

Yayınevlerinde Çalışan Grafiker ve Dizgicilerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi

Mithat YILMAZ*

Rüstem AZGIN**

Özet: Bu çalışma, “yayınevlerinde grafiker ve dizgici unvanı ile çalışanların iş doyum düzeyleri nasıldır?” sorusundan yola çıkılarak, grafik ve dizgi biriminde çalışan elemanların iş doyum düzeylerinin bazı demografik özelliklerle ilişkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Araştırma grubunu, Ankara’da faaliyet gösteren yayınevlerinden rastgele seçilen 32 yayınevinde çalışan; toplam 164 kişi arasından seçilen 20’si grafiker, 82’si dizgici olmak üzere toplam 102 çalışan oluşturmaktadır. Grupların yüzdelliklerini bulmak için frekans dağılımı; çalışılan birim ve cinsiyetler arasındaki iş doyum düzeyindeki farklılığı bulmak için T – Testi; grupların farklılığını karşılaştırmak için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA); bulunan farklılığı belirlemek için Tukey Testi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında yayınevlerinin, çalışma ortamlarının ve şartlarının farklılığı nedeniyle grafik ve dizgi biriminde çalışanların iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş doyum, grafiker, dizgici, yayınevi.

Employee Publishers Investigations and Compositors Evaluation of Job Satisfaction

Abstract: The reason doing this study is to examine the persons whose working in graphic and composition unit for relations level of demographic features by “How does job satisfaction level of graphic artist and typographer in publishing house?”. Job satisfaction measure is used by data collection tool. Research group is formed by publishing houses in Ankara that choosed from 32 publishing house personal, 20 graphic artists, 82 typographers form 102 personel. Whose are selected from all 164 workers in order to find of percentages of groups frequency; between working unit and gender to find job satisfaction differences T-Test; to meet differences of groups (One Way ANOVA); Tukey Test is used by to determine differences. At the end of the study, because of differences in job environment and conditions of the publishing houses, the personal who is working in graphics and composition job satisfaction level a meaningful differences is not reached as a result.

Keywords: Job satisfaction, graphic artist, typographer, publishing house.

* GÜ TEF

** Bilişim Enstitüsü

GİRİŞ

İnsan, bir kısım gereksinimlerini karşılamak için bir işyerinde çalışmayı kabul eder. İnsanı, işyerinin amaçlarından çok bu gereksinimlerin karşılanması ilgilendirir. Başka bir deyişle çalışanın amacı, işyerinin amacı değil kendi gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Çalışan, kendi amacı ile işyerinin amaçlarını tümleştirme yeteneğine sahiptir. Bu tümleştirme ne düzeyde gerçekleşir ise, çalışanın işyerinin amaçları için çaba gösterme eğilimi de o düzeyde yükselir (Başaran, 1993: 17-26).

Tüm çalışma alanlarında olduğu gibi yayın kuruluşlarında da çalışanın yaptığı işten doyumunu ya da doyumsuzluğu, ortaya konan işin kalitesinin birinci dereceden belirleyicisidir. Bir kuruluşta, çalışanın yeterlilikleri doğrultusunda gereksinimlerini ve isteklerini karşılayarak işten doyumlarını yükseltebilmek mümkündür. Bu durumun gerçekleşmesi, hem kuruluşun hem de çalışanın kalitesini arttıracaktır.

Günümüzde çalışan, işyerinin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçası olduğu için işyerlerinde iş doyumunun rolü ve niteliği çok önemlidir. Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve işyerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Gençay, 2007:765-780). İş doyumunu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin birinci dereceden belirleyicisidir. İş doyumunun; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin niteliği, alınan ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi etkenlerden etkilendiği de bilinmektedir. İş doyumunu kişiden kişiye değişkenlik gösterir. Kimine göre iş doyumunun birinci kriteri yapmış olduğu iş karşılığı almış olduğu ücrettir. Kimine göre ise, yapmış olduğu iş sonucunda takdir görmektir. Bu farklılıklar özünde aynı iş görevi için farklı seviyede iş doyumuna neden olabilir.

İş doyumunu, çalışanın yapmış olduğu işi hangi derecede heyecanlı ve istekli yaptığının bir ölçüsü niteliğindedir. Çalışanın yapmış olduğu işte ne kadar istekli ve heyecanlı ise işinden sağladığı verimde o oranda yükselir.

Yayınevleri; kitap, dergi, süreli yayınlar ve belirli uzmanlık alanları için basılı materyallerin üretim, pazarlama, dağıtım ve yayımlanmasını üstlenen kuruluşlardır.

Araştırmanın amacı; Ankara ilindeki yayınevlerinde çalışan grafiker ve dizgicilerin iş doyum düzeylerini belirlemek, çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyen faktörleri ortaya koymak, yöneticilerin bu konularda bilgilendirilmesini sağlayarak gelecekte, çalışanların istek ve arzularının göz önünde bulundurulması ve gerekli tedbirlerin alınmasına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Araştırmanın önemi; mesleki eğitimin öneminin ön plana çıktığı günümüzde, diğer meslek gruplarında olduğu gibi yayınevlerinde çalışan grafiker ve dizgicilerin iş doyum düzeylerinin ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin bilinmesi, bu alanda yetiştirilecek elemanların istihdam edildikleri dönemde daha verimli çalışması ve mutlu bir yaşam sürmesi açısından önemlidir.

Araştırmanın metodu; Ankara ilindeki yayınevlerinde çalışan grafiker ve dizgicilerin iş doyumlarının düzeylerini belirlemek amacıyla anket yöntemi uygulanmıştır.

Evren ve örneklem; araştırmanın evrenini, Ankara ilinde faaliyet gösteren 32 yayınevinde grafiker ve dizgici olarak çalışan 164 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, yapılan ön görüşmeler sonucunda bu çalışmaya katılmak istediklerini ifade eden 120 çalışan esas alınmıştır. Bu yayınevlerine toplam 120 adet anket cevaplanmak üzere deneklere ulaştırılmış, 102 adet anket cevaplanmış olarak geri dönmüştür. Değerlendirmede 102 adet anket esas alınmıştır. Denek grubu; 42'si kadın, 60'ı ise erkek olmak üzere toplam 102 çalışandan oluşmaktadır.

Veri toplama aracı; araştırmada bilgi toplama aracı olarak Prof. Dr. Canan Çetinkanat tarafından 1995 yılında geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan iş doyum ölçeği (İ.D.O.) kullanılmıştır. Bu anket üç (1. Kişisel bilgiler, 2. Algılar, 3. Beklentiler) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sekiz madde, ikinci bölüm otuz iki madde ve üçüncü bölüm otuz iki madde içermekte olup, her bölüm ayrı olarak değerlendirilmektedir.

Verilerin analizi; SPSS 17.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Her kurum gruplarının yüzdelliklerini bulmak için frekans dağılımı, çalışılan birim ve cinsiyetler arasındaki iş doyum düzeyindeki farklılığı bulmak için T – Testi, grupların farklılığını karşılaştırmak için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA), bulunan farklılığı belirlemek için Tukey Testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan 102 kişilik grubun cinsiyetler bazında; kadın oranının (% 58,8) büyük olduğu, medeni durumun % 39,2 oranında eşit olarak evli ve bekar gruplarını dağıldığı, çalışma saatlerinin % 49,0 oranında 10 saat olduğu, yaşlarının % 30,4 oranında 26-32 yaş aralığında ya da 40-46 yaş aralığında olduğu, eğitim durumunun % 38 oranında orta öğretim olduğu, kıdemlerinin % 60,8 oranında 1-5 yıl arasında olduğu, maaşlarının % 67,6 oranında 1000-1500 TL arasında olduğu ve çalışanların hiç birinin 0-600 TL arasında maaş almadığı saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 2: Meslek değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

Bağımsız Örneklem Testi						
		Eşit varyanslar için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için t-testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ALGI	Varyansların eşitliği	,010	,919	-,794	100	,429
	Varyansların eşit olmaması			-,762	27,666	,453
BEKLENTİ	Varyansların eşitliği	,277	,600	-1,933	100	,046
	Varyansların eşit olmaması			-2,161	33,734	,038

Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değere bakılarak çalışılan birim ile algılar arasındaki ilişkinin 0,05 anlam düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,429>0,05$) sonucuna ulaşılırken, aynı şekilde çalışılan birim ile beklentiler arasındaki ilişkinin 0,05 anlam düzeyinde anlamlı bir fark olduğu ($p=0,046<0,05$) sonucuna ulaşılır. Buna göre, grafikerlerin ve dizgicilerin algılamaların aynı olduğu, beklentilerinin ise farklı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya konu olan çalışanların 60'ını kadın, 42'sini erkek oluşturmuştur. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki sonuca ulaşılmıştır (Tablo 1).

Tablo 3: Cinsiyet değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

Bağımsız Örneklem Testi						
		Eşit varyanslar için Levene's Testi		Ortalamaların eşitliği için t-testi		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
ALGI	Varyansların eşitliği	2,438	,122	,913	100	,363
	Varyansların eşit olmaması			,904	84,947	,369
BEKLENTİ	Varyansların eşitliği	1,274	,262	1,657	100	,101
	Varyansların eşit olmaması			1,691	94,154	,094

Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değere bakılarak **cinsiyet** ile algılar ve beklentiler arasındaki ilişkinin 0,05 anlam düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı (Algılar için $p=0,363>0,05$ ve Beklentiler için $p=0,101>0,05$)

sonucuna ulaşılır. Buna göre, grafiklerin ve dizgicilerin cinsiyete göre algı ve beklentilerinin aynı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya konu olan çalışanların eğitim durumunun en yüksek %38,2 oranla orta öğretim, en düşük %3,9 oranla yüksek lisans ve üstü oluşturmuştur (Tablo 1). Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki verilere ulaşılmıştır.

Tablo 4: Eğitim değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

ANOVA						
		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig. (anlamlılık)
ALGI	Gruplararası	1986,722	4	496,681	2,095	,087
	Gruplarıçi	22998,925	97	237,102		
	Toplam	24985,647	101			
BEKLENTİ	Gruplararası	306,644	4	76,661	,526	,717
	Gruplarıçi	14129,199	97	145,662		
	Toplam	14435,843	101			

Tablonun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki ALGI ve BEKLENTİ değerinin sırasıyla; 0,087 ve 0,717 olduğu görülmektedir. Söz konusu değerler 0,05'ten büyük olduğu için ($p>0,05$), eğitim düzeyi ile algı ve beklentiler arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılır. Bu sonuca göre grafikler ve dizgicilerin eğitim durumlarının iş doyumunu etkilemediği yorumu yapılabilir.

Araştırmaya konu olan çalışanların medeni durumlarının evli ve bekar olanlarının %39,2 şer oranda olması çalışanların evli sayıları ile bekar sayıları arasında fark olmadığını sonucu çıkarılabilir (Tablo 1). Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki sonuca ulaşılmıştır.

Tablo 5: Medeni durum değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

ANOVA						
		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig. (anlamlılık)
ALGI	Gruplararası	960,999	2	480,500	1,980	,143
	Gruplarıçi	24024,648	99	242,673		
	Toplam	24985,647	101			
BEKLENTİ	Gruplararası	2639,652	2	1319,826	11,077	,000
	Gruplarıçi	11796,191	99	119,153		
	Toplam	14435,843	101			

Tablonun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki beklenti değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'ten küçük olduğu için, medeni durum ile beklentiler arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılır ($p < 0,05$). Bu farkın evli ile bekar ($\text{sig}=0,034$), bekar ile boşanmış ($\text{sig.}=0.000$) gruplarından kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6: Çalışma saati değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

ANOVA						
		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig. (anlamlılık)
ALGI	Gruplarasası	1729,477	2	864,739	3,681	,029
	Gruplarıçı	23256,170	99	234,911		
	Toplam	24985,647	101			
BEKLENTİ	Gruplarasası	613,113	2	306,557	2,196	,117
	Gruplarıçı	13822,730	99	139,624		
	Toplam	14435,843	101			

Çalışma saati ile beklentiler arasında anlamlı bir fark olmazken ($p=0,117 > 0,05$), algılar düzeyinde anlamlı bir fark olduğu ($p=0,029 < 0,05$) ve bu farkın 8-10 saat ($\text{sig.}=0,35$) olan gruptan kaynaklandığı sonucuna ulaşılabılır.

Tablo 7: Yaş değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

ANOVA						
		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig. (anlamlılık)
ALGI	Gruplarasası	1649,022	4	412,255	1,714	,153
	Gruplarıçı	23336,625	97	240,584		
	Toplam	24985,647	101			
BEKLENTİ	Gruplarasası	1581,086	4	395,271	2,983	,023
	Gruplarıçı	12854,757	97	132,523		
	Toplam	14435,843	101			

Yaş grupları arasında algılar düzeyinde anlamlı bir fark yokken ($p=0,153 > 0,05$), beklentiler düzeyinde 0,05 anlam düzeyinde anlamlı bir fark vardır ($p=0,023 < 0,05$). Bu fark grupları 18-25 ile 40-46 yaş gruplarından kaynaklanmaktadır ($\text{sig.}=0,029$).

Tablo 8: Kıdem değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

ANOVA						
		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig. (anlamlılık)
ALGI	Gruplararası	224,814	3	74,938	,297	,828
	Gruplarıçi	24760,833	98	252,662		
	Toplam	24985,647	101			
BEKLENTİ	Gruplararası	735,202	3	245,067	1,753	,161
	Gruplarıçi	13700,641	98	139,802		
	Toplam	14435,843	101			

Kıdem grupları arasında algılar ve beklentiler düzeyinde anlamlı bir fark yoktur (Algılar için $p=0,828>0.05$ ve Beklentiler için $p=0,161>0,05$).

Tablo 9: Maaş değişkenine göre algı ve beklentilerin analiz sonuçları

ANOVA						
		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig. (anlamlılık)
ALGI	Gruplararası	5090,283705	2	2545,142	12,66471	0,000
	Gruplarıçi	19895,36335	99	200,9633		
	Toplam	24985,64706	101			
BEKLENTİ	Gruplararası	135,850765	2	67,92538	0,470253	0,626
	Gruplarıçi	14299,99237	99	144,4444		
	Toplam	14435,84314	101			

Maaş grupları arasında beklentiler düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($p=0,626>0.05$). Algılar düzeyinde ise anlamlı bir fark vardır ($p=0,000<0.05$). Bu farklılık 600-1000TL ile 1000-1500 (sig.=0.037), 1000-1500TL ile 1500-3000TL (sig.=0.002) gruplardan kaynaklanmaktadır. Buna göre çalışanların almış oldukları maaştan memnun olmadıkları sonucuna ulaşılabilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç olarak, cinsiyet, eğitim ve kıdem grupları arasında iş doyumunun algılar ve beklentiler boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Me-deni durumun grupları arasında iş doyumunun beklentiler boyutunda anlamlı bir fark olduğu, bu farkın evli ile bekar ve bekar ile boşanmış gruplarında ortaya çıktığı saptanmıştır ($p<0.05$). Çalışma saati grupları arasında iş doyumunun

algılar boyutunda anlamlı bir fark olduğu bu farkın 8-10 saat olan gruplarında ortaya çıktığı saptanmıştır ($p<0.05$). Yaş grupları arasında iş doyumunun beklentiler boyutunda anlamlı bir fark olduğu bu farkın 18-25 ile 40-46 yaş gruplarından ortaya çıktığı saptanmıştır ($p<0.05$). Maaş grupları arasında iş doyumunun algılar boyutunda anlamlı bir fark olduğu bu farkın 600-1000TL ile 1000-1500TL gruplarından ortaya çıktığı saptanmıştır ($p<0.05$).

Meslek grupları arasında iş doyumunun algılar ve beklentiler boyutunda anlamlı bir fark bulunması ($p>0.05$), araştırma grubunun mesleki değişkene göre iş doyum farklarının olmadığını göstermektedir.

Demografik özelliklerle iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ($p<0,05$), iş doyumunun çalışılan birimle ilişkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

Unutulmamalıdır ki, yayınevlerinin kalitesi ülkelerin gelişmişlik seviyesinin bir göstergesidir. Yayınevlerinin kalitesinde grafikerler ve dizgicilerin sahip oldukları bilgi ve beceri önemlidir. Bu nedenle, nitelikli grafiker ve dizgici yetiştirme görevi üstlenmiş olan özel meslek edindirme kursları ve üniversitelerin ilgili birimleri öğrencilerini gerçek hayatta işlerine yarayacak bilgi ve becerilerle donatmalıdır.

Çalışanların beklentilerini karşılamak için yayınevlerinde, çalışma saatlerinin aşağıya çekilmesi, ödenen maaşların günümüz şartlarını karşılar nitelikte düzenlenmesi, çalışma ortamlarının ve dinlenme mekanlarının uzman kişilerden yardım alınarak iyileştirici çalışmaların yapılması gerekmektedir. Mesleki eğitimin, sektörün gereksinimlerini bilinçli bir program dahilinde uygulaması amaçlanarak planlanması önerilir. Sektörün gereksinimlerini eğitime, eğitimin vermiş olduğu bilgiler ışığında uzmanlaşmanın sonucunu da sektöre aktarmak için gerekli yasal çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Ataklı, A; Dikmentaş, E; Altınışık, S. (2004). "Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerin İş Doyumu", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, (6), 2.

Avşaroğlu, S; Deniz, M. E; Kahraman, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14, 115-129.

Barut, Y. Kalkan, M. (2002). "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı, 14, 66-77.

Başaran, E. İ. (1993). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Çetinkanat, C. (200). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı yayıncılık.

Gençay, Ö. A. (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:15, No:2.

Güler, M. (1990). *Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Horozoğlu, Ş. (1995). *Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (T.P.A.O. Örneği), (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi)*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kavla, İ. (1998). *Hemşirelerde İş Doyumu ile Tükenmişlik İlişkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi)*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Taşkın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Ünal, S; Karlıdağ, R; Yoloğlu, S. (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*. (4). 113-118.

Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyum ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi)*, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.