

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TÜRK GEMİADAMLARINDA MESLEKİ TATMİN İLE  
İŞ BIRAKMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Zeki YAŞAR**

**ŞUBAT 2010  
TRABZON**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TÜRK GEMİADAMLARINDA MESLEKİ TATMİN İLE  
İŞ BIRAKMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Zeki YAŞAR**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde  
“Yüksek Lisans (Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği)”  
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 30.12.2009  
Tezin Savunma Tarihi : 16.02.2010**

**Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ersan BAŞAR  
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Abdulaziz GÜNEROĞLU  
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ertuğ DÜZGÜNEŞ**

**Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Salih TERZİOĞLU**

**Trabzon 2010**

## ÖNSÖZ

Bu çalışma ile yakın kıyusal sefer bölgesinde, Türk bayraklı kuru yük gemilerinde çalışan Türk gemiadamlarının iş memnuniyeti, çalışmakta oldukları gemiden ayrılma isteği ve denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği durumlarının tespit edilmesi, bu durumların aralarındaki ilişkilerin incelenmesi ve ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda, Türkiye'deki sefer bölgeleri ve yakın kıyusal sefer bölgesi, gemi tipleri ve kuru yük gemisi, gemiadamı ve gemiadamı yeterlikleri, iş memnuniyeti ve iş memnuniyetinin faktörleri incelenmiştir. Türk gemiadamlarının iş memnuniyeti, çalıştıkları gemiden ayrılma ve denizde çalışmayı tamamen bırakma isteğinin tespit edilmesi amacıyla kapsamlı bir veri toplama çalışması yapılmıştır.

Yapılan bu çalışma, Türk deniz ticaret filosunda olduğu kadar dünya deniz ticaret filosunda da gemiadamlarının iş memnuniyetlerinin ve buna bağlı olarak deniz hizmet sürelerinin artırılmasında, denizyolu taşımacılığı yapan şirketlerde gemi personeli devir hızının azaltılmasında ve gemiadamlarının denizde çalışmayı erken bırakmamalarını sağlayacak politikaların ve hukuki düzenlemelerin oluşturulmasında yapılacak çalışmalar için kaynak olarak kullanılabilir niteliktedir.

Çalışmanın yürütülmesi esnasında göstermiş olduğu ilgi ve desteğinden dolayı tez danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Ersan BAŞAR'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca Hacı UĞURLU'ya, Recep Yılmaz DOĞAN'a, İsmail YILMAZ'a, liman devleti denetleme memuru Hakan DEMİR'e, denizcilik uzman yardımcısı Özgür AVCI'ya ve Murat İSMAİLOĞLU'na, çalışmam esnasında desteğini esirgemeyen denizcilik camiamızın önemli şirketi İnce Denizcilik'e ve nezdinde sahibi sayın Ahmet Bedri İNCE'ye, başmühendis ekonomist Ahmet Yaşar CANCA'ya, veri toplama çalışmasında yardımcı olan tüm gemiadamlarına, mesai arkadaşlarıma, her zaman yanımda olan Emine, Temel, Tolgahan ve Emrah Kağan YAŞAR'a, desteğini hiç esirgemeyen sevgili nişanlım Müge ÖZTÜRKCAN'a teşekkür ederim.

Zeki YAŞAR  
Trabzon 2010

## İÇİNDEKİLER

	<b><u>Sayfa No</u></b>
ÖNSÖZ .....	II
İÇİNDEKİLER .....	III
ÖZET .....	VIII
SUMMARY .....	IX
TABLolar DİZİNİ .....	X
SEMBOLLER DİZİNİ .....	XIII
1 GENEL BİLGİLER .....	1
1.1. Giriş .....	1
1.2. Sefer Bölgesi .....	4
1.2.1. Seferin Tanımı .....	4
1.2.2. Sefer Bölgesinin Tanımı .....	4
1.2.3. Sefer Bölgeleri .....	4
1.2.3.1. Liman Seferi .....	4
1.2.3.2. Kabotaj Seferi .....	5
1.2.3.3. Yakın Kıyısal Sefer .....	5
1.2.3.4. Uzak Sefer .....	5
1.3. Gemi .....	6
1.3.1. Geminin Tanımı .....	6
1.3.2. Gemi Tipleri .....	6
1.3.3. Kuru Yük Gemileri .....	6
1.3.3.1. Kuru Yük Gemisinin Tanımı .....	6
1.3.3.2. Kuru Yük Gemisi Tipleri .....	7
1.3.4. Türk ve Dünya Deniz Ticaret Filosu .....	7
1.3.4.1. Türk Deniz Ticaret Filosunun Durumu .....	7
1.3.4.2. Dünya Deniz Ticaret Filosunun Durumu .....	9
1.4. Gemiadamı .....	11
1.4.1. Gemiadamının Tanımı .....	11
1.4.2. Gemiadamının Önemi .....	11
1.4.3. Gemiadamı Yeterlik Belgeleri .....	12

1.4.4.	Türk Gemiadamları .....	13
1.5.	İş Memnuniyeti .....	14
1.5.1.	İş Memnuniyetinin Tanımı .....	14
1.5.2.	İş Memnuniyetinin Önemi .....	15
1.5.3.	İş Memnuniyetinin Faktörleri .....	16
1.5.3.1.	İşin Kendisi .....	16
1.5.3.2.	Terfi Olanakları .....	16
1.5.3.3.	Ücret .....	17
1.5.3.4.	Çalışma Koşulları .....	17
1.5.3.5.	Yönetim .....	18
1.5.3.6.	Çalışma Arkadaşları .....	18
1.5.4.	İş Memnuniyetsizliği ve Sonuçları .....	19
1.5.4.1.	Personel Devri .....	19
1.5.4.2.	Devamsızlık .....	20
1.6.	Gemiadamları Açısından İş Memnuniyetinin Önemi .....	20
1.7.	Çalışmanın Amacı ve Önemi .....	22
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR .....	24
2.1.	Teorik Çalışmalar .....	24
2.2.	Anket Çalışması.....	28
2.2.1.	Materyal .....	28
2.2.2.	Metot .....	29
2.2.2.1.	Araştırmanın Evreni .....	30
2.2.2.2.	Araştırma Merkezleri .....	30
2.2.2.3.	Örnekleme Seçimi ve Zamanı .....	30
2.2.2.4.	Anket Sorularının Belirlenmesi ve Düzenlenmesi .....	31
2.2.2.5.	Anket Sorularının ve Anket Uygulanabilirliğinin Belirlenmesi .....	31
2.2.2.6.	Anketlerin Çoğaltılması ve Dağıtılması .....	32
2.2.2.7.	Anketlerin Uygulanması ve Toplanması .....	32
2.2.2.8.	Cevaplanan Anketlerin Değerlendirilmesi .....	32
2.2.2.9.	İncelenecek Anket Verilerinin SPSS Programına Girilmesi .....	32
2.2.2.10.	Anket Sorularının Güvenirlik Analizi .....	33
2.2.2.11.	SPSS Programına Girilen Anket Verilerinin İstatistiksel Analizi ...	33
2.2.2.12.	İstatistiksel Analiz Sonuçlarının Belirlenmesi .....	34

3.	BULGULAR .....	36
3.1.	Güvenirlilik Analizi (Cronbach's Alpha) Bulgularının Değerlemesi..	36
3.2.	Frekans Dağılımları ve Bulguların Değerlemesi .....	36
3.2.1.	Gemiadamının Yeterlik Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	36
3.2.2.	Gemiadamının Yaş Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	38
3.2.3.	Gemiadamının Çalıştığı Şirket Sayısı Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	38
3.2.4.	Gemiadamının Cinsiyet Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	39
3.2.5.	Gemiadamının Medeni Hal Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	39
3.2.6.	Gemiadamının Öğrenim Durumu Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	39
3.2.7.	Gemiadamının Gemideki Hizmet Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	40
3.2.8.	Gemiadamının Toplam Deniz Hizmeti Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	40
3.2.9.	Gemiadamının Aylık Geliri Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	41
3.2.10.	Gemiadamının Kontrat Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi....	41
3.2.11.	Gemiadamının İzin Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	42
3.2.12.	Gemiadamının Terfi İmkani Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	42
3.2.13.	Gemiadamının Memnuniyeti Frekans Dağılımları ve Değerlemesi..	43
3.2.14.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	51
3.2.15.	Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği Frekans Dağılımı ve Değerlemesi .....	51
3.3.	Çapraz Tablolar ve Tabloların Değerlemesi .....	52
3.3.1.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Yaptığı İşten Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	52
3.3.2.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Terfi İmkani Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	53
3.3.3.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Aldığı Ücretten Maddi Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	54
3.3.4.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Aldığı Ücretten Manevi Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi....	55
3.3.5.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Çalıştığı Yerin Fiziki Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi...	56
3.3.6.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Kontrat Süresinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi.....	57

3.3.7.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile İzin Süresinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	58
3.3.8.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Sosyal Güvence Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	59
3.3.9.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Barındığı Kamara Koşullarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi.....	60
3.3.10.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Yaşam Mahallinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi.....	61
3.3.11.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Beslenme Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi.....	62
3.3.12.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Emniyet Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	63
3.3.13.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Gemi Yönetiminden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	64
3.3.14.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Şirket Yönetiminden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	65
3.3.15.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi ...	66
3.3.16.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Haberleşme Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	67
3.3.17.	Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Yurt İçi veya Yurt Dışı Liman Şehirlerini Ziyaretlerinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	68
3.3.18.	Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Yaptığı İşten Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	69
3.3.19.	Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Ailesine Uzak Olmasından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	70
3.3.20.	Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Sevdiğine Uzak Olmasından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	71
3.3.21.	Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Mesleki Koşullardan Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi .....	72
4.	TARTIŞMA .....	73
5.	SONUÇLAR.....	75
6.	ÖNERİLER.....	77
7.	KAYNAKLAR.....	81

8.	EKLER.....	84
	ÖZGEÇMİŞ	



## ÖZET

Gemiadamlarının denizlerde uzun yıllar çalışmaması, kısa sürede denizde çalışmayı bırakması denizcilik sektörünün önemli bir sorunudur. Mevcut sorunun kaynağının gemiadamının iş memnuniyetsizliği olduğu düşünülerek bir anket hazırlanmıştır. Anket soruları beşli Likert ölçeğine göre oluşturulmuştur. Yakın kıyusal sefer bölgesinde Türk bayraklı kuru yük gemilerinde çalışan Türk gemiadamlarının meslek tatmini ile iş bırakma arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla araştırmanın hipotezleri kurulmuştur. Anket verileri, SPSS programında ki-kare çapraz tabloları ile incelenmiştir. Soruların güvenilirlik değeri incelenmiş ve yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. Kurulan hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmiştir.

Yapılan çalışmada gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği üzerinde yaptığı işin, aldığı ücretin, çalıştığı yerin fiziki şartlarının, kontrat süresinin, izin süresinin, sosyal güvence şartlarının, barındığı kamara koşullarının, yaşam mahallinin, beslenme şartlarının, emniyet şartlarının, gemi ve şirket yönetiminin oluşturduğu memnuniyetin etkili olduğu anlaşılmıştır. Buna karşın terfi imkanının, çalışma arkadaşlarının, haberleşme şartlarının ve yurt içi veya yurt dışı liman şehirlerini ziyaretlerinin oluşturduğu memnuniyetin ise etkili olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği üzerinde, yaptığı işin ve ailesine uzak olmasının oluşturduğu memnuniyet düzeyi etkili olurken, sevdiğine uzak olmasının ve mesleki koşullara bağlı memnuniyet düzeyinin ise etkili olmadığı tespit edilmiştir. Sunulan önerilerin ışığında alınacak tedbirlerin, gemiadamlarının iş memnuniyet düzeylerini yükselteceği ve gemiadamı eksikliği sorununa kalıcı bir çözüm bulacağı düşünülmektedir. İş memnuniyet düzeyleri yükselen gemiadamlarının gemiden ayrılma ve mesleği bırakma gibi düşüncelerden uzaklaşacağı ve meslekte daha uzun süre çalışacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Gemiadamı, İş Tatmini, Meslekten Ayrılma, İş Yaşamı, Denizcilik

## SUMMARY

### **Studying on the Relationship Between The Turkish Seafarers' Occupational Satisfaction and Resigning From Job**

Notworking at sea for a long time and stop working in a short time are very important problems of maritime industry. A questionnaire was designed on assumption that the problem arised because of job satisfaction. Questions were formed according to the scale of Likert by five. Hypothesises of study were constituted to determine between the Turkish seafarers' occupational satisfaction who work on the Turkish flagged dry cargo vessels navigating on the near coastal voyage area and retiring from work. The data of the questionnaires were analysed by chi-square cross tables in SPSS. The reliability of the questions were tested and determined as high grade. Overall accuracy of hypothesises were investigated.

Finally, it was determined that the seafarer's resigning from duty is related with satisfaction of job, salary as tangible or spiritual, phisical conditions of working place, labour contract and vacation period, social insurance, cabin, accommodation, nutrition, safety, management of ship and company but is not related with satisfaction of the possibility of promotion, co-workers, communication and port of towns. Furthermore, it was determined that the seafarer's retiring from job at sea is related with the job satisfaction and being far from his/her family but is not related with the satisfaction of being far from his/her lover and the occupational conditions. It is thought that the cautions will be taken in the view of suggestions going to raise the seafarer's satisfaction level and to find permanent solution to the shortage of sefarer. It is thought that the sefarers whose job satisfaction level will increase are going to leave the idea of the resigning from duty and retiring from work at sea and also going to work for more long time at sea as a seafarer.

**Key Words:** Seafarer, Job Satisfaction, Retiring from Work, Working Life, Maritime

## TABLULAR DİZİNİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 1. Türk deniz ticaret filosunun gelişimi .....	8
Tablo 2. Türk armatörlerinin milli ve yabancı bayraktaki gemileri .....	9
Tablo 3. Dünya deniz ticaret filosu .....	10
Tablo 4. Tipleri itibariyle aktif gemiler .....	10
Tablo 5. Gemiadamı yeterlik belgeleri .....	12
Tablo 6. Türkiye'nin gemi - zabitan sınıfı gemiadamı sayıları .....	13
Tablo 7. Türk armatörlerinin milli ve yabancı bayraktaki gemi sayıları ile Türk uyruklu zabitan sınıfı gemiadamı sayıları .....	14
Tablo 8. Japon gemiadamları sayısı değişimi.....	21
Tablo 9. Gemiadamının yeterlik belgeleri frekans dağılımı .....	37
Tablo 10. Yeterlik sınıfı frekans dağılımı .....	37
Tablo 11. Zabitan-tayfa sınıfı yeterlik frekans dağılımı .....	38
Tablo 12. Gemiadamının yaşı frekans dağılımı .....	38
Tablo 13. Gemiadamının çalıştığı şirket sayısı frekans dağılımı .....	39
Tablo 14. Gemiadamının cinsiyeti frekans dağılımı .....	39
Tablo 15. Gemiadamının medeni hali frekans dağılımı .....	39
Tablo 16. Gemiadamının öğrenim durumu frekans dağılımı .....	40
Tablo 17. Gemiadamının gemideki hizmet süresi frekans dağılımı .....	40
Tablo 18. Gemiadamının toplam deniz hizmeti süresi frekans dağılımı .....	41
Tablo 19. Gemiadamının aylık geliri frekans dağılımı .....	41
Tablo 20. Gemiadamının kontrat süresi frekans dağılımı .....	42
Tablo 21. Gemiadamının izin süresi frekans dağılımı .....	42
Tablo 22. Gemiadamının terfi imkânı frekans dağılımı .....	42
Tablo 23. Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti frekans dağılımları .....	43
Tablo 24. Gemiadamının terfi imkânı memnuniyeti frekans dağılımları .....	43
Tablo 25. Gemiadamının aldığı ücretten maddi memnuniyeti frekans dağılımları.....	44
Tablo 26. Gemiadamının aldığı ücretten manevi memnuniyeti frekans dağılımları.....	44

Tablo 27.	Gemiadamının çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları.....	44
Tablo 28.	Gemiadamının kontrat süresinden memnuniyeti frekans dağılımları...	45
Tablo 29.	Gemiadamının izin süresinden memnuniyeti frekans dağılımları.....	45
Tablo 30.	Gemiadamının sosyal güvence şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları.....	46
Tablo 31.	Gemiadamının barındığı kamaradan memnuniyeti frekans dağılımları.....	46
Tablo 32.	Gemiadamının yaşam mahallinden memnuniyeti frekans dağılımları.....	46
Tablo 33.	Gemiadamının beslenme şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları.....	47
Tablo 34.	Gemiadamının emniyet şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları.....	47
Tablo 35.	Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyeti frekans dağılımları.....	48
Tablo 36.	Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyeti frekans dağılımları.....	48
Tablo 37.	Gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyeti frekans dağılımları.....	48
Tablo 38.	Gemiadamının haberleşme memnuniyeti frekans dağılımları.....	49
Tablo 39.	Gemiadamının ailesine uzak olmasından memnuniyeti frekans dağılımları.....	49
Tablo 40.	Gemiadamının sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti frekans dağılımları.....	50
Tablo 41.	Gemiadamının mesleki koşullardan memnuniyeti frekans dağılımları.....	50
Tablo 42.	Gemiadamının liman şehirlerini ziyaret memnuniyeti frekans dağılımları.....	50
Tablo 43.	Gemiadamının gemiden ayrılma isteği frekans dağılımları.....	51
Tablo 44.	Gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği frekans dağılımları.....	51
Tablo 45.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaptığı işten memnuniyeti çapraz tablosu.....	52
Tablo 46.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile terfi imkânı memnuniyeti çapraz tablosu.....	53
Tablo 47.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten maddi memnuniyeti çapraz tablosu.....	54

Tablo 48.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten manevi memnuniyeti çapraz tablosu.....	55
Tablo 49.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	56
Tablo 50.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile kontrat süresinden memnuniyeti çapraz tablosu.....	57
Tablo 51.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile izin süresinden memnuniyeti çapraz tablosu.....	58
Tablo 52.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile sosyal güvence şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	59
Tablo 53.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile barındığı kamara koşullarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	60
Tablo 54.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaşam mahallinden memnuniyeti çapraz tablosu.....	61
Tablo 55.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile beslenme şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	62
Tablo 56.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile emniyet şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	63
Tablo 57.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile gemi yönetiminden memnuniyeti çapraz tablosu.....	64
Tablo 58.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile şirket yönetiminden memnuniyeti çapraz tablosu.....	65
Tablo 59.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile çalışma arkadaşlarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	66
Tablo 60.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile haberleşme şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu.....	67
Tablo 61.	Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yurt içi veya yurt dışı liman şehirlerini ziyaretlerinden memnuniyeti çapraz tablosu.....	68
Tablo 62.	Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile yaptığı işten memnuniyeti çapraz tablosu.....	69
Tablo 63.	Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile ailesine uzak olmasından memnuniyeti çapraz tablosu.....	70
Tablo 64.	Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti çapraz tablosu.....	71
Tablo 65.	Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile mesleki koşullardan memnuniyeti çapraz tablosu.....	72

## SEMBOLLER DİZİNİ

- CBM : Cubic meters (Metreküp)
- CINEC : Colombo International Nautical and Engineering College  
(Kolomb Uluslararası Seyir ve Mühendislik Koleji)
- DWT : Deadweight Tonnage  
(Net Tonaj)
- GRT : Gross Registered Tonnage  
(Kayıtlı Brüt Tonaj)
- IAMU : International Association Maritime Universities  
(Uluslararası Denizcilik Üniversiteleri Birliği)
- IMO : International Maritime Organisation  
(Uluslararası Denizcilik Örgütü)
- LNG : Liquefied Natural Gas  
(Sıvılaştırılmış Doğal Gaz)
- LPG : Liquefied Petroleum Gas  
(Sıvılaştırılmış Petrol Gazı)
- NYK : Nippon Yusen Kaisha
- OBO : Ore, Bulk, Oil  
(Cevher, Dökme, Petrol)
- SPSS : Statistical Packages for The Social Sciences  
(Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketleri)
- STCW : Standarts of Traininig Certification and Watchkeeping  
(Eğitim, Sertifikalandırma ve Vardiya Standartları)
- TEU : Twenty-Foot Equivalent Unit  
(Yirmi Ayak Boya Eşit Birim)
- TDG : Transnational Diversified Group  
(Uluslararası Yönlendirilmiş Grup)
- YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu
- $\alpha$  : Level of Significance (Anlamlılık Düzeyi)
- $f$  : Frequency  
(Frekans)
- % : Percent  
(Yüzde)

\$ US	: United States Dollar (Amerikan Doları)
$X^2$	: Chi-Square Distribution (Ki-Kare Dağılımı)
df	: Degree(s) of Freedom (Serbestlik Derecesi)
p	: The Attained Level of Significance (Ulaşılmış Anlamlılık Düzeyi)
N	: Population Size (Populasyon Büyüklüğü)
a	: Y-İntercept of Least Square Regression Line (En küçük Kareler Regresyon Doğrusunun Y Kesişimi)
$H_0$	: Null Hypothesis (Sıfır Hipotezi)
$H_1$	: Alternate Hypothesis (Karşıt Hipotez)
K	: Test Üzerindeki Madde Sayısı
$\sigma_{Yi}$	: Madde Ölçüm Varyansı
$\sigma_x$	: Madde Ölçüm Varyanslarının Toplamı
$T_i$	: i'nci Satırdaki Toplam Değer
$T_j$	: j'nci Sütundaki Toplam Değer
$O_i$	: Gözlenen Frekans
$E_i$	: Beklenen Frekans

## 1. GENEL BİLGİLER

### 1.1. Giriş

Denizcilik sektörünü oluşturan kurumsal unsurlar çeşitli olmakla birlikte başlıca denizcilik idaresi, denizyolu taşımacılığı yapan şirketler, limanlar, tersaneler, acenteler, deniz sigorta şirketleri, sınıflandırma kurumları, meslek birlikleri gibi örgütlerden oluşmaktadır. Sektörün ana faaliyet konusunu uluslararası ticaret başlatmakta ve ticari olay sonucunda bir denizyolu taşımacılığı gerçekleşmektedir. Uluslararası ticari faaliyet sonucunda bir mal satın alınır ve bu mal alıcı ile satıcının aralarında yaptıkları bir alım satım sözleşmesi ile belgelendirilir. Alıcının bu malı denizyolu ile varış yerine ulaştırması ticari faaliyetin içerisine komisyoncu, donatan (armatör), gemi, liman, acente, yükleme-boşaltma, navlun, navlun sözleşmesi, yük sigortası gibi pek çok unsuru eklemektedir.

Dünya üzerindeki ticari faaliyetler sonucunda malların taşınması büyük ölçüde deniz yolu ile yapılmaktadır. Kiracı adı verilen yükün varış yerine taşınması için gerekli olan gemiyi arayan taraf, ticari faaliyetin konusu olan malı (yükü) bir komisyoncu ile anlaşarak donatanı olan bir gemiyle taşır. Denizyolu ile taşınması düşünülen yük yükleme limanından gemi ile eksiksiz ve sağlam bir şekilde teslim alınmalı ve tahliye limanında eksiksiz ve sağlam bir şekilde teslim edilmelidir.

Deniz yolu taşımacılığının en önemli safhasını oluşturan deniz seferi esnasında yükün emniyetli bir şekilde taşınmasını sağlayacak olan taraf, donatanın gemisini donattığı gemiadamlarıdır. Gemiadamlarının kalitesi yapılan işin kalitesini artırmakta etkilidir.

Gemiadamları denizyolu taşımacılığının ana faaliyet konusunu icra edenlerdir. Dünya ticaret hacmi artış gösterdiğinde denizyolu taşımacılığı hacmi de doğru orantılı olarak artış göstermekte, aksine azalış gösterdiğinde de denizyolu taşımacılığı hacmi de azalış göstermektedir. Aynı şekilde dünya üzerinde denizyolu taşımacılığı hacmi artış gösterdiğinde gemiadamlarına olan ihtiyaç ortaya çıkmakta ve yeterli sayıda gemiadamı bulamama sorunu dünya ülkelerini meşgul etmektedir. Dünya üzerinde meydana gelen ekonomik veya ticari bir kriz durumunda küçülen ticaret hacmine paralel, küçülen bir denizyolu taşımacılığı hacmi söz konusudur. Bu durumda ise ihtiyacın üzerinde bir gemiadamı arz fazlası ortaya çıkmaktadır. İş bulamayan, çok düşük ücretlerle çalışan gemiadamları ile karşılaşmaktadır.



Dünya üzerindeki en küçük bir ticari olumsuzluk en kısa sürede denizyolu taşımacılığını etkilemektedir. Bu etki de doğrudan gemiadamlarına yansımaktadır. Dünyadaki değişimlerden kolayca etkilenebilen bir sektör halini alan denizyolu taşımacılığı ülkelerin bu hassas durumlarda gemiadamı arzı ve talebi hususlarında çözüm üretebilecek politikalar geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Dünya ticaretinde meydana gelen olumsuzlukların dışında özellikle gemiadamlarının kısa süre denizlerde çalışması, denizcilik şirketlerinin gemi personel devir hızlarının fazla oluşu çözülmeyi bekleyen bir sorun olarak karşımızda durmaktadır. Mevcut gemiadamlarının sayısının ihtiyaç olduğunda artırılmasının yanı sıra gemiadamlarının normal şartlar altındayken de sektörde tutundurulması ve çalışma sürelerinin artırılması gerekmektedir. Bu amaçla gemiadamlarında denizde beklenenden daha az bir süre çalışma sebeplerinin belirlenmesi ve bu sebeplerin incelenmesi gerekmektedir. Gemiadamlarının iş memnuniyetinin ölçülmesi ve çalıştıkları gemiden ayrılma veya mesleği tamamen bırakma kararları arasında nasıl bir ilişkinin olduğu incelenmesi gerekmektedir.

Denizyolu taşımacılığında gemiadamına olan ihtiyacın artması, beraberinde eğitilmiş ve yeter sayıda gemiadamı bulamama sorununa çözüm önerileri getirecek çalışmaların yapılmasını teşvik etmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar ve değerlendirmeler birbirinden farklı çözüm önerilerinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Türkiye’de tecrübe sahibi zabitan sınıfı gemiadamı sayısı ihtiyaç duyulandan azdır. Bu durum beraberinde insan kaynakları açısından çeşitli sıkıntılar doğurmaktadır. Özellikle son on yıllık süre içerisinde gemiadamı kaynaklarındaki açık her ne kadar YÖK’e (Yüksek Öğretim Kurulu) bağlı Fakülte ve Yüksekokulların sayı ve kontenjanları artırılmış olsa da kapatılamamıştır. Türk ve Avrupa ülkelerine ait gemi kaptanlarının deniz tecrübeleri de oldukça farklılık göstermektedir. Avrupa ülkeleri, deniz tecrübe ortalaması 10 yıl 3 ay 18 gün olarak tespit edilen Türk gemi kaptanlarına kıyasla daha fazla tecrübe sahibi olan bir gemi kaptanı potansiyeline sahiptir. Bu farklılığın nedeninin Türk gemiadamlarının denizde çalışmak yerine karadaki deniz ile ilgili iş imkanlarını değerlendirmeleri olduğu görülmektedir [1].

Dünya genelinde deniz ticaret filosunun zabitan sınıfı gemiadamı talebi artma eğiliminde olmasına karşın gemilerin modernleşmesi ile birlikte tayfa sınıfı gemiadamı talebinde azalma olduğu görülmektedir. Gelişen gemi teknolojisini etkin kullanabilecek zabitan sınıfı gemiadamı talebi artış göstermekle birlikte 2005 yılı tahminlerine göre dünya deniz ticaret filusunda 10.000 zabitan sınıfı gemiadamı açığı ve 135.000 tayfa sınıfı

gemiadamı fazlalığı bulunmaktadır. Ayrıca 1995 yılı tahminlerine göre, dünya genelinde zabitan sınıfı gemiadamı sayısında var olan %4'lük açığın 2000 yılında da devam ettiği belirlenmiştir. Dünya genelinde 2000 yılı itibariyle toplam 404.000 zabitan sınıfı gemiadamının görev yaptığı ancak ihtiyacın 420.000 olduğu tahmin edilmiştir. 2005 yılı tahminlerine göre aktif olarak çalışmakta olan zabitan sınıfı gemiadamları sayısının 466.000, talebinin ise 476.000 olduğu görülmüştür. 2005 yılında zabitan sınıfı gemiadamı açığının %2'ye gerilediği görülmüştür. Dünya deniz ticaret filosunun 2000-2005 yılları arasında %1 oranında büyüme göstermiştir. Bu sebeple dünya ticaret filosunun %1 oranında büyümesi durumunda 2015 yılında zabitan sınıfı gemiadamı açığının %5,9 olacağı veya %1,5 oranında büyümesi durumunda ise açığın %10,3 olacağı tahmin edilmektedir [2].

Türkiye'nin ve dünyanın gemiadamı talebi göz önüne alınarak uzun vadeli stratejik bir planın yapılması gerekmektedir. Bu plan kapsamında Türkiye'deki zabitan sınıfı gemiadamı potansiyelini artırmak için denizcilik üniversitelerinin ve denizcilik meslek yüksekokullarının sayısının iki katına çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda eğitimli gemiadamı sayısında dünya genelinde üst sıralara çıkmak ve denizcilik alanında Türkiye'nin saygınlığını sağlayarak döviz girdisini arttırmak milli denizcilik eğitim hedeflerimiz içerisinde bulunmalıdır [3].

Gemiadamları diğer çalışma alanlarındaki işçilere kıyasla daha kısa çalışma sürelerinin ardından, çalıştıkları gemilerden ayrılmakta ve bunun sonucunda da gemilerde sürekli bir gemiadamı değişimi ortaya çıkmaktadır. Denizcilik şirketleri, iş verimliliği açısından yetişmiş ve kalifiye personel tercih etmektedir. Bu yüzden, iş gücü devrine bağlı olarak ortaya çıkacak olan iş verimliliği düşüşünü engellemek amacıyla denizcilik şirketlerinin insan kaynakları bölümüne iş gücü devrine etkide bulunan unsurları inceleyerek yetişmiş elemanların şirket bünyesindeki devamlılıklarının sağlanması için tedbir almaları gerekmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda iş tatmini ve iş gücü devir oranı arasında negatif bir korelasyonun ortaya çıktığı ve iş tatmini arttıkça iş gücü devir oranının düştüğü tespit edilmiştir [4].

Deniz yolu taşımacılığı yapan şirketlerin karşılaşacakları gemiadamı arz eksikliği ve denizcilik sektörünün önünde duran gemiadamı dar boğazı sorununa bir çözüm getirmesi amacıyla deniz yolu taşımacılığı yapan şirket gemilerinde çalışmakta olan mevcut gemiadamlarının gemiden ayrılmaması veya mesleği bırakmaması için geliştirilecek çözümlerin etkinliğinin artırılması için öncelikle iş memnuniyetsizlikleri ile gemiden

ayrılma isteği ve mesleği tamamen bırakma isteği arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda iş memnuniyeti, iş memnuniyeti ile işi bırakma ve mesleği bırakma arasındaki ilişki incelenerek hipotezlerin doğruluğu test edilecektir.

## **1.1.Sefer Bölgesi**

### **1.2.1. Seferin Tanımı**

Sefer, deniz yolu ile bir yerden başka bir yere gitmek anlamına gelir. Deniz seferi bir geminin yüklemeye başlanması ile başlar ve yükün tahliye limanında 24 saat emin bir şekilde kalması ile sona erer.

### **1.2.2. Sefer Bölgesinin Tanımı**

Sefer bölgesi, gemi ve su araçlarının teknik durum ve donanımlarına göre idare tarafından belirlenen, çalışabilecekleri deniz alanlarını ifade etmektedir. Gemi ve su araçlarının ilgili belgelerinde sefer bölgesi ve merkez limanı belirtilir [5].

### **1.2.3. Sefer Bölgeleri**

Sefer bölgeleri; liman seferi, kabotaj seferi, yakın kıyısız sefer ve uzak sefer olmak üzere dört kısımda incelenmektedir. Sefer bölgeleri, hem gemilerin seyir yapabilecekleri alanların hem de gemiadamlarının yeterliklerinin belirlenmesinde dikkate alınmaktadırlar.

#### **1.2.3.1. Liman Seferi**

Liman Seferi, sınırları belirli limanlar içinde yapılan seferleri ifade eder [5]. Liman seferi üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlar idari liman seferi, kıyı seferi ve 100 deniz mili ile sınırlı liman seferinden oluşmaktadır. İdari liman seferi, sınırları belirli limanlar içinde yapılan seferdir. Kıyı seferi, sınırları belirli limanlar içerisinde en yakın kıyıdan üç milden fazla açılmadan yapılan seferdir. Sınırları belirli olmayan limanlarda ise en yakın kıyıdan üç milden fazla açılmadan ve merkez limanından 30 milden fazla uzaklaşmadan yapılan

seferdir. 100 deniz mili ile sınırlı liman seferi, en yakın kıyıdan on milden fazla açılmadan ve merkez limanından 100 milden fazla uzaklaşmadan yapılan seferdir. Liman seferinde çalışacak gemi ve su araçlarının belgelendirilmesinde liman seferinin, idari liman seferi, kıyı seferi veya 100 deniz mili ile sınırlı liman seferinden hangisi olduğu da belirtilir [6].

### **1.2.3.2. Kabotaj Seferi**

Kabotaj seferi, liman sefer bölgesi sınırları aşılarak Türkiye limanları arasında yapılan seferdir [6]. Kabotaj kanunu ile sınırları belirlenmiştir. Türkiye sahillerinin bir noktasından diğerine yük ve yolcu alıp nakletmek ve sahillerde limanlar dahilinde veya arasında taşımacılık ve kılavuzluk ve her hangi mahiyette olursa olsun bütün liman hizmetlerini yapmak yalnız Türkiye sancağını taşıyan gemiler ve vasıtalara mahsustur. Yabancı gemiler ancak yabancı memleketten almış oldukları yolcu ve yükü Türk liman ve limanlarına ihraç ederler ve Türk liman ve limanlarından yabancı liman ve limanlarına gidecek yolcu ve yükü de alırlar [7].

### **1.2.3.3. Yakın Kıyısız Sefer**

Yakın kıyısız sefer, kabotaj sefer bölgesi sınırları aşılarak, Karadeniz’de, Akdeniz’de ve Kızıldeniz’de yapılan seferdir [6]. Diğer bir ifadeyle yakın kıyısız sefer, kabotaj sefer bölgesi sınırları aşılarak, Karadeniz’de, Akdeniz’de, Kızıldeniz’de ve İspanya’nın Fransa sınırına kadar kuzey kıyıları da kapsayan Finistre burnu ile Moritanya’nın Dakhla limanı güney sınırını birleştiren çizginin doğusunda kalan deniz alanına yapılan seferleri ifade eder [5].

### **1.2.3.4. Uzak Sefer**

Uzak sefer, yakın sefer bölgesi sınırları aşılarak yapılan sınırsız seferdir. Kabotaj sefer bölgesini ve Karadeniz, Akdeniz, Kızıldeniz, ve İspanya’nın Fransa sınırına kadar kuzey kıyıları da kapsayan, Finistre burnu ve Moritanya’nın Dakhla limanı güney sınırını da içine alan sınırların dışında kalan deniz ve okyanus alanlarını içine alan seferleri ifade eder [6].

## **1.2. Gemi**

### **1.3.1. Geminin Tanımı**

Gemi, su üzerinde yük ve yolcu taşınması maksadı ile kullanılan, yüzen bir vasıta dır. Tahsis edildiği gayeye uygun olarak kullanılması, denizde hareket etmesi imkanına bağlı bulunan ve pek küçük olmayan her türlü tekne “gemi” sayılır. Denizde kazanç elde etme maksadına tahsis edilen veya fiilen böyle bir maksat için kullanılan her gemi, kimin tarafından ve kimin nam ve hesabına kullanılırsa kullanılsın, “ticaret gemisi” sayılır [8]. Denizde kürekten başka aletle yola çıkabilen her araca, adı, tonilotosu ve kullanım amacı ne olursa olsun “gemi” denir. Menfaat sağlamak amacıyla denizde kullanılan her gemiye “ticaret gemisi” denir [9].

### **1.3.2. Gemi Tipleri**

Gemiler kullanım amacına göre ticaret gemileri; hizmet gemileri, harp gemileri, gezinti tekneleri olarak dört sınıfa ayrılmaktadır. Ticaret gemileri; yük ve yolcu gemileri olarak, yük gemileri ise kuru ve sıvı yük gemileri olarak sınıflara ayrılmışlardır. Kuru yük gemileri, kırkambar yükü, dökme yük ve kereste taşıyan gemilerden oluşmaktadır. İşletme düzenlerine göre; tramp ve muntazam seferli olarak iki bölüme, sefer bölgelerine göre ise açık deniz, kısa deniz seferi ve kabotaj seferi olarak üç bölüme ayrılmaktadır [10].

### **1.3.3. Kuru Yük Gemileri**

#### **1.3.3.1. Kuru Yük Geminin Tanımı**

Sıvı haldeki yükler haricinde konteynerler ile taşınamayacak olan kuru yüklerin ve dökme yüklerin taşınması için imal edilmiş ya da dönüştürülmüş gemiler kuru dökme yük gemisi, kuru yük taşımacılığının yanı sıra yükü bir rampa üzerinden tekerlekli araçlarla yükleyip boşaltılacak şekilde inşa edilmiş ya da dönüştürülmüş ve bu amaçla kullanılan ticaret gemileri genel kuru yük/ro-ro gemisi, kuruyük, konteyner, dökme yük ve 12’den fazla (dahil) yolcu taşıyabilecek şekilde inşa edilmiş yada dönüştürülmüş ve bu amaçla

kullanılan ticaret gemileri Kırkambar (kuru yük + konteyner + dökme yük) ve yolcu gemisi olarak tanımlanmaktadır [11].

### **1.3.3.2. Kuru Yük Gemisi Tipleri**

Kuru yük gemileri; kırkambar yükü taşıyan gemiler, dökme yük taşıyan gemiler, kereste gemileri olarak üç gruba ayrılmaktadır. Dökme yük taşıyan gemiler ise kendi içerisinde maden gemileri, şeker gemileri, tahıl gemileri, otomobil / dökme yük gemileri, dökme yük / maden gemileri, maden / dökme yük / petrol gemileri olarak altı ayrı tipe ayrılmaktadır [10].

Maden gemileri; maden cevheri ve benzeri özgül ağırlığı yüksek yükleri taşımak için, Şeker gemileri; şeker ve şeker ham maddesi gibi değişik özgül ağırlıklı yükleri taşımak için ve tahıl gemileri; paketlemeye veya kutulamaya gerek kalmadan, dökme olarak yüklenebilen yükleri taşımak için inşa edilen ticaret gemileridir. Otomobil/ dökme yük gemileri, dökme kuru yük taşımacılığının yanı sıra otomobilleri bir rampa üzerinden yükleyip boşaltılacak şekilde inşa edilen veya dönüştürülen ve bu amaçla kullanılan ticaret gemileridir. Dökme yük / maden gemileri, dökme maden yüklerini taşımak için inşa edilen veya dönüştürülen ve bu amaçla kullanılan ticaret gemileridir. Maden / dökme yük / petrol gemileri, yağ, dökme cevher yüklerini taşımak için inşa edilmiş ya da dönüştürülmüş ve bu amaçla kullanılan ticaret gemileridir [11].

### **1.3.4. Türk ve Dünya Deniz Ticaret Filosu**

#### **1.3.4.1. Türk Deniz Ticaret Filosunun Durumu**

Türk deniz ticaret filosu 1996 yılı itibariyle, 10,8 Milyon DWT (Dead Weight Tonnage) kapasite ile dünya ülkeleri arasında 16'ncı sıradadır. Türk deniz ticaret filosu gemilerinin yabancı bayrağa geçişi 2000 yılında başlamış ve 2008 yılı itibariyle yabancı bayraktaki Türk gemilerinin tonajı 6,6 milyon DWT'a çıktığı görülmektedir. Tablo 1'de 1996 yılında Türk deniz ticaret filosu 10,893 milyon DWT'luk kapasite ile dünya filoları arasında 16'ncı sırada bulunmaktadır. Tablo 2'de görüleceği üzere yabancı bayraktaki gemi tonajımız 2008 yılında 6,6 milyon DWT olarak belirlenmiştir. Ayrıca 2008 yılında

toplam gemi sayımız 1.525, tonajımız 7,5 milyon DWT ve 5,5 GRT (Gross Registered Tonnage) olarak belirlenmiştir [3].

Tablo 1. Türk deniz ticaret filosunun gelişimi [3].

Yıllar	Gemi Sayısı	DWT (x1000 Ton)	Bir Önceki Yıla Göre DWT'deki (%) Değişim	GRT (x1000 Ton)	Bir Önceki Yıla Göre GRT'deki (%) Değişim	Dünya Sıralaması
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	5.479	6,9	24

Türk armatörlerinin, 1 Ocak 2008 tarihi itibariyle sahip oldukları 1000 GRT ve üzerindeki yabancı ve Türk bayraklı gemilerin toplam tonajı 13 Milyon DWT'dur. Deniz ticaret filosunu oluşturan 1.525 adet geminin %28'ini kuru yük gemileri, %11,61'ini balıkçı gemileri, %8,72'sini petrol tankerleri, %7,8'ini römorkörler ve %6,36'sını dökme yük gemileri oluşturmaktadır. Bu sıralama dışında kalan diğer gemiler ise filonun sayısal olarak ancak %37,51'ini oluşturmaktadır [3].

Tablo 2. Türk armatörlerinin milli ve yabancı bayraktaki gemileri [3].

(1000 GRT ve Üzeri)								
Yıl	Milli Bayrak			Yabancı Bayrak			Toplam	
	Adet	x1000 DWT	Filo İçindeki Yüzde (%)	Adet	x1000 DWT	Filo İçindeki Yüzde (%)	Adet	(x1000 DWT)
1998	427	8.349	95,82	35	364	4,18	462	8.713
1999	448	8.697	90,48	69	915	9,52	517	9.612
2000	456	8.269	90,63	96	855	9,37	552	9.124
2001	445	7.321	82,00	107	1.607	18,00	552	8.928
2002	451	7.815	83,77	117	1.514	16,23	568	9.329
2003	432	7.045	79,90	147	1.772	20,10	579	8.817
2004	408	6.556	75,23	163	2.159	24,77	571	8.715
2005	420	6.427	70,23	237	2.725	29,77	657	9.152
2006	432	6.844	65,47	353	3.609	34,53	785	10.453
2007	446	6.464	58,16	424	4.650	41,84	870	11.114
2008	490	6.592	50,00	513	6.591	50,00	1003	13.183

#### 1.3.4.2. Dünya Deniz Ticaret Filosunun Durumu

Dünya toplam ticaret filusunda 2008 yılında yüzde sekiz oranında büyüme gerçekleşmiştir. Daha sonra planlanan teslimatlardaki aşırı güçlü büyüme nedeniyle, teslimlerin gerçekleşmesinin zor olacağı, bunun sonucu olarak gecikmeler meydana geleceği değerlendirilmiş ve bu yöndeki tahminler büyük oranda gerçek olmuştur.

Tablo 3'de görüleceği üzere 2009 yılı itibari ile dünya ticaret filosunun en büyük kısmını 411,1 milyon DWT ile dökme yük oluşturmaktadır. Dökme yük filosunu sırası ile 380,8 milyon DWT ile tankerler, 26,4 milyon DWT ile kimyevi madde tankerleri, 10,5 milyon DWT ile OBO (ore, bulk, oil) ve 283,9 milyon DWT ile diğer filolar takip etmektedir.



Tablo 3. Dünya deniz ticaret filosu [3].

(Milyon DWT)						
Yıl	Tankerler	Kimyevi Madde Tankerleri	Dökme Yük	OBO	Diğer	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

Tablo 4’de bakıldığında 2008 yılı itibariyle 47,4 milyon DWT yeni inşa edilmiş, tanker kapasitesi ve 91,4 milyon DWT yeni inşa edilmiş dökme yük kapasitesi bulunmaktadır. Konteyner gemilerinde 1,4 milyon TEU (Yirmi Ayak Boya Eşit Birim) aktif olarak, yeni inşa edilmiş 1,1 milyon TEU kapasite olduğu göze çarpmaktadır. Benzer durum değişken oranlarda LNG (Sıvılaştırılmış Doğal Gaz), LPG (Sıvılaştırılmış Petrol Gazı) ve diğer gemilerde de görülmektedir. Yeni inşa edilen veya sipariş verilen gemilerin asgari emniyetli olacak sayıda gemiadamı ile donatılması gerekmektedir. Tablo 4, bu anlamda büyüyen deniz ticaret filolarının daha fazla zabitan ve tayfa sınıfı gemiadamlarına ihtiyaç duyulacağını işaret etmektedir. Gemiadamı arzı, artan gemiadamı talebini karşılayamamaktadır.

Tablo 4. Tipleri itibariyle aktif gemiler [3]

Gemi Tipi	Kapasite	Faal	Yeni İnşa	Siparişler	Teslim Edilecekler
		2008	2008	2008	2008
Tanker	Milyon DWT	33,2	47,4	164,0	43,0
Dökmeyük	Milyon DWT	22,9	91,4	286,3	68,9
Konteyner	Milyon TEU	1,4	1,1	6,2	52,9
LNG	Milyon CBM	9,6	2,6	13,5	32,0
LPG	Milyon CBM	3,0	0,4	3,5	21,0
Araba Ferisi	1.000 araba	29,5	49,7	113,7	33,8
Kimyasal Mad.	Milyon DWT	2,9	2,7	11,3	42,8
Yolcu ( Cruise )	1.000 iskele	25,6	26,3	84,2	20,9

## 1.1. Gemiadamı

### 1.4.1. Gemiadamının Tanımı

Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir [12]. Deniz taşımacılığı yapan şirketler gemilerinde sefer bölgesi ve gemi tipi ve boyutlarına bağlı olarak belli sayıda gemi adamı bulundurmak durumundadırlar.

### 1.4.2. Gemiadamının Önemi

Dünya üzerinde denizcilik eğitiminin asgari koşulları IMO (International Maritime Organisation-Uluslararası Denizcilik Örgütü) tarafından STCW 78/95 (Standarts of Training Certification and Watchkeeping) doğrultusunda belirlenmektedir. Bu amaçla 160’den fazla ülkenin 500’den fazla eğitim kurumu bünyesinde farklı eğitim düzeyindeki öğrencilere farklı sürelerde denizcilik eğitimi verilmektedir. Türkiye’de de denizcilik eğitimi, “Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşmesi (STCW 78)” ve değişikliklerine uygun olarak yürütülmektedir. IMO’nun STCW kararları doğrultusunda 1 Şubat 2004 tarihi itibarıyla ülkelerden denizcilik eğitimi veren kuruluşlarının kalitesi hakkında devlet raporları talep edilmiştir. Bu şekilde gelecek yıllarda denizcilik eğitiminin kalitesine önem verileceği işaret edilmiştir. IMO bünyesindeki bu gelişmeleri itina ile takip eden ve üniversite düzeyinde eğitim yapmakta olan yaklaşık 38 ülkenin denizcilik üniversite ve fakülteleri 1999 yılında Japonya’nın Nippon vakfının da maddi desteği ile bir araya gelmiş ve IAMU’yu (International Association of Maritime Universities-Dünya Denizcilik Üniversiteleri Birliği) kurmuştur. Bütün dünyada zabitan arz eksikliği sıkıntısı üst düzeydedir. Bu sıkıntının ortadan kaldırılması amacıyla daha fazla denizcilik eğitim kurumu açma faaliyetleri devam etmektedir. Rusya, Singapur, Bulgaristan, Meksika ve Mısır’da 2005 yılında açılan denizcilik eğitim kurumlarını takiben, 2006 yılında Finlandiya’da kurulan Wartsila Land and Sea Academy (Wartsila Kara ve Deniz Akademisi), Sri Lanka’da kurulan CINEC (Colombo International Nautical and Engineering College-Colombo Uluslararası Seyir ve Mühendislik Koleji), Hindistan’da eğitime başlayacak olan Chennai Maritime University Akademi’nin (Chennai Denizcilik Üniversitesi) açılacak olması verilecek örneklerden

bazılarıdır. Amerikan SUNY Maritime University'nin (SUNY Denizcilik Üniversitesi) başlattığı uzaktan eğitim faaliyetleri, Hırvatistan Split Maritime University'nin (Split Denizcilik Üniversitesi) Japonya'nın NYK (Nippon Yusen Kaisha) şirketiyle yapmış olduğu protokol çerçevesinde NYK şirketine zabitan yetiştirmeyi taahhüt etmesi, Panama'da Universidad Maritime Internacional de Panam'ın (Panama Uluslararası Denizcilik Üniversitesi) kurulacak olması ve Filipinlerde NYK-TDG (Transnational Diversified Group-Uluslararası Yönlendirilmiş Grup) Denizcilik Akademisinin açılacak olması da yapılan faaliyetlere örnek olarak verilebilir [1].

### 1.4.3. Gemiadamı Yeterlik Belgeleri

Gemiadamı yeterlik belgesi, gemiadamının gemideki görev ve yetkisi ile bunların sınırlarını gösteren, gemiadamı cüzdanının içerisinde yer alan veya gemiadamlarının kimlik bilgilerini de içerecek şekilde gemiadamları belgesi adı altında bağımsız bir belge olarak düzenlenen, şekli idare tarafından belirlenmiş yeterlik belgesini ifade eder. Gemiadamı yeterlik belgeleri dört ana sınıfa ayrılır [5]. Bunlar güverte sınıfı, makine sınıfı, yardımcı sınıfı, yat sınıfından oluşmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5. Gemiadamı yeterlik belgeleri [5].

Yeterlik Sınıfı		Yeterlik
Güverte Sınıfı	Tayfalar	Gemici Usta Gemici Güverte Lostromosu
	Kaptan ve Güverte Zabıtları	Sınırlı Vardiya Zabiti Sınırlı Kaptan Vardiya Zabiti Birinci Zabit Kaptan Uzakyol Vardiya Zabiti Uzakyol Birinci Zabiti Uzakyol Kaptanı
Makine Sınıfı	Tayfalar	Yağcı Makine Lostromosu
	Başmühendis/ Başmakiniist ve Makine Zabıtları	Sınırlı Makine Zabiti Sınırlı Başmakiniist Makine Zabiti İkinci Makiniist Başmakiniist Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makiniisti Uzakyol İkinci Mühendisi/Makiniisti Uzakyol Başmühendisi/Başmakiniisti

Tablo 5'in devamı

Yardımcı Sınıfı	Telsiz Zabıtları	Kısa Mesafe Telsiz Operatörü Uzun Mesafe Telsiz Operatörü Tahditli Telsiz Operatörü Genel Telsiz Operatörü Telsiz Elektronik Zabiti
	Elektrik ve Elektronik Zabıtları	Elektrikçi Elektrik Zabiti Elektronikçi Elektronik Zabiti
	Sağlık Zabıtları	Hemşire Sağlık Memuru Doktor
	Stajyerler	Güverte Stajyeri Makine Stajyeri
	Yardımcı Hizmetliler	Kamarot Aşçı
Yat Sınıfı		Amatör Denizci Yat Kaptanı
Balıkçı Sınıfı		Balıkçı Gemisi Kaptanı Açık Deniz Balıkçı Gemisi Kaptanı

#### 1.4.4. Türk Gemiadamları

Türkiye'nin 2002-2008 yılları arasında zabitan sınıfı gemiadamı sayıları Tablo 6'da gösterilmektedir. Tablo 6'da görüldüğü üzere gemi sayısı artarken DWT'un azaldığı, zabitan sınıfı gemiadamı sayısının arttığı görülmektedir. Gemiadamı sayısındaki artış ise güverte sınıfı zabitanlarda makine sınıfı zabitanlarından daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Türkiye'nin zabitan sınıfı gemiadamı sayıları [3].

Yıllar	Gemi Sayısı (Adet)	DWT (×1000 Ton)	GRT (×1000 Ton)	Zabitan Gemiadamı Sayısı	
				Güverte	Makine
2002	1.185	8.666	5.736	10.922	7.347
2003	1.152	7.627	5.113	12.437	8.234
2004	1.209	7.055	4.772	13.466	8.787
2005	1.379	7.603	5.229	14.718	9.461
2006	1.429	7.271	5.083	16.190	10.214
2007	1.473	7.244	5.126	19.042	11.030
2008	1.525	7.544	5.479	21.434	12.184

Tablo 7'ye göre 2002-2009 yılları arasında gemiadamı sayısında artış görülmektedir. Ayrıca aynı dönemde milli bayraktan yabancı bayrağa geçişlerde artış söz konusudur.

Tablo 7. Türk armatörlerinin milli ve yabancı bayraktaki gemi sayıları ile Türk uyruklu zabitan sınıfı gemiadamı sayıları [3].

Yıllar	1000 GRT ve Üzeri Gemi				Zabitan Gemiadamı Sayısı	
	Milli Bayrak		Yabancı Bayrak		Güverte	Makina
	Adet	×1.000 DWT	Adet	×1.000 DWT		
2002	451	7.815	117	1.514	10.922	7.347
2003	432	7.045	147	1.772	12.437	8.234
2004	408	6.556	163	2.159	13.466	8.787
2005	420	6.427	237	2.725	14.718	9.461
2006	432	6.844	353	3.609	16.190	10.214
2007	446	6.464	424	4.650	19.042	11.030
2008	490	6.592	513	6.591	21.434	12.184

## 1.5. İş Memnuniyeti

### 1.5.1. İş Memnuniyetinin Tanımı

İş görenin çalışma hayatı süresince karşılaştığı olaylar ve yaşadıklarına bağlı olarak birçok deneyim ve gözlemi vardır. İş görenlerin iş ve işletmelerine karşı oluşturdukları tutumları bu deneyim ve gözlemler belirler. İş görenlerin bu tutumunun genel yapısı da iş memnuniyetini oluşturur. İş memnuniyeti, bu anlamı ile kişilerin işte yaşadığı deneyim ve tecrübelerle ilgili olarak elde ettikleri duygu ve memnuniyet düzeyinin bir bütünüdür [13].

İş memnuniyeti, kişilerin sadece fiziksel ve zihinsel değil aynı zamanda fizyolojik ve ruhsal sağlığının da bir belirteçidir. İş memnuniyetinde iş arkadaşlarıyla beraber çalışırken alınan zevk, eser meydana getirme potansiyeli ve ergi de önemli belirleyici unsurlar arasında karşımıza çıkmaktadır [14]. Türker'e [4] göre iş memnuniyeti ise, kişinin iş ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu meydana gelen zevkli ve olumlu hisler olarak tanımlanmaktadır.

Yukarıdaki tanımlamalar ışığında iş memnuniyeti, “çalışanın işini yapma isteğini ve işini yaparken duyduğu mutluluğun düzeyini belirleyen faktörlerin bütünüdür” şeklinde de tanımlanabilir.

### 1.5.2. İş Memnuniyetinin Önemi

Eronat'a [15] göre, düşük iş memnuniyeti, iş gören için işe geç gelme ve devamsızlık gösterme gibi bazı davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu yüzden işletme ve yöneticiler için işletmelerinde iş memnuniyet seviyesinin belirlenmesi çok önemlidir. Bu belirleme, beraberinde işletmelere çalışanlarının problemlerinin tespitinden, potansiyel organizasyon sorunlarının belirlenmesine, yönetici ve çalışanlar arası sağlıklı iletişimin sağlanmasından, sendikal faaliyetlerin geliştirilmesine, devamsızlık ve işten ayrılma nedenlerinin belirlenerek gereken yönetsel değişimlerin planlanmasını da içeren bir çok konuda önemli kriterler ortaya koyacağı ve bu sayede örgütsel yarar sağlayacağı belirtilmektedir.

Lavkan'a [16] göre, iş memnuniyetinin önemine ilişkin görüşler aşağıdaki gibidir.

1. İnsanlarda başka bireyler tarafından sürekli bir kabul edilme isteği vardır.
2. Psikolojik olgunluğa erişmede işinden memnuniyet önemli bir rol oynar.
3. İşinden memnun olamama zamanla bireylerde hayal kırıklığı ve mutsuzluğa neden olur.
4. İnsanın işi yaşamının odak noktasıdır.
5. İş, kazanılacak paradan bağımsız olarak paraya ihtiyacı olmadığı durumlarda bile bireye mutluluk sağlayabilecek ya da oyalanmasına neden olacak olanaklar sağlayabilir.
6. Çalışmak zihnin aktif ve açık kalması için önemlidir.
7. Yaşamdan zevk almanın kaynağında yaratıcı bir işte çalışarak duygusal ve zihinsel tatmin olmak yatar.
8. İş memnuniyetsizliği yaptığı işten zevk almama ve moral bozukluğuna neden olur.
9. İş memnuniyetsizliği önce bireyde iş verimliliği ve kendine güveni azaltarak sonunda hastalıklı toplumların meydana gelmesine neden olacaktır.

İş görenin memnuniyetinin, iş görenin hem evinde hem de sosyal çevresi ve işinde daha olumlu davranışlar sergilemesine ve bu da daha sağlıklı ve uzun ömürlü bir yaşam elde etmesine neden olurken, memnuniyetsiz işçi için sürekli işten kaytarma, tatminsizlik, mutsuzluk, huzursuzluk ve bu durumları etrafına yansıtma yönelimi söz konusu olacaktır. Tüm bu durum bireyin yaşama bakışını ve de dinamizmini etkilemektedir [17].

İş memnuniyetinin aynen yıllık muhasebe denetimi gibi günlük olarak izlenmesi ve iş gücü devri, verimlilik, kalite kayıtları, devamsızlık, çıkış görüşmeleri, kaza raporları ve

sağlık kayıtları gibi göstergelerle kayıt altına alınması gerekmektedir. Yönetim iş tatminini yüz yüze temas ve iletişimle yakından izlemelidir [18].

### **1.5.3. İş Memnuniyetinin Faktörleri**

İş tatminini sağlayabilmek için öncelikle onu etkileyen faktörleri bilmek gerekir. Eronat [15] işin kendisi, ücret, terfi olanakları, çalışma koşulları, yönetim ve çalışma arkadaşları gibi iş tatminini etkileyen faktörlere gereken önem verilmediğinde iş tatmininin tatminsizliğe dönüşebileceğini ortaya koymuştur.

#### **1.5.3.1. İşin Kendisi**

Cesur'a [19] göre, işteki çeşitlilik, ilginçlik ve görevde meydan okuyuculuk sağlayan işler iş görenlerde daha fazla iş tatminine neden olmaktadır. Bu durum iş görenin kendi yetenek ve becerileri doğrultusunda ne derece aktif olabilirse kendini o derece yararlı olabileceğini hissedebilmesine ve iyi bir performans sergilemesine olanak sağlamaktadır.

Eronat [15] ise iş görenin yaptığı işin düzenlenmesinde ve denetiminde ne denli yeteneklerini kullanıp, ne kadar söz sahibi olursa o ölçüde başarılı olacağını belirtmektedir. Bu durum iş tatmininde doğru orantılı bir artışa sebebiyet verecektir.

#### **1.5.3.2. Terfi Olanakları**

Çalışkan [20] adil, açık ve beklentilere paralel olarak yürütülen ücret sistemi ve terfi politikasının, iş görenin doyumunu arttırarak ona kişisel gelişim, daha çok sorumluluk ve yüksek sosyal statü fırsatı sağlayacağını belirtmektedir. İş yerinde artan terfi ve takdir edilme, iş tatmini ve motivasyon üzerinde son derece önemli etkiler oluşturarak iş görene yaptığı işi sevme ve işteki performansına istatistiki olarak anlamlı derecede katkılar sağlayacaktır [21]. Akıncı [22] örgüt içinde terfi yolunun açık olması gerektiğini, terfi ve ödüllendirme kriterlerinin her iş görene eşit olarak uygulanması zorunluluğunu ortaya koymuştur. Terfi; kişinin sosyal statüsü ve toplumdaki konumunu olumlu yönde etkilerken, beraberinde elde edilen ücreti de arttırması suretiyle sadece ücret artışına mukayeseyle iş görenin iş tatmini açısından daha etkili ve doyurucu olanaklar elde etmesine neden olmaktadır [13].

### 1.5.3.3. Ücret

Çalışkan [20] alınan ücretle kişinin kendisine ödenmesi gerektiğine inandığı ücretin eşit olmasının iş tatmini sağlamada önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Ücretin öneminin sebebi kişinin temel ihtiyaçlarını karşılaması ve başarının simgesi olmasıdır. İş görenler adil ve beklentilerine cevap verecek bir ücret sistemi isterler.

Bir örgütte çalışmasının karşılığında bireyin aldığı en temel ödül olan ücretin anlamı birey için sadece para değildir. Birey tarafından ücrete paradan başka anlamlar da yüklenmektedir. Ücret, yöneticilerin çalışanlar hakkında ne düşündüklerini de ifade eden bir sembol olarak görülmektedir. Yapılan iş sonucunda alınan ücret bireyi maddi ve manevi olarak tatmin etmesi gerekmektedir. Ücret artışı ve örgüt içinde farklı ücret uygulaması bireyin tatmin düzeyini etkilemektedir. Ücretlerin belirlenmesinde yöneticiler çalışanlarına karşı eşit ve adil davranmalıdırlar [15].

Çakmak [23] ücretin ekonomik yönünün iş göreni en çok ilgilendiren tarafı olduğunu belirtmektedir. Çünkü üretim bireyin hem kendisi hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesinin gereksinimlerinin karşılanmasında en önemli unsurdur.

Pehlivan'a [24] göre, iş görenin ücrete ilişkin tutumları, kazanç sağlama ve işin hakkını almanın ödülü gibi iki önemli faktöre dayanmaktadır. İş görenin kazanç elde etmesi onun daha yaratıcı olmasını, işe devamlılığını ve tutarlı olmasını olumlu yönde etkilemektedir.

### 1.5.3.4. Çalışma Koşulları

Çalışkan'a [20] göre, iş gören çalışma ortamının sıcaklığı, nemi, havalandırması, aydınlatması, rahatlığı ve tehlike düzeyi ile çalışmaya en elverişli koşullara sahip olan işi ve bu koşullardaki işyerine sahip işvereni tercih etmektedir. Çünkü sözü geçen bu olumsuz durumların çoğu iş görenlerin yaşam koşullarını ve iş performanslarını önemli düzeyde etkilemektedir.

Eronat [15] çalışılan iş yerinin iş görenin maddi çevresi olarak adlandırıldığını belirtmektedir. İş gören, maddi çevrede kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma, gürültü ve havalandırma ile ortaya çıkan olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu olumsuz durumlar işin yapılmasını büyük ölçüde aksatmakta ve aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açabilmektedir. İş tatminini etkileyen



çalışma koşullarından bir diğeri işyerinin dış ve iç mimari yapısıdır. Ayrıca iş gören evinden iş yerine geldiğinde huzurlu bir çalışma ortamı bulabilmelidir.

Uluslararası rekabetin olduğu ve yorucu çalışma koşullarının bulunduğu denizcilik sektörünün temel unsuru olan gemiler, karadaki çalışma alanlarına nispeten daha farklıdır. Gemilerin sürekli hareket etmelerinden dolayı iş yaşamı, hava, deniz, gemi trafiği ve liman koşulları gibi etkenler gemi adamlarının çalışma ve yaşam koşullarını etkilemektedir [4].

### **1.5.3.5. Yönetim**

Yöneticinin iş görene yönelik olma ve kararlara katılıma izin verme iş tatminini etkilemektedir. Yöneticinin iş görenin işi ile ilgilenmesi, kişisel sorunlarına ilgi göstermesi, iş görene yardım etmesi ve destekte bulunması iş tatminini etkilemektedir. Pek çok çalışma göstermiştir ki iş görenlerin yaptıkları işe katılmaları iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. İş görenlerin kararlara katılmaları karar verme yetkisi, yaratıcılık, yenilik geliştirme gibi fırsatlar sağladığından dolayı iş niteliklerini olumlu etkilemekte ve işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygularını geliştirerek iş tatminini yükseltmektedir [15].

Çalışkan'a [20] göre, yönetime katılma iş göreni örgütle kaynaştırarak örgütsel amaçlara doğru uyarır. Örgütün yönetimine katılan iş gören psikolojik yönden doycak, kişisel mutsuzluğu ve huzursuzluğu giderek kaybolacaktır. İş görenin önereceği çözümün yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından benimsenmesi iş göreni doyuma daha kolay ulaştıracaktır.

### **1.5.3.6. Çalışma Arkadaşları**

Eronat'a [15] göre, örgütlerin içerisinde yüz yüze ilişkilerin yürütüldüğü gruplar bulunmaktadır. Bu gruplar işyerinde bir araya gelme zorunda kalan kişilerin birbirlerini etkilemeleri sonucunda doğar, üyelerinin ilişki kurma ihtiyacını tatmin ederek işleri ile ilgili can sıkıcı durumlar olduğunda onları desteklerler. İşyerinde aynı işte çalışan, aynı makineyi kullanan, birbirine yakın oturan veya aynı teknik bilgiyi gerektiren işte yeteneklerini birlikte uygulayan kişilerin meydana getirdikleri grupları bunlara örnek olarak verebiliriz.

Türker [4] iş ortamının bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahip olma özelliği taşıdığını belirtmektedir. İş görenin çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkisi iş tatmini veya tatminsizliği üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Çalışma arkadaşları ile olan yakın ve samimi ortamın varlığı iş görenin iş tatminini etkileyen önemli bir unsurdur [25].

#### **1.5.4. İş Memnuniyetsizliği ve Sonuçları**

İş görenin işine karşı olumlu tutumu iş tatmini, olumsuz tutumu ise iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir [25]. İş tatminsizliğinin nedenleri ve sonuçlarının bilinmesi işletmeler için önemlidir. Tatmin olmayan iş gören işinden soğur, işine gitmek istemez ve memnuniyetsizliğini devamsızlık yaparak veya işinden ayrılarak gösterebilir. Kendisini baskı ve stres altında hisseden kişi işini yapmamak için bahaneler bulabilir, işine devam etmek istemeyebilir ve işinden ayrılabilir. İş tatminsizliği devamsızlığa ve personel devrinde artışa neden olur. Bu yüzden personel devrinin en iyi habercisi işten ayrılma niyetidir [15].

Türker [4] devamsızlığın iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğunu belirtmiştir. İş gücü devri iş tatminsizliğinin diğer bir olumsuz sonucudur ve iş tatmini ile bir bağıntı halindedir. İş tatmini düşük olan iş görenlerin, işlerini bırakma ve devamsızlık yapma olasılıkları daha yüksek olmaktadır.

Akıncı [22] iş görenin işinden ve iş ortamından beklentilerinin karşılanmadığını düşündüğü durumda iş tatminsizliğinin ortaya çıktığını belirtmektedir. İş tatminsizliği iş görenin iş gücü verimliliğinin ve işe bağlılığının azalmasına, iş gücü devir hızının artmasına, sağlık durumunun olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Sinirsel ve duygusal çöküntülerin iş tatminsizliği ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunların yanı sıra iş tatminsizliği işte yavaşlamaya, başarının ve verimliliğin düşmesine, bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı iş gücü devir oranının, iş kazalarının ve şikâyetlerinin artmasına sebep olmaktadır.

##### **1.5.4.1. Personel Devri**

İş ve işçi bulma kurumuna göre işgücü devri “İşçi devri, işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişikliklerdir”

olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bir işletmeye giren ve çıkan işgücü hareketi olarak da tanımlanabilir [26]. Personel devri, iş yeri operasyonlarını kesintiye uğratmakta ve üretkenliğin düşmesine sebep olmaktadır. Yeni personel tedariki, işe alımı, seçimi ve eğitimi gibi uzun süren ve personel maliyetini yükselten işleri zorunlu kılmaktadır [4].

#### **1.5.4.2. Devamsızlık**

Devamsızlık iş görenin çalışma programı veya planına bağlı olarak çalışması gerekli zamanlarda işine gelmemesi durumudur [15]. İş tatminsizliğinin olumsuz bir sonucu olan devamsızlık bir işe yönelme tepkisidir. Belirli bir ortamda iş görmeyi güç gören kişiler o ortamda bulunmak istemeyeceklerdir [4].

İş tatminsizliği, iş doyumu düşük olan iş görenlerin işlerini bırakma ihtimalini artırmakla birlikte devamsızlık oranlarını da artırır [20]. İşe bağlılığı düşük ve çalışmak zorunda olan iş görenlerde örgüt içerisinde olumsuz davranışlar gösterme ve işe devamsızlık gibi sonuçlar gözlemlenebilir [22].

### **1.2. Gemiadamları Açısından İş Memnuniyetinin Önemi**

Ülkemizde ve dünya genelinde denizyolu taşımacılığında pay alan ülkelerin karşılıklarında duran temel problemlerin başında gemiadamı sayısının yetersizliği gelmektedir. Bu yetersizliği ortadan kaldırmak amacıyla pek çok çözüm düşünülmekte ve uygulamaya geçirilmektedir. Gelişmiş ülkelerin gün geçtikçe artan refah seviyesine rağmen gemiadamı arzı maalesef yetersiz kalmaktadır. Sonuç olarak yabancı uyruklu gemiadamlarını çalıştırma yolu tercih edilmek durumunda kalmaktadır. Yabancı uyruklu gemiadamlarını çalıştırmak için yeni düzenlemeler yapılmakta ve yürürlüğe geçirilmektedir.

Son yıllarda Japon gemiadamlarının arz eksikliğinin artmasıyla Japonya’da tecrübeli kılavuz kaptanlar açığı ve deniz trafik işlemlerinin düzgün bir şekilde sürdürülebilmesi konusunda oluşabilecek sorunlarla karşılaşılacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca liman hizmetlerinin bir parçası olan kılavuzluk hizmetinin yoğunluğunun artmasına bağlı olarak talep artışının görülmesiyle ve Japon limanlarının uluslararası rekabetçi ortamda desteklenmesi düşüncesi temelinde “Japonya Kılavuzluk Hizmetleri Sistemi Yenilik

Komisyonu” kurulmuş ve görüşmelerle istenilen kılavuzluk sistemi tipi meydana getirilerek kısmen değiştirilen kılavuzluk kanunu yasa tasarısı (Denizciliğin düzenlenmesini destekleme esaslı liman kanunu ve diğerleri hakkında kısmi değişiklik tasarısı) 17 Mayıs 2006 tarihinde resmen ilan edilmiştir [28]. Tablo 8’de Japon gemiadamları sayısının yıllara bağlı değişimi gösterilmektedir.

Tablo 8. Japon gemiadamları sayısı değişimi [28].

Gemiadamı Sayısı	Yıl							
	1985	1990	1995	2001	2002	2003	2004	2005
Uzakyol Gemilerindeki	30.013	10.084	8.438	4.233	3.880	3.336	3.008	2.625
Kıyasal Gemilerdeki	59.834	56.100	48.333	35.606	32.860	31.886	30.708	30.762
Balıkçı Teknelerindeki	93.278	69.486	44.342	34.267	32.897	31.185	29.099	28.444
Diğerleri	17.542	16.973	20.925	21.541	20.765	19.801	20.077	19.926
Toplam	200.667	152.643	122.038	95.647	90.402	86.208	82.892	81.757

Yapılan bütün çalışmalara rağmen, özellikle STCW’ye göre ihtiyaç duyulan eğitimli ve donanımlı gemiadamı sayısını tamamlamak dahi gemiden ayrılma veya denizi, mesleği bırakma oranlarını azaltmamaktadır.

Arslan [29] Türk gemiadamlarına kariyerleri ile ilgili “Mesleğinizi ne kadar daha sürdürmek istiyorsunuz?” sorusuna gemiadamlarının %49,03’unun “Belirli bir ekonomik düzey yakalayınca kadar çalışmayı düşünüyorum” şeklinde, %27,18’inin “İlk fırsatta denizde çalışmayı bırakacağım” şeklinde, %15,53’ünün ise “Uzun yıllar çalışmayı düşünüyorum” şeklinde cevapladıklarını belirtmiştir.

Elde edilen bilgiler ışığında Türk gemiadamlarının büyük bir kısmının beklentilerinin gerçekleşmesi ile birlikte en kısa sürede mesleği bırakma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu eğilim eyleme dönüşürse mesleği bırakan gemiadamlarından dolayı denizcilik şirketlerinin personel devir hızlarında bir artış gerçekleşecektir. Bu artışa bağlı olarak gemiadamı seyrekliği problemi daha da müzminleşebilecektir.

Gemiadamlarının sayısının seyrek olmasının sebepleri ve bu sebepleri ortadan kaldıracak tez önerileri diğer meslek kollarında olduğu gibi denizcilik mesleğinde de “İş

Memnuniyeti” kapsamında değerlendirilmelidir. Gemiadamlarının iş memnuniyetsizliğinin sebeplerinin bulunması, bu sebeplerin oluşmasını sağlayan etkenlerin incelenmesi ve iş memnuniyetinin artırılmasının sağlanmasının gemiadamı seyrekliği probleminin çözümünde önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

### 1.7. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde her örgütün hedeflerine ulaşmak için iyi bir ekibe sahip olması gerektiği kabul edilmektedir. Örgütlerin hedeflerine ulaşma yolunda yaşadıkları problemlerden biri de iş gücü kaybıdır. Örgütler, çalışanlarından yüksek verim almak ve amaçlarına ulaşmak istedikleri süreçte sahip oldukları iş gücünü kaybetmeleri ile zarar görmektedirler. Denizyolu taşımacılığı yapan şirketlerde de gemiadamı iş gücü kaybının fazla olması sebebi ile personel devir hızı yüksek hale gelmektedir. Bu sebeple personel (gemiadamı) devir hızı yüksek olan denizyolu taşımacılığı şirketleri sürekli olarak personel değiştirmek ve yeni personel bulmak zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadır.

Sorunun çözümü için pek çok farklı yol denenmektedir ve bunların başında da sektöre gemiadamı girişini artırmak gelmektedir. Pek çok lise, meslek yüksekokulu, yüksekokul, fakülte, üniversite ve özel eğitim kurumları açılmakta ve sektörde çalışacak gemiadamı arzı arttırılmaya çalışılmaktadır. Diğer bir çözüm olarak, yabancı uyruklu gemiadamı çalıştırma yolu seçilmektedir. Şayet yabancı uyruklu gemiadamı çalıştırılmazsa, denizyolu taşımacılığı şirketi sahip olduğu gemiyi yabancı bir bayrağa geçirmektedir. Bu çözümlerin hiçbiri asıl “Personel Devir Hızı” problemini çözmekte sadece denizyolu taşımacılığı yapan şirketlerin daha kolay iş gücü bulmasını sağlamaktadır. Bu ve benzer çözümler, gemiadamlarının denizyolu taşımacılığı yapan şirketlerde uzun süreler çalışmasına ve mesleği kısa sürede bırakmasına engel olamamaktadır.

Gemiadamlarının çalıştıkları gemiden, şirketten ayrılmamalarının sağlanması ve kısa süre içerisinde denizi ve mesleği bırakmamalarının sağlanması için iş memnuniyetlerinin ölçülmesi ve memnuniyet derecelerinin artırılması önem kazanmaktadır. Mevcut iş gücünün iktisatlı değerlendirilmesi her ülkenin dikkate alması gereken bir husustur.

Bu çalışmanın amacı, denizyolu taşımacılığı yapan Türk şirketlerinin personel devir hızı oranını düşürecek çözüm yollarına ulaşabilmek amacıyla, kuru yük gemilerinde çalışan Türk gemiadamlarının iş memnuniyetlerinin ölçülmesi, iş memnuniyetleri ile

gemiden ayrılma ve mesleği tamamen bırakma istekleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi ve belirlenmesidir.

## 2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

### 2.1. Teorik Çalışmalar

Teorik çalışmalar olarak gemiadamlarının denizde çalışmayı erken bırakmaları ve buldukları gemiden ayrılmak istemeleri ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin belirlenmesi için bir anket çalışmasının oluşturulması gerektiği düşüncesi ile öncelikle hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezler oluşturulduktan sonra anket soruları ve içeriği belirlenmiştir.

Araştırmadaki hipotezler şunlardır;

H0. Gemiadamının yaptığı işten memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 12-33)

H1. Gemiadamının yaptığı işten memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 12-33)

H0. Gemiadamının bir üst görev basamağına terfi etme imkanına sahip olması ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 14-33)

H2. Gemiadamının bir üst görev basamağına terfi etme imkanına sahip olması ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 14-33)

H0. Gemiadamının yaptığı iş sonucunda aldığı ücretten maddi olarak memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 15-33)

H3. Gemiadamının yaptığı iş sonucunda aldığı ücretten maddi olarak memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 15-33)

H0. Gemiadamının yaptığı iş sonucunda aldığı ücretten manevi olarak memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 16-33)

H4. Gemiadamının yaptığı iş sonucunda aldığı ücretten manevi olarak memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 16-33)

H0. Gemiadamının çalışma yerinin fiziki şartlarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 17-33)

H5. Gemiadamının çalışma yerinin fiziki şartlarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 17-33)

H0. Gemiadamının deniz iş sözleşmesinin süresinin uzunluğundan memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 18-33)

H6. Gemiadamının deniz iş sözleşmesinin süresinin uzunluğundan memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 18-33)

H0. Gemiadamının deniz iş sözleşmesinin sonunda kullanacağı izin süresinin uzunluğundan memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 19-33)

H7. Gemiadamının deniz iş sözleşmesinin sonunda kullanacağı izin süresinin uzunluğundan memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 19-33)

H0. Gemiadamının sahip olduğu sosyal güvence şartlarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 20-33)

H8. Gemiadamının sahip olduğu sosyal güvence şartlarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 20-33)

H0. Gemiadamının barındığı kamara koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 21-33)

H9. Gemiadamının barındığı kamara koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 21-33)



H0. Gemiadamının geminin yaşam mahalli içerisinde bulunan koşullardan memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 22-33)

H10. Gemiadamının geminin yaşam mahalli içerisinde bulunan koşullardan memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 22-33)

H0. Gemiadamına sunulan beslenme koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 23-33)

H11. Gemiadamına sunulan beslenme koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 23-33)

H0. Gemiadamının gemi emniyet koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 24-33)

H12. Gemiadamının gemi emniyet koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 24-33)

H0. Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 25-33)

H13. Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 25-33)

H0. Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 26-33)

H14. Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 26-33)

H0. Gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 27-33)

H15. Gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 27-33)

H0. Gemiadamının haberleşme koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 28-33)

H16. Gemiadamının haberleşme koşullarından memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 28-33)

H0. Gemiadamının yurt dışı veya yurt içi liman şehirlerini ziyaretlerinden memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 32-33)

H17. Gemiadamının yurt dışı veya yurt içi liman şehirlerini ziyaretlerinden memnuniyet derecesi ile gemiadamının deniz iş sözleşmesi bitmeden bulunduğu gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 32-33)

H0. Gemiadamının yaptığı işten memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 12-34)

H18. Gemiadamının yaptığı işten memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 12-34)

H0. Gemiadamının gemide çalışırken ailesinden uzak olmaktan memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 29-34)

H19. Gemiadamının gemide çalışırken ailesinden uzak olmaktan memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 29-34)

H0. Gemiadamının gemide çalışırken sevdiği insandan uzak olmaktan memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 30-34)

H20. Gemiadamının gemide çalışırken sevdiği insandan uzak olmaktan memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 30-34)

H0. Gemiadamının sahip olduğu mesleki koşullardan memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur. (Soru 31-34)

H21. Gemiadamının sahip olduğu mesleki koşullardan memnuniyet derecesi ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (Soru 31-34)

## **2.2. Anket Çalışması**

### **2.2.1. Materyal**

Yapılan çalışmada materyal olarak “yakın kıyısız sefer bölgesinde kuru yük gemilerinde çalışan Türk gemiadamının iş memnuniyeti anket çalışması” kullanılmıştır. Anket çalışması birbirleriyle uyumlu soruların birleştirilmesiyle dört ayrı bölüme olmaktadır. Bu bölümler tanımlayıcı bilgiler, memnuniyet bilgileri, gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği bilgileri ve gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği bilgileridir.

Anket çalışması toplam 34 sorudan ve on sayfadan oluşmaktadır. Toplam 34 adet sorunun 12. ve 13. soruları birbirlerine bağlı sorulardır. Gemiadamı yeterlikleri güverte sınıfı, makine sınıfı ve yardımcı sınıf olarak üç ayrı sınıfa ayrılmıştır. Yaş, çalışılan şirket sayısı, çalışılan gemi ve toplam hizmet süresi, aylık gelir, kontrat süresi, izin süresi ile ilgili sorulara verilecek cevaplar boşluk doldurma şeklinde hazırlanmıştır.

Tanımlayıcı bilgiler bölümü, 11 sorudan oluşmaktadır. Tanımlayıcı bilgiler bölümünün sorularını ehliyet, yaş, çalışılan şirket sayısı, cinsiyet, medeni hal, öğrenim durumu, çalışılan gemi ve toplam hizmet süresi, aylık gelir, kontrat süresi, izin süresi konuları oluşturmaktadır. Sorulara verilen cevaplar çoktan seçmeli işaretlenerek veya boşluk doldurmalı olarak düzenlenmiştir. Bu bölümün soruları çoğunlukla anketi cevaplandıracak gemiadamının tanımlayıcı ve demografik bilgilerinden meydana gelmektedir.

Memnuniyet bilgileri bölümü, 21 sorudan oluşmaktadır. Memnuniyet bilgileri bölümünün sorularını yapılan iş, terfi, ücret, iş yeri fiziki yapısı, kontrat süresi, izin süresi, sosyal güvence, kamara, yaşam mahalli, beslenme, emniyet, gemi ve şirket yönetimi, çalışma arkadaşları, haberleşme, aile, sevgili, mesleki koşullar, yurt içi ve yurt dışı liman şehirleri konuları oluşturmaktadır. Memnuniyet bilgileri bölümünün soruları memnuniyet derecelerini ölçmektedir ve sorulara verilecek cevaplar beşli likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Beşli Likert ölçeği hiç-az-orta-çok-tam şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği bilgileri bölümü, bir soru ve ilişkili 20 maddeden oluşmaktadır. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği bilgileri bölümünün sorusu ile ilgili maddeleri yapılan iş, terfi, ücret, iş yeri fiziki yapısı, kontrat süresi, izin süresi, sosyal güvence, kamara, yaşam mahalli, beslenme, emniyet, gemi ve şirket yönetimi, çalışma arkadaşları, haberleşme, aile, sevgili, mesleki koşullar, yurt içi ve yurt dışı liman şehirleri konuları oluşturmaktadır.

Gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği bilgileri bir soru ve ilişkili 23 maddeden oluşmaktadır. Gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği bilgileri bölümünün sorusu ile ilgili maddelerini yapılan iş, karada iş, terfi, ücret, iş yeri fiziki yapısı, kontrat süresi, izin süresi, sosyal güvence, kamara, yaşam mahalli, beslenme, emniyet, gemi ve şirket yönetimi, çalışma arkadaşları, haberleşme, aile, sevgili, mesleki koşullar, yurt içi ve yurt dışı liman şehirleri, yeterince çalışma, emeklilik konuları oluşturmaktadır.

### **2.2.2. Metot**

Yapılan çalışma öncesinde öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasının ardından kütüphane veri tabanlarından ve web üzerinden elde edilen bilgiler değerlendirilmiştir. Konu ile ilgili yüksek lisans, doktora tezleri ve bilimsel dergilerde yayınlanan makaleler taranmış ve incelenmiştir. İlgili mevzuat dikkate alınarak kanun, yönetmelik, yönerge, tüzük, uluslararası sözleşmeler taranmıştır. Elde toplanmış olan bütün belgelere ve bulgulara dayanılarak yapılacak çalışmanın kuramsal çerçevesi belirlenmiştir. Belirlenen kuramsal çerçeveden hareket ederek bir alan araştırması planlanmıştır.

### **2.2.2.1. Araştırmanın Evreni**

Araştırmanın evrenini yakın kıyısız sefer bölgesinde sefer yapan, Türk denizcilik Şirketleri tarafından işletilen, Türk bayraklı kuru yük gemilerinde çalışan Türk uyruklu gemiadamları oluşturmaktadır. Verilere çabuk bir şekilde ulaşabilmek için yakın kıyısız sefer bölgesinde sefer yapan gemiler seçilmiştir. Gemi tipi olarak milli gemi sicilinde kayıtlı adedi en fazla olan kuru yük gemileri seçilmiştir. Verilerin güvenilirliğini artırmak amacıyla Türk uyruklu olan gemiadamlarına Türkçe olarak uygulanması tercih edilmiştir.

### **2.2.2.2. Araştırma Merkezleri**

Araştırmanın hızlı yapılabilmesi için Türkiye'nin özel veya resmi olarak işletilen en yoğun gemi trafiğine sahip Mersin, İzmir, İstanbul, Samsun başta olmak üzere Ünye ve Fatsa limanlarına yükleme veya boşaltma yapmak amacıyla yanaşan Türk bayraklı kuru yük gemilerinin Türk gemiadamlarına başvurulmuştur. Yakın kıyısız sefer bölgesinde sefer yapmakta olan Türk bayraklı gemiler sıklıkla Türkiye limanlarını ziyaret etmektedirler. Bu sebeple Türkiye limanlarına geldiklerinde doğrudan gemi üzerinde aktif olarak çalışan Türk gemiadamları ile anket çalışmalarını yapma fırsatı oluşmaktadır.

Yapılan bu araştırmada anketlerin verimli olarak doldurulabilmesi için gemiadamlarının aktif olarak gemide çalışıyor olması önemli bir husustur. Dolayısıyla Türkiye limanlarına gelen Türk bayraklı gemilerde çalışmakta olan Türk gemiadamlarını bulma ve kendileri ile hazırlanan anket çalışmasını yapma fırsatı yakalanmış olmaktadır.

### **2.2.2.3. Örneklem Seçimi ve Zamanı**

Örneklemeler yapılırken rastgele yöntemi tercih edilmiştir. Türk Milli Gemi Siciline bağlı toplam 679 adet gemi mevcuttur. Bunlardan sadece 100 adedi kuru yük gemisidir. Örneklem 100 adet kuru yük gemisi içerisinden yapılmıştır. Örneklemelerin yapılması için 2009 yılı ağustos ve eylül ayları seçilmiştir.

#### **2.2.2.4. Anket Sorularının Belirlenmesi ve Düzenlenmesi**

“İş Memnuniyeti” başlığında hazırlanacak anket sorularının hazırlanması amacıyla bir ön çalışma yapılmıştır. Özellikle meslekle ilgili soruların oluşturulması için ana bilgi kaynağı olarak gemiadamlarının bizzat kendilerinden faydalanılmıştır. Diğer genel kabul görmüş olan iş memnuniyeti ile ilgili soruların hazırlanmasında ise standartlaşan sorular kullanılmıştır. Yapılan çalışmada öncelikle Türk gemiadamlarına ucu açık sorular sorularak memnun oldukları veya olmadıkları konular maddeler halinde belirlenmiştir. Ortaya çıkan memnuniyet ve memnuniyetsiz durumlar sınıflandırılmıştır. Sınıflandırılan maddeler, en doğru şekilde anlaşılması için en sade anket soruları haline dönüştürülmüştür. Anket soruları haline gelmiş olan unsurlar uygun bir akış sırasına göre düzenlenmiştir.

#### **2.2.2.5. Anket Sorularının ve Anketin Uygulanabilirliğinin Kontrol Edilmesi**

Hazırlanan ve uygulamayı bekleyen anket soruları en son halde bir şekle getirilmiştir. Birbiri ile uyumlu olan sorular birleştirilmiş ve dört ayrı bölüme ayrılmıştır. Bu bölümler tanımlayıcı bilgiler, memnuniyet bilgileri, gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği bilgileri ve gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği bilgileri olarak adlandırılmışlardır. Hazırlanan anket sorularından aralarında ilişkili olanlar belirlenmiştir.

Anket formunun ve uygulanabilirliğinin kontrol edilmesi için 2009 yılının temmuz ayında bir pilot gemi belirlenmiştir. İlgili gemi ziyaret edilerek anket formları ve soruları gemiadamlarına uygulanmıştır. Bazı soruların anlaşılmadığı, bazı soruların cevaplarının net olmadığı ve bazı soruların anlaşıldığı halde yanlış işaretlendiği gibi hatalar ortaya çıkarılmıştır. Elde edilen verilerin güvenilirliğinin yüksek olması için ortaya çıkan hatalar yeniden değerlendirilerek anket soru ve cevapları son kez düzenlenmiştir.

Anketler cevaplandırılırken cevaplayan gemiadamının bir üst amirinin yanında cevaplama durumunda objektif olarak cevap veremediği ve özellikle yönetimi ilgilendiren hususlarda asıl düşüncesini ifade etmeyip yanlış cevap verdiği gözlemlenmiştir. Bu sorunun çözülmesi amacıyla anketlerin gemiadamları tarafından bizzat doldurulması veya gemiadamı yalnızken doldurulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

### **2.2.2.6. Anketlerin oğaltılması ve Dağıtılması**

Anketler toplamda 500 adet olmak üzere çoğaltılmıştır. Toplamdaki 500 adet anket gemi trafik yoğunluğu dikkate alınarak Türkiye limanlarına dağıtılmak üzere paylaştırılmıştır. 500 adet anketin 150 adedi Mersin limanı için, 50 adedi İzmir limanı için, 100 adedi İstanbul limanı için, 100 adedi Samsun limanı için, 50 adedi Ünye limanı için, 50 adedi Fatsa limanı için uygulanması planlanmış ve dağıtılmıştır.

### **2.2.2.7. Anketlerin Uygulanması ve Toplanması**

Anketler planlandığı şekilde dağıtıldıktan sonra 2009 ağustos ve eylül ayları içerisinde başlangıçta Fatsa, Ünye ve daha sonra Samsun, Mersin, İzmir, İstanbul limanları olmak üzere liman ve iskelelere yanaşmış olan Türk bayraklı kuru yük gemilerine bizzat çıkılarak Türk gemiadamları ile yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır.

Anketler gemiadamlarına uygulandıktan sonra toplanmış ve yanlış doldurulup doldurmadığı kontrol edilmiştir. Kontrollerden sonra anketler sayılmıştır. Cevaplanan anketlerin toplam sayısı 308 olarak belirlenmiştir. Diğer 192 adet anket cevapsız bırakılmıştır.

### **2.2.2.8. Cevaplanan Anketlerin Değerlendirilmesi**

Cevaplandırılmış anketler verileri SPSS programına girilmeden önce son defa kontrol edilmiş ve sekiz adet anket eksik cevaplandırıldığından dolayı veri girişi yapılacak anket listesinden çıkartılmıştır. Cevaplandırılmış 308 anketten 8 adedi eksik veya yanlış cevaplardan dolayı değerlendirmeye alınmamış, 300 adet anket formu veri girişi yapmak için uygun bulunmuştur. Veri girişlerinin sağlıklı yapılabilmesi için bu 300 adet anket numaralandırılmıştır.

### **2.2.2.9. İncelenecek Anket Verilerinin SPSS Programına Girilmesi**

Cevaplandırılmış 300 anket SPSS programına girilmeden önce anket soruları ve cevap seçenekleri SPSS programı içerisinde tanımlanarak veri girişine uygun hale

getirilmiştir. Her bir anket sorusu ve cevapları tanımlandıktan sonra anket verileri sırasıyla SPSS programına girilmiştir.

#### 2.2.2.10. Anket Sorularının Güvenirlik Analizi

Anket sorularının güvenirlik analizinin yapılması gerekmektedir. Güvenirlik, aynı soruya verilen cevaplar arasındaki kararlılık olarak ifade edilebilir. Güvenirlik analizi anket soruları cevaplandıktan sonra yapılarak sorulara verilen cevapların iç tutarlılığı incelenmiştir. Güvenirlik değeri  $\alpha$  ile gösterilmektedir ve bu değer;

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Yi}^2}{\sigma_X^2} \right) \quad (1)$$

formülü ile hesaplanmaktadır.

Formülde belirtilen K test üzerindeki madde sayısını,  $\sigma_{Yi}^2$  madde ölçüm varyansını (ya da bir madde üzerindeki bir grup bireyden elde edilen ölçümlerin varyansı),  $\sigma_X^2$  madde ölçüm varyanslarının toplamını ifade etmektedir.

Herhangi bir konuda hazırlanan ölçeğin  $\alpha$  değeri  $0,00 \leq \alpha < 0,40$  aralığında olması durumunda ölçeğin güvenilir olmadığını,  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  aralığında düşük güvenilir olduğunu,  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  aralığında oldukça güvenilir olduğunu ve  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  aralığında ise yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir [27].

#### 2.2.2.11. SPSS Programına Girilen Anket Verilerinin İstatistiksel Analizi

SPSS programı kullanılarak verilerin frekans dağılımları hazırlanmıştır. Ki-kare bağımsızlık testi uygulanarak çapraz tablolar analizi yapılmıştır.

Çapraz tablolar temel olarak iki değişken arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kullanılır. Bu, araştırmacıya değişkenler arasındaki ilişkiyi ilgili her bir değişkenin kategorilerinin kesişimlerini inceleyerek keşfetme olanağı sağlar. İkili tablolamanın en basit türü iki değişkenli analizdir. Ki-kare bağımsızlık testi iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılır. Bu testte diğer



ilişkisel analizlerden farklı olarak ilişki kurulan değişkenlerin her ikisi de nominal (sınıflama) ya da ordinal (sıralama) ölçeklidir [30].

Frekans dağılımı; bir ya da daha çok değişkene ait değerlerin ya da puanların dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacıyla verileri sayı ve yüzde olarak verir. Frekans dağılımı, tablo halinde verilebileceği gibi uygun olduğu durumlarda çeşitli grafikler kullanılarak da gösterilebilir [31].

### 2.2.2.12. İstatistiksel Analiz Sonuçlarının Belirlenmesi

Öncelikle sırası ile memnuniyet bilgileri bölümü sorularının, gemiadamının gemiden ayrılma isteği bilgileri bölümü sorularının ve gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği bilgileri bölümü soruları, en son olarak da bütün anket soruları “Cronbach’s Alpha” değeri ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın bu aşamasında gemiadamının ehliyeti, yaşı, çalıştığı şirket sayısı, cinsiyeti, medeni hali, öğrenim durumu, gemideki hizmet süresi, denizdeki toplam hizmet süresi, aylık geliri, kontrat süresi, izin süresi bilgileri, yaptığı işten memnuniyeti, terfi imkanı memnuniyeti aldığı ücretten maddi memnuniyeti, aldığı ücretten manevi memnuniyeti, çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti, kontrat süresinden memnuniyeti, izin süresinden memnuniyeti, sosyal güvence şartlarından memnuniyeti, kamaradan memnuniyeti, yaşam mahallinden memnuniyeti, beslenme şartlarından memnuniyeti, emniyet şartlarından memnuniyeti, gemi yönetiminden memnuniyeti, şirket yönetiminden memnuniyeti, çalışma arkadaşlarından memnuniyeti, haberleşme memnuniyeti, ailesine uzak olmasından memnuniyeti, sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti, mesleki koşullardan memnuniyeti, yurt içi yurt dışı liman şehirleri ziyaretlerinden memnuniyeti, gemiden ayrılma isteği ve denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği veri frekans tabloları hazırlanmıştır. Ayrıca gemiadamı ehliyetleri güverte, makine ve yardımcı sınıf olarak ve zabitan, tayfa sınıfı olarak gruplandırılarak frekans dağılımları tabloları hazırlanmıştır.

En son olarak gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaptığı işten, terfi imkânından, aldığı ücretten maddi olarak, aldığı ücretten manevi olarak, çalıştığı yerin fiziki şartlarından, kontrat süresinden, izin süresinden, sosyal güvence şartlarından, kamarasından, yaşam mahallinden, beslenme şartlarından, emniyet şartlarından, gemi yönetiminden, şirket yönetiminden, çalışma arkadaşlarından, haberleşme şartlarından, yurt

içi yurt dışı liman şehirleri ziyaretlerinden memnuniyeti ve gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile yaptığı işten, ailesinden uzak olmasından, sevdiğine uzak olmasından, meslek koşullarından memnuniyeti verileri Ki-Kare bağımsızlık testi uygulanmış çapraz tablolar hazırlanmıştır. Çapraz tablolar içerisinde incelenecek değişkenler arasında gözlenen ve beklenen frekanslar sayısal ve yüzde değerlerle gösterilmektedir. Gözlenen frekans değerleri örneklemimiz sonucunda her bir hücrede bulunan frekans değerini göstermektedir. Beklenen frekans ise örneklemimiz sonucunda her bir hücre için tahmin ettiğimiz frekans değerini ifade etmektedir.  $E_{ij}$  sembolü ile gösterilen beklenen frekans değeri;

$$E_{ij} = \frac{T_i \times T_j}{N} \quad (2)$$

formülü ile hesaplanmaktadır.

Yukarıda verilen formülde  $T_i$ ; i'nci satırdaki toplam değeri,  $T_j$ ; j'nci sütundaki toplam değeri ve  $N$ ; bütün tablodaki toplam değeri ifade etmektedir. Örneğin tablo 45'de verilen çapraz tabloda yaptığı işten hiç memnun olamayan gemiadamlarının 12'si çalıştıkları gemiden ayrılmak istemektedirler. Bu hücre için gözlenen frekans 12'dir. Bu hücre için  $T_i$  değeri, hücrenin bulunduğu satırdaki toplam değerdir ve 23'dür. Aynı hücre için  $T_j$  değeri ise hücrenin sütundaki toplam değerdir ve 65'dir.  $N$  değerimiz 300'dür. Bu hücre için beklenen frekans;

$$E_{ij} = \frac{T_i \times T_j}{N} = \frac{23 \times 65}{300} = 4,983 \cong 5 \text{ 'dir.}$$

Yapılan çapraz tablolarla birlikte ki-kare değerleri hesaplanmıştır. Ki-kare değeri;

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad (3)$$

formülü ile hesaplanmaktadır.

Yukarıdaki verilen formülde  $X^2$ ; ki-kare değerini,  $O_i$ ; gözlenen frekansı ve  $E_i$ ; beklenen frekansı ifade etmektedir. Örneğin tablo 45'de verilen değerlere göre ki-kare değeri;

$$X^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} = 21,457 \text{ 'dir.}$$

### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Güvenirlik Analizi (Cronbach's Alpha) Bulgularının Değerlemesi**

Sırasıyla memnuniyet bilgileri bölümü, gemiden ayrılma isteği bilgileri bölümü, mesleği bırakma isteği bilgileri bölümü ve bütün anket sorularının güvenirlik analizi, cronbach's alpha ( $\alpha$ ) ile incelenmiştir. Memnuniyet bilgileri bölümü cronbach's alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,940 olarak, gemiden ayrılma isteği bilgileri bölümü cronbach's alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,933 olarak, mesleği bırakma isteği bilgileri bölümü cronbach's alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,914 olarak bulunmuştur. Son olarak bütün anketin güvenirlik analizi, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) ile incelenmiş ve  $\alpha$  değeri 0,896 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak  $\alpha$  değeri bütün anket için  $0,80 < \alpha < 1,00$  arasında olduğundan ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Bulunan bu sonuç anketin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir.

#### **3.2. Frekans Dağılımları ve Bulguların Değerlemesi**

##### **3.2.1. Gemiadamının Yeterlik Frekans Dağılımı ve Değerlemesi**

Tablo 9'da yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının yeterlik belgeleri frekans dağılımları verilmiştir. Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %11,7'si usta gemici, %9,7'si yağcı, %7,3'ü vardiya zabiti, %6,7'si gemici, %6,3'ü makine zabiti yeterliğine sahiptir. Ayrıca %4,7'si güverte lostromosu, %4,7'si aşcı, %4,3'ü birinci zabıt, %4'ü kaptan, %4'ü baş mühendis/makinist, %3,3'ü uzakyol vardiya zabiti, %3,3'ü uzakyol birinci zabiti, %3'ü uzakyol kaptanı, %3'ü ikinci mühendis/makinist, %3'ü güverte stajyeri, %3'ü kamarot, %2,3'ü makine lostromosu, %1,7'si uzakyol baş mühendisi/makinisti, %1,7'si genel telsiz operatörü, %1,7'si sınırlı baş mühendis/makinist, %1,3'ü uzakyol ikinci mühendisi/ makinisti yeterliğine sahiptir.

Tablo 10'da görüldüğü üzere gemiadamı yeterlik sınıflarına göre çalışmaya katılanların %51'i güverte sınıfı, %32,3'ü makine sınıfı ve %16,7'si yardımcı sınıf gemiadamıdır.

Tablo 9. Gemiadamının yeterlik belgeleri frekans dağılımı

Yeterlik Belgesi	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Gemici	20	6,7
Usta Gemici	35	11,7
Güverte Lostromosu	14	4,7
Sınırlı Vardiya Zabiti	2	0,7
Sınırlı Kaptan	3	1,0
Vardiya Zabiti	22	7,3
Birinci Zabıt	13	4,3
Kaptan	12	4,0
Uzakyol Vardiya Zabiti	10	3,3
Uzakyol Birinci Zabiti	10	3,3
Uzakyol Kaptanı	9	3,0
Güverte Diğer	3	1,0
Yağcı	29	9,7
Makine Lostromosu	7	2,3
Sınırlı Makine Zabiti	1	0,3
Sınırlı Baş Makinist	5	1,7
Makine Zabiti	19	6,3
İkinci Makinist	9	3,0
Baş Makinist	12	4,0
Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti	3	1,0
Uzakyol İkinci Mühendisi/Makinisti	4	1,3
Uzakyol Bas Mühendisi/Baş Makinisti	5	1,7
Makine Diğer	3	1,0
Genel Telsiz Operatörü	5	1,7
Telsiz Elektronik Zabiti	3	1,0
Elektrik Zabiti	3	1,0
Elektrikçi	2	0,7
Güverte Stajyeri	9	3,0
Makine Stajyeri	4	1,3
Aşçı	14	4,7
Kamarot	9	3,0
Yardımcı Diğer	1	0,3
Toplam	300	100,0

Tablo 10. Yeterlik sınıfı frekans dağılımı

Yeterlik Sınıfı	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Güverte Sınıfı	153	51,0
Makine Sınıfı	97	32,3
Yardımcı Sınıfı	50	16,7
Toplam	300	100,0

Tablo 11’de görüldüğü üzere yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %48,7’si zabitan sınıfı, %51,3’ü ise tayfa sınıfı yeterlik belgelerine sahiptir.

Tablo 11. Zabitan-tayfa sınıfı yeterlik frekans dağılımı

Yeterlik Sınıfı	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Zabitan Sınıfı Gemiadamı	146	48,7
Tayfa Sınıfı Gemiadamı	154	51,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.2. Gemiadamının Yaş Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Çalışmaya katılan gemiadamlarının %5,7’si 20 yaş ve altında, %39’u 21-30 yaşları arasında, %27,7’si 31-40 yaşları arasında, %20,3’ü 41-50 yaşları arasında ve %7,3’ü 51 yaş ve üzerinde bulunmaktadır. Ayrıca gemiadamlarının 21 ile 30 yaşları arasında en yüksek yüzdeyi, 20 ve altında ise en düşük yüzdeyi oluşturduğu görülmektedir. Gemiadamlarının yaş ortalaması ise 34,35 olarak belirlenmiştir.

Tablo 12. Gemiadamının yaşı frekans dağılımı

Yaş Grubu	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
20 ve Altı	17	5,7
21-30 Yaş	117	39,0
31-40 Yaş	83	27,7
41-50 Yaş	61	20,3
51 ve Üzeri	22	7,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.3. Gemiadamının Çalıştığı Şirket Sayısı Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Çalışmaya katılan gemiadamlarının %47,3’ü üç ve daha az sayıda şirket, %27’si dört ile altı arasında, %12’si yedi ile dokuz arasında, %13,7’si ise on ve üzerinde şirket değitirerek çalıştıkları görülmektedir. Tablo 13’e göre, üç ve daha az sayıda şirket değiştirenlerin en yüksek, yedi ile dokuz arasında şirket değiştirenlerin en düşük orana sahip oldukları görülmektedir. Gemiadamlarının ortalama çalıştığı şirket sayısı 5,38 olarak belirlenmiştir.

Tablo 13. Gemiadamının çalıştığı şirket sayısı frekans dağılımı

Şirket Sayısı Grubu (Adet)	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
3 ve Altı	142	47,3
4-6 Şirket	81	27,0
7-9 Şirket	36	12,0
10 ve Üzeri	41	13,7
Toplam	300	100,0

### 3.2.4. Gemiadamının Cinsiyet Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Çalışmaya katılan gemiadamlarının %99,3'ü erkek, %0,7'si ise kadındır. Toplam 300 gemiadamından yalnızca ikisinin bayan olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Gemiadamının cinsiyeti frekans dağılımı

Cinsiyet	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Kadın	2	0,7
Erkek	298	99,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.5. Gemiadamının Medeni Hali Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %61,7'si evli, %38,3'ü bekadır. Gemiadamlarından evli olanlar yüksek bir yüzdeye sahip oldukları Tablo 15'de görülmektedir.

Tablo 15. Gemiadamının medeni hali frekans dağılımı

Medeni Hal	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Evli	185	61,7
Bekar	115	38,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.6. Gemiadamının Öğrenim Durumu Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Çalışmaya katılan gemiadamlarının %37,7'si ilköğretim, %29'u lise, %21,7'si yüksekokul, %11,3'ü lisans, %0,3'ü ise yüksek lisans mezunudur. Yakın kıyısız sefer

bölgesinde çalışan gemilerde ilköğretim mezunu olan gemiadamlarının yüksek bir yüzdeye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 16. Gemiadamının öğrenim durumu frekans dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
İlköğretim	113	37,7
Lise	87	29,0
Yüksekokul	65	21,7
Üniversite (Lisans)	34	11,3
Yüksek Lisans	1	0,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.7. Gemiadamının Gemideki Hizmet Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %28,7'si üç ay ve daha kısa, %18,3'ü dört ile altı aylık, %9'u yedi ile dokuz aylık, %9,3'ü on ile 12 aylık, %34,7'si 13 ve daha uzun süredir buldukları gemide çalışmaktadırlar. Gemiadamlarının ortalama gemideki hizmet süresi 19,196 ay olarak belirlenmiştir.

Tablo 17. Gemiadamının gemideki hizmet süresi frekans dağılımı

Gemideki Hizmet Süresi (Ay)	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
3 ve Altı	86	28,7
4-6 Ay Deniz Hizmeti	55	18,3
7-9 Ay Deniz Hizmeti	27	9,0
10-12 Ay Deniz Hizmeti	28	9,3
13 ve Üzeri	104	34,7
Toplam	300	100,0

### 3.2.8. Gemiadamının Toplam Deniz Hizmeti Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %38'inin 36 ay ve daha az, %18,3'ünün 37 ile 72 ay arasında, %8'inin 73 ile 108 ay arasında, %6,3'ünün 109 ile 144 ay arasında, %5,7'sinin 145 ile 180 ay arasında, %23,7'sinin 181 ay ve üzerinde toplam deniz hizmeti süresi olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının ortalama toplam deniz hizmeti 109,12 ay olarak belirlenmiştir. Toplam deniz hizmet süresinde ağırlıklı aralık 36 ay ve üzerinde hizmet süresi olan gruptur.

Tablo 18. Gemiadamının toplam deniz hizmeti süresi frekans dağılımı

<b>Toplam Deniz Hizmeti Süresi (Ay)</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
36 ve Altı	114	38,0
37-72 Ay Toplam Deniz Hizmeti	55	18,3
73-108 Ay Toplam Deniz Hizmeti	24	8,0
109-144 Ay Toplam Deniz Hizmeti	19	6,3
145-180 Ay Toplam Deniz Hizmeti	17	5,7
181 ve Üzeri	71	23,7
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

### 3.2.9. Gemiadamının Aylık Geliri Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %38,7'sinin 1000 US\$ ve altında, %31'inin 1001 US\$ ile 2000 US\$ arasında, %15'inin 2001 US\$ ile 3000 US\$ arasında, %9'unun 3001 US\$ ile 4000\$ arasında, %2,7'sinin 4001 US\$ ile 5000 US\$ arasında, %3,7'sinin ise 5001 US\$ ve üzerinde aylık geliri olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının ortalama aylık geliri ise 1905,55\$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 19. Gemiadamının aylık geliri frekans dağılımı

<b>Aylık Gelir (US\$: Amerikan Doları)</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
1000 ve Altı	116	38,7
1001-2000 \$	93	31,0
2001-3000 \$	45	15,0
3001-4000 \$	27	9,0
4001-5000 \$	8	2,7
5001 ve Üzeri	11	3,7
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

### 3.2.10. Gemiadamının Kontrat Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %3'ünün üç ay ve altında, %61,3'ünün dört ay ile altı ay arasında, %10'unun yedi ile dokuz ay arasında, %25,7'sinin ise 10 ay ve üzerinde kontrat süresinin olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının ortalama kontrat süresi 7,19 ay olarak belirlenmiştir.



Tablo 20. Gemiadamının kontrat süresi frekans dağılımı

Kontrat Süresi (Ay)	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
3 ve Altı	9	3,0
4-6 Ay	184	61,3
7-9 Ay	30	10,0
10 ve Üzeri	77	25,7
Toplam	300	100,0

### 3.2.11. Gemiadamının İzin Süresi Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %94,3'ünün 30 gün ve altında, %5,7'sinin ise 31 gün ve üzerinde izin süresinin olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının izin süresi 30,56 gün olarak belirlenmiştir.

Tablo 21. Gemiadamının izin süresi frekans dağılımı

İzin Süresi (Gün)	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
30 ve Altı	283	94,3
31 ve Üzeri	17	5,7
Toplam	300	100,0

### 3.2.12. Gemiadamının Terfi İmkânı Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının %62,7'sinin terfi imkanına sahip olduğu, %37,3'ünün ise terfi imkanına sahip olmadığı görülmektedir.

Tablo 22. Gemiadamının terfi imkânı frekans dağılımı

Terfi İmkânı	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Evet	188	62,7
Hayır	112	37,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.13. Gemiadamının Memnuniyeti Frekans Dağılımları ve Değerlemesi

Tablo 23’de ankete katılan gemiadamlarının yaptıkları işten, %7,7’sinin hiç memnun olmadığı, %19,7’sinin az memnun olduğu, %44’ünün orta derecede memnun olduğu, %19’unun çok memnun olduğu, %9,7’sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 23. Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti frekans dağılımları

Yaptığı İşten Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	23	7,7
Az Memnunum	59	19,7
Orta Derecede Memnunum	132	44,0
Çok Memnunum	57	19,0
Tam Olarak Memnunum	29	9,7
Toplam	300	100,0

Tablo 24’de ankete katılan 188 gemiadamının terfi imkânına sahip olduğu 112 gemiadamının ise terfi imkanına sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Belirtilen 188 gemiadamının %3,3’ünün terfi imkanına sahip olmaktan hiç memnun olmadığı, %7,7’sinin az memnun olduğu, %22,3’ünün orta derecede memnun olduğu, %21,7’sinin çok memnun olduğu, %7,7’sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Gemiadamının terfi imkânı memnuniyeti frekans dağılımları

Terfi İmkânı Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)	
Geçerli	Hiç Memnun Değilim	10	3,3
	Az Memnunum	23	7,7
	Orta Derecede Memnunum	67	22,3
	Çok Memnunum	65	21,7
	Tam Olarak Memnunum	23	7,7
	Total	188	62,7
Kayıp	112	37,3	
Toplam	300	100,0	

Tablo 25’de ankete katılan gemiadamlarının aldıkları ücretten maddi olarak, %12’sinin hiç memnun olmadığı, %25,7’sinin az memnun olduğu, %42’sinin orta derecede memnun olduğu, %15’inin çok memnun olduğu, %5,3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Gemiadamının aldığı ücretten maddi memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Aldığı Ücretten Maddi Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	36	12,0
Az Memnunum	77	25,7
Orta Derecede Memnunum	126	42,0
Çok Memnunum	45	15,0
Tam Olarak Memnunum	16	5,3
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Tablo 26’da ankete katılan gemiadamlarının aldıkları ücretten manevi olarak, %18,7’sinin hiç memnun olmadığı, %30,3’ünün az memnun olduğu, %34,3’ünün orta derecede memnun olduğu, %11,7’sinin çok memnun olduğu, %5’inin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 26. Gemiadamının aldığı ücretten manevi memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Aldığı Ücretten Manevi Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	56	18,7
Az Memnunum	91	30,3
Orta Derecede Memnunum	103	34,3
Çok Memnunum	35	11,7
Tam Olarak Memnunum	15	5,0
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Tablo 27’de ankete katılan gemiadamlarının çalıştığı yerin fiziki şartlarından, %11’inin hiç memnun olmadığı, %20’sinin az memnun olduğu, %39’unun orta derecede memnun olduğu, %22,3’ünün çok memnun olduğu, %7,7’sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 27. Gemiadamının çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Çalıştığı Yerin Fiziki Şartlarından Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	33	11,0
Az Memnunum	60	20,0
Orta Derecede Memnunum	117	39,0
Çok Memnunum	67	22,3
Tam Olarak Memnunum	23	7,7
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Tablo 28’de ankete katılan gemiadamlarının kontrat süresinden, %17,7’sinin hiç memnun olmadığı, %28,3’ünün az memnun olduğu, %37’sinin orta derecede memnun olduğu, %12,7’sinin çok memnun olduğu, %4,3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 29’da ankete katılan gemiadamlarının izin süresinden, %9’unun hiç memnun olmadığı, %22,7’sinin az memnun olduğu, %36,3’ünün orta derecede memnun olduğu, %24’ünün çok memnun olduğu, %8’inin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Gemiadamının kontrat süresinden memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Kontrat Süresinden Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	53	17,7
Az Memnunum	85	28,3
Orta Derecede Memnunum	111	37,0
Çok Memnunum	38	12,7
Tam Olarak Memnunum	13	4,3
Toplam	300	100,0

Tablo 29. Gemiadamının izin süresinden memnuniyeti frekans dağılımları

<b>İzin Süresinden Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	27	9,0
Az Memnunum	68	22,7
Orta Derecede Memnunum	109	36,3
Çok Memnunum	72	24,0
Tam Olarak Memnunum	24	8,0
Toplam	300	100,0

Tablo 30’da ankete katılan gemiadamlarının sosyal güvence şartlarından, %14’ünün hiç memnun olmadığı, %24,7’sinin az memnun olduğu, %32,7’sinin orta derecede memnun olduğu, %18,7’sinin çok memnun olduğu, %10’unun tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 30. Gemiadamının sosyal güvence şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları

Sosyal Güvence Şartlarından Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	42	14,0
Az Memnunum	74	24,7
Orta Derecede Memnunum	98	32,7
Çok Memnunum	56	18,7
Tam Olarak Memnunum	30	10,0
Toplam	300	100,0

Tablo 31’de ankete katılan gemiadamlarının barındığı kamaradan, %12,3’ünün hiç memnun olmadığı, %20,7’sinin az memnun olduğu, %34,3’ünün orta derecede memnun olduğu, %20,3’ünün çok memnun olduğu, %12,3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 31. Gemiadamının barındığı kamaradan memnuniyeti frekans dağılımları

Barındığı Kamaradan Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	37	12,3
Az Memnunum	62	20,7
Orta Derecede Memnunum	103	34,3
Çok Memnunum	61	20,3
Tam Olarak Memnunum	37	12,3
Toplam	300	100,0

Tablo 32’de ankete katılan gemiadamlarının yaşam mahallinden, %12’sinin hiç memnun olmadığı, %22,3’ünün az memnun olduğu, %38’inin orta derecede memnun olduğu, %18,3’ünün çok memnun olduğu, %9,3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 32. Gemiadamının yaşam mahallinden memnuniyeti frekans dağılımları

Yaşam Mahallinden Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	36	12,0
Az Memnunum	67	22,3
Orta Derecede Memnunum	114	38,0
Çok Memnunum	55	18,3
Tam Olarak Memnunum	28	9,3
Toplam	300	100,0

Tablo 33'de ankete katılan gemiadamlarının beslenme şartlarından, %6,7'sinin hiç memnun olmadığı, %13,7'sinin az memnun olduğu, %36,3'ünün orta derecede memnun olduğu, %28'inin çok memnun olduğu, %15,3'ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 33. Gemiadamının beslenme şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Beslenme Şartlarından Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	20	6,7
Az Memnunum	41	13,7
Orta Derecede Memnunum	109	36,3
Çok Memnunum	84	28,0
Tam Olarak Memnunum	46	15,3
Toplam	300	100,0

Tablo 34'de ankete katılan gemiadamlarının emniyet şartlarından, %6,7'sinin hiç memnun olmadığı, %21'inin az memnun olduğu, %40'ının orta derecede memnun olduğu, %20,3'ünün çok memnun olduğu, %12'sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 34. Gemiadamının emniyet şartlarından memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Emniyet Şartlarından Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	20	6,7
Az Memnunum	63	21,0
Orta Derecede Memnunum	120	40,0
Çok Memnunum	61	20,3
Tam Olarak Memnunum	36	12,0
Toplam	300	100,0

Tablo 35'de ankete katılan gemiadamlarının gemi yönetiminden, %7,3'ünün hiç memnun olmadığı, %14'ünün az memnun olduğu, %35,7'sinin orta derecede memnun olduğu, %27,7'sinin çok memnun olduğu, %15,3'ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 35. Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyeti frekans dağılımları

Gemi Yönetiminden Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	22	7,3
Az Memnunum	42	14,0
Orta Derecede Memnunum	107	35,7
Çok Memnunum	83	27,7
Tam Olarak Memnunum	46	15,3
Toplam	300	100,0

Tablo 36’da ankete katılan gemiadamlarının şirket yönetiminden, %12’sinin hiç memnun olmadığı, %20,3’ünün az memnun olduğu, %35’inin orta derecede memnun olduğu, %22,3’ünün çok memnun olduğu, %10,3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 37’de ankete katılan gemiadamlarının çalışma arkadaşlarından, %2’sinin hiç memnun olmadığı, %12,3’ünün az memnun olduğu, %37,7’sinin orta derecede memnun olduğu, %35’inin çok memnun olduğu, %13’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 36. Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyeti frekans dağılımları

Şirket Yönetiminden Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	36	12,0
Az Memnunum	61	20,3
Orta Derecede Memnunum	105	35,0
Çok Memnunum	67	22,3
Tam Olarak Memnunum	31	10,3
Toplam	300	100,0

Tablo 37. Gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyeti frekans dağılımları

Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyeti	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Hiç Memnun Değilim	6	2,0
Az Memnunum	37	12,3
Orta Derecede Memnunum	113	37,7
Çok Memnunum	105	35,0
Tam Olarak Memnunum	39	13,0
Toplam	300	100,0

Tablo 38’de ankete katılan gemiadamlarının haberleşme şartlarından, %6,3’ünün hiç memnun olmadığı, %24’ünün az memnun olduğu, %33’ünün orta derecede memnun olduğu, %24,3’ünün çok memnun olduğu, %12,3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 38. Gemiadamının haberleşme memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Haberleşme Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	19	6,3
Az Memnunum	72	24,0
Orta Derecede Memnunum	99	33,0
Çok Memnunum	73	24,3
Tam Olarak Memnunum	37	12,3
Toplam	300	100,0

Tablo 39’da ankete katılan gemiadamlarının ailesine uzak olmasından, %58’inin hiç memnun olmadığı, %20,7’sinin az memnun olduğu, %15,7’sinin orta derecede memnun olduğu, %2’sinin çok memnun olduğu, %3,7’sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 39. Gemiadamının ailesine uzak olmasından memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Ailesine Uzak Olmasından Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	174	58,0
Az Memnunum	62	20,7
Orta Derecede Memnunum	47	15,7
Çok Memnunum	6	2,0
Tam Olarak Memnunum	11	3,7
Toplam	300	100,0

Tablo 40’da ankete katılan gemiadamlarının sevdiğine uzak olmasından, %63,3’ünün hiç memnun olmadığı, %17’sinin az memnun olduğu, %15’inin orta derecede memnun olduğu, %1,7’sinin çok memnun olduğu, %3’ünün tam olarak memnun olduğu görülmektedir.



Tablo 40. Gemiadamının sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Sevdiğine Uzak Olmasından Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	190	63,3
Az Memnunum	51	17,0
Orta Derecede Memnunum	45	15,0
Çok Memnunum	5	1,7
Tam Olarak Memnunum	9	3,0
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Tablo 41’de ankete katılan gemiadamlarının mesleki koşullardan, %7,3’ünün hiç memnun olmadığı, %19,7’sinin az memnun olduğu, %42,3’ünün orta derecede memnun olduğu, %22’sinin çok memnun olduğu, %8,7’sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 41. Gemiadamının mesleki koşullardan memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Mesleki Koşullardan Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	22	7,3
Az Memnunum	59	19,7
Orta Derecede Memnunum	127	42,3
Çok Memnunum	66	22,0
Tam Olarak Memnunum	26	8,7
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Tablo 42’de ankete katılan gemiadamlarının yurt içi veya yurt dışı liman şehirlerinden, %11’inin hiç memnun olmadığı, %22’sinin az memnun olduğu, %34,7’sinin orta derecede memnun olduğu, %24,7’sinin çok memnun olduğu, %7,7’sinin tam olarak memnun olduğu görülmektedir.

Tablo 42. Gemiadamının liman şehirlerini ziyaret memnuniyeti frekans dağılımları

<b>Yurt İçi Yurt Dışı Liman Şehirlerini Ziyaret Memnuniyeti</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Hiç Memnun Değilim	33	11,0
Az Memnunum	66	22,0
Orta Derecede Memnunum	104	34,7
Çok Memnunum	74	24,7
Tam Olarak Memnunum	23	7,7
<b>Toplam</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

### 3.2.14. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Tablo 43’de ankete katılan gemiadamlarının %21,7’sinin buldukları gemiden ayrılmak istediği, %78,3’ünün ise ayrılmak istemediği görülmektedir.

Tablo 43. Gemiadamının gemiden ayrılma isteği frekans dağılımları

Gemiden Ayrılma İsteği	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Evet	65	21,7
Hayır	235	78,3
Toplam	300	100,0

### 3.2.15. Gemiadamının Denizde Çalışmayı (mesleği) Tamamen Bırakma İsteği Frekans Dağılımı ve Değerlemesi

Tablo 44’de ankete katılan gemiadamlarının %31,7’sinin denizde çalışmayı tamamen bırakmak istediği, %68,3’ünün ise bırakmak istemediği görülmektedir.

Tablo 44. Gemiadamının denizde çalışmayı bırakma isteği frekans dağılımları

Denizde Çalışmayı Bırakma İsteği	Frekans ( <i>f</i> )	Yüzde (%)
Evet	95	31,7
Hayır	205	68,3
Toplam	300	100,0

### 3.3. Çapraz Tablolar ve Tabloların Değerlemesi

#### 3.3.1. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Yaptığı İşten Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 45 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 21,457$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaptığı işten memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 1).

Tablo 45. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaptığı işten memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	12	11	23
		Beklenen sayı	5,0	18,0	23,0
	Az memnunum	Sayı	15	44	59
		Beklenen sayı	12,8	46,2	59,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	30	102	132
		Beklenen sayı	28,6	103,4	132,0
	Çok memnunum	Sayı	4	53	57
		Beklenen sayı	12,4	44,7	57,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	4	25	29
		Beklenen sayı	6,3	22,7	29,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.2. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Terfi İmkânı Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 46 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 6,235$ ,  $df=4$ ,  $p=0,182$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile terfi imkanı memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur (Ek Tablo 2).

Tablo 46. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile terfi imkânı memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının terfi memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	4	6	10
		Beklenen sayı	2,2	7,8	10,0
	Az memnunum	Sayı	5	18	23
		Beklenen sayı	5,0	18,0	23,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	19	48	67
		Beklenen sayı	14,6	52,4	67,0
	Çok memnunum	Sayı	10	55	65
		Beklenen sayı	14,2	50,8	65,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	3	20	23
		Beklenen sayı	5,0	18,0	23,0
	Toplam	Sayı	41	147	188
		Beklenen sayı	41,0	147,0	188,0
		Gemiadamının terfi memnuniyeti içindeki %	21,8%	78,2%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.3. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Aldığı Ücretten Maddi Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 47 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 22,239$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten maddi memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 3).

Tablo 47. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten maddi memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam Evet	
		Evet	Hayır		
<b>Gemiadamının aldığı ücretten maddi memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	16	20	36
		Beklenen sayı	7,8	28,2	36,0
	Az memnunum	Sayı	22	55	77
		Beklenen sayı	16,7	60,3	77,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	23	103	126
		Beklenen sayı	27,3	98,7	126,0
	Çok memnunum	Sayı	3	42	45
		Beklenen sayı	9,8	35,3	45,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	1	15	16
		Beklenen sayı	3,5	12,5	16,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının aldığı ücretten maddi memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.4. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Aldığı Ücretten Manevi Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 48 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 11,843$ ,  $df=4$ ,  $p=0,019$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten manevi memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 4).

Tablo 48. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten manevi memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının aldığı ücretten manevi memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	17	39	56
		Beklenen sayı	12,1	43,9	56,0
	Az memnunum	Sayı	25	66	91
		Beklenen sayı	19,7	71,3	91,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	20	83	103
		Beklenen sayı	22,3	80,7	103,0
	Çok memnunum	Sayı	2	33	35
		Beklenen sayı	7,6	27,4	35,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	1	14	15
		Beklenen sayı	3,3	11,8	15,0
	Toplam	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının aldığı ücretten manevi memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.5. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Çalıştığı Yerin Fiziki Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 49 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 14,517$ ,  $df=4$ ,  $p=0,006$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 5).

Tablo 49. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	13	20	33
		Beklenen sayı	7,2	25,9	33,0
	Az memnunum	Sayı	16	44	60
		Beklenen sayı	13,0	47,0	60,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	27	90	117
		Beklenen sayı	25,4	91,7	117,0
	Çok memnunum	Sayı	6	61	67
		Beklenen sayı	14,5	52,5	67,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	3	20	23
		Beklenen sayı	5,0	18,0	23,0
	Toplam	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.6. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Kontrat Süresinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 50 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 20,052$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile kontrat süresinden memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 6).

Tablo 50. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile kontrat süresinden memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının kontrat süresinden memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	23	30	53
		Beklenen sayı	11,5	41,5	53,0
	Az memnunum	Sayı	15	70	85
		Beklenen sayı	18,4	66,6	85,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	22	89	111
		Beklenen sayı	24,1	87,0	111,0
	Çok memnunum	Sayı	4	34	38
		Beklenen sayı	8,2	29,8	38,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	1	12	13
		Beklenen sayı	2,8	10,2	13,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
Gemiadamının kontrat süresinden memnuniyeti içindeki %		21,7%	78,3%	100,0%	
Gemiadaminin çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %		100,0%	100,0%	100,0%	



### 3.3.7. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile İzin Süresinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 51 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 16,757$ ,  $df=4$ ,  $p=0,002$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile izin süresinden memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 7).

Tablo 51. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile izin süresinden memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının izin süresinden memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	10	17	27
		Beklenen sayı	5,9	21,2	27,0
	Az memnunum	Sayı	19	49	68
		Beklenen sayı	14,7	53,3	68,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	28	81	109
		Beklenen sayı	23,6	85,4	109,0
	Çok memnunum	Sayı	7	65	72
		Beklenen sayı	15,6	56,4	72,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	1	23	24
		Beklenen sayı	5,2	18,8	24,0
	Toplam	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının izin süresinden memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.8. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Sosyal Güvence Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 52 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 12,650$ ,  $df=4$ ,  $p=0,013$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile sosyal güvence şartlarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 8).

Tablo 52. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile sosyal güvence şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının sosyal güvence şartlarından memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	16	26	42
		Beklenen sayı	9,1	32,9	42,0
	Az memnunum	Sayı	19	55	74
		Beklenen sayı	16,0	58,0	74,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	20	78	98
		Beklenen sayı	21,2	76,8	98,0
	Çok memnunum	Sayı	7	49	56
		Beklenen sayı	12,1	43,9	56,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	3	27	30
		Beklenen sayı	6,5	23,5	30,0
	Toplam	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
Gemiadamının sosyal güvence şartlarından memnuniyeti içindeki %		21,7%	78,3%	100,0%	
Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %		100,0%	100,0%	100,0%	

### 3.3.9. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Barındığı Kamara Koşullarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 53 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 23,885$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile barındığı kamara koşullarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 9).

Tablo 53. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile barındığı kamara koşullarından memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının kamaradan memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	19	18	37
		Beklenen sayı	8,0	29,0	37,0
	Az memnunum	Sayı	12	50	62
		Beklenen sayı	13,4	48,6	62,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	21	82	103
		Beklenen sayı	22,3	80,7	103,0
	Çok memnunum	Sayı	7	54	61
		Beklenen sayı	13,2	47,8	61,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	6	31	37
		Beklenen sayı	8,0	29,0	37,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının kamaradan memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.10. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Yaşam Mahallinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 54 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 17,569$ ,  $df=4$ ,  $p=0,001$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaşam mahallinden memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 10).

Tablo 54. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yaşam mahallinden memnuniyeti çapraz tablosu

		<b>Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği</b>		<b>Toplam</b>	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının yaşam mahallinden memnuniyeti</b>	Hic memnun değilim	Sayı	17	19	36
		Beklenen sayı	7,8	28,2	36,0
	Az memnunum	Sayı	13	54	67
		Beklenen sayı	14,5	52,5	67,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	24	90	114
		Beklenen sayı	24,7	89,3	114,0
	Çok memnunum	Sayı	7	48	55
		Beklenen sayı	11,9	43,1	55,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	4	24	28
		Beklenen sayı	6,1	21,9	28,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının yaşam mahallinden memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.11. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Beslenme Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 55 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 23,365$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile beslenme şartlarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 11).

Tablo 55. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile beslenme şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu

		<b>Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği</b>		<b>Toplam</b>	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının beslenme şartlarından memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	10	10	20
		Beklenen sayı	4,3	15,7	20,0
	Az memnunum	Sayı	15	26	41
		Beklenen sayı	8,9	32,1	41,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	25	84	109
		Beklenen sayı	23,6	85,4	109,0
	Çok memnunum	Sayı	8	76	84
		Beklenen sayı	18,2	65,8	84,0
	Tam Olarak Memnunum	Sayı	7	39	46
		Beklenen sayı	10,0	36,0	46,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının beslenme şartlarından memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.12. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Emniyet Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 56 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 17,246$ ,  $df=4$ ,  $p=0,002$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile emniyet şartlarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 12).

Tablo 56. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile emniyet şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu

		<b>Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği</b>		<b>Toplam</b>	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının emniyet şartlarından memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	10	10	20
		Beklenen sayı	4,3	15,7	20,0
	Az memnunum	Sayı	20	43	63
		Beklenen sayı	13,7	49,4	63,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	20	100	120
		Beklenen sayı	26,0	94,0	120,0
	Çok memnunum	Sayı	9	52	61
		Beklenen sayı	13,2	47,8	61,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	6	30	36
		Beklenen sayı	7,8	28,2	36,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının emniyet şartlarından memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.13. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Gemi Yönetiminden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 57 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 30,518$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile gemi yönetiminden memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 13).

Tablo 57. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile gemi yönetiminden memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	13	9	22
		Beklenen sayı	4,8	17,2	22,0
	Az memnunum	Sayı	11	31	42
		Beklenen sayı	9,1	32,9	42,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	28	79	107
		Beklenen sayı	23,2	83,8	107,0
	Çok memnunum	Sayı	7	76	83
		Beklenen sayı	18,0	65,0	83,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	6	40	46
		Beklenen sayı	10,0	36,0	46,0
	Toplam	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
	Toplam	Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.14. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Şirket Yönetiminden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 58 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 38,616$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile şirket yönetiminden memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 14).

Tablo 58. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile şirket yönetiminden memnuniyeti çapraz tablosu

		<b>Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği</b>		<b>Toplam</b>	
		Evet	Hayır		
<b>Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	21	15	36
		Beklenen sayı	7,8	28,2	36,0
	Az memnunum	Sayı	15	46	61
		Beklenen sayı	13,2	47,8	61,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	20	85	105
		Beklenen sayı	22,8	82,3	105,0
	Çok memnunum	Sayı	5	62	67
		Beklenen sayı	14,5	52,5	67,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	4	27	31
		Beklenen sayı	6,7	24,3	31,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%



### 3.3.15. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Çalışma Arkadaşlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 59 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 4,828$ ,  $df=4$ ,  $p=0,305$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile çalışma arkadaşlarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur (Ek Tablo 15).

Tablo 59. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile çalışma arkadaşlarından memnuniyeti çapraz tablosu

			Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam
			Evet	Hayır	
<b>Gemiadamının çalışma arkadaşlarındaki memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	3	3	6
		Beklenen sayı	1,3	4,7	6,0
	Az memnunum	Sayı	9	28	37
		Beklenen sayı	8,0	29,0	37,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	27	86	113
		Beklenen sayı	24,5	88,5	113,0
	Çok memnunum	Sayı	17	88	105
		Beklenen sayı	22,8	82,3	105,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	9	30	39
		Beklenen sayı	8,5	30,6	39,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	65	235	300
		Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
		Gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
		Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.16. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Haberleşme Şartlarından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 60 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 6,937$ ,  $df=4$ ,  $p=0,139$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile haberleşme şartlarından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur (Ek Tablo 16).

Tablo 60. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile haberleşme şartlarından memnuniyeti çapraz tablosu

			Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
			Evet	Hayır	Evet	
Gemiadamının haberleşme memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	6	13	19	
		Beklenen sayı	4,1	14,9	19,0	
	Az memnunum	Sayı	13	59	72	
		Beklenen sayı	15,6	56,4	72,0	
	Orta derecede memnunum	Sayı	28	71	99	
		Beklenen sayı	21,5	77,6	99,0	
	Çok memnunum	Sayı	10	63	73	
		Beklenen sayı	15,8	57,2	73,0	
	Tam olarak memnunum	Sayı	8	29	37	
		Beklenen sayı	8,0	29,0	37,0	
	Toplam		Sayı	65	235	300
			Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
			Gemiadamının haberleşme memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
			Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.17. Gemiadamının Çalıştığı Gemiden Ayrılma İsteği ile Yurt İçi veya Yurt Dışı Liman Şehirlerini Ziyaretlerinden Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 61 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 6,811$ ,  $df=4$ ,  $p=0,146$ ) dikkate alındığında gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yurt içi veya yurt dışı liman şehirlerini ziyaretlerinden memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur (Ek Tablo 17).

Tablo 61. Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile yurt içi veya yurt dışı liman şehirlerini ziyaretlerinden memnuniyeti çapraz tablosu

			Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği		Toplam	
			Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının liman şehirlerinden memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	10	23	33	
		Beklenen sayı	7,2	25,9	33,0	
	Az memnunum	Sayı	15	51	66	
		Beklenen sayı	14,3	51,7	66,0	
	Orta derecede memnunum	Sayı	27	77	104	
		Beklenen sayı	22,5	81,5	104,0	
	Çok memnunum	Sayı	9	65	74	
		Beklenen sayı	16,0	58,0	74,0	
	Tam olarak memnunum	Sayı	4	19	23	
		Beklenen sayı	5,0	18,0	23,0	
	<b>Toplam</b>		Sayı	65	235	300
			Beklenen sayı	65,0	235,0	300,0
			Gemiadamının liman şehirlerinden memnuniyeti içindeki %	21,7%	78,3%	100,0%
			Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.18. Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Yaptığı İşten Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 62 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 11,232$ ,  $df=4$ ,  $p=0,024$ ) dikkate alındığında gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile yaptığı işten memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 18).

Tablo 62. Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile yaptığı işten memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
<b>Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	14	9	23
		Beklenen sayı	7,3	15,7	23,0
	Az memnunum	Sayı	16	43	59
		Beklenen sayı	18,7	40,3	59,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	43	89	132
		Beklenen sayı	41,8	90,2	132,0
	Çok memnunum	Sayı	14	43	57
		Beklenen sayı	18,1	39,0	57,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	8	21	29
		Beklenen sayı	9,2	19,8	29,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	95	205	300
		Beklenen sayı	95,0	205,0	300,0
		Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti içindeki %	31,7%	68,3%	100,0%
		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.19. Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Ailesine Uzak Olmasından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 63 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 22,274$ ,  $df=4$ ,  $p=0,000$ ) dikkate alındığında gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile ailesine uzak olmasından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır (Ek Tablo 19).

Tablo 63. Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile ailesine uzak olmasından memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		
<b>Gemiadamının ailesine uzak olmasından memnuniyeti</b>	Hiç memnun değilim	Sayı	72	102	174
		Beklenen sayı	55,1	118,9	174,0
	Az memnunum	Sayı	9	53	62
		Beklenen sayı	19,6	42,4	62,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	8	39	47
		Beklenen sayı	14,9	32,1	47,0
	Çok memnunum	Sayı	2	4	6
		Beklenen sayı	1,9	4,1	6,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	4	7	11
		Beklenen sayı	3,5	7,5	11,0
	<b>Toplam</b>	Sayı	95	205	300
		Beklenen sayı	95,0	205,0	300,0
		Gemiadamının ailesine uzak olmasından memnuniyeti içindeki %	31,7%	68,3%	100,0%
		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.20. Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Sevdiğine Uzak Olmasından Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 64 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 9,425$ ,  $df=4$ ,  $p=0,051$ ) dikkate alındığında gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur (Ek Tablo 20).

Tablo 64. Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti çapraz tablosu

			Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği		Toplam
			Evet	Hayır	
Gemiadamının sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	71	119	190
		Beklenen sayı	60,2	129,8	190,0
	Az memnunum	Sayı	12	39	51
		Beklenen sayı	16,2	34,9	51,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	8	37	45
		Beklenen sayı	14,3	30,8	45,0
	Çok memnunum	Sayı	2	3	5
		Beklenen sayı	1,6	3,4	5,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	2	7	9
		Beklenen sayı	2,9	6,2	9,0
	Toplam	Sayı	95	205	300
		Beklenen sayı	95,0	205,0	300,0
		Gemiadamının sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti içindeki %	31,7%	68,3%	100,0%
		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3.21. Gemiadamının Denizde Çalışmayı (Mesleği) Tamamen Bırakma İsteği ile Mesleki Koşullardan Memnuniyeti Çapraz Tablosu ve Değerlemesi

Tablo 65 ve Ki-Kare analiz sonuçları ( $\chi^2 = 4,628$ ,  $df=4$ ,  $p=0,328$ ) dikkate alındığında gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile mesleki koşullardan memnuniyeti arasında  $\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki yoktur (Ek Tablo 21).

Tablo 65. Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği ile mesleki koşullardan memnuniyeti çapraz tablosu

		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği		Toplam	
		Evet	Hayır		Evet
Gemiadamının mesleki koşullardan memnuniyeti	Hiç memnun değilim	Sayı	10	12	22
		Beklenen sayı	7,0	15,0	22,0
	Az memnunum	Sayı	23	36	59
		Beklenen sayı	18,7	40,3	59,0
	Orta derecede memnunum	Sayı	37	90	127
		Beklenen sayı	40,2	86,8	127,0
	Çok memnunum	Sayı	18	48	66
		Beklenen sayı	20,9	45,1	66,0
	Tam olarak memnunum	Sayı	7	19	26
		Beklenen sayı	8,2	17,8	26,0
	Toplam	Sayı	95	205	300
		Beklenen sayı	95,0	205,0	300,0
		Gemiadamının mesleki koşullardan memnuniyeti içindeki %	31,7%	68,3%	100,0%
		Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği içindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

#### 4. TARTIŞMA

Yakın kıyusal sefer bölgesinde kuru yük gemilerinde çalışmakta olan Türk uyruklu gemiadamlarının iş memnuniyetini tespit etmek amacıyla 2009 yılının ağustos ve eylül ayları içerisinde gerçekleştirilen anket çalışması doğrultusunda iş memnuniyeti ile gemiden ayrılma arasındaki ilişkinin incelenmesinde;

$\alpha=0,05$  anlamlılık düzeyinde,

Gemiadamının şirket yönetiminden duyduğu memnuniyet derecesinin, çalıştığı gemiden ayrılma isteğinde çok etkiliyken, çalışma arkadaşlarından duyduğu memnuniyet derecesinin hiç etkili olmadığı,

Gemiadamının gemi yönetiminden, barındığı kamara koşullarından, beslenme şartlarından, aldığı ücretten maddi, yaptığı işten ve kontrat süresinden duyduğu memnuniyet derecesi, çalıştığı gemiden ayrılma isteğinde etkiliyken terfi imkânından duyduğu memnuniyet derecesinin etkili olmadığı,

Gemiadamının yaşam mahallinden, izin süresinden, emniyet şartlarından, çalıştığı yerin fiziki şartlarından duyduğu memnuniyet derecesi çalıştığı gemiden ayrılma isteğinde etkiliyken, liman şehirlerini ziyaretlerinden memnuniyet derecesinin etkili olmadığı,

Gemiadamının sosyal güvence şartlarından ve aldığı ücretten duyduğu manevi olarak memnuniyet derecesi çalıştığı gemiden ayrılma isteğinde etkiliyken, haberleşme şartlarından memnuniyet derecesinin etkili olmadığı,

Gemiadamının ailesine uzak olmasından duyduğu memnuniyet derecesi denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteğinde çok etkiliyken, sevdiğine uzak olmasından duyduğu memnuniyet derecesinin hiç etkili olmadığı,

Gemiadamının yaptığı işten duyduğu memnuniyet derecesi denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteğinde etkiliyken, mesleki koşullardan duyduğu memnuniyet derecesinin etkili olmadığı,

tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda gemiadamının gemiden ayrılma isteği ile şirket yönetiminden duyduğu memnuniyet derecesi arasında var olan ilişkinin en güçlü olmasına karşın gemiadamının gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten duyduğu manevi memnuniyet derecesi arasında var olan ilişkinin ise en zayıf olduğu görülmektedir.



Yapılan çalışma sonucu gemiadamının mesleği tamamen bırakma isteği ile ailesine uzak olmasından duyduğu memnuniyet derecesi arasında var olan ilişkinin en güçlü olmasına karşın yaptığı işten duyduğu memnuniyet derecesi arasında var olan ilişkinin ise en zayıf olduğu belirlenmiştir.

Eronat [15] çalışmasında çapraz tablolar kullanarak ki-kare değerlerini incelemiş ve kurulan hipotezlerin doğruluğunu araştırmıştır, Türker [4] çalışmasında faktör analizi kullanarak kurulan hipotezleri incelemiştir. Yapılan bu çalışmada Eronat'ın [15] yapmış olduğu çalışma ile benzer yöntem kullanılmıştır.

Eronat [15] yaptığı çalışma sonucunda, yöneticiyle olan iletişim eksikliği ile çalışanın işten ayrılma isteği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yapılan bu çalışmada da gemiadamının gemi veya şirket yönetiminden memnuniyet derecesi ile gemiden ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eronat [15] yaptığı çalışmada ayrıca çalışma arkadaşlarıyla olan iletişim eksikliği ile çalışanın iş tatminsizliği ve işten ayrılma isteği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Ancak yapılan bu çalışma sonucunda gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyet derecesi ile gemiden ayrılma isteği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Türker [4] yapmış olduğu çalışmada ücretin işten ayrılmada en önemli etken olduğunu belirtmiştir. Nitekim bu çalışmada da gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği ile aldığı ücretten maddi ve manevi memnuniyet derecesi arasında bir ilişkinin var olduğu gözlenmiştir. Türker [4] çalışmasında işten ayrılma ile ilgili olarak en önemli unsurun ücret olduğunu belirtmesine karşın yapılan bu çalışmada gemiadamının şirket yönetiminden duyduğu memnuniyet derecesinin işten ayrılmada en önemli unsur olduğu görülmektedir.

## 5. SONUÇLAR

Örgütlerin hedeflerine ulaşmak için iyi bir ekibe sahip olması gerektiği kabul edilmektedir. Örgütlerin, hedeflerine ulaşmaya çalışırken iş gücü kaybı sorunu ile karşı karşıya kaldıkları ve sahip oldukları iş gücünü kaybetmeleri ile önemli zararlar gördükleri belirtilmektedir.

Güncel olarak denizcilik sektör temsilcilerinin ifadelerine dikkate alındığında denizyolu taşımacılığı yapan şirketler için de işgücünün günümüzde çok önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle gemiadamı iş gücü kaybının fazla olmasına bağlı olarak denizcilik şirketlerinin personel devrinin yüksek hale gelmesi öngörülebilir. Bu sebeple denizyolu taşımacılığı şirketlerinin sıklıkla personel değiştirmek ya da yeni personel bulmak durumunda kaldıkları anlaşılmaktadır.

Soruna çözüm önerisi getirmek amacıyla denizyolu taşımacılığı sektörüne gemiadamı girişini arttırmak için denizcilik eğitimi veren kurumların açılması, yabancı uyruklu gemiadamlarının çalıştırılması ve gemi sicilinin yabancı bir sicile geçirilmesi gibi çözüm yolları denendiği ifade edilmektedir. Bu ve benzer çözümlerin dışında denizyolu taşımacılığı şirketlerinin “gemiadamı eksikliği” probleminin çözümüne katkı sağlayacağı, gemiadamlarının denizcilik şirketlerinde uzun süreler çalışmasının ve meslekte tutundurulmasının daha etkili bir çözüm olacağı düşünülerek, gemiadamlarında iş tatminin işi ve mesleği bırakma ile ilişkisi incelenmiştir.

Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği üzerinde, yaptığı işten, aldığı ücretten maddi ve manevi olarak, kontrat ve izin süresinden, sosyal güvence şartlarından, gemi ve şirket yönetiminden, yaşam alanlarından, çalıştığı yerin fiziki şartlarından, beslenme şartlarından, emniyet şartlarından duyduğu memnuniyet derecesinin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği üzerinde, terfi imkanından, çalışma arkadaşlarından, haberleşme şartlarından ve yurt içi veya yurt dışı liman şehirlerini ziyaretlerinden duyduğu memnuniyet derecesinin etkili olmadığı görülmüştür.

Gemiadamının denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği üzerinde, yaptığı işten ve ailesine uzak olmasından duyduğu memnuniyet derecesinin etkili olmasına karşın sevdiği insana (aile hariç) uzak olmasından ve mesleki koşullardan duyduğu memnuniyet derecesinin ise etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 6. ÖNERİLER

Gemiadamları denizcilik sektöründe iş gücü kaynağının önemli bir unsurudur. İş gücünün en verimli şekilde değerlendirilebilmesi için gemiadamlarının iş tatmin seviyelerinin yükseltilmesi gerektiği pek çok araştırmacı tarafından kabul görmüş bir husustur. İş tatmin seviyesinin yükseltilebilmesi pek çok unsura bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bu unsurların içerisinde şirket yönetiminin önemli bir yer teşkil ettiği düşünülmektedir. Şirket yönetiminin politikaları gemi yönetiminden sosyal güvence şartlarına, beslenme şartlarından geminin fiziki şartlarına kadar diğer pek çok unsurun oluşumunda etkilidir.

Denizcilik şirketlerinin yönetimlerinin, öncelikle gemi yönetiminin oluşturulmasında, sahip oldukları gemilerin işletilmesinde, kaptan, baş mühendis, güverte ve makine zabıtlarının seçilmesinde, istihdam edilmesinde, gemisinin kamara koşullarının iyileştirilmesinde, gemiadamlarının kamara ve beslenme şartlarının iyileştirilmesinde önemli bir etki sahibi olduğu düşüncesi güç kazanmaktadır. Gemiadamlarının aldıkları ücret, kontrat süreleri, yaşam mahalli, çalışma yerlerinin fiziki şartları, sosyal güvence ve emniyet şartları da gemi ve şirket yönetiminin üzerinde durması ve yaklaşımlar geliştirmesi beklenen hususların önde gelenleri olarak dikkat çekmektedir. Yöneticilerin bu hususlar üzerinde durmaması durumunda gemiadamlarının kısa bir sürede işlerine karşı memnuniyetsizlik hissetmeleri ve memnuniyetsizliklerinin sonucu olarak da ilk fırsatta iş değiştirme eğiliminde olacakları açıktır.

Denizcilik şirketlerine gemiadamlarının iş memnuniyetlerinin ölçülmesi amacıyla düzenli olarak iş memnuniyeti anketleri düzenlemeleri ve uygulamaları önerilmektedir. Gemiadamlarının şirket yönetimi ile olan sorunlarına çözümler geliştirilmesinin memnuniyet derecesini yükselteceği, gemiadamlarının kendilerini şirket yönetimine yakın hissetmelerinin sağlanması amacıyla yönetim şekilleri geliştirmelerinin memnuniyet derecesini arttıracacağı düşünülmektedir. Gemiadamlarının memnuniyetlerinin sürekli ve düzenli bir şekilde ölçülmesi oluşabilecek herhangi bir sorunun çok kısa bir sürede fark edilmesini sağlayacaktır. Aksi durumda gemi üzerinde işinden memnun olmayan gemiadamlarından haberdar olmayan şirket devri yüksek bir personel değişimi yaşamak durumunda kalabilecektir.

Gemi yönetimleri gemiadamlarının sosyal, ekonomik, beslenme ve barınma ihtiyaçlarını karşılama konusunda daha itinalı olmak durumundadır. Çünkü gemiadamları gemi yönetimlerinden bu ihtiyaçlarının giderilmesini beklemektedirler. Gemi yönetimi, iş tatmininin oluşmasında kilit noktalardan biridir. Gemiadamları doğrudan gemi yönetimi ile muhatap olduklarından yönetimden kaynaklanan eksiklikler iş tatminsizliği oluşturmaktadır. Gemi yönetiminin meydana gelen sorunlara hızlı ve etkin çözümler üretmesi uygun olacaktır. Gemi yönetimlerinin çalışanları daha yakından tanımaları ve izlemeleri, yönetime sorunları daha hızlı öğrenebilme ve çözebilme yeteneği kazandıracaktır. Gemiadamlarına ilgisiz ve uzak duran yönetimlere tepkisel olarak bireysel veya toplu olarak işi bırakma eğilimi söz konusu olabilecektir.

Bundan sonraki çalışmalarda araştırmacılara benzer konuda yapılacak çalışmalarda anket sorularının daha da geliştirilmesi önerilmektedir. Gemiadamlarında iş tatmini çalışmaları yapılırken farklı özellikler içermesi sebebiyle denizcilik mesleğinin genel kabul görmüş olan iş tatmini faktörlerinin dışında başka faktörlerinin de olduğu düşünülmektedir. Bu faktörlerin neler olabileceği incelenmeden önce gemiyi ve mesleği bırakma isteğinin oluşmasına sebep olabilecek çalışmaların yoğunlaştırılması gerekmektedir. Yakın kıyusal sefer bölgelerinin dışında diğer sefer bölgelerinde çalışmakta olan gemiadamları da ayrıca incelenebilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda gemiadamlarında iş tatmini faktörleri incelemesi yapılabilir. Gelecek yıllarda farklı gemi tiplerinde çalışmakta olan gemiadamlarının özellikle gemi tipi ayırımı yapılarak iş tatmini durumlarının incelenmesi de konunun önemini artıracak ve denizcilik sektöründe insan kaynakları yönetimi ile ilgili çalışmaları ve yaklaşımları etkileyecektir. Özellikle lisans düzeyinde eğitim almış olan gemiadamlarının çok kısa sürelerde deniz yaşamını sonlandırma istekleri irdelenmeli ve incelenmelidir. Bu hususta eğitim aşamasındaki denizcilik öğrencilerinin yönelimlerini ölçecek ve değerlendirecek çalışmaların gerektiği düşünülmektedir.

Gemiadamlarının beslenme ile ilgili sorunlarla karşılaşmaları iş memnuniyetini azaltmaktadır. Beslenme, insanın temel bir ihtiyacı olduğundan dolayı karşılanması acil öneme sahiptir. Hem şirket hem de gemi yönetiminin sorumluluğunda olduğundan gıda maddeleri ihtiyacının gemi yönetimince tespiti ve şirket yönetimince tedariki önem kazanmaktadır. Gıda maddelerinin temininde gemiadamlarının da istekleri dinlenmeli ve yerine getirilmesi gerekmektedir.

Gemi koşullarında yaşayan gemiadamları için kamara koşulları çok önemlidir. Kamaraların rahat kullanılabilir, uyuma ve dinlenme için sessiz ve gürültüden uzak, banyo ve tuvalet gibi bireysel ihtiyaçları sağlıyor, televizyon, bilgisayar ve müzik sistemlerini içerisinde bulunduruyor, gemi haberleşme sistemlerine kolay ulaşabilir olmasının uygun olacağı düşünölmektedir. Kamaraların şartlarının iyileştirilmesi gemiadamının iş memnuniyetinin artmasına katkıda bulunacaktır. İnşa edilecek yeni ticaret gemilerinde kamara koşullarının ihtiyaçlar ve yenilikler nezdinde yeniden planlanması ve dizayn edilmesi uygun olacaktır.

Gemiadamlarının aldıkları ücretlerin şirket yönetimi tarafından iyileştirilmesi ve manevi olarak yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücreti hak ettiklerini düşünmelerini sağlayacak yaklaşımların geliştirilmesi gerektiği düşünölmektedir. Şirket yönetimlerinin deniz iş sözleşmesinin ve sözleşme sonunda kullanılacak izin sürelerini yeniden düzenlemeleri gerekmektedir.

Yaşam mahallinin şartlarının şirket ve gemi yönetimi tarafından iyileştirilmesi ve gemiadamlarının tercihlerine uygun hale getirilmesi ve ticaret gemilerinin emniyet şartlarının ve emniyeti sağlayacak donanımlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Gemiadamlarının sosyal güvence şartlarının en iyi şekilde olması gerektiği düşünölmektedir. Sosyal güvence şartlarının daha da iyi şartlara kavuşturulmalıdır. İyileşen sosyal güvence şartları denizciliği daha çok tercih edilir kılacaktır.

Gemiadamlarının meslek seçimi aşamasında doğru yönlendirilmelerinin sağlanması, doğru beklentilere sahip olmaları gerektiği düşünölmektedir. Aksi durumda gemiadamının yanlış bir meslek seçtiği ve ilk fırsatta meslekten ayrılma isteği düşüncesi oluşabilir.

Aile kavramının gemiadamları için oldukça hassas bir konu olduğu, ailesine uzak yaşayan gemiadamının aile bağları açısından zorluk çektiği ve mesleki şartların bu anlamda ağır olduğu düşünölmektedir. Ailesine özlem duyan gemiadamının mesleği bırakma amacıyla fırsatlar aradığı ve bu fırsatları gerçekleştirmek için beklenti içerisinde olduğu görölmektedir. Mesleği bırakmada en önemli etken gemiadamının ailesine uzak olmasıdır. Ailesine duyduğu özlemi giderebilecek önlemlerin alınması ve özellikle deniz iş sözleşmelerinin süresinin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilen önerilerin ışığında ivedilikle alınacak tedbirlerin gemiadamı iş memnuniyet düzeylerini yükselteceği ve denizcilik sektörünün gemiadamı eksikliği sorununa kalıcı bir çözüm bulacağı düşünölmektedir. İş memnuniyet düzeyleri yükselen

gemiadamlarının gemiden ayrılma ve mesleği bırakma gibi düşüncelerden uzaklaşacağı ve meslekte daha uzun süre çalışacağı öngörülmektedir.

## 7. KAYNAKLAR

1. Özcan, E.,Denizcilik Müsteşarlığı, Ülkemizin Deniz Ticaret Tarihi, Denizcilik Eğitimi, İnsan Kaynakları ve Karşılaşılan Sorunları, www.denizcilik.gov.tr, 31 Ekim 2009.
2. Etöz, M., Gemiadamlarının Endüstriye Kazandırılmasına Yönelik Bir Model Önerisi ve Tasarımı, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.
3. Deniz Ticaret Odası, 2008 Yılı Faaliyet Raporu, 2008.
4. Türker, F., Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007.
5. TC Resmi Gazete, Gemiadamları Yönetmeliği. (24832 mükerrer), 31.07.2002.
6. TC Resmi Gazete, Sefer Bölgeleri Yönetmeliği. (26489 mükerrer), 10.04.2007.
7. TC Resmi Gazete, Kabotaj Kanunu. (359 mükerrer), 19.04.1926, 759.
8. TC Resmi Gazete, Türk Ticaret Kanunu. (9353 mükerrer), 9.7.1956, 1587.
9. TC Resmi Gazete, Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun. (6333 mükerrer), 14.6.1946.
10. Sügen, Y., Kaptanın Kılavuzu, Üçüncü Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1996.
11. [http://www.denizce.com/gemi\\_cins.asp](http://www.denizce.com/gemi_cins.asp) Gemi Sicili İçin Gemi Cinsleri Kodları. 12 Kasım 2009.
12. TC Resmi Gazete, Deniz İş Kanunu. (12586 mükerrer), 29.4.1967, 1849.
13. Karadal, H., Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1999.
14. Bingöl, D., Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Yayınları, Erzurum, 1990.
15. Eronat, Z., İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2004.



16. Lavkan, A., İşletme Yönetiminde Beşeri İlişkiler, Mayataş Matbaacılık, İstanbul, 1973.
17. Şenses, Ş., Kurum İçi Halkla İlişkiler ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.
18. Titiz, M., İşyerlerinde Çeşitli Nedenlerle Devamsızlık Yapan İşçilerin Ruhsal ve Sosyal Yapılarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1991.
19. Cesur, A., İşgörenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmini Yönünden İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
20. Çalışkan, Z., İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, 2005.
21. Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H., Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8, 3 (2005) 326-350.
22. Akıncı, Z., Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi 4 (2002) 1-25.
23. Çakmak, B.E., Organizasyon Tarafından Sağlanan Barınma Olanaklarının Yarattığı Tatminin Genel İş Tatminine Katkısı: Türk Kara Kuvvetleri Örnek Olayı, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005.
24. Pehlivan, İ., İş Yaşamında Stres, Pagema Yayıncılık, Ankara, 2000.
25. Tarık, G., Kadri, C.A. ve Canberk, B., Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği), Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 9 (2009) 1-11.
26. Erdoğan, H., Personel Devri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.
27. Üngüren, E., Cengiz, F. ve Algür, S., İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 27 (2009) 036-56.
28. Report On Maritime Affairs, Edited by Maritime Bureau, Ministry of Land, Infrastructure and Transport Published by the Japan Maritime Development Association, 2006.

29. Arslan, Ö., Türk Gemi Adamları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.
30. Eymen, U.E., SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri, İstatistik Merkezi, 2007
31. Büyüköztürk, Ş., Sosyal Bilimler İçin Veri Analizleri El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2009.

## EKLER

**Ek Tablo 1.** Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,457(a)	4	,000
Likelihood Ratio	21,124	4	,000
Linear-by-Linear Association	15,434	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,98.

**Ek Tablo 2.** Gemiadamının terfi memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,235(a)	4	,182
Likelihood Ratio	6,128	4	,190
Linear-by-Linear Association	4,178	1	,041
N of Valid Cases	188		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,18.

**Ek Tablo 3.** Gemiadamının aldığı ücretten maddi memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22,239(a)	4	,000
Likelihood Ratio	22,718	4	,000
Linear-by-Linear Association	20,948	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,47.

**Ek Tablo 4.** Gemiadamının aldığı ücretten manevi memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,843(a)	4	,019
Likelihood Ratio	13,766	4	,008
Linear-by-Linear Association	10,677	1	,001
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,25.

**Ek Tablo 5.** Gemiadamının çalıştığı yerin fiziki şartlarından memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,517(a)	4	,006
Likelihood Ratio	15,132	4	,004
Linear-by-Linear Association	12,382	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,98.

**Ek Tablo 6.** Gemiadamının kontrat suresinden memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,052(a)	4	,000
Likelihood Ratio	18,671	4	,001
Linear-by-Linear Association	13,311	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,82.

**Ek Tablo 7.** Gemiadamının izin suresinden memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,757(a)	4	,002
Likelihood Ratio	18,983	4	,001
Linear-by-Linear Association	14,924	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,20.

**Ek Tablo 8.** Gemiadamının sosyal güvence şartlarından memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,650(a)	4	,013
Likelihood Ratio	12,586	4	,013
Linear-by-Linear Association	11,901	1	,001
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,50.

**Ek Tablo 9.** Gemiadamının kamaradan memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,885(a)	4	,000
Likelihood Ratio	20,948	4	,000
Linear-by-Linear Association	13,281	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,02.

**Ek Tablo 10.** Gemiadamının yaşam mahallinden memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,569(a)	4	,001
Likelihood Ratio	15,633	4	,004
Linear-by-Linear Association	10,521	1	,001
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,07.

**Ek Tablo 11.** Gemiadamının beslenme şartlarından memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,365(a)	4	,000
Likelihood Ratio	22,556	4	,000
Linear-by-Linear Association	18,453	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,33.

**Ek Tablo 12.** Gemiadamının emniyet şartlarından memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,246(a)	4	,002
Likelihood Ratio	15,503	4	,004
Linear-by-Linear Association	11,068	1	,001
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,33.



**Ek Tablo 13.**Gemiadamının gemi yönetiminden memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	30,518(a)	4	,000
Likelihood Ratio	28,877	4	,000
Linear-by-Linear Association	22,026	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,77.

**Ek Tablo 14.**Gemiadamının şirket yönetiminden memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

## Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	38,616(a)	4	,000
Likelihood Ratio	34,979	4	,000
Linear-by-Linear Association	27,593	1	,000
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,72.

**Ek Tablo 15.** Gemiadamının çalışma arkadaşlarından memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,223(a)	4	,265
Likelihood Ratio	4,828	4	,305
Linear-by-Linear Association	1,828	1	,176
N of Valid Cases	300		

a 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,30.

**Ek Tablo 16.** Gemiadamının haberleşme memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,937(a)	4	,139
Likelihood Ratio	7,009	4	,135
Linear-by-Linear Association	,793	1	,373
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,12.

**Ek Tablo 17.** Gemiadamının liman şehirlerinden memnuniyeti ile çalıştığı gemiden ayrılma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,811(a)	4	,146
Likelihood Ratio	7,215	4	,125
Linear-by-Linear Association	3,831	1	,050
N of Valid Cases	300		

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,98.

**Ek Tablo 18.** Gemiadamının yaptığı işten memnuniyeti ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,232(a)	4	,024
Likelihood Ratio	10,514	4	,033
Linear-by-Linear Association	4,194	1	,041
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,28.

**Ek Tablo 19.** Gemiadamının ailesine uzak olmasından memnuniyeti ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	20,792(a)	4	,000
Likelihood Ratio	22,274	4	,000
Linear-by-Linear Association	6,953	1	,008
N of Valid Cases	300		

a 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,90.

**Ek Tablo 20.** Gemiadamının sevdiğine uzak olmasından memnuniyeti ile denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği

Çapraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,958(a)	4	,062
Likelihood Ratio	9,425	4	,051
Linear-by-Linear Association	5,479	1	,019
N of Valid Cases	300		

a 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,58.

**Ek Tablo 21.** Gemiadamının mesleki koşullardan memnuniyeti ile denizde alışmayı (mesleği) tamamen bırakma isteği

apraz Tablolar Ki-Kare Testi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,628(a)	4	,328
Likelihood Ratio	4,494	4	,343
Linear-by-Linear Association	3,613	1	,057
N of Valid Cases	300		

a 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,97.

**Ek Tablo 22. ANKET**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI**

**YAKIN KIYISAL SEFER BÖLGESİNDE  
KURU YÜK GEMİLERİNDE ÇALISAN  
TÜRK GEMİADAMLARININ  
İŞ MEMNUNİYETİ ANKET ÇALIŞMASI**

- Aşağıda hazırlanan anket Türk gemiadamlarının iş memnuniyetini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır.
- Anket; tanımlayıcı bilgiler, memnuniyet bilgileri, gemiadamının çalıştığı gemiden ayrılma isteği bilgileri ve denizde çalışmayı bırakma isteği bilgileri olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.
- Bu anket bilimsel bir çalışmaya yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır.
- Vereceğiniz bilgiler bilimsel çalışma kapsamında gizli tutulacaktır.
- Her soruyu dikkatlice okuduktan sonra kendinize uygun seçeneği işaretleyiniz!
- Cevabınızı işaretlerken lütfen tükenmez kalem kullanınız!
- Hatalı işaretleme yapmamaya dikkat ediniz!

Yardımlarınız için şimdiden çok teşekkürler!

## BÖLÜM I: TANIMLAYICI BİLGİLER

Soru 1	Hangi yeterliğe (ehliyete) sahiptir?	Güverte sınıfı	<input type="checkbox"/> Gemici	
			<input type="checkbox"/> Usta Gemici	
			<input type="checkbox"/> Güverte Lostromosu	
			<input type="checkbox"/> Sınırlı Vardiya Zabiti	
			<input type="checkbox"/> Sınırlı Kaptan	
			<input type="checkbox"/> Vardiya Zabiti	
			<input type="checkbox"/> Birinci Zabit	
			<input type="checkbox"/> Kaptan	
			<input type="checkbox"/> Uzakyol Vardiya Zabiti	
			<input type="checkbox"/> Uzakyol Birinci Zabiti	
			<input type="checkbox"/> Uzakyol Kaptanı	
			<input type="checkbox"/> Diğer : .....	
			Makine sınıfı	<input type="checkbox"/> Yagcı
				<input type="checkbox"/> Makine Lostromosu
				<input type="checkbox"/> Sınırlı Makine Zabiti
		<input type="checkbox"/> Sınırlı Bas Makinist		
		<input type="checkbox"/> Makine Zabiti		
		<input type="checkbox"/> İkinci Makinist		
		<input type="checkbox"/> Baş Makinist		
		<input type="checkbox"/> Uzakyol Vardiya Mühendisi / Makinisti		
		<input type="checkbox"/> Uzakyol İkinci Mühendisi / Makinisti		
		<input type="checkbox"/> Uzakyol Baş Mühendisi		
		<input type="checkbox"/> Diğer : .....		
		Yardımcı sınıfı		<input type="checkbox"/> Kısa Mesafe Telsiz Operatörü
				<input type="checkbox"/> Uzun Mesafe Telsiz Operatörü
				<input type="checkbox"/> Tahditli Telsiz Operatörü
				<input type="checkbox"/> Genel Telsiz Operatörü
			<input type="checkbox"/> Telsiz Elektronik Zabiti	
			<input type="checkbox"/> Elektrik Zabiti	
			<input type="checkbox"/> Elektrikçi	
<input type="checkbox"/> Elektronik Zabiti				
<input type="checkbox"/> Elektronikçi				
<input type="checkbox"/> Doktor				
<input type="checkbox"/> Sağlık Memuru				
<input type="checkbox"/> Hemşire				
<input type="checkbox"/> Güverte Stajyeri				
<input type="checkbox"/> Makine Stajyeri				
<input type="checkbox"/> Aşçı				
<input type="checkbox"/> Kamarot				
<input type="checkbox"/> Diğer : .....				
Soru 2	Kaç yaşındasınız?	.....	Yaşında	
Soru 3	Şimdiye kadar kaç tane farklı denizcilik şirketinde çalıştınız?	.....	Şirket	
Soru 4	Cinsiyetiniz nedir?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
Soru 5	Medeni haliniz nedir?	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekâr	
Soru 6	Öğrenim durumunuz nedir?	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Yüksekokul <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora		

Soru 7	Bu gemideki hizmet süreniz ne kadardır?	.....YIL.....AY
Soru 8	Denizdeki toplam hizmet süreniz ne kadardır?	.....YIL.....AY
Soru 9	Aylık geliriniz ne kadardır?	..... \$ (Dolar)
Soru 10	Deniz iş sözleşmenizin (Kontratınızın) süresi ne kadardır?	.....AY.....GÜN
Soru 11	Deniz iş sözleşmenizin (Kontratınızın) sonunda kullanacağınız izin süreniz ne kadardır?	.....AY.....GÜN

## BÖLÜM II: MEMNUNİYET BİLGİLERİ

**Not :** Aşağıda verilen sorulara **size uygun olan seçeneği işaretleyerek** cevap veriniz!

Soru 12	Bulduğunuz gemide <b>gemiadamı olarak yaptığımız isten</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 13	Bulduğunuz gemide <b>yaptığımız iste bir üst görev basamağına terfi etme imkanına</b> sahip misiniz? <input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır
Soru 14	13. Soruda <b>“Evet”</b> seçeneğini işaretlediyseniz bulduğunuz gemide yaptığımız iste <b>bir üst görev basamağına terfi etme imkânına sahip olmanızdan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 15	Bulduğunuz gemide <b>yaptığımız is sonucunda aldığımız ücretten maddi olarak</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 16	Bulduğunuz gemide <b>yaptığımız is sonucunda aldığımız ücretten manevi olarak</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 17	Bulduğunuz gemide <b>çalışma yerinizin fiziki şartlarından</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum



Soru 18	Bulduğunuz gemide <b>Deniz iş Sözleşmeniz (Kontrat) süresinin uzunluğundan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 19	Bulduğunuz gemide <b>Deniz iş Sözleşmeniz sonunda kullanacağınız izin süresinden</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 20	Bulduğunuz gemide <b>sahip olduğunuz sosyal güvence şartlarından</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 21	Bulduğunuz gemide <b>barındığınız kamaranın koşullarından</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 22	Bulduğunuz gemide <b>yasam mahalli içerisinde bulunan koşullardan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 23	Bulduğunuz gemide <b>size sunulan beslenme koşullarından</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 24	Bulduğunuz gemide <b>emniyet koşullarından</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 25	Bulduğunuz gemide <b>gemi yönetiminden</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum

---

Soru 26	Bulduğunuz gemiye sahip olan <b>şirket yönetiminden</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 27	Bulduğunuz gemide <b>çalışma arkadaşlarınızdan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 28	Bulduğunuz gemide bulunan <b>haberleşme koşullarından</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 29	Bulduğunuz gemide <b>çalışırken ailenizden uzak olmaktan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 30	Bulduğunuz gemide <b>çalışırken sevdiğiniz insandan uzak olmaktan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 31	Bulduğunuz gemide <b>sahip olduğunuz mesleki koşullardan</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum
Soru 32	Bulduğunuz gemi ile <b>yurt dışı veya yurt içi liman şehirlerini ziyaretlerinizden</b> ne ölçüde memnunsunuz? <input type="radio"/> Hiç memnun değilim <input type="radio"/> Az memnunum <input type="radio"/> Orta derecede memnunum <input type="radio"/> Çok memnunum <input type="radio"/> Tam olarak memnunum

---

### BÖLÜM III: GEMİADAMININ ÇALIŞTIĞI GEMİDEN AYRILMA İSTEĞİ BİLGİLERİ

#### Soru 33

Yakın zamanda veya bir süre sonra **deniz iş sözleşmeniz bitmeden bulunduğunuz gemiden ayrılmayı** düşünüyor musunuz?

Evet  Hayır

**Not: 33. Soruda "Evet" seçeneğini işaretlediyseniz aşağıdaki soruda size en uygun olan seçeneği veya seçenekleri işaretleyiniz! 33. Soruda "Hayır" seçeneğini işaretlediyseniz doğrudan 34. Soruya geçiniz!**

**Soru:** Aşağıda verilen sebeplerden **hangisi veya hangileri** deniz iş sözleşmeniz bitmeden bulunduğunuz gemiden ayrılmayı düşünmenizdeki etkindir? **(Bu soruda birden fazla işaretleme yapabilirsiniz!)**

Gemiadamı olarak **bu gemide yaptığım iş beni tatmin etmediği için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **yaptığım işte bir üst görev basamağına terfi etme imkanına sahip olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **yaptığım iş sonucunda aldığım ücretten maddi olarak memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **yaptığım iş sonucunda aldığım ücretten manevi olarak memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **çalışma yerimin fiziki şartlarından memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **deniz iş sözleşmemin (kontrat) süresinin uzunluğundan memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **deniz iş sözleşmemin sonunda kullanacağım izin süresinden memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **sahip olduğum sosyal güvence şartlarından memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **barındığım kamara koşullarından memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **yasam mahalli içerisinde bulunan koşullardan memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **bana sunulan beslenme koşullarından memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **emniyet koşullarından memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **gemi yönetiminden memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemiye **sahip olan şirket yönetiminden memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **çalışma arkadaşlarımdan memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

---

Bu gemide bulunan **haberleşme koşullarından memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **çalışırken ailemden uzak olduğum için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **çalışırken sevdiğim insandan uzak olduğum için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemide **sahip olduğum mesleki koşullardan memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

Bu gemi ile **yurt dışı veya yurt içi liman şehirlerini ziyaretlerimizden memnun olmadığım için** deniz iş sözleşmem bitmeden bulunduğum gemiden ayrılmayı düşünüyorum.

**Deniz iş sözleşmeniz bitmeden bulunduğunuz gemiden ayrılmayı düşünmenizden yukarıdaki sebeplerin dışında sizin eklemek istediğiniz başka bir sebep varsa lütfen belirtiniz!**

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

---

#### BÖLÜM IV: GEMİADAMININ DENİZDE ÇALIŞMAYI BIRAKMA İSTEĞİ BİLGİLERİ

##### Soru 34

Bir süre sonra **denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı** düşünüyor musunuz?

Evet  Hayır

**Not: 34. Soruda "Evet" seçeneğini işaretlediyseniz aşağıdaki soruda size en uygun olan seçeneği veya seçenekleri işaretleyiniz! 34. Soruda "Hayır" seçeneğini işaretlediyseniz aşağıdaki soruya cevap vermeyiniz!**

**Soru:** Aşağıda verilen sebeplerden **hangisi veya hangileri** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünmenizden etkendir? **(Bu soruda birden fazla işaretleme yapabilirsiniz!)**

**Genel olarak gemiadamı olarak yaptığım iş beni tatmin etmediği için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Karada başka bir işte çalışmak istediğim için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Yaptığım işte bir üst görev basamağına terfi etme imkanına sahip olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde yaptığım iş sonucunda aldığım ücretten maddi olarak memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde yaptığım iş sonucunda aldığım ücretten manevi olarak memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerin fiziki şartlarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Deniz iş sözleşmelerinin (kontrat) sürelerinin uzunluğundan memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Deniz iş sözleşmelerinin sonunda kullanılan izin sürelerinden memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Sahip olduğum sosyal güvence şartlarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde barındığım kamara koşullarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde yaşam mahalleri içerisinde bulunan koşullardan memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde sunulan beslenme koşullarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde emniyet koşullarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerin yönetimlerinden memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Denizcilik şirketlerinin yönetimlerinden memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

---

**Gemilerde çalışma arkadaşlarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde bulunan haberleşme koşullarından memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde çalışırken ailemden uzak olduğum için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde çalışırken sevdiğim insandan uzak olduğum için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemilerde sahip olduğum mesleki koşullardan memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Gemiler ile yurt dışı veya yurt içi liman şehirlerini ziyaretlerimizden memnun olmadığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Meslekte yeterince çalıştığım için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Emeklilik yasam geldiği için** denizde çalışmayı (mesleği) tamamen bırakmayı düşünüyorum.

**Yukarıdaki sebeplerin dışında sizin eklemek istediğiniz başka bir sebebiniz varsa lütfen belirtiniz!**

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

---

Anket sona ermiştir! Lütfen cevaplarınızı kontrol ediniz!

Gösterdiğiniz sabırdan ve yardımlarınızdan dolayı çok teşekkürler!

## **İLETİSİM**

**e-posta** : yasarzeki@hotmail.com

## ÖZGEÇMİŞ

1978 yılında Rize'nin Pazar ilçesinde doğdu. Lise Öğrenimini Rize Lisesinde tamamladı. Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi Güverte Bölümünden 2000 yılında mezun oldu. Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünden 2006 yılında mezun oldu. 28.05.2007-10.12.2007 tarihleri arasında Japon Uluslararası İşbirliği Ajansı - JICA (Japan International Coordination Agency) tarafından burslu olarak “gemi makine mühendisliği üzerine denizcilik ve güvenli yönetim eğitimi” (Maritime Education and Training for Safety Management-Engineering) aldı. Çok iyi derecede İngilizce, iyi derecede Rusça ve orta derecede Japonca bilmektedir.