

**T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN PERFORMANS  
ÜZERİNE ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI:  
İSTANBUL AVRUPA YAKASINDAKİ MATBAACILAR  
ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İhsan ÜSTÜN**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. H. Yunus TAŞ**

**HAZİRAN – 2014**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN PERFORMANS  
ÜZERİNE ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI:  
İSTANBUL AVRUPA YAKASINDAKİ MATBAACILAR  
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İhsan ÜSTÜN (127205008)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez 24 / 06 / 2014 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Doç.Dr.Tuncay GÜLOĞLU

Doç.Dr. Selami ÖZCAN

Doç.Dr. Hacı Yunus TAŞ

**Jüri Başkanı**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**İhsan ÜSTÜN**

**24 / 06 / 2014**

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada; matbaa sektöründe çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine etkileri, İstanbul Avrupa yakasındaki matbaalarda çalışanlar üzerinden incelenmektedir. Matbaa sektöründe yaşanan büyümeye paralel olarak artan istihdam, ülkenin ekonomik gelişmesine ve işsizliğe olumlu katkılar yapmıştır.

İnsanların çalıştıkları kurumda sosyal ve beşeri ihtiyaçları karşılandıkça verimlilikleri de doğru orantılı olarak artacaktır. Bu verimli çalışanlarda günümüzün rekabetçi piyasa yapısı içinde işletmeye çok büyük bir avantaj sağlayacaktır. İşletme sahipleri / yöneticileri, çalışanlarının verimini artırmak için onlara kulak vermeli, dinamik bir süreç olan çalışan memnuniyetini sürekli işler kılacak uygulamalara yer vermelidir.

Matbaa sektörü ve çalışanları üzerinde çok az sayıda yapılan araştırmalara katkı sağlaması, matbaa çalışanlarının performanslarına etki eden faktörler hakkında hem topluma hem de yetkililere fikir vereceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde emekleri geçen danışman hocam Doç. Dr. H. Yunus TAŞ, başta olmak üzere yüksek lisans eğitimimde desteklerini esirgemeyen başta Doç. Dr. Ersin KAVİ, Doç. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY, Doç. Dr. Orhan KOÇAK, Doç. Dr. Muharrem ES, Yrd. Doç. Dr. Mahmut KARAMAN, hocalarıma, bana verdikleri emek, gösterdikleri sabırdan dolayı teşekkür ederim. Bu çalışmamda da hayatımın her alanında olduğu gibi desteklerini esirgemeyen, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme minnetlerimi sunarım.

Ayrıca, hayatım boyunca bana sağladığı desteği tez çalışmam sırasında da sürdüren hoşgörü ve anlayışını benden hiçbir zaman esirgemeyen canımdan çok sevdiğim sevgili anneme ve babama şükranlarımı sunarım.

Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

**İhsan ÜSTÜN**

**24 / 06 / 2014**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>TABLolar LİSTESİ.....</b>	<b>v</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ.....</b>	<b>x</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>xi</b>
<b>SUMMERY.....</b>	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: ÇALIŞMA HAYATINDA PERFORMANS.....</b>	<b>4</b>
1.1. Kavramsal Çerçeve.....	4
1.1.1. Performans.....	4
1.1.2. Performans Ölçümü.....	4
1.1.3. Performans Yönetimi.....	5
1.1.4. İşletme Performansı.....	5
1.1.5. Performans Değerlendirme Yöntemleri.....	6
1.1.6. Kurumsal Performans Ölçütleri.....	6
1.1.7. Performans Değerlendirmenin Amaçları.....	8
1.1.8. Performans Değerlendirme Karşılaşılan Sorunlar.....	8
1.1.9. Kurumsal Performans Ölçümünün Faydaları.....	9
1.1.10 Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanım Alanları.....	9
1.2. İş Kavramı.....	9
1.2.1. İş gücü.....	10
1.2.2. İş Stresi.....	10
1.2.3. İş Tatmini.....	10
1.2.4. Memnuniyet.....	12
1.2.5. Yaşam ve İş Memnuniyeti Kavramlarının İlişkisi.....	12
1.2.6. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörler.....	12
1.2.7. İş tatminsizliği.....	13
1.3. Motivasyon.....	14
1.3.1 İş Motivasyonu.....	14
1.3.2 Motivasyon sağlayan araçlar.....	14
1.3.3 Demotivasyon.....	17
1.3.4 İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi.....	17

1.3.5	Güven.....	18
1.3.6	Verimlilik.....	19
1.3.7	Takdir Edilme Duygusu.....	19
1.3.8	Lider / Yönetici.....	19
1.4.	Çalışan Memnuniyeti.....	20
1.4.1	Çalışan Memnuniyetini Olumlu Yönde Etkileyen Faktörler.....	22
1.4.2	Çalışan Memnuniyetinin Sonuçları.....	23
1.4.3	Çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkileyen faktörler.....	23
1.4.4	Çalışan Memnuniyetinin Örgütler Açısından Önemi.....	23
1.5.	Para ve Performans.....	23
1.6.	Ücret ve İşçi Verimliliği Arasındaki Karşılıklı Bağımlılık.....	24
1.7.	Arkadaşlık Ortamı.....	24
1.8.	Çalışan Davranışları.....	25
1.9.	Örgütsel Bağlılık.....	26
<b>BÖLÜM 2: MATBAANIN GÜNÜMÜZDEKİ DURUMU.....</b>		<b>28</b>
2.1	Matbaa.....	28
2.2	Matbaacılık.....	28
2.3	Matbaa'nın Bulunuşu.....	29
2.4	Avrupa' da Matbaa Tarihi.....	31
2.5	Türkiye'de Matbaanın Tarihi.....	34
2.5.1	Tarafından Kurulan Matbaalar.....	35
2.5.2	Türkler Tarafından Kurulan Matbaalar.....	37
2.5.3	Cumhuriyet Döneminde Matbaacılık.....	39
2.5.4	Osmanlı' ya Matbaa Geç mi Geldi?.....	42
<b>BÖLÜM 3: İSTANBUL' UN AVRUPA YAKASINDAKİ MATBAA SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN KURUMSAL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI .....</b>		<b>44</b>
3.1.	İstanbul' un Avrupa Yakasındaki Matbaalar.....	44
3.2.	Araştırmanın Amacı ve Yöntemi.....	45
3.3.	Araştırmanın Hipotezleri.....	46
3.4.	Ana kütle Ve Örneklem.....	46

3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	47
3.6. Veri Toplama Araç Ve Teknikleri.....	47
3.7. Verilerin Analizi.....	48
3.8. Evren ve Örneklem.....	48
3.9. Araştırmanın Bulguları .....	49
3.9.1. Ölçeğin Geliştirilmesi ve Güvenilirliği.....	49
3.9.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Grafikler.....	50
3.9.3. Katılımcıların Performansına İlişkin Anket sorularının Sonuçları..	61
3.9.4. Katılımcıların Demografik Özellikleriyle Performanslarına Etki Eden Faktörlere Ait Çapraz Tablo Analizleri.....	80
3.9.5. Hipotezlerin Testi .....	103
3.9.6. Araştırmanın Sonucu.....	104
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>106</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>111</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>116</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>120</b>

## KISALTMALAR

akt.	: Aktaran
A.Ş.	: Anonim Şirketi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
s.	: sayfa
S.	: Sayı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: ve benzerleri



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Kurumsal Performansı Etkileyen Faktörler .....	7
<b>Tablo. 2:</b> Motivasyonla ilgili en çok bilinen teoriler.....	15
<b>Tablo.3:</b> Motivasyon araçları.....	16
<b>Tablo.4:</b> Yüksek Motivasyonu Sağlayabilecek Faaliyetler .....	17
<b>Tablo.5:</b> Motivasyon Kuramlarına Göre Çalışan Memnuniyeti Modelleri.....	21
<b>Tablo.6:</b> Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler.....	22
<b>Tablo.7:</b> Türkiye’ deki Kâğıt, Kâğıt Ürünleri ve Basım Sanayii verileri.....	41
<b>Tablo.8:</b> Türkiye’ deki Matbaa Sayıları.....	42
<b>Tablo.9:</b> Güvenilirlik Analizi .....	49
<b>Tablo.10:</b> Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablo Analizi .....	50
<b>Tablo.11:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi .....	50
<b>Tablo.12:</b> Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	51
<b>Tablo.13:</b> Katılımcıların Medeni Hallerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	51
<b>Tablo.14:</b> Katılımcıların Medeni Hallerine, Cinsiyetlerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi .....	51
<b>Tablo.15:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılım Tablo Analizi.....	52
<b>Tablo.16:</b> Katılımcıların Mesleki Eğitim Alıp-Almamalarına Göre Dağılım Tablo Analizi.....	53
<b>Tablo.17:</b> Katılımcıların Mesleki Eğitimi Aldıkları Yere Göre Dağılım Tablo Analizi.....	53
<b>Tablo.18:</b> Katılımcıların Eğitim Durumları İle Mesleki Eğitimi Aldıkları Yere Göre Dağılım Tablo Analizi.....	54
<b>Tablo.19:</b> Ankete Katılanların Ortalama Kişisel Gelirlerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	55
<b>Tablo.20:</b> Ankete Katılanların Medeni Halleri, Cinsiyetleri ve Yaş Gruplarına Göre Ortalama Kişisel Gelir Dağılım Tablo Analizi.....	55

<b>Tablo.21:</b> Ankete Katılanların İşe Giriş Şekillerine göre Dağılım Tablo Analizi...	56
<b>Tablo.22:</b> Ankete Katılanların Çalıştıkları İşyerinde Hiç İş Kazası geçirip / Geçirmediklerine Göre Dağılım Tablo Analizi .....	57
<b>Tablo.23:</b> Ankete Katılanların Çalıştıkları İşyerindeki Hizmet Yılına Göre Dağılım Tablo Analizi.....	57
<b>Tablo.24:</b> Ankete Katılanların Ortalama Kişisel Gelirlerinin Çalıştıkları Matbaadaki Hizmet Yılına Göre Dağılım Tablo Analizi.....	58
<b>Tablo.25:</b> Ankete Katılanların Ortalama Kişisel Gelirlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi.....	59
<b>Tablo.26:</b> Ankete Katılanların İş Yerinde Uygulanan Mesai Saatlerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	60
<b>Tablo.27:</b> Ankete Katılanların İş Yerindeki Statülerine Göre Dağılım Tablo Analizi.....	60
<b>Tablo.28:</b> İş Yerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Çalışanların Görüşlerine Başvurulma Durumu.....	61
<b>Tablo.29:</b> İş Yerinde Alınan Kararlara Katılmanın Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu.....	62
<b>Tablo.30:</b> Haftalık Çalışma Saati Dışında Yapılan Ek Çalışma Saatlerinin Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu.....	62
<b>Tablo.31:</b> Çalışanların Çalışma Ortamlarının Fiziksel Olarak Yeterli Olup Olmama Durumu .....	63
<b>Tablo.32:</b> Çalışanların Çalıştığı Firmada Aldıkları Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterli Olup Olmama Durumu.....	64
<b>Tablo.33:</b> Çalışanların Aldıkları Eğitimle Yaptıkları İşin Birbirini Tamamlayıp Tamamlamama Durumu.....	64
<b>Tablo.34:</b> Çalışanların Firmada Aldığı Hizmet İçi Eğitimler İle Aldıkları Eğitimin Yaptıkları İşle Birbirini Tamamlayıp Tamamlamama Durumu .....	65
<b>Tablo.35:</b> Çalışanların Çalıştıkları İş Yerinde İş Güvenliği Ve Sağlığı Konusunda Kendilerini Güvende Hissedip Hissetmeme Durumu.....	66
<b>Tablo.36:</b> Çalışanların İş Performanslarının Yeterli Olup Olmama Durumu.....	67
<b>Tablo.37:</b> İş Yerinde Birlikte Çalışılan Arkadaşların Performansının, Çalışanın Performansını da Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu.....	68

<b>Tablo.38:</b> İşyerine Ulaşım İçin Servis İmkânının Sağlanması Durumunda Çalışanın Performansının Olumlu Etkilenip Etkilenmeme Durumu.....	68
<b>Tablo.39:</b> İş İçinde Terfi Olanağının Olmasının Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilenmeme Durumu.....	69
<b>Tablo.40:</b> İş Güvencesi Açısından Çalışılan İşyerinde İşlerinin Sürekli Olduğunun Bilinmesinin Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilenmeme Durumu.....	70
<b>Tablo.41:</b> Çalışılan İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Çalışanın Yaptığı / Yapacağı Önerilerin Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilenmeme Durumu... 70	70
<b>Tablo.42:</b> Çalışılan İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Çalışanın Yaptığı Önerilerin Dikkate Alınıp Alınmama Durumu.....	71
<b>Tablo.43:</b> Çalışanın Yaptığı İşlerdeki Başarılarından veya Yaptığı Önerilerin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeniyle Taltif / Ödül Almasının Performansını Olumlu Yönde Etkileyip Etkilememe Durumu.....	72
<b>Tablo.44:</b> İş Yerinde Düzenlenen Sosyal Etkinliklerin Yeterli Olup Olmaması Durumu.....	72
<b>Tablo.45:</b> İş Yerinde Sportif Faaliyet Alanının Bulunmasının Çalışanın Performansını Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu.....	73
<b>Tablo.46:</b> İş Yerinde Sağlıklı Beslenip Beslenilmemesi Durumu.....	74
<b>Tablo.47:</b> İş Yerinde Yeterince Motivasyon Artırıcı Faaliyet Yapılıp Yapılmaması Durumu.....	74
<b>Tablo.48:</b> Çalışılan Kurumun Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güven Durumu.....	75
<b>Tablo.49:</b> Yaptığı İşin Riskli Olduğunu Düşünme Durumu.....	76
<b>Tablo.50:</b> Risk Altında Çalışmanın Çalışanda Strese Neden Olma Durumu.....	76
<b>Tablo.51:</b> İş Yerinde Kişisel Stresi Artırmaya Yönelik Davranışların Olup Olmaması Durumu.....	77
<b>Tablo.52:</b> İş Yerinde İşin Gerektirdiği Modern Teknolojik Araç Gereçlerin Kullanılması Durumu.....	78
<b>Tablo.53:</b> İş Yerindeki Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışının Çalışan Performansını Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu.....	78
<b>Tablo.54:</b> İş Yeri Bir Takım Olarak Düşünüldüğünde Çalışanın Kendisini Bu Takımın Bir Üyesi Olarak Kabul Edip Etmemesi Durumu.....	79
<b>Tablo.55:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Fiziksel Olarak Çalışma Ortamının Çapraz Tablo Analizi.....	81

<b>Tablo.56:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendilerini Çalıştıkları İş Yerinde Güvende Hissedip Hissetmemelerinin Çapraz Tablo Analizi .....	82
<b>Tablo.57:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İşyerinde İşin Gerektirdiği Modern Teknolojik Araç Gereçlerin Kullanılıp Kullanılmadığının Çapraz Tablo Analizi.....	83
<b>Tablo.58:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Çalışılan Firmada Alınan Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyinin Çapraz Tablo Analizi.....	84
<b>Tablo.59:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde İşten Dolayı Karşılaşılan Sorunlarda Yöneticilerin ve Çalışma Arkadaşlarının Katılımcılara Karşı Olan Tepkilerinin Çapraz Tablo Analizi.....	85
<b>Tablo.60:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Kişisel Stresi Artırmaya Yönelik Davranışların Bulunup Bulunmadığının Çapraz Tablo Analizi.....	86
<b>Tablo.61:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinin Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışının Çalışanın Performansını Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi.....	87
<b>Tablo.62:</b> Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Çalıştıkları İşyerinde Kendilerini Güvende Hissedip Hissetmediklerinin Çapraz Tablo Analizi .....	88
<b>Tablo.63:</b> Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Çalıştıkları Kurumun Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenip Güvenmediklerinin Çapraz Tablo Analizi..	89
<b>Tablo.64:</b> Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Yaptıkları İşin Riskli Olup Olmadığını Düşünmelerinin Çapraz Tablo Analizi.....	90
<b>Tablo.65:</b> Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Risk Altında Çalışmanın Kendilerinde Strese Neden Olup Olmadığının Çapraz Tablo Analizi....	91
<b>Tablo.66:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Düzenlenen Sosyal Etkinliklerin Yeterlilik Düzeyinin Çapraz Tablo Analizi.....	92
<b>Tablo.67:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Yaptığı İşlerdeki Başarılarından veya Önerilerinin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeni İle Taltif/Ödül Almasının Performansını Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi.....	93
<b>Tablo.68:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Sportif Faaliyet Alanının Bulunması Performansı Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi.....	94
<b>Tablo.69:</b> Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Yeterince Motivasyon Artırıcı Faaliyet Yapılıp Yapılmadığının Çapraz Tablo Analizi.....	95

<b>Tablo.70:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Kendilerinin de Görüşlerine Başvurulup Başvurulmadığının Çapraz Tablo Analizi .....	96
<b>Tablo.71:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yerinde Alınan Kararlara Katılmasının Çalışmasını Olumlu Etkileyip Etkilememesinin Çapraz Tablo Analizi.....	97
<b>Tablo.72:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Çalıştıkları İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yaptığı / Yapacağı Önerilerin Kendilerini Olumlu Etkileyip Etkilememesinin Çapraz Tablo Analizi .....	98
<b>Tablo.73:</b> Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Çalıştıkları İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yaptığı Önerilerin Dikkate Alınıp Alınmadığının Çapraz Tablo Analizi.....	99
<b>Tablo.74:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş İçinde Terfi Olanağının Olmasının Kendilerini Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi.....	100
<b>Tablo.75:</b> Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Yaptığı İşlerdeki Başarılarından veya Önerilerinin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeniyle Taltif / Ödül Almasının Performansını Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi.....	101
<b>Tablo.76:</b> Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre İş Yerinde Sağlıklı Beslenip Beslenmediklerinin Çapraz Tablo Analizi.....	102

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Performans ölçüm modellerinin tasarımı.....	5
<b>Şekil.2:</b> Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları.....	13
<b>Şekil.3:</b> Temel Motivasyon Modeli.....	15

## Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Matbaa Sektöründe Çalışan Memnuniyetinin Kurumsal Performans Üzerine Etkilerinin Araştırılması: İstanbul Avrupa Yakasındaki Matbaacılar Örneği	
<b>Tezin Yazarı:</b> İhsan ÜSTÜN	<b>Danışman:</b> Doç. Dr. H. Yunus TAŞ
<b>Kabul Tarihi:</b> 24 / 06 / 2014	<b>Sayfa Sayısı:</b> xii (ön kısım) + 121 (tez)
<b>Ana Bilim Dalı :</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri <b>Bilim Dalı :</b> Sosyal Politika	
<p>Üretimde insan unsurunun önemli bir rol oynadığı rekabete dayalı ekonomiler, insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanmakta önemli gelişmeler kaydetmişlerdir. İşletmelerin ana kaynağı olan insan performans ve verimliliği işletmenin amacına ulaşabilmesinde en önemli belirleyicidir. Matbaalar son yıllarda hızlı bir gelişme göstererek yüksek istihdam rakamları sağlamaları nedeni ile Türkiye ekonomisinde önemli bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Hızla gelişen matbaa sektöründe de çalışanların performansları dikkatleri bu sektör üzerine çekmiştir.</p> <p>Bu çalışmayla; matbaa sektöründe çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine etkilerinin neler oldukları, İstanbul Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların, performansını etkileyen faktörler konusunda bilinç düzeylerinin ölçülmesi ve incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.</p> <p>Amaç doğrultusunda İstanbul’ daki matbaa sektöründe çalışan 2643 kişi arasından onlarca küçük ve orta ölçekli matbaalarda 2013 yılı Ağustos ve Aralık aylarında çalışanların çalışma memnuniyetleri ve kurumsal performansları üzerine olan etkileri anket çalışması yoluyla ölçülmeye çalışılmıştır. İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışan 436 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında “SPSS 21 for Windows” adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.</p> <p>Araştırmada, İstanbul Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışan memnuniyetinin kurumsal performanslarını etkileyen faktörler incelenmiş ve sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile ülkemiz ekonomisine getirişi yüksek olan matbaa sektörü çalışanlarının iş ortamındaki memnuniyetlerinin kurumsal performanslarını etkileyen faktörler ortaya konmuştur.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Performans, Matbaa, Kurumsal,	

## Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

<b>Thesis Title:</b> A Research on the effects of employee satisfaction on corporate performance in the printing house sector : The case of typographers in the European part of Istanbul.	
<b>Thesis Author:</b> İhsan ÜSTÜN	<b>Advisor:</b> Assist. Prof. Dr. H. Yunus TAŞ
<b>Date of Acceptance:</b> 24 / 06 / 2014 <b>Number of Pages:</b> xii (front) + 121 (thesis)	
<b>Department :</b> Labour Economics and Industrial Relations	
<b>Field of Study:</b> Social Policy	
<b>Abstract</b> <p>Economies based on competition regarding human factor as playing an important role in production have made significant progress in utilizing human resources effectively and efficiently. Human performance and productivity known as major source of organizations have the most important impact on organizations for reaching its main goal. In recent years, printing houses have emerged as a prominent sector in Turkey's economy by means of showing rapid development due to high employment figures.</p> <p>Thanks to the rapid development of employees' performance in the printing industry, this sector also attracts attentions. Through this study, it was realized in order for understanding the employee satisfaction effects on corporate performance and measuring as well as analyzing the level of awareness on affecting the performance of employees working for printing house sector in the European side of Istanbul.</p> <p>For this purpose, with dozens of printing houses from small to medium-sized which have 2643 workers, we tried to measure employees' satisfaction and its effects on organizational performance through questionnaire technique between August and December in 2013. A survey based research on the employees of printing house was applied to 436 of workers. The whole survey results were analyzed by means of "SPSS 21 for Windows" statistical program ,and all given answers were assessed by using cross-comparison. In this research, it has been examined the employee satisfaction that is affecting the organizational performance, and the results of this research were evaluated for the printing industry in the European side of Istanbul. With the help of this study, in printing house sector which gives high contribution to our economy, it has been found out that printing house workers' satisfaction in workplace environment has influences on the organizational performance.</p>	
<b>Keywords:</b> Performance, Printing House, Corporate.	



## GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin rakipleriyle rekabet edebilmek için insan kaynaklarının çok kaliteli olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Artık günümüzde bir işletmenin çalışanlarının ilişki halinde oldukları müşteri kitlesini memnun etmesinin çok önemli olduğu aşikârdır. Yapılan araştırmalar bir işletmedeki çalışanların davranışlarının müşteri memnuniyeti üzerinde çok etkili olduğunu göstermektedir. Günümüzde işletme sahipleri, çalışanlarından müşterilerine karşı güler yüzlü olmalarını, kaliteli hizmet vermelerini, müşterilerinin güvenini kazanmalarını ve işlerinde yüksek bir performansta çalışmalarını beklemektedir. İşletme sahiplerinin çalışanlarından bekledikleri bu yaklaşımları kendilerinin de çalışanlarına sunmaları gerektiğini yavaş yavaş anlamaya başlamaktadırlar.

İşinden memnun olmayan verimli bir çalışan işinden ayrılırken işletmenin kendisine yaptığı tüm yatırımları, tecrübesini ve geride doldurulması gereken büyük bir boşluk bırakmış olacak, daha da önemlisi tüm bu birikimlerle donatılmış verimli bir çalışanını rakip işletmelere kaptırmış olacaktır. Ayrıca işletmeler oluşan bu kalifiye eleman eksikliğini gidermek için ekstra bir zaman, emek ve en önemlisi de para harcamak zorunda kalacaklardır.

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu ya da genç nüfusun fazla olduğu bölgelerde çalışan bulmakta sıkıntı çekmeyen işletmeler, üretilen mal veya hizmetin kalitesinden ziyade çalışanlarının sebep olduğu şikâyetler artmaya ve müşterilerini kaybetmeye başladıkları zaman çalışanlarını memnun etmenin ne kadar önemli olduğunu anlamışlardır. Günümüz rekabet koşullarında gerek verimli bir çalışanını kaybetmemek gerekse veriminin düşmesine engel olmak adına çalışanına gerek maddi gerekse sosyal ihtiyaçlarını giderme adına daha fazla özen göstermek zorunda kalmaktadırlar.

Bir işletmedeki çalışanların memnuniyeti, yaptıkları işteki verimi arttıracak, motivasyonlarını yükseltecek, üretilen hizmetin kalitesini arttıracak, çalışanın müşterilerini memnun etmek adına daha fazla çabalamasını sağlayacak, çeşitli bahanelerle işe olan devamsızlıkları düşecek, işletmeye olan bağlılıkları sanki kendi işyerleriymiş gibi artacak, dolayısıyla işletmenin karlılık oranları da artacaktır.

Bir işletmedeki çalışanların işlerinde mutlu olması, işletmenin veriminin ve karlılık oranlarının artmasının yanında çalışanın gerek iş gerekse sosyal hayattaki arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde olumlu belirtiler gösterecek, dolayısıyla mutsuzluğun olduğu kadar mutluluğunda bulaşıcı olduğu düşünülecek olursa onların işlerine motive olmalarını ve mutluluklarını etkileyecektir. Tam tersi olarak, işletmedeki bir çalışan memnuniyetsizliği öncelikle işe yeni başlayanlardan başlayarak diğer tüm çalışanlara sirayet edecek ve hayatlarından memnun olmayan mutsuz ve dolayısıyla verimsiz bir çalışan topluluğu haline geleceklerdir. Bir işletmedeki çalışanların mutlu olup olmadıklarını araştıran bu çalışma, çalışan memnuniyetini ve ilişkili olduğu kavramları açıklayarak, çalışan memnuniyetini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen şeylerin neler olduğunu, bireysel ya da örgütsel sebeplerin neler olduğunu açıklayarak, bu teorik çerçeve kapsamında İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa işletmelerinde araştırmasını yaparak sonuçlarını değerlendirmek amacındadır.

### **Çalışmanın Konusu**

Bu çalışmanın konusu, çalışan memnuniyetinin, işletmelerin kurumsal performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve kapsamında İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa işletmelerinde araştırmalar yaparak sonuçlarının değerlendirilmesidir.

### **Çalışmanın Amacı**

Matbaa sektöründeki işletmelerdeki iş performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi ve İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa işletmelerinde çalışan işçilere uygulanan anket ile işçilerin performansını etkileyen faktörler konusunda bilinç düzeylerinin ölçülmesi bu çalışmanın amacını oluşturur.

### **Çalışmanın Önemi**

Günümüzün küresel dünyasında rekabetin çok önemli olduğu ve rekabetin bir unsuru olan insanın daha verimli olması için yapılması gerekenler çok önemlidir. Bir işletmenin başarısı ve hatta varlığı, o işletmede çalışanların verimli, sadık, dürüst ve hatta işletme bağlı olması işletmenin hedeflerine ulaşmasında çok önemlidir. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında yöneticilerin de işletmedeki çalışanların performanslarını arttırmak için çaba sarf etmeleri işletmenin varlığını devam ettirebilmesi için hayati öneme sahip olmaktadır. Matbaa 1726 yılında İbrahim

Müteferrika tarafından Osmanlı'ya getirildiğinden bu yana çeşitli sebeplerden ötürü gelişim süreci çok yavaş ilerleyen bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat 1980'den sonra uygulanan açık pazar ekonomisiyle birlikte tüm Türkiye'de olduğu gibi bu alanda da çok hızlı adımlar atılmıştır. Bu gün Tüm Türkiye'de 8000'ini geçen irili ufaklı matbaalar sayesinde yüksek istihdam rakamları ve hatırı sayılır bir ciro yakalanmıştır. Gelişen teknolojilere çok çabuk uyum sağlayan matbaa sektöründe çalışanların işlerindeki performansları çok önem arz etmeye başlamıştır. Yapılan bu çalışmada ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır;

- Çalışan memnuniyetinin iş performansına olan etkileri nelerdir?
- Matbaa çalışanları, işletmelerin çalışanlarının performansını arttırmak adına uygulamaya çalıştıkları unsurların farkında mıdır?

Bu araştırmada, İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa işletmelerindeki çalışanların memnuniyetlerinin kurumsal performanslarını etkileyen faktörler incelenmiş ve sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışma ile ülkemizdeki istihdama katkısı yüksek olan matbaa sektörü çalışanlarının iş performanslarını etkileyen faktörler ortaya konmuştur.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Bu çalışmada, çalışan memnuniyeti, performans ve çalışma hayatında iş performansı etkileyen faktörler ile ilgili literatür taramasının yanında veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve yüz yüze görüşme ile veriler toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde ise çalışan memnuniyetinin kurumsal performansa olan etkilerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket sorularının hazırlanması aşamasında matbaalarda görevli; insan kaynakları müdürleri, idari müdürler, iş güvenliği uzmanları ile irtibat kurulmuş ve fikirleri alınmıştır. İstanbul'un Avrupa yakasında bulunan matbaalardan küçük ve orta ölçekli onlarca matbaadaki çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Bu matbaalardaki yaklaşık 2643 çalışan arasından örnekleme ile 436 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında "IBM SPSS Statistics V21 x86" adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.

## **BÖLÜM 1: ÇALIŞMA HAYATINDA PERFORMANS**

Konunun çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine olan etkileri olması nedeniyle, öncelikli olarak bu bölümde çalışma hayatı, çalışma hayatında performans ve çalışma hayatında iş performansına etki eden faktörler ile ilgili olarak kavramsal çerçeve ele alınacaktır. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle çalışma hayatını etkileyen unsurlar, performans ve işletmelerde performans anlayışı, ikinci olarak çalışma hayatında iş performansına etki eden yönetsel, bireysel ve çevresel unsurlar üzerinde durulacaktır.

### **1.1 Kavramsal Çerçeve**

#### **1.1.1 Performans**

Başarıya yönelik bütün işletmelerde gerçek sermaye insandır. 1930'lu yıllarda üretimde beden gücünün oranı % 90'lardayken bu oran 2000'li yıllarda % 10'un altına düşmüştür. "İnsan" dan daha etkin olarak faydalanabilmenin yollarını araştıran, örgütsel amaçlar ile bireyin amaçlarını esleyebilen, çalışanlarında sürekli heyecan yaratabilen işletmeler gelecekte farkı yaratabileceklerdir. (Restoglu, 2011: 25)

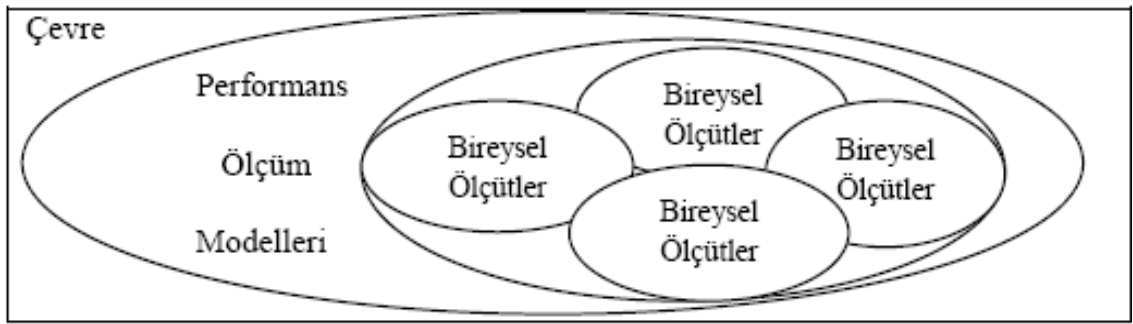
Performans, "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi" olarak tanımlanabilir. (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 174) Anlaşılması zor ve çok boyutlu bir olgu olan bu kavram, gözlemleyen kişinin bakış açısına, gözlemlendiği zaman periyoduna ve kullanılan kıstaslara göre farklılık gösterecektir. Öte yandan, bir örgüt içerisinde tüm davranışların daima tatmin edici bir performans düzeyine erişmeye yönlendirildiği açıktır. Bahsedilen bu performans düzeyi, her örgüt için, o örgütün rekabetçi gücünün bir göstergesidir. (Demir ve Okan, 2009: 52)

#### **1.1.2. Performans Ölçümü**

Performans ölçümü ise önceden belirlenmiş hedeflere ulaşırken arzulanan ilerlemeyi ortaya çıkaran gösterge ürünlerin, hizmetlerin veya işlemlerin yerine getirilmesinde, görevlerin nasıl gerçekleştiğinin bir program dâhilinde tarafsız olarak ölçülmesi yöntemidir. (Yetmen, 2010: 4) Bir başka tanıma göre de performans değerlendirme, çalışanın mevcut performansının ve gelecekteki potansiyelinin belirli kıstaslara göre değerlendirilmesidir. (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 174)

Performans ölçümü işletmelerin şu anda nerede oldukları ve gelecekte nerede bulunmak istediklerinin doğru biçimde değerlendirilebilmesi için işletme yönetiminin vazgeçilmez bir parçasını oluşturmaktadır. (...) İşletme performans ölçüm modelleri bireysel birçok performans ölçütünün bir araya gelmesi ile ortaya çıkmaktadır. Şekil 1’ de görüldüğü gibi işletme iç ve dış çevresindeki koşullara göre şekillenen bireysel performans ölçütleri bir araya gelerek bir performans ölçüm modeli oluşturmaktadırlar. (Çınaroğlu, 2012: 119)

**Şekil 1. Performans ölçüm modellerinin tasarımı**



**Kaynak:** Çınaroğlu, S., Aralık 2012. *"İşletmelerde Performans Ölçüm Modelleri"*. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt:16. Sayı:2, s.n. 120.

### 1.1.3. Performans Yönetimi

Performans yönetimi, hangi alanda performansın artırılacağı, nasıl artırılacağı, performansın nasıl ölçüleceği ve hangi aralıklarla ölçüleceğinin ve nasıl geliştirileceğinin belirlenmesini gerektirmektedir. (Restoglu, 2011: 25-26) Performans değerlendirme, iş görene işteki başarısı ve eksiklikleri hakkında geribildirim sağlamakta; işe alma, terfi, ödüllendirme ve işe son verme gibi çeşitli insan kaynakları yönetimi faaliyetlerine temel oluşturmaktadır.(...)Uygulanan performans değerlendirme yönteminin ne derecede başarılı olduğunun bilinmesi, işletmenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. (Kara, 2010: 87)

### 1.1.4. İşletme Performansı

İşletme performansı, belli bir dönem sonunda elde edilen çıktı/sonuca göre işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (...) İşletme gibi karmaşık bir yapı taşıyan sistemlerde bu değerlendirme çok boyutlu olmalıdır.

Performans çok geniş boyutludur ve pek çok performans boyutu ile ifade edilebilir. (...) Kurumsal performans ölçümü, kurumların yöneticilerine sermayeleri (personel, bütçe, vb.) hakkında detaylı bilgi üretmek amacıyla yürütülür. (Yetmen, 2010: 6)

#### **1.1.5. Performans Değerlendirme Yöntemleri**

Performans değerlendirme yöntemleri Çağdaş ve Geleneksel performans değerlendirme yöntemleri olarak ikiye ayrılır. (Restoğlu, 2011: 30-35)

Çağdaş Performans Değerlendirme Yöntemleri kendi aralarında; Amaçlara Göre Değerlendirme Yöntemi, 360 Derece Geri Bildirim Yöntemi, Takım Odaklı Performans Değerlendirme Yöntemi ve Balanced Scorecard Performans Değerlendirme Yöntemi olmak üzere kendi içinde dörde ayrılır.

Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemleri ise; Sıralama Yöntemi ve İkili Karşılaştırma, Zorunlu Dağılım Yöntemi, Kritik Olay Yöntemi, Grafik Dereceleme Yöntemi, Kontrol Listesi Yöntemi ve Doğrudan İndeks Yöntemi olmak üzere kendi aralarında altıya ayrılır. (Restoğlu, 2011: 30-35)

#### **1.1.6. Kurumsal Performans Ölçütleri**

Kurumsal performans ölçütleri olarak; üretkenlik, kalite, hizmet, yatırımın geri dönüşü, kalite seviyesi, kalite maliyetleri, çıktı hacmi, birim başına maliyet, zamanında teslim, iş gücü verimliliği, yeni ürün sunma yeteneği, ürün esnekliği, hacim esnekliği, maliyet-teslim süresi, maliyet ve etkinlik, ürün kalitesi/güvenirlilik, teslim süresi ve güvenirliliği, yatırım, Uygunluk seviyesi, fiyat, kalite tutarlılığı, satış sonrası hizmet, promosyon, envanter değişimi, gelişme hızı, yığın büyüklüğü, genel maliyetler, yeni ürün geliştirme hızı, stok hızı, işlem süresini azaltma, iş gücü üretkenliği, girdi-çıkıtı kalitesi, tahmin uygunluğu, işletme süresi, tasarım esnekliği, Maliyet, zaman, kalite tutarlılığı/yeteneği, üretkenlik, satış maliyeti, ürün çeşitliliği, üretkenlik, müşteri hizmeti, müşteri memnuniyeti, etkinlik ve etkililik, fayda-maliyet ve geri dönen yatırımlar, zaman çizelgeleri, kaynak kullanımı ve tamamlanan rapor sayıları ile ilişkili çıktılar, pazar payı, ret sayısı, yenilik ölçüsü, sermayenin muhafaza edilmesi, hareketlilik ve erişilebilirlik, operasyonlar ve bakım, emniyet hizmeti ve ürünü kullananlara yönelik anket-saha araştırmaları, mevcut mevzuat çerçevesinde yapılan denetimler ve incelemeler, bağımsız kuruluşlarca yapılan değerlendirmeler, istatistiksel göstergeler,

özdeğerlendirme süreçleri, operasyonlarda etkinlik, müşteri merkezli hizmet, üretimde etkinlik, güvenlik, personelin gelişimini sağlamak, hesap verebilir yönetim, verimlilik, liderlik, sürekli öğrenme, sürekli gelişim, müşteri odaklılık, performans amaçlarının gerçekleştirilmesi, karşılıklı etkileşim, işin niteliğinin açık ve net olması, bireysel yeteneklerin değerlendirilmesi, yaratıcılığın takdiri, çok kaynaktan geri bildirim, değişim ve esneklik (talebe göre ve hızlı üretim-esnek üretim teknolojileri-pazara hızlı uyum), takım çalışması, çevreye saygı, sosyal sorumluluk, çalışma yaşamının kalitesi, kârlılık ve bütçeye uygunluk, içsel işletme süreçleri, işin niteliğinin açık ve net olması, çalışan memnuniyeti, gelişimi, topluluk ve hissedar/paydaşların memnuniyeti, finansal perspektif, hedef ve sonuçlara odaklanma, katılımcılık kıstasları bugüne kadar araştırmalarda kullanılmıştır. (Yetmen, 2010: 17-18)

**Tablo 1. Kurumsal Performansı Etkileyen Faktörler**

<b>Kurumsal Motivasyon</b>	<b>Kurumsal Kapasite</b>	<b>Dış Çevre Faktörleri</b>
Tarihçe	Liderlik	Müşteriler
Misyon	İnsan kaynakları	Yönetimsel ve yasal faktörler
Kültür	Finans yönetimi	Sosyo-kültürel faktörler
Teşvik ve ödüller	Kurumsal faaliyetler	Teknolojik faktörler
	Program yönetimi	Paydaşlar
	Altyapı	Ekonomik faktörler
	Kurumlar arası bağlantı	Politik faktörler

**Kaynak:** Yetmen, A. N., 2010. *“Metropol Alanlarda Toplu Taşımacılıkta Çalışan Memnuniyetinin Kurumsal Performans Üzerine Etkilerinin Araştırılması: İzmir Büyükşehir Örneği”*. İzmir: s.n. 20

### **1.1.7. Performans Değerlendirmenin Amaçları**

Performans değerlendirme birçok örgütsel amaca hizmet etmektedir. Bunlar: (Restoglu, 2011: 28)

- Çalışanların performansları hakkında kendilerine geri bildirim sağlamak,
- Terfi edecek olan çalışanlara karar verme,
- İşletmelerin isten çıkarma ve küçülme kararlarını almasını kolaylaştırmak,
- Performans gelişimini teşvik etmek,
- Hedefleri belirlemek ve ölçmek,
- Ücret değişikliklerini saptamak,
- Koçluk ve mentorluk uygulamalarını desteklemek,
- İşgücü planlamasını ya da örgütsel yedeklemeyi desteklemek,
- Bireysel eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Örgütsel eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Toplam örgütsel performansı geliştirmek olarak sayılabilmektedir.

### **1.1.8. Performans Değerlendirme Karşılaşılan Sorunlar**

“Performans değerlendirme yöntemleri, değerleyicilerin objektif ve önyargısız olacakları düşünülerek geliştirilmiştir. Fakat uygulama sırasında karşılaşılan sorunlar, genellikle sistemi iyi tanımamaktan ve yöntem hakkında gerektiği kadar bilgilendirilmemekten ve kişisel duygu - düşüncelerin etkisinde kalmaktan kaynaklanmaktadır. Değerleyiciden Kaynaklanan Sorunlar; Hale Etkisi, Merkez Eğilim Hatası, Yakın Geçmiş Hatası, İlimlilik ve Sertlik Hatası, Kontrast Hatası ve Objektif Olamama’ dır. Ölçme Aracından Kaynaklanan Hatalar; Performans değerlendirmeye yönelik araçlar, değerlendirilecek performansın niteliklerine göre çeşitlilik gösterir. Değerlendirilen için somut öğelerden oluşması değerlendirmeyi kolay kılabilceği gibi soyut öğelerden oluşan işlerin değerlendirilmesi oldukça güç olabilmektedir. (Restoglu, 2011: 35-38)



### **1.1.9. Kurumsal Performans Ölçümünün Faydaları**

Performans ölçümü, kurumlar için pek çok fayda sağlar. Bir faydası performans, hedefler ve program üstünde odaklanan ve aşağıdan yukarıya doğru geliştirilen stratejik plana yapı oluşturması, diğeri ise üst yönetime program performansı üstünde raporlama mekanizması yaratmasıdır. (...) Performans ölçmek iyi bir yönetim faaliyeti için gereklidir. Ayrıca hizmetlerin kalitesini, çalışanların ve yöneticilerin amaç ve hedeflere ulaşmada neyin önemli olduğuna odaklanmalarını ve karşılaştırma olanaklarını artırır. Bütçe incelemesi ve bütçenin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi açısından önemlidir. (...) Kurumlar performans ölçümü sayesinde; ana aktiviteleri, kaynak ve girdileri, ürün veya hizmetleri (çıkıtları), müşterileri, her bir iş bölgesi için arzu edilen hâsılatı, kurum için kritik destek fonksiyonlarını (kaynak yönetimi) vb. daha iyi tanımlama ve tanıma kabiliyeti kazanır (...) Kurumsal performans ölçümünün; ölçüm (teknik ölçüm sorunları), raporlama, kıyaslama, yönetim ve performans sistemi olmak üzere beş ana alanı vardır. Departmanlar performans bilgisinin üretimi aşamasında, performans ölçüm ve gelişimi arasında ortaya çıkan performans planları ve pratiklerini kapsayan raporlardan yararlanırlar. (Yetmen, 2010: 19)

### **1.1.10 Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanım Alanları**

Performans değerlendirme, çalışanın isindeki etkinlik ve başarı düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalardan oluşmaktadır. İnsana yönelik bir çalışma olması sebebiyle çalışanın etkinlik ve performans düzeyini belirlemek oldukça güçtür. Performans değerlendirme ile girifilen zorlu süreç sonunda elde edilen verilerden yarar sağlanması, bu verilerin diğeri insan kaynakları fonksiyonlarında kullanılması ile yakından ilgilidir. Aksi takdirde tüm veriler, işletme için atıl olacaktır. Performans değerlendirme sonucunda elde edilen bilgiler, işletmenin stratejik planlamasında, çalışanın eğitim planlamasında, kariyer ve ücret yönetiminde, rotasyon, iş geliştirme, iş zenginleştirme, işletme içi hareketlilik, isten çıkarma kararlarında kullanılabilir. (Restoglu, 2011: 38)

## **1.2. İş Kavramı**

“İş” kavramının genel tanımlaması incelendiğinde; bir sonuca ulaşmak, herhangi bir şey sergileyebilmek için fiziksel ve bilişsel güç harcayarak yapılan her türlü etkinlik ve

faaliyetler olduğu sonucuna varılmaktadır. Sosyolojik olarak iş, çalışanın para kazanmak için bilgi, beceri ve zamanını kullanarak yerine getirdiği görev ya da fonksiyonlardır. (...) İktisadi açıdan mal ve hizmet üretimi olarak tanımlanan iş, üretim faktörleri içerisinde emek olarak isimlendirilmektedir. Üretim faktörü olarak emek yani iş, örgütlerin toplumun talebini karşılamak amacıyla üreteceği mal veya hizmetin üretiminde, belirli bir ücret karşılığında bireyin zihinsel ve / veya fiziksel olarak güç harcaması yani çalışmasıdır. (Sarıoğlu, 2007: 5)

### **1.2.1. İş gücü**

İş gücü, gündelik dilde işçi dediğimiz kütleyi hatıra getirirse de, kelimeyi teknik olarak en geniş limitleri içinde alıyor ve kullanıyoruz. Basit ve yalın tarifi ile söyleyelim: Ülkede çalışanlarla iş arayanların toplamı iş gücü dediğimiz topluluğu meydana getirir. (Ülgener, 1980: 83)

### **1.2.2. İş Stresi**

Stres, işletme yönetimi açısından ele alınması gereken bir kavramdır. Çünkü stres, çalışanları doğrudan etkilemekte, onların davranışlarını, verimliliklerini ve diğerleriyle ilişkilerini belirlemektedir. Stres çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bireyin kendisiyle ilgili olan bireysel stres kaynakları arasında bireyin kişiliği, rol belirsizliği ve rol çatışması sayılabilir. (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48)

### **1.2.3. İş Tatmini**

Tatmin terimi; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İhtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır. (Restoğlu, 2011: 64)

İş tatmini birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanan bir kavramdır. Bunun altında yatan neden ise, çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun var olması ve tanımlamalarında bu unsurlar çerçevesinde yapılmış olmasıdır denilebilir. İş tatmini ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazılarını şu şekilde sayabiliriz. Hackman ve Oldham (1975) “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”, şeklinde tanımlamıştır. Vroom (1964) ise “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşagiden veya olumlu duygusal durumdur.” şeklinde tanımlamaktadır. Bir başka tanıma

göre ise iş tatmini, “işgörenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder”. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 1)

Belirli beklentilerle bir örgüte giren birey, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve performansı artmaktadır. Çalışanın verimliliği ve performansının artması ise, işletmenin verimliliği ve performansını artırmaktadır. Bu durumda çalışanların verimliliğini ve performansını en üst düzeye çıkartmak için çalışanların işlerinde tatmin olmaları sağlanmalı ve hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir. İşin tatminsizliği durumunda, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzlukların yaşanacağı gibi hususlar dikkate alınmalıdır. (Erdil v.d., 2004: 17)

İş tatmini yüksek olan çalışanın, organizasyona katkısının yüksek olduğu, bir diğer ifade ile iş tatmininin çalışanın performansını yükselttiği görüşü hâkimdir. İş tatminini etkileyen unsurlar sıralandığında; işin niteliği, organizasyonun yönetim şekli, çalışma ortamı, çalışanın iş arkadaş çevresi gibi etkenler dikkat çekicidir. (Kanoğlu, 2007: 93)

İş tatmini statik bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle, iş doyumunu ya da doyumsuzluğu ortaya çıkabilir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve iş ya da iş ortamına bağlı faktörler olarak sınıflandırılabilir. İş tatmininin boyutlarını, Örgütsel faktörler (Ücret, Terfi imkânları, İşin niteliği, Çalışma arkadaşları, Örgütün sosyal görünümü ve çalışma koşulları, Yönetim biçimi, İletişim, Hizmet süresi ve statü ve Denetim’ dir), Demografik Özellikler ( Yaş, Cinsiyet, Eğitim düzeyi, Tecrübe, Kişilik ve Medeni durum ), Kültürel faktörler (Tutumlar, Değerler, İnançlar), Sosyal Faktörler ve Çevresel faktörler beş ana başlık altında toplamak mümkündür. (Ermiş, 2008: 23-28)

Duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin işlerine karşı olan tutumları ve örgütün yararına sergiledikleri Örgütsel Vatandaşlık Davranışları da olumlu yönde değişebilir. Duyguların iyi yönetilmesi durumunda duyguların bir takım olumlu katkıları olacağı söylenebilir. (...) Wong ve Law (2002) yaptıkları araştırma sonucunda, duygusal zekânın iş tatminini olumlu yönde etkilediği, ancak örgütsel sorumluluğa ve personel devrine herhangi bir etkisinin olmadığını saptamışlardır. Aynı araştırmacıların daha sonraki araştırmalarında duygusal zekânın hayat tatminini ve iş tatminini arttırdığı ve bu

sayede iş performansına da olumlu bir etkisinin olduğunu kanıtlamışlardır. (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 174-190)

#### **1.2.4. Memnuniyet**

Memnuniyet, Türk Dil Kurumunun Genel Türkçe Sözlüğü' nde "Memnun olma, sevinç duyma, sevinme" biçiminde tanımlanırken; Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2009 yılına yönelik gerçekleştirdiği Yaşam Memnuniyeti Araştırması'nda ise "İhtiyaçların ve isteklerin karşılanmasından doğan tatmin duygusudur" şeklinde açıklanmıştır. (...) Bir başka memnuniyet tanımı ise şöyledir: "Herhangi bir olay veya durum nedeniyle sevinç, kıvanç, mutluluk hissedeni niteleyen sığata memnun ve bu memnun olma, sevinç duyma halini açıklayan kavrama ise memnuniyet denir". (...) Özetle, bireyin içinde bulunduğu olaylar, ilişkiler sonucunda, ihtiyaç, istek ve beklentilerinin karşılanması durumunda duyduğu sevinç ve mutluluk hissi olarak tanımlanabilir. (Restoglu, 2011: 59-62)

#### **1.2.5. Yaşam ve İş Memnuniyeti Kavramlarının İlişkisi**

Bireyin yaşama karşı olan genel tutumu, onun yaşam memnuniyetini ifade etmektedir. Bireyin kendi yaşamından duyduğu doyumunu anlatan yaşam memnuniyeti kavramında en etkili unsurlar kişilik özellikleri ve bireyin elinde bulundurduğu olanaklardır. Staw ve Ross'a göre; bireyin kişilik özellikleri onun kendi yaşamını pozitif ya da negatif olarak görmesi, onun işindeki memnuniyetini ya da memnuniyetsizliğini açıklamaktadır. (Sarıoğlu, 2007: 17)

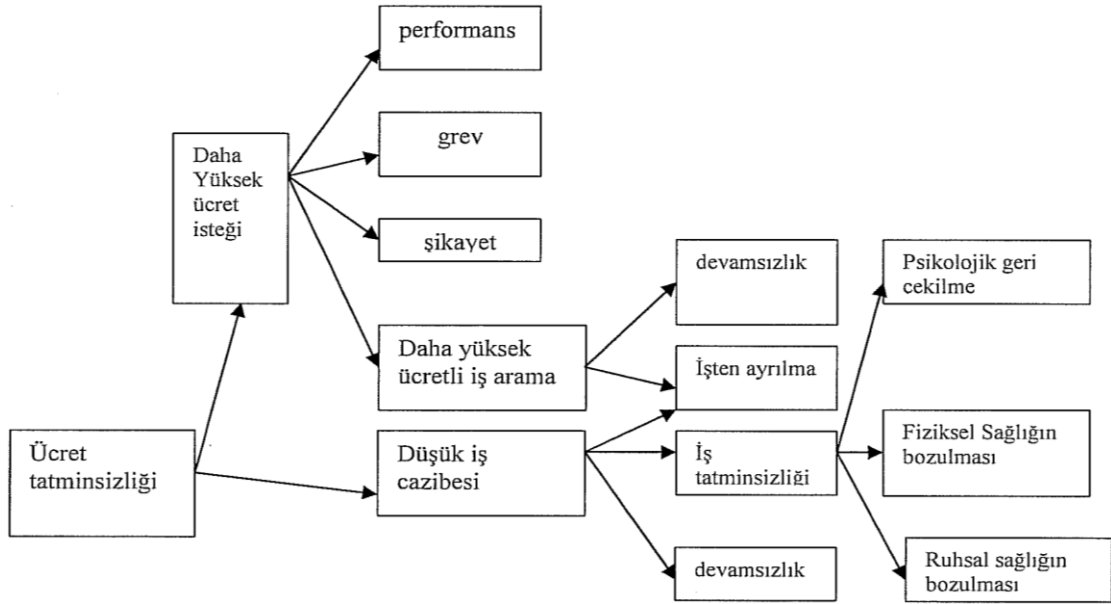
#### **1.2.6. İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörler**

İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, iletişim, rol açıklığı, farkına varılma, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. İşletmelerde yönetimin önemli görevlerinden biri çalışanın iş tatminini sağlayacak bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3)

### 1.2.7. İş tatminsizliği

İş tatminsizliği, bir işin her ne sebeple olursa olsun bireyin işle ilgili bu beklentilerini tam olarak karşılayamaması sonucu görülmektedir. (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 50) İş tatmininin olmadığı durumlarda yüksek is gören devir hızı, devamsızlık ve isten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır. İş tatminsizliği rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi, aşırı iş yükü, profesyonel gelişim ve kariyer ilerlemesinden kaynaklanabilmektedir. İş tatminsizliği, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Sonuçta düşük performans ve verimlilik düzeyi gösteren çalışan işi sabote edebilmekte ve nihayetinde işten ayrılabilir. (Restoglu, 2011: 64)

**Şekil.2: Ücret Tatminsizliğinin Sonuçları**



**Kaynak:** Ermiş, Ö., 2008. “*Çalışanların Paraya Karşı Tutumlarının Belirlenmesi ve Paraya Karşı Tutumlarının Ücret Tatminlerine Etkisi*”. Eskişehir,: s.n. 44

Örgütlerde İş Tatminsizliğinin Sonuçları psikolojik ve örgütsel olmak üzere iki başlık halinde değerlendirilebilir. Psikolojik Sonuçlar kendini; Yabancılaşma, Davranışsal Bozukluklar ve Stres olarak gösterir. Örgütsel Sonuçlar ise kendisini; İşgücü Devri, İşe Devamsızlık, Sabotaj, Çatışmalar ve Şikâyet ve Kırgınlıklar olarak göstermektedir. (Çabukel, 2008: 34-39)

### **1.3. Motivasyon**

Örgütlerde, işgörenlerin verimli bir biçimde çalışmalarını sağlamak için motive edilmeleri gerekir. Bunun için gerek kamu, gerekse özel sektörde çalışanlar, maddi veya manevi özendiriciler yardımıyla isteklendirilirler. İçinde bulunduğumuz yüzyılda, insan kaynağına yatırım yapan firmaların başarılı olacağı, üzerinde birçok akademisyen ve uygulamacının uzlaştığı bir görüştür. Bu nedenle; hem kamu, hem de özel sektör işletmeleri, çalışanlarını yüksek düzeyde verimlilik sağlayabilecek ve pozitif bir çalışma ortamı oluşturabilecek birer değer olarak görmelidir. (Tuna ve Türk: 619-620)

En basit anlamıyla motivasyon, insanların nasıl ve neden böyle davrandıkları sorusuna cevap vermeye çalışan bir olgu şeklinde algılanabilir. İnsanların günlük faaliyetlerinde sergiledikleri davranışların temelinde mutlaka itici bir güç vardır. Bu itici güç; güdü, dürtü, istek ve/veya ihtiyaç şeklinde nitelendirilebilir. Buradan hareketle, motivasyon; insan davranışlarının uyarılması, yönlendirilmesi ve pekiştirilmesi şeklinde tanımlanabilir. (Restoglu, 2011: 62)

#### **1.3.1 İş motivasyonu**

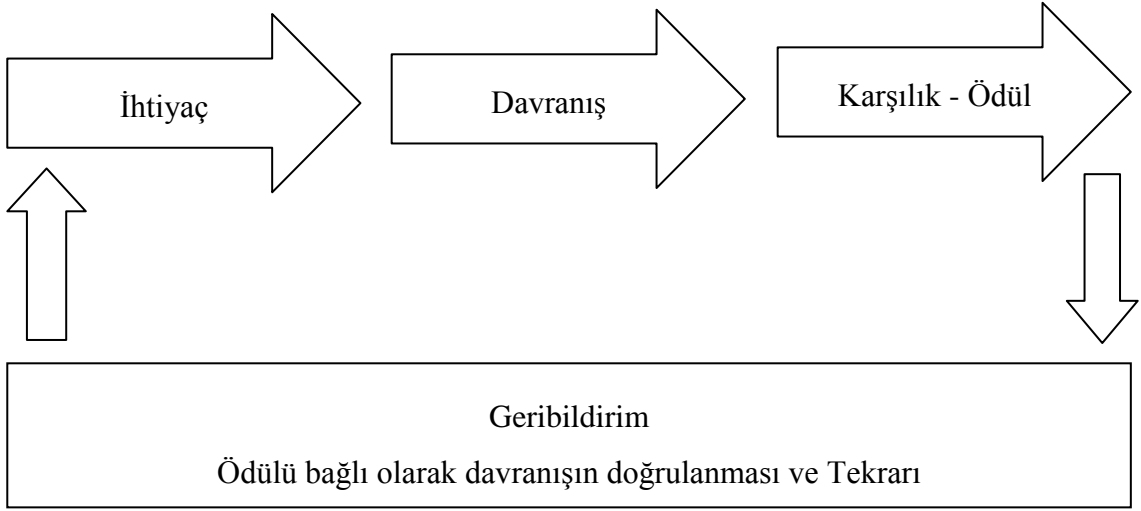
İş motivasyonu bireyin göreviyle ilgili davranışlarını kendi ve örgütün ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla başlatan, bu yöndeki tüm davranışlarının formunu, yönünü, yoğunluğunu ve sürekliliğini belirleyen bir grup içsel ve dışsal unsur olarak tanımlanabilir. (Sarıoğlu, 2007: 9)

#### **1.3.2 Motivasyon sağlayan araçlar**

Motivasyon sağlayan araçları, yönetsel, psiko-sosyal, ekonomik motivasyon araçları, olmak üzere üç ana başlıkta toplayabiliriz. Amaç, çalışanları en iyi şekilde motive etmekse yukarıda ifade ettiğimiz motivasyon araçlarını bir merdiven gibi kurgulamak gerekir. Bu merdivenin ilk basamağında, 'ekonomik motivasyon araçları' ikinci basamağında 'yönetsel motivasyon araçları' son basamağında ise 'psiko-sosyal motivasyon araçları' yer almalıdır.(...)Yönetim bilimi açısından bakıldığında motivasyon, bireyin algılama gücünü artırır ve düşünsel çabaların en etkili yönde gelişmesini sağlar. Bu sebeple çalışan ise çalışma gücü nisbi olarak artar. Yönetici ise operasyonel işler ve stratejik politikalar konusunda verimli bir çalışma sergilemesi muhtemeldir.(...)Motivasyonun nasıl ve hangi yöntemler aracılığıyla sağlanacağı,

motive edilmek istenen kişinin psikolojik, sosyal özellikleri ile eğitim ve refah seviyeleriyle ilgilidir. (Kanoğlu, 2007)

**Şekil.3: Temel Motivasyon Modeli**



**Kaynak:** Kanoğlu, B., 2007. *“Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İSTAC A.Ş. Örnek Uygulama”*. İstanbul: s.n.23

**Tablo. 2: Motivasyonla ilgili en çok bilinen teoriler**

MASLOW'UN İHTİYAÇLAR SIRALAMASI TEORİSİ	Bu teoriye göre insanların beş ihtiyacı vardır: Fiziksel, güvenlik, sosyal ilişki, kendine saygı ve gücün kullanılması. Her ihtiyaç karşılandığında bir sonraki önem kazanır.
ALDERFER'İN VAB TEORİSİ	Üç temel ihtiyaç olduğunu söyler: Varlık, ait olma ve büyüme.
HERZBERG'İN MOTİVASYON SAĞLIĞI TEORİSİ	Sorumluluk, tanınma ve kazanma gibi içsel faktörlerin isten duyulan tatminle ilişkili görüldüğünü, buna karşılık ücret ve is kolları gibi dışsal faktörlerin tatminsizlikle birlikte akla geldiğini söyler.
MCCLELLAND'IN İHTİYAÇLAR TEORİSİ	Kazanma, güç ve ait olma, motivasyon için gerekli önemli ihtiyaçlardır.
VROOM'UN BEKLENTİLER TEORİSİ	Bir yöndeki davranışın, bu eylemin sonundaki beklentinin çekiciliğine bağlı olduğunu söyler. Sonucun, çaba göstermeyi sağlayacak kadar çekici olması gerekmektedir.

**Kaynak:** Restoglu, S., 2011. *“Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Çalışan Memnuniyet - Bir Uygulama -”*. İzmir: s.n.. 63

Motive olmamış çalışan örgüt amaçlarını benimsemeyecek, iletişim sorunları çıkaracak, takım çalışması uyum göstermeyecek, verimsiz olacak ve sonuçta örgüte sağlaması gereken artı değeri sağlayamayacaktır. (Sarıoğlu, 2007: 13)

Motivasyonun çalışma hayatında önemi şu şekilde söylenebilir, personel birimlerinin her ay hesaplara yatırdıkları maaşlar yeterli olmayabilir; gelişmiş ülkelerdeki insanlar oldukça eğitilmiş ve maddi bakımdan tatmin olduklarından, bugün işlerinden daha çok şey bekliyorlar. Sekiz saatlik mesailerinin aynı zamanda zevk ve olgunluk sağlamasını da istiyorlar. Ancak profesyonel becerilerinin bir kısmını kullanabildiklerinden, çoğu çalışanlar hayal kırıklığına uğramaktadır. Bu durum motivasyonun gerekliliğini ortaya koyar. Ülkemizde durum farklı değildir. Hatta Akdeniz kültürüne sahip bireylerin oluşturduğu Türk çalışma hayatı motivasyonun gerekliliğini ziyadesiyle hissediyor. İşletme amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde teşvik edici ve sonuca ulaşmada büyük pay sahibi olan yöneticiler açısından önemli olduğu gibi, işletme amaçlarını gerçekleştirme rolünü üstlenen çalışanlar açısından da motivasyon büyük bir öneme sahiptir. (Kanoğlu, 2007: 33)

**Tablo.3: Motivasyon araçları**

<b>Ekonomik Araçlar</b>	<b>Yönetimsel Motivasyon Araçları</b>	<b>Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları</b>
Ücret	Eğitim	Sosyal Etkinlikler
Kāra Katılma	Kariyer Planlama	Takdir Edilme ve Tanınma
Ödüllendirme	Liderlik	Fiziksel Çalışma Koşulları
İş Güvencesi	Koç	Çalışmada Bağımsızlık
Performans İçin Ödeme	Öneri Sistemi	Sosyal Katılma
Çalışan İçin Hisse Senedi Sahipliği	Mentor	Değer ve Statü
İkramiye	Süreç Danışmanı	Çalışma Arkadaşları
Komisyon		

**Kaynak:** Kanoğlu, B., 2007. “*Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İSTAÇ A.Ş. Örnek Uygulama*”. İstanbul: s.n. 67-86



**Tablo.4: Yüksek Motivasyonu Sağlayabilecek Faaliyetler**

Motivasyonu engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması	Tüm faaliyetlerde, yönetimin çalışanlara destek olması ve bu desteği çalışanların daima hissetmesi
Çalışanlara İşlerini sahiplenme duygusu verilmesi	Yöneticilerin performansa dayalı geribildirimler yapması
Kararlara katılmaları konusunda çalışanların teşvik edilmesi	Yüksek performans gösteren çalışanların ödüllendirilmesi
Çalışanların yaptıkları işin kalitesini etkileyen tüm ihtiyaçlarının (araç-gereç-yer vd.) karşılanması	Örgütün hedef ve amaçları konusunda çalışanların bilgilendirilerek, bu hedef ve amaçlarla özdeşleşmelerinin sağlanması
Çalışanlar arasında ayırım yapılmaması ve adaletli davranılması	

**Kaynak:** Karataş, A., 2008. *“Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”*. Niğde: s.n. 140

### 1.3.3 Demotivasyon

Demotivasyon bir işyerinde motivasyonun olmaması ya da negatif olması demektir. Motivasyon yokluğunun başlıca nedenleri işletmelerde baş gösteren, psikolojik terör, duygusal saldırılar, monotonluk ve iş tatminsizliğidir. Çalışanların sürekli aynı işi yapmaları sonucu ortaya çıkan bitkinlik ve bezginlik hissi iş yapma hevesini kırmaktadır. Motivasyonun olmaması yukarıda belirtilen sorunları oluşturabileceği gibi organizasyonun bir çatışma içersine sürüklenmesine yol açabilir. Bu ise çalışanların stres ile ilgili problemlerini tetikleyebilir. (Kanoğlu, 2007: 39-40)

### 1.3.4 İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi

Önceden, yüksek düzeyde iş tatmininin aynı doğrultuda, yüksek düzeyde verimliliğe neden olduğu varsayıldı. Bu konuda yapılan araştırmaların bir kısmında bu ilişki çok zayıftır; bazılarında ise hiçbir ilişki bulunamamıştır. Hatta bir kısım araştırma bulguları da, olumsuz bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Bu olumsuz ilişki, aşırı iş tatmininin çalışma isteğini zayıflatacağı düşüncesinin doğmasına neden olmuştur. İş tatmini ile verimlilik arasındaki ilişki oldukça karmaşık gözükmektedir. Aynı şekilde, iş tatmininin verimliliğe yol açmadığı durumlarda, tatmin ile motivasyon arasındaki ilişki de ortadan kalkıyor demektir. Şu durumda sadece yüksek tatmin düzeyinin, yüksek

üretimin bir göstergesi olamayacağını kabul etmeliyiz. Motivasyon ile tatmin kavramları, şu noktada müşterektir: Mahiyet itibariyle bunlar zihinsel olmaktan daha çok hissi kavramlardır. Bunlara uygulanabilecek tek mantık, bunlardan etkilenen birey veya grupların mantığı olmaktadır. Bu yüzden, her iki kavram da, kişisel ve öznel dirler. (...) Motivasyon ile tatmin arasındaki ilişki, gerçekte, karşılıklı etkileşim biçimindedir. Tatmin olmuş kişinin, motive olabilmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü tatmin olan birey, davranışını değiştirmeye ve güdülemeye oldukça uygun bir durumdadır. Aynı şekilde güdülenmiş birey de, tüm çaba ve faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tadabilir. Başka bir deyişle, motivasyon, tatmin oluşturabilir. (Kanoğlu, 2007: 115-117)

### **1.3.5 Güven**

İşgörenlerin tatmin duygularının oluşmasında ve artmasında birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de “güven” duygusudur. (...) Belirli bir zaman sürecinde gelişen bir olgu olan güven hemen hemen herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen fakat açıklanması veya tanımlanması zor görülen kavramlardan biridir. Literatürde güven kavramının tanımına ilişkin çeşitli bakış açılarına göre çok sayıda tanım geliştirilmiştir. McAllister (1995)’a göre güven bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliğidir. Cook ve Wall (1980: 39) ise güveni bir kimsenin diğer bir kişinin kelimelerine ve davranışlarına iyi niyet atfetme ve onlara inanma isteğidir. (...) Yöneticiye duyulan güven hissinin etkilediği iş tatmini; “işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne ölçüde karşıladığı” şeklinde tanımlanmakla birlikte; “kişinin çevresinden, kendisinden, yöneticisinden, çalışma grubundan ve bulunduğu organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı bir duygu” olarak da ifade edilmektedir. Anlaşılacağı üzere, hem iş tatmini hem de güvenin oluşmasına etki eden faktörler olarak, “çalışma arkadaşları, örgütsel yapı ve yönetici” belirleyici olmaktadır. Diğer yandan, özellikle yöneticiye duyulan güven duygusu işten duyulan tatmin hissinde belirleyici olmaktadır. (KOÇ ve Yazıcıoğlu, 2011: 46-57)

### **1.3.6 Verimlilik**

Verimlilik, bir üretim veya hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı elde etmek amacıyla kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Çıktılarla (ürünler, hizmetler veya sonuç) bu çıktıların sağlanmasında kullanılan girdilerin ilişkisini belirtir. (...) Gerçek anlamda verimlilik artışından söz edebilmek için ürün ve hizmet artışının yanında kalite artışının da gerçekleşmesi gerekmektedir. (Yüksel, 2010: 53)

### **1.3.7 Takdir Edilme Duygusu**

Yapılan çalışmalar, çalışanlar tarafından önemli bulunan hususlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir edilmek insanı başarıya götüren yolların başında gelmektedir. Yerinde ve zamanında methedilen, çalışmaktan dolayı takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir. Takdir edilme bir iş tatmini unsuru olarak kullanılmaktadır. Ancak takdir edilmenin yolları ülkeden ülkeye değişebileceği gibi işletmeler arasında ve işletmenin içerisinde konumdan konuma farklılıklar gösterebilir.(...) Çalışanların performansının gereğine uygun olarak takdir edilmesi, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi, çalışanların yaptığı işlerden daima gurur duyması, sahip olduğu kariyer ilerleme fırsatlarından tatmin olması, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. (Erdi v.d., 2004: 21)

### **1.3.8 Lider / Yönetici**

Kurumsal yapılanmalarda lider/yöneticiyi, kurum paydaşlarının gelecekte daha iyi bir konumda olmalarını sağlayacak hedefler doğrultusunda onları bu hedeflere odaklayabilen, içinde olup bitenlerle ve davranışlarıyla olayların akısına etkisi olan, hedeflerin gerçekleşebilmesini sağlayacak davranışlarda bulunan ve bir grubu etkileyebilen kişi olarak tanımlayabiliriz. (Bener, 2006: 40)

Lider-yönetici konumundaki kişiler kısa vadede üretime odaklanmak, uzun vadede de performans ve çalışan memnuniyeti arasında hassas bir denge kurmak zorundadırlar. Artık orta kademe yöneticilerden eskiden olduğundan daha fazla şey beklenmektedir: Günümüzün sert rekabet ortamında işgörenlerin kurumun yüksek hedeflerine odaklamalarını sağlamak; kısa vadede motive edip hedefleri gerçekleştirmek; ancak bunu yaparken bir yandan da çalışan memnuniyetiyle çalışanın iş tatminini yüksek tutmak; üst yönetim ve müşteri taleplerinin ötesinde çalışan mutluluğunu da sağlamak,

lider-yöneticinin en zorlu görevleri arasındadır. İşgücü kalitesindeki artış, çalışanın yönetilmesini zorlaştırıp karmaşıklaştırırken, buna paralel olarak çalışan kalitesinin iyi değerlendirilmesi ve yönetilmesi de çalışanın iş ortamına, sonuçlara yüksek katılımını sağlayabilecek, bu yolla yöneticinin de başarı grafiğini olumlu etkileyecektir. Bu nedendir ki çalışan-yönetici ilişkisi iyi kurulduğu takdirde bundan hem çalışan, hem yönetici, hem de kurum büyük fayda görebilecektir. (Bener, 2006: 83)

#### **1.4 Çalışan Memnuniyeti**

Günümüz örgütleri için giderek önemi artan çalışan memnuniyeti kavramı kısaca, çalışanların kendi işlerindeki ve iş çevrelerindeki deneyimleri sonucu oluşan olumlu duygu olarak ifade edilebilir. Çalışan memnuniyeti, çalışanlara ödenen ücrete, örgütün yükselme ve kariyer imkânlarına, çalışanların yöneticileriyle ilişkilerine ve örgüt içindeki konumlarına, statülerine, eğitim ve geliştirme imkânlarına, genel olarak çalışma şartlarına (araç-gereç, bina, güvenlik vd.); yapılan işin içeriğine, çalışma saatlerine, işin sürekli bir iş olup olmadığına ve iş arkadaşlarıyla ilişkilere bağlı olarak değişmektedir. Ayrıca stres, iş yükü, örgüt politikaları, takdir edilme ve çalışanların eğitim, yaş gibi demografik özelliklerine göre de değişebilmektedir. (Karataş, 2008: 119-120)

Çalışan memnuniyeti, işgören düzeyinde, verimliliği, performansı, işletmeye bağlılığı, işgören devrini, tüketicilere sunulan hizmet kalitesini ve tüketici memnuniyetini etkileyen bir olgudur. (Oğır, 2009: 15)

Çalışan Memnuniyeti Kavramı, tüm gücünü işi için kullanan çalışanın memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği günümüzde hızla artan bir öneme sahiptir. Literatürde iş doyumunu veya tatmini ya da çalışan doyumunu ya da tatmini kavramlarıyla açıklanmaya çalışılan konu, temelinde bireyin psikolojik olarak işinden ve yaşamından bugün ve gelecekte memnun ya da memnun olmaması anlamına gelmektedir. (Sarıoğlu, 2007: 14)

Çalışan memnuniyetini sağlamak için, çalışanın bütün arzu ve isteklerini yerine getirilmesi çoğunlukla mümkün olmayan bir durumdur. Önemli olan çalışanın yaşamında oluşmuş olan sabit denge durumunu bozmamaktır. (Sarıoğlu, 2007: 17)

Hackman ve Oldman 1975 yılında çalışanların iş doyumunu etkileyen unsurlarını belirlemek üzere yaptıkları araştırmalarda çalışanların memnuniyetinin artması için işin beş temel özelliğe sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunlar; (Çabukel, 2008: 7)

- İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği
- İşle özdeşleşme
- İşin anlamı
- Çalışana tanınan özerklik
- Gösterdiği performansla ilgili çalışana yapılan geribildirim

Basit olarak, iş memnuniyeti, “İşgörenin işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz genel tutum” olarak açıklanabilir. (...) İş kişi uyumu için çalışanların sadece yetenek ve özellik olarak işyerine uygun olmasının yetmediği, bazı durumlarda yüksek ücret, işgörene verilen terfi vb. olanakların işgören mutluluğunu sağlamadığı saptanmıştır. (Oğer, 2009: 10-11)

Çalışan memnuniyetini etkileyen faktörleri bireysel, örgütsel, müşteri ilişkileri ve toplumsal bakımdan olmak üzere dört ana başlık altında toplanmaktadır. (Restoglu, 2011: 67)

**Tablo.5: Motivasyon Kuramlarına Göre Çalışan Memnuniyeti Modelleri**

Açıklayıcı Modeller	Kapsam Modelleri	Süreç Modelleri	Çağdaş Modeller
Klasik Yönetim Modeli	İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli	Beklenti Modeli	Amaç (Hedef Tayini) Modeli
Neo-Klasik (İnsan İlişkileri) Yönetim Modeli	Başarı İhtiyacı Modeli	Başarı – Beklenti Modeli	Eşitlik (Hakkaniyet) Modeli
	ERG Modeli	Pekiştirme Modeli	
	Çift Faktör Modeli		

**Kaynak:** Sarıoğlu, B., 2007. “Çalışan Memnuniyeti Ve Akaryakıt İstasyonları Çalışanlarının Memnuniyet Boyutları Ve Öncelikleri Üzerine Bir Araştırma” İstanbul: s.n. 20

**Tablo.6: Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler**

<b>Örgütsel Faktörler</b>	<b>Bireysel Faktörler</b>	<b>Müşteri İlişkileri Açısından Etkileyen Faktörler</b>	<b>Toplumsal Açısından Etkileyen Faktörler</b>
Ücret	Yas	Müşteri Özellikleri	Aile
İnsan Kaynakları Departmanının Varlığı	Bireyin İşe Yönelik Algısı	Müşteri Beklentileri	Teknolojik Gelişmeler ve İşsizlik
Terfi ve Ödüllendirme	Medeni Durum	Müşteri Memnuniyeti	Kriz Ortamı
İşletme İçi İlişkiler	Eğitim Düzeyi		
Kararlara Katılma	Kişilik Özellikleri		
Çalışmada Bağımsızlık	İş Deneyimi		
Amaç Birliği	Cinsiyet		
Çalışma Koşulları (Isı, Işıklandırma, Gürültü, Havalandırma)	Kültürel Özellikler		

**Kaynak:** Restoglu, S., 2011. *“Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Çalışan Memnuniyet - Bir Uygulama -”*. İzmir: s.n.. 67-86

#### **1.4.1 Çalışan Memnuniyetini Olumlu Yönde Etkileyen Faktörler**

Çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerde bazıları, başarılı bir yönetim ve güven oluşturma, açık iletişim sağlama, örgütsel etik kuralların olması, psikolojik sözleşme, personeli güçlendirme, uyumlu çalışma ortamı oluşturma, takım bilinci oluşturma ve vizyon belirleme sayılabilir. (Karataş, 2008: 124)

### **1.4.2 Çalışan Memnuniyetinin Sonuçları**

Çalışanlar işletmedeki şartlardan memnun olduklarında; (OĞER, 2009: 38-46)

- Performans artar.
- Çalışan Devir Hızı düşer.
- Devamsızlık azalır.
- İşletmeye Zarar Verici Davranışlar azalır.
- İşgören Sağlığı artar. Dolayısıyla hem işletme hem de çalışan bundan faydalanır.

### **1.4.3 Çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkileyen faktörler**

Aktan' a göre, monotonluk, ücret yetersizliği, ücret sisteminin adaletsizliği, yükselme olanaklarının olmaması, çalışma koşullarının kötü olması, başarının takdir edilmemesi, ödüllendirme sisteminin olmaması, iletişim eksikliği, aşırı iş yükü, iş güvencesinin olmaması ve kötü yöneticiler çalışan memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir. (Karataş, 2008: 142-143)

### **1.4.4 Çalışan Memnuniyetinin Örgütler Açısından Önemi**

Yapılan araştırmalar, çalışan memnuniyetinin verimlilik ve müşteri memnuniyeti ile olumlu yönde, işe devam etmeme ve personel devir hızı ile ise olumsuz yönde ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmalara göre, çalışan memnuniyetinin artmasına paralel olarak çalışanların işlerindeki verimleri artmakta ve çalışan verimliliğinin artması sonucunda da müşteri memnuniyeti artmaktadır. Memnuniyetlerinin artmasına bağlı olarak, çalışanların işteki devamsızlıkları ve personel devir hızı azalmaktadır. Bütün bu olumlu etkileri nedeniyle, yöneticilerin çalışan memnuniyetini artırmaya daima gayret göstermeleri ve çalışanları nelerin memnun edebileceğini çok iyi bilmeleri gerekmektedir. (Karataş, 2008: 120-121)

## **1.5. Para ve Performans**

Para kavramı en eski tarihlerden beri hayatımızda büyük bir yer tutmaktadır. Hayatımızda büyük bir öneme sahip olan paraya karşı, kişiler farklı tutumlar

sergilemekte ve kişilerin paraya karşı gösterdikleri bu tutumlar ekonomik sosyal ve psikolojik faktörlerden etkilenmektedirler. (...) Ücret tatmini, bireyin elde ettiği ücret düzeyinin, alması gerektiğini düşündüğü ücret düzeyine eşit olması durumunda ortaya çıkacak duyguyu anlatmaktadır. Ücret tatminine etki eden birçok faktör vardır. Yaş, cinsiyet eğitim durumu gibi demografik özelliklerin yanında işin niteliği, ücret düzeyi gibi örgütsel faktörlerde ücret tatmini üzerinde etkilidir. Bu faktörlerden etkilenerek oluşan ücret tatmini birçok kavramla ilişki halindedir. İş tatmini, performans, işe bağlılık, işten ayrılma ve devamsızlık ve kişilerin paraya karşı olan tutumları bu kavramlardan bazılarıdır. Ücret tatmini sağlayan çalışanların işlerine olan bağlılıkları, performansları artacak buna bağlı olarak işe devamsızlık işten ayrılma oranları azalacaktır. Bu nedenle işverenler açısından da çalışanların ücret tatminlerini sağlamak oldukça önemlidir. Ayrıca kişilerin paraya karşı tutumları yani parayı ne kadar sevip, değer verdikleri de onların ücret tatminleri üzerinde etkili bir faktördür. Yani kişilerin paraya karşı tutumları ücret tatmini ve dolayısıyla çalışanların performans ve işe bağlılıklarıyla ilişki içindedir. (Ermiş, 2008: 1)

### **1.6. Ücret ve İşçi Verimliliği Arasındaki Karşılıklı Bağımlılık**

Marjinal verim teorisine (...) göre iş gücüne saatte 2000 TL da 20000 TL da verilse sıra dışı ürün geliri eğrisi şeklini koruyacaktır. Bir başka deyişle ücretteki değişim sıra dışı ürün geliri eğrisi üzerinde aşağı veya yukarıya harekete neden olacaktır. Teoriye eleştirenlere göre gerçek hayatta emek verimliliği ile ücret arasında pozitif ilişki olması muhtemeldir. İşçi daha yüksek ücret aldığı beslenmesi ve sağlığı daha iyi olacağı için fiziki kabiliyeti artacaktır. Bu nedenle her ücret düzeyinin ayrı bir sıra dışı ürün eğrisi olmalıdır. (...) Teoriye savunanlara göre yüksek ücretlerin beslenmeyi ve sağlığı iyileştirip emek performansını arttırması az gelişmiş ülkeler için geçerli olabilse de gelişmiş ülkelerde yüksek ücretlerin iş gücü performansı üzerindeki etkisi göz ardı edilebilecek düzeydedir. (Biçerli, 2011: 101-102)

### **1.7. Arkadaşlık Ortamı**

Kişinin içinde bulunduğu grup iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması, onun iş tatminini arttıracaktır. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı



beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır.(...)İngiltere’de akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışma, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini ilişkisini test etmiştir. Frekans analizleri sonuçları açıkça göstermektedir ki; çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan tatmin artmaktadır. (...) Tek başına çalışanların kendilerini sosyal açıdan yalnız hissetmeleri, işlerini sevmemelerine neden olmakta ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Çalışma grupları çalışanların iş tatmini için önemli bir kaynaktır ve grup üyelerinin birbirleriyle olan iletişimleri ve ilişkileri iş tatminini yönlendirmektedir. Birbirleriyle iletişim kuramayan çalışanların iş tatminleri azalmakta ve sosyal yalnızlığa itilmekte ve sonuçta işi terk etmelerine yol açmaktadır. (...) Çalışan, çalışma grubundaki ilişkilerden de etkilenmektedir. Yapılan birçok araştırmada, işyerindeki arkadaşlık ortamının iş tatmini üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Çalışanın içinde bulunduğu çalışma grubu yardım, destek, rahatlık sağlamakta ve çalışanı yönlendirmektedir. Arkadaş canlısı, teknik yeterliliklere sahip ve işbirliğine açık bir çalışma grubu, iş tatmini üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Çalışma grubunun önemi bazı işlerde diğerlerine oranla daha önemli olmaktadır. Bazı işler ekip halinde çalışmayı gerektirmektedir ve bu durumda çalışanların birbirlerine bağımlılık, aynı baskılara maruz kalma ve diğer gruplardan ayrılma gibi deneyimleri ortak olmaktadır. (Erdil v.d., 2004: 17-26)

### **1.8. Çalışan Davranışları**

Çalışanların çeşitli davranışları sonucunda; birbirleriyle olan ilişkilerinde ortaya çıkan uyumsuzluk, örgüt çalışanlarının moralinin bozulması, örgütün verimlilik ve etkililiğinin azalması, örgütte mantık dışı ve irrasyonel faaliyetlerin olması, liderliğin ve örgütün zarar görme potansiyelinin artması ve sonuçta da örgütsel işlevselliğin azalması gibi olumsuz bir durum, örgütsel yapıda ve işleyişte kalıtsal bir aksaklığı da beraberinde

getirebilmektedir. Bu açıdan kişilerin veya grupların tutum ve davranış biçimleri örgütsel bağlamda giderek önem kazanmaya başlamıştır. (...) Örgüt çalışanlarının birçok amaç ve düşünceyle farklı davranış biçimleri sergiledikleri görülmektedir. (...) Bu tür davranışların bir kısmı çalışanların yaptıkları işlerle ilgili olarak rol davranışları biçiminde kendini gösterirken; diğerleri rol ötesi davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. (...) Bunlardan rol davranışları, örgütlerde üst yönetim tarafından belirlenen ve örgütsel sistemin temelini oluşturan, örgütün sistemleri, politikaları, kuralları ve etkin üretim teknikleriyle ilişkili olarak, verilen görevler çerçevesinde olması gereken ya da yapılması gereken davranışlardır. (...) Diğer yandan rol ötesi davranışlar ise, çalışanların kendi isteklerine bağlı olarak sergiledikleri ve örgüte veya diğer çalışanlara çeşitli açılardan olumlu veya olumsuz etkileri bulunan davranışlardan oluşmaktadır. (...) Örgüte yönelik rol ötesi davranışlar, zarar verici davranışlar (üretim karşıtı veya vatandaşlık karşıtı davranışlar) ve vatandaşlık davranışları olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Zarar verici davranışlar, yönetsel otoriteye karşı gelme ve direnme, örgütten öç veya intikam alma ve işten uzak durma davranışları biçiminde olumsuz ve yıkıcı davranış biçimlerini içermektedir. Bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel amaçları destekleme, örgüt çıkarlarını şahsi çıkarların üstünde tutma, örgüte yenilikler kazandırma gibi örgüte yönelik çeşitli olumlu ve yapıcı davranış biçimlerini içinde barındırmaktadır. (Çetin v.d., 2012: 197-211)

### **1.9. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumun bir göstergesi olarak, örgütün hedeflerine ulaşması ve başarılı olabilmesi için kişilerin bu yönde gösterdikleri istek ve çabalardan oluşan duygusal bir tutum olarak görülmektedir. Sheldon (1971:143) örgütsel bağlılığı, çalışanların kimliklerini örgütle özdeşleştirdikleri ve örgüte yönelik tutum ve yönelişler olarak tanımlamaktadır. (...) Diğer yandan Mowday ve arkadaşları (1979) çalışanların örgütün değerlerini ve hedeflerini benimsedikleri oranda, örgüte karşı duygusal bir bağlılık duyacaklarını öne sürmektedir. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Örgütsel bağlılık, kişilerin çeşitli durumsal, ortamsal veya kişisel özelliklerine bağlı olarak gelişen duygularının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlayışla tutumsal bir özellik taşıyan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı veya

diğer kişilere karşı sergiledikleri davranışların açıklayıcı mekanizmalarından birisi olabilecektir. Bu bakımdan vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılığın çeşitli etkileri bulunduğu değerlendirilmektedir. (...) Sürekli bir gelişmenin yaşandığı ve yeniliğin ön planda olduğu örgütsel ortamlarda, çalışanların örgüte olan bağlılık duygularının artmasına paralel olarak; disiplinli olma ve detaylara azami dikkat etmeyi betimleyen vicdanlılık davranışlarında, bir problemin önlenmesine yönelik başkalarına yardım etmeyle ilişkili nezaket davranışlarında; örgüt içinde neyin yanlış olduğundan ziyade neyin doğru olduğuna odaklanmayı açıklayan centilmenlik davranışlarında ve son olarak çalışanların gönüllü olarak örgüt politikalarına katılmalarını, çeşitli konularda örgüte fayda sağlamalarını tasvir eden sivil erdem davranışlarında bir artış olmaktadır. (Çetin v.d., 2012)

## **BÖLÜM 2: MATBAANIN GÜNÜMÜZDEKİ DURUMU**

Bilginin gelecek kuşaklara aktarılması, çoğaltılması, yayılması matbaacılığın bulunması ile olmuştur. Günümüzde matbaacılık sadece bilgiyi aktarmakla kalmayıp her türlü tanıtım faaliyetlerinin yapılmasında basılı materyallerle önemli rol oynamaktadır. Kitaplar, dergiler, gazeteler, broşürler, afişler, ambalajlar matbaacılık alanının ürettiği ürünlerdir. Bilgisayar ve bilgi teknolojileri alanındaki hızlı gelişim matbaacılık sektörünü de olumlu yönde etkilemiştir. Matbaacılık alanında bilgisayarı ve otomatik matbaa makinelerini kullanmasını bilen nitelikli iş gücüne gereksinim her geçen gün artmaktadır. İnsanların kültürel ihtiyacı olan kitap, dergi, gazete vb. basılı ürünlerin oluşturulması ile imalat ve üretim sektörünün ihtiyaç duyduğu ambalajların üretilmesi ve baskısının yapılması matbaacılığın çalışma alanlarıdır. (Matbaacılarodasi, 2013)

### **2.1 Matbaa**

Kâğıdı ve benzer malzemeleri, görsel olarak insanların okuyabileceği, görebileceği materyaller haline dönüştüren sistem bütününe matbaa denir. (Halikarnasmatbaa, 2013) Diğer adı basımevi olan matbaalar, çeşitli baskı tekniklerini kullanarak gazete, kitap, dergi, broşür, ambalaj gibi her türlü basılı materyalini üretmek ve çoğaltmak görevini üstlenmiş kuruluşlardır. Matbaalar hizmet götürdükleri sektörlerin talepleri doğrultusunda, başta kağıt-karton sanayiinin ürünleri olmak üzere, plastik, teneke, kumaş gibi ürünler üzerine baskı yaparlar. (Teknikeretiket, 2013)

### **2.2 Matbaacılık**

Matbaacılığın birden çok tanımı yapılmıştır. Bunlardan biri, “iletilmek istenen mesajı kağıt vb. yüzeyler üzerinde basılacak şekilde tasarlama ve basarak çoğaltma işi” dir. (Osmanlimatbaa, 2013) Bir başka tanıma göre, “yazı ve resimlerin çoğaltılması işlemlerinin hepsine birden matbaacılık denilmektedir”. (ERYILMAZ, 2008: 9) Sonuç olarak “basılması istenen bir materyale ilişkin yazılı ve görsel materyallerin belirli sanatsal özellikler gözetilerek bir araya getirilip düzenlenmesi, baskıya hazırlanması ve çoğaltılması işlemlerinin tümüne matbaacılık denir”. (Teknikeretiket, 2013)

### 2.3 Matbaa'nın Bulunuşu

İlim alanında son yıllarda yeni bir disiplin ortaya çıkmıştır. «Communications» adı verilen 'bu disiplin, konuşma, yazı ve her türlü grafik kayıtlarla ilgilidir. Bir başka deyimle, fertlerin veya gurupların birbirleri ile kavram yahut fikir mübadelesi yapabilmelerine imkân verebilecek bütün vasıtalarla ilgilidir. Bu yeni alanda çalışan bilginler genel olarak, bir kültürün devamlı bir şekilde muhafazası hususunda en önemli tekniğin yazı ve matbaa olduğu; bir medeniyetin gelişiminde en yüksek dereceye ulaşabilmesi için yazı diline sahip bulunması gerektiği kanaatindedirler. (Eryılmaz, 2008: 9)

Tarihte ilkyazı çoğaltmaları, silindir biçiminde kalıplar veya damgalar aracılığı ile balmumu ve kil üzerine yapıldı. Ayrıca ağaç ve madeni aletlerle oyulmuş tuğlalardan da faydalanılmıştır. Ninova' da 1842 de başlayan kazılarda Kral SARGON' UN, oyulduktan sonra pişirilmiş tuğlalardan kurulu kitaplığı bulunmuştur. (...) Tarih boyunca yazıya dayalı eserlerin, belgelerin çoğaltılması, artık o işi meslek edinen kişilerce teker teker yazılarak yapılıyordu. Tabii bu çok uzun zaman alıyor ve çok emek istiyordu. Bu işlerin daha kolay olabileceğini düşünen ilk Çinliler olmuştur. Hangi yöntem ve teknik kullanılırsa kullanılsın bir baskının gerçekleşmesi için gerekli olan ana materyal kâğıttır. (Eryılmaz, 2008: 9) Aslında matbaanın tarihi, kâğıdın tarihinden çok da farklı değildir: Her iki süreç de Çin'de icat edilmiş ve batıya doğru yayılarak Atlas Okyanusu'na ulaşmıştır. Ancak kâğıt Müslümanlar' dan Avrupalılara geçmiş olmasına rağmen matbaa, Avrupa'dan İslâm ülkelerine yayılmıştır. (Aygen, 2005: 251)

Kâğıt, M.S. 105 tarihinde ilk olarak Çin'de kullanılmaya başlanmıştır. Kâğıt üretim tekniğinin Talaş Savaşı (M.S. 750) sırasında Araplar tarafından esir alınan Çinlilerden öğrenilerek, Araplar tarafından İspanya'ya götürülmüş, oradan Avrupa'ya yayılması yaklaşık olarak bin yıl sürmüştür. (Şimşek ve Şimşek, 2010: 184)

Ülken, Uyanış Devirlerinde Tercümenin Rolü (1935) isimli eserinde matbaanın icadı hususuna değinirken, bazı teknik icatların Avrupalılarca bulunduğu bilmesine karşın, bunların hakikatte çok eski zamanlardan geldiğini ve Şarktan Garba geçtiğini ileri sürmekte ve bu akıbete uğrayan teknikler arasında kâğıt ve matbaayı da saymaktadır. Kâğıdın ilk olarak Türkler ve Çinliler arasında kullanıldığını ve ipekten yapılan bu kâğıtların daha sonraları Mekke'de pamuktan yapıldığını iddia etmektedir.

“14. asırda kâğıdın Avrupa’ya girmesi neşriyatı birdenbire kolaylaştırırken, matbaa bir nevi iptidai litografya halinde ilk önce Çinliler tarafından kullanılmıştır. Türkler vasıtası ile Araplara geçtikten sonra bir parça tekâmül ederken, Garplılar parçalara bölünmemiş tahtadan oyulmuş matbaayı Endülüs’ten öğrenmişler ve Gutenberg zamanında yalnızca harfler ayrı ayrı oyulmaya başlamıştır”. Başka bir eserinde ise, matbaanın ilk olarak yine Çinlilerde Peshing adlı bir demirci tarafından kitap basmak için hazırlandığını söylerken, II. Türk Tarihi Kongresi zabıtlarına göre Prof. Th. Bossert’in, “9. yüzyılda Uygurların yüksek bir kültüre sahip olduklarını ve baskıcılık sanatında bir hayli gelişme gösterdiklerini” belirtmektedir. Uygurların mirasçısı olan Moğolların ise 1241’de Almanya’yı istila ederken beraberlerinde matbu kitaplar getirdiklerini, böylece, matbaanın Gutenberg’den iki yüzyıl önce Moğollar tarafından Avrupa’ya getirildiğini ve Almanların tahta kalıplarla baskı usulünü Moğollardan öğrendiklerini ileri sürmektedir. (Taşcıoğlu, 2010: 3)

Her ne kadar matbaayı ilk geliştiren kişinin J. Gutenberg olduğu söylenmekte ise de tahta kalıplar üzerine kendi geliştirmiş oldukları alfabe ile yazdıkları yazıları oyarak (klişe baskı) kâğıt üzerine baskı yapanlar orta Asya’ da yaşamış olan Uygur Türkleridir. Nitekim yüz yıl kadar evvel keşfedilen Tun-Huang mağarasında hareketli tahta Uygur harfleri ve V-XI. asır arasına ait vesikalar bulundu. (...) Hareketli metal matbaanın Gutenberg’den yıllar evvel 1403’de Kore’de de kullanıldığı biliniyor. Mamafih hareketli matbaada basılan Çince kitaplar bile, Çin’de değil, Türkistan’da bulunmuştur. Arkeolog Helmuth Bossert, hareketli matbaanın bir Türk buluşu olduğunu ortaya koymuştur. Uygurlar deri, Çin kâğıdı ve ipek üzerine, iki renkli (siyah ve kırmızı) basardı. XIV. asırda Mısır’da Memlûklar, harfleri hareketli matbaa ile kitap basardı. (Kaya, 2000: 2)

Bir yazıyı veya şekli, bir tahta, metal veya taş bloğa ters olarak kazıyıp, sonra bunu düz olarak bir başka yere basma sanatı çok eskidir. Hakiki manada matbaa, bir yazıyı hareketli harflerle çoğaltarak basmaktır. Basma sanatına dair elde mevcut en eski eser ME 2000 yıllarına ait Girit’te bulunmuş bir toprak diskidir. Bunu Hititlerden öğrenmişlerdi. Sonra sahneye Çinliler çıkmıştır. Ağaç matbaa Çin ve Kore’de ME VI. asırda kullanılıyordu. Yazıların tek parça blok üzerine kazınıp basılması esasına dayanan blok matbaa IX. asrın başında keşfedildi. (Ekinci, 2013) Tarihin seyrinde bu

yüzyıllardaki yoğun kavimler göçleri ile Çinliler' in buraya kadar geliştirdikleri baskı tekniği, Türklerle ve Moğollarla beraber doğu Avrupa'ya kadar taşındı. Avrupa'da matbaacılık Marco Polo'nun Çin'de gördüğü ve büyük bir ciddiyetle incelediği ağaç baskı bloklarıyla basım yöntemi (ksilografi) Avrupa'da 14. yy' da parşömeden kâğıda geçişle birlikte ortaya çıktı. (Matbaacılarodasi, 2013) Bilindiği gibi matbaa Johann Gutenberg tarafından icat edilmemiştir. Gutenberg tek tek metal harflerle yüksek baskı tekniğini geliştirmiş. Gutenberg'in bu buluşundan sonra matbaacılık yaygın ve hızlı gelişen bir sektör olmuştur. (Osmanlimatbaa, 2013)

1494 tarihi itibarıyla dünyasındaki bilinen toplam matbaaların sayısı 30, 1728 tarihi itibarıyla de 89 olmuştur. (...) 1494 yılına kadar ülkelerin matbaa sayıları: Almanya 5, İtalya 7, İsviçre 2, Çekoslovakya 1, Fransa 2, Macaristan 1, Belçika 1, Polonya 1, İspanya 1, İngiltere 5, Avusturya 1, Danimarka 1, İsveç 1, Portekiz 1' dir. Görüldüğü gibi toplam 14 ülkede, 30 merkezde matbaa tesis edilmiştir. (...)Bu rakamları, 1728 yılına kadar getirirsek o takdirde bu ülkelere, ABD, Hindistan, Çin, Meksika, Romanya, Litvanya, Rusya dâhil edilmek kaydıyla rakam 89 olmaktadır. Üstelik bunların da 37 tanesi yine Osmanlı sınırları içindedir. (Mercan, 1996)

#### **2.4 Avrupa' da Matbaa Tarihi**

Tarihin seyrinde yoğun kavimler göçleri ile Çinlilerin geliştirdikleri baskı tekniği, Türklerle ve Moğollarla beraber doğu Avrupa'ya kadar taşındı. Avrupa'da matbaacılık Marco Polo'nun Çin'de gördüğü ve büyük bir ciddiyetle incelediği ağaç baskı bloklarıyla basım yöntemi Avrupa'da 14. y.y.'da parşömeden kâğıda geçişle birlikte ortaya çıktı.(...)Basımcılığın önkoşulu olan kâğıdın Avrupa'da yapılması 12. yüzyılda başladı. Kâğıt yapım teknikleri önceleri yalnızca Çinliler tarafından bilinirken daha sonra bu baskı tekniğini Uygurlarda öğrendi ve diğer Türk boylarına ve Moğollara öğrettiler. 1423-1437 yılları arasında Felemenk'te harflerin tek tek ağaçtan oyularak hazırlanmasına geçildi. Latin alfabesinin az sayıda sembolderen oluşması bu yöntem için bir avantajdı. (Eryılmaz, 2008: 11)

1398-1468 tarihleri arasında yaşadığı sanılan Gutenberg'in hayatı ve basımevinin tarihi konusunda farklı görüşler olsa da basımevinin, Gutenberg'in icadı olduğu ve Almanya'nın Mainz şehrinde, önce Avrupa'ya, sonra dünyaya yayılmaya başladığı tüm araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir. (Akkaya)

Avrupa'da matbaacılık özellikle XV. yy' da gelişme göstermiştir. Avrupa'da matbaacılığın üssü Hollanda olmuştur. Burada ki basım tekniği tahta kalıplarla yapılmaktadır. (...) Harlem kentinde ilk kez tek tek harflerle baskı denemelerini 1430 yılında Lourens Janszoon Coster'in yaptığı sanılmaktadır. Johann Gutenberg ise çırağı Fust ile birlikte Mainz şehrinde metal harflerle basım tekniğini uygulamıştır. Gutenberg bu çalışmalara bilgi ve birikimlerini, Fust ise sermayesini katmıştır. İlk çalışmaları olan 42 satırlık İncil'i 1455 yılında basmışlardır. Fust ve Gutenberg işlerin yolunda gitmemesi neticesinde ortaklıklarına son vermiştir. 1462'de Nassau başpiskoposunun askerleri Mainz şehrine saldırdı. Kaçan basımcılar Avrupa'nın her yanına dağıldı. (Osmanlimatbaa, 2013)

Avrupa'da ilk matbu kitaplar 1423'te basıldı. (...) Matbaayı Almanlar 1465'te İtalya'ya, 1470'de de Fransa'ya götürdü. Bunu Budapeşte (1473), Londra (1477), Viyana ve Prag (1479), Edinburgh (1504), Dublin (1550) ve Amerika (1639) takip etti. (Ekinci, 2013)

Doğuda olduğu gibi Avrupa' da da klişe baskısı kullanılmaktaydı. Fakat Avrupa' da kullanılan Klişe baskısı daha çok sanatsal çalışmalarda kendini göstermektedir. Daha sonraları 15. Yy' da “devingen tip” (hareketli) baskı makinesi geliştirilmiştir. Bundan sonra yavaş ve pahalı olan el kopyaları işi azalmıştır. (Kaya, 2000: 12)

Johann Gutenberg 1440'lı yıllarda harfleri tek tek dökerek matbaacılıkta büyük bir gelişim sağlamıştır. Harfler yan yana getirilerek kelimeler, satırlar sayfalar hazırlanıyor, gereği kadar baskı yapıldıktan sonra dağıtılarak bu harfler ile yeni metinler yazılabiliyordu. 15. yy. daki bu gelişme ile Avrupa'da matbaalar hızla çoğalmaya ve gelişimlerini sürdürmeye devam etmişlerdir. Matbaa sayesinde Avrupa'da gelişmeler hızlanmış ve halk kilisenin etkisinden kurtulup pozitif düşünce ile tanışma fırsatı bulmuştur. Matbaa, Avrupa'daki reform ve Rönesans hareketlerinin olgunlaşp gelişmesinde birinci derecede etkili olmuştur. (Ural, 2006: 2)

Almanya'da ortak yazı dilinin oluşmasında birçok olumlu faktör rol oynamıştır. Özellikle matbaanın Almanya'da keşfi dilin gelişimi üzerinde de muazzam bir etki yapmıştır. (...) Matbaa bilgiye ulaşmak isteyen herkese düşünce ve kültür hayatından payını alma imkânı sunmuştu. Bilgiye ulaşma o yıllara kadar sadece varlıklı olanların bir ayrıcalığıydı. Bunlar pahalı el yazmalarını satın alabilen ya da kopya ettirebilen veyahut iyi korunan kütüphanelere girip çıkabilen az sayıda insandı 15'inci yüzyıla



kadar. İnsanların ne kadar bilgiye susadığı matbaacılığın kısa bir sürede bütün Avrupa'ya yayılmasından anlaşılabilir. 1500 yıllarında Avrupa'da tahminen 1120 matbaa bulunuyordu ve bunlar 260 şehre yayılmıştı. Matbaanın icadından sonraki ilk 50 yıl içinde basılanlar ortaçağda birkaç yüzyıl içinde elle yazılabilenlerden daha fazlaydı. (Sevim, 2013: 1)

Francis Bacon, 1620 yılında, dünyadaki en mühim üç buluşun matbaa, barut ve pusula olduğunu söyler. Şöyle ki, kâğıt gibi, bu üçünün de vatanı Asya'dır. Müslüman Araplar ve Türkler vasıtasıyla Avrupa'ya gelmiştir. Matbaa olmasaydı, Rönesans'ın tesiri çok daha zayıf olurdu. Buluşların ve fikirlerin yayılmasını kolaylaştırarak ilmin inkişafına hizmet etti. Öte yandan milliyetçiliğin artmasına ve Avrupa ekonomisinin ilerlemesine de yardımcı oldu. Kısacası matbaa, Batı medeniyetinin karakterini değiştirdi. (Ekinci, 2013)

Avrupa'da kitap basımı 15. yüzyılın ortalarında başladı. Rusya'da ise ilk matbaa bundan neredeyse yüzyıl sonra kuruldu. Resmi olarak, Rusya'da ilk kitap basım tarihi olarak, 1 Mart 1564 yılı kabul edilmektedir ve basılan kitabın adı da "Apostol" (Havari) idi. (...) Rusya'da kitap basımı çok yavaş şekilde el yazısı geleneğinin yerini almaktaydı ve bundan dolayı, Moskova Basım Evi uzun süre ülkedeki ilk ve tek matbaa idi. (...) İlk kitaplar genellikle din ve kilise hakkında olduğundan kitap basımı öncelikle ruhani değerlerin aktarılmasına imkân sağlıyordu. (...) 17. yüzyılda kitap basımı büyümeye başladı ve dini yayınların yanı sıra, dünyevi ve bilimsel konuda kitaplar da çıkmaya başladı. 18. yüzyılın ortalarında St. Petersburg Rus matbaacılığın merkezi haline geldi. (Dongak, 2011: 68)

Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra Rusya' da yaşanan ekonomik dönüşüm ve demokratikleşme süreci Rusya'da matbaa sektörü üzerinde olumlu etki sağladı. 1990 yılının sonunda Rusya'da toplam matbaa sayısı 2 kat arttı. Bununla birlikte, 1998'de faaliyette olan toplam matbaa işletmesi sayısı 6352 ile o dönemin en yüksek sayısına ulaştı. Ancak Rusya'da yaşanan 1998 krizi sonrası binden fazla matbaa işletmesi kapandı ve 2000 yılında toplam matbaa sayısı 5000'den biraz fazlaydı. Rusya'daki matbaa işletmeleri yaklaşık 300 farklı şehirde faaliyet göstermekte ve bunların büyük kısmı Moskova, St. Petersburg olmak üzere Ekaterinburg, Novosibirsk, Ufa gibi büyük şehirlerde idi. 2000'de faaliyet gösteren tüm matbaa işletmelerinin yarısına yakını

Moskova'da ve % 10 fazlası St. Petersburg'da idi ve Rusya'nın geri kalanında 2 binden daha az işletme vardır. (...) Rus matbaa sektöründe çoğunlukla küçük ve orta boy işletmelerin faaliyet göstermesinden kaynaklanmaktadır. Rus matbaaların % 90'nın ortalama çalışan sayısı 20'den azdır, kalan % 10 ise 2 gruba ayrılmaktadır: çalışan sayısı 20 – 50 olan ve çalışan sayısı 50'den fazla olan işletmeler. (Dongak, 2011: 73-74)

XV. Yüzyılda yapılan ilk baskı makineleri, zamanın üzüm ezme ve kitap ciltleme preslerine benzeyen tahta cenderelerdi ve bir kez de ancak bir sayfa basabiliyorlardı. Cendere elle indirildiği için büyük ölçüde kas gücüne gerek duyulmaktaydı. Harflerin bulunduğu sayfa kalıbının alanı, uygulanan gücün sınırlı oluşu ve tabakaların sürekli düzenlenmesi gerektiğinden oldukça dardı. XVI. Yüzyılın başlarında metal bir burgu sistemi geliştirildi ve baskı yöntemi, kayabilen bir yatağın kullanılmasıyla (...) daha da yetkinleşti. XIX. Yy' a kadar temel bir değişiklik görülmedi. XIX. Yüzyıldan sonra artık ister tabaka, ister bobin kâğıda hızlı baskı yapabilen mekanik baskı makineleri yapıldı. (Eryılmaz, 2008: 13-14)

## **2.5 Türkiye'de Matbaanın Tarihi**

İnsanlığın, kültür tarihine bakıldığında, yazının keşfi kadar matbaanın icadı da dünya tarihinde etkin rol oynamıştır. Her ne kadar yazı çoğaltmanın birkaç tekniği çeşitli toplumlarda kullanılmış ise de, bu teknikler 15. yüzyılda Gutenberg'in yaptığı mekanik matbaa kadar hızla yayılıp bilgi birikimine yol açmamıştır. Matbaanın icadı basım işini kolaylaştırmış, ucuz yoldan çoğaltılan kitapların geniş halk kitlelerine yayılmasını sağlamıştır. (Altuntek, 1993: 191)

Matbaa sayesinde yazılı eserlerin kopyaları daha hızlı bir şekilde çoğaltılabiliyordu. Çünkü bir bilginin varlığı kadar onun yaygınlaştırılması ve geniş kitlelere ulaştırılabilmesi de oldukça önemliydi. Bugün matbaanın tarihteki önemine değinmek pek de ilgi çekici gelmeyebilir. Zira günümüzde bilginin paylaşılabilmesine olanak sağlayan o kadar çok kitle iletişim araçları var ki; matbaanın diğer deyişle basılı yayının etkisi her geçen gün daha da arka planda kalmakta. (Yeni Hareket Gazetesi, 2010)

İnsanlığın geçmişini, bugününü ve geleceğini derinden etkileyen yeniliklerden biri olan basımevinin kullanılması ve yaygınlaşması dönemi, farklı yüzyıllarda olmasına rağmen Batı dünyası ile paralellik göstermekle birlikte, Osmanlı'da biraz daha farklı bir gelişim

süreci geçirmiş ve derin izler bırakmıştır. Bu farklılık iki temel alanda ele alınabilir. Bunlar; basımevinin kabul görme - yaygınlaşma sürecinin diğer kültürlerle göre çok daha fazla zaman alması ve din kaynaklı yaklaşımın etkilerinin daha çok hissedilmesidir. (Akkaya: 5)

İstanbul' un Türkler tarafından alınması dönemine rastlayan yıllarda Almanya' da ortaya konan bu buluş bütün Avrupa ülkelerine yayılarak günden güne geliştirilmiştir. Türkiye ise matbaa konusunda Çin' in değil de diğer ülkeler gibi Batının etkisinde kalmıştır. Orta Asya 'daki Türk boylarının klişe baskıyı bilmelerine karşın Orta Doğuya geldiklerinde tanıştıkları İslam kültürünün de etkisi ile bu tekniği geliştirmemiş veya kullanmamışlardır. (Kaya, 2000: 14)

Türkiye'de matbaacılığın gelişimi günümüzde çok tartışılan bir konu olma özelliğini sürdürmektedir. En çok üzerinde durulan husus, matbaacılığın -Avrupa'ya göre- Osmanlı'ya geç girişinin sebepleri ve azınlıkların girişimiyle başlamış olmasıdır. Ülken, Modern Basın (1955a) başlıklı makalesinde Türkiye'ye matbaanın girişi alt başlığında, ülkemizde matbaacılık hareketinin azınlıklar tarafından başlatıldığını söylemekte ve dolayısıyla öncelikle azınlıklara ait matbaacılık hareketlerine değinmektedir. (Taşçıoğlu, 2010: 2-3)

### **2.5.1 Azınlıklar Tarafından Kurulan Matbaalar**

İmparatorluğun içinde azınlıklar tarafından kurulan İbranice, Latince ve Yunanca kitaplar basan matbaalar bulunmaktaydılar. (Kaya, 2000: 15)

İmparatorlukta Müslümanlar tarafından resmi olarak basımevinin kurulması 18'inci yüzyılın ilk yarısını beklemek zorunda kalmıştır. Ancak bu tarihten çok önce basımevinin Osmanlı'da kullanıldığı belgelerle kanıtlanmış durumdadır. (...) Osmanlı'da, kültürel ve dini bağları ülke dışında olan gayrimüslimlerin dış dünyayla, özellikle Avrupa ile olan etkileşimleri daha yoğundur. Buna bağlı olarak imparatorluk dışında olup bitenlerden ilk haberdar olanlar da gayrimüslimler olmaktadır. İmparatorluğun resmi ilk basımevinin kurulmasından çok önce basımevinden söz edilebilmesi de bu ilişki zinciri sayesinde mümkün olabilmiştir. Söz konusu cemaatler bu yeni teknikten uzak kalmamış, resmi izinlere bağlı kalarak Osmanlı İmparatorluğu'nun sınırları içinde basımevleri açmaya başlamışlardır. Yine bu sayede

İmparatorluktaki basımevi kültürünün başlangıç tarihi 1700'lerden 1400'lü yılların sonlarına çekilebilir. (Akkaya: 5)

Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk matbaa, İspanya' dan Yahudi aleyhtarlığının artışı nedeniyle göç eden Yahudiler tarafından 1493 - 95 yılında İstanbul'da açılmıştır. (Altunitek, Temmuz 1993) 1494 yılında İstanbul'da açılan basımevinin sahipleri David ve Samuel Nahmes kardeşlerdir. İlk basılan kitap Yahudi Jacop Ben Aşer'in "Arba'ah Turini" adlı eseridir. (...) Yahudilerden sonra Osmanlı İmparatorluğu içinde kendi basımevlerini kuran ikinci gayrimüslim cemaat Ermeniler olmuştur ve kaçınılmaz olarak Yahudilerden ve onların basmacılık konusundaki tecrübelerinden etkilenmişlerdir. Basımevinin kuruluş amacı Ermeni kültürünü gelişmesine yardımcı olmak ve hem Osmanlı ile hem de diğer azınlıklarla olan ilişkilerde Ermeni kimliğinin yaşatılabilmesini sağlamaktır. İlk Ermeni basımevini kuran kişi basmacılık hakkındaki eğitimini İtalya'da almış olan ve baskı malzemelerini de bu ülkeden getiren Tokatlı Apkar Tıbir' dir.1567 yılında İstanbul Topkapı'da kurulan bu basımevinin ilk kitabı "Basit Ermeni Alfabeti" adlı eserdir. (...) Bugün hakkında en az bilgi ve belge bulunan gayrimüslim basımevi, Rumlara aittir. Osmanlı'da ilk Rum basımevi, Ortodoks Patriği Kyril Lukaris'in desteği ile Nikodeme Metaxas adlı bir Rum rahip tarafından Beyoğlu'nda, İngiliz Konsolosluğu civarında kurulmuş ve 1627 yılında Museviler aleyhine yazılan bir risale bu basımevinin ilk eseri olmuştur. (...) Türkçe kitap basan ilk basımevinin kurulmasına kadar yukarıda bahsedilen azınlıklara ve dini amaçlı cemiyetlerle ülke temsilciliklerine ait basımevlerinin sayısı 37 olarak tespit edilmiştir. (Akkaya: 6)

Osmanlı Devleti azınlıkların açmış oldukları matbaaları – bu işin yapılmasını engelleyici bir ferman olmamasına rağmen - zaman zaman kapatmıştır. Bunun nedeni, Yahudi ve Hıristiyan cemaatlerinin din işlerindeki anlaşmazlıklarının yayılmasını önlemektir; zira her bir cemaat kendi propagandasını yapmak amacıyla dini kitapları kullanmaktaydı. (Altunitek, 1993: 192)

### 2.5.2 Türkler Tarafından Kurulan Matbaalar

İlk Türk matbaasının kullanıldığı dönem, Osmanlı tarihinde Lale Devri (1718 - 1730) olarak adlandırılmaktadır. (...) Oysa Osmanlı Devleti toplumsal yapısının bozulmaya başladığını ancak 18. yüzyılda, topraklarını kaybetmeyi sürdürdüğü zaman farkına varmıştır. İşte o zaman, Batı'da neler olup bittiğini merak etmiş ve bunun sonucunda, oraya gönderdiği elçileri incelemeler yapmakla görevlendirmek, giyim-kuşam ve yaşam tarzında Avrupa'yı örnek almak gibi yeniliklere yönelmiştir. (...) İlk Türk matbaasının kurucusu İbrahim Müteferrika' da böyle bir dönem içinde, basmacılığın, basma yöntemiyle kitap çoğaltmanın yararları ve gerekliliği üzerine "Vesilet - üt - tıbaa" (1726) adlı bir risale yazmıştır. (...) "Vesilet - üt - tıbaa" adlı raporunu dönemin sadrazamı Damat İbrahim Paşa'ya sunan Müteferrika, matbaanın kurulabilmesi için İzin istemiştir. III. Ahmet fermanı (5 Temmuz 1727), Şeyhülislam da fetvası ile istenilen, izni vermişler ve böylece ilk Türk matbaası kurulmuştur. Bu yeniliğe tepki sadece hattatlardan gelmiştir. Araştırmacılar, bu tepkinin, dini taassuptan ziyade, hattatların matbaa ile rekabet edemeyerek işlerini kaybetme endişesinden kaynaklandığı konusunda hemfikirdirler. Hattatların direnişi, matbaada dini kitapların basılmayacağını öğrenmeleri ile son bulmuştur. (Altunitektek, 1993: 193-198)

Resmi adı Darü'ttibatü'lâmire olan, halk arasında "Basmahane" denilen ilk Türk basımevi, İbrahim Müteferrikanın Yavuz Sultan Selim semtindeki evinin alt katında kuruldu (14-16 Aralık 1727). (Eryılmaz, 2008: 23)

İbrahim Müteferrika matbaayı kurarken yalnız değildir; bir ortağı vardır. Bu kişi, Paris'e Osmanlı Büyükelçisi olarak giden (1720 - 21) Yirmi sekiz Çelebi Mehmet Efendi'nin oğlu Mehmet Sait Efendi'dir. (Altunitektek, 1993: 197) Devlet makamları nezdinde nüfuzlu ve itibarlı olan, dolayısıyla, siyasi desteği kolayca sağlayan Sait Efendinin matbaanın kurulmasındaki rolünün büyük olduğunu, fakat yetişme tarzı ve mevkisi itibarıyla bu sanata fiilen hizmet edemediğini ileri sürmektedir. "Sait Efendi, 1732 yılında Müteferrika ile olan ortaklıklarını sona erdirmiş ve bu tarihten sonra yalnız başına matbaayı idare etmeye başlayan İbrahim Efendi esasen başlangıçtan beri bu işin hakiki sahibi olmuştur". Bu dönemle birlikte matbaa, I. Abdülhamit zamanında çok az çalışmış, hatta bir dönem tamamen ihmal edilmiş ve 1782 yılında ise özelleştirilmiştir. (...) Müteferrika'yı Takip Edenler başlıklı makalede, Sait Efendi ve İbrahim

Müteferrika'nın kurdukları matbaanın 66 yıl çalıştığını, bu matbaanın gerek faaliyette bulunduğu gerekse faaliyetine son verdiği tarihi takip eden dönemlerde, Anadolu'da Türkçe eser basan matbaaların mevcut olduğunu belirtmektedir. (Taşçıoğlu, 2010: 2-3)

1796 yılında Abdurrahman Efendi Mühendishane matbaasını kurmuştur. Daha sonra Üsküdar matbaası(1802) ve sonrasında Takvimhane-i Amire adında bir matbaa daha açıldı. (1831) Bu sırada Mısır'da Kavalalı Mehmet Ali Paşa Bulak matbaasını kurdu. (1822) 1833 yılında ülkede 54 matbaa1948 yılında 509 matbaa ve 1983 yılında 3537 matbaa bulunmaktaydı. (Osmanlimatbaa, 2013)

Osmanlı Devleti'nde gerçek anlamda gazetecilik ancak 1860'dan sonra kurulabilmiştir. Matbaacılık alanındaki gelişmeler ise gazetecilik etkinlikleriyle birlikte yürümüştür. Valilik bünyesinde devlet tarafından açılan bu matbaalarda resmi vilayet gazetelerinin yanı sıra; salnameler, takvimler, ilmî, dinî ve edebî eserler basılmıştır. (Öntuğ ve Saraç, 2012: 2)

1860' tan sonra basım ve yayın çalışmaları daha da hız kazandığından 100'den fazla matbaa kuruldu. Bunu takip eden senelerde de matbaa kurma çalışmaları artarak devam etti. Dönemlere göre kurulan matbaa sayısı ise şöyledir; (Matbaacılarodasi, 2013)

- 1729-1875 arasında 151,
- 1876-1892 arasında 172,
- 1893-1907 arasında 199,
- 1908-1917 arasında 368.

Türk basım sanayisinin batı düzeyine çıkmasında Ebüzziya Tevfik'in 1881'de Matbaa-yi Ebüzziya adıyla kurduğu matbaa önemli rol oynadı. Matbaa-yi Ebüzziya' da 1882-1900 arası 450, 1900-1913 arası bir bölümü Avrupa'daki örneklerinden de nitelikli 185 kitap basıldı. (...) II. Meşrutiyet'e kadar (1908) Türkiye'deki matbaalarda yazılar elle diziliyor, baskı makineleri de kol gücü ile çalıştırılıyordu. Bu tarihten sonra elektrikle işleyen baskı ve dizgi makineleri Türkiye'ye gelmeye başladı ve tipo baskı makinelerinin sayıları çoğaldı. Balkan savaşları ile cumhuriyetin ilanına kadar geçen süre (1911-1923) Türk basım sanayisi için durgunluk dönemi oldu. Yeni harflerin kabulünü (1928) izleyen günlerde basım işleri kısa bir duraklamadan sonra yeniden

gelişimini sürdürdü. 1970'lerden sonra İstanbul, Ankara ve İzmir başta olmak üzere Anadolu'nun birçok merkezinde matbaacılıkta elektronik dizgi ve ofset makinelerin kullanımı yaygınlaştı. (Zaferofset, 2013)

### **2.5.3 Cumhuriyet Döneminde Matbaacılık**

Cumhuriyet'in ilk yıllarında başlıca Ankara gazeteleri Hâkimiyet-i Milliye ile Yeni Gün, başlıca İstanbul gazeteleri Vatan, Vakit, Akşam, İkdam, Tanin, Tevhid-i Efkâr'dı. Çok geçmeden Yunus Nadi Yeni Gün'ü kapayıp, İstanbul'da Cumhuriyet'i çıkardı. Kurtuluş Savaşı'ndan yeni çıkmış, ekonomik yönden oldukça güç koşullar altında yaşayan bir ülkenin basınından Batı'daki teknolojik yenilikleri izlemesi beklenemezdi. Tirajlar da oldukça düşüktü. (Dongak, 2011: 61)

3 Kasım 1928'de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yasaya göre gazete ve dergiler Aralık 1928; kitaplar Ocak 1929 başından itibaren eski harflerle yayımlanamayacaktı. Okullarda eski harflerle basılmış ders kitapları okutulması da yasaktı. Bu kültür devriminin ilk günlerdeki etkisi (daha doğrusu tepkisi) ise bambaşka bir yazıyı okuyup öğrenerek yetişmiş olanların, adeta yabancı nesne gibi algıladıkları Latin harfleriyle dizilmiş gazeteleri okumaktan vazgeçmeleri biçiminde olmuştur. (Dongak, 2011: 62)

Öte yandan yayınevleri, ellerindeki binlerce kitabı satma olanağını yitirmişlerdi. Eski harfli okul kitapları yasaklanmıştı; çocuklar için hazırlanmış yardımcı kitaplar da kullanım dışı kalmıştı. Okurlar eski harfli kitaplara pek ilgi göstermez olmuşlardı. Gazete ve dergilerle matbaacılar, bu darboğazı devlet yardımı ile aşabildiler. (Dongak, 2011: 63)

1923-1950 yılları arasında dönem, Türk matbaacılığı açısından ekonomik zorlukların baş gösterdiği ve teknolojik gelişmelerin az olduğu zor bir dönemdi, bunda en büyük etken Kurtuluş Savaşı'ndan yeni çıkmış ülkenin her türlü zorluklar başta olmak üzere, ekonomik zorluklarla baş etmek zorunda kalması ve 1939-1945 yılları arasında yaşanan İkinci Dünya Savaşıdır. (...) 1945 yıllarında İstanbul'da uzun yıllarını geçirmiş, kurtuluş savaşını izleyen günlerde silah fabrikasında teknisyen olarak hizmet vermiş "Laslo Paranyi" adlı Macar asıllı bir Türk baskı makineleri yapmıştır. Bu girişimler

ekonomik güce sahip olmadığından ve destek görmediğinden birkaç makine ile sınırlı kalmıştır. (Dongak, 2011: 64)

1950'lerde kitap baskı sayıları düşüktü ve 3-5 bini geçmiyordu. (...) Çoğu 1960'ların ikinci yarısında kurulmuş olan yayınevleri, kitap çeşitliliği yönünden olduğu kadar, 5 binlere yükselmiş olan kitap baskı sayılarıyla da yeni dönemin temsilcisi oldular. (...) 1970'ler kâğıt darlığı yaşanmasına karşın, yayıncılık açısından hareketli ve atımlı yıllar oldu. 1970'lerde yayıncılık alanında alanına büyük gazetelerin kurdukları yayınevleri de girdiler. 1970'te kurulan Hürriyet Yayınları ve Milliyet Yayınları, yüksek baskı sayısı olan gazetelerde yayımlanan ilanlarının da etkisiyle, kısa sürede geniş okur kitlesine ulaştılar. Tercüman Yayınları "1001 Temel Eser" dizisinde birçok kitap çıkardı. Cumhuriyet gazetesi "Çağdaş Yayınları"nı kurarak düşün alanına katkıda bulunmayı amaçlayan kitaplara ağırlık verdi. Altın Kitaplar ve E Yayınları, "best-seller" tipi çeviri kitaplarıyla dikkat çektiler. Kitap baskı sayılarının ortalama 5 bin dolayında seyrettiği özellikle belirtilmelidir. (Dongak, 2011: 65)

12 Eylül 1980 darbesi, toplumun hemen bütün kesimlerini etkiledi. Etkilenen kesimlerin en başında basın yer almaktaydı. Darbenin ardından üç gazete süresiz kapatıldı. 12 Eylül 1980-12 Mart 1984 arasında başlıca İstanbul gazeteleri (sekiz gazete) 17 kez kapandı ve kapalı kalma süresi 195 günü buldu. (...) 1980'lerde ve 1990'ların başında basın olağanüstü hareketli bir dönem yaşadı. Birçok gazete çıktı bunlardan büyük bir kesimi uzun ömürlü olamayıp kapandı. (...) Bu dönemde, 12 bini aşkın matbaanın yer aldığı yaklaşık 175 bin kişinin çalıştığı "Basım sektörün GSMH içindeki payı % 2.5 dolayındadır" (Dongak, 2011: 66-67)

Ülkemizdeki basım işletmesi sayısı Ticaret Odasının verilerine göre 14.000 civarındadır. Ülke genelindeki basılı evrak üretim hacminin ise %70'i İstanbul'daki 1.000 civarındaki matbaa işletmesi tarafından üretilmektedir ve büyük ölçekteki matbaa işletmelerinin de %90'ni İstanbul'da bulunmaktadır. (Ural, 2006: 6)



**Tablo.7: Türkiye’ deki Kâğıt, Kâğıt Ürünleri ve Basım Sanayii verileri (1950-2001)**

Yıl Year	İşyeri sayısı Number of establishments	Çalışanların yıllık ortalama sayısı Annual average number of persons engaged	Ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödeme Annual payments made to employees	Girdi Input	Çıktı Output	Katma değer Value added
1950	92	5 418	10	28	48	20
1951	70	5 055	11	34	60	27
1952	78	5 496	14	34	71	37
1953	99	6 400	17	37	79	41
1954	112	6 445	18	48	102	54
1955	126	6 933	20	65	122	57
1956	139	7 458	29	71	149	78
1957	150	8 882	41	82	190	108
1958	164	9 449	43	103	233	131
1959	170	9 890	69	188	352	165
1960	194	10 422	81	198	455	257
1961	256	11 907	99	185	486	301
1962	114	11 828	107	204	520	316
1963	147	12 727	125	305	656	351
1964	159	13 374	140	370	783	412
1965	150	13 599	161	397	731	333
1966	152	14 892	194	396	914	518
1967	149	15 170	226	608	1 167	559
1968	155	15 907	252	765	1 405	640
1969 <sup>(1)</sup>	159	16 567	286	824	1 527	703
1970	253	21 987	389	1 067	2 338	1 271
1971	266	25 127	469	1 559	2 879	1 321
1972	273	25 248	555	2 041	3 795	1 753
1973	290	26 073	737	2 681	4 607	1 926
1974	284	25 096	884	3 128	6 037	2 910
1975	305	26 022	1 303	4 253	7 355	3 102
1976	274	24 394	1 558	4 865	8 549	3 683
1977	297	26 802	2 528	8 357	15 356	7 000
1978	297	26 285	4 676	14 038	22 781	8 743
1979	307	25 766	6 169	19 025	30 230	11 205
1980	367	28 508	11 329	39 713	62 718	23 005
1981	395	29 472	14 542	73 609	110 806	37 197
1982	384	30 284	21 103	104 741	162 251	57 511
1983	384	31 735	26 232	123 904	204 658	80 754
1984	372	33 709	35 307	218 470	344 239	125 769
1985	454	36 336	52 034	346 971	553 427	206 456
1986	422	36 319	65 994	477 287	740 183	262 896
1987	401	36 996	104 602	860 585	1 310 499	449 914
1988	376	37 189	161 406	1 310 370	2 140 597	830 226
1989	359	36 144	379 526	2 253 780	3 680 773	1 426 993
1990	341	37 122	713 738	3 297 619	5 938 213	2 640 594
1991	312	34 653	1 303 966	5 370 692	9 577 475	4 206 784
1992	395	35 049	2 189 885	10 922 794	18 305 703	7 382 909
1993	365	34 476	3 530 632	23 421 006	40 215 733	16 794 727
1994	355	33 750	5 836 928	46 769 266	82 656 908	35 887 642
1995	354	34 902	10 525 044	111 955 593	169 150 723	57 195 130
1996	371	36 153	19 164 220	170 212 344	272 893 189	102 680 845
1997	379	32 964	36 334 418	347 290 824	535 583 524	188 292 700
1998	428	36 194	70 772 619	419 786 557	717 110 753	297 324 196
1999	382	32 804	126 699 912	755 313 807	1 217 722 267	462 408 460
2000	395	33 713	203 332 325	1 426 615 159	2 152 758 838	726 143 679
2001	407	32 383	258 161 036	1 791 257 878	2 831 107 700	1 039 849 822

**Kaynak:** TÜİK, 2011. "*Kültür İstatistikleri.*" s.l.:s.n.36

**Tablo.8: Türkiye’ deki Matbaa Sayıları**

İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına göre matbaa sayısı, 2007 – 2011					
	2007	2008	2009	2010	2011
Türkiye	7892	8 164	8 233	8 075	8 171
İstanbul	2476	2 532	2 546	2 633	2 643

**Kaynak:** TÜİK, 2011. "*Kültür İstatistikleri.*" s.l.:s.n.6

#### **2.5.4 Osmanlı’ ya Matbaa Geç mi Geldi?**

Osmanlıya matbaanın gelişinin hep neden 272 yıl sonra geldiği tartışma konusu olmuştur. Kimileri matbaanın bazı çıkar çevrelerine kötü etki yapması dolayısıyla gelmediğini iddia etmiş, kimileri ise aslında matbaanın Osmanlıya 33 sene sonra geldiğini iddia etmiştir. Biz ise şu an tarafsız olarak elimizde bulduğumuz kaynaklar doğrultusunda size doğru olanı aktarmaya çalışacağız. Ama her ne olursa olsun sonuç olarak matbaa ülkemize girmiş ve bugünkü konumuna kavuşmuştur. Artık bu mesleğin ciddiyeti ve önemi kavranmış ve her türlü yenilik ile teknolojik gelişmeler takip edilerek daha da geliştirilmeye ve ilerletilmeye devam edilmiştir. Ve Türkiye’de dünyada bulunan her türlü teknolojik baskı makineleri de mevcudiyetini temin etmektedir. Ana problemin aydınlanmasına yardımcı olacak olan ikinci derecedeki meseleleri şöyle sıralayabiliriz. (ERYILMAZ, 2008: 15)

- Yahudilerin XV. Yüzyılın sonunda İstanbul'a matbaayı getirmeleri, daha sonra Ermeni ve Rum matbaalarının kurulması.
- Azınlık matbaalarının Türk matbaasına etkisi.
- Batı'ya yönelişimizin ve bilhassa Fransa ile temasımızın matbaanın gelişine tesiri.
- Devlet ve fikir adamlarımızın matbaa konusundaki davranışları ve Türk cemiyetinin matbaaya karşı hazırlıksız oluşu.
- Ekonomik sebepler: Kâğıt ve matbaa malzemesinin temininin güç oluşu, ihale yazma kitapların revaçta oluşu ve yazma eser istinhası ile geçinen belirli bir sınıfın mevcudiyeti.

Bu arada tarih kitaplarında hep Osmanlıya matbaanın geç girdiği iddia edilmiştir. Bu konuyla ilgili olarak; emekli Fransızca öğretmeni Metin Köse, mektubunda bir anısını anlatmış. İstanbul'da çalışırken dönemin cumhurbaşkanı Kenan Evren'in bir konuşmasını dinliyor. Evren, "Matbaa Osmanlı'ya 250 yıl geç geldiği için geri kaldık" diye nutuk çekmektedir. Metin Köse merak edip zaten yolunun üzerindeki Japon Konsolosluluğuna uğruyor. Görevliye, "Acaba matbaa Japonya'ya ne zaman girdi" diye soruyor. Köse'ye ilgi gösteriyorlar. Bazı kitaplar getirip bakıyorlar ve "1850'lerde" cevabını veriyorlar. Yani bizim bildiğimiz anlamda matbaa makinesini Gutenberg 1455'te icat ediliyor. İstanbul'daki ilk kitap İbrahim Müteferrika tarafından 1727'de basılıyor. Japonya'ya ulaşması ise 19'uncu yüzyılın ortasını geçiyor. Bu veriler önemli. Çünkü Türkiye'de birçok kişi 'geleneklerini', 'değerlerini' yitirmeden modernleşen Japonya'ya gıptayla bakmış, "Ah keşke biz de onlar gibi olabilsek" demiştir. Hâlbuki Japonya'ya matbaayı 1860'ta Prusyalı bir diplomat tanıtıyor. Daha sonra 'İmparatorluk Matbaası' kuruluyor, vs. (Bilisim-kulubu, 2013)

## **BÖLÜM 3: İSTANBUL' UN AVRUPA YAKASINDAKİ MATBAA SEKTÖRÜNDEKİ ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN KURUMSAL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİLERİ ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI**

### **3.1. Araştırmanın Alanı**

Bu bölümde öncelikle İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründeki çalışanların çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler incelenmiştir. İstanbul' un Avrupa Yakasında bulunan matbaalarda çalışanlara bir anket uygulanmıştır. Bu ankette, çalışanlara; iş performanslarına etki eden ve performans konusunda bilinç düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yöneltilmiş, bunları değerlendirmeleri istenmiştir. Yine bu ankette demografik özelliklerin tespitinin yanı sıra iş performansını etkileyen faktörler konusunda çalışanların bilinç düzeylerinin tespitine yönelik otuz dokuz soru yer almaktadır. Hazırlanan anketler 15 Ekim 2013 - 31 Aralık 2013 tarihleri arasında İstanbul'un Avrupa Yakasındaki **436** matbaa çalışanı tarafından cevaplandırılmıştır.

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalar büyüklük açısından çok çeşitlilik göstermektedir. Özellikle Topkapı' daki Birinci ve İkinci Matbaacılar Siteleri ile Yüzyıl' daki Matbaacılar Sitesinde çoğunlukla küçük ve orta ölçekli matbaalar bulunmaktadır. Çoğunlukla bularda toplanmış olan matbaaların yanı sıra İstanbul' un çeşitli semtlerinde de irili ufaklı matbaalar bulunmaktadır. Bu matbaalarda değişken çalışma saatleri uygulanmaktadır. Çalışma saatleri çoğunlukla sabah sekiz (dokuz) akşam altı (yedi) olarak uygulanıyormuş gibi görünse de bu sürelerle pek riayet edildiği söylenemez. Çoğunlukla ya ellerindeki iş bitene kadar çalıştıkları veya işin yoğunluğuna göre 24 saatlik çalışmaların bile yapıldığı gözlenmektedir.

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki bizim anket uygulaması yaptığımız matbaaların hiç birinde çalışanlar bir sendikaya üye değildirler. İşçilerin sendikaya üye olmamalarının nedeni olarak; yüksek sendika aidatları ve işçilerin sendikaların sosyal tesislerinden yararlanamadıkları düşüncesinin yanı sıra iş yeri sahiplerinin sendikalara sıcak bakmamaları gösterilebilir. Bizim anket uygulaması yaptığımız matbaaların hiç birinde sigortasız çalışan bulunmamaktadır. Ayrıca ağır sanayi kolu olduğu için 18 yaş altında işçi çalıştırılmamakta olup, 18 yaş altında sadece meslek liselerinden gelen stajyerler bulunmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, Katılımcıların unvanları, yaşları, eğitim durumları, hizmet yılları ve cinsiyetleri gibi bağımsız değişkenlerinin, çalışan memnuniyeti bağlamında kurumsal performansını etkileyip etkilemediği araştırılmaya çalışılmıştır. Demografik özellikler ile çalışanların memnuniyetinin kurumsal performans üzerine olan ilişkisi daha ayrıntılı incelenip, kıyaslanmaya çalışılacaktır. Elde edilecek veriler doğrultusunda oluşabilecek sosyal yapı adına yapılmış bir ön çalışmadır.

Bu çalışmada performans ve çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler ile ilgili literatür taramasının yanında veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması kullanılmış ve yüz yüze görüşme ile veriler toplanmıştır. Anket formu iki bölüme ayrılmış olup, ilk bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümde çalışan memnuniyetinin kurumsal performansını ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket sorularının hazırlanması aşamasında İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışan insan kaynakları müdürleri ve idari müdürler ile irtibat kurulmuş ve fikirleri alınmıştır.

Bu çalışmada İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki bulunan “Ar Matbaacılık”, “Ritim Matbaacılık”, “Birlik Matbaacılık”, “Altınoluk Matbaacılık”, “Tempo Matbaacılık”, “Doğa Basım” ile “Yüzyıl Matbaacılar Sitesi” ve Topkapı’ da ki “1. ve 2. Matbaacılar Sitesindeki” irili ufaklı birçok matbaada aktif olarak çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Bu matbaalardan “Ar Matbaacılık” 80 çalışanı ile büyük ölçekli bir işletmedir. “Ritim Matbaacılık”, Birlik Matbaacılık”, Altınoluk Matbaacılık”, “Tempo Matbaacılık” ve “Doğa Basım” 15-45 arasındaki çalışanları ile orta ölçekli işletmelerdir. “Yüzyıl Matbaacılar Sitesi” ve Topkapı’ da ki “1. ve 2. Matbaacılar Sitesindeki” matbaalar ise çoğunlukla çalışan sayısı 10’ dan az olan küçük ölçekli matbaalar olup içlerinde orta ölçekli matbaalarda bulunmaktadır. Bu matbaalara 1100’ ün üzerinde anket bırakılmış ve bunlardan 436 tanesinden anketler doldurulmuş olarak geri alınmıştır. Yapılan bütün anket sonuçları bilgisayar ortamında “SPSS 21 for Windows” adlı istatistik programıyla analiz edilmiş ve verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıda anlatılan temel amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir. Araştırmada ileri sürülen bir tane ana, altı tane alt hipotez vardır. Bu hipotezler şunlardır:

**H1:** Matbaalardaki çalışma ortamı, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

**H1a:** Matbaalarda iş yerinden kaynaklanan etkenler, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

**H1b:** Matbaalardaki iş riski, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

**H1c:** Matbaa yönetimlerinin sağladığı sosyal haklar, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

**H1ç:** Matbaa yönetimlerinin aldığı kararlara katılmak, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

**H1d:** İş yerinde başarısından dolayı ödül ve taltif almak, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

**H1e:** İş yerinde sağlıklı beslenmek, çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler.

### 3.4. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini Türkiye’de matbaalarda çalışan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlar oluşturmaktadır.

Anket uygulaması İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlar arasından yaklaşık 1100 çalışana uygulanmıştır. Doldurulan / doldurulmayan (boş olarak geri teslim edilen) anketler analize uygunluk açısından incelenmiş ve 436 adedi uygun bulunmuştur. Sonuç olarak 436 adet anketle toplanan veriler analiz edilmiştir.

### **3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları**

Araştırmaya başlarken matbaaların yetkili kişilerinden izin alınmasına ve gizlilik ilkesine uyulacağı belirtilmesine rağmen, bazı çalışanlar ankete katılmak istememişler, anketi yanıtlayan çalışanların bir kısmı ise bazı sorulara cevap vermemişlerdir.

Anketi uygulama kısmında rastlanan diğer kısıtlılıklar ise çalışanların farklı matbaalarda ve farklı iş yapan matbaa işletmelerinde çalışması ve ulaşımın uzun sürmesidir. Çalışanların anketi doldurabilmeleri için boşta olduğu saatler beklenmiş dolayısıyla günde ortalama 25 - 30 kişiden anket alınabilmiş ve bundan dolayı da anket süreci beklenenden uzun sürmüştür.

### **3.6. Veri Toplama Araç ve Teknikleri**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış ve yüz yüze görüşme ile veriler toplanmıştır. Anketin, 12' si demografik, 27'si ise çalışanların performanslarını etkileyen faktörleri ölçmeye yönelik olmak üzere toplam 39 sorudan oluşmaktadır. Bu amaç için geliştirilen anket iki bölümden oluşmaktadır. 12 sorudan oluşan birinci bölümde araştırmanın evreni olan İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa çalışanlarının demografik bilgilerine yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümü çalışanların performanslarını etkileyen faktörler konusunu ölçmeye yönelik soruları kapsamaktadır. 27 sorudan oluşan ikinci bölümdeki sorular çoklu seçenekli soru tiplerinden oluşmaktadır. Çoklu seçenekli sorularda 5' li interval ölçek (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu bölümde anketi cevaplayan katılımcıların sorulara ne ölçüde katıldığını 5 cevap şikkından kendilerine en uygun şikkı seçmeleri istenmiştir. Maddeler 1' den 5' e kadar numaralandırılmış, öznel görüşler 5' li likert ölçeği ile uygulanmıştır. Puan arttıkça çalışanlardan beklenen kurumsal performans düzeyi artmaktadır. Buradan hareketle yüksek puan, çalışanlara sağlanan haklar ve çalışanlar için yapılan uygulamalar amacına ulaşarak çalışanların bunlardan olumlu yönde etkilendiklerini, sunulan hizmetlerin ve yapılan uygulamaların performans artışı için yeterli olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Söz konusu ankete 436 çalışan katılmıştır. Kullanılan anket formu çalışmanın sonunda ki EK' te sunulmuştur.

### 3.7. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde “SPSS 21 for Windows” adlı istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler bu programa aktarılmış, analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Tabloların değerlendirmesinde genel sonuçların yanında çapraz tablolar oluşturulmuştur.

### 3.8. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 15 Ekim 2013 - 31 Aralık 2013 tarihleri arasında İstanbul’un Avrupa Yakasındaki matbaa çalışanları oluşturmaktadır.

Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = Nt^2pq/d^2(N-1) + t^2pq \text{ (Bükülmez, 2012: 87) formülünden faydalanılmıştır.}$$

Formüldeki değerler:

N: Hedef kitledeki birey sayısı, n: Örneklem alınacak birey sayısı,

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme sıklığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme sıklığı)

(p ve q: örneklemin homojen olduğu durumlarda  $p=0.9/q=0.1$ , homojen olmadığı durumlarda  $p=0.5/q=0.5$  olarak alınır.)

t: belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer,

d: olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen  $\pm$  örneklem hatasıdır.

Bu duruma göre homojen bir yapıda olmayan bu evren için %95 güven aralığının da,  $\pm$  %5 örneklem hatası ile hesaplama;

$$n = 2643 \times (1.96)^2 \times 0.2 \times 0.8 / (0.05)^2 (2643 - 1) + (1.96)^2 \times 0.2 \times 0.8 \quad n = 225 \text{ bulunur.}$$

Bu durumda tüm İstanbul’ da çalışan 2643 kişilik bir ana kütle için en az 225 kişi ile anket yapıldığında elde edilen bilgiler ana kütle hakkında güvenilir sonuçlar verebilir. İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalarda Kesin çalışan rakamları bilinmemekle birlikte faal durumda olan matbaaların işçi ve idari personel kadrosunda çalışan toplam 1100 kişiye anket dağıtılmıştır. Dağıtılan bu anketlerden 436 adedi geri dönmüştür.



### 3.9. Araştırmanın Bulguları

Araştırma İstanbul' un Avrupa Yakasında bulunan “Ar Matbaacılık”, “Ritim Matbaacılık”, “Birlik Matbaacılık”, “Altınoluk Matbaacılık”, “Tempo Matbaacılık”, “Doğa Basım” İle “Yüzyıl Matbaacılar Sitesi” ve “Topkapı 1. ve 2. Matbaacılar Sitesindeki” matbaalarda aktif olarak çalışanlar üzerinde yapılmıştır.

#### 3.9.1. Ölçeğin Geliştirilmesi ve Güvenilirliği

Hazırlanan anket öncelikle rastgele seçilen 45 çalışana uygulanmış ve aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

**Tablo.9: Güvenilirlik Analizi**

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0,835
		N of İtems	14 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	0,770
		N of İtems	13 <sup>b</sup>
	Total N of İtems		
Correlation Between Forms			0,543
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0,704
	Unequal Length		0,704
Guttman Split-Half Coefficient			0,701
a. The items are: Soru 13, Soru 14, Soru 15, Soru 16, Soru 17, Soru 18, Soru 19, Soru 20, Soru 21, Soru 22, Soru 23, Soru 24, Soru 25, Soru 26,			
b. The items are: Soru 27, Soru 28, Soru 29, Soru 30, Soru 31, Soru 32, Soru 33, Soru 34, Soru 35, Soru 36, Soru 37, Soru 38, Soru 39			

IBM SPSS 21 paket programı kullanılarak veriler Split-Half modeline göre analiz edilmiştir. Genel alfa değeri birinci kısım (part 1) için 0,835 ve ikinci kısım (part 2) için 0,770' dir. Her iki parça içinde güvenilirlik birbirine yakın ve oldukça yüksektir. Bu değerler, soruların birbirini izleyen nitelikte düzenlendiğini ifade etmektedir. Anketin güvenilirliği ile ilgili önemli katsayılar;

- Kısımlar arası korelasyon (Correlation Between Forms) : 0,543
- Spearman-Brown Coefficient : 0,704
- Guttman Split-Half Coefficient : 0,701

Olarak hesaplanmış ve bundan hareketle güvenilirlik katsayılarının değerleri ölçek güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

### 3.9.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Grafikler

Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni halleri, eğitim durumları, ortalama kişisel gelirleri, işe giriş şekilleri, unvanları ve hizmet süreleri gibi bağımsız değişkenlerin, çalışma hayatında iş performanslarını etkilediği varsayılmıştır.

**Tablo.10: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler	Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Kadın	100	22,9
Erkek	328	75,2
Cevap Vermeyenler	8	1,8
Toplam	436	100,0

Ankete katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 9’ da verilmiştir. Matbaalarda yapılan işler göz önüne alındığında, erkeklerin yapabileceği ağır işlerin çok olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların cinsiyetlerine bakıldığında %22,9’unun kadın olduğu, %75,2’inin erkek olduğu görülmüştür. Ayrıca ankete katılanların %1,8’ i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Tablo 9 incelendiğinde İstanbul’ un Avrupa Yakasında çalışanların büyük bir çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülür.

**Tablo.11: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler	Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi	
Yaş Aralıkları	15-25	121	27,8
	26-35	185	42,4
	36-50	103	23,6
	51-64	27	6,2
	Toplam	436	100,0

Ankete katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımı Tablo 10’da verilmiştir. Ankete katılan çalışanların yaş dağılımına bakıldığında %27,8’sinin 15–25 yaş aralığında olduğu, %42,4’ ünün 26–35 yaş arasında olduğu, %23,6’sınının 36–50 yaş arasında olduğu ve %6,2’sinin 51–64 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Matbaa sektöründe çalışanların büyük oranda genç ve orta yaşta olanlardan oluştuğu görülmektedir. Bu tablodan bu sektörde çalışmak için büyük bir oranda fiziksel olarak güçlü olmak

gerektiği sonucu çıkartılabilir. Bununla birlikte iş hayatında yaş ilerledikçe mesleki tecrübe de artmaktadır. Fiziksel olarak güçlü olan genç ve orta yaşlı çalışanlar ile yaş ilerlemiş tecrübeli çalışanların bir araya getirilmesi durumunda kurumsal performansın olumlu yönde artacağı değerlendirilmektedir.

**Tablo.12: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler	Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Bekâr	167	38,3
Evli	266	61,0
Cevap Vermeyenler	3	0,7
Toplam	436	100,0

Ankete katılan çalışanların medeni hallerine göre dağılımı Tablo 11’de verilmiştir. Ankete katılan çalışanların medeni hallerinin dağılımına bakıldığında %38,3’ ünün bekâr, %61’inin evli, %0,7’sinin ise bu soruya cevap vermedikleri görülmüş dul (eşi vefat etmiş) veya boşanmış olduğu düşünülmüştür.

**Tablo.13: Medeni Hallerine ve Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Medeni Halleri	
		Bekâr	Evli
Cinsiyetleri	Kadın	70	30
	Erkek	97	228

**Tablo.14: Katılımcıların Medeni Hallerine, Cinsiyetlerine ve Yaş Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cinsiyetleri		Medeni Halleri	
		Kadın	Erkek	Bekâr	Evli
Yaş Grupları	15-25	42	79	87	34
	26-35	38	146	75	109
	36-50	19	79	5	98
	51-64	1	24	0	25
	65 Yaş ve Üzeri	0	0	0	0

Yine ankete katılanların yaşlarına göre cinsiyetleri ve medeni halleri Tablo 13’ de verilmiştir. Buna göre Ankete katılanların %42’ sini 15-25 yaş arasındaki kadınların, %38’ ini 26-35 yaş arasındaki kadınların, %19’ unu 36-50 yaş arasındaki kadınların ve %1’ ini de 51-64 yaş arasındaki kadınların oluşturduğu görülmektedir. Aynı şekilde ankete katılanların yaklaşık olarak %24’ ünü 15-25 yaş arasındaki erkeklerin, %45’ ini 26-35 yaş arasındaki erkeklerin, %24’ ünü 36-50 yaş arasındaki erkeklerin ve %7’ ini de 51-64 yaş arasındaki erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Tablo 13’ e bakıldığında bu sektörde 65 yaşın üzerinde gerek kadın gerekse erkek çalışan olmadığı görülmektedir. Yine Tablo 13’ e göre kadınların yaşları ilerledikçe erkeklere göre çok daha hızlı bir şekilde bu sektördeki iş hayatından çekildiği söylenebilir. Bunun sebebi olarak, kadınların toplumsal yapımız gereği evlenip iş hayatından çıkması, çocuk doğurması veya fiziksel olarak zayıflamaları gösterilebilir.

**Tablo.15: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Eğitim Durumu	İlköğretim	77	17,7
	Lise	195	44,7
	Meslek lisesi	98	22,5
	Lisans	64	14,7
	Yüksek lisans veya doktora	2	0,5
	Toplam	436	100,0

Tablo 14’te katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %17,7’sinin İlköğretim, %44,7’sinin Lise, %22,5’inin Meslek Lisesi, %14,7’sinin Lisans, %0,5’inin Yüksek Lisans ve Doktora mezunu olduğu gözlenmiştir. Tablo 14’ün sonuçlarına göre İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışan İlköğretim, Lise ve Meslek Lisesi mezunlarının %84,9 gibi çok yüksek bir oranda olduğu, buna karşılık eğitim seviyesi Lisans ve Yüksek Lisans olanların yaklaşık % 15,2 olduğu görülmektedir. Çalışma hayatında kurumsal performansa etki eden faktörlerden birisinin ve belki de en önemlisinin çalışanların eğitim seviyeleri olduğu söylenebilir. Personel işi konusunda ne kadar iyi eğitilirse iş veriminin de artacağı, iş kazalarının azalacağı ve işin niteliğinin (kalitesinin) artacağı unutulmamalıdır.

**Tablo.16: Katılımcıların Mesleki Eğitim Alıp-Almamalarına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Mesleki Eğitim Alıp - Almadıkları	Evet	77	17,7
	Hayır	357	81,9
	Cevap Vermeyenler	2	0,5
	Toplam	436	100,0

Tablo 15’te katılımcıların “Mesleki Eğitim Alıp-Almadıkları” incelendiğinde %17,7’sinin mesleki eğitim aldığını, %81,9’unun ise mesleki eğitim almadıklarını görmekteyiz. Bunun yanı sıra ankete katılanların %0,5’i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Bu tabloya baktığımızda da göreceğimiz gibi mesleki eğitim alan çalışan sayısı çok düşüktür. Bu bize iki tane durumu göstermektedir. Bunlardan birincisi, bu sektörde çalışmak için (özelikle makineleri kullanmak, basılan materyalleri taşımak, kolilemek, v.s.) meslek eğitiminin çoğunlukla gerekmediğidir. İkincisi ise mesleki eğitimin sadece bu sektördeki beyaz yakalı çalışanlar için (İKY’leri, grafikerler, teknikerler, mühendisler, v.s.) gerekli olduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo.17: Katılımcıların Mesleki Eğitimi Aldıkları Yere Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Mesleki Eğitimi Nerden Aldıkları	İŞKUR	17	3,9
	KOSGEB	2	0,5
	DİĞER	110	25,2
	Eğitim Almayanlar	307	70,4
	Toplam	436	100,0

Tablo 16’daki katılımcıların mesleki eğitimi nerden aldıkları incelendiğinde %3,9’unun “İŞKUR” dan, %0,5’inin “KOSGEB” ten ve %25,2’sinin ise “DİĞER” kurumlardan eğitim aldıklarını görmekteyiz. Bu tabloya baktığımızda da göreceğimiz gibi bu sektörde çalışanların “İŞKUR” ve “KOSGEB” gibi kurumlardan aldıkları eğitim oranı

çok düşüktür. Mesleki eğitim aldıklarını belirten katılımcıların çoğu “DİĞER” kurumlardan (Meslek Lisesi, İSMEK, v.s.) mesleki eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.18: Katılımcıların Eğitim Durumları İle Mesleki Eğitimi Aldıkları Yere Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Mesleki eğitim aldınız mı?		Mesleki eğitim alınmış ise mesleki eğitim nereden alınmıştır.		
		EVET	HAYIR	İŞKUR	KOSGEB	DİĞER
Eğitim durumu	İlköğretim	7	70	0	0	9
	Lise	28	166	5	1	31
	Meslek lisesi	16	81	5	1	30
	Lisans	25	39	6	0	39
	Yüksek lisans veya doktora	1	1	1	0	1

Tablo 17’de eğitim durumları ile mesleki eğitim alınan yerler birlikte incelendiğinde, İlköğretim mezunlarının %1,6’sı “DİĞER” eğitim kurumlarından eğitim almış görülmektedir. Lise mezunlarının %6,4’ü eğitim almış görülmekte ve bu eğitimin %1,14’ ü “İŞKUR” dan, % 0,22’si “KOSGEB” ten ve %7,11’i de “DİĞER” eğitim kurumlarından eğitim almış görülmektedir. Meslek Lisesi mezunlarının %3,66’sı eğitim almış görülmekte ve bu eğitimin %1,14’ ü “İŞKUR” dan, % 0,22’si “KOSGEB” ten ve %6,88’i de “DİĞER” eğitim kurumlarından eğitim almış görülmektedir. Lisans mezunlarının %5,73’ü eğitim almış görülmekte ve bu eğitimin %1,37’si “İŞKUR” dan ve %8,94’ü de “DİĞER” eğitim kurumlarından eğitim almış görülmektedir. Yüksek lisans veya doktora mezunlarının %0,22’si eğitim almış görülmekte ve bu eğitimin %0,22’si “İŞKUR” dan ve yine % 0,22’si “DİĞER” eğitim kurumlarından eğitim almış görülmektedir.

Tablo 17’ yi tablo 15 ve 16 ile birlikte değerlendirdiğimizde aslında bazı çalışanların mesleki eğitim almadıklarını söyleyebiliriz. Yani tablo 15’ te eğitim aldıklarını belirtenlerden yaklaşık %12’ sinin (52 kişi), Tablo 16’ da diğer eğitim kurumlarından eğitim aldıklarını belirtmiş olmaları çelişki oluşturmaktadır. Bu %12’ lik çalışanın usta çırak şeklinde bir eğitimi kastederek veya İlköğretim / lise / üniversite eğitimini anlayarak cevap verdikleri değerlendirilmektedir.

**Tablo.19: Ankete Katılanların Ortalama Kişisel Gelirlerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Ortalama Kişisel Gelir	803 TL ve altı	16	3,7
	804 - 1500 TL	268	61,5
	1501 - 2000 TL	105	24,1
	2001 - 3000 TL	33	7,6
	3001 TL ve üzeri	13	3,0
	Cevap Vermeyenler	1	0,2
	Toplam	436	100,0

Ankete katılan çalışanların ortalama kişisel gelirlerine göre dağılımı Tablo 18’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %3,7’sinin 803 TL ve altında, %61,5’inin 804-1500 TL arasında, %24,1’inin 1501-2000 TL arasında, %7,6’sının 2001-3000 TL arasında ve %3,0’ünün 3001 TL ve üzeri aylık gelir elde ettikleri görülmüştür. Ankete katılanların %0,2’si (1 kişi) kişisel gelirini bildirmek istememiştir. Buna göre bu sektörde çalışanların çoğunluğunun 804 – 1500 TL arasında gelir elde ettiği görülür.

**Tablo.20: Ankete Katılanların Medeni Halleri, Cinsiyetleri ve Yaş Gruplarına Göre Ortalama Kişisel Gelir Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Medeni hali		Cinsiyeti		Yaş grubu				
		Bekâr	Evli	Kadın	Erkek	15-25	26-35	36-50	51-64	65 yaş ve üzeri
Ortalama Kişisel Gelir	803 TL ve altı	15	1	8	8	13	3	0	0	0
	804 - 1500 TL	129	138	71	196	97	129	33	9	0
	1501 - 2000 TL	19	85	15	86	11	44	41	9	0
	2001 - 3000 TL	3	29	4	26	0	7	20	6	0
	3001 TL ve üzeri	1	12	2	11	0	1	9	3	0

Ankete katılanların ortalama kişisel geliri, medeni hallerine, cinsiyetlerine ve yaş gruplarına göre tablo 19’da verilmiştir. Evlilerin %0,22’sinin, bekârların %3,44’ünün, hem kadınların hem de erkeklerin %1,83’ünün, 15-25 yaş arasındakilerin %2,98’inin, 26-35 yaş arasındakilerin %0,68’inin 803 TL ve altında ücret aldıkları görülmüştür. Yine evlilerin %29,5’inin, bekârların %31,6’sının, kadınların %16,2’sinin, erkeklerin

%44,9'unun, 15-25 yaş arasındakilerin %22,24'ünün, 26-35 yaş arasındakilerin %29,5'inin, 36-50 yaş arasındakilerin %7,56'sının ve 51-64 yaş arasındakilerin %2,06'sının 804 – 1500 TL arasında ücret aldıkları görülmüştür. Yine evlilerin %4,55'inin, bekârların %19,4'ünün, kadınların %3,44'ünün, erkeklerin %19,7'sinin, 15-25 yaş arasındakilerin %2,52'sinin, 26-35 yaş arasındakilerin %10,09'unun, 36-50 yaş arasındakilerin %9,4'ünün ve 51-64 yaş arasındakilerin %2,06'sının 1501 – 2000 TL arasında ücret aldıkları görülmüştür. Yine evlilerin %0,68'inin, bekârların %6,65'inin, kadınların %0,91'inin, erkeklerin %5,96'sının, 26-35 yaş arasındakilerin %1,6'sının, 36-50 yaş arasındakilerin %4,58'inin ve 51-64 yaş arasındakilerin %1,37'sinin 2001 - 3000 TL arasında ücret aldıkları görülmüştür. Yine evlilerin %0,22'inin, bekârların %2,75'inin, kadınların %0,45'inin, erkeklerin %2,52'sinin, 26-35 yaş arasındakilerin %0,22'sinin, 36-50 yaş arasındakilerin %2,06'sının ve 51-64 yaş arasındakilerin %0,68'inin 3001TL ve üzerinde ücret aldıkları görülmüştür. Ayrıca tabloya bakıldığında 65 yaş ve üzerinde çalışan olmadığı görülmüştür.

**Tablo.21: Ankete Katılanların İşe Giriş Şekillerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
İşe Giriş Şekli	Şahsi başvuru	102	23,4
	Tanıdık tavsiyesi	244	56,0
	İŞKUR	8	1,8
	Medya duyuruları	80	18,3
	Belediye aracılığı	2	0,5
	Toplam	436	100,0

Tablo 20'deki ankete katılanların işe giriş şekilleri incelendiğinde %23,4'ünün şahsi başvuru, %56'sının referans (tanıdık tavsiyesi), %1,8'inin İŞKUR, %18,3'ünün yazılı-görsel medya duyuruları, %0,5'inin ise belediye aracılığı ile işe girdikleri görülmüştür.



**Tablo.22: Ankete Katılanların Çalıştıkları İşyerinde Hiç İş Kazası geçirip / Geçirmediklerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Çalışılan İş Yerinde Hiç İş Kazası Geçirilip Geçirilmediği	Evet	23	5,3
	Hayır	408	93,6
	Cevap Vermeyenler	5	1,1
	Toplam	436	100,0

Tablo 21'deki ankete katılanların, çalışılan iş yerinde hiç iş kazası geçirip geçirmediği incelendiğinde %5,3'ünün iş kazası geçirdiği, %93,6'sının iş kazası geçirmediği görülmüştür. Ayrıca bu soruya, ankete katılanların %1,1'inin cevap vermeyi tercih etmedikleri görülmüştür.

**Tablo.23: Ankete Katılanların Çalıştıkları İşyerindeki Hizmet Yılına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
Çalıştıkları İşyerindeki Hizmet Yılı	1 yıldan az	16	3,7
	1 - 5 yıl	208	47,7
	6 - 10 yıl	150	34,4
	11 - 15 yıl	41	9,4
	16 yıl ve üzeri	19	4,4
	Cevap Vermeyenler	2	0,5
	Toplam	436	100,0

Tablo 22'deki ankete katılanların çalıştıkları iş yerindeki hizmet yılları incelendiğinde %3,7'sinin 1 yıldan az, %27,7'sinin 1 – 5 yıl arasında, %34,4'ünün 6 – 10 yıl arasında, %9,4'ünün 11 – 15 yıl arasında, %4,4'ünün de 16 yıl ve üzerinde matbaa sektöründe çalıştıkları görülmüştür. Ayrıca bu soruya, ankete katılanların %0,5'inin cevap vermeyi tercih etmedikleri görülmüştür. Bu tabloya göre İstanbul' un Avrupa yakasındaki matbaalarda çalışanların yaklaşık %89' unun 10 yıl ve altında, yaklaşık %11'inin 11 yıl ve üzerinde bu sektörde çalıştıkları görülmüştür. Buna göre buradaki çalışanların büyük çoğunluğunun 10. yıldan sonra sektörden ayrılmayı tercih ettikleri söylenebilir.

**Tablo.24: Ankete Katılanların Ortalama Kişisel Gelirlerinin Çalıştıkları Matbaadaki Hizmet Yılına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Çalıştığınız Matbaadaki Hizmet Yılıınız Ne Kadar?				
		1 yıldan az	1 - 5 yıl	6 - 10 yıl	11 - 15 yıl	16 yıl ve üzeri
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	7	9	0	0	0
	804 - 1500 TL	8	162	78	10	8
	1501 - 2000 TL	1	30	49	19	6
	2001 - 3000 TL	0	4	17	8	4
	3001 TL ve üzeri	0	2	6	4	1

Tablo 23'deki ankete katılanların çalıştıkları iş yerindeki hizmet yılına göre ortalama kişisel gelirleri incelendiğinde bir yıldan az çalışanların %1,6'sının ve 1 - 5 yıl arasında çalışanların %2,06'sının 803 TL ve altında kazandıkları görülmüştür. Yine bir yıldan az çalışanların %1,83'ünün, 1 - 5 yıl arasında çalışanların %37,15'inin, 6 – 10 yıl arasında çalışanların %17,8'inin, 11 - 15 yıl arasında çalışanları %2,29'unun ve 16 yıl ve üzerinde çalışanların %1,83'ünün 804 - 1500 TL arasında kazandıkları görülmüştür. Yine bir yıldan az çalışanların %0,22'sinin, 1 - 5 yıl arasında çalışanların %6,8'inin, 6 – 10 yıl arasında çalışanların %11,2'sinin, 11 – 15 yıl arasında çalışanları %4,35'inin ve 16 yıl ve üzerinde çalışanların %1,37'sinin 1501 - 2000 TL arasında kazandıkları görülmüştür. Yine 1 - 5 yıl arasında çalışanların %0,91'inin, 6 – 10 yıl arasında çalışanların %3,89'unun, 11 – 15 yıl arasında çalışanları %1,83'ünün ve 16 yıl ve üzerinde çalışanların %0,91'inin 2001 - 3000 TL arasında kazandıkları görülmüştür. Yine 1 - 5 yıl arasında çalışanların %0,45'inin, 6 – 10 yıl arasında çalışanların %1,37'sinin, 11 – 15 yıl arasında çalışanları %0,91'inin ve 16 yıl ve üzerinde çalışanların %0,22'sinin 3001 TL ve üzerinde kazandıkları görülmüştür. Buna göre çalışma süresi artıkça kişisel gelirin orantılı olarak artmadığı görülmüştür.

**Tablo.25: Ankete Katılanların Ortalama Kişisel Gelirlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Yaş Grubunuz				
		15-25	26-35	36-50	51-64	65 Yaş ve Üzeri
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	13	3	0	0	0
	804 - 1500 TL	97	129	33	9	0
	1501 - 2000 TL	11	44	41	9	0
	2001 - 3000 TL	0	7	20	6	0
	3001 TL ve üzeri	0	1	9	3	0

Tablo 24'deki ankete katılanların Yaş gruplarına göre ortalama kişisel gelirleri incelendiğinde 15 – 25 yaş arasındakilerin %2,98'inin ve 26 – 35 yaş arasındakilerin %0,68'inin 803 TL ve altında kazandıkları görülmüştür. Yine 15 – 25 yaş arasındakilerin %22,24'ünün, 26 – 35 yaş arasındakilerin %29,5'inin, 36 – 50 yaş arasındakilerin %7,56'sının ve 51 – 64 yaş arasındakilerin %2,06'sının 804 - 1500 TL arasında kazandıkları görülmüştür. Yine 15 – 25 yaş arasındakilerin %2,52'sinin, 26 – 35 yaş arasındakilerin %10,09'unun, 36 – 50 yaş arasındakilerin %9,4'ünün ve 51 – 64 yaş arasındakilerin %2,06'sının 1501 - 2000 TL arasında kazandıkları görülmüştür. Yine 26 – 35 yaş arasındakilerin %1,6'sının, 36 – 50 yaş arasındakilerin %4,58'inin ve 51 – 64 yaş arasındakilerin %1,37'sinin 2001 - 3000 TL arasında kazandıkları görülmüştür. Yine 26 – 35 yaş arasındakilerin %0,22'sinin, 36 – 50 yaş arasındakilerin %2,06'sının ve 51 – 64 yaş arasındakilerin %0,68'inin 3001 TL ve üzerinde kazandıkları görülmüştür. Buna göre yaş ilerledikçe kişisel gelirin orantılı olarak artmadığı görülmüştür. İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların %89,4'ünün 2000 TL'nin altında ve %11,6'sının 2000 TL'nin üzerinde ücret aldığını söyleyebiliriz.

**Tablo.26: Ankete Katılanların İş Yerinde Uygulanan Mesai Saatlerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
İş Yerinde Uygulanan Çalışma Mesai Saati	Düzenli mesai çalışması	110	25,2
	Devamlı vardiya çalışması	130	29,8
	Gerektiğinde vardiya çalışması	128	29,4
	Karma	50	11,5
	Cevap Vermeyenler	18	4,1
	Toplam	436	100,0

Tablo 25'deki ankete katılanların iş yerinde uygulanan çalışma mesai saatleri incelendiğinde %25,2'sinin düzenli mesai çalışması, %29,8'inin devamlı vardiya çalışması, %29,4'ünün gerektiğinde vardiya çalışması ve %11,5'inin de karma bir çalışma şeklinin olduğu görülmektedir. Bunun dışında ankete katılanların %4,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir.

**Tablo.27: Ankete Katılanların İş Yerindeki Statülerine Göre Dağılım Tablo Analizi**

Seçenekler		Cevap Verenlerin Sayısı	Cevap Verenlerin Yüzdesi
İş yeri statüleri	İşçi (usta-ustabaşı)	202	46,3
	Mühendis	12	2,8
	Formen	1	0,2
	Tekniker	34	7,8
	Teknisyen	36	8,3
	İKY ve İdari İşler Yöneticisi	34	7,8
	Destek Birimler (Eğitim-Sağlık-Temizlik-Yemek-Güvenlik-Taşımacılık)	32	7,3
	Diğer	67	15,4
	Cevap Vermeyenler	18	4,1
	Toplam	436	100,0

Tablo 26'daki ankete katılanların iş yeri statüleri incelendiğinde %46,3'ünün İşçi (Usta-Ustabaşı), %2,8'inin mühendis, %0,2'sinin Formen, %7,8'inin Tekniker, %8,3'ünün Teknisyen, %7,8'inin İKY ve İdari İşler Yöneticisi, %7,3'ünün Destek Birimler (Eğitim-Sağlık-Temizlik-Yemek-Güvenlik-Taşımacılık) ve %15,4'ünün de Diğer statülerde çalıştıkları görülmektedir. Bunun dışında ankete katılanların %4,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir.

### 3.9.3. Katılımcıların Performansına İlişkin Anket sorularının Sonuçları

**Tablo.28: İş Yerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Çalışanların Görüşlerine Başvurulma Durumu**

<b>İş yerimde alınan kararlarda gerekli olduğunda benim de görüşlerime başvurulur.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	50	11,5
Katılmıyorum	91	20,9
Kararsızım	63	14,4
Katılıyorum	144	33,0
Kesinlikle katılıyorum	88	20,2
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda çalışanların görüşlerine başvurulup başvurulmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %11,15'i kesinlikle katılmadıklarını, %20,9'u katılmadıklarını, %14,4'ü kararsız olduklarını, %33'ü katıldıklarını ve %20,2'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yarısından çoğu iş yerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendi görüşlerine başvurulduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo.29: İş Yerinde Alınan Kararlara Katılmanın Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu**

<b>İş yerimde alınan kararlara katılmak benim çalışmamı olumlu etkiler.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	10	2,3
Katılmıyorum	7	1,6
Kararsızım	25	5,7
Katılıyorum	203	46,6
Kesinlikle katılıyorum	190	43,6
Cevap Vermeyenler	1	,2
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde alınan kararlara katılmanın kendilerini olumlu etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %2,3'ü kesinlikle katılmadıklarını, %1,6'sı katılmadıklarını, %5,7'si kararsız olduklarını, %46,6'sı katıldıklarını ve %43,6'sı kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %0,2'si bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %90'ı iş yerinde alınan kararlara katılmanın kendilerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.30: Haftalık Çalışma Saati Dışında Yapılan Ek Çalışma Saatlerinin Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu**

<b>Haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatleri beni olumlu yönde etkilemektedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	64	14,7
Katılmıyorum	157	36,0
Kararsızım	95	21,8
Katılıyorum	62	14,2
Kesinlikle katılıyorum	58	13,3
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatlerinin kendilerini olumlu etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %14,7'si kesinlikle katılmadıklarını, %36'sı katılmadıklarını, %21,8'i kararsız olduklarını, %14,2'si katıldıklarını ve %13,3'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %27,5'inin haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatlerinin kendilerini olumlu yönde etkilediğini, %50,7'sinin ise haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatlerinin kendilerini olumlu etkilemediklerini belirtmişlerdir.

**Tablo.31: Çalışanların Çalışma Ortamlarının Fiziksel Olarak Yeterli Olup Olmama Durumu**

<b>Fiziksel olarak çalışma ortamım yeterli düzeydedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	8	1,8
Katılmıyorum	58	13,3
Kararsızım	113	25,9
Katılıyorum	190	43,6
Kesinlikle katılıyorum	67	15,4
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalışma ortamlarının fiziksel olarak yeterli olup olmadıkları yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %1,8'i kesinlikle katılmadıklarını, %13,3'ü katılmadıklarını, %25,9'u kararsız olduklarını, %43,6'sı katıldıklarını ve %15,4'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların %15,1'i çalışma ortamlarının fiziksel olarak yeterli olmadığını, %69,5'i çalışma ortamlarının fiziksel olarak yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu noktadan hareketle çalışanların çalışma ortamlarından çoğunlukla memnun olduğu söylenebilir.

**Tablo.32: Çalışanların Çalıştığı Firmada Aldıkları Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterli Olup Olmama Durumu**

<b>Çalıştığım firmada aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	28	6,4
Katılmıyorum	115	26,4
Kararsızım	80	18,3
Katılıyorum	155	35,6
Kesinlikle katılıyorum	49	11,2
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalıştığı firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli olup olmadıkları yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %6,4'ü kesinlikle katılmadıklarını, %26,4'ü katılmadıklarını, %18,3'ü kararsız olduklarını, %35,6'sı katıldıklarını ve %11,2'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %33'ü çalıştığı firmada aldıkları hizmet içi eğitimin yeterli olmadığını, yaklaşık %48'i çalıştığı firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo.33: Çalışanların Aldıkları Eğitimle Yaptıkları İşin Birbirini Tamamlayıp Tamamlamama Durumu**

<b>Aldığım eğitimle yaptığım işin birbirini tamamladığımı düşünüyorum.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	28	6,4
Katılmıyorum	78	17,9
Kararsızım	87	20,0
Katılıyorum	189	43,3
Kesinlikle katılıyorum	45	10,3
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0



İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalıştığı firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli olup olmadıkları yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %6,4'ü kesinlikle katılmadıklarını, %17,9'u katılmadıklarını, %20'si kararsız olduklarını, %43,3'ü katıldıklarını ve %10,3'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %24'ü aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamlamadığını, yaklaşık %63'ü aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamladığını belirtmişlerdir.

**Tablo.34: Çalışanların Firmada Aldığı Hizmet İçi Eğitimler İle Aldıkları Eğitimin Yaptıkları İşle Birbirini Tamamlayıp Tamamlamama Durumu**

Seçenekler		Aldığım eğitimle yaptığım işin birbirini tamamladığımı düşünüyorum.				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çalıştığım firmada aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	21	2	4	1	0
	Katılmıyorum	6	58	15	35	1
	Kararsızım	0	7	55	17	1
	Katılıyorum	0	11	13	130	1
	Kesinlikle Katılıyorum	1	0	0	6	42

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanların, çalıştığı firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterlilik düzeyleri ile aldıkları eğitimin yaptıkları iş ile birbirini tamamlayıp tamamladığı tablo 33' te çapraz olarak karşılaştırılmıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde; çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğuna kesinlikle katılmayan %6,4' lük çalışandan; %4,81'i aldıkları eğitimle yaptıkları işin kesinlikle birbirini tamamlamadığını, %0,45'i birbirini tamamlamadığını, %0,91'i bu konuda kararsız olduklarını, %0,22'si ise birbirini tamamladığını belirtmişlerdir. Yine çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğuna katılmayan %26,3' lük çalışandan; %1,37'si aldıkları

eğitimle yaptıkların işin kesinlikle birbirini tamamlamadığını, %13,3'ü birbirini tamamlamadığını, %3,44'ü bu konuda kararsız olduklarını, %8,02'si birbirini tamamladığını, %0,22'si ise birbirini kesinlikle tamamladığını belirtmişlerdir. Yine çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğu konusunda kararsız olan %18,3' lük çalışandan; %1,6'sı aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamlamadığını, %12,6'sı bu konuda kararsız olduklarını, %3,89'u birbirini tamamladığını, %0,22'si ise birbirini kesinlikle tamamladığını, belirtmişlerdir. Yine çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu belirten %35,5'lik çalışandan; %2,52'si aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamlamadığını, %2,98'i bu konuda kararsız olduklarını, %29,8'i birbirini tamamladığını, %0,22'si ise birbirini kesinlikle tamamladığını, belirtmişlerdir. Yine çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu belirten %11,2'lik çalışandan; %0,22'si aldıkları eğitimle yaptıkları işin, birbirini kesinlikle tamamlamadığını, %0,22'si birbirini tamamladığını, %9,6'sı ise birbirini kesinlikle tamamladığını, belirtmişlerdir. Bu değerlendirmelere göre her iki soruya da kesinlikle katılmıyorum cevabı verenler %75 oranda, katılmıyorum cevabı verenler %50,4 oranında, kararsızım cevabı verenler %86 oranında, katılıyorum cevabı verenler %83 oranında ve kesinlikle katılıyorum cevabı verenler %85,7 oranında tutarlılık göstermiştir.

**Tablo.35: Çalışanların Çalıştıkları İş Yerinde İş Güvenliği Ve Sağlığı Konusunda Kendilerini Güvende Hissedip Hissetmeme Durumu**

<b>İş güvenliği ve sağlığı açısından kendimi çalıştığım iş yerinde güvende hissediyorum.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	10	2,3
Katılmıyorum	27	6,2
Kararsızım	59	13,5
Katılıyorum	243	55,7
Kesinlikle katılıyorum	83	19,0
Cevap Vermeyenler	14	3,2
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalıştıkları iş yerinde iş güvenliği ve sağlığı konusunda kendilerini güvende hissedip hissetmedikleri yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %2,3'ü kesinlikle katılmadıklarını, %6,2'si katılmadıklarını, %13,5'si kararsız olduklarını, %55,7'si katıldıklarını ve %19,7'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %3,2'si bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %75'i çalıştıkları iş yerinde iş güvenliği ve sağlığı konusunda kendilerini güvende hissetmektedir.

**Tablo.36: Çalışanların İş Performanslarının Yeterli Olup Olmama Durumu**

<b>Bana göre iş performansım yeterli düzeydedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	2	,5
Katılmıyorum	1	,2
Kararsızım	39	8,9
Katılıyorum	201	46,1
Kesinlikle katılıyorum	183	42,0
Cevap Vermeyenler	10	2,3
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş performanslarının yeterli düzeyde olup olmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,5'i kesinlikle katılmadıklarını, %0,2'si katılmadıklarını, %8,9'u kararsız olduklarını, %46,1'i katıldıklarını ve %42'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,3'ü bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %88'i iş performanslarının yeterli düzeyde olduğunu düşünmektedir.

**Tablo.37: İş Yerinde Birlikte Çalışılan Arkadaşların Performansının, Çalışanın Performansını da Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu**

<b>İşyerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çalışma performansı benim de performansımı olumlu etkilemektedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	1	,2
Katılmıyorum	1	,2
Kararsızım	29	6,7
Katılıyorum	210	48,2
Kesinlikle katılıyorum	182	41,7
Cevap Vermeyenler	13	3,0
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde birlikte çalışılan arkadaşların performanslarının, çalışanın performansını da olumlu etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,2'i kesinlikle katılmadıklarını, %0,2'si katılmadıklarını, %6,7'si kararsız olduklarını, %48,2'si katıldıklarını ve %41,7'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %3'ü bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %90'ı iş yerinde birlikte çalıştıkları arkadaşlarının performanslarının, kendi performansını da olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.38: İşyerine Ulaşım İçin Servis İmkânının Sağlanması Durumunda Çalışanın Performansının Olumlu Etkilenip Etkilenmeme Durumu**

<b>İşyerime ulaşım için servis imkânı sağlanması performansımı olumlu etkilemektedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	1	,2
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	6	1,4
Katılıyorum	96	22,0
Kesinlikle katılıyorum	323	74,1
Cevap Vermeyenler	10	2,3
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerine ulaşım için servis imkânının sağlanması durumunda çalışanın performansını olumlu etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,2'i kesinlikle katılmadıklarını, %1,4'ü kararsız olduklarını, %22'si katıldıklarını ve %74,1'i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,3'ü bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %96'sı iş yerine ulaşım için servis imkânının sağlanmasının performanslarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.39: İş İçinde Terfi Olanağının Olmasının Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilenmeme Durumu**

<b>İş içinde terfi olanağının olması beni olumlu etkiler.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,2
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	11	2,5
Katılıyorum	114	26,1
Kesinlikle katılıyorum	301	69,0
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş içinde terfi olanağının olması durumunda çalışanın performansını olumlu etkileyip etkilemeyeceği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,2'i kesinlikle katılmadıklarını, %2,5'i kararsız olduklarını, %26,1'i katıldıklarını ve %70,5'i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %96'sı iş içinde terfi olanağının olmasının performanslarını olumlu yönde etkileyeceğini belirtmişlerdir.

**Tablo.40: İş Güvencesi Açısından Çalışılan İşyerinde İşlerinin Sürekli Olduğunun Bilinmesinin Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilenmeme Durumu**

<b>İş güvencesi açısından çalıştığım işyerinde işimin sürekli olduğunu bilmek beni olumlu etkiler.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	2	,5
Katılmıyorum	0	0
Kararsızım	6	1,4
Katılıyorum	114	26,1
Kesinlikle katılıyorum	305	70,0
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş güvencesi açısından çalışılan işyerinde işlerinin sürekli olduğunun bilinmesinin çalışanı olumlu etkileyip etkilemeyeceği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,5'i kesinlikle katılmadıklarını, %1,4'ü kararsız olduklarını, %26,1'i katıldıklarını ve %70'i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yine yaklaşık %96'sı iş güvencesi açısından çalışılan işyerinde işlerinin sürekli olduğunun bilinmesinin çalışanı olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.41: Çalışılan İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Çalışanın Yaptığı / Yapacağı Önerilerin Çalışanı Olumlu Etkileyip Etkilenmeme Durumu**

<b>Çalıştığım iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım / yapacağım öneriler beni olumlu etkiler.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	1	,2
Katılmıyorum	2	,5
Kararsızım	16	3,7
Katılıyorum	134	30,7
Kesinlikle katılıyorum	272	62,4
Cevap Vermeyenler	11	2,5
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalışılan iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı / yapacağı önerilerin çalışanı olumlu etkileyip etkilemeyeceği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,2'i kesinlikle katılmadıklarını, %0,5'i katılmadıklarını, %3,7'si kararsız olduklarını, %30,7'i katıldıklarını ve %62,4'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,5'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yine yaklaşık %96'sı iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı / yapacağı önerilerin çalışanı olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.42: Çalışılan İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Çalışanın Yaptığı Önerilerin Dikkate Alınıp Alınmama Durumu**

<b>Çalıştığım iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım öneriler dikkate alınmaktadır.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	9	2,1
Katılmıyorum	62	14,2
Kararsızım	126	28,9
Katılıyorum	125	28,7
Kesinlikle katılıyorum	103	23,6
Cevap Vermeyenler	11	2,5
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalışılan iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı önerilerin dikkate alınıp alınmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %2,1'i kesinlikle katılmadıklarını, %14,2'i katılmadıklarını, %28,9'u kararsız olduklarını, %28,7'i katıldıklarını ve %23,6'sı kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,5'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %52'si iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı önerilerin dikkate alındığını, yaklaşık %16'sı ise dikkate alınmadığını belirtmişlerdir.

**Tablo.43: Çalışanın Yaptığı İşlerdeki Başarılarından veya Yaptığı Önerilerin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeniyle Taltif / Ödül Almasının Performansını Olumlu Yönde Etkileyip Etkilememe Durumu**

<b>Yaptığım işlerdeki başarımdan veya önerimin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almam performansımı olumlu yönde etkiler.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	1	,2
Katılmıyorum	23	5,3
Kararsızım	12	2,8
Katılıyorum	121	27,8
Kesinlikle katılıyorum	270	61,9
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, yaptığı işlerdeki başarılarından veya yaptığı önerilerin olumlu sonuçlar vermesi nedeniyle taltif / ödül almasının performanslarını olumlu yönde etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılmıyoların %0,2'i kesinlikle katılmadıklarını, %5,3'ü katılmadıklarını, %2,8'i kararsız olduklarını, %28,3'ü katıldıklarını ve %63,2'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların yaklaşık %92'si yaptığı işlerdeki başarılarından veya yaptığı önerilerin olumlu sonuçlar vermesi nedeniyle taltif / ödül almasının performanslarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.44: İş Yerinde Düzenlenen Sosyal Etkinliklerin Yeterli Olup Olmaması Durumu**

<b>İş yerinde düzenlenen sosyal etkinlikler yeterli düzeydedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	41	9,4
Katılmıyorum	202	46,3
Kararsızım	57	13,1
Katılıyorum	84	19,3
Kesinlikle katılıyorum	43	9,9
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0



İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde düzenlenen sosyal etkinliklerin yeterli olup olmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %9,4'ü kesinlikle katılmadıklarını, %46,3'ü katılmadıklarını, %13,1'i kararsız olduklarını, %19,3'ü katıldıklarını ve %9,9'u kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %29'u iş yerinde düzenlenen sosyal etkinliklerin yeterli olduğunu, yaklaşık %56'sı ise yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo.45: İş Yerinde Sportif Faaliyet Alanının Bulunmasının Çalışanın Performansını Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu**

<b>İş yerinde sportif faaliyet alanının bulunması performansını olumlu etkiler.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	7	1,6
Katılmıyorum	40	9,2
Kararsızım	48	11,0
Katılıyorum	172	39,4
Kesinlikle katılıyorum	160	36,7
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde sportif faaliyet alanının bulunmasının çalışanın performansını olumlu etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %1,6'sı kesinlikle katılmadıklarını, %9,2'si katılmadıklarını, %11'i kararsız olduklarını, %39,4'ü katıldıklarını ve %36,7'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %76'sı iş yerinde sportif faaliyet alanının bulunmasının çalışanın performansını olumlu yönde etkilediğini, yaklaşık %11'i ise olumlu yönde etkilemediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.46: İş Yerinde Sağlıklı Beslenip Beslenilmemesi Durumu**

<b>İş yerimde sağlıklı beslendiğimi düşünüyorum.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	16	3,7
Katılmıyorum	98	22,5
Kararsızım	107	24,5
Katılıyorum	167	38,3
Kesinlikle katılıyorum	39	8,9
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde sağlıklı beslenip beslenilmediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %3,7'si kesinlikle katılmadıklarını, %22,5'i katılmadıklarını, %24,5'i kararsız olduklarını, %38,3'ü katıldıklarını ve %8,9'u kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %47'si iş yerinde sağlıklı beslendiklerini düşünürken, yaklaşık %26'sı sağlıklı beslenmediklerini düşündüklerini belirtmişlerdir.

**Tablo.47: İş Yerinde Yeterince Motivasyon Artırıcı Faaliyet Yapılıp Yapılmaması Durumu**

<b>İş yerimde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetler yapıldığını düşünüyorum.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	46	10,6
Katılmıyorum	140	32,1
Kararsızım	110	25,2
Katılıyorum	100	22,9
Kesinlikle katılıyorum	31	7,1
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyet yapılıp yapılmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %10,6'sı kesinlikle katılmadıklarını, %32,1'i katılmadıklarını, %25,2'i kararsız olduklarını, %22,9'u katıldıklarını ve %7,1'i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların %30'u iş yerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyet yapıldığını düşünürken, yaklaşık %43'ü iş yerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyet yapılmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

**Tablo.48: Çalışılan Kurumun Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güven Durumu**

<b>Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	4	,9
Katılmıyorum	48	11,0
Kararsızım	160	36,7
Katılıyorum	173	39,7
Kesinlikle katılıyorum	40	9,2
Cevap Vermeyenler	11	2,5
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, çalışılan kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güven duyulup duyulmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,9'u kesinlikle katılmadıklarını, %11'i katılmadıklarını, %36,7'i kararsız olduklarını, %39,7'si katıldıklarını ve %9,2'si kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,5'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %49'u çalışılan kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güven duyarken, yaklaşık %12'si çalışılan kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güven duymadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.49: Yaptığı İşin Riskli Olduğunu Düşünme Durumu**

<b>Yaptığım işin riskli olduğunu düşünüyorum.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	7	1,6
Katılmıyorum	143	32,8
Kararsızım	82	18,8
Katılıyorum	159	36,5
Kesinlikle katılıyorum	36	8,3
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, yaptıkları işin riskli olduğunu düşünüp düşünmedikleri yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %1,6'sını kesinlikle katılmadıklarını, %32,8'i katılmadıklarını, %18,8'i kararsız olduklarını, %36,5'i katıldıklarını ve %8,3'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %45'i yaptıkları işin riskli olduğunu düşündüklerini, yaklaşık %34'ü ise yaptıkları işin riskli olmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

**Tablo.50: Risk Altında Çalışmanın Çalışanda Strese Neden Olma Durumu**

<b>Risk altında çalışmak bende strese neden olmaktadır.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	22	5,0
Katılmıyorum	86	19,7
Kararsızım	73	16,7
Katılıyorum	202	46,3
Kesinlikle katılıyorum	42	9,6
Cevap Vermeyenler	11	2,5
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olup olmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %5'i kesinlikle katılmadıklarını, %19,7'si katılmadıklarını, %16,7'si kararsız olduklarını, %46,3'ü katıldıklarını ve %9,6'sı kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,5'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %56'sı risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olduğunu, yaklaşık %25'i ise risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olmadığını belirtmişlerdir.

**Tablo.51: İş Yerinde Kişisel Stresi Artırmaya Yönelik Davranışların Olup Olmaması Durumu**

<b>İşyerimde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmamaktadır.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	4	,9
Katılmıyorum	105	24,1
Kararsızım	69	15,8
Katılıyorum	199	45,6
Kesinlikle katılıyorum	50	11,5
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde kişisel stresi artırmaya yönelik davranışların olup olmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,9'u kesinlikle katılmadıklarını, %24,1'i katılmadıklarını, %15,8'i kararsız olduklarını, %45,6'sı katıldıklarını ve %11,5'i kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %57'si iş yerinde kişisel stresi artırmaya yönelik davranışların olmadığını, %25'i ise iş yerinde kişisel stresi artırmaya yönelik davranışların olduğunu belirtmişlerdir.

**Tablo.52: İş Yerinde İşin Gerektirdiği Modern Teknolojik Araç Gereçlerin Kullanılması Durumu**

<b>İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçler kullanılmaktadır.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	2	,5
Katılmıyorum	26	6,0
Kararsızım	55	12,6
Katılıyorum	298	68,3
Kesinlikle katılıyorum	46	10,6
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerinde işin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçlerin kullanılıp kullanılmadığı yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılmıyoların %0,5'i kesinlikle katılmadıklarını, %6'sını katılmadıklarını, %12,6'sını kararsız olduklarını, %68,3'ü katıldıklarını ve %10,6'sını kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %79'u iş yerinde işin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçlerin kullanıldığını, %7'si ise iş yerinde işin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçlerin kullanılmadığını belirtmişlerdir.

**Tablo.53: İş Yerindeki Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışının Çalışan Performansını Olumlu Etkileyip Etkilememe Durumu**

<b>İş yerimin kurumsal rekabetçi çalışma anlayışı benim çalışma performansımı olumlu etkilemektedir.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	8	1,8
Katılmıyorum	82	18,8
Kararsızım	60	13,8
Katılıyorum	201	46,1
Kesinlikle katılıyorum	76	17,4
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerindeki kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının performanslarını olumlu etkileyip etkilemediği yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %1,8'i kesinlikle katılmadıklarını, %18,8'i katılmadıklarını, %13,8'i kararsız olduklarını, %46,1'i katıldıklarını ve %17,4'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %63'ü iş yerindeki kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının performanslarını olumlu etkilediğini, yaklaşık %21'i ise iş yerindeki kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının performanslarını olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir.

**Tablo.54: İş Yeri Bir Takım Olarak Düşünüldüğünde Çalışanın Kendisini Bu Takımın Bir Üyesi Olarak Kabul Edip Etmemesi Durumu**

<b>İşyerimizi bir takım olarak düşünürsek kendimi bu takımın bir üyesi olarak kabul ediyorum.</b>		
Seçenekler	Cevap Verelerin Sayısı	Cevap Verelerin Yüzdesi
Kesinlikle katılmıyorum	3	,7
Katılmıyorum	26	6,0
Kararsızım	66	15,1
Katılıyorum	195	44,7
Kesinlikle katılıyorum	137	31,4
Cevap Vermeyenler	9	2,1
Toplam	436	100,0

İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara, iş yerini bir takım olarak düşündüklerinde kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul edip etmedikleri yönünde soru sorulmuş, bu soruya verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %0,7'si kesinlikle katılmadıklarını, %6'sı katılmadıklarını, %15,1'i kararsız olduklarını, %44,7'si katıldıklarını ve %31,4'ü kesinlikle katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun dışında ankete katılanların %2,1'i bu soruya cevap vermemeyi tercih etmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde; ankete katılan İstanbul'un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların yaklaşık %76'sı iş yerini bir takım olarak düşündüklerinde kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul ettiklerini, yaklaşık %7'si ise iş yerini bir takım olarak düşündüklerinde kendilerini bu takımın bir üyesi olarak kabul etmediklerini belirtmişlerdir.

### 3.9.4. Katılımcıların Demografik Özellikleriyle Performanslarına Etki Eden Faktörlere Ait Çapraz Tablo Analizleri

Araştırmada çalışanlara cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, ortalama kişisel gelirleri, iş yeri statüleri gibi sorular sorulmuş ve bu sorulara verilen cevaplar bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir.

Bu sorulara verdikleri cevaplarda iş yerinde alınan kararlara katılma durumu, fiziksel olarak çalışma ortamları, hizmet içi eğitimler, iş sağlığı ve güvenliği, ulaşım için servis imkânı, terfi olanağı, iş güvencesi, yaptığı önerilerin dikkate alınması, taltif / ödül alınması, sosyal etkinlikler, sportif faaliyet alanının bulunması, sağlıklı beslenme, motivasyon artırıcı faaliyetler, işin riski, risk altında çalışmanın oluşturduğu stres, birlikte çalışılan arkadaşların çalışma performansları, modern teknolojik araç / gereç ve kurumsal rekabetçi çalışma anlayışı gibi faktörler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir.

“Ki – Kare Uygunluk Testi”, iki yada daha çok grup arasında fark olup olmadığının testinde, İki değişken arasında bağ olup olmadığının testinde, Gruplar arası homojenlik testinde, Örneklemden elde edilen dağılımın istenen herhangi bir teorik dağılıma uyup uymadığının testinde (uyum iyiliği testi) kullanılır.

“Ki – Kare” değerleri, sıfır ile artı sonsuz arasında değerler alabilir. “Ki – Kare uygunluk testi” nin sonucunda elde edilen değer “ $p < 0,05$ ” ise anlamlı olarak değerlendirilmektedir.

“Ki – Kare Uygunluk Testi” ile belirli bir değişkenin farklı kategorilerine ait gözlenen frekanslarının, beklenen frekanslarına uygunluğu da araştırılmıştır. (İstatistik Merkezi, 2014) (BÜKÜLMEZ, 2013)

İstanbul’un Avrupa Yakasındaki matbaalardaki çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine etkilerinin değerlendirilmesine bu bölümdeki tablolarla açıklık getirilmeye çalışılmıştır.



**Tablo.55: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Fiziksel Olarak Çalışma Ortamının Çapraz Tablo Analizi**

			Fiziksel Olarak Çalışma Ortamım Yeterli Düzeydedir.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	4	0	3	9	16
		%	0,0%	25,0%	0,0%	18,8%	56,3%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	4	47	89	88	40	268
		%	1,5%	17,5%	33,2%	32,8%	14,9%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	3	6	20	67	9	105
		%	2,9%	5,7%	19,0%	63,8%	8,6%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	1	1	3	22	6	33
		%	3,0%	3,0%	9,1%	66,7%	18,2%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	0	10	3	13
		%	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%	23,1%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	8	58	112	190	67	435
		%	1,8%	13,3%	25,7%	43,7%	15,4%	100,0%

Tablo 54'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %75,1'i, 804 - 1500 TL arasında olanların %47,7'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %72,4'ü, 2001 - 3000 TL arasında olanların %84,9'u ve 3001 TL ve üzerinde olanların %100'ü fiziksel olarak çalışma ortamlarının yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %25'i, 804 - 1500 TL arasında olanların %19'u, 1501 - 2000 TL arasında olanların %8,6'sı ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %6'sı fiziksel olarak çalışma ortamlarının yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 804 - 1500 TL arasında olanların %33,2'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %19'u ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %9,1'i fiziksel olarak çalışma ortamlarının yeterliliği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.56: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendilerini Çalıştıkları İş Yerinde Güvende Hissedip Hissetmemelerinin Çapraz Tablo Analizi**

			İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendimi Çalıştığım İş Yerinde Güvende Hissediyorum.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	1	2	7	5	15
		%	0,00%	6,70%	13,30%	46,70%	33,30%	100,00%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	9	23	45	141	38	256
		%	3,50%	9,00%	17,60%	55,10%	14,80%	100,00%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	1	2	8	68	25	104
		%	1,00%	1,90%	7,70%	65,40%	24,00%	100,00%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	1	2	19	11	33
		%	0,00%	3,00%	6,10%	57,60%	33,30%	100,00%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	2	7	4	13
		%	0,00%	0,00%	15,40%	53,80%	30,80%	100,00%
	Toplam	Kişi Sayısı	10	27	59	242	83	421
		%	2,40%	6,40%	14,00%	57,50%	19,70%	100,00%

Tablo 55'e göre Ki-kare değeri 0,024'tür ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %80,2'i, 804 - 1500 TL arasında olanların %69,9'u, 1501 - 2000 TL arasında olanların %89,4'ü, 2001 - 3000 TL arasında olanların %90,9'u ve 3001 TL ve üzerinde olanların %84,6'sı iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları iş yerinde güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %6,7'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %12,5'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %2,9'u ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %3'ü iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları iş yerinde güvende hissetmediklerini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %13,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %17,6'sı, 1501 - 2000 TL arasında olanların %7,7'si, 2001 - 3000 TL arasında olanların %6,1'i ve 3001 TL ve üzerinde olanların %15,4'ü iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini çalıştıkları iş yerinde kendilerini güvende hissedip hissetmedikleri kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.57: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İşyerinde İşin Gerektirdiği Modern Teknolojik Araç Gereçlerin Kullanılıp Kullanılmadığının Çapraz Tablo Analizi**

			İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçler kullanılmaktadır.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	0	5	5	5	15
		%	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	1	23	35	175	27	261
		%	0,4%	8,8%	13,4%	67,0%	10,3%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	0	3	11	81	9	104
		%	0,0%	2,9%	10,6%	77,9%	8,7%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	1	0	3	27	2	33
		%	3,0%	0,0%	9,1%	81,8%	6,1%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	1	9	3	13
		%	0,0%	0,0%	7,7%	69,2%	23,1%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	2	26	55	297	46	426
		%	0,5%	6,1%	12,9%	69,7%	10,8%	100,0%

Tablo 56'ya göre Ki-kare değeri 0,004'tür ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %66,6'sı, 804 - 1500 TL arasında olanların %77,3'ü, 1501 - 2000 TL arasında olanların %86,6'sı, 2001 - 3000 TL arasında olanların %87,9'u ve 3001 TL ve üzerinde olanların %92,3'ü iş yerlerinde işin gerektirdiği modern araç ve gereçlerin kullanıldığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 804 - 1500 TL arasında olanların %9,2'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %2,9'u ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %3'ü iş yerlerinde işin gerektirdiği modern araç ve gereçlerin kullanılmadığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %33,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %13,4'ü, 1501 - 2000 TL arasında olanların %10,6'sı, 2001 - 3000 TL arasında olanların %9,1'i ve 3001 TL ve üzerinde olanların %7,7'si iş yerlerinde işin gerektirdiği modern araç ve gereçlerin kullanılıp kullanılmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.58: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Çalışılan Firmada Alınan Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyinin Çapraz Tablo Analizi**

			Çalıştığım Firmada Aldığım Hizmet İçi Eğitimler Yeterli Düzeydedir.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	1	2	6	6	15
		%	0,0%	6,7%	13,3%	40,0%	40,0%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	24	94	58	56	29	261
		%	9,2%	36,0%	22,2%	21,5%	11,1%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	4	9	15	64	12	104
		%	3,8%	8,7%	14,4%	61,5%	11,5%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	8	4	19	2	33
		%	0,0%	24,2%	12,1%	57,6%	6,1%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	2	1	10	0	13
		%	0,0%	15,4%	7,7%	76,9%	0,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	28	114	80	155	49	426
		%	6,6%	26,8%	18,8%	36,4%	11,5%	100,0%

Tablo 57'ye göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %80'i, 804 - 1500 TL arasında olanların %32,6'sı, 1501 - 2000 TL arasında olanların %73'ü, 2001 - 3000 TL arasında olanların %63,7'si ve 3001 TL ve üzerinde olanların %76,9'u çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %6,7'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %45,2'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %12,5'i, 2001 - 3000 TL arasında olanların %24,2'si ve 3001 TL ve üzerinde olanların %15,4'ü çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %13,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %22,2'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %14,4'ü, 2001 - 3000 TL arasında olanların %12,1'i ve 3001 TL ve üzerinde olanların %7,7'si çalıştıkları firmada aldıkları hizmet içi eğitimlerin yeterli olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.59: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde İşten Dolayı Karşılaşılan Sorunlarda Yöneticilerin ve Çalışma Arkadaşlarının Katılımcılara Karşı Olan Tepkilerinin Çapraz Tablo Analizi**

		İş yerimde İşten Dolayı Karşılaştığım Sorunlarda Yöneticilerin Ve Çalışma Arkadaşlarının Bana Karşı Olan Tepkileri Olumludur.						
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	3	1	7	4	15
		%	0,0%	20,0%	6,7%	46,7%	26,7%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	6	56	44	122	33	261
		%	2,3%	21,5%	16,9%	46,7%	12,6%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	0	8	10	61	25	104
		%	0,0%	7,7%	9,6%	58,7%	24,0%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	1	5	18	9	33
		%	0,0%	3,0%	15,2%	54,5%	27,3%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	1	6	6	13
		%	0,0%	0,0%	7,7%	46,2%	46,2%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	6	68	61	214	77	426
		%	1,4%	16,0%	14,3%	50,2%	18,1%	100,0%

Tablo 58'e göre Ki-kare değeri 0,001'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %73,4'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %59,3'ü, 1501 - 2000 TL arasında olanların %82,7'si, 2001 - 3000 TL arasında olanların %81,8'i ve 3001 TL ve üzerinde olanların %92,4'ü iş yerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerinin olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %20'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %23,8'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %7,7'si ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %3'ü iş yerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerinin olumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %6,7'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %16,9'u, 1501 - 2000 TL arasında olanların %9,6'sı, 2001 - 3000 TL arasında olanların %15,2'si ve 3001 TL ve üzerinde olanların %7,7'si iş yerinde işten dolayı karşılaştıkları sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine karşı olan tepkilerinin olumlu olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.60: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Kişisel Stresi Arttırmaya Yönelik Davranışların Bulunup Bulunmadığının Çapraz Tablo Analizi**

			İşyerimde Kişisel Stresi Arttırmaya Yönelik Davranışlarda Bulunulmamaktadır.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	1	2	1	8	3	15
		%	6,7%	13,3%	6,7%	53,3%	20,0%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	3	71	47	110	30	261
		%	1,1%	27,2%	18,0%	42,1%	11,5%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	0	15	18	61	10	104
		%	0,0%	14,4%	17,3%	58,7%	9,6%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	10	2	14	7	33
		%	0,0%	30,3%	6,1%	42,4%	21,2%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	7	0	6	0	13
		%	0,0%	53,8%	0,0%	46,2%	0,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	4	105	68	199	50	426
		%	0,9%	24,6%	16,0%	46,7%	11,7%	100,0%

Tablo 59'a göre Ki-kare değeri 0,007'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %73,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %53,6'sı, 1501 - 2000 TL arasında olanların %68,3'ü, 2001 - 3000 TL arasında olanların %63,6'sı ve 3001 TL ve üzerinde olanların %46,2'si işyerinde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmadığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %20'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %28,3'ü, 1501 - 2000 TL arasında olanların %14,4'ü, 2001 - 3000 TL arasında olanların %30,3'ü ve 3001 TL ve üzerinde olanların %53,8'i işyerinde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulduğunu belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %6,7'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %18'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %17,3'ü ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %6,1'i işyerinde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulup bulunulmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.61: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinin Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışının Çalışanın Performansını Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerimin Kurumsal Rekabetçi Çalışma Anlayışı Benim Çalışma Performansımı Olumlu Etkilemektedir.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	1	2	2	5	5	15
		%	6,7%	13,3%	13,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	6	62	42	99	52	261
		%	2,3%	23,8%	16,1%	37,9%	19,9%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	0	13	12	69	10	104
		%	0,0%	12,5%	11,5%	66,3%	9,6%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	1	4	4	18	6	33
		%	3,0%	12,1%	12,1%	54,5%	18,2%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	0	10	3	13
		%	0,0%	0,0%	0,0%	76,9%	23,1%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	8	81	60	201	76	426
		%	1,9%	19,0%	14,1%	47,2%	17,8%	100,0%

Tablo 60'a göre Ki-kare değeri 0,001'dir ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %66,6'sı, 804 - 1500 TL arasında olanların %57,8'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %75,9'u, 2001 - 3000 TL arasında olanların %72,7'si ve 3001 TL ve üzerinde olanların %100'ü iş yerindeki kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının kendi çalışma performanslarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %20'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %26,1'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %12,5'i ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %15,1'i iş yerindeki kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının kendi çalışma performanslarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %13,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %16,1'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %11,5'i ve 2001 - 3000 TL arasında olanların %12,1'i iş yerindeki kurumsal rekabetçi çalışma anlayışının kendi çalışma performanslarını olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.62: Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Çalıştıkları İşyerinde Kendilerini Güvende Hissedip Hissetmediklerinin Çapraz**

**Tablo Analizi**

			İş Güvenliği ve Sağlığı Açısından Kendimi Çalıştığım İş Yerinde Güvende Hissediyorum.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İş Yeri Statünüz	İşçi (usta-ustabaşı)	Kişi Sayısı	7	18	37	128	10	200
		%	3,5%	9,0%	18,5%	64,0%	5,0%	100,0%
	Mühendis	Kişi Sayısı	0	0	1	9	2	12
		%	0,0%	0,0%	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%
	Formen	Kişi Sayısı	0	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Tekniker	Kişi Sayısı	0	1	5	27	1	34
		%	0,0%	2,9%	14,7%	79,4%	2,9%	100,0%
	Teknisyen	Kişi Sayısı	0	1	2	16	17	36
		%	0,0%	2,8%	5,6%	44,4%	47,2%	100,0%
	İKY ve İdari İşler Yöneticisi	Kişi Sayısı	0	2	2	14	16	34
		%	0,0%	5,9%	5,9%	41,2%	47,1%	100,0%
	Destek Birimler	Kişi Sayısı	1	3	5	22	0	31
		%	3,2%	9,7%	16,1%	71,0%	0,0%	100,0%
	Diğer	Kişi Sayısı	0	2	7	22	27	58
		%	0,0%	3,4%	12,1%	37,9%	46,6%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	8	27	59	238	74	406
		%	2,0%	6,7%	14,5%	58,6%	18,2%	100,0%

Tablo 61'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, toplamda çalışanların %76,8'i, iş güvenliği ve sağlığı açısından çalıştıkları iş yerinde kendilerini güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında toplamda çalışanların %8,7'si, iş güvenliği ve sağlığı açısından çalıştıkları iş yerinde kendilerini güvende hissetmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca toplamda çalışanların %14,5'i iş güvenliği ve sağlığı açısından kendilerini güvende hissedip hissetmedikleri konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.



**Tablo.63: Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Çalıştıkları Kurumun Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenip Güvenmediklerinin Çapraz Tablo Analizi**

			Çalıştığım Kurumun Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim.					Toplam
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
İş Yeri Statünüz	İşçi (usta-ustabaşı)	Kişi Sayısı	3	28	99	66	4	200
		%	1,5%	14,0%	49,5%	33,0%	2,0%	100,0%
	Mühendis	Kişi Sayısı	0	0	1	11	0	12
		%	0,0%	0,0%	8,3%	91,7%	0,0%	100,0%
	Formen	Kişi Sayısı	0	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Tekniker	Kişi Sayısı	0	2	5	26	1	34
		%	0,0%	5,9%	14,7%	76,5%	2,9%	100,0%
	Teknisyen	Kişi Sayısı	0	3	3	27	3	36
		%	0,0%	8,3%	8,3%	75,0%	8,3%	100,0%
	İKY ve İdari İşler Yöneticisi	Kişi Sayısı	0	3	15	13	3	34
		%	0,0%	8,8%	44,1%	38,2%	8,8%	100,0%
	Destek Birimler	Kişi Sayısı	1	5	17	8	1	32
		%	3,1%	15,6%	53,1%	25,0%	3,1%	100,0%
	Diğer	Kişi Sayısı	0	2	13	16	27	58
		%	0,0%	3,4%	22,4%	27,6%	46,6%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	4	43	153	167	40	407
		%	1,0%	10,6%	37,6%	41,0%	9,8%	100,0%

Tablo 62'ye göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, toplamda çalışanların %50,8'i, çalıştıkları kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvendiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında toplamda çalışanların %11,6'sı, çalıştıkları kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca toplamda çalışanların %37,6'sı, çalıştıkları kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenip güvenmeme konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.64: Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Yaptıkları İşin Riskli Olup Olmadığını Düşünmelerinin Çapraz Tablo Analizi**

			Yaptığım işin riskli olduğunu düşünüyorum.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İş Yeri Statünüz	İşçi (usta-ustabaşı)	Kişi Sayısı	1	61	54	82	4	202
		%	0,5%	30,2%	26,7%	40,6%	2,0%	100,0%
	Mühendis	Kişi Sayısı	0	8	0	4	0	12
		%	0,0%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	Formen	Kişi Sayısı	0	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Tekniker	Kişi Sayısı	0	5	2	26	1	34
		%	0,0%	14,7%	5,9%	76,5%	2,9%	100,0%
	Teknisyen	Kişi Sayısı	0	17	2	15	2	36
		%	0,0%	47,2%	5,6%	41,7%	5,6%	100,0%
	İKY ve İdari İşler Yöneticisi	Kişi Sayısı	3	11	13	7	0	34
		%	8,8%	32,4%	38,2%	20,6%	0,0%	100,0%
	Destek Birimler	Kişi Sayısı	0	18	5	8	1	32
		%	0,0%	56,3%	15,6%	25,0%	3,1%	100,0%
	Diğer	Kişi Sayısı	2	11	4	15	26	58
		%	3,4%	19,0%	6,9%	25,9%	44,8%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	6	131	80	157	35	409
		%	1,5%	32,0%	19,6%	38,4%	8,6%	100,0%

Tablo 63'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, toplamda çalışanların %47'si yaptıkları işin riskli olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında toplamda çalışanların %33,5'i yaptıkları işin riskli olduğunu düşünmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca toplamda çalışanların %19,6'sı yaptıkları işin riskli olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.65: Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre Risk Altında Çalışmanın Kendilerinde Strese Neden Olup Olmadığının Çapraz Tablo Analizi**

			Risk Altında Çalışmak Bende Strese Neden Olmaktadır.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
İş Yeri Statünüz	İşçi (usta-ustabaşı)	Kişi Sayısı	2	45	35	114	6	202
		%	1,0%	22,3%	17,3%	56,4%	3,0%	100,0%
	Mühendis	Kişi Sayısı	0	0	7	5	0	12
		%	0,0%	0,0%	58,3%	41,7%	0,0%	100,0%
	Formen	Kişi Sayısı	0	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Tekniker	Kişi Sayısı	20	4	2	7	1	34
		%	58,8%	11,8%	5,9%	20,6%	2,9%	100,0%
	Teknisyen	Kişi Sayısı	0	3	17	14	2	36
		%	0,0%	8,3%	47,2%	38,9%	5,6%	100,0%
	İKY ve İdari İşler Yöneticisi	Kişi Sayısı	0	10	2	22	0	34
		%	0,0%	29,4%	5,9%	64,7%	0,0%	100,0%
	Destek Birimler	Kişi Sayısı	0	10	5	15	2	32
		%	0,0%	31,3%	15,6%	46,9%	6,3%	100,0%
	Diğer	Kişi Sayısı	0	6	5	16	29	56
		%	0,0%	10,7%	8,9%	28,6%	51,8%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	22	78	73	193	41	407
		%	5,4%	19,2%	17,9%	47,4%	10,1%	100,0%

Tablo 64'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, toplamda çalışanların %57,5'i, risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında toplamda çalışanların %24,6'sı, risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca toplamda çalışanların %17,9'u risk altında çalışmanın kendilerinde strese neden olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.66: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Düzenlenen Sosyal Etkinliklerin Yeterlilik Düzeyinin Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerinde Düzenlenen Sosyal Etkinlikler Yeterli Düzeydedir.					Toplam
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Ortalama Kişisel Gelirimiz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	1	4	1	5	4	15
		%	6,7%	26,7%	6,7%	33,3%	26,7%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	38	115	37	40	31	261
		%	14,6%	44,1%	14,2%	15,3%	11,9%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	1	61	10	26	6	104
		%	1,0%	58,7%	9,6%	25,0%	5,8%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	12	8	11	2	33
		%	0,0%	36,4%	24,2%	33,3%	6,1%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	1	9	1	2	0	13
		%	7,7%	69,2%	7,7%	15,4%	0,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	41	201	57	84	43	426
		%	9,6%	47,2%	13,4%	19,7%	10,1%	100,0%

Tablo 65'e göre Ki-kare değeri 0,000'dür ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %60'ı, 804 - 1500 TL arasında olanların %27,2'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %30,8'i, 2001 - 3000 TL arasında olanların %39,4'ü ve 3001 TL ve üzerinde olanların %15,4'ü iş yerinde düzenlenen sosyal etkinliklerin yeterli düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %33,4'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %58,7'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %59,7'si, 2001 - 3000 TL arasında olanların %36,4'ü ve 3001 TL ve üzerinde olanların %76,9'u iş yerinde düzenlenen sosyal etkinliklerin yeterli düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %6,7'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %14,2'si, 1501 - 2000 TL arasında olanların %9,6'sı, 2001 - 3000 TL arasında olanların %24,2'si ve 3001 TL ve üzerinde olanların %7,7'si iş yerinde düzenlenen sosyal etkinliklerin yeterli düzeyde olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.67: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre Yaptığı İşlerdeki Başarılarından veya Önerilerinin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeni İle Taltif/Ödül Almasının Performansını Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi**

			Yaptığım İşlerdeki Başarımdan Veya Önerimin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeni İle Taltif/Ödül Almam Performansımı Olumlu Yönde Etkiler.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	0	0	7	8	15
		%	0,0%	0,0%	0,0%	46,7%	53,3%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	1	21	10	67	162	261
		%	0,4%	8,0%	3,8%	25,7%	62,1%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	0	2	2	31	69	104
		%	0,0%	1,9%	1,9%	29,8%	66,3%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	0	0	14	19	33
		%	0,0%	0,0%	0,0%	42,4%	57,6%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	0	2	11	13
		%	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	84,6%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	1	23	12	121	269	426
		%	0,2%	5,4%	2,8%	28,4%	63,1%	100,0%

Tablo 66'ya göre Ki-kare değeri 0,230'dur. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %100'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %87,8'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %96,1'i, 2001 - 3000 TL arasında olanların %100'ü ve 3001 TL ve üzerinde olanların %100'ü yaptığı işlerdeki başarılarından veya önerilerinin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almasının performanslarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 804 - 1500 TL arasında olanların %8,4'ü ve 1501 - 2000 TL arasında olanların %1,9'u yaptığı işlerdeki başarılarından veya önerilerinin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almasının performanslarını olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 804 - 1500 TL arasında olanların %3,8'i ve 1501 - 2000 TL arasında olanların %1,9'u yaptığı işlerdeki başarılarından veya önerilerinin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almasının performanslarını olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.68: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Sportif Faaliyet Alanının Bulunması Performansı Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerinde Sportif Faaliyet Alanının Bulunması Performansını Olumlu Etkiler.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	0	2	2	5	6	15
		%	0,0%	13,3%	13,3%	33,3%	40,0%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	4	21	30	94	112	261
		%	1,5%	8,0%	11,5%	36,0%	42,9%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	3	13	12	49	27	104
		%	2,9%	12,5%	11,5%	47,1%	26,0%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	0	4	4	19	6	33
		%	0,0%	12,1%	12,1%	57,6%	18,2%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	0	0	0	5	8	13
		%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	61,5%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	7	40	48	172	159	426
		%	1,6%	9,4%	11,3%	40,4%	37,3%	100,0%

Tablo 67'ye göre Ki-kare değeri 0,115'dir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %73,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %78,9'u, 1501 - 2000 TL arasında olanların %73,1'i, 2001 - 3000 TL arasında olanların %75,8'i ve 3001 TL ve üzerinde olanların %100'ü iş yerinde sportif faaliyet alanının bulunmasının performanslarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %13,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %9,5'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %15,4'ü ve 2001-3000 TL arasında olanların %12,1'i iş yerinde sportif faaliyet alanının bulunmasının performanslarını olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %13,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %11,5'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %11,5'i ve 2001-3000 TL arasında olanların %12,1'i iş yerinde sportif faaliyet alanının bulunmasının performanslarını olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.69: Katılımcıların Ortalama Gelirlerine Göre İş Yerinde Yeterince Motivasyon Artırıcı Faaliyet Yapılıp Yapılmadığının Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerinde Yeterince Motivasyon Arttırıcı Faaliyetler Yapıldığını Düşünüyorum.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Ortalama Kişisel Geliriniz	803 TL ve altı	Kişi Sayısı	1	2	1	6	5	15
		%	6,7%	13,3%	6,7%	40,0%	33,3%	100,0%
	804 - 1500 TL	Kişi Sayısı	42	96	53	50	20	261
		%	16,1%	36,8%	20,3%	19,2%	7,7%	100,0%
	1501 - 2000 TL	Kişi Sayısı	1	31	44	23	5	104
		%	1,0%	29,8%	42,3%	22,1%	4,8%	100,0%
	2001 - 3000 TL	Kişi Sayısı	1	10	9	12	1	33
		%	3,0%	30,3%	27,3%	36,4%	3,0%	100,0%
	3001 TL ve üzeri	Kişi Sayısı	1	0	3	9	0	13
		%	7,7%	0,0%	23,1%	69,2%	0,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	46	139	110	100	31	426
		%	10,8%	32,6%	25,8%	23,5%	7,3%	100,0%

Tablo 68'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %73,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %26,9'u, 1501 - 2000 TL arasında olanların %26,9'u, 2001 - 3000 TL arasında olanların %36,9'u ve 3001 TL ve üzerinde olanların %69,2'si iş yerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetlerin yapıldığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %20'si, 804 - 1500 TL arasında olanların %52,9'u, 1501 - 2000 TL arasında olanların %30,8'i, 2001 - 3000 TL arasında olanların %33,3'ü ve 3001 TL ve üzeri olanların %7,7'si iş yerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyetlerin yapılmadığını belirtmişlerdir. Kişisel geliri 803 TL ve altında olanların %13,3'ü, 804 - 1500 TL arasında olanların %11,5'i, 1501 - 2000 TL arasında olanların %11,5'i ve 2001-3000 TL arasında olanların %12,1'i iş yerinde yeterince motivasyon artırıcı faaliyet yapıp yapılmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.70: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Kendilerinin de Görüşlerine Başvurulup Başvurulmadığının Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerinde Alınan Kararlarda Gerekli Olduğunda Benim de Görüşlerime Başvurulur.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumunuz	İlk öğretim	Kişi Sayısı	11	21	12	25	8	77
		%	14,3%	27,3%	15,6%	32,5%	10,4%	100,0%
	Lise	Kişi Sayısı	28	50	39	57	21	195
		%	14,4%	25,6%	20,0%	29,2%	10,8%	100,0%
	Meslek lisesi	Kişi Sayısı	5	19	12	41	21	98
		%	5,1%	19,4%	12,2%	41,8%	21,4%	100,0%
	Lisans	Kişi Sayısı	6	1	0	20	37	64
		%	9,4%	1,6%	0,0%	31,3%	57,8%	100,0%
	Yüksek lisans veya Doktora	Kişi Sayısı	0	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	50	91	63	144	88	436
		%	11,5%	20,9%	14,4%	33,0%	20,2%	100,0%

Tablo 69'a göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, eğitim seviyesi ilköğretim olanların %42,9'u, lise olanların %40'ı, meslek lisesi olanların %63,2'si, lisans olanların %89,1'i ve yüksek lisans veya doktora olanların %100'ü iş yerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendilerinin görüşlerine başvurulduğunu belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %41,6'sı, lise olanların %40'ı, meslek lisesi olanların %24,5'i ve lisans olanların %11'i iş yerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendilerinin görüşlerine başvurulmadığını belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %15,6'sı, lise olanların %20'si, meslek lisesi olanların %12,2'si iş yerinde alınan kararlarda gerekli olduğunda kendilerinin görüşlerine başvurulup başvurulmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.



**Tablo.71: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yerinde Alınan Kararlara Katılmasının Çalışmasını Olumlu Etkileyip Etkilememesinin Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerimde Alınan Kararlara Katılmak Benim Çalışmamı Olumlu Etkiler.					Toplam
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Durumunuz	İlk öğretim	Kişi Sayısı	3	0	9	41	24	77
		%	3,9%	0,0%	11,7%	53,2%	31,2%	100,0%
	Lise	Kişi Sayısı	3	5	12	85	90	195
		%	1,5%	2,6%	6,2%	43,6%	46,2%	100,0%
	Meslek lisesi	Kişi Sayısı	2	2	3	57	34	98
		%	2,0%	2,0%	3,1%	58,2%	34,7%	100,0%
	Lisans	Kişi Sayısı	2	0	1	19	41	63
		%	3,2%	0,0%	1,6%	30,2%	65,1%	100,0%
	Yüksek lisans veya Doktora	Kişi Sayısı	0	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	10	7	25	203	190	435
		%	2,3%	1,6%	5,7%	46,7%	43,7%	100,0%

Tablo 70'e göre Ki-kare değeri 0,009'dur ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, eğitim seviyesi ilköğretim olanların %84,4'ü, lise olanların %89,8'i, meslek lisesi olanların %92,9'u, lisans olanların %95,3'ü ve yüksek lisans veya doktora olanların %100'ü iş yerimde alınan kararlara katılmanın çalışmalarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %3,9'u, lise olanların %4,1'i, meslek lisesi olanların %4'ü ve lisans olanların %3,2'si iş yerimde alınan kararlara katılmanın çalışmalarını olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %11,7'si, lise olanların %6,2'si, meslek lisesi olanların %3,1'i ve lisans olanların %1,6'sı iş yerimde alınan kararlara katılmanın çalışmalarını olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.72: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Çalıştıkları İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yaptığı / Yapacağı Önerilerin Kendilerini Olumlu Etkileyip Etkilememesinin Çapraz Tablo Analizi**

			Çalıştığım İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yaptığım / Yapacağım Öneriler Beni Olumlu Etkiler.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumunuz	İlk öğretim	Kişi Sayısı	0	1	7	26	43	77
		%	0,0%	1,3%	9,1%	33,8%	55,8%	100,0%
	Lise	Kişi Sayısı	1	1	6	60	126	194
		%	0,5%	0,5%	3,1%	30,9%	64,9%	100,0%
	Meslek lisesi	Kişi Sayısı	0	0	1	31	58	90
		%	0,0%	0,0%	1,1%	34,4%	64,4%	100,0%
	Lisans	Kişi Sayısı	0	0	2	16	44	62
		%	0,0%	0,0%	3,2%	25,8%	71,0%	100,0%
	Yüksek lisans veya Doktora	Kişi Sayısı	0	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	1	2	16	134	272	425
		%	0,2%	0,5%	3,8%	31,5%	64,0%	100,0%

Tablo 71'e göre Ki-kare değeri 0,636'dır. Verilen cevaplar incelendiğinde, eğitim seviyesi ilköğretim olanların %89,6'sı, lise olanların %95,8'i, meslek lisesi olanların %98,8'i, lisans olanların %96,8'i ve yüksek lisans veya doktora olanların %100'ü çalıştıkları iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı / yapacağı önerilerin kendilerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %1,3'ü ve lise olanların %1'i çalıştıkları iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı / yapacağı önerilerin kendilerini olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %9,1'i, lise olanların %3,1'i, meslek lisesi olanların %1,1'i ve lisans olanların %3,2'si çalıştıkları iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı / yapacağı önerilerin kendilerini olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.73: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Çalıştıkları İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yaptığı Önerilerin Dikkate Alınıp Alınmadığının Çapraz Tablo Analizi**

			Çalıştığım İş Yerinde İşin Kalite Düzeyinin Artması İçin Yaptığım Öneriler Dikkate Alınmaktadır.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumunuz	İlk öğretim	Kişi Sayısı	6	6	22	27	16	77
		%	7,8%	7,8%	28,6%	35,1%	20,8%	100,0%
	Lise	Kişi Sayısı	3	42	66	46	38	195
		%	1,5%	21,5%	33,8%	23,6%	19,5%	100,0%
	Meslek lisesi	Kişi Sayısı	0	11	32	27	20	90
		%	0,0%	12,2%	35,6%	30,0%	22,2%	100,0%
	Lisans	Kişi Sayısı	0	3	6	24	28	61
		%	0,0%	4,9%	9,8%	39,3%	45,9%	100,0%
	Yüksek lisans veya Doktora	Kişi Sayısı	0	0	0	1	1	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	9	62	126	125	103	425
		%	2,1%	14,6%	29,6%	29,4%	24,2%	100,0%

Tablo 72'ye göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, eğitim seviyesi ilköğretim olanların %55,9'u, lise olanların %43,1'i, meslek lisesi olanların %52,2'si, lisans olanların %85,2'si ve yüksek lisans veya doktora olanların %100'ü çalıştıkları iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı önerilerin dikkate alındığını belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %15,6'sı, lise olanların %23'ü, meslek lisesi olanların %12,2'si ve lisans olanların %4,9'u çalıştıkları iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı önerilerin dikkate alınmadığını belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi İlköğretim olanların %28,6'sı, lise olanların %33,8'i, meslek lisesi olanların %35,6'sı ve lisans olanların %9,8'i çalıştıkları iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığı önerilerin dikkate alınıp alınmadığı konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.74: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş İçinde Terfi Olanığının Olmasının Kendilerini Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi**

		İş İçinde Terfi Olanığının Olması Beni Olumlu Etkiler.						Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Yaş Grubunuz	15-25	Kişi Sayısı	1	0	1	33	82	117
		%	0,9%	0,0%	0,9%	28,2%	70,1%	100,0%
	26-35	Kişi Sayısı	0	0	7	48	125	180
		%	0,0%	0,0%	3,9%	26,7%	69,4%	100,0%
	36-50	Kişi Sayısı	0	0	3	22	78	103
		%	0,0%	0,0%	2,9%	21,4%	75,7%	100,0%
	51-64	Kişi Sayısı	0	0	0	11	16	27
		%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	59,3%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	1	0	11	114	301	427
		%	0,2%	0,0%	2,6%	26,7%	70,5%	100,0%

Tablo 73'e göre Ki-kare değeri 0,347'dir. Verilen cevaplar incelendiğinde, 15-25 yaş grubundakilerin %98,3'ü, 26-35 yaş grubundakilerin %96,1'i, 36-50 yaş grubundakilerin %97,1'i ve 51-65 yaş grubundakilerin %100'ü, iş içinde terfi olanaklarının olmasının kendilerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Sadece 15-25 yaş grubundakilerin %0,9'u, iş içinde terfi olanaklarının olmasının kendilerini olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir. Ayrıca 15-25 yaş grubundakilerin %0,9'u, 26-35 yaş grubundakilerin %3,9'u ve 36-50 yaş grubundakilerin %2,9'u iş içinde terfi olanaklarının olmasının kendilerini olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.75: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Yaptığı İşlerdeki Başarılarından veya Önerilerinin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeniyle Taltif / Ödül Almasının Performansını Olumlu Etkileyip Etkilemediğinin Çapraz Tablo Analizi**

			Yaptığım İşlerdeki Başarımdan veya Önerimin Olumlu Sonuçlar Vermesi Nedeni İle Taltif/Ödül Almam Performansımı Olumlu Yönde Etkiler.					
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Yaş Grubunuz	15-25	Kişi Sayısı	1	2	3	35	76	117
		%	0,9%	1,7%	2,6%	29,9%	65,0%	100,0%
	26-35	Kişi Sayısı	0	20	6	48	106	180
		%	0,0%	11,1%	3,3%	26,7%	58,9%	100,0%
	36-50	Kişi Sayısı	0	1	3	25	74	103
		%	0,0%	1,0%	2,9%	24,3%	71,8%	100,0%
	51-64	Kişi Sayısı	0	0	0	13	14	27
		%	0,0%	0,0%	0,0%	48,1%	51,9%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	1	23	12	121	270	427
		%	0,2%	5,4%	2,8%	28,3%	63,2%	100,0%

Tablo 74'e göre Ki-kare değeri 0,003'dür ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, 15-25 yaş grubundakilerin %94,9'u, 26-35 yaş grubundakilerin %85,6'sı, 36-50 yaş grubundakilerin %96,1'i ve 51-65 yaş grubundakilerin %100'ü, yaptığı işlerdeki başarılarından veya önerilerinin olumlu sonuçlar vermesi nedeniyle taltif / ödül almalarının performanslarını olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Bunun yanında 15-25 yaş grubundakilerin %2,6'sı, 26-35 yaş grubundakilerin %11,1'i, 36-50 yaş grubundakilerin %1'i yaptığı işlerdeki başarılarından veya önerilerinin olumlu sonuçlar vermesi nedeniyle taltif / ödül almalarının performanslarını olumlu etkilemediğini belirtmişlerdir. Ayrıca 15-25 yaş grubundakilerin %2,6'sı, 26-35 yaş grubundakilerin %3,3'ü ve 36-50 yaş grubundakilerin %2,9'u yaptığı işlerdeki başarılarından veya önerilerinin olumlu sonuçlar vermesi nedeniyle taltif / ödül almalarının performanslarını olumlu etkileyip etkilemediği konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

**Tablo.76: Katılımcıların İşyeri Statülerine Göre İş Yerinde Sağlıklı Beslenip Beslenmediklerinin Çapraz Tablo Analizi**

			İş Yerinde Sağlıklı Beslendiğimi Düşünüyorum.					Toplam
			Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsız	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
İş Yeri Statünüz	İşçi (usta-ustabaşı)	Kişi Sayısı	6	49	63	77	7	202
		%	3,0%	24,3%	31,2%	38,1%	3,5%	100,0%
	Mühendis	Kişi Sayısı	0	0	0	12	0	12
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Formen	Kişi Sayısı	0	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Tekniker	Kişi Sayısı	1	21	5	6	1	34
		%	2,9%	61,8%	14,7%	17,6%	2,9%	100,0%
	Teknisyen	Kişi Sayısı	0	4	5	26	1	36
		%	0,0%	11,1%	13,9%	72,2%	2,8%	100,0%
	İKY ve İdari İşler Yöneticisi	Kişi Sayısı	1	4	15	12	2	34
		%	2,9%	11,8%	44,1%	35,3%	5,9%	100,0%
	Destek Birimler	Kişi Sayısı	3	7	8	11	3	32
		%	9,4%	21,9%	25,0%	34,4%	9,4%	100,0%
	Diğer	Kişi Sayısı	3	6	9	18	22	58
		%	5,2%	10,3%	15,5%	31,0%	37,9%	100,0%
	Toplam	Kişi Sayısı	14	91	105	162	37	409
		%	3,4%	22,2%	25,7%	39,6%	9,0%	100,0%

Tablo 75'e göre Ki-kare değeri 0,000'dır ve kabul edilebilir düzeydedir. Verilen cevaplar incelendiğinde, iş yeri statüsü işçi (usta-ustabaşı) olanların %41,6'sı, mühendis olanların %100'ü, formen olanların %100'ü, tekniker olanların %20,5'i, teknisyen olanların %75'i, İKY ve idari işler yöneticisi olanların %41,2'si, destek birimler olanların %43,8'i ve diğer olanların %68,9'u iş yerinde sağlıklı beslendiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında iş yeri statüsü işçi (usta-ustabaşı) olanların %27,3'ü, tekniker olanların %64,7'si, teknisyen olanların %11,1'i, İKY ve idari işler yöneticisi olanların %14,7'si, destek birimler olanların %31,3'ü ve diğer olanların %15,5'i iş yerinde sağlıklı beslenmediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca İş yeri statüsü işçi (usta-ustabaşı) olanların %31,2'si, tekniker olanların %14,7'si, teknisyen olanların %13,9'u, İKY ve idari işler yöneticisi olanların %44,1'i destek birimler olanların %25'i ve diğer olanların %15,5'i iş yerinde sağlıklı beslenip beslenmedikleri konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

### 3.9.5. Hipotezlerin Testi

**H1:** “Matbaalardaki çalışma ortamı çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi, matbaa çalışanlarının tablo: 30–34–35–51–54–56–56’deki sorulara verdikleri cevaplarla çalışma ortamlarındaki şartların çalışan memnuniyetini ve dolayısıyla da kurumsal performanslarını etkilediği görülmüş, çapraz tablo analizlerinden çıkan sonuçlara ve tablo 54’deki Ki-kare değerinin 0,000, tablo 55’deki Ki-kare değerinin 0,024, tablo 56’deki Ki-kare değerinin 0,004, olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**H1a:** “Matbaalarda iş yerinden kaynaklanan etkenler çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi, çalışanların tablo: 31–32–33–50–52–57–58–59 ve 60’deki sorulara verdikleri cevaplarla iş yerinden kaynaklanan etkenlerin çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performanslarını etkilediği görülmüş, çapraz tablo analizleri; tablo 57’de Ki-kare değeri 0,000, tablo: 58’de Ki-kare değeri 0,001, tablo: 59’da Ki-kare değeri 0,007 ve tablo:60’de Ki-kare değerinin 0,001 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

**H1b:** “Matbaalardaki iş riski çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi; çalışanların tablo: 34–39–47–48–49–61–62–63 ve 64’e verdikleri cevaplarla matbaalardaki iş riski çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkilediği görülmüş, çapraz tablo analizleri; tablo 62’de Ki-kare değeri 0,000, tablo:62’de Ki-kare değeri 0,000, tablo: 63’de Ki-kare değeri 0,000 ve tablo:64’de Ki-kare değerinin 0,000 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

**H1c:** “Matbaa yönetimlerinin sağladığı sosyal haklar çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi çalışanların tablo: 37–43–44–46–65–67 ve 68’e verdikleri cevaplarla matbaa yönetimlerinin sağladığı sosyal hakların çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansını etkilediği görülmüş, çapraz tablo analizleri; tablo 65 ve 68 ‘ da Ki-kare değerinin 0,000 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

**H1ç:** “Matbaa yönetimlerinin aldığı kararlara katılmak çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi; çalışanların tablo:27–28–40–41–69–70–71 ve 72’deki sorulara verdikleri cevaplar ve çapraz tablo analizleri; tablo 69’da Ki-kare değeri 0,000, tablo: 70’de Ki-kare değeri 0,009 ve tablo:72’de Ki-kare değerinin 0,000 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

**H1d:** “İş yerinde başarısından dolayı ödül ve taltif almak çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi; çalışanların tablo: 38–42–73 ve 74’teki sorulara verdikleri cevaplar ve tablo: 74’deki çapraz tablo analizinden çıkan Ki-kare değerinin 0,003 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

**H1e:** “İş yerinde sağlıklı beslenmek çalışanların memnuniyetini ve dolayısıyla kurumsal performansı etkiler” hipotezi; çalışanların tablo: 45 ve 75’deki sorulara verdikleri cevaplar ve Tablo: 75’in çapraz tablo analizinden çıkan Ki-kare değerinin 0,000 olması sebebi ile anlamlı olarak değerlendirilmesinden dolayı kabul edilmiştir.

### **3.9.6. Araştırmanın Sonucu**

Dünyada matbaa sektörü son 50-60 yıl içinde sadece kitap, dergi vs. basmanın yanında çok farklı ürünlerde basmaya başlamıştır. Örneğin ilaç kutuları, yiyecek-içecek ambalajları (kâğıt veya plastik), ürün stantları v.s. bu çeşitlenmenin birkaç tanesidir. Dolayısıyla da bu sektörde çalışan sayısı her geçen gün artmıştır.

“Matbaa Sektöründe Çalışan Memnuniyetinin Kurumsal Performans Üzerine Etkilerinin Araştırılması: İstanbul Avrupa Yakasındaki Matbaacılar Örneği” adı verilen bu araştırmayla; çalışanların kurumsal performansını etkileyen faktörler, matbaa çalışanlarının yorumları, anket uygulamasından elde edilen bulgular ayrıntıları ile incelenmiş ve İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaa işletmelerinde çalışan işçilerin kurumsal performansını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Anket, İstanbul’ un Avrupa Yakasında bulunan matbaa işletmelerinde çalışan yaklaşık 2300 çalışan içinden örnekleme yolu ile 436 çalışana uygulanmıştır. Sonuçlar anket analiz programı ile değerlendirilmiş ve tablolara aktarılmıştır.



Elde edilen verilere göre İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa işletmelerinde çalışanların yaklaşık %75' inin erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Bünyesinde ağır ve tehlikeli işlerin olduğu matbaalarda çalışanların çoğunlukla erkeklerden oluşması doğal bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Çalışanlar yaş kategorilerine göre incelendiğinde %93,8'inin 50 yaşın altında olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe bu sektördeki çalışma oranları da düşmektedir. İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanların büyük bir oranda genç ve orta yaşta olanlardan oluşması çalışma dinamiği ve değişime çabuk adaptasyon sağlamaları açısından önemlidir.

Ayrıca araştırmada çalışanların eğitim seviyeleri de incelenmiş ve yaklaşık % 85'inin ilköğretim, lise ve meslek yüksekokulu mezunu oldukları tespit edilmiştir. Yüksek lisans ve Doktora yapan çalışan yok denecek kadar (%0,5) azdır. Sektörün bel kemiğini lise ve meslek lisesi mezunları oluşturmaktadır. Çalışanların %61'i evlidir.

Ayrıca çalışanların yalnızca %17,7'si mesleki eğitim almıştır. Bu eğitim alanların %13,2' si eğitimi İŞKUR' dan, %1,6'sı eğitimi KOSGEB' ten ve geri kalan %85,3'ü eğitimi DİĞER eğitim kurumlarından (meslek lisesi, şirket içi v.s.) aldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara göre sektörde çalışanların eğitim amacıyla İŞKUR ve KOSGEB' ten çokta yararlandıkları söylenememektedir.

Ortalama kişisel gelirleri incelendiğinde %85,6'sının 804-2000TL arasında aylık gelir elde ettikleri görülmektedir.

Çalışanların işe giriş şekilleri incelendiğinde; %23,4'ünün şahsi başvuru, %56'sı referans (tanıdık tavsiyesi), %1,8'inin İŞKUR aracılığıyla, %18,3'ünün medya duyuruları ve %0,5'inin ise belediye aracılığıyla işe girdiği görülmektedir.

İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların %5,3'ü iş kazası geçirdiklerini belirtmişlerdir.

İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa çalışanlarının çalışma süreleri de incelenmiş ve % 3,7'sinin 1 yıldan daha az süredir çalışmakta olduğu, %82,1'inin ise 1-10 yıl aralığında matbaa sektöründe çalıştığı görülmektedir.

Yapılan anket çalışmasının genelinde çalışanların unvanları, yaşları, eğitim seviyeleri ve hizmet sürelerinden dolayı kurumsal performanslarına etki eden faktörlerin değişebileceği, bu bakış açısını etkileyen temel faktörün ise iş güvencesi kaygılarının olduğudur. Kaygıların etkilerinden dolayı bu doğrultuda anlamlı cevaplar verdikleri sonucu görülmektedir. Çalışanların iş yerinden memnuniyet düzeylerinin şiddeti kaygıları ile ters orantılıdır. Çalışan memnuniyetinin seviyesi arttıkça kaygıların oranı da bu doğrultuda azalmaktadır. Kuruma bağlılıkları da aynı oranda etkilenmektedir.

İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaalardaki fiziksel çalışma ortamının iyi olması çalışanın davranışları, iş tatmini, çalışanın işe katılımı ve çalışanın kurumsal performansı üzerinde büyük bir etki yapmaktadır.

Yapılan anket çalışmasına göre; fiziksel çalışma alanlarının genelde yeterli olduğu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınan tedbirlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür.

Hizmet içi alınan eğitimlerin çok da yeterli olmamasına rağmen eğitim alanların aldıkları eğitimle yaptıkları işin birbirini tamamladığı görülmektedir.

Tüm veriler incelendiğinde İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa sektöründe çalışanların memnuniyetinin kurumsal performans üzerine olan etkileri konusundaki bilinç düzeylerinin yüksek çıktığı görülmüştür. İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaa çalışanlarının kurumsal performanslarını; ücret, güvenlik, iş güvenliği, terfi, liderlik, kararlara katılma, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme, iş yerine servis imkânı sağlanması, iş yerinde sağlıklı beslenme, işin kendisi ve iş yerinde modern teknolojik araçların kullanılması gibi faktörlerin etkilediği görülmüştür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Matbaa, tarihin ilk çağlarından bu yana sürekli gelişen bir sektördür. Her ne kadar matbaayı bazı kaynaklar Çinlilerin, bazıları Uygur Türklerinin bulduğunu söylüyorlarsa da günümüzde bu konuda Alman ve Japon üretici firmaları ön plana çıkmaktadır.

Türkiye’ de matbaa, 1490’ larda Osmanlıya gelen Yahudi azınlıklar eli ile başlamıştır. Bunu Ermeni ve Rum azınlıklar takip etmiştir. Matbaanın Osmanlıda azınlıklar eliyle gelişmesinin temel sebebi bir matbaa kurmanın maliyetinin yüksek olmasıdır. O tarihlerde sermayenin daha çok azınlıklarda olması bu sonucu ortaya çıkarmıştır.

Son dönemde Avrupa ve uzak doğunun eski teknoloji makinelerini ithal eden çoğu matbaa işletmesi her ne kadar var olan teknolojik alt yapılarını yenilediklerini düşünseler de günümüzün en son teknolojik makine – cihaz alt yapısına maalesef sahip değillerdir. İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaaların çoğu modern teknolojik makine- teçhizata sahip olmamalarına rağmen çalışanlar, o an için gerekli olan işlerini yürütebildikleri için modern teknolojik araç gereçlere sahip olduklarını düşünmektedirler. Bu durum şu an için işletmelerin varlıklarını devam ettirmelerine olanak sağlasa da uzun vadede küreselleşen dünyada varlıkları tehlikeye girecektir.

Bu durumun bir sebebi de bu sektördeki işletmelerin çoğunun küçük ölçekli işletmeler olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sektördeki çoğu küçük işletmenin sermaye yapıları yetersiz olduğu için milyon dolarlık modern teknolojik cihazları alamamaktadırlar. Bu durum işletmelerin küresel sermayeli işletmelerle rekabetini olanaksız hale getirmekte, üretilen ürünün kalitesinin düşmesine veya birim maliyetlerinin artmasına sebep olmaktadır. Bunun yanında yakın bir zamana kadar “pul” ve “parasını” yabancı ülkelere bastıran ülkemiz, şu anda bunlarda dâhil olmak üzere her şeyini kendisi en kaliteli bir şekilde basabilmektedirler.

İstanbul’ un Avrupa Yakasındaki matbaalardaki çalışan sirkülasyonu yüksektir. Çalışanların çoğu 1-10 yıl arasında bu sektörde çalışmakta olup, çoğu da niteliksiz iş gücü durumundadır. Nitelikli iş gücü genellikle beyaz yakalı olup, sektördeki çalışma süreleri daha uzun olmaktadır.

İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaaların büyük bölümünde çekirdek bir kadro ile çalışılmaktadır. İş olması halinde günlük yevmiyeli çalışan alınmaktadır. Yâda baskı sonrası işler, diğer işletmelerde yaptırılmaktadır.

Matbaa sektörü son yıllarda hızla büyüyen bir sektör haline gelmiş, buna bağlı olarak ta çalışan sayısı her geçen gün artmıştır. Bu sektörde kullanılan kesme, basma, delme, yapıştırma v.s. gibi makineler ve kimyasallar sebebiyle ağır bir sanayi kolu olduğundan, tehlikeleri ve riskleri de oldukça fazladır. Bundan dolayı çalışanların memnuniyetleri ve kurumsal performansları önem kazanmış, çalışanların performanslarına etki eden faktörler ön plana çıkmıştır.

Günümüzde çalışma hayatında baş döndürücü bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Her geçen gün yeni teknolojiler çıkmakta ve emek yoğun iş gücünden daha çok bilginin ve sorumluluğun ön planda olduğu nitelikli iş gücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Piyasada tutunabilen ve varlığını devam ettirebilen işletmeler, değişen piyasa şartlarına hızlı bir şekilde ayak uydurabilen, yüksek kalitede hizmet sunabilen, en son teknolojiye sahip ve en önemlisi de nitelikli insan gücünü bünyesinde barından işletmeler olmuştur. Bu sebeple işletmelerin en önemli gücünün insan olduğu bilinmeli, insan, bir maliyet kalemi olarak değil de işletmenin varlığını sürdürebilmesi için temel yapı taşlarından biri olarak görülmeli ve ona yatırım yapılmalıdır. Bu şekilde işletmelere olan bağlılıkları çok yüksek olan, o iş sanki kendi işiymiş gibi sahip çıkacak işinin ehli çalışanlara sahip olunacak ve kurumsal performans artacaktır.

Bir işletmenin bu şekilde bir çalışan profiline sahip olabilmesi için düzenli olarak çalışanların görüşlerini alması gerekir. Ardından onlara değer verildiğini göstermek için çalışanların görüşlerine uygun motive edici faaliyetleri yürürlüğe koymalıdır.

Yapılan araştırmada çalışanları motive eden davranışlar; fikirlerine değer verilmesi, fiziki çalışma koşullarının düzgün olması, iş yerinde alınan kararlara çalışanlarında katılması, iş garantisinin olması, maaşını düzenli alabilmesi, terfi olanağının olması, servis imkânının olması, sağlıklı beslenme ve sosyal etkinliklerin yapılması olarak belirlenmiştir.

Buradan yola çıkarak, bir işletmedeki çalışanların fiziki çalışma ortamlarını uygun hale getirerek, ekonomik olarak onları tatmin ederek ve psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını

karşılıyarak işletmeye olan aidiyet duygusunu arttırabilir ve kurumsal performanslarını en üst seviyeye çıkarabileceğimizi söyleyebiliriz.

Bu çalışma da İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanların iş hayatındaki memnuniyetlerinin kurumsal performans üzerine olan etkileri değerlendirilmiştir. Araştırmada, çalışan memnuniyetinin kurumsal performansa olan etkilerini belirlemek ve çalışanların bilinç düzeylerini daha iyi anlamak amacıyla uygulanan anket çalışmasına, İstanbul' un Avrupa Yakasında bulunan irili ufaklı yüzlerce matbaa arasından olabildiği kadar çok örnek seçilmiş ve toplam 436 çalışan katılmıştır.

Çalışmanın daha önceki bölümlerinde, anket araştırmasından elde edilen bulgular ayrıntıları ile incelenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar neticesinde İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanların statülerine, iş yerindeki çalışma sürelerine, eğitim düzeylerine, yaş gruplarına ve cinsiyetlerine göre verilen yanıtlara ilişkin, anlamlılık değerleri bulunmuştur. Anlamlılık değerleri vasıtasıyla hipotezler test edilmiş ve anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmiştir.

Her ne kadar çalışanların aldıkları ücretin çalışan memnuniyetini etkilediğini düşünsek te yapılan anket sonucuna göre düşük maaş alan çalışanlarında çalıştıkları işten memnun oldukları, motivasyonlarının ve memnuniyetlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine olan etkilerini İstanbul' un Avrupa Yakasındaki matbaalarda çalışanlara uygulanan anket üzerinden değerlendirdiğimizde;

- ✓ Personel maaşlarının zamanında ve tam olarak ödenmesi,
- ✓ İş yerinde çalışanların güvenliğinin tam olarak gözetilmesi,
- ✓ Çalışılan iş yerinde terfi olanağının olması,
- ✓ İş yerinde alınan kararlara çalışanlarında katılması,
- ✓ Yöneticilerin adil ve şeffaf olması,
- ✓ Çalışma ortamının yeterliliği,
- ✓ Çalışılan yerde sağlıklı bir beslenme imkânının olması,

- ✓ İşe gidip gelirken servis imkânının sağlanması,
- ✓ Çalışanların arasındaki arkadaşlık ortamı ve
- ✓ İş ile ilgili modern araç-gereçlerin kullanılması gibi faktörlerin etkilediği görülmüştür.

Çalışanların en büyük endişeleri işini kaybetme ve maaşlarını alamama korkusudur. Çalıştıkları işe uygun koruyucu melbusatlarının tam olması önem arz etmektedir. Çalışanların mesleki anlamdaki risklerini en aza indirmek için iş sağlığı ve güvenliğinin eksiksiz olarak sağlanması gerekir. Çalışanların zaman zaman sağlık kontrollerinin yapılması ve ilk yardım konularında bilgilendirilmeleri muhtemel kaza olaylarında çok büyük fayda sağlayacaktır. Matbaa sektöründe çalışanların kimyasal maddeler de kullandıkları düşünüldüğünde çalıştıkları ortamların havalandırmasının iyi olması zorunlu hale gelmektedir ve büyük önem arz etmektedir. Bu durum çalışan için olduğu kadar işveren içinde sonrasında karşılaşacağı çok daha büyük sorunları önlemek için gereklidir. Bunun yanında gelişen teknolojiye uygun cihaz-makinelerin temin edilmesi ve bunları kullanacak çalışanların eğitimlerinin tam olması çok önemlidir. Çalışanların istirahat zamanlarında kullanabilecekleri uygun yaşam mahallerinin tesis edilmesi gereklidir. Yöneticilerin yaptıkları uygulamalar ile (spor sahaları, sosyal etkinlikler, ücretsiz çay kahve makineleri koyma v.s.) çalışanların moral ve motivasyonlarını yüksek tutmaları gerekmektedir. Eğer imkân varsa çalışanların işe gidip gelmesi için mutlaka servis imkânı sağlanmalı, eğer servis sağlanması mümkün değilse yol ücretinin çalışana ayrıca ödenmesi çalışanların motivasyonlarını artırıcı bir etki yapacaktır. Verimli çalışanların yani yapılacak olan işe sanki kendi işiymiş gibi sahip çıkanlar düzenli olarak ödüllendirilmelidir. Bu şekilde hem ödüllendirilenlerin hem de bu şekilde ödül alma umudu taşıyan diğer çalışanların motivasyonları arttırılmış olacaktır.

Bir taraftan çalışanların motivasyonlarını arttırarak kurumsal performansı arttırma çalışmaları yaparken, diğer taraftan çalışanların motivasyonlarını bozacak faaliyetleri de önceden görüp tedbir almak gerekmektedir. Çalışanların motivasyonlarını bozan şeyleri önlemek yeniden yapmaktan çok daha az maliyetli olacağı için önemlidir.

Çalışan memnuniyeti işletme var olduğu sürece sağlanması gereken dinamik bir süreçtir. Çalışan memnuniyetini devam ettirmek zordur. Çünkü çalışanların ihtiyaçları

ve beklentileri her geçen gün değişmektedir. İşletmelerde zamana uygun modeller geliştirilmeli ve bunlar mütemediyen uygulanmalıdır.

Tüm bu saydığımız motivasyon arttırıcı faaliyetleri uygulayan bir işletmenin çalışanları işe daha sıkı sarılacak ve işletmenin piyasadaki rekabet gücünü ve ömrünü arttıracaktır. Piyasadaki diğer çalışanlarında o işletmede çalışmak için teşvik edilmiş olacaktır. Diğer taraftan bu saydığımız motivasyon arttırıcı faaliyetleri uygulamayan bir işletme çalışanlarını en kısa zamanda (daha iyi bir ortam (iş) buldukları anda) kaybedeceklerdir. İşletmenin yeniden kalifiye eleman bulması zorlaşacaktır. Bu şekilde tecrübeli çalışanlarını kaybeden bir işletmenin rekabet gücü azalacak, geleceği tehlikeye girecektir.

## KAYNAKÇA

### DERGİLER

ACAR, S. G. & YILMAZ, M., Ocak 2013. *“Matbaa İşletmeleri İçin Bir Malzeme İhtiyaç Planlama Yazılımı Geliştirme ve Uygulanması”*. Bilişim Teknolojileri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, s.n. 23.

ALTUNITEK, Y. D. D. N. S., Temmuz 1993. *“İlk Türk Matbaasının Kuruluşu Ve İbrahim Müteferrika”*. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi Cilt 10 / Sayı 1, s.n. 191-198.

BOZKURT, Ö. & BOZKURT, İ., 2008. *“İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”*. Doğu Üniversitesi Dergisi 9 (1), s.n. 1-18.

CEYLAN, A. & ULUTÜRK, Y. H., 2006. *“Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler”*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1), s.n.. 48-58.

ÇAKIN, İ., 2004. *“Müteferrika Matbaasının Düşündürdükleri ve Avrupa’da Basmacılığın Etkileri: Gelecek İçin Geçmiş Anlamak”*. Bilim Dünyası, 5(2), s.n.. 164.

ÇETİN, F., ŞEŞEN, H. & BASIM, H. N., 2012. *“Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü”*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2), s.n. 197 - 211.

ÇINAROĞLU, S., Aralık 2012. *“İşletmelerde Performans Ölçüm Modelleri”*. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi Cilt:16. Sayı:2, s.n. 119-134.

DEMİR, H. & OKAN, T., 2009. *“Teknoloji, Örgüt Yapısı Ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 10 (1), s.n. 57-72.

DPT, 5. 2., 2000. *“Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı , Basım Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Raporu”*, Ankara: DPT.

GÜRBÜZ, Sait & YÜKSEL, Murad; *“Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2) 2008, s.174



KARA, D., 2010. *“Performans Değerlendirme Yöntemi Olarak 360 Derece Geribildirim Sürecinin Orta Kademe Yöneticilerin İş Başarısına Olan Etkisi: 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 11 (1) , s.n. 87-97.

KOÇ, H. & YAZICIOĞLU, İ., 2011. *“Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması”*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1) , s.n. 46-57 .

MERCAN, Z., Nisan 1996. *“Matbaa Osmanlıya Geç mi Geldi?”*. Sızıntı Dergisi, Issue 18, s.n. 207.

ÖNTUĞ, M. M. & SARAÇ, H., 2012. *“Cumhuriyet Döneminde Uşak’ta Matbaa, Gazete ve Dergilerin Tarihsel Gelişim Süreci.”* Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 5/1, s.n. 2.

SEVİM, A, Prof. Doc., 2013, *“Martin Luther’in İncil çevirisinin ortak Alman dilinin oluşmasındaki rolü.”* Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN: 1303-5134, s.n. 1.

ŞİMŞEK, C. L. & ŞİMŞEK, A., 2010. *“Türkiye’de bilim tarihi öğretimi ve sosyal bilgiler öğretmen adaylarının yeterlilikleri”*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi cilt 7, sayı 2, s.n. 184.

TAŞÇIOĞLU, R., Kasım 2010. *“Hilmi ziya Ülken’in Türk iletişim tarihine katkıları”*. Atatürk Üniversitesi İletişim Dergisi Sayı 1, s.n. 3.

TÜİK, 2011. *“Kültür İstatistikleri.”* s.l.:s.n.36

UNGAN, S., 2008. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 7(1), s.n. 218-228.

*“Yeni Hareket Gazetesi”*, 2010. s.n.1.

## KİTAPLAR

- AKKAYA, M. A., Tarih Yok "*Türk Kitap Basmacılığı Tarihçesi ve Beşikdevri*". s.n. 1
- AYGEN, E., 2005. "*Kâğıda İşlenen Uygarlık- Kâğıdın Tarihi ve İslam Dünyasına Etkisi, kitap tanıtımı*", Jonathan M. Bloom (trc. Zülal Kılıç), Kitap Yayınevi, İstanbul 2003. Sakarya üniversitesi ilahiyat fakültesi dergisi 11 , pp. 251-255.
- BENER, İ. F., 2006. "*Research On Behavioral Profile Of Manager, Its Effects On Subordinates' Satisfaction And The Ideal Behavioral Profile From The Point Of Subordinates*". İstanbul: s.n. 40
- BİÇERLİ, M. K., 2011. "*Çalışma Ekonomisi*". İstanbul: Beta Yayınları., s.n.101-102
- BURKE, P., 2001. "*Bilginin Toplumsal Tarihi*". İstanbul: Tarih Vakfı Yurt.
- BÜKÜLMEZ, K., 2013. "*Çalışma hayatında iş performansını etkileyen faktörler: altınova tersaneler bölgesi örneği*". Yalova: s.n.87
- ÇABUKEL, R., 2008. "*Çalışan Memnuniyeti Analizleri*". İstanbul: s.n.7, 34-39
- DONGAK, E., 2011. "*Değişim Sonrası Rusya Ekonomisinde Kobi' lerin Önemi Ve Rolü: Rus Matbaa Sektörünün İncelenmesi*". İstanbul: s.n.61-68,73
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOLU, S. Z. & ERAT, S., 2004. "*Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*". Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1) , s.n. 17-26.
- ERMİŞ, Ö., 2008. "*Çalışanların Paraya Karşı Tutumlarının Belirlenmesi ve Paraya Karşı Tutumlarının Ücret Tatminlerine Etkisi*". Eskişehir,: s.n.1, 23-28, 44
- ERYILMAZ, B. P., 2008. "*2000-2007 Yılları Arası Ankara İlindeki Matbaa Teknolojilerindeki Gelişmenin Grafik Tasarım Eğitimine Etkisi*". Ankara: s.n.9, 11, 14, 15, 23

- KANOĞLU, B., 2007. *“Çalışan Memnuniyeti ve Motivasyonuna Etki Eden Unsurlar: İSTAÇ A.Ş. Örnek Uygulama”*. İstanbul: s.n.33, 39, 40, 67-86, 93, 115-117
- KARATAŞ, A., 2008. *“Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”*. Niğde: s.n.119-121, 124, 140, 142, 143
- KAYA, A., 2000. *“Matbaa Teknolojisinde Dizgi Sistemleri Kronolojisinin Teknik Olarak İncelenmesi”*. Ankara: s.n.2, 5, 12, 15
- OĞER, C. B., 2009. *“İnsan Kaynaklarında Çalışan Memnuniyeti ve Bir Örnek Olay”*. İstanbul: s.n. 10, 11, 15, 38-46
- RADAR, S., 2010. *“Bilgisayar Yazılımları İle MRP (Malzeme İhtiyaç Planlama) Ve CRP’ nin (Kapasite İhtiyaç Planlama) Matbaa İşletmelerinde Uygulanması Ve Önemi”*. İSTANBUL: s.n.
- RESTOGLU, S., 2011. *“Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme ve Çalışan Memnuniyet - Bir Uygulama -”*. İzmir: s.n.25, 26, 28,-36, 38, 59-64, 67-86
- SARIOĞLU, B., 2007. *“Çalışan Memnuniyeti Ve Akaryakıt İstasyonları Çalışanlarının Memnuniyet Boyutları Ve Öncelikleri Üzerine Bir Araştırma”*. İstanbul: s.n. 5,6,7,9,14,17,20
- TUNA, M. & TÜRK, M. S., Tarih Yok *“Kamu ve Özel Sektör Matbaa İşletmelerinde Çalışanların İçsel Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması”* s.n.619, 620
- URAL, E., 2006. *“Avrupa Birliği Ülkelerinden Almanya’da Matbaa Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Okulları İle Türkiye’deki Matbaa Eğitimi Veren Yüksekokullarının Karşılaştırılması ve Yeni Bir Matbaa Eğitim Modeli Önerisi”*. İSTANBUL: s.n.6
- ÜLGENER, S. F. Prof. Dok., 1980. *“Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme”*. İstanbul: Der Yayınları., s.n. 83
- YETMEN, A. N., 2010. *“Metropol Alanlarda Toplu Taşımacılıkta Çalışan Memnuniyetinin Kurumsal Performans Üzerine Etkilerinin Araştırılması: İzmir Büyükşehir Örneği”*. İzmir: s.n. 4,17,18,19,20
- YÜKSEL, Doç. Dok. H., 2010. *“Üretim/İşlemler Yönetimi Temel Kavramlar”*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.n.53

## İNTERNET

"*bilisim-kulubu.com*". [Çevrimiçi] <http://www.bilisim-kulubu.com/> 27 10 2013 tarihinde erişilmiştir.

"*www.halikarnasmatbaa.com*." [Çevrimiçi] [http://www.halikarnasmatbaa.com/matbaa\\_nedir.php](http://www.halikarnasmatbaa.com/matbaa_nedir.php), 27 10 2013 tarihinde erişilmiştir.

"*www.matbaacilarodasi.org.tr*." [Çevrimiçi] <http://www.matbaacilarodasi.org.tr>, 27 10 2013 tarihinde erişilmiştir.

"*www.osmanlimatbaa.com.tr*". [Çevrimiçi] <http://www.osmanlimatbaa.com.tr/>, 27 10 2013 tarihinde erişilmiştir.

"*www.teknikeretiket.com*." [Çevrimiçi] <http://www.teknikeretiket.com/> 27 10 2013 tarihinde erişilmiştir.

"*zaferofset*". [Çevrimiçi] <http://www.zaferofset.net/> 27 10 2013 tarihinde erişilmiştir.

"*İstatistikmerkezi*", [Çevrimiçi] [http://www.istatistikmerkezi.com/makale\\_spss\\_kikare\\_uygunluk\\_testi\\_130.htm](http://www.istatistikmerkezi.com/makale_spss_kikare_uygunluk_testi_130.htm), 19 01 2014 tarihinde erişilmiştir.

EKİNCİ,E., 2013. "*ekrem.ekinci@tg.com.tr*". [Çevrimiçi] <http://www.ekrem.ekinci@tg.com.tr>, 15 05 2013 tarihinde erişilmiştir.

## ANKET FORMU

### Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı'nda *Doç. Dr. H. Yunus TAŞ* danışmanlığında yapılmakta olan “*MATBAA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNİN KURUMSAL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI: İSTANBUL AVRUPA YAKASINDAKİ MATBAACILAR ÖRNEĞİ*” konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

**İhsan ÜSTÜN**

Yalova Üniversitesi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### 1. Cinsiyetiniz

Kadın  Erkek

### 2. Yaş Grubunuz?

15-25  26-35  36-50  51-64  65 Yaş ve üzeri

### 3. Medeni Haliniz?

Bekar  Evli

### 4. Eğitim Durumunuz?

İlköğretim  Lise  Meslek Lisesi  Lisans  Y.Lisans ve Doktora

### 5. Mesleki eğitim aldınız mı?

Evet,  Hayır

### 6. Beşinci soruda “Evet” cevabı verilmişse mesleki eğitim nereden alınmıştır?

İŞKUR  KOSGEB  DİĞER

### 7. Ortalama kişisel geliriniz?

803 TL ve altı  804-1500TL  1501-2000TL  2001-3000TL  
 3001 TL ve üzeri

### 8. İşe giriş şekliniz nasıl oldu?

Şahsi Başvuru  Tanıdık Tavsiyesi  İŞKUR  Medya Duyuruları  
 Belediye Aracılığı

### 9. Çalıştığınız işyerinde hiç iş kazası geçirdiniz mi?

Evet  Hayır

### 10. Çalıştığınız matbaadaki hizmet yılınız ne kadar?

1 Yıldan Az  1-5 Yıl  6-10 Yıl  
 11-15 Yıl  16 Yıl ve üzeri

**11. İş yerinizde çalışma mesai saati nasıl uygulanmaktadır?**

- Düzenli mesai çalışması  Devamlı vardiya çalışması  
 Gerektiğinde vardiya çalışması  Karma

**12. İşyerindeki statünüz?**

- İşçi (usta-ustabaşı)  Mühendis  Formen  Tekniker  Teknisyen  
 Diğer  İKY ve İdari İşler Yöneticisi  
 Destek Birimler (Eğitim-Sağlık-Temizlik-Yemek-Güvenlik-Taşımacılık)

Aşağıda çalışan memnuniyetinin kurumsal performans üzerine etkileri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin altındaki kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

**13. İş yerimde alınan kararlarda gerekli olduğunda benim de görüşlerime başvurulur.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**14. İş yerimde alınan kararlara katılmak benim çalışmamı olumlu etkiler.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**15. Haftalık çalışma saati dışında yapılan ek çalışma saatleri beni olumlu yönde etkilemektedir.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**16. Fiziksel Olarak çalışma ortamım yeterli düzeydedir.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**17. Çalıştığım firmada aldığım hizmet içi eğitimler yeterli düzeydedir.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**18. Aldığım eğitimle yaptığım işin birbirini tamamladığını düşünüyorum.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**19. İş sağlığı ve güvenliği açısından kendimi çalıştığım iş yerinde güvende hissediyorum.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**20. Bana göre iş performansım yeterli düzeydedir.**

- Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**21. İşyerinde birlikte çalıştığım arkadaşlarımın çalışma performansı benim de performansımı olumlu etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**22. İşyerime ulaşım için servis imkânı sağlanması performansımı olumlu etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**23. İş içinde terfi olanağımın olması beni olumlu etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**24. İş güvencesi açısından çalıştığım işyerinde işimin sürekli olduğunu bilmek beni olumlu etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**25. Çalıştığım iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım/ yapacağım öneriler beni olumlu etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**26. Çalıştığım iş yerinde işin kalite düzeyinin artması için yaptığım öneriler dikkate alınmaktadır.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**27. Yaptığım işlerdeki başarımdan veya önerimin olumlu sonuçlar vermesi nedeni ile taltif/ödül almam olumlu yönde etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**28. İş yerimde düzenlenen sosyal etkinlikler yeterli düzeydedir.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**29. İş yerimde sportif faaliyet alanının bulunması performansımı olumlu etkiler.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**30. İş yerimde sağlıklı beslendiğimi düşünüyorum.**

Kesinlikle Katılmıyorum  Katılmıyorum  Kararsızım  Katılıyorum  
 Kesinlikle Katılıyorum

**31. İş yerimde yeterince motivasyon arttırıcı faaliyetler yapıldığını düşünüyorum.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**32. Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**33. Yaptığım işin riskli olduğunu düşünüyorum.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**34. Risk altında çalışmak bende strese neden olmaktadır.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**35. İş yerimde işten dolayı karşılaştığım sorunlarda yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarımdan bana karşı olan tepkileri olumludur.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**36. İşyerimde kişisel stresi arttırmaya yönelik davranışlarda bulunulmamaktadır.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**37. İşyerimde işimizin gerektirdiği modern teknolojik araç gereçler kullanılmaktadır.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**38. İş yerimin kurumsal rekabetçi çalışma anlayışı benim çalışma performansımı olumlu etkilemektedir.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**39. İşyerimizi bir takım olarak düşünürsek kendimi bu takımın bir üyesi olarak kabul ediyorum.**

( ) Kesinlikle Katılmıyorum ( ) Katılmıyorum ( ) Kararsızım ( ) Katılıyorum  
( ) Kesinlikle Katılıyorum

**KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM...**



## ÖZGEÇMİŞ

1973 yılında Sinop' un Ayancık ilçesinde doğan İhsan ÜSTÜN, İlk ve Orta öğrenimini İstanbul'da tamamlamıştır. Lise öğrenimini İstanbul'da Deniz Astsubay Hazırlama Okulu'nda tamamladı. 1996 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesinde İktisat bölümünü bitirdi. Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Astsubay olarak çeşitli birliklerde görev yapan İhsan ÜSTÜN, 2008 yılında Deniz Kuvvetleri Komutanlığının eğitim birliği olan Karamürselbey Eğitim Merkezindeki Kurslar Komutanlığında Atış Kontrol Elektronik Cihaz Öğretmeni olarak atanmıştır. Halen bu görevi yapmaktadır. Evli ve iki çocuk babası olan İhsan ÜSTÜN orta derecede İngilizce bilmektedir.