

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**DENİZYOLU TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞANLARIN
PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Gökhan YILDIRIM

İstanbul, 2017

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**DENİZYOLU TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞANLARIN
PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Gökhan YILDIRIM

Öğrenci No:
140745028

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Güzde YANGINLAR

İstanbul, 2017

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“Denizyolu Taşımacılığında Çalışanların Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”** başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 06/06/2017

Gökhan YILDIRIM



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

04.07.2017

Enstitümüz *İşletme Yönetimi*, Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 140745028 numaralı **Gökhan YILDIRIM**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Denizyolu Taşımacılığında Çalışanların Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 06.06.2017 tarih ve 2017/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (v.f.) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Gözde YANGINLAR
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE

Doç. Dr. Erkut ALTINDAĞ
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE

Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU
(Gebze Teknik Üniversitesi)

Adı Soyadı : Gökhan YILDIRIM
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Gözde YANGINLAR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2017
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Denizyolu Taşımacılığı, Liman İşletmeciliği, Performansı
Etkileyen Faktörler

ÖZ

DENİZYOLU TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞANLARIN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Günümüzün artan rekabet koşullarında hem işletmeler hem de çalışanlar ayakta kalabilmek için performanslarını sürekli olarak arttırmak zorundadır. Ulusal ve uluslararası rekabet şartlarının yoğunlaştığı günümüzde işletmelerin üstünlüklerini sürdürebilmesi için insan unsuruna önem vermesi gerekmektedir. İşletmelerin etkinliği ve verimliliği çalışanların performansı ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanların motive edilmesi performanslarının artırılmasında önemli bir role sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, demografik özelliklere göre çalışanların performansına etki eden faktörleri tespit etmektir. Tez üç bölüme ayrılmıştır. Tezin birinci bölümünde, denizyolu taşımacılığı ve limanlar ve liman işletmeciliği, ikinci bölümde, performans kavramı ve tanımı, performans değerlendirme ve performansı etkileyen faktörler, üçüncü bölümde ise denizyolu taşımacılık işletmesinde çalışanlara uygulanan anket araştırmasının analizi ve sonuç bölümünden oluşmaktadır.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, yaş değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları faktörü arasında ve çalışma süresi değişkeni ile ücret ve yan haklar faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Unvan değişkeni ile çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, fiziksel çalışma koşulları faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeninin ise ücret ve yan haklar, çalışan katılımı örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım ve fiziksel çalışma koşulları faktörleri arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Name and Surname : Gökhan YILDIRIM
Supervisor : Assist. Prof. Dr. Gözde YANGINLAR
Degree and Date : Master, 2017
Major : Business Administration
Key Words : Factors Affecting Performance, Maritime Transport,
Port Operation

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF THE FACTORS EFFECTING THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES IN MARITIME TRANSPORTATION

In today's increasingly competitive conditions, both companies and employees have to continuously improve their performance to survive. Today when the conditions of national and international competition are intensified, it is necessary to give importance to the human factor in order to be able to sustain the advantages of the companies. The effectiveness and efficiency of companies are directly related to employee performance. Motivating employees has an important role in enhancing their performance.

The aim of this study is to find the factors that affect the performance of employees according to their demographic characteristics. Thesis consists of three parts. In the first part marine transportation and ports and port management, in the second part concept and definition of performance, performance evaluation and factors affecting performance and in the third part analysis and conclusion part of the survey applied to working marine transportation was explained.

When the results of the research are examined; It has been seen that there is a significant relationship between age variable and physical working conditions factor and between working time variable and wage and benefits factor. It has been seen that there is a significant relationship between position variable and employee participation, social and cultural activities, organizational communication, organizational culture, participation in management and decisions, factors of physical working conditions. It has been also seen that there is a significant relationship between monthly income variable and wage and benefits, employee participation, organizational culture, participation in management and decisions, factors of physical working conditions.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DENİZYOLU TAŞIMACILIĞI VE LİMANİŞLETMECİLİĞİ

1.1. TAŞIMA TÜRLERİ VE ÖZELLİKLERİ	3
1.1.1. Taşıyıcının Türüne Göre	4
1.1.1.1 Karayolu.....	4
1.1.1.2. Demiryolu	4
1.1.1.3. Denizyolu.....	5
1.1.1.4. Nehiryolu (İçsuyolu) Taşımacılığı.....	5
1.1.1.5. Havayolu.....	5
1.1.1.6. Boru Hattı	5
1.1.2. Taşıma Türüne Göre	6
1.1.2.1. Çok Türlü Taşımacılık (Multi-Modal Transport)	6
1.1.2.2 Tek Türlü Taşımacılık (Unimodal Taşımacılık).....	6
1.1.2.3. Türler Arası Taşımacılık (Inter-Modal Transport)	6
1.1.2.4. Kombine Taşımacılık (Combined Transport).....	6
1.2. DENİZYOLU TAŞIMACILIĞI	8
1.2.1. Denizyolu Taşımacılığının Tarihsel Gelişimi.....	8
1.2.2. Denizyolu Taşımacılığı Tanımı	9
1.2.3. Denizcilikle İlgili Uluslararası Kuruluşlar.....	10

1.2.3.1. IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü).....	11
1.2.3.2. UNCTAD (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı) ...	11
1.2.3.3. OECD (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı).....	12
1.2.3.4. WTO (Dünya Ticaret Örgütü)	13
1.2.3.5. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)	13
1.2.4. Denizyolu Taşımacılığının Avantajları.....	14
1.2.5. Denizyolu Taşımacılığının Dezavantajları	15
1.2.6. Dünya Denizcilik Sektörü ve Önemi	15
1.2.7. Türkiye`de Denizyolu Taşımacılığı	20
1.3. DENİZYOLU TAŞIMACILIĞI TÜRLERİ	27
1.3.1. Hizmet Türüne Göre Denizyolu Taşımacılığı	27
1.3.1.1. Kabotaj Taşımacılığı.....	27
1.3.2. Hizmetin Sürekliliğine Göre Denizyolu Taşımacılığı	28
1.3.2.1. Layner (Düzenli) Taşımacılık	28
1.3.2.2. Tramp (Düzensiz) Taşımacılık	28
1.3.3. Yük ve Gemi Türlerine Göre Denizyolu Taşımacılığı	28
1.3.3.1. Kuru Yük Taşımacılığı	29
1.3.3.2. Sıvı Yük Taşımacılığı	29
1.3.3.3. Ro-Ro Taşımacılığı.....	31
1.3.3.4. Konteyner Taşımacılığı.....	32
1.3.3.5. Dökme Yük Taşımacılığı.....	39
1.6. LİMANLAR ve LİMAN İŞLETMECİLİĞİ.....	40
1.6.1. Limanın Tanımı	40
1.6.2. Limanların Sınıflandırılması	42
1.6.2.1. Kuruluşları Bakımından Limanlar	42
1.6.2.2. Doğal Yapıları Bakımından Limanlar	43
1.6.2.3. Trafik Tiplerine Göre Limanlar	44
1.6.2.4. Faaliyet Alanlarına Göre Limanlar	45
1.6.2.5. Sahiplerine Göre Limanlar.....	45
1.6.3. Liman İşletmelerinin Temel Fonksiyonları	46
1.6.3.1. Gemi İle İlgili Hizmetler.....	46
1.6.3.2. Eşya İle İlgili Hizmetler.....	48

1.6.3.3. Diğer Hizmetler	49
1.6.4. Liman Bölümleri	50
1.6.4.1. Operasyon Bölümü	50
1.6.4.2. Mühendislik Bölümü	50
1.6.4.3. Pilotaj ve Römorkaj Bölümü	51
1.6.4.4. Pazarlama ve Satış Bölümü	51
1.6.4.5. İnsan Kaynakları (Personel Bölümü).....	51
1.6.4.6. Finans / Muhasebe Bölümü	52
1.6.4.7. Ticaret Bölümü	52
1.6.4.8. Bilgisayar / IT Bölümü	53
1.6.5. Türkiye`deki Liman İşletmeleri	53
1.6.6. Türkiye`deki Liman İşletmelerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri	55

İKİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ VE PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1. PERFORMANS KAVRAMI VE TANIMI	60
2.2. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖLER	62
2.2.1. Ücret ve Yan Haklar	62
2.2.2. Çalışan Katılımı	71
2.2.3. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler.....	72
2.2.4. Örgütsel İletişim	73
2.2.5. Örgütsel Kültür	73
2.2.6. Yönetim ve Kararlara Katılım	75
2.2.7. Eğitim ve Geliştirme	77
2.2.8. Fiziksel Çalışma Koşulları	79
2.2.9. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı.....	80
2.3. PERFORMANS YÖNETİMİ TANIMI VE ÖNEMİ	81
2.3.1. Performans Yönetimi	82
2.3.2. Performans Yönetiminin Temel Unsurları	83

2.3.3. Performans Yönetiminin Amaçları	84
2.4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME	86
2.4.1. Performans Değerlendirme Tanımı ve Önemi	86
2.4.2. Performans Değerlendirme Amaçları	89
2.4.3. Performans Değerlendirme Yararları	90
2.4.3.1. Değerlendirenler (Yöneticiler) İçin Yararları	90
2.4.3.2. Değerlendirilenler (Çalışanlar, Astlar) İçin Yararları	91
2.4.3.3. Organizasyon İçin Yararları	91
2.4.4. Performans Değerlendirme Sisteminin (Sonuçlarının) Kullanım Alanları	92
2.4.4.1. Stratejik Planlama	92
2.4.4.2. Ücret-Maaş Yönetimi	93
2.4.4.3. Kariyer Yönetimi	93
2.4.4.4. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi	95
2.4.4.5. İşten Ayırma Kararları	96

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZYOLU TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞANLARIN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: DENİZYOLU TAŞIMACILIK İŞLETMESİNDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	97
3.2. Araştırmanın Yöntemi	97
3.3. Evren ve Örneklem	98
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	99
3.5. Anket Ölçeklerinin Oluşturulması	99
3.6. Ölçeklerin Literatürdeki Kaynakları	101
3.7. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizleri	103
3.8. Demografik Özelliklerine Göre Ankete Katılan Deneklerin Frekans Dağılımları ve Oran Analizi	105
3.8.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	105

3.8.2. Cinsiyet Dağılımına Göre Frekans ve Oran Analizi	107
3.8.3. Eğitim Düzeyine Göre Frekans ve Oran Analizi	107
3.8.4. Yaş Dağılımına Göre Frekans ve Oran Analizi	107
3.8.5. Görev/Unvan Durumuna Göre Frekans ve Oran Analizi	108
3.8.6. Çalışma Süresine Frekans ve Oran Analizi	108
3.8.7. Aylık Gelir Durumuna Göre Frekans ve Oran Analizi	109
3.9. Performansı Etkileyen Faktörler İle İlgili Sorulara Verilen Cevapların Açıklayıcı İstatistik Analizleri (Frekans Analizi)	109
3.10. One Sample Kolmogorov Smirnov Test (Normal Dağılım Testi)	132
3.11. Mann-Whitney Testi (Cinsiyete Göre)	132
3.12. Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Testi	134
3.12.1. Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Analizi	134
3.12.2. Eğitim Durumuna Göre Kruskal Wallis Analizi	135
3.12.3. Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Analizi	136
3.12.4. Unvana Göre Kruskal Wallis Analizi	137
3.12.5. Aylık Gelir Durumuna Göre Kruskal Wallis Analizi	138
SONUÇ	139
KAYNAKÇA	149
EKLER	158
Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu Örneği	158
ÖZGEÇMİŞ	162

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Taşıma Türlerinin Üstünlükleri ve Zayıf Yönleri	3
Tablo 2. Dünya Taşımacılığı ve Denizyolunun Payı.....	18
Tablo 3. Yük Cinsleri İtibariyle Dünya Deniz Taşımacılığı 2008-2017 (Milyon Ton)	19
Tablo 4. 2006-2016 Denizyolu İthalat ve İhracat Taşımalarımız (Ton).....	24
Tablo 5. Kabotajda Taşınan Yolcu ve Yolcu x Mil Miktarı.....	25
Tablo 6. Kabotajda Taşınan Araç ve Araç x Mil Miktarı.....	26
Tablo 7. Türkiye`de En Fazla Konteyner Elleçlenen 10 Liman Başkanlığı (TEU) ..	33
Tablo 8. Türkiye`de En Fazla Konteyner Elleçlenen 10 İlimiz.....	36
Tablo 9. Türkiye`de En Fazla Yük Elleçlenen 10 Liman Başkanlığı.....	38
Tablo 10. En Fazla Genel Kargo ve Dökme Yük Elleçlenen Limanlar (TÜRKLİM Üyesi).....	40
Tablo 11. Performans Değerlendirme ve Performans Yönetim	88
Tablo 12. Değişkenler ve Sorulan Soru Sayısı	100
Tablo 13. Değişkenlerin Genel Güvenilirlik Analizleri.....	103
Tablo 14. Değişkenlerin Güvenilirlik Analizleri	104
Tablo 15. Demografik Özelliklerin Dağılımı	106
Tablo 16. Ücret ve Yan Haklar Faktörüne Yönelik Frekans Analizi	110
Tablo 17. Çalışan Katılımı Faktörüne Yönelik Frekans Analizi	112
Tablo 18. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Faktörüne Yönelik Frekans Analizi.....	114
Tablo 19. Örgütsel İletişim Faktörüne Yönelik Frekans Analizi.....	117
Tablo 20. Örgütsel Kültür Faktörüne Yönelik Frekans Analizi	119
Tablo 21. Yönetim ve Kararlara Katılma Faktörüne Yönelik Frekans Analizi.....	121
Tablo 22. Eğitim ve Geliştirme Faktörüne Yönelik Frekans Analizi.....	124
Tablo 23. Fiziksel Çalışma Koşulları Faktörüne Yönelik Frekans Analizi.....	127
Tablo 24. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Faktörüne Yönelik Frekans Analizi.....	129
Tablo 25. Cinsiyet Değişkeni İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Mann Whitney U” ve İle Karşılaştırılması	133
Tablo 26. Yaş İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması	134

Tablo 27. Eğitim Durumu İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması	135
Tablo 28. Çalışma Süresi İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması	136
Tablo 29. Unvan İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması	137
Tablo 30. Aylık Gelir İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması	138



ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Türkiye`de Yıllara Göre Denizyolu ile Taşınan Yük Miktarı (Ton).....	21
Şekil 2. Türkiye`de Yıllara Göre Denizyolu ile Taşınan Konteyner Miktarı (Milyon TEU)	22
Şekil 3. Türkiye`de Yıllara Göre Denizyolu ile Taşınan Yolcu Miktarı	23
Şekil 4. Yıllar İtibariyle Türk Boğazları`ndan Geçen Tehlikeli Yük Taşıyan Tanker Adet Grafiği	30
Şekil 5. Türkiye`de Toplam Elleçlenen Konteynerin %`lik Dağılımı-2015.....	34
Şekil 6. Türkiye`de En Fazla Konteyner Elleçlenen 10 İlimizin %`lik Dağılımı-2015	37
Şekil 7. Yönetim ve İşletme Türüne Göre Türkiye`deki Limanlar.....	54

KISALTMALAR

A.B.D	: Amerika Birleşik Devletleri
DTGM	: Deniz Ticaret Genel Müdürlüğü
DWT	: Deadweight Long Tons (Bir geminin taşıyabileceği en çok ağırlık olup, ham yükün, yakıtın, suyun, yolcu ve gemi adamlarının kendilerinin ve eşyalarının ağırlıklarının toplamıdır.)
Ed.	: Editör
GRT	: Gros Tonaj
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMO	: Uluslararası Denizcilik Örgütü
KM	: Kilometre
KUGM	: Kara Ulaştırma Genel Müdürlüğü
M.Ö.	: Milattan Önce
RO-RO	: Roll-On ve Roll Off
No	: Numara
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
s.	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
TEU	: Twenty-Foot Equivalent Unit (Konteyner Stoklama Kapasitesi)
TCDD	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi
TDİ	: Türk Denizcilik İşletmeleri
TÜRKLİM	: Türkiye Liman İşletmecileri Derneği
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
UBAK	: Ulaştırma Bakanlığı Avrupa Konferansı
UDHB	: Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
UNCTAD	: Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı

- WTO** : Dünya Ticaret Örgütü
- VHF** : Very High Frequency (Çok Uzun Dalga Telsiz Telefon Cihazı)
- VB.** : Ve Benzeri



GİRİŞ

Çalışmanın Amacı: Bu çalışma, günümüzde denizyolu taşımacılık işletmesinde çalışan bireylerin performansına etki eden unsurları belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmada belirtilen unsurlar, özellikle denizyolu taşımacılık/liman işletmesinde çalışanların performansını etkileyen faktörlerin ve bu faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi ve çalışma süresi gibi demografik özelliklere göre değişiminin tespit edilmesi amaçlanarak literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi: İşletmelerin başarılı olması büyük ölçüde insan unsuruna bağlı olmakla birlikte işletmelerin rekabet gücünü oluşturduğu için büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle işletmelerin başarılı olması ve büyümesi çalışanların başarısı ile doğru orantılıdır. Çalışanların iş ortamını ve yaptıkları işi sevmeleri iş performanslarının artması ve motive olmaları açısından çok önemlidir.

Günümüzde işletmelerin başarılı bir şekilde varlıklarını devam ettirebilmeleri ve rekabet koşullarına ayak uydurabilmeleri için çalışanların performans ve iş verimliliklerini önemsemeleri gerekmektedir. Her geçen gün gelişmekte olan denizyolu taşımacılık sektöründe çalışanların işletmedeki performansları önem arz etmeye başlamıştır. Bu araştırma ile denizyolu taşımacılık sektöründe çalışanlarının iş performanslarını etkileyen faktörler incelenmiştir.

Her çalışan bireyin kendine özgü diğer bireylerden farklı beklenti, istek ve ihtiyaçları bulunmaktadır. Çalışma hayatında sosyal-kültürel faaliyetler, fiziksel çalışma koşulları, örgütsel iletişim gibi faktörler çalışanların iş performansını etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi ve iş performansının hangi yöntemlerle arttırılacağı konularının incelenmesi gerekmektedir. İşletmede huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması ve iş performansının arttırılması çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. Çalışanların ihtiyaçlarının en iyi ve doğru şekilde karşılanması çalışanları tatmin ederek onların verimli olmalarını sağlayacaktır.

İşletmelerin kurumsal başarıyı elde edebilmeleri için çalışanların bireysel başarılarını arttırmaları gerekmektedir. Günümüz iş dünyasında yüksek performansa sahip çalışanlar işletmelerin rekabet koşullarında ayakta kalmalarını sağlamaktadırlar.

Çalışmanın Planı: Çalışmanın birinci bölümünde denizyolu taşımacılığı, denizyolu taşımacılık türleri, Türkiye`de denizyolu taşımacılığı, limanlar ve liman işletmeciliği ile ilgili konulara değinilerek yapılan çalışmalar incelenmiştir.

İkinci bölümünde, performans kavramı ve tanımı, performans yönetimi tanımı ve önemi, performans değerlendirme ve performansı etkileyen faktörler konuları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde işletmede çalışanların performansı etkileyen ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi faktörler incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma yöntemi, anket ölçekleri ve araştırmanın bulguları hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışanların performansını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin yaş, cinsiyet, unvan, çalışma süresi, eğitim durumu ve aylık gelir gibi demografik özelliklere göre etkisinin tespit edilmesi amacıyla bir anket uygulaması yapılmıştır.

Bu uygulama İstanbul ilinde Denizyolu Taşımacılığı/Liman işletmesinde faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 120 beyaz yaka çalışanı ile yapılmıştır.

Kullanılan Metod ve Teknikler: Anket katılımcılarına demografik özellikler (6 soru), ücret ve yan haklar (5 soru), çalışan katılımı (4 soru), sosyal ve kültürel faaliyetler (5 soru), örgütsel iletişim (4 soru), örgütsel kültür (3 soru), yönetim ve kararlara katılım (4 soru), eğitim ve geliştirme (5 soru), fiziksel çalışma koşulları (4 soru), iş güvenliği ve işçi sağlığı (4 soru), faktörleri olmak üzere toplam 44 soru sorulmuştur. Uygulanan anket çalışması ile ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerinin çalışan performansı üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplama aşamasında anket yöntemi uygulanmış olup, katılımcılara uygulanan anketler e-mail ve yüz yüze anket tekniği şeklinde derlenmiştir.

Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar: Bu araştırmada, denizyolu taşımacılığında/liman işletmelerinde çalışan bireylerin performansını etkileyen faktörler incelenmiş olup, toplamda 120 beyaz yaka çalışanı ile araştırmanın analiz kısmına katkı sağlanmıştır. Çalışma İstanbul ili Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı/liman işletmesinde uygulanmıştır. Denizyolu taşımacılık sektöründe, daha kapsamlı bir genelleme yapılabilmesi için araştırmanın diğer denizyolu taşımacılık işletmeleri üzerinde de ölçülmesi gerekmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DENİZYOLU TAŞIMACILIĞI VE LİMANİŞLETMECİLİĞİ

1.1. TAŞIMA TÜRLERİ VE ÖZELLİKLERİ

Lojistik hizmetlerinin en önemli parçası olan taşımacılık, coğrafi konum olarak birbirinden ayrı ayrı olan ürünleri ulaştırma olarak tanımlanabilir. Taşımacılık denizyolu, karayolu, havayolu, demiryolu, boru hattı ve iç suyolu gibi çeşitli şekillerde yapılmaktadır. Bu taşımacılık türleri arasında dünya ticareti ve uluslararası taşımacılıkta en çok denizyolu taşımacılığı tercih edilmektedir.

Taşımacılık faaliyeti çok eski zamanlardan beri yapılmaktadır. Ulaştırma faaliyetleri ülkelerin kalkınmışlık düzeyinin belirlenmesinde önemli bir göstergedir. Günümüzde taşımacılık karayolu, demiryolu, suyolu, havayolu ve boru hattı olmak üzere 5 farklı türe ayrılmaktadır (Dursun ve Erol 2012, 370). Taşıma türlerini Tablo 1'de görüldüğü gibi karayolu taşımacılığı, demiryolu taşımacılığı, havayolu taşımacılığı, denizyolu taşımacılığı, iç suyolu (nehir yolu) taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı olarak sınıflandırmak mümkündür.

Tablo 1. Taşıma Türlerinin Üstünlükleri ve Zayıf Yönleri

Taşıma Türü	Maliyet	Ulaştırma Hızı	Hizmet Verilen Yerlerin Sayısı	Çeşitli Malları Kullanma Becerisi	Tarifeli Yükleme Sıklığı	Tarifelerin Uygulanmasının Güvenilirliği
Karayolu	Yüksek	Hızlı	Çok Geniş	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Denizyolu	Çok Düşük	Yavaş	Sınırlı	Çok yüksek	Çok Düşük	Orta
Havayolu	Çok Yüksek	Çok Hızlı	Geniş	Sınırlı	Yüksek	Yüksek
Demiryolu	Düşük	Yavaş	Sınırlı	Yüksek	Düşük	Yüksek
Nehiryolu	Düşük	Yavaş	Sınırlı	Yüksek	Düşük	Orta
Boru Hattı	Düşük	Yavaş	Çok Sınırlı	Çok Sınırlı	Orta	Yüksek

Kaynak: Özen, Ö., (2006) Denizyolu Taşımacılığında Yük Sevkiyatçılığının Karar Yaklaşımları ve Bilgi Teknolojileri Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2006. Erişim Tarihi:14.02.2016

1.1.1. Taşıyıcının Türüne Göre

Taşıyıcının türüne göre ulaştırma sistemlerini Tablo 1`de de görüldüğü gibi karayolu taşımacılığı, demiryolu taşımacılığı, havayolu taşımacılığı, denizyolu taşımacılığı, iç suyolu (nehir yolu/ kanal yolu) taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı olarak sınıflandırmak mümkündür.

- Karayolu Taşımacılığı
- Demiryolu Taşımacılığı
- Denizyolu Taşımacılığı
- Nehiryolu Taşımacılığı
- Havayolu Taşımacılığı
- Boru Hattı Taşımacılığı

1.1.1.1 Karayolu

Kapıdan kapıya taşımacılık yapılabilen tek taşımacılık sistemi olan karayolu taşımacılığı esnek bir yapıya sahiptir. Farklı yüklerin taşımacılığında kullanılan karayolu taşımacılığının maliyetleri oldukça yüksektir. Karayolu taşımacılığı taşınan yüklerin boyutları ve ağırlıkları bakımından sınırlı olup hava koşulları ve trafiğin durumundan etkilenmektedir. Sevkiyat süreleri kısa olup yükleme ve boşaltma faaliyetleri kolaylıkla gerçekleştirilmektedir. Günümüzde özellikle nakliye taşımacılığında büyük rekabet yaşanmaktadır.

1.1.1.2. Demiryolu

Değeri düşük ağır ve yüksek hacimli yüklerin taşınmasında uygun olan taşımacılık sistemidir. Bakım onarım ve yatırım maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle devlet tarafından işletilmektedir. Çevre dostu olan demiryolu taşımacılığı özellikle uzun mesafeli taşımacılıkta maliyet avantajı sağlamaktadır.

1.1.1.3. Denizyolu

Deniz, göl ve nehir üzerinde yüzen gemiler ile yapılan taşımacılık sistemidir. Suyolu taşımacılığı içsuyolu (nehir) ve denizyolu taşımacılığı olarak iki bölüme ayrılmaktadır.

Denizyolu taşımacılığı; uzak mesafeler için uluslararası mesafelerde yapılan taşımalarda kullanılmaktadır. Diğer taşımacılık türleri arasında en güvenli ve en düşük maliyetli taşıma türüdür. Taşıma hızı düşük olmakla birlikte bakım onarım ve yatırım maliyetleri yüksektir. Dünya en çok tercih edilen ulaşım türlerinden biridir.

1.1.1.4. Nehiryolu (İçsuyolu) Taşımacılığı

Avrupa ülkelerinde çok yaygın olmasında rağmen ülkemizde çok gelişmemiştir. İçsuyolu taşımacılığında özel taşıma araçlarına ihtiyaç bulunmakta ve suyun derinliğine göre taşıma araçlarının kapasiteleri farklılık göstermektedir. Ülkemizin coğrafi yapısından dolayı ve akarsularımızın debi oranlarının yüksek olması nedeniyle içsuyolu taşımacılığında etkin ve verimli bir şekilde kullanılamamaktadır. Nehiryolu taşımacılığının diğer taşımacılık sistemlerinden en önemli farkı nehrin geçtiği bölgelerle sınırlı olmasıdır.

1.1.1.5. Havayolu

Miktar bakımından düşük, değeri yüksek ve zaman hassasiyeti bulunan taşımalar için en uygun ve en hızlı olan taşımacılık türüdür. 500 km`den daha uzun mesafeler için ekonomiktir. Havayolu taşımacılığının tercih edilmesindeki en büyük faktör hızlı olmasıdır. Diğer taşımacılık türleri arasında birim taşıma maliyetleri yüksektir.

1.1.1.6. Boru Hattı

Doğal gaz, ham petrol, petrol ürünleri, kimyasallar gibi sıvı ve gaz taşımacılığında kullanılmaktadır. Boru hattı taşımacılığı diğer taşımacılık sistemleri arasında en yüksek sabit maliyeti (ilk yatırım maliyeti) olan fakat en düşük değişken maliyete sahip taşımacılık türüdür. Sıvı ve gaz halindeki tehlikeli maddelerin taşınmasında oldukça güvenilir ve ekonomiktir.

1.1.2. Taşıma Türüne Göre

Taşıma türüne göre ulaştırma sistemlerini; Çok Türlü Taşımacılık, Tek Türlü Taşımacılık, Türler Arası Taşımacılık, Kombine Taşımacılık şeklinde sınıflandırabiliriz (Fulser 2015, 5).

1.1.2.1. Çok Türlü Taşımacılık (Multi-Modal Transport)

Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu, Avrupa Komisyonu ve Ulaştırma Bakanları Avrupa Konferasında yapılan çok türlü taşımacılığı, taşınan yüklerin iki veya daha fazla ulaştırma şekli kullanılarak yapılan taşımacılık şeklinde tanımlamıştır.

1.1.2.2 Tek Türlü Taşımacılık (Unimodal Taşımacılık)

Taşınan yüklerin, bir ya da birden fazla taşıyıcı ile tek bir taşıma türü ile taşınması olarak tanımlanmaktadır.

1.1.2.3. Türler Arası Taşımacılık (Inter-Modal Transport)

Taşınan yükler birim yük haline getirilerek farklı ulaştırma türleri içerisinde aynı birim yük olarak taşınması olarak açıklanmaktadır. Ulaştırma Bakanları Konferansı ise türler arası taşımacılığı, tek yükleme ile aynı taşıma biriminde yer alan ürünlerin elleçlenmeyerek, birden fazla taşıma yönleri kullanılması suretiyle yapılan taşımacılık olarak tanımlamaktadır. Konteynerlerin açılmayarak karayolu, denizyolu ve demiryolu gibi taşıma sistemleriyle taşınmasıdır. Türler arası taşımacılık yakıt tüketimini ve hava kirliliğinin azaltılmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda diğer taşımacılık türlerine göre daha verimli olup maliyetleri düşüktür.

1.1.2.4. Kombine Taşımacılık (Combined Transport)

Küreselleşme, gelişmiş ya da gelişmekte olan ekonomilerin taşımacılık sistemlerinde rekabetçi yapıya sahip olmasını gerektirir. Bir ülkenin küresel rekabet ortamında güçlü olmasında taşımacılık sistemlerinin büyük önemi vardır. Bu bağlamda kombine taşımacılık dünya ekonomisinde önemli rol oynamaktadır.

Kombine taşımacılığı, yükleme ünitesi değiştirilmeden yüklerin çeşitli ulaştırma türleri kullanılarak kapıdan kapıya ulaşımın gerçekleştiği, türler arası taşımacılık birimine dayan taşımacılık şeklidir. Kombine taşımacılığında genel olarak kullanılan araçlar; uçak, gemi, tren ve kamyonur.

Kombine taşımacılıkta amaç, malın hızlı bir şekilde, ekonomik ve güvenli bir şekilde hedefine ulaştırmaktır. Bu nedenler yüklerin çıkış noktalarından varış noktalarına biden fazla ulaşım türünün kullanılması kaçınılmaz olmuştur. Değişik taşıma araçları ile yapılan kombine taşımacılığının iki koşulu yerine getirmesi uzmanlar tarafından benimsenmiştir. Birincisi; taşımının karayolu taşıma aracı, tren, uçak ve gemi gibi araçlardan en az iki tanesini içermesi ikincisi ise taşınacak olan yüklerin birim yük halinde getirilmiş olması gerekmektedir.

Kombine taşımacılık türler arası taşımının özel bir hali olmakla birlikte bu taşımacılığın açıklanmasında genel kabul görmüş bazı tanımlar vardır. Türler arası taşımacılıkta taşıma zincirinin büyük bir bölümünün demiryolu, iç su yolu veya deniz yolu ile gerçekleşmesi başlangıç ve bitiş noktalarının ise mümkün olduğunca kısa bir şekilde karayolu ile yapılması olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Birliği'ne göre taşıma bölgesinde demiryolu, iç su yolu ve deniz yolu taşıma hattında kuş uçuşu mesafe olarak 100 km'yi geçmesi gerektiği yönünde sınırlama vardır.

Kombine taşımacılığı; ulaştırma türlerinin teknik ve ekonomik yönden etkin oldukları yerde kullanıldıkları akılcı ulaştırma türlerinin bütünüdür. Kombine taşımacılığı, ülkenin enerji kaynaklarını daha verimli kullanması, çevreyi daha az kirletmesi ve ton-km başına tükettiği enerjinin daha az olması nedeniyle diğer ulaştırma türlerine göre daha çok tercih edilmektedir (www.ubak.gov.tr 2010, 1).

1.2. DENİZYOLU TAŞIMACILIĞI

1.2.1. Denizyolu Taşımacılığının Tarihsel Gelişimi

Akdeniz bölgesi uluslararası ticaretin merkezi olması nedeniyle Sümerler, Mısırlılar, Romalılar ve Türkler gibi birçok kavim uygarlıklarını denizyolu sayesinde dünyaya tanıtmaya fırsatı bulmuşlardır.

Portekizliler, Cenevizliler ve Venedikliler ise Ortaçağ ve 16.-19. yüzyıl arasında denizyolu taşımacılığında gelişme göstermişlerdir. Mısırlılar ise milattan 3000 yıl önce denizde ilk gemiyi yürüten uygarlık olmuştur.

16. yüzyılda ise Vasco De Gama ve Cristoph Clomb gibi ünlü denizciler okyanuslara arasındaki denizciliğin ve ticaretin gelişmesine katkı sağlamışlardır. 19. Yüzyıldan sonra ise ekonomi ve teknik alanlarda yaşanan gelişme ve ilerlemeler sonucunda denizyolu taşımacılığında da bazı gelişmeler yaşanmıştır. Yaşanan bu gelişmelere bağlı yelkenleri gemiler yerine buharlı ve motorlu gemiler kullanılmaya başlanmış, gemilerin hacimleri artarak hızları da artmıştır. Limalardaki elleçleme (yükleme ve boşaltma) teknikleri de bu paralelde gelişme göstermiştir (Yorulmaz 2009, 8).

M.Ö 3200`de Mısırlıların kullandıkları sahil botları deniz taşımacılığının ilk örnekleri olarak gösterilmektedir. Mısırlılar tarafında kullanılan bu sahil botları deniz taşımacılığı ve teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle birlikte hemen hemen her dönemde ticaretin en önemli unsuru olmuştur. Coğrafi keşifler, yeni yerlerin keşfedilmesi, sanayileşme ve gemilerde buhar teknolojisinin kullanılmaya başlanması denizyolu taşımacılığının gelişmesine çok büyük etkisi olmuştur. Yaşanan tüm gelişmelerle birlikte daha fazla yük taşıma kapasitesine sahip olan gemiler inşa edilerek uzun yol seyahatleri gerçekleştirilmiştir (Yenal 2017, 1).

Deniz taşımacılığı çok eski yıllardan beri var olmuştur. Eski dönemlerde savaş ve ulaşım amacıyla kullanılan deniz araçları daha sonra coğrafi keşifler, yeni yerlerin tanınması ve yeni kaynakların keşfedilmesi amacıyla kullanılmıştır. Yaşanan tüm gelişmeler deniz taşımacılığının dünya ekonomisinin ana unsurlarından biri olmasını sağlamıştır.

Ülkemizin üç tarafının denizlerle çevrili olması ve üç kıtanın geçiş yolları üzerinde olması taşımacılık açısından çok önemli bir coğrafi konuma sahip olmaktadır. Ülkemizin konumu itibariye sahip olduğu bu avantaj, yoğun deniz trafiği, uluslararası taşımacılık, gemi yapım sanayi, liman işletmeciliği ve boğazlarda yapılan geçişlerin öneminin ortaya koymaktadır.

Dış ticaretimizin büyük bir bölümünün diğer taşıma türlerine göre ucuz ve verimli yapılması denizyolu taşımacılığının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Özaslan 2006, 14).

1.2.2. Denizyolu Taşımacılığı Tanımı

Tarih boyunca insanların ve malların taşınmasında denizyolu taşımacılığı tercih edilmektedir. Geçmişten günümüze teknolojinin gelişmesiyle birlikte denizyolu taşımacılığı da çeşitli aşamalardan geçmiştir. Coğrafi keşifler, sanayi devrimi ve buharlı gemilerin icat edilmesiyle birlikte dünya ticareti ve tarih açısından önemli dönüm noktası olmuştur. Deniz taşımacılığı, türleri arasındaki en eski ulaştırma türlerinden biridir. Denizyolu, nehir ve kanal gibi suyolu, göl, okyanus kıyıları gibi uluslararası alanda derin denizlere yapılan taşımacılık olarak tanımlanabilir.

Deniz taşımacılığı, özellikle sanayinin hammaddesini oluşturan çok büyük miktarlardaki yüklerin bir defada bir yerden diğer bir yere taşınması imkânını sağlaması, güvenilir olması, sınır aşımı olmaması, mal zayıyatının minimum düzeyde olması, çevreyi en az kirletmesi, yolcu-km ve ton-km başına tükettiği enerjinin en az olması diğer kayıpların hemen hemen hiç olmaması, hava yoluna göre 14, karayoluna göre 7, demiryoluna göre 3,5 kat daha ucuz olması nedeniyle dünyada en çok tercih edilen ulaşım şeklidir (Koçak 2012, 11). Deniz taşımacılığının avantajlarından yararlanan ülkeler ekonomilerine önemli katkı sağlamaktadır.

Kısacası deniz taşımacılığı, deniz ve deniz ulaşım araçları ile yolcu ve yük taşımacılığı olarak tanımlanabilir. Deniz taşımacılığı sektörü ülkelerin ithalat ve ihracattaki artış ve azalışlarından etkilenen ve dünya ticaretinin değişimine paralel olarak iniş ve çıkışları olan dinamik bir sektördür.

Dünya ticaretinin yarısından fazlası denizyolu ile yapılmaktadır. Bu nedenle denizyolu taşımacılığı kıtalararası ticaretin gelişmesinde büyük önem taşımaktadır. Günümüzde bir malın uzak pazarlara hasarsız bir şekilde ulaştırılması malın kalitesi ve fiyatı kadar önemli bir unsur haline gelmiştir. Denizyolu taşımacılığı, ulaştırma sistemleri içinde en ekonomik olan taşımacılık sistemidir.

Denizyolu taşımacılığının tercih edilme nedenlerinden biride taşıma mesafesinin demiryolu ve karayolundan daha uzak olmasıdır. Teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle birlikte taşımacılığın daha verimli ve daha hızlı yapılması sağlanmaktadır.

Dünya tonajının %90'ı denizyoluyla taşınmaktadır. Denizyolu taşımacılık sistemi aynı zamanda türlü malların oldukça etkin ve esnek bir şekilde taşınmasına imkan sağlamaktadır (Çelikkaya 2012, 74). Böylelikle tüm bu özellikleri sayesinde denizyolu taşımacılığı, uluslararası taşımacılığın en temel aracı haline gelmiştir.

1.2.3. Denizcilikle İlgili Uluslararası Kuruluşlar

Denizyolu taşımacılığı sektörü, sahip olduğu ulusal ve uluslararası özelliklerini nedeniyle farklı kuruluşları bir arada toplamaktadır. Deniz taşımacılığında bu kuruluşların ve ilgili tarafların çalışma yöntemleri ve sistemleri farklılık gösterse bile ortak amaç; ürünlerin üretildiği noktadan tüketildiği noktaya denizyolunda zarar görmeden ulaştırmasını sağlamak ve bununla birlikte deniz ve çevrenin korunması sağlamaktır.

Denizcilikle ilgili uluslararası kuruluşları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü)
- UNCTAD (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı)
- OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
- WTO (Dünya Ticaret Örgütü)
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)

1.2.3.1. IMO (Uluslararası Denizcilik Örgütü)

Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) 6 Mart 1948 tarihinde İsviçre'nin Cenevre kentinde Birleşmiş Milletler denizcilik konferansında yapılan sözleşme ile kabul edilmiştir. IMO, uluslararası hukuk kişiliğine sahip olmakla birlikte, Birleşmiş Milletler ile sağlamış olduğu özel işbirliği ilişkileri sayesinde Birleşmiş Milletlerin denizcilik alanındaki tek yetkili organı olduğu için büyük önem taşımaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün asıl amacı; denizlerdeki emniyeti ve mevcut güvenliği artırarak gemi kaynaklı deniz kirliliğini önlemeye yönelik genel kuralları belirlemek ve bu kuralları standartlaştırarak tüm dünya üzerinde uygulanmasını sağlamaktır. Uluslararası Denizcilik Örgütü 166 üye devlet, 3 ortak üye ülke ile birçok uluslararası kuruluşun bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Teknik bir örgüt yapısına sahip olup örgüt çalışmaları komite tarafından yürütülmektedir. Türkiye, 1958 yılından itibaren üyesi olduğu IMO'nun 24 ana sözleşmesinden 13 sözleşmesine taraf olmuştur (Elbirlik 2008, 32).

1.2.3.2. UNCTAD (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı)

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) BM Genel Kurulunun temel organıdır. UNCTAD konferansının Birleşmiş Milletler Kuruluşları ile uluslararası ekonomik örgütlerden en önemli farkı, kalkınma ve yoksulluk sorunlarını ele alarak Gelişme Yolundaki Ülkelerde (GYÜ) ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlamak amacıyla kurulmuştur. UNCTAD iktisadi büyüme ve kalkınmanın yanı sıra yatırım, teknoloji alanında faaliyetler göstermekte hükümetler arası görüşmeler ile teknik işbirlikleri sağlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı'nda ele alınan konular haricinde diğer tüm konular ve faaliyetler Ticaret ve Kalkınma Konseyi tarafından yürütülmektedir. Yıl içerisinde Cenevre'de yapılan düzenli toplantılarda ticaretle bağımlılık, uluslararası ticaretle yaşanan gelişmeler ve iktisadi kalkınma gibi konular üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. UNCTAD konferansı 194 üye ülkeden oluşmakta ve 4 yılda bir toplanmaktadır (www.ekonomi.gov.tr, 2017).

1.2.3.3. OECD (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)

İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa'nın yeniden yapılandırılması amacıyla A.B.D. ve Kanada tarafından oluşturulan Marshall Planı'nın uyumunu sağlamak amacıyla 1947 yılında kurulmuş olan örgütün adıdır. Türkiye'nin de 1961 yılında içinde bulunduğu 20 kurucu üyesi ile OECD dünyanın en büyük ve en güvenilir karşılaştırmalı istatistik, ekonomik ve sosyal veri analiz kaynakları haline gelmiştir.

OECD, üye olan ülkelere ortak sorunlarını çözebilecekleri, en iyi mevzuat ve uygulama tekniklerini belirleyebilecekleri, ulusal ve uluslararası politikalara uyum sağlayabilecekleri uygun bir platform oluşturmaktadır. Teşkilatın asıl amacı; ticaret, tarım, vergi, finans, rekabet, eğitim, sağlık, çevre, yatırım, sanayi, teknoloji, bilgi ve iletişim, ulaştırma gibi çok geniş bir sahada güncel veriler ışığında en iyi politika seçenekleriyle donatarak, küresel sorunlar için çözüm üretmektedir.

OECD, analiz içeren çalışmalarının yanında eğitim, nüfus, emeklilik, göç, çevre gibi konularda üye ve üye olmayan ülkelerin gelişimine katkı sağlamaktadır (www.oecd.org, 2017).

İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı bünyesinde deniz taşımacılığı alanında 1961 yılında Deniz Taşımacılık Komitesi (MCT, Maritime Transport Committee) kurulmuştur. 1966 yılında ise yük sahipleri, armatörler ve nakliyecileri ortak noktada buluşturarak A.B.D., Avrupa birliği ve Kanada gibi düzenli hat taşımacılığındaki rekabet politikaları ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Denizcilik komitesinin çalışmaları yalnız üye ülkelerle sınırlı değildir. OECD Deniz Taşımacılık Komitesi dünyada deniz taşımacılığının önemini arttırılmasına yönelik çalışmalar sürdürmekte ve üye olan ülkelerin rekabet gücünün arttırılmasını, gemilerin seyir güvenliğinin sağlanmasını ve denizlerde oluşan kirliliğin engellenmesini sağlamaktadır (Elbirlik 2008, 34).

1.2.3.4. WTO (Dünya Ticaret Örgütü)

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), 15 Nisan 1994 tarihinde Fas`da (Marakeş) imzalanan Dünya Ticaret Örgütü Anlaşması ile kurulmuştur. Dünya Ticaret Örgütü Anlaşması, Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması`nın yerini alan 29 ayrı çok taraflı hukuki anlaşmayı ve 25 Bakanlar Bildirisini kapsamaktadır. 1 Ocak 1995 tarihinde resmen faaliyete geçen anlaşma çok taraflı ticaret sisteminin yasal ve kurumsal temelini oluşturmaktadır. DTÖ, uluslararası ticaret sisteminin önemli bir organı olduğu için üye ülkeler arasında yaşanan anlaşmazlıkların çözümünde ülkelere güven aşılacaktır (www.mfa.gov.tr, 2017).

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ), temel işlevleri;

- Dünya Ticaret Örgütü`nü (DTÖ) oluşturan çok taraflı ticaret ve hukuk anlaşmalarının uygulanarak denetlenmesini sağlamak,
- Ticari anlaşmazlıklarda çözüm sağlamak,
- DTÖ`ye üye ülkelerin ulusal ticaret politikalarının takip edilmesi,
- Uluslararası kuruluşlarla ekonomik politikalarla ilgili işbirliği yapmak.

1.2.3.5. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)

Uluslararası Çalışma Örgütü Milletler Cemiyeti`ne bağlı olarak kurulan bir ajansın niteliğinde olup, İkinci Dünya Savaşı`nda Milletler Cemiyeti`nin kalkınmasından sonra varlığını devam ettirerek 1946 yılında Birleşmiş Milletler bünyesine girmiştir. Türkiye, 9 Temmuz 1932 yılında Milletler Cemiyeti`ne girerek Uluslararası Çalışma Örgütü`nün üyesi olmuştur. Ülkemizdeki ILO çalışmaları Ankara`da yapılmaktadır (Elbirlik 2008, 35-36).

Çalışma yaşamında barışın huzur ve refah açısından vazgeçilmez olduğu doğrultusunda hareket eden ILO sosyal adaleti ve uluslararası alandaki insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Günümüzde ILO, insana yakışan işler yapılmasına, iş çevresinde sürekli barış, refahın sağlanmasına yardım etmektedir. ILO, tüm kadın ve erkekler için insana yakışan işlerin yapılarak geliştirilmesine uygun bir ortam hazırlamaktadır.

Çalışma yaşamındaki hakların uygulanması, insana yakışan istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda iletişimin güçlendirilmesi ILO'nun başlıca hedefleri arasındadır (www.ilo.org, 2017).

1.2.4. Denizyolu Taşımacılığının Avantajları

Denizyolu taşımacılığının diğer taşımacılık türlerine göre avantajlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Denizyolu taşımacılığı uluslararası ve kıtalar arası taşımacılıkta önemli bir yere sahip etkili ve ekonomik bir taşımacılık yöntemidir.
- Bir defada yüksek miktarda yükün taşınması, enerji tüketiminin az olması nedeniyle maliyeti düşüktür.
- Dünyanın 4/3'ü denizlerle kaplı olduğundan birçok ülke ve bölgeye taşımacılık denizyolu ya da havayolu ile yapılmaktadır.
- Denizyolu taşımacılığını karayolu, demiryolu ve havayolu taşımacılığı ile karşılaştırdığımızda dünyada en çok tercih edilen ulaşım sistemidir.
- Ülkeler arasında sınır aşım problemi olmadığı için ithal edilen ürünler doğrudan ülkemize gelmektedir ve limanlarda herhangi bir gümrük işlemi yoktur.
- Denizyolu taşımacılığının en büyük avantajı büyük hacimli ürünlerin taşınmasına imkan sağlamaktadır.
- Mal zayıtının az olması, güvenilir olması ve çevreyi en az kirletmesi nedeniyle tercih edilmektedir.
- Yolcu-km ve ton-km başına tüketmiş olduğu enerji miktarının az olması nedeniyle çok tercih edilen ulaşım sistemidir.
- Türkiye'nin bölgesel konumu itibariyle denizyolu taşımacılığına uygun olması denizyolu taşımacılığının avantajları olarak sıralanabilir.

1.2.5. Denizyolu Taşımacılığının Dezavantajları

Denizyolu taşımacılığının diğer taşımacılık türlerine göre dezavantajlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Taşınan malın güvenliği ve teslim süreleri, kötü hava şartlarından yüksek düzeyde etkilenmektedir.
- Denizyolu taşımacılığı liman ve iskele gibi maliyeti yüksek tesislere ihtiyaç duymaktadır.
- Gemiler pahalıdır ve çok büyük miktarda yatırım gerektirir.
- Tek seferde yüksek miktarda ürünlerin taşınması ile birlikte taşıma uzun zaman dilimi içerisinde yavaş gerçekleşmektedir.
- Hizmet verilen alanlar liman ve çevresiyle sınırlı olmaktadır.

1.2.6. Dünya Denizcilik Sektörü ve Önemi

Denizyolu taşımacılığı, ulaştırma sektörünün alt sistemlerinden birini oluşturmaktadır. Günümüz dünyasında denizyolu taşımacılığı birden fazla ülke arasında gerçekleştirildiği için uluslararası bir niteliğe sahiptir. Tüm bunlarla beraber teknolojinin gelişimi ile birlikte yük ve yolcu taşımacılığı ilk sırada olmak üzere gemi inşaatı liman hizmetleri ve deniz turizmi ile bir ticaret ve hizmet endüstrisini oluşturmaktadır (Elbirlik 2008, 23).

Dünyada genelindeki ekonomik ve siyasi faaliyetler üzerinde meydana gelen olumlu ve olumsuz gelişmeler denizcilik sektörünü doğrudan etkilemektedir. Örneğin; 1990 yılında meydana gelen Körfez Krizi, dünya ticareti ve ekonomisini olumsuz yönde etkileyerek çelik üretiminde azalma meydana gelmiştir. Bunun sonucunda denizyolu taşımacılığındaki olumlu yöndeki gelişmeleri olumsuz yönde etkilemiştir. Petrol fiyatlarında yaşanan iktidarsızlık ve Irak'a ambargo uygulanması petrol taşımacılığında düşüş yaratarak denizyolu taşımacılığında büyüme hızını azaltmıştır.

Ticarette meydana gelen bu olumsuzluklar denizcilik sektörüne yansımıştır. Bu açıklamalar sonucunda ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmelerin denizyolu taşımacılığını etkilediği görülmektedir (Elbirlik 2008, 23-24). Dünya`da yaşanan teknolojik, ekonomik ve siyasi gelişmeler, dünya denizcilik sektörünü etkileyerek önemini arttırmıştır.

Tüm gelişmelere bağlı olarak denizcilik sektöründe yaşanan en büyük değişim, gemilerin hız ve yük taşıma kapasitelerinin artması olmuştur. Böylelikle uluslararası pazarlara ulaşım kolaylaşmıştır.

Dünya üzerindeki küresel globalleşmeye bağlı olarak kıtalararası ticari faaliyetlerin artmasıyla birlikte lojistik, ulaştırma ve özellikle denizyolu taşımacılığı sektörünün olumlu yönde etkilendiği görülmüştür. Dünya ticaretinde ithal ve ihraç edilen yüklerin %75`i denizyoluyla taşınmakta olup, denizyoluyla yapılan uluslararası ticari faaliyetler her geçen gün artmaktadır. Denizyolu taşımacılığı sektörü ülkelerin ithalat ve ihracat faaliyetlerindeki artış ve azalışlardan etkilenecek iniş ve çıkış yaşayan bir sektördür (Aisarova 2013, 7).

Ulusal ekonomilerdeki serbestleşme ve sanayileşmenin artması ile birlikte ürünlere karşı talepleri de arttırmıştır. Dünyadaki teknolojik alanında yaşanan gelişmeler ulaşımın hızlı, etkin ve verimli yapılmasını sağlamaktadır. Dünya deniz ticareti 2011 yılında 1.462 milyon DWT`luk deniz filosu, 8.839 milyon ton yük taşıma kapasitesi ile yılda 400 milyar Dolarlık gelir sağlayan oldukça büyük bir sektördür. Tüm bunların yanında petrol taşımacılığının %60`ı ve doğalgaz taşımacılığının %25`i denizyolu ile gerçekleştirilmektedir (www.kugm.gov.tr 2012, 11).

Yaşanan küresel krizin etkisiyle 2008 yılından sonra daralan ticaret hacmi 2009 yılından itibaren genişlemeye başlamıştır. Dünyada gerçekleşen ithalat ve ihracat hacmi 2012 yılına kadar her yıl %20 oranında büyüme göstermiştir. 2012 yılında ise dünya ithalat ve ihracat hacminde büyük bir değişiklik gözlemlenmemiştir.

Toplam ticaret hacminin önemli bileşeni olan ulaştırma ithali ve ihracı 2010 ve 2011 yıllarında büyüme göstermiştir. Ayrıca ulaştırma hizmet ihracının toplam ihracattaki payı %5 iken, ulaştırma hizmet ithalatı %6 oranıyla toplam ithalattaki yerini almıştır (Bayraktutan ve Özbilgin 2013, 12).

Deniz Ticareti Odası'nın verilerine göre dünya ticaretinin %85'i denizyolu ile yapılmaktadır. Dünya deniz ticareti 2015 yıl bazında %2 oranında artış göstererek 10.7 milyar tona ulaşmıştır. 2010 ve 2014 yılları arasında dünya deniz ticaretinin artması global ekonomik büyüme ile doğru orantılı gerçekleşmiştir. Bir önceki yıl %2 oranında artış gösteren denizyolu taşımacılığı %3,3 global Gayrisafi yurt içi hasıla artışının gerisinde kalmıştır.

2015 yılında deniz ticaretindeki düşüş özellikle kuru dökme yük sektöründe yaşanmış ve küresel denizyolu taşımaların %44'ünü oluşturan kuru dökme yük taşımaları düşüş yaşayarak son yıl 4,7 milyar ton olarak gerçekleşmiştir. Bu düşüş Çin ekonomisinin çelik üretiminde ve elektrik üretiminde kullanmış olduğu ham madde ithal talebindeki azalmadan kaynaklanmıştır. Dökme yük talebi bu durumdan olumsuz yönde etkilenmiştir.

Gayrisafi yurt içi hasıla da yavaşlama yaşanması nedeniyle kömür ithalatında kısıtlamaya gidilmiş bunun sonucunda global kömür taşımaları toplamda 1,1 milyar ton gerilemiştir. Hindistan'ın kömür ithalinde düşüş görülmüştür. Denizyoluyla yapılan demir cevheri taşımalarında yılda %2 oranında artış gözlemlenmiştir. 2015 yılında Çin'de çelik üretiminin azalmasına rağmen demir cevheri taşımaları %12,5 artarak 1,4 milyar tona ulaşmıştır (www.denizticaretodasi.org.tr 2016, 7).

Konteyner taşımacılığının 2015 yılında istikrarlı bir büyüme sağlayarak %2,3 oranında artarak Dünya ekonomisinde yaşanan olumsuzluklara karşı 175,2 milyon TEU olarak gerçekleşmiştir. Konteyner ticaretinde Uzak Doğu-Avrupa rotası, Rusya'nın ithalatında azalma ve Avrupa'nın ithalat talebinin zayıf olması nedeniyle %3,7 oranında gerilemiştir. Asya içindeki rotalarda yaşana gelişmelerde 2016 yılında Çin'de yaşanan yavaşlamadan etkilenmiştir. Yaşanan tüm gelişmelerin tersine petrol ürünleri ve ham petrol taşımalarında 2015 yılında artış yaşanmıştır.

Son iki yılda yaşanan düşüştür kısa bir zaman sonra ham petrol taşımaları %3,6 artmıştır. Petrol İhraç Eden Ülkeler piyasa paylarını arttırmak amacıyla petrol üretimini arttırmışlardır.

2015 yılında denizyolu ile yapılan petrol taşımacılığı %6,2 oranında artmıştır. Petrol fiyatlarının 2015 yılında düşmesi 2016 yılında ticareti olumlu yönde etkilemiştir. ABD kaynaklı ihracat ve Çin ile Hindistan kaynaklı ithalatın artmasıyla birlikte denizyoluyla yapılan LPG taşımaları 2015 yılında %9 oranında artış göstererek 78 milyon tona ulaşmıştır. Denizyoluyla yapılan LNG ticareti ise Uzak Doğu ülkelerinde ithalatın azalması sonucunda gelişme sınırlı kalmıştır. Petrol fiyatlarında yaşanan düşüşler nedeniyle kimyasal taşımalarda %3 oranında artış gözlemlenmiştir. 2016 yılı değerlendirildiğinde dünya deniz ticaretinin ılımlı bir gelişme gösterdiği ve ticaret hacminin geçmiş yıllara göre artış gösterdiği gözlenmektedir (www.denizticaretodasi.org.tr 2016, 9).

Tablo 2. Dünya Taşımacılığı ve Denizyolunun Payı

Yıllar	Dünya Taşımacılığı (Tüm Yollar) Milyar Ton	Dünya Taşımacılığı Değişim (%)	Dünya Denizyolu Taşımacılığı (Milyar Ton)	Dünya Taşımacılığında Denizyolunun Payı (%)
2008	10,86	-	8,61	79,00%
2009	9,56	-12%	8,29	87,00%
2010	10,82	13%	9,07	85,00%
2011	11,54	7%	9,47	83,00%
2012	11,83	3%	9,88	84,00%
2013	12,19	3%	10,21	84,00%
2014	12,58	3%	10,54	84,00%
2015	12,88	3%	10,77	84,00%
2016	13,18	4%	11,10	84,00%
2017(*)	13.55	3%	11.34	84.00%
(*) Öngörülen				

Kaynak: Deniz Ticareti Odası, Rakamlarla Denizcilik Sektörü ve İstatistikler, http://www.denizticaretodasi.org.tr/Shared%20Documents/Deniz%20Ticareti%20Dergisi/subat_ek_2017.pdf Erişim Tarihi: 06.05.2017

Tablo 2`de Dünya Taşımacılığı ve Deniz Taşımacılığının 2008 ve 2017 yılları arasındaki yüzdeler dağılımları verilmiştir. 2009 yılında yaşanan global ekonomik kriz nedeniyle Dünya taşımacılığındaki tüm ulaşım modları %12 oranında azalmıştır.

Toplam uluslararası mal taşımacılığında Dünya denizyolu taşımacılığı 2008 yılında %79'dan 2009 yılında %87'ye kadar yükseldiği görülmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere Dünya denizyolu taşımacılığı 2010 yılından 2016 yılına kadar düzenli bir artış olduğu görülmektedir. 2016 denizyolu taşımacılığın payı %84 oranında gerçekleşmiş olup, gelecek 2017 yılı içinde öngörülen değer %84'tür.

Tablo 3. Yük Cinsleri İtibariyle Dünya Deniz Taşımacılığı 2008-2017 (Milyon Ton)

YILLAR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 öngörülen	2016/15 Değişim %	2017/16 Değişim %	10 Yıllık CAGR (Yıllık Bileşik Büyüme)
Demir Cevheri	841	898	991	1.053	1.110	1.189	1.337	1.363	1.426	1.478	4,60%	3,70%	6,60%
Kömür	793	807	930	1.000	1.123	1.179	1.214	1.134	1.123	1.128	-1,00%	0,50%	3,90%
Hububat	319	321	343	345	375	390	432	459	471	486	2,70%	3,30%	4,80%
Minor Dökmeyükler(*)	1.602	1.402	1.589	1.704	1.736	1.824	1.836	1.863	1.865	1.886	0,10%	1,10%	1,40%
Ham Petrol	1.903	1.820	1.872	1.852	1.906	1.837	1.806	1.861	1.934	1.937	3,90%	0,20%	0,10%
Petrol Ürünleri	825	833	882	910	915	957	964	1.024	1.069	1.090	4,40%	2,00%	3,20%
LPG-LNG	228	236	276	306	300	305	317	328	344	362	4,80%	5,30%	4,80%
Kimyasal Madde	210	215	231	244	252	263	266	277	284	293	2,60%	3,40%	3,70%
Konteyner	1.272	1.134	1.291	1.414	1.478	1.539	1.629	1.668	1.726	1.798	4,40%	4,20%	4,00%
Diğer Kuryükler	710	689	742	729	768	795	824	845	861	879	1,90%	2,20%	3,00%
Toplam	8.703	8.355	9.147	9.557	9.963	10.278	10.625	10.822	11.103	11.337	2,50%	2,10%	2,90%
Toplam	8.706	8.355	9.147	9.557	9.963	10.278	10.625	10.822	11.103	11.337	2,50%	2,90%	

Kaynak: Deniz Ticareti Odası, Rakamlarla Denizcilik Sektörü ve İstatistikler,
http://www.denizticaretodasi.org.tr/Shared%20Documents/Deniz%20Ticareti%20Dergisi/subat_ek_2017.pdf Erişim Tarihi: 06.05.2017

Tablo 3'te 2008-2016 yılları arasında yük cinsleri itibariyle Dünyada yapılan denizyolu taşımacılığının yüzdelerle dağılımları gösterilmiştir. Yük cinslerinin 10 yıllık büyüme oranları incelendiğinde en fazla artışın demir cevheri, LPG-LNG, hububat ve konteyner taşımacılığında olduğu görülmektedir. 2008 ve 2016 yılları arasındaki en düşük büyüme ise ham petrol taşımacılığında yaşanmıştır. 2016 yılında yük cinsilerindeki taşımacılık 11.103 (milyon-ton) gerçekleşmiş olup, gelecek 2017 yılında %2,90 oranındaki artışla 11.337 (milyon-ton) olacağı öngörülmektedir.

2017 yılında yük cinsi olarak en büyük artışın %5,30 ile LPG-LNG taşımacılığında, en düşük artışın ise ham petrol taşımacılığında olacağı öngörülmektedir.

1.2.7. Türkiye`de Denizyolu Taşımacılığı

Ülkemizin üç tarafının denizlerle çevrili olması ve üç kıtanın geçiş yolları üzerindeki coğrafi konumu nedeniyle taşımacılık açısından çok büyük bir potansiyele sahiptir. Türkiye, coğrafi konumu itibariyle Arap Yarımadası, Hint Okyanusuna ve Uzakdoğu`ya uzanan ulaşım ağının merkezinde yer alır.

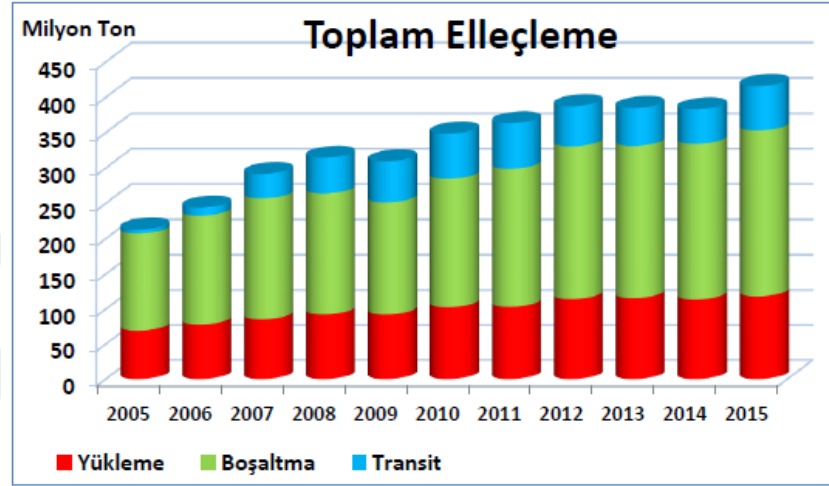
Türkiye, Asya ve Avrupa kıtasını birbirine bağlaması ve jeopolitik konumu sayesinde limancılık açısından çok büyük avantajlara sahip olmuştur. Ülkemiz jeopolitik konumu sayesinde tarih boyunca denizyoluna hakim olan topluluklar arasına girmiştir. Yapılan araştırmalara göre deniz ticareti ve deniz taşımacılığı gelişmiş ülkelerin refah düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle denizcilik sektörü dış ticaretimizde önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle Marmara Denizi`nin jeopolitik konumu nedeniyle yoğun bir deniz taşımacılığı yapılmaktadır. Türkiye`de deniz ticareti sektörü, Türkiye ekonomisi ile entegre durumdadır. Ekonominin olumlu ve olumsuz yansımaları bu sektörü de doğrudan etkilemektedir. Deniz taşımacılığı uluslararası alanda faaliyet gösterdiği için diğer ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasi alandaki gelişmelerden etkilenmektedir.

Deniz taşımacılığı, yük ve yolcu taşımacılığı ve liman hizmetleri ticari faaliyet olmakta birlikte bir hizmet dalıdır. Teknolojik alandaki yeniliklerle birlikte denizyolu taşımacılığında sefer süreleri kısalmış, denizlerdeki can ve mal güvenliği arttırılmıştır.

Türkiye konum itibariyle Akdeniz çanağında, Doğu-Batı, Kuzey-Güney eksenlerinde kavşak noktasında hinterlandıyla Atlantik'e, Arap Yarımadası'na, Ortadoğu' ya, Uzakdoğu'ya Avrupa'dan ulaşımın odağındadır. Sahip olduğu coğrafi konumu ve diğer ülkelerle olan bağlantıları itibariyle deniz taşımacılığına uygun bir yapıya ve potansiyele sahiptir.

Bu coğrafi avantaj ayrıca 4,500 deniz millik (8,333 km) sahil şeridi ile deniz ulaşımının ülke içinde her bölgeye etkili olacağı bir durumu ortaya koymaktadır (Kol 2010, 61). Türkiye’de denizyoluyla yapılan yük ve yolcu taşımacılığı sayıları incelendiğinde yıllar içinde artış olduğu görülmektedir.

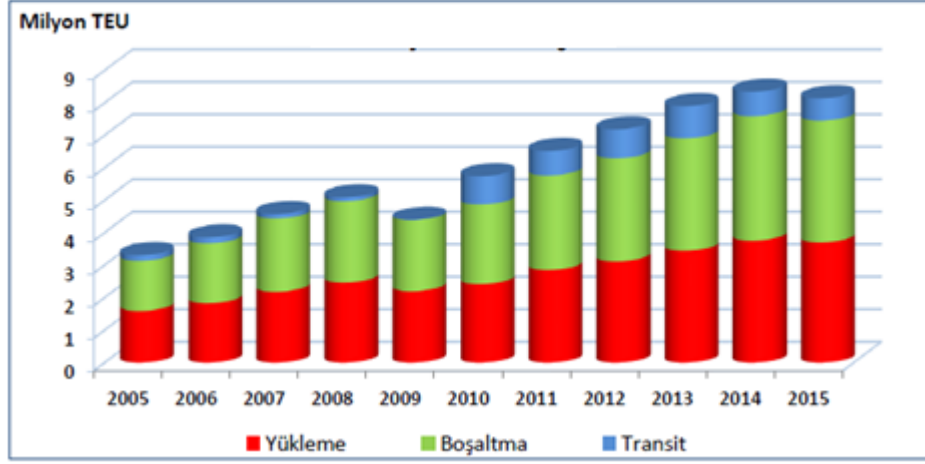
Şekil 1. Türkiye’de Yıllara Göre Denizyolu ile Taşınan Yük Miktarı (Ton)



Kaynak: Deniz Ticareti 2015 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Denizyolu taşımacılığında yük taşımacılığı, yolcu taşımacılığına göre daha fazla tercih edilmektedir. Yük taşımacılığında tarım ürünleri, sanayi hammaddeleri ve yüksek tonajdaki yükler tek seferde düşük maliyetle taşındığı için deniz taşımacılığı, diğer ulaştırma yollarına göre üstünlük sağlamaktadır. Şekil 1’den anlaşılacağı üzere 2006 yılı sonrasında yük/ton taşımacılığı büyük artış göstermiştir. 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle 2009 yılındaki toplam elleçleme oranında düşüş görülmüştür. 2005-2015 yılları arasındaki toplam elleçleme oranı (milyon ton) değerlendirildiğinde en az elleçlemenin 2005 yılında, en fazla elleçlemenin ise 2015 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Denizyolu taşımacılığına ilişkin istatistik verileri incelendiğinde yük taşımacılığının önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir.

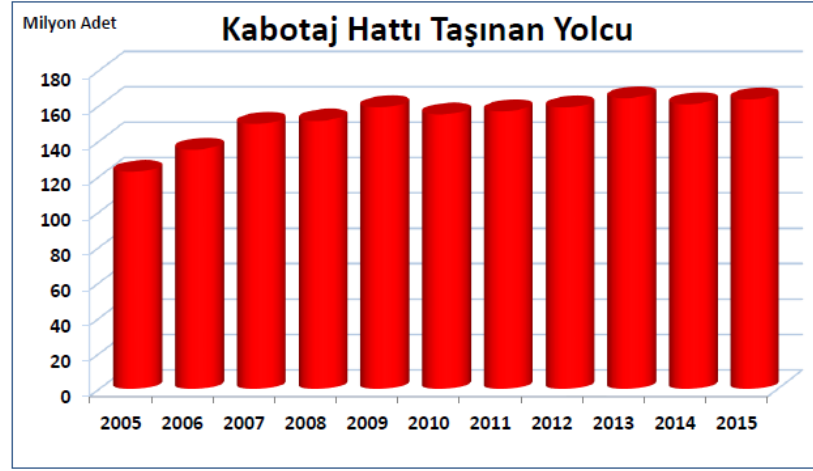
Şekil 2. Türkiye`de Yıllara Göre Denizyolu ile Taşınan Konteyner Miktarı (Milyon TEU)



Kaynak: Deniz Ticareti 2015 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Şekil 2`de Türkiye`de 2005-2015 yılları arasında denizyolu ile taşınan konteyner miktarı verilmiştir. Ülkemiz 2008 yılında yaşanan uluslararası ticari resesyondan olumsuz etkilenmiş olsa da 2009 yılından sonra denizyolu konteyner taşımacılığında artış yaşanmıştır. Yaşanan ekonomik krizin ardından toplam konteyner elleçleme miktarı (milyon TEU) 2009 yılından sonra düzenli bir artış göstermiştir. 2005-2015 yılları arasında denizyolu ile taşınan konteyner miktarı (milyon TEU) değerlendirildiğinde en düşük taşımacılığın 2005 yılında en yüksek taşımacılığın ise 2014 yılında gerçekleştiği görülmektedir.

Şekil 3. Türkiye`de Yıllara Göre Denizyolu ile Taşınan Yolcu Miktarı



Kaynak: Deniz Ticareti 2015 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Ülkemizde 2005-2015 yılları arasında denizyolu ile yapılan yolcu taşımacılığı incelendiğinde 2005 yılında 120 milyon adet yolcu sayısından 2015 yılında 160 milyon yolcu sayısına kadar yükselmiştir. Yolcu taşımacılığı yıllar itibariyle incelendiğinde en düşük yolcu taşımacılığı 2005 yılında gerçekleşirken, en yüksek yolcu taşımacılığı 2013 ve 2015 yıllarında olmuştur. 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle yolcu sayısında azalma meydana gelmiştir. Yaşanan ekonomik kriz sonrasında yolcu taşımacılığı sayısında yeni bir artış meydana gelmiştir.

Türkiye`nin denizyolu ile taşınan yolcu, yük ve konteyner miktarlarını incelediğimizde denizcilik sektörünün gün geçtikçe ilerlediğini söyleyebiliriz. Tarım ürünleri Türkiye`nin ithalat ve ihracatında çok önemli yere sahiptir. Ülkemizde ithalat ve ihracatın neredeyse tamamı denizyolu ile yapılmaktadır. Ülkemizde son yıllarda denizyolu taşımacılığı, karayolu taşımacılığına göre büyük artış göstermiştir. Milli bayrak ve kolay bayraklı 1000 GRT ve üzerindeki gemilerden oluşan Türk deniz ticaret filosunun 15 yıllık gelişimi incelendiğine, deniz ticaret filosunun yaklaşık dört kat büyüdüğü dikkat çekmektedir.

Yabancı bayrakta çalışan Türk armatörlere ait filonun tonaj kapasitesi 1998 yılında yarım milyon ton bile değilken, 2013 yılı itibariyle 21 milyon DWT' ye ulaşmıştır (Balık, Aksay ve Şenbursa 2015, 62). Ülkemiz deniz filosu, rakamlarındaki bu artış pozitif yönlü bir artış göstermektedir. Denizyolu taşımacılığı, Türkiye'nin uluslararası ticaretinde son derece önemli bir faaliyet olmakla birlikte iç ve dış ticari hedeflerine ulaşabilmesi, rekabetçi ülke konumuna gelebilmesi için uluslararası ticaret/taşımacılık ilişkilerinin güçlendirmesi gerekmektedir.

Lojistik sektöründe taşımacılığın yarısı denizyolu ile gerçekleştirilmektedir. Dünya Bankasının 150 ülke arasında yapmış olduğu "Lojistik Performans İndeksi" çalışmasında Türkiye 2010 yılında 39. sırada yer alırken 2012 yılında 27. sıraya yükselmiştir (Balık, Aksay ve Şenbursa 2015, 51). 2016 yılında dünya deniz ticaretinin %84'ü denizyolu ile taşınmış olup, Türkiye'nin dış ticaretinin ise yaklaşık %87'i denizyolu ile taşınmıştır. Denizyolu ile taşınan dış ticaret yüklerimiz 1980 yılında 22,9 milyon iken 2016 yılında 311,6 milyon tona kadar yükselmiştir. Ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde ithalat ve ihracatta yaşanan daralmalardan denizyolu taşımacılığı olumsuz yönde etkilenmiştir (www.denizticaretodasi.org.tr 2017, 8).

Tablo 4. 2006-2016 Denizyolu İthalat ve İhracat Taşımalarımız (Ton)

Yıllar	Toplam Dış Ticaret	İhracat	İthalat	T/B Gemi Payı	TB %	YB %
2006	202.718.284	63.311.978	139.406.306	42.615.725	21	79
2007	222.059.619	68.660.270	153.399.349	36.992.141	17	83
2008	224.776.283	73.244.972	151.531.311	31.791.383	14	86
2009	213.632.353	73.770.263	139.862.090	29.965.566	14	86
2010	246.570.931	83.945.162	162.625.769	40.494.118	16	84
2011	255.334.712	81.779.528	173.555.184	42.396.010	17	83
2012	283.782.414	91.307.486	192.474.928	38.712.247	14	86
2013	277.335.605	89.553.990	187.781.615	34.610.534	12	88
2014	283.316.220	88.544.792	194.771.428	33.624.322	12	88
2015	300.478.930	92.152.622	208.326.308	36.479.586	12	88
2016 (*)	311.676.224	95.896.320	215.779.904	38.951.265	12	88

(*) 2016 Kasım ayı sonu değerlerine bir önceki yılın aynı döneminde gerçekleşen değerleri eklenerek tahmin yapılmıştır.

Kaynak: Deniz Ticareti Odası, Rakamlarla Denizcilik Sektörü ve İstatistikler,

http://www.denizticaretodasi.org.tr/Shared%20Documents/Deniz%20Ticareti%20Dergisi/subat_ek_2017.pdf Erişim Tarihi: 06.05.2017

2006-2016 yılları arasındaki denizyolu ithalat ve ihracat taşımalarımız incelendiğinde 2009 ve 2013 yıllarında toplam dış ticaretin azaldığı görülmektedir. 2014 yılından itibaren tekrar yükselişe geçerek 2016 yılında 311.676.224 tona ulaştığı öngörülmektedir. 2016 yılında yapılan ithalat ve ihracat taşımacılığının %88'nin yabancı bayraklı gemilerle, %12'sinin ise Türk bayraklı gemilerle yapıldığı görülmektedir.

Tablo 5. Kabotajda Taşınan Yolcu ve Yolcu x Mil Miktarı

YIL	Yolcu (Adet)	Yolcu x Mil
2005	122.661.230	670.751.087
2006	135.348.554	752.889.731
2007	149.824.929	842.975.355
2008	151.645.639	847.917.253
2009	159.194.370	886.609.389
2010	155.172.103	850.532.610
2011	156.968.095	848.418.350
2012	159.076.921	787.572.051
2013	164.426.997	900.226.869
2014	161.048.004	974.923.011
2015	163.723.544	992.592.392
2016	148.101.589	1.112.255.126

Kaynak: Deniz Ticareti Genel Müdürlüğü, İstatistik Bilgi Sistemi,
https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_kabotaj.aspx Erişim Tarihi: 06.05.2017

Ülkemizde kabotajda taşınan yolcu miktarında 2005-2016 yılları arasında yaklaşık %48'lik bir artış meydana gelmiştir. Kabotajda taşınan yolcu sayısında 2005 yılından itibaren her yıl belirli oranlarda artış göstermektedir. Tablodaki veriler incelendiğinde en fazla yolcu taşımacılığının 2013 yılında gerçekleştiği görülmektedir. 2015 yılından itibaren ise yolcu sayısında azalma meydana gelmiştir. Yolcu ve mil. miktarında ise 2005-2016 yılları arasında yaklaşık %102'lik artış gerçekleşmiştir.

Tablo 6. Kabotajda Taşınan Araç ve Araç x Mil Miktarı

YIL	Araç (Adet)	Araç x Mil
2005	6.961.643	42.294.836
2006	7.773.689	51.978.669
2007	8.161.999	59.942.527
2008	8.866.797	82.950.808
2009	9.315.772	82.580.396
2010	9.400.735	83.607.444
2011	10.402.917	83.283.519
2012	10.710.645	77.785.568
2013	11.318.561	85.096.902
2014	12.166.505	89.322.962
2015	13.042.399	95.505.115
2016	13.050.241	92.267.227

Kaynak: Deniz Ticareti Genel Müdürlüğü, İstatistik Bilgi Sistemi,
https://atlantis.udhb.gov.tr/istatistik/istatistik_kabotaj.aspx Erişim Tarihi: 06.05.2017

Ülkemizde kabotajda taşınan araç miktarında 2005-2016 yılları arasında yaklaşık %110`luk bir artış meydana gelmiştir. 2005-2016 yılları arasında kabotajda taşınan araç sayısı her yıl belirli bir oranda artış göstermiştir. Tablo 6`daki veriler incelendiğinde en fazla araç taşımacılığının yapıldığı yıl 2016 yılı olmuştur. Araç ve mil miktarında ise 2005-2016 yılları arasında yaklaşık %157`lik artış gerçekleşmiştir.

Türkiye`nin denizcilik sektöründe hedeflerine ulaşabilmesi için coğrafi konumunun sağlamış olduğu avantajları ekonomisine ve ticaret faaliyetlerine de yansıtabilmesi gereklidir. Yükleme-boşaltma, paketleme, depolama gibi lojistik altyapısını güçlendirerek maliyetlerini optimize etmelidir. Taşımacılık sektöründe rekabet gücünün artırılması, maliyetlerin azaltılması, ticaretin geliştirilmesi ekonomik gelişmenin en önemli unsurlarıdır. Lojistik hizmetlerinde depolama, ulaştırma, gümrükleme maliyetleri dikkate alındığında taşıma sürelerinin kısaltılması ve hasarsız teslimatlar müşteri memnuniyetini artıran önemli unsurlardır.

Küresel Pazarda söz sahibi olmak isteyen Türkiye`nin karayolu taşımacılığındaki gücü, havayolu taşımacılığındaki özel sektör girişimleri değerlendirildiğinde denizyolu ve demiryolu taşımacılığının gelişebilmesi için de yatırım yapması gerekmektedir.

Demiryolu ve denizyolu taşımacılığındaki yatırımlar yüksek maliyetli olmakla birlikte yatırımların getirisi uzun bir süreyi kapsamaktadır. Ülkemizin liman kentlerine sahip olması ve uluslararası taşıma yolları üzerindeki coğrafi avantajını kullanarak demiryolu ve demiryolu-denizyolu entegrasyonunu sağlayarak demiryolu, denizyolu ve karayolu bağlantılarını kuvvetlendirmesi gerekmektedir.

1.3. DENİZYOLU TAŞIMACILIĞI TÜRLERİ

Taşımacılık türleri arasında en çok pazar payına sahip olan denizyolu taşımacılığı yük ve gemi türlerine göre, hizmet türüne göre ve hizmetin sürekliliğine göre değişik şekillerde yapılmaktadır.

1.3.1. Hizmet Türüne Göre Denizyolu Taşımacılığı

Denizyolu taşımacılığı, hizmet türüne göre, kabotaj taşımacılığı ve uluslararası taşımacılık şeklinde sınıflandırılmaktadır.

1.3.1.1. Kabotaj Taşımacılığı

Kabotaj, devletin kendi ülke sınırları içerisinde yük ve yolcu taşıma hakkıdır. Kabotaj taşımacılığı uluslararası rekabete kapalı olup rekabet ulusal niteliktedir. İç piyasaya yönelik faaliyet göstermektedir. Türkiye Cumhuriyeti Kabotaj Hakkı sayesinde uluslararası alanda büyük başarılar elde etmiştir.

Kabotaj Hakkı; bir devletin kendi vatandaşlarına ve kendi bayrağını taşıyan gemilerine kendi karasularındaki gemilere deniz ticareti yapabilmesini bir hak olarak tanımasına kabotaj hakkı denir. Kabotaj taşımacılığının sağlamış olduğu birikimlerle deniz ticareti filosunun kurularak limanlarımızın gelişmesine büyük katkılar sağlamıştır.

1.3.1.2. Uluslararası Taşımacılık

Uluslararası taşımacılık ve kabotaj taşımacılığı “hizmet edilen alana göre” ve “rekabet” açısından birbirinden farklılık gösterirler. Uluslararası taşımacılıkta uluslararası rekabet söz konusu olup uluslararası piyasada taşımacılık hizmeti yapmaktadır.

1.3.2. Hizmetin Sürekliliğine Göre Denizyolu Taşımacılığı

Denizyolu taşımacılığı, hizmetin sürekliliğine göre layner (düzenli) taşımacılık ve tramp (düzensiz) taşımacılık şeklinde sınıflandırılmaktadır.

1.3.2.1. Layner (Düzenli) Taşımacılık

Layner taşımacılığının en önemli özelliği hizmetin sürekli olmasıdır. Layner taşımacılığı düzenli, sürekli ve "tarifeye dayalı" biçimde hizmet sunan taşımacılık biçimidir (İncaz 2013, 198). Gemiler hizmet ve seferlerini belirli bir programa göre yaparlar. Layner hizmet taşımacılığında zamanlama esastır.

Liman süresinin sefer içindeki oranının yüksek olması nedeniyle en maliyetli taşıma türüdür. Bu taşımacılık türünde çoğunlukla kargo yükleri taşınmaktadır.

1.3.2.2. Tramp (Düzensiz) Taşımacılık

Tramp taşımacılığı yük olan limanlar arasında yapılan belirli bir sefer tarifesinin olmadığı düzensiz taşımacılık türüdür. Tramp taşımacılığı genellikle iki liman arasında yapılmaktadır. Layner taşımacılığının temelinde hizmet esas iken tramp taşımacılığında yük esastır. Bu taşımacılığın en önemli özelliği yüklerin verimli ve etkin bir biçimde yüklerin taşınmasıdır.

Tramp taşımacılığında ekonomik değeri düşük olan kömür, şeker, gübre, çimento, tuz gibi yükler taşınmaktadır. Hizmeti yükün bulunduğu limanlarda yapan, zorunlu bir sefer tarifesi olmayan taşımacılık şeklidir. Bu nedenle istikrarlı bir yapıya sahip değildir. Tramp taşımacılığında amaç hizmeti yükün olduğu bölgeye kaydırmaktır. Yükün olduğu yerde trap hizmeti oluşmaktadır.

1.3.3. Yük ve Gemi Türlerine Göre Denizyolu Taşımacılığı

Denizyolu taşımacılığında verilen hizmet, taşınan yüklerin özelliğine ve bu yükleri taşıyan gemilerin türlerine ve özelliklerine göre farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Denizyolu taşımacılığı, yük ve gemi türüne göre; kuru yük, sıvı yük, ro-ro, dökme yük, kombine taşımacılık ve konteyner taşımacılığı olarak sınıflandırılmaktadır.

1.3.3.1. Kuru Yük Taşımacılığı

Kuru yük taşımacılığı tahıl, gübre, madencilik gibi ürünlerin taşınmasında kullanılmaktadır. Denizyolu taşımacılığında zaman faktörünün önemli olmadığı, değeri düşük ve konteynerlenebilen kuru yüklerin taşınmasında tercih edilmektedir. Dünyada kuru yük taşımacılığı 2013 yılında 2012 yılına göre % 5,5 oranında artış göstererek 6.7 milyar tona yükselmiştir. Kuru yüklerin içinde % 65 paya sahip olan dökme kuru yükler ise % 5,6 oranında artış göstermiştir.

Kuru dökme yük taşımacılığının 5 temel yükü olan kömür, demir cevher, hububat, boksit/alüminyum ve fosfat kayası taşımaları % 6,5 oranında artarak 2,9 milyar tona ulaşırken, diğer minör kuru dökme yükler 1,4 milyar ton seviyesine ulaşmıştır (TÜRKLİM 2015, 25).

1.3.3.2. Sıvı Yük Taşımacılığı

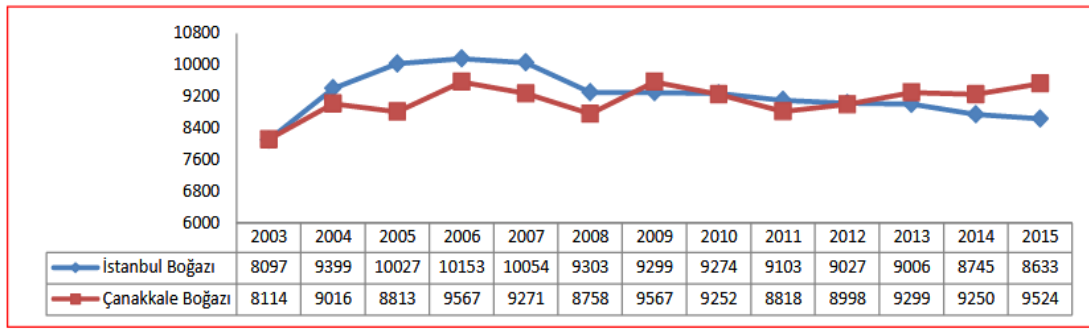
Birleşmiş Milletlerin denizyolu taşımacılığında yapmış olduğu ürün sınıflandırmasında ham petrol, petrol ürünleri kimyasal maddeler ve sıvılaştırılmış gaz taşımaları sıvı dökme yük taşımacılığını oluşturmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında ise sıvı yüklerin birim maliyetlerini düşürmek amacıyla yapılan yüksek hacimli taşımalar olarak tanımlayabiliriz. Dünya deniz ticaretinin büyük bir bölümünü sıvı yük taşımacılığı oluşturmaktadır. Dökme sıvı yükler, tanker ile taşınan ve pompa ile elleçlenen yüklerdir. Bu yükler petrol, petrol ürünleri ve bitkisel yağlardan oluşmakta ve dünyanın dört bir yanında taşınmaktadır (nal 2014, 280).

Sıvı yük taşımacılığı adından da anlaşılacağı gibi petrol, doğalgaz gibi sıvı ürünlerin taşınmasında kullanılmaktadır. Türk deniz taşımacılığının yarısını sıvı yük taşımacılığı oluşturmaktadır. Doğalgaz, LPG ve petrol gibi ürünler tehlikeli yükler grubuna girdiği için taşıma ve evre güvenliği açısından önem arz etmektedir. Sıvı yük taşıyan gemileri genel olarak tanker adı verilmektedir. Tanker taşımacılığında genel olarak VLCC, Suezmax ve Aframax gemi tipleri kullanılmaktadır. Tanker gemileri ham petrol, petrol ürünleri ve kimyasal sıvı maddelerin taşınması için yapılmış olan özel teknelerdir. Klasik taşıma gemilerinden farklı olup tekne enine ve uzunluğuna göre çeşitli yük tanklarına blnmştir.

Tanker gemilerinde yükleme ve boşaltma işlemleri tankları birbirine bağlayan borular ve pompa istasyonları ile yapılmaktadır. Tankerler taşıyacakları yüklere göre inşa edilir ve tehlikeli yük taşıyan gemilerde özel eğitilmiş personel görevlendirilir.

Tanker taşımacılığında son yıllarda büyük gelişmeler olmuştur. Bunun sebebi petrol, petrol ürünleri, doğalgaz ve tehlikeli kimyasal maddelerin taşınmasında en hızlı ve güvenilir taşıma yöntemi olmasından kaynaklanmaktadır.

Şekil 4. Yıllar İtibariyle Türk Boğazları'ndan Geçen Tehlikeli Yük Taşıyan Tanker Adet Grafiği



Kaynak: Kıyı Emniyeti Müdürlüğü <https://www.kiyiemniyeti.gov.tr/userfiles/editor/pdf/sector-raporu-2015.pdf> Erişim Tarihi:02.06.2017

Türkiye sahip olduğu coğrafi konumu itibariyle denizyolu taşımacılığında kıtalar arasında bir köprü konumuna sahiptir. Petrol ihracatı yapan ülkelere yakın olması ve denizyoluyla taşınan tehlikeli yük ve petrol ürünlerinin geçiş güzergahlarında Türk Boğazları önemli bir konuma sahiptir.

Şekil 4'te Türkiye'de 2003 ve 2015 yılları arasındaki sürece bakıldığında 2003 ve 2007 yılları arasında İstanbul ve Çanakkale Boğazından geçen tehlikeli yük taşıyan tanker sayılarında artış gözlenirken, 2008 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan ekonomik kriz, dünya ticaretinde daralmaya yol açmış ve Boğazlardan geçen (tehlikeli yük, petrol) gemi sayısı azalmıştır. 2015 yılında İstanbul Boğazı'ndan geçen tehlikeli yük taşıyan tanker sayısında düşüş görülürken, Çanakkale Boğazı'ndan geçen tehlikeli yük taşıyan tanker sayısında ise artış yaşanmıştır.

1.3.3.3. Ro-Ro Taşımacılığı

Ro-Ro; roll-on ve roll-off kelimelerinin simgelemektedir. Ro-Ro gemileri taşıt gemileri olup konteyner taşımacılığından esinlenerek geliştirilmiş bir uygulamadır. Kargonun gemiye tekerlekler üzerinde yüklendiği ya da gemiden tekerlekler üzerinde boşaltımın gerçekleştiği elleçleme yöntemidir. Ro-Ro taşımacılığı araç, treyler ve konteyner taşıyan gemilerle yapılan taşımacılık olarak tanımlayabiliriz (Özdemir ve Deniz 2013, 105).

Ro-Ro teriminin açılımı roll-on ve roll-off olup tekerlekli/tekerleksiz yüklerin taşınması için özel dizayn edilmiş olan gemilere verilen isimdir. Ro-Ro taşımacılığının asıl amacı yükleme ve boşaltım süresini en düşük düzeyde tutarak işletme maliyetlerini azaltmaktır. Konteynerler, geminin baş-kıç veya bordada bulunan rampalarından tekerlekli araçlar ile taşınarak gemiye yüklenirler. Gemilerde bulunan yükleme araçları, asansör (lift) ve forklift yüklerin gemiye, üst güverteye çıkartılmasında yardımcı olmaktadır.

Ro-Ro Taşımacılığının Avantajları

Ro-Ro gemisiyle yapılan taşımacılık geleneksel gemilerle yapılan taşımacılığa göre birçok avantaj sunmaktadır (Özdemir ve Deniz 2013, 105).

- Ro-Ro gemileri arka ve yan rampaları sayesinde sahip oldukları fiziksel koşullara uygun olarak her boyuttaki rıhtıma kolaylıkla yanaşabilmektedirler.
- Ro-Ro gemisi ile taşımacılığın tercih edilmesindeki en büyük nedenlerden biri üretilen ürünlerin tek bir taşıyıcıya bir defada yüklenip boşaltılmasına imkan vermesidir.
- Yükler tek seferde yüklenip boşaltıldığı için taşıma hızı büyük ölçüde artmaktadır. Yükleme ve boşaltım işlemleri seri bir şekilde gerçekleşmektedir.
- Ro-Ro taşımacılığı yükleme veya taşıma sırasında meydana gelebilecek hasarı ve yıpranmayı önlemektedir.

- Yükler gemiye kara taşıtlarıyla taşınabildiği gibi raylı sistemlerle de taşınabilmektedir. Bu sayede zaman ve maliyet açısından büyük tasarruf sağlamaktadır.

Ro-Ro Taşımacılığının Dezavantajları

Ro-Ro taşımacılığının dezavantajları aşağıdaki gibidir.

- Ro-Ro limanlarını konteyner ve genel kargo limanlarıyla karşılaştırdığımızda çok ciddi fiziksel alt yapı yatırımları gerekmektedir. Fiziksel alt yapı yatırımı bakımından oldukça maliyetlidir.
- Fabrikalarda üretilen ürünler taşıyıcı araca bir kez yüklenip boşaltılmakta bu durum taşıma hızını arttırmaktadır. Buna karşılık ro-ro gemileri özel liman gerektirdiği için her yükün taşınmasında kullanılamaması gibi dezavantajı vardır.

1.3.3.4. Konteyner Taşımacılığı

Günümüzde yüklerin taşınması ticari ve endüstriyel amaçlar açısından oldukça önem taşıyan sosyo-ekonomik bir faaliyettir. Taşımacılık sistemlerinde konteyner taşıma sisteminin kullanılmasıyla birlikte hem taşımacılığın hem de ticaretin boyutları değişim göstermiştir. Birçok ürünün standart ölçekteki konteynerlerin içinde taşınması büyük bir yenilik olarak değerlendirilmiştir.

Konteynerler, yükleri içinde bulunduran, bir nakil vasıtasından aktarılabilen ve bu vasıtalarından kolayca ayrılabilen, yüklenmiş durumuyla “birim yük” vasfına sahip, büyüklük ve teçhizat bakımından mekanik yüklemeye elverişli, tekrar kullanılabilir olan taşıma kaplarıdır (zgen 2008, 253).

Konteyner tekrar kullanabilmek için devamlılık özelliğine sahip, taşınmasını kolaylaştıracak şekilde inşa edilmiş, kolay doldurulup boşaltılabilen sağlam taşıma kaplarıdır. Konteyner malzeme taşıma özelliğinin yanında depolama ve iskan faaliyetlerinde de kullanılan portatif bir malzemedir. Ucuz, güvenli ve taşıma kolaylıkları sayesinde limanlara arasında yapılan faaliyetten çok kapıdan kapıya yapılan bir hizmet olmuştur.

Konteyner taşımacılık sisteminin en önemli özelliği, ürünlerin bir yerden başka bir yere kolaylıkla taşınmasını sağlamakta, zaman ve maliyet açısından da önemli avantajları beraberinde getirmektedir. Bu taşımacılık sistemi limanlar, liman kentleri, gemi ve taşımacılık şirketlerinde de büyük değişimlere neden olmuştur.

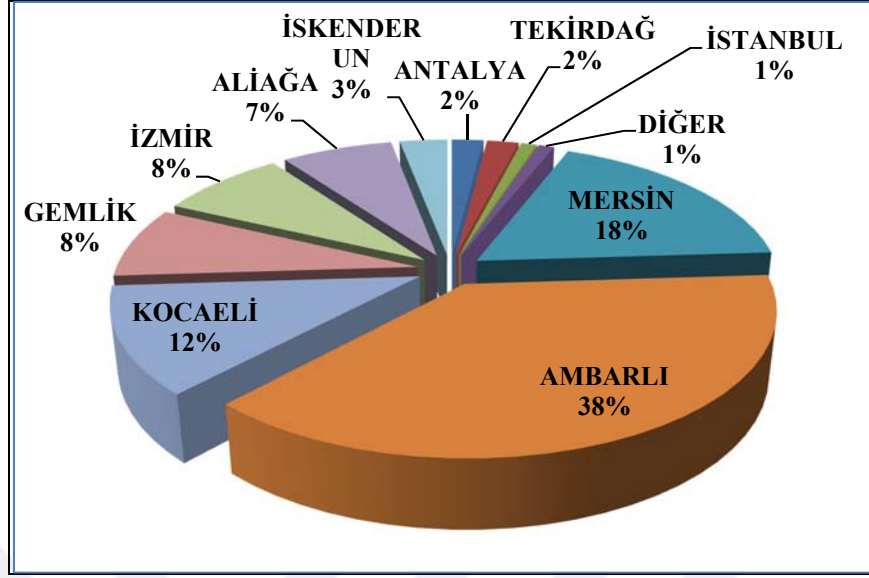
Tablo 7. Türkiye`de En Fazla Konteyner Elleçlenen 10 Liman Başkanlığı (TEU)

Sıra	2015			2014			
	Liman Başkanlığı	Toplam Elleçleme (TEU)	Toplam Elleçleme İçindeki (%) Oran	Önceki Yıla Göre % Değişim	Liman Başkanlığı	Toplam Elleçleme (TEU)	Toplam Elleçleme İçindeki (%) Oran
1	AMBARLI	3.061.501	37,58	-11,13	AMBARLI	3.444.925	41,25
2	MERSİN	1.428.301	17,53	-3,75	MERSİN	1.483.945	17,77
3	KOCAELİ	988.906	12,14	9,99	KOCAELİ	899.104	10,77
4	GEMLİK	685.605	8,42	-3,21	GEMLİK	708.365	8,48
5	İZMİR	649.567	7,97	-4,3	İZMİR	678.756	8,13
6	ALİAĞA	580.250	7,12	8,15	ALİAĞA	536.518	6,42
7	İSKENDERUN	228.297	2,8	23,16	ANTALYA	188.932	2,26
8	ANTALYA	178.389	2,19	-5,58	İSKENDERUN	185.359	2,22
9	TEKİRDAĞ*	129.259	1,59	16.387,15	İSTANBUL	131.461	1,57
10	İSTANBUL	123.019	1,51	-6,42	SAMSUN	48.443	0,58
TOPLAM		8.053.093	98,85	-3,04	TOPLAM	8.305.808	99,46
DİĞER LİMANLAR		93.306	1,15	105,91	DİĞER LİMANLAR	45.314	0,54
TOPLAM ELLEÇLEME		8.146.398	100	-2,45	TOPLAM ELLEÇLEME	8.351.122	100

Kaynak: Deniz Ticareti 2015 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Tablo 7`de Türkiye`de en fazla konteyner elleçlenen 10 liman başkanlığı gösterilmektedir. Marmara Bölgesi içerisinde bulunan limanlardan Ambarlı Limanı başta olmak üzere Kocaeli, Gemlik, Tekirdağ ve İstanbul`un %61,24`lük bir orana sahip olduğu görülmektedir. Tablo 7`de Türkiye`de en fazla konteyner elleçlemesi yapılan 10 liman tesisinin 2014 ve 2015 yılları arasındaki yıllık gelişimi gösterilmiştir. 2014 ve 2015 yılında en fazla konteyner elleçlemesi yapan Ambarlı limanı 2015 yılında % 37,58`lik bir oranla 1. sırada yer almaktadır.

Şekil 5. Türkiye`de Toplam Elleçlenen Konteynerin %`lik Dağılımı-2015



Kaynak: Deniz Ticareti 2015 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Şekil 5`te Türkiye`de en fazla konteyner elleçlenen 10 ilimiz %`lik dağılımı incelendiğinde yine bu limanların bağlı olduğu Marmara Bölgesi içerisinde İstanbul, Ambarlı, Gemlik, Kocaeli ve Tekirdağ ilinin %61`lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. 2015 yılında en fazla konteyner elleçlemesinin gerçekleştiği yer %38`lik oranla Ambarlı Limanı olmuştur. En düşük konteyner elleçlemesi ise İstanbul ve diğer limanlarda gerçekleşmiştir.

Konteyner Taşımacılığının Avantajları

Konteyner taşımacılığının avantajları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Konteynerler güverte ve liman sahası gibi açık alanlarda üst üste ve yan yana sıralanabildiği için limanda depolanması kolaydır.
- Konteynerler özel malzemelerden yapıldığı için korumalı bir yapıya sahiptir. Elleçleme sırasında oluşabilecek hasarlar düşük seviyededir.
- Konteynerler kitlenebilme özelliğine sahip olup hırsızlığa karşı güvenlidir.
- Sürekli kullanım özelliğine sahip ve defalarca kullanılacak kadar sağlam yapıya sahiptir.

- Yükleme ve bořaltma operasyonları hızlı ve kolay bir Őekilde gerćekleřtirilir.
- Konteynerler yüksek tařıma kapasitesine sahip oldukları ićin tek seferde 30-40 tana kadar yük tařıyabilmektedirler.
- Konteynerler limanlarda yüklerin aćılıp kapatılmadan bir veya birkaç vasıtada taşınmasını kolaylaştıracak Őekilde tasarlanmış olup yükleme ve boşaltma işlemleri daha kolay ve daha hızlı gerćekleřmektedir.
- Konteyner taşımacılığı, diğer taşımacılık türlerine uyum sağlar, zaman ve maliyet aćısından avantajlıdır.

Konteyner Taşımacılığının Dezavantajları

Konteyner taşımacılığının dezavantajları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Konteynerler tekrar tekrar ve sürekli kullanıldıkları ićin bakım-onarım (muayene, temizlik, tadilat, yağlama) maliyetleri artmaktadır.
- Konteyner tařımacılıđının yapılabilmesi ićin ihtiyać duyulan konteynerlerin üretilmesi ve geliřmiř konteyner terminallerinin kurularak gerekli olan tesis ve ekipmanlara yüksek yatırımlar gerekmektedir.
- Yükleme ve bořaltma operasyonlarının gerćekleřtirilebilmesi ićin geniř liman sahalarına ihtiyać duyulmaktadır.

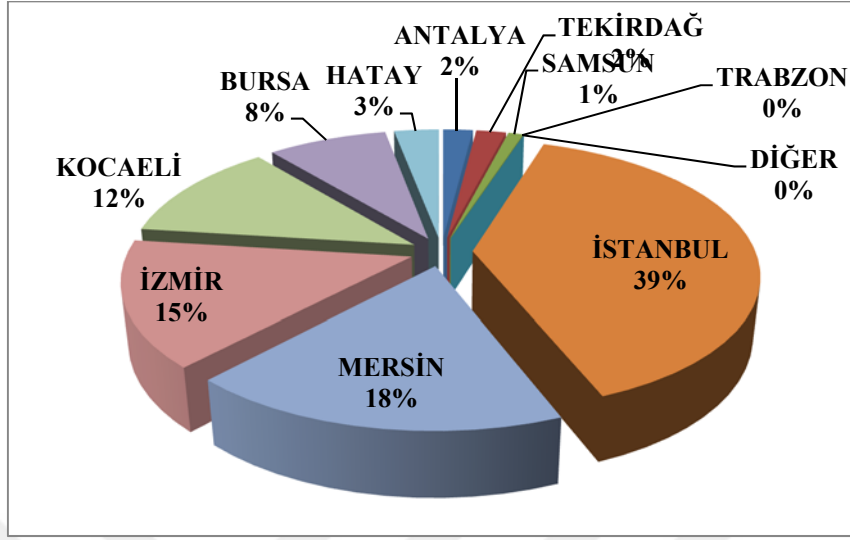
Tablo 8. Türkiye`de En Fazla Konteyner Elleçlenen 10 İlimiz

Sıra	2015			Önceki Yıla Göre % Değişim	2014		
	İl	Toplam Elleçleme (TEU)	Toplam Elleçleme İçindeki (%) Oran		İl	Toplam Elleçleme (TEU)	Toplam Elleçleme İçindeki (%) Oran
1	İSTANBUL	3.184.520	39,09	-10,96	İSTANBUL	3.576.387	42,83
2	MERSİN	1.428.301	17,53	-3,75	MERSİN	1.483.945	17,77
3	İZMİR	1.230.024	15,1	1,21	İZMİR	1.215.274	14,55
4	KOCAELİ	988.906	12,14	9,99	KOCAELİ	899.104	10,77
5	BURSA	685.605	8,42	-3,21	BURSA	708.365	8,48
6	HATAY	228.297	2,8	23,16	ANTALYA	188.932	2,26
7	ANTALYA	178.389	2,19	-5,58	HATAY	185.359	2,22
8	TEKİRDAĞ	129.868	1,59	9798,49	SAMSUN	48.443	0,58
9	SAMSUN	54.986	0,67	13,51	BALIKESİR	24.700	0,3
10	TRABZON	18.655	0,23	3,41	TRABZON	18.039	0,22
TOPLAM		8.127.550	99,77	-2,65	TOPLAM	8.348.547	99,97
DİĞER		18.848	0,23	631,96	DİĞER İLLER	2.575	0,03
TOPLAM ELLEÇLEME		8.146.398	100	-2,45	TOPLAM ELLEÇLEME	8.351.122	100

Kaynak: Deniz Ticareti 2014 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Tablo 8`de Türkiye`de en fazla konteyner elleçlemesi yapan 10 ilimiz incelendiğinde, Marmara Bölgesinde bulunan limanlardan İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Tekirdağ limanlarının %61,24`lük büyük bir orana sahip olduğu gözükmektedir. 2015 yılında Türkiye`de en fazla konteyner elleçlemesinin yapıldığı il % 39,09`luk elleçleme oranı ile İstanbul olmuştur. Trabzon ise %0,23`lük oranla son sırada yer almıştır. En fazla konteyner elleçlemesi yapılan 10 ilimizin toplam elleçleme oranı incelendiğinde 2015 yılında 2014 yılına göre %2,45`lik bir düşüş görülmektedir.

Şekil 6. Türkiye`de En Fazla Konteyner Elleçlenen 10 İlimizin %`lik Dağılımı-2015



Kaynak: Deniz Ticareti 2014 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Şekil 6`da Türkiye`de en fazla konteyner elleçlenen 10 İlimizin %`lik dağılımı Marmara Bölgesinde yer alan İstanbul, Kocaeli, Bursa ve Tekirdağ ilinin %61`lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. 2015 yılında en fazla konteyner elleçlemesinin yapıldığı il %39`luk konteyner elleçleme oranı ile İstanbul olmuştur. En fazla konteyner elleçlemesinin yapıldığı iller arasında 2. sırada ise %18`lik oranla Mersin ili olmuştur. 2015 yılında en az konteyner elleçlemesinin yapıldığı il ise Trabzon ve diğer iller olmuştur.

Tablo 9. Türkiye`de En Fazla Yük Elleçlenen 10 Liman Başkanlığı

Sıra	2015			2014			
	Limn Başkanlığı	Toplam Elleçleme (Ton)	Toplam Elleçleme İçindeki (%) Oran	Önceki Yıla Göre % Değişim	Limn Başkanlığı	Toplam Elleçleme (Ton)	Toplam Elleçleme İçindeki (%) Oran
1	BOTAŞ	78.093.461	18,77	36,96	İZMİT	58.974.258	15,39
2	İZMİT	64.628.031	15,53	9,59	BOTAŞ	57.020.138	14,88
3	ALİAĞA	48.794.379	11,73	15,18	ALİAĞA	42.365.293	11,06
4	AMBARLI	36.177.123	8,7	-12,74	AMBARLI	41.456.750	10,82
5	İSKENDERUN	36.134.784	8,69	12,71	MERSİN	32.224.729	8,41
6	MERSİN	31.996.360	7,69	-0,71	İSKENDERUN	32.060.038	8,37
7	TEKİRDAĞ	14.979.216	3,6	19,56	GEMLİK	12.628.009	3,3
8	GEMLİK	12.747.057	3,06	0,94	TEKİRDAĞ	12.529.022	3,27
9	KARADENİZ EREĞLİ	10.426.460	2,51	3,09	İZMİR	10.754.461	2,81
10	SAMSUN	9.776.562	2,35	4,47	KARABİGA	10.436.953	2,72
TOPLAM		343.753.433	82,63	10,73	TOPLAM	310.449.651	81,03
DİĞER LİMANLAR		72.283.262	17,37	-0,53	DİĞER LİMANLAR	72.670.968	18,97
TOPLAM ELLEÇLEME		416.036.695	100	8,59	TOPLAM ELLEÇLEME	383.120.619	100

Kaynak: Deniz Ticareti 2014 Yılı İstatistikleri, Deniz Taşıtları, Denizyolu Taşıma Teşvik ve Gemi Sanayi İstatistikleri
http://www.ubak.gov.tr/BLSM_WIYS/DTGM/tr/Kitaplar/20161116_165220_64032_1_64480.pdf
Erişim Tarihi:02.06.2017

Yukarıda bulunan Tablo 9`da Türkiye`de en fazla yük elleçlenen 10 liman başkanlığı incelenmiş olup, Marmara Bölgesi içerisindeki liman ve terminaller olarak BOTAŞ, İzmit, Ambarlı, Tekirdağ ve Gemlik limanları% 49,66`lık bir orana sahiptir. Türkiye`de en fazla yük elleçlenen liman başkanlığında ilk sırada %18,77`lik elleçleme oranı ile BOTAŞ liman başkanlığı yer almaktadır. BOTAŞ liman başkanlığından sonra 2. Sırada %15,53`lük elleçleme oranı ile İzmit liman başkanlığı bulunmaktadır. 2015 yılında en az yük elleçlemesinin yapıldığı liman başkanlığı %2,35`lik yük elleçleme oranı ile Samsun liman başkanlığı olmuştur. Türkiye`de en fazla yük elleçlemesinin gerçekleştiği 10 liman başkanlığının toplam elleçleme oranı incelendiğinde 2015 yılında 2014 yılına göre %8,59`luk bir artış yaşandığı görülmektedir.

1.3.3.5. Dökme Yük Taşımacılığı

Dökme yük taşımacılığının temelinde beş önemli yük türü bulunmaktadır. Bunlar; demir cevheri, kömür, hububat, boksit ve alumina ile fosfattır. Demir cevheri ve kömür, günümüzde en önemli metal olan çelik imalatında kullanılan maddelerdir. Günümüzde enerji hammaddesi olarak ta kömür tercih edilmektedir. Aynı zamanda tahıl ürünleri beslenme ihtiyacının karşılanmasında gıda maddesi olarak hem de hayvanlarda besi maddesi olarak kullanılmaktadır.

Modern dünyada önemli metal olan alüminyum dökme yük taşımacılığında önemli yer tutmaktadır. Son olarak fosfat kayalarının yapay gübre üretiminde kullanılmak üzere taşınması günden güne dökme yük taşımacılığının önemini artırmıştır (Odabaşı 2011, 24).

Deniz taşımacılığı, önemli dökme kuru yük ürünleri sayesinde yeni ticareti rotaları ortaya çıkmasına yol açmıştır. Demir cevheri ve kömür taşımacılığına canlılık kazandırmıştır. Türkiye`de genel kargo ve kuru dökme yük taşımacılığı 2014 yılında % 0,2 oranında artarak 178 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Kuru dökme yükler % 61 paya sahipken genel kargo % 34, Ro-Ro taşımacılığının payı % 5`tir. İsdemir limanı 2014 yılında 12,5 milyon ton yük elleçlemesi yaparak en fazla kuru dökme yük elleçleme yapan limanımız olmuştur. En fazla kuru dökme yük elleçleme yapan limanlarımızda İsmir`i Erdemir, İçdaş, MIP-Mersin limanı izlemiştir (TÜRKLİM 2015, 35).

Tablo 10. En Fazla Genel Kargo ve Dökme Yük Elleçlenen Limanlar (TÜRKLİM Üyesi)

	Limanlar	2014	2015	2016
1	İsdemir	12,540,440	12.462.783	13.663.034
2	Erdemir	9,825,056	10.475.000	9.700.000
3	İçdaş	9,447,673	8.824.967	11.640.652
4	MIP	8,835,718	7.748.856	7.338.792
5	MMK	7,190,479	7.901.463	7.602.544
6	Toros Tarım (Ceyhan)	4,418,597	5.775.187	5.940.624
7	Çelebi Bandırma	4,312,566	3.484.745	3.618.473
8	Akçansa (Çanakkale)	4,017,639	615.563	2.192.936
9	İDÇ	3,335,419	3.799.380	3.629.427
10	Poliport	3,096,115	3.356.902	3.293.784
11	Diler	3,082,017	2.895.828	2.435.819
12	Borusan	3,039,182	3.198.902	3.536.744
13	Ege Gübre	2,291,629	2.548.192	2.871.532
14	Kroman	2,870,721	2.829.857	2.663.984
15	Batıçim	2,756,352	2.892.273	2.732.367

Kaynak: Türk Limancılık Sektörü Raporu 2015, Türkiye Liman İşletmecileri Derneği, İstanbul, 2015 Erişim Tarihi:01.05.2017.

2016 yılında en fazla yük elleçlemesi yapan limanlarımız İsdemir ilk sırada yer alırken İçdaş limanı ikinci sırada yer almaktadır. Üçüncü sırada ise Erdemir limanı yer almıştır. 2016 yılında en az genel kargo ve dökme yük elleçlemesi yapan limanımız Akçansa (Çanakkale) limanı olmuştur.

1.6. LİMANLAR ve LİMAN İŞLETMECİLİĞİ

1.6.1. Limanın Tanımı

Dünyanın coğrafi yapısı nedeniyle dünya ticareti ve taşımacılıkta en etkin ulaşım ortamı denizdir. Deniz taşımacılığı su yüzeyinde gerçekleştirilir. Denizyolu taşımacılığı çok büyük miktardaki yüklerin tek seferde taşınması ve diğer ulaştırma yöntemlerine göre ucuz olması nedeniyle dünyada en çok tercih edilen taşımacılık şeklidir. Limanlar, denizyolu taşımacılığının başlangıç ve bitiş noktası olmakla beraber gemilere hizmet ve üretim sağlamaktadırlar. Limanlar, yüklerin bir arada toplanıp uluslararası pazarlara gönderilmesi veya uluslararası pazardan gelen yüklerin/ürünlerin çeşitlere bölgelere dağıtımını gerçekleştirir. Limanlar yükleri toplama ve dağıtım özelliği ile ekonomiyi etkilemektedir.

Bu nedenle deniz taşımacılığı, uluslararası niteliği gereği içinde bulunduğu ekonomik, teknolojik ve siyasi koşullardan etkilenmektedir. Liman, gemilerin çeşitli ihtiyaçlarının karşılandığı bakım ve onarım, yükleme, boşaltma ve depolama imkanı sağlayan dalga ve akıntıya karşı oluşan doğal veya yapay korunmuş alanlardır. Limanlar gemilerin yükleme, boşaltma ve depolama gibi işlemlerini yapabilmesine olanak sağlayan yerlerdir (Çağlar 2012, 5).

Limanların zaman içerisindeki değişimi ve gelişimi ile beraber birçok tanımı yapılmıştır. Liman, gemilerin olumlu veya olumsuz deniz ortamında sığınabilecekleri, yanaşabilecekleri, yükler için yükleme-boşaltma-aktarma yolları ve araçlar için de indirme-bindirme yapabilecekleri diğer ulaştırma biçimlerine yönelik olanaklar ve açık-kapalı lojistik tesisleriyle de ulaştırma modları arasında bütünleşmeyi dönüşümü sağlayabilen, gümrük kontrol ve acentecilik gibi işlemler için gereken yerleşik birim ve örgütleri içerebilen, ülkenin bölge ekonomisi üzerinde ekonomik faktör teşkil eden ve bünyesinde bazı sosyo-kültürel faaliyetleri de sağlayabilecek güvenliği sağlanmış, doğal veya yapay sığınaklardır (Çağlar 2012, 7). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere limanlar temel hizmetlerinin yanında sağlamış oldukları diğer hizmetler sayesinde faaliyet alanlarını oldukça genişletmişlerdir.

Limanlar, kara ve deniz hattının kesişim bölgesinde önemli bir noktada bulunmaktadır. Bu özelliği ile limanlar denizyolu ile gelen yüklerin demiryolu ve karayolu gibi ulaşım sektörüne aktarılmasını sağlayan teknik altyapı ve donanımına sahip yerlerdir. Genel kabul görmüş ve sıklıkla kullanılan liman tanımlarına bakılacak olursa limanların sağladığı temel hizmetlerle gelişen teknoloji ve ihtiyaçlara yönelik oluşan ikincil hizmetler bulunmaktadır (Çağlar 2012, 6).

Temel Liman Hizmetleri

- Yanaşma-Barınma
- Yük, Yolcu ve Araç Yükleme-Boşaltma-Aktarma
- Depolama
- Güvenlik ve Emniyet

İkincil Liman Hizmetleri

- Kontrol-Gümrük
- Taşıma Sistemleri Arası Dönüşüm
- Atık Alımı-Aritma
- Tatlı Su
- Yakıt İkmali
- Pilotaj-Römorkaj
- Toplama-Birleştirme-Dağıtım
- Tartım
- Konteyner İç Dolum-Boşaltım
- Bakım-Onarım
- Ve diğer tedarik zinciri ve toplam lojistik hizmetlerdir.

Deniz taşımacılık ağının ana durağı limanlardır. Limanlar denizyolu taşımacılığının etkinlik ve verimliliğini etkileyen önemli kuruluşlardır. Limanlar ulaştırma zinciri içinde depolama ve yükleme/boşaltma gibi temel faaliyetlerini yerine getirirken lojistik şirketleri, banka, sigorta şirketleri, devlet otoriteleri gibi örgüt ve kurumlarla ilişki içindedirler. Ticari ve yasal işlemlerin yönetilmesini sağlayarak ülke ekonomisine olumlu katkılar sağlamaktadır.

1.6.2. Limanların Sınıflandırılması

Limanlar kuruluşları, buldukları yer, trafik tipi, faaliyet alanı ve sahiplerine göre çeşitli türlere ayrılmaktadır.

1.6.2.1. Kuruluşları Bakımından Limanlar

Kuruluşları bakımından limanlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (İncez ve Alkan 2003, 152-153).

Doğal Limanlar: Koruyucu yapılaşma gerektirmeyen doğa şartlarına karşı doğal yollar ile oluşan limanlardır.

Yapay Limanlar: Doğal koruma imkanı olmayan, dalga, akıntı ve med-cezir gibi doğa şartlarının etkilerine karşı dalgakıranlar ve mendirek gibi yapıların inşa edilerek gemilerin güvenli bir şekilde limana yanaşmasını ve demirlenmesini sağlayan limanlardır.

Med-Cezir Limanlar: Bazı limanların su seviyeleri arasında büyük farklılıklar olması nedeniyle medcezire karşı korunan limanlardır. Med limanları ise su seviyesi yüksekliği yeterli olduğunda büyük gemilerin girebildiği sınırlı kapasiteye sahip olan limanlardır.

Dok Limanlar: Dokların liman ve tesisleri medcezirin etkisinden koruduğu ve tüm gemilere aynı hizmeti verebildiği limanlardır. Bu uygulama çok pahalı olduğu için yalnız gelişmiş ülkelerin limanlarında uygulanabilmektedir.

Açık Limanlar: Dok ve havuz gibi pahalı yatırımlar gerektirmeyen ve gemilere her zaman hizmet verebilen limanlardır.

1.6.2.2. Doğal Yapıları Bakımından Limanlar

Buldukları yere göre limanlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır. (Özaslan 2006, 24).

Deniz Limanları: Deniz kenarına inşa edilen ve hizmet verdikleri gemilerin yanaşabilmesi için yeterli su derinliğine sahip limanlardır. Deniz limanlarına Singapur, İstanbul ve mersin limanları örnek gösterilebilir.

Nehir Limanları: Geniş yataklı nehir kıyılarına ya da büyük nehirlerin içinde kurulan limanlardır. Sürekli akış gösterdikleri için kıyı şeritleri düzdür. Doğal koyları bulmak zordur ve genellikle yapay koylar inşa edilir. Londra ve Hamburg limanları nehir limanlarına örnek olarak gösterilebilir.

Haliç Limanları: Nehirlerin denize döküldüğü yerlere inşa edilen limanlardır. Köstence (Tuna) ve New Orleans (Missisipi)'deki limanlar haliç limanlarına örnek gösterilebilir.

Fiyord Limanları: Fiyord limanları, denizlerin karanın içerlerine doğru sokulması sonucu oluşan dar, uzun ve kıvrımlı körfezlere inşa edilen limanlar olarak tanımlanmaktadır. Oslo Limanı, günümüzde en önemli fiyord limanlarından biridir.

Göl ve Kanal Limanları: Çok dar bir kıyı şeridi ile denizden ayrı olan su alanlarının denize bağlanması ve gemilere geçit sağlanması için kanal açılarak iki kıyısına mendireklerin inşa edilmesi ile meydana gelen limanlardır.

Ada Limanları: Kıyı ile bağlantısı olmayan, sahillerden uzak adalara inşa edilen limanlardır.

1.6.2.3. Trafik Tiplerine Göre Limanlar

Trafik tiplerine göre limanlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (Esmer 2003, 18-19).

Dökme Yük limanları: Özel dizayn edilmiş, yalnız akaryakıt yükleme, boşaltma, depolama ve taşıma gibi faaliyetlere yönelik akaryakıt limanları, boru hattı tesisleri ile kimyevi sıvı ve kömür, hububat gibi kuru dökme yüklere hizmet verebilen limanlar olarak sınıflandırılan limanlardır.

Genel Yük Limanları: Konteyner ve araç taşımacılığında kullanılan araçlar için geniş park alanları içeren terminalerdir. Ro-Ro, feribot tipi gemilere hizmet verebilecek donanıma sahip limanlar olarak adlandırılmaktadır.

Düzenli Hat Limanları: Deniz ve yük taşımacılığında kullanılan standart boyutlardaki kutulara yerleştirilen yüklerin depolandığı, elleçlendiği ve depolandığı limanlardır. Ağır konteyner ve ağır ekipmanlarla donatılmış, kapalı ve açık ambar alanlarına sahip konteyner limanları yolculara, tekerlekli araçlara ve düzenli hatta çalışan gemilere hizmet verebilen limanlar olarak sınıflandırılmaktadır.

Yük-Yolcu Limanları: Araba ve kamyon yükleme ve boşaltma işlemlerinin kısa sürede hızlı bir şekilde gerçekleştirildiği, yük ve yolcu gemilerine hizmet verebilen geniş apronlara sahip limanlardır. Yolcu limanlarının gelişebilmesi için ülke ekonomisinin gelişmiş olması ve limanların her iki ucunda insan topluluklarının bulunması gerekmektedir.

Kıyı Trafığı Limanları: Ülke kıyıları arasında denizyolu taşımacılığının yapılmasını sağlayan, su derinliği az ve rıhtım alanları sınırlı olan limanlardır.

İç Su Yolu Trafığı Limanları: Büyük endüstri ülkelerinde bulunan bu tip limanlar uygun su derinliğine ve genişliğe sahip oldukları için ülke dökme nakliyatının gerçekleştirilmesine imkan verebilen limanlar olarak sınıflandırılmaktadır.

1.6.2.4. Faaliyet Alanlarına Göre Limanlar

Faaliyet alanlarına göre limanlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (Bal 2014, 3-4).

Dünya Trafığına Cevap Verebilen Limanlar: Dünyadaki çeşitli liman tesislerine istenildiği zaman hizmet verebilen iyi bir ulaşım bağlantısına, gerekli olan alt yapı ve donanımına sahip limanlardır.

Milli Trafığa Cevap Verebilen Limanlar: Kendi bölgesinin tümüne ya da büyük bir bölümüne hizmet verebilen, yılda iki ile on tonluk genel yük elleçlemesinin yapıldığı limanlardır.

Yerel Trafığa Cevap Verebilen Limanlar: Yalnız milli ve kabotaj yüklerine seferleri yapan ve küçük tonajlı gemilere hizmet verilen limanlardır.

Bölgesel Trafığa Cevap Veren Limanlar: Bölgesel trafiğe cevap verebilen limanlar, sınırlı bir bölge ile en yakın şehir ve çevresine hizmet verebilen limanlardır. Kendi ülke sınırları içinde hizmet verme kabiliyetine sahiptir.

1.6.2.5. Sahiplerine Göre Limanlar

Sahiplerine göre limanlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (Esmer 2003, 20).

Kamu Limanları: Devletin, bölgesel yönetimlerin ve yerel yönetimlerin sahip olduğu limanlardır. Limandaki tüm varlıklar ve işletme faaliyetlerinin mülkiyet ve yönetimi yalnız devlete ait olan limanlardır.

Özel Limanlar: İşletmesi özel kişi ve kuruluşlara ait olan limanlardır. Gümrük işletmeleri devletin sorumluluğundadır. Özel limanlar endüstriye ait limanlar, ticari firmalara ait limanlar ve demiryolu nakliye işletmelerine ait limanlar olarak sınıflandırılmaktadır.

Kamu-Özel Limanlar: Devlet ile özel firmaların belirli oranda pay sahibi olarak işlettikleri limanlardır.

1.6.3. Liman İşletmelerinin Temel Fonksiyonları

1.6.3.1. Gemi İle İlgili Hizmetler

Limanlarda gemi ile ilgili hizmetleri pilotaj, römorkaj ve palamar hizmetleri, barınma hizmetleri ve tatlı su hizmetleri olarak sınıflandırmak mümkündür.

A. Pilotaj, Römorkaj ve Palamar Hizmetleri Tarifesi

Denizyolu taşımacılığında geminin; yükleme boşaltma, bakım/onarım, kaza, ikmal, personel ile ilgili durumlarda kıyı tesisine yanaşması, beklemesi ya da boğaz/kanal geçişlerinde bazı masraflar ortaya çıkmaktadır (Temur 2014, 55).

Limanlarda gemilere verilen hizmetler çeşitlidir. Pilotaj, gemilerin limanlara giriş ve çıkışları ile boğazlardan geçişleri sırasında, o bölge sularını iyi bilen gemiler ve kaptan pilotlar tarafından yol gösterilmesine denir (Erdal 2008, 100). Gemi acentelerinin göndermiş oldukları bilgilere göre gemilerin tahminin varış süreleri liman ve pilotaj hizmetleri tarafından iyi bilinmelidir.

Aynı zamanda gemilerin nereye, ne zaman yanaşacağı ve rıhtımın uygunluğu gibi konulara liman operasyon birimleri karar vermektedir. Gemilerin gelme, yanaşma, kalkış ve demirleme süreleri liman operasyon birimi tarafından kayıt altına alınmaktadır. Pilotaj (kılavuzluk) hizmeti, kılavuz kaptanın geminin kıyı tesisine yanaşması/ayrılması ya da boğaz kanal geçişi için gemiye çıkmasıyla başlayıp hizmetin tamamlandığında gemiden ayrılmasıyla sona eren bir hizmettir. (Temur 2014, 57).

Limana gelen veya kalkan gemilerin yön verilmesine, çekilmesine ve yanaşmasına yardımcı olan araç römorkördür. Geminin büyüklüğüne göre 2 veya daha fazla römorkör kullanılabilir. Kuleye bağlı pilot ve limana gelen ya da ayrılan geminin yön, çekme ve yanaşma işlemleri pilotun yönlendirmesiyle römorkörler tarafından yapılır. Liman işletmesi, limana yanaşacak olan geminin fiziksel özelliklerini ve rıhtımın durumunu göz önünde bulundurarak geminin yanaştırılacağı yeri belirler.

Römorkaj hizmeti, römorkörün gemiye yanaşması ile başlayıp gemiden ayrılması ile sona eren bir hizmet türüdür. Kılavuzluk hizmeti verilen limanlarda 2000 GRT üstü gemiler römorkör almakla yükümlü bulunmaktadır. (Temur 2014, 58). Palamar hizmeti ise, limana gelen veya limandan ayrılan gemilerin halatlarının bağlanması veya çözülmesini ifade eder. Pilot gemi ile iletişim kurduktan sonra gemiyi pilotun nezaretinde rıhtıma yanaştırır. Böylelikle geminin pilotaj, römorkaj ve palamar faaliyetleri tamamlanmış olur (Erdal 2008, 101).

B. Barınma Hizmetleri

Barınma hizmeti, iskeleye yanaşan gemilerin elleçleme operasyonları sırasında limana yanaşık kaldıkları süresince aldıkları hizmettir. Bu tarife, kuruluşa ait rıhtım, iskele ve mendireklere rampa (aborda) veya kıçtan kara eden veya şamandıralara bağlanan veya mendirek içinde demirleyen veya mendirek içinde başkalarına ait rıhtım ve iskelelere yanaşan, şamandıralara bağlanan gemilerin veya lash layterlerin buradaki barınma hizmetlerini kapsar (www.tcdd.gov.tr, 2015).

C. Gemilere Tatlı Su Verilmesi Hizmeti

Limanelerin gemilerle ilgili vermiş oldukları diğer hizmet tatlı su verme faaliyetidir. Gemilerin limanda buldukları sürece içme suyu ve kullanma suyu ihtiyaçları liman işletmeleri tarafından karşılanmaktadır. Liman işletmelerinin gemilerin tatlı su ihtiyacını karşılamasına yönelik verilen hizmettir.

1.6.3.2. Eşya İle İlgili Hizmetler

Limanlarda gemi ile ilgili hizmetleri yükleme-boşaltma, şifting ve limbo, terminal hizmetleri ve ardiye hizmetleri olarak sıralanmaktadır.

A. Yükleme-Boşaltma, Şifting ve Limbo Hizmetleri Tarifesi

Eşyanın; rıhtıma, ambarlara, kara veya deniz vasıtasından alınıp gemi bordasına getirilmesi, gemiye yüklenmesi, gemi ambar veya güvertesine istif edilmesi hizmetleridir (Sezgin 2008, 92). Yükleme-boşaltma hizmetleri yüklerin gemiye yüklenmesi veya gemideki yüklerin limana boşaltılması hizmetidir.

Gemilerdeki eşyaların yüklenmesi ve boşaltılması işlemi deniz araçlarıyla (şat, layter, mavna vb.) yapılmaktadır. Yükün gemiye yüklenmesi ya da yüklerin rıhtıma boşaltılması işlemi ile denizyolundan, karayolu ve demiryolu moduna geçilerek ulaştırma modu değiştirilmektedir.

Shifting hizmeti, limanda operasyon sırasında meydana gelen bir değişiklik veya yükün özelliğine göre yükleme-boşaltma işlemlerinde limanda, geminin aynı ya da farklı ambar ve güverteleri arasında yüklerin gemiden indirilmeden yerlerinin değiştirilmesidir. Shifting hizmetleri yükleme-boşaltma operasyonun önemli bir parçasıdır. Limbo (gemiden gemiye aktarma) hizmeti ise, gemiden gemiye aktarma hizmeti olarak bilinmektedir. İki geminin karşılıklı birbirine yanaşarak güverte ve ambar üzerindeki yüklerin bir gemiden diğer gemiye boşaltılması işlemini ifade etmektedir (Sezgin 2008, 92).

B. Terminal Hizmetleri Tarifesi

İşletmede terminal alanlarında gemi ile depolama alanları arasında eşyaya verilen hizmettir (Sezgin 2008, 93).

- Gemiye yüklenmek üzere terminalde bulunan yüklerin kara taşıtlarından boşaltılması, ambara taşınması, istifleneceği ve yükleneceği gemiye taşınması hizmetidir.

- Limana yanaşan gemilerdeki eşyaların boşaltılarak, terminal alanlarına taşınması ve eşyanın alıcılarına teslim edilmek üzere depo alanlarına alarak taşıtlara yüklenmesi faaliyetidir.
- Terminal sahasında bulunan eşyaların yerinin değiştirilmesi ve gerektiğinde yeniden istiflenmesidir.

C. Ardiye Hizmetleri Tarifesi

Ardiye hizmetleri, işletmenin denetim ve gözetimi altında olan yerlerdeki eşyaların liman bölgesinde toplanarak muhafaza edilmesi sağlamaktadır. Geçici depolama yerlerine alınan eşyanın, sahip veya taşıyıcıları tarafından teslim alınmasına veya gemi ile gidecek eşyanın, gemiye veya deniz vasıtasına yüklenmesine veya tasfiye vs. şekillerle buralardan çıkartılmasına kadar, (tahsis edilen yerler hariç) işletmenin sorumluluğu altında muhafaza edilmesi hizmetini ifade eder (www.tcdd.gov.tr, 2015). Ardiye hizmeti, bir başka deyişle yük ve eşyaların liman sahası içerisinde depolanmasını ifade eder.

1.6.3.3. Diğer Hizmetler

Limanların gemi ve eşya ile ilgili vermiş oldukları hizmetlerin dışında kalan hizmetleri diğer hizmetler başlığı altında sıralayabiliriz.

A. Yolcu Hizmetleri Tarifesi

Yolcu hizmetleri tarifesi, limanlara gemiyle gelip, giden yolcular ve turistler için liman işletmelerinin sağlamış oldukları kolaylıklar ve sunulan hizmetlerdir. Yolcu hizmetlerinde ücretlendirme kişi başına yapılır. Ücret, gemi belgesindeki yolcu sayısına göre gemi kaptanı ya da acenteden alınır.

B. Liman Sahaları Otopark Tarifesi

Liman sahası içerisinde araçlar için tahsis edilen park yerleri otopark hizmeti sağlamaktadır. Liman sahasındaki otopark ücreti makbuz karşılığında tahsil edilir. İşletme, Gümrük, Emniyet personeline ait araçlardan ve resmi araçlardan ücret alınmamaktadır.

C. Tartı Hizmetleri Tarifesi

Limana gelen ve limandan ayrılan yüklerin ağırlıkları tartılarak bulunmaktadır. Limandaki yüklerin işletmeye ait tartı aletleriyle istek ve ihtiyaç halinde ağırlıklarının tartılması hizmetidir. Genellikle dökme yük elleçlemesinde gerçekleştirilen faaliyettir.

1.6.4. Liman Bölümleri

Uluslararası ticarete önemli bir role sahip olabilmek için limanların doğru bir şekilde organize olmaları ve iş süreçlerini doğru planlamaları gerekmektedir (Esin 2008, 58-61).

1.6.4.1. Operasyon Bölümü

Ticari limanların en önemli hedeflerinden biri yüklerin elleçlenmesidir. Bu nedenle operasyon bölümüne büyük sorumluluk düşmektedir. Liman yatırımlarının en büyük payını yük elleçleme teçhizatları ve iyi eğitilmiş personeller oluşturmaktadır.

Operasyon bölümünün yönetiminden sorumlu olan kişiye Operasyon Müdürü unvanı verilmektedir. Ancak limanlar arasında mesleki unvanlar farklılık göstermektedir. Operasyon departmanı operasyon müdürü, operasyon müdür yardımcısı ve operasyon elemanlarından oluşmaktadır. Gelişmiş şirketlerde operasyon departmanı kadrosu denizcilik işletmeleri mezunu kişilerden seçilmektedir. Operasyon bölümünde depo alanı olarak kullanılan aynı zamanda grup halinde nakliyat gerçekleştirilen ambarlar bulunmaktadır. Depo içerisinde bulunan yüklerin adreslerini belirleyen belgeleme yöntemi günümüzde bilgisayarlar tarafından gerçekleştirilmektedir.

1.6.4.2. Mühendislik Bölümü

Mühendislik bölümü limanlarda inşaat, mekanik ve elektrik olmak üzere üç farklı yapıyı bir arada barındırmaktadır. Bu bölüm iskele, liman sahası, park alanları ve liman ekipmanlarının bakım ve onarımından sorumlu olan bölümdür. Mühendislik bölümünde vasıflı ve teknik eğitilmiş personeller çalışmaktadır.

Limanda doğru ekipmanların doğru zamanda ve doğru yerde bulunması ve hizmet vermesi sorumluluğu mühendislik bölümünün sorumluluğundadır.

1.6.4.3. Pilotaj ve Römorkaj Bölümü

Pilotaj ve römorkaj bölümünün temel amacı, limana gelen ve limandan ayrılan gemilerin güvenliğini sağlamaktır. Sorumlu olduğu bütün faaliyetler limanın kılavuzluk bölümüne bağlıdır. Gemi kaptanlarına trafik kılavuzluğu sağlamak aynı zamanda VHF radyo iletişimi bu bölümün en önemli görevlerindedir. Uzaktan gelgit ölçen aletler sayesinde su derinliği her zaman bilinmektedir (Esin 2008, 60).

Pilotaj ve römorkaj bölümü elleçleme işlemlerinin güvenli bir şekilde gerçekleşmesini sağlayarak 24 saat hizmet vermektedir. Bu bölümün görevleri arasında; gemilere bilgi aktarımını sağlamak, gemilerin limana demirlenmesinde yardımcı olmak ve gemiler için hızlı ve güvenli geçiş emniyeti sağlamak gibi görevleri bulunmaktadır.

1.6.4.4. Pazarlama ve Satış Bölümü

Pazarlama, müşterilerin alım gücünü etkileyerek etkili talep oluşturmak, kar elde etme amacıyla müşterilerine özel hizmet sunmak amacıyla bütün iş faaliyetlerini organize etmek olarak tanımlanabilir. Pazarlama ve satış bölümünde limanın müşterilerine ne tür hizmet sunacağını açıkça belirtilmektedir.

Bilindiği üzere limancılık sektöründe rekabet oldukça yüksektir. Limanlardaki taşıma miktarlarının sürekli değişmesi, liman operasyonlarındaki verimliliğin artması ve büyümekte olan limanların artması rekabeti arttırmaktadır. Halkla ilişkiler, reklamcılık, müşteri hizmetleri ve pazar araştırması pazarlama ve satış bölümünün görevleri arasında yer almaktadır.

1.6.4.5. İnsan Kaynakları (Personel Bölümü)

Denizcilik sektörü uluslararası rekabet koşullarının geçerli olduğu, ağır çalışma koşullarına sahip çalışma alanıdır.

Bu nedenle işletmeler, denizcilik sektöründe geçerli olan rekabet piyasası koşullarını iyi analiz edebilen, verimli bir yönetim anlayışıyla gerekli olan insan kaynaklarını çok iyi bilen bir işletme olmalıdır. Denizcilik işletmelerinin ana unsuru gemiler olup kara ve diğer çalışma alanlarına göre farklı bir çalışma alanıdır. Gemiler sürekli hareket halinde olduğundan iş yaşamı, çalışma koşulları deniz trafiği, liman koşulları gibi birçok etmen gemide çalışan personelin çalışma ve yaşam koşullarını etkilemektedir. Yirminci yüzyılın son çeyreğine gelindiğinde personel yönetimi bölümleri yerini insan kaynakları bölümüne bırakmıştır (Günay 2014, 212).

Limn işletmelerinde insan kaynakları departmanının özelliklerini aşağıdaki gibi sınıflandırmak mümkündür.

İnsan Kaynakları Departmanı;

- Limanın gelecekte ihtiyaç duyulan personel sayılarının tahmin edilmesi, işçi alma, seçme, yerleştirme ve iş sözleşmesini sona erdirme,
- Eğitim, kariyer planlama ve geliştirme,
- Maaş, ücret yönetimi ve yan haklar,
- Personel öneri, şikayet ve problemleri ile ilgilenmektir.

1.6.4.6. Finans / Muhasebe Bölümü

Limnlar, elde ettikleri kar ve başarı derecelerini finansal değerlerle ölçmektedir. Muhasebe bölümü hesap hareketleri, sermaye değişimlerinde harcanan para hakkında ve limanın işgücü ücretleriyle ilgili bilgi veren departmandır. Muhasebe departmanı nakit akışını kontrol eden, kar-zarar hesaplarını ve bilançoı hazırlamakla görevli olan departmandır.

1.6.4.7. Ticaret Bölümü

Müşteri ilişkileri, fiyatların oluşturulması ve limanın müşterilerin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda en iyi nasıl hizmet verilebileceği konusunda görevli olan birimdir. Pazarlama departmanına çok yakın çalışan bir bölüm olup öneri ve şikayetlerle doğrudan ilgilenmektedir.

1.6.4.8. Bilgisayar / IT Bölümü

Bilgisayar/IT bölümü son yıllarda en fazla büyüyen ve önemi artan bir departmandır. Bu bölüm limandaki bilgisayar uygulamalarını denetlemekte ve bilgisayarlardaki bakım/onarım faaliyetlerinden sorumlu olan departmandır. Personel yönetiminde, kargo ve mühendislikte kullanılan bütün bilgisayarların denetiminden sorumludur.

1.6.5. Türkiye`deki Liman İşletmeleri

Türkiye`de yer alan mevcut kıyı yapıları ve limanlar ile ilgili veriler Deniz Ticaret Odası kaynaklarından alınmıştır. Deniz Ticaret Odası kayıtlarına göre 8333 kilometre kıyı şeridine sahip olan ülkemizde 172 adet liman ve iskele bulunmakta ve bunlardan 6 tanesi Türkiye Denizcilik İşletmeleri tarafından, 2 tanesi de Türkiye Devlet Demiryolları tarafından işletilmektedir. Limanlarımız işletilen kurumlar açısından; Kamu limanları, belediye limanları ve özel limanlar olarak 3 bölüme ayrılmaktadır. Şuan Türkiye`de 21 tane kamu limanı, 23 tane belediye limanı ve 128 tane özel liman bulunmaktadır (İTO 2015, 3).

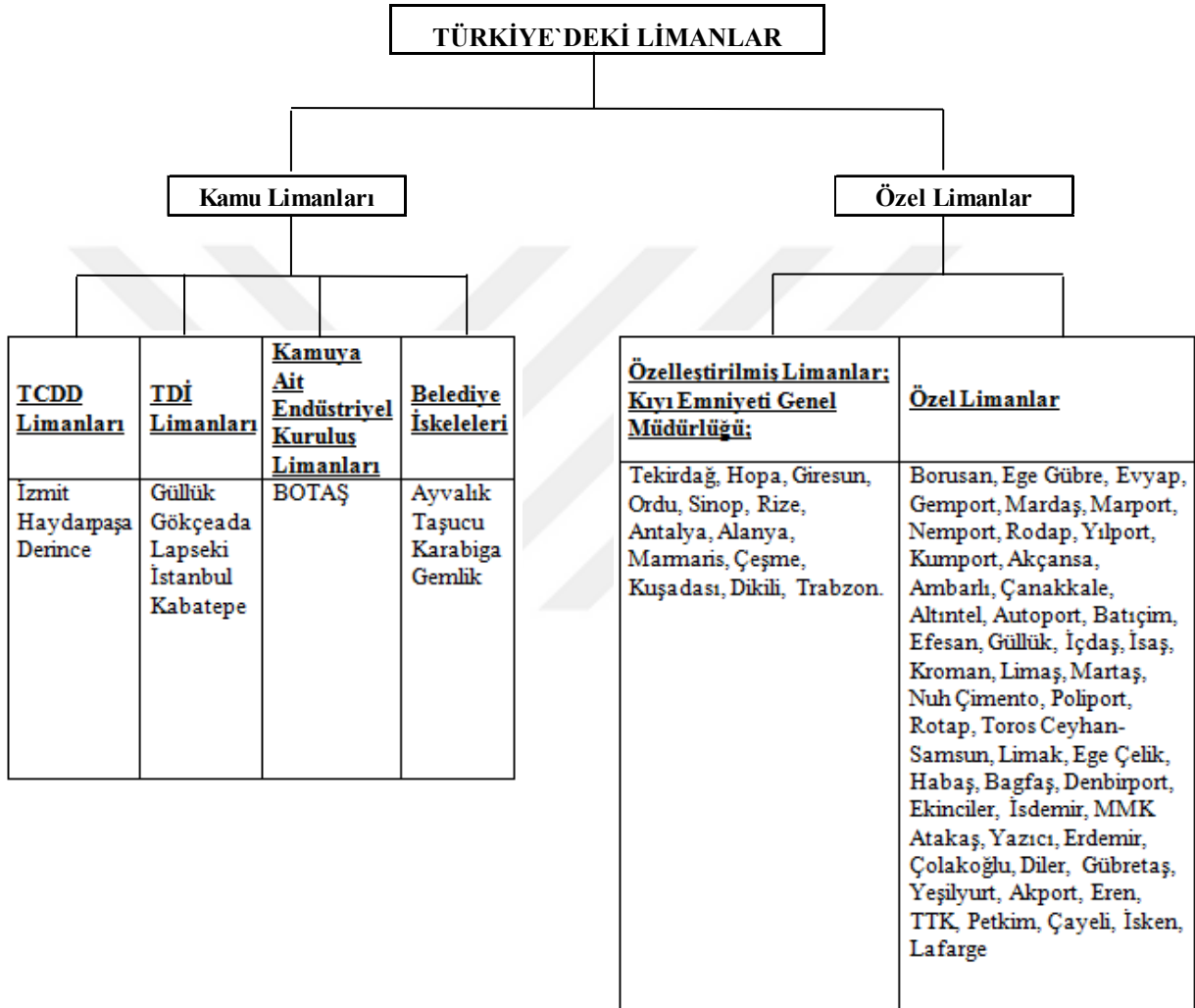
Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de ticaretin büyük bir bölümü denizyolu ile yapılmaktadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye`de de limancılık sektörü dinamik bir sektördür. Taşıma zincirinin önemli bir parçası olan limanlar ülke ekonomisinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Limanlarda yaşanan her türlü olumlu ya da olumsuz gelişme ülke ekonomisinden doğrudan etkilemektedir.

Bu nedenle tüm dünya limanlarla ilgili politika ve strateji belirlenirken deniz ticareti etkisi altında olan bütün paydaşların ortak menfaatleri düşünülerek oluşturulmalıdır (TÜRKLİM 2015, 99).

Limanlar, yatırım maliyetleri yüksek olan ülke ekonomisinin en önemli değerleridir. Limanlar her ne kadar kar odaklı olsa da yatırım ve işletme maliyetlerini karşılayabilmek için sürekli, etkin ve verimli çalışmak zorunda olan tesislerdir.

Türkiye`de limanlar yönetim türüne göre kamu limanları ve özel limanlar olarak iki kısımda incelenebilir. Şekil 7`de görüldüğü gibi ülkemizde bulunan özel ve kamu limanlarına örnekler verilmiştir. Sermayesinin tamamı özel sektör sermayesi ile kurulan limanlar “Özel Limanlar” başlığı altında sınıflandırılmıştır.

Şekil 7. Yönetim ve İşletme Türüne Göre Türkiye`deki Limanlar



Kaynak: Çağlar, V. (2012) Türk Özel Limanlarının Etkinlik ve Verimlilik Analizi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012. Erişim Tarihi:25.01.2016

Ülkemizdeki Kamu Limanlarını; **Belediye İskeleleri** (Örn; Gemlik, Ayvalık Belediye İskelesi), **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları (TCDD)** (Örn; Haydarpaşa, İzmir, Derince), **Türk Denizcilik İşletmeleri (TDİ)** (Örn; Galataport, Gökçeada, Lapseki) ve ülkemizdeki **Kamuya ait Entüstriyel Kuruluş Limanları (BOTAS)** limanları oluştururken, **Özel Limanları; Özelleştirilen Limanları** (Örn; Tekirdağ, Çeşme, Hopa, Rize, Kuşadası), **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları (TCDD)** (Örn; Mersin, Bandırma, Samsun) ve doğrudan özel sektör tarafından kurulan **Özel Limanlar** (Örn; Kumport, Marport, Mardaş, Yılport, Gempport, Evyap, Akçansa, Nempport) oluşturmaktadır.

1.6.6. Türkiye'deki Liman İşletmelerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri

“Türk Limancılık Sektörü Raporu 2015” liman sektörünün sorunlarını, limancılık sektörünün mevcut ve gelecekteki durumunu ve özel sektör limanlarının belirlemiş olduğu sorunlar ve Türkiye'deki limancılık sektörünün gelişmesini sağlayacak temel konulara yer verilmiştir. Ülkemizde Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve bu bakanlıklara bağlı kuruluşlarla limancılık faaliyetlerinin etkin sürdürülebilmesi için liman işletmeleri ile iş birliği içinde olması liman sektöründeki engellerin aşılmasında önemli rol oynamaktadır (TÜRKLİM 2015, 99).

Ülkemizdeki limanlarda yaşanan genel sorunlar ve sorunların çözümü için gerçekleştirilmesi gereken temel uygulamaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- 1) Ulusal liman politikamız gözden geçirilmelidir. Denizcilik ve liman sektörü her gün değişikliklerin yaşandığı dinamik bir sektördür. Ülkemizde limancılık sektöründeki çok başlılığın ve yetki karmaşasının önüne geçebilmek için liman sektörünün gelişmesini sağlayacak, açık ve tutarlı limancılık politikasına ihtiyaç vardır.
- 2) Limanlarımızla ilgili mevcut mevzuatlar gözden geçirilmelidir. Yatırım aşamasında Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı yetkilendirilmelidir. Limanlarla ilgili mevzuatlar sadeleştirilerek devlet tarafından yapılan yasal düzenlemelerde tespit edilen geribildirimler değerlendirilmelidir.

- 3) Limancılık sektörünün gelişimine yönelik birçok strateji belirleme ve master plan çalışması yapılmaktadır. Master plan çalışması ile ülkemizdeki mevcut limanlarımızın durumunu, sanayileşme ve kalkınma hedefleri çerçevesinde hangi limanların nereye yapılacağı, limanların boyutları, kuruluş şekilleri ve liman yönetim sistemlerini belirleyerek limancılık ile ilgili önemli yerleri ortaya koymaktadır. Limanlar Master Planı, Tersaneler Master Planı gibi çalışmalar “Kıyı Master Planı” başlığı altında ele alınmalı planlama karmaşası ortadan kaldırılmalıdır.
- 4) Ülkemizde limancılık ile ilgili bürokrasi gözden geçirilmelidir. Mevcut limanların genişletilmesi sürecinde ve yeni liman inşaat işlemlerinde mevzuat ve bürokrasiden dolayı sıkıntılar yaşanmaktadır. Limanlarımızda bürokrasi nedeniyle zaman kaybı yaşanmaktadır. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı liman tesislerinin inşaat projelerinde bütün yasal süreçlerde tek bir resmi kurum olmalıdır. Projelerin onaylanma sürecinde kurumların hızlı karar vermelerine yardımcı olacak sistemler kurulmalıdır.
- 5) Limancılık sektörünün yönetim ve denetiminde düzenlemeler yapılmalıdır. Limanlar gerek yatırım gerek işlemcilik açısından birçok resmi kuruluşlara etkileşim içindedir. Limanların bu etkileşim sürecinin mutlaka kolaylaştırılması ve sadeleştirilmesi gerekmektedir. Bazı kurumların yetkisini devretmek istememesi nedeniyle yaşanan sıkıntıları önlemek için kurumlar arasında yetkilerin doğru bir şekilde belirlenmesi ve koordinasyonun sağlanması gerekmektedir.
- 6) Sektörün ihtiyaçlarına ve yaşanan sorunlara çözüm bulabilecek yeni liman yönetim modeli oluşturularak hayata geçirilmelidir. Yeni yönetimin “Liman Otoritesi” olarak nitelendirilebilmesi için örgütün kamuyu da içine alabilecek şekilde özel sektöre temsil hakkı tanıyarak, liman bünyesinde faaliyet gösteren temsilcilikleri içine katmasıyla mümkün olmaktadır. Kıyı alanlarımızda gelişigüzel verilen liman izinleri önlenmelidir. Bölgesel ve yerel limanları içine alan ortak liman yönetim ve denetim uygulaması olan “Liman Yönetim Modeline” geçilerek limanların kapasiteleri optimum düzeyde kullanılmalı verimli ölçek ekonomisi ile ulusal limancılık açısından rekabet gücü arttırılmalıdır.

- 7) İç taşımacılık (kabotaj) arttırılmalıdır. Taşıma türleri arasındaki dengesizlikler, karayolu taşımacılığının yoğunluğu nedeniyle meydana gelen trafik kazalarını önlemek amacıyla yurtiçi yük ve yolcu taşımacılığının kademeli olarak karayolundan denizyoluna kaydırılması gerekmektedir. Yük ve yolcu taşımacılığının deniz taşımacılığına kaydırılması sonucunda düşük maliyetler sayesinde ülke ekonomisine olumlu katkılar sağlanarak karayolu trafiğindeki yoğunluk azalacaktır. Kabotaj hattında yük ve yolcu taşımacılığının yapılabilmesi için limanlara uygun gemi ve elverişli hatlar ile ilgili destek verilerek ve yatırım yapılmalıdır.
- 8) Ülkemizde, multi-modal taşımacılığın yapılabilmesi için gerekli olan altyapı sistemi bulunmamaktadır. Demiryolu taşımacılığından yararlanma imkanlarının arttırılması gerekmektedir.
- 9) Özel limanların ulaşım altyapısı, karayolu/demiryolu bağlantı olanakları geliştirilmelidir. Liman ve organize sanayi bölgelerin planlaması yapılırken demiryolu bağlantısı göz önünde bulundurulmalıdır. Ülkemizdeki özel limanların demiryolu bağlantıları göz önüne alınmalı devlet tarafından kredi, proje ve teknik destek verilmelidir. Limanlar lojistiğin merkezi olup karayolu ve demiryolu taşımacılığına uygun hale getirilmelidir. Bu sayede pazardaki müşterilerin ürünleri kolay ve ucuz bir şekilde liman bölgelerine ulaştırılmaktadır. Demiryolunun bulunmadığı liman bölgelerine demiryolu ulaşımı sağlanmalıdır.
- 10) Limanlarımızın geri saha sorunu çözülmelidir. Limanların yoğun olduğu bölgelerde geri alanlar lojistik faaliyetleri için ayrılmalıdır ya da limanların geniş geri alanlara sahip bölgelerde yapılması sağlanmalıdır. Liman geri sahalarındaki yapılaşmalar sınırlandırılmalı ve limancılık dışında başka faaliyetlere izin verilmemelidir. Limanlardaki açık ve kapalı depolama alanları genişletilmelidir.
- 11) Limanlarımızın ve deniz yaklaşım kanallarının su derinlikleri arttırılmalıdır. Günümüzde boyutları hızla büyüyen gemiler karşısında liman içi ve liman girişlerindeki su derinlikleri yetersiz kalmaktadır. Su derinliklerinin arttırılmasıyla limanlar daha etkin ve verimli kullanılacaktır.

- 12) Limanların üzerindeki mali yükler azaltılmalıdır. Maliye Bakanlığı yatırımlara ilişkin deniz ve kara alanlarından almış olduğu ücret kaldırılmalı ya da düşük seviyelere indirilmelidir. Limanlardan rekabet edilebilir, düşük düzeyde kira bedelleri alınmalıdır. Devletin özel liman gelirlerinden pay alma, belediyelerin ise liman dolgu alanlarından emlak vergisi alma uygulamasından vazgeçilmelidir. Bu durum hazineden kiralanan alanda mülkiyet hakkı olmadığı için yatırım yapılmamaktadır. Limanlarda ÖTV`siz ve KDV`siz enerji kullanımı sağlanmalıdır.
- 13) Gümrük işlemleri hızlandırılmalıdır. Ülkemize gelen ve limanlarda boşaltılan konteyner için transit aktarma beyannamesi gibi belgelerin verilmesi konteynerin sahte emtia şüphesi ile açılarak muayeneye tutulması taşınan ürünlerin orjinalliğinin bozulmasına neden olmaktadır. Konteyner taşıyan armatörler risk altına girerek taşınan malların zamanında teslim edilememesinden dolayı tazminat ödemek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle limancılıkta gecikme ve taşınan yüklerin bozulmasına neden olmayan etkin, hızlı denetim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Gümrük kontrolleri limanların sürecini etkilemeyecek bir şekilde yapılmalıdır. Gümrük süreçlerinin kolaylaştırılması için kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır.
- 14) Liman yatırımlarına ve liman işletmelerine teşvikler getirilmelidir. Özel liman işletmelerine yapılan yatırımlar desteklenmelidir.
- 15) Römorkaj ve kılavuzluk sistemi gözden geçirilmelidir. Liman hizmetinin bir parçası olan ve liman işletmeleri tarafından verilen römorkaj ve kılavuzluk hizmeti hizmet kalitesi ve ucuz fiyatı ile diğer limanlar arasında rekabet oluşturmaktadır. Römorkaj ve kılavuzluk hizmeti liman tarifesi içinde yer almakla beraber işletmeciler tarafından verilen zorunlu bir hizmettir. Limanlar için limanın etkin ve verimli işletilmesi, kapasitenin azami şekilde kullanılması hedeflendiğinde römorkaj ve kılavuzluk hizmetinden elde edilecek kar ikinci planda kalmaktadır. Yüksek olan kılavuzluk ve römorkaj tarifeleri yeniden değerlendirilmeli ve uygun hale getirilmelidir.

16) Liman personeli için çeşitli eğitim faaliyetleri ve ara eleman sağlayan eğitim kurumları açılmalıdır. Limanların etkin ve verimli çalışabilmesi için yetişmiş insan gücünün ihtiyaç olan ilgili yerlerde istihdam etmelidir. Limanlarda yetişmiş ara eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik eğitim veren meslek liseleri ve meslek yüksekokullarının müfredatlarının liman sektörünün ihtiyaçlarını karşılamasına yardımcı olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda limancılık sektöründe yetişmiş insan gücünü karşılayacak mesleki eğitim veren kurslar ve okullar açılmalıdır.



İKİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ, PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNTEMLERİ VE PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1. PERFORMANS KAVRAMI VE TANIMI

Günümüzde örgütlerin çalışanlara verilen görevleri ve sorumlulukları ne ölçüde ve ne şekilde yerine getirebildiği konusunun önem kazanmasıyla birlikte performans kavramı dile getirilmeye başlamıştır. Performans, kavramı yalnız iş yaşamında kullanılan bir kavram olmayıp, günlük yaşam içerisinde de sıkça kullanıldığı görülmektedir. Örneğin; bir sporcunun yarışmada göstermiş olduğu performans ya da bir oyuncunun sinema filmindeki sergilemiş olduğu performansı gibi pek çok örneklerle karşılaşmamız mümkündür.

Performans kavramına sanat, spor ve sosyal bilimler gibi çok farklı bölümlerde rastlamak mümkündür. Farklı disiplinler içerisinde farklı tanımları bulunan performans kavramının, aynı disiplinler içerisinde farklı tanımlarına rastlamak mümkündür. Performans kelimesi, köken olarak İngilizce “performance” kelimesinden gelmektedir. “Performance” kelimesinin Türkçe karşılığı ise “başarım” ve herhangi bir iş sonrası ortaya çıkan başarı, beceri ve üstesinden gelme anlamına gelmektedir.

Performans; bir çalışanın kendisine belirli bir zaman dilimi içerisinde verilen görev ve sorumlulukları yerine getirirken elde ettiği nitel ya da nicel sonuçlar olarak tanımlanmaktadır. Personel kendisine verilen zaman içerisinde görev ve sorumluluklarını başarıyla tamamlarsa yüksek bir performansa sahip olduğu kabul edilir ve sonuç olumlu olarak değerlendirilir. Aksi halde personel verilen görevleri zamanında başarıyla tamamlayamazsa düşük bir performansa sahip olduğu kabul edilir ve sonuç olumsuz olarak değerlendirilir.

En basit tanımıyla performans, çalışanın belli bir zaman dilimi içerisinde verilen görev, sorumluluk ve beklentileri yerine getirebilme ölçütü olarak tanımlayabiliriz. Performans kavramının tanımı yapmak zordur. Çünkü performans kavramı çok boyutludur, farklı süreçlerde farklı anlamlara gelmektedir. Günlük yaşamımızda çok sık kullandığımız kavramlardan biri olan performans ile ilgili literatürde bulunan tanımlamalar aşağıda verilmiştir.

Performans; bireyin, belirli bir grup ya da örgütün belirli bir görevi yerine getirebilmesi için amaçlanan hedefe yönelik hangi seviyeye ulaşabildiğinin nitel ya da nicel göstergesidir. Genel olarak performans, amaca yönelik olarak planlanmış olan faaliyetler sonucunda elde edilenlerin belirlenmesi, değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Kayabaşı 2010, 135).

Performans; hedefe ulaşabilmek için bireyin göstermiş olduğu “etkinlik” ve “verimlilik” düzeyi olarak ifade edilmektedir. Kısaca performans, planlanmış hedeflere ve amaca ulaşmaktır (Altınöz ve Tutar 2010, 201). Performans; örgütün maddi ve manevi unsurlarından en üst seviyede yararlanma derecesi olarak ifade edilmektedir. Bu unsurlar nicel ve nitel olarak değerlendirildiğindeki sonuç amaca ya da hedeflere paralellik gösteriyorsa, istenilen performans düzeyine ulaşılmış demektir (Çakmak ve Ocaklı 2006, 214).

Performansın sözlükteki anlamı ise; kapasitenin kullanım derecesi olarak ifade edilmektedir. Bir diğer tanıma göre ise “amacın gerçekleştirilme oranıdır” (Altınöz ve Tutar 2010, 202). Performans, bir işi yapan bir bireyin, grubun ya da örgütün bilgi, beceri ve yetenekleri ile birlikte amaçlarına ulaşabilmek için uygun zihinsel teknolojiler kullanılarak harcamış oldukları çabanın ve uyumun sonucudur (Karaman 2009, 413).

Performans ile ilgili yapılan tanımlar değerlendirildiğinde genel bir tanım olarak performans, bir bireyin ya da örgütün verilen görevleri yerine getirirken göstermiş olduğu çabanın ölçümüdür. Başarılı, yüksek bir performans için amaçlanan hedeflere ulaşabilmek için kaynakların etkin, verimli ve istikrarlı bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

2.2. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖLER

21. yüzyıl insanı, fikirlerine, inançlarına, kişiliğine saygı duyulmak, insan yerine koyulmak ve en önemlisi yaptığı işi sevmek, benimsediği işi yaparak kendisini geliştirmek isteyen bir insan profiline sahiptir. İşletmeler arasında rekabet üstünlüğü sağlayarak uzun vadede başarıyı yakalamanın yolu artık yaratıcı ve kendisini gerçekleştirmek isteyen insanların motive edilerek işletmeye kazandırılmasından geçmektedir. Bu gerçeğin farkında olan firmaların geleceğin başarılı firmaları olacağını söylemek mümkündür (Yumuşak 2008, 244).

İşletmelerdeki çalışanların performansının artırılması yalnız maddi karşılığı olan unsurlara bağlı değildir. Yapılan araştırmalarda kişilerin psiko-sosyal araçlar sayesinde de performanslarının değiştiğini göstermektedir. Çalışanların mevcut performanslarına göre ekonomik araçlarla ödüllendirilirken psikolojik anlamda da ödüllendirilmeleri gerekmektedir. Psiko-sosyal faktörlerin iş hayatına girmesiyle birlikte çalışanlara karşı bakış açısı değişmiş ve çalışanlara karşı daha saygın bir bakış açısı gelmiştir.

Bu kapsamda bu bölümde çalışanların performansa etki eden bazı faktörler ele alınacaktır.

2.2.1. Ücret ve Yan Haklar

Bir kişinin belirli bir işi ya da işyerini seçmesi, orada kalarak yüksek motivasyonla çalışması, kendisine verilen ücret düzeyi ve ödüllerle yakından ilgilidir. Bu nedenle, çalışanların beklentilerinin karşılanması için maddi ya da maddi olmayan ödüllerden oluşan bir ödeme sisteminin kurulması gerekmektedir. Günümüzde işletmeler, en iyi performansa sahip çalışanlarını elde tutmakta ve ortak çıkarlara uygun bir şekilde iş tatmini sağlayarak ücretlendirme ve ödüllendirme sistemlerini kullanmak istemektedirler. Ücret faktörü özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanlar için önemli bir faktördür. Bu bölümde çalışanların performansına etki eden ücret faktörü ele alınacaktır.

Ücret, Osmanlı Türkçesi'nde bulunan "ecir" sözcüğünden türemiş olup "karşılık, ödül, sevap ve bir iş karşılığında verilen şey olarak" olarak adlandırılmaktadır. Kısacası, "emeğin karşılığı" veya "çalışmanın karşılığında emek sahibine sağlanan yararlar" olarak tanılanabilmektedir. Türkçe'de ise ücret kavramının yerine "maaş, aylık, haftalık, gündelik" gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Yapılan tanımlar ışığında ücret, kişilerin çalışması karşılığında elde ettikleri maddi (para, mal ve hizmet biçimindeki) yararlar olarak açıklanabilir (Ataay ve Acar 2013, 351).

Ücret, kişi için sadece maddi bir değeri ifade etmemekte aynı zamanda işletmeye yapmış olduğu katkıları, işletmedeki önemi, işveren tarafından performansının nasıl değerlendirildiği ve genel olarak personele karşı olan bakış açısını yansıtan önemli bir unsurdur. Bireyin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılama, kendini güvende hissetmesinde, amaç ve hedeflerine ulaşmasına araç olarak görülmektedir (Gümüş ve Sezgin 2012, 24).

Ekonomistlere göre ise ücret, üretim faaliyetlerinin karşılığında bedensel ve zihinsel emeğe ödenen bedel olarak tanımlanmaktadır. Ücret, işverenler açısından ele alındığında bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Fakat ücret, maliyetleri arttıran bir kavram olarak görülse de çalışanların ve işletmenin verimliliğini de doğrudan etkileyen bir özelliğe sahiptir. Personel ücretleri arttıkça çalışanların performans ve verimlilikleri de bu yönde artış göstermektedir (Sabuncuoğlu 2000, 208).

İşletmeler veya yönetim açısından ücret; işletmenin amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek için katlanılması gereken önemli bir maliyet ya da giderdir. İşletmeler açısından ücret hem bir maliyet hem de çalışanlarını güdüleme aracıdır. Nitelikli çalışanları cezbetme, işletmede tutma gibi amaçlara ulaşmada önemli bir araçtır. Bu nedenle işletmeye katkı sağlayanların ücreti ve adaleti önem verilmesi gereken diğer ücret konularıdır.

Çalışanlar açısından ücret; genellikle tek geçim kaynağı olduğu için çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında ücret, temel fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçların karşılanmasında temel kaynaktır. İş tatmininin sağlanması açısından ücretin eşitliği ve adaleti önemlidir.

Ücret çalışanlar açısından farklı anlamlar ifade etmektedir. Örneğin, %10`luk ücret artışı öncesine göre %10 daha fazla satınalma gücüne sahip olması; terfi etmesi ise daha fazla görev ve sorumluluk alması anlamını taşımaktadır. Çalışanlar açısından yaşam düzeyinin yükselmesi ve güven duygusunun oluşması son derece önemlidir. Son dönemlerde yapılan araştırmalar sonucunda çalışanlara yapılan ödemelerle statü, saygınlık kazanma ve güven duygusu kazanma arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Ücret konusu uzun yıllardan beri ekonomik kalkınma, sosyo-kültürel gelişim ve politikada istikrarın sağlanmasında önemli bir role sahiptir. İşletmelerin kurulmasıyla birlikte bedensel ve zihinsel emeğini ortaya koyan çalışanların ücretlerinin nasıl saptanacağı, hangi düzeyde tutulması gerektiği ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır.

Çalışanlar fiziksel ve düşünsel emeğin karşılığı olarak aldıkları para ile yeme, barınma, sağlık ve eğlence gibi temel ihtiyaçlarını karşılamada kullanmaktadırlar. Bu nedenle kişinin yaşam kalitesini arttıran ücret en iyi ücrettir. Ücret, ihtiyaçların karşılanmasını sağlamakla birlikte çalışanların günlük yaşamını kolaylaştırır.

İşletmenin ekonomik şartlarını zorlamadan ve çalışanların iş doyumunu yükselterek verimli, kaliteli üretimin gerçekleştirilmesi için ortak noktada buluşması amaçlanır (Sabuncuoğlu 2000, 209).

Ücretlendirmede izlenmesi gereken temel ilkeler;

- **Eşitlik İlkesi:** Eşit işe eşit ücret ilkesinden yola çıkılarak işin taşıdığı olduğu önem derecesine göre dengeli ücret ödenmesi amaçlanır.
- **Dengeli Ücret İlkesi:** Çalışanlara ödenen ücretin kişinin yaşam kalitesini arttıracak kadar yüksek ve işletmenin maliyetini arttırmayacak kadar dengeli olmasını ifa etmektedir.
- **Cari Ücrete Uygunluk İlkesi:** Çalışanlara verilen ücretin sektörde aynı işe verilen ücret ile eşit düzeyde olmasını ifade eder.

- **Bütünlük İlkesi:** İşletmelerde çalışan beyaz yaka ve mavi yaka çalışanlar arasında ücret açısından sınıf farklılığı yaratılmadan ücret politikanın oluşturulmasını ifade eder.
- **Nesnellik İlkesi:** İşletmede çalışanlar arasında ayırımcılık yapılmadan objektif bir şekilde herkese hak ettiği ölçüde ücret verilmesini ifade eder.
- **Açıklık İlkesi:** İşletmede ücret sisteminin çalışanlar tarafından anlaşılabilir nitelikte açık ve net olmasını ifade etmektedir. Çalışanlara işe alım sürecinde ayrıntılı bilgi verilmesi gerekmektedir.

Ücret, kaliteli ve refah bir yaşam için gerekli olan maddi kaynağın sağlanmasını ve kişinin toplumdaki konumunu ifade ettiği için önemli bir araçtır. Çalışanların performansını arttırmada en çok tercih edilen yöntemler, terfi öncesinde ücret artırımını ya da terfiye bağlı ücret artırımını yoludur.

Ücretlendirmede güdülen temel amaç, uygun ücret sistem ve uygulamaları ile çalışanların motive edilerek performanslarının yükseltilmesi hedeflenmektedir. Ücretlendirmede hedeflenen amaçlar şunlardır (Sabuncuoğlu 2000, 210).

- **Nitelikli Çalışanları Çekme:** Ücretler, nitelikli ve eğitilmiş kişileri işletmeye çekebilecek seviyede olmalıdır. Piyasada bulunan diğer firmalarla rekabet edebilecek düzeyde ücret verilmelidir.
- **Mevcut Çalışanları Elde Tutma:** Mevcut çalışanları işletmede tutabilmek için ücretlerinin tatmin edici ve diğer işletmelere göre rekabet edebilir düzeyde olmalıdır.
- **Motive Edicilik:** Ücretlerin, işletmede çalışanlardan beklenen davranışları teşvik edici ve pekiştirici olması gerekir. İyi performansa sahip ve daha fazla sorumluluk alan tecrübeli çalışanların etkin ücret planlarıyla desteklenmeleri gerekir.
- **Örgüt Performansının Yükseltilmesi:** Çalışanlara verilen ücretler ile örgütün performansı arasında bir ilişki bulunmaktadır. İşletmelerde verimliliğin artışıyla ücret artışı arasında dengeli bir ilişki bulunmaktadır.

Teşvik primi, çalışanların almış oldukları sabit ücretin yanında onların daha verimli çalışmalarını sağlamak ve performanslarını arttırmak amacıyla verilen ücrettir. Bazı işletmeler çalışanlarına üretime sağladıkları katkı ve verimli çalışmalarının karşılığında prim vermektedir. Primli ücret, özendirici ücretler kapsamında yer almaktadır.

Prim, çalışanın kendisinden beklenen davranışlara yönelmesi belirli bir üretim miktarını üzerinde üretim gerçekleştirmesi ve önceden belirlenmiş olan hedeflere ulaşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Primli ücret sisteminde kişi normal ücretinin yanında ek prim kazanmaktadır. Primin hesaplanabilmesi için prim faktörlerinin hesaplanabilir, ölçülebilir ve sayılabilir olması gerekmektedir. Prim sisteminin temel amacı, çalışanları özendirmek, hareketlendirmek ve isteklendirmektedir (Şimşek ve Öge 2011, 238).

Primli ücret sisteminin uygulanmasında karşılaşılan başlıca zorluklar; (Gümüş ve Sezgin 2012, 27-28).

- Mal ve hizmet ölçümünün kolay olmadığı durumlarda primli ücret sisteminin uygulanması oldukça zordur.
- Zaman esasına göre ücret alan çalışanlar ile primli ücret alan çalışanlar arasında huzursuzluğa neden olabilir. Örneğin; primli ücret alan bir çalışan laboratuvar personelinden daha fazla ücret alabilir.
- Personelin harcamış olduğu çabaya uygun prim verilmeyişi huzursuzluğa neden olmaktadır.
- Primli ücret sistemi, personeli daha fazla çalışmaya yönlendirdiğinden, ürün ve hizmetin kalitesini düşürmekte, çalışanların yıpranmasına ve iş kazalarının artmasına neden olmaktadır.

Bu nedenle primli ücret sistemiyle çalışanlar motive edilmeye çalışılsa da yukarıda belirtilen sakıncaları en aza indirmek gerekmektedir. Prim sistemi, ücret sistemi gibi doğrudan çalışanları ilgilendirdiği için eşit ve adil bir prim sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir. Prim sisteminin bir diğer özelliği ise her çalışanın performansına göre farklı oranlarda uygulanmasıdır.

Çalışanların göstermiş oldukları başarının belirli bir katı kadar ücretlendirilmesi primin sabit ücretin bir parçası olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle prim sisteminin belirli kurallara çerçevesinde hazırlanması gerekmektedir.

Yemek, ulaşım, özel sağlık sigortası, ulaşım desteği, cep telefonu, giyecek, yakacak yardımı, çay, kahve servisi gibi sosyal kolaylıklar çalışanların iş tatmini ve performansını etkileyen önemli unsurlardır. Çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasında ve performanslarının artmasında işletmenin sunmuş olduğu sosyal haklar önemli rol oynamaktadır. Çalışanlara sunulan sosyal haklar/olanaklar işletme içinde ya da işletme dışında daha iyi çalışma imkanı sunmaktadır.

Çalışanlara sunulan sosyal olanakların işletmeye olan maliyeti ve olumlu-olumsuz yönleri çok iyi analiz edilmelidir. İşletmenin ekonomik durumu da dikkate alınarak yeni sosyal olanakların araştırılması, planlanması ve uygulanması iş yaşam kalitesinin iyileştirilmesini sağlamaktadır. Ulaşımın servis araçları ile sağlanması, öğle yemekleri, çay-kahve servisinin kaliteli olması şirketin çalışanlarına sunduğu sosyal kolaylıklara örnek verilebilir. İşletmelerin sunmuş olduğu bu kolaylıklar sayesinde çalışanlar harcamalarından tasarruf ederek ekonomik katkı sağlamaktadırlar. Günümüzde işletmelerde uygulanmakta olan sosyal kolaylıklardan bazıları şunlardır (Gümüş ve Sezgin 2012, 30-31).

- Kreş,
- Lojman,
- Hayat sigortası,
- Tatil olanakları,
- Özel sağlık sigortası,
- Yiyecek-içecek kartı,
- Şirket ürünlerinde indirim,
- Çalışanların çocuklarına verilen burslar,

İşletmelerde çalışanlara sağlanan sosyal güvenlik önlemlerinden emeklilik, hastalık, yaşlılık, kaza, hayat ve işsizlik gibi sigorta türleri sosyal güvence sağlamaktadır. İşletmelerin çalışanlarını bu tür risklere karşı koruması, çalışanlar açısından önemli bir güdüleme kaynağıdır.

İşletmelerde çalışan memnuniyetinin sağlanması tüm çalışanların performansını yükselterek, bireysel ve örgütsel amaçların etkin bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır. Çünkü maddi ve manevi yönden tatmin edilmeyen çalışanlar bilgi, yetenek ve becerilerinin önemli bir bölümünü kullanamazlar. İnsanlar maddi ve manevi ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için çalışmaktadırlar. Genel olarak çalışanların memnun eden başlıca faktörler; başarı, tanınma, takdir edilme, sorumluluk ve kişisel gelişim olarak sıralanabilir.

İşletmelerin faaliyet alanı ne olursa olsun yöneticiler ve ilgili birimler (insan kaynakları) çalışanların performansı ile yakından ilgilenmeleri gerekmektedir. Çünkü çalışanların ekonomik ve psikolojik araçlarla tatmin edilmesi performansı ile yakından ilişkilidir. Çalışanlar yaptıkları işten memnun oldukları zaman verimli olurlar. Aksi takdirde içinde bulunduğu koşullardan memnun olmayan personelden yüksek performans beklenmemelidir. İşletme yöneticisi çalışanların ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılamalı ve performanslarını maksimize etmenin yöntemlerini belirlemelidir. Böylelikle çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları karşılanarak işletmenin de amaçlarına ulaşması sağlanmaktadır (Yumuşak 2008, 246).

Günümüzde özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ve iş hayatında önemli sorunlar yaşayan ülkelerde performans kavramının önemli bir yeri vardır. Çalışan memnuniyetinin işletmeye verimlilik dışında da birçok katkısının olduğunu gösteren araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda tatmin edilmiş ve işletmeye bağlılığı yüksek olan çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu, işten ayrılma oranlarının azaldığı, işe devamsızlık, iş kazaları oranı ve şikayetlerin azaldığını söylemek mümkündür.

Çalışanların performansını arttırmada ve verimli olmalarında açık, adil bir ödül sistemi ücret kadar önemlidir. Personelin moralini yüksek tutmak için ceza yöntemleri gibi negatif teşvik araçları uygulamak yerine pozitif motive edici araçlar kullanılmalıdır. Böylelikle çalışanların performansları artmaktadır. Doğru zamanda yapılan ödüllendirmeler başarıyı da beraberinde getirmektedir (Gümüş ve Sezgin 2012, 5-6).

Çalışanların başarı düzeyleri ve performanslarının artırılmasına yardımcı olan en önemli ekonomik araçlardan biride ödüllendirme dir. İşletmeler, çalışanlarına maddi ve manevi katkıları sağlamanın yanında ödüllendirme aracılığıyla çalışanlarını motive etmekte ve işletmeye olan bağlılıklarını arttırmaktadır.

Ödüller, başarılı performans sergileyen çalışanlara “teşekkür” mesajı iletmenin en etkili yoludur. İşletme bu yöntemlerle çalışanlarına “sana değer veriyoruz” ve “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajı vermektedirler. Uygulanan ödül programlarının başarılı olabilmesi için işletmelerin organizasyon yapılarının dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca ödüllerin ne zaman, hangi sıklıkta verileceği ve nasıl bir ödül verileceği hazırlık aşamasında belirlenmesi gereken önemli konulardır. Ödüllendirme konusunda bazı temel özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekir (Barutçugil 2004, 451-452).

- **Ölçülebilenin ödüllendirilmesi:** Ödüllendirmede istenen sonuçlar açıkça belirtilmeli ve uygun ölçme ve değerlendirme sistemleri kurulmalıdır.
- **Ödüllendirmenin uygulanabilir olması:** Herhangi bir ödülün en önemli özelliği uygulanabilir olmasıdır. Uygulanmayacak ödüllerin gündeme getirilmemesi gerekir.
- **Tüm çalışanların ödüllendirilmesi:** Tüm çalışanların üst düzey pozisyonlara gelmeden de ödüllere sahip olabileceklerini ifade etmektedir.
- **Ödüllerin görülebilir olması:** Ödüllerin etkileyici olması diğer çalışanlar tarafından gözle görülebilir olmasına bağlıdır.

- **Ödüllerin performansa bağlı olması:** Bir personelden üstün performans göstermesi bekleniyorsa hedefine ulaştığında ödüllendirilmesi gerekmektedir. İyi bir ödül geçmiş performans için teşekkür eder, gelecekteki performans için ise heves, istek yaratır.
- **Ödüllerin zamanında verilmesi:** Üstün performans ve başarı gösteren kişiye ödülünün verilmesi arasında geçen süre uzadıkça ödül değerini yitirir.
- **Ödüllerin geri alınabilir olması:** Geri alınabilir ödüller en iyi ödüllerdir. İstenmeyen bir sonuç ortaya çıktığında hatanın tekrarlanmamasını sağlar.
- **Ödüllerin kişileri geliştirici olması:** Parasal olmayan ödüllerin en çekici yönü kişilerin kendilerini gerçekleştirmelerini ve ruhsal yönden kendilerini iyi hissetmelerini sağlar. Bu nedenle parasal olmayan ödüller küçümsenmemelidir.

Ödüllendirme, her zaman çalışanları motive eden ve yaygın olarak kullanılan bir araçtır. Ödüller, işletmeye maddi ve manevi anlamda katkı sağlayan çalışanları araştırma yapmaya ve yaratıcılığa sevk eden önemli bir araçtır. İyi yapılan ödüllendirme hem çalışanları memnun eder hem de performanslarını artırır.

Terfi, bir çalışanın statüsü, yetkisi, ücreti ve sahip olduğu sorumluluk açısından daha üst düzey bir işe (pozisyona) yükselmesini ifade etmektedir. Terfi kararlarında genel olarak, kişinin çalışma süresi, performansı, başarısı ve potansiyeli gibi bazı faktörler dikkate alınmaktadır (Uyargil 2013, 119).

Terfi kavramı, kişinin göstermiş olduğu yüksek performansın, başarının bir gereği, karşılığı veya ödüdür. Terfi yani bir üst göreve/pozisyona yükselmenin nedeni, bireyin takdir edilme, saygı görme ve kendisini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucudur. Terfi, parasal ödüllendirmenin yanında paraya dayalı olmayan mevki ve statü ile ilgili bir konudur. Mevki ve statü ise, toplumda başkaları tarafından kişiye verilen değeri ifade eden bir kavramdır. Yapılan araştırmalar, yüksek statüye sahip kişilerin diğer çalışanlara göre daha verimli ve yüksek performansa sahip oldukları görülmüştür (Gümüş ve Sezgin 2012, 33-34).

Çalışanlar işleri daha iyi öğrenip tecrübe kazandıkça ve uzmanlaştıkça mevcut pozisyonlarını ve sorumluluklarını yetersiz bulmaktadırlar. Bu nedenle, daha fazla sorumluluk almayı ve yetki sahibi olmayı arzulamaktadırlar. Dolayısıyla terfi/yükselme bir güdüleme aracıdır. Terfi, çalışanların işteki performansını doğrudan etkilemektedir.

2.2.2. Çalışan Katılımı

İşletmelerde öneri sistemi, çalışanlardan üst yönetime doğru iletişim kanallarının çalıştırılmasında son derece önemli bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Öneri sistemi, işletmelerin çalışma yöntemi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla çalışanların düşünce ve görüşleri ile üst yönetime yardımcı olmaları amaçlamaktadır. Öneri sisteminin konuları, çalışma koşulları, sosyal-yan haklar, eğitim ihtiyaçları ile iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi konular oluşturmaktadır. İşletmede öneri sisteminin etkin bir şekilde işletilebilmesi için yapılması gereken koşulları şu şekilde açıklayabiliriz; (Gürgen 2003, 144).

- Önerilerin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirildiğine dair açıklama yapılmalı ve öneriler tartışılmalıdır.
- Çalışanlar tarafından yapılan önerilerin değerlendirme sürecine yönelik bilgi verilmelidir.
- İşletme, yapılan öneriler sonucunda maddi ya da manevi bir kazanç sağlamışsa öneri sahibi uygun bir şekilde ödüllendirilmelidir.

Öneri sistemi, çalışanların düşüncelerini iletmede kolaylık sağlayan, yeniliğe teşvik eden, iş doyumunu arttıran ve işletmeye rekabet üstünlüğü sağlayan bir sistemdir. Önerisi kabul edilen çalışanlar, maddi ya da manevi olarak ödüllendirildiklerinde işletmeye karşı olan bağlılıkları artar, kendilerine karşı olan özgüvenleri ile birlikte performansları da artar.

2.2.3. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler

İnsanların kendilerini belli bir yere ya da bir gruba ait olduklarını hissetmeye ihtiyaçları vardır. İnsanlarda sosyal bir gruba (aile, işyeri, toplum gibi) ait olma, sevgi, saygı gibi sosyal nitelikli ihtiyaçları oldukça önemlidir. Kişiler, toplumda bir yer ve statü elde etmek için çalışırlar.

Bu nedenle çalışanların iş yaşamında bu sosyal nitelikteki ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak birçok olanaklar vardır. İşyerinin günlük verimi ve üretimini olumsuz yönde etkilemeden sosyal ilişkileri geliştirebilmek mümkündür.

Çalışanlar arasında grup ve birlik ruhunun oluşması ve sosyal yönden kaynaşmaları sonucunda işe ve işyerine karşı olan bağlılıklarını artmaktadır. Çalışanların işlerinden daha fazla memnun olmaları sonucunda performansları artmaktadır (Gümüş ve Sezgin 2012, 38-39).

İşletmeler ya da yöneticiler çalışanların boş vakitlerini değerlendirmek ve çalışanları memnun etmek amacıyla bazı sosyal faaliyetler düzenlemektedirler. İşletmelerde çalışanlar için düzenlenen sosyal ve kültürel etkinliklerden bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Tarihi ve kültürel yerlere gezilerin düzenlenmesi.
- Özel günlerin ve gecelerin kutlanması.
- Çalışanların doğum günü gibi özel günlerde toplu olarak katılımın sağlanması.
- Sinema, tiyatro, spor, eğlence, piknik, yılbaşı gibi sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi.

Sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlemesini iki açıdan önemi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışanların boş vakitlerini değerlendirmektir. İkincisi ise, çalışma arkadaşları ve yöneticileri arasında birlik ve beraberlik oluşturarak kaynaşmalarını sağlamaktır. Genel olarak değerlendirildiğinde sosyal ve kültürel faaliyetlerin çalışanlara işletmeyi sevdiren ve onları motive eden psiko-sosyal bir araç olduğu söylenebilir.

2.2.4. Örgütsel İletişim

İletişim süreci, örgütlerin etkinliği ve işletme yöneticilerinin başarılı olmasında önemli bir role sahiptir. İş yaşamı ile ilgili yapılan farklı araştırmalara göre yöneticilerin zamanlarının %75 ile %95'ini iletişim faaliyetlerine ayırdıkları tespit edilmiştir.

Toplantılar, raporların incelenmesi, emir ve direktif verme örgütsel iletişim sürecine örnek verilebilir. İletişim, bir duygu, düşünce ve anlayışın bir insandan başka bir insana aktarılması süreci olarak tanımlanabilir (Ertürk 2006, 160).

İletişim; bir örgüt içerisinde aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya, yatay ya da çok yönlü olarak bilgi, emir ve mesajın yayılmasını sağlayan süreçtir. İletişim, kişiler arasındaki duygu ve düşüncelerin yayılmasını sağlamaktadır. İşletmelerde çalışanın örgütle ilgili konularda söz sahibi olması, düşünce ve önerilerini özgürce iletebilmesi kendisine değer verildiğini inancını güçlendirir.

Haberleşme ve iletişim, çalışanların işletme amaçlarını benimseme ve iş doyumunu sağlama gibi olumlu etkiler yaratmaktadır. Örgüt içinde etkili iletişimin asıl amacı, işletme ve çalışanların amaçları arasında denge sağlamak, çalışanların kendilerine değer verildiğini göstermek ve çalışanların performanslarını arttırarak görevlerini daha iyi yapmalarını sağlamaktır. Örgüt içinde iyi düzenlenmiş doğru iletişim hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından motive edicidir (Gümüş ve Sezgin 2012, 59).

2.2.5. Örgütsel Kültür

İşletmenin çalışanlardan beklentileri ile çalışanların işletmeden olan beklentileri arasında zaman zaman farklılıklar olabilmektedir. Örneğin; işletmeler çalışanların kendilerine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirmesini ve işe devamlılıklarını isterken, çalışanlar ise işletmeden uygun çalışma ortamı, iş güvenliği ve adil bir ücret sisteminin olmasını istemektedirler. Örgütsel amaçlar ile çalışanların amaçları paralellik gösterdiğinde çalışanların performansı ve iş doyumunu artmaktadır. İşletme örgütsel amaçlara hizmet eden bireysel amaçları destekleyerek örgütte amaç birliğini sağlamaktadır.

Bu yöntemde, örgütün amaçları belirlenir ve bu amaçlar örgütün bütünü, her departmanı ve her çalışanı için geçerlidir. Amaç birliği yöntemi anlayışında çalışanlar amaç ve hedeflerini yönetim ile birlikte belirlemekte ve performanslarının nasıl değerlendirileceğini bilmektedir. Bu sayede işletme çalışanlarının performansı artmakta ve iş yaşam kalitesi yükselmektedir (Gümüş ve Sezgin 2012, 40).

Amaç birliği yönteminde, işletmenin amaçları, sadece yöneticiler tarafından değil işletme çalışanlarıyla birlikte belirlenmektedir. Bu sistem sayesinde örgütün amaçları ile çalışanların amaçları arasında uyum sağlanarak, örgütün etkinliği arttırılmaktadır. Bu sistem ile çalışanlar arasında karşılık güven ve işbirliği sağlanarak herkes aynı amaç doğrultusunda hareket etmektedir.

Rekabet, iş yoğunluğu ve monotonluğunu çalışanlara hissettirmeden, çalışanlardaki dinamizmi, çalışma isteğini ve performansı arttırmaktadır. Günümüzde birçok konu, çalışanlar arasında rekabete neden olmaktadır. Rekabet aynı zamanda çalışanların kişisel gelişiminde önemli bir role sahiptir (Gümüş ve Sezgin 2012, 34). Rekabet, çalışanların performansını arttırmakla birlikte işletmenin verimliliğini de arttırmaktadır. Bu nedenle, işletmelerde kar ve verimliliği arttırmak için yöneticilerin rekabeti desteklemesi gerekmektedir.

Çalışanların rekabet etmelerinin nedeni; tanınma, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle rekabet, performansı etkileyen önemli bir faktördür. Başkaları tarafından beğenilmek, övülmek ve saygı görmek kişiyi motive etmektedir. Rekabet, çalışanların performansını olumlu ya da olumsuz etkilediği için yöneticilerin bu konuda çok dikkatli olmaları gerekmektedir. Rekabetin sonunda ihtiyacı karşılanmış olan kişiler kazananlar, ihtiyaç ve beklentileri karşılanmamış olan kişiler ise kaybedenlerdir. Personel, işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşmak için rekabet yapıldığının bilincinde olmalıdır. Rekabetin çalışanlar arasında “iş birliği” ilkesini zedelememesi ve faydalı bir faktöre dönüşmesini sağlamak için yöneticilere büyük görevler düşmektedir (Gümüş ve Sezgin 2012, 34-35)

2.2.6. Yönetim ve Kararlara Katılım

Günümüzde çalışanların performansını arttırmak amacıyla uygulanmakta olan prim, ödül, terfi, ücret artışı gibi faktörlerin dışında yönetim ve kararlara katılım gibi bazı özendirici araçları kullanmak mümkündür. İşletmelerin yönetim anlayışı ve alınan kararlar çalışanların performansı üzerinde etkili olmaktadır.

Yönetim ve kararlara katılım, çalışanların ve yönetimin ortak isteklerini yansıttığı için çalışanlarda iş tatmini oluşturan önemli bir faktördür. Eşit ve yeterli ücret, iş sağlığı ve güvenliği, kendini gerçekleştirme, saygınlık ve daha iyi yaşam standartları, yükselme imkanları çalışanların başlıca beklentileri arasındadır.

Yönetim ve kararlara katılım, işletmenin amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamakta ve çalışanları yöneticilerle birlikte sorumluluğu paylaşmaya teşvik etmektedir. Karar verme sürecine katılım, personelin mevcut potansiyelini harekete geçirerek, çalışanlarda iş tatmini oluşturmaktadır. Kararlara katılım yönetimin daha sağlıklı ve etkili kararlar almasını sağlamaktadır. Kararların alınmasında çalışanların söz sahibi olması, çalışanların performansını arttırmakta ve işletmedeki sorunların daha gerçekçi bir şekilde çözülmesini sağlamaktadır.

Yönetim ve kararlara katılım, çalışanların işletmenin amaç ve hedeflerini benimsemelerine ve bu doğrultuda çalışmalarını sağlamaktadır. Personelin örgütsel ve yönetsel kararların alınmasında söz sahibi olması, saygınlık, statü, kendini gerçekleştirme ve tanınma ihtiyacını karşılamaktadır. Karar alınma sürecinde çalışanların söz sahibi olması performansı ve iş doyumunu arttırıcı bir etkiye sahiptir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanlarını ilgilendiren kararların alınmasında onların duygu, düşünce ve ihtiyaçlarını dikkate almalıdır. İşletmede oluşan “Biz fikri” çalışanlar için önemli bir süreçtir (Gümüş ve Sezgin 2012, 46-47).

Özetle, yönetim ve kararlara katılım; tatminsizliği ve huzursuzluğu ortadan kaldırarak çalışanlar arasında bilgi alış-verişi sağlamaktadır. Katılım, çalışanlar arasında eşit ve adil bir görev dağılımı yapılmasına ve performansın yükseltilmesine yardımcı olur.

Katılım, kendini gerçekleştirme olanağıdır ve bu insani ihtiyacın doyurulması kişiyi oldukça motive etmektedir. Çalışanların alınan kararlara katılımları kendilerini değerli hissetmelerine neden olmaktadır.

Yetki ve sorumluluk, işletmelerde çalışanları motive etmek için kullanılan önemli bir faktördür. Yetki, sözlük anlamı olarak karar alma ve alınan kararları uygulama hakkı olarak tanımlanmaktadır.

Yetkili kişinin tanımlanmış alan içerisinde karar verme, harekete geçirme, yönlendirme ve emir verme hakkına sahip olması şeklinde ifade edilebilir. Örgütte sadece yönetsel pozisyonlara verilen yetki, kişiye ait değil pozisyona/makama verilen bir haktır. Bu hak beraberinde güç ve liderlik oluşturmaktadır. Yetki ve sorumluluk birbirinden ayrılmayan iki önemli kavramdır. Yetki ve sorumluluğun birbirinden ayrılması mümkün değildir. Bir kişiye özel olarak bir görevi yerine getirmesi için yetki verildiğinde ortaya çıkan yükümlülüğe sorumluluk denilmektedir.

Sorumluluk, verilen görevleri yerine getirme zorunluluğu ya da işe ilişkin faaliyetleri başarma olarak da tanımlanmaktadır. Sorumluluk, yetki sonucu ortaya çıkmaktadır. Yetki devri, yöneticilerin yöneticilik faaliyetlerini yerine getirebilmeleri açısından önemli bir uygulamadır. Yöneticilerin çalışanlarını yetiştirmesi, yeni görevler vermesi yetki devriyle mümkün olmaktadır. Yönetici devrettiği yetkilerden tamamen vazgeçmez, en son karar verme yetkisi yine kendisindedir. Yetki devri sayesinde işletmedeki işler organize edilerek koordinasyon sağlanmaktadır (Benligiray 2005, 51-52).

Yetki ve sorumluluk birlikte devredilebilir. İşletmelerin başarıya ulaşılabilmesi için yetki ve sorumluluğun açıkça belirlenmesi gerekmektedir. Organizasyonda çalışan kişilere görevleriyle ilgili yetki ve sorumluluk verilmesi gerekir. Bir personele bir görevi yerine getirmesiyle ilgili sorumluluk verilirse, bu sorumluluğunu yerine getirebilmesi için yeterli düzeyde yetkinin de verilmesi gerekmektedir. Yetkinin düzeyi sorumluluk düzeyinden az ya da fazla olmamalıdır.

Yetki ve sorumluluk devri, çalışanların performansını desteklemede önemli bir role sahiptir. İnsanlar yetki ve sorumluluk aldıkları sürece insiyatif kullanmaları, yaratıcılıkları ve örgüte olan bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir.

2.2.7. Eğitim ve Geliştirme

Günümüzde, tüm dünyada küçük ya da büyük birçok işletmede eğitimin önemi ve çalışanların performansına olan katkısı bilinmektedir. Bu nedenle birçok işletme çalışanların eğitimine özen göstermektedir. Eğitime önem veren firmalar dünyadaki değişime ayak uydurabilmekte ve rekabetçi üstünlükler elde edebilmektedirler.

Pazarda güçlü konuma sahip olan ve çalışanlarına yatırım yapmayan büyük işletmeler değişim ve gelişime ayak uyduramayarak pazardaki karlarını, imajlarını ve müşterilerini kaybetmektedirler. Bu nedenle işletmelerin ayakta durabilmeleri için çalışanların eğitim ve gelişim faaliyetlerine yatırım yapmaları gerekmektedir.

İşletmelerde eğitim, işe alım sürecinden itibaren çalışanların işlerini etkili ve verimli bir şekilde yapabilmeleri için gerek bilgi, beceri ve tutumların kazandırılması olarak tanımlanmaktadır. Eğitim, çalışanların işe girerken sahip oldukları bilgi, beceri ve davranışlar ile kendilerine verilen spesifik görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve davranışlar arasında bulunan farkı kapatma süreci olarak açıklanabilir. Öğrenme ise, çalışanların işlerini etkin yapabilmeleri için gereken bilgi, beceri ve tutumları elde etmesidir (Barutçugil 2004, 298).

Eğitimin geniş kapsamlı tanımı yapılacak olursa, işletme içinde veya dışında düzenlenen eğitim programlarıyla çalışanlara bilgi, beceri, yetenek kazandırma tutum ve davranışları geliştirme yönündeki faaliyetler olarak tanımlanabilir. Eğitim, insan kaynakları uygulamalarının başında yer almaktadır ve işletmenin rekabet gücünü arttırmak için kullanılmaktadır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri olmadan çalışanların iş için gerekli olan bilgi, beceri, yetenek, deneyimlerini geliştirmek ve çalışanların performanslarını işletmenin amaçlarına ulaşacak şekilde kullanılmak pek mümkün değildir.

Eğitim ve geliştirme çalışanların performansını arttıran ve gelecekte kendilerine verilecek olan yeni görev ve sorumluluklara hazırlayan bir süreçtir. Örgütsel açıdan eğitim faaliyetleri, mevcut insan kaynağında fark yaratarak, çalışanların performansını arttırmaya işletmeye g kazandırmaktadır.

Eğitim kavramı, yetiştirme ve geliştirme kavramlarını da içermektedir. Bu kavramlar bazen karışıklık yaratmaktadır. Yetiştirme, genel olarak herhangi bir işin yapılabilmesi için gereken bilgi, beceri, davranışların kişilere kazandırılmasını ifade eder. Geliştirme ise, yetiştirme kavramına göre daha geniş anlam taşıtmaktadır. Geliştirme, konusunda uzman, teknik bilgi ve becerilere sahip kişilerin işlerini değiştirerek daha fazla verim sağlayabilecek değişim elemanı olarak eğitilmesi amaçlanmaktadır. Hem bireyin daha verimli çalışması hem de farklı pozisyonlarda çalışarak yeni bilgi becerilerin kazandırılması ya da mevcut yeteneklerin geliştirilmesini ifade eder. Bu açıklamalardan yola çıkarak yetiştirme “işin doğru yapılması”, geliştirme ise “doğru işlerin yapılması” şeklinde tanımlanabilir (zelik 2013, 164-166).

Eğitimin işletmeler açısından anlamı ve yararları aşağıdaki gibi özetlenebilir. Eğitim; (Barutçugil 2004, 298-299).

- Yeni işe girenlere ve mevcut çalışanlara yeni işlerin öğretilmesinde öğrenme zamanını kısaltır.
- Başarısızlıklardan kaynaklanan maliyetleri düşürür.
- Yeni işe başlayanların uyum sağlamasını kolaylaştırır.
- Çalışanların doğru işe odaklanarak işlerini bilinçli yapmaları sağlanır.
- Çalışanın moral ve performansını arttırmaya kendisine olan güvenini geliştirir.
- İşletmedeki iletişimi geliştirerek ekip çalışmasını kolaylaştırır.
- Sorun özme ve yaratıcı düşünme yeteneklerini geliştirir.
- Daha kaliteli ürün ve hizmetin ortaya çıkmasını sağlar.
- Çalışanların performansını arttırmaya işletmede rekabetçi üstünlük elde edilmesini sağlar.

2.2.8. Fiziksel Çalışma Koşulları

Fiziksel çalışma koşulları, çalışanların performansı açısından önemli bir faktördür. Çalışma ortamının sağlıklı, temiz ve rahat olması çalışanların hem memnun etmekte hem de performanslarını arttırmaktadır. İşyerindeki ısı, ışık, ses, havalandırma, temizlik ve gerekli olan araç gereçlerin olması iş performansı açısından önemli faktörlerdir. Bu nedenle çalışanlar fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesini talep eder.

Örneğin; çalışma ortamının iyi aydınlatılması ve ısıtılması, yeterli donanımlara sahip olması ve çalışan performansını arttırmaya yönelik uygulamalar çalışanları işletmeye daha fazla bağlamaktadır. Çalışma koşullarının istenilen özelliklerde olması çalışanların performansının artmasına ve iş yaşam kalitesinin yükselmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bireylerin genel yaşam kalitesi ile çalışma ortamları arasında bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Çalışma ortamının, çalışanların performansını etkileyen birçok özelliği bulunmaktadır.

Çalışma ortamı; çalışma sistemini, personelin çalışma arkadaşları ve yöneticileri arasındaki biçimlerini ve çalışma şartlarını içerir. Günümüz işletmelerinden, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma koşullarının sağlanması beklenmektedir. Genel çalışma koşullarının iş tatmini, devamsızlık, verimlilik, fiziksel ve psikolojik sağlığı etkilediği bilinmektedir. Çalışılan ortamda aydınlatma, havalandırma ve ısıtmanın yetersiz olması, gürültülü ve iş güvenliği yönünden uygun olmayan durumlar kötü çalışma koşulları olarak ifade edilmektedir. Çalışma koşulları, çalışan kişilerde fiziksel ve psikolojik sağlık belirtilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Kanten 2012, 157).

Fiziksel Belirtiler; baş, boyun ve sırt ağrısı, baş dönmesi, sindirim sistemi hastalıkları, çarpıntı ve yorgunluk gibi bedensel hastalıklardır. Psikolojik Belirtiler; stres, endişe, huzursuzluk ve suçluluk duygusu gibi psikolojik rahatsızlıklar olarak bilinmektedir. Çalışma ortamında iş kazası riskinin ortadan kaldırılması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Çünkü çalışma koşulları ile performans ve verimlilik arasında güçlü bir bağlantı bulunmaktadır.

Bu sebeple, çalışma ortamındaki risk faktörlerinin ortadan kaldırılması ve iş güvenliği yönünden uygun çalışma koşullarının oluşturulması çok önemlidir.

2.2.9. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı

Günümüzde çalışanların iş güvenliği ve sağlığı insan kaynakları yönetimi sürecinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. İş güvenliği ve işçi sağlığı kavramları çoğu kez aynı anlamlarda kullanılsa da bu kavramların daha iyi anlaşılabilmesi için iş güvenliği ve işçi sağlığı kavramları arasında ayırım yapılması gerekmektedir. İş güvenliği ve işçi sağlığı birbirinden ayrı fakat birbirini tamamlayan iki farklı kavramdır. Günümüz dünyasında çağdaş insan kaynakları yönetimi anlayışına göre işverenin çalışanların iş güvenliği ve işçi sağlığını koruyan çalışma ortamlarını sağlamalarını gerekli kılmaktadır.

Böylelikle işveren çalışanlarına karşı olan sosyal sorumluluğu yerine getirirken işletmeninde etkinlik ve verimliliğini artırmaktadır. İnsani boyutu ile birlikte ekonomik boyutu da olan iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de yasalar ve yönetmelikler bulunmaktadır (Şimşek ve Öge 2011, 359).

İş güvenliği, işyerinde işin yürütülmesi sırasında ortaya çıkabilecek ve sağlığa zarar verebilecek durumlardan korunmak, tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması amacıyla yapılan sistemli çalışmalardır. Kısacası, iş kazası ve meslek hastalığını önlemeye yönelik yapılan bir çalışmadır. Çalışanlara verilen eğitim programlarının amacı da iş ile ilgili kaza ve hastalıkları önlemeye yöneliktir. Sağlıklı bir çalışan, beşeri faaliyetlerini olumsuz etkileyen hastalık, yaralanma gibi bedensel ve duygusal sorunlara sahip olmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Sağlık, güvenlik kavramından daha karışık ve geniş kapsamlıdır.

İşçi sağlığı ise, sağlıklı bir yaşam için gerekli olan sağlık kuralları içerir ve çalışma koşullarında ortaya çıkabilecek tehlikelerin önlendiği ya da asgari düzeye indirildiği iş çevresinde sağlıklı ve huzurlu bir şekilde yaşamayı ifade etmektedir. İşçi sağlığının korunmasında amaç, iş kazası ve meslek hastalığını önlemek, çalışırken yorgunluktan korunmak ve yüksek bir yaşam kalitesi sağlamaktır.

Böylelikle çalışanların sağlıklı ve tam refah içinde çalışmalarını sağlanmaktadır (Şimşek ve Öge 2011, 360).

Çalışanların performanslarının artırılmasında iş güvenliği ve sağlığı önemli rol oynamaktadır. Yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş güvenliği ve iş sağlığının asıl amacı tanı ve tedaviden öte çalışanların sağlığını korumak ve ortaya çıkabilecek tehlikeleri önlemektir. İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda insan kaynakları departmanına büyük sorumluluk düşmektedir.

2.3. PERFORMANS YÖNETİMİ TANIMI VE ÖNEMİ

Değerlendirme, işletmelerdeki çeşitli kararların alınmasında sıkça kullanılan bir süreçtir. İşletmelerde değerlendirme sürecinin farklı farklı amaçlarla ve sürekli olarak kullanılması sürecin dinamik ve etkin bir özellik kazanmasını sağlamaktadır. Organizasyon anlamında formel ve sistematik değerlendirmelerin yanında formel ve informal değerlendirmelerde bulunmaktadır. Karşılıklı etkileşim içerisinde bulunan veya birlikte çalışan kişiler devamlı olarak birbirlerini değerlendirmekte fakat bu değerlendirmelerin sonucu açıkça paylaşılmamaktadır.

İş yaşamında değerlendirme süreci çalışan kişi açısından süreklilik göstermektedir. İlk olarak işe alım aşamasında değerlendirilen personel, iş yaşamı boyunca belirli zamanlarda ve belirli amaçlarla değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Kişi işe alınırken sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri ile değerlendirilirken gelecekte kendisinde beklenen özellikler bakımından değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. En son değerlendirme aşamasında ise kişinin işinde göstermiş olduğu performansı değerlendirilmektedir. Böylelikle kişinin işletmedeki konumu, kariyeri, gelişimi ve gelecekte elde edeceği pozisyon bu çalışmalar sonucunda belirlenir.

İşletmelerde rekabet avantajı sağlayan en önemli unsurlardan biride işletme içerisinde insan kaynağının performansının ölçülmesi ve geliştirilmesidir. Yöneticiler çalışanlarını gözlemleyip genel bir bilgiye sahip olsalar bile örgütsel kararların eşit ve adil biçimde alınabilmesi için sistematik performans değerlendirme yöntemlerine ihtiyaç duymaktadırlar.

İşletmeler çalışanların performansını değerlendirirken objektif sonuçlara ulaşabilmek için çeşitli araçlar, yöntemler ve yaklaşımları kullanırlar. Günümüzde etkili performans değerlendirme sistemlerini oluşturmak ve uygulamak yöneticilere ve insan kaynakları departmanına çeşitli sorumluluklar düşmektedir (Uyargil 2013, 211).

Literatürde, performans değerlendirme kavramı yerine başarı ya da başarımların değerlendirilmesi kavramları kullanılmaktadır. Performans değerlendirme insan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonları arasında yer almakla birlikte işletmeler açısından stratejik bir öneme sahiptir. Performans sonuçları, gerek bireyin başarısını gerekse kurumun stratejik hedeflerine ulaşma amacı ile yönettiği kurumsal performans sisteminin sonuçlarını ifade etmektedir.

İşletmelerde çalışanların performanslarının sistematik ve biçimsel olarak ilk değerlendirmeleri 1900`lü yılların başlarında A.B.D` deki kamu kurumlarında uygulandığı görülmektedir. F. Taylor`un geliştirmiş olduğu uygulamalar sonucu performans değerlendirme uygulamaları bilimsel olarak kullanılmaya başlamıştır. Özellikle 1950`li yıllardan sonra beyaz yaka personelin performans değerlendirilmesi mavi yakalı personele göre önem kazanmıştır. Türkiye`de performans değerlendirme uygulamaları ilk olarak kamu sektöründe başlayıp özel sektörün ilgisinin artmasıyla ülkemizde de yaygınlaşmıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu ile birlikte performans değerlendirme sonuçları iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde resmi bir belge olarak kabul edilmektedir. İşletmeler, performans değerlendirme tekniklerinin artması sonucu etkin ve verimli uygulayabilecekleri performans sistemleri kullanmayı tercih etmektedirler (Uyargil 2013, 212).

2.3.1. Performans Yönetimi

Performans yönetimi, örgüt ile çalışanların bireysel hedefleri arasında uyum sağlayarak hem örgütün hem de bireylerin hedeflerine ulaşmasını yöneten devamlı bir süreçtir. İşletmelerde son derece önemli bir uygulama özelliğine sahip olmakla birlikte örgütte karar alma aşamasında sürekli göz önünde bulundurulur.

Performans yönetimi, örgütsel performansı geliştirmek için kullanılan bir yaklaşım, çalışanların performansını geliştirmede kullanılan bir süreç, örgütün performansını yapısal ve işlevsel stratejilerini amaçlarıyla bütünleştiren bir sistemdir.

“Örgütün uzun vadeli hedefleri doğrultusunda, performans ile ilgili amaçların belirlenmesini, yönetimin beklentilerinin personele iletilmesini, performansın ölçülmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesini, personelin bilgisinin ve becerilerinin geliştirilmesini, ücret yönetimi, kariyer yönetimini ve gelişim yönetimi ile ilgili teknikleri içeren geniş kapsamlı bir süreci ifade etmektedir” (Özler 2013, 111).

Performans yönetimi çalışanların, hedeflerine ulaşmak için neler yapmaları gerektiği, mevcut durumlarını, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi konularında önemli katkılar sağlamaktadır. Yöneticiler açısından ise çalışanlarına yapıcı ve objektif geri bildirimler sağlayarak örgüt hedefleri ile personel hedeflerinin bütünleşmesini sağlamaktadır.

Performans yönetim sisteminde üst, orta ve ilk kademe yöneticileri çalışanların performanslarını değerlendirmekte ve çalışanların performanslarını işletmenin amaçlarıyla ortak noktada birleştirmektedir. Uygun ölçme, değerlendirme araçları kullanılarak değerlendirilen kişilerin performans sonuçları geri besleme yoluyla çalışanlarla paylaşılmaktadır.

Çalışanların performansı ve örgütsel performans hedeflerinin uyumlaştırılması işletmeler arasında rekabet üstünlüğü sağlamak açısından son derece önemlidir. Çalışanlar arasında bireysel performanslar planlanıp değerlendirildikten sonra geliştirilerek örgütsel performans hedeflerine ulaşmada önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

2.3.2. Performans Yönetiminin Temel Unsurları

Aşağıda belirtilen 6 temel faaliyet, Performans Yönetim Sisteminin temel faaliyetini oluşturmaktadır. İşletmelerin başarılı olabilmesi için insan kaynakları yönetiminin diğer süreçlerle birlikte bu altı temel faaliyeti birlikte yürütmesi gerekmektedir.

Performans Yönetim Sisteminin içerdiği başlıca önemli faaliyetleri şu şekilde sıralayabiliriz (Uyargil 2013, 214).

- Bireysel performansın planlanması. (Dönem başında yönetici ve çalışanlarının görüşme yoluyla hedeflerinin belirlenmesidir.)
- Bireysel performansın değerlendirilmesinde gerekli yöntemlerin belirlenmesi. (Performans Değerlendirme Yöntemlerinin seçilmesi)
- Seçilen performans değerlendirme yöntemi doğrultusunda performansın gözden geçirilmesi. (Değerlendirme formlarının önceden belirlenmiş olan ilkeler doğrultusunda doldurulması ve değerlendirilmesi)
- Performans değerlendirmesi yapılan bireye performansına ilişkin geri besleme sağlanması. (Değerlendirme görüşme/mülakatının yapılması)
- Geri besleme sağlanan bireye performansının geliştirilmesi konusunda kişinin yönlendirilmesi. (Koçluk Desteği)
- Son aşamada performans değerlendirme sonuçları doğrultusunda bireye ilişkin alınacak kararlarda temel oluşturma. (Ücret, kariyer gelişimi, terfi ve eğitim vb.)

2.3.3. Performans Yönetiminin Amaçları

İşletmelerde performans yönetim sisteminin planlanması, geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesindeki amaçlar aşağıdaki gibi belirtilmektedir (Kayabaşı 2010, 141-142).

- İşletme faaliyetlerindeki hedeflerin açık ve net hedeflere dönüştürülmesi.
- Söz konusu hedeflerin gerçekleştirilmesi için performans kriterlerinin belirlenmesi.
- Önceden belirlenmiş performans kriterlerine göre çalışanlara adil, zamanında ve eşit bir şekilde performans yönetim sisteminin uygulanması.
- Kişinin kendisinden beklenen performansı ile gerçekleşen performans sonuçlarını yöneticisi ile birlikte değerlendirmesi ve etkin bir iletişim sürecinin gerçekleşmesi.
- Organizasyon içerisinde yönetici ve çalışanların arasında işbirliği oluşturarak etkin bir iletişim ve anlayış ortamı oluşturmaktır.

- Çalışanların başarı göstergelerinin tanımlanması ve ödüllendirilmesi.
- Organizasyondaki faaliyetlere ilişkin güçlü ve zayıf yönleri açıkça belirlemek.
- Çalışanların iş memnuniyetlerini, performanslarını arttırmak ve geri besleme etkinliklerini arttırmak.
- Kariyer, terfi, ücret, eğitim ve geliştirme konularına yönelik olarak üst yönetime gerekli bilgilerin sağlanması şeklinde sıralanabilir.

Yukarıda maddeler halinde belirtilen performans yönetiminin amaçlarından da anlaşılacağı üzere, sistemin amacı kişilerin performanslarının adil, eşit, sağlıklı ve belirli kriterler aracılığıyla belirlenerek ölçülmesi ve değerlendirilmesidir. Geri bildirim yolu ile kişilere gerekli bilgilendirmelerin yapılarak bireysel ve örgütsel etkinliğin artırılması hedeflenmektedir. Performans yönetiminin 3 temel amacı, örgütsel etkinliği iyileştirmek, geri besleme yoluyla çalışanları motive etmek ve eğitim-geliştirme faaliyetlerinde mükemmelleşmek şeklinde sıralanabilir.

Performans yönetiminin genel amacı ise, örgütün faaliyetleri, beceri, katkıları ve etkinliklerini sürekli iyileştirebilmek için kişilerin ve örgütün sorumluluk üstlendikleri bir ortam oluşturmaktır. Performans yönetim sistemi bireylerin, örgütlerin ve takımların daha verimli olmasını amaçlar ve gerekli geliştirme planları hazırlar. Öğrenme ve geliştirme üzerine odaklanarak amaca, planlara ulaşmak için performansı sürekli olarak incelemektedir. Yöneticiler performans yönetim sistemi sayesinde çalışanlarından beklentilerini açık ve net bir şekilde ortaya koymaktadırlar (Helvacı 2002, 156).

2.4. PERFORMANS DEĞERLENDİRME

2.4.1. Performans Değerlendirme Tanımı ve Önemi

Performans değerlendirme kavramı literatürde “Başarı Değerleme”, “Başarım Değerleme” ve “Personel Değerleme” gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin temel işlevleri arasında yer almakla birlikte günümüz işletmelerinde stratejik açıdan büyük öneme sahiptir.

Performans değerlendirme, bireylere ve çalışma örgütüne performansları hakkında geri bildirim sağlayarak çalışmalarını ile ilgili güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmeye tabi tutmaktadır. İşletmede çalışanların kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirip getiremediklerini göstermek amacıyla performans değerlendirmenin yapılması zorunludur. Bu nedenle performans değerlendirme sistemi, performans yönetim sürecinin bir parçasını oluşturmaktadır.

Genel olarak Performans Değerlendirme;

Kişinin yeteneklerinin işin niteliklerine uygun olup olmadığını inceleyen ya da işteki başarısını belirlemeye çalışan objektif analizler ve değerlendirmeler olarak tanımlanabilmektedir (Özler 2013, 112).

Performans Değerlendirme, işi değil işi yapan kişiyi ve onun işteki başarısı ve başarısızlığını değerlendiren bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreçte kişinin işindeki başarısı, davranış ve tutumları, kişilik özelliklerini detaylı bir şekilde ortaya çıkaran ve organizasyona olan katkılarını değerlendiren bir araç olarak dikkate alınır. Ayrıca çalışanlar, belirli zaman dilimlerinde performanslarını yazılı ve sistemli bir şekilde gözden geçirerek, yöneticisi ile karşılıklı geçmişteki ve gelecekteki başarı durumlarını değerlendirme şansı bulmaktadırlar. Böylece çalışanlar, sahip oldukları yeteneklerinin kendilerine ne kadar faydalı olduğunu belirleyebilmektedirler (Şimşek ve Öge 2011, 311).

Performans Değerlendirme, çalışanın işe yöneltilmesini, özendirilmesini ve örgüte karşı olan güven ve bağlılığın artırılmasını sağlayan bir araçtır. Performans değerlendirme sürecinin sonucunda çalışanların gelecekteki başarısı ve mesleki çabası artacak, kariyer planları netlik kazanacaktır (Özler 2013, 113).

Performans Değerlendirme, mevcut/gerçek başarı ile istenen, hedeflenen başarı arasındaki “farkı” bulmaya yarayan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir (Şimşek ve Öge 2011, 311). Performans değerlendirme, hem çalışanların hem örgütün ne ölçüde başarılı olduğunu ortaya çıkarmak için kullanılan çok önemli bir araçtır. Bu sistem çalışanların potansiyel yeteneklerini ortaya çıkarmakta ve görevlerindeki başarı düzeylerini belirlemektedir.

Performans değerlendirme sistemi, kişinin atanması, maaşının yükseltilmesi, görev değişikliği ve iş sözleşmesinin feshedilmesi gibi kararların alınmasını sağlayan organizasyonel bir sistemdir. Bu nedenle performans değerlendirme süreci çalışanlar, yöneticiler ve işletmeler açısından çok önemlidir.

Performans değerlendirme sistemi, çalışanların görev tanımlarında ve iş analizlerinde belirlenmiş olan standartlara ne ölçüde ulaşıldığını gösterir. Çalışanlara olumlu bir yaklaşımla geri bildirim yapıldığında ve eğitimlerle desteklendiğinde çok faydalı olmaktadır. İnsanlar yapıcı ve özverili çalışmaları sonucunda geribildirim almaktan hoşlanırlar ve işletmedeki kariyerlerinin hangi yönde ilerlediğini görebilmektedirler. Genel olarak bakıldığında performans değerlendirme, personeli yönlendirme ve özendirme aracı olarak kullanılmaktadır. Objektif ölçülere göre yapılan performans değerlendirme, çalışanlarda işletmeye karşı güven duygusu yaratmaktadır (Sabuncuoğlu 2000, 161-162).

Performans yönetimi dinamik bir süreç olarak ele alındığında, çalışanların performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan konuyu daha geniş açıdan değerlendiren sistem olarak adlandırılmaktadır. Günümüzde pek çok işletme değerlendirme faaliyetlerini Performans Yönetim Sistemi adı altında gerçekleştirmektedir. Her ne kadar bu iki kavram eş anlamlı olarak düşünülse de iki kavram arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Performans değerlendirme sistemleri, çalışanların belirli bir dönemdeki başarılarını ve geleceğe yönelik gelişmekte olan potansiyellerini belirlemeye yönelik olarak yılda bir ya da birkaç defa formlar eşliğinde yapılan değerlendirme çalışmasıdır.

Performans yönetim sistemi ise belirli dönemlerde formlar eşliğinde değerlendirilen çalışanların performanslarına daha geniş bir bakış açısı ile yaklaşmaktadır. Performans yönetiminde yönetici ve çalışanların karşılıklı beklentilerini açıkça paylaştıkları, yöneticinin de desteği ile çalışanların hedeflerine ulaşmaya çalıştıkları, geri besleme sağlanarak değerlendirme yapılan bir sistemdir. Performans değerlendirme uygulamasına göre sürekli ve geniş kapsamlı bir süreçtir (Uyargil 2013, 213).

Tablo 11. Performans Değerlendirme ve Performans Yönetimi

Performans Değerlendirme	Performans Yönetimi
Yukarıdan aşağı, üstün astını değerlendirmesi şeklinde yapılmaktadır.	Karşılıklı görüşmelerle değerlendirme yapılmaktadır.
Yılda bir ya da iki kez değerlendirme görüşmesi yapılmaktadır.	Bir ya da birden fazla formal değerlendirme görüşmesinin yanında sürekli görüşme yapılmaktadır.
Sayısal sonuç ve hedeflere odaklanmaktadır.	Hedeflere, değerlere ve davranışlara odaklanılmaktadır.
Çoğunlukla ücretlendirme ile ilişkilidir.	Her zaman ücretlendirme ile ilgili bağlantılı değildir.
Bürokratik ve karmaşık formlar ve belgeler içermektedir.	Sade formlar ve az belgeler içermektedir.
İK departmanının temel sorumluluğundadır.	Daha çok yöneticilerin sorumluluğundadır.

Kaynak: Uyargil, C., (2013) İnsan Kaynakları Yönetimi, Performans Değerlendirme, (6. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2013

Tablo 11'de görüldüğü üzere performans yönetim sistemi yöneticiler tarafından yürütülmekte olup ve yöneticilerin üstlenmiş oldukları sorumluluklar, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamakta, örgütün temel ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Yöneticiler, çalışanların performanslarını objektif bir şekilde ölçerek değerlendirmeli ve performans değerlendirme sonuçlarını geri besleme yoluyla çalışanlarıyla paylaşarak onları motive etmeleri gerekmektedir.

Performans değerlendirme sisteminin etkili sonuçlar vermesi ve istenen faydaları sağlaması için değerlendirme sisteminin güvenilir, geçerli, adil, süreli ve tüm çalışanların katılımına uygun olması gerekmektedir.

2.4.2. Performans Değerlendirme Amaçları

Performans değerlendirme, günümüzde işletmelerinin vazgeçilmez bir unsurdur.

Örgütlerde performans değerlendirme çalışmasından beklenen amaçları aşağıdaki sıralayabiliriz (Şimşek ve Öge 2011, 31-312).

- Performans değerlendirme yoluyla elde edilen bilgileri örgütteki yönetici ve çalışanlara geri besleme yoluyla aktararak mevcut performanslarının iyileştirilmesine yardımcı olmak.
- Çalışanların kişisel gelişimini sağlayacak eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarını tespit etmek, daha önce uygulanmış olan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirmek.
- Yetkinliği baz alan ücret artışları konusunda ve ücret ayarlamalarının yapılmasında yöneticilere yardımcı olmak.
- Atama, görev değişikliği, ücret artışı ve işten çıkarma gibi konularda objektif bir tutum sergilemek, nesnel ölçülere göre seçim yapmaya yardımcı olmak.
- Kariyer planlama ve geliştirme çalışmalarında yönetici ile işgörenin görüşmesine olanak sağlamak ve rehberlik yapmak.
- Çalışanların iyi ya da kötü olan performanslarını inceleyerek yetersiz olan yönleri hakkında bilgi vererek kendilerini geliştirmelerini sağlamak.
- İnsan kaynakları planlaması, insan kaynakları analizi ve bilgi sistemlerindeki eksikliklerin tespit edilerek işe alım, eğitim-geliştirme, ücret yönetimi gibi İK kararlarında doğru kararların alınmasına yardımcı olmak.
- İş tasarımı bulunan yanlışlıkları incelemek, yanlışlıkların düzeltilmesini sağlamak.
- İnsan kaynakları departmanın tüm çalışanların aile, sağlık, finans ve diğer özel sorunlarını da performans değerlendirme çalışmasına dahil ederek çalışanlara yardımcı olmasını sağlamak.
- Doğru yönetim anlayışıyla çalışanlar arasında güven ortamı yaratmak ve çalışanların performansını arttırmak.

- Çalışanları insiyatif kullanma, kararlara katılma, sorumluluk alma gibi konularda motive etmek ve örgüte olan bağılılıklarını arttırmak.
- İşgörenlerin performanslarını belirlemek, ölçmek ve adil bir sistemde değerlendirmek.
- Çalışan ve yönetici arasında iyi bir iletişim ortamının kurulmasına yardımcı olmak.
- Yönetim ve çalışan arasında haberleşmeyi etkin kılmak.
- İnsan kaynakları ve diğer departmanların performansları hakkında geri-bildirim sağlamaktır.

Performans değerlendirmenin genel olarak iki temel amacı vardır. Bunlardan birincisi, çalışanın iş performansı hakkında sistematik bilgi sağlamaktadır. Bu bilgi ücret artışı, terfi, eğitim, geliştirme ve işten çıkarma gibi kararların alınmasında etkili olmaktadır. İkinci amaç ise, çalışanların performansları hakkında geri bildirim sağlamaktadır. Kısacası, işletmenin ve çalışanların performansı hakkında bilgi vermektedir. Performans değerlendirme sisteminde çalışanlardan beklentiler açık ve net bir şekilde belirtilmekte ve değerlendirme sonuçlarına göre yetersiz oldukları yönleri hakkında kendilerine gereken bilgiler verilmektedir.

2.4.3. Performans Değerlendirme Yararları

Performans Değerlendirme stratejik planlama, ücret-maaş yönetimi, kariyer yönetimi ve işten ayrılma gibi amaçlar doğrultusunda kullanıldığında değerlendiren (yöneticiler), değerlendirilenler (çalışanlar) ve organizasyon için çeşitli yararlar sağlamaktadır (Uyargil 2013, 219-221).

2.4.3.1. Değerlendirenler (Yöneticiler) İçin Yararları

Performans değerlendirme çalışmaları işletmelerde bazı yöneticiler tarafından iş yoğunluğu nedeniyle zaman kaybı olarak görülsede iyi bir performans değerlendirme sisteminden yine en fazla yöneticiler yararlanmaktadır.

Performans değerlendirme sisteminin yöneticiler açısından yararlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Yönetici ve çalışanlar arasında etkili bir iletişim sağlamaktadır.
- Yöneticiler çalışanlarını değerlendirirken kendi güçlü ve güçsüz yönlerini değerlendirirler.
- Performans değerlendirme, çalışanların güçlü ve zayıf, geliştirilmesi gereken yönlerini, kolaylıkla belirleyip, bu konuda kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Çalışanları motive etmektedir.
- Yöneticiler, işgörenlerin yeteneklerini yakından tanıdıka yetki devri kolaylaşır ve çalışanlara daha çok sorumluluk verilir.
- Yöneticilerin yönetsel becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.

2.4.3.2. Değerlendirilenler (Çalışanlar, Astlar) İçin Yararları

Performans değerlendirme sisteminin değerlendirilenler (çalışanlar, astlar) açısından yararlarını aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.

- Yöneticilerin kendilerinden olan beklentilerini açık ve net bir şekilde öğrenirler ve mevcut performansları hakkında bilgi sahibi olurlar.
- Güçlü ve geliştirilmesi gereken zayıf yönleri hakkında bilgi verilerek çalışanların kendilerini geliştirmeleri sağlanır.
- Örgüt içerisinde üstlenmiş oldukları görev ve sorumlulukları daha iyi öğrenirler.
- Geri bildirim sayesinde elde ettikleri olumlu performans çalışmalarını sayesinde motive olurlar.

2.4.3.3. Organizasyon İçin Yararları

Performans değerlendirmenin yöneticiler ve çalışanlar açısından yararları incelendiğinde, organizasyonun tamamında genel olarak olumlu sonuçlar vermektedir.

Performans değerlendirmenin organizasyon açısından yararlarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Organizasyonun verimliliği, etkinliği ve karlılığı olumlu yönde artar.

- Organizasyonlarda eğitim-geliştirme ihtiyacı ve eğitim bütçesi daha kolay belirlenir. Eğitim bütçesinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.
- İşletmenin hizmet ve üretim kalitesini arttırmaktadır.
- İnsan kaynakları planlamasında güvenilir bilgiler elde edilmektedir.
- İşletmede kurumsal strateji ve politikaların belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

2.4.4. Performans Değerlendirme Sisteminin (Sonuçlarının) Kullanım Alanları

Performans değerlendirme sürecinde, performans değerlendirme sonuçlarının çalışanlarla paylaşılması ve değerlendirme sonuçlarının insan kaynakları departmanının birçok faaliyetlerinde kullanılmasıyla birlikte son bulmaktadır. İşletmeler performans değerlendirme çalışmalarından elde ettikleri sonuçları insan kaynaklarının farklı uygulama alanlarında kullanmaktadırlar.

2.4.4.1. Stratejik Planlama

Günümüzde birçok işletme üst yönetim tarafından belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde yöneticilerin ve çalışanların katkısı olması amacıyla performans değerlendirme sistemini oluşturmaktadırlar (Uyargil 2013, 216).

Stratejik yönetimin temel amacı, kısa vadeli ve belirli bir sürede stratejiler belirleyerek işletmenin uzun vadeli amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır.

Örneğin, bir liman işletmesinin stratejik planı gelecek 3 yıl içerisinde Türkiye'nin lider liman işletmesi olmaksızın, bu hedefinin gerçekleştirilebilmesi için işletmedeki insan kaynakları, satış ve pazarlama, operasyon, müşteri hizmetleri gibi birimlerinde çalışan birçok kişinin faaliyetini, performansını etkilemektedir.

İşletmede her birim kendi hedefleri doğrultusunda planlama yaparak, bireysel düzeyde hedefler belirleyerek stratejik planlamanın gerçekleştirilmesi sürecine yardımcı olmaktadır. Böylelikle stratejik planlar bireysel hedeflere dönüşerek işletmede bir bütünlük halinde gerçekleştirilmeye çalışılır (Uyargil 2013, 217).

2.4.4.2. Ücret-Maaş Yönetimi

Performans değerlendirme sistemindeki en önemli nokta performans değerlendirme sonuçlarının ücret/maaş yönetiminde uygulanmasıdır. Ücret yönetimi, performans değerlendirme çalışmalarının en yaygın kullanıldığı alandır. Birçok işletmede performans değerlendirme çalışmaları doğrudan ya da dolaylı olarak ücret artışında kullanılmaktadır. Ücret yönetiminde dikkat edilmesi gereken en önemli nokta ise, performansı düşük çalışanlar düşük ücret, performansı yüksek olan çalışanlar yüksek ücret almamaktadır (Özler 2013, 126).

Günümüzde kurumsal işletmelerin çoğunda doğrudan terfi ile ya da performans değerlendirme sonuçları ile çalışanların maaşları/ücretleri belirlenmektedir. Genel olarak, performans değerlendirme kişilerin ücretlerine iki farklı şekilde yansımaktadır. Birincisi, terfi yoluyla veya yüksek performansa sahip olduğu için zam yapılarak ücret artışı gerçekleşmektedir. İkinci ise performans değerlendirme sonucunda elde etmiş olduğu performans primi ile ücret artışı gerçekleşmektedir.

Performans değerlendirme sisteminin çalışanlar açısından motive edici olması için performans ve ödül sistemi arasında doğru bir ilişki kurulması ve çalışanlarında bu ilişkiyi açıkça görebilmeleri gerekmektedir. Maaş, ücret, zam, prim gibi parasal ödüllerin ve bazı kriterlerin belirlenmesinde performans değerlendirme sonuçlarının dikkate alınması gerekmektedir (Uyargil 2013, 217).

2.4.4.3. Kariyer Yönetimi

Günümüzde modern yönetim anlayışına sahip olan işletmelerin insan kaynakları faaliyetlerinden etkin bir şekilde yararlanabilmeleri için eğitim ve kariyer geliştirme programlarına yer vermeleri, çalışanların performansı açısından oldukça önemlidir.

Kariyer yönetiminde, kariyer planlaması süreciyle çalışanların gelecekteki pozisyonları önceden planlanmaktadır. Böylelikle çalışanlar kısa veya uzun vadede elde edecekleri başarıları bilerek kendileri için kariyer geliştirme planı hazırlamaktadırlar. Kariyer planlaması, işletme açısından değerlendirildiğinde bireysel ve örgütsel kariyer planlama olarak iki farklı boyutta ele alınabilir.

Bireysel kariyer planlama; her bir çalışan personelin bireysel olarak gelecekteki kariyer hedeflerini planlamasıdır. Yani iş yaşamı boyunca çalışacağı iş, pozisyon ve kariyer planlamasını kişisel olarak planlaması sürecidir. Örgütsel planlama ise; üst yönetimin çalışanlar için kariyer hedeflerini planlaması sürecidir (Şavk 2009, 42).

Performans değerlendirme sonucunda elde edilen veriler, çalışanların güçlü ve zayıf ya da geliştirilmesi gereken yönlerinin belirlenmesinde ve kariyer geliştirme planları açısından önemli bir rol oynamaktadır. Performans değerlendirme sonuçları, çalışanların iş yaşamındaki başarıları ile ilgili veriler sağlamak ve kariyer planlamasına yardımcı olmaktadır. Performans değerlendirme sisteminin verileri çalışanların üst pozisyonlara yükselmeleri ve yükseldikleri pozisyonlara ilişkin eğitim-geliştirme gibi kararların alınmasında kariyer yönetim sistemine gerekli bilgileri sağlamaktadır.

Performans değerlendirme sonucunda özellikle yeni ve genç çalışanlar yöneticilerinden destek bekleyebilirler. Bu nedenle bazı çalışanlar için eğitim ve geliştirme planlarının hazırlanması gerekmektedir. Değerlendirme sonuçlarına göre hangi personelin ne yönde ve nasıl geliştirileceği belirlenerek gelişime açık olanların mevcut yeteneklerinin geliştirilmesiyle birlikte işletmeye olan katkıları da arttırılmaktadır.

2.4.4.4. Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi

Organizasyonlarda düzenlenen eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çalışanların mevcut görevleri ya da ileride verilecek olan görevleri daha etkin, verimli ve başarılı yapabilmeleri için, mesleki bilgilerini geliştiren, objektif ve rasyonel kararlar almalarını sağlayan, tutum-davranışlarında olumlu yönde değişiklikler yapmayı hedefleyen bilgi ve becerilerini artıran faaliyetlerin bütünüdür. Eğitim yöntemleri işbaşı ve işdışı eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır.

İşbaşı eğitim programları, işe alıştırma, oryantasyon, staj, iş değişikliği ve şirket içi eğitimlerden oluşmaktadır. İşdışı eğitim yöntemi ise, örnek olay inceleme, davranışsal eğitim yöntemleri ve yönetici eğitimlerinden oluşmaktadır (Şavk 2009, 44).

İşletmelerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin iyi planlanması, bu faaliyetlerin başarılı olmasını sağlamaktadır. İyi bir eğitim yönetimi planlaması ile kimin hangi konuya ne ölçüde eğitime ihtiyaç duyduğunun belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. Eğitim ihtiyaçları çeşitli yöntemlerle belirlenmektedir. Örneğin, çalışan kendi isteği ile eğitim programına aday olabilir ve bu eğitime katılabilir. Diğer durumda ise, yönetici çalışanın gelecekte ihtiyaç duyacağı, hangi eğitim programına katılması gerektiği hususunda ilgili departman ile görüşerek eğitim ihtiyacı analizine katkıda bulunabilir (Uyargil 2013, 218).

Böylece eğitime ihtiyacı olan çalışanların eğitim ve gelişimi sağlanarak işletmeye olan katkıları da arttırılmaya çalışılmaktadır. Çalışanların mevcut performans durumları belirlendikten sonra gelecek dönemde ulaşmak istedikleri hedef ve yetkinlikler için eğitim ihtiyaçları tespit edilmektedir. Tespit edilen eğitim-geliştirme ihtiyaçları neticesinde işletmenin stratejileri ve bütçe planlaması doğrultusunda eğitim planlaması yapılabilmektedir.

Performans değerlendirme sisteminden elde edilen sonuçlar ile çalışanların eğitim ve geliştirme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Değerlendirme sonucuna göre yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip olmayan ve düşük performansa sahip olan personellere uygun eğitim programları düzenlenerek bu eksikliklerin giderilmesinde yardımcı olmaktadır.

Performans değerlendirme sonuçlarının değerlendiren ve değerlendirilen personel ile değerlendirme mülakatında açıkça görüşülmesi eğitim ihtiyaçlarının objektif bir Şekilde belirlenmesini sağlamaktadır. Performans geribildirim görüşmesinde yöneticilerin çalışanların başarılı oldukları güçlü yönleri ve gelişime açık olan özelliklerini açıkça belirtmesi çalışan memnuniyet ve performansından oldukça önemlidir.

2.4.4.5. İşten Ayırma Kararları

Performans değerlendirme sisteminin çalışanlar arasındaki başarı ve performans farklılıklarını ölçmede objektif ve bilimsel bir yöntem olduğu kabul edilirse, değerlendirme sonuçlarına göre çalışanların işte kalmaları ya da işten çıkarılmalarına yönelik kararlar verilebilmektedir. Performansı düşük olan ve eğitim programlarıyla işletmeye değer katması için çalışılan fakat başarılı olamayan ve gelişime kapalı olan başarısız kişilerin işten çıkarılması doğru bir karar olarak değerlendirilmektedir.

Performans değerlendirme sonuçları çalışanların işte kalma, işten ayrılma ve terfi gibi kararlarının alınmasında göz önünde bulundurulmaktadır. Bu nedenle değerlendirme sonuçları çalışanların hangi konuda ne kadar başarılı, üretken olduklarını belirlemekte ve gelişime açık olan kişilere gereken eğitimlerin verilerek eksikliklerinin tamamlanmasında yardımcı olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZYOLU TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞANLARIN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: DENİZYOLU TAŞIMACILIK İŞLETMESİNDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ile denizyolu taşımacılığında çalışanların performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada performansa etki eden dokuz faktör incelenmiştir. Bu araştırmanın amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

Yapılan araştırmada, çalışanların performansını etkileyen faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, gelir düzeyi, görev/unvan gibi demografik özelliklere göre değişiminin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, çalışanların performansını etkileyen faktörleri belirlemek ve değerlendirmek amacıyla İstanbul ili Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde bir anket çalışması yapılmıştır.

Daha iyi bir çalışma hayatı sağlayabilmek amacıyla yapılan bu araştırmada çalışanlardan, kendilerine verilen anketleri eksiksiz, tarafsız, doğru doldurarak samimi düşüncelerini, kişisel görüşlerini en açık bir biçimde yansıtacak şekilde doldurmaları istenmiştir. Bu çalışmada, denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanların performansını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemiş olup, bu faktörlerin performans üzerindeki etkileri incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı gereği, çalışanların performansına etki eden faktörleri belirlemek üzere anket çalışması yapılmıştır. (Ek-1). Yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Toplam 44 sorudan oluşan ankette birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Bu bölümde ankete katılanların yaş, cinsiyet, eğitim, gelir düzeyi, görev/unvan ve çalışma süresi gibi demografik özellikleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan sorular ise, ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi faktörlerin çalışanların performansı üzerindeki etkisini değerlendirmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Anketteki sorular 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Anket formunda yer alan sorular çoktan seçmeli soru tiplerinden oluşmaktadır.

- (1) Kesinlikle Katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (3) Kararsızım
- (4) Katılıyorum
- (5) Kesinlikle Katılıyorum`u ifade etmektedir.

Bu bölümde anket sorularını cevaplayan katılımcıların sorulara ne ölçüde katıldığını bu 5 cevap şikkından kendilerine en yakın olan şikkı seçmeleri istenmiştir. Araştırmada kullanılan anket Ek-1`de sunulmuştur. Anket formu hazırlanırken, anket sorularının mümkün olduğunca kısa ve anlaşılabilir olmasına dikkat edilmiş ve anket araştırmasının sonucunda elde edilen verilerin kolay değerlendirilebileceği şekilde hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılacak olan anketin tez araştırmasının amaçları ile uyumlu olduğu tespit edildikten ve danışmanın görüşleri alındıktan sonra ankete son şekli verilmiştir.

Anket soruları oluşturulurken, literatürde ölçülen değişkenler ile değişkenlere ait sorular incelenmiş ve tez modeline uygun olarak oluşturulmuştur.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul`da Denizyolu Taşımacılığı/Liman işletmesinde faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, idari kadroda yer alan 120 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Ankete katılanlardan elde edilen veriler, bilgisayar ortamında SPSS (sosyal bilimler için istatistiksel program) programına aktarılmıştır. SPSS 24 istatistik paket programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

SPSS programı kullanılarak aşağıdaki analizler yapılmıştır.

- Güvenilirlik (Reliability) Analizi
- Frekans Dağılımı ve Oran Analizi
- Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testi

3.5. Anket Ölçeklerinin Oluşturulması

Bu çalışmada, ölçeklerin oluşturulması için yapılan literatür taramasında, kaynakların güncel olmasına ve uluslararası alanda genel kabul görmüş olan dergilerden olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler, International Journal of Human Resource Studies, Problems of Management in the 21st Century, International Journal of Scientific and Research Publications, International Journal of Research In Social Sciences, International Journal of Science and Research, European Journal of Business and Management, International Journal of Humanities and Social Science gibi uluslararası dergilerde yer alan makalelerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bu çalışmada uluslararası alanda kabul görmüş British Journal of Education, Society & Behavioural Science, Journal of Selling & Major Account Management, International Review of Management and Business Research, International Journal of Business and Management, European Journal of Economic and Political Studies, Global Business and Economics Research Journal, Proceedings of International Conference on Management, Economics and Social Sciences gibi makalelerde yayınlanmış olan performansı etkileyen faktörler araştırmasında kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Anket sorularının tamamı, çalışmanın sonunda bulunan ekler bölümünde yer almaktadır.

Tablo 12. Değişkenler ve Sorulan Soru Sayısı

Değişkenler	Sorulan Soru Sayısı
Demografik Özellikler	6 Soru
A. Ücret ve Yan Haklar	5 Soru
B. Çalışan Katılımı	4 Soru
C. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	5 Soru
D. Örgütsel İletişim	4 Soru
E. Örgütsel Kültür	3 Soru
F. Yönetim ve Kararlara Katılım	4 Soru
G. Eğitim ve Geliştirme	5 Soru
H. Fiziksel Çalışma Koşulları	4 Soru
I. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı	4 Soru
Toplam Soru Sayısı:	44 soru

Tablo 12`de araştırmanın değişkenleri ve sorulan soru sayısı yer almaktadır. Anket formunda on grup soru hazırlanmıştır. Birinci grupta yer alan sorular (İlk 6 soru) anket katılımcılarının demografik (yaş, cinsiyet, eğitim, aylık gelir gibi) özelliklerini öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır.

Araştırmada A. grubunda yer alan sorular (7-11 arası toplam 5 soru), ücret ve yan hakların çalışanların performansı üzerindeki etkilerini öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır.

B. Grubunda yer alan sorular (12-15 arası toplam 4 soru), çalışan katılımının çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır. C. grubunda yer alan sorular ise (16-20 arası toplam 5 soru) sosyal ve kültürel faaliyetlerin çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır.

D. grubunda yer alan sorular ise (21-24 arası toplam 4 soru) örgütsel iletişimin çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır. E. grubunda yer alan sorular ise (25-27 arası toplam 3 soru) örgütsel kültürün çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır.

F. grubunda yer alan sorular ise (28-31 arası toplam 4 soru) yönetim ve kararlara katılımın çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır. G. grubunda yer alan sorular ise (32-36 arası toplam 5 soru) eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır.

H. grubunda yer alan sorular ise (37-40 arası toplam 4 soru) fiziksel çalışma koşullarının çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır. I. grubunda yer alan sorular ise (41-44 arası toplam 4 soru) iş güvenliği ve iş sağlığının çalışanların performansı üzerinde ne derece etkili olduğunu öğrenmeye yönelik verileri toplamak için hazırlanmıştır.

3.6. Ölçeklerin Literatürdeki Kaynakları

Araştırmada, çalışanların performansını etkileyen faktörlerden ücret ve yan haklar (A grubu) ile ilgili sorulan anket soruları Cemil Kuzey`in (2012) geliştirdiği “Impact of Health Care Employees’ Job Satisfaction On Organizational Performance Support Vector Machine Approach” adlı araştırmasında kullandığı anketten seçilen dört adet soru ile değerlendirilmiştir.

Atambo, Kabare, Munene ve Mayogi (2013) tarafından yapılan “The Role of Employee in Centives on Performance: a Survey of Public Hospitals in Kenya” isimli araştırmadan elde edilen bir adet soru ile değerlendirilmiştir. Ücret ve yan haklar değişkeni ile ilgili katılımcılara toplam beş adet soru yöneltilmiştir.

Çalışan katılımı (B grubu) ile ilgili anket soruları Kubaison, Gachunga ve Odhiambo (2014) tarafından yapılan “Relationship Between Direct Participation Schemes and Organizational Performance in Government Owned Agencies in Kenya” isimli çalışmasından alıntı yapılarak dört adet anket sorusu kullanılmıştır.

Sosyal ve kültürel (C grubu) faaliyetlerle ilgili anket soruları Mokaya ve Gitari (2012) tarafından yapılan “Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College” adlı araştırmada kullanılan anketin üzerinde bir takım değişiklikler yapılarak oluşturulmuştur. Katılımcılara toplamda beş adet anket sorusu yöneltilmiştir.

Araştırmanın örgütsel iletişim (D grubu) kısmında yer alan anket soruları Bhatia ve Balani`nin (2015) “Effective Internal Communication:A Crucial Factor Affecting Employee Performance” adlı çalışmasından alıntı yapılarak dört adet soru kullanılmıştır.

Örgütsel kültür (E grubu) ile ilgili anket soruları Wanjiku ve Agusioma (2014) “Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations” adlı çalışmasında iki adet soru ile değerlendirilmiştir. Atteya (2012) yapmış olduğu “Testing the Impact of the Organizational Culture on Work Outcomes and Attitudes: An Empirical Study in the Travel Agencies in Egypt” adlı araştırmasından bir adet anket sorusu hazırlanarak derlenmiştir. Örgütsel kültür değişkeni ile ilgili katılımcılara toplam üç adet soru yöneltilmiştir.

Yönetim ve kararlara katılım (F grubu) ile ilgili bölümde Nzuve, Njambi`nin (2015) “Factors Perceived to Influence Employees’ Performance: A Case of The Independent Electoral And Boundaries Commission” adlı çalışmasından iki adet soru kullanılmıştır.

Al-Jammal, Al-Khasawneh, Hamadat (2015) “The Impact of the Delegation of Authority on Employees' Performance at Great Irbid Municipality: Case Study” adlı araştırmada ise iki soru revize edilerek kullanılmıştır. Yönetim ve kararlara katılım ile ilgili katılımcılara toplam dört adet soru yöneltilmiştir.

Eğitim ve geliştirme (G grubu) ile ilgili anket soruları Kepha, Kagiri, Assumptah, Omoke, DismasO (2012) “The Influence of Training and Development on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya” adlı araştırmasından beş adet soru alıntı yapılarak değerlendirilmiştir.

Fiziksel çalışma koşulları (H grubu) ile ilgili anket soruları Kazan ve Gümüş'ün (2013) "Measurement of Employees' Performance: A State Bank Application" adlı çalışmasından dört adet anket sorusu kullanılmıştır.

Araştırmanın son ölçeği olan iş güvenliği ve işçi sağlığı (I grubu) ile ilgili anket soruları ise Kaynak, Elci ve Toklu'nun (2016) "Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach" adlı çalışmasında oluşturduğu anketten dört adet soru kullanılmıştır.

Araştırmanın demografik özelliklerini içeren bölüm (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, unvan, aylık gelir) 6 sorudan oluşmaktadır. Böylece anket çalışmasında katılımcılara toplamda 44 soru yöneltilmiştir.

3.7. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizleri

Tablo 13. Değişkenlerin Genel Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik Analizi	
Cronbach's Alpha (a) Değerleri	Değişken Sayısı
,906	44

Güvenilirlik analizi, soruların içsel tutarlılığını ölçmek için yapılan bir analizdir. Yapılan analiz sonucuna göre elde edilen Cronbach's Alpha değeri 0.906'dır.

Bu katsayının yorumunu aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz.

$0 \leq \alpha \leq 0,40$ ----- Güvenilir değildir.

$0,4 < \alpha \leq 0,60$ ----- Düşük derecede güvenilirdir.

$0,6 < \alpha \leq 0,80$ ----- Oldukça güvenilirdir.

$0,8 < \alpha \leq 1$ ----- Yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 14. Değişkenlerin Güvenilirlik Analizleri

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha (a) Değerleri
A. Ücret ve Yan Haklar	5 Soru	,782
B. Çalışan Katılımı	4 Soru	,742
C. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	5 Soru	,821
D. Örgütsel İletişim	4 Soru	,741
E. Örgütsel Kültür	3 Soru	,776
F. Yönetim ve Kararlara Katılım	4 Soru	,697
G. Eğitim ve Geliştirme	5 Soru	,854
H. Fiziksel Çalışma Koşulları	4 Soru	,843
I. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı	4 Soru	,819
Toplam Soru Sayısı:	38 Soru	

Değişkenlere ait güvenilirlik analizi sonuçlarının ölçek değerlerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeklerin anket katılımcıları tarafından anlamlı bir bütün olarak algılandığı anlaşılmaktadır.

Güvenirlik analizi, tekrar tekrar yapılan ölçümlerde aynı sonuca ulaşma derecesini gösteren bir analizdir. Bu sebeple anket sorularının tamamı için güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Güvenirlik analizi yapılırken Cronbach's Alfa değeri kullanılmaktadır. Cronbach's Alfa değeri sorular arası kolerasyona bağlı olan uyum değerini gösterir. Cronbach's Alfa değeri, 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça anketin güvenilirliği de artmaktadır. Cronbach's Alfa değerinin (katsayısının) 0,70'in üzerinde olduğu durumlarda anketin güvenilir olduğu yorumu yapılmaktadır (Çakıcı 2014, 42).

Araştırmamızda yapılan inceleme sonucunda (Cronbach's Alfa) güvenilirlik değerinin $\alpha=0,906$ olduğu ve ölçeğimizin yüksek derecede güvenilir sonuçlar verdiği görülmüştür. Güvenirlik analizi yapılarak araştırmanın ne derece güvenli olduğu test edilmiştir. Anket ölçeğinin en önemli özelliklerinden biri geçerliliğinin ispatlanmış olmasıdır. Araştırmamızda kullanılan anket ölçekleri daha önce akademik çalışmalarda kullanılmış olan ölçekler olup ayrıca araştırma içinde geçerliliği ispatlanmıştır.

3.8. Demografik Özelliklerine Göre Ankete Katılan Deneklerin Frekans Dağılımları ve Oran Analizi

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, işletmede çalışma süresi, görev/unvan, aylık gelir gibi demografik özelliklere göre frekans ve oran analizi aşağıdaki gibi yapılmıştır.

3.8.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmanın amacı için hazırlanan anket formu denizyolu işletmesinde çalışan 120 beyaz yaka personeline uygulanmıştır. Anket katılımcılarının tanımlayıcı özelliklerine ait veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 15. Demografik Özelliklerin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	75	62,5
	Kadın	45	37,5
	Total	120	100
Yaş	18-25	10	8,3
	26-33	62	51,7
	34-41	39	32,5
	42-49	8	6,7
	50 ve üzeri	1	0,8
	Total	120	100
Eğitim	Lise	17	14,2
	Ön Lisans	10	8,3
	Lisans	70	58,3
	Yüksek Lisans	23	19,2
	Total	120	100
Görev/Unvan	Destek Personeli	23	19,2
	Uzman/Uzman Yrd.	53	44,2
	Şef	23	19,2
	Müdür Yrd.	10	8,3
	Müdür	7	5,8
	Yönetici Asistanı	4	3,3
	Total	120	100
Gelir Düzeyi	1300-2000 TL	12	10
	2001-2700 TL	43	35,8
	2701-3400 TL	25	20,8
	3401-4100 TL	23	19,2
	4101 TL ve Üzeri	17	14,2
	Total	120	100
Çalışma Süresi	1 yıldan az	9	7,5
	1-2 yıl	25	20,8
	3-5 yıl	47	39,2
	6-10 yıl	19	15,8
	10 yıl ve üzeri	20	16,7
	Total	120	100

3.8.2. Cinsiyet Dağılımına Göre Frekans ve Oran Analizi

Anket katılımcıları cinsiyet dağılımına göre incelendiğinde Tablo 15`te gösterilmiştir. 120 kişinin bulunduğu anket araştırmasında 75 kişinin (%62,5) erkek, 45 kişinin (%37,5) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımında erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısından hemen hemen 2 kat daha fazla olduğu dikkati çekmektedir. Bu durum iş hayatında erkek egemenliğinin devam ettiğini ve sektörde erkek çalışanların istihdamına öncelik verildiğini göstermektedir.

3.8.3. Eğitim Düzeyine Göre Frekans ve Oran Analizi

Ankete katılan kişilerin eğitim düzeyleri Tablo 15`te gösterilmiştir. Yapılan araştırmada 120 kişiden 70 kişinin (%58,3) üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Tabloya bakıldığında ankete katılanların çoğunlukla üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu durum bize şirkette çalışanların eğitim düzeylerinin iyi bir seviye olduğunu göstermektedir. Üniversite mezunu çalışan sayısının %58,3 oranında olması işletmelerin giderek eğitim düzeyine vermiş oldukları önemi göstermektedir. Tablodaki veriler incelendiğinde üniversite mezunu çalışanlardan sonra 2. sırada %19,2 oranla (23 kişi) yüksek lisans mezunu çalışanlar yer almaktadır.

3.8.4. Yaş Dağılımına Göre Frekans ve Oran Analizi

Ankete katılan deneklerin yaş durumuna göre frekans ve oran analizi tablosu incelendiğinde 18-25 yaş arasında 10 kişi (%8,3), 26-33 yaş arasında olanların 62 kişi (%51,7), 34-41 yaş arasında olanların 36 kişi (%32,5), 42-49 yaş arasında olanların 8 kişi (%6,7), 50 yaş ve üzeri olanların 1 kişi (%0,8) olduğu görülmektedir.

Ankete katılanların yaş aralıkları dağılımı incelendiğinde 26-33 yaş (%51,7) aralığında olanların baskın olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu ikinci sırada %39`luk oranla 34-41 yaş grubu ve üçüncü sırada %10`luk oranla 18-25 yaş grubu takip etmektedir. Araştırmanın en düşük orana sahip yaş grubunu %0,8`lik oranla 50 ve üzeri yaş oluşturmaktadır. Bu durumda araştırma yapılan şirketin personel istihdamında genç ve yeni mezun kişiler tercih ettiği görülmektedir.

3.8.5. Görev/Unvan Durumuna Göre Frekans ve Oran Analizi

Ankete katılan kişilerin görev/unvanları Tablo 15`te incelenmiştir. Ankete katılan tüm deneklerin görev/unvan durumlarına göre frekans dağılımı incelendiğinde Destek Personeli %19,2 (23 kişi), Uzman/Uzman Yardımcısı %44,2 (53 kişi), Şef %19,2 (23 kişi), Müdür Yardımcısı %8,3 (10 kişi), Müdür %5,8 (7 kişi), Yönetici Asistanı %3,3`ünü (4 kişi) oluşturmaktadır.

Anket sonuçlarına göre ilk sırada uzman yardımcısı ve uzman unvanına sahip çalışanlar %44,2`lik oranla ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada %19,2`lik oranla destek personeli ve şef unvanı pozisyonunda çalışanların geldiği görülmektedir. En düşük katılım gösteren grup ise %3,3`lük oranla yönetici asistanı unvanı olmuştur.

3.8.6. Çalışma Süresine Frekans ve Oran Analizi

Ankete katılım gösteren çalışanların çalışma süreleri (yıl olarak) Tablo 15`te ele alınmıştır. Ankete katılan deneklerin şirketteki çalışma süresine göre 1 yıldan az olanların oranı %7,5 (9 kişi), 1-2 yıl arasında olanların oranı %20,8 (25 kişi), 3-5 yıl arasında olanların oranı %39,2 (47 kişi), 6-10 yıl arasında olanların oranı %15,8 (19 kişi), 10 yıl ve üzeri olanların oranı %16,7 (20 kişi)`dir. 3-5 yıl (47 kişi) arasında çalışma süresi olanların oranı en yüksek düzeydedir. İşe yeni başlayanların oranı ise en düşük düzeydedir.

Tablo 15 incelendiğinde ilk sırada %39,2`lik oranla 3-5 yıl arasında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma yapılan firmada 3-5 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanların genel itibariyle deneyimli oldukları görülmektedir.

İkinci sırayı %20,8`lik oranla 1-2 yıl çalışanların yani yeni işe girenlerin oluşturduğu görülmektedir. Üçüncü sıralamada ise %16,7`lik oranla 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlar gelmektedir. Genel olarak incelendiğinde çalışma sürelerinin aynı firmada ortalamanın üzerinde olması, çalışanların iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum çalışanların işletmeye olan bağlılığını arttırarak performansları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

3.8.7. Aylık Gelir Durumuna Göre Frekans ve Oran Analizi

Ankete katılan deneklerin aylık gelir durumuna göre dağılımları Tablo 15`te gösterilmiştir. Buna göre aylık geliri 1.300-2.000 TL olanların oranı %10 ile 12 kişi, 2.001-2.700 TL olanların oranı %35,8 ile 43 kişi, 2.7001-3.400 TL olanların oranı %20,8 ile 25 kişi, 3.401-4.100 TL olanların oranı %19,2 ile 23 kişi, 4.101 TL ve üzeri olanların oranı %14,2 ile 17 kişiden oluşmaktadır.

Ankete katılan çalışanların ortalama aylık gelirleri Tablo 15`te verilmiştir. Buna göre ilk sırada aylık geliri 2001-2700 TL olanlar %35,8`lik oranla (43 kişi) ilk sırada yer almaktadır. İkinci sırada ise %20,8`lik oranla aylık geliri 2701-3400 TL (25 kişi) olanlar gelmektedir. Son sırada ise %10`luk oranla (12 kişi) aylık geliri 1300-2000 TL olan ve işe yeni giren genç mezunlardan oluşmaktadır.

3.9. Performansı Etkileyen Faktörler İle İlgili Sorulara Verilen Cevapların Açıklayıcı İstatistik Analizleri (Frekans Analizi)

Ankete katılan deneklerin performansı etkileyen faktörler anketine vermiş oldukları cevaplara ilişkin frekans analizi aşağıdaki gibi ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı başlıkları altında incelenmiştir.

Tablo 16. Ücret ve Yan Haklar Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Ücret ve Yan Haklar	%	%	%			
S7	Maaşımdan memnunum.	23,4	31,7	45	120	3,208	0,9339
S8	Genel olarak, şirketteki prim ve ikramiyelerden memnunum.	71,6	24,2	4,2	120	2,117	0,7798
S9	Şirketimde ücret politikasının adil olduğuna inanıyorum.	19,2	42,5	38,3	120	3,15	0,8565
S10	Şirketimin sağlamış olduğu yan haklardan (eğitim, sağlık, kira vb.) memnunum.	7,5	19,2	73,3	120	3,675	0,7796
S11	Şirketimin teşvik politikası performansımı olumlu yönde etkiler.	8,3	30,8	60,8	120	3,55	0,8184
						3,14	0,833

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, maaşlarından memnun olup olmadıklarına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %23,4'ü katılmadıklarını, %31,7'i kararsız olduklarını ve %45'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanlardan yaklaşık %45'nin maaşlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanların aylık gelir düzeyinden memnun oldukları görülmüştür.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketteki prim ve ikramiye olanaklarından memnun olup olmadıklarına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %71,6'ı katılmadıklarını, %24,2'i kararsız olduklarını ve %4,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların şirketteki prim ve ikramiye olanaklarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar prim ve ikramiye uygulamalarını yetersiz buldukları ve memnun olmadıkları için anket sorusuna katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette uygulanan ücret politikasının adil olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %19,2'i katılmadıklarını, %42,5'i kararsız olduklarını ve %38,3'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların büyük bir bölümünün ücret politikasının adil olup olmadığına yönelik kararsız olduklarını, çalışanların %38,3'ü ise ücret politikasının adil olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Anket sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde çalışanların ücret politikasının adil olması konusunda kararsız oldukları görülmüş ve anket sorusuna genellikle kararsızım yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketimin sağlamış olduğu yan haklardan (eğitim, sağlık, kira vb.) memnun olup olmadıklarına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %7,5'i katılmadıklarını, %19,2'i kararsız olduklarını ve %73,3'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %73,3'nün şirketin sağlamış olduğu yan haklardan (eğitim, sağlık, kira vb.) memnun olduklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanların şirketin sunmuş olduğu eğitim, sağlık, kira, ulaşım gibi yan haklardan memnun oldukları görülmüştür. Çalışanların performanslarının artırılmasında şirketin sunmuş olduğu yan haklar önemli rol oynamaktadır.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketin uygulamış olduğu teşvik politikasının performanslarını olumlu yönde etkileyip etkilemediklerine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %8,3'ü katılmadıklarını, %30,8'i kararsız olduklarını ve %60,8'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %60,8'in şirketin uygulamış olduğu teşvik politikasının performanslarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanların şirketin sunmuş olduğu teşvik politikasının performanslarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtı verilmiştir. Teşvik, çalışanlara almış oldukları ücretin yanında verilen ücret olup çalışanların performansını arttırarak verimli çalışmalarını ve hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır.

Tablo 16'da ücret ve yan haklar faktörünün performansa olan etkisini gösteren frekans tablosu bulunmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere “ücret ve yan haklar faktörünün” performansa olan etkisine yönelik verilmiş olan cevapların toplamı “kararsızım” ifadesinin ortalamasını geçerek, az da olsa “katılıyorum” ifadesine (ortalama 3,14) yaklaşmıştır. Yine bu frekans tablosunda görüldüğü üzere ücret ve yan haklar faktörünün performans üzerindeki etkisi ile ilgili sorulardan “Şirketimin sağlanmış olduğu yan haklardan (eğitim, sağlık, kira vb.) memnunum.” 10. sorusuna (ortalama 3,675) yüksek düzeyde katılım olmuştur.

Tabloda yer alan 11. soru “Şirketimin teşvik politikası performansımı olumlu yönde etkiler.” ifadesine olan katılım da (ortalama 3,55) ortalamanın üzerine çıkmıştır. En düşük katılım ise 8. soru “Genel olarak, şirketteki prim ve ikramiyelerden memnunum.” ifadesine olmuştur.

Tablo 17. Çalışan Katılımı Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Çalışan Katılımı	%	%	%			
S12	Şirketimde işimle ilgili araç, gereç ve malzeme seçiminde söz sahibiyim.	24,1	26,7	49,1	120	3,4	1,1107
S13	Şirketimiz çalışanları için düzenli olarak öneri kutuları/öneri sistemlerini kullanır.	9,2	49,2	41,7	120	4,308	0,6835
S14	Şirketimizde çalışanlara önerileri sonrasında geribildirim verilir.	8,4	16,7	75	120	3,775	0,8144
S15	Şirketimde katkılarımdan dolayı takdir edilirim.	25	27,5	47,5	120	3,233	1,002
						3,679	0,902

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, işleri ile ilgili araç, gereç ve malzeme seçiminde söz sahibi olup olmadıklarına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %24,1'i katılmadıklarını, %26,7'i kararsız olduklarını ve %49,1'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %49,1'nin işiyle ilgili araç, gereç ve malzeme seçiminde söz sahibi olduklarını belirtmişlerdir ve anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, çalışanlar için düzenli olarak öneri kutuları/öneri sistemlerinin kullanılıp kullanılmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %9,2'i katılmadıklarını, %49,2'i kararsız olduklarını ve %41,7'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %49,2'nin çalışanlar için düzenli olarak öneri kutuları/öneri sistemlerinin kullanıldığı konusunda kararsız kaldıkları görülmüştür. Ankete katılan çalışanların %41,7'i ise düzenli olarak öneri kutuları/öneri sistemlerinin kullanıldığını belirtmişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette yapmış oldukları önerileri sonrasında geribildirim verilip verilmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %8,4'ü katılmadıklarını, %16,7'i kararsız olduklarını ve %75'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %75'i şirkette yapmış oldukları önerileri sonrasında geribildirim verildiğini belirtilmişlerdir ve anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette katkılarından dolayı takdir edilip edilmediklerine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %25'i katılmadıklarını, %27,5'i kararsız olduklarını ve %47,5'i katıldıklarını belirtmişlerdir.

Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %47,5'nin şirkete sağlamış oldukları katkılarından dolayı takdir edildiklerini belirtmişlerdir ve anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu noktadan hareketle çalışanların katkılarından dolayı takdir edilmelerinin çalışanları memnun ettiği söylenebilir. Çalışanların takdir edilmesi, ödüllendirilmesi ve yaptığı işlerin önemsenmesi iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların performansı etkileyen faktörleri tespit etmeye yönelik sorulara yönelik vermiş oldukları cevapların dağılımı Tablo 17'de verilmiştir. Tabloya bakıldığında, çalışan katılımının performans üzerindeki etkisiyle ilgili sorulara genellikle yüksek düzeyde katılım sağlanmıştır. Çalışan katılımı faktörü içerisinde en yüksek katılım 13. soru (ortalama 4,308) “Şirketimiz çalışanları için düzenli olarak öneri kutuları/öneri sistemlerini kullanır.” ile 14. soruya (ortalama 4,308) “Şirketimizde çalışanlara önerileri sonrasında geribildirim verilir.” olmuştur.

Çalışan katılımına yönelik sorulara verilen cevapların ortalaması (ortalama 3,679) “katılıyorum” ifadesine yakındır. İlgili tabloya bakıldığında 15. soruya “Şirketimde katkılarımdan dolayı takdir edilirim” ifadesine (ortalama 3,233) en düşük düzeyde katılım olmuştur.

Tablo 18. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	%	%	%			
S16	Sosyal aktiviteler ödüllendirmenin bir biçimidir, çalışanları memnun eder.	0,8	2,5	96,6	120	4,433	0,6316
S17	Şirketimizdeki sosyal faaliyetler, konsantrasyonumu artırır.	11,6	33,3	55	120	3,567	0,8957
S18	Sosyal faaliyetler, fiziksel ve psikolojik olarak kendimi daha iyi hissetmemi sağlar.	0	10,8	89,2	120	4,292	0,6533
S19	Sosyal etkinlikler, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağlar.	0,8	1,7	97,5	120	4,467	0,5788
S20	Organizasyonel eğlence aktivitelerine katılım, çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlar.	0,8	15	84,2	120	4,133	0,6852
						4,178	0,688

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, sosyal aktivitelerin ödüllendirmenin bir biçimi olup çalışanları memnun edip etmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,8'i katılmadıklarını, %2,5'i kararsız olduklarını ve %96,6'ı katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %96,6'nın şirketteki sosyal aktivitelerin ödüllendirmenin bir biçimi olduğunu ve çalışanları memnun ettiğini belirtmişlerdir. Ankete katılan çalışanlar anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Bu noktadan hareketle tüm çalışanlar şirket içi sosyal aktiviteleri ödüllendirmenin bir biçimi olarak gördüklerini ve çalışanları memnun ettiğini düşündüklerini belirtmişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, sosyal faaliyetlerin konsantrasyonlarını arttırıp arttırmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %11,6'ı katılmadıklarını, %33,3'ü kararsız olduklarını ve %55'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %55'nin şirketteki sosyal faaliyetlerin konsantrasyonlarını arttırdığını, yaklaşık %11,6'nın sosyal faaliyetlerin konsantrasyonlarını arttırmadığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar sosyal faaliyetlerin konsantrasyonlarını arttırdığını belirterek anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, sosyal faaliyetlerin fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlayıp sağlamadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,0'ı katılmadıklarını, %10,8'i kararsız olduklarını ve %89,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %89,2'i sosyal faaliyetlerin fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığını, yaklaşık %10,8'i ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar sosyal faaliyetlerin fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığını belirterek anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, sosyal etkinliklerin, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağlayıp sağlamadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; %0,8'i katılmadıklarını, %1,7'i kararsız olduklarını ve %97,5'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %97,5'nin sosyal etkinliklerin, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağladığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar sosyal etkinliklerin, sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağladığını düşündükleri için anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, organizasyonel eğlence aktivitelerine katılımın çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlayıp sağlamadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; %0,8'i katılmadıklarını, %15'i kararsız olduklarını, ve %84,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %84,2'nin organizasyonel eğlence aktivitelerine katılımın çalışanların kişisel gelişimine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar organizasyonel eğlence aktivitelerine katılımın kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşündükleri için anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Tablo 18'de araştırmaya katılan çalışanların sosyal ve kültürel faaliyetlerin performansa olan etkisini tespit etmeye yönelik sorulara vermiş oldukları cevapların dağılımı bulunmaktadır. Tablo incelendiğinde, sosyal ve kültürel faaliyetler ile ilgili sorulara katılım oldukça yüksek olmuştur (ortalama 4,178) ve “kesinlikle katılıyorum” ifadesine yaklaşmıştır. Sosyal ve Kültürel Faaliyetler faktörü içerisinde 19. soruya (ortalama 4,467) “Sosyal etkinlikler, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağlar” ifadesine yüksek düzeyde katılım sağlanmıştır.

En düşük katılım ise 17. soru (ortalama 3,567) “Şirketimizdeki sosyal faaliyetler, konsantrasyonumu artırır” ifadesine olmuştur. Bunun yanı sıra sosyal ve kültürel faaliyetlerin çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağladığını ve çalışanları memnun ederek konsantrasyonlarını arttırdığı düşünülmektedir.

Tablo 19. Örgütsel İletişim Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Örgütsel İletişim	%	%	%			
S21	Şirketimizde açık iletişim ve yapıcı geribildirimler mevcuttur.	22,5	38,3	39,2	120	3,183	0,8886
S22	Şirketimizin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişim gerçekleşir.	34,2	47,5	18,3	120	2,808	0,8916
S23	Etkili iletişim çalışanlara gereken bilgi ve iş ortamını sağlar.	4,2	4,2	91,7	120	4	0,5798
S24	Şirketimizdeki iyi bir iç iletişim sorunları çözmeye yardımcı olur.	2,5	9,2	88,3	120	4,083	0,6809
						3,518	0,76

İstanbul`da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette açık iletişim ve yapıcı geribildirimlerin olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %22,5`i katılmadıklarını, %38,3`ü kararsız olduklarını ve %39,2`i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %39,2`nin şirkette açık iletişim ve yapıcı geribildirimlerin olduğunu, yaklaşık %22,5`nin şirkette açık iletişim ve yapıcı geribildirimlerin olmadığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar şirkette açık iletişim ve yapıcı geribildirimlerin olduğunu belirterek anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişimin olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %34,2'i katılmadıklarını, %47,5'i kararsız olduklarını ve %18,3'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %47,5'i şirketin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişimin olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını, yaklaşık %34,2'i şirketin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişimin olmadığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar şirketin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişimin olduğu konusunda kararsız olduklarını belirterek anket sorusuna çoğunlukla kararsızım yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, etkili iletişimin çalışanlara gereken bilgi ve iş ortamını sağlayıp sağlamamasına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %4,2'i katılmadıklarını, %4,2'i kararsız olduklarını ve %91,7'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %91,7'nin şirketteki etkili iletişim çalışanlara gereken bilgi ve iş ortamını sağladığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar etkili iletişimin çalışanlara gereken bilgi ve iş ortamını sağladığını belirterek anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketteki iyi bir iç iletişimin sorunları çözmeye yardımcı olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %2,5'i katılmadıklarını, %9,2'i kararsız olduklarını ve %88,3'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %88,3'nün şirketteki iyi bir iç iletişimin sorunları çözmeye yardımcı olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar şirketteki iyi bir iç iletişimin sorunları çözmeye yardımcı olduğunu düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Tablo 19`da örgütsel iletişim faktörünün çalışanların performansına olan etkisini gösteren frekans analizi bulunmaktadır. Tablodan da görüldüğü üzere örgütsel iletişim faktörünün çalışanların performansını etkilemesine yönelik verilen cevapların toplam ortalaması (ortalama 3,518) “katılıyorum” ifadesine yakındır.

Örgütsel iletişim faktörü içerisinde performansa en az etkisi olan değişken “Şirketimizin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişim gerçekleşir” ifadesiyle 22. soru (ortalama 2,808) olmuştur. Bunu yanı sıra “Şirketimizdeki iyi bir iç iletişim sorunları çözmeme yardımcı olur.” ifadesiyle 24. soruya (ortalama 4,083) yüksek düzeyde katılım sağlanarak, çalışanların performansını en fazla etkileyen faktör olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte diğer en yüksek katılım 24. soru (ortalama 4,083) ve 23. soru (ortalama 4,00) ifadelerine olmuştur.

Tablo 20. Örgütsel Kültür Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Örgütsel Kültür	%	%	%			
S25	Şirketin misyonu ve kültürü, çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaya yönlendirir.	1,7	5	93,3	120	4,167	0,5846
S26	Şirketin bir çalışanı olarak, şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olurum.	1,6	5	93,3	120	4,267	0,6703
S27	Şirketimizde rekabet, örgüt kültürünün bir parçasıdır.	1,6	12,5	85,9	120	4,175	0,7409
						4,203	0,665

İstanbul`da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketin misyonu ve kültürünün çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaya yönlendirip yönlendirmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %1,7`i katılmadıklarını, %5,0`i kararsız olduklarını ve %93,3`ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %93,3`ünün şirketin misyonu ve kültürünün çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaya yönlendirdiğini düşündüklerini belirtmişlerdir.

Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar şirketin misyonu ve kültürünün çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaya yönlendirdiğini düşündükleri için anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketin bir çalışanı olarak, şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olup olmadıklarına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %1,6'ı katılmadıklarını, %5,0'i kararsız olduklarını ve %93,3'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %93,3'nün şirketin bir çalışanı olarak, şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olduklarını düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar şirketin bir çalışanı olarak, şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olduklarını düşündükleri için anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, rekabetin, örgüt kültürünün bir parçası olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %1,6'ı katılmadıklarını, %12,5'i kararsız olduklarını ve %85,9'u katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %85,9'u rekabetin, örgüt kültürünün bir parçası olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar rekabetin, örgüt kültürünün bir parçası olduğunu düşündükleri için anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Araştırmaya katılan çalışanların performansını etkileyen örgütsel faktörlerin tespit edilmesine yönelik sorulara verdikleri cevapların dağılımı Tablo 20'de gösterilmiştir. İlgili tablo incelendiğinde “örgütsel kültür” faktörüne yüksek düzeyde (ortalama 4,203) katılım sağlanmıştır. Tablodan da görüldüğü üzere örgütsel kültür faktörüne yönelik sorulara verilen cevapların toplam ortalaması “kesinlikle katılıyorum” ifadesine yakındır.

Örgütsel kültür faktöründe yer alan sorulardan en yüksek katılım (ortalama 4,267) “Şirketin bir çalışanı olarak, şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olurum” ifadesiyle 26. soruya daha sonra 27. soruya (ortalama 4,175) ve son olarak 25. soruya (ortalama 4,167) olmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu “katılıyorum” ifadesini tercih etmiştir. En düşük katılım ise “Şirketin misyonu ve kültürü, çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaya yönlendirir.” ifadesiyle 25. soru (ortalama 4,167) olmuştur.

Tablo 21. Yönetim ve Kararlara Katılma Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Yönetim ve Kararlara Katılım	%	%	%			
S28	İş sorumluluklarının çeşitliliği çalışanın performansını artırır.	3,3	32,5	64,2	120	3,775	0,7935
S29	Çalışanlara zorlayıcı ve ilgi çekici görevler vermek, işlerinin daha heyecan verici olmasını sağlar.	17,5	43,3	39,2	120	3,258	0,825
S30.	Yetki, iş performansının seviyesini yükseltir.	0,8	8,3	95,8	120	4,275	0,6477
S31	Yetkilendirme çalışanların girişimci olmalarına imkan sağlar.	1,7	14,2	84,2	120	4,125	0,7049
						3,858	0,742

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, iş sorumluluklarının çeşitliliğinin performanslarını artırıp arttırmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %3,3'ü katılmadıklarını, %32,5'i kararsız olduklarını ve %64,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %64,2'i iş sorumluluklarının çeşitliliğinin performanslarını arttırdığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar iş sorumluluklarının çeşitliliğinin performanslarını arttırdığını düşündükleri için anket sorusuna katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, zorlayıcı ve ilgi çekici görevler verilmesinin işlerinin daha heyecan verici olmasını sağlayıp sağlamadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %17,5'i katılmadıklarını, %43,3'ü kararsız olduklarını ve %39,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %43,3'nün zorlayıcı ve ilgi çekici görevler verilmesinin işlerinin daha heyecan verici olmasını sağlaması konusunda kararsız olduklarını, yaklaşık %39,2'nin zorlayıcı ve ilgi çekici görevler verilmesinin işlerinin daha heyecan verici olmasını sağladığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar kendilerine zorlayıcı ve ilgi çekici görevler verilmesinin işlerinin daha heyecan verici olması konusunda kararsız oldukları için anket sorusuna kararsızım yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, yetkinin, iş performansının seviyesini yükseltip yükseltmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,8'i katılmadıklarını, %8,3'ü kararsız olduklarını ve %95,8'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %95,8'nin yetkinin iş performansının seviyesini yükselttiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar yetkinin, iş performansının seviyesini yükselttiğini düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, yetkilendirmenin çalışanların girişimci olmalarına imkan sağlayıp sağlamadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %1,7'i katılmadıklarını, %14,2'i kararsız olduklarını ve %84,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %84,2'nin yetkilendirmenin çalışanların girişimci olmalarına imkan sağladığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar yetkilendirmenin çalışanların girişimci olmalarına imkan sağladığını düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Tablo 21`de araştırmaya katılan çalışanların performansını etkileyen yönetim ve kararlara katılım faktörünün tespit edilmesine yönelik sorulara verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir. Tablo 21 incelendiğinde “yönetim ve kararlara katılım” faktörü ortalamanın (ortalama 3,858) üzerinde katılım sağlanmıştır.

Tabloda görüldüğü üzere yönetim ve kararlara katılım faktörüne yönelik sorulan sorularda verilen cevapların toplam ortalaması “katılıyorum” ifadesine yakındır. Tablo 21 incelendiğinde en yüksek katılım “Yetki, iş performansının seviyesini yükseltir” ifadesiyle 30. soruya (ortalama 4,275), “Yetkilendirme çalışanların girişimci olmalarına imkan sağlar” ifadesiyle 31. soruya (4,125) ve “İş sorumluluklarının çeşitliliği çalışanın performansını artırır” ifadesiyle 28. soruya (3,775) olmuştur. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar “katılıyorum” ifadesi olup “kesinlikle katılıyorum” ifadesine yaklaşmıştır.

Çalışanların büyük çoğunluğu yetkinin iş performans seviyesini arttırdığını düşünmekte olup yetkinin çalışanlara girişimci olma fırsatı sağladığını belirtmişlerdir. İş sorumluluklarının çeşitli olması ve çalışanlara farklı sorumlulukların verilmesi çalışanların performansını arttırdığı yönde görüşleri bulunmaktadır.

En düşük katılım ise, “Çalışanlara zorlayıcı ve ilgi çekici görevler vermek, işlerinin daha heyecan verici olmasını sağlar” ifadesiyle 29. Soruya (ortalama 3,258) olmuştur. Çalışanlar kendilerine zorlayıcı ve ilgi çekici görevler verilmesinin, işlerinin daha heyecan verici olmasını sağlaması konusunda çoğunlukla “kararsızım” ifadesini tercih ettikleri görülmektedir.

Tablo 22. Eğitim ve Geliştirme Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Eğitim ve Geliştirme	%	%	%			
S32	Kişisel ve mesleki gelişim için şirketim düzenli eğitim fırsatı sağlar.	50	30,8	19,1	120	2,633	0,8881
S33	Şirketimizde çalışanların yeteneklerini, hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımlanmasına yardımcı olan kariyer geliştirmeleri faaliyetleri mevcuttur.	65,8	29,2	5	120	2,242	0,7669
S34	Şirketimiz tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatı sunar.	30	55	15	120	2,808	0,7367
S35	Şirketimizde çalışanların performansını geliştirmek için iyi hazırlanmış kariyer gelişim programları vardır.	70	25,8	4,2	120	2,075	0,8317
S36	Şirketimiz departmanların ihtiyaçlarına yönelik olarak eğitim seminerleri organize eder.	46,7	30,8	22,5	120	2,642	0,9856
						2,48	0,841

İstanbul`da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, kişisel ve mesleki gelişim için şirketin düzenli eğitim fırsatı sağlayıp sağlamadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %50`i katılmadıklarını, %30,8`i kararsız olduklarını ve %19,1`i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %50`nin kişisel ve mesleki gelişim için şirketin düzenli eğitim fırsatı sağladığına katılmadıklarını, yaklaşık %19,1`i kişisel ve mesleki gelişim için şirketin düzenli eğitim fırsatı sağladığına katıldıklarını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, kişisel ve mesleki gelişim için şirketin düzenli eğitim fırsatı sağlamadığını düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette çalışanların yeteneklerini, hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımlanmasına yardımcı olan kariyer geliştirme faaliyetleri mevcut olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %65,8'i katılmadıklarını, %29,2'i kararsız olduklarını ve %5'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %65,8'i şirkette çalışanların yeteneklerini, hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımlanmasına yardımcı olan kariyer geliştirme faaliyetleri olmadığını düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatı sunulup sunulmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %30'u katılmadıklarını, %55'i kararsız olduklarını ve %15'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %55'nin şirkette tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatı sunulması konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan çalışanlardan yaklaşık %30'nun şirkette tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatının sunulmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar şirkette tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatı sunulması konusunda kararsız oldukları için anket sorusuna çoğunlukla kararsızım yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette çalışanların performansını geliştirmek için iyi hazırlanmış kariyer gelişim programlarının olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %70'i katılmadıklarını, %25,8'i kararsız olduklarını ve %4,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %70'nin şirkette çalışanların performansını geliştirmek için iyi hazırlanmış kariyer gelişim programlarının olmadığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette departmanların ihtiyaçlarına yönelik olarak eğitim seminerleri organize edilip edilmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %46,7'i katılmadıklarını, %30,8'i kararsız olduklarını ve %22,5'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %46,7'i şirkette departmanların ihtiyaçlarına yönelik olarak eğitim seminerleri organize edilmediğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirkette departmanların ihtiyaçlarına yönelik olarak eğitim seminerleri organize edilmediğini düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılmıyorum yanıtını vermişlerdir.

Tablo 22`de araştırmaya katılan çalışanların performansını etkileyen eğitim ve geliştirme faktörünün performansa olan etkisini gösteren frekans tablosu bulunmaktadır. İlgili tablo incelendiğinde “eğitim ve geliştirme” faktörünün performansı etkilemesine yönelik verilen cevapların toplam ortalaması (ortalama 2,48) “katılmıyorum” ifadesinden oluşmaktadır.

Tablo üzerinde yapılan incelemelerde en yüksek “Şirketimiz tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatı sunar” ifadesiyle 34. soruya yüksek düzeyde (ortalama 2,808) katılım sağlanmıştır. Katılımcıların 34. soru ve diğer sorulara vermiş oldukları cevaplar genellikle “katılmıyorum” ifadesini oluşturmaktadır. Bazı sorulara verilen yanıtlar ise “kararsızım” ifadesine yaklaşmıştır. En düşük katılım ise, “Şirketimizde çalışanların performansını geliştirmek için iyi hazırlanmış kariyer gelişim programları vardır” ifadesiyle 35. Soru (ortalama 2,075) olmuştur.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri sorularına yönelik verilen cevaplar genellikle “katılmıyorum ve kararsızım” ifadelerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlar, çalışanların performansını geliştirmeye yönelik kariyer gelişim faaliyetlerinin ile kişisel ve mesleki gelişim eğitim fırsatlarının olmadığını belirtmişlerdir.

Tablo 23. Fiziksel Çalışma Koşulları Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	Fiziksel Çalışma Koşulları	%	%	%			
S37	Çalıştığım bina (bölümler, koridorlar, asansörler, tuvaletler vs.) genel olarak yeterince temizdir.	6,7	14,2	79,2	120	3,875	0,8051
S38	Şirketimin fiziksel olanakları (aydınlatma, klima, havalandırma, ısıtma, gürültü vb.) çalışmak için uygundur.	2,5	5,8	91,6	120	4,208	0,7322
S39	Görevimi yerine getirebilmem için kullandığım ekipmanlar (PC, yazıcı, kırtasiye malzemeleri, masa vb.) şirketimde yeterli seviyededir.	0,8	2,5	96,7	120	4,417	0,6296
S40	Şirketimde gerekli güvenlik önlemleri (giriş - çıkış kontrolleri vb.) alınmaktadır.	0	5,8	94,2	120	4,317	0,5795
						4,204	0,686

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, çalıştıkları binanın (bölümler, koridorlar, asansörler, tuvaletler vs.) yeterince temiz olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %6,7'i katılmadıklarını, %14,2'i kararsız olduklarını ve %79,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %79,2'nin çalıştıkları binanın (bölümler, koridorlar, asansörler, tuvaletler vs.) yeterince temiz olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, çalıştıkları binanın (bölümler, koridorlar, asansörler, tuvaletler vs.) yeterince temiz olduğunu düşündükleri için anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirketin fiziksel olanaklarının (aydınlatma, klima, havalandırma, ısıtma, gürültü vb.) çalışmak için uygun olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %2,5'i katılmadıklarını, %5,8'i kararsız olduklarını ve %91,6'ı katıldıklarını belirtmişlerdir.

Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %91,6'nın şirketin fiziksel olanaklarının (aydınlatma, klima, havalandırma, ısıtma, gürültü vb.) çalışmak için uygun olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirketin fiziksel olanaklarının (aydınlatma, klima, havalandırma, ısıtma, gürültü vb.) çalışmak için uygun düşündükleri belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, görevlerini yerine getirebilmeleri için kullandıkları ekipmanların (PC, yazıcı, kırtasiye malzemeleri, masa vb.) şirkette yeterli seviyede olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,8'i katılmadıklarını, %2,5'i kararsız olduklarını ve %96,7'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %96,7'i görevlerini yerine getirebilmeleri için kullandıkları ekipmanların şirkette yeterli seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, görevlerini yerine getirebilmeleri için kullandıkları ekipmanların şirkette yeterli seviyede olduğunu belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette gerekli güvenlik önlemlerinin (giriş-çıkış kontrolleri vb.) alınıp alınmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,0'ı katılmadıklarını, %5,8'i kararsız olduklarını ve %94,2'i katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %94,2'i şirkette gerekli güvenlik önlemlerinin (giriş-çıkış kontrolleri vb.) alındığını düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirkette gerekli güvenlik önlemlerinin alındığını belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Tablo 23 'te fiziksel çalışma koşulları faktörünün çalışanların performansı üzerindeki etkisini gösteren frekans analizi gösterilmektedir. Tablodan da görüldüğü üzere fiziksel çalışma koşullarının çalışanların performansı üzerindeki etkisine yönelik sorulan sorulara verilen cevapların toplam ortalaması “katılıyorum” (ortalama 4,204) ifadesinden oluşmaktadır.

Fiziksel çalışma koşulları içerisinde performansa en az etkisi bulunan faktör “Çalıştığım bina (bölümler, koridorlar, asansörler, tuvaletler vs.) genel olarak yeterince temizdir” ifadesiyle 37. soru (ortalama 3,875) olmuştur. Fiziksel çalışma koşulları faktöründe “Görevimi yerine getirebilmem için kullandığım ekipmanlar (PC, yazıcı, kırtasiye malzemeleri, masa vb.) şirketimde yeterli seviyededir” ifadesiyle 39. Soruya (ortalama 4,417) diğer sorulara göre daha çok katılım sağlanmıştır.

Tablo 24. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Faktörüne Yönelik Frekans Analizi

		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Frekans	Ortalama	Standart Sapma
	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı	%	%	%			
S41	Şirketimizde İş sağlığı ve güvenliği kuralları sıkı bir program dahilinde takip edilir.	0,8	6,7	92,5	120	4,342	0,6416
S42	Şirketimizde periyodik sağlık muayeneleri yapılır.	1,7	15	83,4	120	4,133	0,721
S43	Şirketimizde işe alımlarda sağlık muayenesinin yapılması önceliklidir.	0	1,7	98,4	120	4,55	0,5322
S44	Şirketimizde İş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden koşullar mümkün olan en kısa sürede düzeltilir.	0	7,5	92,5	120	4,317	0,6078
						4,335	0,625

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette iş sağlığı ve güvenliği kurallarının sıkı bir program dahilinde takip edilip edilmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,8'i katılmadıklarını, %6,7'i kararsız olduklarını ve %92,5'i katıldıklarını belirtmişlerdir.

Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %92,5'i şirkette iş sağlığı ve güvenliği kurallarının sıkı bir program dahilinde takip edildiğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirkette iş sağlığı ve güvenliği kurallarının sıkı bir program dahilinde takip edildiğini belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette periyodik sağlık muayenelerinin yapıp yapılmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %1,7'i katılmadıklarını, %15'i kararsız olduklarını ve %83,4'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %83,4'nün şirkette periyodik sağlık muayenelerinin yapıldığını belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirkette periyodik sağlık muayenelerinin yapıldığını belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette işe alımlarda sağlık muayenesinin yapılmasının öncelikli olup olmadığına yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,0'ı katılmadıklarını, %1,7'i kararsız olduklarını ve %98,4'ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %98,4'ü şirkette işe alımlarda sağlık muayenesinin yapılmasının öncelikli olduğunu belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirkette işe alımlarda sağlık muayenesinin yapılmasının öncelikli olduğunu belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

İstanbul'da Avrupa yakasında faaliyet gösteren denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanlara, şirkette iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden koşulların mümkün olan en kısa sürede düzeltilip düzeltilmediğine yönelik soru sorulmuş, bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların %0,0'ı katılmadıklarını, %7,5'i kararsız olduklarını ve %92,5'i katıldıklarını belirtmişlerdir.

Anket sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; ankete katılan çalışanların %92,5`i şirkette iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden koşulların mümkün olan en kısa sürede düzeltildiğini belirtmişlerdir. Alınan cevaplar incelendiğinde, ankete katılan çalışanlar, şirkette iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden koşulların mümkün olan en kısa sürede düzeltildiğini belirtmişlerdir ve anket sorusuna çoğunlukla katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Tablo 24`te iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörünün çalışanların performansına olan etkisini gösteren frekans analizi tablosu bulunmaktadır. Tablodan da incelendiği üzere iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörünün çalışanların performansı üzerindeki etkisine yönelik sorulan sorulara verilen cevapların toplam ortalaması (ortalama 4,335) “kesinlikle katılıyorum” ifadesine yakındır.

İş güvenliği ve işçi sağlığı faktörü içerisinde performansa en çok etkisi olan etmenler sırasıyla “Şirketimizde işe alımlarda sağlık muayenesinin yapılması önceliklidir” ifadesiyle 43. soru (ortalama 4,55) ve “Şirketimizde iş sağlığı ve güvenliği kuralları sıkı bir program dahilinde takip edilir.” ifadesiyle 41. soru (ortalama 4,342) olmuştur. Katılımcılar 43. soruya (ortalama 4,55) ve 41. Soruya (ortalama 4,342) “kesinlikle katılıyorum” ifadesine yakın cevap vermişlerdir. Bunun yanı sıra iş güvenliği ve iş sağlığı faktörü içerisinde en düşük katılım “Şirketimizde periyodik sağlık muayeneleri yapılır” ifadesine (ortalama 4,133) olmuştur.

İş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri içerisinde, yeni işe giren personellerin sağlık muayenesinin yapılarak aralarından sağlıklı olan kişilerin seçilmesi ve şirketteki çalışma ve dinlenme saatlerinin uygun nitelikte olması ifadelerine en çok katılım sağlanmıştır.

3.10. One Sample Kolmogorov Smirnov Test (Normal Dağılım Testi)

Çalışanların demografik özelliklerine göre performansını etkileyen faktörler arasında fark olup olmadığına ilişkin testler ele alınarak değerlendirme yapılacaktır. Bu sebeple performansı etkileyen faktörlere ilişkin verilen puanların dağılımının normal olup olmadığı incelenerek, parametrik ya da parametrik olmayan testler uygulanacaktır. Dağılımın normalliği incelenerek Kolmogorov- Smirnov testi yapılarak faktörlerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir.

Kolmogorov- Smirnov tablosundan çıkarılması gereken sonuç; çalışanların performansını etkileyen ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi faktörler incelenirken $p < 0.05$ olduğundan normal dağılım göstermediğidir. Böylece H_0 hipotezi reddedilmektedir. “ H_0 : Veriler normal dağılır.” hipotezi reddedilmiş ve tüm faktörler için dağılım normal çıkmamıştır. Veriler normal dağılım göstermemiştir. (Asymp.Sig<0,05 olduğu için) Çalışanların demografik özelliklerine göre performansını etkileyen faktörleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için elde edilen bulgular Kruskal-Wallis testi yapılarak incelenmiştir.

3.11. Mann-Whitney Testi (Cinsiyete Göre)

Mann-Whitney Testi bağımsız gruplar t testinin parametrik olmayan bir alternatif yöntemidir. Bağımsız iki grubun karşılaştırılması yapılırken t testinde uygulandığı iki grubun ortalaması değil de ortanca değerleri karşılaştırılarak analiz yapılır. Bu test iki grubun aldığı değeri sıralı bir şekle dönüştürerek, iki grup arasındaki sıralamanın farklı olup olmadığını gösterir. Değerler sıralı bir hale dönüştürüldüğü için değerlerin gerçek dağılımları dikkate alınmamaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2011, 188).

Tablo 25`te Mann-Whitney U testi için cinsiyet gruplarına (erkek ve kadın) göre kişi sayıları istatistikleri yer almaktadır. Analizde veriler normal dağılım sağlanmadığı için bu test kullanılmıştır.

Tablo 25. Cinsiyet Değişkeni İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Mann Whitney U” ve İle Karşılaştırılması

Test İstatistikleri									
	Ücret ve Yan Haklar	Çalışan Katılımı	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	Örgütsel İletişim	Örgütsel Kültür	Yönetim ve Kararlara Katılım	Eğitim ve Geliştirme	Fiziksel Çalışma Koşulları	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı
Mann-Whitney U	1576,5	1647	1670,5	1680,5	1612	1358	1505,5	1470,5	1659
Wilcoxon W	4426,5	4497	2705,5	2715,5	2647	4208	2540,5	2505,5	4509
Z	-0,606	0,221	-0,093	-0,038	0,424	1,805	-0,992	-1,201	0,158
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,545	0,825	0,926	0,969	0,672	0,071	0,321	0,230	0,875

Ankete katılanların cinsiyet durumuna göre Mann Whitney U test istatistikleri test tablosu aşağıda Tablo 25`te verilmiştir. Araştırmada performansı etkileyen faktörlere yönelik sorulara verilen cevapların cinsiyet değişkeni bakımından dağılımına bakmak için Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Cinsiyet durumuna göre Mann Whitney U test tablosu incelendiğinde cinsiyet durumu açısından performansı etkileyen faktörlerin alt boyutları olan ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p < 0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Performansı etkileyen tüm faktörlerin Sigma değeri $p > 0,05$ ten büyüktür. Mann-Whitney U testinin sonuçları bakıldığında cinsiyet ile çalışanların performansını etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

3.12. Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Testi

Kruskal-Wallis Tek Yönlü Varyans Analizi Testi, tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan bir alternatifidir. İki den fazla grubun karşılaştırması yapıldığında ve anova testinin varsayımları geçerli olmadığında Kruskal-Wallis testi yapılmaktadır. Bu testte değerler sıralandıktan sonra sıralama değerlerinin ortalamaları karşılaştırılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2011, 194).

Ankete katılan çalışanların performansına etki eden faktörler cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, unvan ve aylık gelir durumuna göre Kruskal-Wallis analizi yapılarak aşağıda verilmiştir. Demografik özelliklere göre 9 faktörün farklılığı sınanmıştır ve veriler normal dağılım sağlamadığı için Kruskal-Wallis analizi yapılmıştır.

3.12.1. Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Analizi

Ankete katılanların yaş değişkenine göre Kruskal Wallis analizi aşağıda Tablo 26`da verilmiştir. Araştırmada çalışanların performansını etkileyen faktörlere yönelik sorulara verilen cevapların yaş grupları değişkeni bakımından dağılımına bakmak için Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır. Bu tabloda yaş değişkenine göre 9 bağımsız faktörün tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 26. Yaş İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması

Test İstatistikleri									
	Ücret ve Yan Haklar	Çalışan Katılımı	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	Örgütsel İletişim	Örgütsel Kültür	Yönetim ve Kararlara Katılım	Eğitim ve Geliştirme	Fiziksel Çalışma Koşulları	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı
Ki-Kare	3,004	9,028	5,821	3,715	3,786	2,982	4,841	9,891	5,172
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	0,557	0,06	0,213	0,446	0,436	0,561	0,304	0,042	0,270

Tablo 26`ya göre, yaş durumuna göre kruskal wallis test tablosu incelendiğinde yaş durumu ile performansı etkileyen faktörlerden ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yaş değişkeni ile fiziksel çalışma koşullarına ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

3.12.2. Eğitim Durumuna Göre Kruskal Wallis Analizi

Ankete katılanların eğitim durumuna göre Kruskal Wallis analizi aşağıda Tablo 27`de verilmiştir. Araştırmada çalışanların performansını etkileyen faktörlere yönelik sorulara verilen cevapların eğitim durumu değişkeni bakımından dağılımına bakmak için Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır. Bu tabloda eğitim durumu değişkenine göre 9 bağımsız faktörün tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 27. Eğitim Durumu İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması

Test İstatistikleri									
	Ücret ve Yan Haklar	Çalışan Katılımı	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	Örgütsel İletişim	Örgütsel Kültür	Yönetim ve Kararlara Katılım	Eğitim ve Geliştirme	Fiziksel Çalışma Koşulları	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı
Ki-Kare	6,698	4,851	3,489	3,362	4,514	1,538	0,699	3,319	2,013
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,082	0,183	0,322	0,339	0,211	0,674	0,874	0,345	0,57

Tablo 27'ye göre eğitim durumuna göre kruskal wallis test tablosu incelendiğinde eğitim durumu ile performansı etkileyen faktörlerden ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı değildir.

3.12.3. Çalışma Süresine Göre Kruskal Wallis Analizi

Ankete katılanların çalışma süresine göre Kruskal Wallis analizi aşağıda Tablo 28'de verilmiştir. Araştırmada çalışanların performansını etkileyen faktörlere yönelik sorulara verilen cevapların çalışma süresi değişkeni bakımından dağılımına bakmak için Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır. Bu tabloda çalışma süresi değişkenine göre 9 bağımsız faktörün tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 28. Çalışma Süresi İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması

Test İstatistikleri									
	Ücret ve Yan Haklar	Çalışan Katılımı	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	Örgütsel İletişim	Örgütsel Kültür	Yönetim ve Kararlara Katılım	Eğitim ve Geliştirme	Fiziksel Çalışma Koşulları	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı
Ki-Kare	16,026	1,743	3,77	6,851	3,567	1,778	9,016	2,216	4,198
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	0,003	0,783	0,438	0,144	0,468	0,776	0,061	0,696	0,380

Yukarıdaki tabloya göre, çalışma süresine göre kruskal wallis test tablosu incelendiğinde çalışma süresi ile performansı etkileyen faktörlerden çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Çalışma süresi ile ücret ve yan haklar değişkenine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

3.12.4. Unvana Göre Kruskal Wallis Analizi

Ankete katılanların unvanına göre Kruskal Wallis analizi aşağıda Tablo 29'da verilmiştir. Araştırmada çalışanların performansını etkileyen faktörlere yönelik sorulara verilen cevapların unvan değişkeni bakımından dağılımına bakmak için Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır. Bu tabloda unvan değişkenine göre 9 bağımsız faktörün tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 29. Unvan İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması

Test İstatistikleri									
	Ücret ve Yan Haklar	Çalışan Katılımı	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	Örgütsel İletişim	Örgütsel Kültür	Yönetim ve Kararlara Katılım	Eğitim ve Geliştirme	Fiziksel Çalışma Koşulları	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı
Ki-Kare	8,337	31,902	12,138	12,606	14,616	16,905	5,876	12,824	7,158
df	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Asymp. Sig.	0,139	0,000	0,033	0,027	0,012	0,005	0,319	0,025	0,209

Yukarıdaki tabloya göre, unvana göre kruskal wallis test tablosu incelendiğinde unvan ile performansı etkileyen faktörlerden ücret ve yan haklar, eğitim ve geliştirme, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, fiziksel çalışma koşulları faktörlerine ilişkin ortalamalar ile unvan arasındaki farklılık ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

3.12.5. Aylık Gelir Durumuna Göre Kruskal Wallis Analizi

Ankete katılanların aylık gelir durumuna göre Kruskal Wallis analizi aşağıda Tablo 30`da verilmiştir. Araştırmada çalışanların performansını etkileyen faktörlere yönelik sorulara verilen cevapların aylık gelir durumu değişkeni açısından dağılımına bakmak için Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır. Bu tabloda aylık gelir durumu değişkenine göre 9 bağımsız faktörün tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 30. Aylık Gelir İle Performansı Etkileyen Faktörlerin “Kruskal Wallis” İle Karşılaştırılması

Test İstatistikleri									
	Ücret ve Yan Haklar	Çalışan Katılımı	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler	Örgütsel İletişim	Örgütsel Kültür	Yönetim ve Kararlara Katılım	Eğitim ve Geliştirme	Fiziksel Çalışma Koşulları	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı
Ki-Kare	14,937	29,842	5,219	6,3	10,846	14,777	4,64	13,977	7,134
df	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	0,005	0	0,266	0,178	0,028	0,005	0,326	0,007	0,129

Yukarıdaki tabloya göre, aylık gelir durumuna göre kruskal wallis test tablosu incelendiğinde aylık gelir durumu ile performansı etkileyen faktörlerden sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, eğitim ve geliştirme, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Aylık gelir ile ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, fiziksel çalışma koşulları faktörlerine ilişkin ortalamalar arasındaki farklılık ($p<0,05$) önem düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

SONUÇ

Bu tez çalışmasında, çalışanların performansını etkileyen faktörlerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, unvan, çalışma süresi, eğitim durumu ve aylık gelir) ile olan ilişkisini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, denizyolu taşımacılık işletmesinde çalışanların performansına etki eden faktörleri tespit etmek ve çalışanların sahip oldukları demografik özellikler ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemektedir.

Performansı etkileyen faktörler, ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı olmak üzere dokuz farklı grupta incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde denizyolu taşımacılığı, denizyolu taşımacılık türleri, Türkiye`de denizyolu taşımacılığı, limanlar ve liman işletmeciliği ile ilgili konular ele alınarak genel bir çerçevede değerlendirilmiştir. İkinci bölümünde, performans kavramı ve tanımı, performans yönetimi tanımı ve önemi, performans değerlendirme ve performansı etkileyen faktörler konuları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde işletmede çalışanların performansını etkileyen ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi faktörler incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümünde ise çalışanların performansını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sürecinde İstanbul`da faaliyet gösteren Denizyolu taşımacılık işletmesinde çalışmakta olan 120 beyaz yaka çalışanına yüz yüze ve mail yoluyla anket çalışması yapılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir.

Güvenirlilik analizine dahil edilen toplam 44 adet soru SPSS 24 programı ile değerlendirilmiştir. Analizi yapılan 44 sorunun güvenirlilik değeri (Cronbach's Alpha) değeri ,906 olarak belirlenmiştir.

Anket ölçeğinin genel güvenilirliği yüksek derecede güvenilir olup ankete katılan çalışanların anket sorularını doğru algılayıp genel olarak ortak bir tutum içerisinde ve benzer sorulara aynı doğrultuda cevap verdiklerini göstermektedir. 0,906'lık Cronbach's Alpha değeri bize araştırmanın yüksek derece güvenilir olduğunu göstermiştir.

Yapılan araştırmada ele alınan performansı etkileyen faktörler ve çalışan personelin demografik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde ankette yer alan faktörlerin 5'i ücret ve yan haklar ile ilgili, 4'ü çalışan katılımı ile ilgili, 5'i sosyal ve kültürel faaliyetler ile ilgili, 4'ü örgütsel iletişim ile ilgili, 3'ü örgütsel kültür ilgili, 4'ü yönetim ve kararlara katılım ile ilgili, 5'i eğitim ve geliştirme ile ilgili, 4'ü fiziksel çalışma koşulları ile ilgili, 4'ü iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili olmak üzere toplam 9 faktörde 44 soru sorulmuştur.

Genel olarak yapılan araştırma incelendiğinde, çalışanların büyük bir bölümünün yaş aralığının 26-33 yaş (%51,7) arasında olduğu, cinsiyet dağılımının erkek (%62,5) olduğu, eğitim durumuna göre dağılımın lisans eğitilmiş (%58,3) olduğu, görev/unvana göre dağılımın uzman/uzman yardımcısı (%44,2) olduğu, gelir düzeyine göre dağılımın 2001-2700 TL (%35,8) olduğu ve çalışma süresine göre dağılımın ise 3-5 yıldan (%39,2) oluştuğu görülmektedir.

İstanbul'da Denizyolu Taşımacılığı işletmesinde idari kadroda çalışan personellerin performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan anket araştırması değerlendirildiğinde;

- Personel maaşlarının ve yan hakların yeterli seviyede olması,
- Prim, ikramiye ve teşvik politikalarının olması,
- Çalışanların önerileri sonrası geribildirim verilmesi ve katkılarında dolayı takdir edilmesi, ödüllendirilmesi,
- Sosyal faaliyetlerin ve eğlence aktivitelerinin olması,
- Departmanlar arasında etkili, açık ve yapıcı iletişimin olması,
- Çalışanlar arasında rekabetin olması,
- Çalışanlara çeşitli iş sorumluluklarının verilmesi,
- Şirkette alınan kararlara çalışanların katılması,

- Kişisel ve mesleki gelişim için hazırlanmış düzenli eğitim fırsatlarının ve kariyer gelişim programlarının olması,
- Şirketin fiziksel olanaklarının çalışmak için uygun olması,
- Şirkette çalışanların iş sağlığı ve güveninin tam olarak gözetilmesi,
- İş ile ilgili kullanılan ekipmanların yeterli seviyede olması gibi faktörlerin çalışanların performansı üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Performansını etkileyen faktörler çalışanların demografik özelliklerine göre incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni ile çalışanların performansını etkileyen ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde cinsiyet grupları ile performansı etkileyen faktörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışanların erkek ya da kadın olmasının performansı etkileyen faktörler arasında farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum işletmedeki yöneticilerin çalışanlar arasında cinsiyet farkı gözetmeksizin performansı arttırmaya yönelik araçları kullanmalarını gerektiğini gösterir.

Yaş değişkeni ile performansı etkileyen faktörlerin çalışan performansı üzerindeki etkisini incelediğinde yaş grupları ile ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgularda, performansı etkileyen faktörlerin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonuç olarak tüm yaş grubundaki çalışanların performansını etkilediğini söyleyebiliriz. İşletme yöneticileri bu araştırma verilerinden yararlanarak şirket çalışanlarının performansını arttırmada yaş grubunda ayırım gözetmemelidir.

Yaş değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, 18-25 yaş aralığında olan çalışanların puanlarının diğer yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 18-25 yaş aralığında olan çalışanların performanslarının fiziksel çalışma koşulları faktörüne daha fazla katılım sağladığı görülmüştür. İşe yeni başlayan ve genç yaştaki mezunların fiziksel çalışma koşullarına daha çok önem vermeleri nedeniyle performanslarının etkilendiği düşünölmektedir.

Eğitim durumu değişkeni ile performansı etkileyen ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışanlar hangi eğitim düzeyinde olursa olsun, şirkette çalışanların performansını artırılmasında ücret ve yan haklar, örgütsel iletişim, yönetim ve kararlara katılım gibi bütün faktörler önemli yer tutmaktadır.

Çalışma süresi değişkeni ile performansı etkileyen faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde çalışma süresi değişkeni ile çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda işletme yöneticileri tarafından çalışanların performansını etkileyen faktörler incelediğinde çalışma süresinin dikkate alınmaması gerektiğini göstermemektedir.

Yapılan analiz sonucunda çalışma süresi değişkeni ile ücret ve yan haklar faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir. Çalışma süresi değişkeni ile ücret ve yan haklar faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların puanlarının diğer çalışma süresi aralığında olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların ücret ve yan haklar faktörünün performansları üzerinde etkili olduğu görölmektedir. Yeni mezun ve ilk iş deneyimi olan çalışanların ücret faktörüne daha fazla önem vermeleri nedeniyle ücret ve yan haklar faktörüne daha fazla katılım sağlanmıştır.

İşe yeni giren ve çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanlar için ücret, prim, ikramiye, yan haklar (eğitim, sağlık) ve teşvik politikası performansı etkileyen önemli bir faktördür.

Unvan değişkeni ile performansı etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi incelediğimizde ücret ve yan haklar, eğitim ve geliştirme ile iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum işletme yöneticilerinin çalışanların performansını arttırmaya yönelik yapacakları çalışmalarda çalışanların unvan durumlarını gözlemeksizin performans faktörlerinden yararlanmaları gerektiğini göstermektedir.

Analiz sonucunda çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım ile fiziksel çalışma koşulları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Unvan değişkeni ile çalışan katılımı faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, mesleği müdür olan çalışanların puanlarının diğer unvanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleği müdür olan kişilerin çalışan katılımı faktörüne daha fazla katılım sağladıkları görülmüştür. Müdürlerin üst düzey bir pozisyonda çalışmaları ve işleri ile ilgili araç-gereç, malzeme seçiminde söz sahibi olmaları ve işletmeye sağladıkları katkılarından dolayı takdir edilmeleri performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Unvan değişkeni ile sosyal ve kültürel faaliyetler faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, mesleği yönetici asistanı olan çalışanların puanlarının diğer unvanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yönetici asistanı mesleğinde çalışanların performansı etkileyen faktörlerden sosyal ve kültürel faaliyetler faktörüne daha fazla katılım sağladıkları görülmüştür. Yönetici asistanlarına göre sosyal aktiviteler çalışanları ödüllendirme biçimi olup çalışanları memnun etmektedir. Sosyal ve kültürel faaliyetler şirket çalışanlarının sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak fiziksel ve psikolojik açıdan kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktadır.

Örgütsel iletişim faktörü ile unvan faktörü arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki söz konusudur. Unvan değişkeni ile örgütsel iletişim faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, mesleği yönetici asistanı olan çalışanların puanlarının diğer unvanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Şirkette yönetici asistanı olarak çalışanların performansı etkileyen faktörlerden örgütsel iletişim faktörüne daha fazla katılım sağladıkları görülmüştür. Etkili iletişimin çalışanların performansını arttırdığını ve şirket içerisindeki iletişim problemlerini çözmeye yardımcı olduğunu düşünmektedirler.

Örgütsel kültür ile unvan faktörü arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki söz konusudur. Unvan değişkeni ile örgütsel kültür faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, mesleği yönetici asistanı olan çalışanların puanlarının diğer unvanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleği yönetici asistanı olan çalışanların örgütsel kültür faktöründen daha fazla etkilendiği görülmektedir. Bu pozisyonda çalışan kişiler rekabetin örgüt kültürünün bir parçası olduğunu düşünmektedirler. Bu meslek grubundaki çalışanlar şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasına daha çok önem vermektedirler. Şirketin misyonu ve ortak hedefler doğrultusunda çalışmak yönetici asistanı gurundaki çalışanların performansını daha fazla etkilediği düşünülmektedir.

Yönetim ve kararlara katılım faktörü ile unvan faktörü arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki söz konusudur. Unvan değişkeni ile yönetim ve kararlara katılım faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, mesleği yönetici asistanı ve müdür olan çalışanların puanlarının diğer unvanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mesleği müdür ve yönetici asistanı olarak çalışanların performansı etkileyen faktörlerden yönetim ve kararlara katılım faktörüne daha fazla katılım sağladığı görülmüştür. Bu meslek grubunda çalışanlar yönetim ve kararlara katılım faktöründen daha fazla etkilenecek motive olmaktadır. Müdür ve yönetici asistanı olarak çalışanlar yönetim ve kararlara katılım faktörüne daha çok önem vermektedirler. Kendilerine yetki ve çeşitli iş sorumluluklarının verilmesi performanslarını arttırmaktadır.

Aynı zamanda kendi bölümlerindeki karar alma süreçlerine katılmaları çalışanları daha çok motive etmektedir. Müdürlerin üst düzey bir pozisyonda çalıştıkları göz önünde bulundurulursa karar alma süreçlerine katılmaları ve yetki sahibi olmaları beklenen bir sonuçtur.

Fiziksel çalışma koşulları faktörü ile unvan faktörü arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki söz konusudur. Unvan değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, mesleği müdür olan çalışanların puanlarının diğer unvanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleği müdür olan çalışanların fiziksel çalışma koşulları faktörüne daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir.

Yönetici pozisyonunda çalışan kişiler açısından fiziksel çalışma koşulları performansı etkileyen önemli bir faktördür. İşletme yöneticilerinin çalışma ortamındaki risk koşullarını ortadan kaldırarak iş güvenliği açısından uygun çalışma koşulları oluşturması çok önemlidir. Çalışma koşullarının istenilen özelliklere sahip olması (ısı, ışık, ses, havalandırma) çalışanların performanslarının artırılması açısından çok büyük bir öneme sahiptir. İşletmelerde çalışanlar için uygun fiziksel çalışma koşullarının sağlanması hususunda işletme yöneticilerine büyük görevler düşmektedir.

Gelir durumu değişkeni ile performansı etkileyen faktörler arasındaki ilişki incelenmiş olup istatistiksel açıdan önemli sonuçlar elde edilmiştir. Gelir durumu değişkeni ile sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, eğitim ve geliştirme ile iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda işletmelerin kar elde etmesi ve diğer işletmelere karşı rekabet üstünlüğü elde etmesi için çalışanların aylık gelir seviyesini dikkate almaksızın çalışanların performansını arttırmaya yönelik sürekli (prim, ikramiye, terfi) motive edici faaliyetlerin uygulaması gerekmektedir.

Analiz sonucunda gelir durumu değişkeni ile ücret ve yan haklar faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeni ile ücret ve yan haklar faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, aylık gelir düzeyi 4.101 TL ve üzeri çalışanların puanlarının diğer aylık gelir düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir seviyesi 4.101 TL ve üzeri olan çalışanlar için ücret, performansı etkileyen önemli bir faktördür. Yani aylık geliri yüksek olan çalışanlar için ücret faktörü performansı etkileyen önemli bir faktördür.

Gelir durumu değişkeni ile çalışan katılım faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeni ile çalışan katılımı faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, aylık gelir düzeyi 4.101 TL ve üzeri çalışanların puanlarının diğer aylık gelir düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık geliri 4.101 TL ve üzeri olan çalışanlar için çalışan katılımı faktörü performansı etkileyen önemli faktördür. Gelir seviyesi yüksek çalışanların işleriyle ilgili malzeme seçiminde söz sahibi olması, önerileri sonrasında geri bildirim verilmesi ve katkılarından dolayı takdir edilmeleri performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Aylık geliri 4.101 TL ve üzeri olan çalışanların çalışan katılımı faktörüne daha fazla katılım sağladığı görülmüştür.

Gelir durumu değişkeni ile örgütsel kültür faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeni ile örgütsel kültür faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, aylık gelir düzeyi 4.101 TL ve üzeri çalışanların puanlarının diğer aylık gelir düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir seviyesi 4.101 TL ve üzeri olan çalışanlar için örgütsel kültür faktörü performansı etkileyen önemli faktördür. Aylık geliri 4.101 TL ve üzeri olan çalışanların örgütsel kültür faktörüne daha fazla katılım sağladığı görülmüştür. Gelir seviyesi yüksek çalışanların performansı örgüt kültürü ve rekabet ortamından daha fazla etkilenmektedir.

Gelir durumu değişkeni ile yönetim ve kararlara katılım faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeni ile yönetim ve kararlara katılım faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, aylık gelir düzeyi 4.101 TL ve üzeri çalışanların puanlarının diğer aylık gelir düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir seviyesi 4.101 TL ve üzeri olan çalışanların performansı etkileyen faktörlerden yönetim ve kararlara katılım faktörüne daha fazla katılım sağladığı görülmüştür. Aylık gelir seviyesi yüksek olan çalışanların genellikle üst düzey şirket çalışanı oldukları göz önünde bulundurulursa yönetim ve kararlara katılım faktöründen etkilenmeleri beklenen bir sonuçtur. Üst düzeyde yönetici olarak çalışanların performansı kara alma süreçlerine katılım, yetki ve iş sorumlulukları gibi faktörlerden etkilenmektedir.

Gelir durumu değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları faktörü puan ortalamasının karşılaştırılmasında, aylık gelir düzeyi 4.101 TL ve üzeri çalışanların puanlarının diğer aylık gelir düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aylık gelir seviyesi 4.101 TL ve üzeri olan çalışanların performansı etkileyen faktörlerden fiziksel çalışma koşulları faktörüne daha fazla katılım sağladığı görülmüştür. Bu aylık gelir seviyesi aralığında yer alan çalışanlar için fiziksel çalışma koşulları oldukça önemlidir. Gelir seviyesi yüksek olan çalışanların genellikle üst düzey yönetici olduklarını göz önünde bulundurursak uygun çalışma koşullarına (ısı, ışık, ses, havalandırma) önem vermeleri beklenen bir sonuçtur.

Araştırma, çalışanların performansını etkileyen ücret ve yan haklar, çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, eğitim ve geliştirme, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı faktörleri çalışanların demografik özelliklerine göre incelemiştir. Araştırmaya göre, her çalışanın performansın farklı faktörlerden farklı bir şekilde etkilendiği görülmektedir. Araştırmanın sonucuna göre, cinsiyet ve eğitim durumu ile performansı etkileyen faktörlerin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Yaş değişkeni ile fiziksel çalışma koşulları faktörü arasında ve çalışma süresi değişkeni ile ücret ve yan haklar faktörü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Unvan değişkeni ile çalışan katılımı, sosyal ve kültürel faaliyetler, örgütsel iletişim, örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım, fiziksel çalışma koşulları faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aylık gelir değişkeninin ise ücret ve yan haklar, çalışan katılımı örgütsel kültür, yönetim ve kararlara katılım ve fiziksel çalışma koşulları faktörleri arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Çalışanların performansının azalması ya da artması açısından motive edilmeleri çok büyük bir öneme sahiptir. Sonuç olarak motive edilmiş çalışanların performanslarının artmasıyla birlikte işletmeler rekabet üstünlüğü sağlayarak daha fazla kar elde etmeleri sağlanabilir.

Her işletmede çalışanların performansı farklı faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu durum göz önüne alındığında işletme yöneticilerinin çalışanları motive ederek yüksek performans ve verim sağlamak istiyorsa çalışanlarının beklenti, istek ve ihtiyaçlarını iyi tanımalı ve performanslarını etkileyen faktörleri bulmak için şirket içi araştırmalar yapmalıdır. Günümüzde tüm işletmeler farklı bir yönetim yapısına sahip olmakla birlikte her işletme çalışanın da istek ve ihtiyaçları bu doğrultuda farklı olabilmektedir. Bu nedenle her işletmenin kendi bünyesinde işletmeye özel bir araştırma yapması işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşmasında son derece önemlidir. Performans konusu çok geniş kapsamlı bir çalışma alanı olduğundan performans ile ilgili daha geniş saha araştırmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Alkan, G., İncaz, S., (27.09.2003), **Türk Limanları, Sorunları ve Çözüm Önerileri**, Türkiye`de Ulaşım Politikaları, IV. Ulaşım ve Trafik Kongresi-Sergisi Bildiriler Kitabı, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2003, ss. 151-170.
- Al-Jammal, H., Al-Khasawneh, A., Hamadat, M., **The Impact of the Delegation of Authority on Employees' Performance at Great Irbid Municipality: Case Study**, [Elektronik Versiyonu] International Journal of Human Resource Studies, Vol. 5. No. 3., pp. 48-69, <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/8062>, Erişim Tarihi: 15.10.2016.
- Atteya, N., **Testing the Impact of the Organizational Culture on Work Outcomes and Attitudes: An Empirical Study in the Travel Agencies in Egypt**, [Elektronik Versiyonu] Journal of Selling & Major Account Management, Vol. 12. No. 2., pp. 33-48, <http://cobalpha.niu.edu:8080/jsmam/archive/12-2-3Aca.pdf>, Erişim Tarihi: 20.10.2016.
- Atambo, W., Kabare, K., Munene, C., Mayogi, E., **The Role Of Employee Incentives on Performance: a Survey Of Public Hospitals in Kenya**, [Elektronik Versiyonu] Global Business and Economics Research Journal, Vol. 2. No. 12., pp. 29-44, <http://journal.globejournal.org/index.php/GBERJ/article/view/98/66>, Erişim Tarihi: 13.05.2016.
- Aisarova, G., **Kuru Yük Deniz Taşımacılığında Karşılaşılan Sorunlar ve Türkiye – Hazar Denizi Hattı Örneğinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Bal, K., **Liman İşletmelerinde ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardı ve Uygulama Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

- Balık, İ., Aksay K., ve Şenbursa, N., **Türkiye`de Denizyolu Taşımacılığı ve Geleceğe Yönelik Bir Bakış**, Denizcilik ve Deniz Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 2015, ss. 43-55.
- Bayraktutan, Y., Özbilgin, M., **Limanların Uluslararası Ticarete Etkisi ve Kocaeli Limanlarının Ülke Ekonomisindeki Yeri**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 26, 2013, ss. 11-41.
- Barutçugil, İ., **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, (1. Baskı), Kariyer Yayınevi, İstanbul, 2004.
- Benligiray, S., **Büro Yönetimi**, (1. Baskı), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2005.
- Bhatia, K., Balani, M., (21-22, Nov, 2015) **Effective Internal Communication:A Crucial Factor Affecting Employee Performance**, Proceedings of International Conference on Management, Economics and Social Sciences, Dubai.
- Çankır, Nesli (Ed.), (2014). **Deniz İşletmeciliğinde Gemi Yönetimi** (1 Baskı). Günay, G. “Gemi Yönetiminde İnsan Kaynakları ve Personel Yönetimi”, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Yayınları, İstanbul, 2014, ss. 211-256.
- Çankır, Nesli (Ed.), (2014). **Deniz İşletmeciliğinde Gemi Yönetimi** (1 Baskı). Temur, M. “Gemi Acenteliği”, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Yayınları, İstanbul, 2014, ss. 39-75.
- Çankır, Nesli (Ed.), (2014). **Deniz İşletmeciliğinde Gemi Yönetimi** (1 Baskı). Ünal, A. “Tehlikeli Madde Taşımacılığı”, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Yayınları, İstanbul, 2014, ss. 279-330.
- Çakıcı, E., **Motivasyonu Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

- Çağlar, V., **Türk Özel Limanlarının Etkinlik ve Verimlilik Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Çelikkaya, A., **Türkiye’de Deniz Taşımacılığına Sağlanan Vergi Teşvikleri Üzerine Bir İnceleme**, Maliye Dergisi, Sayı 162, Ocak - Haziran 2012, ss. 73-102.
- Çakmak, N., Ocaklı, E., (12.10.2006), **Performans Değerlendirmesi Gerekli midir? Neden?**, Bilimsel İletişim ve Bilgi Yönetimi Sempozyumu, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dursun, A., Erol, S., **Denizyolu Yük Taşımacılığı Sektöründe Faaliyet Gösteren Firmaların Finansal Yapı Analizi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 3, 2012, ss. 367-382.
- Durmuş, B., Yurtkoru, S., Çinko, M., **Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi** (4. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.
- Erdal, Murat (Ed.), (2008). **Konteyner, Deniz ve Liman İşletmeciliği** (1.Baskı). Tümiş, O. “Konteyner Limanı Operasyon Yönetimi”, BETA Yayınevi, İstanbul, 2008, ss. 84-164.
- Erdal, Murat (Ed.), (2008). **Konteyner, Deniz ve Liman İşletmeciliği** (1.Baskı). Özgen, H. “Konteyner Tamir ve Bakım Operasyonları”, BETA Yayınevi, İstanbul, 2008, ss. 253-278.
- Erdal, Murat (Ed.), (2008). **Konteyner, Deniz ve Liman İşletmeciliği** (1.Baskı). Esin, G. “Genel Konteyner Liman Yönetimi”, BETA Yayınevi, İstanbul, 2008, ss. 47-82.
- Ertürk, M., **İşletme Biliminin Temel İlkeleri**, (6. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2006.

- Esmer, S., **Ege ve Marmara Bölgesi Limanları Arz-Talep Projeksiyonu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.
- Elbirlik, G., **Türk Lojistik Sektöründe Denizyolu Taşımacılığının Önemi ve Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Fulser, B., **Kombine Taşımacılık ve Türkiye Uygulamaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2015.
- Gürgen, H., **Hakla İlişkiler ve İletişim**, (1. Baskı), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2003.
- Geylan, Ramazan (Ed.), Tonus, Zümrüt, (Ed.), (2013). **İnsan Kaynakları Yönetimi** (1.Baskı). Özler, E., “Performans Değerleme ve Kariyer Yönetimi”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013, ss. 110-146.
- Gümüş, S., Sezgin, B., **Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi**, (1.Baskı), Hiperlink Yayınları, İstanbul, 2012.
- Helvacı, M., **Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 35, Sayı 1-2, 2002, ss. 155-169.
- İncaz, S., **Deniz Taşımacılığının Deniz Ekonomisi Açısından Değerlendirilmesi**, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 2013, ss. 192-2009.
- İMEAK Deniz Ticaret Odası. **Deniz Ticareti**, 2015, <http://www.denizticaretodasi.org.tr/>, Erişim Tarihi: 18.01.2016.
- İMEAK Deniz Ticaret Odası. **2015 Deniz Sektörü Raporu**, 2016, <http://www.denizticaretodasi.org.tr/>, Erişim Tarihi: 01.02.2017.

İMEAK Deniz Ticaret Odası. **Rakamlarla Denizcilik Sektörü ve İstatistikler**, 2017, <http://www.denizticaretodasi.org.tr/>, Erişim Tarihi: 01.05.2017.

İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı , **İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı ve Türkiye** , 2017, <https://www.oecd.org/turkey/42122130.pdf>, Erişim Tarihi:21.02.2017.

Kol, B., **Türkiye`nin Dış Ticaretinde Deniz Taşımacılığının Önemi ve Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Karaman, R., **İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern Bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard**, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı 16, 2009, ss. 411-427.

Kanten, S., **Çalışma Koşullarının Fiziksel - Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları İle İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği**, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 4, Sayı 7, 2012, ss. 155-167.

Kayabaşı, A., **Rekabet Gücü Perspektifinde Lojistik Faaliyetlerinde Performans Geliştirme**, ITO Yayınları, İstanbul, 2010.

Kubaison, S., Gachunga, H., Odhiambo, R., **Relationship Between Direct Participation Schemes and Organizational Performance in Government Owned Agencies in Kenya**, [Elektronik Versiyonu] International Journal of Research In Social Sciences, Vol. 4. No. 4., pp. 1-22, http://www.ijsk.org/uploads/3/1/1/7/3117743/1_organizational_performance.pdf, Erişim Tarihi: 24.10.2016.

- Kazan, H., Gümüş, S., **Measurement of Employees' Performance: A State Bank Application**, [Elektronik Versiyonu] International Review of Management and Business Research, Vol. 2. Issue. 2., pp. 429-441, <http://www.irmbrjournal.com/papers/1371454134.pdf>, Erişim Tarihi: 16.05.2016.
- Kaynak, R., Toklu, A., Elci, M., Toklu, İ., **Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach**, [Elektronik Versiyonu] International Journal of Business and Management, Vol. 11. No. 5., pp. 146-166, <http://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/57135/31643>, Erişim Tarihi: 12.10.2016.
- Kepha, O., Kagiri, Assumptah.W, Omoke, DismasO., **The Influence of Training and Development on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya**, [Elektronik Versiyonu] International Journal of Science and Research, Volume 3. Issue 5., pp. 139-146, <https://www.ijsr.net/archive/v3i5/MTIwNDE0MDI=.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2016.
- Kuzey, C., **Impact of Health Care Employees' Job Satisfaction On Organizational Performance Support Vector Machine Approach**, [Elektronik Versiyonu] European Journal of Economic and Political Studies, Vol. 5. Issue 1., pp. 65-89, <http://ejeps.com/index.php/ejeps/article/download/86/86>, Erişim Tarihi: 14.05.2016.
- Mokaya, S., Gitari, J., **Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College**, [Elektronik Versiyonu] International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 2. No. 3., pp. 176-183, http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_3_February_2012/23.pdf, Erişim Tarihi: 12.10.2016.

Nzuve, S., Njambi, M., **Factors Perceived to Influence Employees' Performance: A Case of The Independent Electoral And Boundaries Commission**, [Elektronik Versiyonu] Problems Of Management In The 21 st Century, Vol. 10. No. 2., pp. 88-99, http://www.scientiasocialis.lt/pmc/files/pdf/88-99.Nzuve_Vol.10-2_pmc.pdf, Erişim Tarihi: 16.05.2016.

Odabaşı, Yücel., **İstanbul Teknik Üniversitesi Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri Bölümü Ders Notları**, 2011, s.24, <http://akademi.itu.edu.tr/helvaci/DosyaGetir/51785/gmg-dersnotu.pdf>, Erişim Tarihi: 17.01.2016.

Özaslan, B., **Yeniden Yapılanma Sürecinde Liman İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevinin Organizasyonu ve Bir Örnek Olay**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Özdemir, Ü., Deniz T., **Zonguldak Limanı'nda Ro-Ro Taşımacılığı**, Karabük Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Doğu Coğrafya Dergisi, Cilt 18, Sayı 30, 2013, ss. 103-114.

Sezgin, T., **Lojistik Kavramı ve Türkiye'deki Uygulamaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2008.

Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A., Özçelik, O., Dünder, G., Ataay, İ., Adal, Z., Tüzüner, L., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (6. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.

Sabuncuoğlu, Z., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (1. Baskı), Kitap Ofset Yayınevi, Bursa, 2000.

Şavk, E., **Performansı Etkileyen Faktörlerin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisinin Kocaeli İli Sınırlarındaki Devlet Hastanelerinde İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

- Şimşek, Ş., Öge, S., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (4. Baskı), Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2011.
- Tutar, H., Altınöz, A., **Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 65, Sayı 2, 2010, ss. 195-218.
- Turnalı, D., **İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın İşgören Performansı Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi. **Liman Hizmetleri Tarifesi**, 2011, <http://www.tcdd.gov.tr/files/liman/limantarife.pdf>, Erişim Tarihi: 03.01.2016.
- Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı. **Kombine Taşımacılık**, 2010, <http://www.ubak.gov.tr>, Erişim Tarihi: 18.01.2016.
- Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Deniz Ticareti Genel Müdürlüğü. **Dünyada ve Türkiye`de Ekonomik Gelişmeler ve Dünya Ticaretine Yansımaları**, 2012, <http://www.kugm.gov.tr>, Erişim Tarihi: 17.01.2016.
- Türk Limancılık Sektörü Raporu 2015**, Türkiye Liman İşletmecileri Derneği, İstanbul, 2015.
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, **Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)**, 2017, http://www.mfa.gov.tr/dunya-ticaret-orgutu-__dto_.tr.mfa, Erişim Tarihi:21.02.2017.
- Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı. **BM Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD)**, 2017, <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home>, Erişim Tarihi:21.02.2017.

- Uluslararası Çalışma Örgütü, **ILO'nun Görevi ve Hedefleri**, 2017,
http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm,
Erişim Tarihi:22.02.2017.
- Wanjiku, N., Agusioma, N., **Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations**, [Elektronik Versiyonu] International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4. Issue 11., pp. 1-12, <http://www.ijsrp.org/research-paper-1114/ijsrp-p3503.pdf>, Erişim Tarihi: 16.10.2016.
- Yenal, S., **Dünyada ve Türkiye`de Uluslararası Denizyolu Taşımacılığının Gelişiminin Değerlendirilmesi**,
<http://www.tmo.gov.tr/upload/document/tmodanhaberler/denizyolu.pdf>,
Alınma Tarihi:01.01.2017
- Yumuşak, S., **İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, 2008, ss. 241-251.
- Yorulmaz, M., **Deniz Taşımacılığı ve Deniz Sigortaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, 2009.



EKLER

Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu Örneği

**T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**DENİZYOLU TAŞIMACILIĞINDA ÇALIŞANLARIN PERFORMANSINI
ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ: DENİZYOLU
TAŞIMACILIK İŞLETMESİNDE BİR UYGULAMA**
Yüksek Lisans Tez Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi (MBA) Bölümü tarafından yürütülmekte olan “**Denizyolu Taşımacılığında Çalışanların Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi**” isimli araştırma çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Bu araştırma çalışması tamamen akademik bir amaca yönelik olup, çalışmanın amacı; **denizyolu taşımacılığı işletmesinde çalışanların performansını etkileyen faktörler ile ilgili veriler elde** ederek bu hususta anlamlı bilimsel sonuçlara ulaşabilmektir.

Uygulamanın kapsadığı soruları cevaplandırmak, hiç kuşkusuz zamanınızın bir kısmını alacaktır. Ancak, üniversite ve iş hayatı arasındaki ilişkileri güçlendirmek ve elde edilen sonuçlardan ortaklaşa yararlanmak düşüncesi ile bize yardımcı olacağınızı ümit etmekteyiz.

Ankete vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Birbirine benzeyen ve tekrar gibi görünen sorular araştırma tekniği açısından sorulması zorunlu sorulardır. Dolayısıyla bütün soruların cevaplandırılması, değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir. İlginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla,

Yrd. Doç. Dr. Güzde Yangınlar
Danışman

Gökhan Yıldırım
Yüksek Lisans Öğrencisi

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

Demografik Özellikler						
1. Cinsiyetiniz						
<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın						
2. Yaşınız						
<input type="checkbox"/> 18 - 25 <input type="checkbox"/> 26 - 33 <input type="checkbox"/> 34 - 41 <input type="checkbox"/> 42 - 49 <input type="checkbox"/> 50 ve Üzeri						
3. Eğitim Durumunuz						
<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans						
4. İşletmede Çalışma Süreniz						
<input type="checkbox"/> 1 Yıldan Az <input type="checkbox"/> 1 - 2 Yıl <input type="checkbox"/> 3 - 5 Yıl <input type="checkbox"/> 6 - 10 <input type="checkbox"/> 10 Yıl Üzeri						
5. İşletmedeki Göreviniz / Unvanınız						
<input type="checkbox"/> Destek Personeli <input type="checkbox"/> Uzman/Uzman Yardımcısı <input type="checkbox"/> Şef <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Yönetici Asistanı						
6. Aylık Geliriniz						
<input type="checkbox"/> 1.300 - 2.000 TL <input type="checkbox"/> 2.001 - 2.700 TL <input type="checkbox"/> 2.701 - 3.400 TL <input type="checkbox"/> 3.401 - 4.100 TL <input type="checkbox"/> 4.101 TL Üzeri						
Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz. (5: Kesinlikle Katılıyorum, 4:Katılıyorum, 3:Kararsızım, 2:Katılmıyorum, 1:Kesinlikle Katılmıyorum)						
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
A.	Ücret ve Yan Haklar Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi	1	2	3	4	5
7.	Maaşımdan memnunum.					
8.	Genel olarak, şirketteki prim ve ikramiyelerden memnunum.					
9.	Şirketimde ücret politikasının adil olduğuna inanıyorum.					
10.	Şirketimin sağlamış olduğu yan haklardan (eğitim, sağlık, kira vb.) memnunum.					
11.	Şirketimin teşvik politikası performansımı olumlu yönde etkiler.					
B.	Çalışan Katılımı Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi	1	2	3	4	5
12.	Şirketimde işimle ilgili araç, gereç ve malzeme seçiminde söz sahibiyim.					
13.	Şirketimiz çalışanları için düzenli olarak öneri kutuları/öneri sistemlerini kullanır.					
14.	Şirketimizde çalışanlara önerileri sonrasında geribildirim verilir.					
15.	Şirketimde katkılarımdan dolayı takdir edilirim.					

Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
C.						
16.	Sosyal aktiviteler ödüllendirmenin bir biçimidir, çalışanları memnun eder.					
17.	Şirketimizdeki sosyal faaliyetler, konsantrasyonumu artırır.					
18.	Sosyal faaliyetler, fiziksel ve psikolojik olarak kendimi daha iyi hissetmemi sağlar.					
19.	Sosyal etkinlikler, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iyi bir olanak sağlar.					
20.	Organizasyonel eğlence aktivitelerine katılım, çalışanların kişisel gelişimine katkı sağlar.					
Örgütsel İletişim Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
D.						
21.	Şirketimizde açık iletişim ve yapıcı geribildirimler mevcuttur.					
22.	Şirketimizin tüm departmanlarında etkin bir iç iletişim gerçekleşir.					
23.	Etkili iletişim çalışanlara gereken bilgi ve iş ortamını sağlar.					
24.	Şirketimizdeki iyi bir iç iletişim sorunları çözmeye yardımcı olur.					
Örgütsel Kültür Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
E.						
25.	Şirketin misyonu ve kültürü, çalışanları ortak bir hedef doğrultusunda çalışmaya yönlendirir.					
26.	Şirketin bir çalışanı olarak, şirketin genel amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili olurum.					
27.	Şirketimizde rekabet, örgüt kültürünün bir parçasıdır.					
Yönetim ve Kararlara Katılım Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
F.						
28.	İş sorumluluklarının çeşitliliği çalışanın performansını artırır.					
29.	Çalışanlara zorlayıcı ve ilgi çekici görevler vermek, işlerinin daha heyecan verici olmasını sağlar.					
30.	Yetki, iş performansının seviyesini yükseltir.					
31.	Yetkilendirme çalışanların girişimci olmalarına imkan sağlar.					
Eğitim ve Geliştirme Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
G.						
32.	Kişisel ve mesleki gelişim için şirketim düzenli eğitim fırsatı sağlar.					
33.	Şirketimizde çalışanların yeteneklerini, hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımlanmasına yardımcı olan kariyer geliştirme faaliyetleri mevcuttur.					
34.	Şirketimiz tüm kademedeki çalışanlar için eşit eğitim fırsatı sunar.					
35.	Şirketimizde çalışanların performansını geliştirmek için iyi hazırlanmış kariyer gelişim programları vardır.					
36.	Şirketimiz departmanların ihtiyaçlarına yönelik olarak eğitim seminerleri organize eder.					

H. Fiziksel Çalışma Koşulları Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
37.	Çalıştığım bina (bölümler, koridorlar, asansörler, tuvaletler vs.) genel olarak yeterince temizdir.					
38.	Şirketimin fiziksel olanakları (aydınlatma, klima, havalandırma, ısıtma, gürültü vb.) çalışmak için uygundur.					
39.	Görevimi yerine getirebilmem için kullandığım ekipmanlar (PC, yazıcı, kırtasiye malzemeleri, masa vb.) şirketimde yeterli seviyededir.					
40.	Şirketimde gerekli güvenlik önlemleri (giriş - çıkış kontrolleri vb.) alınmaktadır.					
I. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Faktörünün Limanda Çalışanların Performansına Etkisi		1	2	3	4	5
41.	Şirketimizde iş sağlığı ve güvenliği kuralları sıkı bir program dahilinde takip edilir.					
42.	Şirketimizde periyodik sağlık muayeneleri yapılır.					
43.	Şirketimizde işe alımlarda sağlık muayenesinin yapılması önceliklidir.					
44.	Şirketimizde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden koşullar mümkün olan en kısa sürede düzeltilir.					

ÖZGEÇMİŞ

1 Aralık 1989 tarihi, İstanbul doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi İstanbul'da tamamladıktan sonra, 2008 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Bölümüne kayıt yaptırđım. Bu bölümden 2010 yılında mezun olduktan sonra, yine aynı yıl Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden 2012 yılında mezun oldum. 2013 yılından beri, Kumport Liman Hizmetleri şirketinde İnsan Kaynakları Departmanında Destek Personeli görevini sürdürmekteyim. 2014 yılında da Beykent Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi (MBA) bölümünde tezli yüksek lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım, işletme yönetimi, insan kaynaklarıdır.

Yabancı dilim İngilizcedir.

Gökhan YILDIRIM