

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**UZAKYOL GÜVERTE ZABİTLERİNİN KARIYER
PLANLAMA ÖLÇÜTLERİ, DOKUZ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ DENİZ
ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ
MEZUNLARI (1999–2008) ÜZERİNE BİR ANALİZ**

Burak KÖSEOĞLU

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Selçuk NAS

2010

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2007800458

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Burak KÖSEOĞLU
Tez Başlığı : Uzakyol Güverte Zabıtlarının Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz
Savunma Tarihi : 14.06.2010
Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Selçuk NAS

JÜRİ ÜYELERİ

Ünvanı, Adı, Soyadı

Üniversitesi

İmza

Yrd.Doç.Dr.Selçuk NAS

D.E.Ü.Denizcilik Fakültesi

Yrd.Doç.Dr.Yusuf ZORBA

D.E.Ü.Denizcilik Fakültesi

Yrd.Doç.Dr. Ebru GÜNLÜ

D.E.Ü.İşletme Fakültesi

Burak KÖSEOĞLU tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Uzakyol Güverte Zabıtlarının Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz**" başlıklı Tezi(✓) Projesi() olarak oybirliği(✓) / oyçokluğu() ile kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999–2008) Üzerine Bir Analiz**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

Burak KÖSEOĞLU

İmza

ÖNSÖZ

Dünyanın en eski mesleklerinden biri olan denizcilik mesleği aynı zamanda da dünyanın en zor meslekleri arasındadır. Meslek olarak denizcilik iyi bir kazanç getirisi, sayısız ülke görme fırsatı gibi güzellikler sunmasının yanında uzun süre boyunca ağır hava şartlarında seyir yapmak, aile ve sosyal çevreden uzak kalmak ve son derece ağır sorumlulukları omuzlarında taşımak anlamına da gelmektedir.

Bu çalışma bana, Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği bölümünden mezun olduktan sonra 10 yıl icra etmiş olduğum mesleğimi bilimsel anlamda da inceleme fırsatını sunmuştur.

Tezimin araştırma safhalarında desteklerini esirgemeyen tüm Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü mezunlarına (1999-2008) öncelikle şükranlarımı sunmak istiyorum. Anket formunu zor şartlarda yanıtlayan mezunlarımız bu çalışmanın başarılmasında büyük pay sahibidir. Bu çalışmam süresince desteklerini esirgemeyen Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü öğretim görevlileri/üyelerine ve öğrencilerine ayrıca teşekkür ederim.

Tüm tez çalışmam süresince bana destek olan danışman hocam Yrd. Doç.Dr. Selçuk Nas'a teşekkür ederim.

Bu çalışmam süresince benden sabırlarını ve desteklerini esirgemeyen aileme, eşime ve oğluma teşekkür ederim.

Burak KÖSEOĞLU

İzmir 2010

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi
Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları
(1999–2008) Üzerine Bir Analiz

Burak KÖSEOĞLU

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Programı

Bu çalışmada Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümünden mezun olan (1999-2008) uzakyol vardiya zabitlerinin kariyer yolu analizleri yapılmıştır. Ayrıca mezunların denizcilik mesleğini seçme nedenleri, denizdeki kariyer sürelerine etki eden faktörlerin saptanması ve karadaki kariyerlerine geçişte kullandıkları yöntemler analiz edilmiştir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü 1999-2008 yılları arası mezunları ile mezunların anket formuna verdiği yanıtlardan oluşmaktadır.

Araştırma içerisinde insan kaynakları yönetimi, kariyer ve kariyer planlaması, denizcilikte insan kaynakları, denizcilikte eğitim, gemiadamı ve kariyer planlaması konuları incelenmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise analizler, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında 314 kişiden oluşan ana kütlenin 213'üne ulaşılmıştır. Çalışmanın bulguları mezunların kariyer yolu analiz sonuçları ile denizciliği seçme nedenleri ve denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen faktörlerin analizini içermektedir.

Anahtar Kelimeler: 1) Kariyer, 2) Kariyer yolu,
3) Kariyer Planlaması, 4) Kariyer yolu haritası,
5) Uzakyol Güverte Zabitleri.

**UZAKYOL GÜVERTE ZABİTLERİNİN KARIYER PLANLAMA ÖLÇÜTLERİ, DOKUZ
EYLÜL ÜNİVERSİTESİ DENİZCİLİK FAKÜLTESİ DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME
MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ MEZUNLARI (1999-2008) ÜZERİNE BİR ANALİZ**

TEZ ONAY SAYFASI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xiii
TABLO LİSTESİ	xiv
ŞEKİL LİSTESİ	xvi
EK LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	xviii

**BİRİNCİ BÖLÜM
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ**

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAVRAMI	1
1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Amaçları	1
1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri	4
1.2. İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASI	7
1.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması ve Önemi	7
1.2.2. İnsan Kaynakları Planlamasının Amacı	8
1.3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE PERSONEL SEÇİMİ	9

İKİNCİ BÖLÜM
KARİYER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE KARİYER PLANLAMASI

2.1. KARİYER KAVRAMI	16
2.1.1. Kariyer Planlaması	17
2.1.2. Kariyer Yönetimi	18
2.1.3. Kariyer Geliştirme	19
2.2. KARİYER EVRELERİ	20
2.2.1. Keşif Dönemi	22
2.2.2. Kariyer Kurma ve İlerleme	23
2.2.3. Kariyer Ortası	24
2.2.4. Kariyer Sonu	25
2.2.5. Azalma-Emeklilik	26
2.3. KARİYER SEÇİMİ VE KAVRAMLARI	27
2.3.1. Kariyer Seçimi	27
2.3.2. Kariyer Kuramları	28
2.3.2.1. Özellik - Faktör Kuramı	28
2.3.2.2. Schein Kariyer Çıpası	29
2.3.2.3. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli	31
2.3.2.4. Jung'un Kişilik Kuramı	34
2.4. KARİYER PLANLAMASININ TANIMI	36
2.5. KARİYER PLANLAMASININ AMAÇLARI	36
2.5.1. Kariyer Planlamasının Bireysel Amaçları	37
2.5.2. Kariyer Planlamasının Örgütsel Amaçları	37
2.6. KARİYER PLANLAMASININ ETKİLERİ	38
2.6.1. Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri	38
2.6.2. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri	40

2.7. KARIYER PLANLAMA SİSTEMLERİ	40
2.7.1. Bireysel Kariyer Planlaması ve Aşamaları	41
2.7.1.1. I. Aşama - Kendini Değerlendirme	42
2.7.1.2. II. Aşama – Fırsatları Tanıma	43
2.7.1.3. III. Aşama – Hedefleri Belirleme	44
2.7.1.4. IV. Aşama – Planları Hazırlama	45
2.7.2. Örgütsel Kariyer Planlaması ve Aşamaları	46
2.7.2.1. I. Aşama – Örgütsel Analiz	47
2.7.2.2. II. Aşama – Performans Değerlendirmesi	49
2.7.2.3. III. Aşama – Hareket Planlaması	49
2.8. KARIYER YOLLARI	50
2.8.1. Geleneksel Kariyer Yolu	52
2.8.2. Örgütsel Kariyer Yolu	54
2.8.3. Davranışsal Kariyer Yolu	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZCİLİKTE İNSAN KAYNAKLARI

3.1. DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE GEMİDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON	59
3.2. DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE KARA YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON	64
3.3. DENİZCİLİKTE İNSAN KAYNAKLARI	67
3.3.1. Dünyada Gemiadamı Arz-Talep Dengesi	68
3.3.2. Türkiye’de Gemiadamı Arz-Talep Dengesi	72
3.4. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE UYGULANIŞI	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DENİZCİLİK EĞİTİMİ

4.1. DENİZCİLİK EĞİTİMİ	80
4.2. DÜNYADA DENİZCİLİK EĞİTİMİ	80
4.2.1. IAMU (Dünya Denizcilik Üniversiteler Birliği)	82
4.2.2. IMLA (Uluslararası Denizcilik Eğitmenleri Birliği)	84
4.3. DENİZCİLİK EĞİTİMİNİ DÜZENLEYEN ULUSLARARASI MEVZUAT	85
4.3.1. STCW 78/95 (Gemiadamlarının Eğitimi Belgelendirmesi ve Vardiya Tutma Standartları Uluslararası Sözleşmesi)	85
4.3.2. SOLAS (Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi)	89
4.3.3. STCW-F (Balıkçı Gemisi Personelinin Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmesi)	91
4.3.4. MARPOL (Gemilerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi)	91
4.4. TÜRKİYEDE DENİZCİLİK EĞİTİMİ	92
4.5. DENİZCİLİK EĞİTİMİNİ DÜZENLEYEN ULUSAL MEVZUAT	98
4.5.1. Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname	98
4.5.2. Gemiadamları Yönetmeliği	99
4.5.3. Eğitim ve Sınav Yönergesi	100
4.5.4. Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Sınav Yönetmeliği	101
4.5.5. Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik	101
4.5.6. Milletlerarası Antlaşmanın Yapılması, Yürürlüğü ve Yayınlanması ile Bazı Antlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkında Kanun	102
4.6. TÜRK DENİZCİLİK EĞİTİMİNDE KALİTE	102

BEŞİNCİ BÖLÜM
GEMİADAMI VE KARIYER PLANLAMASI

5.1. MESLEK OLARAK DENİZCİLİK VE DİĞER MESLEKLERDEN FARKLILIKLARI	107
5.2. UZAKYOL ZABİTLERİN KARIYERLERİNİ ETKİLEYEN ULUSLARARASI MEVZUAT	107
5.2.1. SOLAS (Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi)	107
5.2.2. STCW 78/95 (Gemiadamlarının Eğitimi Belgelendirmesi ve Vardiya Tutma Standartları Uluslararası Sözleşmesi)	108
5.2.3. ISM (Uluslararası Emniyet Yönetimi Kuralları)	108
5.2.4. ISPS (Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu)	108
5.2.5. PSC (Liman Devleti Kontrolü)	110
5.3. UZAKYOL ZABİTLERİN KARIYERLERİNİ ETKİLEYEN ULUSLARARASI ÖRGÜTLER	112
5.3.1. IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü)	112
5.3.2. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)	114
5.3.3. ITF (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu)	115
5.3.4. EMSA (Avrupa Deniz Emniyeti Ajansı)	115
5.3.5. ISF (Uluslararası Gemi Taşımacılığı Federasyonu)	116
5.3.6. IFSMA (Uluslararası Gemi Kaptanları Birlikleri Federasyonu)	116
5.3.7. ISMA (Uluslararası Gemi İşletmecileri Birliği)	116
5.4. UZAKYOL ZABİTLERİN KARIYERLERİNİ ETKİLEYEN ULUSAL MEVZUAT	117
5.4.1. Gemiadamları Yönetmeliği	117
5.4.2. Gemiadamları Sağlık Yönergesi	123
5.4.3. Eğitim ve Sınav Yönergesi	124
5.4.4. Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönetmelik	124
5.5. DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE KARIYER	125

5.5.1. Denizcilik Kariyerinin Seçilmesinde Etkili Olan Faktörler	126
5.5.2. Denizcilerin Kariyerini Denizde Sürdüremelerindeki Etkenler	126
5.5.3. Denizcilerin Karaya Geçişlerini Etkileyen Etkenler	127
5.5.3.1. Karadaki Yeni Kariyere Geçişte İzlenilen Yollar	128
5.5.3.2. Karadaki Yeni Kariyer Gelişimi	128
5.5.3.3. Karadaki Kariyerden Denizdeki Kariyere Dönüşteki Etkenler	128
5.5.3.4. Kara ile Deniz Arasındaki Kariyer Geçişlerinde Karşılaşılan Zorluklar	128

ALTINCI BÖLÜM

GEMİADAMLARININ KARIYER YOLU ANALİZİ; D.E.Ü. D.F. DUİM BÖLÜMÜ MEZUNLARI (1999-2008) ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

6.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU	130
6.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HEDEFLERİ	130
6.3. ARAŞTIRMANIN SÜRECİ	131
6.4. VERİ TOPLAMA ARACI OLARAK ANKET GELİŞTİRME SÜRECİ	132
6.5. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM	133
6.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	134
6.7. VERİLERİN ANALİZİ BÖLÜMÜ	134
6.8. VERİLER ve BULGULAR	135
6.8.1. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Profil Özetleri	135
6.8.2. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizcilik Mesleğini Seçme Nedenleri	144
6.8.3. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde Çalışmalarını Olumsuz Etkileyen Etkenler	146
6.8.4. Denizde Çalışmayı Bırakan Veya Kısa Süreli Karada Çalışan Mezunların Kariyer Analizi	150
SONUÇ VE ÖNERİLER	171
KAYNAKLAR	178

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ADEK	Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulu
BIMCO	Baltık ve Uluslararası Denizcilik Konseyi (Baltic and International Maritime Council)
DEDK	Denizcilik Eğitimi denetleme Kurulu
DEÜ	Dokuz Eylöl Üniversitesi
DF	Denizcilik Faköltesi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DTO	Deniz Ticaret Odası
DUİM	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği
FSI	Bayrak Devleti Uygulamaları (Flag State Committee)
GASM	Gemiadamları Sınav Merkezi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Office)
IMO	Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization)
ISM	Uluslararası Emniyet Yönetimi (International Safety Management)
İKP	İnsan Kaynakları Planlaması
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
KSS	Kalite Standartları Sistemi
MARPOL	Denizlerin Gemiler Tarafından Kirlenmesinin Önlenmesine Ait Uluslararası Sözleşme (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships)
SOLAS	Denizde Can Emniyeti Sözleşmesi (International Convention for the Safety of Life at Sea)
STCW	Gemiadamları Eğitimi, Sertifikalandırılması ve Vardiya Tutma Esasları Uluslararası Sözleşmesi (Standards of Training, Certification and Watchkeeping)
v.b.	ve benzerleri
YÖDEK	Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:	İnsan Kaynakları Yönetimi	8
Tablo 2:	Dört Kariyer Geliştirme Modeli	22
Tablo 3:	Kariyer Aşamalarında Yer Alan İhtiyaçlar	26
Tablo 4:	Holland'ın Mesleksel Tercih Envanteri	32
Tablo 5:	Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması Karşılaştırılması	50
Tablo 6:	2000 Yılı Gemiadamı Arz Talep Özeti	70
Tablo 7:	Gemiadamı Arz Talep Dengesi	70
Tablo 8:	Zabitan ve Tayfa Arz Talep Özeti	71
Tablo 9:	Türkiye'de Gemiadamı Yeterlilik İstatistikleri	73
Tablo 10:	Dünyada En Fazla Gemiadamı Yetiştiren Ülkeler	74
Tablo 11:	Dünya Deniz Ticaret Filosunun Gelişimi	81
Tablo 12:	Türk Deniz Ticaret Filosunun Gelişimi	93
Tablo 13:	Türkiye'de Denizcilik Eğitimi Veren Fakülte ve Yüksekokulların Mevcut Durumu	94
Tablo 14:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Profil Özet Tablosu	136
Tablo 15:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Kariyer Durumları	138
Tablo 16:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalışmayı Tercih Ettikleri İlk 10 Denizcilik İşletmesinin Sıralaması	142
Tablo 17:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalışmayı Tercih Ettikleri Gemi Tipleri Sıralaması	144
Tablo 18:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizcilik Mesleğini Seçme Nedenleri Sıralaması	145
Tablo 19:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde Çalışmalarını Olumsuz Etkileyen İlk 10 Etkenin Sıralaması	148
Tablo 20:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde Çalışmalarını En Az Olumsuz Etkileyen 10 Etken	150
Tablo 21:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde İş Arama Yöntemleri	151
Tablo 22:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizi Bırakmaya Karar Verme Zamanları	153
Tablo 23:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Kariyer Hedefleri Arasında Gemi Kaptanlığı	154
Tablo 24:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İlk İş Hedefleri	155

Tablo 25: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Kariyerlerine Geçiş Yöntemleri	156
Tablo 26: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Eğitim ve Deniz Kariyerlerinin Karadaki Görevleri için Yeterliliği	157
Tablo 27: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Gemiadamı Cüzdanları ve Ehliyetlerinin Mevcut Muhafaza Durumu	158
Tablo 28: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Konumları	159
Tablo 29: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karada Çalıştıkları İşletmelerin Faaliyet Alanları	162
Tablo 30: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerindeki Görevleri	163
Tablo 31: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Kurum/İşletmelerdeki Durumları	164
Tablo 32: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizdeki ile Karadaki Gelirlerinin Karşılaştırılması	164
Tablo 33: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerinin Denizcilik Sektörü ile Olan İlgisi	165
Tablo 34: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerindeki Pozisyonları	165
Tablo 35: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerindeki Gelecekte Üst Yönetim Kademelerine Yükselme Olasılıkları	166
Tablo 36: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karada Daha Önce Meşgul Oldukları İşlerin Denizcilik Sektörü ile Olan İlgisi	166
Tablo 37: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Kariyerleri Süresince Denize Dönüşleri	167
Tablo 38: DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denize Tekrar Dönme Zorunluluğunda İşe Adaptasyonları	169
Tablo 39: Uzakyol Zabitlerin Denize Dönme Şartları	170

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	İnsan Kaynakları Yönetimi Amaçları	3
Şekil 2:	İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri	6
Şekil 3:	İşletmelerde Personel Seçimi	11
Şekil 4:	Seçim Süreci Aşamaları	12
Şekil 5:	Gutteridge'nin Kariyer Geliştirme Modeli	20
Şekil 6:	Örgütsel Kariyer Aşamaları Modeli	21
Şekil 7:	Holland'ın Mesleki Tercih Şeması	33
Şekil 8:	Gemi İçi Organizasyon Şeması	61
Şekil 9:	Tipik Bir Gemi Yönetim Ofisi Yapılanması	64
Şekil 10:	Zabitan Yeterlilikleri	95
Şekil 11:	Uzakyol Vardiya Zabiti Eğitimi	96
Şekil 12:	Yüksek Öğretimde Eğitimin Kalitesini Etkileyen Kurumsal Faaliyetler	104
Şekil 13:	D.E.Ü. Denizcilik Fakültesi Kalite Standartları Sistemi	105
Şekil 14:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Sahip Oldukları Ehliyetlerine Göre Dağılımları	139
Şekil 15:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Gemideki Son Görevlerine Göre Dağılımları	139
Şekil 16:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalışmayı Tercih Ettikleri Gemi Bayrağı Tipi	140
Şekil 17:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Mezuniyet Sonrası Okulumuzda Ek Eğitim Alma Yüzdeleri	141
Şekil 18:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Medeni Durumları	141
Şekil 19:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Kariyer Yolu Haritası	160
Şekil 20:	DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalıştıkları En Son Deniz Seferinden Bugüne dek Geçen Süre	168

EKLER LİSTESİ

EK 1: Türkiye'deki Denizcilik Okulları

EK 2: Anket Formu

GİRİŞ

Deniz taşımacılığı tarihsel süreç boyunca ve günümüzde de dünya ticaretinin büyük bölümünü oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda deniz ticaret filosundaki hızlı büyüme, bu gemilerde çalışacak ve dünyanın en zor mesleklerinden birini icra edecek olan insan gücü ihtiyacını had safhaya ulaştırmıştır. Sürekli artan ihtiyaca cevap verebilmek için eğitilmiş insan gücünü artırmanın yanında denizde çalışan gemiadamlarının da denizde geçirdikleri kariyer sürelerinin uzatılması zorunluluğunu doğmuştur.

Denizdeki kariyer sürelerinin uzatılabilmesi içinde denizde çalışan gemiadamlarının sorunlarının tespit edilmesi ve bu sorunları ortadan kaldıracak önlemlerin alınması gerekmektedir.

Çalışmanın Birinci Bölümünde; insan kaynakları yönetimi kavramı, insan kaynakları planlaması ve insan kaynaklarında personel seçimi incelenmiştir.

Çalışmanın İkinci Bölümünde; kariyer kavramı, kariyer evreleri, kariyer planlaması, aşamaları ve kariyer yolları incelenmiştir.

Çalışmanın Üçüncü Bölümü denizcilikte insan kaynaklarını içermektedir. Bu bölümde denizcilik işletmelerinin hem kara hem de gemi yönetim ve organizasyon yapıları incelenmiştir.

Çalışmanın Dördüncü Bölümünde ise Türkiye ve dünyada ki denizcilik eğitimi incelenmiştir. Denizcilik eğitimi incelenirken eğitimi düzenleyen ulusal ve uluslararası mevzuat ta incelenmiştir.

Çalışmanın Beşinci Bölümünde; Denizcilik mesleği, gemiadamlığı, gemiadamlarının kariyer seçimleri ve bu kariyer seçimine etki eden ulusal ve uluslararası mevzuat ile ulusal ve uluslararası örgütler incelenmiştir.

Çalışmanın son kısmında; DEÜ DF DUİM Bölümü mezunlarının (1999-2008) denizi seçme nedenleri, kariyer yolları analizleri ve denizde çalışma sürelerini olumsuz etkileyen faktörlerin analizlerine, sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAVRAMI

İnsan kaynaklarını Yönetimi (İKY), bir organizasyonun en değerli varlığı olan orada çalışan insanların, etkin yönetimi için geliştirilen stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. İKY bir organizasyon içinde yüksek performanslı iş gücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen tüm etkinliklerin yönetimidir (Barutçugil, 2004; 32).

Diğer bir tanıma göre İKY, işletmelerdeki çalışanların işletmeye katkılarını en üst seviyeye çıkaracak uygulamalardır (Baysal, 1993; 63).

İKY insan ögesini ön plana çıkaran, onu örgütün merkezinde gören personel yönetimine çağdaş bir bakış açısidir. İnsanın stratejik öneminin farkına vararak, onu bir maliyet unsuru olarak görmekten çok, işletmeye değer katan, işletmenin etkinlik ve verimliliğe ulaşmasında önemli derecede katkısı olduğunu kabul eden bir yaklaşımdır (Canman, 1995; 55).

1.1.1. İnsan Kaynakları Yönetimi Amaçları

Genel olarak İKY'nin amacı, ahlaki ve sosyal sorumluluk anlayışıyla çalışanların örgüte olan yaratıcı katkılarını arttırmaktır. İKY'nin diğer amaçlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Geyik, 2000; 29).

Örgütsel Amaç: İKY'nin örgütsel etkinliğe katkıda bulunmak için var olduğunu kabul etmektir. İnsan kaynakları biriminin örgütsel amacı gerçekleştirilmede bir araç olduğu söylenebilir.

İşlevsel Amaç: Örgütün ihtiyaçlarına uygun bir düzeyde insan kaynakları biriminin katkısını sürdürmek amacıdır.

Kişisel Amaç: Kişisel amaçlarını gerçekleştirmede çalışanlara yardım etmektir. Eğer çalışanların istihdamlarının sürdürülmesi, motive edilmeleri isteniyorsa onların kişisel ihtiyaçları karşılanmalıdır. Aksi takdirde çalışanların performansı azalabilir ya da çalışanlar örgütü terk edebilirler.

İKY üç temel felsefe üzerine kuruludur. Bunlar (Geyik, 2000; 30) ;

- 1) Organizasyonun ihtiyaçlarına göre insan kaynağının etkin ve verimli kullanılması,
- 2) Örgüt çalışanların ihtiyaçlarının tedarik edilmesi ve gelişimlerinin, eğitimlerinin vb. sağlanması,
- 3) Örgütün bütününde değişimi sağlamak ve çalışanlarla üst yönetim arasında çok sıkı bir diyalogun kurulması.

İKY; bir yandan çalışanın işletmede yüksek performansla çalışmasını, öte yandan çalışanların yaşam standartlarının ve kalitesinin yükselmesini amaçlar. İnsanları sadece bir üretim faktörü olarak gören klasik görüşün tersine yaptığı isten tatmin olan, motivasyonu sağlanmış, fikirlerine önem verilmiş bir insanın verimli ve yüksek performansta çalışabileceği görüşünü benimsemektedir. İKY insanın işgücü verimliliğinin artması ve işinden tatmin olması noktalarının birleştiği nokta olarak ifade edebiliriz. İKY yönetici veya operasyonel basamaklarda çalışan personelin işe alınmasını, yerleştirilmesini, eğitilmesini, verimliliğinin sürekli artırılmasını amaçlar. Bu genel tanımlamayla birlikte İKY'nin amaçlarını beş temel başlık altında şöyle sıralayabiliriz (Ertürk, 2001; 274);

1) İstihdam: Çalışan seçme- Çalışan tedariki- Çalışanı işe alıştırma - İlerleme ve iş değişiklikleri- İşten ayrılmalar,

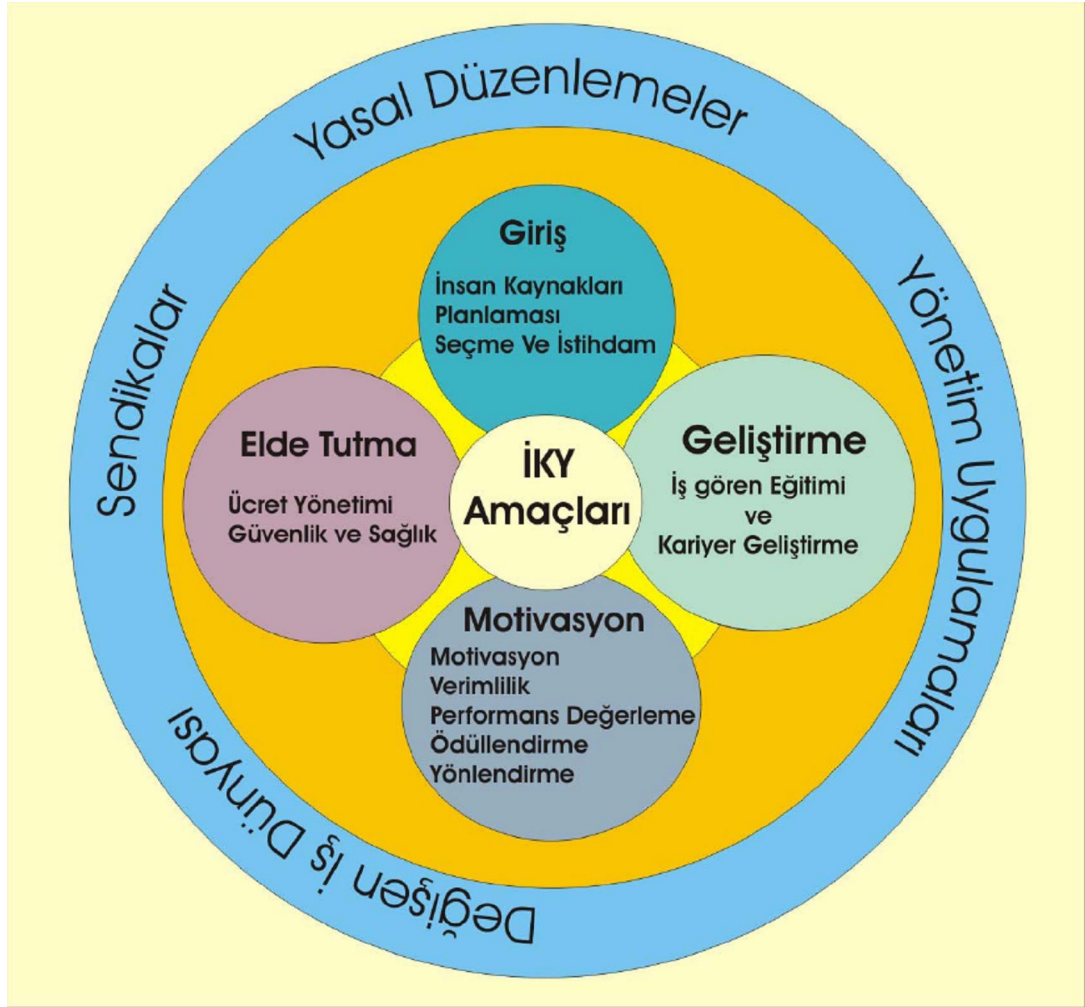
2) Maaş ve Ücret: Çalışanı sınıflandırmak- Ücret seviyesini tespit etmek- Çalışan değerlendirilmesi- Ücrete ek mali yararlar sağlamak- Çalışma saatlerini düzenlemek ve kontrol etmek,

3) Sınaî ilişkiler: Haberleşme- Toplu sözleşme- Çalışan disiplini,

4) Organizasyon Planlaması ve Gelişme: Organizasyon planlaması- Eğitim ve geliştirme,

5) Hizmetler: Sağlık hizmetleri- Çalışan hizmetleri- İş güvenliği- İş dışı serbest zaman faaliyetleri- Korunma ve güvenlik,

Şekil 1'de görüldüğü üzere İKY, örgüt içinde öncelikle kadroların oluşturulmasıyla işe başlar. Daha sonra personelin eğitimi, gelişimi, motivasyonu, performansının artırılması ve güvenlik, sağlık gibi önlemlerin alınmasıyla çalışmalarına devam eder (Ertürk, 2001; 274-275).



Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Amaçları

(Kaynak: Ertürk, 2001; 275)

1.1.2. İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri

İKY'nin temel hedefi insan gücünü en etkin ve verimli biçimde kullanmaktır. İşlerin yürütülmesinde gereksinimine duyulan personelin işe alınmasından çıkarılmasına kadar İKY, çalışan sorunlarının çözümünde etkili yol ve yöntemleri içeren, bütün bu eylemleri kapsamına alan bir işlevdir. İşletmenin personel ihtiyacının belirlenmesi, personel alım ilanlarının yapılması ve işletmeye en uygun elemanların seçilerek örgüt kültürüne adapte edilmelerinden, çalışanların motivasyonu, performanslarının değerlendirilmesi, birimler arası ve gruplar arası iletişimin sağlanması, özellikle işletmede takım ruhunun gelişmesi, personelin eğitilmesi ve geliştirilmesi ile ilgili birçok uygulamayı kapsamaktadır (Sabuncuoğlu, 2000; 5).

İKY'nin işlevleri insan kaynağının ve dolayısıyla örgütün etkinliğini artırmaya yönelik faaliyetler bütünüdür. Amerika Birleşik Devletleri'nde 1980'lerin sonunda 1300 büyük işletme ile yapılan araştırma insana yönelik yönetim uygulamalarının çok sayıda işletmenin üstün finansal başarı göstermesinde etkili olduğunu göstermiştir (Altın, 1997; 40).

İKY'nin ne gibi işlevler kapsadığı aşağıda belirtilmiş ve kısaca açıklanmıştır (Sabuncuoğlu, 2000; 5).

- İnsan Kaynakları Planlaması:

Mevcut işgücünün mevcut durumu tespit edilerek, gelecekte işletmenin gereksinim duyacağı insan kaynaklarının niceliği ve niteliği belirlenir.

- İş Analizi ve Tanımlar:

İşletmede yapılan işler ayrıntılı biçimde incelenir, işin özellikleri ortaya konur ve tanımlar yapılır.

- Çalışan Bulma ve Seçme:

İşlerin niteliği belirlenir, sonra personel ihtiyacı ve niteliği saptanır. Mülakat, deneme ve sağlık denetimi yapılır, adayın gireceği işe ilgisi ölçülür ve yeni alınan personelin işletmeyle bütünleşmesi sağlanır.

- İnsan Kaynağının Eğitimi ve Kariyer Geliştirme:

Çalışandan daha fazla verim alabilmek için işletme içinde veya dışında eğitim programları düzenlenir. Çalışan personel ve işletme için kariyer planları çıkarılır.

- Performans Değerleme:

Çalışanlar işletmenin belirleyeceği belirli dönemlerde değerlendirmelere tabi tutulur ve değerlendirme sonuçları doğrultusunda terfi, ödül vb. uygulamalara gidilir.

- İş Değerlendirmesi ve Ücretlendirme:

İşler önem derecesine göre sıralanır ve gruplanır daha sonra diğer parametrelerde göz önünde bulundurularak adil bir ücret sistemi kurulur.

- Endüstriyel İlişkiler:

Sendikalarla yapılan görüşmeler sonucu ücret ve diğer sosyal konularda uzlaşmaya varılması ve toplu sözleşmelerin düzenlenmesi.

- İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı:

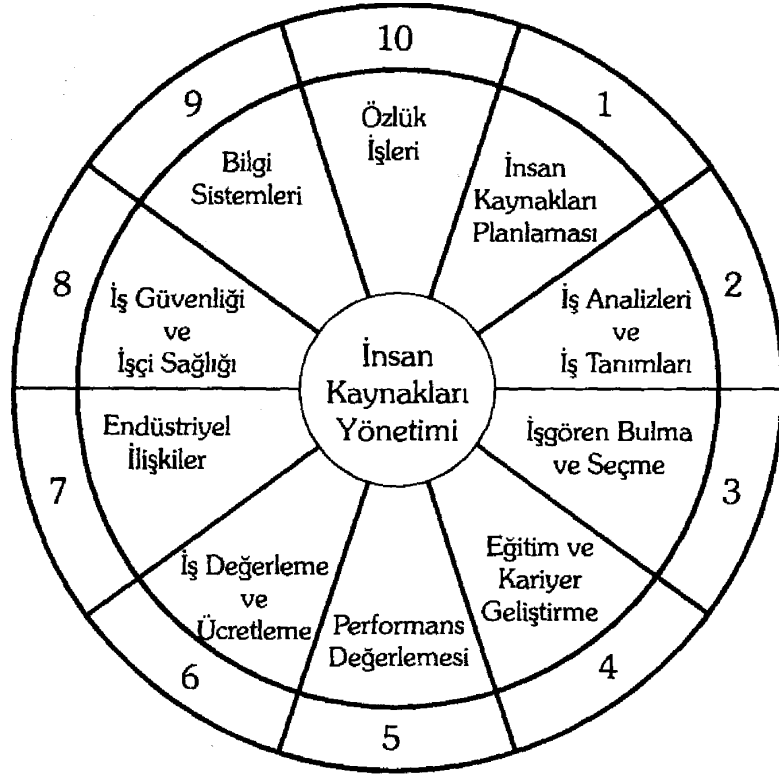
İnsan kaynağının, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma altına alınmasına ilişkin çalışmalara yer verilir.

- Bilgi Sistemleri:

İşletmeler, yapılan işlerin daha düzenli ve sistematik olarak yürütülmesi ve izlenmesi açısından bilgi destek sistemlerinden geniş olarak yararlanılır.

- Özlük İşleri:

İnsan kaynağının işe girişi, işten çıkışı, sicil kayıtları vb. bürokratik işlemlerin yapılmasını ifade eder.



Şekil 2. İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri

(Kaynak: Sabuncuoğlu, 2001: 6)

İKY'nin temel amacı insan gücünü en etkin biçimde çalıştırmaktır. İşletmede yapılan tüm işlerin etkinliği ve verimliliği çalışan personelin nitelik ve niceliğine bağlıdır. Bu nedenle işlerin yürütülmesinde gereksinme duyulan personelin işe alınmasına kadar insan kaynakları yönetimi, çalışan sorunlarının çözümünde etkili yol ve yöntemleri içeren bir işlemdir (Sabuncuoğlu, 2001: 5).

1.2. İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASI

İnsan kaynağının planlanması (İKP), kurumdaki insan gücünün kurum içi ve kurum dışında meydana gelen gelişmelere uygun ve etkin biçimde kullanılabilmesi amacıyla gözden geçirilmesi, yeniden yapılandırılmasına ilişkin, bütün hazırlık çalışmalarını içerir (Fındıkçı, 2000; 128).

Başka bir tanımda, insan kaynakları planlaması, işletmeler açısından verimliliği ve karlılığı etkileyen temel öğelerden sayılır. Bu planlama süreci yalnızca personel sayısından tasarrufu gerçekleştirecek gider düşürücü bir rol olmayıp, işin niteliğine uygun çalışan seçimini ve istihdamını sağlayarak üretim sürecinin etkinleştirilmesini de gerçekleştirir.

Plan kelime anlamı itibari ile gelecekte takip edilecek yolun önceden belirlenmesidir. Planlar işletme ve kurumların hedeflerine en hızlı şekilde ulaşmalarını sağlamakla beraber çıkabilecek engellere karşı önlem almalarını sağlamaktır. Ayrıca planlama hedeflere ulaşmada gerekli olan para, hammadde, ekipman, işgücü gibi etkenlerin zamanında ve yeterli miktarda hazır bulundurulmasını sağlar. Kısaca İKP işletme ve kurumların gelecekteki işgücü arz ve talebinin tahmin edilmesidir (Anadolu Üniversitesi no.1457, 2004; 67)

1.2.1. İnsan Kaynakları Planlaması ve Önemi

İnsan kaynakları yönetiminde başarının ilk ve en önemli koşulu işletme için gerekli ve yeterli çalışan gereksinmesinin ve ondan nasıl yararlanılacağına önceden düzenli ve bilinçli olarak saptanmasıdır. Bu süreçte İKP devreye girecektir. İKP'yi, bir organizasyonun personel ihtiyacının tahmini ve bu ihtiyacın giderilmesi için

gerekli faaliyetlerin basamaklandırılması olarak tanımlayabiliriz (Sabuncuoğlu, 2001; 28).

Sistem anlayışının yönetim literatürüne kattığı girdi-çıkıtı sürecinde, girdiyi bulup sürece sokan, sürece hükmeden ve çıkıtıyı kullanan da insanlardır. İşletmenin girdileri 5M adı altında toplanmaktadır. Bunlar makine (machine), sermaye (money), yönetim (managment), malzeme (material), insan (man) olarak nitelendirilirken; insan faktörünün önemi diğerleri arasında çok farklı bir konuma sahiptir. Çünkü insan diğer tüm kaynakları temin eder, planlar, organize eder, yönetir, çalıştırır ve böylelikle girdilerin tümüne hükmederken çıkıtıların da kullanıcısıdır. İşletmeyi kuran, işleten, yöneten, ürün ve hizmet üreten, yine o ürün ve hizmeti tüketen insandır

Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetimi

GİRDİLER (5M)	ÇIKTILAR
Makine	Mal ve Hizmet
Sermaye	Bireysel Tatmin
Malzeme	Örgütsel Tatmin
Yönetim	Toplumsal Tatmin
İnsan	Bilgi

(Kaynak: Sabuncuoğlu, 2000; 7)

1.2.2. İnsan Kaynakları Planlamasının Amacı

İKP'da amaçlar şöyle sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 2005; 46);

- İnsan kaynaklarındaki iç değişiklikler ve kısıtlamalar.
- Çalışanların eğitim ve gelişimini sağlamak.

- Boş kadroları doldurmak.
- Yeni çalışan bulmak ve işe almak.
- Toplumda hızlı değişen koşullara uyum sağlamak.
- Teknolojik yeniliklere ve piyasa koşullarına uyum sağlamak.
- Yasal düzenlemelere ve değişimlere uygun hareket etmek.

İKP planlaması yapmanın örgütsel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

Personelin Etkin ve Verimli Kullanımını Sağlamak: Şirkette çalışacak olan elemanın sayısı ve özellikleri ile ne tip bir ücretlendirme politikası uygulanacağı önceden planlanmalıdır.

Doyumlu ve Yetişmiş Personele Sahip Olmak: İyi bir planlama sistemine sahip olan bir işletmedeki elemanların, planlama yapmamış olan bir işletmedeki elemanlara göre belirgin üstünlükleri olacaktır. Planlama yapılan bir işletmedeki bir elemanın, kendisinden neler istendiğini bilmesi, o kişinin işletme içindeki verimliliğini artıracaktır (Sabuncuoğlu, 2005; 47).

1.3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE PERSONEL SEÇİMİ

Şirketin ihtiyacı olan personelin seçilmesinde hangi görevler için (Erdoğan, 1991; 32);

- Personel alım sürecinin başlatılmasına hangi makamın karar vereceği,
- Hangi tedarik kaynaklarının kullanılacağı,
- Aday personelin başvurusunun hangi yöntemle sağlanacağı,
- Hangi seçim aşamalarının hangi birimler tarafından uygulanacağı,
- Çalışma koşulları ve ücretin hangi makam tarafından saptanacağı,
- Nihai seçim kararını hangi makamın onaylayacağı, sorularına cevap verebilecek bir sistemdir.

İnsan kaynakları yönetiminde en önemli süreçlerden biri personel seçimidir. Personel ihtiyacını, görevin özellik ve gerektirdiği niteliklere en uygun adayı bularak karşılaması, personel seçim sisteminin ana amacıdır. Bu nedenle kurulacak bir personel seçim sisteminin yukarıda belirtilen soruları karşılayabilecek prosedürleri

içermesi gerekir. Personel seçim sistemi, organizasyon kitabında yer alan görev tanımları ve görev niteliklerinin, aday personelin değerlendirilmesinde mutlak surette dikkate alınmasını gerektirmektedir. Personel seçiminde adayların değerlendirilmesi aşamaları aşağıdaki gibidir (Erdoğan, 1991; 32) ;

- Özgeçmişler/başvuru formları üzerinde ön incelemenin yapılması,
- Asgari nitelikleri uygun olan adayların ön görüşmeye çağırılması,
- Ön görüşmede olumlu izlenim bırakanların ilgili birim yöneticisi ile görüştürülmesi,
- En uygun adayla çalışma koşulları ve ücret konusunun görüşülmesi,
- Anlaşılan adayın işe alınması ile ilgili nihai işlemlerin yapılması.

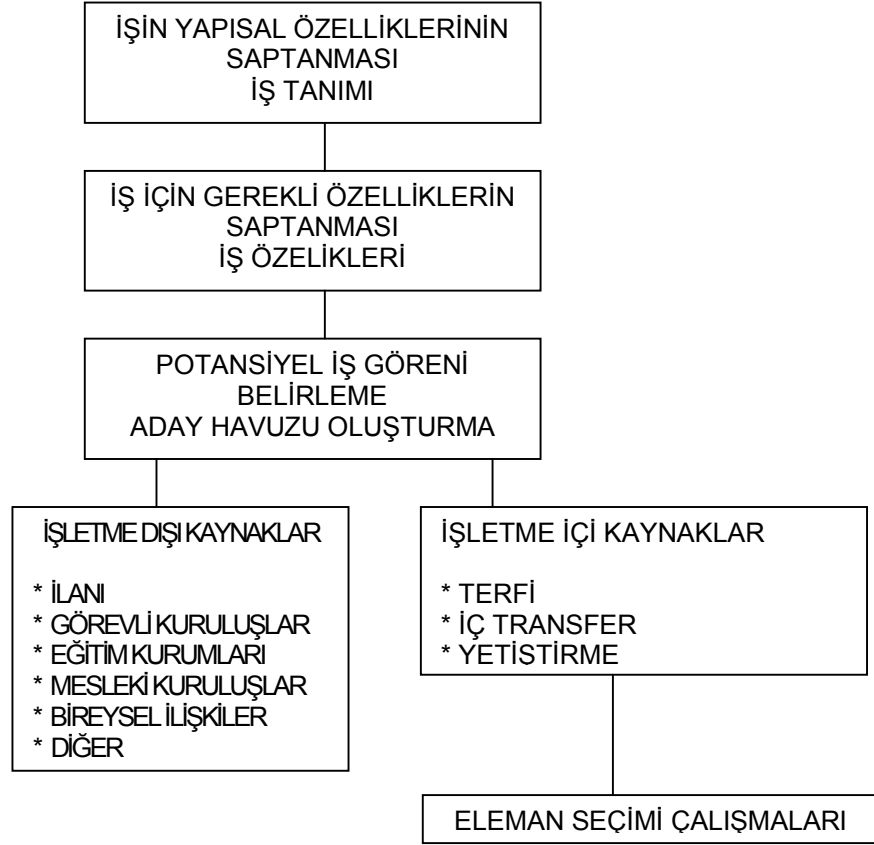
Nitelikli personel için yukarıda belirtilen aşamalardan, üçüncüsü hariç diğerleri genellikle insan kaynakları birimince yürütülür. Bununla birlikte personel seçiminde en önemli aşama üçüncü aşama, yani adayın talip olduğu görevin amiri ile görüşmesidir. Çünkü esas itibarıyla, amir çalışacağı kişiyi seçme durumunda olacağından kritik karar ve bunun sorumluluğu kendisine ait olacaktır. Bu nedenle de personel seçim sürecinde etkili olacak yöneticilerin gerek personel seçim sistemi, gerekse etkili görüşme teknikleri konusunda eğitilmesi gerekecektir. Bu eğitim de kuşkusuz insan kaynakları birimince verilecek ve planlanacaktır (Sabuncuoğlu, 2005; 48).

Toplam Kalite Yönetimini benimsemiş olan şirketlerde, Toplam Kalite anlayışının temel ilkeleri olan sürekli gelişme, tam katılım ve birlikte çalışma gibi konularda bütünlüğü sağlamak için, yeterli bilgi ve yeteneğe sahip en önemlisi eğitime ve gelişmeye hazır elemanların seçim ve organizasyona uyum sürecidir.

Bir organizasyonun etkililiğini sağlayan faktörlerin başında, organizasyonda bulunan üretim ve hizmet araç gereçlerinin yeterliliği gelmektedir. Bu araç gereçleri kullanacak veya diğer işlevleri gerçekleştirecek çalışanların işe, organizasyona uygunluğu önemli olduğu kadar, çalışanların üretim faktörlerini iyi bir şekilde koordine edip amaçlara yönlendirilmesi de gerekmektedir. Günümüzde başarılı bir organizasyon olmak için en üstün teknik olanaklardan yarar sağlamak yetmemektedir. Organizasyona en iyi ve en uygun elemanı bulmak gerekir. Bu gereklilik eleman seçimi sürecini gündeme getirmektedir (Erdoğan; 1991; 52).

Şekil 3'te işletmelerde personel seçimi safhaları özetle gösterilmiştir. Ayrıca doğru eleman seçiminin gerçekleştirilmesi için önce çalışanın yapacağı işlerin belirlenmesi gerekir. Bu da bir iş analizi ve iş tanımı çalışması gerektirir.

Seçime dönük iş analizinin temel yaklaşımı işi yapacak olan kişinin bu işleri başarabilecek niteliklere sahip olması gerektirmektedir.



Şekil 3. İşletmelerde Personel Seçimi

(Kaynak: Erdoğan, 1991: 34)

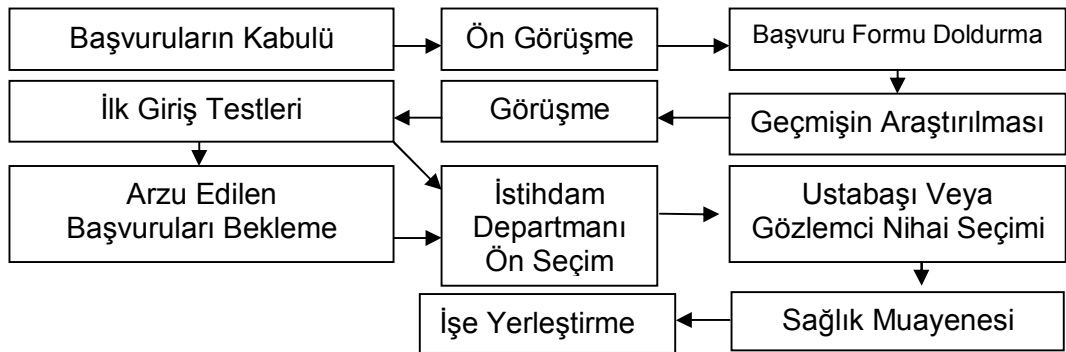
Eleman seçiminde birçok yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemlerin bazıları şunlardır (Yalçın, 1994; 71) ;

- 1- İlk görüşme.
- 2- Başvuru formu.
- 3- Referans kontrolü.

- 4- Psikolojik testler.
- 5- İşe alma görüşmesi.
- 6- Üstün onayı.
- 7- Sağlık muayenesi.
- 8- İşe başlatma ve oryantasyon.

Bir örgüt hem şimdiki hem gelecekteki iş açıkları için süreklilik gösteren bir tedarik ve seçim ile meşgul olursa, iş gereklerini en iyi biçimde karşılayan yetenek türünü istihdam etme şansını yakalayabilir. Bireyler farklı yapıya ve davranışa, merak ve yeteneklere sahiptirler. Buna karşılık işletmede yapılan işler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Önemli olan bu işlerle farklı yapıya sahip bireyler arasında bir uyum sağlamasıdır. Bu konuda gösterilecek çabalara iş görenin işletmeye alımı sırasında başlanır. İnsan gücü seçimindeki başarı veya isabetli karar verme diğer işlevlerin yerine getirilmesindeki başarıyı etkileyici bir role sahiptir.

Bu konuda yapılacak hataların sonradan düzeltilmesi oldukça güçtür. Yapılan hataların düzeltilmesi yoluna gidilirse para ve zaman kaybına neden olacaktır. Eleman seçimi faaliyetlerinin amacı eleman alınacak görevin gerektirdiği niteliklere uygun özelliklere ve yeteneklere sahip iş görenlerin iyi tespit edilmesidir (Bingöl, 1997; 115).



Şekil 4. Seçim Süreci Aşamaları

(Kaynak: Bingöl, 1997; 115)

Şekil 4'de görüldüğü üzere seçim süreci aşamaları da şu şekilde sıralanabilir (Bingöl, 1997; 117);

Başlangıç Görüşmesi

İşletmeler genellikle adayları iş için bizzat başvurmalarını istemektedir. Başvuruların kabul edilmesinden sonra adaylarla insan kaynakları bölümünden bir yetkili arasında ön görüşme yapılır.

Başvuru Formu Doldurma

İşletmeler iş başvuru formunun doldurulmasını isterler. Bu form başvuru sahibi hakkında birtakım bilgileri elde etmeye yönelik oldukça hızlı ve sistemli bilgi sağlar. Başvuru formları adayın kimliğini belirlemek ve onun işe uygunluğu hakkında başlangıçta sonuç çıkarmak amacıyla yeterli bilgi elde etmek için kullanılan formlardır. Kısaca başvuru kullanım amacı adayın niteliklerini değerlemeye uygun adaydan arzu edilen bilgileri almaktır.

İş Görüşmesi

Seçim işlerinin yürütülmesinde bir araç olarak kullanılan testlerin etkin bir biçimde gelişme göstermesine karşın iş görüşmesi hemen hemen küçük büyük tüm işletmelerde en önemli seçim aracı olarak kalmıştır. Görüşme daha önce ki aşamalardan geçen adayın uygun olup olmadığının veya istihdam edileceği işte başarı gösterip gösteremeyeceğini tahmin etmek ve bu amaçla önceki değerlemelere ek olarak daha değişik bilgiler elde etmek için adayla görüşmeyi yürüten kişi arasında yapılan yüz yüze görüşmedir.

Ön Seçim

Ön seçim önceki aşamalardan olumlu bir biçimde geçen adayın işe alınması konusunda bir seçim yapılması sürecidir. Bu seçim insan kaynakları birimine aittir.

Bedensel Muayene

İstihdam öncesi beden muayenesi seçim sürecinde önemli yer tutar. Seçim sürecinin son aşamalarından biridir. Bir örgütün bağlı olduğu sağlık kuruluşu varsa

muayeneler burada yapılabilir veya tam teşekküllü bir sağlık kurumunun raporu istenebilir. Muayene sonunda bulaşıcı hastalığı olanlar ve sağlık problemi olanlar işe alınmazlar.

Son Seçim

Seçim sürecinin aşamalarından başarı ile geçen veya reddedilmeyen adaylar içinse alınmaları konusunda son sözün verilmesi gerekir. Yapılan değerlendirmede olumlu sonuçlar alınan adaylar sayısı ihtiyaç duyulandan fazla olabilir, kimlerin alınacağına bu aşamada kesin karar verilir. Kimin ve kimlerin istihdam edileceğine karar verildikten sonra istihdam önerileri insan kaynakları yöneticisi tarafından ya da ilgili birimin yöneticisi tarafından üst yönetime sunulur. Üst yönetim onayını alan iş gören istihdam edilmek üzere işlemleri başlatılır.

İşe Yerleştirme

Bu aşamada yönlendirme ve iş başında eğitimi başlayacaktır. Yönetici yeni çalışanın işe alıştırılması ve işinin etkili şekilde yapılabilmesi için eğitilmesini sağlamalıdır. Böylece ilk yönetici de kişi hakkında bilgi sahibi olmuş olur.

Eleman Seçiminin, Organizasyonun İKP ile Uyumu

Organizasyonun bünyesine dâhil etmek istediği her kademedeki çalışan ihtiyaç belirlendikten sonra, piyasa şartları ve organizasyonun insan kaynakları politikası arasında uyum sağlanması gerekir.

Gelecekteki büyümeyi ve dışa açılmayı uzun vadede düşünen organizasyonlar özellikle yöneticilerin ve yönetici adaylarının birden çok yabancı dil bilmesini şart koşmalı ve insan kaynakları politikalarını da bu seçim süreci ile uyumlaştırılmalıdır. Aynı zamanda satış kadrosunda daha çok lise mezunlarını bulduran bir organizasyon insan kaynakları politikasını gözden geçirip işe alacağı elemanların Fakülte veya Yüksekokul mezunu olmalarını isteyebiliriz. Bunun da anlamı organizasyonunun büyüme politikası, insan kaynakları ve eleman sağlama stratejilerini değiştirebilmektedir.

Yeni Alınan Elemanların İşe Uyumu

İşe alıştırma diğer adıyla oryantasyon, yeni elemanın organizasyonla, işi ile, üstleriyle ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılması demektir. Geçmişte önemsiz gibi görülen bu oryantasyon çalışması, günümüz organizasyonları ile gelişmekte olan insan kaynakları yönetimi için önem kazanmış ve bu şekilde işe yeni alınan elemanların kendilerine organizasyonunun bir üyesi olarak görmeye başlamalarını sağlamaktadır.

Bir işe uyum (oryantasyon) programında film, video, el kitabı, gezi gibi araçlar kullanılabilir. Programın amaçlarından biri yeni elemanların işine ve organizasyona ilişkin gerçekçi beklentiler geliştirmesini sağlamak olmalıdır.

İşe uyum (oryantasyon) programının hazırlanması İnsan Kaynakları Yönetimin işidir. Fakat programın daha etkili olması isteniyorsa, bu konuda diğer birimlerin yöneticileri ile işbirliği yapılması gerekmektedir. Elemanların işe başlamasından birkaç hafta sonra işe alışıp alışamadıkları kontrol edilmeli, eğer durum iyi değilse, sorunun ne olduğu anlaşılıp, çözmek için harekete geçilmelidir. Bu anda elemanın kendisi ile ilgilenilmesi dahi durumun düzelmesi yönünde etkili olabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR VE KARİYER PLANLAMASI

2.1. KARİYER KAVRAMI

Kariyer, insanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir. Seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Can, 1991; 163).

Kariyer sözcüğü birçok değişik kavramdan oluşmaktadır. Bu kavramlar, basit olabileceği gibi, karmaşık da olabilmektedir. Kariyer sözcüğünün en güzel anlamı, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla saygınlık elde etmektir. Her ne kadar kariyer anlamı iş yaşamıyla bağdaştırılmışsa da, ev kadını, anne, baba, toplum önderleri vb.leri içinde bu süreç geçerlidir (Can,1991; 303).

Kariyer kavramı kişilere farklı çağrışımlar yapan bir kavramdır. Bazen kişinin kendisini belli bir uzmanlık alanına adanması, bazen de aralarında bir takım ilişkiler bulunan bir dizi işlerde çalışmak anlamında kullanıldığı görülmektedir (Bayraktar, 2004; 5).

Kariyer genel olarak kişilerin hayatlarının belirli dönemlerindeki işle ilgili mesleki mevkilerinin bir sonucu olarak tanımlanır. Bireyin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin bütünüdür (Anadolu Üniversitesi No:1468, 2004; 282).

En basit tanımlamayla kariyer kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin tümünü kapsıyor olsa da kariyer kavramı bu tanımın ötesinde daha geniş bir kapsamda değerlendirilmelidir. Bir kişinin kariyeri, sadece onun sahip olduğu işleri değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklentilerini, amaçlarını, duygu ve arzularını, sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenek düzeyini de göz önünde bulundurmaya gerektiren bir olgudur. Bir başka deyişle kariyer, bireysel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı, bireyin hayatı boyunca tecrübe edeceği işleri ve bu işlerle ilgili tüm süreçleri kapsayan bir olgudur (Sabuncuoğlu, 2000; 148)

Günlük hayatta kariyer kavramı ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı ve kişinin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ile ilgili deneyimler anlamlarında kullanılmaktadır. Kariyer kavramını aşağıdaki sekiz madde tamamlamaktadır (Erdoğan, 2003; 13).

1. Çalışma yeri.
2. Amaç.
3. Görevler.
4. Araçlar.
5. Ücret.
6. Gerekli zaman.
7. Beceri ve Yetenekler.
8. Bilgi.

2.1.1. Kariyer Planlaması

Kariyer planlama kavramı, insan kaynakları işlevleri arasında son yıllarda gelişme gösteren uygulamalardan birisidir. En etkin kariyer yaklaşımlarına ilişkin daha önceki çalışmaların, geniş kapsamlı kariyer planlaması ile ilgili oldukları görülmektedir.

Bunun nedeni kariyer planlamanın, bireyin kariyer yaşamının düzenlenmesinde yardımcı bir araç olarak kullanılmasıdır. Günümüzde hem işletmeler, hem de bireyler tarafından üzerinde önemle durulan bir etkinlik olan kariyer planlaması, bireylerin düşüncelerini açıklığa kavuşturmalarına yardımcı olmaktadır. Bir diğer ifade ile bireyin geleceğinin şeffaf bir şekilde canlandırılması anlamına gelmektedir. Kariyer planlaması, çalışanların kariyer gelişiminde işletme ve çalışanlar için geleceğe yönelik bir sorumluluk taşımaktadır (Gök, 2006; 44).

Kariyer planlama; bireyin hem kendisini hem de içinde bulunduğu çevreyi dikkate alarak, iş hayatı ile ilgili hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri önceden düzenlemesidir. Buna göre, her bireyin iş hayatında başarılı olabilmesi için kariyer planlaması yapması şarttır. Bunun için kişi, öncelikle sahip olduğu bilgi, beceri ve taşıdığı değerleri göz önünde bulundurarak kendisine en uygun ilgi alanını seçmelidir. Sonra seçtiği bu alanda geçmek istediği kariyer

basamaklarını ve nihai hedefini belirlemeli ve son olarak da, bu hedef ve basamaklara ulaşabilmek için mevcut süreç içerisinde yapması gerekenleri belirlemelidir (Uğur, 2003; 246-247).

2.1.2. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi kişilerin kendi kariyer hedeflerine ulaşmalarına izin verirken, insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturup bunları yürürlüğe koyar. Buna göre kariyer yönetimi; kariyer planlaması ve kariyer geliştirmenin bir bütün haline getirilmesidir (Aytaç, 1997; 20-21).

Kariyer yönetimi; işe yerleştirme, potansiyel değerlendirme, danışmanlık ve eğitim gibi faaliyetleri içine alan ve bu faaliyetler aracılığıyla bireyin ilgi ve yeteneklerinin örgütsel fırsatlar ile bütünleştirilmesi ve istenilen diğer örgütsel sonuçların başarılması için tasarlanan faaliyetler bütünüdür (Erdoğan, 2003; 15).

Kariyer yönetimi, çalışanların işlerinde ilerlemek ve üst düzeylere gelme istekleri ile aldıkları eğitim, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri ve kendilerini geliştirme düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Çalışanın iş yaşamında ve mesleğinde sağlıklı bir şekilde ilerlemesi, kariyer yönetimi sayesinde olabilmektedir. Kariyer yönetimi en basit bir anlatımla; kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarınıdır. Bu planların bir süreç olarak oluşturulması hedefe ulaşmada önemlidir. Kariyer yönetimiyle çalışanların işletme içindeki hareketlilikleri sağlanır ve böylece kişiler motive edilir. Kariyer yönetiminin iyi uygulandığı işletmelerde çalışanlar bir süre sonra hangi statüde olacaklarını bilebilir veya tahmin edebilirler. Çalışanın bunu bilmesi; hem onu işine ve işletmeye bağlar, hem de motivasyonunu artırır (Tastan, 2003; 1).

Kariyer yönetimi bir süreçtir. Bu süreçte kişi bazen örgütten bağımsız olarak kariyerlerini belirledikleri gibi bazen de örgütle paralel şekilde bu planlama yapılır. Esas olan kişinin kariyer planlaması ile örgütün planlaması ile paralel bir şekilde gitmesi gerekir (Erdoğan, 2003; 16)

2.1.3. Kariyer Geliştirme

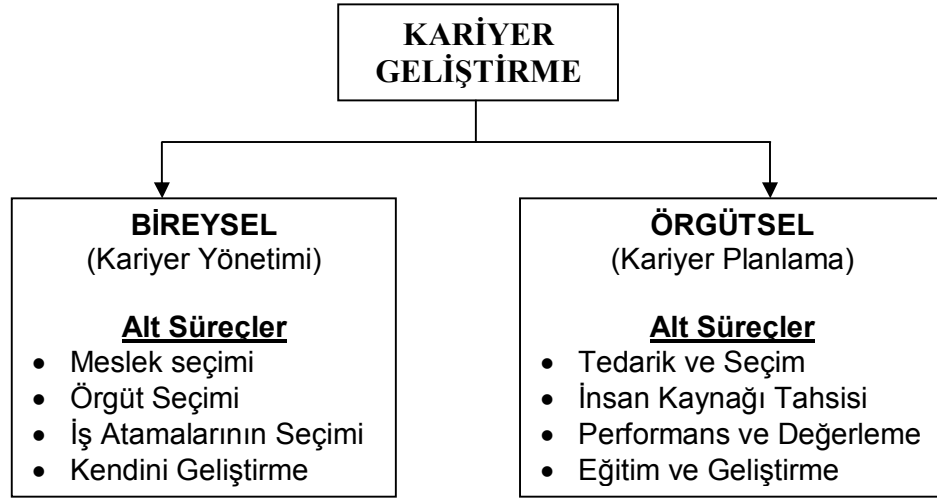
Kariyer geliştirme, çalışanların şimdiki ve gelecekteki işleri etkili bir şekilde yerine getirmesi için ihtiyaç duyulan beceri ve deneyimleri kazanmalarına yardım etmek için işletme tarafından kullanılan biçimsel bir yaklaşımdır. Bu noktada ana amaç, motive edilmiş ve işletmeye bağlı bir işgücü oluşturarak; bunu koruyabilmektir (Bingöl, 2003; 247).

Kariyer geliştirme kişinin hedeflerine doğru kariyerini sürekli geliştirme ve büyütme sürecidir. Başka bir tanımda da kariyer geliştirme kişinin bu hedeflere ve amaçlarını ulaşmasına yardımcı olmak olarak tanımlanmıştır. Kariyer geliştirmenin amaçlarını kısaca şöyle sıralayabiliriz (Anadolu Üniversitesi Yayını No:1468, 2004; 283).

- Verim kaybını azaltmak,
- Hedeflerin belirlenmesini sağlamak,
- İhtiyaç olan donanımlı yöneticileri yaratmak,
- Çalışanların psikolojik tatminini sağlamak,
- Örgüt sadakatini oluşturmak,
- Çalışanların geleceklerini planlamalarına yardımcı olmak,
- Çalışanların kişisel gelişimlerini,yeterliliklerini ve motivasyonlarını arttırmak için ortam yaratmaktır.

Kariyer geliştirme, iş yaşamında bireyin ve işletmenin çok önemli bir karar ve sorumluluk anlayışının ürünüdür. Kişiler ve işletmeler mevcut pozisyonları göz önünde bulundurarak ve eğitim olanaklarından yararlanarak daha fazla gelişmek ve performans düzeylerini yükseltmek isterler.

Bu yükseliş hedefine ulaşmak için belirli bir plan doğrultusunda harekete geçme süreci de kariyer geliştirme olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 147-148).



Şekil 5. Gutteridge'nin Kariyer Geliştirme Modeli

(Kaynak: Erdoğan, 2003; 14)

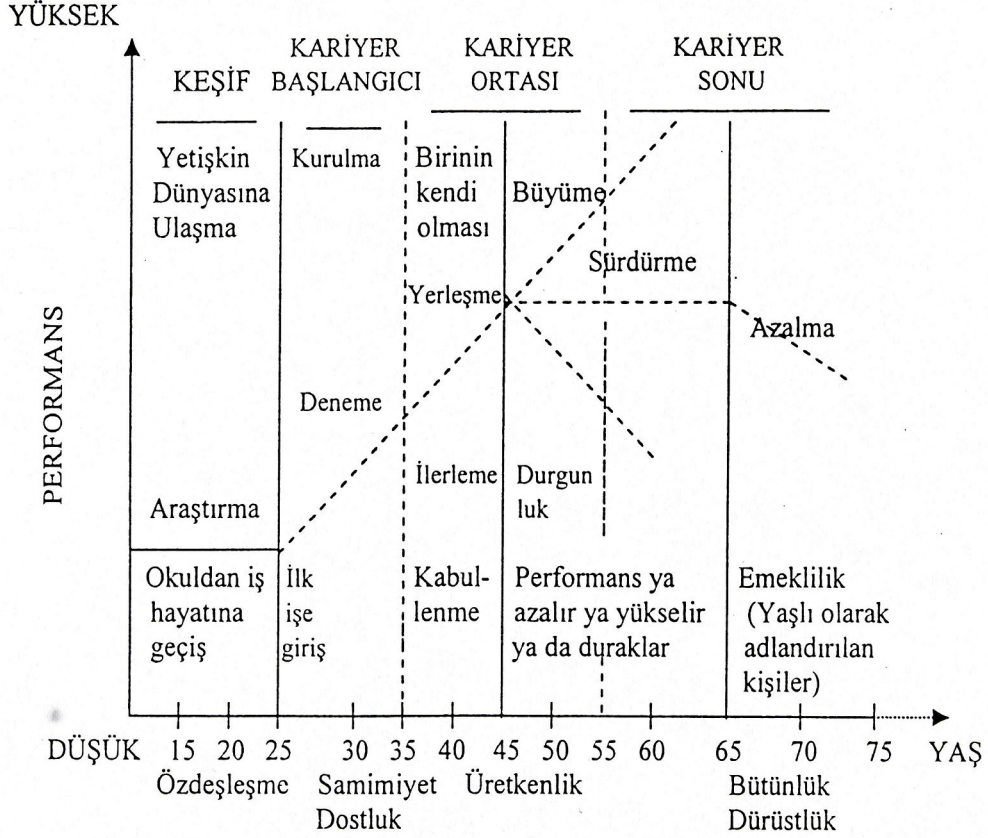
2.2. KARİYER EVRELERİ

Her yaşam basamağı; farklı ihtiyaçları, motivasyonu ve görevleri içermektedir. Bireylerin kariyerlerinin gelişmesine ve şekillenmesine yardımcı olan çeşitli etkiler söz konusudur. Kişinin fiziksel özellikleri, zihinsel özellikleri, aile, okul, etnik gruplaşma, cinsiyet, ilgi alanları, yaş, deneyim bunlardan bir kısmıdır. Kişi, özsaygı ihtiyacına bağlı olarak, belli bir plan çerçevesinde kendisine bir yön seçerek, istek ve amaçlarını belirlemekte; bu doğrultuda kariyerini geliştirmektedir. Ancak her bireye göre bu beklenti ve ihtiyaçlar değişiklik göstermektedir (Barutçugil, 2004; 327).

Çocuklukta kariyer olgusu, hayaller ve farklı rol oyunları ile karakterize olur. Ergenlik çağı boyunca kariyer fikri, bireyin kendi benliğinde oluşmaya başlar. Bu çağda kişinin kariyeri okuldaki mesleki ilgi ve boş zaman etkinlikleri ile şekillenir. Yetişkinlikte eğitim, öğretim ile oluşan kariyer kararı, ise giriş, kariyer durgunluğu (plato) dönemi ve emeklilikle gelişir.

Emeklilik, bazı insanları iş ortamından uzaklaştırırken, bazıları için yeni kariyerlere adım atılan bir dönemdir. Buna ek olarak tipik kariyer aşamalarında bazı insanların mesleki gelişimini ertelemek veya dönem ortasında kesmek zorunda

kaldıkları da görülür. Örneğin; kadınlar yaşamlarının ileri dönemlerinde mesleki ilerlemelerine, aile sorumlulukları ve çocuk yetiştirme sebebiyle son verebilirler. Böyle dönemlerde, bireyin yaşamsal gelişim safhaları ile kariyeri arasında hiçbir bağıllık yoktur (Aytaç, 1998; 2-3).



Şekil 6. Örgütsel Kariyer Aşamaları Modeli

(Kaynak: Gözde Yılmaz, 2006; 22)

En sık görülen dört kariyer geliştirme modellerinin karşılaştırılması Tablo 2 ile gösterilmiştir.

Tablo 2. Dört Kariyer Geliştirme Modeli

Miller ve Form (1951)		Super (1980)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0-15	Hazırlık çalışması dönemi	0-14	Büyüme
15-18	İşe başlangıç dönemi	15-24	Keşif
18-34	Deneme	25-44	Tesis
34-60	İstikrar	45-64	Sürdürme
65+	Emeklilik	65+	Düşüş
Hall ve Nougaim (1968)		Schein (1978)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0-25	İş öncesi	0-21	Keşif, Büyüme
25-30	Tesis	16-25	Temel eğitim
30-45	İlerleme		İş yaşamına giriş
45-65	Sürdürme	17-30	Erken kariyerde tam üyelik
65+	Emeklilik	25+	Orta kariyerde tam üyelik
		35-45	Orta kariyer krizi
		40+	Geç kariyer
			Düşüş ve ayrılış
		?	Emeklilik

(Kaynak: Erdoğan, 2003; 21)

2.2.1. Keşif Dönemi

(0-25 yaş) Bireyin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsayan bu evrede birey, daha çocukluktan itibaren çeşitli meslekler hakkında bilgi sahibi olmaya ve ilgilenmeye başlar.

Keşif döneminde, bireyin kariyer seçiminde çevrenin istekleri, ana babanın finansal kaynakları etkili olmaktadır. Hangi okul, kolej veya üniversite eğitimi alıp, ne tür bir kariyere sahip olunacağını geliştirmekte olan ülkelerde genelde aile belirlerken, batı toplumunda bu devrede güvenlik, emniyet ve fizyolojik gereksinimler ön plandadır.

Kariyeri ile ilgili çalışmalarına bu aşamada başlayan birey, önce kendini anlamaya, bulmaya çalışır. Hangi işte daha başarılı olabileceğini araştıran birey, bir

işte çalışmaya başladığında o işin gerektirdiği role uygun olup olmadığını araştırarak kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini saptamaya çalışır. Birey, kişiliğini tanır ve geliştirir (Kaynak, 1996; 181)

Bu aşama bireyin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsamaktadır. Çocukluktan itibaren bireyler, çeşitli meslekler hakkında bilgi sahibi olmaya ve ilgilenmeye başlarlar. Çocuklar ilk olarak çevresindeki kişilerin meslekleri hakkında bilgi edinmeye başlarlar. Bu dönemdeki mesleki ilgi, sınırlı bilgiler çerçevesinde bir heves niteliğindedir.

Ergenlik döneminde ise bireyler, çeşitli meslekler hakkında gerçekçi bilgiler edinmeye başlayarak; kendini ispatlama ve kimlik kazanma çabası içinde mesleki ilgilerinde bir belirginleşme söz konusu olur (Özden, 2001; 31)

2.2.2. Kariyer Kurma ve İlerleme

(26-35 yaş) Çeşitli kaynaklardan iş aramaya başlayan bu dönem, gerçek dünyadaki başarı veya başarısızlıkları kanıtlayan ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanmak, işi öğrenmek ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsar. Kurulma evresinde birey güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu aşamada belirsizlik ve bunalımlar başlamaktadır. Bireyin karşısına bir mevki bulmak ve kendini kanıtlamak olmak üzere iki problem çıkabilmektedir. Bu aşama, farklı kaynaklardan iş arama ile başlamakta; gerçek dünyadaki başarı veya başarısızlıkları kanıtlayan ilk işi bulma, işe yerleşme, yetenek kazanmak işi öğrenme ve arkadaşları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır. Bu aşamada, belirsizlik ve bunalımlar başlamakta; birey güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu aşamada bireyin karşısına iki problem çıkabilir. Bunlardan birincisi mevki bulmak, diğeri ise kendini kanıtlamaktır (Aytaç ve Diğerleri, 2001; 73).

Bu aşamada kişi yetişkinlik döneminde ve aradığı işi bulmuştur. İş ve iş ortamına fizyolojik ve psikolojik yönden uyum sağlamaya çalışır. Daha sonra gelirse ve terfi imkânlarını araştırır. Başka bir deyişle kişi, bu aşamada kariyer planlamasının tüm gereklerini yerine getirmeye çalışır. Kişi performansını sürekli yükseltmeye, yeni sorumluluklar ve görevler almaya hazır olduğunu ortaya koyar. Bu da kişinin mesleki olarak ilerlemesini sağlar (Sabuncuoğlu, 2000, 150).

Bu aşamada en ciddi konu “Gerçek Şoku”dur. Gerçek şoku, bir kişinin beklentileri ile yeni iş ve işletmenin gerçekleri arasındaki açığı anlatır. Başka bir ifade ile kişinin gerçeklerle yüz yüze geldiği andır. Kişiler özellikle ilk işini ve işletmeyi seçtikleri dönemde, genellikle gerçekçi olmayan yüksek beklentiler içindedirler ve ilk işe yerleştiklerinde bu açığı görmeleri zaman alacaktır. Bu nedenle başlangıçta müdahaleci değildirler (Sabuncuoğlu, 2000; 150).

2.2.3. Kariyer Ortası

(36-50 yaş) Birey bu aşamada, kurulma evresinde gösterdiği çabalarla kariyerinde artık belli bir noktaya ulaşmış bulunmaktadır. Artık kazandığı pozisyon ve fonksiyonları daha rahat elinde tutabilecek olan birey bu dönemde; çıraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçişi yaşamaktadır. Bu dönemde güvenlik gereksiniminin önemi azalmakta, başarı, saygınlık, bağımsızlık gereksinimleri ön plana çıkmakta olup, sorumluluk ve inisiyatif özellikleri taşıyan işlere geçme arzusu egemendir.

Bu devrede bireyin yaşamı büyük ölçüde olgunluk dönemi ile çakışmaktadır. Birey, mevcut konumunu korumaya çalışırken bir taraftan yükselme olanaklarını araştırmaktadır. Bireylerin, hızla değişen teknoloji ve artan rekabet koşulları karşısında bu değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Bayraktaroğlu, 2003; 131)

Bu evrede karşılaşılan en önemli sorunlardan biri olan orta yaş krizi, iş yaşamından veya boşanma, hastalık, bir yakının ölümü gibi iş dışı bir nedenden kaynaklanabilir. Bu dönemde yaşamının sınırlı olduğunu algılayan birey, o güne kadarki başarılarını ve hedeflerini gözden geçirerek yaşam muhasebesi yapar. Birey bu muhasebe sonucunda; yaşam felsefesinde, bireysel vizyonunda ve kariyer hedeflerinde önemli değişiklikler yapabilir. Buna göre birey sadece işini değiştirmekle kalmayıp, yaşama biçimini de değiştirebilir.

Birey, büyük ölçüde yaşamın olgunluk dönemi ile çakışan bu aşamada artık isinde iyice ustalaşmış, yeri sağlamlaşmış, hatta hiyerarşik olarak bir iki basamak yükselmiştir. Bu aşamada birey, bir taraftan mevcut konumunu korumaya çalışırken, diğer taraftan yükselme olanaklarını araştırır. Hızla değişen teknoloji ve artan

rekabet koşulları, kariyerin orta dönemini yasayan bireylerin bu değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılar (Barutçugil, 2004; 328).

Bu dönemde karşılaşılan önemli sorunlardan bir diğeri de tükenmişliktir. Özellikle yoğun ve stresli iş ortamlarında karşılaşımla olasılığı daha fazla olan tükenmişlik; fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda olan bireylerde; enerji eksikliği, işe ve çalışma ortamına karşı duyarsızlık, performans düşüklüğü görülür (Özden, 2001; 36).

2.2.4. Kariyer Sonu

(51-65 yaş) Kariyerin en uzun safhası olan bu dönemde birey, kariyer yaşamının sonuna gelmiştir.

Kimileri çalışma yaşamında en üst düzeylere ulaşmışlardır. 51-65 yaş arası olan bu dönemde iş hayatındaki yerini korumaya çalışan bireyin, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı önemini korumaktadır. Bu dönemde bireylerin örgüte yönelimleri az olup kişiliğe yönelim üzerinde odaklaşırlar.

Kişiler bu dönemde performanslarının azaldığını ve muhtemelen hali hazırdaki işlerinde kilitlenip kaldıklarının farkına varırlar. Bireyin fiziksel olarak yaşlandığı bu dönemde öğrenmenin yavaşlamasına karşın büyük bir tecrübe birikimi kazanılmıştır. Bu devrede daha çok öğretici konumda olan birey bu konumu ile de çevresinden saygı görür (Bayraktaroğlu, 2003; 132).

Yaşama ve çalışma biçiminde yeni düzenlemelerin yapılacağı bu dönemde işletme, çalışanı için motivasyonlarını, verimliliklerini ve iş tatminlerini artırıcı çeşitli programlar geliştirebilir. Kariyer etkili yönetildiği takdirde çalışanlar işlerinden tatmin duyar ve böylece ileri düzeyde motive olarak amaçlarına kolayca ulaşabilirler.

Tablo 3. Kariyer Aşamalarında Yer Alan İhtiyaçlar

Aşama	Görev İhtiyaçları	Duygusal İhtiyaçlar
Deneme	1.Çeşitli iş eylemleri 2.Kendini keşif	1.Ön iş seçenekleri arama 2.Yerleşme
Kurma ve İlerleme	1.İş talebi 2.Özel bir alanda yetenek geliştirme 3.Yaratıcılık ve yenilik geliştirme 4.3.5 yıl sonra yeni alana geçme	1.Rakiplerle ve rekabetle karşılaşma-başarısızlıkla yüz yüze gelme 2.İş/Aile sürtüşmeleri ile karşılaşma 3.Destek 4.Bağımsızlık
Kariyer Ortası	1.Teknik yenileme 2.Başkalarını eğitmede ve yönlendirmede yetenek geliştirme 3.Yeni yetenek gerektiren yeni işe geçme 4.İş ve örgütteki rolü hakkında daha geniş bir bakış açısı edinme	1.Orta yaş hakkında hislerini belirtme 2.İş, aile ve topluma karşı kendisini yeniden düzenleme 3.Kendini hoş görmeyi ve rekabeti azaltma
Kariyer Sonu	1.Emeklilik planları yapma 2.Güç rolünden danışmanlık rolüne geçme 3.Başarılı olanları belirleme 4.Örgüt dışındaki aktivitelere başlama	1.Kendi işini başkaları için bir platform olarak görme amacıyla destek ve danışmanlık 2.Organizasyon ötesi eylemlerde bir kimlik duygusu geliştirme

(Kaynak: Gözde Yılmaz, 2006: 46)

2.2.5. Azalma / Emeklilik

Emeklilik genelde 55 veya 65 yaşlarında oluşur. Emeklilik yaklaştıkça bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalır. Emeklilik, bir çalışanın kariyerinin son bulmasıdır ve bazıları için bu durum bir soktur. Bazı çalışanlar, emeklilik dönemine ait planlar yaparken; bazıları da işletmeden ayrılmayıp danışmanlık yaparak, o güne kadar kazandığı deneyimlerinden, işletmenin ve genç çalışanların yararlanmasını

isterler (Aytaç, 1998; 4). Emeklilik, bireyin yaşamında yeni kariyer yollarının, yeni hedeflerin başladığı, yeni rollerin geliştirildiği dönemdir. Bu dönemde bireyler, çalışırken yapma imkânı bulamadıkları resim yapma, çiçek yetiştirme gibi kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılayabilirler (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001; 161).

Bireylerin işletmelerde çalıştıkları sürece bir is kimliğine sahipken, emekli olduklarında bu kimliği kaybetmeleri; kendilerini verimsiz, yararsız, istenmeyen ve ise yaramaz olarak hissetmelerine sebep olmaktadır (Bayraktaroğlu, 2003; 133).

Buna ek olarak, kariyer sonu dönemindeki kimlik krizinde birçok insan, aile yaşamındaki yeni ekonomik problemler ve düzenlemelerin de yükünü omuzlarında taşımaktadır. Bu nedenle yabancı ülkelerde zorunlu emeklilik çağı aşamasında kariyerleri sona eren çalışanlara, psikolojik yardım desteği verilmektedir (Aytaç ve Diğerleri, 2001; 77).

İşletmelerin bu aşamadaki görevi, performanslarını sürdürmeleri konusunda çalışanlara cesaret vermektir. Diğer yandan yaşlı çalışanların genellikle algılama ve öğrenme yeteneklerine ilişkin sorunlar konusundaki önyargılara karşın, bazı önlemler işletme yönetimi tarafından alınarak emekli oluncaya kadar onlara aktivite kazandırılabilir. Eğer işletmeler, bu aşamadaki bireylerin işlerini daha iyi yapacaklarına inanırlarsa; esnek çalışma programları, açık performans standartları, sürekli eğitim ve ayırımdan kaçınma gibi önlemlerle bireylere yardımcı olabilir (Bingöl, 2003; 257).

2.3. KARIYER SEÇİMİ VE KAVRAMLARI

2.3.1. Kariyer Seçimi

Eğitim, temel olarak kişileri ilerdeki mesleklerine hazırlamaya yönelik bir araç olmasına rağmen, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de orta eğitimin genelde kişileri mesleğe hazırlamadığı bilinmektedir. Bazı meslek okulları dışında ortaokul ve lise eğitimi, öğrencileri üniversite sınavına hazırlamayı amaçlamaktadır. Tek amacı üniversiteye hazırlanmak olan genç, üniversite sınavını kazanamadığında umutsuzluğa düşecek, kendine güveni azalacak, sıkıntı ve huzursuzluk duyacaktır.

Doğru meslek tercihinin çoğunlukla bireyin kişisel özellikleri ile ilgili olduğu iddia edilse de bu konuda bireyin doğru seçim yapmasını engelleyen pek çok subjektif faktör (aile, arkadaş vb. çevre baskısı, mesleğe biçilen toplumsal değer, mesleğin ekonomik itibarı) mevcuttur. Genellikle üniversitede okunulacak bölümü ya da fakülteyi bireyler yerine ebeveynleri seçmektedir. Ebeveynler ekonomik imkânları ve toplumsal saygınlıkları göz önünde tutarak, çocuklarının ilgi alanlarını dikkate almaksızın onlar adına karar verebilmektedirler. Sosyalleşmenin eksik yaşandığı toplumlarda bireyler, bireysel karar alabilme yeteneğinin gelişmemesi ve çoğunlukla kendisi adına alınan kararları onaylama yetisiyle yetinmekte olup, kendileri adına yapılan tercihler konusunda duyarsız kalabilmektedirler. Bu noktada, bireyin kendi seçimlerinin hem alacakları eğitim hem de seçecekleri mesleğin kendi kararlarıyla alınması oldukça önemlidir (Keser, 2006, www.ceterisparibus.net, erişim, 15.12.08).

Greenhaus'a göre kariyer seçimi bir süreç olup aşağıdaki maddeler en önemli noktalardır (Erdoğan, 2003; 41).

- Eşleştirme süreci olarak meslek seçimi,
- Gelişim süreci olarak meslek seçimi
- Karar verme görevi olarak meslek seçimi
- Sosyal ve Kültürel etkiler
- Kadınların meslek seçimi
- Azınlıkların meslek seçimi

2.3.2. Kariyer Kuramları

2.3.2.1. Özellik-Faktör Kuramı

Minnesota Üniversitesi öğretim üyelerinden Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, kişilik, yetenek, ilgi, değer ve tutum gibi, birbirinden ayrı ama birbiriyle etkileşim halinde bulunan birtakım özellik ya da faktörlerin kişinin meslek seçiminde ve başarısında etkili olduğunu ileri sürmektedir. Kişinin bu özellikleri, davranışları gözlemlerle ya da test ve envanter gibi ölçme araçları ile saptanabilmekte ve buradan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, bireylerin profillerinin ve beklentilerinin belirlenmesine çalışılmaktadır. Bu değerlendirme

sonucunda, kişinin donanımı ya da güçlü-zayıf yönleri esas alınarak bir meslek seçiminde bulunması savunulur (Erdoğmuş, 2003; 41).

Kariyer seçiminde kararı verme süreci konusunda yetersiz kaldığı gerekçesiyle eleştirilen bu kuram, eleştirilere rağmen, bu alanda pek çok çalışmanın yapılmasına neden olmuştur. Özellikle performans ile işteki başarı ve bireysel özelliklerin eşleştirilmesi yönündeki çalışmalara temel oluşturmuştur.

Özellik-faktör kuramı, meslekler ve bireysel özellikler üzerine yapılan çalışmalarla başlamıştır. Bu kuram, insanların kişilik özelliklerine uygun işlere yöneldiklerini iddia etmektedir. Bu kuram, bireylerle mesleklerin eşleştirilmesini bilimsel bir şekilde ele alarak, bu alana önemli katkılar sağlamıştır. Parson ile başlayan özellik faktör kuramı, Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Kozak, 2001; 25).

Özellik-faktör kuramcılarının göre insanlar oldukça sabit psikolojik özelliklere sahiptir ve bu özellikler kişi-çevre etkileşimi sonucu ortaya çıkar veya kaybolur. Tatmin edici bir performans sağlayabilmek için belli meslekler, bu özelliklerin bazılarının olmasını gerektirir. Kariyer seçimi; insanlarla meslekleri eşleştirerek, insanların ihtiyaçlarını karşılamak ve iş hayatında tatmin edici performans düzeyine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Performansın tatmin edici olması, kişi için olumlu bir geri besleme olmaktadır. Bu kuram daha çok herhangi bir mesleki deneyimi olmayan, yeni iş yaşamına atılacak öğrenci ya da çalışan adayları olan kişilerde başarılı sonuçlar vermektedir (Erdoğmuş, 2003; 42-43).

2.3.2.2. Schein Kariyer Çıpası

Edgar Schein, iş yaşamı sonucu tatmin oluşturabilecek ya da isteklerin gerçekleşmesine engel olabilecek çıpa (anchor) denilen kişisel değer kümeleri saptamıştır. Her çalışan bu kişisel değer kümelerinin belli kombinasyonlarına sahiptir. Bu değer kümelerinin belli kombinasyonları aynı zamanda işletmeler tarafından da sunulmaktadır. Çoğu insanın kendileri için önemli olan iki ya da üç değer kümesi bulunmaktadır ve işletmenin bu değer kümelerinin üçünden ikisini tatmin edebilmesi durumunda bu sabit bir eşleşme olarak görülebilir (www.makalem.com, erişim; 15.12.08).

Schein'in bahsettiği beş değer kümesi şunlardır;

1-Teknik Fonksiyonel Yetenek: Bu değer kümesi bireyin kariyer seçiminin sahip olduğu teknik yetenek üzerine dayalı olmasını ifade etmektedir. Örnek olarak bir mali analizcinin uzmanlık alanında kalma çabası bu değere önem verdiği şeklinde algılanabilir. Bu kişiler uzmanlaştıkları konuda kalmayı yönetsel açıdan üst pozisyonlara gelmeye tercih ederler (Aytaç, 1997; 97). Bir başka deyişle bu değeri benimseyen bireyler için teknik yeterliliklerini geliştirmek öncelikli kariyer hedefleridir (Mendy, Noe, Premeaux, 1999, s:308). Bu nedenle bu tip bireyler kendilerini teknik anlamda zorlayacak ve alanlarında uzman olduklarını hissettirecek işleri ve görevleri tercih ederler (Andersen, 1994; 163).

2-Yönetimsel Yeterlilik: Bu değeri benimseyen bireyler için öncelikli iş hedefi yönetsel yeteneklerini geliştirmek ve bunun sonucu olarak yönetim pozisyonlarına gelebilmektedir. Bu bağlamda bu bireyler analiz yapma, problem çözme, diğer insanları etkileme ve kontrol etme gibi yönlerini kuvvetlendirmek için çalışırlar (Aytaç, 1997; 97). Öte yandan bu kişiler başarıyı örgüt içindeki hiyerarşik pozisyonları ve otoriter güçleriyle ilişkilendirmektedirler (Andersen,1994; 163).

3-Yaratıcılık: Bu kariyer değerini benimseyen bireyler sürekli yeni bir şeyler yaratma ihtiyacı içindedir. Bu nedenle kendilerini geliştirmek ve yeni projelerin içinde yer almak konusunda oldukça isteklidirler (Hall, Torrington, 1995; 443). Bu gruba dahil olan bireylere; para kazanma amacından çok kendilerinin olarak tanımlanabilecek bir hizmet üretmek veya ürün yaratmak için ayrı işler kuran girişimciler örnek olarak verilebilir (Aytaç, 1997; 99). Bu tip kişiler sıkı bir denetimin ve kuralların olduğu hiyerarşik yapılarda çok fazla başarılı olamazlar. Bunun yerine kendi kendilerine ve bağımsız olarak çalışabilecekleri bir başka deyişle kendi kendilerinin patronu olabilecekleri örgütlerde daha başarılı olabilirler.

4-Özerklik-Bağımsızlık: Bu değere sahip çalışanlar birilerine bağlı olarak ve sıkı denetim altında çalışmaktansa tek başına veya küçük ölçekli bir işletmenin elemanı olarak çalışmayı tercih ederler. Bir başka deyişle bu bireyler, örgüt hayatının sınırlamaları altında çalışmaya iyi adapte olamazlar (Aytaç, 1997; 98). Danışmanlar ve yazarlar bu grup çalışanlara örnek olarak verilebilir.

5-Güvenlik: Bu bireyler için en önemli kariyer değeri daimi istihdam güvencesine sahip olmaktır. Dolayısıyla belli bir örgüte ya da belli bir coğrafi lokasyona bağlı olarak çalışmak birinci önceliklidir. Öte yandan bu bireyler için başarı; sabit bir iş ve aile hayatına sahip olmak ve sık değişimler yaşamamaktır. Bu nedenle bu bireylerin kariyer hayatlarında gerçek anlamda bir gelişme ve ilerleme olma olasılığı düşüktür. Bu tip çalışanlar için örgütün kendilerini sunduğu iş güvencesi ve alışılmış örgüt ortamı iş tatmini için yeterlidir (Andersen, 1994, s:163). Bu nedenle iş güvencesinin özel sektöre göre daha çok olduğu devlet sektöründe çalışmak bu kariyer değerine sahip bireyler için uygundur.

Özet olarak bu kariyer kuramına göre her çalışan yukarıda belirtilen beş temel kariyer değer kümesinin belli bir kombinasyonuna sahiptir. Bununla birlikte her bireyde bu kariyer değerlerinin iki ya da üç tanesinin baskın olduğu gözlenmektedir (www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=376, erişim; 10.08.09). Eğer herhangi bir örgüt bir kişi için önemli olan bu üç değerden ikisini tatmin edecek bir yapıya sahipse kişi ile örgüt arasında uygun bir eşleşme sağlanmış demektir.

2.3.2.3. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Kariyer seçiminde en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biri John Holland'ın mesleki tercih modelidir. John Holland, iş hayatındaki çeşitli kariyer yollarıyla kişilik yapısı arasındaki ilişkileri incelemiş ve insanların kendi kişilik özellikleriyle uyumlu olan işlere eğilimli olduklarını ortaya çıkarmıştır (Kozak, 2001; 143)

Bu kuramdaki dört varsayım aşağıda sıralanmıştır (Erdoğan, 2003: 45);

1. Bireyler gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere 6 kişilik tipinden birisine dahil olabilir.
2. Altı çeşit iş çevresi tipi mevcuttur.
3. Kişilerin aradıkları iş çevresi bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri, kendilerini ifade edebilecekleri, ispatlayabilecekleri bir çevre olmalıdır.
4. Davranışlar, kişilik ile çevrenin etkileşimi tarafından belirlenir.

Tablo 4. Holland'ın Mesleksel Tercih Envanteri

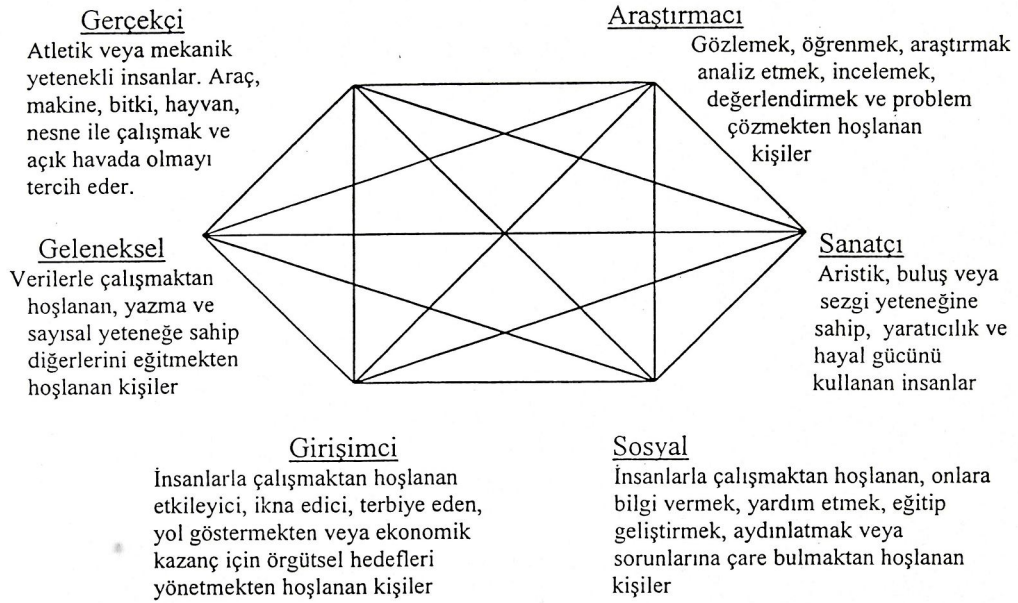
Gerçekçi	Araştırmacı	Sanatçı	Sosyal	Girişimci	Gelenekçi
Pratik zekaya sahiptir	Kuralları sevmez	Duygulu, ve bağımsızdır	Sosyal, atak ve popülerdir	Gayretli, maceraperest ve enerjiktir	Güvenilir, sabırlı ve tutucudur
Fiziksel güç öne çıkar, dayanıklıdır	Bağımsız, zorluklara karşı hırslıdır	Tek başına çalışmayı sever	Lider olmayı sever	Liderlik rollerini sever	Liderli rollerini aramaz
Açık havada yapılan meslekleri sever	Soyut, matematiksel problemleri çözmeyi sever	Kendini ifade etmeyi sever	Başkalarının rahatı ve mutluluğu ile ilgilidir	Güç, statü ve maddi zenginliği sever	İyi tanımlanmış işleri sever
İnşa ve tamir işlerini sever	Fiziksel dünyayı anlamaya çalışır	Gergin ve Kaygılıdır	Sorumluluk sahibidir	Özgüven sahibidir ve ikna yeteneği kuvvetlidir	Otokontrolü iyidir
Kişiler yerine somut işlerden hoşlanır	İnsanlar yerine, teorik konularda iddialıdır	Geleneksel görüşlere bağlı değildir	Kendini iyi ifade eder, dikkat çekmeyi sever	Sözel yeteneği kuvvetlidir	Fiziksel beceri gerektiren işlerden hoşlanmaz
El becerisi gerektiren işleri sever	Bilimi sever, yaratıcıdır	Sanat alanında yaratıcıdır	İnsan ilişkilerinde başarılıdır	Uzun süreli entelektüel işleri sevmez	Doğrular ve yanlışlarla ilgilidir
Meslekler					
Çiftçi, Elektrikçi, Müh. vb.	Doktor, Matematikçi, Müzisyen vb.	Modelist, Yazar, Mimar vb.	Öğretmen, Psikolog, Eğitimci vb.	Politikacı, Pazarlamacı, Yapımcı vb.	İstatistikçi, Analist, Yönetici vb.

(Kaynak: Erdoğan, 2003; 45)

Bireylerin kendi kişilikleriyle uyumlu iş çevrelerinde en iyi şekilde çalışıp gelişme gösterdiklerini ve büyük ölçüde iş tatmini sağladıklarını savunan Holland'ın

teorisine göre, kişilik ile işin daha çok uyumu bireylerde daha büyük tatmin düzeyini sağlamaktadır (Gürüz ve Yaylacı,2001; 192-193).

Son yıllarda en yaygın kullanılan kuramlardan birisi olmasına ve Holland tarafından zaman içinde gözden geçirilerek geliştirilmesine rağmen Holland'ın kariyer kuramı, eleştiriler almıştır. Kuramın cinsiyete dayalı ve kadınlar aleyhine bir yanlılığı içermesi en önemli eleştirilerden birisidir. Eleştirilen bir diğer husus da yetişkinlerde mesleki ilginin nasıl değiştiğinin göz ardı edilmesidir.



Şekil 7. Holland'ın Mesleki Tercih Şeması

(Kaynak: Erdoğan, 2003; 47)

Holland, Şekil 7'de görüldüğü gibi mesleki eğilimli kişilikleri "Altıgen" olarak ifade etmektedir. Holland'a göre altıgen şeklindeki iki alan birbirine ne kadar yakın ise o kadar birbirine uygundur. Bitişik kategoriler tamamen benzeşmekte, zıt köşeler ise birbiriyle hiç benzeşmemektedir. Örneğin; gerçekçi ile araştırmacı, girişimci ile sosyal eğilimler birbirine benzemekte ancak girişimci ile araştırmacı, sanatçı ile geleneksel eğilimler birbiriyle hiç benzeşmemektedir.

2.3.2.4 Jung'un Kişilik Kuramı

Carl Jung'ın psikolojik tipler teorisi bireyin kişiliğinde dört boyuta dikkat çekmektedir. Holland'ın mesleki tercih teorisinde olduğu gibi, bu karakter boyutları çalışma ortamlarıyla eşleştirilebilir. Farklı karakter özelliklerine sahip insanlar değişik iş becerilerine sahip olacaktır ve bu insanlar kendileriyle benzer karakter özelliklerine sahip çalışanlarla daha uyumlu çalışacaktır.

Jung psikolojik tipleri aşağıdaki gibidir: (Çalık ve Ereş, 2001; 64)

- İçe dönüklük - dışa dönüklük: Bireyin iç dünya ile dış dünya arasındaki tercihini belirler.

- Duygu - sezgi: Bireyin çevresindeki dünya hakkındaki bilgileri nasıl elde ettiğini belirler.

- Düşünme - hissetme: Bireyin kararlarında objektif kriterler ve mantık ile subjektif kriterler ve hisler arasındaki tercihini gösterir.

- Hüküm verme - algılama: Bireyin daha düzenli bir yaşam tarzı ile daha esnek bir yaşam tarzı arasındaki tercihini belirler.

Jung'ın teorisi, iş yeriyle uyumlu olan bireylerin işlerinde daha başarılı olacaklarını öngörmektedir. İnsanın kişisel özellikleri ve sahip oldukları işin aynı özellikleri taşıması gerekmektedir.

Jung'a göre kişilik, bilinçli ya da bilinçdışı tüm duygu ve düşünceleri kapsamaktadır. Kişilik gelişimi kalıtsal temellere bağlıdır ve kişilik gelişiminde amaç benliğin oluşumudur. Jung kişiliği dört boyutta ele almaktadır. Bu kişilik boyutları, bireyin iş çevresiyle mesleki tercihlerini karşılaştırabileceğini belirtmektedir. Kişilik boyutları şunlardır (Aytaç, 1997; 101-102):

• İçedönüklük-Dışadönüklük: Bireylerin bir kaynak olarak, kendi iç dünyalarındaki fikirlerine veya dış dünyadaki çevrelerine doğru yönelmeleriyle ilgilidir. İçedönük kişiler duygusal, çekingen, utangaç, yalnız basına çalışmaktan

hoşlanan, çatışma durumunda kendi içlerine kapanan ve iç dünyalarına aşırı odaklanan kişilerdir. Dışadönük kişiler ise girişken, atak, sosyal yaşamdan hoşlanan, çevresiyle ilgili, duygusal problemleri başkalarıyla konuşabilen ve ilgileri dışadönük olan kişilerdir.

- Duygu ve Sezgi: Bireyin hem iç dünyasını, hem de fikir dünyasını bir arada içeren bilgiye güvenmeyi gösterir.

- Düşünme ve Hissetme: Bireyin hem dış dünyadaki normları, hem de içsel değerlerini ve hissettiklerini bir arada kullanarak, bilgiyi değerlendirme tercihini gösterir.

- Yargılama ve Anlama: Bilgi arayışının dış çevreye yönelik tutumunu tanımlar.

Özellikle zihinle ilgili fonksiyonların içsel ve subjektif dünyaya yönelmesi içedönüklük; dış ve objektif dünyaya yönelmesi ise dışadönüklüktür. Bu dört fonksiyonun her biri, çalışma hayatının farklı üretim ve katkılarını tamamlamaya yöneliktir. Örneğin; bir bilgisayar programcısının is, ayrıntılı ve bireysel çalışmayı gerektirmektedir. Jung'un kuramına göre bu is yapabilecek kişi; düşünme, yargılama, duygusal ve içedönük karakteristiklere sahip olmalıdır. Buna göre bu isle ilgili daha iyi kaynaşmak için Jung, aynı kişilik tipinde olanların, aynı is paylaşmalarını öne sürmektedir (Kozak, 2001; 27).

Jung'a göre yaşanmış olan hiçbir şey varlığını yitirmez ve bilinçdışı denilen kişilik hazinesinde birikir. Burada ya bilince hiç ulaşamamış, ya da ulaştıktan sonra çatışma meydana getirdiği için bastırılmış ve geri gönderilmiş yaşantılar bulunur.

Kişisel bilinçdışı kapsamının bazı bilgileri, kendilerine gerek duyulduğu zaman kolayca bilince çıkar, kimi bilgiler ise hatırlanamaz. Örneğin; bir insan çok sevdiği dostunun adını bilir, buna karşılık pek hoşlanmadığı birinin ismini hatırlamakta güçlük çekebilir.

Jung'un kuramı, insanın uygunsuz istek ve dileklerinin yanı sıra sosyokültürel değer ve dileklerinin de bastırılmasını içermektedir (Eroğlu, 1995; 157).

2.4. KARİYER PLANLAMASININ TANIMI

Kariyer planlamasını kişilerin bilgi, becerilerinin dikkate aldıkları ve bunun için uygun amaçlar belirledikleri ve amaçlarına erişmek için planlama yaptıkları süreç olarak tanımlanır. Bu planlama esnasında kişi içinde bulunduğu çevreyi de değerlendirerek kendine hedefler belirlemeli ve hedeflerine ulaşmak için yapacaklarını planlamalıdır (Erdoğmuş, 2003; 15).

Kariyer planlaması bireyin sahip olduğu bilgi, beceri kabiliyet ve güdülerin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu kurum içindeki yükselişinin planlamasıdır. Bireyin, kurumun kendi hedefleri ile kişinin kendi hedefleri arasındaki uyumu ile kendini geliştirmesi gelecekteki pozisyonu için kendini hazırlamasıdır. Kişiler kariyer planları için iş hayatında çalışırken iş yaşantısı dışındaki hayatlarında da arayış içindedirler. İyi bir kariyer planlaması için bireyin iş hayatı dışındaki yaşamının dengede ve sağlıklı olması gerekir. Birey ne kadar iyi bir yaşama sahipse iş hayatında moral ve motivasyonu yüksek olacak böylece de verimlilik ve etkinlik artacaktır. Kişinin doyuma ulaşması sağlanacak olup onun daha çok çalışmasını sağlayacaktır (Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1468, 2004; 284).

2.5. KARİYER PLANLAMASININ AMAÇLARI

Kariyer planlaması tümüyle kariyerinde başarılı olmak isteyen kişiyi ilgilendiren bir süreçtir. Kişi kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirir ve işletmedeki yükselmesine ilişkin planlar yapar. Kariyer planlaması hem birey hem de örgüt açısından son derece önemlidir.

Gerek bireysel düzeyde gerekse örgütsel düzeyde planlanan kariyer planlama faaliyetleriyle pek çok amaca ulaşılması hedeflenmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında kariyer planlamanın en temel amaçlarından biri bireylerin işle ilgili edindikleri bilgi birikimi ile kariyer yollarını belirleyebilmelerini sağlamaktır. Bu ise çalışanın karşısına çıkan kariyer fırsatlarını ve alternatiflerini nasıl değerlendireceğini bilmesiyle, bunun da ötesinde güçlü ve zayıf yanlarını görerek kendini sürekli olarak geliştirmesiyle mümkün olabilir (Sabuncuoğlu, 2000; 148-149).

Kariyer planlamasının amaçlarını bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 bölümde inceleyebiliriz.

2.5.1. Kariyer Planlamasının Bireysel amaçları

Kariyer planlamasının genelde bireysel amaçları Şu Şekilde sıralamak mümkündür:

- Yüksek ihtiyaçlarının tatmini için personelin geliŐtirilmesini sağlamak,
- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımı sağlamak,
- Yeni ve farklı bir alana giren personelin geliŐtirilmesini sağlamak,
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş baŐarisının yükseltilmesini sağlamak,
- Personelin iş tatminini, sadakatini, kendine güvenini ve işe bağlılığını sağlamak,
- Bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesini sağlamak,
- İŞ güvenliğini sağlamaktır.

Kariyer planlamasında uyulması gereken en temel prensip ise, kariyer planlaması yapılırken, kişilerin yeteneklerinin değerlendirilmesi ve gelecekte ihtiyaç duyabilecek yeteneklerin belirlenmesidir. Kariyer planlamasının özünü bireysel amaçlar oluŐurmaktadır (Aytaç, 1997; 167-168).

2.5.2. Kariyer Planlamasının rgtsel Amaçları

Örgütlerin kariyer planlaması yapmaktaki amaçları Şunlardır (Aytaç, 1997; 167-168).

- Çalışanların tam kapasite ile çalışmalarını sağlamak işletmenin kendi hedeflerine ulaşmasını sağlamak,
- Çalışanların iş tatminini ve huzurunu sağlamak,
- Personelin devrini ve maliyetini azaltmak,
- İŞ ahlakı oluŐumu içinde örgütsel sadakati sağlamak,

- İnsan kaynaklarından optimal düzeyde yararlanılmasını sağlamak, çalışanların potansiyellerini arttırmak.
- Çalışanları yeni ve değişik alanlara girmeleri yolunda teşvik etmektir.

Kariyer planlamasında yöneticiler, en önemli öğenin birey olduğunu unutmamalıdır. Kariyer planlamasında kariyer kalıpları dikkate alınmalıdır. Kariyer kalıbı, bireyin çalışma yaşamı boyunca gösterdiği iş ve kariyer davranışlarıdır. Kariyer kalıpları dört grupta toplanmaktadır (Aytaç, 1997; 167-168).

2.6. KARIYER PLANLAMASININ ETKİLERİ

Kariyer planlamasının en önemli etkisi, daha gerçek beklentileri gerçekleştirilmesidir. Kariyer planlama çabalarında başarılı olan örgütler, günümüzde elde edilebilen uygun fırsat ve kaynaklar için personele rehberlik etmektedir.

Kariyer planlaması tümüyle başarıyı garanti etmemektedir. Ancak kariyer planlaması, olmadan ortaya çıkan kariyer fırsatları için bireylerin açık olan kadrolara yerleştirilmesi çok zaman almaktadır. Bundan dolayı kariyer planlamasının gerekli olduğu söylenebilir (Aytaç, 1997; 169-170).

2.6.1. Kariyer Planlamasının Olumlu Etkileri

Kariyer planlaması, başarının garantisi olarak görülmemelidir. Fakat kariyer planlaması olmadan ortaya çıkan kariyer fırsatları için bireylerin açık kadrolara yerleştirilmesi uzun zaman almaktadır. Bu durumun insan kaynakları departmanını etkisizleştirilmesi nedeniyle kariyer planlaması gereklidir (Aytaç, 1997; 143-145).

- İşgücü çeşitliliğine yardımcı olur.
- Uluslararası istihdamı kolaylaştırır.
- İş sadakatini sağlar.
- Yerleştirme ve örgütsel yedeklemeyi oluşturur.
- Terfi edeceklerin belirlenmesini sağlar.
- Eleman stoklarını azaltır.

- Personel ihtiyacının saptanması olarak ifade edilen yer planlamasının oluşumunda katkıda bulunur.
- Eşit iş görene eşit ücret ödenmesini olanaklı kılar.
- Adaletili işe alma, seçme ve yerleştirme politikaları, terfi ve kariyer değişimi ile ilgili olan eşit iş fırsatını oluşturur.
- Hedef belirlemeyi kolaylaştırır.
- Örgütteki tüm çalışanların yatay veya dikey hareket olanağı yaratmasını hedefleyerek örgütsel hareketliliği sağlar.
- Çalışanların kariyer geliştirme kaynak ve sistemlerinin daha iyi kullanılması için ekip oluşturmaya yardımcı olur.
- Performans değerlendirmenin, eğitim ve geliştirmenin, performansı harekete geçirmenin, ücretlendirme ve kişisel ihtiyaç ve planlarla ilgili diğer sistemlerin nasıl yapılacağı hakkında yönetime fırsat verir.

Yukarıda sayılanların yanında, kariyer planlaması sayesinde işgücü daha kaliteli hale gelir. İşten kayıtlar azalır. İşten çıkartılmanın az olması sonucu yeni işe girenlerin yetiştirilmesinde harcanan paradan tasarruf sağlanarak maliyet avantajı elde edilir. Sonuçta örgütler, bireylere kariyerlerini planlama konusunda yardımcı olmaya çalışarak, personel maliyetlerini düşürerek doğrudan fayda sağlarlar. Kariyer planlamasının bireye sağladığı faydalar şu şekilde sıralanmaktadır (Aytaç, 1997; 147-149):

- İçeriden terfi etme olanağı yarattığından çalışanlara yükselme fırsatı sağlar.
- Bireylere kariyer planlama desteği vererek örgütle bütünleşmesini sağlar.
- Daha iyi bir iş, daha çok para, artan sorumluluk, hareketlilik ve verimlilik artırma becerisi kazandırır.
- Kişisel gelişimi artırır.
- Bireyi motive eder ve ilerlemesini sağlar.
- Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasını kolaylaştırır.
- Çalışanların fiziksel, sosyal, zihinsel kapasitelerinden yöneticilerin haberdar olmasını sağlar.
- Çalışanların kariyer hedeflerini belirleyerek potansiyel yeteneklerini harekete geçirmelerini sağlar.
- Çalışanların mevcut yeteneklerini her an kullanıma hazır hale getirmek için teşvik eder.

- İş tatminini sağlayarak bireyin kendini güçlü hissetmesini sağlar.

2.6.2. Kariyer Planlamasının Olumsuz Etkileri

Kariyer planlama, özellikle örgütün iş yükünü artıracığı ayrıca danışman kullanımının artmasının, hizmet içi eğitimin ve eğitsel yardımın artmasıyla birlikte bütçede ağır yük oluşturacağı düşünülmektedir. Kariyer planlamasının en tehlikeli yönü, birey üzerinde bırakacağı olumsuz etkidir. Çünkü personelin beklentilerini artması, stres ve gerginliğe yol açabilmektedir.

Hem örgüt hem de birey açısından pozitif etkisi olmasına rağmen kariyer planlamasının negatif etkisi de vardır. Kariyer planlamasının örgütün iş gücünü arttıracığını düşünen bazı yöneticiler bu nedenle kariyer planlamasından korkarlar. Ayrıca danışman kullanımının ve hizmet içi eğitim ve eğitimsel yardımının artmasının bütçede ağır yük oluşturacağını düşünürler (Bayraktaroğlu, 2003; 123).

Kariyer planlamasının en çok korkulan yönü, birey üzerindeki olumsuz etkisidir. Kariyer planlaması ile ilgili konularda fikir yürütme toplantıları, işyeri el kitapları ve danışmanların bireyi hazırlamasına rağmen, bireyin kariyer kararının belirsizliği, kişilerin yaşamları ile ilgili farklı beklentiler, kişisel baskılar ve zaafılar bireyin motivasyonunu ve performansını azaltacaktır. Motivasyonu ve performansı azalan ve işten beklediği doyum alamayan kişi, başka yerde iş aramaya başlayacaktır (Bayraktaroğlu, 2003; 124).

Kariyer planlamasının etkili olması için daha gerçekçi beklentileri geliştirmek gerekir. Kariyer planlaması, bireyin terfi ettirilmesinden çok hâlihazırdaki potansiyelinin gelişimine dayalı bir kariyer hareketi üzerinde odaklaşırsa daha gerçekçi bir kariyer beklentisi yaratılır ve hayal kırıklığı, hoşnutsuzluk önlenir.

2.7. KARIYER PLANLAMA SİSTEMLERİ

Kariyer planlaması, temelde iki farklı boyut ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle Birey merkezli ve örgüt merkezli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birinci boyut, kariyerini planlama durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşacaktır. Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu işletme içerisinde yerini bilmek, gelecekte

nerede ve hangi pozisyonda olmak istediğini belirlemek durumundadır. İkinci boyutu ise bireysel kariyerin örgüt açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesidir. İşletme ise kendi amacına ulaşmaya çalışırken, kariyer politikaları oluşturarak çalışanın ilerlemesi için tırmanacağı basamakları belirlemektedir. Bu çerçevede işletme kendi hedefiyle çalışan kişinin hedeflerini bütünleştirmeye çalışır. İnsan kaynaklarının planlanması, başarılı bir örgütsel kariyer planlamasına dayalıdır (Kaynak, 1996; 163).

2.7.1. Bireysel Kariyer Planlaması Ve Aşamaları

Bireysel kariyer planlaması; bireyin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesini, kariyer fırsatlarını incelemesini, kariyer amaçlarını oluşturmasını, amaçlara ulaştıracak araçları belirlemesini ve uygun geliştirici yolları öngören sürekli bir süreçtir. Sürekli bir süreç olmasının nedeni çevrede, işletmede ve çalışanlarda meydana gelen değişiklikler ile bireylerin kariyer beklentilerini zaman zaman gözden geçirme zorunluluklarıdır (Bingöl, 2003; 246).

Bireysel kariyer planlaması; isten çok bireye odaklaşmayı ve bireyin amaç, yeteneklerini analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda çalışanın yeteneklerini geliştirebileceği işletme içi ve işletme dışı durumları ortaya koymaktadır (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001; 27).

Örgüt içinde birey, tecrübe ve yeteneklerini arttırdıkça kendi kendini gerçekleştirme güdüsünün de etkisi ile kariyerini geliştirme, ilerleme ve yükselme ihtiyacı duyacaktır (Tuna, 1996; 22). Bu aşamada her birey, kendi kariyerinden ve bu kariyeri geliştirmekten doğrudan doğruya sorumludur (Bilen, 1998; 39). Kişinin kendi kariyerini geliştirmesi için bireyin, kendisi ile ilgili konuları, ilgi alanlarını, değer ve beklentilerini, kuvvetli ve zayıf yönlerini, eksikliklerini, geliştirmesi ve düzeltilmesi gereken yanlarını çok iyi bilmesi ve bu konuların analizini yapması gereklidir.

Tüm bu analizleri yaparak sahip olduğu özelliklere uygun hedefler belirleyen ve bu hedeflere yönelik planlar yapan bireyler ise iş hayatında çok daha başarılı olmaktadır. Bireysel kariyer planlamanın başlıca aşamaları şunlardır (Tuna, 1996; 6).

2.7.1.1. I. Aşama Kendini Değerlendirme

Bireysel kariyer planlama süreci; bireyin kendi ihtiyaçları, değerleri, beceri ve ilgilerinin bilinmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle kariyer planlaması bireyin kendini tanımasıyla başlar. Bu aşamada kişi gerçekçi olarak kendini değerlendirmeli, zayıf ve güçlü yanlarını ortaya koyarak, yetenek, beceri ve ilgi alanlarının tam bir analizini yapmalıdır (Geylan, 2004; 124). Bir başka ifadeyle birey bu aşamada yeteneklerini sahip olmak istediği işin gereklilikleri kapsamında değerlendirerek bir karşılaştırma yapmalı ve bu iki durum arasındaki farkı en aza indirmek için çaba göstermelidir. Bu süreçte birey kendisi ile ilgili yapacağı değerlendirmede iş ortamıyla ilgili pek çok faktörü göz önüne almalı kendisini bu faktörler ışığında değerlendirmelidir. Bu faktörlerden bazıları şunlardır (Erdoğan, 2003; 237):

- Statü
- Maddi kazanç
- İş güvenliği
- Çeşitlilik
- Bağımsız çalışma
- Güç
- Meydan okuma
- Seyahat edebilme
- Saygı görme
- Esnek çalışma saatleri
- Kendini gerçekleştirme
- Başarı

Birey bu aşamada kendi kendini değerlendirirken mümkün olduğu kadar objektif olmak zorundadır. Böylece; kendileri hakkında sağlıklı ve objektif değerlendirmeler yapan bireyler, kariyerlerini hangi alanda geliştirmek istediklerini sağlıklı bir biçimde tespit edebilirler (Eryiğit, 2000; 113). Bu süreçte kariyer yollarının ve bu yollarda ilerleyebilmek için bireylerin sahip olmaları gereken özelliklerin örgüt tarafından açıkça saptanması da özdeğerlendirme sürecini kolaylaştıran bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan bireyin kendini değerlendirme çalışmalarına, performans değerlendirme sonuçları, danışmanlar ile yapılan mülakatlar ve değerlendirme ölçekleri de yardımcı olabilir (Tuna, 1996; 23-24). Ayrıca bireylerin aileleri ve arkadaşları ile kariyerleri hakkında yaptıkları konuşmalar da tercihlerini ve yeteneklerini açık bir şekilde belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Geylan, 2004; 124).

Kendi yeteneklerinin farkında olmayan bireylere, bu durumda işletmenin yardımcı olması gerekmektedir. İşletmenin, kişinin kendi kendisini tanımasını kolaylaştıran mesleki ve özel yetenek testlerini uygulaması, bireysel kariyer planlamasına katkı sağlayacaktır. Bu aşamada birey kişisel amaçlarının, kendi değer, yetenek ve becerilerinin, kişilik değerlerinin, ilgi alanlarının ve örgütsel kariyer ihtiyaçlarının farkında olabilmeli ve kendini değerlendirme konusunda objektif davranabilmelidir. Bireysel kariyer hedeflerinin ve kariyer yollarının açıkça saptanması, bireyin kendisini objektif bir şekilde değerlendirmesini ve derinlemesine anlamasını gerektirir (Fındıkçı, 2003; 346).

2.7.1.2. II. Aşama Fırsatları Tanıma

Bu aşama kişinin meslekler, işletmeler, işler ve çevresi hakkında bilgi toplamasını içerir. Araştırma veya seçenek belirleme olarak da adlandırılan bu aşama, bireyin kariyer alternatiflerini ortaya koyması; kendi ilgileri ve davranışlarına ilişkin iş olanaklarının daraltılmasını içermektedir. Bir başka ifade ile çalışanın işletme içinde veya dışında ulaşabileceği kariyer olanaklarını değerlendirmesi gereken aşamadır (Aydemir, 1995, 32).

Bu aşamada kişi; sahip olduğu değerlerini, yeteneklerini, ilgilerini, bireysel yaşam öyküsünü, amaçlarını ve geçmişe ilişkin iş deneyimlerini gözden geçirir. Kariyer planlanmasında sorumluluk kişiye ait olmasına rağmen, belirli bir kariyeri belirleyen sadece kişinin davranışları değildir. İşletmenin de çalışanları için iş fırsatları yaratmak yoluyla gerçekleştirmesi gereken önemli bir rolü vardır. Kariyer planlamasının, kişi ve işletme tarafından birlikte yapıldığında etkili olmasının nedeni, kariyer planlamasının işletme ve birey tarafından birlikte yapılması gereken bir uygulama olmasıdır (Aytaç, 1998; 5).

Bu aşamada kişi alternatif meslekler, işletmeler ve sektörler hakkında bilgi toplamalı ve elde ettiği bilgiler doğrultusunda özellikle daha yüksek ücret alabileceği, daha fazla sosyal yardım ve hizmetlerden yararlanabileceği, bilgi ve becerilerini daha fazla artırma fırsatlarının bulunduğu, kariyer yapma yolunun açık olduğu veya çok az engelin bulunduğu meslek ve işletmeleri belirleme yoluna gidecektir. Doğal olarak tüm bu fırsatların bir arada bulunduğu mesleği, işletmeyi veya sektörü bulmak oldukça zordur. Bu noktada birey kendisi için en önemli olanlardan başlayarak tercihini yapacaktır. Örneğin; birey için çalışacağı işletmenin imajı, ücretten daha fazla önemliyse tercihinde imaj faktörü daha etkili olabilir. Buradaki tercih, bireyin değerlerine ve beklentilerine göre farklılık gösterecektir (Bingöl, 2003; 252).

Bu aşamada kişi, kariyerini belirlerken birçok faktörün etkisi altında kalmaktadır. Bu faktörler sosyal ve psikolojik faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. Sosyal faktörler; kişinin sosyal geçmişi, sosyo-ekonomik düzeyidir. Psikolojik faktörler ise bireyin kişiliği, beklentileri, inanç ve tutumları gibi etkenlerdir. Bu nedenle kişinin kendi yetenekleri, ilgi alanları ve değerleri kariyer fırsatları ile ilişkili olmalıdır (Aytaç, 1997; 181-182).

Bilgi ve teknoloji çağı olarak adlandırılan günümüzde, her gün birçok meslek ortadan kalkmakta ve birçok yeni meslek ortaya çıkmaktadır. Bunun en canlı örneği olan bilgisayar sektörü birçok mesleği ortadan kaldırmıştır. Bu sektör içinde bile her gün birçok bilgi eskimekte ve devreye yeni teknolojiler girmektedir. Bireyin çağı yakalayabilmek ve yaşayabilmek için sürekli kendisini yenilemesi gerekmektedir (Bingöl, 2003; 255).

2.7.1.3. III. Aşama Hedefleri Belirleme

Çalışanların genel olarak ulaşmayı istediği belirli hedefleri ortaya koymaları bu aşamada gerçekleşir. Özellikle bireyin kendi değerleriyle uyum sağlayacak bir hedef saptaması bu aşamada oldukça önemlidir. Birey hem kendisi, hem de ilgilendiği kariyer hakkında ne kadar sağlıklı bilgi toplarsa, vereceği kariyer kararının kalitesi de o ölçüde iyi olacaktır. Birey, ulaşmak istediği hedefin kendi yeteneklerine uygun ve ilerlemeye açık olması halinde kariyer kararını verecektir (Aytaç, 1998; 6).

Hedef belirleme, bireyin gelecekteki amaçlarını planlamasına ve karar vermesine yardımcı olur. Bireysel farklılıklara bağlı olarak bireysel hedefler de değişiklik gösterir. Ayrıca bireyin değer ve ilgileri zaman içerisinde değiştikçe, kendine uygun yeni iş alanları seçebilir. Kariyerlerin değişmesi, bireyin kararsız ve sabırsız olduğunun bir göstergesi değildir. Bireyin zaman içerisindeki değişen ilgileri, farklı kariyer kararları vermesine yol açabilir (Aytaç, 1997; 182).

Kariyer stratejilerinin uygulanması ve kişinin saptadığı amaca ulaşması için öncelikle gerekli eğitimi alması gerekmektedir. Kariyer stratejileri, çalışanın içinde bulunduğu pozisyonu hareket noktası olarak kabul eder. Burada öncelikle ileriye dönük amaçların belirlenmesi, bu amaçlara ne zaman ulaşılacağı ve hangi hedeflere öncelikle varılacağı belirlenir. Kişi artık bu aşamada istediği işi bilmektedir ve işletme yönetimini, yetenekleri konusunda ikna etmeye çalışmalıdır (Bingöl, 2003; 252-253).

2.7.1.4. IV. Aşama Planları Hazırlama

Bu aşamada birey, diğer aşamalar sonucunda belirlemiş olduğu hedefe ulaşmak için neyi, ne zaman, nasıl yapacağını planlamak ve planladığı bu kariyer kararını uygulamaya geçirmek durumundadır. Bunu yaparken kolaylaştırıcı ve kısıtlayıcı bütün faktörleri kullanmak zorundadır. Çünkü ortamda bireyin kişisel kariyer planını uygulamaya katkı sağlayacak pozitif faktörler bulunacağı gibi olumsuzluk, kıskançlık gibi engelleyici faktörler de bulunabilir. Şartların olumsuz olduğu durumlarda atılacak adımlar boşa çıkacağı gibi kişiyi de zor durumda bırakabilir (Kaynak, 1996; 167).

Bireyin kariyer planının uygulanması için ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması gerekir. Hedeflere ulaşmaya çalışırken ihtiyaç duyulacak ölçüler hakkında, personel bölümünün sorumlu bir elemanından veya yöneticinin tecrübelerinden faydalanmak gerekir. Bir başka ifadeyle işletmeler, bireyin kariyer kararıyla ilgili planın uygulanması için çalışanlarına birtakım imkânlar sağlamalıdır. Örneğin; çalışanları yönlendirip destekleyerek kariyer gelişimine yardımcı olmak, başarılı bireylerin transferini sağlamak gibi yaklaşımlar bireyin planlarını uygulamasına imkân sağlayacaktır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005; 323).

Kişi bu aşamada, hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulayacaktır. Kişinin verdiği karar doğrultusunda kariyer planının uygulaması için ortam uygun, destekleyici ve ümit verici olmalıdır. Yönetim, bireyin kariyer kararıyla ilgili planın uygulanması için, çalışanlara bazı olanaklar sağlamalıdır. Örneğin, çalışanları yönlendirip destekleyerek kariyer gelişimine yardımcı olmak, başarılı kişilerin transferini sağlamak gibi yaklaşımlar kişinin planlarını uygulamasına olanak sağlayacaktır (Aytaç, 1997; 156).

2.7.2. Örgütsel Kariyer Planlaması ve Aşamaları

Örgütsel kariyer planlaması, çalışanların kariyerlerini geliştirmeyi ve iş doyumunu yükseltmeyi amaçlayan faaliyetlerdir. Örgütsel kariyer planlaması; bireysel kariyer planlarının, işletmenin gerçek ihtiyaç ve hedeflerine doğru yönlendirilmesini sağlamaktadır. İşletme yönetimi kariyer planlamasıyla ilgili bilgi ve yardım sağlayarak, kariyer planlarını işletmenin amaçlarına ve bireyin yeteneklerine uygun olarak yönlendirebilir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005; 323).

İşletmeler, örgütsel kariyer planlama sürecini gerçekleştirirken aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirmelidir (Anafarta, 2001; 5):

- Gelecekteki personel ihtiyaçlarını belirleme,
- Kariyer basamaklarının açık ve net bir şekilde belirlenmesi,
- Bireysel olanakları belirleme,
- Bireysel ihtiyaçlar ve istekler ile işletme ihtiyaç ve fırsatlarını uyumlaştırma,
- İşletme kariyer sisteminin incelenerek, denetlenmesi ve eşgüdüm sağlanması.

Açık bir sistem olan işletmelerin, çevrelerinden aldıkları girdilerden en önemlisi çalışanlardır. İşletmelerin hedeflerine ulaşması, büyük ölçüde çalışanların niteliğine bağlıdır. İşletme yönetimi, çalışanların bireysel hedeflerine yardımcı olmazsa; işletme çalışanlar tarafından tam olarak anlaşılabilir ve çalışanlar verimli çalışamaz.

Örgütsel kariyer planlamasının başarıyla uygulanması durumunda (Barutçugil, 2004; 322);

- Çalışanların yüksek verimle çalışmaları sağlanır,
- İşletmenin hedeflerine ulaşması kolaylaşır,
- Çalışanların iş tatmini ve huzuru sağlanır,
- Çalışanların devir hızı ve insan kaynaklarının maliyeti azalır,
- Kurumsal bağlılık güçlenir ve aidiyet duygusu gelişir,
- İnsan kaynaklarından optimal düzeyde yararlanılması kolaylaşır,
- Çalışanların potansiyelleri ve performansları artar.

Kariyer planlamasında, bireyin kariyer isteklerinin işletmedeki olanaklarla uyumlaştırılması gerekir. Başarılı bir uygulamada, hem bireye hem de işletmeye eşit sorumluluk düşmektedir.

Bireyler, isteklerini ve yeteneklerini tanımalı ve danışmanlık yardımıyla belirli bir kariyer yolu için gerekli eğitim ve gelişimi belirlemelidir. İşletmeler de ihtiyaç ve olanaklarını belirlemeli, çalışanlarına kariyer bilgisi ve eğitim sağlamalıdır.

Sonuç olarak iyi bir kariyer planlama sistemi kapsamlı bir program dâhilinde örgütün ve çalışanların kariyer gereksinimlerini maksimum düzeyde karşılayacak şekilde dizayn edilmeli ve etkin bir biçimde yönetilerek çalışanların kariyer süreçlerine rehber olmalıdır. Kariyer planlama programlarının yürütülmesini kapsayan bütün aşamalarda üst yönetim, insan kaynakları planlaması, örgütsel yedekleme, kariyer patikalarının belirlenmesi ve performans yönetimi gibi konularda çalışanları düzenli olarak bilgilendirmelidir (Yıldız, 2000; 90). Örgütsel kariyer planlamanın başlıca aşamaları şunlardır (Tuna, 1996; 6);

2.7.2.1. I. Aşama Örgütsel Analiz

Örgütsel analiz, örgütün mevcut insan kaynağını genel olarak gözden geçirmesidir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının da başlangıcını oluşturan bu çalışma sonucunda, bireylerin mesleki gelişme ihtiyaçları belirlenmiş olacaktır (Fındıkçı, 2001; 347).

Örgüt önceden uygulamanın kolaylaşması için bazı gerekli bilgileri hazırlamak durumundadır. Bu bilgiler şu şekilde özetlenebilir (Çalık ve Ereş, 1998; 97-99).

• **Örgüt modelinin belirlenmesi:** Yönetimde örgütlenme modeli dikey, görevsel, dikey ve kurmay, komite tipi olmak üzere çeşitlilik göstermektedir. Dikey örgütlenmede, çalışan sayısının çok olduğu şirketlerde çalışmaları gruplandırmak ve amaca uygun şekilde yönetmek için yetkinin belli konumlarda yoğunlaşması bir zorunluluktur. Yönetim yetkisi tepe yöneticilerindedir. Görevlerin esas alındığı görevsel örgütlenmede, iletişim ve emirler hiyerarşik bir sıra izlenmektedir. Yatay bir örgütlenme olarak da değerlendirilen bu modelde önemli olan, görevin etkili bir şekilde yerine getirilmesidir. Şirket yapısında yürütme ve danışma organları bulunan dikey ve kurmay örgütlenmede, yürütme organları, şirketin amaçlarını gerçekleştirmeden sorumlu görevleri kapsar. Görevlerini etkili bir şekilde devam ettirebilmeleri için yürütmeden sorumlu olanlara uzmanlık bilgisi sağlayan, danışmanlık yapan uzman personele de kurmay denmektedir. Karar verme ve yürütme yetkilerinin belirli bir gruba verildiği komite tipi örgütlenme de şirketin hedeflerinin gerçekleştirilmesinden sorumlu yetkili bireyler, bu komiteyi oluşturmaktadır.

• **İş analizleri:** Şirketin her kademesinde yapılan belli işler hakkında sistematik bilgi edinme süreci olan iş analizinde, toplanan bilgiler iş tanımlarına katkıda bulunarak, şirketin gelişiminde faydalı olmaktadır.

• **Görev tanımı:** Görev tanımı, her bir işin kapsamına giren eylem, sorumluluk ve ödevler ile çalışma şartlarının iş analiziyle verilerin toplanmasından sonra yazılı olarak açıklanmasıdır.

• **Görev gerekleri:** Tanımları yapılan işlerin başarı ile yürütülüp beklenen sonuçların alınabilmesi için işi yapan bireyin sahip olması gereken nitelikler, bu bireyin göstermesi gereken çaba ve işin yürütülmesi için gerekli ortama ait bilgileri kapsamaktadır.

• **Kadro (İş) değerlendirilmesi:** İşlerin analizlerinin ve tanımlarının yapılarak belli faktörlere göre aralarındaki önem, sorumluluk, güçlük dereceleri ve benzerlikleri

açısından birbiriyle mukayese edilerek değerlerinin tespit edilmesi ve ücretlendirilmesidir.

- **Kariyer olanaklarının belirlenmesi:** Çalışanların yükselmeleri, yükselme şekil ve şartlarının ortaya konması olan kariyer olanaklarının belirlenmesinde görev tanımı, görev gerekleri ve kadro değerlemesi bilgilerinden faydalanılır.

2.7.2.2. II. Aşama Performans Değerlendirmesi

Örgütler, başarılarını rakip işletmelerden daha çok kar yapma, daha çok mal satma ya da hizmet verme gibi kriterlerle özleştirirler; ama rekabetin yaşandığı alanlar bununla sınırlı olmamaktadır. Örgütler, özellikle düşük işsizlik oranlarının görüldüğü ülkelerde, gelecek vaat eden çalışanları kendi bünyelerine almak ve var olan başarılı çalışanlarını kaybetmemek için büyük bir rekabet içerisine girerler (<http://www.makalem.com>, "Örgütsel Kariyer Gelişim Programları", 2003; erişim 22.09.08).

Bunun için en üst düzeyden en alt düzeydeki çalışana kadar tüm çalışanların belli bir ölçünün üstünde başarı göstermeleri gerekmektedir. Performans değerlendirme, bir yöneticinin önceden belirlenmiş standartlarla mukayese ve ölçme yoluyla, çalışanın işteki performansını değerlendirmesi sürecidir. Performans değerlendirmenin amacı; eğitim ve gelişim gereksinimlerini belirlemek, kişinin yönelebileceği olası kariyerlere rehberlik etmek ve kişinin terfisi için potansiyelini ortaya çıkarmaktır. Aynı zamanda kariyer planlama için performans değerlendirme, yönetici tarafından çalışanlarının yeteneklerinin tanınmasına, eksikliklerinin bilinerek gerekli önlemlerin alınmasına olanak sağlayacak bir süreç olarak tanımlanabilir (Çalık ve Ereş, 1998; 100).

2.7.2.3. III. Aşama Hareket Planlaması

Performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanın nitelik ve deneyimlerinin değerlendirilmesiyle başlayan bu aşamada, çalışanın kişisel gereksinimlerini karşılayacak nitelikler belirlenerek kariyer hedefleri ve geliştirme faaliyetlerini kapsayan bir plan yapılır. Bu aşamada şirkette belirlenen kariyer imkânları, performans değerlendirme için yapılan ölçümler, zaman zaman çalışanın

moralini belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre çeşitli eğitimlerin gerçekleştirilmesi faydalı olacaktır.

Dışarıya yönelme hala pek çok organizasyonun anahtar boşlukları doldurma konusunda uyguladığı bir sistemdir. İçeride bunu hak eden bireyin tek güvencesi onun yeteneklerini bilen yöneticisidir. Eğer yönetici böyle bir destekleyici ise, çalışanı performansı sayesinde kendisine yeni bir yer kazanır (Arslan, 1999; 305).

Tablo 5. Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlaması Karşılaştırılması

Örgütsel Kariyer Planlaması:	Bireysel Kariyer Planlaması:
<ul style="list-style-type: none">- Gelecekteki örgütsel çalışan gereksinimlerini belirleme.- Kariyer basamaklarının planlanması- Bireysel potansiyel ve eğitim gereksinimlerinin değerlendirilmesi.- Örgütsel gelişim fırsatları ile kişisel yetenek ve isteklerin karşılaştırılması.- Kariyer sisteminin koordinasyonu, denetlenmesi, incelenmesi ve gözetimi.	<ul style="list-style-type: none">- Bireysel yetenek ve ilginin belirlenmesi (kendini tanıma).- İş ve günlük hayat amaçlarının planlanması- Örgüt içindeki ve dışındaki alternatif kariyer yollarını, seçenekleri değerlendirme- İlgili ve hedeflerde değişmeye dikkat etme- Örgüt içi ve dışı ile ilgili kariyer basamakları

(Kaynak: Aytaç, 1997; 167)

2.8. KARIYER YOLLARI

Kariyer yolları, çalışanların bir işletme içinde iş yaşamları boyunca geçtikleri esnek gelişme hatlarıdır. Genelde kariyer yolları, belli bir meslekte ileri doğru hareketliliği içerirler. Çalışan birey, işin niteliklerine uygun olarak pek çok iş

ortamında bir dizi değişik roller üstlenerek kariyer yollarını oluşturur (Akat, Budak ve Budak, 2002; 450).

Kariyer planlaması, bireysel kariyer amaçlarıyla örgütsel olanakların uzlaştırılmasını içerir. Kariyer yolu, örgütsel olanaklarla ilgili belirli işler dizisini ifade eder. İstenilen sonuçların elde edilmesi için hedeflerin tespit edilmesini ifade eden kariyer planlama bağlamında kariyer yolları, bu hedeflere ulaşmak için gerekli araçları ifade eder. Bir işletmenin işgücü geleceği kişilerin aşama aşama ilerlemesine bağlı olduğundan örgütsel açıdan kariyer yolu işgücünün planlanmasında önemli bir girdi sağlar. Bireysel açıdan kariyer yolu ise, kişinin başarılı olması ve kariyer hedeflerine ulaşması için üstleneceği, benimsemiş olduğu işlerin ardışık olarak sıralamasıdır. Kişinin beklentilerini ve görev gerekliliğini uyumlaştıran kariyer yolu, kişide yükselme imkanı yaratmakla beraber örgütsel istikrarı da sağlar (Çalık ve Ereş, 1998; 104-105).

Kariyer yolları ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında kariyer yolları, çalışanların kendi kariyer planları dâhilinde, işle ilgili kişisel amaçlarına ulaşmak için kat ettiği yollar olarak tanımlanabilir (Anafarta, 2001; 5). Bu bağlamda kariyer yolları, çalışanların örgütün değişik bölümlerinde yükselebilecekleri merdivenleri temsil etmektedir. Örneğin bir kişi, örgütün insan kaynakları bölümünde işe alım uzmanı olarak işe girip, daha sonra ölçme ve değerlendirme biriminde görev yapabilir. Daha sonra ise sırasıyla insan kaynakları yöneticisi, insan kaynakları grup müdürü ve sonunda da personel daire başkanlığı mevkiine gelebilir (Aytaç, 1997; 198). Tüm bu mevkiler o kişinin kariyeri boyunca geçtiği kariyer yolları şeklinde adlandırılabilir. Bir başka tanıma göre kariyer yolu çalışanların yaptıkları işlerin analiz edilmesi sonucu ileride istihdam edilebilecekleri işlerin mantıklı ve uygun bir sıralamasının yapıldığı bir kariyer yönetimi uygulamasıdır (Yıldız, 2000; 92). Her örgütün organizasyon şemasında belirli bir pozisyona ulaşabilmek için geçilmesi gereken birbirinden farklı pozisyonlar bulunmaktadır. Bu sayede, aynı mevkiye farklı pozisyonlardan geçerek ulaşılabilir. İşte belirli bir pozisyona ulaşmak için izlenecek olan bu yolların her birine kariyer yolları denilmektedir. Çalışanların bir örgüt içerisinde çalıştıkları süre boyunca geçtikleri esnek gelişme hatları olan kariyer yolları, genelde belirli bir meslekte ileri ve yukarıya doğru hareketliliği içerirler (Aytaç, 1997; 199).

Sonuç olarak kariyer yolları birbirini takip eden ve bireyin belirli bir nihai kariyer hedefine ulaşmasını sağlayacak işle ilgili pozisyonları ifade etmektedir (Harvey ve Bowin,1996; 202). Bu hedeflere ulaşabilmek ve çalışanı daha tatmin edici bir işe hazırlamak için gerekli olan gelişim faaliyetlerinin planlanması ve geçilmesi gereken pozisyonların programlanması ise birey ve örgütün ortaklaşa çalışması sonucu gerçekleştirilebilir (Burack ve Smith, 1982; 477).

Kariyer yollarının temel karakteristiklerini üç farklı yaklaşım içinde açıklayabiliriz (Aydemir, 1995) ;

2.8.1. Geleneksel Kariyer Yolu

Geleneksel kariyer yolu, bir çalışanın, aynı meslek alanı içinde bir isten diğerine dikey olarak ilerlediği kariyer yoludur. Tek basamaklı kariyer olarak da tanımlanan geleneksel yol, tek bir meslek alanı içindeki dikey hareketi vurgulamaktadır. Bu yolun açıkça belirlenmiş olması, bireylerin ulaşabilecekleri işleri bilmesi açısından son derece önemlidir. Bu tip kariyer yolu, genelde memurluk veya üretim işleriyle ilgili çalışanlara uygulanır (Aydemir, 1995; 48-49).

Geleneksel yol; iş gücünün niteliği, yapısı, teknoloji ve örgütsel yapılardaki değişimler nedeniyle yetersiz kalmış ve işlevini yitirmiştir. Örneğin; ara yönetim basamaklarının söz konusu olmadığı yalın işletmelerde, geleneksel yol uygulanmamaktadır. Ayrıca bireyin bulunduğu konumda bir ilerleme kaydetmemesi durumunda, yöneticiler için yatay ve aşağıya doğru alternatif transferlerin kullanımını da güçleştirmektedir. Söz konusu kariyer yolu endüstride fazla tercih edilmemektedir.

Ancak bu kariyer yolunun en büyük avantajlarından biri, açık ve düz olması sebebiyle çalışanların çoğu tarafından tercih edilmesidir. Geleneksel kariyer yolunda, yol açıkça belirtilmiştir ve çalışan, gelişmesi boyunca geçeceği işler serisini bilir (Keser, 2002; 19-20).

Zaman içerisinde işletme içi örgütsel yapılardaki değişimler sonucu kariyer, özellikli olarak birkaç yolla değişmiştir. Bunlardan biri; insanların kendi kendilerini uygun oldukları bir iş veya özel bir alanda geliştirerek yeni hedefler belirlemesi

seklindedir. Bir diğeri ise insanların daha az uygun oldukları aynı işletmede kalmaları ve sorumluluklarının artırılmasıdır. Kişilerin yaptıkları iş ile kişiliklerini ve çalışanın ise uygunluğunu karşılaştırırken, insanların nasıl yükselebilecekleri konusu işletmeleri yeni kariyer yolları oluşturmaya ve basamaksal yükselme yerine döngüsel hareketlerle bireyin daha fazla sorumluluk üstleneceği yeni kariyer alanları oluşturmaya yöneltmiştir (Keser, 2002; 20).

Örgütsel bakış açısıyla tek basamaklı kariyer modeli olarak da tanımlanan klasik (geleneksel) kariyer yolu, bireylerin tek bir meslekte dikey hareketlerini esas alan bir kariyer yaklaşımını ifade etmektedir (Aytaç, 1997; 202). Bir başka deyişle geleneksel kariyer yaklaşımı, bir çalışanın aynı meslek alanı içinde bir işten diğerine dikey olarak yukarıya doğru hareket ettiği veya tek bir meslekte ve ya fonksiyonel alanda ilerlediği kariyer yolu olarak tanımlanabilir (Soysal, 2003; 662).

Geleneksel kariyer modeli bir çalışanın aynı meslek alanı içinde bir işten diğerine dikey olarak yukarıya doğru ilerlediği kariyer yolunu ifade ettiği için bu yolun açık bir şekilde belirtilmiş olması, bireylerin ulaşabilecekleri işleri bilmesi ve bu açık hedeflere ulaşabilmek için çaba göstermesi açısından oldukça önemlidir (Aytaç, 1997; 201). Bu bağlamda geleneksel kariyer yolunun en büyük avantajlarından biri açık ve düz oluşudur. Bu modelde kariyer yolları açıkça belirtilmiştir ve çalışan, gelişmesi boyunca geçeceği işler serisini bilmektedir (Aydemir, 1995; 49).

Günümüzün iş dünyasında ise geleneksel kariyer modelleri pek çok nedenden ötürü örgütler tarafından tercih edilmemektedir. Öncelikle geleneksel örgütlerin çalışanları elde tutmak üzerine oluşturduğu kariyer stratejileri; kariyerin örgütsel sınırları aşması ve sadece örgütle sınırlı olmayan yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkması ile beraber yetersiz kalmıştır. Bir başka deyişle iş dünyasında bürokratik ve örgütle sınırlı kariyer anlayışının yerini, profesyonellik ve mesleğe bağlılığı vurgulayan bir kariyer anlayışına bırakması örgütlerin yeni kariyer modellerini uygulamasını zorunlu hale getirmiştir (Erdoğan, 2003; 654). Bu yeni modelde artık örgütler çalışanlarına uzun süreli iş ve istihdam garantisi verememektedir (Erdoğan, 2002; 531).

Öte yandan günümüz örgütlerinin geleneksel kariyer modellerinden uzaklaşmasının bir diğer nedeni de geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişim

olasılığı ve yatay tecrübe kazanımının çok fazla söz konusu olamamasıdır. Klasik yaklaşımda çalışanlar her ne kadar gelecekte ilerleyebilecekleri kariyer yollarını net bir şekilde görebilseler de, yukarıya doğru yükselebilmeyen alternatif yollarının olmaması, çalışanların örgüte bağlılıklarının ve iş tatminlerinin azalmasına ve örgüt dışında farklı iş alternatiflerini düşünmelerine yol açabilir (Soysal, 2003; 663). Özetle geleneksel kariyer modelleri, işgücünün niteliğindeki değişimler, teknolojik yenilikler ve örgütsel değişimler nedeniyle günümüzde yetersiz kalmakta ve bu durum yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Aytaç, 1997; 201).

2.8.2. Örgütsel Kariyer Yolu

Çift basamaklı veya örgütsel kariyer yolu, yöneticilerin teknik basamaklarda daha zor ilerlemelerine karşılık olarak, teknik basamaklarda çalışanların yönetim alanında daha kolay ilerlemelerini sağlamak için geliştirilmiştir. Teknik elemanların yukarıya doğru hareketliliğine fırsat sağlayan bu kariyer yolunda çalışanlar; hem uzmanlık bilgilerini artırabilirler, hem de kendi işletmelerine katkıda bulunabilirler. İyi bir teknisyen kötü bir yönetici olmak yerine; çift basamaklı kariyer yolu sayesinde işletme hem yetenekli yöneticileri, hem de teknik elemanları elinde tutmuş olacaktır (Soysal, 2003; 5).

Yönetim ve teknik elemanların, her düzeyde yaklaşık oranlarda ücret artışı almaları gereklidir. Bunun dışındaki durumlarda, yönetim basamağı çalışanlar tarafından tercih edilecek, teknik basamak ise tercih edilmeyecektir. Teknik basamakta yapılan bir terfi, çalışan tarafından sadece statü değiştirme olarak algılanacak, bu durum çalışanların durgunluğuna ve performans azalmasına neden olacaktır (Cenzo ve Robbins, 1996; 285).

Yönetim ve teknik basamaklar arasındaki ilerleme karşılaştırıldığında, yönetimde akış daha çok olmaktadır. Yöneticilerin teknik bölümde daha zor ilerlemesine rağmen, teknik bölümde çalışanlar yönetim alanında daha rahat ilerleyebilmektedir. Çift basamaklı kariyer yolu, bu zorluğu çözmek için kullanılmaktadır (Aytaç, 1997; 204).

Çift basamaklı kariyer yolu hakkında yapılan çalışmalarda üzerinde durulan en önemli konulardan biri de kariyerin sosyo-kültürel boyutudur. Bu durum teknik

kariyerin üç temel problemi olarak ele alınmaktadır. İlk olarak, kültürel değerler dolayısıyla bilimsel/teknik kariyer ile yönetsel kariyer farklı değerlendirilmektedir. İşletmelerde yönetsel kariyer ilerlemesi; hem personel, hem de toplum açısından daha cazip görülmektedir. İkinci olarak; ücret, statü ve prestij açısından teknik kariyere sahip yöneticiler, yönetsel kariyere eşit bir düzeye gelse bile, teknik kariyerde ilerleyen kişiler güce sahip değildir. Üçüncüsü ise işletmeler teknik kariyer ilerlemesi ile ilgili başlangıçta koydukları kriterlerden daha sonra dönebilmektedir. Teknik özellikleri yüksek elemanlar, teknik kariyere devam etmeyi düşünse bile kariyerlerinde ilerlemenin bazen engellendiği görülmektedir. Bazen teknik kariyer, teknik beceriye ve performansa göre ilerleme yerine; işletmeye bağlılığı yüksek çalışanların ödüllendirilmesine bağlıdır (Keser, 2002; 21-22).

Çift basamaklı kariyer yolunun önemini artıran bir baksa neden, işletme içindeki örgütlerin gittikçe basıklaşmasıdır. Söz konusu örgütlerin basıklaşması sonucunda, yönetim kademelerinde ilerleme imkânının azalması nedeniyle yöneticiler, kariyer düzleşmesi problemiyle karşı karşıya kalmaktadır. Yöneticiler için bahsedilen bu durum, artık teknik elemanlar için de geçerlidir. Söz konusu teknik elemanların kariyer ilerlemesi için alternatif yollar bulma gerekliliği, yönetici kadrolar için her geçen gün biraz daha önem kazanmaktadır (Kaynak, 1996; 168-169). Teknik özellikleri yüksek olup, yönetim kademesinde bulunmayan personelleri tatmin etmek ve işletmede tutabilmek için yapılan değişik uygulamalar söz konusudur.

Bu uygulamalardan en yaygın olanı, çalışanlara ücret artışı sağlamasıdır. Ancak finansal imkânların artırılmasına rağmen, teknik özellikleri yüksek elemanların yönetim kademelerine geçme isteği azalmamaktadır. Bu nedenle bu personeller için müzakere, satış, pazarlama ve insanlar arası ilişki alanlarında kendilerini geliştirme imkânı sağlanmaktadır. Böylece teknik görevlerden, yönetim görevlerine yavaş bir geçiş gerçekleştirilmektedir (Soysal, 2003; 5). Teknik elemanların kariyer problemlerini aşmak için kullanılan uygulamalardan ikincisi ise bireysel olarak gelişmelerine imkân sağlamak ve mesleki gelişimlerine yardımcı olmaktır. Teknik elemanlar için bilgiye dayalı kariyer yolu öne çıkarılmalıdır. Böylece teknik özellikleri yüksek elemanların kişisel yeterlilik kazanmaları sağlanmış olacaktır.

İşletmelerde araştırma geliştirme bölümü çalışanları basta olmak üzere, genellikle teknik özellikleri yüksek çalışanlar yönetim kademelerine geçmeyi

düşünmektedir. Söz konusu çalışanlar, yönetim bilgi ve becerilerine yeterli düzeyde sahip olmadıklarında yönetim kademelerine terfi ettirilirse; çalışanların teknik özellikleri zayıflamakla birlikte, bu durum yönetim kademelerinde sıkıntılara yol açmaktadır. Bu nedenle işletmeler; yönetim görevine getirmeden çalışanların işletmede tutulmasını sağlamak için yönetici olmadan ücretleri yönetici düzeyine çıkararak ve kişisel gelişimi ön planda tutan bir kariyer anlayışı uygulamaya çalışmaktadır. Bu durumda, çalışanları tatmin etmek için yeni kariyer yollarının aranmasına devam edilmektedir (Erdoğan, 2003; 167-168).

2.8.3. Davranışsal Kariyer Yolu

Şimdiye kadar açıklanan kariyer yolları, sürekli yukarıya doğru terfi zinciri şeklinde algılanıyordu. İşletme içindeki hizmet yılına, tecrübeye ve üst düzey yöneticilerinin izledikleri aşamalara göre kariyerler oluşturuluyordu. Ancak geleneksel kariyer yoluna göre kariyerinin basında olan çalışanların yetenekli olsalar bile yas, hizmet süresi gibi nedenlerle hak ettikleri seviyelere terfi etmelerinin engellenmesi durumu, işletmelerde yeni bir yaklaşımı ön plana çıkarmıştır. Doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sisteminden çok, her noktayı bir konum olarak düşünen bir ağ örgüsü yapılanmasıyla pozisyonlar arasında pek çok terfi sistemi elde etmeyi amaçlayan ağ tipi kariyer yolunda; hem yönetici, hem de çalışanlar hangi görevler için ne tür niteliklerin gerektirdiğini bilirler. Bu yaklaşımda yas ve kıdem önemi yoktur. Bu kariyer yolunda tecrübe, isin gerektirdiği şartlar ve yetenek yükselmek için önemli etkenlerdir (Aytaç, 1998; 8).

Geleneksel kariyer yolunda, bireyler hangi görev için ne tür niteliklerin gerekli olduğunu bilirlerse, ilerleyen yıllarda hayal kırıklığına ya da başarısızlığa uğrayacakları görüsü hâkimdir. Ancak ağ tipi kariyer yolunda, işletme çalışanları olayın bütününe görebilirlerse, kariyerlerini planlayabilir ve mesleklerini belirsiz hale getirmeyeceklerdir.

Sonuç olarak, açıklık politikasıyla hem çalışanın kişisel mesleki tatmini, hem de yeni pozisyonlar için aday sayısı artmaktadır. Bir diğer ifadeyle, hem çalışanın daha verimli hale gelmesi, hem de daha çok çalışanın bir kariyere sahip olabilmesi sağlanmış olacaktır (Aytaç, 1997; 206).

Özetle ağ tipi kariyer yolunda, birbirine benzer işlerin bir araya gelmesi ile iş ailelerini oluşturan ana etken işlerdeki ortak niteliklerdir. Bu yaklaşıma göre iş aileleri arasında, aynı iş gereklerine sahip oldukları için yatay ve dikey geçişler yapmak mümkündür. Burada önemli olan, işin benzer davranışlar sergilemesidir. Bu nedenle geleneksel kariyer yoluna göre, birey alt kademe bir mühendis iken, üst düzeyde mühendis olmak için tüm basamakları tek tek tırmanmak zorundayken; ağ tipi kariyer yolunda, yatay geçişler yaparak bu durumu gerçekleştirmek mümkündür. Bir başka ifade ile ağ tipi kariyer yolunda, çalışanlar için sonsuz olasılıkla kariyer yolu yaratmak mümkündür. Böylelikle yönetim ve bireyler birlikte çalışarak, kariyer planlamasını sağlıklı bir şekilde gerçekleştirebilirler.

Ağ tipi kariyer yolunda işler niteliklere dayandırıldığı için işin hangi yeteneği gerektirdiği bu yaklaşımın en önemli noktasıdır. Bu bağlamda, tanımlanmış yolların ve fırsatların işletme çalışanlarına açıklanması gerekir. İş ailelerinin hangi grupta olduğu ve bireylerin ne tür işlere yönelebileceğinin işletme açısından önem taşıdığı çalışanlara açıklanmalıdır. Ağ tipi kariyer yolunda yapılması gereken, iş ailesi gruplarını doğru ve rasyonel bir şekilde oluşturmaktır. Bu kariyer yolu objektif, kâğıt üzerine geçirilmiş kriterleri olan, mantıklı, yani savunulabilir bir yöntem olduğu için bireyler kariyer planlaması yapma olanağını sağlamaktadır (Keser, 2002; 25-26).

Geleneksel kariyer modellerine bakıldığında kariyer gelişiminin sürekli olarak yukarıya doğru terfilerden oluşan bir zincir şeklinde algılandığı görülmektedir. Bu kariyer modellerine göre çalışanlar temel olarak örgüt içindeki hizmet yıllarına, tecrübelerine ve daha önceki pozisyonlarına göre ilerlemektedir. Ancak bu geleneksel modellerde, çalışanların yetenekli olsalar bile yaş, hizmet süresi gibi nedenlerle hak ettikleri seviyelere çıkamamaları, örgütlerde ağ tipi kariyer modeli denilen yeni bir yaklaşımın ön plana çıkmasına neden olmuştur (Soysal, 2003; 663-664).

Doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sisteminden çok üstlenilen her yeni görevi bir mevki olarak düşünen ağ tipi kariyer yapılanmasında, mevkiler arasında pek çok terfi kombinasyonu elde etmeyi amaçlayan ağ şeklinde kariyer yolları bulunmaktadır. Bu yaklaşımda yaş ve kıdemin yükselmeye etkisi minimum düzeydedir. Bunların yerine tecrübe, işin gerektirdiği şartlar, yetenek ve yükselme isteği gibi etkenler öne çıkmaktadır (Soysal, 2003; 664).

Ağ tipi kariyer modelinin pek çok yararı bulunmaktadır. Öncelikle ağ tipi kariyer yaklaşımı çalışanların gelişimi için daha fazla fırsatlar sağlar. Ağ içindeki yatay ve dikey seçenekler sayesinde, bir çalışanın başka bir çalışanın gelişmesini engellemesi sorunu azaltılır. Öte yandan ağ tipi kariyer yaklaşımı belirli düzeylerdeki deneyimlerin değişebilirliğini ve bir düzeydeki deneyimin bir üst düzeye terfi etmeden önce genişletilmesi gereksinimini ön planda tutar (Aydemir, 1995; 49). Bu model ile bireyselleştirilmiş tercihler ön plana çıkar. Model hem yukarıya dikey hareketi, hem de yatay hareketi içerdiği için çalışanların gelişimi için daha fazla fırsatlar sağlanır ve ihtiyaçlarındaki değişikliklere daha çabuk cevap verilebilir (Aytaç, 1997; 207). Bir başka ifadeyle geleneksel kariyer modellerinde birey alt kademedeki bir pozisyondan üst yönetime gelebilmek için tüm basamakları tek tek tırmanmak zorunda iken, ağ tipi kariyer yolunda yatay dikey ve çapraz geçişler yaparak daha kısa sürede bu süreci tamamlayabilir (Bayraktar, 2004; 85). Sonuç olarak bu kariyer modeli bireylerin kariyer tatminini de önemli ölçüde sağlamaktadır. Ağ tipi kariyer yolunda sonsuz olasılıkla birçok kariyer yolu yaratmak mümkündür.

Bu kariyer modelinde benzer özellikler gösteren iş aileleri arasında, aynı iş gereklerine sahip oldukları için yatay ve dikey geçişler yapmak daha kolaydır. Zira burada önemli olan, işin benzer davranış kalıpları içermesidir. Bu aşamada örgüte düşen görev örgüt içindeki iş ailelerinin hangi grupta olduğunun ve ne tip özellikler taşıdığına tespit edilmesi ve bunların çalışanlara net bir şekilde aktarılmasıdır (Aytaç, 1997; 206-207). Ağ tipi kariyer anlayışının bu yararlarının yanında bazı olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bu kariyer yaklaşımının en önemli dezavantajı çalışanlara uzun vadeli kariyer yönlendirmesi yapamamasıdır. Bu nedenle bu modelde çalışanlar belirsiz durumlarda çalışmayı öğrenmeli ve kendilerini her türlü değişime karşı hazır tutmalıdır. Öte yandan bireyler kendilerini objektif bir şekilde değerlendirmeli ve kim olduklarını ve yeteneklerinin neler olduğunu doğru bir şekilde tespit etmelidir (Aydemir, 1995; 49).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZCİLİKTE İNSAN KAYNAKLARI

Bu bölümde denizcilikte insan kaynaklarını incelenecek olup incelemeye geçmeden önce genel olarak denizcilik işletmelerinde gemide - kara yönetim ve organizasyonun kısaca incelemesi yapılacaktır.

3.1. DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE GEMİDE YÖNETİM VE ORGANİZASYON

Gemilerde yönetim ve organizasyon yapısını incelemeden önce gemilerde bulundurulması gereken asgari personel sayısının belirlenmesinde 28.08.2007 tarihli 28449 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge" bahsedilmesi gerekmektedir.

Bu yönerge; gemilerin gemiadamları ile donatılmasının asgari gereklerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Herhangi bir Türk gemi sicilinde kayıtlı olsun olmasın Türk bayraklı gemileri ve bu gemilerde çalışan gemiadamlarını kapsamaktadır.

Gemilerin gemiadamları ile donatılmasında, gemiadamlarının yeterlik dereceleri ve sayıları bakımından zorunlu en az gerekler Yönerge'deki çizelgelerde gösterilmiştir. Donatan, gemilerini donatırken Yönerge'de istenen yeterlik ve sayıdaki gemiadamından daha fazla sayıda gemiadamını görevlendirebilir (Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge, M.1-2-3).

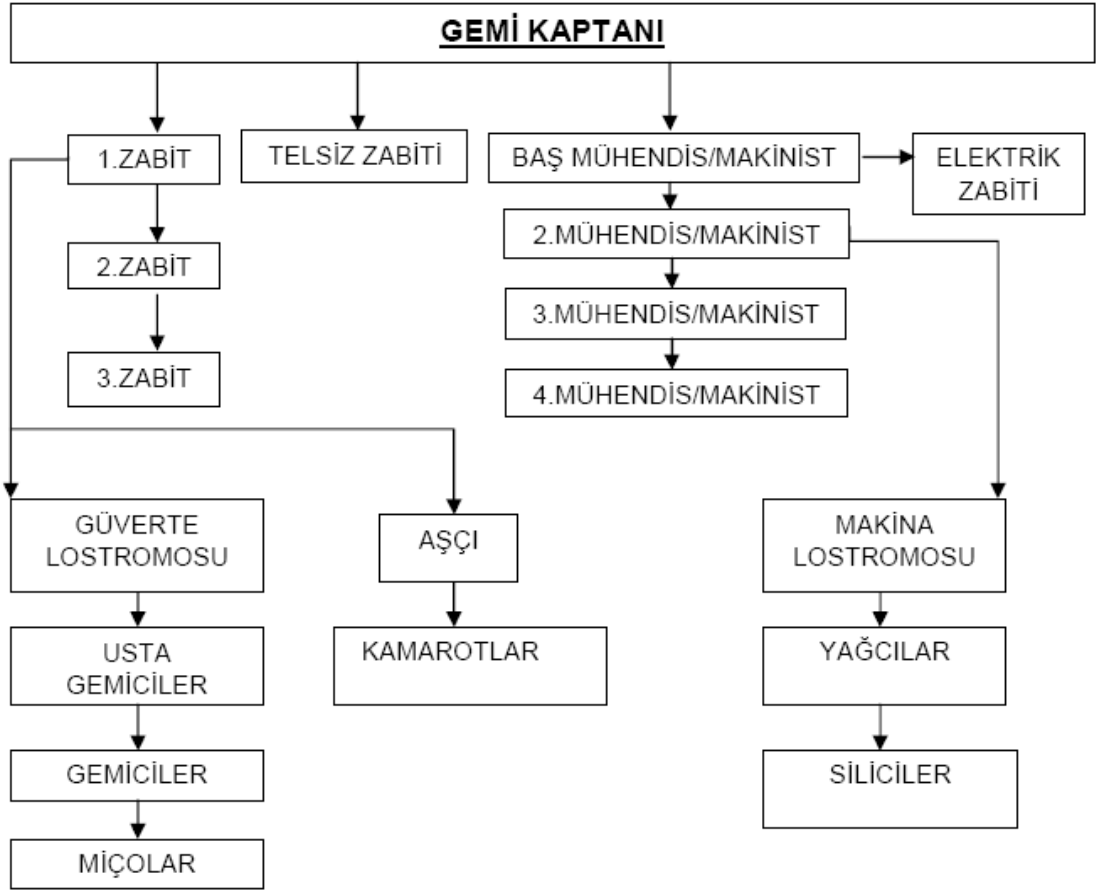
Şekil 8'deki gemi içi yönetimi ve organizasyon yapısı örnek olarak verilmiştir. Gemilerde yönetim yapılanması geminin tipine ve sefer bölgesine göre bulundurulması gereken asgari personel sayısı, gemilerin taşıdığı bayrağın ait olduğu devletin kanunlarına, tonajına, tipine, çalıştığı sefer bölgesine, ait olduğu işletmeye göre değişiklik göstermektedir. Örneğin bir römorkörde çalışması için birkaç personel gerekirken ham petrol taşıyan büyük tonajlı bir tankerde bu sayı 24 kişi olabilmektedir. Dörder saatlik dilimlerden oluşan temel "vardiya tutma" esaslarını yerine getirecek olan tipik bir gemide; 1 Kaptan, 1 Baş Mühendis/Makinist, 2 ya da 3 Güverte ve Makine Zabiti ile 11 civarında tayfa bulunmaktadır.

Ticaret gemilerinin yönetiminde iki önemli bölüm bulunmaktadır. Bunlar “Güverte” ve “Makine” bölümleridir. Güverte bölümü geminin seyirinden yani limanlar arası emniyetli ulaşımından, yüklerin gerektiği şekilde yüklenmesi ve teslim edilmesinden, geminin genel güvenliğinden sorumlu olan bölümdür. Makine bölümü, geminin ana ve yardımcı makinelerinin çalıştırılmasından, çalışır durumda bulundurulmasından sorumlu olan bölümdür. Bu iki bölümü takiben 3. bir bölüm olarak “Kamara” bölümü bulunmaktadır. Kamara bölümü ise personelin yaşasından ve kamaralarının, salonlarının temizliğinden sorumlu olan bölümdür.

Ticaret gemilerinde en üst yönetici kaptan’dır. Kaptan’ın tanımı ve hiyerarşik yapıdaki yeri: Deniz İş Kanununda Kaptan “Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi basında bulunmaması halinde ona vekâlet eden kimseye ‘Kaptan’ denir” olarak tanımlanmaktadır. (Deniz Mevzuatı, 1998; 228).

Gemi bağlama limanından ayrıldıktan sonra, çok geniş yetkilere ve sorumluluklara sahip olan kaptan, tek hâkim güç haline gelir. Kaptan; geminin amiridir, makine ile güverte bölümleri Kaptan’a bağlı olarak çalışırlar ve Kaptan’a karşı sorumludurlar.

Şekil 8’de gemi organizasyon şeması gösterilmektedir.



Şekil 8. Gemi İçi Organizasyon Şeması

(Kaynak: Yazar)

Şekil 8’de telsiz zabiti olarak gösterilen pozisyon, gemilerdeki teknolojik gelişmeler nedeni ile ortadan kalkmıştır. Bu görev günümüzde güverte zabıtları ve Kaptan tarafından yerine getirilmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve maliyet düşürmek için personel eksiltmeye gidilmesi sonucu geçmişte her gemide 2 adet bulunan kamarotlar şu an tek kişiye düşmüştür. Son yıllarda ise bu görevin aşçıya yaptırılması sonucu kamarotlara da ihtiyaç kalmamıştır. 30.12.08 tarihli 27096 sayılı resmi gazetede yayınlanan yönetmelik değişikliği ile miço ve silici sınıfı gemiadamları yeterlikleri kaldırılmış olup artık yeni denize başlayacak gemiadamlarının eğitim süreleri uzatılarak yağcı ve gemici yeterlikleri almaları sağlanmıştır. Bu yönetmelik sonucu önümüzdeki yıllarda miço ve silicilerde gemilerde istihdam edilmeyecektir.

Güverte bölümünde hiyerarşik yapılanma ve tanımları:

1.Zabit, geminin yükleme boşaltma işlemleri, gemi içi disiplinin sağlanması, balast operasyonu, güverte teçhizatının bakım tutumu ile güverte kısmından sorumlu olan zabittir. Doğrudan doğruya Kaptan'ın emri altında çalışır ve görevlerini yerine getirirken kaptana karşı sorumludur. 1.Zabit, Gemi Kaptan'ın yokluğunda veya ölümü halinde kanunen onun yerini alacak olan kişidir.

Zabitan sınıfında 2.Zabit ve 3.Zabit, 1.Zabite bağlı olarak görevlerini yaparlar ancak bu esnada Kaptan'a karşı olan sorumlulukları da devam eder. Her ikisi de sadece 1.Zabit veya Gemi Kaptan'ından iş talimatı alırlar. Gemi Kaptan'ının belirlediği saatlerde seyir-liman vardiyası tutmak, seyre ait tüm alet ve dokümanlar ile vasıtaları iyi ve çalışır durumda bulundurmak, sefer ile ilgili evrakların hazırlanması, can filikalari-salları ile ilgili malzeme ve teçhizatın kanun ve kurallarla uyumunu sağlamak, noksanlarını gidermek 2. ve 3.Zabit genel görevleri arasındadır.

Telsiz zabitleri telsiz cihazlarını ve tesisatını verimli ve kullanılmaya hazır muhafaza ederek kanunlara uygun olarak gemi haberleşmesinin sağlanması ve hava raporlarının alınmasından sorumludur.

Güverte Lostromosu, 1.Zabit'ten aldığı görevleri kendisine bağlı güverte personeli arasında organize eder ve denetler.

Usta Gemiciler, Gemiciler ve Miçolar genel olarak Güverte Lostromosu'nun emri altında, geminin güverte bölümüne ait tüm hareketli ve sabit donanımının bakım tutumu, yükleme ve boşaltmaya ilişkin her türlü teferruatın çalışır durumda muhafazası ve seyirde dümen tutma ve gözcülük ile limanda ambar başında ve güvertede nöbetçilik görevlerini yerine getirirler (Odin Gemi İşletmeciliği Köprüüstü ve Makine Organizasyon El Kitabı, 2002).

Makine bölümünde hiyerarşik yapılanma ve görevler:

Makine Baş Mühendisi/Makinisti, makine bölümünün amiri ve teknik sorumlusudur. İdare ve sorumluluğu altında bulunan geminin tüm makine teçhizatlarının bakım tutumlarının zamanında yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu görevini emrinde bulunan mühendis/makinist ve makine tayfaları ile yürütür. Kaptanın emrinde çalışır ve yakıt ikmalinden sorumlu kişidir.

2.Mühendis/Makinist, tıpkı güverte bölümündeki 1.Zabit gibi makine zabitlerinin yapacağı işi örgütler. Baş Mühendisin/Makinistin talimatları doğrultusunda ana ve yardımcı makinelerle kazanları ve bütün teknik cihazları bakımlı durumda bulundurmak ve gerekli tamirleri yapmak ve yaptırmak genel görevleri arasındadır.

3. ve 4.Mühendisler/Makinistler arasında hiyerarşik ayırım yoktur. Her ikisi de Baş Mühendisten/Makinistten emir alırlar ve sorumlulukları altındaki elektrik, makine ve teçhizatlarında görecekları bir aksaklık durumunu 2.Mühendise/Makiniste bildirirler ve acil bir durumda uygun geçici tedbirleri alırlar.

Elektrik Zabiti, Baş Mühendis'e/Makinist'e bağlı olarak görev yapar. Elektrik aksamına ilişkin her türlü arızanın onarımından ve elektrik malzemelerinin takibinden sorumludur (Odin Gemi İşletmeciliği Köprüüstü ve Makine Organizasyon El Kitabı, 2002).

Makine Lostromosu, makine tayfalarının amiridir ve 2.Mühendisten /Makinistten aldığı emirler doğrultusunda gemi makinelerine ait günlük bakım tutum işlerini emrindeki Yağcı ve Silicilerle yerine getirir.

Yağcılar ve Siliciler, ise emirlerini Makine Lostromosundan ve/veya 2.Mühendisten/Makinistten alırlar. Makinelerin gözetimi ve bakımı ile ilgili kendilerine verilen görevleri yerine getirirler.

Kamara bölümünde hiyerarşik yapılanma ve görevler:

Kamara bölümü gemide yaşam mahalli, yemek ve hijyen ile ilgili görevleri üstlenmiş olan bölümdür. 1.Zabite bağlı olan bu bölüm Aşçı ve Kamarotlardan oluşur. Bölümün en üst basamağında Aşçıbaşı bulunur. Genel olarak Aşçılar; yiyeceklerin depolanması ve pişirilmesi ile gemi kumanyasının uygun kullanılmasından sorumlu iken Kamarotlar; yemek servisi ve yaşam alanlarının temizliği ile görevlidirler.

3.2. DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE KARA YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON

Farklı işletmeler, hizmetlerinde farklı sistem ve prosedürler, iş uygulamaları ve dokümantasyon kullanıp farklı organizasyon yapılarına bürünseler de organizasyon ve yönetim yapılanmasını etkileyen ortak üç ana unsur vardır. Bunlar,

1. Geleneksel uygulamalar.

2. Sabit maliyetten kaynaklanan baskılar (personel sayısı ve maliyetleri).

3. Artan düzenleme taleplerine uyma gereği. Özellikle de Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu'na (ISM-International Safety Manegement Code) uyma gereksinimi şeklindedir (Willingale, 1998; 36).

Bir denizcilik işletmesinin kara yönetimine baktığımızda genel olarak pek çok departman gözümüze çarpar. Bu departmanlardan birinin diğerinden daha önemli olduğunu söylemek zordur zira her biri gemi işletme operasyonunun farklı aşamalarında öne çıkarlar. Şekil 9'da böyle bir yönetimin tipik ofis yapılanması gösterilmektedir (Peerless, 1991; I/3).



Şekil 9. Tipik Bir Gemi Yönetim Ofisi Yapılanması

(Kaynak: Peerless, 1991; I/3).

Personel Donatımı Departmanı:

Gemileri personelle donatmak insan unsuru nedeniyle kolay bir iş olarak tanımlanamaz. Personel donatımı departmanının, iyi işleyen bir gemide ve pek çok düzenli iş kolu ve takım çalışması gerektiren işi üstlenmiş olan ve bu faktörlerin kendi menfaatleri için gerekli olduğunu algılayabilen, düzenli bir çekirdek kadroya dâhil edilmiş olan denizcilerle desteklenmeye ihtiyacı vardır. Bu nedenle, pek çok gemi sahibi/işletmesi hem güverte hem de makine zabitlerinden oluşan düzenli bir çekirdek kadroyu iş kontratlarıyla istihdam etmektedir.

İyi ve etkin işletilen gemi filoları yalnızca iyi personele ihtiyaç duymaz; aynı zamanda özellikle zabitan donatımının devamlılığı gerekir. Bu zabitler gemi sahiplerinin ticari politikasının ve felsefesinin ön sırasında yer alırlar. Personel donatım departmanı yalnızca personelin istihdamı, düzenli bir biçimde ve kanunlar çerçevesinde ise alma ve ayırma konularını ele almakla kalmaz aynı zamanda onların genel refahından da sorumludur. Ayrıca çalışanların maaşları ile ailelerine ayrılan tahsisat, vergileri vb. işlerle de ilgilenirler (Peerless, 1991; I/8-9).

Finans Departmanı:

Finans departmanının başlığı oldukça değişkendir ve “Muhasebe” ya da benzeri bir biçimde de olabilir. Hatta bölüme ilişkin fonksiyonlar bile değişkenlik arz edebilir. Ancak genel olarak bu departmanın, bir denizcilik işletmesinin bütün ticari işlemlerini yüklediği söylenebilir (Peerless, 1991; I/4).

Teknik Departman:

Teknik yönetimin ana hedefi; sahip olunan gemiyi koruyarak, uluslararası kural ve düzenlemeler çerçevesinde emniyetli, çevre kirliliğine yol açmayan, uygun maliyetli ve verimli bir gemi operasyonu sağlamaktadır (Willingale, 1998; 14).

Hukuk – Sigorta ve Sekreterlik Departmanları:

Hukuk departmanı, geminin ticari faaliyetine ilişkin yasal işlerin yanı sıra; geminin tescili, uluslararası hukuk, limanda ve denizde oluşabilecek kirlilik ve kazalarla (gemi, gemi personeli veya üçüncü şahıslarla ilgili) meşgul olur (Peerless, 1991; I/7).

Pek çok işletmede sigorta departmanı hukuk departmanının bünyesinde faaliyet gösterir ve özellikle de geminin tekne ve makine sigortası ile gemi sahiplerinin kendilerini korumak için aralarında kurduğu birliğe yani "Koruma ve Tazmin Kulübü"ne (P&I Club) ilişkin işleri üstlenir (Bas, 1999; 135).

Çok küçük olmayan işletmelerde her departman kendi ana konuları ile iştigal ederken, bir yandan da kapsamlı idari işler, personel sorunları, maaşlar ofis giderleri vb. ile ilgilenemediklerinden dolayı böylesi işleri ele alacak bir sekreterlik bölümüne ihtiyaç vardır. Bazı ülkelerde ise idari işleri yerine getirmede işletme sekreteri istihdam etmek yasal gerekliliktir (Peerless, 1991; I/10).

Kiralama - Operasyon ve Satın Alma Departmanları:

Gemi kiralamada, kontrol altında bulundurulmuş her gemiye en uygun ticaret için kira kontratı yapmak ve sonuçlandırmak komisyoncuların (brokers) sorumluluğundadır. Bu iş gemi yönetim işletmesince veya gemi sahibinin atadığı bir komisyoncu tarafından yerine getirilmektedir.

Operasyon departmanının yapısında, işletmeler arasında farklılıklar olabilir. Bu fark işletmenin gemi sahibi veya işleticisi oluşunun yanı sıra işletilen gemilerin, belli bir hatta düzenli sefer yapan gemiler (Liner) mi yoksa tarifersiz işleyen yük gemisi (Tramp) mi olduğu ile ilgilidir. Eğer işletme düzenli hat taşımacılığı hizmeti, veriyor ise, yapılacak operasyonlar önceden biliniyor olacaktır. Genel olarak uğrak limanları kesin olarak tanımlı olduğundan işler rutin olacak ve düzenli acenteler limanlardaki operasyonu üstleneceklerdir. Hatta kaptan ve mürettebat da gemi operasyonuna aşina olacaklardır. Düzensiz hat taşımacılığı operasyonları ise operasyon departmanınca yüklenilen büyük uğraşlar ve daha fazla müdahale gerektirir. Düzensiz hat taşımacılığında her geminin operasyonu farklı olacaktır ve yönetimden veya kiracıdan gelen pek çok talimatın hemen kaptana ulaştırılması gerekecektir (Bas, 1999; 112-177).

Kiralama departmanı tarafından bir gemi kiralama sözleşmesi yapıldığı andan itibaren, bağlantının tüm ayrıntıları derhal operasyon departmanına iletilir. Sonrasında seferin, kira sözleşmesi maddelerine uygun ve doğru biçimde gerçekleştirilmesi sağlanır. Bu da gemi kaptanına yakıt alma, tayin edilen acenteler, kanal geçişi vb. bilgilerin ve talimatın aktarımı ile olanaklıdır. Satın alma bölümünün fonksiyonu ise verimli bir çalışmanın gerçekleşmesi için geminin ihtiyaç duyacağı

çok çeşitli malzemeyi, parçayı satın almak, gemiye teslimatını planlamak ve teslimatı gerçekleştirmektir (Peerless, 1991; I/5-6-9).

3.3. DENİZCİLİKTE İNSAN KAYNAKLARI

İşletmeler gemilerinde istihdam ettiği işgörenlerini, kontrat sürelerini, gemi tiplerini ve gemilerin sefer bölgelerini göz önünde bulundurularak planlamaktadır. Kontratı biten veya bitiş süresi yaklaşan personel, gemi kaptanlığına dilekçe yazarak izin talebinde bulunur. Gemi Kaptanı bu talebi işletmeye iletir ve işletme personel değişimini uygun bir limana planlar.

Gemi personeli seçiminde öncelikle, ihtiyaç duyulan uluslararası nitelikler aranır. Alacağı görev için yeterli belge ve sertifikaların yeterliliği kontrol edilir. Gemiadamı cüzdanının ve pasaportun geçerli olup olmadığı, gemi adamı sağlık yoklamalarının tarihleri kontrol edilir. Daha önceki deneyimleri sorgulanarak, görev alacağı gemiye uygunluğu araştırılır. Bazı işletmeler form doldurarak detaylı tetkikleri yaparken bazı işletmelerde, yazılı form yerine yüz yüze görüşme ile gemiadamı seçilir.

Yeterliklerini yükseltme zamanı gelmiş olan gemiadamı, gösterdiği performansa göre bir üst görev için planlanır. Performans değerlendirmeleri Kaptan ve Başmühendisin/makinistin sözlü veya yazılı raporları ile ve gemiye gelen işletmenin denetçileri (enspektör) tarafından yapılır (Paker, 2002; 12).

Gemilerin Donatılmasında İnsan Kaynağına Olan İhtiyaç;

Tam otomasyona sahip gemiler günümüzde yaygın hale gelse de gemilerde, nitelikli insan gücüne olan ihtiyaç hala devam etmektedir. Gemi işletmelerinin personel kaynakları ve bu kaynakları kullanma biçimleri ülkeden ülkeye değişen bir yapı göstermektedir. Bu değişiklikte temel nedenler işletmelerin kendilerine özgü politikaları, donatılacak geminin yapısı ve özellikleri ile geminin dalgalandırdığı bayrak olarak sıralanabilir (Peerless, 2001; VIII/1).

Bir gemi işletmesinin gerçek öz sermayesi; personeli, sistemi, insanların birbirleriyle uyumuyla gerçekleşen liderlik ve pazardaki imajıdır. Şu an karada gemi işletmelerindeki yönetimin ilk halkasını oluşturduklarına inanılmasına rağmen gerçekte işletme için meydana gelebilecek potansiyel kayıplar (can, çevre, yük,

gemi) çoğunlukla gemi üzerinde görev yapanlara bağlıdır. Rakamlarla ifade edilecek olursa bir geminin doğrudan yönetimiyle ilgilenen insanların gemideki sayısı karadakilere oranla 10'a 1'dir. Kamuoyu baskısı ve uluslararası düzenlemeler, gemi operasyon ve performansların en yüksek standartlarda olması yönünde ısrarcıdır. Eğer gemi sahipleri ile yöneticiler bu standartları yakalayamazlar ise hesabını vermek zorunda kalmaktadırlar (Willingale, 1998; 203).

Bir genel kural olarak gemide çalışacak zabıtların gemi bayrağı ile aynı milliyetten olması düşünülür. Ama bu düşünce 'kolay bayrak' (Bir geminin, vergilendirme, gemiadamlarının donatımı ve diğer işletme şartlarının en uygun olduğu bir ülke siciline kaydettirilerek o ülkenin bayrağını taşıması) taşıyan gemilerde geçerli değildir. Zira gemi zabıtlarının istihdamı için milliyetleri ne olursa olsun başlıca şart, bayrak devleti otoriteleri tarafından tanınmış yeterlik ve sertifikalara sahip olmasıdır. Gemiadamlarının istihdam biçimi iki temel yöntemeye dayanır: İhtiyaç duyulduğunda istihdam etme (geçici kontrat) ve bazı özel kontrat şekilleriyle el altında tutulma (kalıcı kontrat). Her iki durumun da avantaj ve dezavantajları vardır ve pek çok gemi sahibi her iki istihdam yöntemini bir arada kullanmaktadır (Bas, 1999; 77).

Nitelikli personele olan ihtiyaç konusunda, North of England P&I Club Genel Müdürü Rodney Eccleston, "*Eğitilmiş ve deneyimli zabıtların ve gemiadamlarının açığı artık tüm tahminlerin de ötesinde olan bir gerçektir. Dünyanın devamlı büyüme gösteren modern filosunu yönetecek ehil zabıtların açığı çok ciddi boyutlarda olduğu gibi kara personelinde de açıklar ciddi boyutlardadır*" diyerek konunun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (www.virahaber.net/?p=4356, erişim 02.03.08).

3.3.1. Dünyada Gemiadamı Arz Talep Dengesi

İlki 1990 yılında yayımlanan ve her 5 yılda bir güncellenen Baltık ve Uluslararası Denizcilik Konseyi ve Uluslararası Denizcilik Federasyonu (BIMCO ve ISF) Deniz İşgücü Raporu, denizcilerin küresel bazda arz ve talebine ilişkin olarak gerçekleştirilen en kapsamlı çalışma olarak kabul edilmektedir. Raporun iki ana amacı vardır:

Birincisi, denizciler için küresel bazda oluşan arz ve talebi ortaya koymak; ikincisi ise, 5 ve 10 yıllık geleceğe ilişkin öngörülerde bulunarak, denizcilik

endüstrisinde olası değişiklikler için ilgililere erken tedbir niteliği oluşturacak uygun hareket olanağı sağlamaktır (BIMCO/ISF, Manpower 2005 Update Summary; 1).

Konuyla ilgili BIMCO/ISF raporu 2000 yılı sonuç rakamları aşağıdaki gibidir:

- Küresel zabitan arzı: 404.000 (% 4'lük bir açık vardır.)
- Küresel tayfa arzı: 823.000 (%27'lik bir fazlalık vardır.)
- Rapor, kabul edilmiş sarfiyat kriterlerine, dünya ticaretine, filo büyüklüklerine vb. temellendirilerek, 2010 yılı için öngörülerde bulunmaktadır. Buna göre 2010 yılı için; zabitana olan talep yıllık % 0,8 artışla 443.000'e, tayfaya olan talep ise yıllık % 0,2 artışla 603.000'e erişecektir (OECD Project, 2003; 44).

2003 yılında, 28 ISF üyesi ülkede yapılan Ara Rapor sonuçlarına göre:

- Zabitan açığı günümüzde önemli bir problem olarak devam etmektedir.
- Tayfa sınıfındaki ihtiyaç fazlalığı değişmemiştir.
- Zabitan ortalama yaşı, özellikle kaptan/başmühendis düzeyinde yükselmekte olup, emekliye ayrılanların yerlerinin doldurulamayışı kaygılar uyandırmaktadır.
- Zabitan adayı az miktar artmışsa da, devamı beklenmemektedir.
- Zabitan adayı bulunamamasına ana neden olarak kısıtlı mali imkânlar ve kısıtlı staj imkânları gösterilmektedir (Sağ, 2005).

Konuya ilişkin olarak en güncel BIMCO/ISF raporu ise 2005 yılında yayımlanmıştır. Bu rapora göre;

2005 yılı hesaplamalarına göre küresel bazda denizci arzı 466.000 Zabit, 721.000 Tayfa'dan oluşmaktadır. Kuzey Amerika, Batı Avrupa, Japonya vb. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) ülkeleri önemli zabitan kaynakları olarak kalmaya devam etmiştir. Uzak Doğu, Güney Doğu Asya ve Hindistan bölgesi kıta altı bölümü en büyük tayfa kaynağı olmaya devam ederlerken aynı zamanda da zabitan kaynağı açısından hızla 'anahtar kaynak' durumuna gelmiştir.

Küresel bazda denizci talebi rakamları ise; 476.000 Zabit ve 586.000 Tayfa'dan ibarettir. Güncel arz-talep dengesini ve geleceğe ilişkin tahminler Tablo 6-7 ve 8 ile özetlenmiştir (BIMCO/ISF, Manpower 2005 Update Summary; 1-2-3);

Son veriler ışığında mürettebat istihdamı konusunda dünyada herhangi bir sıkıntı yaşanmamakta olup tam tersine istihdam fazlası bulunmaktadır. Zabitan sınıfı gemiadamı istihdamlarında ise aksine istihdam açığı devam etmekte ve tahminler doğrultusunda gelecekte de bu açığın artarak devam edeceği öngörülmektedir.

Tablo 6. 2000 Yılı Gemiadamı Arz Talep Özeti

	Arz	Talep	Denge
Zabitan	404.000	420.000	- 16.000
Tayfa	823.000	599.000	224.000

(Kaynak: BIMCO/ISF 2000 Manpower Update Summary Report Nisan 2000)

Tablo 7. Gemiadamı Arz Talep Dengesi

Yıl	2005		2015	
	Adet	%	Adet	%
Zabitan	- 10.000	- 2.1	- 27.000	-5,9
Tayfa	135.000	18.8	167.000	21,6

(Kaynak: BIMCO/ISF 2005 Manpower Update Summary Report Aralık 2005)

Tablo 8. Zabitan ve Tayfa Arz Talep Özeti

	Arz	Talep	Denge
Zabitan	466.000	476.000	- 10.000
Tayfa	721.000	586.000	135.000

(Kaynak: BIMCO/ISF 2005 Manpower Update Summary Report Aralık 2005)

Gemiadamı açığının sebeplerinden birisi de dünya deniz ticaret filosunun hızlı bir şekilde büyümesidir. Artan gemi sayısı ile birlikte bu gemilerde çalışacak nitelikli eleman ihtiyacı da giderek büyümektedir. AB üyesi ülkelerde Zabitlerle (hem makine hem de güverte zabitleri dâhildir) ilgili arz-talep dengesi durumu aşağıda özetlenmiştir.

1995 yılından beri deniz iş gücü, AB denizcilik endüstrisi için önemli bir konu haline gelmiştir. 1990'ların ortalarından bu yana AB ülkeleri yeni denizcilik politikaları geliştirmişler ve buna bağlı olarak da AB deniz ticaret filosu büyümüştür. Bu büyüme neticesinde gemileri donatmak için zabitlere olan talep artmıştır. Diğer yandan zabitlerin kariyerlerini denizde sürdürme süreleri çok kısalmıştır. Örneğin, Alman zabitler karada bir işe geçmeden önce denizde beş yıl kadar çalışmaktadırlar. Bunun yanında AB ülkeleri zabitlerinin yaşları oldukça yüksektir. Bu da önümüzdeki on beş-yirmi yıllık zaman dilimi sonunda çok sayıda zabitanın emekli olacağı anlamına gelmektedir (Waals ve Veenstra, 2004; 2).

Zabitler Birliği üyesi (Nautilus İngiltere) zabitleri konu alan bir araştırmada elde edilen bulgulara göre; üye zabitlerin geminin taşıdığı bayrak bağlamında ortaya çıkan yaş profili göstermektedir ki; hizmet altındaki 40 yaş ve üstü zabitlerin neredeyse büyük çoğunluğu İngiltere veya İngiltere alakalı bayrak altında çalışmaktadırlar. Bu durum İngiliz bayraklı gemiler için zabit arzını arttırmada kısa vadeli çabaları başarısız kılabileceğini göstermektedir (Glen ve McConville, 2001; Marine Policy-300).

Bu gelişmeler neticesinde AB'de zabitler için arz-talep dengesi değişmekte ve talebi AB içinden karşılamak giderek güçleşmektedir. Açığı karşılamak için iki yol

önerilmektedir; Bunlar AB ülkeleri dışından daha fazla zabıt çalıştırmak veya AB'de daha çok zabıt yetiştirmek (Waals ve Veenstra, 2004; 2).

Gemiadamı açığının had safhaya ulaşması ve gelecek yıllarda da bu açığın aratacak olması sonucu IMO denizcilik sektörünün önde gelen kuruluşları ile Kasım 2008'de Denize Dönüş Kampanyasına başlamıştır (www.imo.org, erişim; 14.09.09).

Bu kampanya kapsamın da dünya genelinde gemiadamlarına denizdeki kariyerlerine neden devam etmedikleri/etmeyecekleri sorulmuş ve %67,6 gibi büyük bir yüzde ile aileleri ve sevdiklerinden uzak kalmalarının buna sebep olduğunu belirtilmiştir. Aileden uzak kalmayı %34,1 ile evrak işlerinin çokluğu, %29,7 ile çocuklarından uzak kalmaları, % 22,3 ile yorgunluk takip etmiştir. Bunların dışında gemide yaşam koşulları, haberleşme eksikliği, iş yükü fazlalığı, yalnızlık ve deniz haydutluğu gibi diğer etkenler denizde kariyer devam ettirmede engeller olarak ifade edilmiştir (www.imo.org, erişim; 28.10.09).

IMO tarafından başlatılan Denize Dönüş Kampanyasının amacı yukarıda sıralanan sorunları gidermek için çalışmalar yapmaktır. Denizci devletler, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak denizcilik mesleğinin kişiler için bir kariyer olarak devam etmesini sağlamak amaçlı çözümler üretmektir. Bu kapsamda öncelikle kadınların gemiadamı olarak denizcilik sektöründe istihdamlarının artırılmasını sağlamak hedeflenmiştir. Bunun ana nedeni; şu anda yaklaşık olarak 1,25 milyon denizcinin sadece %1,97 si yani 24.500'ü bayan denizcilerden oluşmaktadır (www.imo.org, erişim; 28.10.09).

Bu kampanya esnasında; eğitim merkezlerinin desteklenmesi, gençlerin gemi ve limanları ziyaretlerinin sağlanarak denizcilik mesleğini tanımalarının sağlanması, zorunlu askerlik hizmeti yerine deniz hizmetinin yapılmasının sağlanması, işsiz gençlerin yetiştirilerek denizcilik sektöründe istihdamlarının sağlanması ve deniz haydutluğu olaylarının minimize edilmesi gibi tavsiye kararlar alınmıştır (www.imo.org, erişim; 28.10.09).

3.3.2. Türkiye'de Gemiadamı Arz Talep Dengesi

T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı verilerine göre Türkiye'de toplam kayıtlı zabitan sınıfı gemiadamı ehliyet sayısı (yat kaptanları hariç) Tablo 9'da

gösterilmiştir. Yabancı bayraklı gemilerde çalışan gemi adamı sayısı kesin olarak tespit edilememektedir.

Tablo 9 olarak görülen toplam 22.857 güverte zabitan sınıfı gemiadamının ne kadarının faal olarak çalışmakta oldukları ile ilgili enteresan bir araştırma raporu, Galler'in Cardiff Üniversitesi öğretim elemanlarından Helen Sampson tarafından yayınlanmıştır. Dünyada belirli, seçilmiş ana uluslararası limanlara giriş yapan gemilerdeki gemiadamı sayılarına göre dünyadaki en fazla gemiadamı yetiştiren 30 ülkenin aktif gemiadamı (zabitan/tayfa) sayısı Tablo 10'da belirtilmiştir.

Tablo 9. Türkiye’de Gemiadamı Yeterlilik İstatistikleri

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
G Ü V E R T E	Sınırlı Vardiya Zabiti	1042	1181	1219	1294	1425	1681	1943	2133
	Sınırlı Kaptan	425	509	550	619	690	2128	2743	3003
	Vardiya Zabiti	3246	3667	3830	3955	4109	4255	4525	4739
	Birinci Zabit	2019	2352	2445	2523	2632	2744	2835	2851
	Kaptan	961	1047	1088	1146	1227	1287	1356	1379
	Uzakyol Vardiya Zabiti	1123	1415	1865	2371	2832	3184	3574	3838
	Uzakyol Birinci Zabiti	455	537	670	858	1109	1387	1830	2109
	Uzakyol Kaptanı	1651	1729	1799	1952	2166	2376	2628	2805
	Toplam	10922	12437	13466	14718	16190	19042	21434	22857

(Kaynak: <http://212.174.143.55/gemiadamlari/istlerdugm.asp>, erişim; 28.10.09)

Tablo 10'a göre dünyada toplam 631.267 aktif çalışan gemiadamının (zabitan/tayfa); 23.810'u Türk gemiadamı olup (10.765'i Kaptan/Başmühendis/ 1.zabit/2.mühendis, 6.226'sı zabitan, 6.818'i tayfa), bu oran dünyadaki toplam aktif gemiadamı sayısının %3,8'ini oluşturmakta ve Türkiye, dünyada en çok aktif gemiadamı yetiştiren 7. ülke konumunda bulunmaktadır. Buna rağmen, Türkiye'deki kayıtlı toplam 241.309 gemiadamından sadece 23.810'unun aktif olarak çalıştığı görülmektedir (Sağ, 2005).

Tablo 10. Dünyada En Fazla Gemiadamı Yetiştiren Ülkeler

SIRA NO	ÜLKE	KIDEMLİ ZABİTAN (Kaptan-Baş Mühendis- 2.Kaptan-2.Mühendis)	ZABİTAN	TAYFA
1	Filipinler	19.800	40.636	81.263
2	Ukrayna	19.857	16.038	9.712
3	Rusya	21.527	15.476	7.098
4	Endonezya	10.239	10.297	23.056
5	Çin	7.150	9.606	15.623
6	Hindistan	7.365	9.799	9.171
7	Türkiye	10.765	6.226	6.818
8	Polonya	10.267	5.531	4.259
9	Yunanistan	9.551	4.326	2.075
10	Myanmar	1.633	3.913	6.973
11	Romanya	4.974	4.453	2.029
12	Bulgaristan	3.529	3.465	3.861
13	Latvia	3.292	3.101	2.753
14	Hırvatistan	4.169	2.452	1.371
15	Güney Kore	3.627	2.239	1.563
16	Malezya	1.024	1.472	3.346
17	Hollanda	3.746	1.337	208
18	Almanya	4.185	442	258
19	İtalya	2.147	1.399	1.329
20	Norveç	3.537	1.020	206
21	İngiltere	3.027	1.472	66
22	Danimarka	2.489	1.201	101
23	ABD	1.317	1.163	991
24	Pakistan	1.382	1.145	656
25	İspanya	1.535	858	700
26	Japonya	1.364	373	132
27	Sri Lanka	267	405	800
28	Honduras	141	54	544
29	Kanada	341	360	38
30	Finlandiya	421	168	32

(Kaynak: Sampson H. (2003). Aktarma, Sağ, 2005)

Türklerin sahip olduğu 1000 dwt ve üzeri gemilerin %65'i Türk bayrağı altında çalışırken, %35'i vergi kolaylıkları işgücü açığı ve diğer sebeplerle yabancı bayrak çekmeyi tercih etmişlerdir. Gemiadamı eksikliğinin başlıca sebebi, denizcilik fakülteleri ve kurslardan yeterince mezun verilememektedir. En fazla ihtiyaç duyulan gemiadamı; Kaptan, BaşMühendis/Makinist, güverte ve makine zabıtlileridir.

Üniversite diploması olan ve yabancı dil bilenler bile iş bulamazken, denizcilik sektörü işgücü açısından yakınmaktadır. Türkiye'deki işsizlik problemine rağmen teşvik sistemindeki yanlışlıklar sebebiyle armatörler nitelikli işgücü bulmakta zorluk çekmektedir. Armatörler Birliği Başkanı Şadan Kalkavan , "*Arkadaşlarımız Türk gemiadamı bulamayınca yabancı çalıştırmak istiyor. Ancak kanunlar buna izin vermediği için Malta, Panama gibi ülkelerin bayrakları altında faaliyet gösterdiğini belirtmektedir.*" DTO Meclis Başkanı Erol Yücel de işsizliğin %9 olduğu bir ülkede işgücü sıkıntısı yaşadıklarını kaydetmiştir (www.deniztv.com/index.php? sayfa =habgst&id=8379, erişim; 02.03.08)

21 Ocak 2010 tarihli 27469 sayılı resmi gazetede yayımlanan "**Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin**" 7.maddesinin "İ" bendi "*Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme'nin I/10 Kuralına göre devletlerle yapılan ikili protokoller gereği, ilgili idareden "Uygunluk Onayı Belgesi" almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı dışında çalışan gemilerde görev yapan yabancı gemiadamlarının, çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.*" şeklindedir (http://www.resmi-gazete.org, erişim; 02.02.10).

Yukarıdaki maddeye göre yabancıların çalışma izni olmadan Türk bayraklı gemilerde çalışabilmelerinin önü açılmıştır. Bu madde ile ilgili iki ayrı görüş bulunmaktadır. Birincisi Türk ticaret filosunda sıkıntısı yaşanan gemiadamı açığının kapatılmasında faydası olacağıdır. İkinci görüş ise bu madde sayesinde armatörlerin Türk gemiadamlarını daha düşük ücretlerle çalıştırabileceğidir (www.denizhaber.com/index.php?sayfa=habgst&id=21164, erişim, 07.02.10).

Bu iki görüş tartışılırken, ülkemizde Ocak 2010 itibari ile resmi olarak %11, gayri resmi olarak %17 işsizlik oranı mevcuttur. Bu durumda yabancıların Türk

bayraklı gemilerde çalışma izni alması ile işsizlik oranının daha da artacağı görülmektedir. Bu yönetmeliğin iptali için Gemi Makineleri İşletme Mühendisleri Odası'nın düzenlemeyi yargıya taşıdığını da belirtmekte fayda vardır.

Gemiadamı arz/talep dengesindeki açığın ana nedenleri olarak, diğer iş kollarında oluşan iş fırsatları, karada daha iyi yaşam koşulları, zabitanların Kaptan/Başmühendisliğe terfisinde yeterli maddi desteğin sağlanamaması gösterilmektedir. Ayrıca eğitime maddi desteğin (burs) yetersizliği, sendikaların yabancı gemiadamını yasaklaması, akademi/üniversiteye yeteri sayıda kaliteli öğrenci çekilememesi, zabitanların terfileri konusunda kaygıları ve denizde çalışanların sosyal güvencelerinin karaya göre daha dezavantajlı olması da nedenler arasındadır (DPT, 2006).

3.4. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE UYGULANIŞI

1 Temmuz 1998 tarihinden beri, bayrakları ne olursa olsun uluslararası sularda çalışan gemiler için uyulması zorunlu olan Uluslararası Emniyet Yönetimi Kodu'na (ISM Code) göre; her denizcilik işletmesi gemilerini ulusal ve uluslararası kurallara uygun niteliklerde belge sahibi ve sağlıklı denizcilerle donatmak durumundadır. Bu kodun "Kaynaklar ve Personel" başlığını taşıyan 6. Maddesine göre özetle;

Denizcilik işletmesinin eğitim, personel işlemleri, personelin iş ve istihdam koşulları ve personele ilişkin kayıtlar tutma ve raporlama işlemleri, Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartları Hakkındaki Uluslararası Sözleşmesinin (STCW 78/95-International Convention on Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers) gereklerine uygun olmalıdır. Bunun yanında da denizcilik idarelerinin kurallarına uygun, nitelikli ve yetenekli personel istihdam edilmelidir. Bu nedenle, ISM'e tabi olan gemi işleten her denizcilik işletmesinin oluşturduğu Emniyet Yönetimi Sistemi; gemiye katılan her personelin belgelerinin uygun ve tam olup olmadığını, personelin sahip olduğu yeterlik ve eğitim açısından uluslararası sözleşmelerin ve bayrak devletinin gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını denetleyen bir sisteme sahip olmak durumundadır. Bu sistem aynı zamanda yönetimin (kaptan ve diğer zabıtların) el değiştirmesi işlemlerini, yazılı

gemi tanıtımı ve görev tanıtımı uygulamalarını, STCW Sözleşmesi Bölüm A-I/6 gereği gemiye yeni katılan zabıter ve tayfalar için alıştırma eğitimlerini ve bu işlemlerle ilgili kayıtları içermelidir (www.ggder.org.tr, erişim 15.09.09 ve Willingale, 1998; 159).

Denizcilik işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevlerinin gemi personeli için uygulanışı aşağıda anlatılmaktadır (Paker, 2002; 22-23).

1. Denizcilikte İKP: İKP, kontrat süreleri ve gemilerin sefer bölgeleri göz önünde bulundurularak planlamaktadır.

2. Denizcilikte iş analizi tanımları: Gemilerde yapılan işler özel bazı durumlar hariç belirlidir. İşletmenin yapması gereken, zaman içerisinde, yenilenen kural ve teknolojilere göre değişen iş tanımlarını güncelleyerek gemilere ulaştırmaktadır.

3. Denizcilikte personel bulma ve seçme: Personel için öncelikle ihtiyaç duyulan uluslararası nitelikler aranır. Gemiadamının evrakları ve belgeleri kontrol edilir. Gemiadamının görev alacağı gemiye uygunluğu ile referansları araştırılır. Ayrıca günümüzde üniversitelerde kariyer günlerinin düzenlenmesi ile işletmelerin personel bulma ve seçmesine yeni boyut kazandırılmıştır. Ayrıca mezun derneklerinin web sayfaları ile bu derneklerin sosyal paylaşım sitelerindeki sayfaları yoluyla da insan kaynaklarına ulaşılabilir.

Türkiye’de kurumsallaşmış işletmelerin personel seçim kriterlerini incelediğimizde önceliğin “deneyim” olduğu görülmektedir. Diğer kriterleri şu şekilde sıralayabiliriz (Hanhan, 2006; 85-100);

- STCW 95 gereği yeterlilik ve sertifikalar,
- Sağlık durumu,
- İngilizce seviyesi,
- Kişisel özellikler,
- Bilgisayar ve teknoloji kullanımı,
- Devamlılık,
- Referans,
- Emniyet bilincine sahip olmak,
- Liderlik özelliği olması,
- Personel idare ve sevk edebilme,

- Takım çalışmasına yatkınlıktır.

4. İşgören eğitimi ve kariyer geliştirme: Gemiye yeni personel atandığında, bu kişiler öncelikle bir süre boyunca ofiste işletmenin Emniyet Yönetim Sistemi ve politikaları hakkında şirket içi eğitime tabi tutulmaktadır. Gemide ise Kaptan, Gemi Güvenlik Zabiti veya diğer bir zabit, gemi personeline geminin faaliyetleri, günlük ve tehlikeli işlerde emniyet kuralları ve acil durumlarda hareket konularında eğitimler vermektedir. Yeterliklerini yükseltme zamanı gelmiş olan gemiadamı, gösterdiği performansa göre bir üst görev için planlanmaktadır. Makine ve güverte zabitleri için işletme tarafından alınan terfi kararı Kaptan, Baş Mühendise danışılarak yapılmaktadır. Kaptan ve Baş Mühendis için terfi kararı ise kara yönetiminin hazırlamış olduğu değerlendirme raporları incelenerek alınarak gerçekleştirilmektedir.

5. Denizcilikte personel değerlendirmesi: Değerlendirme Kaptan/1.Zabit ve Baş Mühendisin sözlü veya yazılı raporları ile yapılır. Gemide, işletme tarafından işe alınmış olan her zabit ve tayfa için işletmenin standart değerlendirme formu bağlı olduğu bölüme göre 1.Zabit ve Baş Mühendis tarafından doldurularak Kaptan tarafından imzalanır ve işleme yolları. Değerlendirme formu ilgili personel dosyasında saklanır. Kaptan ve Baş Mühendisin değerlendirmeleri ise, kara yönetiminin gemide yaptığı kontrolleri neticesine, geminin iç ve dış yıllık denetlemeleri sonuçlarına, gemideki yönetim başarılarına, Emniyet Yönetim Sistemi (ISM) hakkındaki bilgilerine ve idare ile diğer otoritelerin yapmış oldukları rutin gemi muayenelerinin sonuçlarına göre gerçekleştirilir.

6. Denizcilikte ücretlendirme: Gemi personelinin ücreti, gemide üstlenilen göreve göre belirlenir. Aynı işletmenin farklı gemilerinde eş görevleri yapanlar farklı ücret alabilirler. Burada geminin ve/veya seferin zorluk derecesi, ücret miktarı için belirleyici unsurlardır. ILO ve ITF'in yıllık olarak dünyada donatan işletmelerine tavsiye ettiği "temel maaş"lar 2009 yılı için Amerikan Doları bazında şu şekildedir; Kaptan: 3225, Baş Mühendis: 2931, 1.Zabit/2.Mühendis: 2082, 2.Zabit/3.Mühendis: 1668, 3.Zabit/4.Mühendis: 1607 Amerikan Doları (ITF-ILO Minimum Wage Scale, 2009). Türk "Deniz İş Kanunu"nun 37. Maddesi'nde ise "Gemiadamlarının asgari ücretleri, İş Kanunu'nun ilgili maddesi gereğince tespit olunur" denmektedir (Deniz Mevzuatı, 1998; 240).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39. Maddesi gereği, İş Sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile; belirlenen 16 yaşından büyükler için belirlenen asgari ücret uygulanır (İş Kanunu, M.39).

7. Denizcilikte iş güvenliği ve işçi sağlığı: Gemi çalışanlarının sağlık ve güvenlikleri açısından, özellikle iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruma altına alınmasına ilişkin çalışmalara yer verilir. Gemide yapılacak tehlikeli bir çalışma öncesi ekip başı olan 1.Zabit-Baş Mühendis- 2.Mühendis ekip üyeleri ile bir toplantı yaparak işin ayrıntılarını görüşür ve alınacak emniyet tedbirlerini açıklar. Çalışmada kullanılan ekipmanlar kontrol edilir. Sıcak çalışma, kapalı mahallere giriş, elektrik ile ilgili olan, yüksekte ve bordada yapılan çalışmalar gibi tehlikeli işler ancak gemi kaptanının yazılı izni ile yapılabilir (Yasa Denizcilik Emniyet El Kitabı, 2002; 12).

Revirin yeterli tutulması da hem gemi hem kara personelinin sorumluluğudur. Bütün gemilerde ulusal denizcilik idarelerinin belirlediği asgari standardın üstünde ilaç stoku mevcuttur. Kaptanın hastalık, kazalar, acil ilk yardım müdahalesi vb. konularda bilgi alabileceği, "Gemiler için Uluslararası Sağlık Rehberi" gemide bulundurulur. Bütün gemi mürettebatı her iki yılda bir yinelenen ve uluslararası ve ulusal mevzuata ve gemideki görevlerine uygun, çok yönlü bir sağlık muayenesinden geçirilir ve ayrıca gerekli görüldüğü takdirde bazı bulaşıcı hastalıklara karşı da aşılanırlar. Sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir BM ihtisas kurulu olan ILO, sözleşmeler yolu ile konuya ilişkin standartlar ortaya koymuştur (www.ilo.org, erişim, 2009).

Denizcilerin iş, yaşam, güvenlik ve sağlıkları ile ilgili konuları ele alan ve Türkiye'nin de bir kısmını onayladığı ILO sözleşmeleri, Bölüm 5.4.2.'de "ILO" başlığı altında incelenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DENİZCİLİK EĞİTİMİ

4.1. DENİZCİLİK EĞİTİMİ

Bu bölümde açıklanmaya çalışılacak olan denizcilik eğitiminden kasıt gemiadamlarının zabıt yeterliliği alabilmeleri için Yüksek Öğretim Kurumuna (YÖK) bağlı yüksekokul ve fakülteler tarafından verilen denizcilik eğitimidir. Gemi İnşa Mühendisliği, Su Ürünleri, Deniz İşletmeciliği gibi bölümler kapsam dışı bırakılmıştır.

Dünyada denizcilik eğitiminin standartları Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO-International Maritime Organization) tarafından Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartları Hakkındaki Uluslararası Sözleşmesi (STCW 78/95-International Convention on Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers) ile belirlenmiştir. Ülkemizdeki denizcilik eğitiminin standartları STCW 78/95 Sözleşmesine paralel olarak, 31.07.2002 tarih ve 24832 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Gemiadamları Yönetmeliği ile 08.04.2002 tarih ve 483 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Eğitim Sınav Yönergesi doğrultusunda uygulanmaktadır. Bu konular ileride ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

4.2. DÜNYADA DENİZCİLİK EĞİTİMİ

Denizyolu taşımacılığının çok eski devirlerde ve ilk çağlardan itibaren ticaretin beşiği olarak gösterilen Akdeniz'de başlayıp geliştiği bilinmektedir. Bu tarihten itibaren hızlı bir büyüme ve gelişme görülmüştür. Dünya ticaretine deniz taşımacılığı en çok kullanılan ulaştırma biçimidir. Bunun sebepleri arasında yerkürenin büyük oranda su kütlesi ile kaplı olması, gemilerle büyük hacimlerde taşıma yapılabilmesi ve diğer ulaştırma tiplerine oranla daha ucuz olması gösterilebilir. Çeşitli kaynaklar göre dünya ticaretinin %85'i denizyolu taşımacılığı ile gerçekleştirilmektedir (Devlet Planlama Teşkilatı-DPT-9.Kalkınma Planı Denizyolu Ulaşımı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, 2006).

Tablo 11'de dünya deniz ticaret filosunun son 10 yıldaki büyüme hızı görülmektedir. Son 10 yıl göz önüne alındığında özellikle ürün tankerleri ve kimyasal

tankerlerin gelişiminde hızlı bir büyüme göze çarpmaktadır. Dünya ticaret hacminin gelişmesi sonucu dökme yük taşıyan gemi sayısının iki kat arttığı görülmektedir.

Tablo 11: Dünya Deniz Ticaret Filosunun Gelişimi

DÜNYA DENİZ TİCARET FİLOSU (Milyon DWT)						
YIL	ÜRÜN TANKERLERİ	KİMYASAL TANKERLER	DÖKME YÜK	OBO	DİĞER	TOPLAM
1999	273.2	11.9	260.4	16.1	160.9	722.6
2000	276.0	13.5	264.8	15.2	166.7	736.2
2001	281.3	15.0	274.0	14.6	169.3	754.3
2002	274.9	15.0	287.4	13.8	174.7	765.9
2003	278.8	15.4	295.0	12.6	181.2	783.0
2004	287.9	17.3	303.3	12.2	189.6	810.3
2005	304.1	18.0	320.7	11.7	200.5	855.0
2006	326.9	19.2	341.9	11.7	213.3	913.0
2007	344.4	21.4	365.1	11.3	232.5	974.8
2008	362.1	24.4	392.9	11.3	255.5	1046.2
2009	380.8	26.4	411.1	10.5	283.9	1113.5

(Kaynak: Deniz Ticaret Odası, 2009)

Bu artışa paralel olarak dünya genelinde gemi filosunun büyüme hızı oranında yetişmiş gemiadamı istihdamı yeterince sağlanamamıştır.

Dünya genelinde zabitan sıkıntısının son derece önemli bir boyutta ulaştığı BIMCO/ISF raporlarına dayandırılarak anlatılmıştır. Bu sorunun çözülmesi amacıyla dünya genelinde yeni denizcilik eğitim kurumlarının kurulması çalışmaları devam etmektedir. 2005’de Rusya, Singapur, Bulgaristan, Meksika, Mısır gibi ülkelerde yeni eğitim kurumları açılmıştır. Bunun yanı sıra, 2006 yılının son üç ayında Finlandiya’da kurulan Wartsila Land and Sea Academy, Sri Lanka’da kurulan Colombo International Nautical and Engineering College, Hindistan’da Chennai Maritime University, Amerikan Suny Maritime University’nin başlattığı Distance Learning (uzaktan eğitim) faaliyetleri, Hırvatistan Split Maritime University’nin

Japonya'nın NYK şirketiyle yaptığı protokol çerçevesinde bu şirkete zabitan yetiştirme taahhüdü, belli başlı örneklerdir (DPT, 2006).

IMO'nun belirlemiş olduğu Denizcilik Eğitimi standartlarının tüm dünyada uygulanması, geliştirilmesi, kalitesinin artırılması ve eğitimciler ile sektör içindeki taraflarla bilgi, fikir alışverişinde bulunulması için Dünya Denizcilik Üniversiteleri Birliği (IAMU) ve Uluslararası Denizcilik Eğitimcileri Birliği (IMLA) kurulmuştur.

4.2.1. Dünya Denizcilik Üniversiteleri Birliği (IAMU- International Association of Maritime Universities)

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 kurmuştur. Birliğin hâlihazırda 51 üyesi bulunmaktadır (<http://www.iamu-edu.org>, erişim; 30.10.09).

IAMU üyesi denizcilik üniversite veya fakültelerinin eğitim sürelerinde aşağıda belirtilen bazı farklar gözlenmektedir (DPT, 2006).

- Doğu Avrupa ülkelerinde (Rusya, Ukrayna, Polonya, Hırvatistan, Romanya, Bulgaristan) denizcilik eğitimi liseden sonra 5 yıl olup doğrudan yüksek lisans düzeyindedir. Türkiye'de uygulanan sistem (İstanbul Teknik Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi) yine 5 yıl olmakla birlikte, 1 yılı sadece İngilizce hazırlık eğitimi için kullanılmakta olup lisans düzeyindedir.
- Uzakdoğu, Amerika kıtasında ise (Çin, Japonya, Kore, Tayvan, ABD) denizcilik eğitimi liseden sonra 4 yıl olup, lisans düzeyindedir.
- Bazı Batı Avrupa ülkelerinde (İspanya) eğitim liseden sonra üniversitede 2 kademeli olup, ilk 3 yılsonunda diploma (ön lisans), iki yıllık ek bir eğitim, toplam 5 yılsonunda ise lisans diploması verilmektedir.
- Yine bazı Batı Avrupa ülkeleri (İngiltere, İskoçya) ile Avustralya, Kanada gibi aynı ekolün hâkim olduğu ülkelerde ise denizcilik eğitimi liseden sonra 1, 2 veya en

fazla 3 yıl olarak değişmektedir. Üniversitelerde 1 yıllık diploma ile zabitan (açık deniz eğitimi hariç), 2 yıllık ileri diploma eğitimi ile Kaptan/Başmühendis (açık deniz eğitimi hariç) olunabilmektedir.

Dünyadaki denizcilik eğitimi (MET-Maritime Educational Training) genelde aşağıda belirtilen kalıplar içinde yapılmaktadır (DPT, 2006).

- **Diplomalı Eğitim ve Diplomasız Eğitim (Degree MET and Non-degree MET)**

Ehliyetin bir Üniversite Diploması eşliğinde verildiği veya herhangi bir Üniversite/Yüksekokul vs. eğitimine ihtiyaç duyulmadan verilen ehliyet eğitimleri.

- **Tek Yönlü, Çift Yönlü, Yarı Değerli Eğitim (Monovalent, Bivalent and Semi-bivalent MET)**

- Tek Yönlü Eğitimde Güverte veya Makine Ehliyetleri alınır.
- Çift Yönlü Eğitim uygulamasında Güverte ve Makine ehliyetleri birlikte alınır.
- Yarı Değerli Eğitimde ise Güverte ve Makine Ehliyetleri birlikte Zabitan eğitiminde alınırken, Güverte veya Makine Ehliyetlerinden biri Kaptan/Baş Mühendis eğitiminde tercih edilir.

- **Tek Aşamalı ve Çift Aşamalı Eğitim (One-Step and Two-Step MET)**

- Tek aşamalı olarak yapılan bu eğitimde; eğitim kuruluşunda zabitan eğitimi ve Kaptan/Başmühendis eğitimi birlikte ara vermeden yapılır.
- İki aşamalı olarak yapılan eğitimde ise zabitan eğitiminden sonra açık deniz eğitimine çıkılır, daha sonra Kaptan/Başmühendis eğitimi yapılır.

Diğer taraftan Dünyada denizcilik eğitimi uluslararası literatürde “**4E**” **Denizcilik Eğitimi** denilen aşağıda belirtilen diğer bir klasik şablon içinde yürütülmektedir (DPT, 2006).

- **1E-Temel Zorunluluk (Essentials)**

Asgari IMO–STCW 95 şartları (IMO Model Kurs 7.01–7.03/7.02–7.04 gerçekleştirilir.

- **2E-Genişletilmiş (Extensions)**

Asgari gemiye yönelik olarak anlatılan IMO – STCW 95 şartlarının daha ayrıntılı ve ek bilgilerle işlenip uygulandığı eğitimidir.

- **3E-Zenginleştirilmiş (Enrichments)**

Ehliyet ile birlikte bir Üniversite / Yüksek Öğretim Lisans Diplomasının da verilirken gemiadamının ilerde karaya çıkıp Denizcilikle ilgili diğer iş sahaları için gerekli bilginin verildiği eğitimidir. Bu eğitim karaya çıkdıktan sonra yapılacak işe göre üç tipe ayrılır.

- o Sosyal bilimler,
- o Ekonomi, işletmecilik, taşımacılık,
- o Gemi ve gemi operasyonları bilimi.

- **4E-Yükseltilmiş (Elevations)**

Ehliyet ile birlikte bir Üniversite/Yüksek Öğretim, Yüksek Lisans/Doktora diplomasının da verilebildiği eğitimidir.

4.2.2. Uluslararası Denizcilik Eğitmenleri Birliği (IMLA-International Maritime Lecturer Association)

Uluslararası Denizcilik Eğitmenleri Birliği (IMLA), 62 ülkeden toplam 231 üyesi bulunan bir birliktir. IMLA 1977 yılında kurulmuş olup ilk önemli konferansını 1980 yılında gerçekleştirmiştir. Bu yıldan itibaren 2007 yılına kadar 2 yılda bir uluslararası konferans düzenlemiştir. 2007 yılından itibaren konferanslarını yıllık olarak yapmaktadır. Bu konferanslarda amaç; gelecek nesillerin denizcilerine bilgileri aktarmak, eğitimciler ve sektör içindeki taraflara bilgi akışı sağlamak, fikir alış

verisinde bulunmak, denizcilik eğitimcilerinin ve ilgili diğer tarafların değerlendirmelerinin ve görüşlerinin duyurulmasını sağlamaktır (www.maritimelecturers.org, erişim; 22.08.09).

4.3. DENİZCİLİK EĞİTİMİNİ DÜZENLEYEN ULUSLARARASI MEVZUAT

4.3.1. Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartları Hakkındaki Uluslararası Sözleşmesi (STCW 78/95- International Convention on Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers)

Gemiadamlarının Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Esasları Hakkında Uluslararası Sözleşme, gemilerin bu sözleşmedeki standartlara göre eğitilmiş gemiadamları ile donatılmaları, belgelendirilmelerini ve gemilerde vardiya tutma esaslarını belirlemektedir.

IMO'nun koordinatör görevini yürüttüğü STCW 1978, denizlerde can ve mal güvenliğini artırıcı ve çevre kirliliğini azaltıcı yöndeki faaliyetlerinde amaca ulaşmak için, dünya devletlerinden gemiadamlarının asgari düzeyde standart bir eğitim almalarını istemektedir. Bu nedenle de ticaret gemilerinde çalışan gemiadamlarının eğitim, belgelendirme ve vardiya tutma esaslarını standart hale getirmiştir (www.imo.org, erişim 19.10.09).

Uluslararası ticarete gemi trafiğini etkileyen tüm teknik ve hukuki konularla ilgili düzenlemeler ve pratik uygulamalar alanında, hükümetler arası işbirliğini sağlamak; deniz emniyetini, deniz çevresinin korunması ve seyri sefer etkinlikleriyle ilgili standartların, ülkelerce benimsenmesini teşvik etmek amacıyla, IMO Genel Kurulunda 15 Ekim 1971 tarihli karar uyarınca 14 Haziran-7 Temmuz 1978 tarihleri arasında Londra'da 73 ülkenin katılımı ile düzenlenen uluslararası konferansla kabul edilmiştir. 28 Nisan 1984 tarihinde yürürlüğe girmiş olan kodun ana amaçları aşağıda açıklanmıştır (www.imo.org, erişim 19.10.09).

- Dünyadaki bütün denizcilerin bu sözleşme kurallarına uygun olarak eğitimleri ile ilgili olarak asgari standartları belirlemek,

- Gemiadamlarına verilecek sertifikaları standart hale getirmek,
- Vardiya tutma esaslarını da standartlaştırarak denizlerde emniyeti ve güvenliği artırıcı rol oynamaktır.

Bölüm A ve B den oluşur. A zorunlu kısımdır. B ise uygulamanın nasıl yapılacağını anlatır ve önerilerde bulunur (www.imo.org, erişim; 19.10.09).

- Uluslararası Konferansta Kabul Edilme Tarihi: 07.07.1978,
- Taraf devletler açısından yürürlüğe girişi: 28.04.1984,
- Türkiye'nin Taraf Olma Kanunu: 20.04.1989 tarihli ve 3539 sayılı Kanun,
- Ülkemizin IMO' ya bildirim: 22.07.1992,
- Türkiye bakımından yürürlüğe girişi: 28.10.1992 tarihlidir.

STCW Uluslararası sözleşmesinde 1995 yılında büyük bir revizyon yapılmıştır. STCW 95 Revizyonu ile 1978 Sözleşmesi karşılaştırıldığı zaman ilk olarak belirtilmesi gereken husus her iki konvansiyonun da ana maddelerini oluşturan, 17. maddede herhangi bir değişikliğin yapılmamış olmasıdır.

Sözleşmenin ana maddeleri, genel olarak; uygulama, taraf ülkeler, bilgi iletişimi, denetimler, bayrak denetleme, verilen yetkiler ve sorumluluklar ve sözleşmenin yürütülmesi ile ilgili maddeleri kapsamaktadır. Sözleşmenin başlangıcını teşkil eden bu maddeler ana maddeler olup, sözleşmenin hukuki dayanağını teşkil etmektedir (www.imo.org, erişim 19.10.09).

1978 ve 1995 Sözleşmelerine değişiklik açısından bakıldığında;

1978 Sözleşmesi;

1. Genel Hükümler,
2. Güverte Bölümü,
3. Makine Bölümü,
4. Haberleşme Bölümü,
5. Tankerle İlgili Bölümü,
6. Emniyet Bölümü ile 23 karar, ekler ve eklemelerden oluşmakta idi.

1995 Sözcleşmesi'nde ise; 1978'de 7 olan bölüm sayısı 8'e çıkarılmış ayrıca Sözcleşmeye kod adlı 2 ek; kısım ilave edilmiş ve 14 yeni karar alınmıştır.

1995 Sözcleşmesi'nin, 1978 Sözcleşmesi'ne nazaran en önemli farkı; Kod-A ve Kod-B adlı iki bölüm şeklinde düzenlenmiş olmasıdır. Bu bölümlerden Kod-A zorunlu hükümleri, Kod-B ise tavsiyeleri belirtmektedir.

Kod-A gemiadamlarının; eğitim, sınav ve vardiya esasları hakkındaki zorunlu gereklerini kurallara bağlamakta ve gemiadamlarına verilecek sertifika örneklerini ve ders konu içeriklerini belirtmektedir. Kod-B ise sözleşmenin ve Kod-A bölümünün nasıl uygulanacağını açıklamakta ve eğitim konusunda bazı detaylara girerek öneriler getirmektedir (www.denizcilik.gov.tr, erişim 20.10.09).

1995 Sözcleşmesi, 1978 Sözcleşmesinin;

I. Bölümündeki 5 kuralı, 15 kurala çıkarmış ve bu kurallar ile tarafların uyması gereken sorumlulukları belirlemiştir. Ayrıca ana maddelerde belirtilen hususlarda detaylara girilerek sözleşmenin nasıl uygulanacağını açıklamıştır.

II. Bölüm, yine 1978 Sözcleşmesinde olduğu gibi, güverte personelinin eğitim ve belgelendirilmesine ayrılmış ve bu konuda köklü değişiklikler getirmiştir.

III. Bölüm, makine personelinin eğitim ve belgelendirilmesini kurallara bağlamış ve II. Bölümde olduğu gibi önemli değişiklikler getirmiştir.

IV. Bölüm, haberleşme personelinin eğitim ve belgelendirilmelerini yeni kurallara bağlamıştır.

V. Bölüm, yolcu taşıyan araç gemileri ile akaryakıt tankerleri, kimyasal taşıyıcılar ve sıvılaştırılmış gaz taşıyıcılarında çalışacak personelden bazılarının, özel olarak eğitilip belgelendirilmelerini kurallara bağlamıştır.

VI. Bölüm, gemiadamlarının güvenlik konularında eğitim ve belgelendirilmelerini kurallara bağlamıştır.

VII. Bölüm, alternatif sertifika adı verilen yeni bir sistem getirmektedir. Bu sistemde, gemide rütbelendirme yerine önceden tanımlanmış gemi üstü iş gruplarını yönetim, işletme ya da destek seviyelerinde başarması gereken gemi adamlarının nasıl eğitilip, belgelendirileceği belirtilmektedir.

VIII. Bölüm, 1978 Sözleşmesinde konferans kararı mahiyetinde olan vardiya tutma esaslarını, zorunlu bir bölüm haline getirerek denizlerde can ve mal güvenliği ile çevre temizliği konusunda zorunlu hükümleri içermektedir.

1995 Sözleşmesinde kabul edilen 14 kararda (T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Dış ilişkiler Başkanlığı, 2005; 14);

- Karar-1, Sözleşmenin Uygulanması,
- Karar-2, Kod Bölümleri,
- Karar-3, Geçiş Dönemi,
- Karar-4, Telsiz Haberleşmesi,
- Karar-5, Yolcu Taşıyan Araç Gemileri,
- Karar-6, Yolcu Gemileri,
- Karar-7, Alternatif Sertifikalar,
- Karar-8, Gemiadamlarının Geliştirilmesi,
- Karar-9, Denizde Sağlık,
- Karar-10, Kılavuz Kaptanlar,
- Karar-11, IMO Aracılığı ile Ülkelerarası İşbirliği,
- Karar-12, Dünya Denizcilik Üniversitesi,
- Karar-13, IMO Model Kurslarının Revizyonu,
- Karar-14, Kadınların Denizciliğe Kazandırılması,

Konularında prensip kararlarına varılmış ve bu kararları kurallara bağlamak için çalışmalar yapılmasını kabul etmiştir (T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Dış ilişkiler Başkanlığı, 2005; 14-15-16).

STCW Sözleşmesi, denizcilik endüstrisinde ve teknolojisinde meydana gelen gelişmeler paralelinde, IMO bünyesindeki alt komitelerden biri olan "Vardiya Tutma ve Eğitim Standartları (STW - Standards of Training and Watchkeeping) Alt Komitesi" tarafından sürekli gözden geçirilmektedir. STW 2006 yılında 37. dönem

toplantısında, STW Alt Komitesi'nin mevcut çalışma programı revize edilerek, STCW Sözleşmesinin kapsamlı olarak gözden geçirilmesi ve yenilenmesi gündeme alınmıştır. Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu (ISPS - International Ship and Port Facility Security Code) uygulamaları, en son kaza analizlerinde insan faktörünün oynadığı rol ve tayfa sınıfı yeterliklerinin STCW Sözleşmesi kapsamına 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 yürütülmekte olan çalışmalara ilave olarak, Sıvılaştırılmış Doğal Gaz (LNG – Liquified Natural Gas) tankerlerini de içerecek şekilde tankerler için yeterlik standartlarının oluşturulması, alternatif belgelendirme uygulamalarının gözden geçirilmesi, yakın kıyusal sefere ilişkin prensipler, vardiya tutma düzenlemelerinde dinlenme periyotları, eğitimde simülatör kullanımı ve uzaktan öğrenme (e-learning) gibi yeni eğitim metotlarının Sözleşme kapsamına dâhil edilmesi konularında çalışmalar başlatılmıştır (DPT, 2006).

4.3.2. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS-Safety of Life At Sea)

SOLAS sözleşmesi ticari gemilerde çalışan insanların emniyetini sağlamak amacı ile 1912 yılında Titanik faciası sonucu birçok insanın denizde hayatını kaybetmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Bu faciadan sonra insanların denizde can emniyetini sağlamak amacı ile ticari gemilere belli standartlar getirmek amacı ile ilk defa 1914 yılında kabul edilmiş olup 1929, 1948, 1960 yıllarında yenilenmiştir (www.imo.org, erişim; 12.09.09).

1974 yılında ise birçok ülkenin kabul ettiği tamamen yenilenmiş ve kapsamı arttırılmış yeni sözleşme yürürlüğe girmiştir. Daha sonraki yıllarda günümüz koşullarına göre sürekli güncellenmesine devam edilmiştir.

Sözleşme aşağıdaki 12 bölümden oluşmaktadır (www.imo.org/Conventions/contents.asp?doc_id=647&topic_id=257, erişim; 15.10.09)

- Bölüm 1: Genel hükümler
- Bölüm 2-1: Yapı, bölmeleme, stabilite, makine ve elektrik donanımları
- Bölüm 2-2: Yangın önleme, yangın ihbar ve söndürme

- Bölüm 3: Can kurtarma araçları ve düzenlemeleri
- Bölüm 4: Telsiz haberleşmesi
- Bölüm 5: Seyir emniyeti
- Bölüm 6: Yüklerin taşınması
- Bölüm 7: Tehlikeli yük taşınması
- Bölüm 8: Nükleer gemiler
- Bölüm 9: Gemilerin Emniyetli Yönetimi
- Bölüm 10: Yüksek süratli teknelerin güvenli yönetimi
- Bölüm 11-1: Genişletilmiş denizde emniyet özel önlemleri
- Bölüm 11-2: Genişletilmiş denizde güvenlik özel önlemleri
- Bölüm 12: Dökme yük taşıyıcılarda ilave emniyet önlemleri

Türkiye SOLAS-1974'e 25.05.1980 tarihinde yürürlüğe giren 06.03.1980 gün 8/522 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile taraf olmuştur. Ayrıca SOLAS-1974'ün 1981 ve 1983 değişiklikleri de onaylanarak 09.07.1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. (T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Dış İlişkiler Başkanlığı, 2005; 8-11).

SOLAS'ın içinde gemiadamlarının eğitim standartlarını etkileyen birçok düzenleme yer almaktadır. SOLAS 2009 1.Bölümün B kısmında gemilerin denetlenmesi, sertifikalandırılması ve sürveylerinin yapılması ile ilgili kurallar açıklanmıştır. SOLAS 2009 4.bölümde telsiz haberleşme kuralları açıklanmış olup, telsiz haberleşmesi ile ilgili gemi personeli hakkında kurallar yer almaktadır. Bölüm 5'te ise seyir güvenliği için minimum gemiadamı donatılması hakkında açıklamalar, gemilerde kullanılmaya başlanmış olan elektronik harita sistemleri ile ilgili detaylar ve köprüüstünde seyir emniyeti için yardımcı olan elektronik seyir yardımcıları ile ilgili kurallar açıklanmıştır. Bölüm 11'de denizde emniyet ve güvenlik önlemleri açıklanmış olup bu kapsamda hem gemide hem limanlarda hem de denizcilik işletmelerinde çalışacak personelin sertifikalandırılması ile ilgili açıklamalar yapılmıştır (SOLAS, 2009).

Yukarıda kısaca açıklanan içerik göz önüne alındığında denizcilik eğitiminin düzenlenmesinde SOLAS'ın ne kadar etkili olduğu görülmektedir.

Türkiye sözleşmeye katılmayı 20 Nisan 1989 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 3539 sayılı kanun ile benimsemiş olmasına rağmen, üyelik

bildirgesini 28.07.1992 tarihinde vermiştir. 28.10.1992 tarihinde ise anılan sözleşme resmen kabul edilmiş bulunmaktadır (T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı Dış İlişkiler Başkanlığı, 2005; 8-11).

4.3.3. Balıkçı Gemisi Personelinin Eğitimi, Belgelendirilmesi ve Vardiya Tutma Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW F-Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel)

“Balıkçılar ve Balıkçı Gemileri Emniyeti Kodu, 2005” IMO komitesi tarafından 1995 tarihinde onaylanmıştır. Aynı tarihte eş onaylama için Uluslararası Çalışma Örgütü’ne de (ILO – International Labour Organization) yollanmıştır.

Kod, ulusal mevzuatın ve balıkçıların eğitim müfredatının geliştirilmesi ile balıkçıların emniyet ve sağlığı konularında rehber görevi görmektedir. Ülkelerin ilgili kurumlarına, kendi ülke veya bölgelerindeki balıkçıların özel gereksinimlerine uyacak emniyet, sağlık ve eğitim ile ilgili kural ve müfredatların oluşturulması sırasında kod ve rehber bilgilere başvurularını önerilmektedir ([www.imo.org / Conventions/contents.asp?topic_id=257&doc_id=677](http://www.imo.org/Conventions/contents.asp?topic_id=257&doc_id=677), erişim; 03.11.09).

4.3.4. Gemilerden Kaynaklanan Kirliliğin Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi 1973 ve 1978 Protokolü (International Convention for the Prevention of Pollution from Ships-MARPOL 73/78)

MARPOL Sözleşmesi; gemilerin işletiminden ya da kaza ile meydana gelebilecek deniz kirlenmesinin önlenmesi amacıyla Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından yapılan bir Uluslararası Sözleşmedir. Bu Sözleşme 1978 Protokolü ile değiştirilen 1973 tarihli “Gemilerden Oluşan Kirlenmenin Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi” ya da kısaca MARPOL 73/78 olarak bilinir. Gemilerden oluşan kirlenmeyi kapsayan kurallar Sözleşmenin altı ekinde gruplaştırılmıştır.1997 yılında hava kirlenmesinin önlenmesi protokolü revize edilerek kabul edilmiştir (www.imo.org, erişim; 15.10.09).

Bu altı ek aşağıdaki konuları kapsar (www.imo.org/Conventions/contents.asp?doc_id=678&topic_id=258, erişim; 15.10.09);

- Ek I: Petrolden oluşan kirlenmenin önlenmesi için kurallar,
- Ek II: Dökme zehirli sıvı maddelerden oluşan kirlenmenin kontrolü için kurallar,
- Ek III: Paketlenmiş olarak taşınan zehirli sıvı maddelerden oluşan kirlenmenin kontrolü için kurallar,
- Ek IV: Gemi pis sularından oluşan kirlenmenin kontrolü için kurallar,
- Ek V: Gemilerden atılan çöplerden kirlenmenin önlenmesi için kurallar,
- Ek VI: Gemi baca gazlarından kirlenmenin önlenmesi için kurallardır.

Türkiye 10 Ekim 1990 tarihinde MARPOL 73/78'e taraf olmuştur. MARPOL 73/78 sırasıyla 1983, 1987, 1988 ve 1992 yıllarında revize edilmiştir (Denizcilik Müsteşarlığı Dış ilişkiler Başkanlığı, 2005; 17).

4.4. TÜRKİYEDE DENİZCİLİK EĞİTİMİ

Türklerin denizciliğe ilgisi Anadolu yarım adasına yerleşimleriyle birlikte başlamıştır. İpek yol'unun kontrolümüzde olması Anadolu'nun Avrupa, Orta Asya ve Ortadoğu arasında doğal bir köprü olmasını sağlamıştır. Böylece Türkler kısa zamanda kendi denizlerine egemen olarak, deniz ticaret ve nakliyatına başlamışlardır. Denizlerde Türk bayraklı gemilerle düzenli yolcu taşımacılığının ciddi bir şekilde başlaması 1843 yılında padişah Abdülmecit'in buyruğu ile kurulan Fevaid-i Osmaniye ile başlamıştır. İlk halka açık anonim şirket 1841 yılında kurulup, verilen bir imtiyaz ile Boğaziçi'nde ulaşımı sağlayan Şirket-i Hayriye'dir (Özcan, 2007; 1).

O günden bugüne denizyolu taşımacılığı tüm dünya taşımacılığında çok büyük pay sahibi olmuş ve gelişmiştir. Ülkemizde deniz ticaretinin hızlı gelişiminin sağlanması için 1981 yılında İstanbul Deniz Ticaret Odası (DTO) kurulmuştur. Bu tarihten itibaren Türk deniz ticaret filosunun gelişimi Tablo 12'de gösterilmiştir. Türk deniz ticaret filosu yıllar itibari ile hızlı bir büyüme göstermiştir. Ülkemizin ithalat ve ihracat taşımalarının yaklaşık %90'ına yakın bir bölümü deniz yoluyla yapılmaktadır (DPT, 2006).

Tablo 12: Türk Deniz Ticaret Filosunun Gelişimi

YILLAR	GEMİ SAYISI	DWT	DEĞİŞİM (%)	GRT	DEĞİŞİM (%)	DÜNYA SIRA
		-1000		-1000		
1980	-	2.032	-	-	-	35
1981	-	2.696	17,5	-	-	34
1982	675	4.105	74,7	2.440	-	32
1983	726	4.855	18,3	2.890	18,4	27
1984	780	6.051	24,6	3.509	21,4	25
1985	802	5.802	-4,1	3.445	-1,8	24
1986	835	5.234	-9,8	3.182	-7,6	24
1987	821	5.240	0,1	3.172	-0,3	25
1988	830	4.911	-6,3	2.943	-7,2	24
1989	839	5.123	4,3	3.048	3,6	28
1990	868	5.639	10,1	3.356	10,1	28
1991	899	5.968	5,8	3.575	6,5	23
1992	954	6.503	9	3.887	8,7	22
1993	1.012	8.255	26,9	4.843	24,6	23
1994	1.050	8.545	3,5	5.093	5,2	19
1995	1.143	10.310	20,7	6.239	22,5	17
1996	1.179	10.893	5,6	6.622	6,1	16
1997	1.197	10.563	-3	6.525	-1,5	17
1998	1.204	9.760	-7,6	6.463	-1	17
1999	1.242	10.322	5,8	6.778	4,9	18
2000	1.270	9.489	-8,1	6.044	-10,8	18
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	5479	6,9	24

(Kaynak: DTO, 2008)

Dünyada ve ülkemizde deniz ticaret hacminin ve gemi sayısının artması ile gemilerde çalışacak gemiadamı açığı meydana gelmiştir. Özellikle son on yılda gemiadamı kaynaklarındaki açık (uzakyol yeterliğindeki İkinci Mühendis/Makinist, Başmühendis/makinist, 1.Zabit, Kaptan seviyesinde) YÖK'e bağlı fakülte ve yüksekokulların sayısı ve kontenjanları arttırılsa da kapatılamamıştır. Bu durumu kıyaslama yöntemiyle ele aldığımızda; ülkemizde denizde çalışan gemiadamı kaynağının çalışma süresi diğer ülkelere göre düşük bulunmuştur (Özcan, 2007; 2).

.Ülkemizde denizcilik eğitimi, 625 sayılı kanuna tabi özel eğitim kurumları, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı endüstri meslek liseleri, teknik ve Anadolu meslek liseleri ile YÖK'e bağlı bulunan meslek yüksekokulları, yüksekokullar ve fakülteler tarafından verilmektedir. Ayrıntılı liste Ek-1'de gösterilmektedir

Tez yazımı aşamasında Türkiye'de Denizcilik Eğitimi veren Yüksekokul ve Fakültelerin bölümleri ve kontenjanları Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13: Türkiye'de Denizcilik Eğitimi Veren Fakülte ve Yüksekokulların Mevcut Durumu

Üniversite	Bölüm	Kontenjan	İlk Mezuniyet Tarihi
Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	60	1999
	Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği	25	2010
İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	130	1992
	Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği	95	1992
Karadeniz Teknik Üniversitesi Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	60	2000
	Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği	40	2014
Piri Reis Denizcilik Yüksekokulu	Güverte Bölümü	90	2014
	Gemi Makineleri	84	2014
Turgut Kıran Denizcilik Yüksekokulu	Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	60	2014
Yakındoğu Üniversitesi Denizcilik Fakültesi	Güverte Bölümü	64	2001
	Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği	43	2001

(Kaynak: ÖSYS Yüksek Öğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu,2009)

Tablo 13'de görüldüğü üzere fakülte ve yüksekokullarımızın bir kısmı hâlihazırda mezun vermemiş ve 2014 yılında ilk mezunlarını verecektir. Türk deniz ticaret filosunun büyüme hızı göz önüne alındığında zabitan sınıfı gemiadamı açığının kısa vadede kapanamayacağı görülmektedir.

Şekil 10'da görüldüğü üzere ülkemizde 500 GT (Grosston-Bir geminin tüm kapalı alanlarının, feetküp cinsinden değeridir. Bu alana yaşam mahalli, ambarı ve hatta bacası bile dâhildir) gemilerde zabıt olarak çalışabilmek için meslek lisesi mezunu olmak gerekmektedir. 500 GT ile 3000 GT arasındaki gemilerde çalışabilmek için meslek yüksekokulu, 3000 GT üzeri gemilerde çalışabilmek için ise denizcilik yüksekokulları veya fakültelerinden mezun olmak gerekmektedir.

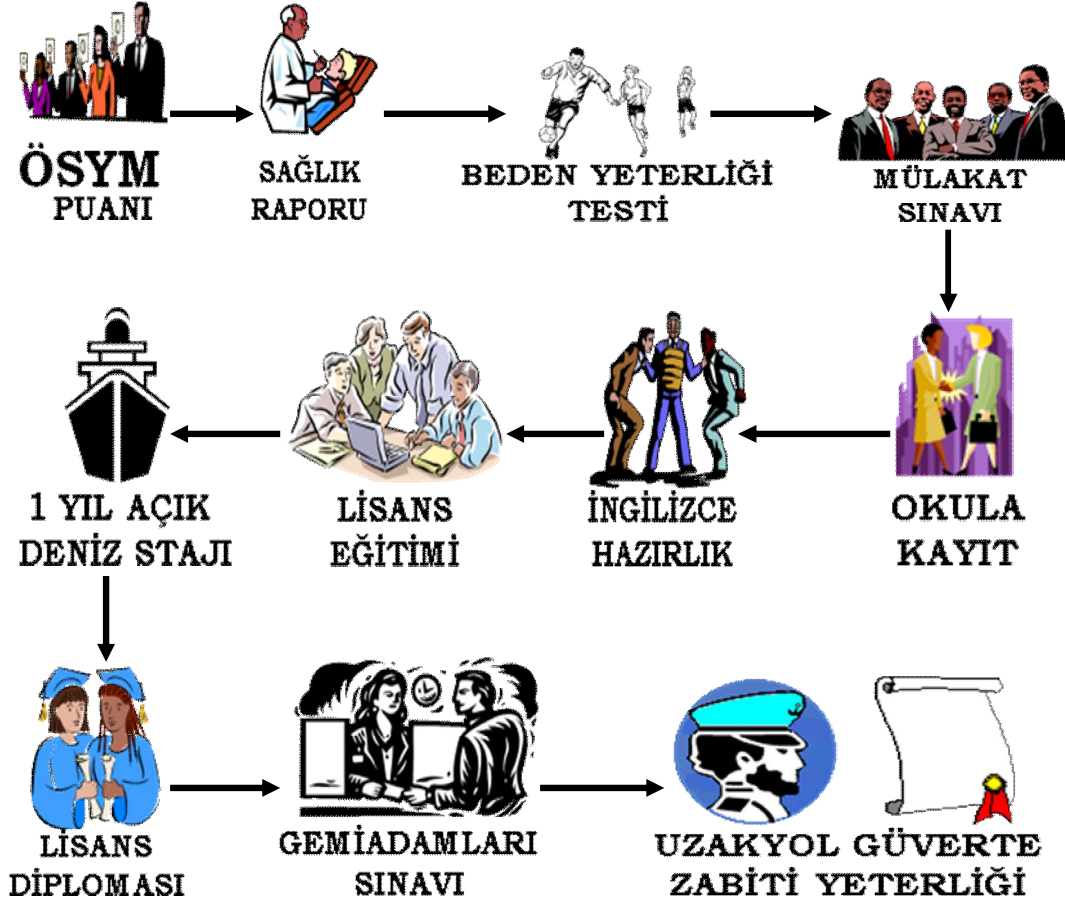


Şekil 10. Zabitan Yeterlilikleri

(Kaynak: Nas, 2007; 11)

Fakülte ve yüksekokullarda uzakyol vardiya zabiti eğitimi aşamaları ise Şekil 11'de gösterilmiştir. Şekil 11'de görüldüğü üzere öğrenci seçme ve yerleştirme sınavında denizcilik okullarını tercih eden öğrenciler öncelikle sağlık kontrolünden geçmekte ve "gemiadamı olur" sağlık raporu almak zorundadırlar. Daha sonra beden yeterliliği ve mülakat sınavına tabii tutulmaktadır. Okula kayıt

basamağından önce elenen öğrenciler YÖK'ün o seneki ek yerleştirme kontenjanlarından faydalanabilirler. Okul süresince 1 yılı İngilizce hazırlık eğitimi olmak üzere 5 yıllık lisans eğitimi alınmaktadır. Bu 5 senelik lisans eğitimi esnasında öğrenciler 1 yıl süreli açık deniz stajlarını tamamlamak zorundadırlar. Lisans diploması alan öğrenciler, Gemiadamları Sınav Merkezinin yaptığı Uzakyol Güverte Zabiti sınavlarına girmeye hak kazanırlar.



Şekil 11. Uzakyol Vardiya Zabiti Eğitimi

(Kaynak: Nas, 2007; 12)

Denizcilik Müsteşarlığı, gemiadamları yeterliğine yönelik eğitim veren eğitim kurumlarını 13.02.2006 tarihli 26079 sayılı resmi gazetede yayınlanan "Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik" kapsamında Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu (DEDK) aracılığıyla denetlemektedir.

DEDK, STCW 78/95 Sözleşmesinin I/8 Kuralı gereği oluşturulmuş bir kuruldur. Gemiadamları yeterliğine yönelik denizcilik eğitimi veren eğitim kurumlarını, denizcilik eğitiminin uluslararası standardını belirleyen Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmesi STCW 78/95 hükümlerine uygun olup olmadığı konusunda denetlemekle sorumludur (Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik, M.1).

Ülkemizde denizcilik eğitimi veren kurumlarının denetlenmesi Gemiadamları Yönetmeliği'nin 5.bölümü 67.maddesinde " *Denizcilik ile ilgili eğitim veren, sınav ve belgelendirme yapan kurum ve kuruluşlar, Sözleşmenin öngördüğü standartlara ilişkin olarak 13/2/2006 tarihli ve 26079 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre izlenir ve değerlendirilir. İdare, standartların izlenmesi ve değerlendirmesine yönelik uygulamalarını, denizcilik eğitimi veren kurum ve kuruluşların bağlı olduğu Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve Deniz Kuvvetleri Komutanlığı ile yapılacak protokol esaslarına göre yerine getirir. Kalite standartları sistemi ile periyodik olarak yapılan izleme ve değerlendirme sonuçları İdareye bildirilir.*" şeklinde belirlenmiştir (Gemiadamları Yönetmeliği, M.67).

Denizcilik eğitimi konusunda DPT, Dokuzuncu Kalkınma Planı, Denizyolu Ulaşımı Özel İhtisas Komisyonu Raporu'ndan alınan strateji ve öneriler aşağıda sıralanmıştır (DPT, 2006).

- Denizcilik eğitimi veren üniversitelerin, öğretim kadroları ve altyapı imkânlarının güçlendirilmesi,
- Denizcilik sektörünün üniversitelerle yapılabileceği çalışmaları teşvik edilmesi,
- Denizcilik Müsteşarlığı ve bağlı birimlerde, devlete bağlı kurum/kuruluşlarda ve özel sektörde istihdam edilen insan kaynaklarının lisansüstü eğitim yapması konusunda yurt içi ve dışı destekler verilmesi.

- Deniz kökenli akademik personelin denizcilik eğitimi kurumlarında istihdamını teşvik edici tedbirlerin alınmasıdır.

4.5. DENİZCİLİK EĞİTİMİNİ DÜZENLEYEN ULUSAL MEVZUAT

STCW 78/95 Sözleşmesine ait eğitim standartları ulusal mevzuatımıza Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Gemiadamları Yönetmeliği, Eğitim ve Sınav Yönergesi, Telsiz Operatörleri Yeterliği ve Sınav Yönetmeliği ve Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik ile girmiştir.

4.5.1. Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

19.08.1993 tarihli 21673 nolu resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı, denizcilik sistem ve hizmetlerinin ülkenin deniz ilgi ve çıkarlarına ve ihtiyaçlarına uygun olarak tahsisi ve geliştirilmesi için, Başbakanlığa bağlı Denizcilik Müsteşarlığının kurulmasına, teşkilat ve görevlerine ilişkin esasları düzenlemektir (Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, M.1).

Bu kararnamenin 9'nolu ek maddesinde gemiadamlarının eğitimi;

a) Üniversitelere bağlı fakülte ve yüksekokullar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim okulları ve yaygın eğitim kurumları ile Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlı öğretim kurumları,

b) Kuruluş amaçları gemiadamlarına eğitim vermek olan ve Denizcilik Müsteşarlığının uygun görüşü üzerine Millî Eğitim Bakanlığının izni ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından açılan özel öğretim kurumları, tarafından verilir demektir. (Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, M.9.).

10'nolu ek madde de ise,

“Gemiadamlarının eğitimi, sınavları ve belgelendirilmelerine ilişkin usûl ve esaslar, Millî Eğitim Bakanlığının görüşü alınarak Denizcilik Müsteşarlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikle belirlenir. Gemiadamları sınavları, Gemiadamları Sınavları Merkezi tarafından yapılır.

Eğitim ve öğretim programları ile staj süreleri, Denizcilik Müsteşarlığının belirlediği asgarî programlar ve staj sürelerini karşılamak ve belgelendirmek kaydıyla;

Üniversitelere bağlı fakülte ve yüksek okullar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim okulları ve yaygın eğitim kurumları ile Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlı öğretim kurumlarında kendi mevzuatlarına, göre gerçekleştirilir.

Gemiadamlarına ilişkin eğitim, öğretim, sınav ve belgelendirme yapan özel kurum ve kuruluşları denetlemek; denetleme faaliyetlerinin plânlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek üzere Denizcilik Müsteşarlığında Denizcilik Eğitimi Değerlendirme Kurulu oluşturulmuştur.

Kurul; bir başkan ve altı üyeden oluşur. Kurul başkan ve üyeleri; Millî Eğitim Bakanlığı, Denizcilik Müsteşarlığı ve deniz ticaret odaları ile denizcilik eğitimi veren kamu ve özel öğretim kurumlarının hukuk veya denizcilik alanlarında tecrübeli, en az lisans düzeyinde eğitim almış mensuplarından Denizcilik Müsteşarı tarafından önerilen adaylar arasından Denizcilik Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan tarafından seçilir” demektedir (Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, M.10.).

4.5.2. Gemiadamları Yönetmeliği

Yönetmelik 31.07.2002 tarihli 24832 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Gemilerin yola elverişlilik bakımından donatılmalarında, gemiadamları ile ilgili gerekleri belirlemek amacıyla düzenlenmiştir.

Yönetmelik; Türk bayraklı gemilerde çalışan ve çalışacak olan gemiadamlarını ve bunların yeterlikleri, eğitimleri, sınavları, belgelendirilmeleri, sağlık durumları, kütükleme işlemleri ve vardiya tutma ile ilgili kuralları kapsar.

4.5.3. Eğitim ve Sınav Yönergesi

Yönerge; gemiadamları eğitimlerinin ve sınavlarının en az gereklerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. 31 Temmuz 2002 tarih ve 24832 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 14.06.2002 tarihinde yürürlüğe giren “Gemiadamları Yönetmeliği” gereklerine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Yönerge; gemiadamları eğitimlerine ilişkin müfredat, eğitim araç gereçleri, eğitim kurumları için giriş koşulları, sınıf geçme ve mezuniyet gerekleri ile eğitimcilerin yeterliği, deniz eğitiminin esasları, gemiadamları sınavları için, sınava giriş şartları, sınav konuları ve başarı gereklerini kapsamaktadır (Eğitim ve Sınav Yönergesi, M. 1-3).

Yönergede belirtilen esaslar, gemiadamlarının yeterlik belgeleri ve sertifikaları için zorunlu olan eğitim ve öğretim ile ilgili en az gereklerdir. Eğitim ve öğretim verecek Özel Öğretim Kurumlarının faaliyetlerinin bu Yönergeye uygunluğu DEDK tarafından denetlenir şeklindedir. Gemiadamları Yönetmeliği kapsamında denizcilik eğitimi veren Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Resmî Orta Öğretim Kurumları ile YÖK’e bağlı Yüksek Öğretim Kurumlarının bu Yönergeye uygunluğunun incelenmesi hakkında usul ve esaslar bu kurumlarla 19.10.2007 tarihinde yapılan protokolle müştereken belirlenir şeklinde belirtilmiştir. Bu protokol YÖK ve T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı arasında imzalanmıştır.

Protokolün amacı YÖK’e bağlı denizcilik eğitimi veren eğitim kurumlarının STCW Sözleşmesi Kural I/8, Kısım A-I/8 ve Kısım B-I/8 gereği oluşturulmuş kalite standartları sistemi yoluyla protokolde belirtilen alanlarda sürekli izlenmesi ve periyodik değerlendirilmesi ile bu faaliyetlerin uluslararası yükümlülükler kapsamında IMO’ya raporlanmasına ilişkin esasları belirlemektedir (Yüksek Öğretim Kuruluna Bağlı Denizcilik Eğitimi Veren Eğitim Kurumlarının STCW Sözleşmesi Gerekleri Kapsamında Sürekli İzlenmesine ve Değerlendirilmesine Yönelik Protokol, M. 1).

T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı, denizcilik eğitim ve öğretim faaliyetlerini bu Yönerge kapsamında izler, değerlendirir ve sonuçlarına dayanarak rapor oluşturur. İdare rapor doğrultusunda Gemiadamları Yönetmeliği ve bağlısı

Yönergelerin ilgili maddelerine göre işlem yapar. Bu denetleme, izleme ve değerlendirme işlemleri kurumların özel kanunlarına göre tâbi oldukları diğer denetleme esaslarını ortadan kaldırmaz (Eğitim ve Sınav Yönergesi, M. 5).

4.5.4. Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Sınav Yönetmeliği

Yönetmeliğin amacı; gemilerin yola elverişlilik bakımından donatılmalarında, küresel deniz tehlike ve güvenlik haberleşme sistemleri (GMDSS – Global Maritime Distress and Safety System) içinde veya dışındaki tüm deniz araçlarında yer alan telsiz istasyonlarını kullanacak, haberleşmeden sorumlu telsiz operatörlerinin sahip olması gereken yeterlik sınıfları ile bu yeterliklerin verilme usul ve esaslarının belirlenmesidir.

Kapsamı ise Uluslararası Denizde Can Güvenliği Sözleşmesi (SOLAS-74) kapsamına giren deniz araçlarında 2813 sayılı Telsiz Kanunu'na uygun olarak kurulan GMDSS ve diğer telsiz istasyonlarını işletecek telsiz operatörlerini kapsamaktadır (Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Sınav Yönetmeliği, M. 1-2)

Yönetmeliğin diğer kısımlarında yeterlik sınıfları, sınav tarih ve yerleri, sınav başvuru şartları ve eğitim müfredatı yer almaktadır.

4.5.5. Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik

Yönetmeliğin amacı, gemiadamlarının eğitim, öğretim, sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüten kamu veya özel kurum ve kuruluşların sahip olmaları gereken kalite standartlarını, bu standartların denetim esasları ile Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulunun çalışma usul ve esaslarını belirlemektir.

Yönetmelik, gemiadamlarının eğitim, öğretim, sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde bulunan kamu veya özel kurum ve kuruluşların, kalite sistemini, dokümantasyon, iç-dış denetleme ve rapor gerekliliklerini, Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulunun çalışma usul ve esaslarını, denetçilerin nitelikleri ve görevlendirilmeleri ile mali hususlara ilişkin usul ve esasları kapsamaktadır (Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları hakkında Yönetmelik, M. 1-2).

Diğer bölümlerde ise sorumluluklar, denetçilerin eğitimi, denetleme esasları ve raporlama ile ilgili esaslar belirtilmiştir

4.5.6. Milletlerarası Antlaşmaların Yapılması, Yürürlüğü ve Yayınlanması ile Bazı Antlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkında Kanun

Önceki bölümlerde açıkladığımız uluslararası mevzuatın kabulü ve ulusal mevzuatımıza adapte edilmesi, 11.06.1963 tarihli, 11425 numaralı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren bu kanun ile sağlanmıştır.

4.6. TÜRK DENİZCİLİK EĞİTİMİNDE KALİTE

IMO/STCW kararları doğrultusunda 1 Şubat 2004 tarihinden itibaren ülkelerden denizcilik eğitim kuruluşlarının kalite seviyesi hakkında devlet raporları talep edilmiş ve önümüzdeki yıllarda denizcilik eğitiminde kaliteye büyük önem verileceği gösterilmiştir.

Ülkemizde Yükseköğretim Kurumlarında “Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği” 20 Eylül 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Yükseköğretim kurumlarının eğitim, öğretim ve araştırma etkinlikleri ile idari hizmetlerinin değerlendirilmesi, kalitelerinin geliştirilmesi, bağımsız "dış değerlendirme" süreciyle kalite düzeylerinin onaylanması ve tanınması konusundaki çalışmalara ilişkin esasları düzenlemektedir (<http://www.yodek.org.tr/>, erişim, 08.08.09).

İlgili yönetmelik çerçevesinde ; (<http://www.yodek.org.tr/>, erişim, 08.08.09)

Ulusal Boyutta: Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu (YODEK),

Yükseköğretim Kurumlarında: Yükseköğretim Kurumu Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Kurulları (ADEK) çalışmaların yürütülmesi ve

koordinasyonundan sorumludur. Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Rehberi YODEK, Mayıs 2006'da yayınlanmıştır.

Bu rehberde;

- Yükseköğretimde Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Ana Süreç Haritası,

- Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Süreci,

- Stratejik Planlama Süreci,
- Kurumsal Değerlendirme Süreci,
- Periyodik İzleme ve İyileştirme Süreci,
- Performans Göstergeleri tanımlanmıştır.

- Yükseköğretimde kalite değerlendirmesi;

*Liyakat esasına göre ,(kurumun evrensel normlarına uygunluğu),

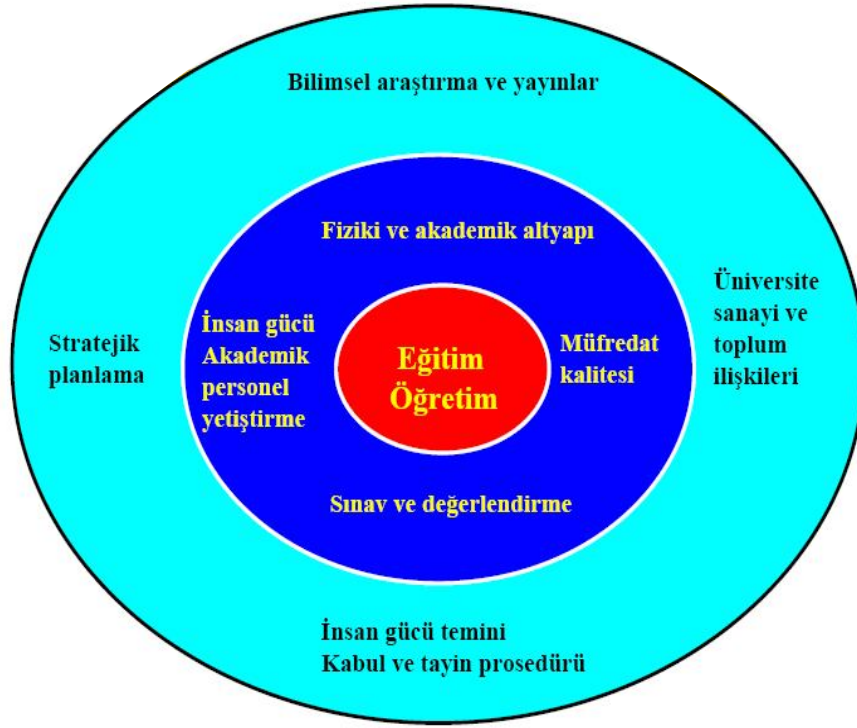
*Toplumsal değerlendirme, (toplumun gereksinimlerine uygunluk),

*Bireysel değerlendirme, (öğrenci gereksinimlerine uygunluk) olarak belirlenmiştir (Asyalı ve Diğerleri; 2004).

Şekil 12'de Yüksek öğrenimde eğitim kalitesini etkileyen kurumsal faaliyetler gösterilmiştir. Eğitim ve öğretim kalitesini etkileyen en önemli etkenler (Kaynak: Asyalı ve Diğerleri; 2004)

- Müfredat kalitesi,
- Fiziki ve akademik altyapı,
- İnsan gücü ve akademik personel yetiştirme
- Sınav ve değerlendirmedir.

Bilimsel araştırma ve yayımlar, stratejik planlama, insan gücü temini, üniversite sanayi ve toplum ilişkileri ise kaliteyi etkileyen diğer etkenlerdir.



Şekil 12. Yüksek öğrenimde eğitimin kalitesini etkileyen kurumsal faaliyetler

(Kaynak: Asyalı ve Diğerleri; 2004)

Denizcilik sektöründe ise,

- Kurumsallaştırılmış
- Standartlaştırılmış
- Uluslararası kabul görmüş,
- İzlenebilen
- Değerlendirilebilen denizcilik eğitime ihtiyaç duymaktadır.

Bu ihtiyaçlar; tüm denizcilik eğitim süreçlerinin bir kalite standartları sistemi (KSS) ile izlenmesini gerekli kılmıştır (Asyalı ve Diğerleri; 2004).STCW 95' in Kalite Yaklaşımında ise,

- Çeşitli tip gemilerde değişik görevlerde bulunan gemiadamlarının uygun eğitim ve öğretim gereklerinin tespit edilmelidir.

- Sadece sınav başarısı yeterli olmayıp, sınava girmeyi sağlayan eğitim ve öğretimin de belirlenen kurallarla standardı belirlenmelidir.
- Bütün seviyelerdeki denizcilik eğitim ve öğretimine uygulanmalıdır.
- Bu kavramın gereklerinin yerine getirildiği IMO yoluyla diğer idarelere de gösterilmelidir.

Türkiye'nin Kalite Standartları Sistemi'nin Yapısı ise aşağıdaki gibidir (Asyalı ve Diğerleri; 2004).

- * STCW 78/95 (1989)
- * Gemi adamları Yönetmeliği (2001)
- * Eğitim Sınav Yönergesi (2002)
- * Kalite Standartları Yönergesi (2003)
- * Bağımsız Denetleme Kurulu (2003)
- * Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurumu (2006)



ENTEGRE KALİTE SİSTEM = KSS + ISO + PDÖ

Şekil 13. D.E.Ü. Denizcilik Fakültesi Kalite Standartları Sistemi

(Kaynak: Asyalı ve Diğerleri, 2004)

D.E.Ü. Denizcilik Fakültesinin uyguladığı kalite standartları sistemi şekil 13'te gösterilmektedir. IMO'nun denizcilik eğitiminde STCW 95 kapsamında eğitim kurumlarında kalite standartlarını zorunlu kılması ile birlikte fakülte bu kapsamda uluslararası standart organizasyonu (ISO-International Organization for Standardization) 9001:2000 kalite yönetim sistemini kullanmaktadır. Bu sistem RINA (Registro Navale Italiano) tarafından denetlenmektedir. Kalite yönetim sistemine ek olarak probleme dayalı öğrenim (aktif eğitim) kullanılmaktadır.

D.E.Ü. Denizcilik Fakültesi Misyonu ise şu şekildedir;

“Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi, ülkemizin denizcilik ilgi ve çıkarları doğrultusunda, toplam kalite ve çevre yönetimi felsefesi ile lojistik, ulaştırma, işletme yönetimi alanlarında lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim hizmetleri gerçekleştirmekle birlikte deniz ticaret filosuna da zabit yetiştirir. İlgili disiplinlerde akademik çalışmalar yapılması ve bu alanlarda sektöre yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlama görevlerini üstlenir. Öğrencilerin araştırmacı ve sorgulayıcı öz disiplin sahibi, yönetim ve liderlik niteliklerini taşıyan bireyler olarak yetiştirilmesi hedeflenir. Bu yönde tüm çalışanların katkısının sağlanması ve çalışma koşullarının geliştirilmesi ilkeleri izlenir” olarak belirlenmiş ve hedeflenmiştir (www.deu.edu.tr/DEUWeb/Icerik/Icerik.php?KOD=4483, erişim; 02.10.09).

BEŞİNCİ BÖLÜM

GEMİADAMI VE KARIYER PLANLAMASI

5.1. MESLEK OLARAK DENİZCİLİK VE DİĞER MESLEKLERDEN FARKLILIKLARI

Denizcilik sektörü, uluslararası rekabet koşullarının geçerli olduğu, son derece ağır ve yorucu çalışma şartlarının var olduğu bir sektördür. Gemilerin sürekli hareket halinde olması bu mesleği diğer mesleklerden farklı kılmaktadır. Bu hareketlilik sonucu zabıtlar iş yaşamları boyunca ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzun bir süre boyunca uzak kalmakla birlikte, ağır deniz şartlarında mesleklerine devam etmek zorundadırlar. Bu etkenler karadaki iş yaşamı ile denizdeki iş yaşamını keskin bir çizgiyle birbirinden ayırmaktadır. Gemiadamları zor ve yıpratıcı bir mesleğin mensuplarıdır.

Denizcilik mesleği madencilik mesleği gibi dünyanın en zor ve yıpratıcı mesleklerinden biri olarak kabul edilmiş olan uluslararası bir meslektir. Kendine ait örf, adet ve ananeleri vardır. Çalışanlar arasında hiyerarşik bir sistem olup aynı zamanda kardeşlik ve bağlılıkta mevcuttur (ECSA-ETF Final Raporu, 2005; 10).

5.2. UZAKYOL ZABİTLERİN KARIYERLERİNİ ETKİLEYEN ULUSLARARASI MEVZUAT

5.2.1. Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi (SOLAS- Safety of Life at Sea)

Solas sözleşmesinden bölüm 4.3.2.de ayrıntılı olarak bahsedilmiştir. SOLAS'ın 5. bölümünde seyir güvenliği için gemilerde kullanılmaya başlanmış olan elektronik harita sistemleri ile ilgili detaylar ve kurallar bulunmaktadır. Bölüm 11'de ise denizde emniyet ve güvenlik önlemleri bu kapsamda hem gemide hem limanlarda hem de denizcilik işletmelerinde çalışacak personelin sertifikalandırılması ile ilgili kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar gereği zabıtlar mezun olduktan sonra kariyerleri boyunca meslek içi eğitim almak durumundadırlar. (SOLAS, 2009).

5.2.2. Gemiadamlarının Eğitimi, Belgelendirmesi ve Vardiya Tutma Standartları Uluslararası Sözleşmesi (International Convention on Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers - STCW 78/95)

STCW 78/95 Sözleşmesinden bölüm 4.3.4. de ayrıntılı olarak bahsedilmişti. Sözleşmenin içinde yer alan zabıtların kariyerleri boyunca bir üst yeterliğe geçme ve deniz hizmetleri ile ilgili olan kurallarda mezunların kariyerlerini önemli ölçüde etkilemektedir.

5.2.3. Uluslararası Emniyet Yönetimi Kuralları (International Safety Management Code - ISM Code)

Uluslararası Emniyet Yönetim Kodu veya ISM Kodu, gemilerin emniyetli yönetimini ve deniz kirliliğini önlemeyi hedefleyen uluslararası standartlardır.

ISM Kod, IMO'nun A.741(18) sayılı kararıyla Kasım 1993 tarihinde kabul edilmiş ve gemilerin emniyetli işletimi için yönetim konusunda SOLAS IX olarak 1 Temmuz 1998 tarihinde yürürlüğe girecek şekilde zorunlu hale getirilmiştir. ISM Kod bayrakları ne olursa olsun uluslararası sularda çalışan bütün gemiler için zorunludur (www.imo.org, erişim; 16.10.09)

ISM Kodu'nun ana amacı, gemi işletmeciliğinde uluslararası emniyet standartları tesis ederek gemilerin emniyetli bir şekilde yönetilmelerini ve işletilmelerini sağlamak ve çevreyi deniz kazalarından oluşacak kirlilikten korumaktır. Kodun diğer amaçları denizlerde emniyeti sağlamak, insanların yaralanması ve ölmesini engellemek, çevreyi (özellikle deniz çevresini) ve kıyı yapılarını zararlardan korumaktır (www.imo.org/HumanElement/mainframe.asp?topic_id=182, erişim; 16 . 10.09).

5.2.4. Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu (International Ship and Port Facility Security Code- ISPS Code)

11 Eylül 2001 tarihinde Amerika Birleşik Devletlerinde meydana gelen terör eylemlerinin ardından, Kasım 2001'de yapılan ve ülkemizin de üyesi olduğu IMO'nun 22. Genel Kurul toplantısına, denizde ve denizden olabilecek terör

eylemlerinin önlenmesi amacıyla yeni tedbirlerin denizcilik sektörüne getirilmesi teklif edilmiştir (www.imo.org, erişim; 17.10.09).

Denizde ve denizden olabilecek terör eylemlerinin önlenmesi amacıyla gemi ve liman tesislerinin güvenliğine ilişkin yeni tedbirlerin alınması konusunda oy birliği ile anlaşmaya varılmıştır. IMO Genel Kurulu tarafından bu konuda alınabilecek tedbirlere ilişkin çalışma yapması amacıyla Deniz Emniyeti Komitesi (MSC) yetkilendirilmiştir. MSC tarafından denizde ya da deniz yoluyla olabilecek terör eylemlerinin önlenmesine yönelik yeni kuralların belirlenmesi amacıyla yoğun çalışmalar yapılmış, hatta olağandışı toplantılar düzenlenmiştir. Bu toplantılar sonrasında gemilerin ve liman tesislerinin güvenliğine yönelik yeni tedbirleri içeren ISPS Kod oluşturulmuştur (www.imo.org, erişim; 17.10.09).

MSC tarafından oluşturulan yeni tedbirlerin zorunlu olarak ve bir an evvel uygulamaya girebilmesi amacıyla ISPS Kod'un ülkemizin de taraf olduğu 1974 tarihli Denizde Uluslararası Can Emniyeti Sözleşmesi (SOLAS)'ne eklenmesi kararlaştırılmıştır. Bu amaçla, 12 Aralık 2002 tarihinde SOLAS Diplomatik Konferansı toplanmıştır. Deniz yoluyla olabilecek terör eylemlerinin önlenmesine yönelik tedbirler SOLAS 74 Bölüm 11'e kabul edilen değişiklik (11-1) ve ilavelerle (11-2), Uluslararası Gemi ve Liman Tesisleri Güvenlik (ISPS) Kod'u olarak eklenmiş ve 01 Temmuz 2004 tarihinde yürürlüğe girmesi tüm taraf devletlerce kabul edilmiştir. ISPS Kod ile denizcilik sektörüne güvenlik (security) kavramı getirilmiş, IMO tarafından, gemilerle birlikte liman tesisleri de dâhil olmak üzere, deniz güvenliğine yönelik yeni düzenlemelerin yapılmasına başlanılmıştır (www.imo.org, erişim; 17.10.09).

Taraf devletlerin deniz güvenliğine ilişkin uluslararası yükümlülüklerini düzenleyen ve SOLAS 74'e Bölüm 11-2 olarak eklenen antlaşma 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 (www.imo.org, erişim; 17.10.09).

ISPS Kod'un amacı (www.imo.org, erişim; 17.10.09);

Güvenlik tehditlerini tespit etmek ve uluslararası ticaretle iştigal eden gemileri ve liman tesislerini etkileyen güvenlik eylemlerine karşı önleyici tedbirler almak amacıyla SOLAS 74 Sözleşmesine taraf olan devletler, hükümet kuruluşları, yerel makamlar, denizcilik ve liman işletmecileri arasında işbirliğini kapsayan uluslararası bir yapı tesis etmektedir.

Denizde güvenliği temin etmek için SOLAS 74 Sözleşmesine taraf olan Devletler, Hükümet kuruluşları, yerel makamlar, denizcilik ve liman işleticilerinin görev ve sorumluluklarını belirlemektir.

Güvenlikle ilgili bilgilerin erken ve etkin bir şekilde toplanmasını ve bilgi alış-verişini temin etmek, değişen güvenlik seviyelerine hazırlıklı olarak hareket edebilmek için yeterli ve düzgün plan ve prosedürlere sahip olabilmek maksadıyla, güvenlik değerlendirmeleri için bir metodoloji temin etmek ile denizlerde güvenliği tesis etmek üzere uygun ve yeterli tedbirlerin alınabilmesi için gerekli ortamı sağlamaktır.

5.2.5. Liman Devleti Kontrolü (Port State Control- PSC)

Liman Devleti Kontrolü (PSC); yabancı gemiler bir devletin hükümlerinin uygulandığı sulardayken bu gemilere o devletin otoriteleri tarafından uygulanan denetim ve işlemler olarak tarif edilebilir. Bir devlet kendi sularındaki yabancı gemilere kendi kurallarını uygulayabilir ve belirli uluslararası konvansiyonlara taraf devletler kendi sularında çalışan diğer uluslara ait gemilerin bu konvansiyonlarda sıralanan yükümlülükleri yerine getirir olduğunu denetleyerek uygunluklarının tespiti için yetkilendirilir (www.imo.org, erişim; 17.10.09).

Uzun bir dönem devam eden devletlerin bireysel kontrolünden sonra bazı bölgesel antlaşmaların oluşturulması gerekli görülmüştür. Çünkü standart altı gemilerin belirli bir alanda denetlenmeleri zorunlu idi. Bir devletin tek başına kendi çabası standart altı gemileri engellemekte yeterli olmamıştır. Hatta o bölgedeki emniyetsiz çalışma durumu ve tehdidi ile savaşmak için aynı bölgede bulunan ülkelerde uygulanan PSC uygulamalarının standardize edilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bunun üzerine hemen hemen bütün dünyayı kapsayacak bölgesel antlaşmalar kabul edilmiştir. Bu antlaşmalar genel olarak farklı bölgelerin Bölgesel

Antlaşmaları (MOU-Memorandum of Understanding) olarak bilinir ve genellikle antlaşmanın imzalandığı ülkenin (örnek: Paris) ismi ile veya o bölgenin ismi (örnek: Akdeniz) ile anılır. Türkiye, hâlihazırda Akdeniz MOU'da ve Karadeniz MOU'da yer almaktadır. Türkiye Türk gemilerinin yoğun olarak sefer yaptığı Paris MOU'ya ise üye olmaya çalışmaktadır (www.gemimo.org/newsfiles/file/126/Rapor.doc, erişim; 17.10.09).

Liman devleti kontrollerinin uzakyol vardiya zabitlerinin kariyerleri üzerinde büyük etkisi bulunmaktadır. Yapılan denetlemeler sonrası dünya çapında gemilerde ve gemiadamlarının eğitimlerindeki eksiklikler tespit edilmektedir. Bu eksiklikleri gidermek için gerek öğrencilerin eğitim programlarında değişiklikler ve eklemeler yapılmakta gerekse denizde çalışmaya başlamış olan zabitlere ek eğitimler verilmektedir.

Yıllar itibari ile Türk bayraklı gemilerin tutulma oranlarında büyük oranda düşüş gözlenmiştir. Denizcilik Müsteşarlığının Türk bayraklı gemilere uyguladığı yoğunlaştırılmış sıkı denetimler sonucu insandan kaynaklanan hatalar (gemiadamları), gemi kaynaklı hatalar(gemi tipi, yaş), yönetsel hatalar(bayrak seçimi, personel seçimi, şirket yönetimi) en aza indirilmiştir. Bu sayede Türk bayrağı Paris Mou tarafından 2006 yılında kara listeden çıkararak önce gri listeye daha sonrada 2008 yılında beyaz listeye yükseltilmiştir (www.denizcilik.gov.tr, erişim; 12.09.2009).

Aşağıda Paris Mou bölgesinde 2009 yılında tutulan Türk bayraklı gemilerin tutulmalarındaki ana nedenler ve eksiklikler sıralanmıştır (www.dto.org, erişim; 12.10.2009).

- Seyir Emniyeti Konusunda Eksiklikler – 59 kez
- Yangın Söndürme Teçhizatı Eksiklikleri – 45 Kez
- ISM Konusundaki Eksiklikler – 44 Kez
- Can Kurtarma Teçhizatındaki Eksiklikler - 40 Kez
- Gemi Sertifikalarındaki Eksiklikler – 28 Kez
- Yapısal Güvenlikteki Eksiklikler – 27 Kez
- Ana Makine, Yardımcı Makinelerdeki Eksiklikler – 26 Kez
- MARPOL Uygulanması Konusundaki Eksiklikler – 25 Kez

Yukarıda görüldüğü üzere gemi tutulma nedenleri arasında öncelikli olarak seyir emniyeti (haritalar, elektronik seyir yardımcı cihazları, güvenli vardiya tutma), yangın söndürme teçhizatı ve eğitim eksikliği, ISM kodun uygulanamaması ve cankurtarma teçhizatı eksiklikleri görülmektedir.

Bu eksikliklerin giderilmesine katkıda bulunulması için zabitlerin STCW sertifikalarının (yangınla mücadele, ileri yangınla mücadele, cankurtarma araçlarını kifayetli kullanma... vb) geçerlilik süreleri 5 yıl ile sınırlandırılmış olup bu 5 yılsonunda zabitler tekrar sınava tabi tutularak, sınavda başarılı olamamaları halinde başarısız oldukları dersler için tekrar eğitim almaları sağlanmaktadır. Bu durum tüm zabitlerin kariyerlerini etkilemektedir.

5.3. UZAKYOL ZABİTLERİN KARIYERLERİNİ ETKİLEYEN ULUSLARARASI ÖRGÜTLER

5.3.1. Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization-IMO)

BM çatısı altında denizcilik konularıyla ilgili çalışmalar yürütecek uzman bir örgütün kurulması ilk defa gündeme geldiğinde, asıl amaç deniz emniyetinin artırılması için uluslararası mekanizmaları harekete geçirmekti.

Denizcilik sektörünün uluslararası niteliğinden dolayı, eskiden beri denizcilik faaliyetlerinde güvenliği arttırmak amacıyla yapılacak olan çalışmaların her bir ülkenin kendi başına ve birbirleriyle eşgüdüm içerisinde olmaksızın yapılması halinde etkin olamayacağı, bu etkinliğin ancak uluslararası düzeyde bu çalışmaların yapılması halinde sağlanabileceği zaten kabul edilmekteydi. Her ne kadar o zamana kadar denizcilik konularında birkaç önemli uluslararası anlaşma imzalanmış ise de, pek çok devlet düzenli olarak denizcilik konularında çalışmalar yürütecek ve yapılan çalışmalarda eşgüdümü sağlayacak sürekli bazda çalışacak bir örgüte gereksinim olduğuna inanmışlardır (www.imo.org, erişim; 05.09.10).

Bu çerçevede 1948 yılında BM tarafından düzenlenen bir konferansta IMO'nun kurulması konusunda sözleşme kabul edildi. IMO aynı zamanda sadece denizcilik konularıyla ilgilenecek ilk uluslararası kuruluş olma özelliğine sahiptir.

Sözleşmenin imzalanmasından 1958 yılında yürürlüğe girmesine kadar geçen 10 sene içerisinde, güvenlikle ilgili olup farklı bakış açıları gerektiren konular uluslararası ilgi görmeye başlamıştır. Bunların en önemlilerinden birisi, gemilerden kaynaklanan petrol kirliliğinin oluşturduğu tehditti. Bu konuda 1954 yılında yani IMO'nun hayata geçmesinden 4 yıl önce bir uluslararası sözleşme kabul edilmişti; bu Sözleşmenin idaresi ve yaygınlaşmasının sağlanması sorumluluğu Ocak 1959 tarihinden itibaren IMO tarafından üstlenilmiştir. En başından itibaren, deniz güvenliğinin artırılması ve deniz kirliliğinin önlenmesi IMO'nun en önemli hedefleri arasında olmuştur (www.imo.org, erişim; 05.09.10).

IMO'nun merkezi Londra'dadır ve merkezi İngiltere'de bulunan tek BM kuruluşudur. İdare organı Genel Kurul'dur. Genel Kurul her iki yılda bir toplanır. IMO'nun ikisi gözlemci üye olmak üzere halen 162 üyesi bulunmaktadır. Genel Kurulun toplantıları arasındaki sürede Genel Kurul tarafından seçilen 40 üyeden oluşan Konsey, IMO'nun idare organı olarak faaliyet gösterir. IMO, teknik bir örgüttür ve çalışmalarının pek çoğu bir takım komiteler ve alt komiteler tarafından yürütülür. Bunlardan en önemlisi Deniz Emniyeti Komitesi'dir (Maritime Safety Committee-MSK).

MSK'nin yürüttüğü çalışmalara uygun olarak isimlendirilmiş alt komiteleri vardır. Alt komiteler şu şekildedir; (www.imo.org, erişim; 22.09.10)

- Seyir Emniyeti (Safety of Navigation Committee-NAV),
- Telsiz Haberleşmesi ve Arama-Kurtarma (Radiocommunication and Search and Rescue Committee-COMKAR),
- Eğitim ve Vardiya (Standards of Training and Watchkeeping Committee-STW),
- Tehlikeli Maddelerin, Katı Yüklerin ve Konteynırların Taşınması (Dangerous Goods, Solid Cargoes and Containers Committee-DK),
- Gemi Dizaynı ve Donanımı (Ship Design and Equipment Committee-DE),
- Yangından Korunma (Fire Protection Committee-FP),
- Gemi Dengesi, Yükleme Hatları ve Balıkçı Gemilerinin Güvenliği (Stability and Loadline and on Fishing Committee-SLF),
- Bayrak Devleti Uygulamaları (Flag State Committee-FS),
- Dökme Sıvılar ve Gazlar (Bulk Liquid and Gases Committee-BLG).

Deniz Çevresinin Korunması Komitesi (Marine Environment Protection-MEPC), Genel Kurul tarafından Kasım 1973 tarihinde kurulmuştur. Görevi örgütün gemilerden kaynaklanan deniz kirliliğinin önlenmesine yönelik etkinliklerinde eşgüdümü sağlamaktır. FSI ve BLG alt komiteleri aynı zamanda MEPC'nin de alt komiteleridirler. Amaçladığı hedeflere ulaşabilmesi için, geride yıllar içerisinde IMO, deniz güvenliği, kirliliğin önlenmesi ve benzeri konularda 40 Uluslararası Sözleşmenin kabul edilmesi çalışmalarını yürütmüştür ve yine aynı konularda 700'ün üzerinde kod ve karar'ı kabul etmiştir (www.imo.org, erişim; 19.10.09).

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

1919 yılında kurulmuş olan ILO, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir BM ihtisas kuruluşudur. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. ILO Ankara Ofisi ise 1976 yılında açılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sosyal ortakların girişimiyle Türkiye hükümetinin ILO'ya Oran'daki diplomatik alanda tahsis ettiği arsada ILO Ankara Ofisi ve Enformasyon Merkezi inşa edilmiş ve 2001 yılında hizmete girmiştir. ILO Ankara Ofisi ILO'yu Türkiye'de temsil etmeyi, Türkiye'de uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasını izlemeyi, teknik işbirliği program ve projelerini uygulamayı, Türkiye hakkında veri toplamayı ve toplanan verileri değerlendirmeyi hedeflemektedir. Enformasyon Merkezi aracılığıyla kamuoyuna ILO yayın ve dokümanları sunmayı, yayın satış programını yürütmeyi de hedeflemiştir (www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm, erişim; 18.10.09).

ILO, günümüze kadar 188 sözleşme ve 199 Tavsiye Kararı kabul etmiştir. Örgüte, 1932'de üye olan Türkiye, 188 Sözleşmeden 56'sını onaylamıştır. Türkiye'nin onayladığı ve denizcilik ile ilgili olan ILO Sözleşmeleri (www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm, erişim; 18.10.09);

- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme,
- 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme,
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize),

- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme,
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme,
- 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme,
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme,
- 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme,
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme,
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme,
- 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme,
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme,
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme,
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme.

5.3.3. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (International Transport Workers Federation-ITF)

Uluslararası taşımacılık işçileri federasyonu 654 sendika, 4,5 milyon işçi ve 148 ülkenin üyeliğinden oluşan uluslararası bir federasyondur. 1896 yılında kurulmuştur. Merkezi İngiltere'de olup birçok ülkede temsilcilikleri bulunmaktadır.

Amaçları arasında işçilerin çalışma güvenliklerini sağlamak, haklarını korumak, işçi sağlığının korunması, bilgilendirme ve araştırmalar yapmak bulunmaktadır.

1896 yılından günümüze kadar deniz çalışanlara yardımcı olmakta ve 600.000 deniz çalışanı üyesi bulunmaktadır. Deniz çalışanlarının çalışma koşullarının geliştirilmesi ve haklarının korunması için çalışır ve bu esnada milliyet ve bayrak ayrımı yapmamaktadır (www.itfglobal.org/seafarers/index.cfm, erişim; 19.10.09).

5.3.4. Avrupa Deniz Emniyeti Ajansı (European Maritime Security Agencies-EMSA)

Avrupa Deniz Emniyeti Ajansı denizde yolculuk eden yolcuların ve deniz taşımacılığının güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak, denizin gemiler

tarafından kirletilmesini önlemek ve denizde emniyetli seyir yapılmasını sağlamak amacı ile Avrupa Birliği üye ülkelerine teknik ve bilimsel yardımlarda bulunmak amacı ile kurulmuştur (<http://www.emsa.europa.eu/end179d002.html>, erişim, 07.12.09).

5.3.5. Uluslararası Gemi Taşımacılığı Federasyonu (International Shipping Federation-ISF)

Uluslararası Gemi Taşımacılığı Federasyonu deniz çalışanlarının bir sesi olarak kurulmuştur. Gemi Adamlarının Eğitimi, Belgelendirmesi ve Vardiya Tutma Standartları Uluslararası Sözleşmesinin (STCW) düzenlenmesi ve yenilenmesinde yetkili bir kurum olarak teknik destek vermektedir. Gemi adamlarının eğitimi konusunda çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca ILO, ITF, PSC, IMO gibi kurum ve kuruluşlarla ortak hareket etmektedir (<http://www.marisec.org/isf/isfabout.htm>, erişim; 07.12.09).

5.3.6. Uluslararası Gemi Kaptanları Birlikleri Federasyonu (International Federation of Shipmasters' Association - IFSMA)

Uluslararası Gemi Kaptanları Birlikleri Federasyonu 1974 yılında kurulmuş 60 ülkeden 11.000 üyesi bulunan bir federasyondur. Federasyon denizde emniyetli çalışma ve can güvenliği, deniz kirliliğinin önlenmesi, kazaları önleme ve gemi adamlarının eğitimi gibi konularda IMO ve ILO ile ortak çalışmaktadır (<http://www.ifsma.org>, erişim; 07.12.09).

5.3.7. Uluslararası Gemi İşletmecileri Birliği (International Ship Managers' Association-ISMA)

Uluslararası Gemi İşletmecileri Birliği 1991 yılında gemi işletmeciliği standartlarının yükseltilmesi, daha güvenli gemi işletmeciliği yapılması ve çevreyi koruma amaçlı kurulmuştur. Üyeler arasında işbirliği sağlayarak personel ve gemi yönetimi standartlarının geliştirilmesi amaçları arasındadır (www.intermanager.org, erişim; 07.12.09).

5.4. UZAKYOL ZABİTLERİN KARIYERLERİNİ ETKİLEYEN ULUSAL MEVZUAT

Denizcilik ile ilgili mevzuat T.C. Devletinin taraf olduğu uluslararası kurumlar ve kuruluşlar ile antlaşma ve sözleşmelere uygun bir biçimde hazırlanmıştır.

5.4.1. Gemiadamları Yönetmeliği

Gemiadamları Yönetmeliği'nden bölüm 4.5.2. de kısaca bahsedilmişti. Bu bölümde daha ayrıntılı bir biçimde incelenecektir.

Yönetmelik, 20.4.1989 tarihli ve 3539 sayılı Kanun ile taraf olduğumuz "Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW-78)" ve değişiklikleri, 10.6.1946 tarihli ve 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanununun 2 nci maddesinin (D) bendi ile 10.8.1993 tarihli ve 491 sayılı Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (I) bendine dayanılarak hazırlanmıştır (Gemiadamları Yönetmeliği, M.1-2-3).

Yönetmeliğin 4.maddesinde uzakyol zabitlerin tanımı aşağıdaki gibi yapılmıştır.

- **Uzakyol Vardiya Zabiti:** Tonilato ve sefer bölgesi sınırlaması olmaksızın her türlü gemide görev yapan gemi adamıdır.

- **Uzakyol Birinci Zabiti:** Tonilato ve sefer bölgesi sınırlaması olmaksızın her türlü gemide görev yapan ve gemi kaptanından sonra gelen gemi adamıdır.

- **Uzakyol Kaptanı:** Tonilato ve sefer bölgesi sınırlaması olmaksızın her türlü gemiyi sevk ve idaresi altında bulunduran gemi adamıdır. Yönetmeliğin 8.maddesinde ise uzakyol zabitlerin yeterlilik şartları şu şekilde tanımlanmıştır.

- **Uzakyol Vardiya Zabiti;** 3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol vardiya zabiti olmak için,

- On sekiz yaşını bitirmiş olmak, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikası bulunmak,
- İdarenin öngördüğü uzak yol vardiya zabıtlığı sınavında başarılı olmak,
- Aşağıdaki şartlardan birini yerine getirmiş olmak;
- Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, sözleşmenin öngördüğü ve idarenin onayladığı müfredat programını uygulayan dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 500 GT'dan büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam on iki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,
- Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü müfredat programlarını uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul öğrencisi olarak altıncı sömestr sonunda müfredatı başarı ile tamamlamak ve yukarıda belirtilen 12 aylık deniz eğitimini bitirmek,
- Deniz Harp Okulu mezunu olup, Deniz Kuvvetleri Komutanlığından ayrılmış olmak, şartlarını sağlayanlar "Uzak yol Vardiya Zabiti" yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Ancak, Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik şartlarına uygun olarak uzakyol vardiya zabiti yeterliğine sahip bulunanların belgeleri, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikaya haiz olmak şartıyla sınavsız olarak yeniden düzenlenir.

İngilizce hazırlık sınıfı başarı ve muafiyet şartları ile öğrenci yerleştirme önceliği idare tarafından belirlenen ve Eğitim-Sınav Yönergesinde belirtilen esaslara göre yapılır.

- **Uzakyol Birinci Zabiti;** 3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol birinci zabıt yeterliği almak için,
- En az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikası bulunmak,
- İdarenin öngördüğü uzakyol birinci zabiti sınavında başarılı olmak,
- Aşağıdaki şartlardan birini yerine getirmiş olmak;

- Sözleşmenin öngördüğü müfredat programını uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul mezunu olup, uzakyol vardiya zabiti yeterliği ile iki yıl denizde vardiya zabitliği yapmış olmak,
- Uzakyol vardiya zabiti yeterliği ile iki yıl denizde vardiya zabitliği yaptıktan sonra, Sözleşmenin öngördüğü müfredat programını idare tarafından uygunluğu onaylanan bir eğitim kurumunda tamamlamak,
- Deniz Kuvvetleri Komutanlığından ayrılanlardan; Deniz Harp Okulu mezunu ve beş yıl güverte deniz hizmetine sahip olmak, şartlarını sağlayanlar "Uzakyol Birinci Zabit" yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Ancak, Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik şartlarına uygun olarak uzakyol birinci zabiti yeterliğine sahip bulunanların belgeleri, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikaya haiz olmak şartıyla sınavsız olarak yeniden düzenlenir.

- **Uzakyol Kaptanı;** 3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol kaptanı olmak için,

- En az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikası bulunmak,
- İdarenin öngördüğü uzakyol kaptanlık sınavında başarılı olmak,
- Aşağıdaki şartlardan birini yerine getirmiş olmak;
- Uzakyol birinci zabit yeterliği ile iki yıl birinci zabitlik yapmak,
- Kaptan yeterliği ile yakın kıyısız sefer dışında çalışan gemilerde veya yakın kıyısız sefer yapan 500 GT'dan büyük gemilerde iki yıl en az birinci zabitlik ve bir yıl kaptanlık yaptıktan sonra, Sözleşmenin öngördüğü eğitim programı ile idarenin öngördüğü ve "Eğitim-Sınav Yönergesinde" başarı ve muafiyet esasları belirtilen ingilizce eğitimini İdare tarafından uygunluğu onaylanan bir eğitim kurumunda tamamlamak,
- Deniz Kuvvetleri Komutanlığından ayrılanlardan; Deniz Harp Okulu mezunu ve bir yılı gemi komutanlığı olmak üzere yedi yıl güverte deniz hizmetine sahip olmak, şartlarını sağlayanlar "Uzakyol Kaptanı" yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Ancak, Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik şartlarına uygun olarak uzak yol kaptanı yeterliğine sahip bulunanların belgeleri, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikaya haiz olmak şartıyla sınavsız olarak yeniden düzenlenir” (Gemi adamları Yönetmeliği, M.8).

Bu yönetmeliğin günümüz şartlarına uyumlaştırılması ve ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak hazırlanan “ Gemiadamları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik ” taslağı Ocak 2010 tarihinde yayınlanmıştır. Taslaktaki başlıca maddeler aşağıda sıralanmıştır (www.denizcilik.gov.tr, erişim, 01.02.10).

- Balıkçı Gemisi Güverte tayfası yeterliği ile ilgili eğitim ve sınav şartları belirlenmiş, balıkçı gemilerinde çalışacak güverte tayfası için ayrı bir yeterlik oluşturulmuştur.

- Vardiya tutma belgeleri, tankerlerde çalışacak gemi adamlarının belgeleri ve gemi güvenlik zabiti belgelerinin STCW Sözleşmesine uyumlu olarak verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

- Deniz Kuvvetleri Komutanlığından ayrılan astsubaylara verilecek belgelerle ilgili eğitim şartları yeniden belirlenmiştir.

- Kendilerine PVC Kart şeklinde gemiadamı yeterlik belgesi düzenlenen gemiadamlarının, yurt dışına yaptığı seferlerde, bazı liman otoriteleri tarafından, PVC Kart şeklindeki gemiadamı belgelerine resmi mühür vurulamaması nedeniyle sıkıntı yaşanması yüzünden istekleri halinde gemiadamı cüzdanı almalarına imkân sağlanması amacıyla değişiklik yapılmıştır.

- T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı tarafından zabitan sınıfı gemiadamı sınavlarının çevrimiçi olarak yapılması kararı alınmıştır. Çevrimiçi sınavlarında başarısız olan gemiadamlarının bütünleme haklarının belirlenmesi için ilgili maddede yeni bir düzenleme yapılmıştır.

- Günümüzde nitelikli gemiadamı ihtiyacının giderilmesine azami katkı sağlayacağı düşüncesiyle, Yükseköğretim Kuruluna bağlı meslek yüksekokullarının

güverte ve makine bölümü mezunları ile Yükseköğretim Kuruluna bağlı fakültelerin lisans düzeyinde eğitim veren denizcilikle ilgili bölümlerinden mezunların STCW 78 Sözleşmesinde öngörülen zorunlu fark derslerini, aynı Kurula bağlı fakültelerin ilgili bölümlerinde almaları kaydı ile kendilerine uzakyol güverte zabiti ve uzakyol vardiya makinisti yeterliği verilebilmesine ilişkin yeni düzenleme yapılmıştır.

- Dört yıllık fakülte ve yüksekokulların gemi inşaatı ile gemi makineleri mühendisliği veya makine mühendisliği veyahut gemi inşaatı ve deniz teknolojisi mühendisliği bölümlerinin lisans programından mezun olanların uzakyol vardiya zabitliğine geçişi ile ilgili maddede yeterlik şartlarını belirleyen hükümlerde değişiklik yapılmıştır.

- Yabancı ülkelerden alınan gemiadamı belgelerinin denkliklerinin belirlenmesi, STCW 78 Sözleşmesi hükümlerine göre yapılmaktadır. Sözleşmeye göre, yabancı ülke idarelerinden alınan gemiadamı yeterliklerinin tanınması için yeterlik alınan ülke ile bu yeterliğe denklik veren ülke arasında bir ikili protokol yapılması gerekmektedir. Gemiadamları Yönetmeliğinde bu protokol yapılması ile ilgili açık ifade olmadığı için, ikili protokol yapılmayan ülkelere alınan yeterliklerin tanınabileceği yönünde karar vermektedir. Her ne kadar mevcut Yönetmelikte Sözleşmenin ilgili kuralına atıfta bulunulsa dahi bu yeterli görünmediği için düzenleme yapılmıştır.

- Amatör denizci belgesine sahip kişilerin, yat kaptanlığına geçişi deniz hizmetlerinin hesaplanmasındaki problemler ve yat kaptanlığı için düzenlenmiş eğitim mevzuatına uyum sağlanması için yapılan yeni düzenleme ile kaldırılmıştır.

- Amatör balıkçı teknesi yerine mevzuatımıza Özel Teknelerin Donatımı, Kaydı ve Belgelendirilmesi İle Özel Tekneleri Kullanacak Kişilerin Yeterlikleri Hakkında Yönetmelik ile özel tekne tanımı girdiği için, yönetmelikten de tanımı kaldırılmıştır.

Bu Yönetmeliğin 10. Maddesinde " Gemiadamları Yönetmeliğinin 8 inci maddesinde aşağıdaki şekilde değişikliğe gidilmiştir.

“Dört yıllık fakülte ve yüksekokulların, deniz ulaştırma ve işletme, deniz işletmeciliği ve yönetimi bölümlerinin lisans programından mezun olmak veya İdarenin onayladığı vardiya zabıtlığı yeterliğine yönelik A-II/1 müfredat programını uygulayan iki yıllık meslek yüksekokulu mezunu olmak ve Eğitim ve Sınav Yönergesinde belirtilen İngilizce Başarı Esaslarına göre İngilizce başarısını sağlamak, Sözleşmenin öngördüğü İdare tarafından onaylanan uzakyol vardiya zabıtlığına yönelik A-II/1 eğitiminde öngörülen derslerden öğrenimi esnasında süre ve müfredat olarak eksik aldığı dersleri, İdare tarafından uzakyol vardiya zabıtlığı eğitimi için yetkilendirilmiş eğitim kurum/kuruluşlarında, bu kurumların uyguladığı uzakyol vardiya zabiti müfredatını içerik ve süre olarak karşılayacak düzeyde başarı ile tamamlamak ve liman seferi dışında çalışan 500 GT'den büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde olmak üzere toplam oniki ay süreli deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak, başarı ile bitirmek,” (www.denizcilik.gov.tr, erişim, 02.02.2010).

Bu madde ile Türk Ticaret Filosundaki zabıt sınıfı gemiadamı açığının kapatılabilmesi için 2 yıllık meslek yüksekokullarından ve deniz işletmeciliği gibi bölümlerden mezun olan kişilerin tamamlama eğitimlerini alarak uzakyol vardiya zabiti olabilmelerine imkân tanınmıştır.

Bu madde ve taslağın geneli ile ilgili olarak büyük tartışmalar başlamıştır. Tartışmaların odağında ise hazırlık dâhil 5 yıl eğitim veren Denizcilik Fakülte mezunları ile 2 yıllık Meslek Yüksekokulu mezunları arasında eşitsizlik doğuracağı görüşü yer almaktadır.

Ayrıca “Gemiadamları Yönetmeliği'nin” içinde belirtildiği üzere gemiadamlarının yeterlik sınavları ile ilgili tüm görevler, İdare tarafından oluşturulan Gemiadamları Sınavları Merkezi (GASM) tarafından yapılır. Gemiadamları Sınavları Merkezi;

- GASM Kurulu,
- GASM Başkanı,
- GASM Soru Hazırlama Birimi,
- GASM Sınav Komisyonları,
- GASM Yayın Birimi,

- GASM İşlemler Birimi, bölümlerinden oluşur.

GASM; Milli Eğitim Bakanlığı, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, fakülteler veya bölümleri, yüksekokullar ile idarenin belirleyeceği diğer kurum ve kuruluşların kendi bünyeleri içinden üç yıl süreli olarak seçip idareye bildirecekleri kişilerden oluşur. GASM Kurulu, GASM Başkanının teklifi ile yılda en az üç kez toplanır Gemiadamları Yönetmeliği; M 24.25)

GASM Kurulunun görevleri şunlardır;(Gemiadamları Yönetmeliği; M 26.27)

- GASM başkan adaylarını belirleyip İdareye bildirmek,
- GASM'ın işleyişi ile ilgili kararlar almak ve bu kararların uygulanmasını takip etmek,
- GASM'ın tüm işlemleri ile ilgili yıllık rapor hazırlayarak idareye sunmaktır.

Ocak 2010 tarihinde yayınlanan elektronik sınav sistemi ile yapılacak gemiadamları sınavlarına ilişkin uygulama talimatı ile zabitan sınıfı gemiadamlarına yönelik olarak yapılan yazılı sınavlar 02.03.2010 tarihi itibari ile on-line olarak yapılmaya başlanmıştır (<http://www.tcgasm.com>, erişim, 03.02.10).

5.4.2. Gemiadamları Sağlık Yönergesi

Yönerge, gemiadamı adayları ile gemiadamlarının almak zorunda oldukları "Gemiadamları Sağlık Raporları"nın düzenlenmesini, bu raporları düzenleyecek sağlık kuruluşlarının yetkilendirilmesini, sağlık kuruluşlarındaki sağlık kurullarının oluşturulmasını, muayeneleri yapacak tabiplerin tabi olacakları usul ve esasların belirlenmesi ile denizde çalışmaya engel sakatlık, arıza ve hastalıkları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Yönerge, denizde çalışacak gemi adamı adayları ile halen çalışmakta olan gemiadamlarının sağlık durumları ve sağlık yoklamaları ile ilgili gerekleri kapsar. "Gemiadamları Yönetmeliği"nin 61 inci maddesine dayanılarak çıkarılmıştır (Gemiadamları Sağlık Yönergesi, M.1-2-3).

İlk kez gemiadamı olmak için başvuran gemiadamı adayları ile beş yıldan uzun süre denizde faal olarak çalışmamış gemiadamlarına, göz, iç hastalıkları, kulak-burun-boğaz, ortopedi ve travmatoloji, nöroloji, psikiyatri ve genel cerrahi uzmanlarından oluşan, Sağlık Kurulu bulunan, yetkilendirilmiş resmi veya özel sağlık kuruluşlarında bu Yönerge gereklerine göre sağlık kontrolünden geçirilerek verilecek olan “Gemiadamları Sağlık Raporları” neticesine göre “Gemiadamları Sağlık Yoklama Belgesi” almaları zorunludur (Gemiadamları Sağlık Yönergesi, M.1-2-3).

Gemiadamları, sağlık durumlarının denizde çalışmaya elverişli olup olmadığını iki yılda bir kontrol ettirmek zorundadırlar. Bu kontroller sonucunda gemiadamlarına “Periyodik Sağlık Yoklama Raporu” düzenlenir. Gemiadamı olmasına müsaade edilen ancak iki yıldan daha kısa aralıklarla muayene edilmeleri Sağlık Kurulu Raporu ile kararlaştırılan gemiadamları gerekli muayenelerini zamanında yaptırmak zorundadırlar. Bu durumdaki gemiadamlarına “Özel Durum Sağlık Raporu” düzenlenir ve muayeneleri iki yıldan daha kısa aralıklarla yapılması gerekliliği bilimsel gerekçeleri ile raporda belirtilir (Gemiadamları Sağlık Yönergesi, M.5).

5.4.3. Eğitim ve Sınav Yönergesi

Eğitim ve Sınav Yönergesi bölüm 4.5.3. de ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

5.4.4. Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönetmelik

Yönerge; gemilerin gemiadamları ile donatılmasının asgari gereklerini belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. 31.07.2002 gün 24823 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Gemiadamları Yönetmeliği” ne dayalı olarak hazırlanmıştır. Herhangi bir Türk gemi sicilinde kayıtlı olsun olmasın Türk bayraklı gemileri ve bu gemilerde çalışan gemiadamlarını kapsamaktadır (Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge, M.1-2).

Gemilerin gemiadamları ile donatılmasında, gemiadamlarının yeterlik dereceleri ve sayıları bakımından zorunlu en az gerekler bu Yönergede gösterilmiştir. 50 Net Tondan (Geminin ticari olarak kullanılabilen yerlerinin hacmi) büyük her gemi ile talep halinde tonajına bakılmaksızın bütün gemiler bu

yönergedeki çizelgelere göre “Gemiadamları Donatımında Asgari Emniyet Belgesi” almak zorundadır.

Donatan, gemilerini donatırken bu Yönergede istenen yeterlik ve sayıdaki gemiadamından daha fazla sayıda gemi adamını görevlendirebilir. Kaptan ve Başmühendis/makinist gemiadamı yeterlik belgesi olmayanlar, Kaptan ve Başmühendis/makinist olarak, Birinci Zabit ve İkinci Mühendis/Makinist yeterlik belgesi olmayanlar, Birinci Zabit ve İkinci Mühendis/Makinist olarak çalıştırılmazlar. Ancak, Gemiadamları Yönetmeliğinde belirtilen kazanılmış haklar saklıdır (Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge, M.3-4).

5.5. DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE KARIYER

Denizcilik sektöründeki kariyer yolları ile ilgili en kapsamlı çalışma 2005 yılında Avrupa Birliği (AB) desteği ile AB üyesi olan 10 ülkede yapılmıştır (The Mapping of Career Paths in the Maritime Industries). Bu 10 ülke Danimarka, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Litvanya, İtalya, İngiltere, İsveç, İspanya ve Polonyadır. AB'nin içinde çeşitli coğrafik konumlarda ve farklı kültürlere sahip bu 10 ülkede yapılan çalışma sonucunda denizciler arasında kariyer yolları ve bu kariyer yollarını seçmeleri ile ilişkin çeşitli saptamalar yapılmıştır. Bunlar kısaca aşağıdaki şekilde özetlenebilir (ECSA-ETF Final Report, 2005; 12-21).

Benzerlikler;

- Denizcilerin başlangıçta bu mesleği seçme nedenleri,
- Denizde devam etme nedenleri,
- Karaya geçme nedenleri,
- Kariyerlerini karada devam ettirebilmek için çekilen sıkıntılar,
- Başarılı denizcilerin kişisel nitelikleridir.

Farklılıklar,

- Coğrafya ve coğrafik konum,
- Aile kültürü,
- Eğitim ve öğretim sistemidir.

Farklılıklar yukarıdaki maddelerden de anlaşılacağı gibi ülkelerin kendi kültürlerinden kaynaklanmaktadır.

5.5.1. Denizcilik Kariyerinin Seçilmesinde Etkili Olan Faktörler

Denizciler üzerinde yapılan AB destekli araştırma sonucu denizi seçmelerini etkileyen etkenler aşağıdaki gibidir (ECSA-ETF Final Raporu, 2005; 13-14).

- **İkametlerinin bulunduğu yerler:** Birçok ülkede sahil kesiminden sektöre yeni denizcilerin katıldığı tespit edilmiştir. Örnek olarak Yunanistan adaları verilebilir.
- **Aile etkisi:** Araştırma sonuçlarına göre ailelerinde denizci olan kişiler ailelerinden etkilenerек sektöre yeni katılımlar sağlamaktadır.
- **İyi bir kariyer beklentisi:** Karadaki benzer görevlere göre maaşın daha yüksek olması ve erken terfi olanakları tercih sebebidir.
- **Denize uzun vadeli ilgi,**
- **Seyahat:** Bu faktörün günümüzde etkisi azalmış olsa da hala ilk 5 etken arasında yerini korumaktadır.
- **Diğer meslek dallarına göre daha yüksek oranda iş bulabilme imkânı,**
- **Diğer sektörlere göre daha yüksek maddi gelir elde edebilmektir.**

5.5.2. Denizcilerin Kariyerlerini Denizde Sürdüremelerindeki Etkenler

AB destekli araştırmanın diğer bir sonucu ise denizcilerin denize devam etmenin ana nedenlerinden biri kişilerin Kaptan olma istekleridir. Aynı zamanda bu kişilerin denizcilik yaşamını ve mesleğini sevmeleri de denize devam etmelerinde bir etkenidir.

Denizcilik mesleğine devam etmedeki diğer bir etkende erken terfi konusudur. Karada aynı pozisyondaki bir kişiye göre hem erken terfi almak hem de maaşın kat ve kat artması önemli bir etkenidir. Türkiye deki mevzuata göre yeni mezun bir uzakyol vardiya zabitanın 2 yıl sonra uzakyol 1.zabit ve 2 yıl sonrada uzakyol Kaptan olabildiği ve çok yüksek maaşlar alabildiği düşünöldüğünde bu etkenin ne kadar doğru olduğu görölmektedir. Ayrıca kişilerin karadaki başka bir işe

yatırım yapmaları ve bu yatırımı ancak denizde kazanacakları maaş ile finans edebilmeleri devam konusunda önemli bir faktördür.

5.5.3. Denizcilerin Karaya Geçişlerini Etkileyen Etkenler

Denizcilerin karaya geçmeleri ve denizi bırakmalarına birçok neden sebep olmaktadır. BIMCO ve ISF tarafından 2005 yılında yapılan araştırma sonuçları, Serim Parker'in 2002 yılında yayınlanan "Türk Deniz Ticaret Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Yönlü Gemi Personelinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezi ve Adnan Şakiroğlu'nun 2007 yılında yayınlanan "Uzakyol Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz" isimli tezsiz yüksek lisans projesi incelendiğinde denizcilerin karaya geçişlerinin başlıca nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz

- Eğitimin pahalı olması,
- Sınırlı kariyer (Kaptan olduktan sonra yükselme imkânı olmaması),
- Gemilerdeki personel sayısının azaltılması ve iş yükünün artması,
- Ağır hava ve deniz şartları,
- Deniz haydutluğu,
- Yabancı personelle çalışma dolayısı ile kültür farklılıkları,
- Ehliyet sınavları, yeni sertifika programları ve eğitimler,
- Maaşların yapılan işe göre az olması,
- Aile ve sosyal yaşantıdan uzak olmak,
- Sağlık sorunları (yorgunluk ve aşırı stres),
- Gemilerin ve limanların hızlanması, limanda kalış sürelerinin kısalması,
- Karada iş imkânlarının artması,
- Aile ve çevre baskısı,
- Sosyal hakların karaya nazaran daha kısıtlı olması,
- Limanlardaki sıkı denetimler,
- Kontrat ve sefer sürelerinin uzunluğu,
- İletişim olanaklarının kısıtlı olmasıdır.

5.5.3.1. Karadaki Yeni Kariyere Geçişte İzlenen Yollar

Karaya geçmeye karar veren denizciler iki şekilde karadaki yeni kariyerlerine başlamaktadır. Birincisi ani bir kararla, karşısına çıkan bir fırsatı değerlendirerek karaya geçiş ikincisi ise önceden planlanmış bir şekilde karaya geçiştir. Karaya geçişlerde denizciler ağırlıklı olarak yine denizcilik sektöründe kalmışlardır. Geçişler daha çok kılavuz kaptanlık, gemi trafik hizmetleri, tersaneler ve denizcilik işletmelerinin kara departmanlarına olmaktadır (ECSA-ETF Final Raporu, 2005; 18)

5.5.3.2. Karadaki Yeni Kariyer Gelişimi

Karaya geçen denizciler sıklıkla orta yönetim kademesinden başlamakta ve genelde başarılı olmaktadır. Ancak çok az denizci üst yönetim kademelerine çıkmakta başarılı olmaktadır. Bunun en büyük sebebi denizcilerin denizde çalışırken ağırlıklı olarak yönetim ve operasyon konusunda uzmanlaşıyor olmalarıdır. Üst yönetim kademesi için gerekli olan ticari ve finansal uzmanlık konusunda eksik kalmaları gösterilebilir (ECSA-ETF Final Raporu, 2005; 19).

5.5.3.3. Karadaki Kariyerden Denizdeki Kariyere Dönüşteki Etkenler

Karadaki kariyerini bırakıp denizde tekrar çalışmaya dönen denizci sayısı çok az miktardadır. Bunun sebeplerinden biri karaya adaptasyon sorunları ve sağlam bir iş sahibi olamamaktır. Bu dönüşler genelde karada kısa süre çalışan denizcilerde görülmektedir.

Diğer bir sebepte kriz veya boşanma gibi talihsiz sebeplerden denize dönmektir ki bu daha çok karada uzun yıllar çalışmış denizcilerde görülmektedir (ECSA-ETF Final Raporu, 2005; 20).

5.5.3.4. Kara ile Deniz Arasındaki Kariyer Geçişlerinde Karşılaşılan Zorluklar

Kişi ister karadan denize isterse de denizden karaya iş sahasını değiştirmek istesin her iki durumda da karşılaşılabilecek bazı zorluklar olacaktır. Bunları kısaca şu şekilde özetleyebiliriz (ECSA-ETF Final Raporu, 2005; 20)

- Öğrenilmiş çaresizlik,
- Tayfalıktan zabitliğe geçiş engelleri,
- Uygun özelliklere sahip olmamak,
- Fırsat eksikliği.

ALTINCI BÖLÜM

GEMİADAMLARININ KARIYER YOLU ANALİZİ; D.E.Ü. D.F. DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ MEZUNLARI (1999-2008) ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde YÖK'e bağlı D.E.Ü. DF Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği (DUİM) bölümünden mezun olmuş uzakyol vardiya zabitleri ile denizde çalışarak uzakyol birinci zabit ve uzakyol kaptan yeterliliğine yükselmiş olan DUİM mezunlarının kariyer planlamasından bahsedilecektir. Dokuz Eylül Üniversitesi; Denizcilik Fakültesi Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği bölümünün 2006 yılında açılmış olması ve henüz mezun vermemiş olmasından dolayı uzakyol vardiya mühendisleri kapsam dışında bırakılmıştır. Araştırmanın amacı, modeli, araştırmada kullanılan yöntemler, verilerin toplanması ve analizleri yapılmıştır.

6.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusu, DEÜ DF DUİM bölümünden kuruluşu olan 1999 yılından başlayarak 2008 yılına kadar geçen 10 yıllık süreç içinde mezun olan uzakyol güverte zabitlerinin kariyer yollarının tespit edilerek, tüm dünyada yaşanan bir sorun olan gemiadamı açığının sonucu olan gemiadamlarının denizi bırakma nedenlerinin ortaya konulmasıdır. Ayrıca mezunların denizciliği seçme nedenleri ve karadaki kariyerlerine nasıl devam ettikleri incelenmiştir.

6.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HEDEFLERİ

Araştırmanın amacı; DEÜ DF DUİM bölümünden mezun olan uzakyol vardiya zabitlerinin kariyer yollarının haritası oluşturulurken, denizcilik mesleğini seçme nedenleri ile denizde çalışma sürelerini etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

Günümüzde tüm dünyada gemiadamlarının denizi bırakarak karaya geçiş nedenleri tartışılmaktadır. Bu araştırmada DEÜ DF DUİM bölümünden mezun olan uzakyol vardiya zabitlerinin karaya geçmelerindeki nedenler, karaya geçişte kullandıkları yöntemler ile karadaki kariyer konumları ve planlarını etkileyen faktörler tespit edilmiştir.

Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların özellikle,

- ✓ DEÜ DF başta olmak üzere tüm uzakyol vardiya zabiti eğitimi veren kurumların eğitim ve ğretim müfredatlarında gerekli düzenlemeler ve yenilemeler yapılmasında,
- ✓ Denizcilik işletmelerinin bünyelerinde çalışan iřęörenlerin denizdeki ve karadaki kariyer planlamalarını yaparken kullandıkları yöntemleri gözden geçirmelerinin sağlanması,
- ✓ Denizde alışan uzakyol vardiya zabitlerinin denizdeki sorunlarının tespit edilerek çözüm yollarının bulunmasında,
- ✓ Denizde alışan uzakyol vardiya zabitlerinin denizdeki kariyer sürelerinin uzatılmasında,
- ✓ Günümüzde var olan uzakyol vardiya zabiti açığının kapanması ve sektöre yeni girişlerin arttırılmasının sağlanması, denizcilerin daha uzun süre denizde çalışmalarını teşvik edici politikaların oluşturulmasında, Gerekli değerlendirmelerin yapılması ve yapılacak yeni araştırmalara kaynak oluşturması düşünülmektedir.

6.3. ARAşTIRMANIN SRECI

Araştırmada denizcilik eğitimi, denizcilikte insan kaynakları yönetimi, kariyer ve kariyer planlaması konularında literatür tarama çalışmaları yapılmıştır. Bu süreç içerisinde uygulanacak araştırma yöntemi ile ilgili literatür kapsamında yöntemler belirlenmiştir. Bu yol ve yöntemler aşağıda açıklanmıştır.

Araştırma konusu ile ilgili ulusal ve uluslararası literatür taranmıştır. Dokuz Eylül niversitesi kütüphanesinin sağlamış olduğu elektronik veri tabanları taranarak konu ile ilgili birçok makaleye ulaşılmış ve bunlardan yaklaşık olarak 80 adet makale taranmıştır. YK'n sağlamış olduğu ulusal tez merkezi sayesinde araştırma konusu ile ilgili tezler taranmıştır. Araştırma konusu ile ilgili yayınlar yayınevlerinden temin edilmiştir. Ayrıca yurt dışında yapılan çalışmalar ile uluslararası

kurum/örgütlerin (IMO, BIMCO/ISF, ECSA-ETF... vb) çalışmaları ve raporları taranmıştır.

Araştırma süreci aşağıda özetlenmiştir;

- Mezun öğrencilerin mezuniyet yıllarına göre listelerinin oluşturulması.
- Anket formunun geliştirilmesi.
- Mezun öğrencilere anket uygulaması.
- Anket verilerinin değerlendirilmesi.
- Verilerin analizi.
- Raporlama.

6.4. VERİ TOPLAMA ARACI OLARAK ANKET GELİŞTİRME SÜRECİ

Anket oluşturulmadan önce anketi oluşturacak değişkenlerin tespitlerinin yapılması için araştırma konusu ile ilgili önceden yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenmiştir. Warwick Üniversitesi BIMCO/ISF Manpower 2005 çalışması sonuçları, IMO denize dönüş kapsamında yapılan anket sonuçları, TOBB denizcilik raporu, Solent Üniversitesi-ECSA-ETF 2005 yılındaki denizcilik sektöründe kariyer yolu çalışma sonuçları, YÖK'ün çalışma sonuçları, Denizcilik Müsteşarlığı'nın çalışma sonuçları ve Adnan Şakiroğlu'nun 2007 yılındaki "Uzakyol Zabitlerin Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz" isimli tezsiz yüksek lisans projesinden faydalanılmıştır. Değişkenlerin tespiti çalışmaları sonucunda anket oluşturulmuştur. Anketin geliştirilme aşamaları aşağıda özetlenmiştir.

- Ağustos 2009'da anketin ilk versiyonu oluşturulmuştur. Bu süreç içerisinde anket değişkenlerinin kolay anlaşılabilir hale getirilmesi için çalışmalar yapılmıştır.
- Ağustos 2009'da D.E.Ü. Denizcilik Fakültesi'ndeki deniz kökenli öğretim görevlileri/öğretim üyeleri ile anketin pilot çalışması yapılmış, değişkenler ile ilgili eleştirileri ve düzeltmeleri alınmıştır.
- Eylül 2009 D.E.Ü. Denizcilik Fakültesi 4.sınıf öğrencileri üzerinde anketin pilot uygulaması yapılmıştır. Veriler Sosyal Bilimler için İstatistik Paket

Programı (SPSS) 15 programına girilerek güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda **Cronbach Alfa Katsayısı 0,9370** olarak tespit edilmiştir.

Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların profil ölçekleri ile ilgili 12 adet soru yer almaktadır. Mezun olunan dönem, yaş, medeni durum gibi sorular bu bölümde yer almaktadır.

İkinci bölümde mezunların denizcilik mesleğini seçme nedenlerinin tespit edilebilmesi için 13 adet soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise mezunların denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen etkenlerin tespit edilebilmesi için 30 adet soru bulunmaktadır.

Anketin dördüncü ve son bölümünde, mezunların kariyer yolu haritasının çıkartılabilmesi için katılımcılara 16 adet soru sorulmuştur.

- 1 Ekim 2009 tarihi itibari ile anket mezunlara uygulanmaya başlanmıştır.

Son aşamada ise anket mezunlar tarafından doldurulmuş ve elde edilen veriler SPSS 15 paket programına girilerek analizler yapılmıştır.

6.5. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın ana kütesini DEÜ DF DUİM mezunu uzakyol zabıterı oluşturmaktadır. Örneklemi ise D.E.Ü. Denizcilik Fakültesi'nden 1999-2008 yılları arasında DUİM bölümünden mezun olan zabıter oluşturmaktadır. Örneklem seçilirken 10 yıllık mezunlar seçilmesinin sebeplerinden biri ulaşılabilirlik diğeri ise 10 yıllık bir sürecin kariyer analizi yapabilmesi için yeterli olduğuna kanaat edilmesidir. Seçimin güverte zabıterlerinden oluşmasının sebebi ise Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği bölümünün yeni kurulmuş olması ve henüz mezun vermemiş olmasından kaynaklanmaktadır. 1999-2008 tarihleri arasında DEÜ DF DUİM bölümünden 316 kişi mezun olmuş bu geçen süre zarfında 2 mezun vefat etmiştir. 314 kişiden 213 kişiye ulaşılabilmiştir. 213 anket içinden 1 adet anket kullanılabılır nitelikte olmadığından 212 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. 314 kişilik ana kütleinin %67,83'üne ulaşılabilmiştir.

6.6. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada veriler hazırlanmış olan anket yardımı ile toplanmıştır. Başlangıç olarak uzakyol zabıtların kariyer analizi için, bu kariyer seçiminde rol oynayan faktörlerin tespitine yönelik bir veri toplama yöntemi seçilmiştir. Denizcilik eğitimi, insan kaynakları ve denizcilikte insan kaynakları yönetimi, kariyer, kariyer planlaması ve denizcilikte kariyer planlaması konularında yapılan çalışmalar incelenip araştırılmıştır.

İkinci aşamada başlangıçta elde ettiğimiz faktör ve etkenler doğrultusunda geliştirilmiş olan anket formu, 10 yıllık mezunların üzerinde uygulanarak araştırmanın nicel yöntemi olarak veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Bu anket formu Ek 2'de gösterilmektedir.

Anket uygulaması 1 Ekim 2009 – 1 Nisan 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara anket formu e-posta, yüz yüze görüşme ve sosyal paylaşım siteleri yardımı ile ulaştırılmıştır. Ana kütlenin çoğunluğun gemilerde çalışması nedeniyle uygulama, 6 ay gibi bir süreye yayılmıştır. Ayrıca anket yurt dışında çalışmakta olan mezunlara mail yardımı ile ulaştırılmıştır. Madagaskar, Çin, Amerika Birleşik Devletleri, Endonezya gibi ülkelerde çalışan mezunlar bunlara örnek olarak verilebilir. Yeni gemilerde internetin kullanılmaya başlanması sayesinde seferde olan gemilere doğrudan anket ulaştırılabilmektedir. Ulaşılamayan mezunların ise hali hazırda gemilerde görev yapmakta olup dünyanın çeşitli denizlerinde hizmet vermektedir. Bu mezunlarına gerek gemilerinde internet bağlantısı olmaması gerekse gittikleri 3.dünya ülkelerinde teknolojik kısıtların bulunması sebebiyle anket uygulaması yapılamamıştır.

6.7. VERİLERİN ANALİZİ BÖLÜMÜ

Verilerin analizi için olan SPSS (Sosyal Bilimleri için İstatistik Paketi - Statistical Package for the Social Science) paket programının 15. versiyonu kullanılmıştır. SPSS verilerin analizinde frekans dağılımı ve yüzde tekniği analiz teknikleri kullanılmıştır.

6.8. VERİLER ve BULGULAR

Bu bölümde DEÜ DF DUİM bölümü mezunlarından her bir anket sorusuna alınan yanıt, seçenekler arasındaki frekans dağılımları ve yüzdeler şeklinde özetlendikten sonra her bölüm için ayrı ayrı sonuçlar ve yorumlar sıralanmıştır.

6.8.1. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Profil Özetleri

Tablo 14'de ankete katılan DEÜ DF DUİM mezunlarının profil bilgilerini görülmektedir. Öncelikle 1999-2008 yılları arasında mezun olan öğrencilerimizin dönem dönem mezun sayısı ve anket uygulaması esnasında ulaşılabilen mezunların sayı ile yüzdeleri gösterilmiştir. Ankete katılan mezunlarının yaş ortalaması 28,06 olarak tespit edilmiştir. Ankete katılan mezunlarının %62,3'lük bir çoğunlukla bekâr oldukları ve sadece %10,4'ünün çocuğu olduğu görülmektedir.

Tablo 14. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Profil Özet Tablosu

	Mezuniyet	Genel	Ulaşılan	Yüzde
	Yılı	n	n	%
Ankete Katılan DEÜ DF DUİM Mezunlarının Mezun Oldukları Dönemlere Göre Katılım Yüzdeleri	1999	17	16	94,12
	2000	13	6	46,15
	2001	18	15	83,33
	2002	30	22	73,33
	2003	29	17	58,62
	2004	40	21	52,50
	2005	36	15	41,66
	2006	45	31	68,88
	2007	41	31	75,60
	2008	45	37	82,22
	Genel	314	212	67,51
Yaş	Yaş ortalaması: 28,06'tir. Yaş aralığı: 23-34 yaş arasındır.			
Medeni durum		n	%	
	Nişanlı	15	7,1	
	Evli	64	30,2	
	Dul	1	0,4	
Bekar	132	62,3		
Çocuk durumu		n	%	
	Var	22	10,4	
Yok	190	89,6		

Tablo 15'de DEÜ DF DUİM mezunlarının kariyer durumları görülmektedir. Mezunların şuan sahip oldukları yeterlik, denizde çalıştıkları toplam süre, çalışmayı tercih ettikleri gemi bayrağı tipi, gemide üstlendikleri son görev ve denizi bırakma yaş ortalamaları görülmektedir. Tablo 15'de dikkat çeken hususlar aşağıda belirtilmektedir.

- Mezunların yaklaşık %20,3'lük kısmı Uzakyol Kaptan ehliyet derecesine erişmiş oldukları halde, gemide en son üstlenilen görev dağılımında, gemi

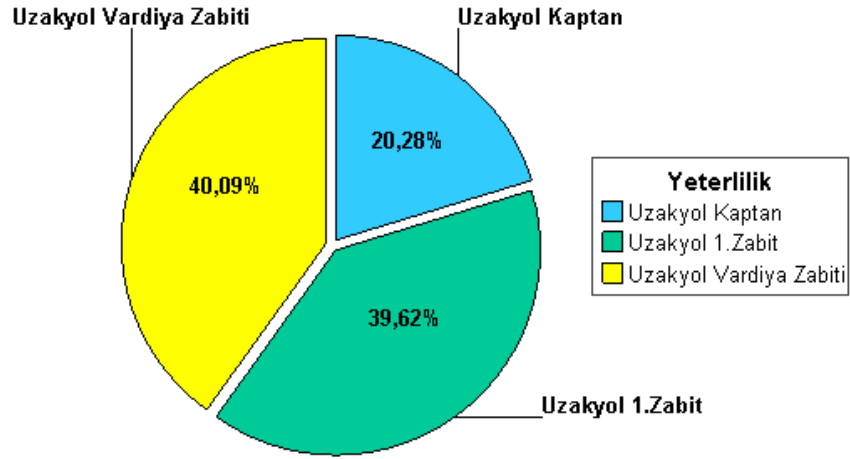
kaptanlığı görevinde bulunanların oranı %14,3'tür. Bu farkın bir kısmı mezunların karadaki kariyerlerine başlamadan önce Uzakyol Kaptan yeterliliğini almak istemeleridir. Diğer bir neden ise anketi cevaplayan mezunlar Kaptan yeterlikleri olduğu halde bir üst görev için kendilerini yeterli görmedikleri ve çalıştıkları işletmelerin mezunların bu yeterliliğe hazır olmadıklarını ve daha fazla tecrübeye ihtiyaç olduğunu ifade etmişlerdir.

- DEÜ DF DUİM mezunlarının denizi bırakma ve deniz kariyerlerine son verdikleri yaş ortalaması yaklaşık 27 olarak tespit edilmiştir. Bu yaş genel olarak kariyer bölümünde tanımlanmış olan "Kurulma Evresi" olarak tanımlanmakta ve birey güvenlik ile emniyet ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu evrede kişi performansını yükseltmekte ve yeni sorumluluklar alarak mesleki açıdan ilerleme isteğindedir. Mezunların denizdeki kariyerlerini bitirerek karadaki kariyerlerine 27 yaş ortalamasında başlamalarında, özellikle ülkemizde son yıllarda gelişen deniz ticaret filosunun denizdeki gemiadamı ihtiyacı kadar şirketlerde çalışacak kişilere de ihtiyaç duyulması da önemli rol oynamaktadır. Ayrıca yine son yıllarda T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığına bağlı kurumlarda da önemli sayıda istihdam için gemiadamı kadrolarının açılması ve bu kadrolarda çalışacak kişilerin sadece uzakyol vardiya zabiti ehliyetine sahip olmalarının yeterli olması da denizdeki kariyeri erken noktalamalarına sebep olduğu ifade edilmiştir.

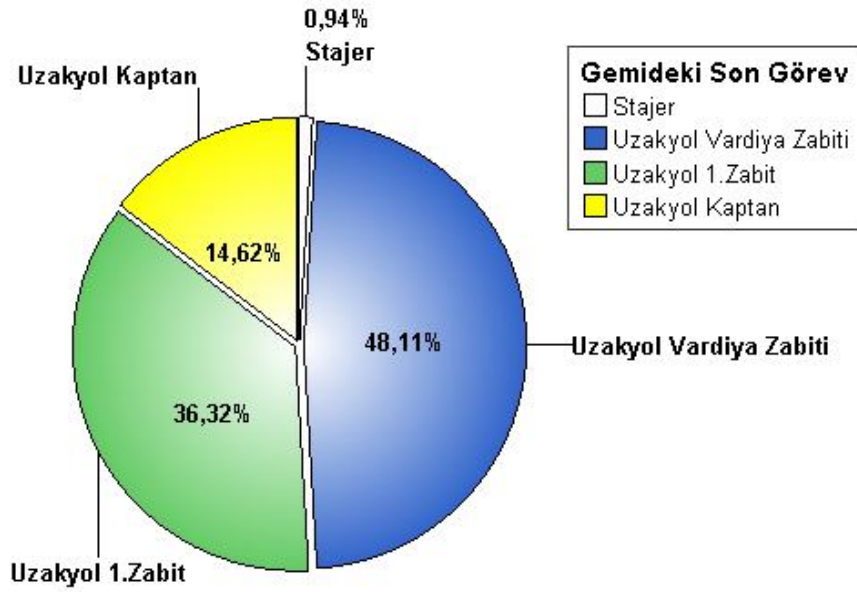
Tablo 15. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Kariyer Durumları

	n	%	
Şu anki mevcut ehliyet	Kaptan	43	20,3
	1.Zabit	84	39,6
	Var.Zbt.	85	40,1
Denizde çalışılan toplam süre	Toplam süre ortalaması: 38,6 ay Toplam süre aralığı: 0-120 ay arasındır.		
Tercih edilen gemi tipi bayrağı	n	%	
	Türk	165	78,2
	Yabancı	46	21,8
Mezuniyet sonrası okuldan ek eğitim alınıp/alınmadığı	n	%	
	Evet	76	35,8
	Hayır	136	64,2
Gemideki son görev	n	%	
	Stajyer	2	1,0
	Var.Zbt.	102	48,1
	1.Zabit	77	36,3
	Kaptan	31	14,6
Denizi bırakma yaşı	Bırakma yaşı ortalaması: 27,25'tir. Bırakma yaş aralığı: 22-33 yaş arasındır.		

Şekil 14 ve 15'de şu anki sahip olunan ehliyet kısmında uzakyol vardiya zabiti ehliyeti % 40,1 olarak görülmekte iken gemide üstlenilen en son görev kısmında uzakyol vardiya zabitliği % 48,1 olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise bir üst görev olan uzakyol 1.zabitiğe erken terfi etme veya terfi ile giderek artan sorumluluk düzeyinden kaçınma olduğu ifade edilmiştir. Ankete katılan mezunların sadece % 1'lik bir kısmı gemide üstlenilen en son görev olarak stajyerliği işaretlemiş ve denizde hiç çalışmadan mezun olur olmaz denizi bırakarak karada bir kariyer tercih ettiklerini belirtmişlerdir.



Şekil 14. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Sahip Oldukları Ehliyetlerine Göre Dağılımları

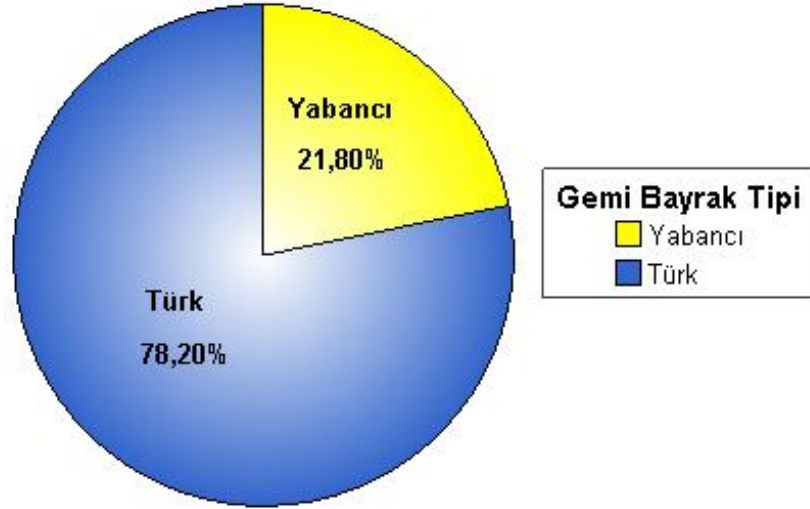


Şekil 15. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Gemideki Son Görevlerine Göre Dağılımları

Şekil 16'da mezunların denizde çalışmayı tercih ettikleri gemi bayrağı %78,2 ile Türk bayrağı olarak görülmektedir. Bunun ana nedenlerinden biri Türk bayraklı gemilerde sosyal güvence olması olarak ifade edilmiştir. Yabancı bayraklı gemileri tercih eden %21,8'lik kısmın ana tercih sebebi ise yabancı bayraklı 3 yıl

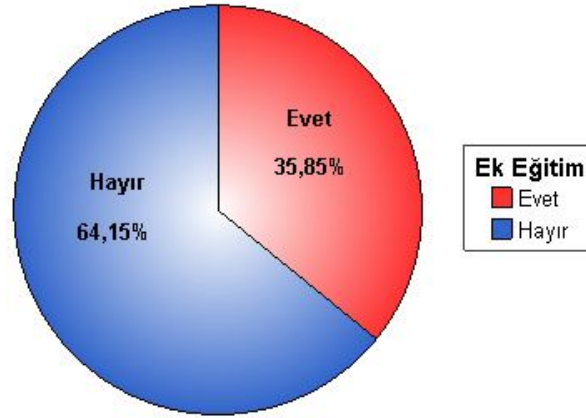
çalıştıktan sonra kısa dönem (28 gün) paralı askerlik yapma imkanının bulunması olduğu ifade edilmiştir.

Yabancı bayraklı gemilerde çalışan mezunların bir kısmı ise çalıştıkları işletmeden memnun olduklarını ve ayrılmak istemediklerini fakat işletmenin yabancı bayraklı gemiler çalıştırmamasından dolayı mecburen yabancı bayraklı gemilerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ocak 2009 tarihi itibari ile Türk bayraklı gemiler filomuzun %59,08'ini oluştururken yabancı bayraklı gemilerin filomuzun %40,92'lik kısmını oluşturmaktadır (DTO,2009). Görüldüğü üzere filomuzun azımsanmayacak bir kısmı yabancı bayraklı gemiler oluşturmaktadır. Buda mezunların beyanlarını doğrulamaktadır.



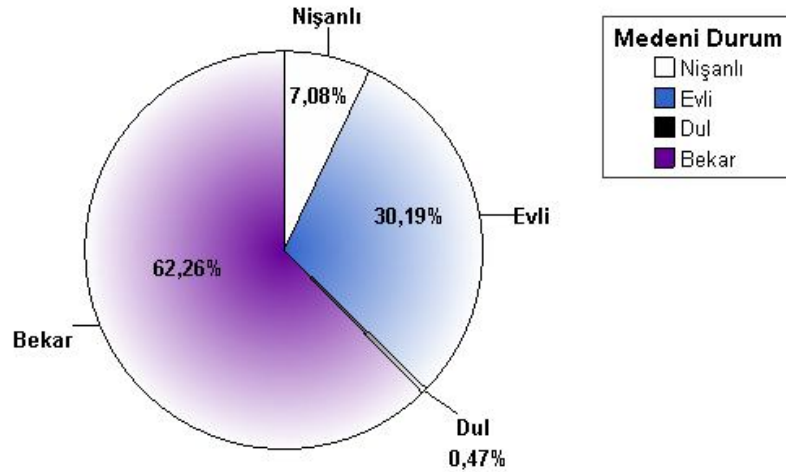
Şekil 16. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalışmayı Tercih Ettikleri Gemi Bayrağı Tipi

Şekil 17'de DEÜ DF DUİM mezunlarının mezuniyet sonrası okulumuzda ek eğitim alma oranları görülmektedir. % 35,8'lik kısım mezun olduktan sonra okulumuzda ek eğitim almıştır. Bu eğitimler sürekli yenilenen kurallar ve yönetmelikler ile mezuniyet sonrası ve bir üst görevlere terfi ettikten sonra bu görevi yerine getirmek için uluslararası kurallar gereği alınması zorunlu olan sertifikalar için yapılan eğitimlerdir.



Şekil 17. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Mezuniyet Sonrası Okulumuzda Ek Eğitim Alma Yüzdeleri

Şekil 18'de mezunların medeni durumları gösterilmiştir. Görüldüğü üzere ankete katılan mezunların yaklaşık olarak %62'si bekâr, %30'u evli, %7'si nişanlı ve %1'i ise duldur.



Şekil 18. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Medeni Durumları

Ankete katılan mezunların yaklaşık olarak %90'lık bir kısmı çocuk sahibi değilken, % 30'luk evli olan kısmın ise sadece %10'luk bir kısmı çocuk sahibidir.

Tablo 16'da mezunların çalışmayı tercih ettikleri ilk 10 denizcilik işletmesi görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere uzakyol zabitlerin ilk tercih ettikleri işletme

Arkas Denizciliktir. Arkas Denizcilik Türkiye'nin önde gelen Konteyner gemisi işletmecisidir. %27,14'lük çoğunluk Arkas Denizcilik işletmesini tercih etmiştir. İkinci sırada ise %18,09'luk bir oran ile Mardaş Denizcilik tercih edilmiştir. Mardaş Denizcilik hem dökme yük hem de kimyasal tanker gemi tiplerini işletmektedir. 3.sıradaki Kıran Denizciliği tercih eden mezunların yüzdesi %14,76'dır. Kıran Denizcilik ise dökme yük gemileri işletmektedirler. Bu 3 işletmenin tercih edilmesinin nedenleri arasında gemi filolarının büyük olmaları ifade edilmiştir.

Tablo 16. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalışmayı Tercih Ettikleri İlk 10 Denizcilik İşletmesinin Sıralaması

	Denizcilik İşletmeleri	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Arkas Denizcilik	57 (27,14)
2	Mardaş Denizcilik	38 (18,09)
3	Kıran Denizcilik	31 (14,76)
4	Nemtaş Denizcilik	29 (13,80)
5	Genel Denizcilik	24 (11,42)
6	Beşiktaş Denizcilik	20 (9,52)
7	Yasa Denizcilik	17 (8,09)
8	D.B. Nakliyat	13 (6,19)
9	Kaptanoğlu Denizcilik Şener Denizcilik Türkon Denizcilik	12 (5,71)
10	Vbg Denizcilik	10 (4,76)

Tablo 17'de ankete katılan mezunların denizde çalışmayı tercih ettikleri gemi tiplerinin analizi görülmektedir. Mezunların %35,37'lik bir yüzde ile en çok dökme yük gemilerinde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Daha sonra sırası ile Kimyasal Tankerleri, Kuru Yük gemileri ve Konteyner gemileri yer almaktadır.

En çok Dökme Yük ve Kuru Yük gemilerinde çalışmanın tercih edilmesinin sebeplerinden biri denizcilik sektöründe Dökme/Kuru Yük gemilerinin ve

Dökme/Kuru Yük Taşımacılığının diğer gemi tiplerine ve taşımacılıklara göre çok daha eskiye dayanmasıdır. Ayrıca Türk Deniz Ticaret Filosunda bu tip gemilerin sayısal olarak fazla olması da tercih nedenleri arasında olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca tüm gemi tipleri içerisinde dökme/kuru yük gemilerinin limanlarda daha fazla kalması, kuralların ve denetlemelerin özellikle tanker tipi gemilere göre daha az olması, seyir yapılan limanlar arası seferlerin genel olarak tanker ve konteyner gemilerine göre daha uzun olması tercih sebepleri arasında sayılabilir. Tablo 19'da belirtilen denizde çalışmanızı olumsuz etkileyen etkenler arasında limanlarda kalış süresinin kısa olmasının ve limanlarda ki denetlemelerin yıpratıcı olmasının üst sıralarda olması bu düşünceyi desteklemektedir.

Kimyasal Tanker tipi gemiler ülkemizde son yıllarda sayı olarak artmasına ve diğer gemi tiplerine göre çok daha zor çalışma şartlarına sahip olmasına rağmen %27,35'lik bir yüzde ile en çok tercih edilen 2. gemi tipi olmuştur. Bunun ana nedeni Kimyasal Tanker tipi gemilerde diğer gemi tiplerine göre yaklaşık 2 katı daha fazla maddi gelir elde edilebilmesidir. Yeni gelişen bir taşımacılık tipi olması, uzmanlaşma gerektirmesi, karadaki kariyere geçiş esnasında mezunların daha avantajlı duruma getirmektedir.

Ro-Ro ve Yolcu gemilerinin tercih sıralamasında alt sıralarda olmasının ana sebebi Türk Denizcilik Taşımacılığında Ro-Ro ve Yolcu gemi sayısının diğer gemi tiplerine göre çok daha az olmasıdır. 2008 yılı sonu itibari ile Türk Deniz Ticaret Filosunda 300 GT üzerinde 406 adet kuru yük gemisi, 97 adet dökme yük gemisi, 40 adet konteyner gemisi, 76 adet kimyasal tankeri, 58 adet petrol tankeri, 25 adet Ro-Ro gemisi ve 58 adet yolcu gemisi bulunmaktadır (DTO, 2009).

Son sıradaki diğer seçeneğini işaretleyen 5 mezunumuz ise yat ve mega yatlarda çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 17. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalışmayı Tercih Ettikleri Gemi Tipleri Sıralaması

	Gemi Tipi	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Dökme Yük	75 (35,37)
2	Kimyasal Tanker	58 (27,35)
3	Kuru Yük	55 (25,94)
4	Konteyner	54 (25,47)
5	Petrol Tankeri	45 (21,22)
6	Ro-Ro	14 (6,60)
7	Yolcu	12 (5,66)
8	Diğer (Yat, Mega Yat)	5 (2,35)

6.8.2. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizcilik Mesleğini Seçme Nedenleri

Bu bölümde DEÜ DF DUİM mezunlarının denizcilik mesleğini seçme nedenlerinin analizi yapılmıştır.

Soru: Aşağıda sıralanan “denizcilik mesleğini seçmenizdeki ana nedenlere” katılım derecenizi değerlendiriniz.

Tablo 18’de mezunların denizciliği seçme nedenleri incelenmiştir. Tablo incelendiğinde dikkat çeken hususlar şunlardır;

- Mezunların denizcilik mesleğini bol kazançlı bir meslek ve iş garantili bir meslek olduğu için seçtiklerini belirtmişlerdir. Planlı ve bilinçli bir şekilde seçenler ancak 3.sırada yer alabilmıştır. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere mezunlar meslek seçim aşamasında sevdikleri meslekten ziyade ülkemiz koşullarında maddi geliri daha yüksek ve iş garantisi olan bir mesleğe yönelmişlerdir. Denizin erken bırakılmasında bu faktöründe önemli rol oynadığı tespit edilmiştir.

- Ailesinin yönlendirmesi ile seçenler ise son sıralarda yer almaktadır. Tablo 19'da da görüldüğü üzere mezunların denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen etkenlerin başında ailelerine ve sevdiklerine karşı görevlerini yerine getirememeleri yer almaktadır. Denizi bırakmanın ana nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Bu sonuçlara göre Türk aile yapısının denizcilik mesleğinin uzun süreli yapılmasına olanak sağlamadığı konusunda çıkarım yaptıracak düzeydedir.
- Ayrıca denizcilik mesleğini seçme nedenleri arasında "saygın bir meslek olduğu için" yanıtı orta sıralarda yer almaktadır.

Tablo 18. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizcilik Mesleğini Seçme Nedenleri Sıralaması

	Mezunların Denizi Seçme Nedenleri	n	Ortalama *	Standart Sapma
1	(11) Bol kazançlı bir meslek olduğu için seçtim.	210	3,8333	1,11357
2	(10) Sürekli iş garantisi olan bir meslek olduğu için seçtim.	211	3,7251	1,28370
3	(2) Bilinçli ve planlı biçimde seçtim.	211	3,6635	1,29304
4	(7) Seyahat etmeye duyduğum ilgi nedeni ile seçtim	210	3,2143	1,30761
5	(6) Denize baştan beri duyduğum ilgi nedeni ile seçtim.	210	3,1810	1,32174
6	(12) Toplumda saygın bir meslek olduğu için seçtim.	210	3,1619	1,21493
7	(9) Özgürlüğü simgelediği için seçtim.	210	2,8714	1,42689
8	(3) Ailemde/çevremde var olan denizcilerin tavsiyesi ile seçtim.	210	2,4857	1,47135
9	(5) Arkadaşlarımın yönlendirmesi ile seçtim.	211	2,3318	1,44877
10	(1) Tesadüfen seçtim.	210	2,0714	1,27532
11	(4) Ailemin yönlendirmesi ile seçtim.	210	1,7857	1,18878
12	(8) Karada yaşadığım sorunlardan uzaklaşmak için seçtim	210	1,7714	1,14714

*5'li Likert Ölçeği – 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

Anket formunda denizcilik mesleğini seçme nedeni olarak “Diğer “ seçeneğini işaretleyen 8 mezunumuz ise;

- Denizi çok sevdikleri için,
- Yüksek maaş garantisi olduğu için,
- Dershanelerin rehberlik hocalarının tavsiyeleri ile seçtiklerini,
- Sürekli bir kişisel gelişim gerektirdiği için seçtiklerini,

belirtmişlerdir.

6.8.3. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde Çalışmalarını Olumsuz Etkileyen Etkenler

Tablo 19’da mezunların denizde çalışma sürelerini olumsuz etkileyen veya bir başka deyişle denizi bırakmalarına sebep olan ilk 10 etken görülmektedir. Tabloda aşağıda sıralanan hususlar dikkat çekmektedir.

- Mezunlarının denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen etkenler arasında ilk sırada yapılan işin stresinin günden güne daha fazla artması yer almaktadır. Sürekli yenilenen ve artan kurallar, denetlemelerin artması ve sıkılaştırılması, teknolojinin hızla ilerlemesi sonucu gemide çalışan personel sayısının azalması sonucu iş yükünün artması denizdeki kariyeri erken noktalamadaki en önemli faktörler olduğu tespit edilmiştir.
- İkinci ve Üçüncü sırada ise aileden uzak kalma sonucu görevlerini yerine getirememeye düşüncesi ve aile ile iletişim zorlukları görülmektedir. Türk aile yapısının denizde çalışma hayatını etkilediği görülmektedir. Ayrıca haberleşme konusunda karada hızlı bir gelişim olmasına karşın gemilerde hala bu konuda sıkıntı çekilmektedir. Günümüzde yeni gemilerde personelin internet kullanımı henüz daha yeni başlamıştır. Buda tüm işletmelerde bulunmamakta hâlihazırda bir lüks olarak görülmektedir.
- Tablo 19’da “denizdeki sosyal hakların karadaki sosyal haklara göre kısıtlı olması” değişkeni 4.sırada yer almıştır. Özellikle sahibi Türk armatör olmasına karşın yabancı bayrak taşıyan gemilerde çalışan personelin sigortalı olmaması sonucu sağlık sigortasından yararlanamamaları ve çalıştıkları günlerin emeklilikleri için sayılmaması denizde çalışmayı olumsuz

etkileyen etkenler arasında yer almıştır. Ayrıca uzun yıllar denizde çalışılmasına rağmen herhangi bir şekilde kıdem tazminatı alınamaması da denizdeki sosyal hakların karadaki sosyal haklara göre ne kadar kötü durumda olduğunu göstermektedir.

- Tablo 19'da ayrıca gemilerin limanlarda kalış sürelerinin azalması da denizde çalışmayı olumsuz etkileyen etkenlerin başında yer almaktadır. Özellikle Tablo 17'de denizciliği seçme nedenleri arasında seyahat etme isteği 4. sırada yer almaktadır. Limanlarda kalış süresinin kısılması bu mesleği seyahat etme olanağından dolayı seçen mezunlarının denizi bırakmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca uzun ve zor hava şartlarında seyir yapan mezunların geldikleri limanlarda yük elleçleme teknolojisinin gelişmesi sonucu sadece birkaç saat kalmaları stres atmalarını engellediği gibi bu etki onların daha çok strese girmelerine neden olmaktadır. Buda mezunlarının denizde çalışma sürelerini olumsuz etkilemekte ve karada bir kariyer düşünmelerine neden olduğu tespit edilmiştir.
- Mezunlarının denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen ilk 10 etken arasında karada çalışanların aldıkları ücretlerin denizde alınan ücretlere yaklaşması, denizde çalışan nitelikli ve tecrübeli insanların karaya geçmesi sonucu yerlerine, görevlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olamayan çalışanların gelmesi, bunun sonucu denizde çalışan personelin kalitesinin düşmesi, yapılan sıkı denetimlerin yıpratıcı etkileri ve Kaptan ile zabıtlere yüklenen sorumlulukların artması yer almaktadır.

Tablo 19. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde Çalışmalarını Olumsuz Etkileyen İlk 10 Etkenin Sıralanması

	Mezunlarının Denizde Çalışmalarını En Çok Olumsuz Etkileyen Etkenler	n	Ortalama *	Standart Sapma
1	(25) Yapılan işin stresinin günden güne artması.	212	4,1934	,94661
2	(28) Sevdiklerime karşı görevlerimi yerine getirememek.	212	4,1840	1,01605
3	(4) Aile ve yakın çevre ile iletişim olanaklarının az olması	212	4,1509	1,02843
4	(26) Sosyal hakların kara çalışanlarına göre daha az olması (Sağlık, Emeklilik v.s.)	212	4,0330	1,13281
5	(17) Gemideki iş yükü fazlalığı	212	3,9387	1,18882
6	(16) Gemilerin limanda kalış sürelerinin kısalması	212	3,8679	1,17296
7	(13) Gemide çalışan personelin kalitesinin düşmesi	212	3,8443	1,12672
8	(23) Karadaki maaşlar ile denizdeki maaşlar arasındaki farkın azalması	212	3,7925	1,20989
9	(18) Limanlarda yapılan denetimlerin yıpratıcı süreçleri	212	3,7877	1,25711
10	(24) Kaptan ve zabıtlere yüklenen sorumluluk düzeyinin artması	212	3,7453	1,22812

*5'li Likert Ölçeği – 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

Tablo 20'de mezunların denizde çalışmalarını en az olumsuz etkileyen ilk 10 etken yer almaktadır. Tablo incelendiğinde aşağıda sıralanan hususlar dikkat çekmektedir.

- Mezunların eşleriyle sefere gidememeleri denizde çalışmalarını olumsuz şekilde etkilememektedir. Ankete katılan mezunların %30,2'si evli olup, %62,3'ü bekârdır.
- Günümüzde denizcilik sektörünün büyük sorunlarından bir tanesi olan denizde haydutluk mezunların denizde çalışmalarını olumsuz etkilememesi tabloda dikkat çeken hususlardan bir tanesidir.

- Kumanya kalitesi, gemiye katılım ve ayrılışlardaki seyahatlerde çekilen sıkıntılar, ayrıca gemilerin uzak sefer çalışması mezunların denizde çalışmalarını olumsuz etkilememektedir.
- Tabloda 20'de dikkat çeken diğer bir husus ise gemideki kısıtlı imkânlarda olan sağlık hizmetlerinin diğer etkenlere göre daha az etkili bulunmasıdır.

DEÜ DF DUİM bölümü 1999-2008 yılları arası mezunlardan ankete katılan 212 kişiden 60'ı denizi bırakarak karada yeni bir kariyere başlamıştır. Bu 60 kişi %28,30'a tekabül etmektedir. Denizi bırakan mezunların dönem dağılımları aşağıdaki gibidir;

- 1999 yılı mezunlarından 12'si(%70,58) denizi bırakmıştır.
- 2000 yılı mezunlarından 3'ü (%23,07) denizi bırakmıştır.
- 2001 yılı mezunlarından 8'i (%44,44) denizi bırakmıştır.
- 2002 yılı mezunlarından 10'u(%33,33) denizi bırakmıştır.
- 2003 yılı mezunlarından 10'u(%34,48) denizi bırakmıştır.
- 2004 yılı mezunlarından 3'ü (%7,5) denizi bırakmıştır.
- 2005 yılı mezunlarından 2'si (%5,55) denizi bırakmıştır.
- 2006 yılı mezunlarından 4'ü (%8,88) denizi bırakmıştır.
- 2007 yılı mezunlarından 6'sı (%14,63) denizi bırakmıştır.
- 2008 yılı mezunlarından 2'si (%4,44) denizi bırakmıştır.

Yukarıda görüldüğü üzere 1999 yılında mezun veren DEÜ DF DUİM bölümünden ilk yıllarda mezun olanların karaya geçiş oranları, son yıllarda mezun olanlara göre daha yüksektir. Buda karadaki kariyere geçişte denizde geçen kariyer süresinin gerek bilgi ve tecrübe açısından gerekse de yeterlik açısından avantajını göstermektedir.

Tablo 20. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde Çalışmalarını En Az Olumsuz Etkileyen 10 Etken

	Mezunlarının Denizde Çalışmalarını En Az Olumsuz Etkileyen Etkenler	n	Ortalama *	Standart Sapma
1	(21) Eşimle birlikte sefere gidememek	208	2,5288	1,36525
2	(6) Kumanya kalitesinin eksikliği	212	2,6274	1,31625
3	(12) Korsanlık olayları	212	2,6792	1,33525
4	(5) Arkadaşlarımın karada çok daha iyi fırsatlar yakalayabiliyor olması	212	2,7217	1,22876
5	(10) Gemiye katılışlarda/ayrılışlarda ve seyahatlerde çekilen zahmetler	212	2,8019	1,37286
6	(1) Gemilerin uzak sefer çalışması	212	2,9057	1,39075
7	(9) Gemideki sağlık hizmetlerinin zafiyetleri	212	2,9340	1,32256
8	(8) Yaşam mahallinin (kamara ve salonların) konforu	212	2,9764	1,28955
9	(3) Yeni eğitimler ve sertifikaların düzenli olarak yenilenmesi gereklilikleri	212	3,0142	1,35422
10	(7) Yaşanan sorunlarda firmadan sağlanan destek eksikliği	212	3,2547	1,26237

*5'li Likert Ölçeği – 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

6.8.4. Denizde Çalışmayı Bırakan Veya Kısa Süreli Karada Çalışan Mezunların Kariyer Analizi

Bu bölümde DEÜ DF DUİM Bölümü Mezunlarından denizi bırakan veya şuan denizde çalışmaya devam edip daha önce belli bir sürede karada çalışan mezunların kariyer analizleri yapılmıştır. Ayrıca karaya geçişlerinde izledikleri yolların ortaya konulması için hazırlanmış anket sorularına verdikleri cevaplar analiz edilmiştir.

1. Soru: Denizde çalışırken genel olarak iş arama yönteminiz aşağıdakilerden hangisi idi?

Tablo 21'de mezunların denizde çalışmaya başladıktan sonra iş arama yöntemleri analiz edilmiştir. Tablo mezunların % 55,7'sinin işletmelere şahsen

başvurarak iş aramasına rağmen %24,7'lik bir kısmın işe davet edildikleri görülmektedir. Bu durum günümüzde içinde bulunduğumuz küresel krize rağmen uzakyol zabıt eksikliğinin halen devam etmekte olduğunu göstermektedir. Ayrıca diğer şıkkını işaretleyen %9,8'lik kısmın büyük bir bölümünün de aynı işletmede çalışması ve staj yaptıkları işletmeler tarafından işe davet edilmeleri de bu konuyu desteklemektedir. Tablo 21'de dikkat çeken bir husus da dünyada çok yaygın olmasına rağmen Türkiye'de mezunların iş başvuruları esnasında gemi donatım işletmelerini hiç kullanmıyor olmalarıdır.

Dikkat çeken bir başka husus da günümüzde internetin çok yaygınlaşmış olmasına rağmen mezunların iş başvurusu esnasında interneti çok fazla kullanmıyor olmalarıdır. Uzakyol zabıt açığının azaltılması ve hatta kapatılması için denizcilik okullarının sayısının artırılmasına, 2 yıllık Meslek Yüksekokullarından mezun olan kişilere kısa süreli kurslarla uzakyol zabıt yeterliliği verilmesine çalışılmaktadır. Fakat bu politika kısa vadede sayının artmasını sağlayacak gibi görünse de gerek yeterli eğitmen olmaması, gerek okulların yeterli alt yapılarının bulunmaması, gerekse de kısa süreli bu eğitimler ile yüksek risk ve sorumluluk gerektiren işlerde yeterli donanım ve bilgiye sahip olmayan çalışanların neden olacakları durumlar avantaj yerine dezavantaj sağlayacağı mezunlar tarafından ifade edilmiştir.

Tablo 21. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizde İş Arama Yöntemleri

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Firmalara şahsen başvurarak iş arıyordum	34 (55,7)
2	Firmalar benim telefonumu bulup işe davet ediyordu	15 (24,7)
3	İnternet vasıtası ile iş arıyordum.	6 (9,8)
4	Diğer	6 (9,8)
5	İş bulmak için gemi donatım firmalarına başvuruyordum	----

“Diğer ” seçeneğini işaretleyenler;

- Sürekli aynı işletmede çalıştıklarını,
- Staj yaptıkları işletmeden davet edildiklerini,
- Daha önceki senelerde mezun olan kişiler vasıtası ile iş bulduklarını,

- Okul yardımı ile iş bulduklarını, belirtmişlerdir.

2. Soru: Denizi bırakmaya ilk kez ne zaman karar verdiniz?

Tablo 22’de mezunların denizi bırakmaya ilk karar verdikleri zamanın analizi yapılmıştır. Tablo 22 incelendiğinde aşağıda sıralanan hususlar dikkat çekmektedir,

- Mezunların çoğunluk olarak diğer seçeneğini işaretleyen %23,4’lük kısmı ailesinden birinin hastalanması veya kendisinin hastalık geçirmesi sonucu denizi bırakmaya karar verdiklerini belirtmişlerdir.
- %13,3’lük bir oran ile daha okulda öğrenci iken, %18,3’lük oranla çalışmaya başlanılan ilk 1 yıl içinde ve %10’luk bir oran ise açık deniz stajları esnasında denizi bırakma ilk kez düşünmeye başlamışlardır. Mezunların bir kısmı üniversite giriş sınavı tercihleri esnasında bu bölümü bilinçli olarak yazmadıklarını belirtmişlerdir. Tablodaki sonuçlarda bu düşünceleri doğrulamaktadır. Mezunlar öğrenci iken gerek okuldaki disiplin ve ağır ders programları gerekse de açık deniz stajları esnasında bu mesleğin zorlukları ile tanışmış olduklarını ve denizi ilk fırsatta bırakarak karaya geçme eğilimine sahip olduklarını ifade etmişlerdir.
- Ayrıca mezun olduktan sonra çalışma hayatında diğer meslek gruplarına göre iş yükü fazlalığı, ağır hava şartlarında seyir yapmak, sorumlulukların fazla olması ve aile ile sosyal çevreden uzun süre ayrı kalınması da çalışma hayatının ilk 1 yılı içerisinde denizi bırakmayı düşündüren nedenler arasında olduğu tespit edilmiştir.
- Mezunların % 6,7’lik bir kısmı evlenince, % 8,3’lük kısmı ise çocuk sahibi olunca denizi bırakmayı ve karada bir kariyere devam etmek istediklerini ifade etmişlerdir. Özellikle çocuk sahibi olunca uzun süreleri seferlerde ayrı kalmak denizdeki kariyerin sonlandırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Denizde çalışma sürelerinin/kontratların uzun olması ve Türk aile yapısının da bu hususta etkileri olduğu yadsınamaz bir gerçektir.

- Katılımcıların %10'luk bir kısmı ise çalışma hayatının ilk 2 yılı içerisinde denizi bırakmayı düşünmeye başladıklarını ifade etmişlerdir. Bunun ana nedeni biraz birikim yaparak karadaki kariyerlerine geçişe hazırlanmaları olarak tespit edilmiştir.
- Mezunların sadece %5'lik bir kısmı Uzakyol Kaptanı olduktan sonra denizi bırakmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Karada özellikle Kılavuz Kaptanlık, Gemi Trafik Operatörlüğü, Römorkör Kaptanlığı gibi mesleklerde Uzakyol Kaptan yeterliliği aranması ile denizcilik işletmelerinin karadaki yapılanması içinde daha yüksek mevkide işe başlamak için mezunların Gemi Kaptanlığını hedef olarak gördükleri tespit edilmiştir. Ayrıca gemide en ağır sorumluluk yüküne sahip olan Gemi Kaptanlığı görevinden kaçınmanın da bu sebepler arasında olduğu ifade edilmiştir.

Tablo 22. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizi Bırakmaya Karar Verme Zamanları

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Diğer	14 (23,4)
2	Çalışmaya başladığım ilk 1 yıl içinde	11 (18,3)
3	Daha okulda öğrenci iken	8 (13,3)
4	Açık deniz stajım sırasında	6 (10)
5 yıl içinde (2 yıl)	6 (10)
6	Çocuk sahibi olunca	5 (8,3)
7	Evlenince	4 (6,7)
8	Çalışmaya başladığım ilk gemimde/seferimde	3 (5)
9	Kaptan olunca	3 (5)

"Diğer " seçeneğini işaretleyenler;

- Karadan teklif geldiğinde,
- Aileden bir kişinin hastalanması veya vefat etmesi sonucunda,
- Şahsen bir hastalık geçirilmesi sonucunda,

- 50 yaş üstünde karaya adapte olmanın zor olduğunu düşünerek erken bırakmaya karar verdiklerini, belirtmişlerdir.

3. Soru: Denizi bırakmaya daha önce karar verdiğiniz halde Kaptanlık yeterliliğine erişmek sizin için bir kariyer hedefi oluşturdu mu?

Tablo 23'de görüldüğü üzere mezunlar için, daha önce denizi bırakmayı düşünmüş olmalarına rağmen Uzakyol Kaptan yeterliliğine erişmek çok az farkla da olsa bir kariyer hedefi olmuştur.

Tablo 23. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Kariyer Hedefleri Arasında Gemi Kaptanlığı

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı (%)
1	Evet	35 (56,5)
2	Hayır	27 (43,5)

4. Soru: Denizden ayrılmaya karar verdiğinizde/ayrıldığınızda karada ilk iş hedefiniz aşağıdakilerden hangisi olmuştur?

Tablo 24'de mezunların denizdeki kariyerlerini bitirerek karayada bir kariyere başlamak istediklerinde ilk iş hedeflerinin ne olduğunun analizi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde şu hususlar dikkat çekmektedir,

- Mezunların karadaki ilk iş hedefleri arasında %77,5 gibi büyük bir oranın denizcilik sektörü ile ilgili bir iş olduğu görülmektedir. Bunların arasında da yüzde olarak en çok %35,5 ile denizcilik sektörü ile ilgili bir işletmede çalışmak gelmektedir. Diğerleri Denizcilik ile ilgili devlet sektörü, Kılavuz Teşkilatları ile en az yüzdeye sahip, %6,5 ile denizcilik ile ilgili kendi işlerini kurmak yer almaktadır.
- Katılımcıların %22,5'lik bir kısmı ise karaya geçişte denizcilikle ilgisi olmayan bir sektör veya denizcilikle ilgili olmayan kendi işini kurmayı tercih etmiştir. Bu oranın düşük olmasının sebebi denizcilik mesleğinin girişimci olarak

kişiyeye gerek bilgi gerekse de tecrübe açısından kendi başına iş yapmaya hazırlamaktan ve cesaretlendirmekten uzak olması olarak yorumlanmıştır.

Tablo 24. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İlk İş Hedefleri

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Denizcilik sektörü ile ilgili bir firmada çalışmak	22 (35,5)
2	Denizcilik sektörü ile ilgili devlet sektöründe çalışmak	16 (25,8)
3	Denizcilik sektörü ile ilgili olmayan bir işte çalışmak	8 (12,8)
4	Kılavuzluk teşkilatlarında çalışmak	6 (9,7)
5	Denizcilik sektörü ile ilgili olmayan kendi işimi kurmak	6 (9,7)
6	Denizcilik sektörü ile ilgili kendi işimi kurmak	4 (6,5)

5. Soru: Denizi bırakıp karaya geçerken aşağıdaki yöntemlerden hangisini kullandınız?

Tablo 25’de mezunların karadaki kariyerlerine geçişlerinde kullandıkları yöntemlerin analizleri yapılmıştır. Tablo da ilginç bir şekilde mezunların karadaki kariyerlerine başlamada kullandıkları yöntemler arasında eşit derecede en çok %33,9 ile planlı bir biçim ve aynı oranla tesadüfen ortaya çıkan fırsatlar olduğu görülmektedir. Aile işinin başına geçmek dışında ailelerin mezunların karadaki kariyerlerine geçişte en az derecede kullanılan yöntem olduğu görülmektedir.

Ayrıca karaya geçişte, karadaki denizcilerin yardımları da yadsınamayacak derecededir. Bunun ana nedeni denizciler arasında okuldan itibaren başlayan bir birliktelik ve bağ olmasıdır. Mezunların denizde çalıştıkları işletmelerinde zabıtların karaya geçişlerinde rol oynadıkları görülmektedir. İşletmelerin özellikle filolarının büyümesi sonucu veya karadaki yapılanmalarında oluşan işgören açıklarını doldurmak için işletmelerini ve gemilerini bilen uzakyol zabıtları istihdam için tercih etmek istemelerinin de bunda rol oynadığı tespit edilmiştir.

Tablo 25. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Kariyerlerine Geçiş Yöntemleri

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Planlı bir biçimde karada gelecekteki yeni kariyerim için hazırlandım	21 (33,9)
2	Tesadüfen ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirerek	21 (33,9)
3	Karada iş sahibi olan denizcilerin yardımı ile	7 (11,3)
4	Diğer	7 (11,3)
5	Kara ile sürekli bağlantılı kısa seferler yapıp uygun fırsat kollayarak	4 (6,4)
6	Ailem benim için sürekli karada iş araştırması yaparak beni yönlendirdi	2 (3,2)

“Diğer ” seçeneğini işaretleyenler;

- Aile işinin başına geçmek,
- Çalıştıkları işletmelerin kendileri için karada şirket içi kariyer planlaması yaptıklarını,

belirtmişlerdir.

6. Soru: Denizi bıraktığınızda eğitiminiz ve deniz kariyeriniz karada görev yapmanız için yeterli oldu mu?

Tablo 26’da görüldüğü üzere mezunlar %85’lik gibi büyük bir çoğunluk olarak, aldıkları eğitimin ve deniz kariyerlerinin karadaki yeni kariyerlerine başlamalarında yeterli olduğunu belirtmişlerdir. %15’lik bir kısım ise deniz kariyerlerini çok erken bıraktıkları ve/veya karada hazır olmadıkları üst kademelerde işe başladıkları için aldıkları eğitim ve deniz kariyerlerinin karadaki işe başlamalarında yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

Ayrıca eğitim ve deniz kariyerlerinin karadaki kariyerleri için yeterli olmadığını belirten mezunlar ise;

- Ticari Konular,

- İşletmecilik,
- Gemi kiralama,
- Sigorta,
- Gemi alım-satım,

Gibi konularda eksikliklerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 26. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Eğitim ve Deniz Kariyerlerinin Karadaki Görevleri için Yeterliği

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Evet	51 (85)
2	Hayır	9 (15)

7. Soru: Gemi adamı cüzdanınızı ve ehliyetinizi sürekli güncel durumda muhafaza ediyor musunuz?

Tablo 27’de görüldüğü üzere katılımcıların %64,5 gibi büyük bir çoğunluğunun her an gemiye gidecekmiş gibi tüm evraklarını hazır tuttıkları görülmektedir. Bunun ana nedenlerinden birisi mezunların özellikle armatör işletmelerinin karadaki departmanlarında çalışmalarına rağmen deneme seyirlerine katılmak, gemi denetlemeler öncesi hazırlıklarda bulunmak, gemi üzerinde eğitimler vermek amaçlı gemilere seyir esnasında kısa süreli olsa katılmak zorunluluklarından dolayı evraklarını hazır tuttıkları belirlenmiştir.

Ayrıca günümüzde yaşadığımız küresel kriz sonucu iş garantisinin olmaması ve her an denize dönme ihtimalide evrakların hazır bulundurulmasının sebeplerinden birisi olarak ifade edilmiştir.

% 35,5’lik bir kısmın evraklarını hazır bulundurmaması, karada çalıştıkları işlerin denizcilik sektörü ile ilgili olmaması ve denizcilikle ilgili devlet kurumlarında çalışıyor olmaları olarak ifade edilmiştir.

Tablo 27. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Gemiadamı Cüzdanları ve Ehliyetlerinin Mevcut Muhafaza Durumu

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Evet	40 (64,5)
2	Hayır	22 (35,5)

8. Soru: Aşağıdaki şıklardan hangisi şu anda karadaki konumunuzu tanımlamaktadır?

Tablo 28’de mezunların şu an karada buldukları konumları göstermektedir. Tablo incelendiğinde dikkat çeken hususlar şunlardır,

- Karada sürekli iş sahibi olan mezunların yüzdesi %71,6’dır. Katılımcıların %11,7’lik bir kısmı ise karada istedikleri bir işte çalışmamalarına rağmen denizde deniz kariyerlerini daha fazla devam ettirmek istemedikleri için maddi getirisi daha düşük işlerde geçici olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir. Yine bu grupta gerek yurt içi gerekse de yurt dışında eğitimlerine devam eden mezunlar bulunmaktadır.
- Katılımcıların %11,7’lik bir kısmı ise karada sürekli bir işe sahip olmadıklarını, belli dönemlerde gemilerde çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Bu grupta genelde aile işleriyle ilgilenen mezunlar bulunmaktadır.
- Katılımcıların %5’lik az bir kısmı ise karada sahip oldukları işlerinden gerekli parayı kazanamadıkları veya işlerini genişletmek için gereken parayı karşılamak için belli aralıklarla denize çıkarak karadaki işlerini maddi olarak desteklediklerini ifade etmişlerdir. Bu grup içinde özellikle ortak olarak bir işe sahip olan mezunlar bulunmaktadır..
- Sonuç olarak mezunların sürekli bir iş sahibi olmadan karadaki kariyerlerine geçiş yapmadıkları görülmektedir.

Tablo 28. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Konumları

	Seçenekler	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Karada sürekli bir iş sahibiyim	43 (71,6)
2	Karada sürekli bir işim yok, o yüzden denize dönüp tatillerde yeni işler deniyorum	7 (11,7)
3	Diğer	7 (11,7)
4	Zaman zaman denize dönüp karadaki işimi maddi olarak destekliyorum	3 (5)

“Diğer ” seçeneğini işaretleyenler;

- Şu anki işini daha saygın ve maddi getirisi daha fazla olan bir iş bulana kadar geçici olarak yaptıklarını,
- Karada yüksek öğrenimlerine devam ettiklerini (yüksek lisans, doktora... vb.),

belirtmişlerdir.

9. Soru: Şu anda karadaki meşgul olduğunuz işe ait detayları belirtiniz?

Şekil 19’da karaya geçiş yapan mezunların kariyer yolu haritası gösterilmiştir.

Şekil 19’da görüldüğü üzere mezunların karaya geçişlerinde %62,8’i özel sektöre, %37,2’si ise kamu sektörüne geçiş yapmıştır. Özel sektöre geçiş yapan mezunların %33,3’lük büyük bir kısmı denizcilik işletmelerinde çalışmaktadır. Kamu sektörüne geçen mezunların çoğunluğu ise %17,6 ile T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı bünyesinde çalışmaktadırlar.



Şekil 19. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Kariyer Yolu Haritası

Tablo 29'da görüldüğü üzere karaya geçen mezunlarımızın %31,4'lük kısmı denizcilik işletmelerinde çalışmaktadırlar. İşletmelerin karadaki yönetim yapılanmalarında çeşitli pozisyonlarda görev almaktadırlar. Personel müdürlüğü, güverte enspektörlüğü, filo müdürlüğü ve operasyon müdürlüğü gibi görevler bu pozisyonlar içinde büyük oranda yer tutmaktadır.

İkinci olarak mezunlar %17,6'lık bir oran ile T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı'nda çalıştıkları görülmektedir. Son 2-3 yıl içerisinde Müsteşarlığın deniz kökenli personel için karada geniş kadrolar açması ve mezunlardan kariyerini denizde devam ettirmek istemeyenlerin bu alana geçmesine neden olmuştur. Ayrıca açılan bu kadroların yeni olması ve başlangıçta eleman alımı esnasında deniz tecrübesi aranmaması, sadece Denizcilik Fakültelerinden mezun olunmasının yeterli olması da genç yaşta mezunların karaya geçiş fırsatı yakalamasına sebep olmuştur.

Tablo 29'da üçüncü sırada %7,8'lik oranlar ile T.C. Gümrük Muhafaza Müdürlüğü ile Üniversiteler gelmektedir. Gümrük Muhafaza Müdürlüğü'nde çalışan mezunların, Müdürlüğün sahip olduğu teknelerde kaptanlık ve gemiadamlığı yaptıkları tespit edilmiştir.

Denizcilik sektörü dışında ise Tablo 29'da da görüldüğü üzere hiç denizde çalışmadan üniversiteden mezun olduktan sonra havacılık sektöründe (uçuş koordinatörlüğü), bilişim-lojistik sektörlerinde de mezunların çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %3,9'luk bir kısmın ise ticari işletmelerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Ticari işletmelerde çalışan mezunlar ağırlıklı olarak aile şirketlerinde çalışmakta veya şirketi devralmış bulunmaktadır.

Kılavuzluk teşkilatlarında Kılavuz Kaptan olarak %3,9'luk gibi az bir oranda çalışılıyor olmasının nedeni ise, okulumuzun henüz 10 yıldır mezun vermesinden dolayı, mezunların kılavuz kaptanlık için gereken uzakyol kaptan yeterliliğine, deniz tecrübesine ve bilgisine henüz erişememiş olmalarıdır.

Tablo 29. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karada Çalıştıkları İşletmelerin Faaliyet Alanları

	Faaliyet Alanı	Aldığı Yanıt Oranı (%)
1	Denizcilik İşletmeleri	16 (31,4)
2	T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı	9 (17,6)
3	Üniversiteler	4 (7,8)
4	T.C. Gümrük Muhafaza Müdürlüğü	4 (7,8)
5	Limanlar	3 (5,9)
6	Lojistik Sektörü	3 (5,9)
7	Tersaneler	2 (3,9)
8	Ticari İşletmeler	2 (3,9)
9	Ulaştırma Sektörü	2 (3,9)
10	Kılavuzluk Teşkilatları	2 (3,9)
11	T.C. Milli Eğitim Bakanlığı	1 (2)
12	Yat/Turizm Sektörü	1 (2)
13	Havacılık Sektörü	1 (2)
14	Bilişim Sektörü	1 (2)

Tablo 30'da mezunların karadaki işlerindeki görevlerinin analizi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde şu hususlar dikkat çekmektedir,

- Mezunlar karada ağırlıklı olarak %19,3'lük bir yüzde ile gemi operasyon departmanlarında çalışmaktadırlar. Katılımcıların %7,7'lik bir kısmı ise karadaki kariyerlerini üniversitelerde devam ettirmektedirler. Katılımcılardan %1,9'luk oran ile birer kişi Gemi Trafik Operatörlüğü ve Gümrük Muhafaza Müdürlüğü'nün teknelerinde gemiadamı olarak çalışmaktadır.
- Mezunların %11,5'luk bir kısmı ise çalıştıkları işletmelerde müdürlük yapmaktadırlar. Aynı oranda diğer bir kısım mezunumuz ise işletmelerin sadece çalışanı olduklarını belirtmişlerdir.

- T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı bünyesinde gemi sörvey kılavuzu olarak çalışan mezunların oranı ise %13,5'tir.

Tablo 30. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerindeki Görevleri

	Görev Alanı	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Gemi Operasyonu/Operatörü	10 (19,3)
2	Gemi Sörvey Kılavuzu	7 (13,5)
3	Kurum/Firma Çalışanı	6 (11,5)
4	Müdür	6 (11,5)
5	Öğretim Görevlisi	4 (7,7)
6	Planlama Uzmanı	4 (7,7)
7	Yönetici	4 (7,7)
8	Firma Sahibi	3 (5,9)
9	Kılavuz Kaptan	2 (3,8)
10	Öğretmen	2 (3,8)
11	Römorkör Kaptanı	2 (3,8)
12	Gemi Trafik Operatörü	1 (1,9)
13	Gemiadamı	1 (1,9)

Tablo 31'de görüldüğü üzere çalıştıkları işletmelerin sahibi olan mezunların oranı sadece %9,4'tür. Mezunların %84,9'luk kısmı işletmelerde sadece çalışan olarak görev yapmaktadır. %5,7'lik bir kısım ise çalıştıkları işletmelere ortak oldukları tespit edilmiştir.

Mezunların büyük bir çoğunluğunun işletmelerde sadece çalışan olarak görev yapmalarının sebepleri arasında, genç yaşta karaya geçmekten kaynaklanan tecrübe eksikliği ve sahip olunan deniz tecrübesinin işletme sahibi olmaya yetmemesi olarak yorumlanmıştır. Ayrıca karada işletme sahibi olmak için mezunların yeterli finansmana sahip olmamaları da sebepler arasında olduğu ifade edilmiştir.

Tablo 31. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Kurum/İşletmelerdeki Durumları

	Çalıştığım Kurumun/İşletmenin	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Sadece Çalışanıyım	45 (84,9)
2	Tek Sahibiyim	5 (9,4)
3	Ortağiyım	3 (5,7)

Tablo 32’de karaya geçiş yapan mezunlarımızın karadaki gelirleri ile denizde kazandıkları gelirlerin karşılaştırılması yapılmıştır. Mezunların karadaki gelirleri %71,2’lik bir yüzde ile denizdeki gelirlerinin altında bulunmaktadır. Bu da mezunların karada daha düşük gelir elde etmelerine rağmen denizdeki kariyerlerine çeşitli nedenlerden dolayı devam etmek istemediklerini göstermektedir. Mezunların sadece %19,2’lik bir kısmı denizdeki gelirlerini aynen karada korumaktadır. %9,6’lık kısım ise karada denizde elde ettikleri gelirlerinden daha fazla gelir elde etmektedir.

Tablo 32. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denizdeki ile Karadaki Gelirlerinin Karşılaştırılması

	Maddi Durum Şuandaki Maddi Gelirim Denizdeki Gelirim	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Biraz Altında	23 (44,2)
2	Çok Altında	14 (27)
3	Aynı	10 (19,2)
4	Çok Üzerinde	3 (5,8)
5	Biraz Üzerinde	2 (3,8)

Tablo 33’de mezunların karadaki işlerinin %90,4 gibi bir oran ile denizcilik sektörü ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Mezunların sadece %9,6’lık bir kısmının denizcilik sektörü ile ilgisi olmayan işlerle meşgul oldukları tespit edilmiştir. Bu grupta kendi işine sahip olan ticari işletmelerde çalışan mezunlar yer almaktadır.

Tablo 33. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerinin Denizcilik Sektörü ile Olan İlgisi Derecesi

	Şuandaki İşimin Denizcilik Sektörü İle İlgisi	Aldığı Yanıt Oranı (%)
1	Yakından İlgili	38 (73,1)
2	Kısmen İlgili	9 (17,3)
3	İlgisiz	5 (9,6)

10. Soru: Şu andaki işinizde yönetici pozisyonunda iseniz, bulunduğunuz yönetim kademesi aşağıdakilerden hangisidir?

Tablo 34'te mezunların karadaki işlerindeki pozisyonlarının analizi yapılmıştır. Tablo 34 incelendiğinde %43,8'lik bir çoğunlukla mezunların çalıştıkları işletmelerde yönetimde yer almadıkları görülmektedir. Üst yönetim kademelerinde çalışan mezunlar ise %25 gibi azımsanmayacak bir orandadır.

Tablo 34. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerindeki Pozisyonları

	Yönetim Kademelerindeki Yerleri	Aldığı Yanıt Oranı (%)
1	Yönetimde Yer Almıyorum	21 (43,8)
2	Üst	12 (25)
3	Orta	10 (20,8)
3	Alt	5 (10,4)

Tablo 35'te mezunlara ileriki yıllarda çalıştıkları işletmelerde üst yönetim kademesine erişip erişemeyecekleri sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde ise çalıştıkları işletmelerde alt yönetim kademesinde bulunan veya hiç yönetimde yer almayan mezunların %83,3'lük büyük bir kısmı gelecekte üst kademelerde görev alabileceklerini ümit etmektedirler. Buda mezunların karadaki kariyer hedefleri arasında kariyerlerinde yükselme ve çalıştıkları işletmelerde üst kademelerde görev almak olduğunu göstermektedir.

Tablo 35. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki İşlerindeki Gelecekte Üst Yönetim Kademelerine Yükselme Olasılıkları

	Gelecekte Üst Yönetim Kademelerinde Görev Alma Olasılığınız	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Evet	15 (83,3)
2	Hayır	3 (16,7)

11. Soru: Şu anda karada meşgul olduğunuz işten önce de karada başka işlerle meşgul olduysanız lütfen yaptığınız işlerin veya üstlendiğiniz görevin denizcilik sektörü ile olan ilgisini belirtiniz?

Tablo 36'da mezunların şu an karada meşgul oldukları işten önce karada meşgul oldukları işlerin denizcilik sektörü ile bağlantıları görülmektedir. Mezunların büyük çoğunluğu daha öncede meşgul oldukları işlerin denizcilik sektörü ile ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 36. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karada Daha Önce Meşgul Oldukları İşlerin Denizcilik Sektörü ile Olan İlgisi

Mezunların Şuandaki İşlerinden Önce Meşgul Oldukları İşlerin Denizcilik Sektörü ile İlgisi				
		İlk İş	İkinci İş	Üçüncü İş
		Aldığı Yanıt Oranı n (%)	Aldığı Yanıt Oranı n (%)	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Yakından İlgili	10 (55,6)	3 (60)	1 (50)
2	Kısmen İlgili	2 (11,1)	-----	1 (50)
3	İlgisiz	6 (33,3)	2 (40)	-----

12. Soru: Karadaki kariyeriniz süresince geçici bir süreliğine bile olsa, hiç denize dönüş yapmak zorunda kaldınız mı?

Tablo 37'de mezunların karada bir kariyere başladıktan sonra geçici bir süreliğine bile olsa denize dönüp dönmediklerinin analizi yapılmıştır. Tablo 37

incelendiğinde mezunların karada bir kariyere başladıktan sonra %24,5'luk bir yüzde ile tekrar denize dönüş yaptıklarını göstermektedir. Bu dönüşün sebepleri arasında krizlerden dolayı işsiz kalma, tecrübe ve bilgi eksikliğinden dolayı karadaki işlere adaptasyon sorunları ile karadaki gelirin denizdeki gelire göre daha düşük olması ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra %75,5'lik çoğunluk kısım ise denize dönüş yapmamıştır.

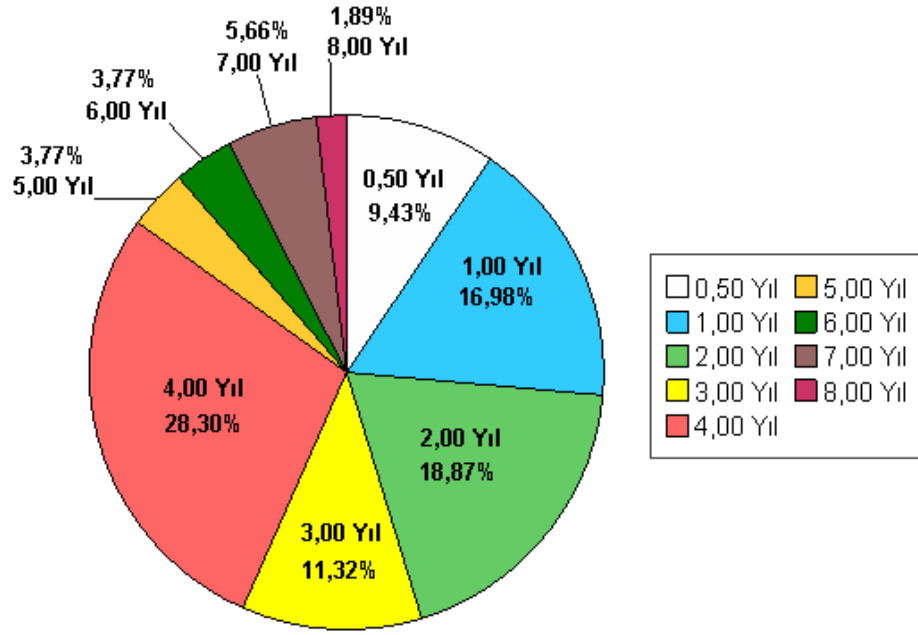
Tablo 37. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Karadaki Kariyerleri Süresince Denize Dönüşleri

	Karadaki Kariyerleri Boyunca Denize Dönüş Durumları	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Hayır	40 (75,5)
2	Evet	13 (24,5)

13. Soru: Görev aldığınız en son deniz seferinizden bu yana kaç yıl geçti?

Şekil 22'de karadaki kariyerlerine geçiş yapmış mezunların görev aldıkları en son deniz seferinden bu yana ne kadar zaman geçtiğinin analizi yapılmıştır. Şekil incelendiğinde şu hususlar dikkat çekmektedir,

- Karaya geçiş yapan mezunların ağırlıklı olarak %28,3'lük bir bölümünün en son deniz seferinden bu yana 4 yıl geçtiği görülmektedir.
- Mezunların çalıştıkları en son deniz seferinden bugüne dek geçen süre ortalaması 3,02 yıl'dır. 8 yıldır deniz seferine çıkmayan mezunların oranı %1,89'dur. Bu yüzdeye dahil olan mezunlar mezuniyet sonrası denize hiç çıkmayarak karada bir kariyere başlamışlardır.



Şekil 20. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Çalıştıkları En Son Deniz Seferinden Bugüne dek Geçen Süre

14. Soru: Şu an karadaki işinizi bırakıp yeniden denize dönseniz, gemideki görevinizi ifa ederken çok zorlanacağınızı düşünüyor musunuz?

Tablo 38'de mezunların %72,2'lik bir çoğunluğun karadaki işlerinde ayrıldıkları takdirde denize tekrar dönmeleri halinde işe adaptasyon konusunda zorluk çekmeyeceklerini belirttikleri görülmektedir. Bunun ana nedenlerinden biri mezunların büyük bir kısmının karadaki işlerinin denizcilik sektörü ile yakından ilgili olmasıdır.

%27,8'lik bir kısım ise işe adaptasyonda zorluk çekeceğini belirtmiştir. Bu da çalıştıkları işlerin denizcilik sektörü ile ilgili olmamasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca her geçen gün yeni yönetmelik, kuralların ve uygulamaların ortaya çıkması, teknolojik gelişmelerin çok hızlı bir şekilde olması da adaptasyonda zorluk yaşanmasına sebep olacağı ifade edilmiştir.

Tablo 38. DEÜ DF DUİM Mezunlarının Denize Tekrar Dönme Zorunluluğunda İşe Adaptasyonları

	Denize Dönme Zorunluluğunda İşe Adaptasyonda Zorlanma	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	Hayır	39 (72,2)
2	Evet	15 (27,8)

15. Soru: Hangi şartlarda denize dönerdiniz?

Tablo 39’da karada çalışan mezunların hangi şartlarda denize tekrar döneceklerinin analizi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde şu hususlar dikkat çekmektedir,

- Mezunlar büyük bir çoğunluğunun işsiz kalmaları veya karada maddi sıkıntı çekmeleri sonucu denize tekrar dönüş yapacaklarını belirtmişlerdir.
- Sadece 1 kişi denize özlem duyduğunda denize döneceğini belirtmiştir. Katılımcıların %12,2’lik bir kısmı ise denize dönmeyi düşünmediğini, %6,1’lik bir kısım diğer seçeneğini işaretleyerek hiçbir şekilde denize dönmeyeceklerini belirtmişlerdir.
- Tablo 39’daki ilginç bir sonuç ise denizde çalışma şartlarının düzelmesi, yani kontrat sürelerinin kısılması, iş yükünün hafifletilmesi... vb durumlarda bile sadece %4,1’lik çok az bir kısmın denize döneceği görülmektedir. Şartlar iyileştirilse bile mezunların denize tekrar dönmeyecekleri anlaşılmaktadır. Buradan da gemiadamı açığının kapatılamamasının sebeplerinden biri ortaya çıkmaktadır. Mezunların denizde uzun süre bir kariyer hedeflemedikleri sadece kısa süreli çalışma ile bir birikim sağlayarak kariyerlerine karada devam etmek istedikleri görülmektedir.

Tablo 39. Uzakyol Zabitlerin Denize Dönme Şartları

	Şartlar	Aldığı Yanıt Oranı n (%)
1	İşsiz Kalmak/Mecbur Kalmak	20 (40,9)
2	Karada Maddi Sıkıntı Yaşarsam	17 (34,7)
3	Denize Dönmeyi Düşünmüyorum	6 (12,2)
4	Diğer	3 (6,1)
5	Denizde Çalışma Şartlarının Düzelmesi Durumunda	2 (4,1)
6	Denize Özlem Duyarsam	1 (2)

“Diğer ” seçeneğini işaretleyenler;

- Hiçbir şekilde, hiçbir zaman düşünmeyeceğini,
- Yat ve turizm sektöründe kriz olursa,
- Karadan uzaklaşmak istersem şeklinde,

belirtmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmanın genel bir değerlendirmesi, elde edilen veriler doğrultusunda sonuçlar ve öneriler yer almaktadır. Ayrıca ileride yapılacak olan çalışmalar için önerilerde bulunmaktadır.

Öncelikle araştırmanın konusu olan DEÜ DF DUİM bölümü mezunları üzerine daha önce benzer bir çalışma yapılmamış olması ve ülkemizdeki denizcilik okulları mezunları ile ilgili benzer çalışmaların çok az sayıda olması bu araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Çalışma esnasında mezunlara ulaşmada sıkıntılar yaşanmış ve anket çalışması 6 aylık bir sürede bitirilebilmiştir. Bunun ana nedeni mezunların büyük bir çoğunluğunun halen denizde çalışıyor olmalıdır. Ayrıca gemilerde internet kullanımının yeni başlamış olması ve henüz yaygınlaşmamış olması da mezunlara ulaşmada sıkıntılara sebep olmuştur. Mezunların büyük bir kısmının DEÜ DF mezunlar derneğine üye olmaması da onların iletişim bilgilerine ulaşılmasında sıkıntılar yaratmıştır. Çalışmada 314 kişiden oluşan ana kütlenin 213'üne ulaşılabilmektedir. Ana kütlenin tamamına ulaşılabilmesi için mezunların çalıştıkları gemilerden izne ayrılmalarının beklenmesi gerekmiştir. Bu sebepten dolayı anket uygulama süreci uzun sürmüştür.

Çalışma DEÜ DF DUİM bölümü mezunları üstüne yapılmıştır. 1999 yılında mezun verilmeye başlanmış olması ve araştırmanın sadece 10 yıllık mezunlar üzerine yapılabilmesi, kariyer haritasının sağlıklı çıkarılabilmesi açısından bir kısıt oluşturmuştur.

Çalışmada, mezunların bir kısmının gemilerde sahip oldukları yeterliklerden daha alt düzeyde görevlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Erken terfi olanakları, mezunların bir üst görev için yeterli tecrübe, bilgi ve kendine güvenlerinin eksikliğinin bu duruma sebep olduğu ifade edilmiştir. Bu durumun çözümü için uzakyol zabıtların yönetmeliklerde belirtilen bir üst yeterliğe terfi etme şartlarının yeniden gözden geçirilerek günümüz şartlarında güncellenmesi gerekmektedir. Ayrıca mezunların okulda aldıkları eğitim uygulamaları da aynı şekilde güncellenmelidir.

Mezunların deniz kariyerlerini bitirerek karadaki kariyerlerine 27 yaş ortalamasında ve 3 yıllık bir deniz hizmetinden sonra başladıkları görülmüştür. Mezunların ortalama 22 yaşında üniversiteden mezun oldukları düşünüldüğünde 5 sene gibi kısa bir süre içerisinde denizdeki kariyerlerine son verdikleri görülmektedir. Ayrıca mezunlar ağırlıklı olarak daha okulda öğrenci iken, uzun deniz stajı esnasında ve denizde çalışmaya başladıkları ilk 1 yıl içerisinde denizdeki kariyerlerine son vermek istediklerini belirtmişlerdir. Bu durum üniversite giriş sınavı esnasında bu bölümün yeterli derecede tanınmamış olması ve öğrencilerin denizcilik mesleğinin zorluklarını bilmeden, bilinçsiz bir şekilde bu mesleği seçtiklerini göstermektedir. Deniz kariyerinin erken noktalanması, mezunların karada da kolay iş sahibi olabildiklerini göstermektedir.

Mezunların büyük bir oranla denizdeki kariyerlerini sonlandırmadan önce Uzakyol Kaptan yeterliğine ulaşmayı hedefledikleri tespit edilmiştir. Askerlik hizmetini göz ardı ettiğimizde günümüz şartlarında 4 yıl gibi kısa bir sürede mezunlar Uzakyol Kaptan yeterliğine ulaşabilmektedir. Bu yeterliği hedef olarak gören mezunların 4 yıl gibi kısa bir sürede hedeflerine ulaşarak denizi bıraktığı sonucuna varılmıştır.

Çalışmada, mezunların denizcilik mesleğini tam olarak tanımadan tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Özellikle üniversite sınavlarından önce gerek okullarda gerekse dershanelerin rehberlik merkezlerinde denizcilik mesleğinin genel yapısının öğrencilere anlatılarak tercihlerin bilinçli olarak yapılmasının sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla denizcilik mesleğinin topluma tanıtılması, bilgilendirme faaliyetlerinde bulunması önerilmektedir. Ayrıca denizcilik eğitimi veren okulların deniz hayatı ve iş yaşamına öğrencilerin daha kolay adaptasyonunun sağlanabilmesi amacıyla yatılı eğitim sistemine geçmesi önerilmektedir. Bu sayede, öğrencilerin gemi yaşamına, gemideki hiyerarşik yapıya, deniz örf ve adetlerine daha kolay uyum sağlayabileceği düşünülmektedir.

Mezunların %78,2'lik kısmı Türk bayraklı gemilerde çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Bunun en önemli sebebinin Türk bayraklı gemilerde çalışanların "Sosyal Güvenlik Sistemi" içerisinde olması, yabancı bayraklı gemilerde çalışanların ise bu sisteme kendi istekleri ve çabaları ile dâhil olabilmesidir. DTO 2009 sektör raporunda deniz ticaret filosundaki Türk bayraklı gemilerinin oranının %59 olduğu

düşünülürse bu durum özellikle sosyal güvence isteyen mezunlar için sorun teşkil etmektedir. Bu konuda, Türklere ait olan ama yabancı bayrak altında işletilen gemilerde istihdam edilen işgörenlerin “Sosyal Güvenlik Sistemine” dâhil edilecek bir yöntem geliştirilmesi önerilmektedir.

Mezunlar ağırlıklı olarak dökme yük ve kuru yük gemilerinde çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Tercih sebepleri olarak; “bu tip gemilerin sayı olarak filoda büyük bir paya sahip olması”, “bu tip gemilerin limanlarda kalış sürelerinin daha uzun olması” ve “denetlemelerin diğer tip gemilere göre daha az olması” şeklinde sıralanmıştır. Diğer gemi tiplerinin daha az tercih edilmesinin sebebi olarak, “özellikle tanker ve kimyasal tanker tipi gemilerde daha tehlikeli ortamlarda çalışılması”, “denetlemelerin sıklığı”, “uzmanlık ve tecrübe gerektirmesi” şeklinde sıralanmıştır.

Mezunlar çalışmayı tercih ettikleri işletmeleri seçerken, büyük çoğunlukla işletmelere şahsen başvurduklarını ifade etmişlerdir. Geri kalan kısım ise işletmelerden teklif aldıklarını ifade etmişlerdir. Mezunlar çalışmak için Türkiye’de isim olarak bilinen, güvenilir ve büyük gemi filolarına sahip işletmeleri tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Mezunların denizcilik mesleğini seçme nedenleri sırasıyla; “bol kazançlı bir meslek olması”, “iş garantisinin olması”, “toplumda saygın bir meslek olması” ve “bilinçli bir şekilde seçilmesi” olarak tespit edilmiştir. Mezunların denizcilik mesleğini seçerken tercihlerinin ilk sıralarına mesleğin saygınlığından önce maddi getirisini ve iş garantisini koyması, gayet doğal olarak karşılanabilir. Yüksek bir ücret ile çalışmaya başladıktan sonra kısa bir süre içinde belirli bir maddi doygunluğa ulaşan mezunların, mesleklerini tercih etme sebeplerinin ilk sırasındaki “bol kazanç” talepleri kolaylıkla tatmin olabilmektedir. Bu durumun, mesleğin zor şartları da dikkate alındığında deniz kariyerinin erken noktalanmasına neden olduğu düşünülebilir.

Mezunların denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen etkenler sırasıyla “iş stresinin her geçen gün artması”, “aileden uzak kalma”, “sosyal hakların kısıtlı olması”, “iş yükü fazlalığı”, “limanlarda kalış sürelerinin azalması”, “denetimlerin her geçen gün sıkılaşması” ve “sorumlulukların artması” olarak ifade edilmiştir. Bu

zamana kadar gemiadamlarının çalıştıkları ortamdaki çalışma emniyeti ve güvenliği üzerine odaklanılmıştır. Hâlbuki gemilerdeki fiziksel şartların yanında gemiadamlarının üzerindeki iş yüklerinin, sorumlulukların ve stres düzeylerinin araştırılarak ortaya konulması ve iş doyumlarının artırılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca teknolojik gelişmeler ile gemilerde istihdam edilen gemiadamlarının sayısının azalmasının da iş yükünü ve gemide sorumlulukları arttırdığı unutulmamalıdır.

Mezunların karadaki kariyerlerine başlama sırasındaki tercihleri arasında, "kendi işimi kurmak" seçeneğinin en son sırada yer aldığı tespit edilmiştir. Girişimcilik, her mezundan beklenilmesi gereken bir niteliktir. Fakat unutulmamalıdır ki girişimcilik için belirli şartların oluşması, belirli bir birikim oluşması gerekmektedir. Mezunların henüz en fazla 10 yıllık bir geçmişlerinin olması, girişimcilik niteliklerini değerlendirmek için çok erken olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında mezunların ileride girişimcilik niteliklerini destekleyecek şekilde eğitim müfredatlarının gözden geçirilerek işletme, deniz işletmeciliği, gemi kiralama ve sigorta gibi derslerin uygulama ve teorik saatlerinin artırılması önerilmektedir.

Mezunlar karadaki kariyerlerine geçişte kullandıkları yöntemler arasında planlı bir biçimde hazırlanmanın yanında tesadüflerin de rol oynadığını belirtmişlerdir. Karadaki kariyerlerine geçerken, karada iş sahibi olan denizcilerin de yardım ettiklerini belirtmişlerdir.

Karada bir kariyere devam eden mezunların büyük bir kısmının gemiadamı cüzdanlarını ve ehliyetlerini sürekli olarak güncel şekilde muhafaza ettiği tespit edilmiştir. Mezunların bir kısmı karada sahip oldukları görev sebebi ile evraklarını güncel tutmakta olduklarını belirtmişlerdir. Büyük bir çoğunluk ise deniz kariyerlerini devam ettirmek istemedikleri için maddi getirisi düşük veya memnun olmadıkları işlerde çalıştıklarını, her an denize dönebilecekleri için evraklarını güncel tuttuklarını belirtmişlerdir.

Karada kariyerlerine devam eden mezunların %63'ü özel sektörde hizmet vermektedir. Bunların büyük bir çoğunluğu da denizcilik işletmelerinde görev yapmaktadır. Denizcilik işletmelerinde çalışanlar, genellikle operasyon bölümlerinde, enspektörlük görevi yapmaktadır. Karada çalışan mezunların kamu sektöründe

Çalışanların oranı ise %37'dir. Kamu sektöründe ise ağırlıklı olarak T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı bünyesinde çalışmaktadırlar.

Karada alışan mezunların %85'lik kısmı işletmelerin sadece alışanıyken geri kalan %15'lik kısım ise işletme sahibi veya ortağıdır. Karada alışan mezunların büyük bir çoğunluğu, denizde elde ettiği gelirin altında çalışmaktadır. Mezunlar daha az gelir elde etmelerine karşın denizdeki kariyerlerine devam etmek yerine daha az maddi getiri sağlayan karadaki görevleri tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Kariyerlerine karada devam eden mezunların %73' çalışma alanlarının denizcilik sektörü ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.

Kariyerlerine karada devam eden mezunların %44'lk bir kısmı çalıştıkları işletmelerin yönetiminde yer almadıklarını fakat gelecekte st yönetim kademelerinde görev alacaklarını umduklarını ifade etmişlerdir.

Kariyerlerine karada devam eden mezunların %76'sı karada çalışmaya başladıktan sonra denize dönmek zorunda kalmadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında bu mezunların %72'lik kısmı denize çalışmaya geri dönmek zorunda kalmaları halinde denizdeki çalışma ortamına uyum sağlamalarında zorlanmayacaklarını belirtmişlerdir. Uyum konusunda yaşanacak zorlanmanın sebebi olarak "yenilenen kurallar", "yönetmelikler" ve "teknoloji" sıralanmıştır.

Kariyerlerine karada devam eden mezunların denizde çalışmaya geri dönme sebebi olarak, "zorunda kalmaları" ve "maddi sıkıntıya düşmeleri" sıralanmıştır. Denizde alışma şartlarının düzelmesi halinde bu mezunların sadece %4'lk bir kısmının denize dönmeyi dşnrken diğerleri sözleşme sürelerinin kısılması, iş yükünün azaltılması... vb şartlar düzelse dahi denizde çalışmaya dönmeyi düşünmediklerini belirtmişlerdir. Bu durumun ana nedeni Türk aile yapısının denizcilik mesleğini uzun süre icra etmeye imkân vermemesi olarak ifade edilmiştir. Kariyerlerine karada devam eden mezunların denizde çalışmaya geri dönmeme sebepleri olarak, denizcilik mesleğinin tanıtılamamasından ve ailelerin denizcilik mesleğine yabancı kalmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, denizcilik mesleğinin yazılı ve görsel medyada tanıtılarak ailelerin ve gençlerin bu mesleği tam anlamıyla tanıtımı yapılarak, okullara bilinçli öğrencilerin çekilmesi ve sektöre yeni girişlerin sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca denizcilik mesleğinin maddi getirisi gibi iyi yanlarının yanında mesleğin zor yanları da anlatılması gerekmektedir.

Okul sayısının artırılması orta ve uzun vadede zabıt açığını kapatacak gibi görünse de gerekli eğitimci sayısı ve alt yapı olmadan bu durum ciddi sorumluluk gerektiren denizcilik mesleği için daha büyük tehlikelere neden olacaktır. Bu yüzden okul sayısı artırılırken bu okullardaki alt yapılar ve gerekli eğitimcilerin yetiştirilmesi için kaynaklar yaratılmalıdır. Eğitim müfredatının IMO'nun şartlarını yerine getirecek şekilde hazırlanmasının yanında uygulanması ve denetlenmesi de gereklidir. Okullara deniz kökenli eğitimcilerin kazandırılması da önem taşımaktadır.

Denizde çalışma süresinin uzatılabilmesi için en başta öğrencilerin okul hayatları boyunca bu mesleğe hazırlanmaları için öğrenimleri esnasında deniz örf ve adetlerini tam anlamıyla öğrenmeleri sağlanmalıdır. Ayrıca öğrencilerin gemilerdeki hiyerarşik sisteme adaptasyonlarının sağlanması için okulların yatılı sisteme geçmeleri gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında denizde çalışma şartlarının iyileştirilmesi de denizde çalışma sürelerinin uzatılmasında faydalı olacaktır. Son olarak, denizdeki çalışma süresinin artırılması için aşağıda öneriler sıralanmıştır.

- Sözleşme sürelerinin kısaltılması,
- Çalışan gemiadamı sayısının azaltılarak iş yükünün arttırılmaması,
- Gemiadamlarının aileleri ile iletişimlerinde kolaylıklar sağlanması,
- Sosyal güvencelerinin iyileştirilmesi,
- Gemilerde, gemiadamlarının iş doyumlarının ve motivasyonlarının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılması

Ayrıca DEÜ DF DUİM bölümü mezunları ile gelecek 5-10 yıllık periyotlarda bu çalışmanın tekrarlanması, önceki sonuçlarla karşılaştırma yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Mezunların mezunlar derneğine üye olmaları sağlanarak, mezuniyet sonrası mezunların kariyerlerinin takip edilmesi ve iletişim bilgilerinin güncellenmesi sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak ileride Türk Uzakyol Zabitlerinin kariyer yolu haritalarının çıkarılması, denizi seçme nedenlerinin saptanması ve denizde çalışmalarını olumsuz etkileyen etkenlerin tespit edilerek; gerekli politikaların oluşturulması, eğitim müfredatlarında gerekli güncellemelerin yapılabilmesi için çalışmanın tüm denizcilik eğitimi veren fakülte ve yüksekokul mezunlarına uygulanması faydalı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akat, İ., G. Budak. (2002). *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, 4. Baskı, İzmir.
- Aldemir, C., A. Alpay, G. Budak. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Aldemir, C., A. Alpay, G. Budak. (2001). *Personel Yönetimi*, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 2. Baskı, İzmir.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasında Bireysel Perspektif, *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 2, Sayfa 3.
- Andersen, A. (1994). *Effective Personnel Manager*, Oxford, Blackwell Business.
- Arslan, Ö. (1999). *Türk Gemiadamları için İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Fakültesi, 2006
- Asyalı E., A. Şakiroğlu. (2007). Türkiyede Zabitan Sınıfı Gemiadamlarının Kariyer Yolu Analizi, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 305-312, Sakarya
- Asyalı, A., Cerit G., Tuna O. (2004), *Denizcilikte Aktif Eğitim ve Kalite Yönetimi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Deniz İşletmeciliği Yönetimi Yüksekokulu, 1. Aktif Eğitim Kurultayı, İzmir, 29.05.04.
- Aydemir, N. (1995). *2000'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*, TÜGİAD, İstanbul
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları*, Epsilon Yayınları, İstanbul.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul.

Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, 1.Baskı.

Baysal, A. (1995). Kariyer Planlaması ve Uygulamadan Örnekler, Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

BIMCO/ISF Manpower 2005 Update, December 2005 Summary, Institute for Employment Research University of Warwick, Team Impression Ltd.

Bilen, D. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*, 8. Baskı. Pegem A Yayıncılık: Ankara.

Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, 5. Baskı, Ankara.

Can, H., A. Akgün, S. Kavuncubaşı. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara,

Canman, D. (1995). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Yayım Basım Dağıtım A.Ş., Ankara

Clark, F.A. (1992). *Total Career Management*, McGraw-Hill Book Company, London.

Çalık, T., F. Ereş. (2001). *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Deniz Ticaret Odası 2009 Sektör Raporu, İzmir Şubesi

- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Ertürk, M. (2001). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul
- Eroğlu, F. (1995). *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eryiğit, K. (2000). Kariyer Yönetimi, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Sayı: 6
- Fındıkçı, İ. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Geylan, C. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1561, İstanbul
- Glen D. (2007). *United Kingdom Seafarers Analysis*, The Centre For International Transport Management, London Metropolitan University, 2007.
- Glen, M. (2001). Employment Characteristics of U.K. Seafaring Officers, *Marine Policy*, 300.
- Gök, S. (2006). *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 1.Baskı, İstanbul
- Gürüz D., G. Yaylacı. (2001). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, Media Cat Yayınları, İstanbul
- Hanhan U. (2006). *Uluslararası Denizcilikte Donatan İşletmelerinin Personel Seçim Ölçütleri: İzmir Bölgesi Analizi*, Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- IMO (2009). *SOLAS Safety Life at Sea*, International Maritime Organization: London

- IMO (1996). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995 and Seafarers Training, Certification and Watchkeeping Code*, International Maritime Organization: London.
- IMO (2002). *International Safety Management Code ISM Code and Revised Guidelines on Implementation of the ISM Code by Administrations*, 2002 Edition, International Maritime Organization: London
- IMO (2002). *International Ship and Port Facility Security Code*, International Maritime Organization: London.
- IMO (2008). *International Convention for the Prevention of Pollution from Ships*, International Maritime Organization: London.
- IMO (1995). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel*, International Maritime Organization: London.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*, Melisa Matbaacılık, İstanbul
- Keser, A. (2002). *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, Remzi Kitabevi, İstanbul
- Kimura M. (2004). *Supply Of Seafarers Regional and International Position*, ESCAP Consultant.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul.
- Kozak, H. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, no: 1326, Eskişehir.
- Leach P. (2008). Crew, Officer Shortages Threaten Global Trade, *The Journal Commerce Online*, May 2008.

Mendy, R., R. Noe, S. Premeaux. (2002). *Human Resource Management*, Prentice Hall, New Jersey.

Nas, S. (2007). Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü, *Veli Tanıtım Toplantısı Sunumu, 2007*

ODİN Gemi İşletmeciliği (2002), *Köprüüstü ve Makine Organizasyon El Kitabı*.

Özcan, E. (2007). *Ülkemizin Deniz Ticaret Tarihi, Denizcilik Eğitimi, İnsan Kaynakları ve Karşılaşılan Sorunları*, T.C. Başbakanlık Denizcilik Müsteşarlığı

Özden, M. (2001). *Bireysel Kariyer Planlaması*, Der Yayınları, Ankara

Paker, S. (2002). *Türk Deniz Ticaret Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Yönlü Gemi Personelinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Peerless, C. (1999). *The Ship Management Course*, Practical Maritime Studies LTD.

Peerless, C. (1991). *The Ship Management Course*, Practical Maritime Studies Ltd.

Platsidakis J. (2007). The Shortage of Officers and How It Can Be Faced, *Hellenic Chamber of Shipping*.

Robinson E. (2008). Ships Can't Live Ports, *Tribune Business News*, Washington, 07.01.2008.

Sabuncuoglu, Z.,T. Tuncer. (2001). *İşletme*, Ezgi Yayınları, Bursa.

Sabuncuoglu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*, Alfa Aktüel Basım Yayım, Bursa.

Sabuncuoglu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

- Sabuncuoglu, Z., M. Tüz . (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoglu, Z., T. Tokol. (2005). *İşletme*, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Alfa Basım Yayım, 6. Baskı, Bursa.
- Sağ, O. K. (2005). Gemiadamı Arz Talep Dengesinde Son Durum, *Deniz Ticaret Odası Dergisi*, Sayı 22, Sayfa 62, 2005
- Soysal, S. (2003). *İş Ararken*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Şakiroğlu, A. (2007). *Uzakyol Zabıtların Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz*, Yayınlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- T.C. Resmi Gazete, 31.07.2002, Sayı: 24832, "Gemiadamları Yönetmeliği".
- T.C. Resmi Gazete, 22.07.2005, Sayı: 25883, "Milli Eğitim Bakanlığı Özel Kurslar Yönetmeliği"
- T.C. Resmi Gazete, 29.04.1967, Sayı: 12586, "Deniz İş Kanunu"
- T.C. Resmi Gazete, 13.02.2006, Sayı: 26079, "Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik"
- T.C. Resmi Gazete, 04.06.2004, Sayı: 25482, "Telsiz Operatör ve Yeterlik Sınav Yönetmeliği"
- T.C. Resmi Gazete, 08.04.2002, Sayı: 483, "Eğitim ve Sınav Yönergesi"
- T.C. Resmi Gazete, 01.07.2003, Sayı: 25155 "Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin 73 Sayılı Sözleşme"
- T.C. Resmi Gazete, 11.06.1963, Sayı: 11425, "Milletlerarası Antlaşmaların Yapılması ve Yayınlanması ile Bazı Antlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkında Kanun"

T.C. Resmi Gazete, 28.08.2007, Sayı: 28449, "Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge"

The Availability and Training of Seafarers – Future Impact (2003) .OECD Project-Directorate For Science Technology and Industry, Maritime Transport Committee, Precious Associates Limited.

The Mapping of Career Paths in the Maritime Industries (2005). A Project by Southampton Solent University for the European Community Shipowners' Associations(ECSA) and the European Transport Workers Federation(ETF) with the support of the European Commission, September 2005, Final Report.

Torrington, T. (1995). *Human Resource Management*, New York

Uluslararası Emniyet, Çevre ve Kalite Yönetimi Şirket Yönetim Prosedürleri (2005), YASA Gemi İşletmeciliği ve Ticaret A.Ş.

Waals, F., A. Veenstra. (2004). *Number of Nautical Students in the European Union and the Need for European Union*, Erasmus University Rotterdam.

Willingale, M. (1998). *Ship Management*, 3rd Edition, LLP: London.

Wright R. (2008). *World's Fast Growing Fleets Hit by Scarcity of Crew*, *Financial Times*, London, 26.03.08.

Yalçın, S. (1994). *Personel Yönetimi*, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul

Yılmaz, A.G.,(2006), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi,Sosyal ilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zgaga, P. (2005). *Partnership Between the Faculty and Educational Institutions*, Ljubljana: Faculty of Education

9. *Kalkınma Planı Denizyolu Ulaşımı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Devlet Planlama Teşkilatı, 2006, Ankara

İNTERNET KAYNAKLARI

ftp://dokuman.osym.gov.tr/2009/2009_OSYS_TERICI_H_KILAVUZU/tablo4.pdf,
Erişim: 18.08.09.

http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=200&sayfa=tur_liste, Erişim: 20.10.09.

<http://gcaptain.com/maritime/blog/shipping-industry-statistics/>, Erişim; 19.11.09.

<http://www.denizcilik.gov.tr>, Erişim: 18.10.09.

<http://www.denizhaber.com.tr/SEKTORDEN/15221/Gemiadami-sikintisi-firmalari-etkiliyor.html>, Erişim: 09.03.10.

<http://www.deniztv.com/index.php?sayfa=habgst&id=8379>, Erişim: 02.03.08

http://www.imo.org/HumanElement/mainframe.asp?topic_id=1757, Erişim: 17.10.09.

http://www.imo.org/HumanElement/mainframe.asp?topic_id=1758, Erişim: 17.10.09.

http://www.imo.org/HumanElement/mainframe.asp?topic_id=1759, Erişim: 17.10.09.

http://www.imo.org/HumanElement/mainframe.asp?topic_id=1760, Erişim: 17.10.09.

<http://www.makalem.com>, “Örgütsel Kariyer Gelişim Programları”, 2003; Erişim: 22.09.08.

<http://www.seatradeasia-online.com/News/2503.html>, Erişim: 29.03.10.

<http://212.174.143.55/gemiadamlari/istlerdugm.asp>, Erişim: 28.10.09.

www.bs-shipmanagement.com, Erişim: 09.04.08.

www.ceterisparibus.net, Erişim: 15.12.08.

www.deu.edu.tr/DEUWeb/Icerik/Icerik.php?KOD=4483, Erişim: 02.10.09.

www.gemimo.org/newsfiles/file/126/Rapor.doc, Erişim: 17.10.2009.

www.ggder.org.tr, Erişim: 15.09.09.

www.ilo.org, Erişim: 27.08.09.

www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm, Erişim: 18.10.09.

www.imo.org/Conventions/contents.asp?doc_id=647&topic_id=257, Erişim: 15.10.09.

www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=376, Erişim: 10.08.09.

www.insankaynaklari.gokceada.com.iky06.html, Erişim: 12.01.10.

www.itfglobal.org/seafarers/index.cfm, Erişim: 19.10.09.

www.makalem.com, Erişim: 15.12.08.

www.marinebuzz.com/2008/02/02/27-reasons-why-seafaring-and-shipping-profession-is-no-more-attractive/, Erişim; 01.10.09.

www.medmou.org/worldwide-PSC.htm, Erişim: 02.10.09.

www.tcgasm.com, Erişim: 02.02.10.

EKLER

EK 1. Türkiye'deki Denizcilik Okulları

Anadolu Denizcilik Meslek Liseleri

1	ADANA	Ceyhan Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
2	ANTALYA	Manavgat Ticaret ve Sanayi Odası Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
3	ANTALYA	Antalya Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
4	AYDIN	Kuşadası Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
5	BALIKESİR	Ayvalık Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
6	BALIKESİR	Bandırma Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
7	BARTIN	Kurucaşile Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
8	BARTIN	Bartın Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
9	BİTLİS	Tatvan Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
10	BURSA	Gemlik Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
11	ÇANAKKALE	Biga Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
12	ÇANAKKALE	Armatör Yakup Aksoy Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
13	ÇANAKKALE	Çanakkale Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
14	GİRESUN	Bulancak Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
15	GİRESUN	Espiye 75. Yıl Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
16	GİRESUN	Tirebolu Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
17	HATAY	Sefa Atakaş Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
18	İSTANBUL	Ziya Kalkavan Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
19	İSTANBUL	Barbaros Hayrettin Paşa Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
20	İSTANBUL	Pendik Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
21	İSTANBUL	Piri Reis Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
22	İSTANBUL	Hacı Rahime Ulusoy Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
23	İZMİR	Ulusoy Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
24	İZMİR	Güzelbahçe İMKB Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
25	İZMİR	İzmir Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
26	İZMİR	Nevvar Salih İşgören Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
27	KASTAMONU	İnebolu Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
28	KOCAELİ	Gölcük Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
29	KOCAELİ	Hereke Nuh Çimento Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
30	MERSİN	Mersin Deniz Ticaret Odası Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
31	MERSİN	Silifke Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi

EK 1. Türkiye'deki Denizcilik Okulları (Devam)

32	MUĞLA	Gündoğan Fahriye Ilıcak Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
33	MUĞLA	Fethiye Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
34	ORDU	Fatsa Atatürk Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
35	ORDU	Ünye Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
36	RİZE	Işık Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
37	RİZE	Çayeli Ahmet Hamdi İshakoğlu Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
38	RİZE	Hasan Kemal Yardımcı İMKB Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
39	RİZE	Pazar Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
40	SAMSUN	Nedime Serap Ulusoy Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
41	SİNOP	Sinop Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
42	TEKİRDAĞ	Tekirdağ Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
43	TRABZON	Trabzon Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi >>>
44	TRABZON	Of Hacı Mehmet Bahattin Ulusoy Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi>>>
45	TRABZON	Sürmene Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
46	VAN	Van Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi
47	ZONGULDAK	Hatice Erdem Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi

Denizcilik Meslek Liseleri

1	ÇANAKKALE	Çanakkale İMKB Denizcilik Meslek Lisesi
2	GİRESUN	Espiye 75. Yıl Denizcilik Meslek Lisesi
3	GİRESUN	Espiye Denizcilik Meslek Lisesi
4	ISPARTA	Eğirdir Denizcilik Meslek Lisesi
5	İSTANBUL	Barbaros Hayrettin Paşa Denizcilik Meslek Lisesi
6	İZMİR	Güzelbahçe İMKB Denizcilik Meslek Lisesi
7	İZMİR	Mordoğan Fatma Emin Karaağaç Denizcilik Meslek Lisesi
8	İZMİR	Çınarlı Denizcilik Meslek Lisesi
9	MUĞLA	Köyceğiz Denizcilik Meslek Lisesi
10	TRABZON	Çarşıbaşı Denizcilik Meslek Lisesi
11	ZONGULDAK	Hatice Erdem Denizcilik Meslek Lisesi

Anadolu Denizcilik Teknik Lisesi

1	İSTANBUL	Ziya Kalkavan Denizcilik Anadolu Teknik Lisesi
---	----------	--

EK 1. Türkiye'deki Denizcilik Okulları (Devam)

Fakülte ve Yüksekokullar

1	İZMİR	DEÜ Denizcilik Fakültesi
2	İSTANBUL	İTÜ Denizcilik Fakültesi
3	TRABZON	KATÜ Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi
4	İSTANBUL	Piri Reis Denizcilik Yüksek Okulu
5	RİZE	Turgut Kıran Denizcilik Yüksek Okulu
6	İSTANBUL	YTÜ Makine Fakültesi
7	KIBRIS	Yakındoğu Üniversitesi Denizcilik Fakültesi

(Kaynak: http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=200&sayfa=tur_liste, erişim; 20.10.09)

EK 2. Anket Formu



Dokuz Eylül Üniversitesi Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Yüksekokulu Güverte Bölümü 1999–2008 Mezunları Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz

01.Ekim.2009

Bu çalışmada, Dokuz Eylül Üniversitesi Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Yüksekokulu Güverte Bölümü mezunlarının kariyer yolunun tespiti yapılarak, denizi bırakma nedenleri ortaya konmaya çalışılacaktır. Ayrıca evrensel ölçütlerde denizci yetiştirmeyi kendine amaç edinmiş D.E.Ü. Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Yüksekokulu'nda eğitim-öğretim programlarında ileride uygulanmak üzere iyileştirme yapılabilmesi için bu çalışmanın çıktılarından faydalanılacaktır.

Bu çalışmaya temel olan 1999–2008 yılları arasında D.E.Ü. D.İ.Y.Y.O Güverte bölümünden mezun olan öğrencilerimizin kariyer yolları üzerinde bir çalışma yaparak elde edilen izleme sonuçlarına göre, eğitim-öğretim programlarımızda gerekli düzenlemeler, değişiklikler yapılması sağlanacaktır. Anket formuna vereceğiniz cevaplar, iyileştirmede bağımsız bir denetim sağlamak ve uluslararası alanda eğitim kalitemizin yükselmesini sağlayacak olup mezunlarımızın kariyer yolunun tespit edilmesine de yardımcı olacaktır.

Çalışmanın sonuçlarında hiçbir katılımcının adı açıklanmayacak olup, sorulara vereceğiniz cevaplar hiçbir şekilde bu çalışma dışında kullanılmayacaktır. Sorulara ihtenlikle vereceğiniz cevaplar bilim etiği kapsamında gizli tutulacaktır.

Zaman ayırıp çalışmama destek verdiğiniz için teşekkür ederim.

Burak KÖSEOĞLU

Tel: 0 232 453 81 97 Fax: 0 232 412 88 48 Cep: 0 532 3539107 E Mail: cptburak33@gmail.com
Adres: Dokuz Eylül Üniversitesi, Deniz İşletmeciliği ve Yönetimi Yüksekokulu, Tmaztepe Kampüsü, Buca-35160 İZMİR

EK 2. Anket Formu (Devam)

- Mezun olduğunuz dönem :
- Yaşınız(Lütfen rakamla yazınız) :
- Medeni durumunuz : Nişanlı () Evli () Dul () Bekar ()
- Çocuğunuz : Yok () Var (.....)
- Şu andaki ehliyet dereceniz : U.Y. Kaptanı (.....) U.Y. 1.Zabiti (.....) U.Y. Vrd.Zbt. (.....)
- Denizde çalıştığınız toplam süre : Ay veyaYıl
- Çalışmayı tercih ettiğiniz gemi bayrağı : Yabancı () Türk ()
- Mezun olduktan sonra okulunuzda ek eğitim aldınız mı? : Evet () Hayır ()
- Gemide en son üstlendiğiniz görev nedir :
- Denizde çalışmış olduğunuz şirket isimlerini yazınız :
- Denizde çalışmayı bıraktıysanız denizi bıraktığınız yaşınız :

Çalışmayı tercih ettiğiniz gemi tipi

- (...)Dökme yük (..)Konteyner (..)Kuru Yük (..)Ro-Ro (..)Yolcu
(..)Petrol Tankeri (..)Kimyasal Tankeri (..)Diğer.....

DENİZCİLİK MESLEĞİNİ TERCİH SEBEPLERİ

Her bir ifadeye katılım derecenizi 1'den 5'e kadar işaretleyerek belirtiniz

- (1) (2) (3) (4) (5)
(Kesinlikle katılmıyorum) (Katılmıyorum) (Kararsızım) (Katılıyorum) (Tamamen Katılıyorum)

1. Aşağıda sıralanan "**denizcilik mesleğini seçmenizdeki ana nedenlere**" katılım derecenizi değerlendiriniz.

1	Tesadüfen seçtim.	1	2	3	4	5
2	Bilinçli ve planlı biçimde seçtim	1	2	3	4	5
3	Ailemde/çevremde var olan denizcilerin tavsiyesi ile seçtim.	1	2	3	4	5
4	Ailemin yönlendirmesi ile seçtim.	1	2	3	4	5
5	Arkadaşlarımın yönlendirmesi ile seçtim.	1	2	3	4	5
6	Denize baştan beri duyduğum ilgi nedeni ile seçtim.	1	2	3	4	5
7	Seyahat etmeye duyduğum ilgi nedeni ile seçtim	1	2	3	4	5
8	Karada yaşadığım sorunlardan uzaklaşmak için seçtim	1	2	3	4	5
9	Özgürlüğü simgelediği için seçtim.	1	2	3	4	5
10	Sürekli iş garantisi olan bir meslek olduğunu duyduğum/bildiğim için seçtim.	1	2	3	4	5
11	Bol kazançlı bir meslek olduğu için seçtim.	1	2	3	4	5
12	Toplumda saygın bir meslek olduğu için seçtim.	1	2	3	4	5
13	Diğer (... ..)	1	2	3	4	5

EK 2. Anket Formu (Devam)

DENİZDE ÇALIŞMA SÜRESİNİ OLUMSUZ ETKİLEYEN NEDENLER

Her bir ifadeye katılım derecenizi 1'den 5'e kadar işaretleyerek belirtiniz

(1) (2) (3) (4) (5)
(Kesinlikle katılmıyorum) (Katılmıyorum) (Kararsızım) (Katılıyorum) (Tamamen Katılıyorum)

Aşağıda sıralanan ifadelerden "**denizde çalışma sürenizi olumsuz etkileyen**" hususlara katılım derecenizi değerlendiriniz.

1	Gemilerin uzak sefer çalışması	1	2	3	4	5
2	Kontrat sürelerinin uzunluğu	1	2	3	4	5
3	Yeni eğitimler ve sertifikaların düzenli olarak yenilenmesi gereklilikleri	1	2	3	4	5
4	Aile ve yakın çevre ile iletişim olanaklarının az olması	1	2	3	4	5
5	Arkadaşlarının karada çok daha iyi fırsatlar yakalayabiliyor olması	1	2	3	4	5
6	Kumanya kalitesinin eksikliği	1	2	3	4	5
7	Yaşanan sorunlarda firmadan sağlanan destek eksikliği	1	2	3	4	5
8	Yaşam mahallinin (kamara ve salonların) konforu	1	2	3	4	5
9	Gemideki sağlık hizmetlerinin zafiyetleri	1	2	3	4	5
10	Gemiye katılışlarda/ayrılışlarda ve seyahatlerde çekilen zahmetler	1	2	3	4	5
11	Gemi içi sosyal faaliyetlerin eksikliği	1	2	3	4	5
12	Korsanlık olayları	1	2	3	4	5
13	Gemide çalışan personelin kalitesinin düşmesi	1	2	3	4	5
14	Teknolojik gelişmeler sonucu gemi personel sayısının azalması	1	2	3	4	5
15	Şirket baskı ve müdahaleleri	1	2	3	4	5
16	Gemilerin limanda kalış sürelerinin kısalması	1	2	3	4	5
17	Gemideki iş yükü fazlalığı	1	2	3	4	5
18	Limanlarda yapılan denetimlerin yıpratıcı süreçleri	1	2	3	4	5
19	Şirketlerin kariyer planlama eksikliği	1	2	3	4	5
20	Şirketler tarafından verilen sözlerin tutulmaması	1	2	3	4	5
21	Eşimle birlikte sefere gidememek	1	2	3	4	5
22	Denizcilik örf, adet ve geleneklerin erozyona uğraması	1	2	3	4	5
23	Karadaki maaşlar ile denizdeki maaşlar arasındaki farkın azalması.	1	2	3	4	5
24	Kaptan ve zabıtlere yüklenilen sorumluluk düzeyinin artması.	1	2	3	4	5
25	Yapılan işin stresinin günden güne artması.	1	2	3	4	5
26	Sosyal hakların kara çalışanlarına göre daha az olması (Sağlık,Emeklilik v.s..)	1	2	3	4	5
27	Karada iş imkânlarının artması.	1	2	3	4	5
28	Sevdiklerime (eş/çocuk/aile) karşı görevlerimi tam olarak yerine getirememek.	1	2	3	4	5
29	Günden güne kendimi daha yorgun hissetmem	1	2	3	4	5
30	Birlikte olduğum eşimin/nişanlımın bir an önce dönmemi istemesi.	1	2	3	4	5

EK 2. Anket Formu (Devam)

DENİZDE ÇALIŞMAYI BIRAKAN VEYA KISA SÜRELİ KARADA ÇALIŞANLAR DOLDURACAKTIR

1. Denizde çalışırken iş arama yönteminiz aşağıdakilerden hangisi idi? Lütfen tek şık işaretleyiniz.

- (...) Firmalara şahsen başvurarak iş arıyordum.
- (...) Firmalar benim telefonumu bulup beni işe davet ediyordu.
- (...) İş bulmak için gemi donatım firmalarına başvuruyordum.
- (...) İnternet vasıtası ile iş arıyordum.
- (...) Diğer. (Lütfen yazınız.....)

2. Denizi bırakmaya ilk kez ne zaman karar verdiniz?

- (...) Daha okulda öğrenci iken.
- (...) Açık deniz stajım sırasında.
- (...) Çalışmaya başladığım ilk gemimde/seferimde.
- (...) Çalışmaya başladığım ilk 1 yıl içinde.
- (...) Evlenince
- (...) Çocuk sahibi olunca
- (...) Kaptan olunca
- (...) yıl içinde.
- (...) Diğer. (Lütfen yazınız.....)

3. Denizi bırakmaya daha önceden karar verdiğiniz halde Kaptanlık yeterliğine erişmek, sizin için bir kariyer hedefi oluşturdu mu?

- (...) Evet
- (...) Hayır

4. Denizden ayrılmaya karar verdiğinizde/ayrıldığınızda karada ilk iş hedefiniz aşağıdakilerden hangisi olmuştur? Lütfen tek şık işaretleyiniz.

- (...) Denizcilik sektörü ile ilgili kendi işimi kurmak.
- (...) Denizcilik sektörü ile ilgili bir firmada çalışmak.
- (...) Denizcilik sektörü ile ilgili devlet sektöründe çalışmak.
- (...) Kılavuzluk teşkilatlarında çalışmak
- (...) Denizcilik sektörü ile ilgili olmayan bir işte çalışmak.
- (...) Denizcilik sektörü ile ilgili olmayan kendi işimi kurmak.

5. Denizi bırakıp karaya geçerken aşağıdaki yöntemlerden hangisini kullandınız? Lütfen tek şık işaretleyiniz.

- (...) Planlı bir biçimde karada gelecekteki yeni kariyerim için hazırlandım.
- (...) Ailem benim için sürekli karada iş araştırması yaparak beni yönlendirdi.
- (...) Karada iş sahibi olan denizcilerin yardımı ile.
- (...) Tesadüfen ortaya çıkan bir fırsatı değerlendirerek.
- (...) Kara ile sürekli bağlantılı kısa seferler yapıp uygun fırsat kollayarak.
- (...) Diğer. (.....) Lütfen açıklayınız.

6. Denizi bıraktığınızda eğitiminiz ve deniz kariyeriniz karada görev yapmanız için yeterli oldu mu?

- (...) Evet
 - (...) Hayır
- Cevabınız Hayır ise; Karada, kendinizi yetersiz hissettiğiniz en önemli konuyu lütfen yazınız.

7. Gemi adamı cüzdanınızı ve ehliyetinizi sürekli güncel durumda muhafaza ediyor musunuz?

- (...) Evet
- (...) Hayır

EK 2. Anket Formu (Devam)

8. Aşağıdaki şıklardan hangisi şu anda karadaki konumunuzu tanımlamaktadır? Lütfen tek şık işaretleyiniz.

- (...) Karada sürekli bir iş sahibiyim
(...) Zaman zaman denize dönüp karadaki işimi maddi olarak destekliyorum
(...) Karada sürekli bir işim yok, o yüzden denize dönüp tatillerde yeni işler deniyorum
(...) Diğer (.....). Lütfen kısaca açıklayınız

9. Şu anda karadaki meşgul olduğunuz işe ait detayları lütfen aşağıdaki kutuya yazınız / işaretleyiniz.

1. Çalıştığınız firmanın adı (Lütfen yazınız)	
2. Firmanın faaliyet alanı (Lütfen yazınız)	
3. Firmadaki göreviniz (Lütfen yazınız)	
4. Çalıştığınız firmanın; (Lütfen işaretleyiniz)	(...)Tek sahibiyim (...)Ortağiyim (...)Sadece çalışanıyım
5. Şu andaki işimde, maddi gelirim, denizdeki gelirim; (Lütfen işaretleyiniz)	(...)Çok üzerinde (...)Biraz üzerinde (...)Biraz altında (...)Aynı (...)Çok altında
6. Şu andaki işimin denizcilik sektörü ile olan ilgisi: (Lütfen işaretleyiniz)	(...)Yakından ilgili (...)Kısmen ilgili (...)İlgisiz

10. Şu andaki işinizde yönetici pozisyonunda iseniz, bulunduğunuz yönetim kademesi aşağıdakilerden hangisidir?

- (...) Üst (...) Orta (...) Alt (...) Yönetimde yer almıyorum

Yanıtınız alt veya orta ise; İleride üst yönetim kademelerinden birinde görev alma olasılığınız olduğuna inanıyor musunuz? (...) Evet (...) Hayır

11. Şu anda karada meşgul olduğunuz işten önce de karada başka işlerle meşgul olduysanız lütfen yaptığınız işlerin veya üstlendiğiniz görevin denizcilik sektörü ile olan ilgisini tabloya işaretleyiniz.

Sırasıyla karada yaptığınız işler/üstlendiğiniz görevler (Lütfen yazınız)	Yaptığınız işlerin/görevlerin denizcilik sektörü ile olan ilgi derecesi		
	Yakından İlgili	Kısmen İlgili	İlgisiz
1.			
2.			
3.			

12. Karadaki kariyeriniz süresince geçici bir süreliğine bile olsa, hiç denize dönüş yapmak zorunda kaldınız mı?

- (...) Evet (...) Hayır

Cevabınız Evet ise kaç kez? Lütfen rakam yazınız: Kez denize dönüş yaptım

13. Görev aldığınız en son deniz seferinizden bu yana kaç yıl geçti?

14. Şu an karadaki işinizi bırakıp yeniden denize dönseniz, gemideki görevinizi ifa ederken çok zorlanacağınızı düşünüyor musunuz?

- (...) Evet (...) Hayır

15. Hangi şartlarda denize dönerdiniz (Lütfen yazınız)

.....

16. Belirtmeyi istediğiniz diğer görüş ve önerileriniz düşünceleriniz nelerdir?