

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DENİZ BİLİMLERİ VE İŞLETMECİLİĞİ ENSTİTÜSÜ

DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA
TÜRKİYE'DE GEMİADAMLARI EĞİTİMİNİN GELİŞTİRİLMESİ

DOKTORA TEZİ

Ergün DEMİREL
Deniz İşletmeciliği Ana Bilim Dalı

Danışman
Prof. Dr. Ertuğrul TARCAN

MAYIS, 2012

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
DENİZ BİLİMLERİ VE İŞLETMECİLİĞİ ENSTİTÜSÜ

Ergün DEMİREL tarafından hazırlanmış ve sunulmuş “DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE’DEKİ İSTİHDAM İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA TÜRKİYE’DE GEMİADAMLARI EĞİTİMİNİN GELİŞTİRİLMESİ ” başlıklı tez DENİZ İŞLETMECİLİĞİ Ana Bilim Dalında DOKTORA Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ertuğrul Tarcan



Jüri Üyesi
Prof. Dr. Ergin Sait VAROL



Jüri Üyesi
Prof. Dr. Ahmet Dursun ALKAN



Jüri Üyesi
Prof. Dr. Esin Can MUTLU



Jüri Üyesi
Prof. Dr. Cem GAZİOĞLU



Tez Savunma Tarihi: 25.06.2012

ÖNSÖZ

Dünya ekonomik sistemi ağırlıklı olarak deniz yolları ile birbirine bağlanmıştır. Dünya üzerindeki taşımacılığının yüzde doksanı deniz yolu ile yapılmaktadır. Uluslararası ticarete tedarik zincirinin en önemli halkalarından birisi deniz ulaştırmasıdır. Denizcilik sektörünün altyapısını ‘gemiler, limanlar ve tersaneler’ oluşturur. Bu unsurlar içerisinde ‘gemi’ en önemli olandır. Gemi diye nitelendirdiğimiz üniteyi işleten insan gücüne ‘gemiadamları’ diyoruz. Bu insan unsuru gerek geminin, gerek yükün ve gerekse çevrenin emniyeti açısından hayati öneme haizdir.

1990 lı yılların son çeyreğinden itibaren Dünya çapında kalkınma hızı yüzde birden yüzde ikiye çıkmıştır. 2008 yılı itibarıyla Dünya ekonomisi, dolayısı ile de denizcilik ekonomisi 1990 lara oranla yüzde 86 büyümüştür. Bu büyüme gemi sayısını ve kapasitesini arttırmayı zorunlu kılmıştır. Modern teknolojilerin girmesi nedeniyle gemilerde personel sayısında azalma olmakla birlikte, gemi sayılarındaki artış nedeniyle gemiadamı istihdam kadrolarında yüzde yirmi civarında bir artış olmuştur. 2008 yılında başlayan ekonomik krizin yakın bir gelecekte aşılabacağı ve denizcilik sektörünün yeniden gelişmeğe devam edeceği beklenmektedir.

Bu arada gelişmiş ülkelerde artan refah nedeniyle, ABD, Kanada, Batı Avrupa ülkeleri, Japonya’da denizde çalışmaya istekli insan gücü bulmakta ciddi sorunlar başlamıştır. Karada makul bir ücretle iş bulabilen kişiler artık çok ağır çalışma ve sosyal şartları olan gemiadamlığını tercih etmemektedirler. Halen bu ülkelerin gemilerinde neredeyse süvari hariç tamamen yabancı gemiadamı istihdam edilmeğe başlanmıştır. Farklı milletlerden, farklı kültürlerden ve farklı dilleri konuşan insanların oluşturduğu gemilerdeki çalışma ortamı yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Şu anda denizcilik sektöründe ciddi bir insan gücü sorunu yaşanmaktadır. Tayfa grubu gemiadamlarında yüzde elli civarında bir fazlalık varken, zabitan sınıfında ise yüzde yirmilik bir açık bulunmaktadır. Bu durum dil bilmeyen tayfalar için iş bulma imkanını ortadan kaldırırken, zabitan sınıfı için de yeni imkanlar sunmaktadır. Bu gelişmeği algılayan Hindistan, Filipinler gibi gelişmekte olan ülkeler istihdam sorunlarını çözmek için Dünya piyasalarına gemiadamı ihraç etmeğe başlamışlardır. Ülkemiz de Dünya deniz ticaret filosuna gemiadamı ihraç edebilecek bir insangücü kaynağına sahiptir. Türkiye’nin bu istihdam alanını çok iyi değerlendirmesi, ülkesine azami faydayı sağlayacak politikalar üretmesi gerekmektedir.

Günümüzün denizcilik sektörü kaliteli bir eğitim görmüş, İngilizce diline vakıf nitelikli gemiadamlarına ihtiyaç duymaktadır. Gerek kendi filomuza ve gerekse Dünya piyasalarına insangücü temin edebilmek için uluslararası standartlarda bir gemiadamı eğitim sistemine ihtiyaç vardır.

Tez konumun seçiminde, araştırma ve tezimin geliştirilmesi sürecinde benden hiçbir yardımını esirgemeyen ve değerli fikirlerinden istifade ettiğim tez danışmanlarım Prof. Dr. Ertuğrul TARCAN ve Prof.Dr. Necmettin AKTEN hocalarıma teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|---|-------|
| ÖNSÖZ..... | i |
| ÖZET..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| TABLO LİSTESİ..... | iv |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | vii |
| KISALTMA LİSTESİ..... | ix |
| EKLER..... | xi |
| | |
| I. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Denizcilik Sektörü ve Gemiadamları..... | 1 |
| 1.2. Araştırma Yöntemi..... | 5 |
| 1.2.1. Gerçek bilgilerin gözlem yöntemiyle araştırılması..... | 8 |
| 1.2.2. Gerçek bilgilerin kişilerin kanaatlerinin belirlenmesi yoluyla araştırılması | 9 |
| 1.2.3. Gemiadamları etkileyen faktörlerin belirlenmesi için anket..... | 10 |
| 1.2.4. Bulguların değerlendirilmesi..... | 11 |
| | |
| II. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE GEMİADAMI İSTİHDAMI..... | 12 |
| 2.1. Dünyada ve Türkiye’de İstihdama Genel Bir Bakış..... | 12 |
| 2.1.1. Dünya çapında istihdamın değerlendirilmesi | 12 |
| 2.1.2. Türkiye’de istihdamın değerlendirilmesi..... | 16 |
| 2.1.3. Dünya deniz ticaret sisteminde gelişmeler..... | 20 |
| 2.1.4. Dünyada ve Türkiye’de gemiadamlarının istihdamı..... | 21 |
| 2.1.4.1. Devlet planlarında gemiadami istihdamının değerlendirilmesi..... | 32 |
| 2.1.4.2. Denizcilik sektöründe yapılan değerlendirmeler..... | 36 |
| 2.1.4.3. Gemiadamı eğitim ve istihdamına ilişkin planların değerlendirilmesi | 38 |
| 2.2. Gemiadamlarının Uluslararası Statüsü..... | 39 |
| 2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization)..... | 40 |
| 2.2.1.1. Uluslararası çalışma standartları..... | 40 |
| 2.2.1.2. Temel ILO sözleşme ve bildireleri..... | 41 |
| 2.2.1.3. Türkiye’nin ILO sözleşmelerine uyumu..... | 41 |
| 2.2.2. Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) düzenlemeleri..... | 44 |
| 2.2.2.1. Türkiye’nin taraf olduğu Uluslararası Denizcilik Örgütü’nün temel | |
| Sözleşmeler..... | 46 |

| | |
|--|-----|
| 2.2.2.2. Eğitim ve istihdamla ilgili IMO düzenlemeleri..... | 48 |
| 2.2.2.2.1. Gemiadamlarının eğitim, belgelendirme ve vardiya standartlarına ilişkin uluslararası sözleşme (STCW)..... | 48 |
| 2.2.2.2.2. Denizde can güvenliğine ilişkin uluslararası sözleşme..... | 48 |
| 2.2.2.2.3. Uluslararası güvenli yönetim kodu (ISM)..... | 50 |
| 2.2.2.2.4. Uluslararası gemi ve liman tesisleri güvenliği kodu..... | 51 |
| 2.3. Gemiadamı eğitim ve istihdam ile ilgili diğer uluslararası kuruluşlar..... | 52 |
| 2.3.1. Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF- International Transport Workers' Federation)..... | 52 |
| 2.3.2. Uluslararası Denizcilik Komisyonu (IMCS)..... | 54 |
| 2.4. Dünya Deniz Ticaret Filosunda İstihdam ve İnsan Kaynakları Yönetimi..... | 55 |
| 2.4.1. ABD deniz ticaret filosu ve insan kaynakları..... | 66 |
| 2.4.2. İngiliz gemiadamlarının incelenmesi..... | 68 |
| 2.5. Türkiye’de Gemiadamlarının İstihdamı..... | 69 |
| 2.5.1. Türkiye’de gemiadamları ile ilgili yasal düzenlemeler..... | 69 |
| 2.5.1.1. Gemiadamı kavramının hukuki tanımı..... | 69 |
| 2.5.1.2. Türkiye’de gemiadamlarının istihdamı ile ilgili yasalar..... | 72 |
| 2.5.1.2.1. İş Kanunu..... | 72 |
| 2.5.1.2.2. Deniz İş Kanunu..... | 73 |
| 2.5.2. İdari düzenlemeler..... | 74 |
| 2.5.2.1. Gemilerin gemiadamı ile donatılmasına ilişkin yönerge..... | 74 |
| 2.5.2.2. Gemi tiplerine ve sefer bölgelerine göre gemilerin personel ile donatımı..... | 75 |
| 2.5.2.3. Gemilerin gemiadamları ile donatılmasının uygulama ve denetimi.... | 83 |
| 2.5.3. Gemiadamlarının denetlenmesi ile ilgili kuruluşlar..... | 83 |
| 2.5.4. Gemiadamlarına yönelik uygulamaların değerlendirilmesi..... | 84 |
| 2.5.4.1. Gemiadamlarının mevcut durumu..... | 84 |
| 2.5.4.2. Deniz ulaştırmasının güvenliği ve insan faktörü..... | 85 |
| 2.5.5. Türkiye’de deniz zabiti mevcutları..... | 86 |
| 2.6. İstihdam ile Eğitim Arasındaki İlişki..... | 93 |
| 2.7. Gemiadamı İstihdamına İlişkin Bulgular..... | 101 |

| | |
|--|-----|
| III. GEMİADAMLARININ EĞİTİM VE ÖĞRETİMİ..... | 103 |
| 3.1. Uluslararası Gemiadamı Eğitim Sistemi..... | 103 |
| 3.2. Dünyada Gemiadamı Eğitimi Uygulamaları..... | 107 |
| 3.2.1. Günümüzde gemiadamı eğitim uygulamaları..... | 107 |
| 3.2.2. Amerika Birleşik Devletlerinde gemiadamı eğitimi..... | 108 |
| 3.2.3. İngiltere’de gemiadamı eğitimi..... | 112 |
| 3.2.4. Çin Halk Cumhuriyetinde gemiadamı eğitimi..... | 114 |
| 3.2.5. Rusya Federasyonunda gemiadamı eğitimi..... | 121 |
| 3.3. Denizcilik Eğitimi ile İlgili İdari Düzenlemeler..... | 124 |
| 3.3.1. Genel idarenin denizcilikle ilgili görevleri..... | 125 |
| 3.3.2. Denizcilik eğitimi ile ilgili kuruluşlar..... | 126 |
| 3.4. Türkiye’de Denizcilik Eğitim ve Öğretim Sistemi..... | 127 |
| 3.4.1. Denizcilik öğretimi, eğitimi ve sertifikalandırılmadan sorumlu kuruluşlar | 127 |
| 3.4.2. Türkiye’de gemiadamı eğitim standartları..... | 129 |
| 3.4.3. Denizcilik öğretim ve eğitim kuruluşları..... | 131 |
| 3.4.4. Denizcilik eğitim kuruluşlarının EMSA denetlemesi..... | 138 |
| 3.4.5. Eğitim kalitesinin artırılması..... | 139 |
| 3.5. Denizcilik Konusunda Türkiye-AB İlişkileri..... | 142 |
| 3.5.1. Denizcilik alanında AB-Türkiye ilişkilerinin değerlendirilmesi..... | 143 |
| 3.5.2. AB ilişkileri kapsamında denizcilik alanında yapılması gereken acil işler | 143 |
| 3.6. Gemiadamları Mesleki Yeterlik Sisteminin geliştirilmesi..... | 144 |
| 3.7. Türkiye’de Denizcilik Eğitim Kuruluşlarının İmkanlarının İncelenmesi..... | 148 |
| 3.7.1. Araştırmanın amacı, kapsamı ve kısıtlamaları..... | 149 |
| 3.7.2. Araştırmanın ön çalışmaları..... | 151 |
| 3.7.3. Veri ve bilgi toplama sistemi..... | 151 |
| 3.7.4. Araştırmanın hedefleri..... | 152 |
| 3.7.5. Araştırmanın kapsamı..... | 154 |
| 3.7.6. Araştırma ile tespiti çalışılan hususlar..... | 156 |
| 3.7.7. Veri ve Bilgilerin Analizi..... | 156 |
| 3.7.7.1. 1’inci grup değişkenin analizi..... | 156 |
| 3.7.7.2. 2’nci grup değişkenin analizi..... | 160 |
| 3.7.7.3. 3’üncü grup değişken..... | 167 |

| | |
|---|-----|
| 3.7.7.4. 4'üncü grup değişkenin analizi..... | 168 |
| 3.7.7.5. 5'inci grup değişken..... | 180 |
| 3.7.7.6. 6'ncı grup değişken..... | 186 |
| 3.7.8. Eğitim kuruluşlarına ait araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi..... | 187 |
| 3.8. Gemiadamı Eğitimi ile İlgili Bulgular..... | 189 |

IV. TÜRKİYE'DE GEMİADAMI EĞİTİMİ SİSTEMİNE İLİŞKİN KUVVETLİ-

| | |
|---|-----|
| ZAYIF TARAFLAR, FIRSATLAR VE TEHDİTLER (SWOT) ANALİZİ..... | 191 |
| 4.1. Araştırmanın Konusu ve Tanımı..... | 191 |
| 4.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları..... | 191 |
| 4.2.1. Araştırmanın amacı..... | 191 |
| 4.2.2. Araştırmanın kapsamı..... | 192 |
| 4.2.3. Araştırmanın kısıtları..... | 193 |
| 4.3. Araştırmanın metodolojisi..... | 193 |
| 4.3.1. Denek grubunun seçimi..... | 193 |
| 4.3.2. Araştırmanın aşamaları..... | 194 |
| 4.3.3. Araştırmanın ön çalışmaları..... | 195 |
| 4.3.4. Araştırmanın hedefleri..... | 196 |
| 4.4. SWOT Analizinin Esasları..... | 197 |
| 4.5. Kuvvetli ve Zayıf Tarafların Belirlenmesi..... | 200 |
| 4.5.1. Kuvvetli ve zayıf tarafların belirlenmesinde sorulan sorular..... | 200 |
| 4.5.2. Belirlenen kuvvetli ve zayıf taraflar..... | 201 |
| 4.5.3. Zayıf yanların değerlendirilmesi..... | 202 |
| 4.5.3.1. Zayıf tarafların önem derecesi ve giderilme imkanlarının Değerlendirilmesi..... | 203 |
| 4.5.3.2. Zayıf tarafların önem derecesi ve giderilme imkanlarının değerlendirme sonuçları..... | 207 |
| 4.5.4. Kuvvetli tarafların önem derecesi, istifade imkanlarının değerlendirilmesi..... | 207 |
| 4.5.4.1. Kuvvetli tarafların önem derecesi ve istifade imkanlarının değerlendirilmesi..... | 208 |
| 4.5.4.2. Kuvvetli tarafların önem derecesi ve uygulama imkanlarının değerlendirme sonuçları..... | 211 |

| | |
|--|-----|
| 4.6. Fırsatlar ve Tehditlerin Değerlendirilmesi..... | 212 |
| 4.6.1. Fırsatlar ve tehditlerin belirlenmesinde sorulan sorular..... | 212 |
| 4.6.2. Belirlenen fırsatlar ve tehditler..... | 201 |
| 4.6.3. Fırsatlar ve Tehditlerin Analizi..... | 214 |
| 4.6.3.1. Fırsatların değerlendirilmesi..... | 215 |
| 4.6.3.2. Tehditlerin değerlendirilmesi..... | 217 |
| 4.6.3.3. Analiz Sonunda Önem Derecesi Yüksek ve Uygulama İmkânı Yüksek Olan Zayıf Taraflar, Kuvvetli Taraflar ile Belirlenen Fırsatlar ve Tehditlerin Değerlendirilmesi..... | 220 |
| 4.7. Stratejilerin Tanımlanması..... | 221 |
| 4.7.1. Stratejilerin tanımlanması için yöntem..... | 221 |
| 4.7.2. Stratejilerin tanımlanması..... | 222 |
| 4.8. SWOT Analizi Sonuçları..... | 229 |

| | |
|---|-----|
| V. GEMİADAMI EĞİTİM SİSTEMİNİN KALİTESİNİ ETKİLİYEN FAKTÖRLERİN DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ANKET ARAŞTIRMASI..... | 231 |
| 5.1. Araştırmanın Konusu ve Tanımı..... | 231 |
| 5.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları..... | 232 |
| 5.2.1. Araştırmanın amacı..... | 232 |
| 5.2.2. Araştırmanın kapsamı ve kısıtları..... | 232 |
| 5.3. Araştırmanın Metodolojisi..... | 233 |
| 5.3.1. Araştırmanın ön çalışmaları..... | 233 |
| 5.3.2. Veri ve bilgi toplama sistemi..... | 234 |
| 5.3.3. Araştırmanın hedefleri..... | 234 |
| 5.3.4. Araştırmanın değişkenleri..... | 234 |
| 5.3.5. Araştırmanın Hipotezi..... | 236 |
| 5.3.6. Örneklem süreci..... | 237 |
| 5.3.7. Veri ve bilgilerin analize hazırlanması..... | 237 |
| 5.4. Veri ve Bilgilerin Analizi..... | 237 |
| 5.4.1. Birinci grup değişkenin analizi..... | 238 |
| 5.4.2. İkinci grup değişkenin analizi..... | 241 |
| 5.4.3. Üçüncü grup değişkenin analizi..... | 263 |

| | |
|--|------------|
| 5.5. Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi..... | 268 |
| 5.5.1. Anket sonuçlarının güvenilirliği..... | 268 |
| 5.5.2. Anket sonuçları..... | 268 |
| 5.6. Anket sonuçlarına göre belirlenen bulgular..... | 273 |
| VI. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ..... | 274 |
| 6.1. Bulguların Doğrulanması ve İlişkilendirilmesi..... | 274 |
| 6.1.1. Üçgenleme ve İlişkilendirme Yöntemi..... | 276 |
| 6.1.2. Farklı yöntemlerle belirlenen bulguların topluca ifade edilmesi | 277 |
| 6.1.3. Bulguların değerlendirilmesi ve sınıflandırılması (2. Aşama)..... | 282 |
| 6.1.4. Bulguların güvenilirliğinin tartışılması (3. Aşama)..... | 283 |
| 6.1.5. Uyumlu ve bağımsız bulguların birleştirilerek ifade edilmesi (4. Aşama)..... | 286 |
| 6.1.6. Destekleyici bulguların uyumlu ve bağımsız bulgulara ilave edilmesi (5. Aşama)..... | 289 |
| 6.2. Bulguların tartışılması..... | 292 |
| 6.2.1. Denizci eğitimcilerin sayısal yetersizliği..... | 292 |
| 6.2.2. Denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesi..... | 296 |
| 6.2.3. Eğitim kuruluşlarındaki eğitim yardımcılarının yeterliği..... | 298 |
| 6.2.4. Gemiadamı eğitim kuruluşlarında temel İngilizce eğitimi yetersizdir... 300 | |
| 6.2.5. Denizcilik İngilizcesi eğitimi yetersizdir | 301 |
| 6.2.6. Gemiadamı eğitiminin uluslararası standartlarda akreditasyonu gerekli.302 | |
| 6.2.7. Gemiadamı eğitimi konusunda denizcilik sektörü ile eğitim kuruluşları arasında yeterli bir koordinasyon sağlanamamıştır..... | 304 |
| 6.2.8. Sınırlı deniz zabiti sayısında fazlalık mevcut iken, sınırsız zabıt mevcudunda açık vardır..... | 307 |
| 6.2.9. Dünya çapında gemiadamı istihdam açığı vardır..... | 309 |
| 6.2.10. Nitelikli gemiadamı ihtiyacı..... | 312 |
| 6.2.10.1. Uluslararası standartta nitelikli tayfa eğitimi..... | 314 |
| 6.2.10.2. Eğitim kalitesinin yükseltilmesi için uluslararası işbirliği..... | 315 |
| 6.2.10.3. Eğitim kurumlarının eğitim yeterliliğinin denetlenmesi..... | 316 |
| 6.2.10.4. Gemiadamı sınav sistemi kalite standartlarını sağlamalıdır..... | 317 |

| | |
|---|-----|
| 6.2.10.5. Eğitim müfredatları ve ders notlarının yeterliği..... | 318 |
| 6.2.11. Gemiadamı ihracı Türkiye için yeni bir istihdam olanağı yaratmaktadır.... | 319 |
| 6.2.12. Gemiadamı eğitimi alacak öğrencilerin eğitim alt yapısı yetersizdir.... | 320 |
| VII. SONUÇ..... | 322 |
| 7.1. Uygulanan Metodun Değerlendirilmesi..... | 322 |
| 7.2. Araştırma sonuçlarının özetlenmesi..... | 326 |
| KAYNAKLAR..... | 339 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 348 |

ÖZET

DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAM İHTİYAÇLAR DOĞRULTUSUNDA TÜRKİYE'DE GEMİADAMLARI EĞİTİMİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Ergün DEMİREL

Bu araştırmada Dünyamızda ve Türkiye’de gemiadamlarının istihdam ve eğitime yönelik mevcut yasal ve idari düzenlemeler, halihazır politikalar, uygulamalar incelenmiş; önümüzdeki yıllarda karşımıza çıkması beklenen yeni durum değerlendirilerek, gelecekteki ihtiyaçları karşılayabilecek ulusal politika ve uygulamalarına ilişkin çalışmalarda rehberlik edebilecek güvenilir bulgular belirlenmeye çalışılmıştır.

Büyük bir ekonomik atılım içerisinde olan ülkemizde denizcilik hala bakır kalmış önemli bir faaliyet alanıdır. Ciddi bir istihdam sorunu yaşayan ülkemiz için Dünya piyasasına gemiadamı tedariki, değerlendirilmesi gereken önemli bir fırsattır. Bunun da ötesinde jeopolitik, stratejik ve ekonomik önemi Türkiye’yi denizci bir devlet, hatta denizci bir ulus olmaya ve denizlerden azami fayda elde etmeye zorlamaktadır. Gemiadamı insangücü geniş bir kıyı şeridinde sahip Türkiye’nin geleceğine önemli katkılar sağlayacak kaynaklarından biri olacaktır.

Günümüzün en büyük ekonomik güçlerinden biri olan Avrupa Birliği, küresel liderliğin gerektirdiği denizci politikaların bir sonucu olarak denizcilik sektörüne büyük bir önem vermektedir. AB ile entegrasyon sürecinde olan Türkiye’nin bu konuda ciddi tedbirler alarak bu pastadan pay alması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında, konunun özünü teşkil eden “Gemiadamlarının istihdam ve eğitimi” incelenmiş, temel kavramlar açıklanmış ve bu konuda mukayeseli bilgiler verilmiştir. Böylece, araştırmanın sonraki bölümlerine alt yapı teşkil edecek başlangıcın yapılması hedeflenmiştir.

Diğer bölümlerde, “Dünya ve Türkiye ölçeğinde gemiadamlarının istihdam ve eğitime ilişkin durum’ gerek birbirleriyle bağlantılı, gerekse bağımsız olarak, farklı yöntemlerle incelenerek araştırma derinleştirilmiş ve çözüme ışık tutacak bulgular toplanmıştır. Farklı yöntemlerle elde edilen bulgular üçgenleme metodu ile gerçekleştirilmiş, birbirlerini destekleyen bulgular ilişkilendirilmiş ve gemiadamı eğitimi konusunda temel bulgular elde edilmiştir. Bu bulguların ileride gemiadamlarının istihdamı ve eğitime ilişkin ulusal politika ve uygulama önerileri konusunda yapılacak araştırmalar için önemli bir kaynak olacağı değerlendirilmektedir.

ABSTRACT

A RESEARCH STUDY ON TURKISH SEAFARERS' EDUCATION AND TRAINING TAKING INTO ACCOUNT EMPLOYMENT REQUIREMENTS IN TURKEY AND IN THE WORLD

Ergün DEMİREL

In this study, the international and national seafarers' employment and training systems, related existing legal and administrative arrangements, policies and applications have been investigated and reliable facts (outcomes) which will support the studies for defining new policies and applications to meet probable emerging situations for the near future have been assessed.

Maritime Economics is still a virgin and important area for Turkey which makes a significant challenge in its economy. Employment of Turkish seafarers for World maritime market is an opportunity to be evaluated for the country which meets with a serious unemployment problem. Furthermore, geopolitics, strategic and economic importance of Turkey forces hER to be a maritime state and nation, and get maximum benefit from the sea. Seafaring manpower is one of the main sources which contribute the future of Turkey a country having large shorelines

The European Union which is one of the biggest economic power today and will continue to be in the future, increases its attention and interest on the seas as a nature of global leadership policies. Turkey continuing its integration process to EU is also in a position to get share from this benefit by taking necessary measures.

In this thesis, the importance of the Seafarers employment and training which is the main issue of the subject and compatible concepts are explained, and hence comparative information is provided. Thus, it is aimed to make an infrastructure for the following chapters.

In other parts of the thesis, 'Seafarers' employment and training in the World and Turkey' were discussed separately and comparatively, and analyzed in detail using different methods. The essential facts were produced from the results of these studies. The facts founded were verified and supporting data was integrated using 'triangulation and association' method. It is strogly believed that these facts will be an important data for the researchers who will study on national seafares' employment and training studies in future.

TABLO LİSTESİ

| | Sayfa |
|---|--------------|
| Tablo 1. Araştırma Yöntemleri..... | 7 |
| Tablo 2. Dünya deniz ticaret filusunda gemi sayısı..... | 22 |
| Tablo 3a. Dünya piyasalarına gemiadamı arzı..... | 25 |
| Tablo 3b. Dünya piyasalarının gemiadamı talebi (2005, 2010 ve 2015) | 26 |
| Tablo 4. Dünya deniz ticaret filusunun 2000 yılı gemiadamı talebi..... | 27 |
| Tablo 5. Türk Deniz Ticaret Filosunun Gelişimi..... | 30 |
| Tablo 6. Türk Deniz Ticaret Filosunda Ulusal ve Yabancı Bayrak..... | 30 |
| Tablo 7. Ülkelerin aktif gemiadamı sayıları | 31 |
| Tablo 8. Türkiye'nin taraf olduğu IMO sözleşme, protokol ve ekleri ile Resmi Gazetede yayınlanma tarihleri..... | 47 |
| Tablo 9. Dünya Deniz Ticaret Filosunda 2000 ve 2005 yılı insan gücü arz ve talebi..... | 56 |
| Tablo 10. 1990 -2015 Aralığında Dünya Deniz Ticaret Filosunun büyümesi | 57 |
| Tablo 11. 2005-2015 yılları için zabıt ve tayfa açığı/fazlası değerleri (BIMCO/ISF 2005 | 58 |
| Tablo 12. Yıllara göre ülkelerde gemi personel sayısındaki değişim (www.nap.edu)..... | 68 |
| Tablo 13. İngiliz gemi çalışanları (30 Temmuz 1998) (Gleen D. ve McConville J.)..... | 69 |
| Tablo 14. Yük ve yolcu gemilerinin kaptan ve güverte zabıtları ile donatılması..... | 77 |
| Tablo 15. Yük ve yolcu gemilerinin güverte tayfaları ile donatımı..... | 78 |
| Tablo 16. Yük ve yolcu gemilerinin başmühendis/başmakineci ve makine zabıtları ile donatımı | 79 |
| Tablo 17. Yük ve yolcu gemilerinin makine tayfaları ile donatımı..... | 80 |
| Tablo 18. Hafif yolcu gemisi / feribotu ve yüksek hızlı hafif yolcu gemisi / feribotunu gemiadamları ile donatımı..... | 81 |
| Tablo 19. Türkiye'de Zabıt ve Tayfa İhtiyacı..... | 89 |
| Tablo 20. Türk Bayraklı gemilerde çalışan aktif zabıt sayısı..... | 90 |
| Tablo 21. Türkiye'de güverte ve makine zabıtları yetiştiren fakülte ve yüksek okullar | 132 |
| Tablo 22. Türkiye'de sınırlı güverte ve makine zabıtları yetiştiren meslek yüksekokulları | 133 |
| Tablo 23. Denizcilik Meslek, Anadolu Dz. Meslek, Anadolu Dz. Teknik Liseleri Dallarını | 134 |
| Tablo 24. Denizcilik Meslek, Anadolu Dz. Meslek, Anadolu Dz. Teknik Liseleri denizcilik dalları öğrenci sayıları | 135 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 25. Denizcilikle ilgili Meslek, Anadolu Meslek ve Teknik Liseler ile bölümleri.... | 136 |
| Tablo 26. Fakülte/Yüksek Okulların öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme Durumları..... | 161 |
| Tablo 27. Denizcilik kurslarının öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme durumları..... | 162 |
| Tablo 28. MeslekYüksekokulların öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme Durumları..... | 163 |
| Tablo 29. ADML ve ADTL'lerinin öğrenci kontenjanlar ile denetlemelerden geçme durumları | 164 |
| Tablo 30. Fakülte ve Yüksek Okulların simülâtör imkanları..... | 169 |
| Tablo 31. Fakülte ve Yüksek Okulların laboratuvar imkanları..... | 170 |
| Tablo 32. Denizcilik Özel kurslarının simülâtör imkanları..... | 171 |
| Tablo 33. Denizcilik Özel Kurslarının laboratuvar imkanları..... | 172 |
| Tablo 34. Meslek Yüksekokullarının simülâtör imkanları..... | 173 |
| Tablo 35. Meslek Yüksekokullarının laboratuvar imkanları..... | 174 |
| Tablo 36. Denizcilik Meslek Liselerinin simülâtör imkanları..... | 175 |
| Tablo 37. Denizcilik Meslek Liselerinin laboratuvar İmkanları..... | 176 |
| Tablo 38. Fakülte ve Yüksek Okulların denizci eğitimci mevcutları..... | 182 |
| Tablo 39. Özel Denizcilik Kurslarının eğitimci mevcutlar..... | 183 |
| Tablo 40. Meslek Yüksekokullarının eğitimci mevcutları..... | 184 |
| Tablo 41. Denizcilik Meslek Liseleri eğitimci mevcutları..... | 185 |
| Tablo 42. Fırsatlar ve Tehditler..... | 213 |
| Tablo 43. PESTEL Değerlendirme Tablosu..... | 214 |
| Tablo 44. Ulusal Çevre Faktörlerinin Fırsat faktörlerine etkisi..... | 215 |
| Tablo 45. Çevresel Faktörlerinin Tehdit faktörlerine etkisi..... | 218 |
| Tablo 46. Kuvvetli ve Zayıf Taraflar, Tehditler/Riskler Tablosu..... | 221 |
| Tablo 47a. Yaş ve cinsiyet dağılımı..... | 235 |
| Tablo 47b. Yaş- Eğitim Düzeyi İlişkisi..... | 240 |
| Tablo 48. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi (Kaliteye etki dereceleri)..... | 242 |
| Tablo 49. Eğitimi etkileyen faktörlerin etki derecesi detaylı analizi..... | 243 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 50. Yaşa göre eğitimi etkileyen faktörlerden mesleki eğitimcileri seçenlerin Karşılaştırması..... | 244 |
| Tablo 51. One Way Anova (Yaş grubu) | 244 |
| Tablo 52. Eğitim seviyesine göre eğitimi etkileyen faktörlerden mesleki eğitimcileri seçenlerin karşılaştırması..... | 245 |
| Tablo 53. One way ANOVA (Eğitim düzeyi)..... | 245 |
| Tablo 54. Eğitimcilik süresi seviyesine göre eğitimi etkileyen faktörlerden mesleki eğitimcileri seçenlerin karşılaştırması..... | 246 |
| Tablo 55. One way ANOVA (Eğitimcilik süresi)..... | 246 |
| Tablo 56. Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı değerlendirmesi (Genel)..... | 247 |
| Tablo 57. Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı frekans tablosu..... | 248 |
| Tablo 58. Eğitimde sorunlar ile karşılaşma sıklığı korelasyonu..... | 249 |
| Tablo 59. Eğitimde karşılaşılan sorunların çözümü için yapılan çalışmaların Korelasyonu..... | 251 |
| Tablo 60. Kaliteye etki derecesi/Eğitmen * Deniz eğitimcileri Crosstabulation..... | 253 |
| Tablo 61. Kaliteye etki derecesi/Ders yardımcı * Ders yardımcıları Crosstabulation..... | 253 |
| Tablo 62. Araştırma ve incelemelerde karşılaşma sıklığının analizi..... | 254 |
| Tablo 63. Her bir sorun bazında frekans ve yüzde değerleri..... | 255 |
| Tablo 64. Sorunların hangi seviyede eğitim kuruluşunu etkilediği..... | 257 |
| Tablo 65. Yargılara ilişkin standart sapma değerleri..... | 262 |
| Tablo 66. Eğitimi etkileyen faktörlerin aciliyet derecelerinin dağılımı..... | 264 |
| Tablo 67. Eğitimi etkileyen faktörlerin kısa sürede çözümlenmesine ilişkin derecelerinin dağılımı..... | 265 |
| Tablo 68. Çözümlerin mali açıdan daha az külfetli olduğunun değerlendirilmesi..... | 266 |
| Tablo 69. Çözümlerin kolaylığının değerlendirilmesinin gösterilmesi..... | 267 |
| Tablo 70. Uygulanan araştırma metotlarının özellikleri..... | 276 |
| Tablo 71. Uyumlu, Bağımsız ve Destekleyici bulgular | 282 |
| Tablo 72. Bulguların güvenilirlik derecesine göre sıralanması..... | 286 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Şekil 1. Gemi sayısındaki artışa karşın zabıt sayısı yetersizliği..... | 1 |
| Şekil 2. Araştırma Yöntemi | 7 |
| Şekil 3. Mevsim etkilerinden arındırılmış igücüne katılım oranı (%)...... | 16 |
| Şekil 4. Mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı (%)...... | 17 |
| Şekil 5. Dünya deniz ticaret filosunda gemi sayısındaki artışın grafiksel gösterimi..... | 23 |
| Şekil 6. 2000 yılı Dünya deniz Ticaret Filosuna insan gücü arz eden ülkeler..... | 56 |
| Şekil 7. Zabitan arz ve talebi analizi (Filo büyüme hızına endeksli)..... | 59 |
| Şekil 8. Zabitan arz ve talebi analizi (İnsan gücü bulabilmeğe endeksli)..... | 60 |
| Şekil 9. Zabitan arz ve talebi analizi (İnsan gücü arzına endeksli)..... | 61 |
| Şekil 10. OECD ve Uzakdoğu ülkeleri zabitan yaş dağılımı (BIMCO/ISF, 2005)..... | 63 |
| Şekil 11. Zabıt sayısında artış (2002-2009)..... | 87 |
| Şekil 12. İstihdam arz-talep eğrisi..... | 93 |
| Şekil 13. İstihdam-Eğitim ilişkisi..... | 94 |
| Şekil 14. İstihdam ve Eğitim kuruluşları arasında ilişkiler..... | 96 |
| Şekil 15. İstihdam talebi ile arzı arasında zaman gecikmesi..... | 98 |
| Şekil 16. Türkiyede gemiadamı istihdam ve eğitimi ile ilgili kuruluşların ilişkisi..... | 99 |
| Şekil 17. Türkiye’de denizlik eğitim kuruluşlarının incelenmesi..... | 153 |
| Şekil 18. SWOT Analizi Genel Yapısı..... | 197 |
| Şekil 19. Önem Derecesi ve Uygulama Kolaylığının Testi..... | 203 |
| Şekil 20. Zayıf Yönlerin Önem Derecesi ve Uygulama Kolaylığının Değerlendirilmesi. | 206 |
| Şekil 21. Önem Derecesi ve İstifade Kolaylığının Testi..... | 208 |
| Şekil 22. Kuvvetli Yönlerin Önem Derecesi ve Uygulama İmkanının Değerlendirilmesi | 211 |
| Şekil 23. Stratejilerin Tanımlanması Aşamaları..... | 222 |
| Şekil 24. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı..... | 238 |
| Şekil 25. Araştırmaya katılanların cinsiyet gruplarına göre dağılımı..... | 239 |
| Şekil 26. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyine göre dağılımı..... | 239 |
| Şekil 27. Yaş grubu - Eğitim düzeyi ilişkisi..... | 240 |
| Şekil 28. Araştırmaya katılanların deniz eğitimcilik sürelerine göre dağılımı..... | 240 |
| Şekil 29. Araştırmaya katılanların mesleklerine (yeterliklerine göre) göre dağılımı..... | 241 |

| | |
|---|-----|
| Şekil 30. Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı değerlendirilmesi..... | 247 |
| Şekil 31. Sorunlarla karşılaşma miktarları..... | 252 |
| Şekil 32. Araştırma ve incelemeler de her bir sorunun yüzde dağılım değerleri..... | 256 |
| Şekil 33. Eğitim kurumlarının faktörlerden etkilenme derecesini gösteren grafikler..... | 259 |
| Şekil 34. Okul bazında faktörlerden etkilenme derecesini gösteren grafikler..... | 261 |
| Şekil 35. Yargılara ait değerlerin grafik gösterimi..... | 263 |
| Şekil 36. Eğitimi etkileyen faktörlerin aciliyet derecelerinin dağılımının grafik gösterimi | 264 |
| Şekil 37. Eğitimi etkileyen faktörlerin kısa sürede çözümlenmesine ilişkin derecelerinin dağılımının grafik gösterimi..... | 265 |
| Şekil 38. Çözümlerin mali açıdan daha az külfetli olduğunun grafik gösterimi..... | 266 |
| Şekil 39. Çözümlerin kolaylığının değerlendirilmesinin grafik gösterimi..... | 267 |
| Şekil 40. Üçgenleme ve İlişkilendirme Yöntemi..... | 275 |
| Şekil 41. Japonya da gemi adamı insan gücünün değişimi..... | 310 |
| Şekil 42. Araştırma Yöntemi..... | 325 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|------------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| ADML | : Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi |
| BIMCO | : Baltık ve Uluslararası Denizcilik İşbirliği Organizasyonu |
| BTEC | : İngiltere İş ve Teknoloji Eğitim Konseyi |
| DEDK | : Denizcilik Eğitimi denetleme Kurulu |
| DEÜ | : Dokuz Eylül Üniversitesi |
| DİK | : Deniz İş Kanunu |
| DTO | : Deniz Ticaret Odası |
| DWT | : Dead Weight Ton |
| EDEXCEL | : İngiltere Yüksek Öğretim Denetleme Kurulu |
| EMSA | : Avrupa Deniz Güvenlik Ajansı |
| GASM | : Gemiadamları Sınav Merkezi |
| GMDSS | : Global Deniz Tehlike Sinyal Sistemi |
| GRT | : Gross Ton |
| IAMU | : Uluslararası Denizcilik Üniversiteleri Birliği |
| IER | : Warwick Üniversitesi İstihdam Araştırmaları Enstitüsü |
| ICONS | : Uluslararası Denizcilik Komisyonu |
| IMLA | : Uluslararası Denizcilik Eğitmcileri Birliği |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| IMO | : Uluslararası Denizcilik Örgütü |
| IMEAK DTO: | İstanbul, Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odaları |
| IAMU | : Uluslararası Denizcilik Üniversiteleri Birliği |
| ICF | : Uluslararası Deniz Ticaret Odaları Federasyonu |
| ICF | : Uluslararası Denizcilik Federasyonu |
| IMLA | : Uluslararası Denizcilik Eğitmcileri Birliği |
| ISM | : Uluslararası Güvenlik Yönetimi Kodu |
| ISPS | : Uluslararası Gemi ve Liman Tesisleri Güvenliği |
| ITF | : Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu |
| İTÜ | : İstanbul Teknik Üniversitesi |
| İTÜDF | : İTÜ Denizcilik Fakültesi |
| KILM | : Uluslararası İşgücü Temel İndikatörleri |
| KTÜ | : Karadeniz Teknik Üniversitesi |
| MCA | : İngiltere Denizcilik ve Sahil Güvenlik Otoritesi |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| MET | : Denizcilik Eğitim ve Öğretimi |
| MNTB | : İngiliz Ticaret Bahriyesi Eğitim Kurulu |
| MYK | : Mesleki Yeterlik Kurumu |
| OECD | : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı |
| PÜ | : Piri Reis Üniversitesi |
| SOLAS | : Denizde Can Güvenliği Kodu |
| SIRC | : Coventry Üniversitesi Gemiadamları Uluslararası Araştırmalar Merkezi |
| STCW | : Eğitim, Sertifikasyon ve Vardiya Standartları |

TSE : Türk Standartları Enstitüsü
TTK : Türk Ticaret Kanunu
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TURKAK : Türkiye Akreditasyon Kurumu
TUGS : Türk Uluslararası Gemi Sicili
TÜDEV : Türk Deniz Eğitim Vakfı
UNCTAD : Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma İşbirliği Teşkilatı
USGC : ABD Sahil Güvenlik Teşkilatı
YDÜ : Yakın Doğu Üniversitesi

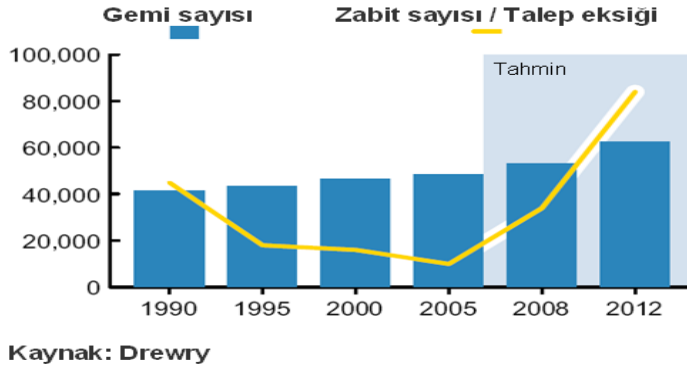
EKLER

- EK-1. Türk Deniz Ticaret Filosu Sektör İtibariyle Dağılım (3000 DWT ve üzeri)
- EK-2. Denizcilik Müsteşarlığınca 02.01.2009 tarihi itibariyle toplam Zabitan Sınıfı
- EK-3. Sınırsız Güverte Vardiya Zabiti İçin Yükselme Paterni
- EK-4. Denizcilik Eğitimi Veren Kuruluşlar İçin Araştırma Formu
- EK-5. Anket Formu
- EK-6. STCW Belgelerinin Karşılıklı Tanınması Yönünde Protokol İmzalanan Ülkeler
- EK-7. Anket Analizinde Kullanılan Temel Formüller

I. GİRİŞ

1.1. Denizcilik Sektörü ve Gemiadamları

Dünyada ve ülkemizde ciddi bir istihdam sorunu yaşanmaktadır. Son yirmi yıldır karşımıza çıkan istihdam sorunları öncekilerden farklı bir özellik arz etmektedir. Bazı iş kollarında ciddi ölçekte eğitilmiş insan gücü fazlası varken, bazı iş kollarında ise istihdam edilebilecek nitelikte insan gücü bulunamamaktadır (KILM, 2007). İstihdamın gerektirdiği nitelikli insan gücünü bulamayan sektörlerden birisi de ‘denizcilik sektörüdür’ ve bu sektörde nitelikli insan gücü açığı gün geçtikçe büyümektedir (Drewry, 2008).



Şekil 1. Gemi sayısındaki artışa karşın zabit sayısı yetersizliği (Drewry, 2008)

Denizcilik sektöründe temel unsur gemidir. Deniz ticaretinin niteliği itibariyle gemiler belirli bir ülkenin sınırlarına bağımlı kalmaksızın uluslararası çevrede faaliyet gösterirler. Bu özellik gemiadamları diye nitelendirdiğimiz gemide çalışan insan gücünün uluslararası ortamda görev yapabilecek niteliklere sahip olmasını gerekli kılar.

Uluslararası ortamda görev yapan gemiadamlarının çalışma standartlarının da uluslararası kriterlere göre düzenlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle gemiadamlarının mesleki yeterliliklerinin belirlenmesi, çalışma belgelerinin düzenlenmesinde uluslararası normlara uyulması mecburiyeti ortaya çıkmaktadır. Halen bu uluslararası normlar IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü) ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından belirlenmektedir. IMO ve ILO tarafından yapılan düzenlemeler, bu sözleşmelere taraf olan ülkeler tarafından kendi iç hukuk düzenlerine yansıtılmakta ve bu ülkeler bu kuralları uygulamaktadırlar. Türkiye IMO ve ILO tarafından yayınlanan bu sözleşmelerin büyük bir kısmına taraf olmuş ve bunları iç hukukuna dahil etmiştir. IMO'nun SOLAS (Safety of Life at Sea - Denizde Can Emniyeti) sözleşmesi Denizde Can ve Mal Emniyeti Kanunu ile iç hukukumuzda aktarılmış, ILO sözleşmelerinin hükümleri İş Kanununa dahil edilmiştir. Diğer çalışma alanlarından farklılık göstermesi nedeniyle ILO'nun gemiadamlarının çalışma şartlarını düzenleyen kurallar, İş Kanunundan ayrı olarak düzenlenen Deniz İş Kanununda (DİK) yer almıştır.

Günümüzde gemilerin büyük bir kısmı farklı milletlerden, farklı kültürlerden gelen gemiadamları ile donatılmış bulunmaktadır (Branch, 2007) Bu durum gemiadamını farklı diller ve kültürlerin bir arada bulunduğu bir ortamda çalışabilecek niteliklere sahip olacak şekilde yetiştirilmesini gerektirir.

Yine denizcilik sektöründeki diğer insan gücü gruplarından farklı olarak gemiadamları 'belirli çalışma saatlerini' değil, çalışma hayatlarının neredeyse tamamına yakınına çalışma yerleri olan gemide geçirirler. Gemiadamlarının sahil tesislerinde kendi ihtisas sahalarını kapsayan görevlerde çalışma imkânları ise oldukça sınırlıdır.

Yaşantısının büyük kısmını denizde ve aile ortamından ayrı geçiren gemiadamlarının yılın tamamını gemide çalışarak geçirmeleri pek mümkün değildir. Bu nedenle gemiadamları belirli periyotlarla izne gönderilir. Personel izinde de olsa gemi planlı faaliyetine devam edeceğinden, gemiyi işletecek ilave personel bulundurma zarureti ortaya çıkar. Bu husus gemiadamı istihdam kadrolarını tayfalarda yüzde 10-20, zabitlerde yüzde 50- 80 oranında arttırmaktadır (Branch, 2007).

Bir geminin işletme giderleri çerisine personel giderleri önemli bir yer tutmaktadır. Bir dökme yük gemisinde yapılan harcamaların yüzde 26 ile yüzde 32 arasında değişen kısmının personel giderleri olduğu görülecektir (Stopford, 2004). Bu itibarla maliyet açısından da gemiadamları denizcilik sektöründe ciddi bir ekonomik değer taşımaktadır.

1990'lı yılların son çeyreğinden itibaren Dünya çapında kalkınma hızı yüzde birden yüzde ikiye çıkmıştır. 2006 yılı itibarıyla Dünya ekonomisi, dolayısı ile de denizcilik sektörü 1990'lara oranla yüzde 66 büyümüştür. Dünya ekonomisindeki bu ciddi büyüme gemi sayısını ve kapasitesini arttırmayı zorunlu kılmıştır. Bu gelişme gemi inşa sektörünün de hızla büyümesine yol açmıştır. Modern teknolojilerin uygulanması nedeniyle gemilerdeki personel sayısında azalma olmakla birlikte, ekonomik gelişme sonucu gemi sayılarındaki artış nedeniyle gemiadamı istihdam yerlerinde yüzde yirmi civarında artış olmuştur (Branch, 2007). Ancak 2008 yılı sonlarında başlayan ve halen devam eden küresel ekonomik kriz denizcilik sektöründeki bu hızlı gelişmeyi olumsuz yönde etkilemiştir. Bu krizin ne zaman biteceği konusunda muhtelif görüşler vardır. En iyimser tahminler 2011 yılını işaret etmektedir. Tahminlere göre, küresel ekonomik büyüme 2010'da % 4'e yakın olacak ve önümüzdeki iki yıl içinde % 4.5 ile 5 civarında büyüme ile daha da güçlenecektir (DTO, 2010).

Gelişmiş ülkelerde artan refah nedeniyle, Kanada, Japonya ve Batı Avrupa ülkelerinde denizde çalışmaya istekli insan gücü bulmakta ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Karada makul bir ücretle iş bulabilen kişiler artık ağır çalışma ve kısıtlı sosyal şartları olan gemiadamlığı mesleğini tercih etmemektedirler. Halen bu ülkelerin gemilerinde neredeyse süvari hariç tamamen yabancı gemiadamı istihdam edilmeğe başlanmıştır (Branch, 2007). Bunun neticesinde oluşan çok milletli çalışma ortamı da yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır. Özellikle kolay bayrak ülkelerine kayıtlı gemilerde, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelere gelen personel dolayısı ile geminin iş ve sosyal yaşantısında, müşterek dil konusunda yeni sorunlar ortaya çıkmış, az gelişmiş ülkelere gelen personele ücret ve çalışma şartları konusunda ciddi bir ayrımcılık ve suiistimal başlamıştır (Ship, Slaves and Competition, 2001).

1990'lı yılların başından itibaren Dünya ekonomisinde ortaya çıkan büyüme denizcilik sektöründe de ciddi bir büyümeye yol açmış ve denizcilik sektöründe istihdam edilen personele yönelik talep de artmıştır. Teknolojik ilerleme, demokrasi ve insan haklarına ilişkin uygulamaların yaygınlaşması sonucu, çalışma hayatı yeni bir şekil almağa başlamış, emniyet ile ilgili kuralların her geçen gün daha da önem kazanması ve denetimlerin artması sonucu gemiadamlarından beklenen nitelikler de değişmeye başlamıştır. Bunun bir sonucu olarak Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) gemiadamlarının niteliğine ilişkin olarak daha kapsamlı, mükemmel ve katı kurallar koymuş ve ülkeler bu kuralları daha ciddi bir şekilde ve kapsamlı olarak uygulamaya başlamışlardır. Bu kuralların denetlenmesine ilişkin düzenlemeler de her gün daha sıkı kurallara bağlanmakta, uluslararası bir denetim sistemine gidilmektedir. IMO gemiadamlarının eğitimi, belgelendirilmesi ve vardiya standartları ile ilgili kuralları 2010 yılında yeniden düzenlemiştir. Bu değişikliklerin 2012 yılında yürürlüğe girmesi planlanmıştır. Bu gelişmelerden Türkiye'nin de etkilenmesi kaçınılmazdır.

Şu anda denizcilik sektöründe ciddi bir nitelikli insan gücü sorunu yaşanmaktadır. Tayfa grubu gemiadamlarında yüzde elli civarında bir fazlalık varken, zabitan sınıfında ise yüzde yirmilik bir açık bulunmaktadır (BIMCO ISF, 2005). Bu durum dil bilmeyen tayfalar için iş bulma imkânını oldukça kısıtlarken, zabitan sınıfı için yeni imkânlar sunmaktadır. İstihdamdaki bu çarpık durumu gören Filipinler, Hindistan, Çin, Endonezya gibi ülkeler gemiadamlarının istihdamı ve eğitimi ile ilgili kapsamlı tedbirler alma yoluna gitmişlerdir.

Avrupa Birliğine entegrasyon sürecinde olan Türkiye diğer konularda olduğu gibi, istihdam konusunda da birlik standartlarını uyarlamada daha hızlı davranmak mecburiyetindedir. Bu husus Türkiye'nin gemiadamları ile ilgili mevcut yazılı veya yazısız istihdam politikalarını yeniden değerlendirmesini ve bu politikalara yeni bir şekil vermesini zorunlu kılmaktadır.

AB Entegrasyon süreci gemiadamı istihdam ve eğitim konusuna öncelik kazandıran bir etken olmuştur. Türkiye henüz AB üyesi olmamasına rağmen Avrupa Birliği Deniz Güvenlik Ajansı (EMSA) tarafından denetlenmeyi kabul etmiş ve bu kuruluş ülkemizde eğitim sistemi dahil denizcilik sistemimizi denetlemeye başlamıştır (EMSA Technical Report, 2005).

Denizcilik eğitimi gerek istihdam, gerek ulaştırma ve gerekse de eğitim konularında AB ile ilişkilerimizi düzenlerken üzerinde hassasiyetle durulması gereken konulardan biri olacaktır.

Genç bir nüfusa sahip olan ülkemiz için gemiadamı talebini karşılamayan Dünya deniz ticaret filosu mükemmel bir istihdam alanı haline getirilebilir. Türkiye'nin bu istihdam alanını çok iyi değerlendirmesi, ülkesine azami faydayı sağlayacak istihdam ve eğitim politikaları belirlemesi ve bunları süratle uygulamaya koyması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu araştırma sürecinde Dünyada ve Türkiye'de gemiadamı iş sektöründe istihdam ihtiyaçları ve sorunları incelenecek, ülkemizdeki gemiadamların eğitim ve öğretim politikaları ve uygulamaları değerlendirilecek; bu değerlendirmeler ışığında ülkemizin gemiadamı insan gücü politikalarını belirlemede kullanılabilecek olguların tespitine çalışılacaktır.

1.2. Araştırma Yöntemi

Deniz İşletmeciliği iktisat, işletme ve siyaset bilimlerine dayalı 'çok disiplinli' bir çalışma alanıdır. Dayandığı bilimlerin niteliğine bağılı olarak hem nesnel (objektif) hem de öznel (sübjektif) bilgilerden yararlanmaktadır.

Araştırmanın amacı Dünyada ve Türkiye'de denizcilik sektöründe istihdam sorunları ve ihtiyaçlarını gözönüne alarak Türkiye'de gemiadamı eğitim sistemini etkiliyen bulguları belirlemektir. Araştırmanın bir ayağını çalışma ekonomisinin bir unsuru olan istihdam, diğeri ayağını ise mesleki eğitim oluşturmaktadır. Gerek istihdam ve gerekse mesleki eğitim konusunda yapacağımız araştırmalar öznel ve nesnel verilere dayanacaktır. Bu araştırmada nicelikle ilgili bulgulara nesnel verilerle, nitelikle ilgili bilgilere ise öznel verilerle ulaşılmasının imkan dahilinde olduğu değerlendirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında cevaplandırılması beklenen sorular şunlar olacaktır;

1. Denizcilik sektörünün gemiadamlarına yönelik niceliksel beklentileri nelerdir? (Sayısal olarak istihdam talebi nedir?)

2. Denizcilik sektörünün gemiadamlarına yönelik niteliksel beklentileri nelerdir? (Nasıl bir gemiadamı isteniyor?)

3. Gemiadamı eğitim sistemimizin yetiştirdiği gemiadamı sayısı mesleki yeterlik gruplarına göre istihdam talebini karşılamaya yeterli midir? (Arz-Talep dengesinin değerlendirilmesi)

4. Türkiye'deki gemiadamı eğitimi uluslararası standartların gerektirdiği nitelikleri karşılayabilmekte midir? (Eğitimin kalitesi)

5. Türkiye'de gemiadamı istihdam talebi ile istihdam arzını düzenleyen eğitim sistemi yeterli midir? (Eğitim ve istihdam sistemi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi)

İşletme bilimlerinde kullanılabilecek bilimsel araştırma yöntemleri Şekil 2'de tablo olarak gösterilmiştir (Meredith v.d., 1989). Konu ve kapsamı itibarıyla araştırmanın “ gerekçe bulma” tabanında yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir. Araştırma sürecinde irdelenecek konuların bir kısmının ölçülebilir, bir kısmının ise kişilerin değerlendirmesine bağlı olması nedeniyle ‘Mantıklı Olgucu (Pozitivist)/Deneyimci Yaklaşım’ ve ‘Yorumlayıcı Yaklaşım’ araştırma metotlarının kullanılması mümkündür. Bu iki araştırma yönteminde;

- Literatür taraması ve saha araştırması şeklinde bir çalışma ile ‘objektif bilgilerin doğrudan gözlem metodu’ ile elde edilmesi,
- Sörvey araştırması teknikleri ve uzman panelleri ile ‘kişilerin objektif bilgileri algılaması’ni hedefleyen ölçümlemeye dayalı araştırmalar yapılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Yöntemleri (Meredith v.d., 1998)

| | DOĞAL YÖNTEMLER ← | | → YAPAY YÖNTEMLER | |
|----------------------------------|---|--|--|--|
| GEREKÇE BULMA | | Objektif gerçeklerin doğrudan gözlemlenmesi | Objektif gerçeklerin kişiler tarafından algılanması | Objektif gerçeklerin suni olarak yeniden yaratılması |
| | Aksiyomatik | | | Neden araştırması/Mantık/Teoremler * Kurallara dayalı Modelleme * Tanımlayıcı Modelleme |
| | Mantıklı Olgucu (Pozitivist) Yaklaşım / Deneyimci Yaklaşım | * Saha çalışmaları * Saha deneyleri | *Yapılandırılmış Görüşmeler * Sörvey Araştırmaları | * Prototip yaratma * Fiziki modelleme * Laboratuvar deneyleri * Simülasyon |
| | Yorumlamacı Yaklaşım | * Eylem araştırmaları * Vaka (Case) Çalışmaları | * Tarihsel Analiz * Delphi Yöntemi * Yoğun Görüşmeler * Uzman Panelleri * İleriye yönelik tahminler/Senaryolar | * Kavramsal Modelleme * Yorumlama |
| VAROLUŞÇU (EXISTENTIAL) YAKLAŞIM | Eleştirel Teori | | * İç gözlemlerin Yansıtılması | |

Çalışma belirli bir alanda (gemiadamı eğitimi) sorunlara çözüm üretmesine yardımcı olacak bulguları belirlemek amacıyla yapılan bir araştırma olacaktır. Bilgilerin araştırılması ise arşiv ve saha araştırmaları ile kanı araştırması şeklinde yapılacaktır.

Bilimsel araştırma yöntemleri açısından (Dinler, 2000) bu çalışma;

- Amaç ve düzey yönünden bir uygulama araştırması,
- Ortam yönünden bir alan araştırması,
- Bilgilerin sağlanması ve kullanımı açısından kanı ve arşiv araştırması olacaktır.

1.2.1. Gerçek bilgilerin gözlem yöntemiyle araştırılması

Araştırmanın birinci kısmında Dünyada ve Türkiye'deki istihdam ve gemiadamı eğitimi konularında geniş bir literatür taraması yapılacaktır. Bu araştırmada;

- Resmi makamların raporları ve istatistikleri, yasalar, resmi mevzuat, bilim adamlarının ortaya attıkları teoremler gibi birincil kaynaklar (ilk kaynaklar),
- Birincil kaynaklara dayalı olan makaleler, raporlar, bilimsel tezler gibi ikincil kaynaklar
- İkincil kaynaklara dayanarak yapılan oldukça sistematik fakat basit açıklamalar şeklindeki çalışmalar, makaleler, temel ders kitapları gibi üçüncül kaynaklar araştırılacaktır.

Çalışmanın ürününün bir doktora tezi olması nedeniyle ikincil kaynakların yanı sıra birincil kaynaklardan da yararlanılacaktır. (Dinler, 2000) Yararlanılan kaynakların bilimsellik düzeyinin saptanmasında yayın;

- Bilimsel bir hakem heyeti tarafından değerlendirilip değerlendirilmediği
- Bilimsel bir dergide (citation) yayınlanıp yayınlanmadığı (varsa kritikleri)
- Yayının bir ISSN numarası olup olmadığı kriterleri aranacaktır (Dinler, 2000)

1.2.2. Gerçek bilgilerin kişilerının kanaatlerinin belirlenmesi yoluyla araştırılması

Araştırmanın müteakip bölümlerinde istihdam ve eğitim ilişkilerinde, niteliğe yönelik faktörlerinin değerlendirilmesi maksadıyla uzman paneli ve Sörvey araştırması yapılacaktır.

Bu kapsamda araştırmanın ilk kademesinde SWOT (Kuvvetli – Zayıf Taraflar, Fırsatlar ve Tehditler) analizi metodu kullanılacaktır. SWOT analizleri bilgilerin daha çok kişilerin belleğinde olduğu durumlarda, sübjektif bilgilerden objektif veri elde etmeğe yönelik bir bilimsel uygulamadır (Hill ve Westbroock, 1997). Türkiye’de gemiadamlarının niteliği ile ilgili araştırmalar ve dolayısı ile veriler çok kısıtlıdır. Bu konuda uzman kişilerin bilgilerinden belirli bir metot (SWOT Analizi) kullanarak istifade edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir.

SWOT metodunun uygulanmasında kalitatif araştırma metotlarından (odak görüşmeleri, derinlemesine mülakatlar, projektif tahminler) en uygun yöntemin bir moderatör yönetiminde küçük bir katılımcı grubun belirli bir konu üzerinde odaklandığı ve serbestçe fikirlerini açıklayabildiği odak grup görüşmeleri olacağı görülmüştür (Gegez, 2005).

Odak Grup görüşmeleri uygulamasında, uzun süre denizcilik sektöründe güverte ve makine zabiti olarak istihdam edilmiş ve halen gemiadamı eğitimlerinde meslek dersleri eğitimcisi (Denizci Eğitimci) olarak görev yapan kişiler seçilecektir. Bu grup 6-12 arasında grup üyesinden oluşturulacaktır. SWOT analizinin başlangıcında araştırmanın ilk bölümünde elde edilen bilgiler odak gruba sunulacak, o ana kadar toplanan genel veriler hakkında fikir sahibi olmaları sağlanacaktır. Analiz sürecinde zayıf ve kuvvetli taraflar öncelik ve önemlilik bakımından (PRIMO testi) değerlendirilecek, Fırsatlar ve tehditlerin zayıf taraflara etki derecesi ölçülecek; bulgular politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, çevresel ve yasal açıdan etki testine tabi tutulacak (PESTEL testi), tüm bu çalışmalar sonucu yeni veriler elde edinilmeye çalışılacaktır.

SWOT analizi sonucunda teyit edilen sonuçlar bundan sonra yapılacak anket çalışmalarında anketin hipotezleri ve sorularının belirlenmesinde de kullanılacaktır.

1.2.3. Gemiadamları etkileyen faktörlerin belirlenmesi için anket.

Anket çalışması ile gemiadamı eğitimini etkileyen faktörler ve bunların öncelik ve önem dereceleri belirlenmeye çalışılacaktır.

Anket çalışmasında ana kitle olarak yine denizci eğitimcilerinden yararlanılacaktır. Denizci eğitimci kitlesi hem istihdam hem de gemiadamı eğitim alanını tanıyan kişilerdir. Örnek kütle sayısının tespitinde bir bölü altı (1/6) kuralı uygulanacaktır (Gegez, 2005). Örneklerin seçiminde farklı meslek gruplarından (güverte, makine, diğer mesleki konuları), farklı yaş gruplarından, farklı eğitim süresi olan kişilerden örnek seçilmesine dikkat edilecektir. Böylece anket sonuçlarının 'farklılıklar' açısından güvenilirliği ölçülebilecektir.

Türkiye genelini temsil edecek örnekler bulmak maksadıyla bu anket çalışması muhtelif eğitim kuruluşlarından (özel eğitim kurumları, meslek liseleri, denizcilik meslek yüksekokulları, denizcilik fakülteleri/ yüksekokullar) 50-60 civarında denizci eğitimci örnekler olarak seçilecektir. Anketin doldurulmasında hatalı doldurma ihtimalini azaltmak için anketin doldurulmasına yardımcı olacak, konuyu bilen anketörler kullanılacaktır.

Ankette katılanların gemiadamı eğitim konusunda müşterek bir anlama ve algılama yeteneğine sahip olduklarını belirlemek amacıyla; anket formuna gemiadamı eğitimi ile ilgili semantik farklılıkları belirlemede kullanılacak bir bölüm ilave edilecektir. Bu bölümde yer alan sorular ve cevaplar parametrik olmayan testleri uygulanarak, normal dağılımda müşterek bir anlayışın varlığından emin olunacaktır.

Araştırma sonuçları deneme testi, frekans dağılımı, basit korelasyon işlemleri, varyans analizi, gruplar arası faktör analizleri, çoklu ve korelasyon ve regresyon testleri kapsayan istatistiki analizlere tabi tutulacaktır. Bu analizlerin büyük kısmı bilgisayar desteği ile yapılacaktır (Kaptan, 1995). Ayrıca 'Denizcilik Eğitimi için Ki-Kare İstatistik testlerinde' belirtilen kriterlerden istifade edilecektir (Cummings, 2008).

1.2.4. Bulguların değerlendirilmesi

Eğitim ile ilgili olarak literatür taraması, SWOT analizi ve anket sonuçları mukayese edilerek; istihdam ihtiyaçları ile gemiadamı eğitim arasındaki ilişkiler tartışılacak ve birbirleri arasındaki etkileşim nicelik ve nitelik açısından değerlendirilecektir. Sebep-sonuç ilişkisi değerlendirilecek, bu aşamada ‘anlaşma, farklılık, anlaşma ve farklılık, birlikte değişme analizleri yapılacaktır (Kaptan, 1995). Bu etkileşim sonucunda istihdamdaki ihtiyaç ve sorunların gemiadamı eğitimine yaptığı olumlu ve olumsuz etkiler ortaya çıkarılacaktır. Bu etkiler değerlendirilerek ülkemizde gemiadamı eğitimine ilişkin bulgular belirlenecektir.

Son aşamada farklı yöntemlerle ve farklı sahalarda yapılan araştırmalar sonucu belirlenen bulguların birbirleriyle ilişkileri ve güvenilirlik dereceleri değerlendirilecektir. Geliştirilecek bir metot ile birbirleri ile aynı mahiyetteki bulgular birleştirilerek kapsamlı bulgular belirlenecek, bulguların birbirlerini destekleme durumu ortaya çıkarılacak, güvenilirlik dereceleri belirlenecektir.



Şekil 2. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma sonucu belirlenecek güvenilir bulguların, bundan sonra ülkemizde gemiadamı eğitimi ile ilgili araştırmalarda güvenilir bir başlangıç noktası teşkil edeceği değerlendirilmektedir.

II. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE GEMİADAMI İSTİHDAMI

2.1. Dünyada ve Türkiye’de İstihdama Genel Bir Bakış

Küresel ekonomik sistemin hakim olduğu günümüzde istihdam konusunda daha sıhhatli verilere ve değerlendirmelere ulaşabilmek için, önce Dünya ölçeğinde daha sonra Türkiye ölçeğinde inceleme yapmanın gerekli olduğu kabul edilmiştir. İstihdama ilişkin olarak uluslararası raporlar incelendiğinde Türkiye’de ki durumun, içerisinde veya yakın ilişkide bulunduğu ekonomik topluluklar ile önemli benzerliklere sahip olduğu görülmektedir.

Dünya ekonomisinde 1990’lı yılların sonunda ciddi bir gelişme görülmüş, ekonomideki bu olumlu gelişmenin istihdam sorununu da olumlu bir şekilde etkileyeceği değerlendirilmişti. Ancak bu beklenti gerçekleşmemiş, ekonomideki gelişmenin istihdam sorunlarını çözmeğe yeterli olmadığı görülmüştür (ILO, 2007).

Gerek uluslararası kuruluşlardan ve gerekse Türkiye’de elde edilen istihdam ile ilgili verilerde, kaynaklarına göre ciddi farklılıklar görülmektedir. İşadamlarını temsil eden gurupların istihdama ilişkin raporları daha iyimser iken, işçi sendikalarının raporları daha kötümser bir tablo çizmektedir. Bu nedenle daha tarafsız olduğunu değerlendirdiğimiz Birleşmiş Milletlerin bir alt kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nün uzun dönemleri kapsayan verileri esas alınmıştır.

2.1.1. Dünya çapında istihdamın değerlendirilmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 15 Şubat 2007 tarihinde yayınlanan 2001-2006 dönemini kapsayan, “İş gücü Piyasasının Temel Göstergeleri (The Key Indicators of the

Labour Market – KILM)^{**} raporunda küresel boyutta işsizlik oranının 2005 ve 2006 yıllarında % 6,4'ten % 6,3'e gerilemesine rağmen, işsizliğin hala tüm ülkeler için ciddi bir sorun olmaya devam ettiği vurgulanmaktadır. Dünya ekonomisindeki hızlı gelişmeye rağmen, son on yıldır işsizlik oranı takriben % 6,4 - 6,1 gibi değerler arasında değişmektedir.

Dünya ekonomisinin büyüme hızının geçtiğimiz on yıl içerisinde %1 den % 5'e ciddi bir artma gösterdiği bir dönemde, istihdamda sadece % 0,3 lük bir artış olması, ekonomideki büyümenin işsizlik sorununun çözümünde temel bir etken olamayacağını göstermektedir.

İstihdam oranlarına baktığımızda; 1998- 2004 aralığında % 61,7 olan 'çalışanların çalışabilir yaştaki nüfusa oranı', 2007'de ancak % 63,5'e yükselbilmiştir. Dünya çapında hızlı ekonomik büyümeye rağmen küresel istihdamın % 1,8 oranında artması, istihdamın artırılmasında en önemli etkenin ekonomik büyüme olamayacağını kanıtlamaktadır.

Bölgesel istihdam eğilimleri açısından bakıldığında işsizliğin en fazla gerileme gösterdiği bölge Latin Amerika ve Karayipler'dir. Bu bölgede 2003 yılında % 9,3 olan işsizlik oranı 2006 yılında % 8,6'ya düşmüştür. Bunun dışındaki bölgelerde, istihdamla ilgili olumlu gelişmeler çok sınırlı seviyede kalmıştır.

Gelişmiş ekonomilerde (Avrupa Birliği ülkeleri bu gruba girmektedir) işsizlik boyutundaki azalma oranı ise % 7,4'ten % 7,2'ye inişle sınırlı kalmıştır. Güney Asya ve Pasifik'te 2003 yılında % 6,5 olan işsizlik oranı 2006 yılında % 6,4'e inmiştir. Güney Asya tek başına alındığında değişim % 4,8' den % 4,7'ye düşme şeklindedir. İşsizlik oranları, Doğu Asya'da %3,3, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da ise % 11,7'de sabit kalmıştır. Bu arada 2006 yılında görülen % 4,4'lük GSYH (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) artışına karşın, Sahra Güneyi Afrika'da işsizlik oranı % 10,0'dan % 10,1'e ilerleyecek bir biçimde gerçekleşebilmiştir.

Avrupa ve Orta Asya bölgesine daha yakından bakıldığında, işsizlik oranının AB'de (AB-25) % 9'dan % 9,1'e çıktığı, Orta ve Doğu Avrupa ile Birleşik Devletler Topluluğu (BDT)'de % 8,5'ten % 8,3'e ve Batı Avrupa'nın AB dışındaki ülkelerinde de % 4,2'den % 4,1'e

* KILM raporu 5 yıllık periyodu kapsayacak şekilde yayınlanmaktadır. Yenisi 2012 yılında yayınlanacaktır.

gerilediği görülmektedir. Raporda belirtildiğine göre, bir bütün olarak Avrupa ve Orta Asya bölgesinde % 3,5'lik Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) artışına rağmen, bu bölgede istihdamda 2006 yılında yalnızca 2 milyonluk (% 0,5) bir artış gerekleŖebilmiŖtir. Bu durum ekonomik büyümenin, beklenenin aksine istihdam yoğunluğuında ciddi bir olumlu geliŖmeye yol açmadığını göstermektedir.

ILO'nun istihdam konusundaki raporlarının hemen hemen tamamında ve özellikle KILM raporunda özellikle vurgulanan hususlar Ŗunlardır:

1. İŖsizlik oranlarındaki azalmalar, "insana yakıŖır iŖlerdeki" istihdam açıklarının kapanması sonucunu doğuramamaktadır. İŖsizlikle mücadele politikalarının odaklanması gereken önlemler, istihdamın kapsamının geniŖletilmesinin yanı sıra alıŖan kiŖilerin alıŖma koŖullarını da dikkate almalıdır.

2. Pek çok ülkede gözlenen giderek geniŖleyen enformel (kayıt dıŖı) sektördeki alıŖma koŖullarının iyileŖtirilmesi, kreselleŖmenin daha adil bir süreç haline getirilmesi ve gençler arasındaki yüksek iŖsizlik oranları gibi sorunların uluslararası alanda Dünya Bankası (WB), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Ticaret rgt (WTO), Uluslararası alıŖma rgt (ILO), BirleŖmiŖ Milletler ve AB'nin ortak yaklaŖımları ile aŖılması önerilmektedir. Ulusal düzeyde ise bu sorunların hükümet, iŖi ve iŖverenler arasında etkin sosyal diyalog mekanizmalarıyla aŖılması hedeflenmelidir.

ILO'nun 7. Avrupa Bölge Konferansı'nda da tartıŖıldıđı üzere, iŖi ve iŖletmelerin deđiŖen üretim koŖullarına uyum sağlayabilme yeteneklerinin arttırılması, insan kaynaklarına daha fazla ve daha etkin yatırım yapılması ve istihdam politikalarının iyi ynetiŖim (yönetim-biliŖim) yaklaŖımıyla uygulanması iŖsizlikle mücadelede etkin çözümler olarak nerilmiŖtir.

ILO'nun Dünya İstihdam Raporu 2004-2005 ve Küresel İstihdam Eğilimleri Raporlarında iŖsizlikle mücadele tüm ülkelerde etkili olabilecek politikaları olarak Ŗu hususlar önerilmektedir;

- İşgücü piyasasına katılımın artırılması,
- İşçi ve işletmelerin taleplere uyum yeteneklerinin geliştirilmesi
- Beşeri sermayeye etkin yatırım
- Verimlilik artışı sağlanması
- İyi yönetim (Bilişim destekli yönetim)
- Etkin sosyal diyalog

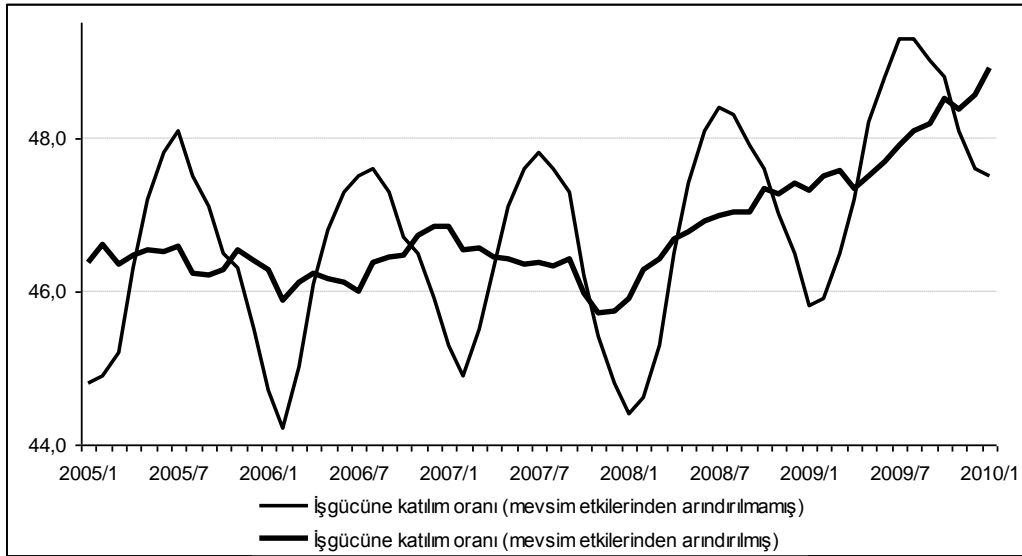
Bu politikaların ülke özellikleri göz önüne alınarak uygulanmasında aşağıdaki uygulamalara önem verilmesi gerektiği belirtilmektedir;

- Kamu istihdam hizmetlerinin etkin ve yaygın hale getirilmesi ve yerel ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitlendirilmesi
- *İşgücünün iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi*
- Eğitimde sürdürülebilirlik sağlanabilmesi için; *sektör-eğitim kurumları ve sosyal ortaklar arasında işbirliğine önem verilmesi, yaşam boyu eğitimin hayata geçirilmesi*
- İstihdam artışı sağlanabilmesi için teşviklerin yöreler (iller) yerine sektörlerle verilmesi ve sektör içinde de küçük işletmelere ayrıcalık tanınması
- Kayıt dışı sektörün kayıt içine alınması için kayıtlı olabilmenin önündeki bürokratik ve yasal işlemlerin kaldırılması, işlem zorunluluğunun en aza indirilmesi
- Üretim ve istihdamdaki vergi yükünün hafifletilmesi gibi önlemleri de içeren bir ulusal istihdam politikasının sosyal ortaklarla birlikte tasarlanması ve uygulamaya konulması.

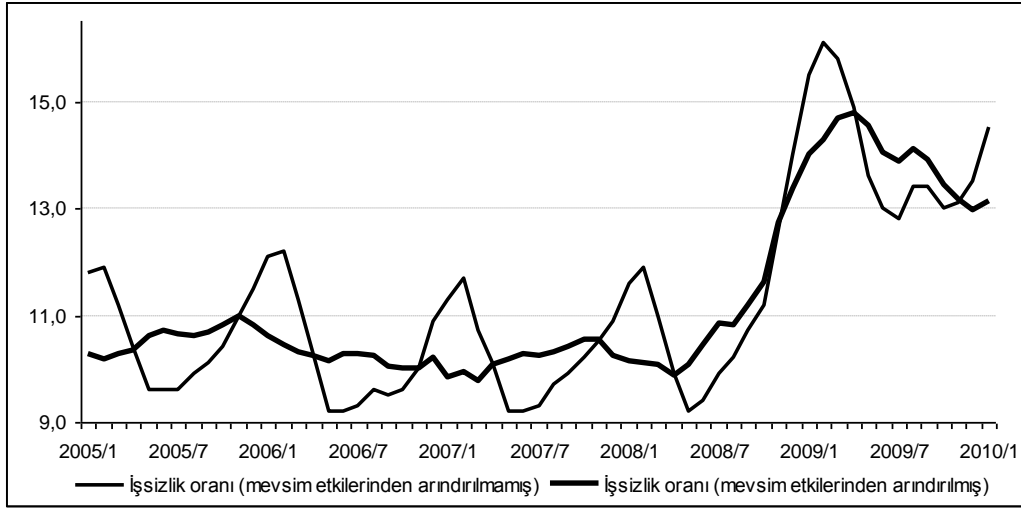
Yukarıda belirtilen bu politika ve uygulama önerilerinin, işgücüne her yıl en az yarım milyon kişinin katıldığı ülkemiz için de göz önüne alınması gerektiğine inanılmaktadır. Araştırmamız kapsamında, yukarıda arz edilen '*işgücünün iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi, eğitimde sürdürülebilirlik sağlanabilmesi için; ilgili iş sektörü-eğitim kurumları ve sosyal ortaklar arasında işbirliğine önem verilmesi ve yaşam boyu eğitimin hayata geçirilmesi*' konuları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

2.1.2. Türkiye’de istihdamın değerlendirilmesi

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nün ‘Mevsim Etkilerinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri’ ne göre Ocak 2005- Ocak 2010 dönemine ilişkin mevsim etkilerinden arındırılmış işgücüne katılım oranı % 46,4’ten, % 48,9’a çıkarken (Şekil 3), işsizlik oranı % 10,3’ten % 13,1’e yükselmiştir (Şekil 4). İşgücü serilerinin mevsim etkilerinden arındırılması çalışmasının başlangıç noktası olan 2005 Ocak döneminde istihdam edilen kişi sayısı 19 milyon 962 bin kişi iken, geçen 5 yıllık süreçten sonra 2 milyon 203 bin kişi artarak, 2010 Ocak döneminde 22 milyon 165 bin kişiye ulaşmıştır. İşsiz sayısı bu süreçte 1 milyon 58 bin kişi artışla 3 milyon 347 bin kişi olmuştur. İşgücü ise aynı dönemde 3 milyon 261 bin kişi artarak, 22 milyon 251 bin kişiden 25 milyon 512 bin kişiye çıkmıştır.



Şekil 3. Mevsim etkilerinden arındırılmış işgücüne katılım oranı (%) (TÜİK, 2009)



Şekil 4. Mevsim etkilerinden arındırılmış işsizlik oranı (%) (TÜİK, 2009)

TÜİK tarafından yayınlanan ‘Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçları, 2009’ çalışmasının sonuçlarında genç nüfusla ilgili ciddi istihdam sorunları olduğu ortaya çıkmaktadır (TÜİK Haber Bülteni Sayı: 229, Aralık 2009). Bu çalışmaya göre 2009 yılı II. dönemi itibariyle, Türkiye’de kurumsal olmayan nüfus 70 milyon 435 bin kişi olup; bunun % 33,5’ ini (23 milyon 627 bin kişi) 15-34 yaş grubu oluşturmaktadır. Söz konusu dönemde, 15-34 yaş grubundaki nüfusun % 23’ünü (5 milyon 428 bin kişi) eğitime devam edenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında, çalışma durumu ile ilgili soruların hedef kitlesi olan, en az ilkokul mezunu olup, eğitime devam etmeyenlerin oranı % 67,5 (15 milyon 943 bin kişi)’dir.

15-34 yaş grubunda en az ilkokul mezunu olan ve eğitimini tamamladıktan sonra 3 aydan uzun süreli bir işte çalışmış olanların (10 milyon 860 bin kişi);

- % 64,5’i erkektir,
- % 54,4’ü lise altı eğitim seviyesinde, % 28,8’i lise ve dengi mezunu, % 16,9’u ise yükseköğretim mezunudur.
- % 16,6’sı ilk işinde nitelik gerektirmeyen bir iş yapmıştır.

- Yükseköğretim mezunu olanların, % 57,6'sı ilk işlerinde profesyonel veya yardımcı profesyonel meslek mensubu olarak çalışırken, % 2'si nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmıştır.
- % 76,7'si ilk işlerinde ücretli, maaşlı veya yevmiseli olarak çalışmıştır.
- Yükseköğretim mezunu olanların, % 93,2'si ücretli, maaşlı veya yevmiseli olarak çalışmıştır.

15-34 yaş grubunda olup, meslek lisesi veya yükseköğretim mezunu olan ve eğitimine devam etmeyen fertlerden,

- Öğretmen eğitimi ve eğitim bilimleri mezunu olanların, % 65,3'ü referans haftasında istihdamda, % 11,5'i işsiz, % 23,1'i ise işgücü dışındadır.
- İş ve yönetim bölümleri alanından mezun olanların % 63'ü referans haftasında istihdamda, % 15,6'sı işsiz, % 21,4'ü ise işgücü dışındadır.
- Sağlık alanından mezun olanların % 87,9'u referans haftasında istihdamda, % 2,2'si işsiz, % 10'u ise işgücü dışındadır.

Gerek ILO'nun 2007 KILM raporu ve gerekse İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR)'nun Yıllık İstihdam Durum Raporlarına baktığımızda, Türkiye'deki istihdam ve işsizlik durumu da son iki yıldır ortaya çıkan gelişmelerin AB'de gözlenen gelişmelere benzerlik gösterdiğini söyleyebiliriz. 2004-2007 yılları arasında yılında ekonomideki rekor büyümeye karşın, ülkemizde işsizlikte istenen azalma sağlanamamıştır. Türkiye'de istihdamın arz ettiği durum, kayıt dışı istihdamın boyutları hariç, Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'nda Avrupa için gözlemlenen durumla tam bir paralellik göstermektedir. Bu benzerlikler şöyle özetlenebilir; *Ciddi bir ekonomik büyüme, büyümeye karşılık istihdamda oldukça az bir artış, sonuç olarak da verimlilikte artış, ancak genç nüfusta yüksek oranda işsizlik.*

AB ile bütünleşme sürecinde bütün aday ülkelerde gözlenen tarım sektörünün küçülmesi ile kentlere hızlı bir işgücü göçü yaşanacağı da dikkate alındığında yoksullukla mücadele ve sosyal barışın korunması açısından *yatırım ve istihdam talebi yaratacak politikaların ve nitelikli insan gücüne ulaşmada uygulanacak eğitim politikalarının ivediliği ve önemi açıktır.*

Türkiye'nin ise son yıllardaki ekonomik büyümesi (TÜİK 2010 verilerine göre % 6 oranında) ile doğru orantılı olarak istihdamda da bir artışın gerçekleşmesi beklenmiştir. Ancak gençlerin istihdam edilmesine yönelik olarak işgücü piyasasında yeterli iş imkânının yaratılması konusunda başarılı olunamamıştır. Bu arada bazı meslek gruplarında istihdam edilmek üzere gerekli sayıda kalifiye çalışan bulunması sorunu da ortaya çıkmıştır. Bu durum birçok Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkede olduğu gibi Türkiye için de işgücü piyasasının yıllardır önüne geçilemeyen yapısal bir çelişmesini teşkil etmektedir.

İşgücü katılım oranının yükseltilmesi, ancak toplumun belirli yaş gruplarındaki nüfusun birbirine eşit oranlarda ve dengeli bir şekilde işgücü piyasasına erişiminin sağlanması suretiyle mümkün olabilir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı sonu istatistiklerine göre önemli bir gösterge de *% 19,1 olan gençlerde işsizlik oranının, % 13,1 olarak ifade edilen ortalama işsizlik oranının iki katı kadar olmasıdır*. Bir başka deyişle, gençler ekonominin büyümesinden en az faydalanan grubu oluşturmaktadır. Dinamik (genç) bir nüfusa sahip olmasına rağmen, Türkiye'de gençlerin iş bulma imkanı oldukça kısıtlıdır. Bugün Türkiye'nin işgücü piyasasının yaşadığı en önemli sorunlardan birini, 'gençlerin işsizliği' oluşturmaktadır.

Türkiye'de işsizlik sorununu çözmek amacıyla, istihdamın artırılmasına yönelik politik ve ekonomik çözümler üretilmeye çalışılmakta; istihdam yaratabilme kapasitesi olan ve büyüme gösteren sektörlerle doğru işsiz kişilerin yönlendirilmesi gibi yeni projeler geliştirilmeğe çalışılmaktadır.

Söz konusu bu sektörlerden biri de, son yıllarda oldukça gelişmiş olan denizcilik sektörüdür. Yapılan özelleştirmeler ve teşvikler ile birlikte, deniz ticaret sektörümüz başta gemi inşa, liman ve gemi işletmeciliği olmak üzere birçok alanda ilerleme kaydetmiş, bu ilerleme doğrultusunda nitelikli işgücüne talep giderek artmıştır.

2.1.3. Dünya Deniz Ticaret Sisteminde Gelişmeler

1965 yılından bu yana 8.baskısı yapılan ‘Deniz Ticaretinin Esasları (Fundamentals of Shipping)’ eserinin yazarı Prof. Allen Branch kitabının son baskısında Dünya deniz ticaretindeki son gelişmeleri şu şekilde özetlemektedir;

Deniz ticareti geçtiğimiz son 25 yıl (1980-2005) içerisinde geçtiğimiz yüzyıla kıyasla çok büyük bir gelişme göstermiştir. 1965 yılında 6.000 milyon-ton olan deniz taşımacılığı 2005 yılında yüzde 450 artışla 28.000 ton-mil kapasitesine ulaşmıştır. Bu hızlı değişimin nedenleri pek çok faktörle bağlantılıdır. Günümüzün küreselleşen ekonomik düzeninde ticaret ve deniz ulaştırması tamamen birbirine bağımlı ve birbirini tamamlayan iki unsur haline gelmiştir. Deniz taşımacılığının günümüzdeki yapısı ve işleyiş tarzı taşıtanların taleplerine göre şekillenmeğe başlamıştır.

Farklı ulaştırma modları (şekilleri) birbirleriyle bağlanarak ve birbirleriyle uyumu sağlanarak (interface) inter-modal diye adlandırılan yeni bir taşıma sistemi ortaya çıkmıştır. Bu yeni taşıma konsepti deniz ulaştırmasının hem işletme hem de yönetim alanında yüksek teknolojiyi kullanmasına yol açmıştır.

Asya kıtasındaki hızlı ekonomik gelişmeler bu bölgenin deniz ulaştırması açısından önemini arttırmıştır. Bugün Dünya deniz ticaret filosunun insan gücü yarısı, liman operatörlerinin üçte ikisi bu bölgedendir. Konteyner gemisi inşa sektörünün yüzde 83’ü, gemi söküm tesislerinin yüzde 90’ı Asya ülkelerindedir. Dünyanın en büyük 50 gemi işletme şirketinin 28’i, en büyük konteyner limanlarının yüzde 70’i bu bölgededir.

Dünya ticaretinin yüzde 99’u deniz yoluna bağımlı veya bağlantılı olarak yapılmaktadır. Küresel ekonomik sistem deniz ulaştırması tamamen uluslararası bir iş sahası haline getirmiştir. Bu durum deniz ulaştırmasını çok daha karmaşık ve rekabete çok fazla açık bir faaliyet alanı haline getirmiştir.

21. yüzyılın başında deniz ulaştırmasındaki gelişmeleri şu şekilde özetleyebiliriz;

- Farklı taşıma modlarını (karayolu/demiryolu/deniz yolu/ hava yolu / içsu yolu) birbirlerine bağlayan yeni bir taşıma şekli olan Multi-Modal (Çok Modlu) taşımacılık ortaya çıkmış ve yaygınlaşmıştır.
- Üretim dışındaki faaliyetleri (taşıma, depolama, gümrükleme, stok kontrol vb.) kapsayan Lojistik sektörü büyük bir gelişme kaydetmiştir.
- Konteyner taşımacılığı önemli ölçüde artmıştır.
- Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'nün koyduğu kuralların uygulama alanı genişlemiştir.
- Gemi yapım teknikleri, gemi dizaynları geliştirilmiş, bunlarla ilgili uluslararası kurallar ve standartlarda çok büyük değişiklikler yapılmıştır.
- Intertanko (Uluslararası Tanker Taşımacılığı Birliği), BIMCO (Baltık ve Uluslararası Denizcilik İşbirliği Teşkilatı) gibi denizcilik örgütlerinin deniz ulaştırmasının düzenlenmesinde etkinliği artmıştır.
- Deniz ticaretindeki aşırı rekabet koşulları, sektörün işletim masrafları daha ekonomik olan büyük tonajlı gemilere yönelmesine yol açmıştır.
- Gerek gemilerde ve gerekse liman tesislerinde otomasyona gidilmiş, gemilerin limanda kalış süreleri kısalırken, seferde kalma süreleri artmıştır.

2.1.4. Dünyada ve Türkiye’de gemiadamlarının istihdamı

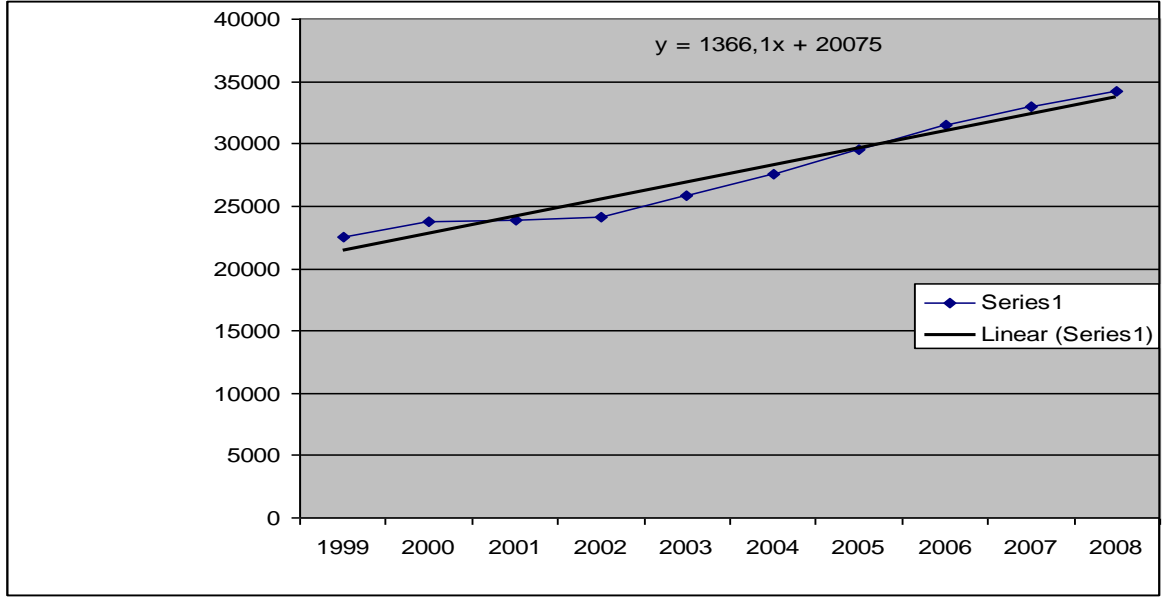
Dünya üzerinde deniz yoluyla yapılan taşımanın her geçen yıl artmasına paralel olarak Dünya deniz ticaret filosu da düzenli olarak artış göstermektedir. 1985’te 400 milyon DWT (deadweight tone) olan Dünya deniz ticaret Filosu, 2001 de 755,6 milyon DWT, 2005 yılı sonlarında 883,9 milyon DWT’a ulaşmıştır. 231 milyon DWT’luk yeni gemi siparişi de göz önüne alındığında 2010 yılında bu filonun 1 milyar 115 DWT’na ulaşacağı değerlendirilmektedir (BIMCO/ISF, 2005).

1999 yılında 22,533 olan dünya deniz ticaret filusunda gemi sayısı 2008 yılında 34,185’e ulaşmıştır (Frensky, 2008). İlerdeki yıllarda ait tahminler yapmak üzere bu verilere istinaden aşağıdaki Tablo 1 ve grafik (Şekil 5) elde edilmiştir Microsoft Excell programlarından istifade edilerek ‘Zaman denklemi metodu’ ile bir değerlendirme yaptığımızda 2015 yılında Dünya

deniz ticaret filosunda gemi sayısının 43298'e ulaşacağı hesaplanmıştır. 2008 yılına oranla 2015 yılındaki gemi sayısında % 26,6'lık bir artış beklenmektedir. Zaman denklemi metodunda konjüktürel değişimler dikkate alınmamaktadır. İçinde yaşadığımız ekonomik durum dolayısı bu artışta azalmalar olması tabiidir. Ancak şu anda tersanelerde yapımı süren gemi sayısının yüksek boyutlarda olması nedeniyle çok büyük bir düşme de beklenmemektedir. Her ne kadar yeni yapılan gemiler daha az personele ihtiyaç duysa da, büyüyen ve gelişen deniz ticaret filosu, beraberinde yüklü bir ilave personel ihtiyacını getirmektedir.

Tablo 1. Dünya deniz ticaret filosunda gemi sayısı (Drewery, 2008)

| Yıllar | Ticaret gemisi sayısı |
|---------------|------------------------------|
| 1999 | 22533 |
| 2000 | 23693 |
| 2001 | 23891 |
| 2002 | 24172 |
| 2003 | 25854 |
| 2004 | 27574 |
| 2005 | 29598 |
| 2006 | 31447 |
| 2007 | 32932 |
| 2008 | 34195 |
| 2015 | 43299 |



Şekil 5. Dünya deniz ticaret filosunda gemi sayısındaki artışın grafiksel gösterimi

Gemilerde çalışan ve gemiadamı olarak tanımladığımız personel, zabitan ve tayfa olarak iki grupta mütalaa edilmektedir. Zabitan grubu; Kaptan/Baş Mühendis (Makinist), 1. Zabit/II. Mühendis (Makinist) Güverte Zabiti/Makine Zabiti olarak adlandırdığımız lise seviyesinde veya lise sonrası üç-dört yıl öğrenim görerek, mesleğin gerektirdiği muhtelif sertifikalara sahip kalifiye insan gücünden oluşmaktadır. Tayfa ise daha basit bir eğitim dönemi geçirip belli sertifikaları aldıktan sonra gemide çalışan usta gemici, gemici, yağcı, silici gibi personeli kapsamaktadır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ulaştırma Özel İnceleme Komisyonunun Deniz Yolu Ulaştırması Alt Komisyonu Raporunda (DPT, 2003), bu konuda yapılan araştırmalara göre dünya genelinde 409.000 zabitan, 823.000 tayfadan oluşan bir gemiadamı potansiyeli olduğunu ortaya konulmaktadır. Bu raporda dünya deniz ticaret filosunun gemiadamı talebi ise 427.000 zabitan, 606.000 tayfa olmak üzere, toplam 1.033.000 kişi olarak hesaplanmaktadır [Bu değerler BIMCO/ISF Manpower 2005 çalışmasından alınmıştır].

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1999 verilerine göre hazırlanmıştır. Alt Komisyon raporunda Türkiye'nin gemiadamı gücü 39.400 zabitan, 165.000 tayfa olmak üzere, toplam 204.400 kişi olarak belirtilmiştir [Ancak 2002 yılında Denizcilik Müsteşarlığından alınan

verilerde mevcut zabit sayısı 18724 olarak gösterilmekte olup, bu veriye ihtiyatla yaklaşmıştır].

BIMCO/ISF'in 2005 yılında yaptığı araştırmada dünya deniz ticaret filolarına gemiadamı ihraç eden ülkelerin gemiadamı arzını gösteren tabloya baktığımızda (Tablo 2), ilk 13 ülke sıralamasında Türkiye'yi bu ülkeler arasında görememekteyiz. 1960 lı yıllarda Dünya filolarında pek çok Türk gemiadamı çalışırken, günümüzde Türkiye'nin gemiadamı arzeden bir ülke olmamasının araştırılması gerekmektedir. İlk bakışta dil problemi akla gelmekte ise de bunun dışında kalite ile ilgili etkenlerinin var olabileceğini değerlendirmemiz gerekmektedir.

Türkiye'nin genç bir nüfus yapısına sahip olma avatajı, uzun yıllara dayalı bir gemiadamı eğitim sistemine sahip olması, mevcut mesleki yeterlilik sistemini Avrupa Birliği müktesebatına uygun hale getirebilmek üzere pek çok ilerleme kaydetmiş bulunması IMO standartlarına uygun bir gemiadamı yetiştirme sistemine kolaylıkla geçmesini sağlayabilecektir.

Sonuç olarak, 204,400 kişilik bir gemiadamı kapasitesi olmasına karşın Türkiye'nin günümüzde Dünyaya gemiadamı ihraç edebilen bir ülke olmadığını ve bu istihdam olanağından istifade edemediğini söyleyebiliriz.

Tablo 2. Dünya piyasalarına gemiadamı arzı (BIMCO/ISF, 2005)

| <u>Ülke</u> | <u>Zabit</u> | <u>Tayfa</u> | <u>Toplam</u> |
|-------------|--------------|--------------|---------------|
| Filipinler | 49.436 | 193.352 | 242.788 |
| Endonezya | 15.500 | 689.000 | 704.500 |
| Çin | 29.000 | 47.473 | 76.473 |
| Rusya | 20.100 | 27.588 | 47.688 |
| Hindistan | 12.000 | 31.000 | 43.000 |
| Japonya | 23.788 | 18.749 | 42.537 |
| Yunanistan | 22000 | 18.000 | 40.000 |
| Ukrayna | 14.000 | 24.000 | 38.000 |
| İtalya | 14.500 | 17.800 | 32.300 |
| İngiltere | 11.000 | 12.300 | 23.500 |
| Norveç | 13.150 | 8.850 | 22.000 |
| G.Kore | 10.416 | 10.892 | 21.308 |
| Hırvatistan | 6.500 | 14.300 | 20.800 |

BIMCO/ISF ilk kez 2000 yılında da gemiadamı arz ve talebine ilişkin bir çalışma yapmış ve 2000 yılında Dünya üzerinde 404,000 zabit, 823,000 tayfa olduğunu belirlemiştir. 2000 yılı verilerine göre 2005 yılı için istihdam talebini ise 399,000 zabit, 832,000 tayfa olarak hesaplamıştır. (BIMCO/ISF, 2000). Bu değerlendirmeye göre, 2000 yılına ait kabaca 16,000 zabitan açığı bulunuyordu. 2005 yılı gemiadamı istihdam ihtiyacı tahmini ise 466,000 zabit ve 721,000 tayfa olarak hesaplanmış olup; 68,000 zabit açığı, 111,000 tayfa fazlası olduğu belirtilmiştir.

2005 Aralık ayında BIMCO/ISF tarafından yayınlanan 'İnsan gücü 2005' araştırması sonuçlarında ise dünyadaki gemiadamı sayısı 472.000 zabitan, 774.000 tayfa olarak belirlenmiştir. Bu rapora göre 2005, 2010 ve 2015 yılları için tespit edilen gemi adamı ihtiyacı Tablo 3a' da yer almaktadır.

Tablo 3a. Dünya piyasalarının gemiadamı talebi (2005, 2010 ve 2015 yılları)
(BIMCO/ISF, 2005)

| 2005 | | 2010 | | 2015 | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Zabit | Tayfa | Zabit | Tayfa | Zabit | Tayfa |
| 476000 | 586000 | 488000 | 598000 | 499000 | 607000 |

BIMCO/ISF ‘İnsangücü 2005 raporunda Türkiye’nin gemiadamı kapasitesi 22,091 zabitan, 60.328 tayfa olarak toplam 82,419 kişi olarak belirtilmiş olup, bu veriler Denizcilik Müsteşarlığının verileri ile uyumaktadır. Bu raporda Türkiye’deki gemiadamlarının sadece % 50’sinin aktif olarak çalıştığı da belirtilmektedir.

Dünya çapında gemiadamı talebi incelenirken sadece mevcut insan gücü değil, ekonomik büyümeye bağlı olarak deniz ticaret filonunun gelişmesini de dikkate almak zorundayız. Bu hususu dikkate alarak yapılan BIMCO/ISF 2005 çalışmasında şu tespit yapılmaktadır: ‘2000 yılında uluslararası saygın denizcilik otoriteleri dünya ekonomisindeki yıllık büyüme hızı % 1 kabul ederek; 2005 yılında dünya çapında zabit ihtiyacını 32,000, 2010 yılında ise 48,000 olarak belirlemişlerdi. Ancak 2000-2005 yılları arasında dünya ekonomisindeki yıllık büyüme % 2’ye ulaşmış olup, bu veriye göre 2010 yılında zabitan açığının 100,000 rakamına çıkabileceği değerlendirilmektedir. 2005-2007 Aralığında ise dünya ekonomisinin yıllık büyüme hızı % 4’e çıkmıştır’. Ancak halen içinde yaşadığımız, 2008 yılının üçüncü çeyreğinde ortaya çıkan küresel ekonomik krizin sonuçlarını ve deniz ticaretine etkisini bu aşamada tahmin mümkün değildir. Bu nedenle yeni bir gemiadamı insan gücü arz talebi hesaplaması yapabilmek için, piyasaların durulmasını ve krizin sonuçlarının ortaya çıkmasını beklemek gerekmektedir.

Dünya deniz ticaret filonun groston olarak yüzde 52,5’ini elinde tutan serbest bayrak ülkelerinin çoğunda uygun ve yeterli gemiadamı piyasasının (istihdama uygun yeterli insan gücü) bulunmaması, dolayısıyla gemilerin yürütücü gücünü oluşturan gemiadamının yabancı

kaynaklardan sağlanma zorunluluğu, bazı ülkeleri "gemiadamı ihracatçısı" olmaya yöneltmiştir. Bu bağlamda, en çok gemiadamı talebi olan bayrak Panama'dır. Dünya piyasalarına en çok gemiadamı ihraç eden ülke ise Filipinler'dir. Gemi sayısı fazla olan ülkelerin gemiadamı talebi Tablo 3b' dedir.

Tablo 3b. Dünya deniz ticaret filosunun 2000 yılı gemiadamı talebi (BIMCO/ISF, 2005)

| Ülke | Zabit | Tayfa | Toplam |
|--------------------|--------------|--------------|---------------|
| Panama | 45.559 | 49.862 | 104.421 |
| Çin | 26.447 | 61.473 | 87.920 |
| Japonya | 31.212 | 44.573 | 75.785 |
| Yunanistan | 18.755 | 32.229 | 59.994 |
| Rusya | 24.580 | 22.676 | 47.256 |
| G. Kıbrıs | 20.955 | 19.394 | 40.349 |
| Liberya | 15.577 | 21.738 | 37.515 |
| Norveç (NIS dahil) | 13.157 | 18.930 | 32.087 |
| Endonezya | 8.743 | 16.870 | 25.613 |
| Almanya | 9.205 | 15.790 | 24.995 |
| ABD | 9.544 | 14.922 | 24.468 |
| Bahama | 9.764 | 13.493 | 23.257 |
| Malta | 9.350 | 12.963 | 22.313 |
| İtalya | 8.507 | 13.632 | 22.139 |
| Ukrayna | 7.902 | 13.968 | 21.876 |

Gemiadamı açığı ağırlıklı olarak serbest (kolay) bayrak ülkelerinde söz konusudur. Bu ülkeler dünya gemiadamı talebinin yüzde 27'sini, arzının ise 14,6'sını ellerinde tutmaktadır. Serbest bayrak konsepti ise, yerine göre uluslararası rekabet ortamında milli bayrağa seçenek oluşturmak, yerine göre de ambargoları delebilmek vs. için Batılı ekonomilerin oluşturup geliştirdiği ve de sırtlandığı bir gemi tescil mekanizmasıdır. Gemiye tescil eden, yani bayrağını kullandıran ülke, belli bir vergi/harç karşılığında gemi sahibine/işletmesine imkan

sağlamaktadır. Sadece serbest bayrak ülkelerinin eldeki bilgilere göre gemiadamı talebi, ülkeler itibariyle şöyle tahmin edilmektedir: 132.781 zabıt, 148.566 tayfa olmak üzere, toplam 281.347 kişi (ITF, 2008).

2006 yılı itibarıyla Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerin armatörleri Dünya deniz ticaret filosunun yüzde 40,8'ine sahiptir. Dünya filosunun yaklaşık yüzde 24'ü (2,5 milyon groston) AB üyesi ülkelerin bayrağını taşımaktadırlar. Bu gemilerde 189.843 gemiadamı çalışmakta olup, bunların 134.585'i (%71) AB ülkeleri vatandaşı, 55.258'i (%29) ise yabancı uyrukludur. Zabıtların yüzde 25'i, tayfaların ise yüzde 45'i yabancı uyrukludur. Yunan bayraklı gemilerde çalışan 31.000 gemiadamınının 17.897'i Yunanlı 13.023'ü yabancı uyrukludur. AB filosunun yüzde 8'ine sahip olan Güney Kıbrıs Rum kesimi gemilerinde istihdam edilen 24.000 kişiden marjinal bir yüzdesi Güney Kıbrıs vatandaşları olmak üzere sadece 7.200'ü AB ülkeleri vatandaşıdır. AB filusunda yabancı gemiadamı sayısı geçmiş yıllara oranla ciddi bir artış göstermektedir. Bunların büyük bir kısmı Uzak Doğu ülkeleri ve Hint Yarımadasından gelmektedir (Mitroussi, 2008).

2003 yılında OECD tarafından yapılan çok kapsamlı bir inceleme sonunda 'Gemiadamları Mevcutları ve Eğitimi' konulu bir rapor yayınlanmıştır. Bu raporda OECD'ye üye ülkelerin deniz filolarında çalışan Uzak Doğu ve Hint Yarımadası kökenli zabıtların sayısının az miktarda, tayfa sayısının ise büyük miktarda arttığı belirtilmektedir (OECD, 2003).

Japonya'da da durum farklı değildir. 1985 yılında 22,556 olan Japon vatandaşı gemi adamı sayısı 1990 yılında 7,554'e, 1995'te 6,510'a, 1998 de 6539'a düşmüş olup, 2009 yılında bu sayının 2,500 civarında olduğu tahmin edilmektedir (UNESCAP, 2004)

Gerek Avrupa ülkeleri ve gerekse Japonya özellikle zabıt açığını kapamak üzere denizcilik eğitimi yapan okullara yabancı öğrenci almaya başlamışlardır. Halen İngiltere'de deniz zabiti yetiştiren kolej ve üniversitelerde öğrencilerin büyük kısmı Hindistan, Pakistan ve Bangladeş kökenlidir.

Zabit sayısındaki azalmanın bir nedeni de, gemiadamlarının sayıları artan ve büyüyen limalarda da istihdam edilmeleri olmuştur. OECD yaptığı araştırmanın sonuç kısmında bundan sonra yapılacak gemiadamı arz talep analizlerinde liman tesislerinde istihdam edilecek gemiadamlarının sayısının da dikkate alınmasını tavsiye etmektedir.

Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nin yaptığı anket araştırmasına (Türk Gemiadamı Anketi - 2005) göre, 2005 yılı itibarıyla deniz ticaret filomuzda 20,365 zabit bulunmakta olup, 2006 yılında bu sayının 22,750 ye ulaşacağı hesaplanmıştır. Buna ilaveten 3,678 Türk zabitanın de yabancı bayraklı gemilerde çalışmakta olduğu belirlenmiştir (www.denizcilik.gov.tr/anket). Türkiye Dünyaya gemiadamı sağlamaya aday ülkelerden birisidir (Mehta, 2002).

2009 yılı itibarıyla Türkiye'de güverte ve makine zabiti sertifikasına sahip kişilerin sayısı 35.373 (22746 Güverte, 12927 Makine)'e ulaşmıştır. Uzakyol zabiti sayısı ise 12862 (8705 Güverte, 4157 Makine)'dir. Bu sayının detaylı dökümü Ek-2' dedir. Türk ve diğer ülke bayraklı gemiler ile balıkçı gemilerinde çalışan Türk gemiadamlarının toplam insan gücü 200,000 civarında tahmin edilmektedir. Bugün AB ülkelerine ait gemilerde çalışan Türk gemiadamı sayısı 18,000 civarındadır. Buna mukabil AB ülkelerine ait gemilerde 206,000 Filipinli gemiadamı çalışmaktadır (Yaman, 2009).

Ploteteu Raporu 2010'a göre 1 Ocak 2010 itibarıyla Dünya deniz ticaret filosunda 300 grostonun üstünde 44,553 gemi bulunmakta olup, toplam kapasite 1.218.700.000 DWT' dur (DTO, 2010). Türk deniz ticaret filosunun bu filo içindeki yerine baktığımızda (Tablo 5); Dünya sıralamasında 2001 yılında 20'nci sırada iken, 2004 de 23'üncü ve 2005 de 24'üncü, 2006 da 26'ncı, 2007'de 25'inci, 2008'de 24'üncü, 2009 yılında sıraya 26'nci sırada yer almaktadır (DTO, 2010).

31 Aralık 2009 itibarıyla Türk Deniz Ticaret Filosu 8.072.00 DWT taşıma kapasitesine ve 6.042.000 grosstona(GRT)'a sahiptir (Tablo 6). Bunun 726,416 DWT'u Türk ulusal siciline, geriye kalan kısmı Türk uluslararası gemi siciline (TUGS) bağlı bulunmaktadır. Bunun dışında Türk armatörlerine ait 9.954.000 DWT'luk yabancı bayraklı gemi bulunmaktadır Bu

sayıda ilave edildiğinde Türk armatörlerinin sahip bulunduğu gemi kapasitesi 17.210.000 DWT olarak hesaplanmaktadır (Sağ, 2010).

Tablo 5. Türk Deniz Ticaret Filosunun Gelişimi (Sağ, 2010)

| YILLAR | GEMİ SAYISI | DWT x1000 | DEĞİŞİM (%) | GRT x1000 | DEĞİŞİM (%) | DÜNYA SIRALAMASI |
|--------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------------|
| 2001 | 1,261 | 9,307 | -1,9 | 6,002 | -0,7 | 20 |
| 2002 | 1,185 | 8,666 | -6,9 | 5,736 | -4,4 | 19 |
| 2003 | 1,152 | 7,627 | -12 | 5,113 | -10,9 | 20 |
| 2004 | 1,209 | 7,055 | -7,5 | 4,772 | -7,1 | 23 |
| 2005 | 1,379 | 7,603 | 7,2 | 5,229 | -9,6 | 24 |
| 2006 | 1,429 | 7,271 | -4,4 | 5,083 | -2,8 | 26 |
| 2007 | 1,473 | 7,244 | -0,4 | 5,126 | -0,8 | 25 |
| 2008 | 1,525 | 7,544 | 4,1 | 5,479 | 6,9 | 24 |
| 2009 | 1,576 | 8,072 | 7,0 | 6,042 | 10,5 | 26 |

Tablo 6. Türk Deniz Ticaret Filosunda Ulusal ve Yabancı Bayrak (Sağ, 2010)

| YILLAR | ULUSAL BAYRAK | | | YABANCI BAYRAK | | | TOPLAM FİLO | |
|--------|---------------|----------|------|----------------|----------|------|-------------|----------|
| | Sayı | 1000 DWT | % | Sayı | 1000 DWT | % | Sayı | 1000 DWT |
| 2008 | 490 | 6,592 | 50 | 513 | 6,591 | 50 | 1003 | 13,183 |
| 2009 | 520 | 6,736 | 43,9 | 636 | 8,592 | 56,1 | 1,156 | 15,328 |
| 2010 | 560 | 7,246 | 42,1 | 665 | 9,954 | 57,9 | 1,225 | 17,201 |

Not: Gemi sayıları 1000 GRT'nun üstündeki gemileri kapsamaktadır.

2008 yılında Drewry Araştırma Kurumu tarafından yapılan ve IMO'ya sunulan İnsangücü Araştırması, 2005 yılındaki mevcutlara dayalı olarak 2010 ve 2015 yılına ait tahminleri kapsamaktadır (Tablo 7). Bu değerlendirmede Türkiye'nin aktif gemiadamı insangücü sayısında önemli bir azalma göze çarpmaktadır. 2005 yılında 5. sırada yer alan Türkiye, 2010 yılı tahminlerinde 6 ncı, 2015 yılı tahminlerinde 8 inci sıraya düşmektedir. Ancak bu haliyle dahi Türkiye Dünya gemiadamı piyasalarını desteklemeye güçlü bir aday olan ülkelerden birisi olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 7. Ülkelerin aktif gemiadamı sayıları (Drewry, 2008)

| 2005 | | 2010 | | 2015 | |
|-------------|-------|-------------|--------|-------------|--------|
| Filipinler | 97842 | Filipinler | 102166 | Filipinler | 106682 |
| Hindistan | 46497 | Hindistan | 51392 | Hindistan | 56801 |
| Çin | 42704 | Çin | 44591 | Çin | 46562 |
| Ukrayna | 28908 | Ukrayna | 28956 | Ukrayna | 28908 |
| Türkiye | 22091 | Rusya | 21680 | Rusya | 21680 |
| Rusya | 21680 | Türkiye | 19310 | Polonya | 19000 |
| Polonya | 19000 | Polonya | 19000 | Endonezya | 16900 |
| Yunanistan | 17000 | Endonezya | 16185 | Türkiye | 16879 |
| Endonezya | 15500 | Yunanistan | 14860 | Hırvatistan | 13010 |
| İngiltere | 14050 | Hırvatistan | 13000 | Yunanistan | 12989 |
| Hırvatistan | 13000 | İngiltere | 12281 | Vietnam | 11453 |
| Japonya | 12968 | Vietnam | 10968 | İngiltere | 10735 |
| Vietnam | 10504 | | | Brezilya | 10554 |
| | | | | Tayvan | 10203 |

Günümüzde Filipinler, Hindistan, Endonezya, Ukrayna ve Çin, Dünya ticaret filosuna gemiadamı sağlamayı bir devlet politikası haline getirmiş olup, bu suretle ülkelerindeki istihdam sorununa belirli bir ölçüde çözüm bulmaya çalışmaktadırlar

Türkiye'nin Dünya deniz ticaret filosuna sağladığı insan gücü sürekli azalan bir özellik göstermektedir. 1995 de 80,000 olan insangücü sağlama kapasitesi 2000 yılında 62,747'ye (14,303 zabıt ve 48,144 tayfa) düşmüştür. Son yıllarda gemilerin çok uluslu personel ile donatılması yaygınlaşmış, bunun neticesinde yabancı gemilerde lisan bilmeyen personelin görev yapma şansı azalmıştır. Türk gemiadamlarının lisan zafiyeti nedeniyle bu düşüşün devam ettiği ve tedbir alınmaz ise daha da ciddi boyutlara ulaşacağı değerlendirilmektedir.

2009 Nisan verileri ile Türkiye'de işsizlik oranı % 15,5'tir. Buna karşılık toplam istihdam artışı %1,8'dir. Daha da kötüsü Avrupa Birliğinin nüfus artış hızı ortalaması % 0,6 civarında iken bu hız Türkiye de % 1.52'dir. Avrupa Birliğinin 15-65 yaş arası nüfusun işgücüne katılma oranı ortalaması % 70 civarında iken bu oran Türkiye de % 45,9 dur (TİSK, 2006a).

Bu veriler Türkiye'nin ciddi bir istihdam sorunu yaşadığını ve bu sorunun önümüzdeki yıllarda da devam edeceğini işaret etmektedir.

Dünya deniz ticaret filosunun gemiadamı ihtiyacı ile Türkiye'deki nüfusun büyük kısmının genç olması özelliği göz önüne alındığında, gemiadamı istihdamı ve eğitiminin Türkiye'nin istihdam sorununu çözmede ciddi bir kaynak olacağı aşikardır.

Bugün ülkemizde en iyimser verilerle sanayi sektöründe bir kişiye iş sahası yaratmak için asgari 200,000 ABD dolarına ihtiyaç vardır (TİSK, 2006b). Uluslararası denizcilik sektöründe 20,000 Türk gemiadamının istihdam edilmesinin, bu kişilere yeni iş sahası açmak için gerekli olan 4.000.000.000 dolarlık bir yatırım harcamasından tasarruf sağlayacağı hususu da gözden kaçırılmamalıdır.

2.1.4.1. Devlet planlarında gemiadamı istihdamına ilişkin değerlendirmeler

Halen ülkemizde denizcilikle ilgili uygulamalara ilişkin üç resmi planlama belgesi bulunmaktadır. Bunlar Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanmış olan *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı* (DPT, 2002), *Ulaştırma Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Deniz Yolu Ulaştırması Alt Komisyonu Raporu* ve *Türkiye Cumhuriyeti Ön Ulusal Kalkınma Planı, 2004-2006* (DPT, 2003)'dir. Bu belgelerde yer alan eğitim ve istihdama yönelik önemli hususlar aşağıda özetlenmiştir.

Ulaştırma Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Deniz Yolu Ulaştırması Alt Komisyonu Raporu ve *Türkiye Cumhuriyeti Ön Ulusal Kalkınma Planı, 2004-2006* (DPT, 2003)

Gemiadamı ihracı:

Batılı ekonomiler, gemiadamı ihtiyacını ikame yoluyla sağlamaktadır. Zaten gemiadamı standartlarının yüksek tutulmasında da bu temel etmen ön sırayı almaktadır. Batılı ülkelerde gemiadamı sağlayan ekonomiler vardır. Bu ekonomiler bu amaca uygun düzeni de oluşturmuşlardır. Filipinler, Güney Kore bu boşluğu iyi saptayarak insan gücü ihraç eden ülkelerin başını çekmişlerdir. Önemli döviz geliri de sağlamaktadırlar. Hatta bunlardan

Filipinler dünya deniz ticaret filosunun yüzde 20'sini donatmaktadır. Eksik olan, bu artık potansiyelin değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi konusunda organize olmaktır. Ancak, bu organizasyonun devlet müdahalesiyle değil, yönlendirmesiyle ve bilinçli olarak yapılması gerekir. Türkiye, dünya denizcilik piyasasında yaşanan bu gelişme ve değişimleri sadece izlemiş ama değerlendirememiştir. Denize insan gücü ihraç eden ülkeler kendilerine ticari, ticari olduğu kadar da diplomatik katkı sağlarken Türkiye bunu başaramamıştır.

Sonuç olarak; Türkiye, Batılı ekonomilerin eriyen gemiadamı portföyüne yönelmelidir. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun tekeli kaldırılmalı, büroların ve yaygın öğretim kurumlarının (kurslar, gemiadamı eğitime yönelmiş dershaneler gibi) STCW Sözleşmesinin aradığı eğitim-öğretimi yerine getirmek koşuluyla, yabancı gemilere gemiadamı gönderebilmeleri için ilgili mevzuatta değişiklik/esneklik getirilmelidir. Bu yolla işsizlik sorununa bir miktar da olsa çözüm bulunabilecektir.

Türkiye Cumhuriyeti Ön Ulusal Kalkınma Planı 2004-2006 (DPT, 2002):

Temel Amaç ve Stratejiler:

Rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerekleri doğrultusunda insan kaynaklarının eğitim ve istihdam alanlarında nicelik ve niteliğinin yükseltilmesini desteklemek temel amaçtır.

- Eğitim ve istihdam alanlarında AB standartlarına ulaşılarak küresel ekonomide daha rekabetçi bir piyasa yapısına sahip olunacaktır.
- Eğitime verilen önemin ve ulaşılabilirliğin artması ile nüfusun eğitim kalitesi ve işgücünün niteliği iyileştirilecektir.
- Eğitimde okul-işyeri işbirliği desteklenecektir.

Öncelikler (İstihdam ve Eğitim):

Öncelik 1. Aktif istihdam politikaları

Ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesi, bilgi çağının gerekleri doğrultusunda niteliklerinin yükseltilmesi ve işgücü piyasasında etkinliğin artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, girişimciliği özendirme, değişen şartlara uyumunu ve istihdamda fırsat eşitliğini sağlamak hedeflenmektedir.

Öncelik 2. Eğitim sisteminin güçlendirilmesi:

Genç nüfusumuzun eğitim kalitesinin artırılması ile insan kaynaklarının niteliği yükseltilecektir. Eğitimde kalitenin artırılması ve piyasa ihtiyaçlarına uygun niteliklere sahip insan gücü yetiştirmek için örgün ve yaygın mesleki eğitim faaliyetlerinin desteklenmesi önem arz etmektedir.

Tedbir 2.1. İşgücü piyasası ve eğitim ilişkisi güçlendirilecektir.

Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaşması teşvik edilerek örgün ve yaygın mesleki teknik eğitime ağırlık verilecek, mesleki-teknik eğitim programları meslek standartlarına dayalı olarak hazırlanacak, ulusal bir yeterlilik sistemi oluşturulacak ve çalışma hayatı ile işlevsel işbirliği geliştirilecektir. Mesleki ve teknik eğitim veren öğretim kurumları arasında program bütünlüğünü esas alan işbölümü ve işbirliğinin desteklenmesi, eğitimde iş piyasası okul işbirliğinin güçlendirilmesi esastır. Eğitimin her kademesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanlardan yararlanılması ve uzaktan eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi ile eğitim sisteminin kalitesinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte insan gücünün sağlanması hedeflenmektedir.

Ulaştırma Bakanlığı 'Ulusal Ulaştırma Kamu Araştırma Programı'

2006 yılında yayınlanan bu planda gemiadamları ile ilgili olarak 'Türk Gemi Adamlarının Özelliklerinin İncelenmesi ve Yurtdışına Açılma Potansiyelinin Araştırılması' başlıklı 24 numaralı proje yer almaktadır. Bu projenin detayları aşağıda verilmiştir.

1. Projenin Tanımı:

Türkiye’de gemiadamı eğitimi veren fakülte, yüksekokul, bölüm, meslek yüksekokulu, meslek lisesi ve meslek kursları mevcuttur. Bu eğitim kurumları her yıl çok sayıda insanı Türk Denizcilik Sektörüne kazandırmaktadır. Bu gemiadamı ordusu Türkiye’nin ihtiyaçlarını karşılayan ve dünya deniz ticaret filosunda da çalışabilecek nitelikte bir insangücüdür.

Dünya deniz ticaret filosu için, muhtelif seviyede 1.200.000 gemiadamına ihtiyaç olduğu bilinmektedir. ITF ve Cardiff Üniversitesi Uluslararası Gemiadamı Araştırma Merkezine (SIRC) birlikte yürütülmekte olan bir projeye göre; Türkiye, Dünya deniz ticaret filosuna gemiadamı sağlayabilecek 6 ülke arasında yer almaktadır.

Bu kapsamda bir proje oluşturulması; gemiadamı piyasasının kapsamı, örgütlenmesi, yurtdışına gemiadamı ihraç vb. konularda bir arşiv oluşturulmasına ve gemiadamı piyasasında yeni örgütlenmelere (gemi adamı iş/hizmet büroları) yardımcı olacaktır.

2. Projenin Amacı:

Türkiye’de gemiadamları sayısında, genel olarak fazlalık söz konusudur. Bu fazlalığın yeni iş alanlarına kaydırılması, ayrıca gemiadamı potansiyelinin belirlenmesi, dünya gemi adamı piyasasının izlenmesi, iç ve hizmet koşullarının uyumlandırılması, ücretlerde denge sağlanması vb. konularda gerek gemiadamı piyasasında, gerekse bürokrasi nezdinde yeni yapılanmaya gidilmesi uygun olacaktır.

3. Seçilme Gerekçesi:

Türkiye gemiadamı potansiyeli yönünden ITF kayıtlarına göre dünyada Filipinler ve Endonezya’nın ardından 3.sırada gelmektedir. Bu potansiyelin ülke yararına değerlendirilmesi, ülkeye döviz kazandırılması, ülke genelinde işsizliğin azaltılması vb. nedenler, bu projenin seçilme gerekçesini oluşturmaktadır.

4. Proje Adımları:

- a. Türkiye'nin gemiadamı potansiyelinin belirlenmesi,
- b. Türk deniz ticaret filosunun gemiadamı ihtiyacının tespiti,
- c. Gemi başına ortalama gemiadamı katsayısının belirlenmesi,
 - i. Dünya deniz ticaret filosundaki gemiadamı açığının tespiti,
 - ii. Gemiadamı ithalatı yapan denizci ülkelerin tespiti,
 - iii. Türkiye açısından ihtiyacın gözden geçirilmesi,
 - iv. Gemiadamı piyasasının izlenmesi
 - v. Gerekli yapılanmanın tespiti

2.1.4.2. Denizcilik sektöründe yapılan değerlendirmeler

Araştırma sürecinde, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı tarafından düzenlenen 'Deniz Gücü Semineri sonuç raporları', Deniz Ticaret Odası tarafından yayınlanan sirkülerler, eğitim ve istihdama yönelik makaleler, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ve İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsünde yapılan tez çalışmalarını incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda, gemiadamlarının istihdamı ve eğitimi ile ilgili olarak muhtelif makale ve incelemelerde yer alan tespitlerin büyük kısmının İstanbul Marmara, Ege, Akdeniz ve Karadeniz Deniz Ticaret Odası (IMEAK DTO) tarafından yayınlanan yıllık Deniz Sektör Raporuna yansıtıldığı görülmektedir. DTO'nun 2009 yılı Deniz Sektör Raporunda yer alan denizcilik eğitimi ve istihdam ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri aşağıdadır.

Sorun 1:

Denizcilik eğitimi arttırılmalıdır. Türkiye'nin ve Dünyanın gemiadamı gereksinimi göz önünde tutularak, en azından 10 yıllık bir stratejik plan yapıp Türkiye'deki zabitan eğitim kapasitesini, Denizcilik Üniversiteleri ve Denizcilik Meslek okulları ile 2 katına çıkarmayı hedeflemek ve bu şekilde 2020'lerde Dünyada eğitimli gemiadamında üst sıralara çıkmak, bu alanda saygınlığımızı ve Türkiye'ye döviz girdisini arttırmak, milli denizcilik eğitim hedeflerimiz içinde olmalıdır.

IMO STCW'ye göre denizcilik eğitim kuruluşlarında özellikle meslek derslerinin gemi adamı kökenli öğretim üye/görevlileri tarafından verilmesi gerekmektedir.

Çözüm Önerisi 1:

İTÜ Denizcilik Fakültesi olmak üzere kendini ispat etmiş diğer birkaç fakültenin öğrenci kapasitesi, yapılacak altyapı yatırımları ile süratli olarak 4-5 katına çıkarılmalı, hatta Piri Reis Üniversitesi modelinde olduğu gibi bağımsız Denizcilik İhtisas Üniversitesi'ne dönüştürülerek önce Türkiye'nin sonra dünyanın uzakyol zabitan ihtiyacının karşılanması yine Türkiye'den sağlanmalıdır.

Denizcilik İhtisas Üniversiteleri'ne giren çok sayıda yüksek puanlı başarılı öğrencinin muhakkak mecburi hizmet ile en az 10 yıl denizde çalışması sağlanmalıdır.

Ayrıca, gemiciliğin uluslararası bir kavram olması ve Türk bayraklı gemilerin uluslararası sularda çalışmaları nedeniyle zabitlerin iyi eğitim almaları ve istihdamı, okullarda STCW Sözleşmesi'ndeki asgari standartları karşılayacak şekilde kaliteli ve lisan öğretici bir eğitim sisteminin uygulanması ile aşılabılır. Bu nedenle gerek YÖK'e bağlı Denizcilik Üniversiteleri'nde ve gerekse MEB'na bağlı denizcilik okullarında İngilizceye ağırlık verilerek yapılanmaları sağlanmalı, eğitim kaliteleri ve kontenjanları arttırılmalı, İngilizcenin operasyonel halde öğretilmesine büyük önem verilmelidir.

İTÜ Denizcilik Fakültesi, YTÜ (Yıldız Teknik Üniversitesi), DEÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi), PÜ (Piri Reis Üniversitesi), İstanbul Üniversitesi (İÜ) gibi üniversitelerde güverte ve makine doktora programları bir an önce açılmalı ve bu özel ihtisas konularda doktora yaptırılarak denizci kökenli üniversite öğretim üyeleri yetiştirilmeye acilen başlanılmalıdır.

Sorun 2:

Türk bayraklı gemilerde tayfa adedi sayıca yeterli görünmesine rağmen yeterince ve yeterli eğitime sahip kalifiye ara eleman (kalifiye yağcı, kalifiye gemici, fitter, elektronikçi,

elektrikçi gibi) sıkıntısı çekilmektedir. (Yurt dışı limanlardaki gemilerimizde PSC (Liman Devleti Kontrolleri) ve ISM (Uluslar arası Güvenlik Yönetimi) denetimlerinde sıkıntı çekilmektedir.)

Çözüm Önerisi 2:

Dünya denizlerinde çalışan tüm gemilerde ve filomuzda büyük ölçüde sıkıntı çekilen ara eleman (kalifiye yağcı, fitter, elektrikçi, elektronikçi, kalifiye gemici) sıkıntısını gidermek için Denizcilik Meslek Liseleri'nde düz lise mezunu İngilizce bilen gençler, hızlandırılmış kurslara alınarak ve gemide pratik staj yaptırılarak filoya kazandırılmalı ve işsizlik oranının yüksek olduğu ülkemizde Filipinler örneğinde (gemiadamı ihraç ederek yılda 6 milyar dolar döviz girdisi elde etmektedir) olduğu gibi eğitilmiş ve lisan bilen tayfa ihraç eder duruma gelmelidir.

Ayrıca, MEB'na bağlı yeni denizcilik okulları açılırken çevrenin, denizcilik iş hayatının ya da endüstrisinin çevrelediği bir ortam olmasına dikkat edilmeli ve sadece denizde gemi üzerinde çalışacak personeli değil, aynı zamanda karadaki ara eleman ihtiyaçları da gözetilmelidir. Örneğin; gemi inşa teknisyenliği, liman ve acente işlemleri elemanları gibi.

Tersanelerin ihtiyacı olan metal gazaltı kaynakçısı, tozaltı kaynakçısı, boru ustası, formen gibi vasıflı ara eleman ihtiyacına cevap verecek şekilde MEB'a bağlı Meslek Liseleri'nde öncelikli sınıflar açılmalı veya varsa kapasiteleri arttırılmalıdır.

2.1.4.3. Gemiadamı eğitim ve istihdamına ilişkin planların değerlendirilmesi

Ülkemizde denizcilikle ilgili kurum ve kuruluşların gemiadamı istihdam ve eğitimine ilişkin genel tutum ve bakış açıları şu şekilde özetlenebilir;

- Türkiye'de Devletin ve denizcilik sektörünün gemiadamı istihdam ve eğitim politikası ile ilgili muhtelif tespit ve önerileri bulunmaktadır. Ancak bu tespitler sonucu ortaya çıkan

zayıf tarafların giderilmesi, mevcut fırsatların değerlendirilmesi için hazırlanmış ve yürürlüğe konmuş projeleri bulunmamaktadır.

- Konuyla doğrudan ilgili olan deniz ticaret sektörü günü birlik çözümler aramakta, ancak uzun, hatta orta vadeli bir istihdam planına sahip bulunmamaktadır.
- Gemiadamları ile ilgili sendikalar da daha çok klasik sendikacılık anlayışı içerisinde sigortasızlık, ücret azlığı, iş güvencesi konularında kısa vadeli çözümler üzerinde çalışmakta, uzun hatta orta vadeli bir plan geliştirme çabası içinde bulunmamaktadırlar.
- Gemiadamı istihdamı konusunda ülkemizde kısa makaleler hariç, yapılmış bilimsel nitelikte kapsamlı araştırma ve çalışmalar mevcut değildir.
- Gemiadamlarının istihdamına ilişkin istatistikî bilgiler oldukça azdır ve bu bilgiler arasında uyumsuzluklar mevcut olup, fazla güvenilir değildir.

2.2. Gemiadamlarının Uluslararası Statüsü

Gemiadamlarının hukuki statüsünü belirleyen iki temel uluslararası kuruluş bulunmaktadır. Bunlar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization) ve Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO-International Maritime Organization)'dür. Birleşmiş Milletler Örgütü'nün alt kuruluşları olan bu iki organizasyon yayınladıkları konvansiyonlar (conventions), regülasyonlar (regulations), kodlar (codes), tavsiye kararları (recomendations), rezölüsyonlar (resolutions) ve sirkülerler ile işgücü ve denizdeki işgücüne ait temel düzenlemeleri yapmaktadırlar. Bugün demokratik bir rejimle yürütülmeyen bir kaç ülke dışında, denizle ilgili ülkelerin büyük kısmı IMO ve ILO tarafından yapılan düzenlemeleri kabul etmiş ve ulusal hukuk sistemine dahil etmişlerdir.

2.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization)

ILO 1919'da Versailles Barış Anlaşması uyarınca kurulmuş ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler(BM-UN)'in bir uzmanlık kuruluşu olmuştur. Bu örgüt sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması amacıyla oluşturulmuştur. ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla ifade etmektedir. Bu sözleşme ve tavsiyeler temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği ve çalışma hayatı ile ilişkili diğer konularda asgari standartlar koymaktadır. Aynı zamanda başta mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon, çalışma politikası, emek yönetimi, çalışma hukuku ve endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, işletme gelişimi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sunmaktadır. Bağımsız işveren ve işçi örgütlerinin gelişimini teşvik etmekte ve bu örgütlere eğitim ve danışma hizmetleri vermektedir. Birleşmiş Milletler içinde ILO eşit katılımlı işçi ve işveren örgütleri ve de hükümetin yönetim organları ile birlikte üçlü bir yapı oluşturmaktadır.

2.2.1.1. Uluslararası çalışma standartları

ILO'nun temel ve en önemli fonksiyonlarından biri, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın uluslararası standartları belirleyen sözleşme ve tavsiye kararlarının üçlü yapı (işçi-işveren-hükümet) tarafından kabul edilmesini sağlamaktır. Bu sözleşmeler, üye ülkelerin yasama organları tarafından onaylanmasından sonra, öngördükleri koşullarının uygulanması konusunda bağlayıcı hükümler içermektedirler. Tavsiye kararları ise, politika geliştirme, yasama ve uygulama konularında rehberlik görevi görmektedir.

Sözleşme ve tavsiye kararları, 1919'dan bu yana, çalışma dünyası ile ilgili hemen her konuyu kapsamıştır. Bunlar arasında, bazı temel insan hakları (özellikle dernek kurma, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırma, çocuk emeğinin yasaklanması, çalışma hayatında ayrımcılığın yok edilmesi gibi), çalışma yönetimi, endüstriyel ilişkiler, istihdam politikası, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı, kadınların istihdamı ile göçmen işçiler ve denizciler gibi bazı özel meslek kategorilerinin istihdamı yer almaktadır.

Her üye ülke, karar alma konumunda olan ulusal yetkililerin de yer aldıkları Konferans tarafından belirlenen sözleşme ve tavsiye kararlarına uymakla yükümlüdür.

Bu sözleşmeleri onaylayan ülke sayısı artmaktadır. ILO sözleşmelerin yasal olarak uygulamada geçerliliğinin denetimi ile ilgili etkin bir yöntem geliştirmiştir. Denetim, sözleşmelerle gelen yükümlülüklerle ne ölçüde uyulduğunu nesnel temeller bazında değerlendiren bağımsız uzmanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, örgütlenme özgürlüğünün ihlali ile ilgili şikayetlerin değerlendirildiği özel bir prosedür bulunmaktadır.

2.2.1.2. Temel ILO sözleşme ve bildirgeleri

ILO'nun temel sözleşme ve bildirgeleri şunlardır;

ILO Ana Sözleşmesi (ILO Anayasası)

Ana Sözleşme (1997 değişikliği ile)

ILO'nun Amaç ve Hedeflerine İlişkin Filadelfiya Bildirgesi

Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler ILO Bildirgesi

2.2.1.3. Türkiye'nin ILO sözleşmelerine uyumu

Türkiye Cumhuriyeti Ana ILO Sözleşmesi ile 1997 değişikliğini ve iki bildirgesini onaylamıştır. Ülkemiz mevcut ILO Sözleşmelerinin de tamamına yakını onaylanmış bulunmaktadır. Onaylanan bu sözleşmeler iç hukukumuza dahil edilmiştir. Türkiye tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri şunlardır;

11 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi

14 Sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi

15 Sayılı Asgari Yaş (Trmciler Ve Ateşçiler) Sözleşmesi

26 Sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi

29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi

34 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi

42 Sayılı İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)

- 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 Sayılı Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 Sayılı Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 Sayılı Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 68 Sayılı Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 Sayılı Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 Sayılı Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 Sayılı Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 Sayılı İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 Sayılı İş Ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 Sayılı Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 Sayılı Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 Sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 Sayılı Gemiadamlarının Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin Sözleşme
- 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 Sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 Sayılı Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 Sayılı Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 Sayılı Makinelerin Korunma Tertibatı İle Teçhizi Sözleşmesi
- 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 134 Sayılı İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

- 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 Sayılı Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 Sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 164 Sayılı Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 Sayılı Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi

Türkiye Cumhuriyeti ILO Sözleşmelerinde belirtilen şartların da ötesinde haklar getiren ‘Avrupa Birliği Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’ nı bazı çekinceler koyarak kabul etmiş ve bunu 9 Nisan 2007 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile iç hukukuna dahil etmiştir (İKV, 2007). Çekince konulan maddeler, tüm çalışanlara 4 haftalık izin, çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret, çalışan ve işverenlerin kendi haklarını korumak üzere ulusal ve uluslararası örgütlere üye olma özgürlüğü, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılması ile ilgili grev de dahil toplu eylem hakkıyla ilgilidir.

ILO, hükümet temsilcileri, armatör temsilcileri ve gemiadamı temsilcilerinin katılımı ile 2-23 Şubat 2006 tarihinde bir toplantı yaparak tüm bu sözleşmeleri bir tek metin altında toplayan ‘Uluslararası Çalışma Örgütü Deniz İş Sözleşmesi (ILO Maritime Labor Covention)’ ni benimsemiş ve bu konvansiyonun ülkelerin onayına sunulmasını kararlaştırmıştır (Ataergin, 2007). Bu sözleşme ile ILO’nun diğer sözleşmelerinde yer alan gemiadamlarının haklarını tek bir dokümanda toplanmıştır. Sözleşmenin 2011 ile 2013 yılları arasında kademeli olarak yürürlüğe girmesi beklenmektedir. Sözleşme 5 bölümü kapsamaktadır:

- Gemilerin gemiadamları ile donatılması için minimum standartlar

- İstihdam Şartları
- Yaşama yerleri, Dinlenme yerleri, Yemek ve Beslenme
- Sağlığın Korunması, Tıbbi bakım, İyi yaşam Şartları, Sosyal Güvenlik
- Uygulama ve yürürlüğe giriş şartları

ILO'nun Deniz İş Sözleşmesine göre her gemiadamı, güvenlik esaslarına uygun emniyetli ve güvenli bir iş yerinde çalışma hakkına sahip olup, adil bir iş akdi talep etmeye hak sahibidir. Ayrıca her gemi adamı, gemide uygun yaşam ve çalışma koşullarını haiz olmalıdır. Buna ilaveten, her gemiadamı, sağlık koruması, tıbbi müdahale, sosyal refah önlemleri ve diğer sosyal güvenlik haklarına sahip olmalıdır.

ILO Sözleşmelerinin tamamına yakını zaten imzalamış olan Türkiye'nin bu birleştirilmiş çerçeve sözleşmeyi imzalaması beklenmektedir.

2.2.2. Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) düzenlemeleri

Denizcilik konusunda en büyük ve güçlü uluslararası organizasyon Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'dür. Bu örgüt tarafından yapılan düzenlemelerin büyük kısmı üye ülkeler tarafından onaylanmış ve bu ülkelerin milli mevzuatına dahil edilmiştir.

IMO' nun (International Maritime Organization) kuruluşuna ilişkin sözleşme, 6 Mart 1948 tarihinde Cenevre'de toplanmış olan Birleşmiş Milletler Denizcilik Konferansı tarafından kabul edilmiştir. "Hükümetler arası Denizcilik İstişare Örgütü" nün kurucu sözleşmesi, 1958 yılında yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşmede yapılan değişiklik sonucu örgütün adı 1982 yılında, Uluslararası Denizcilik Örgütü olarak değiştirilmiştir.

IMO' nun merkezi Londra'dadır ve merkezi İngiltere'de bulunan bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. İdare organı Genel Kurul'dur. Genel Kurul her iki yılda bir toplanır. Uluslar arası Denizcilik Örgütü, ayrı bir uluslar arası hukuk kişiliğine sahip olmasına rağmen, Birleşmiş Milletler ile özel işbirliği ilişkileri bulunması nedeniyle BM'ye bağlı uzmanlık

kurumu olarak da nitelendirilebilir. Organizasyon 166 üye ve 3 ortak üye devletten oluşur. IMO teknik bir örgüt olup, örgütün çalışmaları Komite ve Alt Komiteler tarafından yürütülür.

Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün faaliyet alanları aşağıdadır:

- a. Uluslararası denizlerde seyir güvenliği yönünden gerekli teknik önlemleri almak ve buna ilişkin uluslar arası normların düzenlenmesini teşvik etmek.
- b. Deniz işletmeciliğinin verimli olmasını sağlamak üzere, en etkili kuralların kabulünü teşvik etmek.
- c. Denizlerin gemiler tarafından kirlenmesinin önlenmesine yönelik olarak, ülkeler arasında işbirliği yapılmasını sağlamak.

Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO), genel anlamıyla deniz güvenliği, uluslararası sularda seyir güvenliği, deniz çevresinin korunması ile uluslar arası sularda sefer yapan gemilerin inşası-donanımı ile trafiği etkileyen tüm teknik ve hukuki konularla ilgili düzenlemeler ve pratik uygulamalar alanında hükümetler arasında işbirliğini sağlamak ve belirlenen standartların hükümetlerce benimsenmesini teşvik amacıyla faaliyet göstermekte olup, özellikle uluslar arası sözleşmelerin benimsenmesi ve uygulanması çerçevesinde çalışmalarını sürdürmektedir. IMO'nun temel felsefesi "daha emniyetli seyrüsefer ve daha temiz denizler" dir.

IMO, hedeflerine ulaşmak amacıyla kuruluşundan itibaren birçok sözleşme ve protokolü geliştirmiş ve deniz güvenliği, kirliliğin önlenmesi ve diğer meselelerle ilgili olarak, 700'ün üzerinde kod ve tavsiyeyi kabul etmiştir. Normal olarak sözleşmelerin başlangıç çalışmaları komite ve alt komitelerce yapılır, hazırlanan taslak belgeler üretildikten sonra Konferansa sunulur. Konferansa IMO'ya üye olmayan ülkeler dahil Birleşmiş Milletler sistemi içindeki bütün ülkelerin delegeleri davet edilir. Konferans sonuç metnini kabul eder ve nihai metin hükümetlerin onayına sunulur.

IMO belgeleri belli sayıda ülkenin onayının alınması gibi belli bir takım sorumlulukların yerine getirilmesinden sonra yürürlüğe girer. Genelde sözleşme ne kadar önemliyse, yürürlüğe girmesindeki sorumluluklar da o kadar sıkı ve keskindir. Bu sözleşmelerin hükümlerinin uygulanması taraf olan ülkeler için zorunludur.

IMO Genel Kurulu tarafından kabul edilen kodlar ve tavsiyeler, hükümetleri bağlayıcı değildir. Ancak bu kod ve sözleşmeleri onaylayan ülkeler, taraf oldukları bu uluslararası anlaşmaları kendi ulusal mevzuatına dahil ederek uygulamaya sokarlar.

Deniz Güvenliği Komitesi (Maritime Safety Committee-MSC) IMO'nun en önemli komitesi olup *Eğitim ve İzleme* çalışmaları bu komite tarafından yürütülmektedir.

2.2.2.1. Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün temel sözleşmeleri

Türkiye IMO'nun 1958 yılından beri üyesi olup, IMO tarafından hazırlanıp uluslar arası çapta yürürlüğe giren 24 ana sözleşmeden 13'üne taraf olmuştur. Bu çerçevede deniz ve deniz çevresi ile ilgili konuları ülkemizin hak ve menfaatlerini koruyarak, IMO'nun faaliyetleri doğrultusunda çalışmalarını zamanında ve etkin bir biçimde sürdürmektedir. Türkiye'nin taraf olduğu IMO sözleşme, protokol ve ekleri ile Resmi Gazetede yayınlanma tarihleri Tablo 8'de belirtilmiştir.

Tablo 8. Türkiye'nin taraf olduğu IMO sözleşme, protokol ve ekleri ile Resmi Gazetede yayınlanma tarihleri

| Sözleşme / Protokol Adı | Resmi Gazete Yayın Tarihi |
|---|--------------------------------------|
| Uluslararası Denizcilik Örgütü Kurucu Sözleşmesi-IMO Konvansiyonu 1948 | (16.07.1956) |
| IMO Konvansiyonu 1993 Değişiklikleri | (01.02.2001) |
| Denizde Can Güvenliği Uluslar arası Sözleşmesi-SOLAS'1974 | (25.05.1980) |
| Yükleme Hatları Uluslararası Sözleşmesi –LL 1966 | (28.06.1968) |
| Gemilerin Ölçümü Uluslararası Sözleşmesi – Tonnage 1969 | (15.11.1979) |
| Denizde Çatışmayı Önleme Tüzüğü-COLREG'1972 | (18.11.1984) |
| Gemiadamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Esasları Uluslararası Sözleşmesi (STCW'78) | (20.04.1989) onay, (2003) (yürürlük) |
| Denizde Arama ve Kurtarma Uluslararası Sözleşmesi (SAR'1979) | (24.03.1986) |
| Uydular Aracılığı ile Deniz Haberleşmesi Örgütü Uluslararası Sözleşmesi-INMARSAT'1976 | (04.11.1999) |
| INMARSAT Operasyonel Değişiklikler –OA'1976 | (04.11.1999) |
| Denizlerin Gemiler Tarafından Kirletilmesinin Önlenmesi Hakkında Uluslararası Sözleşme (MARPOL'73/78) ve EKLERİ: (EK I, EK II) EK I- Petrol ile Deniz Kirletilmesinin Önlenmesi Kuralları, EK II - Dökme Zehirli Sıvı Maddelerle Deniz Kirletilmesinin Kontrolü | (24.06.1990) |
| Gemilerden Atılan Çöplerle Denizlerin Kirletilmesinin Önlenmesi Kuralları- MARPOL 73/78 Ek V | (24.06.1990) |
| Petrol Kirliliği Zararlarından Doğan Sivil Sorumluluklar Hakkında Uluslararası Sözleşme-CLC 92 | (24.07.2001) |
| Petrol Nedeniyle Kirletilmeden Doğan Zararlar için Uluslararası Tazminat Fonu Kurulmasına dair Sözleşme-FUND 1992 | (18.07.2001) |
| Deniz Alacaklarına Karşı Sorumluluğun Sınırlandırılmasına dair Uluslararası Sözleşme-LLMC'1976 | (04.06.1980) |
| Kanunsuz Hareketlere Karşı Deniz Seyrüseferinin Güvenliği Sözleşmesi - SUA'1988 | (09.10.1990) |
| Kıta Sahaneliğinde Bulunan Sabit Platformların Güvenliğine Karşı Yasa Dışı Eylemlerin Önlenmesine dair Protokol - SUA Protokol 1988 | (09.10.1990) |
| Petrol Kirliliğine Karşı Hazırlıklı Olma, Müdahale ve İşbirliğine dair Uluslararası Sözleşmesi-OPRC'1990 | (18.09.2003) |

2.2.2.2. Eğitim ve istihdamla ilgili IMO düzenlemeleri

IMO'nun eğitim ve istihdam ile ilgili düzenlemelerine ilişkin temel dokümanlar 'Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartlarına ilişkin Uluslararası Sözleşme 1978 (STCW - International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping of the Seafarers)', 'Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS- International Convention for the Safety of Life at Sea 1974 - SOLAS 1974, 1981 and 1983 Amendment)', 'Uluslararası Güvenli Yönetim Kodu (ISM Code)' ve 'Uluslararası Gemi ve Liman Emniyeti Kodu (ISPS Code)' dur.

2.2.2.2.1. Gemiadamlarının eğitim, belgelendirme ve vardiya standartlarına ilişkin uluslararası sözleşme, 1978 (STCW 78 (10))

IMO tarafından 1978'de hazırlanan 28 Nisan 1978 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme gemiadamlarının uluslararası düzeyde eğitim, sertifika ve vardiya standartlarına sahip olmaları için gerçekleştirilen ilk uluslararası sözleşmedir. Sözleşme, dünya ticaret gemilerinde çalışan tüm personelin eğitimlerinin, bunlara verilecek yeterlilik belgelerinin ve gemilerde tutulacak vardiya koşullarının uluslararası standartlara bağlanmasını amaçlamaktadır.

STCW 78 (10) da yer alan hususlar müteakip bölümde, Gemiadamları Yönetmeliği başlığı altında detaylı olarak açıklanmaktadır. Mükerrer olmaması için bu bölümde 2010 yılında yeniden düzenlenen STCW 78 (10)'da yer alan hususlar anlatılmamaktadır.

2.2.2.2.2. Denizde can güvenliğine ilişkin uluslararası sözleşme SOLAS 1974

En önemli denizcilik sözleşmesidir. Toplam dünya ticaret filosunun % 97'sini elinde tutan 125 ülke tarafından kabul edilmiştir. 25 Mayıs 1980'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin amacı denizde güvenliği sağlamak üzere, gemi konstrüksiyonları, teçhizat ve gemi operasyonları hakkında asgari standartların belirlenmesidir. Her devlet, kendi bayrağını çekmiş gemilerin bu sözleşme gereklerine uygunluğunu sağlamakla sorumludur ve

sözleşmeyle istenen belgeler bu uygunluğa delil teşkil etmektedir (SOLAS, 2007). Sözleşmede 8 bölüm bulunmaktadır:

Bölüm 1 : Genel Hükümler

Bölüm 2-1 : Konstrüksiyon- Tali Bölmeleme, Stabilite, Makine ve Elektrik Teçhizatı

Bölüm 2-2 : Konstrüksiyon, Yangından Korunma, Sezme ve Söndürme

Bölüm 3: Can Kurtarma Teçhizatları

Bölüm 4: Muhabere (Telsiz-Telefon)

Bölüm 5: Seyir Emniyeti

Bölüm 6: Taneli Yüklerin Taşınması

Bölüm 7: Tehlikeli Maddelerin Taşınması

Bölüm 8: Nükleer Gemiler.

1974 SOLAS Sözleşmesinin kabulünden sonra denizcilik dünyasının karşılaştığı dramatik deniz kazalarıyla ortaya çıkan ilave kurallar getirilmesi zorunluluğu ile hazırlanan teknik kurallar 1978 SOLAS Protokolü olarak 1 Mayıs 1981'de yürürlüğe girmiştir. Bu protokol, tanker güvenliği ve kirliliğin önlenmesi ile ilgili bir uluslararası konferansta düzenlenmiş ve SOLAS'74 Sözleşmesi Bölüm -1'e birtakım değişiklikler getirmektedir. Bölüm 1'de yapılan değişiklikler, programsız denetlemeler ve /veya zorunlu yıllık sürveyler ve liman devletlerinin kontrolleri ile ilgili şartların kuvvetlendirilmesine ilişkin konularını kapsamaktadır. Ülkemiz 1978 SOLAS Protokolüne henüz katılmamıştır.

Sözleşme gereğince şimdiye kadar mevcut kuralların hükümlerinin nasıl uygulanacağı, muafiyetlerin tanınması göz önünde tutularak, idarenin memurları tarafından bu denetleme ve sürveylerin ne şekilde yerine getirileceği sözleşmede belirtilmektedir. Bununla birlikte idareler (geminin bayrağını taşıma hakkına sahip olan devletin hükümeti) bu sürveyleri ya bu amaçla tayin ettikleri sürveylere veya kendisince tanınmış kurumlara yaptırabilirler.

Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS) 1974 ve 1978 Protokolü ve değişikliklerinin Türk ticaret gemilerine uygulanması ile ilgili olarak yapılan işlemler şunlar olmuştur. Ticaret gemilerimizin SOLAS 1974, 1978 Protokolü, 1981 ve 1983 değişikliklerine

uygunluğunun denetimini Deniz Müsteşarlığı İstanbul Bölge Müdürlüğü'ne bağlı Sörvey Kurulu sağlamaktadır. Bu kurul gemilerin sözleşmeye uygun sörveylerini yaparak gerekli belgeleri düzenlemektedir. Yine bu sözleşme gereğince gemilerin ve teçhizatının sertifikalandırılması yapılmaktadır.

2.2.2.2.3. Uluslararası güvenli yönetim kodu (ISM)

1980'li yılların sonunda meydana gelen bir dizi ciddi deniz kazalarının soruşturularında, sebebin insan hatası ile birlikte yönetim zafiyetleri olduğu tespiti yapılmıştır. Devam eden deniz kazaları ve etkin önlemlerin alınamaması üzerine Ekim 1989'daki 16. toplantısında A.647(16) nolu kararı ile IMO 'Kirliliğin Önlenmesi ve Gemilerin Emniyetli Operasyon Yönetimi Rehberi' ni kabul etmiştir. Bu rehber ile deniz kazalarının ve deniz kirliliğinin önlenmesi, emniyet ve çevre politikaları ve bunların yönetimi konuları mevcut kurallar ışığında gündeme taşınmıştır (ISF ve ISC, 1996). Bu rehberin yaklaşık 4 yıl kullanılarak edinilen tecrübelerle de geliştirilmesiyle 1993 yılında IMO'nun A.741(18) nolu kararıyla ISM Kodu kabul etmiştir. Bu kod Mayıs 1994' de SOLAS Bölüm 9'a eklenerek 1 Temmuz 1998'de uygulanması zorunlu hale gelmiştir.

ISM Kodunun uygulanması, bayrakları ne olursa olsun tüm yolcu gemileri (yüksek hızlı yolcu gemileri dahil), 500 gros tondan büyük petrol ve kimyasal tankerler, dökme yük gemileri, gaz (LNG-LPG) gemileri ve yüksek hızlı yük gemilerinde 1 Temmuz 1998 tarihinden itibaren; 500 Gros tondan büyük diğer yük gemileri ve seyyar açık deniz petrol platformlarında ise 1 Temmuz 2002'den itibaren yürürlüğe girmiştir.

Ayrıca, Avrupa Konseyi'nin 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe koyduğu ve 1 Temmuz 1996 tarihinden itibaren de uygulamasını başlattığı bir kuralla, bayrağı ne olursa olsun 12'den fazla yolcu taşıyan ve Avrupa Birliğine üye ülkelere sefer yapan Ro-Ro yolcu gemilerinin ISM sertifikası almaları şart koşulmuştur.

ISM Kodu'nun ana amacı, gemi işletmeciliğinde uluslararası güvenlik standartları tesis ederek gemilerin güvenli bir şekilde yönetilmesini ve işletilmelerini sağlamak ve çevreyi deniz kazalarından oluşacak kirlilikten korumaktır.

ISM Kod'unun diğer amaçları denizlerde emniyeti sağlamak, insanların yaralanmasını ve ölmesini engellemek, çevreyi özellikle deniz çevresini ve kıyı yapılarını zarardan korumaktır. Bu amaçları ana hatlarıyla şu maddeler halinde sıralayabiliriz;

- Gemi işletmesindeki güvenlik uygulamaları ve emniyetli bir çalışma ortamı sağlamak
- Belirlenmiş tüm risklere karşı personel güvenlik zabiti atamak,
- Karadaki ve gemideki personelin güvenlik yönetimine ilişkin becerilerini sürekli olarak geliştirmek
- Zorunlu kurallar ve tüzükler ile uyum sağlamak
- IMO tarafından tavsiye edilen uygulanabilir kodlar, kılavuzlar, standartlar, denizcilik kuruluşlarının kararlarını dikkate almak,

İstatistiklere göre, ortalama olarak tüm deniz kazalarının % 80'i insan hatasından kaynaklanmaktadır (Ziarati ve Ziarati, 2007). ISM kodunun esas amaçlarından biri de, can ve mal kaybına, çevre ve deniz kirliliğine neden olan kazaları en aza indirmek için kazalara neden olan personelin verimli bir şekilde çalışmasını sağlamaktır. Bunu temin etmek için şirket, gemi işletmesinde güvenli bir ortam sağlamalı ve güvenli işletmeciliği hedefleyerek tanımlanan bütün risklere karşı önlemler almalıdır. Yukarıdaki amaçlara ulaşmak için tesis edilecek olan Güvenli Yönetim Sistemi, zorunlu kural ve yönetmeliklere uygun olmalı ve bayrak devleti, klas kuruluşları ve uluslararası denizcilik örgütlerinin koyduğu kural ve standartları dikkate almalıdır.

2.2.2.2.4. Uluslararası gemi ve liman tesisleri güvenliği kodu (ISPS)

11 Eylül 2001 tarihinde ABD'de meydana gelen terör eylemlerinin ardından, IMO'nun Kasım 2001'de yapılan genel kurul toplantısında, deniz yoluyla olabilecek terör eylemlerinin önlenmesi amacıyla, gemi ve liman tesislerinin güvenliğine ilişkin yeni düzenlemelerin

oluşturulması konusunda oybirliği ile anlaşmaya varılmıştır. Bu konuda görevlendirilen Deniz Güvenlik Komitesi (MSC) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde, Türkiye'nin de taraf olduğu 1974 tarihli Uluslararası Denizde Can Emniyeti Sözleşmesi'ne (SOLAS-74) yapılan değişiklik ve ilavelerle Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu (ISPS Kod) eklenerek, 01 Temmuz 2004 tarihinde yürürlüğe girmesi kabul edilmiştir.

Akit devletlerin deniz güvenliğine ilişkin uluslararası yükümlülüklerini düzenleyen ve SOLAS-74'e Bölüm 11-2 olarak eklenen anlaşma hükümleri, esas olarak uluslararası deniz ulaştırmasına açık bulunan liman tesisleri ile bu tesisleri kullanan ve uluslararası sefer yapan belirli standartlardaki gemilere uygulanacak hükümler olarak kabul edilmiştir.

Denizde olabilecek ve denizden kaynaklanabilecek terör eylemlerinin önlenmesi amacıyla getirilen uluslararası yükümlülükler, denizlerin ve deniz ulaştırmasının doğasından kaynaklanan uluslar arası nitelikli ve bütün akit devletler için mecburi olan genel güvenlik standartlarını içermektedir.

2.3. Gemiadamı Eğitim ve İstihdam ile İlgili Diğer Uluslararası Kuruluşlar

Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF- International Transport Workers' Federation) ile Uluslararası Denizcilik Komisyonunu (International Maritime Commission on Shipping), Dünya çapında organize olmuş, tanınmış ve denizcilik çevrelerince eğitim ve istihdam konusunda uzman olarak kabul edilen kuruluşlardır

2.3.1. Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF- International Transport Workers' Federation)

Uluslararası boyutta bir işçi federasyon olan Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu – ITF - (International Transport Workers' Federation), 136 ülkeden 5 milyon ulaştırma işçisi üyesiyle ve 594 ticari taşıma sendikası birliği ile dev bir organizasyondur. Kapsamına giren iş kolları ise, gemiler, limanlar, demiryolları, karayolları, yolcu taşımacılığı, iç su yolu taşımacılığı, balıkçılık, turizm ve sivil havacılıktır. Amacı küresel ekonomi içerisinde

üyelerinin ilgi alanları ile ilgili menfaatlerini korumak ve desteklemektir. Bu amaçla, birliklerin koordinasyonu, dayanışma hareketleri, kampanya organizasyonları, bilgilendirme, temsilcilik gibi faaliyetleri yürütmektedir. ITF' ye üye olabilmek için belirli bir ulaştırma iş kolunda çalışılıyor olma yeterlidir.

ITF üyelerinin haklarını ilgi alanlarında geliştirdiği politikalar ile korumaya çalışmaktadır. Bu politikalar ITF tarafından şöyle tanımlanmaktadır:

- Ulaştırma Politikası
- Ulusal İşbirlikleri
- Çalışanların Güvenliği, Sağlığı ve Çevre
- İnsan ve Ticari Sendika Hakları
- Uluslararası Dolaşım

1896 yılında kurulduğundan itibaren nüvesini oluşturan gemiadamları hala ITF'in en önemli çalışma alanını oluşturmaktadır. Dünya çapında 600.000 gemiadamı üyesi bulunmaktadır. Türkiye'de kurulmuş olan ulaştırma sendikalarından ITF'e üye olanlar şunlardır (www.turkiyedenizcilersendikasi.org):

- Türkiye Denizciler Sendikası
- Demiryol-İş
- Hava-İş
- Liman-İş
- Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası
- Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası
- Kıbrıs Türk Liman ve Taşımacılık İşçileri Sendikası

ITF'in denizcilik alanındaki fonksiyonları

Gemiadamlarının standartlarını geliştirmeyi amaçlayan ITF ayrıca eşit kural ve uygulamaları gemiadamları arasında oluşturmaya çalışmaktadır. Ayrıca gemiadamlarının kendi bayrağını taşıyan gemilerde çalışması için yardımlarda bulunmaktadır.

2.3.2. Uluslararası Denizcilik Komisyonu (ICONS)

Uluslararası Denizcilik Komisyonu (International Commission on Shipping), Dünya çapında her gün büyüyen gemiadamları ile ilgili sorunları incelemek üzere IMO, ILO, ISF (International Shipping Federation-Uluslararası Denizcilik Federasyonu) başta olmak üzere denizcilik ile ilgili olan tüm kuruluşların ve hükümetlerin davete katılımıyla kurulmuş bağımsız bir inceleme kuruluşudur. Komisyon Mart 2000'de Asya-Pasifik bölgesinde teşkil edilmiş, Nisan 2000'de faaliyete başlamıştır. Komisyon çalışmaları süresince 125 kuruluşan girdiler ve katkılar elde edilmiştir. Komisyon çalışmalarına ABD ve Kanada bölgesinde başlamıştır. Bunu takiben uluslararası kuruluşlar ile Birleşmiş Milletler karargahında toplantılar yapılmıştır. Ayrıca Kasım 2000 de Güney Afrika, Londra, Brüksel, Atina ve Güney Kıbrıs'ta müteaddit toplantılar düzenlenmiştir. Rapor 2001 yılında yayınlanmıştır.

Yapılan çalışmaların sonucu, içerisinde tavsiyeler ve uluslararası kuruluşlardan istekleri de kapsayan detaylı bir rapor hazırlanmıştır. "Ships, Slaves and Competition- Gemiler, Köleler ve Rekabet" adını taşıyan bu rapor, gemiadamları konusunda bugüne kadar yayınlanmış en tarafsız ve en kapsamlı belge olarak kabul edilmektedir. Rapor içerisinde yer alan önemli hususlar şunlardır (Ship, Slaves and Competition, 2000);

- Mürettebatın göreve uygunluğu ve eğitimi
- Denizcilikte Kalite Spektrumu
- Mürettebatın işe alınması ile ilgili uygulamalar
- Gemiadamlarının suiistimali
- Yolcu gemilerindeki sorunlar
- Balıkçı gemilerindeki sorunlar
- Gemi sahibi ve taşıtanların gemiadamlarına ilişkin sorumlulukları
- Bayrak ülkesinin gemiadamlarına ilişkin sorumlulukları
- Klas organizasyonlarının gemiadamlarına ilişkin sorumlulukları
- Liman ülkesinin gemiadamlarına ilişkin sorumlulukları
- IMO'nun gemiadamlarına ilişkin sorumlulukları
- ILO'nun gemiadamlarına ilişkin sorumlulukları

- Bilgi edinmede şeffaflık

Rapor içerisinde yer alan istatistikî bilgiler BIMCO (Baltık Uluslararası Denizcilik İşbirliği Organizasyonu) / ISF (Uluslararası Denicilik Federasyonu)' nun 2000 yılında yaptığı çalışma sonucunda yayınladığı raporda belirlediği verilere, ABD Sahil Güvenlik Komutanlığı (USCG)'nin istatistiklerine ve Lloyd Dünya Deniz Ticaret Filosu istatistiklerine (Lloyd's Register of World Fleet Statistics) dayanmaktadır.

2.4. Dünya Deniz Ticaret Filosunda İstihdam ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Dünya deniz ticaret filusunda 1995 yılından beri alarm sinyalleri veren denizde çalışan insan gücü açığı 2000'li yılların başında etkisini tam olarak göstermeye başlamıştır. Bu durumun etkilerinin hangi boyutta olacağı, BIMCO (Baltık ve Uluslararası Denizlik Konseyi) ve ISF (Uluslararası Deniz Ticaret Federasyonu)'in İngiltere'deki Warwick Üniversitesi'nin IER (İstihdam Araştırma Enstitüsü) ile birlikte yaptığı çalışma sonunda yayınlanan Gemiadamı İnsangücü (Manpower Update) raporlarında detaylı olarak incelenmiştir. BIMCO/ISF 1990 yılından yana 5 yıllık periyotlarla 4 Gemiadamı İnsangücü Raporu yayınlamıştır. BIMCO/ISF son olarak Aralık 2005 de, 2000-2005 yılları arasında yapmış oldukları çalışmaya istinaden, BIMCO/ISF Manpower Update 2005 (İnsangücü 2005) Raporunu yayınlamıştır. Bu çalışmada 2005 yılının değerleri benchmark olarak alınarak yapılan 2010 ve 2015 yıllarına ait öngörüler yer almaktadır. Bu rapor uluslararası denizcilik camiasında; insan gücü araştırmalarında en fazla kabul gören belge olmuştur. Bu raporda belirtilen dünya çapında ivedi gemiadamı ihtiyacı özellikle insan gücü istihdam etme konusunda sorunları olan ve genç insan gücüne sahip Türkiye gibi ülkeler için önem taşımaktadır. Bu raporun yayınlanmasından sonra özellikle Hindistan, Filipinler ve Çin dünya çapındaki bu büyük bir zabit açığını kapatma için yoğun bir eğitim yatırımına girişmişlerdir.

BIMCO / ISF 2000 raporunda 2005 yılı için tahmin edilen, dünya deniz ticaret filosundaki yetişmiş kaliteli zabit ve tayfa arz-talep değerleri Tablo 9' da görülmektedir. 2005 yılı itibariyle % 4 olan zabit açığının 2005 yılında % 17'ye çıkması tahmin edilmiştir. Tayfa arzında ise % 27 olan fazlalılığın 2005'te % 19'a ineceği değerlendirilmiştir. (BIMCO/ISF

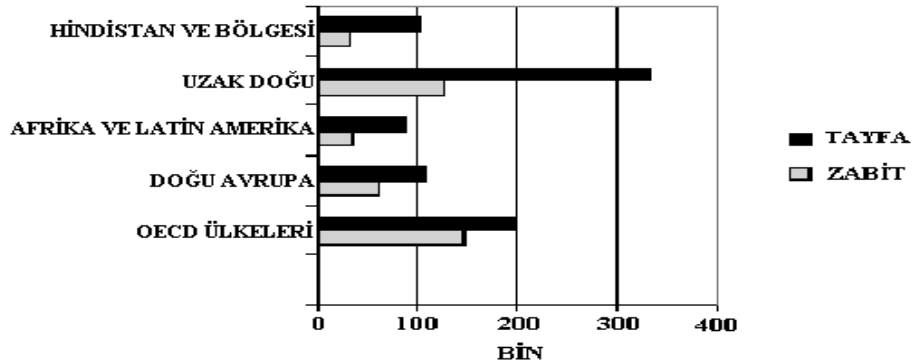
2000). İnsangücü açığında hassasiyet arz eden konunun zabıt açığıdır. Raporda zabıt olarak dikkate alınan insan gücünün, ‘yetişmiş ve kaliteli zabıt olarak anlaşılması gerektiği’ özellikle vurgulanmaktadır. Zabıt kavramı için makine-güverte ayrımı olmamakla birlikte yetişmiş zabıt olarak sadece sınırsız kategoride (diğer bir tabirle uzakyol) zabıtlar ele alınmıştır.

Tablo 9. Dünya Deniz Ticaret Filosunda 2000 ve 2005 yılı insan gücü arz ve talebi (BIMCO/ISF, 2000)

| 2000 | Arz | Talep | Fark |
|-------|---------|---------|-----------------|
| Zabıt | 404.000 | 420.000 | - 16.000 (-%14) |
| Tayfa | 823.000 | 599.000 | + 224.000 (%27) |

| 2005 | Arz | Talep | Fark |
|-------|---------|---------|-----------------|
| Zabıt | 399.000 | 466.000 | - 68.000 (-%17) |
| Tayfa | 721.000 | 586.000 | + 111.000 (%19) |

Tablo 9’de verilen insangücü arz değerlerini yaratan kaynakların ülkelere göre dağılımı Şekil 6’da görülmektedir. Zabıtan arzının en fazla olduğu ülkenin bizim de içerisinde yer aldığımız OECD ülkeleri olduğu görülmektedir. Tayfa arzının en yoğun olduğu ülkeler ise Uzakdoğu ülkeleri olarak görülmektedir.



Şekil 6. 2000 yılı Dünya deniz Ticaret Filosuna insan gücü arz eden ülkeler (BIMCO/ISF, 2000)

Dünya deniz ticaret filosunun 2000-2005 yılları arası insan gücü analizinin yapıldığı BIMCO/ISF İnsan gücü 2000 raporunda, 2000 yılında 16.000 olan zabitan açığı, dünya deniz ticaretinin gelişimi göz önüne alınarak 2005 yılı için 68.000 olarak beklenmektedir. Bu açığın kapanabilmesi için raporda, her gemi başına 1,5 yeni zabitanın süratle yetiştirilerek ve gemilerde çalışmaya başlatılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu uygulamanın mevcut istihdam arzı ile imkansız olacağı, ciddi bir zabitan açığının beklenmekte olduğu değerlendirilmektedir.

Yıllık deniz sektörü tahmin raporları yayınlayan Lloyd Register Fairplay'in 2010 ve 2015 yılına ait dünyadaki gemi sayısı tahminleri Tablo 10'da dir. Bu bilgiler ışığında dünyada mevcut gemi sayısının 2015 yılında 53,570'e çıkacağı hesaplanmaktadır.

Tablo 10. 1990 -2015 Aralığında Dünya Deniz Ticaret Filosunun büyümesi
(DTO, 2009)

| Yıl Aralığı | Gemi Sayısı |
|----------------|-------------|
| 1990 | 41457 |
| 1995 | 43556 |
| 2000 | 45518 |
| 2005 | 48505 |
| 2010 * Tahmini | 50979 |
| 2015* Tahmini | 53570 |

BIMCO/ISF 2005 yılında da gemiadamı insangücü ile ilgili yeni bir çalışma yapmıştır. Bu araştırmada bilgisayar destekli model ile 2005 yılı verilerini benchmark değeri olarak kabul edilerek 2015 yılına ait zabitan ve tayfa ihtiyacını belirlenmeğe çalışılmıştır. Bu çalışma sonucunda hesaplanan zabitan ve tayfa açığı ve fazlası değerleri Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. 2005-2015 yılları için zabıt ve tayfa açığı/fazlası değerleri (BIMCO/ISF 2005)

| | <u>2005</u> Sayı (Yüzde) | <u>2015</u> Sayı (Yüzde) |
|---------------|--------------------------|--------------------------|
| Zabıt Açığı | 10,000 (% -2.1) | 27,000 (% -5,9) |
| Tayfa Fazlası | 135,000 (% 18,8) | 167,000 (% 21,8) |

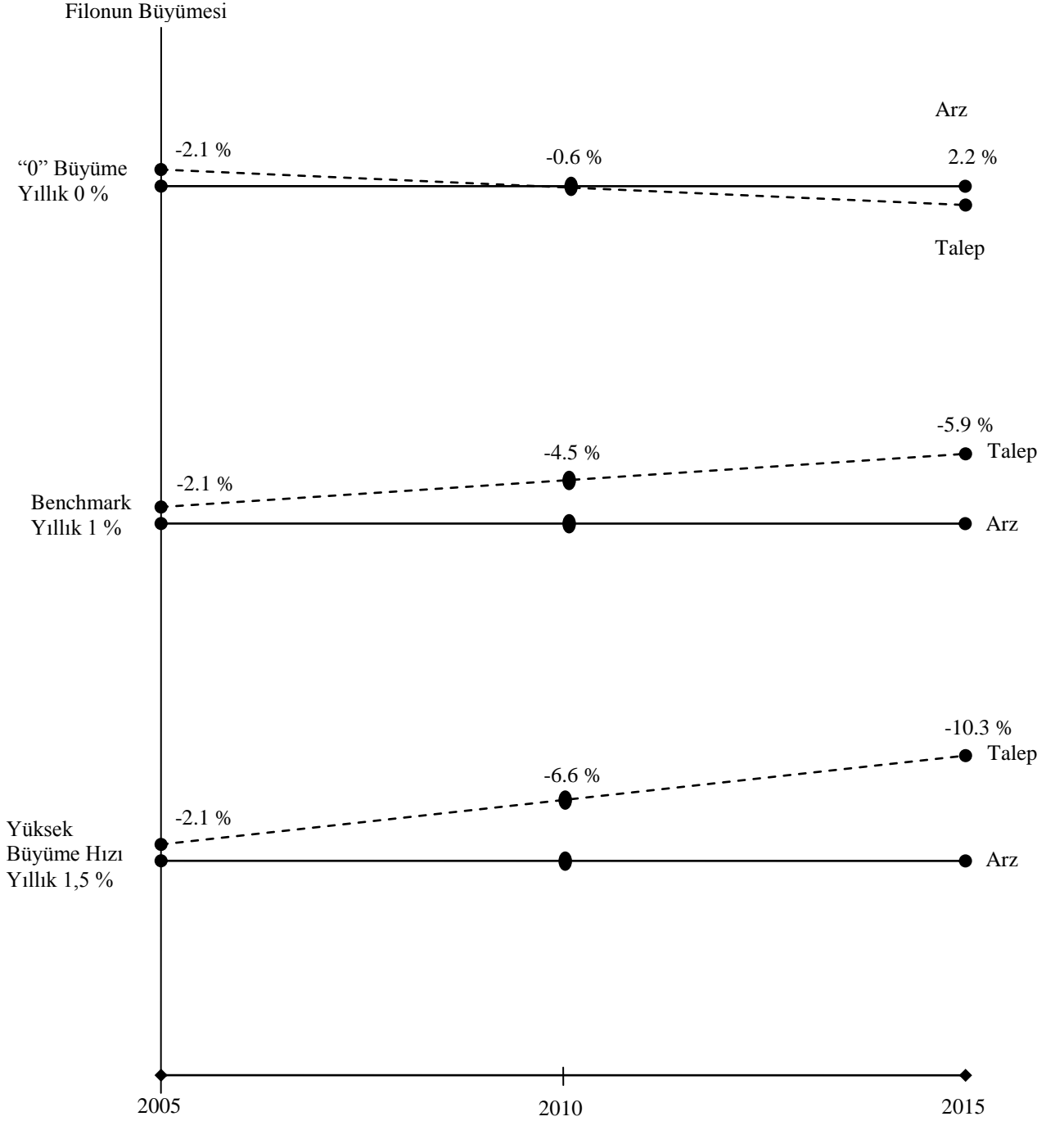
BIMCO/ISF 2005 İnsan gücü değerlendirmesinde zabitan arz ve talebi üç ana kritere (endekse) göre yapılmıştır;

- Deniz Ticaret Filosunun Büyümesi
- İnsangücü Bulabilme
- İnsangücü Yetiştirme

Bu üç kritere göre tespit edilen veriler Şekil 7, 8 ve 9 da yer almaktadır. Çalışmada dünya deniz ticaret filosunun yıllık büyüme hızı % 1 olarak kabul edilmiştir.

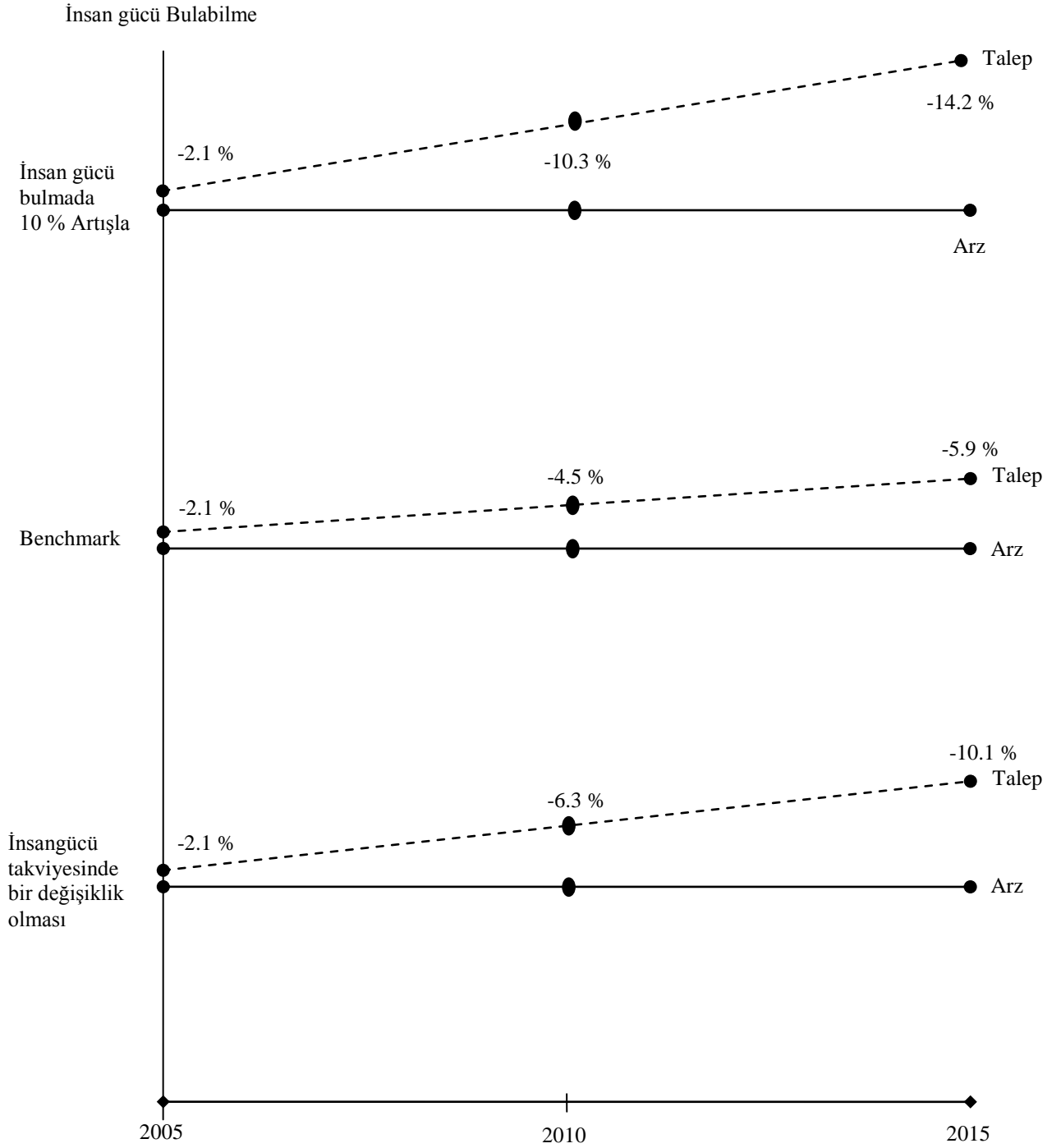
Raporda 2005-2015 aralığındaki on yıllık gelecek için yapılan analizde, yeterli sayıda zabıt eğitimi için gerekli önlemler alınmaz ise, daha önceki 2000 yılı raporunda, 2005-2010 aralığı için % 12-16 olarak tahmin edilen zabıt açığının (bakınız Şekil 4), insangücü yetiştirme endeksine bağlı olarak (Şekil 7); 2015 yılı için iyimser bir tahminle % 15,7, kötümser bir tahminle % 19,2'lere kadar artabileceği değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme zabıt açığının önümüzdeki yıllarda daha da ciddi bir sorun haline geleceğine göstermektedir.

Filonun büyümesine endeksli



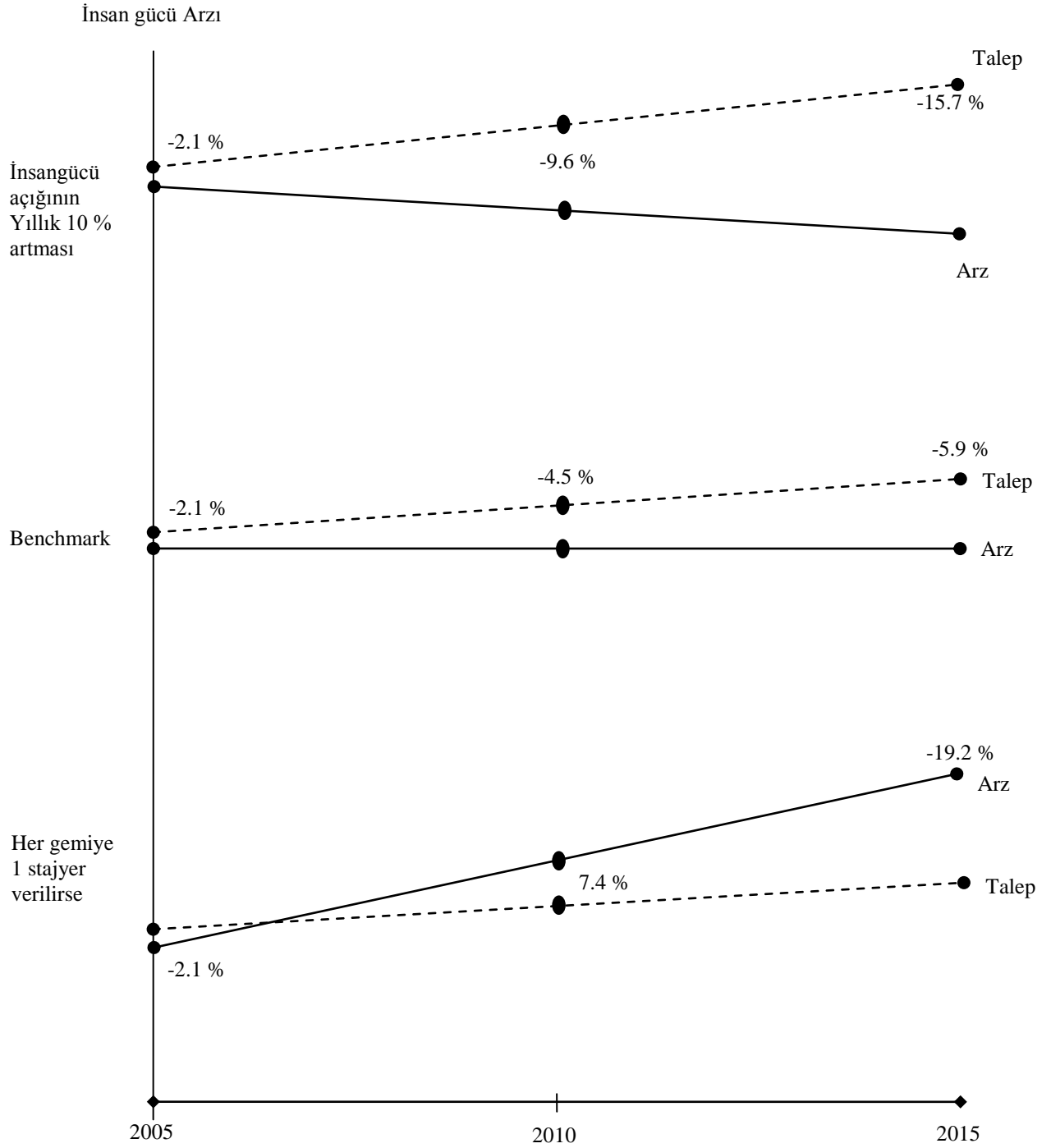
Şekil 7. Zabitan arz ve talebi analizi (Filo büyüme hızına endeksli) (BIMCO/ISF, 2005)

İnsan gücü bulabilmeye endeksli



Şekil 8. Zabitan arz ve talebi analizi (İnsan gücü bulabilmeğe endeksli)
(BIMCO/ISF, 2005)

İnsan gücü Arzına Endeksli

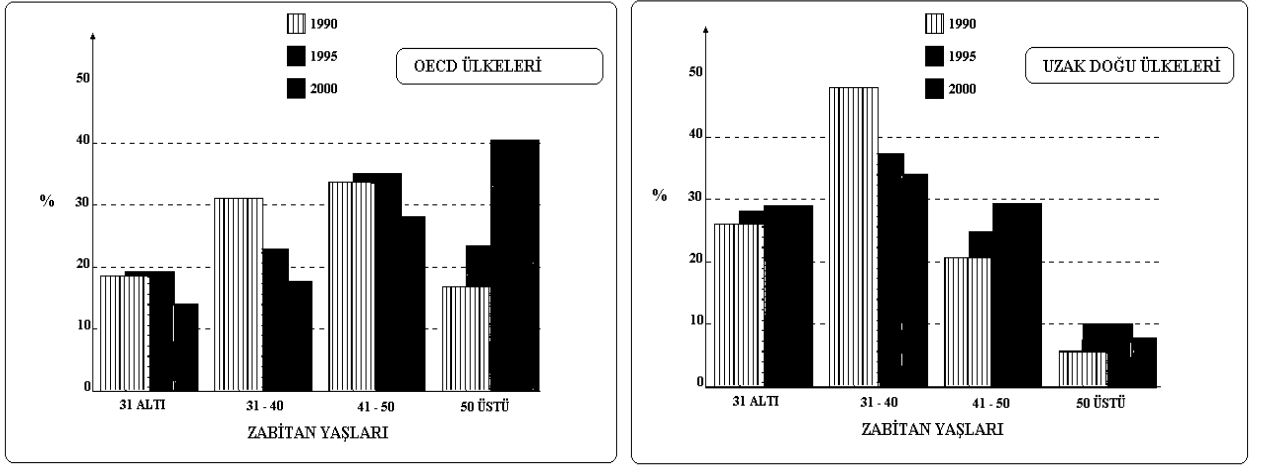


Şekil 9. Zabitan arz ve talebi analizi (İnsan gücü arzına endeksli) (BIMCO/ISF, 2005)

Bu rapor açıklandıktan sonra dünya deniz ticaret kamuoyunun bilgisine sunulacak bu açığın sebeplerinin neler olabileceği ve önlemlerin neler olması gerektiği konusunda internet dahil birçok forum yapılmış ve görüşler alınmıştır. İnternet forumlarından gelen tepkileri değerlendirildiğinde bu açığın belli başlı sekiz nedene dayandığı ortaya çıkmaktadır. Bu raporlardan alınan bu nedenler ve açıklamaları basit olarak aşağıda sıralanmıştır.

Zabit açığı nedenleri aşağıda belirtilmektedir:

- Henüz Eğitim Sırasında Motivasyonun Kaybolması: Zabitin eğitimi sırasında ve yeni denizde çalışmaya başlayan zabit adayların %30'luk bir kısmının denizde çalışmaya karşı motivasyonunu yitirmesi.
- Sosyal Çevreden Uzaklaşma Endişesi: Deniz insanları karada yaşadığı çevreden ayırması ve insanları sosyal hayat imkanlarından mahrum bıraktığı inancı.
- Uluslararası Kuralların Getirdiği İlave Görevler: Denizde çalışan zabitlere ISM, STCW ve diğer uluslararası anlaşmaların getirdiği ek çalışma ve prosedür uygulama mecburiyetleri.
- STCW'de Belirtilen Zabit Kalitesi Standartları: Özellikle İngilizce dil bilme mecburiyeti. (Örnek olarak Doğu Avrupa ülkelerinde yetişmiş zabitlerin % 20'lik bir kısmı bu sebepten dolayı otomatik olarak devre dışı kalmıştır.)
- Denizi Erken Bırakma: Daha önce belirtilen sebeplerden dolayı denizde çalışmaya devam etme arzusu her geçen gün daha da azalmaktadır. Özellikle Uzakdoğu zabitlerinin denizde çalışma arzusu OECD ülkelerine nazaran daha az olduğu belirtilmektedir. OECD Ülkelerinin armatörleri zabitandan en az on yıllık çalışma garantisi istemektedir.
- Zabitanda Ortalama Yaşın Yükselmesi: Raporda bu konuya ilişkin veriler Şekil 10'daki grafiklerde belirtilmektedir. Dünya deniz ticaret filosuna en fazla zabit arzında bulunan OECD ülkelerinde yetişmiş zabitlerin yaş ortalamasının oldukça yüksek olduğu gözlenmektedir. Uzakdoğu ülkelerinde ise zabitin yaş dağılımına bakıldığında büyük bir bölümünün 31-41 yaş arası yaş gurubunda olduğu anlaşılmaktadır. Yetişmiş kaliteli zabitlerin % 40'ının 50 yaş üzerinde olduğu görülmektedir. Bu yetişmiş zabitlerin büyük bölümünün emekliliğinin geldiği ve bunların ayrılması durumunda büyük bir açığın söz konusu olduğu belirtilmektedir.



Şekil 10. OECD ve Uzakdoğu ülkeleri zabitan yaş dağılımı (BIMCO/ISF, 2005)

- Ücret Avantajının Azalması: Karadaki iş imkanlarından alınan ücret ile denizde alınan ücret arasında daha önceden ortalama 4 katlık olan farkın şu anda 2 kata kadar düşmüş olması, denizin ücret cazibesini ortadan kaldırmıştır.
- Çalışma Sürelerinin Uzunluğu: Denizde çalışma süresinin uzunluğu, insanlarda yorgunluk, bıkkınlık ve sosyal hayata ayak uyduramama gibi etkilere yol açmaktadır. Uzun süreli çalışmaların getirdiği dezavantajlar denizden erken ayrılmalara yol açtığı gibi denizden kopamama gibi bir duruma da yol açmaktadır. Her iki durumun da gemi çalışanlarını kötü yönde etkilediği açıktır.

Raporla ilgili olarak açılan internet forumlarında bazı ülkelerin zabitan açığını kapatmak için seçtiği çözümlerden de bahsedilmektedir. Bu çözümlerden birkaçı aşağıda sıralanmıştır:

- Dünya deniz ticaret filosu, kaliteli zabıt temini konusunda halen Avrupa, Kuzey Amerika, Japonya ve OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) ülkelerinden gelecek insan gücüne güvenmektedir.
- Diğer bir kaynak olarak Polonya, Rusya, Romanya ve Letonya gibi ülkeler gösterilmektedir. Sebep olarak bu ülkelerde akademi düzeyinde eğitim verilmesi ve bu avantajla beyaz liste problemi ile karşılaşmayacaklarına işaret edilmesidir.

- Çin'in Dünya deniz ticaret filosunda çalışan 32.448 zabitanı olduğu ve bu sayının 2010 yılında % 21,7 artışla 39.474 olacağı bildirilmektedir.

2005 yılından sonraki gerçek insan gücü verileri incelendiğinde bu raporda yer alan tahminlerinin deniz ticaret filosunun halen içerisinde bulunduğu ve ileride beklenen zabitan açığını gerçeği yansıttığı değerlendirilmektedir.

2005 yılından sonra deniz zabiti açığının daha büyük rakamlarla arttığını gören Dünya çapında denizcilik şirketleri bu konuda bir çalışma yapmaya karar vermişlerdir. BIMCO, (Baltık ve Uluslar arası Denizcilik Konferansı Teşkilatı) ICS/ISF (Uluslararası Denizcilik ve Deniz Ticaret Odaları Federasyonları) , INTERTANKO (Uluslararası Tankerciler Birliği) , INTERCARGO(Uluslararası Kargo Gemileri Birliği) 2007-2008 yılları arasında bu konuda Drewry Araştırma şirketinden kapsamlı bir inceleme talep etmiş, bu incelemenin sonuçları (Drewry Annual Report Manning -2008) ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve IMO'nun üst düzey yöneticilerine sunulmuştur. İnceleme sonucunda halen deniz zabiti açığını gidermeğe yönelik çalışmaların yeterli olmadığı, daha geniş kapsamlı ve ciddi tedbirler alınması gerektiğini ortaya çıkmıştır. IMO Genel Sekreteri 17 Kasım 2008 tarihinde bu soruna çözüm bulmak amacıyla Go to Sea (Denize Gidelim) kampanyasını başlatmıştır. Bu kampanyanın amacı gençleri denizde çalışmaya teşvik etmektir. Kampanya ile ilgili olarak ülkeleri, denizcilik ile ilgili resmi kuruluşları ve sivil toplum örgütlerini işbirliğine çağıran bir IMO dokümanı yayınlanmıştır (<http://www.imo.org/HOME.HTML>).

2008 yılında Drewry Shipping Consultants (Drewry Deniz Ticaret Danışmanlığı) firmasınınca hazırlanan İnsangücü Araştırma raporunda halihazır zabit açığının 34,000,olduğu, bunun 2012 yılında 83,900 rakamına ulaşacağı belirtilmiştir. 2008 – 2012 periyodunda ilave zabit gereksinimi 97,032 olup; dikme yük gemileri için 26,160, konteynır gemileri için 15,793 , kimyasal tankerler için 9,735, tankerler için 8,088, gaz tankerleri için 2,284, diğer gemiler için 34,972 ilave zabite ihtiyaç olduğu hesaplanmıştır.Rapor 2008 yılında Dünyadaki zabit sayısı 498,000 kabul edilerek hazırlanmıştır. Yapılan incelemede 1990 ile 2008 yılları arasında zabit sayısı %23.8 artarken, 2005- 2008 yılları arasında %7 azaldığını ortaya çıkarmıştır.2008 yılı verilerine göre bilgiler göre deniz zabiti sağlama oranları şu şekildedir;

%36 Uzak Doğu ülkeleri , %16 Batı Avrupa, %20 Doğu Avrupa, %28 diğer bölgeler. 2008 yılı itibarıyla en önemli gemiadamı kaynakları ülkeler ve kaynak insangücü kapasiteleri; Çin 51,800, Filipinler 50,400, Ukrayna 35,400, Türkiye 32,400 and Hindistan 31,200'dir (IMO MNC, 2009)

2009 yılı Eylül ayında üniversiteler, idareler ve denizcilik şirketlerinin katıldığı son IAMU (Uluslararası Denizcilik Üniversiteleri Birliği) Uluslararası Denizcilik Eğitimi Toplantısı sonuç deklarasyonunda, ekonomik krize rağmen zabitan açığının daha da artacağı görüşü yer almıştır. Toplantıda Dwery Danışma Grubu BIMCO/ISF 2005 raporunda 46,000 olarak belirtilen zabitan açığının, 2013 yılında 83,900 olarak hesapladığını açıklamıştır. IMO Genel Sekreteri Mitropoulos da bu rakamı doğrulamaktadır (Sağ, 2009d).

IER raporunda da yeni inşa edilen gemilerin sayısı artarken, hurdaya çıkan gemilerin sayısının azaldığına işaret edilmektedir. Aslında gemilerde çalışan personel sayısını azaltmak için pek de imkan kalmamıştır. Uluslararası düzenlemeler sonucu ortaya çıkan çalışma saatleri standartları, ticari talepler, ISPS (Uluslararası Gemi ve Liman Güvenliği) düzenlemeleri gemilerdeki iş yükünü ciddi bir ölçüde arttırmış, bu gelişme sonucu artık gemilerdeki personel sayısında azaltma imkanı da ortadan kaldırmıştır.

Denizcilik eğitiminin geliştirilmesine yönelik bir AB Leonardo Projesi olan 'Safety on Sea' nin gerekçe kısmında Avrupa ülkelerinde sadece denizde değil limanlar ve sahil endüstri tesislerinde çalışan gemiadamı sayısının artacağı da belirtilmektedir. Bu ilave artışın ancak ilave personel temini ve eğitim gören personel sayısının artırılması ile mümkün olabileceği değerlendirilmektedir. Gemiadamları insan gücüne ilişkin hemen tüm araştırma raporlarında belli rütbe ve nitelikteki zabitan sayısı ile belirli tip gemilerde çalışacak zabitan sayısında ciddi bir açık olduğu ve bu açığın ancak özel eğitim programlarının geliştirilmesi suretiyle mümkün olduğu belirtilmektedir (Ziarati, 2006).

Bazı raporlarda Çin gibi bazı ülkelerin çok sayıda zabitan ve tayfa yetiştirdiği ve bunun mevcut deniz insan gücündeki açığı kapatabileceği iddia edilmekte ise de, en son raporlar Çin'in bu personeli kendi büyüyen Deniz Ticaret Filosu için yetiştirdiğini gerçeklemektedir.

Çinli gemi mürettebatının ciddi bir İngilizce dil problemi yaşadığı, bunun da uluslararası piyasaların desteğine mani olacağı ayrı bir gerçektir (Yongxing, 2005).

Halen Dünya Ticaret Filolarında çalışan zabıtların önemli kısmı OECD ülkelerindedir. Ancak bunların da yüzde 25'i 50, yüzde 50'si 40 yaşın üzerindedir. Bunların emekli olması durumunda yerlerini alabilecek nitelikte ve sayıda deneyimli zabıt yetiştirilememektedir. Diğer bir husus ise gerek zabıt ve gerekse tayfaların büyük bir kısmının bilgi ve becerilerini yenilemek zorunda olduğu gerçeğidir. Bazı endüstri dalları uygun nitelik ve sayıda işgücü bulamama konusunda ciddi sıkıntılar çekmişlerdir. Dünya deniz ticaret filosundaki ciddi büyüme ve gemiler ile limanlardaki iş yükündeki ciddi artış, önümüzdeki on yıllarda nitelikli gemiadamı insan gücüne olan ihtiyacın daha da artacağını göstermektedir.

2005 yılında Türkiye'de deniz zabıtları eğitimlerini geliştirmek amacıyla SOS (Safety on Sea) projesi hazırlanmış ve 2 yıl süreyle uygulanmıştır. Bu projenin gerekçesinde 'Türkiye'deki gemiadamı (zabıt sınıfı) kurslarının reforma tabi tutulması, bu maksatla da tanınmış denizci ülkelerle eğitim konusunda işbirliğine gidilerek Avrupa'da kaliteli gemiadamı zafiyetin giderilebileceği' önerilmiştir (Safety on Sea, 2005)

2.4.1. ABD Deniz Ticaret Filosu ve İnsan Kaynakları

1970 yılına kadar Amerikan bayrağı taşıyan gemiler 40 ve daha fazla personel ile seferlerini sürdürürlerdi. Teknolojik gelişmelerin gemi yapım endüstrisine uygulanmasının bir sonucu olarak günümüzde çok daha büyük tonajlı Amerikan gemileri uzak seferlerde 20 civarında personel ile donatılmaktadır.

Gemi teknolojisi tüm dünyada artan bir hızla ilerleyişini sürdürmektedir. Otomasyon da dahil olmak üzere gelişen teknolojiler, daha düşük yakıt sarfiyatını, daha fazla güvenliği ve daha düşük personel giderlerini beraberinde getirmiştir. Son yıllarda örgütsel değişimle ilgili yenilikler, personel azaltımının da ötesine geçerek, personelin görev dağılımının yeniden yapılanmasına etken olmuştur. Hatta günümüzde, gemi sahiplerinin ve işletmecilerinin

personeli ve yeni teknolojiyi daha verimli kullanma arayışları sonucu, geleneksel bölümler olan makine ve güverte bölümleri de eski keskin sınırlarını yitirmektedir.

Halen ABD’de gemilerin donatımında personel ihtiyacı, klasik üç vardiya esasına göre düzenlenmiştir. Bu sistem, makine ve güverte bölümlerinin kesin ayırımına dayanan ve hem makinede hem de güvertede sürekli üç vardiya halinde çalışılacağı düşünülerek tasarlanmıştır. Oysa artık pek çok gemide makine dairesinde vardiya tutulmamaktadır.

2001’den sonra kurulan İç Güvenlik Bakanlığına bağlanan Amerikan Sahil Güvenlik Teşkilatı çevreyi, gemileri ve denizcileri korumak için daha geniş yetkilerle donatılmış ve yürürlüğe giren ISPS kodundan da istifade ile bu amaca yönelik olarak gerekli kanuni düzenlemeler yapılmıştır (ABD Deniz Ticaret Filosunda İstihdam, 2006).

Günümüz modern gemilerinde, makine dairesinde bulunan otomasyon sistemleri ve köprü üstüne yerleştirilen gözlem monitörleri sayesinde, artık sürekli vardiya gerekliliği ortadan kalkmıştır. Gemilerde personel sayılarının düşürülmesi kaçınılmazdır. Bu konuyla ilgili olarak ‘yıllara göre ülkelerde personel sayısındaki değişimi’ Tablo 12 ‘de gösterilmektedir. 1960’lı yılların başında toplam 45 olan normal büyüklükteki bir geminin personel sayısı 1980 li yıllardan itibaren 21’e düşmüştür. Almanya’nın ‘Geleceğin Gemisi’ modelinde personel sayısı 14 olarak belirlenmiş; Japonya’nın tam olarak otomatize edilmiş ‘Öncü Gemi’ modelinde 11’e düşürülmesi planlanmıştır. Ancak mevcut STCW kuralları içerisinde normal büyüklükteki bir geminin personel sayısı 20’nin altına düşürülememektedir. Bu sayı aşağıdaki elemanlardan oluşmaktadır.

Güverte Zabiti : 4 Makine Zabiti : 4
Güverte Tayfası : 4 Makine Tayfası : 4
Aşçı-Kamarot : 4

Tablo 12. Yıllara göre ülkelerde gemi personel sayısındaki değişim (www.nap.edu)

| | A.B.D Bayraklı Buharlı gemi 1960'lar | A.B.D Bayraklı Gemi 1980'lerin sonu | Alman Geleceğin Gemisi F.R.G. 1980'lerin başı | A.B.D 1980'lerin sonu | Japon Öncü Gemisi |
|---------------------------------|--|---|---|-----------------------------|----------------------|
| Kaptan | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1. Zabit | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 2. Zabit | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3. Zabit | 3 | 1 | | 1 | |
| Ehliyetsiz Güverte Personeli | 13 | | 3 | | 6 |
| Baş Mühendis | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. Mühendis | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3. Mühendis | 1 | 2 | | 1 | |
| 4. Mühendis | 3 | | | 1 | |
| Elektrik Zabiti | 1 | | 1 | | |
| Bakım Ekibi | 1 | | 1 | | |
| Ehliyetsiz Makine Personeli | 9 | | | 3 | |
| Bakım Ekibi | | 5 | | | |
| Genel Maksatlı Tayfa | | | 4 | | 4 |
| Çin Yeterlikli Zabit | | | | | 4 |
| Kamara Personeli | 8 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| Telsiz Zabiti | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| TOPLAM | 45 | 21 | 14 | 21 | 11 |

2.4.2. İngiliz Gemiadamlarının İncelenmesi

İngiliz gemiadamı sayısı halen her ne kadar artıyor gibi görünse de (yılda % 1.01) gemide aktif olarak çalışan gemiadamlarının yaş ortalamalarının her yıl arttığı ve yakında İngiliz gemi çalışanı sayısında ciddi bir düşüş beklendiği ‘İngiltere Gemiadamları Analizi’ 1998 raporunda ortaya konmuştur. Bu sonuç sadece İngiltere’de değil tüm gelişmiş ülkelerin vatandaşlarının deniz hizmetini terk ettiklerinin bir göstergesidir. İngiltere de gemiadamı sayıları Tablo 13’de verilmiştir (Gleen D. ve McConville J., 1998).

Tablo 13. İngiliz gemi çalışanları (30 Temmuz 1998) (Gleen ve McConville, 2001)

| <u>Personel Sınıfı</u> | <u>Sayısı</u> |
|---------------------------------|----------------------|
| Toplam ehliyetli zabıt | 17,350 |
| Denizde çalışan ehliyetli zabıt | 15,794 |
| Stajyer zabıt | 1,158 |
| Tayfa | 10,795 |
| Toplam gemiadamı | 29,300 |
| Denizde çalışan gemiadamı | 27,747 |

2.5. Türkiye’de Gemiadamlarının İstihdamı

Türkiye Cumhuriyetinde gemiadamı istihdam ile ilgili olarak doğrudan yetkili makamlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı ve Denizcilik Müsteşarlığıdır. Bunlara ilaveten 2006 yılında kurulan Mesleki Yeterlik Kurumu, devlet kontrolündeki kurum ve kuruluşlarda çalışan gemiadamları ile ilgili olarak Devlet Personel Kurumu, tersanelerle ilgili olarak Sanayi ve Ticaret Bakanlığı dolaylı olarak gemiadamı istihdamı ile ilgili kuruluşlardır.

2.5.1. Türkiye’de gemiadamları ile ilgili yasal düzenlemeler

Türkiye Cumhuriyetinde Gemiadamları ile ilgili temel yasal kaynaklar; Türk Ticaret Kanunu (TTK), İş Kanunu, Deniz İş Kanunu (DİK) ve Denizde Can ve Mal Emniyetine ilişkin Kanundur.

2.5.1.1. Gemiadamı kavramının hukuki tanımı

Türk Ticaret Kanunu (TTK)’na göre gemiadamı; “Kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide istihdam edilen diğer kimselerdir” şeklinde tanımlanmıştır. Deniz İş Kanunu (DİK) ise gemiadamını “Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla

diğer kimselere "gemiadamı" denir" şeklinde tanımlamaktadır. Her iki tanım da ifade edilen tayfa, zabıt ve kaptan tabirlerine aynı zamanda Gemiadamları Yönetmeliği'nde de değinilmekte ve bunlarla ilgili yeterlikler de belirtilmektedir. Gemiadamları Yönetmeliği'ne göre gemiadamı tanımı; "Geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini" ifade eder.

Gemiadamlarının gemide çalıştırılabilmesi için "Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası 1978 Sözleşmesi" (STCW-78) de belirtilen asgari gereksinimleri tanımlanmış olan eğitimleri almış ve gerekli sertifikalarla donatılmış olmaları gerekmektedir.

Gemi çalışanları görev ve statülerine göre guruplara ayrılmışlardır. Gemiadamları Yeterlik Belgeleri guruplarına göre alt yeterlikten üst yeterlik derecelerine doğru sıralanışı Gemilerin Gemiadamları ile Donatılması Yönetmeliği'ne göre şu şekildedir.

A- Tayfa grubu:

Tayfalar

a) Güverte Sınıfı

- 1) Miço (2009 da kaldırıldı)
- 2) Gemici
- 3) Usta Gemici
- 4) Güverte Lostromosu

b) Makine Sınıfı

- 1) Silici (2009 da kaldırıldı)
- 2) Yağcı
- 3) Makine Lostromosu

B- Kaptan, Başmühendis / Baş makinist ve Zabıtlar grubu:

a) Kaptan ve Güverte Zabıtları

- 1) Sınırlı Vardiya Zabiti
- 2) Sınırlı Kaptan

- 3) Vardiya Zabiti
- 4) Birinci Zabit
- 5) Kaptan
- 6) Uzakyol Vardiya Zabiti
- 7) Uzakyol Birinci Zabiti
- 8) Uzakyol Kaptanı

b) Başmühendis / Baş makinist ve Vardiya Mühendisi / Makine Zabitleri

- 1) Sınırlı Makine Zabiti
- 2) Sınırlı Baş makinist
- 3) Makine Zabiti
- 4) İkinci Makinist
- 5) Baş makinist
- 6) Uzakyol Vardiya Mühendisi / Makinisti
- 7) Uzakyol İkinci Mühendisi / Makinisti
- 8) Uzakyol Başmühendisi / Baş makinisti

C- Yat Sınıfı

Yat çalışanları grubu aşağıdaki gibidir:

- a) Amatör Denizci
- b) Yat Kaptanı

D- Balıkçı Sınıfı

Balıkçı gemisi çalışanları grubu aşağıdaki gibidir:

- a) Balıkçı Gemisi Kaptanı
- b) Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı

2.5.1.2. Türkiye’de gemiadamlarının istihdamı ile ilgili yasalar

Gemiadamlarının iş hukuku ile ilgili davalarında Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Eğer incelenen konuda Deniz İş Kanununda bir hüküm mevcut değil ise; İş Kanununun bu konudaki hükümleri uygulanır. Ayrıca Grev ve Lokavt Konusunda Grev ve Lokavt Kanunu Hükümleri geçerlidir.

2.5.1.2.1. İş Kanunu

İşçi ve işveren ilişkileri, bunların karşılıklı sorumlulukları 2003 yılında yenilenen 4857 sayılı İş Kanunu (İK) maddelerinde belirlenmiştir. Bu kanunla 1475 sayılı eski İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni İş Kanunu 9 Bölümden oluşmakta olup, bölümler ve kapsamaları aşağıdadır.

1. BÖLÜM "Genel Hükümler"
2. BÖLÜM "İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi"
3. BÖLÜM "Ücret"
4. BÖLÜM "İşin Düzenlenmesi"
5. BÖLÜM "İş Sağlığı ve Güvenliği"
6. BÖLÜM "İş ve İşçi Bulma"
7. BÖLÜM "Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi"
8. BÖLÜM "İdari Ceza Hükümleri"
9. BÖLÜM "Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler"

Kanunun 4. Maddesi 'istisna' konusunu kapsamakta olup; bu kanunun 'Deniz ve hava taşıma işlerinde' çalışanlarına uygulanmayacağını belirtmektedir.

Ancak tanımlanması zor olan bazı çalışma alanları İş Kanunu kapsamında tutulmuş olup, denizcilik sektörü ile ilgili olanlar çalışma alanları aşağıdadır.

- a. Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b. Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler.

2.5.1.2.2. Deniz İş Kanunu

Deniz İş Kanununun uygulama alanı kanunun 1. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre: "Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır." Bu tanıma göre Deniz İş Kanunun kapsamını böyle belirtebiliriz;

1. Bu yasa, denizlerde, göllerde ve akarsularda çalışan gemilerde uygulanacaktır. Ayrıca bu gemilerin Türk bayrağını taşıması da zorunludur.
2. Deniz İş Kanunu her gemide değil yalnızca yüz ve daha yukarı grostonluk gemilerde uygulanacaktır. Bu sınır uygulama alanını bir ölçüde daraltmaktadır. Bu sebeple de kanun koyucu üç ayrı durumda bu 100 gros ton sınırını aşan özel hükümler getirmiştir.
 - Bu özel durumlardan ilki işverenin birden çok gemisinin olması halidir. Deniz İş Kanunu md.1 f.2' ye göre; "Aynı işverene ait gemilerin grostonları toplamı yüz veya daha fazla olduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır."
 - İkinci hal, işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısıdır. Yine, Deniz İş Kanunu md.1 f.2'ye göre "..... veyahut çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde

...." yine birinci bent hükmü uygulanacaktır. Eğer işveren en az beş gemi adamı çalıştırıyorsa artık sahibi olduğu gemi veya gemilerle bunlarda çalışan ve çalıştıranlar başka hiçbir koşul aranmaksızın Deniz İş Kanunu kapsamına gireceklerdir.

- Üçüncü özel durum, Bakanlar Kurulunun tekmil yetkisidir. Deniz İş Kanunu md.1 f.4'e göre Bakanlar Kurulu ekonomik ve sosyal gerekler bakımından yukarıda belirttiğimiz gruplara girmeyen gemilerle, gemi adamlarını ve işverenlerini Deniz İş Kanununun kapsamına alabilecektir.

2.5.2. İdari düzenlemeler

Gemilerin gemiadamları ile donatılmasına ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uyum halinde olup, detayları aşağıda verilmiştir.

2.5.2.1. Gemilerin gemiadamı ile donatılmasına ilişkin yönerge

Türkiye’de ‘Gemilerin Gemiadamı ile Donatılmasına ilişkin Yönerge’ gemilerin gemiadamları ile donatılmasının asgari gereklerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Bu yönerge ihtiyaçlar göz önüne alınarak, belli aralıklarla güncellenmektedir. Yönerge herhangi Türk milli gemi siciline ve TUGS’a kayıtlı tüm Türk bayraklı gemileri ve bu gemilerde çalışan gemiadamlarını kapsar.

Gemilerin gemiadamları ile donatılmasında, gemiadamlarının yeterlik dereceleri ve sayıları bakımından zorunlu en az gerekler bu yönergedeki çizelgelerde gösterilmiştir. 50 net tondan büyük her gemi bu yönergedeki çizelgelere göre ‘Gemiadamları Donatımında Asgari Emniyet Belgesi’ almak zorundadır.

Donatan, gemilerini donatırken bu yönergede istenen yeterlik ve sayıdaki gemiadamından daha fazla sayıda gemiadamını görevlendirebilir. Kaptan ve başmühendis/baş makinist gemiadamı yeterlik belgesi olmayanlar, kaptan ve başmühendis/baş makinist olarak, ikinci zabit ve ikinci mühendis / makinist yeterlik belgesi olmayanlar, birinci zabit ve ikinci mühendis/makinist olarak çalıştırılmazlar. Ancak, Gemiadamları Yönetmeliğinde belirtilen kazanılmış haklar saklıdır.

Hizmet gemileri ile teknesi hava yastıklı ya da su kayaklı tür olması, insan gücünden kısıntı sağlayan kendi kendine çalışma ya da uzaktan denetim olanakları bulunması, sefer bölgelerinin deniz ve hava koşulları bakımından az ya da çok korunmuş olması, seferin yakınlığı ya da süresinin kısalığı gibi nedenlerle bu Yönergedeki çizelgelerde gösterilen zorunlu en az gereklere göre yeterlik derecelerinde ve sayılarda gemiadamının gerekli olmadığı anlaşılan bir ticaret gemisine, gemi türlerine, belirli seferlere ya da mevsimlere bağlı olarak gemilerin gemiadamları ile donatılmasını belirlemeye ve gerektiğinde eksik gemiadamları ile seferin tamamlanmasına izin vermeye idare yetkilidir.

“Uzak Sefer Bölgesi”nde belirli seferlere bağlanmış ancak, yabancı bir ülkenin “yakın kıyusal sefer bölgesi” içinde çalışan gemilerin, o ülke kurallarına ters düşmeden bu Yönergede belirtilen “yakın kıyusal sefer bölgesi” gereklere göre indirimli gemiadamları ile donatılmasını belirlemeye İdare yetkilidir.

Yabancı ülkelerde bir geminin bu Yönerge’de belirtilen gemiadamı sayısı herhangi bir nedenle eksilirse, eksik gemiadamları yerine ilk Türk limanına varıncaya kadar aynı yeterlik derecelerinde yabancı uyruklu gemiadamı çalıştırılabilir. Ancak ilk Türk limanına varışta bu gemiadamlarının işlerine son verilir.

2.5.2.2. Gemi tiplerine ve sefer bölgelerine göre gemilerin personel ile donatımı

Türk bayrağına kayıtlı gemilerin hangi nitelikte ve hangi sayıda gemiadamı ile donatılacağı ‘Gemilerin gemiadamı ile donatılmasına ilişkin yönerge’ ile düzenlenmiştir. Müteakip tablolarda, bu yönergede yer alan, her gemi tipi için gerekli zabitan ve tayfa nitelik ve nicelikleri açıklanmaktadır.

Gemilerin gemiadamı ile donatılmasına ilişkin yönergede yer alan standartlar. Uluslararası standartlar ile uyum halindedir. Ancak zabitan sınıfının tanımlanmasında farklılıklar mevcuttur. Bunun nedeni de, STCW dokümanında yer alan zabitan tanımlarının 1978 den bu yana değiştirilmiş olmasıdır. STCW 78 (95)’de yer alan zabitan yeterlikleri ile Türkiye’de kullanılan karşılıkları aşağıdadır.

| <u>STCW</u> | <u>Türkiye</u> |
|-----------------------------------|--|
| Sınırsız Vardiya Zabiti/Mk Zabiti | Uzakyol Vardiya Zabiti/Makine Müh/Makinisti |
| Sınırsız 1. Zabit/2.Mühendis | Uzakyol 1.Zabit/2. Makine Müh/Makinisti |
| Sınırsız Kaptan/Baş Mühendis | Uzakyol Kaptanı/Uzakyol Baş Müh/Makinisti |
| Sınırlı Vardiya Zabiti/Mühendis | Vardiya Zabiti/Makinisti, Yakınyol Vardiya Zabiti /Makinisti |

Yönergede her tip gemi için gemiadamı donatım mecburiyeti tablolar halinde verilmiştir. Araştırmamızın bu bölümünde sadece Yük ve yolcu gemilerinin ‘kaptan ve güverte zabitleri ile (Tablo 14)’, ‘Güverte Tayfaları ile (Tablo 15)’, ‘Başmühendis/başmakiniist ve makine zabitleri ile (Tablo16), ‘Makine Tayfası ile (Tablo 17)’ donatılmasına ilişkin bilgiler ile ‘Hafif yolcu gemisi / feribotu ve yüksek hızlı hafif yolcu gemisi / feribotunun gemiadamları ile donatılmasına (Tablo 18)’ ilişkin tablolar yer almaktadır. Bu tablolara istinaden;

- 15,000 grostondan büyük yük gemilerinde asgari; 4 güverte zabiti, 5 güverte tayfası
- 3000-15,000 groston arası yük gemilerinde asgari; 3 güverte zabiti, 4 güverte tayfası
- Makine gücü 12000 kw’dan büyük yük gemilerinde asgari; 4 Makine Zabiti, 4 makine tayfası
- Makine gücü 3000- 12000 kw arası gemilerde; 3 Makine Zabiti, 4 makine tayfası olduğu,
- Yolcu gemilerinde zabit sayısının tonaja bakılmaksızın 4’e yükseltildiği, tayfa sayısının da tonaj ve sefer bölgesine göre yük gemilerine oranla arttırıldığı,
- 3000 grostondan küçük gemilerde güverte ve makine zabit sayısının 3 olduğu,
- 500-3000 groston arası gemilerde 2 şer güverte ve makine zabiti bulunduğu,
- Küçük hızlı feribotlarda güverte ve makine zabit sayısının 2 olduğunu kabul edebiliriz.

Gemilerin seyir ve liman vardiya uygulamalarında 4 zabiti bulunan gemilerde Kaptan ve Baş Mühendis/Makinistler vardiyaya girmemekte, 3 vardiya tutulmaktadır. 3 zabiti bulunan gemilerde ise şartlara göre 2 veya üç vardiya tutulmaktadır. 2 zabitli gemilerde ise 2 vardiya tutulmaktadır.

Tablo 14. Yük ve yolcu gemilerinin kaptan ve güverte zabitleri ile donatılması

| SEFER BÖLGELERİ | GEMİ BÜYÜKLÜĞÜ [GT] | | GÖREV TANIMI | | | TOPLAM |
|---------------------|---------------------|--------------------------------|--------------|---------------|----------------|--------|
| | | | KAPTAN | BİRİNCİ ZABİT | VARDİYA ZABİTİ | |
| UZAK SEFER | YÜK GEMİSİ | 15 000 GT ve daha büyük | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | 15 000 GT'dan küçük | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | YOLCU GEMİSİ | GT'a bakılmaksızın | 1 | 1 | 2 | 4 |
| YAKIN KIYISAL SEFER | YÜK GEMİSİ | 3 000 GT ve daha büyük | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | 500 GT - 3 000 GT'den küçük | 1 | 1 | | 2 |
| | | 500 GT'dan küçük(500 GT hariç) | 1 | | 1 | 2 |
| | YOLCU GEMİSİ | 500 GT ve daha büyük | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | 500 GT'den küçük | 1 | | 2 | 3 |
| KABOTAJ SEFERİ | YÜK GEMİSİ | 500 GT ve daha büyük | 1 | 1 | | 2 |
| | | 500 GT'den küçük | 1 | | 1 | 2 |
| | YOLCU GEMİSİ | 500 GT ve daha büyük | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | 500 GT'den küçük | 1 | | 1 | 2 |
| LİMAN SEFERİ | YÜK VE YOLCU GEMİSİ | 1600 GT ve daha büyük | 1 | 1 | | 2 |
| | | 200-1600 GT'den küçük | 1 | | | 1 |
| | | 200 GT'den küçük | | | 1 | 1 |

NOT :

1. Gemiadamları sahip oldukları yeterlik belgesinin “Uygulanan Sınırlamalar” bölümünde belirtilen görevleri yaparlar.
2. Yakın Kıyusal Seferde 75 mil mesafeye kadar tarifeli sefer yapan yolcu/Ro-Ro yolcu gemileri Kabotaj Seferi gibi donatılır.
3. Yüz ve daha fazla yolcu taşıyan ve yerel trafikte düzenli sefer yapan 200 GT'den küçük her türlü gemide en az sınırlı kaptan yeterliğine sahip olanlar kaptan olarak görev yapar.
4. Kabotaj sefer bölgesinde sahilden 10 milden fazla açılmadan, kalkma limanından 100 mil mesafede sefer yapan gemi/feribotlar liman seferi gibi donatılır.
5. Kabotaj sefer bölgesinde 500-3000 GT arası gemilerde(500 GT dahil, 3000 GT dahil değil) birinci zabıtlık görevini vardiya zabiti yeterliğine sahip gemiadamları yapabilir.
6. Kabotaj sefer bölgesinde 3000 GT'den küçük gemilerde (3000 GT dahil değil) Sınırlı Kaptan yeterliğindeki gemiadamları 1. Zabıtlık görevini yapabilir.
7. Kabotaj sefer bölgesinde 1600 GT'den küçük gemilerde (1600 GT dahil değil) Sınırlı Vardiya Zabiti yeterliğindeki gemiadamları 1. Zabıtlık görevini yapabilir.

Tablo 15. Yük ve yolcu gemilerinin güverte tayfaları ile donatımı

| SEFER BÖLGELERİ | GEMİ BÜYÜKLÜĞÜ [GT] | | GÖREV TANIMI | | TOPLAM |
|--------------------------------|---------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------|
| | | | GÜVERTE TAYFASI (GRUP 1) | GÜVERTE TAYFASI (GRUP 2) | |
| UZAK SEFER | YÜK GEMİSİ | 15 000 GT ve daha büyük | 3 | 2 | 5 |
| | | 3 000 GT – 15 000 GT'den küçük | 3 | 1 | 4 |
| | | 500 GT – 3000 GT'den küçük | 2 | 1 | 3 |
| | | 150 GT – 500 GT'den küçük | 2 | | 2 |
| | | 150 GT'den küçük | 1 | | 1 |
| | YOLCU GEMİSİ | 5 000 GT ve daha büyük | 14 | | 14 |
| | | 1 600 GT – 5 000 GT'den küçük | 10 | | 10 |
| | | 1 600 GT'den küçük | 8 | | 8 |
| YAKIN KIYISAL SEFER VE KABOTAJ | YÜK GEMİSİ | 15 000 GT ve daha büyük | 3 | 2 | 5 |
| | | 3 000 GT – 15 000 GT'den küçük | 3 | 1 | 4 |
| | | 500 GT – 3000 GT'den küçük | 2 | 1 | 3 |
| | | 151 GT – 500 GT'den küçük | 2 | | 2 |
| | | 18 GT – 150 GT'den küçük | 1 | | 1 |
| | | 18 GT'den küçük | | 1 | 1 |
| | YOLCU GEMİSİ | 5 000 GT ve daha büyük | 10 | | 10 |
| | | 1 600 GT – 5 000 GT'den küçük | 8 | | 8 |
| | | 1 600 GT'den küçük | 6 | | 6 |
| | LİMAN SEFERİ | YÜK VE YOLCU GEMİSİ / YOLCU MOTORU | 3 000 GT ve daha büyük | 2 | 1 |
| 1 500 GT – 3000 GT'den küçük | | | 2 | | 2 |
| 500 GT – 1 500 GT'den küçük | | | 1 | 1 | 2 |
| 150 GT – 500 GT'den küçük | | | 1 | | 1 |
| 150 GT'den küçük | | | | 1 | 1 |

NOT :

1. *Grup 1:* STCW II/4'e uygun eğitim almış ve seyir vardiyası tutma yeterliliğine haiz Güverte Tayfası (Gv. Lostromosu, Usta Gemici ve Gemici)
Grup 2: STCW II/4'e uygun eğitim almamış ve seyir vardiyası tutma yeterliliğine haiz olmayan Güverte Tayfası (Miço)
2. Yelkenli gemilerin güverte tayfası, gemi armasının gerektirdiği kadar artırılabilir.
3. Kabotaj sefer bölgesinde sahilden 10 milden fazla açılmadan, kalkma limanından 100 mil mesafede sefer yapan gemi/feribotlar liman seferi gibi donatılır.
4. Yakın kıyısız sefer bölgesinde kalkma limanından 25 milden fazla açılmadan tarifeli sefer yapan yolcu gemileri 1 Güverte Lostromosu ve 1 Usta Gemici ile donatılır.

Tablo 16 . Yük ve yolcu gemilerinin başmühendis/başmakinist ve makine zabitleri ile donatımı

| SEFER BÖLGELERİ | GEMİ YÜRÜTÜCÜ MAKİNE GÜCÜ [kW] | | GÖREV TANIMI | | | TOPLAM |
|---------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|--------|
| | | | BAŞMÜH/ BAŞMAK | İKİNCİ MÜH / MAK. | VARDİYA MÜH. / MAK. | |
| UZAK SEFER | YÜK GEMİSİ | 12 000 kW ve daha büyük | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | 750 kW – 12 000 kW'den küçük | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | | 1 | 2 |
| | YOLCU GEMİSİ | Bütün kW değerlerinde | 1 | 1 | 2 | 4 |
| YAKIN KİYİSAL SEFER | YÜK GEMİSİ | 3 000 kW ve daha büyük | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | 750 kW - 3 000 kW'den küçük | 1 | 1 | | 2 |
| | | 750 kW'den küçük (750 kW hariç) | 1 | | 1 | 2 |
| | YOLCU GEMİSİ | 750 kW ve daha büyük | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | | 2 | 3 |
| KABOTAJ SEFERİ | YÜK GEMİSİ | 750 kW ve daha büyük | 1 | 1 | | 2 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | | 1 | 2 |
| | YOLCU GEMİSİ | 750 kW ve daha büyük | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | | 1 | 2 |
| LİMAN SEFERİ | YÜK VE YOLCU GEMİSİ | 3000 kW ve daha büyük | 1 | 1 | | 2 |
| | | 370-3000 kW'den küçük | 1 | | | 1 |
| | | 370 kW'den küçük | | | 1 | 1 |

NOT :

1. Gemiadamları sahip oldukları yeterlik belgesinin “Uygulanan Sınırlamalar” bölümünde belirtilen görevleri yaparlar.
2. Yürütme gücü 1500 kW’ den küçük, Makinesi Köprü Üstünden kumandalı ve sadece Liman Seferi yapan yük ve yolcu gemilerinde Başmühendis/Baş makinist aranmaz.
3. Kabotaj sefer bölgesinde sahilden 10 milden fazla açılmadan, kalkma limanından 100 mil mesafede sefer yapan gemi / feribotlar liman seferi gibi donatılır.
4. Kabotaj Seferinde 750-3000 kW’deki yük gemilerinde (750 kW dahil, 3000 kW dahil değil) ikinci makinistlik görevini Makine Zabiti yeterliğinde gemiadamları yapabilir.
5. Kabotaj Sefer Bölgesinde 3000 kW’den küçük gemilerde (3000 kW dahil değil) Sınırlı Baş makinist yeterliğindeki gemiadamları ikinci makinistlik görevini yapabilir.
6. Kabotaj Sefer Bölgesinde 1600 kW’den küçük gemilerde (1600 kW dahil değil) Sınırlı Makine Zabiti yeterliğindeki gemiadamları ikinci makinistlik görevini yapabilir.
7. Liman Sefer Bölgesinde 3000 kW ve daha büyük gemilerde baş makinistlik görevini Baş makinist yeterliğine sahip gemiadamları, ikinci makinistlik görevini ise Makine Zabiti yeterliğine sahip gemiadamları yapabilir.
8. Liman Sefer Bölgesinde 370-3000 kW deki gemilerde (370 kW dahil, 3000 kW dahil değil) baş makinistlik görevini Sınırlı Baş makinist yeterliğine sahip gemiadamları yapabilir.

Tablo 17. Yük ve yolcu gemilerinin makine tayfaları ile donatımı

| SEFER BÖLGELERİ | GEMİ YÜRÜTÜCÜ MAKİNE GÜCÜ [kW] | | GÖREV TANIMI | | TOPLAM |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| | | | MAKİNE TAYFASI (GRUP 1) | MAKİNE TAYFASI (GRUP 2) | |
| UZAK SEFER | YÜK GEMİSİ | 3 000 kW ve daha büyük | 3 | 1 | 4 |
| | | 1 500 kW – 3 000 Kw'den küçük | 2 | 1 | 3 |
| | | 750 kW – 1 500 Kw'den küçük | 1 | 1 | 2 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | | 1 |
| | YOLCU GEMİSİ | 3 000 kW ve daha büyük | 5 | 3 | 8 |
| | | 1 500 kW – 3 000 Kw'den küçük | 4 | 2 | 6 |
| | | 750 kW – 1 500 kW'den küçük | 2 | 1 | 3 |
| | | 750 kW'den küçük | 2 | | 2 |
| YAKIN KIYISAL SEFER VE KABOTAJ | YÜK GEMİSİ | 3 000 kW ve daha büyük | 3 | 1 | 4 |
| | | 1 501 kW – 3 000 kW'den küçük | 2 | 1 | 3 |
| | | 750 kW – 1 500 kW'den küçük | 1 | 1 | 2 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | | 1 |
| | YOLCU GEMİSİ | 3 000 kW ve daha büyük | 4 | 2 | 6 |
| | | 1 500 kW – 3 000 kW'den küçük | 3 | 2 | 5 |
| | | 750 kW – 1 500 kW'den küçük | 2 | | 2 |
| | | 750 kW'den küçük | 1 | 1 | 2 |
| LİMAN SEFERİ | YÜK VE YOLCU GEMİSİ | 3000 kW ve daha büyük | 2 | 1 | 3 |
| | | 1500 kW-3000 kW'den küçük | 1 | 1 | 2 |
| | | 750 kW – 1 500 Kw'den küçük | 1 | | 1 |
| | | 750 kW'den küçük | | 1 | 1 |

Tablo 18. Hafif yolcu gemisi / feribotu ve yüksek hızlı hafif yolcu gemisi / feribotunu gemiadamları ile donatımı

| SEFER BÖLGELERİ | GEMİ TİPİ | GÖREV TANIMI | | | | | | |
|------------------|-----------------------------------|--------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------------|-------------------------|--------|
| | | KAPTAN | BİRİNCİ ZABİT | BAŞ MÜH./BAŞ MAK. | İKİNCİ MÜH./MAK. | GÜVERTE TAYFASI (GRUP 1)G | MAKİNE TAYFASI (GRUP 1) | TOPLAM |
| UZAK SEFER | Hafif Yolcu Gemisi | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Gemisi | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| | Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 10 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 11 |
| Y. KIYISAL SEFER | Hafif Yolcu Gemisi | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| | Yüksek hızlı Hafif Yolcu Gemisi | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| | Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | | 2 | 1 | 6 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 9 |
| KABOTAJ | Hafif Yolcu Gemisi | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Gemisi | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | 5 |
| | Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | | 2 | 1 | 6 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 10 |
| LİMAN SEFERLERİ | Hafif Yolcu Gemisi | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 4 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Gemisi | 1 | | 1 | | 1 | 1 | 4 |
| | Hafif Yolcu Feribotu | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 5 |
| | Yüksek Hızlı Hafif Yolcu Feribotu | 1 | 1 | 1 | | 4 | 2 | 9 |

NOT:

1. Gemiadamları sahip oldukları yeterlik belgesindeki “belirtilen görevleri yaparlar;
2. Grup 1 :STCW II/4’e uygun (Gv. Lostromosu, Usta Gemici ve Gemici)
3. STCW III/4’e uygun eğitim almış (Mk. Lostromosu ve Yağcı)
4. GT/kW sınırına bakılmaksızın İstanbul Boğazı, Çanakkale Boğazı ve Marmara Denizi kullanılarak sefer yapan gemiler/feribotlar uzakyol yeterlikli gemiadamları ile donatılırlar. Diğer alanlarda gemiadamları yeterlik belgesinin “Uygulanan Sınırlamalar” bölümünde belirtilen görevlerine göre donatılacaktır.

Yönetmelikte ayrıca özel hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler iç sularda çalışma, gemilerde çalışan diğer personel, stajyerler ve alt yeterlikte çalışma gibi özel durumları kapsamaktadır.

İç sularda çalışan taşıma araçları

Gemiadamları Yönetmeliği 13 üncü Maddesinde belirtilen yerel trafikte düzenli sefer yapan yüz ya da daha fazla yolcu kapasitesine sahip her türlü gemide en az sınırlı kaptan yeterliğine sahip olanlar kaptan olarak görev yapar.

Stajyer bulundurma

Güverte Stajyeri istihdam eden gemilerde güverte tayfasından, makine stajyeri istihdam edilen gemilerde makine tayfasından, güverte ve makine lostromoları hariç, en fazla birer kişi indirim yapılabilir. (Bu madde gemilerin stajyer kabul etmesini kolaylaştırmaktadır.)

Alt Yeterliklerde Çalışabilme

Gemiadamları kendi derecelerinin altında bulunan yeterlik derecesinde çalışabilir. Örneğin bir Uzakyol kaptanı, her tonajdaki gemide ve tüm sefer bölgelerinde ikinci kaptan olarak görev yapabilir.

Diğer çalışanlar

Gemilerin kullanım amacına katkıda bulunan elektrikçi, elektronikçi, elektronik ve elektrik zabıtları, makine mühendisi ve teknisyenleri, bilgi işlem makineleri programcısı ve operatörü, bilim gemilerinde çalışan bilim adamları, gemi kâtibi, gemi kâtip yardımcısı ve kamara memuru, aşçı, kamarot ve benzeri personelin donatımı bu yönerge kapsamında değerlendirilmemiştir. Bu konuda Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası mevzuat ile ulusal mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesinden donatan sorumludur.

Yüz (100) veya daha fazla kişi taşıyan ve 3 günden uzun sürecek uluslararası sefer yapan gemilerde tıbbi tedavi için bir doktor bulundurulur

2.5.2.3. Gemilerin gemiadamları ile donatılmasının uygulama ve denetimi

Kaptan, gemisinin ‘Gemilerin gemiadamları ile donatılmasına ilişkin yönerge’deki çizelgelere uygun olarak donatıldığını gösterir “gemiadamları listesi” ni, yola elverişlilik belgesini almadan önce kalkış liman başkanlığına vererek onaylatır. Liman başkanlığınca onaylanan gemiadamları listesinin bir örneği, denetimlerde kullanılmak üzere gemide hazır bulundurulur..

Gemiler, liman sefer bölgeleri aşılarak yapılacak seferler için, kalkış liman başkanlıklarından yola elverişlilik belgesi almak zorundadır. Gemiadamlarının yeterlik dereceleri ve sayıları yönünden bu Yönergedeki çizelgelere göre donatılmamış gemilere, Liman Başkanlıkları tarafından Yola Elverişlilik Belgesi verilmez ve sefere çıkması engellenir. Ancak, Kabotaj seferlerinde Yola Elverişlilik Belgesi düzenlenmesine ilişkin hususlar Gemilerin Teknik Niteliklerine Yönelik Uygulama Kuralları Rehberinde düzenlenmiştir.

2.5.3. Gemiadamlarının denetlenmesi ile ilgili kuruluşlar

Gemiadamları ile doğrudan ilgili kuruluş Deniz Müsteşarlığı*’dır. Müsteşarlık bünyesindeki Deniz Ulaştırması Genel Müdürlüğü gemiadamlarının yeterlik belgelerinin verilmesi, takibi, gemiadamlarının eğitimlerinin denetlemeleri, sörvey denetlemelerini yürütmektedir. Bu fonksiyonların yürütülmesi Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu (DEDK), Gemiadamları Sınav Merkezi (GASM), 7 adet Bölge Müdürlüğü, Liman Başkanlıkları vasıtasıyla yapılmaktadır. Eğitim konusunda Milli Eğitim Bakanlığı da ortaöğretim kuruluşları ve özel kurslarla ilgili faaliyeti düzenlemek ve denetlemeden sorumludur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ‘İş Müfettişleri’ ile gemiadamlarının çalışma koşullarını denetlemekten de sorumludur. Ancak gemilerin Türk limanlarına uğramasının nadiren ve programsız olarak gerçekleşmesi, armatörlerimize ait gemilerin yüzde kırkının yabancı bandırada bulunması nedeniyle bu denetlemeler nerede ise hiç yapılmamaktadır.

* 2011 yılında yapılan düzenleme ile Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı bünyesine alınmıştır.

Denizcilik Sendikaları henüz etkin bir rol oynayamamaktadır. ITF hala Türkiye’de yapılanmasını tam olarak başaramamıştır. Bu nedenle sendikalarında halen işveren ve devlet makamları üzerinde bir etkinliği bulunmamaktadır.

2.5.4. Gemiadamlarına yönelik uygulamaların değerlendirilmesi

2.5.4.1. Gemiadamlarının mevcut durumu

Türk deniz ticaret sektöründe denizcilik firmaları, gemilerinde çalıştırdıkları ekipleri sürekli olarak değiştirmektedir. Sabit personel ile çalışan denizcilik firması yok denecek kadar azdır. Bu durum sadece firmaların tutumundan değil, çalışma şartlarının ağır, ücretlerin düşük olması nedeniyle gemiadamlarının karada iş bulmaları durumunda denizdeki işlerini bırakmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle eğitilmiş gemi personeli sürekli karada iş aramakta ve deniz hayatını erken sonlandırmaktadır. 1993 İTÜ Denizcilik Fakültesi mezunları ile ilgili yapılan bir araştırmada, bu kişilerden % 63 ünün denizde çalışmayı bırakarak, kendilerine karada iş buldukları tespit edilmiştir (Önder, 2004). Bu kişilerin karada yaptıkları işlerin bir kısmı denizcilik ile ilgili iken, aldıkları eğitim ile hiç ilgisi olmayan işler ile uğraşanlar da vardır.

Dünya geneline bakıldığında dünyada büyümekte olan bir zabıt açığı göze çarpmaktadır. Aynı zamanda deniz işgücünün gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere doğru kaydığı görülmektedir. Bu iki gelişme Türkiye’nin iyi yetiştirilmiş, rekabet gücü yüksek, yaygın yabancı dillerden en az birisine hakim, çevre duyarlılığı yüksek zabıtları ile dünya deniz işgücü pazarında, yüksek şansa sahip olacağını göstermektedir. Ancak zabıtan sınıfı dahil olmak üzere Türk gemiadamlarının lisan zafiyeti bu piyasaya girememelerinde en önemli engeli teşkil etmektedir (Demirel, 2007).

Dünya çapında gemi çalışanlarının gelirlerinde firmadan firmaya göre değişen, ciddi bir dengesizlik vardır. Ciddi bir rekabetin yaşandığı uluslararası deniz taşımacılığı sektöründe firmalar bir rekabet gücü olarak gemi çalışanı giderlerini seçebilmektedir. Ancak düşük ücret politikaları, kalitesi düşük gemi çalışanlarının istihdamı anlamına geleceği için uzun vadede

firma için kayıplara yol açacak bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Türk Deniz Ticaret sektöründeki ücretler dünya ortalamaları ile karşılaştırıldığında, çok alt düzeylerde kalmaktadır ve ülke genelindeki ekonomik krizlerle birlikte yıldan yıla düşmektedir (Nas, 2002).

2.5.4.2. Deniz ulaştırmasının güvenliği ve insan faktörü

2004 yılında IMO tarafından yayınlanan IMO 2001 yılında meydana gelen kazaların detaylı olarak incelendiği raporda (IMO, 2004) kazaların yüzde 80'inin insan hatasından kaynaklandığını belirtilmektedir. Norveç Teknoloji ve Bilim Üniversitesi (University of Technology and Science) tarafından yayınlanan bir araştırma da ise Dünyadaki deniz kazalarının yüzde 50'sinin yüzde 25'lik belirli bir gemi grubunun (düşük nitelikli gemiler) yola açtığı belirtilmektedir (Torkel, 2004). En iyiler diyebileceğimiz Dünya filusunun yüzde 25'ini oluşturan grubun ise kazaların ancak yüzde 8'ine yol açtığı ifade edilmektedir. Norveç'te yayınlanan bu rapor diğer gemilerin de en iyiler diyebileceğimiz ilk yüzde 25'lik grubun standartlarına ulaştırılması halinde, deniz kazalarının yüzde 72 azalacağını iddia etmektedir

IMO'nun araştırmaları deniz kazalarında insan hatalarının endişe ve huzursuzluk gibi duygusal nedenler, güdülenme eksikliği, aşırı iş yükü, uykusuzluk, yorgunluk ve bıkkınlık, alkol ve ilaç kullanımı, talimatların yanlış anlaşılması, tasarım bozukluğu, bakım hataları, yönetim eksikliği gibi nedenlerden kaynaklandığını belirlemektedir (Cerit, 1998). Kazaların çoğunlukla güneş doğmadan hemen önceki saatlerde gerçekleşmesi, uykusuzluk tehlikesinin önemini göstermektedir.

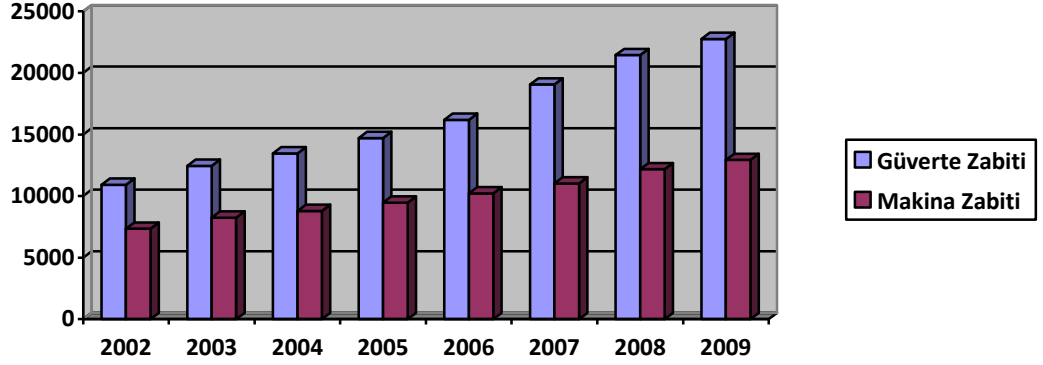
IMO Deniz Güvenlik Komitesinin 82. Toplantısında (MSC 82) ise bu kazaların büyük kısmının eğitim ve öğretimdeki eksiklerden kaynaklandığı belirtilmiştir. Yapılan sunumlarda eğitim ve öğretim ile ilgili olarak aşağıdaki sorunların bulunduğu ve bunların analiz edilmesi gerektiği belirtilmiştir (Ziarati, 2007).

- İngilizce bilgisinin yetersizliği
- Terimler ve terminolojinin doğru olarak kullanılmaması
- Seyir yardımcılarının doğru olarak kullanılmaması
- Standart kurallar ve konvansiyonlarda belirtilen hususlara uyulmaması
- Kazaya iştirak eden diğer tarafların kurallara uymaması
- Eğitim standartlarının altında kalınması

IMO'nun 2008 yılı sonu itibariyle en fazla önem verdiği konuların başında "insan faktörü" yer almakta, insan faktörünün "çok yönlü ve karmaşık bir konu olduğu, gemiadamları, karada yer alan yönetim kadroları, düzenleyici kurumlar, tersaneler, belgelendirme kuruluşları ve diğer ilgili kesimlerden oluştuğu ve insani konulara etkinlikle yaklaşılmasını zorunlu kıldığı" belirlenmektedir. ISM Kodu ve STCW sözleşmesine ilişkin değişiklikler birlikte değerlendirildiğinde, IMO'nun deniz kazalarını önlemeye yönelik faaliyetleri gündeminin ilk sırasına aldığı ve eğitim ve yönetim konularını öncelikli olarak üstlendiği görülmektedir

2.5.5. Türkiye'de deniz zabiti mevcutları

Denizcilik Müsteşarlığının kayıtlarına göre Türkiye'de 22 Eylül 2009 tarihi itibarıyla 22746 güverte zabiti, 12927 makine zabiti bulunmakta olup, 2009 yılları arasındaki dökümü Ek-2'de yer almaktadır (DTO, 2010). Güverte zabitlerinin 8705'i uzakyol (sınırsız), 14041'i yakınyol (sınırlı) zabittir. Makine zabitlerinin 4157'si uzakyol (sınırsız), 8770'i yakınyol (sınırlı) zabittir. 2002-2009 yılları arasında zabit sayısındaki artış durumu grafik olarak Şekil 11'de gösterilmiştir.



Şekil 11. Zabıt sayısında artış (2002-2009) (DTO, 2009)

2002-2009 Aralığında güverte zabıt sayısında artış yüzde 208.2, makine zabiti sayısında ise yüzde 175.9 olmuştur. Aynı periyotta sınırlı ve sınırsız zabıtlardaki artış incelendiğinde;

- Sınırlı güverte zabıtlarında %184.8, sınırsız güverte zabıtlarında %261.4 artış
- Sınırlı makine zabıtlarında %165.3, sınırsız makine zabıtlarında %203.1 artış olmuştur.

31 Aralık 2009 itibarıyla Türk Deniz Ticaret Filosu 8.240.348 DWT taşıma kapasitesine sahiptir. Bunun 531.321 DWT'ü Türk ulusal siciline, 7.709.027 DWT'ü Türk uluslararası gemi siciline (TUGS) bağlı bulunmaktadır. 7,564,441 DWT'luk deniz ticaret filomuzda 1000 gros tonun üstünde 66'si milli, 589'u TUGS'a kayıtlı 655 gemi bulunmaktadır. Bunun dışında Türk armatörlerine ait 11.863.00 DWT'luk yabancı bayraklı gemi (1000 groston üstü 672 gemi) bulunmaktadır . Bu sayıda ilave edildiğinde Türk armatörlerinin sahip bulunduğu toplam kapasite 20.103.348 DWT kapasite, 1000 groston üstü gemi sayısı 1,337 olarak hesaplanmaktadır. 1998 yılında 8,7 milyon DWT olan filo, 2010 yılı sonunda 20,1 milyon DWT kapasiteye ulaşmıştır. Gross Ton olarak filomuz 5.558.782 tondur. Bunun 420.193 tonu milli, 5.118.589 tonu TUGS'a kayıtlıdır. 3000 gros tonun üzerinde Türk Ulusal ve Uluslararası siciline kayıtlı 438 gemi bulunmaktadır (DTO, 2010).

Türkiye Tersaneleri; 1995 – 2001 yılları arasında toplam 836.000 DWT’luk 166 adet geminin, 2002-2007 yılları arasında ise 3.051.000 DWT’luk 443 adet geminin teslimini gerçekleştirmiştir. 2010 yıl sonu itibariyle tersanelerimiz 68 adet gemiyi teslim etmiştir. Teslim edilen gemi tonajı 350.000 DWT olup, yine 2010 yılında 10.707.057 DWT’lik bakım-onarım gerçekleştirilmiştir. Filonun yıllık büyüme hızı yüzde 3,1’ dir (DTO, 2010).

İnsangücü kaynakları ile ilgili olarak yapılacak tahminlerde aşağıdaki hususların dikkate alınması gerekmektedir (Mathis ve Jackson, 1988). İstihdam arzı ile ilgili olarak yapılan hesaplamalarda aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır;

- İşgücüne giren ve çıkan insan sayısı,
- Okullardan mezun olan kişilerin sayısı,
- İş sektörünün insangücü talebindeki değişimler ve yeni trendler,
- Önümüzdeki yıllar için ekonomik tahminler,
- İşverenlerin istihdam konusundaki davranış değişiklikleri,
- Teknolojik gelişmeler,
- Devlet politikaları ve bunların uygulama farklılıkları,
- İşgücüne katılım veya ayrılmayı etkileyen diğer faktörler

İstihdam talebi ile ilgili olarak yapılacak hesaplamalarda ise iki yöntem kullanılmaktadır. Birinci yöntem işgücüne ilişkin işletmelerin ayrı ayrı ele alınmasıdır. İkinci yöntem ise mevcut işletmelerin tümünü ele almaktır. Gemiadamı istihdam talebi Dünya çapında ele alınması gerekliliğinden hareketle, her bir işletme için ayrı ayrı hesap yapmak oldukça güçtür.

Yukarıda anlatılan durum ışığında çok kapsamlı bir çalışma yapılmadan gemiadamı istihdam arz ve talebi ile ilgili tahmin yürütmenin çok zor olacağı açıktır. Mevcut tahminler uzun süreli ve oldukça kapsamlı bilgisayar programları kullanılarak ciddi araştırma kuruluşları tarafından yapılmıştır. Bu nedenle bu araştırma kapsamında bir hesaplama gidilememiş, yapılan çalışmalardan istifade yoluna gidilmiştir. Ülkemizle gemiadamı arz ve talebi konusunda yapılan en kapsamlı ve en son araştırma OECD tarafından 2003 yılında yapılan çalışmadır.

OECD tarafından 2003 yılında yapılan çalışma sonucunda, 1000 grostonun üzerinde 1044 gemi var olduğu kabul edilerek ve muhtelif zaiyat faktörleri dikkate alınarak Türkiye'nin zabıt ve tayfa ihtiyacı aşağıdaki tabloda olduğu gibi hesaplanmıştır (Tablo 19) [Elimizde bu yıldan sonra yapılmış bir hesaplama mevcut değildir].

Tablo 19. Türkiye’de Zabıt ve Tayfa İhtiyacı (OECD, 2003)

| GEMİADAMI | İHTİYAÇ | MEVCUT | EKSİK(-)/FAZLA(+) |
|-----------|---------|--------|-------------------|
| ZABİT | 16,208 | 13,602 | -2,606 |
| TAYFA | 19,747 | 45,929 | +26,182 |

OECD tarafından kullanılan modele benzetimle; 500 grostonun üzerinde gemi sayısının 1044 den 1337’e çıktığı göz önüne alındığında, basit bir orantı kurarak 2010 yılı için zabıt ihtiyacının 20,759 ($16208 \times 1337 / 1044$) olduğunu kabul edebiliriz.

Ek-2’deki tabloda 500 grostonun altında gemilerde çalışabilen sınırlı vardiya zabıtlarını çıkartırsak; 1337 gemiden oluşan 1000 grostondan büyük gemilerde çalışabilecek zabıt sayısı, güverte zabıt sayısı 17.641, makine zabıt sayısı 10.808 olmak üzere toplam 12862 olmaktadır. Bu durumda ihtiyacın (20.759) oldukça üstünde bir zabıt mevcudu (28,449) gözükmektedir.

Ancak Denizcilik Müsteşarlığının kayıtlarına göre yukarıdaki mevcut yeterli sertifikalarına sahip olanların sadece % 60’ı Liman Başkanlıklarına kayıt yaptırmaktadır. Limanlara kayıt yaptıranların ise % 40’ı fiilen denizde görev yapmamaktadır. Bu % 60 lık kısım içerisinde de % 20 luk bir kısmın çok nadir ve uzun aralıklarla denizde görev yaptığı ifade edilmektedir. Nitekim BIMCO/ISF 2005 İnsangücü Raporunda da Türkiye’de kayıtlı zabıtların ancak % 50’sinin aktif olduğunu, %50 lik kısmının denizde çalışmadığını belirtmektedir (BIMCO/ISF, 2005).

Prof. O. Kamil SAĞ Denizcilik Müsteşarlığından aldığı 2009 yılına ait bilgilerden istifade ederek halen Liman Başkanlıklarına kayıtlarında yer alan toplam zabıt sayısını 24493, Türk Bayraklı gemilerde çalışan aktif zabıt sayısını ise 8165 olarak belirlemiştir (Sağ, 2010). Bu inceleme aktif zabıt sayısının mevcudun üçte biri olduğunu göstermektedir.

Tablo 20. Türk Bayraklı gemilerde çalışan aktif zabıt sayısı (Sağ, 2010)

| TÜRK BAYRAKLI GEMİLERDE ÇALIŞAN TÜRK ZABİTLERİ (DENİZCİLİK MÜSTEŞARLIĞI-2009) | | | | |
|--|--------------|--------------|-------------|-------------|
| SERTİFİKA | KATEGORİSİ | ZABİT SAYISI | AKTİF ZABİT | GEMİ SAYISI |
| SINIRSIZ | KAPTAN | 2045 | 439 | 345 |
| | 1.ZABİT | 1319 | 466 | |
| | GV. ZABİTİ | 2718 | 910 | |
| SINIRLI | KAPTAN | 1077 | 533 | 461 |
| | 1.ZABİT | 2012 | 801 | |
| | GV. ZABİTİ | 3096 | 942 | |
| YAKIN YOL | KAPTAN | 2467 | 579 | 10143 |
| | GV. ZABİTİ | 1465 | 360 | |
| SINIRSIZ | BAŞ MÜHENDİS | 1204 | 285 | 517 |
| | 2. MÜHENDİS | 543 | 139 | |
| | MK.ZABİTİ | 963 | 228 | |
| SINIRLI | BAŞ MÜHENDİS | 1105 | 571 | 1750 |
| | 2. MÜHENDİS | 1113 | 494 | |
| | MK.ZABİTİ | 2158 | 942 | |
| YAKIN YOL | BAŞ MÜHENDİS | 497 | 205 | 8682 |
| | 2. MÜHENDİS | 711 | 271 | |
| TOPLAM | | 24493 | 8165 | 10949 |

David Glen ve James McConville tarafından yapılan ‘İngiltere de Deniz Zabıtlarının Denizde Görev Süreleri ile ilgili Analiz (Analysis of the employment durations of UK seafaring)’ çalışmasında İngiltere için faal gemiadamı yüzdesi %80 civarında hesaplanmıştır (Glen ve McConville, 2001). Rotterdam Erasmus Üniversitesinden Frans A.J. Waals’ın Deniz zabıtlarının Arz ve Talebi ile ilgili Benchmarking ve Tahmin Modeli (A Forecast Model and Benchmarking of the Supply and Demand of Maritime Officers) çalışmasında da faal deniz zabiti yüzdesi % 60 civarında tahmin edilmiştir (Waals, 2001).

Yukarda belirtilen olgular dikkate alındığında oldukça gelişmiş bir araştırmaya dayanan BIMCO/ISF 2005 İnsangücü Raporunda belirtilen, Türk deniz zabitleri için % 50 aktif çalışma oranının hesaplama maksatları için kullanılabileceği kabul edilmiştir.

Denizde çalışma yüzdesi % 50 olarak kabul edildiğinde: 500 grostondan büyük gemilerde istihdam edilmeğe hazır zabıt sayısını 14225 (8821 güverte, 5404 makine zabiti) kabul edebiliriz. Bu sayının 20.759 olan ihtiyaç miktarının oldukça altında kaldığı görülmektedir.

Göreve hazır mevcut zabıt sayısının ihtiyaç duyulan sayının altında kalmasına rağmen, mevcut ihtiyaçların nasıl karşılandığı sorusu akla gelmektedir. Bunun cevabı ise şu şekildedir. Halen Türk armatörlerine ait gemilerde yabancı uyruklu zabıtlar görev yapmaktadır. Yabancı uyruklu personelin büyük çoğunluğu eski Doğu Bloğu ülkelerinden gelmekte olup, mesleki performansları pek yeterli değildir. Halen filomuzdaki gemilerin büyük kısmı düşük performanslı ve değerleri düşük gemilerdir. Bu itibarla bahse konu personelin istihdamında pek büyük bir mahzur görülmemektedir. Ancak yeni gemilerimiz üstün nitelikli ve oldukça değerli gemiler olup, bu gemilerde bu tip düşük vasıflı personel istihdamı pek mümkün olamayacaktır.

2008 Ekim ayında başlayan küresel ekonomik kriz nedeniyle gemi siparişleri durmuştur. Armatörler mevcut gemi siparişlerinin taksitlerini dahi ödemekte zorlanmaktadırlar. Ancak 2009 Temmuz ayından itibaren piyasalarda daha olumlu bir hava esmektedir. IMF'nin Temmuz 2009 tarihli 'Dünya ekonomisi büyüme oranları' değerlendirmesinde 2007 de yüzde 5.4 olan oranın 2008'de yüzde 3,3'e, 2009' da yüzde -0.8'e düştüğü, ancak 2010 da bu oranın yüzde 3.3'e yükselmesinin beklendiği belirtilmektedir.

TÜSİAD'ın 2012 yılına ilişkin hazırladığı temel senaryoya göre, 2012 yılında Türkiye ekonomisinin yüzde 3.2 seviyesinde büyüme göstermesi, büyümeyi yavaşlatacak temel faktörün ise özel sektör yatırımlarında yavaşlama olması öngörülmüştür. TÜSİAD'ın üç farklı varsayımına dayanarak hazırladığı 'Türkiye Ekonomisi 2012' raporunda temel senaryo kabul edilen 'İçeride Güven' senaryosuna göre, yatırım harcamalarının 2012'de yüzde 6.1 büyümesi, bu çerçevede özel tüketim harcamalarının yüzde 3,5'a gerilemesi bekleniyor. En

kötü senaryo olan ‘Gecikmeli Makro Uyum’ senaryosuna göre özel tüketim harcamalarının yüzde 1,9 artacağı, büyüme oranının ise yüzde 3 ile sınırlı kalacağı belirtilmektedir (TÜSİAD, 2011).

Türk Deniz Ticaret Filosu sayısal olarak 1998 ile 2009 arasındaki %22,34 artmıştır. 2010 yılında ise 300 grostonun üstündeki gemilerde % 0.7 lik, 1000 grosstonun üstündeki gemilerde ise % 9,4 lük bir artış göstermiştir (DTO, 2010). Halen TÜİK tarafından açıklanan beklenen yıllık büyüme hızı %4,7 civarında olup, dünya standardının üzerindedir. Bu itibarla deniz ticaret filomuzun büyümesinin devam edeceği dikkate alınmalıdır. Eğitim kalitesi arttıkça zabıtlarımızın bir kısmının yabancı bandıralı gemilerde çalışmaya meyledecekleri de dikkate alınmalıdır. Deniz zabiti teminine ilişkin hesaplamalar yapılırken bu yüksek büyüme hızı ve olası kayıpların göz önüne alınması gerekmektedir.

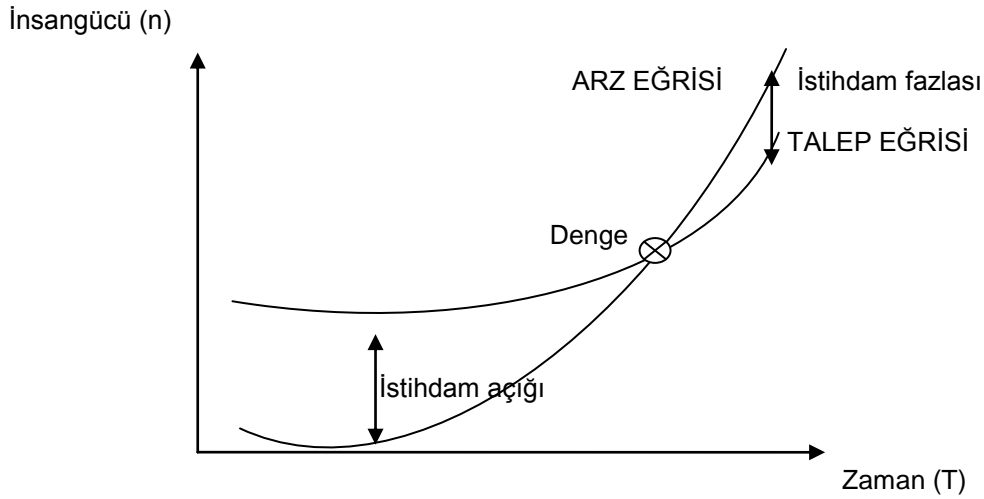
EK-3 deki sınırsız güverte vardiya zabiti için yükselme pateni incelendiğinde bir vardiya zabitinin okul dönemi staj dahil 4-4,5 yıldır. Vardiya Zabitinin 1. zabıtlığe yükselmesi için askerlik hizmeti de dahil olmak üzere 4 yıla, bir 1. Zabitin kaptanlığa yükselebilmesi için ilave bir 4 yıla daha ihtiyacı vardır. Bu nedenle üst rütbedeki zabıtların yerlerinin doldurulması için asgari 12-12,5 yıllık bir süreye ihtiyaç vardır. Bu durum göz önüne alındığında eğitim ve yetiştirme planlarının 12-13 yıl önceden planlanması ve temin planlarının uygulanmaya başlaması gerekli olmaktadır.

Eğitim kalitesi arttıkça zabıtlarımızın bir kısmının yabancı bandıralı gemilerde çalışmaya meyledecekleri de dikkate alınmalıdır. Deniz zabiti teminine ilişkin hesaplamalar yapılırken bu yüksek büyüme hızı ve olası kayıpların göz önüne alınması gerekmektedir.

- Mevcut ihtiyaca ilaveten, önümüzdeki 13 yılın ihtiyaçlarını karşılayacak bir deniz zabiti yetiştirme planına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Aktif deniz zabiti sayısını arttırmak için gençlerimizin ‘denizde çalışmasını özendirici’ tedbirler alınması gerekmektedir.

2.6. İstihdam ile Eğitim Arasındaki İlişki

Ekonominin temelini oluşturan üretimin gerçekleştirilebilmesi için üç temel unsura gereksinim vardır; sermaye, girişimci ve insangücü. İstihdam insangücünün üretim için görevlendirilmesidir. İstihdam alanı nicelik ve nitelik açısından uygun insangücü talep eder. Ekonomik sistemin verimli olarak işletilebilmesi için istihdamın gerektirdiği nitelik ve nicelikte insangücünün sağlanması gerekmektedir. Sağlıklı bir ekonomik sistemde istihdam talebi ile arzı arasında dengeyi sağlar. Dengeli bir sosyo-ekonomik sistemde istihdam talebi ile arzının optimum (kabul edilebilir) bir noktada buluşması beklenir (Şekil 12).

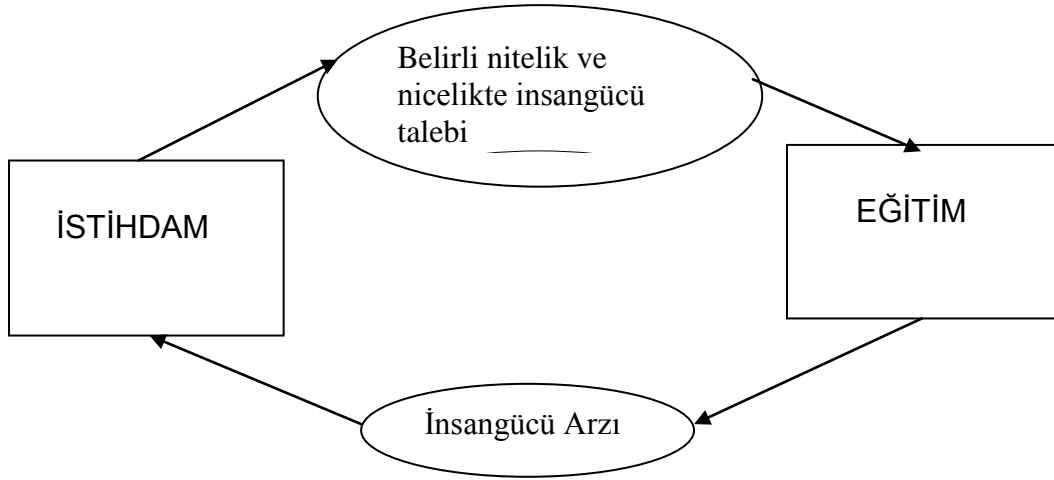


Şekil 12. İstihdam arz-talep eğrisi

İstihdam arzı istihdam talebini karşılayamadığı takdirde ortaya 'istihdam açığı' çıkar ki bu üretimin kısılmasına ve ekonominin daralmasına yol açar. Bugün yaşlılardan oluşan bir nüfus yapısına sahip gelişmiş ülkelerin büyük bir kısmında istihdam açığı vardır ve bu açık yurtdışından insangücü transferi suretiyle karşılanmaya çalışılmaktadır. İstihdam arzının istihdam talebinden fazla olduğu durumda ise karşımıza 'istihdam fazlası' sorunu çıkar. Yeni istihdam sahası yaratmakta güçlük çeken fakat yüksek nüfus artış hızına sahip gelişmekte olan ülkeler günümüzde bu sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. İstihdam fazlası işsizlik sorunun yaratmakta ve bu sorun yalnız ekonomiyi değil, sosyal yapıyı da olumsuz yönde

etkilemektedir. Genç bir nüfusa sahip olan ülkemizin yeni iş sahası yaratabilme imkanı yüzde 4,7 iken işsizlik oranı yüzde 13-15 lerde seyretmekte ve yeni istihdam alanları yaratılmadığından işsizlik her geçen yıl büyümektedir.

İstihdam talebi sadece nicelik açısından değil, nitelik açısından da değerlendirilmelidir. Teknolojik gelişmeler nitelikli insangücüne duyulan ihtiyacı arttırmış, nitelsiz insan gücünün istihdam edilebileceği sahalarda oldukça daralmıştır. Günümüzde istihdam talepleri nicelikten çok nitelik üzerinde yoğunlaşmıştır. Nitelikli insangücünün sağlanabilmesi ise eğitimle mümkündür. Çağımızın nitelikli insangücü talebi eğitimin önemini arttırmış, mesleki eğitimle istihdam sektörü arasında sıkı bir ilişki kurulmuştur (Şekil 13). Burada eğitim ibaresi sadece okullarda yapılan öğretim faaliyetlerini değil, staj, görevbaşı eğitimi, kısa ve uzun süreli kursları da kapsamaktadır.



Şekil 13. İstihdam-Eğitim ilişkisi

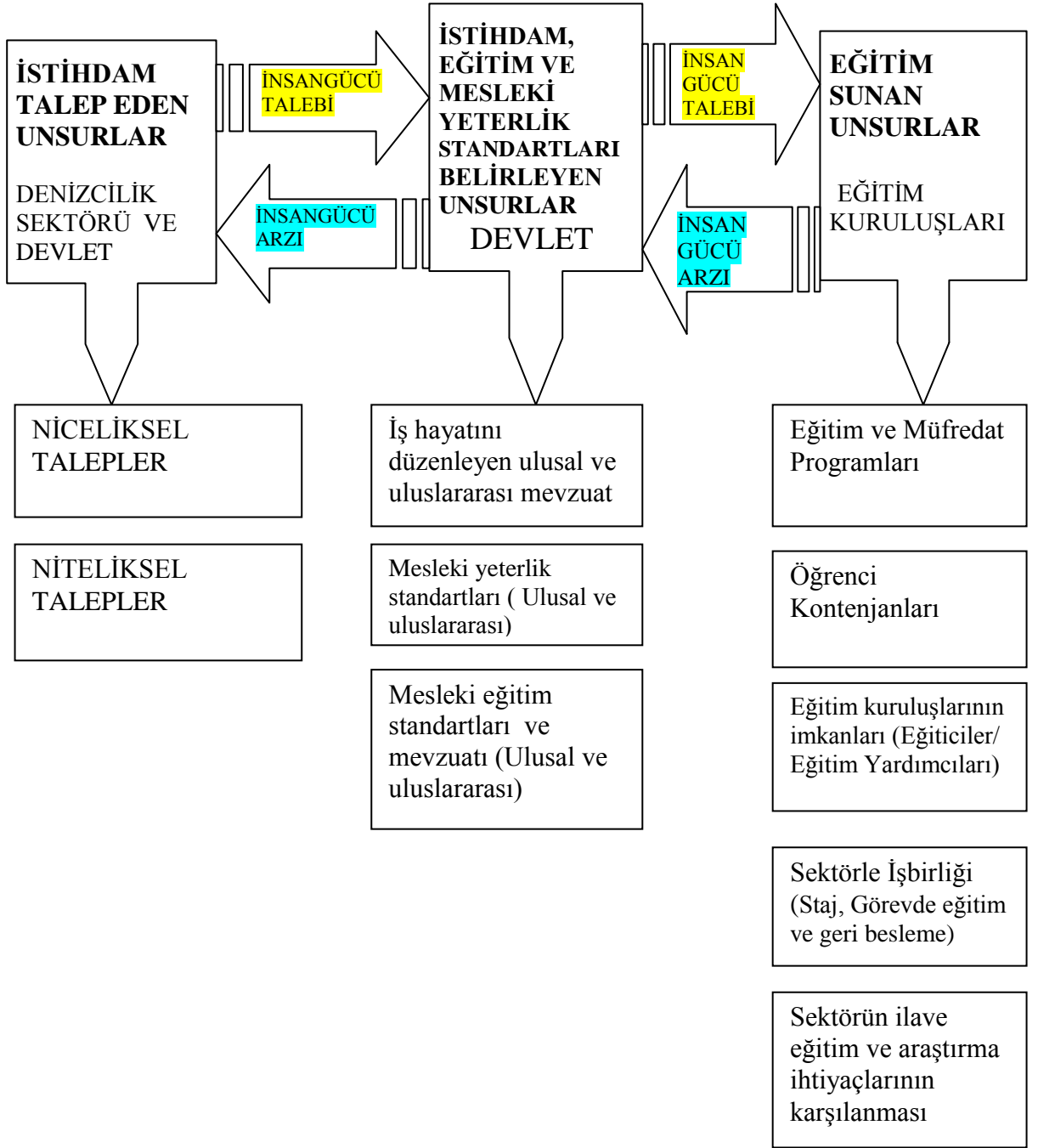
İstihdamın nitelik ve nicelik açısından insangücü talepleri günümüzde belli kurallara bağlanmıştır. Yaşadığımız çağda bu kurallar daha belirgin hale gelmiş ve bağlayıcılığı olan ulusal ve uluslararası standartlara halinde düzenlenmişlerdir. Avrupa Birliğine entegrasyon sürecinde olan Türkiye bu konuda ayrıca AB standartlarını da kabul etmiş ve Mesleki Yeterlik Kurumu yasası ile yüksek standartlarda bir mesleki yeterlik sistemini iç hukukuna

dahil etmiştir. Gemiadamları ile ilgili mesleki yeterlik standartları 2002 yılında STCW 78 (95) sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile ulusal mevzuatımıza girmiş olup, kapsamlı bir şekilde uygulanmaktadır.

Ülkemizde gemiadamlarını istihdam ve eğitim sistemi Şekil 14 de gösterilmektedir. Eğitim ve mesleki yeterlik sistemi Devlet (İdare) tarafından belirlenmektedir. Hizmet sunum sektörü olan denizcilik sektörü ve eğitim kuruluşları bu kurallara uymak zorundadırlar. Bu standartlar İş hayatını düzenleyen ulusal mevzuatımızın büyük bir kısmı taraf olduğumuz ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) düzenlemelerine dayanmaktadır. Mesleki yeterlik standartları ise IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü) tarafından düzenlenen STCW 78 'e dayanmaktadır. İş hayatı ve eğitim konusunda stratejik planlar ise DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) tarafından hazırlanmaktadır.

Eğitim kuruluşlarının nicelikle ilgili (kontenjanlar) belirlemelerini orta eğitim kuruluşları ve özel kurslar için Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), yüksekokul/fakülte ve meslek yüksekokulları (MYÖ) için Yüksek Öğretim Kurulunca (YÖK) tarafından yapılmaktadır. Eğitimin niteliği ile ilgili hususlar (müfredatları eğitimciler ve ders yardımcıları için standartlar kendi sorumluluk sahalarında MEB ve YÖK tarafından belirlenmektedir. Her türlü eğitim kuruluşu belirlenen deniz stajı da dahil olmak üzere Denizcilik Müsteşarlığı tarafından belirlenen gemiadamı eğitim standartlarını uygulamak zorundadır. Denizcilik sektörünün ihtiyaç duyduğu özel eğitimler (güvenlik ve ihtisas sahalarına yönelik kurslar) yine Müsteşarlığın koyduğu esaslar dahilinde eğitim kuruluşları tarafından verilmektedir.

Denizcilik sektörünün nicelik ve nitelik yönünden istihdam talepleri sektörü temsil eden Deniz Ticaret Odaları tarafından periyodik sirkülerler, toplantı ve seminerler vasıtasıyla ilgili Devlet makamlarına ve eğitim kuruluşlarına iletilmektedir.



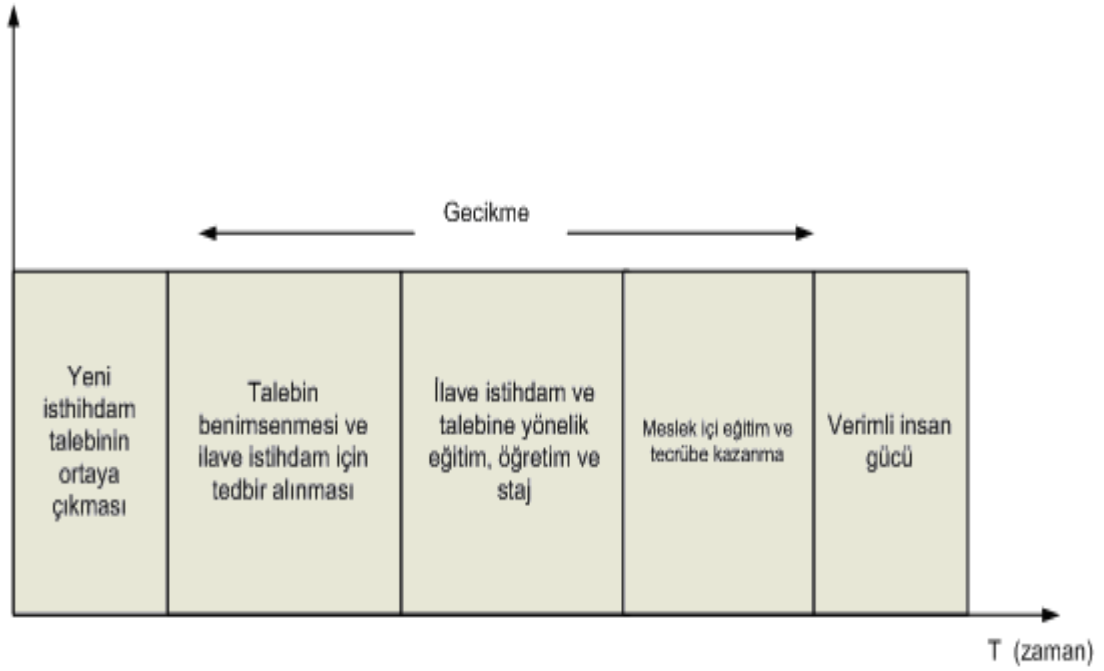
Şekil 14. İstihdam ve Eğitim kuruluşları arasında ilişkiler

Nitelikli insan gücü istihdam talebinin karşılanmasında ciddi bir gecikme zamanı (lead time) mevcuttur. İstihdam talebi hissedilmeğe başladıktan sonra bu talebin istihdam eden sektör tarafından benimsenmesi ve ilave istihdam talebi için çalışmaların başlatılması için uzun bir süre gerekmektedir. İstihdam talebi yapıldıktan sonra, istihdamı talebini karşılayacak kuruluşların bu amaçla tedbir almaları da yine belirli bir süre almaktadır. İhtiyaç duyulan nitelikte ve nicelikte insan gücünün eğitilmesi, meslekte belirli bir tecrübe düzeyine ulaşması ve göreve uygun hale gelmesi de ihtiyaç duyulan mesleki formasyonun eğitim ve tecrübe kazanmasına bağlı olarak belirli bir süreyi gerektirmektedir (Şekil 15).

Bir örnek olarak, 2. Mühendis ihtiyacını irdeleyelim. Bu ihtiyaç 2000 yılında ortaya çıkmıştır. Denizcilik sektörünün bu ihtiyacı benimsemesi ve girişimlerde bulunması 2004 yılında gerçekleşmiştir. 2004 yılında devlet ve eğitim sektörü bu ihtiyaca çözüm yolları aramaya başlamış ve 2007 yılında fakültelerin Gemi İnşa ve Makine Bölümünden mezun olanların 6-8 aylık özel bir eğitimle makine vardiya zabiti olarak eğitilmesine başlanabilmiştir. 2008 yılında ilk mezunlar verilmiştir. Bu kişilerin 2. Mühendis statüsüne ulaşabilmesi en erken 2010 yılının ortalarında mümkün olabilecektir. Uygulamada görüldüğü gibi istihdam ihtiyacının ortaya çıkması ile talebin karşılanması arasında 10 yıllık bir gecikme zamanı ortaya çıkmıştır.

Eğitim ihtiyaçlarının planlamasında istihdam ihtiyaçlarının gözöüne alınması ve ihtiyaca zamanında karşılık verbilecek tedbirlerin alınması zaruridir.

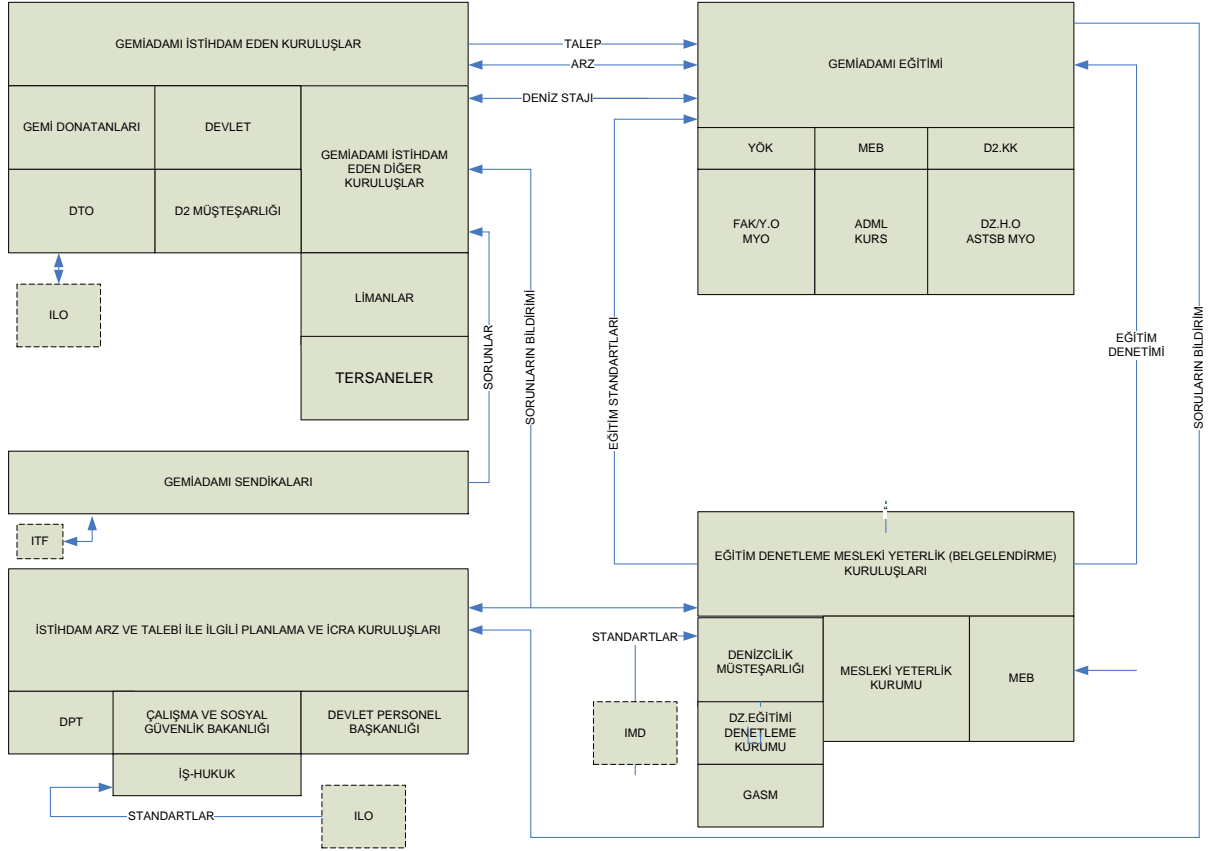
Bu itibarla istihdam ihtiyaçlarının yeterli bir süre önceden dikkate alınması ve gerçek planlamanın yapılması gerekmektedir.



Şekil 15. İstihdam talebi ile arzı arasında zaman gecikmesi

Türkiye’de gemiadamı istihdam ve eğitimi ile ilgili kuruluşlar arasında ilişkiler

Ülkemizde gemiadamı istihdamı ile ilgili kuruluşlar ile eğitim kuruluşları arasındaki ilişkiler detaylı olarak Şekil 16’da gösterilmektedir. Burada yer alan ilişkiler Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Teşkilatı hakkında KHK, Milli Eğitim Bakanlığının Kuruluş ve Teşkilatı hakkında kanun, Mesleki Yeterlilik Kurumu kanunu, İş Kanunu, Deniz İş kanunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kuruluş ve Teşkilatı hakkında kanun göz önüne alınarak hazırlanmıştır.



Şekil 16. Türkiye’de gemiadamı istihdam ve eğitimi ile ilgili kuruluşların ilişkisi

Gemiadamı istihdam eden kuruluşlar gemi donatanları (gemi sahipleri), gemi ve seyir emniyeti ile ilgili devlet kuruluşları, denizcilik şirketleri, limanlar ve tersanelerdir. Gemi donatanları Deniz Ticaret Odaları tarafından temsil edilirler ve Uluslararası Deniz Ticaret Odaları (International Chamber of Shipping-ICS) ve Uluslararası Deniz Taşımacıları Federasyonu (International Shipping Federation-ISF) ile ilişki halindedirler.

Gemiadamı eğitimi veren kuruluşlar YÖK’e bağlı fakülte/yüksekokul ve meslek yüksekokulları, Milli eğitim bakanlığına bağlı Anadolu denizcilik meslek ve teknik liseleri ile özel denizcilik kurslarıdır. Deniz Kuvvetleri Komutanlığı bağlısı Deniz Harp Okulu ve Deniz Astsubay meslek Yüksek Okulu da önemli bir gemiadamı eğitim kuruluşu olarak hizmet vermektedir.

Gemiadamı eğitiminin denetlenmesi, Denizcilik Müsteşarlığı ve milli Eğitim Bakanlığınca yapılmaktadır. Müsteşarlık Denizcili Eğitimi Denetleme Kurulu vasıtasıyla tüm denizcilik eğitim kuruluşlarının STCW standartlarına uygunluğunu denetlemekle yetkilidir. Gemiadamlarının mesleki yeterliğinin değerlendirilmesi ve belgelendirilmesi Müsteşarlık başlısı Gemiadamları Sınav Merkezi (GASM) tarafından yapılmaktadır. Yakın bir gelecekte bu konuya yeni kurulan Mesleki Yeterlik Kurumunun da dahil olması beklenmektedir.

İstihdam arz ve talebi ile ilgili planlama ve icra organı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Ülkemizde çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler bu bakanlıkça yapılır ve denetlenir. Türkiye’de çalışma hayatı ile ilgili yasal ve idari düzenlemelerin hemen büyük kısmı ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından yapılan düzenlemelerle uyumludur. Gemiadamları ile ilgili çalışma şartlarını belirleyen düzenlemeler İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu esasları dahilinde yapılmaktadır. Devlet Memuru statüsünde çalışan gemiadamları ise 657 sayılı Devlet Personel Kanuna tabidirler.

Gemiadamları sendikalar vasıtasıyla ve Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu dahilinde sendikal haklarını kullanırlar. Gemiadamı sendikaları bağlı buldukları işçi sendikaları federasyonu tarafından toplu sözleşme görüşmelerine katılırlar. Ancak bu sendikaların diğer meslek gruplarına oranla temsil yeteneği oldukça kısıtlıdır.

Bugün gelişmiş ülkelerde işçi- işveren ilişkileri tüm tarafların temsil edildiği geniş platformlarda düzenlenmekte ve sorunlar bu platformlarda çözülmektedir. Ülkemizde halen bu formda platformlar teşkil edilememiştir. Halen pek çok ülkede gemiadamlarının sorunlarının çözümünde Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından oldukça güçlü bir rol oynamaktadır. Bu federasyon halen ülkemizde teşkilatlanamamıştır. Ülkemizde çoğulcu (katılımcı) demokrasinin gelişme süreci içerisinde ITF’in dominant bir gemiadamı sendikal kuruluşu haline geleceği değerlendirilmektedir.

Ülkemizde gemiadamı istihdam ve eğitimi arasında ilişkileri düzenleyecek geniş katılımlı bir platform mevcut değildir. Bu faaliyet sahasında pek çok aktör yer almasına karşın, aktörlerin büyük bir kısmı sistemin düzenlenmesinde aktif bir rol alamamaktadır.

Modern yönetim felsefesinde hataların asgariye indirilmesi, verimliliğin artırılması amacıyla katılımcı yönetim modelleri önermektedir. Belirli bir faaliyet sahasında tüm ilgililerin temsil edildiği platformlar daha sağlıklı ve tarafları tatmin edecek kararların alınmasını sağlayacaktır (Lewis v.d., 1998). Sistemin elemanlarının temsil edildiği kurullar bu konuda en iyi örneği teşkil etmektedir. Sistemin tüm elemanları doğrudan icra yeteneğine sahip değillerdir. Ancak bunların temsil edildiği kurullar icradan sorumlu elemanlara en fazla yardımcı olacak unsurlardır. Bunların tartışmalara dahil edilmesi daha uygun çözüm yollarının bulunmasını kolaylaştırmaktadır.

Çağımızda eğitim, çok fonksiyonlu, yeniliklere adapte olabilecek insanların eğitilmesi olarak görülmektedir. Esnek ve hızlı değişken piyasaların istihdam ettiği personel söz konusu yapıya uygun eğitim almış kişilerden oluşmak durumundadır. Çağa uygun insan yetiştirmeyen ülkelerin ekonomileri çağın hızlı ve esnek ekonomilerine ayak uyduramayacaklardır. 21. yüzyılda eğitim çok büyük önem taşımakta ve bir kişinin istihdam hayatı süresince bir kaç değişik alanda iş değiştirebilecektir. Bu açıdan öğrencilere çağın ihtiyacına uygun eğitimin verilmesi önem arz etmektedir. Öte yandan verimliliği artırmak için eğitimde toplam kalite yönetimi uygulanmalıdır (Yücel, 2006).

İstihdamda yaşanan pek çok sıkıntının kaynağında eğitimden kaynaklanan sorunlar yatmaktadır. İstihdamın gerektirdiği eğitim ihtiyaçlarının doğru olarak tanımlanması ve iş sektörü ile eğitim sektörü arasında sıkı bir işbirliği yapılarak istihdama uygun eleman yetiştirilmesi mümkün olacaktır.

2.7. Gemiadamı İstihdamına İlişkin Bulgular

1. Dünya ekonomisindeki büyüme sonucu taşınan ticari emtianın da miktarı artmıştır. Taşınan malın artması daha fazla sayıda geminin kullanılmasını zorunlu hale getirmiştir. Gemi sayısındaki artış gemiadamı istihdam talebini arttırmıştır. Dünya Deniz Ticaret Filosundaki ciddi büyüme ve gemiler ile limanlardaki iş yükündeki ciddi artış, önümüzdeki on yıllarda nitelikli gemiadamı insan gücüne olan ihtiyacın daha da artacağını göstermektedir.

2. Gelişen teknolojiden istifade ile yapılan modern gemiler daha iyi eğitilmiş, nitelikli gemiadamı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Deniz trafiği önemli ölçüde artmış, bu artış deniz emniyetini daha da hassas bir hale getirmiştir. Deniz emniyetinin sağlanmasında teknik tedbirler yetersiz kalmış, insan faktörünün önemi anlaşılmıştır. Bu hususunun sağlanması için de iyi eğitilmiş, nitelikli gemiadamına ihtiyaç duyulmaktadır.

3. Gemilerde otomasyona geçilmesi, daha büyük kapasiteli gemilerin inşa edilmesi sonucu gemilerde istihdam edilen personelin sayısında eksilme beklenmiş ise de, emniyet kurallarının gerekleri personel sayısında azaltmaya gidilememiş, hatta gelişen liman ve sahil tesislerinde gemiadamı istihdam edilmesi ihtiyacı nedeniyle ilave insangücü ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

4. Gelişmiş ülkelerde refahın artması, sefer sürelerinin uzaması nedeniyle bu ülke vatandaşları için gemiadamlığı mesleği cazibesini kaybetmiştir. Bugün denizde çalışanların büyük bir kısmı Üçüncü Dünya ülkelerindedir. Bu durum gelişmekte olan ülkeler için yeni bir istihdam olanağı ortaya çıkarmış, özellikle Güney ve Uzak Asya ülkeleri gemiadamı ihraç eden ülkeler olmuşlardır.

5. Gemiadamı insan gücüne ilişkin tüm analizlerde sadece fiilen denizde değil, limanlar ve sahil endüstri tesislerinde de çalışan gemiadamları sayısının artacağı belirtilmektedir. Tüm çalışmalar bu artışın ancak ilave personel temini ve eğitim gören personel sayısının artırılması ile mümkün olabileceğini belirtilmektedir.

6. Ülkemiz Dünya deniz ticaret filosu için önemli bir gemiadamı kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Gemiadamı ihracı genç insangücüne istihdam alanı yaratmaya çalışan ülkemiz için önemli bir istihdam fırsatı ele alınmalıdır.

7. Türk deniz ticaret filosu süratle büyümekte ve modernleşmektedir. Bu filoyu idame edebilmek daha iyi eğitilmiş, nitelikli ve yeterli sayıda gemiadamı yetiştirilmesi gereklidir.

III. GEMİADAMLARININ EĞİTİM VE ÖĞRETİMİ

3.1. Uluslararası Gemiadamı Eğitim Sistemi

Dünyadaki gemiadamı eğitimi (MET-Maritime Educational Training) IMO STCW de belirtilen esaslar dahilinde aşağıda belirtilen kalıplarla yapılmaktadır (Sağ, 1997).

- Akademik diplomalı veya diplomasız eğitim (Degree MET ve Non-degree MET): Ehliyetin bir üniversite diploması eşliğinde verildiği veya herhangi bir üniversite veya yüksekokul eğitimine ihtiyaç duyulmadan verilen ehliyet eğitimleri.

- Tek Değerli, Çift Değerli ve Yarı Çift Değerli Eğitim (Monovalent, Bivalent ve Semi-bivalent MET): Monovalent Eğitimde güverte veya makine ehliyetleri alınır. Bivalent Eğitim uygulamasında güverte ve makine ehliyetleri birlikte alınır. Semi-bivalent Eğitimde ise güverte ve makine ehliyetleri birlikte zabitan (operational level) eğitiminde alınırken, kaptan/başmühendis (management level) eğitiminde güverte veya makine ehliyetlerinden sadece biri tercih edilir.

- Tek veya İki Adımlı Eğitim (One-Step ve Two-Step MET): One Step (Tek aşamalı) olarak yapılan bu eğitimde; eğitim kuruluşunda zabitan eğitimi ve kaptan/başmühendis eğitimi birlikte ara vermeden yapılır. Two Step (İki aşamalı) olarak yapılan eğitimde ise zabitan eğitiminden sonra açık deniz eğitimine çıkılır, daha sonra kaptan/başmühendis eğitimi yapılır.

Akademik eğitimle ilişkili olarak denizcilik eğitimleri uluslararası literatürde “4E” Denizcilik Eğitimi olarak adlandırılan diğer bir klasik şablon içinde yürütülmektedir. (Sağ, 1997). Bu şablonlar aşağıda verilmektedir:

• 1E- Temel Eğitim (Essentials): Asgari IMO-STCW 95 şartlarını karşılamak üzere IMO Model Kurs 7.01-7.03/7.02-7.04'ü kapsayan eğitimler.

• 2E-Genişletilmiş Eğitim (Extensions): IMO STCW 95 şartlarını karşılamak üzere düzenlenmiş eğitim programlarının daha ayrıntılı ve ek bilgilerle işlenip uygulandığı eğitim.

• 3E- Zenginleştirilmiş Eğitim (Enrichments): Ehliyet ile birlikte bir Üniversite/Yüksek Öğretim Lisans Diplomasının kazanıldığı, gemiadamının ileride karaya çıkıp denizcilikle ilgili diğer iş sahaları için gerekli bilgiyi de kazanabildiği eğitimidir. Bu eğitim karaya çıkdıktan sonra yapılacak işe göre şu tiplere ayrılır:

- Sosyal bilimler, liberal sanat konuları
- Ekonomi, hukuk, işletme, taşımacılık konuları
- Gemi ve gemi işletmeciliği ile ilgili bilimsel konular.

• 4E- Yüksek Eğitim (Elevations): Ehliyet ile birlikte bir üniversite/yüksek öğretim yüksek lisans/doktora diplomasının da kazanılabildiği eğitim.

Denizcilik eğitimi standartları IMO tarafından STCW 78/95 sözleşmesi kuralları doğrultusunda belirlenmiştir. Bu sözleşmede asgari standartlar belirlenmiş olup, sözleşmeye taraf olan ülkeler bu standartları uygulamak zorundadırlar. Günümüzde olup bu kapsamda 160'tan fazla ülkenin 500'den fazla eğitim kurumunda değişik eğitim seviyesindeki kişilere değişik sürelerde denizcilik eğitimi verilmektedir (Şevli, 2007).

Denizcilik eğitimi 21. yüz yılda tüm dünyada zorunlu olarak STCW 78/95'de öngörülen standartları karşılamaya yönelik olarak üniversite, akademi, fakülte, enstitü, denizcilik bölümleri ve değişik tipteki okullar tarafından vermeye başlanmıştır (Sağ, 2008). Denizcilik eğitimi veren okullar genelde IMO üyesi olan devlet kurumları olup bunların yanı sıra bazı özel eğitim kurumları da bulunmaktadır. Bunların arasında dünyaca tanınmış üniversiteler olan Dalian, Shanghai, Mokpo, Gdynia, Odessa Üniversiteleri; tanınmış akademiler olan Admiral Makarov, US Merchant Marine ve Marseilles Akademisi; fakülteler arasında Kobe,

Tokyo ve Rijeka Fakülteleri; Denizcilik Kolejlere olarak SUNY ve Tianjin; denizcilik bölümleri olarak ise Liverpool, Southampton, Wismar önde gelenler arasında bulunmaktadır (IAMU News, 2004a).

Ayrıca Dünya Denizcilik Üniversitesi (World Maritime University) - IMO bünyesinde sadece lisansüstü eğitim), AAST-MT; Arap Birliği Akademisi (Academy of Arab League) ve K Lines ve DNV şirketleri ile uluslararası anlamda işbirliği içerisinde bulunan Hindistan Denizcilik Üniversitesi (Maritime University of India) gibi özel nitelikli kurumlar da bulunmaktadır (IAMU News, 2004a).

STCW Sözleşmesi denizcilik endüstrisinde ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler paralelinde, IMO bünyesindeki Alt Komitelerden biri olan STW Alt Komitesi tarafından sürekli gözden geçirilmektedir. STW 39. Dönem toplantısında, STW Alt Komitesinin mevcut çalışma programı revize edilerek, STCW Sözleşmesinin kapsamlı olarak gözden geçirilmesi ve yenilenmesi gündeme alınmıştır. Bu kapsamda 2010 yılında sözleşmeye değişimlerin taraf ülkelerin onayına sunulması ve yeni düzenlemelerin 2012-2014 yılları arasında yürürlüğe girmesi beklenmemektedir (Brady, 2008).[STCW 78(10) onaylanmış olup yürürlükte dir]

STCW sözleşmesine yapılması düşünülen değişiklikler ile; ISPS Kodu uygulamaları, en son kaza analizlerinde insan faktörünün oynadığı rol ve asgari donatım prensipleri, tayfa sınıfı yeterliklerinin STCW Sözleşmesi altına alınması, gemilerde görev yapan personel için zorunlu tazeleme eğitimleri, can kurtarma botları eğitimleri, yolcu gemileri güvenliği kapsamında gemiyi terk, kriz ve kalabalık yönetimleri konularında halen yürütölmekte olan çalışmalar, LNG tankerlerini de içerecek şekilde tankerler için yeterlik standartlarının oluşturulması, alternatif belgelendirme uygulamalarının gözden geçirilmesi, yakın kıyısız sefere ilişkin prensipler, vardiya tutma düzenlemelerinde dinlenme periyotları, eğitimde simölätör kullanımı ve uzaktan eğitim (e-learning) gibi yeni eğitim metotları konularının sözleşme kapsamına alınması planlanmaktadır.

Günümüzde gemi adamları eğitimi konusundaki en iyi uygulamalar IMO' nun STCW'de yer alan standartları kapsamında ABD ve İngiltere tarafından geliştirilen modellerdir. Diğer

lkeler kendi sistemlerini bu modeller üzerine inşa etmektedirler. Doğu Bloğu lkeleri ise modellerini SSCB modeline göre dizayn etmişlerdir. Ancak SSCB'nin ksnden sonra, gerçekte IMO standartları ile pek uyumlu olmayan bu modeller değitirilmeğe balanmıtır. Bugün Avrupa Birliğine ye olan lkeler İngiliz normlarına göre yeni eğitim modellerini gelitirmeğe çalışmaktadırlar. Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Beyaz Rusya ise mevcut modellerini büyük lde IMO standartlarına uygun hale getirmiş bulunmaktadırlar.

Avrupa Birliğinde denizcilik eğitimi ile ilgili olarak Bologna Süreci paralelinde karşılıklı olarak tanınacak modüler sistemlerin geliştirilmesi ile kredi transferine imkan sağlayacak bir sistemin kurulması söz konusudur. Kopenhagen süreci kapsamında mesleki eğitim alanında hayat boyu öğrenme programları ile Avrupa çapında hareketliliğe imkan sağlayacak projelerin geliştirilmesi halinde, denizcilik eğitimlerinde tüm AB lkelerinde ortak standartların oluşturulması ile bu eğitimler sonucu kazanılacak yeterlik ve sertifikasyonların uluslararası geçerliliği ve tanınması açısından da önemli ilerlemeler sağlanabilecektir (Albayrak, 2009).

Uluslararası işbirliği konusundaki son örnek ise İngiltere Napier niversitesi önderliğinde balatılmı olan Kuzey Avrupa Üniversitesi – NMU (Northern Maritime University) Projesi'dir. İngiltere yanı sıra Almanya, İsveç, Norveç ve Danimarka'dan değişik üniversitelerin yer aldığı projede fiziki bir birliktelik yerine, daha çok sanal ortamda internet üzerinden yapılacak çalışmalarla ortak müfredat programları geliştirilerek standart ders notları ile birlikte ortak ülkelerin kullanımına sunulması, her niversitenin sahip olduğu değişik uzmanlık alanındaki bilgi ve tecrübe birikimini diğer ülkelere aktarması, kredi transfer sistemi vasıtasıyla uzaktan eğitim imkanları da kullanılarak derslerin o konuda en fazla deneyime sahip üniversiteden alınması ve denizcilik eğitiminde en büyük sıkıntıya neden olan uzman deniz eğitimcilerindeki yetersizliklerin açılması maksadıyla eğitimcilerden sanal ortamda bir havuz oluşturulması planlanmaktadır. Bu modelin gelişimi ile önce Baltık ülkelerine, daha sonra tüm Avrupa'ya aşamalar halinde yayılması da projede öngörülmektedir (Albayrak, 2009).

Yukarıdaki örneklerde de grldği gibi özü itibarıyla uluslararası bir meslek olan denizcilik için verilecek eğitimler, günümüzde küreselleşmenin de getirdiği ivme ile çok daha

fazla uluslararası bir nitelik kazanmış ve bu kapsamda ülkeler arasında işbirliği ile ortak modeller geliştirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Ancak EMSA tarafından yapılan denetlemelerde AB üyesi ülkeler arasında dahi uygulama farklılıkları olduğu görülmektedir (EMSA, 2005).

3.2. Dünyada Gemiadamı Eğitimi Uygulamaları

Dünya genelinde zabitan sıkıntısı had safhadadır. Bu sorunun bertaraf edilmesi amacıyla denizcilik konusunda gelişmiş hemen her ülkede yeni denizcilik eğitim kurumları açılmakta, mevcutların kalite ve kapasitesini artırma faaliyetleri devam etmektedir.

3.2.1. Günümüzde gemiadamı eğitim uygulamaları

2005 yılında Rusya, Singapur, Bulgaristan, Meksika, Mısır gibi ülkelerde devreye giren birçok eğitim kurumunun yanı sıra, 2006 yılının son 3 ayında Finlandiya’da kurulan Wartsila Land and Sea Academy, Sri Lanka’da kurulan CINEC/Colombo International Nautical and Engineering College, Hindistan’da eğitime başlayacak olan Chennai Maritime University, Amerikan Suny Maritime University’nin 2007 yılı başında başlattığı Distance Learning (uzaktan eğitim) faaliyetleri, Hırvatistan Split Maritime University’nin Japonya’nın NYK şirketiyle yaptığı protokol çerçevesinde bu şirkete zabitan yetiştirme taahhüdü, Panama’da Universidad Maritime International de Panama’nın kurulacak olması, Filipinler’de NYK-TDG Maritime Akademi’nin açılacak olması belli başlı örneklerdir (Şelvi, 2007).

IMO’daki bu gelişmeleri titizlikle takip eden ve denizcilik eğitimini üniversite düzeyinde yapan dünyanın 5 kıtasından yaklaşık 38 ülkenin denizcilik üniversite veya fakülteleri 1999 yılında Japonya’nın Nippon Vakfı maddi desteği ile bir araya gelerek Dünya Denizcilik Üniversiteleri Birliği’ni (IAMU) kurmuştur. IAMU-Dünya Denizcilik Üniversiteleri Birliği üyesi olabilmek için denizcilik alanında en az 4 yıllık lisans ve en az 1 yıllık yüksek lisans eğitimini verebilme koşulunu yerine getiren bir yüksek eğitim kuruluşu olabilme şartı bulunmaktadır. Ancak IAMU üyesi denizcilik üniversite veya fakültelerinin eğitim süre ve şablonunda aşağıda belirtilen bazı farklar gözlenmektedir.

- Doğu Avrupa ÷lkelerinde (Rusya, Ukrayna, Polonya, Hırvatistan, Romanya, Bulgaristan) denizcilik eğitimi liseden sonra 5 yıl olup doğrudan yüksek lisans (4E) düzeyindedir. Türkiye’de uygulanan sistem (İTÜ, 9 Eylül, KTÜ) yine 5 yıl olmakla birlikte, 1 yılı sadece İngilizce hazırlık eğitimi için kullanılmakta olup 3E düzeyindedir.

- Uzakdoğu ve Amerika kıtasında ise (Çin, Japonya, Kore, Tayvan, ABD) denizcilik eğitimi liseden sonra 4 yıl olup, lisans/B.Eng-BSc düzeyindedir.

- Bazı Batı Avrupa ÷lkelerinde (İspanya) eğitim liseden sonra üniversitede 2 kademeli olup, ilk 3 yılsonunda diploma (ön lisans), 2 yıllık ek bir eğitim, toplam 5 yılsonunda ise lisans diploması verilmektedir.

- Yine bazı Batı Avrupa ÷lkeleri (İngiltere, İskoçya) ile Avustralya, Kanada gibi aynı ekolün ÷lkelerinde ise denizcilik eğitimi liseden (A levels) sonra 1, 2 veya en fazla 3 yıl olarak değişmektedir. Genelinde üniversitelerde 1 yıllık Diploma/OND/CertHE Eğitimi ile zabitan (açık deniz eğitimi hariç), 2 yıllık Advanced Diploma/HND/DiplHE eğitimi ile kaptan/başmühendis (bu süreye açık deniz eğitimi dahil değildir) olunabilmektedir.

Günümüzde gemiadamları eğitimi konusunda en iyi modeller IMO STCW’de yer alan standartlar ışığında ABD ve İngiltere tarafından geliştirilen modellerdir. Diğer ÷lkeler kendi sistemlerini bu modeller üzerine inşa etmektedirler. Bugün Avrupa Birliğine üye olan ÷lkeler İngiliz normlarına göre yeni eğitim modellerini geliştirmeğe çalışmaktadırlar. Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Beyaz Rusya ise mevcut modellerini IMO standartlarına uygun hale getirmek üzere çalışmaktadırlar (IAMU News, 2004a).

3.2.2. Amerika Birleşik Devletlerinde gemiadamı eğitimi

ABD’de gemiadamlarının istihdam ve eğitiminden Denizcilik İdaresi (MARAD - Maritime Administration) sorumludur. İç Güvenlik Bakanlığına (Homeland Security Department) bağlı olan Amerika Birleşik Devletleri Sahil Güvenlik Komutanlığı (US Coast Guard) düzenleyici

ve denetleyici organ olarak yeterlik belgesi (ehliyet) verme ve bununla ilgili dokümantasyondan sorumlu birimdir.

Başlıca gemiadamı istihdam kategorileri açık deniz, büyük göller, iç sular, açık deniz petrol ve mineral platformlarını içermektedir. Diğer istihdam alanları ise; denizcilik işletmeleri, gemi inşa sanayi ve gemi bakım onarım işleri, yük elleçleme ve yük istifi, liman işletmeciliği ve inter modal lojistikdir.

ABD Donanmasına mensup Deniz Ulaştırma Komutanlığı (MSC-Maritime Sealift Command) bünyesinde de, Sivil Hizmet Yönetmeliği'ne göre atanmış sivil mürettebat ile donatılmış birçok ticaret gemisi işletmektedir. ABD Deniz Ulaştırma Komutanlığında çalışan sivil mürettebatın maaşları ticari denizcilik şirketlerindeki ücretlendirme ile benzerdir.

Lise mezunları denizcilik sektöründe aşağıdaki yollardan birini izleyerek denizcilik sektöründe istihdam edilebilir;

- Denizcilik sektörüne bağlı şirket veya sendika ile direk olarak temas kurarak mesleğe yönelik bir iş bulabilir
- Denizcilik Teknik Okullarından birine devam edebilir
- Denizcilik Akademisine (4 yıllık) veya Denizcilik Koleji'ne (2 yıllık) katılabilir.

Herhangi bir sıra dışı durum haricinde, gemiadamları 100 groston ve üzeri ABD bayraklı gemilerde ABD Sahil Güvenlik Komutanlığınca verilmiş onaylı gemiadamı dokümanı olmadan veya Yerel Sınav Merkezi Başarı belgesi olmadan çalışamaz. Tüm gemiadamları dokümanlarının yayınlandığı tarihten itibaren 5 yıllık süre zarfı sonunda yenilenmesi mecburi olup, belgeler e-mail yolu ile de yenilenebilir.

Gemiadamları mesleğe başlamak için Yerel Sınav Merkezi Başarı belgesi hariç, herhangi bir dokümana ihtiyaç duymamaktadır. Bu başvuruda gemiadamları uyuşturucu ve alkol testlerinden geçmiş olmalıdır. Yabancılar Amerika Birleşik Devletleri'ne yasal giriş hakkını ve çalışma hakkı elde etmesi için sosyal güvenlik kartına ihtiyaç vardır. Bu yasal giriş hakkına sahip olmak isteyen gemiadamlarının fiziksel ve psikolojik kondisyonunu içeren

sağlık raporuna sahip olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda kişinin hizmet kalitesini belirlemek için hizmet belgesi ve bazı durumlarda da onaylı eğitim belgeleri sunulmalıdır.

ABD Deniz Ticaret Filosu Akademisi ve 6 eyalette bulunan denizcilik akademileri, ticaret filosu için zabıt eğitimi ve eğitim programlarını uygulamaktadır. Bu eğitim programları en az 4 yıllık eğitim sürecinde tamamlanır. Uluslararası Union's Paul Hall Center yaklaşık olarak bir yılda tamamlanan tayfa eğitimini sağlar. Aşağıda listelenen diğer programların bir kısmı, eğitim seviyesini yükseltmek olan eğitim veya becerilere devam etmeyi sağlar. Belirli kurslarda hizmet yönetimi okulları sadece üyeler içindir. Öğrenci ücretleri, kayıt seviyeleri, giriş yeterlilikleri değişebilir. Başlıca okulların bir listesi aşağıdadır;

- U.S Merchant Marine Academy

Eyalet Denizcilik Akademileri

- State University of New York Maritime College
- Maritime Marine Academy
- Texas A&M University at Galveston
- Massachusetts Maritime Academy
- California Maritime Academy
- Great Lakes Maritime Academy

Deniz İşgücü Okulları (Maritime Labor-operated Schools)

- The Seafarers International Union Paul Hall Center
- Andrew Furuseth School Of Seamanship
- Calhoon MEBA Engineering School
- Maritime Institute of Technology & Graduate Studies
- American Maritime Officers Safety & Education Plan- RTM Center for Advanced Maritime Officers Training/RTM STAR Center
- American Maritime Officers Safety and Education Plan-School of Marine Engineering and Navigation

- American Radio Association-Technology Institute for Maritime Electronics

Kazanç amacı olmayan okullar (Non-profit schools)

- Seamen's Church Institute Center for Maritime Education
- IBU Job Corps Seamanship Training Program
- Kingsborough Community College Office of Marine Education
- Seattle Central Community College Seattle Maritime Academy

Denizde Güvenlik Özel Kursları

ABD Sahil Güvenliği ve MARAD ortaklaşa, denizde yangınla mücadele, çatışmayı önleme, seyir, radar, gemi stabilizesi kurslarını ve tıbbi bakım durumlarını onaylar.

MARAD Denizde Yangınla Mücadele Kursları

ABD Sahil Güvenliği tarafından onaylanan yerel pratik denizde yangınla mücadele kurslarını düzenler, yangınla mücadele kurslarının uygunluğunu akredite eder.

Denizde yangınla mücadele eğitim merkezleri;

- Maritime Administration North Atlantic Region Fire Training Registrar
- Maritime Administration MARAD/MSC Fire School
- Maritime Administration Great Lakes Region Fire Training Center
- Maritime Administration Western Region Fire Training (Referrals)

The Garrett A. Morgan Technology and Transportation Futures Program (Teknoloji ve Ulaştırmanın Geleceği Modeli Programı)

Garrett A. Morgan programı, ABD Ulaştırma Bakanlığının ulusal bir eğitim girişimidir. Bir katalizör olarak bütün düzeylerde taşımacılık eğitimi ve kariyer geliştirilmesi (terfi) için teknoloji ve taşımacılık konusunda eğitim program servisleridir. 2000'de, Morgan programı, 1 milyon öğrencinin üzerinde uzanmıştır. Teknoloji ve taşımacılık ürün programının üç amacı mevcuttur;

- Amerika'nın gençliği ve taşımacılık toplumunun arasında bir köprüyü inşa etmek
- Yeni becerileri elde etmesi için insanlar için daha iyi yolları sağlayan geliştirilen eğitici teknolojinin gelişmesini desteklemek
- Uluslararası olarak rekabete dayanıklı, teknolojik olarak yeterli bir eğitim ile 21 inci yüzyıl boyunca Amerika'nın taşımacılık iş gücünü garanti etmek

3.2.3. İngiltere'de gemiadamı eğitimi

İngiltere'de gemiadamlarının istihdamına ilişkin esaslar, dünya çapında standartlar ve İngiltere'nin özel ihtiyaçları göz önüne alınarak devlet tarafından belirlenir.

Gemiadamlarının istihdam ve eğitiminden Ulaştırma Bakanlığına (Ministry of Transport) bağlı olan Denizcilik ve Sahil Güvenlik İdaresi (MCA- Maritime and Coast Guard Agency) düzenleyici ve denetleyici organ olarak yeterlik belgesi (ehliyet) verme ve bununla ilgili dokümantasyondan sorumlu birimdir.

Başlıca denizcilik istihdam kategorileri açık deniz, açık deniz petrol ve mineral platformlarını içermektedir. Diğer istihdam alanları ise; denizcilik işletmeleri, gemi inşa sanayi ve gemi bakım onarım işleri, yük elleçleme ve yük istifi, liman işletmeciliği ve inter-modal lojistiklerdir.

İngiliz Donanmasına mensup Kraliyet Yardımcı Filosu (RFA-Royal Fleet Auxiliary) sivil mürettebat ile donatılmış birçok ticaret gemisi işletmektedir. RFA bünyesinde çalışan sivil mürettebatın maaş ve statüleri ticari denizcilik şirketlerindeki ücretlendirme ile benzerdir.

Lise mezunları denizcilik sektöründe aşağıdaki yollardan birini izleyerek denizcilik sektöründe istihdam edilebilir;

- Denizcilik sektörüne bağlı şirket veya sendikalara başvurarak, gerekli temel STCW eğitimlerini aldıktan sonra miço statüsünde mesleğe yönelik bir iş bulabilir

- Üniversitelerin 4 yıllık güverte ve makine Lisans programlarına (BSc Navigation Engineering veya BSc Marine Engineering) başlayabilirler.
- 2-3 yıllık Denizcilik Kolejlerinin Güverte ve Makine Ön Lisans (Yüksek Milli Diploma) programlarına (HND Navigation Engineering veya HND Marine Engineering) başlayabilirler.
- Miço olarak başladıkları denizcilik hayatına, bilahare yukarıda belirtilen eğitimleri görek zabit olarak devam edebilirler

Bütün bu okullar BTEC (İş ve Teknoloji Eğitim Kurulu) tarafından yayınlanan eğitim programlarını uygulamak, EDEXCEL (Yüksek Öğretim Denetleme Kurulu) tarafından denetlenmek zorundadırlar. Ayrıca deniz öğrencileri MNTB (Deniz Ticaret Bahriyesi Eğitim Kurulu) tarafından belirlenen şartlarda deniz stajlarını tamamlamak, NVQ/SVQ (Milli/İskoçya Mesleki Yeterlik Kurumu) tarafından denetlenmek zorundadır. Bu esaslara göre yapılan eğitim sonunda mesleki yeterlik sertifikaları (CoC), MCA (Denizcilik ve Sahil Güvenlik Ajansı) tarafından yapılan yazılı ve sözlü sınav sonrasında yapılır. Bu sınavlar denizcilik eğitimi veren kolejlerde yapılır. Tüm gemiadamları sertifikalarının yayınlandığı tarihten itibaren 5 yıllık süre zarfı sonunda yenilenmesi mecburidir.

Halen İngiltere’de her yıl 2000-2500 civarında yabancı öğrenci denizcilik eğitimi görmektedir. Bu yabancı öğrenciler iyi bir İngilizce alt yapısına sahiptir. Genelde Hindistan, Pakistan, Bangladeş gibi İngiliz dilinde eğitim yapan okulların bulunduğu ülkelerden gelen bu öğrencilerin ilk 3 s6mestr için okul ücreti (12600-14000 Sterlin) kendi ülkelerince ödenmektedir. Bu eğitimin sonunda firmalar uygun gördükleri öğrencileri kendi gemilerinde staja götürmekte ve başarısına göre kontrat imzalayarak bundan sonraki eğitim ücretini kendileri ödemektedir.

Gemiadamları belirli hizmetlerde belirlenmiş sürelerde hizmet yapmak ve belirli eğitim ve sınavlardan geçerek üst yeterlik derecelerine yükselmektedir. Mevcut sistemde okuldan mezun bir güverte mezunu zabitin kaptan olabilmesi için asgari sekiz buçuk yıl gereklidir (MGN 92, 2000). İngiltere’de bir güverte zabitinin mesleki gelişim paterni EK-3 de sunulmuştur.

İngiltere denizcilik sektörü gemilerinde mükemmel ödeme, çalışma imkânı ve iyi yaşam koşulları sağlamaktadır. Gemiadamları çalışma ücretleri ABD ile hemen hemen aynıdır.

Başlıca okulların bir listesi aşağıdadır;

- Plymouth Üniversitesi
- Glasgow College of Nautical Studies
- South Tyneside Üniversitesi
- Glasgow University
- Strathclyde Üniversitesi

İngiltere’de özel denizde güvenlik kursları genel olarak denizcilik kolejlerinde veya firmaların özel eğitim merkezlerinde verilmektedir. Bu eğitimler, denizde yangınla mücadele, çatışmayı önleme, seyir, radar, gemi stabilizesi kurslarını ve acil durum tıbbi bakım konularını kapsamaktadır.

3.2.4. Çin Halk Cumhuriyetinde gemiadamı eğitimi

1990 lı Yılların sonunda ciddi bir ekonomik gelişme gösteren Çin gerek kendi ihtiyaçlarını karşılamak ve gerekse de dış piyasalara insan gücü ihraç etmek üzere’de denizcilik eğitimi veren üniversitelerin ve bu üniversitelerdeki öğrenci sayısını önemli ölçüde arttırmıştır.

Çin Halk Cumhuriyetinde deniz zabiti eğitimleri üniversite bünyesine alınmıştır. Halen Çin’de denizcilik konusunda eğitim veren üniversitelere ait bilgiler müteakip bölümlerde yer almaktadır (IAMU News, 2004a).

a. Şanghay Denizcilik Üniversitesi (Shanghai Maritime University)

1909 yılında kurulmuş olan SMU, 6 ana bilim dalında (Mühendislik, Yönetim, Ekonomi, Edebiyat, Bilim ve Hukuk) eğitim vermektedir. SMU ayrıca mastır öğrencileri için 30 dalda, doktora öğrencileri için de 5 dalda eğitim vermektedir. İletişim Bakanlığı ve Şanghay

Belediyesinde kilit görevlerde görevli uzmanlar da üniversiteden 8 adet kurs almaktadır. Bu kurslardan şu ana kadar 3000 uzman mezun olmuştur. SMU, 2004 yılında Eğitim Bakanlığı tarafından “Eğitim Kalite Standardı” olarak “A” notuna layık görülmüştür. SMU’nun toplam öğrenci sayısı 2000 adet mastır öğrencisi de dahil olmak üzere 20.000 civarındadır. Okuldaki yaklaşık 800 öğretim görevlisi/araştırma görevlisinden 100’ü profesördür. Okulda başarılı öğrencilere burs verilmekte ve Polonya, Japonya, Avustralya, Rusya, Ukrayna, Singapur, Mısır, Hollanda, İngiltere, Amerika, Türkiye, İsveç, Hong Kong gibi ülkelerin denizcilik fakülteleri ile yakın işbirliği içerisinde çalışılmaktadır. SMU artan ihtiyaçlar paralelinde dünya çapında denizcilik eğitimi veren bir yüksekokul olma yolunda hızla ilerlemekte ve halihazırda mevcut arazisine 2010 yılına kadar 133 hektar daha ekleyerek kampusunu genişletmeyi planlamıştır. (<http://www.shmtu.edu.cn/10/>). Üniversite öğrencilerine okutulan ders programının içeriği ;

- Uluslararası Sözleşmeler,
- Lojistik Yönetimi
- Ulaştırma Ekonomisi
- Ulaştırma Yönetimi
- Denizcilik Bilimi,
- Denizcilik Mühendisliği,
- Bilgisayar
- Muhasebe’den oluşmaktadır.

Mastır öğrencilerine okutulan ders programının içeriği ise;

- Uluslararası Sözleşmeler
- Deniz Teknolojisi,
- Deniz İşletme Mühendisliği,
- Ulaştırma Yönetimi,
- Bilgisayardır.

SMU’da 10 adet kolej eğitim vermektedir. Bu kolejler ve eğitim sistemlerine ait bilgiler şunlardan oluşmaktadır.

(1) Deniz Ticaret Koleji (Merchant Marine College - MMC) :

Deniz Ticaret Koleji; Denizcilik, Deniz Bilimleri Araştırma Enstitüsü ve Deniz Mühendisliği bölümlerinden oluşmaktadır. MMC;

* Nakliye Mühendisliği,

* İletişim Mühendisliği,

* Deniz İşletme Mühendisliği

olmak üzere 3 dalda doktora eğitimi vermektedir. Bunun yanı sıra MMC, Şanghai Belediyesinin üst düzey denizcilikle ilgili görevlileri için 3 adet program işletmektedir.

Kolej bilimsel araştırma yapma açısından geniş kaynaklara sahiptir. Bunlardan bazıları; gemi kullanma simülatörü merkezleri, gemi makineleri simülatörü, insansız makine dairesi simülatörü ve entegre köprüüstü simülatörüdür. MMC bünyesinde ayrıca “Tian Qin” ve “Tian Ying-2” isimli 2 adet eğitim botu mevcuttur. Hali hazırda MMC’de 140 civarında öğrenci ve 10 öğretmen mevcuttur. Bu kolejden öğrenciler ‘Kaptanlık Sertifikası’ ve ‘Başmühendis Sertifikası’ alabilmektedirler.

(2) Nakliyat ve İletişim Koleji:

Kolej, Yönetim, Uluslararası Deniz Ulaştırması, Uluslararası Sözleşmeler, Denizcilik Kanunları olmak üzere 4 bölümden oluşmakta ve İletişim, Taşımacılık, Lojistik İdaresi, İletişim Mühendisliği, Liman Mühendisliği ve Seyrüsefer İdareciliği olmak üzere 6 dalda eğitim vermektedir. Ayrıca, kolejde beş dalda mastır yapılabilen olup, kolej Dünya Denizcilik Üniversiteleri Birliği ile Uluslararası Ulaştırma ve Lojistik konularında işbirliği içerisinde.

(3) Ekonomi ve Yönetim Koleji:

Kolej; Uluslararası Ekonomi ve Ticaret, Finans ve Muhasebe, İş Yönetimi, Lojistik Ekonomisi ve Yönetim Araştırmaları, Seyrüsefer ve Bölgesel Ekonomik Gelişim ve

Araştırma Merkezi, 3PL Araştırma Merkezi, Çin-Hollanda Eğitim Araştırma Merkezi olmak üzere 7 bölümden oluşmaktadır. Kolejde 11 üniversite ile 5 lise sonrası eğitim programı işletilmektedir. Bu kolejde 42 profesör görev yapmaktadır.

(4) Lojistik Mühendisliği Koleji :

Kolej; Makine, Endüstri, Elektrik, Mekanik Mühendisliği bölümleri ve Dizayn Araştırma, Liman Konteynır ve Elektrik Araştırma Merkezi olmak üzere 7 birimden oluşmaktadır. Kolejde toplam 62 profesör görev yapmaktadır.

(5) Bilgi Mühendisliği Koleji:

Kolej; Bilgisayar Mühendisliği, Elektrik Mühendisliği, Bilişim Araştırma Mühendisliği ve Elektronik Araştırma Mühendisliği olmak üzere 4 bölümden oluşmaktadır. Lisans öğrencilerine Bilgisayar ve Teknoloji, İdarecilik ve Bilgi Sistemleri, Elektronik Bilgi Mühendisliği ve Telekomünikasyon Mühendisliği olmak üzere 4 dalda eğitim vermektedir. Ayrıca Bilgisayar Teknolojileri, Bilgisayar Yazılımı ve Telekomünikasyon Bilgi Sistemleri olmak üzere 3 dalda mastır programı mevcuttur. Kolejde toplam 26 profesör görev yapmaktadır.

(6) Yabancı Diller Koleji :

Yabancı diller kolejinin kuruluşu 1960'lara dayanır. 1979 yılında, SMU'nun altında bir koleji olarak oluşturulmuş ve aynı yıl bu kolejde halen devam eden "Tercüme'nin Pratiği ve Teorisi" adı altında bir mastır programı başlatılmıştır. 2006 yılında da "İngiliz Dili Literatürü" adı altında ikinci bir mastır programına daha başlanmıştır. Kolejde toplam 36 profesör görev yapmaktadır. Kolejde İngilizce ve Japonca olmak üzere 2 bölüm vardır. Kolejde BEC (İş İngilizcesi Sertifikası) Sınavı ve Japon Dili Uzmanlık Sınavları da yapılmaktadır.

(7) Temel Bilimler Okulu:

Diğer kolej eğitimlerinden farklı olarak üniversite öğrencilerine temel bilim konularını kapsayan derslerin eğitimini vermektedir. Bunlar; Matematik, Fizik, Kimya, Marksist Teori, Öğrenci İdeolojisi ve Moral Karakteri dersleridir. Ayrıca mastır ve doktora eğitim yapanlara da matematik dersleri verilmektedir. Bu bölümde 36'sı profesör olmak üzere toplam 124

öğretim elemanı görev yapmaktadır. Ayrıca Elektromanyetik Alan ve Mikrodalga Teknolojisi ve Bilgisayar Bilgi Sistemleri konularında mastır eğitimi verilmektedir.

(8) Okyanus Çevre Güvenliği Mühendisliği:

Bu kolej üniversite öğrencilerine Çevre Mühendisliği alanında eğitim vermekte olup, Çevre Mühendisliği ve Okyanus Çevresi Mühendisliği adı altında 2 araştırma bölümünü bünyesinde barındırmaktadır. Derslerde okyanus kirliliğine karşı alınacak önlemler ve ne tip çevre dostu vasıtaların kullanılması gerekliliği anlatılmaktadır.

b. Dalian Denizcilik Üniversitesi (Dalian Maritime University- DMU)

DMU Çin'in en büyük ve en iyi denizcilik üniversitelerinden biri olup, Ulaştırma Bakanlığına bağlıdır. Ayrıca, DMU, IMO'nun dünya çapında temel eğitim veren merkezlerinden de biridir. DMU eğitim hayatına Nanyang Üniversitesinde Denizcilik Yönetim Bölümünün açılmasıyla 1909 yılında başlamıştır. DMU bu bölümün devamı olarak 1953 yılında Fujian Seyir Koleji, Kuzey Denizcilik Koleji ve Fujian Denizcilik Kolejinden oluşan bir kampus olarak hizmete girmiştir. Aynı yıl Dalian Denizcilik Koleji adını alan üniversite o zamanlar Çin'in tek deniz kolejiydi. 1983 yılında IMO ve Dünya Gelişim Programının da katkılarıyla Asya-Pasifik Bölgesel Denizcilik Eğitim ve Öğretim Merkezi kurulmuştur. Müteakiben 1985 yılında da Dünya Denizcilik Üniversitesinin (WMU) bir şubesi DMU'da açılmıştır. Eğitim Bakanlığının teşvikiyle 1994 yılında, DMU bugünkü adını almıştır. 1998 yılında Çin'de ISO 9001 sertifikasını alan ilk üniversite olmuştur. 2004 yılında DMU Eğitim Bakanlığının Kalite Belgesini almaya hak kazanmıştır.

DMU, teknik araştırmaların yoğun olduğu Dalian kentinde bulunmaktadır. Kent, Çin'in kuzeydoğusunda 6 milyon nüfuslu popüler bir yerleşim birimidir ve 1 milyon metrekarelik alanı kaplamaktadır. Üniversite içerisinde Denizcilik Öğretim ve Araştırma Birimi, Hayat Kurtarma Birimi, Yüzme Havuzu, Planetarium ve Kütüphane bulunmaktadır. DMU' da eğitim maksatlı toplam 40 laboratuvar, gemi kullanma simülatörü ve makine dairesi simülatörü bulunmaktadır. Üniversitenin 10.000 DWT'luk 1 adet eğitim gemisi bulunmaktadır. Dalian Denizcilik Üniversitesinde aşağıdaki 16 kolej mevcuttur. Bu kolejler;

- Denizcilik Koleji,
- Deniz Mühendisliği Denizcilik Koleji,
- Bilgi Mühendisliği Denizcilik Koleji,
- Bilgisayar ve Teknoloji Denizcilik Koleji,
- Otomasyon ve Elektrik Mühendisliği Denizcilik Koleji,
- Sosyal Bilimler Denizcilik Koleji,
- Çevre Bilimleri ve Mühendisliği Denizcilik Koleji,
- Ekonomi ve Yönetim Mühendisliği Denizcilik Koleji,
- Nakliye ve Lojistik Denizcilik Koleji,
- Elektromekanik ve Malzeme Mühendisliği Denizcilik Koleji,
- Hukuk Okulu Denizcilik Koleji,
- Yabancı Diller Denizcilik Koleji,
- Sürekli Eğitim Denizcilik Koleji,
- Matematik Departmanı Denizcilik Koleji,
- Fizik Departmanı Denizcilik Koleji,
- Bedeni Eğitim Departmanı Denizcilik Kolejidir.

Okulda 16 doktora programı ve 57 dalda da mastır programı eğitimi verilmektedir. DMU’ da günümüze kadar yaklaşık 50.000 profesyonel denizci eğitilmiştir. Ayrıca, farklı 30 ülkeden yaklaşık 4,000 yabancı öğrenci eğitim görmüştür. DMU’ da 604 profesör, 157 doktora sahibi öğretim elemanı, 40 idari yönetici, 96 akademik yönetici ve çok sayıda öğretim elemanı olarak görev yapmaktadır. Öğretim elemanları Denizcilik Trafik Uzmanı, Denizcilik Bilgi Mühendisliği, Gemi Bilgi Mühendisliği, Gemi Güç Kaynakları Mühendisliği, Gemi Makineleri Mühendisliği, Ulaştırma Mühendisliği ve Denizcilik Çevre Koruma Mühendisliği alanlarında uzman kişilerden oluşmuştur. Üniversitede uluslararası akademik unvana sahip 5 akademisyen ve 246 profesör görev almaktadır. Dünya çapındaki bu eğitmenler sayesinde DMU dünyadaki gelişmeleri yakından takip edebilmekte ve öğrencilerine bu bilgileri aktarabilmektedir. 1979’da başlayan reformlar ve Açık-Kapı politikasının etkileriyle dünya çapında 20’den fazla ülke ile karşılıklı ziyaretler, öğrenci değişimi ve eğitim öğretim birliği çalışmaları icra edilmiş ve edilmektedir. Bu ülkelerden bazıları A.B.D, Japonya, İngiltere,

Kuzey Kore, Avustralya, İsveç, Mısır ve Vietnam'dır. "Denizcilik Emniyet ve Çevresel Yönetim" dalında ilk uluslararası eğitim Mart 2005'te DMU' da verilmiştir. DMU bu uluslararası eğitimin yanında ayrıca, IMO, ILO, IAMU (Uluslararası Deniz Üniversiteleri Birliği), IMLA (Uluslararası Deniz Eğitimcileri Birliği), ISF (Uluslararası Deniz Ticareti Federasyonu Odaları) gibi uluslararası denizcilik örgütlerine de üyedir.

DMU bünyesinde bir Araştırma Enstitüsü mevcut olup, bu Enstitüde denizcilikle ilgili önemli projeler yürütülmektedir. Denizcilik alanında bu enstitüde birçok başarılı çalışmaya imza atılmıştır. Enstitü Çin'in denizcilik teknolojisinin gelişmesine büyük oranda katkı sağlamıştır. Üniversitedeki bazı araştırma konu ve projeleri aşağıda belirtilmiştir.

- Çin Gemi Rapor Sistemi
- Sürtünmenin Kontrolü ve Azaltılması
- Denizde Kurtarma Operasyonları
- Dinamik Simülasyon
- Elektronik Harita Sistemi
- Makine Dairesi Simülatörü
- Nakliye Gemilerinde Çevre Koruma Sistemleri
- Köprüüstü Simülatörü
- Hidrolik Kontrol Sistemi
- Deniz Mühendislik Simülatörü
- Mekanik Performans
- Nakliye gemilerinin Efektif Analizi
- Nakliye Gemilerinde Özel Mekanik Malzemeler
- Uluslararası Ticari Bahriye Faaliyetleri
- Trafik Bilgi Sistemi
- Gemi Balast Tankları Mikroorganizmaları

3.2.5. Rusya Federasyonunda gemiadamı eğitimi

Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra kurulan Rusya Federasyonunda ekonomik ve siyasi sistemlerde ciddi değişiklikler olmuştur. Bu değişiklikler eğitim sistemini de etkilemiştir. Rusya denizcilik eğitimini batı standartlarına göre modifiye etmeğe çalışmaktadır. Bu konuda henüz başarılı olduğu söylenemez ise de özellikle zabıt eğitiminde ciddi atılımlar yapıldığı görülmektedir. Halen Rusya Federasyonunda denizcilik konusunda eğitim veren üniversitelere ait bilgiler müteakip bölümlerde yer almaktadır.

a. Amiral Makarov Devlet Denizcilik Akademisi (Admiral Makarov State Maritime Academy-SMA) :

1876'da kurulan Admiral Makarov Devlet Denizcilik Maritime Academy'si (SMA), Rusya'da eğitim veren en büyük denizcilik eğitim kuruluşudur. 1995 yılında çalışmalarına başlayan akademi, akademik eğitim tecrübeleri ve denizcilik gelenekleri ile sivil denizcilik alanında meydana gelen hızlı gelişmeleri birleştirmeyi hedeflemektedir.

Akademide eğitimler şu üç ana kategoride sunulmaktadır;

- "International Convention on Standarts of Training, Certification and Watch-Keeping for Seafarers (STCW-78/95)"a göre zorunlu olan eğitim programları ve sertifikaları,
- Trafik Kontrol, Güvenli Geçiş Yönetimi, Deniz Kirliliğinin Önlenmesi gibi özel programlar,
- Belirli gemi tiplerine yönelik uzman personeli eğitimleri.

GMDSS eğitimi, güverte ve makine personelinin eğitimleri aynı eğitim merkezinde verilmektedir (<http://www.iamu-edu.org/members/amsma.php>).

Eğitimlerin yeterliliği şu temel hususlar ile sağlanmaktadır;

- Rusya Federasyonu Denizcilik İdaresi tarafından onaylanan modern ve esnek eğitimler.

- Gemilerde güverte zabiti ve makineci olarak görev yapan tecrübeli eğitimciler (Bazı eğitimciler, Avrupa’da ve ABD’de eğitim veren öncü eğitim kurumlarında da eğitim vermektedir).
- Modern ve özel simülatörler, modern gemi ekipmanları ve öğrencilere sağlanan özel olanaklar.

b. Admiral Ushakov Maritime State Academy (AUMSA) :

Admiral Ushakov Maritime State Academy (AUMSA), 1975 yılında Karadeniz kıyısında Novorosisky Denizcilik Yüksek Mühendislik Koleji (Novorosiyk High Engineer Maritime College) adı ile kurulmuş, adı 2005 yılında Admiral Ushakov Maritime State Academy (AUMSA) olarak değiştirilmiştir. AUMSA yüksek seviyeli bir denizcilik eğitim merkezidir ve gençlerin eğitilmesine ilişkin geniş olanaklara sahiptir. Okulun verdiği diploma ve sertifikalar dünya çapında tanınmaktadır.

Avrupa Konseyi ve Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO), Akademiyi akredite etmiştir. Avrupa Birliği, 2002 yılında Akademiyi takdir belgesine layık görmüştür. Akademinin çatısı altında; 5 fakülte, 36 bölüm, Rostov, Sivastapol ve Astrakhan’da bağlı okullar ve Uluslararası ve Deniz Hukuku Kuruluşları bulunmaktadır.

Akademide şu alanlarda eğitim verilmektedir;

- (1) Seyir ve Elektronik Fakültesinde;
 - a) Seyir,
 - b) Telsiz,
 - c) Bilgi Sistemleri ve Teknolojileri,
- (2) Gemi Makineleri,
 - a) Gemi Elektrik Sistemleri,
 - b) Liman Hizmetleri,
 - c) Çevre Mühendisliği,

- d) Gemi ve Materyal İnşaa,
- e) Mekanik.

(3) Ekonomi ve Yönetim Fakültesinde;

- a) Ekonomi ve Yönetim,
- b) Ulaştırma Organizasyon ve Yönetimi,
- c) Bir Kuruluşun Bilgi ve Lojistik Sistem Yönetimi,
- d) Kültür Bilimi,
- e) Muhasebe ve Analiz,
- f) Bütçe ve Kredilendirme.

AUMSA, öğrencilere aşağıdaki konularda yüksek lisans eğitimi de sunmaktadır;

- (1). Gemi Ana ve Yardımcı Makineleri ile Elemanları,
- (2). Telekomünikasyon Sistemleri, Bağlantıları ve Yapısı,
- (3). Deniz Nakliyatı Harekatı,
- (4). Ulusal Ekonomi Yönetimi.

AUMSA yüksek bir bilimsel potansiyele sahiptir. Akademide eğitim veren 23 doktor ve profesör, 8 akademisyen ve 123 öğretim üyesi bulunmaktadır. Akademide, 250-270 kişilik 7 konferans salonu, modern cihazlara sahip 500'den fazla laboratuvar ve sınıf ile 20 bilgisayarlı sınıf bulunmaktadır. AUMSA eğitim, araştırma ve danışmanlık konularında kendisini sürekli olarak geliştirmektedir. 2004 Eylül ayında okulda Dışişleri Bölümü oluşturulmuştur. Yeni bölümün temel amacı, tecrübe paylaşımı maksadıyla, diğer ülkelerdeki meslektaşları ile ilişkilerin geliştirilmesidir. (<http://www.iamu-edu.org/members/nsma.php>)

c. G.I. Nevelskoy Maritime State University :

G. I. Nevelskoy Maritime State University 1890 yılında Vladivostok'ta kurulmuştur. Üniversite uluslararası konvansiyonların talep ettiği şartlara uygun şekilde eğitim vermektedir. Üniversite yeterli eğitimi vermek üzere gerekli tüm imkan ve kaynaklara sahiptir. Okulda 5 akademik bina, 1 eğitim ve teknoloji merkezi, 46 laboratuvar, 220 kişilik 3

okuma salonu, 300.000 kitabı barındıran bir kütüphane, 11 profesyonel simülör ve 1 planetaryum bulunmaktadır (<http://www.iamu-edu.org/members/nmsu.php>).

Yaz aylarında Rusya eğitim kuruluşlarında ve yurt dışında pratik eğitimler verilmektedir. Bu kapsamda Vladivostok limanına ziyarette bulunan Japonya, Kore ve Çin bandıralı gemilerde gemi eğitimleri verilmektedir.

3.3. Denizcilik Eğitimi ile İlgili İdari Düzenlemeler

Türkiye’de Denizcilik Bakanlığı mevcut değildir. Başbakanlığa bağlı Denizcilik Müsteşarlığı deniz ulaştırması ve gemi inşa sanayi ile ilgili görevleri üstlenmiş bulunmaktadır.

Denizcilik Müsteşarlığının yapısı ve görevleri 491 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile düzenlenmiştir. Müsteşarlığın görev alanları farklı bakanlık ve kuruluşlar ile çakışmaktadır. Buna rağmen, KHK diğer kuruluşlarla sürekli koordinasyona yardımcı olacak ayrıntılı bilgileri içermemektedir. Denizcilikle ilgili görevler yerine getirilirken büyük bir koordinasyon gerekliliği aşikârdır. Bu koordinasyonu sağlanabilmesi ve Türkiye de denizcilikle ilgili konuların daha düzenli bir şekilde yürütülebilmesi için daha kapsamlı bir yasal düzenlemeye ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Türkiye’de denizcilikle ilgili konularda en önemli kuruluş olan ve 1993 yılında Başbakanlığa bağlı olarak teşkil edilen “Denizcilik Müsteşarlığı”nın görevleri ve teşkilatının iyi bilinmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığının teşkilat yapısı ve görevleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler Kanun Hükmünde Kararnameye istinaden yayınlanmış tüzük, yönetmelik ve yönergelerde yer almaktadır.

Denizcilikle ilgili görev ve sorumluluklar muhtelif bakanlıklara ve Başbakanlığa doğrudan bağlı Müsteşarlıklara dağıtılmış bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamında denizcilikle ilgili diğer kuruluşlar da incelenmiştir.

3.3.1. Genel idarenin denizcilikle ilgili görevleri

Genel idarenin denizcilikle ilgili görevleri 6 başlık altında özetlenebilir;

- Kamu görevleri;
- Liman devleti görevleri,
- Bayrak devleti görevleri,
- Kıyı devleti görevleri,
- Kıyı tesislerinin düzenlenmesi,
- *Gemiadamlarının standartlarının sağlanması ve eğitimi,*

İlaveten Genel İdarenin koordinasyona yönelik olarak da ekonomik görevleri de mevcut olup, bunlar da;

- Ticaret filosunun geliştirilmesi,
- Limanların geliştirilmesi,
- Gemi inşa sanayinin geliştirilmesidir.

Gemiadamlarının standartlarının sağlanması ve eğitimi, Genel İdarenin ‘Bayrak, Liman ve Kıyı Devleti görevleri’ ile doğrudan ilişkili olup, bu görevlerin de kapsadığı konular kısaca aşağıda açıklanmıştır;

- Bayrak Devleti Görevleri; Kendi bayrağını taşıyan gemilerin *can ve mal emniyet ile çevre güvenliğine yönelik uluslararası standartlarda* olmasını sağlamak,
- Liman Devleti Görevleri; Limanlarına gelen ve giden gemilerin seyir, can ve mal emniyeti ile çevre güvenliğine yönelik *uluslararası standartlara uygunluğunu ve denize, yola, yüke elverişliliğini belirleyici denetimler* yapmak,
- Kıyı Devleti Görevleri; Kendi *kıyılarımızda seyreden gemilerin, ilgili ulusal ve uluslararası kurallara uygun hareket edip etmediğini belirlemek* ve karasuları, kıta sahanlığı,

münhasır ekonomik bölgelerimizdeki faaliyetleri tespit etmek, korumak ve *denetlemek* şeklindedir.

Görüldüğü gibi bu görevlerin tümü uluslararası niteliktedir. Daha açık bir ifadeyle, denizcilik sektörü ulusal normlardan ziyade uluslararası normlara göre yönlendirilmektedir.

Deniz ticaretinin karakteri gereği, uluslararası düzenlemeler ve standartların kabul edilmesi ve bunların denizleri kullanan tüm uluslar tarafından uygulanması yüzyıllardır oturmuş bir gelenektir. Daha basit bir deyişle uluslararası normlara uyulmadığı takdirde, kabotaj seferi haricinde ticari denizcilik faaliyetlerinde bulunmak mümkün değildir. Bir ülkenin gemileri tüm denizlerde dolaşacak, her ülkeden gemiler bu ülkenin limanlarına gelecek ise; geminin dizaynından gemi adamının spesifikasyonuna, yükleri istiflemeye, markalamaya, liman sisteminin işleyişine kadar tüm uluslararası normlara, Birleşmiş Milletlerin teknik organı, Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün (IMO - International Maritime Organization) belirlediği kurallara uymak zorunluluğu söz konusudur. Bu sistemin işleyişinde, devletler ve denizcilikle ilgili organlar, karşılarında tek bir muhatap görmek istemektedir. Bu da ülkelerin denizcilikten sorumlu ve IMO'ya taraf idareleridir. Bu idare ülkemizde Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı' dır.

3.3.2. Denizcilik eğitimi ile ilgili kuruluşlar

Denizcilik eğitimi ve mesleki yeterliğin belgelendirilmesi konusunda ilgili Genel İdareye bağlı makamlar aşağıda belirtilmiştir.

Eğitim /Mesleki Yeterlilik konusunda;

- Milli Eğitim Bakanlığı,
- Yüksek Öğrenim Kurumu,
- Denizcilik Müsteşarlığı
- Türkiye Mesleki Yeterlilik Kurumu'dur.

Ülkemizde denizcilik sektörünün temsilcisi olan “İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası (IMEAK DTO)” da denizcilik eğitimine destek vermek üzere bir eğitim vakfı kurmuştur. Türk Deniz Eğitim Vakfı (TÜDEV) ülke çapında tüm denizcilik eğitim kuruluşlarına destek sağlamaktadır.

Vakıf tarafından uzakyol zabitan eğitimi vermek üzere kurulan TÜDEV Deniz Eğitim Merkezi 1995 yılında eğitim ve öğretime başlamıştır. Eğitim Merkezinin Tuzla tesisleri inşa edilerek bu tesislerde eğitim/öğretime başlandıktan sonra, tesisleri geliştirme ve eğitimlerin IMO standartlarına uydurma çalışmalarına hız verilmiştir.

Türk Deniz Eğitim Vakfının denizcilik eğitimini geliştirme çabaları sonucu 2008 yılında Piri Reis Üniversitesi kurulmuş olup, 2009-2010 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir.

3.4. Türkiye’de Denizcilik Eğitim ve Öğretim Sistemi

Ülkemizde denizcilik eğitimi Denizcilik Müsteşarlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından denetlenmektedir. Müsteşarlığa bağlı Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu (DEDK) her seviyede denizcilik eğitim ve öğretimi yapan eğitim kurumlarını denetlemesini yapmakla sorumludur. DEDK’nın YÖK bağlı okulları denetlemesi konusunda bir sorun yaşanmış ise de, daha sonra Müsteşarlık ve YÖK arasında yapılan bir protokol ile bu sorun çözülmüştür.

3.4.1. Denizcilik öğretimi, eğitimi ve sertifikalandırılmasından sorumlu kuruluşlar

Türkiye’de Denizcilik öğretimi, eğitimi ve yeterlik belgeleri verilmesinden sorumlu kuruluş 491 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre Denizcilik Müsteşarlığıdır.

Denizcilik Müsteşarlığı diğer görevlerinin yanı sıra, Türkiye’nin denizcilik politikalarını tespit etmek, denizcilik öğretimi, eğitimi ve yeterlik belgeleri düzenlemek, eğitim ve öğretim ile ilgili programları belirlemek, eğitim ve öğretim yapacak kuruluşları belirlemek ve denetlemek yetkisine sahiptir.

Müsteşarlık merkez teşkilatı, kendisine doğrudan bağlı 7 Bölge Müdürlüğü ve bölge müdürlüklerine bağlı 68 Liman Başkanlığı ile bu yetki ve sorumluluklarını yerine getirmektedir. STCW kurslarının diplomaların onaylanması ve yeterlilik belgelerinin verilmesi işlemleri Bölge Başkanlıklarınca yürütülmektedir. Bölge Başkanlıkları gemiadamlarına ait sertifikaların ve bölgeleri dahilinde eğitim ve öğretim faaliyetlerinin denetlenmesine ait faaliyetleri de yürütmektedirler.

Denizcilik Müsteşarlığı Türkiye’de STCW’nin II, III ve IV üncü bölümlerinde yer alan yeterlik sertifikalarının verilmesi için ‘yetkili idare’ tarafından yapılacak sınavların hazırlama ve icrasını kendi bünyesinde yer alan Gemiadamları Sınav Merkezi (GASM) ile yürütmektedir. GASM faaliyetleri Gemiadamları Sınav Merkezi Kurulu adı verilen ve bünyesinde Milli Eğitim Bakanlığı, Deniz Kuvvetleri, denizcilikle ilgili eğitim kuruluşları, üniversitelerin denizcilik fakülte ve bölümlerinin de temsil edildiği bir organ tarafından düzenlenmektedir.

STCW’nin I/8 bölümünde denizcilik eğitiminin nasıl denetleneceği belirtilmektedir. Bu konuda Türkiye Cumhuriyeti yetkili idare olarak Denizcilik Müsteşarlığını tayin etmiştir. Denizcilikle ilgili eğitim ve öğretim kuruluşlarının denetleme faaliyetleri Müsteşarlığa bağlı Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu tarafından yürütülmektedir. Bu kurulun denetlemesinden geçmeyen eğitim ve öğretim kuruluşlarından mezun olacak kişilerin denizcilikle ilgili sertifika sınavlarına girmesi ve sertifikalandırılması mümkün değildir.

Denizcilikle ilgili orta öğretim ve özel eğitim kuruluşları milli eğitim sistemimizin bir parçasıdır. Üniversiteler bünyesinde faaliyet gösteren denizcilikle ilgili fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulları ise Yüksek Öğretim sistemimiz içerisinde yer almaktadır. Bu eğitim ve öğretim kuruluşlarının müfredat programları, YÖK’e bağlı okullar için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve kurslar için bu Bakanlıkça onaylanmaktadır. Bu okulların programlarının ayrıca Deniz Müsteşarlığınca da onaylanması gerekmektedir.

3.4.2. Türkiye’de gemiadamı eğitim standartları

Ülkemizde gemiadamları eğitim standartları STCW Sözleşmesine uygun olarak Gemiadamları Yönetmeliği ve Denizcilik Müsteşarlığı Eğitim ve Sınav Yönergesi ile düzenlenmiştir. Gemiadamları Yönetmeliğine göre belirlenen zabıt yeterlik derecelerini almak için gerekli şartlar aşağıda belirtilmiştir. Bu şartları yerine getirenler idare tarafından düzenlenen Gemiadamları Sınavlarını başardıkları takdirde yeterlik belgesi alabilmektedir.

Güverte vardiya zabiti yeterlilikleri:

- *Sınırlı Vardiya Zabiti (500 GRT’dan küçük gemilerde görev yapabilirler)* : Denizcilik meslek lisesi mezunu veya Anadolu denizcilik meslek lisesi gemi elektroniği ve haberleşme bölümü mezunu olup, Sözleşmenin öngördüğü A-II/3 müfredat programlarına uygun ve idarenin onayladığı eğitimi tamamlamak ve en çok dört ayı liman seferi olmak üzere toplam on iki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak gemide tamamlamak,

- *Vardiya Zabiti (500 – 3000 GRT arasındaki gemilerde görev yapabilirler)* : Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredat programlarını uygulayan ve İdare tarafından uygunluğu onaylanan dört yıllık Anadolu denizcilik meslek lisesi güverte bölümü mezunları ile iki yıllık meslek yüksekokulu mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 500 GT'den büyük gemilerde, altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam on iki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak veya en az lise mezunu olmak şartıyla Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredat programlarını uygulayan ve İdare tarafından uygunluğu onaylanan iki yıllık kurslardan mezun olup, liman seferi dışında çalışan 500 GT'den büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam on iki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,

- *Uzakyol vardiya zabiti (3000 GRT ve daha büyük gemilerde görev yapabilirler)*: Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü ve İdarenin onayladığı A-II/1 müfredat programını uygulayan dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 500 GT'den büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam on iki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile

tamamlamak veya bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 ile A-II/2 müfredat programlarını müşterek uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul öğrencisi olarak altıncı s0mestr sonunda A-II/1 müfredatını başarı ile tamamlamak ve yukarıda belirtilen on iki aylık deniz eğitimini bitirmek,

Makine vardiya zabiti yeterlilikleri:

- *Sınırlı Makine Zabiti (750 kW'den daha küçük ana makine ile yürütölen gemilerde görev yapabilirler)*: Denizcilik meslek lisesi, denizcilik ve su ürünleri meslek liselerinin makine veya gemi makineleri, motor meslek veya endüstri meslek liselerinin gemi makineleri, gemi yapı meslek liselerinin motor, gemi makineleri veya makine montaj bölümünü, teknik liselerin motor veya makine, meslek yüksekokulları veya yüksekokullar veya fakültelerin motor, makine, gemi makineleri veya otomotiv bölümlerini bitirmek ve İdarenin onayladığı eğitimi görmek ve Sözleşmenin öngördüğü altı ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak gemide tamamlamak veya İdarenin onayladığı eğitimi veren, dört yıllık Anadolu denizcilik meslek lisesi gemi makineleri bölümü, meslek yüksekokulu, yüksekokul veya fakülte mezunu olmak ve Sözleşmenin öngördüğü altı ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak gemide tamamlamak,

- *Makine Zabiti (750-3000 kW arası ana makine ile yürütölen gemilerde görev yapabilirler)*: Sözleşmenin öngördüğü A-III/1 müfredat programlarını uygulayan ve İdare tarafından uygunluğu onaylanan dört yıllık Anadolu denizcilik meslek liselerinin gemi makineleri bölümü mezunları ile iki yıllık meslek yüksekokulu mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 750 kW'den büyük ana makine ile yürütölen gemilerde altı ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak veya en az lise mezunu olmak şartıyla, sözleşmenin öngördüğü A-III/1 müfredat programlarını uygulayan ve İdare tarafından uygunluğu onaylanan iki yıllık kurslardan mezun olmak ve yukarıda belirtilen altı aylık deniz eğitimini bitirmek,

- *Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti (3000 kW'den büyük ana makine ile yürütölen gemilerde görev yapabilirler)* : Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-III/1 müfredat programlarını uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul

mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 750 kW'den büyük ana makine ile yürütülen gemilerde altı ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak veya bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-III/1 ile A-III/2 müfredat programlarını müşterek uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul öğrencisi olarak altıncı sömestr sonunda A-III/1 müfredatını başarı ile tamamlamak ve yukarıda belirtilen altı aylık deniz eğitimini bitirmek.

IMO STCW'de yer alan eğitim standartlarını karşılayacak şekilde Model Kurs programları önermiştir. Bu model kurs programları detaylı bir müfredat programı şeklinde hazırlanmış olup, ülkelerin kendi konu ve kapsamalarını hazırlamalarında kullanılan bir rehber olmuşlardır. Bu model kurslardan en kapsamlı olanlar şunlardır;

7.01 Sınırsız 1. Zabit Programı

7.02 Sınırsız 2.Mühendis Programı

7.03: Sınırsız Vardiya Zabiti Programı

7.04: Sınırsız Makine Vardiya Zabiti Programı

STCW'de yer alan eğitim standartlarını karşılayan ve IMO Model Kursları ile uyumlu gemiadamı eğitim müfredatları Denizcilik Müsteşarlığının Eğitim ve Sınav Yönergesinde yayınlanmıştır. Gemiadamı eğitimi veren kuruluşlar bu eğitim müfredatlarını uygulamak zorundadırlar.

3.4.3. Denizcilik öğretim ve eğitim kuruluşları

Türk Milli Eğitim sistemi dört ana safhaya ayrılmıştır. Bunlar; okul öncesi eğitim, ilköğretim, orta öğretim ve yüksek öğretimdir.

Ülkemizde denizcilik eğitim ve öğretimi;

- Üniversitelere bağlı Denizcilik Fakülteleri, Yüksek Okullar veya Denizcilik Bölümleri
- Üniversitelere bağlı Denizcilik Meslek Yüksek Okulları

- MEB' na bağı Denizcilik Anadolu Meslek/Teknik Liseleri
- STCW Kursları vermekle yetkilendirilmiş Özel Eğitim Kuruluşları (Kurslar)
- Bazı kısa süreli STCW kurslarını vermekle yetkilendirilmiş firmalar tarafından yürütülmektedir.

Ayrıca Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağı Deniz Harp Okulu (fakülte düzeyinde) ve Astsubay Meslek Yüksek Okulunda (meslek yüksekokulu düzeyinde), Sahil Güvenlik Eğitim Merkezinde de denizcilik eğitimi yapılmaktadır.

Halen ülkemizde uzakyol (sınırsız) güverte ve makine zabitanı yetiştiren yedi üniversite bulunmaktadır. KKTC'deki Yakın Doğu Üniversitesinin (YDÜ) de Denizcilik Fakültesi bulunmaktadır. Bu üniversiteler bağı fakülte ve yüksekokullar ile bölümleri Tablo 21' de yer almaktadır.

Tablo 21. Türkiye'de güverte ve makine zabiti yetiştiren fakülte ve yüksekokullar
(Sağ, 2009c)

| | | |
|--------------------------------|---|-----------------------------|
| İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | DZ.ULAŞTIRMA İŞLETME MÜH. |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME MÜH. |
| İZMİR DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ | DENİZCİLİK İŞLETMECİLİĞİ VE YÖNETİMİ YÜKSEKOKULU (Fakülte olmuştur) | DZ.ULAŞTIRMA İŞLETME MÜH. |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME MÜH. |
| KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | SÜRMENE DZ. BİLİMLERİ FAKÜLTESİ | DZ.ULAŞTIRMA İŞLETME MÜH. |
| PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ+ TÜDEV | DENİZCİLİK YÜKSEKOKULU (Fakülte olmuştur) | DZ.ULAŞTIRMA İŞLETME MÜH. |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME MÜH. |
| RİZE ÜNİVERSİTESİ | TURGUT KIRAN DENİZCİLİK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ |
| YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | GEMİ İNŞAATI VE DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | GM. MAKİNELERİ İŞLETME MÜH. |
| YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ | DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME MÜH. |
| ZİRVE ÜNİVERSİTESİ | MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ | DZ.ULAŞTIRMA İŞLETME MÜH. |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME MÜH. |

YÖK sistemi içerisinde yakın yol (sınırlı) güverte ve makine zabitanı yetiştiren iki yıllık sekiz meslek yüksekokulu mevcut olup, bunlara ait bilgiler Tablo 22’de dır.

Tablo 22. Türkiye’de sınırlı güverte ve makine zabiti yetiştiren meslek yüksekokulları
(Sağ, 2009c)

| ÜNİVERSİTE | FAKÜLTE/ YÜKSEKOKUL | BÖLÜMLER |
|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME |
| YALOVA ÜNİVERSİTESİ | YALOVA MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | YATÇILIK VE YAT İŞLETMECİLİĞİ |
| KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ | KARAMÜRSEL MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ |
| GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ | MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ |
| ORDU ÜNİVERSİTESİ | FATSA MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ |
| ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ | MESLEK YÜKSEKOKULU | GM. MAKİNELERİ |
| BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ | MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ |
| YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ | DENİZCİLİK MESLEK YÜKSEKOKULU | GÜVERTE |
| | | GM. MAKİNELERİ İŞLETME |

Halen iki özel kursta uzakyol (sınırsız) güverte ve makine zabitanı eğitimi verilmekte olup bunlar İMEAK Deniz Ticaret Odası tarafından kurulmuş olan TÜDEV Özel Denizcilik Kursu ve EKOL Özel Denizcilik Kursudur. Bu kurslarda uzakyol zabıt eğitimleri verilmesi Anayasa Mahkemesi kararıyla durdurulmuş olup, 2011 yılından sonra bu tip eğitim veremeyeceklerdir. TÜDEV halen sınırsız (uzakyol) vardiya zabiti yetiştirme konusunda öğrenci sayısı açısından İTÜ Denizcilik Fakültesinden sonra gelen en önemli eğitim kuruluşudur.

2008-2009 Öğretim Yılı itibariyle Milli Eğitim Bakanlığı (M.E.B)‘na bağlı 1 Anadolu Denizcilik Teknik Lisesi, 16 Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi ve 8 Denizcilik Meslek Lisesinde 4.242 öğrenci eğitim görmüştür. Bu okullarda güverte ve makine sınırlı vardiya

zabiti eğitimi verilmektedir. Bu çalışmanın tamamlandığı tarihten sonra 1'i özel olmak üzere 4 yeni Anadolu denizcilik meslek lisesi daha açılmıştır.

Denizcilik meslek, Anadolu denizcilik meslek ve Anadolu denizcilik teknik liselerinin tip ve sayıları Tablo 23' de verilmiştir. Bu okullarda okuyan öğrenci sayılarının yıllık artışı Tablo 24' de belirtilmektedir. Bahse konu okulların adları ve eğitim yaptıkları dallar ise Tablo 25' de belirtilmiştir.

Tablo 23. Denizcilik Meslek, Anadolu Dz. Meslek, Anadolu Dz. Teknik Liseleri Dalları
(M.E.B., 2008)

| | DAL | | | | | | |
|-----------------------|-----------------|-----------|---------------------------|------------------------|---------------------------------|-------------|--------------|
| | Gemi Yönetim | Gemi Mak. | Su Ürünleri Üretimi | Balıkçı Gemisi Kaptanı | Gemi Elekt. Haberleş. | Yat Kaptanı | Gemi Otomas. |
| DENİZCİLİK | 12 | 15 | 9 | 5 | 3 | 1 | 1 |
| DENİZ ARAÇLARI YAPIMI | DAL | | | | | | |
| | Çelik Gemi İnşa | | Deniz Araçları Ressamlığı | | Deniz Araçları Tesisat Donatımı | | |
| | 6 | | 3 | | 2 | | |

Tablo 24. Denizcilik Meslek, Anadolu Dz. Meslek, Anadolu Dz. Teknik Liseleri denizcilik dalları öğrenci sayıları (M.E.B., 2008)

| YILLAR | TOPLAM | MEZUN SAYISI |
|-----------|-------------|--------------|
| 2002-2003 | 2378 | 579 |
| 2003-2004 | 2405 | 638 |
| 2004-2005 | 2506 | 591 |
| 2005-2006 | 3430 | 669 |
| 2006-2007 | 3565 | 732 |
| 2007-2008 | 4242 | |
| | Artış % 178 | Artış % 23 |

Tablo 25. Denizcilikle ilgili Meslek, Anadolu Meslek ve Teknik Liseler ile bölümleri
(M.E.B., 2008)

| OKUL ADI | Gemi Yönet. | Gemi Mk. | Su Ürün | Balık. Gemi Kapt | Gemi Elek. Haber. | Yat Kapt. | Gemi Otoms. |
|---|-------------|----------|---------|------------------|-------------------|-----------|-------------|
| Antalya Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | X | X | | | X | | |
| Çanakkale Gelibolu Armatör Yakup Aksoy ADML | X | X | | | | | |
| Çanakkale İMKB Denizcilik Meslek Lisesi | | | X | | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | X | X | | | | | |
| Giresun Espiye 75. Yıl Denizcilik Meslek Lisesi | | | | X | | | |
| Isparta Eğirdir Denizcilik Meslek Lisesi | | | X | | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Teknik Lisesi | X | X | | | X | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Meslek Lisesi | X | X | | | X | | |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. Meslek Lisesi | X | X | | | | | |
| İst. B.Hayrettin Paşa Den. Meslek Lisesi | | | X | X | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | X | X | | | | | |
| İzmir Güzelbahçe İMKB Den. Meslek Lisesi | | | X | X | | | |
| İzmir Mordoğan Fatma Emin Karaağaç DML | | | X | | | | |
| İzmir Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | | X | | | | | |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | X | X | | | | | |
| Mersin Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | | X | | | | | |
| Muğla Köyceğiz Denizcilik Meslek Lisesi | | | X | | | | |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML | X | X | | | | | |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML | X | X | | | | | |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML | X | X | | | | | |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADML | X | X | X | X | X | X | X |
| Trabzon Çarşıbaşı Denizcilik Meslek Lisesi | | | X | | | | |
| Trabzon Sürmene ADML | | | X | | | | |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML | X | X | | | | | |
| Bitlis Tatvan Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi | | | X | X | | | |

Bu okullardan mezun olanların yakın yol (sınırlı) güverte ve makine zabiti sınavlarına girme hakkı ve sertifika alabilmeleri için Denizcilik Müsteşarlığına bağlı Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu tarafından denetlenmesi ve denetlemeden geçmesi gerekmektedir.

Bu okulların hemen tamamında IMO standartlarında ciddi eğitimci, laboratuvar ve simülâtörler eksiklikleri mevcuttur. Mayıs 2009 itibarıyla bu okullardan sadece İstanbul'da bulunan 6 adedi denetlemeden geçebilmiş olup, diğer okullardan mezun olanların sertifika sınavlarına girme hakkı yoktur.

Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu denetiminden geçmiş okul ve kurslardan mezun olanlar GASM tarafından yapılan sınavlarda başarılı olmak kaydıyla Gemiadamları Yönetmeliğinde belirtilen esaslar dahilinde, eğitim seviyelerine uygun olarak yeterlik belgesi alabilmektedirler.

4 yıllık fakülte ve yüksekokul mezunları eğitimlerinin ilk üç yılını bitirenler ile 6 sömestr süreli 7.03 (Güverte), 7.04 (Makine) eğitimi veren 2 özel eğitim kuruluşundan mezun olanlar, güverte için 1 yıl, makine için 6 aylık deniz stajlarını tamamladıktan ve GASM sınavından sonra sınırsız güverte/makine zabiti ehliyetini alarak her tonaj ve makine gücünde deniz vasıtasında görev yapabilmektedirler.

Sınırsız güverte ve makine zabiti yetiştiren özel kurslardan mezun olanlar Gemiadamları Yönetmeliğinde belirtilen tonaj ve makine güçleri belirlenmiş gemilerde belirli sürelerde çalıştıktan sonra IMO 7.01 ve 7.02 kurslarını almak ve yine GASM sınavına girmek kaydıyla sınırsız Güverte 1.Zabit-2.Mühendis/makinist yeterliği kazanmaktadırlar.

2 yıllık denizcilik meslek yüksekokulu mezunları ile DEDK tarafından yeterliği onaylanmış dört yıllık Anadolu denizcilik meslek liselerinden mezun olanlar, güverte için 1 yıl, makine için 6 aylık deniz stajlarını tamamladıktan ve GASM sınavlarından sonra sınırlı güverte/makine zabiti ehliyetini alarak 3000 tona veya 3000 kw'a kadar makine gücüne sahip gemi ve deniz vasıtalarında görev yapabilmektedirler.

Güverte 1.zabit -2. mühendis/makinist yeterliği kazananlar Gemiadamları yönetmeliğinde belirtilen tonaj ve makine güçleri belirlenmiş gemilerde belirli sürelerde çalıştıktan sonra yine GASM sınavına girerek, başarılı oldukları takdirde uzakyol/yakın yol kaptanı –başmühendis / baş makinist (sınırlı/ sınırsız) yeterliği kazanmaktadırlar.

3.4.4. Denizcilik eğitim kuruluşlarının EMSA denetlemesi

Bu konuda tarafsız bilgiler sunmak maksadıyla, Avrupa Birliğinin denizcilikle ilgili en üst düzey kuruluşu olan Avrupa Deniz Güvenliği Ajansı (EMSA- European Maritime Safety Agency) nın 9-19 Ekim 2005 tarihinde Türkiye’de yaptığı denetleme sonucunda yayınladığı Teknik Raporundan (Technical Report) istifade edilmiştir. Türkiye’de yapılan 10 günlük bir denetleme, bilgi toplama ve 8 aylık bir inceleme sonucunda hazırlanan bu raporda Denizcilik Eğitim sistemimizin bir fotoğrafı çekilmiştir (EMSA, 2005).

Bu denetleme ilk kez AB dışında bir ülkenin Denizcilik Eğitim ve Öğretimi denetlemesi olup, oldukça sıhhatli gözlem ve değerlendirmelere dayanmaktadır. Denizcilik Müsteşarlığında STCW’ nin uygulanması konusunda;

- Kalite Yönetimi,
- Belgelendirme ve Belgelerin onaylanması,
- Denetleme ve Disiplin Tedbirleri
- Eğitimin İzlenmesi - Değerlendirilmesi – Denetlenmesi

konularında ciddi eksiklikler ve aksaklıklar bulunmuştur.

Eğitim Kuruluşlarından detaylı olarak incelenen İTÜ Denizcilik Fakültesi, Yalova Denizcilik Meslek Yüksek Okulu, Karamürsel Denizcilik Meslek Yüksek Okulu, İTÜ Denizcilik Meslek Yüksek Okulu ve TÜDEV Deniz Eğitim Merkezinin Kalite Yönetimi, Eğitim tesisleri, Simülatör kullanımı konusunda ciddi aksaklıklar tespit edilmiştir. Bu konuda en ciddi eleştiri bu okullardaki denizcilik eğitiminin bir sistematik dahilinde ve uluslararası bir akreditasyon kuruluşu tarafından denetlenmemesi olmuştur. Eğitimin akreditasyonu

konusunda halen İngiltere'nin eğitim akreditasyon kuruluşu EDEXCEL (Excellent Education) ile çalışan TÜDEV Deniz Eğitim Merkezi yeterli bulunmuş ve bu husus tüm eğitim kuruluşlarına tavsiye edilmiştir. Raporda çarpıcı örnekler bulunmakta olup, bunlarda birisi Meslek Yüksek Okullarının hemen tamamında hiç bir simülatörü bulunmadığının tespiti olmuştur. Diğer bir husus da bu okulların programlarının IMO STCW Kurs programlarına uygunluğu konusudur. Denizcilik Müsteşarlığı tarafından da yayınlanan mastır ders programları ile okulların programları arasında ciddi farklılıklar bulunmuştur. Özellikle Deniz Kuvvetleri bağlısı okullar, meslek yüksekokulları ve denizcilik meslek liseleri programlarında IMO tarafından tespit edilen eğitim standartlarından önemli eksiklikler olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim programlarına ait hedeflerin tespit edilmesi, bunların değerlendirmesi ile ilgili faaliyetlerinin bir toplam kalite yönetim sistemine bağlanmamış olması en fazla tenkit edilen husus olmuştur. Önemli kritiklerden birisi de eğitim tesislerinin ve öğretim kadrosunun yetersizliği olmuştur. Öğretim kadrolarının dörtte beşinin İngilizce konusunda yetersiz bulunması da ciddi bir eksiklik olarak raporda yer almaktadır.

3.4.5. Eğitim kalitesinin artırılması

20'nci yüzyılın son çeyreğinde süratle gelişen teknoloji ve ekonomik gelişmenin bir sonucu olarak, 1990'lı yılların başından itibaren denizcilik sektöründe ciddi gelişmeler ortaya çıkmıştır. Bu ciddi gelişmelerin etkisiyle Uluslararası Denizcilik Örgütü 1978 de yayınlanan Gemiadamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma esaslarını kapsayan STCW 78 Sözleşmesini 1995 yılında yeniden düzenlemek zorunda kalmıştır (O'Neil, 1997).

Bunun yanı sıra artan deniz trafiğinin emniyetinin sağlanması gerekliliği uluslararası alanda hayati bir konu haline gelmiş, bu amaçla Uluslararası Güvenli Yönetim Kodu (ISM) ve Uluslararası Gemi ve Liman Güvenliği Kodu (ISPS) yürürlüğe sokulmuştur. Tüm bu düzenlemeler denizcilerin eğitimi konusunun da yeniden gözden geçirilmesini zaruri kılmıştır.

Bu gelişmelere ilaveten dünya deniz ticaret filosunun yapısı da değişime uğramıştır. Büyük tonajlı, yüksek otomasyona sahip, oldukça değerli ve süratli gemiler yapılmaya başlanmıştır. Bu gemiler daha nitelikli ve bu niteliği karşılayacak eğitime sahip personele ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Refah seviyesi artan gelişmiş ülkelerde denizde çalışacak eğitilmiş personel, diğer bir ifade ile zabıt bulmak güçleşmeğe başlamıştır. Bunun sonucu olarak gemilerin büyük bir kısmı farklı milletlerden oluşan personelle donatılmak durumunda kalmıştır (Mehta, 2002).

Günümüzün deniz ticaret filosu;

- *Uluslararası kabul görmüş bir eğitim ve sertifikaya sahip,*
- *Mükemmel bir denizcilik İngilizcesine sahip gemiadamlarına ihtiyaç duymaktadır.*

Ortaya çıkan bu durum, Türk deniz ticaret filosunun geliştirilmesi ve oldukça büyük bir insan gücü kapasitesine sahip olan ülkemizin gençleri için ciddi bir istihdam olanağı bulunmasında göz önüne alınması gerekli önemli bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.

Bu gerçeklerin bilincinde olarak İTÜ Denizcilik Fakültesi, ABD SUNY (Newyork Devlet Üniversitesi) Denizcilik Akademisi ve Japon Denizcilik Akademisi ile işbirliğine gitmiştir. Ancak bu işbirliği karşılıklı bir bilgi ve öğrenci değişiminden öteye gidememiş, karşılıklı olarak eğitimin tanınması ve akreditasyonu gerçekleştirilememiştir. Halen İTÜ Denizcilik fakültesinde SUNY programı adı altında İngilizce güverte ve makine programları uygulanmaktadır. Ancak bu programlardan mezun olan öğrencilerin ABD Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından yapılan yeterlik sınavlarına girerek ABD yeterlik belgesi almalarına müsaade edilmemektedir.

Eğitim konusunda eğitim programlarının uyumu, akreditasyon alanlarını da kapsayan tam bir işbirliği TÜDEV tarafından gerçekleştirilmiştir. Deniz Ticaret Odasının kurduğu bir eğitim vakfı olan TÜDEV olarak 2000’li yılların başından itibaren; uluslararası kabul görmüş bir eğitim ve sertifikaya sahip ve mükemmel bir denizcilik İngilizcesine sahip zabıtlar yetiştirmek amacıyla yurtdışındaki denizcilik eğitimi veren kuruluşlarla işbirliği imkanları

aramaya başlamıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda TÜDEV denizcilik eğitimi konusunda dünyanın en gelişmiş örneklerinden birisi olan İngiltere'nin eğitim ve öğretim kuruluşları ile işbirliği yapmaya karar vermiştir.

Öncelikle İngiltere'nin iş idaresi, teknoloji ve mühendislik eğitimlerinin akreditasyon kuruluşu olan BTEC (Business Technology Engineering Council)'in Güverte ve Makine HND DİPLOMASI (Yüksek Milli Diploma-ön lisans karşılığı) eğitim programları alınarak, bunlar milli sistemimize adapte edilmiştir. Bilahare uluslararası bir akreditasyon sağlamak üzere, İngiltere'nin EDEXCEL (Excellent Education- Mükemmel Eğitim) eğitim akreditasyon kuruluşunun denetimi kabul edilmiştir.

Deniz eğitimlerinin gelişmiş ülkelerdeki standartlarda yapılmasını sağlamak amacıyla İngiliz Deniz Ticaret Bahriyesi Eğitim Kurulu (MNTB) tarafından tesis edilen Deniz Stajı usulleri kabul edilmiş ve bu eğitimlerin İngiltere ve İskoçya Mesleki Yeterlilik Kurumları (NVQ/SVQ) denetiminde yapılması sağlanmıştır.

TÜDEV'in gerek eğitim ve gerekse deniz eğitimleri açısından İngiliz akreditasyon kuruluşlarının denetimine girmesi nedeniyle, İngiltere de gemiadamlarının sertifikalandırılması ile yetkili Denizcilik ve Sahil Güvenlik Ajansı (MCA), TÜDEV programından mezun olan öğrencilerin, aynen İngiliz diğer okullarından mezun olanlar gibi sadece sözlü sınava girerek İngiliz Yeterlik Belgesi almasını kabul etmiştir. Böyle bir durum ülkemizde ilk kez gerçekleşmektedir. Yine bu gelişmenin bir sonucu olarak, TÜDEV öğrencileri İmarEST (Deniz Mühendisliği ve Teknolojisi Enstitüsü)'ne üye olarak kabul edilmiştir.

Bu çerçevede TÜDEV; İngiltere'deki, NORTH HUMBERIA Üniversitesi, SOUTH TYNESIDE Koleji, DE MONFORT Üniversitesi, İskoçya'daki STRATHCLYDE ve GLASGOW Üniversitesi ve GLASGOW Denizcilik Koleji (GNCS), Norveç'teki TRÖMSÖ Üniversitesi ile işbirliğine girmiştir.

2003 yılından itibaren güverte bölümünde, 2004 den itibaren makine bölümünde seçilen birer sınıfta tüm dersler İngilizce uygulanacak şekilde HND programını uygulanmaya başlanmıştır. 2006 yılından itibaren tüm öğrenciler İngilizce programa dahil edilmiştir.

Güverte bölümü ilk mezunlarını 2006 Ocak ayında vermiş olup, bu öğrenciler GLASGOW Kolej’de 14 haftalık eğitim sonunda HND (ön lisans diploması), NVQ/SVQ deniz eğitim belgelerini ve gördükleri kısa kurslarla ilgili belgelerini almışlardır. MCA tarafından İngiltere de yapılan sözlü sınavlar sonunda başarılı olan öğrenciler İngiltere’den Uzakyol Vardiya Zabiti ehliyetini almışlardır. Bu sertifika, belgeler ve ehliyet ile öğrenciler Avrupa Birliği ve tüm dünya ülkelerinde mesleklerini icra edebileceklerdir. HND programımızdan mezun olan öğrencilere lisans eğitimlerini tamamlama imkânı da mevcuttur. Bu öğrenciler İngiltere, ABD ve Norveç’te bir üniversiteye 1 veya 2 yarıyıl devam ederek gerek kendi okuduğu dallarda gerekse denizcilikle ilgili Deniz ve Liman İşletmeciliği, Lojistik gibi diğer dallarda Lisans diploması alabilmektedir. Şu ana kadar 4 öğrenci İngiltere’de lisans diploması almıştır.

Halen Denizcilik Müsteşarlığı tarafından belirlenmiş olan Güverte Vardiya Zabiti programı (IMO Model Kurs 7.03) 1983 saatlik bir programı kapsamaktadır. TÜDEV’de uygulanan BTEC HND programı ise toplam 2721 saatlik bir programa sahiptir.

3.5. Denizcilik Konusunda Türkiye-AB İlişkileri

Bilindiği üzere, 1999 Helsinki Zirvesinde Türkiye AB'ye aday ülke olarak kabul ve ilan edilmiş ve bu amaçla 8 Kasım 2000 tarihinde Katılım Öncesi Doküman hazırlanmıştır. Bunu takiben 19 Mart 2001 tarihinde sunulan Ulusal Program ile Türkiye kısa, orta ve uzun vadede AB'ye bir takım taahhütlerde bulunmuştur. 16 Aralık 2005 tarihinde ise Türkiye'nin AB'ye Katılım müzakerelerinin başlatılması kararı alınmıştır. Halen Türkiye'nin AB Üyelik müzakere süreci devam etmektedir.

Türkiye, AB ile arasında Gümrük Birliği anlaşmasını 1 Ocak 1996'da uygulamaya başlamıştır. Gümrük Birliği'nin kabulü sonucu Türkiye ve AB arasındaki ekonomik ilişkiler artmış ve bu gelişmeden tüm denizcilik endüstrisi etkilenmiştir. Türkiye'nin dış ticaretinin

takriben % 90'ı deniz yoluyla yapılmaktadır. Bu nedenle, AB ve Türkiye arasındaki ekonomik ilişkileri artıracak tüm politikalar deniz taşımacılığını doğrudan etkilemektedir. Ancak AB'nin karar mekanizmaları içerisinde bulunmamamız Türk denizcilik sektörünün haklarının AB üyeleri ve üçüncü ülkelere karşı korunmasında sıkıntılar yaratmaktadır.

3.5.1. Denizcilik alanında AB-Türkiye ilişkilerinin değerlendirilmesi

Bugün Türkiye ile AB arasında denizcilik politikalarının uyumunun sağlanmasında en önemli iki belge; 'Türkiye'nin AB'ye Katılım Ortaklığı Belgesi' ve 'Ulusal Program'dır. Bu iki belgede 'Ulaştırma' alt başlığı altında denizcilik konusunda yer alan önemli başlıklar aşağıdadır. Halen başlayan müzakere sürecinde bu başlıklarla ilgili görüşme ve denetimlerin bir kısmı başlatılmış bulunmaktadır. Başlıklar;

- Ulaştırma konusunda müktesebatın üstlenilmesi için bir *program yapılması*
- Deniz(cilik) Güvenliği standartlarına ilişkin mevzuata uyumunun başlatılması; güvenlik standartlarının uygulanması ve yürütülmesi
- Sınıflandırılmış toplulukların izlenmesi konusunda bir deniz ulaştırması eylem planının kabul edilmesi ve Türk bayrağı kayıt işleminin iyileştirilmesi
- Özellikle bayrak devleti kontrolü olmak üzere denizcilik idaresinin güçlendirilmesidir.

3.5.2. AB ilişkileri kapsamında denizcilik alanında yapılması gereken acil işler

Türkiye'nin AB'ye entegrasyon sürecinde, denizcilik istihdam ve eğitimi konusunda süratle üzerinde düşünmesi ve kararlar alması gereken temel üç konu bulunmaktadır (AB Ulaştırma Politikaları, 2004).

Hizmetlerin Serbest Dolaşımı:

Tam üyelik öncesinde sektörün serbest dolaşıma açılması, bu sektörde çalışan tüm firmaları olumsuz olarak etkileyerek güç duruma düşürecektir. Bu nedenle tam üyeliğe geçildikten sonra uygulamaya geçilmesi zaruri görülmektedir.

Deniz Emniyeti

Ülkemiz denizcilik sektöründe, tüm uluslararası kurallara uyma konusunda gerekli hassasiyeti göstermek zorundadır. Bu konuda sadece ilgili kod'ları imzalamak yetersizdir. Önemli olan bu kod'larda yer alan hususların uygulanmasını sağlamaktır.

Denizcilik Eğitimi ve Öğretimi

Denizcilik eğitimi evrensel bir boyut kazanmış ve gemi adamları eğitiminde STCW Sözleşmesiyle milliyet ayırt edilmeksizin her ülke denizcisi için. Standart bir eğitim öngörülmüştür. Türkiye STCW Sözleşmesi'nin tarafı olarak bu kuralların hükümlerini uygulamak zorundadır. Ancak denizcilik eğitimi ile ilgili niteliksel ve niceliksel sorunlar devam etmektedir.

Türkiye süratle STCW Sözleşmesi gereklerine tam olarak uyumlu eğitim kurumları teşkil etmek ve mevcut kurumları bu esaslara göre ıslah etmek zorundadır. Bugün Dünya Deniz Ticaret Filolarındaki zabitanın % 3.54 ü Türk vatandaşdır. 2010 yılında Dünyanın 40,000 civarında deniz zabitanına ihtiyacı olduğu hesaplanmıştır. Kaliteli bir zabitan eğitimi gençlerimiz için yurtdışında ciddi bir istihdam olanağı da yaratabilecektir.

Türkiye, gemiadamı (tayfa) potansiyeli yönünden Filipinlerin ardından dünyada ikinci sıradadır. Ülkemiz için önemli bir istihdam kapısı olan bu durumun devam ettirilebilmesi için tayfa eğitimleri de uluslararası standartlara getirilmelidir. Yurtdışına her seviyede gemiadamı gönderilmesi konusuna her yönden destek verilmeli, bu konu üzerinde titizlikle durularak bir politika oluşturulmalıdır.

3.6. Gemiadamları Mesleki Yeterlik Sisteminin geliştirilmesi

Günümüzde teknolojik değişimler ve gelişmeler, denizcilikle ilgili yeni uluslararası düzenlemeler ile bunların ulusal mevzuatımıza yansıtılması, küreselleşen dünyamızda büyük önem kazanan çevre korunması konusundaki yeni uygulamalar tüm dünyada ve ülkemizde denizcilik eğitim sisteminin yeniden değerlendirilmesi ve değiştirilmesini gerekli kılmıştır.

Diğer taraftan ülkemizin AB'ye uyum süreci kapsamında ülke genelinde yapılması gerekli düzenlemelerin başında eğitim sistemimiz gelmektedir. Bologna ve Koppenag süreçleri paralelinde yapılması gerekli düzenlemeler ile AB Hayat Boyu Öğrenme Programı kapsamındaki yapısal değişiklikler denizcilik eğitimine de farklı boyutlar getirmiş, IMO düzenlemeleri ve STCW gereklilikleri yanı sıra AB eğitim sistemine entegrasyon da önemli bir konu hale gelmiştir. Nitekim burada öngörülen modelin temelinde AB ile uyum sağlanması yanı sıra yetiştirilecek nitelikli işgücünün dünyaya ihraç edilerek ülkemizdeki işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunulması da yer almaktadır (Albayrak, 2009).

Eğitim sistemimizde son zamanlardaki gelişmeler içerisinde ön önemli konu tayfa eğitimlerinin düzenli bir eğitim sistemi içine alınmış olmasıdır. Tayfa eğitimlerinin de örgün bir eğitim sistemi içerisine alınması süreci devam etmektedir.

Halen denizcilik meslek liseleri ile iki yıllık Denizcilik Meslek Yüksek Okullarında aynı seviyede yeterlilik diploması eğitimi yapılmaktadır. Denizcilik Meslek Liseleri ve Meslek Yüksek Okullarındaki sınırlı gemi zabiti sınıfı eğitimlerinde ise kapsamlı bir düzenlemeye gerek duyulmaktadır.

Ülkemizde mesleki eğitim alanında son yıllardaki en önemli gelişmelerden biri de Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'nin teşkilidir. MYK, meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek üzere 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

Kurumun temel görevi; *Avrupa Birliği ile uyumlu "ulusal mesleki yeterlilik sistemi" ni kurmak ve işletmektir.* Kurum bu görevlerini Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yaparak yerine getirecektir. Bu kapsam itibarıyla Denizcilik Eğitimi için MEB, YÖK ve DTO işbirliği yeterli görülmektedir. Ancak denizciliğe ilişkin tüm faaliyetlerin yürütülmesinden sorumlu olan Denizcilik Müsteşarlığının buradaki rolünün belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Diğer taraftan daha alt seviyedeki meslek kuruluşlarının bu çalışmalara nasıl katılacağı da belirlenmelidir. Nitekim Türkiye Liman İşletmecileri Derneği (TÜRKLİM) ile 11 Mart 2009

tarhinde MYK'da yapılan bir törenle "Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. Buna göre TÜRKLİM ve MYK arasında imzalanan "Meslek Standardı Hazırlama Protokolü" ile Liman İşletmeciliğine zel alanlarda 25 adet farklı seviyelerde mesleğin standart hazırlama süreci başlamış bulunmaktadır (Albayrak, 2009).

MYK ikincil mevzuatı, bu gereklilikten dolayı ilgili tüm tarafların sürece katılımıyla hazırlanmış olup, meslek standartları, sınav ve belgelendirme hizmetlerinin bizzat MYK tarafından değil; yetkilendirdiği kurum ve kuruluşlarca yapılması açıklıkla ifade edilmiştir. Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmelik 5 Ekim 2007 tarihli Resmi Gazete'de, Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev ve alışması Hakkında Yönetmelik ise 27 Kasım 2007 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Albayrak, 2009).

Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmelik incelendiğinde; *meslek standartları taslaklarının objektif ölçütlere göre seçilecek kurum/kuruluşlara* hazırlatılması, bu taslakların sektör komitelerinin incelemesinden geçtikten sonra MYK Yönetim Kurulunca onaylanması ve ulusal meslek standardı olarak Resmi Gazetede yayımlanması hüküm altına alınmıştır. Meslek standardı formatının uluslararası uygulamalara göre belirlenmesi, mesleğe ilişkin yeterlilik düzeylerinin Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilik erevesine (AY) uygun olması benimsenmiştir. Ayrıca Yönetmeliğe geçici madde konularak, bu güne kadar kurum ve kuruluşların kendi imknlarıyla veya uluslararası kuruluşların desteğiyle yürüttükleri projeler kapsamında hazırlamış oldukları meslek standardı taslaklarının veya bu yöndeki çalışmaların ulusal birikim olarak değerlendirilmesine imkân sağlanmıştır.

Bu kapsamda, İşKUR'un koordinasyonunda 1995 - 2000 yıllarında yapılan 250 meslek standardı, TSE'nin kendi imkanlarıyla hazırladığı 300 civarındaki meslek standardı, Milli Eğitim Bakanlığının koordinasyonunda 2003 - 2007 döneminde Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan MEGEP meslek standartları çalışmalarıyla ilgili tüm bilgi ve belgeler bu kurumlardan alınıp, değerlendirilmeye başlanmıştır. Diğer kurum ve kuruluşlarda bulunan birikimin tespit ve teminine ilişkin çalışmalar da sürdürülmektedir.

MYK faaliyetleri kapsamında hazırlanan yönetmelikle, MYK tarafından yetkilendirilecek özel sınav ve belgelendirme kuruluşlarının teşkil edilmesinin yolu açılmıştır. İstekli kurum/kuruluşların gerekli alt yapıyı oluşturarak, öncelikle Türk Akreditasyon Kurumundan (TÜRKAK) veya AB ile çok taraflı tanıma anlaşması yapmış bir akreditasyon kuruluşuna akredite olmaları gerekmektedir. Bu noktada MYK'nın kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesine, sivil toplum kuruluşları tarafından mesleki yeterlilik sistemini destekleyen, meslek standardı, sınav ve belgelendirme merkezlerinin oluşumuna ihtiyaç duyulmaktadır.

5544 sayılı kanuna göre; Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler bu Kanun kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu kapsamda 3935 sayılı kanunla taraf olduğumuz STCW Sözleşmesi ile Denizcilik Müsteşarlığının teşkiline ilişkin kanun hükmünde kararname kapsamında lisans seviyesinde eğitim gören uzakyol vardiya zabitlerinin eğitim ve sınavlarının bu kapsam dışında tutulabileceği değerlendirilmektedir.

Ulusal Meslek Standardı Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğe göre; meslek standartları Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından görevlendirilen kurum veya kuruluşlara hazırlanacaktır. Görevlendirilecek kurum ve kuruluşlar MYK Yönetim Kurulu kararıyla belirlenmektedir. Sürecin devamında, Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü imzalanan kuruluşlar, sektördeki mesleklerin standartlarını MYK ile işbirliği halinde hazırlayarak taslak standartları ilgili Sektör Komitesi'ne sunmaktadır. Sektör komitesinde incelenen ve doğrulanan standartlar MYK Yönetim Kurulu'nun onayını müteakip Resmi Gazete'de yayımlanarak Ulusal Meslek Standardı olarak yürürlüğe girecektir. Buna göre yukarıda belirtilen nitelikler için meslek kurulu belirlenerek meslek standartlarının oluşturulmasına başlanması gerekmektedir.

Ancak uluslararası bir özellik taşıyan, AB'nin de ötesinde dünya çapında IMO standartlarını uygulayan, Avrupa düzeyinde EMSA tarafından denetlenmekte olan eğitim ve sınav sistemimizin bu uygulamaya tabi olmaması gerektiği değerlendirilmektedir. Eğitim ve sınav sistemimizin standartları uluslararası anlamda tam olarak tesis edilmiş olup yine

uluslararası gelişmeler ve teknolojik değişimler sürekli olarak takip edilerek güncellenmektedir.

Şu anda denizcilik sektöründe STCW esaslarına göre düzenlenmiş olan gemiadamları mesleki yeterlik standartları ile eğitim, sınav ve belgelendirilmesine ilişkin uygulamaların diğer tüm sektörlerde de örnek olacak şekilde yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda Denizcilik Müsteşarlığı tarafından, MYK nezdinde girişimde bulunularak tüm gemi adamı yeterlik sisteminin 5544 sayılı kanun kapsamı dışında tutulmasının sağlanması uygun görülmektedir.

3.7. Türkiye’de Denizcilik Eğitim Kuruluşlarının İmkanlarının İncelenmesi

Halen Türkiye ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde 7 Fakülte ve Yüksek Okul, 2 Özel Denizcilik Kursunda Sınırsız (Uzakyol) güverte ve makine zabıt eğitimi, 8 Meslek Yüksek Okulu (MYO), 1 Özel Denizcilik Kursu ile 25 Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi (ADML), Meslek Lisesi ve Anadolu Denizcilik Teknik Lisesi (ADTL)’sinde sınırlı (yakın yol) güverte ve makine zabıt eğitimi yapılmaktadır.

Bu araştırmada sınırlı ve sınırsız güverte ve makine zabiti yetiştiren fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu, meslek lisesi ve kurslarının;

- Öğrenci kontenjanları, yıllık tahmini mezun sayıları,
- Laboratuvar, simülator, özel dersane gibi eğitim yardımcılarının nitelik ve nicelik olarak yeterliği ve bu tesislerin STCW kuralları gereği belirlenen standartlara uygunluğu,
- Mevcut meslek dersleri eğiticileri ile Denizcilik İngilizcesi eğiticilerinin nitelik ve niceliği,
- STCW gereği yeterlik belgesi almak için hükümetçe belirlenen yetkili devlet organı (Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu) tarafından denetlenip denetlenmediği,
- Dünya çapında tanınma açısından Uluslararası akreditasyona tabi olup olmadıkları,

hususlarının veri toplama yöntemi ile toplanması ve gözlem metodu ile bu verilerin kontrolü suretiyle gerçekçi bir durum tespiti yapılması hedeflendirmiştir

Günümüzde eğitim sistemleri ve bu eğitimlerin verileceği kuruluşlar belirlenirken göze alınan en önemli unsur 'kişilerin istihdam edilecekleri iş sahasının gerektirdiği standartlara uygun olarak' eğitilmesini sağlamaktır. Bu araştırmada standartlar olarak, milli sistemimize de dahil edilmiş olan IMO'nun STCW standartları miyar kabul edilmiştir.

Eğitim programlarının kontenjanları hesaplanırken üzerinde durulması gereken husus, kısa, orta ve uzun vadede istihdam ihtiyaçlarıdır. Geçmişte sadece ülke ihtiyaçları göz önüne alınarak yapılan istihdam ihtiyaç analizleri, globalleşen ekonominin dikte ettirdiği şartlar altında, özellikle de denizcilik gibi uluslararası iş sektörlerinde Dünya çapında analizler yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu araştırmada mevcut denizcilik eğitim kuruluşlarının ulusal istihdam ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak kapasiteleri değerlendirilmektedir. Buna ilaveten gemiadamı arz kapasitenin ne ölçüde uluslararası piyasalara sunulabileceği hususu da değerlendirilmeğe çalışılacaktır.

3.7.1. Araştırmanın amacı, kapsamı ve kısıtlamaları

Bu araştırmamızın amacı ülkemizde mevcut denizcilik eğitim kuruluşlarının mevcut durumlarını (nitelik ve niceliklerini) objektif olarak ortaya koymaktır.

Denizcilik sektörüne ilişkin veriler arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Konumuz ile ilgili çeşitli araştırmalarda bu değişken veriler kullanılmış olup, veriler arasındaki farklılıklar araştırma sonuçlarını etkilemektedir. Farklı araştırmacılar temsil ettikleri kuruluşların yaklaşımlarına veya şahsi düşüncelerine göre farklı sonuçlara varmışlardır. Bu nedenle araştırmamızın bu bölümünde doğrudan veri toplama ve imkan dahilinde yerinde gözlem metodu ile bir değerlendirme yaparak, mümkün olduğunca objektif sonuçlar elde edilmesi amaçlanmıştır.

Bu bölümde yapılan araştırmanın amacı gerek kalitatif ve gerek ise kantitatif analizler yapmak suretiyle, önümüzdeki yıllar için;

- a. Uluslararası standartlar ışığında Türkiye'deki denizcilik eğitim kuruluşlarının nitelik ve nicelik olarak genel bir değerlendirmesini yapmak,
- b. Denizcilik eğitim kuruluşlarımızın ciddi eksikliklerini tespit etmek ve bu eksiklerin kısa, orta ve uzun vadede ortaya çıkarabileceği sorunları saptamak,
- c. Bu kuruluşlarının kapasitelerini ortaya koymak,
- d. Eğitim kuruluşlarındaki eğitim nitelik ve niceliğinin Dünya deniz ticaret filusunda istihdam edilebilme açısından yeterliliğini belirlemek,
- e. Gerek yurt içi ve gerekse yurtdışında istihdamın gerektirdiği standartta bir denizcilik eğitimi yapılabilmesine mani olabilecek eksik ve aksaklıkları tanımlamak amaçlanmıştır.

Bu araştırma kapsamında mevcut denizcilik eğitimi veren kuruluşlardan;

- Sınırsız (uzakyol) güverte ve makine zabıt eğitimi veren 7 Fakülte ve Yüksek Okulun 3 adedi, 2 Özel Denizcilik Kursundan 1 adedi
- Sınırlı (yakınyol) güverte ve makine zabıt eğitimi yapan 7 Meslek Yüksek Okulu (MYO) 1 Özel Denizcilik Kursundan 3 adedi,
- Sınırlı (Yakınyol) güverte ve makine zabıt eğitimi yapan 26 Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi (ADML) ve Anadolu Meslek Lise (AML)'sinden, 9 adedi bizzat ziyaret edilerek incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

Veri toplama ve gözlemin yapılmasında karşılanan bir diğer sorun ise bazı kuruluşların bilgi toplama taleplerine cevap vermemesi olmuştur. Bazı kuruluşlar ise verdikleri cevapların bir kısmını tam olarak cevaplamamış veya bazı sorulara detaylı cevap vermemiştir. Bu kısıtlamalar gözlem yöntemi ve ilgili kuruluşlara ait bilgilerin başka kaynaklardan yapılan incelemeler ile giderilmeğe çalışılmıştır.

Denizcilik ile ilgili gerek uluslararası ve gerekse milli istatistiklerin yayına hazırlanması takriben bir buçuk yılı bulmakta olup, elimizdeki istatistiki verilerin en yenisi bir yıl öncesini kapsamaktadır.

3.7.2. Araştırmanın ön çalışmaları

Araştırma aşağıdaki metodoloji uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

- Devlet kuruluşlarını ve eğitim kuruluşlarının verilerinin literatür taraması yapılmak suretiyle toplanması ve analizi,
- Ülkemizdeki denizcilik eğitim kuruluşlarının mevcut durumunun bir veri toplama formunun doldurulması sureti ile tespiti.
- Ülkemizdeki denizcilik eğitim kuruluşlarının imkân ve kabiliyetlerinin seçilmiş örneklerin gözlemlenmesi suretiyle tespiti,
- Elde edilen verilerin mukayese suretiyle düzeltilerek nihai şekline sokulması.

3.7.3. Veri ve bilgi toplama sistemi

Veri toplama formunun kapsamının hazırlanmasında IMO STCW Kodu(Bölüm A/I/6, A/I/8, A/I/12, A/II/1, A/II/2, A/II/3, A/III/1, A/II/2 ve A/III/3) ile bu koda göre hazırlanmış tamamlayıcı dokümanlardan (IMO Model Kurs 7.01, 7.02, 7.03 ve 7.04) ve Denizcilik Müsteşarlığı tarafından yayınlanan ‘Gemiadamları Yönetmeliği’ ve ‘Eğitim ve Sınav Yönergesi’nde yer alan standartlar mehzaz olarak kabul edilmiştir.

Meslek liseleri ve özel kurslara ait sayısal bilgiler konu ile doğrudan ilgili olan Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünden temin edilmiştir. Üniversitelerin kontenjanları ÖSYM 2009 Katalogundan elde edilmiştir.

Gözlem yönteminde ise Nisan -Haziran 2006, Nisan- Haziran 2007 ve Ağustos 2008 tarihleri arasında bizzat ziyaret edilen 9 Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi ve Anadolu Meslek Lisesi, 2 Meslek Yüksek Okulu, 2 Özel Denizcilik Kursu ve 3 fakülte/yüksekokul’da tespit edilen hususlar değerlendirilmiştir.

Veri toplamada Ek-4 de yer alan ‘Denizcilik eğitimi veren kuruluşlar için araştırma formu’ ilgili kuruluşlara Mart 2007 tarihinde gönderilmiştir. Bu bilgiler 11-13 Mayıs 2007 tarihleri

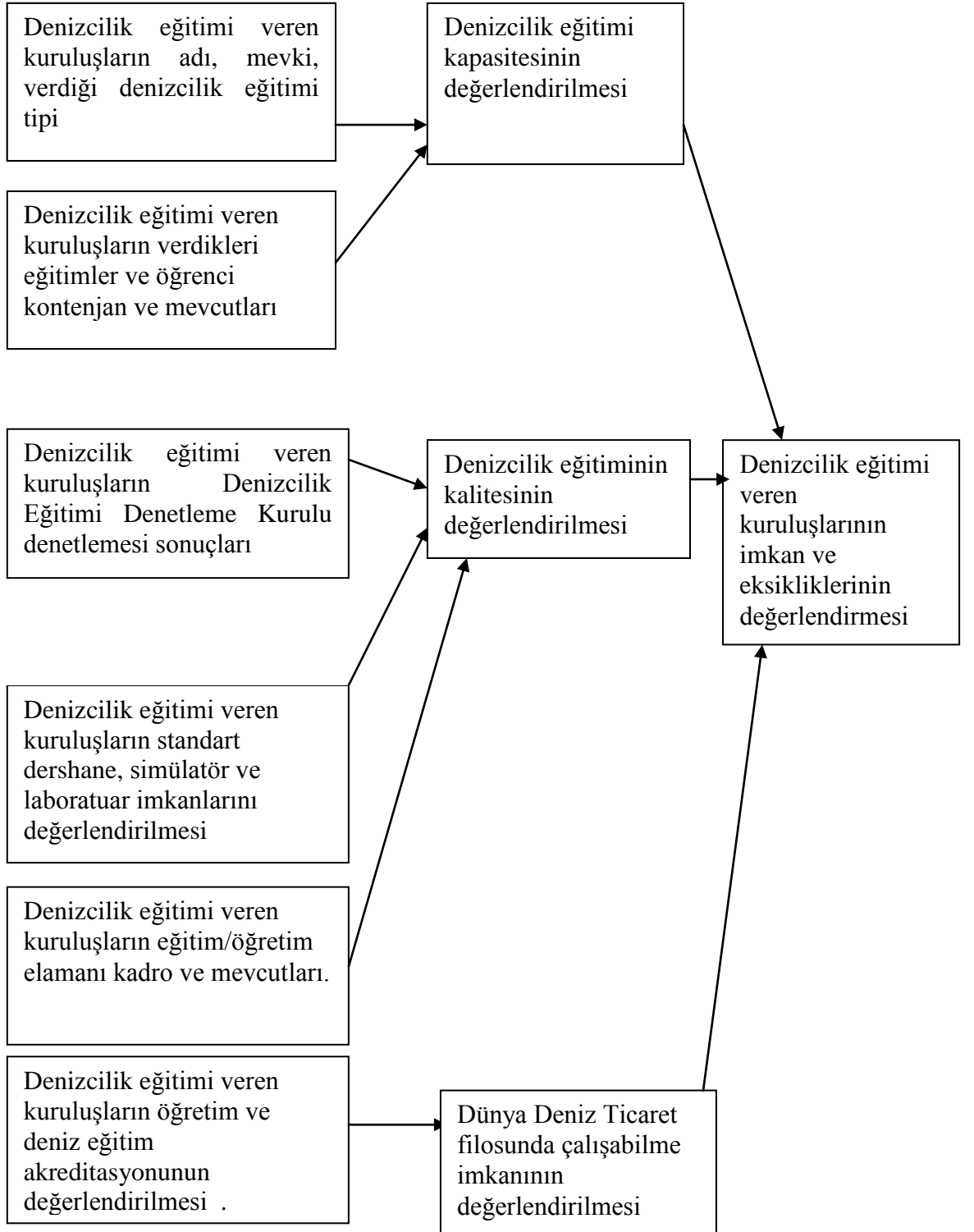
arasında Mersin’de yapılan Denizkızı-2007 (Ulusal Denizcilik Öğrencileri Kongresi), 26-28, Mayıs 2008 de yapılan Denizkızı -2008 ve 23-26 Nisan 2009 ‘de yapılan Denizkızı -2009 faaliyetine katılan öğrenci ve öğretim elemanları ile yüz yüze görüşülerek düzeltilmiştir. Yeni faaliyete geçen denizcilik meslek liselerine ait bilgiler ise Milli Eğitim Bakanlığından elde edilmiştir.

3.7.4. Araştırmanın hedefleri

Araştırmanın hedefleri olarak aşağıdaki hususlar seçilmiştir;

a. Türkiye’deki denizcilik eğitim kurumlarının mevcut kapasitelerini, eğitici, eğitim yardımcıları (laboratuar, simülatör), denizcilik İngilizcesi eğitimi imkanlarını, uluslararası standartlara uyum, denetim ve akreditasyon durumlarını niteliksel ve niceliksel olarak analiz etmek,

b. Bu analizler ışığında mevcut durumu tespit etmek, yapılması gereken işlemlere ait önerileri tespit etmek.



Şekil 17. Türkiye’de denizcilik eğitim kuruluşlarının incelenmesi

3.7.5. Araştırmanın kapsamı

Araştırmanın gözlem ve veri toplama kısmına ilişkin olarak aşağıdaki değişkenler tespit edilmiştir.

1. Grup değişken: Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların ad, mevki, eğitim kuruluşu tipi ve temas noktası bilgilerinden oluşmaktadır.

2. Grup değişken: Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların verdikleri eğitimler ve öğrenci kontenjan ve mevcutları sorulmuştur. Denizcilik Eğitimi veren kuruluşlardan aşağıdaki eğitim alanlarından hangilerini kapsadıkları sorulmuştur.

- Sınırlı Güverte Vardiya Zabiti
- Sınırlı Makine Zabiti
- Sınırsız Güverte Vardiya Zabiti
- Sınırsız Makine Zabiti
- Sınırsız Güverte 1. Zabiti
- Sınırsız II. Makinist/Mühendis Zabiti
- STCW Kursları

3. Grup değişken: Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların öğrencilerinin sertifika alabilmeleri STCW de ve milli düzenlemelerde belirtilen Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu denetlemesinden geçip geçmediği irdelenmiştir.

4. Grup değişken: Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların standart dersane simülâtör ve laboratuvar imkanlarını değerlendirmek üzere düzenlenmiştir. Burada sorulan sorular;

DERSLİKLER/SOSYAL TESİSLER

- IMO Standartlarında konferans tipi dersane sayısı
- IMO Standartlarında harita dershanesi sayısı
- Konferans Salonu
- Öğrenci Kafeteryası

- Öğrenci yemekhane imkanı
- Kütüphane
- Öğrenci kulüp odaları

SİMÜLATÖRLER

- Köprü üstü Simülatörü,
- ARPA Radar Simülatörü,
- Haberleşme-GMDSS Simülatörü.

LABORATUARLAR

- Seyir,
- Gemi Makineleri,
- Dizel,
- Fizik,
- Kimya,
- Hidrolik-Pnömatik,
- Otomatik kontrol,
- Elektroteknik Laboratuvarları

5. Grup değişken: Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların eğitim/öğretim elamanı kadro ve mevcutları. Bu grupta eğitimi kadrolarına ilişkin sorular şunlardır:

- Denizci Eğitimci Mevcutları:

a. Güverte:

b. Makine:

- Öğretmen Mevcutları:

a. Fen:

b. Sosyal:

c. Teknik:

d. Diğer:

- Denizcilik İngilizcesi öğretmeni mevcutları:

- İngilizce öğretmeni mevcutları:

6. Grup Değişken: Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların öğretim ve deniz eğitimlerinin akreditasyon kuruluşu tarafından denetlenip denetlenmediği soruşturulmaktadır. Bu soru bu eğitim kuruluşlarından mezun olanların uluslararası piyasalarda çalışabilmeleri açısından hayati öneme sahiptir. Burada sorulan sorular;

a. Herhangi bir uluslararası eğitim akreditasyon kuruluşuna bağlı olup olmadığı, bağlı ise kuruluşun adı?

b. Herhangi bir uluslararası deniz eğitimi akreditasyon kuruluşuna bağlı olup olmadığı, bağlı ise kuruluşun adı?

3.7.6. Araştırma ile tespiti çalışılan hususlar

Bu araştırmada gözlem ve veri toplama suretiyle aşağıdaki sorulara cevap verilmeğe çalışılmıştır.

I. Denizcilik eğitim kuruluşlarının toplam kontenjanların tespiti

II. Denizcilik eğitim kuruluşlarının yasal denetleme prosedürlerinden geçip geçmediği,

III. Denizcilik eğitim kuruluşlarında mevcut simülatör, laboratuvar ve tesislerin durumunun standartlara uygun olup olmadığı,

IV. Denizcilik eğitimi veren kuruluşların meslek dersleri ve denizcilik İngilizcesi öğretmeni nitelik ve sayısının uygun olup olmadığı:

V. Denizcilik eğitim kuruluşlarının mezunlarının sertifikalarının uluslararası geçerlilik kazanabilmesi için uluslararası bir eğitim akreditasyona tabi olup olmadığı.

3.7.7. Veri ve Bilgilerin Analizi

3.7.7.1. Birinci grup değişkenin analizi

Araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla Denizcilik Eğitimi veren kuruluşların ad, mevki, eğitim kuruluşu tipi ve yapılan eğitimin cinsi aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Mevcutlar eğitim kuruluşları

Ziyaret edilenler

1. Sınırsız (Uzakyol) Gv. Mk. Zabıt eğitimi

| | |
|--|---|
| İTÜ Denizcilik Fakültesi (Gv, Mk.) - İstanbul | x |
| Dokuz Eylül Üni. Denizcilik İşletme ve Yönetim Y.O. (Gv., Mk.) - İzmir | x |
| KTÜ Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi (Gv. Mk.) - Sürmene/Trabzon | |
| Yakın Doğu Üniversitesi Dz.Fakültesi (Gv., Mk.)-Lefkoşa/ KKTC | x |
| Piri Reis Üniversitesi Denizcilik Yüksek Okulu *(Gv., Mk.) - İstanbul | |
| Rize Üniversitesi Tahir Kıran Denizcilik. Y.O.** (Gv.)-Rize | |
| TÜDEV Özel Denizcilik Kursu (Gv., Mk.) - İstanbul | x |
| EKOL Özel Denizcilik Kursu (Gv., Mk.) - İstanbul | |

Not: Araştırmanın yapıldığı tarihte Rize Üniversitesi Tahir Kıran Denizcilik. Y.O. faaliyete geçirilmemiş olması nedeniyle incelemeğe alınmamıştır. Piri Reis Üniversitesi halen TÜDEV Özel Denizcilik Kursu tesislerinde faaliyet göstermektedir.

2. Sınırlı(Yakınyol) Gv. Mk. Zabıt eğitimi

• Meslek yüksekokulları

| | |
|---|---|
| Kocaeli Üniversitesi Karamürsel MYO (Gv., Mk.) - Karamürsel | |
| Uludağ Üniversitesi Yalova MYO (Gv.) - Yalova | |
| İTÜ Meslek Yüksek Okulu (Gv, Mk.) - İstanbul | |
| Galatasaray Üniversitesi MYO (Gv., Mk.) - İstanbul | x |
| Yakın Doğu Üniversitesi Denizcilik MYO (Gv.,Mk.) | x |
| Bahçeşehir Üniversitesi Maslak MYO (Gv.) - İstanbul | |
| Ordu Üniversitesi MYO (Gv, Mk.)- Ordu | |
| Zonguldak Karaelmas Üniversitesi MYO (Mk.) | |

Not: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi MYO ve Ordu Üniversitesi Fatsa MYO bu araştırma tarihinden sonra kurulmuştur.

* 2008 yılında kurulmuştur.

** 2009 yılında kurulmuştur.

- Özel Kurs
Ekol Özel Denizcilik Kursu (Gv.,Mk.)- İstanbul
- Anadolu Denizcilik Meslek ve Teknik Liseleri
İstanbul Pendik ADML- İST (Gv., Mk.) - İstanbul x
İstanbul Ziya Kalkavan ADML ve ADTL (Gv., Mk.) - İstanbul x
Samsun Tekkeköy N.S.U. ADML (Gv., Mk.) - Samsun
Antalya ADML (Gv., Mk.) - Antalya x
Trabzon Sürmene ADML (Mk.) - Sürmene/Trabzon
İstanbul Barbaros Hayrettin (Beykoz) ADML (Gv.,Mk) - İstanbul x
Giresun Bulancak ADML (Gv.Mk) - Bulancak/Giresun
Gelibolu Armatör Yakup Aksoy ADML (Gv.Mk) – Gelibolu/Çanakkale x
Gölcük ADML (Gölcük) (Gv.-Mk) - Gölcük/Kocaeli
Rize Çayeli ADML (Gv.-Mk)- Çayeli/Rize x
Rize H.K.Yardımcı ADML (Gv,M k) - Rize x
Ordu Fatsa ADML (Gv.Mk) - Fatsa/Ordu x
İzmir ADML (Mk.)- İzmir x
Zonguldak Hatice Erdem ADML– (Gv, Mk) - Zonguldak
İzmir Çeşme Ulusoy ADML (Gv, Mk) -Çeşme /İzmir
Of Hacı Mehmet Bahattin Ulusoy ADML (Mk) –Of/Trabzon
Sinop ADML (Mk)- Sinop
Mersin ADML (Gv) – Mersin
Giresun Tirebolu ADML (Gv)- Tirebolu/Giresun
İstanbul Tuzla Piri Reis ADML (Gv, Mk) Tuzla/İstanbul
İzmir Konak Nevvar Salih İşgören ADML (Gv) – İzmir
Hatay İskenderun Sefa Atakaş ADML Gv, Mk – İskenderun Hatay
Rize Ardeşen ADML (Mk) – Ardeşen/Rize
Bitlis Tatvan Denizcilik ADML (Gv) /Bitlis- Tatvan
Tekirdağ ADML (Mk)- Tekirdağ
Hereke Nuh Çimento ADML (Gv)-Hereke/Kocaeli

Yapılan tespitler;

- Uzakyol (Sınırsız Güverte ve Makine) zabiti eğitimi halen biri KKTC’de olmak üzere 7 fakülte/yüksekokulda, 2 özel kursta yapılmaktadır. Piri Reis Üniversitesi ile Rize Üniversitesi Denizcilik Yüksek Okulları 2009 yılında eğitime başlamıştır. 2 özel kursun Danıştay kararı gereğince 2011 yılından itibaren faaliyetlerine son verilecektir. 2011 yılından itibaren uzakyol zabiti eğitimi sadece 7 üniversitenin bünyesinde devam edilecektir. Bu üniversitelerin 3’ü İstanbul (Marmara Bölgesi), 1’i İzmir (Ege Bölgesi), 2’si Trabzon ve Rize (Doğu Karadeniz Bölgesi), 1’i Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetindedir.

- Yakınyol (Sınırlı Güverte ve Makine Zabiti) eğitimi veren 8 meslek yüksekokulundan 3’ü İstanbul (Marmara Bölgesi), 2’si Yalova ve Karamürsel (Marmara Bölgesi), 1’i Zonguldak (Batı Karadeniz), 1’i Ordu (Doğu Karadeniz), 1’i Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetindedir. Mersin’de bulunan ve halen faaliyeti durdurulmuş bulunan MYO’nun durumu belli değildir (Mersin Üniversitesi Dz. ve Tic. MYO Vakıf MYO iken daha sonra yasal zaruretler nedeniyle Mersin Üniversitesine bağlanmış, 2008 yılından itibaren güverte ve makine bölümlerine öğrenci alınmamıştır.).

- Yakınyol (Sınırlı Güverte ve Makine Zabiti) eğitimi veren 26 Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi (ADML) ve Anadolu Denizcilik Teknik Lisesi (ADTL)’nden 4’ü İstanbul, 2’si Kocaeli, 1’i Çanakkale, 1’i Tekirdağ’da olmak üzere 8 adedi Marmara Bölgesinde, 8’i Doğu Karadeniz Bölgesinde, 3’ü Orta ve Batı Karadeniz Bölgesinde, 3’ü İzmir (Ege Bölgesi), 2’si Akdeniz Bölgesinde, 1’i Doğu Anadolu Bölgesinde bulunmaktadır. Karadeniz Bölgesindeki okulların yatılı kısımları mevcuttur. Bu okulların tamamı ADML statüsündedir. İstanbul Ziya Kalkavan ADML si bünyesinde 2008 yılından itibaren Anadolu Denizcilik Teknik Lisesi açılmıştır. 25 ADML’den 11 adedi 2008-2009 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir. Bu okullar arasında İstanbul Ziya Kalkavan ADML/ATML, İstanbul Barbaros Hayrettin ve Rize H.K.Yardımcı ADML en yüksek kapasite ve imkana sahip bulunan okullardır.

- Ülkemizde Uzakyol zabiti eğitimi veren 7 fakülte/yüksekokul 2 özel kurs bulunmasına karşılık, yakın yol zabiti eğitimi veren 8 meslek yüksekokulu, 1 özel kurs, 26 ADML/ADTL bulunmaktadır.

3.7.7.2. İkinci grup değişkenin analizi

Denizcilik eğitimi veren kuruluşların verdikleri eğitimler ve öğrenci kontenjan ve mevcutları değerlendirilmiştir.

a. Bu kuruluşlarda verilen eğitimler şu şekildedir:

- 7 yüksekokul/fakülte ile 2 özel kursta;
Sınırsız Güverte Vardiya Zabiti (IMO 7.03)
Sınırsız Makine Zabiti (IMO 7.04)
Sınırsız Güverte 1. Zabiti (IMO 7.01)
Sınırsız II. Makinist/Mühendis Zabiti (IMO 7.03)

eğitimleri ile Temel STCW eğitimleri verilmektedir.

- 8 meslek yüksekokulu, 1 özel kurs ve 26 AML/ADML/ADTL de;
Sınırlı Güverte Vardiya Zabiti ve
Sınırlı Makine Zabiti

eğitimleri ile Temel STCW eğitimleri verilmektedir.

b. Eğitim kuruluşlarının öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme durumları Tablo 26, 27, 28 ve 29'da yer almaktadır.

Tablo 26. Fakülte/Yüksek Okulların öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme durumları (ÖSYS, 2009)

| FAKÜLTE / YÜKSEK OKULUN ADI | YILLIK ÖĞRENCİ KONTENJANI | | DEK DENETLEMESİ | NOTLAR |
|---|---------------------------|--|-----------------|--------|
| İTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | | | | |
| Güverte Bölümü | 153(30 SUNY) | | YOK | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 97(30 SUNY) | | YOK | |
| KTÜ SÜRMENE DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | | | | |
| Güverte Bölümü | 62 | | YOK | |
| Gemi Makineleri Bölümü | - | | | |
| 9 EYLÜL ÜNİVERSİTESİ DENİZ İŞL.YÖN.Y.O. | | | | |
| Güverte Bölümü | 62(İNGİLİZCE) | | YOK | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 26(İNGİLİZCE) | | YOK | |
| YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK FAK. | | | | |
| Güverte Bölümü | 64 | | GEÇTİ | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 43 | | GEÇTİ | |
| PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK YÜK.OK. | | | | |
| Güverte Bölümü | 90(İNGİLİZCE) | | YOK | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 84(İNGİLİZCE) | | YOK | |
| YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | | | | |
| Gemi Makineleri İşl. | 52 | | YOK | |
| RİZE ÜNİVERSİTESİ TURGUT KIRAN DZ. Y.O. | | | | |
| Güverte | 62 | | YOK | |
| TOPLAM (GÜVERTE) | 443 | | | |
| TOPLAM (MAKİNE) | 302 | | | |

Tablo 27. Denizcilik kurslarının öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme Durumları (Denizcilik Müsteşarlığı, 2011)

| DENİZCİLİK KURSUNUN ADI | YILLIK ÖĞRENCİ KONTENJANI | DEDK DENETLEMESİ VAR | NOTLAR |
|-----------------------------------|---------------------------|----------------------|---|
| TÜDEV ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | | | 2008 den itibaren öğrenci almamaktadır |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | 250 | GEÇTİ | Halen 2.sınıfta 146, 3. sınıfta 223 öğrencisi var |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | 100 | GEÇTİ | Halen 2.sınıfta 119, 3. sınıfta 59 öğrencisi var |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | | | |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | 50 | GEÇTİ | 2008 den itibaren öğrenci almamaktadır |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | 50 | GEÇTİ | 2008 den itibaren öğrenci almamaktadır |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | | | |
| Güverte Bölümü (Sınırlı) | 50 | GEÇTİ | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırlı) | 50 | GEÇTİ | |
| TOPLAM (GÜVERTE-SINIRSIZ) | 300 | | |
| TOPLAM (MAKİNE-SINIRSIZ) | 150 | | |
| TOPLAM (GÜVERTE-SINIRLI) | 50 | | |
| TOPLAM (MAKİNE-SINIRLI) | 50 | | |

Tablo 28. Meslek/Yüksek Okulların öğrenci kontenjanları ile denetlemelerden geçme durumları (ÖSYS, 2009)

| MESLEK YÜKSEKOKULUNUN İSMİ | YILLIK ÖĞRENCİ KONTENJANI | DEDK DENETLEMESİ | NOTLAR |
|--|---------------------------|------------------|--------|
| İTÜ MESLEK YÜKSEKOKULU | | YOK | |
| Güverte Bölümü | 30+30* | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 30+30* | | |
| KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KARAMÜRSEL MYO | | YOK | |
| Güverte Bölümü | 40+40* | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 40+40* | | |
| BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ MYO. | | YOK | |
| Güverte Bölümü | 30 | | |
| YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK MYO | | | |
| Güverte Bölümü | 40 | GEÇTİ | |
| Gemi Makineleri Bölümü | 40 | GEÇTİ | |
| ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİVERSİTESİ MYO | | - | |
| Gemi Makineleri | 50 | | |
| ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ YALOVA MYO | | YOK | |
| Güverte Bölümü | 25+25* | | |
| ORDU ÜNİVERSİTESİ FATSA MYO | | YOK | |
| Güverte Bölümü | 50 | | |
| Makine Bölümü | 60 | | |
| GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ MYO | | YOK | |
| Güverte Bölümü | 25* | | |
| Makine Bölümü | 25* | | |
| TOPLAM (GÜVERTE) | 310 | | |
| TOPLAM (MAKİNE) | 280 | | |

*İkinci Program

Tablo 29. ADML ve ADTL'lerinin öğrenci kontenjanlar ile denetlemelerden geçme durumları
(MEB, 2009)

| OKUL ADI | YILLIK ÖĞRENCİ KONTENJANI | DEDK DENETLEMESİ |
|--|---------------------------|------------------|
| Antalya Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi GÜVERTE | 30 | YOK |
| Antalya Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MAKİNE | 30 | YOK |
| Çanakkale Gelibolu Armatör Yakup Aksoy ADML GV | 24 | YOK |
| Çanakkale Gelibolu Armatör Yakup Aksoy ADML MK | 24 | YOK |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi GV | 24 | YOK |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | 24 | YOK |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Teknik Lisesi GV | 30 | GEÇTİ |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Teknik Lisesi MK | 30 | GEÇTİ |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Meslek Lisesi GV | 30 | GEÇTİ |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Meslek Lisesi MK | 30 | GEÇTİ |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. Meslek Lisesi GV | 75 | GEÇTİ |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. Meslek Lisesi MK | 75 | GEÇTİ |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi GV | 24 | GEÇTİ |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | 24 | GEÇTİ |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi GV | 24 | YOK |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | 24 | YOK |
| İzmir Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | 60 | YOK |
| Mersin Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | 30 | YOK |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML GV | 36 | YOK |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML MK | 36 | YOK |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML GV | 30 | YOK |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML MK | 30 | YOK |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML GV | 45 | GEÇTİ |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML MK | 45 | GEÇTİ |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADML GV | 24 | YOK |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADML MK | 24 | YOK |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML GV | 24 | YOK |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML MK | 24 | YOK |
| Trabzon Sürmene ADML MK | 24 | YOK |
| Of Hacı Mehmet Bahattin Ulusoy ADML MK | 24 | YOK |
| Sinop ADML MK | 24 | YOK |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML GV | 24 | YOK |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML MK | 24 | YOK |
| Mersin ADML GV | 24 | YOK |
| Giresun Tirebolu ADML GV | 24 | YOK |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML GV | 24 | YOK |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML MK | 24 | YOK |
| İzmir Konak Nevvar Salih İşgören ADML GV | 24 | YOK |
| Hatay İskenderun Sefa Atakaş ADML GV | 24 | YOK |
| Hatay İskenderun Sefa Aktaş ADML MK | 24 | YOK |
| Rize Ardeşen ADML MK | 24 | YOK |
| Bitlis Tatvan Denizcilik ADML GV | 24 | YOK |
| Tekirdağ ADML MK | 24 | YOK |
| TOPLAM (GÜVERTE) | 588 | |
| TOPLAM (MAKİNE) | 790 | |

Eğitim seviyesine göre eğitim kuruluşlarının kontenjanları (kapasiteleri):

Sınırsız (uzakyol) vardiya zabiti eğitimi yapan okullar ve kursların kontenjanları:

Fakülte ve Yüksek Okullar:

| | <u>Kontenjan</u> |
|---------|------------------|
| Güverte | 443 |
| Makine | 302 |

Özel Denizcilik Kursları:

| | <u>Kontenjan</u> |
|---------|------------------|
| Güverte | 300 |
| Makine | 150 |

Ancak bu özel kursların 2011 yılından itibaren faaliyetlerine son verilecek olup, bu sayılar ileriki yıllara ait planlamalar için dikkate alınmamıştır. Bu veriler ışığında 2011 den itibaren ülkemizin yıllık uzakyol güverte zabiti yetiştirme kapasitesi 443, uzakyol makine zabiti yetiştirme kapasitesi 302 olacaktır.

Bu zel kurslar sınırsız güverte ve makine zabiti açığını kapatmakta ciddi bir kaynak teşkil etmiştir. Güverte zabitlerinde 300, makine vardiya zabitlerinde 150 gibi ciddi bir azalma ortaya çıkacaktır. Fakülte ve yksekokullardaki kontenjanları arttırılmış, olmasına rağmen, artışlarının kısa vadede bu açığı karşılayamayacağı da açıktır.

Sınırlı vardiya zabiti eğitimi yapan okullar ve kursların kontenjanları:

Meslek Yüksek Okulları:

| | <u>Kontenjan</u> |
|---------|------------------|
| Güverte | 310 |
| Makine | 280 |

Özel Denizcilik Kursları:

| <u>Kontenjan</u> | |
|------------------|----|
| Güverte | 50 |
| Makine | 50 |

Sınırlı Zabit eğitimi yapan bu özel kurslarının faaliyetine devam etmesi ile ilgili bir sorun bulunmamaktadır. Ancak çok sayıda MYO ve ADML açılması nedeniyle ilerde bu kursların öğrenci bulmakta güçlük çekeceği değerlendirilmektedir.

.Anadolu Denizcilik Meslek/Teknik Liseleri:

| <u>Kontenjan</u> | |
|------------------|-----|
| Güverte | 588 |
| Makine | 790 |

Tablo 21’de yer alan bu sayılar 2008 yılında yeni açılan 11 ADML’sini de kapsamakta olup, 4 yıl eğitim ve 1 yıl staj dikkate alındığında 2013 yılından itibaren geçerli olacaktır..

Yukarıda belirtilen veriler ışığında Türkiye’ nin yıllık sınırlı vardiya zabiti kontenjanı şu şekildedir;

| <u>Kontenjan</u> | |
|------------------|------|
| Güverte | 898 |
| Makine | 1070 |

Deniz ticaret filomuzda mevcut 1473 gemiden 3000 grostonun üzerindeki 438 adedinde sınırsız (uzakyol), 935 adedinde ise sınırlı zabit istihdamı gerekmektedir. Yeni inşa edilen 207 adet gemiden sadece 7 adedi yakınyol statüsünde olup, yakınyol kategorisinde bulunan (3000 groston altında) gemilerin sayısı süratle azalmaktadır. Deniz otobüsleri gibi 3000 gros tonun altındaki gemilerin de makine güçleri 3000 Kwa’nın üzerinde olup, bu gemilerde de sınırsız (uzakyol) zabit istihdamı zorunlu hale gelmektedir. Sınırlı zabit istihdam eden gemi sayısı hızla azalmaktadır. Denizciler Sendikası’ndan aldığımız verilere göre yıllık sınırlı güverte

zabiti talebi 70-110, sınırlı makine zabiti talebi 70-90 civarında olup, sınırlı zabıt istihdam alanı her geçen gün daralmaktadır (<http://www.turkiyedenizcilersendikasi.org>).

Halen sınırlı vardiya zabıtlarının iş bulması çok zorlaşmıştır. İleride iş bulma imkanı daha da zorlaşacaktır. Bu durum göz önüne alınmadan sürekli Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi açılmaktadır. Mevcut üniversite seçme/yerleştirme düzenlemeleri çerçevesinde bu okullardan mezun olanların denizcilik yüksekokulları/fakültelerine devam etme olanağı mevcut değildir. Zaten denizcilik yüksekokulları/fakültelerinin kontenjanları da bu kadar fazla sayıda öğrenciyi kapsamaya yeterli değildir. İyi niyetle sayıları arttırılan ADML'ler yarın karşımıza çözümü pek mümkün olmayan bir istihdam sorununa kaynak teşkil edecektir.

3.7.7.3. Üçüncü grup değişken

Denizcilik Eğitimi veren kuruluşun öğrencilerinin sertifika alabilmeleri için DEDK denetlemesinden geçip geçmediği konusunun araştırma sonuçları aşağıdadır.

Türkiye'nin taraf olduğu STCW 78 (95) sözleşmesine göre denizcilik eğitiminin üye ülke tarafından belirlenen idarece (Deniz Müsteşarlığı) denetlenmesi gerekmektedir. Bu makam (idare) denizcilik eğitimi ile ilgili programları belirlemek, eğitim kuruluşlarının denetlemeleri yapmak, yeterlilik sınavlarını düzenlemek ve gemiadamlarının yeterlik belgelerini belirli esaslar dahilinde vermekle yükümlüdür. Halen Denizcilik Müsteşarlığının kuruluşu ilişkin KHK (Kanun Hükmünde Kararname) de yer alan yetki çerçevesinde Bakanlar Kurulunca yayınlanmış bir yönetmelik olan Gemiadamları Yönergesi ile bu makam (idare) olarak Denizcilik Müsteşarlığı tayin edilmiştir. Denizcilik Müsteşarlığı Eğitim ve Sınav Yönergesiyle de eğitimin konu kapsamı ile denetleme, değerlendirme işlemlerinin nasıl yapılacağı belirlemiştir. Bugün Türkiye Cumhuriyetinde denizcilik eğitimlerini denetleme yetkisine sahip tek makam yasal olarak Denizcilik Müsteşarlığıdır.

2006 yılında YÖK'ün müracaatı üzerine; Danıştay Denizcilik Müsteşarlığı DEDK (Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu)'nun denizcilik eğitimi veren YÖK'e bağlı fakülte, yüksekokul ve MYO'ların denetlemesini durdurmuştur. Bu nedenle bu okullardan (6

fakülte/yüksekokul, 7 MYO) mezun olanların gemi adamları sınavlarına girmelerine izin verilmiş ancak sertifika verileme işlemi durdurulmuştur. (KKTC'deki YDÜ DEDK denetlemesini kabul etmiş ve denetlemeden geçmiştir.) 2009 yılı sonunda YÖK'le Denizcilik Müsteşarlığı arasında bu konuda bir protokol imzalanmış ve denetleme işlemlerine tekrar başlanmıştır.

Mevcut 26 ADML/ADTL'den sadece 6'sı, özel denizcilik kurslarından 2'si DEDK denetiminden geçmiştir. Yeni açılan ADML'lerinin DEDK denetiminden geçebilmesi için en az 2 yıllık bir süreye ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer değişkenlerle ilgili incelemede görüleceği üzere ADML'lerinin çok büyük bir kısmının mevcut imkanları ve eğitim kadrosu ile DEDK denetiminden geçmesi çok zordur. Halen denetimden geçemeyen 20 ADML/ADTL'nin gemiadamı sınavlarına girmesi ve sertifika alması mümkün değildir.

3.7.7.4. Dördüncü grup değişkenin analizi:

Denizcilik eğitimi veren kuruluşların standart dersane simülör ve laboratuvar imkanlarını değerlendirmek üzere düzenlenmiştir. Burada sorulan sorulara verilen cevaplar ve yerinde yapılan incelemeler ışığında tespit edilen hususlar Tablo 30, 31, 32, 33, 34,35, 36 ve 37 de verilmiştir.

Gönderilen sorulara verilen cevaplarda bazı eğitim kuruluşları simülör ve laboratuvarlarının mevcut olduğunu bildirmişlerdir. Ancak bu tesisler yerinde incelendiğinde, bu simülör ve laboratuvarların nitelik ne niceliğini taşımadığı görülmüştür. Bir örnek olarak, serbest düşürmeli kapalı can filikası yerine basit bir sandal ve metafora simülör olarak deklere edilmiştir. Seyir laboratuvarı olarak gösterilen mekanda yeterli sekstant, harita, seyir neşriyatı bulunmamakta olup, seyir malzemesi olarak bir kaç hurda malzeme mevcuttur. Özellikle ADML'lerin büyük bir kısmında basit klasik Fizik, Kimya, Elektrik, Elektronik laboratuvarları bulunmamakta olup, bu laboratuvarların denizcilik maksatları için kullanımı pek mümkün değildir.

Tablo 30. Fakülte ve Yüksekokulların simülâtör imkanları

| FAKÜLTE/YÜKSEKOKULUN ADI | KÖPRÜÜSTÜ SİM. | ARPA SİM. | CAN KURT. ARACI SİM. | GMDSS SİM. | MAKİNE SİM. | OKUL GEMİSİ /BOT |
|--|----------------|-----------|----------------------|------------|-------------|------------------|
| İTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | X | X | X | X | X | Gayri faal |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| KTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | X | X | | X | X | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| 9 EYLÜL ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK FAK. | X | X | X | X | X | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| YAKINDOĞU UNİVER. DENİZCİLİK FAK. | X | X | X | X | X | Not |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK YÜK.OK | X | X | | X | X | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | X | |
| RİZE ÜNİVERSİTESİ T.KIRAN DZ.Y.O. | | | | | | |
| Güverte Bölümü * (Not) | | | | | | |

Not: Yeni kurulan bu yüksekokula ait bilgi mevcut değildir.

Tablo 31. Fakülte ve Yüksekokulların laboratuvar imkanları

| FAKÜLTE/YÜKSEKOKULUN ADI | ATÖLYE/ MAKİNE LAB. | HİDROLİK/ PNÖMATİK LAB. | SEYİR/ METEO LAB | OTOMATİK KONTROL LAB | ELEKTRİK ELEKTRONİK LAB | FİZİK / KİMYA LAB |
|---|------------------------|-------------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------|
| İTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | X | X | X | X | X | X |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| KTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | X | | X | X | X | X |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| 9 EYLÜL ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK FAK. | X | | X | X | X | X |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| YAKINDOĞU UNİVER DENİZCİLİK FAK. | X | | X | X | X | X |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK YÜK.OK (Not:1) | X | X | | X | X | X |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| RİZE ÜNİVERSİTESİ T.KIRAN DZ.Y.O. (Not:2) | | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |

Not-1: TÜDEV Özel Denizcilik Kursu tesisleri bu üniversite bünyesine geçecektir.

2: Yeni kurulan bu yüksekokula ait bilgi mevcut değildir

Tablo 32. Denizcilik Özel kurslarının simülâtör imkanları

| DENİZCİLİK KURSUNUN ADI | KÖPRÜÜSTÜ SİMÜLATÖR | ARPA SİMÜLATÖR | CAN KURT. ARACI SİMÜLATÖRÜ | GMDSS SİMÜLATÖRÜ | MAKİNE SİMÜLATÖRÜ | OKUL GEMİSİ /BOT |
|-------------------------------------|---------------------|----------------|----------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| TÜDEV ÖZEL DENİZCİLİK KURSU (Not-3) | X | X | Not-1 | X | X | X |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | X | X | X | X | | X |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU (Not-2) | | | | | | |
| Güverte Bölümü (Sınırlı) | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırlı) | | | | | | |

Not-1: Ekol Özel Denizcilik Kursu tesisini kullanmaktadır.

Not-2: Ekol Özel Denizcilik Kursu sınırlı ve sınırsız programlar için aynı tesisleri kullanmaktadır.

Not-3: TÜDEV Özel Denizcilik Kursuna ait tüm simülâtörler Piri Reis Üniversitesine devredilecektir.

Tablo 33. Denizcilik Özel Kurslarının laboratuvar imkanları

| DENİZCİLİK KURSUNUN ADI | ATÖLYE/ MAKİNE LAB. | HİDROLİK/ PNÖMATİK LAB. | SEYİR/ METEO LAB | OTOMATİK KONTROL LAB | ELEKTRİK ELEKTRONİK LAB | FİZİK/ KİMYA LAB |
|--|---------------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------------|---------------------|
| TÜDEV ÖZEL DENİZCİLİK KURSU (Not-1) | X | X | X | X | X | X |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | X | | X | X | X | X |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | | | | | | |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU (Not-2) | | | | | | |
| Güverte Bölümü (Sınırlı) | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırlı) | | | | | | |

Not-1: TÜDEV Özel Denizcilik Kursuna ait tüm laboratuvarlar Piri Reis Üniversitesine devredilecektir

Not-2: Ekol Özel Denizcilik Kursu sınırlı ve sınırsız programları için aynı tesisleri kullanmaktadır

Tablo 34. Meslek Yüksek Okullarının simülator imkanları

| MESLEK YÜKSEKOKULUNUN İSMİ | KÖPRÜSTÜ SİMÜLATÖR | ARPA SİMÜLATÖR | CAN KURT.ARACI SİMÜLATÖRÜ | GMDSS SİMÜLATÖRÜ | MAKİNE SİMÜLATÖRÜ | OKUL GEMİSİ /BOT |
|---|--------------------|----------------|---------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| İTÜ MESLEK YÜKSEKOKULU Not-1 | | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| KOCAELİ ÜNİV. KARAMÜRSEL MYO | X | X | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ MYO. Not – 2 | | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| YAKINDOĞU ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK MYO (Not-3) | | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | | |
| ZONGULDAK KARAEMLAS ÜNİ. DENİZCİLİK MYO | | | | | | |
| ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ YALOVA MYO | X | X | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| ORDU ÜNİVERSİTESİ FATSİ MYO | | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ MYO(Not-2) | | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | | |
| Makine Bölümü | | | | | | |

Not-1: İTÜ Denizcilik Fakültesi tesislerini kullanmaktadır.

Not-2: Ziya Kalkavan ADML tesislerini kullanmaktadır.

Not-3: YDÜ Denizcilik Fakültesi tesislerini kullanmaktadır.

Tablo 35. Meslek Yüksek Okullarının laboratuvar imkanları

| MESLEK YÜKSEKOKULUNUN İSMİ | ATÖLYE/ MAKİNE | HİDROLİK PNÖMATİK | SEYİR/ METEO | OTOMATİK KONTROL | ELEKTRİK ELEKTRONİK |
|--|-------------------|----------------------|--------------|---------------------|------------------------|
| İTÜ MESLEK YÜKSEKOKULU Not-1 | | - | | - | - |
| Güverte Bölümü | | | X | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | X | | | | |
| KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KARAMÜRSEL MYO | | | | | X |
| Güverte Bölümü | | | X | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | X | | | | |
| BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ MYO.(Not-2) | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | |
| YAKINDOĞU ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK MYO Not-3 | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | | | |
| ZONGULDAK ÜNİVERSİTESİ MYO | | | | | |
| Makine Bölümü | | | | | |
| ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ YALOVA MYO | | | X | | X |
| Güverte Bölümü | | | | | |
| ORDU ÜNİVERSİTESİ FATSA MYO | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | |
| Makine Bölümü | | | | | |
| GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ MYO NOT-2) | | | | | |
| Güverte Bölümü | | | | | |
| Makine Bölümü | | | | | |

Not-1: İTÜ denizcilik Fakültesi tesislerini kullanmaktadır.

Not-2: Ziya Kalkavan ADML tesislerini kullanmaktadır.

Not-3: YDÜ Denizcilik Fakültesi tesislerini kullanmaktadır.

Tablo 36. Denizcilik Meslek Liselerinin simülator imkanları

| OKUL ADI | KÖPRÜÜSTÜ SİM. | ARPA SİM. | CAN KURT. ARACI SİM. | GMDSS SİM. | MAKİNE SİM. | OKUL GEMİSİ /BOT |
|--|----------------|-----------|----------------------|------------|-------------|------------------|
| Antalya Anadolu Denizcilik Meslek L. GÜVERTE | | | | | | |
| Antalya Anadolu Denizcilik Meslek L. MAKİNE | | | | | | |
| Çanakkale Gelibolu Arm. Yakup Aksoy ADML GV | | | | | | |
| Çanakkale Gelibolu Arm. Yakup Aksoy ADML MK | | | | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik M. L. GV | | | | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik M. L. MK | | | | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Teknik L. GV | X | X | | X | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Teknik L. MK | | | | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Meslek L. GV | | | | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik Meslek L. MK | | | | | | |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. Meslek L. GV | X | X | | X | | |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. Meslek Lisesi MK | | | | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi GV | X | | | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | | | | | | |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik Meslek L. GV | | X | | | | |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik Meslek L. MK | | | | | | |
| İzmir Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | | | | | | |
| Mersin Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | | | | | | |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML GV | X | X | | | | |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML MK | | | | | | |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML GV | X | X | | | | |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML MK | | | | | | |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML GV | X | X | | | | |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML MK | | | | | | |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADMLGV | | | | | | |
| Samsun Tekkeköy N.S Ulusoy ADML MK | | | | | | |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML GV | | | | | | |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML MK | | | | | | |
| Trabzon Sürmene ADML GV | | | | | | |
| Of Hacı M. Bahattin Ulusoy ADML MK | | | | | | |
| Sinop ADML MK | | | | | | |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML GV | | | | | | |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML MK | | | | | | |
| Mersin ADML GV | | | | | | |
| Giresun Tirebolu ADML GV | | | | | | |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML GV | | | | | | |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML GV | | | | | | |
| İzmir Konak N. Salih İşören ADML GV | | | | | | |
| Hatay İskenderun Atakaş ADML GV | | | | | | |
| Hatay İskenderun MK | | | | | | |
| Rize Ardeşen ADML MK | | | | | | |
| Bitlis Tatvan Denizcilik ADML GV | | | | | | |
| Tekirdağ ADML MK | | | | | | |

Tablo 37. Denizcilik Meslek Liselerinin laboratuvar İmkanları

| OKUL ADI | ATÖL. / MAKİNE LAB. | HİDROLİK / PNÖ.LAB. | SEYİR/ METEO LAB. | OTO. KONTROL LAB. | ELEK./ ELEKTR. LAB. | FİZİK/ KİMYA LAB. |
|--|---------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Antalya Anadolu Denizcilik M.L. GÜVERTE | | | X | | X | X |
| Antalya Anadolu Denizcilik M.L. MAKİNE | X | | | | | |
| Çanakkale Gelibolu Armatör Yakup Aksoy ADML GV | | | X | | | |
| Çanakkale Gelibolu Armatör Yakup Aksoy ADML MK | | | | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik M.L. GV | | | | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik M.L. MK | | | | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik T.L. GV | | | X | X | X | X |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik T.L. MK | X | | | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik M.L. GV | | | X | X | X | X |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik M.L. MK | X | | | | | |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. M.L. GV | | | X | X | | X |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. M.L. MK | X | | | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik M.L. GV | | | | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik M.L. MK | X | | X | X | | X |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik M.L. GV | | | X | X | | X |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik M.L. MK | X | | | | | |
| İzmir Anadolu Denizcilik M.L. MK | X | | X | | X | |
| Mersin Anadolu Denizcilik M.L. MK | X | | | | | X |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML GV | | | | | | |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML MK | | | | | | |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML GV | | | X | | X | X |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML MK | X | | | | | |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML GV | | | X | | X | X |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML MK | X | | | | | |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADML GV | | | | | | |
| Samsun Tekkeköy N.S Ulusoy ADML MK | X | | X | | X | X |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML GV | | | X | | | |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML MK | X | | | | | |
| Trabzon Sürmene ADML GV | | | X | | | |
| Of Hacı M. B. Ulusoy ADML MK | X | | | | | |
| Sinop ADML MK | | | | | | |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML GV | | | X | | | |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML MK | X | | | | | |
| Mersin ADML GV | | | | | | |
| Giresun Tirebolu ADML GV | | | | | | |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML GV | | | X | | | |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML MK | X | | | | | |
| İzmir Konak N. S. İşgören ADML GV | | | | | | |
| Hatay İskenderun Atakaş ADML GV | | | X | | | |
| Hatay İskenderun Atakaş MK | X | | | | | |
| Rize Ardeşen ADML MK | X | | | | | |
| Bitlis Tatvan Denizcilik ADML GV | | | X | | | |
| Tekirdağ ADML MK | X | | | | | |

İnceleme:

1. Köprüüstü ve Makine Simülatörleri:

Uzakyol eğitimi veren eğitim kuruluşlarının hepsinde (6 Fakülte/Yüksek Okul/-YTÜ hariç tutulmuştur-, 2 Özel Kurs) Köprüüstü Simülatörü mevcuttur. Makine Bölümü olan 6 fakülte/yüksekokul ile 2 özel kursun 6'sında makine simülatörü (Engine Room Simulator) mevcuttur. Bu okulların 5'inde Makine simülatörü mevcuttur (Güverte bölümü olmayan 2 yüksekokul hariç tutulmuştur).

Yakın yol eğitimi veren 8 Meslek Yüksek Okulu'nun 2 sinde köprüüstü simülatörü mevcuttur. İTÜ MYO, İTÜ DF'nin, GS MYO ile Bahçeşehir MYO Siya Kalkavan ADML/ADTL'nin tesislerini kullandığını belirtmektedir. Ancak İTİ DF ile İTÜ MYO arasında takriben 60 km. olan mesafe göz önüne alındığında bu uygulamanın pek mümkün olamayacağı değerlendirilmektedir. Keza Ziya Kalkavan ADML/ADTL tesislerinde 3 ayrı kuruluş tarafından kullanılması oldukça zordur. Yakınyol eğitimi veren 26 ADML'den sadece 6 sında köprüüstü simülatörü mevcuttur. Ekol Özel Kursu yakınyol ve uzakyol programları aynı tesisi müştereken kullanmaktadır.1 Özel Kurs) sadece 4'ünde Köprüüstü Simülatörü mevcuttur. YDÜ Meslek Yüksek Okulu aynı üniversitenin simülatörlerinden istifade etmektedir. Bahçeşehir Üniversitesi MYO ile Galatasaray Üniversitesi MYO Ziya Kalkavan ADML'nin simülatörlerini kullandıklarını / kullanacaklarını beyan etmişlerdir. MYO lar ve ADML'lerin hiçbirinde makine simülatörü mevcut bulunmamaktadır.

2. ARPA Radar ve GMDSS Simülatörü:

Uzakyol eğitimi veren eğitim kuruluşlarının hepsinde (7 Fakülte/Yüksek Okul- YTÜ hariç tutulmuştur, 2 Özel Kursta) ARPA Radar ve GMDSS Simülatörü mevcuttur.

Yakınyol eğitimi veren eğitim kuruluşlarının 8 Meslek Yüksek Okulunun 2 sinde, 26 ADML'nin sadece 6'sında köprüüstü simülatörü içinde ARPA Radar simülatörü mevcuttur. 2 MYO ve 2 ADML'de kapsamlı GMDSS simülatörü mevcuttur. YDÜ Meslek Yüksek Okulu

ayni üniversitenin simülatörlerinden istifade etmektedir. İTÜ MYO, İTÜ Denizcilik Fakültesi, Bahçeşehir Üniversitesi MYO ile Galatasaray Üniversitesi MYO ise Ziya Kalkavan ADML'nin simülatörlerini kullandıklarını / kullanacaklarını beyan etmişlerdir.

3. Can Kurtarma Aracı Simülatörü:

Uzakyol eğitimi veren eğitim kuruluşlarının 3'ünde (7 Fakülte/Yüksek Okul, 2 Özel Kurs) STCW'ye uygun düşürme tipi Can Kurtarma Aracı Simülatörü bulunmaktadır.

Yakınyol eğitimi veren eğitim kuruluşlarının (8 Meslek Yüksek Okulu, 26 ADML, 1 Özel Kurs) sadece 2'sinde matluba uygun düşürme tipi Can Kurtarma Aracı Simülatörü bulunmaktadır.

YDÜ Meslek Yüksek Okulu ayni üniversitenin simülatörlerinden istifade etmektedir. Bahçeşehir Üniversitesi MYO ile Galatasaray Üniversitesi MYO Ziya Kalkavan ADML'nin simülatörlerini kullandıklarını / beyan etmişler ise de böyle bir tesis mevcut değildir.

4. Okul Gemisi/Eğitim Botu:

Türkiye'de sadece İTÜ Denizcilik Fakültesi bünyesinde bir okul gemisi bulunmaktadır. Yıllardır denize açılmamış, arızalı ve atıl durumda olan geminin, okul gemisi olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Üzerindeki güverte ve makine sistemleri oldukça demode olup, bu geminin bir laboratuvar olarak dahi kullanılması pek mümkün değildir.

YDÜ' ye ait bot ise uzakyol deniz stajı eğitimi için uygun olmayan bir teknedir. Bu bot ancak basit gemi kullanma eğitimleri için kullanılabilir.

5. Yangın Eğitim Simülatörü:

Türkiye’de IMO standartlarında Yangın Eğitim Simülatörü (Merkezi) mevcut değildir. 2 Fakülte ve 1 özel kurstaki tesisler nispeten standartlara yakındır. Diğer okullardaki mevcut tesisler eğitim için uygun değildir.

Yakın yol eğitimi veren MYO’ların (YDÜ MYO hariç) yangın simülasyon merkezi yoktur. Sadece bir okulda yangın simülasyon merkezi vardır, ancak bu da nitelik açısından yetersizdir. 26 ADML/ADTL den sadece 2’sinde kısıtlı imkanları nedeniyle matluba uygun olmayan yangın tesisi vardır. Diğerlerinde hiçbir yangın simülatörü bulunmamaktadır. Simülatörü mevcut olmayan okullarda STCW ye göre verilen Temel ve İleri Yangın eğitimlerinin kabul edilmesi mümkün değildir.

ADML’lerin büyük kısmında STCW gereği simülatörlerde yapılacak dersleri vermek ve kontrol etmek üzere eğitim görmüş, uygun nitelik ve sayıda denizci eğitimci sıkıntısı eksikliği bulunmaktadır.

6. Atölye ve Laboratuvarlar:

a. Seyir/ Meteoroloji Laboratuvarları/Harita Odaları:

Uzakyol eğitimi veren okulların Seyir/ Meteoroloji Laboratuvarları yeterlidir.6 MYO ile 12 ADML/ADTL ‘de seyir meteoroloji laboratuvarı olduğu beyan edilmiş ise de ciddi eksiklikler mevcuttur. Bu laboratuvarlar aslında harita dershanesi şeklinde olup, bu dershanelerinde bulundurulması gereken harita, seyir aleti ve yeter sayıda notik doküman bulunmamaktadır. Yeni açılan 12 ADML’de Seyir/Meteoroloji Laboratuvarları mevcut değildir.

b. Makine Atölyeleri/Laboratuvarları:

Sadece 2 Fakülte ve 1 Özel Kursta deniz makine sistemlerine uygun makine laboratuvarı bulunmaktadır. Sadece 3 ADML ve 1 Özel Kursta IMO standartlarına uygun makine atölyeleri mevcuttur. ADML’lerin büyük kısmında klasik genel amaçlı makine laboratuvarları

ve atölyeler kullanılmakta olup, bunlar deniz makine sistemlerinin eğitimi için uygun değildir. Yeni açılan ADML’lerde ciddi bir deniz makine eğitimi yapılabilecek atölye ve makine laboratuvarı bulunmamaktadır.

c. Hidrolik / Pnömatik / Otomatik Kontrol Laboratuvarları:

Sadece 1 Fakülte ve 1 Özel Kursta Hidrolik-Pnömatik ve otomatik kontrol laboratuvarı, 5 ADML’de Otomatik kontrol ve 7 ADML’de Elektroteknik Laboratuvarı mevcuttur.

d. Fizik, Kimya ve Elektrik / Elektronik Laboratuvarları:

ADML’lerin 10’ u, MYO’ların 2’si STCW’ye uygun şartlarda Fizik ve Kimya Laboratuvarı mevcut olduğunu beyan etmiştir. Genel olarak mevcut laboratuvarlar okul bünyesindeki diğer kuruluşlar/branşlarla birlikte kullanılmaktadır. Ancak bu laboratuvarlar, ‘water fuel treatment, korozyon’ gibi denizciliğe yönelik deneyler için uygun değildir. Yeni açılan 12 ADML’nin durumu tespit edilememiştir. Üniversitelerin laboratuvarları fizik/kimya yeterlidir.

Kapsamlı Elektronik/Elektronik Laboratuvarları 3 Fakülte,1 özel kurs ve 3 ADML’de mevcuttur. Yeni açılan ADML’lere ilişkin bilgi edinilememiştir.

3.7.7.5. Beşinci grup değişken

Denizcilik eğitimde en büyük sorun, ‘denizci eğitimci’ teminindeki güçluktur. IMO standartlarına göre denizci eğitimcilerin en az 3 yıl deniz deneyimli uzakyol 1. zabiti veya uzakyol 2. mühendisi olmaları gerekmektedir. Devlet okullarında verilen ücretin çok düşük olması, bu tip eğitimcilerin çok daha yüksek ücretlerle denizde çalışmaları nedeniyle, denizci eğitimci bulmak neredeyse imkansızdır. Bu nedenle özellikle ADML’lerde bu dersler boş geçmekte veya meslek derslerine konuyla ilgisi olmayan öğretmenler girmektedirler.

Keza denizcilik İngilizcesi derslerinin de iyi derece İngilizcesi (KPDS 70 puan üstü) olan deneyimli uzakyol 1. zabiti veya uzakyol 2. Mühendisi tarafından verilmesi gerekmektedir. Bu nitelikte eğitimci bulunmadığından bu derslere standart İngilizce öğretmenleri girmektedir.

Fakülte, yüksekokullar ve meslek yüksekokullarında ise ders ücretli uzakyol kaptan ve başmühendisler denizci eğitimci olarak kullanılmaktadır. Özel üniversiteler ve kurslar daha yüksek ücretler verebildiğinden bu konuda daha az sıkıntı çekmektedirler.

Üniversite bağılı Fakülte/yüksekokul ve meslek yüksekokullarına deniz eğitimcisi araştırma görevlisi bulmakta da sıkıntı çekilmektedir. Bir üniversite mezunu sınırlı zabitin denizci eğitimci olabilmesi için askerlik dahil asgari 4-5 yıla, yüksek lisans ve doktora yapabilmesi için ilave 6-7 yıla ihtiyacı vardır. Halen denizcilik alanında doçent kadrosu mevcut değildir. Piyasada deniz zabitlerine verilen ücretlerin, üniversitelerde verilen öğretim elemanı ücretlerinden çok yüksek olması nedeniyle üniversitelere denizcilik konusunda öğretim elemanı bulmak oldukça güçtür.

Denizcilik eğitimi veren kuruluşların meslek derslerine yönelik öğretim elemanı (denizci eğitimci, denizcilik İngilizcesi eğitimcisi) mevcutları Tablo 38, 39, 40 ve 41’de yer almaktadır.

Tablo 38. Fakülte ve Yüksekokulların denizci eğitimci mevcutları (Sağ, 2009c)

| FAKÜLTE /YÜKSEKOKULUN ADI | GÜVERTE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL KAPTAN,1.ZB) | MAKİNE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL BAŞ.MÜH. II.MÜH) | DENİZCİLİK İNGİLİZCESİ ÖĞRETMENİ (IMO STANDARDINA UYGUN) |
|--|--|---|--|
| İTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | | | 2 |
| Güverte Bölümü | 14 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | 10 | |
| KTÜ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ | | | |
| Güverte Bölümü | 5 | 2 | ? |
| 9 EYLÜL ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK FAK. | | | 2 |
| Güverte Bölümü | 8 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | 1 | |
| YAKINDOĞU ÜNİVER DENİZCİLİK FAK. | | | 4 |
| Güverte Bölümü | 10 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | 5 | |
| PİRİ REİS ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK YÜK.OK | | | 4 |
| Güverte Bölümü | 18 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | 3+8 | |
| RİZE ÜNİVERSİTESİ T.KIRAN D.Y.O | | | |
| Güverte Bölümü | - | | - |
| YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ | | | ? |
| Makine Bölümü | | 1 | |

Tablo 39. Özel Denizcilik Kurslarının eğitimci mevcutlar (Sağ, 2009c)

| DENİZCİLİK KURSUNUN ADI | GÜVERTE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL KAPTAN) | MAKİNE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL BAŞ.MÜH.) | DENİZCİLİK İNGİLİZCESİ ÖĞRETMENİ |
|-----------------------------------|---------------------------------------|--|--|
| TÜDEV ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | | | 4 |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | 18 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | | 3+8 | |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | 6 | 2 | 2 |
| Güverte Bölümü (Sınırsız) | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırsız) | | | |
| EKOL ÖZEL DENİZCİLİK KURSU | Aynı eğitimci | | |
| Güverte Bölümü (Sınırlı) | | | |
| Gemi Makineleri Bölümü (Sınırlı) | | | |

Tablo 40. Meslek Yüksekokullarının eğitimci mevcutları (Sağ, 2009c)

| MESLEK YÜKSEKOKULUNUN İSMİ | GÜVERTE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL KAPTAN/1.ZB) | MAKİNE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL BAŞ.MÜH./2.MÜH) | DENİZCİLİK İNGİLİZCESİ ÖĞRETMENİ |
|-------------------------------------|--|--|--|
| İTÜ MESLEK YÜKSEKOKULU | | | ? |
| Güverte Bölümü | 3 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | 3 | |
| KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KARAMÜRSEL MYO | | | ? |
| Güverte Bölümü | 3 | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | 3 | |
| BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ MYO. | | | |
| Güverte Bölümü | ? | | ? |
| Gemi Makineleri Bölümü | | ? | |
| YAKIN DOĞU ÜNİVER. DENİZCİLİK MYO | | | Fakülte ile Ortak Kullanım |
| Güverte Bölümü | Fakülte ile Ortak Kullanım | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | | |
| ZONGULDAK KARAEMLAS DENİZCİLİK MYO | | | |
| Gemi Makine Bölümü | | | |
| ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ YALOVA MYO | | | |
| Güverte Bölümü | 2 | | |
| ORDU ÜNİVERSİTESİ FATSA MYO | | | ? |
| Güverte Bölümü | ? | | |
| Gemi Makineleri Bölümü | | ? | |
| GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ MYO | | | 1 |
| Güverte Bölümü | 0+3 | | |
| Makine Bölümü | | - | |

Tablo 41. Denizcilik Meslek Liseleri eğitimci mevcutları

| OKUL ADI | GÜVERTE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL KAPTAN/1.ZB) | MAKİNE ÖĞRETMENİ (UZAKYOL BAŞ.MÜH.2.MÜH) | DENİZCİLİK İNGİLİZCESİ ÖĞRETMENİ |
|--|--|---|--|
| Antalya Anadolu Denizcilik M. L. Gv. | 1 | 1 | |
| Antalya Anadolu Denizcilik M. L. Mk. | | | |
| Çanakkale Gelibolu Arm. Yakup Aksoy ADML GV | 1 | | |
| Çanakkale Gelibolu Arm. Yakup Aksoy ADML MK | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik M. L. GV | | | |
| Giresun Bulancak Anadolu Denizcilik M. L. MK | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik T. L. GV | 2 | 2 | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik T.L. MK | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik M. L. GV | | | |
| İst. Ziya Kalkavan And. Denizcilik M. L. MK | | | |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. M. L. GV | 2 | 2 | |
| İst. B.Hayrettin Paşa And. Den. M. L. MK | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik M. L. GV | | | |
| İst. Pendik Anadolu Denizcilik M. L. MK | | | |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik M. L. GV | | | |
| Kocaeli Gölcük Anadolu Denizcilik M. L. MK | | | |
| İzmir Anadolu Denizcilik M. L. MK | | 1 | |
| Mersin Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi MK | | | |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML GV | | | |
| Ordu Fatsa Atatürk ADML MK | | | |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML GV | | | |
| Rize Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu ADML MK | | | |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML GV | 2 | | |
| Rize Hasan Kemal Yardımcı İMKB ADML MK | | | |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADML GV | | | |
| Samsun Tekkeköy Nedime Serap Ulusoy ADML MK | | | |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML GV | | | |
| Zonguldak Ereğli Hatice Erdem ADML MK | | | |
| Trabzon Sürmene ADML GV | | | |
| Of Hacı Mehmet Bahattin Ulusoy ADML MK | | | |
| Sinop ADML MK | | | |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML GV | | | |
| İzmir Çeşme Ulusoy ADML MK | | | |
| Mersin ADML GV | | 1 | |
| Giresun Tirebolu ADML GV | | | |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML GV | | | |
| İstanbul Tuzla Piri Reis ADML MK | | | |
| İzmir Konak Nevvar Salih İşgören ADML GV | | | |
| Hatay İskenderun Sefa Atakaş ADML GV | | | |
| Hatay İskenderun MK | | | |
| Rize Ardeşen ADML MK | | | |
| Bitlis Tatvan Denizcilik ADML GV | | | |
| Tekirdağ ADML MK | | | |

Uzakyol eğitimi veren fakülte ve yüksekokullarda kadrolu meslek dersleri eğitmenlerin sayısı güverte bölümleri için 5-18 ve makine bölümleri için 1 ile 10 arasında değişmektedir. Karadeniz Bölgesindeki yüksekokullarda ciddi bir denizci eğitimci sıkıntısı vardır. Özel kurslarda ise bu sayı güverte için 6-18, makine için 3-8 olarak değişmektedir. 4 MYO'da denizci eğitimci bulunmamaktadır. Diğer MYO'larında ise güverte ve makine deniz eğitimci sayısı 2-3 arasında değişmektedir. Meslek dersi öğretmen ihtiyacı yarı zamanlı (part-time) öğretmenlerle karşılanmaktadır. ADML/ADTL'lerin sadece 7'sinde meslek dersi öğretmeni bulunmaktadır. 19 ADML'de hiç bir denizci eğitimci bulunmamaktadır.

Denizcilik İngilizcesi dersi veren öğretmen sayısı, uzak yol eğitimi veren okullarda 2-4 arasında değişmektedir. MYO'larında sadece birinde evsafa uygun bir denizcilik öğretmeni bulunmaktadır. 26 ADML' nin hiç birinde denizcilik İngilizcesi eğitimcisi bulunmamaktadır.

Genel değerlendirme olarak; uzakyol eğitimi fakülte ve yüksekokullarda meslek dersi öğretmeni veren okullarda % 50 oranında, özel kurslarda % 100 karşılanmaktadır. Yakınyol eğitimi veren AML/ADML ve MYO'larda denizci eğitimci bulma yüzdesi % 7'ye düşmektedir. Bu nedenle MYO ve ADML'lerde meslek derslerine denizcilik konusuyla ilgili olmayan eğiticiler girmektedir.

Meslek dersleri eğitici sayısı bakımından, devlete ait fakülte, yüksekokul, MYO ve ADML'lerimizin hemen tamamı IMO standartlarının oldukça altındadır.

3.7.7.6. Altıncı grup değişken

Denizcilik eğitimi veren kuruluşların öğretim ve deniz eğitimlerinin akreditasyon kuruluşu tarafından denetlenip denetlenmediği soruşturulmaktadır. Bu soru bu eğitim kuruluşlarından mezun olanların uluslararası piyasalarda çalışabilmeleri açısından hayati öneme haizdir. Burada sorulan sorular şunlardır;

- Herhangi bir uluslararası eğitim akreditasyon kuruluşuna bağlı olup olmadığı?
- Bağlı ise, akreditasyon kuruluşunun adı?

Gemi adamlarımızın sertifikalarının uluslararası piyasada geçerli olması için, bu kuruluşlardaki eğitim ve denizcilik eğitiminin uluslararası akreditasyondan geçmesi gerekmektedir. Bir tek kuruluş hariç (TÜDEV Deniz Eğitim Merkezi) Türkiye’de hiçbir denizcilik eğitim kuruluşu bulunmamaktadır. TÜDEV eğitim açısından İngiliz EDEXCEL (Excellent Education)’in, deniz eğitimi açısından İngiltere ve İskoçya’nın NVQ/SVQ (Milli Yeterlilik Kurumu) denetimine tabi olup, bu kuruluşlar tarafından akredite edilmektedir.

Bazı okullar ABD ve Japonya’da eğitim işbirliği yaptıkları kuruluşlara akredite olduklarını belirtmişlerdir. Ancak belirttikleri bu kuruluşlar kendileri gibi birer denizcilik eğitimi veren okul/fakülte olup, denizcilik eğitimi akreditasyon kuruluşu değildir.

Denizcilik Müsteşarlığı verilerine göre halen gemiadamı yeterlik sertifikalarımızın karşılıklı olarak tanınması için karşılıklı anlaşma sağlanan ve protokol imzalanan 9 ülkenin gemilerinde çalışabilirler (Bkz. Ek-6). Bu nedenle halen gemi adamlarımız, Türk gemileri haricinde Azerbaycan, Bulgaristan, Romanya, Malezya, Tayland, Singapur, Malta, Ukrayna, Rusya, İtalya bayraklı gemilerinde çalışabilme imkanına sahiptirler. Panama, Marshall Adaları, Liberya gibi kolay bayrak ülkelerinin gemilerinde çalışan Türk personel vardır. Ancak bu gemiler genelde Türk armatörlerine ait gemilerdir. Gemiadamlarımızın halen mevcut yeterlik sertifikaları ile ABD, Kanada, İngiltere, F.Almanya, Fransa, Norveç, Japonya gibi gelişmiş ülkelerin bandırasını taşıyan gemilerde çalışmaları mümkün değildir.

3.7.8. Eğitim kuruluşlarına ait araştırma sonuçlarının değerlendirilmesi

Denizcilik eğitim kuruluşlarının çok büyük bir kısmı eğitimeci ve ders yardımcılarının niteliği ve niceliği açısından IMO STCW’de yer alan asgari standartları karşılayamamaktadır. Avrupa Birliği entegrasyon sürecinde Türkiye denizcilik konusunda da AB standartlarını karşılamak zorundadır. Bu kapsamda ülkemizdeki denizcilik eğitim kuruluşları Ekim 2005 ve Mart 2009 tarihlerinde EMSA (Avrupa Deniz Güvenlik Ajansı) tarafından incelemeye tabi tutulmuştur. EMSA tarafından ilk inceleme raporunda (EMSA, 2005) tespit edilen eksiklikler

ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada tespit edilen eksiklikler ile EMSA raporunda yer alan hususlar çakışmaktadır.

Meslek derslerini verecek olan deniz eğitimcilerinin temini ile ilgili sorun yalnız ülkemizde değil, dünya çapında yaşanan bir sorundur. cret politikaları nedeniyle bu sorunun halli pek mümkün görülmemektedir. Özellikle denizcilik konusunda akademik personel yetiştirilmesinin önünde ciddi sorunlar mevcuttur.

MYO'ların İngilizce hazırlık sınıfı yoktur. ADML/AML'lerin İngilizce hazırlık sınıfları kaldırılmıştır. Bu nedenle bu okullarda IMO'nun koyduğu alt standart olan İngilizce programlarının (IMO Model Kurs 3.17) uygulanması mümkün değildir. Bu okullarda yapılan dil eğitimi ile STCW'de belirtilen İngilizce standartlarının karşılanamayacağı açıktır.

YK'e bağlı okullarda DEDK denetimi yeniden başlatılmıştır. 26 ADML/ADTL'den 20'si Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu (DEDK) denetiminden geçememiş olup, bu okullardan mezun olanların mesleki yeterlilik belgesi alması mümkün değildir.

Yeni açılan Anadolu denizcilik meslek liseleri ve meslek yüksekokulları dolayısı ile Türkiye'nin sınırlı zabıt yetiştirme kapasitesi oldukça büyük lde arttırılmıştır. Ancak Dünyada ve ülkemizde sınırlı zabıt istihdam eden gemi sayısı azalırken, sınırsız zabıt istihdam eden gemi sayısı artmaktadır. Bu durum yakın bir gelecekte ADML ve MYO'lardan mezun olacak zabıtların iş olanağı bulamaması gibi ciddi bir istihdam sorununa yol açabilecektir.

Uluslararası ortamda, diğer bir ifade ile dış piyasada çalışabilmeleri için Türk gemi adamlarının uluslararası camiada kabul gören bir ehliyete sahip olmaları gerekmektedir. Gelişmiş lkeler bu sertifikaları verilebilmesi için mutlak suretle okul eğitimi ve deniz stajı eğitiminin uluslararası akreditasyon kuruluşlarınca denetlenmiş olmasını şart koşmuşlardır. Halen Türkiye'de bir kuruluş haricinde uluslararası denizcilik eğitimi akreditasyonu almış eğitim kuruluşu bulunmamaktadır. Bu durum Türk güverte ve makine zabıtlarının uluslararası piyasaya açılmasının önünde en önemli engeli teşkil etmektedir.

3.8. Gemiadamı Eğitimi ile İlgili Bulgular

Bu bölümde yapılan inceleme sonucunda elde edilen bulgular aşağıda belirtilmiştir.

1. Gemiadamı eğitim kuruluşlarımızın büyük bir kısmında yeterli sayıda denizci eğitimci bulunmamaktadır.
2. Gemiadamı eğitim kuruluşlarımızın büyük bir kısmında yeterli sayıda denizcilik İngilizcesi eğitimcisi bulunmamaktadır.
3. Simülatörler ve laboratuvarlar niteliksel ve sayısal olarak IMO STCW standartlarını karşılayamamaktadır.
4. Yeni açılan fakülte/yüksekokul, MYO ve ADML'ler ile ülkemizde gemiadamı yetiştirme kapasitesi büyük ölçüde arttırılmıştır. Ancak denizcilik sektöründe sınırlı zabıt istihdam eden gemilerin sayısı süratle azalırken, sınırsız zabıt istihdam eden gemilerin sayısı artmaktadır. Bu durum sınırlı zabıt yetiştirme kapasitesinin azaltılması, sınırsız zabıt yetiştirme kapasitesinin ise artırılmasını gerekli kılmaktadır.
5. 2012 yılından itibaren STCW standartlarına daha geliştirilecek ve bu kuralların liman devleti tarafından daha sıkı kontrolüne imkan veren düzenlemeler yapılacaktır. Bu durum uluslararası standartlara sahip olarak eğitilmemiş gemiadamlarının artık uluslararası denizcilik sektöründe istihdam alanı bulmasına engel olacaktır.
6. AB entegrasyon sürecinde mesleki yeterlik konusu (yeterlik standartları, akreditasyon ve belgelendirme) öncelikli bir sorun haline gelmiştir. AB'nin bu konuda yetkilendirdiği organ olan EMSA'nın ülkemizde yaptığı denetlemelerde bu konularda ciddi eksiklikler olduğu belirlenmiştir.
7. Yüksek standartla ulaşabilmek için gemiadamı eğitimi konusunda gelişmiş ülkelerdeki eğitim ve akreditasyon kuruluşları ile işbirliği yapılması gerekmektedir. Halen gemiadamı

eğitimi konusunda AB çapında yrtlen projelere istifade edilerek mevcut eğitim sistemimiz geliştirilebilir.

8. STCW 78 (95) kurallarının yürürlüğe girdiği 2001 yılından bu yana denizci ülkeler yüksek lisans ve doktora seviyesinde akademik gemiadamı eğitim programları geliştirmişlerdir. Halen niversitelerimizde gemiadamı eğitimi konusunda lisans üstü eğitim programları yetersizdir

9. 1996 yılında Mesleki Yeterlik Kurumunun kurulmasından sonra, ülkemizde mesleki yeterlik standartlarının ve uygulamalarının yeniden belirlenmesine başlanmıştır. Ulusal ve uluslararası mesleki yeterlilik standartlarının uyumlu hale getirilmesi suretiyle gemiadamlarımızın uluslararası tanınması (akreditasyonu) da sağlanabilecektir..

IV. TÜRKİYE’DE GEMİADAMI EĞİTİMİ SİSTEMİNE İLİŞKİN KUVVETLİ-ZAYIF TARAFLAR, FIRSATLAR VE TEHDİTLER (SWOT) ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Konusu ve Tanımı

Araştırmanın konusu, Dünyada ve Türkiye’de denizcilik sektöründeki gelişmeler dikkate alınarak Türkiye’de gemiadamı eğitim sisteminin kuvvetli-zayıf taraflarını, fırsatları ve tehditlerini belirlemektir.

Günümüzde mesleki eğitim sistemleri ve bu eğitimlerin verileceği kuruluşların etkinliği değerlendirilirken göze alınan en önemli unsur ‘kişilerin istihdam edilecekleri iş sahasının gerektirdiği standartlara uygun olarak’ eğitildiklerinden emin olmaktır. Bu çalışmada standartlar olarak, milli sistemimize de dâhil edilmiş olan IMO’nun STCW (Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları) ölçek olarak kabul edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

4.2.1. Araştırmanın amacı

Dünyada ve Türkiye’de denizcilik sektöründeki gelişmeler ile gemiadamı eğitim sistemine bulgular II. ve III. bölümlerde belirlenmiştir.

Bu ilk aşamada 4.2.2 maddesinde açıklanan kısıtlamalar nedeniyle ulaşılamayan verilerin bilimsel metotlar ile belirlenmesi gereksinimi ortaya çıkmış ve bu amaçla SWOT analizi yapılmasına karara verilmiştir.

SWOT Analizi, niceliksel verilerin yetersiz, bilgilerin kişilerin belleklerinde olduğu durumların analizinde, sorun tanımlama ve çözüm oluşturulması aşamalarında kullanılan bir metot (Hill ve Westbrook, 1997) olup, çevresel faktörlerin incelenmesi, fırsatların araştırılması, tehditlerin anlaşılması, kuvvetli ve zayıf yönlerin tespitini kapsayan bilimsel bir yöntemdir ([doi:10.1016/S0024-6301\(96\)00095-7](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)00095-7)).

SWOT analizinde amaç; iç ve dış etkenleri dikkate alarak, var olan güçlü yönlerden ve fırsatlardan en üst düzeyde yararlanacak, tehditlerin ve zayıf yanların etkisini en aza indirecek plan ve stratejiler geliştirmektir. SWOT analizi, sadece güçlü olunan ve büyük fırsatların yattığı alanlara odaklanmamızı sağlamakla kalmayıp zayıf olunan ve gelecekte beklenen tehditleri de fark etmemize yardımcı olur.

Türkiye’de gemiadamları ile ilgili nicel ve nitel veriler oldukça kısıtlıdır. Bu araştırmada özellikle niteliksel verilerin toplanmasında ciddi güçlüklerle karşılaşmıştır. Niteliksel veriler daha çok kişilerin belleklerindedir. Bu nedenle sorun tanımlama ve çözüm oluşturma aşamasını kapsayan bu bölümün SWOT analizi ile desteklenmesi uygun görülmüştür.

4.2.2. Araştırmanın kapsamı

Tezin amacına uygun olarak nitel verilerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmanın kapsamı;

- Dünyada ve Türkiye’de denizcilik sektöründe gelişmeler,
- Gemiadamı eğitim sistemi
- Gemiadamı eğitim sistemini etkileyen faktörler

esas alınarak toplanan verilere bağımlı olarak ‘Türkiye’de gemiadamı eğitim sistemi’ ile sınırlı tutulmuştur.

4.2.3. Araştırmanın kısıtları

Türkiye’de mesleki eğitim konusunda standart yöntemlerle düzenli veriler toplanması imkanı oldukça kısıtlıdır. Gemiadamları konusunda ise bu kısıtlamaya ilave olarak, eğitim sonrası geri besleme yapabilecek bir sistemin olmaması nedeniyle veri toplama imkanı daha da kısıtlıdır. Mevcut eğitim sistemi kendi değerlendirmesini kendi kapalı sistemi içerisinde yapmakta ve dış faktörleri dikkate almamaktadır.

Ayrıca ülkemizde gemiadamı eğitim sisteminin denetleme sistemi, eğitim kurumlarının idari yapısı ve eğitim yardımcılarının mevcudiyeti üzerine yoğunlaşmış olup, bu sisteme dayanarak niteliğe ilişkin verilerin elde edilmesi imkanı yok denecek kadar azdır. Yurtdışındaki kurumlar (EMSA, Edexcel gibi) tarafından yapılan denetlemeler ise çok az sayıda kurumu kapsamakta olup, genel bir değerlendirme yapmak için yeterli değildir.

Araştırmanın diğer kısıtlamaları ise araştırmanın sadece halen üç gemiadamı eğitim kuruluşunda çalışan denizci eğitimcileri kapsamaması ve gemiadamı eğitimi gören öğrencileri kapsamamasıdır. Bu zafiyetin giderilmesi amacıyla; öğrencilerin görüşlerinden istifade edilebilmesi için, halen gemiadamı eğitiminin son aşamasına gelmiş olan 16 öğrenci tarafından, bir proje danışmanı nezaretinde hazırlanan gemiadamı eğitimi ile ilgili dört projenin çalışma grubu üyeleri tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır.

SWOT analizine başlamadan önce katılımcılar bu kısıtlamalar konusunda uyarılmıştır.

4.3. Araştırmanın metodolojisi

4.3.1. Çalışma grubunun seçimi

Araştırma, 1995 yılından bu yana sınırsız güverte ve makine zabiti eğitimi yapan TÜDEV (Türk Deniz Eğitim Vakfı) Deniz Eğitim Merkezinde yapılmıştır. Araştırmaya daha önce muhtelif seviyelerde (kurs, okul, üniversite) gemiadamı yetiştiren eğitim kuruluşlarında görev yapmış olan ve halen bu göreve devam eden Türk ve yabancı denizci eğitimciler ile

Denizcilik İngilizcesi öğretim elemanları katılmıştır. Daha önce yurtdışında ve yurtiçinde muhtelif denizcilik eğitim kuruluşlarında görev yapan eğitimcilerden oluşturulan bu çalışma grubunun üyelerinin, gemiadamı eğitimi ile doğrudan ilgili olan ‘denizci eğitimci’ kitlesini en iyi temsil eden örnekler olduğu değerlendirilmiştir.

4.3.2. Araştırmanın aşamaları

Bu araştırma beş aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir;

- İlk aşamada çalışma grubunun üyeleri belirlenmiştir. Çalışma grubu üyeleri seçilirken daha önce başka denizcilik eğitim kuruluşlarında görev yapmış üyelerin gruba dahil edilmesi sağlanmıştır.
- İkinci aşamada öğrenciler tarafından hazırlanan denizcilik eğitimi ve gemiadamı istihdamı ile ilgili projeler grup üyelerince dinlenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu projelerin konuları aşağıdadır:
 - . Türkiye’de gemiadamı eğitim sistemi
 - . Türkiye’de gemiadamı arz ve talep analizi
 - . Türkiye’de gemiadamı eğitim kuruluşlarının incelenmesi
 - . Deniz stajının değerlendirilmesi
- Üçüncü aşamada bu araştırmanın ‘Dünyada ve Türkiye’de denizcilik sektöründe gelişmeler’, ‘Gemiadamı eğitim sistemi’ ve ‘Gemiadamı eğitim sistemini etkileyen faktörlere ilişkin anketler’ bölümlerinin bulguları çalışma grubuna sunulmuştur.
- Dördüncü aşamada çalışma grubu ‘beyin fırtınası’ metodu ile SWOT analizi yaparak, gemiadamı eğitim sistemimizin kuvvetli - zayıf tarafları, fırsatlar ve tehditler ortaya çıkartılmış, nihai olarak da tehditler ve fırsatlar değerlendirilerek yeni stratejiler belirlenmeye çalışılmıştır.

- Son aşamada ise çalışma grubu tarafından elde edilen sonuçlar, araştırmamıza dahil edilmek üzere uygun formasyonda düzenlenmiştir.

Çalışma içerisinde, katılımcıların eğitimle ilgili geçmiş deneyimleri, halen içerisinde yaşadıkları sorunlar ve tutumlarından istifade edilerek, saha çalışmalarında ulaşılamayan nicel verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

4.3.3. Araştırmanın ön çalışmaları

Araştırmanın ön çalışmaları aşağıdadır;

- 1. AŞAMA: 18-12 Mayıs 2009 tarihleri arasında çalışma grubunun üyelerinin belirlenmesi yapılmış ve çalışma konusu bu üyelere anlatılmıştır. Çalışma grubunda yer alan üyelere ait bilgiler aşağıdadır.

- I. İhtisasları: 6 güverte denizci eğitimcisi, 2 makine denizci eğitimcisi, 3 denizcilik İngilizcesi eğitimcisi
- II. Milliyetleri: 9 Türk, 1 Kanada (Güverte ihtisaslı), 1 İngiliz vatandaşı (Güverte ihtisaslı)
- III. Yaş grupları: 40-50 yaş arası: 3, 50 yaş üstü: 8 eğitimci
- IV. Denizci eğitimcilik süreleri: 5-10 yıl: 3, 10-20 yıl: 5, 20 yıl ve üstü: 3 eğitimci
- V. Eğitim Düzeyleri: Lisans: 3, Yüksek Lisans: 7, Doktora: 1

- 2. AŞAMA: 2 ve 9 Haziran 2009 tarihleri arasında Öğrenciler tarafından hazırlanan denizcilik eğitimi ve gemiadamı istihdamı ile ilgili projeler grup üyelerince dinlenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu sunumlar sonunda öğrencilere sorular yöneltilerek anlaşılmayan hususların açıklanmasına çalışılmıştır. 2 günlük çalışma sonucunda yeni verilerin algılanması ve öğrenci görüşlerinin grup üyelerince anlaşılması sağlanmıştır.

- 3. AŞAMA: Bu aşamada ‘Dünyada ve Türkiye’de denizcilik sektöründe gelişmeler’, ‘Gemiadamı eğitim sistemi’ ve ‘Gemiadamı eğitim sistemini etkileyen faktörler’ konularıyla ilgili en son istatistiki bilgiler ve bulgular 12 Haziran günü çalışma grubuna sunulmuştur. Bu

suretle çalışmaya katılanların gemiadamı eğitimleri ile ilgili kapsamlı bir ön bilgi ile donatılması sağlanmıştır.

- 4. AŞAMA: Dördüncü aşamada çalışma grubu 15-17 Haziran 2009 tarihleri arasında 2 gün süreli olarak 'beyin fırtınası' metodu ile SWOT analizi yapmıştır. Bu çalışmanın ilk 2 gününde gemiadamı eğitim sistemimizin kuvvetli - zayıf tarafları ile fırsatlar ortaya çıkartılmış, nihai olarak da tehditler belirlenmiştir. Üçüncü günde ise yeni stratejiler belirlenmiş ve bu strateji önerilerinin amaca uygunluğu, uygulanabilirliği ve kabul edilebilirliği tartışılmıştır.
- 5. AŞAMA: Bu aşamada çalışma grubu tarafından yapılan incelemenin sonuçları gözden geçirilmiş ve son düzeltmeler yapılarak araştırmamıza dahil edilmek üzere uygun formata sokulmuştur.

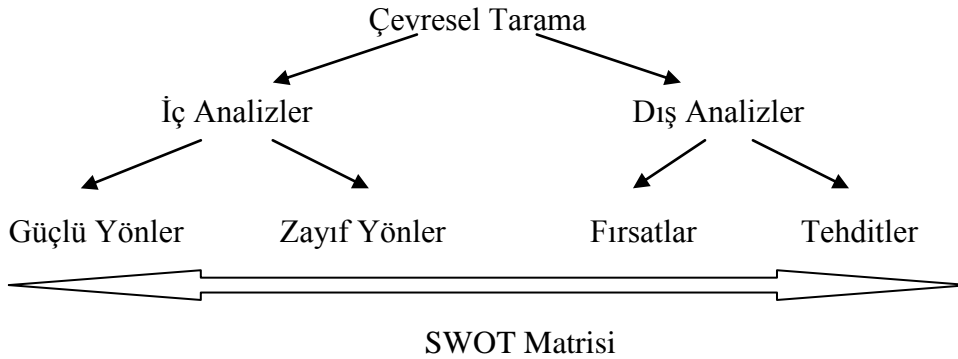
4.3.4. Araştırmanın hedefleri

Bu araştırmanın hedefleri;

- Türkiye'de gemiadamı eğitim sisteminin kuvvetli ve zayıf yanlarını ortaya çıkarmak,
- Gemiadamı eğitim sistemi ile ilgili fırsatları ve tehditleri belirlemek,
- Araştırma sonucu bulunan kuvvetli ve zayıf yanların öncelik ve önemlilik derecelerini PRIMO metodu ile değerlendirmek,
- Fırsat ve tehditleri PESTEL metodu ile politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, çevresel ve hukuki açıdan inceleyerek kabul edilebilirliğini değerlendirmek,
- Gemiadamı eğitimi sistemini etkileyen faktörlerden hangisinin daha acil olduğu, hangisinin mali açıdan daha az külfetli olduğu, hangisinin daha kısa sürede ve daha kolay yöntemlerle çözümlenebileceği, hangilerinin yurtdışındaki kuruluşlarla işbirliğine gidilebileceği sorularını cevaplandırmaktır.

4.4. SWOT Analizinin Esasları

SWOT analizi, sistemin hem kendi iç durumunun değerlendirilmesine, hem de sistem dışındaki rakip sistemlerin durumunun analiz edilmesine imkan sağlar. SWOT analizi iç ve dış durum analizi sonucu yönetim esaslarını belirlemek üzere düzenlenmiş bir strateji uygulama rehberidir. SWOT analizi Şekil 18 de gösterilen SWOT süreci içerisinde ele alınırsa bu sistemin güçlü yanları kendine ait kaynak ve yeteneklerden oluşmaktadır. Sisteme özgü özellikler bu dinamikleri yaratan etkenler olacaktır. Sistemin zayıf yanları ise, olması gereken yetenek ve özelliklerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Her hangi bir sistem için zafiyet olan bir özellik başka sistemlerde güç olarak algılanırken, bu durumun tersi de ortaya çıkabilmektedir. Çünkü söz konusu etkiler sisteme özgü yapıların birer sonucudur. Dolayısıyla bir sistemin SWOT analizi yöntemi ile incelenmesi sürecinde sistemin başarısı ya da geleceğine ait güçlü ve zayıf yanların neler olduğunu ortaya çıkarabilmek için sisteme ilişkin iç çevre faktörleri araştırılmalıdır. Bu aşamada yapılan analizlere iç analizler adı verilir. Dış analizler ise sistemin yarattığı fırsatları ve sisteme yönelik tehditleri ortaya koymak için başvurulan yöntemlerdir. Bu kapsamda sistemin gelişimine etki edecek olan olanaklar sistem dışı etkiler olup, teknolojinin gelişimi gibi farklı süreçlerin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Dış çevredeki değişimler sistem için çeşitli olanaklar sağladığı gibi bazı tehlikelerin de ortaya çıkmasına sebep olabilir. Sistemin devamlılığı ve oluşturulacak stratejik planın başarısı için bir tehdit olan bu gibi unsurların yapılan analiz sırasında detaylı olarak açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.



Şekil 18. SWOT Analizi Genel Yapısı (Uçar ve Doğru, 2005)

Analiz süresince kuvvetli ve zayıf tarafların belirlenmesi ve fırsatlar ile tehditlerin değerlendirilmesinde aşağıdaki sorular yöneltilerek bu sorulara gerçekçi cevaplar aranmaya çalışılmıştır.

Kuvvetli yönlerin saptanmasında;

- Üstün olunan konular nelerdir?
- Neler iyi yapılmaktadır?
- Başkaları, güçlü yanlar olarak neleri görmekteler?
- Hangi tür işler daha iyi yapılmaktadır?

Zayıf yönlerin saptanmasında;

- Neler kötü yapılmaktadır?
- Neleri iyileştirmeye gereksinim var?
- Başkaları hangi konularda daha iyiler?
- Başkalarının gözüyle ne gibi zayıflıklar var?

Fırsatların saptanmasında;

- Çevremizde ne gibi ilginç gelişmeler yaşanıyor, neler olup bitiyor?
- Önümüzde duran fırsatlar neler?
- Fırsat yaratan kaynaklar nelerdir?
- Teknoloji ve pazarda oluşan değişimler
- Hükümet politikalarındaki değişiklikler
- Sosyo-kültürel yapıdaki değişimler
- Yerel olaylar

Tehditlerin saptanmasında;

- Önümüzde ne gibi engeller var?
- Rakiplerimiz ne durumdalar?
- İş, ürün veya hizmet standartlarında her hangi bir değişim söz konusu mu?
- Değişen teknoloji her hangi bir şekilde bizi tehdit ediyor mu?
- Finansal sorunlarımız var mı, yoksa hangi durumlarda ortaya çıkabilir?

SWOT analizi sonucunda ortaya çıkartılmaya çalışılan hususlar aşağıdadır;

- Güçlü yönlerin fırsatlardan yararlanacak şekilde kullanabileceği,
- Zayıf yönler belirlenerek bunları güçlü yönlere dönüştürecek ne gibi stratejiler geliştirebileceği,
- Çevredeki tehditlerin, güçlü yanları ile bütünleştirilerek nasıl fırsatlara dönüştürülebileceği.

SWOT analizinin güvenilirliğinden emin olmak için;

Kuvvetli ve zayıf yönlerin önem ve öncelik derecelerine göre sıralanmasında; PRIMO-F (Priorities and Importance – Öncelikler ve Önem Derecesi) testi kullanılmıştır.

Fırsatlar ve tehditlerin belirlenmesinde PESTEL (Political, Economic, Social, Technological, Environmental and Legal Analysis- Politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, çevre ve hukuksal analiz) metodu kullanılmıştır.

<http://www.oup.com/uk/orc/bin/9780199296378/01student/>.

Bulunan sonuçlar aşağıda belirtilen konulara yönelik olarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

- Eğitim sisteminin hedefi
- Çevresel faktörlerin etkilerinin değerlendirilmesi
- Mevcut stratejilerin yeterliliğinin değerlendirilmesi
- Yeni geliştirilecek stratejilerin değerlendirilmesi
- Yeni stratejilerin belirlenmesi
- Yeni stratejiler için yeni yöntemler, kaynaklar, projelerin planlanması ihtiyaçları

Deniz İşletmeciliği konusunda yapılan SWOT Analizleri için aşağıdaki iç ve dış faktörlerin incelenmesini tavsiye edilmektedir. (Tallack , 2008)

İç faktörler:

Güçlü ve zayıf taraflar:

Kişiler: Yetenekleri, eğitimleri, davranışları

Organizasyon: Yapı ve organizasyon içi ilişkiler

Sistemler: Formal/informal yapı, yapılan işlemlerin bilgisayar desteği

İletişim

Ürün: Kalite güvenilirlik, maliyet, hizmet

Finansal değerlendirme

İzleme: Algılanma

Müşteri (Gemiadamı istihdam edenler) Memnuniyeti

Bilgi yeteneği: Teknik bilgi, başkaları ile rekabet

Dış Faktörler:

Hizmet edilen sektör: Sektörde büyüme, yeni eğilimler, hareketler

Teknoloji: Yeni teknolojilerin adaptasyonu, eski sistemlerin yerini alan gelişmeler

Ekonomik gelişmeler: Dünya ticaretindeki gelişme, Ülke ekonomisindeki gelişme

Sosyal Bileşenler: İstihdam uygulamaları, Sendikalar

Yasal düzenlemeler: Yasalar ve idari düzenlemeler

Çevre (Ekoloji): Enerji, çevre kirliliği, çevre kirliliğinin önlenmesi

4.5. Kuvvetli ve Zayıf Tarafların Belirlenmesi

4.5.1. Kuvvetli ve zayıf tarafların belirlenmesinde sorulan sorular

Gemiadamı eğitim sisteminin kuvvetli ve zayıf tarafların belirlenmesinde grup üyelerinden, aşağıdaki soruları dikkate alarak değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Kuvvetli taraflar:

- Gemiadamı eğitiminde belirgin olarak hangi konularda iyiyiz?
- Ne gibi avantajlarımız var?
- Hangi değerli kaynaklara ve imkanlara sahibiz?
- Başkaları bizim hangi üstün yanlarımız olduğunu değerlendiriyor?

Zayıf taraflar:

- Gemiadamı eğitiminde neleri daha iyi yapmamız mümkündür?
- Hangi konulardan şikâyetçiyiz veya hangi konularda şikâyetler duyuyoruz?
- Hangi konular hassas, hangi zafiyetlerimiz var?

4.5.2. Belirlenen kuvvetli ve zayıf taraflar

Beyin fırtınası esnasında ortaya çıkarılan kuvvetli taraflar şunlar olmuştur:

1. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur. (K1)
2. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur. (K2)
3. Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf vardır. (K3)
4. Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır. (K4)

Beyin fırtınası esnasında ortaya çıkarılan zayıf taraflar şunlar olmuştur:

1. Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir. (Z1)
2. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülatör ve laboratuvarlar eksiktir. (Z2)
3. Simülatörleri kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır. (Z3)
4. Denizcilik İngilizcesi eğitiminde eğitici sıkıntısı vardır. (Z4)
5. Temel İngilizce eğitimi yetersizdir. (Z5)
6. Gemi adamı eğitiminin denetlenmesinde eksiklikler vardır. (Z6)
7. Gemiadamlarının uluslararası akreditasyonunu eksiktir (Z7).
8. Gemiadamlarının istihdamında ücret ve sosyal güvenlik sisteminde eksiklik vardır. (Z8)

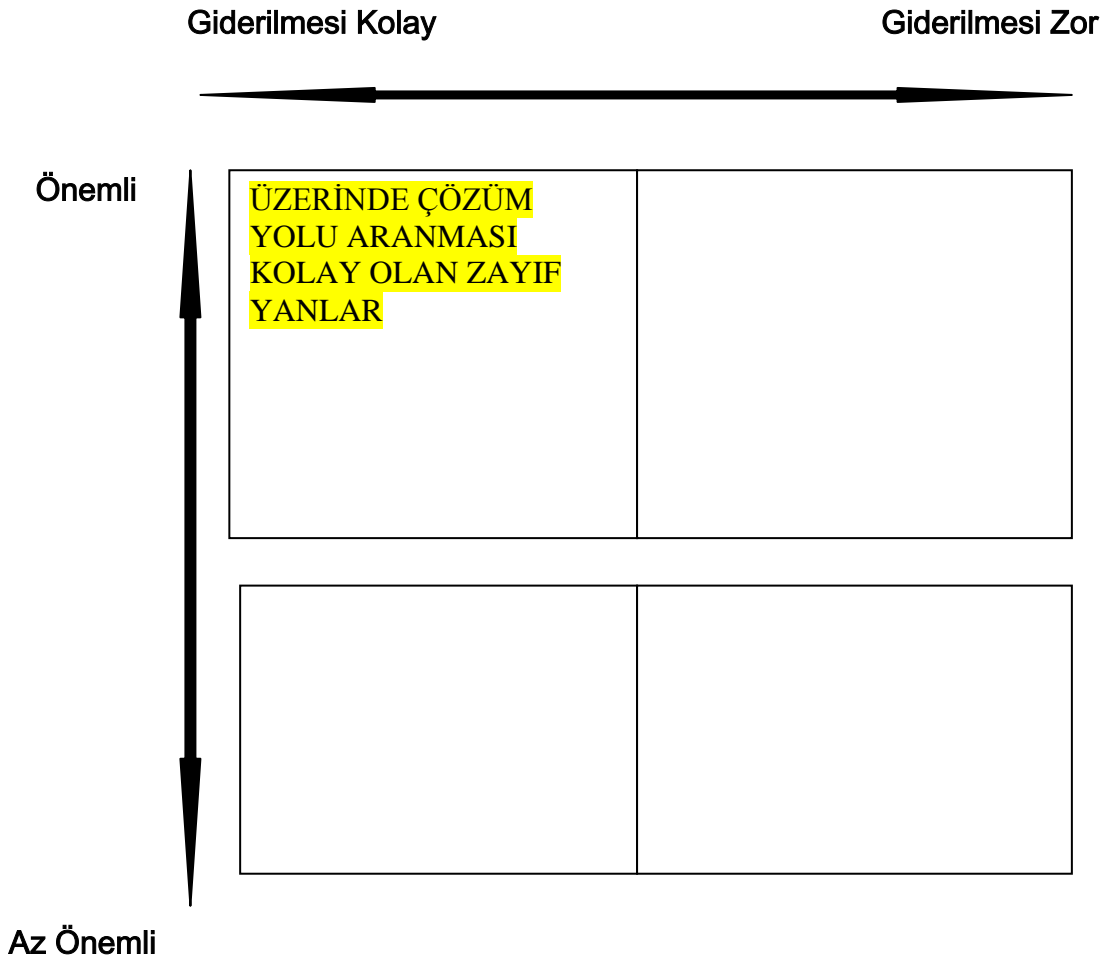
Tablo 42. Kuvvetli Zayıf Yanlar

| Kuvvetli yanlar (K) | Zayıf yanlar (Z) |
|--|---|
| <p>1. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur.</p> <p>2. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur.</p> <p>3. Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf mevcuttur.</p> <p>4. Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır.</p> | <p>1. Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir.</p> <p>2. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülasyon ve laboratuvarlar eksiktir.</p> <p>3. Simülasyonları kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır.</p> <p>4. Denizcilik İngilizcesi eğitiminde eğitici sıkıntısı vardır.</p> <p>5. İngilizce eğitimi yetersizdir.</p> <p>6. Gemi adamı eğitiminin denetlenmesinde eksiklikler vardır.</p> <p>7. Gemiadamlarının uluslararası akreditasyonunu eksiktir.</p> <p>8. Gemiadamlarının istihdamında ücret ve sosyal güvenlik sisteminde eksiklik vardır.</p> |

4.5.3. Zayıf yanların değerlendirilmesi

Bir zayıf yanın “ne kadar önemli” olduğunu ve bununla ilgili olarak yapılacak şeyin “ne kadar uygulanabilir” olduğunu içerecek şekilde bir zayıf yanla ilgili düşünceyi birleştirecek etkin bir analiz, aşağıdaki tabloda yer alan kriterlere göre yapılmıştır.

Bu analiz sonucunda önem derecesi yüksek, giderilme imkanları daha kolay (giderilmesi kolay) zayıf taraflar belirlenecektir. Bu analizde Şekil 19 da belirlenmiş bölgede kalan (üzerinde çözüm yolu aranması kolay olan) zayıf taraflar müteakip aşamada uygun stratejilerin geliştirilmesinde kullanılacaktır.



Şekil 19. Önem Derecesi ve Uygulama Kolaylığının Testi (Pest, 2009)

4.5.3.1. Zayıf tarafların önem derecesi ve giderilme imkanlarının değerlendirilmesi

Bu zayıf tarafın önem derecesinin tespitinde; aciliyet seviyesi, yaratacağı etkinin doğuracağı zararın büyüklüğü derecesi ve etki alanının büyüklüğü değerlendirilmiştir. Çözüm yollarının uygulama kolaylığının tespitinde ise, getireceği mali külfet, uygulama süresinin

uzunluğu ve uygulama metodunun geliştirilme kolaylığının derecesi dikkate alınmıştır. Bu değerlendirme kriterlerine göre bulunan ‘zayıf tarafların önem derecesi ve çözüm yollarının kolaylığı’ değerlendirilmesi aşağıdaki şekilde değerlendirilmiştir:

ÖNEM DERECESESİ TESPİTİ

| | | | |
|---------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| <u>Aciliyet Seviyesi:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2) puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Zayıf Taraflar: | Z8 | Z3-4-5-6-7 | Z1-2 |

Yaratacağı Etkinin Doğuracağı

| | | | |
|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| <u>Zararın Büyüklük Derecesi:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2) puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Zayıf Taraflar: | Z8 | Z3-4-5-6 | Z1-2-7 |

| | | | |
|---------------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| <u>Etki Alanının Büyüklüğü:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2) puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Zayıf Taraflar: | Z8 | Z3-5-6-7 | Z1-2-4 |

Önem Derecesi Puanları (Az önemliden çok önemliye)

| <u>Zayıf Taraflar</u> | <u>Puan:</u> |
|--|--------------|
| 1. Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir. | 9 |
| 2. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülatör ve laboratuvarlar eksiktir. | 9 |
| 3. Simülatörleri kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır. | 6 |
| 4. Denizcilik İngilizcesi eğitiminde eğitici sıkıntısı vardır. | 6 |
| 5. İngilizce eğitimi yetersizdir. | 6 |
| 6. Gemi adamı eğitiminin denetlenmesinde eksiklikler vardır. | 6 |
| 7. Gemiadamlarının uluslararası akreditasyonunu eksiktir | 6 |
| 8. Gemiadamlarının istihdamında ücret ve sosyal güvenlik sisteminde eksiklik vardır. | 3 |

UYGULAMA KOLAYLIĞININ TESPİTİ

| | | | |
|----------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| <u>Mali Külfeti:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2) puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Zayıf Taraflar: | Z1-2-4-5-6 | Z3-7 | Z8 |

| | | | |
|---------------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| <u>Uygulamaya Koyma Süresi:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2) puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Zayıf Taraflar: | Z2-3-6-7 | Z1-4-5 | Z8 |

Uygulama Metodu Geliştirme

| | | | |
|-------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| <u>Kolaylığı:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2) puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Zayıf Taraflar: | Z1-2-3-5-6 | Z4-7 | Z8 |

Uygulama Kolaylığı Derecesi Puanları (Kolaydan Zora):

| <u>Zayıf Taraflar</u> | <u>Puan:</u> |
|--|--------------|
| 1. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülatör ve laboratuvarlar eksiktir. | 3 |
| 2. Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğiticilerin sayısı yetersizdir | 3 |
| 3. Simülatörleri kullanacak eğiticilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır. | 4 |
| 4. İngilizce eğitimi yetersizdir. | 4 |
| 5. Denizcilik İngilizcesi eğitiminde eğitici sıkıntısı vardır.. | 5 |
| 6. Gemiadamlarının uluslararası akreditasyonunu eksiktir | 5 |
| 7.Gemiadamı eğitiminin denetlenmesinde eksiklikler vardır. | 6 |
| 8. Gemiadamlarının istihdamında ücret ve sosyal güvenlik sisteminde eksiklik vardır. | 9 |

Bulunan değerler Şekil 20 de bir skala üzerinde gösterilmiştir.

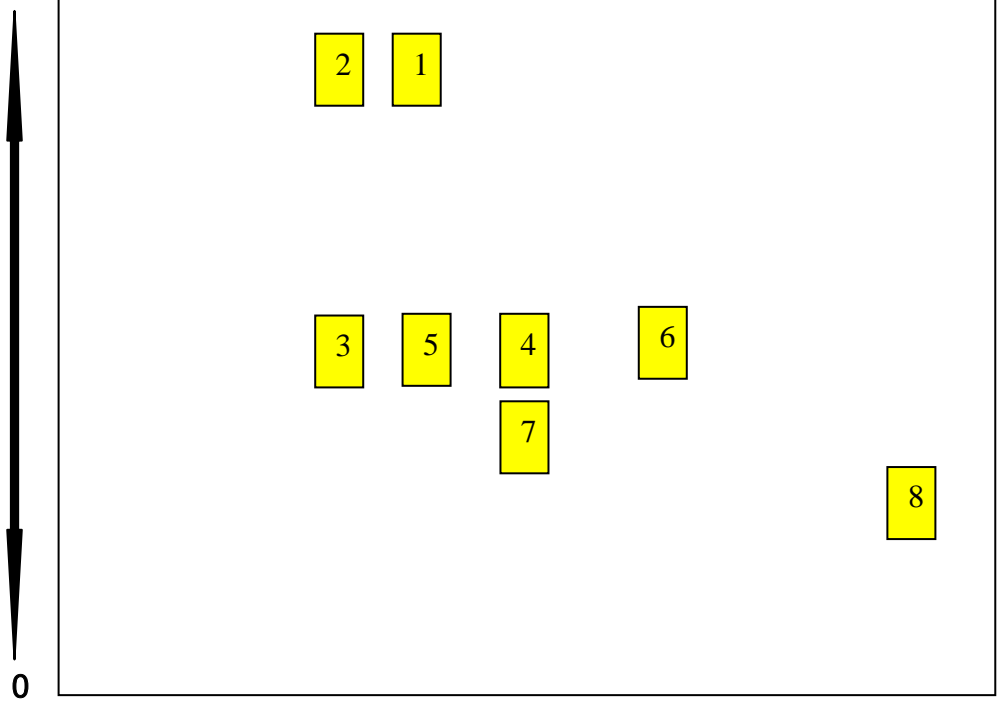
Uygulaması Kolay

Uygulaması zor

0

9

Fazla Önemli 9



Az Önemli

- Z1. Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir.
- Z2. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülatör ve laboratuvarlar eksiktir.
- Z3. Simülatörleri kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır.
- Z4. Denizcilik İngilizcesi eğitiminde eğitici sıkıntısı vardır.
- Z5. İngilizce eğitimi yetersizdir.
- Z6. Gemi adamı eğitiminin denetlenmesinde eksiklikler vardır.
- Z7. Gemiadamlarının uluslararası akreditasyonunu eksiktir.
- Z8. Gemiadamlarının istihdamında ücret ve sosyal güvenlik sisteminde eksiklik vardır.

Şekil 20. Zayıf Yönlerin Önem Derecesi ve Uygulama Kolaylığının Değerlendirilmesi

4.5.3.2. Zayıf tarafların önem derecesi ve giderilme imkanlarının değerlendirme sonuçları

Yukarıdaki ‘Önem Derecesi ve Uygulama Kolaylığı’ karşılaştırma tablosu incelendiğinde, strateji geliştirmek için zayıf yönlerin uygunluk sıralaması aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir;

I. Öncelik: 2. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülatör ve laboratuvarlar eksiktir. (Z2)

II. Öncelik: Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir. (Z1)

III. Öncelik: Simülatörleri kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır.(Z3)

IV. Öncelik: İngilizce eğitimi yetersizdir. (Z5)

V. Öncelik: Denizcilik İngilizcesi eğitiminde eğitici sıkıntısı vardır. (Z4)

VI. Öncelik: Gemiadamlarının uluslararası akreditasyonunu eksiktir. (Z7)

VII. Öncelik: Gemiadamı eğitiminin denetlenmesinde eksiklikler vardır. (Z6)

VIII. Öncelik: Gemiadamlarının istihdamında ücret ve sosyal güvenlik sisteminde eksiklik vardır. (Z8)

Bu analiz sonucunda Şekil 20’ de ‘üzerinde çalışılması kolay olan zayıf noktalar’ bölümünde kalan 2, 1, 3 ve 5 nolu zayıf noktalar ileriki aşamada yeni stratejiler geliştirilmesinde kullanılacaktır.

4.5.4. Kuvvetli tarafların önem derecesi ve istifade imkanlarının değerlendirilmesi

Bir kuvvetli yanın “ne kadar önemli” olduğunu ve bununla ilgili olarak yapılacak faaliyetin “ne kadar uygulanabilir” olduğunu içerecek şekilde bir kuvvetli yanla ilgili düşüncüyü birleştirecek analiz aşağıdaki tabloda yer alan kriterlere göre yapılmıştır. Bu analiz sonucunda önem derecesi yüksek ve istifade imkanları daha kolay olan kuvvetli taraflar belirlenecektir. Bu analizde Şekil 21 de belirlenmiş bölgede kalan (çözüme katkı sağlaması kolay olan) kuvvetli taraflar müteakip aşamada uygun stratejilerin geliştirilmesinde kullanılacaktır.

İstifadesi Kolay

İstifadesi Zor

Önemli

ÇÖZÜME KATKI
SAĞLAMASI KOLAY
OLAN KUVVETLİ
YANLAR

Az Önemli

Şekil 21. Önem Derecesi ve İstifade Kolaylığının Testi (PEST, 2009)

4.5.4.1. Kuvvetli tarafların önem derecesi ve istifade imkanlarının değerlendirilmesi

Bir kuvvetli tarafın önem derecesinin tespitinde; yaratacağı etkinin ve etki alanının büyüklüğü değerlendirilmiştir. İstifade imkanlarının kolaylığının tespitinde ise, getireceği mali külfet, uygulama süresinin uzunluğu ve uygulama metodunun geliştirilme kolaylığının derecesi dikkate alınmıştır. Bu değerlendirme kriterlerine göre bulunan ‘kuvvetli tarafların önem derecesi ve istifade imkanlarının’ değerlendirilmesi aşağıdaki tablodadır.

ÖNEM DERECESESİ TESPİTİ

Yaratacağı Etkinin Büyüklük

| | | | |
|--------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| <u>Derecesi:</u> | <u>Küçük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2 puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Kuvvetli Taraflar: | K 4 | K2 -3 | K1 |

| | | | |
|--------------------------|--------------------|------------------------------|----------------------|
| Etki Alanının Büyüklüğü: | <u>Dar(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2 puan)</u> | <u>Geniş(3 puan)</u> |
| Kuvvetli Taraflar: | K4 | K3 | K1-2 |

Önem Derecesi Puanları (Az önemliden çok önemliye)

| <u>Kuvvetli Taraflar</u> | <u>Puan:</u> |
|---|--------------|
| 1. Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır. | 2 |
| 2. Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf | 4 |
| 3. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur. | 5 |
| 4. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur. | 6 |

UYGULAMA İMKANLARININ TESPİTİ

| | | | |
|----------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| <u>Mali Külfeti:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2 puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Kuvvetli Taraflar: | K4 | K1-2 | K3 |

| | | | |
|---------------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| <u>Uygulamaya Koyma Süresi:</u> | <u>Düşük(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2 puan)</u> | <u>Yüksek(3 puan)</u> |
| Kuvvetli Taraflar: | K1 | K2-3 | K4 |

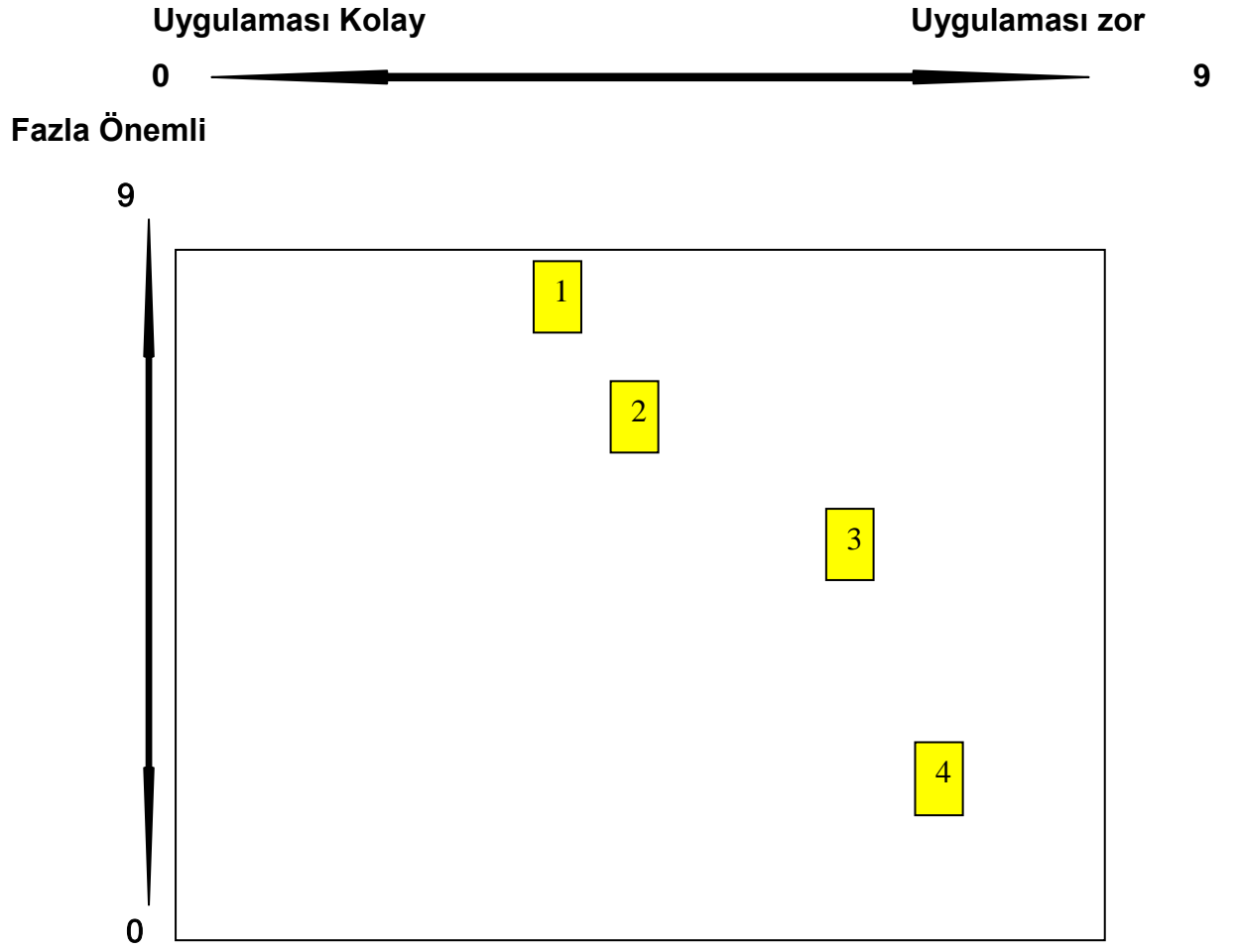
Uygulama Metodu Geliştirme

| | | | |
|--------------------|----------------------|------------------------------|--------------------|
| <u>Kolaylığı:</u> | <u>Kolay(1 puan)</u> | <u>Orta Seviyede(2 puan)</u> | <u>Zor(3 puan)</u> |
| Kuvvetli Taraflar: | K 1-2 | K3 | K 4 |

Uygulama İmkanlarının Derecesi Puanları (Kolaydan Zora):

| <u>Kuvvetli Taraflar</u> | <u>Puan:</u> |
|---|--------------|
| 1. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur. | 4 |
| 2. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur. | 5 |
| 3. Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf vardır. | 7 |
| 4. Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır. | 8 |

Bulunan değerler Şekil 22' de bir skala üzerinde gösterilmiştir.



Az Önemli

- K1. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur.
- K2. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur.
- K3. Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf vardır.
- K4. Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır.

Şekil 22. Kuvvetli Yönlerin Önem Derecesi ve Uygulama İmkanının Değerlendirilmesi

4.5.4.2. Kuvvetli tarafların önem derecesi ve uygulama imkanlarının değerlendirme sonuçları

Yukarıdaki ‘Önem Derecesi ve Uygulama Kolaylığı’ mukayese tablosuna bakıldığında; strateji geliştirmek için kuvvetli yönlerin uygunluk sıralaması aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir;

I. Öncelik: Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur. (K1)

II. Öncelik: Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur. (K2)

III. Öncelik: Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf vardır.(K3)

IV. Öncelik: Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır. (K4)

Bu analiz sonucunda Şekil 22 de ‘üzerinde çalışılması kolay olan kuvvetli noktalar’ bölümünde kalan 1 ve 2 nolu kuvvetli taraflar ileriki aşamada yeni stratejiler geliştirilmesinde kullanılacaktır.

4.6. Fırsatlar ve Tehditlerin Değerlendirilmesi

4.6.1. Fırsatlar ve tehditlerin belirlenmesinde sorulan sorular

Fırsatlar ve tehditlerin belirlenmesinde grup üyelerinden, aşağıdaki sorular dikkate alarak değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Fırsatlar:

- Gemiadamı eğitiminde şu ana kadar gündeme getirmediğimiz fırsatlar var mı?
- Gemiadamları ile ilgili olarak dikkate almamız gereken yeni eğilimler neler?

Tehditler:

- Zayıf taraflarımızın hangileri kritik bir şekilde bizi tehdit ediyor?
- Önümüzde ilerlememizi engelleyebilecek ciddi engeller var mı?
- Denizcilik sektöründe büyük çaplı değişiklikler var mı?
- Ekonomik gelişmeler (şartlar) ülkemizdeki ekonomik imkanları etkileyecek mi?

4.6.2. Belirlenen fırsatlar ve tehditler

Beyin fırtınası sonunda belirlenen fırsatlar aşağıdadır:

1. Dünya çapında nitelikli deniz zabiti istihdam talebi vardır. (F1)
2. Dünya çapında nitelikli tayfa istihdam talebi vardır. (F2)
3. Lojistik sektörünün gelişimine bağlı olarak kara tesislerinde de deniz zabiti istihdam imkanı doğmuştur. (F3)

Beyin fırtınası sonunda belirlenen tehditler aşağıdadır:

1. Gemiadamı eğitimi uluslararası standartların altındadır. (T1)
2. Gemiadamı sertifikalarımızın uluslararası akreditasyonu olmadığından zabıt ve tayfalarımızın gelişmiş ülke gemilerinde çalışma imkanları kısıtlıdır.(T2)
3. Düşük eğitim standartlarına sahip gemiadamları Liman devleti denetlemelerinde sorunlara yol açarak gemilerimizin dış limanlarda tutulmasına neden olur.(T3)
4. Düşük eğitim standartlarına sahip personel modern gemilerin sayısını artıran Türk deniz ticaret filosunun ihtiyacını karşılayamaz.(T4)

Tablo 42. Fırsatlar ve Tehditler

| Fırsatlar | Tehditler |
|---|--|
| <p>1. Dünya çapında nitelikli deniz zabiti istihdam talebi vardır</p> <p>2. Dünya çapında nitelikli tayfa istihdam talebi vardır.</p> <p>3. Lojistik sektörünün gelişimine bağlı olarak kara tesislerinde de deniz zabiti istihdam imkanı doğmuştur.</p> <p>.</p> | <p>1. Gemiadamlarımızın dil yeterliliği uluslararası gemiadam piyasasına girmemizi engeller.</p> <p>2. Gemiadamı sertifikalarımızın uluslararası akreditasyonu olmadığından zabıt ve tayfalarımızın gelişmiş ülke gemilerinde çalışma imkanları kısıtlıdır.</p> <p>3. Düşük eğitim standartlarına sahip gemiadamları Liman devleti denetlemelerinde sorunlara yol açarak gemilerimizin dış limanlarda tutulmasına neden olur.</p> <p>4. Düşük eğitim standartlarına sahip personel modern gemilerin sayısı artan Türk deniz ticaret filosunun ihtiyacını karşılayamaz.</p> |

4.6.3. Fırsatlar ve tehditlerin analizi

Fırsatlar ve Tehditlerin analizinde PESTEL metodu kullanılmıştır. Bu metodun amacı tespit edilen fırsat ve tehdidi iç ve dış çevresel faktörler (politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, çevresel ve hukuksal) açısından değerlendirmeğe tabi tutmaktır. Bu analizin konu başlıkları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Konumuzun kapsamı itibarıyla bu başlıklardan mahalli (lokal) olanlar değerlendirilmeye alınmamış, ulusal ve global değerlendirmeler dikkate alınmıştır.

4.6.3.1. Fırsatların değerlendirilmesi

Fırsat 1 (F1): Dünya çapında nitelikli deniz zabiti istihdam talebi vardır.

Fırsat 2 (F2): Dünya çapında nitelikli tayfa istihdam talebi vardır.

Fırsat 3 (F3): Lojistik sektörünün gelişimine bağlı olarak kara tesislerinde de deniz zabiti istihdam imkanı doğmuştur.

Tablo 43. PESTEL Değerlendirme Tablosu

| | MAHALLİ | ULUSAL | GLOBAL |
|------------|--|--|---|
| POLİTİK | Mahalli İdare Düzenlemeleri | Ulusal Politika ve düzenlemeler | Deniz Ulaştırması ile ilgili Uluslararası Ticari Düzenlemeler (AB Düzenlemeleri de dahil) |
| EKONOMİK | Mahalli gelirler | Ulusal ekonomide gelişim | Global ekonomik büyüme |
| SOSYAL | Bölgesel nüfus artışı | Demografik değişim (Nüfus artışı, yaşlılar ile gençler oranı vs) | Yabancı göçü |
| TEKNOLOJİK | Bölgesel teknolojik gelişim | Ulusal Teknolojik gelişme | Uluslararası Teknolojik gelişme (Özellikle bilgi sistemlerindeki gelişmeler) |
| ÇEVRE | Mahalli Çevre Koruma Planları | Ülkedeki iklim değişimi | Global iklim değişikliği |
| HUKUKSAL | Mahalli hukuki düzenlemeler, lisanslar | Ulusal hukuk | İnsan Hakları ve Çevre ile ilgili uluslararası düzenlemeler |

Bu incelemede değerlendirmeler aşağıdaki sembollerle yapılacaktır;

Olumlu yönde: + Az etkiler ++ Orta düzeyde etkiler +++ Fazla etkiler

Olumsuz yönde: - Az etkiler -- Orta düzeyde etkiler --- Fazla etkiler

Tablo 44. Ulusal Çevre Faktörlerinin Fırsat faktörlerine etkisi

| | ULUSAL | GLOBAL |
|-------------------|---|--|
| POLİTİK | Ulusal Politika ve düzenlemeler F1: + F2: + F3: + | Deniz Ulaştırması ile ilgili Uluslararası Ticari Düzenlemeler (AB Düzenlemeleri de dahil) F1: ++ F2: ++ F3: ++ |
| EKONOMİK | Ulusal ekonomide gelişim F1: ++ F2: ++ F3: +++ | Global ekonomik büyüme F1: +++ F2: +++ F3: +++ |
| SOSYAL | Demografik değişim (Nüfus artışı, yaşlılar ile gençlerin oranı gibi) F1: ++ F2: ++ F3: ++ | Yabancı göçü F1: -- F2: --- F3: - |
| TEKNOLOJİK | Ulusal Teknolojik gelişme F1: + F2: + F3: + | Uluslararası Teknolojik gelişme (Özellikle bilgi sistemlerindeki gelişmeler) F1: - F2: - F3: -- |
| ÇEVRE | Ülkedeki iklim değişimi F1: + F2: + F3: + | Global iklim değişikliği F1: + F2: + F3: + |
| HUKUKSAL | Ulusal hukuk F1: + F2: + F3: + | İnsan Hakları ve Çevre ile ilgili uluslararası düzenlemeler F1: ++ F2: ++ F3: ++ |

Ulusal çevresel faktörlerin fırsat faktörlerine etkisinin değerlendirilmesi:

Politik etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde az etkilenir

Ekonomik etkiler: F1 ve F2 olumlu orta derecede, F3 olumlu yönde çok etkilenir

Sosyal etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde orta derecede etkilenir

Teknolojik etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde az etkilenir

Çevre etkileri: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde az etkilenir

Hukuksal etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde az etkilenir

Ulusal çevresel faktörlerin fırsatlarımızı olumlu fakat az etkilediği, sosyal faktörlerin ise orta derecede olumlu olarak etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak ulusal çevresel faktörlerin fırsatlarımızı az/orta derecede olumlu etkilediğini, olumsuz bir etki yaratmayacağını değerlendirebiliriz.

Global çevresel faktörlerin fırsat faktörlerine etkisinin değerlendirilmesi:

Politik etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde orta derecede etkilenir.

Ekonomik etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde çok fazla etkilenir.

Sosyal etkiler: F1 ve F3 fırsat faktörleri olumsuz yönde orta derecede, F3 ise olumsuz yönde yüksek derecede etkilenir. (Yabancı işçi istihdamı)

Teknolojik etkiler: F1 ve F3 fırsat faktörü olumsuz yönde az, F3 ise olumsuz yönde orta derecede etkilenir (Yüksek teknolojinin işçi istihdamını azaltması)

Çevre etkileri: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde az etkilenir.

Hukuksal etkiler: Her üç fırsat faktörü olumlu yönde orta derecede etkilenir.

Global çevresel faktörlerden çevresel faktörlerin olumlu fakat az, politik ve hukuksal faktörlerin fırsatlarımızı olumlu orta derecede, ekonomik faktörlerin olumlu yüksek derecede; etkilediği görülmektedir. Sosyal faktörlerin F1 ve F3 faktörlerini olumsuz orta derecede, F2 faktörünü ise olumsuz yüksek derecede etkilediği, teknolojik faktörlerin ise F1 ve F2 faktörlerini olumsuz orta derecede, F3 faktörünü ise olumsuz yüksek derecede etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak fırsatlarımızın global çevresel faktörlerden sosyal ve teknolojik gelişmelere karşı hassas olduğu; ‘yabancı işçi göçü’ ve ‘teknolojik gelişme sonucu istihdamda azalma’ konularının dikkatle takip edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir. Diğer global (dış) faktörlerin ise fırsatlarımızı az/orta derecede olumlu etkileyeceği değerlendirilmiştir.

4.6.3.2. Tehditlerin değerlendirilmesi

Tehdit 1 (T1): Gemiadamı eğitimi uluslararası standartların altındadır.

Tehdit 2 (T2): Gemiadamı sertifikalarımızın uluslararası akreditasyonu olmadığından zabıt ve tayfalarımızın gelişmiş ülke gemilerinde çalışma imkanları kısıtlıdır.

Tehdit 3 (T3): Düşük eğitim standartlarına sahip gemiadamları Liman devleti denetlemelerinde sorunlara yol açarak gemilerimizin dış limanlarda tutulmasına neden olur.

Tehdit 4 (T4): Düşük eğitim standartlarına sahip personel modern gemilerin sayısı artan Türk deniz ticaret filosunun ihtiyacını karşılayamaz.

Bu incelemede değerlendirmeler aşağıdaki sembollerle yapılacaktır;

| | | | |
|----------------------------------|--------------|-------------------------|-------------------|
| Tehdidi azaltır (Olumlu yönde): | + Az etkiler | ++ Orta düzeyde etkiler | +++ Fazla etkiler |
| Tehdidi artırır (Olumsuz yönde): | - Az etkiler | -- Orta düzeyde etkiler | --- Fazla etkiler |

Tablo 45. Çevresel Faktörlerinin Tehdit faktörlerine etkisi

| | ULUSAL | GLOBAL |
|-------------------|--|---|
| POLİTİK | Ulusal Politika ve düzenlemeler T1:++ T2:++ T3:++ T4:++ | Deniz Ulaştırması ile ilgili Uluslararası Ticari Düzenlemeler (AB Düzenlemeleri de dahil) T1:--- T2:--- T3:--- T4:--- |
| EKONOMİK | Ulusal ekonomide büyüme T1:++ T2:++ T3:-- T4:-- | Global ekonomik büyüme T1:-- T2:-- T3:-- T4:-- |
| SOSYAL | Demografik değişim (Nüfus artışı, yaşlılar ile gençlerin oranı gibi) T1: ++ T2: ++ T3: ++ T4: ++ | Yabancı göçü T1: -- T2: --- T3: -- T4:- |
| TEKNOLOJİK | Ulusal Teknolojik gelişme T1: -- T2: -- T3: -- T4:-- | Uluslararası Teknolojik gelişme (Özellikle bilgi sistemlerindeki gelişmeler) T1: --- T2: --- T3: --- T4: --- |
| ÇEVRE | Ülkedeki iklim değişimi T1: - T2: - T3: - T4:- | Global iklim değişikliği T1: - T2: - T3: --- T4:- |
| HUKUKSAL | Ulusal hukuk T1: + T2: + T3: + T4:+ | İnsan Hakları ve Çevre ile ilgili uluslararası düzenlemeler T1: --- T2: --- T3: --- T4: --- |

Ulusal çevresel faktörlerin tehdit faktörlerine etkisinin değerlendirilmesi:

- Politik etkiler: Dört tehdit faktörünü de olumsuz yönde yüksek derecede etkiler.
- Ekonomik etkiler: T1 ve T2 olumlu orta derecede, T3 ve T4'ü olumsuz yönde orta derecede etkiler.
- Sosyal etkiler: Tüm tehdit faktörlerini olumlu yönde orta derecede etkiler.
- Teknolojik etkiler: Tüm tehdit faktörlerini olumsuz yönde orta seviyede etkiler.
- Çevre etkileri : Tüm tehdit faktörlerini olumlu yönde az etkiler.
- Hukuksal etkiler: Tüm tehdit faktörlerini olumlu yönde az etkiler.

Ulusal çevresel faktörlerden politik ve sosyal faktörlerin tehditlerimizi olumlu ve orta derecede, çevre ve hukuksal faktörlerin olumlu az seviyede, teknolojik faktörlerin ise orta derecede olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Ekonomik faktörlerin ise T1 ve T2'yi olumlu orta derecede, T3 ve T4'ü ise olumsuz yönde orta derecede etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak ulusal teknolojik gelişmenin gemiadamı istihdamını olumsuz yönde tehdit edeceği (istihdam daralması), ekonomik gelişmenin T3 (gemilerin tutulması) ve T4 (kendi filomuz için gemiadamı bulamama) tehdidini arttıracacağı değerlendirilmiştir. Diğer 4 çevresel faktörün ise tehdit faktörlerine olumsuz etki yapmayacağı değerlendirilmiştir.

Global çevresel faktörlerin tehdit faktörlerine etkisinin değerlendirilmesi:

- Politik etkiler: Dört tehdit faktörünü olumsuz yönde yüksek derecede etkiler.
- Ekonomik etkiler: Dört tehdit faktörünü olumsuz yönde orta derecede etkiler.
- Sosyal etkiler: T1 ve T2'yi olumsuz orta derecede, T3'ü olumsuz yüksek derecede ve T4'ü olumsuz yönde az etkiler.
- Teknolojik etkiler: Tüm tehdit faktörlerini olumsuz yönde orta seviyede etkiler.
- Çevre etkileri: T1, T2 ve T4'yi olumsuz az seviyede derecede, T3'ü olumsuz yüksek derecede etkiler
- Hukuksal etkiler: Tüm tehdit faktörlerini olumsuz yönde yüksek seviyede etkiler

Global çevresel faktörlerden politik ve hukuksal faktörlerin tehditlerimizi olumsuz ve yüksek derecede etkilediği, ekonomik ve teknolojik faktörlerin ise orta derecede olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Çevre faktörünün T1, T2 ve T4'ü olumsuz orta seviyede T3'ü ise olumsuz az seviyede etkilediği görülmektedir. Sosyal faktörlerin ise T1 ve T2'yi olumsuz

orta derecede, T3'ü olumsuz yüksek derecede ve T4'ü olumsuz yönde az etkilediği görülmektedir. Sonuç olarak global çevresel faktörlerden politik, hukuksal, ekonomik ve teknolojik faktörlere karşı çok hassas olduğumuz değerlendirilmiştir.

4.6.3.3. Analiz sonunda önem derecesi yüksek ve uygulama imkanı yüksek olan zayıf taraflar, kuvvetli taraflar ile belirlenen fırsatlar ve tehditlerin değerlendirilmesi

Buraya kadar yapılan analizler sonucunda önem derecesi yüksek ve giderilmesi için tedbirler uygulanması imkanı yüksek olan zayıf taraflar, kuvvetli taraflar ile belirlenen fırsatlar ve tehditler bir tablo halinde gösterilmiştir (Tablo 46).

İnceleme sonunda 4 kuvvetli yan, 7 zayıf yan tespit edilmiş olup bunlar öncelik derecelerine göre sıralanmıştır. Benzer değerlendirme fırsatlar ve tehditler için de yapılmıştır.

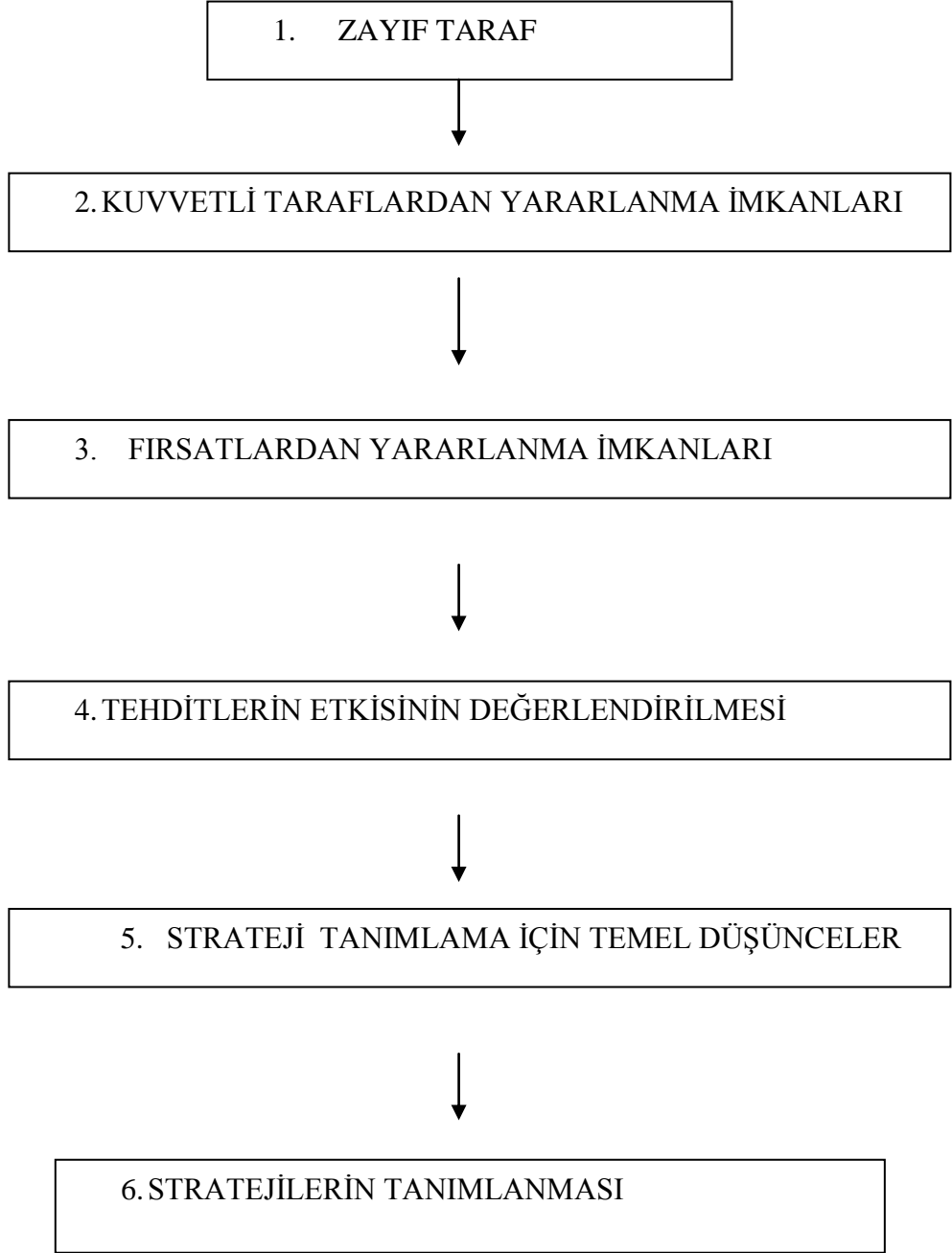
Tablo 46. Kuvvetli ve Zayıf Taraflar, Tehditler/Riskler Tablosu

| | |
|--|---|
| <p>Kuvvetli yanlar</p> <p>1. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda genç nüfus mevcuttur. (K1)</p> <p>II. Öncelik: 2. Gemiadamı eğitimi için yeterli sayıda eğitim kuruluşu mevcuttur. (K3)</p> <p>III. Öncelik: 3. Gemiadamı eğitimini desteklemek üzere sektör tarafından kurulmuş güçlü bir vakıf vardır.(K3)</p> <p>IV. Öncelik: 4. Eğitim kuruluşları ülke coğrafyasına yayılmıştır. (K4)</p> <hr/> <p>Fırsatlar</p> <p>1. Dünya çapında nitelikli deniz zabiti istihdam talebi vardır. (F1)</p> <p>2. Dünya çapında nitelikli tayfa istihdam talebi vardır. (F2)</p> <p>3. Lojistik sektörünün gelişimine bağlı olarak kara tesislerinde de deniz zabiti istihdam imkanı doğmuştur. (F3)</p> <p>.</p> | <p>Zayıf yanlar</p> <p>2. Gemiadamı eğitimi için gerekli simülator ve laboratuvarlar eksiktir. (Z2)</p> <p>1. Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir. (Z1)</p> <p>3. Simülatorleri kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır.(Z3)</p> <p>5. İngilizce eğitimi yetersizdir.(Z5)</p> <p>7. Uluslararası akreditasyon yoktur. (Z7)</p> <hr/> <p>Tehditler</p> <p>1. Gemiadamlarımızın dil yeterliliği uluslararası gemiadam piyasasına girmemizi engeller.(T1)</p> <p>2. Gemiadamı sertifikalarımızın uluslararası akreditasyonu olmadığından zabıt ve tayfalarımızın gelişmiş ülke gemilerinde çalışma imkanları kısıtlıdır.(T2)</p> <p>3. Düşük eğitim standartlarına sahip gemiadamları Liman devleti denetlemelerinde sorunlara yol açarak gemilerimizin dış limanlarda tutulmasına neden olur.(T3)</p> <p>4. Düşük eğitim standartlarına sahip personel modern gemilerin sayısı artan Türk deniz ticaret filosunun ihtiyacını karşılayamaz.(T4)</p> |
|--|---|

4.7. Stratejilerin Tanımlanması

4.7.1. Stratejilerin tanımlanması için yöntem

Bu kısımda önem derecesi yüksek ve giderilmesi için tedbirler uygulanması imkanı yüksek olan zayıf taraflar; kuvvetli taraflar, fırsatlar ve tehditler ile mukayese edilerek yeni stratejiler tanımlanmaya çalışılacaktır. Uygulanacak metot Şekil 23'te gösterilmektedir (Ülgen ve Mirze, 2008).



Şekil 23. Stratejilerin Tanımlanması Aşamaları

4.7.2. Stratejilerin tanımlanması

1. Öncelikli Zayıf Taraf (Z2- Gemiadamı eğitimi için gerekli simülatör ve laboratuvarlar eksiktir) için değerlendirme

K1: Etkilemez

K2: Okulların sayısal fazlalığı bu sistemlerin teminini güçleştirir. Bunun için müşterek kullanım gibi çözüm tarzları aranmalıdır. (Olumsuz büyük etki)

K3: Sektörün eğitim vakfı bu zafiyetin giderilmesine katkı sağlayabilir. (Olumlu orta etki)

K4: Sistemlerin müşterek kullanım imkanını kısıtlar. (Olumsuz büyük etki)

Fırsatlardan yararlanma

F1: Türkiye bu istihdam imkanından istifade etmeyi politika olarak benimser ise bu konuda harcama yapılmasına imkan sağlanır. (Olumlu düşük etki).

F2: Dünya çapında gemiadamı istihdamından Türkiye'nin istifadesi benimsenirse bu yönde çalışmalar olumlu etkilenir (Olumlu düşük etki)

F3: Etkilemez

Tehditlerin etkisinin değerlendirilmesi

T1: Eğitim standartlarının altında kalınmasının önemli nedenlerinden birisi bu zafiyettir. Bu nedenle bu tehdit Z1'i olumsuz etkiler. Denizci eğitimcilerin mesleki gelişmeleri takip edebilmeleri için belirli periyotlarla denize çıkmaları gerekir ki bu, eğitim sistemi içinde sürekli olarak kalmalarını engeller.(Olumsuz yüksek etki).

T2: Etkilemez

T3: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, benimsendiği takdirde sektör tarafından Z2'in giderilmesi için destek sağlanabilir (Olumlu orta etki)

T4: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, benimsendiği takdirde sektör tarafından Z2'in giderilmesi için destek sağlanabilir (Olumlu düşük etki)

Strateji belirlemek için temel düşünceler

1. Tehditler açıklanarak eğitim kuruluşlarına simülatör temini için denizcilik sektörünün ikna edilmesi sağlanabilirse bu konuda sektörden destek sağlanabilir.

2. Simülâtör gibi pahalı ders yardımcılarının temini için gerekli masraf ve gayretleri asgariye indirmek için müşterek kullanım gibi özel tedbirler alınmalıdır.
3. Yeni eğitim kuruluşları açılırken gerek ders yardımcıları ve gerekse eğitimcilerden müşterek kullanımla azami fayda sağlanacağı hususu dikkate alınarak, birbirinden uzak coğrafi bölgelerde denizcilik eğitim kuruluşu açılmasından kaçınılmalıdır.

Strateji önerileri:

1. Denizcilik sektörü, uygun nitelikte ve nicelikte simülâtörler temininin gerekli olduğuna ikna edilmelidir.
2. Simülâtörlerin temininin yanı sıra bu sistemleri kullanabilecek eğitimcilere ihtiyaç vardır.
3. Simülâtörlerin ortak kullanımını sağlayacak bir sistem kurulmalıdır.
4. Birbirlerini destekleme imkanı tanımayacak şekilde birbirinden uzak coğrafi bölgelerde denizcilik eğitim kuruluşu açılmasından kaçınılmalıdır.

2. Öncelikli Zayıf Taraf (Z1- Gemiadamı eğitimi için gerekli denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdir) için değerlendirme

Kuvvetli yanlardan yararlanma

- K1: Genç nüfus eğitimci teminini kolaylaştırır (Olumlu büyük etki)
K2: Eğitim kuruluşunun sayısının yeterli olması eğitimi kolaylaştırır (Olumlu orta etki)
K3: Sektöre ait vakıf üniversitesi eğitime yardımcı olur (Olumlu orta etki)
K4: Nitelikli eğitimci bulunsa dahi büyük şehirler dışında görevlendirilmelerinde güçlükler olur (Olumsuz orta etki)

Fırsatlardan yararlanma

- F1: Dünya çapında deniz zabiti istihdamından Türkiye'nin istifadesi benimsenirse bu yönde çalışmalar olumlu etkilenir (Olumlu düşük etki).
F2: Dünya çapında gemiadamı istihdamından Türkiye'nin istifadesi benimsenir ise bu yönde çalışmalar olumlu etkilenir (Olumlu düşük etki)
F3: Makul ücret politikaları uygulanmaz ise karadaki diğer cazip iş imkanları denizci eğitimci bulma imkanını zorlaştırır (Olumsuz orta etki)

Tehditlerin etkisinin değerlendirilmesi

- T1: Eğitim standartlarının altında kalınmasının önemli nedenlerinden birisi bu zafiyettir. Bu nedenle bu tehdit Z1'i olumsuz etkiler. Denizci eğitimcilerin mesleki gelişmeleri takip edebilmeleri için belirli periyotlara denize çıkmaları gerekir ki bu sürekli eğitim sistemi içinde kalmalarını engeller.(Olumsuz yüksek etki).
- T2: Gemiadamlarının dış piyasalara açılmaması denizci eğitimci bulmayı kolaylaştırır (Olumlu orta etki)
- T3: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, benimsendiği takdirde sektör tarafından Z1'in giderilmesi için destek sağlanabilir (Olumlu orta etki)
- T4: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, benimsendiği takdirde sektör tarafından Z1'in giderilmesi için destek sağlanabilir (Olumlu orta etki)

Strateji belirlemek için temel düşünceler

- 1: Tehditler açıklanarak denizci eğitimci temini için denizcilik sektörünün ikna edilmesi sağlanabilirse bu konuda sektörden destek sağlanabilir.
2. Denizcilik sektörü bu zafiyetin önemine inandırıldığı takdirde, sektör kontrolündeki eğitim vakfi ve üniversiteden bu konuda destek sağlanabilir.
3. Özel eğitim kuruluşlarında makul ücret uygulanabilir. Devlet sektöründe ise özel düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.
4. Denizci eğitimcilerin belirli sürelerde denize çıkmaları gereksinimi bu eğitimciler için özel düzenlemeleri gerekli kılar.

Strateji önerileri:

1. Denizcilik sektörü nitelikli ve yeter sayıda denizci eğitimci temininin gerekli olduğuna ikna edilmelidir.
2. Sektör kontrolündeki vakıf üniversitesinden akademik formasyonda denizci eğitimciler yetiştirilmesi konusunda destek alınmalıdır.
3. Denizci eğitimcilere için özel bir ücret düzenlenmesi yapılması gereklidir.
4. Denizci eğitimcilerin belirli aralıklarla denizde çalışmalarını sağlayacak özel bir eğitimci istihdam sistemi düzenlenmesi gereklidir.

5. Denizci eğitimcilerin belirli aralıklarla denizde çalışmaları gereksinimi akademik formasyonun sürekliliğini engeller. Bu nedenle denizci eğitimciler için farklı bir akademik formasyon paterni geliştirilmelidir.

3. Öncelikli Zayıf Taraf (Z3- Simülatörleri kullanacak eğitimcilerin sayısal ve niteliksel eksiklikleri vardır) için değerlendirme

Kuvvetli yanlardan yararlanma

K1: Etkilemez

K2: Okulların sayısal fazlalığı ihtiyaçları daha fazla artırır. Daha fazla eğitimcinin bu konuda eğitim görmesini gerekli kılar. (Olumsuz orta etki)

K3: Sektörün eğitim vakfı bu zafiyetin giderilmesine katkı sağlayabilir. (Olumlu orta etki)

K4: Daha fazla eğitimcinin bu konuda eğitim görmesini gerekli kılar. (Olumsuz orta etki)

Fırsatlardan yararlanma

F1: Türkiye bu istihdam imkanından istifade etmeyi politika olarak benimser ise bu konuda harcama yapılmasına imkan sağlanır. (Olumlu düşük etki).

F2: Dünya çapında gemiadamı istihdamından Türkiye'nin istifadesi benimsenirse bu yönde çalışmalar olumlu etkilenir (Olumlu düşük etki)

F3: Etkilemez

Tehditlerin etkisinin değerlendirilmesi

T1: Eğitim standartlarının altında olmamız bu konuda eğitici yetiştirmemizi olumsuz etkiler. (Olumsuz yüksek etki).

T2: Etkilemez

T3: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, benimsendiği takdirde sektör tarafından Z3'ün giderilmesi için destek sağlanabilir (Olumlu orta etki)

T4: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, benimsendiği takdirde sektör tarafından Z3'ün giderilmesi için destek sağlanabilir (Olumlu düşük etki)

Strateji belirlemek için temel düşünceler

1. Simülatorleri kullanabilme yeteneğine sahip eğitimciler olmadığı sürece bu sistemlerden istifade edilemez.
2. Denizcilik sektörü simülator kullanma niteliğine sahip eğitimciler temininin gerekliliğine ikna edilmelidir.
3. Denizcilik sektörü simülator kullanma niteliğine sahip eğitimcilerle yapılan eğitimlerin gemi güvenliğini ciddi ölçüde arttıracığına ikna edilmelidir.

Strateji önerileri:

1. Denizcilik sektörü uygun nitelikte ve nicelikte simülatorler kullanma yeteneğine sahip eğitimcilere gereksinim olduğu konusunda ikna edilmelidir.
2. Uygun nitelikte eğitimciler tarafından yaptırılan simülator eğitimleri deniz güvenliğini arttıracaktır.

4. Öncelikli Zayıf Taraf (Z5- İngilizce eğitimi yetersizdir) için değerlendirme

Kuvvetli yanlardan yararlanma

K1: Etkilemez.

K2: Daha fazla İngilizce eğitmeni ihtiyacını ortaya çıkarır. (Olumsuz orta etki)

K3: Denizcilik sektöründe istihdam edilecek personel için özel bir temel İngilizce eğitime gerek vardır. Vakıf üniversitesi denizcilik eğitimi için İngilizce hazırlık eğitimi modelinin kurulmasına destek sağlar (Olumlu orta etki)

K4: Etkilemez.

Fırsatlardan yararlanma

F1: Teşvik edici olur. (Olumlu orta etki).

F2: Teşvik edici olur. (Olumlu orta etki).

F3: Kısıtlı ölçüde teşvik edici olur. (Olumlu düşük etki)

Tehditlerin etkisinin değerlendirilmesi

T1: Bu konuda tedbir alınmazsa tehdit daha fazla büyür (Olumsuz yüksek etki).

T2: Bu konuda tedbir alınmazsa tehdit daha fazla büyür (Olumsuz yüksek etki).

T3: Bu konuda tedbir alınmazsa tehdit daha fazla büyür (Olumsuz yüksek etki).

T4: Bu tehdit denizcilik sektörü tarafından anlaşılıp, önemi benimsenmediği takdirde tehdit daha fazla büyür (Olumlu düşük etki)

Strateji belirlemek için temel düşünceler

1. İngilizce eğitimine önem verilmemesi önümüzdeki tüm Tehditleri daha fazla artırır.
2. Denizcilik sektöründe istihdam edilecek personel için özel bir temel İngilizce eğitim modelinin geliştirilmesine gerek vardır.
3. Denizcilik eğitim kuruluşlarında daha fazla İngilizce eğitimcisine ihtiyaç vardır.

Strateji önerileri:

1. Denizcilik eğitim kuruluşlarında kapsamlı ve özel bir temel İngilizce eğitim modeline ihtiyaç vardır.
2. Deniz eğitim vakfı bu amaçla bir özel İngilizce eğitim modeli geliştirilmesine yardımcı olabilir.
3. Denizcilik eğitim kuruluşlarındaki eğitime mutlak surette bir İngilizce hazırlık sınıfı ilave edilmesine ihtiyaç vardır.
4. Denizcilik eğitim kuruluşlarında fazla sayıda İngilizce öğretmeni istihdamı gereklidir.

Öncelikli Zayıf Taraf (Z7-Uluslararası Akreditasyon yoktur) için değerlendirme

Kuvvetli yanlardan yararlanma

K1: Etkilemez.

K2: Etkilemez.

K3: Sektörün eğitim vakfı bu konuda deneyimlidir. (Olumlu orta etki)

K4: Etkilemez.

Fırsatlardan yararlanma

F1: Akreditasyon işlemini daha da önemli kılar. (Olumsuz orta etki).

F2: Akreditasyon eksikliği bu fırsatın değerlendirilmesine engel olur (Olumsuz düşük etki).

F3: Etkilemez

Tehditlerin etkisinin değerlendirilmesi

T1: Bu zayıf tarafın giderilmesi ile ilgili çözümleri daha fazla zorlaştırır. (Olumsuz yüksek etki).

T2: Bu zayıf tarafın giderilmesi ile ilgili çözümleri daha fazla zorlaştırır. (Olumsuz yüksek etki).

T3: Liman devleti denetlemelerinde diğer teknik sorunlar giderilse dahi, personel nitelikleri ile ilgili sorunlar devam eder. (Olumsuz orta etki).

T4: Etkilemez

Strateji belirlemek için temel düşünceler

1. Uluslararası akreditasyon sağlanamadığı takdirde gemiadamlarımızın, özellikle de zabıtlarımızın iş bulma imkanı oldukça kısıtlanır.
2. Liman devleti denetlemelerinde personel niteliği ile ilgili sorunlar devam eder.
3. Sektörün eğitim vakfının akreditasyon konusunda deneyiminden istifade edilebilir.

Strateji önerileri:

1. Önümüzdeki istihdam olanaklarından istifade edebilmemiz için denizcilik eğitimimizin uluslararası akreditasyonuna ihtiyaç vardır.
2. Akreditasyon konusunda TÜDEV'in deneyiminden istifade edilerek uygun bir model geliştirilebilir.

4.8. SWOT Analizi Sonuçları

SWO-1. Gemiadamı eğitim kurumlarımızda istihdam edilecek denizci eğitimci sayısı yetersizdir.

- a. Denizci eğitimci sayısını arttırabilmek için özel bir ücret düzenlemesine ihtiyaç vardır.
- b. Sektördeki gelişmelerin takip edilebilmesi için denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkması sağlanmalıdır.

SWO-2. Denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

- a. Üniversitelerde akademik formasyona sahip denizci eğitimciler yetiştirilmelidir

- b. Denizci eğitimcilerin belirli aralıklarla denizde çalışmaları gereksinimi akademik formasyonun sürekliliğini engelleyeceğinden, denizci eğitimciler için farklı bir akademik formasyon paterni geliştirilmelidir.

SWO-3. Eğitim kuruluşlarındaki eğitim yardımcıları, özellikle simülatörler yetersizdir.

- a. Simülatörlerin temininin yanı sıra bu sistemleri kullanabilecek eğitimcilere ihtiyaç vardır.
- b. Simülatörlerin birden fazla eğitim kuruluşu tarafından kullanılması mümkündür
- c. Yeni eğitim kuruluşları açılırken bunların uygun coğrafi bölgelerde seçilmeleri eğitici ve eğitim yardımcılarının ortak istifa edilmesini kolaylaştırır.

SWO-4. Gemiadamı eğitim kuruluşlarında kapsamlı ve özel bir temel İngilizce eğitime ihtiyaç vardır.

- a. Bu amaçla özel bir İngilizce eğitim modeli geliştirilmelidir
- b. Denizcilik ADML/ATML ve MYO'larda İngilizce hazırlık sınıfına gerek vardır.

SWO-5. Gemiadamı eğitim kuruluşlarında denizcilik İngilizcesi eğitimi yetersizdir.

- a. Uygun nitelikte denizcilik İngilizcesi eğitmen sayısı yetersizdir
- b. Denizcilik İngilizcesi eğitim programları uluslararası standartları karşılayacak standartta değildir

SWO- 6. Türk gemiadamlarının Dünya deniz ticaret filusunda istihdamı için uluslararası akreditasyonuna ihtiyaç vardır.

SWO-7. Denizcilik sektörü ile gemiadamı eğitim kuruluşları arasında sıkı bir işbirliği ve koordinasyona ihtiyaç vardır.

- a. Deniz stajının başarısı gemiadamı eğitiminin kalitesini doğrudan etkilemektedir.
- b. Öğrencilerin staj yapabilecekleri gemi bulabilme sorunu mevcuttur ve bu sorun denizcilik sektörünün işbirliği ile çözülebilir.
- c. Sektör ile eğitim kuruluşları arasında koordinasyon sisteminin kurulmalıdır.

V. GEMİADAMI EĞİTİM SİSTEMİNİN KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ANKET ARAŞTIRMASI ANALİZİ

5.1. Araştırmanın Konusu ve Tanımı

Araştırmanın konusu, Türkiye’de gemiadamı eğitim sisteminin kalitesini etkileyen faktörlerin değerlendirmek, bu faktörlerin gemiadamı eğitimlerinin kalitesine etki derecesini saptamaktır.

Günümüzde eğitim sistemleri ve bu eğitimlerin verileceği kuruluşların etkinliği değerlendirilirken göze alınan en önemli unsur ‘kişilerin istihdam edilecekleri iş sahasının gerektirdiği standartlara uygun olarak’ eğitildiklerinden emin olmaktır. Mesleki eğitimde en önemli konu meslek derslerinin uygun standartlarda verilmesinin sağlanmasıdır. Bu araştırmada standartlar olarak, Ulaştırma Bakanlığı ile birlikte Denizcilik Müsteşarlığı tarafından milli sistemimize de dahil edilmiş olan IMO’nun STCW standartları miyar kabul edilmiştir. Günümüzde belirtilen standartlara ulaşmak için seviyeleri ve olanakları değişik eğitim kurumları eğitim vermektedir. Ancak eğitimin, özellikle meslek eğitiminin birinci şartı olan fiili uygulama imkanının olması ve daha da önemlisi fiili uygulamadan azami verimi alabilecek, nitelikleri yüksek eğiticilerin bulunmasıdır. Meslek derslerinin işlenmesinde konunun açıklanması, nedenlerinin öğrenci kitleye aktarılması diğer meslekler de olduğu gibi denizcilikte de önemli bir yer tutmaktadır. Denizcilik eğitim sektöründe bulunan aşamada yaşanan sıkıntıların başında özellikle devlet imkanlarının sektör özelliğini dikkate almayan yapısı ile özel eğitim kurumlarının finans kısıtlamaları nedeniyle eğitim kalitesinin etkilendiğine inanılmaktadır.

5.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

5.2.1. Araştırmanın amacı

Denizcilik sektöründe yeni oluşan eğitim ve istihdam ihtiyaçlar göz önüne alınarak, istihdamın talep ettiği niteliklerde eğitime sahip gemiadamları yetiştirecek eğitim ve öğretim sisteminin ve kuruluşlarına sahip olmak gayedir. Bu gayeye ulaşılacak için öncelikle ülkemizde mevcut denizcilik eğitimlerinin nitelik ve niceliklerinin standartlara uygun olduğundan emin olmamız gerekir. Eğitimin kalitesini etkileyen pek çok faktör mevcuttur. Bu faktörleri;

- Denizci Eğitimcilerin nitelikleri,
- Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği,
- Eğitim müfredatlarının niteliği
- Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği
- Öğrencilerin niteliği,
- Denizci Eğitimciler dışında kalan eğitimcilerin niteliği,
- Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin niteliği,
- İş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonunun nitelik ve niceliği

olarak sıralayabiliriz.

Yukarıda belirtilen hususlar dikkate alınarak denizcilik eğitiminde öğretmenlerin ortaya konmasına çalışılmıştır. Bunun yapılabilmesi için “Denizcilik eğitiminde etkileyen faktörlerin en önemlisi “eğitimcilerin niteliğidir” ve “Eğitimcilerin nitelikleri faktöründen en etkin olanı mesleki eğitimcilerin nitelikleridir.” şeklinde belirlenen hipotezlerin geçerliliği sınanacaktır.

5.2.2. Araştırmanın kapsamı ve kısıtları

Araştırma Gemiadamları Sınav Merkezi (GASM) tarafından yılda iki kez TÜDEV Deniz Eğitim Merkezinde düzenlenen, üç gün süren sınavlara, gemiadamı eğitimleri veren 17 ayrı eğitim kuruluşundan sınavlara gözlemci olarak gelen 51 denizci eğitimci ile yapılmıştır.

Ülkenin muhtelif eğitim kuruluşlarında görev yapan denizci eğitimcilerin bir araya geldikleri en yoğun faaliyet GASM sınavları olduğundan, bu ankete katılanların ana kütleyi en iyi temsil eden denekler olduğu değerlendirilmiştir.

Yapılan ankete; denizcilik konusunda eğitim veren kurumlardan 51 denizci eğitimci katılmıştır. Anket üç gün süreyle 0800-0930 ve 1230-1330 saatleri arasında yapılmıştır.

Anketin en önemli kısıtlaması araştırmanın; eğitim alanındaki değerlendirmelerde yer alması gereken üçlü olan eğitici, öğrenci sürecin çıktısını temsil eden sektör temsilcilerinden sadece eğitimcilerin kapsamıdır.

5.3. Araştırmanın Metodolojisi

5.3.1. Araştırmanın ön çalışmaları

Anketin oluşturulması için üç ayrı denizcilik eğitim kuruluşunda eğitimci olarak görev yapan 7 öğretim elemanı ile ön görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde, eğitim kalitesini etkileyen temel faktörler olarak uzlaşılan konular; ‘ders yardımcılarının, eğitim müfredatlarının, eğitimde kullanılan ders notlarının, öğrencilerin, denizci eğitimciler dışında kalan eğitimcilerin, denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin, iş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki işbirliğinin nitelik ve niceliği olarak belirlemiştir.

Ayrıca yapılmış olan akademik çalışmalar incelenmiş ve özellikle İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesinin mezunları için hazırladığı ‘fakülte de yapılan eğitimin değerlendirilmesi’ anketinde yer alan bazı hususların ankete dahil edilmesi uygun görülmüştür.

Hazırlanan anket formu TÜDEV (Türk Deniz Eğitim Merkezi) ’de çalışan 17 denizci eğitimci üzerinde teste tabi tutulmuş; yanlış anlaşılan, anlaşılamayan sorular ve açıklamalar ön test sonrasında düzeltilerek anket formunun son hali belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitimcilik süresi, eğitim düzeyi gibi kişisel bilgilere denizci eğitimcinin mesleki yeterlik

düzeı de eklenmiş, yaş gibi ile eğitimin kalitesine ilişkin semantik farklılıklar ankete ilave edilmiştir. Kullanılan anket formunun son hali form EK-5 dedir.

5.3.2. Veri ve bilgi toplama sistemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Bu suretle elde edilmek istenilen bilgilere ulaşırken kişisel görüşmeler ile meydana gelebilecek hataların minimize edilmesine çalışılmıştır.

Saha çalışması esnasında üç gün boyunca 0830-0930 ve 1230-1330 saatleri arasında 4 anketörle çalışılmıştır. 51 kişilik bir örneklemeıe ulaşabilmek için 57 denizci eğitimeıe anket uygulanmıştır.

5.3.3. Araştırmanın hedefleri

Araştırmanın hedefi; eğitimin kalitesini etkileyen ana faktörler içinde en önemlisinin denizci eğitimciler olduğunu belirlemektir. Bu kapsam yapılacak çalışma kapsamında; eğitimi etkileyen faktörlerle karşılaşma periyodu, sorunları çözmek için yapılan çalışmaların odak noktası, akademik yayınlarda incelenen eğitim sorunlarının ağırlığı, hangi eğitim kurumlarının hangi sorunlardan daha fazla etkilendiğı, sorunlardan hangisinin acil, mali açıdan daha az külfetli, kolay çözülebilen, yurtdışı desteğı isteyen olduğu konularını kapsayan ana hipotezlerin üretilmesine de yardımcı olacak yan verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir.

5.3.4. Araştırmanın değişkenleri

Gemiadamlarının eğitim kalitesine etki edeceği belirlenen ifadeler araştırmanın değişkenlerini oluşturmaktadır.

1. *Grup değişken:* Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, eğitimcilik süresi ve yeterlilik şeklindeki demografik soruları kapsamaktadır. 2, 3 ve 4'lü gruplar oluşturularak ankete dahil edilmiştir. Gruplar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 47a. Yaş ve Cinsiyet dağılımı

| | | | | | |
|---|----------------------------|----------|-----------|------------|------------|
| 1 | Yaş | 25-35 | 35-45 | 45-55 | 55 ve Üstü |
| 2 | Cinsiyet | Erkek | Bayan | | |
| 3 | Eğitim düzeyi | Lisans | Y.Lisans | Doktora | |
| 4 | Denizci Eğitimcilik süresi | 0-10 yıl | 10-20 yıl | 20 ve üstü | |
| 5 | Mesleği (Yeterliği) | Güverte | Makine | Diğer | |

2. *Grup değişken:* Gemiadamı eğitiminin etkinliğini etkileyen faktörlerin önceliğini belirlemeğe yarayan ilişkin 6 soru sorulmuştur. 5'inci soruda yer alan gemiadamı eğitiminin niteliğine ilişkin özellikler 5'li ölçek üzerinde semantik farklılık sorularına dayanmaktadır.

1. Eğitimin kalitesini belirleyen faktörlerin etki dereceleri (Beş etki derecesi üzerinden)
2. Eğitimin kalitesini belirleyen faktörlerden hangisi ile daha sık karşılaştığı (Beş periyot üzerinden)
3. Eğitimin kalitesini belirleyen faktörlerden hangisini çözmek üzere kurum içi ve dışı çalışmalar yapıldığı (Konu bazında tekli seçim),
4. Yayınlarda yer alan araştırma ve incelemelerde 'Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlerden en fazla üzerinde durulan hususlar (Konu bazında tekli seçim),
5. Eğitimin kalitesini belirleyen faktörlerin hangi seviyede eğitim kuruluşlarını daha fazla etkilediği (Dörtlü, Fak./Y.Okul-MYÖ-ADML-Özel kurs seçenek üzerinden),
6. Denizcilik eğitimin nitelikleri (Semantik farklılık soruları)

3. *Grup değişken:* Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliğinin eğitimin kalitesine etkisi ile diğer etkileyici faktörlerin farklılıklarına ilişkin değişkenler: 8 adet değişken 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

1. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin daha acil olduğu

2. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin daha kısa sürede çözümlenebileceği
3. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin mali açıdan daha az külfetli olduğu
4. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin daha kolay yöntemlerle çözümlenebileceği
5. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin yurtdışındaki kuruluşlarla işbirliği ile çözümlenebileceği

5.3.5. Araştırmanın Hipotezi

Hipotez : (HA1): Denizcilik eğitiminde etkileyen faktörlerin en önemlisi “meslek eğitimcilerin niteliğidir”(H01 – H12).

Alt Hipotezler:

H01: Meslek eğitimcilerin yaş gruplarına göre oluşturulmuş sınıfları arasında, meslek eğitimcilerinin eğitim kalitesine etkisi açısından anlamlı bir seviyede farklılık vardır.

H02: Meslek eğitimcilerin eğitim gruplarına göre oluşturulmuş sınıfları arasında, meslek eğitimcilerinin eğitim kalitesine etkisi açısından anlamlı bir seviyede farklılık vardır.

H03: Meslek eğitimcilerin eğitimcilik sürelerine göre oluşturulmuş sınıfları arasında, meslek eğitimcilerinin eğitim kalitesine etkisi açısından anlamlı bir seviyede farklılık vardır.

H04: Denizci eğitimciler faktörü eğitim sürecinde eğitimi etkileyen faktörlerle karşılaşma sıklığında diğer faktörlere göre anlamlı farklılığa sahiptir.

H05: Eğitimin Kalitesini etkileyen önemli faktörlerin çözümü için yapılan çalışmalarda denizci eğitimciler ile diğerleri arasında önemli farklılık beklenmemektedir.

H06: Deniz eğitimi ile ilgili yayınlardaki araştırma ve incelemelerde eğitimin kalitesini etkileyen faktörler içinde eğitimciler konusu diğerlerine göre anlamlı farklılığa sahiptir.

H07: Eğitim kuruluşlarını etkileyen faktörlerin başında denizci eğitimcilerin niteliği ve niceliği gelmektedir.

H08: Denizci eğitimcilerin niteliği ve niceliği üst seviyede eğitim yapan eğitim kuruluşlarını daha fazla etkiler.

H09: Denizci eğitimci sorununun acil olarak çözülmesi gerekmektedir.

H10: Eğitimi etkileyen faktörlerden denizci eğitimci sorunu diğer sorunlara göre kısa sürede çözülemez.

H11: Denizci eğitimciler sorununun çözümü mali açıdan diğer sorunlara göre daha az külfetli değildir.

H12: Denizci eğitimci sorununun çözümü kolaylık açısından diğer sorunların çözümüne göre anlamlı bir farklılık taşımaz.

5.3.6. Örneklem süreci

Araştırmanın ana kütlelerini Türkiye’de gemiadamı eğitimi veren eğitim ve öğretim kuruluşlarında öğretim elemanı olarak görev yapan deniz eğitimcileri oluşturmaktadır. Zaman, maliyet ve diğer kısıtlamalar göz önüne alınarak ‘tesadüfi olmayan kolayda örneklem yöntemi’ uygulanmıştır.

N =218 *

n.= 51 (Anket 57 katılımcıya verilmiş, ancak 6 katılımcı ankete cevap vermemiştir. Cevaplama oranı yüzde 89’dur.)

30’dan büyük ve 500’den küçük örnek hacmi pek çok araştırma için uygundur(Gegez, 2006). Anketimize katılanlar Anakütle’nin yüzde 26’sını kapsamaktadır.

5.3.7. Veri ve bilgilerin analize hazırlanması:

Örnek büyüklüğümüzü oluşturan denizci eğitimcilere anketörler yardımı ile doldurulan anket formları incelenmiş, doldurulan formların tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Veri ve bilgiler kodlanarak analize hazır hale getirilmiştir.

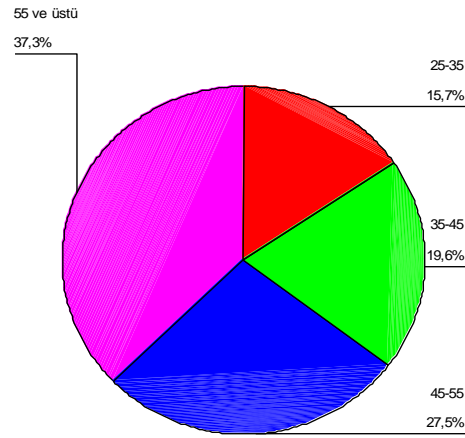
5.4. Veri ve Bilgilerin Analizi

Araştırmamızda denizci eğitimcilerin nitelik ve niceliklerinin gemiadamı eğitiminin kalitesine etkisi konusu ile ilgili olabileceğini değerlendirilen 7 adet soru katılımcılara yargılar şeklinde verilmiş, verilen yanıtlardan katılımcıların düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Katılımcıların ilave görüş ve önerileri de sorulmuştur (EK-5). Anket formları

* Bunlardan 85’i fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokullarında görev yapmaktadır (Sağ, 2009c).

anketörler tarafından yapılan açıklama ve yardımlarla doldurulduğu ve anında kontrol edildiği için hatalı veya eksik doldurulmuş forma rastlanmamıştır. Sonuçlar kodlanarak analize başlamaya hazır hale getirilmiştir. Anket sonuçlarının istatistiksel değerlendirilmesinde SPSS 12.0 bilgisayar programından istifade edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılık analizlerinde; araştırma örneğinin bölünmesi nedeniyle, sınıfların temsil kabiliyetinin tartışılabilir olmasına karşılık, bu konuda yapılacak yeni araştırmalara ışık tutabileceği düşüncesi ile bu analizlerin de gerçekleştirilmesinde fayda görülmüştür.

5.4.1. Birinci grup değişkenin analizi



25-35 yaş arasında :% 15,7

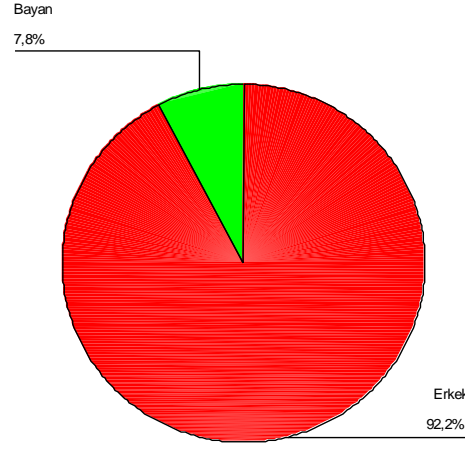
35-45 yaş arasında :% 19,6

45-55 yaş arasında :% 27,5

55 ve üstü yaşlar için :% 37,3

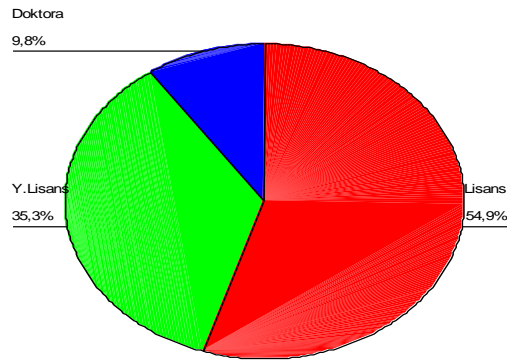
Şekil 24. Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı

Araştırmaya katılanların %64,8'i 45 ve üstü yaştadır (Şekil 24). Bu durum genç yaşlarda gemilerde çalışmayı mali nedenlerle tercih eden denizcilerin, mali açıdan getirisi az olan eğitici olmayı ileri yaşlarda tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun olumlu tarafı tecrübelerin öğrenciye yansıtılması imkanı yaratılmasıdır. Olumsuz tarafı ise dinamik yapısını ve gelişmeleri uygun şekilde takip etme imkanını kaybetmekte olan bir eğitici gruba sahip olunmasıdır.



Şekil 25. Araştırmaya katılanların cinsiyet gruplarına göre dağılımı

Araştırmaya katılanların %92.2 si erkek katılımcıdır (Şekil 25). Katılan kadınların hepsi meslek dersleri dışında ders veren öğretim elemanlarıdır. Meslek dersleri konusunda ders verme yetkisi, zabitan statüsünde kişilerdir. Kadınların Türkiye’de gemiadamı olarak eğitilmesi günümüzde gelişmektedir. Halen kadınların okullardaki oranı %6’ya ulaşmaktadır. Ancak Mayıs 2009 ayı itibariyle zabıt statüsündeki bayanların sayısı 209’dur. Erkek zabıtlere göre oranları %0,5’in altındadır. Bu nedenle kadın meslek eğitimcisi istihdamı erkeklere nispetle oldukça düşüktür.



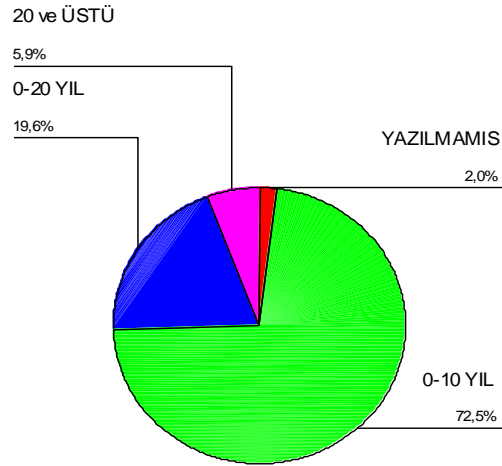
Şekil 26. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyine göre dağılımı

Araştırmaya katılanları büyük çoğunluğu (% 54.9) lisans seviyesinde eğitim görmüştür (Şekil 26).

Tablo 47b.: Yaş grubu - Eğitim düzeyi ilişkisi

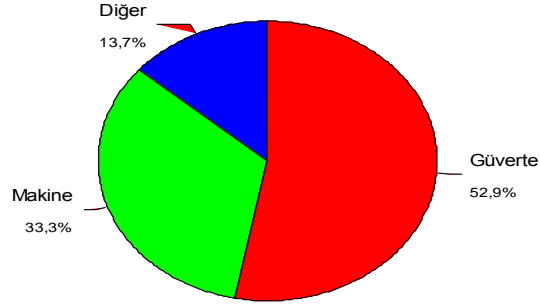
| Yaş grubu | Eğitim düzeyi | | | Toplam |
|------------|---------------|----------|---------|--------|
| | Lisans | Y.Lisans | Doktora | |
| 25-35 | 6 | 2 | | 8 |
| 35-45 | 7 | 3 | | 10 |
| 45-55 | 5 | 6 | 3 | 14 |
| 55 ve üstü | 10 | 7 | 2 | 19 |
| Toplam | 28 | 18 | 5 | 51 |

Yaş gurubu ile eğitim düzeyi ilişkisi anket verilerinin doğruluğu amacıyla incelenmiş, 40-55 ve 55 üstü yaşlarda lisanüstü eğitim düzeyinde ciddi bir artış görülmüştür (Şekil 27)



Şekil 28. Araştırmaya katılanların deniz eğitimcilik sürelerine göre dağılımı

Katılımcıların dörtte üçe yakın kısmı (%72,5) mesleki eğitimde 10 yıldan daha az bir tecrübeye sahiptir (Şekil 28). Daha önce belirtilen denizci eğitimci temininde karşılaşılan güçlükler bu noktada da önem kazanmakta ve eğitimcilik tecrübesi yüksek bir eğitimci grubu hedefine ulaşma olasılığını azaltmaktadır.



Şekil 29. Araştırmaya katılanların mesleklerine (yeterliklerine göre) göre dağılımı

Katılanların büyük çoğunluğu Güverte ihtisaslıdır (Şekil 29). Katılanların meslek dağılım yüzdelerinin sektördeki zabıt sayılarının dağılımıyla uyumlu olduğu; araştırmanın güvenilirliği için yeterli uygun dağılımı sağladığı değerlendirilmiştir.

5.4.2. İkinci grup değişkenin analizi

1. Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlerin, etki derecesini nasıl değerlendirirsiniz

Tablo 47c. Eğitimi etkileyen faktörlerin etki derecesi ortalaması (Genel)

| | Aritmetik Ortalama | | Standart Sapma | Değişim | Basıklık (Kurtosis) |
|-------------------------|--------------------|-----------|----------------|---------|---------------------|
| | Değer | Std Sapma | Değer | Değer | Değer |
| Denizci Eğitimciler | 4,43 | ,14 | ,964 | ,930 | 5,267 |
| Ders yardımcısı | 3,96 | ,11 | ,799 | ,638 | 2,356 |
| Müfredat | 3,58 | ,17 | 1,230 | 1,514 | -,503 |
| Ders notu | 3,43 | ,17 | 1,221 | 1,490 | -,504 |
| Öğrenci | 3,35 | ,19 | 1,339 | 1,793 | -,905 |
| Diğer eğitimciler | 3,31 | ,15 | 1,049 | 1,100 | -1,144 |
| İngilizce eğitimcileri | 3,29 | ,16 | 1,119 | 1,252 | ,078 |
| İş sektörü koordinasyon | 3,33 | ,16 | 1,160 | 1,347 | -,738 |

Eğitimi etkileyen faktörlerin etki dereceleri analizinde beş seviyeli tercihler kullanılmıştır. Bu kapsamda yukarıda görüldüğü üzere denizci eğitimciler 4,43 ortalama ile etkileme sıralamasında ilk sıradadır. Diğerleri ise sırasıyla ders yardımcısı, müfredat, ders notu,

öğrenci, iş sektörüyle koordinasyon, diğer eğiticiler ve İngilizce eğiticileridir. Standart sapma, varyasyon ve kurtosis değerleri uygun mütalaa edilmiştir. Bu noktada eğiticilerle ilgili Tablo 47’de taranmış olarak gösterilen üç faktörün etkileme derecelerinin ortalamalarının ortalaması 3,67 iken, diğer faktörlerin etki derecelerinin ortalamalarının ortalaması 3,53’te kalmaktadır. Bu durum Hipotez 01’i genel olarak desteklemektedir.

Tespit edilmiş bulunan faktörlerin yeterliliği ve doğruluğunun sınanması için anketin sonunda ‘ilave edilmesini istediğiniz hususlar’ sorusu sorulmuştur. Bu soruyla ilgili cevaplarda ‘etki eden faktörlerle’ ilgili olarak sadece iki kişi simülörlerin de faktörlere dahil edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Simülörler ders yardımcıları kapsamında mütalaa edildiğinden bu düzeltmenin istatistik açısından gerekli olmadığı kanaatine varılmıştır.

Anketin bu kısmı için normallik analizi Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır. Ulaşılan değerler aşağıdadır. Bu değerlere göre denizci eğiticiler, ders yardımcıları, müfredat, öğrenci kalitesi ve İngilizce eğiticileri değişkenlerinin 0,05 seviyesinde normal dağılım göstermediği belirlenirken; ders notları, diğer eğiticiler ve iş sektörü ile koordinasyon değişkenleri için $p > 0,05$ olup, bu değişkenlerin dağılımının normal olduğu tespit edilmiştir. Normal dağılım göstermeyen değişkenlerle ilgili hipotez testleri için One Way Anova testi yanında Kruskal-Wallis analiz yönteminin de uygulanmasına karar verilmiştir.

Her bir faktörün detaylı analizi aşağıdaki Tablo 49’dadır.

Tablo 48. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi (Kaliteye etki dereceleri)

| Değişkenler | | Denizci Eğiticiler | Ders yardımcıları | Müfredat | Ders notları | Öğrenci Kalitesi | Diğer eğiticiler | İngilizce eğiticileri | İş sektörü ile koordinasyon |
|--------------------------|-------------|--------------------|-------------------|----------|--------------|------------------|------------------|-----------------------|-----------------------------|
| N | | 51 | 51 | 50 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| Normal Parameters | Ortalama | 4,43 | 3,96 | 3,58 | 3,43 | 3,35 | 3,31 | 3,29 | 3,33 |
| | Std.Sap. | ,964 | ,799 | 1,230 | 1,221 | 1,339 | 1,049 | 1,119 | 1,160 |
| Most Extreme Differences | Kesin Değer | ,350 | ,284 | ,194 | ,189 | ,195 | ,186 | ,239 | ,182 |
| | Pozitif | ,278 | ,245 | ,124 | ,128 | ,109 | ,186 | ,153 | ,182 |
| | Negatif | -,350 | -,284 | -,194 | -,189 | -,195 | -,175 | -,239 | -,152 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 2,497 | 2,030 | 1,369 | 1,351 | 1,395 | 1,330 | 1,710 | 1,297 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,001 | ,047 | ,052 | ,041 | ,058 | ,006 | ,069 |

a Test dağılımı normaldir b Girilen verilere göre hesaplanmıştır.

Tablo 49. Eğitimi etkileyen faktörlerin etki derecesi detaylı analizi

| Kaliteye etki derecesi/Denizci Eğitimciler | | | | |
|---|---------|-------|---------------|-----------------|
| | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Çok düşük seviyede etkiler | 2 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| Düşük seviyede etkiler | 1 | 2,0 | 2,0 | 5,9 |
| Orta seviyede etkiler | 2 | 3,9 | 3,9 | 9,8 |
| Fazla etkiler | 14 | 27,5 | 27,5 | 37,3 |
| Çok fazla etkiler | 32 | 62,7 | 62,7 | 100,0 |
| Kaliteye etki derecesi/Ders yardımcıları | | | | |
| Çok düşük seviyede etkiler | 4 | 7,8 | 8,0 | 8,0 |
| Orta seviyede etkiler | | | | |
| Fazla etkiler | | | | |
| Çok fazla etkiler | | | | |
| Kaliteye etki derecesi/Müfredat | | | | |
| Çok düşük seviyede etkiler | | | | |
| Düşük seviyede etkiler | 5 | 9,8 | 10,0 | 18,0 |
| Orta seviyede etkiler | 13 | 25,5 | 26,0 | 44,0 |
| Fazla etkiler | 14 | 27,5 | 28,0 | 72,0 |
| Çok fazla etkiler | 14 | 27,5 | 28,0 | 100,0 |
| Kaliteye etki derecesi/Ders notları | | | | |
| Çok düşük seviyede etkiler | 5 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| Düşük seviyede etkiler | 5 | 9,8 | 9,8 | 19,6 |
| Orta seviyede etkiler | 15 | 29,4 | 29,4 | 49,0 |
| Fazla etkiler | 15 | 29,4 | 29,4 | 78,4 |
| Çok fazla etkiler | 11 | 21,6 | 21,6 | 100,0 |
| Kaliteye etki derecesi/Öğrenci Kalitesi | | | | |
| Çok düşük seviyede etkiler | 7 | 13,7 | 13,7 | 13,7 |
| Düşük seviyede etkiler | 6 | 11,8 | 11,8 | 25,5 |
| Orta seviyede etkiler | 12 | 23,5 | 23,5 | 49,0 |
| Fazla etkiler | 14 | 27,5 | 27,5 | 76,5 |
| Çok fazla etkiler | 12 | 23,5 | 23,5 | 100,0 |
| Kaliteye etki derecesi/Diğer eğitimciler | | | | |
| Düşük seviyede etkiler | 14 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| Orta seviyede etkiler | 15 | 29,4 | 29,4 | 56,9 |
| Fazla etkiler | 14 | 27,5 | 27,5 | 84,3 |
| Çok fazla etkiler | 8 | 15,7 | 15,7 | 100,0 |
| Kaliteye etki derecesi/İngilizce eğitimcileri | | | | |
| Çok düşük seviyede etkiler | 6 | 11,8 | 11,8 | 11,8 |
| Düşük seviyede etkiler | 2 | 3,9 | 3,9 | 15,7 |
| Orta seviyede etkiler | 20 | 39,2 | 39,2 | 54,9 |
| Fazla etkiler | 17 | 33,3 | 33,3 | 88,2 |
| Çok fazla etkiler | 6 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| Kaliteye etki derecesi/İş sektörü ile koordinasyon | | | | |
| Çok düşük seviyede etkiler | 3 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Düşük seviyede etkiler | 9 | 17,6 | 17,6 | 23,5 |
| Orta seviyede etkiler | 17 | 33,3 | 33,3 | 56,9 |
| Fazla etkiler | 12 | 23,5 | 23,5 | 80,4 |
| Çok fazla etkiler | 10 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |

Alt hipotez H01’in ispatı: (Meslek eğitimcilerin yaş gruplarına göre oluşturulmuş sınıfları arasında, meslek eğitimcilerinin eğitim kalitesine etkisi açısından anlamlı bir seviyede farklılık vardır.)

Yukarıda belirtilen hususlara ilave olarak yaşa göre karşılaştırmalı şekil aşağıdadır.

Tablo 50. Yaşa göre eğitimi etkileyen faktörlerden mesleki eğitimcileri seçenlerin karşılaştırması

| | | Yaş grubu | | | | Toplam |
|------------------------------------|----------------------------|-----------|-------|-------|------------|--------|
| | | 25-35 | 35-45 | 45-55 | 55 ve üstü | |
| Kaliteye etki derecesi/ Eğitmen | Çok düşük seviyede etkiler | | 1 | 1 | | 2 |
| | Düşük seviyede etkiler | | | | 1 | 1 |
| | Orta seviyede etkiler | | | 1 | 1 | 2 |
| | Fazla etkiler | 3 | 4 | 1 | 6 | 14 |
| | Çok fazla etkiler | 5 | 5 | 11 | 11 | 32 |
| Toplam | | 8 | 10 | 14 | 19 | 51 |

Tablo 51. One Way Anova (Yaş grubu)

| | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | Farklılık (Sig) |
|---------------|-----------------|----|--------------------|------|-----------------|
| Gruplar arası | 2,682 | 4 | ,671 | ,538 | ,709 |
| Grup içi | 57,357 | 46 | 1,247 | | |
| Toplam | 60,039 | 50 | | | |

Yaş gruplarında “fazla” ve “çok fazla” etkiler seçeneğini seçenlerin oranları %90’ın üzerindedir (Tablo 50). Meslek eğitimcilerin yaş gruplarına göre oluşturulmuş sınıfları arasında, eğitim kalitesine etki açısından, anlamlı bir seviyede farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p=0,709>0,05$) (Tablo 51). Alt hipotez H01 kabul edilmemiştir.

Alt hipotez H02’nin ispatı: (Meslek eğitimcilerin eğitim gruplarına göre oluşturulmuş sınıfları arasında, meslek eğitimcilerinin eğitim kalitesine etkisi açısından anlamlı bir seviyede farklılık vardır.)

Eğitim seviyesine göre eğitimi etkileyen faktörlerin analizine ilişkin bulgular Tablo 52’de verilmiştir. Bu amaçla yapılan One way ANOVA analizi sonucu Tablo 53’dedir.

Tablo 52. Eğitim seviyesine göre eğitimi etkileyen faktörlerden mesleki eğitimcileri seçenlerin karşılaştırması

| | | Eğitim düzeyi | | | Toplam |
|---|----------------------------|---------------|----------|---------|--------|
| | | Lisans | Y.Lisans | Doktora | |
| Kaliteye etki derecesi/Denizci Eğitimci | Çok düşük seviyede etkiler | 2 | | | 2 |
| | Düşük seviyede etkiler | | 1 | | 1 |
| | Orta seviyede etkiler | 2 | | | 2 |
| | Fazla etkiler | 9 | 3 | 2 | 14 |
| | Çok fazla etkiler | 15 | 14 | 3 | 32 |
| Toplam | | 28 | 18 | 5 | 51 |

Tablo 53. One way ANOVA (Eğitim düzeyi)

| | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | Farklılık (Sig.) |
|---------------|-----------------|----|--------------------|------|------------------|
| Gruplar arası | 1,627 | 4 | ,407 | ,891 | ,477 |
| Grup içi | 21,000 | 46 | ,457 | | |
| Toplam | 22,627 | 50 | | | |

Eğitim seviyesi gruplarında “fazla” ve “çok fazla” etkiler seçeneğini seçenlerin oranları %90’ın üzerindedir (Tablo 52). Gruplar arasındaki *farklılık (Sig)*, *Anova testinde de görüldüğü üzere $p=0.477$ olup, 0,05 değerinin üzerindedir. Gruplar arasındaki farklılık anlamlı değildir* (Tablo 53). Alt hipotez H02 kabul edilmemiştir.

Alt hipotez H03’ün ispatı: (Meslek eğitimcilerin eğitimcilik sürelerine göre oluşturulmuş sınıfları arasında, meslek eğitimcilerinin eğitim kalitesine etkisi açısından anlamlı bir seviyede farklılık vardır.)

Tablo 54. Eğitimcilik süresi seviyesine göre eğitimi etkileyen faktörlerden mesleki eğitimcileri seçenlerin karşılaştırması

| | | Eğitimcilik süresi | | | Total |
|--|----------------------------|--------------------|----------|------------|-------|
| | | 0-10 Yıl | 0-20 Yıl | 20 ve üstü | |
| Kaliteye etki derecesi/Denizci Eğitici | Çok düşük seviyede etkiler | 1 | | 1 | 2 |
| | Düşük seviyede etkiler | 1 | | | 1 |
| | Orta seviyede etkiler | 1 | 1 | | 2 |
| | Fazla etkiler | 11 | 2 | 1 | 14 |
| | Çok fazla etkiler | 23 | 8 | 1 | 31 |
| Total | | 37 | 11 | 3 | 51 |

Tablo 55. One way ANOVA (Eğitimcilik süresi)

| | Kareler Toplamı | df | Kareler Ortalaması | F | Farklılık (Sig.) |
|---------------|-----------------|----|--------------------|------|------------------|
| Gruplar arası | 1,136 | 4 | ,284 | ,812 | ,524 |
| Grup içi | 15,744 | 45 | ,350 | | |
| Toplam | 16,880 | 49 | | | |

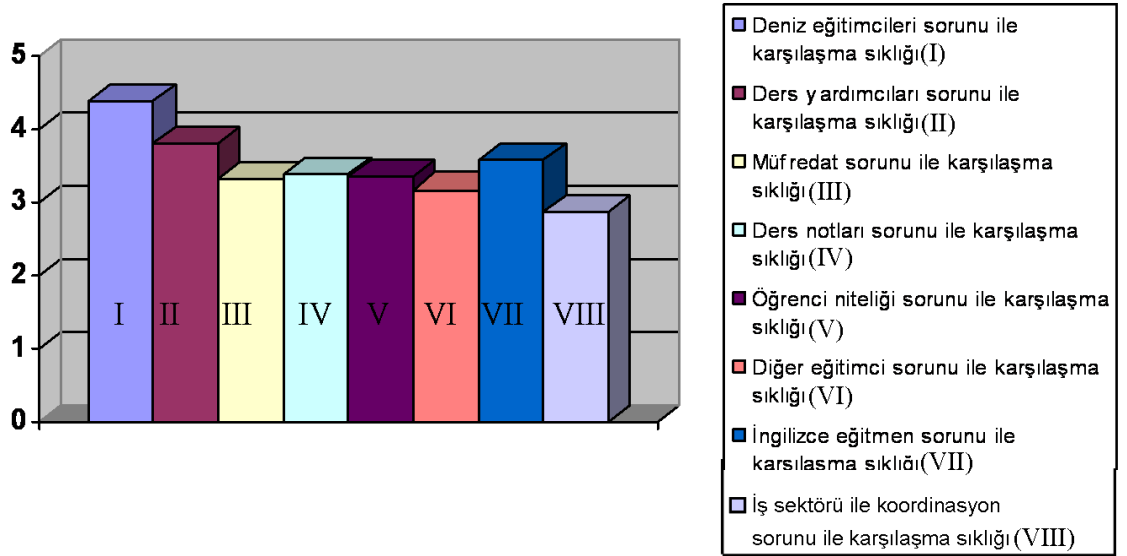
Eğitimcilik seviyesi gruplarında “fazla” ve “çok fazla” etkiler seçeneğini seçenlerin oranları %90’ın üzerindedir (Tablo 54). Gruplar arasındaki farklılık (Sig) Anova testinde de görüldüğü $p=0.524$ olup, 0.05 değerinin üzerindedir. Gruplar arasında farklılık yoktur (Tablo 55). Alt hipotez H_0 kabul edilmemiştir.

2. (Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlerden hangisi ile daha sık karşılaştınız)

Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı Tablo 56’da gösterilmiştir. Bu tablo Şekil 30’da grafikte gösterilmektedir. Sorunlar ile karşılaşmada birinci sıradaki frekans denizci eğitimciler, ikinci sıradaki frekans ise “ders yardımcıları” sorunudur.

Tablo 56. Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı değerlendirilmesi (Genel)

| | Ortalama | Std. Sapma | Değişim | Basıklık |
|--|----------|------------|---------|----------|
| | Değer | Değer | Değer | Değer |
| Deniz eğitimcileri sorunu ile karşılaşma sıklığı | 4,39 | ,777 | ,603 | ,499 |
| Ders yardımcıları sorunu ile karşılaşma sıklığı | 3,80 | 1,096 | 1,201 | ,112 |
| Müfredat sorunu ile karşılaşma sıklığı | 3,31 | 1,140 | 1,300 | -,671 |
| Ders notları sorunu ile karşılaşma sıklığı | 3,39 | 1,297 | 1,683 | -,960 |
| Öğrenci niteliği sorunu ile karşılaşma sıklığı | 3,35 | 1,412 | 1,993 | -1,085 |
| Diğer eğitimci sorunu ile karşılaşma sıklığı | 3,18 | 1,228 | 1,508 | -1,011 |
| İngilizce öğretmen sorunu ile karşılaşma sıklığı | 3,57 | 1,253 | 1,570 | -,891 |
| İş sektörü ile koor. sorunu ile karşılaşma sıklığı | 2,88 | 1,380 | 1,904 | -1,260 |



Şekil 30. Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı değerlendirilmesi

Tablo 57’de ortalama değer (mean) 5’li ölçeğin ortalamasıdır. (5:Her sömestr, 4: Her ders yılı, 3.Son 5 yıl içinde karşılaştım, 2: Nadiren karşılaştım, 1:Karşılaşmadım) Ortaya çıkan sonuç aşağıdaki Tablo 57’ de görüleceği üzere deniz eğitimcileri sorunu ile karşılaşma sıklığı “her sömestre” ile “her ders yılı” arasında kalmaktadır.

Tablo 57. Eğitimi etkileyen sorunlarla karşılaşma sıklığı frekans tablosu.

| Deniz eğitimcileri sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
|---|---------|-------|---------------|-----------------|
| | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Nadiren karşılaştım | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 6 | 11,8 | 11,8 | 13,7 |
| Her ders yılı içerisinde | 16 | 31,4 | 31,4 | 45,1 |
| Her sömestr | 28 | 54,9 | 54,9 | 100,0 |
| Ders yardımcıları sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 2 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| Nadiren karşılaştım | 5 | 9,8 | 9,8 | 13,7 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 9 | 17,6 | 17,6 | 31,4 |
| Her ders yılı içerisinde | 20 | 39,2 | 39,2 | 70,6 |
| Her sömestr | 15 | 29,4 | 29,4 | 100,0 |
| Müfredat sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 3 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Nadiren karşılaştım | 9 | 17,6 | 17,6 | 23,5 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 17 | 33,3 | 33,3 | 56,9 |
| Her ders yılı içerisinde | 13 | 25,5 | 25,5 | 82,4 |
| Her sömestr | 9 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| Ders notları sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 5 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| Nadiren karşılaştım | 9 | 17,6 | 17,6 | 27,5 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 10 | 19,6 | 19,6 | 47,1 |
| Her ders yılı içerisinde | 15 | 29,4 | 29,4 | 76,5 |
| Her sömestr | 12 | 23,5 | 23,5 | 100,0 |
| Öğrenci niteliği sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 8 | 15,7 | 15,7 | 15,7 |
| Nadiren karşılaştım | 6 | 11,8 | 11,8 | 27,5 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 11 | 21,6 | 21,6 | 49,0 |
| Her ders yılı içerisinde | 12 | 23,5 | 23,5 | 72,5 |
| Her sömestr | 14 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| Diğer eğitimci sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 4 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| Nadiren karşılaştım | 13 | 25,5 | 25,5 | 33,3 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 13 | 25,5 | 25,5 | 58,8 |
| Her ders yılı içerisinde | 12 | 23,5 | 23,5 | 82,4 |
| Her sömestr | 9 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| İngilizce öğretmen sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 3 | 5,9 | 5,9 | 5,9 |
| Nadiren karşılaştım | 10 | 19,6 | 19,6 | 25,5 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 7 | 13,7 | 13,7 | 39,2 |
| Her ders yılı içerisinde | 17 | 33,3 | 33,3 | 72,5 |
| Her sömestr | 14 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| İş sektörü ile koordinasyon sorunu ile karşılaşma sıklığı | | | | |
| Karşılaşmadım | 11 | 21,6 | 22,0 | 22,0 |
| Nadiren karşılaştım | 10 | 19,6 | 20,0 | 42,0 |
| Son 5 yıl içerisinde karşılaştım | 10 | 19,6 | 20,0 | 62,0 |
| Her ders yılı içerisinde | 12 | 23,5 | 24,0 | 86,0 |
| Her sömestr | 7 | 13,7 | 14,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 98,0 | 100,0 | |
| Kayıp | | 1 | 2,0 | |

Tablo 58. Eğitimde sorunlar ile karşılaşma sıklığı korelasyonu

| | | Deniz eğitimcileri sorunu ile karşılaşma sıklığı | Ders yardımcıları sorunu ile karşılaşma sıklığı | Müfredat sorunu ile karşılaşma sıklığı | Ders notları sorunu ile karşılaşma sıklığı | Öğrenci niteliği sorunu ile karşılaşma sıklığı | Diğer eğitimci sorunu ile karşılaşma sıklığı | İngilizce öğretmen sorunu ile karşılaşma sıklığı | İş sektörü ile koor. sorunu ile karşılaşma sıklığı |
|--|----------------------|--|---|--|--|--|--|--|--|
| Deniz eğitimcileri sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | 1 | ,327 | ,175 | ,202 | -,074 | ,157 | -,008 | ,043 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,019 | ,221 | ,156 | ,606 | ,272 | ,957 | ,765 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| Ders yardımcıları sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | ,327 | 1 | ,290 | ,379 | ,227 | ,160 | -,165 | ,138 |
| | Sig. (2-tailed) | ,019 | | ,039 | ,006 | ,110 | ,262 | ,248 | ,339 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| Müfredat sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | ,175 | ,290 | 1 | ,483 | ,228 | ,360 | ,181 | ,230 |
| | Sig. (2-tailed) | ,221 | ,039 | | ,000 | ,107 | ,010 | ,205 | ,108 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| Ders notları sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | ,202 | ,379 | ,483 | 1 | ,425 | ,094 | -,091 | -,031 |
| | Sig. (2-tailed) | ,156 | ,006 | ,000 | | ,002 | ,513 | ,527 | ,832 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| Öğrenci niteliği sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | -,074 | ,227 | ,228 | ,425 | 1 | -,244 | -,184 | ,003 |
| | Sig. (2-tailed) | ,606 | ,110 | ,107 | ,002 | | ,084 | ,197 | ,984 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| Diğer eğitimci sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | ,157 | ,160 | ,360 | ,094 | -,244 | 1 | ,505 | ,205 |
| | Sig. (2-tailed) | ,272 | ,262 | ,010 | ,513 | ,084 | | ,000 | ,152 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| İngilizce öğretmen sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | -,008 | -,165 | ,181 | -,091 | -,184 | ,505 | 1 | ,216 |
| | Sig. (2-tailed) | ,957 | ,248 | ,205 | ,527 | ,197 | ,000 | | ,132 |
| | N | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 50 |
| İş sektörü ile koor. sorunu ile karşılaşma sıklığı | Pearson Korrelasyonu | ,043 | ,138 | ,230 | -,031 | ,003 | ,205 | ,216 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,765 | ,339 | ,108 | ,832 | ,984 | ,152 | ,132 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

Araştırma sürecinde anlamlılık düzeyi 0.05 seçilmiştir.

Tablo 58’de sunulan ‘Eğitimde sorunlar ile karşılaşma sıklığı korelasyonu’ testinden varılan sonuç ise ankete katılanların eğitimciler sorunu ile öğrenci niteliği sorunu çelişkisi içinde olduklarıdır. Eğitimci niteliğinin sorun olduğuna inananlar, öğrenci niteliğinin fazla bir sorun yaratmayacağına inanmaktadır. Bu durumun gemiadamı eğitimi yapılan her kurumda geçerli olduğu değerlendirilmektedir. Öğrenci niteliği yüksek ise eğitici niteliğinin yüksek olmasına zorunlu değildir veya aksi durum geçerlidir şeklinde bir tezi ortaya çıkarmaktadır.

Alt hipotez H04’ün ispatı: (Denizci eğitimciler sorunu eğitim sürecinde eğitimi etkileyen faktörlerle karşılaşma sıklığında diğer faktörlere göre anlamlı bir farklılığa sahiptir.)

Yukarıda da belirtildiği üzere denizci eğitimciler sorunu ile karşılaşma sıklığı en yüksek seviyededir. Eğitimin bir bütün olduğu da dikkate alındığında; tüm eğitimci sorunları ile karşılaşma sıklığı *ortalamasının ortalaması 3,71’dir. Buna karşılık diğer sorunlar ile karşılaşma sıklığı ortalaması 3,34’de kalmaktadır.* Alt hipotez H04 doğrulanmaktadır.

3. (Eğitimin Kalitesini etkileyen önemli faktörlerden hangisini çözmek üzere kurum içi ve dışı çalışma yaptınız?)

Bu değişkenin değerlendirmesi için yapılan analiz, sorulara verilen “evet”, ve “hayır” cevaplarına göre düzenlenmiştir. Elde edilen sonuçlar analiz edilerek aşağıdaki Tablo 59’ belirtilmiştir.

Tablo 59. Eğitimde karşılaşılan sorunların çözümü için yapılan çalışmaların korelasyonu

Deniz eğitimcileri

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 27 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| | evet | 24 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Ders yardımcıları

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 25 | 49,0 | 49,0 | 49,0 |
| | evet | 26 | 51,0 | 51,0 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Müfredat sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 27 | 52,9 | 52,9 | 52,9 |
| | evet | 24 | 47,1 | 47,1 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Ders notları sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 20 | 39,2 | 39,2 | 39,2 |
| | evet | 31 | 60,8 | 60,8 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Öğrenci niteliği sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 35 | 68,6 | 68,6 | 68,6 |
| | evet | 16 | 31,4 | 31,4 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Diğer eğitimci sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 41 | 80,4 | 80,4 | 80,4 |
| | evet | 10 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

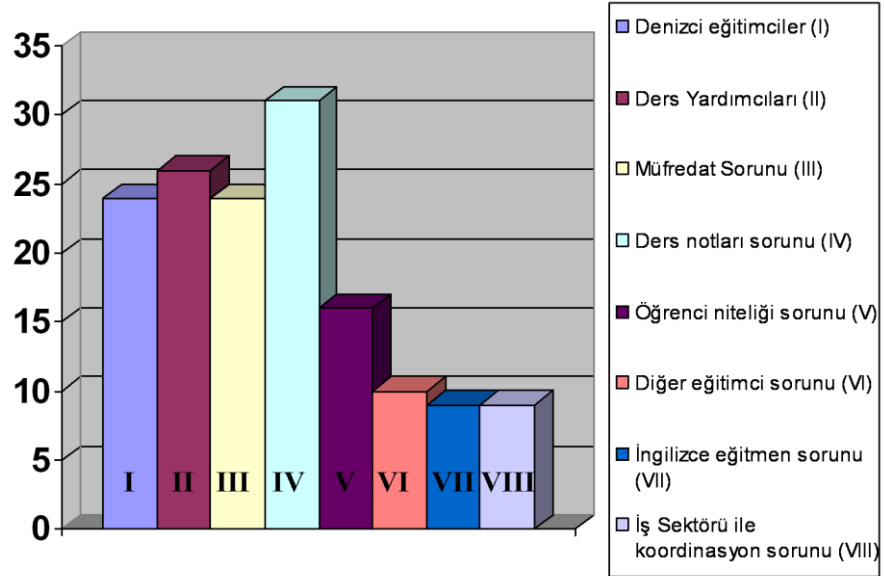
İngilizce öğretmen sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 42 | 82,4 | 82,4 | 82,4 |
| | evet | 9 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

İş sektörü ile koor. sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|--------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 42 | 82,4 | 82,4 | 82,4 |
| | evet | 9 | 17,6 | 17,6 | 100,0 |
| | Toplam | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Bu sonuçlara göre tespit edilmiş bulunan sorunlara ilişkin yapılan çalışma sonuçları grafik olarak Şekil 31'dedir.



Şekil 31. Sorunlarla karşılaşma miktarları

Grafikte görüldüğü üzere, en fazla çalışma yapılan sorun ders notları sorunu, daha sonra gelenler ise sırasıyla ders yardımcıları sorunu, deniz eğitimcileri sorunu ve müfredat sorunudur. Bu değişkenin analizinde dikkate alınması gereken hususların başında anket uygulanan kişilerin ‘görev alanları’ gelmektedir. Örnek olarak bir kurum müdürü eğitimin kalitesini etkileyen hususların çözmek için bir çok başlık altında çalışma yaparken, bir eğitici kendi sorumluluk ve yetki sınırları dahilinde çalışma yapmak durumundadır. Bir eğitimin öğrenci kalitesini değiştirmek için çalışma yapması ve bundan bir sonuç beklemesi ancak akademik seviyede bir çalışma ile mümkün olabilir. Bu araştırmada anket uygulanan kişilere görev yerleri, makamları; elde edilecek verilerin yetersiz kalması (30 adet müdür, rektör bulunamayacağından) nedeniyle sorulmamıştır. Burada ulaşılan sonuç; temel olarak anketin istatistik bilimi açısından değil ama kişilerin mantıklı ve doğru cevaplar vermesi açısından anketin bu şekliyle de uygun olduğunu göstermesidir. Bu görüşü desteklemesi açısından belirli alanlarda korelasyon da yapılarak 1 inci soruda denizci eğitimcilerin eğitimin niteliğini “en fazla etkiler” seçeneğini seçenler ile “eğitici sorununu” düzeltmek için çalışma yapanlar karşılaştırılmış ve sonuçları aşağıdadır.

Tablo 60. Kaliteye etki derecesi/Eğitmen * Deniz eğitimcileri Crosstabulation

| | | Deniz eğitimcileri | | Total |
|--------------------------------|----------------------------|--------------------|------|-------|
| | | Hayır | Evet | |
| Kaliteye etki derecesi/Eğitmen | Çok düşük seviyede etkiler | | 2 | 2 |
| | Düşük seviyede etkiler | 1 | | 1 |
| | Orta seviyede etkiler | | 2 | 2 |
| | Fazla etkiler | 8 | 6 | 14 |
| | Çok fazla etkiler | 18 | 14 | 32 |
| Toplam | | 27 | 24 | 51 |

Ankete katılanlardan “çok düşük seviyede etkiler” diyen 2 kişi hariç ki bunlar çalışma yaptığını ifade etmektedir, denizci eğitimci sorununu çözmek üzere çalışma yapanların kaliteye etki eden sorunu belirlemede denizci eğitimcileri seçtiği görülmektedir ve bu dağılım normaldir.

Aynı değerlendirme ders notlarının etkisi/ders notuna ilişkin çalışmalara verilen cevaplar için yapılmış ve aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 61. Kaliteye etki derecesi/Ders yardımcı * Ders yardımcıları Çapraz Tablosu

| | | Ders yardımcıları | | Total |
|--|----------------------------|-------------------|------|-------|
| | | hayır | evet | |
| Kaliteye etki derecesi/Ders yardımcıları | Çok düşük seviyede etkiler | 1 | | 1 |
| | Orta seviyede etkiler | 6 | 5 | 11 |
| | Fazla etkiler | 14 | 13 | 27 |
| | Çok fazla etkiler | 4 | 8 | 12 |
| Toplam | | 25 | 26 | 51 |

Bu sonuçlarda da kaliteye ders yardımcıları etkiler cevabını verenlerle, çalışma yapanların sayıları uyumludur ve bu durum da daha önce belirtilen anket güvenilirliği sonucunu desteklemektedir.

Alt hipotez H05’in ispatı: (Eğitimin Kalitesini etkileyen önemli faktörlerin çözümü için yapılan çalışmalarda denizci eğitimciler ile diğerleri arasında önemli farklılık beklenmemektedir)

Yukarıda belirtildiği gibi Denizci eğitimciler sorununu çözmek amacıyla yapılan çalışma miktarları ile 2 inci grup değişkenler içinde diğer sorunlara öncelikli olarak belirlenen müfredat ve ders yardımcıları arasında önemli bir farklılık mevcut değildir. Ders notları konusunda fazla çalışma yapılmış olması, her eğiticinin doğrudan kendi sorumluluğunda olmasından kaynaklanmaktadır. Alt hipotez 05 doğrudur. Üçüncü grup değişken aynı zamanda kontrol sorusu olarak da kullanılmış ve araştırmanın güvenilir olduğu görülmüştür.

3. (Denizcilik eğitimi ile ilgili yayınlarda yer alan araştırma ve incelemelerde ‘Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlere’ ilişkin olarak en fazla üzerinde durulan faktör hangisidir?)

Bu grup değişken için cevaplarda işaretlenen değerler “1” “evet”, işaretlenmeyen değerler “0” “hayır” olarak SPSS programına işlenmiştir. Ortalamaları içeren genel değerlendirme aşağıdadır.

Tablo 62. Araştırma ve incelemelerde karşılaşma sıklığının analizi

İstatistikî Açıklama (Descriptive Statistics)

| | N | Minimum | Maximum | Ortalama | Std. Sapma | Kurtosis (Basıklık) |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| | İstatistik | İstatistik | İstatistik | İstatistik | İstatistik | İstatistik |
| Diğer eğitimci sorunu | 51 | 0 | 1 | ,14 | ,348 | 2,830 |
| İngilizce eğitmen sorunu | 51 | 0 | 1 | ,20 | ,401 | ,508 |
| İş sektörü ile koor. Sorunu | 51 | 0 | 1 | ,20 | ,401 | ,508 |
| Ders yardımcıları | 51 | 0 | 1 | ,25 | ,440 | -,685 |
| Öğrenci niteliği sorunu | 51 | 0 | 1 | ,27 | ,451 | -,954 |
| Ders notları sorunu | 51 | 0 | 1 | ,37 | ,488 | -1,776 |
| Müfredat sorunu | 51 | 0 | 1 | ,37 | ,488 | -1,776 |
| Deniz eğitimcileri | 51 | 0 | 1 | ,57 | ,500 | -1,998 |
| Geçerli N (listwise) | 51 | | | | | |

Grubun her bir sorun bazında frekans ve yüzde değerleri Tablo 63’tedir.

Tablo 63. Her bir sorun bazında frekans ve yüzde değerleri

Denizci eğitimciler

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 22 | 43,1 | 43,1 | 43,1 |
| | evet | 29 | 56,9 | 56,9 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Ders yardımcıları

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 38 | 74,5 | 74,5 | 74,5 |
| | evet | 13 | 25,5 | 25,5 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Müfredat sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 32 | 62,7 | 62,7 | 62,7 |
| | evet | 19 | 37,3 | 37,3 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Ders notları sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 32 | 62,7 | 62,7 | 62,7 |
| | evet | 19 | 37,3 | 37,3 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Öğrenci niteliği sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 37 | 72,5 | 72,5 | 72,5 |
| | evet | 14 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Diğer eğitimci sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 44 | 86,3 | 86,3 | 86,3 |
| | evet | 7 | 13,7 | 13,7 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

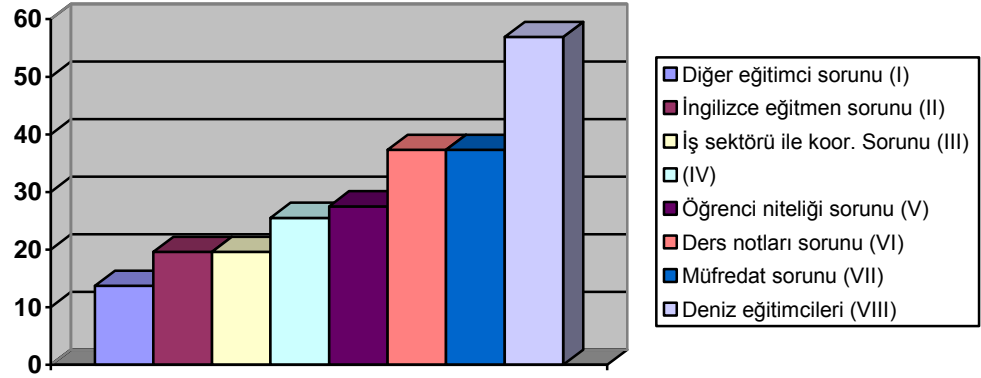
İngilizce öğretmen sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 41 | 80,4 | 80,4 | 80,4 |
| | evet | 10 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

İş sektörü ile koor. sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | hayır | 41 | 80,4 | 80,4 | 80,4 |
| | evet | 10 | 19,6 | 19,6 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

Belirtilen değerlere göre yüzde dağılımı Şekil 32’de gösterilmiştir.



Şekil 32. Araştırma ve incelemelerde her bir sorunun yüzde dağılım değerleri

Alt hipotez H06'ün ispatı: (Deniz eğitimi ile ilgili yayınlardaki araştırma ve incelemelerde eğitimin kalitesini etkileyen faktörler içinde denizci eğitimciler diğerlerine göre anlamlı farklılığa sahiptir.)

Ankette yayınlarda üzerinde durulan denizci eğitimci sorunu (%56,9) ile en yakın olan müfredat ve ders notlarının yüzdesi (%37,3) arasında 19,6 fark vardır. Alt hipotez H06 doğrudur.

3. (Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörler hangi tip/seviyede eğitim kuruluşunu daha fazla etkilemektedir.)

Belirtilen değişken için sekiz adet ana sorunun dört eğitim kurumuna (Fakülte/Yüksek Okul, Meslek Yüksek Okulu, Anadolu Meslek Lisesi ve Özel Kurslar) olan etkileri irdelenmiştir. Bu bağlamda birincisi hangi sorunun en fazla etkili olduğu, ikincisi hangi kurumların hangi sorunlardan daha fazla etkilendiği olmak üzere iki grupta inceleme yapılmıştır. Genel değerler aşağıdadır. Eğitim kurumlarının hepsini işaretleyenlerin cevapları incelemede kurumlara yine eşit olarak dağıtılmıştır. Bu amaçla yapılan analiz sonuçları Tablo 64'dedir.

Tablo 64. Sorunların hangi seviyede eğitim kuruluşunu etkilediği

| Deniz eğitimcileri | | | | | |
|--------------------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Geçerli | Fak/Y.O. | 19 | 37,3 | 38,8 | 38,8 |
| | MYO | 4 | 7,8 | 8,2 | 46,9 |
| | ADML | 5 | 9,8 | 10,2 | 57,1 |
| | ÖZEL KURS | 7 | 13,7 | 14,3 | 71,4 |
| | HEPSİ | 14 | 27,5 | 28,6 | 100,0 |
| | Total | 49 | 96,1 | 100,0 | |
| Kaçan | System | 2 | 3,9 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

| Ders yardımcıları | | | | | |
|-------------------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Geçerli | Fak/Y.O. | 9 | 17,6 | 21,4 | 21,4 |
| | MYO | 5 | 9,8 | 11,9 | 33,3 |
| | ADML | 7 | 13,7 | 16,7 | 50,0 |
| | ÖZEL KURS | 11 | 21,6 | 26,2 | 76,2 |
| | HEPSİ | 10 | 19,6 | 23,8 | 100,0 |
| | Toplam | 42 | 82,4 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 9 | 17,6 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

| Müfredat sorunu | | | | | |
|-----------------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Geçerli | Fak/Y.O. | 10 | 19,6 | 25,0 | 25,0 |
| | MYO | 8 | 15,7 | 20,0 | 45,0 |
| | ADML | 8 | 15,7 | 20,0 | 65,0 |
| | ÖZEL KURS | 6 | 11,8 | 15,0 | 80,0 |
| | HEPSİ | 8 | 15,7 | 20,0 | 100,0 |
| | Toplam | 40 | 78,4 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 11 | 21,6 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

| Ders notları sorunu | | | | | |
|---------------------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Geçerli | Fak/Y.O. | 11 | 21,6 | 28,2 | 28,2 |
| | MYO | 5 | 9,8 | 12,8 | 41,0 |
| | ADML | 3 | 5,9 | 7,7 | 48,7 |
| | ÖZEL KURS | 7 | 13,7 | 17,9 | 66,7 |
| | HEPSİ | 13 | 25,5 | 33,3 | 100,0 |
| | Toplam | 39 | 76,5 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 12 | 23,5 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

| Öğrenci niteliği sorunu | | | | | |
|-------------------------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
| Geçerli | Fak/Y.O. | 14 | 27,5 | 34,1 | 34,1 |
| | MYO | 6 | 11,8 | 14,6 | 48,8 |
| | ADML | 6 | 11,8 | 14,6 | 63,4 |
| | ÖZEL KURS | 8 | 15,7 | 19,5 | 82,9 |
| | HEPSİ | 7 | 13,7 | 17,1 | 100,0 |
| | Toplam | 41 | 80,4 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 10 | 19,6 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

Diğer eğitimci sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Fak/Y.O. | 12 | 23,5 | 42,9 | 42,9 |
| | MYO | 6 | 11,8 | 21,4 | 64,3 |
| | ADML | 7 | 13,7 | 25,0 | 89,3 |
| | ÖZEL KURS | 2 | 3,9 | 7,1 | 96,4 |
| | HEPSİ | 1 | 2,0 | 3,6 | 100,0 |
| | Toplam | 28 | 54,9 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 23 | 45,1 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

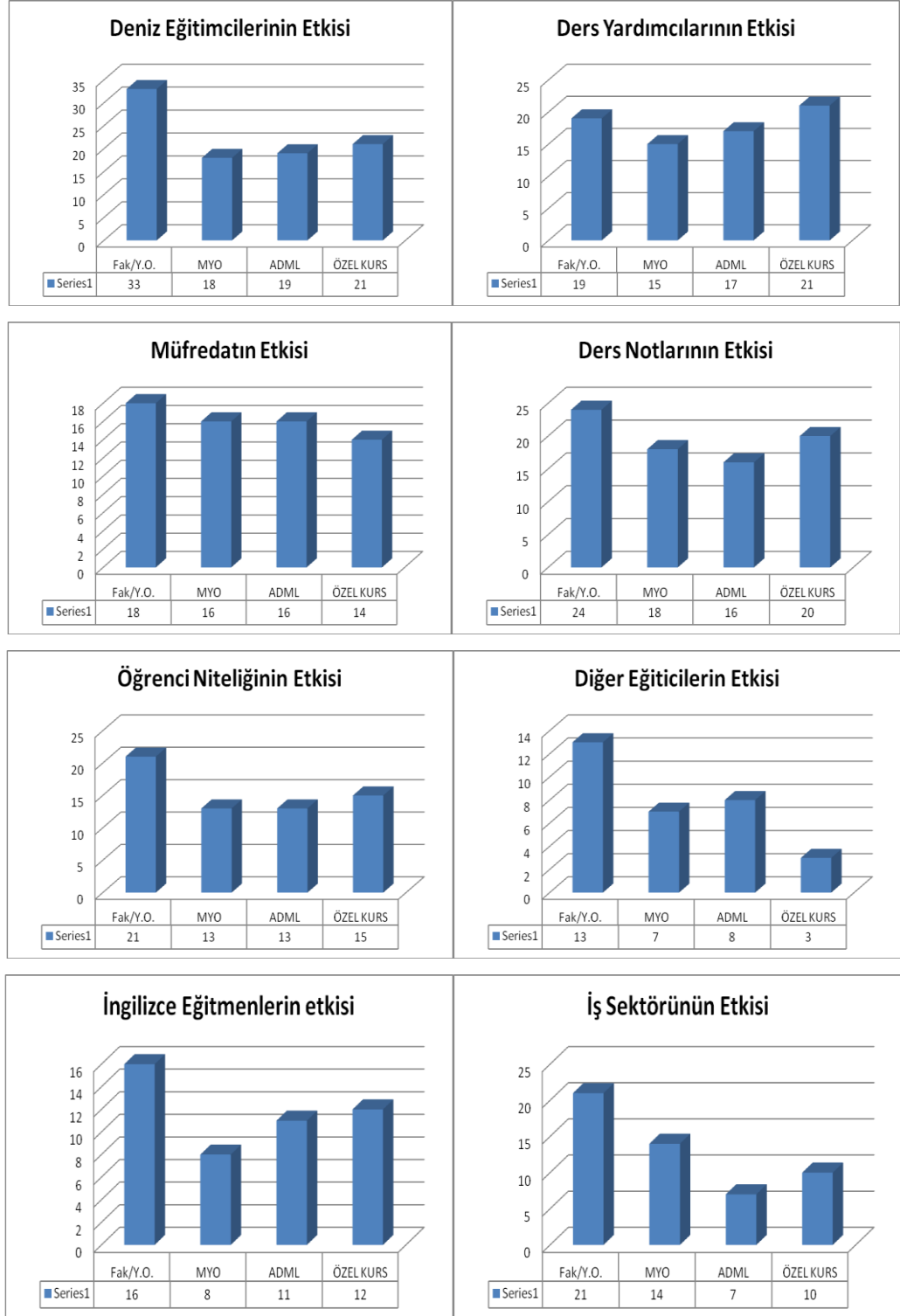
İngilizce öğretmen sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Fak/Y.O. | 13 | 25,5 | 34,2 | 34,2 |
| | MYO | 5 | 9,8 | 13,2 | 47,4 |
| | ADML | 8 | 15,7 | 21,1 | 68,4 |
| | ÖZEL KURS | 9 | 17,6 | 23,7 | 92,1 |
| | HEPSİ | 3 | 5,9 | 7,9 | 100,0 |
| | Toplam | 38 | 74,5 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 13 | 25,5 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

İş sektörü ile koor. sorunu

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|-----------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Fak/Y.O. | 17 | 33,3 | 42,5 | 42,5 |
| | MYO | 10 | 19,6 | 25,0 | 67,5 |
| | ADML | 3 | 5,9 | 7,5 | 75,0 |
| | ÖZEL KURS | 6 | 11,8 | 15,0 | 90,0 |
| | HEPSİ | 4 | 7,8 | 10,0 | 100,0 |
| | Toplam | 40 | 78,4 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 11 | 21,6 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |

Genel sonuçların incelenmesi sonucunda ilk dikkat çeken husus deniz eğitimcileri sorununun en fazla işaretlenen sonuç olduğudur. Sorunlar değişkenine göre eğitim kurumlarını etkileme miktarları grafik olarak Şekil 33’de gösterilmiştir.

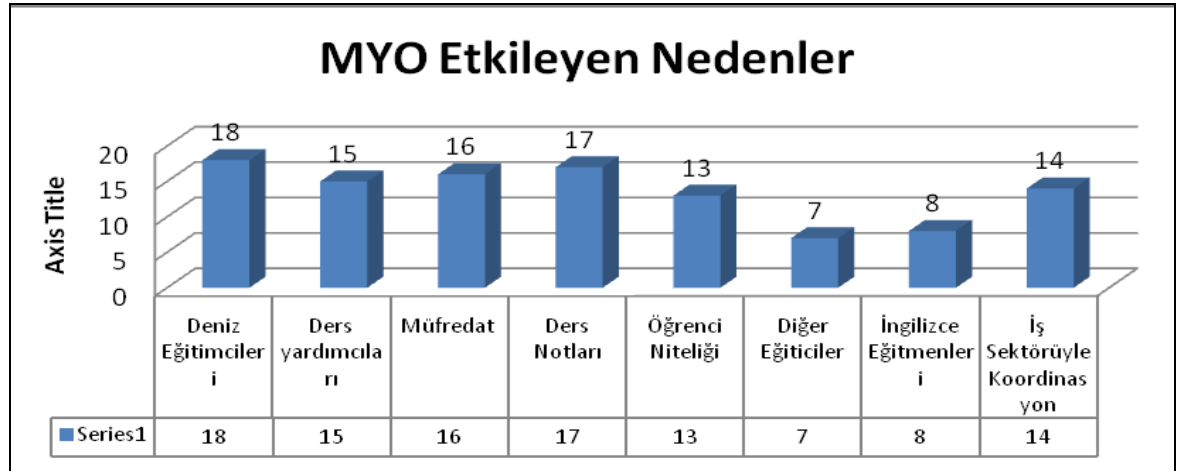
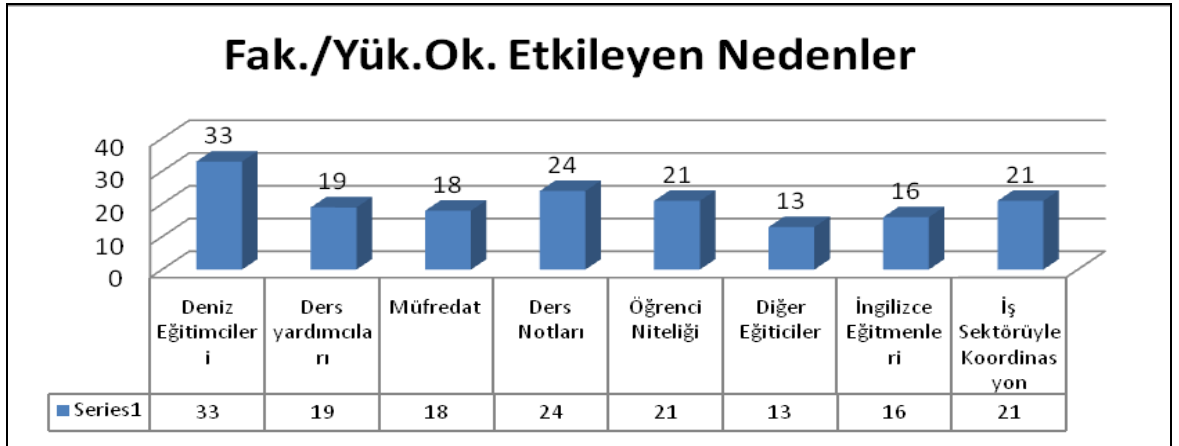


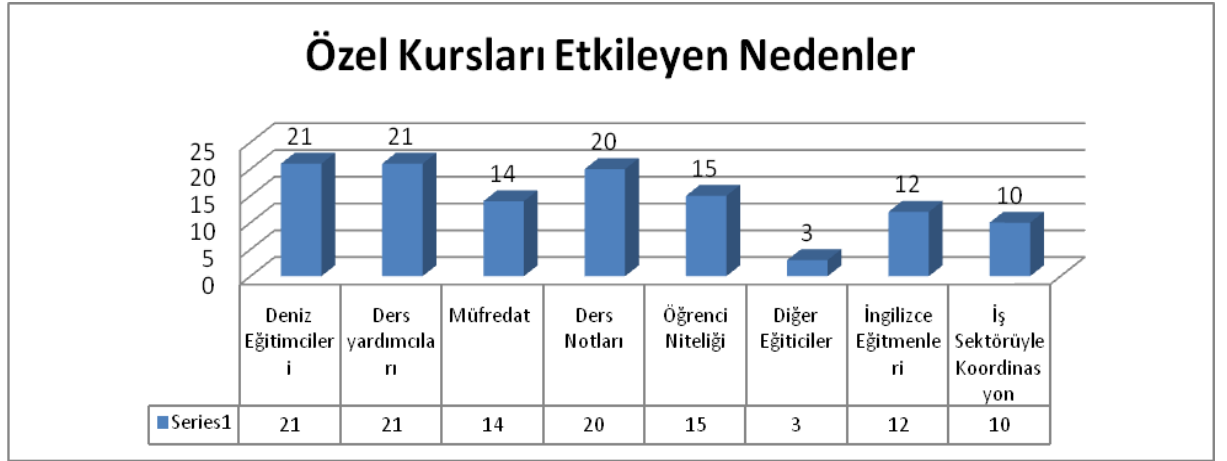
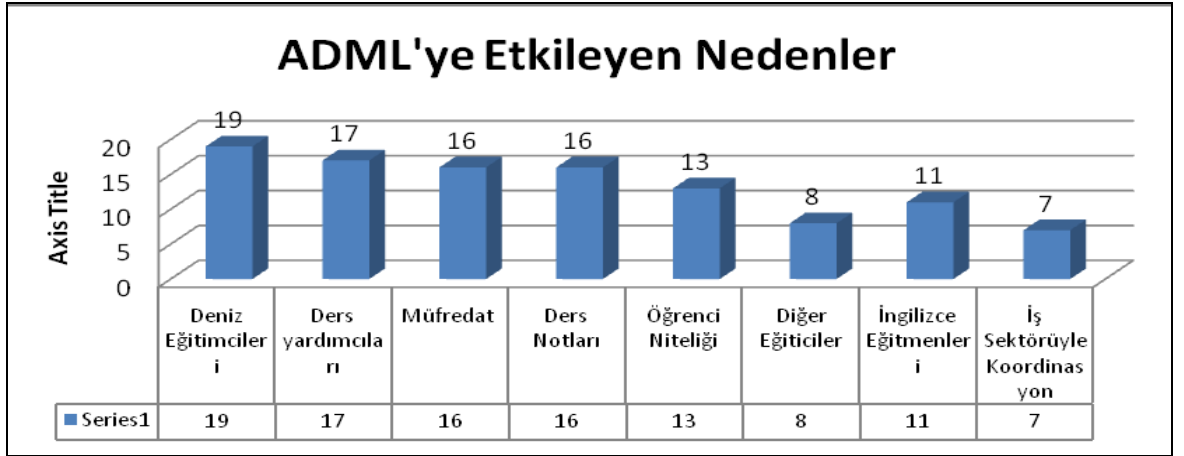
Şekil 33. Eğitim kurumlarının faktörlerden etkilenme derecesini gösteren grafikler

Grafiklerin incelenmesi sonucunda deniz eğitimcilerin etki yoğunluk sırasının Fakülte/Yüksek Okul, Özel Kurslar, ADML ve MYO'lar olduğu görülmektedir. Ayrıca genelde sorunların etkisinin en fazla hissedildiği eğitim kurumlarının fakülte ve yüksekokullar olduğu ortaya çıkmaktadır.

Beklendiği üzere müfredat bütün eğitim kurumlarını diğerlerine göre eşit seviyede etkilemektedir.

Bu grup içinde ikinci inceleme konusu olan eğitim kurumları bazında eğitimi etkileyen hususların tespiti amacıyla eğitim kurumları bazında hazırlanan grafikler (Şekil 34) aşağıdadır.





Şekil 34. Okul bazında faktörlerden etkilenme derecesini gösteren grafikler

Her iki grafik serisinden ortaya çıkan genel sonuç; deniz eğitimcilerinin kalitesinden kaynaklanan sorunların her eğitim kurumunda en fazla etkiyi gösteren faktör olduğudur.

Alt hipotez H07'nin ispatı: (Eğitim kuruluşlarını etkileyen faktörlerin başında denizci eğitimcilerin niteliği ve niceliği gelmektedir.) Yukarıda belirtilen verilere göre denizci eğitimciler eğitim kurumlarını en fazla etkileyen sorun olduğu ispatlanmıştır. Alt hipotez H07 doğrulanmaktadır.

Alt hipotez H08'in ispatı: (Denizci Eğitimcilerin niteliği ve niceliği üst seviyede eğitim yapan eğitim kuruluşlarını daha fazla etkiler.) (Şekil 33). Bu hipotez doğrulanamamıştır, çünkü denizci eğitimcilerin kurum bazında etki sıralaması Fakülte/Yüksek Okul, Özel Kurslar,

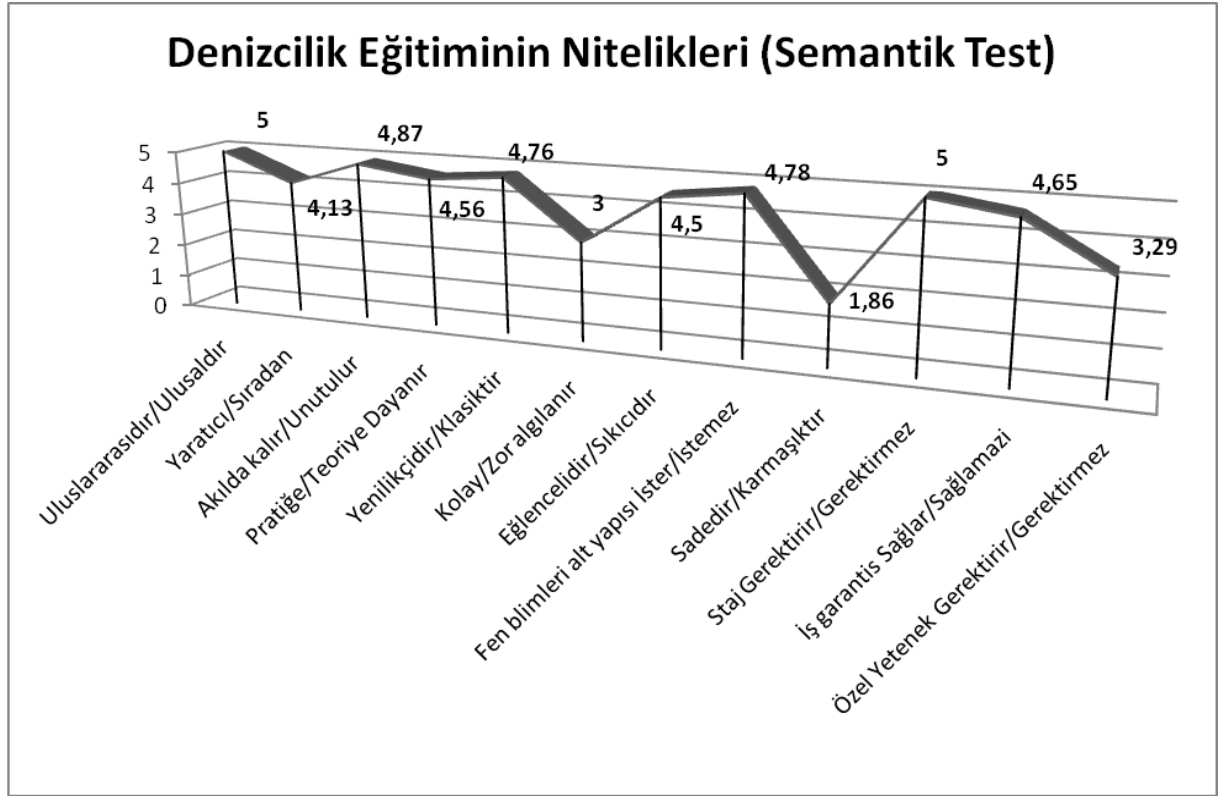
ADML ve MYO şeklindedir. Denizci eğitimcilerin eğitim seviyesi arttıkça etki derecesi artar şeklinde bir değerlendirme doğru olmayacaktır.

4. (Semantik Farklılık Testi)

Ankette 6'ncı soru semantik test olarak düzenlenmiş ve deniz eğitiminin niteliği olabilecek 12 adet yargı ele alınmıştır. Aşağıda yargılara ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 65. Yargılara ilişkin standart sapma değerleri

| | Uluslararasıdır / Ulusalıdır | Yaratıcı/ Sıradan | Akılda kalır/ Unutulur | Pratiğe/ Teoriye Dayanır | Yenilikçidir/ Klasiktir | Kolay/ Zor Algılanır | Eğlencelidir/ Sıkıcıdır | Fen Bilimleri alt yapısı ister/ istememez | Sadedir/ Karmaşıktır | Staj Gerektirir/ Gerektirmez | İş garantisi Sağlar/ Sağlamaz | Özel Yetenek Gerektirir/ Gerektirmez |
|------------|---------------------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---|-------------------------|------------------------------------|--|---|
| Geçerli | 50 | 32 | 30 | 36 | 33 | 29 | 24 | 36 | 28 | 39 | 34 | 35 |
| Kaçan | 1 | 19 | 21 | 15 | 18 | 22 | 27 | 15 | 23 | 12 | 17 | 16 |
| Ortalama | 5,00 | 4,13 | 4,87 | 4,56 | 4,76 | 3,00 | 4,50 | 4,78 | 1,86 | 5,00 | 4,65 | 3,29 |
| Medyan | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 |
| Std. Sapma | ,000 | 1,680 | ,730 | 1,275 | ,969 | 2,121 | 1,351 | ,929 | 1,671 | ,000 | 1,152 | 2,008 |
| Değişim | ,000 | 2,823 | ,533 | 1,625 | ,939 | 4,500 | 1,826 | ,863 | 2,794 | ,000 | 1,326 | 4,034 |



Şekil 35. Yargılara ait değerlerin grafik gösterimi

Semantik farklılık sorularında 12 adet yargı ele alınmıştır. Elde edilen sonuçlarda; 9 adet yargının matematiksel ortalaması 4,13 ve üzerinde, 1 adet yargının 1,86 olmuş ve katılımcıların belirli bir görüş birliği içinde olduğu ortaya çıkmıştır. İki adet yargıda ise (Kolay/Zor Algılanır ve Özel Yetenek Gerektirir/Gerektirmez) matematiksel ortalama 3 ve 3,29 olmuştur. Bu dağılımın, yargıdaki kavramın eğitimin niteliği kadar öğrenci niteliğini de soyut biçimde kapsaması ve bu durumun katılımcılar tarafından cevap verme sürecinde bu anlayışla yorumlanmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Diğer taraftan denizcilik eğitiminin “uluslararası olduğu” ve “staj gerektirdiği” yargılarında konsensüs mevcuttur.

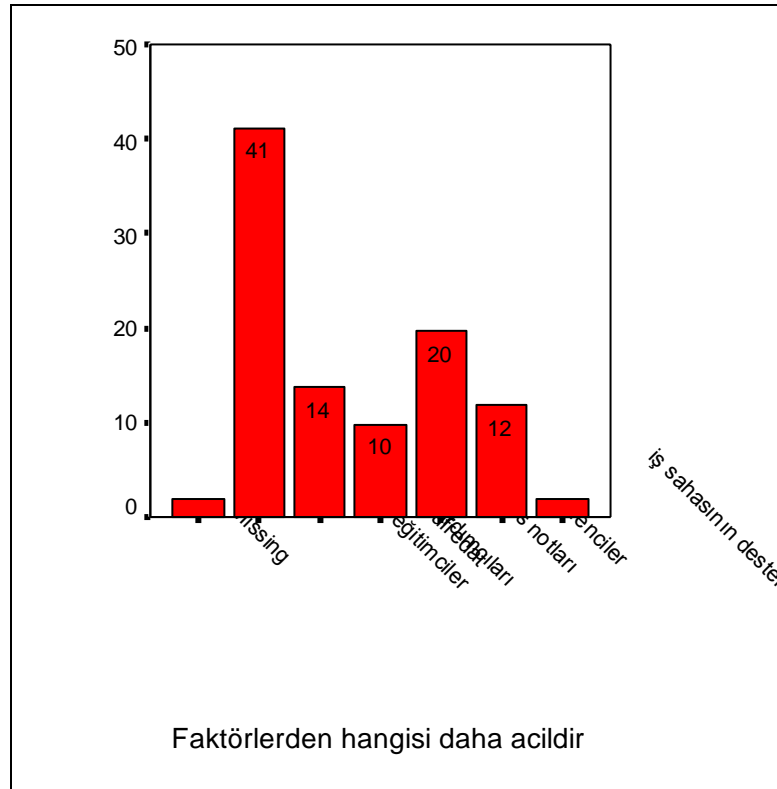
5.4.3. Üçüncü Grup Değişkenin Analizi (Eğitim-öğretim niteliğini etkileyen faktörlerin etkilerinin öncelik dereceleri ile ilgili değerlendirmeler)

1. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisi daha acildir?

Eğitimi etkileyen faktörlerin aciliyet derecelerinin analizi Tablo 66 ve Şekil 6’dadır.

Tablo 66. Eğitimi etkileyen faktörlerin aciliyet derecelerinin dağılımı

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|---------------------------------------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Denizci eğitimciler | 21 | 41,2 | 42,0 | 42,0 |
| | Ders yardımcıları | 7 | 13,7 | 14,0 | 56,0 |
| | Müfredat | 5 | 9,8 | 10,0 | 66,0 |
| | Ders notları | 10 | 19,6 | 20,0 | 86,0 |
| | Öğrenciler | 6 | 11,8 | 12,0 | 98,0 |
| | İş sahasının desteklenebilme yeteneği | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 50 | 98,0 | 100,0 | |
| Kaçan | System | 1 | 2,0 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |



Şekil 36. Eğitimi etkileyen faktörlerin aciliyet derecelerinin dağılımının grafik gösterimi

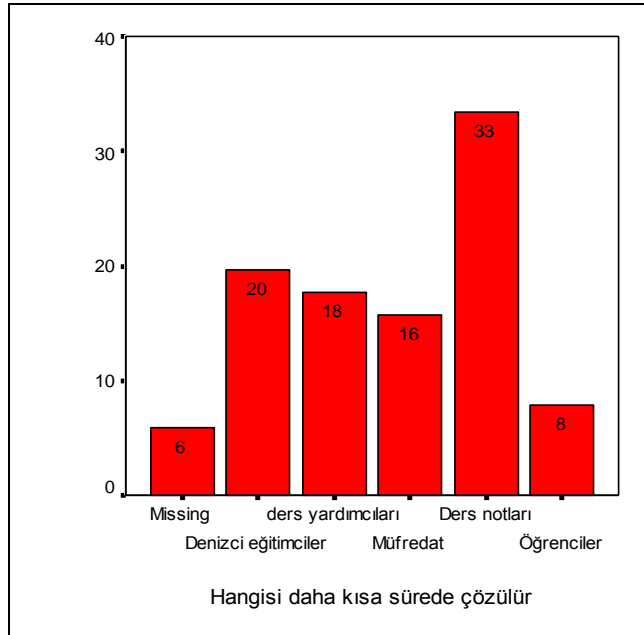
Yukarıda yer alan verilere göre “Alt hipotez H09: Denizci eğitimci sorununun acil olarak çözülmesi gerekmektedir” hipotezi doğrulanmaktadır.

2. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisi daha kısa sürede çözülür?

Eğitimi etkileyen faktörlerin çözüm süresi açısından analiz değerleri Tablo 67 ve Şekil 37’de gösterilmiştir.

Tablo 67. Eğitimi etkileyen faktörlerin kısa sürede çözümlenmesine ilişkin derecelerinin dağılımı

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|---------------------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Denizci eğitimciler | 10 | 19,6 | 20,8 | 20,8 |
| | ders yardımcıları | 9 | 17,6 | 18,8 | 39,6 |
| | Müfredat | 8 | 15,7 | 16,7 | 56,3 |
| | Ders notları | 17 | 33,3 | 35,4 | 91,7 |
| | Öğrenciler | 4 | 7,8 | 8,3 | 100,0 |
| | Toplam | 48 | 94,1 | 100,0 | |
| Kaçan | Sistem | 3 | 5,9 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |



Şekil 37. Eğitimi etkileyen faktörlerin kısa sürede çözümlenmesine ilişkin derecelerinin dağılımının grafik gösterimi

Eğiticilerin kişilerin sorumluluğunda olan ders notları sorununun kısa sürede çözülebileceği tespit edilmiştir. Denizci eğitimciler, ders yardımcıları ve müfredat sorunlarının ise süre olarak çözümleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

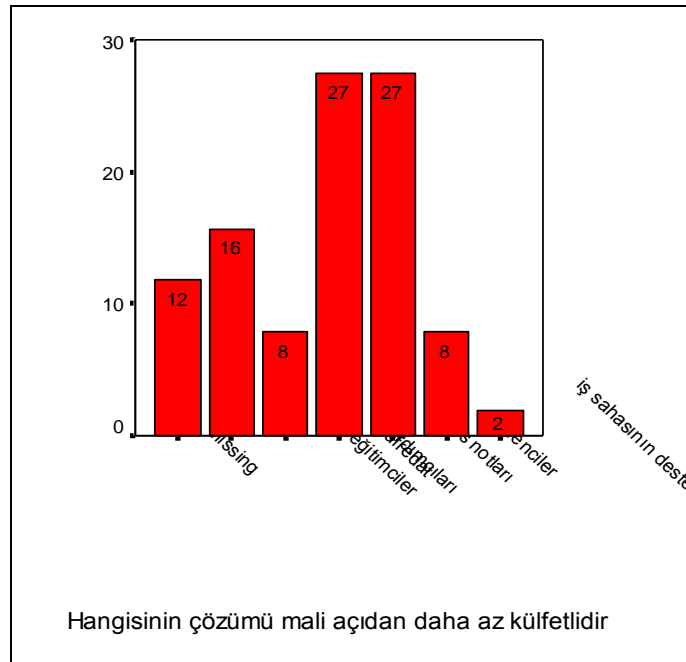
Alt hipotez “H10 : Eğitimi etkileyen faktörlerden denizci eğitici sorunu diğer sorunlara göre kısa sürede çözülemez.” hipotezi doğrulanmaktadır.

3. Sorunlardan hangisinin çözümü mali açıdan daha az külfetlidir?

Sorunların mali açıdan çözümlerine ilişkin analiz değerleri Tablo 68 ve Şekil 38’da gösterilmiştir.

Tablo 68. Çözümlerin mali açıdan daha az külfetli olduğunun değerlendirilmesi

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|---------------------------------------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Denizci eğitimciler | 8 | 15,7 | 17,8 | 17,8 |
| | Ders yardımcıları | 4 | 7,8 | 8,9 | 26,7 |
| | Müfredat | 14 | 27,5 | 31,1 | 57,8 |
| | Ders notları | 14 | 27,5 | 31,1 | 88,9 |
| | Öğrenciler | 4 | 7,8 | 8,9 | 97,8 |
| | İş sahasının desteklenebilme yeteneği | 1 | 2,0 | 2,2 | 100,0 |
| Kaçan | Toplam | 45 | 88,2 | 100,0 | |
| | Sistem | 6 | 11,8 | | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |



Şekil 38. Çözümlerin mali açıdan daha az külfetli olduğunun grafik gösterimi

Sorunlardan müfredat ve ders notlarının çözümünün mali açıdan çözümünün daha az külfetli olacağı, denizci eğitimciler sorununun çözümünün daha külfetli olacağı sonucuna

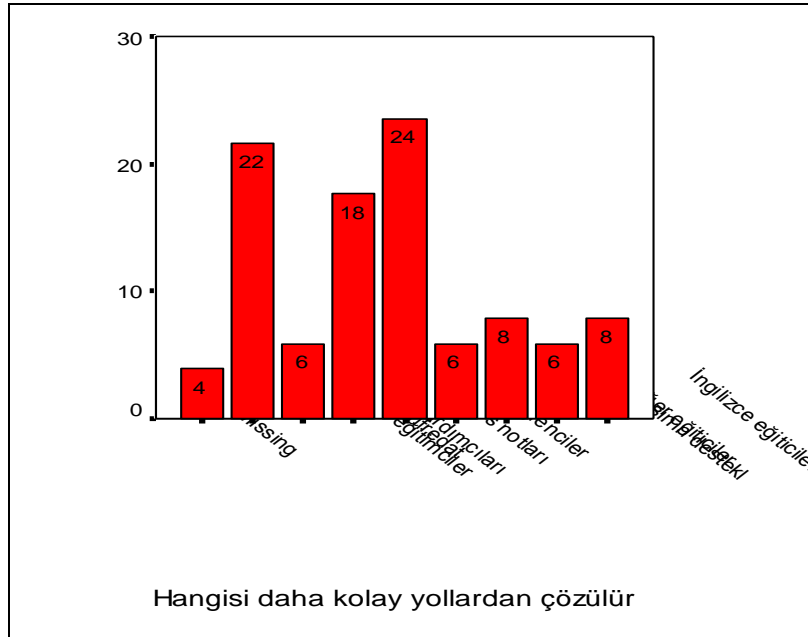
ulaşmıştır. Alt hipotez “H11: Denizci eğitimciler sorununun çözümü mali açıdan diğer sorunlara göre daha az külfetli değildir” varsayımı doğrulanmaktadır.

4. Sorunların hangisi daha kolay yollardan çözülür?

Sorunların çözümlerine ilişkin analiz değerleri Tablo 69 ve Şekil 39’da gösterilmiştir.

Tablo 69. Çözümlerin kolaylığının değerlendirilmesinin gösterilmesi.

| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------|---------------------------------------|---------|-------|---------------|-----------------|
| Geçerli | Denizci eğitimciler | 11 | 21,6 | 22,4 | 22,4 |
| | Ders yardımcıları | 3 | 5,9 | 6,1 | 28,6 |
| | Müfredat | 9 | 17,6 | 18,4 | 46,9 |
| | Ders notları | 12 | 23,5 | 24,5 | 71,4 |
| | Öğrenciler | 3 | 5,9 | 6,1 | 77,6 |
| | iş sahasının desteklenebilme yeteneği | 4 | 7,8 | 8,2 | 85,7 |
| | Diğer eğitimciler | 3 | 5,9 | 6,1 | 91,8 |
| | İngilizce eğitimcileri | 4 | 7,8 | 8,2 | 100,0 |
| | Toplam | 49 | 96,1 | 100,0 | |
| | Kaçan | Sistem | 2 | 3,9 | |
| Toplam | | 51 | 100,0 | | |



Şekil 39. Çözümlerin kolaylığının değerlendirilmesinin grafik gösterimi

Ankete katılanların %24'ü ders notları sorununun en kolay çözülebilir sorun olduğunu belirtmişlerdir. İkinci sırada ise denizci eğitimciler yer almakta ve üçüncü sırada %18 ile müfredat sorunu gelmektedir. Diğer sorunların çözümüne ilişkin olarak % 6 ila %8 arasında değişen oranlarda cevap alınmıştır. Alt hipotez “H12:Denizci eğitimci sorununun çözümü kolaylık açısından diğer sorunların çözümüne göre anlamlı bir farklılık taşımaz.” doğrudur.

5.5 Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

5.5.1. Anket Sonuçlarının Güvenirliği

Ankete katılanlar arasında yaş, eğitim seviyesi, eğitimcilik süresi, eğitim düzeyleri arasındaki farklılığın anket sonuçlarını olumsuz boyutta etkileyecek derecede olmadığı tespit edilmiştir. Anketin değerlendirilmesinde kullanılan formüller EK-7’de sunulmuştur.

Yapılan semantik test sonucunda ankete katılanların denizcilik eğitimi konusunda ortak bir anlayışa sahip olduğu anlaşılmıştır.

Anketin faktör analizleri sonucunda 11 hipotezden sadece birisi olumsuz çıkmıştır. Cronbach Alfa değeri 0.821 çıkmıştır. Bu da yapılan anketin sıhhatli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

5.5.2 Anket Sonuçları

Ankete katılanlar yaş, eğitim seviyesi, eğitimcilik seviyesi farkı gözetmeden; ‘*gemiadamı eğitiminin kalitesini etkileyen en önemli faktör*’ olarak *eğitimcilerin (denizci eğitimciler, diğer eğitimciler ve denizcilik İngilizcesi eğitimcileri) nitelik ve niceliği* olduğu fikrinde birleşmişlerdir. Bu üç eğitici grubu arasında en önemlisinin ise “denizci eğitimciler” olduğu konusunda da mutabakat sağlamışlardır. Diğer sorunların etki dereceleri;

- Ders yardımcıları
- Müfredat

- Ders notları
- Öğrenci kalitesi
- Diğer eğitimciler
- İngilizce eğitimciler
- İş sektörü ile koordinasyon

Sıralamasıyla belirlenmiştir.

Bu sıralamada ‘müfredat’ konusu dikkat çekmektedir. Gemiadamı eğitim standartları IMO STCW 78/95 ile belirlenmiştir. Halen bu doküman esaslarına göre hazırlanmış 40 adet IMO Model Kurs programı bulunmaktadır. Bunların arasında en önemli ve kapsamlı olanlar zabıt eğitimine yönelik 7.01, 7.02, 7.03 ve 7.04 model kurslarıdır. Ülkeler bu model kurslara istinaden kendi eğitim programlarını hazırlamaktadırlar. 1995 yılından bu yana IMO STCW’ye 7 düzeltme yapıldığı halde, bu model kurslara bir değişiklik yapılmamıştır. Bu nedenle her ülkenin farklı bir uygulaması olmakta, ülkelerin eğitim standartları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Günümüzde yaygın olarak kullanılan model İngiliz eğitim kurumları tarafından geliştirilen sistemdir. Ülkemizde de Denizcilik Müsteşarlığı tarafından yayınlanan ancak ana konu başlıklarını belirten ve ders saatlerinin belirtilmediği eğitim programları mevcuttur. Bu nedenle her eğitim kuruluşu farklı bir eğitim sistemi uygulamaktadır. Müfredatlarla ilgili sorunun buradan kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Ders notları sorunu ise yeterli düzeyde nitelikli eğitimcilerin eksikliğinin bir uzantısı olarak eğitimi etkilemektedir. Halen ülkemizde çok az sayıda denizcilik mesleği ile ilgili basılı ders kitabı/notu bulunmaktadır. Bu dokümanların büyük bir kısmı güncelliğini kaybetmiştir. Yurt dışında basılan İngilizce ders kitaplarının pahalı olması nedeniyle, eğitim kuruluşlarının kütüphanelerinde bu kitapların da ancak bir kısmı ve tahditli sayıda bulundurabilmektedir.

Ana hipotezin gerçekleşmesine yardımcı olacak şekilde, ‘*eğitim sürecinde en sık karşılaşılan sorunun*’ *eğitimcilerin nitelik ve niceliği* olduğu görülmüştür. Denizci

eğitcilerden sonra Ders yardımcıları sorunu ile karşılaşma sıklığı ikinci sırada yer alırken diğer sorunların karşılaşma sıklığı aşağıda belirtilmiştir.

- Múfredat sorunu
- Ders notları sorunu
- Öğrenci niteliği sorunu
- Diğer eğitimci sorunu
- İngilizce eğitmen sorunu
- İş sektörü ile koordinasyon sorunu

'Sorunların çözümü için en fazla çalışma yapılan alan' ise *ders notları* sorunudur. Daha sonra sırasıyla;

- Ders yardımcıları sorunu
- Deniz eğitimcileri
- Múfredat sorunu

Ankete katılanların eğitimciler olması ve ders notları konusunun eğiticileri doğrudan etkilemesi nedeniyle birinci önceliği aldığı değerlendirilmiştir. Katılımcıların nitelikleri itibarıyla kendilerinin çözme imkanı olan sorunlara yönelecekleri dikkate alınarak, ders notlarının birinci sırada çıkması bir açıdan anketin de güvenilirliğini göstermektedir.

'Sorunların hangi seviyede eğitim kuruluşunu etkilediği' sorusunun cevabı olarak, *eğitimci sorununun bütün eğitim kuruluşlarını etkilediği* gibi bir genel yaklaşıımı görölmüştür. Eğitimci sorunundan en fazla etkilenen eğitim kurumları sıralamasında *Fakólte ve Yüksek Okullar* ilk sırada yer almaktadır. Bu durumun temel nedenini ise akademik eğitimin daha nitelikli eğitimci ihtiyacında olmasının yanı sıra eğitim seviyesinin yükselmesi ile eğitimci sorununun daha da belirginleşmesi olduğu kıymetlendirilmektedir.

Ders yardımcıları sorunu ise Özel Kurslarda yoğunlaşmakta, Fakólte ve Yüksekokullar bu sorunda ikinci sırada yer almaktadır.

Müfredat sorunun ise bütün eğitim kurumlarında etkisini gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Ders notları sorunu ise eğitici sorununa benzer şekilde ilk sırada Fakülte ve Yüksekokullarda ve ikinci sırada Özel Kurslarda görülmektedir.

Diğer eğitimciler sorunu, İngilizce eğitimcileri ve sektörle koordinasyon sorunları eğitim sisteminin daha kapsamlı ve sektörle koordinasyonun daha geliştiği Fakülte ve Yüksekokullarda yoğunlaşmaktadır.

‘Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisi daha acildir’ sorusunun sonuçları ise aşağıdaki sıralamayı ortaya çıkarmıştır.

- Denizci eğitimciler
- Ders notları
- Ders yardımcıları
- Öğrenciler
- Müfredat
- İş sahasının desteklenebilme yeteneği

Bu noktada ‘müfredat sorunu çözülmeden ders notları hazırlanabilir mi’ şeklinde bir düşünce ortaya çıksa da, müfredatlara yapılacak değişikliklerin daha sonra yapılacak düzeltmeler ile ders notlarına yansıtılabilmesi imkanı nedeniyle, mevcut müfredatlara göre de ders notlarının hazırlanmasının mümkün olduğu kanaatine varıldığı değerlendirilmiştir.

‘Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisi daha kısa sürede çözülür’ Sorusuna ise aşağıda verilen sıralama ile cevap verilmiştir.

- Ders notları
- Denizci eğitimciler
- Ders yardımcıları
- Müfredat
- Öğrenciler

Sorunlardan hangisinin çözümü mali açıdan daha az külfetlidir konusunda ise *Müfredat* ve *Ders notları* ilk sırayı paylaşmaktadır. Daha sonra *denizci eğitimciler* sorunu gelmektedir.

Gerçektende bu konular maliyeti düşük gayretlerle çözülebilecek bir nitelik arz etmektedirler. Denizcilik Müsteşarlığının, Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve denizcilik sektörü temsilcilerinden oluşan bir çalışma grubu ile müfredat sorununu giderebilmesi mümkündür. Ders notları sorunu da yazarlara maddi destek sağlanması, ders notu hazırlayacak öğretim elemanlarının ödül, taltif gibi manevi unsurlarla desteklenmesi halinde bu sorun da çözümlenebilecektir.

Denizci eğitimci sorunun çözülmesinde ise yüksek ücretle denizde çalışabilme imkanı olan kişilerin eğitimci olarak istihdam edilebilmesi için ayrıcalıklı bir ücret uygulaması gerektiği ve bunun bir külfet getirebileceği düşünülürse de, sayının düşük olması bu mali külfeti oldukça azaltacaktır. Bununla ilgili yasal veya idari düzenlemenin de kayda değer bir mali külfet getirmeyeceği değerlendirilmektedir.

‘Sorunların hangisi daha kolay yollardan çözülür’ sorusuna verdikleri cevaplarda katılımcılar *Ders notları*, *Denizci eğitimciler* ve *Müfredat*’ı ilk üç sırada belirtmişlerdir.

Ders notları, denizci eğitimciler ve müfredatlar ile ilgili sorunların çözümünün ciddi bir mali külfet getirmeyeceği yukarıda açıklanmıştır. Bunların çözümü denizcilik eğitiminden sorumlu kurum ve kuruluşların birlikte tesis edecekleri yöntemler ve aralarında sıkı bir koordinasyon sağlanarak gerçekleştirilebilir. Ücret, çalışma şartları gibi hususları da kapsayan denizci eğitimciler sorunun çözümünde bir takım yasal ve idari düzenlemeler gerekmektedir. Bürokratik usuller nedeniyle ülkemizde yasal ve idari düzenlemelerin yapılması zaman alıcıdır. Ancak bu sorunun da idarenin bu konuyu sahiplenmesi ve öncelik vermesi suretiyle kolay halledilebileceği değerlendirilmektedir.

Anket sonucunda denizci eğitimci, müfredat ve ders notları sorunları *en önemli üç* sorun olarak değerlendirilmiştir. Yine bu üç sorun *mali külfeti düşük, çözümlenmesi kolay sorunlar* olarak değerlendirilmiştir. Bu itibarla Türkiye’de denizcilik eğitimi ile ilgili sorunların çözümünde bu üç soruna öncelik verilmesinin uygun olacağı, kolay sorunlarla çözüme

başlamanın ileride diğer sorunların çözümü için yapılarak çalışmalarını teşvik edeceği değerlendirilmiştir.

5.6. Anket sonuçlarına göre belirlenen bulgular

Anket sonuçlarına göre gemiadamı eğitimini olumsuz yönde etkileyen faktörler olarak aşağıdaki bulgular tespit edilmiştir.

1. Gemiadamı eğitimini olumsuz yönde en fazla etkileyen faktör denizci eğitimcilerin temininde çekilen güçluktur.
2. Denizcilik İngilizcesi eğitici temininde sorunlar vardır, bu sorun denizcilik İngilizcesi eğitimini olumsuz etkilemektedir.
3. Ders yardımcılarının yetersizliği eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.
4. Müfredat programları günün ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.
5. Eğitimde kullanılan ders notları yetersizdir.
6. Gemiadamı eğitimi alan öğrencilerin eğitim alt yapısı mevcut eğitim programlarını takip edebilmek için yeterli değildir.
7. Eğitim kuruluşlarındaki diğer derslere giren eğitimcilerin de nitelik ve niceliği ile ilgili sorunlar vardır.
8. Öğrencilerin İngilizce alt yapısı ve hazırlık sınıflarında verilen dil eğitimi müteakip eğitime devam etmek için yeterli değildir.
9. Denizcilik sektörü ile eğitim kuruluşları arasında eğitim konusunda, özellikle de deniz stajı konusunda işbirliği yetersizdir.

VI. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

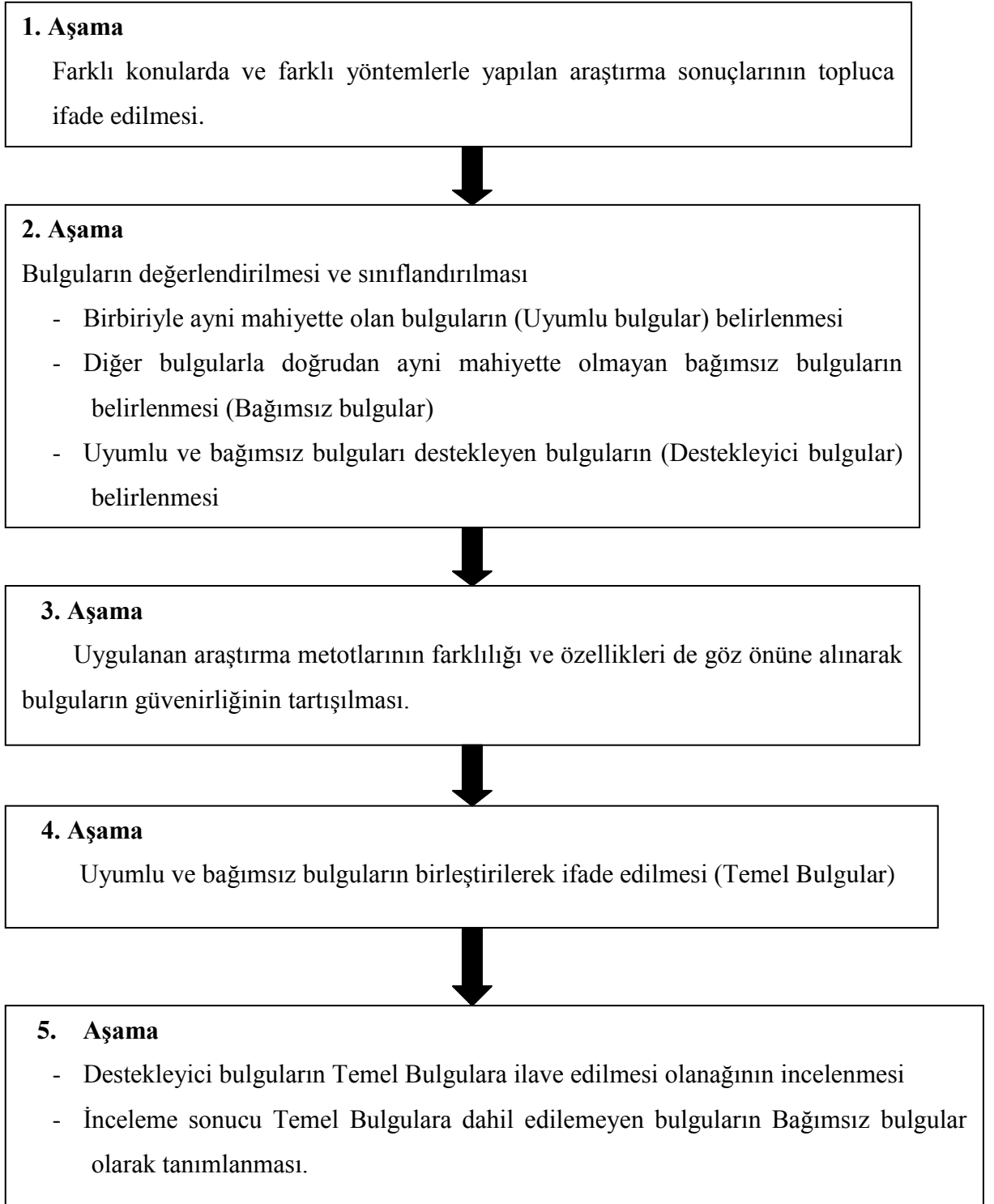
6.1. Bulguların Doğrulanması ve İlişkilendirilmesi

Araştırmamız gemiadamı istihdam ve eğitim konularında makro düzeyde yapılan saha çalışmalarını ve mikro düzeyde yapılan ‘gemiadamı eğitim sistemimizin SWOT analizi’ ile ve ‘gemiadamı eğitimine etkileyen faktörlerin değerlendirilmesine yönelik anket’ çalışmasından oluşmaktadır. Kapsam, seviye ve katılımcıları farklı olan bu araştırmaların sonucunda belirlenen bulguların doğruluğundan emin olabilmek, bulgular arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek ve nihai bulguları ortaya çıkarabilmek için yeni bir yöntem uygulanmıştır.

Sosyal bilimlerde bulguların değerlendirilmesinde fen bilimlerinde olduğu gibi doğrudan matematiksel ölçüm metotlarının kullanılması pek mümkün değildir. Bu nedenle sosyal bilimlerle ilgili araştırmalarda bulgulara arasında ilişkileri belirleyen bir algoritma kurmak ve bulgular arasında mantıklı bir ilişki kurarak değerlendirmeler yapmak uygun bir yöntem olmaktadır. Bu araştırmada farklı yöntemlerle ve farklı kaynaklardan elde edilen bulguların güvenilirliğini değerlendirmek ve birbirleriyle ilişkilendirmek üzere yeni bir yöntem geliştirilmiştir. ‘Üçgenleme* ve İlişkilendirme Yöntemi’ (Triangulation and Association Method) olarak adlandıracağımız bu yöntem müteakip maddede detaylı olarak anlatılacaktır (Şekil 40).

Bilimsel bir metoda dayalı olarak bulguların güvenlik derecelerine göre sınıflandırılarak sunulmasının, bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara bulguların güvenirliliği ve önem derecesi konusunda sağlıklı bir bilgi sağlayacağı değerlendirilmektedir.

* Gemi seyirinde hassas mevki koymak için kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemde üç ayrı cisimden alınan kerterizle bir üçgen elde edilir. Şapo tabir edilen bu üçgenin tam ortası doğru mevki olarak kabul edilir. .



Şekil 40. Üçgenleme ve İlişkilendirme Yöntemi

6.1.1. Üçgenleme ve İlişkilendirme Yöntemi

Yöntemimiz şu aşamalardan oluşmaktadır;

1. Aşama

Farklı konularda ve farklı yöntemlerle yapılan araştırma sonuçlarının topluca ifade edilmesi. (Bu aşamada istihdam ve eğitimle ilgili saha araştırması, SWOT analizi ve Anket sonuçlarının topluca ifade edilecektir.)

2. Aşama

Bulguların değerlendirilmesi ve sınıflandırılması

- Birbiriyle aynı mahiyette olan bulguların (Uyumlu bulgular) belirlenmesi
- Diğer bulgularla doğrudan aynı mahiyette olmayan bağımsız bulguların belirlenmesi (Bağımsız bulgular)
- Uyumlu ve bağımsız bulguları destekleyen bulguların (Destekleyici bulgular) belirlenmesi

3. Aşama

Uygulanan metodun özellikleri de göz önüne alınarak bulguların güvenilirliğinin tartışılması. (Bu değerlendirmeler yapılırken Tablo 70' de belirtilen uygulanan araştırma metodlarının özellikleri dikkate alınacaktır.)

Tablo 70. Uygulanan araştırma metodlarının özellikleri

| KONU | Saha Araştırması | SWOT | ANKET |
|---|----------------------|--------------|-----------------|
| Katılımcı sayısı | Fazla (Kaynaklar) | Az (11 kişi) | Fazla (51 kişi) |
| Katılımcıların temsil ettiği kuruluş sayısı | Çok | Az | Fazla |
| Konuyu inceleme ve değerlendirme süresi | Uzun(2 yıl) | Orta (2 gün) | Kısa(1/2 saat) |
| Değerlendirilen konuların kapsamı | Çok Geniş | Geniş | Daha dar |
| Değerlendiriciler için ön hazırlık | Var | Var | Yok |
| Tartışma ortamının mevcudiyeti | Var | Var | Yok |
| İstatistikî yöntemlerle güvenilirliğinin test edilme imkanı | Yok | Yok | Var |

4. Aşama

Uyumlu ve bağımsız bulguların birleştirilerek Temel Bulgular olarak ifade edilmesi.

5. Aşama

- Destekleyici bulguların Temel Bulgulara ilave edilmesi olanağının incelenmesi
- İnceleme sonucu temel Bulgulara dahil edilemeyen bulguların Bağımsız bulgular olarak tanımlanması.

6.1.2. Farklı yöntemlerle belirlenen bulguların topluca ifade edilmesi (1. Aşama)

İstihdam ile ilgili bulgular:

İST-1. Dünya ekonomisindeki büyüme sonucu taşınan ticari emtianın da miktarı artmıştır. Taşınan malın artması daha fazla sayıda geminin kullanılmasını zorunlu hale getirmiştir. Gemi sayısındaki artış gemiadamı istihdam talebini arttırmıştır. *Dünya Deniz Ticaret Filosundaki ciddi büyüme ve gemiler ile limanlardaki iş yükündeki ciddi artış, önümüzdeki on yıllarda nitelikli gemiadamı insan gücüne olan ihtiyacın daha da artacağını göstermektedir.*

İST-2. Gelişen teknolojiden istifade ile yapılan modern gemiler daha iyi eğitilmiş, nitelikli gemiadamı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Deniz trafiği önemli ölçüde artmış, bu artış deniz emniyetini daha da hassas bir hale getirmiştir. Deniz emniyetinin sağlanmasında teknik tedbirler yetersiz kalmış, insan faktörünün önemi anlaşılmıştır. *Modern teknoloji ve deniz emniyetine verilen önem daha nitelikli gemiadamı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.*

İST-3. Gemilerde otomasyona geçilmesi, daha büyük kapasiteli gemilerin inşa edilmesi sonucu gemilerde istihdam edilen personelin sayısında eksilme beklenmiş ise de, *emniyet kurallarının gereği personel sayısında azaltmaya gidilememiş, hatta büyük gemilerdeki iş yoğunluğu nedeniyle ilave insangücüne ihtiyaç ortaya çıkmıştır.*

İST-4. Gelişmiş ülkelerde refahın artması, sefer sürelerinin uzaması nedeniyle bu ülke vatandaşları için gemiadamlığı mesleği cazibesini kaybetmiştir. Bugün denizde çalışanların

büyük bir kısmı Üçüncü Dünya ülkelerindedir. Özellikle Güney ve Uzak Asya ülkeleri gemiadamı ihraç eden ülkeler olmuşlardır. *Gelişmiş ülkelerin insangücü kaynaklarının yetersiz kalması nedeniyle gemiadamı ihracı, gelişmekte olan ülkeler için yeni bir istihdam olanağı ortaya çıkarmıştır.*

İST-5. Gemiadamı insangücüne ilişkin tüm analizlerde sadece fiilen denizde değil, limanlar ve sahil endüstri tesislerinde çalışan gemiadamları sayısının da artacağı belirtilmektedir. *Artan gemiadamı talebi ancak ilave personel temini ve eğitim gören personel sayısının artırılması ile mümkün olabilecektir.*

İST- 6. Ülkemiz Dünya deniz ticaret filosu için önemli bir gemiadamı kaynağı olarak değerlendirilmektedir. *Gemiadamı ihracı genç insangücüne istihdam alanı yaratmaya çalışan ülkemiz için önemli bir istihdam fırsatı olarak ele alınmalıdır.*

İST-7. Türk deniz ticaret filosu süratle büyümekte ve modernleşmektedir. *Filomuzu idame edebilmek için daha iyi eğitilmiş, nitelikli ve yeterli sayıda gemiadamı yetiştirilmesi gereklidir.*

Gemiadamı eğitimi ile ilgili bulgular:

EĞT-1. Gemiadamı eğitim kuruluşlarımızın büyük bir kısmında yeterli sayıda denizci eğitimci bulunmamaktadır.

EĞT-2. Gemiadamı eğitim kuruluşlarımızın büyük bir kısmında arzu edilen nitelikte denizci eğitimci bulunmamaktadır.

EĞT-3. Simülatörler ve laboratuvarlar niteliksel ve sayısal olarak IMO STCW standartlarını karşılayamamaktadır.

EĞT-4. Yeni açılan fakülte/yüksekokul, MYO ve ADML'ler ile ülkemizde gemiadamı yetiştirme kapasitesi büyük ölçüde artırılmıştır. Ancak denizcilik sektöründe sınırlı zabıt

istihdam eden gemilerin sayısı süratle azalırken, sınırsız zabit istihdam eden gemilerin sayısı artmaktadır. *İstihdam ihtiyaçları sınırlı zabit yetiştirme kapasitesinin azaltılması, sınırsız zabit yetiştirme kapasitesinin ise artırılmasını gerekli kılmaktadır.*

EĞT-5. 2012 yılından itibaren STCW standartları daha da geliştirilecek ve bu kuralların liman devleti tarafından daha sıkı kontrolüne imkan veren düzenlemeler yapılacaktır. *Önümüzdeki yıllarda uluslararası standartlara sahip olarak eğitilmemiş gemiadamlarının artık uluslararası denizcilik sektöründe istihdam alanı bulması zorlaşacaktır.*

EĞT-6. AB entegrasyon sürecinde mesleki yeterlik konusu (yeterlik standartları, akreditasyon ve belgelendirme) öncelikli bir sorun haline gelmiştir. AB'nin bu konuda yetkilendirdiği organ olan EMSA'nın ülkemizde yaptığı denetlemelerde bu konularda ciddi eksiklikler olduğu belirlenmiştir. *Gemiadamı eğitim standartlarındaki eksikliklerimiz yakın ekonomik ilişki içinde olduğumuz Avrupa Birliği ile ilişkilerimizde ciddi sorunlara yol açabilecektir.*

EĞT-7. Yüksek standartla ulaşabilmek için gemiadamı eğitimi konusunda gelişmiş ülkelerdeki eğitim ve akreditasyon kuruluşları ile işbirliği yapılması gerekmektedir. *Halen gemiadamı eğitimi konusunda AB çapında yürütülen projelerden istifade edilerek mevcut eğitim sistemimiz geliştirilebilir.*

EĞT-8. STCW 78 (95) kurallarının yürürlüğe girdiği 2001 yılından bu yana denizci ülkeler yüksek lisans ve doktora seviyesinde akademik gemiadamı eğitim programları geliştirmişlerdir. *Halen üniversitelerimizde gemiadamı eğitimi konusunda lisansüstü eğitim programları yetersizdir.*

EĞT-9. Mesleki Yeterlik Kurumunun kurulmasından sonra, ülkemizde mesleki yeterlik standartlarının ve uygulama usullerinin yeniden belirlenmesine başlanmıştır. *Ulusal ve uluslararası mesleki yeterlilik standartlarının uyumlu hale getirilmesi suretiyle gemiadamlarımızın uluslararası tanınması (akreditasyonu) da sağlanabilecektir.*

SWOT Analizi sonucu belirlenen bulgular:

SWO-1. Gemiadamı eğitim kurumlarımızda istihdam edilecek denizci eğitimci sayısı yetersizdir.

- a. Denizci eğitimcileri artırabilmek için özel bir ücret düzenlemesine ihtiyaç vardır.
- b. Sektördeki gelişmelerin takip edilebilmesi için denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkması sağlanmalıdır.
- c. Denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkmasına imkan tanıyacak şekilde bir istihdam sistemine gerek vardır.

SWO-2. Denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

- a. Üniversitelerde akademik formasyona sahip denizci eğitimciler yetiştirilmelidir
- b. Denizci eğitimcilerin belirli aralıklarla denizde çalışmaları gereksinimi akademik formasyonun sürekliliğini engelleyeceğinden, denizci eğitimciler için farklı bir akademik formasyon paterni geliştirilmelidir.

SWO-3. Eğitim kuruluşlarındaki eğitim yardımcıları, özellikle simülatörler yetersizdir.

- a. Simülatörlerin temininin yanı sıra bu sistemleri kullanabilecek eğitimcilere ihtiyaç vardır.
- b. Simülatörlerin birden fazla eğitim kuruluşu tarafından kullanılması mümkündür
- c. Yeni eğitim kuruluşları açılırken bunların uygun coğrafi bölgelerde seçilmeleri eğitici ve eğitim yardımcılarının ortak istifasını kolaylaştırır.

SWO-4. Gemiadamı eğitim kuruluşlarında kapsamlı ve özel bir temel İngilizce eğitime ihtiyaç vardır.

- a. Bu amaçla özel bir İngilizce eğitim modeli geliştirilmelidir
- b. Denizcilik ADML/ATML ve ve MYO'larında İngilizce hazırlık sınıfına gerek vardır.

SWO-5. Gemiadamı eğitim kuruluşlarında denizcilik İngilizcesi eğitimi yetersizdir.

- a. Uygun nitelikte denizcilik İngilizcesi öğretmen sayısı yetersizdir

- b. Denizcilik İngilizcesi eğitim programları uluslararası standartları karşılayacak standartta değildir

SWO- 6. Türk gemiadamlarının Dünya deniz ticaret filusunda istihdamı için uluslararası akreditasyonuna ihtiyaç vardır.

SWO-7. Denizcilik sektörü ile gemiadamı eğitim kuruluşları arasında sıkı bir işbirliği ve koordinasyona ihtiyaç vardır.

- a. Deniz stajının başarısı gemiadamı eğitiminin kalitesini doğrudan etkilemektedir.
- b. Öğrencilerin staj yapabilecekleri gemi bulabilme sorunu mevcuttur ve bu sorun denizcilik sektörünün işbirliği ile çözülebilir.
- c. Sektör ile eğitim kuruluşları arasında eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, okul ve gemide görevbaşı eğitim konularının planlanması amacıyla koordinasyon sisteminin kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Anket sonucu belirlenen bulgular:

ANK-1. Gemiadamı eğitimini olumsuz yönde en fazla etkileyen faktör denizci eğitimcilerle temininde çekilen güçlüktür.

ANK-2. Denizcilik İngilizcesi eğiticisi temininde sorunlar vardır, bu sorun denizcilik İngilizcesi eğitimini olumsuz etkilemektedir.

ANK-3. Ders yardımcılarının yetersizliği eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

ANK-4. Müfredat programları günün ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.

ANK-5. Eğitimde kullanılan ders notları yetersizdir.

ANK-6. Gemiadamı eğitimi alan öğrencilerin eğitim alt yapısı mevcut eğitim programlarını takip edebilmek için yeterli değildir.

ANK-7. Eğitim kuruluşlarındaki diğer derslere giren eğitimcilerin de nitelik ve niceliği ile ilgili sorunlar vardır.

ANK-8. Öğrencilerin İngilizce alt yapısı ve hazırlık sınıflarında verilen dil eğitimi müteakip eğitime devam etmek için yeterli değildir.

ANK-9. Denizcilik sektörü ile eğitim kuruluşları arasında eğitim konusunda, özellikle de deniz stajı konusunda işbirliği yetersizdir.

6.1.3. Bulguların değerlendirilmesi ve sınıflandırılması (2. Aşama)

Yapılan inceleme sonucunda birbiriyle aynı mahiyette olan bulgular (Uyumlu bulgular), bağımsız bulgular ve uyumlu ve bağımsız bulguları destekleyen bulgular (Destekleyici bulgular) olarak belirlenmiş olup, aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 71. Uyumlu, Bağımsız ve Destekleyici bulgular

| KONU | UYUMLU BULGULAR | BAĞIMSIZ BULGU | DESTEKLEYİCİ BULGU |
|-------------------------------|-------------------|----------------|--------------------|
| Dz. Eğitimci Sayısı | SWO-1 ANK-1 EĞT-1 | | |
| Dz.Eğitimcilerin Niteliği | SWO-2 ANK-7 EĞT-2 | | EĞT-8 |
| Ders Yardımcıları Simülatör | SWO-3 ANK-3 EĞT-3 | | |
| Temel İngilizce Eğitimi | SWO-4 ANK-8 | | İST-7 |
| Dz.İngilizcesi Eğitimi | SWO-5 ANK-2 | | İST-7 |
| Uluslararası Akreditasyon | SWO-6 EĞT-9 | | EĞT-5 EĞT-6 ANK-4 |
| Deniz Sektörüyle İşbirliği | SWO-7 ANK-9 | | ANK-4 |
| Sınırsız Zabıtte Fazlalık | | EĞT-4 | İST-2 İST-3 |
| Gemiadamı İstihdam Açığı | | İST-1 | İST-3 |
| Nitelikli İnsangücü | | İST-2 | ANK-4 ANK-5 |
| Gemiadamı ihraç olanağı | | İST-4 | İST-6 İST-7 |
| Öğrencilerin Eğitim Altyapısı | | ANK-6 | ANK-7 ANK-8 |

Denizci Eğitimcilerin sayısal yetersizliği (SWO-1, ANK-1. EĞT- 1), Denizci eğitimcilerin niteliği (SWO-2, ANK-7, EĞT-2), Ders yardımcıları ve simülatörlerin yetersizliği (SWO-3, ANK-3, EĞT-3) üç ayrı araştırmada da belirlenen bulgular olup Yüksek Güvenirlikli bulgular olarak değerlendirilmiştir. Denizci eğitimcilerin niteliği (SWO-2 ANK-7 EĞT-2) ve ilgili bulgu ayrıca EĞT-8 bulgusu ile de desteklenmektedir.

Temel İngilizce eğitimi (SWO-4, ANK-8), Denizcilik İngilizcesi (SWO-5, ANK-2), Uluslararası Akreditasyon (SWO-6, EĞT-9) ve Denizcilik sektörüyle işbirliği (SWO-7, ANK-9) bulguları iki ayrı araştırmada da gerçekleştirilen bulgular olup güvenilir bulgular olarak değerlendirilmiştir. Temel İngilizce eğitimi (SWO-4 ANK-8) ve Denizcilik İngilizcesi (SWO-5, ANK-2) ile ilgili bulgular İST-7 bulgusu ile, Uluslararası Akreditasyon (SWO-6, EĞT-9) bulgusu EĞT-5, EĞT-6 ve ANK-4 bulguları ile, Denizcilik sektörüyle işbirliği (SWO-7, ANK-9) ANK-4 bulguları ile de desteklenmektedir.

Sınırsız zabıt sayısındaki fazlalık (EĞT-4), Gemiadamı istihdam açığı (İST-1), Nitelikli insangücü ihtiyacı (İST-2), Gemiadamı ihraç olanağı (İST-4) ve Öğrencilerin eğitim altyapısındaki eksiklik (ANK-6) bağımsız bulgulardır. Sınırsız zabıt sayısındaki fazlalık (EĞT-4) İST-2 ve İST-3 bulgularıyla, Gemiadamı istihdam açığı (İST-1) İST-3 ve İST-5 bulgusu ile, Nitelikli insangücü ihtiyacı (İST-2) ANK-4 ve ANK-5 bulguları ile, Gemiadamı ihraç olanağı (İST-4) İST-6 ve İST-7 bulguları ile, Öğrencilerin eğitim altyapısındaki eksiklik (ANK-6) ANK-7 ve ANK-8 bulguları ile de desteklenmektedir.

İnceleme sonucunda 7 uyumlu bulgu, 5 bağımsız bulgu ile bunları destekleyen 11 destekleyici bulgu belirlenmiştir.

6.1.4. Bulguların güvenirliliğinin tartışılması (3. Aşama)

Üç farklı yöntemle birbirleriyle uyumlu, aynı mahiyette olan bulgular Yüksek Güvenirlikli olan bulgular olarak kabul edilmiştir. Bu bulgular;

- Denizci Eğitimcilerin sayısal yetersizliği (SWO-1, ANK-1. EĞT- 1)

- Denizci eğitimcilerin niteliği (SWO-2, ANK-7, EĞT-2)
- Ders yardımcıları ve simülatörlerin yetersizliği (SWO-3, ANK-3, EĞT-3) ‘dir.

İki farklı yöntemle birbirleriyle uyumlu, aynı mahiyette olan bulgular destekleyici bulgular da göz önüne alınarak incelendiğinde aşağıdaki tespitler yapılmıştır;

- Temel İngilizce eğitimi (SWO-4, ANK-8) ve Denizcilik İngilizcesi (SWO-5, ANK-7) bulgusu farklı bir yöntemle bulunan İST-7 bulgusuyla da desteklenmektedir.
- Uluslararası Akreditasyon (SWO-6, EĞT-9) bulgusunun yine farklı bir yöntemle bulunan ANK-4 ve eğitimle ilgili diğer 2 bulgu (EĞT- 5 ve EĞT-6) bulguları ile desteklenmektedir.

Bu itibarla iki ayrı araştırma metodu sonucu bulunan ve farklı bir araştırma sonucu bulunan bir veya daha fazla bulguyla desteklenen bu üç bulgunun da yüksek güvenilirlikte bulgular olarak değerlendirilebileceği kıymetlendirilmiştir.

Denizcilik sektörüyle işbirliği (SWO-7, ANK-9) bulgusu yine anket yöntemiyle bulunan ANK-4 bulgusu ile desteklenmektedir. Bu itibarla bu bulgu güvenilir bir bulgu olarak değerlendirilmiştir.

Bağımsız bulguların kullanılan araştırma metotlarına göre analizi şu şekilde yapılmıştır;

- Gemiadamı İstihdam Açığı (İST-1), Nitelikli insangücü (İST-2) ve Yeni istihdam Olanağı (İST-3) bulguları sadece istihdam konularının incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu konuların daha dar kapsamlı olan SWOT Analizi ve Anket araştırması sonucunda veya sadece eğitimi kapsayan araştırmada ortaya çıkmaması normaldir. Keza tartışma ortamı dar/kısıtlı olan SWOT analizi ve anket araştırması istihdam konularına girilememiştir. SWOT analizi ve Anket araştırmasına katılanlar denizci eğitimci olup, istihdam konularına girememişlerdir. Bu itibarla az sayıda, belirli bir konuda (eğitim), kısa süreli değerlendirmelere dayanan diğer araştırma sonuçlarında

ve bağımsız alan olan eğitimle ilgili saha araştırmasında bu bulguların elde edilememiş olması normal bir sonuç olarak kabul edilmektedir.

- Yukarıda arz edilen İST-2 bulgusu ANK-4, ANK-5 ve EĞT-7 bulguları ile desteklenmektedir. Kapsamı, katılımcı sayısı, tartışma süresi, ön hazırlık süresi bakımından tamamen farklılık arz eden iki ayrı yöntemle yapılan araştırma sonucu belirlenen üç bulgu ile desteklenmesi bu bulguyu anlamlı hale getirmiş olup, güvenilir bir bulgu olarak değerlendirilmiştir.
- İST-1 bulgusu istihdam ile ilgili İST-3 ve İST-5 bulguları ile, İST-4 bulgusu ise İST-6 ve İST-7 bulguları ile desteklenmektedir. İstihdam konusundaki çalışma çok sayıda kaynağa dayanılarak, uzun bir sürede yapılan kapsamlı bir araştırmadır. Bu bulguların aynı sahada yapılan inceleme sonucunda belirlenen diğer bulgular ile desteklenen bu bulgular da güvenilir bulgular olarak kabul edilmiştir.
- Sınırsız zabitlerde fazlalık (EĞT-4) bulgusu istihdam araştırması sonucu bulunan İST-2 ve İST-3 bulgusu ile desteklenmiştir. İki farklı araştırma alanında yapılan çalışmalar sonucunda belirlenen bu üç bulgunun birbirini desteklenmesi bu bulguyu anlamlı hale getirmiş olup, güvenilir bir bulgu olarak değerlendirilmiştir.
- Öğrencilerin eğitim altyapısı (ANK-6) ile ilgili bulgu, 51 kişinin katılımı ile yapılan anket araştırmasının diğer 2 bulgusu olan ANK-7 ve ANK-8 bulgularıyla da desteklenmektedir. ANK-7 ve ANK-9 bulguları uyumlu bulgular olarak değerlendirilmiştir. Uyumlu iki bulgu tarafından desteklenen ANK-6 bulgusu da değerlendirilmesi gereken güvenli bir bulgu olarak değerlendirilmiştir.

Bu itibarla bu bağımsız bulgular da değerlendirmeğe alınabilecek güvenilir bulgular olarak kabul edilmiştir.

Bulguların güvenilirlik derecesine göre sıralanması Tablo 72'de gösterilmiştir.

Tablo 72. Bulguların güvenilirlik derecesine göre sıralanması

| KONU | YÜKSEK GÜVENİRLİKLİ BULGULAR | GÜVENİLİR BULGULAR | DESTEKLEYİCİ BULGU |
|-------------------------------|------------------------------|--------------------|----------------------|
| Dz. Eğitimci Sayısı | SWO-1 ANK-1 EĞT-1 | | |
| Dz.Eğitimcilerin Niteliği | SWO-2 ANK-7 EĞT-2 | | EĞT-8 |
| Ders Yardımcıları Simülatör | SWO-3 ANK-3 EĞT-3 | | |
| Temel İngilizce Eğitimi | SWO-4 ANK-8 | | İST-7 |
| Uluslararası Akreditasyon | SWO-6 EĞT-9 | | EĞT-5 EĞT-6 ANK-4 |
| Dz.İngilizcesi Eğitimi | SWO-5 ANK-7 | | İST-7 |
| Deniz Sektörüyle İşbirliği | | SWO-7 ANK-9 | ANK-4 |
| Sınırsız Zabıtte Fazlalık | | EĞT-4 | İST-2 İST-3 |
| Gemiadamı İstihdam Açığı | | İST-1 | İST-3 İST-5 |
| Nitelikli İnsangücü | | İST-2 | ANK-4 ANK-5 EĞT-7 |
| Gemiadamı ihraç olanağı | | İST-4 | İST-6 İST- 7 |
| Öğrencilerin Eğitim Altyapısı | | ANK-6 | ANK-7 ANK-8 |

6.1.5. Uyumlu ve bağımsız bulguların birleştirilerek ifade edilmesi (4. Aşama)

Bu aşamada üç den fazla uyumlu ve bağımsız bulgular özgün ifadeler şeklinde düzenlenmesi gerçekleştirilecektir. Bu işlem şu şekilde yapılacaktır;

- Her bir uyumlu bulgu grubu kendisini oluşturan iki veya üç ayrı bulguda yer alan açıklamalar birleştirilerek özgün şekilde bir ifade edilecek ve temel bulgular olarak tanımlanacaktır.
- Her bir bağımsız bulgu grubu kendisini oluşturan iki ayrı bulguda yer alan açıklamalar birleştirilerek özgün şekilde bir ifade edilecek ve bağımsız bulgular olarak tanımlanacaktır.

Bu esaslara göre yapılan çalışma sonucunda belirlenen temel ve bağımsız bulgular aşağıda arz edilmiştir.

Temel Bulgular (TB):

TB-1: Gemiadamı eğitimini olumsuz yönde en fazla etkileyen faktör, eğitim kuruluşlarının büyük kısmında yeterli sayıda denizci eğitimci bulunmamasıdır.

- Denizci eğitimcilerin sayısını arttırabilmek için özel bir ücret düzenlemesine ihtiyaç vardır.
- Sektördeki gelişmeleri takip edebilmeleri için denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkmasını sağlayacak şekilde bir istihdam sistemi uygulanmasına gerek vardır.

TB-2: Eğitim kuruluşlarının büyük kısmında arzu edilen nitelikte denizci eğitimci bulunmamakta olup, denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

- Üniversitelerde akademik formasyona sahip denizci eğitimciler yetiştirilmelidir.
- Belirli aralıklarla denizde çalışmaları gereken denizci eğitimcilerinin akademik sistem içinde kalabilmeleri için özel bir formasyon paterni geliştirilmelidir.

TB-3: Eğitim kuruluşlarındaki eğitim yardımcıları, özellikle simülatörler yetersizdir.

- Simülatörlerin teminin yanı sıra bu sistemleri kullanabilecek eğitimcilere ihtiyaç vardır.
- Simülatörlerin birden fazla eğitim kuruluşu tarafından kullanılması sağlayacak bir sistem geliştirilebilir.
- Yeni eğitim kuruluşları açılırken uygun coğrafi bölgeler seçilerek bunların eğitici ve eğitim yardımcılarında ortaklaşa istifadesi sağlanabilir.

TB-4: Gemiadamı eğitim kuruluşlarında öğrencilerin müteakip eğitime devam edebilmeleri için kapsamlı temel İngilizce eğitimine ihtiyaç vardır.

- Bu amaçla ülkemize özel bir İngilizce eğitim modeli geliştirilmelidir.
- Denizcilik Anadolu meslek/teknik liseleri ve meslek yüksekokullarına İngilizce hazırlık sınıfı ilave edilmesine gerek vardır.

TB-5: Gemiadamı eğitim kuruluşlarında denizcilik İngilizcesi eğitimi yetersizdir.

- Uygun nitelikte denizcilik İngilizcesi eğitmen sayısı yetersizdir.
- Denizcilik İngilizcesi eğitim programları uluslararası standartları karşılayamamaktadır.

TB-6: Türk gemiadamlarının Dünya deniz ticaret filosunda istihdamı için uluslararası akreditasyona ihtiyaç vardır. Mesleki Yeterlilik çalışmaları kapsamında gemiadamı mesleki yeterlilik standartlarımız uluslararası standartlarla tam uyumlu hale getirilmelidir.

TB-7: Denizcilik sektörü ile gemiadamı eğitim kuruluşları arasındaki işbirliği ve koordinasyona yeterli değildir.

- Gemilerde yapılan deniz stajının başarısı gemiadamı eğitiminin kalitesini doğrudan etkilemektedir.
- Öğrencilerin staj yapabilecekleri gemi bulabilmesi sorundur ve bu sorun denizcilik sektörü ile işbirliği ile çözülebilir.
- Sektör ile eğitim kuruluşları arasında eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, gemi stajının düzenli olarak icrası amacıyla etkin bir koordinasyon sisteminin kurulmasına ihtiyaç vardır.

Bağımsız Bulgular (BB):

BB-1: Gemiadamı istihdam ihtiyaçları sınırlı zabıt yetiştirme kapasitesinin azaltılmasını, sınırsız zabıt yetiştirme kapasitesinin ise artırılmasını gerekli kılmaktadır.

BB-2: Dünya deniz ticaret filosundaki ciddi büyüme ve gemiler ile limanlardaki iş yükündeki artış ilave gemiadamı talebi yaratmıştır. Önümüzdeki on yıllarda daha fazla sayıda nitelikli gemiadamı insangücüne olan ihtiyaç daha fazla artacaktır.

BB-3: Modern teknoloji ve deniz emniyetine verilen önem daha iyi eğitilmiş, nitelikli gemiadamı ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

BB-4: Gelişmiş ülkelerin insangücü kaynaklarının yetersiz kalması nedeniyle gemiadamı ihracı geliştirmek için yeni bir istihdam olanağı ortaya çıkarmıştır. Ülkemizde bu imkandan istifade edebilir.

BB-5: Gemiadamı eğitimi alan öğrencilerin eğitim alt yapısı (temel İngilizce ve diğer dersler) mevcut eğitim programlarını takip edebilmek için yeterli değildir.

6.1.6. Destekleyici bulguların uyumlu ve bağımsız bulgulara ilave edilmesi (5.Aşama)

Bu aşamada destekleyici bulguların temel ve bağımsız bulgulara ilave edilmesi sağlanmıştır. Destekleyici bulgular ilave edildikten sonra temel ve bağımsız bulgular aşağıdaki son şeklini almıştır.

Temel Bulgular (TB):

TB-1: Gemiadamı eğitimini olumsuz yönde en fazla etkileyen faktör, eğitim kuruluşlarının büyük kısmında yeterli sayıda denizci eğitimci bulunmamasıdır.

- Denizci eğitimcilerin sayısını arttırabilmek için özel bir ücret düzenlemesine ihtiyaç vardır.
- Sektördeki gelişmeleri takip edebilmeleri için denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkmasını sağlayacak şekilde bir istihdam sistemi uygulanmasına gerek vardır.

TB-2: Eğitim kuruluşlarının büyük kısmında arzu edilen nitelikte denizci eğitimci bulunmamakta olup, denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

- Üniversitelerimizde akademik formasyona sahip denizci eğitimciler yetiştirmek amacıyla yüksek lisans ve doktora programları açılmalıdır.
- Akademik formasyona sahip deniz eğitimcileri yapacakları bilimsel araştırmalarla da denizcilik sektörüne katkı sağlayacaklardır.

- Belirli aralıklarla denizde çalışmalarını gereken denizci eğitimcilerinin akademik sistem içinde kalabilmeleri için özel bir formasyon paterni geliştirilmelidir.

TB-3: Eğitim kuruluşlarındaki eğitim yardımcıları, özellikle simülatörler yetersizdir.

- Simülasyon temininin yanı sıra bu sistemleri kullanabilecek eğitimcilere ihtiyaç vardır.
- Simülasyonların birden fazla eğitim kuruluşu tarafından kullanılması sağlayacak bir sistem geliştirilebilir.
- Yeni eğitim kuruluşları açılırken uygun coğrafi bölgeler seçilerek bunların eğitici ve eğitim yardımcılarından ortaklaşa istifadesi sağlanabilir.

TB-4: Gemiadamı eğitim kuruluşlarında öğrencilerin müteakip eğitime devam edebilmeleri için kapsamlı temel İngilizce eğitimine ihtiyaç vardır.

- Bu amaçla ülkemize özel bir İngilizce eğitim modeli geliştirilmelidir.
- Denizcilik Anadolu meslek/teknik liseleri ve meslek yüksekokullarına İngilizce hazırlık sınıfı ilave edilmesine gerek vardır.
- Yeterli bir temel İngilizce eğitimi gemiadamlarımızın niteliğini de geliştirecektir.

TB-5: Gemiadamı eğitim kuruluşlarında denizcilik İngilizcesi eğitimi yetersizdir.

- Uygun nitelikte denizcilik İngilizcesi eğitmen sayısı yetersizdir.
- Denizcilik İngilizcesi eğitim programları uluslararası standartları karşılayamamaktadır.
- Gelişmiş bir denizcilik İngilizcesi eğitimi gemiadamlarımızın uluslararası akreditasyon şartlarını yerine getirmelerini de sağlayacaktır.

TB-6: Türk gemiadamlarının Dünya deniz ticaret filusunda istihdamı ve AB ile entegrasyon sağlanabilmesi için uluslararası akreditasyona ihtiyaç vardır. Mesleki yeterlilik çalışmalarını kapsamında gemiadamı mesleki yeterlilik standartlarımız uluslararası standartlarla uyumlu hale getirilmeli ve standartlara uygun olarak müfredat programları geliştirilmelidir

TB-7: Denizcilik sektörü ile gemiadamı eğitim kuruluşları arasındaki işbirliği ve koordinasyona yeterli değildir.

- Gemilerde yapılan deniz stajının başarısı gemiadamı eğitiminin kalitesini doğrudan etkilemektedir.
- Öğrencilerin staj yapabilecekleri gemi bulabilmesi sorundur ve bu sorun denizcilik sektörü ile işbirliği ile çözülebilir.
- Sektör ile eğitim kuruluşları arasında eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, gemi stajı müfredatının planlanması ve düzenli olarak icrası amacıyla etkin bir koordinasyon sisteminin kurulmasına ihtiyaç vardır.

Bağımsız Bulgular: (BB):

BB-1: Büyük kapasiteli gemilerin sayısının artması ve bu gemilerdeki iş yükünün artması sınırsız zabıt ihtiyacını arttırmıştır. Deniz ticaret filosunun geleceğe yönelik gemiadamı istihdam ihtiyaçları eğitim kuruluşlarının küçük gemilerde istihdam edilen sınırlı zabıt kapasitesinin azaltılmasını, sınırsız zabıt yetiştirme kapasitesinin ise artırılmasını gerekli kılmaktadır.

BB-2: Dünya deniz ticaret filosundaki ciddi büyüme ve gemiler ile limanlardaki iş yükündeki artış ilave gemiadamı talebi yaratmıştır. Önümüzdeki on yıllarda daha da artacak olan bu ihtiyacın karşılanması için daha fazla sayıda nitelikli gemiadamı insangücünün gemiadamı olarak eğitilmesine ihtiyaç olacaktır.

BB-3: Modern teknoloji ve deniz emniyetine verilen önem daha iyi eğitilmiş, nitelikli gemiadamı ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Nitelikli gemiadamı yetiştirebilmek için; Avrupa Birliği projelerinden de istifade edilerek, mevcut ders programları geliştirilerek, ders notları hazırlanarak eğitim kalitesi arttırılmalıdır.

BB-4: Gelişmiş ülkelerin insangücü kaynaklarının yetersiz kalması nedeniyle gemiadamı ihracı gelişmekte olan ülkeler için yeni bir istihdam olanağı ortaya çıkarmıştır. Genç bir nüfus

yapısına sahip olan ve istihdam olanakları bulmakta zorlanan ülkemiz bu imkandan istifade edebilir.

BB-5: Gemiadamı eğitimi alan öğrencilerin eğitim alt yapısı (özellikle temel İngilizce, matematik ve fen dersleri diğer dersler) mevcut eğitim programlarını takip edebilmek için yeterli değildir. Bu konuda gerek ders programlarının kapsamı in ve gerekse eğitimcilerin nitelik ve niceliği konusunda önlem alınması gerekmektedir.

6.2. Bulguların tartışılması:

Saha araştırması sonunda belirlenen bulgular Dünyada ve Türkiye’de gemiadamı istihdam ve eğitimi ile ilgili genel sorunların ayrı ayrı incelenmesi sonucunda elde edilmiştir. SWOT analizi ve anket analizi sonucu ortaya çıkan bulgular ise denizci eğitimcilerin ülkemizdeki gemiadamı eğitimine yönelik değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Bu bölümde ise farklı çalışmalar sonucu elde edilen bulgular birleştirilmiş ve kapsamlı olarak ifade edilmiştir.

Bulguların tartışılmasında her bir bulgunun, kapsadığı tüm sahalar farklı bakış açılarından ele alınarak değerlendirilecektir. Bu tartışmada önceki bölümlerde yer alan hususların tekrarından kaçınılacak, ancak gerektiğinde önceki bilgilere referans yapılacaktır.

6.2.1. Denizci eğitimcilerin sayısal yetersizliği

IMO STCW 95 kurallarına ve IMO Model Kursları 7.01 ile 7.04 tavsiyelerine göre gemiadamı eğitiminin ideal olarak azami 24 öğrencili sınıflarda gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir. III. Bölümde yer alan denizci eğitimci mevcutlarının gösteren tablolarda Türkiye’de denizci kökenli öğretim üyesi/görevlisi açığı bulunduğu çok açık bir şekilde görülmektedir. Deniz Ticaret Odası (İMEAK DTO) Meclis Eğitim İhtisas Komisyonu’nun gerçekleştirmeyi planladığı ve ön çalışmalarını tamamladığı Öğretim Elemanı Destekleme Programı Projesi’nin; denizcilik eğitimi veren üniversitelerimizde ya da üniversitelerimizin denizcilik eğitimi veren fakülte, yüksekokul ve MYO’larında görev yapmakta olan denizci kökenli öğretim elemanlarının maddi olarak desteklenmesi ve bu öğretim elemanlarının

görevde kalmalarının teşvik edilmesine yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu çalışmaya katkı sağlayacağı umulan görüşler aşağıdadır (Sağ, 2009 c).

1. Ek maddi kaynak yaratılması: Denizci kökenli öğretim elemanları, özellikle devlet üniversitelerinde denizdeki kazançlarına göre çok sembolik ücret almaktadır. Bu öğretim elemanları, üniversiteden maddi yetersizlik nedeni ile ayrılmamaları ve kendilerini tamamen, zihinlerinde geçim sıkıntısı olmadan uzun yıllar denizcilik eğitime adayabilmeleri için maddi olarak desteklenmelidir. Bu destek, kendilerine her ay belli bir miktar maddi kaynak sağlamakla gerçekleştirilebilir.

2. Yazları denize çıkmalarının sağlanması: 2547 Sayılı Yasa'ya göre; üniversitede çalışan öğretim elemanları 10 yıla kadar yılda 20 gün, 10 yıldan sonra yılda 30 gün izin alabilirler. 1998 yılında YÖK'e İTÜ DF (İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi) tarafından yapılan bir başvuru sonucunda üniversitelerde çalışan denizci kökenli öğretim elemanlarına yönelik, denizcilik eğitiminin uluslararası kuralları da açıklanarak; ehliyetlerini yükseltebilme, yeni teknolojiyi takip etme ve bütçelerine katkı sağlayabilmeleri için her yıl yaz aylarında 4 ay izinli sayılarak denize çıkma izin alınmıştı. Bu özel iznin Müsteşarlık - DTO işbirliği ile yazılı olarak desteklenerek her denizci kökenli öğretim elemanı için mecburi hale getirilmesi ve yaygınlaştırılmasının; ehliyet yükseltme şartlarının sağlanması, bilgi-görgü-yeni teknolojiyi tanımanın yanı sıra maddi olarak da büyük katkısı olacak, yaz aylarında seferde kazanılan ek cazip maaş ile kış ayları bütçesi rahatça desteklenecektir. DTO ve Müsteşarlık, denizcilik şirketleri ile görüşerek yaz aylarında denizci kökenli öğretim elemanlarının sefere çıkmasında öncelik tanıyabilir, yardımcı olabilirler.

3. Üniversitelerarası Kurul'da ilgili dallar açılması: denizci kökenli öğretim elemanlarının üniversiteye kazandırılması, üniversitede kalmaları için maddi desteğin yanı sıra akademik yükseltmelerinde de senelerdir süren bazı problemlerin YÖK ve Üniversitelerarası Kurul'da çözüme kavuşturulması, hak ettikleri akademik unvanlara zamanında yükselibilmelerinin, dolayısı ile manevi olarak da desteklenmelerinin sağlanması gerekmektedir. Üniversitelerarası Kurul'da denizcilik eğitimi konusunda Doçentlik aşamasına gelmiş denizci kökenli öğretim elemanlarının başvurabileceği Güverte, Gemi Makineleri konularında Ana Bilim Dalları

bulunmamaktadır. Bu nedenle doçentlik aşamasına gelmiş bu öğretim elemanları, ihtisas sahibi oldukları denizcilik konuları yerine kendilerine nispeten yabancı en yakın bilim dallarına doçent olabilmek için başvurmakta ve genellikle de başarısız olmaktadır. Bu durum denizci kökenli öğretim üyesi sıkıntısının Türkiye'deki en önemli sebeplerinden birisidir. Bu durumun Denizcilik Müsteşarlığı ve DTO tarafından resmi olarak YÖK ve Üniversitelerarası Kurul'a bildirilmesi ve denizci kökenli öğretim elemanlarının; Güverte, Gemi Makineleri gibi kendi dallarında başvurabileceği Doçentlik Bilim Dallarının açılması ve bu dallarla ilgili jüri üyelerinin doçentlik sınavlarına girmelerinin sağlanması bu konuda en az maddi destek kadar yararlı olacaktır.

4. ALES muafiyeti sağlanması: Öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı kadrolarına nakden veya açıktan yapılacak atamalarda uygulanacak merkezi sınav ile giriş sınavlarına ilişkin usuller ve esas hakkındaki 31.07.2008 gün ve 26953 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Yönetmeliğin 6.Maddesi uyarınca; denizci kökenli öğretim görevlilerinin üniversitelerde kadroya alınabilmeleri için ALES Sınavı'ndan en az %70, İngilizce Dil Sınavı'ndan ise (KPDS, ÜDS gibi) İngilizce eğitim veren üniversitelerde %80 almaları gerekmektedir. Bilindiği gibi özellikle ALES Sınavı, üniversiteye Araştırma Görevlisi olarak girecek genç mezunların Temel Matematik, Fizik, Kimya yeteneklerini ölçen bir sınavdır. Denizcilik konusunda Uzakyol Kaptanı, Baş Mühendis olmuş, büyük bir kısmı Deniz Kuvvetleri'nde Amiral, Albay olarak senelerce çok önemli mevkilerde hizmet vermiş, belli bir yaşa geldikten sonra emeklilik döneminde denizci kökenli öğretim görevlisi olarak denizcilik ihtisas konularında tecrübelerini üniversitelerimizle paylaşmak isteyen çok değerli denizcilerin, üniversite kadrolarına girebilmek için, özellikle ihtisas konuları ile de tamamen ilgisiz konuları işleyen bu sınavı %70 başarı ile geçme zorunluluğunda bırakılmaları, denizci öğretim görevlisi ihtiyacının Türkiye'de had safhada olduğu bir dönemde bu konuda doğrusu kendilerini hiç de teşvik edici olmamaktadır. Şu anda TÜDEV bünyesinde Piri Reis Üniversitesi'nin gelecek yıl Öğretim Elemanı kadrosunu teşkil etmesini beklediğimiz Amiral, Albay Emeklisi 18 Uzakyol Kaptanı ve 11 Uzakyol Baş Mühendisi bu konuda getirilebilecek bir muafiyeti beklemektedir. Türkiye'nin tümünde şu anda 63 denizci kökenli Öğretim Üyesi/Görevlisi bulunduğu dikkate alınırsa, %46'lık oranda bir öğretim elemanı güç kaybı önümüzdeki sene Türk denizcilik yüksek eğitimini daha da zor durumda bırakacaktır. Bu

değerli Öğretim Görevlileri 3539 Sayılı uluslararası kanun gereklerini sağlamakta, 2547 Sayılı ulusal kanun gereklerine takılmaktadırlar. Uluslararası kanunların ulusal kanunlara göre önceliğini hatırlayarak, kendilerine önemle ihtiyaç duyulduğu bir ortamda bu konuda muafiyet alabilmek için Denizcilik Müsteşarlığı ve DTO aracılığı ile YÖK'e başvurmak yerinde olacaktır. Şu anda İTÜDF, denizciliğin duayen fakültesinde dahi denizci kökenli öğretim görevlisi sıkıntısı had safhada olup, 657 Sayılı Yasa'ya tabi 3 Uzakyol Baş Mühendisi özel izinle derslere girmektedir. Benzer uygulama bu değerli 29 öğretim görevlisi için de yapılabilir.

5. Öğretim elemanı yardımı ve değişimi: Türkiye'de İTÜ DF, DEÜ, KTÜ, Piri Reis Üniversitesi-TÜDEV gibi göreceli olarak denizci kökenli öğretim elemanı istihdamında, yeni kurulmuş Rize Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi gibi üniversitelerin denizcilik eğitimi yapan birimlerine göre daha iyi durumda bulunan kurumlardan Türkiye geneline öğretim elemanı yardımı yapılabilir. Bu doğrultuda YÖK tarafından yeni çıkarılan Yükseköğretim Kurumları arasında öğrenci ve öğretim üyesi değişim program'ına ilişkin yönetmeliğinin (FARABİ Değişim Programları Yönetmeliği) 29-35.Maddeleri uyarınca uygulama yapılabilir. Burada mali destek tamamen devletten gelecek, örneğin İTÜDF'den veya Piri Reis Üniversitesi'nden 2'şer Öğretim Görevlisi 1 yarıyıl için Rize Üniversitesi ile yapacakları ve YÖK'e deklere edecekleri bir protokole göre her türlü özlük hakları İTÜ ve Piri Reis'te kalmak üzere Rize Üniversitesi'nde Misafir Öğretim Görevlisi olarak görevlendirilecek, buraya katkı sağlarken çok cazip devlet tarafından ödenecek ek maaş alacaklardır. Her Eğitim-Öğretim Yılı başında denizcilik eğitimi veren Yüksek Öğretim Kurumlarının oluşturacakları bir platformda bu öğretim elemanı rotasyonunun ihtiyaç listesi çıkarılırsa, bu doğrultuda yeni kurulan eğitim kuruluşlarına kendi elemanlarını yetiştirene kadar destek verme imkanı ortaya çıkacaktır.

Özet olarak gerek ADML'lerde ve gerekse yüksekokul ve meslek yüksekokullarında yeter sayıda ve akademik formasyona sahip denizci eğitimci mevcutları yetersiz olup, bu durum gemiadamı eğitimimiz olumsuz yönde etkilemektedir.

6.2.2. Denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesi

Halen ülkemizde üniversitelerin lisansüstü eğitimi yapılan enstitülerinde öğretmenlikle ilgili hemen her branşta yüksek lisans ve doktora eğitimi yapılmaktadır. Deniz zabıtlığının dalları olan güverte ve makine dallarında ise yüksek lisans ve doktora eğitim imkanı bulunmamaktadır. Denizci eğitimcilerinin niteliklerinin geliştirilmesi için en önemli husus bu eğitimcilerin akademik formasyona sokulmasıdır. Bu başarıldığı takdirde hem lisans seviyesinde bir eğitimi gerektiren uzakyol güverte ve makine zabiti yetiştiren fakülte ve yüksekokullara öğretim elemanı bulunabilecek, gemiadamlığı konusunda akademik araştırma yapabilecek kadrolara sahip olunabilecektir. Böylelikle hem gemiadamı eğitimin kalitesi artırılabilir ve hem de deniz sektörünün gelişimini destekleyebilecek bilimsel veriler elde etme imkanı ortaya çıkacaktır.

Yüksek lisans/doktora programları açılması ve mevcut denizci eğitimcilerin bu programlardan istifade etmesinin sağlanması ayrıca bu kişilere maddi ve manevi destek de sağlayacaktır. Halen üniversitemizde görev yapan gemiadamı kökenli öğretim elemanı sayısının yetersizliği aşikardır. Denizcilik eğitimi konusunda uzun yıllardır kapsamlı çalışmalar yapmış bulunan Prof. Dr. O. Kamil Sağ'ın bu konuda görüşleri aşağıdadır (Sağ, 2009d).

'Bu sayının [gemiadamı kökenli öğretim elemanı] artırılabilmesi için yapılacak ilk iş; üniversitelerde özellikle acilen Güverte ve Gemi Makineleri konularında yüksek lisans/doktora programlarının bir an önce açılmasıdır. Şu anda duayen İTÜDF'de dahi Güverte ve Gemi Makineleri bölümlerinin doktora programları yoktur. Bu konunun aciliyeti ve önemi Müsteşarlığımız ve DTO tarafından YÖK'e bildirilmeli ve YÖK'ün normal diğer disiplinler için Doktora Programı başlatılması yönünde istediği ön şartlardan, geçici bir süre için Denizcilik Eğitimi alanına muafiyet tanınarak bu kuruluşlarda bir an önce doktora programlarının açılması sağlanmalıdır. Örneğin Piri Reis Üniversitesi'nin Güverte ve Makine alanlarında doktora programı açabilmesi için normal YÖK kurallarına göre önce ilk mezunlarını vermelidir. Bu bir muafiyet tanınmadığı sürece Piri Reis Üniversitesi'nin en az 5 yıl Doktora Programı açamayacağı manasına gelmektedir. Ancak Doktora Programları,

öğretim üyelerinin, genelde doçent ve profesörlerin danışmanlığında yapılır. Şu anda Piri Reis Üniversitesi'nde Türkiye'de diğer denizcilik eğitimi veren kuruluşlardaki toplam profesör sayısından daha fazla bu konuda ulusal ve uluslararası geniş tecrübeleri bulunan öğretim üyeleri mevcuttur. Piri Reis Üniversitesi, 2010 Eğitim-Öğretim yılında Güverte ve Gemi Makineleri bölümlerinde doktora programı başlayabilecek şekilde planlarını yapmaktadır [henüz gerçekleştirilememiştir]. Bu potansiyelin en az 5 sene kullanılmaması yeni öğretim elemanı yetiştirilmesinde son derecede aciliyet gösteren bu alanda müthiş bir insan kaynağı-öğretim üyesi israfı olacaktır. Bu konunun üzerine önemle eğilmek gereklidir.

Piri Reis Üniversitesi ve Denizcilik Müsteşarlığı ortak çalışması: Piri Reis Üniversitesi koordinatörlüğünde, Denizcilik Müsteşarlığı ile AB Delegasyonu'na; "Türkiye'de Denizcilik Eğitim ve Öğretiminin Geliştirilmesi" konulu Türkiye ile AB üyesi bir üniversite ile ortak yüksek lisans programı-ikili PhD Eşleşme Projesi teklifi vermiştir. Bu Proje AB tarafından maddi olarak desteklenen, yaklaşık 7,060,000 Avro bütçeli Türkiye Denizcilik Müsteşarlığı ile bir AB Ülkesi arasında yürütülen bir uluslararası doktora programı projesi olacak, Piri Reis Üniversitesi koordinatörlüğünde yürütülecek, İTÜDF, DEÜ, YTÜ, KTÜ Projenin Ana Ortakları olacak ve Türkiye'de 4 yıl içinde denizcilik alanında yaklaşık 100 denizci kökenli üniversite mezununa uluslararası yüksek lisans/doktora yaptırılacak ve bilahare kendileri mecburi hizmet karşılığı Türkiye'de öğretim üyesi ihtiyacı bulunan üniversitelerde görevlendirileceklerdir. Bu projenin AB başvurusu, YÖK Başkanlığı'nın da bilgisi dahilinde AB başvurusu Denizcilik Müsteşarlığımızca hazırlanmış ve AB Delegasyonu'na verilmiştir. Bu önemli proje gerçekleştiği takdirde Türkiye'de denizcilik eğitimine büyük bir katkı sağlayacaktır (Sağ, 2009d).

Okullarda denizci eğitimci olarak istihdam edilen personelin büyük bir kısmının nitelikleri standartları karşılayamamaktadır. Ülkemizde denizcilik eğitiminin yüksek öğretimin gerektirdiği standartlara ulaşabilmesi için üniversitelerde akademik formasyona haiz denizci eğitimciler yetiştirilmesi gerekmektedir. Denizci eğitimci bulunamamasının en önemli nedeni düşük ücret politikasıdır. Gelişmeleri takip edebilmeleri için denizci eğitimcilerin belirli dönemlerde denizde görev yapmaları gerekmektedir. YÖK'ün mevcut öğretim elemanı temin ve yetiştirme usulleri ile denizci eğitimci temin etme ve akademik gelişim sürecinin

tamamlanması mümkün görülmemekte olup, bu konuda özel bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

2001 yılından bu yana denizci ülkeler gemiadamı eğitimlerini deniz işletme, liman yönetimi, ulaştırma, lojistik bilimlerini de içeren geniş kapsamlı üniversitelerin bünyesine almaya başlamış (Bkz. III. Bölüm); gemiadamı eğitimini akademik bir yapı içerisine oturtmuşlardır. Ülkemizde gemiadamı eğitiminin geliştirilmesi için üniversitelerimizde bu alanda akademik kadroların kurulmasına ve akademik çalışmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

Üniversiteler hem bilgi üreten hem de bilgiyi topluma yayan, bilginin bir kuşaktan diğerine aktarılmasını sağlayan kurumlardır (Yücel, 2006). Gemiadamı eğitimi konusundaki en önemli eksikliklerimizden birisi mesleğin daha ileri aşamalara taşınmasını sağlayacak bilimsel araştırma geliştirme faaliyetlerinde bulunacak, lisans ve lisans sonrası eğitim-öğretime katkıda bulunacak gemiadamı kökenli bilim adamlarının eksikliğidir. Bunun için lisans düzeyinde eğitim almış, sınırsız vardiya zabıtlığı yeterliğine ulaşmış kişilerden uygun nitelikte olanların yüksek lisans ve doktora eğitimlerine devam etmeleri suretiyle; hem akademik formasyona sahip nitelikli gemiadamları ve hem de mesleğin daha üst kademelerdeki yönetim görevleri için nitelikli personel yetiştirilmesi önerilmektedir.

6.2.3. Eğitim kuruluşlarındaki eğitim yardımcılarının yeterliği

Gelişen teknoloji ticaret gemilerinde otomasyonu yaygınlaştırmıştır. Günümüzün gemilerinin hemen tamamı bilgisayarlarla desteklenmiş, gelişmiş elektronik seyir, muhabere, makine kontrol ve yük-istif teçhizatı ile donatılmıştır. Bu sistemleri kullanacak olan kişilerin, yüksek teknolojinin ürünü olan bu sistemleri kullanabilecek yetenekte olmasını gerekli kılmaktadır. Bu gelişme gemiadamı eğitim sistemine otomasyon konularının dahil edilmesine yol açmıştır. Günümüzün gemiadamlarının, özellikle de zabıtların bu sistemlerin mantığını anlayacak teknik altyapıya sahip olması gerekmektedir. Daha da ötesinde denizcilik eğitimi veren kuruluşlarda bu sistemlerin simülatörlerinin bulundurulması ve eğitimlerin bu simülatörlerde yapılması gerekmektedir. Nitekim STCW'nin A-I/9 bölümünde simülatörlerin gemiadamı eğitiminde kullanılması tavsiye edilmekte, simülatörlerin nasıl kullanılacağı ve

simülâtorlerde eğitim verecek eğitimcilerden beklenen standartlar detaylı olarak açıklanmaktadır.

Deniz güvenliğinin sağlanabilmesinde insan faktörünün önemi tüm kaza inceleme ve araştırma raporlarında belirtilmektedir. Gemileri kullanacak insanların gemi sistemlerini yakından tanması ve bunları kullanmasını tam olarak bilmeleri gerekmektedir. Bunun sağlanması için, gemiadamları eğitimlerinde yaygın olarak simülâtorler kullanmak suretiyle gerçek şartları yansıtan bir eğitim sisteminin kurulması gerekmektedir.

Simülâtorlere dayalı eğitimlerin etkin olarak yapılabilmesi için, bu sistemlerde eğitim verebilecek şekilde eğitilmiş denizci eğitimcilere ihtiyaç vardır. Halen ülkemizde çok pahalı sistemlere sahip okullarda dahi, simülâtorlerde eğitim vermeğe uygun nitelikte denizci eğitimci sayısı azdır. Bu durum simülâtorlerde verilen eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Simülâtorler temini ve idamesi pahalı sistemlerdir. Gemiadamı yetiştiren okulların çok büyük kısmı devletin kısıtlı imkanları ile donatılmaktadır. Bu nedenle eğitim kuruluşlarına simülâtor temin etmek için devlet imkanları dışında kaynaklar da aranmalıdır. Deniz güvenliğini arttırmak üzere uygun nitelikte ve nicelikte simülâtorler temininin gerekli olduğu konusunda ilgili devlet kuruluşları ve denizcilik sektörü ikna edilerek, hem kamu hem de özel sektörden gerekli maddi destek sağlanmalıdır.

Halen bir gemiadamı eğitim kuruluşunda ihtiyaç duyulan simülâtorler; Köprüüstü, Makine Dairesi, Yangın, Düşürme Tipi Can Kurtarma Vasıtası, GMDSS, Radar ve ARPA Radar simülâtorleridir. Bu sistemler bir eğitim kuruluşu tarafından sürekli olarak kullanılan tesisler değildir. Doğru bir planlama ile bu tesislerden birden fazla eğitim kuruluşunun istifadesi mümkündür. Aynı bölgede konuşlu eğitim kuruluşları tarafından ortak kullanımını sağlayacak bir sistem kurularak, pahalı ve temini güç olan simülâtorlerden efektif olarak faydalanılabilir. Bunun da ötesinde iyi bir zaman planlaması ile simülâtorü bulunmayan bölgelerde bulunan kuruluşların belirli periyotlarda diğer bölgelerdeki simülâtor ve simülâtor eğitmeni imkanlarından istifade etmesi sağlanabilir.

Karadeniz Bölgesinde Sürmene’de bir Deniz Bilimleri Fakültesi mevcut ve denizci eğitimci bulmakta zorluk çekilirken, buraya 60 km. mesafede olan Rize’de bir Denizcilik Yüksek Okulu açılmasının nedenlerini izah etmek çok güçtür. Mevcut Fakültenin güçlendirilmesi yerine bu eğitim kuruluşunun çok yakınında aynı düzeyde ikinci bir eğitim kuruluşunun açılması kaynak israfı olarak değerlendirilmektedir. Keza Doğu Anadolu Bölgesinde Tatvan’da bir ADML açılırken, bu okul için nereden denizci eğitimci bulunacağı hesaplanmamıştır. Çok az sayıda öğrenci kontenjanı olan bu okula simülator temin etmek de fizibilite açısından uygun gözükmemektedir. Bu okulun öğrencilerinin bölgede staj yapabilecekleri gemiler de mevcut değildir. Zaten kısıtlı olan kaynaklarımızın bu şekilde israf edilmesi ülkemizdeki gemiadamı eğitimine katkı sağlamamakta, aksine olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu örnekler yeni eğitim kuruluşları açılırken kapsamlı bir fizibilite çalışması yapılması gerektiğini göstermektedir.

Ülkenin muhtelif yerlerinde açılmış yüksekokul, meslek yüksekokulu ve Anadolu denizcilik meslek liselerine, bölgenin imkanları nedeniyle denizci eğitimci bulunamamaktadır. Yıllık 24 ile 48 arasında değişen kontenjana sahip küçük kapasiteli bu okulların mevcut haliyle eğitim vermesi imkânsızdır. Bu okulların İstanbul, İzmir, Kocaeli gibi denizci eğitimci bulma imkanı olan bölgelerde toplanması, hem eğitici sorununu çözecek ve hem de simülator, laboratuvar gibi imkanların belli merkezlerde toplanması sağlanacaktır.

Denizcilik eğitim kuruluşları eğitici temini mümkün olan bölgelerde açılmalı, simülator ve eğitimcilerden müştereken istifade edilmesi için birden fazla eğitim kuruluşunun aynı coğrafi bölgede konuşlanması sağlanmalı, birbirinden uzak coğrafi bölgelerde denizcilik eğitim kuruluşu açılmasından kaçınılmalıdır.

6.2.4. Gemiadamı eğitim kuruluşlarında temel İngilizce eğitimi yetersizdir

Günümüzde denizcilik sektörünün ortak dili İngilizce olmuştur. Bugün liman makamlarıyla, gemilerinin birbiriyle sözlü ve yazılı muhaberesi İngilizce yapılmaktadır. Birden fazla milletten personelle donatılmış gemilerde sadece harici muhabere değil, gemi içi muhaberenin de İngilizce yapılması mecburiyeti ortaya çıkmıştır. Bu durum sadece zabıtların değil, tayfaların da İngilizce diline vakıf olmalarını gerektirmektedir.

Ana dili İngilizce olmayan ülkelerde, yabancı dil standartlarının sağlamak üzere gemiadamı eğitim kuruluşlarında eğitime başlamadan önce kapsamlı bir temel İngilizce eğitimine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum deniz zabiti eğitimi yapan okullara mutlak surette bir İngilizce hazırlık sınıfı ilave edilmesini gerektirmektedir. Ancak 2006 yılından itibaren Anadolu denizcilik meslek liselerinde İngilizce hazırlık sınıfı kaldırılmıştır. Devlete ait MYO' larda ise hazırlık sınıfı yoktur. Halen bu okulların yabancı dil alt yapısı yetersiz olup, bu yetersiz alt yapı ile verilmesi mecburi ve gerekli olan Denizcilik İngilizcesi eğitiminin başarılması mümkün değildir. Bu itibarla Anadolu denizcilik meslek ve teknik liselerinde ve MYO' larda bir yıllık İngilizce hazırlık eğitimi yapılması gerekli mütalaa edilmektedir.

6.2.5. Denizcilik İngilizcesi eğitimi yetersizdir

Denizcilik mesleğinde denizcilik İngilizcesi (Maritime English) olarak adlandırdığımız tamamen mesleğe özgün kelimelerden ve deyimlerden oluşan bir dil kullanılmaktadır. Ana dili İngilizce olan kişilerin dahi bu kendine özgü dili anlamaları oldukça zordur.

Halen kullanılan denizcilik İngilizcesi ders notları ana dili İngilizce veya Latin kökenli dilleri konuşan kişiler için hazırlanmıştır. Tamamen farklı bir dil grubundan gelen, Latin kökenli olmaması nedeniyle kelimeleri ve grameri farklı olan bu ders notlarının kullanılması eğitimi güçleştirmektedir. Sıhhatli bir denizcilik İngilizcesi eğitimi yaptırılabilmesi için; konu ve kapsamlara göre düzenlenmiş ve Türkler için hazırlanmış denizcilik İngilizcesi ders kitapları ve notları yoktur. Türkiye'de gemiadamı eğitim programlarını desteklemek üzere ölçme değerlendirme sistemini de kapsayan özel bir denizcilik İngilizcesi eğitim modeli geliştirilmesi gereklidir.

Eğitim ve Sınav Yönetmeliğine göre denizcilik İngilizcesi derslerinin gemiadamı kökenli ve belli bir düzeyde (*KPDS 70*) İngiliz diline vakıf eğitimcilerle verilmesi gereklidir. Eğitim kuruluşlarında bu nitelikte denizcilik İngilizcesi eğitmeni bulmak oldukça güçtür. Bu nedenle bu derslere İngilizce öğretmenleri girmekte ve bu dersler verimli olamamaktadır.

6.2.6. Gemiadamı eğitiminin uluslararası standartlarda akreditasyonuna gereklidir

Günümüzün çağdaş eğitim sistemi meslek standartlarını tanımlayan, her meslek için ulusal yeterlilikleri belirleyen, gerekli eğitim ve staj programlarını düzenleyen, eğitim kuruluşlarının akreditasyonunu yapan, eğitim sonunda sınavları uygulayan ve yeterliği belgelendiren kuruluşlarının ayrı olmasını gerekli kılmaktadır (Tunçalp, 2009). Avrupa Birliği ile entegrasyon sürecinde taraf olduğumuz sözleşmeler bu konuda yeni düzenlemeler yapmamızı gerekli kılmıştır. 2008 yılı Aralık ayında yürürlüğe giren Mesleki Yeterlik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği, eğitim kuruluşlarının akreditasyonunu yapmak üzere MYK denetiminde 'Eğitim Akreditasyon' şirketlerinin kurulmasını sağlamıştır. Bundan böyle eğitim kuruluşları, eğitim akreditasyon şirketleri tarafından denetlenecektir (Mesleki Yeterlik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği, 2008).

Dünya çapında eğitim akreditasyon kuruluşlarını bir araya getiren ve karşılıklı olarak eğitimin eşdeğerliliklerini tanımalarını gerçekleştiren 'Washington Anlaşması (Washington Accord)'na Türkiye üye olmamıştır. Kendi programlarına uluslararası akreditasyon (tanıma) imkanı vermek üzere bazı üniversiteler belirli eğitim dallarında uluslararası akreditasyon kuruluşları ile (ABET- Accreditation Board for Engineering and Technology, Edexcel-Excellent Education gibi) akreditasyon anlaşmaları yapmaya başlamışlardır. Bu arada YÖK ile İngiliz Kolejleri Konsorsiyumu arasında 28 Şubat 2009 tarihinde Akademik İşbirliği Protokolü imzalanmıştır. Bu protokol ile İngiliz akreditasyon kurumu Edexcel ile 12 üniversitemiz arasında işbirliği başlatılmıştır (Akademik İşbirliği Protokolü, 2009).

Türkiye tarafından verilen gemiadamı mesleki yeterlik sertifikalarının uluslararası kabul görmesi için denizcilik öğretim ve eğitim kuruluşlarının uluslararası standartlarda 'eğitim akreditasyonu' ve 'mesleki yeterlik akreditasyonu' gerekmektedir. Kısa vadede uluslararası eğitim ve mesleki eğitim akreditasyonu için saygın akreditasyon kuruluşları ile süratle işbirliğine gidilmeli ve eğitim kuruluşlarının bunların denetimine girmesi sağlanmalıdır. Mesleki Yeterlik Kurumunun denizcilikle ilgili biriminin derhal teşkil edilmesi ve bu birimin uluslararası standartta mesleki yeterlik akreditasyonu yapabilecek bir sistemi kurması önem arz etmektedir.

Mesleki Yeterlik Kurumu Kanunu göre bazı meslek grupları için özel düzenlemeler yapılmaktadır. Gemiadamlarının mesleki yeterlik standartları uluslararası sözleşmelerle (STCW) düzenlenmiştir. Ülkemizde gemiadamlarının mesleki yeterlik standartlarına ilişkin ulusal düzenlemelerin uluslararası standartlar ile tam olarak uyuşumu sağlanmalıdır.

Denizcilik Müsteşarlığının Mesleki Yeterlik Kurulu ile işbirliğine giderek, bu kurum bünyesinde 'Denizcilik Mesleki Yeterlik Kurulu'nun teşkil edilmesinin de fayda görülmektedir. Denizciliğin uluslararası bir faaliyet alanı olması nedeni ile, Denizcilik Mesleki Yeterlik Kurulu'nun uluslararası eğitim ve mesleki yeterlik akreditasyon makamları ile sıkı bir ilişki kurulması gereklidir. Geleceğin ihtiyaçlarını göz önüne alarak; bu kurul 'özel mesleki yeterlik akreditasyon kuruluşlarının' çalışmasına müsaade verilmesi ve denetiminden de sorumlu olacaktır.

AB entegrasyon sürecinde Türkiye eğitim ve mesleki yeterlik ile ilgili müzakereleri tamamlamıştır. Bu konularda yasal ve idari düzenlemelerin yapılmasına başlanmıştır. Mesleki Yeterlik Kurumunun kurulmasından sonra, ülkemizde mesleki yeterlik standartlarının ve uygulamalarının yeniden belirlenmesine başlanmıştır. Bu kapsamda; 2007 yılında Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmelik ile Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev ve Çalışması Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. 2008 Aralık ayında Mesleki Yeterlik standartlarının nasıl düzenleneceği, akreditasyon işlemlerinin nasıl yapılacağını belirleyen kapsamlı bir yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmeliklerle kapsamında farklı meslek grupları için mesleki yeterlik standartlarının düzenlenmesi yapılmaktadır.

Gemiadamları eğitimi konusunda 2005 ve 2008 yıllarında Avrupa Birliği Deniz Güvenlik Ajansı (EMSA) tarafından Türkiye'de denetlemelerinde ciddi eksiklikler görülmüştür. Türkiye 2009 yılında Paris Memorandumuna göre yapılan izleme sonucunda Gri kategoriden Beyaz kategoriye geçmiştir. Bu ülkemiz denizciliği için çok önemli bir başarıdır. Bu başarımızın bir devamı olarak, daha geniş kapsamlı olarak yapılacak EMSA denetlemelerden de başarı ile geçmemiz gerekmektedir.

5544 sayılı kanuna göre; tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler Mesleki Yeterlik Kurumu kanunu kapsamı dışında tutulmaktadır. Bu kapsamda 3935 sayılı kanunla taraf olduğumuz STCW Sözleşmesi ile Denizcilik Müsteşarlığının teşkiline ilişkin kanun hükmünde kararname kapsamında lisans seviyesinde eğitim gören uzakyol vardiya zabitlerinin eğitim ve sınavlarının bu kapsam dışında tutulabileceği değerlendirilmektedir. Ancak bunun dışında kalan (lisan düzeyi altında eğitim yapan) MYO, meslek liseleri ve kurslarda yetişen vardiya ve sınırlı vardiya zabitleri ile tayfa sınıfı yeterliklerindeki eğitim ve sınav konularının Mesleki Yeterlik Kanununun kapsamında değerlendirilmesi gerekecektir. Bahse konu kuruluşlardan mezun olanların, Gemiadamları Yönetmeliğinde belirtilen hizmet standardını yerine getirerek uzakyol zabitliğine yükselecek olanların tabi olacağı standardın belirlenmesi gerekmektedir.

Halen ülkemizde IMO STCW esaslarına göre düzenlenen ‘gemiadamları mesleki yeterlik standartları ile eğitim, sınav ve belgelendirilmesine’ ilişkin uygulamaların diğer çalışma sektörlerine de örnek olacak şekilde yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Bu özel durum göz önüne alınarak, aşağıdaki tedbirlerin alınması gerekmektedir;

- MYK nezdinde girişimde bulunularak tüm gemiadamı yeterlik seviyelerinin 5544 sayılı kanun kapsamı dışında tutulmasının sağlanmalıdır.

- *Gemiadamlarının yanı sıra denizcilik sektörünün diğer unsurları olan tersane, liman ve deniz işletmeciliği çalışanlarını da kapsayan standartları, Müsteşarlığın denetiminde bir sektör kuruluşu (tercihan IMEAK DTO) bünyesinde kurulacak bir meslek kuruluşu tarafından belirlenmelidir.*

6.2.7. Gemiadamı eğitimi konusunda denizcilik sektörü ile eğitim kuruluşları arasında yeterli bir koordinasyon sağlanamamıştır

Eğitim ülke ekonomisinin, sosyal, kültürel ve siyasi hayatının itici gücüdür. Ülke ekonomisi kendi amaçlarına uygun olarak yetiştirilmiş personele ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç dolayısı ile gelişmiş ülkelerde ülke ekonomisini yönlendiren güçler eğitim kuruluşları ile

ekonomik kuruluşlar arasında ciddi bir bağ kurulmuştur ve ileri seviyede bir koordinasyon mevcuttur.

Eğitim istihdamın ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Ancak istihdam sektörünün de eğitim sektörüne destek vermesi gerekmektedir. Netice itibarıyla eğitime verilen katkının nitelikli insangücü üretimini sağlayacağı, nitelikli insangücünün de istihdam sektörünün rekabet gücünü arttıracacağı unutulmamalıdır. Bir Avrupa Birliği Ajansı olan EFT (Avrupa Eğitim Vakfı) tarafından 2009 yılında yayınlanan ETF in Turkey 2010-2012 Raporunda mesleki eğitimle ilgili kapsamlı tespit ve tavsiyeler yer almaktadır. Bu raporda Türkiye’de istihdam ile mesleki eğitim arasındaki koordinasyon ve işbirliğine ilişkin öneriler aşağıdadır;

- Öncelikle istihdam sektörü ile mesleki eğitimi düzenleyen kuruluşlar arasında işbirliği ve sosyal diyalog (danışma) mekanizmaları kurulmalıdır.
- Mesleki yeterlik standartlarının belirlenmesine istihdam sektörü de dahil edilmelidir.
- Mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesine ilişkin faaliyetlere iş sektörü de aktif olarak katılmalıdır (eğitime destek sağlamalıdır).
- Yaşam Boyu Eğitim (Lifelong Learning) konusunda uluslararası destek sağlayıcılar (donörler) ile Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK arasında sıkı bir koordinasyona ihtiyaç vardır.

Münferiden ele alındığında ülkemizdeki denizcilik firmaları deniz eğitimi veren kuruluşlarla koordinasyon ve destek sağlama konusunda isteksizdir. Ancak İMEAK Deniz Ticaret Odası, Türk Deniz Eğitim Vakfı (TÜDEV)’ni kurarak denizcilik eğitimi ile doğrudan ilgilenmeğe başlamıştır. Bunun da ötesine geçerek TÜDEV Deniz Eğitim Merkezini kurmuş, dört yıllık bir uğraşı sonucunda ülkemizin ilk Denizcilik Üniversitesi olan Piri Reis Üniversitesini kurmayı başarmıştır. Bu uygulama istihdam sektörü ile eğitim sektörü arasında işbirliğinin başarılabileceğini gösteren güzel bir örnek olmuştur.

Denizcilik eğitimi konusunda ülkemizde Denizcilik Müsteşarlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK arasında yasalar ile düzenlenmiş bir koordinasyon mevcuttur. Müsteşarlık ile YÖK arasında ‘denizcilik eğitim kuruluşlarının denetlenmesi’ konusunda Danıştay’a dava konusu

olarak akseden bir yetki tartışması bu iki kuruluş arasında daha iyi bir koordinasyon sistemi geliştirilmesi gerektiğini göstermiştir. Gemiadamı eğitimi orta eğitimi, özel kursları ve yüksek öğretimi kapsayan geniş spektrumlu bir olgudur. Birbirini tamamlayan ve destekleyen bu eğitim kademelerinin düzenli işleyebilmesi için, konuyla ilgili tüm kuruluşlar arasında sıkı bir koordinasyon gereklidir. Üçüncü bölümde önerdiğimiz Denizcilik Eğitimi Düzenleme ve Denetleme Kurulu gibi düzenlemeler mükemmel bir koordinasyon için gerek ve şarttır.

Denizcilik sektörünün gemilerinde yapılan deniz stajı hem zabıtların hem de tayfaların eğitiminde en önemli süreçlerden birisini oluşturmaktadır. Deniz stajı okullarda kazanılan teorik bilgilerin gemi yaşantısında fiilen uygulamasına yönelik bir eğitimidir. Ne denli mükemmel bir akademik eğitim alırsa alsın, yeterli gemi stajı yapmayan bir öğrencinin gemi yaşantısında başarılı olma şansı çok düşüktür. Diğer meslek dallarında kısa süreli stajı yeterli görülürken, deniz zabıtların eğitimlerinde staj süresi uzun (güverte ve makine sınıfları için 12 ay) tutulmuştur. Bunun da ötesinde STCW esaslarına göre deniz stajının hem denizcilikten sorumlu idare hem de eğitim kuruluşları tarafından denetlenmesini sağlayan bir sistem kurulmuştur.

Ülkemizde denizcilik şirketleri gemilerine stajyer kabul etme konusunda oldukça isteksiz davranmaktadırlar. Deniz stajının yapılmasına imkan sağlayabilmek için ‘Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönetmelik’ ile bir adet güverte ve makine tayfası yerine stajyer istihdam edilmesi avantajı getirilmiştir. Bugün pek çok stajyer bu uygulama sayesinde staj yapabilecekleri gemi bulabilmektedirler. Halen özellikle de sınırlı zabıtların eğitimi gören öğrenciler staj yapabilecek gemi bulamamaktadır. III. Bölümde görüleceği üzere gemiadamları yetiştiren okulların kontenjanları iki misline yakın bir oranda arttırılmıştır. Bu nedenle yakın bir gelecekte ‘staj yapacak gemi bulamama’ sorunu daha ciddi bir konu haline gelecektir. Denizcilik Müsteşarlığının bu konuda denizcilik şirketlerini bağlayıcı idari düzenlemeler yapması, deniz stajı imkanı tanıyan şirketleri özendirici bir takım mali kolaylıklar sağlaması gibi tedbirler düşünülebilir.

Öğrencilerin staj kayıtları incelendiğinde, yabancı gemilerde staj yapan öğrencilerin çalışmalarının ciddi bir şekilde takip edildiği ve kayıt altına alındığı izlenirken, kendi gemilerimizde aynı hassasiyetin gösterilmediği görülmektedir. Türk bayraklı gemilerinde

yapılan staj eğitiminde ciddi eksiklikler olduğu, gemilerde eğitim ile ilgili personelin deniz stajının uygulanmasında yeterli hassasiyeti göstermediği anlaşılmaktadır. Deniz stajının gerek liman başkanlıkları ve gerekse eğitim kuruluşlarında kontrolü tam ve yeterli bir şekilde yapıldığı da söylenemez. Deniz stajının uygulama ve denetimini arzu edilen standartlara ulaştırabilmek içinde idari tedbirler alınması gerekmektedir. Bu husus da denizcilik sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonun ne denli önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Çağdaş, ülkemizin ihtiyaçlarına, uluslararası standartlara uygun bir denizcilik eğitim ve öğretim için gerekli politika ve uygulama esaslarını tespit edebilmek için; konu ile doğrudan ilişkili devlet, denizcilik sektörü (istihdam) ve eğitim kuruluşlarını bir araya getirecek bir organizasyona ihtiyaç vardır. Halen gelişmiş ülkelerde bu amaçla teşkil edilmiş kuruluşlar mevcuttur. İngiltere’de MNTB (Merchant Navy Training Board – Denizcilik Eğitim Kurulu) mevcutlar içerisinde en iyi örneği teşkil etmektedir.

6.2.8. Sınırlı deniz zabiti sayısında fazlalık mevcut iken, sınırsız zabıt mevcudunda açık vardır

III. Bölümde yapılan inceleme sonunda Türk deniz ticaret filosunun gelişimi ve deniz zabiti mevutlar ile ilgili yapılan çalışmalarda ülkemizde sınırlı deniz zabiti sayısında fazlalık mevcut iken, sınırsız zabıt mevcudunda eksiklik olduğu belirlenmiştir. Sınırlı zabıt yetiştiren MYO ve ADML’lerin sayısı ve kontenjanları geçtiğimiz beş yıl içerisinde ciddi bir ölçüde arttırılmıştır. Bu uygulama ile gelecek yıllarda sınırsız zabıt sayısının daha da aratacağını ve bu okullardan mezun olacak öğrencilerin iş bulmakta çok zorlanacağını göstermektedir. Halen yüksek öğretim sistemine bağlı denizcilik fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulları YÖK tarafından açılmakta ve kontenjanlarını YÖK belirlemektedir. Anadolu denizcilik meslek liseleri ile Anadolu meslek liseleri bünyesinde güverte ve makine bölümü açılmasına ve bu okulların kontenjanlarına Milli Eğitim Bakanlığı karar vermektedir. Özel denizcilik kurslarının açılması ve kontenjanlarının belirlenmesi hem Denizcilik Müsteşarlığı ve hem de Milli Eğitim Bakanlığının ayrı ayrı onayı ile olmaktadır. Görüldüğü gibi birbirinden bağımsız hareket eden kuruluşlar okul ve kurslar açmakta ve öğrenci kontenjanları belirlemektedir. İstihdam ihtiyaçlarına uygun, bölgesel imkanları göz önüne alan bir gemiadamı eğitimi

yapılabilmesi için, eğitim ve öğretim kuruluşlarının ve öğrenci kontenjanlarının belirlenmesi için bir koordinasyona gerek olduğu açıktır.

Mevcut eğitim programları ve ÖSYM sisteminin lisans programlarına kabul edilme kriterlerine göre ADML'lerden mezun olacak öğrencilerin sınırsız zabıt olmak üzere fakülte ve yüksekokullara devam etmesi pek mümkün değildir. ADML'lerden mezun olan gençlerin üniversite kapılarında birikmemesi için, bu okulların kontenjanlarının belirlenmesinde bu durumun da göz önüne alınması gerekmektedir.

Denizcilik meslek lisesi mezunlarının girebildiği 2 yıllık meslek yüksekokullarının halen sınırlı vardiya zabiti yetiştirmekte olup, bu okullardan mezun olanların alabilecekleri yeterlik derecesi denizcilik meslek liseleri ile eşittir. Gerek ADML'lerin güverte ve makine bölümlerinden ve gerekse MYO'lerden mezun olanlar sınırlı vardiya zabiti ehliyeti almaktadır. Bu nedenle ADML'den mezun olan gençlerin MYO'ların denizcilik programlarına devam etmesi pratikte bir anlam taşımamaktadır.

Halen sınırlı vardiya zabiti yetiştirebilmek için belirli bir İngilizce dil alt yapısının hazırlanmasına (1 yıl hazırlık sınıfı) ve 2300-2400 saatlik bir eğitim programının (asgari 5 sömestr) uygulanmasına ihtiyaç vardır. Mevcut yasal düzenlemeye göre MYO'ların eğitim süresinin en az 2 yıldır, ancak bunun daha fazla olmayacağına dair bir tahdit yoktur. Yakındoğu Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversitesi Denizcilik MYO'larında hazırlık sınıfı açılmıştır. Hazırlık sınıfından sonra 5 sömestrlük bir akademik programın ve güverte için 1 yıllık, makine için 6 aylık staj uygulamasının sonunda MYO'ların da sınırsız vardiya zabiti programları uygulanabileceği değerlendirilmektedir. Ancak Anayasa Mahkemesi 2005 yılında uzakyol zabıt eğitimlerinin lisans seviyesinde yapılmasına karar vermiştir. Bu nedenle ön lisans eğitimi veren MYO'larda uzakyol zabıt yetiştirme imkanı yoktur. 2010 yılında Gemiadamları Yönetmeliğine yapılan bir düzenleme ile MYO mezunlarına ilave bir kurs ile uzakyol zabiti olma imkanı verilmiştir. Ancak bu uygulama durdurulmuş olup, halen Danıştay'da davası sürmektedir. Anayasa Mahkemesi kararı doğrultusunda bu uygulamanın durdurulması beklenmektedir. Bu konuda bir hal tarzı olarak, ülkemizin de taraf olduğu Bologna Sözleşmesi kapsamında ortaya çıkan 3 yıllık lisans programlarından istifade

edilebileceği değerlendirilmektedir. Uzakyol güverte ve makine programlarını (7.03 ve 7.04) kapsayan 3 yıllık lisans programları ile bu sorunun giderilebileceği değerlendirilmektedir.. Bu uygulama ile sınırsız zabıt yetiştirme kapasitesi arttırılacak, sınırlı zabıt sayısındaki aşırı birikim önlenebilecek ve ADML'lerden mezun olacak öğrencilerin mesleki gelişimini tamamlayabilmelerine imkan tanıyan bir mesleki yüksek öğretim imkanı sağlanabilmiş olacaktır.

6.2.9. Dünya çapında gemiadamı istihdam açığı vardır

Dünya deniz ticaret filosunun insangücü açığı, özellikle de deniz zabiti açığı devam etmektedir. Deniz ticaretinin yüzde seksenini elinde tutan gelişmiş ülkelerde artan refah nedeniyle gemiadamı olmaya istekli kişilerin sayısı azalmıştır. Bu ülkeler istihdam açığını gidermek amacıyla gelişmekte olan ülkelerdeki insangücüne yönelmiştir. Bu gelişme sonucu gemiler çok kültürlü, çok uluslu ve birden fazla dilin hakim olduğu çalışma ortamları haline gelmiştir.

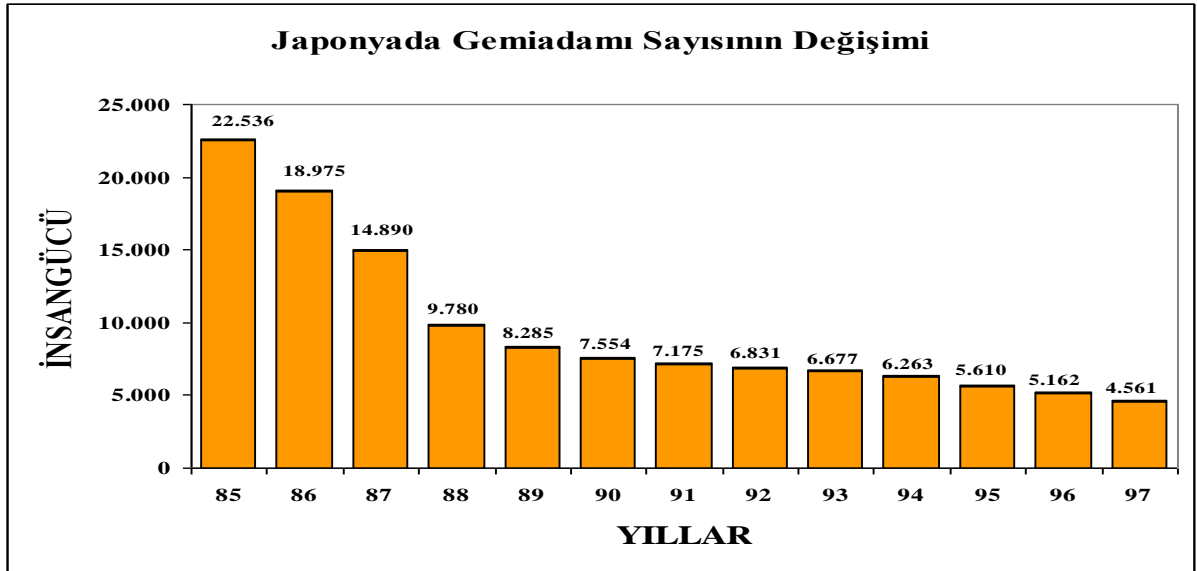
BIMCO (Baltık ve Uluslararası Denizcilik İşbirliği Örgütü), ICS/ISF (Uluslararası Deniz Ticaret Odaları Birliği/Uluslararası Denicilik Federasyonu), INTERTANKO (Uluslararası Tankerciler Örgütü) ve INTERCARGO (Uluslararası Kargo Taşıyıcıları Örgütü) temsilcilerinden oluşan Round Table (Yuvarlak Masa) Çalışma Grubu gemiadamı ihtiyacını belirlemek üzere 2008 yılında bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda; daha önce 2015 yılı için 34,000 olarak tahmin edilen deniz zabiti açığının, 2008 yılındaki zabıt mevcudunun 498,000 olduğu göz önüne alarak 2012 yılında 83,900 ulaşacağını hesaplamışlardır. Zabıt kaynağı olarak değerlendirilen ülkeler arasında Türkiye'de yer almakta olup, ülkemizin Dünya filosuna 16,000 civarında zabıt sağlayabileceği değerlendirilmiştir (Sağ, 2009d).

Büyüyen bu deniz zabiti açığını görüşmek üzere ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nun üst düzey yöneticileri, BIMCO, ICS/ISF, INTERTANKO, INTERCARGO temsilcileri IMO Genel Sekreteri Efthimios Mitropoulos ile geniş kapsamlı bir toplantı yapmışlardır. Toplantı sonunda IMO Genel Sekreteri 17 Kasım 2008 tarihinde bu soruna çözüm bulmak amacıyla Go to Sea (Denize Gidelim) kampanyasını başlatmıştır. Bu kampanya gençleri denizde

çalışmaya teşvik eden bir kampanyadır. Kampanya ile ilgili olarak ülkeleri, denizcilik ile ilgili resmi kuruluşları ve sivil toplum örgütlerini işbirliğine çağıran bir IMO Dokümanı yayınlanmıştır (<http://www.imo.org/HOME.HTML>). Bu gelişme deniz zabiti açığını gidermeğe yeterli olmadığını, daha ciddi tedbirler alınması gerektiğini göstermektedir.

Bugün Dünya filolarında görev yapan zabitlerin 98,000'i Filipinli, 46,000'i Hintli, 43,000'i Ukraynalıdır. 250,000 civarında Filipinli gemiadamı muhtelif bayraklı gemilerde çalışmaktadır (IMLA- 17 Konferansında bu sayının 280,000'e çıktığı beyan edilmiştir). Filipinler gemiadamı ihraç edebilmek için istihdam ve eğitimden sorumlu bir Gemiadamı Kurumu kurmuştur (Ulusal Gemiadamları Kurumu Kanunu, 2004). Hindistan her yıl 1000 civarında öğrenciyi devlet bursu ile İngiltere'de deniz zabiti yetiştiren kolejlere eğitime göndermektedir.

Halen gelişmiş ülkelerin kontrolünde olan Dünya deniz ticaret filosunda gelişmiş ülke vatandaşlarının istihdamı azalırken, Üçüncü Dünya ülkeleri vatandaşlarına daha fazla istihdam sahası açılmaktadır. Bu yeni istihdam eğiliminin ülkemiz için bir avantaj olarak kullanımı düşünülmelidir.



Şekil 40. Japonya da gemiadamı insangücünün değişimi (Shirozu, 2009)

1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren dünya ekonomisindeki hızlı gelişme sonucu, Türk deniz ticaret filosunda da ciddi bir gelişme ve büyüme gözlemlenmektedir. Bu büyüme ve gelişme, Türk gemiler için de daha fazla gemiadamının istihdamına imkan tanıyacaktır.

Türkiye'de işsizliğin yarattığı zorlayıcı faktörler ile mevcut imkan ve kabiliyetlerimiz göz önüne alındığında; sıhhatli bir planlama ve uygulama sonucunda, “uygun eğitim ve öğretim olanakları” sağlanarak Dünya denizcilik sektöründe hasıl olan istihdam ihtiyacından Türkiye'nin de yararlanabileceği düşünülmektedir.

Denizcilik sektörü uluslararası rekabete tamamen açık bir ekonomik faaliyet alanıdır. Halen bu sektörde dünya çapında bir nitelikli insan gücü sorunu yaşanmaktadır. Türkiye istihdama yönlendirilmeye hazır, genç bir nüfus yapısına sahiptir. Uzun yıllardan beri Batı ülkelerinin eğitim modellerini uygulayan ülkemiz, eğitim sisteminde yapacağı düzenlemeler ile bu genç nüfusu süratle denizcilik sektöründe istihdama hazır hale getirebilecek yeteneğe sahiptir. Eğitimi de kapsayan bir gemiadamı istihdam modeli Türkiye'nin hem kendi deniz ticaret filosu için nitelikli insan gücüne sahip olmasını ve hem de uluslararası gemiadamı piyasasından istifade etmesini sağlayacaktır.

Türkiye'de istihdam konusu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğundadır. Ancak bakanlık bünyesinde 'istihdamın planlaması ve uygulaması' konusunda görev yapacak bir kurum veya kuruluş mevcut değildir. Bakanlık bağlı İŞ-KUR (İş ve İşçi Bulma Kurumu) bir işçi bulma ajansı olarak faaliyet göstermekte olup bu konuda donanımlı ve yeterli değildir.

DPT'nin Kalkınma Planlarında istihdam konusunda temenniler ve öneriler yer almakta ise de, halen Türkiye'de gerek ülkemizin ve gerekse uluslararası insangücü piyasalarının isteklerini karşılamaya yönelik bir “ulusal istihdam planı” mevcut değildir.

Halen gelişmiş ülkelerin hemen tamamında bu amaçla teşkil edilmiş kuruluşlar mevcuttur. Yaptığımız çalıma kapsamında ABD, İngiltere, Japonya ve Federal Almanya'da 'İstihdam Kurumları' olduğunu gözlemlemiş bulunuyoruz. Halen Avrupa Birliği'nin icra organı olan AB

Komisyununun 27 komiserliği arasında ‘İstihdam ve Sosyal İşler Komiserliği’ de yer almakta ve istihdam konusunda birlik üyesi ÷lkeleri bağlayıcı direktifler yayınlamaktadır.

Ülkemizin de istihdam arz ve talebini değerlendirecek, bu değerlendirme ışığında ulusal ölçekte program ve projeleri hazırlayacak ve uygulamaya sokulmasını sağlayacak bir ‘İstihdam Kurumuna’ ihtiyacı vardır. Ancak kısa vadede öyle bir yapılanmaya gidilmesi pek mümkün görülmemektedir.

Denizcilik sektörü süratle gelişen ve yurtdışına insangücü ihraç etme konusunda oldukça büyük avantaj sağlayacak bir çalışma alanıdır. Düşük miktarda yatırım harcaması ile uluslararası insangücü piyasalarına girme imkanı olan bu sektör için ivedilikle bir gemiadamı istihdam planlaması yapılması gerekmektedir.

6.2.10. Nitelikli gemiadamı ihtiyacı

Nitelikli gemiadamı uluslararası standartlarda eğitim görmüş, Dünya gemiadamı piyasalarında kabul gören bir yeterlilik sertifikasına sahip, uluslararası ortamda görev yapabilecek İngilizce dil yeterliğine sahip zabıt veya tayfadır.

Nitelikli gemiadamı yetiştirebilmek için eğitim kuruluşlarının STCW ile belirlenen eğitim standartlarını karşılayabilmesi gerekmektedir. Denizcilik öğretim ve eğitimi ile ilgili niteliğe yönelik sorunlarımızın başında mevcut eğitim kuruluşlarının uluslararası standartları karşılayamaması gelmektedir. Bu standartların karşılanmamasının nedenleri şunlardır;

- Bazı fakülte ve yüksekokullar da dahil olmak üzere hemen tüm eğitim kuruluşlarında denizci eğitimci, simülatör, laboratuvar ve eğitim yardımcılarının nitelik ve niceliği STCW’de belirtilen standartlar uygun değildir.
- Eğitim kuruluşlarının uyguladığı müfredat programları STCW 78 (95) ‘nin gerektirdiği eğitim standartları ve bu standartlara göre hazırlanmış IMO Model Kurs müfredatları ile uyumlu değildir.

- Gemiadamı eğitim kuruluşlarımızın büyük bir kısmının kalite kontrol sistemleri ve uygulamaları STCW standartlarına uygun değildir. Eğitim ve deniz stajları uluslararası standartları uygulayan eğitim ve mesleki yeterlik akreditasyon kuruluşlarının denetlemesine hazır değildir. Bu nedenle Türk gemiadamı yeterlik belgeleri gelişmiş ülkelerin gemilerinde çalışmak için geçerli olamamaktadır (Kolay bayrak ülkeleri gemilerinde Türk yeterlik belgesi ile çalışan personel bulunmaktadır. Ancak uluslararası kurallara uymayan bu gemilerde, düşük ücret, ücret ödenmemesi gibi personel sorunları sürekli yaşanmaktadır.). Bu husus Türk gemiadamlarının mevcut ulusal sertifikalarıyla gelişmiş ülkelerin yüksek standartlara sahip gemilerinde istihdamını engellemektedir.
- Zabit eğitimi için şart olan İngilizce hazırlık sınıfı eğitiminin kifayetsiz olması ve müteakip yıllardaki eğitimin İngilizce ağırlıklı olarak yapılmaması nedeniyle, Türk zabıtlarının uluslararası standartları karşılayan bir İngilizceye sahip olmasına engel teşkil etmektedir.

2010 yılında yapılan düzenlemeler ile STCW’de yer alan eğitim standartları daha geliştirilmiş, bu kuralların liman devletleri tarafından daha sıkı kontrolüne imkan veren düzenlemeler yapılmıştır. Liman devleti denetimleri esnasında, eğitim standartları açısından yetersizliği görülen gemiadamlarının yeterlik belgelerinin iptali dahi mümkün hale gelecektir. Bu durum uluslararası standartlara sahip olarak eğitilmemiş gemiadamlarının artık uluslararası denizcilik sektöründe istihdamını imkansız hale getirecektir. Gerek kendi deniz ticaret filomuzun ihtiyaçlarını karşılamak ve gerekse Dünya piyasalarına ihraç etmek üzere gemiadamı eğitim standartlarımızı bu yeni uluslararası standartlara ulaştırmamız gerekmektedir. Bu amaçla halen son şeklini almak üzere olan yeni STCW’ye göre hazırlıklar yapılarak, yeni eğitim standartlarını karşılayacak eğitim programları düzenlenmeli, eğitim standartlarına uygun eğitici ve eğitim yardımcısı ihtiyaçları şimdiden belirlenerek temin planları hazırlanmalıdır.

2005 yılından itibaren AB entegrasyon sürecinde ülkemizdeki gemiadamı eğitim sistemi EMSA tarafından denetlenmeye başlanmış olup, bugüne kadar yapılan denetlemelerde tespit edilen hususlar sistemimizin standartların altında kaldığını göstermektedir. EMSA

denetlemeleri bundan böyle her 2 yılda bir yapılacaktır. Denetleme sonuçlarının olumsuz çıkması AB'nin denizcilik politikalarına uyumumuz konusunda ciddi sorunlar ortaya çıkarabilecektir.

Yukarıda arz edilen tüm bu hususlar ışığında Türkiye'de gemiadamı eğitim sisteminin reforma tabi tutulması kaçınılmazdır.

6.2.10.1. Uluslararası standartta nitelikli tayfa eğitimi

Denizcilik sektörü artık sadece istihdam edeceği zabitlerde değil, alt düzey gemiadamlarının da (gemici, usta gemici, yağcı) da İngilizce diline sahip olma şartını aramaktadır. Bu durum dil bilmeyen tayfalar için dış piyasalarda iş bulma şansını hemen hemen imkansız hale getirmiştir.

Hindistan, Ukrayna, Filipinler gibi ülkeler uluslararası piyasaların ihtiyaçlarına uygun olarak İngilizce konuşabilen alt düzey gemiadamı yetiştirmek üzere özel tayfa eğitim programları geliştirmişlerdir. Dil bilen tayfaların uluslararası gemi adamı piyasalarına ihracı kolaylaşmış, bu ülkeler önemli bir gelir ve istihdam kaynağı yaratabilmişlerdir.

Tayfa sınıfının dil bilmemesi nedeniyle Türkiye'nin dünya gemiadamı pazarından aldığı pay her geçen yıl düşmektedir. Ekonomik sorunlar nedeniyle yeni iş imkanları açamama sıkıntısı yaşayan ve süratle artan genç nüfusuna istihdam imkanı yaratamayan ülkemiz tayfa sınıfı gemiadamı konusunu da değerlendirmesi gerekmektedir. Tayfa sınıfı gemiadamı yetiştirme, zabıt eğitimine nazaran daha kısa süreli ve daha ucuz bir eğitimi gerektirmektedir. tipidir. Halen ülkemizde örgün eğitim sistemine geçememiş ve yabancı dil eğitimi yetersiz olan tayfa eğitimlerinin uluslararası standartlara yükseltilmesi halinde, alt düzey (tayfa sınıfı) gemi adamları için uluslararası alanda ciddi bir istihdam alanı yaratılmış olacaktır.

Gemici eğitimleri 180 saat süreli gemicilik, seyir ve 5 temel STCW güvenlik eğitimi (her biri 18-21 saat arasında değişen) programını ve kapsamaktadır. Makine sınıfı yağcı eğitimi için de asgari 180 saat süreli gemi makineleri, elektrik, meslek bilgisi ve temel STCW

güvenlik eğitimi programının uygulanması gerekmektedir. Böyle bir eğitim programının 2-3 ay arasında bir sürede verilmesi mümkündür. Dış piyasa da çalışabilmek için asgari düzeyde denizcilik İngilizcesine dayalı bir ‘Özel Maksatlar için İngilizce (ESP-English for Special Purpose) eğitimi gereklidir. IMO’nun standart olarak belirlediği IMO Model Kurs 3.17 (Özel maksatlı İngilizce eğitimi) 2 kademeli ve her biri asgari 374 saati kapsayan bir eğitimidir. Toplam olarak 8 veya 9 aylık bir sürede uluslararası standartta tayfa eğitimi yapılabilecektir. Böyle bir eğitimin maliyeti 4,000 ABD doları civarındadır. Uygun laboratuvar, simülatör ve denizcilik İngilizcesi eğitimi verebilecek eğitim kadrolarına sahip özel denizcilik kurslarının, Anadolu denizcilik meslek liselerinin veya meslek yüksekokullarının bu kursları açabilmesi mümkün gözükmemektedir.

Bu hususun gerçekleşmesi için Denizcilik Müsteşarlığı Eğitim ve Sınav Yönergesine Denizcilik İngilizcesi programını da kapsayan ‘Özel Amaçlı Gemici/Yağcı Eğitim’ programının ilave edilmesi yeterli olacaktır.

6.2.10.2. Eğitim kalitesinin yükseltilmesi için uluslararası işbirliği

Yaşadığımız bilgi çağında her ulus diğer uluslar tarafından yapılan çalışmalarını takip etmekte, bu çalışmalardan istifade ederek kendi sistemlerini geliştirmeğe çalışmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler, gelişmişlerdeki araştırma sonuçlarından yararlanırken gelişmiş ülkeler de geliştirmekte olan ülkelerdeki nitelikli insangücünden istifade etmeğe çalışmaktadırlar. Bu karşılıklı ihtiyaç uluslararası bilgi değişim programlarının yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu gelişmeden ülkemiz de istifade etmelidir. Gemiadamı eğitimlerinde yüksek standartlara ulaşabilmek için gelişmiş ülkelerdeki gemiadamı eğitim ve akreditasyon kuruluşları ile işbirliği yapılması uygun olacaktır.

Bu kapsamda AB’in Hayat Boyu Öğrenme (LLL) programları kapsamında Türkiye tarafından başlatılan Leonardo projeleri olan SOS-I (Safety at Sea-I: Zabit Eğitim Programlarının hazırlanması), Train 4C (Türkiye’de zabit eğitimi gören öğrencilerin İngiltere’de yapılan tamamlama eğitimleri), MARTEL (Tests of Maritime English: Denizcilik İngilizcesi Bilgi Seviyesinin Ölçümü) ve E-GMDSS (GMDSS e-learning: Uzaktan eğitimle

GMDSS Kursu) projeleri başarıyla uygulanmıştır. Bu başarılarından alınan cesaretle 8 yeni proje daha sunulmuş ve tamamı AB otoritelerince kabul edilmiştir. Bu projeler; önceki projelerin devamı mahiyetinde olan SOS-II, E-GMDSS -II, Train 4C-II, MARTEL ile SURPASS (Short Course Programmes in Automated Systems in Shipping: Gemilerdeki Otomasyon Sistemleri için Kısa Kurs Programları), UNIMET (Unified Maritime Education and Training- Birleştirilmiş Denizcilik eğitim ve öğretimi), SAILAHEAD (Onshore career paths for captains- Kaptanları sahildeki görevlere hazırlayan kariyer imkanları), MARIFUTURE (Maritime Future- geleceğin Denizciliği) projeleridir.

Halen gemiadamı eğitimi konusunda AB çapında yürütülen projelere iştirak ederek, bu projelerin maddi imkanları ve proje sonucu elde edilen sonuçlardan istifade etmemiz gerekmektedir. Eğitim kurumlarının uluslararası alanda yerini alabilmesi, gelişmelerin takip edilebilmesi amacıyla diğer ülkelerle öğrenci ve eğitici değişimi sağlanmalıdır.

6.2.10.3. Eğitim kurumlarının eğitim yeterliliğinin denetlenmesi

2008 yılı sonunda yayınlanan Mesleki Yeterlik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği, mesleki eğitim kuruluşlarının akreditasyon kuruluşlarınca denetleneceğini belirtmektedir. Bu amaçla Mesleki Yeterlik Kurumu tarafından denetlenecek Özel Eğitim Akreditasyon kuruluşlarının kurulması kabul edilmiştir. Bu düzenleme, mesleki eğitimin denetlenmesi ve akreditasyonu konusunda AB ile uyum sağlama amacına yöneliktir. Bundan böyle gemiadamı eğitimi yapan kuruluşlar da Özel Akreditasyon kuruluşlarınca denetime tabi tutulacaklardır. Akreditasyon işleminin uluslararası standartta yapılması, Türk gemiadamlarının uluslararası arenada tanınması ve kabul edilmesi açısından çok önemlidir.

Halen özel kurslarda verilen gemiadamı eğitimlerinin yeterliliği tartışmalıdır. Denizcilik meslek liseleri ve denizcilik meslek yüksekokullarındaki denizcilik eğitiminin kalitesi standartların altında kalmaktadır. Gemiadamı yetiştiren fakülte ve yüksekokullarda ciddi eksikler belirlenmiştir. Eğitim kuruluşlarının bu durumu eğitimin akreditasyonu sürecinde sorun yaratabilecektir.

Eğitimin kalitesini etkileyen diğer bir faktör öğrenci kalitesidir. Gemiadamı eğitiminde öğrenci kalitesinin geliştirilmesi için daha fazla burs olanağı sağlanması, mesleğin tanıtılması için öğrencilerle bire bir görüşmeler yapılması ve konferanslar verilmesi, iş imkanlarının tanıtılması gibi özendirici tedbirler alınmasında fayda görülmektedir.

Eğitimin kalitesinden emin olunabilmesi için sıhhatli bir eğitim denetim sisteminin kurulması ve işletilmesi ve denetleme sonuçlarının takibi gereklidir. Bu denetim sistemi sadece okul eğitimi değil deniz stajlarını da kapsamalıdır. Önümüzdeki yurtdışı istihdam olanaklarından istifade edebilmemiz için denizcilik eğitimimizin uluslararası akreditasyonuna ihtiyaç vardır. Akreditasyon konusunda hem okulda yapılan ve hem de deniz stajı eğitimi kapsayan uygun bir model geliştirilmesinin gerekli olacağı değerlendirilmiştir.

6.2.10.4. Gemiadamı sınav sistemi kalite standartlarını sağlamalıdır

Gemiadamlarının belgelendirilmesi için kurulan sınav sistemi incelendiğinde, çok sayıda eksik ve aksak husus olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitler şu şekildedir (Albayrak, 2009);

- Soruları hazırlayan deniz eğitimcileri mesleğinin en üst düzeyde uzmanları olmalarına rağmen çoğunlukla pedagojik formasyon eğitimi almamış ve sınav teknikleri konularında uzmanlığı olmayan kişilerdir.
- Çoktan seçmeli sorular ile performansa yönelik başarının nasıl ölçüleceği tartışmalı bir konudur. Ayrıca Nitekim bazı sorulara bakıldığında soru adedini artırmak maksadıyla kitapların ve talimatların köşelerinden seçilmiş, gemi dizaynına yönelik, kullanıcıların bilmesi gerekli olmayan soruların dahi yer aldığı görülmektedir.
- Zaman içerisinde sorulan sorular açığa çıkmıştır. Bu bazı kişilerin sadece soruları, hatta o soruya ilişkin doğru cevabı ezberlemek suretiyle sınavlara katılarak başarılı olmasına imkan sağlamaktadır. Bu konudaki en tehlikeli yaklaşım ise bazı eğitim kurumlarının da bu yöntemi tercih ederek başarı seviyelerini yükseltmek maksadıyla eğitimlerinde geçmiş sınav sorularını esas almalarıdır. Bu koşullar altında gerçek performansın ölçülmesi mümkün olmadığı gibi analitik düşünme yetenekleri geliştirilememekte ve mesleki alanda gelişim sağlanamamaktadır.

- Sınavlara hazırlanmak için belirli dokümanlar olmaması da adayları geçmiş sorular üzerinden sınava hazırlanmaya yönlendirmektedir. Şu anda her okulda farklı bir ders kitabı kullanılmakta ve daha çok eğitimciler kendi yöntemlerine göre ağırlık verecekleri konuları belirlemektedirler. Bunun sonucu öğrencilere performansa yönelik yetenekler kazandırılırken sınava yönelik bazı konular eksik kalabilmektedir.
- Kaptan/Baş Mühendis sınavları dahi çoktan seçmeli yazılı usulle yapılmaktadır. Dünya'nın diğer ülkelerinde olduğu gibi, en azından 'yönetim seviyesinde' sınavların sözlü yapısı gerekmektedir. Ancak sözlü ve uygulamalı bir sınav sistemi kurulabilmesi için çok sayıda uzman eğitime ihtiyaç duyulacaktır.

Sonuç olarak GASM (Gemiadamları Sınav Merkezi) sınavları, özellikle zabıtlardan gemilerde beklenen performansı ölçmek için yeterli olmadığı değerlendirilmektedir. Sınav sistemi ve soru bankasının günün koşullarına uygun hale getirilmesi sağlanmadığı takdirde, mevcut uygulamanın sıhhatli bir performans ölçme tekniği olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

GASM sınavları bilgi ve becerinin daha doğru değerlendirilebileceği bilimsel esaslara dayandırılmalıdır. GASM tarafından yapılan sınavlardaki kullanılan soru bankasının müfredatlara uygunluk açısından gözden geçirilmesi gerekmektedir.

6.2.10.5. Eğitim müfredatları ve ders notlarının yeterliği

Halen gemiadamı müfredat programlarının hazırlanmasında örnek olarak kullanılan IMO Model Kurs programları STCW 78 (95)'in yayınlanmasından önce, 1991 yılında hazırlanmıştır. STCW'ye 1995 yılından sonra 7 düzeltme yapılmış ise de bu değişiklikler model kurslara yansıtılmamıştır. Bu model kurslara göre düzenlenmiş gemiadamı eğitimi müfredatları günümüzün standartlarına ve ihtiyaçlarına uygun değildir. Öncelikle mevcut programlarımızın STCW'ye 2010 yılında yapılacak değişiklikler dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. ana hatları ile belli olmuştur. Halen IMO tarafından görevlendirilen GLOBAL MET adlı bir kuruluş STCW 78 (10) esasları dahilinde yeni IMO Kurs Modellerinden 7.01, 7.02 ve 7.03 müfredatlarını hazırlamıştır. Halen ülkemizde uygulanan gemiadamı eğitim programlarının bu yeni model kursların programları dikkate

alınarak yeniden belirlenmesi, mevcut sistemimizin yeni STCW’de yer alan gereksinimleri karşılayacak hale getirilmesi gerekmektedir.

Müfredatların uygulanabilmesi için bunları destekleyecek ders notu ve kitaplarına ihtiyaç vardır. Halen çok sayıda İngilizce ders kitabı bulunmasına rağmen, yabancı dil zafiyeti nedeniyle bu kitaplardan çok az sayıda eğitimci ve öğrenci istifade edebilmektedir. Türkçe ders kitapları oldukça eski yıllardan kalmadır ve günün ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Bazı konularda ders kitabı bulunamamakta, öğrenciler öğretmen tarafından hazırlanmış ders notlarını kullanmaktadır. Gemiadamları ile ilgili ders kitapları çok dar bir kütleye hitap etmekte olup, az sayıda ders kitabı basımı ekonomik değildir. Bu nedenle elinde hazırlanmış ders notları olan eğitimciler dahi mali mülahazalar ile ders kitabı bastırmaktan kaçınmaktadırlar. Gemiadamı eğitimi için gerekli olan ders notu ve kitaplarının hazırlanabilmesi için eğitimcileri bu amaçla teşvik edecek maddi ve manevi imkanlar sağlanması gerekmektedir.

6.2.11. Gemiadamı ihracı Türkiye için yeni bir istihdam olanağı yaratmaktadır

Gelişmiş ülkelere oranla yüksek bir nüfus artış hızına ve genç bir nüfusa sahip olan Türkiye, kısıtlı ekonomik olanaklar nedeniyle genç nüfusuna istihdam alanı yaratmakta ciddi bir sorunla karşı karşıyadır. İşsizlik oranı yüzde 14 civarında iken, yeni iş sahası yaratma imkanı yüzde 4 civarında seyretmektedir. İşsizlik oranı her geçen gün artarak sosyal çatlamalara yol açabilecek ölçüde büyümektedir.

Üç milyon civarında Türk vatandaşı 50 yılı aşkın bir süredir Avrupa ülkelerinde çalışmaktadır. Türklerin iş disiplini sorunu yoktur, dil ve uyum sorunu dördüncü kuşak Türk gençlerinin iş hayatına girişi ile oldukça azalmıştır. Bu itibarla Türk vatandaşları çok kültürlü, çok uluslu çok dilli gemi ortamından istihdama uygun gemiadamları olarak değerlendirilmektedir. Ancak bugün denizlerin ortak dili olan İngilizce sorununun çözülmesi gerekmektedir.

Drewry Araştırma Kurumunca yapılan araştırmada Dünyadaki deniz zabiti açığının 2012 yılında 83,900 ulaşacağını hesaplamışlardır. Bu raporda zabıt kaynağı olarak değerlendirilen

ülkeler arasında Türkiye’de yer almakta olup, ülkemizin Dünya filosuna 16,000 civarında zabıt sağlayabileceği değerlendirilmiştir (Sağ, 2009d).

Genç bir nüfusa sahip olan ve istihdam sorunu yaşayan ülkemizin de gemiadamı ihraç edebilme imkanı mevcuttur. Bu sağlayabilmek için istihdam ihtiyacı ile gemiadamı eğitim arasındaki ilişkinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

TÜBİTAK ile Ulaştırma Bakanlığının 2006 yılında geliştirdiği Ulusal Araştırma Kamu Araştırma Programı da Türkiye’nin gemiadamı ihracı ile ilgili olarak 24 nolu proje yer almaktadır. Bu projede Türkiye’nin gemiadamı potansiyeli yönünden ITF kayıtlarına göre Dünyada Filipinler ve Endonezya’nın ardından 3.sırada geldiği, bu potansiyelin ülke yararına değerlendirilmesi, ülkeye döviz kazandırılması, ülke genelinde işsizliğin azaltılması için gerekli olduğu konuları vurgulanmaktadır.

6.2.12. Gemiadamı eğitimi alacak öğrencilerin eğitim alt yapısı yetersizdir.

Klasik meslek lisesi eğitim modeline göre programları düzenlenen Anadolu denizcilik meslek liselerinde matematik, fizik, kimya gibi fen dersleri klasik liselere oranla daha azdır. Denizcilik Müsteşarlığı Eğitim Yönergesinde yer alan güverte ve makine zabiti bölümlerinin eğitim programları incelendiğinde; Düzlem Seyri, Astronomik Seyir, Stabilite, Gemi İnşa, Yük İstif, Teknik Resim, Termodinamik, Makine gibi tamamen matematik ve fizik ağırlıklı derslerin olduğu görülmektedir. Keza denizcilik meslek yüksekokullarında da öğrencilerin büyük bir kısmı meslek lisesi çıkışlıdır. Bu nedenle gerekli meslek liselerinde ve gerekse MYO’larda yukarıda belirtilen fen konularına dayalı derslerin işlenmesinde ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Denizci eğitimcilere uygulanan anketin sonucu çıkan üç bulgu bu tespiti doğrulamaktadır.

2009 yılından itibaren Ziya Kalkavan ADML bir Anadolu Teknik Meslek Lisesine dönüştürülmüş ve bu sayede fen derslerinin saatleri arttırılmıştır. Bu uygulamanın yaygınlaştırılmasının eğitimin niteliğine olumlu katkıları olacağı değerlendirilmektedir.

2009 yılından bu yana YÖK tarafından yapılan düzenlemelerle Dokuz Eylül ve Piri Reis Üniversitelerinin denizcilik yüksekokulları fakülteye dönüştürülmüştür. Mevcut uygulamada denizcilik meslek/ teknik lisesi mezunlarının fakültelere girme imkanı bulunmamaktadır. Bu durum meslek lisesi mezunlarının uzakyol (sınırsız) zabiti olmaları imkanını ortadan kaldırmıştır. Ancak YÖK tarafından yürütülmekte olan çalışmalar sonucunda ileride bu durumun değiştirilmesi imkan dahilindedir. Fakülte eğitimindeki fen derslerinin ağırlığı dikkate alındığında meslek lisesi mezunlarının bu tip bir eğitimde başarılı olmaları güçleşecektir. Bu nedenle meslek liselerinin fen ders programlarına ağırlık verilmesi ve mevcut denizcilik meslek liselerinin teknik liselere dönüştürülmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

VII. SONUÇ

7.1. Uygulanan Metodun Değerlendirilmesi

Bu araştırmada niceliksel veriler ile niteliksel veriler birlikte değerlendirilmeğe çalışılmıştır. Öznel değerlendirmelere dayalı olan niteliğe dayalı verilerin ortaya çıkartılması ve bunların güvenilirliğinden emin olunabilmesi için geniş uzman gruplarının katılımı ile bilimsel metotlar uygulanmıştır. Araştırmamızda benzer çalışmalardan farklı olarak, saha çalışmaları, SWOT analizi ve anket uygulaması birbirini takip eden ve bir diğerini destekleyecek şekilde kullanılmıştır. Saha çalışmasından elde edilen sonuçlar SWOT analizinin başlangıç çalışmalarında uzmanlar grubunun bilgilerinin tazelenmesinde, SWOT analizinin sonuçlarından ise anket araştırmasının hipotezlerinin belirlenmesinde faydalanılmıştır. Uygulanan yöntem kısaca aşağıda sunulmuştur (Şekil 41) .

Saha çalışmasında uluslararası denizcilik örgütlerinin, bilimsel kuruluşlara (Warrick Üniversitesi IER- İşgücü Araştırma Merkezi, Cardiff SIRC- Gemiadamları Uluslararası Araştırma Enstitüsü, Drewry Araştırma Merkezi gibi) yaptırdığı kapsamlı araştırmaların sonuçlarından, denizcilik eğitimi ile ilgili saygın kuruluşlar olan IMLA ve IAMU'nun yıllık konferans sonuç raporlarından, uluslararası sözleşmeler ve ulusal düzenlemelerden, muhtelif makalelerden, deniz işletmeciliği ile ilgili temel dokümanlardan istifade edilmiştir. Ayrıca 16 eğitim kuruluşu ziyaret edilerek bu kuruluşların değerlendirildiği bir saha araştırması yapılmıştır. Saha çalışmaları sonucu elde edilen bilgiler SWOT çalışması yapacak olan uzmanlar grubuna takdim edilerek, grubun müteakip çalışmalara güncellenmiş bilgilerle başlaması sağlanmıştır.

SWOT analizi 11 kişiden oluşan bir uzmanlar grubunca gerçekleştirilmiştir. Bu grupta 4 farklı eğitim kuruluşundan 1 akademisyen, 8 denizci eğitimci (bunlarda 2'si doktora

öğrencisi, 2'si yabancı uyrukludur), 2 denizcilik İngilizcesi öğretmeni yer almıştır. Tespit edilen Kuvvetli-Zayıf taraflar PRIMO (Öncelik ve Önemlilik) testine tabi tutularak azaltılmış, Fırsatlar ve Tehditler ise PESTEL (Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Çevresel ve Hukuki değerlendirme) testinden geçirilerek uygulama yeteneği olan ve kabul edilebilir olan strateji önerileri belirlenmiştir. SWOT analizi sonucunda tespit edilen bulgular bir sonraki aşama olan Anket uygulamasının hipotezlerinin ve hipotezlere dayalı olarak anket sorularının tespitinde kullanılmıştır.

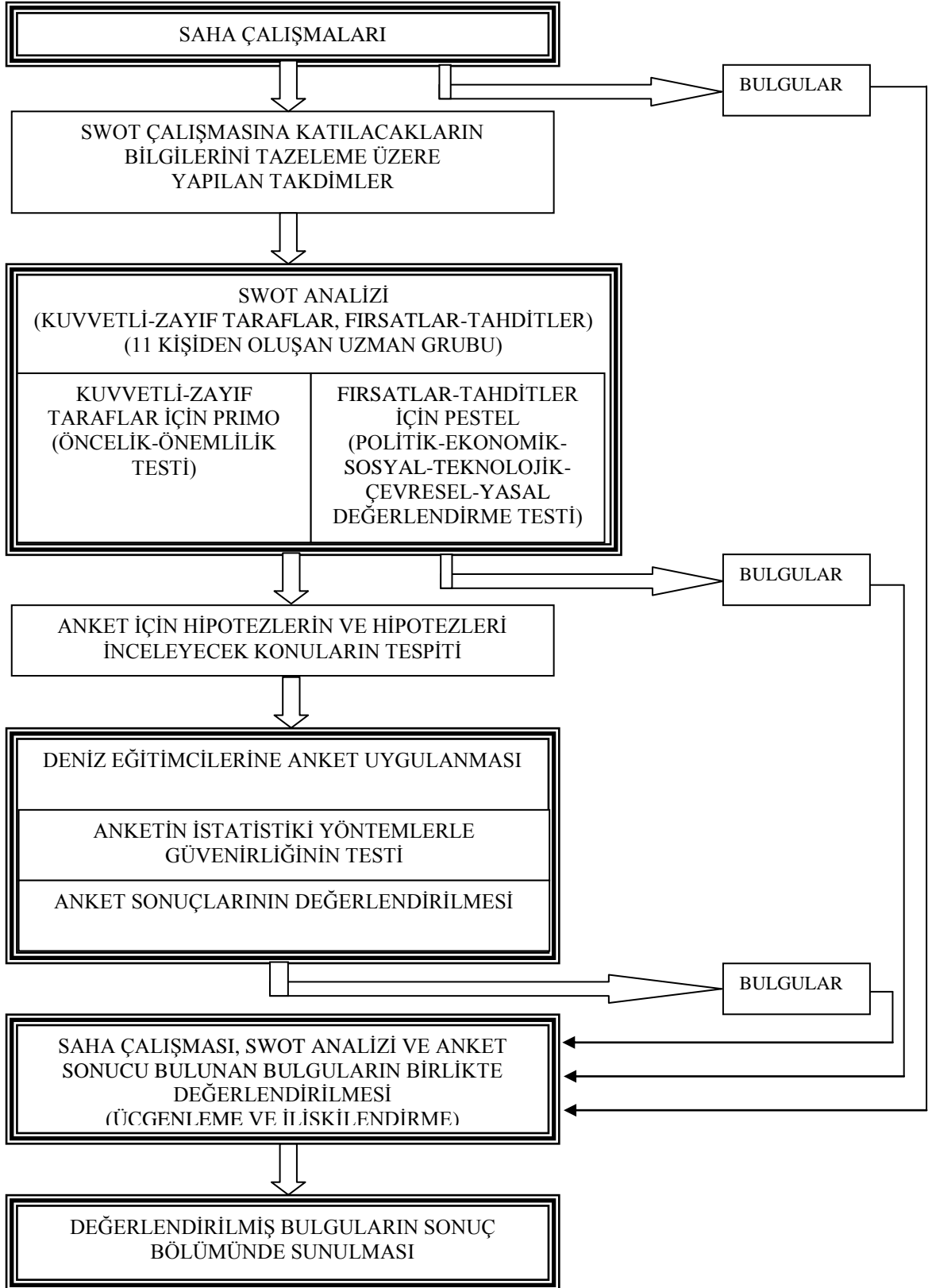
Anket araştırması Gemiadamları Sınav Merkezinde yapılan sınavlara gözlemci olarak katılan farklı seviyelerde gemiadamı eğitimi yapan, farklı coğrafi bölgelerden gelen 51 denizci eğitimcinin katılımı ile yapılmıştır. Anketin yapıldığı tarih itibarıyla Türkiye'de mevcut denizci eğitimcilerin dörtte birine yakın bir kısmı bu ankete katılmış olup, oldukça geniş bir kapsama sağlanmıştır. Anket sonuçlarının istatistikî metotlarla güvenilirliği test edilmiş ve oldukça büyük olasılıkla (%95) güvenilirliğinden emin olunmuştur.

Araştırma kapsamında geliştirdiğimiz 'üçgenleme ve ilişkilendirme' yöntemi ile farklı yöntemler (saha çalışmaları, SWOT analizi ve anket) uygulanarak belirlenen bulguların birbirleri ile uyumu ve birbirlerini destekleme durumları değerlendirilerek güvenilirlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu yöntemde öncelikle farklı kaynaklardan elde edilen bulgular, uyumlu bulgular, bağımsız bulgular ve destekleyici bulgular olarak gruplandırılmıştır. Bilahare uygulanan araştırma metotlarının özellikleri dikkate alınarak bulguların güvenilirlik derecesi tespit edilmiştir. Son aşama olarak destekleyici bulguların temel ve bağımsız bulgulara eklenmesi olanağı irdelenmiş, özgün ifadelerle, kapsamlı ve güvenilir nihai bulgular tespit edilmiştir.

Birbirini takip eden ve birbirini tamamlayan/destekleyen üç ayrı metotla (saha çalışması, SWOT analizi ve anket araştırması) yapılan inceleme ve değerlendirmelerin, bundan sonra nitelikle ilgili bulguları belirlemek amacıyla yapılacak benzer araştırmalarda bir model olarak kullanılabilmesi kıymetlendirilmektedir. Bu yöntemin birbirine benzer veya bir diğerini tamamlayıcı konularda araştırma, yüksek lisans ve doktora çalışması yapılan ortamlarda, araştırmacıların bir araya gelerek SWOT analizi yapmaları, bu suretle birbirlerinin

çalışmalarına destek sağlamaları, özellikle de farklı disiplinlerden gelen kişilerin bu vesile ile kendi disiplinlerine ait uygulamaları diğer disiplinlerden gelen araştırmacılara aktarabilmesi açısından oldukça faydalı mütalaa edilmektedir. Geniş bir uzman/araştırmacı grubuyla yapılan SWOT analizi sonuçlarının daha sonra yapılacak bir anket araştırmasının hipotezlerinin ve hipotezleri destekleyen soruların tespitinde büyük bir destek sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bir SWOT analizinin sonuçlarına dayanılarak veya istifade edilerek yapılan bir anket uygulamasının daha sıhhatli sonuçlar vereceği ve anketin güvenilirliğinin araştırıldığı istatistiki testlerde de daha güvenilir sonuçlar vereceği kıymetlendirilmektedir.

Sosyal bilimlerde bulguların güvenilirliğinin tespit edilmesi oldukça güçtür. Bu araştırma kapsamında geliştirilen ‘üçgenleme ve ilişkilendirme’ yönteminin bulguların güvenilirlik derecesinin belirlenmesi ve bulguların birbirleriyle ilişkilendirilmesi suretiyle daha anlamlı nihai bulgular elde etmek için kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Bu yöntemin de sosyal konularda yapılan araştırmalarda bulguların güvenilirliğinin belirlenmesinde ve bulguların birleştirilerek daha kapsamlı ve anlamlı bulgular elde edilmesinde bir örnek olarak kullanılabilceği değerlendirilmiştir.



Şekil 41. Araştırma Yöntemi

7.2. Araştırma sonuçlarının özetlenmesi

20'nci yüzyılın son çeyreğinde yaşanan ekonomik gelişme ve teknolojik ilerleme deniz ulaştırma sektörünü de etkilemiştir. Deniz ticaret filusunda yüksek süratli, büyük kapasiteli, çok gelişmiş sistemlerle donatılmış, yüksek değerli gemiler kullanılmaya başlamıştır. Gemi sahipleri bu değerli gemilerin donatımı için yüksek niteliklere sahip gemiadamı talep etmeğe başlamıştır. Bunun yanı sıra denizcilik sektöründe uluslararası düzenlemeler yaygınlaşmış ve bu düzenlemelerin sıkı bir şekilde uygulanması için denetim mekanizmaları kurulmuştur. Bu kapsamda ISM (Uluslararası Güvenlik Yönetimi) ve ISPS (Uluslararası Gemi ve Liman Güvenliği) uygulamaları başlatılmış ve kademeli olarak bu uygulamalar yaygınlaştırılmıştır. Bu yeni düzenlemelerin sonucu olarak, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO)'nün STCW ile gemiadamlarının mesleki yeterliliğine ilişkin olarak koyduğu kuralların daha sıkı kontrol edilmesine başlanmıştır. Daha önce Bayrak Ülkesi yetkisinde olan gemiadamlarına ilişkin kuralların denetlenmesinde artık Liman Ülkeleri de yetki sahibi olmuşlardır. Deniz emniyeti kapsamında deniz ulaştırması ile ilgili düzenlemeler de her gün daha sıkı kurallara bağlanmaktadır. Mevcut gemiadamı eğitim standartlarını daha ileri düzeye çıkartacak düzenlemelerin 2010 yılından STCW'ye ithal edilen bu kuralların 2012 yılından itibaren kademeli olarak yürürlüğe sokulması beklenmektedir (Brady, 2008). Bu gelişmeler ülkemizdeki gemiadamı istihdam ve eğitimini de doğrudan etkileyecektir.

Deniz ticaret filomuzun tonajı artarken, gemiler de yenilenmekte, düşük nitelikli gemilerin yerini yüksek standartlı, değeri yüksek gemiler almaktadır. Bu durum yakın bir gelecekte yüksek standartla sahip gemilerle donatılacak olan Türkiye'nin, kendi gemiadamı ihtiyacını karşılamak üzere yüksek nitelikte ve yeterli sayıda gemiadamı yetiştirmek üzere tedbirler üretmesini kaçınılmaz hale getirmektedir.

Ülkemizin Avrupa Birliğine entegrasyon süreci başlamıştır. Türkiye bu süreç içerisinde, diğer konularda olduğu gibi insan gücü ve istihdam konusunda da kademeli olarak Avrupa Birliği standartlarını kendi ulusal sistemine uyarlamak ve bu standartların gerektirdiği uygulamaları hızla hayata geçirmek mecburiyetindedir. Halen AB'nin deniz güvenliği konusunda uzman kuruluşu olan Avrupa Deniz Güvenliği Ajansı (EMSA) Türkiye'de

denizcilik sistemine yönelik denetlemelere başlamıştır. Bu husus Türkiye'nin gemiadamları ile ilgili istihdam eğitim politikalarını yeniden değerlendirmesini ve mevzuat ve uygulamaların bu politikalara göre düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır.

Türkiye mevcut sorunların bilincindedir. Devletin ülke ekonomisinde hakim unsur olması nedeniyle, 1960'lı yıllardan bu yana ülkemizin sorunlarını çözmek üzere orta ve uzun vadeli planlar yapılmaya başlanmıştır. Denizcilik konusunu da kapsayan bu planlar oldukça kapsamlı ve uygulama yeteneği bulunan tasarımlardır. Ancak bu planlarda yer alan öncelik ve tedbirlerin gerçekleştirilebilmesi için, bu planların projelendirilmesi, projelerin de insan gücü ve finansman ile desteklenmesi gerekmektedir. Halen planlarda yer alan pek çok husus projelendirilmemiş, projelendirilmiş konulara da yeterli insan gücü ve finansman kaynağı ayrılmamış bulunmaktadır. Planların uygulanabilmesi için öncelikle DPT'nin uzun ve orta vadeli planlarında yer alan denizcilikle ilgili acil hususların programlara yansıtılması, projelendirilmesi ve yıllık bütçede bu projelere kaynak ayrılması gerekmektedir.

Denizci eğitimcilerin sayısı yetersizdi:

Gemiadamı eğitiminde önemli sorunlardan birisi de uygun nitelikte denizci eğitimcilerin bulunamamasıdır. Mevcut uluslararası uygulamada denizci eğitimci olarak tecrübeli Sınırsız Kaptanlar ile Baş Mühendisler görevlendirilmektedir. Bu nitelikte denizci eğitimci bulunamaması nedeniyle Eylül 2008'den itibaren ülkemizde sınırsız 1. zabıtlar ile II. mühendislerin de denizci eğitimci olarak görevlendirilmesine başlanmıştır. Buna rağmen pek çok orta eğitim kuruluşuna denizci eğitimci bulunamamakta, yüksek öğretim kuruluşlarında ise yeterli sayıya ulaşamamaktadır. Özel eğitim kuruluşları ise uygun ücret politikaları uygulayarak denizci eğitimci bulabilmektedir. Bunun sebebi ise denizde yüksek ücretlerle çalışan deneyimli denizcilerin düşük ücretlerle eğitim sektöründe çalışmak istememeleridir. Diğer bir husus da mesleki gelişim paternini uygulayabilmek için denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkmalarının gerekli olmasıdır. Bu husus eğitimcilerin denizcilikte güncel gelişmeleri ve yeni teknolojileri takip etmeleri açısından da faydalıdır. Ancak devlet memurları, öğretmenler ve öğretim elemanları ile ilgili mevcut düzenlemeler bu uygulamaya müsaade etmemektedir. Keza YÖK tarafından yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı

olmak için getirilen ALES ve ÜDS sınavı gibi şartların, ileri yaşlarda öğretim elemanı görevi alabilecek olan denizci eğitimcilerin için tatbiki pek mümkün gözükmemektedir. Denizde 15 - 20 yıl çalıştıktan sonra denizci eğitimci olmak üzere başvuran bir kişiden, lisans eğitimini yeni bitirmiş bir araştırma görevlisi gençten istenen şartların talep edilmesi gerçekçi de değildir. Denizci eğitimciler gemiadamı eğitiminin olmazsa olmazı konumundadırlar. Temininde büyük güçlük çekilen denizci eğitimcilerin sayısını arttırmak için aşağıdaki hususlar önerilmektedir;

- Tecrübeli sınırsız kaptan ve başmühendislerin denizci eğitimci olarak çalışmalarını sağlayacak yeni ücret düzenlemeleri yapılmalıdır.
- Devlette çalışan denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda denize çıkmalarını sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.
- Yükseköğretim kurumlarında istihdam edilecek denizci öğretim elemanları için, mesleğin özellikleri dikkate alınarak, YÖK ve Üniversitelerarası Kurul tarafından getirilmiş ALES, ÜDS gibi bazı genel şartlar değiştirilerek uygulanmalıdır.

Denizci eğitimcilerin niteliklerinin geliştirilmesi gereklidir:

Günümüzde her meslek dalının gelişimi için o alanda akademik çalışmalar yapılması kaçınılmaz olmuştur. Bugün gelişmiş ülkelerde güverteye gemi makineleri dallarında hatta denizcilik eğitimi dalında lisansüstü eğitim programları yürütülmektedir. Ülkemizde ise halen bu dallarda lisansüstü eğitim çalışmaları mevcut değildir. Bunun da ötesinde gemiadamı eğitimi veren yükseköğretim kuruluşlarında bu dallarda doktora ve doçent kadroları dahi mevcut değildir. Gemiadamlığı konusunda yüksek öğretim görmüş kişilerin akademik gelişimlerini sağlayabilmek, bu konuda eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının akademik eğitim kadrolarını hazırlayabilmek için bizim üniversitemizde de güverte ve gemi makineleri işletme dallarında lisansüstü programlarının başlatılması gerekmektedir. Üniversitelerarası Kurul tarafından üniversitemizde bu dallarda açılacak yardımcı doçent ve doçent kadroları hem gemiadamı eğitiminin gelişmesini sağlayacak ve hem de denizcilik konusunda akademik çalışmalar yapılmasına imkan sağlayacaktır.

Mesleki gelişmelerin takip edilebilmesi, başka milletlerin deneyimlerden istifade edilebilmesi için uluslararası işbirliği şarttır. Özellikle Avrupa Birliği'nin denizcilik eğitimi ile ilgili projelerine katılmak suretiyle hem bu konuda maddi destek sağlanabilecek, hem de gelişmiş ülkelerdeki yeni gelişmeleri takip etmemiz mümkün olacaktır. Keza Türkiye'nin denizcilik eğitimi konusunda geniş bir deneyimi olup, AB projelerine katılım suretiyle bu deneyimi de partner ülkelerle paylaşma imkanına da sahip olunabilecektir. Bunun sonucunda STCW sözleşmesinin getirdiği global birliktelik Türkiye için de fonksiyon kazanmış olacaktır.

Ders yardımcıları ve simülatörler yetersizdir:

Mevcut haliyle (eğitimcilerin, laboratuvarların, simülatörlerin, ders yardımcılarının sayısı ve niteliği) denizcilik eğitim kuruluşlarımızın büyük bir kısmı IMO STCW standartlarının çok altında olup, mecburi asgari standartları dahi karşılayamamaktadır. Tayfa eğitimi verilen bazı kuruluşlarda STCW gereği bulundurulması zorunlu simülatörlerin ve laboratuvarların, hatta basit ders yardımcılarının dahi bulunmadığı tespit edilmiştir. 2010 yılında STCW'ye yapılan düzenlemelerle simülatör eğitim standartları daha da yükseltilmiştir. Bu genişletilmiş standartların bu sorunu daha da büyüteceği açıktır. İlave kaynaklar yaratılmadan IMO'nun STCW sözleşmesinde belirtilen standartlara kısa sürede ulaşılması mümkün değildir.

Öncelikle devlete ait eğitim kuruluşlarındaki ders yardımcılarının (laboratuvar, simülatör, araç ve gereçler) STCW standartlarına ulaştırılması gerekmektedir. Bu hususun yeni ADML'ler açılırken göz önüne alınması gerekmektedir. Daha masraflı olan köprüüstü, yangın, makine dairesi, can kurtarma aracı simülatörlerinin planlaması yapılırken aynı veya yakın bölgede bulunan eğitim kuruluşlarının ortak/birlikte kullanımını sağlanmalıdır. Bunun da ötesinde uzak bölgelerdeki eğitim kuruluşlarının İstanbul, İzmir, Trabzon gibi bölgelerdeki tesislerden yaz aylarında istifade edebilmeleri için düzenlemeler yapılmalıdır. Gemiadamı yetiştiren özel kursların denetlemelerinde de bu hususa dikkat edilmesi ve standartları yerine getirmeyen kuruluşların faaliyetlerinin durdurulması gerekmektedir.

Temel İngilizce eğitimi yetersizdir:

Deniz zabiti eğitimi için İngilizce dil eğitimi bir mecburiyettir. Temel İngilizce eğitiminin yetersiz olması eğitim süreci içerisinde verilen denizcilik İngilizcesi derslerinin de takip edilmesini güçleştirmektedir. Gerek okullardaki ders kitaplarının ve gerekse gemilerdeki neşriyatın hemen tamamının İngilizce olması bu dilin öğrenilmesini gerekli kılmaktadır. Öğrencilerin belirli bir İngilizce düzeyine ulaşmasının sağlamak üzere, Denizcilik meslek yüksekokulları ve Anadolu meslek/teknik liselerine 1 yıl süreli İngilizce hazırlık eğitimi eklenmelidir.

Günümüzde gemilerin büyük bir kısmı çok uluslu personelle donatılmaktadır. Bu durum gemiadamlarının çok dilli ve çok kültürlü bir ortamda görev yapmasını mecburi kılmıştır. Bu durum eskiden sadece zabıt sınıfında aranan İngilizce dilini bilme mecburiyetini tayfa sınıfı için de zaruri hale getirmiştir. Artık her seviyede gemiadamı eğitiminin güçlü bir İngilizce eğitimi ile desteklenmesi gerekmektedir.

Halen ADML mezunlarının sınırsız zabıt olma imkanı yoktur, buradan mezun olan öğrencilerin sınırsız zabıt yetiştiren fakültelere girmesi de mevcut ÖSYM sistemi içerisinde mümkün değildir. Bu durumun devamı halinde Anadolu denizcilik meslek lisesi mezunu gençler iş bulamama tehlikesiyle karşı karşıya kalacaklardır. İyi bir İngilizce eğitimi ADML mezunlarının gelişmiş ülkelerin filolarında tayfa pozisyonunda iş bulma imkanını da sağlayacaktır.

Denizcilik İngilizcesi Eğitimi yetersizdir:

İngilizce hazırlık eğitiminin yetersizliği ve denizci kökenli eğitici bulunamaması nedeniyle, denizcilik İngilizcesi eğitiminde de standartlara ulaşılamamaktadır. Bu sorun sadece ülkemiz için değil, ana dili İngilizce olamayan diğer ülkelerde için de gemiadamı eğitiminde önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla ülkeler bağımsız olarak veya müştereken yürütülen projelerle, uygulanabilir ve etkinliği yüksek denizcilik İngilizcesi programları geliştirmeye başlamışlardır. MARTEL (Test of Maritime English) gibi bu amaca

yönelik projelere katılmamız ve kendi dil grubumuza uygun bir denizcilik İngilizcesi programı geliştirmemiz gerekli görülmektedir.

Deniz kazalarının en önemli sebeplerinden birisi muhabere sorunudur ve bu sorun yabancı dil seviyesinin düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. Bugün Denizcilik İngilizcesi eğitimi gemiadamı yetiştiren okullarda en fazla tartışılan konulardan birisi olmuştur. Denizcilik İngilizcesi eğitimi için denizci kökenli ve İngilizce diline vakıf denizci eğitimcilere ihtiyaç vardır ve bu nitelikte eğitici bulmak da oldukça zordur. Bu eksiği gidermek amacı ile Denizcilik İngilizcesi eğitici yetiştirilmesi gerekli görülmektedir. Mevcut uygulamada Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin hem denizci eğitimci şartlarına haiz olması hem de KPDS (Kamu Personeli Dil Sınavı)'den asgari 70 puan alması gerekmektedir. Gemiadamlarının neredeyse tamamına yakın bir kısmı devlet memuru olmadığından KPDS sınavlarına girmemektedirler. Bunun istisnası Deniz Kuvvetlerinden gelen denizci eğitimciler olmaktadır. Bu konuda da özel bir düzenleme yapılmasına gerek duyulmaktadır.

Gemiadamı eğitimimizin uluslararası akreditasyonu gereklidir:

Türk gemi adamlarının uluslararası ortamda, diğer bir ifadeyle dış piyasalarda çalışabilmeleri için uluslararası camiada kabul gören bir ehliyete sahip olmaları gerekmektedir. Bunun için gelişmiş ülkelere ait bir yeterlilik sertifikasına (CoC- Certificate of Competency) veya eşdeğer yeterlilik sertifikasına (CeC-Certificate of Equivalent Certificate) sahip olmaları gerekmektedir. 2008 yılı Aralık ayında yayınlanan Mesleki Yeterlik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği ile getirilen yeni düzenlemelerin hayata geçirilmesi ile gemiadamları eğitiminin uluslararası akreditasyonu ile ilgili sorun büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Türkiye Akreditasyon Kurumunun diğer ülkelerdeki akreditasyon kuruluşları ile yapacağı işbirliği sonucunda halen büyük kısmı bekleme durumunda olan diğer ülkelerle karşılıklı olarak STCW yeterlik belgelerinin tanınması protokolleri de (Ek-6) yürürlüğe girebilecektir. Türk gemiadamı yeterlik belgelerinin uluslararası camiada kabul görmesi gemiadamlarımızın diğer ülke gemilerinde çalışmalarının önündeki engelleri kaldıracaktır. BIMCO, ISF/ICS'in 2005 yılında yaptığı çalışmada 2015 yılında Türkiye'de zabit sayısını 16,879 olarak hesaplamıştır. Halbuki Türkiye çok basit düzenlemelerle 2015 yılında

başlayarak 2023 yılına kadar Dünya'ya toplam aktif 50,000 kaliteli zabit verebilecek potansiyele sahiptir (Sağ, 2009d). Akreditasyon sorunu da çözüldüğünde gemiadamı ihraç edebilme imkanı da gerçekleşmiş olacaktır. Ancak gemiadamı eğitim sistemimizin de bu uluslararası akreditasyon gereklerine göre düzenlenmesi, eksik ve aksak hususların süratle düzeltilmesi gerekmektedir.

Ülkemiz günümüzün gerektirdiği mesleki yeterlik standartlarını uygulayabilmek amacıyla Mesleki Yeterlik Kurumunu kurmuş ve bu konuda mevzuatını geliştirmeğe başlamıştır. Bu mevzuat Avrupa Birliği müktesebatı ile de uyumlu olarak hazırlanmaktadır. Gemiadamları ile ilgili mesleki yeterlik standartları anlaşmalarla taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerle düzenlenmiştir. Gemiadamları ile ilgili mesleki yeterlik standartları hazırlanırken ulusal standartlarımızın uluslararası standartlar ile tam olarak uyumunu sağlamak zorunluluğu mevcuttur.

Mesleki yeterlik konusunda diğer bir önemli sorunda, yeterliliği belirlemede kullanılan sınav sistemidir. Halen GASM (Gemiadamları Sınav Merkezi) tarafından yapılan bu sınavlarla ilgili olarak, gerek sınav sorularının hazırlanması ve gerekse ölçme ve değerlendirme sisteminde bazı sorunlar olduğu tespit edilmiştir. Sıhhatli bir değerlendirme yapılabilmesi için her şeyden önce sınav sisteminin bilimsel esaslara göre düzenlenmesi gerekmektedir.

Deniz sektörü ile gemiadamı eğitim kuruluşları arasında koordinasyon gereklidir:

ISM ve ISPS gibi uluslararası denetim uygulamalarının yaygınlaşması sonucu düşük standartta gemilerin uluslararası deniz ticaretinden pay alma şansı çok azalmıştır. Geçmiş yıllarda önemli bir kısmı eski ve düşük standartta gemilerden oluşan Türk deniz ticaret filosunun son yıllardaki gelişmeler sonucu günümüzdeki görünümü önemli ölçüde değişmiştir ve bu gelişim olumlu yönde devam etmektedir. Filoda eski ve düşük değerli gemilerin yerini modern, yüksek değerli, uluslararası standartları karşılayan, yüksek grostonlu gemiler almaktadırlar. Bu durum Türk armatörlerinin gemiadamı seçiminde yüksek kalite aramalarını zorunlu hale getirmiştir. Uluslararası standartlara uygun gemiadamı sağlanamadığı takdirde

yeni inşa edilen Türk gemilerine dahi gemiadamı bulamama sorunu ile karşı karşıya kalınacaktır. Gemiadamlarının eğitim standartlarının sağlanması konusunda daha önceleri imzaladıkları uluslararası sözleşmeler gereği devlet makamları hassasiyet göstermekteydi. Sürekli olarak niteliksel ve sayısal olarak gelişen deniz ticaret filosunun ihtiyaçları, armatörleri de nitelikli insan gücüne sahip olmak konusunda tedbir almak mecburiyetinde bırakmaktadır. Bu nedenle gemiadamı eğitimi ile ilgili düzenleme çalışmalarına denizcilik sektörünün de katılımı, sektörün denizcilik eğitime aktif olarak dahil edilmesi gerekli görülmektedir.

Sektör tarafından kurulan deniz eğitim vakfının (TÜDEV) ülke çapında gemiadamı eğitimine verdiği desteğin artırılarak devam ettirilmelidir.

Denizcilik şirketleri öğrencilere deniz stajlarını yapabilmeleri için gerekli kolaylığı sağlayamamaktadır. İdarenin şirketlerin öğrencilere deniz stajı sağlamasını sağlayacak düzenlemeler yapması ve bu konuda bazı özendirici tedbirler alması gerekli görülmektedir.

Sınırlı zabıt sayısında fazlalık varken sınırsız zabıt sayısı yetersizdir:

Yeni açılan ADML'ler ve artırılan kontenjanlar sayesinde ülkemizin sınırlı zabıt yetiştirme kapasitesi büyük ölçüde artırılmıştır. Deniz ticaret filomuzda uzakyol (sınırsız) zabıt istihdam eden gemilerin sayısı artarken, yakinyol (sınırlı) zabıt istihdam edilen gemi sayısı azalmaktadır. Halen Dünya filolarında sınırsız zabıt ihtiyacı devam etmekte olup, uzakyol zabıt sayısının artması nedeniyle bu konuda yakın gelecekte bir istihdam fazlası sorunu ile karşılaşılması olasılığı düşüktür. Ancak öğrenci kontenjanları oldukça fazla artırılan yakinyol zabıtlarının yakın bir gelecekte istihdam sahası bulamama sorunu ile karşılaşması beklenmektedir. Bu nedenle yakinyol zabiti yetiştiren meslek yüksekokulu (MYO) ve Anadolu denizcilik meslek liselerinden (ADML) mezun olan kişiler ciddi bir şekilde iş bulamama sorunu ortaya çıkacaktır. Tedbir alınmadığı takdirde bu sıkıntı her geçen yıl daha da büyüyecektir. YÖK'ün yüksek öğretim seçme ve yerleştirme uygulamaları nedeniyle ADML'lerden mezun olan gençlerin fakülte ve yüksekokullara devam edebilme şansı çok düşüktür. MYO'lardan denizcilik fakülte ve yüksekokullarına geçme şansları da

yüzde 5 civarındadır. İstihdam ihtiyaçları dikkate alınmadan, plansız ve programsız olarak açılan MYO ve ADML'lerin ihtiyaçtan fazla öğrenci kontenjanlarına sahip olmalarının yol açtığı bu durumun süratle çözüme kavuşturulması öncelikli bir sosyal sorun haline gelmiştir. Konuyla ilgili kuruluşlar olan Denizcilik Müsteşarlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, YÖK ve sektörü temsil eden Deniz Ticaret Odalarının bir araya gelerek bu bozuk istihdam arz talep dengesi sorununa bir çözüm üretmesi gerekmektedir.

Gemiadamı istihdam açığı vardı:r

Dünya ekonomisindeki gelişme taşıma sektörünün de gelişmesine yol açmaktadır. Dünya ticaretinin yüzde 90'ının deniz taşımacılığı ile yapıldığı göz önüne alındığında, ekonomik gelişme ile deniz ticareti arasındaki doğrusal ilişki açıkça görülmektedir. 1990'lı yıllardan itibaren Dünya ekonomisinde ki hızlı büyüme taşıma kapasitesini, dolayısı ile gemi sayısını ve gemilerin taşıma yeteneğini arttırmayı zorunlu kılmıştır. Gemilere modern teknolojilerin girmesi nedeniyle personel sayısında azalma beklenmiş ise de artan emniyet mülahazaları ile gemilerde istihdam edilen gemiadamı sayısında kısıntıya gidilememiştir. Aksine, büyüyen liman tesisleri ve gemi inşa sektöründe istihdam edilen gemiadamı sayısında artış olmuş ve istihdam ihtiyacında yüzde on civarında bir yükselme olmuştur (UNCTAD, 2009).

2008 yılı sonunda başlayan küresel ekonomik kriz denizcilik sektöründeki bu hızlı gelişmeyi olumsuz yönde etkilemiş, bunun sonucu olarak gemi siparişleri büyük ölçüde azalmıştır. Dünya genelinde piyasalarda yaşanan ekonomik kriz, küresel ekonominin 1930'lardakine benzer bir bunalıma gireceğine ilişkin dünya genelinde bir kaygı yaratmış, bu gelişmenin Dünya denizciliğine olan olumsuz etkisi, bütün taşıma ve gemi inşa segmentlerinde istihdam ve üretim azalması olarak ekonomilerin 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en keskin düşüşüne neden olmuştur. Ancak, gelişmekte olan ülkelerdeki geniş kapsamlı devlet müdahalelerinin bir sonucu olarak 2009 yılında beklenen ve kısmen gözlemlenen bir gelişim ve toparlanma olmuştur. Bu desteğin aşamalı olarak sonlandırılacağı ve önümüzdeki yıllarda özel tüketim ve yatırımın büyüme yeniden olağan koşullarına döndüreceği değerlendirilmektedir (DTO, 2009). Bu itibarla gemi sayısındaki artışın, dolayısı ile de gemiadamı istihdam ihtiyacındaki artışın devam edeceğini kabul etmemiz gerekir.

Bugün gelişmiş ülkelerde denizde çalışmaya istekli insan gücünde ciddi bir azalma vardır. Özellikle daha eğitilmiş insanlardan oluşan zabıt sınıfında çalışmaya istekli gençler bulmak çok zorlaşmıştır. Bu sorunların üstesinden gelmek üzere, gelişmiş ülkeler kendi gemilerinde çalıştırmak üzere istihdam sorunu yaşayan gelişmekte olan ülkelerin insan gücünden yararlanma yoluna gitmişlerdir. Ancak oldukça yüksek değerli ve modern gemilerinde istihdam edebilecekleri personelden çok yüksek eğitim standartları istemeye başlamışlardır (IMO MKC, 2009).

BIMCO/ISF tarafından yapılan gemiadamı insangücü tahminlerine göre; zabitan sınıfında yüzde 5,9'luk bir açık, tayfa sınıfı gemiadamlarında ise yüzde 21,8'lik bir fazlalık bulunmaktadır. Bu durum dil bilmeyen tayfalar için iş bulma imkanını ortadan kaldırırken, zabitan sınıfı için yeni imkanlar sunmaktadır. Gemiadamı arz ve talebinde ortaya çıkan bu yeni durumu dikkate alan pek çok ülke eğitim ve istihdam konusunda ciddi tedbirler alma yoluna gitmişlerdir. Özellikle aşırı büyük nüfusları dolayısı ile istihdam sorunu çeken Hindistan, Ukrayna, Polonya, Filipinler gibi ülkeler, dış piyasalara gemiadamı pazarlama konusunda ciddi politikalar geliştirerek; mevcut istihdam sorunlarına düşük maliyetli çözüm yolları bulmuşlardır (IMO MKC, 2009). Ülkemizin de bu konuda gerekli araştırmaları yapması gerekmektedir.

Nitelikli insangücüne ihtiyaç vardır:

Nitelikli insangücüne sahip olmak için uluslararası standartlarda bir eğitim sisteminin kurulması ve işletilmesi gerekmektedir. Bu da uygun nitelikte eğitimci, eğitim yardımcısı olan eğitim kuruluşları ile gerçekleştirilebilir.

Uluslararası standartların sağlanabilmesi için öncelikle eğitim müfredatlarının STCW'ye yapılan değişiklikler de göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Halen Global MET tarafından geliştirilen IMO'nun yeni model kurs programlarına benzer şekilde, alt başlıkları, gerekli ders yardımcıları ve uygulama sürelerini de kapsayan detaylı Kurs Modelleri (kapsamlı müfredat planları) hazırlanmalıdır. Bu kurs modelleri belirlendikten

sonra yüksek ve orta öğretim kurumları ile kursların akademik programlarının yeniden düzenlenmelidir.

Kurs modellerinin gerektirdiği kapsam ve sürelerle uygun olarak meslek derslerinin ders notları ve ders dokümanları hazırlanmaya başlanmalıdır. Mevcut ders kitaplarının büyük bir kısmı eskidir ve günümüzün ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Son yıllarda basılmış ders notlarının sayısı yok denecek kadar azdır. Kısıtlı bir kütleye hitap etmeleri nedeniyle sürümü az olan bu ders dokümanlarının basım masrafları yüksek, maliyet giderlerinin karşılanması ise zordur. Bu durum ders kitabı hazırlanmasına engel olan önemli nedenlerden birisidir. Bu nedenle idarenin ders kitabı hazırlayan eğitimcileri maddi ve manevi olarak teşvik edecek metotlar bulması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, eğitim kurumlarının kütüphanelerinde gerek eğitimciler ve gerekse öğrencilerin istifade edebileceği yabancı mesleki ders kitaplarının sayısının artırılması gerekmektedir. Bu dokümanların temini içinde bir plan yapılması gerekmektedir.

Türkiye'nin gemiadamı ihraç edebilme olanağı vardır:

Türkiye mevcut genç nüfus yapısı, denizcilik deneyimi, eğitim altyapısı ile dünya gemiadamı pazarında önemli bir yer almaya aday bir ülkedir. Diğer bir ifade ile halen yüzde 11-14'ler civarında işsizlik oranıyla ciddi bir istihdam sorunu yaşayan Türkiye için 'gemiadamlığı' ciddi bir istihdam alanı olarak değerlendirilmektedir. Ülkemizde bir kişiye istihdam alanı açmak için yaklaşık 200,000 ABD dolarına ihtiyaç duyulmaktadır (TİSK, 2006b). Türkiye'nin uluslararası denizcilik sektörüne gemiadamı ihraç etmesi durumunda çok düşük maliyetlerle yeni bir istihdam sahası yaratılmış olacaktır. Genç insan gücüne istihdam alanı bulmakta zorlanan ülkemizin, yaşadığı istihdam sorunlarını çözmesine büyük katkı sağlayacak bu bakir istihdam alanını çok iyi değerlendirmesi ve bu sektörde çalışan vatandaşlarına yeni iş imkanlar sağlamayı düşünmesi gerekmektedir.

Gemiadamı eğitimi alan öğrencilerin eğitim alt yapısı yetersizdir:

Ülkemizde gemiadamı örgün eğitimi, ortaöğretim düzeyinde Anadolu denizcilik meslek liselerinde, yükseköğretim düzeyinde fakülte / yüksekokul ve 2 yıllık meslek yüksekokullarında yapılmaktadır. ADML eğitimi mesleki eğitim kapsamında M.E.B. Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülmekte olup ara meslek elemanı yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle matematik ve fen bilgisi dersleri klasik liselere nispetle oldukça dar tutulmuştur. Yine ara meslek elemanı yetiştirmek amacıyla kurulan Denizcilik meslek yüksekokullarında da durum aynıdır. Bu nedenle bu okullardan mezun olan öğrencilerim matematik ve fen bilgileri becerileri oldukça kısıtlıdır.

Bugün istihdam açığı bulunan sınırsız zabıt eğitimleri ise Anayasa Mahkemesi kararı ile lisans düzeyinde bir eğitimi gerektirmektedir. Denizcilik fakülteleri mühendislik eğitimi vermekte olup, müfredatlarında yoğun matematik ve fen bilimleri dersleri yer almaktadır. Zaten gerek güverte ve gerekse makine sınırsız zabıt eğitimi, kapsamlı matematik ve fen konularına dayanmakta olup, öğrencilerin bu konularda iyi bir alt yapıya sahip olmaları beklenmektedir. Eğitim altyapıları nedeniyle ADML'lerden gelen öğrencilerin bu müfredatı takip edebilmeleri oldukça güçtür.

Mevcut sınav sistemi içerisinde ADML mezunlarının denizcilik fakültelerine girme olanağı yoktur. Bu öğrencilerin devam edebilecekleri bir tek denizcilik yüksekokulu kalmıştır.

2009 yılında yapılan düzenlemelerle Ziya Kalkavan ADML'nin programları matematik ve fen derslerine ağırlık verilen teknik lise programlarına dönüştürülmüştür. Aynı program değişikliğinin diğer ADML'lerde de uygulanarak, bu okullardan mezun olan öğrencilerin denizcilikle ilgili lisans programlarına devam edebilmeleri sağlanabilecektir.

Sonsöz:

Denizcilik Dünya ekonomisinin en eski ve en karlı istihdam alanlarından birisidir. Nüfus artış hızı hala yüksek seyreden ülkemiz bu istihdam alanını dikkatli bir şekilde

değerlendirmek zorundadır. Günümüzde bu istihdam alanından istifade etmenin tek yolu yüksek mesleki yeterlik standartlarında insan gücü yetiştirmek olmuştur. Bu standartlara ulaşmak ise uygun kuruluşlara, gelişmiş programlara, yeterli eğitim kadrolarına, modern eğitim yardımcılara sahip bir denizcilik eğitim sistemi ile mümkün olacaktır. Türkiye gelişmiş ülkelerin uygulamalarından istifade ederek, onlarla işbirliği yaparak mevcut denizcilik eğitimini günümüzün ve geleceğin istihdam ihtiyaçlarını düşünerek yeniden düzenlemeyi öncelikli bir hedef olarak kabul etmelidir.

Bu araştırma sonucu elde edilen bulguların, Türkiye’de gemiadamı eğitimlerini geliştirilmesi konusunda araştırma yapacak kişilere önemli ve güvenilir bir kaynak olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

AB Ulaştırma Politikaları (2004): İktisadi Kalkınma Vakfı, Yayın No:132, İstanbul

ABD Deniz Ticaret Filosunda İstihdam ve Eğitim (Information on Employment and Training in US Merchant Fleet), (2006). ABD Sahil Güvenlik Komutanlığı (United States Coast Guard)

Akademik İşbirliği Protokolü, (2009): YÖK ile İngiltere Kolejler Konsorsiyumu arasında Akademik İşbirliği Protokolü 28 Nisan 2009, Ankara

ALBAYRAK, T. (2009): Uluslararası standartlarda Türk denizcilik eğitim modeli, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Deniz Bilimleri ve İşletmeciliği Enstitüsü

ATAERĞİN, S. (2007): Deniz İş Konvansiyonu, Teknik Yayıncılık, İstanbul (Baskıda)

BAYRAM, N. (2004): Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizleri, Ezgi Kitapevi, İstanbul, ISBN: 97897588606436

BIMCO/ISF (2000): Manpower 2000 Update, Warwick Institute for Employment Research, Team Impression Ltd, Coventry

BIMCO/ISF (2005): Manpower 2005 Update, Warwick Institute for Employment Research, Team Impression Ltd, Coventry

BRANCH, A. (2007): Elements of Shipping,Routledge .Taylor&Francis group, Londra, ISBN 978-0-415-36285-6(hbk)

BRADY, P. (2008):The Timeliness of the STCW Convention/Code Revision, IMLA -16 Confrance on MET Proceedings, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, ISBN 978-975-441-256-7

CERİT, A.G.(1998): “Deniz Ulaştırma Güvenliği ve Denizcilik Eğitimi”, Mersin Deniz Ticareti Dergisi, Mayıs 1998, Mersin

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (1983): Teşkilatı ve Görevleri Hakkında 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete 14 Aralık 1983, Başbakanlık Basımevi, Ankara

CUMMINGS, L. (2008): The use of Chi-squared Statistics in Maritime Education Reserach, IMLA-16 Conference on MET Proceedings, Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası, İzmir, ISBN:978-975-441-256-7

DEMİREL, E. (2008): A New Approach in Navigation Engineering Training, IMLA-16 Conference on MET Proceedings 14-17 Ekim 2008, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını,ISBN 978-975-441-256-7, İzmir

DEMİREL, E. (2007): Deficiencies encountered in recruiting lecturers teaching vocational units in maritime institutes in Turkey, MARTEL Project Meeting in Tuzla/İstanbul –Final Report, Ekim 2007, TÜDEV Yayını, İstanbul

Deniz İş Kanunu (DİK) (1967):T.C Başbakanlık Resmi Gazete 20 Nisan 1967,Başbakanlık Basımevi, Ankara

Denizcilik Müsteşarlığı Kuruluşu hakkında 447 sayılı KHK (1983): Başbakanlık Basımevi, Ankara

Denizcilik Müsteşarlığı Eğitim ve Sınav Yönergesi (2002): Başbakanlık Basımevi, Ankara

Deniz Ticaret Dergisi (2009): Öğretim Elemanı açığı ve Piyasalarda Düzelmeye, Deniz Ticareti Dergisi, Eylül 2009, İstanbul, ISSN 1301-5907

DİNLER, Z. (2000): Bilimsel Araştırma ve İnternete Bağlı Bilgi Merkezleri, Ekin Kitapevi, Bursa, ISBN: 975-7338-23-0

DOĞAN, Ö.İ. (2000): Kalite uygulamalarının işletmelerin rekabet gücü üzerine etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı:21, Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası, İzmir

DPT (2002): Türkiye Cumhuriyeti Ön Ulusal Kalkınma Planı (2004-2006)

DPT (2003): Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ulaştırma Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Deniz Yolu Ulaştırması Alt Komisyonu Raporu

DPT (2005): Devlet Planlama Teşkilatı Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara

DREWRY (2008), Yıllık İnsangücü Raporu (Annual Report Manning) 2008, Precious Associates and D.M. Jupe Consulting, Drewry Publishing, Londra

DTO (2005): Deniz Sektörü Raporu-2004, İstanbul, ISBN 975/512-958-8

DTO (2006): Deniz Sektörü Raporu-2005,İstanbul, ISBN 9944-60-045-8

DTO (2007): Deniz Sektörü Raporu-2006, İstanbul, ISBN 978-9944-60-315-5

DTO (2008): Deniz Sektörü Raporu-2007, İstanbul, ISBN 978-9944-60-316-6

DTO (2009): Deniz Sektörü Raporu-2008, İstanbul, ISBN 9789944-60-316-7

DTO (2010): Deniz Sektörü Raporu-2009, İstanbul, ISBN 9789944-60-316-8

DTO (2011): Deniz Sektörü Raporu-2010, İstanbul, ISBN 9789944-60-316-9

EFT Report Torino 2009 (2010): EFT in Turkey 2010-2012, METGEM Mesleki Eğitim Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2010, İstanbul

EMSA Technical Report (2005): Project number C.2.44.05, Avrupa Birliği Komisyonu, Brüksel

GEGEZ, E. (2005): Pazarlama Araştırmaları, Beta Yayım Dağıtım, İstanbul, ISBN: 975-295-502-9

Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge (2007): T.C. Başbakanlık, 31.07.2002 gün 24823 sayılı Resmi Gazete, Başbakanlık Basımevi, Ankara

Gemiadamları Yönetmeliği (2002): 31.07.2002 tarihli Resmi Gazete, Sayı: 24832, Başbakanlık Basımevi, Ankara

GLEN, D. ve McCONVILLE, J. (2001): Analysis of the employment durations of UK seafaring, Marine Policy Volume 25, Number 4, Haziran 2001, Marine Policy Center for International Transport Management, London Guildhall University

HILL, T. ve WESTBROOK, R. (1997): "SWOT Analysis: It's Time for a Product Recall". Long Range Planning, Londra

IAMU News (2004a): Bolonia Declaration, International Association of Maritime Universities Yayını, ISSN 1302-6771

IAMU News (2004b): Maritime Education and Training (MET), International Association of Maritime Universities Yayını, ISSN 1302-6771

İKV (İktisadi Kalkınma Vakfı) (2007): ILO değişikliklerini Türkiye çekincelerle kabul etti, İKV (İktisadi Kalkınma Vakfı) Bülteni 16 Nisan 2007, İstanbul

ILO (2007): Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu (The Key Indicators of the Labour Market (KILM)), ILO yayını, 15 Şubat 2007, Cenevre

IMO (2004): Casualty Statistics and Investigations, Very Serious and Serious Casualties for the 2001, Şubat 2004. Londra

ISF ve ICS (1996): Guidelines on the application of the IMO International Safety Management (ISM) Code, Walport International, International Shipping Federation, ICS and ISF Publications No: 121, Londra

ITF (1998): Kolay Bayrak ülkeleri Raporu (FOCs Campaign Report), Londra

ITF (2008): Kolay Bayrak ülkeleri Raporu (FOCS Campaign Report), ITF Handbook, 13:1, Londra

- İş Kanunu (Mülga) (1971): T.C Başbakanlık Resmi Gazete 25 Mayıs 1971, Sayı: 1475, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- İş Kanunu (2003): 4857 sayılı Kanun, T.C Başbakanlık Resmi Gazete 10 Haziran 2003, Sayı: 25134, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- İŞKUR (2009): Türkiye’de İş Piyasası ve İstihdam Durum Raporu, İşkur Yayını, Ankara
- IMO MNC (2009): Maritime Knowledge Center, International Shipping and World Trade, Facts and Figures, Ekim 2009 (IMO Publication), Londra
- IMO STCW (1996): STCW Code, International Review, STCW Convention Resolutions of the 1995 Conference (IMO Publication IMO-938E), Londra
- KOÇAK, T. ((2007), İşletme Yönetimi, Arıkan Yayınları, İstanbul ISBN: 975-6145-44-7
- LEWIS, P. (1998): Management Challenges in the 21st. Century, Southwestern Publishing Company, ISBN: 9780538880367, New York,
- MEREDIT, J. RATURI, A., AMAKO-GYMPALI, K. ve KAPLAN, B. (1989): Alternative research paradigms in operations management, Journal of Operations Management, Volume:8 No:4 (297-326), Phoenix
- MANOLOPOULOS, D. (2008): An evaluation of employee motivation in extended public service in Greece, Employee Relations, Vol 31, Londra
- MARINE&COMMERCE (2008): Armatörlerimizin Yurt Dışında ve Türkiye Tersanelerinde İnşa Halindeki Gemileri, Mart Matbaası, İstanbul, ISSN 1305-2815
- MATHIS, R. ve JACKSON, J. (1988): Personnel/HR Management (İnsan Kaynakları Yönetimi), West Publishing Company, Newyork, ISBN: 0-314-2317-5
- MEHTA, R. (2002): A Potential Gold Mine Maritime Training, Turkish Shipping World, DTO Dergisi Ocak 2002, İstanbul
- Mesleki Yeterlik Kurumu Kanunu (2006): Kanun No: 5544, 19 Eylül 2006, Başbakanlık Basımevi, Ankara
- Mesleki Yeterlik Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği (2008): Resmi Gazete, 30 Aralık 2008, Sayı: 27096, Ankara
- MGN 92 (2000): Training and Certification Guidance-Part 2, Seafarers Standards Branch, MC 124/1/021, Southampton
- MİTROUSSİ, K. (2008): “Employment of Seafarers in the EU Context: Challenges and Opportunities”, Cardiff Universitesi, i Marine Policy, Sayı: 32 (2008), , Londra.

- NAS, S. (2001): Dünya deniz ticaret filosundaki insan gücü planlamasına genel bir yaklaşım, Deniz İşletmeciliği Yüksek Okulu Bölüm içi seminer notları, DEÜ, İzmir
- NAS, S. (2002): Kaptan, Personel Emniyeti ve Sosyal Sorumluluk ders notları, ISM Dokümanları, Nemtaş A.Ş.Basımevi, İzmir
- OECD (2003): Availability and Training of Seafarers, OECD Maritime Transport Committee, Precious Associates Limited, Londra
- O'NEIL, W.A. (1997): Keynote Address, Eighth Congress of the International Maritime Association of the Mediterranean, İstanbul.
- ÖNDER, K. (2004): Yayınlanmamış Araştırma Ödevi, Gemiadamlarının İstihdamı Sorunları, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Deniz İşletmeciliği ABD, İzmir
- ÖSYM Kataloğu (2009): ÖSYM Başkanlığı, Ankara
- SAĞ, O.K. (1997): 1997 Yılında Genel Denizcilik Eğitiminde Meydana Gelen Gelişmeler, Mersin Deniz Ticareti dergisi, Nisan 1997, Mersin
- SAĞ, O.K. (2009a): STCW 2010 Öncesinde Ne Yapmalıyız, Deniz Ticareti dergisi, Nisan 2009, ISSN 1301-5907, İstanbul
- SAĞ, O.K. (2009b): İlk yılında Piri Reis Üniversitesi ve Genel Değerlendirmeler, Deniz Ticareti dergisi, Eylül 2009, ISSN 1301-5907, İstanbul
- SAĞ, O.K. (2009c): Geniadamı Kökenli Eğitimci İhtiyacı ve Çözüm Önerileri, Deniz Ticareti dergisi, Ağustos 2009, ISSN 1301-5907, İstanbul
- SAĞ, O.K., (2009d): Türkiye'deki Son Gelişmeler ve Yakın Gelecekte Yapılabilecekler, Deniz Ticareti dergisi, Kasım 2009, ISSN 1301-5907, İstanbul
- SAĞ, O.K. (2010): Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Deniz Ticareti dergisi, Şubat 2010, ISSN 1301-5907, İstanbul
- Safety on Sea Projesi (SOS) (2005): Avrupa Birliği Leonardo Projesi, Denizde Güvenlik Proje No: TR06/A/F/PL1-132, İstanbul
- SARPER, Ö. (1977), Uygulamalı İstatistik II, Filiz Kitabevi, İstanbul
- Seyir Defteri, (2007): Denizcilik Rehberi, Dünya Gazetesi eki Perşembe Rotası, 27 Şubat 2007, İstanbul
- Ship, Slaves and Competition (Gemiler, Köleler ve Rekabet) (2000): International Commission on Shipping (ICONS), Charlestown-Avustralya

- ŞELVİ, C. (2007): Denizcilikte İnsan Kaynakları ve Eğitim, İMEAK Deniz Ticaret Odası Dergisi, Haziran 2007, ISSN:1301-5907, İstanbul
- SOLAS 1974, (2007): IMO Yayını Bölümü, Yayın No: IMO 173E 5, Londra
- STCW-78(95) Sözleşmesi (1996): International Maritime Organization,IMO yayını,92801-148-29, Yayın No: IMO-938E , Londra
- STOPFORD, M. (2004): Maritime Economics, 2. Baskı, Rotledge Taylor & Francis Group, ISBN 0-415-15310-7, Londra,
- TALLACK, R. (2008), Commercial Management For Shipmasters , Nautical Institute, Londra, ISBN: 1 870077 33 4
- TİSK Kıyaslama (Benchmarking) Raporu 2006, (2006a): Türkiye İşveren Sendikaları, ISBN: 975-67282-4-8, Ankara
- TİSK (2006b): Bir kişilik istihdama düşen ortalama yatırım tutarı 186,800 YTL, İşveren Dergisi, Cilt: 44 Sayı: 11 Ağustos 2006, TİSK Yayını, ISSN 1303-0418, Ankara
- TORKEL, S. (2004): Manpower Analysis in Norway, Turkish Shipping World, Ekim 2004, İstanbul, ISSN. 1301-5907.
- TUNÇALP, K. (2009): MYK, ve EFT, Personel Belgelendirme Kuruluşlarının Rolünü Tartıştı, Mesleki Eğitim Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık 2009, İstanbul
- TÜİK (2009a)Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni Sayı: 77, 30 Nisan 2009
- TÜİK (2009b): Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni Sayı: 229, 6 Aralık 2009
- TÜİK (2011): Türkiye İstatistik Kurumu İstatistiklerle Türkiye 2010, Ankara, ISBN: 978-975-19-4945-5
- Ulusal Gemiadamları Kurumu Kanunu, (2004): Filipin Temsilciler Meclisi Kanun No:1804, Manila
- Ulusal Ulaştırma Kamu Araştırma Programı, (2006): Ulaştırma Bakanlığı, Ankara
- UÇAR, D. ve DOĞRU, Ü. (2005) CBS Projelerinin Stratejik Planlaması ve SWOT Analizinin Yeri, TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, 10. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı, 28 Mart - 1 Nisan 2005, Ankara
- UNCTAD (2001): Rewiew of Maritime Transport 2001, United Nations Marine Safety, New York & Cenevre, Walport International, Cenevre, ISBN 92-1-112537-5
- UNESCAP (2004): Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Asya Pasifik Komitesi Ülke Raporları- Japonya, Publication 2079, Bankong

ÜLGEN, H. ve MİRZE, K. (2008): İşletmelerde Stratejik Yönetim, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, ISBN: 9944716109

WAALS, F.A.J. (2001): Deniz zabıtlarının arz ve talebi ile ilgili karşılaştırma ve tahmin modeli (A forecast model and benchmarking of the supply and demand of maritime officers), Rotterdam Erasmus Üniversitesi, Rotterdam

YAMAN, E. (2009): Denizcilik Eğitimi ve EMSA, Deniz Ticareti Dergisi Mart 2009, İstanbul, ISSN 1301-1907

YONGXING, J. (2005): A deep investigation into the Chinese seafarers' difficulties in employing English, ICSW Seminar Report, 14 -16 November 2005, Shanghai Maritime University, Shanghai

ZIARATI, R. (2006): "Safety At Sea – Applying Pareto Analysis", Proceedings of World Maritime Technology Conference (WMTC 06), Queen Elizabeth Conference Centre, Londra

ZIARATI, R. (2007): Report to IMarEST on IMO MSC 82' for consideration by TAC, IMO MSC (Deniz Güvenlik Komitesi) 82 Sonuç Raporu, Londra

ZIARATI, R. ve ZIARATI, M., (2007);Review of Accidents with and on Board of Vessels with Automated Systems – A Way Forward, AES07, Sponsored by Engineering and Physical Science Research Council in the UK (EPSRC), Institute of Engineering and Technology (IET, Previously IEE), Institute of Mechanical Engineers (IMechE), IMarEST, 2007.

İnternet Adresleri

- www.denizcilik.gov.tr/mevzuat Denizcilik Müsteşarlığı (11 Kasım 2011)
- www.denizcilik.gov.tr/anket Denizcilik Müsteşarlığı (11 Kasım 2007)
- <http://ekutup.dpt.gov.tr/ulastirm/oik595.pdf> Devlet Planlama Teşkilatı (9 Ekim 2006)
- <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/o-ukavp.pdf> Devlet Planlama Teşkilatı (21 Haziran 2007)
- www.itf.org International Trasport Federation (13 Ocak 2007)
- <http://turkis.org.tr> Türkiye İşçi Sendikaları (13 Ocak 2007)
- <http://www.congress.gov.ph/committees/search.php?s=bills&id=E513>. Filipins Congress House (11 Ekim 2006)
- http://www.itf.org.uk/seafarers/foc/report_2000/pages/section-06-30.html International Trasport Federation (16 Ocak 2007)
- http://www.oup.com/uk/orc/bin/9780199296378/01student/additional/page_12.htm SWOT Technics (14 Mayıs 2009)
- [doi:10.1016/S0024-6301\(96\)00095-7](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)00095-7) PEST Analysis (14 Mayıs 2009)
- <http://www.turkiyedenizcilersendikasi.org> Türkiye Denizciler Sendikası (23 Ekim 2007)
- http://www.oup.com/uk/orc/bin/9780199296378/01student/additional/page_12.htm PEST Analsis (15 Mayıs 2009)
- <http://www.gasm.gov.tr> Gemi Adamları Sınav Merkezi (23 Ekim 2007)
- <http://www.iamu-edu.org/members/nsma.php> International Maritime University Associations (25 Ocak 2008)
- <http://www.iamu-edu.org/members/nmsu>. International Maritime University Associations (25 Ocak 2008)
- <http://www.iamu-edu.org/members/amsma> International Maritime University Associations (22 Ocak 2008)
- <http://www.shmtu.edu.cn/10/> Shangai Maritime University (22 Ocak 2008)
- <http://etogm.meb.gov.tr/index.asp> MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü (11 Ekim 2009)
- <http://imonumbers.lrfairplay.com> Lyod Register Fairplay (9 Şubat 2009)

<http://www.oup.com/uk/orc/bin/9780199296378/01student/>. PESTEL Analizi (12 Mayıs 2009)

<http://www.marisec.org/resources/2000Manpowerupdate.htm> BIMCO ISF Manpower Update 2000 (10 Ekim 2006)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBulteni.do?id:4173> Türkiye İstatistik Kurumu (15 Nisan 2009)

www.oecd.org/dataoecd/32/62/2489394.pdf OECD Availability and Training of Seafarers - Future Impact (15 Nisan 2008)

<http://www.iamu-edu.org/members/nsma.php> IAMU (14 Ocak 2008)

<http://www.iamu-edu.org/members/nmsu.php> IAMU (15 Ocak 2008)

<http://www.iamu-edu.org/members/amsma.php> IAMU Admiral Ushakov Maritime State Academy (15 Ocak 2008)

http://www.uksa.org/career/eng-careers.nav_asu UK Saefaring Officers (15 Ocak 2008)

<http://www.mma.mass.edu> , State University of New York Maritime College (14 Ocak 2008)

<http://www.imo.org/HOME.HTML> IMO Go to Sea Campaign (7 Kasım 2009)

http://www.unescap.org/ttdw/publications/tfs_pubs/pub_2079/pub_2079_japan.pdf Denizcilik UNESCAP (11 Kasım 2007)

ÖZGEÇMİŞ

- Doğum Tarihi : 11 Kasım 1951
- Doğum Yeri : Elazığ
- Lise : (1965-1968), Deniz Lisesi
- Lisans : (1968-1972), Deniz Harp Okulu
- Yüksek Lisans : (1978-1980), Deniz Harp Akademisi
(1984-1985), Silahlı Kuvvetler Akademisi
- Çalıştığı Kurumlar : Deniz Kuvvetleri Komutanlığı (1970-2001)
OMSAN Lojistik A.Ş.Yönetim Kurulu Üyesi
(2001-2004)
TÜDEV Deniz Eğitim Merkezi (2003-Devam ediyor)
Bahçeşehir Üniversitesi (2010-Devam ediyor)

EK-1: TÜRK DENİZ TİCARET FİLOSU SEKTÖR İTİBARIYLA DAĞILIM (3000 DWT ve üzeri) 31.12.2009

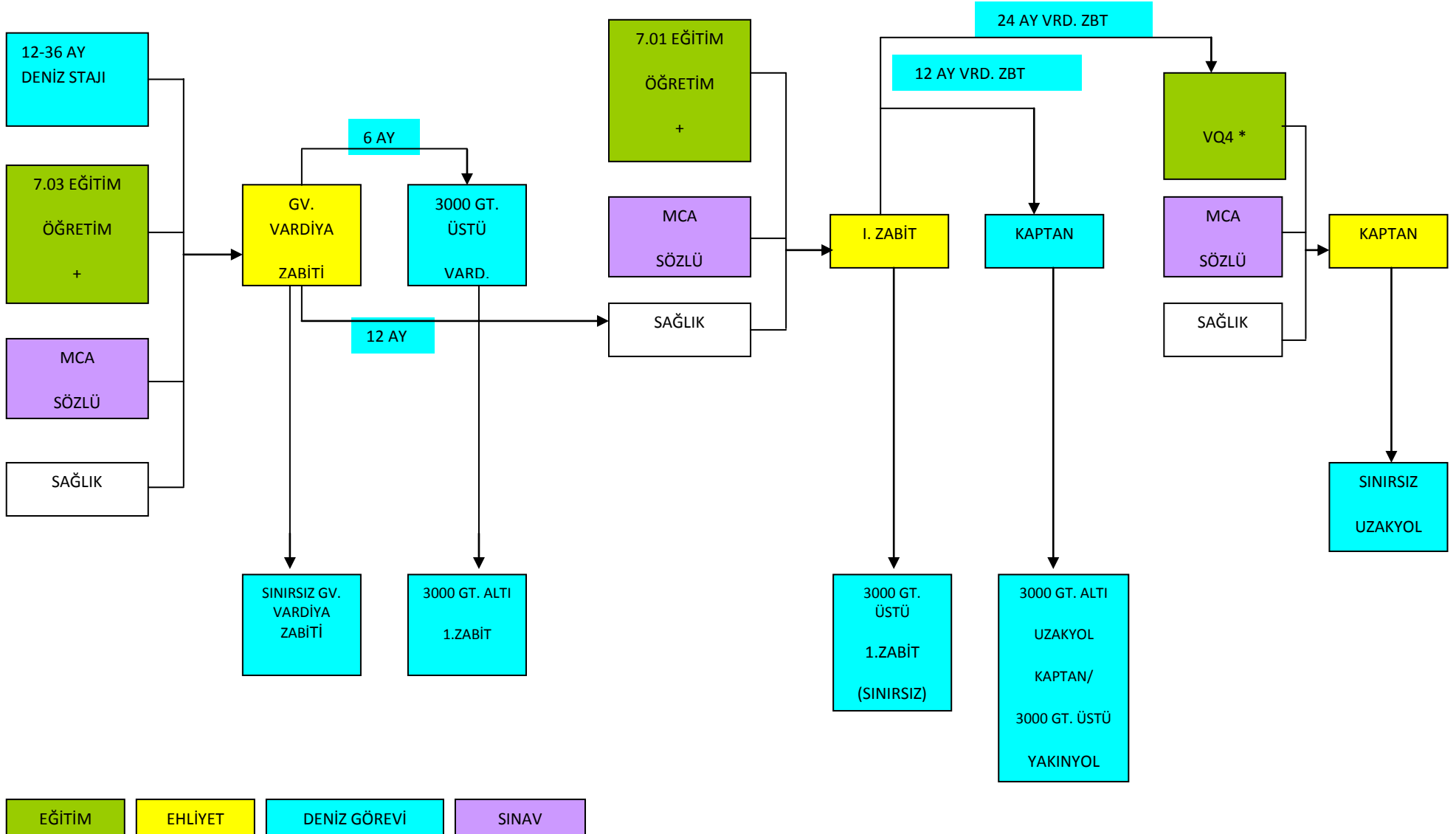
| GEMİ TİPLERİ | ADET | | | | DWT | | | | GRT | | |
|--------------------------------|------------|------------|------------|--------------|------------------|------------------|------------------|--------------|------------------|------------------|------------------|
| | İTHAL | İNŞA | TOPLAM | % | İTHAL | İNŞA | TOPLAM | % | İTHAL | İNŞA | TOPLAM |
| KURU YÜK GEMİSİ | 54 | 143 | 197 | 42,09 | 426.521 | 715.169 | 1.141.690 | 16,76 | 272.628 | 451.451 | 724.079 |
| DÖKME YÜK GEMİSİ | 85 | 13 | 98 | 20,94 | 3.045.211 | 386.405 | 3.431.616 | 50,37 | 1.780.174 | 235.814 | 2.015.988 |
| OBO GEMİSİ | 1 | 0 | 1 | 0,21 | 77.673 | 0 | 77.673 | 1,14 | 43.487 | 0 | 43.487 |
| KONTEYNİR | 21 | 16 | 37 | 7,91 | 292.572 | 174.760 | 467.332 | 6,86 | 238.033 | 129.081 | 367.114 |
| KURU YÜK-KONTEYNİR | 4 | 14 | 18 | 3,85 | 21.427 | 107.121 | 128.548 | 1,89 | 16.176 | 75.342 | 91.518 |
| KONTEYNİR/ RO-RO | 3 | 0 | 3 | 0,64 | 19.093 | 0 | 19.093 | 0,28 | 17.333 | 0 | 17.333 |
| PETROL TANKERİ | 16 | 14 | 30 | 6,41 | 885.857 | 84.909 | 970.766 | 14,25 | 480.143 | 52.045 | 532.188 |
| URUN TANKERİ | 0 | 2 | 2 | 0,43 | 0 | 6.595 | 6.595 | 0,1 | 0 | 4.329 | 4.329 |
| KİMYEVİ MADDE TANKERİ | 25 | 31 | 56 | 11,97 | 131.540 | 209.683 | 341.223 | 5,01 | 84.800 | 139.130 | 223.930 |
| BİTKİSEL/HAYVANSAL YAĞ TANKERİ | 1 | 0 | 1 | 0,21 | 3.130 | 0 | 3.130 | 0,05 | 2.123 | 0 | 2.123 |
| LPG TANKERİ | 5 | 0 | 5 | 1,07 | 24.154 | 0 | 24.154 | 0,35 | 22.932 | 0 | 22.932 |
| RO-RO GEMİSİ | 14 | 1 | 15 | 3,21 | 142.260 | 9.481 | 151.741 | 2,23 | 283.611 | 29.004 | 312.615 |
| TREN FERRY/RO-RO | 1 | 0 | 1 | 0,21 | 6.266 | 0 | 6.266 | 0,09 | 15.195 | 0 | 15.195 |
| YOLCU/YOLCU YÜK GEMİSİ | 1 | 0 | 1 | 0,21 | 3.536 | 0 | 3.536 | 0,05 | 8.809 | 0 | 8.809 |
| BALIKÇI GEMİLERİ | 1 | 0 | 1 | 0,21 | 19.030 | 0 | 19.030 | 0,28 | 11.675 | 0 | 11.675 |
| MAVNA/SAT | 2 | 0 | 2 | 0,43 | 19.774 | 0 | 19.774 | 0,29 | 19.608 | 0 | 19.608 |
| Toplam | 234 | 234 | 468 | 100,0 | 5.118.044 | 1.694.123 | 6.812.167 | 100,0 | 3.296.727 | 1.116.196 | 4.412.923 |

EK-2: GÜVERTE VE MAKİNE SINIFI YETERLİKLERİN YILLARA GÖRE DAĞILIMI (22.09.2009)

| GÜVERTE SINIFI YETERLİKLER | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 23 EYLÜL |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------|
| Sınırlı Vardiya Zabiti | 1044 | 1183 | 1221 | 1296 | 1427 | 1682 | 1942 | 2119 |
| Sınırlı Kaptan | 425 | 509 | 550 | 619 | 690 | 2129 | 2745 | 2986 |
| Vardiya Zabiti | 3246 | 3667 | 3830 | 3955 | 4110 | 4257 | 4525 | 4710 |
| Birinci Zabiti | 2020 | 2353 | 2445 | 2523 | 2634 | 2747 | 2838 | 2850 |
| Kaptan | 961 | 1047 | 1088 | 1146 | 1230 | 1292 | 1361 | 1376 |
| Uzakyol Vardiya Zabiti | 1123 | 1415 | 1861 | 2366 | 2827 | 3182 | 3572 | 3824 |
| Uzakyol Birinci Zabiti | 455 | 537 | 670 | 858 | 1109 | 1387 | 1830 | 2088 |
| Uzakyol Kaptanı | 1651 | 1729 | 1799 | 1952 | 2166 | 2376 | 2628 | 2793 |
| TOPLAM | 10925 | 12440 | 13464 | 14715 | 16193 | 19052 | 21441 | 22746 |

| MAKİNE SINIFI YETERLİKLER | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|
| | | | | | | | | 23 EYLÜL |
| Sınırlı Makine Zabiti | 576 | 657 | 714 | 778 | 854 | 1009 | 1183 | 1324 |
| Sınırlı Başmakinist | 433 | 473 | 485 | 511 | 554 | 625 | 733 | 795 |
| Makine Zabiti | 2202 | 2428 | 2533 | 2700 | 2874 | 3068 | 3334 | 3536 |
| İkinci Makinist | 1192 | 1410 | 1471 | 1506 | 1565 | 1610 | 1685 | 1720 |
| Başmakinist | 1000 | 1040 | 1071 | 1149 | 1218 | 1289 | 1371 | 1395 |
| Uzakyol Vardiya Mühendisi | 295 | 372 | 413 | 473 | 528 | 566 | 651 | 714 |
| Uzakyol Vardiya Makinisti | 322 | 423 | 525 | 629 | 723 | 781 | 817 | 846 |
| Uzakyol İkinci Mühendisi | 257 | 295 | 345 | 392 | 442 | 480 | 540 | 565 |
| Uzakyol İkinci Makinisti | 26 | 33 | 59 | 85 | 122 | 174 | 292 | 381 |
| Uzakyol Başmühendisi | 863 | 906 | 958 | 1009 | 1076 | 1133 | 1210 | 1253 |
| Uzakyol Başmakinist | 183 | 199 | 211 | 224 | 253 | 290 | 361 | 398 |
| TOPLAM | 7349 | 8236 | 8785 | 9456 | 10209 | 11025 | 12177 | 12927 |

EK-3: SINIRSIZ GÜVERTE VARDİYA ZABİTİ İÇİN YÜKSELME PATERNİ



EK-4: DENİZCİLİK EĞİTİMİ VEREN KURULUŞLAR İÇİN ARAŞTIRMA FORMU

KURULUŞUN ADI:.....

İL/İLÇE:.....

TELEFON:.....-..... FAX: 0.....-.....

E-MAIL:@.....

TİPİ: FAKÜLTE YÜKSEK OKUL MESLEK YÜKSEK OKULU DENİZCİLİK MESLEK LİSESİ MESLEK LİSESİ ÖZEL KURS

VERİLEN EĞİTİM:

KONTENJAN

MEVCUT

Sınırlı Güverte Vardiya Zabiti

Sınırlı Makine Zabiti

Sınırsız Güverte Vardiya Zabiti

Sınırsız Makine Zabiti

Sınırsız Güverte 1. Zabiti

Sınırsız II. Makinist/Mühendis Zabiti

STCW Kursları:

1

2

3

4

5

6

7

8

9

DENİZCİLİK EĞİTİMİ DENETLEME KURULU DENETİMİNDEN GEÇİP/GEÇMEDİĞİ:

GEÇTİ İSE TARİHİ:.....

DERSLİKLER/SOSYAL TESİSLER

- IMO Standartlarındaadet konferans tipi dershane,
- IMO Standartlarındaadet harita dershanesi,
- kişilik konferans salonu,
- Öğrenci kafeteryası
-öğrenci kapasiteli yemekhane,
- Kütüphane
- Öğrenci Kulüp odaları

SİMÜLATÖRLER

- Köprüüstü Simülatörü,
- ARPA Radar Simülatörü,
- Haberleşme-GMDSS Simülatörü.

LABORATUARLAR:

- Seyir,
- Gemi Makineleri,
- Dizel,
- Fizik,
- Kimya,
- Hidrolik-Pnömatik,
- Otomatik kontrol,
- Elektroteknik Laboratuvarları

mevcuttur.

EĞİTİM KADROSU:

Denizci Eğitimci:

Gv:

Mk:

Öğretmen:

Fen:

Sosyal:

Teknik:

Diğer:

Denizcilik İngilizcesi Öğretmeni:

İngilizce Öğretmeni:

AKREDİTASYON:

Herhangi bir uluslararası Eğitim Akreditasyon kuruluşuna bağlı olup olmadığı, bağlı ise

Kuruluşun adı:.....

Herhangi bir uluslararası Deniz Eğitimi Akreditasyon kuruluşuna bağlı olup olmadığı, bağlı ise

Kuruluşun adı:.....

BELİRTMEK İSTEDİĞİNİZ DİĞER HUSUSLAR:

EK-5: DENİZCİ EĞİTİMCİLER İÇİN DENİZCİLİK EĞİTİMİ ETKİLİYEN FAKTÖRLERİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

Sayın Meslektaşımız,

Vaktinizi ayırıp dolduracağınız bu anketlerin analizinin, ülkemizdeki denizcilik eğitiminin bu günkü durumunun incelenmesine ve geleceğe yönelik atılabilecek adımların belirlenmesine, mesleğinizin daha olumlu yönde gelişmesine, katkıda bulunmasına yardımcı olacağını umut eder, değerlendirmeleriniz için şimdiden teşekkür ederiz.

I-İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adınız Soyadınız:

E-Posta, Telefon , Fax:

Çalıştığınız Kurumun Adı:

Adresi:

II-GENEL BİLGİLER

1. Yaş 25-35 35-45 45-55 55 ve üstü
2. Cinsiyet Erkek Bayan
3. Eğitim düzeyi Lisans Y.Lisans Doktora
4. Denizci Eğitimcilik süresi(Yıl) 0-10 0-20 20 ve üstü
5. Mesleği (Yeterliği) GÜVERTE (Kaptan, 1.Zabit, Vrd Zb).
MAKİNA (BaşMüh, 2.Müh, MüHMK).
DİĞER (Diğer dallardan (Mühendis,
Teknik Öğretmen vs.)

III - EĞİTİM-ÖĞRETİM NİTELİĞİNİ ETKİLİYEN FAKTÖRLERİN EĞİTİMİN KALİTESİNE ETKİ DERECELERİ İLE İLGİLİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

| 1. Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlerin, etki derecesini nasıl değerlendirirsiniz? | DEĞERLENDİRME HER BİR FAKTÖR İÇİN SADECE BİR KUTUYU (X) İLE İŞARETLEYİNİZ | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <i>5:Çok fazla etkiler 4:Fazla etkiler 3:Orta seviyede etkiler 2:Düşük seviyede etkiler 1:Çok Düşük seviyede etkiler</i> | | | | | |
| 1. Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliği | | | | | |
| 2. Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği | | | | | |
| 3. Eğitim müfredatlarının niteliği | | | | | |
| 4. Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği | | | | | |
| 5. Öğrencilerin nitelik ve niceliği | | | | | |
| 6. Denizci Eğitimciler dışında kalan öğretim elemanlarının nitelik ve niceliği | | | | | |
| 7. Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin nitelik ve niceliği | | | | | |
| 8. İş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonun nitelik ve niceliği | | | | | |

| 2. Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlerden hangisi ile daha sık karşılaştınız? | DEĞERLENDİRME | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | <i>Bir faktör için sadece bir kutuya (X) işareti koyunuz</i> | | | | |
| <i>5:Her sömestir 4: Her ders yılı 3.Son 5 yıl içinde karşılaştım 2: Nadiren karşılaştım 1:Karşılaşmadım</i> | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliği | | | | | |
| 2. Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği | | | | | |
| 3. Eğitim müfredatlarının niteliği | | | | | |
| 4. Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği | | | | | |
| 5. Öğrencilerin nitelik ve niceliği | | | | | |
| 6. Denizci Eğitimciler dışında kalan öğretim elemanlarının nitelik ve niceliği | | | | | |
| 7. Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin nitelik ve niceliği | | | | | |
| 8. İş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonun nitelik ve niceliği | | | | | |

| 3. Eğitimin Kalitesini etkileyen önemli faktörlerden hangisini çözmek üzere kurum içi ve dışı çalışma yaptınız? | DEĞERLENDİRME En uygun kutulara (X) işareti koyunuz |
|--|--|
| 1. Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliği | |
| 2. Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği | |
| 3. Eğitim müfredatlarının niteliği | |
| 4. Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği | |
| 5. Öğrencilerin nitelik ve niceliği | |
| 6. Denizci Eğitimciler dışında kalan öğretim elemanlarının nitelik ve niceliği | |
| 7. Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin nitelik ve niceliği | |
| 8. İş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonunun nitelik ve niceliği | |

| 4. Denizcilik eğitimi ile ilgili yayınlarda yer alan araştırma ve incelemelerde 'Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlere' ilişkin olarak en fazla üzerinde durulan faktör hangisidir? | DEĞERLENDİRME En uygun kutulara (X) işareti koyunuz |
|--|--|
| 1. Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliği | |
| 2. Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği | |
| 3. Eğitim müfredatlarının niteliği | |
| 4. Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği | |
| 5. Öğrencilerin nitelik ve niceliği | |
| 6. Denizci Eğitimciler dışında kalan öğretim elemanlarının nitelik ve niceliği | |
| 7. Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin nitelik ve niceliği | |
| 8. İş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonunun nitelik ve niceliği | |

| 5. Eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörler' hangi tip/seviyede eğitim kuruluşunu daha fazla etkilemektedir. | DEĞERLENDİRME |
|---|----------------------|
| | |

| | En uygun kutuya (X) işareti koyunuz | | | |
|--|-------------------------------------|-----|------|-----------|
| <i>FAK/Y.O: Fakülte /Yüksek Okul</i> <i>MYO: Meslek Yüksek Okulu</i> <i>ADML: Anadolu.Dz. melsek Lisesi</i> <i>ÖZEL KURS:Özel Kurslar</i> | FAK/ Y.O | MYO | ADML | ÖZEL KURS |
| 1. Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliği | | | | |
| 2. Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği | | | | |
| 3. Eğitim müfredatlarının niteliği | | | | |
| 4. Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği | | | | |
| 5. Öğrencilerin nitelik ve niceliği | | | | |
| 6. Denizci Eğitimciler dışında kalan öğretim elemanlarının nitelik ve niceliği | | | | |
| 7. Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin nitelik ve niceliği | | | | |
| 8. İş sektörü ile eğitim kuruluşları arasındaki koordinasyonunun nitelik ve niceliği | | | | |

6. Sizce denizcilik eğitiminin nitelikleri nelerdir? En uygun kutuya (X) işareti koyunuz

| | | | |
|--------------------------------|--|----------------------------------|--|
| Uluslararasıdır | | Ulusaldir | |
| Yaratıcıdır | | Sıradandır | |
| Akılda kalıcıdır | | Unutulur | |
| Pratiğe dayanır | | Teoriye dayalıdır | |
| Yenilikçidir | | Klasiktir | |
| Kolay algılanır | | Zor algılanır | |
| Eğlencelidir | | Sıkıcıdır | |
| Fen bilimleri alt yapısı ister | | Fen bilimleri alt yapısı istemez | |
| Sadedir | | Karmaşıktır | |
| Staj gerektirir | | Staj gerektirmez | |
| İş garantisi sağlar | | İş garantisi sağlamaz | |
| Özel yetenek gerektirir | | Özel yetenek gerektirmez | |

IV - EĞİTİM-ÖĞRETİM NİTELİĞİNİ ETKİLİYEN FAKTÖRLERİN ETKİLERİNİN ÖNCELİK DERECELERİ İLE İLGİLİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

| 7. Gemiadamı eğitimini etkileyen faktörlerin (*) değerlendirilmesine ilişkin sorular | DEĞERLENDİRME | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
| | En uygun kutulara (X) işareti koyunuz (*) (Aşağıya bakınız) | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin daha acil olduğu | | | | | | | | |
| 2. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin daha kısa sürede çözümlenebileceği | | | | | | | | |
| 3. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin mali açıdan daha az külfetli olduğu | | | | | | | | |
| 4. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin daha kolay yöntemlerle çözümlenebileceği | | | | | | | | |
| 5. Eğitimi etkileyen faktörlerden hangisinin yurtdışındaki kuruluşlarla işbirliği ile çözümlenebileceği | | | | | | | | |

(*) EĞİTİMİM KALİTESİNİ ETKİLİYEN FAKTÖRLER

1. Denizci Eğitimcilerin nitelik ve niceliği
2. Ders yardımcılarının nitelik ve niceliği
3. Eğitim müfredatlarının niteliğinin
4. Eğitimde kullanılan ders notlarının nitelik ve niceliği
5. Öğrencilerin nitelik ve niceliği
6. Eğitimin desteklediği iş sahasının desteklenebilme yeteneği
7. Denizci Eğitimciler dışında kalan öğretim elemanlarının nitelik ve niceliği
8. Denizcilik İngilizcesi eğitimcilerinin nitelik ve niceliği

| | |
|--------------------------------------|--|
| V. VARSA İLAVE GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİZ | |
| | |

EK-6: STCW SÖZLEŞMESİ'NİN I/10 KURALI GEREĞİNCE GEMİADAMLARINA VERİLEN BELGELERİN TANINMASI YÖNÜNDE PROTOKOL İMZALANAN ÜLKELER

1. ALMANYA*
2. BELİZE*
3. BULGARİSTAN**
4. İTALYA**
5. JAPONYA*
6. POLONYA*
7. PORTEKİZ*
8. ROMANYA**
9. SEN VİNCENT VE GRANADA*
10. MALEZYA**
11. TAYLAND**
12. ANTİGUA AND BARBUDA*
13. KAMBOÇYA*
14. SİNGAPUR**
15. DOMİNİK*
16. MARSHALL ADALARI*
17. BAHAMA*
18. BARBADOS*
19. VANUATU*
20. MALTA**
21. LİBERYA*
22. UKRAYNA**
23. RUSYA**
24. AZERBAYCAN**
25. SLOVAKYA*
26. LÜKSEMBURG*

NOT: (*) - Türk gemiadamı belgelerinin tanınması için anlaşma imzalananlar

(**)- Karşılıklı olarak gemiadamları belgelerinin tanınması protokolü imzalanan ülkeler

KAYNAK: Denizcilik Müsteşarlığı

EK- 7: ANKET ANALİZİNDE KULLANILAN TEMEL FORMÜLLER

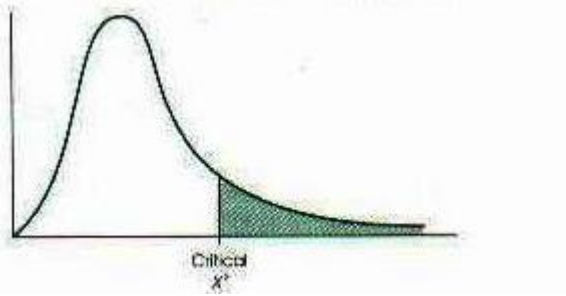
Ki-Kare Testi:

Ki-Kare (χ^2) testi araştırmamızda uyumluluk seviyesini test etmek, ilişkilerin var olup olmadığını belirlemek ve iki değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadıklarının testi amaçlarıyla kullanılmıştır. Bu test aynı zamanda değişkenler arasındaki farklılıkların belirlenmesinde de kullanılabilir. Ki-Kare analizi frekans dağılımları üzerinden hesaplanmaktadır ve Şekil itibarıyla χ^2 sola çarpık (pozitif çarpıklık) bir dağılım gösterir. χ^2 testinin hesaplanmasında kullanılan temel formül ve ki-Kare dağılımının Şekli aşağıdaki gibidir.

$$\chi^2 = \left(\frac{\sum_{ij} O_{ij} - E_{ij}}{E_{ij}} \right)$$

E_{ij} : Gözlenen frekanslar

O_{ij} : Beklenen frekanslar



Standard sapma (standard deviation):

Teknik olarak bir serideki elemanların ortalamadan sapmalarının bir ölçütüdür. Varyansın kareköküdür. Volatilité de denir.

Standart sapma olarak bilinen risk;

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n [x_i - \mu]^2}{N}} \quad \text{formülü ile hesaplanır.}$$

Volatilite tesadüfi bir değişkendir. Örneğin; euro'nun dolara paritesi 1,1 ise, dolar/euro paritesi 0,9 ise paritenin standart sapması σ_x 0,09 olarak ifade edilir. Yüzde volatilite, değişkenin şimdiki değerinin standart sapmaya oranıdır. Sözelimi 0,09 USD/EURO volatilitesi aynı zamanda %10'luk cari değişim oranına eşittir.

$$(0,09/0,9)= \%10$$

Örnek Hacim:

Örnek Hacmin (sayısının) hesaplanması:

| | | | | |
|----------------|---|----------------|----------------|---------------|
| Örnek | ← | Örnekleme | Ana kütle | |
| İstatistik | | | Parametreler | |
| \bar{X} | – | Örnek | μ | – AK |
| ortalaması | | | Ortalaması | |
| S | – | Örnek | σ | – AK |
| Standart Sapma | | | Standart Sapma | |
| S^2 | – | Örnek Varyansı | σ^2 | – AK Varyansı |

%95 Güven Düzeyinde Farklı Ana kütle Büyüklükleri için Örnek Hacim:

| Ana Kütle | Hata Marjı (Hata Payı) | | | |
|-----------|------------------------|-----|-----|-----|
| | %5 | %3 | %2 | %1 |
| 50 | 44 | 48 | 49 | 50 |
| 250 | 151 | 203 | 226 | 244 |
| 400 | 196 | 291 | 434 | 384 |
| 500 | 217 | 340 | 414 | 475 |
| 1.000 | 278 | 516 | 706 | 906 |

Mutlak Hata Marjı ($\pm E$)

İstlenen Güven Düzeyi:

| Ortalamadan standart sapma | Güven aralığı |
|----------------------------|---------------|
| ± 1 | %68,3 |
| ± 2 | %95,4 |
| ± 2 | %97,7 |

Ana kütle standart sapma tahmini (S)

Ana kütle oran tahmini (P) olarak ifade edilir.

(S) hakkında bir fikir yok ise $\Rightarrow P = 0,5$ alınır.

Altıda bir oranı

Sosyal konularda Örnek sayısı Ana kitlenin 1/6'sı olması durumunda yüksek güvenilirlik elde edilmiş kabul edilir.