

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

ETİK DEĞERLERİN GEMİLERDE UYGULANMASI VE GEMİİNSANLARI İŞ
PERFORMANSLARININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ETKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve ALVER

MART 2024

TRABZON



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**ETİK DEĞERLERİN GEMİLERDE UYGULANMASI VE GEMİİNSANLARI İŞ
PERFORMANSLARININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ETKİSİNİN
İNCELENMESİ**

Merve ALVER

Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünce
"YÜKSEK LİSANS (DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ)"
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 15 / 02 / 2024

Tezin Savunma Tarihi : 13 / 03 / 2024

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Sercan EROL

Trabzon 2024

ÖNSÖZ

Denizcilik, insanlık tarihi boyunca keşiflerden ticarete kadar birçok önemli olaya tanıklık eden ve dünya üzerindeki kültürleri birbirlerine bağlayan bir meslek dalıdır. Bu sektör, sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve stratejik açıdan da dünya üzerindeki ilişkileri etkileyen bir rol oynamaktadır. Denizcilik mesleği, büyük sorumlulukları bünyesinde barındırmakla birlikte, sektörün sürdürülebilir başarısı için temel bir unsur olarak etik değerlere olan bağlılığı da beraberinde getirmiştir. Denizcilikte etik değerler, sadece bir rehber değil; aynı zamanda gemiinsanları, şirketler ve sektör genelinde yaşamsal bir sorumluluğu ifade etmektedir.

Bu araştırma, denizcilik etiği kodlarının gemiinsanları üzerindeki etkisini ölçmek ve bu etkinin, gemi insanları performans ve motivasyonları üzerinde nasıl bir ilişkiye sahip olduğunu belirlemektedir.

Yukarıda belirtilen amacı gerçekleştirmek için Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışma için, bu süreçte kendimi geliştirebilmem yönünde her türlü desteği veren, konunun tespiti ve hazırlanması aşamalarındaki katkılarından ötürü tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Sercan EROL'a, her aşamada bilgisinden ve deneyimlerinden faydalandığım, birçok konuda yardımcı olan Sn. Ahmet Yaşar CANCA'ya ve Sn. Ersan DEVRİM'e, verilerin analizi kısmında yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Pelin ŞENTÜRK'e ve Arş. Gör. Mustafa Özgün ATALAY'a, doldurdukları anketlerle bu tezin oluşmasında büyük katkısı olan başta İnce Denizcilik, Kıran Denizcilik, Arkas Denizcilik, Manta Denizcilik, Devbulk ve diğer denizcilik firmalarına, ankete katılım gösteren gemiinsanlarına, her zaman yanımda olan maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen babam Ümit ALVER ve annem Nebahat ALVER'e ve tez sürecimde beni motive eden arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Merve ALVER

Trabzon, 2024

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Etik Değerlerin Gemilerde Uygulanması ve Gemiinsanları İş Performanslarının Arttırılmasına Yönelik Etkisinin İncelenmesi" başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Prof. Dr. Sercan EROL'un sorumluluğunda tamamladığımı, verileri kendim topladığımı, analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 13/03/2024

Merve ALVER

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	VII
SUMMARY	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IX
TABLolar DİZİNİ	X
KISALTMALAR DİZİNİ.....	XI
1.GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Etik, İş Etiği ve Mesleki Etik Kavramları	3
1.2.1. Etik Kavramı	3
1.2.2 Etik ile İlişkili Kavramlar.....	4
1.3. Etik Yaklaşımları.....	7
1.4. Etik Türleri	9
1.4.1. Bireysel Etik.....	10
1.4.2. İş Etiği	11
1.4.3. Örgütsel Etik	12
1.4.4. İşletme Etiği	12
1.4.5. Yönetmel Etik.....	12
1.4.6. Meslek Etiği	13
1.5. Etik Davranış ve Etik Davranmayı Etkileyen Faktörler.....	18
1.6. Denizcilik Mesleği ve Etiği.....	19
1.6.1. Denizcilik Mesleği	20
1.6.2. Türk Denizcilik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi.....	21
1.6.3. Denizcilik Mesleği Düzenleyici Kurallar.....	24
1.6.4. Denizcilik Mesleğinde Etik.....	29
1.7. Denizcilik Mesleğinde Etik Kodlar.....	31
2. YAPILAN ÇALIŞMALAR	36
2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	36
2.2. Araştırmanın Yöntemi.....	36
2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Seti.....	37

2.4. Literatür Taraması	38
2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi.....	39
2.6. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Analizi	41
3. BULGULAR	41
3.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri.....	42
3.2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Anket Sorularına Yönelik Cevapları	44
3.3. Araştırma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	65
3.4. Yapısal Eşitlik Modellenmesi (YEM) Analizi ve Sonuçları.....	69
4. TARTIŞMA	74
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	76
6. KAYNAKLAR.....	79
7. EKLER.....	88
ÖZGEÇMİŞ	

Yüksek Lisans Tezi

ÖZET

ETİK DEĞERLERİN GEMİLERDE UYGULANMASI VE GEMİİNSANLARININ İŞ PERFORMANSLARININ ARTTIRILMASINA YÖNELİK ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Merve ALVER

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Sercan EROL
2024, 87 Sayfa, 11 Sayfa Ek

Denizcilik mesleği, gemiinsanlarının faaliyet gösterdiği ulusal ve uluslararası sularda ticaretin gerçekleştiği geniş bir sektördür. Bu sektör, örf ve âdet kuralları, denizde insan faktörü ve denizcilikte etik kodlar gibi önemli unsurları da içinde barındırmaktadır. Bu özellikleriyle denizcilik mesleği, diğer mesleklerden farklı olarak kendine özgü zorlukları ve avantajları da beraberinde getirmektedir. Gemiinsanları, uzun mesafeli seferler, değişen hava koşulları, yoğun çalışma saatleri ve motivasyon eksikliği gibi zorluklarla baş etmek durumundadır. Aynı zamanda, denizcilik mesleğinde var olan örf ve âdet kurallarının istismar edilmesi, gemide çalışırken etik olmayan davranışlara zorlanması ve gemide etik kurallara uygun bir çalışma ortamının eksikliği gibi sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Bu çalışmanın temel amacı, gemiinsanlarının karşılaştığı sorunlara çözümler üretmek, denizcilik etiği kodlarının gemiinsanları üzerindeki etkisini ölçmek ve bu etkinin iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda kullanılan veri seti, anket yöntemiyle elde edilmiştir. Çalışmada, verilerin analizi için IBM SPSS 23 ve SmartPLS 4 paket programları kullanılmıştır. Yapılan analizlere göre, denizcilikte geçerli olan etik kodların, gemiinsanlarının davranışlarını %43 oranında olumlu yönde etkilediği ve bu etik kodlara uyum sağlayan gemiinsanlarının işlerinde başarı elde edip motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Denizcilik Mesleği, Denizde Örf ve Adet Kuralları, Denizcilikte Etik Kodlar, İş Performansı

Master Thesis

SUMMARY

APPLICATION OF ETHICAL VALUES ON SHIPS AND EXAMINING THEIR EFFECT ON INCREASING THE WORK PERFORMANCE OF SEAFARERS

Merve ALVER

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Maritime Transportation Management Engineering Graduate Program
Supervisor: Prof. Dr. Sercan EROL
2024, 87 Pages, 11 Pages Annex

The maritime profession is a broad sector in which trade takes place in national and international waters where seafarers operate. This sector also includes important elements such as customary rules, human factors at sea and ethical codes in maritime. With these features, the maritime profession, unlike other professions, brings with it its own unique challenges and advantages. Seafarers have to cope with challenges such as long-haul voyages, changing weather conditions, busy working hours and lack to motivation. At the same time, they may encounter problems such as abuse of customary rules in the maritime profession, being forced to behave unethically while working on the ship, and the lack of an ethical working environment on the ship. The main purpose of this study is to produce solutions to the problems faced by seafarers, to measure the impact of maritime ethics codes on seafarers and to determine the effects of this effect on business performance. The data set used for the purpose of the study was obtained by survey method. In this study, IBM SPSS 23 and SmartPLS 4 package programs were used for the analysis of the data. According to the analyzes, it has been concluded that the ethical codes valid in maritime affect the behavior of seafarers by 43% and that seafarers who comply with these ethical codes achieve success in their jobs and increase their motivation.

Key Words: *Maritime Profession, Customary Rules at Sea, Ethical Codes in Maritime, Job Performance*

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. Etik Yaklaşımlar	7
Şekil 2. Etik Türleri.....	10
Şekil 3. Meslek Etiğinin İlkeleri	15
Şekil 4. Etik Davranmayı Etkileyen Faktörler	18
Şekil 5. Denizcilik Mesleğine Mensup Gemiinsanları	21
Şekil 6. Denizcilikte Düzenleyici Kurallar	24
Şekil 7. Denizcilikte Etik Kodlar	33
Şekil 8. Araştırmanın Hipotezi.....	40
Şekil 9. Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) Analizi Sonuçları.....	70

TABLolar DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1.	Etik Kavramının Diğer Kavramlardan Farklılıkları.....	6
Tablo 2.	Etik Yaklaşımlar Tablosu	9
Tablo 3.	Anket Formunun Özeti	37
Tablo 4.	Araştırma Modelinin Adımları	40
Tablo 5.	Katılımcılara İlişkin Özellikler	42
Tablo 6.	Katılımcıların Mesleki Bilgileri.....	43
Tablo 7.	Etik Algıyı Ölçmeye Yönelik Dağılım	44
Tablo 8.	Etik Dışı Davranışa İtilme Nedenleri.....	45
Tablo 9.	Gemiinsanlarının Genel Etik Hakkında Bilgileri.....	46
Tablo 10.	Denizde Örf ve Adet Kuralları.....	47
Tablo 11.	Gemiinsanlarının Denizcilikte Örf ve Adet Kurallarıyla İlgili Görüşleri..	47
Tablo 12.	Gemiinsanlarının Etik Davranış Algısını Ölçmeye Yönelik Dağılımı	49
Tablo 13.	Gemi İçinde Etik Davranma	50
Tablo 14.	Gemiinsanlarının Öngörülemeyen Bir Kazada Öncelikli Tercihleri	51
Tablo 15.	Hizmet ve Çıkar Çatışmasına Yönelik Sorular	52
Tablo 16.	Seyir, Deniz Çevresi ve Emniyetinin Korunması Yönelik Sorular	53
Tablo 17.	Acil Durumlarda Müdahaleye Yönelik Sorular	54
Tablo 18.	Tehlike ve Can Kurtarmaya Yönelik Sorular	56
Tablo 19.	Deniz Şartlarına Elverişliliğe Yönelik Sorular	58
Tablo 20.	Yüke Özen ve Güvenliğe Yönelik Sorular	59
Tablo 21.	Yeterliliğe Yönelik Sorular.....	60
Tablo 22.	Mesleki Gelişime Yönelik Sorular.....	62
Tablo 23.	Denizcilik Etiğine Yönelik Sorular.....	63
Tablo 24.	Ölçüm Modelinin Sonuçları.....	67
Tablo 25.	Fornell – Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği Analiz Sonuçları ..	68
Tablo 26.	HTMT Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliğinin Analiz Sonuçları	69
Tablo 27.	Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları	72

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devleti
ACM	: Acil Durumlarda Müdahale
CB-SEM	: Covariance-Based Path Analysis
COLREG	: Convention on The International Regulations for Preventing Collisions at Sea
DEG	: Denizcilik Mesleğinde Geçerli Olan Etik Kodların Gemiinsanları Üzerindeki Etik Etkisi
DEK	: Denizcilikte Geçerli Olan Etik Kodlar
DSE	: Deniz Şartlarına Elverişlilik
GAKKY	: Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği
HCC	: Hizmet ve Çıkar Çatışması
IMEAK DTO	: İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası
ILO	: International Labour Organization
IMO	: International Maritime Organization
M.Ö.	: Milattan Önce
MG	: Mesleki Gelişim
PLS-SEM	: Partial Least Squares Structural Equation Modeling
SDEK	: Seyir, Deniz Çevresi ve Emniyetinin Korunması
SmartPLS	: Smart Partial Least Squares
SOLAS	: Safety of Life at Sea
STCW	: Standards of Training Certification and Watchkeeping
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Tehlike ve Can Kurtarma
TDK	: Türk Dil Kurumu
TYC	: Türkiye Yeterlilik Çerçevesi
vd.	: Ve diğerleri
WHO	: World Health Organization
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
YET	: Yeterlilik
YOG	: Yüke Özen ve Güvenlik

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Bireyin doğru ile yanlış, iyi ile kötüyü ayırarak (Bullough Jr, 2011) uygun davranışlar göstermesi olarak adlandırılan etik kavramı, tarih boyunca çeşitli kültürlerin, dini inançların, felsefi düşüncelerin (Abiç, 2019) ve toplumsal normların etkisi altında evrilmiş ve toplum içinde doğru birey olma çabası ile şekillenmiştir. Bu kavram, bireyin içsel değerleri, vicdanı, toplumsal sorumlulukları ve mesleki değeriyle birleşerek etik düşünce pratiğini oluşturmuştur. Ancak, meslek hayatında etikle ilgili zorluklarla karşılaşmak kaçınılmazdır.

Denizcilik mesleğinde etikle ilgili karşılaşılan zorluklar, birçok faktörden kaynaklanabilir. Uzun süreli seyahatler, izolasyon ortamı, değişen iklim koşulları ve yoğun çalışma saatleri gibi faktörler, gemiinsanlarını çeşitli zorluklarla baş etmeye zorlamaktadır. Öte yandan, uykusuzluk, dalgınlık, stres, depresyon ve motivasyon eksikliği gibi temel etkenleri de beraberinde getirerek (Taşdelen vd., 2016) gemiinsanlarının iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca gemiinsanları, denizcilik mesleğindeki örf ve âdet kurallarının kötüye kullanılması, gemide çalışırken etik davranışlara itilme ve etik kurallara uygun bir çalışma ortamının olmaması gibi sorunlarla da karşılaşmaktadır. Bu zorluklara karşı etik değerlerin doğru ve dürüst bir şekilde uygulanması ve gemide etik kurallara uygun bir çalışma ortamının olması, gemiinsanlarının çalışma şartlarını iyileştirebilir (Aleyaşı & Kalfaoğlu, 2023). Ancak, bu süreçte denizcilikte etik değerlere odaklı eğitimlerin verilmesi de kritik bir öneme sahiptir. Denizcilik mesleğine yönelik verilen etik eğitimi, gemiinsanlarının etik değerlere daha bilinçli bir şekilde yaklaşmalarına ve etik kodlara uyumunu artırarak gemide daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Böylece, gemiinsanlarının motivasyonları yükselir. Bu kapsamda gemiinsanlarının sorunlarına çözümler üretmek ve etkili eğitim modellerini belirlemek amacıyla ilgili alanda yapılan literatür çalışmaları incelenmiştir. Ancak, bu inceleme sonucunda denizcilik etiği alanında literatürde eksiklikler tespit edilmiştir. Bu durum, denizcilik mesleğinde etik konuları anlamak ve çözümler üretmek adına daha fazla bilimsel çalışmaların yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu tez çalışmasının amacı, denizcilikte etik kodların gemiinsanları üzerindeki etkisini detaylı bir şekilde inceleyerek, bu etkinin çalışanların performans ve motivasyon düzeylerini artırma potansiyelini değerlendirmektir. Bu çerçevede, denizcilikte etik konusunda kısıtlı literatüre katkı sağlamak ve gemide sürdürülebilir verimli bir çalışma ortamı oluşturmak amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada söz konusu amaca ulaşmak için, nicel araştırma türlerinden biri olan anket yöntemi tercih edilmiştir. Türk gemiinsanlarına yönelik hazırlanan anket soruları, IBM SPSS 23 ve SmartPLS 4 paket programları kullanılarak gerçekleştirilen frekans analizleriyle değerlendirilmiştir. Frekans analizi sonuçları, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile detaylı bir şekilde analiz edilerek, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği değerlendirilmiştir.

Yukarıda yer alan amaç ve yöntem çerçevesinde bu çalışma üç bölümde ele alınmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde etik, iş etiği ve meslek etiği kavramları detaylı bir şekilde açıklanmış; genel etik yaklaşımlarının yanı sıra, etik davranış ve bu davranışı etkileyen faktörler incelenmiştir. Bölümün ilerleyen kısımlarında, denizcilik mesleği ve tarihsel gelişimi, denizcilik sektörüne mensup kişilere ve bu kişilere yönelik düzenleyici kurallara değinilmiştir. Diğer taraftan, denizcilik mesleğinde etik kavramı ve önemi üzerine durulmuş, ardından denizcilikte etik kodlar ele alınmıştır.

İkinci bölümde, denizcilikte etik kodların Türk gemiinsanlarının üzerindeki etkisi detaylı bir şekilde araştırılarak gerekli literatür taraması yapılmıştır. Aynı zamanda bu bölümde çalışmanın amacı ve kapsamı da yer almaktadır.

Üçüncü bölümde, yapılan anket çalışması sonucu elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılarak kullanılan yöntem ve veri setiyle beraber gerekli analizler gerçekleştirilmiştir.

1.2. Etik, İş Etiği ve Mesleki Etik Kavramları

1.2.1. Etik Kavramı

Yunanca kökenli "Ethos" kelimesine dayanan etik, "alışkanlık, töre ve görenek" ya da "karakter, prensip ve insan davranışı anlamlarını içermektedir (Kutlu, 2008: Aktaş, 2014). Etik kavramı tarih boyunca dini, kültürel ve felsefi araştırmalara konu olmuş ve farklı dönemlerde çeşitli kültürlerden etkilenip birden çok tanımı beraberinde getirmiştir. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Etik, insanların neyin doğru ve önemli olduğunu, neyin değerli olduğunu ve nasıl davranması gerektiğini sorgulama biçimidir (Wittgenstein, 1965). Beekun (1996) etiği, bireyin yapması gerekenlerle yapmaması gerekenler arasında bir seçim yapması gerektiği şeklinde tanımlamıştır. Horner (2003)'a göre etik, "Biçimsel ve sistematik analiz yoluyla, eylemlerin doğruluğuna ve yanlışlığına, iyiliğine veya zararına odaklanarak insan davranışını eleştirel bir şekilde incelemeye çalışan bir felsefe dalıdır." şeklinde daha geniş bir çerçevede ele almaktadır.

Etik, doğru ve yanlış, olması gereken ve olmaması gereken, iyi ve kötü ile ilgilenir (Bullough Jr, 2011). Diğer taraftan etik, toplumun vicdanında devamlılığını sürdüren bireysel ve toplumsal ilişkileri şekillendiren toplumsal düzen kuralları olarak da karşımıza çıkar (Bilgin, 2018). Abiç vd. (2019) ise etik tanımını; insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerde nasıl hareket etmeleri gerektiğini ve bu ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları ve kuralları araştırırken bir yandan da bireylerin doğru-yanlış veya iyi-kötü davranışları değerlendirmelerine yardımcı olan bir felsefe dalıdır, şeklinde tanımlamıştır. Bu değerlendirme, toplumda kabul gören ahlaki değerler ve normlar temelinde şekillenir (Güven & Çay, 2020).

Yukarıda yapılan tanımlamalar ışığında etik, "Bireyin ahlaki değerlerini ve kültürünü temel alarak kişisel tercihlerini belirlemesine imkân tanıyan, doğru ile yanlış, iyi ile kötüyü birbirinden ayırarak bireysel ve toplumsal ilişkilerde normlara uygun davranış göstermeyi teşvik eden bir ilkedir" şeklinde ifade edilebilir.

Bunun yanında etik kavramı ile ilişkili pek çok farklı kavram bulunmaktadır. Çalışmanın bir sonraki kısmında bu diğer kavramlar hakkında bilgi verilecektir.

1.2.2 Etik ile İlişkili Kavramlar

Etik kavramı, ahlak, örf ile adet ve kültür gibi temel unsurlarla yakından ilişkilidir. Ahlak, bireylerin ve toplumun değerlerini, normlarını ve davranışlarını belirleyen genel bir çerçevedir. Etik, ahlaki değerleri inceleyen ve değerlendiren felsefi bir disiplin olarak (Dağlı, 2013), ahlak sorunlarını ele alır ve insan davranışlarını eleştirel bir bakış açısıyla inceler. Örf ile adet, bir toplumun nesilden nesile aktardığı geleneksel normları ve alışkanlıkları temsil etmektedir (Akdoğan, 2023), bu da etik değerlerin belirlenmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Kültür ise bir toplumun genel yaşam tarzını, değerlerini, sanatını ve bilgi birikimini kapsayan bir kavramdır (Ateş & Oral, 2003); etik bu kültürel bağlam içinde şekillenir ve toplumun ortak etik değerlerini yansıtarak bireylerin etik kararlar almasına rehberlik eder. Yukarıda bahsedilen etik ile ilişkili olan kavramlar, aşağıda tek tek ele alınarak incelenmiştir.

1.2.2.1. Etik ile Ahlak

Etik ile ahlak kavramları, insan davranışları ile değerleri arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olan önemli terimlerdir. Bu kavramlar genellikle birbiriyle ilişkilendirilip benzer anlamları taşısa da farklı anlamları içermektedir. Ahlak, bireylerin ve toplumun değerlerini, normlarını ve davranışlarını niteleyen bir kavramdır. Öte yandan etik, ahlaki sorunların incelendiği ve ahlaki değerlerin değerlendirildiği felsefi bir disiplin dalını temsil etmektedir. Ahlak toplumun belirli bir zaman diliminde kabul ettiği iyi ve kötü, doğru ve yanlış değerlerini ifade etmektedir. Etik, ahlaki değerleri, ilke ve kuralları, ahlaki sorunların analizini ve ahlaki kararlar almanın yöntemlerini araştırır (Dağlı, 2013). Ayrıca etik, ahlak üzerinde düşünebilme yeteneğidir (Canbay, 2001).

Ahlak kişisel değerler, aile, din, örf ve âdet, gelenekler ve toplumun beklentileri gibi faktörlere dayanır. Etik, ahlaki düşüncenin sistematik bir şekilde incelendiği bir alandır ve genellikle felsefe, mantık ve ahlak felsefesi kavramlarına dayanır (Tekin, 2021).

Etik, daha çok ahlaki düşünce ve ahlaki sorunların felsefi analizine odaklanan bir alandır. Ahlak kavramı, genel olarak toplumun ve bireyin değerleri, normları ve davranışlarıyla ilgili olan olgunlaşmayı ifade etmektedir. Ahlak, toplumun kabul ettiği iyi ve kötü değerleri temsil ederek bireylerin kişisel, kültürel ve toplumsal düzeydeki ilişkilerini anlamalarına yardımcı olur. Bu açıdan bakıldığında, etik felsefi bir disiplin olarak belirli bir

yöntem ve analitik çerçeveye sahipken, ahlak ise çeşitli kültürlerde ve toplumlarda farklı şekillerde ortaya çıkan değerlerin bir yansımasıdır (Usta, 2011). Yukarıdaki tanımlardan anlaşılacağı üzere, etik ve ahlak arasında kurumsal farklılıklar vardır ve bu farklılıklar etiğin evrensel bir perspektife odaklanırken ahlakın daha bireysel ve dar çerçevede kaldığını göstermektedir (Uçma, 2007).

1.2.2.2. Etik ile Örf ve Adet

Etik ile örf ve âdet kavramları, birbirinden farklı ancak ilişkili olan sosyal norm ve davranış sistemini nitelendirmektedir. Örfler, genellikle toplumun katı beklentileri olarak nitelenen birtakım tutum ve davranışları ifade etmektedir. Aynı zamanda örfler, belirli bir toplum veya kültür içinde kabul gören ve nesilden nesile aktarılan geleneksel normlardır (Akdoğan, 2003).

Etik insanların eylemlerinin, niyetlerinin, sonuçlarının ve değerlerinin ahlaki olarak değerlendirilmesine odaklanır. Öte yandan, örf ve âdet kavramları bir toplumun veya kültürün belirli bir zaman dilimi boyunca süre gelmiş ve benimsenmiş olan geleneksel davranışlarını ifade eder. Etik genellikle daha evrensel ve rasyonel bir temele dayanırken, örfler ve adetler daha yerel ve kültürel bir bağlama sahiptir. Etik ile örf ve âdet kavramları arasındaki ilişki, etik kuralların bazen bir toplumun örf ve adetlerine dayanabileceğini bazen de örfler ve adetlerin etik kuralları şekillendirebileceği şeklinde tanımlanabilir (Özkaya, 2008).

1.2.2.3. Etik ile Kültür

Etik ile kültür arasında yakın bir ilişki vardır. Etik, doğru ve yanlış arasındaki değerlendirmeleri yapma ve ahlaki bir temelde davranma konularını ele alırken kültür, bir toplumun değerlerini, normlarını, inançlarını, örf ve adetlerini, gelenek göreneklerini ve davranışlarını içeren geniş bir kavramdır. İki kavram birbirini etkileyebilir ve birbirinden beslenebilir. Kültürün insanın doğumundan ölümüne kadar olan yaşam döngüsü içinde önemli bir rolü vardır. Birey, doğumundan itibaren kültürel ortamda büyür ve çevresindeki kültürel etkileşimlere maruz kalır. Bu etkileşimler bireyin değerlerini, inançlarını, alışkanlıklarını ve davranışlarını şekillendirir (Akpınar & Genç, 2017).

Kültür, bir toplumun öğretilerini, geleneklerini ve davranışlarını içeren bir dizi ahlaki kuralı ve kodları içerir. Bu kodlar, doğru ve yanlış arasındaki sınırları belirler ve bireylere nasıl davranmaları gerektiği konusunda bir yol gösterir. Ahlaki kodlar, bireylerin ahlaki değerlerini ve normlarını kurumsallaştırarak nesilden nesile, kültürden kültüre ve toplumdan topluma aktarılmasında önemli bir rol oynar. Ahlaki sistemler veya kodlar, toplumların davranışlarını düzenleyen ahlaki değerler ile birlikte "doğrunun ve yanlışın, iyinin ve kötünün dili"ni sunar (Ateş & Oral, 2003).

Kültür, bireylerin ahlaki tercihleri ve etik anlayışlarıyla doğrudan ilişkilidir. Etik, bireylerin davranışlarına yön veren doğru, yanlış, iyi, kötü ve güzel gibi faydalı anlamlar yükleyip bu davranışlara şekil veren soyut kodlardır. Bu etik kodların oluşması insanların yaşadığı toplum ve bu toplumun kültürüyle uyumludur. Kültür, bireylerin algılama, duyum, düşünce ve davranma süreçlerine etki ederek bireylerin etik değerlerinin oluşmasına katkı sağlar. Örneğin, bir toplumun kültürel değerleri dürüstlük, saygı, adalet, hoşgörü ve empati gibi ahlaki değerler üzerine odaklanıyorsa bireyler de bu değerlere uygun davranışlar sergileme eğiliminde olacaktır. Bu anlamda, etik kültürle iç içe geçmiş olan bir kavramdır. Etik değerler, kültürün alt boyutudur (Görmez, vd., 2009). Yukarıda bahsedilen etik ile ilişkili kavramların farklılıkları aşağıda Tablo 1’de özetlenmiştir.

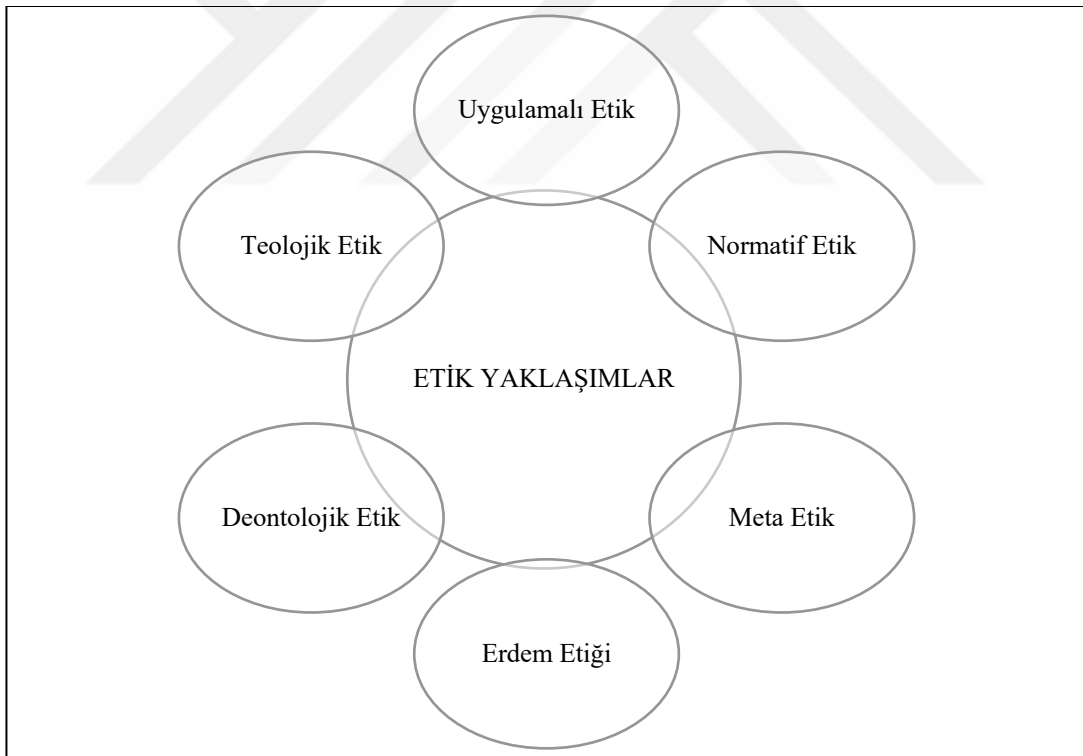
Tablo 1. Etik Kavramının Diğer Kavramlardan Farklılıkları

ETİK	AHLAK	ÖRF ve ADET	KÜLTÜR
Zaman geçse de değişmeyecek evrensel doğru ve iyiyi arar.	Kültürden kültüre ve zaman içinde değişebilir.	Toplumların gelenek haline getirmiş olduğu alışkanlıklardır.	İnsanların düşüncelerine, davranışlarına ve yaşam tarzlarına göre değişiklik gösterir.
Felsefi bir yaklaşımla üretilir, kendiliğinden öğrenilmez, eğitim gerektirir.	Ahlaki değerler, sosyal çevre ve aile ortamında kendiliğinden oluşur.	Bireylerin kendiliğinden uyduğu yazısız kurallardır.	Toplumun kendine özgü sosyal yapısından ve giyim tarzlarından oluşur.
Doğru ile yanlış olanın teorileştirilmiş halidir.	Doğru ile yanlış olan teorik bilginin pratiğe dönüştürülmüş halidir.	Doğru ile yanlış olan teorik bilginin davranışa dönüştürülmesine rehberlik eder.	Doğru ile yanlış olanın sınırını belirlemeye rehberlik eder.
Bireyin temel prensiplerini dikkate alır.	Bireyin temel prensiplerinin pratiğe dönüştürülmüş halidir.	Bireylerin temel prensiplerine göre şekillenen davranışlarını ifade eder.	Bireylerin ahlaki değerlerini millileştirerek sonraki nesillere aktarılmasını ifade eder.
Kişinin bulunduğu ortamın şartlarına rağmen doğru ve iyi davranmasıdır.	Kişinin bulunduğu ortamın şartlarına göre davranmasıdır.	Kişinin bulunduğu ortamın şartlarına göre belirli bir düzen oluşturmaya katkı sağlar.	Kişinin algılama yetisine, duyum ve düşünce tarzına katkı sağlar.

Yukarıda Tablo 1’de gösterilen etik kavramı ile ilişkili kavramlar beraberinde birtakım yaklaşımları da getirmiştir. Çalışmanın sonraki kısmında bu yaklaşımlar açıklanmaktadır.

1.3. Etik Yaklaşımları

Etik kavramı, farklı filozoflar tarafından ortaya konulan çeşitli etik sistemlerinin gelişimine tanıklık eder. Bu sistemlerin bazıları birbiriyle benzerlik taşıırken bazıları da birbirinden tamamen farklı sonuçlar doğurur. Bu alanlardaki tanımlar ve kavramlar üzerindeki anlaşmazlıklar ve değişkenlikler, filozoflar arasında fikir ayrılıklarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Filozofların fikir ayrılıkları kimi zaman teolojik etik, deontolojik etik ve erdem etiği olarak sınıflandırılırken; kimi zaman da meta etik, normatif etik ve uygulamalı etik olarak sınıflandırılır (Özateş, 2010). Bu sınıflandırmalar aşağıda Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Etik Yaklaşımlar

Şekil 1’de gösterilen başlıca etik yaklaşımların tanımları aşağıda sırasıyla açıklanmıştır:

- Teleolojik Etik: Bir eylemin veya ahlaki bir hayatın değeri, o eylemin veya ahlakın sonucunu esas alan bir yaklaşımdır. Bu nedenle, teleolojik etik içerisinde yer alan teoriler genellikle sonuç odaklıdır (Koçyiğit & Karadağ, 2016).
- Deontolojik Etik: Eylemin sonuçlarından bağımsız olarak eylemin doğru niyetle ve ahlaki ilkelerle uyumlu olup olmadığıyla ilgilenen bir etik yaklaşım türüdür. Eylemin sonuçlarından çok eylemin yapısına ve eylemdeki niyete odaklanır (Macit, 2009).
- Erdem Etiği: Eylemde bulunan kişinin ya da kişilerin karakter özelliklerine ve erdemlerine odaklı davranış göstermesidir (Kart, 2006).
- Meta Etik: Ahlaki terimlerin doğası, kökeni, nesnelliği ve öznenliğiyle ilgilenen bir felsefi disiplin dalıdır. Temel olarak, ahlaki terimlerin ne anlama geldiğini, ahlaki fikir yürütmenin mantığını ve aksanını, ahlaki varoluşu, ahlaki bilgiyi ve ahlaki gereklilikler gibi konuları inceler. Meta etik, bu terimlerin nesnel bir anlamı var mıdır yoksa sadece kişisel tercihlerimize mi dayanır? sorularına cevap arar. Bu felsefi disiplin dalı, etiğin temellerini sorgulayarak ahlaki gerçekliği, değerleri ve bilgiyi anlamak için kullanılır (Ölçüm, 2021).
- Normatif Etik: Eylemsel etik olarak ifade edilen normatif etik, "iyi", "doğru", ve "zorunlu olan" eylemleri keşfetmeyi temel alarak insanların nasıl davranması gerektiğini keşfetmek amacıyla ahlaki kurallar, ilkeler ve değerleri oluşturan yaklaşımdır (McCloskey, 2013). Kesgin (2009)'e göre normatif etik, geleneksel anlamda insan hayatına karşı mesafeli bir tutum sergilemez. Tam aksine, insan hayatının içinde yer alır, insanın davranışlarını düzenlemek, yönlendirmek ve değerlendirmek için kurallar ve çeşitli disiplinleri oluşturur. Diğer taraftan normatif etik, nasıl yaşamamız gerektiğini belirleyen ahlaki ilkeleri araştırırken meta etik ise ahlaki ilkelerin kavramlarını, dilini, doğasını ve ahlaki değerlerin kaynağını sorgulayan bir alan olarak tanımlanır. Bu karşılaştırmadan anlaşılacağı üzere, normatif etik ve meta etik birbirini tamamlayan ve birlikte ahlaki felsefenin genel yapısını oluşturan iki ayrı alan olarak kabul edilir (Yılmaz, vd., 2015).
- Uygulamalı Etik: Mesleki etik olarak tanımlanan uygulamalı etik, ahlak felsefesinin somut ahlaki konularına odaklanan yaklaşım türüdür (URL-1, 2023). Uygulamalı etik, "günlük yaşamda karşılaşılan sorunlara belli ahlaki normlarla bakma ya da çözüm sunma çabası" olarak tanımlanabilir. Bu etik yaklaşım, teorik olarak yapılan etik çalışmaların pratikte nasıl uygulanabileceğini araştırarak ahlaki sorunlara daha somut çözümler bulmayı amaçlar. Uygulamalı etik; tıp etiği, denizcilik etiği, iş etiği,

çevre etiği, bilim etiği, meslek etiği, teknoloji etiği gibi birçok farklı alanı kapsar. Örneğin, tıp etiği; hastaların hakları, tıbbi müdahalelerin etik değerlendirmesi, sağlık hizmetlerine erişim gibi konularla ilgilenirken denizcilik etiği; gemiinsanlarının hakları, gemilerdeki acil durum müdahaleleri, gemilerdeki hiyerarşik düzene, denizcilik hizmetlerine erişim gibi konularla ilgilenirken iş etiği; iş dünyasında dürüstlük, adalet, kurumsal sorumluluk gibi konuları ele alır. Uygulamalı etiğin kullanım alanları arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Biyotıp etiği mesleki olarak somut bir alana yönelik soruları ele alırken, meslek etiği meslek hayatımızda karşımıza çıkan karışık konuları konu edinir (Yılmaz, 2009).

Yukarıda bahsedilen etik yaklaşımların farklılıkları aşağıda Tablo 2’de özetlenmiştir.

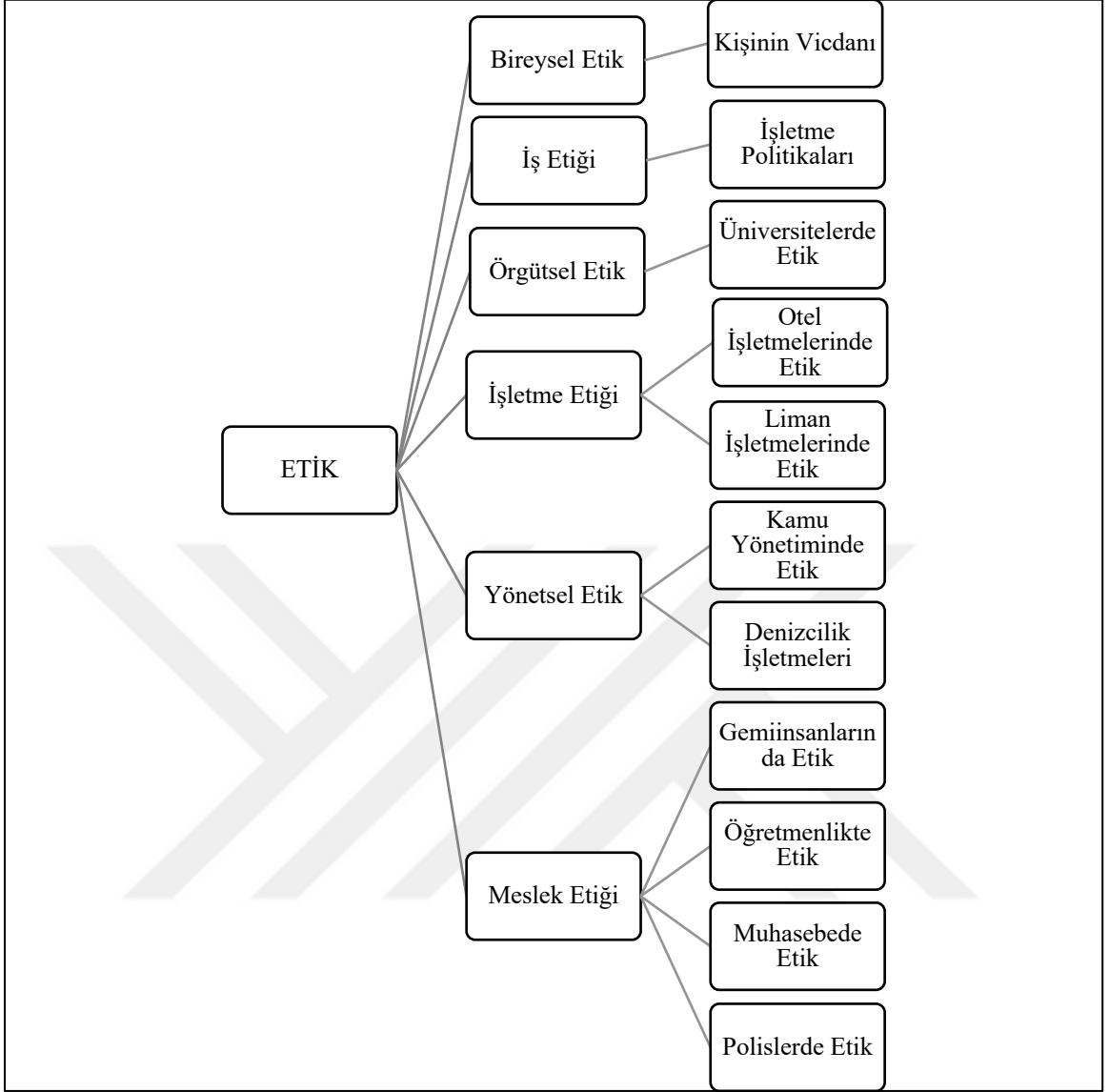
Tablo 2. Etik Yaklaşımlar Tablosu

ETİK YAKLAŞIM TEORİLERİ	Teleolojik Etik	Deontolojik Etik	Erdem Etiği	Meta Etik	Normatif Etik	Uygulamalı Etik
	Eylemlerin doğruluğunu veya yanlışlığını o eylemin sonucuna göre değerlendirir.	Eylemin sonucundan ziyade eylemin kendisiyle ilgilenir.	Eylemde bulunan kişinin karakter özelliklerine ve erdemlerine odaklanır.	Ahlaki terimlerin doğasına, kökenine ve anlamına odaklanır.	Hangi eylemin doğru veya yanlış olduğunu belirlemeye odaklanır.	Belirli bir meslek veya iş alanıyla ilgili ahlaki kurallara odaklanır.

Yukarıda Tablo 2’de özetlenen başlıca etik yaklaşımlar bireylerin davranışlarının, kararlarının ve değerlerinin temelini oluşturur. Aynı zamanda bu etik yaklaşımlar, bireylerin karar verme süreçlerini etkileyerek çeşitli etik türlerini ortaya çıkartmıştır. Çalışmanın devamında bu etik türlerinden bahsedilmiştir.

1.4. Etik Türleri

Etik türleri, farklı düzeylerdeki etik değerleri ve sorumlulukları ele alarak, bireysel ve kurumsal düzeyde doğru ve ahlaki davranışları teşvik etmeyi amaçlar. Her bir tür, etik değerlerin belirlenmesi, sürdürülmesi ve uygulanmasında önemli rol oynar. Başlıca etik türleri; bireysel etik, iş etiği, örgütsel etik, işletme etiği, yönetsel etik ve meslek etiği olarak sıralanabilir. Bu kavramlar aşağıda Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Etik Türleri

Yukarıda Şekil 2’de gösterilen başlıca etik türleri aşağıda başlıklar halinde açıklanmaktadır.

1.4.1. Bireysel Etik

Bireysel etik, bir kişinin kendi içsel değerleri ve ahlaki ilkeleri doğrultusunda hareket etmesidir (Gül & Gökçe, 2008). Bireyler, kendi içsel değerleri doğrultusunda neyin doğru, neyin yanlış olduğunu belirleyebilir. Kişisel etik anlamına da gelen bireysel etik, bir kişinin

günlük yaşamında ve iş hayatında nasıl iyi ve doğru davranacağını tanımlayan ve açıklayan ilkelerle ilgilidir. Bu kişisel değerler, bireyin karakterini, tutumunu, davranışını, sorumluluklarını ve etik davranışlarını kapsamaktadır. Böylece bireyler hem kendi kişisel tatminini sağlar hem de toplumun etik değerlerine katkı sağlar (Altay, 2020).

1.4.2. İş Etiği

İş etiği, doğru ve yanlış arasındaki ahlaki değerleri ve ilkeleri belirleyen bir kurumdaki çalışanlara rehberlik eden bir kavramdır (Karakaya, 2017). İş etiği kavramını daha iyi anlamak için iş kavramının tanımını vermekte fayda vardır. Türk Dil Kurumu (TDK) iş kavramını "Bir bireyin belirli bir amacı gerçekleştirmek, bir hizmet sunmak veya bir ürün üretmek amacıyla güç harcayarak yaptığı etkinlik veya çalışmadır" şeklinde tanımlamaktadır (URL-2, 2023). Bu kapsamda iş etiği, iş dünyasında bireysel ve grup davranışına rehberlik eden bireylerden, örgütsel beyanlardan veya yasal sistemden kaynaklanabilecek kurumsal ilkeleri, değerleri ve normları içermektedir (Ferrell & Fraedrich, 2021).

Mc Hugh (1992)' a göre iş etiği, bireylerin çalıştığı kurumlardaki bütün ilişkilerinde dürüstlük, adalet, sorumluluk, saygı, şeffaflık ve tarafsızlık gibi değerleri takip etmelerine yardımcı olur. Diğer taraftan Bolat (2006) iş etiğini, "iş dünyasında ortaya çıkan sorunları ve zorlukları analiz etmeye çalışan bir felsefe dalıdır" şeklinde tanımlamaktadır. İşletmeler, iş adamları, yöneticiler ve çalışanlar iş etiği perspektifiyle; müşterileri, çalışanları, rakipleri ve diğer paydaşlarla olan ilişkilerini ve tutumlarını ahlaki açıdan değerlendirir. Örneğin; haksız rekabet çıkar çatışmaları, yanıltıcı reklam, çalışanların hakkının gasp edilmesi gibi durumlar iş etiği açısından değerlendirilir. Bu alan, iş dünyasındaki etik normlar, değerler ve sorumluluklarla ilgilenir.

İş etiği; ticaret, sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişimiyle birlikte ortaya çıkan sorunları ele alan çalışmaları içerir. İşletmelerin nasıl etik olacağı, kar elde etmek ile etik arasındaki ilişki, etik davranışın finansal başarıya katkı sağlayıp sağlamayacağı gibi konular iş etiğinin kapsamına girer. İş etiği, iş hayatında ortaya çıkan sorunları minimize etmeyi ve etik davranışı teşvik etmeyi amaçlar. Bu da işletmelerin etik değerleri belirlemesi, etik politikalar ve kurallar geliştirmesini ve bunları çalışanlara uygulamasını gerektirir (Tekin, 2021).

1.4.3. Örgütsel Etik

Örgütsel etik, bir işletmenin veya örgütün içindeki davranış ve kararların doğruluğu, dürüstlüğü ve toplumsal değerlere uygunluğunu ifade eder. Bu kavram, kurumsal değerleri, çalışanların etik standartlara uyumunu, şirket politikalarını ve kurum içi iletişim ilişkilerini içerir. Diğer taraftan örgütsel etik, bir işletmenin içindeki davranışları, kararları ve uygulamaları kapsamaktadır (Doğan & Karataş, 2011).

İşletmenin ekonomik ve toplum yaşamına yönelik çalışmaların doğru ve dürüst olması, örgütsel etik açısından temel bir gerekliliktir. Yalan söylemek, başkalarını aldatmak ve yanıltmak, işletmenin güvenilirliğini zedeler ve toplumla olan ilişkilerini olumsuz etkiler. Bu nedenle, işletme içinde doğru sözlü ve şeffaf bir iletişim kültürü oluşturulmalıdır. Bunun yanı sıra işletmenin saygılı, adil ve güvenilir olmayı hedeflemesi de önemlidir. İşletme çalışanları ve yöneticileri, birbirlerine ve dış paydaşlara saygı göstermeli, adaletli kararlar almaya özen göstermeli ve güvenilir bir şekilde davranmalıdır. Bu değerler işletme kültürünün bir parçası haline gelmeli ve herkes tarafından benimsenmelidir (Akbaş, 2010).

1.4.4. İşletme Etiği

İşletme etiği, işletmelerin faaliyetlerini yürütürken yasal düzenlemelere ek olarak etik ilke ve değerlere uygun davranmalarını ve sorumluluklarını yerine getirmelerini gerektiren bir kavramdır. Örneğin; bir işletme ürünlerini üretirken veya pazarlarken müşterilerin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak veya yanıltıcı bilgi sağlayacak uygulamalardan kaçınmalıdır (Çotul, 2014).

İşletme etiği, işletmelerin faaliyetleri, kararları ve ilişkilerindeki doğruluk, dürüstlük, toplumsal sorumluluk, adalet, şeffaflık ve etik değerlere uyumu kapsar. Ancak bu değerler, genel kavramlar olduğu için kesin tanımlamalar yapmak zordur (Bayram, 2005).

1.4.5. Yönetisel Etik

Yönetisel etik, yönetim düzeyindeki eylemlerde, etik ilkeleri veya meslek kurallarını takip etmeyi ifade etmektedir. Bu da karar süreçlerinde doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden ayırt etme ve doğru ve iyi olanı tercih etme anlamını taşır. Yönetisel etik, bir işletmenin yöneticilerinin karar alma süreçlerinde liderlikleriyle ilgili olarak etik değerlere uyumu

kapsar. Yöneticilerin etik davranış sergilemeleri, çalışanlara örnek olmaları ve kurumun değerlerini yansıtmaları beklenir. Yöneticilerin, maliyet kırpmaya veya kısa vadeli kazanç sağlama gibi baskılara rağmen doğru ve etik olanı seçmeleri gerekmektedir (Alhayek, 2019).

Aynı zamanda yönetsel etik, yönetim alanında doğru eylem ve işlemlere ulaşmak için gereken prensip ve standartları ifade eder. Bu durum doğru ve etik olanı gerçekleştirme konusundaki kesin kararlılıkla ilişkilidir (Çevikbaş, 2006).

Yönetsel etik, işletmelerin yönetim seviyelerinde faaliyet gösteren bireylerin, kendilerine verilen görevleri yerine getirirken karşılaştıkları durumlarda nasıl hareket etmeleri gerektiğine dair bireyleri ve işletmeleri yönlendiren etik kuralları kapsamaktadır.

1.4.6. Meslek Etiği

Meslek etiği, bir mesleğin içerdiği değerler, ilkeler ve sorumluluklarla ilgilenen bir disiplini ifade etmektedir (Yayla & Cengiz, 2005). Burada bahsi geçen meslek etiği kavramını açıklamadan önce, meslek kavramını açıklamak gerekir. TDK'nin tanımına göre meslek, belirli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı olarak insanlara yararlı mal veya hizmet üretmek ve bunun karşılığında insanların geçimini sağlayacak olan sürekli olarak yaptığı iştir (URL-3, 2023). Bir başka tanıma göre meslek, bir bireyin geçimini sağlamak amacıyla seçtiği iş veya düşünce dalıdır. Meslek, bireyin belirli bir alanda uzmanlaşarak bilgi ve becerilerini kullanarak üretim yapması ve bu şekilde yaşama ihtiyaçlarını karşılaması anlamına gelir. Ayrıca meslek, sadece bir kişinin kendi doyumu veya geçimini sağlamak için değil aynı zamanda toplumun kaçınılmaz olan gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılan iştir (Uçma, 2007).

Arslan (2018)'a göre meslek etiği, bir meslekte çalışanların arasında ve meslek ortamında belirli bir mesleğe neyin uygun neyin uygun olmadığını belirleyen ve meslek örf ve adetlerine uymayanları ayırt edebilen, meslekte bütünlüğü sağlayan, davranışları yönlendiren ve rehberlik eden ilkeler ve kuralların tamamıdır. Başka bir tanıma göre ise meslek etiği, bir mesleğin icra edildiği sosyal çevreyi, kişisel ahlaki değerleri ve işletme özelliklerini kapsayan bir bütündür, şeklinde tanımlanmıştır (Sakarya & Kara, 2010).

Denizcilik mesleğinde geçerli olan meslek etiği genellikle denizcilik sektöründe çalışanların karşılaştıkları özel durumlar ve gereksinimler doğrultusunda belirlenir. Bu etik kurallar, denizcilik mesleğindeki işleyişi, güvenliği, çevre korumasını ve toplumla ilişkileri

düzenlediği için meslek etiği kavramının altında denizcilik mesleği etik kuralları incelemek doğru olacaktır (Özkoç, vd., 2005).

Bu kuralları açıklamadan önce meslek etiği kavramının tarihsel gelişimine değinmek faydalı olacaktır. Çalışmanın devamında meslek etiğinin tarihsel gelişimi açıklanmaktadır.

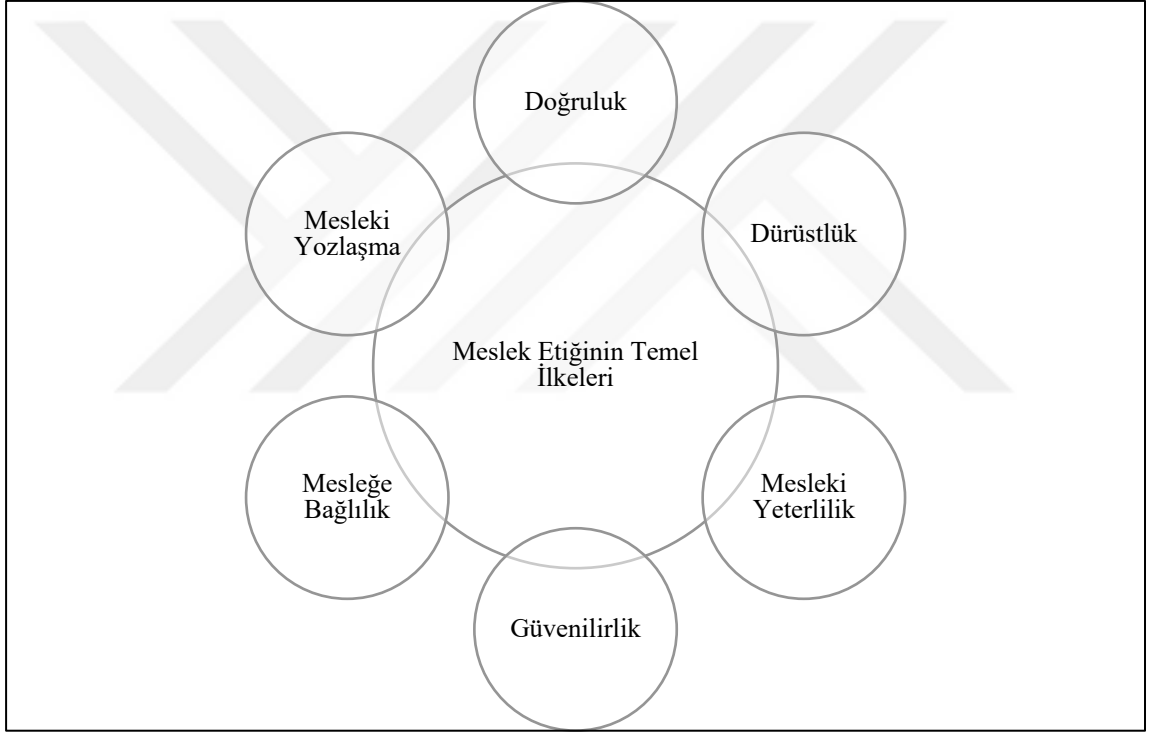
1.4.6.1. Meslek Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Meslek etiği kavramı, insanoğlu tarihi boyunca farklı dönemlerde farklı önem düzeylerinde ele alınmıştır. İlk ve orta çağlarda var olan dini inançlar meslek etiğinin temelini oluşturmuştur. Ancak merkantilizm yani ihracatın en yüksek düzeyde arttırılmasına aynı zamanda ithalatın yüksek düzeyde azaltılmasının (Koçak, 2019) var olduğu ve sanayi devrimi gibi dönemlerde, ekonomik ve endüstriyel odaklı yaklaşımlar, meslek etiğinin geriplanda kalmasına neden olmuştur. Kapitalist akımların aşırıya kaçmasıyla insan ve işçi haklarının göz ardı edilmesine ve etik kaygıların azalmasına yol açmıştır. 20. yüzyılın ilerleyen dönemlerinde, meslek etiği yeniden önem kazanmaya başlamıştır. ABD’den Avrupa’ya ve Japonya’ya yayılan bu süreç, sosyal sorumluluk odaklı yaklaşımları da beraberinde getirmiştir. Özellikle 1960 ve 1970’li yıllarda işletmelerin toplumsal sorumluluklarının farkında olması ve etik prensiplere uygun davranmaları önem kazanmıştır. 1980’lerden itibaren meslek etiği kavramı, akademik çalışmalara ve işletmelerin uygulamalarına konu olmuştur. Akademik çalışmaların yanı sıra şirketlerinde etik kurallar oluşturulması ve etik komiteler kurması, mesleki etik uygulamalarını yaygın hale getirmiştir. Bu durum şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin topluma ve çevreye olan etkilerini dikkate almalarını sağlamıştır (Bozçalı, 2023). Günümüzde meslek etiği, mesleki birikimler, dünya çapında kabul edilen standartlar ve meslek gruplarının kendi iç dinamikleri ile şekillenmeye devam etmektedir.

1.4.6.2. Meslek Etiğinin Temel İlkeleri

Meslek etiği ilkeleri, bir mesleğin tüm üyeleri tarafından uyulması gereken kuralları ve değerleri içerir. Bu ilkeler, mesleğin itibarını korumak, kamu güvenini sağlamak, dürüstlüğü teşvik etmek ve genel olarak toplumsal faydayı gözetmek için tasarlanmıştır. Ancak bu ilkelerin yazılı olması gerekmez. Gelenekler, değerler ve uzun süreli meslek pratiği de meslek etiğinin bir parçası olabilir. Ne yazık ki, yazılı olsun ya da olmasın meslek

etiğinin ihlalleri yaşanabilir. Bu ihlallerin temel nedenleri arasında meslek üyelerinin bu değerleri benimsememesi, yeterli eğitim almaması, baskı altında kalmaları, çıkar çatışmaları ve özellikle kişisel kazanç ve menfaatleri için etik ilkeleri göz ardı etmeleri yer alabilir. Aynı zamanda meslek etiğiyle ilgili bazı durumlarda denetim ve yaptırımların yetersiz olması, ihlallerin devam etmesine yol açabilir. Mesleki etik ilkeler, meslek üyeleri arasında yaygın bir şekilde benimsenmeli, etik eğitimi verilmeli ve bu değerlerin önemi vurgulanmalıdır. Böylece mesleki etik ilkelerinin toplumsal fayda sağlama ve meslek mensupları arasında güven oluşturma potansiyeli artabilir (Ateş, 2012). Bu kapsamda meslek etiğinin temel ilkeleri, aşağıda Şekil 3’te gösterilmektedir.



Şekil 3. Meslek Etiğinin İlkeleri

Şekil 3’te görüldüğü üzere meslek etiğinin temel ilkeleri; doğruluk, dürüstlük, mesleki yeterlilik, güvenilirlik, mesleğe bağlılık ve mesleki yozlaşmadır. Söz konusu bu temel ilkeler aşağıda açıklanmaktadır.

- Doğruluk İlkesi: Hayatın her aşamasında geçerli olan ve özellikle çalışma hayatında temel bir unsur olarak kabul edilen bir etik ilkedir. Bu ilke, bireyin gerçekleri

dürüstçe ifade etme, yanıltıcı olmama ve dürüstlük ilkelerine bağlılıkla ilişkilidir. Çalışma hayatında bu ilkeye uymak, olası problemleri önlemeye yardımcı olabilir ve uzun vadede olumlu sonuçlar doğurabilir (Akman, 2022).

- **Dürüstlük İlkesi:** Bir kişinin veya topluluğun doğru, dürüst ve adaletli davranması anlamına gelmektedir. Formal ve informal tartışmalarda sıkça kullanılan ancak net bir tanımı olmayan ve farklı şekillerde anlaşılabilen bir olgudur (Rieke & Guastello, 1995). Diğer taraftan dürüstlük kavramı, "Bireyin kişisel gelişimine ek olarak toplumsal ilişkilerde de önemli bir rol oynamaktadır". Dürüstlük toplumsal ilişkilerde güvenin temelini oluşturur, insanların birbirlerine karşı güvenebilecekleri, açık ve adil bir ortam yaratarak toplumun işleyişini olumlu yönde etkiler (Calhoun, 1995). Ayrıca dürüstlük, işletmeler için temel bir etik değerdir. Dürüstlük ilkesi, işletmelerin iç iletişimlerini güçlendirir ve çalışanları arasında iş birliği sağlar. Dürüstlüğe dayalı yönetim stratejisi, işletmeleri daha sağlam bir standartta tutar. Dürüstlük açısından etik yönetimin görevi, bir işletmenin yol gösterici değerlerini tanımlamak, onlara hayat vermek ve hayatta tutmak, etik olarak sağlıklı davranışları destekleyen bir ortam yaratmak bu sayede de çalışanlar arasında ortak hesap verilebilirlik duygusu aşılacaktır (Paine, 1994).
- **Yeterlilik İlkesi:** Bireyin yapması gereken bir iş gerektiği zamanda yapabilme becerisini ifade etmektedir (Doğan & Altaş, 2002). Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYC) ise yeterliliği, bir bireyin sahip olduğu bilgi, beceri veya yeteneklerin belirli standartlar ve kriterler doğrultusunda değerlendirmesini ve bu değerlendirmenin sonucunda elde edilen belgelerin tümü şeklinde tanımlamıştır (URL-4, 2023).
- **Güvenilirlik İlkesi:** Bir kişinin veya kuruluşun, isteklerini yerine getirme konusunda güvenilir tutumunu ifade eden bir etik ilkedir (Kara, vd., 2009). Ayrıca güven, insan ilişkilerinde bilişsel ve duygusal olmak üzere iki temel formda yer alır. Bilişsel güven modelinde, güvene dayanan bir seçim süreci rasyonel seçim unsurlarına dayanır. Bu modelde kime güvenileceğine, hangi koşullarda güvenilmesi gerektiğine ve güvenin hangi gerekçelerle oluşacağına yönelik düşünce ve analiz süreçleri söz konusudur. Diğer yandan duygusal modele göre güven, insanların birbirlerinin iyiliğini düşündüklerini gösteren duygusal ifade ve eylemlerden oluşur. Bu modelde, güven daha duygusal ve empati odaklıdır. Bu iki güven formu, insanların ilişkilerini, etkileşimlerini ve işletmeleri farklı şekilde etkiler. İşletmeler için güven, müşteri sadakati, uzun vadeli iş birlikleri ve olumlu itibar kazanma açısından kritik bir

unsurdur. Güvenilir bir işletme, müşteri sadakatini artırarak sürdürebilir başarıya ulaşmada önemli bir rol oynar (Asunakutlu, 2001).

- Mesleğe Bağlılık İlkesi: Bağlılık kavramı, genel olarak bir kişinin, bir grubun veya bir organizasyonun hedeflerine, değerlerine, misyonuna ve amaçlarına karşı gösterdiği bağlılık, sadakat ve taahhüttür. İnsanların bir meslek ya da iş alanında ne kadar bağlılık gösterdiği, iş performansları ve genel mutluluk düzeyleri üzerinde etkili olabilmektedir. Mesleki açıdan bağlılık, çalışan bireylerin kurumlarından etkilenmelerini ve ortak amaçların gerçekleştirilmesi için birlikte çaba göstermelerini ifade eder. Mesleğine bağlı olan çalışanlar, işlerini önemser ve yüksek bir motivasyonla en iyi sonuca varma amacını taşırlar. İşine önem veren bir çalışan, işini sadece bir görev olarak değil kişisel bir değer olarak algılar ve daha yüksek bir iş performansı sergileme eğilimi gösterir. Bu durum çalışanların iş yaşam kalitesinin artmasına katkı sağlar (Polat, 2023).
- Mesleki Yozlaşma İlkesi: Genel olarak devlet sistemindeki bozukluğu ifade eder ve kamu görevlilerinin görevleriyle ilgili olarak menfaat sağlama, ayrıcalıklı işlem yapma ve adaletsiz davranma gibi uygulamaları içeren bir kavramdır. Literatürde "Yozlaşma" teriminin karşılığı olarak çoğu zaman "Yolsuzluk" veya "Rüşvet ve Yolsuzluk" gibi terimlerde kullanıldığı görülmektedir. "Yolsuzluk" terimi, maddi kazanç elde etmek için yapılan etik dışı ödemeler olan rüşveti kapsayabileceği gibi aynı zamanda parasal olmayan özel amaçlar için kamu yetkisinin yasadışı kullanımını içeren diğer davranış ve eylemleri de içerir. Bunlar; kayırma, torpil, rüşvet, görevi kötüye kullanma, yasalara uymama gibi farklı türde etik dışı davranışlar şeklinde örneklendirilebilir (Çevikbaş, 2006). Etik davranışın kamu yönetimindeki yoksunluğuna bağlı olarak ortaya çıkan yozlaşma kavramı, devletin ve özel sektördeki yönetimin yasallığını ve saygınlığını ciddi şekilde zedeleyebilir. Etik yoksunluğun yaygın olduğu bir ortamda kamu görevlileri, siyasi liderler ve özel sektör çalışanları kişisel çıkarlarını kötüye kullanarak yolsuzlukların artmasına ve iş dünyasında güvenin sarsılmasına yol açar. Etiğe yönelik norm ve ilkelerin, kamu yönetimi ve özel sektör işleyişinde karşılaşılan çıkar çatışmaları ve ikilemlerin çözümünde kullanılabileceği düşüncesi yönetsel etik yaklaşımını ortaya koymuştur. Yönetsel etik sayesinde kamu görevlilerinin ve özel sektör çalışanlarının davranışlarıyla ilgili etik standartların meydana gelmesini ve doğrultuda yaygınlaştırılıp benimsenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşım, kamu

görevlilerinin ve özel sektör çalışanlarının davranışlarının etik değerlere uygun olmasını teşvik ederek yolsuzluk, yozlaşma, rüşvet ve kötü yönetim gibi etik dışı olumsuz davranışlarını önlemeyi amaçlamaktadır (Gökçelik, 2016).

1.5. Etik Davranış ve Etik Davranmayı Etkileyen Faktörler

Etik davranış, kritik zamanlarda doğru bir davranış sergilemek değil, günlük etkileşimlerde diğer insanlara bağlılığı ve insanların birbiriyle olan iletişim yöntemlerini günlük olarak temsil etmektedir (Kalantari, vd., 2015). Diğer taraftan etik davranış, bir kişinin doğru veya yanlış arasında değerlendirme yaparak kabul edilen etik standartlara uygun olacak şekilde hareket etmesidir (Karakaş, 2015). Bu standartlar, toplumun veya kurumların belirlediği değerlere ve normlara dayanır. Etik davranışı etkileyen faktörler aşağıda Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Etik Davranmayı Etkileyen Faktörler

Yukarıda Şekil 4'te gösterilen etik davranmayı etkileyen faktörler başlıklar halinde aşağıda özetlenmiştir.

- Yasaların Etik Davranma Üzerindeki Etkisi: İnsanların doğru ve etik olarak kabul edilen davranışlarını teşvik etmeye ve ahlaki normlarla uyum sağlamak amacıyla devlet tarafından konulan ve uygulanan yazılı kurallara yasa denilmektedir

(Özdemir, 2012). Yasalar, belirli bir toplumun kabul ettiği ahlaki normları yansıtabilir veya bu normları şekillendirebilir. Eğer bir toplumun ahlaki değerlerine uygun bir şekilde hareket etmek ve ahlaki prensipleri korumak için çaba gösterilmezse, yasaların etkisi sınırlı bir hale gelir (Kutlu, 2008). Yasaların etkisiz olduğu veya yetersiz kaldığı durumlarda, toplumun gelenekleri, kültürel normları ve değerleri devreye girebilir. Toplumsal normlar, belirli bir topluluğun kabul ettiği davranış standartlarını ve değerleri yansıtarak, hukuki düzenlemelerin eksikliklerini veya yetersizliklerini telafi eder (Kirik, 2007).

- Geleneklerin Etik Davranma Üzerindeki Etkisi: İnsan davranışlarını tamamen yasalarla düzenlemek mümkün değildir. Yasalar, belirli davranışları, belirli kuralları ve düzenlemeleri kontrol altına almaya çalışırken, tüm ahlaki değerleri kapsayıp düzenleyemez. Bireyin diğer bireylerle ve devletle ilişkileri, birliktelik ve dayanışmayı artırıcı davranışları ile örf ve adetlerden kaynaklanan standartları genellikle yasalarla düzenlenmez. Günlük yaşam içinde tecrübe edilmiş tüm bu değerler, aktif, yapıcı ve yaratıcı bir harekete dönüşerek bireyin etik davranış biçimini oluşturmaktadır (İşgüden, 2007). Bireyin etik olmayan davranışlar göstermesi durumunda, toplumun ekonomik, sosyal ve politik yapısında istikrarsızlık meydana gelecek ve bireyin kişisel çıkarları daha fazla önem kazanacaktır. Bu durum, toplumu bir arada tutan ve toplumsal düzeni sağlamaya katkıda bulunan geleneklere olan bağlılığın zayıflamasına yol açabilir. Bu zayıf bağı güçlendirmek için birey hem yasalara hem de geleneklere bağlılık göstererek etik davranışları benimsemelidir.

Önceki başlıklarda ele aldığımız etik kavramı, yaklaşımları, türleri ve etik davranmayı etkileyen faktörler yukarıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Şimdi ise odak noktamız denizcilik mesleği ve etiği üzerine çevrilecektir.

1.6. Denizcilik Mesleği ve Etiği

Çalışmanın bu bölümünde denizcilik mesleği, denizcilik mesleği düzenleyici kuralları, denizcilikte etik kavramı ve denizcilik mesleğinde etiğin önemi hakkında genel bilgiler verilecektir.

1.6.1. Denizcilik Mesleği

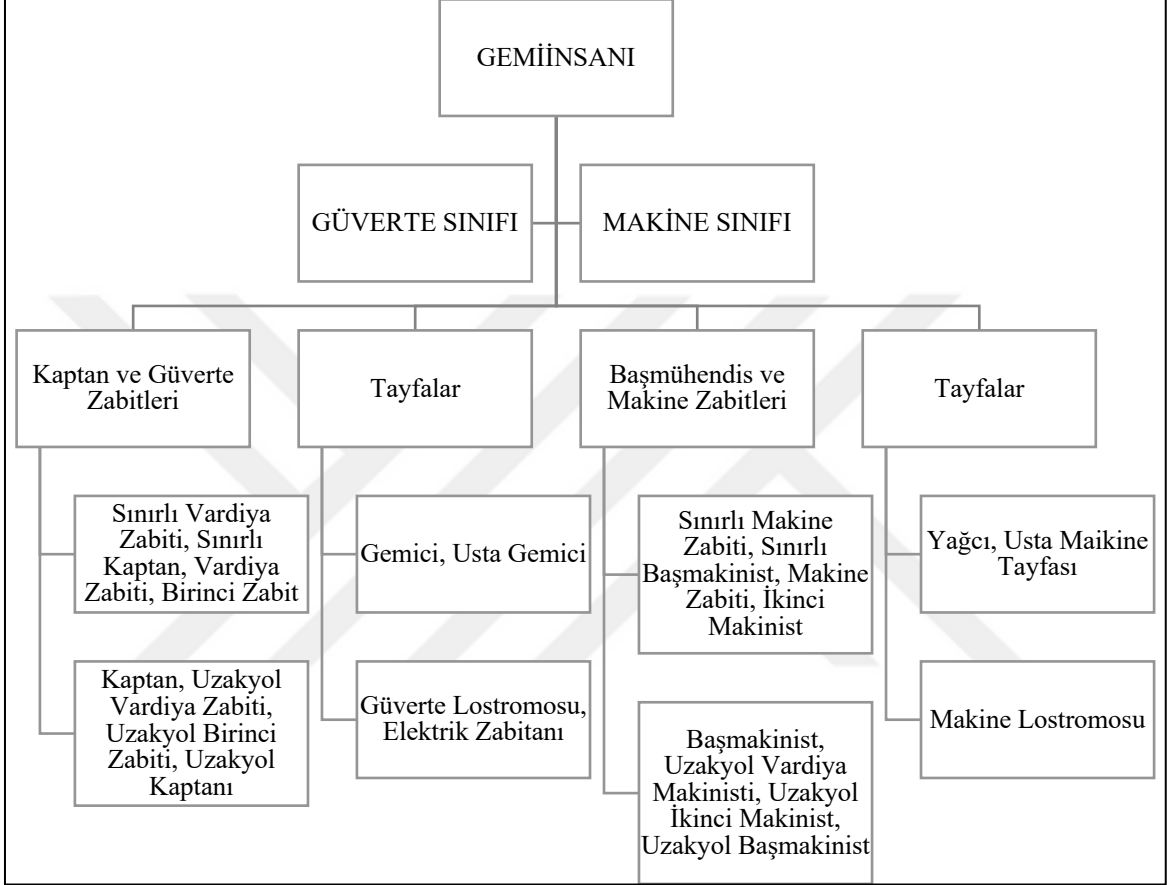
Denizcilik, küresel ölçekte işleyen önemli bir ticaret alanı olup ulusal ve uluslararası sularda faaliyet gösteren aynı zamanda ticaretin bir bileşeni olmanın ötesinde, gemi personeli için zorlu çalışma koşullarının var olduğu rekabetçi bir meslek dalıdır (Muslu, 2018). Denizcilik mesleği; madencilik, havacılık, askerlik gibi dünyanın en tehlikeli ve zorlu kariyerlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu mesleği, diğer mesleklerden ayıran temel özellik, emeğin ön planda olduğu bir meslek olmasıdır (Koca, 2015).

Gemi üzerindeki iş yaşamı, karadaki mesleklerden oldukça farklıdır ve denizcilik alanında çalışanlar için diğer mesleklerden farklı olarak benzersiz zorluklar ve avantajlar içermektedir. Bu durum, gemiinsanlarının sosyal hayatlarının kısıtlı olmasına, uzun süreler ailelerinden ve sevdiklerinden uzakta olmalarına neden olur. Bu tür zorluklara ilave olarak gemiinsanları; geminin sefer aşamasındaki yalpa, baş-kıç gibi hareketlerine, gürültü (gemi içindeki motorlar, makineler ve diğer ekipmanların yüksek sesle çalışır olması), ısı ve nem (gemi sefer aşamasındaki yüksek sıcaklık ve nem, tropikal bölgelerden geçmesi), uyku düzeni vb. zorluklara da maruz kalmasına sebep olarak gemide çalışan her bir personelin günlük verimini etkiler. Gemilerdeki yaşanan bu zorluklar gemiinsanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkiler (Şakiroğlu, 2007). Denizcilik mesleğiyle uğraşan gemiinsanları, bu mesleğin ağır şartlarına katlanıp bu mesleği icra edip etmeyeceklerini ancak denizde hizmet vermeye başladıktan sonra fark edebilmektedirler (Fidan & Nas, 2019).

Profesyonel bir denizci, denizcilik alanında uzmanlaşmış ve denizle ilgili çeşitli görevleri yerine getirebilecek niteliklere sahip olan bir kişidir. Profesyonel bir denizci; yeterli denizcilik bilgisine, gerekli emniyet kültürüne, kullandığı gemiyi emniyetli ve güvenli bir şekilde yönlendirmek için gereken navigasyon becerisine, denizde uzun süre boyunca birlikte çalıştığı mürettebatıyla işbirliği ve takım çalışmasına yatkın olma, fiziksel dayanıklılık gösterme, görevleriyle ilgili gerekli sorumluluk bilincine ve çalışma disiplinine, denizde başına gelebilecek olası kaza ve krizle başa çıkmak için gerekli kriz yönetimine, iletişim becerisine ve en önemlisi de etik bilincine sahip olmalıdır (Canca, 2021).

Yukarıda bahsedilen sebepler neticesinde denizcilik mesleğinde çalışan kara personellerinin iş yaşamı ile denizde çalışan gemi personeli iş yaşamı arasında farklılık keskin bir çizgiyle birbirinden ayrılmaktadır. Gemiinsanları, zorlu ve yıpratıcı bir mesleği üstlenirler ve denizcilik mesleğindeki özel koşullar nedeniyle diğer mesleklerden farklı

zorluklar yaşarlar. Aynı zamanda denizcilik mesleğinin kendine has olan örf ve âdet kurallarının olması, uluslararası geçerliliği olması ve gemi personelleri arasındaki hiyerarşik bir sisteme sahip olması yine diğer mesleklerden farklı kılan bir özelliktir (Köseoğlu, 2010). Denizcilik mesleğine mensup kişiler aşağıda Şekil 5’te gösterilmiştir:



Şekil 5. Denizcilik Mesleğine Mensup Gemiinsanları (GAKKY, Madde 4)

Yukarıda Şekil 5’te gösterilen denizcilik mesleğine mensup gemiinsanlarının faaliyet gösterdikleri denizcilik mesleğinin tarihsel gelişiminden aşağıda bahsedilmiştir.

1.6.2. Türk Denizcilik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Türklerin Anadolu’ya yerleşmesi ve bu bölgenin coğrafi konumundan ötürü üç tarafının denizlerle çevrili olması, denizcilik sektörünün gelişmesine ve Türk denizcilik tarihinin şekillenmesine neden olmuştur (Özdemir, 2015). Anadolu’nun üç tarafının denizlerle çevrili olması, Türk devlet adamlarının denizcilik stratejini değiştirmiş ve

denizcilik faaliyetlerine odaklanmanın devletin refahı ve geleceği için en uygun yöntem olacağını anlamışlardır. Oğuzların Kayı Boyu'ndan olan Kayı Alp'in oğlu (Şeker, 2016) olan Süleyman Şah'ın İznik şehrini Anadolu Selçuklu Devleti'nin başkenti olarak seçmesi ve denizlere yönelik politikalar izlemesi, Anadolu Selçuklu Devleti'nin iç bölgelerden denizlere ve ticaret yollarına daha fazla odaklanmaya başladığını göstermektedir. Bu dönemde deniz ticareti ve denizyoluyla taşıma ve ulaşımın önemi artmıştır. İznik'in Marmara Denizi'ne olan yakınlığı, bu stratejinin bir parçası olarak görülebilir. Süleyman Şah bununla kalmayıp Boğaziçi sahiline kurduğu ve bugünkü kelime anlamı olan Gümrük Dairesi'nin karşılığı olan bir teşkilat sayesinde buradan geçen gemilerden vergi alınması da denizcilik politikasının bir yansıması olarak düşünülebilir. Bu durum, deniz trafiğinin kontrol edilmesi ve denizyoluyla yapılan ticaretin düzenlenmesine yönelik bir adımdır (Tarhanlı, 2006).

Osmanlı İmparatorluğu'nun denizle tanışması, Osmanlı Beyliği'nin kurucusu Osman Gazi oğlu Orhan Bey dönemine dayanmaktadır (Döğüş, 2015). İznik'in kuşatması sırasında Karesi Bey'den yardım istemesi, denizyoluyla destek sağlamak amacıyla gerçekleşmiştir. Bu olay, Osmanlıların denizcilik ve denizyoluyla ilişkiler kurması konusundaki ilk adımını temsil etmektedir (İlgüler, 2001). Osmanlı denizciliğinin zirve dönemi ise Kanuni Sultan Süleyman dönemine denk gelir. Bu dönemde, Barbaros Hayreddin Paşa'nın ya da gerçek adıyla Hızır Reis'in Kaptan-ı Derya unvanıyla "Kaptan Paşalık" makamına getirilmesiyle denizciliğin önemi daha da artmıştır. Barbaros Hayreddin Paşa'nın liderliğinde Osmanlı Donanması Akdeniz'de büyük başarılar elde etmiştir. Piri Reis, deniz haritası ve "Kitab-ı Bahriye" adlı kılavuz kitabıyla Osmanlı denizciliğine büyük bir katkı sağlamıştır. Ancak Kanuni Sultan Süleyman'ı takip eden hükümdarların, deniz meselelerine Barbaros Hayreddin Paşa ve Piri Reis gibi ilgi göstermemesi ve denizcilik konusundaki öneminin azalması; Barbaros Hayreddin Paşa'dan sonra Kaptan Paşalık makamına karacı paşaların atanması ve denizle ilgilenme konusundaki düşük öncelik, Osmanlı İmparatorluğu'nun denizcilikte gerilemesine yol açmıştır. Bu durum, Osmanlı Devleti'nin özellikle İstanbul ve Çanakkale boğazları ile Marmara Denizi'ne odaklanmasına sebep olmuştur (Bilgin, 2013).

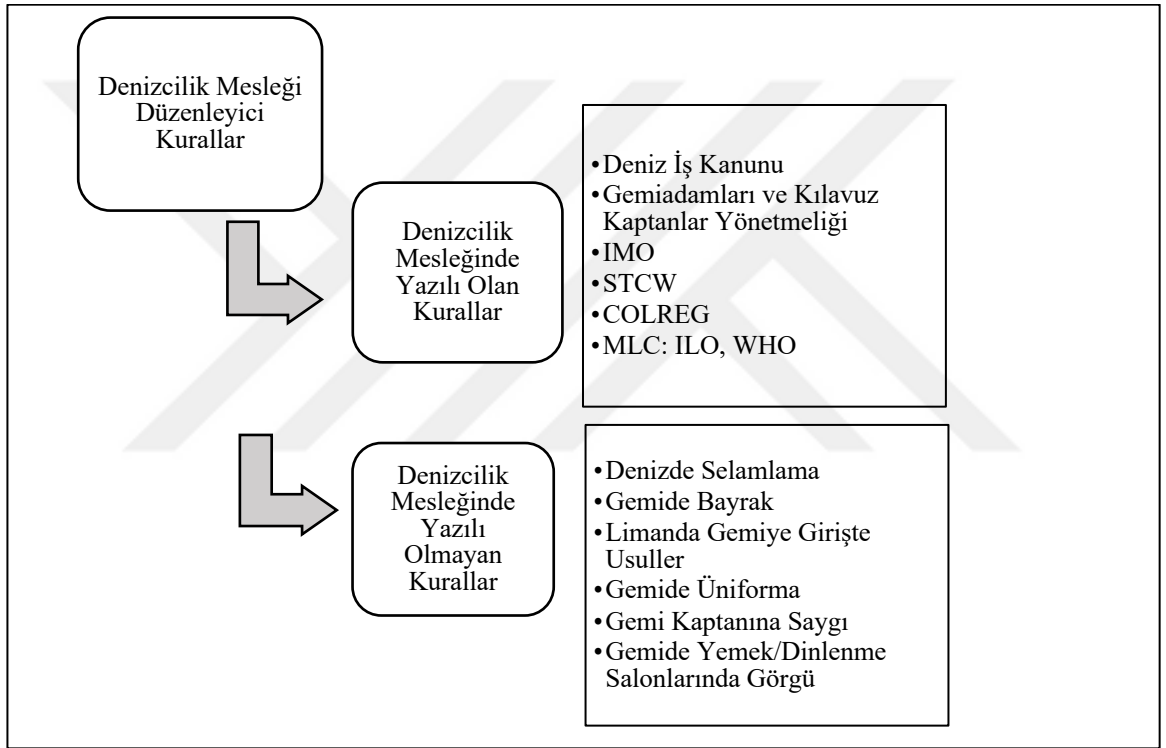
Çanakkale Boğazı, İstanbul Boğazı ve Marmara Denizi olarak bilinen Türk Boğazları, Türkiye'nin önemli coğrafi konumlarını oluşturur. Bu boğazlar askeri, siyasi ve ekonomik açıdan tarih boyunca pek çok medeniyetin, imparatorluğun ve devletin ilgi odağı olmuştur. Türk Boğazları dünya denizyolu taşımacılığının belirlenmesi ve işletilmesinde kritik bir rol oynamıştır. Bu bölgelerin yönetimi; uluslararası ticareti yönetme, enerji nakliyatı

gerçekleştirme, güvenlik ve stratejik denge gibi bir dizi faktörü beraberinde getiren bir konumdur. İstanbul'un 1453'te Osmanlı İmparatorluğu tarafından fethedilmesi sonucunda, İstanbul Boğazı ve Çanakkale Boğazı gibi Türk Boğazları Osmanlı egemenliği altına girmiştir. Bu tarihten sonra, Osmanlı İmparatorluğu bu stratejik su geçitlerini yönetmeye başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu, 1453-1809 yılları arasında İstanbul Boğazı ve Çanakkale Boğazı'nın geçişlerini sıkı bir şekilde kontrol etmiştir ve yabancı bayraklı ticaret gemilerine kapalı tutmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nun Karadeniz'deki egemenliğini kaybetmeye başlaması, Türk Boğazları'nın hukuki statüsünün değişmesine neden olmuş ve bu değişiklikler 1809-1841 arası dönemlerde ikili anlaşmalarla, 1841 yılından sonra ise çok taraflı anlaşmalarla şekillenmiştir. Osmanlı İmparatorluğu, coğrafi konumu nedeniyle deniz ticaretinde avantajlı bir konumdaydı. Akdeniz ve Karadeniz gibi önemli su yollarının kavşak noktasında bulunması, Osmanlı Devleti'nin ticarete başarılı olmasına katkı sağlamıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte Avrupa'da sanayi üretimi ve teknolojik ilerlemeler hızla artmıştır. Bu durum, Osmanlı Devleti'nin rekabet gücünü azaltarak İpek Yolu ve Baharat Yolu gibi önemli geleneksel ticaret yollarının yanı sıra sanayi ürünlerine dayalı daha etkili ticaret yolları oluşturma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Özdemir, 2015).

Osmanlı Devleti, 19. yüzyılın ortalarından itibaren ticaretteki gerilemenin farkına vararak çeşitli girişimlerde bulunmuştur. Bu girişimler arasında modernleşme çabaları, limanların altyapısının iyileştirilmesi, denizcilik eğitimi ve donanmanın güçlendirilmesi yer almıştır (Saya, 2021). Lozan Antlaşması, Türkiye'nin deniz taşımacılığını, deniz işlerini ve deniz ticaretini kendi ulusal çıkarları doğrultusunda düzenleme ve kontrol etme hakkını elde ettiği önemli bir anlaşmadır. Bu antlaşma sayesinde Türkiye, kabotaj hakkını kazanarak kendi sularında deniz ticaretini ve taşımacılığını belirli bir düzen içinde yürütebilme yetkisini elde etmiştir. Bu durum, Türk denizciliğinin milli kimlikle daha güçlü bir şekilde örtüşmesine ve denizcilik sektörünün gelişmesine olanak sağlamıştır. Limancılık, fenercilik, kurtarmacılık ve kılavuzluk gibi hizmetlerin millileştirilmesi, Türkiye'nin denizciliğini kendi ulusal çıkarları doğrultusunda yönlendirme ve düzenleme amacını yansıtmıştır. Aynı zamanda Lozan Antlaşması, Türkiye'de denizcilik eğitimi verilen yetenekli denizcilerin yetiştirilip istihdam edilmesine de katkı sağlayarak denizcilik mesleğinin kalitesini yükseltmiştir (Yalçın, 2013).

1.6.3. Denizcilik Mesleği Düzenleyici Kurallar

Çalışmanın bu bölümünde, denizcilik mesleğini düzenleyen kurallardan bahsedilmiştir. Düzenleyici kurallar, yazılı ve yazılı olmayan kurallar şeklinde ikiye ayrılır. Yazılı kurallar, denizde hukuk kurallarını, yazılı olmayan kurallar ise denizdeki geleneksel örf ve âdet kurallarını oluşturmaktadır. Yazılı kurallar uluslararası sözleşmeleri kapsarken yazılı olmayan kurallar genellikle denizcilik mesleğinin içsel normlarını ve uygulamalarını içermektedir. Aşağıda Şekil 6’da bu kurallar özetlenmiştir.



Şekil 6. Denizcilikte Düzenleyici Kurallar

Yukarıda Şekil 6 gösterilen denizcilik mesleği düzenleyici kuralları aşağıda başlıklar halinde açıklanmaktadır.

1.6.3.1. Denizcilik Mesleğine İlişkin Yazılı Olan Kurallar

Denizcilik mesleğinde geçerli olan deniz hukuku kurallarını detaylandırmadan önce "T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı"nın yayınlamış olduğu 24.06.1967 tarihinde yürürlüğe

giren 854 sayılı "Deniz İş Kanunu" na değinmek gerekir. Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiinsanları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır (Madde 1, Deniz İş Kanunu). Bu kanun işveren, gemiinsanı ve işveren vekilini kapsar. Bu kanuna göre; gemi sahibine veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye "İş Veren", bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalara "Gemiinsanı", gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimseye "Kaptan", kaptan veya işveren adı ve hesabına harekete yetkili olan kimseye "İş Veren Vekili" denir (Madde 2, 2023).

Deniz hukuku kuralları, tarihte uzun yıllar boyunca örf ve âdet kuralları şeklinde ilerlemiş ve günümüze ulaşmıştır. Deniz hukukunun örf ve âdet kuralları biçiminde geliştiği dönemlerde, uluslararası denizcilik toplulukları arasında ortak kabul gören normlar ve gelenekler geçerliliğini korumaktaydı. Ancak 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, denizcilik mesleği ile ilgili konularda daha kapsamlı ve resmi hukuki düzenlemeler yapma ihtiyacı doğmuş ve uluslararası düzeyde yazılı hukuk normlarını oluşturma girişimlerini başlatmıştır.

Denizcilik faaliyetlerini düzenlemek, deniz kirliliğini önlemek ve uluslararası sularda seyrüseferi daha güvenli hale getirmek amacıyla oluşturulan Uluslararası Denizcilik Konvansiyonları sayesinde çeşitli kurallar ortaya çıkmış ve bu kurallar hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra gemi emniyeti ve gemi personelinin hakları gibi çeşitli konularda çeşitli konvansiyonlar bulunmaktadır. Örneğin Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından STCW 1978 (Gemi Adamlarının, Eğitim Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları) ve COLREG (Denizde Çatışmayı Önleme Yönetmeliği) gibi konvansiyonlar oluşturulmuş ve uluslararası düzeyde denizcilik faaliyetlerinin standartlarını belirlemiştir (Ayan ve Baykal, 2010). Bu konvansiyonlar aşağıda açıklanmıştır.

- IMO: Denizcilik endüstrisini düzenlemek, deniz kazalarını ve deniz kirliliğini azaltmak, gemi emniyetini artırmak, denizlerde seyrüsefer güvenliğini sağlamak gibi hedeflerle kurulmuş bir Birleşmiş Milletler örgütüdür. IMO'nun temel amacı; uluslararası denizcilik faaliyetlerini düzenleyip geliştirerek standartlar belirlemek, gemi personelinin eğitimi ve yetkinliği gibi konularda uluslararası anlaşmalar ve konvansiyonlar oluşturarak bu konularda üye ülkeler arasında iş birliği sağlamaktır. IMO, denizcilik sektörünün standartlarının oluşturulmasına katkı sağlayarak,

uluslararası düzeyde denizcilik sektörünün faaliyetlerini daha güvenli daha çevre dostu ve düzenli bir şekilde yürütülmesine yardımcı olmaktadır (Kaplunan, 2019).

- STCW 1978: Denizcilik sektöründe çalışan gemiinsanlarının uluslararası standartlarda eğitilmesini, sertifikalandırılmasını ve gözlemlenmesini amaçlar. Bu sözleşme, gemiinsanının belirli görevleri yerine getirebilmeleri için gereken becerileri ve bilgiyi sağlamak amacıyla dünya çapında minimum standartları belirlemektedir. STWC Kodu, denizcilik sektöründe çalışan gemiinsanlarının yetkinliklerini belirlerken, gemi kaptanları, makinistler, güverte görevlileri, denizcilik operatörleri ve diğer gemiinsanları için belirli eğitim gereklilikleri ve sertifikasyon süreçlerini düzenler. STCW Kodu aynı zamanda gemi personelinin dünya çapında iş bulmalarını kolaylaştırmak için standartlaştırılmış bir sertifika sistemini destekler. STCW 1978, denizcilik sektöründe faaliyet gösteren gemiinsanlarının güvenliğini artırmayı hedefler (Ulusoy, 2013).
- COLREG: Bu yönetmelik, 10/6/1946 tarihli ve 4922 Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanunun 8.maddesi ile 1972 Denizde Çatışmanın Önlenmesine İlişkin Uluslararası Kurallar Hakkında Sözleşme hükümlerine dayanılarak oluşturulmuştur (Madde 3, 2024). Bu yönetmeliğin amacı, bayrağına bakılmaksızın Türk deniz yetki alanları dahilindeki denizlerde ve bu denizlerle bağlantılı olan ve açık deniz teknelerinin seyredebileceği sularda bulunan tüm teknelerin; denizde çatışmayı önlemek için taşıyacakları ve gösterecekleri fener ve alametler, verecekleri sadalı sis ve manevra işaretleri, gözetecekleri seyir kuralları ve tehlikeye düştükleri zaman yardım istemek için verecekleri ve gösterecekleri her türlü işaretleri belirlemektir (Madde 1, 2024) (URL-5, 2024).

Yukarıda bahsedilen konvansiyonlardan bağımsız olarak denizcilik sektöründe çalışan gemiinsanlarının çalışma standartlarıyla ve sağlıkla ilgili konularda da çeşitli standartları vardır. Bu standartları ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) şeklinde iki ayrı kuruluş altında ele almak mümkündür. ILO, denizcilik sektöründe faaliyet gösteren gemiinsanlarının çalışma koşulları, emeklilik hakları ve iş güvenliği standartlarını belirleyen önemli bir kuruluştur (URL-6, 2023) WHO, denizcilik sektöründe faaliyet gösteren gemiinsanlarının sağlık standartlarını, acil durum sağlık hizmetlerini ve sağlık kontrollerini belirleyen önemli bir kuruluştur (URL-13, 2024). Bu standartlar denizcilik sektöründe çalışan gemiinsanlarının, uluslararası düzeyde hem fiziksel hem de psikolojik

sağlığının korunması, iş güvenliği ve işçi haklarının korunması gibi konularda önemli bir rol üstlenir.

1.6.3.2. Denizcilik Mesleğinde Yazılı Olmayan Kurallar

Denizcilikte geçerli olmayan yazılı kurallar, denizcilik mesleğinin yazısız kuralları olan denizcilik örf ve âdet kurallarını içermektedir. Denizcilerin kendi aralarında uyguladıkları denizcilik sektörü geçerli olan örf, adet ve gelenek kuralları vardır. Bu örf ve âdet kurallarının tarihi insanlık tarihi kadar eskidir (Gürdeniz, 2022).

Denizcilik örf ve âdet kuralları, bazı faktörlere bağlı olarak kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların en büyük nedeni, denizcilerin yani gemiinsanlarının farklı geçmişlere ve yerel kültürlere sahip olmalarıdır. Ancak bu farklılıklara rağmen bazı örf ve âdet kuralları gemiinsanları arasında ortak olarak kabul görmüştür. Günümüzde geçerliliğini koruyan denizcilik örf, adet ve gelenek kuralları, modern dönemdeki ortaya çıkış zamanı keşifler çağından sonraki döneme denk gelmektedir (URL-7, 2023).

Denizcilik örf, adet ve geleneklerinin baş aktörü gemidir. Her şey gemide başlar ve gemide biter. Denizcilik örf, adet ve gelenek kuralları, limanda ve gemi seyir halindeyken ayrı ayrı uygulanır. Bu kurallar sırasıyla; denizde selamlama, rüzgâr çağırma, gemide bayrak, gemide üniforma disiplini ve son olarakta gemi kaptanına saygı şeklinde sınıflandırılmıştır (Gürdeniz, 2022: URL-11, 2024).

- **Denizde Selamlama:** Denizde selamla, denizcilik tarihinin bilinen en eski geleneklerinden biridir (Gürdeniz, 2022). Denizde selamlama, denizde seyir halinde bulunan bir ticaret gemisi, Çanakkale Boğazı'ndan geçiyorsa Şehitler Abidesi'nin önünden geçerken saygı durumunda bulunur (URL-11, 2024). Aynı zamanda selamlama, eski dönemlerde iki gemi arasındaki niyet farkını anlamak için kullanılan bir hareketti (URL-7, 2023). Günümüze kadar uzanan bu gelenekte, ticaret gemileri askeri gemilerin yakınından geçmesi durumunda (milliyeti ne olursa olsun) selam verilir. Selamlama, bayrağın mezestresi (Yarıya indirilmesi) şeklinde olur. Ticaret gemisinin tipi boyu ne olursa olsun askeri gemiyi selamlar. Askeri gemi mezestreyi görür ve o da mezestre eder. Askeri gemi bayrağını toka eder ve ticaret gemi de toka edince selamlama gerçekleşmiş olur. Özellikle uzak ve yabancı sularda "Allah Selamet Versin" demek Türk denizcisine moral vermektedir (URL-11, 2024).

- Rüzgâr Çağırma: Rüzgâr için direğe bıçak saplanır. Bıçak saplandıktan sonra direk dibi kaşınarak, "Haydar Haydar" diye seslenilir (URL-11, 2024).
- Gemide Bayrak: Bayrak, bir geminin milliyetini gösteren açık bir alamettir. Günümüzde Türkiye'deki gemiler dahil birçok farklı ülkenin gemileri denizde milli bayraklarını kullanmakta olup İngiltere, İtalya, ABD gibi bazı ülkeler denizcilik bayrağını "Ensign Flag (Bir geminin ulusal kimliğini belirlemek için kullanılan deniz bayrağı)" kullanır. Bayrağın duruş ve kullanımı olmak üzere iki ayrı alanda incelenmesi gerekir. Duruş, bayrağın gemide nereye toka (Bayrağın direğe veya göndere çekilmesi) edileceğini içerirken; kullanımı ise bayrağın hangi durumlarda toka, arya (Yelkenin, sancağın veya çubukların aşağıya indirilmesi) ve mezestre (Yarıya indirmek) edileceği konularını içerir. Bayrağın toka veya arya edilmesiyle katlanarak emniyete alınması, usulüne göre yapılır. Bayrak hızla toka edilir ve ağır ağır arya edilir. Gemi seyir halindeyken bayrak töreni yapılmaz. Bayrak sürekli tokada kalır. Ticaret gemilerinde limanda toka ve arya törenleri üç kişilik bir grupla yapılır (Gürdeniz, 2022).
- Gemide Üniforma Disiplini: Üniforma disiplini, birliği, dayanışmayı, gemi personelinin kendi sınıfı içinde (subay, astsubay, uzman, süvari, başmühendis, zabıt, yat kaptanı, gemici, vb. mürettebat) liyakat ve kıdeme dayalı hiyerarşik düzeni, astlık üstlük yani komuta zincirini ama hepsinden önemlisi geçmişten günümüze kurumsal mirası ve aidiyeti temsil eder (Gürdeniz, 2022). Dünyada pek çok meslekte olmayan bir özellik denizcilik mesleğinde vardır. Bu özellik beraberinde birtakım kıyafet düzenini de getirir. Gemiinsanlarının kıyafetleri yazlık ve kışlık olmak üzere iki şekildedir. Yazlık ve kışlık kıyafetler, tören ve günlük olacak şekilde ikiye ayrılır (Denizcilere Özgü Kıyafet Yönetmeliği, Madde 5(1)):
 Yazlık Bay Tören Kıyafeti: Beyaz alpaka kumaştan tek önlü, dik yakalı 5 düğmeli ceket, aynı kumaştan düz paçalı pantolon, beyaz kemer ve ayakkabı. Koyu lacivert apolet ceketin omuzlarında bulunur.
 Yazlık Bay Kısa Kollu Günlük Kıyafet: Beyaz kısa kollu gömlek, sol kısmında cep, koyu lacivert apolet omuzlarda olacak şekildedir.
 Yazlık Bayan Tören Kıyafeti: Beyaz alpaka kumaştan tek önlü, dik yakalı 6 düğmeli ceket, aynı kumaştan etek ve beyaz ayakkabıyla beraber koyu lacivert apolet ceketin omuzlarında bulunur.

Yazlık Bayan Kısa Kollu Günlük Kıyafet: Beyaz kısa kollu gömlek, sol üst kısmında cep, koyu lacivert apolet omuzlarda olacak şekilde beyaz pantolon, beyaz kemer ve ayakkabı.

Kışlık Bay Tören Kıyafeti: Koyu lacivert gabardin ceket, düz paçalı pantolon, siyah ayakkabı, beyaz gömlek ve kravat giyilir. Sırma şeklindeki şerit ise ceketin kollarında bulunur.

Kışlık Bayan Tören Kıyafeti: Koyu lacivert gabardin ceket, etek, siyah ayakkabıyla beraber beyaz gömlek ve kravat giyilir. Sırma şeklindeki şerit ise erkeklerde olduğu gibi ceketin kollarında bulunur.

Şapka: Beyaz üst kısım ile siperlik arasında koyu lacivert yün şerit, üzerine sarı sırma ile işlenmiş defne yapraklarından oluşan kokart ve içinde sarı sırmadan işlenmiş bir çapa bulunur. Aynı zamanda defne yapraklarının arasında ay yıldız bulunur.

- Gemi Kaptanına Saygı: Gemi kaptanına saygının temeli bu kişilerin taşıdığı sorumluluk ve kendilerine verilen yetkilerin büyüklüğünden kaynaklanır. Gemi kaptanlarına saygının ifade ediliş şekli “Süvari Bey” veya “Beybaba” şeklindedir. Gemilerde diğer personelden sorumlu “İdari Amir” rolünü üstlenen 2. Kaptana da saygı gereği “Efendi Kaptan” şeklinde ifade edilir. Gemi kaptanın davranış ve tutumu, zabitan ve mürettebat içinde sağlanacak uyum ve iş birliğinin temelidir. Gemide olağanüstü bir durum yaşandığında gemi kaptanı öncelikle personelin can güvenliğini daha sonra taşıdığı malın emniyetini korumasını gerektiğini asla unutmamalıdır. Bu uğurda gücünü, yetkilerini ve liderlik yeteneklerini sonuna kadar kullanmalıdır. Bu durum personelle arasında mesafeli, kontrollü bir ilişki kurmasını gerekli kılar (Gürdeniz, 2022).

Yukarıda açıklanmış olan denizcilik mesleğinde yazılı olmayan kurallar, denizcilik örf ve adetleri başlığı altında özetlenirken, aynı zamanda etik kavramı da bu kurallar içinde önem arz etmektedir. Çalışmanın bu kısmında denizcilik mesleğinde etik hakkında bilgi verilecektir.

1.6.4. Denizcilik Mesleğinde Etik

Denizcilik etiği, denizcilik mesleğinin örf ve adetlerinden, gelenek ve göreneklerinden, kültüründen ve denizde yazılı olan kurallardan esinlenerek gemi üzerinde elde edilen tecrübeden, uygulanan olgulardan hareketle denizdeki çalışma ve yaşama ortamının gerekliliğinden doğmuştur. Denizcilik etiği, denizcilik sektörünün tarihsel gelişimiyle doğrudan ilişkilidir ve bu gelişim denizcilik etiğinin evrimini yansıtmaktadır. Bu evrimin temel aşamaları aşağıda sıralanmıştır:

- **Örf ve Adet Kuralları:** Denizcilik etiği, denizcilik sektörünün ilk dönemlerinde örf ve adetlere dayalı olarak oluşturulmuştur. Gemiinsanları, gemilerde yaşadıkları izole ortamlarda kendi kültürel normlarını ve etik değerlerini geliştirmişlerdir. Bu değerler, gemi yaşamı, iş birliği, güvenlik ve diğer denizcilik konuları etrafında şekillenerek günümüze kadar gelmiştir.
- **Kurallara Bağlanma:** Denizcilikte kabul görmüş olan yazılmamış örf ve âdet kuralları daha sonra yerini deniz taşımacılığındaki güvenlik, emniyet ve çevre koruma konularına yönelik uluslararası düzenlemelere ve sözleşmelere bırakmıştır. Bu sözleşmeler, denizcilik etiğini daha somut ve yazılı kurallar etrafında şekillenmesine yardımcı olmuştur. Örneğin IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü) tarafından kabul edilen STCW 1978 (Gemi Adamlarının, Eğitim Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları) ve COLREG sözleşmeleri, denizcilik etiğine katkı sağlayarak zorunlu kurallara bağlılığı sağlamıştır.
- **Çağdaş Yaklaşımlar:** Denizcilik şirketleri sadece yukarıda bahsedilen dış düzenlemelere uymakla kalmayıp aynı zamanda kendi iç etik standartlarını oluşturarak daha sorumlu bir iş yapma amacı gütmeye hedefiyle denizcilik etiğinin çağdaş yaklaşımlara dayalı olarak gelişmesine katkı sağlamıştır. Denizcilik etiği, denizcilik şirketlerinin sürdürülebilirlik, çevre koruma, insan hakları ve meslek etiği gibi konularda daha yüksek standartlara ulaşmasına yardımcı olurken aynı zamanda da çalışanların eğitimi ve bilinçlendirilmesi gibi önlemleri de içermektedir (Cerit, vd., 2005).

1.6.4.1. Denizcilik Mesleğinde Etik Neden İhtiyaçtır?

Gemi, birçok kültürden birçok insanın bir arada çalışmak zorunda olduğu su üzerinde hareket edebilen bir araçtır. Bu personel çeşitliliği, denizcilik mesleğinde kabul gören örf ve âdet kurallarını kontrol edilemez bir hale getirebilir. Dolayısıyla denizcilik sektörü karada ve denizde birçok farklı alanda faaliyet gösteren birçok farklı personeli içerir. Bu sektörde çalışan herhangi bir personel o gemide hangi ülkenin örf ve adedini uygulayacağı konusunda birtakım zorluklar yaşayabilir. Farklı ülkelerden gelen insanların aynı çalışma ortamını paylaştığı durumlarda genellikle evrensel veya işyeri etiği gibi kurallar uygulanır. Bu kurallar, farklı kültürlerden gelen insanların birlikte çalışmasını kolaylaştırmak ve olası anlaşmazlıkları önlemek amacıyla genellikle benimsenir (Canca, 2021).

1.6.4.2. Denizcilik Etiğinin İçeriği

Denizcilik sektörü, karmaşık ve dinamik bir yapısı olan bir sektördür ve genellikle kalıplaşmış olan anlayışlarla basit bir şekilde değerlendirilemez. Bu nedenle, denizcilik sektörünün ortak etik değerler bütününe sahip olması zorunluluk haline gelmiştir. Denizcilik etiğinin içeriği;

- Denizcilik mesleğinde faaliyet gösteren kara personeli ile gemide çalışan gemiinsanlarının denizde bir arada var olması ve bu iki ayrı alanda görev ve sorumluluk üstlenen personelin ortak değerler temelinde bütünleştirilmesi gerekliliğinden,
- Denizcilik mesleğini yapan veya yapacak olan bireylerin geleneksel deniz örf ve adetler bilincinde yetişerek mesleğini sürdürmesi gerekliliğinden ve
- Çağdaş işletme yönetiminin gereksinimlerinden doğmuştur (Cerit, vd., 2005).

Yukarıda bahsedilen bu içerikler, denizcilik işletmelerinde ve kurumlarında etik kodlar ve davranış kuralları olarak uygulanır. Bu kodlar aşağıda açıklanmaktadır.

1.7. Denizcilik Mesleğinde Etik Kodlar

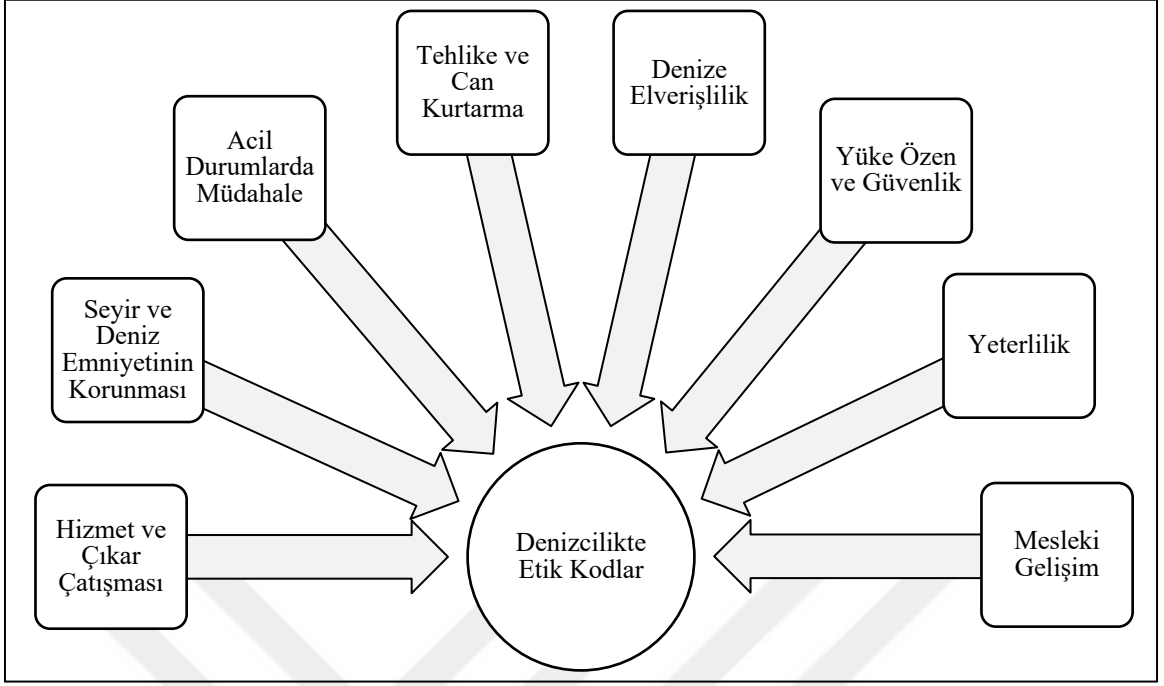
Denizcilik sektöründe etik kodlar, Türkiye’de faaliyet gösteren İMEAK DTO ve Mersin Deniz Ticaret Odaları (URL-14, 2024) gibi kuruluşlar tarafından önemsenmektedir. Bu kuruluşlar, işletmeleri ve profesyonelleri etik davranış yönünde teşvik ederek, kurum içi ve kurum dışı davranışlardaki güvenilirliği artırmak ve çevresel sürdürülebilirliği desteklemek amacıyla güvenilir çevre bilinci oluşturma konusunda büyük bir rol oynamaktadır (Cerit, 2005).

İMEAK Deniz Ticaret Odası (DTO) ve Denizcilik Enstitüsü (The Nautical Institute) gibi kuruluşlar, denizcilik sektöründeki davranış kurallarını ve standartlarını oluşturarak bunları yayınlamışlardır. İMEAK DTO, Türkiye’deki denizcilik sektörünü temsil eden bir kuruluştur. Aynı zamanda İMEAK DTO, denizcilik sektöründeki etik davranışları ve iş ahlakını teşvik etmek amacıyla etik kurallar ve yönergeler geliştirmiştir. Bu etik kurallar, Türkiye’deki denizcilik işletmeleri ve profesyonelleri için rehberlik sağlar (URL-8, 2023).

Denizcilik Enstitüsü (The Nautical Institute) ise, Uluslararası Denizcilik Örgütü’nde (IMO) danışmanlık statüsüne sahip bir sivil toplum kuruluşudur ve gemi kaptanları ile gemiinsanlarının mesleki gelişimini teşvik etmektedir. Denizcilik Enstitüsü, gemiinsanlarının etik davranışlarını ve mesleki sorumluluklarını vurgulayan bir dizi etik kodlar ve kılavuzlar sunar. Bu kodlar, gemiinsanlarının güvenliğine yönelik uygulamaların önemine, denizcilik mesleğinin nesilden nesile aktarılıp devamlılığını sağlama, acil durumlarda müdahalenin önemini vurgulama, çevre bilincini geliştirme ve denizcilik sektörünün kalite standartlarına uygun olarak yürütülmesi yönünde çeşitli amaçları gerçekleştirmeye katkı sağlar (URL-9, 2023).

Profesyonel denizcilerin tabi oldukları ulusal ve uluslararası etik kurallar, kodlar ve düzenlemeler gemiinsanlarının hareket tarzlarını şekillendirir. Denizcilerin meslek örgütleri ve üyeleri tarafından hazırlanmış olan "Denizcilikte Etik Kodlar" gemiinsanlarının hareket tarzları açısından yol gösterici bir rehber niteliği taşır. Bu hareket tarzlarına örnek olarak The Nautical Institute (2005) tarafından hazırlanmış olan "Denizcilik Mesleği için Davranış Kuralları (Code of Conduct for the Maritime Profession)" veya diğer adıyla "Denizcilik Enstitüsünün Etik Kodları (Nautical Institute Code of Ethics)" verilebilir.

Denizcilik Enstitüsü Etik Kodları, işverenlere, çalışanlara ve denizcilik sektörüne yeni girenlere duyurulması amacıyla 8 bölüme ayrılmıştır (URL-10, 2023). Bu bölümler aşağıda Şekil 7’de gösterilmektedir.



Şekil 7. Denizcilikte Etik Kodlar

Şekil 7’de gösterilen başlıca etik kodların bölümleri aşağıda sırasıyla açıklanmıştır:

Hizmet ve Çıkar Çatışması: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Sorumluluklarını dürüstlükle, dikkatlice, vicdanlı, gayretli ve özenli bir tavır içinde yerine getirir.
- Görevlerini deniz hayatını ve kamu (toplumsal) çıkarlarını gözeterek emniyetli ve verimli bir şekilde yerine getirir.
- Gemisini verimli bir şekilde işler halde bakımını ağırlar ve yönetir.
- Mesleki görevlerinin çıkarlarına aykırı olacak kişisel çıkarlar sağlamaz.
- Gizli kalması gerekli bilgileri güvenli bir şekilde korur.
- Düzenlemelere, özellikle uluslararası yasal düzenlemelere ve kodlara uyar.

Seyir ve Deniz Emniyetinin Korunması: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Can güvenliği her şeyden önemli olduğundan, gemiyi her açıdan güvenli hale getirerek seyrüsefer yapmasını sağlar ve emniyetli seyir yapmaya özen gösterir.

- Çalışma ve yaşam alanlarının emniyetini ve sağlığını temin etmek için tüm makul tedbirleri alır.
- Emniyetli çalışma ve personel emniyeti kurallarının uygulanmasını sağlar.
- Deniz çevresinin kirletici atıklarında korunabilmesi ve atıkların çevreye zarar vermeyecek bir şekilde ortadan kaldırılması için tüm tedbirleri alır.

Acil Durumlarda Müdahale: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Acil durumu planı hazırlar ve ihtiyaç duyulduğunda tedbirlerin işe yaracağı konusunda emin olabilmek için uygun talimleri yapar ve sürdürür.
- Acil durumlarda hayat kurtarmanın öncelik taşımasını sağlar.

Tehlike ve Can Kurtarma: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Acil ve tehlikeli durumlarda kurallara uygun vardiya tutar ve yardım sağlamak için uygun hareketi yapar.
- Denize adam düşmesi, kişisel yaralanma veya başkalarına yardım gibi konularda can kurtarma araç ve prosedürlerinin düzenli talimlerini yapar.

Denize Elverişlilik: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Seferin her aşamasında geminin denize ve yüke elverişli olmasını sağlar.

Yüke Özen ve Güvenlik: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Yükün iyi koşullarda yüklenmesini, taşınmasını ve teslimini sağlamak için gerekli tüm önlemleri alır.
- Gemideki ekipman parçalarının muhafazasına ve korunmasına yönelik olan tüm makul tedbirleri alır.
- Gemide yasadışı olayların önlenmesini sağlamak amacıyla tüm makul tedbirleri alır ve gerekli olan raporları tutar.

Yeterlilik: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır:

- Atanmış oldukları görevleri yerine getirmek için gerekli deneyim, tecrübe ve yetenek yönünden yeterli olmak için tüm tedbirleri alır.
- Yetenek ve becerilerin sürdürülebilmesi, güncellenmesi ve gelişmesi için makul olan tüm tedbirleri alır.
- Kendilerine verilen görev ve sorumluluklara ilişkin gerekli yeterliliklerini teminen astlarını teşvik eder ve eğitimlerini destekler.
- Yeni gelişmelere ilişkin güncelliği elde etmek için arayışını sürdürür.
- Denizcilikle ilgili çalışmalarda en iyi ve en etkili sonucu elde edebilmek için diğer meslektaşları ve kişilerle iş birliği yapar.

Mesleki Gelişim: Bu bölüme tabii olan gemiinsanının uyması gereken davranışlar aşağıda sıralanmıştır (URL-10, 2023):

- Her zaman çalışmalarını, denizcilik mesleğinin saygınlığını, ününü ve standartlarını yükseklerde tutmak için deniz emniyetini, gemide çalışan personelin sağlığını ve çevre korumasını da dikkate alarak kamu yararını gözeterek sürdürür.
- Astlarının eğitimleri ve gelişmeleri için mesleki standartlarının gelişimi için aktif olarak katkı sağlar.

Yukarıda tanımları verilen denizcilik kodlar, sorumluluk, dürüstlük ve iş birliği gibi temel değerleri vurgular ve denizcilik sektöründe çalışan gemiinsanlarının doğru kararlar almasına rehberlik eder. Çalışmanın bir sonraki kısmında denizcilik mesleğinde etiğin önemi hakkında bilgi verilecektir.

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve hipotezleri, araştırmanın yöntemi ve araştırma bulgularının değerlendirilmesi hakkındaki bilgilere yer verilerek Türk gemiinsanlarının etik algılarını ve etik davranma niyetlerini tespit etmek amacıyla toplam 13 bölümden oluşan 78 soruluk anket uygulanmış ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, gelecekte denizcilik mesleğini icra etmeyi düşünen denizcilik mensubu gemiinsanlarının, etiğin önemine ilişkin algılarını ve etik kodlar sayesinde etik davranma eğilimini göstererek gemide sürdürülebilir ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmaya olan etkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu çalışma sonucunda elde edilen veriler kullanarak denizcilik alanında eğitim gören lisans ve önlisans öğrencileri ile denizcilik sektöründe çalışan kara ve deniz personeline, uluslararası standartlara uygun denizcilikte etik eğitimlerin verilmesine yönelik katkı sağlaması da amaçlanmaktadır. Araştırmanın kapsamı, Türk gemiinsanlarını, güverte, makine ve yardımcı sınıflarını içermektedir. Bu çalışmanın akış şeması "Araştırma Yöntemi" başlığı adı altında özetlenerek ele alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, Türk gemiinsanlarının etik değerleri benimsenmesine ilişkin algıları, denizcilik sektörü çalışanlarının etik değerlere verdiği önem ve etik davranış sergileme niyetlerinin belirlenmesi amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca bu araştırmada, soru kâğıdı yöntemi kullanılmıştır. Ankete katılacak olan kişilerden, soru kâğıdında bulunan kapalı uçlu soruları yanıtlamaları istenmiştir. Anket sorularının cevaplanmasında 5’li Likert Ölçeği (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) ve evet hayır soruları (1: Evet, 2: Hayır) kullanılmıştır. Anket sorularına geçmeden önce katılımcılara anketin konusu hakkında yeterli bilgi verilmiş olup, araştırmanın başlığı ve amacı hakkında bir tanıtım metni ile açıklama yapılmıştır. Anket formundaki soruların bölümleri ve içerikleri aşağıda Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3. Anket Formunun Özeti

	Bölümler	Anket Soruların İçeriği ve Aralığı
	Bölüm 1	Demografik Özellikleri (1-8)
	Bölüm 2	Etik Algısının Tespiti (9-16)
	Bölüm 3	Denizde Örf ve Adet Kuralları (17-21)
	Bölüm 4	Gemiye Çıkma Kriterleri (22-32)
Denizcilikte Etik Kodlar	Bölüm 5	Hizmet ve Çıkar Çatışması (33-36)
	Bölüm 6	Seyir ve Deniz Emniyetinin Korunması (37-41)
	Bölüm 7	Acil Durumlarda Müdahale (42-46)
	Bölüm 8	Tehlike ve Can Kurtarma (47-51)
	Bölüm 9	Denize Elverişlilik (52-55)
	Bölüm 10	Yüke Özen ve Güvenlik (56-60)
	Bölüm 11	Yeterlilik (61-63)
	Bölüm 12	Mesleki Gelişim (64-68)
	Bölüm 13	Etik Değerlerin Genel Denizcilik Mesleği Üzerindeki Etkisi (69-78)

Tablo 3’te katılımcılara yönlendirilen sorular, Tekin (2021)’in Muhasebe Eğitiminde Etik ve Etik Algısı adlı çalışmasında ve Hakan İnankul (2013)’un Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı adlı çalışmasında yer alan soru kağıdından alınmış ve Denizcilik Enstitüsü (2022) tarafından yayınlanan Denizcilik Etik Kodlara uyarlanmıştır. Bu maddeler oluşturulurken Canca (2021)’nın "Profesyonel Denizci Kimdir?" adlı çalışması ile Cerit, vd., (2005)’nin "Mesleksel Değerler ve Etik Eğitimi" adlı çalışmasından yararlanılmıştır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Seti

Bu anket çalışması, yüz yüze ve internet aracılığıyla olmak üzere 23 Şubat 2023 – 7 Kasım 2023 tarihleri arasında iki farklı yoldan uygulanmıştır. Elde edilen 415 adet anket, yanlış cevap ve eksik olup olmaması açısından incelenmiş olup bu inceleme sonucunda 60 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Dolayısıyla analizler, 355 anket üzerinden yapılmıştır.

Bir çalışmanın "anakütlesi", çalışmanın odaklandığı bir grubu temsil eder. Anakütlenin genişliği, çalışmanın amacına, kapsamına ve yapılmak istenen genellemelere bağlı olarak değişiklik gösterir. Tez kapsamında yürütülen bu çalışmanın amacı doğrultusunda elde edilen anakütle, 138.000 gemiinsanından oluşmaktadır (Uraloğlu, 2023).

Örneklem, ana kütleyi temsil etmek için seçilen küçük bir ölçektir. Anakütle, çalışmanın odaklandığı geniş grubu veya evreni ifade ederken, örneklem bu geniş gruptan

seçilen daha küçük bir alt küme yi ifade eder. Araştırmada anakt le yerine örneklem kullanımı, araştırma maliyetlerini düşürebilir ve veri toplama sürecini hızlandırabilir (Seven, 2019). Bazı araştırmacılar, minimum örneklem büyüklüğünün araştırmada bulunan madde sayısına göre değışebileceğini vurgulamıştır. rneğ in, Cattell (1978), minimum örneklem büyüklüğünün lme arac ında (ankette) bulunan madde sayısının toplamının 3 ile 6 kat ı civar ında olmasının anakütleyi temsil gücünde yeterli olabileceğini öne sürerken, Hair vd. (2010), bu sayının en az 5 kat ı olması gerektiğini öne sürmüştür. Dolayısıyla, bu çalışmadaki ölçeklerin analize dahil edilmesi sonucu çıkarılan maddeler göz önünde bulundurulduğ unda ölçeklerin 19 maddeden oluştuğ u görülmektedir. Çalışmadaki madde sayısı dikkate alındığında ise Cattell (1978)'e göre madde sayısı en az 57-114 ve Hair vd. (2010)'e göre ise en az 96 olması gerekmektedir. Bu çalışmada 355 kişiye ulaşıld ığından mevcut örneklem in anakütleyi temsil gücüne sahip olduğ u görülmektedir. Bu araştırmada, tesadüfi olmayan örneklem e yöntemlerinden olan kolayda örneklem i yöntemi kullanılmış tır. Bu yöntem, zaman ve maliyet sınırlamaları nedeniyle örneklem e katılı m sağ layacak kişiler arasında sadece ulaşılabilir olanları anket rneğ ine alınmasını içermektedir (Haş ıloğ lu, vd., 2015). Bu sebepten ötürü, kolayda örneklem e yöntemi seçilmiştir.

2.4. Literatür Taraması

Literatürdeki alışmalar, denizcilik mesleğ inde etik konusunda belirgin eksikleri ortaya koymaktadır. Ancak, bu tez kapsamındaki çalışmanın temellendirildiğ i alanda, etik algısı ve eğ itimi konular ında çeşitli meslekler ve örgütlerde gerçekleştirilmiş birçok çalışma bulunmaktadır. Bu bağ lamda, ilgili konularda yapılan çalışmalara aşağ ıda yer verilmiştir.

Tekin (2021)'in Muhasebe Eğ itiminde Etik ve Etik Algısı adlı çalışmasında, Akdeniz Üniversitesi İşletme Bölümü'nde 350 ğ renci üzerinde yürütülen bir ankete dayanmaktadır. Çalışmanın temel amacı, muhasebe mesleğ ini icra etmeyi düşünen ğ rencilerin etik algıları ile muhasebe eğ itiminde etiğ in önemine ilişkin algılar ını, yaş, cinsiyet, ğ renim düzeyi, etik dersi almış olma gibi çeşitli değ işkenler çerçevesinde inceleyerek aralarında anlamlı bir fark olup olmad ığını belirlemektir. Araştırma sonuçları, ne çıkan değ işkenlerin muhasebe eğ itimi alan ğ rencilerin etik algıları üzerinde etkili olduğ unu göstermiş ve bu bağ lamda üniversitelerin muhasebe eğ itim bölümlerinde etik konularına daha fazla vurgu yapılması gerektiğ i sonucuna varılmış tır.

İnankul (2013)'un Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma adlı çalışmasında, Ankara-Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda 410 kişi üzerinden anket çalışması yapılmıştır. İnankul (2013) yaptığı çalışmada, Emniyet Teşkilatındaki etik algısını ölçmek ve bunun sonrasında personelinde görülen veya görülmesi muhtemel etik dışı davranışların neler olduğunu gerçek nedenleriyle ve çözüm önerileriyle beraber bilimsel yöntemler kullanarak ortaya koyabilmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın sonucunda polis yetiştiren okullarda etik dersinin bulunmaması nedeniyle polis memurlarının etik konusundaki önemi kavrayamamış olmaları sonucuna ulaşılmıştır.

Usta (2012) tarafından yapılan "Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme" adlı çalışmada, etik ile örf ve âdet kuralları arasındaki ilişkini olup olmadığını amaçlanmaktadır. Usta'nın çalışmasından elde edilen sonuca göre, etik ile örf ve âdet kurallarının ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür çalışması, denizcilik etiği alanındaki eksiklikleri vurgulamakta ve gelecekteki araştırmalar için temel oluşturmaktadır. Ayrıca, denizcilik mesleğinde etik konuları anlamak ve çözümler üretmek adına daha fazla araştırma yapılması gerekliliği vurgulanmaktadır.

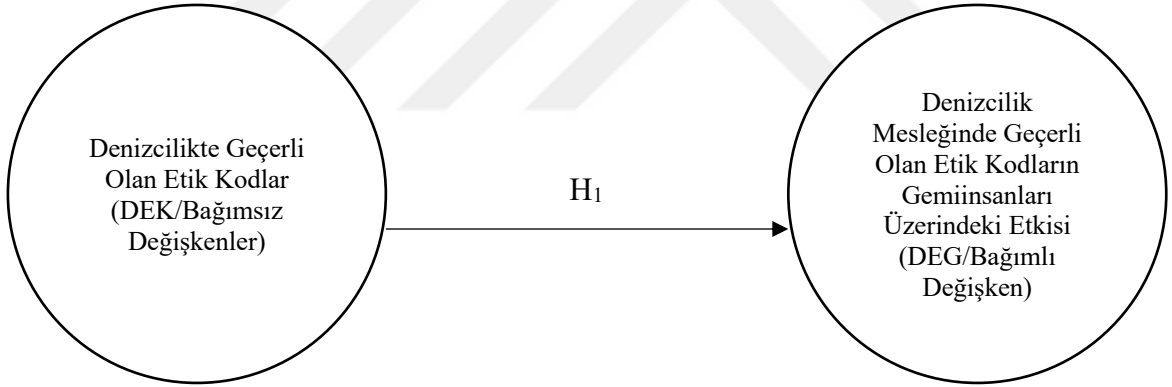
2.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezi

Bu çalışmada, "Denizcilikte etik kodlar, gemiinsanlarının etik algıları ve etik davranış sergileme eğilimi üzerinde etkili midir?" sorusundan yola çıkılarak nicel araştırma türlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan araştırma modeli aşağıda Tablo 4 yardımıyla özetlenmiştir.

Tablo 4. Araştırma Modelinin Adımları

Adımlar	Araştırma Modeli
1. Adım	Araştırma soruları belirlenmiştir.
2. Adım	Araştırmada kullanılacak olan yöntemle karar verilmiştir.
3. Adım	Anket formu oluşturulmuştur.
4. Adım	Araştırmanın hipotezi ortaya konulmuştur.
5. Adım	Türk gemiinsanlarına yönelik anket soruları sorulmuştur.
6. Adım	Araştırma sonucu elde edilen veriler IBM SPSS 23 ve SmartPLS 4 paket programları kullanılarak frekans analizleri yapılmıştır.
7. Adım	Araştırmanın bulguları, Yapısal Eşitlik Modellemesi ile değerlendirilmiştir.
8. Adım	Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir.

Yukarıda Tablo 4’de gösterilen araştırma modelin temel amacını oluşturan etik değerler ve denizcilikte etik kodların gemiinsanları üzerine yönelik etkisinin hipotezi aşağıda Şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. Araştırmanın Hipotezi

Bu modelde "Seyir ve Denizde Güvenlik / SDEK, Tehlike ve Can Kurtarma / TCK, Deniz Şartlarına Elverişlilik / DSE, Yüke Özen ve Güvenlik / YOG ve Yeterlilik / YET" değişkenleri bağımsız değişkenler; "Denizcilik Mesleğinde Geçerli Olan Etik Kodların Gemiinsanları Üzerindeki Etkisi (DEG)" değişkeni bağımlı değişkeninin etkisini incelenmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotez aşağıda ifade edilmiştir.

H₁: DEK faktörü, gemiinsanlarının etik davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.6. Araştırmada Yer Alan Değişkenlerin Analizi

Araştırma modeli literatür taraması sonucunda oluşturulmuş olup toplanan verileri Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Model / YEM) ile analiz edilmiştir. Ankete katılan katılımcıların özellikleri frekans analizleriyle incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha değeriyle değerlendirilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için IBM SPSS 23 ve SmartPLS 4 paket programı kullanılmıştır.

Bu araştırmada, doğrulayıcı faktör analizini yapmak için kısmi en küçük kareler (PLS) yol modelleme yöntemi kullanılarak varyans tabanlı yapısal eşitlik modellemesi (SEM: Structural Equation Modeling) yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşımın temel bileşen analizi ile çoklu regresyon analizinin sonuçlarını birleştiren ve değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak için geliştirilen bir yol analiz tekniğidir. YEM ise, değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini incelemek ve tahmin etmek için kullanılan bir yöntemdir. Bu modellemeler genellikle karmaşık ilişkileri ve değişkenler arasındaki bağlantıları anlamak için kullanılır. Kovaryans bazlı yol analizi (CB-SEM: Covariance-Based Path Analysis) ve kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) ise, yapısal eşitlik modellemesinin iki farklı yaklaşımıdır. Her ikisi de değişkenler arasındaki ilişkileri modellemek için kullanılırken, bazı benzerlikler ve farklılıklar da içermektedir. CB-SEM yöntemi, modelin veriyle ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek için kapsamlı bir sınama gerektirirken PLS-SEM yönteminde varyans temelli bir sınama gerektirir. PLS-SEM yaklaşımı kullanılan analizlerde, verilerin normal dağılım göstermesine gerek yoktur veriye dayalı yapıları modellemek ve ilişkileri analiz etmek için kullanılır (Polat, 2022).

3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan denizcilik mensubu kişilerin demografik bilgilerine ilişkin frekans analiz sonuçları aşağıda Tablo 4'te ve Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcılara İlişkin Özellikler

Türk Gemiinsanlarının Özellikleri		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	35	9,9
	Erkek	320	90,1
	Toplam	355	100
Yaş	18 yaş ve altı	0	0
	19-24 yaş arası	93	26,2
	25-30 yaş arası	53	14,9
	31-36 yaş arası	53	14,9
	37-42 yaş arası	77	21,7
	43 yaş ve üzeri	79	22,3
	Toplam	355	100
Öğrenim Durumu	Ön Lisans Mezunu	43	12,1
	Lisans Mezunu	286	80,6
	Yüksek Lisans Mezunu	23	6,5
	Doktora Mezunu	3	0,8
	Toplam	355	100
Medeni Durum	Evli	184	51,8
	Bekar	171	48,2
	Toplam	355	100

Tablo 5'te katılımcılara ait cinsiyet, yaş, öğrenim ve medeni durumları gösterilmektedir. Katılımcıların %9,9'unun kadın ve %90,1'inin erkek olduğu gözlemlenmiştir. Yaş aralığı %26,2 ile en fazla 19-24 yaş arasında, ikinci olarak %22,3 ile 43 yaş ve üzerindedir. Öğrenim durumu, %80,6'lık oran ile en fazla lisans seviyesinde olup %12,1'i ön lisans mezunu ve %6,5'i ise yüksek lisans mezunudur. Medeni durumu, %51,8'i

evli ve %48,2'si bekardır. Aşağıda Tablo 6'da ankete katılım sağlayan kişilerin mesleki bilgileri gösterilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Mesleki Bilgileri

Türk Gemiinsanlarının Özellikleri		Frekans	Yüzde (%)
Mesleki Yeterlilik Düzeyleri	Kaptan (Master)	90	25,4
	1.Zabit / Chief Officer / 2.Kaptan	41	11,5
	2.Zabit / 2nd Officer/ 3.Kaptan	36	10,1
	3.Zabit / 3rd Officer / 4.Kaptan	34	9,6
	Baş Mühendis / Chief Engineer / Baş Makinist / Çarkçı Baş	35	9,9
	2.Mühendis / 2nd Engineer / 2.Makinist	15	4,2
	3.Mühendis / 3rd Engineer / 3.Makinist	9	2,5
	4.Mühendis /4th Engineer/ 4.Makinist	10	2,8
	Güverte Stajyeri / Deck Cadet	77	21,7
	Makine Stajyeri / Engine Cadet	8	2,3
	Toplam	355	100
Mesleki Deneyim	5 yıl ve altı	141	39,7
	6-10 yıl	60	16,9
	11-20 yıl	85	23,9
	21 yıl ve üzeri	69	19,4
	Toplam	355	100
Mevcut İşyerinde Geçirilen Süre	0-5 yıl	226	63,7
	6-10 yıl	58	16,3
	11 yıl ve üzeri	71	20
	Toplam	355	100
Çalıştıkları Gemi Türü	Kuru Yük	116	32,7
	Konteyner	67	18,9
	Dökme Kuru Yük	43	12,1
	Tanker	82	23,1
	Ro-Ro	13	3,7
	Diğer	34	9,6
	Toplam	355	100

Tablo 6'da katılımcılara ait mesleki bilgiler gösterilmektedir. Bu tabloya göre, araştırmaya katılım gösteren Türk gemiinsanlarının %25,4'ü Kaptan, %11,5'i 1. Zabit, %10,1'i 2. Zabit, %9,6'sı 3. Zabit, %9,9'ü Baş Mühendis, %4,2'i 2. Mühendis (2. Makinist), %2,5'i 3. Mühendis, %2,8'i 4. Mühendis, %21,7'si Güverte Stajyeri ve %2,3'ü ise Makine

Stajyerinden oluşmaktadır. Katılımcıların %39,7'si 5 yıl ve 5 yıldan daha az sürede görev yaparken, %16,9'u 6-10 yıl arasında, %23,9'u 11-20 yıl arası ve %19,4'ü 21 yıl ve 21 yıldan daha uzun süredir bu mesleği devam ettirmektedir. Katılımcıların mevcut işyerindeki çalışma süreleri %64'lük oranla kısa süreli, %16'sı o iş yerinde çalışmaya devam etmiş ve %20'si iş yerine sürekli olarak devamlılık sağlamıştır. Bu tabloya göre ankete katılan katılımcıların, %32,7'si kuru yük gemilerinde, %18,9'u konteyner gemilerinde, %12,1'i dökme kuru yük gemilerinde, %23,1'i tanker gemilerinde, %3,7'si Ro-Ro gemilerinde ve geriye kalan %9,6'lık kısım diğer gemi türlerinde çalışmıştır.

3.2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Anket Sorularına Yönelik Cevapları

Araştırmaya katılan Türk gemiinsanlarının etik algısına ilişkin soruların frekans analiz sonuçları aşağıda Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Etik Algıyı Ölçmeye Yönelik Dağılım

	Katılımcının Soruya Verdiği Cevap	Frekans		Yüzde (%)	
		Evet	Hayır	Evet	Hayır
Katılımcıya Yönlendirilen Soru	Etik konusunda daha önce eğitim aldınız mı?	171	184	48,2	51,8
	Gemide çalışırken sizi etik dışı davranmaya iten nedenler oldu mu?	167	188	47	53
	Maddi durum beklentileri ve subjektif karar verme sizce etik bir davranış mıdır?	323	32	91	9

Tablo 7'ye göre, ankete katılan gemiinsanlarının %51,8'inin etik konusunda bilgisinin olmadığı görülmüştür. Bu tablodaki verilere göre, aktif olarak görevlerini devam ettiren gemiinsanlarının gemideki çalışma süreleri boyunca %47'lik kısmının etik dışı davranmaya itildiği görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %91'i maddi durum beklentileri ve subjektif karar vermenin etik bir davranış olduğunu vurgulamıştır. Gemiinsanlarının hangi sebeplerden ötürü etik dışı davranışa itildiği aşağıda Tablo 8'de açıklanmıştır.

Tablo 8. Etik Dışı Davranışa İtilme Nedenleri

Etik Dışı Davranışa İtilme Sebepleri	Frekans	Yüzde (%)
Zorunluluk Hali	97	27,3
Çalışma Şartları	88	24,7
Kaygı ve Endişe	15	5
Gelecek Beklentisi	4	1,1
Ekonomik Şartlar	8	2,2
Hepsi	4	1,1
Zorunluluk Hali, Çalışma Şartları	49	13,8
Zorunluluk Hali, Kaygı ve Endişe, Çalışma Şartları	12	3,4
Zorunluluk Hali, Kaygı ve Endişe	6	1,7
Ekonomik Şartlar, Çalışma Şartları	2	0,6
Çalışma Şartları, Kaygı ve Endişe	3	1,8
Çalışma Şartları, Gelecek Beklentisi, Ekonomik Şartlar	1	0,3
Zorunluluk Hali, Çalışma Şartları, Ekonomik Şartlar	1	0,3
Gelecek Beklentisi, Zorunluluk Hali, Çalışma Şartları	1	0,3
Mobbing	1	0,3
Yapılan İşin Devamlılığı ve Sürecin Sorunsuz Devam Etmesi	3	0,8
Armatör Yaklaşımı	1	0,3
Bazı Limanlarda Ticari Faaliyetin Sektöre Uğramaması için Rüşvet, Sigara ve Kumanya Vermek	6	1,7
Şirket Baskısı	2	0,6
Şahıslar	3	0,8
Saygınlık Gereği	3	0,8
Çalışma Şartları, Kaygı ve Endişe, Ekonomik Şartlar, Zorunluluk Hali	1	0,3
Çalışma Şartları, Kaygı ve Endişe, Gelecek Beklentisi, Zorunluluk Hali	2	0,6
Çalışma Şartları, Ekonomik Şartlar, Zorunluluk Hali, Gelecek Beklentisi	2	0,6
Etik Dışı Davranışa Eğilimi Göstermeyen	34	9,5

Tablo 8’de katılımcılara yönlendirilen anket sorularının ikinci bölümündeki çoklu cevap verilen sorunun frekansları ve yüzdelik dağılımları verilmiştir. Bu tabloya göre, katılımcıların %9,5’lik kısmının etik dışı davranış eğilimi göstermezken, %25’i gemideki zorlu çalışma şartlarından, %27’si gemideki hiyerarşik düzenin, emir komuta zincirinin yani gemideki zorunluluk halinden, %1,7’si limanlardaki ticari faaliyetin aksamaması için

limanlara rüşvet, sigara ve kumanya vermekten ötürü etik dışı davranış sergilemiştir. Gemiinsanlarının, etik dışı davranışlarını önlemek, genel etik bilgisini ölçmek ve etik uygulamalar konusundaki eksikliklerini belirlemek amacıyla Tablo 9'daki sorular kullanılmıştır.

Tablo 9. Gemiinsanlarının Genel Etik Hakkında Bilgileri

	Katılımcının Soruya Verdiği Cevap	Frekans					Yüzde (%)				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Katılımcıya Yönlendirilen Soru	Etik uygulamaları konusunda yeterli bilgiye sahibim.	18	49	53	168	67	5,1	13,8	14,9	47,3	18,9
	Mesleki etik uygulamaları gereklidir.	1	4	20	118	212	0,3	1,1	5,6	33,2	59,7
	Etik ile denizcilikte geçerli olan deniz örf ve âdet kuralları birbiriyle ilişkilidir.	4	28	42	160	121	1,1	7,9	11,8	45,1	34,1
	Etik uygulamaları ticari faaliyetler için yararlıdır ve gereklidir.	2	11	48	152	142	0,6	3,1	13,5	42,8	40

Tablo 9'a göre, katılımcıların %47,3'ü etik uygulamalar konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünürken, %13,8'i etik uygulamalar konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığını düşünmüştür. Ankete katılan gemiinsanlarının %59,7'si mesleki etik uygulamalarının denizcilik mesleği için son derece gerekli olduğunu düşünürken %5,6'sı kararsız kalmıştır. Bu tabloda, katılımcılara etik uygulamaların ticari faaliyetler için gerekli midir sorusu sorulmuştur. Katılımcıların %82,8'i etik uygulamaları ticari faaliyetler için gereklidir bulurken, %13,5'i kararsız kalmıştır. Tablo 9'da ankete katılan gemiinsanlarına, denizcilik mesleğinde geçerli olan örf ve âdet kuralları ile etik arasındaki ilişki hakkında bir soru yöneltilmiş olup, denizcilikte örf ve âdet kuralları ile etik arasında %47,3 oranında bir

ilişki olduğu, %13,8 oranında ise bir ilişki olmadığı sonucu gözlemlenmiştir. Tablo 9’da öne sürülen ilişki oranlarına dayanarak, katılımcılara Tablo 10’daki sorular oluşturulmuştur.

Tablo 10. Denizde Örf ve Adet Kuralları

	Katılımcının Soruya Verdiği Cevap	Frekans		Yüzde (%)	
		Evet	Hayır	Evet	Hayır
Katılımcıya Yönlendirilen Soru	Denizde örf ve âdet kuralları konusunda eğitim aldınız mı?	323	32	91	9
	Deniz örf ve âdet kuralları gemideki uygulamalarda kötüye kullanıldığını düşünüyor musunuz?	164	191	46,2	53,8

Bu tabloya göre, gemiinsanlarının %91’i denizde örf ve âdet kuralları konusunda eğitim almış olup %9’u denizde örf ve âdet kuralları konusunda hiç eğitim almamıştır. Bu tablodaki verilere göre, gemiinsanlarının %46,2’lik kısmı denizcilik sektöründe geçerli olan örf ve âdet kurallarının kötüye kullanıldığını düşünmektedir. Öte yandan, gemiinsanlarının, denizcilikte örf ve âdet kuralları hakkındaki görüşleri Tablo 11’de detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 11. Gemiinsanlarının Denizcilikte Örf ve Adet Kurallarıyla İlgili Görüşleri

	Katılımcının Soruya Verdiği Cevap	Frekans					Yüzde (%)				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Katılımcıya Yönlendirilen Soru	Denizcilik örf ve âdet kuralları çalıştığınız gemi veya gemilerde doğru ve düzgün bir şekilde uygulanır.	8	39	45	184	79	2,3	11	12,7	51,8	22,3
	Deniz örf ve âdet kuralları denizcilik faaliyetleri için gereklidir.	0	6	16	126	207	0	1,7	4,5	35,5	58,3
	Deniz örf ve âdet kuralları gemide homojen ve tutarlı bir biçimde uygulanır.	8	57	90	139	61	2,3	16,1	25,4	39,2	17,2

Tablo 11'e göre, ankete katılan gemiinsanlarının %51,8'lik kısmı çalışmış oldukları gemide doğru ve düzgün bir şekilde denizcilikte örf ve âdet kurallarının uygulandığını, %11'lik kısmı ise bunun tam tersini öne sürmüştür. Ancak, %12,7'lik kısmı kararsız kalmıştır. Yine Tablo 11'e göre, ankete katılan katılımcıların %58,3'ü denizcilikte geçerli olan örf ve âdet kurallarının denizcilik faaliyeti için kesinlikle bir gereklilik olduğunu düşünmüşlerdir. Tablo 11'deki bilgilere göre, gemiinsanlarının %39,2'lik kısmı denizcilik örf ve âdet kurallarının tutarlı bir biçimde uygulandığını iddia ederken, %16,1'lik kısmı denizcilik örf ve âdet kurallarının kesin olarak tutarsız bir biçimde uygulandığını söylemektedir.

Tablo 12. Gemiinsanlarının Etik Davranış Algısını Ölçmeye Yönelik Dağılımı

	Katılımcının Soruya Verdiği Cevap	Frekans					Yüzde (%)				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Katılımcıya Yönlendirilen Soru	Limanlarda çalışırken kolaylık verme konusunda ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	51	32	154	72	46	14,4	9	43,4	20,3	13
	Limanlarda çalışırken kolaylık alma konusunda ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	98	55	145	38	19	27,6	15,5	40,8	10,7	5,4
	Gemideki faaliyetleriniz sonucunda başarılı olma durumundaki ödül alınması hakkında ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	18	16	45	114	162	5,1	4,5	12,7	32,1	45,6
	Gemideki eksiklikler sonucu gemi personeline zarar vermesi durumunda eksikliğin rapor edilmeden (giderilmeden) limandan kalkması normaldir.	218	67	35	15	20	61,4	18,9	9,9	4,2	5,6
	Gemideki hiyerarşi hakkında ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	5	16	42	106	186	1,4	4,5	11,8	29,9	52,6
	Kiracının talebi doğrultusunda kural dışı davranışlara zorlanıyorum değerlendiriniz.	145	79	81	27	23	40,8	22,3	22,8	7,6	6,5
	Gemi işletmecisinin kiradaki gemide yakıt artırması konusunda ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	154	72	96	22	11	43,4	20,3	27	6,2	3,1
	Geminin mallarını ya da ekipmanlarını (yağ, yakıt gibi) limanlarda satılması hakkında ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	265	42	29	7	12	74,6	11,8	8,2	2	3,4

Bu tabloda gemiinsanlarına, limana giren bir gemiye karşı limanların kolaylık vermesi ve alması konusunda sorular sorulmuştur. Bu tabloya göre, gemiinsanları demirleme

yaptıkları liman sahasında %20,3 oranında gemi eksiklerinin giderilmesi (örtülmesi) yönünde kolaylık verirken %10,7 oranında liman sahalarından kolaylık almıştır. Tablo 12'ye göre gemiinsanlarının çalıştıkları gemi türünde ödül sisteminin var olması çalışanların performansını %45,6 oranında iyi yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu tablodan elde edilen diğer bir veri, ankete katılan gemiinsanlarının %5,6'sı gemideki eksik parçaları rapor etmeden limandan ayrılmış şeklindedir.

Bu tabloya göre, ankete katılan gemiinsanlarını %52,4 oranında gemide hiyerarşik düzenin sağlandığını savunurken %11,8'i kararsız kalmıştır. Ayrıca bu tabloya göre, gemiinsanları kiracının talebi doğrultusunda %14,1 oranında kural dışı davranışa zorlanırken %63,1 oranında kural dışı davranışa zorlanmamıştır. Katılımcıların %22,8 ise bu konu hakkında kararsız kalmıştır. Tablo 12'ye göre gemi işletmeci kiradaki gemisinin yakıtını %43,4 oranında artırma tutumu göstermezken %3,1 oranında artırma tutumu göstermiştir. Yine bu tabloya göre elde edilen bir diğer sonuç, geminin malları veya ekipmanları %74,6 oranında limanlarda satılmadığı sonucuna ulaşabiliriz.

Tablo 12'de yer alan veriler, gemi insanlarının gemiye çıkmadan önce limanda sergiledikleri etik algıya dair sorulara verdikleri yanıtları içermektedir. Öte yandan, Tablo 13 gemi insanlarının, gemiye çıktıktan sonra gemi sınırları içinde sergiledikleri etik davranış eğilimlerini göstermektedir.

Tablo 13. Gemi İçinde Etik Davranma

Katılımcıya Yönlendirilen Soru	Katılımcının Soruya Verdiği Cevap	Frekans		Yüzde (%)	
		Evet	Hayır	Evet	Hayır
	Gemiye ait olan herhangi bir malı üçüncü kişilere maddi ve manevi değeri karşılığında verdiniz mi?	35	320	9,9	90,1
	Gemide size verilen bir işi iyi yapmamanız sonucunda herhangi bir durumda diğer çalışanlara zarar verecek bir durumla karşılaştınız mı?	42	313	11,8	88,2

Bu tabloya göre, bir gemiinsanı %90 oranında etik davranma eğilimi göstermiş olup çalıştığı gemide herhangi bir malı maddi veya manevi karşılığında üçüncü kişilere vermemiştir. Bu tablodan çıkarılan sonuca göre, gemiinsanlarının %11,8'i işin iyi yapılmaması durumunda diğer çalışanların zarar gördüğünü belirtirken, %88,2'si yapılan işin iyi yapılması durumunda hiçbir çalışana zarar verilmediğini ifade etmiştir. Tablo 14 gemiinsanlarının, işlerini iyi yapmaması durumunda oluşabilecek kazalarda verdikleri öncelikleri ele almaktadır.

Tablo 14. Gemiinsanlarının Öngörülemeyen Bir Kazada Öncelikli Tercihleri

Gemide Oluşabilecek Herhangi Bir Öngörülemeyen Bir Olay Sonucunda Öncelikli Tercihiniz ya Tercihleriniz ne olur?	Frekans	Yüzde (%)
Personel	170	47,9
Gemi	17	4,8
Şirket	8	2,3
Ev Sahibi	2	0,6
Kiracı (Yük)	1	0,3
Çevre	5	1,4
Personel, Gemi	23	6,5
Personel, Gemi, Çevre	38	10,7
Personel, Çevre	22	6,2
Personel, Kiracı (Yük)	3	0,8
Personel, Kiracı (Yük), Çevre	1	0,3
Personel, Gemi, Şirket, Kiracı (Yük), Çevre	5	1,4
Personel, Gemi, Şirket, Çevre	8	2,3
Personel, Gemi, Şirket, Kiracı (Yük)	1	0,3
Personel, Şirket, Çevre	2	0,6
Hepsi	7	2
Personel, Gemi, Şirket	7	2
Personel, Şirket	2	0,6
Gemi, Şirket	4	1,1
Personel, Gemi, Kiracı (Yük), Çevre	12	3,4
Personel, Gemi, Kiracı (Yük)	11	3,1
Gemi, Çevre	1	0,3
Gemi, Ev Sahibi, Kiracı (Yük)	1	0,3
Gemi, Kiracı (Yük)	1	0,3
Gemi, Şirket, Çevre	2	0,6
Gemi, Şirket, Kiracı (Yük), Çevre	1	0,3

Bu tabloya göre, gemiinsanlarının %47,9'u öngörülemeyen bir olayda personeli tercih etmiştir. Ankete katılan katılımcıların, %4,8'i geminin daha öncelikli olduğunu belirtmiş, %2,3'ü çalıştıkları şirketin menfaatlerini korumuş, %0,6'sı geminin sahibine, %1,4'ü ise deniz çevresine öncelik vermiştir. Bu farklı önceliklerin önüne geçmek amacıyla Denizcilik Enstitüsü tarafından yayınlanan Denizcilikte Etik Kodlar kullanılmış ve elde edilen sonuçlar tablolar aracılığıyla açıklanmıştır.

Tablo 15. Hizmet ve Çıkar Çatışmasına Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5'Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Görevlerimi yerine getirirken gemi ortamını (yaşantısını) dikkate alırım.	HCC1	186	52,4	149	42	7	2	12	3,4	1	0,3	1,57	1	0,723
Mesleğimin gerekliliğinden ötürü bir karar alırken sorumluluklarımı dikkatli ve özenli bir tavır içinde yerine getirmeye özen gösteririm.	HCC2	234	65,9	118	33,2	2	0,6	0	0	1	0,3	1,35	1	0,524
Mesleğimin gerekliliğinden dolayı görev ve sorumluluklarıma ters düşecek kişisel kararlar alırım.	HCC3	26	7,3	48	13,5	46	13	145	40,8	90	25,4	3,63	4	1,205
Gemi sefer sırasında ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeleri dikkate alırım ve ona göre karar veririm.	HCC4	236	66,5	113	31,8	5	1,4	1	0,3	0	0	1,35	1	0,524

Tablo 15'te ankete katılan gemiinsanlarından %52,4'ü görevlerini yerine getirirken çalıştığı geminin yaşantısını da göz önüne almamıştır. Tablo 15'e göre, gemide çalışan bir gemiinsanı %65,9 oranında mesleğinin getirmiş olduğu sorumluluğu dikkatli ve özenli bir tavır içinde yerine getirmemiştir. Bu tabloya göre, gemiinsanlarının %40,8'i denizcilik mesleğindeki zorlu çalışma şartları ve geminin gerektirdiği hiyerarşik düzen sonucunda kendi görev ve sorumluluklarına ters düşecek kişisel kararlar alırken, %13,5'i tüm bu şartlara rağmen görev ve sorumluluklarına ters düşecek kişisel kararlar almamıştır. Gemiinsanlarının %66,5'i gemi sefer halindeyken ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeleri dikkate almamıştır.

Tablo 16. Seyir, Deniz Çevresi ve Emniyetinin Korunması Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5’Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Mesleki gerekliliklerimden ötürü görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken deniz hayatını da dikkate alırım.	SDEK1	0	0	0	0	6	1,7	136	38,3	213	60	4,58	5	0,527
Gemi sefer sırasında kurallara uygun bir şekilde emniyetli seyir yaparım.	SDEK2	0	0	0	0	2	0,6	105	29,6	248	69,9	4,69	5	0,474
Deniz çevresinin kirlletici atıklardan korunmasını ve atıkların deniz hayatına zarar vermeyecek şekilde ortadan kaldırılması için gerekli tüm tedbirleri alırım.	SDEK3	0	0	0	0	5	1,4	98	27,6	252	71	4,70	5	0,490
Gemi ulusal ve uluslararası sulardayken yaşam mahallini ve çalışma ortamının emniyetini sağlamak için gerekli tedbirlere uyarım.	SDEK4	0	0	0	0	3	0,8	107	30,1	245	69	4,68	5	0,484
Gemi sefer sırasında gemide uygulanması gereken emniyetli çalışma kurallarına göre hareket ederim.	SDEK5	0	0	0	0	1	0,3	104	29,3	250	70,4	4,70	5	0,464

Bu tabloya göre ankete katılan gemiinsanları; görevlerini yerine getirirken %60 oranında deniz hayatını ve deniz çevresini dikkate almıştır. Katılımcıların %69,9'u gemi hareket halindeyken emniyetli seyir yapmıştır. Ayrıca, %71'i bu sözleşmenin

gerekliliğinden ötürü deniz çevresini kirletici atıklardan koruyarak atıkların deniz hayatına zarar vermeyecek şekilde ortadan kaldırılması için tüm tedbirleri almıştır.

Tablo 17. Acil Durumlarda Müdahaleye Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5’Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Gemi kalktıktan sonra ve hareket halinde varlığını sürdürürken oluşabilecek olası acil durumlar için acil durum planı hazırlarım.	ACM1	0	0	0	0	13	3,7	142	40	200	56,3	4,53	5	0,569
Gemi ve deniz hayatı için hazırlanan acil durum planı doğrultusunda uygun talimleri gemi personeliyle birlikte yapar ve uygularım.	ACM2	0	0	0	0	6	1,7	135	38	214	60,3	4,59	5	0,526
Gemi sefer aşamasındayken oluşabilecek olan olası bir kazada hayat kurtarmanın öncelikli olduğunu düşünürüm.	ACM3	0	0	0	0	4	1,1	71	20	280	78,9	4,78	5	0,443

Tablo 17'in devamı

Gemide oluşabilecek olası bir kazaya hazırlıklı olmak için uygulayacak olduğum talimlerde kendimi herkesle eşit görür ve o şekilde davranırım.	ACM4	0	0	8	2,3	7	2	124	34,9	216	60,8	4,54	5	0,651
Gemide oluşabilecek olası bir acil durumda önceliğim taşınan yüklerdir ve bu doğrultuda hareket ederim.	ACM5	82	23,1	164	46,2	42	11,8	33	9,3	34	9,6	2,36	2	1,207

Tablo 17'ye göre, gemiinsanlarının %56,3'ü acil durum planı hazırlarken, %60,3'ü diğer personelle birlikte uygun talimleri gerçekleştirmiştir. Katılımcıların %78,9'u gemide önceliğin personel olduğunu düşünmektedir. Gemiinsanlarının %60,8'i diğer personelle birlikte uygun talimleri gerçekleştirmiştir. Bu tabloya göre, gemiinsanlarının %23,1'i gemide oluşan olası bir acil durumda önceliğin personel olmadığını iddia etmiş ve taşınan yüklere öncelik vermiştir.

Tablo 18. Tehlike ve Can Kurtarmaya Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5'Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Gemide oluşabilecek acil durumlar için denizcilik kurallarının gerekliliğine uygun vardiya tutarım.	TCK1	0	0	0	0	1	0,3	100	28,2	254	71,5	4,71	5	0,459
Gemi seyir halindeyken öngörülemeyen bir durumda taşınan yüklere öncelik veririm.	TCK2	48	13,5	154	43,4	62	17,5	58	16,3	33	9,3	2,65	2	1,178
Denize adam düşmesi durumlarına hazırlıklı olmak için can kurtarma araç ve prosedürlerine yönelik gerekli operasyonları gerçekleştiririm.	TCK3	0	0	0	0	4	1,1	94	26,5	257	72,4	4,71	5	0,477
Gemi limana yanaştığında veya limandan kalktığında oluşabilecek kişisel yaralanmaya yönelik uygun talimleri yapar, gerekli araç ve prosedürleri uygulamam.	TCK4	0	0	0	0	9	2,5	124	34,9	222	62,5	4,60	5	0,540

Tablo 18'in devamı

Acil ve tehlikeli durumlar için gemi adamları kurallarına uygun vardiya tutar ve vardiyamı hiçbir koşulda aksatmam.	TCK5	0	0	0	0	3	0,8	110	31	242	68,2	4,67	5	0,487
---	------	---	---	---	---	---	-----	-----	----	-----	------	------	---	-------

Tablo 18'e göre, gemiinsanlarının %71,5'i gemide oluşabilecek acil durumlar için denizcilik mesleğinin kuralları çerçevesinde uygun vardiya tutarken %16,3'ü gemi seyir halindeyken öngörülemeyen bir durumda gemide taşınan yüklere öncelik vermiş, gemi personeline ve deniz hayatına öncelik vermemiştir. Katılımcıların %72,4'ü denize adam düşmesi durumlarına karşı can kurtarma araç ve prosedürlerine yönelik gerekli operasyonları gerçekleştirirken, %62,5'i gemide oluşabilecek olan tehlikeli durumlar neticesinde insan kaynaklı kişisel yaralanma durumlarının önüne geçmek için gerekli talimleri gerçekleştirmişlerdir. Ayrıca, katılımcıların %68,2'si acil ve tehlikeli durumlar için gemi adamları yönetmeliğine uygun vardiya tutup aksatmayarak etik davranma eğilimi göstermişlerdir.

Tablo 19. Deniz Şartlarına Elverişliliğe Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5’Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Gemi seyrüsefer aşamasındayken seferin her aşamasında gemiyi, denize ve yüke elverişli hale getiririm.	DSE1	0	0	0	0	2	0,6	106	29,9	247	69,6	4,69	5	0,475
Gemiye yüklenecek olan yükleri geminin taşıma kapasitesini dikkate alacak şekilde yüklerim.	DES2	0	0	0	0	1	0,3	107	30,1	247	69,6	4,69	5	0,468
Gemide taşınan yükleri geminin rotasına uygun koşullarda yükler ve boşaltırım.	DSE3	0	0	3	0,8	1	0,3	108	30,4	243	68,5	4,66	5	0,529
Gemi taşıma kapasitesini artıracak olan yükleri, geminin gidecek olduğu güzergahta bırakmak için daha fazla yükleme yapmak doğrudur.	DSE4	124	34,9	106	29,9	42	11,8	34	9,6	49	13,8	2,37	2	1,399

Tablo 19'a göre, gemiinsanlarının %69,6'sı gemiyi hem denize hem de yüke elverişli hale getirerek gemi taşıma kapasitesini göz önünde bulunduracak şekilde yükleme yapmıştır. Gemiinsanlarının %68,5'i gemide taşınan yükleri, geminin rotasını dikkate alacak şekilde yükleyip limanlarda boşaltmıştır. Ankete katılan katılımcıların %13,8'i geminin taşıma kapasitesini artıracak olan yükleri geminin rotasına uygun olacak şekilde daha fazla yükleme yapmayı önermiş, %34,9'u bu düşünceye karşı çıkmıştır.

Tablo 20. Yüke Özen ve Güvenliğe Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5'Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Geminin seferini aksatmayacak şekilde yükün iyi koşullarda yüklenmesini sağlarım.	YOG1	0	0	0	0	3	0,8	92	25,9	260	73,2	4,72	5	0,466
Gemide taşınacak olan buğday, arpa ve mısır gibi ürünleri hava koşullarını da dikkate alarak gerekli ortamı sağlarım.	YOG2	0	0	0	0	6	1,7	111	31,3	238	67	4,65	5	0,511
Gemiye yüklenen yüklerin güvenli bir şekilde taşınmasını ve teslimini sağlayacak her türlü önlemi dikkate alırım.	YOG3	0	0	0	0	2	0,6	98	27,6	255	71,8	4,71	5	0,465
Ekipman parçalarının eksikliği durumunda anında rapor edip bu eksikliğin giderilmesi için gerekli kişilere bilgi paylaşımında bulunurum.	YOG4	0	0	0	0	3	0,8	108	30,4	244	68,7	4,68	5	0,485

Tablo 20'nin devamı

Gemide yasadışı olayların önlenmesini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır ve rapor ederim.	YOG5	0	0	0	0	1	0,3	104	29,3	250	70,4	4,70	5	0,464
--	------	---	---	---	---	---	-----	-----	------	-----	------	------	---	-------

Tablo 20'ye göre, ankete katılan gemiinsanlarının %73,2'si geminin seferini aksatmayacak bir davranmış, %67'si hava koşullarını dikkate alarak buğday, arpa ve mısır gibi ürünleri taşımıştır. Ayrıca, %71,8'i yüklerin güvenli taşınmasını ve teslimini sağlamak için gerekli önlemleri almış, %68,7'si ekipman parçalarını rapor etmiş ve %70,4'ü gemide yasadışı olayları önlemek için gerekli tedbirleri almıştır.

Tablo 21. Yeterliliğe Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5’Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Gemide çalışan herkes yetenek ve becerilerin sürdürülmesi yönünde teşvik edilir.	YET1	3	0,8	27	7,6	33	9,3	125	35,2	167	47	4,20	4	0,953
Gemilerde kaptan olan kişiler, diğer çalışanlara yönelik görev ve sorumluluk verirken onları teşvik edip eğitimlerini sağlamakla yükümlüdür.	YET2	0	0	10	2,8	13	3,7	132	37,2	200	56,3	4,47	5	0,702

Tablo 21'in devamı

Bir gemide denizcilik mesleğinin gerekliliğinden ötürü en etkili sonucu elde etmek istiyorsak, gemide çalışan personel diğer meslektaşıyla iş birliği yapmak zorundadır.	YET3	0	0	0	0	6	1,7	111	31,3	238	67	4,65	5	0,511
--	------	---	---	---	---	---	-----	-----	------	-----	----	------	---	-------

Tablo 21'e göre gemiinsanlarının %47'si gemide çalışan diğer personelin yetenek ve becerilerini geliştirilmesi yönünde teşvik edilmesi gerektiğini öne sürerken %7,6'sı diğer personelin geliştirilmesi yönünde teşvik edilmesi gerekmediğini savunmuştur. Bu tabloya göre, gemi kaptanlarının %56,3'ü diğer personelin gelişimini teşvik etmiş ve gerekli eğitimleri vermiştir. Yine bu tabloya göre, ankete katılan gemiinsanlarının %67'si gemide çalışan diğer personelle iş birliği yapmıştır.

Tablo 22. Mesleki Gelişime Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5’Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Gemide çalışan personel, her zaman çalışmalarını denizcilik mesleğinin saygınlığını ve ününü dikkate alarak yapmalıdır.	MG1	0	0	0	0	11	3,1	132	37,2	212	59,7	4,57	5	0,555
Gemide çalışan herkes denizcilik mesleğinin gerekliliğini ve standartlarını göz önünde bulundurarak deniz emniyetini sağlamalıdır.	MG2	0	0	0	0	3	0,8	116	32,7	236	66,5	4,66	5	0,493
Denizcilik mesleğiyle uğraşan tüm bireyler gemi personelinin sağlığını ve deniz çevre korumasını dikkate almalıdır.	MG3	0	0	0	0	0	0	87	24,5	268	75,5	4,75	5	0,431
Gemide çalışan herhangi bir birey denizcilik mesleğinin gerekliliğine uygun kamu yararını gözeterek hareket etmelidir.	MG4	0	0	0	0	11	3,1	128	36,1	216	60,8	4,58	5	0,554

Tablo 22'in devamı

Gemiyi idare etmekte sorumlu olan kaptan astlarının gelişmeleri için denizcilik mesleği standartlarının gelişiminde aktif rol oynamalıdır.	MG5	0	0	0	0	5	1,4	125	35,2	225	63,4	4,62	5	0,514
--	-----	---	---	---	---	---	-----	-----	------	-----	------	------	---	-------

Yukarıda Tablo 22'de, gemiinsanlarının %59,7'si denizcilik mesleğinin saygınlığını ve gereklilikleri dikkate alırken, %66,5'i deniz emniyetini sağlamak için standartlara uygun davranmıştır. Ayrıca, %75,5'i personel gelişimini ve deniz çevresinin korumasına özen gösterirken, %60,8'i kamu yararını gözetmiştir. Aynı zamanda, ankete katılan gemiinsanlarının %64,3'ü, gemi kaptanlarının astlarının gelişiminde katkıda bulunduğunu belirtmiştir.

Tablo 23. Denizcilik Etiğine Yönelik Sorular

Katılımcıya Yönlendirilen Sorular	Sorunun Kodu	5’Li Likert Ölçeği										Ortalama	Medyan	Standart Sapma
		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
Denizcilik etiği, genel olarak gemi insanlarının davranışları ile beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	DEG1	4	1,1	35	9,9	61	17,2	149	42	106	29,9	3,90	4	0,979
Gerçek anlamda denizcilik etiği öncelikli olarak yükü değil, kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	DEG2	57	16,1	99	27,9	74	20,8	80	22,5	45	12,7	2,88	3	1,282

Tablo 23'ün devamı

Gemi sefer esnasında yapılan veya yapılacak olan her türlü fedakârlık etiktir.	DEG3	29	8,2	85	23,9	93	26,2	90	25,4	58	16,3	3,18	3	1,202
Gemide etik kurallara uygun bir çalışma ortamı vardır.	DEG4	15	4,2	46	13	121	34,1	130	36,6	43	12,1	3,39	3	0,998
Geçmişteki denizcilik dünyası ile günümüzdeki denizcilik dünyası arasında bir fark yoktur.	DEG5	144	40,6	143	40,3	35	9,9	14	3,9	19	5,4	1,93	2	1,069
Etik değerler veya kodlar denizcilik dünyası için gereklidir.	DEG6	0	0	10	2,8	34	9,6	153	43,1	158	44,5	4,29	4	0,755
Gemi için belirli bir rotanız varsa o rotaya ulaşmak için yapılan her şey etiktir.	DEG7	49	13,8	141	39,7	81	22,8	57	16,1	27	7,6	2,64	2	1,135
Denizcilikte etik kodlara uygun davranan kişi ya da kişiler işlerinde başarılıdır.	DEG8	0	0	16	4,5	69	19,4	178	50,1	92	25,9	3,97	4	0,797
Gemide çalışan herhangi bir personeli yaptığı işe veya aldığı kararlara göre yargılamak doğrudur.	DEG9	14	3,9	90	25,4	85	23,9	128	36,1	38	10,7	3,24	3	1,070
Denizcilik etiğine göre mesleğinizi yerine getirirken sadece dürüst ve iyi davranışlarda bulunmak yeterlidir.	DEG10	23	6,5	99	27,9	66	18,6	104	29,3	63	17,7	3,24	3	1,220

Tablo 23'ye göre, gemiinsanlarının %42'si denizcilikte geçerli olması beklenen etik değerlerin, gemiinsanları davranışları ile beklentileri arasındaki düzenleme sisteminin bir parçası olduğunu düşünmekteyken %17,2'si kararsız kalmıştır. Ayrıca, gemiinsanlarının %12,7'si gerçek anlamda denizcilik etiğinin öncelikli olarak yükü değil kişisel çıkarları

düşünmeyi gerektirdiğini savunurken, %20,8'i bu konuda kararsız kalmış, %27,9'u ise öncelikli olarak kişisel çıkarları değil yükün düşünülmesi gerektiğini savunmuştur.

Ankete katılan gemiinsanlarının %16,3'ü gemi seferi sırasında yapılan aşırı yüklemenin, gemide taşınan ürünün erken teslimini için fazla yakıt kullanımının ve gemide oluşabilecek olan bir yangını önleme sonucu oluşan maddi ve manevi hasarın etik olduğunu düşünmüştür. Diğer yandan, %26,2'si bu tür fedakarlıklar konusunda kararsız bir tutum sergilemiş, %8,2'si bu fedakârlık olduğunu düşünmüştür.

Tablo 23'e göre, ankete katılan gemiinsanları %36,6 oranında gemide etik kurallara uygun bir çalışma ortamının varlığından bahsederken %13 oranında gemide etik kurallara uygun bir çalışma ortamının olmadığından bahsetmiştir. Bu tablodan elde edilen bir diğer sonuç, geçmişteki denizcilik dünyası ile günümüzde denizcilik dünyası arasında %40,6'lık farkın olmasıdır. Bu farkın önemli nedenlerinden biri, katılımcıların %44,5'lik kesiminin etik değerlerin denizcilik dünyasında son derece önemli olduğunu vurgulamasıdır. Diğer bir neden ise, katılımcıların %13,8'i geminin belirlenen rotasına ulaşmak için yapılan aşırı yakıt tüketiminin etik olmadığı görüşünü benimsemesidir. Ayrıca, denizcilikte etik kodlara uygun bir şekilde davranan gemiinsanlarının iş performanslarında %50 oranında bir artış sağladığı gözlenmiştir.

Aynı zamanda bu tablo, gemide çalışan bir personelin yaptığı işe ve aldığı karara göre yargılamanın %25,4'lük oranla yanlış bir davranış olduğunu göstermektedir. Yine bu tabloya göre, gemiinsanlarının %29,3'ü denizcilik mesleğini yerine getirirken sadece dürüst ve iyi davranışlarda bulunmanın subjektif karar vermede etkili olduğunu düşünürken, %27,9'u bu davranışlara ek olarak eşit ve adil olmanın objektif karar verme sürecinde etkili olduğunu düşünmüştür. Elde edilen bu sonuçların geçerliliği ve güvenilirliği aşağıdaki başlık altında ele alınmıştır.

3.3. Araştırma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Bu çalışmada yer alan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi kapsamında verilerin ne kadar doğru ve güvenilir olduğunu anlamak için "İç Tutarlılık Güvenilirliği (Internal Consistency Reliability), Birleşme Geçerliliği (Convergent Validity) ve Ayrışma Geçerliliği (Discriminant Validity)" analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik (Cronbach's Alfa) ve Birleşik Güvenilirlik (Composite Reliability / CR) değerleri hesaplanmıştır. Faktör analiziyle "Açıklanan Ortalama Varyans (AVE: Average Variance Extracted)" değerleri birleşme

analizinin geçerliliğinde kullanılmıştır. Bu çalışmada, Cronbach's Alpha ve CR değerleri araştırma ölçeğinin içerdiği maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı ve ilişkili olduğunu ölçmek için kullanılırken, AVE değeri bir yapıyı temsil eden belirli maddeler arasındaki yakınlaşmanın ölçüsünü görmek için kullanılmıştır.

Daud, vd., (2018)'in yaptıkları çalışmada, Cronbach's Alpha değerinin 0,60'ın üzerinde olması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Fornell ve Lacker (1981)'in yaptıkları çalışmaya göre CR değerinin 0,70'in üzerinde ve açıklanan varyans değerinin de bir değer 0,50'in üzerinde olması beklenmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçekte 19 ifade değerlendirilmiş olup, ölçeğin genel güvenilirliğine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısı 0,601 bulunmuştur. Bu sonuç literatürde kabul edilen 0,60 değerinin üzerinde olduğundan ölçeğin genel güvenilirliğinin sağlandığı görülmektedir.

Hair, vd., (2012)'nin yaptıkları çalışmaya göre PLS-YEM kullanımının tercih edilmesinin nedenleri arasında normal dağılıma sahip olmayan karmaşık ilişkilerin modellenmesi, teori geliştirme aşamasında esneklik, tahmin odaklı analizler ve bağımlı değişkenlerin çok sayıda bağımsız değişkenle ilişkili olduğu durumlarda kullanımı gibi özelliklerden bahsetmişlerdir. Bu araştırma modelinde yer alan boyutların faktör yükleri, Cronbach's Alpha değerleri, CR değerleri ve AVE değerleri ile ilgili sonuçlar aşağıda Tablo 24'te görülmektedir.

Tablo 24. Ölçüm Modelinin Sonuçları

Ölçek Boyutları	Soru İfadelerinin Kısaltması	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha Değeri	Birleşik Güvenilirlik (CR) Değeri	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) Değeri
DEK	SDEK3	0,639	0,601	0,787	0,555
	SDEK4	0,684			
	SDEK5	0,666			
	TCK1	0,738			
	TCK3	0,780			
	TCK4	0,709			
	TCK5	0,737			
	DSE1	0,795			
	DSE2	0,665			
	DSE3	0,679			
	ZYOG1	0,817			
	ZYOG2	0,678			
	ZYOG3	0,736			
	ZYOG4	0,752			
	ZYOG5	0,757			
	YET3	0,639			
DEG	DEG1	0,662	0,938	0,945	0,521
	DEG6	0,851			
	DEG8	0,709			

Tablo 24'e bakıldığında bu çalışmanın araştırma boyutları "DEK (Denizcilikte Etik Kodlar)" ve "DEG (Denizcilik Etiği Genel Soruları)" adı altında iki gruba ayrılmıştır. Bunun nedeni, denizlikte geçerli olan etik kodlarının normal dağılım göstermeyip faktör analizinin gerçekleştirilememesidir. Tablo 24 incelendiğinde, araştırma boyutlarının Cronbach's Alpha katsayısının 0,601 ile 0,938 arasında, Birleşik Güvenilirlik (CR) katsayısının 0,787 ile 0,945 arasında gerçekleşmiş olması ölçeğin iç tutarlılığını sağladığını göstermektedir. Araştırma boyutlarının AVE değerlerinin 0,555 olması ise birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ayrışma geçerliliği için kullanılan kriterler arasında Fornell ve Larcker (1981) ile Henseler, vd., (2015) tarafından önerilmiştir. Ayrışma geçerliliği temelinde, bir yapı içindeki farklı boyutların birbirinden farklı olup olmadığını belirlemek yatar. Fornell ve Larcker (1981) bu kriterleri her bir boyutun kendi içindeki AVE değerinin karekökü, o boyut ile diğer

boyutlar arasındaki korelasyonlardan daha büyük olmalıdır şeklinde ifade etmişlerdir. Aşağıda Tablo 25’te Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre yapılan analiz sonuçları ifade edilmiştir.

Tablo 25. Fornell – Larcker Kriterine Göre Ayrışma Geçerliliği Analiz Sonuçları

	DEK (SDEK 3-4-5, TCK 1-3-4-5, DSE 1-2-3, YOG 1-2-3-4-5, YET 3)	DEG (DEG 1-6-8)
DEK (SDEK 3-4-5, TCK 1-3-4-5, DSE 1-2-3, YOG 1-2-3-4-5, YET 3)	0,745	
DEG (DEG 1-6-8)	0,435	0,722

Tablo 25’te AVE’nin karekök değerleri koyu puntolarla yazılmıştır. Tablo 25 incelendiğinde, her bir boyutun Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) karekökünün diğer boyutlara olan korelasyondan yüksek olduğu gözlemlenmiş olup ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir.

Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT), yapısal eşitlik modeli içinde yer alan farklı faktörler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için kullanılan bir kriter olup Henseler vd., (2015) tarafından önerilmiştir. Bu kriterde farklı yapısal faktörler arasındaki ilişkiyi 'Monotrait (Benzerlikleri) ve Heterotrait (Farklılıkları)' değerlendirmek için kullanılır. HTMT oranı, farklı faktörler arasındaki ilişkinin benzer olma olasılığına karşı farklı olma olasılığının oranını ifade eder. Bu oran 1’den küçükse (Örneğin, 0,85 gibi), faktörler arasındaki farklılık ilişkisi benzerlik ilişkisinden daha güçlüdür, daha az benzerdir ve yapılar arasında daha iyi bir ayrışma geçerliliği olduğu kabul edilir (Henseler, vd., 2015). Aşağıda Tablo 26’da ayrışma geçerliliğine ilişkin HTMT oranı gösterilmektedir.

Tablo 26. HTMT Kriterine Göre Ayırışma Geçerliliğin Analiz Sonuçları

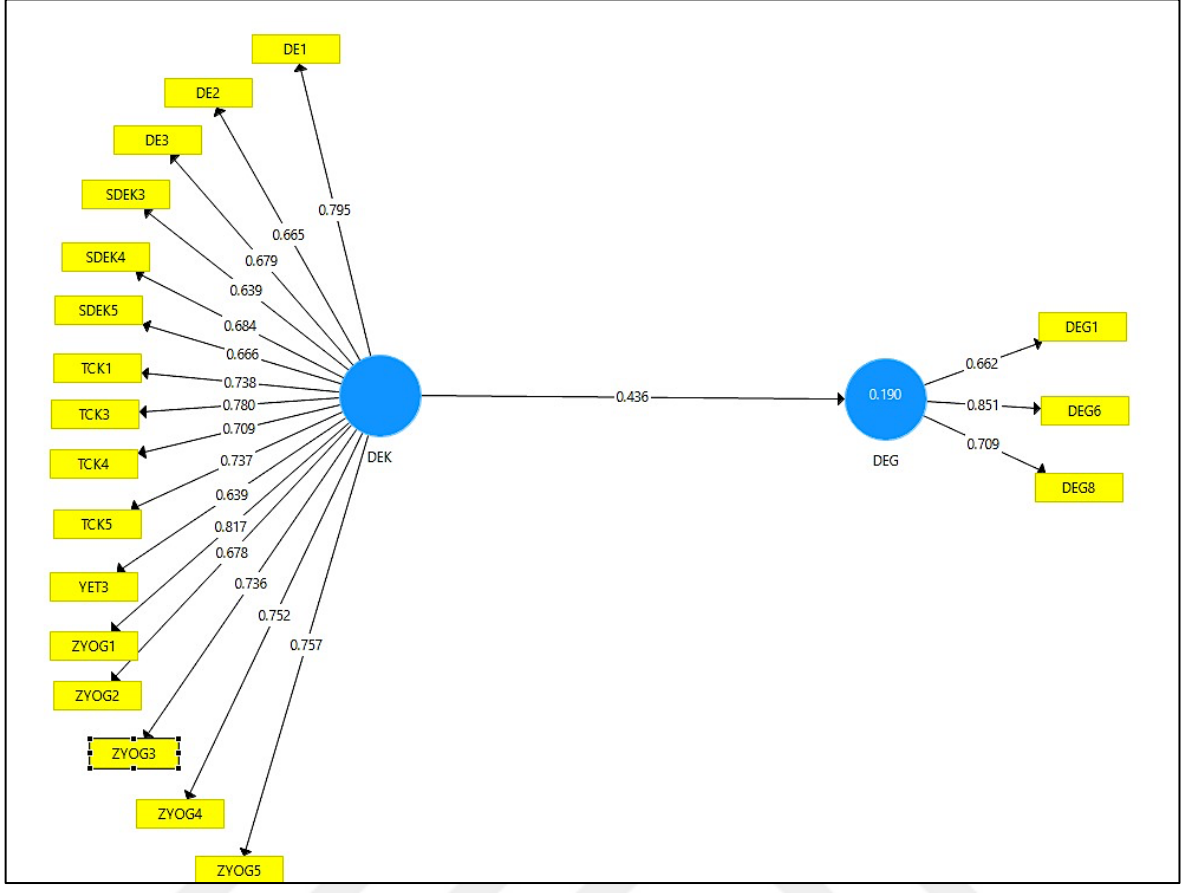
	DEK (SDEK 3-4-5, TCK 1-3-4-5, DSE 1-2-3, YOG 1-2-3-4-5, YET 3)	DEG (DEG 1-6-8)
DEK (SDEK 3-4-5, TCK 1-3-4-5, DSE 1-2-3, YOG 1-2-3-4-5, YET 3)		
DEG (DEG 1-6-8)	0,557	

Tablo 26'ya bakıldığında, HTMT değerinin genel kabul görmüş 0,85 değerinden oldukça düşük olduğu görülmektedir. Tablo 25 ve 26 birlikte değerlendirildiğinde, bu çalışmada yer alan farklı boyutlar arasında ayırışma geçerliliğinin sağlandığı kanıtlanmıştır. Bu sonuçlara göre, araştırma boyutları yapısal eşitlik analizi yapmaya uygun bulunmuştur.

3.4. Yapısal Eşitlik Modellenmesi (YEM) Analizi ve Sonuçları

Ölçüm yapılan modelin güvenilirliği ve geçerliliği analiz edildikten sonra modelde öne sürülen hipotezleri test etmek için modelin değerlendirilmesi gerekmektedir. YEM (Yapısal Eşitlik Modellemesi), istatistiksel bir tekniktir ve ilişkili yapıları ve bu yapılar arasındaki ilişkileri analiz etmek için kullanılır. Modelde "SDEK, TCK, DSE, YOG ve YET" değişkenleri bağımsız değişkenler; "Denizcilik Mesleğinde Geçerli Olan Etik Kodların Gemiinsanları Üzerindeki Etkisi (DEG)" değişkeni bağımlı değişken olarak modele dahil edilmiştir. Araştırma modelinin analizinde değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmek ve modellemek için PLS-SEM (Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi) yöntemi kullanılmıştır. Araştırma modelinin değerlendirilmesinde R^2 , β ve t-değerleri gibi temel ölçümlerin yanı sıra tahmin gücü için (Q^2) ve etki büyüklüğü için (f^2) değerleri de değerlendirme kriterleri olarak incelenmiştir.

Modelin tahmin gücünü ölçmek için, Q^2 değeri "Blindfolding" analizi; modelin yol katsayıları, doğrusallık (VIF), etki büyüklüğü (f^2) ve R^2 değerlerini hesaplamak için PLS algoritması kullanılmıştır. PLS yol katsayılarının anlamlılık düzeyini ölçmek için "Bootstrapping (Yeniden Örnekleme)" yöntemi ile örneklemden 5000 alt örneklem alınarak "t-değerleri" hesaplanmıştır. Aşağıda Şekil 9'da önerilen modelin PLS-SEM (Yapısal Eşitlik Modellemesi) analiz sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 9. Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) Analizi Sonuçları

PLS-SEM analiz sonucu elde edilen β değeri, Tablo 26'da sunulmuştur. Hair, vd., (2017) R^2 değerinin yanı sıra reflektif içsel modelin değerlendirilmesinde kullanılan f^2 ve Q^2 değerlerinin de incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu değerler, araştırma modelinin farklı yönlerini ve performansını değerlendirmede kullanılır. Tablo 26'da yer alan bir bağımsız değişkenin açıklanan varyansını ifade eden R^2 'değeri incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin (DEK) bağımlı değişkenin (DEG) %19'unu açıkladığı görülmektedir.

Q^2 değeri, "Blindfolding" analiziyle elde edilen bir değerdir ve model oluşturulurken belirli bir veri bloğu ilişkin bir bölüm verileri modele dahil etmeden bırakılır, modele dahil edilmeden dışarıda kalan değerler dışında elde kalan diğer veriler üzerinde tahmin yapar. Bu tahminler gerçek değerle karşılaştırılır ve Q^2 değeri bu doğruluk üzerinden hesaplanır (Ali, vd., 2016).

f^2 değeri, reflektif iç modeldeki etki büyüklüğünü ifade etmek için kullanılan bir ölçüdür. Bu değer, belirli bir bağımsız değişkenin (DEK), bağımlı değişken (DEG)

üzerindeki etkisinin büyüklüğünü ifade eder. Etki büyüklüğü, dışsal gizli değişkenlerin açıklanmayan kısmının varyans oranına bağlı olarak R^2 'deki artışın hesaplanmasıyla ilgili bir kavramdır (Hair, vd., 2017). Cohan'ın (1988)'de yaptığı bir çalışmada, f^2 değerleri şu şekilde yorumlanmıştır:

- 0,02 ile 0,15 arası Küçük Etki Oranı
- 0,15 ile 0,35 arası Orta Etki Oranı,
- 0,35 ve üzeri Büyük Etki Oranı şeklinde tanımlamıştır.

Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenlerin (DEK) etki büyüklükleri incelendiğinde bağımlı değişken (DEG) üzerindeki etkisinin orta dereceli olduğu Tablo 27'de görülmektedir. Bu durum bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde %23 etkili olduğunu göstermektedir.

Kestirimsel örneklemin tekrar kullanımı tekniğiyle elde edilen Q^2 değeri, reflektif iç modelin değerlendirilmesinde kullanılan bir ölçümdür. Yapılan araştırma modelinin kestirimsel uygunluğa sahip olması için $Q^2 > 0$ olması gerekmektedir (Peng ve Lai, 2012). Tablo 27'de bağımsız değişkenlerin (DEK) Q^2 değeri 0,100'dür. Bu değerden de anlaşılabacağı gibi H_1 hipotezinin yeterli tahmin gücüne sahip olduğu söylenebilmektedir.

Varyans artış faktörü (Variance Inflation Factor / VIF) değerleri, araştırma modelinin doğrusallık analizi için hesaplanmaktadır. VIF, bağımsız değişkenler arasındaki çoklu doğrusallığı ve ilişkili problemleri ölçmek için kullanılan bir kriterdir. Hair vd. (2010), yaptığı bir çalışmada VIF değerlerinin 5 veya daha büyük olması durumunda bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyonun olduğu şeklinde yorumlamıştır. Bu nedenle, yapılan araştırma modelinde bağımsız değişkenlerin VIF değerlerinin 5'ten küçük olması istenmektedir. Tablo 27'de görüldüğü üzere, araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin VIF değerinin 5'ten küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, araştırma modelinde kullanılan bağımsız değişkenler arasında doğrusallık problemi olmadığını kanıtlamaktadır.

Tablo 27. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları

Hipotez	Yol	Beta Katsayısı	T Değeri	P Değeri	R ² Değeri	f ² Değeri	Q ² Değeri	VIF Değerleri	Sonuç
H ₁	DEK (SDEK 3-4-5, TCK 1-3-4-5, DSE 1-2-3, YOG 1-2-3-4-5, YET 3) => DEG (DEG 1-6-8)	0,436	12,608	0	0,190	0,233	0,100	SDEK3: 1,805 SDEK 4: 1,820 SDEK 5: 1,906 TCK 1: 2,106 TCK 3: 2,558 TCK 4: 1,881 TCK 5: 2,164 DSE 1: 2,901 DSE 2: 1,860 DSE 3: 1,765 YOG 1: 3,331 YOG 2: 1,945 YOG 3: 2,524 YOG 4: 2,184 YOG 5: 2,295 YET 3: 2,901 DEG 1: 1,189 DEG 6: 1,309 DEG 8: 1,182	Desteklenmiştir

Tablo 27’de Bootstrapping analizi ile elde edilen araştırma hipotezine ilişkin t değeri ve anlamlılık düzeyi olan p değerine ilişkin bulgular gösterilmiştir. İki yönlü testler için t değerinin 1,96’dan büyük ve p değerinin %5 anlamlılık düzeyinden küçük olması istenmektedir (Hair, vd., 2011). Bu değerler, β katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını değerlendirmede önemli kriterlerdir.

DEK (SDEK, TCK, DSE, YOG ve YET) bağımsız değişkenlerinin DEG bağımlı değişkeni üzerindeki etkisine ilişkin H₁ hipotezinin anlamlılık değeri incelendiğinde, p=0

($p < 0,05$) ve t değeri=12,608 ($t > 1,96$) olduğu için hipotez anlamlı bulunmuş ve H_1 hipotezi desteklenmiştir. Etki oranını ifade eden β katsayısı incelendiğinde ise DEK bağımsız değişkeninin DEG bağımlı değişkeni faktörünün $\beta=0,436$ 'lık, pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmanın devamında, yukarıda yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların daha geniş bir bağlamda değerlendirildiği tartışma bölümü yer almaktadır.



4. TARTIŞMA

Bu bölümde, denizcilikte etik ile örf ve âdet konuları arasındaki ilişki, gemiinsanlarının etik eğitimi almış veya almamış olmalarının, ayrıca etik kodların iş performansında başarı sağlayıp sağlamadığının belirlenmesi amacıyla araştırmaya katılan gemiinsanlarına yönelik yukarıda tablolar aracılığıyla gösterilen anket sorularının sonuçlarına dayalı bir tartışma sunulmuştur.

- Etik ile denizcilikte geçerli olan deniz örf ve âdet kuralları birbiriyle ilişkilidir.

Araştırma sonuçlarına göre, denizcilik alanında geçerli olan örf ve âdet kuralları ile etik arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Usta (2012) tarafından yapılan "Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme" adlı çalışmada, etik ile örf ve âdet kuralları arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu ortaya koymuştur. Bu yönüyle Usta (2012)'nin çalışması, tez kapsamında yürütülen çalışmayla örtüşmektedir. Tez çalışması sonucu elde edilen bulgular, Tablo 9'da görüldüğü üzere denizcilik sektöründe etik kodların %79,2 oranında örf ve âdet kurallarıyla bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, denizcilikte etik ile örf adet kuralları arasındaki etkileşimin bir tartışma konusu olduğu vurgulanmaktadır. Bu vurgu, gemiinsanlarının etik konusundaki bilgi düzeyini değerlendirmek amacıyla ortaya çıkan tartışmaları da beraberinde getirerek, etik konusunda eğitim almış olup olmadıklarını sorgulayan bir soruyu ortaya çıkartmıştır. Aynı zamanda gemiinsanlarına yönelen "Etik konusunda daha önce eğitim aldınız mı?" sorusu, denizcilikte etik eğitim ve bilinç düzeyini anlamak adına önemli bir parametre oluşturmaktadır.

- Etik konusunda daha önce eğitim aldınız mı?

Araştırmanın bulgularına göre, Türk gemiinsanlarının genel olarak etik konusunda eğitim almadığı ortaya çıkmıştır. İnankul (2013) tarafından Elmadağ Polis Meslek Yüksek Okulu'nda komiserlik eğitimi alan kursiyer polis memurları üzerinde yapılan bir çalışmada, benzer şekilde etik eğitiminin yeterli düzeyde alınmadığını göstermiştir. Tez kapsamında yürütülen bu çalışmada Tablo 7'de belirtildiği gibi, gemiinsanlarının %51,8'inin etik eğitimi

almamış olmaları, bu konudaki eksikliğin farkındalığını artırmaktadır. Bu durum, etik eğitiminin verilmesi ve yaygınlaştırılması gerekliliğini desteklemektedir.

- Denizcilikte etik kodlara uygun davranan kişi ya da kişiler işlerinde başarılıdır.

Araştırma sonuçlarına göre, denizcilik sektöründe etik kodlara uygun davranan kişilerin işlerinde başarı elde ettikleri gözlenmiştir. Bu bulgu, Aleyashı ve Kalfaoğlu (2023)'nin otomotiv sektöründeki satış elemanları üzerine yaptığı çalışma ile benzerlik göstermiştir. Söz konusu çalışmada, etik davranış sergileyen satış elemanlarının, etik davranış sergilemeyenlere kıyasla daha başarılı oldukları belirlenmiştir. Ayrıca, Aleyashı ve Kalfaoğlu'nun çalışmasında, etik davranışın çalışan performansını olumlu yönde etkilediği de vurgulanmıştır. Tez kapsamında yürütülen çalışma sonucunda, Tablo 23'de görüldüğü üzere, gemiinsanlarının etik kodlara uygun davranması %76 oranında başarıyı da beraberinde getirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, sadece denizcilik sektöründe değil, aynı zamanda otomotiv sektörü gibi diğer iş kollarında da etik değerlere uygun davranış gösteren kişilerin iş performansını olumlu yönde etkilediğini desteklemektedir. Her iki çalışmada, etik davranışın genel olarak iş performansı ile ilişkilendirilebileceği ve bu bağlamda etik kurallara uygun davranışın iş dünyasında önemli bir faktör olduğu ortaya konulmaktadır.

Yukarıda tartışma konularının oluşturulmasına yönelik soruların sonuçları aşağıda yer almaktadır.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Denizcilik sektörü, çeşitli gemi türlerinde faaliyet gösteren gemiinsanlarının ulusal ve uluslararası düzeyde taşımacılık işlemlerini gerçekleştirdiği geniş bir faaliyet alanını kapsamaktadır. Bu sektör, sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve stratejik açıdan da dünya üzerindeki ilişkileri etkileyen bir rol oynamaktadır. Anılan sektörde ifa edilen denizcilik mesleği çeşitli avantajların yanı sıra, çevresel ve kişisel güvenlikle ilgili zorlukları da beraberinde getirmektedir. Denizyolu taşımacılığının gerçekleştiği bu dinamik ortamda, etik kavramı, mesleğin getirdiği zorluklarla baş etme konusunda kritik bir öneme sahiptir.

Yukarıda açıklanan bilgiler ışığında tez kapsamında yürütülen bu çalışmada, denizcilikte etik kodların gemiinsanları üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla maliyet ve zaman tasarrufu açısından verimli olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve veri toplamak için çevrimiçi ve yüz yüze olmak üzere iki tür anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket verilerinin frekans analizinde IBM SPSS 23 ve SmartPLS 4 gibi istatistiksel analiz programlarından yararlanılmıştır.

Yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler, Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile incelenmiş ve analiz sonuçları Cronbach's Alpha değeri ile güvenilirlik testinden geçirilmiştir. Cronbach's Alpha değeri ile test edilen verilerin doğrulayıcı faktör analizi için Kısmi En Küçük Kareler (Partial Least Squares – PLS) yol modelleme yöntemi kullanılarak varyans tabanlı yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı benimsenmiştir.

Yukarıda açıklanan yöntemler ışığında, çalışmada Tablo 27'de gösterilen H₁ hipotezi, etik kodların bağımsız değişkenler olarak gemiinsanlarının davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

- Türk gemiinsanlarının genel olarak etik konusunda eğitim almadığı ortaya çıkmıştır.
- Gemiinsanlarının bir kısmının zorunluluk hali ve çalışma şartlarından ötürü etik dışı davranışlara itildiği görülmüştür.
- Etik ile denizcilikte geçerli olan örf ve âdet kurallarının birbiriyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Gemiinsanları maddi durum beklentilerinin ve subjektif karar vermenin etik bir davranış olarak algıladığı tespit edilmiştir.

- Denizcilik sektöründe mesleki etik uygulamalarının gerekli olduğu görülmüştür.
- Gemiinsanlarının mesleki gerekliliklerinden ötürü görev ve sorumluluklarına ters düşecek kişisel kararlar aldığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Denizcilik mesleği etik değerlerin ve kodların denizcilik dünyası için son derece gerekli olduğu kanıtlanmıştır.
- Denizcilikte etik kodlara uygun davranan kişi ya da kişilerin işlerinde başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Yukarıda elde edilen bulgular ışığında, denizcilik sektöründe etik konusuna verilen önem ve bu alandaki eksikliklerin giderilmesi adına atılacak olan adımların hayata geçirilmesi ve sektörün sürdürülebilirliği açısından aşağıdaki önerileri sıralayabiliriz:

- İş birliği ve iletişim becerilerini geliştirmek adına gemiinsanları arasında ekip çalışmaları ve ortak projelerin teşvik edilmesi önemlidir. Bu, ekip içinde etik değerlere uygun bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.
- Gemiinsanlarına yönelik, etik konusunda eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, etik algıya dair bilinç düzeyini artırarak etik davranışları teşvik edecektir.
- Denizcilik sektöründe çalışanlar, özellikle etik değerler ve deniz örf ile adetleri konusunda ortak bir anlayışa sahip olabilmek için eğitimlere tabi tutulmalıdır.
- Gemiinsanları arasında etik konusunda farkındalığı artırmak amacıyla düzenli olarak etik konulu seminerler düzenlenmeli ve ilgili bölüme yönelik üniversitelerde iş ahlakı ve etik eğitimi verilmelidir.
- Denizcilik şirketleri, iç politikalarında etik değerlere uygun davranışları teşvik eden maddeleri güçlendirmeli ve bu konuda çalışanlarını sürekli bilinçlendirme yoluna gitmelidir.

Denizcilik sektöründe mesleğe olan güveni pekiştirmek ve gemiinsanlarının itibarını artırmak amacıyla, gelecekte denizcilik mesleğini icra edecek olan gemiinsanı adaylarının etik ilkelere uygun davranmaları büyük bir öneme sahiptir. Bu adaylar, alacakları etik eğitimi sayesinde, gelecekte gemiinsanı olarak karşılaşabilecekleri etiksel sorunlara güvenilir ve etik kurallara bağlı bir şekilde çözümler üretebilme yeteneğine sahip olacaktır. Aynı zamanda bahsi geçen etik davranışlar, denizde emniyetli bir çalışma ortamı oluşturacak

ve sektördeki kazaların azalmasına katkı sağlayacaktır. Öte yandan, gemiinsanlarının etik değerlere uygun hareket etmeleri, çalışan performans oranını artırarak iş birliği ve verimliliği teşvik edecek ve denizcilik sektöründeki genel başarı oranını yükseltecektir. Ayrıca kadın denizcilerinin erkek denizcilere göre, etik kodlar konusunda farklı değerlendirme yapmalarının nedenlerini tespit etmek için daha detaylı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Gelecekteki çalışmalarda, gemiinsanlarının denizden karaya ayak bastıklarındaki düşüncelerinden ötürü denizcilikte etik konusunda farklılık yaratacağı düşünülmektedir.



6. KAYNAKLAR

- Abiç A., & Yılmaz, D. V., (2019). Güncel Kadın Sağlığı Konuları: Etik ve Yasal Durum Nedir? *Researcher*, 7(1), 20-34.
- Akbaş, T. T., (2010). Örgütsel Etik iklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 121-137.
- Akdoğan, H., (2003). Muhasebe Meslek Etiğinin Kamunun Aydınlatılmasındaki Önemine Meslek Mensuplarının Yaklaşımları, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akman, M., (2022). Türkiye’de Grafik Tasarım Bağlamında Meslek Etiğinin İncelenmesi, Sanatta Yeterlilik Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, Eskişehir.
- Akpınar, M., & Genç, İ., (2017). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Kültür Kavramına İlişkin Görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1), 249-268.
- Aktaş, K., (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 22-32.
- Aleyashi, W. S. J., & Kalfaoğlu, S., (2023). Etik Davranışlar, Çalışma Performansı ve İş Etiği Sarmalı. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 739-760.
- Alhayek, H., (2019). Kâr Yönetimi ve İşletme Etiği: Ampirik Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Ali F. Amin M. ve Cobanoglu C., (2016). “An Integrated Model of Service Experience, Emotions, Satisfaction, and Price Acceptance: An Empirical Analysis in the Chinese Hospitality Industry”, *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 25(4), 449-475.
- Altay, S., (2020). Yükseköğretim Kurumları Etik Kodları Modelinin Üniversitelerdeki Uygulamalarının Paydaş Grupları Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, Doktora Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Arslan, M., (2018). Meslek Etiği ve Öğretmenlik Meslek Etiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Asunakutlu, T., (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5).

- Ateş, H., & Oral, B., (2003). Kamu Yönetiminde Etik: Kültürel Temeller ve "Örgütsel Ruhçuluk" Kuramı Ekseninde Bir Analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 55-71.
- Ateş, N., (2012). Öğretmenlikte Meslek Ahlâkı ve Mesleki Değerler1. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (6), 3-18.
- Bayram, S., (2005). İşletme Etiği ve Çalışanların Şirketlerinde Mevcut Olan Etik Uygulamalara İlişkin Algılarının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Becker, T. E., (1998). Integrity in Organizations: Beyond Honesty and Conscientiousness. *Academy of Management Review*, 23(1), 154-161.
- Beekun, R. I., (1996). Islamic Business Ethics. International Institute Of Islamic Thought, (703) 471-1133, 1-14.
- Bilgin, F., (2013). Mekân ve İnsan: Gelibolu ve Barbaros Hayreddin Paşa (Osmanlı Devleti'nin Akdeniz Hakimiyeti). *Çanakkale Araştırmaları Türk Yılığ*, 11(14), 17-31.
- Bilgin, R., (2018). Türkiye’de Kamu Sağlık Kuruluşlarında Yaşanan Etik Dışı Davranışlar ve Uygulamaların Genel Görünümü. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 119-140.
- Bolat, O. İ., (2006). İş Etiği Olgusu Üzerine Ayrıntılı Bir Kavramsal Değerlendirme: İş Etiği ve Verimlilik İlişkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 9-28.
- Bozçalı, E., (2023). Meslek Mensuplarının Genel İş Etiği Düzeyleri ile Meslektaşlarının Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Tutumlarına İlişkin Algıları Arasındaki İlişkiler, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Bullough Jr, R. V., (2011). Ethical and Moral Matters in Teaching and Teacher Education. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 21-28.
- Büyük, N., (2023). Deniz Ulaştırmasında Uluslararası Emniyetli Gemi Yönetimi-ISM-Doğrultusunda Personel Seçimi Bir AHP Uygulaması. *Denizcilik Araştırmaları Dergisi: Amfora*, 2(3), 67-83.
- Calhoun, C., (1995). Standing for Something. *The Journal of philosophy*, 92(5), 235-260.
- Canbay, T., (2001). Bütçe Etiği (Kavramsal Bir Yaklaşım). Yönetim ve Ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 125-136.
- Canca, A. Y., (2021, Mart 12). Profesyonel Denizci Kimdir, https://armatorlerbirligi.org.tr/wp-content/uploads/2021/03/Y.CANCA_DEN%C4%B0ZC%C4%B0L%C4%B0K_ET%C4%B0%C4%9E%C4%B0_VE_PROFESYONELL%C4%B0K.pdf armatorlerbirligi.htm adresinden alındı.
- Cattell, R., (1978), The Scientific Use of Factor Analysis, New York: Plenum.

- Cerit, G., Nas, K. S., Yılmazel, K. M., Alemdağ, K. Ö., & İşletmeciliği, D., (2005). Mesleksel Değerler ve Etik Eğitimi: Denizcilik Uygulaması. *Ethics*, 58, 307-325.
- Çağliyan, V., Şahin, E., & Selek, N. (2018). Öğrencilerin marka farkındalığının, marka imajı ve marka güvenine etkisi: Selçuk Üniversitesi, İİBF örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 186-198.
- Çevikbaş, R., (2006). Yönetimde Etik ve Yozlaşma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 265-289.
- Çotul, A., (2014). İşletme Etiğinde Sinizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: İstanbul'da Tekstil Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dağlı, S. Ş., (2013). Muhasebe Meslek Etiği ve Meslek Mensuplarının Etik Hakkındaki Görüşleri Üzerine Isparta İlinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Daud, K. A. M., Khidzir, N. Z., Ismail, A. R., & Abdullah, F. A., (2018). Validity and Reliability of Instrument to Measure Social Media Skills Among Small and Medium Entrepreneurs at Pengkalan Datu River. *International Journal of Development and Sustainability*, 7(3), 1026-1037.
- Doğan, R., & Altaş, N., (2002). İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri Yeterlik Ölçeği Üzerine Bir Ön Araştırma. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 43(1), 109-122.
- Doğan, S., & Karataş, A., (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Döğüş, S., (2015). Osmanlı Beyliği Topraklarında Ahi Zaviyeleri ve Şeyh Ede Balı Meselesi. *OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, (37), 61-86.
- Ferrell, O. C., & Fraedrich, J., (2021). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Cengage learning.
- Fidan, V., & Nas S., (2019). Denizcilik Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçim Yeterliliği ve Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 11(2), 271-296.
- Fornell, C., & Larcker, D. F., (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Global Conference on Services Management, 3-7 October, Volterra, Italy.
- Gökçelik, Ö., (2016). Etik Kavramının Kamu Yönetimi ve İç Denetim Bağlamında Değerlendirilmesi. *Denetişim*, (5), 54-63.

- Görmez, K., Atan, M., Altan, Ş., Sancak, A. G. H. Ö., Güleç, S., Eralp, A., & Parıltı, A. G. C., (2009). Etik, Kültür ve Toplum. *Kamu Etiği Akademik Araştırmaları*, 281-352.
- Gül, H., & Gökçe, Ö. G. H., (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 377-389.
- Gürdeniz, C., (2022). *Kültürü ve Görgüsüyle Denizcilik*, İstanbul: Sena Ofset Ambalaj, Matbaacılık Sanayi ve Ticaret Ltd. Şti., Yapı Kredi Yayınları.
- Güven, E. Ö., & Çay, A., (2020). Turizm İşletmelerinde Etik Dışı-Gayri Ahlaki Tüketici Davranışları. *Journal of Academic Perspective on Social Studies*, (1), 46-66.
- Hair Joe F. vd., (2012). “An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-33.
- Hair, J. F., Black, W. C., Tatham, R. L. ve Anderson, R. E., (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M., (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L., (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3).
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O., (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M., (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Horner, J., (2003). Morality, Ethics, and Law: Introductory Concepts. In *Seminars in speech and language* (Vol. 24, No. 04, pp. 263-274).
- Hugh Mc, F. P., (1992). *İş Ahlâkı (TÜSİAD, çev.)*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- İlgürel, M., (2001). Osmanlı Denizciliğinin İlk Devirleri. *Belleten*, 65(243), 637-654.
- İnankul, H., (2013). *Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma*, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- İşgüden, B., (2007). *Sosyal ve Kültürel Değerlerin Muhasebe Meslek Etiği Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Kalantari, M., Kamali, M., Joolaei, S., Shafarodi, N., & Rassafiani, M., (2015). Factors affecting ethical behavior in pediatric occupational therapy: A qualitative study. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*, 29, 282.
- Kapluhan, Y., (2019). Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization-IMO) Sözleşmeleri Çerçevesinde Gemilerde İş Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kara, F. Z., Sarıkaya, M., & Temizel, F., (2009). Yatırımcı İlişkileri Yönetiminde Güven ve Ekonomiye Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 279-307.
- Karakaş, G., (2015). Otel İşletmelerinde Çalışan Servis Personelinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma. (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey).
- Karakaya, N., (2017). Öğretmenlerin İş Etiğine İlişkin Algılarını Yansıtan Karşılaştırmalı Kültürel Bir Araştırma: Türkiye-Avusturya Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Kart, B., (2006). Erdem Etiği Normatif midir? *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 101-108.
- Kesgin, A., (2009). Etik Üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160.
- Kirik, Z., (2017). Muhasebe Hata ve Hileleri ile Muhasebe Mesleğinde Etik: Afyonkarahisar'da Muhasebeciler Üzerine Bir Araştırma (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey).
- Koca, Y. N., (2015). Denizcilikte Cinsiyet Ayrımcılığı ve Önyargı Algısı: Barbaros Denizcilik Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(44), 151-176.
- Koçyiğit, M., & Karadağ, E., (2016). Etik Teorilerine Dayalı Bir Etik Eğilimler Ölçeği Geliştirme Çalışması. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(2), 283-307.
- Koçak, E., (2019). Merkantilist Politikalar Çerçevesinde Fransa İktisadının Doğu Akdeniz'deki Rekabetinin Tarihi Süreci, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Köseoğlu, B., (2010). Uzakyol Güverte Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü Mezunları (1999-2008) Üzerine Bir Analiz, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kutlu, H. A., (2008). Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(02), 143-170.
- Macit, M. H., (2009). Teleolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi (Yararcı Etik ve Ödev Etiği), Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, (13), 83-91.

- McCloskey, H. J., (2013). *Meta-ethics and normative ethics*. Springer.
- Muslu, A., (2018). Türk Gemi Adamlarının Uluslararası Deniz İş Gücü Piyasalarında İstihdamı İçin Özel İstihdam Bürolarının Önemi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(1).
- Olya, H., (2017, October). Partial Least Squares based structural equation modeling (PLS-SEM). In *Global Conference on Services Management* (Vol. 3, No. 7).
- Ölçüm, D., (2021). Okul Yöneticilerinin Etik Yaklaşımları ve Kişilik Özelliklerinin Güç Kaynaklı Davranış Değişikliklerini Yordama Gücünün İncelenmesi. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özateş, Ö. S., (2010). Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(1), 85-97.
- Özdemir, M., (2012). Kamu Yönetiminde Etik. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 177-193.
- Özdemir, Ü., (2015). Tarihte Türk Denizcilik Faaliyetleri ve Günümüz Limanların Gelişim Sürecine Olan Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(12), 421-441.
- Özkaya, İ. N., (2008). Muhasebe Etiği ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özkol, E., Dünder, K., Çelik, M., & Gönen, S., (2005). Meslek Etiği ve Muhasebe Meslek Elemanlarının Etik İlkelere Duyarlılık Düzeyinin Araştırılması. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, (15), 107-124.
- Paine, L. S., (1994). Managing for Organizational Integrity. *Harvard business review*, 72(2), 106-117.
- Peng, D.X. ve Lai, F., (2012). “Using Partial Least Squares in Operations Management Research: A Practical Guideline and Summary of Past Research”, *Journal of Operations Management*, 30(6), 467-480.
- Polat, B., (2023). Devlet Hastanesi ve Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Hemşirelerin Mesleğe Bağlılıkları ve Bu Durumun İş Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi: Bayburt Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Polat, M., (2022). Eğitim Bilimlerinde PLS-SEM Yaklaşımının Kullanılabilirliği ve Bir Uygulama. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 4(25), 5325-5337.
- Resmî Gazete. (2018). Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği. Madde 4(1).
- Resmî Gazete. (2010). Denizcilere Mahsus Kıyafet Yönetmeliği. Madde 5(1).

- Rieke, M. L., & Guastello, S. J., (1995). Unresolved Issues in Honesty and Integrity Testing. *American Psychologist*, 50, 458-459.
- Sakarya, Ş., & Kara, S., (2010). Türkiye'de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 57-72.
- Saya, M., (2021). Denizcilik Sektöründe Bir Kamu İktisadi Teşebbüsü: Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı (1952-1983), Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saylı, H., & Uğurlu, A. G. Ö. Y., (2007). Kurumsal İtibar ve Yönetmelik Etik İlişkisinin Analizine Yönelik Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 75-96.
- Seven, E., (2019). Duygusal Zekâ ve Duygusal Zekanın Tüketicilerinin Hedonik Satın Alma Davranışına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Srivastva, S., (1988). Executive Integrity: The Search for High Human Values in Organizational Life. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Şakiroğlu, A., (2007). Uzakyol Zabitlerinin Kariyer Planlama Ölçütleri Üzerine Bir Analiz, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şeker, M., (2016). Süleyman-Şah (I), Rukne'D-Din Süleyman-ŞAH b. Kutalmış (Ö. 479/1086). *Selçuklu Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, (1), 39-51.
- Tarhanlı, A.N., (2006). Denizcilik Sektörü ve Denizcilik Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Şirketin Halka Arzı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- Taşdelen, U., Aksoy, R., & Çakmak, A. F., (2016). Gemi Adamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Tekin, M. S., (2021). Muhasebe Eğitiminde Etik ve Etik Algısı: Bir Uygulama Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Uçma, T., (2007). Muhasebe Meslek Mensubu Olmak İsteyenlerin Etik Değer Anlayışlarının Belirlenmesi ve Muğla Üniversitesi Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Ulusoy Halatçı Ü., (2013). Uluslararası Gemi Adamları Sözleşmesi (STCW-1978)1 ve Değişiklikleri Örneğinde Uluslararası Antlaşmaların Türk Hukuku'nda Yürürlüğü ve Yargısal Denetimi Sorunu, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 62(2), 501-537.

- Uraloğlu (2023, Aralık 12). Dünyada Aktif Gemiinsanı Sayısı. https://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/genel-haberler/turkiye-dunyanin-onde-gelen-denizci-ulkeleri-arasinda_ID1478685/ - :~:text=Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Abdulkadir,üzerinde 12'inci olduğunu söyledi. bigpara.hürriyet.htm adresinden alındı.
- URL-1. (2023, Haziran 22). Uygulamalı Etik https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/etik_felsefe - :~:text=Uygulamalı etik ise ahlâk felsefesinin, hayatta karşılaştığımız sorunların çözülmesinde uygulanır. tubitak.htm adresinden alındı.
- URL-2. (2023, Temmuz 15). İş Kavramı. <https://sozluk.gov.tr/tdk.htm> adresinden alındı.
- URL-3. (2023, Temmuz 16). Meslek Kavramı. <https://sozluk.gov.tr/tdk.htm> adresinden alındı.
- URL-4. (2023, Temmuz 18). Yeterlilik Kavramı. <https://www.tyc.gov.tr/sayfa/yeterlilik-kavrami-i435e32ed-363c-4540-8498-76651dc27001.html> - :~:text=Yeterlilik, bireyin sahip olduğu belirli, edilen belgelerin tümünü ifade etmektedir. tyc.htm adresinden alındı.
- URL-5. (2024, Mart 13). Denizde Çatışmayı Önleme Yönetmeliği. <https://denizcilik.uab.gov.tr/duyurular/denizde-catismayi-onleme-yonetmeligi> denizcilik.uab.htm adresinden alındı.
- URL-6. (2023, Aralık 9). ILO. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang-tr/index.htm ilo.htm adresinden alındı.
- URL-7. (2023, Eylül 5). Denizcilik Gelenekleri. <https://www.suustunde.com/en/content-details/maritime-traditions.html?ContentID=252> suustunde.htm adresinden alındı.
- URL-8. (2023, Eylül 16). İMEAK DTO. <https://www.denizticaretodasi.org.tr/tr/sayfalar/hakkimizda> denizticaretodasi.htm adresinden alındı.
- URL-9. (2023, Eylül 16). The Nautical Institute. <https://www.nautinst.org> nautinst.htm adresinden alındı.
- URL-10. (2023, Eylül 18). Nautical Institute A Code of Conduct. <https://www.nautinst.org/uploads/assets/fd919a44-dcf2-45d5-98537a0dd098eaf7/NI-ByLaws-2022.pdf> nautinst.htm adresinden alındı.
- URL-11. (2024, Mart 14). Denizcilik Adetleri İnançları. <https://klasiktekneler.org/node/76> klasiktekneler.htm adresinden alındı.
- URL-13. (2024, Mart 15). WHO. <https://www.mfa.gov.tr/who.tr.mfa> mfa.htm adresinden alındı.
- URL-14. (2024, Mart 15). Türkiye'deki Deniz Ticaret Odaları. <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/DenizTicaretOdalari.php> tobb.htm adresinden alındı.

- Usta, A., (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlak. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 39-50.
- Usta, A., (2012). Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(1).
- Wittgenstein, L., (1965). I: A Lecture on Ethics. *The philosophical review*, 74(1), 3-12.
- Yalçın, E., (2013). Lozan'dan Kabotaja Karadeniz Bölgesinde İnsan ve Yük Taşımacılığı. *Tarih Boyunca Karadeniz Ticareti ve Canik Sempozyumu Bildirileri*, 19-21.
- Yayla, H. E., & Cengiz, E., (2005). Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, (16), 147-168.
- Yılmaz, A., (2009). Felsefenin Sunduğu Bir İmkân Olarak Uygulamalı Etik. *Muhafazakâr Düşünce Dergisi*, (5), 19-20.
- Yılmaz, E., Yıldırım, S., & Bahar, H. H., (2015). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Etik Algısı: Samsun Örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (65), 27-42.

7. EKLER

EK-1: Araştırmada Kullanılan Anket

Anket Formu

Bu bilimsel araştırma, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Sercan EROL ve yüksek lisans tezini hazırlayan Merve ALVER tarafından yürütölmekte olup, Etik Değerlerin Gemilerde Uygulanması ve Gemiinsanları İş Performanslarının Arttırılmasına Yönelik Etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Anket çalışması ile elde edilecek tüm veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu çalışmaya katılım gönüllüdür. Şimdiden vermiş olduğunuz katkı için teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Bu anketle ilgili bilgi almak ve görüş iletmek isterseniz aşağıdaki mail adresleriyle irtibata geçiniz.

Tez Danışmanı

Sercan EROL

sercerol@ktu.edu.tr

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Tezi Hazırlayan

Merve ALVER

mervealver10@gmail.com

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket

Bölüm 1: Demografik Özellikler

1.	Cinsiyetinizi belirtiniz.	☐ Kadın ☐ Erkek
2.	Yaşınızı belirtiniz.	☐ 18 yaş ve altı ☐ 19-24 yaş arası ☐ 25-30 yaş arası ☐ 31-36 yaş arası ☐ 37-42 yaş arası ☐ 43 yaş ve üzeri
3.	Öğrenim durumunuzu belirtiniz.	☐ Ön Lisans Mezunu ☐ Lisans Mezunu ☐ Yüksek Lisans Mezunu ☐ Doktora Mezunu
4.	Medeni durumunuzu belirtiniz.	☐ Evli ☐ Bekar
5.	Mesleki yeterliliğinizi belirtiniz.	☐ Kaptan (Master) ☐ 1.Zabit / Chief Officer / 2.Kaptan ☐ 2.Zabit / 2nd Officer/ 3.Kaptan ☐ 3.Zabit / 3rd Officer / 4.Kaptan ☐ Baş Mühendis / Chief Engineer / Baş Makinist / Çarkçı Baş ☐ 2.Mühendis / 2nd Engineer / 2.Makinist ☐ 3.Mühendis / 3rd Engineer / 3.Makinist ☐ 4.Mühendis /4th Engineer/ 4.Makinist ☐ Güverte Stajyeri / Deck Cadet ☐ Makine Stajyeri / Engine Cadet
6.	Mesleki deneyiminizi belirtiniz.	☐ 5 yıl ve altı ☐ 6-10 yıl ☐ 11-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
7.	Mevcut işyerindeki çalışma sürenizi belirtiniz.	☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve üzeri
8.	Çalıştığınız gemi türünü belirtiniz.	☐ Kuru Yük ☐ Konteyner ☐ Dökme Kuru Yük ☐ Tanker ☐ Ro-Ro ☐ Diğer:

Ek 1: (Devamı)

Bölüm 2: Etik Algısının Tespiti

9.	Etik konusunda daha önce eğitim aldınız mı?	☐ Evet ☐ Hayır
10.	Etik uygulamaları konusunda yeterli bilgiye sahibim.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
11.	Mesleki etik uygulamaları gereklidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
12.	Etik ile denizcilikte geçerli olan deniz örf ve âdet kuralları birbiriyle ilişkilidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
13.	Etik uygulamaları ticari faaliyetler için yararlıdır ve gereklidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
14.	Gemide çalışırken sizi etik dışı davranmaya iten nedenler oldu mu?	☐ Evet ☐ Hayır
15.	Gemide çalışırken sizi etik dışı davranmaya itecek sebepler nelerdir?	☐ Zorunluluk Hali ☐ Çalışma Şartları ☐ Kaygı ve Endişe ☐ Gelecek Beklentisi ☐ Ekonomik Şartlar ☐ Diğer:
16.	Maddi durum beklentileri ve subjektif karar verme sizce etik bir davranış mıdır?	☐ Evet ☐ Hayır

Ek 1: (Devamı)

Bölüm 3: Denizde Örf ve Âdet Kuralları

16.	Denizde örf ve âdet kuralları konusunda eğitim aldınız mı?	☐ Evet ☐ Hayır
17.	Denizcilik örf ve âdet kuralları çalıştığınız gemi veya gemilerde doğru ve düzgün bir şekilde uygulanır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
18.	Deniz örf ve âdet kuralları gemideki uygulamalarda kötüye kullanıldığını düşünüyor musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır
19.	Deniz örf ve âdet kuralları denizcilik faaliyetleri için gereklidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
20.	Deniz örf ve âdet kuralları gemide homojen ve tutarlı bir biçimde uygulanır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 4: Gemiye Çıkma Kriterleri

21.	Limanlarda çalışırken kolaylık verme konusunda ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
22.	Limanlarda çalışırken kolaylık alma konusunda ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
23.	Gemideki faaliyetleriniz sonucunda başarılı olma durumundaki ödül alınması hakkında ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
24.	Gemideki eksiklikler sonucu gemi personeline zarar vermesi durumunda eksikliğin rapor edilmeden (giderilmeden) limandan kalkması normaldir.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
25.	Gemideki hiyerarşi hakkında ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Ek 1: (Devamı)

26.	Kiracının talebi doğrultusunda kural dışı davranışlara zorlanıyorum değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
27.	Gemi işletmecisinin kiradaki gemide yakıt artırması konusunda ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
28.	Geminin mallarını ya da ekipmanlarını (yağ, yakıt gibi) limanlarda satılması hakkında ne düşünüyorsunuz değerlendiriniz.	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
29.	Gemiye ait olan herhangi bir malı üçüncü kişilere maddi ve manevi değeri karşılığında verdiniz mi?	☐ Evet ☐ Hayır
30.	Gemide size verilen bir işi iyi yapmamanız sonucunda herhangi bir durumda diğer çalışanlara zarar verecek bir durumla karşılaştınız mı?	☐ Evet ☐ Hayır
31.	Gemide oluşabilecek herhangi bir öngörülemeyen bir olay sonucunda öncelikli tercihiniz ya tercihleriniz ne olur?	☐ Personel ☐ Gemi ☐ Şirket ☐ Ev Sahibi ☐ Kiracı (Yük) ☐ Çevre

Bölüm 5: Hizmet ve Çıkar Çatışması

32.	Görevlerimi yerine getirirken gemi ortamını (yaşantısını) dikkate alırım	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
33.	Mesleğimin gerekliliğinden ötürü bir karar alırken sorumluluklarımı dikkatli ve özenli bir tavır içinde yerine getirmeye özen gösteririm.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
34.	Mesleğimin gerekliliğinden dolayı görev ve sorumluluklarıma ters düşecek kişisel kararlar alırım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
35.	Gemi sefer sırasındayken ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeleri dikkate alırım ve ona göre karar veririm.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Ek 1: (Devamı)

Bölüm 6: Seyir ve Deniz Emniyetinin Korunması

36.	Mesleki gerekliliklerimden ötürü görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken deniz hayatını da dikkate alırım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
37.	Gemi sefer sırasında kurallara uygun bir şekilde emniyetli seyir yaparım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
38.	Deniz çevresinin kirletici atıklardan korunmasını ve atıkların deniz hayatına zarar vermeyecek şekilde ortadan kaldırılması için gerekli tüm tedbirleri alırım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
39.	Gemi ulusal ve uluslararası sulardayken yaşam mahallini ve çalışma ortamının emniyetini sağlamak için gerekli tedbirlere uyarım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
40.	Gemi sefer sırasında gemide uygulanması gereken emniyetli çalışma kurallarına göre hareket ederim.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 7: Acil Durumlarda Müdahale

41.	Gemi kalktıktan sonra ve hareket halinde varlığını sürdürürken oluşabilecek olası acil durumlar için acil durum planı hazırlarım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
42.	Gemi ve deniz hayatı için hazırlanan acil durum planı doğrultusunda uygun talimleri gemi personeliyle birlikte yapar ve uygulardım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
43.	Gemi sefer aşamasındayken oluşabilecek olan olası bir kazada hayat kurtarmanın öncelikli olduğunu düşünürüm.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
44.	Gemide oluşabilecek olası bir kazaya hazırlıklı olmak için uygulayacak olduğum talimlerde kendimi herkesle eşit görür ve o şekilde davranırım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
45.	Gemide oluşabilecek olası bir acil durumda önceliğim taşınan yüklerdir ve bu doğrultuda hareket ederim.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Ek 1: (Devamı)

Bölüm 8: Tehlike ve Can Kurtarma

46.	Gemide oluşabilecek acil durumlar için denizcilik kurallarının gerekliliğine uygun vardiya tutarım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
47.	Gemi seyir halindeyken öngörülemeyen bir durumda taşınan yüklere öncelik veririm.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
48.	Denize adam düşmesi durumlarına hazırlıklı olmak için can kurtarma araç ve prosedürlerine yönelik gerekli operasyonları gerçekleştiririm.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
49.	Gemi limana yanaştığında veya limandan kalktığında oluşabilecek kişisel yaralanmaya yönelik uygun talimleri yapar, gerekli araç ve prosedürleri uygularım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
50.	Acil ve tehlikeli durumlar için gemi adamları kurallarına uygun vardiya tutar ve vardiyamı hiçbir koşulda aksatmam.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 9: Denize Elverişlilik

51.	Gemi seyrüsefer aşamasındayken seferin her aşamasında gemiyi, denize ve yüke elverişli hale getiririm.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
52.	Gemiye yüklenecek olan yükleri geminin taşıma kapasitesini dikkate alacak şekilde yüklerim.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
53.	Gemide taşınan yükleri geminin rotasına uygun koşullarda yükler ve boşaltırım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
54.	Gemi taşıma kapasitesini artıracak olan yükleri, geminin gidecek olduğu güzergahta bırakmak için daha fazla yükleme yapmak doğrudur.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Ek 1: (Devamı)

Bölüm 10: Yüke Özen ve Güvenlik

55.	Geminin seferini aksatmayacak şekilde yükün iyi koşullarda yüklenmesini sağlarım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
56.	Gemide taşınacak olan buğday, arpa ve mısır gibi ürünleri hava koşullarını da dikkate alarak gerekli ortamı sağlarım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
57.	Gemiye yüklenen yüklerin güvenli bir şekilde taşınmasını ve teslimini sağlayacak her türlü önlemi dikkate alırım.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
58.	Ekipman parçalarının eksikliği durumunda anında rapor edip bu eksikliğin giderilmesi için gerekli kişilere bilgi paylaşımında bulunurum	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
59.	Gemide yasadışı olayların önlenmesini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alır ve rapor ederim.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 11: Yeterlilik

60.	Gemide çalışan herkes yetenek ve becerilerin sürdürülmesi yönünde teşvik edilir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
61.	Gemilerde kaptan olan kişiler, diğer çalışanlara yönelik görev ve sorumluluk verirken onları teşvik edip eğitimlerini sağlamakla yükümlüdür.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
62.	Bir gemide denizcilik mesleğinin gerekliliğinden ötürü en etkili sonucu elde etmek istiyorsak, gemide çalışan personel diğer meslektaşıyla iş birliği yapmak zorundadır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Ek 1: (Devamı)

Bölüm 12: Mesleki Gelişim

63.	Gemide çalışan personel, her zaman çalışmalarını denizcilik mesleğinin saygınlığını ve ününü dikkate alarak yapmalıdır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
64.	Gemide çalışan herkes denizcilik mesleğinin gerekliliğini ve standartlarını göz önünde bulundurarak deniz emniyetini sağlamalıdır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
65.	Denizcilik mesleğiyle uğraşan tüm bireyler gemi personelinin sağlığını ve deniz çevre korumasını dikkate almalıdır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
66.	Gemide çalışan herhangi bir birey denizcilik mesleğinin gerekliliğine uygun kamu yararını gözeterek hareket etmelidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
67.	Gemiye idare etmekte sorumlu olan kaptan astlarının gelişmeleri için denizcilik mesleği standartlarının gelişiminde aktif rol oynamalıdır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 13: Etik Değerlerin Deniz Mesleği Üzerindeki Etkisi

68.	Denizcilik etiği, genel olarak gemi insanların davranışları ile beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
69.	Gerçek anlamda denizcilik etiği öncelikli olarak yükü değil, kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
70.	Gemi sefer esnasında yapılan veya yapılacak olan her türlü fedakârlık etiktir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
71.	Gemide etik kurallara uygun bir çalışma ortamı vardır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Ek 1: (Devamı)

72.	Geçmişteki denizcilik dünyası ile günümüzdeki denizcilik dünyası arasında bir fark yoktur.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
73.	Etik değerler veya kodlar denizcilik dünyası için gereklidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
74.	Gemi için belirli bir rotanız varsa o rotaya ulaşmak için yapılan her şey etiktir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
75.	Denizcilikte etik kodlara uygun davranan kişi ya da kişiler işlerinde başarılıdır.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
76.	Gemide çalışan herhangi bir personeli yaptığı işe veya aldığı kararlara göre yargılamak doğrudur.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum
77.	Denizcilik etiğine göre mesleğinizi yerine getirirken sadece dürüst ve iyi davranışlarda bulunmak yeterlidir.	☐ Kesinlikle Katılmıyorum ☐ Katılıyorum ☐ Kararsızım ☐ Katılıyorum ☐ Kesinlikle Katılıyorum

BU BİLİMSEL ARAŞTIRMAYA KATILDIĞINIZ ÇOK TEŞEKKÜR EDERİZ.

EK-2: Etik Kurul Raporu

03972618



GİZLİ

T.C.

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Fen ve Mühendislik Bilimleri Etik Kurulu

23.03.2023

Sayı : E-26014373-050.01.04-355598
Konu : Doç. Dr. Sercan EROL'un Etik Kurul
Kararı

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Hukuk Müşavirliği

İlgi : 08.03.2023 tarihli ve E-79969227-929-8730 sayılı yazı.

Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Sercan EROL'un, "Deniz İş Kazalarının Önlenmesi ve Çalışanların Performansının Arttırılmasına Yönelik Denizcilikte Etik Değerlerin Etkisi" adlı araştırma kapsamında hazırladığı anket çalışması için "Etik Kurul Belgesi" ile ilgili olarak kurulumuza yaptığı başvuru değerlendirilerek etik açısından **uygun bulunmuş** ve sonucu ekte gönderilmiştir.

İlgili öğretim üyesinin bilgilendirilmesi hususunda gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet BİRİNCİ
Başkan

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

GİZLİ

Doğrulama Adres: <https://www.turkiye.gov.tr/karadeniz-teknik-universitesi-eb>

Doğrulama Kod: 9BFEF17A-746D-4BAB-A41E-1C06C1035751

61080 – Trabzon /
TÜRKİYE
Tel: 0 (462) 377 43 36

Faks: 0 (462) 325 32 05

www.ktu.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat
Nurcan ŞAHİN
genelsekreterlik@ktu.edu.tr

Sayfa
1 / 1



ÖZGEÇMİŞ

Merve ALVER, İlk, orta ve lise eğitimini Kahramanmaraş'ta tamamladı. 2015-2016 öğretim yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü'nde başladı. 2020 yılında bu bölümden mezun oldu. Daha sonra 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim dalında tezli yüksek lisans programına başladı. ALVER, bekar olup, iyi derecede İngilizce bilmektedir.

EROL, S., & ALVER, M. (2022). Ukrayna-Rusya Savaşının Trabzon Limanı'na Etkileri. Avrasya Dosyası, 13(1), 29-38.

