T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GEMİADAMLARININ HAYAT BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ

Ömer ALADAĞ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Gökhan KARA

Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı

Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Programı

İSTANBUL-2022

Bu çalışma, 13.01.2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Doç. Dr. Gökhan KARA(Danışman)
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Mühendislik Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Güldem ELMAS
İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa
Mühendislik Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi İshak ALTINPINAR
Bartın Üniversitesi
Bartın Meslek Yüksekokulu

20.04.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa'nın abonesi olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.

ÖNSÖZ

Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini ölçmeye çalışacak bu çalışmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayacağını ve gemiadamlarına yönelik hayat boyu öğrenim çalışmalarının desteklenmesinde yol göstereceğine inanmaktayım.

Tez çalışmam boyunca çalışmanın yönlendirilmesinde ve yüksek lisans eğitimimin her aşamasında benden emeğini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Gökhan KARA'ya, önemli katkıları ile çalışmamı zenginleştiren değerli bölüm hocalarıma, her zaman yanımda olup bana destek olan annem Fatma ALADAĞ ve babam Beytullah ALADAĞ'a, sevgili eşim Buket MISIRLI ALADAĞ'a ,varlığıyla bana güç veren kızım Fatma Defne ALADAĞ'a, bu süreçte her zaman görüş önerilerine değer verdiğim mesai arkadaşlarım Dr Öğr. Üyesi İshak ALTINPINAR ve Öğr. Gör. Murat DEMİR'e teşekkür ederim.

Ocak 2022 Ömer ALADAĞ

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **vii**
TABLO LİSTESİ ..... **ix**
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ ..... **xi**
ÖZET ..... **xiii**
SUMMARY ..... **xiv**
1. GİRİŞ **1**
1.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI 2
1.2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI 2
2. GENEL KISIMLAR **6**
2.1. HAYAT BOYU ÖĞRENME KAVRAMI 6
2.1.1. Hayat Boyu Öğrenmenin Tanımı 6
2.1.2. Hayat Boyu Öğrenmenin Önemi ve Amacı 7
2.2. GEMİADAMLARI EĞİTİMİ İLE İLGİLİ KURAL VE DÜZENLEMELER 8
2.2.1. Gemiadamı Hakkında Bilgi 8
2.2.2. STCW Sözleşmesi 8
2.2.3. Denizcilik Eğitimi Veren Kurumlar ve Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesi 9
2.2.4. Denizci Eğitimci Belgesi 10
2.3.5. Türkiye'de Denizcilik Eğitimi 12
2.3. GEMİADAMLARI VE HAYAT BOYU ÖĞRENME 13
2.3.1. Gemiadamları için Hayat Boyu Öğrenmenin Önemi ve Amacı 14
2.3.2. Yenilikçi Teknolojiler ve Denizcilik Eğitimi 15
2.4. HAYAT BOYU EĞİTİM VE DENİZDE EMNİYET 17
2.5. HAYAT BOYU EĞİTİM VE İŞ SAĞLIĞI 19
3. MALZEME VE YÖNTEM **21**
3.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ 21
3.2. YÖNTEM 22
3.2.1. Araştırmanın Modeli 22

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 22
3.2.3. Veri Çözümleme Yöntemi....22
3.2.4. Ölçek Analizinde Kullanılan Denklemler 24
3.2.5. Veri Toplama Araçları....27
4. BULGULAR....30
4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER....30
4.1.1. Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımları 30
4.1.2. Gemiadamlarının Yaş Dağılımları 31
4.1.3. Gemiadamlarının Medeni Hal Durumu Dağılımları 32
4.1.4. Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyi Dağılımları....33
4.1.5. Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerine Göre Dağılımları....34
4.1.6. Gemiadamlarının Çalıştığı Gemi Türü Dağılımları 35
4.1.7. Gemiadamlarının Sefer Bölgesi Dağılımları....36
4.1.8. Gemiadamlarının Görevlerine Dağılımları....37
4.2. VERİLERİN ANALİZİ 38
4.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER 39
4.3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 40
4.3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum....41
4.3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum....43
4.3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 45
4.3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 47
4.3.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 51
4.3.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum....53
4.3.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum 57
4.3.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum....59
5. TARTIŞMA VE SONUÇ 64
KAYNAKLAR....67
EKLER....77
EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI 77
ÖZGEÇMİŞ.... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 3.1: Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Normallik Testi Histogramı. 23

Şekil 3.2: Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Normallik Testi Q-Q Plot Analizi.....24

Şekil 4.1: Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımları 31

Şekil 4.2: Gemiadamlarının Yaş Dağılımları 32

Şekil 4.3: Gemiadamlarının Medeni Hal Düzeyleri Dağılımları.....33

Şekil 4.4: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyleri Dağılımları 34

Şekil 4.5: Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerine Göre Dağılımları.....35

Şekil 4.6: Gemiadamlarının Gemi Tipi Dağılımları.....36

Şekil 4.7: Gemiadamlarının Sefer Bölgesi Dağılımları.....37

Şekil 4.8: Gemiadamlarının Görevlerine Göre Dağılımları 38

Şekil 4.9: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....41

Şekil 4.10: Cinsiyet Durumuna Göre Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamaları. 42

Şekil 4.11: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması.....44

Şekil 4.12: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Medeni Hal Durumuna Göre Karşılaştırılması.....46

Şekil 4.13: Medeni Hal Durumuna Göre Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamaları.....47

Şekil 4.14: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....49

Şekil 4.15: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Deniz Tecrübesine Göre Karşılaştırılması.....52

Şekil 4.16: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Gemi Türüne Göre Karşılaştırılması 54

Şekil 4.17: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Sefer Bölgesine Göre Karşılaştırılması.....58

Şekil 4.18: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Gemideki Görevine Göre Karşılaştırılması.....60

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 3.1: Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Normallik Testi Tanımlayıcı İstatistikler.....24

Tablo 3.2: Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddelerin Dağılımı.....28

Tablo 3.3: Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeği Puan Hesaplama Yöntemi.....28

Tablo 3.4: Ölçek Güvenilirliği.....29

Tablo 4.1: Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımları.....30

Tablo 4.2: Gemiadamlarının Yaş Dağılımları.....31

Tablo 4.3: Gemiadamlarının Medeni Hal Durumu Dağılımları.....32

Tablo 4.4: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyleri Dağılımları.....33

Tablo 4.5: Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerine Göre Dağılımları.....34

Tablo 4.6: Gemiadamlarının Çalıştığı Gemi Tipi Dağılımları.....35

Tablo 4.7: Gemiadamlarının Sefer Bölgesi Dağılımları.....36

Tablo 4.8: Gemiadamlarının Görev Dağılımı.....37

Tablo 4.9: Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....39

Tablo 4.10: Ölçek İfadelerine Verilen Yanıtların Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....40

Tablo 4.11: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....41

Tablo 4.12: Ölçek İfadelerinin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....42

Tablo 4.13: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....43

Tablo 4.14: Yaşlarına Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları.....44

Tablo 4.15: Gemiadamlarının Yaşlarına Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları.....44

Tablo 4.16: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Medeni Hal Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 45

Tablo 4.17: Ölçek İfadelerinin Alt Boyutlarının Medeni Hal Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 46

Tablo 4.18: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri 48

Tablo 4.19: Öğrenime Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları 49

Tablo 4.20: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları 50

Tablo 4.21: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Deniz Tecrübesine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri 51

Tablo 4.22: Deniz Tecrübesine Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları 52

Tablo 4.23: Deniz Tecrübesine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları 52

Tablo 4.24: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Gemi Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri 53

Tablo 4.25: Çalışılan Gemi Türüne Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları 54

Tablo 4.26: Gemiadamlarının Çalıştığı Gemi Türüne Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları 55

Tablo 4.27: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Sefer Bölgesine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri 57

Tablo 4.28: Çalışılan Sefer Bölgesine Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları 58

Tablo 4.29: Gemiadamlarının Çalıştığı Sefer Bölgesine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları 58

Tablo 4.30: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Gemideki Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri 59

Tablo 4.31: Gemideki Görevlerine Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları 60

Tablo 4.32: Gemiadamlarının Gemideki Görevine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları 61

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Simgeler **Açıklama**

F : Anova

H : Hipotez

Min :Minimum

Max : Maksimum

N : Örneklem sayısı

p : Parametrelerin anlamlılık değeri

Sd : Serbestlik derecesi

Ss : Standart sapma

$\bar{X}$ **:** Örnekleme ait aritmetik ortalama

Kısaltmalar **Açıklama**

AIS : Otomatik Tanımlama Sistemi (Automatic identification system)

ARPA : Otomatik Radar Plotlama Aygıtları (Automatic Radar Plotting Aids)

BIMCO : Baltık ve Uluslararası Denizcilik Konseyi (Baltic and International Maritime Council)

BRM : Köprüüstü Kaynakları Yönetimi (Bridge Resources Management)

ÇASGEM : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi

DIDGM : Deniz ve İç Sular Genel Müdürlüğü

DİK : Deniz İş Kanunu

ECDIS : Elektronik Harita Gösterim ve Bilgi Sistemi (Electronic Chart Display and Information System)

ERM : Makine Dairesi Kaynak Yönetimi (Engine Room Resource Management)

GEBS : Gemiadamları Elektronik Başvuru Sistemi

GPS : Küresel Konumlama Sistemi (Global Positioning System)

HTW : İnsan Faktörü, Eğitim ve Vardiya (Human Element, Training and Watchkeeping)

INTERTANKO : Uluslararası Bağımsız Tanker Sahipleri Birliği (International Association of Independent Tanker)

ISM : Uluslararası Emniyetli Yönetim Kodu **(**International Safety Management System)

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

İSG **:** İş Sağlığı ve Güvenliği

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MSC : Deniz Güvenliği Komitesi (Maritime Safety Committee)

SOLAS : Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi (Safety Of Life At Sea)

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)

STCW : Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları Sözleşmesi (The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers)

UAB : Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı

UNESCO : Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

VDR : Sefer Veri Kaydedici (Voyage Data Recorder)

WHO : Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GEMİADAMLARININ HAYAT BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ

Ömer ALADAĞ

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman : Doç. Dr. Gökhan KARA

Araştırmamızda denizde emniyet ve gemi güvenliğini sağlamak üzere gemide veya denizcilik eğitim kurumlarında belirli periyotlarda eğitim alması gereken gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini ölçmek amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini gemilerde görev yapan 336 gemiadamı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Yelkin Diker Coşkun (2009) tarafından geliştirilen altılı likert tipli "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırma yapılırken gemiadamlarında cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim düzeyi, kıdem, çalışılan gemi tipi, sefer bölgesi ve mesleki kategori gibi değişkenlerin etkileri de incelenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics Version 26 programına aktarılarak analiz edilmiştir.

Ocak 2022, 93 sayfa.

Anahtar kelimeler: Gemiadamı, denizcilik eğitimi, hayat boyu öğrenme.

SUMMARY

M.Sc. THESIS

INVESTIGATION OF SEAFARERS' LIFELONG LEARNING TENDENCIES

Ömer ALADAĞ

Istanbul University-Cerrahpasa

Institute of Graduate Studies

Department of Maritime Transportation and Management Engineering

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Gökhan KARA

In our research, it is aimed to measure the lifelong learning tendencies of seafarers who need to receive training on the ship or in maritime education institutions at certain periods in order to ensure safety and ship safety at sea.

The sample of this research consists of 336 seafarers working on ships. The "Lifelong Learning Tendency Scale" developed by Yelkin Diker Coşkun (2009) was used as a data collection tool.

While conducting the research, the effects of variables such as gender, age, marital status, education level, seniority, ship type, voyage region and occupational category were also examined. The data obtained in the research were transferred to the IBM SPSS Statistics Version 26 program.

January 2022, 93 pages.

Keywords: Seafarers, maritime education, lifelong learning.

1. GİRİŞ

Teknolojinin gelişimi, müşteri taleplerinin ve ticaret profillerinin değişimi deniz taşımacılığını etkilemektedir. Artan nüfus, kentleşme ve tüketici taleplerindeki değişiklikler nedeniyle taşımacılık ve ulaştırma yöntemleri sürekli değişmektedir. Bu değişiklikler mevcut mesleklerde görev ve yeterlilik değişikliklerine neden olmakta, işgücü yeterliklerinde yeni ihtiyaçlar ortaya çıkarmaktadır. Sürekli değişen denizcilik sektöründe gemiadamlarının bu değişime ayak uydurabilmesi için mesleki bilgilerinin tazelenmesi gerekir. Bu nedenle hayat boyu öğrenme gemiadamlarının kariyer gelişimleri için hayati öneme sahiptir.

Gemiadamlarının sektörde etkili, rekabetçi, istihdam edilebilir ve ilgili kalabilmeleri için öğrenmeye devam etmeleri önemlidir. Bu, bilgilerini arttırmalarına, yaptıkları işte daha yetkin olmalarına, kariyer yollarını geliştirmelerine ve sektörde sağlanan hizmet kalitesini artırmalarına yardımcı olacaktır.

Gemi işletmeciliği ve gemideki iş yükleri yeni ihtiyaçlara göre değişmekte ve şekil almaktadır (Fang ve diğ., 2020). Değişen ve yeniden şekil alan bu iş profillerine, görev tanımlarına uygun olarak gemiadamlarının becerilerini ve yeteneklerini geliştirmek için gerekli eğitimin sağlanması ve hayat boyu öğrenim sürecinin desteklenmesi gerekmektedir. Bilgi toplumunda bireyler, kişisel gelişimlerini en üst düzeye çıkarmak ve işgücü piyasasındaki konumlarını korumak ve geliştirmek için hayat boyunca bilgi, yetkinlik ve becerilerini güncellemelidir (Parlar, 2013).

Yeşil limanlar, akıllı ulaşım, dijitalleşme, küreselleşme, elektrifikasyon, akıllı teknolojiler, alternatif yakıtlar, yenilenebilir enerji, alternatif tahrik sistemleri, büyük veri ve otonom araçlar gibi yeni teknolojik gelişmeler deniz taşımacılığını kapsayacak şekilde tüm taşımacılık türlerini etkilemektedir (Aksoy ve Durmusoglu, 2019). Otonom gemilerin deniz ticaretine tam olarak hakim olmasının ne kadar süreceği henüz belli olmasa bile otonom gemiler için geliştirilen teknolojilerin geleneksel gemi işletmeciliğine ait çalışma yöntemlerini değiştireceği aşikardır. Bununla birlikte, sürekli değişen denizcilik endüstrinin bu değişikliklere başarılı bir şekilde adapte olması teknoloji ve insan unsurunun gelişimi ile mümkündür (Manuel, 2005). Bir mesleğin hayatta kalması ve gelişebilmesi için bu mesleği icra edenlerin yeni teknolojik gelişmeleri takip edebilmesi, uyum sağlayabilmesi gerekir.

Küresel ısınma ve iklim değişikliği gibi etkiler de taşımacılık sektörünü etkileyecektir (C. Banks ve diğ., 2014; Miola ve diğ., 2011), bu etkiler yeni mesleki görev tanımlarını ve eğitim eksikliğini ortaya çıkaracaktır. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri sayesinde gemiadamları değişen ve gelişen dünyaya, yeni koşullara uyum sağlayacaktır.

Hayat boyu öğrenme, gemiadamlarının daha fazla bilgi edinmelerini destekleyecek, istihdam edilebilir olma konusunda gemiadamlarına avantaj sağlayacak ve sektörle yakın temas halinde becerilerini geliştirebilmelerine olanak tanıyacaktır.

1.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini ölçmek, gemiadamlarının hayat boyu öğrenme ihtiyacını değerlendirmek, gemiadamlarının yeterlilik gelişiminde karşılaşılan zorlukları belirlemek ve gemiadamlarının yeterlilik gelişiminin hayat boyu öğrenme yoluyla geliştirilmesine katkıda bulunacak önerilerde bulunmaktır.

Denizcilik sektörünün değişmeye devam ettiği gerçeği göz önüne alındığında, gemiadamlarının eğitiminin ve kariyer gelişiminin bu değişime ayak uydurması gerektiği aşikardır. Gemiadamlarının mevcut eğitim ve öğretimlerinin yanı sıra kendilerini geliştirmek için sürekli ve bağımsız olarak öğrenmeye motive olduklarından emin olmak gerekir. Bu nedenle, denizcilik kuruluşlarının tüm denizcilere mükemmel eğitim ve öğretim sağlamalarını sağlamak için birlikte çalışmaları gerekir (Ziarati ve diğ., 2011). Denizcilik eğitimi alanında uzaktan öğrenme sistemlerini yaygınlaştırmak, denizcilerin kendi başlarına ve kendilerine uygun herhangi bir zamanda öğrenmelerine yardımcı olacaktır.

Hayat boyu öğrenme eğilimi yüksek ortalamaya sahip bir iş gücüne sahip olan kuruluşlar, geleceklerini daha net planlayabilir, müşterilerinin beklentilerini günümüzde ve gelecekte karşılayacak şekilde sistemlerini optimize edebilir ve stratejik hedeflerine ulaşabilir (Cendon, 2018).

1.2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Denizde emniyet ve gemi güvenliğinin sağlanması için gemiadamlarının eğitiminin önemi yüksektir. Ulusal ve uluslararası literatürde denizcilik eğitimini konu alan yayınlar mevcuttur.

Gemiadamları, hayat boyu eğitim ve denizcilik eğitimi konularında literatür taraması yapılmıştır. Bu konularla ilgili yapılan bazı çalışmalar aşağıda belirtilmiştir.

Vardiya zabitleri ve lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin Denizde Çatışmayı Önleme Uluslararası Sözleşmesi kurallarını ne kadar iyi anladıklarını test eden bir çalışmada (Mohovic ve diğ., 2016) vardiya zabitlerinin ve öğrencilerin Denizde Çatışmayı Önleme Uluslararası Sözleşmesi kurallarını anlamasında önemli beceri eksikliklerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Deniz kazalarının en sık meydana gelen türlerinden biri olan gemi çarpışmalarının en önemli sebebi Denizde Çatışmayı Önleme Uluslararası Sözleşmesi kurallarının doğru uygulanmamasıdır (Chauvin ve diğ., 2013). Yazarlar, gerçekçi eğitim senaryoları ve çevrimiçi öğrenme metotları kullanarak vardiya zabitlerinin mesleki yeterliliğini geliştirmenin mümkün olduğunu belirtmektedir. Çalışmada, Denizde Çatışmayı Önleme Uluslararası Sözleşmesi kurallarını öğrenme yöntemleri konusunda en iyi yöntemin belirlenerek bu yöntemin hayat boyu eğitim ve öğretimle ilgili denizcilik eğitim merkezlerinde kullanılması amaçlanmakta ve tavsiye edilmektedir.

1998'den 2003'e kadar olan gemi kazaları incelenerek yapılan bir araştırmada (Acar ve diğ., 2012), tüm kazaların %85'inin ya insan hatası sebebiyle ya da uygun olmayan bir insan tepkisi sebebiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yazarlar, hataların genellikle eksik veya yetersiz düzenlemeler nedeniyle değil, var olan düzenlemelerin ve standartların göz ardı edilmesinden kaynaklandığını belirtmektedir. Aynı yazıda yazarlar denizdeki kazaların birçoğunun sebeplerinin denizcilerin eğitim ve öğretimindeki eksikliklerden meydana geldiğini tespit etmiştir. Denizcilik eğitiminde karma ve uzaktan eğitimin mümkün kılınması için e-öğrenme yöntemlerinin kullanılması tavsiye edilmektedir.

Denizcilik eğitiminin mevcut ihtiyaçlarını ve gelecekte ortaya çıkabilecek eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçları hayat boyu öğrenme bağlamında değerlendirmek üzere yapılan bir çalışmada (Infante ve Edler, 2019) eğitim içeriklerinin bireyselleştirilmesi, gemiadamlarının eğitim gereksinimlerinin belirlenerek kurs faaliyetlerinin bu gereksinimlere göre düzenletilmesi tavsiye edilmektedir. Hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için eğitimcilerin yeterli güdülenmeye sahip olması gerektiği belirtilmiştir.

Lau ve Adolf (2015) denizcilik eğitimi alan öğrencilerin motivasyonlarını ve beklentilerini ölçebilmek amacıyla denizcilik programlarına devam eden lisans ve lisansüstü öğrencilere

yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. 148 lisans ve 43 lisansüstü katılımcıdan veriler toplanarak değerlendirilmiştir. Anketin sonucunda öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun mezuniyet sonrasında denizcilik sektöründe çalışma beklentisinde olmasına karşın sektörün genel durumu hakkında temel bilgilere sahip olmadıkları görülmüştür (Lau ve Ng, 2015). Çalışarak mesleki deneyim sahibi olan katılımcıların eğitim hayatına devam edip kariyerlerini geliştirmek istemeleri hayat boyu öğrenmenin önemini ortaya çıkarmaktadır.

Hacettepe Üniversitesinde 2009 yılında yapılan doktora çalışmasında (Coşkun, 2009) üniversite öğrencilerinin hayat boyu öğrenmeye tutumlarını belirlemek ve bazı değişkenlerle olan ilişkisini ölçebilmek için araştırmalarda bulunmuş ve ölçek geliştirmiştir. 1545 öğrenciye uygulanan ölçek verileri üniversite öğrencilerinin ölçek ortalama puanlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin ölçek ortalamasından düşük olduğunu göstermiştir.

Türkiye'de il halk kütüphanelerinde idari görev alan personelin ve çalışanların hayat boyu öğrenme konusunda tutumlarını araştıran bir çalışmada (Ersoy ve Yılmaz, 2009) Türkiye'de halk kütüphanelerinde görevli personelin hayat boyu öğrenme konusundaki farkındalık düzeylerinin ve halk kütüphanelerinin hayat boyu öğrenim faaliyetlerinin yeterli düzeyde olmadığı belirtilmiştir.

Türkiye ve AB üye ülkeleri arasındaki hayat boyu öğrenme eğilimlerini, bilgi toplumu ve bilgi ekonomisi konusunda farklılaşmayı inceleyen bir çalışmada (Berberoğlu, 2010), Türkiye'nin AB üye ülkelerinden geride olduğunu belirtmiş ve durumu iyileştirmek için önerilerde bulunmuştur.

Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin hayat boyu öğrenmeye ilişkin algılarını inceleyen bir araştırmada (Oral ve Yazar, 2015) öğretmen adaylarının hayat boyu öğrenmeye ilişkin algıları yüksek düzeyde çıkmıştır.

Hayat boyu öğrenme yeterliklerinin incelenmesi amacıyla meslek yüksek okullarında 231 öğrenciden toplanan verilerin kullanarak yapıldığı bir araştırmada (Karakuş, 2013) öğrencilerin sınıf seviyesi yükseldikçe hayat boyu öğrenme yeterliliklerinin arttığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğrencilerin hayat boyu öğrenme yeterlilikleri yüksek düzeyde olarak bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme yeterliklerini inceleyen bir 255 öğretim elemanından toplanan veriler analiz edilmiş ve eğitim fakültesi öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme yeterliklerine yüksek düzeyde sahip olduklarını düşündükleri sonucuna varılmıştır (Yelken ve Tuğba, 2021). Çalışmaya göre yabancı dil bilgisi, cinsiyet ve teknolojik yenilikleri kullanabilmek hayat boyu öğrenme yeterliklerini etkilemektedir.

2. GENEL KISIMLAR

2.1. HAYAT BOYU ÖĞRENME KAVRAMI

2.1.1. Hayat Boyu Öğrenmenin Tanımı

UNESCO'nun Uluslararası Eğitimi Geliştirme Komisyonu hayat boyu öğrenmeyi, örgün eğitim, yaygın eğitim veya bireysel öğrenme olması fark etmeksizin, iş ve istihdam ile ilgili kişisel bilgi ve becerilerin sürekli geliştirilmesi olarak tanımlar. Bu tanımdan yola çıkarak hayat boyu gerçekleştirilen, amaçlı veya amaçsız her zaman ve her yerde gerçekleşen öğrenme etkinliklerinin tümüne hayat boyu öğrenme denilebilir (Chiţiba, 2012; Ersoy ve Yılmaz, 2009). Hayat boyu öğrenme; bireysel ya da toplumsal açıdan çalışma hayatı ile ilgili bilgi ve becerileri geliştirmek için gerçekleştirilen öğrenme faaliyetlerinin tümü olarak bilinmektedir (Ersoy ve Yılmaz, 2009). Bu faaliyetler sonunda öğrenilen davranışlar bireylerin profesyonel kariyerine veya mesleğine fayda sağlamak zorundadır (Jain ve Martindale, 2012).

MEB hayat boyu öğrenme kavramını hayat boyu öğrenme portalında "Hayat boyu öğrenme, okullar ile sınırlı kalmayan; evde, işte, hayatın her alanında gerçekleşebilen; öğrenmenin yaş, sosyal, ekonomik statü ve eğitim seviyesine bakılmaksızın, herhangi bir engel olmadan sürdürülebileceğini gösteren temel kavramlardan biridir." olarak tanımlamıştır (MEB, 2021).

Hayat boyu öğrenme dünya çapında daha yaygın olarak kullanılan bir kavram haline gelmektedir ve son yıllarda sıkça kullanılan bir kavramdır (Commission of the European Communities, 2000). Ülkemizde ise hayat boyu öğrenme denildiğinde akla ilk olarak halk eğitimi, yaygın eğitim, evde eğitim, hizmet içi eğitim, yetişkin eğitimi, sürekli eğitim, uzaktan eğitim gibi kavramlar gelmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu tarafından Brüksel'de düzenlenen hayat boyu öğrenme konulu memorandumda hayat boyu öğrenme "Kişisel, toplumsal, sosyal ve iş yaşamı çerçevesinde bilgi, beceri ve yetilerin geliştirilmesi amacıyla yapılan ister örgün ister yaygın ya da doğal, sürekli devam eden, bütün amaçlı öğrenme etkinliklerini kapsar." (Commission of the European Communities, 2000; Güleç ve diğ., 2012) ifadesi ile tanımlanmış ve biçimsel olarak üç farklı grupta ele alınmıştır. Bu öğrenme türleri formal, nonformal ve informal öğrenmelerdir (Bilger ve diğ., 2013; Commission of the European Communities, 2000).

2.1.2. Hayat Boyu Öğrenmenin Önemi ve Amacı

Yeni görevlere uyum sağlamak, iş sorumluluklarını yerine getirebilmek, iş performansını arttırmak ve yetenekleri geliştirmek için hayat boyu öğrenme hayati bir önem taşır (Aspin ve Chapman, 2001). Yeni becerilere olan talebi karşılamak için tüm paydaşlar arasında hayat boyu öğrenme konusunda iş birliğinin arttırılmasına ihtiyaç vardır (Binkley ve diğ., 2012).

Hayat boyu öğrenme nitelik yönünden çalışanların standartlarının yükselmesini sağlar ve uluslararası iş sirkülasyonunda istihdam edilmeye yardımcı olur. Hayat boyu öğrenimi destekleyen şirketlerde motivasyon artar, bilinçli çalışanlar sayesinde hastalık gibi etkenlerle mücadelede sağlanan başarı ile daha az zaman kaybedilir, sigorta ve sosyal sistem maliyetleri düşer (Edler ve Infante, 2019). Eleştirel düşünme, problem çözme ve çalışma isteği artmış çalışanlar şirketlere ve işverenlere avantaj sağlayacaktır.

Hayat boyu öğrenme kavramının eğitim sistemleri içindeki yeri gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Hayat boyu öğrenme eğitim sistemimizde yaşadığımız aksaklıkların çözümünde de bizlere yardımcı olmaktadır (Epçaçan, 2013). Hayat boyu öğrenme anlayışı; öğrenmenin, her yerde ve her zaman gerçekleştirilebileceğini kabul etmektedir (Coşkun, 2009). Zaman ve mekandan bağımsız bir kavram olan hayat boyu öğrenme faaliyetlerine SOLAS gereği açık denizde role talimi yapan gemiadamları güzel bir örnek olacaktır.

Günümüzde, küreselleşme ve bilgi ekonomisinin büyümesi göz önüne alındığında, insanların işlerinde ve özel yaşamlarında modern hayatla başa çıkabilmeleri için hayat boyunca becerilerini geliştirmeleri hayati önem taşımaktadır (Marjan Laal ve Laal, 2012). Refah, bir ülkedeki fiziksel sermaye veya fiziksel kaynakların miktarından ziyade entelektüel sermayeye, yani insanların zihinlerine yerleşmiş bilgilere dayanır (Youndt ve Snell, 2004).

Eğitim, dijital dünyanın zorluklarının üstesinden gelmede önemli bir role sahiptir. Yakın gelecekte akıllı denizciliğin gelişmesine bağlı olarak eğitime ve insan unsurunda yeni yeterliklere yapılan yatırımlar teknolojinin kendisi kadar önemli olacaktır.

Hayat boyu öğrenme, insan ve bilgi unsurlarını merkezine alır. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler öğrenme ihtiyacını artırarak günümüzde hayat boyu öğrenmenin önemini arttırmaktadır.

2.2. GEMİADAMLARI EĞİTİMİ İLE İLGİLİ KURAL VE DÜZENLEMELER

2.2.1. Gemiadamı Hakkında Bilgi

Deniz iş kanunu md.2/B hükmüne göre "'Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere gemiadamı denir." tanımından yola çıkarak gemilerde çalışan farklı yeterliliklerdeki gemi personeli "gemiadamı" olarak tanımlamıştır (DİK, 1967). UAB tarafından onaylanmış bir yeterliğe ve gemiadamı belgesine sahip kaptan ve mürettebat gemiadamı olarak tanımlanır. Gemiadamlarının sahip olacakları yeterlikleri, aldıkları eğitimleri, başarılı olmaları gereken sınavları, kurum tarafından belgelendirilmeleri, sağlık durumlarını gösterir belge nitelikleri ile ilgili düzenlemeleri, gemiadamlarının çevrimiçi başvuruları, disiplin işlemleri ile gemiadamlarına ilişkin denizcilik eğitimi veren kurum ve kuruluşlara yönelik idari yaptırımlar "Gemiadamları Ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği" ile düzenlenmektedir (UAB, 2018). Gemiadamlarının eğitimi ve denizci eğitimcilerle ilgili minimum gereksinimler ülkemizde "Gemiadamları Eğitim ve Sınav Yönergesi" ile belirlenmiştir. Gemiadamı işlemleri ülkemizde, GEBS üzerinden yapılmaktadır (DİDGM, 2021). GEBS işlemleri E-Devlet sistemine ait başvuru kanalları üzerinden yürütülmektedir.

2.2.2. STCW Sözleşmesi

IMO çatısı altında 1978 yılında kabul edilen STCW sözleşmesi, gemiadamlarının eğitimleri, belgelendirilmesi ve vardiya tutma ile ilgi minimum standartlarını belirlemektedir. Sözleşme 1984 yılında yürürlüğe girmiş olup Türkiye 20.04.1989 tarihinde 3539 Sayılı Kanun'la bu sözleşmeye taraf olmuştur (Resmi Gazete, 1997). Sözleşmenin amacı, tüm gemiadamlarının görevlerini yerine getirmek için uygun niteliklere sahip olmalarını sağlamaktır. Gemiadamları sözleşme hükümlerinde uygun bir şekilde eğitimlerini alarak UAB tarafından sertifikalandırılırlar. Gerekli görüldüğünde STCW sözleşmesinin içeriği denizcilik ve teknoloji alanındaki gelişmelere bağlı olarak düzenlenmektedir.

25 Haziran 2010 tarihinde Manila'da yapılan konferans sonrasında STCW sözleşmesinde yapılan büyük çaplı revizyonlar denizcilikte insan faktörünün daha fazla dikkat çekmesini sağlamıştır (Yabuki, 2011). Köprüüstünde kaynak yönetimi, liderlik, durumsal farkındalık, iş birliği, iletişim, gelişmiş karar alma yetileri gemiadamları için teknik olmayan becerilerdir ve günümüzde denizcilik eğitiminin önemli bir parçasıdır. Simülatör cihazlarının teorik ve uygulamalı eğitimlerde kullanılması teknik olmayan mesleki beceriler ve teknik becerilerin

aynı anda gemiadamlarına aktarılmasını sağlar (Hjelmervik ve diğ., 2018). Yeni öğretim metotları teknik olmayan becerileri yeni mezun olan gemiadamlarına kazandırmaktadır. Hayat boyu öğrenme faaliyetleri sayesinde yetişkin gemiadamlarının zaten gelişmiş olan mesleki teknik bilgi ve becerilerinin teknik olmayan beceriler ile desteklenmesini sağlanır (Dochy ve diğ., 2015).

Denizde emniyeti ve gemi güvenliğini sağlamak için gemiadamları belirlenen yeterlilik standartlarına göre eğitilir. Bu yeterlilik standartları, STCW sözleşmesinin gerekliliklerine uygun olarak eğitim kurumları tarafından belirlenir ve UAB tarafından sertifikalandırılır. STCW Sözleşmesi, sözleşmenin tarafları arasında gemiadamı yeterliklerinin asgari standartlarını belirlemek için hazırlanmıştır (Bhardwaj, 2013; Caesar ve diğ., 2014; Heirs ve Manuel, 2021). Bu nedenle STCW sözleşmesi, gemiadamları için eğitim müfredatının hazırlanmasında ve uygulanmasında önemli bir belirleyicidir.

2.2.3. Denizcilik Eğitimi Veren Kurumlar ve Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesi

IMO hızla gelişen denizcilik teknolojisinin talep ettiği bilgi ve becerilere erişimi daha da kolaylaştırmak için IMO model kurslarını tasarlamıştır. IMO model kursları üye devletlere eğitim programları geliştirmeleri için yardımcı olmayı amaçlamaktadır. IMO üyesi devletlerin denizcilik eğitim kurumları mevcut eğitim materyalinin geliştirilmesine ve güncellenmesine destek olarak katkı sunmaktadır. IMO model kursların bazıları yeterlilik veya sorumluluk düzeylerine göre ayrılmış olmakla birlikte bazıları tüm gemi mürettebatı için gerekli kabul edilmiştir (IMO, 2021). Gemiadamlarına verilen eğitimler IMO model kursları rehberliğinde belirlenmektedir.

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesine göre denizcilik eğitimi veren kurumlar, STCW Sözleşmesine bağlı olarak içeriği düzenlenen ve gerekli olduğunda güncellenen yönerge esaslarına uygun olarak eğitim ekipmanlarına, denizde emniyet ve can kurtarma araçları eğitim tesislerine, denizci eğitici sertifikasına sahip eğiticilere ve uygun bir eğitim müfredatına sahip olmalıdır (UAB, 2018). Denizcilik eğitimleri veren kurumlar için ulusal eğitim yönerge ve yönetmeliklerinin yeterlilik standartlarını ve uluslararası sözleşmelerin standartlarını karşılamak maddi gerekçeler sebebiyle zorlaşmaktadır.

UAB tarafından denizcilik eğitimi veren kurumlar periyodik olarak izlenip değerlendirilmekte ve gemiadamı yeterliği için akredite edilmektedir. Bu izleme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda gerekli standartları sağlayan eğitim kurumlarının mezunları gerekli tüm şartların sağlanması halinde STCW sertifikası alabilmek için yetkili liman başkanlıklarına başvuru yapabilmektedirler. Akreditasyon sürecinde yetki belgelerinin askıya alınması veya iptal edilmesi yaptırımı ile karşılaşmak istemeyen eğitim kurumları STCW sözleşmesinde veya Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesinde yapılan değişiklere hızlı bir şekilde uyum sağlamak üzere düzenlemeler yapmaktadır. Gemiadamlarına verilen eğitim içeriği, gemilerin güvenli ve verimli bir şekilde işletilmesi için çağdaş denizcilik endüstrisinin taleplerini karşılamak üzere gelişmeye devam etmektedir.

2.2.4. Denizci Eğitimci Belgesi

Gemiadamlarının kariyerlerini geliştirmek için aldığı eğitimleri veren eğitmenlerin öğretim yöntem ve teknikleri, danışmanlık ve pedagojik bakımdan yetkin olmalarını sağlamak için STCW sözleşmesinin eğitmenler için belirlemiş olduğu standartlar vardır (Öztürk ve diğ., 2020). DİDGM tarafından 2018 yılında yeniden düzenlenen Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesine göre ülkemizde denizcilik eğitimi veren kurumlarda yönergede belirtilen güverte ve makine bölümlerine ait mesleki dersleri vermekle sorumlu eğiticilerin bu dersleri verebilmesi ve uygulamalı eğitimleri düzenleyebilmesi için geçerli bir "Denizci Eğitimci Belgesine" sahip olmalıdır (DİDGM, 2018).

12 Şubat 2018 tarihinde yürürlüğe giren Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesi 42. Maddeye göre Denizci Eğitimci Belgesi almak isteyen eğitimciler en az lisans mezunu olmalıdır, IMO Model Kurs 6.09 Eğiticilerin Eğitimi kurs programını veya UAB tarafından uygun görülen öğretim tekniği kursunu bitirmiş olduklarını belgelemelidir ve yönergede belirtilen aşağıdaki şartları sağlamalıdır:

"1) En az Uzakyol Birinci Zabiti yeterliğine sahip olmak şartıyla en az iki yıl birinci zabitlik yapmış olmak,

2) En az Uzakyol Birinci Zabiti yeterliğine sahip olmak şartıyla Bakanlıkta en az 5 yıl hizmet etmiş olmak,

3) Deniz Harp Okulu mezunu olup, en az Uzakyol Kaptan yeterliğine sahip olmak veya Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlı eğitim kurumlarında aktif olarak en az 3 yıl eğitmen olarak görev yapmış olmak ve en az Uzakyol Vardiya Zabiti yeterliğine haiz olmak,

4) En az Uzakyol Vardiya Zabiti yeterliğine sahip olmak şartıyla, doktora eğitimine devam etmek veya doktora unvanı ya da daha üst bir akademik yeterliğe sahip olmak,

5) En az Uzakyol Vardiya Zabiti yeterliğine sahip olmak ve azami işletme düzeyi eğitimlerinde görev verilmek şartıyla, Milli Eğitim Bakanlığında Denizcilik Alanı Öğretmeni olarak atanmış olmak.

6) En az Uzakyol Vardiya Zabiti yeterliğine sahip olmak şartıyla, YÖK'e bağlı denizcilik eğitimi veren eğitim kurumlarında öğretim elemanı olarak en az 5 yıl çalışmış veya ders vermiş olmak,

c) Bu Yönergede aksi belirtilmedikçe, 44 üncü maddede belirtilen makine bölümü derslerini vermek için aşağıdaki şartlardan birini sağlamak,

1) En az Uzakyol İkinci Mühendisi yeterliğine sahip olmak şartıyla en az iki yıl ikinci mühendislik yapmış olmak,

2) En az Uzakyol İkinci Mühendisi yeterliğine sahip olmak şartıyla Bakanlıkta en az 5 yıl hizmet etmiş olmak,

3) Deniz Harp Okulu mezunu olup, en az Uzakyol Başmühendis yeterliğine sahip olmak veya Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlı eğitim kurumlarında aktif olarak en az 3 yıl eğitmen olarak görev yapmış olmak ve en az uzakyol vardiya mühendisi yeterliğine sahip olmak,

4) En az Uzakyol Vardiya Mühendisi yeterliğine sahip olmak şartıyla, doktora eğitimine devam etmek veya doktora unvanı ya da daha üst bir akademik yeterliğe sahip olmak,

5) En az Uzakyol Vardiya Mühendisi yeterliğine sahip olmak ve azami işletme düzeyi eğitimlerinde görev verilmek şartıyla, Milli Eğitim Bakanlığında Denizcilik Alanı Öğretmeni olarak atanmış olmak.

6) En az Uzakyol Vardiya Mühendisi yeterliğine sahip olmak şartıyla, YÖK'e bağlı denizcilik eğitimi veren eğitim kurumlarında öğretim elemanı olarak en az 5 yıl çalışmış veya ders vermiş olmak.".

Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim Sınav Yönergesine göre Denizcilik İngilizcesi dersini verecek olan eğiticilerin İngilizce öğretmeni olması veya ÖSYM tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavının İngilizce bölümünden en az 70 puan alması istenir, yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında 3 yıl eğitim vermiş olan eğiticiler IMO Model Kurs 6.10 "Simülatör Eğiticilerinin Eğitimi" kurs programını tamamlayarak simülatör eğitimlerini verebilir, denizde emniyet ve gemi güvenlik içeriği olan dersleri verecek olan eğitimciler UAB tarafından yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında "Denizde Güvenlik Eğiticilerinin Eğitimi" kurs programını tamamlamış olmalıdır, gemiadamlarının özel konulardaki eğitimlerini (radar gözlem ve plotlama, ARPA, ECDIS, BRM, ERM, yüksek voltaj) verebilmek için eğiticiler ilgili eğitimleri almış olduğuna dair eğitim belgesine sahip olmadır, tanker eğitimlerini verecek eğitimciler asgari iki yıl ilgili tanker tipinde çalışma tecrübesine sahip olmalıdır.

Denizci Eğitimci Belgesi UAB tarafından 5 yıllık olarak düzenlenir, son beş yıl içinde en az bir yıl denizci eğitimci olarak çalışılması halinde eğitimciler DİDGM'ne başvuru yaparak belgelerini yenileyebilir.

Eğitmenlerin gemiadamlarına ve bir bütün olarak denizcilik sektörüne sağladıkları hizmeti geliştirmek için hayat boyu eğitim faaliyetlerine devam etmesi arzu edilmektedir.

2.3.5. Türkiye'de Denizcilik Eğitimi

Türkiye'de denizcilik eğitimi, MEB'e ve YÖK'e bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında gerçekleştirilmektedir (UAB, 2021b). Denizcilik eğitim kursları ve sertifika programları denizcilik alanında yaygın eğitimi oluşturmaktadır.

Denizcilik eğitim kurumlarının hedef kitlesini ilk kez gemiadamı olmak isteyen öğrenciler başta olmak üzere, tazeleme eğitimleri, mesleki becerileri arttırmak üzere ilave STCW sertifikaları eğitimleri ve mesleki statü düzeylerinin yükselmesine yönelik ileri eğitimler isteyen gemiadamları oluşturmaktadır. Yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilen eğitimler ise üniversitelerde lisansüstü eğitim enstitüsü tarafından yürütülmektedir. Lisansüstü eğitimler gemiadamı yeterliğinde bir değişiklik sağlamaz, araştırma ve geliştirme odaklıdır.

Ülkemizin gemiadamlarına kaliteli eğitim ve öğretim vermesini sağlamak için yetkilendirilmiş mevcut kurumların desteklenerek geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Bununla birlikte, kurslar veya başka herhangi bir eğitim yoluyla gemiadamlarının öğrenmeye devam edebilmesi önemli bir ihtiyaçtır. Gemiadamları eğitim programlarına katılmaya ve öğrenmeye teşvik edilmelidir.

UAB, YÖK ve MEB örgün ve yaygın eğitim kurumlarının kontenjanlarına ve yeterlilik yetki seviyelerine zaman zaman müdahale etmekte, yönetmelik ve uygulamalarda değişiklik yapmaktadır (Koca, 2016). Bu durum bazı bölgelerde yapılan yatırımların verimliliğini kaybetmesine ve girişimcilerin ihtiyaç duyulan bölgelerde yatırım yapmaktan çekinmesine sebep olmaktadır.

Ülkemizde yüz yüze denizcilik eğitiminde Covid 19 pandemisi nedeniyle bazı düzenlemeler yapılmıştır. Teorik dersler pandemi süresince UAB tarafından belirtilen kuralların sağlanması halinde uzaktan öğrenme platformları üzerinden yapılabilmektedir (UAB, 2021a). Uzaktan öğrenme daha erişilebilir olduğundan çalışan gemiadamları için daha avantajlı olmaktadır (Marchington ve Wilkinson, 2002). Covid 19 pandemisi sürecinde uygulamalı eğitimler MEB ve UAB tarafından belirlenen esaslara bağlı kalınarak icra edilmiştir.

Gemiadamları için hazırlanan eğitim programları staj deneyimini, çevrimiçi ve çevrimdışı eğitimleri ve simülatör uygulamalarını içerebilir, bu öğretim yöntem ve tekniklerinin optimal kombinasyonu gemiadamı yetkinliklerinin etkili bir şekilde gelişmesini sağlar (Uitterhoeve ve van Leunen, 2021).

2.3. GEMİADAMLARI VE HAYAT BOYU ÖĞRENME

Ülkemizde gemiadamı ihracımızın artırılması hedeflenmekte ve bu hedefe yönelik olarak çalışmalar yürütülmektedir (Muslu ve Temur, 2021). Türkiye'nin gemiadamı ihraç etme hedefinde başarılı olmayı istiyorsak öncelikle eğitim konusuna odaklanmamız gerekmektedir. Gemiadamlarının yeterliliklerini geliştirebilmek için gemiadamlarını sürekli eğitim ve öğretime çekecek mekanizmaların geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Gemiadamlarının kariyer gelişimini destekleyecek hayat boyu öğrenme programlarına ihtiyacı vardır. Hayat boyu öğrenme, gemiadamlarının iş hayatında başarılı olmalarını sağlar ve kariyerlerini daha çekici hale getirir (Uitterhoeve ve van Leunen, 2021), gemiadamlarına denizde veya karada çalışabilecekleri yeni iş imkanları sunar. Deniz sigortacıları, klas

kuruluşları, acenteler, liman işletmeleri ve denizcilik şirketleri gibi birçok kuruluş denizcilik deneyimine sahip kişileri istihdam etmektedir. Gemiadamları için kariyer gelişimi istihdam üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (De Cuyper ve diğ., 2011).

2.3.1. Gemiadamları için Hayat Boyu Öğrenmenin Önemi ve Amacı

Hayat boyu öğrenme, başarıyı hedefleyen denizcilik işletmeleri ve gemiadamları için kilit bir konudur. Mesleki eğitim istihdam edilebilirlik ve istihdam edilebilirlik şansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Bolli ve diğ., 2018). İş profilleri ve çalışandan beklentiler önemli ölçüde değişse bile sadece donanım ve yazılıma değil aynı zamanda insan kaynaklarına yapılan yatırımlar gelecekte birçok denizcilik işini güvence altına alacak ve yeni istihdam yaratacaktır.

Gemiadamlarının denizcilik sektörünün uğradığı değişikliklere ayak uydurabilmesi ve kariyer yapabilmeleri için hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin içinde olması gerekmektedir. Bu nedenle gemiadamları kariyer hedeflerine yönelik eğitimlerine devam edebilmeleri için motive edilmelidirler. Denizcilik Genel Müdürlüğü, denizcilik işletmelerinin stratejik hedeflerine ulaşmaları, daha iyi hizmet sunmaları ve rekabetçi kalmaları için denizde ve karada gemiadamlarının nitelikli ve kalifiye olmalarını sağlama konusundaki çalışmalarını sürdürmektedir (UAB, 2020). Bu nedenle gemiadamlarının denizcilik sektöründeki tüm yeniliklere uyum sağlayabilmeleri ve görevlerini tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için kariyer gelişimlerinin sürekli devam etmesine ihtiyaç vardır.

Örgün ve yaygın eğitim kurumları gemiadamlarının kendilerini geliştirmelerine ve hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılmalarına imkân sağlamaktadır. Hayat boyu öğrenmede etkin bir denizcilik topluluğu oluşturabilmenin ilk şartı, gemiadamlarının hayat boyu öğrenmesine imkân ve destek sağlamakla mümkün olabilmektedir.

Gemiadamlarının yeni beceriler geliştirmesine yardımcı olmak, insan kaynaklarına daha fazla yatırım yapmak, denizcilik eğitiminde yeniliklere yer vermek denizcilik sektörünün gelişimine ivme katacaktır.

Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılımı için uzaktan eğitim veya yüz yüze eğitim seçenekleri ile çeşitli alanlarda kurslar düzenlenmektedir. Gemiadamları bu eğitimlere katılmakla hayat boyu öğrenen bireyler olmakta, öğrendiklerini uygulama ve aktarmaları ile de hayat boyu öğrenmeye destek vermektedirler.

Devam eden dijitalleşme ve otonom sistemlerin geliştirilmesinin istihdama bir etkisi olarak eğitim ve öğretimin teşvik edilmesi, eğitim ve öğretim kurumları arasında iletişimin geliştirilmesini gerektirmektedir. Nitelikli eleman yetiştirebilmek ve gelişimini sağlayabilmek eğitim kurumlarının en önemli görevidir. Bilgi toplumunda bireyler, kişisel gelişimlerini en üst düzeye çıkarmak ve işgücü piyasasındaki konumlarını korumak ve geliştirmek için hayat boyunca bilgi, yetkinlik ve becerilerini güncellemeli ve tamamlamalıdır.

Gemiadamlarının bilgi birikimlerine değer katabilmeleri, analitik düşünme yeteneğine sahip olabilmeleri ve etkili bir şekilde kariyer geliştirebilmeleri için hayat boyu öğrenme kavramını benimsemeleri önem taşımaktadır (Emad ve diğ., 2021). Denizcilik işletmeleri açısından hayat boyu öğrenmenin kariyer gelişimindeki etkisini ve faydalarını anlayan bir işgücüne sahip olmak verimliliği arttıracaktır. Hayat boyu öğrenme zihni keskinleştirir, hafızayı geliştirir, özgüveni arttırır ve becerileri geliştirir (Marjan; Laal, 2013). Hayat boyu öğrenme, insanların yeni zorluklarla başa çıkabilmelerini sağlar ve ufuklarını genişletir. Hayat boyu öğrenme toplum, işverenler ve çalışanlar için birçok avantaj sağlamaktadır (Jain ve Martindale, 2012).

Gemiadamlarının sadece eğitim öğretim sürecinde değil meslek yaşantılarında da eğitime ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Eğitim sadece bireyler için değil, kuruluşlar için de hayati öneme sahiptir. Kuruluşlar, rekabet avantajı elde edebilmek ve avantajını sürdürebilmek için iyi eğitimli çalışanlara ihtiyaç duyarlar (Sherwood, 1988).

Gemiadamları hayat boyu öğrenmeye aktif katılmaları sayesinde yeterliklerini yükseltebilmekte, yeni beceriler elde etmekte ve yeteneklerini arttırmaktadırlar (Asyalı ve diğ., 2004). Gemiadamlarının katma değeri almış oldukları eğitimler ve iş tecrübeleri ile artmakta, daha yüksek ücret elde etmeye başlamaktadırlar.

2.3.2. Yenilikçi Teknolojiler ve Denizcilik Eğitimi

Denizcilik sektörü her zaman dünya ekonomisinin önde gelen endüstrilerinden biri olmuştur ve olmaya devam etmektedir (Park ve diğ., 2019). Denizcilik sektörü dördüncü sanayi devrimi, dijitalleşme gibi teknolojinin getirdiği yeniliklere hızla uyum sağlamaktadır (Hagen, 2017). Bu yenilikler, gemilerin teknik ekipmanlarında güncel değişikliklere ve deniz mevzuatındaki değişikliklere sebep olmaktadır. Deniz taşımacılığı endüstrisinin dinamik doğası göz önüne alındığında sürekliliği devam eden gelişim için sürekli eğitim için kritik öneme sahiptir (Grewal ve Haugstetter, 2007).

Denizcilik işletmelerinde teknolojinin etkisiyle meydana gelen değişim, paydaşlar için yeni öğrenme ihtiyaçlarını oluşturmaktadır. Dijitalleşme ve otonom teknolojiler gelişiyor olsa bile insanlar karada ve gemide yapılan operasyonlarda önemli bir rol oynamaya devam edecektir (Lutzhoft ve diğ., 2019). Gemiadamlarının bu sürece uyum sağlayabilmesi hayat boyu öğrenme ile mümkündür. Tecrübeli gemiadamları mesleki bilgi taşıyıcıları ve aktarıcıları olarak, denizcilik eğitiminde kritik bir rol oynamaktadır.

İnsan ve makinelerin etkileşimi otomasyon ile yeni bir dönüşüm yaşamaktadır. Otomasyonun ilerleyen yıllarda gemiadamlarını masa başı çalışanlara dönüştürmesi muhtemeldir (Bhardwaj, 2013). Dijitalleşme iş akışlarını hızlandırarak düşük vasıflı, basit bürokratik işleri, evrak işlerini ve basit görevleri gereksiz hale getirecektir. Basit kuralları olan ve basit karar verme ile ilgili işler yerini bilgisayar destekli otonom teknolojilere bırakacaktır. Bu nedenle, gemiadamlarının yetkinliği ve yeterliliği çalışma ortamının değişimine ve dönüşüme hazır olmalıdır.

GPS, ECDIS, AIS, Echo Sounder, Radar gibi elektronik seyir yardımcıları teknolojinin gelişmesi ile yeni fonksiyonlar kazanmaktadır. Gelişen algılama sistemlerini kullanan otonom gemiler tüm trafik katılımcılarını ve güzergahları hesaba katarak seyir yapacak ve bu gemiadamlarına ait görev tanımlarını değiştirecek ve gemiadamlarına olan ihtiyacın niteliğini değiştirecektir (Bekiaris & Loukea, 2019). İşlerin ve mesleklerin teknolojideki gelişmeleri takip eden süreçte tamamen veya kısmen yok olacağı veya değişeceği bir geçiş dönemi olacaktır. Bu ara dönem geliştiriciler, çalışanlar ve işverenler için çok önemli olacaktır, çünkü birikmiş mevcut bilginin yeni teknolojilere dikkatlice aktarılması ve değişiklere ayak uyduracak şekilde öğrenime devam edilmesi gerekir. Dijital dönüşüm ve çevrimiçi eğitimler, gemiadamlarına kariyer geliştirebilmesi için yeni fırsatları beraberinde getirmiştir.

Yenilikçi liman teknolojileri taşımacılık ve ulaşım sektörlerinde önemli rekabet avantajları yaratacaktır. Bu gelişmeler beraberinde veri yönetimi, değerlendirme, siber güvenlik gibi çözülmesi gereken bazı problemleri de yanında getirecek ve kendini bilişim teknolojileri konusunda geliştiren gemiadamları bu problemlerin yaratacağı istihdam olanaklarından faydalanarak bu problemleri kendileri için bir fırsata çevirebilecektir.

Gemi işletmeciliğinin ve liman operasyonlarının daha verimli olmasını sağlayabilmek ve lojistik zincirini optimize edebilmek için deniz trafik servisleri, lojistik merkezleri, denizcilik işletmeleri birçok veriyi toplayarak işler. Tüm bu veri ağının güvenliğinin sağlanması ve

güvenli olarak işletilmesi çok önemli bir faktördür (Hiranandani, 2014; Shaikh, 2017). Gemilerde kompleks sistemlerin kullanımı ve akıllı limanlar, denizcilik teknolojilerinde akıllı bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, dijitalleşmenin artması, denizcilik çalışanlarının ihtiyaç duyduğu becerilerin daha kapsamlı, daha özel olmasını gerektirecektir (DNV, 2019; Hagen, 2017).

Hayat boyu öğrenme faaliyetleri için dijital okuryazarlık ve medya okuryazarlığı gibi niteliklere sahip olmak faydalı olacaktır (Aslan ve Akçaalan, 2016). Bu niteliklere günümüz gemiadamları sahip olmalıdır.

Önümüzdeki yıllarda, beden gücüyle yapılan işlerin yerini elektrifikasyon, otomasyon ve robotik gibi yeni teknolojileri kullanan teknik ve otomatik işlerin alması bekleniyor. Açık denizlerde derin deniz madenciliğinin ve sondaj işlemlerinde kullanılan yöntemler teknoloji ile gelişme göstermiştir. Derin deniz madenciliğinde günümüzde keşif robotları ve insansız uzaktan kontrol edilen makineler kullanılmaktadır.

Otonom gemi projelerinin gelecekteki teknolojik gelişimi ile otonom sistemlerin gerçekleştirdiği operasyonların güvenlik ve verimlilik açısından gemiadamlarından daha iyi performans gösterdiği durumlarda denizde çalışan gemiadamlarının yerini otonom sistemler alabilir. Gemileri karadan kontrol eden güverte zabitleri ile denizcilik geleceğin ilgi çekici mesleklerinden biri olabilir.

İnsan kaynaklı deniz kirliliği gibi olumsuz etkileri azaltan, örneğin su altı gürültüsünü azaltan ve taşımacılığı verimli bir şekilde optimize eden teknolojiler geliştirmeye yönelik girişimlerin sayısı artacaktır (Jahn ve Saxe, 2017). Gelecekte iklim dostu ve çevre dostu ürünler tercih edilecektir. Gemiadamlarının denizcilik alanındaki gelişmeleri takip etmesi ve yeterliliklerini arttırma konusunda istekli olması gerekmektedir.

Edinilen bilgi ve beceriler günümüzde gelişen teknolojinin etkisiyle hızla niteliğini kaybetmektedir.

2.4. HAYAT BOYU EĞİTİM VE DENİZDE EMNİYET

Gemiadamlarının acil durumlara güvenli ve etkin bir şekilde müdahale edebilmek için istenen yeterliğe sahip olmasında denizcilik eğitim ve öğretim faaliyetleri önemli bir rol oynar.

MARPOL, SOLAS, STCW, ISPS, ISM gibi çeşitli denizcilik sözleşmeleri denizcilik işletmelerinin güvenli olarak işletilebilmesi için gemiadamlarının eğitim gereksinimlerini ortaya koymakta ve düzenlemektedir. Güvenli gemi işletmeciliği için bilgi ve teknik bilgi açısından iyi donanımlı ve yetkin denizcilere ihtiyacı vardır. Eğitim ve talimler denizde emniyeti ve güvenliği artırmada önemli bir rolü üstlenmektedir (Bao ve diğ., 2021; Uğurlu ve diğ., 2015). "Önce Güvenlik" veya "Safety First" şablonu, ticaret gemilerinin çoğunluğunun güvertesinde göze ilk çarpan işaret olması için diğer tüm markalama işaretlerinden daha büyük olarak düzenlenir. Bu sloganı göz önünde bulunduran denizcilik eğitim kurumları verdikleri eğitimler ile denizde güvenliğin sağlanmasını amaçlamaktadır. Kazalardan ders almak ve kazaları önlemek için yeni güvenlik tedbirleri alarak eğitim yöntemlerini sürekli olarak iyileştirmek çok önemlidir. Eğitimli gemiadamlarına sahip olmak, denizlerdeki kazaların ve kirliliğin ortadan kaldırmasında veya en aza indirmesinde olumlu sonuçlar verecektir (Wei, 2013).

Gemilerin güvenli olarak inşa edilmesini, donatılmasını ve işletilmesini sağlamak için emniyet ve güvenlik ilgili asgari standartları SOLAS sözleşmesi düzenlemektedir. Daha güvenli gemi işletmeciliği için risklerin önceden tahmin ve kontrol edilebilmesi, güvenlik kültürünün yayılması ve gemiadamlarında güvenlik farkındalığı oluşturulması gerekir. Acil durumlarda gemiadamlarının görev ve sorumluluklarını bilmesi ve yapabilmesi, periyodik talim ve eğitimlerle bu bilgilerinin taze kalması gerekir. SOLAS sözleşmesi gemide mürettebat ve yolcular için gerekli acil durum eğitimi ve talimleri ile ilgili düzenlemeleri içermektedir (IMO, 1974). Gemide verilen bu eğitimlerin kayıtlarının idare tarafından onaylanmış bir gemi jurnaline kaydedilmesi gerekmektedir.

IMO'nun alt komitelerinden olan MSC güvenlik ile ilgili konularda teknik düzenlemeler yapmaktadır. MSC alt komitelerinden olan HTW deniz güvenliğini sağlamak için kara tarafı da dahil olmak üzere tüm insan faaliyetlerine ve eğitim konularına odaklanmaktadır (Baumler ve diğ., 2021).

ISM'e göre gemilerin güvenli olarak işletilmesi için gemiadamlarının bilgilerini tazelemek ve mesleki eğitimlerin devamlılığını sağlamak gerekmektedir. Güvenli yönetim sisteminin doğru çalışması ve başarılı olması için hayat boyu eğitimin denizcilik işletmeleri yönetimleri tarafından kavranıp kabul edilmesi yeterli değildir, eğitimin gerekliliği konusunda alt kademelere doğru farkındalık sağlanması gereklidir.

COLREG, denizde çatışmayı önlemek için seyir zabitleri tarafından uyulması gereken kurallardan oluşur. Deniz kazaları üzerine yapılan araştırmaların analizi, gemiadamlarının hatalarından ve kuralların yanlış yorumlanmasından kaynaklanan gemi çatışmalarını en sık görülen kaza türlerinden biri olarak belirlemiştir (Acar ve diğ., 2012). STCW konvansiyonuna göre gemi zabitlerinin COLREG kurallarına hakim olması ve bunları doğru bir şekilde uygulayabilme becerilerine sahip olması gerekmektedir. Seyir zabitleri, denizcilik eğitim ve öğretim sistemi aracılığıyla COLREG hakkında bilgi edinirler.

BIMCO ve INTERTANKO gibi kuruluşların belirlediği endüstriyel standartların personel tarafından benimsenmesinde yeni eğitimler gerekli olabilmektedir. İş kazalarının önlenmesinde, korsanlar ile mücadelede veya olağanüstü siyasi gelişmeler sebebiyle gerçekleşen mülteci ve kaçak yolcu krizi, terör saldırıları, çevresel kaygılar gibi etmenler dikkate alınarak belirlenen şirket politikaları hayat boyu eğitimi zorunlu kılabilir.

2.5. HAYAT BOYU EĞİTİM VE İŞ SAĞLIĞI

Denizcilik sektörünün paydaşları gemilerde etkili bir İSG yönetimi düzeyi oluşturmak için çalışmalarına devam etmektedir (Bhattacharya, 2012; Nicholas, 2006). Gemide İSG'yi etkileyen önemli unsurlar arasında yüksek yoğunlukta fiziksel iş yükü ve yorucu aktiviteler, yanlış çalışma pozisyonları, kötü işyeri tasarımı, uzun çalışma saatleri, dinlenmek ve iyileşmek için sınırlı zaman ve sosyal anlamdaki olumsuz etkilerden kaynaklanan zihinsel ve duygusal yük yer alır (Österman ve diğ., 2020).

Denizcilik mesleğinde güvenli bir iş ortamının sağlanabilmesi için stresli ve zorlu koşullarda doğru kararların alınması gerekir. Bu zorlu koşullarda doğru kararların alınabilmesi ise gemiadamlarının akıl ve ruh sağlığının iyi durumda olmasına bağlıdır. ILO ve WHO "İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar" olarak iş sağlığını ifade etmiştir (ÇASGEM, 2017; ILO, 2021; WHO, 2005).

Eğitim ve ruh sağlığı arasındaki ilişki uzun süredir bilinmektedir (Araya ve diğ., 2003; Ryan, 1938). Yapılan araştırmalar denizcilik mesleğinin ruh sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerden

biri olan stres açısından yüksek risk altında olan meslek gruplarından bir olduğunu göstermektedir (Lipowski ve diğ., 2014). Birçok araştırma, eğitim kazanımı, iş sağlığı ve işgücü piyasası sonuçları arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ding ve diğ., 2009; Kessler ve diğ., 1995). Denizcilik mesleği, ağır zihinsel ve fiziksel iş yükü, otoriter yönetim baskısı, uzun çalışma saatleri, egzersiz eksikliği ve sağlıksız diyetleri içeren çok sayıda zihinsel ve fiziksel stres etkeniyle ilişkilendirilmektedir (Comperatore ve diğ., 2005). Ayrıca gemilerin sosyal anlamda izole edilmiş, sınırlı ve güvenlik açısından kritik ortamı, denizcileri birçok stres etkenine maruz bırakır (Carotenuto ve diğ., 2013; Oldenburg ve diğ., 2010).

Akıl ve ruh sağlığı bakımından iyi bir durumda olmanın ve olumsuz çalışma koşulları ile mücadele edebilmenin bir yolu da eğitim programlarının geliştirilmesi ve olumlu eğitim deneyimleri kazanmaktır. Gemiadamları yaygın olarak kaygı ve depresyon gibi akıl sağlığı bozukluklarından mustariptir (Sau ve Bhakta, 2019) bu nedenle sağlıkları için periyodik sağlık taramaları gereklidir. Anksiyete ve depresyondan mustarip insanlar genellikle toplum tarafından dışlanır, eğitim kurumlarında ve işyerlerinde düşük performans gösterebilirler (Behere ve diğ., 2017) bu bireyler ekonomik ve sosyal fırsatlardan giderek daha fazla mahrum kalmakta ve bu da yaşam kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Gemiadamlarının hayat boyu eğitim yoluyla ruh sağlığının geliştirilmesine yönelik politikalar ve programlar geliştirmek iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için önemlidir (B. Banks ve diğ., 2001; Secker ve Membrey, 2003). Gemiadamları için hazırlanan mesleki eğitimlerde öğrencilerin gelecekte kendilerini nasıl koruyacaklarını öğreten eğitimler önemli bir yer tutar. Meslek hastalıkları ve kazalarının nasıl önleneceğini öğrenmesi gereken gemiadamlarının İSG eğitimleri hayat boyu eğitim faaliyetleri kapsamında tazelenmelidir.

İSG eğitimi sayesinde gemiadamlarının işe devamsızlığının ve iş göremezliğinin önlenmesi, verimli iş akışının desteklenmesi ve sağlıklı yaşam tarzlarının teşvik edilmesi sağlanır, bu sayede obezite, kardiyovasküler hastalıklar veya HIV/AIDS gibi hastalıklarda da düşüş meydana gelir (Van Dijk ve diğ., 2015).

Stres yönetimi eğitimi, yaşam becerileri eğitimi ve egzersiz eğitimi çalışanlarda stresle baş etme kapasitesini artırabilir (Murphy, 1996; Van Der Klink ve diğ., 2001).

3. MALZEME VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Gemiadamları için sürekli eğitim ve öğretim programlarını geliştirme hedefinde "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ne düzeydedir ve demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap verebilmemiz gerekmektedir.

Araştırmada aşağıda belirlenen alt problemlere dair cevaplar aranmaktadır:

1. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ne düzeydedir?

2. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri medeni hallerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

6. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

7. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri çalıştıkları gemi türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

8. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri çalıştıkları sefer bölgesine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

9. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri meslek kategorilerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.2. YÖNTEM

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimi düzeyleri tarama yöntemi ile veri toplanarak belirlenmeye çalışılmış ve çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada denizcilik sektöründe faaliyet gösteren gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Veri toplama sürecinin tamamlanmasının ardından bulgular analiz edilmiştir.

3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Türkiye'de gemiadamı olarak görev yapan gemiadamları oluşturmaktadır. UAB tarafından yayınlanan Ulaşan ve Erişen Türkiye 2020 raporuna göre ülkemiz gemiadamı yetiştiren ülkeler arasında önemli bir konuma sahiptir, ülkemizde 2020 verilerine göre 40782 aktif zabitan, 93719 aktif tayfa, 531 kılavuz kaptan olmak üzere 135032 aktif gemiadamı bulunmaktadır (UAB, 2020).

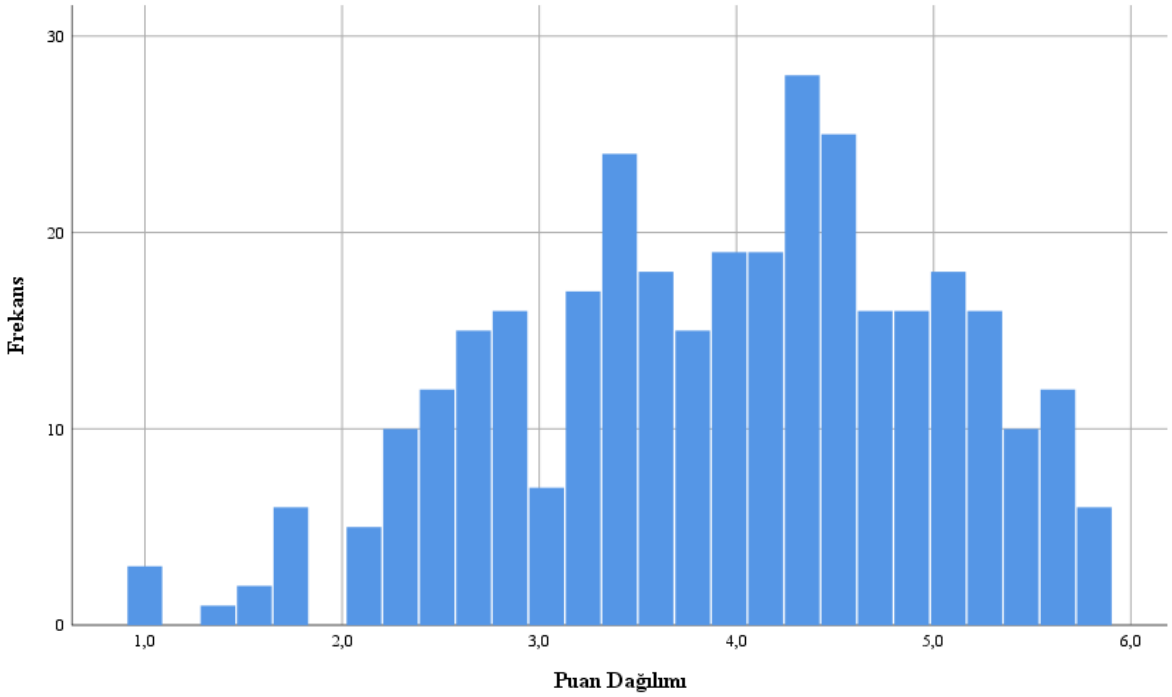
Bu araştırmada elde edilen bulgular, 2021-2022 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır. Uluslararası sularda aktif olarak çalışan ve iletişim imkanları kısıtlı gemiadamlarından pandemi sürecinde veri toplayabilmek için çevrimiçi formlar kullanılmıştır. Gemiadamlarına sosyal medya ve çevrimiçi iletişim uygulamaları üzerinden ulaşılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği" ölçeğinin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

3.2.3. Veri Çözümleme Yöntemi

Araştırmada ölçme araçları ile toplanan veriler "IBM SPSS Statistics Version 26" programı ile analiz edilmiştir.

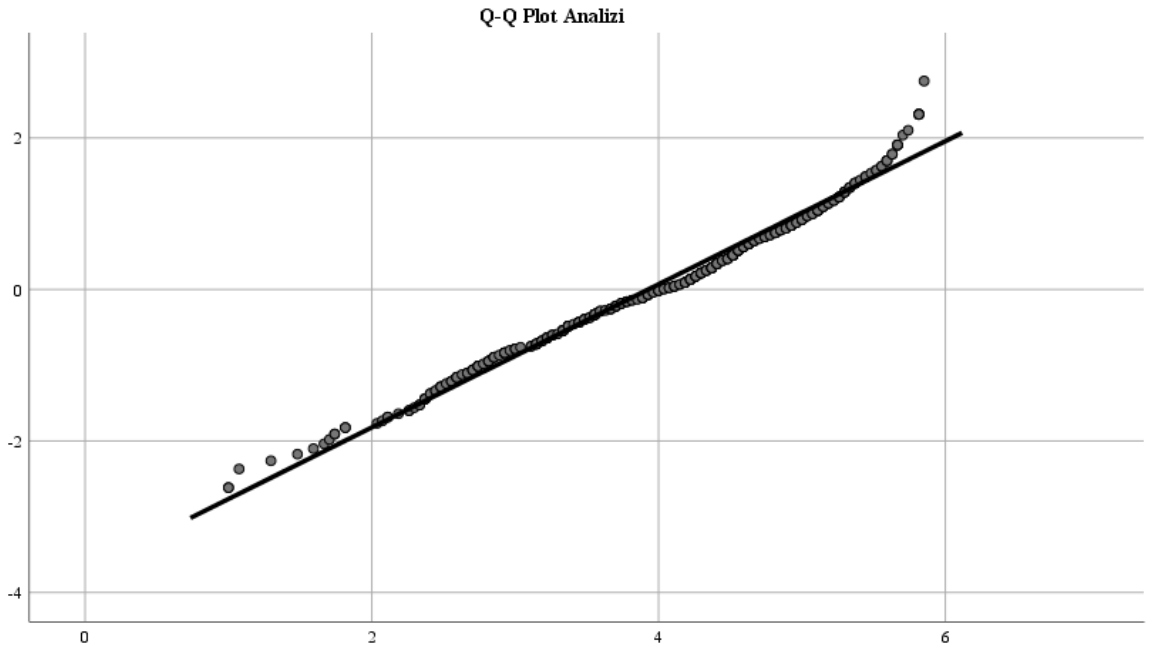
Araştırmada kullanılan hayat boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinin sonuçlarına dair analiz yapılırken öncelikle ölçek sonuçlarının normallik değerine bakılmıştır. Şekil 3.1 ve Şekil 3.2'de görüldüğü gibi verilerin parametrik olup olmadığına bakılmış ve verilerin normal dağılım durumunda olduğu görülmüştür. Ölçek ifadelerine verilen yanıtlar normal dağılım gösterdiğinden veri çözümleme esnasında parametrik test tekniklerinden yararlanılmıştır. Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeğinden alınan ortalama puanların değişkenlere göre

karşılaştırılmasında Anova testleri kullanılarak varyans analizleri yapılmıştır. Örneklemlerin varyans analizi sonrasında gruplar arasında ilişkileri incelemek için Scheffe testi kullanılmıştır. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin varyans analizlerinde bağımsız değişkenlerin gemiadamlarının cinsiyet ve gemiadamlarının medeni hal durumları olduğunda t-testi kullanılmış ve anlamlılık düzeyi olarak 0,05 alınmıştır.



Şekil 3.1: Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Normallik Testi Histogramı.

Şekil 3.1 histogram grafiğine göre ölçek ifadelerine verilen yanıtların normal dağılım gösterdiği söylenebilir.



Şekil 3.2: Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Normallik Testi Q-Q Plot Analizi

Tablo 3.1 incelendiğinde gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini ölçmek için toplanan verilerin normallik testi tanımlayıcı istatistik değerlerinde çarpıklık katsayısının -0,32 ve basıklık katsayısının -0,51 olduğu görülmektedir. Pozitif ve negatif 1 arasında kalan değerlere sahip basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılıma sahip analiz sonuçlarında gözlenmektedir (Hair ve diğ., 2013).

Tablo 3.1: Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Normallik Testi Tanımlayıcı İstatistikler

	İstatistiksel Değer	Ortalamanın St. Hatası
Aritmetik ortalama	106,05	1,56
Minimum	27,00	
Maksimum	158,00	
Çarpıklık katsayısı	-,32	,13
Basıklık (Sivrilik katsayısı)	-,51	,27

3.2.4. Ölçek Analizinde Kullanılan Denklemler

Ölçek sonuçlarına ait standart sapma hesaplanırken tüm formların yanıtlar toplamına ait aritmetik ortalamadan her bir formun yanıt toplamının ortalaması çıkartılarak bulunan farkların

karesi toplanmış, elde edilen toplam sonucu serinin eleman sayısının bir eksiğine bölünerek bulunan sayının (varyans değeri) karekökü alınmıştır.

Ölçek sonuçlarının tümü için form yanıt toplamlarının değeri: 35632

Ölçek sonuçlarının tümü için örneklem sayısı: 336

Bütün verilerden elde edilen aritmetik ortalama $\bar{\bar{x}}$ aşağıda verilen eşitlikten hesaplanır.

$$\bar{\bar{x}}=\frac{\bar{x}_1+\bar{x}_2+\bar{x}_3+\cdots.+\bar{x}_I}{\text{Örneklem Sayısı}}=\frac{35632}{336}=106{,}05$$

$$\text{İncelenecek gemiadamları grupları için varyans değeri}=\frac{\sum x^2-\frac{(\sum x)^2}{n}}{\text{Örneklem sayısı}-1}$$

Standart sapma değeri varyansın karekökü alınarak bulunur.

$$\text{İncelenecek gemiadamları grupları için standart sapma değeri}=\sqrt{\frac{\sum x^2-\frac{(\sum x)^2}{n}}{\text{Örneklem sayısı}-1}}$$

Anova testi ve t testi aynı mantıksal yordama göre hesaplamalar yapmaktadır, Anova testi sayesinde ikiden fazla olan gruplar arasında ayrı ayrı analiz yapılarak belirlenen anlamlılık değeri yorumlanmaktadır.

Tüm grupları bir arada ele alarak aralarında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı F testi ile yapılır. Varyans analizi tekniğine ilişkin hesaplamalar yapılırken genel kareler toplamının, gruplar arası kareler toplamı ve grup içi kareler toplamına eşit olması ilişkisine dayanarak yapılmaktadır.

Gruplar Arası Kareler Toplamı = $N_1(\bar{x}_1- \bar{\bar{x}})^2 + N_2(\bar{x}_2- \bar{\bar{x}})^2 + N_3 (\bar{x}_3- \bar{\bar{x}})^2 +\ldots\ldots\ldots+N_I (\bar{x}_I- \bar{\bar{x}})^2$

Grup İçi Kareler Toplamı = $(N_1 – 1)\ \sigma_1^2 + (N_2 – 1)\ \sigma_2^2 + (N_3 -1)\ \sigma_3^2 +\ldots\ldots\ldots +(N_I -1\ )\ \sigma_I^2$

Genel Kareler Toplamı = Gruplar Arası Kareler Toplamı + Grup İçi Kareler Toplamı

Gruplar içi kareler toplamı toplanmış varyans olup, aynı anketi yanıtlayan gemiadamları arası farklılığın, yani deneysel hatanın ölçüsüdür.

Faktörle ilgili kareler ortalaması = $\frac{\text{Gruplar Arası Kareler Toplamı}}{\text{Grup sayısı}-1}$

Hata ile ilgili kareler ortalaması = $\frac{\text{Grup İçi Kareler Toplamı}}{\text{Toplam örneklem sayısı} - \text{Grup sayısı}}$

F testi uygulaması ise F=$\frac{\text{Faktörle ilgili kareler ortalaması}}{\text{Hata ile ilgili kareler ortalaması}}$

Hesaplanan F değeri kritik değerle karşılaştırılır. $F_{hipotez} > F_{kritik}$ ise sıfır hipotezi reddedilir.

Sıfır hipotezinin reddedilmesi durumunda hangi sonuçların diğerlerinden farklı olduğunu bulmak için en küçük anlamlı farkın hesaplanması gerekir.

En küçük anlamlı farkı= $t\sqrt{\frac{2\ x\ \text{Hata ile ilgili kareler ortalaması}}{\text{Bir gruptaki örneklem sayısı}}}$

Bu denklemde "t" değeri hata ile ilgili kareler ortalamasının serbestlik derecesinde ve hesaplanan güven seviyesindeki t değerini gösterir.

Anova denkleminde her bir incelenecek gemiadamı grubu için varyans değeri hesaplanır. Büyük varyans paya, küçük varyans paydaya gelecek şekilde oranlanarak F değeri aşağıda verilen eşitlikten hesaplanır.

$\sigma^2_{Büyük}$: Büyük Varyans

$\sigma^2_{Küçük}$: Küçük Varyans

$\sigma^2_{Büyük} > \sigma^2_{Küçük}$ olacak şekilde

$$F = \frac{\sigma^2_{Büyük}}{\sigma^2_{Küçük}}$$

Bulunan sonuç F testi tablosundan, belirli bir güven seviyesi için payın ve paydanın serbestlik derecelerine bağlı olarak bulunan değer ile karşılaştırılır. F-değerinin serbestlik dereceleri, grup sayısının bir eksiği ve her bir grubun serbestlik derecelerinin toplamı olarak belirlenir. Bulunan sonucun teorik değerden küçük olması durumunda o güven seviyesi için kesinlikleri arasında anlamlı bir fark olmadığı şeklinde yorumlanır (Cardinal ve Aitken, 2013).

3.2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ölçek ifadelerine yanıt veren gemiadamlarının demografik özellikleri belirlemek amacıyla hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini belirlemek amacıyla "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği" (Coşkun, 2009) araştırmacının izni ve görüşü alınarak kullanılmış ve veriler toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğin gemiadamlarına uygulanabilmesi için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa etik onayına başvurulmuş, gerekli izin ve onay alınmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı olarak düzenlenen form toplam 356 gemiadamına uygulanmış ancak araştırma amacına yönelik olmaması sebebiyle 20 adet form değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmada 336 adet form ile gemiadamlarına ilişkin veriler kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan gemiadamlarına, iki bölümden oluşan ölçeklerin birinci bölümünde cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim düzeyi, kıdem, çalışılan gemi tipi, çalışılan sefer bölgesi ve mesleki kategori olarak demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümünde hayat boyu öğrenme eğilimleri ile ilgili maddelere gemiadamlarının yanıt vermesi istenmiştir. İki bölüm tek bir form haline getirilerek araştırmaya katılan gemiadamlarına uygulanmıştır.

"Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği" Yelkin Diker Coşkun (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin hayat boyu öğrenme eğilimlerini belirlemek ve birtakım değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak amacıyla geliştirilmiştir. Coşkun çalışması esnasında James Madison üniversitesinde geliştirilen meraklılık ölçekleri ve uyarlamalarından faydalanmıştır (Coşkun, 2009), meraklılık ile ilgili tutumların öğrenme eğilimini etkilediği bilinmektedir (Fulcher, 2004). Yelkin Diker Coşkun'un (2009) üniversite öğrencilerine yönelik olarak kullandığı yaşam boyu öğrenme ölçeğinin bu araştırmada gemiadamlarında kullanılması için gerekli izin ve görüşü alınmıştır.

Coşkun'un hazırladığı "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeği", Marmara Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesi'nin lisans programlarına öğrenimlerine devam eden birinci ve dördüncü sınıf 1545 öğrenciye uygulanarak hazırlanmıştır (Coşkun, 2009).

Tablo 3.2: Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve Maddelerin Dağılımı

Güdülenme	1,2,3,4,5 ve 6. maddeler	**Olumlu**
Sebat	7,8,9,10,11 ve 12. maddeler	
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk	13,14,15, 16,17 ve 18. maddeler	**Olumsuz**
Merak Yoksunluğu	19,20,21,22,23,24,25,26 ve 27. maddeler	

Tablo 3.2' de görüldüğü üzere yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeği dört farklı alt boyuttan oluşmaktadır. Yaşam boyu öğrenme ölçeğinde 1,2,3,4,5 ve 6. maddelerden oluşan "güdülenme" boyutu ve 7,8,9,10,11 ve 12. maddelerden oluşan "sebat" boyutu olumlu alt boyutlardır. 13,14,15, 16,17 ve 18. maddelerden oluşan "öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk" ve 19,20,21,22,23,24,25,26 ve 27. maddelerden oluşan "merak yoksunluğu" boyutları olumsuz alt boyutlardır.

Hayat boyu öğrenme faaliyetleri hakkında farkındalığa sahip olan bireylerin öğrenme hedefinde güdülenme seviyelerinin (Keeling ve diğ., 2006) ve öğrenme hedefinde kararlılığının yani sebat düzeylerinin (Castles, 2016) yüksek olması beklenmektedir. TDK'ye göre kelime anlamı "Bir şeyi anlamak veya öğrenmek için duyulan istek" (TDK, 2021) olan merak hayat boyu öğrenme eğiliminin belirlenmesinde önemli bir unsurdur (Eason, 2010; Fulcher, 2004).

Tablo 3.3: Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeği Puan Hesaplama Yöntemi

	Çok Uyuyor	**Kısmen Uyuyor**	**Çok Az Uyuyor**	**Çok Az Uymuyor**	**Kısmen Uymuyor**	**Hiç Uymuyor**
Güdülenme	6 Puan	5 Puan	4 Puan	3 Puan	2 Puan	1 Puan
Sebat	6 Puan	5 Puan	4 Puan	3 Puan	2 Puan	1 Puan
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk	1 Puan	2 Puan	3 Puan	4 Puan	5 Puan	6 Puan
Merak yoksunluğu	1 Puan	2 Puan	3 Puan	4 Puan	5 Puan	6 Puan

Yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeği olumlu ve olumsuz olarak sınıflandırılmış 27 ifade içermektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 27, maksimum puan 162'dir. İfadelerin

puanlanması esnasında kullanılan değerler Tablo 3.3'te gösterilmiştir. Tüm maddelerin yanıtlanmış olduğu bir ankette toplam puanın ortanca değerin altında kalması halinde bireyin hayat boyu öğrenmeye yönelik olumlu bakışa ve tutuma sahip olmadığını söyleyebiliriz. Ortanca değer veya ortanca değerden daha yüksek alınan puan ise bireyin hayat boyu öğrenmeye yönelik olumlu bir bakış ve tutum içerisinde olduğunu söyleyebiliriz (Coşkun, 2009).

Tablo 3.4: Ölçek Güvenilirliği

Alt Boyutlar	**Güvenilirlik Değeri**	**İfade Sayısı**	**Güvenilirlik Düzeyi**
Güdülenme	0,95	6	Yüksek derece güvenilir
Sebat	0,94	6	Yüksek derece güvenilir
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk	0,89	6	Yüksek derece güvenilir
Merak yoksunluğu	0,95	9	Yüksek derece güvenilir
Tüm İfadeler	0,96	27	Yüksek derece güvenilir

Tablo 3.4 de görüldüğü gibi ölçeğin güvenirliğinin belirlenmesi için Cronbach alfa değerlerine bakılmış, tüm maddelerin ve alt boyutların geçerlilik oranlarının yüksek derecede güvenilir seviyede olduğu görülmüştür.

4. BULGULAR

Bu bölümde anket uygulaması neticesinde bulunan veriler ve bu verilerin istatistiksel analizi ile ilgili sonuçlar ve değerlendirmeler bulunmaktadır. Birinci kısımda araştırmaya katılan gemiadamlarına ile ilgili demografik verilerin gözlemi, ikinci kısımda ise araştırmanın problemleri ile ilgili sonuçlar ve değerlendirmeler bulunmaktadır.

4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

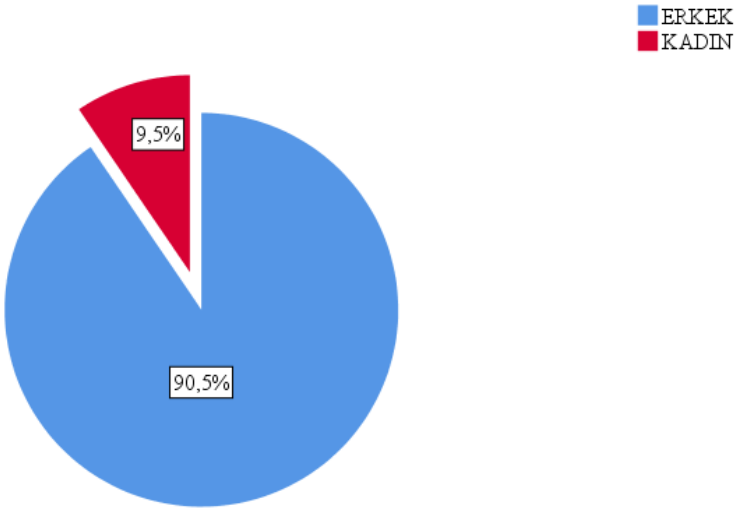
Anket Türkiye'de çalışan gemiadamlarıyla yapılmış ve gemiadamlarının demografik özellikleri aşağıda belirtilmiştir.

4.1.1. Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının cinsiyet dağılımı bilgileri Tablo 4.1'de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	**S**	**%**
Erkek	304	90,5
Kadın	32	9,5
Toplam	336	100,0



Şekil 4.1: Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımları

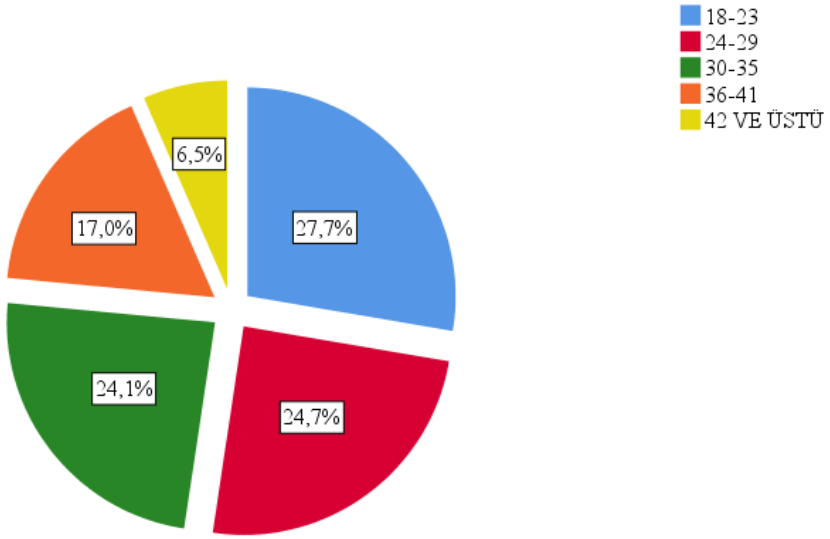
Şekil 4.1'e göre araştırma örneklemindeki gemiadamlarının %90,5'i erkek, %9,5'i kadın olduğu görülmüştür.

4.1.2. Gemiadamlarının Yaş Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının yaş dağılımı bilgileri Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2: Gemiadamlarının Yaş Dağılımları

Yaş	**S**	**%**
18-23	93	27,7
24-29	83	24,7
30-35	81	24,1
36-41	57	17,0
42 ve üstü	22	6,5
Toplam	336	100,0



Şekil 4.2: Gemiadamlarının Yaş Dağılımları

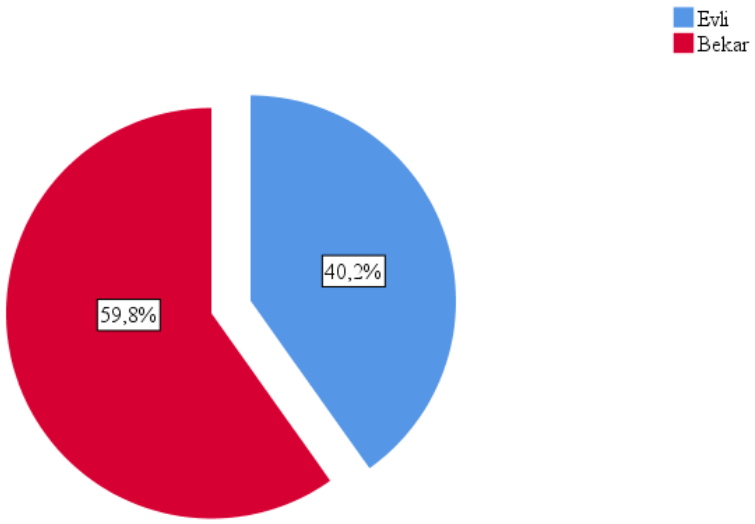
Şekil 4.2 incelendiğinde; araştırma örneklemindeki gemiadamlarının %27,7'si 18-23 yaş arasında, %24,7'si 24-29 yaş arasında, %24,1'i 30-35 yaş arasında, %17'si 36-41 yaş arasında, %6,5'i ise 42 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmüştür.

4.1.3. Gemiadamlarının Medeni Hal Durumu Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının medeni hal durumu dağılımı bilgileri Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Gemiadamlarının Medeni Hal Durumu Dağılımları

Medeni Hali	**S**	**%**
Evli	135	40,2
Bekar	201	59,8
Toplam	336	100,0



Şekil 4.3: Gemiadamlarının Medeni Hal Düzeyleri Dağılımları

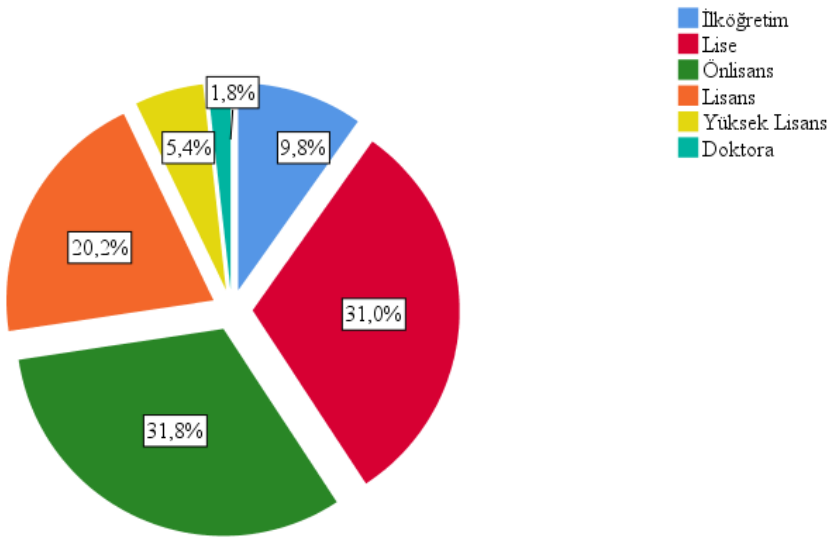
Şekil 4.3 incelendiğinde; araştırma örneklemindeki gemiadamlarının %59,8'i bekar, %40,2'si evli olduğu görülmüştür.

4.1.4. Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyi Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının öğrenim düzeyi dağılımı bilgileri Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyleri Dağılımları

Öğrenim Düzeyi	**S**	**%**
İlköğretim	33	9,8
Lise	104	31,0
Ön lisans	107	31,8
Lisans	68	20,2
Yüksek lisans	18	5,4
Doktora	6	1,8
Toplam	336	100,0



Şekil 4.4: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeyleri Dağılımları

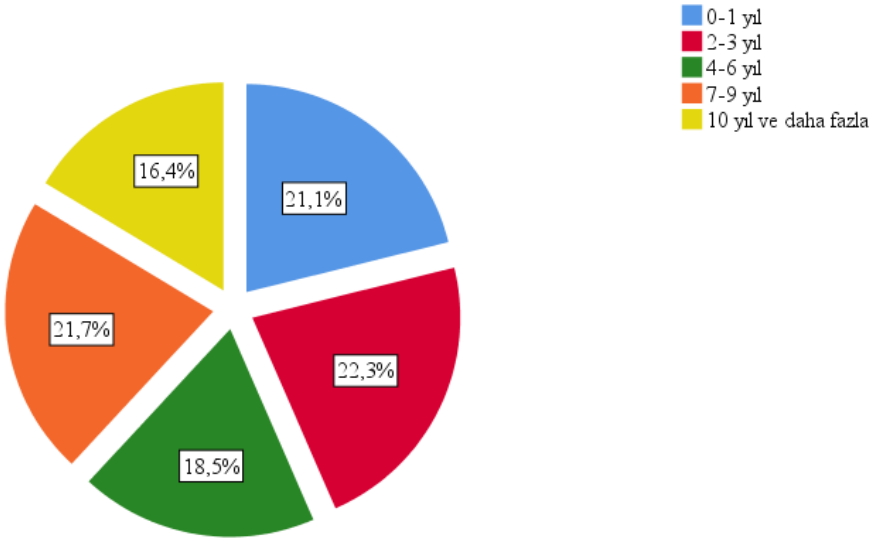
Şekil 4.4 incelendiğinde; araştırma örneklemindeki gemiadamlarının %9,8'i ilköğretim, %31'i lise, %31,8'i önlisans, %20,2'si lisans, %5,4'ü yüksek lisans, %1,8'inin ise doktora mezunu olduğu görülmektedir.

4.1.5. Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerine Göre Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının deniz tecrübelerine göre dağılımı bilgileri Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5: Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerine Göre Dağılımları

Deniz Tecrübesi	**S**	**%**
0-1 yıl	71	21,1
2-3 yıl	75	22,3
4-6 yıl	62	18,5
7-9 yıl	73	21,7
10 yıl ve daha fazla	55	16,4
Toplam	336	100,0



Şekil 4.5: Gemiadamlarının Deniz Tecrübelerine Göre Dağılımları

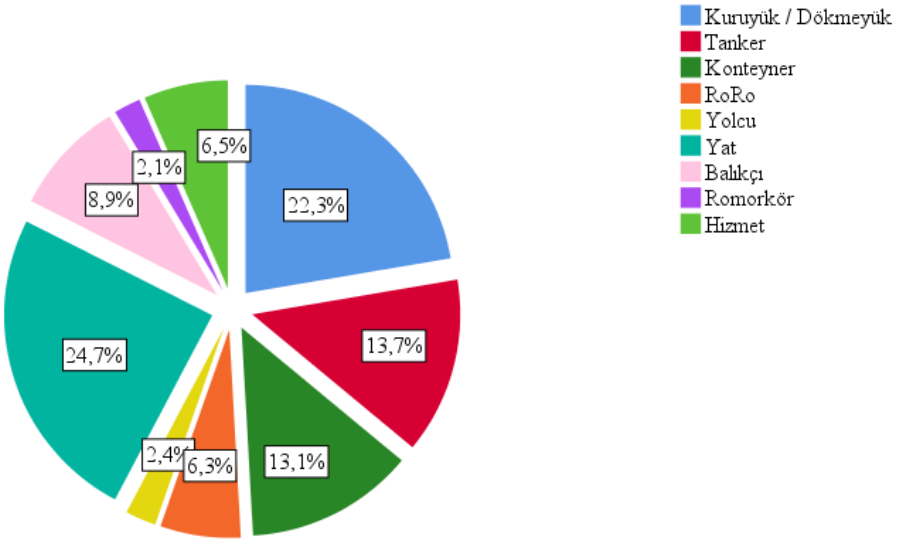
Şekil 4.5 incelendiğinde; gemiadamlarının %21,1'i 0-1 yıl, %22,3'ü 2-3 yıl, %18,5'i 4-6 yıl, %21,7'si 7-9 yıl ve %16,4'ü 10 yıl ve daha fazla deniz tecrübesine sahiptir.

4.1.6. Gemiadamlarının Çalıştığı Gemi Türü Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının çalıştığı gemi türü dağılımı bilgileri Tablo 4.6'te verilmiştir.

Tablo 4.6: Gemiadamlarının Çalıştığı Gemi Tipi Dağılımları

Gemi Tipi	**S**	**%**
Kuruyük / Dökme yük	75	22,3
Tanker	46	13,7
Konteyner	44	13,1
Ro-Ro	21	6,3
Yolcu	8	2,4
Yat	83	24,7
Balıkçı	30	8,9
Römorkör	7	2,1
Hizmet	22	6,5
Toplam	336	100,0



Şekil 4.6: Gemiadamlarının Gemi Tipi Dağılımları

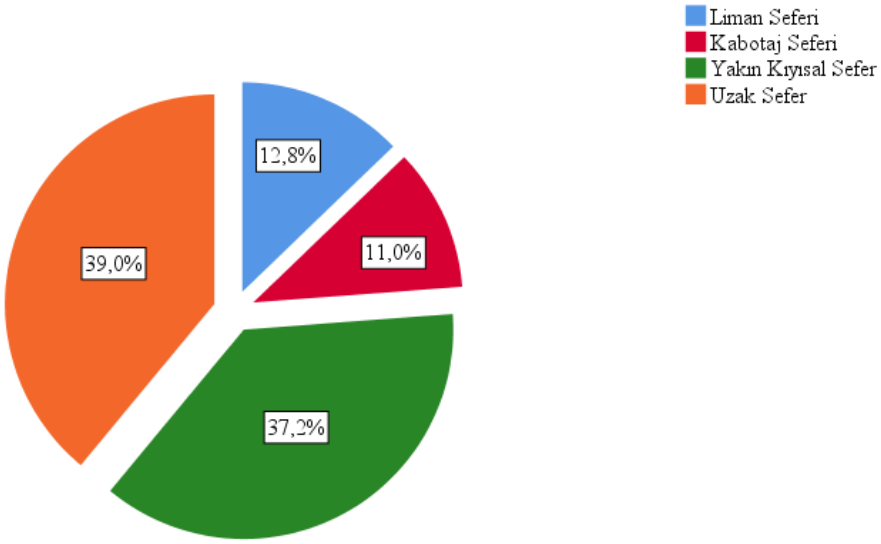
Şekil 4.6 incelendiğinde; araştırma örneklemindeki gemiadamlarının %22,3'ü kuruyük, %13,7'si tanker, %13,1'i konteyner, %6,3'ü Ro-Ro, %2,4'ü yolcu, 24,7'si yat, %8,9'u balıkçı, %2,1'i römorkör ve %6,5'i ise hizmet türü gemilerde çalışmaktadır.

4.1.7. Gemiadamlarının Sefer Bölgesi Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının çalıştığı sefer bölgesi dağılımı bilgileri Tablo 4.7'te verilmiştir.

Tablo 4.7: Gemiadamlarının Sefer Bölgesi Dağılımları

Sefer Bölgesi	**S**	**%**
Liman seferi	43	12,8
Kabotaj seferi	37	11,0
Yakın kıyısal sefer	125	37,2
Uzak sefer	131	39,0
Toplam	336	100,0



Şekil 4.7: Gemiadamlarının Sefer Bölgesi Dağılımları

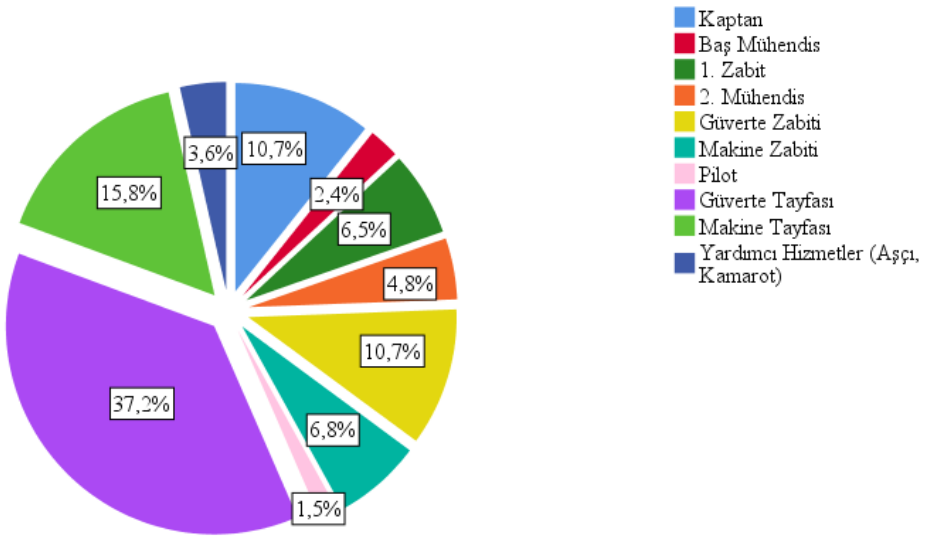
Şekil 4.7 incelendiğinde; gemiadamlarının %12,8'i liman seferi, %11'i kabotaj seferi, %37,2'si yakın kıyısal sefer ve %39'u ise uzak sefer bölgelerinde seyir yapan gemilerde çalışmaktadır.

4.1.8. Gemiadamlarının Görevlerine Dağılımları

Çalışmaya katılan gemiadamlarının çalıştığı görev dağılımı bilgileri Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8: Gemiadamlarının Görev Dağılımı

Görev	**N**	**%**
Kaptan	36	10,7
Başmühendis	8	2,4
I. Zabit	22	6,5
2. Mühendis	16	4,8
Güverte Zabiti	36	10,7
Makine Zabiti	23	6,8
Pilot	5	1,5
Güverte Tayfası	125	37,2
Makine Tayfası	53	15,8
Yardımcı Hizmetler	12	3,6
Toplam	336	100,0



Şekil 4.8: Gemiadamlarının Görevlerine Göre Dağılımları

Tablo 4.8 incelendiğinde; araştırma örneklemindeki gemiadamlarının %10,7'si kaptan, %2,4'ü başmühendis, %6,5'i birinci zabit, %4,8'i ikinci mühendis, %10,7'si güverte zabiti, %6,8'i makine zabiti, %1,5'i pilot, %37,2'si güverte tayfası, %15,8'i makine tayfası ve %3,6'sı ise yardımcı hizmetler personelinden oluşmaktadır.

4.2. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada ölçme araçları ile toplanan veriler %95 güven düzeyinde IBM SPSS Statistics Version 26 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada 336 gemiadamına ilişkin veriler kullanılmıştır. Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesinde ölçek ifadelerine verilen yanıtların farklı alt boyutlarda ve ölçeğin bütününde oluşan toplam puanların ortalaması, farklı grupların varyans ve standart sapma değerleri ile ölçekten alınabilecek minimum, maksimum ve orta değerler ölçüt olarak alınmıştır. Gemiadamlarının hayat boyu eğilimlerini belirlemeye çalışan bu araştırmada ölçekten alınabilecek minimum puan 27, medyan puan 94.5 ve maksimum puan 162'dir. Yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeğinden alınan ortalama puanların cinsiyet, yaş aralığı, medeni hal, öğrenim düzeyi, tecrübe, çalışılan gemi

tipi, sefer bölgesi ve mesleki kategori değişkenlerine göre karşılaştırılmasında t testi ve tek yönlü Anova testleri kullanılmıştır.

t testinde ve tek yönlü Anova testinde ortalamalar arasındaki farkın örnekleme hatası değerine bölünerek bulunan sonuçların yorumlanması ile gruplar arasında anlamlı farklılık oluşup oluşmadığı incelenir.

4.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEMLERİNE İLİŞKİN ANALİZLER

Gemiadamlarının hayat boyu öğrenim eğilimleri düzeylerini bulunması için çalışanların yanıtladığı maddelere alınan cevapların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4,9'daki gibidir.

Tablo 4.9: Ölçek İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	N	Minimum	Maximum	Art. Ort.	Ss
Ölçeğin tümü	336	27,00	158,00	106,05	28,58
Güdülenme alt boyutu madde 01	336	1,00	6,00	4,31	1,42
Güdülenme alt boyutu madde 02	336	1,00	6,00	4,28	1,42
Güdülenme alt boyutu madde 03	336	1,00	6,00	4,28	1,42
Güdülenme alt boyutu madde 04	336	1,00	6,00	4,21	1,51
Güdülenme alt boyutu madde 05	336	1,00	6,00	4,19	1,47
Güdülenme alt boyutu madde 06	336	1,00	6,00	4,17	1,42
Sebat alt boyutu madde 07	336	1,00	6,00	4,05	1,37
Sebat alt boyutu madde 08	336	1,00	6,00	4,00	1,37
Sebat alt boyutu madde09	336	1,00	6,00	4,00	1,37
Sebat alt boyutu madde10	336	1,00	6,00	4,10	1,38
Sebat alt boyutu madde 11	336	1,00	6,00	4,02	1,38
Sebat alt boyutu madde 12	336	1,00	6,00	4,09	1,40
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu madde 13	336	1,00	6,00	3,56	1,57
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu madde 14	336	1,00	6,00	3,82	1,64
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu madde 15	336	1,00	6,00	3,84	1,64
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu madde 16	336	1,00	6,00	3,88	1,64
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu madde 17	336	1,00	6,00	3,75	1,62
Öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutu madde 18	336	1,00	6,00	3,85	1,54
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 19	336	1,00	6,00	3,82	1,55
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 20	336	1,00	6,00	3,60	1,40

Tablo 4.10 (devam)

Merak yoksunluğu alt boyutu madde 21	336	1,00	6,00	3,73	1,50
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 22	336	1,00	6,00	3,76	1,52
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 23	336	1,00	6,00	3,85	1,60
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 24	336	1,00	6,00	3,81	1,62
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 25	336	1,00	6,00	3,65	1,45
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 26	336	1,00	6,00	3,62	1,49
Merak yoksunluğu alt boyutu madde 27	336	1,00	6,00	3,80	1,59

4.3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ne düzeydedir?" şeklinde belirlenmiştir. Tablo 4.10'da yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeğinden alınan puanlar incelendiğinde, ölçekten alınan en düşük puanın 27, ölçekten alınan en yüksek puanın 158, ölçek aritmetik ortalamasının ise ($\bar{X}$=106,05) olduğu görülmektedir. Gemiadamlarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ölçek ortalama puanı olan 94,5'ten yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Ölçeğin alt boyutlarına dair istatistikler incelendiğinde puan ortalamaları güdülenme alt boyutunda ($\bar{X}$=25,44), sebat alt boyutunda ($\bar{X}$=24.28), öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk alt boyutunda ($\bar{X}$=22,68) ve merak yoksunluğu alt boyutunda ($\bar{X}$=33,65) ölçek alt boyutlarının ortalama değerlerinin üzerindedir.

Tablo 4.10: Ölçek İfadelerine Verilen Yanıtların Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	**Min**	**Max**	**$\bar{X}$**	**Ss**
Toplam	336	27,00	158,00	106,05	28,58
1. Alt boyut: Güdülenme	336	6,0	36,0	25,44	7,82
2. Alt boyut: Sebat	336	6,0	36,0	24,28	7,26
3. Alt boyut: Öğrenmeyi Düzenlemede Yoksunluk	336	6,0	36,0	22,68	7,84
4. Alt boyut: Merak Yoksunluğu	336	9,0	54,0	33,65	11,67

Ölçek maddelerine verilen yanıtlara göre gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimi içerisinde olduğu ve yeni yeterlilikler kazanmaya çalıştıklarını söyleyebiliriz.

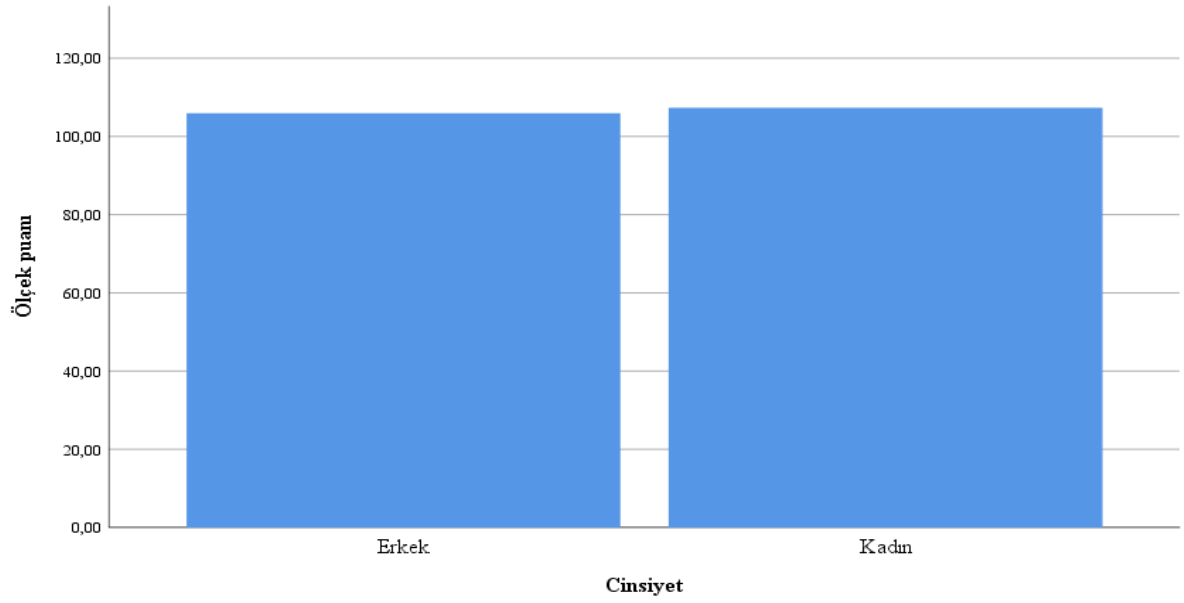
4.3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Tablo 4.11. incelendiğinde bağımsız örneklemler t testi sonuçlarına göre kadınların hayat boyu öğrenme eğilimlerinde erkeklere göre anlamlı olarak bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.11: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Cinsiyet	N	X̄	Ss	Sd	t	Sig.
Erkek	304	105,91	26,67	334	-0,27	0,85
Kadın	32	107,34	43,26			
*p>0,05						

Şekil 4.9 incelendiğinde kadın gemiadamlarına ait hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalamanın (X̄=107,34), erkek gemiadamlarına ait hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalamanın (X̄=105,91) az bir farkla üzerinde olduğu görülmektedir.



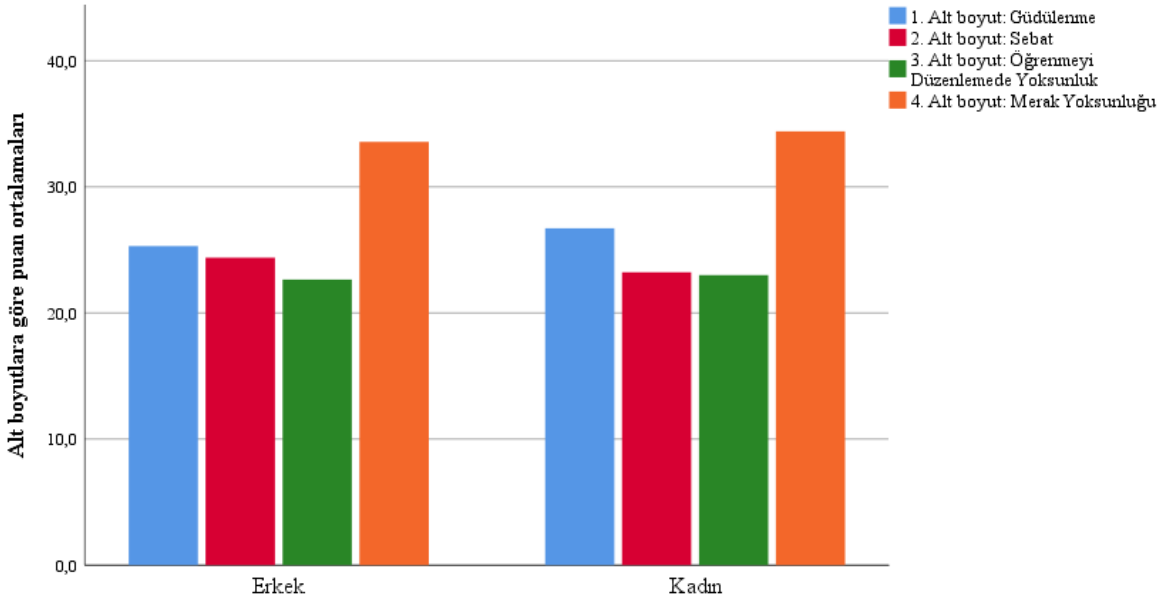
Şekil 4.9: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Erkek ve kadın gemiadamlarının hesaplanan ortalama puanlarının ölçek orta puanının (X̄=94,5) üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12: Ölçek İfadelerinin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Cinsiyet	N	X̄	Ss
1. Alt boyut: Güdülenme	Erkek	304	25,31	7,44
	Kadın	32	26,72	10,82
2. Alt boyut: Sebat	Erkek	304	24,39	6,93
	Kadın	32	23,22	9,93
3. Alt boyut: Öğrenmeyi Düzenlemede Yoksunluk	Erkek	304	22,65	7,47
	Kadın	32	23,00	10,86
4. Alt boyut: Merak Yoksunluğu	Erkek	304	33,57	11,23
	Kadın	32	34,41	15,44

Tablo 4.12 incelendiğinde yaşam boyu öğrenme ölçeği alt boyutlarına kadın gemiadamları ve erkek gemiadamları puan ortalamalarının motivasyon, sebat, öğrenmeyi düzenleme ve merak yoksunluğu boyutlarında farklılaşmadığı görülmektedir. Bu durum şekil 4.10'da da görülmektedir.



Şekil 4.10: Cinsiyet Durumuna Göre Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamaları.

Her iki grubun da puan ortalamaları karşılaştırıldığında da erkek ve kadın gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

4.3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

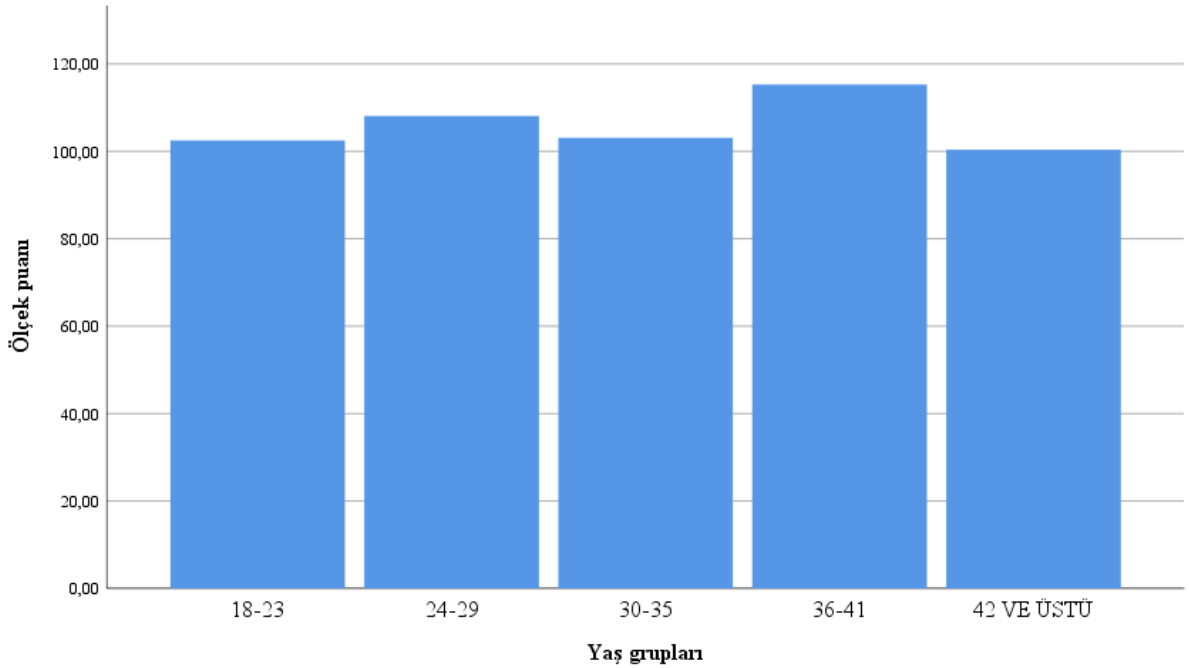
Araştırmanın üçüncü alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt boyutu gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yaşlarına göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla önce gemiadamlarının yaşlarına göre yaşam boyu öğrenme ölçeğinden aldıkları tanımlayıcı puanları verilmiş, daha sonra bu puanların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelenmiştir.

Tablo 4.13'te gemiadamlarının yaş gruplarına göre yaşam boyu öğrenme eğilimi ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin toplam ortalama puanları ve standart sapmaları verilmiştir. Yaş gruplarına göre gemiadamları incelendiğinde en fazla elemana sahip yaş grubunun 18-23 yaş arasında olan yaş grubu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan gemiadamlarının %85,4'ü 18-35 yaş arasındadır.

Tablo 4.13: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yaş	$\bar{X}$	N	Ss
18-23 yaş arası	102,49	93	32,68
24-29 yaş arası	108,08	83	27,53
30-35 yaş arası	103,09	81	25,19
36-41 yaş arası	115,28	57	25,60
42 yaş ve üzeri	100,36	22	29,18

Tablo 4.13 incelendiğinde yaş gruplarına göre yaşam boyu öğrenme ölçeğine ait puanların minimum ($\bar{X}$=100,36), (42 yaş ve üzeri); maksimum ($\bar{X}$=115,28), (36-41 yaş arası) olduğu görülmektedir. Tüm yaş gruplarında yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalamalar ölçek orta puanının ($\bar{X}$=94,5) üzerindedir. Bu durum şekil 4.11'de gösterilmiştir.



Şekil 4.11: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

İstatistik ve varyans analizi sonuçları (Tablo 4.14 ve Tablo 4.15) birlikte incelendiğinde gemiadamlarının yaşlarına göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları istatistiksel olarak önemli bir farklılık göstermemektedir ($p \geqq 0.05$).

Tablo 4.14: Yaşlarına Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	7798,59	4	1949,65	2,43	*0,048
Gruplar İçi	265772,65	331	802,94		
Toplam	273571,24	335			
*p<0,05					

Tablo 4.15: Gemiadamlarının Yaşlarına Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları

		Ortalama Farklılık		
(I) Yaş	**(J) Yaş**	**(I-J)**	**St Hata**	**p**
18-23 yaş arası	24-29 yaş arası	-5,59	4,28	,79
	30-35 yaş arası	-,59	4,31	1,00
	36-41 yaş arası	-12,79	4,77	,13
	42 ve üzeri	2,13	6,72	1,00

Tablo 4.15: (devam)

24-29 yaş arası	18-23 yaş arası	5,59	4,28	,79
	30-35 yaş arası	5,00	4,43	,87
	36-41 yaş arası	-7,20	4,87	,70
	42 ve üzeri	7,72	6,79	,86
30-35 yaş arası	18-23 yaş arası	,59	4,31	1,00
	24-29 yaş arası	-5,00	4,43	,87
	36-41 yaş arası	-12,19	4,90	,19
	42 ve üzeri	2,72	6,81	1,00
36-41 yaş arası	18-23 yaş arası	12,79	4,77	,13
	24-29 yaş arası	7,20	4,87	,70
	30-35 yaş arası	12,19	4,90	,19
	42 ve üzeri	14,92	7,11	,36
42 ve üzeri	18-23 yaş arası	-2,13	6,72	1,00
	24-29 yaş arası	-7,72	6,79	,86
	30-35 yaş arası	-2,72	6,81	1,00
	36-41 yaş arası	-14,92	7,11	,36

Gemiadamlarının yaş gruplarına göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre gemiadamlarının yaş gruplarında hayat boyu öğrenme puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir.

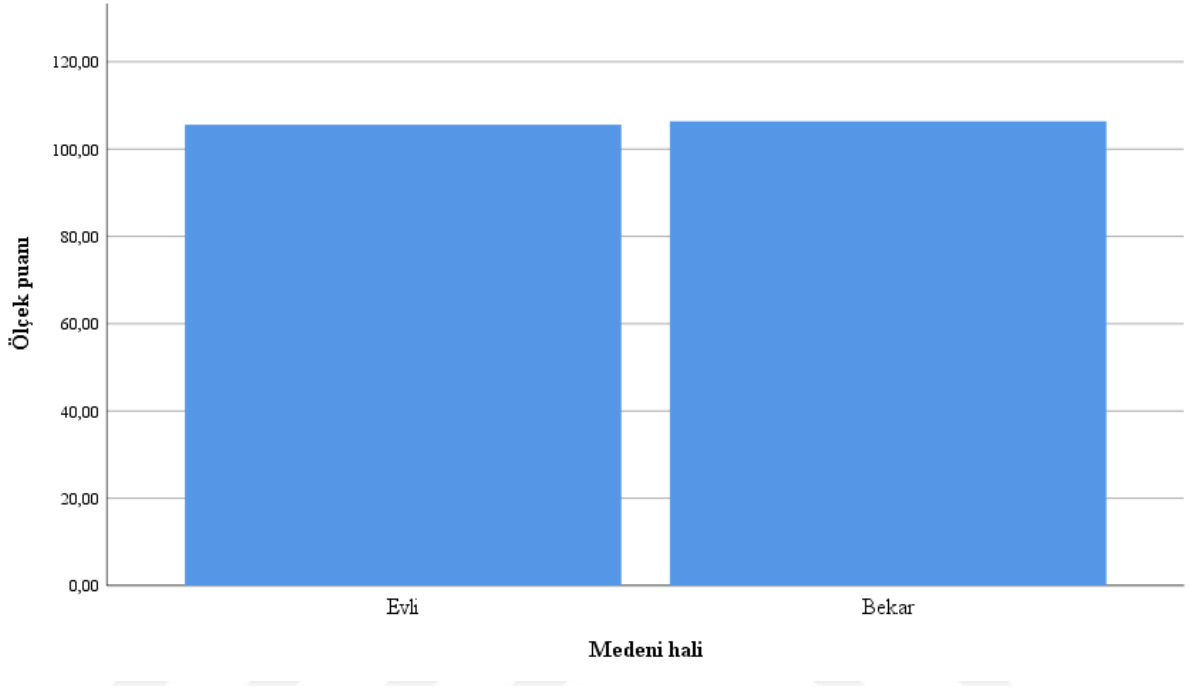
4.3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri medeni hal durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Tablo 4.16 incelendiğinde bağımsız örneklemler t testi sonuçlarına göre bekar gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinde evli gemiadamlarına göre anlamlı olarak bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.16: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Medeni Hal Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Medeni hal durumu	**N**	**X̄**	**Ss**	**Sd**	**t**	**p**
Evli	135	105,58	26,27	334	-0,25	0,80
Bekar	201	106,36	30,09			
*p<0,05						

Şekil 4.12 incelendiğinde evli gemiadamlarına ait hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalamanın ($\bar{X}$=105,58), bekar gemiadamlarına ait hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalamanın ($\bar{X}$=106,36) az bir farkla altında olduğu görülmektedir.

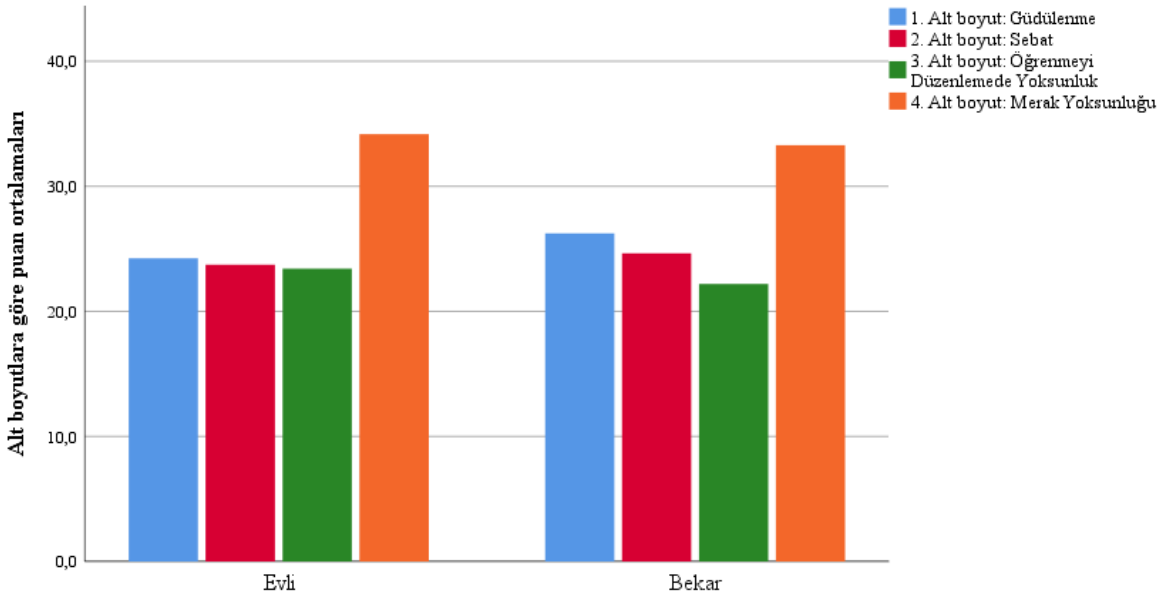


Şekil 4.12: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Medeni Hal Durumuna Göre Karşılaştırılması

Evli ve bekar gemiadamlarının hesaplanan ortalama puanlarının ölçek orta puanının ($\bar{X}$=94,5) üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.17: Ölçek İfadelerinin Alt Boyutlarının Medeni Hal Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Medeni Hal	**N**	**$\bar{X}$**	**Ss**
1. Alt boyut: Güdülenme	Evli	135	24,24	6,94
	Bekar	201	26,24	8,28
2. Alt boyut: Sebat	Evli	135	23,73	6,75
	Bekar	201	24,64	7,58
3. Alt boyut: Öğrenmeyi Düzenlemede Yoksunluk	Evli	135	23,42	6,47
	Bekar	201	22,19	8,61
4. Alt boyut: Merak Yoksunluğu	Evli	135	34,18	10,32
	Bekar	201	33,29	12,51



Şekil 4.13: Medeni Hal Durumuna Göre Hayat Boyu Öğrenme Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamaları

Grupların puan ortalamaları karşılaştırıldığında evli ve bekar gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

4.3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

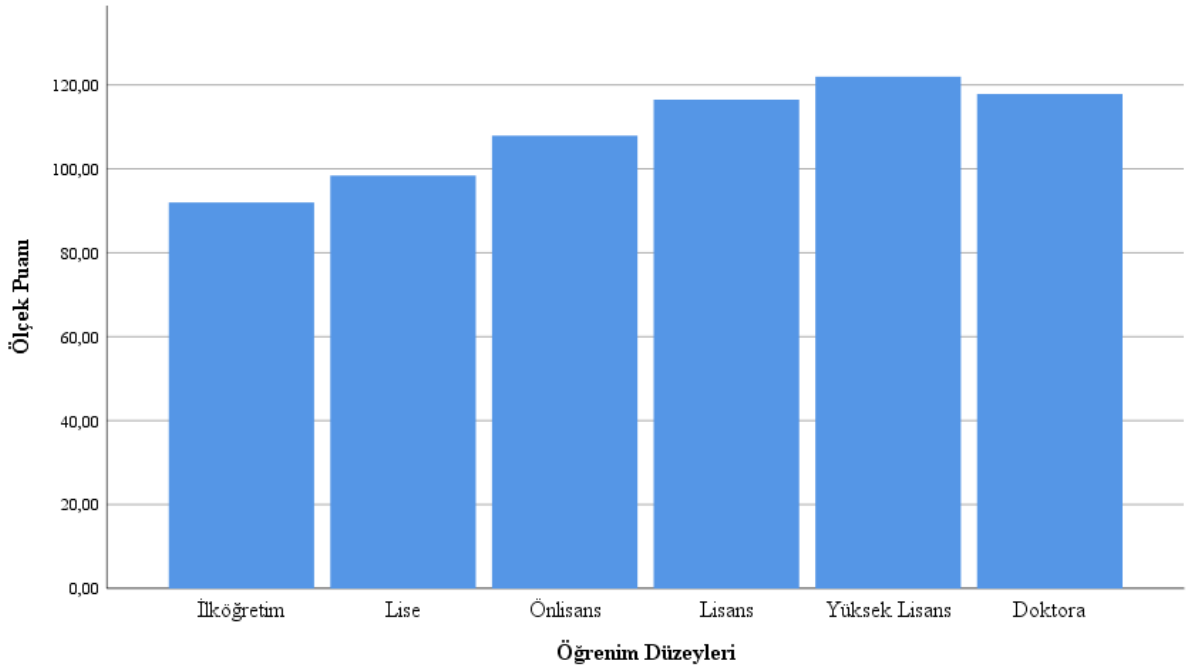
Araştırmanın beşinci alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt boyutu gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin öğrenim düzeylerine göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla önce gemiadamlarının öğrenim düzeylerine göre hayat boyu öğrenme ölçeğinden aldıkları tanımlayıcı puanları verilmiş, daha sonra bu puanların öğrenim düzeylerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelenmiştir.

Gemiadamlarının gemideki görevlerine göre öğrenim düzeyleri birlikte çapraz olarak incelendiğinde ilköğretim öğrenim düzeyi kümesinin elemanlarının yüzde 88'ni güverte tayfasının ve makine tayfasının oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan gemiadamlarının 24'ü lisansüstü öğrenim düzeyi grubundadır.

Tablo 4.18: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Öğrenim Düzeyleri	**X̄**	**N**	**Ss**
İlköğretim	92,00	33	29,04
Lise	98,38	104	24,02
Ön lisans	107,88	107	31,51
Lisans	116,47	68	23,50
Yüksek lisans	121,94	18	24,17
Doktora	117,83	6	43,02
Toplam	106,05	336	28,58

Tablo 4.18 incelendiğinde öğrenim düzeylerine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğine ait puanların minimum (X̄=92,00), (ilköğretim); maksimum (X̄=121,94), (yüksek lisans) olduğu görülmektedir. Öğrenim düzeyi ilköğretim (X̄=92,0) olan gemiadamlarının yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalama puanları ölçek orta puanının (X̄=94,5) altındadır, lise ve üzeri öğrenim düzeylerinde yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalama puanları ölçek orta puanının (X̄=94,5) üzerindedir. Bu durum şekil 4.14'te gösterilmiştir.



Şekil 4.14: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.19 incelendiğinde gemiadamlarının yaşlarına göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.19: Öğrenime Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	25762,72	5	5152,54	6,862	*0,00
Gruplar İçi	247808,51	330	750,93		
Toplam	273571,24	335			

*p<0,05

Gemiadamlarının öğrenim düzeylerine göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları arasındaki farklılıkların hangi öğrenim düzeyleri arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre ilköğretim mezunu gemiadamlarına ait ölçek puan ortalamaları ($\bar{X}$=92,00) ile lisans ($\bar{X}$=116,47) ve yüksek lisans mezunu ($\bar{X}$=121,94) gemiadamlarına ait ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğrenim düzeyi yüksek lisans olan gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ölçek puanı ortalamasının diğer öğrenim düzeylerine ait ölçek puanı ortalamalarından daha yüksek olduğu, öğrenim düzeyi ilköğretim olan gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ölçek

ortalamalarının diğer öğrenim düzeylerine ait ölçek puanı ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir. Lise mezunu gemiadamlarına ait ölçek puan ortalamaları ($\bar{X}$=98,38) ile lisans ($\bar{X}$=116,47) ve yüksek lisans mezunu ($\bar{X}$=121,94) gemiadamlarına ait ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 4.20: Gemiadamlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları

(I) Öğrenim Düzeyi	(J) Öğrenim Düzeyi	Ortalama Farklılık (I-J)	St. Hata	p
İlköğretim	Lise	-6,37	5,48	,929
	Önlisans	-15,88	5,46	,136
	Lisans	-24,47*	5,81	*,004
	Yüksek Lisans	-29,94*	8,03	*,018
	Doktora	-25,83	12,16	,480
Lise	İlköğretim	6,38	5,48	,929
	Önlisans	-9,50	3,77	,277
	Lisans	-18,10*	4,27	,004
	Yüksek Lisans	-23,57*	7,00	,047
	Doktora	-19,46	11,51	,721
Önlisans	İlköğretim	15,88	5,46	,136
	Lise	9,50	3,77	,277
	Lisans	-8,59	4,25	,538
	Yüksek Lisans	-14,07	6,98	,542
	Doktora	-9,95	11,50	,980
Lisans	İlköğretim	24,47*	5,81	*,004
	Lise	18,10*	4,27	*,004
	Önlisans	8,59	4,25	,538
	Yüksek Lisans	-5,47	7,26	,989
	Doktora	-1,36	11,67	1,000
Yüksek Lisans	İlköğretim	29,94*	8,03	*,018
	Lise	23,57*	7,00	*,047
	Önlisans	14,07	6,98	,542
	Lisans	5,47	7,26	,989
	Doktora	4,11	12,92	1,000
Doktora	İlköğretim	25,83	12,16	,480
	Lise	19,46	11,51	,721
	Önlisans	9,95	11,50	,980
	Lisans	1,36	11,67	1,000
	Yüksek Lisans	-4,11	12,92	1,000

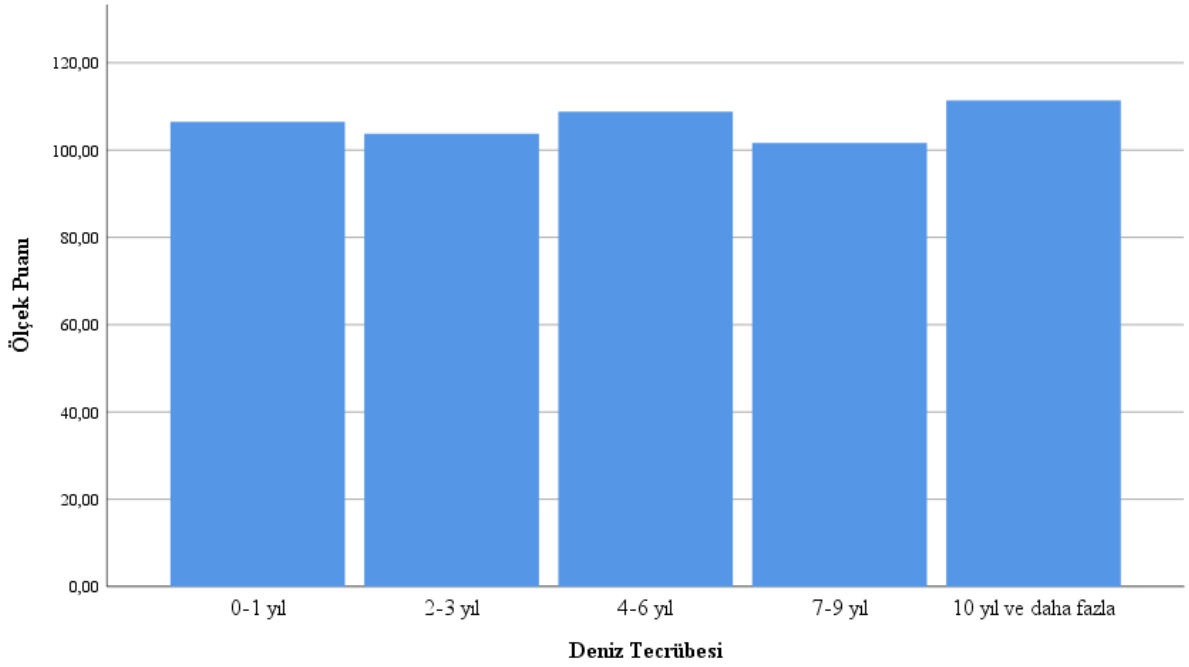
4.3.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri deniz tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt boyutu gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin deniz tecrübelerine göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla önce gemiadamlarının deniz tecrübelerine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğinden aldıkları tanımlayıcı puanları verilmiş, daha sonra bu puanların deniz tecrübelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelenmiştir.

Tablo 4.21: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Deniz Tecrübesine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Deniz Tecrübesi	**X̄**	**N**	**Ss**
0-1 yıl	106,48	71	33,51
2-3 yıl	103,76	75	28,39
4-6 yıl	108,79	62	24,17
7-9 yıl	101,63	73	26,76
10 yıl ve daha fazla	111,38	55	28,64
Toplam	106,05	336	28,58

Tablo 4.21 incelendiğinde deniz tecrübesine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğine ait puanların minimum (X̄=101,63), (7-9 yıl); maksimum (X̄=111,38), (10 yıl ve daha fazla) olduğu görülmektedir. Tüm deniz tecrübesi gruplarında yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalamalar ölçek orta puanının (X̄=94,5) üzerindedir. Bu durum şekil 4.14'te gösterilmiştir.



Şekil 4.15: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Deniz Tecrübesine Göre Karşılaştırılması

İstatistik ve varyans analizi sonuçları (Tablo 4.22 ve Tablo 4.23) incelendiğinde gemiadamlarının deniz tecrübesine göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 4.22: Deniz Tecrübesine Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	3861,57	4	965,39	1,18	,32
Gruplar İçi	269709,67	331	814,83		
Toplam	273571,24	335			

p<0,05

Tablo 4.23: Deniz Tecrübesine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları

		Ortalama Farklılık		
(I) Deniz Tecrübesi	(J) Deniz Tecrübesi	(I-J)	St Hata	p
0-1 yıl	2-3 yıl	2,72	4,73	,99
	4-6 yıl	-2,31	4,96	,99
	7-9 yıl	4,85	4,76	,90
	10 yıl ve daha fazla	-4,90	5,13	,92

Tablo 4.23 (devam)

2-3 yıl	0-1 yıl	-2,72	4,73	,99
	4-6 yıl	-5,03	4,90	,90
	7-9 yıl	2,13	4,69	1,00
	10 yıl ve daha fazla	-7,62	5,07	,69
4-6 yıl	0-1 yıl	2,31	4,96	,99
	2-3 yıl	5,03	4,90	,90
	7-9 yıl	7,16	4,93	,72
	10 yıl ve daha fazla	-2,59	5,29	,99
7-9 yıl	0-1 yıl	-4,85	4,76	,90
	2-3 yıl	-2,13	4,69	1,00
	4-6 yıl	-7,16	4,93	,72
	10 yıl ve daha fazla	-9,75	5,10	,46
10 yıl ve daha fazla	0-1 yıl	4,90	5,13	,92
	2-3 yıl	7,62	5,07	,69
	4-6 yıl	2,59	5,29	,99
	7-9 yıl	9,75	5,10	,46

4.3.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri çalıştığı gemi türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt boyutu gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin deniz tecrübelerine göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla önce gemiadamlarının deniz tecrübelerine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğinden aldıkları tanımlayıcı puanları verilmiş, daha sonra bu puanların deniz tecrübelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelenmiştir.

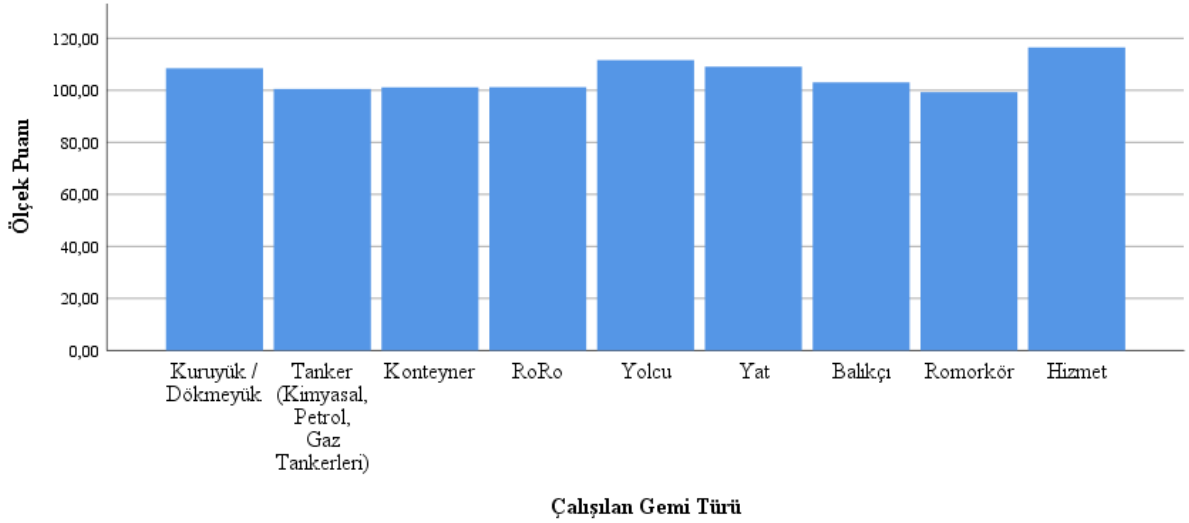
Tablo 4.24: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Gemi Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Çalışılan Gemi Türü	**X̄**	**N**	**Ss**
Kuruyük / Dökme yük	108,47	75	28,23
Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	100,54	46	25,46
Konteyner	101,11	44	27,53
Ro-Ro	101,19	21	24,82
Yolcu	111,63	8	33,51
Yat	109,11	83	31,47
Balıkçı	103,07	30	28,64
Römorkör	99,29	7	29,76

Tablo 4.32: (devam)

Hizmet	116,45	22	26,68
Toplam	106,05	336	28,58

Tablo 4.24 incelendiğinde çalışılan gemi türüne göre yaşam boyu öğrenme ölçeğine ait puanların minimum ($\bar{X}$=99,29), (römorkör); maksimum ($\bar{X}$=116,45), (hizmet) olduğu görülmektedir. Tüm çalışılan gemi türü gruplarında yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalamalar ölçek orta puanının ($\bar{X}$=94,5) üzerindedir. Bu durum şekil 4.16'da gösterilmiştir.



Şekil 4.16: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Gemi Türüne Göre Karşılaştırılması

İstatistik ve varyans analizi sonuçları (Tablo 4.25 ve Tablo 4.26) incelendiğinde gemiadamlarının çalışılan gemi türüne göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 4.25: Çalışılan Gemi Türüne Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	7394,84	8	924,35	1,14	,34
Gruplar İçi	266176,40	327	814,00		
Toplam	273571,24	335			

p<0,05

Tablo 4.26: Gemiadamlarının Çalıştığı Gemi Türüne Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları

(I) Çalışılan Gemi Türü	(J) Çalışılan Gemi Türü	Ortalama Farklılık (I-J)	St Hata	p
Kuruyük / Dökme yük	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	7,92	5,34	,97
	Konteyner	7,35	5,42	,99
	Ro-Ro	7,28	7,04	1,00
	Yolcu	-3,16	10,61	1,00
	Yat	-,64	4,55	1,00
	Balıkçı	5,40	6,16	1,00
	Römorkör	9,18	11,28	1,00
	Hizmet	-7,99	6,92	1,00
Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	Kuruyük / Dökme yük	-7,92	5,34	,97
	Konteyner	-,57	6,02	1,00
	Ro-Ro	-,65	7,51	1,00
	Yolcu	-11,08	10,93	1,00
	Yat	-8,56	5,24	,95
	Balıkçı	-2,52	6,70	1,00
	Römorkör	1,26	11,57	1,00
	Hizmet	-15,91	7,40	,80
Konteyner	Kuruyük / Dökme yük	-7,35	5,42	,99
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	,57	6,02	1,00
	Ro-Ro	-,08	7,57	1,00
	Yolcu	-10,51	10,97	1,00
	Yat	-7,99	5,32	,97
	Balıkçı	-1,95	6,76	1,00
	Römorkör	1,83	11,61	1,00
	Hizmet	-15,34	7,45	,83
Ro-Ro	Kuruyük / Dökme yük	-7,28	7,04	1,00
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	,65	7,51	1,00
	Konteyner	,08	7,57	1,00
	Yolcu	-10,43	11,85	1,00
	Yat	-7,92	6,97	1,00
	Balıkçı	-1,88	8,12	1,00
	Römorkör	1,90	12,45	1,00
	Hizmet	-15,26	8,70	,93

Tablo 4.26: (devam)

Yolcu	Kuruyük / Dökme yük	3,16	10,61	1,00
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	11,08	10,93	1,00
	Konteyner	10,51	10,97	1,00
	Ro-Ro	10,43	11,85	1,00
	Yat	2,52	10,56	1,00
	Balıkçı	8,56	11,35	1,00
	Römorkör	12,34	14,77	1,00
	Hizmet	-4,83	11,78	1,00
Yat	Kuruyük / Dökme yük	,64	4,55	1,00
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	8,56	5,24	,95
	Konteyner	7,99	5,32	,97
	Ro-Ro	7,92	6,97	1,00
	Yolcu	-2,52	10,56	1,00
	Balıkçı	6,04	6,08	1,00
	Römorkör	9,82	11,23	1,00
	Hizmet	-7,35	6,84	1,00
Balıkçı	Kuruyük / Dökme yük	-5,40	6,16	1,00
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	2,52	6,70	1,00
	Konteyner	1,95	6,76	1,00
	Ro-Ro	1,88	8,12	1,00
	Yolcu	-8,56	11,35	1,00
	Yat	-6,04	6,08	1,00
	Römorkör	3,78	11,98	1,00
	Hizmet	-13,39	8,01	,95
Römorkör	Kuruyük / Dökme yük	-9,18	11,28	1,00
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	-1,26	11,57	1,00
	Konteyner	-1,83	11,61	1,00
	Ro-Ro	-1,90	12,45	1,00
	Yolcu	-12,34	14,77	1,00
	Yat	-9,82	11,23	1,00
	Balıkçı	-3,78	11,98	1,00
	Hizmet	-17,17	12,38	,98

Tablo 4.26: (devam)

Hizmet	Kuruyük / Dökme yük	7,99	6,92	1,00
	Tanker (Kimyasal, Petrol, Gaz Tankerleri)	15,91	7,40	,80
	Konteyner	15,34	7,45	,83
	Ro-Ro	15,26	8,70	,93
	Yolcu	4,83	11,78	1,00
	Yat	7,35	6,84	1,00
	Balıkçı	13,39	8,01	,95
	Römorkör	17,17	12,38	,98

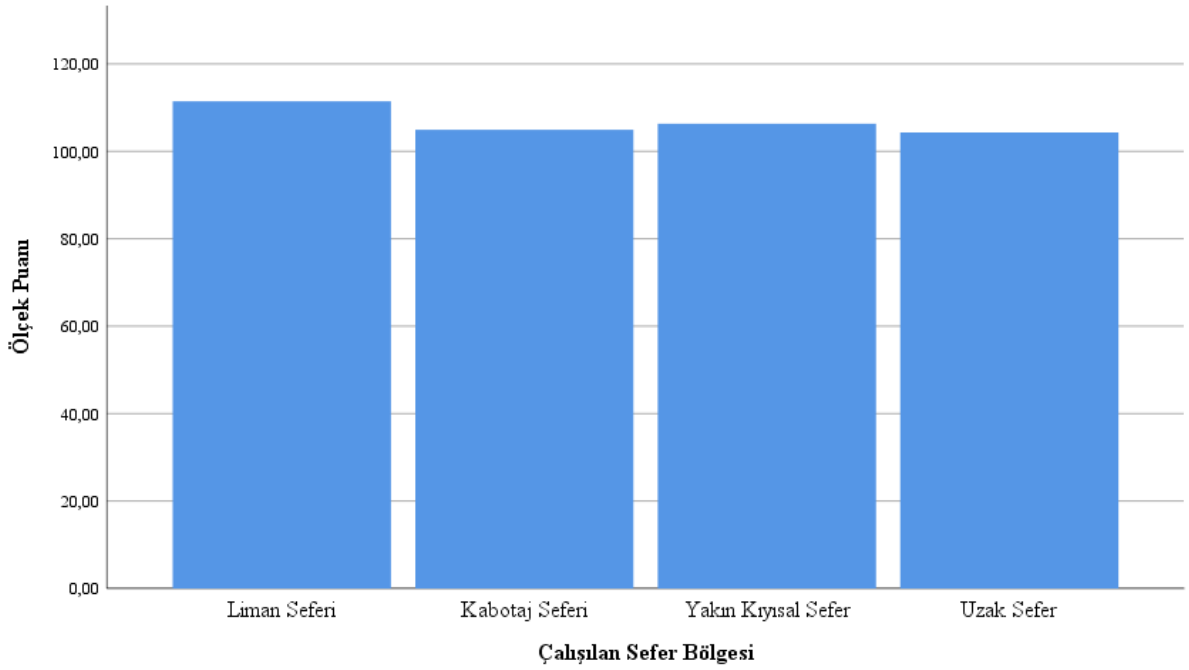
4.3.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın sekizinci alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri sefer bölgesi dağılımlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt boyutu gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin sefer bölgesi dağılımlarına göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla önce gemiadamlarının sefer bölgesi dağılımlarına göre yaşam boyu öğrenme ölçeğinden aldıkları tanımlayıcı puanları verilmiş, daha sonra bu puanların sefer bölgesi dağılımlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelenmiştir.

Tablo 4.27: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Sefer Bölgesine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Sefer Bölgesi	**$\bar{X}$**	**N**	**Ss**
Liman Seferi	111,47	43	27,63
Kabotaj Seferi	104,95	37	21,91
Yakın Kıyısal Sefer	106,33	125	30,33
Uzak Sefer	104,31	131	28,88
Toplam	106,05	336	28,58

Tablo 4.27 incelendiğinde sefer bölgesine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğine ait puanların minimum ($\bar{X}$=104,31), (uzak sefer); maksimum ($\bar{X}$=111,47), (yakın sefer) olduğu görülmektedir. Tüm sefer bölgesi gruplarında yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalamalar ölçek orta puanının ($\bar{X}$=94,5) üzerindedir. Bu durum şekil 4.17'de gösterilmiştir.



Şekil 4.17: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Sefer Bölgesine Göre Karşılaştırılması

İstatistik ve varyans analizi sonuçları (Tablo 4.28 ve Tablo 4.29) birlikte incelendiğinde gemiadamlarının çalışılan sefer bölgesine göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 4.28: Çalışılan Sefer Bölgesine Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	1710,93	3	570,31	,70	,55
Gruplar İçi	271860,31	332	818,86		
Toplam	273571,24	335			

p<0,05

Tablo 4.29: Gemiadamlarının Çalıştığı Sefer Bölgesine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları

(I) Sefer Bölgesi	(J) Sefer Bölgesi	Ortalama Farklılık (I-J)	St Hata	p
Liman Seferi	Kabotaj Seferi	6,52	6,42	,79
	Yakın Kıyısal Sefer	5,14	5,06	,79
	Uzak Sefer	7,15	5,03	,57

Tablo 4.29: (devam)

Kabotaj Seferi	Liman Seferi	-6,52	6,42	,79
	Yakın Kıyısal Sefer	-1,38	5,36	1,00
	Uzak Sefer	,63	5,33	1,00
Yakın Kıyısal Sefer	Liman Seferi	-5,14	5,06	,79
	Kabotaj Seferi	1,38	5,36	1,00
	Uzak Sefer	2,02	3,58	,96
Uzak Sefer	Liman Seferi	-7,15	5,03	,57
	Kabotaj Seferi	-,63	5,33	1,00
	Yakın Kıyısal Sefer	-2,02	3,58	,96

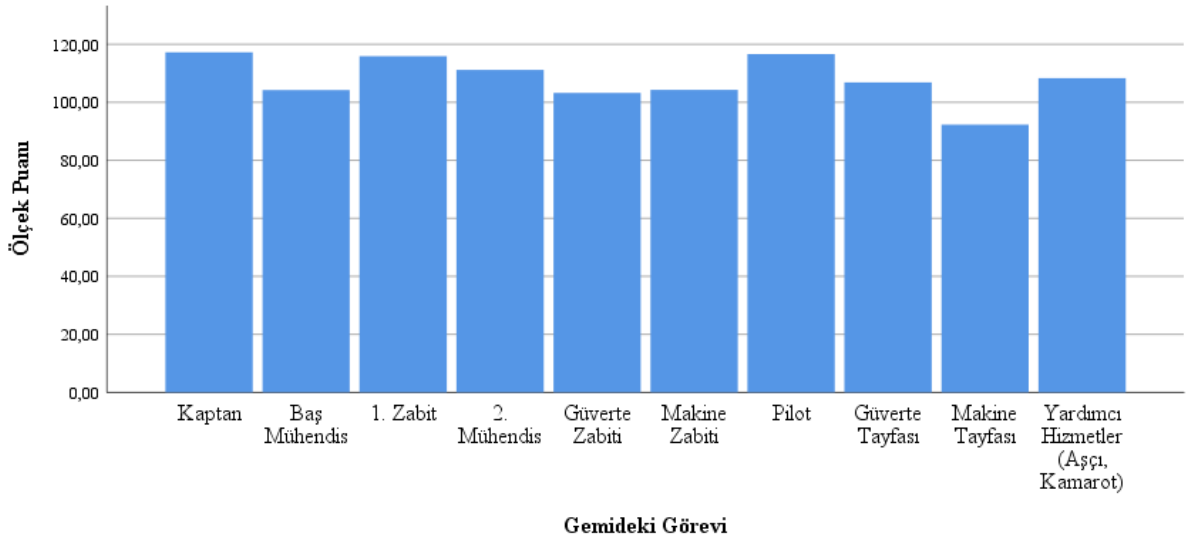
4.3.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi "Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri gemideki görevlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın bu alt boyutu gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin gemideki görevlerine göre karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla önce gemiadamlarının gemideki görevlerine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğinden aldıkları tanımlayıcı puanları verilmiş, daha sonra bu puanların gemideki görevlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelenmiştir.

Tablo 4.30: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Çalışılan Gemideki Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Gemideki Görevi	**X̄**	**N**	**Ss**
Kaptan	117,22	36	33,86
Baş Mühendis	104,25	8	21,08
1. Zabit	115,86	22	28,61
2. Mühendis	111,19	16	23,75
Güverte Zabiti	103,25	36	35,30
Makine Zabiti	104,30	23	23,70
Pilot	116,60	5	18,34
Güverte Tayfası	106,88	125	26,43
Makine Tayfası	92,28	53	24,64
Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	108,33	12	31,65
Toplam	106,05	336	28,58

Tablo 4.30 incelendiğinde gemiadamlarının gemideki görevlerine göre yaşam boyu öğrenme ölçeğine ait puanların minimum ($\bar{X}$=92,28), (makine tayfası); maksimum ($\bar{X}$=117,22), (kaptan) olduğu görülmektedir. Gemide yapılan göreve göre ayrılan gruplarda yaşam boyu öğrenme ölçeğinden alınan ortalamalar makine tayfası ($\bar{X}$=92,28) hariç ölçek orta puanının ($\bar{X}$=94,5) üzerindedir. Bu durum şekil 4.18'de gösterilmiştir.



Şekil 4.18: Gemiadamlarının Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Gemideki Görevine Göre Karşılaştırılması

İstatistik ve varyans analizi sonuçları (Tablo 4.31 ve Tablo 4.32) birlikte incelendiğinde gemiadamlarının gemideki görevlerine göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 4.31: Gemideki Görevlerine Göre Gemiadamlarının Ölçek Ortalama Puanlarının Karşılaştırılmasını Gösteren Anova Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	18163,05	9	2018,12	2,58	*,01
Gruplar İçi	255408,19	326	783,46		
Toplam	273571,24	335			

*p<0,05

Tablo 4.32: Gemiadamlarının Gemideki Görevine Göre Grup Karşılaştırmasını Gösteren Scheffe Testi Sonuçları

(I) Gemiadamının Görevi	(J) Gemiadamının Görevi	Ortalama Farklılık (I-J)	St Hata	p
Kaptan	Baş Mühendis	12,97	10,94	1,00
	1. Zabit	1,36	7,57	1,00
	2. Mühendis	6,03	8,41	1,00
	Güverte Zabiti	13,97	6,60	,88
	Makine Zabiti	12,92	7,47	,96
	Pilot	,62	13,36	1,00
	Güverte Tayfası	10,34	5,29	,92
	Makine Tayfası	24,94	6,05	*,05
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	8,89	9,33	1,00
Baş Mühendis	Kaptan	-12,97	10,94	1,00
	1. Zabit	-11,61	11,56	1,00
	2. Mühendis	-6,94	12,12	1,00
	Güverte Zabiti	1,00	10,94	1,00
	Makine Zabiti	-,05	11,49	1,00
	Pilot	-12,35	15,96	1,00
	Güverte Tayfası	-2,63	10,21	1,00
	Makine Tayfası	11,97	10,62	1,00
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	-4,08	12,78	1,00
1. Zabit	Kaptan	-1,36	7,57	1,00
	Baş Mühendis	11,61	11,56	1,00
	2. Mühendis	4,68	9,20	1,00
	Güverte Zabiti	12,61	7,57	,97
	Makine Zabiti	11,56	8,35	,99
	Pilot	-,74	13,87	1,00
	Güverte Tayfası	8,98	6,47	,99
	Makine Tayfası	23,58	7,10	,28
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	7,53	10,04	1,00

Tablo 4.32: (devam)

2. Mühendis	Kaptan	-6,03	8,41	1,00
	Baş Mühendis	6,94	12,12	1,00
	1. Zabit	-4,68	9,20	1,00
	Güverte Zabiti	7,94	8,41	1,00
	Makine Zabiti	6,88	9,11	1,00
	Pilot	-5,41	14,34	1,00
	Güverte Tayfası	4,31	7,43	1,00
	Makine Tayfası	18,90	7,98	,78
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	2,85	10,69	1,00
Güverte Zabiti	Kaptan	-13,97	6,60	,88
	Baş Mühendis	-1,00	10,94	1,00
	1. Zabit	-12,61	7,57	,97
	2. Mühendis	-7,94	8,41	1,00
	Makine Zabiti	-1,05	7,47	1,00
	Pilot	-13,35	13,36	1,00
	Güverte Tayfası	-3,63	5,29	1,00
	Makine Tayfası	10,97	6,05	,95
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	-5,08	9,33	1,00
Makine Zabiti	Kaptan	-12,92	7,47	,96
	Baş Mühendis	,05	11,49	1,00
	1. Zabit	-11,56	8,35	,99
	2. Mühendis	-6,88	9,11	1,00
	Güverte Zabiti	1,05	7,47	1,00
	Pilot	-12,30	13,81	1,00
	Güverte Tayfası	-2,58	6,35	1,00
	Makine Tayfası	12,02	6,99	,97
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	-4,03	9,97	1,00
Pilot	Kaptan	-,62	13,36	1,00
	Baş Mühendis	12,35	15,96	1,00
	1. Zabit	,74	13,87	1,00
	2. Mühendis	5,41	14,34	1,00
	Güverte Zabiti	13,35	13,36	1,00
	Makine Zabiti	12,30	13,81	1,00
	Güverte Tayfası	9,72	12,77	1,00
	Makine Tayfası	24,32	13,09	,94
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	8,27	14,90	1,00

Tablo 4.32: (devam)

Güverte Tayfası	Kaptan	-10,34	5,29	,92
	Baş Mühendis	2,63	10,21	1,00
	1. Zabit	-8,98	6,47	,99
	2. Mühendis	-4,31	7,43	1,00
	Güverte Zabiti	3,63	5,29	1,00
	Makine Zabiti	2,58	6,35	1,00
	Pilot	-9,72	12,77	1,00
	Makine Tayfası	14,60	4,59	,34
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	-1,45	8,46	1,00
Makine Tayfası	Kaptan	-24,94	6,05	,05
	Baş Mühendis	-11,97	10,62	1,00
	1. Zabit	-23,58	7,10	,28
	2. Mühendis	-18,90	7,98	,78
	Güverte Zabiti	-10,97	6,05	,95
	Makine Zabiti	-12,02	6,99	,97
	Pilot	-24,32	13,09	,94
	Güverte Tayfası	-14,60	4,59	,34
	Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	-16,05	8,95	,95
Yardımcı Hizmetler (Aşçı, Kamarot)	Kaptan	-8,89	9,33	1,00
	Baş Mühendis	4,08	12,78	1,00
	1. Zabit	-7,53	10,04	1,00
	2. Mühendis	-2,85	10,69	1,00
	Güverte Zabiti	5,08	9,33	1,00
	Makine Zabiti	4,03	9,97	1,00
	Pilot	-8,27	14,90	1,00
	Güverte Tayfası	1,45	8,46	1,00
	Makine Tayfası	16,05	8,95	,95

Gemiadamlarının gemideki görevlerine göre hayat boyu öğrenme eğilimlerine ilişkin ortalama puanları arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre kaptanların hayat boyu öğrenme eğilimlerinin ortalamasının ($\bar{X}$=117,22) makine tayfasının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin ortalamasından ($\bar{X}$=92,28) yüksek olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimleri ile ilgili olarak yapılan analizlerde hayat boyu öğrenme eğilimlerinin ölçek ortalamasının üstünde puana sahip olduğu görülmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin veriler incelendiğinde gemiadamlarının ölçeğin tüm alt boyutlarında hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşan alt boyutlar bir arada değerlendirildiğinde gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu açıkça görülmektedir.

Anket formunun pandemi tedbirleri sebebiyle gemiadamlarına çevrimiçi olarak sunulmasından kaynaklı olarak formu yanıtlayan gemiadamlarının bilgi ve iletişim teknolojilerini aktif olarak kullanan gemiadamları olduğunu söyleyebiliriz. Bilgi ve iletişim teknolojilerini aktif olarak kullanamayan gemiadamlarının çevrimiçi olarak denizcilik topluluklarına gönderilen dijital forma yanıt vermesi olanaksızdır. Yapılan çalışmalar bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan bireylerin hayat boyu öğrenme farkındalıklarının yüksek olduğunu göstermektedir (Berberoğlu, 2010; Karakuş, 2013). Araştırmanın sonuçlarına göre dijital yeterliklere sahip gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek çıkması, dijital yeterlilikler ile hayat boyu öğrenme arasındaki olumlu ilişkiyi doğrulamaktadır.

Araştırmada gemiadamlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinde anlamlı farklılığa yol açan en önemli faktörün öğrenim düzeyi olduğu görülmektedir. Hayat boyu öğrenme eğilimleri en düşük olan öğrenim grubunu ilköğretim grubu oluşturmaktadır. Doktora seviyesi hariç tüm öğrenim seviyesi gruplarında öğrenim seviyesi arttıkça hayat boyu öğrenme eğilimi de artış göstermektedir, araştırmaya katılan gemiadamları arasında öğrenim düzeyi doktora seviyesinde olan katılımcı sayısı altı kişi ile sınırlıdır. Öğrenim seviyesi grupları arasında doktora seviyesinde katılımcı sayısı diğer gruplardan oldukça azdır. Bunun sebebi Türkiye'nin nüfusuna oranla doktora mezunu sayısının az olması (%0.05 altı) ile ilişkilidir (Yildirim ve Gündüz, 2021). Doktora öğrenim düzeyinde örneklem grubundaki azlık anlamlı farklılıkların oluşmasını zorlaştırmaktadır. Öğrenim düzeyine ilişkin bulgular incelendiğinde güverte tayfası ve makine tayfası görevindeki gemiadamlarının öğrenim düzeylerinin örneklemdeki diğer gemi görevi gruplarından düşük olduğu görülmektedir, makine ve güverte tayfasının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin düşük olmasının en önemli sebebi öğrenim seviyesinin düşük olmasıdır diyebiliriz.

Genel olarak gemide çalışılan görev açısından incelendiğinde kaptan, pilot ve birinci zabitlerin hayat boyu öğrenme eğiliminin diğer gemiadamlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güverte zabitlerinin sefer durumuna göre sürekli değişen kuralları ve duyuruları eşzamanlı takip ediyor oluşunun hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olması sonucunu ortaya çıkarması muhtemel bir sonuçtur. Gemi kaptanlarının sorumluluklarının fazla olduğu (Hannaford ve Hassel, 2021) bilinmektedir ve araştırmanın sonuçlarına göre kaptanların hayat boyu öğrenme eğilim düzeyleri gemideki diğer mürettebattan fazladır. En düşük hayat boyu öğrenme eğilimine sahip olan personelin makine tayfası oluşunun gemide makine tayfasının almış olduğu sorumluluk ve görevlerin niteliği ile bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz.

Gemiadamlarının cinsiyetine, medeni hallerine, deniz tecrübelerine, çalıştıkları gemi türüne ve görev yaptıkları sefer bölgesine göre hayat boyu öğrenme eğilimlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Literatürde cinsiyet değişkenine göre hayat boyu öğrenme eğilimi düzeylerinde kadınların lehine anlamlı farklılıklar görülmesine rağmen (Coşkun, 2009; Demirel ve Akkoyunlu, 2010; Gencel, 2013) gemiadamlarında ölçek ortalamalarında erkekler ve kadınlar arasında istatistiksel anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Kariyerlerinde ilerlemek isteyen birçok gemiadamı kaptan veya başmühendis gibi yeterliliklere sahip olmak ister, ancak bu hedeflerine ulaşabilmeleri için yeterli eğitimi ve desteği almaları gerekir. Sektördeki kuruluşların, çalışanlarına becerilerini ve bilgilerini uygulamaları için gelişim fırsatları sağlamaları ve onları karşılaşacakları zorlukların üstesinden gelmeleri için teşvik etmesi gerekir. Devlet politikaları hem kuruluşları fırsatları sağlamaya teşvik etmeli hem de çalışanların katılımını sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. Ülkemiz denizcilik eğitimi alanında yeni girişimleri ve teorik denizcilik eğitiminde uzaktan eğitimi teşvik etmelidir. Evde, gemide veya tatilde denizcilere çevrimiçi eğitimler sunmak, teknolojiden yararlanmak ve sınıf duvarlarının ötesine geçmek önemlidir.

Teknolojinin gemi işletmeciliğinde gösterdiği gelişim, eğitim yöntemlerindeki gelişmelerden çok daha yüksektir. Eğitim yöntemlerinde gelişmelerin gemi işletmeciliğinde gösterdiği gelişimlere ayak uydurabilmesi için hayat boyu öğrenme faaliyetleri desteklenmelidir.

Türkiye denizcilik sektörün gelecekteki ihtiyaçlarını belirlemeye başlamalı, gemiadamlarının kariyer ve beceri gelişimi için hayat boyu eğitimi desteklemeli ve nitelikli gemiadamları yetiştirdiğinden emin olmak zorundadır. Denizcilik sektörüne istikrarlı ve yetkin bir iş gücü

sağlamak için gemiadamlarının kariyer ve beceri geliştirme olanaklarını güçlendirecek ve destekleyecek politikalar olmasını sağlamalıdır. Gemiadamlarının daha yetkin, nitelikli ve istihdam edilebilir olmaları için güçlü bir denizcilik eğitim ve öğretiminin sağlanması ve bunun ulusal politikalar ile desteklemesi gereklidir. Armatörler, denizcilik örgütleri ve tüm paydaşlarla istişarenin kurulması, sürdürülmesi ve gemiadamlarının eğitim ve öğretimini geliştirecek ve yönlendirecek hedefler oluşturulması gerekmektedir.

Gemiadamlarının çok çeşitli operasyonlar için eğitim kurumlarınca desteklenmesi gerekmektedir. Gemiadamları farklı tipte gemi veya nakliye operasyonu için uygun niteliklere, uygun eğitime ve uygun deneyime sahip olmalıdır. Eğitim ve öğretimin yanı sıra, deneyimle kazanılan bilgi ve beceriler göz ardı edilemez. Bununla birlikte, gemiadamları arasında öğrenme kültürünü geliştirmek için tüm organizasyon seviyelerinde çalışmalar yapılmalıdır.

İş ve sağlık alanındaki mesleki eğitim, temel ayrıntıları ve pratikleri öğrenmek için iş başında eğitimi gerektirir. Gemiadamlarının tüm kariyerleri boyunca eğitime ihtiyaçları olacaktır ve araştırma sonuçlarına göre gemiadamları bu eğitimler için gerekli olan motivasyona sahiptir. Bu nedenle hayat boyu öğrenme ve sürekli mesleki gelişim için yeni eğitim tesisleri planlanmalı, mevcut tesisler desteklenerek verimliliklerini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Gemiadamlarının periyodik olarak yenilenmesi gereken sağlık sertifikasına ihtiyaç duymaları ve denizcilik mesleğinin fiziksel olarak iyi bir kondisyona sahip olmayı gerektirmesi denizcilik mesleğinin uzun yıllar icra edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle gemiadamları hayat boyu öğrenim yoluyla denizcilik kariyeri sonrasına da hazırlanmalıdır.

Denizcilik kariyerini uzun bir süre önce tamamlamış denizci eğitimciler, bazı alanlarda öğrencilerinin gerisinde kalabilir, denizci eğitimcilerin belirli periyotlarda gemilerde görev alması için teşvik edilmesi, denizcilik eğitimi veren kurumlar tarafından desteklenmesi denizci eğitimcilerin niteliklerini olumlu yönde etkileyecektir.

Denizcilik eğitimine erişimin daha ulaşılabilir olması için ülkemizin farklı bölgelerinde denizcilik eğitimi veren kuruluşlara fırsat sunulması gerekmektedir, gelecekteki iş profilleri için eğitim ve öğretim kursları eksikliği de vardır.

KAYNAKLAR

Acar, U., Ziarati, R., Ziarati, M., 2012, Collisions and groundings–major causes of accidents at sea, *Proceedings of the bridge conference "safe return to port", MariFuture Development Paper*, 48. https://www.marifuture.org/Publications/Papers/Collisions_and_groundings_major_causes_of_accidents_at_sea.pdf

Aksoy, S., Durmusoglu, Y., 2019, Improving competitiveness level of Turkish intermodal ports in the Frame of Green Port Concept: a case study, *Maritime Policy & Management, 47*(2), 203-220. https://doi.org/10.1080/03088839.2019.1688876

Araya, R., Lewis, G., Rojas, G., Fritsch, R., 2003, Jul, Education and income: which is more important for mental health? , *J Epidemiol Community Health, 57*(7), 501-505. https://doi.org/10.1136/jech.57.7.501

Aslan, S., Akçaalan, M., 2016, *Yaşam Boyu Öğrenme-Teori Ve Uygulama*, Eğitim Yayınevi.

Aspin, D., Chapman, J., 2001. Lifelong learning: concepts, theories and values. Proceedings of the 31st Annual Conference of Scutrea,

Asyalı, E., Tuna, O., Cerit, A. G., 2004, Denizcilikte Aktif Eğitim ve Kalite Yönetimi, *1. Aktif Eğitim Kurultayı*.

Banks, B., Charleston, S., Grossi, T., Mank, D., 2001, Spring, Workplace supports, job performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities, *Psychiatr Rehabil J, 24*(4), 389-396. https://doi.org/10.1037/h0095066

Banks, C., Turan, O., Incecik, A., Lazakis, I., Lu, R., 2014, Seafarers' current awareness, knowledge, motivation and ideas towards low carbon–energy efficient operations, *Journal of Shipping and Ocean Engineering, 2014*(2), 11-20. https://doi.org/10.17265/2159-5879/2014.02.005

Bao, J. Z., Li, Y., Duan, Z. L., Li, T. T., Zhang, P. F., 2021, Mar, Key factors affecting the quality of maritime education and training: empirical evidence from China, *Journal of Navigation, 74*(2), 396-408. https://doi.org/10.1017/S0373463320000740

Baumler, R., Arce, M. C., Pazaver, A., 2021, Nov, Quantification of influence and interest at IMO in Maritime Safety and Human Element matters, *Marine Policy, 133*, 104746. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104746

Behere, P. B., Kumar, K., Behere, A. P., 2017, Depression: Why to talk? , *The Indian journal of medical research, 145*(4), 411.

Berberoğlu, B., 2010, Yaşam Boyu Öğrenme İle Bilgi Ve İletişim Teknolojilerin Açısından Türkiye nin Avrupa Birliği ndeki Konumu, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 5*(2).

Bhardwaj, S., 2013, Technology, and the up-skilling or deskilling conundrum, *WMU Journal of Maritime Affairs*, *12*(2), 245-253. https://doi.org/10.1007/s13437-013-0045-6

Bhattacharya, S., 2012, Sociological factors influencing the practice of incident reporting: the case of the shipping industry, *Employee Relations*.

Bilger, F., Gnahs, D., Hartmann, J., Kuper, H., 2013, Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012. https://doi.org/10.3278/14/1120w

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M., Rumble, M. 2012. Defining twenty-first century skills. In *Assessment and teaching of 21st century skills* (pp. 17-66). Springer.

Bolli, T., Caves, K. M., Renold, U., Buergi, J., 2018, Beyond employer engagement: measuring education-employment linkage in vocational education and training programmes, *Journal of Vocational Education and Training*, *70*(4), 524-563. https://doi.org/10.1080/13636820.2018.1451911

Caesar, L., Cahoon, S., Fei, J., 2014, Challenging the current paradigms of seafarer training and careers, *IAMU AGA 15 Looking Ahead Innovation in Maritime Education, Training, and Research, 27*, 348-356.

Cardinal, R. N., Aitken, M. R., 2013, *ANOVA for the behavioral sciences researcher*, Psychology Press.

Carotenuto, A., Fasanaro, A. M., Molino, I., Sibilio, F., Saturnino, A., Traini, E., Amenta, F., 2013, The Psychological General Well-Being Index (PGWBI) for assessing stress of seafarers on board merchant ships, *Int Marit Health*, *64*(4), 215-220. https://doi.org/10.5603/imh.2013.0007

Castles, J., 2016, Persistence and the Adult Learner, *Active Learning in Higher Education, 5*(2), 166-179. https://doi.org/10.1177/1469787404043813

Cendon, E., 2018, Jul, Lifelong Learning at Universities: Future Perspectives for Teaching and Learning, *Journal of New Approaches in Educational Research, 7*(2), 81-87. https://doi.org/10.7821/naer.2018.7.320

Chauvin, C., Lardjane, S., Morel, G., Clostermann, J. P., Langard, B., 2013, Oct, Human and organisational factors in maritime accidents: Analysis of collisions at sea using the HFACS, *Accident Analysis and Prevention, 59*, 26-37. https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.05.006

Chiţiba, C. A., 2012, Lifelong Learning Challenges and Opportunities for Traditional Universities, *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 46*, 1943-1947. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.408

Commission of the European Communities. (2000). *A memorandum on lifelong learning*.

Comperatore, C. A., Rivera, P. K., Kingsley, L., 2005, Enduring the shipboard stressor complex: A systems approach, *Aviation, space, and environmental medicine, 76*(6), B108-B118.

Coşkun, Y. D. 2009, *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi,* Doktora, Hacettepe Üniversitesi.

ÇASGEM, 2017, *Türkiye'de iş sağlığı ve güvenlığı algısı araştırma raporu*, ÇASGEM, Ankara. https://www.csgb.gov.tr/media/3234/turkiyede_issagligi.pdf

De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., 2011, 04/01, The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study, *Journal of Vocational Behavior, 78*(2), 253-263. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008

Demirel, M., Akkoyunlu, B., 2010. Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve bilgi okuryazarlığı öz yeterlik algıları. (IETC) 10 th. International Educational Technology Conference, Boğaziçi Üniversitesi.

DİDGM, 2018, *Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Eğitim ve Sınav Yönergesi.* . https://denizcilik.uab.gov.tr/uploads/pages/gemiadamlari-sinav-merkezi/gkkes.pdf, [Ziyaret tarihi: 23 Ekim 2021].

DİDGM, 2021, *Gemiadamları Elektronik Başvuru Sihirbazı*. https://gemiadamlari.uab.gov.tr/Basvuru, [Ziyaret tarihi: 10 Eylül 2021].

DİK, 1967, *Kanun No: 854*, Resmî Gazete Sayısı: 12586.

Ding, W., Lehrer, S. F., Rosenquist, J. N., Audrain-McGovern, J., 2009, May, The impact of poor health on academic performance: New evidence using genetic markers, *J Health Econ, 28*(3), 578-597. https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2008.11.006

DNV, 2019, *The ReVolt. A new inspirational ship concept*.

Eason, T., 2010, Lifelong learning: fostering a culture of curiosity, *Creat Nurs, 16*(4), 155-159. https://doi.org/10.1891/1078-4535.16.4.155

Edler, J., Infante, V., 2019, Apr, Maritime and Other Key Transport Issues for the Future - Education and Training in the Context of Lifelong Learning, *Transactions on Maritime Science-Toms, 8*(1), 84-98. https://doi.org/10.7225/toms.v08.n01.009

Emad, G. R., Enshaei, H., Ghosh, S., 2021, Identifying seafarer training needs for operating future autonomous ships: a systematic literature review, *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*, 1-22. https://doi.org/10.1080/18366503.2021.1941725

Epçaçan, C., 2013, Yaşam boyu öğrenme becerilerinin ders kitaplarinda yer alma düzeyine örnek bir inceleme, *Adiyaman University Journal of Social Sciences*(11), 353-353. https://doi.org/10.14520/adyusbd.482

Ersoy, A., Yılmaz, B., 2009, Yaşam boyu öğrenme ve Türkiye'de halk kütüphaneleri, *Türk kütüphaneciliği, 23*(4), 803-834.

Fang, S., Wang, Y., Gou, B., Xu, Y., 2020, Toward Future Green Maritime Transportation: An Overview of Seaport Microgrids and All-Electric Ships, *IEEE Transactions on Vehicular Technology, 69*(1), 207-219. https://doi.org/10.1109/tvt.2019.2950538

Fulcher, K. H. 2004, *Towards measuring lifelong learning: The curiosity index,* Doktora, James Madison University.

Gencel, İ. E., 2013, Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme yeterliklerine yönelik algıları, *Eğitim ve Bilim, 38*(170).

Grewal, D., Haugstetter, H., 2007, Capturing and sharing knowledge in supply chains in the maritime transport sector: critical issues, *Maritime Policy & Management, 34*(2), 169-183. https://doi.org/10.1080/03088830701240391

Güleç, İ., Çelik, S., Demirhan, B., 2012, Yaşam boyu öğrenme nedir? Kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme, *Sakarya University Journal of Education, 2*(3), 34-48.

Hagen, J. E., 2017, *Implementing E-navigation*, Artech House, London.

[Record #181 is using a reference type undefined in this output style.]

Hannaford, E., Hassel, E. V., 2021, Risks and Benefits of Crew Reduction and/or Removal with Increased Automation on the Ship Operator: A Licensed Deck Officer's Perspective, *Applied Sciences, 11*(8), 3569.

Heirs, S., Manuel, M., 2021, Mar, Sustainable Maritime Career Development: A case for Maritime Education and Training (MET) at the Secondary Level, *Transnav-International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation, 15*(1), 91-99. https://doi.org/10.12716/1001.15.01.08

ILO, 2021, *C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO, [Ziyaret tarihi: 31 Ekim 2021].

IMO, 1974, *International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS), 1974*. https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-(SOLAS),-1974.aspx

IMO, 2021, *IMO Publication Catalogue*. IMO. https://indd.adobe.com/view/a21a12ad-3de5-42c2-86d4-6cf890ae7ac2, [Ziyaret tarihi: 25 Aralık 2021].

Infante, V., Edler, J., 2019, Maritime and Other Key Transport Issues for the Future – Education and Training in the Context of Lifelong Learning, *Transactions on Maritime Science, 8*(1), 84-98. https://doi.org/10.7225/toms.v08.n01.009

Jahn, C., Saxe, S., 2017, *Digitalization of seaports-visions of the future*, Fraunhofer Center for Maritime Logistics and Services (CML).

Jain, S., Martindale, E. T., 2012, Facilitating continuous learning: A review of research and practice on individual learning capabilities and organizational learning environments, *the Proceedings of Assocation for Educational Communication & Technology (AECT)*, 288-297.

Karakuş, C., 2013, Meslek yüksekokulu öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme yeterlikleri, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2*(3), 26-35.

Keeling, D., Jones, E., Botterill, D., Gray, C., 2006, Work-Based Learning, Motivation and Employer-Employee Interaction: Implications for Lifelong Learning, *Innovations in Education and Training International, 35*(4), 282-291. https://doi.org/10.1080/1355800980350403

Kessler, R. C., Foster, C. L., Saunders, W. B., Stang, P. E., 1995, Jul, Social consequences of psychiatric disorders, I: Educational attainment, *Am J Psychiatry, 152*(7), 1026-1032. https://doi.org/10.1176/ajp.152.7.1026

Koca, Y. N., 2016, Türkiye'de Denizcilik Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme, *Sosyal ve Beşeri Bilimlere Küresel Yaklaşımlar*.

Laal, M., 2013, Lifelong Learning and technology, *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 83*, 980-984. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.182

Laal, M., Laal, A., 2012, Challenges for Lifelong Learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 47*, 1539-1544. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.857

Lau, Y.-y., Ng, A. K. Y., 2015, The motivations and expectations of students pursuing maritime education, *WMU Journal of Maritime Affairs, 14*(2), 313-331. https://doi.org/10.1007/s13437-015-0075-3

Lipowski, M., Lipowska, M., Peplinska, A., Jezewska, M., 2014, Personality determinants of health behaviours of merchant navy officers, *Int Marit Health, 65*(3), 158-165. https://doi.org/10.5603/IMH.2014.0030

Lutzhoft, M., Hynnekleiv, A., Earthy, J. V., Petersen, E. S., 2019, Human-centred maritime autonomy - An ethnography of the future, *Journal of Physics: Conference Series, 1357*. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1357/1/012032

Manuel, M. E. 2005, *Beyond rules, skills and knowledge: Maritime education and training for optimised behaviour*, Yüksek lisans, World Maritime University.

Marchington, M., Wilkinson, A., 2002, *People management and development: Human resource management at work*, CIPD Publishing, London.

MEB, 2021, *Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Hayat Boyu Öğrenmenin Önemi*. http://hbo.meb.gov.tr/portaldosyalar/index.php?git=onem, [Ziyaret tarihi: 18 Temmuz 2021].

Miola, A., Marra, M., Ciuffo, B., 2011, Sep, Designing a climate change policy for the international maritime transport sector: Market-based measures and technological options for global and regional policy actions, *Energy Policy, 39*(9), 5490-5498. https://doi.org/10.1016/j.enpol.2011.05.013

Mohovic, D., Mohovic, R., Baric, M., 2016, Jul, Deficiencies in Learning COLREGs and New Teaching Methodology for Nautical Engineering Students and Seafarers in Lifelong Learning Programs, *Journal of Navigation, 69*(4), 765-776. https://doi.org/10.1017/S037346331500096x

Murphy, L. R., 1996, Nov-Dec, Stress management in work settings: a critical review of the health effects, *Am J Health Promot, 11*(2), 112-135. https://doi.org/10.4278/0890-1171-11.2.112

Muslu, A., Temur, A., 2021, Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışması, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(1), 15-28. https://doi.org/10.17336/igusbd.681944

Nicholas, B., 2006, Risk perception and safety management systems in the global maritime industry, *Policy and Practice in Health and Safety, 4*(2), 59-75.

Oldenburg, M., Baur, X., Schlaich, C., 2010, Occupational risks and challenges of seafaring, *J Occup Health, 52*(5), 249-256. https://doi.org/10.1539/joh.k10004

Oral, B., Yazar, T., 2015, Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenmeye İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(52). https://doi.org/10.17755/esosder.72011

Österman, C., Hult, C., Praetorius, G., 2020, 2020/01/01/, Occupational safety and health for service crew on passenger ships, *Safety Science, 121*, 403-413. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.024

Öztürk, O. B., Turna, İ., Altınpınar, İ., Pirim, A. E., 2020, Gemiadamı Eğitiminde Rol Alan Eğitim Kurumlarına Yönelik Bir Çalışma: Denizci Eğitimciler, *Turkish Studies, 15*(4), 2877-2891. https://doi.org/10.47423/TurkishStudies.42874

Park, J. S., Seo, Y.-J., Ha, M.-H., 2019, The role of maritime, land, and air transportation in economic growth: Panel evidence from OECD and non-OECD countries, *Research in Transportation Economics, 78*. https://doi.org/10.1016/j.retrec.2019.100765

Parlar, H., 2013, Bilgi toplumu, değişim ve yeni eğitim paradigması, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(4). https://dergipark.org.tr/en/pub/yalovasosbil/issue/21788/615751

Resmi Gazete, 1997, *Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelik*. Retrieved 15 Eylül 2021 from https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22893.pdf, [Ziyaret tarihi: 15 Eylül 2021].

Ryan, W. C., 1938, *Mental health through education*, Division of Publications, New York: The Commonwealth Fund.

Sau, A., Bhakta, I., 2019, Screening of anxiety and depression among seafarers using machine learning technology, *Informatics in Medicine Unlocked, 16*, 100228. https://doi.org/10.1016/j.imu.2019.100228

Secker, J., Membrey, H., 2003, Apr, Promoting mental health through employment and developing healthy workplaces: the potential of natural supports at work, *Health Educ Res, 18*(2), 207-215. https://doi.org/10.1093/her/18.2.207

Sherwood, J. J., 1988, Win, Creating Work Cultures with Competitive Advantage, *Organizational Dynamics, 16*(3), 4-27. https://doi.org/10.1016/0090-2616(88)90033-2

TDK, 2021, *Güncel Türkçe Sözlük*. https://sozluk.gov.tr/, [Ziyaret tarihi: 03 Kasım 2021].

UAB, 2018, *Gemiadamları Ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği*. https://denizcilik.uab.gov.tr/uploads/pages/yonerge-talimat/gemiadamlari-ve-kilavuz-kaptanlar-egitim-ve-sinav-yonergesi-yds-puan-cetveli-degistirilmis.pdf, [Ziyaret tarihi: 19 Eylül 2021].

UAB, 2020, *Ulaşan ve Erişen Türkiye 2020*. https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/bakanlik-yayinlari/ulasan-ve-erisen-turkiye-2020.pdf, [Ziyaret tarihi: 17.09.2021].

UAB, 2021a, *Denizcilik Eğitimi Veren Özel Eğitim Kurumlarının Uzaktan Eğitim Esasları*. https://denizcilik.uab.gov.tr/duyurular/uzak_egtm, [Ziyaret tarihi: 17.09.2021].

UAB, 2021b, *Gemiadamları Eğitim Bilgi Sistemi*. https://gbs.uab.gov.tr/gaebs/public/kurumbilgi.aspx, [Ziyaret tarihi: 23 Ekim 2021].

Uğurlu, Ö., Yıldırım, U., Başar, E., 2015, Analysis of grounding accidents caused by human error, *Journal of Marine Science and Technology, 23*(5), 748-760. https://doi.org/10.6119/JMST-015-0615-1

Uitterhoeve, W., van Leunen, G., 2021, The Dutch perspective on the role of simulators in maritime education and training, *Scientific Journal of Gdynia Maritime University*(119), 54. https://doi.org/10.26408/119.05

Van Der Klink, J. J., Blonk, R. W., Schene, A. H., van Dijk, F. J., 2001, Feb, The benefits of interventions for work-related stress, *Am J Public Health, 91*(2), 270-276. https://doi.org/10.2105/ajph.91.2.270

Van Dijk, F. J., Bubas, M., Smits, P. B., 2015, Jul-Aug, Evaluation Studies on Education in Occupational Safety and Health: Inspiration for Developing Economies, *Ann Glob Health, 81*(4), 548-560. https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.023

Wei, R., 2013, Views from maritime education and training on the full implementation of 2010 STCW amendments, *Journal of Shipping and Ocean Engineering, 3*(1-2), 40.

WHO. (2005). *Regional Strategy on occupational health safety in sear countries*.

Yelken, G. Y. K., Tuğba, Y., 2021, Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Yaşam Boyu Öğrenme Yeterliklerine İlişkin Algıları [Makaleler], *29*. https://doi.org/https://dergipark.org.tr/en/pub/hunefd/101821

Yildirim, R., Gündüz, S., 2021, Üniversite, Endüstri Ve Kalkinma Modeli: Stratejik İnsan Kaynaklari Ve Gerçek Sektörler Arasindaki İlişki, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 9*(27), 80-138. https://doi.org/10.33692/avrasyad.950921

Youndt, M. A., Snell, S. A., 2004, Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance, *Journal of managerial issues*, 337-360. http://www.jstor.org/stable/40604485

Ziarati, R., Demirel, C. E., Lahiry, C. H., 2011, International cooperation for maritime education and training, *MariFuture Development Paper*. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.664.2269&rep=rep1&type=pdf

EKLER

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI

Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Belirleme Ölçeği	Çok Uyuyor	Kısmen Uyuyor	Çok Az Uyuyor	Çok Az Uymuyor	Kısmen Uymuyor	Hiç Uymuyor
1. Kendimi geliştirmek için farklı alanlarda yeni bilgi ve beceriler geliştirmek tam bana göredir.						
2. Kişisel gelişimimi sağlayacağına inanırsam her türlü bilgiyi kolaylıkla öğrenebilirim.						
3. Hayattaki öncelikli hedeflerimden birisi de sürekli yeni bilgi ve beceriler kazanarak kişisel gelişimimi sağlamaktır.						
4. Yeterli maddi olanaklara sahip olsam da kişisel gelişimim için yeni bilgi ve beceriler kazanmaya devam ederim.						
5. Sürekli yeni şeyler öğrenmek benim için bir tutkudur.						
6. Yeni bilgi ve beceriler öğrenme konusunda arkadaşlarımdan daha istekliyim.						
7. Zamanımın büyük bir kısmını öğrenmek amacıyla araştırma yapmaya harcamak hoşuma gider.						
8. Programım yoğun olsa bile, kendi kendime yeni bilgi ve beceriler öğrenmek için fırsatlar yaratırım.						
9. Yeni bilgi ve beceriler öğrenebilmek için özel harcamalarımdan pay ayırırım.						
10. Herhangi bir zorunluluk olmadan yeni bilgi ve beceriler kazanmak için kendiliğimden çabalarım.						
11. Öncelikli hedeflerimi gerçekleştirirken bunlarla ilgili olmayan yeni bilgi ve beceriler de kazanmaya çalışırım.						
12. Öğrendiğim konu zor ve karmaşık da olsa onu en iyi biçimde öğrenmek için çabalarım.						
13. Mesleğimle ilgili olmayan konularda yeni bilgi ve beceriler kazanmanın bana yararı olacağına inanmam.						
14. Sadece kişisel gelişimimi sağlamak için sürekli yeni bilgi ve beceriler kazanmak bana anlamsız gelir.						
15. Çevremdekilerin öğrenme sürecime yapacakları katkıları önemsemem.						
16. Zorunlu haller dışında mesleğimle ilgili bilgi kaynaklarını (kitap, internet vb) kullanmam.						
17. Mesleğimle ilgili yeni karşılaştığım bir bilgi veya beceriyi öğrenmekte zorlanacağımı düşünüyorum.						
18. Öğrendiklerimle ilgili olarak kendi kendimi değerlendirmem yeni konuları öğrenmeme engel olur.						
19. Zorunlu değilsem (gemiadamları mesleki sınavları, şirket içi eğitim sınavları vb için) zamanımı araştırma yaparak kaybetmek istemem.						
20. Kişisel gelişimim için harcayacağım zamanı sevdiklerimle birlikte geçirmeyi tercih ederim.						
21. Öğrendiğim konudan sorumlu değilsem (sınav vb. olmayacaksam) eksiklerimi tamamlamak için çaba harcamayı gerekli görmem.						
22. Zorunlu olmadıkça sadece yeni şeyler öğreneceğim diye kurs, seminer, eğitim ve talimlere katılmanın bana zaman kaybettireceğini düşünürüm.						
23. Sadece merak ediyorum diye bir konuyu öğrenmek için vakit ayırmam.						
24. Kütüphanelerin sıkıcı yerler olduğunu düşünürüm.						

25. Zorunlu haller dışında yeni şeyler öğrenmek için çaba harcamak yerine, hobilerimle ilgilenmeyi tercih ederim.						
26. Eğer beni maddi olarak sıkıntıya düşürecekse yeni bilgi ve beceriler öğrenmek için çaba harcamak istemem.						
27. Sürekli yeni bilgi ve beceriler öğrenmek zorunda hissetmek beni rahatsız eder.						

Doç. Dr. Gökhan KARA

Danışman İmza

Ömer ALADAĞ

Öğrenci İmza