DENİZCİLİK OKULLARINDA DENİZCİ EĞİTİMCİ BELGELİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ YAŞADIKLARI ZORLUKLAR VE İŞLERİNİ BIRAKMA EĞİLİMİ

Dr. Öğretim Üyesi, Ozan Hikmet Arıcan
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2061-6112
ozanhikmet.arican@kocaeli.edu.tr
Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi, Kocaeli, Türkiye

Özet

Denizcilik okullarında, sektörel deneyime sahip denizci eğitimci belgeli öğretim elemanlarının akademik kariyerlerini sürdürme sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Bu çalışmanın amacı, bu öğretim elemanlarının karşılaştıkları temel sorunları belirlemek ve akademik kariyerlerini bırakma eğilimlerini incelemektir. Araştırma, denizcilik fakültelerinde ve meslek yüksekokullarında görev yapan 75 denizci eğitimcilerle gerçekleştirilen anketler ve derinlemesine görüşmelerden elde edilen verilere dayanmaktadır. Bulgular, denizci eğitimcilerin %60'ının 0-5 yıl akademik deneyime sahip olduğunu ve %60'ının meslek yüksekokullarında görev yaptığını göstermektedir. Katılımcıların %55'i güverte bölümü, %45'i ise makine bölümü kökenlidir. Akademiye geçiş sürecinin zorluklarla dolu olduğu belirtilmiş, katılımcıların %60'ı bu sürecin kolay olmadığını ifade etmiştir. Ayrıca, akademide yaşanan zorluklar arasında mobbingin yaygın olduğu görüşüne %50'den fazla katılım sağlanmıştır. Akademik yükselme ve maddi olanakların yetersizliği nedeniyle sektöre dönme düşüncesinin yaygın olduğu (%80) görülmektedir. İş bırakma nedenlerinin sadece maddi kaygılardan değil, akademik olanakların yetersizliğinden de kaynaklandığı belirtilmiştir (%85). Akademik destek mekanizmalarının yetersiz olduğu düşüncesi yaygın olup, %60'ı bu konuda olumsuz görüş bildirmiştir. Ders yükünün fazla olduğu konusunda katılımcıların %80'i hemfikir olup, akademik yaşamın denizcilik sektörüne kıyasla daha fazla yük getirdiği belirtilmiştir. Araştırma sonuçları, sektörel deneyime sahip akademisyenlerin meslekte tutulabilmesi için maaş düzenlemeleri, akademik destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve sektörel deneyim ile akademik kariyer arasında daha dengeli bir geçiş sürecinin oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Denizcilik eğitimi, denizci eğitimci, akademik kariyer, iş bırakma eğilimi, öğretim eleman.

THE DIFFICULTIES EXPERIENCED BY CERTIFIED MARITIME INSTRUCTORS IN MARITIME SCHOOLS AND THEIR TENDENCY TO QUIT THEIR JOBS

Abstract

In maritime schools, it is observed that lecturers with maritime educator certificates who have sectoral experience face various difficulties in the process of continuing their academic careers. The aim of this study is to identify the main problems faced by these lecturers and to examine their tendency to leave their academic careers. The study is based on data obtained from questionnaires and in-depth interviews with 75 maritime educators working in maritime faculties and vocational schools. The findings show that 60% of the maritime educators have 0-5 years of academic experience and 60% of them work in vocational schools. 55 per cent of the participants were from the deck department and 45 per cent from the engine department. It was stated that the transition to academia was full of difficulties and 60% of the participants stated that this process was not easy. In addition, more than 50% of the participants agreed that mobbing was common among the difficulties experienced in academia. It is seen that the idea of returning to the sector is common (80%) due to the lack of academic promotion and financial opportunities. It was stated that the reasons for quitting their jobs were not only due to financial concerns but also due to insufficient academic opportunities (85%). The idea that academic support mechanisms are insufficient is widespread and 60% of the respondents expressed a negative opinion on this issue. 80% of the respondents agreed that the course load is high, and it was stated that academic life is more burdensome compared to the maritime sector. The results of the research emphasize the need for salary adjustments, strengthening academic support mechanisms and creating a more balanced transition process between sectoral experience and academic career in order to retain academicians with sectoral experience in the profession.

Keywords: Maritime education, maritime lecturer, academic career, tendency to quit, academic staff

2. GİRİŞ

Denizcilik eğitimi, denizcilik sektörünün sürdürülebilirliği ve güvenliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. Nitelikli denizcilerin yetiştirilmesi, yalnızca teknik becerilerin kazandırılmasıyla değil, aynı zamanda denizcilik sektörüne adaptasyonun sağlanmasıyla mümkündür (Manuel, 2017). Denizcilik eğitimi, öğrencilerin uluslararası denizcilik kurallarına, seyir tekniklerine, gemi operasyonlarına ve güvenlik prosedürlerine tam anlamıyla hâkim olmalarını sağlamak amacıyla teorik ve pratik derslerin birleşiminden oluşur (Demirel, 2020). Türkiye, bu alanda gelişmiş bir eğitim altyapısına sahip olup, çeşitli seviyelerde denizcilik eğitimi veren kurumlarla sektörün ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadır.

Güncel verilere göre Türkiye'de 14 denizcilik fakültesi, 22 meslek yüksekokulu ve çeşitli denizcilik liseleri bulunmaktadır. Bu okullar hem güverte hem de makine bölümlerinde eğitim vererek sektörün ihtiyacına uygun insan kaynağı yetiştirmektedir (Öztürk vd., 2020). Üniversite düzeyinde denizcilik eğitimi sunan başlıca kurumlar arasında İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ), Piri Reis Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi gibi köklü fakülteler yer almaktadır.

Meslek yüksekokulları, denizcilik sektörüne yönelik daha uygulamalı bir eğitim sunarak, ara eleman yetiştirilmesine odaklanmaktadır. Ayrıca, denizcilik liseleri, öğrencilere erken yaşta denizcilik eğitimi sağlayarak sektörün ihtiyaç duyduğu temel becerilere sahip bireyler yetiştirmektedir.

Denizci eğitimciler, gemi adamları ve kılavuz kaptan eğitim ve sınav yönergesinde belirtilen şartlara haiz denizcilerden oluşur. Bu eğitimciler, sektörde deneyim kazanmış vardiya zabiti, vardiya mühendisi, 1.zabit/mühendis, kaptanlar ve başmühendisler olup, öğrencilere uluslararası denizcilik standartlarına uygun şekilde eğitim vermektedir. Türkiye'de yaklaşık 149 denizci eğitimci, akademik kurumlarda görev yapmaktadır (Öztürk vd., 2020). Bu eğitimciler, öğrencilere yalnızca mesleki bilgi kazandırmakla kalmayıp, aynı zamanda denizcilik kültürünü ve disiplini de aşılamaktadır. Denizci eğitimcilerin eksikliği, mezunların sektöre adaptasyonunu zorlaştırmakta ve nitelikli denizcilerin yetişmesini olumsuz etkileyebilmektedir (Baylon ve Santos, 2011). Dolayısıyla, bu akademisyenlerin akademik ortamda kalmasını sağlamak, denizcilik sektörünün sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Ancak, Türkiye'deki denizcilik eğitim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları çeşitli akademik ve idari zorluklarla karşılaşmaktadır. Akademik beklentiler, idari baskılar, maaş yetersizliği ve sektör ile akademi arasındaki ekonomik farklar nedeniyle birçok öğretim elemanı akademiyi terk etme eğilimi göstermektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, denizcilik fakültelerinde ve meslek yüksekokullarında görev yapan denizci eğitimci belgeli öğretim elemanlarının akademik kariyerlerinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların onların meslekte kalma ya da ayrılma eğilimlerine etkisini incelemektir. Çalışmada, denizcilik sektöründen akademiye geçiş yapan eğitimcilerin deneyimleri, karşılaştıkları idari ve akademik zorluklar, ekonomik koşullar ve çalışma ortamı ele alınarak, onların akademide kalıcılığını etkileyen faktörler analiz edilmektedir.

Ayrıca, araştırma kapsamında akademik destek mekanizmalarının yeterliliği, akademik yükselme süreçleri, iş yükü ve mobbing gibi faktörlerin denizci eğitimcilerin motivasyonları üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Denizcilik sektöründe uzun yıllar çalıştıktan sonra akademiye geçen öğretim elemanlarının, akademik ortamda nasıl bir adaptasyon süreci geçirdiği ve bu sürecin onları nasıl etkilediği ortaya konulmaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, denizci eğitimcilerin akademide kalmasını teşvik edecek politika önerileri geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, akademik destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, maaş ve özlük haklarının iyileştirilmesi, akademik yükselme süreçlerinin şeffaflaştırılması gibi konulara yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır. Bu çalışma hem akademik çevre hem de denizcilik eğitimi veren kurumlar için önemli bir kaynak niteliği taşımaktadır.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Denizcilik eğitiminde akademik personelin önemi birçok çalışma ile ortaya konmuştur (Horck, 2010). Denizcilik eğitiminin sektörle doğrudan bağlantılı olması, öğretim elemanlarının sektörel deneyime sahip olmasını gerektirmektedir (Ziarati vd., 2010). Ancak, sektörden akademiye geçiş yapan öğretim elemanlarının akademik beklentilere uyum sağlamakta güçlük çektikleri ifade edilmektedir (Gekara, 2019).

Araştırmalar, akademik kariyerdeki ilerleme süreçlerinin denizcilik sektöründe görev yapan eğitimciler için çoğu zaman zorlu ve karmaşık olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, akademik teşviklerin yetersizliği, idari süreçlerin karmaşıklığı ve sektör ile akademi arasındaki gelir farkı, bu kişilerin akademik kariyerlerini sürdürmesini zorlaştırmaktadır (Dzukan, 1998).

Denizcilik eğitimi üzerine yapılan akademik çalışmalar, bu alanın sürekli değişen teknolojik ve operasyonel gereksinimlere uyum sağlamak zorunda olduğunu göstermektedir. Manuel (2017), denizcilik eğitiminde mesleki ve akademik yaklaşımların karşılaştırmasını yaparak, uygulamalı eğitimin sektör için daha verimli olduğunu vurgulamaktadır. Demirel (2020) ise dijital çağda denizcilik eğitiminin nasıl evrildiğini ve çevrimiçi eğitim yöntemlerinin denizciler üzerindeki etkisini incelemiştir. Baylon ve Santos (2011), Filipinler'deki denizcilik eğitiminde yaşanan zorlukları analiz ederek, uluslararası standartlarla uyum sağlama konusunda eksiklikler olduğunu ortaya koymuştur.

Türkistanlı (2024), denizcilik eğitiminde gelişmiş öğrenme yöntemlerini inceleyerek, dijitalleşmenin ve modern eğitim araçlarının bu alandaki etkisini analiz etmiştir. Horck (2010), denizcilik eğitiminde cinsiyet perspektifini ele alarak, kadın denizcilerin eğitime erişimi konusunda yaşanan zorlukları vurgulamaktadır. Ziarati, Demirel ve Albayrak (2010), denizcilik eğitiminde inovasyonun önemini ele almış ve eğitim süreçlerinde teknoloji kullanımının artırılması gerektiğini belirtmiştir.

Gekara (2009), İngiltere'deki denizcilik eğitiminde öğrenci kaybı oranlarını inceleyerek, denizcilik eğitiminin daha cazip hale getirilmesi gerektiğini önermektedir. Dzugan (1998), çok kültürlü iletişimin denizcilik güvenliği üzerindeki etkilerini analiz etmiş ve bu bağlamda denizci eğitimcilerin rolünü vurgulamıştır. Zheng (2014), göz takip cihazlarının eğitimde nasıl kullanıldığını araştırarak, denizcilik eğitiminde teknolojinin önemini göstermiştir. Makransky ve Klingenberg (2022), sanal gerçekliğin güvenlik eğitiminde kullanımını incelemiş ve bu yöntemin geleneksel eğitime kıyasla daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Öztürk vd. (2020), Türkiye'de denizci eğitimcilerin durumunu inceleyerek, eğitim kurumlarının mevcut durumu ve gereksinimleri hakkında önemli bulgular ortaya koymuştur.

Bu çalışmalar, denizcilik eğitiminin sürekli gelişime açık olduğunu ve eğitimin kalitesinin artırılması için çeşitli yenilikçi yöntemlere ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Fakat denizci eğitimcilerin işten ayrılması konusunda literatürde bir çalışma yoktur.

4. YÖNTEM

Bu çalışmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın temel amacı, denizcilik fakültelerinde ve meslek yüksekokullarında görev yapan denizci eğitimcilerin karşılaştıkları zorlukları ve akademiyi bırakma eğilimlerini anlamaktır. Bu bağlamda, çalışma kapsamına alınan katılımcılarla anket uygulanmış ve belirli katılımcılarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma yöntemi, veri toplama süreci, örneklem seçimi, anket sorularının oluşturulması, verilerin analizi ve etik hususlar gibi alt başlıklarda detaylandırılmaktadır.

4.1.Örneklem Seçimi

Çalışmada, Türkiye'de faaliyet gösteren 14 denizcilik fakültesi ve 22 meslek yüksekokulunda görev yapan denizci eğitimciler arasından belirlenen 75 akademisyen yer almaktadır. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış olup, çalışmaya katılan öğretim elemanlarının akademik deneyim süresi, eğitim verdikleri kurum türü (fakülte veya MYO), uzmanlık alanı (makine veya güverte bölümü) ve sektörel deneyimleri gibi kriterler göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca, örneklem grubunun çeşitliliğini sağlamak amacıyla farklı akademik unvanlara sahip öğretim elemanları (öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör) çalışmaya dahil edilmiştir.

4.2.Veri Toplama Süreci

Çalışmanın veri toplama süreci iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, katılımcılara anket uygulanmış ve ikinci aşamada belirlenen katılımcılarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

4.2.1. Anket Uygulaması:

Çalışmada kullanılan anket, kapalı uçlu ve açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Anket formunda katılımcıların demografik bilgileri, akademiye geçiş süreçleri, akademik kariyerlerindeki zorluklar ve akademiyi bırakma eğilimleri hakkında sorular bulunmaktadır. Ayrıca, denizcilik sektöründeki deneyimlerinin akademik kariyerlerine etkisi de değerlendirilmiştir. Anketler çevrimiçi olarak Google Forms aracılığıyla uygulanmış ve belirlenen akademisyenlere e-posta yoluyla gönderilmiştir.

4.2.2. Derinlemesine Görüşmeler:

Anket sonuçlarının daha ayrıntılı analiz edilebilmesi ve katılımcıların akademik kariyerleri ile ilgili düşüncelerinin daha kapsamlı şekilde anlaşılabilmesi için 75 akademisyenle birebir görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler, yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile gerçekleştirilmiş ve her görüşme yaklaşık 5 dakika sürmüştür. Katılımcılara, akademide karşılaştıkları en büyük zorlukların neler olduğu, sektöre geri dönmeyi düşünüp düşünmedikleri ve denizcilik akademisyenlerinin akademide kalmasını sağlamak için neler yapılması gerektiği sorulmuştur.

4.2.4. Veri Analizi

Toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anket sonuçlarına ilişkin verilerin frekans analizleri, yüzdelik dağılımlar ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Katılımcıların ifadeleri temalara ayrılmış ve en sık vurgulanan konular belirlenerek analiz edilmiştir. Araştırma sürecinde etik kurallar göz önünde bulundurulmuş, katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmış ve verilerin gizliliği sağlanmıştır. Anket ve görüşme kayıtları anonim olarak saklanmış ve yalnızca araştırma amacıyla kullanılmıştır. Bu yöntemle elde edilen veriler, denizci eğitimcilerin akademik yaşamda karşılaştıkları zorlukları detaylı bir şekilde analiz etmeyi ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

5. BULGULAR

Uygulanan anket çalışması sonucunda Tablo 1'de katılımcıların demografik bilgileri verilmiştir:

Tablo 1. Demografik sorulara verilen cevaplar ve oranları.

Değişken	Frekans	Yüzde (%)
Yaş (30-40)	30	40
Yaş (41-50)	25	33,3
Yaş (51+)	15	26,7
Erkek	65	86,6
Kadın	10	13,7
Makine Bölümü	31	41,3
Güverte Bölümü	44	58,7
Vardiya Zabiti/Mühendisi	50	66,6
Kaptan/Baş Mühendis	25	33,3
Fakültede Çalışan	25	33,3
MYO'da Çalışan	50	66,6
0-5 yıl akademik deneyim	45	60
6-10 yıl akademik deneyim	25	33,3
10+ yıl akademik deneyim	10	7,7

Tablo 2'de katılımcılara sorulan sorular ve cevap yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 2. Anket sorularına cevaplar.

Sorular	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Akademiye geçiş kolaydır.	-	10	30	60	-
Akademide yaşanan zorluklar mobbing fazladır.	5	45	25	15	10
Sektöre dönme düşüncem akademideki yükselme ve maddi olanaklardan kaynaklı vardır.	55	25	10	5	5
İş bırakma nedenlerinin sayısı sadece maddi değil olanakların yetersizliklerinden de kaynaklanmaktadır.	60	25	10	5	-
Akademik olarak destek mekanizmaları çoktur.	5	10	25	25	35
Denize yazları arada çıkmama izin veriliyor.	10	10	40	20	20
Ders yoğunluğum fazladır.	65	15	10	5	5

6. TARTIŞMA

Anket sonuçlarına göre, denizci eğitimcilerin akademiye geçiş sürecinin kolay olmadığı genel olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların %60'ı bu sürecin zorlu olduğunu belirtirken, sadece %10'u akademiye geçişin kolay olduğunu düşünmektedir. Bu durum, sektörden akademiye geçiş sürecinde yaşanan bürokratik ve akademik engellerin fazla olduğunu göstermektedir.

Mobbing konusuna ilişkin olarak, katılımcıların %50'sinden fazlası akademik ortamda mobbingin yaygın olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgu, akademik ortamda yaşanan psikososyal risklerin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitimcilerin akademide kalmasını zorlaştıran bu durum, motivasyon kaybına ve işten ayrılma eğilimlerinin artmasına yol açabilir.

Sektöre geri dönme eğilimleri açısından incelendiğinde, katılımcıların %80'i akademik yükselme süreçlerinin ve maddi olanakların yetersizliğinin sektöre dönüş kararlarında etkili olduğunu belirtmiştir. Özellikle denizcilik sektöründe daha yüksek gelir ve avantajlı çalışma koşullarının akademiye kıyasla cazip olması, eğitimcilerin akademik kariyerde uzun süre kalmasını zorlaştırmaktadır.

İş bırakma nedenleri yalnızca maddi koşullarla sınırlı değildir; katılımcıların %85'i akademik olanakların da yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. Bu, denizcilik eğitimi veren akademisyenlerin sadece maaş değil, aynı zamanda akademik destek ve kariyer gelişimi açısından da zorluklarla karşılaştığını göstermektedir.

Akademik destek mekanizmalarının yeterliliği konusundaki görüşler ise olumsuz ağırlıklıdır. Katılımcıların %60'ı akademik destek mekanizmalarının yetersiz olduğunu belirtirken, sadece %15'i bu konuda olumlu görüş bildirmiştir. Bu, akademisyenlerin kariyer gelişimlerini sürdürebilmeleri için yeterli destek sistemlerinin oluşturulmadığını göstermektedir.

Denize yaz aylarında belirli aralıklarla çıkma izni konusunda ise katılımcıların %40'ı kararsız kalırken, %40'ı izin verilmediğini düşünmektedir. Bu durum, akademisyenlerin sektörel deneyimlerini koruyarak eğitim vermesini zorlaştırmaktadır.

Ders yükü konusundaki değerlendirmelerde ise, katılımcıların %80'i ders yükünün fazla olduğunu düşünmektedir. Bu, akademisyenlerin araştırma ve sektörel gelişim faaliyetlerine yeterince vakit ayıramadığı anlamına gelmektedir. Ders yoğunluğunun fazlalığı, akademik üretkenliği olumsuz yönde etkileyebilir ve uzun vadede akademiyi bırakma eğilimlerini artırabilir.

Genel olarak, anket sonuçları denizci eğitimcilerin akademik kariyerde uzun vadeli kalmalarını sağlayacak reformlara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Akademik yükselme süreçlerinin kolaylaştırılması, mobbingin önlenmesi, maddi ve akademik destek mekanizmalarının artırılması gibi konuların ele alınması gerekmektedir. Bu önlemler, denizcilik eğitiminde akademik kadronun korunmasını ve nitelikli eğitimin devamlılığını sağlayabilir.

7. SONUÇ

Denizcilik okullarında görev yapan denizci eğitimciler, akademik ortamda birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar, akademik kariyerin sürekliliğini tehdit etmekte ve deneyimli akademisyenlerin sektöre geri dönmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, şu önlemler önerilmektedir:

Maaş ve Özlük Haklarının İyileştirilmesi: Denizci eğitimcilerin akademide kalmasını teşvik etmek için cazip ekonomik koşullar sunulmalıdır. Akademik Destek Mekanizmalarının Güçlendirilmesi: Denizci eğitimcilere akademik yayın desteği ve idari kolaylıklar sağlanmalıdır. Mentorluk Programları: Yeni akademisyenler için tecrübeli eğitimciler rehberlik etmelidir. Denizcilik-Sektör Bağlantılarının Artırılması: Akademisyenlerin sektörle bağını koparmadan akademik kariyerlerine devam edebilecekleri hibrit modeller geliştirilmelidir.

Bu öneriler, denizcilik eğitiminin sürekliliğini ve akademik uzmanlığın korunmasını sağlamak için kritik öneme sahiptir.

8. KAYNAKÇA

Baylon, A. M., & Santos, V. E. M. R. (2011). "The challenges in Philippine maritime education and training". *International Journal of Innovative Interdisciplinary Research*, 1(1), 34-43.

Demirel, E. (2020). "Maritime education and training in the digital era". *Universal Journal of Educational Research.*

Dzugan, G. (1998). 'An investigation into multicultural communication and its effects on maritime safety: implications for maritime trainers.'

Horck, J. (2010). "The gender perspective in maritime education and training". *WMU Journal of Maritime Affairs*, 9, 93-119.

Gekara, V. (2009). "Understanding attrition in UK maritime education and training". *Globalisation, Societies and Education*, 7(2), 217-232.

Makransky, G., & Klingenberg, S. (2022). VVirtual reality enhances safety training in the maritime industry: An organizational training experiment with a non-WEIRD sample". *Journal of Computer Assisted Learning*, 38(4), 1127-1140.

Manuel, M. E. (2017). "Vocational and academic approaches to maritime education and training (MET): Trends, challenges and opportunities". *WMU Journal of Maritime Affairs*, 16, 473-483.

Öztürk, O. B., Turna, İ., Altınpınar, İ., & Pirim, A. E. (2020). "Gemiadamı eğitiminde rol alan eğitim kurumlarına yönelik bir çalışma: denizci eğitimciler". *Turkish studies*, 15(4), 2877-2891.

Türkistanli, T. T. (2024). "Advanced learning methods in maritime education and training: A bibliometric analysis on the digitalization of education and modern trends". *Computer Applications in Engineering Education*, 32(1), e22690.

Zheng, S. (2014). "Impact of eye-trackers on maritime trainer-trainee experience" (Master's thesis).

Ziarati, R., Demirel, C. E., & Albayrak, T. (2010). 'Innovation in maritime education and training'. In Proceedings of the 18th Conference of International Maritime Lecturers' *Association IMLA 18 Proceedings*, Shanghai (pp. 8-19).