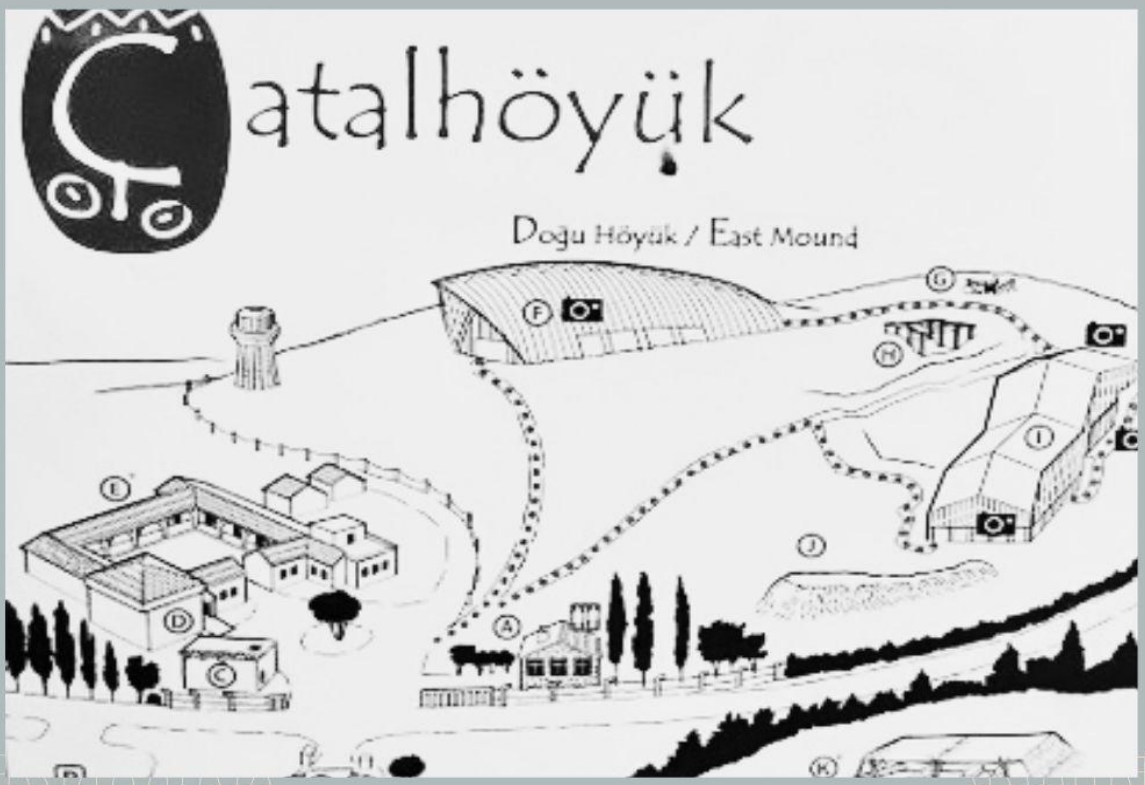
astana
yayınları



III.BİLSEL Uluslararası Çatalhöyük Bilimsel Araştırmalar Kongresi

KONGRE KİTABI

24-25
AĞUSTOS
2024

KONYA



https://bilselkongreleri.com

CONGRESS ID

CONGRESS TITLE

3. BİLSEL INTERNATIONAL ÇATALHÖYÜK SCIENTIFIC RESEARCHES CONGRESS

DATE and PLACE

24-25 AUGUST, 2024 KONYA/TÜRKİYE

GENERAL COORDINATOR

Dr. Bahar ALTUNOK

EDITOR

Doç. Dr. Nurlan Baigabylov

ORGANIZING COMMITTEE

Chairman of the Organizing Committee

Doç. Dr. Nurlan Baigabylov

University Academician Representative

Doç. Dr. Adem DOĞAN
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih KOÇYİĞİT
Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Faruk CAN
Dicle Üniversitesi
Doç. Dr. Yavuz Selim KAFKASYALI
Kafkas Üniversitesi
Dr. İbrahim PINARCI
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Merdin DANIŞMAZ
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Türkiye

Members

Prof. Dr. Hassan ZARIOUH
Prof. Dr. Tursun Xazretali
Assoc. Prof. Gergana Gozanska
Doç. Dr. Gökçe CEREV
Doç. Dr. Murat TASTANBEKOV
Doç. Dr. Kader DAĞCI KIRANŞAN
Doç. Dr. Pelin AKSEN
Dr. Brahim Meziani
Dr. Muhammad Umar Bello Abubakar
Dr. Murat KIRANŞAN

PARTICIPANTS COUNTRY

Albania/Alegeria/Azerbaijan / Bulgaria / Brazil/Hungary/India/Indonesia/Moldova
Moracco/Pakistan/Romania/Serbia/ Spain/ Ukraine /Vietnam/ Tunisia

ORGANIZATION

BİLSEL

https://bilselkongreleri.com

All rights of this book belong to ASTANA PUBLICATIONS.
Authors are responsible both ethically and juridically
Release Date: 5 SEPTEMBER 2024
Bu kitabın tüm hakları ASTANA YAYINLARI yayınevine aittir.
Kitap ticari bir kar amacı gütmemektedir.
Yayın Tarihi: 5 EYLÜL 2024
ISBN:978-625-6125-10-0

SCIENTIFIC COMMITTEE

Prof. Dr. Hassan ZARIOUH
Mohammed I University, Oujda Morocco
Prof. Dr. Lindita DURMISHI
Aleksander Xhuvani University, Elbasan-Albania
Prof. Dr. Margherita Mori
University of L'Aquila, L'Aquila-Italy
Prof.Dr. Nana Jincharadze
European University-Georgia
Prof. Dr. Natalia Shchukina
Tiraspol Shevchenko State University-Republic of Moldova
Prof. Dr. Razika Ihaddadene
Med Boudiaf University-Algeria
Prof. Dr. Sadhna Jain
University of Delhi-India
Prof. Dr. Süleyman GEZER
Hitit Üniversitesi-Türkiye
Prof. Dr. Tursun Xazretali
Ahmet Yesevi Üniversitesi-Kazakistan
Prof. Dr. Yusuf ÖZKIR
Medipol Üniversitesi -Türkiye
Doç. Dr. Abdulkerim DİLER
Atatürk Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. Akın KIRBAŞ
Atatürk Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ
Bartın Üniversitesi-Türkiye
Assoc. Prof. Gergana Gozanska
Plovdiv University Paisii Hilendarski, Bulgaria
Doç. Dr. Gökçe CEREV
Kocaeli Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. H. Burçin HENDEN ŞOLT
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. Kader DAĞCI KIRANŞAN
Atatürk Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. Murat TASTANBEKOV
"Aziret Sultan" Müzesi,
Ahmet Yesevi Üniversitesi- Kazakistan
Doç. Dr. Nurlan Baigabylov
L.n. Gumilyov Eurasian National University-Kazakhstan
Doç. Dr. Özkan AÇIŞLI
Atatürk Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. Pelin AKSEN
Kırıkkale Üniversitesi-Türkiye
Doç. Dr. Ümit AYATA
Bayburt Üniversitesi-Türkiye
Dr. Anitha R.
Bharathi Women's College-India
Dr. Belkacem BELABBAS
Université Ibn Khaldoun - Tıaret-Algerıe
Dr. Binyam Zigta
Wachemo University-Ethiopia
Dr. Brahim Meziani
University of Djillali Bounaama-Algeria
Dr. Fuat TÜRK
Kırıkkale Üniversitesi-Türkiye
Dr. Göksel ULAY
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Türkiye
Dr. Hamid GADOURI
Khemis Miliana University-Algeria
Dr. Irina-Ana DROBOT
Technical University of Civil Engineering Bucharest-Romania
Dr. Mirela KAPO
New York University-Albania
Dr. Muhammad Umar Bello Abubakar
Tafawa Balewa University, Nigeria
Dr. Murat GENÇ
Atatürk Üniversitesi-Türkiye
Dr. Murat KIRANŞAN
Gümüşhane Üniversitesi-Türkiye
Dr. Safa BEJOAUI
University of Tunis El Manar-Tunisia
Dr. Vidya Padmakumar
Bangalore University-India

3. BİLSEL INTERNATIONAL ÇATALHÖYÜK SCIENTIFIC RESEARCHES CONGRESS

24-25 AUGUST, 2024
KONYA/TÜRKİYE

CONGRESS PROGRAM

Join Zoom Meeting ID: 845 6492 7155

Passcode: 123876

Join Zoom Meeting

https://us06web.zoom.us/j/84564927155?pwd=ZUrO80lmxXXA15wJ24jRHCmNa3piw6.1

PARTICIPATING COUNTRIES

Albania/Alegeria/Azerbaijan / Bulgaria / Brazil/Hungary/India/Indonesia/Moldova Moracco/Pakistan/Romania/Serbia/ Spain/ Ukraine /Vietnam/ Tunisia

NUMBER OF INTERNATIONAL PARTICIPANTS: 68
NUMBER OF TURKEY PARTICIPANTS: 63
TOTAL NUMBER: 131

IMPORTANT

- **To be able to make a meeting online, login via https://zoom.us/join site, enter ID instead of**
- **"Meeting ID or Personal link Name'' and solidify the session.**
- **The presentation will have 10 minutes .**
- **The Zoom application is free and no need to create an account.**
- **The Zoom application can be used without registration.**
- **The application works on tablets, phones and PCs.**
- **Speakers must be connected to the session 10 minutes before the presentation time.**
- **All congress participants can connect live and listen to all sessions.**

TECHNICAL INFORMATION

- **Make sure your computer has a microphone and is working.**
- **You should be able to use screen sharing feature in Zoom.**
- **Attendance certificates will be sent to you as pdf at the end of the congress.**

ÖNEMLİ

- **Kongremizde Yazım Kurallarına uygun gönderilmiş ve bilim kurulundan geçen bildiriler için**
- **online (video konferans sistemi üzerinden) sunum imkanı sağlanmıştır.**
- **Online sunum yapabilmek için https://zoom.us/join sitesi üzerinden giriş yaparak "Meeting ID**
- **or Personal Link Name" yerine ID numarasını girerek oturuma katılabilirsiniz.**
- **Sunumlar için 10 dakika süre ayrılmıştır.**
- **Zoom uygulaması ücretsizdir ve hesap oluşturmaya gerek yoktur.**
- **Zoom uygulaması kaydolmadan kullanılabilir.**
- **Uygulama tablet, telefon ve PC'lerde çalışmaktadır.**
- **Sunum yapacakların sunum saatinden 10 dk önce oturuma bağlanmış olmaları gerekmektedir.**
- **Tüm katılımcılar oturumlara online katılıp dinleyebilir.**

Kongreye katılım zorunludur, katılım sağlamayan katılımcılarımıza Kongre Katılım Belgesi gönderilmeyecektir.

TEKNİK BİLGİLER

- **Bilgisayarınızda çalışır durumda mikrofon bulunmalıdır.**
- **Zoom'da ekran paylaşma özelliği kullanılabilmelidir.**
- **Katılım belgeleri kongre sonunda tarafınıza pdf olarak gönderilecektir.**

GEMİ ADAMI İSTİHDAM SORUNU: AKTİF OLARAK GEMİDE ÇALIŞMAYAN GEMİ ADAMLARI AÇISINDAN PROBLEME BAKIŞ

Dr. Öğretim Üyesi Ozan Hikmet ARICAN
ORCID: 0000-0003-2061-6112
ozanhikmet.arican@kocaeli.edu.tr
Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Deniz İşletmeleri Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kocaeli, Türkiye

Özet

Dünyadaki taşımacılığın üçte ikisini oluşturan deniz yolu taşımacılığı, gemilerin ve onların merkezinde yer alan gemi adamlarının önemini vurgular. Gemilerin görevlerini emniyetli ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi için gemi adamı arzı ve bu arzın sürdürülebilirliği büyük önem taşımaktadır. Gemi adamlarının etkin bir şekilde istihdam edilmesi, denizcilik ve ülke ekonomisine doğrudan katkı sağlamaktadır. Yeterli istihdamın sağlanamaması, yetişmiş ve kalifiye gemi adamlarının gemiyi terk etmesine veya aktif olarak gemide çalışmamasına neden olabilir. Bu çalışmanın amacı, gemi adamı istihdam sorununu, çeşitli nedenlerle gemiyi bırakmış, mevcut istihdam koşullarına uyum sağlayamamış veya sağlayamamış, hâlihazırda aktif olarak gemide çalışmayan gemi adamları açısından değerlendirerek incelemektir. Çalışmada, aktif olarak gemide çalışmayan farklı kesimlerden gemi adamlarına online anket uygulanmış, sonuçlar analiz edilerek yorumlanmıştır. Bu yorumlar doğrultusunda çözüm önerileri sunulmuştur. Anket sonuçlarına göre, gemi adamlarının çoğunlukla sosyal hayatın kısıtlılığı, aile-iş dengesinin kurulamaması, gemi yaşantısının zorlukları, kontrat sürelerinin uzunluğu, yetersiz eğitim ve liyakatsizlik gibi sebeplerle aktif gemi hizmetini sonlandırdığı ortaya çıkmıştır. Gemi adamı arzı ve gemi sayısı istatistikleri dikkate alındığında, mevcut gemi adamı istihdam koşullarını iyileştirerek, eğitim seviyesini artırmaya yönelik yöntemler geliştirerek ve mesleğin sürdürülebilirliğini sağlayarak gemi adamı istihdam sorununun çözülebileceği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, sorunların kalıcı çözümlerle azaltılması ve nihayetinde ortadan kaldırılması için denizcilik sektöründeki temsilcilerin, eğitim kurumlarının ve devlet otoritelerinin daha ciddi bir iş birliği yaparak geleceğe dönük planlama yapmalarının gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Deniz Taşımacılığı, Deniz İşletmeciliği, Deniz Ulaşımı, Gemi Adamı İstihdamı

SEAFARER EMPLOYMENT PROBLEM: A PERSPECTIVE ON THE PROBLEM FROM SEAFARERS NOT ACTIVELY WORKING ON SHIPS

Abstract

The least important criteria were MLC requirements, social benefits and the working region of the ship. The most important difference of this study from other studies in the literature is that there are many studies on the selection of ship personnel by companies, but this is the first academic study on the selection of ship personnel by companies. Ships, which constitute a significant part of maritime transportation, accounting for two-thirds of global transportation, revolve around individuals, namely seafarers. The provision of seafarers and their employment plays a crucial role in enabling ships to fulfill their duties safely and efficiently. There is no doubt about the contribution of effectively equipping ships with seafarers through adequate employment conditions to the maritime and national economies. The situation of employment shortage, where sufficient employment conditions are not provided, is a result of qualified and adequate seafarers leaving the ship or not actively working on board. The purpose of this study is to evaluate and analyze the employment problem of seafarers from the perspective of those who have left the ship for various reasons, have not been able to adapt to or comply with the provided employment conditions, or are currently not actively working on board. In the study, an online survey was conducted to reach seafarers from all sectors who are not currently working actively on board, and the results were revealed. The data were analyzed and interpreted using the descriptive analysis method. Based on the comments received, solutions and recommendations were provided. According to the survey results, it emerged that seafarers mostly end their active service on the ship by indicating issues such as the limitation of social life, inability to establish work-life balance, hardships of maritime life, long contract periods, lack of education, and incompetence. Considering the official number of seafarers and ships, it has been concluded that rather than increasing the supply of seafarers and the number of seafarers, the employment problem of seafarers can be solved by improving existing employment conditions, increasing education levels with some methods, and ensuring the sustainability of the profession. It has been concluded that in order to slow down and eventually eliminate the problems with more permanent solutions, it is necessary for sector representatives, educational institutions, and government authorities in the maritime field to collaborate more seriously and engage in future-oriented planning.

Keywords: Maritime Business Management, Maritime Management, Maritime Transport, Seafarer Employment

1. GİRİŞ

Dünya genelinde taşımacılığın yaklaşık üçte ikisi deniz yoluyla yapılmaktadır ve denizyolu taşımacılık sisteminin önemli bir parçası olan gemilerin küresel ticaretteki değeri ve ülke ekonomisinin gelişimine ve büyümesine sağladığı katkı çok önemlidir (Eryaşa, 2015). Bu sebepten gemilerin işlevlerini yerine getirebilmesi için organizasyon yapılarının temel elemanı olan gemi adamlarının doğrudan ve dolaylı olarak katkıları zaruridir (Muslu, 2008). Geminin taşımacılık alanında fonksiyonlarını yerine getirebilmesi için alanında yeterliliği resmi mevzuata uygun olan gemi adamlarının istihdamı da olması gereken diğer bir hususdur (Cömert, 2008).

Gemide çalışmak ve yaşamak, karadaki çalışma ortamından farklı olarak insan sağlığını hem psikolojik hem de fiziksel olarak etkilemektedir (Kartal, 2019). Bu da gemi adamlarının mesleğindeki devamlılığı konusunda en büyük etken olmaktadır. Gemi adamlarının ailesinden ve sosyal yaşantısından uzakta geçirdiği çalışma hayatı yüksek ekonomik şartlar sağlansa bile sürdürülebilirlik açısından yeterli değildir. Bu durum, gemi adamlarının birçoğunda tükenmişliğe neden olmaktadır (Aydın, 2015). Başka sektörlere ya da iş alanlarına geçişler görülmektedir. Çalışma saatleri de karadaki personele nazaran oldukça fazladır (Kurt, 2010). Mesleğin aile yaşantısı ve sosyal sebeplerden dolayı olukça zor olmasına ilave olarak sosyal-ekonomik haklarının da yeterli olmaması mesleğin sürdürülebilirliğinde bazen belirleyici olabilmektedir (Cömert, 2008).

Her meslekte olduğu gibi gemi adamlığı mesleğinde de bilgi ve yetenek ön planda tutulmakta, bilgi birikimi ve tecrübe kıdemliden kıdemsize aktarılmakta, gemilerin emniyetli bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için eğitim kurumları ile eğitim seviyesi üst düzeyde tutulmaktadır (Gönel, 2013). Uygun yeterliliği ve eğitim alt yapısı olan gemi adamları çoğunlukla tercih edildiğinden gemi adamı yetiştirilmesinde planlama yapılması da göz önünde bulundurmamız gereken önemli bir hususdur (Gönel, 2013). Çünkü denizcilik şirketleri gemilerini ve geminin yapacağı işi emanet edebileceği güvenli, yetenekli, eğitimli ve gemideki bazı dinamiklik isteyen görevlere göre genç işgücünü arz etmekte, bu konuda işe alım kriterleri belirlemektedir (Eryaşa, 2015). Her meslekte olduğu gibi gemi adamlığında da denizcilik şirketleri tarafından yapılan arzın bir karşılığı bulunmaktadır. Bu arzın karşılığı ise, gemi adamlarının güvenlik, sosyal ve ekonomik haklar gibi konularda iyi seviyede istihdam edilmesidir (Arslan, vd., 2023).

Bu çalışmada; eğitim, mevzuata uygun belgelendirme ve sınav, mesleğin seçimi ve işe alım aşamaları gemi adamı arzı kapsamında değerlendirilmiş olup emniyetli çalışma ortamı, sosyal haklar, güvenlik, emeklilik, ekonomik koşullar gibi gemi adamı açısından ölçülebilecek hususlar istihdam kapsamında değerlendirilmiştir (Cömert, 2008).

Bu kapsamda yapılan bu çalışmanın amacı, gemi adamı istihdam sorununu çeşitli sebeplerle gemiyi bırakmış, sağlanan bu istihdam koşullarına ve ortama uyum sağlamamış ya da sağlayamamış, hâlihazırda aktif olarak gemide çalışmayan gemi adamları açısından değerlendirerek ortaya çıkarmak ve analiz etmektir.

2. GENEL

Gemide, görevlerin yerine getirilmesi maksadıyla yaptığı iş ile bir katkıda bulunmak için istihdam edilen çalışanların genel olarak adına gemi adamı denmektedir. Bu tanıma gemi kaptanı, tayfa ve zabitler ile diğer tüm çalışanlar da dâhildir (Muslu, 2008). 24832 sayılı Resmî Gazete'de yayınlananmış Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliğinde; "Gemi adamı: Geminin kaptanını, zabitlerini, yardımcı zabitlerini, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini" şeklinde ifade edilmektedir (GKKY, md.3/s).

Türkiye'de gemi adamlarının iş yeri profilini inceleyecek olursak, gemi adamı tanımından hareketle çalışma alanlarından başlamamız gerekmektedir. Gemi adamlarının iş yeri gemidir (Muslu, 2008). Türkiye'de gemi adamları Türk Ticaret Filosu gemilerinde olduğu gibi çeşitli sebeplerle yabancı bayraklı ve yabancı devlet kontrolündeki gemilerde de çalışabilmektedir (Kartal, 2019). Aynı zamanda, gemide edindiği tecrübelerle tersane, denizcilik firmaları gibi alanlarda da istihdam edilebilmektedir (Cömert, 2008).

Türkiye'de gemi adamlarının iş yeri olan Türk Ticaret Filosuna ait gemilerin sayısı, çeşitleri, yaşı ve DWT bilgileri son 10 yıldaki değişimi ve son durumunu görmek maksadıyla Ulaştırma ve Alt Yapı Bakanlığı Denizcilik Genel Müdürlüğünden alınan istatistiki veriler incelenmiştir. Denizcilik Genel Müdürlüğünden alınan gemilerin sayısına yönelik istatistiki verilere göre, Türk Ticaret Filosunda gemi sayısı son 10 yılda %13 (243 ad.) artmış olup 01 Ocak 2024 tarihi itibariyle 2152 sayısına ulaşmış olup yıllara göre sayılar Tablo 1'de sunulmuştur. Türk gemi adamlarının istihdam alanı içerisinde olan Türk sahipli yabancı bayraklı gemileri de düşünürsek, gemi adamlarının istihdam edilebilecek gemi sayısı kabaca on binleri bulmaktadır (UAB, 2024). Bir başka değişim ise DWT (Dedveyt Ton) açısından irdelendiğinde, Türk Ticaret Filosuna ait gemilerin dedveyt ton değeri son 10 yılda %18 azalarak 9.218.988 ton değerinden 7.521.332 ton değerine gerilemiş, son 4 yılda da %11 artış gösterdiği görülmüştür (UAB, 2024).

Gemilerin farklı tipte olması yapılarından ve görev fonksiyonlarından kaynaklanarak gemi adamlarına farklı kısıtlama ve risklere sahip farklı çalışma ortamları sunmaktadır. Bu kriterlere bağlı olarak denizcilik firmaları gemi adamı arz profili ve istihdam şartları değişmektedir. Aynı zamanda, mesleğin sürdürülebilirliği açısından bu gemi tipi kaynaklı görev ve çalışma ortamları belirleyici bir unsur olmaktadır (Arıcan ve Unal, 2023). Örneğin, tankerlerin kendi fonksiyonel özelliklerine bağlı olarak riskleri diğer çeşit gemilere göre farklıdır. Buna bağlı olarak tankerlerde kontrat süreleri kuru yük gemilerine göre daha azdır, maaş olarak ise daha fazladır. Kuru yük, konteyner gibi gemilerinin limanda kalış süreleri tankerlere göre daha fazladır. Liman yerleri de aynı zamanda farklılık göstermektedir (Cömert, 2008). Sektördeki hareketliliğe rağmen Türk Ticaret Filosunun büyük bir çoğunluğunu oluşturan kuru yük, dökme yük, konteyner ve tankerlerin sayısı ve tonajında ciddi oranda bir düşüş görülmektedir (UAB, 2024). Bunların sebepleri, iflas, sektördeki zaman zaman meydana gelen durgunluk, ekonomik gerileme ve yabancı bayrağa geçiş gibi hususlardır (Balık, 2023).

Türk Ticaret Filosuna ait gemileri gemi adamı istihdamı için belirleyici başka bir kriter olan yaşları açısından da irdeleyecek olursak, ortalama gemi yaşında bir değişme olmadığı, bir miktarda olsa gençleşme eğilimi göstermediği görülmektedir (UAB, 2024). Günümüz denizcilik teknolojisine uygun gemilerin üretimi, inşası ve gemi yaşının düşük olması hem gemi adamı arzı hem de gemi adamı istihdamı için önem arz etmektedir. Geminin yaşı, gemi adamları için konforlu, yeni teknolojiye uygun, emniyetli ve güvenli istihdam koşulları sağlanması ile ilişkilidir (Arslan, vd., 2023). Türkiye'de gemi adamı profilini irdeleyecek olursak; Denizcilik Genel Müdürlüğünden alınan verilere istinaden Türkiye'de hâlihazırda 2023 yılı başı itibariyle 62158 Zabit, 101104 Tayfa sınıfı olmak üzere toplam 163262 gemi adamı bulunmaktadır (UAB, 2023). Bu gemi adamlarının Türk Ticaret Filosuna ait Türk Bayraklı gemilerde ya da Türk sahipli yabancı bayraklı gemilerde çalışma imkânı resmiyette mevcuttur (Balık, 2023).

Elimizde yeteri kadar gemi adamı olduğundan işsizlik sebebini farklı noktalarda aramak en uygun çözüm olacaktır. Yetişen gemi adamlarının yeterliliği, yetiştikten sonra gemide istihdam edilerek gelişimi, meslekte devamlılığı, sürdürülebilirliği sağlayacak istihdam koşulları bu noktada önem kazanmaktadır (Arslan, vd., 2023).

Gemi adamlığı mesleğinin seçimi, sürdürülebilirliği ve istihdamı açısından denizciliğin olumlu ve olumsuz tarafları belirleyici birer unsur olabilmektedir. Gemi adamları çeşitli sebeplerden dolayı mesleği seçmekte, iş yaşantısındaki beklemediği durumlar sebebiyle de mesleği bırakabilmektedir (Uçkun, 2016). Gemi adamları istihdamındaki durumu analiz edebilmek için ise denizciliğin her yönünü irdelemek gerekmektedir. Türkiye'de, tüm mecralarda yapılan görüşmelerde ve konuşmalarda hâlihazırda gemi adamı açığı ve istihdam sorunu olduğu sıklıkla belirtilmektedir (Muslu, 2018). Bu ifadeler, çoğunlukla çözüm önerileri ile sunulmakta, ancak çeşitli savaş, terör saldırıları gibi uluslararası dış faktörler ile buna bağlı olarak piyasadaki dalgalanmalar, ülkedeki ekonomik durgunluk ve sektördeki eğitim-öğretim gibi yapısal problemler sebebiyle bu sorun devamlılığını korumaktadır (Gönel, 2013).

Gemi adamı istihdam açığı, günümüzde denizcilik endüstrisinin karşılaştığı en önemli zorluklardan biridir. Açığın boyutları ve hızı belirlenerek, yasal düzenlemelerin ve eğitim altyapısının gözden geçirilmesiyle birlikte, personel kalitesinden ödün vermeden istihdam sorununu çözmek için tedbirler alınması önemlidir. Bu önlemler, gelecek yıllarda sorunun daha da büyüyerek deniz ticaretini zor duruma sokmasını engellemeye yönelik olmalıdır (Etöz, 2007). Gemi adamı açığı ve istihdam sorununun sebepleri genellikle İngilizce zafiyeti, eğitim eksikliği, mezuniyet durumunun etkisi gibi yansıtılsa da sorunun kaynağına yaklaşım açısını belirlemek bu noktada önem arz etmektedir. Bu sebepten, gemi adamı açığı ve istihdam sorununa denizcilik firmalarının arzı üzerinden ya da gemi adamlarının açısından yaklaşarak bir çözüm bulmanın en doğru yöntem olabileceği değerlendirilmektedir (Cömert, 2008).

3. LİTERATÜR

Gemi adamı istihdam sorunu üzerine literatür taraması yapılmış, ulusal ve uluslararası alanda farklı tipte birçok çalışmaya ulaşılmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda gemi adamı istihdam sorunu üzerine tespitler ve bazı model önerileri ortaya çıkarılmıştır.

Cömert tarafından gemi adamları mesleğinin sürdürülebilirliği konusunda neler yapılması gerektiğine yönelik bir çalışma yapılmıştır (Cömert, 2008). Arslan tarafından dünyadaki ve Türkiye'deki gemi adamı arz-talebinin araştırılması maksadıyla deneysel veri toplama yöntemiyle bir çalışma yapılmıştır (Arslan, 2006). Kartal tarafından Türk gemi adamları için uluslararası deniz iş gücü piyasasına daha aktif katılımına yönelik yapılması gerekenleri ortaya koymak amacıyla bir çalışma yapılmıştır (Kartal, 2019). Etöz tarafından Türk Deniz Ticaret Filosunda bulunan Türk bayraklı gemiler ile Türk sahipli yabancı bayraklı gemiler zabitan sayısının ileriye dönük projeksiyonunu çıkarmak ve istihdam açığının boyutlarını belirlemek maksadıyla bir çalışma yapılmıştır (Etöz, 2007). Gönel tarafından işgücü arzının sağlanarak işgücü kaybının önlenmesi ve

uygun eğitim planlaması ile denizcilik sektöründe verimliliğin artırılmasına yönelik bir çalışma yapılmıştır (Gönel, 2013). Arslan ve arkadaşları tarafından deniz iş gücünün sürdürülebilirliğine yönelik bir model geliştirmek maksadıyla bir çalışma yapılmıştır (Arslan, vd., 2023). Uğurlu ve arkadaşları tarafından gemi adamları mesleğinin sürdürülebilirliğine etken olabilecek mesleki tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir (Uğurlu, vd., 2021). Taşdelen ve arkadaşları tarafından gemi adamlarının gemiyi bırakma sebeplerine etkisi olabilecek ailevi sebepler üzerine bir çalışma yapılmıştır (Taşdelen, vd., 2016). Uçkun tarafından gemi adamlarının iş stresi ve tatminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir (Uçkun, 2016).

Yapılan literatür araştırması sonucunda, tüm gemi adamlarını kapsayan geniş çaplı soruşturma ve araştırmalar yapıldığı ancak araştırmalar sonucunda genel olarak tespit edilen devamsızlık kaynaklı istihdam sorunun kaynağında lokal olarak bir çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir. Yalnızca gemiyi bırakan veya aktif olarak gemide çalışmayan ehliyetli gemi adamları üzerinden araştırılarak bir araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu kapsamda, gemi adamları istihdam sorununu ortaya dökmek maksadıyla, direkt olarak sorunun kaynağı yani mesleğine devam etmeyen gemi adamları üzerine lokal bir araştırma yapılmasının sonuca daha etkili bir şekilde ulaşabileceği değerlendirilmiştir.

4. YÖNTEM

Çalışma kapsamında, gemiyi bırakmış 94 gemi adamına anket yöntemiyle gemiyi bırakma sebeplerini ortaya çıkaracak sorular sorulmuş ve betimsel analiz yöntemiyle cevaplar değerlendirilmiştir. Çalışmada, aktif olarak gemide çalışmayan gemi adamlarına 10 sorudan oluşan anket internet aracılığıyla gönderilmiştir. Anketin doldurulmasında, gemi adamı topluluğunun farklı kesimlerine ulaştırılmasına yönelik bir politika izlenmiştir. Denizcilik firmaları ve tersanelere de gönderilmiş, denizcilik sivil toplum kuruluşlarına, eğitim sektöründe çalışanlara ve yeni mezun kesime de ulaştırılmaya çalışılmıştır. Sosyal medya sayesinde tüm sektör çalışanlarının görebileceği şekilde paylaşılmıştır. 94 adet gemiyi bırakmış gemi adamı tarafından 21 Nisan- 12 Mayıs 2024 tarihleri (22 gün) arasında anket doldurulmuştur. Anketi dolduranların kimlik bilgileri alınmamıştır. Anketin amacı ve kimler tarafından doldurulması gerektiği, anket başlığında belirtilmiştir.

Ankette olan 10 sorudan 8'i çoktan seçmeli olup doldurulması zorunlu tutulmuş, 2'si kısa yanıt şeklinde doldurulması zorunlu tutulmamıştır. Soruların seçimi, gemi adamlarının aktif olarak çalışmama ve gemiyi bırakma sebeplerini ortaya çıkarmaya yönelik yapılmıştır.

Sorulara verilen cevaplar yüzdeler ve sayısal verilerle ortaya konulmuş daha sonra betimsel analiz yapılarak yorumlanmıştır. Yapılan yorumlar doğrultusunda çözüm ve önerilerde bulunulmuştur.

Betimsel analiz yöntemiyle, elde edilen veriler önceden belirlenmiş konulara göre özetlenir ve yorumlanır. Araştırma sonuçlarından çıkan temalara göre veriler düzenlenirken, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular veya boyutlar da dikkate alınabilir. Bu tür analizlerde, görüşme ve gözlem yapılan bireylerin düşüncelerini daha canlı bir şekilde yansıtmak için sık sık direkt alıntılara yer verilir. Temel amaç, bulguları düzenli ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Bu kapsamda, elde edilen veriler önce sistematik ve net bir şekilde betimlenir, ardından bu betimlemeler açıklanır ve yorumlanır. Neden-sonuç ilişkileri incelenir ve bazı sonuçlara ulaşılır. Ayrıca, ortaya çıkan temaların ilişkilendirilmesi, yorumlanması ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunulması da araştırmacının yorumlama sürecinin bir parçası olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

5. BULGULAR

5.1. Gemi Adamlarının Cinsiyeti ve Gemi Adamlarının Eğitim Durumu

Tablo 1: Cinsiyet ve Eğitim Durumu.

Cinsiyetiniz Nedir?		**Eğitim Durumunuz Nedir?**		
Erkek	Kadın	Lise	9	%9,6
89	5	Ön Lisans	31	%33
%94,7	%5,3	Lisans	33	%35,1
		Lisansüstü	21	%22,3

5.2. Gemi Adamlarının Yaşı

Tablo 2: Gemi Adamlarının Yaşı Konusunda Verilen Cevapların Sayı ve Yüzde Oranları

Yaş Aralığınız Nedir?			**Medeni Durumunuz Nedir?**		
20-29 Yaş	18	%19,1	Evli	59	%62,8
30-39 Yaş	38	%40,4	Bekar	31	%33
40-49 Yaş	26	%27,7	Boşanmış	4	%4,3
50-59 Yaş	11	%11,7			
60 ve Üzeri Yaş	1	%1,1			

5.3.Gemi Adamlarının Yeterlilik Durumu

Tablo 3: Gemi Adamlarının Yeterlilik Durumu ile ilgili Cevapların Sayı ve Yüzde Oranları

Halihazırdaki Yeterliliğiniz Nedir?					
Uzakyol Kaptanı (Sınırsız)	12	%12,8	Diğer Zabitler	1	%1,1
Uzakyol Birinci Zabit (Sınırsız)	6	%6,4	Güverte	1	%1,1
Uzakyol Vardiya Zabiti (Sınırsız)	13	%13,8	Usta Gemici	1	%1,1
Uzakyol Başmühendis/Baş Makinist	6	%6,4	Usta Gemici	3	%3,2
Uzakyol 2.Mühendis/Makinist	8	%8,5	Miço	-	-
Uzakyol Vardiya	11	%11,7	Makine	-	-
Kaptan (500-3000 GRT)	3	%3,2	Yağcı	2	%2,1
Birinci Zabit (500-3000 GRT)	2	%2,1	Silici	-	-
Vardiya Zabiti (500–3000 GRT)	6	%6,4	Aşçı	1	%1,1
Başmakinist (750–3000 kW)	3	%3,2	Kamarot	-	-
İkinci Makinist (500–3000 kW)	1	%1,1	Diğer Tayfa	2	%2,1
Makine Zabiti (500–3000 kW)	4	%4,3	**Toplam Deniz Hizmetiniz Ne Kadardır?**		
Sınırlı Kaptan (500 GRT altı)	5	%5,3	0-2 Yıl	30	%31,9
Sınırlı Vardiya Zabiti (500 GRT altı)	2	%2,1	3-5 Yıl	16	%17
Sınırlı Başmakinist (750 kW altı)	1	%1,1	6-10 Yıl	15	%16
Sınırlı Makine Zabiti (750 kW altı)	-	-	11 Yıl ve üzeri	33	%35,1

5.4. Gemi Adamlarının En Son ve En Fazla Süreyle Çalıştıkları Gemiler

Tablo 4: Gemi Adamlarının En Son ve En Fazla Süreyle Çalıştıkları Gemiler Konusunda Cevapların Sayı ve Yüzde Oranları

En Son Çalıştığınız ve Çoğunlukla Çalıştığınız Gemi Tipleri Hangileridir? şaretlenebilir)		
Koster	10	%10,6
Dökme Yük	32	%34
Kuru Yük	42	%44,7
Ham Petrol Tankeri	6	%6,4
Petrol Ürünleri Tankeri	13	%13,8
Kimyasal Tanker	20	%21,3
Sıvılaştırılmış Gaz Tankeri	3	%3,2
Kombine Taşıyıcılar	-	-
Konteynır	18	%19,1
RO-RO	4	%4,3
Yolcu-Feribot	9	%9,6
Diğer Gemiler	24	%25,5

5.5.Gemi Adamlarının Aktif Olarak Gemide Çalışmama Sebepleri

Tablo 5: Gemi Adamlarının Aktif Olarak Gemide Çalışmama Sebepleri

Hâlihazırda Aktif Olarak Gemide Çalışmama Sebebiniz Nedir?		
Sağlık Sorunları Sebebiyle	7	%7,4
Ailevi Sebeplerden Dolayı	30	%31,9
Sosyal Hayatı Kısıtladığından Dolayı	35	%37,2
Psikolojik Sebeplerden Dolayı	8	%8,5
Yeterli Ekonomik Düzeye Kavuşmamdan Dolayı	16	%17
Karada Aynı Ekonomik Şartlarda İşte Çalıştığımdan Dolayı	16	%17
Ekonomik Şartları Düşükte Olsa Karada Çalışmayı Tercih Etmemden Dolayı	13	%13,8
Gemi Yaşantısındaki Hijyen, Kumanya Eksikliği, Özel Alan, Haberleşme gibi	13	%13,8
Deniz Tutmasından Dolayı	2	%2,1
Kaza Riskleri ve Gemilerde Son Zamanlarda Meydana Gelen Kazalardan	2	%2,1
Güvenlik Riskleri ve Gemilerin Son Zamanlarda Karşılaştığı Terör	1	%1,1
Gemide İşlenen Suçlardan Dolayı	0	-
Mesleğin Sürdürülebilir Olmamasından Dolayı	14	%14,9
Uyum Sağlayamadığımdan Dolayı	2	%2,1
Yabancı Dil Sorunundan Dolayı	3	%3,2
Sosyal Güvence Eksikliğinden Dolayı (Emeklilik, Yıpranma Payı gibi)	12	%12,8
Sevgi, Saygı ve Aidiyet İhtiyaçlarımın Karşılanamamasından Dolayı	8	%8,5
Hastalıklara Ani Müdahalede ve Tedavide Yetersiz Kalınmasından Dolayı	3	%3,2
Gemideki İş Yükünün Ağır Gelmesinden Dolayı	5	%5,3
Gemideki Personel İlişkilerinden Dolayı	7	%7,4
Kontrat Sürelerinin Uzun Olmasından Dolayı	12	%12,8
Yeni Mezun Olup İş Bulamamdan Dolayı	2	%2,1
İş Bulamamdan Dolayı	4	%4,3

6. TARTIŞMA SONUÇ

Deniz yolu ticaretinin ana unsuru olan gemilerin fonksiyonlarını yerine getirmesi için gemi adamlarının önemi tartışılmazdır. Gemi adamlığının yaşam ve çalışma koşulları açısından ne kadar zor bir meslek olduğunu hepimiz bilmekteyiz. Bu noktada gemilerin emniyetli ve güvenli bir şekilde fonksiyonlarını yerine getirmesi için yeterli sayıda ve kalitede gemi adamı mevcudiyeti önem kazanmaktadır. Türkiye'de edinilen verilere göre yeterli sayıda gemi adamı mevcut olduğu düşünüldüğünde, gemi adamı istihdam sorununu, gemi adamlarının arzından ziyade mevcut gemi adamlarının çalışmaması ya da mesleği bırakması açısından analiz etmenin daha bilimsel bir yönü olduğu kanaatine varılmaktadır. Ayrıca, mevcut gemi adamlarını elde tutmanın ve devamlılığını sağlamanın yeni gemi adamı yetiştirmeye göre daha az maliyetli olacağı da tartışılmaz bir gerçektir. Bu çalışmada, gemi adamı istihdam sorunu, hâlihazırda aktif olarak gemide çalışmayan gemi adamlarına yapılan bir anketle analiz edilmiş ve ortaya koyulmuştur. Ankete aktif olarak gemide çalışmayan gemiyi bırakmış 94 gemi adamı katılmıştır.

Kadın işgücünün diğer sektörlerde olduğu gibi denizcilik sektöründe de varlığı söz konusudur. Zabitlerin çoğunluğu lisans düzeyinde, tayfa sınıfının ise daha aşağı düzeyde eğitim seviyesine sahip olduklarını düşündüğümüzde, günümüzde aktif olarak çalışmayan zabitan sınıfı gemi adamlarının mevcut eğitim seviyeleri sayesinde farklı sektörlerde ya da denizcilik sektöründe karada iş imkânı bularak gemi adamlığını bıraktığı anlaşılmaktadır.

Gemi adamlığı mesleğinde, genç yaştaki gemi adamların dinamizmine, orta yaştaki gemi adamlarının ise hem dinamizmine hem de genç yaşta edindiği tecrübelerine her zaman ihtiyaç vardır. Edinilen tecrübe ile de genç yaştaki personele önderlik ve liderlik gemi adamlığı mesleğinin sürdürülebilirliği ve kalitesi için çok önemlidir.

Evlilik hayatı, gemi adamlığı mesleğinde sürdürülebilirlik açısından belirleyici bir kriterdir. Gemi adamlığı mesleğinde edindikleri tecrübeyle gemiler için kritik göreve sahip kaptan, başmühendis, ikinci mühendis yeterliliğindeki yetişmiş gemi adamlarının mesleklerine devam etmeleri hem yeni yetiştirilen gemi adamlarının gemide eğitimleri açısından hem de gemilerin emniyetli ve güvenli seferleri açısından önemlidir. Gemi adamlığı mesleğinin sürdürülebilir olması her bir gemi adamının kaç yıl hizmet verdiğine de kuvvetli bir şekilde bağlıdır. Ayrıca, kısa sürede mesleği bırakan bu kişilerin arasında yeterli ekonomik düzeye kavuşması ya da karada aynı maaş skalasında iş imkânına sahip olması sebebiyle mesleği bırakan gemi adamlarının varlığı anket sonucunda görülmektedir.

Kuru yük ve dökme yük gemilerinin kontrat sürelerinin kimyasal tanker, koster, yolcu gemilerine göre daha uzun olması ve kontratlarının daha az esnek çalışma saatlerine sahip olması sebebiyle gemi adamlarını daha fazla yormaktadır.

Bir gemi adamının mesleğinin sürdürebilmesi için en belirleyici kriterler yaşam koşulları, sosyal haklar ve maaş oldukları görülmektedir. Bu durum, mesleğin sürdürülebilir olmamasına yönelik verilen %14,9'luk verilen cevap ile de paralellik göstermektedir. Yine buna bağlı olarak ailevi yaşantı üzerinde etkisi olan kontrat sürelerinin uzun olması da gemi adamlarının mesleği bırakma sebeplerinin bir kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca, bir gemi adamının hem fiziksel hem de ruhsal olarak tatmin edilmesi iş performansını ve örgütsel bağlılığını doğrudan etkilediği bilinmektedir. Yaşam konforu ve sevgi, saygı, aidiyet yönünden verilen cevapların gemiyi bırakma sebepleri içerisinde önemli bir kısmı oluşturması da gemi adamlarına yeterli istihdam koşullarının sağlanmadığını ortaya koymaktadır. Yine önemli bir çoğunluğu oluşturan yeterli ekonomik düzeye kavuşup ya da karada aynı maaş skalasında iş sahibi olup gemiyi bırakma sebebi dikkate alınması gereken bir başka husustur.

Yetişmiş gemi adamlarının sorunlarını gidermeden, mesleği onlar için cezbedici hale getirmeden ve gemi adamlığı mesleğinin sürdürülebilir olmasını sağlamadan gemi adamı arzını ve sayısını artırmaya yönelik politikalar istihdam sorununu daha fazla büyütmekte, istihdam açığına sebep olmaktadır.

Yapılan çalışmada, gemi adamları istihdamı üzerine sorunların hâlihazırda devam etmekte olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Ortaya konulan sonuçlar ve öneriler ışığında, sorunların daha kalıcı çözümler ile yavaşlatılması ve sonrasında ortadan kaldırılması için denizcilik alanında sektör temsilcileri, eğitim kurumları ve devlet otoriteleri daha ciddi bir şekilde iş birliği yaparak geleceğe dönük planlama yapmaları gerekmektedir.

7. KAYNAKÇA

Arıcan, O. H., & Ünal, A. U., (2023). *Gemi Kaptanlarının Çalışacağı Gemi Şirketinin Seçimine Dair Bir Araştırma.* 1. Bilsel International Harput Scientific Researches Congress, 25-26 November, Elâzığ/Türkiye (pp.559-569). Elâzığ, Turkey

Arslan, Ö. (2006). *Türk gemi adamları için insan kaynakları yönetimi* (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Arslan, O., Kececi, T., Solmaz, M. S., & Usluer, H. B. (2023). *A social sustainability model for maritime labour force based on card sorting, fuzzy AHP & QFD method*. Research in Transportation Business & Management, 49, 101018.

Arslan, O., Solmaz, M., & Usluer, H. A. S. A. N. (2023). *Deniz İşgücünün Sosyal Sürdürülebilirlik Göstergelerinin Belirlenmesi*.

Aydin, T. (2015). *Gemi adamlarının maslach tükenmişlik modeli ile incelenmesi* (Master's thesis, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Balık, İ. *Türkiye'nin Denizcilik Filosunda Yabancı Bayrak Taşıma Oranının Dünya Ölçeğinde Değerlendirilmesi*. Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi, 5(2), 80-98. https://doi.org/10.54410/denlojad.1322607

Cömert, A. (2008). *Türkiyede gemi adamı piyasası: Arz ve istihdam üzerine bir model önerisi*.

Eryaşa, C. (2015*). İnsan kaynakları yönetiminde işe alım yöntemleri: denizcilik sektöründe gemi adamlarına yönelik bir çalışma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Etöz, M. (2007). *Gemi adamlarının endüstriye kazandırılmasına yönelik bir model önerisi ve tasarımı*.

Kartal, Ş. E. (2019). *Türk gemi adamlarının uluslararası piyasada tercih edilirliğinin ve istihdamının artırılması için model önerisi*.

Gönel, O. (2013). *Gemi adamı Arz-talebinin İncelenerek Gelecekteki İstihdam ve Eğitimin Planlanması* (Doctoral dissertation, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Kurt, Ö. (2010). *Gemide çalışma koşullarının gemi adamları üzerindeki olumsuz etkileri* (Master's thesis, Fen Bilimleri Enstitüsü).

Muslu, A. (2018). *Türk Gemi Adamlarının Uluslararası Deniz İş Gücü Piyasalarında İstihdamı İçin Özel İstihdam Bürolarının Önemi*. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17(1). DOI:10.21547/JSS.345040

Muslu, A. (2008). *Denizcilik sektöründe insan kaynakları yönetimi ve çalışma ilişkileri* (Doctoral dissertation, Marmara Universitesi (Turkey)).

Resim Gazete (20.04.1967). *Deniz İş Kanunu,* 854 https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.854.pdf

Resmî Gazete (31.07.2002). *Gemi adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği* https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24381&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Resmî Gazete (02.08.2002). *Gemilerin Gemi adamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge* https://denizcilik.uab.gov.tr/uploads/pages/yonerge-talimat/gemilerin-gemiadamlari-ile-donatilmasina-iliskin-yonerge.pdf

Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. F. (2016). *Gemi adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması*. Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi, 8(2).

T.C.Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. Denizcilik Genel Müdürlüğü. https://denizcilikistatistikleri.uab.gov.tr/filo-istatistikleri.

Uçkun, C. G., *Gemi Adamlarının İşten Ayrılma Nedenleri Üzerine Bir Uygulama*. Honor Committee, 109.

Uğurlu, Ö., Yildiz, S., Aydin, M., Aydin, T., Kaptan, M., & Wang, J. (2021). *Analysis of occupational burnout utilising Maslach inventory: a case study of Turkish male seafarers.* Maritime Policy & Management, 48(8), 1124-1137. https://doi.org/10.1080/03088839.2020.1843725

Yıldırım, A., & Simsek, H. (1999). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11 baski: 1999-2018).