup deneyim	100
3.5.1.37 #336: Kaptan, erkek, 40 yaş, 5 yıl çup deneyim	100
3.5.1.38 #344: Kaptan, erkek, 38 yaş, 4 yıl çup deneyim	100
3.5.1.39 #365: Kaptan, erkek, 55 yaş, 10 yıl çup deneyim	100
3.5.1.40 #402: Reis-gemici, erkek, 38 yaş, 10 yıl çup deneyim	100
3.5.1.41 #415: Baş müh., erkek, 60 yaş, 5 yıl çup deneyim	101
3.5.1.42 #434: Aşçı-kamarot, erkek, 50 yaş, 10 yıl çup deneyim	101
3.5.1.43 #435: Reis-gemici, erkek, 40 yaş, 4.5 yıl çup deneyim	101
3.5.2 Çok-uluslu çalışma tecrübesine sahip olmayan gemi adamı görüşleri.	101
3.5.2.1 #4: Başmühendis, erkek, 38 yaş, 8 yıl deneyim	101
3.5.2.2 #30: Kaptan, erkek, 40 yaş, 8 yıl deneyim	101
3.5.2.3 #41: Güverte zabiti, erkek, 27 yaş, 1 yıl deneyim	101
3.5.2.4 #125: Kaptan, erkek, 38 yaş, 10 yıl deneyim	101
3.5.2.5 #155: 1.Zabit, erkek, 27 yaş, 3 yıl deneyim	102
3.5.2.6 #202: Güverte zabiti, erkek, 24 yaş, 1 yıl deneyim	102
3.5.2.7 #263: Güverte zabiti, erkek, 26 yaş, 1.5 yıl deneyim	102
3.5.2.8 #276: Makine zabiti, kadın, 28 yaş, 2 yıl deneyim	102
3.5.2.9 #381: Makine lostromusu-yağcı, erkek, 38 yaş, 13 yıl deneyim ...	102
3.5.2.10 #403: Reis-gemici, erkek, 37 yaş, 2 yıl deneyim	102
3.5.2.11 #423: Makine lostromusu-yağcı, erkek, 30 yaş, 5 yıl deneyim	102
4. ÇALIŞMA SONUÇLARI VE YORUMLAR.....	103
4.1 Uyum Değeri İçin Sonuç ve Yorumlar:	103
4.2 Tatmin Değeri İçin Sonuç ve Yorumlar	111
5. ÇÖZÜM VE ÖNERİLER.....	123
5.1 Mesleki Eğitim	124
5.1.1 Zabitan sınıfı için	124
5.1.2 Tayfa sınıfı için	125
5.2 Devlet Desteği, Siyasi İrade ve Bürokratik Düzenlemeler.....	126
5.3 Türk Denizcilik Kültürü ile Alakalı Düzenlemeler.....	128
KAYNAKLAR	131
EKLER.....	143
ÖZGEÇMİŞ.....	149



KISALTMALAR

Ro-Ro	:	Roll on-Roll off
SOLAS	:	Safety of Life at Sea
MARPOL	:	Marine Pollution
MLC	:	Maritime Labour Convention
COLREG	:	International Regulations for Preventing Collisions at Sea
IMO	:	International Maritime Organization
STCW	:	Standards of Training, Certification and Watchkeeping
ISM	:	International Safety Management System
Sig.	:	Significance
SMCP	:	Standart Maritime Communication Phrases
TFN	:	Triangular Fuzzy Number
CR	:	Consistency Ratio
RI	:	Random Index
CI	:	Consistency Index
İTÜ	:	İstanbul Teknik Üniversitesi
ABET	:	Accreditation Board for Engineering and Technology
d.f.	:	Degree of Freedom.
ÇUP	:	Çok-Uluslu Personel
SPSS	:	Statistical Package for the Social Science
IBM	:	International Business Machines
n	:	Number



SEMBOLLER

λ_{maks} : Lambda maksimum.





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.1 : Sınıflarına göre Türk gemi adamlarının yeterlilik sayıları (T.C Ulaştırma denizcilik ve haberleşme bakanlığı, 2016'dan uyarlanmıştır).	5
Çizelge 1.2 : Denizcilik öğrencilerinden alınan açık uçlu cevaplara göre çok-uluslu çalışmanın olumsuz yönleri.....	8
Çizelge 1.3 : Denizcilik öğrencilerinden alınan açık uçlu cevaplara göre çok-uluslu çalışmanın olumlu yönleri	8
Çizelge 1.4 : ÇUP çalışmaya etki edebilecek değişkenler.....	13
Çizelge 3.1 : Uyum ve tatmin değerleri için iç tutarlılık analizi	22
Çizelge 3.2 : Uyum kriterleri için ortalama değerler (5 üzerinden).	22
Çizelge 3.3 : Tatmin kriterleri için ortalama değerler (5 üzerinden).....	25
Çizelge 3.4 : Çok-Uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının cinsiyet analizi.	30
Çizelge 3.5 : Çok-Uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının yaş dağılımı.....	31
Çizelge 3.6 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının medeni hali.	32
Çizelge 3.7 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının ortalama deniz hizmet süreleri.....	33
Çizelge 3.8 : Türk gemi adamları için çok-uluslu çalışma süreleri.	34
Çizelge 3.9 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının eğitim durumu dağılımı.	34
Çizelge 3.10 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının denizde çalışma durumları.	35
Çizelge 3.11 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının kariyer planı.	36
Çizelge 3.12 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının iş hayatına başlarken bilgi seviyeleri.	37
Çizelge 3.13 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için ailede denizci mevcudiyeti.....	38
Çizelge 3.14 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için deniz kültürü ile yetişme durumu.....	39
Çizelge 3.15 : Denizde çalışma konusunda genel motivasyon durumu	40
Çizelge 3.16 : Çok-uluslu çalışma yatkınlık durumu	41
Çizelge 3.17 : Yüksek gelir elde etme önem derecesi analizi	43
Çizelge 3.18 : İş garantisi/rahat iş bulma faktörünün önemli bulunma analizi	44
Çizelge 3.19 : Ailevi miras durumunun denizciler için önem durumu analizi.....	45
Çizelge 3.20 : En iyi seçenek olarak denizde çalışma tercihi.....	46
Çizelge 3.21 : Gezme/dünyayı görmenin önem durumu	47
Çizelge 3.22 : Açık havada çalışma kriterinin önem durumu analizi.....	48

Çizelge 3.23 : Farklı hayat tarzı için önem durumu analizi.....	49
Çizelge 3.24 : Gemide yalnızlık sorunu için önem durumu analizi.....	50
Çizelge 3.25 : Mesleki kaza-can emniyeti riskleri önem durumu	51
Çizelge 3.26 : Fiziksel zorluklar önem durumu.....	52
Çizelge 3.27 : Sosyal güvence eksikliği önem durumu	53
Çizelge 3.28 : Normalite testleri	55
Çizelge 3.29 : Kadın/erkek denizciler arasında uyum ve tatmin sınaması.	57
Çizelge 3.30 : Ehliyet sahibi olma durumun göre uyum ve tatmin sınaması.	57
Çizelge 3.31 : Medeni hale göre uyum ve tatmin sınaması.	58
Çizelge 3.32 : Ailede denizci olması durumuna göre uyum ve tatmin sınaması.....	59
Çizelge 3.33 : Deniz kültürü ile yetişmiş olma için uyum ve tatmin sınaması.....	59
Çizelge 3.34 : TFN'lerin üyelik fonksiyonlarının dönüşümleri.	65
Çizelge 3.35 : Matris düzeni için ortalama rastgele endeks değerleri (Saaty, 1990).	66
Çizelge 3.36 : Uzman değerlendirciler hakkında bilgi	66
Çizelge 3.37 : Zabitan uyum kriterleri için birikimli fuzzy değerlendirme matrisi..	67
Çizelge 3.38 : Tayfa uyum kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi.	72
Çizelge 3.39 : Zabitan, tatmin kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi.	72
Çizelge 3.40 : Tayfa, tatmin kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi.	72
Çizelge 3.41 : Uyum ve tatmin kriterlerinin önem derecelerinin uzmanlarca belirlenmiş ağırlık değerleri.....	74
Çizelge 3.42 : Uyum değeri için tüm değişkenlerle yapılan regresyon denemesi.	78
Çizelge 3.43 : Uyum değeri için ideal regresyon modeli.	79
Çizelge 3.44 : Uyum değerinin açıklanması için oluşturulan modelin multikorelasyon sınaması.	81
Çizelge 3.45 : Tatmin için tüm değişkenlerin kullanıldığı model	82
Çizelge 3.46 : Tatmin değeri için ideal regresyon modeli.	83
Çizelge 3.47 : Tatmin değerinin açıklanması için oluşturulan modelin multikorelasyon sınaması.	85
Çizelge 3.48 : Çok uluslu tecrübesi olan gemi adamlarının nitel değerlendirmeleri.	88
Çizelge 3.49 : Çok uluslu tecrübesi olmayan gemi adamlarının nitel değerlendirmeleri.....	92

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (tüm gemi adamları).....	23
Şekil 3.2 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (tayfa-zabitan).	24
Şekil 3.3 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (kadın-erkek).....	24
Şekil 3.4 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (tüm gemi adamları).....	25
Şekil 3.5 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (tayfa-zabitan).	25
Şekil 3.6 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (kadın-erkek).....	26
Şekil 3.7 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (bekar-evli).....	27
Şekil 3.8 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (bekar-evli).....	27
Şekil 3.9 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (ailede denizci olmayan ve olan). ..	28
Şekil 3.10 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (ailede denizci olmayan ve olan). ..	28
Şekil 3.11 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (deniz kültürü ile yetişmiş olmayan ve olan).	29
Şekil 3.12 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (deniz kültürü ile yetişmiş olmayan ve olan).	29
Şekil 3.13 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının cinsiyet analizi.	30
Şekil 3.14 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının yaş dağılımı.	31
Şekil 3.15 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının medeni hali.	32
Şekil 3.16 : Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamlarının görev dağılımı.	33
Şekil 3.17 : Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamlarının eğitim durumları.	35
Şekil 3.18 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının denizde çalışma durumları.	36
Şekil 3.19 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının kariyer planı	37
Şekil 3.20 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının iş hayatına başlarken bilgi seviyeleri.	38
Şekil 3.21 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için ailede denizci mevcudiyeti.	39
Şekil 3.22 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için deniz kültürü ile yetişme durumu.	40
Şekil 3.23 : Denizde çalışma konusunda genel motivasyon durumu	41
Şekil 3.24 : Çok uluslu personelle çalışmaya yaklaşımınız.	42
Şekil 3.25 : Yüksek gelir elde etme önem derecesi analizi	43
Şekil 3.26 : İş garantisi/rahat iş bulma faktörünün önemli bulunma analizi	44
Şekil 3.27 : Ailevi miras durumunun denizciler için önem durumu analizi.	45
Şekil 3.28 : En iyi seçenek olarak denizde çalışma tercihi.	46
Şekil 3.29 : Gezme/dünyayı görmenin önem durumu	47
Şekil 3.30 : Açık havada çalışma kriterinin önem durumu analizi.	48
Şekil 3.31 : Farklı hayat tarzı için önem durumu analizi.	49

Şekil 3.32 : Gemide yalnızlık sorunu için önem durumu analizi.....	50
Şekil 3.33 : Mesleki kaza-can emniyeti riskleri önem durumu	51
Şekil 3.34 : Fiziksel zorluklar önem durumu.....	52
Şekil 3.35 : Sosyal güvence eksikliği önem durumu	53
Şekil 3.36 : Logaritmik dönüşüm sonrası normalden sapma; uyum ve tatmin.....	56
Şekil 3.37 : M1 ve M2 arasında kesişim (Chang, 1996) uyarlanmıştır.	64
Şekil 3.38 : Lg10 uyum ile regresyon modeli için artıklar saçılım grafiği.	80
Şekil 3.39 : Tatmin değeri için regresyon hata değeri P-P plotlaması.....	83
Şekil 3.40 : Tatmin değeri ile regresyon modeli için artıklar saçılım grafiği.	84
Şekil 3.41 : Nitel analiz tablosu (zabitan).....	91
Şekil 3.42 : Nitel analiz tablosu (tayfa)	91
Şekil 3.43 : Çok-uluslu tecrübesi olmayanlar için nitel analiz (zabitan).	93
Şekil 3.44 : Çok-uluslu tecrübesi olmayanlar için nitel analiz (tayfa).....	93



TÜRK GEMİ ADAMLARININ ULUSLARARASI PİYASADA TERCİH EDİLİRLİĞİNİN VE İSTİHDAMININ ARTIRILMASI İÇİN MODEL ÖNERİSİ

ÖZET

Dünya ticaretinin çok önemli bir kısmı deniz yoluyla yapılmaktadır. Günümüzde tonajları sürekli büyüyen ve sayıları hızla artan değişik tipte deniz araçları, insanların ihtiyaçları olan ürünleri kıtalar arasında taşımaktadır. Zamanla gelişip birbirinden farklılaşan bu gemilerin güvenli olarak işletilmesi uzmanlık gerektiren ciddi bir iştir. Ticari ve teknik pek çok karmaşık sürecin sonunda denizde seyir yapan gemilerin denizde sevk ve idaresi oldukça zahmetli bir uğraştır. Günümüz ticari denizciliğinin gelmiş olduğu nokta, tehlikeli ve yorucu bu denizcilik faaliyetlerinin zamanında ve aksamadan yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu gereklilik, tarihsel süreç içerisinde yaptığı işte uzmanlaşmış gemi adamı sınıfını ortaya çıkartmıştır. Günümüzde genellikle lisans seviyesinde eğitim verilen zabitan denilen yönetici bölümü ile mavi yakalı tabir edebileceğimiz tayfa sınıfı gemi adamları ticari denizciliğin gizli kahramanları olan gemi adamlarını oluştururlar. Günümüzde son derece küresel bir pazar haline gelen Dünya deniz işgücü piyasasının temelini işte bu gemi adamları oluşturmaktadır. Doğası gereği Dünya çapında hizmet veren bir iş kolu olan ve küreselleşmeden payını fazlasıyla alan deniz işgücü piyasası günümüzde çok sayıda milletten gemi adamına istihdam sağlamaktadır. Ülkemiz gemi adamları, her ne kadar yıllardır bu milletler arasında varlık göstermekte ise de, çeşitli araştırmalar Türk denizcilerinin küresel gemi adamı pazarından yeterince pay alamadığına işaret etmektedir. Ülkemiz gemi adamlarının bu büyük iş sahasına daha çok açılması, gerek her sınıftan denizcilerimiz ve gerekse ülkemizin çıkarlarına olacaktır.

Bu çalışmada, değişik rütbe ve görev tanımında Türk gemi adamı için uluslararası deniz iş gücü piyasasına katılım durumu incelenmeye çalışıldı. Güncel rakamlar ile Türk deniz işgücü piyasası hakkında genel bilgiler sunuldu. Gemi adamlarımızın, çok-uluslu ve çok-kültürlü personelle çalışan denizcilik firmalarında çalışmaya olan bakış ve yaklaşımları tespit edilmeye çalışıldı. Çok uluslu personelle çalışmış ve çalışmamış olan gemi adamlarımız için bu ortamlarda çalışmaya yaklaşım, çok-uluslu çalışmanın zorluklarının değerlendirilmesi için farklı yöntemler uygulandı. Zorlukların yanı sıra çok uluslu ortamlarda çalışan personelin tatmin ve beklentilerinin karşılanma durumu ölçülmeye çalışıldı. Bu amaçla, gemi adamlarına ulaşip onların görüşlerini almanın yanı sıra, bu personeli değerlendirmekle görevli ofis yetkilileri ve kaptanlar gibi uzman personelin de aynı konuda görüşlerine başvurularak Türk gemi adamlarının çok-uluslu ortamlarda yaşadıkları zorlukların ve beklentilerinin karşılanma düzeyleri bulunmaya çalışıldı. Yüz yüze taramalar, görüşmeler ve sanal ortamlardan rastgele dağıtılan anketler yardımıyla değerlendirmeler toplandı. Denizcilik öğrencileri ve denizcilik profesyonellerinin görüşleri doğrultusunda şekillendirilen bilgi toplama aracı ile yüzlerce gemi adamının değerlendirmeleri alındı. Sosyal bir varlık olan insan için farklı kültürlerle birlikte çalışma ve yaşama anlamına gelen çok-uluslu çalışma konusu için denizciliğin yanı sıra farklı sahalardan da literatür incelemesi yapıldı. Farklı

etmenlerin, çok uluslu personelle çalışmada uyum ve tatmin durumunu etkileme dereceleri farklı metotlarla tespit edilmeye çalışıldı. İstatistiki yöntemler kullanılarak gemi adamlarımız için uyum ve memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması yapıldı. Böylelikle, demografik özellikler için bu değerler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışıldı. Aynı konuda, uzmanların değerlendirmelerine başvurulup karşılaştırma yapılmaya çalışıldı. Literatürde sıkça kullanıldığı görülen çoklu doğrusal regresyon yöntemi ile uyum ve tatmin olarak adlandırılan önemli karar değişkenleri için tahmin ve çıkarım yapılmaya çalışıldı. Nitel veriler vasıtası ile bizzat gemi adamlarının görüşleri tezin bir parçası haline getirilerek, güncel örnekler ile Türk gemi adamları için uluslararası piyasaya daha çok katılım adına çözüm önerileri ortaya konulmaya çalışıldı. Dünya'dan güncel eğitim modelleri ve iyi uygulamalar verilmeye çalışılarak çözüm önerileri getirilmeye çalışıldı.

Türk gemi adamlarının uluslararası istihdamı noktasında kültürel ve eğitimsel sorunları olduğu görüldü. Eğitim kurumları ve karar vericiler için öneriler geliştirilmeye çalışıldı. Çalışma, özgün yöntem ve uygulamalarla, Türk gemi adamlarının uluslararası deniz işgücü piyasasına daha aktif katılımı ve bu piyasadan etkin yararlanılması için yapılması gerekenleri ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu yönüyle tez, Türk denizciliğinin ciddi sorunlarından bir tanesi için çözüm önerileri getirmeye çalışmaktadır.

A MODEL PROPOSAL FOR INCREASING THE PREFERENCE AND EMPLOYMENT OF TURKISH SEAFARERS IN INTERNATIONAL MARKET

SUMMARY

An important majority of global trade is carried out via sea by ships today. Different types of vessels, whose tonnages are constantly growing and number of which is increasing, carry the goods between the continents. Especially in carriage of materials like; Ore, grain in bulk and crude oil, which are low in unit price and generally transported in huge quantities, commercial ships are indispensable. Commercial vessels are differentiated in shape according to types of goods they are intended to carry. Today, we realize different types of ships such as; Dry bulk carriers which are designated for transportation of loose cargo, tankers which may carry great amount of liquid cargo and container ships which handle boxes as a medium of transportation. There are also some other types of ships that only carry human in short distances like ferries, or ships which provides luxurious voyage called cruise ships. Ships are also differentiated according to their engines. Developing and differentiating in time, the safe operation of these vessels became a serious field of business. Management of these ships at sea, which are made ready for navigation after many complicated commercial and technical processes, is a laborious task. Today, sea trade and management of the ships are subject to numerous rules and conventions. These detailed regulations force seafarers to specialize in their jobs, who run these vessels all around the World. Heavy commercial pressure on ships brings a heavy workload for all kind of seafarers. Beside the natural difficulties of seafaring like heavy seas or missing the beloved ones ashore, these hard tasks generally causes work stress and may lead seafarers end their active seafaring at early stages of their career. Due to these reasons global maritime labor force faces problem of seafarer shortage for many years. Overcoming these shortage, many institutions and commercial maritime companies all around the World are working to raise sufficient numbers of seafarers for many years. Also the standardization in education and training, easy communication and transportation possibilities and the nature of this job, seafaring became a multi-national and multi-cultural field for years. Different nations from World, intended to take their share from multi-billion maritime sector. Currently we face a multi-national structure in maritime labor market. Seafarers are basically divided into two natural categories namely; Officer class and ratings as well. Officer class is the white collar type of workers, who have heavy responsibilities compared to rating and ratings can be classified as blue collar workers of the ships.

Even statistics from Turkey reveal a high number of maritime labor force for this country both for officers and ratings, official reports show that Turkish maritime labor force could not managed to take enough share from this global market. It has been considered as an important financial loss and problem for Turkish seafaring. Seafaring is known as an important source of income for nations, some nations like Philippines gain important amounts of money by this way. Eventually, this study intended to

exhibit the real situation of Turkish maritime labor force regarding multi-national working conditions. Detailed data gathered from all classes of Turkish seafarers both for multi-national working conditions and demographic variables. Other variables about maritime culture of Turkish seafarers, general attitude for working at sea are also asked to seafarers. Even this situation is the main pattern of the global merchant fleets worldwide, multi-national working conditions may be problematic for some conditions. As a social creature, seafarers may also face some difficulties in these conditions like many workers from several sectors. For this reason, the factors which may obstruct penetration of Turkish seafarers in to multi-national market are tried to be defined as; English, provision, professional properties like technical knowledge, cultural properties, religious conflicts and problem with crewing offices. These factors are called as harmony variable in this study. Also, some other factors which may affect the continuity Turkish seafarers in this market like; High income, work insurance, planned working schedule, more professional working condition and more comfortable ships in general. These factors are also considered as important variables for Turkish seafarers to work in multi-national field, and called as satisfaction variable. Both harmony and satisfaction variables are determined for different groups of Turkish seafarers in this study. Basic identifiers like; Working class (officer/rating), gender, marital status, and cultural conditions like having a seafarer in family (yes/no) and raising with sea culture (yes/no) are investigated for the harmony and satisfaction variables. Comparison for means regarding these variables are done respectively. Using proper statistical method, (U-test) the effects of defined variables on harmony and satisfaction are tried to be calculated. Interesting conclusions are drawn from these calculations. Especially regarding cultural and family related variables, deficits found for Turkish seafarers regarding working in multi-national conditions. The comparisons for gender, marital status and working class (officer/rating) condition also gave interesting findings. These findings exhibit perception of multi-national working among Turkish seafarers. In this study, also a survey carried out using expert decisions in this field. Experts are asked for the condition of Turkish seafarers of officer and rating classes regarding multi-national working. The problematic areas and also satisfaction criteria assessed and weighted using expert decisions by fuzzy analytic hierarchy method. The opinions of workers and employers on same situation are tried to be exhibited by this way. Also some conflicts found regarding these analyses for Turkish seafarers. Even most of seafarers may find themselves very convenient for multi-national working conditions, expert may have concerns in some factors. Food, English usage and technical knowledge related problems are drawn attention regarding the conclusions of this analysis. By using multiple linear regression analysis, the harmony and satisfaction variables are tried to be estimated for Turkish seafarers. After necessary assumption tests and conversation of some variables due to nature of method, the best explanation methods are tried to be find for harmony and satisfaction variables. The different effects of interesting variables are exhibited. Interesting findings drawn for example; The effect of seafarers age on harmony variable was negative in Turkish seafarers. Two methods described by using this method, showing which variables were better for prediction of these variables. Another method, using qualitative data were also utilized in this study, which is useful for illustration of some important factors in multi-national working problems, as well as positive aspects. Ratings and officers of different classes (engineers and deck officers) are compared regarding the answers which they gave with semi-structured questions. These questions are especially directed to Turkish seafarers, for taking their own opinions about multi-national working. Also Turkish seafarers not having multi-national

experience involved in this process to take useful ideas and to see the concerns about this topic. These semi-structured answers were also represented at the end of qualitative analysis, in order to find answers in this complex, social subject. Different problems are defined for multi-national working condition among Turkish seafarers. They were found willing to participate and work in multi-national conditions. According to analyses made through the study, important problems defined for Turkish maritime culture. It is seen that Turkish seafarers were generally adapted to work in their own national fleet and they have limited knowledge for multi-national working conditions. English is found to be one of the most important determinant in this field, which is a must-have for modern maritime seafarers. Rating class Turkish seafarers found insufficient for some of these factors. Even some officers show deep concerns in these factors and expert opinions approve this situation. Also different approach to cultural matters and food on-board is illustrated.

Increase of maritime knowledge and maritime culture is found to be a necessity for Turkish seafaring. Some possible proposals are defined for education units and decision makers in the conclusion part. Also the importance of international crewing agencies is mentioned. The importance and the role of governmental bodies for this areas are also underlined. Some weakness and also strong aspects are defined for Turkish maritime labor force. It is hoped that this study may be used as a source of information for increasing the share of Turkish seafarers in global maritime labor market.



1. GİRİŞ

Dünya çapında taşımacılık işinin yaklaşık %90'ı gemiler aracılığıyla yapılır (Rojon & Dieperink, 2014; United Nations, 2013). Taşımacılık türleri içinde, birim nakliye maliyeti açısından son derece avantajlı olan deniz taşımacılığı doğal olarak ton-mil yük başına gaz salınımı açısından da alternatif nakliyecilik türlerine nazaran yeşil taşımacılık olanağı sunar (Lindblom & Stenqvist, 2007). Ticari gemiler günümüzde insanların ihtiyaçları doğrultusunda son derece çeşitlenmiş; Kuru yük, konteynır ve tankerlerin yanı sıra, özel hizmet gemileri, feribotlar ve yolcu gemileri gibi sınıflarda gemiler Dünya denizlerinde seyretmektedirler (Kaluza ve diğ, 2010). Dünya çapında ulaşım ve ticaretin artıp boyut kazanması bakımından, gemilerin küreselleşmeye katkıda bulundukları da söylenebilir (Smil, 2007). Gelişen teknoloji ile insansız deniz araçları üzerinde ilerlemeler kaydedilmekteyse de, gemilerin sağlıklı olarak işletilmesi ve idaresi için ciddi rakamlara ulaşan gemi adamlarına ihtiyaç duyulmaktadır. (Burmeister ve diğ, 2014; Rødseth & Burmeister, 2012; Yan ve diğ, 2010). Pek çok iş kolunda olduğu gibi denizcilikte de artan otomasyon sayesinde geçmişe göre gemi başına düşen personel sayısı azalmakta, buna rağmen Agterberg & Passchier (1998) artan küresel ticaret hacmi gemi sayılarını yükselmekte, bu da gemi adamlarına olan ihtiyacı arttırmaktadır. Modern denizcilik sektörü çalışanları için niteliksel artışın yanı sıra nicelik olarak da yükselişten söz etmek yerinde olacaktır. Zamanla içinde teknik modern araç-gereçlerle donatılan gemiler, deniz eko sisteminin korunması için yürürlüğe giren kurallar ve denizde can emniyetinin arttırılmasına yönelik yaklaşımlar denizciler için ciddi kalite standartları ortaya çıkartmıştır. Günümüz denizcileri, Denizde Can Emniyeti (SOLAS), Deniz Kirliliğinin Önlenmesi (MARPOL), Deniz İşçi Sözleşmesi (MLC) gibi çok sayıda uluslararası antlaşmanın hükümlerine tabidir. Bu bakımdan Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) denizcilerin eğitimi için dünya çapında kurallar ve minimum standartlar tanımlamıştır. STCW (Standart Training Certification and Watchkeeping) sözleşmesi, bu amaç için imza edilmiş ve günümüz ticari gemilerde, hiyerarşinin en alt basamağında çalışan gemi adamları için bile ciddi eğitim ve sertifikasyon mecburiyetleri getirmiştir (ITF, 2010). Teknik ve teknolojik

gelişmeler günümüzde her iş kolunda olduğu gibi denizcilikte de branşlaşma gerektirmektedir (Sampson, 2004).

Gelişen teknolojiye nasibini alan ve buna uygun araçlarla donatılan günümüz deniz araçları, bu araçları etkin şekilde kullanmakla görevli, yetki ve sorumlulukları birbirinden farklı personel ile donatılırlar. Bu farklı branş ve görev tanımlamalarına rağmen günümüz ticari gemi personeli; Kaptan, çarkçıbaşı gibi karar verici (beyaz yakalı) zabitan sınıfı ile (mavi yakalı) gemici, yağcı, aşçı ve kamarot gibi yetki ve sorumlulukları zabitlere göre daha dar olan tayfa sınıfı gemi adamları olarak ikiye ayrılabilir (Thomas ve Sampson & Zhao, 2003). Ülkeler bazında değişmekle birlikte, zabitan sınıfı gemi adamları için tayfalara göre ciddi bir eğitim söz konusudur (Richter, 2016). Genelde akademik düzeyde lisans eğitimi ile elde edilen zabitan ehliyet yeterlilikleri STCW sözleşmesi ile ayrıntılı şekilde tanımlanmış, bu ehliyetler için edinilmesi gereken bilgi ve beceri seviyeleri STCW tarafından detaylıca açıklanmıştır (ITF, 2010). Zabitan sınıfı gemi adamları gemilerde tayfalara göre geniş sorumluluklar üstlenirler ve denizcilik şirketleri bu sorumlulukların uygulanmasını sağlamakla yükümlüdürler (IMO, 2016). Zabitler, gemi içinde statü olarak tayfalara göre üst konumdadır ve bu durum tayfa sınıfı gemi adamlarına kıyasla maaş farklılıkları ile de gözlemlenmektedir (ITF, 2016). Deniz dışı iş hayatında beyaz ve mavi yakalı çalışanlar olarak karşımıza çıkan bu ayrım, hiyerarşinin fazlasıyla hissedildiği deniz hayatında ciddiyetle karşımıza çıkmaktadır. Gerek çalışma temposu ve gerekse karada çalışanlara nispeten farklı bir hayat tarzı ile denizcilik mesleği, hiyerarşi gerektiren mesleklerdendir (Guo, Liang, & Ye, 2006). Denizcilik, yaşanan ölümcül kaza ve yaralanma oranlarıyla hata kabul etmeyen bir iş kolu olarak da nitelenebilir (AMSA, 2010; Riahi ve diğ, 2012).

Gemiler arasında ve gemi içinde yaşanan kazaların çok sayıda gemi adamının hayatına mal olduğu denizcilik mesleği balıkçılığı da içine alan boyutlarıyla tehlikeli iş kollarından bir tanesidir ve denizcilik literatürü kazalarla doludur (Adám ve diğ, 2014; Akhtar & Utne, 2014; DEKİK, 2012; Hansen ve diğ, 2008; Uğurlu, 2016). Kaza ve beklenmeyen olumsuz durumların yanında günümüz denizciliği çok sayıda zorluğu bünyesinde barındırır. Ağır liman masrafları, yüksek işletim ve kiralama giderlerine konu olan gemiler, günümüzde giderek hızlanan iletişim araçlarının yardımıyla daha yakından takip edilmekte, gerek armatörlerin ve gerekse gemi kiralayıcıların ağır ticari

baskılarına hedef olabilmektedir (Kongsvik ve Fenstad& Wendelborg, 2012; Stopford, 2009). Eskiye göre çok daha süratli olan liman operasyonları, kalite standartlarını yükseltmek için yapılan kontroller, Right Ship ve liman devlet kontrolü gibi mekanizmalar gemilerde çalışanlar için ciddi bir iş yükünü de beraberinde getirmektedirler (Knapp & Franses, 2006). Denizcilik mesleği yukarıda sıraladığımız nedenlerle günümüzde daha da zorlaşmış durumdadır.

Gemi hayatının zorlukları ve gemi adamı yetiştirmede karşılaşılan güçlükler sebebiyle dünya deniz iş gücü piyasasında, özellikle zabitan sınıfı açısından eksiklik yaşanagelmektedir (BIMCO & ICS, 2015; BIMCO & ISF, 2010; Lobrigo & Pawlik, 2012; Thai ve diğ, 2013). Yaşanan bu eksikliğin arka planında, dünya çapında gemi adamlarının yetiştirilmesi ve istihdamında yaşanan plansızlığın yanısıra, mesleki zorluklar nedeniyle gemi adamlarının meslek hayatlarını erken sonlandırmaları da yer almaktadır (Uğurlu, 2015). Yetiştirilmesi tayfa sınıfına göre çok daha zahmetli ve masraflı olan zabitan sınıfı gemi adamları için eksiklik dikkat çekecek boyutlarda olup, bu konu literatürde önemli yer bulmuştur (Glen, 2008; Leggate, 2004; Li & Wonham, 1999b, Li & Wonham, 1999a). Yoğun emek gerektiren faaliyetlerle yetiştirilen zabitlerin deniz hayatlarını çok kısa sürede sonlandırmaları, hatta hiç gemilerde çalışmamaları literatürde *wastage* kavramı ile ifade edilmiş, zabitan açığının nedenleri ve sonuçları üzerine araştırmalar yapılmıştır (Caesar ve Cahoon & Fei, 2015; de Silva ve Stanton & Stanton, 2011; Fei & Lu, 2015). Personel eksikliği, ticari gemi işletmeciliği yapan denizcilik firmalarınca fazlasıyla hissedilmektedir. Denizcilik firmaları, gemilerinin işletilmesi için muhtaç olduğu iş gücünü elinde tutmak adına önlemler geliştirmiş, özellikle zabitlerin şirkete devamlılığının sağlanmak için arayışlarda bulunmuşlardır. *Loyalty* ve *seniority pay* gibi kavramlarla şirketten ayrılmadan, ihtiyaç duyulduğu zaman denizde görevine devam eden gemi adamlarına ek ödemeler dahi yapmak durumunda kalmışlardır (NEPTUNE & PSU-ALU-TUCP, 2019).

Deniz iş gücü piyasasının uzun süredir yaşadığı personel eksikliği sorununa karşı devletler ve kurumlar çözümler geliştirmiş, ticari gemilere özellikle zabitan sınıfı gemi adamı tedariki Dünya çapında önemli bir konu olarak görülmüştür (Borovnik, 2006; Gekara, 2009; Tang ve diğ, 2016; Zhao & Amante, 2005). Ucuz bayrak tabir edilen ülkelerin sağladığı ticari ve teknik kolaylıklar, gün geçtikçe kolaylaşan ulaşım

imkânları, denizcilik mesleğinin çok kültürlü doğası ve uluslar bazında yaşanan milli gelir farklılıkları sayesinde gemiler çok sayıda milletten gemi adamına iş imkanı sağlar hale gelmişlerdir (Glen, 2008; Koch-Baumgarten, 1998). Tarihe denizci milletler olarak geçen; İngiliz, İspanyol, Portekiz ve Hollandalı denizcilerin yerlerini, milli gelirlerinin düşüklüğü nedeniyle gemilerde bu milletlerden çok daha ucuza çalışabilecek Filipinli, Çinli, Hintli ve Endonezyalı gemi adamlarının aldığı gözlemlemekteyiz (Tsamourgelis, 2009). Ülkeler arasında oranlar ve rakamlar zaman içerisinde değişkenlik göstermekle birlikte, pek çok milletten gemi adamı gemilerde zabıt ve tayfa olarak birlikte görev yapmaktadırlar (Bimco/Isf, 2010; Sulpice, 2011). Gemi personelinin demografik yapısında gözlenen bu değişim içinde, milli geliri yüksek ülkelerin gemi adamlarının yerini, nispeten daha düşük gelirli uluslara bıraktığı görülmektedir (Tsamourgelis, 2009). Tüm bu saydığımız nedenlerle dünya deniz iş gücü piyasası yıllardır çok uluslu ve çok kültürlü bir hüviyet kazanmış, denizcilik firmaları gemilerinde, genellikle birden çok sayıda ulustan oluşan personel istihdam etmişlerdir.

Devletler, öncelikle kendi gemilerini işletebilmek, daha sonra da Dünya deniz işgücü piyasasından milli gelirlerine katkıda bulunmak gibi amaçlarla gemi adamı yetiştirmeye gayret göstermektedirler. Filipinler örneğinde olduğu gibi, bazı ülkeler için gemi adamı ödemeleri milli gelirin ciddi bir bölümünü oluşturmaktadır (Borovnik, 2006; Richter, 2016; Zhao & Amante, 2005). Bu bakımdan denizcilik eğitimi ve denizci istihdamı devletler nezdinde ciddi bir iş kolu ve yatırım fırsatı olarak değerlendirilirken, kimi ülkelerin denizcilik eğitimi için ciddi kaynaklar tahsis ettiğine şahit olunmaktadır (Kanev, 2004). Simülatör gibi araçlar, uygulamalı eğitimin en az teorik kadar önemli olduğu denizciliği maliyetli kılmakta, bu etkenlerle denizcilik eğitimi devletler için ciddi yatırım ve altyapı hazırlığı gerektirmektedir. Bununla birlikte ülkeler arası eğitim sistemleri ve teknik altyapı farklılıklarının da etkisiyle milletler bazında denizciler için nitelik farklılıkları olabilmektedir (Bloor & Sampson, 2015). Buna rağmen, STCW başta olmak üzere uluslararası sözleşmelerle gemi adamları için eşik standartları tanımlanmış, bu durum denizcilik firmalarının Dünya çapında gemi adamı istihdamını kolaylaştırarak çok-uluslu çalışma ortamını kolaylaştırmıştır.

Sayılan pek çok teknik, ticari ve doğal gereklilik uyarınca günümüz gemi personeli büyük oranda çok-uluslu ve çok-kültürlü bir yapıya bürünmüştür. Günümüz ticari denizciliğinde vazgeçilmez bir gerçek olarak karşımıza çıkan çok-uluslu personel yapısı, beraberinde farklı sorunları da getirebilmektedir (Horck, 2004; Silos ve diğ, 2012). Bunlar da gemilerde çok-uluslu personelle çalışmanın zorlukları olarak dünya denizcilerini çok-kültürlü çalışma ortamından soğutan unsurlar olarak değerlendirilebilir. Sosyal bir varlık olarak insan için diğer insanlarla bir arada yaşama ve çalışmayı etkileyebilecek çok sayıda unsur sıralanabilir. Çok-kültürlü ve çok-uluslu personel yapısının getireceği kültür ve anlayış farkları, iş güvenliğinin çok önemli olduğu denizcilikte ciddi sorunlar ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir (Johnsen ve diğ, 2012).

1.1 Türk Gemi Adamları

Gelişmekte olan ülkeler sınıfında yer alan Türkiye, uzun süreden beri Dünya'ya uyum sağlamaya çalışmaktadır. Türk denizcilik piyasası da doğal olarak bu gelişmelerden payını almaktadır. Türk armatörleri, 3000 DWT ve daha düşük tonajlı koster piyasasında önemli bir taşıma kapasitesine sahip olmuş, özellikle Akdeniz-Karadeniz kuru yük navlun piyasasında ciddi yer edinmişlerdir (İMEAK DTO, 2015). Türk armatörler, bu koster filosunun bir bölümünü oluşturan, genellikle kabotaj hatta çalışan 269 Türk bayraklı gemi ile toplam 1,2 milyon DWT taşıma kapasitesine ulaşmışlardır (İMEAK DTO, 2015). Genellikle aile şirketleri tarafından işletilen, hatta sahiplerinin bizzat içinde çalıştığı bu koster filosu, Türk gemi adamları için önemli bir temel vazifesi de görmüştür. Türkiye'de yıllar içinde gelişen ve profesyonelleşen deniz işletmeciliğine paralel biçimde, Türk gemi adamları da önce Türk armatörlerinin gemilerinde, daha sonra da uluslararası deniz iş gücü piyasasında yerlerini almaya başlamıştır. Bağımsız raporlar ortaya farklı rakamlar sunmakta ise de, Türkiye'de ciddi bir gemi adamı varlığı olduğu ortaya görülmektedir (Sulpice, 2011; Tran, 2007). Resmi rakamlara göre ülkemizin gemi adamı varlığına ilişkin bilgi çizelge 1.1'de sunulmuştur.

Çizelge 1.1 : Sınıflarına göre Türk gemi adamlarının yeterlilik sayıları (T.C Ulaştırma denizcilik ve haberleşme bakanlığı, 2016'dan uyarlanmıştır).

Zabitan	31.830
Tayfa	75.652
TOPLAM	107.482

Türkiye’de son yıllarda denizcilik eğitim altyapısına önemli ölçüde yatırım yapılmıştır. Türkiye’de hali hazırda faaliyet gösteren ondan fazla denizcilik fakültesinden yılda yaklaşık 1.200 uzak yol vardiya zabiti mezun olmakta, denizcilik meslek liselerinden Türkiye genelinde yaklaşık otuz adet bulunmakta ve bu okullardan da yılda yaklaşık 2700 mezun verilmektedir (Nas & Çelik, 2013; TC Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2016). Bu okulların ve bağlantılı eğitim tesislerinin kurulması için yapılan altyapı yatırımı ve yine bunların idame ettirilmesi için gereken kaynak aktarımı Türkiye ölçeğinde bir ülke için ciddi bir iş olarak değerlendirilebilir.

Tüm çabalara rağmen Türk gemi adamlarının Dünya deniz işgücü piyasasından paylarını yeteri kadar alabildikleri tartışma konusudur. Deniz Ticaret Odası’nın güncel verilerine göre, genel olarak Türk gemi adamlarının Dünya deniz işgücü piyasasında tercih edilirlilikleri %1’in altındadır (Deniz Ticaret Odası, 2017). Filipinler, Çin, Endonezya, Hindistan, Rusya ve hatta Ukraynalı denizcilerle karşılaştırıldığında son derece düşük kalan bu oran ülkemiz adına son derece düşündürücüdür. Bu durum üzerinde durulması ve çözüm üretilmesi gereken bir durum olarak kabul edilmiş ve bu tezin araştırma konusu olarak ele alınmıştır. Bu tez, Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasasında daha çok tercih edilmeleri ve bu piyasada başarılı olabilmeleri adına neler yapılabileceği sorusuna bilimsel yanıtlar aramaya çalışmaktadır.

Bu amaca yönelik olarak Türk gemi adamlarının özellikle çok-uluslu personel ortamında çalışmaya bakışları başta olmak üzere, genel profili çıkartılmaya çalışılmıştır. Bu aşamada tezin hedef kitlesi ve araştırma konusu olan çok sayıda gemi adamından görüş alınmıştır. Araştırmada, gemi adamlarının bakış ve beklentilerinin yanı sıra, bu gemi adamlarının istihdam ve değerlendirilmesinde kilit rol oynayan insan kaynakları uzmanları ve kaptanların aynı konuda görüşleri alınıp karşılaştırma yapılmaya çalışılmıştır. Böylece aynı olgu, işçi ve işveren açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır. Daha sonra, gemi adamlarından edinilen çeşitli özelliklerin; Türk gemi adamlarının çok-uluslu personel ortamına uyum ve tatmin düzeylerini ne yönde etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Bizzat gemi adamlarından alınan görüşler ve araştırma sonucu olarak ulaşılan çözüm önerileri değerlendirilmiş, farklı yöntemlerle gösterilmeye çalışılmıştır. Kullanılan her bir metot ve bunlara ilişkin uygulamalar ilerleyen bölümlerde detaylı şekilde anlatılmıştır.

1.2 Türk Gemi Adamları ve Çok-Uluslu Çalışma Ortamı

Bu bölümde Türk gemi adamları için çok-uluslu ve çok-kültürlü çalışma ortamı, gemi ortamında çalışma ve barınmayı etkileyen faktörlerle ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Öncelikle, ister tek, isterse çok-uluslu personelden oluşsun, genel olarak gemilerde çalışma ortamının iyi anlaşılması önemlidir.

Gemiler; Evinden ve sevdiklerinden uzakta bulunan gemi adamlarının bazen günler süren kötü havalara rağmen ayakta kalarak çalıştıkları iş yerleridir. Ticari gemiler, giderek artan ticari baskılar altında işlerin hatasız şekilde yapılmasını Stopford (2009), ve farklı denetim mekanizmaları altında ciddiyetle çalışılmayı gerektirmektedir (Knapp & Franses, 2006). Gemilerin; Yüksek iş kazası ve ölüm oranlarından anlaşıldığı üzere tehlikeli iş sahaları olması yetmezmiş gibi, bazen gemi adamlarının canlarına dahi kast eden korsanlarla mücadele edilmesi gereken küçük dünyalar olduğu unutulmamalıdır (Nincic, 2010). Gemilerin, çalışma süreleri boyunca gemi adamları için yatıp kalkma, beslenme, temizlik ve sair insani ihtiyaçlarını karşıladıkları evleri olduğu gerçeği de iyi anlaşılmalıdır. Sosyal bir varlık olan insan için, diğer insanlarla iletişim kurma ve duygu-düşüncelerini paylaşma gibi faaliyetleri de yine bu gemilerde, gemi adamları arasında gerçekleştirilmektedir. Bu bakımdan; Yeme-içme, gemide çalışanlar arasında kullanılan ortak lisan, bir fert olarak gemi adamlarının içinde yetiştikleri kültür yapısı, insan duygu ve düşünceleri üzerinde önemli etkileri olabilen dini inanışlar gibi sosyal unsurlar, gemide yaşayanlar açısından da son derece önemli olacaktır. İnsanlar, kendi milletinden ve aşına oldukları kültürle yetişmiş insanlarla bir aradayken bile sosyal sorunlarla karşılaşabilirlerken, çok sayıda farklı milletten gemi adamının aynı gemide bir arada yaşıyor olması doğal olarak bazı sorunlara yol açabilecektir (Silos ve diğ, 2012).

Türk gemi adamlarının çok-uluslu personelle sorun oluşturma potansiyeli olan, uluslararası deniz iş gücü piyasasından daha büyük pay alabilmesine etki edebilecek unsurlar detaylı bir çalışma sonucunda tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunun için, gemi adamı ehliyeti olan ve deniz tecrübesi bulunan 55 denizcilik öğrencisine açık uçlu sorular sorulmuş, kendilerince çok-uluslu personelle çalışmanın olumlu ve olumsuz yanlarını yazmaları istenmiştir. Bu cevaplar gruplandırılmış, sonuçlar çizelge 1.2 ve çizelge 1.3’de gösterilmiştir.

Açık uçlu sorular literatürde karşımıza çıkan etkili araştırma yöntemlerindendir (Fan ve diğ, 2017). Bu aşamada özellikle çok-uluslu personel tecrübesi olan Türk personelin görüşlerinden de faydalanılmış, ciddi anlamda literatür araştırması yapılarak gerek Türk gemi adamları ve gerekse farklı milletlerin denizcileri için sorun oluşturabilecek unsurlar tespit edilmiştir. Bu unsurların, Türk gemi adamları için çok-uluslu çalışmaya yatkınlık durumu olduğu kabul edilmiş ve bu kriterler uyum başlığı altında birleştirilmiştir. Uyum kriterleri hakkında kısa açıklamalar aşağıda verilmiştir.

1.2.1 Uyum kriterleri

1.2.1.1 Lisan yeterliliği

Farklı milletlerden gemi adamının, gerek gemi içinde ve gerekse gemiler arası iletişimde kullandığı ortak dil İngilizce'dir ve bu konuda yaşanan sıkıntılar uluslararası denizcilik camiası için büyük bir sorun olarak görülmektedir (Fan ve diğ, 2017). Gemide sosyal hayatın temel unsurlarından olan genel İngilizce bilgisi yanısıra mesleki kelime dağarcığı da önem kazanmakta, yetersiz lisan bilgisi, gemi içi hatta gemiler arası kazaların önemli nedenleri arasında gösterilmektedir (Froholdt & Knudsen, 2007; Hansen ve diğ, 2008; Theotokas & Progoulaki, 2007).

1.2.1.2 Beslenme alışkanlığı

Gemi adamlarının işesi, çalışma süreleri boyunca gemi işletmecisi tarafından ücretsiz şekilde karşılanmak zorundadır (ILO, 2014). Gemi ortamında yiyeceklerin temizliği, kuzine ve yemek alanlarının sağlığa uygunluğuna ilişkin detaylar yine MLC sözleşmesi ile teminat altına alınmış, gemi adamlarının temel hakları tanımlanmıştır. Bunun yanında, değişik milletler arasında mutfak kültürü, damak zevki, alışkanlıklar ve hatta dini hassasiyetlerin de etkisiyle farklılık gösteren beslenme alışkanlıklarının olması çok doğaldır. Burada unutulmaması gereken husus, gemide yemeğin; mesleğin doğası gereği sınırlı sosyal imkânlarla sahip gemi adamları için önemli bir lüks olarak görülebilmesidir. Özellikle akşam yemeğinde damak zevkine hitap eden iyi bir yemek yiyebilmek gemi adamları için önemli bir ayrıcalık olarak değerlendirilebilmektedir.

1.2.1.3 Mesleki yeterlilik ve teorik bilgi

Denizcilikte, her sınıfta gemi adamı için teknik ve teorik bilginin rolü zamanla artmakta, gemi adamları yeni cihazlar ve uygulamalar ile karşı karşıya

kalabilmektedir. Çok-uluslu ve çok-kültürlü gemi ortamı da kendine has bilgi ve beceri birikimi gerektirebilir. Bu olgu, Türk gemi adamları için çok-uluslu çalışma ve uluslararası piyasaya açılma konusunda önemli bir sorun olarak görülmüştür. Çok-uluslu personel çalıştıran firmalar, Türk gemi adamları tarafından Türk şirketlerinden daha profesyonel olarak görülmekte ve mesleki bilgi seviyesi bu ortamlarda daha da önemli olabilmektedir. Bu durum çalışmanın nitel inceleme bölümünde sıklıkla göze çarpmaktadır.

1.2.1.4 Kültürel özellikler

Milletler arasında çok farklı şekilde algılanabilecek jest ve mimik hareketlerinden Joshanloo, 2014; Pika ve Nicoladis & Marentette (2009), milletler arası siyasi-politik hatta tarihi ihtilaflara varıncaya kadar geniş bir yelpaze teşkil eden sosyal özellikler, gemi adamları için en iyi ihtimalle zorluk oluşturabilecek unsurlardır. Lisan ve dini özelliklerle de etkileşim halinde sayılabilecek bu unsur başlı başına önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmakta, Türk gemi adamlarının çalışma alışkanlıklarını etkileyebilmektedir.

1.2.1.5 Dini özellikler

İnsanların hayat tarzlarını ve kararlarını ciddi olarak etkileyebilecek dini inanışlar, denizde gemi adamları için de sosyal hayatı etkileyebilecek faktörlerden biri olarak sayılabilir (Ok, 2011). Gemide özellikle yeme-içme alışkanlıklarını doğrudan etkileyebilen dini kimlikler, bu alanda hassasiyeti olan gemi adamları için ciddi bir belirleyici olabilmektedir.

1.2.1.6 Yabancı personelle çalışan ofislere erişim ve güven sorunu

Yerli denizcilik şirketlerinin aksine çok-uluslu personelle çalışan firmalar genelde farklı ülkelerde yerel ofisler aracılığıyla çalışmaktadırlar. Bu firmaların “*crew manning*” tabir edilen ofisleri genellikle simsar olarak adlandırılan ve denizcilerin zihninde dolandırıcı imajı ile anılan araçlar ile karıştırılmaktadır ki bu durum, görüşlerine başvurulmuş ofis yöneticisi personel müdürleri tarafından da bizzat dile getirilmiştir (Muslu, 2018). Araştırmada görüşü alınan çok sayıda gemi adamı tarafınan da dile getirildiği şekliyle, ülkemiz genelinde iyi denizcilik firmalarına personel tedarik eden ofis sayısının yetersizliği de Türk gemi adamlarının uluslararası piyasaya açılması önündeki en büyük engellerdendir.

Yukarıda saydığımız özellikler, Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasasına ulaşımını güçleştiren unsurlar olarak düşünülebilir. Aksi şekilde, bu unsurlarda sorun yaşamayacak olan gemi adamlarının çok-uluslu gemi ortamında çalışmaya yatkınlığının yüksek olduğu düşünülmüş ve yukarıda sıralanan altı unsurun ortalaması uyum ile ifade edilmiştir. Gemi adamları için bu değer hesap edilmiştir.

1.2.2 Tatmin kriterleri

Türk gemi adamlarının, çok-uluslu ve çok-kültürlü ortamlarda çalışmaya devam etmeleri de belirli kriterlerle ilişkili görülmektedir. Tatmin üst başlığı altında anılan bu kriterler, gemi adamlarının deniz hayatından genel beklentileri ile de kısmen örtüşmektedir.

1.2.2.1 Gelir Kriteri

Denizcilik son derece zor bir iş koludur ve denizde çalışan insanlar doğal olarak ciddi gelir beklentileri içinde olmaktadır (Li ve diğ, 2014; Thai ve diğ, 2013). Bu durum Türk denizcileri için de çok farklı olmamakla birlikte, çok-uluslu ortamın olumsuzluklarına katlanan Türk denizcilere, bu ortamlarda daha yüksek gelir elde edip etmedikleri sorulmuştur.

1.2.2.2 İş garantisi/çalışma imkânı

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için işsizlik, özellikle genç işsizliği yaygın bir sorundur (Tansel & Taşçi, 2010). Denizde çalışmak dünya çapında genel olarak garantili bir iş olarak görülmektedir ve bu durum literatürde de kendine yer bulmuştur (Li ve diğ, 2014; Thai ve diğ, 2013).

1.2.2.3 Planlı çalışma-izin düzeni

Denizciler gemilerde genelde süreleri belirli kontratlar ile çalışmaktadırlar. Yukarıda anıldığı şekliyle denizciliği iş garantili bir meslek olarak düşündüğümüzde, çok-uluslu çalışma ortamının getireceği uluslararası piyasaya açılma şansı, denizciler için daha düzenli çalışma ve izin kullanma imkânı tanıyabilir. Bu durum literatürde denizciliğin olumlu yanları arasında sayılan özelliklerdendir (Fei & Lu, 2015). Çok-uluslu personel çalıştıran büyük denizcilik firmalarının genelde çok sayıda gemi işlettiği düşünüldüğünde, bu şirketlerde daha planlı bir çalışma ortamı oluşabileceği kabul edilmekte ve bu durum Türk gemi adamları için bir avantaj olarak görülmektedir.

1.2.2.4 Profesyonel çalışma ortamı

Türk gemi adamları için profesyonellik sorunu, öğrencilerle yapılan ön değerlendirmede ve gemi adamları ile yüzyüze yapılan görüşmelerde sıklıkla dile getirilmiştir. Bu bağlamda, kaptan ve başmühendis gibi amirlerin ISM gereği tanımlanmış kendi görevlerini zabıtlere yaptırmaları ve tayfalar arasında görev ve sorumluluklara uygun olmayan görevlendirmeler yapıldığından şikâyet edilmektedir. Profesyonellik anlayışı zayıf olan bazı yöneticilerce iş ahlakı, görev bilinci ve resmi sorumluluklar yerine duygularla kararlar verilebildiği ve bu durumun zaten zor olan gemi hayatını büsbütün ağırlaştırdığı ifade edilmiştir.

1.2.2.5 Konforlu çalışma ortamı

Özellikle Türk koster armatörlerince işletilen gemilerin yaş ortalamasının yüksekliği piyasa aktörleri tarafından da dile getirilmiş, bu rakamı düşürüp gemileri daha rekabeti kılmak için girişimler olduğu bildirilmiştir (İMEAK DTO, 2015). Yaşlı gemiler, çalışanları için son derece yıpratıcı olabilmekte, ambar açma-kapama, ana makine bakım-tutum gibi temel denizcilik faaliyetlerinin zorlaşmasının yanı sıra, temiz ve yeni yaşam mahalleri gibi temel insani isteklerin karşılanmasını da güçleştirmektedir. Modern gemilerde personelin kullanımına açık internet bağlantısına varıncaya değin konfor imkânları olduğu bilinmektedir.

Yukarıda sayılan beş kriter, denizde çalışanların genel olarak çalışma hayatından ve gemilerden beklentilerini kapsamaktadır. Bu beklenti ve istekleri karşılanan gemi adamlarının büyük oranda çalışma hayatlarında mutlu olacakları düşünülmüştür. Bu kriterler tatmin başlığı altında toplanmış, tıpkı uyum kavramında olduğu gibi sayılan kriterlerin ortalaması alınarak Türk gemi adamları için çok-uluslu çalışma ortamından bir çeşit memnuniyet derecesi tespit edilmiştir. Yabancı personelle çalışma tecrübesi olan herbir gemi adamı için tatmin derecesi hesap edilip bu değer, araştırma içinde kullanılmıştır.

Gerek yüz yüze yapılan, gerekse internet ortamında yayılan anketlerle, Türk gemi adamlarının kültürel, demografik ve mesleki özellikleri hakkında çeşitli değişkenler elde edilmiş, bu değişkenlerin Türk gemi adamlarının çok-uluslu çalışma uyum ve tatmin durumları üzerinde etkileri olabileceği düşünülmüştür. Ankette gemi adamlarına sorulan sorularla, Türk gemi adamları için genel profil çıkarımı ve bilgi edinilmesi de amaçlanmıştır. Bu değişkenlerin çoğu, açıklamaya gerek bırakmayacak

temel demografik özellikler (cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim seviyesi) türündendir. Gemi adamlarının mesleki ve tecrübe durumu ile alakalı (zabitan ya da tayfa oluş ve toplam çok-uluslu çalışma süresi) iki değişken saptanmış, bu değişkenler için anlamlı çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Gemi adamlarının kültürel ve demografik özellikleriyle alakalı olarak da (denizciliğe başlarken meslek hakkında bilgi seviyesi, gemi adamının ailesinde denizci bireyin varlığı ve gemi adamının deniz kültürü yoğun olan bir yerde yetişmesi) üç soru sorulmuştur.

Bu değişkenler ankette gemi adamlarına sorulduğu sırası ile; Cinsiyet, yaş, medeni hal, yeterlilik, toplam çok-uluslu çalışma süresi, eğitim durumu, denizciliğe adım atarken meslek hakkında bilgi seviyesi, ailede denizcilik varlığı, denizcilik kültürü yoğun olan yerde yetişme durumu şeklinde sıralanmıştır. Gemi adamı anketi eklerde verilmiş olup değişkenler literatürden karşılıkları ise çizelge 1.4’de sunulmuştur.

Çizelge 1.4 : ÇUP çalışmaya etki edebilecek değişkenler.

<i>Değişken Adı</i>	<i>Tür</i>	<i>Literatür</i>
Cinsiyet	Demografik	(Dinwoodie, 2000; Guo ve Liang&Ye 2006; Lu ve diğ, 2018; Pallis & Ng, 2011)
Yaş	Demografik	(Dinwoodie, 2000)
Medeni Hal	Demografik	(Michael ve diğ, 2009; Vanagas ve Bihari-Axelsson, & Vanagiene, 2004)
Ehliyet	Mesleki	(Figini & Görg, 1999; Nekvapil & Nekula, 2006)
Çok-uluslu çalışma süresi	Mesleki	(Andrijasevic & Sacchetto, 2016; Horwitz, 2012; Lapintie, 2017)
Eğitim Durumu	Demografik	(Pallis & Ng, 2011)
Ön Bilgi Seviyesi	Kültürel	(Dinwoodie, 2000; Fei & Lu, 2015)
Ailede Denizci Mevcudiyeti	Demografik-Kültürel	(Dinwoodie, 2000; Lu et al., 2018; Pallis & Ng, 2011)
Deniz Kültürüyle Yetişme	Kültürel	(Dinwoodie, 2000; Fei & Lu, 2015; Pallis & Ng, 2011)

Oluşturulan anket ile Türk denizcilerin uluslararası piyasada çalışma durumları ve çok-uluslu çalışma ortamında daha çok önem kazanan sosyal özellikler ile insani ihtiyaçlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bunların yanında, gemi adamlarından yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi bilgiler de derlenmiştir. Literatürden yapılan araştırmalar neticesinde gemi adamlarının denizde çalışma hayatını etkileyebilecek farklı değişkenler saptanmaya çalışılmıştır. Bulgular, temel istatistik yöntemleri ile irdelenmiş, yapılan çalışmalar ve sonuçlar ilerleyen bölümde açıklanmaya

alışılmıştır. Anketlerin sonlarındaki ucu açık sorular ile gemi adamlarından ilginç fikir ve çözüm önerileri elde edilmesi sağlamıştır.

Çalışmanın sonraki aşamasında bu değişkenler için, gemi adamlarını değerlendirme yetkisine sahip uzmanların görüşleri alınmış ve aynı konuya karar vericilerin gözüyle de bakılmaya çalışılmıştır. Sonraki aşamada ise, belirlenen uyum ve tatmin değişkenleri için tahminleme yapılmasına olanak verecek bir metot üzerinde durulmuş, farklı değişkenlerin bu iki değeri ne şekilde etkilediklerinin incelenmesi için çoklu doğrusal regresyon yöntemi ile bu değişkenler için çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Son aşamada ise, gemi adamlarının verdikleri sözel yanıtların derlenmesi ile nitel analizlere yer verilmiştir. Analizler tablo haline getirilirken, gemi adamlarımızın hangi unsurlar üzerinde özellikle durdukları gösterilmeye çalışılmıştır. Tablolar ile birlikte gemi adamlarının ilginç görüş ve önerileri de çalışmanın sonuna eklenmiştir. Son bölümde ise, bu sonuçlar ışığında Türk denizcilerinin uluslararası piyasada tercih edilirliliğinin arttırılması için çözüm ve öneriler sıralanmıştır.

Tezin gelişimi şu şekildedir; Öncelikle “Giriş” bölümünde genel bilgiler ile gemiler, denizcilik mesleği ve mesleğin yapısı tanıtılmaya çalışılmış, gemi adamları hakkında bilgi verilerek denizciliğin çok kültürlü yapısı hakkında tanıtılmıştır. Giriş bölümü içinde, Türk gemi adamları hakkında değerlendirmeler sunulmuş ve tezin araştırma sorusu tanımlanmıştır. Daha sonra Türk gemi adamları için genel olarak çok-uluslu çalışma ortamlarında zorluklar ve beklentiler tanımlanmaya çalışılmış, gemi adamlarının çok-uluslu çalışma durumlarını etkilemesi beklenen değişkenler tanımlanmıştır. Daha sonra, literatür taraması bölümünde konu ile alakalı yayınlar hakkında bilgi verilmiştir. Kullanılan metotlar ve yapılan çalışmalar başlığı altında, bu çalışmada kullanılacak olan bilimsel yöntemler hakkında bilgi verilmeye çalışılmış, aşama aşama yapılan işlemler anlatılmıştır. Sonra derlenen veriler ve bulgular detaylıca anlatılmış, bu aşamada tablolar ve çizelgeler ile istatistiki gösterimler yapılmıştır. Uzmanlardan edinilen bilgilerle varılan sonuçlar değerlendirilmiş, bunlar gemi adamlarının kendi değerlendirmeleri ile karşılaştırılmıştır. Değişkenler için toplanan veriler ile regresyon analizi yapılmış, böylece bu değişkenlerin uyum ve tatmin değerlerini nasıl etkiledikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, nitel incelemeler yapılmış, bizzat gemi adamlarının ağızından sorunlar ve çözüm önerileri sunulmuştur. En son aşamada bulgular üzerine çözüm önerileri sıralanmış, detaylı şekilde yorumlar yapılmaya çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Ulaşım sektörü için insan faktörünün önemi yüksektir ve literatürde konu ile alakalı yayınlar mevcuttur. Her ne kadar deniz ulaşımının payı diğer ulaştırma türlerine göre oldukça yüksek olsa da, insanların günlük faaliyetlerinde sıklıkla kullanılan karayolu, tren ve sivil havacılık alanlarında insan faktörü üzerine yapılan yayınların sıklığı dikkat çekmektedir. Örneğin Lucas-alba (2017), 113 sürücüyle simülatör ortamında gerçekleştirdiği araştırmasında, otoyollarda trafik sıkışıklığının azaltılması için alternatif bir model geliştirmeye çalışmıştır. İnsan bilinç ve davranış ilişkisi modeli uyarınca, yakıt tüketimde önemli oranda tasarruf sağlandığı bildirilmiştir.

Baysari ve McIntosh&Wilson (2008) demiryolu kazalarında insan faktörünün etkilerini araştırmak için yaptıkları çalışmada, kazalarda insan hatası kaynaklı yetersiz gözlem ve bakım-tutumdan kaynaklanan cihaz hataları olduğunu belirtmişlerdir. Sürücü güvenlik sistemleri gibi gereçlerdeki yetersiz dizayn durumunu insan hataları arasında önemli bir sorun olarak göstermiş ve dikkat dağınıklarını da kaza sebepleri arasında saymışlardır.

İnsan faktörünün büyük önem arz ettiği sivil havacılık alanında ise Schnell ve diğ. (2013) pilot adaylarının seçimi üzerinde durmuşlardır. Sivil havacılık çalışanlarının küreselleşme kaynaklı yaşadıkları sorunları konu alan çalışmalarında ise Blyton ve diğ. (2001), ulaşım sektöründe çok-uluslu personel ortamına değinmişlerdir. İnsan faktörü ile ilgili olarak, uluslararası uzay istasyonu çalışanlarının dahi konu edildiğini literatürde görmekteyiz (Lozano ve Wong 2000).

Denizcilikle ilgili literatürde ciddi yer tutan kazalarla ilgili yayınlarda yine insan faktörüne sıklıkla değinilmektedir. Uğurlu ve diğ. (2018) çalışmalarında 70 yolcu gemisi kazasını incelemiş, deniz kazalarının incelenmesinde kullanılan İnsan Faktörü Analiz ve Sınıflandırma Sistemi (HFACS) metodunu yolcu gemilerinde kullanılacak şekilde geliştirip; Yolcu Gemileri için İnsan Faktörü Analiz ve Sınıflandırma Sistemi (HFACS-PV) metodunu tanımlamışlardır. Bin-DaudaEl-Ladan, (2013) deniz

kazalarında insan faktörünün etkisini incelediği çalışmasında insan güvenilirlik analizi için *Human Entropy* adıyla bir metod geliştirmiştir.

Gittikçe küreselleşen ve küçülen dünyamızda dolaşım özgürlükleri gelişmiş, insanlar doğdukları bölgelerden çok uzak coğrafyalarda yaşar hale gelmişlerdir. Bu durum, Dünya çapında çok-uluslu ve çok kültürlü çalışma imkânını geliştirmiştir. Çok-uluslu ve çok-kültürlü çalışma üzerine literatürde yayınlara rastlanmaktadır. Bankacılık sektöründe kariyer incelemesi üzerine yapılan çalışmalardan Zhao ve Zhou (2008), kuruvaziye gemi taşımacılığı üzerine yapılan araştırmalara Wood (2000), turizm ve otelcilik alanında çok-uluslu, çok-kültürlü çalışma ortamının zorluk ve olanaklarını inceleyen yayınlara varıncaya kadar farklı araştırmalar göze çarpmaktadır (Devine ve diğ, 2007). Literatürde bu yayınlara paralel olarak, çok-uluslu personel istihdamı ve çok uluslu personel için insan kaynakları yönetimi ile alakalı çalışmalar da mevcuttur (Festing 1997; Horwitz 2012). Literatürde, uluslararası çalışma ortamında kadın-erkek yaklaşım ve farklılıklarını konu alan çalışmalara da rastlanmaktadır (Mayerhofer ve diğ, 2004).

Denizcilik mesleği doğası gereği çok-uluslu bir yapıdadır. Bu durum gemi personeline de fazlasıyla yansımış durumdadır ve literatürde konuyla ilişkili örnekler vardır. Denizcilikte personel eksikliği üzerine yapılan araştırmalar dahi, çok uluslu gemi adamı istihdamı ile ilişkilendirilebilecek düzeyde küresel bir sorun olarak ele alınmıştır. Denizcilikte personel eksikliği, bu durumun sebepleri, eksikliğin denizcilik piyasası üzerine etkileri ve çözüm yolları üzerine farklı yayınlar yapılmıştır (Bimco/Isf, 2010; Glen, 2008; Leggate, 2004; Li&Wonham, 1999b; Lobrigo & Pawlik, 2012; Thai ve diğ, 2013). Özellikle eğitimi zor ve masraflı olan zabitan sınıfı gemi adamlarının temini adına farklı uluslar, eksikliği çekilen bu gemi adamlarını yetiştirmek için yoğun çaba göstermişlerdir (Borovnik, 2006; Gekara, 2009; Tang ve diğ., 2016; Zhao & Amante, 2005). Bu durum, Dünya deniz iş gücü piyasasının çok-uluslu bir hale gelmesinin sebeplerden biri olarak gösterilebilir. Çok-uluslu personel ortamı beraberinde bazı olumsuzlukları getirmekte olsa da bu durum artık dünya denizciliği için vazgeçilmez bir olgu olarak karşımızda durmaktadır (Horck, 2004; Silos ve diğ, 2012). Günümüz ticari denizciliğinde gözlemlenen bir diğer olgu da, geleneksel olarak denizci milletler olarak nitelenebilecek ulusların yerini gemilerde daha düşük maaşlara çalışabilecek başka milletlere bırakmasıdır (BIMCO & ISF, 2010; Sulpice, 2011). Ticari çıkarlar için yapılan deniz taşımacılığında personel

giderleri, armatör için ciddi bir yük olarak görülebilmekte, bu giderleri düşürmek için daha ucuza çalışacak personel tercih edilmektedir. Bu durum da denizcilikte çok-uluslu personel ortamının oluşmasında etkili olabilmektedir. Literatürde, çok-uluslu denizcilik personeli üzerine sayısal analiz içeren çalışmalar da gerçekleştirilmiş, örneğin Wu & Winchester (2005) çalışmalarında, Dünya denizcilerine ait milliyet dağılımı, gemi işletenlerin istihdam tercihleri, ulusal ve yabancı bayrak olarak ayırdıkları şekilde çok-uluslu gemi personeli yapısı hakkında rakamlar ve değerlendirmeler sunmuşlardır. Çalışma, dünyanın en işlek ticari limanlarından Hong Kong'u bilgi kaynağı olarak kullanması bakımından ilgi çekicidir.

Tankerlerde çalışan personel üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında Håvold (2010), çok-uluslu personel arasında gemide iş güvenliği gibi önemli konularda milliyetlere göre farklılıklar bulunabileceğini ortaya koymuştur. Bu çalışma çok-uluslu ve çok-kültürlü personel ortamının farklı bir yönüne işaret etmesi açısından önemlidir.

Bu çalışmanın konusu olan Türk denizcileri için yapılmış araştırmaların sayısı sınırlıdır. Ülkemizin nüfusuyla orantılı olarak gemi adamlarımız da rakamsal olarak ciddi boyutlara ulaşmış, bu sayede farklı uluslararası rapor ve bildirimlerde Türk gemi adamlarının yer aldığı görülmüştür. Örneğin Galić, Lušić & Pušić (2012) çalışmalarında deniz iş gücü piyasasına ciddi katkıda bulunan ülkeler olarak saydığı Filipinler, Endonezya, Çin ve Rusya'nın ardından Türkiye ve Hindistan'ı sıralamış, Türk denizciler için Dünya deniz iş gücüne katılım oranları vermiştir. Çalışma, Dünya deniz iş gücü tercihinde daha az gelişmiş ülkelere doğru kayış olduğunu belirtmesi yönüyle de ilgi çekicidir. Türk gemi adamları için ilginç bilgiler sunan çalışmasında (Glen, 2008), ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri ile 40 yaş üstü zabıtların oranı arasında anlamlı pozitif korelasyon bulunduğu saptamıştır. Bu durumu, bir ülkenin gelişmişlik düzeyi yükseldikçe gemi adamı arzının düşüş gösterme eğilimde olması ile açıklamıştır. Ülkelerin gemi adamı arzı için gerçek ve tahmine dayalı rakamlar sunduğu çalışmasında, geleneksel şekilde denizci olarak tanımladığı ülkelere tabi zabıtların zaman içinde azalacağını savunmaktadır. Araştırmacı, Türkiye'yi ciddi bir gemi adamı temin kaynağı gösterirken, ülkemiz gemi adamları için %50'lik bir aktiflik oranı açıklamaktadır. (Sulpice, 2011), Avrupa Birliği ülkeleri için mevcut gemi adamı varlığını ortaya koyduğu ve ciddi verilere dayandırdığı raporunda Türk gemi adamlarından bahsetmektedir. Çalışma, ülkelere ait stajyer ve kadın denizciler de dahil, Avrupa Birliği gemi adamları için ayrıntılı bir profil çıkartma çabası ile dikkat

çekicidir. Farklı rapor ve yayınlarda, dikkat çekici düzeyde Türk gemi adamı varlığından söz edilmekte, Türk denizcilerine dair rakamlar ortaya konulmaktadır (Bloor & Sampson, 2015; Ellis & Sampson, 2008; Mclaughlin, 2012).

Literatürde, bizzat Türk gemi adamlarını araştıran yayınlar arasında Serap Göksu, Türk deniz ticaret filosu için Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) gerekliliklerine uygunluğu araştırmış, 648 gemi adamından edindiği bilgilerle Türk gemi adamları için ciddi bir profil çıkartmaya çalışmıştır (Göksu, 2014). Çalışmada, Türk denizcilerinin temel demografik bilgileri yanı sıra çalışma-izin durumları, yerli-yabancı bayrakta çalışma tercihleri, çalışılan gemi tipi ve tonajı gibi bilgiler de derlenmiştir. Bu çalışmada, Türk denizcilerinin mesleki tercih nedenleri ve mesleğin zorlu yanlarının tespit edilmesi için de sorular sorulmuştur. Çalışma, denizcilerin sosyal imkânları, işçi-işveren ilişkisi içinde denizcilerin haklarını ve gemilerde çalışma şartlarını MLC kapsamında incelemektedir.

(Yılmaz, Başar & Özdemir, 2015) çalışmalarında Türk kadın denizcileri ele almışlardır. Erkek egemen bir sektör olarak tanımlanan denizcilikte kadın çalışanların durumunu Türkiye ve Dünya çapında rakamlarla ortaya koymuş, Türk gemi adamları için güncel rakamlarla kadın/erkek sayılarını ortaya koymuşlardır. Deniz eğitimci Ergün Demirel çalışmasında, Türk zabıt adayları stajyer ve denizcilik öğrencileri için genel İngilizce ve mesleki denizcilik İngilizce'sinin önemi üzerinde durmuştur (Demirel, 2013). Çalışmada, Standart Denizcilik Haberleşme Kalıpları'nın (SMCP) denizcilikteki yeri hakkında bilgiler verilmiştir. Türk denizcilik öğrencilerinin İngilizce konusunda zorluk yaşadıklarını belirttiği çalışmada, bu sorunun nedenleri hakkında örnekler sunmuştur. Araştırmacı, lisan öğrenimi ve SMCP eğitiminin geliştirilmesi konusunda faydalı tavsiyeler sunmuştur (Demirel, 2013). (Arslan, 2006); gemi adamı eksikliği ile alakalı çalışmalarda sıklıkla yapıldığı gibi Türk ve Dünya denizcileri hakkında güncel arz-talep rakamları sunmuş, Türk gemi adamlarının istihdamına yönelik şekilde Türk ticaret filosunun durumunu gözler önüne sermiştir. Türk adamlarına yönelttiği sorularla denizcilerin mesleki beklenti ve demografik durumları ile alakalı bir profil çıkartmıştır. Araştırma, istihdam edilecek denizcilerde aranan minimum kriterleri sıralarken, şirketlerin denizcilerden beklentilerini de ortaya koymaktadır. Çalışma, Türk deniz iş gücü ve istihdam olanaklarının genel bir fotoğrafını ortaya koyması yönüyle değerlidir.

Türk gemi adamlarının istihdamı üzerine yapılan diğer çalışmalarda şöyle sıralanabilir. Gönel (2013), çalışmasında Türk gemi adamlarının arz-talep durumlarını anlık olarak gözlemlemiş, bu denizcilerin istihdam ve eğitimi hakkında görüşlerini sunmuştur. Çalışmada, iyimser ve kötümser senaryolar üzerinden 5 yıllık gemi ve gemi adamı rakamları tahmin edilmeye çalışılmış, gemi adamlarının istihdamı için planlama gereği üzerinde durulmuştur. Türk gemi adamlarının istihdamı üzerine yapılan farklı çalışmalarda Muslu (2018), Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasasında istihdamının önemi üzerinde durmuş, bunun sağlanması için çözüm olarak özel istihdam büroları önermiştir. Çalışma, güncel rakamlarla gemi adamı arz ve talebini ortaya koyarken, Türk gemi adamları tarafından da şikâyetlere konu olan simsarlık kavramı üzerinde durmuştur. Bunun yanı sıra, gemi adamlarımız için özeleştirici mahiyetinde, mesleki yetersizlik ve genel lisan sorunları üzerinde durmuş, bu konuda eğitimin önemini dile getirmiştir. Cömert (2008), doktora tezinde; 544 gemi adamından anketler aracılığı ile bilgi toplamış, Türk gemi adamları için gelir durumu, mesleğe yaklaşım, mesleğin zorlukları gibi çok farklı değişkenler saptamaya çalışmıştır. Türk denizciler için yaşam tarzları ve sosyal hayata uyum becerileri hakkında ilginç sorularla sonuçlar alınmıştır. Bulgular arasında, Türk gemi adamlarının eğitim ve talim durumları ile ilgili çarpıcı veriler (yüzme bilmeme oranı) de bulunmaktadır.

Başar & Köse (2015), çalışmalarında bu tezin amacına hizmet edecek şekilde, Türk gemi adamlarının çok-uluslu ve çok-kültürlü çalışmaya yaklaşımlarını tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmada, denizcilikte çok-kültürlülüğün önemini belirtmiş, ticari gemilerin çok uluslu personel yapısı üzerine vurgu yapmışlardır. Çalışma, 213 anket katılımcı yanıtı ve 35 derinlemesine görüşme kullanmaktadır. Katılımcılara kişisel özellikleri, mesleki tecrübeleri ve çok-uluslu çalışma konusunda ön yargıları ile alakalı sorular sorulmuştur. Türk gemi adamları için yabancı personelle çalışma açısından önem arz eden konular bu sorular aracılığı ile tespit edilmiş, yeme-içme, kültür, sosyal hayat ve lisan zorluğu ile alakalı görüşler alınmıştır. Gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya dair beklentileri istatistiki dağılım ile gösterilmeye çalışılmıştır. Bu bulgular, Türk gemi adamlarının yabancı personel ortamında çalışmasını etkileyen unsurlar olarak bu tezin amaçları ile yakından ilişkilidir.

Bu çalışma, Türk gemi adamlarının uluslararası piyasada çok-uluslu personelle birlikte çalışabilmesi ve bu şekilde uluslararası istihdam rakamlarının artırılması için

yapılması gerekenleri ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu amaçla öncelikle çok sayıda Türk gemi adamına ulaşıp görüşleri alınmıştır. Türk gemi adamlarının bu ortamlarda çalışma durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Türk gemi adamları için profil çıkartılmaya çalışılırken, pek çok farklı değişken ile Türk gemi adamlarının uluslararası çalışma ortamında uyum ve tatmin durumları tespit edilmeye, bu iki unsurun belirlenen değişkenlerden ne şekilde etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Gemi adamlarının yanısıra, bu çalışanları değerlendiren uzmanların da bu konuda fikirlerine başvurulmuş, uzman görüşleri matematiksel yöntemlerle ağırlıklandırılmıştır. Farklı temel değişkenlere göre (kadın-erkek gibi) gruplanan uyum ve tatmin durumları için anlamlı farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Regresyon analizi ve nitel değerlendirmeler yardımı ile uyum ve tatmin değerleri üzerine araştırmalar yapılmış, bizzat gemi adamları ile yapılan görüşme ve anket sonuçları ile çözüm ve öneriler üretilmeye çalışılmıştır. Bilindiği kadarıyla Türk gemi adamları için literatürde böyle bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışma, Türk gemi adamlarının uluslararası piyasada daha çok tercih edilmesi için çözüm önerileri sunma gayreti içindedir. Bunu yaparken, farklı matematiksel yöntemler kullanılmış, doğrudan gemi adamları ve bu denizcileri değerlendirme yetkisine sahip uzmanlar ile görüşmeler sağlanmıştır. Çalışma bu yönleri ile özgün bir araştırma olarak değerlendirilebilir.

3. KULLANILAN METODLAR ve YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1 Temel İstatistikî Yöntemler ve Araçlar

3.1.1 Uyum ve tatmin kriterleri için inceleme

Bu çalışmanın kapsamı Türk gemi adamlarıdır. Tezin amaçları doğrultusunda öncelikle Türk gemi adamları hakkında detaylı bilgi edinilmesi planlanmış, bu amaçla geniş kapsamlı bir anket oluşturulmuştur. Anket vasıtası ile yapılan taramada, ilk etapta tezin ana konusu olan çok-uluslu personel ortamında çalışma ile alakalı sorular sorulmuştur. Anketin ikinci kısmında, denizcilere mesleği neden tercih ettikleri ve onları meslekten soğutan kriterlerle ilgili sorular yer almıştır. Üçüncü kısımda ise temel demografik değişkenler ile birlikte, mesleki yaklaşımlarla alakalı sorular yer almıştır. Anketin kapsamı geniş tutulmuş olup, sadece çok-uluslu çalışma hakkında sorular ile yetinilmemiştir. Önceki çalışmalarda olduğu gibi Türk gemi adamları için geniş ölçekli bir profil çıkartma çabası sergilenmiş, denizcilikte personel tutma, mesleki tercih ve beklentilerle alakalı bilgiler toplanarak olası gelecek çalışmalar için altyapı oluşturulması planlanmıştır. Türk gemi adamları için bilgiler sunan yayınların varlığı literatürde gözlenirken, bu tez diğer çalışmalardan farklı olarak çok-uluslu çalışma konusu üzerinde durmakta ve gemi adamlarına ait farklı özelliklerin çok-uluslu çalışma üzerine etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Ankette sorulan soruların büyük kısmı 5'li Likert skalası ile oluşturulmuştur. Bazı sorular içinse evet/hayır şeklinde cevaplar alınmıştır. Anket ekler bölümünde sunulmuştur.

Anketin oluşturulup cevapların toplanması için ayrılan süre boyunca mümkün oldukça fazla gemi adamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu süreçte farklı sınıflardan toplam 622 gemi adamına ulaşılmıştır. Bunlar içinde, çok-uluslu çalışma tecrübesi olan 322 gemi adamı bu çalışma için özellikle önemlidir. Bu kişilerin bir kısmı ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş, görüşleri not edilmiş ve bunlar çalışmanın ilerleyen aşamasında nitel incelemelerde kullanılmıştır. Anketin içinde şahısların görüşlerini açıkça yazabileceği ucu açık sorular bu amaçla oluşturulmuştur.

Likert ölçekli sorular için Cronbach's Alpha metodu ile iç tutarlılık analizi uygulanmış, böylece sorulan sorular ile alınan cevapların uyumlu olduğu ve soruların çalışmanın amacına hizmet ettiği teyit edilmiştir. Bu yöntemle iç tutarlılık hesaplanması, literatürde karşımıza çıkan bir yöntemdir (Håvold, 2010). Çalışma için özellikle önem taşıyan uyum ve tatmin kavramları için yapılan iç tutarlılık analizi sonuçları çizelge 3.1'de sunulmuştur. Tezde kullanılan hesap işlemleri için IBM SPSS Statistics Version 25 programı kullanılmıştır (IBM, 2017).

Çizelge 3.1 : Uyum ve tatmin değerleri için iç tutarlılık analizi.

UYUM			TATMİN		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart Maddeler	<i>n</i>	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standart Maddeler	<i>n</i>
0,769	0,776	6	0,910	0,910	5

Uyum ve tatmin değerleri için yapılan ölçüm sonucunda, bu iki değer için Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0,776 ve 0,910 olarak bulunmuştur. Bu değerler, iç-tutarlılığın yeterli olduğunu göstermektedir (Lu ve diğ. 2018).

Uyum değeri için sorulan sorular, her bir kriter için sorun yaşama durumu olarak olumsuz bir anlatımla sorulmuştur. Örneğin lisan konusunda sorulan soru; “Yabancı/Çok-Uluslu personelle çalışırken lisan (İngilizce) konusunda sorun yaşıyorum/yaşadım” şeklindedir. Bu sorular için verilen düşük değerler, uyum yeteneğinin yüksekliği şeklinde değerlendirilerek tersinden okunmalıdır. Bu, diğer uyum unsurları içinde geçerlidir. Uyum kriterleri için elde edilen cevapların ortalamaları çizelge 3.2’de sunulmuştur:

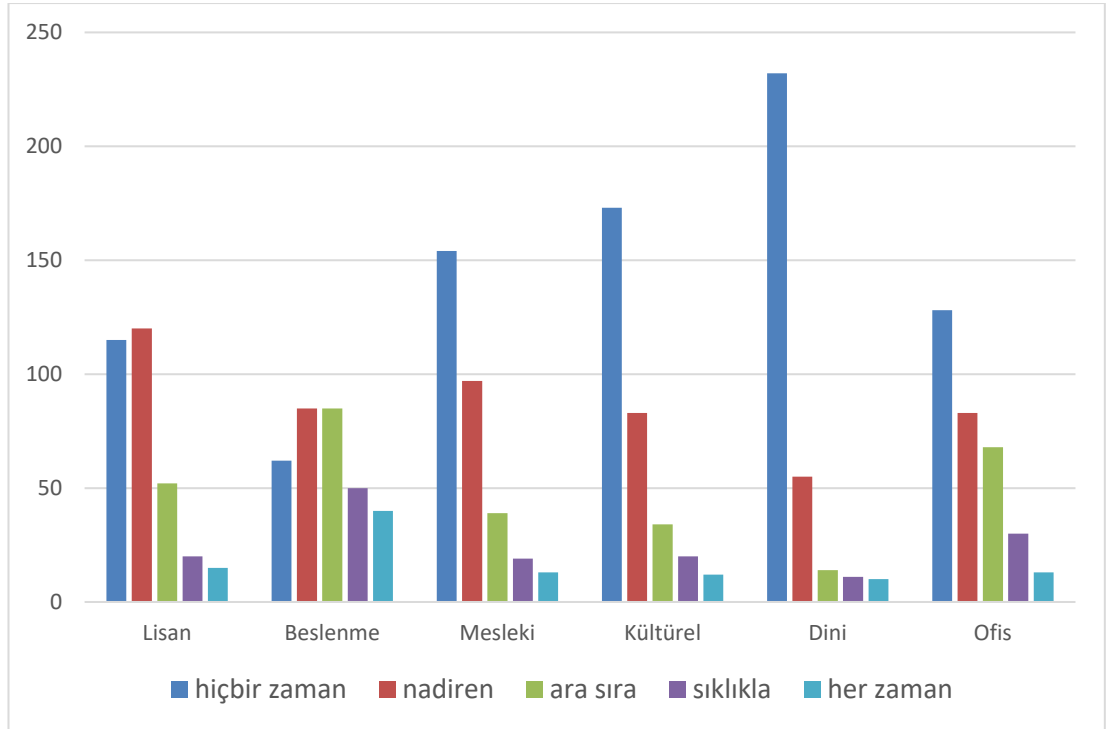
Çizelge 3.2 : Uyum kriterleri için ortalama değerler (5 üzerinden).

	Ortalama	Standart Sapma	N
Lisan	2,07	1,089	322
Beslenme	2,75	1,277	322
Mesleki	1,88	1,090	322
Kültürel	1,80	1,092	322
Dini	1,48	0,958	322
Ofis	2,12	1,155	322

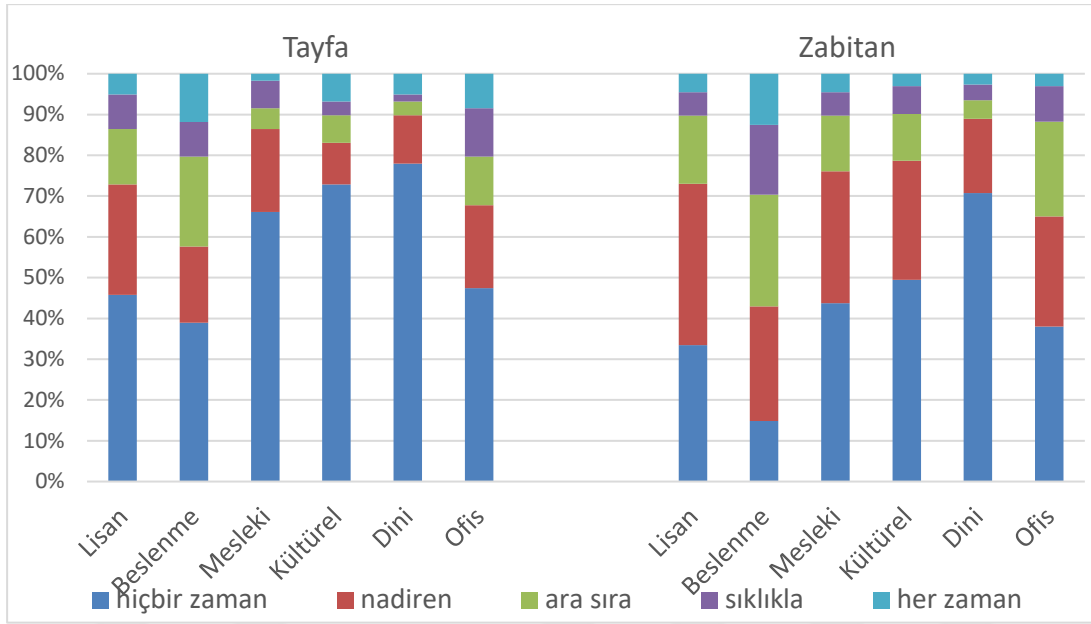
Uyum kriterleri çok-uluslu gemi ortamına giriş için büyük önemdedir. Bu kriterlerin zabitan ve tayfa sınıfı gemi adamları arasında karşılaştırılması ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığının gözlemlenmesi de tezin amaçları arasındadır. Anlamlı farklılık sınaması çalışmanın bir sonraki bölümünde ele alınacak olup, bu bölümde istatistiki dağılım ve şekillerle bu kriterler için elde edilen sonuçlar açıklanmıştır.

Türk gemi adamlarının uyum kriterlerine verdikleri cevaplar, tüm gemi adamları genelinde ve zabitan-tayfa arasında gruplanmış olarak şekil 3.1 ve şekil 3.2’de sunulmuştur. İki sınıf personel arasındaki eğitim farkı gözetilerek, her iki grup arasında uyum ve tatmin değerleri için fark olup olmadığı incelenmiştir.

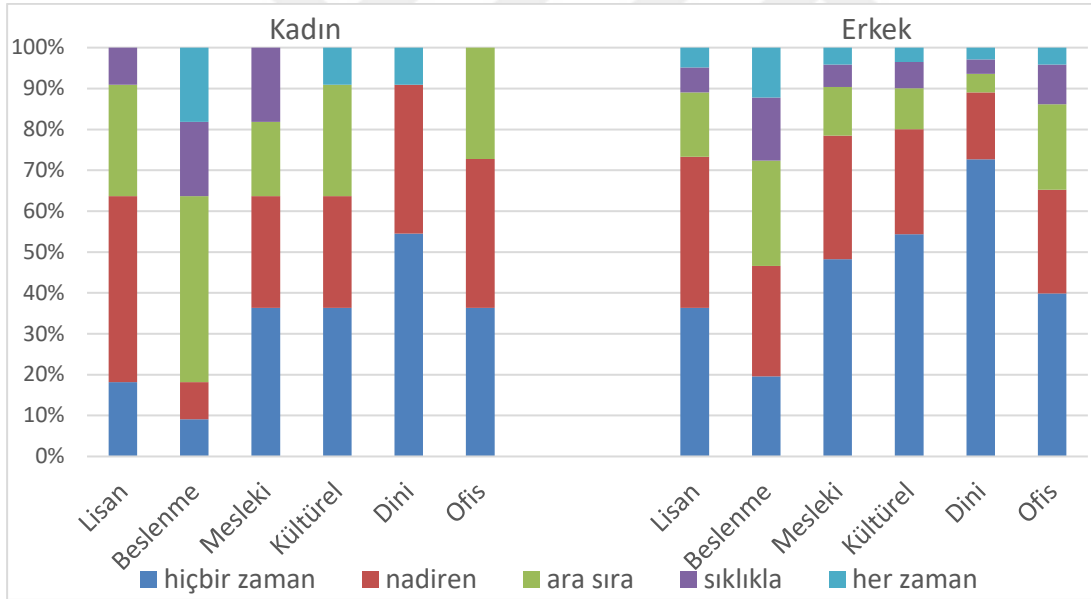
Doğal bir ayırım ve karşılaştırma unsuru olarak da karşımıza cinsiyet değişkeni çıkmaktadır. Erkek egemen bir sektör olarak tanınan denizcilikte, günümüzde kadın denizciler de söz sahibi olmaya çalışmaktadırlar. Türk denizciler için yapılan bu çalışmada, çok-uluslu çalışma tecrübesi olan 322 denizci arasında sadece 11 kadın denizciye rastlanmıştır. Literatürden de gözlemlendiği kadarıyla Türk denizciler arasında kadın tayfaların oranı son derece sınırlıdır (Yılmaz ve Başar&Özdemir, 2015). Görüşleri alınan kadın denizciler arasında gemici ve yağcı gibi tayfa sınıfından kimse olmaması ilgi çekicidir. Çalışmada kadın-erkek personel arasındaki farklılıklar incelenmeye çalışılmış, bunlara dair gösterimler şekil 3.3’de sunulmuştur.



Şekil 3.1 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (tüm gemi adamları).



Şekil 3.2 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (tayfa-zabitan).

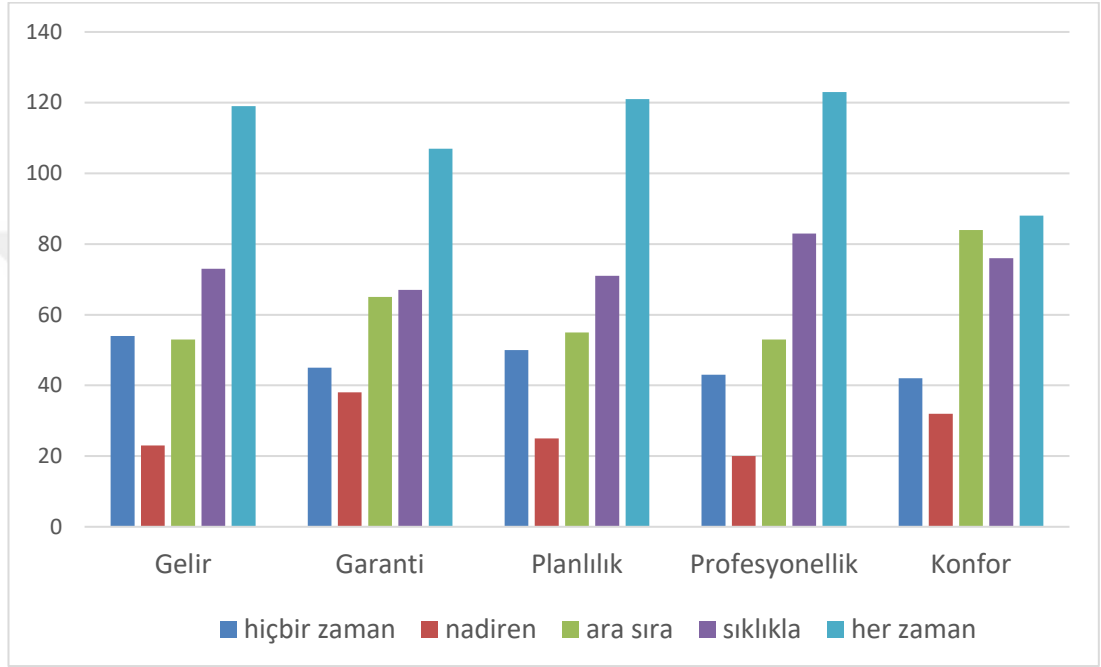


Şekil 3.3 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (kadın-erkek).

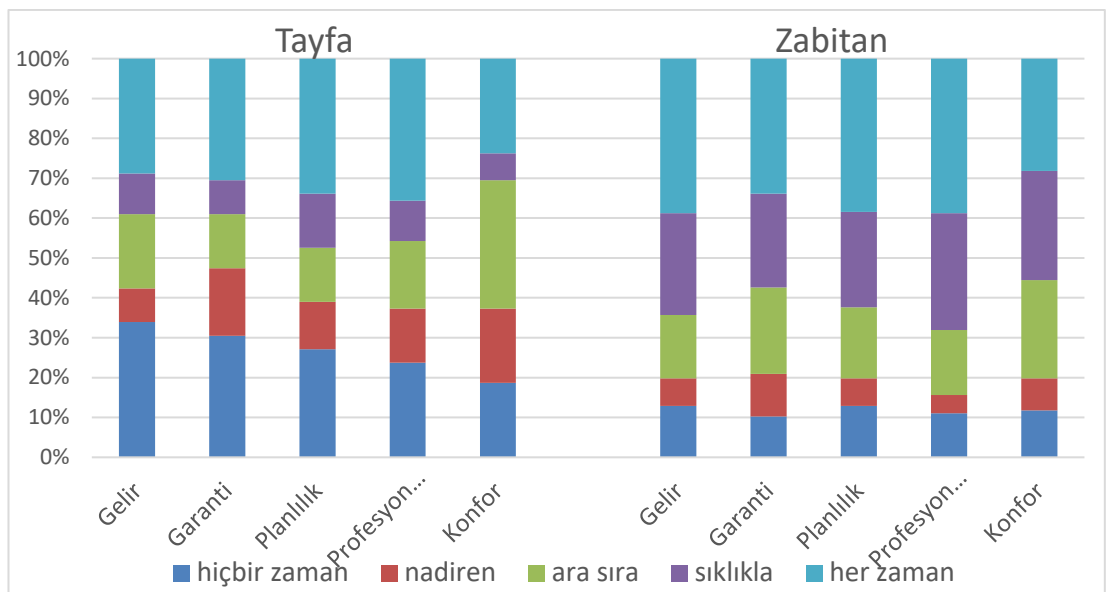
Çalışma kapsamında tanımlanan diğer önemli değer olan tatmin için de gemi adamlarının verdikleri cevaplar incelenmiştir. Bu kriterler, Türk gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya devamlılığı için önemlidir. Tatmin kriterleri için ortalama değerler, çizelge 3.3’de verilmiştir. Ayrıca, tatmin değerleri için yapılan karşılaştırmaların görselleri, şekil 3.4, şekil 3.5 ve şekil 3.6’da sunulmuştur.

Çizelge 3.3 : Tatmin kriterleri için ortalama değerler (5 üzerinden).

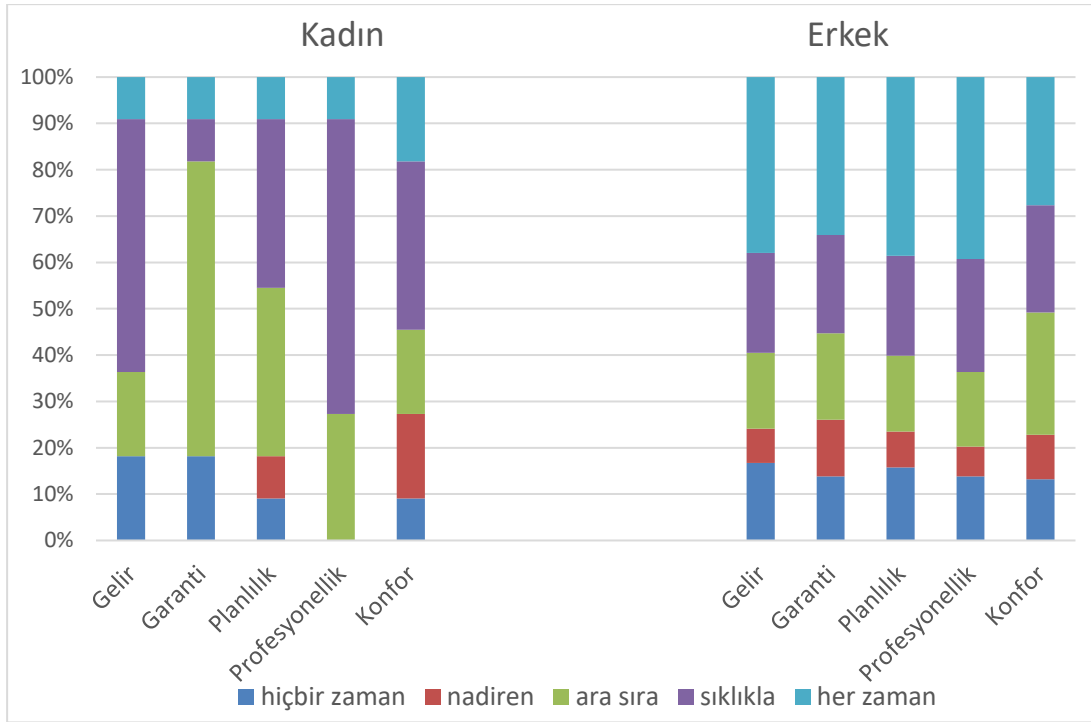
	Ortalama	Standart Sapma	N
Gelir	3,56	1,463	322
İş Garantisi	3,48	1,412	322
Planlılık	3,58	1,445	322
Profesyonellik	3,69	1,381	322
Konfor	3,42	1,333	322



Şekil 3.4 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (tüm gemi adamları).

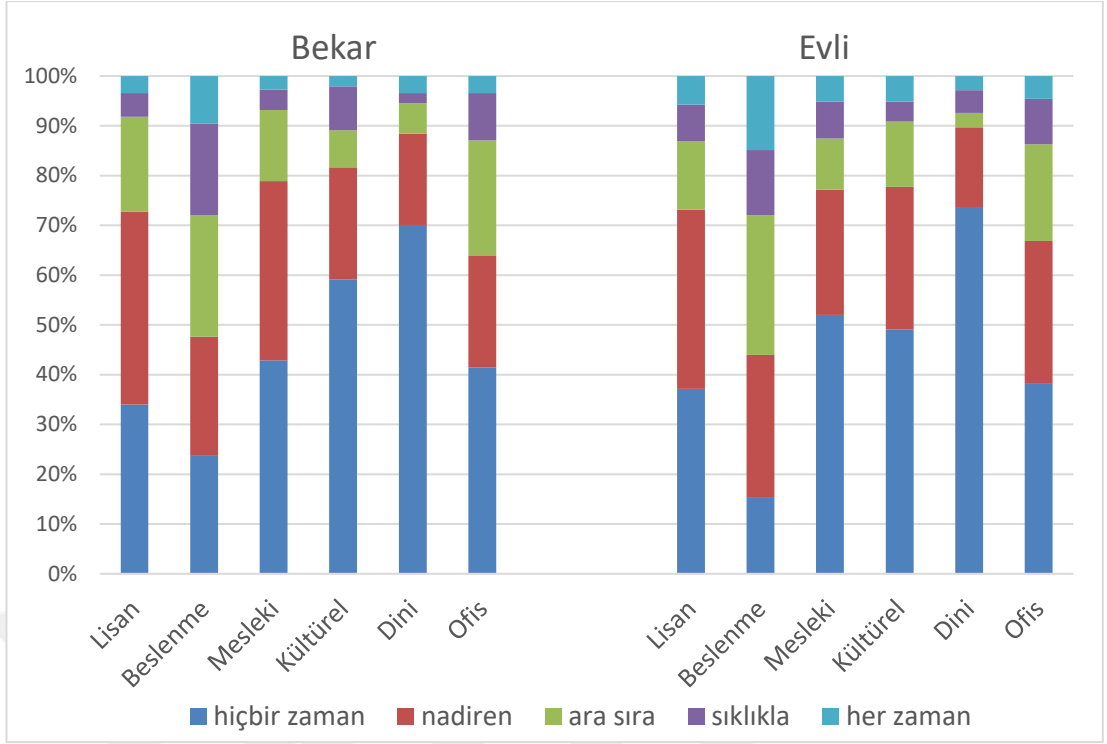


Şekil 3.5 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (tayfa-zabitan).

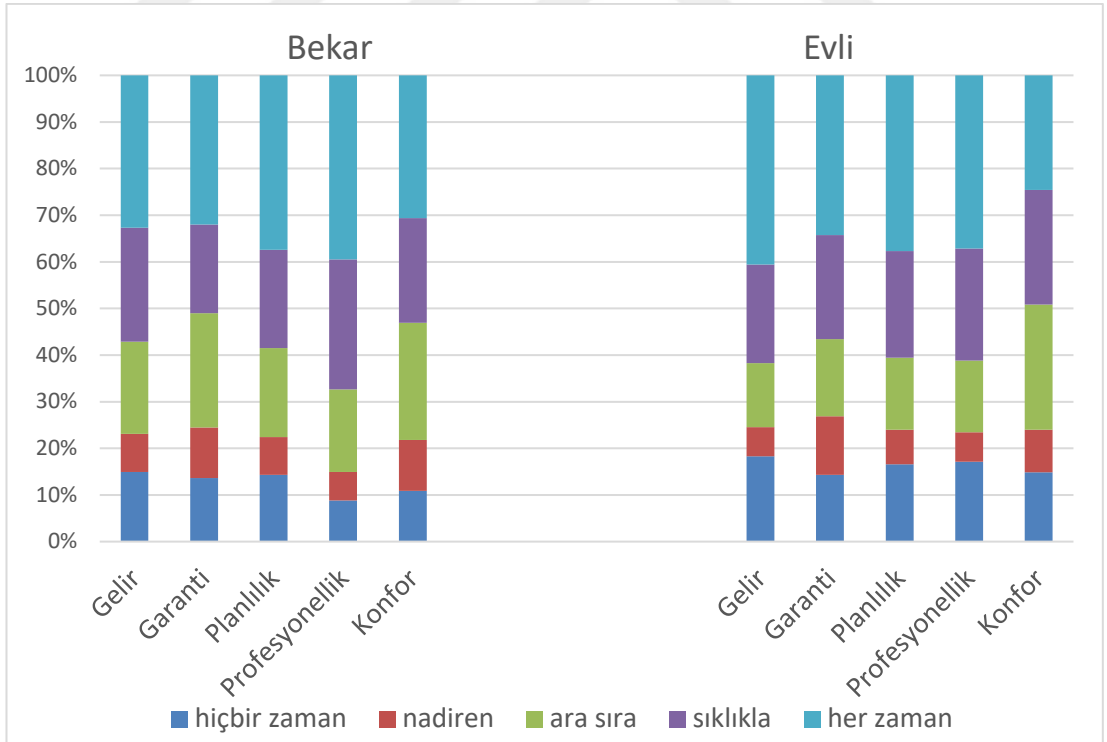


Şekil 3.6 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (kadın-erkek).

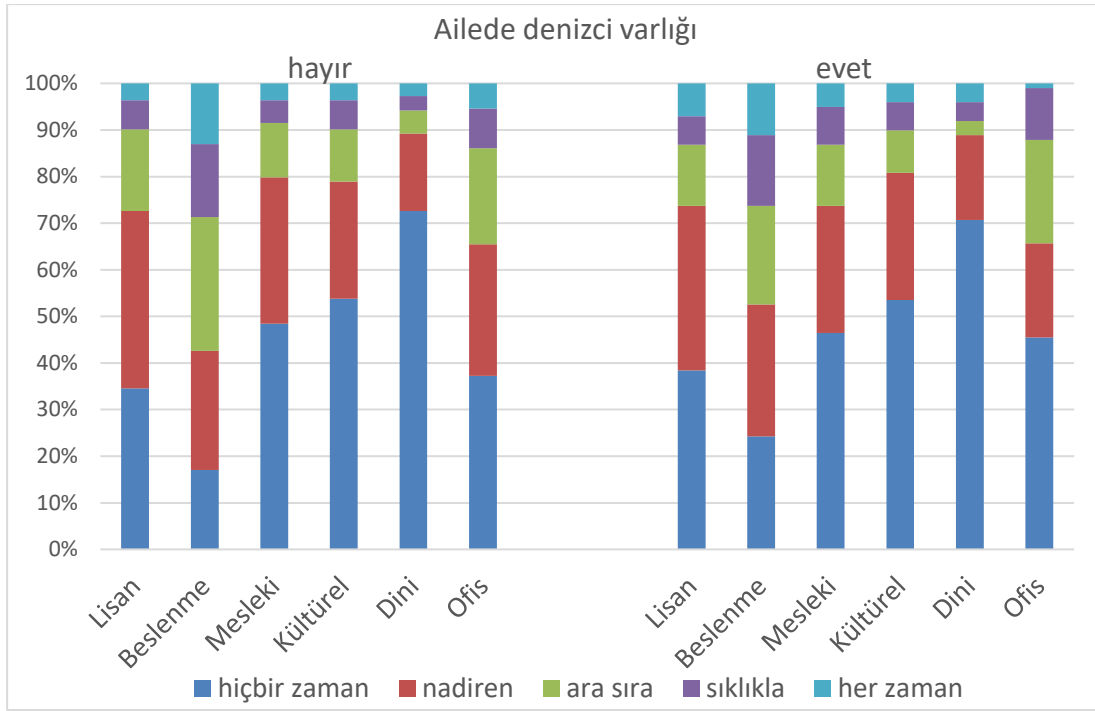
Çok-uluslu çalışma açısından karar verici durumda olduğu kabul edilen uyum ve tatmin kriterleri için, zabitan-tayfa ve kadın-erkek temel belirleyicilerinin yanı sıra farklı değişkenler arasında da karşılaştırma yapılması uygun görülmüştür. Anket kapsamında hakkında bilgi toplanan; “Medeni Hal”, “Ailede Denizci Mevcudiyeti” ve “Deniz Kültürüyle Yetiştirme Durumu” gibi iki seçenekli (evet/hayır) değişkenler için karşılaştırmalar yapılmış ve bunlarla ilgili görseller şekil 3.7, şekil 3.8, şekil 3.9, şekil 3.10, şekil 3.11 ve şekil 3.12’de sunulmuştur.



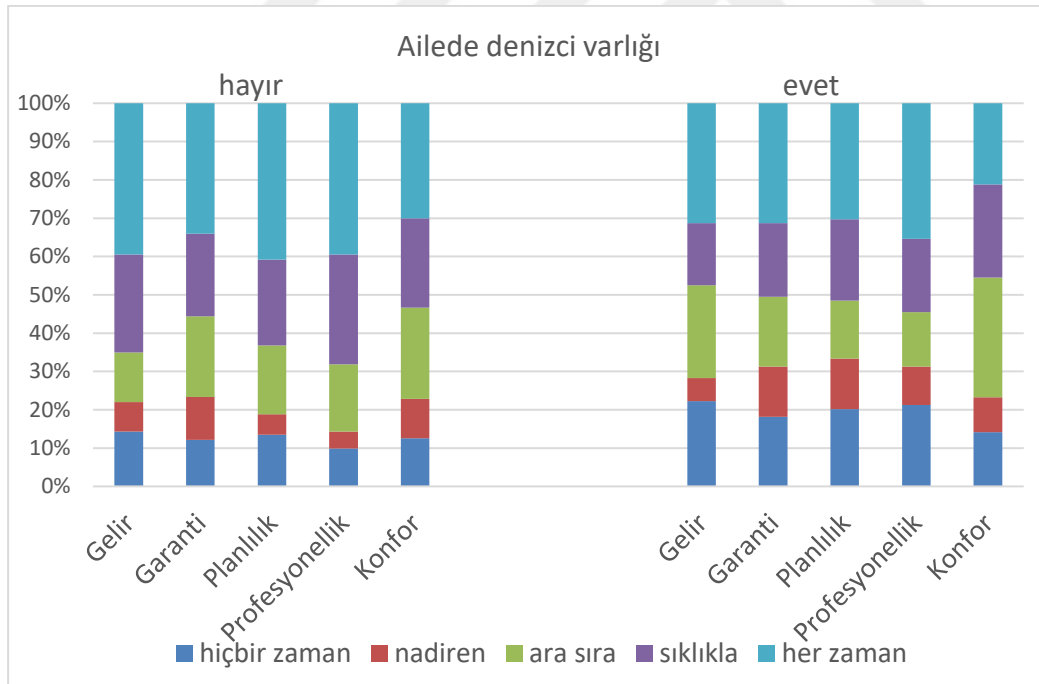
Şekil 3.7 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (bekar-evli).



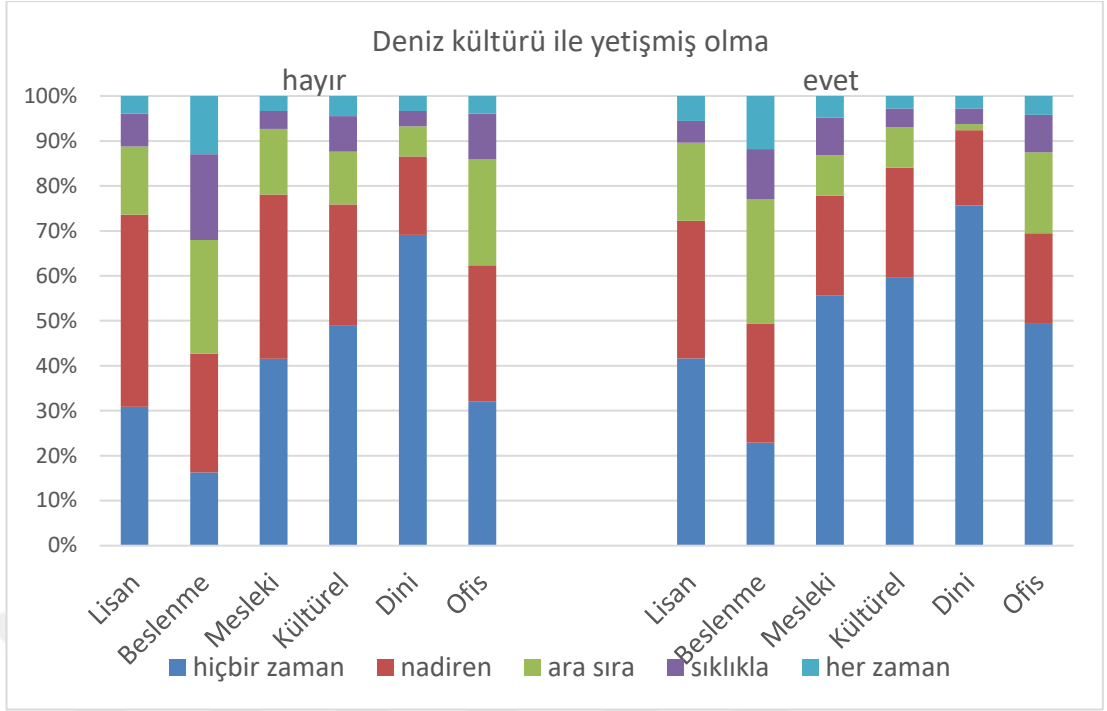
Şekil 3.8 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (bekar-evli).



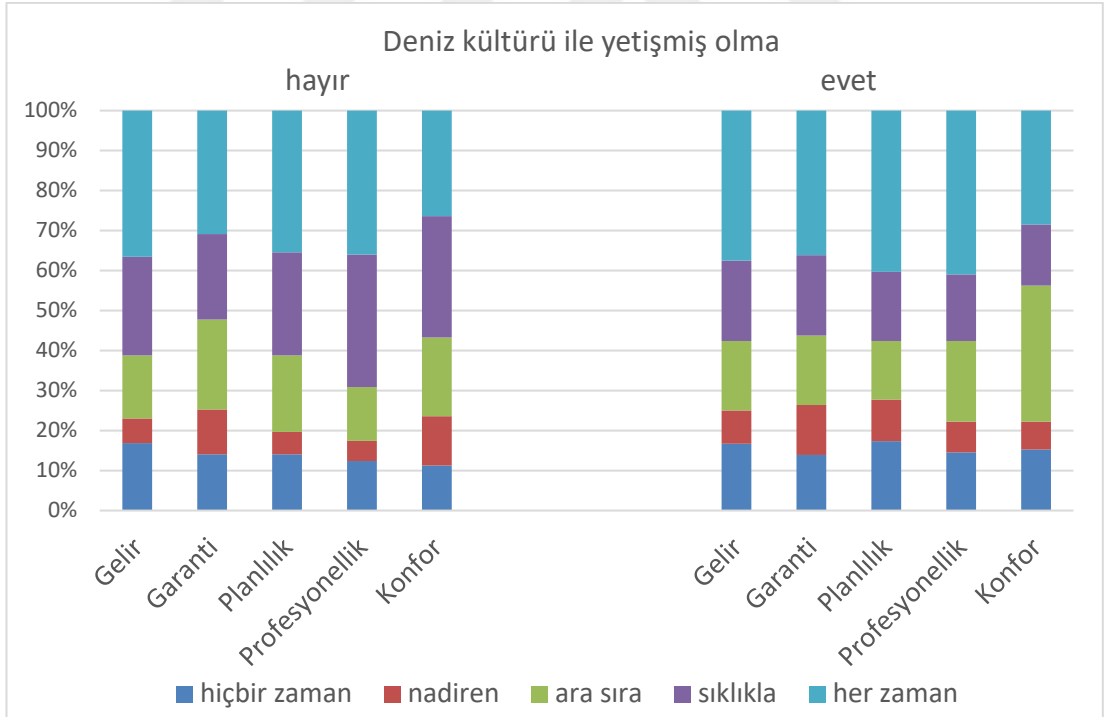
Şekil 3.9 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (ailede denizci olmayan ve olan).



Şekil 3.10 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (ailede denizci olmayan ve olan).



Şekil 3.11 : Çok-uluslu personel uyum kriterleri (deniz kültürü ile yetişmiş olmayan ve olan).



Şekil 3.12 : Çok-uluslu personel tatmin kriterleri (deniz kültürü ile yetişmiş olmayan ve olan).

3.1.2 Genel bilgiler ve demografik değişkenler

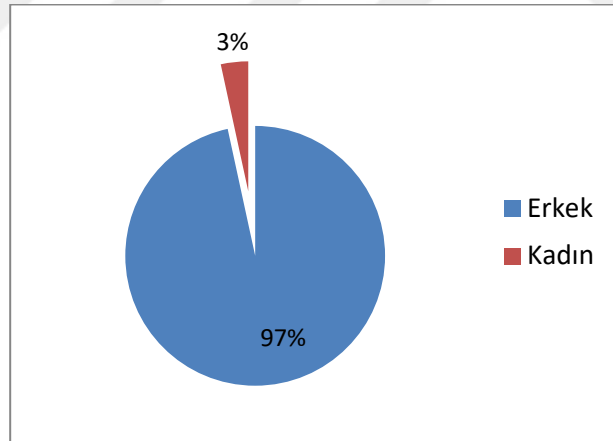
Aşağıdaki tablolarda, çok-uluslu personelle çalışma tecrübesi olan 322 gemi adamına dair veriler sunulmuştur. Bu bölümde anketin son kısmında yer alan gemi adamlarımızın demografik özellikleri, ehliyet bilgisi, çalışma süresi, denizde çalışma planı, çok-uluslu çalışma yaklaşımı ve deniz kültürü ile alakalı sorular sorulmuştur. Sorular, ankette verildiği şekilde başlıklar halinde sıralanmış, elde edilen veriler çizelgeler ile sunulmuş ve kısa yorumlar yapılmıştır.

3.1.2.1 Cinsiyet analizi

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının cinsiyet analizi çizelge 3.4 ve şekil 3.13’de verilmiştir.

Çizelge 3.4 : Çok-Uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının cinsiyet analizi.

	Zabitan	Tayfa	Toplam	Oran (%)
Erkek	252	59	311	96,60%
Kadın	11	0	11	3,40%



Şekil 3.13 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının cinsiyet analizi.

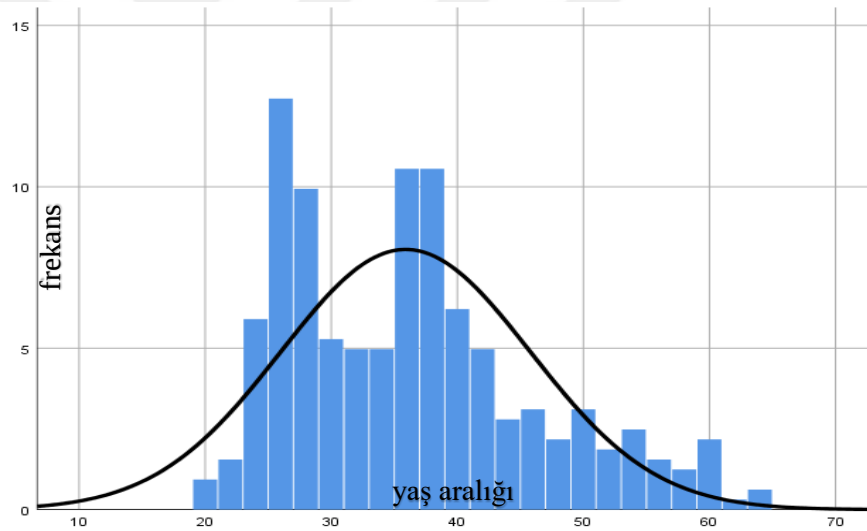
Kadın denizcilerin erkeklere oranının son derece düşük olduğu hemen göze çarpmaktadır. Bu çalışma için toplanan verilerde tayfa sınıfında bir tane bile kadın denizci olmaması dikkat çekicidir. Dünya denizciliğinde yaklaşık %2 oranıyla, kadın denizcilerin azlığı bilinen bir gerçek olmakla birlikte, Türk denizciler arasında kadın tayfa sayısının sınırlılığı da dikkat çekmektedir (Yılmaz, Başar&Özdemir, 2015).

3.1.2.2 Yaş analizi

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamlarının yaş analizi çizelge 3.5 ve şekil 3.14’de verilmiştir.

Çizelge 3.5 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının yaş dağılımı.

Yaş Aralığı	Frekans	Oran(%)
<20	0	0
20-25	46	14,3
26-30	71	22
31-35	44	13,6
36-40	76	23,6
41-45	31	9,6
46-50	21	6,5
51-55	17	5,2
56-60	13	4
>60	3	1



Şekil 3.14 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının yaş dağılımı.

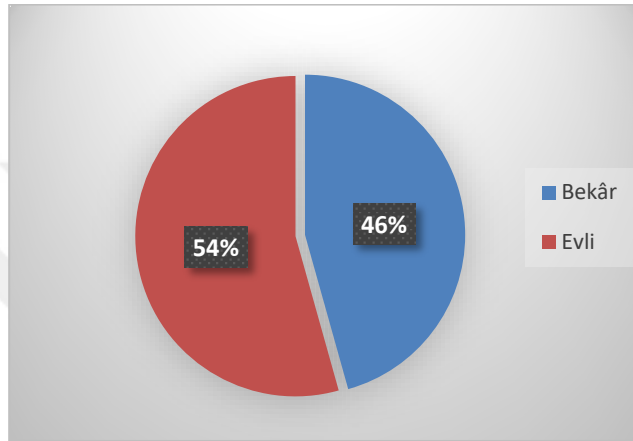
Ankete katılan gemi adamlarının yaşları genel eğilimlere uygun görünmekle birlikte, istatistik incelemelerde önemli olan normal dağılım şartından kısmen uzak görünmektedir. Genel yaş ortalaması 35,89 çıkan gemi adamlarımız, görece genç bir yekûn teşkil etmektedirler. Gemi adamları için herhangi bir üst yaş sınırı şartı olmamasına rağmen, mesleğin zorlu şartları nispeten genç denizcileri gerektirmekte, bu durum da genç bir gemi adamı profili oluşmasına sebep olmaktadır (Cömert, 2008).

3.1.2.3 Medeni hal analizi

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının medeni hal durumu çizelge 3.6 ve şekil 3.15’de verilmiştir.

Çizelge 3.6 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının medeni hali.

Medeni Hal	Frekans	Oran(%)
Bekâr	147	45,7
Evli	175	54,3

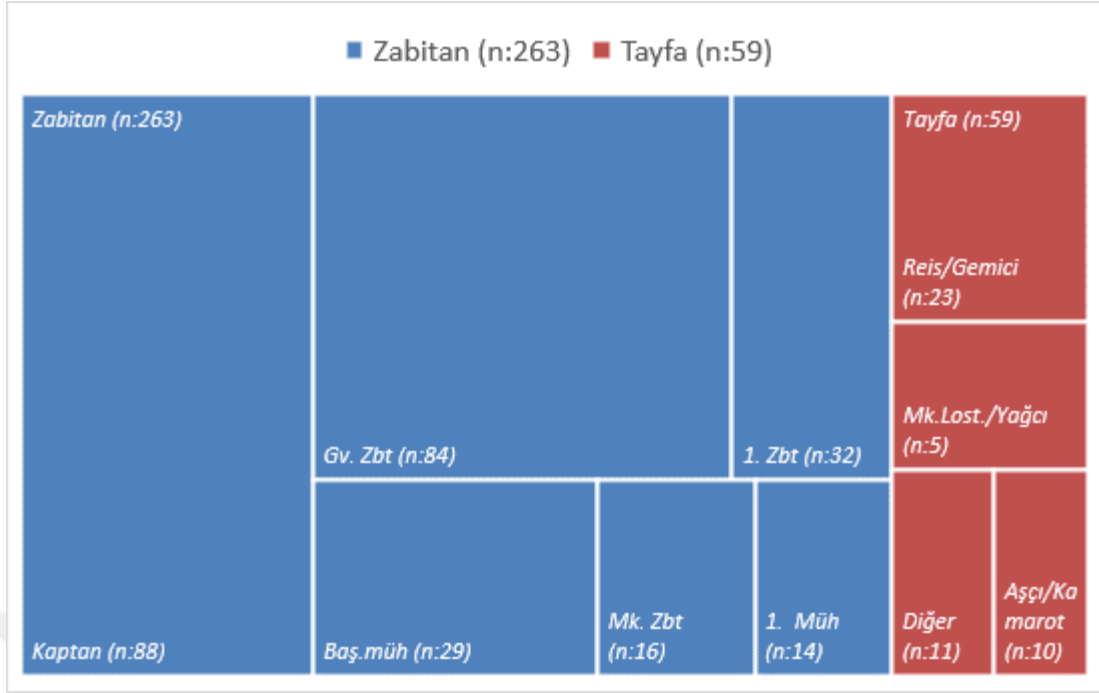


Şekil 3.15 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının medeni hali.

Ankete katılan gemi adamlarının evli-bekâr oranlarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Katılımcı gemi adamlarının yaş ortalaması yaklaşık 36 olduğu düşünüldüğünde, evli insanların nispeten daha fazla olması normal değerlendirilebilir. Diğer iş kollarına nazaran denizcilerin evlilik yaş ortalamasının yüksek olması da beklentiler dâhilindedir (Cömert, 2008).

3.1.2.4 Yeterliliklere göre dağılım

Bu çalışma için ankete katılan Türk gemi adamlarının yeterliliklere göre ayrımı şekil 3.16’da gösterilmiştir.



Şekil 3.16 : Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamlarının görev dağılımı.

Ankete katılan gemi adamlarının görev dağılımları, ağaç haritası grafiği ile gösterilmiş, katılımcı sayıları sol alt kenarda verilmiştir. Gemi adamları içinde tayfa sayısının zabitanadan fazla olduğu bilinmekle birlikte, bu çalışmada daha çok zabitan sınıfının yer alması düşündürücüdür. Bu durumda, zabitan sınıfı gemi adamlarımızın genel olarak çok-uluslu çalışmaya tayfalardan daha yatkın oldukları düşünülebilir. Bu çalışmada zabitan ve tayfa sınıfının çok-uluslu çalışma için karşılaştırılması yapılacaktır.

3.1.2.5 Toplam aktif deniz hizmet süreleri

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının toplam aktif deniz hizmet süreleri, çizelge 3.7’de verilmiştir.

Çizelge 3.7 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının ortalama deniz hizmet süreleri.

	Ortalama	St. Sapma.	N
Zabitan	10,3	9,4	263
Tayfa	12,5	8,9	59
Genel	10,7	9,3	322

Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının ortalama çalışma süreleri ve bunlara ait standart sapmalar yukarıdaki gibidir. Bu süreye, çok-uluslu olmayan

çalışma süresi de dâhildir. Her iki grup için standart sapmaların yüksekliği dikkat çekicidir. Türk gemi adamları için profesyonel devamlılık, personel tutma oranları ve mesleği erken terk etme gibi konularda sorunlar olduğu bu çalışmaya katılan uzmanlar tarafından da bildirilmiştir. Yaş ortalaması yaklaşık 36 çıkan çalışma örneklemini için mevcut hizmet süreleri normal karşılanabilir.

3.1.2.6 Toplam çok-uluslu personel çalışma süreleri

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının ortalama çok-uluslu çalışma süreleri çizelge 3.8’de verilmiştir.

Çizelge 3.8 : Türk gemi adamları için çok-uluslu çalışma süreleri.

	Zabitan	Tayfa	Genel
Ortalama.	3,00	4,70	3,30
St. Sapma.	3,71	6,02	4,28
N	263	59	322
ÇUP/Toplam Çalışma Süresi	0,29	0,37	0,30

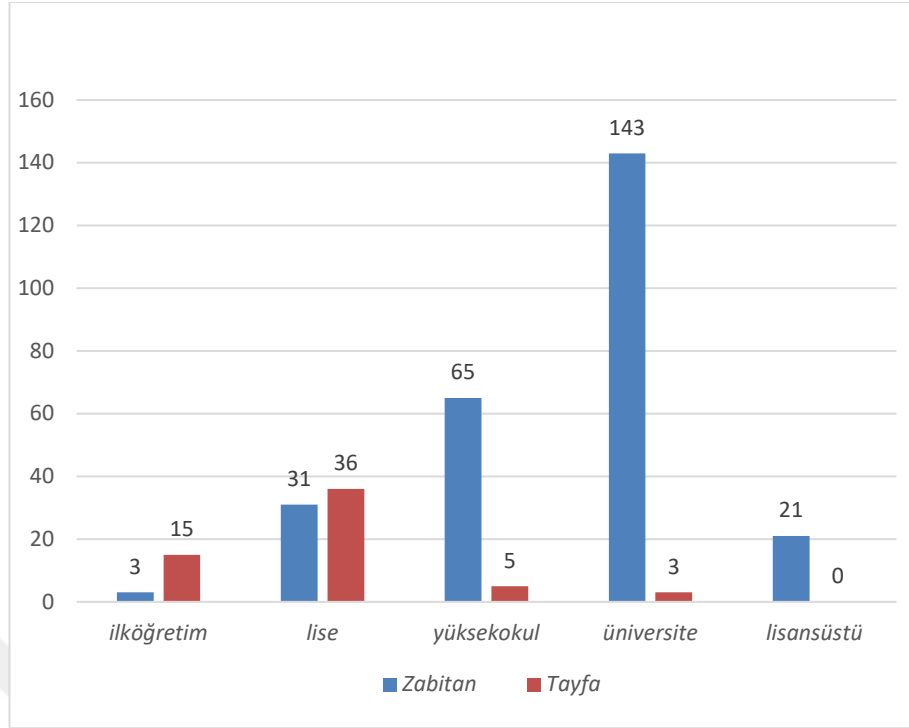
Türk denizcilerinin Dünya deniz iş gücü piyasası ile olan ilişkisini anlamak ve tezin temel araştırma sorusunu araştırmak adına önemli bir bilgi olarak Türk gemi adamlarının çok-uluslu çalışma süreleri tablo halinde verilmiştir. Farklı sınıflarda gemi adamları için çok-uluslu çalışma/toplam çalışma oranları rakamı da hesap edilmiş olup tabloda sunulmuştur. Bu rakam bize, çok-uluslu çalışma tecrübesi olan gemi adamlarımızın bile çalışma sürelerinin yalnız küçük bir bölümünü bu şekilde değerlendirdiklerini gösterir. Burada yine dikkatimizi çeken diğer bir husus da, tayfa sınıfı gemi adamları için bu oranın zabitanadan yüksek çıkmış olmasıdır.

3.1.2.7 Eğitim durumu dağılımı

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının eğitim durumu dağılımı, çizelge 3.9 ve şekil 3.17’de verilmiştir.

Çizelge 3.9 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının eğitim durumu dağılımı.

	Zabitan	Tayfa
İlköğretim	3	15
Lise	31	36
Yüksekokul	65	5
Üniversite	143	3
Lisansüstü	21	0



Şekil 3.17 : Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamlarının eğitim durumları.

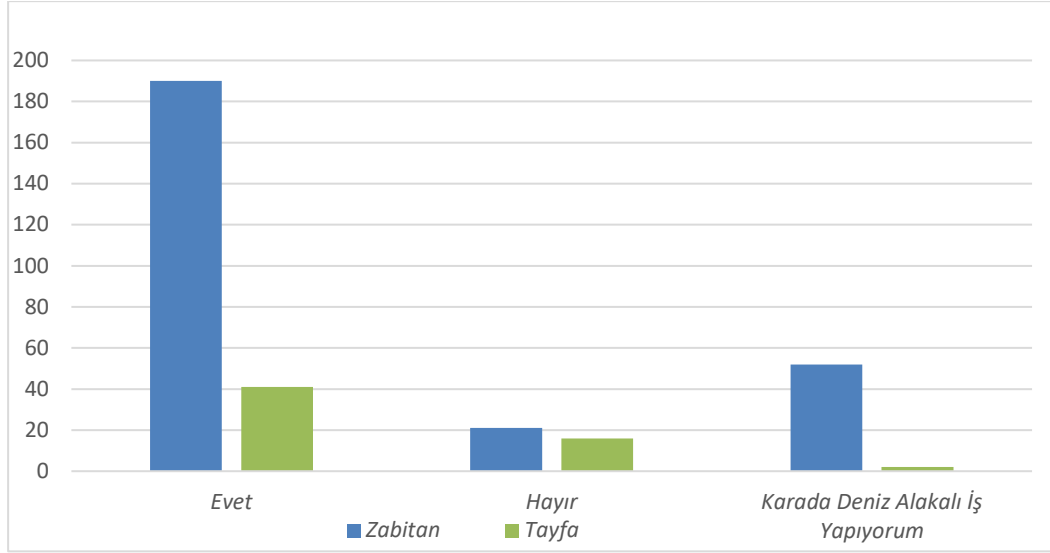
Beklentiler dâhilinde, zabitan sınıfı için eğitim düzeyi ortalaması tayfalardan yüksektir. Ülkemizde günümüzde zabitan olmak için genel olarak üniversite–yüksekokul mezunu olmak şartken, eskiden ilk ve ortaöğretim seviyesinde eğitimle bile ehliyet sahibi olduğu bilinmektedir. Son derece sınırlı olmakla birlikte, bu eğitim seviyelerinde zabitanlara rastlanmaktadır ki, doğal olarak bu kişilerin yaş ortalaması diğer personele nazaran oldukça yüksektir. Zabitan içinde yüksek lisans mezunu kişilere dahi rastlanması Türk denizciliği açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

3.1.2.8 Fiilen denizde çalışma durumu dağılımı

Bu çalışmada görüşlerine başvurulmuş çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının halihazırda denizde çalışma durumu bilgileri çizelge 3.10 ve şekil 3.18’de verilmiştir.

Çizelge 3.10 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının denizde çalışma durumları.

	Zabitan	Tayfa
Evet	190	41
Hayır	21	16
Karada Deniz Alakalı İş Yapıyorum	52	2



Şekil 3.18 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının denizde çalışma durumları.

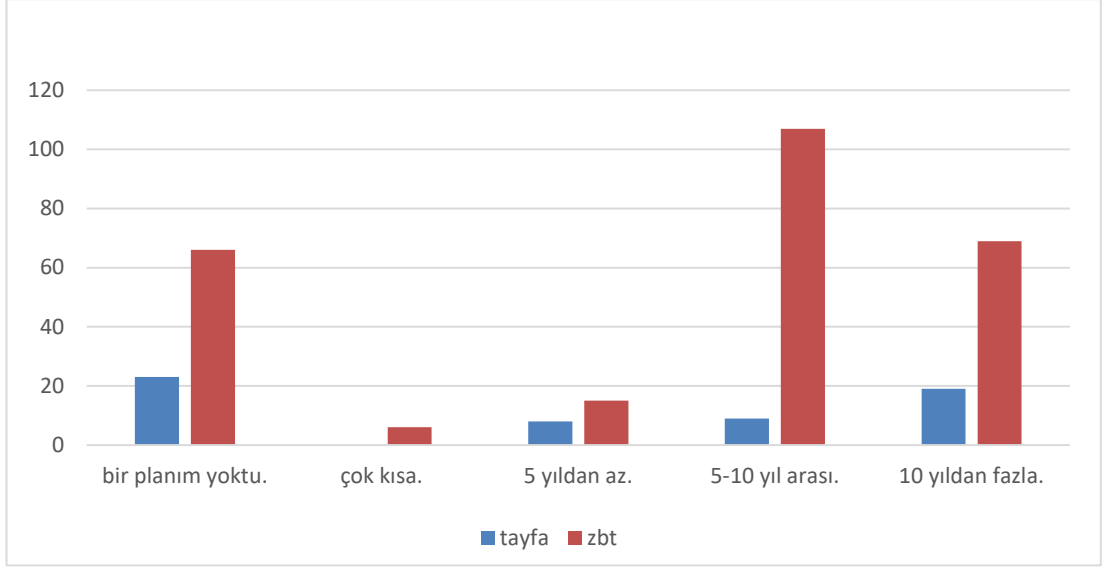
Bu bölümde gemi adamlarına, deniz hayatlarını aktif olarak devam ettirip ettirmedikleri sorulmuştur. Denizde çalışmayı sonlandırmış gemi adamlarının mevcudiyetine rastlansada çoğu katılımcının aktif olarak denizde çalıştığı görülmüştür. Ayrıca karada deniz işletmeciliği, deniz eğitim kurumu veya tersane ile alakalı işlerde çalışan toplam 54 denizci ankete katılımı sağlamıştır. Burada önemli nokta, çalışmaya katılan kişilerin tamamının gemi adamı cüzdanı ile denizde çalışma yeterliliğine sahip olmalarıdır. Çalışmanın kapsamı dolayısıyla denizci olmayan kimseden cevap alınmamış, şu anda denizde çalışmayan katılımcıların dahi deniz tecrübesi bulunan, denizde çalışabilecek kişiler olması sağlanmıştır.

3.1.2.9 Sektöre girişte planlanan çalışma süresi

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının, mesleğe başlarken ne kadar süre ile denizde kariyer yapmayı düşündüklerine dair yapılan analiz, Çizelge 3.11 ve Şekil 3.19’da verilmiştir.

Çizelge 3.11 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının kariyer planı.

	Tayfa	Zabitan
Bir planım yoktu.	23	66
Çok kısa.	0	6
5 yıldan az.	8	15
5-10 yıl arası.	9	107
10 yıldan fazla.	19	69



Şekil 3.19 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının kariyer planı.

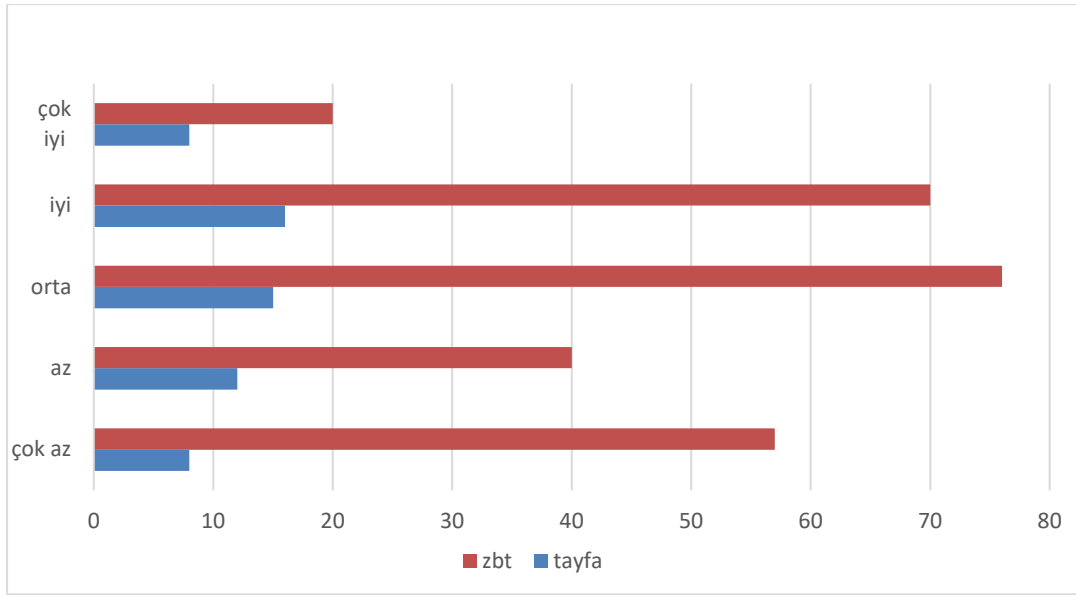
Bu bölümde gemi adamlarına mesleğe başlarken ne kadar süre ile çalışmayı düşündükleri sorulmuştur. Zabitan kısmında bile, bir planı olmayan çok sayıda kişi olması düşündürücüdür. Bu durum, zabitan için mesleğe yaklaşımda olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. Yine tayfa sınıfı için daha çok kısa vadeli planlama yapılırken, zabitan sınıfının çoğunlukla beş yıl ve uzun vadeli çalışmayı düşündükleri görülmektedir. Zabitler için bu durum, ehliyetini kaptan veya başmühendis olarak yükseltip, bu ehliyetlerle bir süre çalışmayı düşündüklerine gösterge olabilirken, tayfaların bu mesleği daha çok, kısa vadeli ve gelir geçer bir iş kolu olarak gördüğü düşünülebilir. Bu durum, personel tutma oranı olarak adlandırılan, gemi adamlarının mesleki devamlılığını sağlama ile alakalı olumsuz bir tutumdur (Thomas, 2004). Bu yaklaşımın Türk denizciliğinde geliştirilmesi faydalı olacaktır.

3.1.2.10 Denizciliğe adım atarken meslek hakkında bilgi seviyesi

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının işe başlarken sahip oldukları bilgi seviyeleri çizelge 3.12 ve şekil 3.20’de verilmiştir.

Çizelge 3.12 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının iş hayatına başlarken bilgi seviyeleri.

	Tayfa	Zabitan
Çok az	8	57
Az	12	40
Orta	15	76
İyi	16	70
Çok iyi	8	20



Şekil 3.20 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamlarının iş hayatına başlarken bilgi seviyeleri.

Zabitan sınıfı için, eğitim neticesinde ciddi bir bilgi edinimi beklenirken, “çok az” ve “az” seçeneğini tercih eden zabitelerin olması düşündürücüdür. Tayfa sınıfı için ise cevaplar daha normal bir dağılım sergilemektedir. Eğitim ve bilgi edinme sürecinin okullarla sınırlı olmayıp, medya ve toplumsal kültür gibi yollarla da bilgi edinilebileceği akıldan çıkarılmamalıdır (Dinwoodie, 2000). Mesleğe başlarken gemi adamlarımızı bilinçlendirmemiz, mesleğin gerekleri hakkında onları çok daha iyi aydınlatmamız faydalı sonuçlar doğurabilecektir. Modern denizcilik gerekleri yanı sıra, bu mesleğin kendi içinde bir kültürü, deniz örf ve adetleri olduğu unutulmamalı, her seviyeden denizcimiz bu bilgilerle azami ölçüde donatılmalıdır.

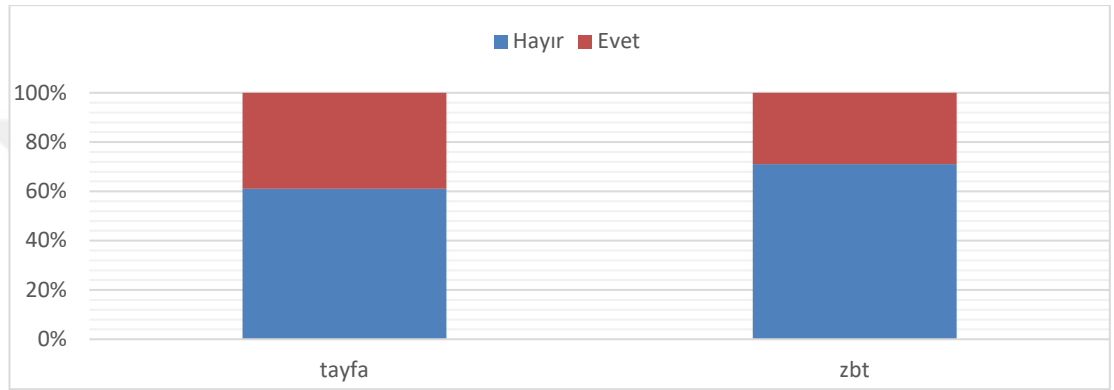
3.1.2.11 Ailede denizci geçmişi durumu

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının ailelerinde denizci bir birey olup olmadığına dair analiz, çizelge 3.13 ve şekil 3.21’de verilmiştir.

Çizelge 3.13 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için ailede denizci mevcudiyeti.

	Tayfa	Zabitan
Hayır	36	187
Evet	23	76

Denizcilik kültürünün aktarımı için ailesinde denizci olan bireylerin şanslı olduğu farz edilmiş, bu durumun denizcilerin kararlarında etkisi olacağı varsayılmıştır (Pallis & Ng, 2011). Ailesinde denizci olan bireyler doğal olarak denizciliğin şartları hakkında daha fazla bilgili olacaklardır. Bu durum, Türk denizcilik kültürü hakkında çıkarımlar yapabilmemize olanak sağlayacaktır. Ailesinde denizci olan ve olmayan bireylerin mesleğe yaklaşımları, çok-uluslu çalışma konusunda tercihleri ve beklentileri arasındaki olası farklılıklar incelemeye değer bulgular sunabilecektir. Bu soruya evet yanıtı veren tayfa oranının, zabitlerden yüksek olduğunu görülmektedir.



Şekil 3.21 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için ailede denizci mevcudiyeti.

3.1.2.12 Denizcilik kültürü ile temas durumu

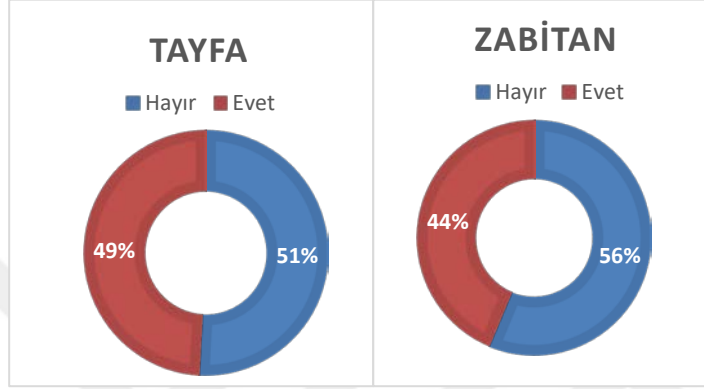
Görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının denizcilik kültürü ile yetişip yetişmediklerine dair analiz çizelge 3.14 ve şekil 3.22’de verilmiştir.

Çizelge 3.14 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için deniz kültürü ile yetişme durumu.

	Tayfa	Zabitan
Hayır	30	148
Evet	29	115

Bir önceki soru gibi bu soru da denizcilerimizin deniz kültürü ile olan irtibatlarını ortaya çıkartmak üzere sorulmuştur. Deniz kültürünü ile temas durumu, genel olarak çocuklukta yetişme durumu ile irtibatlandırılmış, evet-hayır yaklaşımı ile denizcilerimizin genel olarak denize kıyısı olan ve nüfus yapısı içinde denizcilikle uğraşan bireylerin nispeten yüksek bulunduğu beldelerde yetişip yetişmediği sorgulanmıştır. Anılan bölgelerde yetişen bireylerin, genel olarak denizciliğe ilgisinin

daha fazla olacağı, doğal olarak denizcilik hakkında daha fazla bilgiye sahip olacakları beklenmektedir (Dinwoodie, 2000). Bu durumun etkileri araştırılmaya değer görülmüştür. Bu oran tayfa ve zabitan için birbirine yakın olarak bulunmuş, deniz kültürü ile yetişmeyenlerin oranının daha az olması beklenirken, katılımcıların yaklaşık yarısından bu soru için hayır cevabı alınmıştır. Bu durum, Türk denizci profilinin yalnızca deniz kıyısı olan şehirlerle sınırlı kalmayıp, tüm yurda yayıldığına göstergesi olabilir.



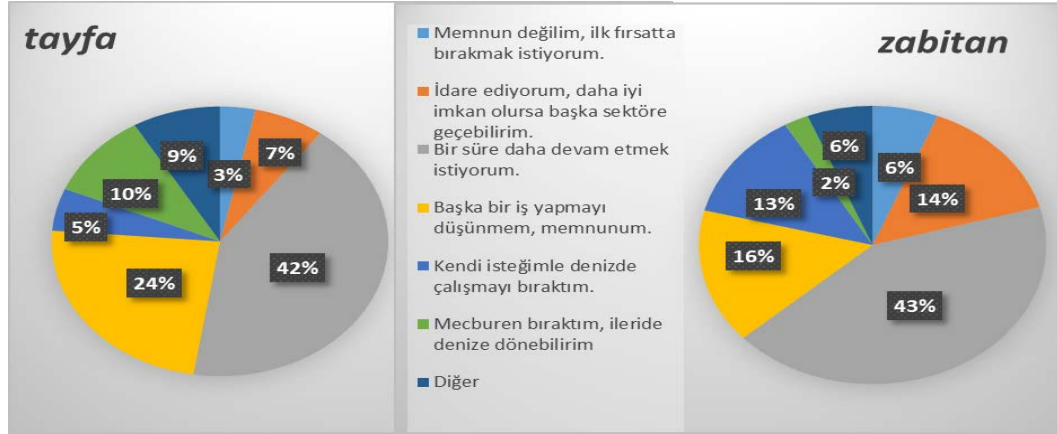
Şekil 3.22 : Çok-uluslu çalışma tecrübesi olan Türk gemi adamları için deniz kültürü ile yetişme durumu.

3.1.2.13 Denizde çalışma motivasyon durumu analizi.

Bu çalışmada görüşleri alınan çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamlarının, genel anlamda denizde çalışma motivasyon durumlarına dair bilgi, çizelge 3.15 ve şekil 3.23’de verilmiştir.

Çizelge 3.15 : Denizde çalışma konusunda genel motivasyon durumu.

	Tayfa	Zabitan
Memnun değilim, ilk fırsatta bırakmak istiyorum.	2	16
İdare ediyorum, daha iyi imkân olursa başka sektöre geçebilirim.	4	38
Bir süre daha devam etmek istiyorum.	25	112
Başka bir iş yapmayı düşünmem, memnunum.	14	41
Kendi isteğimle denizde çalışmayı bıraktım.	3	33
Mecburen bıraktım, ileride denize dönebilirim	6	6
Diğer	5	16



Şekil 3.23 : Denizde çalışma konusunda genel motivasyon durumu.

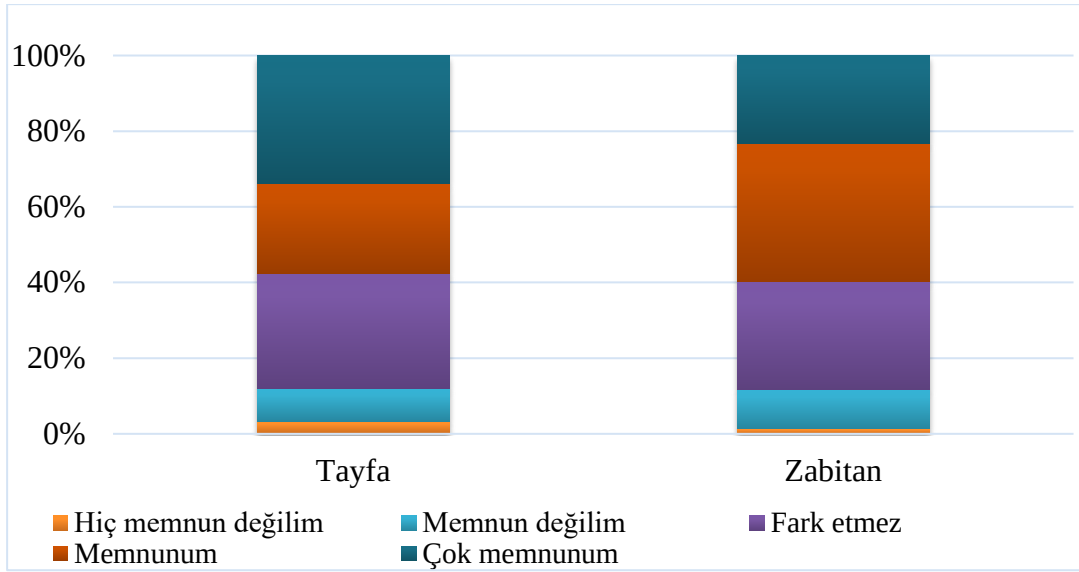
Bu bölümde gemi adamlarımızın, genel olarak denizde çalışma konusunda ne derece istekli olduğu sorgulanmaya çalışılmıştır. Seçenekleri geniş tutulan böyle bir soru için tayfa ve zabitanların yaklaşık aynı yüzde oranları ile cevaplar vermeleri ilginçtir. “Bir süre daha devam etmek istiyorum” cevabının diğer cevaplara göre oldukça yüksek oluşu, denizcilerimizin mesleki devamlılıkları ile alakalı kaygılara işaret edebilir. Doğası gereği zor bir sektör olan denizciliğin çalışanlar için cazip hale getirilmesi, sosyal hakların iyileştirilmesi ve hak edilen itibarın gösterilmesi sağlanmalıdır. “Memnun değilim” diyen denizci oranının nispeten az çıkması sevindirici olsa da, “başka bir iş yapmayı düşünmem” diyen denizcilerin oranı da çok yüksek değildir. Türk denizcileri konu alan diğer bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür (Cömert, 2008).

3.1.2.14 Genel olarak çok uluslu personelle çalışma yatkınlığı

Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamlarından alınan bilgiye göre; çok-uluslu çalışmaya genel yaklaşım durumu, çizelge 3.16 ve şekil 3.24’de verilmiştir.

Çizelge 3.16 : Çok-uluslu çalışma yatkınlık durumu.

	Tayfa	Zabitan
Hiç memnun değilim	2	4
Memnun değilim	5	27
Fark etmez	18	75
Memnunum	14	96
Çok memnunum	20	61



Şekil 3.24 : Çok uluslu personelle çalışmaya yaklaşımınız.

Genel hatları ile gemi adamlarımızın çok-uluslu çalışmaya bakışları bu soru ile yansıtılmaya çalışılmıştır. Zabitan ve tayfa olarak her iki sınıf gemi adamının bu soruya oran olarak birbirine yakın cevaplar verdikleri görülmüştür. Her iki sınıf içinde, “memnunum” ve “çok memnunum” cevabı verenleri toplamı yaklaşık %60 olmuştur. Çok-uluslu çalışma günümüz modern denizciliğinin gereklerinden biri olarak gemi adamlarımızca iyi anlaşılmalı, denizcilerimiz bu şartlara hazır ve bilinçli olarak donatılmalıdır. Genel yaklaşım ve motivasyon olarak çok-uluslu çalışmaya sıcak baktığı görülen denizcilerimiz için, bu çalışmada farklı boyutları olan analiz ve değerlendirmeler gerçekleştirilecektir.

3.1.3 Genel hatlarıyla denizciliğin olumlu ve olumsuz yanları

Bu bölümde de çok-uluslu çalışma tecrübesi olan 322 gemi adamının görüşlerine başvurulmuş, onlardan alınan cevaplar değerlendirilmiştir. Bu bölümdeki sorular doğrudan çok-uluslu çalışma ile ilgili olmayıp; Genel hatları ile mesleği seçme sebepleri, denizde çalışma motivasyonu ve denizcileri meslekten soğutan, deniz hayatını sonlandırmalarına neden olan durumların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Sorular arasında, çok-uluslu çalışma sorularına paralel sorular da bulunmaktadır. Örneğin, bu bölümün ilk sorusu olan “yüksek gelir” kriteri, çok-uluslu çalışmayla ilgili bölümde, “çok uluslu personelle çalışırken daha iyi gelir elde ederim/ettim” biçiminde gemi adamlarına sorulmuş, genel anlamıyla para kazanmanın denizde çalışma motivasyonu açısından önemi bulunmaya çalışılmıştır. Aynı yaklaşımla, denizde

çalışmayı güçleştiren faktörlerin tespit edilmesi için de gemi adamlarına sorular sorulmuştur. Sonuç olarak elde edilen verilerle ilgili kısa yorumlar yapılmıştır. Bu bölüm değerlendirmeleri gelecek çalışmalar için birer kaynak ve çok-uluslu çalışma sonuçlarının yorumlanmasında yardımcı olabilir. Kriterler, genel olarak literatür incelemesi ile bulunmuş, gemi adamları ve denizcilik öğrencilerinin görüşleri ile de desteklenmiştir.

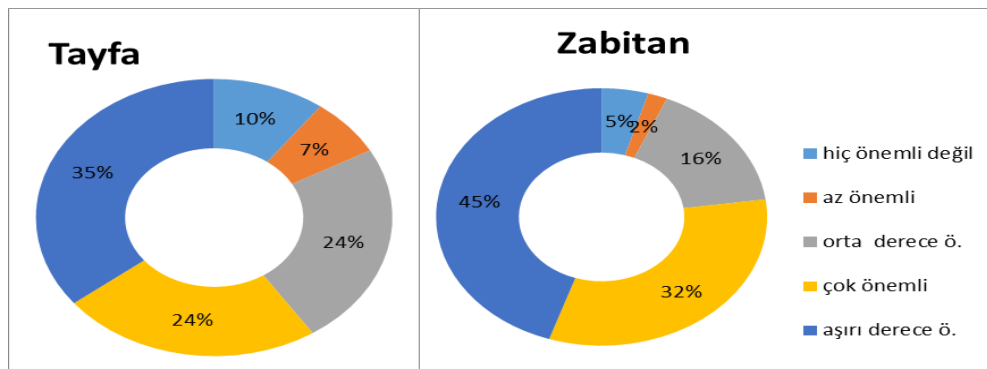
Kriterler, ankette sorulduğu düzen ile sıralanmış olup, bunlardan elde edilen veriler ve yorumlar da hemen altında paylaşılmıştır. Her bir veri seti için kısa yorumlarda bulunulmuştur ve sorular, önceki bölümde olduğu gibi beşli likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Denizde çalışma motivasyonu üzerine, denizde çalışmanın olumlu yönleri üzerine sorulan sorular ve alınan cevaplar şöyle sıralanmıştır:

3.1.3.1 Yüksek gelir durumu

Bu çalışmada görüşleri alınan, çok-uluslu tecrübeye sahip Türk gemi adamları için denizde çalışırken yüksek gelir etme önem durumu analizi çizelge 3.17 ve şekil 3.25’de verilmiştir.

Çizelge 3.17 : Yüksek gelir elde etme önem derecesi analizi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	6	12
Az önemli.	4	5
Orta derece önemli.	14	43
Çok önemli.	14	85
Aşırı derecede önemli.	21	118



Şekil 3.25 : Yüksek gelir elde etme önem derecesi analizi.

Görüldüğü üzere, her iki sınıf gemi adamı için de, denizde çalışmak istemenin ana sebeplerinden birisi iyi gelir elde etmektir. Özgürlüğü kısıtlayıcı, pek çok çevresel

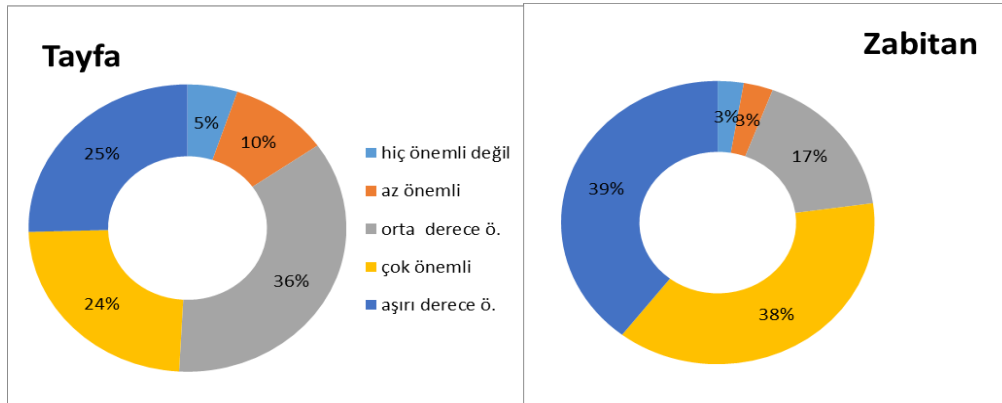
zorluğa gebe böyle bir meslek için çok kazanma beklentisi çok normal görülmelidir (Fei & Lu, 2015). Bununla birlikte, zabıtlar için bu oranın tayfalara nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. Zabıtların, tayfalara nispeten daha yüksek maaşlarla çalışmasının yanı sıra, eğitim ve hazırlık durumlarının getirdiği bilinçle, meslek seçiminde tayfa sınıfından daha bilinçli ve özgür olduklarını söylemek abartılı olmayacaktır. Zabıtların, maddi unsurları ön planda tutup, ehliyetleri dolayısıyla Türkiye şartlarında iyi para kazandıklarını göz önünde bulundurarak bu mesleğe yönelmiş olabilecekleri düşünülebilir. Tayfalar içinse, gelirler genel hatlarıyla daha düşük olduğu için, onların meslek tercih şartlarını etkileyen şartların farklı olduğu akla yatkın gelmektedir. Denizciliğin, pek çok iş kolundan farklı bir doğası olduğu, dolayısıyla denizcilerin mesleki tercihlerini etkileyen çok farklı unsurlar olabileceği akıldan çıkarılmamalıdır (Mitroussi & Notteboom, 2015).

3.1.3.2 İş garantisi/rahat iş bulma

Çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamları için denizde çalışırken rahat iş bulabilme durumunun önemi hakkında analiz, çizelge 3.18 ve şekil 3.26’da verilmiştir.

Çizelge 3.18 : İş garantisi/rahat iş bulma faktörünün önemli bulunma analizi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	3	7
Az önemli.	6	8
Orta derece önemli.	21	45
Çok önemli.	14	99
Aşırı derecede önemli.	15	104



Şekil 3.26 : İş garantisi/rahat iş bulma faktörünün önemli bulunma analizi.

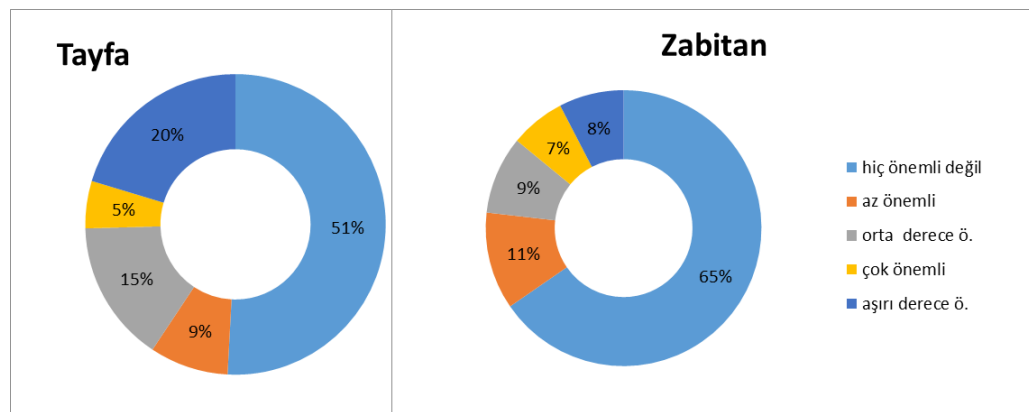
Kolay iş bulma beklentisi, Türkiye gibi işsizliğin yüksek olduğu ülkeler için çok önemli bir mesleki motivasyon olarak görülebilir. Durum son yıllarda tersine dönmeye başlamış olsada, Türk denizcilik sektörü yakın bir süreye kadar personel sıkıntısı çekmiş, dolayısı ile denizciler bu mesleği iş garantili bir alan olarak görmüşlerdir. Rahat iş bulma ve iş garantisi faktörünün, Dünya denizcileri için de önemli görüldüğü gözlemlenmektedir (Mitroussi & Notteboom, 2015; Thai ve diğ, 2013). Tıpkı gelir durumunda olduğu gibi zabitan için bu unsurun tayfaya nispeten daha önemli bulunduğu görülmüştür. Tayfa için iş garantisi genellikle orta derecede önemli bulunurken, zabitelerin neredeyse % 40'ı bu kriter için aşırı önemli seçeneğini işaretlemişlerdir. Zabitan için iş garantisinin daha önemli görülmesi, tayfalara nispeten uzun bir eğitim ve yatırım sonrası mesleğe atılma durumu ile açıklanabilir.

3.1.3.3 Ailevi miras durumu

Çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamları için, mesleğin ailevi miras/gelenek olarak görülmesi hakkında analiz, çizelge 3.19 ve şekil 3.27'de verilmiştir.

Çizelge 3.19 : Ailevi miras durumunun denizciler için önem durumu analizi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	30	172
Az önemli.	5	30
Orta derece önemli.	9	24
Çok önemli.	3	17
Aşırı derecede önemli.	12	20



Şekil 3.27 : Ailevi miras durumunun denizciler için önem durumu analizi.

Denizciler için, ailelerinden ve yakın akrabalarından baba, kardeş veya amca gibi kişilerin denizci oluşu, bu kişilerin denizcilik mesleğine olumlu ya da olumsuz algı

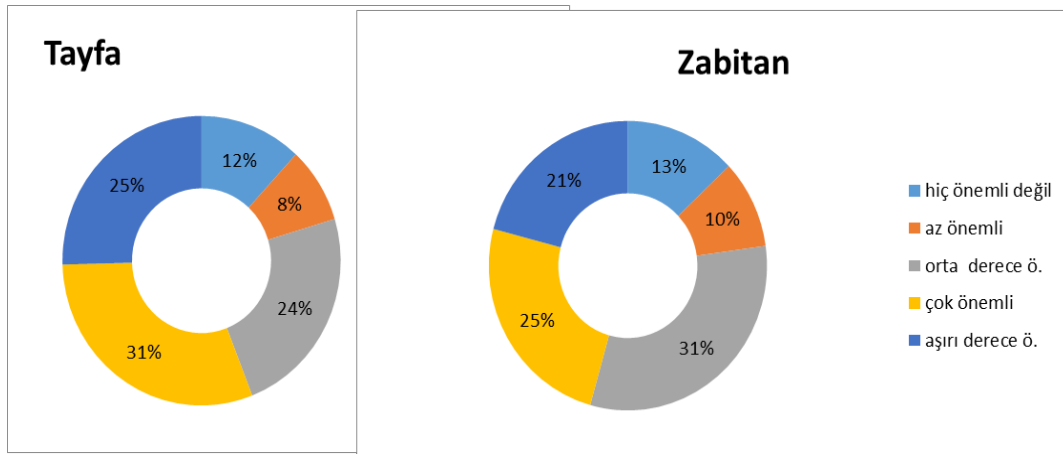
geliştirmelerine etki edebilir (Lu ve diğ, 2018; Pallis & Ng, 2011). Bu kişiler, mesleğin sosyal hayatları üzerinde oluşturduğu koşullardan doğal olarak etkilenecek, bu durum onların mesleğe bakış açılarını şekillendirebilecektir. Bazı denizciler için denizciliğin “ata mesleği” olarak görüldüğü bildirilmiş, hatta bazı Türk denizcileri baba veya dedelerinin eskiden armatör olduğunu, bunun kariyer kararlarını etkilediğini bildirmişlerdir. Zabitan ve tayfa olarak her iki grup da, maddi olmayan bu unsur için yarıdan fazla oranında “hiç önemli değil” görüşü bildirmiş, buna karşın tayfa sınıfı gemi adamlarının bu kriteri zabitanlardan daha önemli bulduğu anlaşılmıştır.

3.1.3.4 En iyi seçeneğim buydu

Çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamları için, denizde çalışmayı tercih etmede; en iyi seçeneğim buydu cevabının önem durumu analizi, çizelge 3.20 ve şekil 3.28’de verilmiştir.

Çizelge 3.20 : En iyi seçenek olarak denizde çalışma tercihi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	7	34
Az önemli.	5	26
Orta derece önemli.	14	83
Çok önemli.	18	65
Aşırı derecede önemli.	15	55



Şekil 3.28 : En iyi seçenek olarak denizde çalışma tercihi.

Hangi iş kolu olursa olsun, insanların mesleki tercihleri her zaman çok bilinçli ve istekler doğrultusunda gerçekleşmemektedir. İnsanlar, bazen ulaşabildikleri en iyi seçenek olarak gördükleri için meslek tercihi yapabilmektedirler ki bu durum dünya

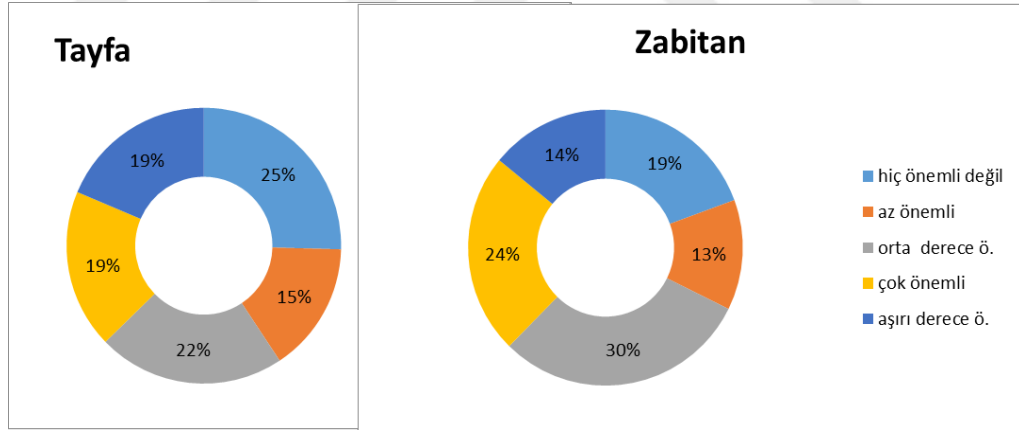
denizcileri içinde geçerlidir (Fei & Lu, 2015). Gerek tayfa ve gerekse zabitan sınıfında bu olgu, Türk gemi adamları içinde geçerli olabilmektedir. Eğitim durumu nispeten düşük olan tayfalar için bu durumun daha yüksek olması beklentiler dâhilindedir. Zabıtlar arasında da bu durumunun yaygın oluşu, Türk eğitim ve yükseköğrenim sınav sistemi ile ilişkilendirilebilir.

3.1.3.5 Gezme/dünyayı görme motivasyonu

Çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamları için, denizde çalışmayı tercih etme konusunda gezip Dünya'yı görebilme kriterinin önem durumu analizi, çizelge 3.21 ve şekil 3.29'da verilmiştir.

Çizelge 3.21 : Gezme/dünyayı görmenin önem durumu.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	15	51
Az önemli.	9	34
Orta derece önemli.	13	79
Çok önemli.	11	62
Aşırı derecede önemli.	11	37



Şekil 3.29 : Gezme/dünyayı görmenin önem durumu.

Meslek tercihinde maddi olmayan unsurlar arasında sayılan bu kriterin genel itibarı ile Türk gemi adamları için fazla önemli bulunmadığı tespit edilmiştir. Her iki grup için de dağılımlar birbirine yakın olmakla birlikte, tayfalar için dağılımın nispeten daha normal olduğu anlaşılmaktadır. Doğası itibarıyla Dünya'yı görmek ve farklı kültürlerle tanışma şansı bulan gemi adamları için bu kriterin yüksek önemde görülmesi beklentiler dâhilindedir (Fei & Lu, 2015; Guo ve diğ, 2006; Thai ve diğ, 2013). Bu kriterin tercih nedenleri arasında yüksek önemde çıkmaması, Türk gemi

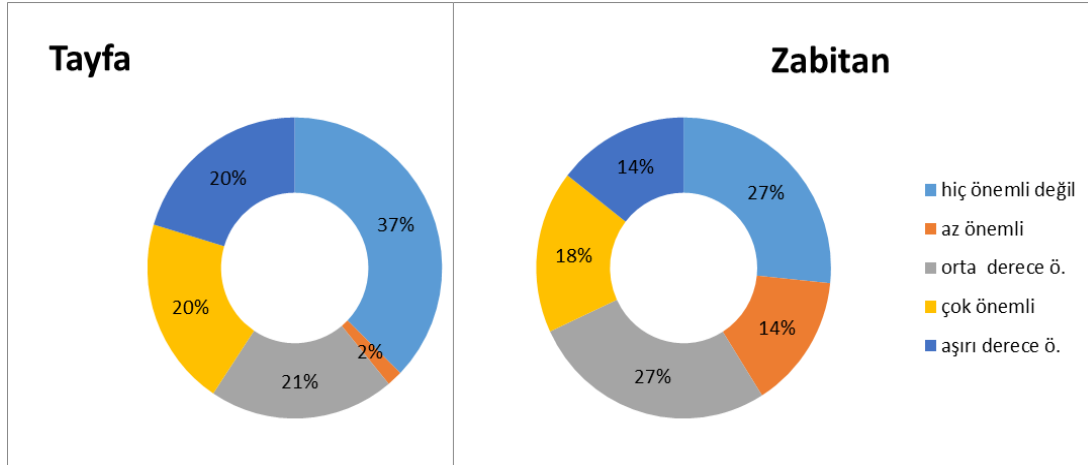
adamları için genel olarak maddi kriterlerin maddi olmayan kriterlere nispeten daha önemli görülmesi ile açıklanabilir. Bu duruma, bir başka mantıklı açıklama ise gemilerin liman uğrak sürelerinin çok sınırlı kalıp, gemi adamlarının limanlarda dışarı çıkma şanslarının iyice azalması olabilir. Binlerce konteynır, yada yüzbinlerce ton dökme yük taşıyan devasa gemilerin Dünya'nın ciddi limanlarında yaklaşık 24 saat kadar kaldıklarında, üstelik bu süre içinde birçok farklı operasyonun gerçekleştirildiği bilinmektedir. Bu durum, denizcilerin limanda serbestçe dolaşabilme özgürlüklerine darbe vurmaktadır.

3.1.3.6 Açık havada çalışma motivasyonu

Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamları için açık havada çalışabilme kriterinin önem durumu, çizelge 3.22 ve şekil 3.30'da verilmiştir.

Çizelge 3.22 : Açık havada çalışma kriterinin önem durumu analizi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	22	70
Az önemli.	1	38
Orta derece önemli.	12	71
Çok önemli.	12	46
Aşırı derecede önemli.	12	38



Şekil 3.30 : Açık havada çalışma kriterinin önem durumu analizi.

Ofis ortamında, masa başı iş olarak nitelenebilecek pek çok mesleğin yanında denizcilik, gemide çalışma bağlamında açık havada icra edilen bir iş koludur. Mesleğin maceracı yapısı ve farklı hayat tarzına Guo ve diğ, (2006), hatta özgürlükçü yanlarına vurguda bulunan açık havada çalışma, deniz hayatı için büyük ölçüde geçerlidir (Thai

ve diğ, 2013). Özellikle güverte bölümü çalışanları için açık hava ortamında, büyük oranda kılık kıyafet serbestisi içinde bir çalışma ortamı olduğu söylenebilir. Bu durum, mesleğin tehlikeli çalışma şartları ile de yakından ilgilidir. Bu unsurun mesleğin cazip yanlarından olduğunu bildiren denizcilerin yanısıra, böyle ortamlarda çalışmanın zorluğu ve tehlikesi ile ilgili de çok sayıda görüş alınmıştır. İki grup içinde, en çok “hiç önemli değil” seçeneğinin işaretlenmiş olması mesleğin zorluklarına işaret edebilir. Bununla birlikte bu ölçüt kimi denizciler açısından mesleğin olumlu yanlarından sayılabilir.

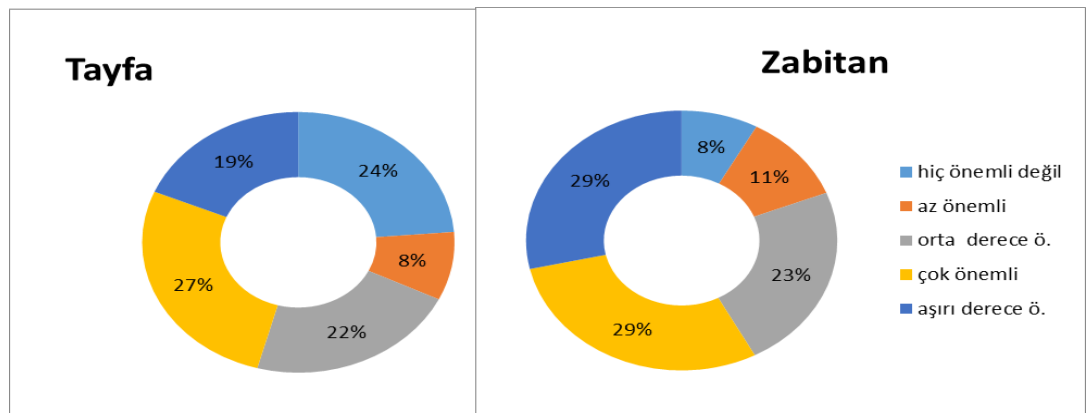
Denizciliğin zorlu bir iş kolu olduğu ve iş kazası riskleri barındırmasının yanı sıra, farklı meşakkatli yanları da bulunmaktadır. Bu unsurlar ile ilgili olarak gemi adamlarına aşağıda belirtilen faktörlerle ilgili sorular sorulmuş, tıpkı yukarıdaki sorularda olduğu gibi likert ölçeği ile cevaplar alınıp analizler gerçekleştirilmiştir. Bu sorular aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

3.1.3.7 Farklı ve düzensiz hayat tarzı

Çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamları için denizde çalışırken farklı ve genelde düzensiz bir hayat yaşama durumunun önemi, çizelge 3.23 ve şekil 3.31’de verilmiştir.

Çizelge 3.23 : Farklı hayat tarzı için önem durumu analizi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	14	21
Az önemli.	5	29
Orta derece önemli.	13	61
Çok önemli.	16	77
Aşırı derecede önemli.	11	75



Şekil 3.31 : Farklı hayat tarzı için önem durumu analizi.

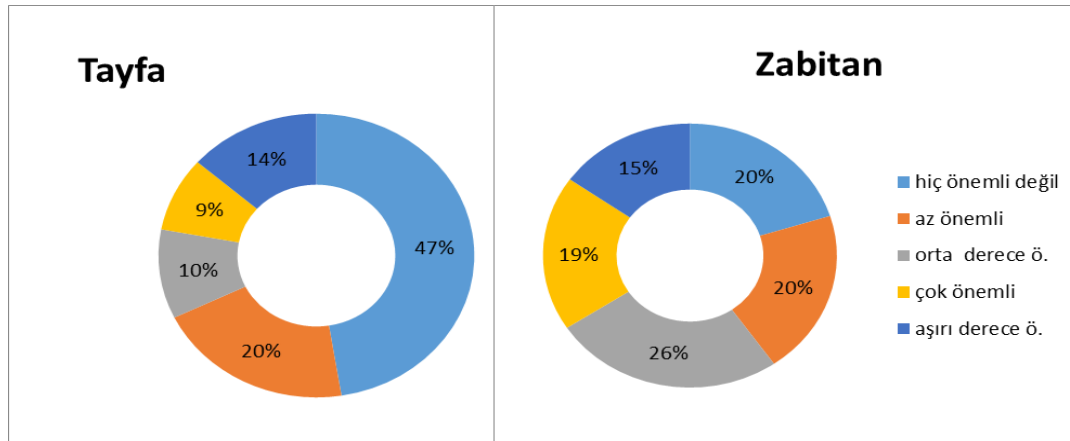
Amacı dünya limanları arasında navlun taşımak olan gemilerin yoğun hareketliliği, denizcilik mesleğinin kendine has doğası Guo ve diğ, (2006), ve aşırı iş yükü gibi etkenlerin ortaya çıkardığı Sanquist ve diğ, (1997) düzensiz hayat tarzı gemi adamları için ciddi bir zorluk olarak görülebilir (Cömert, 2008). Bu durum, her iki grup gemi adamının verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır. Bu zorluğun zabitan sınıfı için daha çok hissedildiğini söylemek de mümkündür. 24 saat esasına göre çalışan gemiler ve çoğu dünya limanının kesintisiz, yoğun çalışma temposu sonucu oluşan bu durumunun değişmesi olanaksız olduğundan, denizcilerin kendilerini bu duruma göre hazırlamaları gerekmektedir. Bu durum gemi adamları için ciddi bir psikolojik hazırlık gerektirebilir.

3.1.3.8 Gemi hayatı ve yalnızlık sorunu

Çok-uluslu tecrübesi olan Türk gemi adamları için, denizde çalışırken yalnız kalmanın önemi hakkında analiz, çizelge 3.24 ve şekil 3.32’de verilmiştir.

Çizelge 3.24 : Gemide yalnızlık sorunu için önem durumu analizi.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	28	53
Az önemli.	12	53
Orta derece önemli.	6	67
Çok önemli.	5	50
Aşırı derecede önemli.	8	40



Şekil 3.32 : Gemide yalnızlık sorunu için önem durumu analizi.

Son derece kısıtlı bir sosyal çevre içerisinde, anne-babası ve ailesinden uzak bir şekilde kontrat süresini tamamlamak durumunda olan gemi adamları için gemide yalnızlık ciddi bir sorun olarak görülebilir (Thomas ve Sampson & Zhao, 2003). Bu durumun

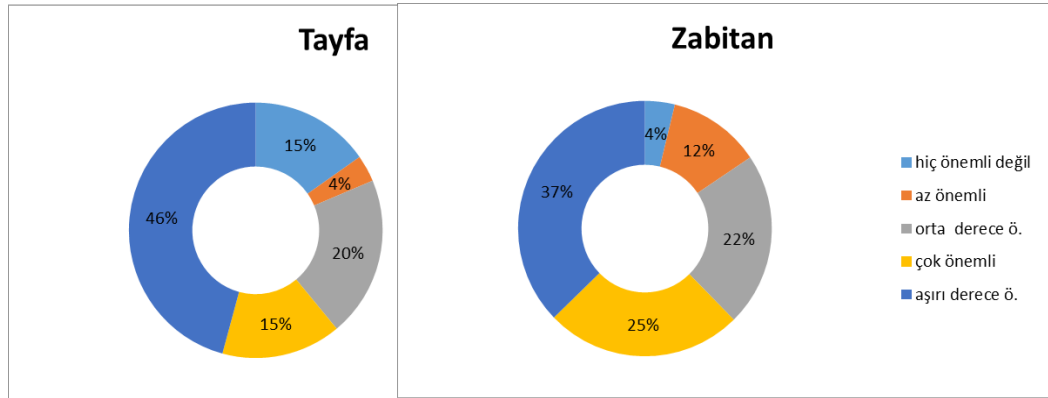
denizcilerin psikolojik sağığı üzerinde olumsuz etkileri olduğı literatürde bildirilmiştir (Agterberg & Passchier, 1998). Bu durumun Türk gemi adamları için de geçerli olduğı ve tayfa-zabitan sınıfları arasında değışkenlik gösterdiği gözlenmiştir. Yalnızlık ve uyum sorunu zabitan için eşit bir dağılımla, nerdeyse tüm önem dereceleri için eşit olarak dağılım gösterirken, tayfaların nerdeyse yarısının bu sorun için en düşük önem derecesini işaretlemesi ilgi çekicidir. Gemi hayatı için düzeltilmesi zor görülen bu sorunu kabullenişle alakalı kişisel, kültürel ve muhtemel farklı faktörlerin ortaya çıkardığı bu durum, ileriki çalışmaların konusu olabilir.

3.1.3.9 Mesleki kaza-can emniyeti riskleri

Denizde çalışma her yönü ile tehlikeli bir iş koludur. Deniz hayatının zorlukları için çok-uluslu tecrübesi olan gemi adamlarımızın bildiğı önem durumları, çizelge 3.25 ve şekil 3.33’de verilmiştir.

Çizelge 3.25 : Mesleki kaza-can emniyeti riskleri önem durumu.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	9	10
Az önemli.	2	31
Orta derece önemli.	12	58
Çok önemli.	9	66
Aşırı derecede önemli.	27	98



Şekil 3.33 : Mesleki kaza-can emniyeti riskleri önem durumu.

Çatma, oturma, yangın gibi gemi bütününe ilgilendiren durumların yanı sıra, gemi içinde yaşanan iş kazaları ile ilgili araştırmalar denizcilik literatürünün önemli bir kısmını oluştururlar (Chauvin ve diğ, 2013; Hansen & Pedersen, 1996; Uğurlu, Kum & Aydoğdu, 2017). Gemi içi günlük bakım-tutum çalışmaları ve yaşama-kalkma

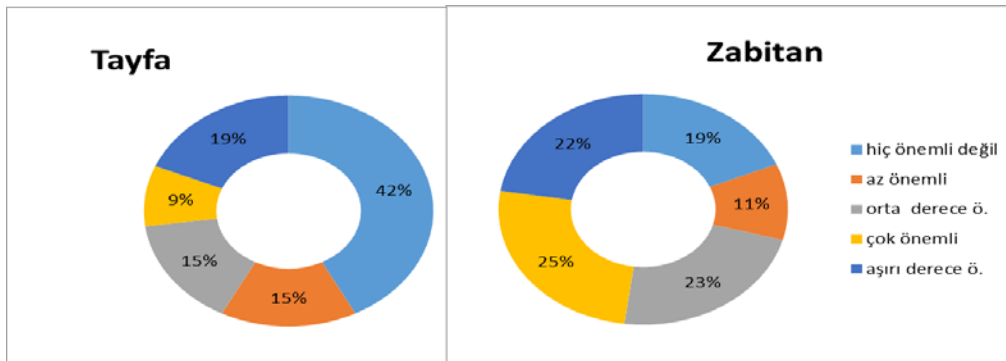
manevraları gibi temel gemicilik aktivitelerinin yanı sıra, taşınan yükün yapısıyla irtibatlı olarak gemi adamları sürekli can emniyeti riskleri ile karşı karşıyadırlar. Bu durum denizcileri meslekten soğutan faktörlerden biri olarak ciddi önem arz etmektedir (Fei & Lu, 2015). Türk denizcileri için tayfa-zabitan gruplar bazında yapılan inceleme durumunun ciddiyetini ortaya koymaktadır. Her iki grup için, bu soruya aşırı derecede önemli ve çok önemli cevabı verenlerin toplamı yaklaşık % 60 olmuştur. Bu tutum, denizlerde karşılaşılabilecek risklere karşı bilinçli olmaya işaret edebilirken, gemi adamlarımız özelinde tayfa sınıfı için iş güvenliği konusunda ciddi şikâyetler alındığının altı çizilmelidir.

3.1.3.10 Fiziksel zorluklar

Çok-uluslu çalışmış Türk gemi adamları için denizde çalışırken karşılaşılabilecek her türlü fiziksel zorlukların (ağır hava durumu, aşırı sıcak-soğuk iklimler) önem durumu analizi, çizelge 3.26 ve şekil 3.34’de verilmiştir.

Çizelge 3.26 : Fiziksel zorluklar önem durumu.

	Tayfa	Zabitan
Hiç önemli değil.	25	49
Az önemli.	9	28
Orta derece önemli.	9	60
Çok önemli.	5	67
Aşırı derecede önemli.	11	59



Şekil 3.34 : Fiziksel zorluklar önem durumu.

İş kazası gibi kötü olasılıkların yanında gemi adamları, zorlu fiziksel koşullara da maruz kalırlar. Çağrı limanlarının aşırı iklim koşullarının denizciliğin ofis dışı çalışma şartları ile birleşmesi, seyir esnasında yaşanabilen olumsuz hava koşulları hatta Afrika ve Ekvatorial enlem limanlarının sarıhumma gibi kendine özgü hastalıkları başlı başına gemi adamları için ciddi birer sorun olabilir (Cömert, 2008). Tayfa sınıfı gemi

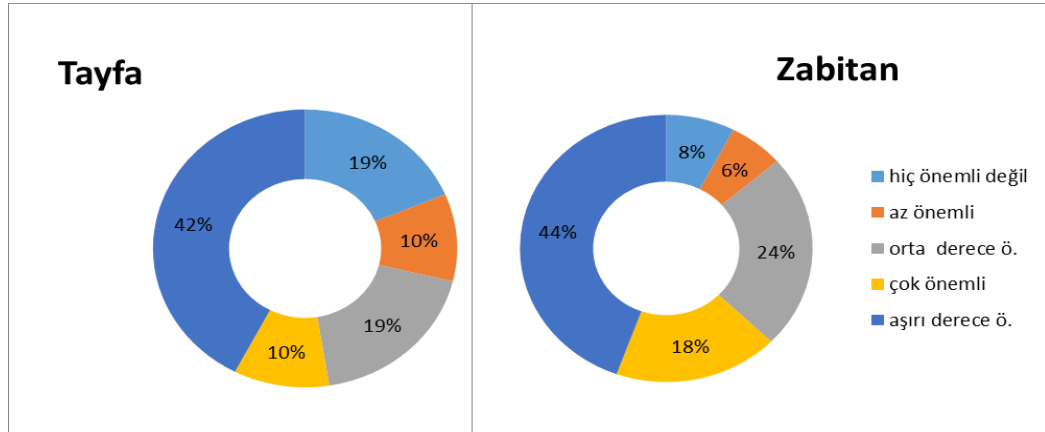
adamları bu kritere genelde düşük önem atfederken, zabitlerin bu durumu daha ehemmiyetli buldukları görülmektedir. Lisans mezunu olarak, gemi dışında da çalışma imkânı bulabilen ve genelde mesleği erken terk ettikleri konusunda eleştirilere maruz kalan zabıter için ise bu durum daha anlaşılır olabilmektedir. Tayfa sınıfı gemi adamları zorlu çalışma şartları ve iş kazası risklerini daha kolay kabullenebilirken, zabıtan sınıfı belki de eğitim durumlarının kendilerine kazandırdığı bilinç sayesinde konu hakkında daha seçici olabilmektedirler.

3.1.3.11 Sosyal güvence eksikliği

Çok-uluslu çalışan Türk gemi adamları, yabancı bayraklı gemilerde sosyal güvenceden mahrum şekilde çalışmaktadırlar. Bu durumun önem analizi, çizelge 3.27 ve şekil 3.35’de verilmiştir.

Çizelge 3.27 : Sosyal güvence eksikliği önem durumu.

	Tayfa	Zabıtan
Hiç önemli değil.	11	20
Az önemli.	6	16
Orta derece önemli.	11	62
Çok önemli.	6	48
Aşırı derecede önemli.	25	117



Şekil 3.35 : Sosyal güvence eksikliği önem durumu.

Yukarıda sıralanan mesleğin tüm olumsuz yanlarını dolaylı olarak ilgilendiren sosyal güvence durumu gemi adamları için gayet önemli görülmüş, gerek bu çalışma için görüşleri alınan Türk gemi adamları gerekse literatürden araştırmalar konunun önemine parmak basmışlardır (Cömert, 2008). Gemide çalışma ile sosyal güvence eksikliği arasında doğrudan bir bağlantı yok ise de, günümüzde gittikçe artan kolay

bayrak uygulamaları denizcilerin sosyal güvenlik haklarını büyük oranda azaltmakta, özellikle yabancı bayrak altında çalışan Türk denizciler sosyal güvenlik hakları konusunda ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar. Tayfa ve zabitan olarak tüm gemi adamlarımızın neredeyse yarısı bu durum için “aşırı önemli” seçeneğini işaretlemiş, sosyal güvence eksikliğini ciddi bir sorun olarak gördüklerini bildirmişlerdir. Denizcilikten daha az riskli olmasına rağmen yıpranma payı gibi sosyal haklara sahip pek çok iş kolunun yanında Türk denizcileri için bu hak kanunla kaldırılmıştır (Resmi Gazete, 2006). Sorun yalnız yıpranma hakkına indirgenmeyecek kadar büyüktür, zira önemli bir bölümü kolay bayrak çeken Türk gemilerinde çalışan gemi adamlarımız da hiçbir sosyal güvenceye sahip olamamaktadır (İMEAK DTO, 2015).

3.2 Çok-uluslu Çalışma Ana Kriterleri İçin Ortalamaların Karşılaştırılması

Bu bölümde, tezin araştırma konusu olan çok-uluslu çalışma için önem taşıyan kriterlerin, farklı gruplar arasında istatistiki olarak karşılaştırılması ve incelenmesi gerçekleştirilecektir. Bunun için, öncelikle araştırma sahasının sınırlandırılması önemlidir zira bilgi toplama safhasında, önemli rakamlara ulaşan katılımcılardan birbirinden farklı ve detaylı bilgiler derlenmiştir. Bu çok sayıdaki bilginin tamamı için; Zabitan-tayfa, kadın-erkek gibi doğal gruplar arasında karşılaştırma bile tezin sınırlarını zorlayacak ve konu bütünlüğünün dağılmasına yol açacaktır. Bu bakımdan, yalnızca çalışmanın ana konusu olan çok-uluslu çalışma ortamı için önem taşıyan kriterlerin belirli araştırma grupları için karşılaştırılması ve bu karşılaştırmalara dair yorumlara yer verilecektir.

Çalışma için önem arz eden uyum ve tatmin değişkenlerinin; Cinsiyet (kadın/erkek), ehliyet durumu (zabitan/tayfa), medeni hal (evli/bekâr), ailede denizci varlığı (evet/hayır) ve deniz kültürü ile yetişme (evet/hayır) durumlarına göre karşılaştırmaları yapılmıştır. Böylece bu değişkenlerin çok-kültürlü çalışma üzerinde etkisi olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla aşağıda belirtilen hipotezler sınanmıştır:

- 1) H₁: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya UYUM düzeyleri cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 2) H₂: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışma TATMİN düzeyleri cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık göstermektedir.

- 3) H₃: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya UYUM düzeyleri ehliyet durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 4) H₄: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışma TATMİN düzeyleri ehliyet durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 5) H₅: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya UYUM düzeyleri medeni hale göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 6) H₆: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışma TATMİN düzeyleri medeni hale göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 7) H₇: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya UYUM düzeyleri ailelerinde denizci olması durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 8) H₈: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışma TATMİN düzeyleri ailelerinde denizci olması durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 9) H₉: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya UYUM düzeyleri deniz kültürüyle yetişme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- 10) H₁₀: Gemi adamlarının çok-uluslu çalışma TATMİN düzeyleri deniz kültürüyle yetişme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığının tespiti için farklı yöntemler mevcuttur. Bunların sıklıkla kullanılanlarından biri t-test olup literatürde sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Lu et al., 2018; Pang & Lu, 2018). Bu çalışmada gerçekleştirilmesi planlanan ikili karşılaştırmalar için t-testlerden yararlanılması düşünülmüş, fakat bağımlı değişkenler uyum ve tatmin değerleri için normalite problem olduğu gözlemlenmiştir. Değişkenler için yapılan normalite kontrolü, çizelge 3.28’de gösterilmiştir.

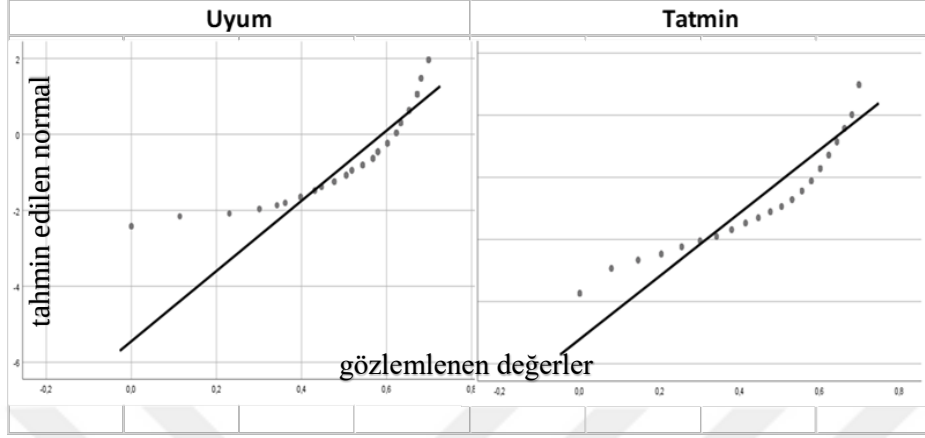
Çizelge 3.28 : Normalite testleri.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
ÇUP Uyum	0,161	322	0	0,889	322	0
ÇUP Tatmin	0,148	322	0	0,905	322	0

a. Lilliefors Significance Correction

Bu iki bağımlı değişken için skewness ve Kurtosis değerleri kontrol edilmiş, her iki değer de sorunlu olduğu gözlenmiştir. Bu aşamada, normalite sorununu aşmak için sıklıkla uygulanan dönüşüm metotları uygulanmış, her iki değer için de, dönüşüm sonucun da tam olarak normallik sağlanmadığı görülmüştür. Uyum ve tatmin değerleri

için logaritmik dönüşüm sonucunda elde edilen normallikten sapma durumları şekil 3.36’da verilmiştir. Bununla birlikte, tatmin değeri için normallikten sapmanın daha az olduğu dikkatlerden kaçmamaktadır.



Şekil 3.36 : Logaritmik dönüşüm sonrası normalden sapma; uyum ve tatmin.

Bu durumda, yapılacak karşılaştırmalar için non-parametrik sınamalardan Mann-Whitney U-testi tercih edilmiş ve sonuçlar buna göre verilmiştir. U-testler literatürde sıklıkla tercih edilen yöntemlerdendir (Arli, 2013; John ve Brooks & Schriever, 2017; Simon & Dörner, 2014; Taylor ve diğ., 2014). Denizcilikte de kullanıldığı görülen U-testler medyan değerleri kullanarak değerlendirmede bulunur (Karataş-Çetin, 2014). U-test sonuçları tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

3.2.1 Uyum ve tatmin kriterlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Temel demografik özelliklerden olan cinsiyet unsuru, önemli bir belirleyici olarak Türk denizcilerinin uyum ve tatmin değerleri üzerinde farklılık meydana getirebilir. Bu durum çizelge 3.29’da incelenmiştir.

Çizelge 3.29 : Kadın/erkek denizciler arasında uyum ve tatmin sınaması.

Değerler					İstatistik Test		
		N	Ortalama Değer	Değerler Toplamı		ÇUP Uyum	ÇUP Tatmin
Uyum	Kadın	11	118,68	1305,50	Mann-Whitney U	1239,500	1350,000
	Erkek	311	163,01	50697,50	Wilcoxon W	1305,500	1416,000
	Kadın	11	128,73	1416,00	Z	-1,558	-1,191
Tatmin	Erkek	311	162,66	50587,00	Asymp. Sig. (2-tail)	,119	,234
	Toplam	322					

H1 ve H2 hipotezleri sınamasında, kabul edilen güven aralığı için (%95) kadın-erkek Türk denizciler arasında uyum ve tatmin değişkenleri için anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$; sırasıyla 0,119 ve 0,234).

3.2.2 Uyum ve tatmin kriterlerinin ehliyet durumuna göre karşılaştırılması

Zabitan ve tayfa sınıfı farkı, uyum ile tatmin değerleri üzerinde önemli farklılıklar arz ettirebilir. Bu durum çizelge 3.30'da incelenmiştir. Uyum değerinin kullanılması esnasında gemi adamlarından alınan değer 5'li skalaya göre terslenmiştir.

Çizelge 3.30 : Ehliyet sahibi olma durumuna göre uyum ve tatmin sınaması.

Değerler					İstatistik Test		
		N	Ortalama Değer	Değerler Toplamı		ÇUP Uyum	ÇUP Tatmin
Uyum	Tayfa	59	191,85	11319,00	Mann-Whitney U	5968,000	5736,000
	Zabitan	263	154,69	40684,00	Wilcoxon W	40684,000	7506,000
	Tayfa	59	127,22	7506,00	Z	-2,782	-3,138
Tatmin	Zabitan	263	169,19	44497,00	Asymp. Sig. (2-tail.)	,005	,002
	Toplam	322					

H3 ve H4 hipotez sınamaları sonucunda ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre kabul edilen güven aralığında (%95), uyum ve tatmin kriterleri için sırasıyla bulunan 0,005 ve 0,002 değerleri bize her iki değişken için, tayfa ve zabitan arasında anlamlı farklılık olduğunu gösterir. Zabitan için daha düşük bulunan değer, zabitan sınıfı gemi

adamlarının tayfalara nispeten çok-uluslu çalışmaya daha az uyumlu olduklarına işaret etmektedir. Zabitan sınıfı gemi adamları için tatmin değerinin tayfalardan yüksek çıktığı görülmektedir ki bu durum zabitlerin tayfalara nispeten çok-uluslu çalışmadan daha fazla memnun olduklarına işaret edebilmektedir.

3.2.3 Uyum ve tatmin kriterlerinin medeni hale göre karşılaştırılması

Uyum ve tatmin değerlerinin medeni hale göre karşılaştırılması çizelge 3.31’de incelenmiştir.

Çizelge 3.31 : Medeni hale göre uyum ve tatmin sınaması.

		Değerler			İstatistik Test		
		N	Ortalama Değer	Değerler Toplamı		ÇUP. Uyum	ÇUP Tatmin
Uyum	Bekar	147	162,67	23912,00	Mann-Whitney U	12691,000	12813,000
	Evli	175	160,52	28091,00	Wilcoxon W	28091,000	23691,000
Tatmin	Bekar	147	161,16	23691,00	Z	-,207	-,060
	Evli	175	161,78	28312,00	Asymp. Sig. (2-tail.)	,836	,952
Toplam		322					

H5 ve H6 hipotez sınamaları sonucunda göre, kabul edilen güven aralığında (%95), uyum ve tatmin kriterleri için bekar ve evli gemi adamları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$; sırasıyla 0,836 ve 0,952). Ayrıca her iki değişken içinde ortalama değerlerin birbirine çok yakın bulunduğu görülmüştür. Kritik değerlerinin yüksekliği, medeni durumun çok-uluslu çalışma uyum ve tatmin açısından bir önemi olmadığına işaret etmektedir.

3.2.4 Uyum ve tatmin kriterlerinin ailede denizci olması durumuna göre karşılaştırılması

Kültürel belirleyiciler olarak ailede denizci mevcudiyeti, uyum ve tatmin üzerinde farklılık arz ettirebilir. Bu durum çizelge 3.32’de incelenmiştir.

Çizelge 3.32 : Ailede denizci olması durumuna göre uyum ve tatmin sınaması.

		Değerler			Test İstatistik		
		N	Ortalama Değer	Değerler Toplamı		ÇUP Uyum	ÇUP Tatmin
Uyum	Hayır	223	157,45	35112,00	Mann-Whitney U	10136,000	9402,500
	Evet	99	170,62	16891,00	Wilcoxon W	35112,000	14352,500
Tatmin	Hayır	223	168,84	37650,50	Z	-1,176	-2,128
	Evet	99	144,97	14352,50	Asymp. Sig. (2-tail.)	,240	,033
Toplam		322					

H7 ve H8 hipotez sınaması sonucuna göre, kabul edilen güven aralığı içinde (%95) uyum kriteri için anlamlı bir farklılığa rastlanmazken (p:0,240), tatmin kriteri için beklentilerin aksi yönde anlamlı bir sonuca rastlanmıştır (p:0,33). “Ailenizde denizci bulunmakta mıdır” sorusuna hayır cevabı verenlerin tatmin ortalaması, aile bireyleri arasında denizci bulunan bireylerden fazla bulunmuştur. Türk gemi adamlarının deniz kültürü ile alakalı farklı özelliklerine işaret eden bu durumla ilgi yorumlar, ilerleyen bölümde verilecektir.

3.2.5 Uyum ve tatmin kriterlerinin deniz kültürü ile yetişmiş olma durumuna göre karşılaştırılması

Deniz kültürü ile büyümüş olma durumunun, uyum ve tatmin üzerinde farklılıklar arz ettirebileceği düşünülmüştür. Bu durum çizelge 3.33’de incelenmiştir.

Çizelge 3.33 : Deniz kültürü ile yetişmiş olma için uyum ve tatmin sınaması.

		Değerler			İstatistik Test		
		N	Ortalama Değer	Değerler Toplamı		ÇUP Uyum	ÇUP Tatmin
Uyum	Hayır	178	149,25	26567,00	Mann-Whitney U	10636,000	12620,500
	Evet	144	176,64	25436,00	Wilcoxon W	26567,000	23060,500
Tatmin	Hayır	178	162,60	28942,50	Z	-2,635	-,236
	Evet	144	160,14	23060,50	Asymp. Sig. (2-tail.)	,008	,813
Toplam		322					

Bu kriter için yapılan karşılaştırmada, H9 ve H10 hipotez sınaması sonucuna göre kabul edilen güven aralığı için (%95), tatmin için anlamlı bir farklılığa rastlanmazken (p:0,813), uyum için ise beklentiler doğrultusunda, deniz kültürü ile yetişen personelin

çok-uluslu çalışmaya daha yüksek uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (p:0,008). Buna göre, “deniz kültürü yoğun olan bir yerde mi yetiştiniz” sorusuna evet cevabı veren denizcilerin uyum ortalaması, hayır diyen denizcilerden yüksek bulunmuştur.

3.3 Uyum ve Tatmin Değişkenleri için Uzman Görüşleri ile İnceleme.

Önceki bölümlerde, Türk gemi adamlarının çok-uluslu personel ortamı için değerlendirmeleri, bizzat bu gemi adamlarının görüşleri ile sunulmaya çalışılmıştır. Bunun yanında, denizcilikte de geçerli olan işçi-işveren ilişkisi çerçevesinde gemilerde istihdam edilen bu gemi adamlarını değerlendirmek üzere insan kaynakları bölümüne önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu bölümün uzmanları, gemiye katılım öncesi gemi adamlarının eğitim ve hazırlık durumlarını denetlemekle yükümlüdürler. Gemi adamları meslek hayatları boyunca gemi içinde bölüm amirleri, gemi dışında ise bu insan kaynakları sorumluları tarafından sürekli denetlenmektedir.

Bu çalışmanın amaçlarına doğrudan hizmet etmesi bakımından, bu bölümde Türk gemi adamlarının çok-uluslu personel ortamında çalışma durumlarını değerlendirmek üzere, gemilerinde çok-uluslu personel istihdam eden denizcilik firmalarının insan kaynakları uzmanlarının görüşlerinden faydalanılmıştır. Benzer şekilde bu gemi adamlarını bizzat gemi içinde gözlemleyip değerlendirme sorumluluğunda olan kaptanların görüşleri de bu amaç doğrultusunda kullanılmıştır. Böylece, tezin araştırma konusu olan Türk gemi adamlarının çok-uluslu gemi ortamlarında davranış ve beklentileri, sadece bu gemi adamlarının görüşleriyle değil, bu insanları değerlendirme durumunda olan uzman personel tarafından da incelenmiştir. Bu şekilde aynı konu hakkında, iş ve işveren bakış açısı farklılıkları yansıtılmaya çalışılmıştır. Uzman değerlendiricilerin görüşleri bizlere bu konuda son derece önemli görüş ve ipuçları sunabilecek mahiyettedir.

Bu bölümde kısaca; uzman görüşleri ile Türk gemi adamları için, çok ulustan personelle birlikte yaşama ve çalışma konusunda tespit edilen sorunların ve yine aynı durum için Türk personelin tatmin derecelerinin ağırlık ve önemi tespit edilmeye çalışılacaktır. Bu amaçla çok-uluslu (ve aynı zamanda Türk) personel istihdam eden denizcilik firmalarının insan kaynakları uzmanları ve çok-uluslu çalışma tecrübesi olan kaptanların görüşleri ile karar verilecektir. Bu amaçla, çok-kriterli karar verme

yöntemlerinden olan Fuzzy Analitik Hiyerarşi Süreci (FAHP) metodu, bu bölümde kullanılacaktır.

FAHP, uzman karar vericilerin kesin ve net rakamlar yerine belirli rakamsal değer aralıkları içerisinde değerlendirme yapabilmelerine imkân sağlayan etkili bir karar verme metodudur. Bu yöntem, kriterleri değerlendirirken dilbilimsel ifadeler kullanabilmeye de olanak sağlar ki bu yönüyle metod, insan duygu ve düşüncelerini ifade etmek açısından da kullanışlılık sağlamaktadır (Bulut ve diğ, 2012; Uğurlu, 2015). Metot literatürde sıklıkla kullanılmış, çok farklı alanlardan araştırmacı tarafından tercih edilmiştir (Ho ve diğ, 2012; Kahraman ve Cebeci & Ulukan 2003).

Aşağıda, bu metotla alakalı olarak; Fuzzy setleri, bu çalışmada kullanıldığı şekliyle üçgensel fuzzy rakamları ve gerekli açıklamalara yer verilecektir.

Bulanık Alt Küme: X bir evrensel küme, A da X içinde bir verilmiş bir küme olsun öyle ki $x \in A$ ’nın bir alt kümesini temsil etmektedir. Bu şekilde $(x, \mu_A(x))$ kümesi, x ’in X ait bir eleman olduğu ve $\mu_A(x)$ ’un da, x ’in X içinde üyelik derecesini gösterdiği, X in A bulanık alt kümesi olur.

Bulanık Sayı: Bulanık bir sayı; Gerçek sayılardan türetilmiş ve her bir olası değeri bir ve sıfır $[0, 1]$ arasında derecelenen, birbirine bağlı olası değerler kümesidir. Örneğin, kümeye ait olan elemanın değeri bir olarak ifade edildiği halde, kümeye ait olmayan bir eleman sıfırdır.

Üçgensel Bulanık Sayı: Üçgensel Bulanık Sayı (Triangular Fuzzy Number-TFN) gerçek sayılar kümesi üzerinde tanımlanmış özel bir bulanık sayı kümesidir. Bu gerçek sayılar, x-ekseni üzerinde tanımlanmış ve l , m , u olarak adlandırılmıştır. Bunlar; sırasıyla en küçük olası değer (l), en olası değer (m) ve en büyük olası değer (u) şeklindedirler. Bir bulanık rakam olan $\tilde{A}$, eğer üyelik fonksiyonu denklem 1’de tanımlandığı şekilde ise bir TFN olacaktır.

$$\mu_{\tilde{A}}(x) = \begin{cases} 0, & x \leq l, \\ \frac{(x-l)}{(m-l)}, & l < x < m, \\ 1, & x = m, \\ \frac{(u-x)}{(u-m)}, & m < x < u, \\ 0, & u \leq x \end{cases} \quad (3.1)$$

Bu çalışma Chang (1996), genişletilmiş sentez FAHP metodunu kullanmaktadır. Bu metot, çok-kriterli karar verme yöntemlerinde karşılaşılan belirsizlikle başa çıkmak adına, kriterleri ikili karşılaştırmak için TFN'leri kullanmaktadır (Chan & Kumar, 2007). Bu yaklaşım literatürde sıklıkla kullanıldığı şekli ile şu şekilde açıklanabilir:

$X = \{x_1, x_2, \dots, x_n\}$ şeklinde verilen bir nesne kümesi ve $G = \{g_1, g_2, \dots, g_h\}$ ise bir hedef kümesi olsun. Chang (1996), çalışmasına göre, her bir kriter ve her bir hedef için derece analizi uygulanır. Bu şekilde, her bir kriter için, h sayıda derece analiz değeri, denklem 2'de gösteriliği gibi elde edilir:

$$M_{g_i}^1, M_{g_i}^2, \dots, M_{g_i}^h, \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (3.2)$$

Her bir $M_{g_i}^h$ değeri şekil 3.37'de gösterilen l, m, u , değerlerine karşılık gelir ve TFN'leri oluşturur. FAHP ve derece analizi için birkaç basamak bulunmaktadır.

1.Adım:

j^{th} nesne ve i^{th} hedefe bağlı olmak üzere, bulanık sentetik açılım değeri olan S_i , denklem 3 uyarınca şu şekilde hesap edilir:

$$S_i = \sum_{j=1}^h M_{g_i}^j \otimes \left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^h M_{g_i}^j \right]^{-1} \quad j = 1, 2, \dots, h \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (3.3)$$

Denklemden verilen $\sum_{j=1}^h M_{g_i}^j$ elde etmek içinse, h açılım analiz değerlerine bulanık toplama işlemi uygulanır. Denklem 4 bu işlemi şöyle gösterir:

$$\sum_{j=1}^h M_{g_i}^j = \left[\sum_{j=1}^h l_j, \sum_{j=1}^h m_j, \sum_{j=1}^h u_j \right] \quad (3.4)$$

Benzer şekilde, denklem 3’de verilen $\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^h M_{g_i}^j$ elde etmek için ise, $M_{g_i}^j$ ($j = 1, 2, \dots, h$) ifadesine, denklem 5’de gösterildiği üzere bulanık toplama işlemi uygulanır.

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^h M_{g_i}^j = \left(\sum_{i=1}^n l_i, \sum_{i=1}^n m_i, \sum_{i=1}^n u_i \right) \quad (3.5)$$

Denklem 6, denklem 5’de verilen vektörün tersini gösterir:

$$\left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^h M_{g_i}^j \right]^{-1} = \left(\frac{1}{\sum_{i=1}^n u_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n m_i}, \frac{1}{\sum_{i=1}^n l_i} \right) \quad (3.6)$$

Denklem 6’da hesap edilen ters vektörler artan bir sıralamayla tekrar düzenlenirler.

2.Adım:

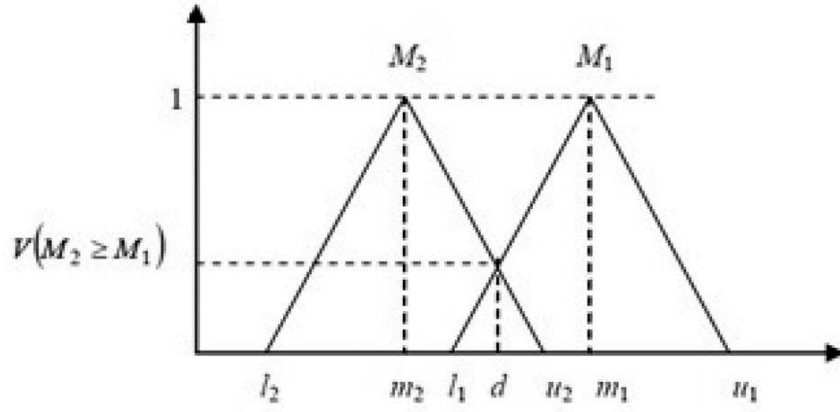
Denklem 7, $y \geq x$ durumunda, $M_2 = (l_2, m_2, u_2) \geq M_1 = (l_1, m_1, u_1)$ olasılık derecesini şu şekilde göstermektedir:

$$V(M_2 \geq M_1) = \sup[\min(\mu_{M_1}(x), \mu_{M_2}(y))] \quad (3.7)$$

Benzer şekilde, denklem 8, denklem 7’de verilen ifadeyi şu şekilde ifade eder.

$$\begin{aligned} V(M_2 \geq M_1) &= hgt(M_1 \cap M_2) = \mu_{M_2}(d) \\ &= \begin{cases} 1, & \text{if } m_2 \geq m_1, \\ 0, & \text{if } l_1 \geq u_2, \\ \frac{l_1 - u_2}{(m_2 - u_2) - (m_1 - l_1)}, & \text{eğer değilse} \end{cases} \end{aligned} \quad (3.8)$$

Şekil 3.38, d’nin μ_{M_1} ve μ_{M_2} değerlerinin en büyük kesişim noktasının ordinatı olduğu denklem 7 ve denklem 8’i göstermektedir. M_1 ve M_2 ’yi karşılaştırmak için ise, $V(M_1 \geq M_2)$ ve $V(M_2 \geq M_1)$ değerleri bulunmalıdır.



Şekil 3.37 : M1 ve M2 arasında kesişim, Chang (1996) uyarlanmıştır.

3.Adım

Dışbükey bir bulanık sayının olasılık derecesinin, dışbükey bulanık sayıların belirli bir rakamından (k) büyük oluşu şu şekilde tanımlanabilir:

$$V(M_i \geq M_1, M_2, \dots, M_k) \quad i, k = 1, 2, \dots, n; i \neq k \quad (3.9)$$

Denklem 10; denklem 8 ve denklem 9’da tanımlanan her bir karşılaştırmanın en küçük değerini ($\min V(M_i \geq M_k)$) bularak ağırlık vektörünü bulanıklıktan çıkartmaya yarar.

$$d'(A_i) = \min V(S_i \geq S_k) \quad for \quad i, k = 1, 2, \dots, n; i \neq k \quad (3.10)$$

Böylelikle, ağırlık vektörü şu hali alır:

$$W' = (d'(A_1), d'(A_2), \dots, d'(A_i)) \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (3.11)$$

Öyle ki; $d'(A_i)$ değeri, bulanık rakam çiftlerinin karşılaştırılmasıyla elde edilen ve her bir kriterin bulanıklıktan kurtarılmış ağırlığını gösterir şekilde, her bir karar unsurunun en küçük değeri olur. W' , bulanıklıktan kurtarılmış ağırlık kümelerini temsil eder.

$d'(A_i)$ değerleri bulanık rakamlar olmamakla birlikte, denklem 12’de gösterildiği gibi normalize edilmeleri gerekmektedir:

$$d(A_i) = \frac{d'(A_i)}{\sum_{i=1}^n d'(A_i)} \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (3.12)$$

$$W = (d(A_1), d(A_2), \dots, d(A_n))$$

Burada W , kriterlerin normalize edilmiş ağırlıklarını temsil eder.

Bu çalışma, kriterleri karşılaştırmak için beş fuzzy dilsel değişkenden faydalanır. Çizelge 3.34’de bu değişkenler sergilenmiştir.

Çizelge 3.34 : TFN’lerin üyelik fonksiyonlarının dönüşümleri.

Fuzzy	Dilsel skala	Üçgensel fuzzy ölçeği	Üçgensel fuzzy ölçek tersi
$\tilde{A}1$	Eşit Önemli	(1,1,1)	(1,1,1)
$\tilde{A}2$	Zayıf Önemli	(2/3,1,3/2)	(2/3,1,3/2)
$\tilde{A}3$	Nispeten Önemli	(3/2,2,5/2)	(2/5,1/2,2/3)
$\tilde{A}4$	Çok Önemli	(5/2,3,7/2)	(2/7,1/3,2/5)
$\tilde{A}5$	Aşırı Derecede Önemli	(7/2,4,9/2)	(2/9,1/4,2/7)

Bu çalışmada, karar-vericilere ait bireysel yargı matrislerinin kümelenmesi, tüm bireysel matrislerin geometrik ortalamalarının alınmasıyla elde edilmiştir (Bulut ve diğ, 2012).

3.3.1 Karşılaştırma matrisleri için tutarlılık kontrolü

Karar vericilerin yaptığı karşılaştırmaların tutarlılığını kontrol etmek için bu çalışmada, ikili karşılaştırmalarla elde edilen ağırlıkların değerlendirilmesinde tutarlık oranı (CR) değeri kullanır. Denklem 13 bu değerin nasıl elde edildiğini gösterir. Ayrıca denklem 14 ve denklem 15 bu değeri açıklar.

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (3.13)$$

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1} \quad (3.14)$$

$$\lambda_{max} = \frac{\sum_{j=1}^n \frac{\sum_{k=1}^n w_k a_{jk}}{w_j}}{n} \quad (3.15)$$

Burada n değeri, karşılaştırılması gerçekleştirilen kriterlerin sayısını temsil ederken, λ_{max} ise $n \times n$ karşılaştırma matrisindeki en yüksek ağırlık değeridir. RI kısaltması rastgele indeks sabiti olurken, CI ise tutarlılık indeksi anlamına gelmektedir. RI değerleri, Saaty (1990)’de kullanıldığı şekliyle değerlendirilmiş ve çizelge 3.35’de sunulmuştur.

CR değerinin 0.10’dan yüksek olması çiftli karşılaştırma matrisindeki tutarsızlığa işaret ederken, bu değerin 0.10 ya da daha düşük olması tercih edilmelidir.

Çizelge 3.35 : Matris düzeni için ortalama rastgele endeks değerleri (Saaty, 1990).

<i>n</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>R./</i>	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

3.3.2 Metot uygulama ve örnek hesaplar

Çalışmanın bu aşamasında kullanılan FAHP metodu gereği uzmanlar, birbirlerinden bağımız şekilde kriterler hakkında görüşlerini ikili karşılaştırmalar olarak vermiş, verilen bu cevaplar toplu halde değerlendirilmiştir.

Bu aşamada, karar verici olarak ele alınan ve verdikleri yanıtlar önem kazanan uzmanlar hakkında kritik bilgiler çizelge 3.36’da sunulmuştur. Uzmanlar mümkün mertebe çok-uluslu ve aynı zamanda Türk personel çalıştıran denizcilik şirketlerinin ilgili bölüm sorumluları olan 4 kişi arasından seçilmiş, ayrıca yine bu alanda tecrübesi olan uzak yol kaptanı ehliyetli 3 uzmanın görüşlerinden de faydalanılmıştır.

Çizelge 3.36 : Uzman değerlendiriciler hakkında bilgi.

Uzman	Aktif Görev	Tecrübe (yıl)
1#	Uzak yol Kaptan	10
2#	Şirket Genel Direktörü	33
3#	İnsan Kaynakları Koordinatörü	30
4#	İnsan Kaynakları Uzmanı	3
5#	Uzak yol Kaptan	16
6#	Uzak yol Kaptan	8
7#	İnsan Kaynakları Müdürü	20

Çizelge 3.37’de, zabıtlar için uyum kriterini oluşturan; Lisan (L), beslenme (B), mesleki yeterlik (M), kültürel özellikler (K), dini özellikler (D) ve ofis erişim ve güven (O) alt kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi gösterilmeye çalışılmıştır.

Çizelge 3.37 : Zabitan uyum kriterleri için birikimli fuzzy değerlendirme matrisi.

	<i>L</i>	<i>B</i>	<i>M</i>	<i>K</i>	<i>D</i>	<i>O</i>
<i>L</i>	(1,1,1)	(1.34, 1.81, 2.35)	(0.95, 1.10, 1.28)	(1.21, 1.57, 1.99)	(1.98, 2.48, 3.06)	(0.88, 1.22, 1.68)
<i>B</i>	(0.43, 0.55, 0.74)	(1,1,1)	(0.39, 0.46, 0.58)	(1.00, 1.22, 1.46)	(1.28, 1.74, 2.27)	(0.74, 1.00, 1.35)
<i>M</i>	(0.78, 0.91, 1.06)	(1.74, 2.16, 2.59)	(1,1,1)	(1.66, 2.16, 2.68)	(2.24, 2.63, 3.00)	(1.02, 1.37, 1.83)
<i>K</i>	(0.50, 0.64, 0.83)	(0.69, 0.82, 1.00)	(0.37, 0.46, 0.60)	(1,1,1)	(0.89, 1.00, 1.12)	(0.60, 0.74, 0.95)
<i>D</i>	(0.33, 0.40, 0.50)	(0.44, 0.58, 0.78)	(0.33, 0.38, 0.45)	(0.89, 1.00, 1.12)	(1,1,1)	(0.53, 0.63, 0.78)
<i>O</i>	(0.59, 0.82, 1.13)	(0.74, 1.00, 1.35)	(0.55, 0.73, 0.98)	(1.06, 1.35, 1.66)	(1.28, 1.58, 1.87)	(1,1,1)
CR; 0.022						

Yukarıda verilen tablo uyarınca yapılan hesaplamalar, metodun gerektirdiği sıra ile şu şekilde yapılmıştır;

$$\sum_{j=1}^h M_{gL}^j = (1,1,1) \oplus (1.34,1.81,2.35) \oplus (0.95,1.10,1.28) \oplus (1.21,1.57,1.99) \\ \oplus (1.98, 2.48, 3.06) \oplus (0.88,1.22,1.68) = (7.37,9.19,11.36)$$

$$\sum_{j=1}^h M_{gB}^j = (0.43,0.55,0.74) \oplus (1,1,1) \oplus (0.38,0.46,0.58) \oplus (1.00,1.22,1.46) \\ \oplus (1.28, 1.74, 2.27) \oplus (0.74,1.00,1.36) = (4.83,5.97,7.40)$$

$$\sum_{j=1}^h M_{gM}^j = (0.78,0.91,1.06) \oplus (1.74,2.16,2.59) \oplus (1,1,1) \oplus (1.66,2.15,2.68) \\ \oplus (2.24, 2.62, 2.99) \oplus (1.02,1.37,1.83) = (8.45,10.22,12.16)$$

$$\sum_{j=1}^h M_{gK}^j = (0.50,0.64,0.83) \oplus (0.69,0.82,1.00) \oplus (0.37,0.46,0.60) \oplus (1,1,1) \\ \oplus (0.89,1.0,1.12) \oplus (0.60,0.74,0.94) = (4.05,4.66,5.49)$$

$$\sum_{j=1}^h M_{gD}^j = (0.33,0.40,0.50) \oplus (0.44,0.58,0.78) \oplus (0.33,0.38,0.45) \oplus (0.89,1.00,1.12) \\ \oplus (1,1,1) \oplus (0.53,0.63,0.78) = (3.53,3.99,4.63)$$

$$\sum_{j=1}^h M_{gO}^j = (0.59,0.82,1.13) \oplus (0.74,1.00,1.35) \oplus (0.55,0.73,0.98) \oplus (1.06,1.35,1.66)$$

$$\oplus (1.28, 1.58, 1.87) \oplus (1, 1, 1) = (5.21, 6.47, 8.00)$$

Daha sonra şu sonuç elde edilir;

$$\begin{aligned} \left[\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^h M_{gi}^j \right]^{-1} &= \left[\sum_{j=1}^h M_{gL}^j + \sum_{j=1}^h M_{gB}^j + \sum_{j=1}^h M_{gM}^j + \sum_{j=1}^h M_{gK}^j + \sum_{j=1}^h M_{gD}^j + \sum_{j=1}^h M_{gO}^j \right]^{-1} \\ &= \left[(7.37, 9.19, 11.36) \oplus (4.83, 5.97, 7.40) \oplus (8.45, 10.22, 12.16) \right. \\ &\quad \left. \oplus (4.05, 4.66, 5.49) \oplus (3.53, 3.99, 4.63) \oplus (5.21, 6.47, 8.00) \right]^{-1} \\ &= [33.44, 40.51, 49.05]^{-1} = (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) \end{aligned}$$

Hesaplamalar yeniden düzenlenir ve denklem 3 yardımı ile hesaplamalar şu hali alır;

$$\begin{aligned} S_L &= \sum_{j=1}^h M_{gL}^j \otimes \left[\sum_{j=1}^h M_{gL}^j + \sum_{j=1}^h M_{gB}^j + \sum_{j=1}^h M_{gM}^j + \sum_{j=1}^h M_{gK}^j + \sum_{j=1}^h M_{gD}^j + \sum_{j=1}^h M_{gO}^j \right]^{-1} \\ &= (7.37, 9.19, 11.36) \otimes (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) = (0.15, 0.23, 0.34) \\ S_B &= \sum_{j=1}^h M_{gB}^j \otimes \left[\sum_{j=1}^h M_{gL}^j + \sum_{j=1}^h M_{gB}^j + \sum_{j=1}^h M_{gM}^j + \sum_{j=1}^h M_{gK}^j + \sum_{j=1}^h M_{gD}^j + \sum_{j=1}^h M_{gO}^j \right]^{-1} \\ &= (4.83, 5.97, 7.40) \otimes (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) = (0.10, 0.15, 0.22) \\ S_M &= \sum_{j=1}^h M_{gM}^j \otimes \left[\sum_{j=1}^h M_{gL}^j + \sum_{j=1}^h M_{gB}^j + \sum_{j=1}^h M_{gM}^j + \sum_{j=1}^h M_{gK}^j + \sum_{j=1}^h M_{gD}^j + \sum_{j=1}^h M_{gO}^j \right]^{-1} \\ &= (8.45, 10.22, 12.16) \otimes (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) = (0.17, 0.25, 0.36) \\ S_K &= \sum_{j=1}^h M_{gK}^j \otimes \left[\sum_{j=1}^h M_{gL}^j + \sum_{j=1}^h M_{gB}^j + \sum_{j=1}^h M_{gM}^j + \sum_{j=1}^h M_{gK}^j + \sum_{j=1}^h M_{gD}^j + \sum_{j=1}^h M_{gO}^j \right]^{-1} \\ &= (4.05, 4.66, 5.49) \otimes (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) = (0.08, 0.12, 0.16) \\ S_D &= \sum_{j=1}^h M_{gD}^j \otimes \left[\sum_{j=1}^h M_{gL}^j + \sum_{j=1}^h M_{gB}^j + \sum_{j=1}^h M_{gM}^j + \sum_{j=1}^h M_{gK}^j + \sum_{j=1}^h M_{gD}^j + \sum_{j=1}^h M_{gO}^j \right]^{-1} \\ &= (3.53, 3.99, 4.63) \otimes (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) = (0.07, 0.10, 0.14) \end{aligned}$$

$$S_O = \sum_{j=1}^h M_g^j \otimes \left[\sum_{j=1}^h M_g^j + \sum_{j=1}^h M_g^j + \sum_{j=1}^h M_g^j + \sum_{j=1}^h M_g^j + \sum_{j=1}^h M_g^j + \sum_{j=1}^h M_g^j \right]^{-1}$$

$$= (5.21, 6.47, 8.00) \otimes (1/49.05, 1/40.51, 1/33.44) = (0.11, 0.16, 0.24)$$

Daha sonra, denklem 7 ve denklem 8 gereği, kriterler arasında karşılaştırmalar analiz edilir ve bunlar şu şekilde uygulanır:

$$V(S_L \geq S_R) = 1,$$

$$V(S_B \geq S_L) = \frac{(l_L - u_B)}{(l_L - m_L) - (u_B - m_B)} = \frac{(0.15 - 0.22)}{(0.15 - 0.23) - (0.22 - 0.15)} = 0.47,$$

$$V(S_L \geq S_M) = \frac{(l_M - u_L)}{(l_M - m_M) - (u_L - m_L)} = \frac{(0.17 - 0.34)}{(0.17 - 0.25) - (0.34 - 0.23)} = 0.87,$$

$$V(S_M \geq S_L) = 1,$$

$$V(S_L \geq S_K) = 1,$$

$$V(S_K \geq S_L) = \frac{(l_L - u_K)}{(l_L - m_L) - (u_K - m_K)} = \frac{(0.15 - 0.16)}{(0.15 - 0.23) - (0.16 - 0.12)} = 0.11,$$

$$V(S_L \geq S_D) = 1,$$

$$V(S_D \geq S_L) = 0,$$

$$V(S_L \geq S_O) = 1,$$

$$V(S_O \geq S_L) = \frac{(l_L - u_O)}{(l_L - m_L) - (u_O - m_O)} = \frac{(0.15 - 0.24)}{(0.15 - 0.23) - (0.24 - 0.16)} = 0.57,$$

$$V(S_B \geq S_M) = \frac{(l_M - u_B)}{(l_M - m_M) - (u_B - m_B)} = \frac{(0.17 - 0.22)}{(0.17 - 0.25) - (0.22 - 0.15)} = 0.32,$$

$$V(S_M \geq S_B) = 1,$$

$$V(S_B \geq S_K) = 1$$

$$V(S_K \geq S_B) = \frac{(l_B - u_K)}{(l_B - m_B) - (u_K - m_K)} = \frac{(0.10 - 0.16)}{(0.10 - 0.15) - (0.16 - 0.12)} = 0.67$$

$$V(S_B \geq S_D) = 1,$$

$$V(S_D \geq S_B) = \frac{(l_B - u_D)}{(l_B - m_B) - (u_D - m_D)} = \frac{(0.10 - 0.14)}{(0.10 - 0.15) - (0.14 - 0.10)} = 0.45,$$

$$V(S_B \geq S_O) = \frac{(l_O - u_B)}{(l_O - m_O) - (u_B - m_B)} = \frac{(0.11 - 0.22)}{(0.11 - 0.16) - (0.22 - 0.15)} = 0.90,$$

$$V(S_O \geq S_B) = 1,$$

$$V(S_M \geq S_K) = 1,$$

$$V(S_K \geq S_M) = 0,$$

$$V(S_M \geq S_D) = 1,$$

$$V(S_D \geq S_M) = 0,$$

$$V(S_M \geq S_O) = 1,$$

$$V(S_O \geq S_M) = \frac{(l_M - u_O)}{(l_M - m_M) - (u_O - m_O)} = \frac{(0.17 - 0.24)}{(0.17 - 0.25) - (0.24 - 0.16)} = 0.42,$$

$$V(S_K \geq S_D) = \frac{(l_D - u_K)}{(l_D - m_D) - (u_K - m_K)} = \frac{(0.07 - 0.16)}{(0.07 - 0.10) - (0.24 - 0.16)} = 0.87,$$

$$V(S_D \geq S_K) = \frac{(l_K - u_D)}{(l_K - m_K) - (u_D - m_D)} = \frac{(0.08 - 0.14)}{(0.08 - 0.12) - (0.14 - 0.10)} = 0.77,$$

$$V(S_K \geq S_O) = \frac{(l_O - u_K)}{(l_O - m_O) - (u_K - m_K)} = \frac{(0.11 - 0.16)}{(0.11 - 0.16) - (0.24 - 0.16)} = 0.44,$$

$$V(S_O \geq S_K) = 1,$$

$$V(S_D \geq S_O) = \frac{(l_O - u_D)}{(l_O - m_O) - (u_D - m_D)} = \frac{(0.11 - 0.14)}{(0.11 - 0.16) - (0.14 - 0.10)} = 0.35,$$

$$V(S_O \geq S_D) = 1,$$

Üçüncü adımda, fuzzysizleştirilen ve normalize edilen ağırlıkları bulunur.

Denklem 9 ve denklem 10 aracılığıyla, en küçük olasılık dereceleri (fuzzysizleştirilen ağırlıklar) şu şekilde gösterilir:

$$\begin{aligned} d'(L) &= V(S_L \geq S_B, S_M, S_K, S_D, S_O) = \min(S_L \geq S_B, S_M, S_K, S_D, S_O) \\ &= \min(1, 0.87, 1, 1, 1) = 0.87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} d'(B) &= V(S_B \geq S_L, S_M, S_K, S_D, S_O) = \min(S_B \geq S_L, S_M, S_K, S_D, S_O) \\ &= \min(0.47, 0.32, 1, 1, 0.90) = 0.32 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} d'(M) &= V(S_M \geq S_L, S_B, S_K, S_D, S_O) = \min(S_M \geq S_L, S_B, S_K, S_D, S_O) \\ &= \min(1, 1, 1, 1, 1) = 1 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} d'(K) &= V(S_K \geq S_L, S_B, S_M, S_D, S_O) = \min(S_K \geq S_L, S_B, S_M, S_D, S_O) \\ &= \min(0.11, 0.67, 0, 0.87, 0.44) = 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} d'(D) &= V(S_D \geq S_L, S_B, S_M, S_K, S_O) = \min(S_D \geq S_L, S_B, S_M, S_K, S_O) \\ &= \min(0, 0.45, 0, 0.77, 0.35) = 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} d'(O) &= V(S_O \geq S_L, S_B, S_M, S_K, S_D) = \min(S_O \geq S_L, S_B, S_M, S_K, S_D) \\ &= \min(0.57, 1, 0.42, 1, 1) = 0.42 \end{aligned}$$

Böylelikle, denklem 11 bize fuzzysizleştirilen ağırlıkları verir:

$$W' = (0.87, 0.32, 1, 0, 0, 0.42)$$

Normalize işleminden sonra, normallenen ağırlık vektörleri şöyle bulunur:

$$W = (0.33, 0.12, 0.38, 0, 0, 0.16)$$

Uyum ve tatmin değerleri için uzman cevapları ile oluşturulan birikimli fuzzy matrisleri, çizelge 3.38, çizelge 3.39 ve çizelge 3.40'da sunulmuş, diğer hesaplar da örnekteki gibi yapılmıştır. Tutarlılık değerleri her bir tablonun sonuna eklenmiştir.

Çizelge 3.38 : Tayfa uyum kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi.

	L	B	M	K	D	O
L	(1,1,1)	(1.08, 1.29, 1.56)	(1.20, 1.57, 2.04)	(1.02, 1.43, 1.96)	(1.13, 1.49, 1.92)	(1.21, 1.29, 1.36)
B	(0.64, 0.78, 0.93)	(1,1,1)	(0.97, 1.29, 1.70)	(1.00, 1.35, 1.76)	(1.34, 1.64, 1.95)	(1.20, 1.57, 2.04)
M	(0.49, 0.64, 0.83)	(0.59, 0.78, 1.03)	(1,1,1)	(0.55, 0.77, 1.11)	(0.94, 1.22, 1.56)	(0.75, 1.10, 1.61)
K	(0.51, 0.70, 0.98)	(0.57, 0.74, 1.00)	(0.90, 1.29, 1.81)	(1,1,1)	(1.08, 1.17, 1.27)	(0.96, 1.29, 1.71)
D	(0.52, 0.67, 0.88)	(0.51, 0.61, 0.74)	(0.64, 0.82, 1.06)	(0.79, 0.85, 0.93)	(1,1,1)	(0.84, 1.10, 1.43)
O	(0.73, 0.77, 0.83)	(0.49, 0.64, 0.83)	(0.62, 0.91, 1.33)	(0.58, 0.77, 1.04)	(0.70, 0.90, 1.19)	(1,1,1)
CR; 0.024						

Çizelge 3.39 : Zabitan, tatmin kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi.

	Gelir	Garanti.	Plamlı.	Profesý.	Konfor
Gelir	(1,1,1)	(0.88, 1.22, 1.66)	(0.75, 1.04, 1.44)	(0.78, 1.10, 1.55)	(0.80, 1.10, 1.52)
Garanti	(0.60, 0.82, 1.14)	(1,1,1)	(0.75, 1.10, 1.61)	(0.67, 1.00, 1.50)	(0.90, 1.22, 1.66)
Plamlı	(0.70, 0.96, 1.34)	(0.62, 0.91, 1.33)	(1,1,1)	(0.79, 0.85, 0.93)	(0.91, 1.17, 1.51)
Profesý	(0.65, 0.91, 1.28)	(0.67, 1.00, 1.49)	(1.08, 1.17, 1.26)	(1,1,1)	(1.08, 1.29, 1.53)
Konfor	(0.66, 0.91, 1.26)	(0.60, 0.82, 1.11)	(0.66, 0.85, 1.10)	(0.65, 0.77, 0.93)	(1,1,1)
CR; 0.031					

Çizelge 3.40 : Tayfa, tatmin kriterleri için birikimli değerlendirme matrisi.

	Gelir	Garanti.	Plamlı.	Profesý.	Konfor
Gelir	(1,1,1)	(0.82, 1.06, 1.36)	(0.96, 1.22, 1.53)	(1.12, 1.43, 1.77)	(0.89, 1.22, 1.64)
Garanti	(0.74, 0.94, 1.22)	(1,1,1)	(1.08, 1.43, 1.85)	(1.21, 1.57, 1.99)	(1.23, 1.67, 2.21)
Plamlı	(0.65, 0.82, 1.05)	(0.54, 0.70, 0.93)	(1,1,1)	(0.89, 1.00, 1.12)	(0.63, 0.82, 1.07)
Profesý	(0.56, 0.70, 0.89)	(0.50, 0.64, 0.83)	(0.89, 1.00, 1.12)	(1,1,1)	(0.68, 0.87, 1.13)
Konfor	(0.61, 0.82, 1.12)	(0.45, 0.60, 0.81)	(0.93, 1.22, 1.59)	(0.89, 1.15, 1.47)	(1,1,1)
CR; 0.023					

CR'yi hesap etmek için öncelikle denklem 15 den faydalanarak λ_{max} bulunur;

$$\lambda_{max} = \frac{\sum_{j=1}^n \left[\frac{\sum_{k=1}^n w_k a_{jk}}{w_j} \right]}{n}$$

$$\sum_L [(w_L a_L) / w_L]$$

$$= 0.33 \otimes \frac{(1,1,1) \oplus (1.34,1.81,2.35) \oplus (0.95,1.10,1.28) \oplus (1.21,1.57,1.99) \oplus (1.98, 2.48, 3.06) \oplus (0.88,1.22,1.68)}{(3.63, 4.32, 5.26)}$$

$$= 6.11$$

$$\sum_B \left[\frac{w_B a_B}{W_B} \right]$$

$$= 0.12 \otimes \frac{(0.43,0.55,0.74) \oplus (1,1,1) \oplus (0.38,0.46, 0.58) \oplus (1.00,1.22,1.46) \oplus (1.28, 1.74, 2.27) \oplus (0.74,1.00,1.36))}{(5.95, 7.37, 9.07)}$$

$$= 6.11$$

$$\sum_M \left[\frac{w_M a_M}{W_M} \right]$$

$$= 0.38 \otimes \frac{(0.78,0.91,1.06) \oplus (1.74,2.16,2.59) \oplus (1,1,1) \oplus (1.66,2.15,2.68) \oplus (2.24, 2.62, 2.99) \oplus (1.02,1.37,1.83)}{(3.58, 4.14, 4.88)}$$

$$= 6.37$$

$$\sum_K \left[\frac{w_K a_K}{W_K} \right]$$

$$= 0.0 \otimes \frac{(0.50,0.64,0.83) \oplus (0.69,0.82,1.00) \oplus (0.37,0.46,0.60) \oplus (1,1,1) \oplus (0.89,1.0, 1.12) \oplus (0.60,0.74, 0.94)}{(6.82, 8.29, 9.91)}$$

$$= 6.07$$

$$\sum_D \left[\frac{w_D a_D}{W_D} \right]$$

$$= 0.0 \otimes \frac{(0.33,0.40,0.50) \oplus (0.44,0.58,0.78) \oplus (0.33,0.38,0.45) \oplus (0.89,1.00,1.12) \oplus (1,1,1) \oplus (0.53,0.63,0.78)}{(8.68, 10.42, 12.32)}$$

$$= 6.05$$

$$\sum_O \left[\frac{w_O a_O}{W_O} \right]$$

$$= 0.17 \otimes \frac{(0.59,0.82,1.13) \oplus (0.74,1.00,1.35) \oplus (0.55,0.73,0.98) \oplus (1.06,1.35,1.66) \oplus (1.28,1.58,1.87) \oplus (1,1,1))}{(4.78, 5.96, 7.60)}$$

$$= 6.09$$

$$\sum_{j=1}^4 \left[\sum_L \left[\frac{w_L a_L}{W_L} \right] + \sum_{CP} \left[\frac{w_B a_B}{W_B} \right] + \sum_M \left[\frac{w_M a_M}{W_M} \right] + \sum_K \left[\frac{w_K a_K}{W_K} \right] + \sum_D \left[\frac{w_D a_D}{W_D} \right] + \sum_O \left[\frac{w_O a_O}{W_O} \right] \right]$$

$$= 6.11 + 6.11 + 6.37 + 6.07 + 6.05 + 6.09$$

n= (kriter sayısı) 6 için, $\lambda_{\max} = 36.83/6 = 6.13$ bulunur.

Bu durumda; C.I = $(\lambda_{\max} - n)/(n-1) = (6.13-6)/5 = 0.03$ olur. R.I ise 1.24 olarak alınır ve böylelikle CR=CI/RI; $(0.03/1.24) = 0.022$ olur. Değer, <0.1 olup sonuç tutarlıdır.

Yukarıda anlatılan hesaplar ile Türk gemi adamları için, çok ulustan personelle birlikte yaşama ve çalışma konusunda tespit edilen sorunlar (uyum) ve memnuniyetin (tatmin) ağırlık ve önem dereceleri çizelge 3.41’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.41 : Uyum ve tatmin kriterlerinin önem derecelerinin uzmanlarca belirlenmiş ağırlık değerleri.

<i>Uyum için Ağırlıklandırma (%)</i>	Zabitan	Tayfa
<i>İngilizce</i>	33	25
<i>Beslenme</i>	12	23
<i>Mesleki Yeterlilik</i>	38	14
<i>Kültürel</i>	0	17
<i>Dini</i>	0	10
<i>Ofis Erişim&Güven</i>	17	11
<i>Tatmin için Ağırlıklandırma (%)</i>		
<i>Gelir</i>	22	25
<i>Garanti</i>	21	29
<i>Planlılık</i>	19	14
<i>Profesyonellik</i>	21	13
<i>Konfor</i>	17	19

Bu sonuçlar uyum değerleri ile Türk gemi adamlarının çok-uluslu gemi ortamında hangi konularda daha çok sorun yaşadığına dair uzman görüşlerini sunmaktadır. Tatmin başlığı altında ise, Türk personelin en çok hangi kriterlerden memnun olduğuna dair ipuçları vermektedir. Buna göre, zabitan için kültürel ve dini unsurların sıfır değeri ile önemsiz görülmesi dikkat çekicidir. Zabitan için mesleki yeterlilik ve İngilizce unsurunun büyük önemde görüldüğü not edilmelidir. Zabitan için tatmin değerlerinin yaklaşık eşit dağıldığı söylenebilir. Tayfa sınıfı için ise en sorunlu alan olarak İngilizce (%25) bulunurken, zabitan için sıfır bulunan kültürel ve dini unsurların tayfa sınıfı için nispeten önemli olduğu görülmektedir. Tayfa sınıfını motive eden en önemli unsurun iş garantisi (%29) olduğu görülmüştür. Sonuçlar, ilerleyen bölümlerde ele alınacak, bu durumdan çıkartılabilecek bulgular üzerinde durulacaktır.

3.4 Çoklu Doğrusal Regresyon (Multiple Linear Regression) Analizi

Literatürde karşımıza çıkan çalışmalarda, birden çok bağımsız değişkenin bağımlı bir değişken üzerindeki etkilerini incelemek için çoklu doğrusal regresyon yönteminden yararlanıldığını görülmektedir (Acar & Yalçın, 2018; Bal Beşikçi, 2015; Huang ve Rashidi & Gardner 2018; Lam, 2001; Nielsen ve Bergheim & Eid, 2013). Çok-uluslu çalışma ortamında uyum ve tatmin değişkenlerinin, anketlerde gemi adamlarına sorulan çok sayıda farklı kriterden etkilenme durumunun incelenmesi de bu metotla araştırılmaya uygun bir problem olarak ele alınabilir.

Bu çalışma için uyum ve tatmin değişkenleri bağımlı değişkenler olarak tanımlanmış, uyum ve tatmin değerlerini açıklamak üzere anketler ile gemi adamlarından yanıt alınan çok sayıda unsur da bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Böylelikle çizelge 1.4'de türlerine göre sınıflandırılan çok sayıda bağımsız değişkenin, belirlenen iki bağımlı değişken üzerindeki etkileri görülmeye çalışılmıştır.

Uyum ve tatmin kriterleri, önceki bölümde belirtildiği üzere farklı sorulara verilen cevapların ortalamaları alınarak tespit edilmiştir. Bu bağımlı değişkenleri açıklamak için kullanılacak olan bağımsız değişkenler ise; Demografik, mesleki ve kültürel boyutları olan; Nominal (kadın/erkek), ordinal (eğitim seviyesi, bilgi seviyesi) ve ratio (yaş) ölçeğindedir. Bu değerler büyük oranda literatür taramaları ile elde edilmiş, ayrıca mesleki deneyimler ile önemli olduğu düşünülmüş faktörlerdir. Bu metoda yönelik matematiksel tanımlamalar kısaca aşağıdaki gibidir (Lüser, 2010):

Açıklanan değişken y ile, açıklayan değişkenler $X_1, X_2, \dots, X_k$ ile gösterilir. K , bu bağımsız değişkenlerin sayısını ifade etmektedir. Y ile $X_1, X_2, \dots, X_k$ arasındaki ilişki yaklaşık olarak şöyle ifade edilebilir:

$$Y = f(X_1, X_2, \dots, X_k) + \varepsilon \quad (3.16)$$

Burada ε 'nin, farkı ifade eden rastgele hata olduğu varsayılır. Bu değer, veriye uyan modeldeki başarısızlıktır. $f(X_1, X_2, \dots, X_k)$ fonksiyonu, Y ile $X_1, X_2, \dots, X_k$ arasındaki ilişkiyi açıklar.

Bu durumda doğrusal regresyon şu şekilde ifade edilmektedir:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_kX_k + \epsilon \quad (3.17)$$

$B_0, B_1, \dots, B_k$ regresyon parametrelerini, diğer deyişle katsayıları göstermektedir.

Doğrusal regresyon modeli matris şeklinde şöylece ifade edilebilir:

$$Y = XB + \epsilon \quad (3.18)$$

Burada, $p=k+1$ olmak üzere,

Y : $(n \times 1)$ boyutlu bağımlı değişken vektörünü,

X : $(n \times p)$ boyutlu matrisi,

B : $(p \times 1)$ boyutlu parametreler vektörünü,

ϵ : $(n \times 1)$ boyutlu hata vektörünü temsil eder.

Bu çalışmada doğrusal regresyon modeli ele alınacaktır. Doğrusal regresyon denkleminde sadece bir bağımsız değişken bulunursa buna basit doğrusal regresyon, eğer birden fazla bağımsız değişken var ise buna çoklu doğrusal regresyon denkleminin adı verilirken, bir bağımlı değişken içeren regresyon çözümlemesine univariate, birden fazla bağımlı değişkenin olduğu modellere ise çok değişkenli (multivariate) regresyon adı verilir (Lüser, 2010). Bu çalışmanın doğası gereği, uyum ve tatmin olmak üzere incelenecek iki bağımlı değişken bulunmakla birlikte, bu değişkenlerin birbirinden ayrı ve ilişkisiz olduğu kabul edilmiş, bu bakımdan her bir bağımlı değişken için ayrı ayrı univariate regresyon modeli uygulanmıştır.

Regresyon modellerinin uygulanmasında kullanılan en yaygın yöntemlerden biride en küçük kareler yöntemidir (Montgomery, 2003). Bu çalışmanın regresyon modellemesinde de en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır.

3.4.1 Çoklu doğrusal regresyon varsayımları

Pek çok matematiksel metotta olduğu gibi, regresyon analizinde analiz sonuçlarının tutarlılığı varsayımların geçerliliği ile doğru orantılıdır. Regresyon analizi yapılmadan, varsayımların geçerliliği kontrol edilmelidir. Çoklu doğrusal regresyonda şu varsayımlar kontrol edilmelidir ki bunların çoğu regresyonda elde edilen hata ve artık değerlerinin incelenmesi ile elde edilir (Montgomery, 2003; Ramsey & Schafer, 2002).

- Hata terimleri normal dağılımlıdır,
- Hata terimleri eşit varyanslıdır,
- Hata terimlerinin ortalaması sıfırdır,
- Hata terimlerinin değerleri arasında otokorelasyon yoktur,
- Bağımlı değişken sürekli ve normal dağılımlıdır.
- Bağımsız değişkenler arasındaki multicollianerity değeri makul düzeydedir.

Bu varsayımların haricinde ayrıca mantıksal bir hata olan; Hata terimi (ϵ) ile bağımlı değişken (Y) ve bağımsız değişkenler (X) arasında ilişki olmaması gerekmektedir.

Bu çalışmanın kritik iki ana değişkeni olan uyum ve tatmin değerleri, önceki bölümlerde incelenmiş, grupların karşılaştırılması için yapılan incelemeler esnasında da bu değerlerin normal dağılım şartlarına kısmen uymadıkları görülmüştür. Bu durum, her ne kadar metod varsayımlarını ihlal eder gözükse de, literatürde regresyon modellemelerinde normalite durumunun ihlal edilmesinin, araştırma sonuçları fazla etkilemediği bildirilmiştir (Ramsey & Schafer, 2002). Üstelik bu çalışma için 322 deneğe ulaşılmış olması da çalışmanın elini güçlendiren unsurlardandır.

Diğer varsayımların sınanması için özellikle hata değerleri ve artık değerler incelemesi yapılmış, sonuçlar bir sonraki bölümde gösterilmiştir.

3.4.2 Çoklu doğrusal regresyon model oluşumu, değişken seçim ve varsayımların test edilmesi

Çoklu regresyon modeli kullanan araştırmalar için önemli bir adım da, çalışma için kullanılacak değişkenlerin seçimi ve bu değişkenlerin hangi yolla belirleneceği sorusudur (Montgomery, 2003). Bu çalışmada, uyum ve tatmin değişkenlerinin gemi adamlarına sorulan ve farklı boyutları olan değişkenlerden nasıl etkilendikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Her iki bağımlı değişkenin, birbirinden bağımsız olduğu kabul edilmiştir. Bu bağlamda, çizelge 1.4’de verilen farklı unsurlar, regresyon modeli için potansiyel birer bağımsız değişkendir. Ancak aynı zamanda tüm bu değişkenlerin uyum ve tatmin değerlerini açıklamak için gerekli olduklarını söylemek de güçtür. Literatürde, hangi bağımsız değişkenin (x), bağımlı değişken (y) açıklamak için kullanılması gerektiğine dair farklı modeller geliştirilmiştir (Montgomery, 2003). Buna göre n bağımsız değişken sayısı olduğunda, 2^n sayıda alt küme ile farklı model denemesi yapılabilmektedir. Bu şekilde, tüm olası denemeler yapılmakta, bulunan

optimum modele *en iyi alt küme* adı verilmektedir (Boilé & Golias, 2011; Montgomery, 2003). Görüldüğü üzere, değişken sayısının fazla olduğu durumlarda bu yöntem kullanışlı olmamakta, bunun yerine “adım adım regresyon” gibi farklı yollar denenmektedir (Montgomery, 2003). Bu çalışmada, bağımsız değişken sayısının sınırlılığı nedeni ile tüm alt küme denemeleri yöntemi tercih edilmiştir. Bu durumda, uyum ve tatmin değerlerini açıklamak üzere, çizelge 1.4’de belirtilen tüm değişkenler bu yönteme göre kullanılmış, metodun gerekli varsayımlarını karşılayan maksimum sayıda değişkenin kullanıldığı en iyi alt küme elde edilmeye çalışmıştır. Bunun için, modelin genel anlamlılık düzeyi, kullanılan her bir kriterin anlamlılık düzeyi ve modelin R^2_{Adj} değerleri incelenmelidir. R^2_{Adj} değerinin en yüksek bulunduğu model en uygun model olarak tercih edilebilir. Bu tercih ve değerlendirmelerin, yukarıda sayılan model varsayımlarına uyumlu olduğunun incelenmesi gerekmektedir. Hesaplamalar SPSS ile yapılmış, sonuçlar aktarılarak tablolar halinde incelenmiştir. Buna göre, uyum değeri için tüm değişkenlerin kullanıldığı model çizelge 3.42’de verilmiştir.

Çizelge 3.42 : Uyum değeri için tüm değişkenlerle yapılan regresyon denemesi.

Model Summary						
Model	R	R Sq.	Adj. R Sq.	St. Error of Est.		
1	,301 ^a	,091	,064	,73427		
ANOVA ^a						
	Model	Kareler toplamı	df	Ort. kareler	F	Sig.
1	Regression	16,765	9	1,863	3,455	,000 ^b
	Artıklar	168,218	312	,539		
	Toplam	184,983	321			
a. Bağımlı değişken: ÇUP Uyum						
b. Bağımsız değişken: (Constant), Deniz Kültür, Cinsiyet, Yeterlik, Medeni,Ailde Denizci, Toplam Çalışma, Bilgi, Eğitim, Yaş						
Coefficients ^a						
	Model	Unstand. Coeff.	Standard Coeff.	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,985	,362		11,016	,000
	Cinsiyet	,172	,229	,041	,752	,453
	Yaş	-,010	,006	-,137	-1,782	,076
	Medeni	-,041	,103	-,027	-,396	,692
	Yeterlik	-,157	,134	-,080	-1,165	,245
	Çalışma	,024	,011	,135	2,178	,030
	Eğitim	-,030	,056	-,042	-,548	,584
	Bilgi	,136	,036	,225	3,772	,000
	Ailde	-,177	,099	-,108	-1,792	,074
	Deniz Kült	,092	,093	,061	,996	,320

a. Bağımlı değişken: ÇUP Uyum

b. Bağımsız değişken: (Constant), Deniz Kültür, Cinsiyet, Yeterlik, Medeni, Ailde Denizci, Toplam Çalışma, Bilgi, Eğitim, Yaş

Uyum değeri için yapılan inceleme sonucunda, tüm değişkenlerin kullanıldığı model, genel anlamlılık bakımından uygun bulunmuştur (ANOVA-Sig.,000). Bununla birlikte, bağımsız değişkenlerin anlamlılığı incelendiğinde ise bilgi seviyesi (0,00) ve toplam çok-uluslu personelle çalışma süresi (0,03) değerlerinin tam olarak anlamlı, yaş (0,076) değişkeninin ise anlamlılığa yakın değerde olduğu gözlenmiştir. Modelin açıklayıcılık yüzdesi (R Sq; 0,091)'de son derece düşük bulunmuştur. Özellikle 9 adet bağımsız değişken kullanılmasına rağmen az sayıda değişken için anlamlılığa rastlanması sonucunda farklı modellerin arayışına gidilmiş, yukarıda özetlendiği şekliyle en iyi alt kümeler yaklaşımı ile farklı modeller denenmiştir. Bunun sonucunda; 2⁹ sayıda deneme yapılarak bütün alt-kümeler metodu ile regresyon denemeleri yapılmış, bulunan modeller tek tek incelenmiştir. Buna göre modellerin hiçbirinde tüm bağımsız değişkenlerin anlamlı (p<0,05) bulunduğu herhangi bir modele rastlanmamıştır. Ayrıca, tüm modellerde genel olarak açıklayıcılık düzeyi düşük bulunmuştur. Uyum için yapılan tüm denemelerde aranan modelin bulunamayışına çözüm olarak, özellikle normallik değeri sorunlu olan uyum için logaritmik dönüşüm yapılmış, sonuç şekil 3.36'da gösterilmiştir. Bu haliyle uyum değerinin nispeten daha normal bir dağılım sergilediği görülmüş ve işlemler tekrar edilmiştir.

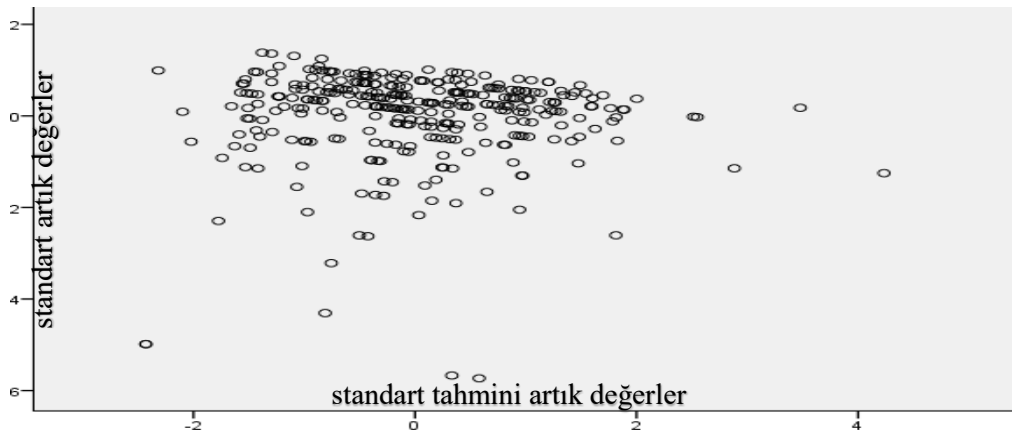
Uyum değeri için yapılan dönüşüm sonrası tekrar tüm-alt kümeler yaklaşımı ile inceleme yapılmış ve bulunan ideal model çizelge 3.43'de sunulmuştur.

Çizelge 3.43 : Uyum değeri için ideal regresyon modeli.

Model Özeti						
Model	R	R Sq.	Adj. R Sq.	Std. Error of Est.		
1	,242 ^a	0,058	0,05	0,10544		
ANOVA ^a						
Model	Sum of Sq.		df	Ort. Sq.	F	Sig.
Regression	0,22		3,00	0,07	6,58	,000 ^b
Artıklar	3,54		318,00	0,01		
Toplam	3,76		321,00			
a. Bağımlı değişken: Lg10_Uyum						
b. Bağımsız değişkenler: (sabit), Yaş, Toplam Çalışma, Ön Bilgi Seviyesi.						
Katsayılar						
Model	Değişken katysayı		Sabit Katsayı	t	Sig.	
	B	Std. Err.	Beta			
(Const.)	0,584	0,025		22,960	0,000	
Yaş	-0,001	0,001	-0,134	-2,227	0,027	
Top. Çalışma	0,004	0,002	0,142	2,351	0,019	
Ön Bilgi	0,016	0,005	0,186	3,372	0,001	

Bu modele göre, Lg10_uyum bağımlı değişkenini açıklamak için; Yaş, çok-uluslu personelle çalışma süresi (yıl cinsinden) ve mesleğe başlarken sahip olunan bilgi seviyesi bağımsız değişkenleri kullanılmıştır. Tüm değişkenler anlamlı olurken, modelin tümü içinde anlamlılık sonucu edinilmiştir (Sig; 0,000).

Modelin varsayım sınamaları için bakılması gereken artık saçılım grafik analizi şekil 3.39'da gösterilmiştir. Kullanılan model için bağımlı ve bağımsız değişkenlere dayanılarak çizilen dağılımlar, SPSS programında da kullanıldığı üzere, x ekseninde standart tahmini artık değerleri ve y ekseninde de standart artık değerleri kullanılarak elde edilmiştir.



Şekil 3.38 : Lg10 uyum ile regresyon modeli için artıklar saçılım grafiği.

Elde edilen şekile göre, hata terimleri çok belirgin bir şekil ve desen oluşturmamakta, hata veya artık değerlerinin büyük oranda rastgele dağıldığı görülmektedir. Çoğu hata teriminin orta değerlerde yoğunlaşmış halde, sıfır değerinin her iki yanına rastgele şekilde dağılmış olduğu görülmektedir. Hata terimlerinin yalnızca küçük bir kısmı hariç, ortalama değerler içinde (+3/-3) dalgalanmaktadır. Bu değerler yardımı ile hata terimleri için normalite, eşit varyans (heteroskedastisity) ve sıfır ortalama sınamaları büyük oranda kabul edilmiştir. Yine önemli bir sınama olan otokorelasyon için de saçılım şeklinin belirgin bir hat veya yılan deseni izlemediği görülmüş, ayrıca bu değerlerin zaman serisi ile alakası olmadığından oto-korelasyon bakımından da kabul edilebilir olduğu görülmüştür (Halcoussis, 2004). Bağımlı değişkenin sürekli ve ilk duruma göre oldukça normal olduğu görülmüş, bu varsayımın da doğru olduğu kabul edilmiştir. Varsayımlardan; mantıksal ikili ilişki, göz ardı edilmiş değişken durumu veya genellikle exogeneity olarak da adlandırılan hata durumu olmadığı da gözlenmiş,

hata terimleri ile bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenler arasında mantıksal bir ilişki olmadığı varsayımı doğrulanmıştır. Bazı regresyon çalışmalarında kullanıldığı görülen ve her bir örneklem için 1 değerinin altında olması beklenen Cook değeri de varsayımlar için sınanmış, tüm değerlerin belirtilen eşikten düşük olduğu gözlenmiştir. Geriye yalnızca multicollianerity varsayımının sınanması kalmıştır ki bu değer de çizelge 3.44 ile doğrulanabilmektedir.

Çizelge 3.44 : Uyum değerinin açıklanması için oluşturulan modelin multikorelasyon sınaması.

		Korelasyonlar			
		Lg10_UY	Yaş	Top.Çalış.	ÖnBilgi
Pearson korelasyon	Lg10_UY	1,000	-,049	,114	,191
	Yaş	-,049	1,000	,427	,130
	Top.Çalış.	,114	,427	1,000	,156
	ÖnBilgi	,191	,130	,156	1,000
Sig. (1-tail.)	Lg10_UY		,189	,020	,000
	Yaş	,189		,000	,010
	Top.Çalış.	,020	,000		,002
	ÖnBilgi	,000	,010	,002	
N	Lg10_UY	322	322	322	322
	Yaş	322	322	322	322
	Top.Çalış.	322	322	322	322
	ÖnBilgi	322	322	322	322

Bağımsız değişkenler olan yaş, toplam çok-uluslu çalışma süresi ve önbilgi değerlerinin ikili kıyaslaması için görülen pearson correlation değerlerinin tamamının 0,8'den küçük olduğu görülmüş, bu durumda önemli bir varsayım olan multicollianerity sınamasının da başarılı olduğu kabul edilmiştir. Böylelikle logaritmik dönüşüm gerçekleştirilmiş halde ele alınan uyum değeri için varsayımlarının büyük ölçüde doğru olduğu sonucu elde edilmiş, bu değişkeni açıklamak için çizelge 3.43'de ele alınan modelden faydalanılması uygun bulunmuştur.

Bu modelde de, diğer model sonuçlarda olduğu gibi R Sq. değeri düşük bulunmuş, yani bağımsız değişkenlerde yaşanan değişimin bağımlı değişken olan Lg10(Uyum) değerindeki değişikliğin yalnızca küçük bir bölümünü açıklayabildiği anlaşılmıştır. Bu durumda, uyum değerini açıklamak için daha fazla bilgi ve değişkene ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır. Uyum değeri için model, çizelge 3.43'de sunulmuş olup, buna ilişkin yorumlar ilerleyen bölümlerde açıklanmaya çalışılacaktır.

Tatmin değeri için de çoklu doğrusal regresyon metodu ile inceleme yapılmıştır. Bunun için uyum değerini sınamak için kullanılan varsayım ve sınamalar gerçekleştirilmiştir. Tatmin değeri için; ankette sorulan tüm değişkenlerin kullanıldığı model, çizelge 3.45’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.45 : Tatmin için tüm değişkenlerin kullanıldığı model.

Model Özeti						
Model	R	R Sq.	Adj. R Sq.	Std. Error of Est.		
1	,263 ^a	,069	,043	1,18086		
ANOVA ^a						
	Model	Kareler toplamı	df	Ortalma kareler	F	Sig.
1	Regression	32,418	9	3,602	2,583	,007 ^b
	Artıklar	435,063	312	1,394		
	Toplam	467,481	321			
a. Bağımlı Değişken: ÇUP Tatmin						
b. bağımsız değişken: (sabit), Deniz Kültür, Cinsiyet, Yeterlilik, Medeni H., Ailede Den., Toplam Çalışma S., Bilgi S., Eğitim., Yaş.						
Coefficients ^a						
	Model	Unstand. Coeff.	Std. Error	Standard. Coeff. Beta	t	Sig.
		B				
1	(Constant)	2,416	,582		4,152	,000
	Cinsiyet	,324	,369	,049	,879	,380
	Yaş	-,001	,009	-,005	-,061	,952
	Medeni	-,073	,165	-,030	-,439	,661
	Yeterlilik.	,512	,216	,164	2,368	,018
	Toplam Ç	,010	,018	,036	,580	,562
	Eğitim	,078	,089	,067	,872	,384
	Bilgi	,100	,058	,104	1,727	,085
	Ailde Den	-,376	,159	-,144	-2,364	,019
	Deniz kültr	-,002	,149	-,001	-,013	,990

Uyum için yapılan inceleme gibi tatmin değişkeni için yapılan regresyon modellemesinde, öncelikle tüm değişkenler kullanılmaya çalışılmış, fakat değişkenlerin pek çoğunun anlamlı olmaması sonucunda araştırmaya devam edilmiş, en iyi alt-kümeler yaklaşımı ile yaklaşık 2⁹ deneme gerçekleştirilmiştir.

Tatmin değişkeninin normallik değeri de sorunlu olmakla birlikte, tatmin değeri regresyon hata değerlerinin, uyum değerine nispeten daha iyi durumda olduğu görülmektedir. Bu durum ile alakalı gösterim şekil 3.39’da sunulmuştur.



Şekil 3.39 : Tatmin değeri için regresyon hata değeri P-P plotlaması.

Bu durumda, tatmin değişkeni için sayısal dönüşüm yapılmadan işlem yapılmış, tüm değişkenlerin anlamlı ve modelin genel anlamlılık düzeyinin uygun olduğu 2 model tespit edilmiştir. Bu iki model arasından, yukarıda bahsi geçen varsayımları sağlayan ve en açıklayıcı olduğu kabul edilen model, çizelge 3.46'da gösterilmiştir.

Çizelge 3.46 : Tatmin değeri için ideal regresyon modeli.

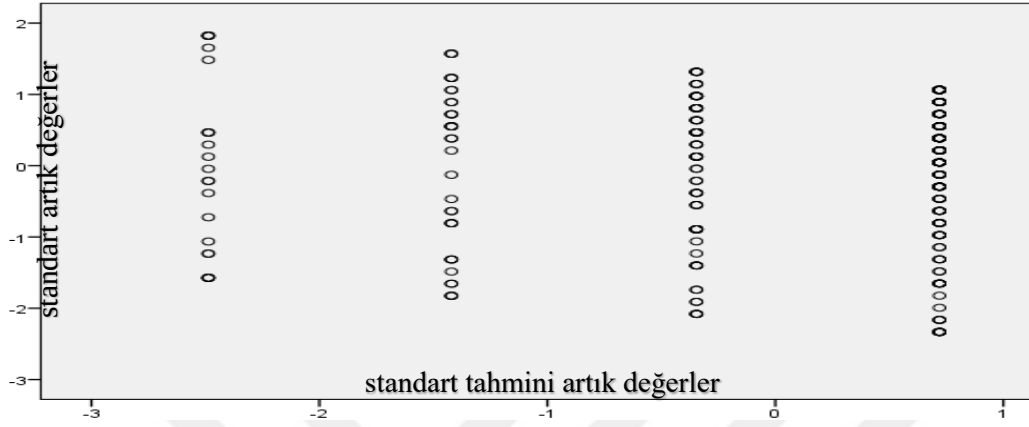
Model Özeti						
Model	R	R Sq.	Adj. R Sq.	Std.Error of Est		
1	,231 ^a	0,054	0,048	1,17772		
ANOVA ^a						
Model		Sum of Sq.	df	Ort. Sq.	F	Sig.
Regression		25,017	2	12,50	9,01	,000 ^b
Artıklar		442,46	319	1,387		
Toplam		467,48	321			
a. Bağımlı değişken: Tatmin						
b. Bağımsız değişken: (sabit), Ehliyet Durumu, Ailede Denizci.						
Coefficients ^a						
Model	Unstd. Coeff.		Stand. Coeff.		t	Sig.
	B	Std. Err.	Beta			
(Const.)	3,150	,163			19,311	,000
Ehliyet	,598	,170	,192		3,510	,001**
Ailede Denizci	-,298	,143	-,114		-2,085	,038*

a. Bağımlı değişken: Tatmin

b. Bağımsız değişken: (sabit), Ehliyet Durumu, Ailede Denizci.

Bu modele göre, tatmin değişkenini açıklamak için; Ehliyet durumu (zabitan/tayfa) ve ailede denizci varlığı (evet/hayır) bağımsız değişkenleri kullanılmıştır. Tüm değişkenler anlamlı olurken, modelin tümü içinde yüksek düzeyde anlamlılık bulunmuştur (ANOVA Sig; 0,000).

Modelin varsayım sınamaları için yukarıda bahsi geçtiği üzere artıklar saçılım grafik analizi şekil 3.40’de verilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere dayanılarak çizilen dağılımlar, x ekseninde standart tahmini artık değerleri ve y ekseninde standart artık değerleri ile elde edilmiştir.



Şekil 3.40 : Tatmin değeri ile regresyon modeli için artıklar saçılım grafiği.

Çıkan şekle göre, hata terimleri alışlagelinen artık değeri dağılımına çok benzememekle birlikte, varsayımları büyük oranda karşılar niteliktedir. Çoğu hata terimi orta değerlerde, sıfır değerinin her iki yanına dağılmıştır. Hata terimlerinin tamamı ortalama değerler içinde (+3/-3) dalgalanmaktadır. Bu değerler yardımı ile, hata terimleri için normalite, eşit varyans (heteroskedastisity) ve sıfır ortalama sınamaları büyük oranda geçerlidir. Otokorelasyon için de saçılımın belirgin bir hat izlemediği görülmüş, ayrıca bu değerlerin zaman serisi ile alakası olmadığından otokorelasyon bakımından da sorunsuz olduğu görülmüştür (Halcoussis, 2004). Bağımlı değişkenin sürekli ve nispeten normal olduğu görülmüş, bu varsayımın da doğru olduğu kabul edilmiştir. Varsayımlardan; mantıksal ikili ilişki, göz ardı edilmiş değişken durumu veya exogeneity olarak da adlandırılan hata durumu olmadığı kabul edilmiş, hata terimleri ile bağımlı değişkenler ve bağımsız değişkenler arasında mantıksal bir ilişki olmadığı doğrulanmıştır. Her bir örneklem için 1 değerinin altında olması beklenen Cook değeri de sınanmış, değerlerin uygun olduğu gözlenmiştir. Multicollianerity varsayımının sonuçları çizelge 3.47’de verilmiştir.

Çizelge 3.47 : Tatmin değerinin açıklanması için oluşturulan modelin multikorelasyon sinaması.

Correlations				
		ÇUP Tatmin	Ehliyet	Ailede Deniz.
Pearson Correlation	ÇUP Memnuniyet	1,000	,202	-,130
	Ehliyet	,202	1,000	-,085
	Ailede Dnz.	-,130	-,085	1,000
Sig. (1-tailed)	ÇUP Memnuniyet	.	,000	,010
	Ehliyet	,000	.	,065
	Ailede Dnz.	,010	,065	.
N	ÇUP Memnuniyet	322	322	322
	Ehliyet	322	322	322
	Ailede Dnz.	322	322	322

Bağımsız değişkenler olan ehliyet ve ailede denizci mevcudiyeti değerleri için bakılan pearson correlation değerinin 0,8'den küçük olduğu (-,085) görülmüş, bu durumda multicollianerity sinamasının da geçerli olduğu kabul edilmiştir. Çok-uluslu çalışma tatmin değeri için regresyon varsayımlarının büyük ölçüde geçerli olduğu sonucu elde edilmiş, bu değişkeni açıklamak için çizelge 3.46'da belirtilen bağımsız değişkenlerden faydalanılması uygun bulunmuştur.

Bu modelde de, R Square değeri nispeten düşük çıkmış, bu durumda kullanılan bağımsız değişkenlerde oluşan değişimin tatmin değeri üzerindeki değişikliğin küçük bir bölümünü açıklayabildiği düşünülmüştür. Bağımlı değişkeni açıklamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu aşikârdır.

3.5 Nitel Analiz.

Gemilerde çok-uluslu ve çok-kültürlü gemi atmosferinde çalışma uluslararası standart ve düzenlemeleri ilgilendirdiği kadar, sosyal, kültürel ve beşeri boyutları da olan karmaşık bir konudur. Böyle bir konuda inceleme yapmak için sayısal veriler kullanan metotların yanı sıra, nitel araştırma yöntemlerinden de faydalanmak faydalı olacaktır. Çalışmanın bu bölüme kadar olan kısmında gemi adamları ve uzmanların değerlendirmeleri ile yapılan matematiksel ağırlıklı incelemelere yer verilmiştir. Bu aşamada ise, gemi adamları ve uzmanların şahsi görüşlerine yer verilecektir. Böylelikle sayısal analiz ve incelemeler ile yapılan çıkarımların kişisel olarak açıklanması ve örneklerle incelenmesi yapılacaktır. Nitel araştırmalar, kişisel değerlendirme ve görüşlerin yansıtılması bakımından elverişli yöntemler olarak

karşımıza çıkmaktadırlar (Acar & Yalçın, 2018; Christie ve diğ, 2017; Eysenbach & Köhler, 2002; Marshall MN, 1996).

Bu aşamada, internet üzerinden dağıtımı yapılan anketlere eklenen ucu açık, yarı yapılandırılmış sorularla bilgi toplanırken, randevularla gemi adamı eğitim merkezlerine ziyaretler gerçekleştirilmiştir. Bu tip bilgi edinme yöntemlerine rastlanmaktadır örneğin; Çinli denizcilerle ilgili yapılan çalışmada bu yöntemle bilgi toplandığı bildirilmiştir (Fan et al., 2017). Bu çalışma için, Turgut Kıran Denizcilik Fakültesi gemi adamı eğitim kursları, Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi ve Rize Sahil Gemi Adamları Eğitim Merkezi aktif olarak kullanılmıştır. Yüz yüze görüşmeler ile gemi adamlarının beklenti, sorun ve istekleri kayda alınmaya, ulaşılması zor olan uzman değerlendiriciler için ise genellikle telefon ve e-posta ile bilgi toplanmaya çalışılmıştır. Ankete katılan çoğu katılımcının ucu açık sorulara yanıt vermediğinin altı önemle çizilmesi gerekirken, çok sayıda kişiden tamamen gönüllü bir biçimde dönüşler alınmıştır. Şahsi görüş ve yorumların dikkat çekici olanları bölümün sonunda alıntı şeklinde verilmiş, bizzat gemi adamlarının duygu ve düşünceleri böylelikle çalışmaya dâhil edilmeye çalışılmıştır ki, sosyal yönü fazla olan böyle bir çalışma için bu görüşler son derece önemli ve üzerinde düşünölmeye değerdir.

Çalışmada kullanılan ucu açık sorular ve nitel verileri kısaca tanıtmak yerinde olacaktır. Anket içinde; “Türk gemi adamları için çok uluslu personelle çalışma ve uluslararası piyasaya açılma konusunda sorun oluşturan unsurları ve çözüm önerilerinizi lütfen yazınız” ve “Türk gemi adamları için çok uluslu personelle çalışma ve uluslararası piyasaya açılma konusunda avantajları ve bunun için yapılması gerekenleri lütfen yazınız” şeklinde iki soru yer almaktadır. Ucu açık sorularla bilgi toplanması denizcilik literatüründe faydalanılan yöntemlerdendir (Hull & Milne, 1998; Solesvik & Westhead, 2010). Bu iki farklı soru aslında temel olarak Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasasına daha aktif katılım ve bu piyasada tutunması adına yapılması gerekenleri sıralamaya yöneliktir ve gemi adamları her iki soru içinde genel olarak yaşanan olumsuzlukları ve sorun oluşturan durumları yazmışlardır. Türk deniz işgücü piyasasında son zamanlarda genel olarak iş gücü fazlası oluştuğı ve Türk denizciler arasında kısmen işsizlik düzeylerinin yükseldiğine yönelik şikâyetler alınmaktadır. Ankete verilen cevapların büyük oranda olumsuz olması bu durum ile izah edilebilmektedir. Katılımcı gemi adamlarının uluslararası piyasaya katılım oranlarının sınırlılığı ve verilen cevapların büyük kısmının olumsuz

oluşu gibi sebeplerle nitel analizde, genel olarak olumsuz yorumlar ele alınmıştır. Bu bakımdan nitel araştırma genel olarak Türk gemi adamlarının bu alanda yaşadığı/yaşaması muhtemel sorunlara ve beklentilere odaklanmaktadır.

Nitel çalışmalar literatürde değişik şekillerde sunulabilmektedir. Örneğin Norveçli denizciler ile alakalı yapılan çalışmada Mack (2007), öyküleme yöntemiyle denizcilerin ağzından kısa anlatımlar ile bilgiler aktarmıştır. Filipinli denizcilerin sorunlarına değinilen araştırmada ise yüz yüze görüşmelerle bilgi toplama ve kısa anlatımların tercih edildiği görülmüştür (Acejo, 2012). Nitel araştırmaların, vaka çalışmaları ile birlikte kullanıldığı çalışmalar da vardır (Solesvik & Westhead, 2010). 17 İranlı denizci ile görüşme yoluyla yapılan ve denizcilerin fiziki durumlarını ele alan çalışmada tümevarım yaklaşımı ile nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır (Baygi ve diğ., 2018). Kadın denizcileri konu edinen diğer bir araştırma ise, sektörde kadın denizcilere bakışı yansıtmaya çalışmıştır (Thomas, 2004). Denizcilikte nitel çalışmaların öneminin belirtilmesi açısından bahsi geçen çalışmalar önemlidir.

(Acar & Yalçın, 2018) çalışması, mimarlardan derlenen sayısal verileri nitel yöntemlerle incelemesi bakımından değerlidir. Çalışma, nitel veriler üzerine içerik analizi uygulaması ile dikkat çekmektedir. Katılımcılardan alınan görüş ve öneriler, yaş ve cinsiyet gibi değişkenlere ve mesleki ayrımlara göre sınıflandırılmış, sözel olarak verilen ifadeler tablo haline getirilerek önemli çıkarımlara ulaşılmıştır. Bu yaklaşıma denizcilik alanında yapılmış çalışmalarda da rastlanmaktadır (Solesvik & Westhead, 2010). Böylece, özellikle sözel olarak verilen ifadelerin görsel bir biçimde aktarımı ve bu veriler arasında çıkarımlara varılması sağlanmaktadır. Bu tezde de matematiksel bir yöntem kullanılmadan nitel verilerin sınıflandırılması ve gösterimi için benzer bir yol izlemiştir.

Gemi adamlarının cevapları nitel yaklaşımla gruplanmış ve yanıtlar; zabitan/tayfa gibi temel ayrımlara göre karşılaştırılarak gösterilmiştir. Önemli bir nokta da, çok-uluslu çalışma tecrübesi olmayan Türk gemi adamlarının görüşlerinin alınmasıdır, zira çalışmanın hedefi olan Türk gemi adamlarının çok-uluslu istihdamı açısından bu görüş ve beklentiler de önemlidir. Çizelge 3.48 de bunları yansıtmaya çalışmaktadır.

Çizelge 3.48 : Çok uluslu tecrübesi olan gemi adamlarının nitel değerlendirmeleri.

	Görev	Yaş	Tecrübe	ÇUP çalışma	Akreditasyon	Ofis güven	İngilizce	İletişim	Bilgi-Eğitim	Profesyonellik	Devlet&Siyasi	Sosyo&Kültürel	Yemek	Pazararlama	Özgüven
5	Kpt	36	13	6	X	X									
57	G/Zb	22	1	1			X	X							
63	M/Zb	24	1,5	0,25	X	X									
65	G/Zb	26	2	1		X	X								
72	G/Zb	26	1,5	0,25					X						
75	M/Zb	26	1	0,6			X		X						
79	M/Zb	25	2	1,2					X	X	X				
103	M/Zb	29	2	0,16						X					
107	G/Zb	27	3	0,25			X								
112	G/Zb	25	1	0,6					X						
113	G/Zb	25	1	0,3					X						
115	G/Zb	26	2	1											
145	G/Zb	23	1	0,5						X	X				
202	Kpt	60	40	2								X			
205	G/Zb	27	3	0,2					X	X					
218	G/Zb	28	3	1			X		X	X		X			
219	G/Zb	26	2	0,8						X					
220	G/Zb	28	2	2			X								
222	G/Zb	25	2	1			X			X					
223	G/Zb	27	2	1								X			
232	Kpt	40	10	10			X								
236	Kpt	38	10	5			X								
238	Kpt	34	9	1			X								
241	Kpt	36	6	0,5			X								
242	Kpt	40	18	3		X									
245	Kpt	35	7	1			X						X		
248	Kpt	33	11	1		X								X	
250	Kpt	38	13	3								X	X		
251	Kpt	35	11	1			X	X	X						
254	Kpt	31	5	0,1								X	X	X	
255	G/Zb	26	2,5	1			X								
258	Kpt	37	20	4			X								X
263	B/M	36	10	2,5			X		X	X		X			
264	Kpt	36	13	2							X			X	
265	Kpt	36	10	0,5						X					
267	Kpt	36	13	1			X			X		X			
268	Kpt	34	10	2			X								
269	Kpt	38	12	1,8			X								
270	Kpt	36	15	10			X								
274	G/Zb	26	1	1			X		X			X			
279	1.Zb	34	1	0,5									X		
284	Kpt	30	10	3			X	X							
287	Kpt	60	39	16					X			X			

Çizelge 3.48 (devam) : Çok uluslu tecrübesi olan gemi adamlarının nitel değerlendirmeleri.

	Görev	Yaş	Tecrübe	ÇUP çalışma	Akreditasyon	Ofis güven	İngilizce	İletişim	Bilgi-Eğitim	Profesyonellik	Devlet&Siyasi	Sosyo&Kültürel	Yemek	Pazararlama	Özgüven
289	Kpt	36	12	0,2								X			
292	B/M	49	20	4					X	X					
294	Kpt	36	15	2			X			X					
295	Kpt	49	29	0,5								X	X		
296	Kpt	36	10	0,7			X		X						
299	Kpt	34	11	1,5		X				X				X	
300	Kpt	38	9	1			X					X			
302	1/M	33	1	0,3		X									
303	Kpt	38	7	0,5			X			X		X			
304	1.Zb	27	2,5	1,5		X			X						X
305	B/M	52	25	3			X				X			X	
306	G/Zb	25	1	0,25		X									
314	Kpt	53	32	3		X	X				X				
315	1.Zb	37	17	1		X	X								
316	G/Zb	26	2	1,5		X									
319	1/M	35	4,5	0,8			X								
321	G/Zb	27	5	1								X	X		
322	Gem	53	20	1,3								X	X		
323	B/M	35	12	2		X							X		
336	Yağ	55	25	5						X					
341	Kpt	36	13	4					X			X			
342	G/Zb	28	4	1,5	X	X					X			X	
349	B/M	51	20	1			X	X							
355	G/Zb	27	3	0,4							X		X		
366	1.Zb	39	10	4		X				X	X			X	
367	G/Zb	26	2	0,5			X			X					
406	B/M	62	42	4						X	X				
382	G/Zb	24	1	0,25						X	X			X	X
407	Dğr	22	3	0,5						X					
426	1/M	37	13	8		X				X					
450	Gem	50	30	6			X		X	X					
451	Kpt	41	10	2			X		X			X			
453	Kpt	39	9	0,2			X			X					
454	Kpt	32	8	5,2			X								X
458	Dğr	28	8	4			X								
459	Dğr	55	15	2			X			X			X		
462	B/M	36	17	5			X					X			
455	1.Zb	30	8	8		X				X	X				
464	G/Zb	25	1,5	1,5						X					
466	Kpt	39	18	2		X					X			X	
468	1.Zb	31	5	1					X						
471	1.Zb	32	7	2			X			X					
473	Gem	45	17	5				X		X	X				X
476	M/Zb	59	20	2						X					
477	Kpt	35	10	5			X					X	X		
478	Kpt	41	8	3			X								
480	Yağ	58	20	4						X					
483	G/Zb	26	3,5	2,5						X	X				

Çizelge 3.48 (devam) : Çok uluslu tecrübesi olan gemi adamlarının nitel değerlendirmeleri.

	Görev	Yaş	Tecrübe	ÇUP çalışma	Akreditasyon	Ofis güven	İngilizce	İletişim	Bilgi-Eğitim	Profesyonellik	Devlet&Siyasi	Sosyo&Kültürel	Yemek	Pazarlama	Özgüven
484	Gem	49	36	30								X			
489	Kpt	32	10	10								X			
494	Dğr	43	5	1		X	X								
496	Kpt	41	19	2,5						X	X				
504	Dğr	38	20	20		X	X				X				
505	Kpt	40	20	5			X		X	X					
507	B/M	31	7	0,3	X						X				
508	1/M	31	8	1		X	X		X						
511	1/M	31	8	0,6			X					X			
512	Kpt	30	10	1			X								
514	Kpt	38	18	4			X			X		X	X		
524	1/M	37	12	8,5		X				X	X				
527	Kpt	53	20	1							X				
532	B/M	43	20	3			X			X		X			
535	Kpt	55	20	10	X	X					X				
536	1/M	58	30	10			X		X			X	X		
537	B/M	64	33	4		X	X		X		X				
542	Kpt	36	16	2				X							
543	Dğr	38	8	4							X	X			
546	Kpt	53	25	10		X					X				
547	G/Zb	28	7	0,5					X						
555	Kpt	47	30	3			X		X	X		X			
561	B/M	32	13	9							X				
568	Dğr	50	24	7			X								
572	Gem	52	26	14							X				
573	B/M	56	25	1				X							
574	Gem	38	20	10											
578	Yağ	37	10	1										X	
582	Kpt	43	20	5					X						
587	B/M	60	40	5			X								
598	B/M	45	25	15			X			X		X			
611	Ah/K	50	17	10							X	X			
612	Gem	40	15	4,5									X		
613	Ah/K	52	20	5						X					

Aşağıda verilen tablolarda çok-uluslu çalışma tecrübesi olan gemi adamlarının verdikleri cevaplar gruplara ayrılmış şekilde sunulmuştur. Rakamlar hesaba katılmadan, belirlenen konular için verilen görüşler burada işlenmiştir. Şekil 3.41 ve şekil 3.42’de görülen işaretler, kişi sayısından bağımsız şekilde bu konu hakkında görüş belirtildiğini anlatmaktadır. Bu tablolarda karşımıza çıkan desenler, mantıksal çıkarımlar yapma şansı sunabilir (Acar & Yalçın, 2018).

	GÜVERTE BÖLÜMÜ (ZABİTAN)												MAKİNE BÖLÜMÜ (ZABİTAN)											
	CİNSİYET			YAŞ			Tecrübe			ÇUP tecrübe			CİNSİYET			YAŞ			Tecrübe			ÇUP tecrübe		
	E	K	TÜM	<36	>36	TÜM	<11	>11	TÜM	<3	>3	TÜM	E	K	TÜM	<36	>36	TÜM	<11	>11	TÜM	<3	>3	TÜM
Akreditasyon	X					X			X			X	X			X			X			X		
Ofis Güven	X					X			X			X	X				X			X				X
İngilizce			X			X			X			X			X		X			X				X
İletişim			X			X			X			X	X			X			X			X		
Bilgi&Eğitim			X			X			X			X			X		X			X				X
Profesyonellik			X			X			X			X	X				X			X				X
Devlet&Siyasi	X					X			X			X	X				X			X				X
Sosyo Kültürel			X			X			X			X	X				X			X				X
Yemek	X					X			X			X	X				X			X				X
Pazarlama	X					X			X			X	X			X			X				X	
Özgüven	X					X			X			X												

Şekil 3.41 : Nitel analiz tablosu (zabitan).

TAYFA - GÜVERTE/MAKİNE/KAMARA												
Bölüm				YAŞ			Tecrübe			ÇUP tecrübe		
Gvt	Mkn	Kmr	Tüm	<36	>36	Tüm	<11	>11	Tüm	<3	>3	Tüm
												Akreditasyon
	X				X				X			X
X	X					X			X			X
X					X			X			X	
X					X			X			X	
			X			X			X			X
			X		X				X		X	
			X		X				X			X
X	X				X			X				X
	X				X		X			X		
X					X			X			X	

Şekil 3.42 : Nitel analiz tablosu (tayfa).

Aşağıdaki tablolar da, çok-uluslu çalışma tecrübesi olmayan Türk gemi adamlarının görüş ve düşüncelerini de yansıtmaktadır. Konu üzerinde, bu kişilerin görüş ve önerileri de dikkate alınmalıdır. Bu değerlendirmeler çizelge 3.49’da verilmiştir.

Çizelge 3.49 : Çok uluslu tecrübesi olmayan gemi adamlarının nitel değerlendirmeleri.

	Görev	Yaş	Tecrübe	Akreditasyon	Ofis güven	İngilizce	İletişim	Bilgi-Eğitim	Profesyonellik	Devlet&Siyasi	Sosyo&Kültürel	Yemek	Pazazarlama	Özgüven
4	B/M	37	8	X					X	X				
82	M/Zb	20	0			X								
83	M/Zb	20	0			X								
84	M/Zb	20	0			X				X				
105	Kpt	40	8		X	X				X				X
108	G/Zb	24	1			X		X						
116	G/Zb	27	1			X		X						
195	G/Zb	28	3			X					X			
260	1.Zbt	36	2							X				X
276	Kpt	36	10			X			X					
372	Kpt	35	4			X								
308	1.Zbt	27	3		X					X				
360	G/Zb	24	1			X								X
371	G/Zb	25	1,5			X				X				
379	G/Zb	22	1			X								
397	Gem	54	10			X								
418	Gem	35	0			X								
425	G/Zb	25	1,5		X					X				
432	G/Zb	27	1		X			X		X				
442	M/Zb	26	2			X			X			X		
443	G/Zb	26	3			X								
445	Gem	40	8					X						X
486	G/Zb	25	1,5		X					X				
493	G/Zb	25	1			X								
522	M/Zb	27	0,6			X			X					
552	G/Zb	29	1			X								
553	Yağ	38	13			X					X			
575	Gem	37	2								X			
581	Yağ	29	2			X								
594	Gem	22	0,5			X								
596	Yağ	30	5			X				X				

Şekil 3.43 ve şekil 3.44, çok-uluslu çalışma tecrübesi olmayan Türk gemi adamlarının verdikleri nitel değerlendirmeleri özetler mahiyettedir.

	GÜVERTE BÖLÜMÜ									MAKİNE BÖLÜMÜ								
	CİNSİYET			YAŞ			Tecrübe			CİNSİYET			YAŞ			Tecrübe		
	E	K	TÜM	<36	>36	TÜM	<11	>11	TÜM	E	K	TÜM	<36	>36	TÜM	<11	>11	TÜM
Akreditasyon										X				X		X		
Ofis Güven	X			X			X											
İngilizce	X					X	X					X	X			X		
İletişim																		
Bilgi&Eğitim	X			X			X											
Profesyonellik	X				X		X					X			X	X		
Devlet&Siyasi	X					X	X			X					X	X		
Sosyo Kültürel	X			X			X											
Yemek											X		X			X		
Pazarlama																		
Özgüven	X					X	X											

Şekil 3.43 : Çok-uluslu tecrübesi olmayanlar için nitel analiz (zabitan).

TAYFA - GÜVERTE/MAKİNE/KAMARA									
Bölüm				YAŞ			Tecrübe		
Gvt	Mkn		Tüm	<36	>36	Tüm	<11	>11	Tüm
			X			X			X
X					X		X		
			X			X			X
	X			X			X		
			X		X				X
X					X		X		

Şekil 3.44 : Çok-uluslu tecrübesi olmayanlar için nitel analiz (tayfa).

Araştırmanın bu kısmında, Türk gemi adamlarından gelen görüş ve bildirimler, dilbilgisi kurallarına uygun şekilde düzenlenmiştir. Bazı açıklayıcı ifadeler parantez içine alınmış, mümkün oldukça yazılanlar korunmaya çalışılarak orijinallik sağlanmış ve çok sayıda yazı içinden en dikkat çekici olanlar verilmeye çalışılmıştır. Bu cevaplar böyle bir konu için hazine niteliğinde sayılabilir. Bu aşamada da, çok-uluslu tecrübesi olan ve olmayan gemi adamları olarak ikiye ayırma yaklaşımı izlenmiştir.

3.5.1 Çok-uluslu çalışma tecrübesine sahip gemi adamlarının görüşleri

3.5.1.1 #5: Kaptan, erkek, 36 yaş, 6 ay çok-uluslu deneyim

“Ülkemiz üniversitelerinde verilen eğitim standardı ve haliyle ehliyetlerimiz; IMO tarafından kabul gördüğü halde Avustralya, Yeni Zelanda gibi ülkeler tarafından tanınmamaktadır...”

“Yabancı armatörlere sübvansiyon, Türk limanlarına uğraklarında vergi indirimi gibi teşvikler sağlanabilir.”

3.5.1.2 #13: Makine zabiti, erkek, 24 yaş, 3 ay çup deneyim

“Üniversitemizin verdiği eğitimin bir karşılığı yok. Örneğin (okulumun) ABET akreditasyonu bulunmamakta, eğitim sonunda aldığımız ehliyetin her tip gemiyi kapsamı özellikle Amerika'da garip karşılanmakta...”

“Hemen hemen bütün büyük şirketlere başvuru yaptım. Aldığım dönütler genelde Türk almıyoruz şeklinde oldu”

3.5.1.3 #14: Güverte zabiti, erkek, 26 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Türk gemi adamlarının uluslararası sektörde daha çok tercih edilmesi için okullarda daha kaliteli yabancı dil eğitimi verilmesi gerektiğini düşünüyorum. En önemli eksik olan ofislerin çoğaltılarak, gemi adamlarının bu acentelere kayıtlı olması sağlanmalıdır.”

3.5.1.4 #17: Güverte zabiti, kadın, 26 yaş, 3 ay çup deneyim

“Türk denizcilğinde ne yazık ki aşılammış ego tatmini, adam kayırma, gemideki personelin şirket baskısı ile altındakileri kâğıt üzerinde tüm kurallara uygun-aslında hiç de emniyetli olmayan bir biçimde-çalıştırmaları gibi sorunlar var.”

3.5.1.5 #22: Makine zabiti, erkek, 25 yaş, 1.2 yıl çup deneyim

“Türk gemi adamlarının daha fazla tercih edilmesi için gereksiz denizcilik okulları kapatılmalı ve elini kolunu sallayanın denizci olmasının önüne geçilmeli. Türk personeli devlet tarafından korunmalı, hakları belli olmalı ve köle olarak görülmemeli. Kaliteli akademisyen yetiştirilmeli, hali hazırda genç denizciler yetiştirmek için uğraşan, mesleki kitaplar yazan değerli öğretmenlerimize hak ettikleri saygı gösterilmeli. Yeterli deniz tecrübesi olmayan ya da gemi hayatını anlayamayan, fakat

bir şekilde akademisyen olmuş insanların mesleki dersleri verebilme yetkinlikleri detaylıca incelenmelidir.”

3.5.1.6 #40: Güverte zabiti, erkek, 26 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Karşılaşılan en büyük sorun yemektir bana göre.”

3.5.1.7 #59: Kaptan, erkek, 60 yaş, 2 yıl çup deneyim

“(Çok-uluslu gemilerde) Asosyal bir ortam oluşuyor, olumsuz düşünüyorum.”

3.5.1.8 #61: Güverte zabiti, kadın, 27 yaş, 0.2 yıl çup deneyim

“Olaya en başından müdahale edilmesi gerektiğine inanıyorum. Okullara seçimlerde daha detaycı olunması gerekir. Bugün bu kadar fazla okul var iken; denizde, denizcilik sektöründe çalışacak insanların elekten geçirilmeden ilerlediğini görüyorum.”

3.5.1.9 #68: Güverte zabiti, erkek, 25 yaş, 0.5 yıl çup deneyim

“Zabitan sınıfı ve tayfanın farklı milletlerden olması aralarında kutuplaşma olmasına sebebiyet veriyor.”

“Eğitim donanımlarının ve programlarının yeterli düzeye gelmesi. Bu iş haftada 1 saat simülasyon ile olmaz. Okulda 1 kere telsiz görüşmesi yapmadan mezun oldum. Bir sınıfa adam doldurmakla eğitim verilmiyor.”

3.5.1.10 #69: Güverte zabiti, erkek, 28 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Filipinli, mesleğe yeni başlayan basit bir kamarot dahi ILO-MLC hakkında her detayı biliyorken 5 yıllık bir (Türk) 2.kaptan (terimin) sadece açılımını biliyor. Çalıştığım iki gemi içinde hep dediğim; Keşke gemide hiç Türk olmasa, her şey daha düzenli olurdu. Benim yabancı firma seçme sebebim özellikle gemi ve şirket personelinin daha profesyonel olmalarıydı”.

3.5.1.11 #71: Güverte zabiti, erkek, 28 yaş, 2 yıl çup deneyim

“Sendikasyon, iyi eğitim ve devletin gemi adamını armatör etkisi altında kalmadan dünyaya pazarlama stratejisi geliştirmesi”.

3.5.1.12 #74: Güverte zabiti, erkek, 27 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Edindiğim bilgiler eğitim, bilgi ve kabiliyet açısından oldukça ileri olduğumuz sonucuna varmamı sağladı. Dünya piyasasında rol alarak kabiliyetlerimizi daha çok gösterip kendimizi tanıtmamız gerektiğine inanıyorum”.

3.5.1.13 #88: Kaptan, erkek, 34 yaş, 1 yıl çup deneyim

“İngilizce dil bilgisi zayıf ve okuma alışkanlığı...”

“SGK kurumunun denizcilerle ilgili çalışma yapması. Devletin denizciliğe ve denizcilere özel bir yaklaşım sergilemesini beklerim”.

3.5.1.14 #94: Güverte zabiti, erkek, 29 yaş, 3 yıl çup deneyim

“3 yıldır çalışıyorum hiç bir olumsuz durumla karşılaşmadım. (Omikron, Nakkaş, Karuna gibi) Aracı firmaların artması yeterli, Türk denizciler çoğu Hintli, Pakistanlı, Rus ve Filipinli denizciden daha iyi..”

3.5.1.15 #98: Kaptan, erkek, 33 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Daha fazla ofis İstanbul'da büro açmak için ikna edilmeli. Mevcut ofislerimiz birleşmeli yahut denizci havuzlarını ortak kullanmalı, tüm denizciler bir portal üzerinde sürekli takip edilerek kaliteli hizmet verenlerin iş devamlılığı sağlanmalıdır. Büyük gemi işletmecileri ancak çok sayıda yetkin denizci ihtiva eden yüksek hacimli portföylerle ikna edilebilir. Öncelikli sorun eğitim kalitesi, vesair değil Türk gemi adamını yurt dışına pazarlama sorunudur”.

3.5.1.16 #108: Kaptan, erkek, 37 yaş, 4 yıl çup deneyim

“En büyük sorun İngilizce. Aşılabilir bir sorun, sadece biraz cesaret ve özgüven... Bizler gibi pratik, çabuk ve hızlı iş yapan başka millet yok. Benim tercih sebebim alt kadronun artık her konuda bıkkınlık vermesi ve tabi ki maaş”.

3.5.1.17 #112: Başmühendis, erkek, 36 yaş, 2.5 yıl çup deneyim

“Yemek kültürümüz farklı ve yemediğimiz çok şey var. Filipinli ne olsa yiyor. Tayfa eğitimi zayıf ve kurslar yetersiz. Her şeyin en iyisini bildiğimize inanıyoruz, egomuz yüksek”.

3.5.1.18 #118: Kaptan, erkek, 38 yaş, 1.8 yıl çup deneyim

“Türk gemi adamlarında dil sorunu var. En büyük sıkıntı bu, özellikle gemici ve yağcılarda... Üzülerek belirtirim ki zabitlerin genelinde de bu sıkıntı mevcut. İngilizce’leri olsa dünyada bir numara oluruz”.

3.5.1.19 #119: Kaptan, erkek, 36 yaş, 10 yıl çup deneyim

“İngilizce konuşabilme en büyük sorunu teşkil ediyor. Ne yazık ki eğitimli zabitan dâhil... Türk Deniz iş gücü çok ciddi bir potansiyel barındırıyor”.

3.5.1.20 #133: Kaptan, kadın, 30 yaş, 3 yıl çup deneyim

“Öncelikle dile önem verilmeli, özellikle şu an yabancı personelle çalışan bir kadın denizci olarak belirtmeliyim ki Türk denizcileri iş açısından yabancı personele göre çok çok üstünler fakat dil, İngilizce olmadığı sürece piyasaya hâkim olamıyoruz. Özellikle tayfa kısmı, gemide hayatı idame ettirecek kadar denizcilik İngilizcesi bildiği takdirde uluslararası piyasada vazgeçilmez olabilirler”. ... “Şahsen mezun olduğumda yabancı firmaya geçmem için yönlendirilmiş olmayı çok isterdim. Başvurduğumda hemen bana olumlu yanıt verip neden daha önce başvurmadın dediler. Gerçekten Dünya piyasası çok büyük ve kendimizi kısıtlamamız gerekiyor”.

3.5.1.21 #144: Kaptan, erkek, 36 yaş, 0.7 yıl çup deneyim

“İngilizce, özellikle de mesleki İngilizce Türk gemi adamlarının en büyük eksikliği...”

3.5.1.22 #153: Başmühendis, erkek, 52 yaş, 3 yıl çup deneyim

“Çok zorunlu olmadıktan sonra Türk personel çalıştırmayı istemiyorlar. Bu konuda Avrupa Birliği vatandaşı olunmaması kadar, Hristiyan olmamamız da önemli etken diye düşünüyorum. Rus, Ukraynalı, Latviya, Sırp, Hırvat kolayca iş bulabilirken biz en son sırada tercih ediliyoruz. Türkleri tanımaya başladıkça da bu sorun yavaş yavaş ortadan kalkıyor...”

“Devletin yabancı şirketlerde çalışan personele destek olacak bir ajans kurması şart. Sigorta ve emeklilik konularının devlet tarafından düzenlenmesi şart. Devletin kuracağı ajans yardımı ile gönderilecek personele hukuki ve her türlü yardımı sağlaması şart”.

3.5.1.23 #154: Güverte zabiti, erkek, 27 yaş, 0.6 yıl çup deneyim

“Denizcilik meslek liselerinin güverte ve makine tayfası yetiştirmeleri meslek lisesinin mantığı gereği daha uygun olacaktır. Böylelikle gemi adamı vasfı daha çok saygınlık kazanır ve gemi adamları şimdiki durumun aksine bilgi birikim ve yabancı dil donanımıyla yabancı piyasada da daha rahatça iş bulabilir. Mevcut durumda genelde kara hayatına ayak uyduramayan insanlar tayfa olmayı seçiyor...”

3.5.1.24 #160: 1.Zabit, erkek, 37 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Türk denizcisinin dünya şirketlerinde çalışma vakti geldi de geçti bile. Denizci kardeşlerimize düşen iyi İngilizce bilmektir. Özellikle tayfanın İngilizce bilmesi lazım...”

“Tayfa eğitimi en az meslek lisesi düzeyinde standartlar dâhilinde olmalı. Denizcilik kursları kalkmalı. Eğitim işi ticari kazançtan çıkarılarak gerçek eğitime dönülmeli...”

3.5.1.25 #166: Reis-gemici, erkek, 53 yaş, 1.3 yıl çup deneyim

(sorun olarak) “Temizlik ve hijyen, gruplaşma, yemek seçme konusu...”

“Türk denizcisi süper fakat sahipsiz... emeğinin karşılığını onda yedisi maalesef alamıyor.”

3.5.1.26 #180: Makine lostromosu-yağcı, erkek, 55 yaş, 5 yıl çup deneyim

“Çarkçıbaşı bilmez bizim yağcı en iyisini bilir bir numaralı sorun..”

3.5.1.27 #208: 1.Zabit, erkek, 39 yaş, 4 yıl çup deneyim

“Türkiye’de personel acenteleri kurulmalı ve gemi adamları yabancı şirketlere pazarlanmalı...”

“Türk personel özellikle yönetim seviyesindekiler bilgisiz ve egolu”.

3.5.1.28 #244: Başmühendis, erkek, 62 yaş, 4 yıl çup deneyim

“Yabancı şirketler uluslararası yasalara uyarlar. Personel haklarını Türk firmalardan çok daha iyi gözetiyorlar...”

“Önce güvence. Türk denizcisi de Filipinli kadar kendini güvende hissetmek istiyor”.

3.5.1.29 #265: Makine lostromosu-yağcı, erkek, 48 yaş, 4.8 yıl çup deneyim

“Dil sorunu...”

“Denizcilikle ilgili kararlar armatörlere bırakılmamalıdır.”

3.5.1.30 #283: Reis-gemici, erkek, 50 yaş, 6 yıl çup deneyim

“(Türk gemi adamı için) Eğitimsiz tayfa, kendini beğenmiş zabıt, ukala personel müdürü...”

3.5.1.31 #287: Kaptan, erkek, 32 yaş, 5.25 yıl çup deneyim

“İngilizce öğrenmeleri şart. İngilizceyi hallettikten sonrası sadece başvuru yapma konusunda cesaretli olmaları gerekiyor. Türk denizcileri meslek olarak dünya sıralamasında ilk 5 te olduğunu söyleyebilirim.”

3.5.1.32 #297: Güverte zabiti, erkek, 25 yaş, 1.5 yıl çup deneyim

“Bağnaz yöntemler bırakılmalı. Abi abla usulü hepimiz büyütüldük. Bunu aşp daha profesyonel bir şekilde okutulmalı. Gemiye adım atar atmaz ilk eksikliğinizi çalışma ortamına uyum ve bilgi eksikliği olacaktır. İlk başta yabancılarla İngilizce konuşmak cesaret istiyor. Çalıştığım ilk gemide güverte zabitlerinde Türk yoktu bu yüzden biraz çekimser kaldım... İki-üç haftadan sonra özgüvenim yerine geldi. Artık İngilizce konusunda veya kültür farklılığı konusunda çekimser değilim.”

3.5.1.33 #301: 1.Zabıt, erkek, 31 yaş, 1 yıl çup deneyim

“Zabitan kadrosu dünya denizciliğine kesinlikle açılmalı, çünkü daralan Türk piyasasında fazla gemi adamı sorunlar oluşturmaya başladı. Alt personel ise, bir eğitimden geçmediği için Dünya piyasasında tercih edilmediğini görüyoruz...”
“Gemici yetiştirmedeğimiz, herhangi bir okulu-kursu olmadığı için kendi iç piyasamızda bile artık yabancı personel tercih etmeye başladık.”

3.5.1.34 #310: Kaptan, erkek, 35 yaş, 5 yıl çup deneyim

“İngilizce yetersizliği / Gıda / Irkçılık (sorunlar)”

“Yabancı şirketlerde iş bulunması için önce stajyer olarak başlamak, direkt zabitan olarak başlamaktan daha uygun ve verimli olacaktır. Kore'de yaşamaktayım ve filo olarak muazzam büyüklükte firmalar mevcut ancak tek bir Türk bile çalışmamaktadır.

Bireysel bir kaç denememiz olmuştur Türk personelin adaptasyonu konusunda... Devlet kurumu olarak üst düzey ya da akademik kurumların ziyaretleri uygun olabilir.”

3.5.1.35 #317: Reis-gemici, erkek, 49 yaş, 30 yıl çup deneyim

“...Rüşvetle cüzdan alınmamalı ve denizci denizde–*Safety First* öğrenmeli diyorum..

3.5.1.36 #335: Diğer, erkek, 38 yaş, 20 yıl çup deneyim

“Yabancı dil bilgisi (sorun) ve Türkiye’de fazla sayıda ofis olmaması...”

“Filipinler gibi Türk devleti de bakanlık aracılığıyla Dünya denizcilik firmalarına Türk denizcisi yollayabilir ve bu sayede ülkeye büyük bir gelir olur...”

3.5.1.37 #336: Kaptan, erkek, 40 yaş, 5 yıl çup deneyim

“Denizde çalışmak isteyenler kursla değil en az 1 yıl İngilizce, 2 yıl örgün eğitim sonunda denize çıkmalı, zabıtlarımız için ise İngilizce eğitimi daha efektif olmalı. Zabıtlara verilen mesleki eğitim belki 20 yıl önce yeterliydi fakat günümüz şartlarıyla yakınlığı yok. Önce müfredatlar sonra hocalar güncellenmeli...”

3.5.1.38 #344: Kaptan, erkek, 38 yaş, 4 yıl çup deneyim

“Özellikle personel kısmında yetersiz yabancı dil sorunu mevcut. Zabitan ve personelin yaşadığı/yaşayacağı ortak sorun olarak da iş hayatına profesyonel yaklaşım örnek olarak gösterilebilir. Bunlara ek olarak dini hassasiyetler gereği yemek problemi önemli sorun teşkil edebilir...”

“Eğitim kurumlarının daha fazla sayıda olmasından ziyade daha nitelikli hale getirilmesi en önemli husus...”

3.5.1.39 #365: Kaptan, erkek, 55 yaş, 10 yıl çup deneyim

“Tek sorun devletimizin bizi desteklenmemesi, turist gibi gitmemiz. 10 yıl SSK (sigortam) yatmadı. Isle of Man endorsment sorunu başımızda... United Kingdom bayraklı gemide Hintli, Filipinli çalışıyor biz çalışmıyoruz...”

3.5.1.40 #402: Reis-gemici, erkek, 38 yaş, 10 yıl çup deneyim

“Çok çalıştım ama olmadı... Türk personel henüz hazır değil..”

3.5.1.41 #415: Baş müh., erkek, 60 yaş, 5 yıl çup deneyim

“Personel için lisan sorunu var, onun için Türk personelin eğitimi çok önemli (özellikle lisan)... Yalnız Türk personeli daha buna hazır değil.”

3.5.1.42 #434: Aşçı-kamarot, erkek, 50 yaş, 10 yıl çup deneyim

“(yabancılarla) Kültür farkı var, alıştık ama artık..”

“Türkiye’de ITF’in adı var, kendi yok. Yabancıları tercih ediyorum.”

3.5.1.43 #435: Reis-gemici, erkek, 40 yaş, 4.5 yıl çup deneyim

“Aşçı çok önemli, yabancı aşçı ile çalışmam ben. Yoksa kimse ile işim olmaz...”

3.5.2 Çok-uluslu çalışma tecrübesine sahip olmayan gemi adamı görüşleri.

3.5.2.1 #4: Başmühendis, erkek, 38 yaş, 8 yıl deneyim

“Türk denizcilik eğitim sisteminin dünyaca tanınan bir akreditasyona sahip olmayışı.”

3.5.2.2 #30: Kaptan, erkek, 40 yaş, 8 yıl deneyim

“Yabancı dil bilgisi yetersizliği, dış piyasada açılma çekincesi, yabancı firmalara ulaşamama, girişimci özellikte olmama...”

Türk gemi adamlarının pastadan daha büyük pay alabilmeleri için dış piyasaya açılımı destekleyici devlet politikaları takip edilmeli, yabancı dil eğitimi üzerinde durmalı, staj sürelerinin belirli bir periyodunun yabancı gemilerde geçirilmesine olanak sağlayacak imkânlar yaratılması... Her şeyden önemlisi Türkiye’de aşırı derecede denizcilik fakültesi var fakat öğrenci başına düşen hoca sayısı çok yetersiz, eğitim kalitesinin artırılması için fakültelerdeki kontenjanların acilen düşürülmesi gerekir...”

3.5.2.3 #41: Güverte zabiti, erkek, 27 yaş, 1 yıl deneyim

“Zabitan sınıfının yabancı dil konusu harici herhangi bir sorun yaşayacağını düşünmüyorum fakat tayfa sınıfında mesleki yeterlilik ve aynı zabitan sınıfında yaşanacağını düşündüğüm dil sorunu baş gösterecektir.”

3.5.2.4 #125: Kaptan, erkek, 38 yaş, 10 yıl deneyim

Türk denizcisinin çalışkan ve fedakâr olduğunu düşünüyorum. Tek eksik profesyonellik ve İngilizce’dir.”

3.5.2.5 #155: 1.Zabit, erkek, 27 yaş, 3 yıl deneyim

“Yabancı firmalar genellikle vize problemi olmayan uluslardan denizcileri seçmekte. Ayrıca yurtdışı piyasasına açılabilmemiz için neredeyse tek seçeneğimiz olan Türkiye’deki acenteler, eski kafatasçı geleneklerini sürdürerek kendi okul mezunlarını yollamakta ve liyakati esas almamaktadır.”

3.5.2.6 #202: Güverte zabiti, erkek, 24 yaş, 1 yıl deneyim

“Temeldeki problem dil, bunların yanında cesaret ve özgüven eksikliği olduğunu da düşünüyorum.”

3.5.2.7 #263: Güverte zabiti, erkek, 26 yaş, 1.5 yıl deneyim

“Devlet destekli yönetim sistemlerinin gemi adamlarına eğitim ve iş imkânı için yardımcı olması...”

3.5.2.8 #276: Makine zabiti, kadın, 28 yaş, 2 yıl deneyim

“Yemek konusunun problem olacağını düşünüyorum...”

“Öncelikle İngilizce seviyesi olarak kendimizi geliştirmeliyiz. Gemi içi hiyerarşiye daha fazla önem vermeliyiz. ...ve en önemlisi bana birşey olmaz dememeli...”

3.5.2.9 #381: Makine lostromusu-yağcı, erkek, 38 yaş, 13 yıl deneyim

“İngilizce’mizin yetersizliği, gemide oluşan gruplaşmalar ve bunun işe yansıtılması”

3.5.2.10 #403: Reis-gemici, erkek, 37 yaş, 2 yıl deneyim

“Her şeyden önce şahsi temizlik ve disiplin...”

3.5.2.11 #423: Makine lostromusu-yağcı, erkek, 30 yaş, 5 yıl deneyim

“İngilizce’yi iyi derecede öğrenmeliyiz. Türk personel bilgili, tecrübeli ve gemiyi sahiplenerek sorumlu şekilde çalışır.”

“Türk gemi adamlarını uluslararası piyasaya yaymak için devletimizin bu konuyla ilgilenmesi lazım.”

4. ÇALIŞMA SONUÇLARI VE YORUMLAR

Çalışmada, genel hatlarıyla Türk denizcileri için çok-uluslu gemi ortamında çalışma irdelenmeye çalışılmıştır. Hukuki, teknik ve sosyal yönleriyle oldukça girift bir konu olan böyle bir çalışma için, bu tez bizzat Türk gemi adamlarının durumları üzerinde durmayı amaçlamıştır. Uyum ve tatmin olarak özetlenen ve çok-uluslu gemilerde çalışma konusunda karar verici olacağı düşünülen kriterler hesap edilerek hesaplamalar yapılmıştır. Tezin temel araştırma konusu için bu iki kriter üzerinde sıklıkla durulmuştur. Çalışmanın yorumlanması bölümünde özellikle bu iki kriter üzerinden, Türk denizcilerin çok-uluslu çalışmaya yatkınlıkları üzerinde durulacaktır. Bu bakımdan, uyum ve tatmin kriterleri için inceleme bölümünde başlayan istatistiki, matematiksel ve görsel gösterim araçları birlikte kullanılmış, ana kriterler için ortalamaların karşılaştırılması bölümü yardımıyla çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Daha sonra, uzman görüşleri kullanılarak aynı değerler için çıkarımlarda bulunulmuş, çalışanların kendilerini değerlendirdikleri aynı konuda işveren ve işveren temsilcisi sayılabilecek uzmanların görüşleri de yansıtılmaya çalışılmıştır. Daha sonra, uyum ve tatmin değişkenlerini açıklamak için regresyon modeline başvurulmuş, bu iki unsurun hangi değişkenlerden ne şekilde etkilenebilecekleri üzerine varsayımlarda bulunulmuştur. En son aşamada tüm bu çıkarımlar nitel verilerin sağladığı gemi adamı ve uzman görüşleri ile kontrol edilmeye çalışılmıştır. Tüm bu konular, tezin konusu olan çok-uluslu çalışma çerçevesindedir. Buna karşın, tezde kullanılan anketin bir bölümünü oluşturan genel bilgiler ve demografik değişkenler için inceleme bölümünde detaylı bir açıklama ve yorum yapılmamıştır. Bu bölüm, Türk gemi adamları için genel hatları ile bilgi toplama amaçlıdır.

4.1 Uyum Değeri İçin Sonuç ve Yorumlar:

Öncelikle, uyum ve tatmin kriterleri için inceleme bölümünde yapılan analiz için geçerlilik kontrolünün sağlandığı görülmektedir. Uyum ve tatmin için sırasıyla 0,776 ve 0,910 bulunan Cronbach's Alpha değerleri her iki analiz içinde tutarlı ölçüm yapıldığına işaret etmekte olup, ölçülmek istenen değerlerin katılımcılar tarafından

doğru anlaşılıp tutarlı biçimde değerlendirildiğini gösterir. Çizelge 3.2 ve çizelge 3.3 ile verilen uyum ve tatmin değerleri önemlidir. Bu aşamada uyum değerleri için ters okuma yapılması gerektiği unutulmadan, düşük çıkan değerlerin aslında yüksek uyuma işaret ettiği anlaşılmalıdır. Bu değerler; Lisan, beslenme, mesleki, kültürel, dini ve ofis erişim ve güven için sırasıyla 2.07, 2.75, 1.88, 1.80, 1.48, 2.12 (5 üzerinden) bulunmuşlardır. Bunlar içinde diğerlerinden açık ara farkla beslenme (2.75) en uyumsuz kriter olarak bulunmuştur. Bunu takip eden ofis erişim ve güven (2.12), lisan (2.07) değerine çok yakın şekilde bulunmuş, bu iki öge içinde nitel değerlendirmelerde çok sayıda olumsuz yorum alındığı görülmüştür. Bunlar içinde lisan unsuru, sayıca en çok zikredilen, zabitan sınıfı da içinde olmak üzere tüm Türk gemi adamları için belki de “yumuşak karın” olan problemli konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirel, 2013). Mesleki yetkinlikler (1.88) ve kültürel sorunlar (1.80) yine birbirine yakın değerler ile nispeten iyi uyum sağlanan unsurlar olurken, tüm kriterler içerisinde dini unsurlar (1.48) ile en uyumlu kriter olarak saptanmıştır. Mesleki yeterliliklerin kültürel unsurlardan daha sorunlu görülmesi yine üzerinde düşünülmesi gereken bulgulardandır. Nitel değerlendirmeler içinde özgüven ifadesine sıkça rastlanması bu durumun bir ifadesi olarak düşünülebilir ki, denizciliğin “lingua francası” olan İngilizce’de yaşanan tereddüt, bu durumun hem sebebi hem de sonucu olabilecek bir unsurdur (Fan ve diğ. 2017). İngilizce eksikliğinin, özellikle tayfa sınıfı için ciddi boyutlarda olduğu düşünülmekte olup, bu durum üzerine ciddi olarak eğilinmesi Türk denizciliğinin menfaatine olacaktır. Dini unsurların diğer kriterlere göre uyumlu bulunması olumlu bir sonuçtur. Bununla birlikte dini unsurların, nitel değerlendirmeler içinde, kültürel öğeler ve özellikle beslenme kriteri ile birlikte sıklıkla anıldığına şahit olunmaktadır. Dini inanışlar, günlük hayata etki edebilen unsurlar olarak pek çok alışkanlığı şekillendirebilirken, denizcilerimizin çok-uluslu gemi hayatlarına etkileri genellikle yeme-içme alışkanlıkları üzerinde olmaktadır. Bu iki unsur (din-kültür) Türk denizciler için yüksek uyum sağlanan kriterler olarak olumlu yönlerden sayılabilir. Çok-uluslu firmaların, genel olarak yemek konusunda dini hassasiyetlere uygun davrandığı uzmanlarca da dile getirilmekle birlikte, beslenme konusunda Türk personelin seçici olduğu, farklı damak tatlarına açık olmadığı da, çalışma sonuçlarından çıkarılabilmektedir. Bu durum nitel incelemelerde de sıkça göze çarpmaktadır. Yeme-içme gemide çok önemli görülen bir olgu olarak Türk personelin bu alanda şansını azaltan unsurlardan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uyum değerleri için uzmanların zabitan ve tayfa sınıfı için olmak üzere ayrı ayrı verdikleri değerlendirmeler izelge 3.41’de sunulmuştur. Buna göre zabitan sınıfı gemi adamları için İngilizce, beslenme, mesleki yeterlilik, kültürel, dini, ofis erişim ve güven için sırasıyla (%) 33, 12, 38, 0, 0, ve 17 değerleri bulunmuştur. Buna göre zabitan sınıfı için dikkat çekecek derecede önemli sorunlar, birbirinden çok az farkla mesleki yeterlilik ve bilgi durumu ile İngilizce (lisan) yeterliliğidir. Bu iki değerin birbirine son derece yakın ve diğer kriterlerden açık şekilde nde olması, İngilizce konusunda yaşanan zorlukların, özellikle yabancı personelli gemilerde mesleki bilgi eksikliği ile paralel görüldüğüne işaret edebilir. Dilsel, yazılı ve günlük hayata yönelik İngilizce kullanım yeteneği, günümüz Dünya denizciliği için olmazsa olmazlardan olarak görülmekte, çok-uluslu olmayan gemilerde dahi geminin liman operasyonları ve sefer süresince haberleşme işleri için kritik bulunmaktadır. Kaldı ki, çok-uluslu ortamlarda günlük işlerin ve sosyal hayatın idamesi için de farklı boyutları ile İngilizce yeterliliği, tüm gemi adamları için elzemdir. Zabit sınıfı, genelde lisans deresinde eğitime sahip, mühendislik disiplini içinde yetişen bireylerden oluşmaktadır. Türk zabit adayları genellikle İngilizce hazırlık sınıfı mezunu olarak, denizcilik İngilizcesi dersleri de almaktadırlar. Buna rağmen İngilizce konusunun sorunlu bulunması düşündürücüdür. Mesleki yeterlilik kriterinin sorun potansiyeli en yüksek kriter çıkması düşündürücü olmakla birlikte, bu sorunun İngilizce ile birlikte çokça anılması, bu konunun zabitan sınıfı için mesleki yeterlilik ile birlikte düzeltilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Denizcilik eğitimi veren kurumlarımızın ders içeriklerinin yenilenmesi, güncel ve yenilikçi yaklaşımların eğitim planlaması içinde yer alması gereklidir. Denizcilik; dünyadaki gelişmelerden fazlasıyla etkilenen, küreselleşmenin nc araçlarından biri olarak yenilik ve değişime açık bir sektördür. Denizlik eğitiminin de buna adapte olması kaçınılmazdır. Bu bakımdan, örneğin astronomik seyir gibi eski yöntemler yerine modern bilgi altyapısıyla ilgili yenilikler, seyir tablo ve cetvelleri yerine bilgisayar yazılımları kullanan köprü üstü yayınlarının güverte zabit adayı öğrencilere öğretilmesi düşünülebilir. Bunları yaparken, bu kaynakların ve denizciliğin ana dili sayılabilecek İngilizce eğitiminin, tüm müfredatı içine alacak şekilde genişletilmesi, tüm derslerin İngilizce okutulması denizcilik öğrencileri için faydalı olabilir. Tayfalara kıyasla çok daha iyi seviyede olan zabitlerimizin İngilizce seviyesi, mesleki durumlarının getirdiği sorumluluk ve iş yükünü karşılamakta zorluk gösterebilmektedir. Böyle bir iş kolunda yönetici pozisyonunda bulunan zabitlerin genel ve mesleki lisan yeterliliği hayati önemdedir.

Uzmanların bildirdiği diğer sorunlu alanlar ise, yine birbirine yakın değerler ile ofis erişim ve güven (%17) unsuru ile bundan daha düşük olmakla birlikte, beslenme (%12) dir. Bu çalışmada görüşleri ile hesap yapılan uzmanların, genel olarak ofis ve istihdam aracı olduğu düşünüldüğünde, çıkan bu sonuç bize Türk zabitlerinin yeterli sayıda ofise ulaşamadığını, Türkiye çapında bu iş merkezlerine ulaşımında bir sıkıntı olduğuna işaret edebilir. Nitel verilerde de çok sayıda gemi adamının aynı konudan şikâyet ettiği, bu ofislere ulaşımında zorlandığı, yetersiz ofis sayısı yüzünden başvuru dahi yapmaktan çekindiği bildirilmiştir. Bu tip ofislerin sayısının artırılması, devlet desteği ve planlaması ile dünya çapında bir eğitim ve sertifikasyon için akreditasyon sağlanması yerinde olacaktır. Bu ofislerin mümkünse Türkiye sathına yayılması, denizciliğin rağbet gördüğü ve denizci nüfusunun yoğun bulunduğu Doğu Karadeniz Bölgesi gibi alanlarda teşvik edilmesi; İzmir, Mersin, İskenderun ve Samsun gibi ciddi liman kentlerinde faaliyet göstermesi faydalı olabilir.

Deniz hayatı için başlı başına önemli bir konu olarak ele alınan yeme-içme, uzman görüşleri doğrultusunda zabitler için nispeten sorunsuz bir alan olarak görülmüştür. Oysa genel uyum değerlerinin verildiği çizelge 3.2’de görüldüğü üzere beslenme, Türk gemi adamları tarafından en sorunlu alan olarak belirtilmiş, şekil 3.3’te görüldüğü üzere zabitler de bu kriteri sorunlu olarak görmüşleridir. Tayfa sınıfı ise aynı kritere büyük oranda uyumlu olduklarını belirtmişlerdir. Oysa bu konuda uzman görüşleri tam tersi duruma işaret etmektedir. Beslenme durumu için zabitan sınıfı gemi adamları oldukça düşük (%12), beslenme durumunu etkilediği düşünülen dini kriterler için ise sıfır (%0) ile tam uyum gösterirlerken, tayfa sınıfı beslenme konusunda (%23) ile nispeten sorunlu, bunun yanında dini unsurlar içinse (%10) ile büyük oranda uyumlu bulunmuşlardır. Bundan çıkan sonuç, gemilerde bir kat daha önem kazanan yeme-içme konusunda nerdeyse tüm Türk gemi adamları çekince gösterip rahatsızlık duyarken, zabitan sınıfı için bu durum daha kabul edilebilir ve tolere edilebilir bir durum arz etmektedir. Bu aşamada, uzman görüşlerine göre zabitlerin kültürel uyumsuzluğunun sıfır (%0) olduğunun belirtilmesi de yerinde olacaktır. Yani aslında sorun yaşanabilecek ciddi bir konu olan beslenme konusunda zabitler, tayfalara nazaran daha iyi eğitilmiş oldukları için bu konuda daha anlayışlı olabilmekte, yemek konusunda yaşanabilecek sorunları ciddi boyutlara taşımamaktadırlar. Zabitler için yemek konusunda yüksek uyum, dini ve kültürel boyutlarda sorunsuzluk hali büyük oranda bu gemi adamlarının iyi eğitim düzeyleri ile açıklanabilir. Zira aynı konular

için tayfa sınıfı gemi adamlarımızın; Beslenme (%23) ve kültürel unsurlar (%17) ile ciddi boyutlarda uyumsuzluk sergiledikleri uzmanlarca bildirilmiştir. Zabitler için sıfır olan dini unsurlar da tayfa sınırı için sınırlı olmakla birlikte (%10) sorunlu görülmüştür. Tayfa sınıfı için uzman değerlendirmeleri sorunların daha eşit dağıldığına işaret etmekle birlikte, en sorunlu alanın İngilizce olduğuna işaret etmektedir (%25). Tayfaların eğitim seviyesinin sınırlı oluşu, bu durumun doğal bir sonucu olarak görülebilir. Beslenme, kültürel uyum ve mesleki yeterlilik konularındaki uyum sorunları nispeten düşük eğitim durumu ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte mesleki bilgi, kültürel unsurlar ve dini konular için tayfaların uyum durumlarının da oldukça iyi olduğu uzmanlar tarafından bildirilmiştir. Tayfa için yeme-içme konusu ve İngilizce özellikle sorunlu görülmüştür. Nitel verilerde bu iki konuya, tüm sınıflardan gemi adamı tarafından yoğun olarak değinilmektedir.

Gemi adamlarının ikinci en büyük sorunlu alan olarak bildirdiği ofis erişim ve güven için, uzmanlar tarafından zabitler ve tayfalar içinde düşük uyum sorun bildirilmiş olması ilginç çekicidir. Bu durum, tüm personelin bu ofislere ulaşmakta zorlandığı, gerek nitelik ve gerek nicelik olarak bu ofislerle sıkıntı yaşadığı, bunun yanı sıra bu ofislerle bir şekilde çalışan kişilerin ise bu sorun ve çekinceleri rahatlıkla aştığına işaret edebilir. Bu durum, ofislerin yaygınlaşması, tanıtımının daha doğru yapılması, piyasada yıllarca kötü şöhretle anılan simsarların bu ofislerden ayrılması gerekliliğine işaret edebilir. Gemi adamları, bu ofislere karşı ön yargılı yaklaşabilmekte, denizcilik firmalarına oranla sayılarının az olması bu ofislerin tanınmasının önünde ciddi bir engel olabilmektedir. Buna karşı ciddi bir devlet desteği, gemi adamı ihracı için devlet politikası ile desteklenmiş bir denizcilik politikası ile bu ofislerin daha aktif faaliyet göstermesi ülkemiz adına faydalı olacaktır (Muslu, 2018). Gemi adamı ihraç eden ülkelerin, bu ofisler aracılığıyla ciddi paralar kazandığı bildirilmektedir (Richter, 2016).

Gemi adamları ve uzmanların şahsi görüşlerinin ele alındığı sonuçların yanı sıra, gemi adamları gruplar olarak da ele alınmıştır. Uyum için daha önce ters olarak okunan uyumluluk durumu, bu aşamada işlem sadeliği için beşli ölçeğe göre terslenmiştir. Bu bölümün sonuçlarına göre; Çok-uluslu çalışma uyum değeri için, zabitan ve tayfa arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuştur (Çizelge 3.30). U-test sonuçlarına göre (154,69) bulunan zabitan uyum değeri, tayfaların uyum değerinden (191,85) oldukça düşüktür. Genel anlamıyla çok-uluslu çalışmaya yatkınlık anlamına

gelen uyum değerinin zabitan için düşük çıkması, çoğunluk itibarı ile lisans mezunu olarak, tayfa sınıfına göre eğitim anlamında ileride olan zabitler için beklentilere terstir. Eğitim düzeyinin İngilizce öğrenimi ve mesleki eğitime olumlu katkısı, kültürel unsurlar ve dini yaklaşım üzerine de dolaylı katkısı olması beklenti dahilindedir. İnsanlar üniversite hayatlarında farklı hayatları tanıyıp deneyimleme imkânı bulmak ve dolayısıyla kişisel gelişim kazanmaktadırlar ki yüksek eğitimin beklenen sonuçlarından birisi de budur. Beklentilerin aksi yönde, gemi adamlarının görüşleri ile varılan netice ile zabitlerin uyum yeteneklerinin düşük çıkması farklı sonuçları akla getirmektedir. Zabitan sınıfı, gemide ciddi görev ve sorumlulukları ile orantılı ağır bir iş yükü altındadırlar. Her ne kadar zabitler için yabancı dil yeterliliği tayfalardan daha iyi olsa da, Türk gemi adamlarının genel olarak yaşadığı İngilizce zafiyeti, zabitan için yabancı personel ortamında iyice belirgin duruma gelebilmekte, muhtemel görev ve sorumluluklarını hakkıyla yapmalarına engel teşkil edebilmektedir. Bu durum, uzmanlar tarafından da dile getirilmektedir. Oysa tayfa için sınırlı olan sorumluluk durumu, muhtemelen çok-uluslu personel ile çalışma hayatlarını ciddi anlamda etkilememektedir. Bir duruma bir başka açıklama ise zabitan sınıfının, tayfalara kıyasla eğitim ve farkındalık düzeylerinin yüksek oluşu neticesinde çok-uluslu çalışma ortamındaki gereklilikleri daha net tespit edebilmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Tayfa için ise bu durum, düşük eğitim düzeyinin ortaya çıkaracağı gereksiz özgüven sebebiyle kendini olduğundan çok daha yeterli ve donanımlı görmekten kaynaklanıyor olabilir (Schlosser ve diğ, 2013).

Görev tanımına bakılmaksızın, tüm Türk gemi adamları için kültürel uyumu geliştirici eğitimler verilerek gemi adamlarımızın çok-uluslu çalışma ortamına hazırlanması ülkemiz menfaatlerine olacaktır. Bu amaçla, zabitan için ders müfredatlarına konuyla ilgili içerikler eklenmeli, tayfa için ise konuyla ilgili hazırlık verilmelidir. Bu bağlamda tayfa sınıfı gemi adamlarımızın eğitim sınırlılığı üzerinde tekrar düşünmek yerinde olacaktır.

Cinsiyet için yapılan test sonuçlarına göre uyum değişkeni kadın ve erkek denizciler arasında anlamlı bir farklılık göstermemiştir (U-test, çizelge 3.29). Üstelik kadın denizcilerin uyum değeri erkek denizcilerden nispeten iyi olmakla birlikte, erkek egemen sayılan bu sektöre en az erkekler kadar uyum sağladıkları rahatlıkla söylenebilir. Kadınlar için zorlaştıracı fiziki şartları da göz önüne aldığımızda bu durum bir başarı addedilebilir. Geleneksel Türk toplum yapısı normlarının aksine,

Türk kadın denizcilerin en az erkek meslektaşları kadar çok-uluslu çalışmaya yatkın oldukları sonucu, Türk kadın denizcilerin Dünya standartlarında çalışmaya uygun olduklarına işaret eder. Burada altı çizilmesi gereken çok önemli bir husus, çalışmaya katılan kadın denizcilerin sayısının sınırlılığı ve katılan kadınların tamamının zabitan sınıfından oluşmasıdır.

Veriler neticesinde gemi adamları için medeni hale göre bir ayırım ve kıyaslama yapılmış, evli ve bekar gemi adamları için yapılan karşılaştırmada her iki grup arasında uyum açısından her hangi bir fark bulunmamıştır (U-test, çizelge 3.31). Yüksek anlamlılık değeri fark için bir ipucu olmadığına işaret etmektedir. Bu durum, evli ve bekâr olma durumunun gemi adamlarımızın uyum değeri üzerinde ciddi bir etkisi olmadığını gösterir.

Diğer iki karşılaştırmadan, ailede denizci olması durumuna göre yapılan sınamada uyum kriteri için herhangi bir farklılık bulunmazken (U-test, çizelge 3.32), deniz kültürü ile yetişmiş olma durumu için yapılan sınamada ise uyum, istatistiki olarak farklı bulunmuş (U-test, çizelge 3.33), beklentiler doğrultusunda deniz kültürüyle yetişmiş denizcilerin çok-uluslu çalışmaya daha uyumlu oldukları görülmüştür. Durumun beklentilere paralel çıkması mantıklı ve doğal görünmekle birlikte, ailede denizci mevcudiyeti durumunun denizcilerin çok-uluslu çalışma uyumu üzerinde anlamlı farklılık oluşturmaması ilginçtir. Beklentilerimiz, ailesinde denizci olan, yani bu meslek ile organik bağlar kuran bireylerin daha yüksek uyum sahibi olması iken, bulgular durumun aksine işaret etmektedir. Bu durum, denizci aile bireylerinin daha çok milli filoda, geleneksel bir yapı içinde hizmet edip, çok-uluslu çalışma ortamına yeterince katılamadıklarına işaret eder ki, bu durum aslında tezin çıkış noktası ile de örtüşmektedir. Böylece Türk denizcilerin, Dünya deniz iş gücü piyasasına katılımının geleneksel olarak son derece sınırlı olduğu bir kez daha teyit edilmektedir. Bu durum, gemi adamlarımızın farklı kültürlerden insanlarla birlikte çalışıp yaşayabilecek duruma hazır hale getirilmesine işaret eder niteliktedir. Bu bağlamda denizcilik eğitim kurumlarına, bu iş ile ilgilenen yetkililere sorumluluklar düşmektedir. Nitel veriler içinde de aslında bu duruma işaret eden ifadelere sıklıkla rastlamak mümkündür. Nitel veri seti içinde bizzat gemi adamları tarafından sıklıkla profesyonellik özelliğine işaret edildiği, kültürel unsurlara çokça atıfta bulunulduğu ve birkaç kişi tarafından da olsa özgüven eksikliğinden şikâyet edildiği görülmektedir. Türk denizciliği yıllardır çok-uluslu çalışmaya kapalı, milli işgücü piyasası içinde çalışan bir sektör olarak dışarıya

yeterince açılammıştır. Bu durumda, Türk denizciliği hala gemi adamlarını milli personelli gemilerde çalışmaya teşvik eden, muhafazakâr bir yapı içinde gelişmektedir. Filipin, Çin ve Endonezya gibi Dünya'ya gemi adamı ihraç eden uluslarla kıyaslandığında Türkiye'deki yabancı istihdam ofislerinin son derece kısıtlı ve yetersiz, çalıştırdıkları denizci sayısı az olduğu görülecektir. Örneğin denizcilikte ciddi bir alt sektör olan mega yatlar ve kuruvaziyer gemilere personele temin eden bir ofisin Türkiye'de mevcudiyeti bilinmemektedir. Keza, ülkemizde off-shore deniz sektörü için ciddi bir eğitim ve araştırma yapan herhangi bir denizcilik kurumu ve yine bu sahaya personel temin eden bir kurumunun varlığı bilinmemektedir. Türk bayraklı araştırma gemilerinde dahi bu iş için özel eğitim almış yabancı personelin çalıştığına şahitlik edilmektedir. Bu durum, Türk denizcisine sınıf, cinsiyet ve statü farkına bakılmaksızın, denizciliğin aslında evrensel bir iş kolu olduğunun çok net bir şekilde anlatılması gerektiğini, denizciliğin farklı kollarıyla büyük bir iş kolu olduğu gerçeğinin idrak edilmesi için çaba gösterilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bütün bunlar bize Türk denizcilik kültürü için genel bir iyileştirme gerekliliğine işaret etmektedir.

Uyum için regresyon metodu kullanılarak çıkarımlar yapılmış, ideal model uyarınca bulunan uyum değeri; Gemi adamının yaşı, toplam çok-uluslu çalışma süresi (yıl cinsinden) ve mesleğe başlarken sahip olunan bilgi seviyesi bağımsız değişkenleri ile tam olarak açıklanmıştır. Bu modelde, bağımsız değişkenlerin yanı sıra, modelin tümü de anlamlı bulunmuştur. Metot gereği logaritmik dönüşüm yapıldığı akıldan çıkartılmamalıdır. Bu modelin açıkça yazılmış hali şöyle gösterilebilir:

$$\text{Log}_{10}(\text{UYUM}) = 0.584 - (0.001 \times \text{Yaş}) + (0.004 \times \text{Toplam ÇUP Çalışma}) + (0.016 \times \text{Ön Bilgi Seviyesi})$$

Regresyon sabiti (0.548) değeri, Türk gemi adamları için genel anlamıyla yüksek çıkan uyum değerine gösterge olabilir. Uyum değerine yaş dışındaki diğer değişkenler olumlu katkıda bulunurken, gemi adamının yaşı bu değere az da olsa olumsuz etkide bulunmaktadır. Bu sonuca göre yaşı ilerleyen gemi adamlarının çok-uluslu çalışmaya uyumunun yıllar içinde olsa azalması beklenmektedir. Buna göre, genç gemi adamlarının uluslararası deniz işgücü arenasında daha şanslı olduğunu söylemek abartılı olmasa gerektir. Genel itibari ile Türkiye'de genç nüfusun modern Dünya ile daha iyi uyumlu olduğu düşünüldüğünde bu durum daha net açıklanabilir.

Yine bu modele göre, toplam çok-uluslu çalışma süresi yaşa nispeten yüksek bir oranla uyum değerine olumlu katkıda bulunmaktadır. Bu durum, yabancı personelle çalışmaya devam ettikçe gelişen bir uyum durumuna işaret edebilir. Tecrübe durumu arttıkça uyumun gelişmesi beklentiler dâhilinde olup gemi adamlarımız için doğal bir olgu sayılabilir. Bu durumun, yaş unsuru ile bağlantılı olarak ele alınacak bir unsur olduğu sabit olup iki unsur arasında oto-korelasyon olmadığı kontrol edilmiştir. Çok-uluslu çalışma tecrübesi yüksek olan gemi adamlarımızın bu ortamlara daha iyi uyum gösterebilecekleri düşünülebilir.

Modelin en etkili değişkeni olarak ortaya çıkan ön bilgi seviyesi, gemi adamı için mesleğe başlarken genel bilgi seviyesini ifade eder. Bu değer, doğal olarak eğitim seviyesi ile doğrudan ilişkili olup, denizcilik kültür seviyesiyle de alakalıdır. Ön bilgi seviyesinin illaki örgün eğitim içinde edinilmesi beklenmeyip, örneğin ailesinde denizci olan ve denizcilik kültürü ile yetişen bireylerde yüksek olması beklenmektedir. Bu değer model uyarınca en etkili ve aynı zamanda en kolay değiştirilebilecek değişken olması da bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Denizcilik kültür seviyesinin yükseltilmesi, daha ilk eğitim çağında çocuklara denizin ve denizciliğin sevdirmeye çalışılması yerinde olacaktır.

4.2 Tatmin Değeri İçin Sonuç ve Yorumlar

Tatmin değeri için yapılan çıkarımlara gelince, öncelikle bu değer için iç tutarlılık varsayımının karşılandığı (0,910) görülmüştür. Çizelge 3.3, Türk personeli için çok-uluslu çalışma tatmin değerlerini göstermektedir. Bu değerler; gelir, iş garantisi, planlı çalışma, profesyonellik ve konfor olarak sıralanmaktadır. Bu kriterler için bulunan değerler sırasıyla; 3.56, 3.48, 3.58, 3.69, 3.42 (beş üzerinden) bulunmuştur. Bu değerler için ilk göze çarpan özelliklerden biri, uyum değerleri aksine tüm kriterler için tatmin derecelerinin birbirine yakın olmasıdır. Ayrıca bu değerler için elde edilen standart sapma verileri de genel olarak uyum değerleri için bulunan değerlerden büyüktür. Gemi adamları burada verilen her bir kriteri birbirine yakın önemde görmüşlerdir. Bu değerler içinde profesyonellik (3.69) kriterinin; Gelir (3.56) ve konfor (3.42) gibi önemli kriterleri geride bırakarak birinci gelmesi ilginçtir. Profesyonellik unsuru, nitel veriler içinde kendine fazlasıyla yer bulmuş, bizzat gemi adamlarımız tarafından kendileri hakkında en çok şikayet edilen konulardan biri olarak bildirilmiştir. Türk denizcileri, gerek şirket içinde ve gerekse gemilerde özlemini

çektikleri profesyonel yönetim anlayışının çok-uluslu firmaların gemilerinde daha ciddi bulunabileceğini bildirmiş, bu değere ciddi önem atfetmişleridir. Bu kriterin gelir, iş garantisi ve konfor gibi bizzat gemi adamlarının maddi menfaatlerini ilgilendiren unsurlardan önce anılması, Türk gemi adamları açısından olumlu görülebilmekte, aynı zamanda bu durum Türk denizciliğinde eksikliği çekilen bir unsur olarak da kendini hissettirmektedir. Profesyonellik kriterinden sonra, planlı çalışma (3.58) ve gelir (3.56) birbirlerine çok bulunmuşlardır. Gelir durumunun, şüphesiz her çalışan için belirleyici bir faktör olması yanı sıra günümüzde Türk denizcileri için işsizlik sorunu baş gösterdiği de bilinmektedir. Denizcilerin iç piyasada iş bulabilmek için torpil ve adam kayırma gibi etik dışı yollara başvurduğu nitel veriler içinde de göze çarpmış, pek çok gemi adamı bu durumdan şikayetçi olduklarını bildirmişlerdir. Yine pek çok gemi adamı, zamanında maaşını alabilmenin önemi hakkında görüş bildirmiştir. Gelir kriterinin, planlı çalışma kriterlerinden sonra yer alması; Gemide işlerin ciddi ve iş tanımına uygun yapıldığı (profesyonellik) ve ne zaman gemiye katılıp ne zaman izin kullanabileceğinin bilindiği (planlı) çalışma ortamına tercih edildiği şeklinde yorumlanabilir ki bu durum akla yatkındır. Ayrıca iş garantisi (3.48) ile gelirden sonra gelmiş, bunu az bir farkla konfor (3.42) izlemiştir. Çok-uluslu şirketlerin genellikle büyük filolar ile çalışan ofislerinin gemi adamları için daha iyi iş garantisi sağlayacağı düşüncesi, iş bulma sıkıntıları başladığı bildirilen Türk deniz piyasası için neredeyse gelir kadar (3.56) önemli görülmüştür. Bu durum, uyum kriterlerinin yorumlanmasında bahsi geçen yabancı ofislere erişim ve güvende yaşanan sıkıntıları akla getirebilir. Zira gemi adamlarımız ofislerin yetersizliği ile ilgili sorunları çokça bildirmiş, bu ofislere erişim hakkında olumsuzluklara nitel verilerde de rastlamıştır.

Konfor; genellikle yeni ve büyük gemilerde daha yüksek olması beklenen bir kriter olarak gemi adamlarımız tarafından en son sırada anılmıştır. Bu kriterin, gemi adamlarımız tarafından çok da önemsenmediği nitel verilerde kendine fazla yer bulamayışından da anlaşılmaktadır. Kısa periyotlarla gemilerde sözleşmeli olarak çalışan, bir sonraki sefere hangi gemiye katılacağını bilmeyen ortalama bir gemi adamı için bu kriterin çok da önemsenmeyeceğini düşünmek mantıklı bulunmaktadır. Bunun yanında, yeni ve modern gemilerde, örneğin kamaralarda dahi internet erişimi ve etkin iklimlendirme sistemleri gibi cazip özelliklerin mevcudiyeti bilinmektedir. Gemi adamlarımız da çok haklı ve insani sebeplerle bunları talep etmekte, özellikle de yeni

mesleğe başlayan zabıtlar bu isteklerini şirketlerin insan kaynakları uzmanlarına iletmektedirler. Buna rağmen bu kriter son sırada önem bulmuş, gemi adamlarımız bu unsuru nispeten önemsiz görmüş, ya da olası diğer bir açıklamaya göre konfor unsuru çok-uluslu gemilerle alakalı bulunmamıştır. Offer ve Zodiac gibi Türk piyasasında uzun süredir faaliyet gösteren çok-uluslu firmalarda çalışmış bazı gemi adamı ve uzman ile yapılan görüşmelerde benzer görüşler alınmış, örneğin fiter sınıfı gemi adamlarımızın bu gemilerde genellikle dayanıklılık ve iş bitiricilik gibi özellikleri dolayısıyla tercih edildikleri bildirilmiş, bu gemilerin zorlu çalışma şartlarından bahsedilmiştir. Tüm bu şartlara rağmen konfor için katılımcılar ortalamının (3) üzerinde değer ile genel olarak olumlu yanıt vermişleridir.

Çok-uluslu çalışma tatmin değerleri için uzmanların zabitan ve tayfa için ayrı ayrı verdikleri değerlendirme özetlerine göre, zabitan sınıfı gemi adamları için gelir, iş garantisi, planlı çalışma, profesyonellik ve konfor kriterlerinin ağırlıkları sırasıyla (%) 22, 21, 19, 21 ve 17 bulunmuştur. Uzman görüşlerine göre, uyum kriterlerinin aksine çok-uluslu çalışma tatmin kriterlerinin ağırlıkları birbirine son derece yakın çıkmış, diğer bir ifadeyle hiçbir unsur diğerinden aşırı önemli görülmemiştir. Zabıtların, çok-uluslu personelle çalışma ortamında memnun oldukları kriterlerin ağırlık dereceleri, birbirinden çok az farkla; Gelir durumu (%22), iş garantisi ve profesyonellik (%21, eşit), planlı çalışma (%19) ve konfor (%17) olarak sıralanmıştır. Buna göre gelir çok az farkla da olsa en önemli bulunmuş, evrensel olarak çalışan herkes için belki de en önemli kriter olan maaş, denizde çalışanlar için daha da önemli görülmüş, işi icabı özgürlüklerinden ve sosyal hayatlarından uzak kalan gemi adamları için yüksek maaşlar bir nevi karşılık olarak değerlendirilmiştir (Alderton & Winchester, 2002). Bu şekildeki görüşlere nitel değerlendirmeler arasında da rastlamaktadır. Bu durumda, gelirin diğer kriterlerden çok az farkla üstün oluşu, muhtemelen Türkiye’de faaliyet gösteren çok-uluslu firmaların özellikleri ile ilişkilendirilebilir. Ülkemizde az sayıda bulunan bu firmaların maaşlarının ülkemiz denizcilik şirketlerinin maaşlarından pek farklı olmadığını, gemi adamlarımızı bu ortamlarda çalışmaya cazip edecek maaşlar vermedikleri de düşünülebilir. Bu durum gemi adamları ile yüz yüze yapılan görüşmelerde de dile getirilmiştir. Bunun yanı sıra, uzmanlar tarafından gelir kriterinin, planlı çalışma, profesyonellik ve iş garantisi gibi kriterlerle neredeyse eş değer önemde görüldüğü düşünülebilir. Profesyonellik gibi önemli kavramların çok-uluslu firmalarda daha ileri düzeyde olduğu, gemi adamlarımızın denizcilik camiamız

için bu eksikliği dile getirdiğini nitel verilerde gözlemlenmektedir. Çok-uluslu firmaların bu konudaki yaklaşımları Türk gemi adamları ve onları değerlendiren uzmanlar tarafından da takdir görüyor olabilir. Ayrıca, çok sayıda gemi işleten ve bu sayede personel planlamasını daha isabetli yapabilen çok-uluslu firmaların, planlı çalışma ve iş garantisinde Türk denizcilik şirketlerinden daha iyi oldukları düşünülebilir. Planlı çalışma ve iş garantisi kriterleri, denizcilerin karadaki hayatlarını kolaylaştıran önemli unsurlardandır.

Uzmanlarca tatmin kriterlerinin tayfalar için değerlendirilmesinde, zabitlerden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Tayfalar için iş garantisi (%29) ve gelir (%25) birbirine yakın ve diğer unsurlardan açık ara önde çıkmış, tayfa için kriterlerin önem dereceleri zabıtlere göre farklılaşmıştır. Bir süredir, çok sayıda denizcilik firmamızın özellikle tayfa sınıfı gemi adamlarını bütünüyle yurt dışından temin etmeye çalıştıkları bilinmektedir. Bu durum köklü denizcilik firmalarımız için de geçerlidir. Bu durumun arkasında finansal sebepler ağırlıklı olarak olmakla birlikte, özellikle tayfa sınıfı gemi adamlarımız için kalite sorunu da dile getirilmektedir. Bu durum uzmanlar tarafından sıklıkla dile getirilmiş, Türk tayfa sınıfı personel için; önceden anlaşılan çalışma periyodunu bitirmeden ve geçersiz mazeretlerle gemiden zamansız ayrılmak anlamında gelen, *kontrat* sıkıntısı olduğu dile getirilmiştir. Bu durumun hızla düzeltilmesi, tayfalarımızın bu konuda profesyonel bir anlayışla davranması Türk denizciliği için önemlidir (Wu ve Lai & Cheng, 2006). Buna istinaden, uzman görüşlerinde tayfalar için iş garantisinin, gelir kriteri ile birlikte belirgin şekilde önemli sayılması Türk deniz iş gücü piyasasında tayfa sınıfı için bir işsizlik sorunu olduğuna gösterge olabilmekte, çok-uluslu şirketlerde çalışan tayfalarımızın bu iki unsur açısından memnun oldukları düşünülmektedir. Konfor (%19) değeri ile gelir kriterine yakın bir değer almış, tayfalar için bu kriterin genel hatları ile beklentileri karşıladığı, tayfa sınıfı gemi adamları için yeterli bulunduğu uzmanlarca değerlendirilmiştir. Son sıralarda yer alan planlı çalışma (%14) ve profesyonellik (%13) nispeten düşük değerler almış; uzmanlar, bu kriterlerin tayfaların memnuniyet değeri üzerinde nispeten sınırlı etkisi olduğunu bildirmişleridir. Denizcilik piyasasında, gemi tipleri ve şirketler arasında farklılaşmakla birlikte, genel olarak tayfalar için zabıtlere oranla daha uzun *kontrat* süreleri vardır. Ortalama 6 ay olan zabıt *kontratı*, tayfalar için 9-10 aya kadar çıkabilmektedir. Bu durum, tayfaların maaşlarının zabıtlere nispeten düşük olduğu gerçeği ile birlikte düşünüldüğünde, doğal olarak tayfa sınıfı personel için planlı

bir çalışma düzeni, personelin kendi istediği bir zaman diliminde çalışıp izin yapabilmesini güçleştirmektedir. Genel olarak tayfalar, şirketler çağırdığı anda göreve hazır olmak, izin zamanında karada kısa bir süre geçirip tekrar gemiye çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Bu şartlar altında planlı çalışma, uzmanlarca tayfa için nispeten düşük önemde görülmüştür. Profesyonellik kriterinin de genel memnuniyet içinde oldukça düşük değer alışı, zabıtlere nispeten basit görevler icra eden tayfalar için bu kavramın önem derecesinin düşük oluşu ile açıklanabilir. Buna rağmen, profesyonellikle ilgili şikâyetler gemi adamı görüşleri arasında sıkça dile getirilmiş, gemi adamları bu durumdan rahatsızlıklarını ortaya koymuşlardır. Bu durumda, tayfa sınıfı için (muhtemelen yanlış anlaşılan) profesyonellik kavramının iyi tanımlanması, örneğin uzmanların şikâyet ettiği kontrat bitirememe ve iş güvenliğinden uzak çalışma gibi profesyonellik dışı davranışlara karşı gemi adamlarımızı bilinçlendirmemiz gereği ortaya çıkmaktadır.

Çok-uluslu çalışma tatmin değeri için gruplar arasında incelenme ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Tatmin için, zabitan ve tayfa arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuş (U-test, Çizelge 3.30), zabitan tatmin değeri (169,19), tayfalardan (127,22) yüksek çıkmıştır. Buna göre; Gelir ve düzenli çalışma gibi koşullar neticesinde oluşan tatmin değeri tayfalara kıyasla zabıtlar için daha yüksek, yani zabıtların çok-uluslu gemilerde genel çalışma şartları tayfalara nispeten daha iyi görülmüştür. Aslında tayfalarla aynı gemilerde, sınırlı yaşam mahalleri içinde ortak zaman geçiren zabıtlar için bu değer yüksek oluşu, zabıtların tayfadan farklı olarak elde ettiği, gelir durumu, iş güvencesi, planlı çalışma durumu ve Türk gemilerinde çokça şikâyet edilen profesyonellik durumu ile alakalı olabilir. Tayfaların tatmin seviyesinin düşüklüğü ise tayfa sınıfı gemi adamları için şartların nispeten zorlu oluşu ile açıklanabilir. Tatmin unsurunun, gemi adamlarının bulundukları ortamda devamlılığı için önemli olduğu düşünüldüğünde, tayfa sınıfı gemi adamlarımızın uluslararası sahada daha aktif olmalarını sağlamak için bu değer yüksekliği gerekliliği ortaya çıkar. Bu değer alt unsurları olan kriterler genel olarak şirketler tarafından belirlenen unsurlar olduğu için bu alanda yapılması gerekenler haliyle uyum kriterinden farklı olacaktır. Gemi adamlarımızın Dünya çapında daha kaliteli hizmet sunacak şekilde yetiştirilip, daha çok kazanabilecekleri ve daha insani şartlar içinde meslek hayatlarını sürdürebilecekleri ortamlara yönlendirmek ve bu bağlamda eğitim ve kültür seviyelerinin yükseltilmesi düşünülebilir. Örneğin; kuruvaziye taşımacılık ve mega

yatlarda çalışacak personel temin edip, denizcilerimizin buralarda tutunmalarını sağlamak bu konuda faydalı olabilecektir. Tayfa sınıfı gemi adamlarımız için özellikle problemli alanlar olduğu bildirilmektedir.

Cinsiyet için yapılan test sonuçlarına göre ise, tatmin değişkeni için Kadın ve Erkek denizciler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. (U-test, çizelge 3.29). Bu durum da tıpkı uyum kriterinde olduğu gibi, erkek egemen bir sektör olan denizcilikte kadın denizcilerimiz için bir başarı olarak görülebilir. Yine burada, çalışmaya katılan kadın denizcilerin sayısının azlığı ve katılan kadınların tamamının zabitan sınıfından oluştuğunun hatırlanması yerindedir. Kadın denizcilerimiz de en az erkek denizciler kadar çok-uluslu gemi ortamında başarılı ve memnun olarak çalışabileceklerini bu durumda anlaşılmaktadır. IMO'nun tavsiye ve yönlendirmeleriyle denizlerde kadınların sayısının artırılması adına insiyatifler alındığı bilinen bir gerçektir (Theotokas & Tsalichi, 2013). Bu durumda Türkiye çapında kadın denizcilerin teşvik edilmesi faydalı olabilir.

Türk gemi adamlarının medeni hallerine göre yapılan karşılaştırma için; Evli ve bekar gemi adamları için yapılan karşılaştırmada her iki grup arasında tatmin durumu bakımından her hangi bir fark bulunamamıştır (U-test, çizelge 3.31). Bu durum tıpkı uyum değerinde olduğu gibi medeni halin çok-uluslu çalışma açısından herhangi bir etkisi olmadığına işaret etmektedir. Aslından bu sonuç beklentilerin tersi bir durumdur. Türk toplumunda geleneksel olarak bekar insanların mesleği olarak görülen; doğal olarak evini, eşini ve ailesini aylarca arkada bırakmayı gerektirecek bir iş kolu olarak görülen denizcilik için hem uyum hem de tatmin değerlerinde herhangi bir farklılık olmaması ilginçtir. Böyle bir iş kolunda bekâr insanların daha rahat hareket edebilecekleri ve evli kişilerin özellikle çocuk özlemini duyacakları aşikârdır. Bu durum nitel veriler içinde, gemi adamlarının bizzat kendi görüşlerinde de dile getirilmektedir. Halkımız arasında denizciyi tarif etmek için kullanılan, *parası pul, karısı dul* tabiri durumu özetlemektedir. Memnuniyet kriterleri içinde sayılan planlı çalışma durumu, iş garantisi ve gelir beklentisi durumlarını dolaylı olarak etkileyebilecek medeni halin denizciler için herhangi farklılık oluşturmaması, özellikle evli insanlar için ciddi bir kabullenme ve adaptasyon ile açıklanabilir. Evliliğin getirdiği sorumluluk duygusu bu durumu açıklıyor olabilir.

Birbiriyle ilişkili son iki sına ma için yapılan incelemede, kabul edilen güven aralığında, ailesinde denizci bulunan gemi adamlarımızın çok-uluslu çalışma tatmin durumu, denizci olmayan bireylerden istatistiki olarak düşük çıkmıştır (U-test, Çizelge 3.32). Deniz kültürü ile yetişmiş olma kriteri için yapılan sına mada ise istatistiki bir fark olmadığı gözlenmiştir (U-test, çizelge 3.33). Bu durum, çalışmada baz alınan kriterler ve farklı sosyal olgularla da ilişkisi olan karmaşık bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk gemi adamları için aile büyükleri arasında denizci olan bireylerin, çok-uluslu çalışma tatmin derecelerinin düşük olması, önceki bölümde bahsi geçtiği şekilde Türk deniz iş gücünün ekseriyetle yerli personelle çalışan, yıllardır dünya işgücü piyasası içine kapalı, muhafazakâr bir yapıda gelişmesiyle ilişkilendirilebilir. Genel itibariyle yalnız Türk personelle çalışmış, kendileri de Türk deniz örf ve adetleri ile yetişmiş bu denizci büyükler, sonraki kuşaklara da doğal olarak bu gelenekleri empoze etmiş, bu yapı altında denizciliği öğrenen genç kuşaklar da çok-uluslu çalışma ortamına yabancı olarak yalnız Türk denizcilik kültürü ile yetişmişlerdir. Bu durum, Türk deniz örf ve adetlerinin, dünya deniz iş gücü piyasasının gereklerine tam olarak adapte olamadığına işaret edebilir. Tatmi durumundaki bu terslik, uzman görüşleri ile Türk denizcilerde en çok sıkıntı çekilen konuların başında gelen kontrat bitirmeme, iş güvenliğine önem vermeme gibi profesyonelliği ihlal eden durumlardan kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca ailede denizci olan bireylerin, planlı çalışma kriteri ile alakalı olarak, sevdikleri denizci yakınlarıyla karadaki izin süreçlerinde dahi görüşemedikleri düşünülebilir. Çalışmaya katılan denizcilerimizin yaş ortalaması düşük, bu denizcilerin aile bireyleri muhtemelen denizde aktif çalışma hayatı içindedir. Çok-uluslu çalışma şartlarında gelişen bu unsurlar, ailesinde denizci olan bireylerin memnuniyet durumlarının düşük çıkmasında etkili olmuş olabilir. Ailesinde denizci olmayanlar, bu kültürden daha az etkilendiği için, Türk denizcilik kültüründen farklılık arz edebilen çok-uluslu çalışma ortamına sıfırdan, daha iyi adapte olmuş olabilirler. Böylece, deniz kültürü ile yetişmiş olmanın tatmin üzerine etkisi olmaması da benzer nedenlerle açıklanabilir. Türk deniz kültürünün fazla gelişmiş olmayışı, genel olarak halkımızda denizciliğe karşı bilgi eksikliği ve belki haksız bir ifade ile de olsa kamuoyunda sıkça dile getirilen “Türkler denizci millet değildir” düşüncesi yine bu durumu açıklamak için faydalı olabilir. Beklentilerin tersine, deniz kültürü ile yetişmiş insanların denizciliğe ve dolayısıyla da çok-uluslu çalışma şartlarının getirdiği profesyonellik anlayışına hâkim olamayışı, Türk denizcilik kültürünün sığılığı

ile izah edilebilir ki bu durumun toplumsal olarak düzeltilmesi, üç tarafı denizlerle çevrili ülkemizin lehine olacaktır.

Türk gemi adamlarının çok-uluslu çalışma tatmin değerinin tahmin edilebilmesi için oluşturulan regresyon metodu sonuçlarına göre; Bağımlı değişken (tatmin) ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre; Tatmin değerinin açıklanması için kullanılan ideal modelde tatmin değişkeni; Ehliyet Durumu (zabitan/tayfa) ve ailede denizci mevcudiyeti (evet/hayır) bağımsız değişkenleri ile açıklanmaktadır. Uyum değeri için yapılan dönüşümlerin tatmin değişkeni için yapılmasına gerek kalmamış, buna rağmen varsayımlarda kabul edilebilir düzeyde de olsa sorun olduğu gözlenmiştir. Bu durumu, model sonuçları ile çıkarımlar yaparken göz önünde bulundurmak gerekecektir. Modelin açıkça yazılmış hali şöyle gösterilir:

$TATMIN = 3.150 + (0.598 \times Ehliyet\ durumu_1) - (0.298 \times Ailede\ denizci_1)$,
(ehliyet durumu; 1=zabit, 0= tayfa) ve (ailede denizci; 1=evet, 0=hayır) olacaktır.

Modelin genel anlamlılık seviyesi yüksek (ANOVA Sig.= 0.000), kullanılan bağımsız değişkenlerin anlamlılık seviyeleri uygun (Ehliyet=0.001, Ailede Denizci=0.038) bulunmuştur. Regresyon sabiti (3.150) değeri, Türk gemi adamları için genel olarak yüksek çıkan tatmin değerine işaret eder. Bağımsız değişkenlerin modele etkisi şöyle açıklanır; Ehliyet durumu yani zabitan veya tayfa oluş açısından, zabitanın ortalama tahmini tatmin değerinin, tayfa sınıfından 0.598 puan daha fazla olması beklenirken, ailelerinde denizci var olan gemi adamlarının tahmini memnuniyet değeri, olmayan gemi adamlarına göre ortalama 0.298 puan düşük bulunacaktır. Bu durum, gruplar arasında ortalamaların karşılaştırıldığı bölümde elde edilen sonuçlara paralellik gösterir. Türk zabitlerinin tayfalara göre çok uluslu çalışmadan daha çok memnun olduğu modelden anlaşılmaktadır. Daha iyi gelir, iş, garantisi, planlı ve düzenli çalışma gibi tatmin alt kriterleri, zabitler lehine olumlu olabileceği gibi, çok daha farklı faktörler de bu durumda etkili olabilir. Yine de ilginç bir şekilde, Türkiye’de çok-uluslu şirketlere personel temin eden ofislerin uygulamalarına dikkat ettiğimizde, bu ofislerin genel olarak zabitan temini için çabaladığını, tayfa istihdamında temkinli davrandıklarını görmekteyiz. Durumun gerisinde ticari faktörler olabileceği gibi, Türk şirketlerinde gözlemlediğimiz şekilde, Türk tayfaları tümüyle yabancı personel ile değiştirmeyi gerektiren, tayfa sınıfı kalite sorunları da olabilir.

Ailesinde denizci olan gemi adamlarımızın, çok-uluslu çalışmadan daha az memnun oldukları tespit edilmiş, bu durum Türk deniz kültürünün bir eksikliği olarak ele alınmıştır. Ortalama karşılaştırmaları bölümünde yapılan yorumların, bu sonuçla örtüştüğü görülmektedir. Bu durumda, Türk denizcilik kültürünün geliştirilmesi, halkın bu alanda bilinçlendirilmesi, denizciliğin mesleğinin farklı alanları ve boyutları ile halka sevdirmesi yerinde olacaktır. Örneğin gençler ve çocuklar için denizcilik etkinlikleri, yüzme, yelken ve su sporları faaliyetleri, uzun vadede Türk denizciliğine olumlu katkı sağlayabilir.

Uyum ve tatmin değerlerinin tahmini için yapılan regresyon analiz sonuçları için düşük açıklayıcılık yüzdesi (R^2) bulunması bize, bu değerleri açıklayıcı farklı değişkenlerin de bulunabileceğini, açıklanmaya çalışılan değerler için başka faktörlerin de mevcut olabileceğine işaret etmektedir. Bu durum bize, aynı konu hakkında araştırmaya devam edilmesi, daha farklı yöntem ve araçlarla konunun incelenmesi, kısacası daha fazla araştırma yapılması gerekliliğine işaret edebilir.

Son olarak, nitel verilerin gruplandırılarak sınıflandırıldığı tablolar üzerine yorum yapmak yerinde olacaktır. Bu tablolar, belirgin özelliklere göre gruplandırma yaparak gemi adamlarının verdikleri cevapları birikmeli olarak yansıtmaya çalışmış, bunu yaparken, verilen cevapların niceliği değil, niteliği göz önüne alınmıştır. Tablolar halinde gösterilen değerler bizlere, hangi gemi adamlarının hangi unsurlar üzerinde yoğunlaştığı üzerine ipucu verebilir.

Çok-uluslu tecrübesi olan gemi adamlarımız arasında güverte zabitlerinin; Cinsiyet, yaş, toplam çalışma süresi ve toplam çok uluslu çalışma süresi olarak belirlenen tüm gruplamalar için; İngilizce, iletişim, bilgi ve eğitim seviyesi, profesyonellik ve sosyo-kültürel sorunlar üzerine yoğunlaştıkları, tüm alt gruplar için bu konularda olumsuzluk ve çekincelerini bildirdikleri gözlemlenmiştir. Bunlara örnek teşkil eden belirgin görüşler, nitel verilerden elde edilen önemli görüşler bölümünde sunulmuş, gemi adamlarının verdikleri cevaplar mümkün mertebe bozulmadan sunulmaya çalışılmıştır. Bunlar içinde İngilizce, bilgi ve eğitim seviyesi ve profesyonellik konusunda yaşanan olumsuzlar için önceki bölümlerde yeterince yorum yapılmış, özellikle mesleki ve eğitimsel sorunların İngilizce eksikliği ile birlikte işlendiği sıkça görülmüştür. Burada dikkatimizi çeken yeni bir unsur, güverte zabitleri için iletişim sorunudur. Gemi içinde insanlara konuşma ve gemiler arası telsiz görüşmeleri ile

liman çalışanları ile anlaşma gibi boyutları olan iletişim için güverte zabitlerinin ciddi anlamda çekinceleri olduğu görülmektedir. Bu sorunlar, çoğunlukla İngilizce sorunu ile birlikte işlenmiş, özellikle iletişim unsuru üzerinde durulması bize uygulamaya dönük, konuşma boyutu ağırlıkta olmak üzere bir lisan sorununa işaret etmektedir. Okullarda telsiz konuşmaları, SMCP uygulamaları ve aslında çokça ihmal edilen gemi içi sosyal hayat üzerine konuşmaların önemi böylece bir kez daha ortaya çıkar. Denizcilik eğitim kurullarında Denizcilik İngilizcesi dersinin bu boyutlarına dikkat çekmek güverte zabitleri için elzemdir.

Makine zabitanı içinse durum biraz daha kolay gibi görünmektedir. Gemi içi ve gemi dışı haberleşmeye güverteler kadar dahil olmayan makinelerde, iletişim sorunu çok ciddi olmakla birlikte, İngilizce için yine her grupta sorun bildirilmiştir. Makine için yine sorunlu olduğu görülen bir başka faktör de bilgi eksikliği ve eğitim durumudur. İngilizce kullanımı tüm zabitan için çok önemli ve ciddi anlamda eksikliği çekilen bir konu olarak görülmekle birlikte, bilgi ve eğitim konusunda sorunların sıklıkla bildirilmesi, denizcilik okullarımızdaki eğitimin sorgulanması gerektiğini akla getirmektedir. Bu sorun yine İngilizce eksikliği ile paralellik göstermekteyse de, özellikle bilgi eksikliği için çok sayıda yorum alınması ciddi bir olumsuzluktur.

Her sınıftan tayfa için sorun olduğu bildirilen tek unsurun profesyonellik olması ilginç ve düşündürücüdür. Oysa aynı konuda uzmanlardan alınan görüşe göre profesyonelliğin tayfa sınıfının tatmin düzeyi üzerindeki ağırlığı son derece düşüktür. Yani uzman görüşlerine göre tayfa sınıfı, aslında gemilerde; İş ciddiyeti, görev tanımına uygun çalışma, iş güvenlik bilinci gibi boyutları olan profesyonellik unsurlarını çok da umursamamakta, bunun yanında gemilerde özlük haklarını alamadıkları konusunda şikâyetçi olabilmektedirler. Bu durum, tayfaların gemilerde özlük hakları ve hak edişleri konusundan gösterdikleri hassasiyetleri kendi sorumlulukları konusunda gösteremediklerine işaret edebilir. Tayfa sınıfı için yine diğer gemi adamlarımızda olduğu gibi İngilizce yeterliliği üzerinde sıklıkla durulmuş, beslenme konusu üzerinde de olumsuzluklar yaşandığı sıkça bildirilmiştir.

Çok-uluslu tecrübesi olmayan gemi adamlarımızın bu konudaki görüşleri de önemlidir. Onlardan alınan nitel verilere göre; güverte zabitlerinde, çok-uluslu tecrübesi olan zabitler için sorun teşkil eden iletişim ve yeme-içme konularına hiç değinilmemiş olması ilginçtir. Bu durum, büyük oranda bilgi eksikliği ile açıklanabilir.

Aynı durum, makine zabitlerinin bilgi eksikliği ve sosyo-kültürel konulardaki yorumları içinde geçerlidir. Bu iki konuda da makine zabitleri ciddi bir olumsuzluk bildirmemişlerdir. Oysa çok-uluslu çalışmış olan makine zabitleri aynı sorunlara yoğun olarak değinmişlerdir. Bu durum, tayfaların beslenme ve iletişim konuları içinde geçerlidir, çok-uluslu tecrübesi olmayan tayfa sınıfı gemi adamlarımız bu konularda hiçbir olumsuz görüş bildirmemiştir. Bu, konu hakkında bilgisizlik ve ilgi eksikliğine işaret etmektedir. Belki de bu durum, gemi adamlarımızın sorun yaşamayıp yüksek uyum göstereceklerini zannettikleri beslenme ve iletişim alanında aslında düşündükleri kadar toleranslı olamayacakları, gerçekte bu durumların çok-uluslu gemilerde ciddi sorun teşkil ettiğini bilmediklerini düşündürebilir. Bu çıkarımların tamamı aslında Türk gemi adamları için çok-uluslu ortama yabancı kalmak ve konu hakkında yeterli bilgi sahibi olamamakla ilişkilendirilebilir.

Çok-uluslu tecrübesi olmayan tayfalarda, hakkında en çok olumsuz görüş yazılan unsur beklentiler dahilinde İngilizce olmuş, yine bu sınıf içinde profesyonellik kavramı üzerine de kaygılar yoğun olarak belirtilmiştir. Çok-uluslu tecrübesi olmayan gemi adamlarımızın, makine sınıfı hariç özgüven eksiliği üzerinde durması ilginçtir. Çok-uluslu tecrübesi olmayan diğer gemi adamlarımızın bu kavram üzerinde durmaları normal karşılanırken, makine zabitlerinin buna değinmemesi bilgi ve özgüven düzeylerinin yüksek olabileceğine işaret edebilirken, çok-uluslu çalışmış makinecilerin bilgi ve eğitim üzerinde yoğun olarak durmaları, tecrübesiz kişiler için, bilmediğini bilmemek durumu ile izah edilebilir.



5. ÇÖZÜM VE ÖNERİLER

Bu tezde Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasasında daha çok talep görmesi ve bu piyasaya daha aktif katılımı için yapılması gerekenler incelenmeye çalışıldı. Bu bağlamda, öncelikle konunun nesnesi durumunda olan gemi adamlarından detaylı veri edinildi. Türk gemi adamlarının, Türkiye menşeli denizcilik şirketleri ve bunun yanı sıra Dünya çapındaki firmalarda çalışma koşulları ve bu iki ortam arasındaki farklılık algıları incelendi. Türk gemi adamlarını çok-uluslu firmalarda çalışmaktan alıkoyan sebepler ortaya konulurken bizzat gemi adamlarımızın bu konuda görüşleri alındı. Aynı zamanda, bu konuda değerlendirici olan uzmanların görüşlerine tez içinde yer verildi. Türk gemi adamlarından; Yaş ve cinsiyet gibi demografik bilgilerin yanı sıra, deniz kültürü ilişkisi gibi detaylı bilgiler de toplandı. Farklı matematiksel ve istatistiki metotlar kullanılarak uyum ve tatmin olarak tanımlanan iki ana unsur üzerine detaylı sayısal analizler gerçekleştirildi. Daha sonra bizzat gemi adamları ve uzmanların ağızlarından bu bulgular örneklenip açıklanmaya çalışıldı. İstatistiki veriler, uzman görüşleri ve regresyon analizi sonuçları ile Türk deniz iş gücünün uluslararası çalışma durumu üzerine çıkarımlara varılmaya çalışıldı. Bu çıkarımlar nitel incelemeler ve bizzat gemi adamlarımızın düşünceleri ile desteklenip açıklanmaya çalışıldı. Fazlasıyla sosyal yönü olan bu çalışma için, Türk gemi adamlarının değer yargıları ciddi şekilde kullanıldı.

Yıllarca gemilerinde çalışacak adam bulmakta zorluk çeken Türk denizciliği, günümüzde iş gücü fazlası vermektedir (Muslu, 2018). Türk denizciler arasında işsizliğin önüne geçilmesi ve bu iş gücünü uluslararası piyasaya açmak günümüz Türk denizciliği için ciddi bir konudur. Tez, bu amaca hizmet etmek için bizzat Türk gemi adamlarını incelemeyi hedeflemiştir. Türk denizcileri için çok-uluslu sahaya açılmada çekinceler tespit edildiği gibi, bu alanda ciddi tecrübesi olan, neredeyse tüm meslek hayatının bu şekilde geçirmiş kişilerin olumlu gözlemleri de alındı. Bugün Türk denizciliği için Dünya'ya açılma bir gereklilik ve “milli bir ülkü” olarak görülecekse, belli alanlarda düzenlemeler yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde bu düzenlemeler kısaca özetlenmeye çalışılacaktır.

5.1 Mesleki Eğitim

Zabitan ve tayfa sınıfı da dâhil olmak üzere tüm Türk denizciler için İngilizce konusunda sorunlar mevcuttur. Çalışma boyunca yapılan çıkarım ve gözlemler ile; Lisan konusunda yaşanan sıkıntının çok-uluslu çalışma açısından mesleki bilgi eksikliği, iletişim sorunu ve dolayısıyla özgüven kaybı olarak karşımıza çıktığını görülmektedir. Mesleki eğitim bağlamında öngörülen düzenlemeler ve öneriler, zabitan ve tayfa sınıfları için farklılık arz ettiğinden çözüm önerileri de bu şekilde ayrılarak sunulmuştur.

5.1.1 Zabitan sınıfı için

Genel olarak lisans düzeyinde eğitim alan zabitan sınıfı için, bu alanda sorunlar kolaylıkla giderilebilecek durumdadır. Bu amaç doğrultusunda, yeni getirilen YDS sınav zorunluluğu gibi mesleğin amacından uzak ve gereksiz eğitim-sınav uygulamaları yerine, modern çok-uluslu gemi hayatına yönelik genel ve mesleki temelli bir İngilizce eğitimi planlanması şarttır. Telsiz konuşmaları, gemi iç/dış haberleşme (SMCP) gereklilikleri, gemide sosyal hayat, güvertede gemicilik işleri ve özellikle yeme-içme konuları üzerine ciddi bir İngilizce yetkinliğinin geliştirilmesi Türk deniz iş gücünün uluslararası pazarlara açılması için gerek şart niteliğindedir (Pritchard, 2003). Bunun için, mümkün mertebe sözlü ve uygulamaya dönük bir lisan öğrenimine geçilmeli, bu amaçla STCW gereklilikleri, azami sınıf mevcutları gibi gereklilikler göz önünde bulundurulmalıdır. Türk denizcilik kurumlarında, STCW gerekleri ve güncel denizcilik gereksinimleri yerine, yükseköğretim mevzuatı ve popülist uygulamalar neticesinde hatalı uygulamalara rastlanmaktadır. Mevcudu seksene varan sınıflarda, talep var diye kontenjanların yükseltilmesi uygulama ağırlıklı olan denizcilik eğitiminin kalitesini düşürmektedir. Sınıf mevcutları uygulama eğitimine yönelik şekilde minimum tutulmalıdır. Denizcilik fakülteleri sayısı yerine kalitelerin artırılması, bu okullardan çıkan zabitlerin standartlarını yükseltecek, böylece Türk zabitleri Dünya deniz iş gücü piyasasında kendilerine daha rahat yer bulabilecektir. Denizcilik okullarımızın simülatör, denizcilik araç gereci ve en önemlisi nitelikli eğiticiler ile donatılması şarttır. Temel mesleki derslerden; Seyir, vardiya ve gemicilik ders müfredatlarında güncel uygulamalara yönelik değişikliklere gidilmelidir. Denizcilik okullarında meslek ile alakası olmayan, deniz hayatından habersiz eğitimcilerin bir şekilde en temel denizcilik meslek derslerini verdiklerine,

eğitimci kadrolarının denizcilikle alakası olmayan bu kişilerden oluştuğuna şahit olmaktayız (Nas ve Çelik, 2013). Bu yanlışlığın acilen düzeltilmesi gereklidir. Ayrıca zabitan eğitim müfredatlarının yenilenmesi, ülkemiz denizciliğinde neredeyse hiç tanınmayan farklı tip off-shore deniz araçları, mega yatlar ve kuruvaziye gemiler ile LNG tankerlerinde hizmet verecek her sınıftan gemi adamı eğitimi için gereklidir. Tüm bu olumsuzluklara rağmen, zabitan açısından Türk gemi adamları iyi durumda olup tayfa sınıfına kıyasla Dünya denizciliğinde tercih edilirliliği daha yüksektir. Zabitan aday öğrencilerimiz için müfredatlarına çok-uluslu ve çok-kültürlü çalışma ortamlarına yönelik içerikler konulması faydalı olacaktır. Dikkat edilmesi gereken basit jest-mimik hareketleri, farklı yemek kültürleri ve uygulamaya dönük gerçek gemi ortamı iletişim yeteneklerinin zabitan aday öğrencilere ciddiyetle öğretilmesi Türk denizcilik eğitim kurumlarının amacı olmalıdır (Thuong, 2007).

5.1.2 Tayfa sınıfı için

Eğitim sorunu tayfa sınıfı için daha ciddi boyutlardadır. Bu durum mevcut deniz eğitim ve sertifikasyon düzenimiz içinde açısından çok normal karşılanmalıdır çünkü gemici, yağcı, aşçı ve kamarot gibi temel tayfa sınıfı gemi adamlarımız için Türk eğitim standartları son derece düşüktür. Bu durum, çok iddialı gibi görünsede durumun vahametini ortaya koyması açısından doğrudur. Günümüz modern denizlik faaliyetleri içinde teknik, hukuki ve mesleki bilgiye ihtiyaç duyan tayfa sınıfı denizciler için, Türkiye’de temel STCW sertifikasyonu dışında hiçbir eğitim şart koşulmamakta, bu insanlar herhangi ciddi bir sınav ve denemeye tabi tutulmadan gemilerde çalışabilecek asgari yeterliliğe ulaşmaktadır. Durumun bürokratik boyutu ayrı tutulmakla birlikte, eğitim için yapılacak çok şey olduğu aşîkârdır. Örneğin gemici sınıfı için çok önemli olan Colreg gereklilikleri, makine personeli için asgari mekanik bilgisi, aşçı-kamarot sınıfı gemi adamlarımız için gerekli hijyen, kumanya elleçleme ve asgari dünya mutfakları bilgisi türünden yetkinliklerin, temel STCW eğitimleri ile kazanılamayacağı çok açıktır. Belki en önemli unsur olan, denizcilik piyasasına açılmak için anahtar niteliğinde olan İngilizce, gündelik ve mesleki boyutları ile birlikte tayfa sınıfı Türk gemi adamları için zorunlu koşulmalıdır. Bu durumun düzeltilmesi için eski ve tecrübeli tayfa sınıfı gemi adamları hariç tutulmak kaydıyla, yeni belge almak isteyen tayfa için asgari 1 yıl kadar sürececek bir eğitim verilmesi yerinde olacaktır. Bu eğitim, aslında denizcilik meslek liseleri aracılığıyla rahatlıkla verilebilecek boyutta olup, bu okullardan mezun olacak gençlerin, piyasada karşılığı

olmayan ehliyet yeterlilikleri yerine, yetkin birer tayfa sınıfı personel olarak Dünya denizcilik piyasasına sürülmesi ülkemiz için faydalı olabilir. Bu okullardan mezun gençlerin çoğu zaman nerede çalışacaklarını bilemediklerini, aslında kaptan veya başmühendis olmak üzere bu okullara girdikleri ve bu anlayışla mezun olduklarını görülmektedir. Ülkemizde yeterli sayıda denizcilik fakültesi ve çok sayıda lisans mezunu zabitan varken, denizcilik meslek lisesi mezunlarının iyi birer tayfa olarak yetiştirilmesi, bunlar arasında iyi durumda olanların da eğitime devam şartı ile zabitan sınıfına yükselmesinin önü açılması, kalan denizcilik lisesi mezunlarının ise doğru bilinçlendirme ile ilgili iş sahasına yönlendirilmesi faydalı olacaktır. Farklı sınıflar için değişiklik göstermek kaydıyla, tayfa sınıfı için yaklaşık birer senelik yeni eğitim programları oluşturulması faydalı olacaktır. Bunlar ileriki araştırma konuları olarak bu tezin kapsamı dışındadır. Bunun yanında uzmanlar tarafından, iyi yetişmiş ve tecrübeli tayfa sınıfı gemi adamlarımızın Dünya filolarında tutunduklarına, “işlerini özveriyle yaptıkları” ve “gemiye kendi malı gibi sahiplenme” özelliklerine değinilmiştir. Bu durum, Türk tayfa sınıfı personel için de kısa ama ciddi bir eğitim neticesinde Dünya piyasasında tercih edilirliliğin artmasına bir gösterge olabilir.

5.2 Devlet Desteği, Siyasi İrade ve Bürokratik Düzenlemeler

Türk gemi adamları tarafından dile getirilen çok sayıda şikâyet ve beklentinin doğrudan siyasi ve bürokratik boyutu olduğu görülmüş, benzer bildirimler uzmanlar tarafından da dile getirilmiştir. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda, gemi adamlarımızın Dünya piyasasına pazarlanması için siyasi, bürokratik ve hatta lobi faaliyetlerinin önemi, bu araştırma doğrultusunda ortaya konan ve üzerine eğilinen uyum ve tatmin kriterlerinden çok daha önemli görülebilir. Kabotaj denizcilik faaliyetleri de işin içine katılmak suretiyle, tüm boyutlarıyla denizcilik aslında küresel bir faaliyettir. Gemi adamı ehliyetleri ve gemi sertifikaları gibi ana dokümantasyon devletler kanalı ile yapılmakta, bunların basılması ve denetlenmesi STCW ve farklı uluslararası antlaşmalar gereği devletlerin uhdesine verilmektedir. Gemi adamı yeterlik ve ehliyetlerinin Dünya çapında akreditasyonu; Bu konuda önemli kuruluşlar ile eğitimsel, teknik ve hatta askeri boyutları olan işbirlikleri, arkasında devlet desteği olmadan başarılması mümkün olmayan faaliyetlerdir. Örneğin eğitim ve sertifikasyon kurumlarımızın MSc ve U.S Coast Guard gibi askeri boyutu olan denizcilik aktörleri ile ciddi anlaşmalar sonucu akreditasyonu ve IMO Maritime University gibi büyük

denizcilik eğitim kurumları ile yükseköğretim kurumlarımız arasında ileri boyutta anlaşmalar ile Türk gemi adamı ehliyetlerinin Dünya çapında tanınırlığı geliştirilebilir. Bu konuda ciddi sıkıntılar olduğu, belirli bayraklara tabi gemilerde Türk denizcilerin kanuni olarak istihdam edilemediği görülmektedir. Bu durum, özellikle Dünya denizcilik eğitimden çok eksiği olmayan Türk denizcilik fakülteleri açısından büyük bir kayıp olarak görülmeli, bürokratik engeller yüzünden zabıt ehliyetlerimizin tam olarak tanınmaması, aşılması gereken ciddi bir sorun olarak görülmelidir. Bu durumun, devlet bazında çabalarla çok masraf ve zaman kaybı olmadan aşılabileceği düşünülmektedir.

Bu konuda, devlet eliyle gerçekleştirilebilecek belki de en önemli faaliyet, ülkemizde hizmet veren ofisler aracılığı ile gerçekleştirilecektir. Çok sayıda bildirim ve görüş arasında, bu ofislere ulaşım ve güven eksiliği, ayrıca bu ofislerin sayıca azlığı ve yeterince denizciye hizmet veremediği bildirilmiştir. Bu ofisler, devlet tarafından şiddetle desteklenmeli, sayılarının artması için Dünya çapında fuar tarzı etkinlikler yapılmalı, mevcut fuar ve tanıtım faaliyetlerinin Devlet bazında takipçisi olunmalıdır. Türkiye gibi işsizliğin ciddi boyutlarda olduğu ülkelerde, bu ofislerin -ofis çalışanları haricinde- ortalama birkaç bin dolar maaş ile istihdam sağlayan acenteler olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Özellikle daha avantajlı olduğumuz ve doğal olarak daha çok kazanan zabitan sınıfı Türk denizcilerin pazarlanması için bu ofislerin desteklenmesi şarttır. Devlet bu ofislere vergi muafiyeti, teşvik ve bürokratik kolaylar sunmalı, Dünya çapında lobi faaliyetleri ile bunların Türkiye’de ofis açmaları sağlamalıdır. Pek çok yabancı şirketin bu ofisler aracılığı ile Türk gemi adamı istihdam ettikleri, buna rağmen Türkiye’de ofis bulunmadıkları bilinmektedir.

Devlet eliyle yapılabilecekler örnek olarak, gemisinde Türk personel bulunan gemilere Türkiye liman uğraklarında teşvik ve indirimler sağlanması gösterilebilir. Bu teşviğin Çin devletince uygulandığı çalışma katılımcıları tarafından bildirilmiştir. Bu şekilde farklı armatörler, ticari kaygılarla da olsa gemilerinde Türk personel istihdam etmeye yönlendirilebilir. Ofislere yapılacak yatırımlar ve Türk olmayan armatörlere yapılacak liman uğrak ile ilgili teşvikler, Türk gemi adamı pazarlama faaliyetleri için iyi bir başlangıç olabilir.

Bu konuda yapılması gereken diğer bir önemli uygulama da, yabancı bayrak altında çalışan gemi adamlarımız için düzgün işleyen bir sosyal güvenlik mekanizması kurulmasıdır. Mesleki riskleri bünyesinde fazlasıyla barındıran denizcilik mesleğinde,

yabancı bayraklar altında çalışan Türk denizcileri ciddi bir sosyal güvenlikten mahrumdur. İş kazası ve yaralanma durumlarında bu denizciler ve aileleri büyük mağduriyetler yaşayabilmektedir. Ayrıca, emeklilik gibi temel hakları da bulunmayan yabancı bayrakta çalışan gemi adamlarımız için ciddi bir sosyal güvenlik güvenliği havuzu devlet eliyle kurulabilir. Bu havuzun yapısı ve teşkilatı, bir ölçüde P&I kulüplerinin yapısına benzer olabileceği gibi, farklı boyutları da olan özel emeklilik fonlarına benzetilebilir. Bu fonun amacı, hangi bayrak ve gemi tipinde çalışırlarsa çalışsınlar Türk gemi adamlarının iş kazası durumlarında mağdur olmasını engellemek, emeklilik gibi haklarla bu gemi adamlarına rahat bir çalışma ortamı sunmak olmalıdır. Böyle bir fonun yapısı ve işleyişi ileriki bir araştırma konusu olabilir.

Sonuç olarak, ülkemizin elinde bir güç ve zenginlik olarak değerlendirilebilecek olan gemi adamı varlığının Dünya pazarlarına açılması, ciddi anlamda tanıtım, pazarlama ve lobi faaliyetine matuftur. Bunlar yapılmadan, ne kadar kaliteli ve donanımlı bir işgücü potansiyeline sahip olursak olalım, gemi adamlarımız potansiyel birer işsiz olarak kalacak, ülkemiz bu büyük pazarın menfaatlerinden mahrum kalacaktır.

5.3 Türk Denizcilik Kültürü ile Alakalı Düzenlemeler

Devlet, eğitim kurumları ve kısmen sivil toplumu ilgilendiren bir başka sorunlu alan da Türk deniz ve denizcilik kültürüdür. Önceki bölümlerde yapılan analizler neticesinde yorumlanan, uzmanlar ve bizzat gemi adamları tarafından dile getirildiği şekliyle Türk toplumunda denizcilik için bir önyargı bulunduğu düşünülmektedir. Bu durum, mesleğin insani şartları zorlayan tabiatıyla haklı olarak alakalı olsa da, denizciliğin ülkeler ve toplumlar açısından milli menfaatleri ortadadır. Ailesinde denizci bireyler bulunan denizcilerin yaklaşımları, deniz kültürü ile yetişmiş gemi adamlarımızın analizi ile ortaya çıkan sonuçlar, Türk denizcilik kültürünün çok-uluslu çalışma standartlarından; Yani mesleğin doğasına uygun denizcilik bilincinden uzak olduğuna işaret etmektedir. Bu durum bizzat gemi adamlarımız ve uzmanlar tarafında da dile getirilmiştir. Duygusal bir millet olarak, sevdiklerinden uzak kalmak hususunda yaşanan sorunlar, çabuk sinirlenip en küçük sorunda gemiden ayrılmaya yönünde alınan kararlar ve gemilerdeki hiyerarşik düzenle yaşanan sorunlar Türk denizcilik kültürü ile ilgili sorunlara örnek olarak gösterilebilir. Yıllardır uluslararası sahaya yeterince kanalize olamayan Türk deniz işgücü, kendi içinde kültürel bir yapı

geliştirmiş, halkın bir kesiminin denizciliğe yabancı kalması neticesinde Türk deniz kültürünün Dünya'ya yeterince adapte olamadığı gözlenmiştir. Örneğin kontrat bitirmeden gemiden ayrılmak, Filipinli denizciler için anormal bir olgu olarak görülürken, Türk personel arasında bu durumun çok yaygın olduğu bilinmektedir. Gemi adamlarımız arasında yeme-içme durumunu ciddi bir sorun olarak gören, yabancı bir aşçı ile çalışırsa aç kalacağına inanan çok sayıda kişi vardır. Beslenme durumunun gemide çok önemli olduğu kabul görmekle birlikte, Türk denizcilerin damak zevki konusunda seçici ve önyargılı oldukları, farklı lezzetlere çok da açık olmadıkları düşünülebilir (Başar & Köse, 2015). Basit sunum ve uygulamalarla, Türk denizciler için Dünya mutfağı tadımları, aşçı ve kamarotlar için yeterli düzeyde Dünya mutfağı bilgisi ve temizlik uygulamaları belki de ileri düzeyde denizcilik eğitime işaret ederken, aslında bu faaliyetlerin denizcilik liselerinde rahatlıkla yapılabileceği unutulmamalıdır.

Türkiye'de genç nesillerin Dünya ile daha iyi uyum sağladığı ve Dünya'ya açılma konusunda istekli oldukları düşünüldüğünde, analizler içinde uyum değerinin genç denizciler için daha yüksek daha rahata anlaşılmaktadır. Türk denizcilik kültürünün geliştirilmesi adına yapılabilecek faaliyetlere örnek olarak; Su sporları ve yelkencilik faaliyetleri gösterilebilir. Daha ileri boyutu ile hali hazırda eğitim kurumlarında çok-uluslu çalışma ile alakalı müfredat hazırlanması, denizcilik İngilizcesi derslerinin, uygulamalı, tayfa dâhil tüm gemi adamlarına yönelik ve günümüz çok-uluslu gemilerine uygun ve en önemlisi alanında uzman deniz eğitimciler ile verilmesinin sağlanması gereklidir. Bu iş, İngilizce öğretmenlerine bırakılmayacak kadar önemlidir.

“En güzel coğrafi konumda ve üç tarafı denizle çevrili olan Türkiye, endüstrisi, ticareti ve sporu ile en ileri denizci ulus yetiştirmek yeteneğindedir. Bu yetenekten yararlanmalıyız. Denizciliği Türk'ün büyük milli ülküsü olarak düşünmeli ve bunu en kısa zamanda başarmalıyız” diyen Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün işaret ettiği “en ileri denizci ulus” olma hedefi, “Denizlere hâkim olan cihana hâkim olur” söylevi halk tarafından da bilinen Barbaros Hayrettin ve Piri Reis gibi büyük Türk denizcilerin önderliğinde milletimiz denizlerden ve denizcilik faaliyetlerinin zenginliğinden faydalanmasını öğrenmek zorundadır.



KAYNAKLAR

- Acar, E., & Yalçın, N.** (2018). Task-related pro-environmental behaviours of architectural designers: LEED-based evidence from Turkey. *Architectural Engineering and Design Management*, 15(2), 121–140. <https://doi.org/10.1080/17452007.2018.1552114>
- Acejo, I.** (2012). Seafarers and transnationalism: ways of belongingness ashore and aboard. *Journal of Intercultural Studies*, 33(1), 69–84. <https://doi.org/10.1080/07256868.2012.633317>
- Adám, B., Rasmussen, H.B., Pedersen, R.N.F., & Jepsen, J.R.** (2014). occupational accidents in the Danish merchant fleet and the nationality of seafarers. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology (London, England)*, 9(1), 35. <https://doi.org/10.1186/s12995-014-0035-4>
- Agterberg, G., & Passchier, J.** (1998). stress among seamen. *Psychological Reports*, 83(6), 708–710. <https://doi.org/10.2466/pr0.83.6.708-710>
- Akhtar, M.J., & Utne, I.B.** (2014). Human fatigue's effect on the risk of maritime groundings - A Bayesian network modeling approach. *Safety Science*, 62, 427–440. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.10.002>
- Alderton, T., & Winchester, N.** (2002). Globalisation and de-regulation in the maritime industry. *Marine Policy*, 26(1), 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0308-597X\(01\)00034-3](https://doi.org/10.1016/S0308-597X(01)00034-3)
- AMSA.** (2010). Fact finding report into the reported collision involving the New Zealand registered craft Ady Gil and the Japan registered whaling ship Shonan Maru No.2 in the Southern Ocean on 6 January 2010.
- Andrijasevic, R., & Sacchetto, D.** (2016). From labour migration to labour mobility? The return of the multinational worker in Europe. *Transfer*, 22(2), 219–231. <https://doi.org/10.1177/1024258916635975>
- Arli, E.** (2013). Deniz turizm sektöründe algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyet önyargısı: Karamürsel Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3, 283–302.
- Arslan, Ö.** (2006). *Türk gemi adamları için insan kaynakları yönetimi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bal Beşikçi, E.** (2015). *Gemi sefer yönetiminde enerji verimliliğinin optimizasyonu*. (Doktora Tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Başar, E., & Köse, E.** (2015). Prejudice effects on selecting work on a multicultural ship: a case study on Turkish seafarers. *The 5th Annual ILAC International Conference “Moving towards an integration of language and culture* (pp. 145–153). Bangkok.

- Baygi, F., Jensen, O.C., Farshad, A.A., Shidfar, F., & Mohammadi-Nasrabadi, F.** (2018). A qualitative study on physical health threatening factors of Iranian seafarers working on ocean going tankers. *International Maritime Health*, 69(3), 192–200. <https://doi.org/10.5603/imh.2018.0031>
- Baysari, M.T., McIntosh, A.S., & Wilson, J.R.** (2008). Understanding the human factors contribution to railway accidents and incidents in Australia. *Accident Analysis and Prevention*, 40(5), 1750–1757. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2008.06.013>
- Bimco/Isf.** (2010). Bimco/Isf Manpower 2010 update, the worldwide demand for and supply of seafarers.
- BIMCO, & ICS.** (2015). Manpower Report, the global supply and demand for seafarers in 2015.
- BIMCO, & ISF.** (2010). Manpower 2010 update, the worldwide demand for and supply of seafarers.
- Bin-DaudaEl-Ladan, S.** (2013). *Human Entropy (HENT)–A new approach to human reliability analysis*. (Phd Thesis). University of Strathclyde, Strathclyde.
- Bloor, M., & Sampson, H.** (2015). Regulatory enforcement of labour standards in an outsourcing globalized industry: the case of the shipping industry. *BSA Publications Ltd*, 23(4), 711–726. <https://doi.org/10.1177/0950017009344915>
- Blyton, P., Lucio, M.M, McGurk, J.(B), Turnbull, P.** (2001). “Globalization and trade union strategy: industrial restructuring and human resource management in the international civil aviation industry.” *The International Journal of Human Resource Management* 12(3): 445–63. <https://doi.org/10.1080/09585190122137>.
- Boilé, M., & Golias, M.** (2011). Truck volume estimation via linear regression under limited data. *Journal of the Transportation Research Forum*, 45(1), 41–58. <https://doi.org/10.5399/osu/jtrf.45.1.876>
- Borovnik, M.** (2006). Working overseas: seafarers’ remittances and their distribution in Kiribati. *Asia Pacific Viewpoint*, 47(1), 151–161. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8373.2006.00298.x>
- Bulut, E., Duru, O., Kecici, T., & Yoshida, S.** (2012). Use of consistency index, expert prioritization and direct numerical inputs for generic fuzzy AHP modeling A process model for shipping asset management. *Expert Systems with Applications*, 39(2).
- Burmeister, H.C., Bruhn, W.C., Rødseth, Ø.J., & Porathe, T.** (2014). Can unmanned ships improve navigational safety? *Transport Research Arena*, 1–10. Retrieved from http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/198207/local_198207.pdf
- Caesar, L.D., Cahoon, S., & Fei, J.** (2015). Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(1), 141–157. <https://doi.org/10.1007/s13437-015-0078-0>

- Chan, F.T.S., & Kumar, N.** (2007). Global supplier development considering risk factors using fuzzy extended AHP-based approach. *Omega*, 35(4), 417–431. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2005.08.004>
- Chang, D.** (1996). Applications of the extent analysis method on fuzzy AHP, 22 17(95).
- Chauvin, C., Lardjane, S., Morel, G., Clostermann, J.P., & Langard, B.** (2013). Human and organisational factors in maritime accidents: analysis of collisions at sea using the HFACS. *Accident Analysis and Prevention*, 59, 26–37. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.05.006>
- Christie, N., Steinbach, R., Green, J., Mullan, M.P., & Prior, L.** (2017). Pathways linking car transport for young adults and the public health in Northern Ireland: a qualitative study to inform the evaluation of graduated driver licensing. *BMC Public Health*, 17(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4470-x>
- Cömert, A.** (2008). *Türkiye’de gemiadamı piyasası: Arz ve istihdam üzerine bir model önerisi*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü, İstanbul.
- de Silva, R., Stanton, P., & Stanton, J.** (2011). Determinants of Indian sub-continent officer- seafarer retention in the shipping industry. *Maritime Policy and Management*, 38(6), 633–644. <https://doi.org/10.1080/03088839.2011.615869>
- DEKİK.** (2012). M/F Ankara ile M/V Reina-1 gemilerinin çatışmasına ilişkin deniz kazası inceleme raporu (Vol.5).
- Demirel, E.** (2013). Language Problems–English For The Turkish Merchant Marine Cadets. *International Maritime English Conference* (pp.76–82). İstanbul.
- Deniz Ticaret Odası.** (2017). DTO Sirküler No 312/17.
- Devine, F., Baum, T., Hearn, N., Devine, A.** (2007). “Managing cultural diversity: opportunities and challenges for Northern Ireland hoteliers.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 19(2): 120–32. <https://doi.org/10.1108/09596110710729238>.
- Dinwoodie, J.** (2000). The perceived importance of employment considerations in the decisions of students to enrol on undergraduate courses in maritime business in Britain. *Maritime Policy and Management*, 27(1), 17–30. <https://doi.org/10.1080/030888300286653>
- Ellis, N., & Sampson, H. A.** (2008). The global labour market for seafarers working aboard merchant cargo ships 2003. Retrieved from <http://orca.cf.ac.uk/27448/>
- Eysenbach, G., & Köhler, C.** (2002). How do consumers search for and appraise health information on the world wide web? Qualitative study using focus groups, usability tests, and in-depth interviews. *BMJ (Clinical Research Ed.)*, 324(7337), 573–577. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11884321> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC78994>
- Fan, L., Fei, J., Schriever, U., & Fan, S.** (2017). The communicative competence of

- Chinese seafarers and their employability in the international maritime labour market. *Marine Policy*, 83(June), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2017.05.035>
- Fei, J., & Lu, J.** (2015). Analysis of students' perceptions of seafaring career in China based on artificial neural network and genetic programming. *Maritime Policy and Management*, 42(2), 111–126. <https://doi.org/10.1080/03088839.2013.873545>
- Figini, P., & Görg, H.** (1999). Multinational companies and wage inequality in the host country: the case of Ireland. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 135(4), 594–612.
- Festing, M.** (1997). "International human resource management strategies in multinational corporations: theoretical assumptions and empirical evidence from German firms." *MIR: Management International Review* 37:43–63.
- Froholdt, L., & Knudsen, F.** (2007). The human element in maritime accidents and disasters—a matter of communication. In *Proceedings of the International Maritime English Congress*.
- Galić, S., Lušić, Z., & Pušić, D.** (2012). Seafarers market. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education - 2012, Volume 1, Issue 3*, 1(3), 33–39.
- Gekara, V.** (2009). Understanding attrition in UK maritime education and training. *The Seafarers International Research Centre (SIRC), School of Social Sciences, Cardiff University, Published Online: 08 Jul 2009, 7724(May), 17*. <https://doi.org/10.1080/14767720902908190>
- Glen, D.** (2008). What do we know about the labour market for seafarers?. A view from the UK. *Marine Policy*, 32(6), 845–855. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2007.12.006>
- Göksu, S.** (2014). *Türk deniz ticaret filosunun Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC) 2006 koşullarına uygunluğunun analizi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Gönel, O.** (2013). *Gemi adamı arz-talebinin incelenerek gelecekteki istihdam ve eğitimin planlanması*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Guo, J. L., Liang, G.S., & Ye, K.D.** (2006). An influence model in seafaring choice for Taiwan navigation students. *Maritime Policy and Management*, 33(4), 403–421. <https://doi.org/10.1080/03088830600895725>
- Halcoussis, D.** (2004). *Autocorrelation: A Problem with Time-Series Regressions*. *Understanding Econometrics*, 133–158.
- Hansen, H.L., Laursen, L.H., Frydberg, M., Kristensen, S.** (2008). Major differences in rates of occupational accidents between different nationalities of seafarers. *International Maritime Health*, 59(1–4), 7–18. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19227734>
- Hansen, H. L., & Pedersen, G.** (1996). Influence of occupational accidents and deaths related to lifestyle on mortality among merchant seafarers. *International Journal of Epidemiology*, 25(6), 1237–1243.

<https://doi.org/10.1093/ije/25.6.1237>

- Håvold, J.I.** (2010). Safety culture and safety management aboard tankers. *Reliability Engineering and System Safety* 95(5): 511–19. <https://doi.org/10.1016/j.res.2010.01.002>.
- Ho, W., He, T., Lee, C.K.M., & Emrouznejad, A.** (2012). Strategic logistics outsourcing: An integrated QFD and fuzzy AHP approach. *Expert Systems with Applications*, 39(12), 10841–10850. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.03.009>
- Horck, J.** (2004). An analysis of decision-making processes in multicultural maritime scenarios. *Maritime Policy and Management*, 31(1), 15–29. <https://doi.org/10.1080/03088830310001642021>
- Horwitz, F.M.** (2012). Evolving human resource management in Southern African multinational firms: Towards an Afro-Asian nexus. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(14), 2938–2958. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.671512>
- Huang, Y., Rashidi, T.H., & Gardner, L.** (2018). Modelling the global maritime container network. *Maritime Economics and Logistics*, 20(3), 400–420. <https://doi.org/10.1057/s41278-016-0047-3>
- Hull, J., & Milne, S.** (1998). Tourism, gender and the labour process: The case of quebec's lower north shore. *Tourism Recreation Research*, 23(2), 13–22. <https://doi.org/10.1080/02508281.1998.11014834>
- IBM SPSS Statistics Version 25.** (2017).
- ILO.** (2014). *Guidance on implementing the Maritime Labour Convention*, 2006 Model National Provisions.
- İMEAK DTO.** (2015). Dünden bugüne koster filomuz 2015.
- IMO.** (2016). ISM Code and Guidelines on Implementation of the ISM Code (International Safety Management Code), 2–11. Retrieved from <http://www.imo.org/en/OurWork/humanelement/safetymanagement/pages/ismcode.aspx>
- ITF.** (2010). STCW: A Guide for Seafarers. International Transport Workers' Federation, 78.
- ITF.** (2016). ITF ILO Minimum Wage JAN / 2016 - Consolidated Interpretation.
- John, P., Brooks, B., & Schriever, U.** (2017). Profiling maritime communication by non-native speakers: A quantitative comparison between the baseline and standard marine communication phraseology. *English for Specific Purposes*, 47, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.esp.2017.03.002>
- Johnsen, B.H., Meeus, P., Meling, J., Rogde, T., Eid, J., Esepevik, R., Olsen, O.K., Sommerfelt-Pettersen, J.** (2012). Cultural differences in emotional intelligence among top officers on board merchant ships. *International Maritime Health*, 63(2), 90–95. Retrieved from <http://czasopisma.viamedica.pl/imh/article/view/26144>
- Joshanloo, M.** (2014). Eastern conceptualizations of happiness: fundamental differences with western views. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 475–493. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9431-1>

- Kahraman, C., Cebeci, U., & Ulukan, Z.** (2003). Multi-criteria supplier selection using fuzzy AHP. *Logistics Information Management*, 16(6), 382–394. <https://doi.org/10.1108/09576050310503367>
- Kaluza, P., Kölzsch, A., Gastner, M.T., & Blasius, B.** (2010). The complex network of global cargo ship movements. *Journal of the Royal Society, Interface*, 7(48), 1093–1103. <https://doi.org/10.1098/rsif.2009.0495>
- Kanev, D.** (2004). The new characteristics of seafarers' labor market and their requirements to the maritime education. *New Characteristics of the Contemporary Seafaring Market*.
- Karataş-Çetin, Ç.** (2014). Kültürel zeka : uzakyol kaptanlari ve uzakyol birinci zabıtlari üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 134–155.
- Knapp, S., & Franses, P.H.** (2006). *Analysis of the maritime inspection regimes – are ships over-inspected ?* Econometric Institute.
- Koch-Baumgarten, S.** (1998). Trade union regime formation under the conditions of globalization in the transport sector: attempts at transnational trade union regulation of flag-of-convenience shipping. *International Review of Social History*, 43, 369–402. <https://doi.org/10.1017/S0020859098000212>
- Kongsvik, T., Fenstad, J., & Wendelborg, C.** (2012). Between a rock and a hard place: accident and near-miss reporting on offshore service vessels. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.02.003>
- Lam, L. T.** (2001). Parental risk perceptions of childhood pedestrian road safety: a cross cultural comparison. *Journal of Safety Research*, 32, 465–478. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi? T=JS&PAGE=reference&D=emed7&NEWS=N&AN=15878776>
- Lapintie, T.** (2017). Minimum requirements for worker status and discrimination towards foreign workers – is it a real problem ?, (August).
- Leggate, H.** (2004). The future shortage of seafarers: will it become a reality? *International Maritime Transport: Perspectives*, 8839, 75–88. <https://doi.org/10.4324/9780203005651>
- Li, K.X., & Wonham, J.** (1999a). A method for estimating world maritime employment. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 35(3), 183–189. [https://doi.org/10.1016/S1366-5545\(99\)00007-1](https://doi.org/10.1016/S1366-5545(99)00007-1)
- Li, K.X., & Wonham, J.** (1999b). Who mans the world fleet? A follow-up to the BIMCO/ISF manpower survey. *Maritime Policy and Management*, 26(3), 295–303. <https://doi.org/10.1080/030888399286907>
- Li, K.X., Yin, J., Luo, M., & Wang, J.** (2014). Leading factors in job satisfaction of Chinese seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*. <https://doi.org/10.1504/IJSTL.2014.064923>
- Lindblom, H., & Stenqvist, C.** (2007). SKF freight transports and CO 2 emissions a study in environmental management accounting. *ESA Report 2007: 18*, ISSN 1404-8167

- Lobrigo, E., & Pawlik, T.** (2012). The seafaring labour market in Brazil. *Maritime Policy and Management*, 39(6), 621–639. <https://doi.org/10.1080/03088839.2012.729139>
- Lozano, M.L, Wong, C.** (2000). Concerns for a multicultural crew aboard the international space station. *Journal of Human Performance in Extreme Environments* 5(1). <https://doi.org/10.7771/2327-2937.1014>.
- Lu, C.S., Weng, H.K., Huang, F., Leung, L.H., & Wang, W.Di.** (2018). Assessing the seafaring intention of maritime students in Hong Kong. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110(October 2017), 258–273. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2017.10.007>
- Lucas-alba, A.** (2017). Car-following techniques : reconsidering the role of the human factor, 4959(January).
- Lüser, Ö.** (2010). *Çoklu doğrusal regresyon modellerinde çoklu kuşkulu gözlemlerin analizi.* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mack, K.** (2007). When seafaring is (or was) a calling: Norwegian seafarers' career experiences. *Maritime Policy and Management*, 34(4), 347–358. <https://doi.org/10.1080/03088830701539107>
- Marshall M.N.** (1996). Sampling for qualitative research Sample size. *Family Practice*, 13(6), 522–525.
- Mayerhofer, H., Hartmann L.C, Herbert, A.** (2004). Career management issues for flexpatriate international staff.” *Thunderbird International Business Review* 46(6): 647–66. <https://doi.org/10.1002/tie.20029>.
- Mclaughlin, H.L.** (2012). Seafarers and seafaring. *The Blackwell Companion to Maritime Economics*, 321–332. <https://doi.org/10.1002/9781444345667.ch16>
- Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K., & Christine, K.** (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: The role of age, education and marital status. *Stress and Health*, 25(5), 397–404. <https://doi.org/10.1002/smi.1248>
- Mitroussi, K., & Notteboom, T.** (2015). Getting the work done: motivation needs and processes for seafarers and dock workers. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(2), 247–265. <https://doi.org/10.1007/s13437-014-0064-y>
- Montgomery, D.C.** (2003). *Applied Statistics and Probability for Engineers Third Edition.* Phoenix Usa (Vol. 37). <https://doi.org/10.2307/1269738>
- Muslu, A.** (2018). Importance of private crew management companies for employment of Turkish seafarer to replace in international maritime labor market. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17, pp. 291–302. <https://doi.org/10.21547/jss.345040>
- Nas, S., & Çelik, B.** (2013). Türkiye’de denizcilik eğitimi veren kurumların akademisyen profili. *ETA Maritime Science*, 7(14), 7–14.
- Nekvapil, J., & Nekula, M.** (2006). On language management in multinational companies in the Czech Republic. *Current Issues in Language Planning*, 7(2–3), 307–332. <https://doi.org/10.2167/cilp100.0>

- NEPTUNE, & PSU-ALU-TUCP.** (2019). Collective bargaining agreement for Filipino seafarers on board Netherlands flag marine engineering support vessels (Mesv) between maritime employers' association Neptune and Nautilus International, Nl Philippine Seafarers Union (Psu) - Alu - Tucp - Itf.
- Nielsen, M. B., Bergheim, K., & Eid, J.** (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *International Maritime Health*, 64, 80–88. Retrieved from www.intmarhealth.pl
- Nincic, D.** (2010). Maritime piracy in Africa: the humanitarian dimension. *African Security Review*, 18(3), 1–16. <https://doi.org/10.1080/10246029.2009.9627538>
- Ok, Ü.** (2011). Dini tutum ölçeği: ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2).
- Pallis, A.A., & Ng, A.K.Y.** (2011). Pursuing maritime education: an empirical study of students' profiles, motivations and expectations. *Maritime Policy and Management*, 38(4), 369–393. <https://doi.org/10.1080/03088839.2011.588258>
- Pang, K., & Lu, C-S.** (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Pika, S., Nicoladis, E., & Marentette, P.** (2009). How to order a beer conventional gestures for numbers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 70–80. <https://doi.org/10.1177/0022022108326197>
- Pritchard, B.** (2003). Maritime English syllabus for the modern seafarer: safety-related or comprehensive courses? *WMU Journal of Maritime Affairs*, 2(2), 149–166
- Ramsey, F. L., & Schafer, D. W.** (2002). *The Statistical Sleuth*, 2.Edition, Duxbury, The Thomson Learning.
- Riahi, R., Bonsall, S., Jenkinson, I., & Wang, J.** (2012). A seafarer's reliability assessment incorporating subjective judgements. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers Part M: Journal of Engineering for the Maritime Environment*. <https://doi.org/10.1177/1475090212438480>
- Richter, L.** (2016). The impact of the maritime industry on the Philippine economy. Retrieved from <http://philippinen.ahk.de/>
- Rødseth, Ø. J., & Burmeister, H. C.** (2012). Developments toward the unmanned ship, (MUNIN (Maritime Unmanned Navigation through Intelligence in Networks)), 16.
- Rojon, I. & Dieperink, C.** (2014). Blowin' in the wind? Drivers and barriers for the uptake of wind propulsion in international shipping. *Energy Policy*, 67, 394–402. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.12.014>
- Saaty, T. L.** (1990). How to make decisions; the Analytical Hierarchy Process. *European Journal of Operational Research*, 48(1), 9–26. [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(90\)90057-I](https://doi.org/10.1016/0377-2217(90)90057-I).

- Sampson, H.** (2004). Romantic rhetoric, revisionist reality: The effectiveness of regulation in maritime education and training. *Journal of Vocational Education and Training*, 56(2), 245–267. doi.org/10.1080/13636820400200256
- Sanquist, T. F., Raby, M., Forsythe, A., & Carvalhais, A.B.** (1997). Work hours, sleep patterns and fatigue among merchant marine personnel. *Journal of Sleep Research*, 6(4), 245–251. https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.1997.00245.x
- Schlosser, T., Dunning D., Johnson K. L., Kruger, J.** (2013). How unaware are the unskilled? Empirical tests of the “signal extraction” counter explanation for the Dunning–Krugereffect in self-evaluation of performance. *Journal of Economic Psychology*, 39,(85-100).
- Schnell, T., Kwon, Y., Merchant, S., & Etherington, T.** (2013). Improved flight technical performance in flight decks equipped with synthetic vision information system displays. *The International Journal of Aviation Psychology* 8414 (September): 79–102. https://doi.org/10.1207/s15327108ijap1401.
- Silos, J.M., Piniella, F., Monedero, J., & Walliser, J.** (2012). Trends in the global market for crews: a case study. *Marine Policy*, 36, 845–858. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2011.12.004
- Simon, J., & Dörner, H.** (2014). Survival and growth of European eels stocked as glass- and farm-sourced eels in five lakes in the first years after stocking. *Ecology of Freshwater Fish*, 23(1), 40–48. https://doi.org/10.1111/eff.12050
- Smil, V.** (2007). The two prime movers of globalization: history and impact of diesel engines and gas turbines. *Journal of Global History*, 2(3), 373–394. https://doi.org/10.1017/S1740022807002331
- Solesvik, M. Z., & Westhead, P.** (2010). Partner selection for strategic alliances: case study insights from the maritime industry. *Industrial Management and Data Systems*, 110(6), 841–860. https://doi.org/10.1108/02635571011055081
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.** (2006). T. C. Resmi Gazete, 26200, 31 Mayıs 2006.
- Stopford, M.** (2009). *Maritime Economics*. (T.&F.E-Library) (3rd ed.). Routledge.
- Sulpice, G.** (2011). Study on EU seafarers employment final report.
- Tang, L., Llangco, M. O. S., & Zhao, Z.** (2016). Transformations and continuities of issues related to Chinese participation in the global seafarers’ labour market. *Maritime Policy & Management*, 43(3), 344–355. https://doi.org/10.1080/03088839.2015.1043751
- Tansel, A., & Taşçi, H.M.** (2010). Hazard analysis of unemployment duration by gender in a developing country: the case of Turkey. *Labour*, 24(4), 501–530. https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00480.x
- Taylor, J.R., DeVogelaere, A.P., Burton, E.J., Frey, O., Lundsten, L., Kuhnz, L. A., Whaling, P.J., Lovera, C., Buck, K.R, Barry, J.P.** (2014). Deep-

sea faunal communities associated with a lost intermodal shipping container in the Monterey Bay National Marine Sanctuary, CA. *Marine Pollution Bulletin*, 83(1), 92–106. <https://doi.org/10.1016/j.marpolbul.2014.04.014>

TC Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı. (2016). Ulaşan ve erişen Türkiye.

Thai, V.V., Balasubramanyam, L., Yeoh, K.K.L., & Norsofiana, S. (2013). Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore. *Maritime Policy and Management*, 40(1), 80–94. <https://doi.org/10.1080/03088839.2012.744480>

Theotokas, I., & Progoulaki, M. (2007). Cultural diversity, manning strategies and management practices in Greek shipping. *Maritime Policy and Management*, 34(4), 383–403. <https://doi.org/10.1080/03088830701539198>

Theotokas, I., & Tsalichi, C. (2013). Employment of women at sea. Perceptions, attitudes and experiences of male seafarers in the Greek context, (July 2013).

Thomas, M. (2004). “Get yourself a proper job girlie!”: Recruitment, retention and women seafarers. *Maritime Policy and Management*, 31(4), 309–318. <https://doi.org/10.1080/0308883042000259828>

Thomas, M., Sampson, H., & Zhao, M. (2003). Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy and Management*, 30(1), 59–76. <https://doi.org/10.1080/0308883032000051630>

Tran, T. T. (2007). *Cultural sensitivity education : limiting the adverse effects of multicultural crewing in shipping.* (Master of Science dissertations). No:409, World Maritime University, Malmö.

Tsamourgelis, I. (2009). Selective replacement of national by non-national seafarers in OECD countries and the employment function in the maritime sector. *Maritime Policy & Management*, 36(5), 457–468. <https://doi.org/10.1080/03088830903187176>

Uğurlu, Ö. (2015). Application of Fuzzy Extended AHP Methodology for selection of ideal ship for oceangoing watchkeeping officers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 47, 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2015.01.013>

Uğurlu, Ö. (2016). Analysis of fire and explosion accidents occurring in tankers transporting hazardous cargoes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 55, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2016.06.006>

Uğurlu, Ö., Kum, S., & Aydoğdu, Y.V. (2017). Analysis of occupational accidents encountered by deck cadets in maritime transportation. *Maritime Policy and Management*, 44(3), 304–322. <https://doi.org/10.1080/03088839.2016.1245449>

Uğurlu, Ö., Yıldız, S., Loughney, S., Wang, J. (2018). Modified Human Factor Analysis and Classification System for Passenger Vessel accidents (HFACS-PV). *Ocean Engineering* 161 (August 2017): 47–61. <https://doi.org/10.1016/j.oceaneng.2018.04.086>.

- United Nations.** (2013). United Nations environment programme: ecodriving. Retrieved from <http://www.unep.org/transport/Programmes/Ecodriving/>
- Vanagas, G., Bihari-Axelsson, S., & Vanagiene, V.** (2004). Do age, gender and marital status influence job strain development for general practitioner? *Medicina (Kaunas, Lithuania)*, 40(10), 1014–1018. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15516827>
- Wu, B., & Winchester, N.** (2005). Crew study of seafarers: a methodological approach to the global labour market for seafarers. *Marine Policy*, 29(4), 323–330. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2004.05.006>
- Wu, B., Lai, K-H & Cheng, T.C.E** (2006). Emergence of ‘new professionalism’ among Chinese seafarers: empirical evidence and policy implications. *Marine Policy*, 33(1), 35–48. <https://doi.org/10.1080/03088830500513246>
- Wood, Robert E.** (2000). Caribbean cruise tourism: globalization at sea. *Annals of Tourism Research* 27(2): 345–70. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(99\)00073-0](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(99)00073-0).
- Yan, R-J., Pang, S., Sun, H.B. & Pang, Y-J.** (2010). Development and missions of unmanned surface vehicle. *Journal of Marine Science and Application*, 9(4), 451–457. <http://doi.org/10.1007/s11804-010-1033-2>
- Yılmaz, H., Başar, E., & Özdemir, Ü.** (2015). Sample data from shipping companies: women in the Turkish seafarers registry and their employment situation. *TransNav 2015 - International Conference on “Marine Navigation and Safety of Sea Transportation” Volume:1*. <https://doi.org/10.1201/b18515>
- Zhao, M., & Amante, M.S.V.** (2005). Chinese and Filipino Seafarers: a race to the top or the bottom? *Modern Asian Studies*, 39(03), 535. <https://doi.org/10.1017/S0026749X04001660>
- Zhao, W., Zhou, X.** (2008). Intraorganizational career advancement and voluntary turnover in a multinational bank in Taiwan. *Career Development International* 13(5): 402–24. <https://doi.org/10.1108/13620430810891446>.



EKLER

EK A: Gemi Adamları için Anket

Türk denizcileri için profil ve değerlendirme anketi.

A) Çok Uluslu Personelle Çalışma

Gemilerinde çok uluslu personel çalıştıran, çoğu yurt dışı merkezli denizcilik şirketlerinde (Offer, Zodiac, Oldendorf vs) yabancı/çok uluslu (Filipinli, Hintli, Rus gibi) personel ile birlikte çalışma konusunda avantaj ve dezavantaj yaratabilecek alanlar aşağıda belirtilmiştir. Geçmiş ve hali hazırda devam eden gemi hayatınızı göz önüne aldığınızda, aşağıda ifadelere ne kadar katılırsınız?

(1= hiçbir zaman, 2=nadiren, 3= ara sıra, 4= sıklıkla, 5= her zaman)

Yabancı/Çok uluslu Personelle çalışırken;

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. İngilizce konusunda sorun yaşarım/ yaşadım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. Beslenme ile ilgili sorun yaşarım/ yaşadım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. Mesleki yeterlilik ve teknik/teorik bilgi seviyesi bakımından genel anlamda sorun yaşarım/ yaşadım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4. Kültürel (beşeri ilişkiler, milletler arası çekişmeler, ırkçılık vs.) sorunlar yaşarım/ yaşadım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5. Dini konularda sorun yaşarım/ yaşadım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6. Yabancı personelle çalışan ofislere erişim ve güven sorunu yaşarım/ yaşadım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7. Yukarıdakilere ilave olarak, Türk gemi adamları için çok uluslu personelle çalışma ve uluslararası piyasaya açılma konusunda sorun oluşturan unsurları ve çözüm önerilerinizi (varsa) lütfen yazınız. | | | | | |

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 8. Yabancı/Çok uluslu personelle çalışırken; Daha iyi gelir elde ederim/ettim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9. İş garantisi/çalışma imkânı daha fazla olur/oldu. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10. Daha planlı çalışma-izin düzenim olur/oldu. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11. Daha profesyonel çalışma ortamı bulurum/buldum | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12. Daha konforlu çalışma ortamı (yeni gemiler, yaşam mahali, internet bağlantısı) bulurum/buldum | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

13. Yukarıdakilere ilave olarak; Türk gemi adamları için çok uluslu personelle çalışma ve uluslararası piyasaya açılma konusunda avantajları ve bunun için yapılması gerekenleri (varsa) lütfen yazınız.

B) Neden denizci olmak istediniz, zorluklar neler?

Sizi denizde çalışmaya motive eden olumlu faktörleri değerlendiriniz. Denizde çalışmayı güçleştiren faktörleri değerlendiriniz.

(1=Hiç önemli değil, 2=az önemli, 3=orta derecede önemli, 4= çok önemli, 5=aşırı derecede önemli)

	1	2	3	4	5
1. Yüksek gelir	☐	☐	☐	☐	☐
2. İş garantisi/rahat iş bulma	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ailevi miras	☐	☐	☐	☐	☐
4. En iyi seçeneğim buydu	☐	☐	☐	☐	☐
5. Gezmek/dünyayı görmek	☐	☐	☐	☐	☐
6. Açık havada çalışmak (ofis dışı iş)	☐	☐	☐	☐	☐

7. Yukarıdakilere ilave olarak; denizciliğin olumlu yanları ve size mesleği tercih ettiren unsurlarla ilgili fikirlerinizi (varsa) lütfen yazınız.

	1	2	3	4	5
8. (deniz hayatının zorlukların üzerine) Düzensiz hayat tarzı	☐	☐	☐	☐	☐
9. Yalnızlık, gemi hayatına uyum sorunları	☐	☐	☐	☐	☐
10. Mesleki kaza-can emniyeti riskleri	☐	☐	☐	☐	☐
11. Fiziksel zorluklar (uykusuzluk, deniz tutması, aşırı sıcak-soğuk.)	☐	☐	☐	☐	☐
12. Sosyal güvence eksikliği	☐	☐	☐	☐	☐

13. Yukarıdakilere ilave olarak; sizce denizciliğin olumsuz yanları ve insanların mesleği erken terk etmelerine neden olan unsurlar için fikirlerinizi (varsa) lütfen yazınız.

C) Genel bilgiler, Denizde Çalışma Motivasyonu, Profil.

1. Cinsiyet : ☐ Erkek ☐ Kadın
2. Yaş; _____
3. Medeni Hal; ☐ Bekar ☐ Evli

4. Yeterlilik;
O Kaptan O Baş.Müh O 1.zabit
O 1.Müh. O Gv.Zabitan O Mak.zabitan
O Reis/Gemici O Mk.lost/Yağcı O Aşçı
O Kamarot O diğer
5. Toplam aktif deniz hizmet süresi (yıl olarak); _____
6. Gemilerde çok uluslu (farklı milletlerden) personelle çalışma süresi; _____
7. Eğitim Durumunuz:
O İlköğretim O Lise O Yüksekokul O Üniversite O Lisansüstü
8. Fiilen denizde çalışmaya devam ediyor musunuz? O Evet O Hayır
9. Sektöre girerken ne kadar süre denizde çalışmayı planladınız?
O bir planım yoktu O çok kısa O 5 yıldan az
O 5-10 yıl arası O 10 yıldan fazla.
10. Denizciliğe adım atarken meslek hakkında bilgi seviyeniz
O Çok az O Az O Orta O İyi O Çok iyi
- 11.
12. Ailenizde denizcilik geçmişi olan var mı? O Evet O Hayır
13. Denizcilik kültürü yoğun olan bir yerde mi yetiştiniz? O Evet O Hayır
14. Şu an, denizde çalışma konusundaki genel motivasyonunuz.
O memnun değilim, ilk fırsatta bırakmak istiyorum,
O idare ediyorum, daha iyi bir imkan olursa başka bir sektöre geçebilirim,
O bir süre daha devam etmek istiyorum,
O başka bir iş yapmayı düşünmem, memnunum,
O kendi istediğimle denizde çalışmayı bıraktım,
O mecburen bıraktım, ileride denize dönebilirim.
15. Genel olarak çok uluslu personelle çalışma konusunda motivasyonunuz.
O Çok mutsuzum O mutsuzum O Fark etmez
O mutluyum O Çok mutluyum
16. Genel olarak, Türk deniz işgücü piyasası hakkında görüşleriniz nelerdir?
Piyasanın geliştirilmesi ve Türk gemi adamlarının dünya çapında daha çok tercih edilmesi adına önerileriniz nelerdir?
Bu bağlamda devlet, eğitim kurumları, şirketler ve çalışanlar için önerileriniz nelerdir? (varsın açıkça yazınız)

EK B : Uzmanlar için Anket

Türk denizcileri için çok uluslu personelle çalışma ve değerlendirme anketi.

Resmi raporlara göre Türk gemi adamlarının uluslararası tercih edirliliği düşüktür. Bu çalışmanın amacı, Türk gemi adamlarının (Zabitan ve personel), gemilerde çok uluslu personelle çalışırken sorun yaşadıkları alanların tespiti ve bunların Türk gemi adamlarının tercih ve istihdamındaki önem derecelerinin karşılaştırılmasının yapılmasıdır.

Anketin ilk kısmı, **Türk gemi adamları için (Zabitan ve Rating (personel) olarak ayrı şekilde) çok ulustan personelle birlikte yaşama ve çalışma konusunda yaşadığı/yaşayabileceği sorunların önem derecelerini bulmaya yöneliktir.** Bunlar;

1-İngilizce, 2-Beslenme sorunu, 3-Mesleki yeterlilik- teknik/teorik bilgi seviyesi, 4-Kültürel (beşeri ilişkiler, milletler arası politik çekişmeler, hatta ırkçılık), 5-Çok uluslu personelle oluşabilecek dini sorunlar, 6-Yabancı personelle çalışan ofislere erişim ve güven sorunu olarak özetlenebilir.

İkinci kısımda ise; Yine çok uluslu personelle çalışan Türk personelin **beklentilerinin karşılanma/memnuniyet** durumları tespit edilmeye çalışılmaktadır. Yabancı şirketlerde çalışan Türk personel için genel beklentiler sırasıyla;

1- Daha yüksek gelir, 2- İş garantisi/çalışma imkânı 3- Daha planlı çalışma-izin düzeni 4- Daha profesyonel çalışma ortamı 5- Daha konforlu çalışma ortamı (yeni gemi, yaşam mahalli, internet..) olarak özetlenebilir.

Siz uzman değerlendiricilerden, tanımlanan bu olumlu ve olumsuz kriterleri Türk gemi adamları için (ZABİTAN ve PERSONEL ayrı) değerlendirmeniz, bu kriterler için önem derecelerini **YALNIZ KİŞİSEL GÖRÜŞLERİZ** doğrultusunda belirtmeniz istenmiştir.

Örnek;

Eğer “Beslenme” ve “İngilizce” kriterlerini karşılaştırsak, **ilk satırda değerlendirici Beslenme faktörünü, kendi kişisel yargısıyla İngilizce den 2 kat daha fazla önemli görmüştür.**

İkinci satırda ise “Beslenme” ile “Kültürel özellikler” karşılaştırılmasında, “Kültürel özellikler”, “Beslenme” ye göre **4 kat daha önemli görülmüştür.** Dikkat edecek olursak, **soldaki kriteri, aynı satırda bulunan kriterle karşılaştırıyoruz.**

	5 Aşırı Önemli	4 Çok Önemli	3 Önemli	2 Makul / Orta	1 Eşit	2 Makul / Orta	3 Önemli	4 Çok Önemli	5 Aşırı Önemli	
Beslenme	O	O	O	X	O	O	O	O	O	İngilizce
Beslenme	O	O	O	O	O	O	O	X	O	Kültürel Özellikler
Değerlendirme Yapan Uzman için;										
Yaşınız	Profesyonel Tecrübeniz(yıl)					Çalıştığınız Pozisyon/Göreviniz.				

I. BÖLÜM- SORUN OLUŞTURABİLECEK DURUMLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

ZABİTAN (GÜVERTE/MAKİNE) İÇİN SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Lütfen aşağıda belirlenen kriterleri örnekte açıklandığı gibi karşılaştırın.

	5 Aşırı Önemli	4 Çok Önemli	3 Önemli	2 Makul / Orta	1 Eşit	2 Makul / Orta	3 Önemli	4 Çok Önemli	5 Aşırı Önemli	
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Beslenme
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Mesleki Yeterlik
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Kültürel Özellik.
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini konular.
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Mesleki Y.
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Kültürel Özell.
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini Konular
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven.
M. Yeterlik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Kültürel Özellik
M. Yeterlik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini Konular
M. Yeterlik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven.
Kültürel Özel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini Konu.
Kültürel Özel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven
Dini Konu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis Erişim/ Güven

TAYFA (GÜVERTE/MAKİNE) İÇİN SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

	5 Aşırı Önemli	4 Çok Önemli	3 Önemli	2 Makul / Orta	1 Eşit	2 Makul / Orta	3 Önemli	4 Çok Önemli	5 Aşırı Önemli	
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Beslenme
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Mesleki Yeterlik
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Kültürel Özellik.
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini konular.
İngilizce	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Mesleki Y.
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Kültürel Özell.
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini Konular
Beslenme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven.
M. Yeterlik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Kültürel Özellik
M. Yeterlik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini Konular
M. Yeterlik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven.
Kültürel Özel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Dini Konu.
Kültürel Özel.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis erişim ve güven
Dini Konu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Ofis Erişim/ Güven

II. BÖLÜM- BEKLENTİLERİN KARŞILANMA/MEMNUNİYET DURUMU

ZABİTAN (GÜVERTE/MAKİNE) İÇİN BEKLENTİLERİN KARŞILANMA/ MEMNUNİYET DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.

	5 Aşırı Önemli	4 Çok Önemli	3 Önemli	2 Makul / Orta	1 Eşit	2 Makul / Orta	3 Önemli	4 Çok Önemli	5 Aşırı Önemli	
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	İş Garantisi
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha planlı çalışma.
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Profsynl çalışma.
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.
İş Garantisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha planlı çalışma.
İş Garantisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Profsynl çalışma.
İş Garantisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.
Daha planlı çalışma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Profsynl çalışma.
Daha planlı çalışma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.
Daha Profsyonel çalışma.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.

TAYFA (GÜVERTE/MAKİNE) İÇİN BEKLENTİLERİN KARŞILANMA/ MEMNUNİYET DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

	5 Aşırı Önemli	4 Çok Önemli	3 Önemli	2 Makul / Orta	1 Eşit	2 Makul / Orta	3 Önemli	4 Çok Önemli	5 Aşırı Önemli	
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	İş Garantisi
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha planlı çalışma.
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Profsynl çalışma.
Daha İyi Gelir	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.
İş Garantisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha planlı çalışma.
İş Garantisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Profsynl çalışma.
İş Garantisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.
Daha planlı çalışma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Profsynl çalışma.
Daha planlı çalışma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.
Daha Profsyonel çalışma.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	Daha Konforlu çalışma.

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Şaban Emre KARTAL
Doğum Tarihi ve Yeri : 09.08.1982 - Rize
E-posta : yedideniz@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2007, İTÜ, Denizcilik Fakültesi, Güverte.
- **Yükseklisans** : 2015, Deniz Ulaştırma, Deniz Ulaştırma.

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

- 2005-2012 Uzakyol Güverte Zabiti, Uzakyol 1. Zabiti ve Kaptan ehliyeti ile ticari gemilerde çalıştı.
- 2012 Rize Üniversitesi (şimdi Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi) öğretim görevlisi olarak göreve başladı.

DOKTORA TEZİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR VE PATENTLER:

- **Kartal, Ş.E., Uğurlu, Ö., Kaptan, M., Arslanoğlu, Y., Wang J.,&Loughney, S.** 2019. An Analysis and Comparision of Multinational Officers of the Watch in the Global labour Market, Maritime Policy and Management, 1-24

