

Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma

A Research on Job Satisfaction of Librarians Employed at University and Public Libraries in Ankara

Bülent YILMAZ*, Şelale KORKUT** ve Eda KÖSE***

Öz

Kişinin yaptığı işten hoşnut olması anlamına gelen iş doyumunu genelde ve kütüphanecilik alanı açısından işteki başarı ve verimliliği etkileyen, aynı zamanda insanın yaşamdan doyum almasına önemli katkıda bulunan çok boyutlu bir olgudur. Bu çalışmada, öncelikle iş doyumunu hakkında genel ve kütüphanecilik temelli kuramsal bilgi verilmiştir. Daha sonra yapılan araştırma sonuçları değerlendirilmiş ve konu ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Bu çalışmaya konu olan araştırma Ankara'da bulunan üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ankara'daki on üniversite kütüphanesinden 69, altı halk kütüphanesinden 20 olmak üzere toplam 89 kütüphaneciye Mayıs 2009 tarihinde anket uygulanmıştır. Anket için Spector'un "İş Doyumu Ölçeği" temel alınmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin genelde iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı, ancak, bazı unsurlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: İş doyumunu, Üniversite kütüphaneleri, Halk kütüphaneleri

Abstract

Job satisfaction, which signifies an individual's happiness in his/her occupation, is a multi-dimensional case that affects success and productivity at work, in general terms and in the field of librarianship. This article offers primarily general information on job satisfaction and librarianship-based theoretical information. It also evaluates the conclusions of a questionnaire and offers related suggestions.

* Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, Beytepe, Ankara (byilmaz@hacettepe.edu.tr)

** Sanat Fakülte Kütüphanecisi; Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi, Bilkent, Ankara (selale@bilkent.edu.tr)

*** Uzman Kütüphaneci; Hacettepe Üniversitesi Tıp Merkezi Kütüphanesi, Ankara (edakose@hacettepe.edu.tr)

The research focused on the librarians employed at university and public libraries in Ankara. A questionnaire was administered in May 2009 to 69 university librarians and 20 others employed by public libraries, bringing the total to 89 professional men and women. The questionnaire has been based on the Spector's "Job Satisfaction Survey".

According to the conclusions that may be derived from the research, no meaningful difference can be discerned, in statistical terms, within the frame of work satisfaction between those working in the university and public libraries. However, due to certain factors within the scope of job satisfaction, significant dissimilarities have been detected among librarians.

Keywords: Job satisfaction, University libraries, Public libraries

Giriş

İş doyumu yönetim, işletme, verimlilik, kurum kültürü gibi konular bağlamında ele alınan ve hemen her dönemde üzerinde bilimsel çalışmalar yapılan bir alandır. Çalışan personelin söz konusu olduğu her kurum için iş doyumu, geliştirilecek kurumsal politikalar ve bunların dayandırılacağı unsurlar açısından değerlendirilmesi ve göz önüne alınması gereken bir olgudur. Kurumların ve bu kurumların verdiği hizmetlerin nicelik, nitelik ve verimliliklerinde iş doyumu belirleyici öneme sahip bir yönetim unsurudur. Kendi içinde birçok alt etkene sahip iş doyumu kavramı, aynı zamanda, bir kurumdaki hizmet sürecinde yer alan birçok etkenin sonucu ya da yansıması olarak da görülebilir. Dolayısıyla, bir kurumu üretim ve hizmetler açısından değerlendirmek, bir anlamda o kurumda çalışanların iş doyumlarını ölçmeyi zorunlu kılmaktadır. Çünkü personel, bir kurumdaki üretimin temel unsurudur ve bu unsurdaki bir yetersizliğin tüm üretim sürecine olumsuz yansiyacağı açıktır.

Kütüphaneler hizmet üreten toplumsal kuruluşlar arasında yer almaktadır. İş doyumu bu kuruluşların personel yapısına ilişkin önemli bir yönetsel unsurdur. Kütüphaneleri çalışanların iş doyumu açısından irdelemek personel unsuruna yönelik karşılaşılabilecek sorunları ele almak anlamına gelmektedir. Bu konuyu farklı kütüphane türleri üzerinden araştırmak ise sözü edilen alanda daha geniş ve ileriye yönelik bakış açıları için veri sağlayabilir. Özellikle, Türkiye’de halk kütüphanelerinin temel sorunları arasında ilk sırayı personel unsurunun aldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bir ölçüde üniversite kütüphaneleri için de geçerli görünmektedir. Sayıca yetersizlik, nitelik sorunları, statü, yönetici ile ilişkiler, ücretler gibi yaşanan sıkıntılar iş doyumu kapsamında yer alan olgulardır.

Bu çalışmada, sözü edilen sorunlar Ankara’daki halk ve üniversite kütüphaneleri açısından karşılaştırmalı olarak ele alınmakta, bir durum değerlendirmesi yapılmaya ve öneriler geliştirilmeye çalışılmaktadır.

İş Doymu

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmekte, bunu da en az 20-25 yıl sürdürmektedirler. İş doymu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004, s.6). İş doymu, bir alt yaşam alanı olarak bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli bir etkidir (Yetim, 2001, s.163).

Tarihsel süreç içerisinde endüstri devrimi ile gündeme gelen iş doymu olgusu üretimde insan faktörünü daha çok dikkate alma eğilimini güçlendirmiştir. Kapitalist sistemin yeniden üretilmesinde işine bağlı, iş değeri edinmiş, işe karşı olumlu tutumlar besleyen bireyler yetiştirmek büyük önem kazanmıştır (Yetim, 1997, s.78).

En genel anlamı ile bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş doymu kavramı araştırıldığı günden bugüne kadar değişik şekillerde tanımlanmıştır. İş doymu Jones ve Jordan'a (1987, s.34) göre çalışanların gereksinimleri ile iş çevresinin uygunluğunun bir işlevi; bir başka tanıma göre ise çalışanların, işlerini yaparken, önem verdikleri şeyleri de yapabilmeleri sonucunda ortaya çıkan bir duygu durumudur (Livy, 1988, s.419). Çetinkanat'a (2000, s.1) göre (iş doymu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri bazı davranışlara ilişkin bir kavram ve çalışanların önemli olarak gördükleri şeylerin, ne kadarını işlerinden elde ettiklerine dair düşüncelerinin sonucunda ortaya çıkan durumdur. İşgören çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa, bundan duyacağı gurur onun için büyük tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 1989, s.141).

İş doymu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk/hosnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklentileri ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısı ile iş doymu düzeyinin, işin kişinin en güçlü biçimde duyduğu gereksinimlerini karşılama derecesi ile doğru orantılı geliştiği kabul edilmektedir. Çalışanların bu düzeyleri, gereksinimlerinden en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının doyurulduğu ile değişmektedir (Silah, 2000, s.102). Kısaca, iş doymu, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1988, s.96).

İş doymu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu ve düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir. Bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır (Keser, 2005, ss.79-80). Bir başka deyişle, bireyin işine karşı tutumu ne ölçüde olumlu ise iş doymu da o ölçüde yüksek olacaktır (Erdoğan, 1991, s.376).

İş doyumunda dikkate alınması gereken diğer bir konu da iş doyumunu etkileyen etkenlerdir. Bu etkenler bireye, işe ve çevreye ilişkin olarak üç ana başlıkta incelenebilir (Sığırı ve Basım, 2006, s.133):

Bireysel etkenler: Kişinin demografik özellikleri ile işine ait demografik özelliklerin toplamıdır ve iş doyumunu genelde dolaylı olarak etkiler. Bu etkenler şunlardır:

- ◊ **Yaş:** İş doyumunu ile ilişkisi güçlü olan demografik özelliklerden birisi yaştır. Genelde, iş doyumunun erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksek olduğu kabul edilmektedir.
- ◊ **Cinsiyet:** Bazı araştırma sonuçları erkeklerin kadınlardan daha fazla iş doyumunu sağladığını göstermektedir. Bunun altında yatan nedenler, erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok sayıda yer alması ve kadınlara göre işten arzuladıklarına ulaşma isteklerinin daha güçlü olması olabilir. Yapılan araştırmaların çoğunda kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.
- ◊ **Kişilik özellikleri:** Kontrol odağı dışarıda olan, kendini beğenen ve yarışmacı insanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Acelecilik ve öfkeli kişilik ile iş doyumunu arasında negatif, başarı güdüsü yüksek olma ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
- ◊ **Hizmet süresi:** Hizmet süresi arttıkça işgörenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş doyumunu ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde işgörenin emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir.
- ◊ **Eğitim:** Eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olabileceği görülmektedir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını örgütten alamadığını düşünen işgörenin iş doyumunu düzeyinde bir azalma meydana gelebilmektedir.
- ◊ **Toplumsal sınıf farklılıkları:** Yapılan araştırma sonucunda, iş doyumunu ile yüksek toplumsal sınıf statüsü arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İşe ilişkin etkenler: İşgörenlerin iş doyumunda önemli bir role sahip etkenler arasında örgütsel adalet, kişiler arası etkileşim adaleti, örgütsel destek, nezaret (gözetim) ve ücret yer almaktadır.

Çevresel etkenler: İş doyumunu oluşturan unsurlardan bir diğeri, alternatif iş olanakları, toplumsal destek, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş/aile arasındaki çatışma bu etkenler arasında yer almaktadır.

İşteki doyumsuzluk işgören için elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İş doyumsuzluğunun ruhsal açıdan işgörende kaygı yaratması, bu

kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanı sıra işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir. İş doyumsuzluğu aynı zamanda işgörenin beden sağlığını etkileyerek psikosomatik kökenli hastalıklara (ülser, kalp hastalığı) yol açabilmektedir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008, s.165).

İş doyumunu ile ilgili olarak Maslow'un "Gereksinimlerin Hiyerarşisi Kuramı" dikkat çekicidir. Kuramın öncüsü A. Maslow insanları doyum sağlamak üzere harekete geçiren gereksinimleri beş basamaklı bir hiyerarşik yapıda örgütlemiştir (Özekmekçi, 2004, s.17):

1. *Fizyolojik gereksinimler:* Yemek, içmek dinlenmek gibi yaşamın devamı için zorunlu olan ihtiyaçlardır.
2. *Güvenlik gereksinimi:* İnsanın kendisini güvenlik içinde görme ihtiyacıdır. Can ve mal güvenliği, gelecek güvencesi ve iş güvencesi gibi.
3. *Sevgi gereksinimi:* Bireyin; sevme, sevilme, bir gruba ait olma, arkadaş edinme gibi sosyal ihtiyaçları kapsar ve çalışanların insanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi onları sosyal yönden doyuma ulaştırır.
4. *Saygınlık gereksinimi:* Bireyin kendine güven ve saygı duyması ile başkalarının bireyi tanınması ve saygı göstermesi gibi durumları ifade eder.
5. *Kendini gerçekleştirme gereksinimi:* Bireyin potansiyel gücünü ve kapasitesini en yüksek düzeye çıkarma ve yeteneklerini geliştirme arzusunu içerir.

Çalışanların iş doyumunu konusundaki çalışmalar kurumların etkinlikleri sırasında karşılaştıkları sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır (Toplu, 1998, s.36). İş doyumunu incelemelerinin yararlarından biri de işveren ve işgören arasındaki iletişimi sağlamak ve kişilerin nasıl bir ortamında çalışmak istediklerini belirlemektir. Uyum içinde çalışan mutlu ve doyumlu işgörenler ile örgüt amaçlarına daha iyi hizmet edecek güç birliği sistemi gelişir. Bu durum, üretime katılan bütün faktörlerde verimliliği artırır. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu kurumların amaçlarına ulaşmalarında oldukça önem taşımaktadır. Ayrıca işin zenginleştirilmesi ve genişletilmesi, yönetimin dağılımı ve grup kararlarına katılma konularında değişiklikler iş doyumunun ölçülmesiyle sağlanabilir (İşıkhan, 1996, s.122).

İş doyumunun ölçülmesi için çeşitli ölçeklerden yararlanılmaktadır. Bu amaçla hazırlanmış ve sıklıkla kullanılanlar *İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey-JSS)*, *Minnesota Doyum Ölçeği (The Minnesota Satisfaction Questionnaires-MSQ)*, *İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index-JDI)* ve *İş Tanımı Ölçeği (The Job Diagnostic Survey-JDS)*'dir.

Kütüphanecilikte İş Doyumu

Kütüphane kurumunu oluşturan önemli unsurlardan birisi de kütüphanecidir. Kütüphanecinin işine ilişkin düşünce, davranış ve yaptığı işten memnun olup olmaması, bir başka deyişle iş doyumu verdiği hizmetin düzeyini etkilemektedir (Demirel, 1989, s.2). İş doyumu ile ilgili çalışmalar endüstriyel alanlarda 20. yüzyılın ilk çeyreğinde yer alırken, kütüphanecilik alanına ikinci çeyreğin sonlarına doğru girmiştir.

1971 yılında, kütüphanecilerin iş doyumuna etki eden faktörlerin neler olduğu üzerine yapılan bir araştırmada Herzberg'in İki Faktör Kuramı temel alınarak, kütüphanecilerin iş doyumuna etki eden faktörlerin; yapılan işin kendisi, işteki başarı ve tanınma olduğu, doyumsuzluğun nedenlerinin ise yönetim politikası, yöneticilerle ve arkadaşlarla ilişkiler olduğu görülmüştür (Plate ve Stone, 1974, ss. 97-100). Vaughan ve Dunn (1974), İş Betimlemesi Ölçeğini kullanarak altı üniversite kütüphanesinin personeline yönelik olarak yaptıkları araştırmalarını, iş doyumunun beş boyutuna (ücret, yapılan işin kendisi, terfi, iş arkadaşlıkları ve yönetim) göre biçimlendirmişlerdir. Sonuç olarak, hiçbir kütüphanenin personeli diğer kütüphane personeline oranla belirtilen bütün boyutlarda daha çok doyum ya da doyumsuzluk duymamıştır.

Kütüphanecilerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri saptamak amacıyla gerçekleştirilmiş olan bir başka araştırmada, cinsiyetin, mesleki gereksinimlerin ve çalışılan kütüphane türünün iş doyumu ile bir ilgisinin olmadığı, iş doyumunu belirleyici önemli etkenlerin iş ortamı, yönetim ve yapılan işin özellikleri olduğu sonucuna varılmıştır (D'Elia, 1979). Scammell ve Stead (1980), Amerikalı kütüphanecilerde (toplam 64 kütüphaneci) yaşın ve mesleki deneyimin iş doyumu üzerine etkisini araştırmışlar, yaş ve mesleki deneyim ile iş doyumu arasında zayıf bir ilişki bulmuşlardır. Üç farklı akademik kütüphanede çalışanlar (384 kişi) üzerine yapılan bir başka araştırma sonucunda, sadece cinsiyet değişkeninin iş doyumu ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı; yaş, mesleki deneyim, sorumluluk, çalışılan birim ve profesyonelliğin iş doyumu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1983 yılında yaptıkları çalışmayı 1987 yılında tekrar eden araştırmacılar, ilk çalışmalarındaki sonuçlarla benzer sonuçlara ulaşmışlardır (Lynch ve Verdin, 1987, s.193-201). İş doyumuna ilişkin teorileri gözden geçirmek ve kütüphanelerin çalışma ortamı için geçerliliklerini değerlendirmek amacıyla Nijerya'da akademik kütüphanelerde çalışanlar üzerine yapılan bir araştırmada, bu teorilerden bazılarının kütüphane bağlamında geçerli olmadığı ve çalışanlar tarafından iş doyumunun doğrudan ücretle ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nkerevem, 1990).

Türkiye'de iş doyumu konusundaki çalışmalar, daha çok eğitim ve sağlık alanlarında yoğunlaşmış, genellikle hekim, hemşire, öğretmen gibi meslek gruplarına iş doyumu üzerine yapıldığı görülmektedir (Özekmekçi, 2004, s.33).

Gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarının Türkiye'ye ilişkin araştırma sonuçları ile uyumlu olup olmadığını anlamak için daha önce yapılan araştırmaları incelemek

önemlidir. 1989 yılında Demirel (1989, ss.5-6) yaptığı araştırmada, Kütüphanecilik Bölümü mezunu profesyonel kütüphanecilerin işlerinden memnun olup olmadıklarını saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda genel olarak işi başarı ile yapma, bağımsızlık, yetenek kullanımı, fiziksel çalışma koşulları, arkadaşlarla ilişkiler, yapılan işle tanınma, saygınlık kazanma ve iş güvenliği etkenlerinin kütüphanecilerin iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna erişilmiştir. Ayrıca terfi olanaklarının yetersizliği, yetki ve sorumluluk verilmemesi, sosyal hizmetler, maddi olanaklar ve statünün yetersizliği etkenlerinin de iş doyumsuzluğuna neden olduğu diğer bulgulardır. 1994 yılında Kaya (1994, ss.33-34)'nın Ankara'daki üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumunu üzerine gerçekleştirmiş olduğu araştırmanın sonucunda; fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği, terfi, ücret, sosyal statü gibi konuların, kütüphanecilerin iş doyumlarını olumsuz olarak etkilediği bilgilere ulaşılmıştır.

1998 yılında Toplu (1998, ss. 128-130), Ankara'da bulunan yedi kamu kurumunun arşivinde çalışan personelin iş doyumlarını araştırmıştır. Çalışmada cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, görev, mesleki deneyim gibi etkenlerin iş doyumunu etkilememesine karşın, kurumun sunduğu sosyal imkânlar, yöneticilerle ve arkadaşlarla olan ilişkiler, ücret, takdir edilme, yetki ve sorumluluk dengesi, terfi gibi etkenlerin personelin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. 2001 yılında Bocutcu (2001, ss.143-144) ise, okul kütüphanecileri hariç Ankara il merkezindeki bütün kütüphanecilerin iş doyumlarını araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda kütüphanecilerin iş doyumunu yaş, hizmet süresi, kütüphane türü, unvan, ücret ve çalışılan birim değişkenlerinin etkilediğini; cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite değişkenlerinin etkilemediğini saptamıştır

2004 yılında Özekmekçi, Ankara'daki üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumuna yönelik olarak yaptığı araştırma sonucunda, yardımcı personelin iş doyumunun ücret, terfi, ek gelir, ödül ve çalışma şartları açısından olumsuz; işin kendisi, yönetim, çalışma arkadaşları ve kurum içi iletişim konularından ise olumlu yönde etkilendiklerini ortaya çıkarmıştır. Çelik (1997, ss.171-177) kütüphanecilerin iş doyumunu ile ilgili araştırmalarda kişinin işteki doyumunu etkileyen çevre koşullarına (yönetim, iş ilişkileri, iletişim vb. sorunları) geniş yer verildiğini, ancak daha önemli sayılabilecek kişilik yapısının genelde göz ardı edildiğini belirtmektedir. Çünkü iş doyumunu belirleyen önemli iki etken çevre koşulları ve kişilik yapısıdır.

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan Kütüphanecilik ve/veya Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının iş doyumlarının karşılaştırılmasıdır. Üniversite ve halk kütüphaneleri kütüphaneciler için Türkiye'de en büyük istihdam kurumlarıdır. Bu nedenle, sözü edilen kütüphane türlerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumlarını araştırma kapsamına almak önemli görülmüştür. Ayrıca,

ilgili kütüphane türlerini ele almamızın bir başka önemli nedeni de çalışma koşulları açısından bu iki kütüphane türü arasında anlamlı farklılıkların olduğu sayıtlıdır. Çalışmada betimleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini ise Ankara'daki Ankara, Başkent, Bilkent, Çankaya, Gazi, Hacettepe, Orta Doğu Teknik, TOBB Ekonomi ve Teknoloji ve Ufuk Üniversiteleri Kütüphaneleri ile Ankara Adnan Ötüken İl Halk, Cebeci, Or-an Sevgi Yılı, Gölbaşı, Sincan ve Yenimahalle İlçe Halk Kütüphanelerinde görev yapan toplam 156* kütüphaneci oluşturmaktadır. Çıngı'ya (1990, s.262) göre, 0,95 güven düzeyi ve $\pm 0,05$ hoşgörü miktarına göre evreni temsil etmesi gereken örneklem sayısı 64'tür. Mayıs 2009 tarihinde yürütülen araştırmaya rastgele örnekleme tekniği kullanılarak toplam 89 kütüphaneci alınmış ve örneklemin evreni temsil etme gücü % 57 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmada yedisi üniversite, ikisi halk kütüphanesinden olmak üzere toplam dokuz kütüphaneciye de ön-test yapılmıştır.

Kütüphane türlerine göre Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan toplam kütüphaneci ile anket uygulanan kütüphaneci sayısı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan ve Anket Uygulanan Kütüphaneci Sayısı

Kütüphane türü	Toplam Kütüphaneci Sayısı		Anket Uygulanan Kütüphaneci		Ön-test Uygulanan Kütüphaneci	
	Sayı		Sayı	%	Sayı	%
Üniversite kütüphanesi	131		69	52.7	7	10
Halk kütüphanesi	25		20	80	2	10
Toplam	156		89	57	9	10

Araştırmada veri toplama tekniği olarak iki bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Anketin birinci bölümünde kütüphanecilerin genel olarak kişisel bilgileri ve durumları ile ilgili sorular, ikinci bölümde ise iş doyumunu olumlu ve/veya olumsuz yönde etkileyen faktörleri ortaya çıkarabilecek sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, ticari olmayan kuruluşlarda iş doyumunu ölçmek amacıyla Paul Spector tarafından hazırlanmış olan İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey) kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği; ücret, terfi, yönetim, yan ödeme-ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim olmak üzere dokuz ana madde ve her ana maddenin altında dört alt madde olmak üzere toplam 36 maddeden oluşmuştur. Her madde bir yargıyı ifade etmektedir. 17 yargı olumlu, 19 yargı da olumsuz olarak şekillendirilmiştir. Her maddenin yanıtları dereceli olmak üzere (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) altı seçeneğidir. Bu ölçekte ana

* Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü ve ilgili üniversite kütüphanelerinden Mayıs 2009 tarihinde alınan bilgi.

madde altında yer alan alt maddelerin, anket formundaki sıralamaları da farklıdır. Bu dağılım bir ankette dokuz farklı sonuç almayı sağlamaktadır. Bu dokuz farklı sonucun ortalaması da genel sonucu vermektedir (Spector, 1997, ss.8-11).

Çalışmada kullanılan *Spector İş Doyumu Ölçeği*nde yer alan soruların konulara göre dağılımı Tablo 2'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Soruların Konulara Göre Dağılımı

Konular	Soru Numaraları
Ücret	1-10-19-28
Terfi	2-11-20-33
Yönetim	3-12-21-30
Yan Ödeme, Ek gelir	4-13-22-29
Ödül	5-14-23-32
Çalışma şartları ve kurallar	6-15-24-31
Çalışma arkadaşları	7-16-25-34
İşin kendisi	8-17-27-35
Kurum içi iletişim	9-18-26-36

Araştırmada betimleme yöntemi kullanılmıştır. Anket sonuçları SPSS 11,5 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik programı ile değerlendirilerek "t-testi" ve "ki-kare analizleri" yapılmıştır.

Bulgular ve Değerlendirme

Araştırma kapsamında bulunan Ankara'daki dokuz üniversite kütüphanesi ile altı halk kütüphanesinde çalışan kütüphanecilerin öncelikle bireysel özelliklerine ilişkin verilere Tablo 3'de, bakılabilir. Anketi cevaplayan 89 kütüphanecinin 67'si kadın, 22'si erkektir. Buna göre; üniversite kütüphaneleri (%79,4) ve halk kütüphanelerinde (%61,9) çalışan kütüphanecilerin çoğu kadındır (%75,3). Her iki kütüphane türünde de kütüphanecilerin yarıdan fazlası (%55,1) 31-40 yaşları arasında, %19,1'i 20-30 yaş arasında, %25,8'i de 41 ve üstü yaşlarda bulunmaktadır. Halk kütüphanelerindeki 20-30 yaş arası kütüphanecilerin oranı sadece %9,5'dir. 57 kişi ile üniversite kütüphaneleri (%60,3) ve halk kütüphanelerinde (%76,2) çalışan evli kütüphaneciler %64,0'luk dilimi oluşturmaktadır. Bekârlar toplamda %33,7 iken diğer sorusuna cevap verenler sadece %2,2'dir. Araştırmaya katılan kütüphanecilerin %10,1'i bir yıldan az, %24,7'si 1-5 yıl arası, %20,2'si 6-10 yıl arası, %19,1'i 11-15 yıl arası, %25,8'i 16 yıl ve üstü sürelerle mevcut işyerinde çalışmaktadır. Bu oranlar üniversite ve halk kütüphanesine göre değişmemektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Kütüphanecilerin Kişisel Özellikleri

<i>Kişisel Özellikler</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Yaş						
20-30	15	22.1	2	9.5	17	19.1
31-40	38	55.8	11	52.4	49	55.1
41 ve üzeri	15	22.1	8	38.1	23	25.8
Medeni Durum						
Evli	41	60.3	16	76.2	57	64.1
Bekar	25	36.8	5	23.8	30	33.7
Diğer	2	2.9	0	0	2	2.2
Cinsiyet						
Erkek	14	20.6	8	38.1	22	24.7
Kadın	54	79.4	13	61.9	67	75.3
Çalışma Süresi						
1 yıldan az	6	8.8	3	14.3	9	10.1
1-5 yıl	16	23.5	6	28.6	22	24.8
6-10 yıl	14	20.6	4	19	18	20.2
11-15 yıl	14	20.6	3	14.3	17	19.1
16 yıl ve üzeri	18	26.5	5	23.8	23	25.8

Kütüphane türlerine göre kütüphanecilerin hangi statüde çalıştığını belirlemek amacıyla elde edilen veriler Tablo 4'de, yer almaktadır.

Tablo 4. Kütüphanecilerin Hangi Statüde Çalıştığı

<i>Hangi statüde çalıştığı</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Uzman kütüphaneci	16	23.5	2	9.5	18	20.2
657 sayılı kanun kapsamında kütüphaneci	11	16.2	16	76.2	27	30.3
657 sayılı kanun kapsamında sözleşmeli kütüphaneci	5	7.4	3	14.3	8	9
Özel sektör sözleşmeli kütüphaneci	32	47.1	0	0	32	36
Diğer	4	5.9	0	0	4	4.5

Tablo 4'e göre üniversitelerdeki kütüphanecilerin yarıya yakını (%47,1) özel üniversitelerde sözleşmeli kütüphaneci, halk kütüphanelerinde çalışanların çoğu (%76,2) ise 657 sayılı kanun kapsamında kütüphaneci statüsündedir. Ankara'daki kütüphanecilerin büyük bölümünün (%36) özel üniversitelerde çalıştığı, diğer statüyü işaretleyenlerin oranının ise %4,5 olduğu görülmektedir.

İş Doyumunda Ücret

Bu alt bölümde ücretle ilgili olarak kütüphanecilerin emeklerinin karşılığını alıp almadıkları, ücret artışları, aldıkları ücrete göre mi değer görüp görmedikleri konularındaki düşünceleri Tablo 5'te, değerlendirilmiştir.

Tablo 5. Çalışanların Emeğinin Karşılığını Alma Durumu

<i>Emeğimin karşılığını aldığımı düşünüyorum</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	15	22.1	10	47.6	25	28.1
Katılmıyorum	23	33.8	5	23.8	28	31.5
Kısmen katılmıyorum	9	13.2	3	14.3	12	13.5
Kısmen katılıyorum	7	10.3	2	9.5	9	10.1
Katılıyorum	12	17.6	1	4.8	13	14.6
Kesinlikle katılıyorum	2	2.9	0	0	2	2.2

Kütüphanecilerin yarıdan fazlası (%59,6) emeklerinin karşılığını almadıklarını söylemektedir. Bu oran üniversite kütüphanelerinde %55,9 iken, halk kütüphanelerinde %71,4'e çıkmaktadır. Halk kütüphanelerinde emeklerinin karşılığını aldıklarını kesinlikle düşünen hiçbir kütüphanecinin olmaması dikkat çekicidir. Üniversite kütüphanelerinde ise sadece 2 kişi kesinlikle emeklerinin karşılığını aldıklarını söylemiştir.

Ücret artış durumu iş doyumunun belirlenmesi açısından önemli noktalardan birisidir. Araştırmada elde edilen verilere göre, her iki kütüphane türünde toplamda %83,1 ile çalışanlar ücret artışlarını yetersiz bulmaktadırlar. Bu oran üniversite kütüphanelerinde %82,3 iken, halk kütüphanelerinde %85,7'ye çıkmaktadır. Ücret artışlarını yeterli bulanlar ise sadece %5,6'dır.

Bu konudaki bir başka veri grubuna göre, üniversite kütüphanelerinde çalışanların %32,4'ü, halk kütüphanelerinde çalışanların ise %52,4'ü alınan ücrete göre kendilerine değer verilmediğini düşünmektedir. Halk kütüphanelerindeki kütüphanecilerin bu duruma daha yüksek oranda katıldıkları görülmektedir.

Araştırmada başka bir soruya verilen yanıtlar genel olarak değerlendirilecek olursa, anket uygulanan her iki kütüphane türünde kütüphanecilerin yarısından fazlasının (%51,7) ücret artışlarından memnun olmadığı görülmektedir. "Ücret artışlarından memnunum" sorusunda üniversite kütüphanelerinde %48,5'lik bir oranla, halk kütüphanelerinde ise %61,9'luk büyük bir oranla "kesinlikle katılmıyorum" seçeneği işaretlenmiştir.

İş'te Yükselme (Terfi)nin İş Doyumuna Etkisi

İş doyumunu belirleyen önemli etkenlerden birisi de kişinin işinde yükselbilme durumudur. Araştırma verilerinin ortaya çıkardığı durum Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Çalışanların İşlerindeki Yükselbilme Durumları

İşimde yükselbilmek için çok az şansa sahibim	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	3	4.4	0	0	3	3.4
Katılmıyorum	11	16.2	0	0	11	12.4
Kısmen katılmıyorum	13	19.1	3	14.3	16	18
Kısmen katılıyorum	13	19.1	5	23.8	18	20.2
Katılıyorum	16	23.5	6	28.6	22	24.7
Kesinlikle katılıyorum	12	17.6	7	33.3	19	21.3

Tablo 6'daki verilere bakıldığında kütüphanecilerin %46'si işlerinde yükselbilmek için çok az şansa sahip olduklarını düşünmektedirler. Üniversite kütüphanelerinde bu oran %20,6 iken, halk kütüphanelerinde çalışanların hiçbirisi (%0) yükselme şansları olduğuna inanmamaktadır. Bu oldukça dikkat çekici bir sonuçtur.

İyi çalışan bir kütüphanecinin adaletli bir şekilde yükselme şansına sahip olup olamayacağına ilişkin elde edilen veriler konuyu zenginleştirmektedir. Buna göre, üniversite kütüphanecilerinin %30,9'u iyi çalışan bir kişinin adaletli bir şekilde kısmen yükselme şansına sahip olduğunu düşünmektedir. Yükselme şansı olduğunu düşünmeyenler üniversite kütüphanelerinde %42,7 iken, bu oran halk kütüphanelerinde %80,9'a çıkmaktadır. Halk kütüphanecileri adaletli bir yükselme mekanizmasının olduğuna kesinlikle inanmamaktadır. Bu da devlet sektöründeki büyük bir soruna işaret etmektedir.

Diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselme olanağına sahip olup olmadıklarına ilişkin kütüphanecilerin verdikleri yanıtlara göre, genel olarak her iki kütüphane türünde çalışanların da diğer kurumlarda olduğu gibi hızlı bir şekilde yükseldikleri düşüncesine katılmadıkları (%38,2) anlaşılmaktadır. Bu konuda, üniversite kütüphanecileri %41,2 oranla "katılmıyorum" seçeneğini işaretlerken, halk kütüphanecileri %61,9 gibi yüksek bir oranla "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Yükselme olanaklarından genel olarak memnun olma iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Bununla ilgili veriler Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Çalışanların Kurumlarındaki Yükselme Olanaklarından Memnun Olma Durumları

<i>Yükselme olanaklarından memnunum</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	23	33.8	13	61.9	36	40.4
Katılmıyorum	21	30.9	4	19	25	28.1
Kısmen katılmıyorum	8	11.8	1	4.8	9	10.1
Kısmen katılıyorum	7	10.3	1	4.8	8	9
Katılıyorum	7	10.3	1	4.8	8	9
Kesinlikle katılıyorum	2	2.9	1	4.8	3	3.4

Genel olarak değerlendirilecek olursa, araştırmaya katılan her iki kütüphane türündeki kütüphanecilerin büyük bir bölümünün (%40,4) işlerindeki yükselme olanaklarından memnun olmadıkları söylenebilir. Ayrıca, bu durum için halk kütüphanelerinde çalışanların daha yüksek bir oranda (%61,9) memnuniyetsizliğe sahip oldukları görülmektedir.

Yönetim Olgusunun İş Doyumuna Etkisi

Kütüphanecilerin iş doyumlarını etkileyeceği varsayılan ve yöneticilerin işlerinin uzmanı olup olmadıklarına yönelik denek görüşlerine göre, her iki kütüphane türünde yöneticilerinin kısmen işinin uzmanı olduğunu düşünenlerin oranı %33,7'dir. Bu oran üniversite kütüphanecileri arasında %5,9 iken, halk kütüphanecilerinde %4,8'dir.

Yöneticinin adaletli olup olmadığı çalışanların iş doyumunu etkileyebilecek bir başka unsurdur ve buna ilişkin araştırma verileri Tablo 8'dedir.

Tablo 8. Çalışanlara Göre Yöneticilerin Adaletli Olma Durumları

<i>Yöneticim bana karşı adaletli değildir</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	7	10.3	0	0	7	7.9
Katılmıyorum	21	30.9	7	33.3	28	31.5
Kısmen katılmıyorum	11	16.2	1	4.8	12	13.5
Kısmen katılıyorum	15	22.1	6	28.6	21	23.6
Katılıyorum	9	13.2	3	14.3	12	13.5
Kesinlikle katılıyorum	5	7.4	4	19	9	10.1

Her iki kütüphane türünde kütüphanecilerin %39,4'ü yöneticilerin kendilerine adaletli davrandığını düşünmekte, aksini düşünenlerin oranı ise toplamda %23,6 olup halk kütüphanelerinde bu oran %33,3'e çıkmaktadır. Bu veriler çerçevesinde kütüphanelerde adaletli davranma konusunda ciddi bir yönetim sorunu olmadığı anlaşılmaktadır.

Yöneticinin, astların düşüncelerine gösterdiği ilgi durumuna ilişkin veriler ise Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Yöneticinin, Astların Düşüncelerine Çok Az İlgi Gösterme Durumu

<i>Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedir</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	7	10.3	0	0	7	7.9
Katılmıyorum	19	27.9	5	23.8	24	27
Kısmen katılmıyorum	11	16.2	0	0	11	12.4
Kısmen katılıyorum	18	26.6	9	42.9	27	30.3
Katılıyorum	9	13.2	3	14.3	12	13.5
Kesinlikle katılıyorum	4	5.9	4	19	8	9

Tablo 9'daki verilere göre, her iki kütüphane türünde kütüphanecilerin çoğunlukla (%30,3) yöneticilerinin astların düşüncelerine çok az ilgi gösterme durumuna "kısmen katıldıkları" ve önemli bir bölümünün de (%27,0) "katılmadığı" anlaşılmaktadır. Ayrıca, halk kütüphanecilerin bu duruma %42,9 oranla "kısmen katılmaları" ve üniversite kütüphanelerinde çalışanların %27,9 oranla katılmamaları ilgi çekicidir.

Kütüphanecilerin genel olarak yöneticilerini sevip sevmediklerine yönelik düşüncelerine bakıldığında ise genel olarak her iki grup kütüphanecinin de yöneticilerini sevme konusunda "kısmen katılıyorum" (%31,5) seçeneğine ağırlık verdikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca, halk kütüphanecilerin önemli bir bölümünün (%23,8) bu ifadeye katılmadıkları elde edilen verilerden görülmektedir.

Yan Ödeme ve Ek Gelirlerin İş Doyumuna Etkisi

İş doyumunu belirleyen önemli etkenlerden biri de ek ödemeler, mali ve sosyal benzeri olanakların tatmin etme durumudur. Ankete katılan kütüphanecilerin bu konudaki görüşlerini Tablo 10 yansıtmaktadır.

Tablo 10. Ek Ödemeler ve Olanakların Tatmin Etme Durumu

<i>Ek ödemeler ve olanaklar tatmin edici değildir</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	5	7.4	0	0	5	5.6
Katılmıyorum	2	2.9	1	4.8	3	3.4
Kısmen katılmıyorum	4	5.9	0	0	4	4.5
Kısmen katılıyorum	3	4.4	1	4.8	4	4.5
Katılıyorum	19	27.9	7	33.3	26	29.2
Kesinlikle katılıyorum	35	51.5	12	57.1	47	52.8

Tablo 10'daki verilere göre, ek ödemeler ve ek olanaklar genel olarak (%82) tatmin edici değildir. Kütüphane türlerine göre bakıldığında üniversite kütüphanecileri açısından ek ödeme ve olanakların yetersiz bulanların oranı %79,4 iken, halk kütüphanelerinde bu oran %90'ı geçmektedir.

Ek ödemeler ve olanakların diğer benzeri kurumların düzeyinde olup olmadığı sorusuna alınan yanıtlara göre durum çok farklı görünmemektedir. Ek ödemeler ve olanakların diğer benzeri kurumların düzeyinde olmadığını söyleyenlerin oranı üniversite kütüphanecilerinde %57,3, halk kütüphanecilerinde %71,4'dür. Aynı düzeyde olduğunu söyleyenler toplamda oranı %23,6'dır.

Maaş dışındaki olanakların adaletli olma durumu iş doyumunu etkileyen nedenlerden bir diğeridir. Araştırmada elde edilen verilere göre, üniversite kütüphanecilerin çoğunluğunun (%27,9) maaş dışındaki olanakların adaletli olma durumuna katılmadıkları, halk kütüphanecilerinin ise %33,3'lük bir oranla bu duruma kesinlikle katılmadıkları görülmektedir. Ayrıca, her iki grup kütüphaneci genel olarak (%24,7) iş yerlerinde maaş dışındaki olanakların da adaletli olmadığını belirtmişlerdir.

Ayrıca; hakkı olduğu halde ek ödemelerin verilmemesi durumuna ilişkin soruda üniversite (%22,1) ve halk (%38,1) kütüphanecilerin çoğunluğunun "katılıyorum" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Yani, her iki kütüphane türünde çalışanların hak ettikleri halde verilmeyen ek ödemeleri olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Ödülün İş Doyumuna Etkisi

Maddi bir ödülün verilmesinin yanı sıra kütüphanecinin yaptığı olumlu işten dolayı takdir edilmesi, yaptığı işin değerinin bilinmesi gibi ödül anlamına gelecek uygulamalara ilişkin bazı veriler elde edilmiştir. Bu bağlamda olumlu bir iş yapıldığında takdir edilme durumu Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Olumlu Bir İş Yapıldığında Takdir Edilme Durumu

<i>Olumlu bir iş yaptığımda takdir edilirim</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	5	7.4	1	4.8	6	6.7
Katılmıyorum	9	13.2	5	23.8	14	15.7
Kısmen katılmıyorum	11	16.2	1	4.8	12	13.5
Kısmen katılıyorum	23	33.8	8	38.1	31	34.8
Katılıyorum	15	22.1	5	23.8	20	22.5
Kesinlikle katılıyorum	5	7.4	1	4.8	6	6.7

Her iki kütüphane türünde de kütüphaneciler olumlu bir iş yaptıklarında kısmen (%34,8) takdir edildiklerini düşünmektedir. Ayrıca kesinlikle takdir edilen ve edilmeyenlerin oranı (%6,7) birbirine eşittir. "Olumlu bir iş yaptığımda kesinlikle takdir ediliyorum" diyen kütüphanecilerin oranının üniversite kütüphaneleri için %7,4, halk kütüphaneleri için %4,8 oluşu dikkat çekicidir.

Buna karşın yapılan işin değerinin bilinip bilinmemesine ilişkin olarak elde edilen verilere göre, kütüphanecilerin %47,2'si yaptığı işin değerinin bilindiğini düşünmektedir. Ancak türe bakıldığında üniversite kütüphanelerinde bu oran %41,2 iken, halk kütüphanelerinde %66,7'dir.

Sağlanan bir başka veri grubuna göre, her iki kütüphane türünde çalışmakta olan kütüphanecilerin büyük bir bölümünün (%38,2) iş yerlerinde ödüllendirme anlayışının genelde yetersiz olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca, bu duruma üniversite kütüphanelerinde çalışanlar %42,6 oranla katılırken, halk kütüphanecileri %33,3 oranında kesinlikle katılmaktadırlar.

Benzer bir diğer soru da çabaların gerektiği şekilde ödüllendirme durumudur. Buna ilişkin verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, kütüphanecilerin büyük çoğunluğunun (%29,2) çabalarının gerektiği şekilde ödüllendirilmediğini düşündükleri anlaşılmıştır. Bu duruma üniversite kütüphanecileri %32,4 oran ile "katılıyorum", halk kütüphanecileri de %33,3 oran ile "kısmen katılıyorum" şeklinde yanıt vermişlerdir.

İş Doyumunda Çalışma Koşulları ve Kurallar

İşteki çalışma koşulları ve kuralları bağlamında ölçekte yer aldığı üzere, işteki kural ve işlemlerin işi zorlaştırması, iyi iş yapmaya yönelik çabaların bürokratik kurullarla engellenmesi, işte çok çalışmak zorunda olunması ve çok fazla evrak işi yapılması durumları sorgulanmıştır (Bkz. Tablo 12).

Tablo 12. İşteki Kuralların ve İşlemlerin İş Zorlaştırma Durumu

<i>İşteki kuralların ve işlemlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	1	1.5	0	0	1	1.1
Katılmıyorum	11	16.2	1	4.8	12	13.5
Kısmen katılmıyorum	9	13.2	1	4.8	10	11.2
Kısmen katılıyorum	21	30.9	6	28.6	27	30.3
Katılıyorum	18	26.5	6	28.6	24	27
Kesinlikle katılıyorum	8	11.8	7	33.3	15	16.9

Kütüphanecilerin %30,3'ü işteki kuralların ve prosedürlerin işi kısmen zorlaştırdığını düşünmekte; bu oran üniversite kütüphanelerinde %38,3 iken halk kütüphanelerinde %61,9'a çıkmaktadır. Bu da muhtemelen devlet sektöründeki bürokrasinin yoğunluğunu göstermektedir. Elde edilen verilere göre, her iki tür kütüphanede çalışan kütüphanecilerin çoğunluğunun (%32,6) iyi iş yapmaya yönelik çabalarının bürokratik kurullarla kısmen engellendiğini düşündüğü anlaşılmaktadır. Bu duruma, halk kütüphanecileri kısmen katılırken (%33,3), üniversite kütüphanecilerin eşit oranda (%34,2) kısmen katılmaları ve katılmamaları dikkat çekicidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, anket uygulanan kütüphanecilerin %41,6'sının işlerinde çok çalışmak zorunda olduklarını düşündükleri ve iki grup arasında önemli bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çalışırken çok fazla evrak işi yapmak zorunda kaldığını söyleyen üniversite kütüphanecilerin oranı %14,7 iken, bu oran halk kütüphanecileri için %28,6'ya çıkmaktadır.

Çalışma Arkadaşlarının İş Doyumuna Etkisi

Araştırmada kullanılan ölçeğe göre, bu konuda ele alınan alt konular "birlikte çalışılan insanları sevme", "iş arkadaşlarının yetersizliğinden dolayı daha çok çalışma zorunda kalma", "iş arkadaşlarından hoşlanma" ve "işyerinde çok fazla atışma ve kavganın olması" durumları incelenmiştir.

Tablo 13. Birlikte Çalışılan İnsanları Sevme Durumu

<i>Birlikte çalıştığım insanları seviyorum</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	2	2.9	0	0	2	2.2
Katılmıyorum	2	2.9	1	4.8	3	3.4
Kısmen katılmıyorum	3	4.4	0	0	3	3.4
Kısmen katılıyorum	21	30.9	6	28.6	27	30.3
Katılıyorum	27	39.7	6	28.6	33	37.1
Kesinlikle katılıyorum	13	19.1	8	38.1	21	23.6

Tablo 13'de görüldüğü gibi, üniversite kütüphanecilerinin birlikte çalıştıkları arkadaşlarını sevme durumu %58,8, halk kütüphanecilerinin ise %66,7 oranındadır. Toplamda ise %60,7 ile karşılaşılan tablo olumludur. Birlikte çalıştıkları insanları sevmeyenlerin oranı toplamda %5,6 ile son derece düşüktür.

Elde edilen verilere göre, üniversite kütüphanecilerinin büyük çoğunluğunu (%29,4) iş arkadaşlarının yetersizliğinden dolayı daha çok çalışma durumunda kaldıkları yönündeki düşünceye katılmadıkları, ancak halk kütüphanelerinde çalışanların yüksek oranda (%33,3) bu duruma kesinlikle katıldıkları anlaşılmaktadır.

"İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum" cümlesine, üniversite kütüphanecilerinin %36,8'i "kısmen katılıyorum" derken halk kütüphanelerinde çalışanların %47,6'sı "katılıyorum" seçeneğini işaretlemişlerdir. Kütüphanecilerin sadece %10'unun iş arkadaşlarından hoşlanmadığı görülmektedir. Bu verilere dayanarak, genel olarak kütüphanecilerin iş arkadaşlarından hoşlandığı söylenebilir.

"Kısmen katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" seçenekleri birlikte değerlendirildiğinde, gerek üniversite gerekse halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin yarıdan çoğu, işyerlerinde çok fazla kavga ve atışmanın olduğunu düşünmektedir. Bu oran üniversite kütüphanecileri için %61,8 iken, halk kütüphanecileri için %47,7'dir.

İşin Kendisine İlişkin Düşüncelerin İş Doyumuna Etkisi

Bu bölümde kütüphanecilerin "yaptıkları işin amaçsız ve anlamsız olup-olmadığı", "işlerini severek yapıp-yapmadıkları", "yaptıkları işle gurur duyup-duymadıkları" ve "işlerinin zevkli olduğunu düşünüp-düşünmedikleri" değerlendirilecektir. Kütüphanecilerin işlerini severek yapıp yapmadıklarına ilişkin düşüncelerini içeren veriler Tablo 14'de yer almaktadır.

Tablo 14. Çalışanların İşlerini Severek Yapma Durumları

<i>İşimi severek yapıyorum</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	0	0	1	4.8	1	1.1
Katılmıyorum	3	4.4	2	9.5	5	5.6
Kısmen katılmıyorum	2	2.9	2	9.5	4	4.5
Kısmen katılıyorum	13	19.1	4	19	17	19.1
Katılıyorum	25	36.8	7	33.3	32	36
Kesinlikle katılıyorum	25	36.8	5	23.8	30	33.7

Tablo 14'deki verilere göre, genel olarak her iki grup kütüphanecinin işlerini severek yaptıkları (%36,0) görülmektedir. Bu durum üniversite (%36,8) ve halk (%33,3) kütüphanecilerinde birbirine yakın orandadır ve genelde kütüphanecilerin işlerini severek yaptıkları söylenebilir. "Kesinlikle katılıyorum" ve "Katılıyorum" seçenekleri birlikte değerlendirildiğinde bu oran %73,6'dır.

Elde edilen bir başka veri grubuna göre, üniversite kütüphanecilerin büyük bir bölümü (%41,2), halk kütüphanecilerinin ise %38,1'i "kesinlikle katılıyorum" seçeneğini işaretleyerek yaptıkları işle gurur duyduklarını belirtmişlerdir.

Diğer bir soruya verilen yanıtlara göre, üniversite kütüphanecileri %48,5'lik bir oranla işlerinin zevkli olduğunu düşünürken halk kütüphanecileri %38,1'lik oranla bu duruma kısmen katılmaktadırlar.

İş Doyumunda Kurum İçi İletişim

Kütüphanecilerin kurum içi iletişim konusundaki yaklaşımları "kurum içinde iyi bir iletişim vardır", "işyerinin amaçları açık ve nettir", "çoğu zaman işyerinde ne olup bittiğini bilmemekteyim" ve "işyerinde görev dağılımı net olarak tanımlanmıştır" önermeleri ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 15. Çalışanların Kurum İçindeki İletişim Durumları

<i>Kurum içinde iyi bir iletişim vardır</i>	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kesinlikle katılmıyorum	7	10.3	4	19	11	12.4
Katılmıyorum	14	20.6	3	14.3	17	19.1
Kısmen katılmıyorum	19	27.9	1	4.8	20	22.5
Kısmen katılıyorum	14	20.6	9	42.9	23	25.8
Katılıyorum	10	14.7	4	19	14	15.7
Kesinlikle katılıyorum	4	5.9	0	0	4	4.5

Tablo 15'e göre, çalıştıkları kurum içinde iyi bir iletişim olduğuna "kesinlikle" inanan halk kütüphanecisi bulunmamaktadır. Bu oran üniversite kütüphanecileri için de %5,9'dur. "Katılıyorum" seçeneği ile birlikte düşünüldüğünde üniversite kütüphanecilerinin %20,6'sı, halk kütüphanecilerinin de %19'u kurum içi iletişimin iyi olduğuna inanmaktadır. Bu konuda yoğunluğun "kısmen" seçeneğinde olduğu (%25,8) anlaşılmaktadır.

Elde edilen verilere göre, araştırmaya katılan kütüphanecilerin büyük bir bölümünün (%31,5) iş yerlerinin amaçlarının açık ve net olmadığına katılmadıkları bilgisine ulaşılmıştır. Ancak bu duruma üniversite kütüphanecileri çoğunlukla katılmıyor iken (%33,8), halk kütüphanecilerin büyük bir bölümü eşit oranda (%23,8) hem katılmamakta hem de kısmen katılmaktadırlar.

Ayrıca, her iki kütüphane türünde çalışan kütüphanecilerin büyük bir bölümünün de (%41,6) iş yerlerinde ne olup bittiğini bilmediklerini düşündükleri söylenebilir. Ancak, halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin %33,3'ünün buna "katılmıyorum" demeleri dikkat çekicidir.

Araştırma verilerine göre, genel olarak kütüphanecilerin (%23,6) iş yerlerinde görev dağılımının net olarak tanımlanmadığını belirttikleri görülmektedir. Üniversite kütüphanelerinde çalışanların %22,1'i "kesinlikle katılırken", halk kütüphanelerinde bu oran %23,6'ya çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan kütüphanecilerin yaptıkları işe ilişkin genel memnuniyet düzeylerini ortaya çıkarılmayı amaçlayan bir sorunun, kütüphane türüne göre memnuniyet derecelerini gösteren veriler Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Çalışılan İşten Genel Memnuniyet Düzeyi

Çalıştığı işten genel memnuniyet düzeyi	Üniversite Kütüphanesi		Halk Kütüphanesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Çok memnunum	3	4.4	1	4.8	4	4.5
Memnunum	52	76.5	12	57.1	64	71.9
Az memnunum	10	14.7	7	33.3	17	19.1
Hiç memnun değilim	3	4.4	1	4.8	4	4.5

Tablo 16'da yer alan memnuniyet düzeylerine bakıldığında üniversite (%76,5) ve halk kütüphanelerinde (%57,1) çalışanların çoğunun işlerinden genelde memnun oldukları görülmektedir (%71,9). Her iki kütüphane türünde de çok memnun olanlarla hiç memnun olmayanların oranı çok düşük (%4,5) olup birbirine eşittir.

Kütüphanecilerin iş doyumuna ilişkin önceki sorulara, bir başka deyişle alt unsurlara, çoğunlukla olumsuz yani memnun olmadıkları şeklinde, buna karşın işlerinden genelde memnun olup olmadıklarına ilişkin temel soruya ise "memnunum" biçiminde yanıt vermeleri bir çelişki gibi görünmektedir. Bu durum, kütüphanecilerin bütün olumsuzluklara karşın işlerini sevdikleri ve memnun oldukları biçiminde yorumlanabilir. Nitekim açık uçlu olarak sorulan ve işlerinden neden memnun olduklarına yönelik soruya alınan yanıtlar buna yönelik ipuçları vermektedir. Genelde işsizlik ortamında bir iş sahibi olmak ve işi sevmek memnuniyete yol açan başlıca nedenlerdir.

Kütüphanecilerin memnuniyet düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştıkları süre ve statü ile bir ilişkisinin olup olmadığı ki-kare analizi ile sınanmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan kütüphanecilerin genel olarak işlerinden memnuniyeti ile cinsiyetleri ($\chi^2=3,063$, $p=0,382$); yaşları ($\chi^2=4,569$, $p=0,600$); medeni durumları ($\chi^2=3,016$, $p=0,807$); iş yerlerinde çalıştıkları süre ($\chi^2=13,535$, $p=0,331$) ve çalıştıkları statü ($\chi^2=17,326$, $p=0,138$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Ayrıca; açık uçlu olarak sorulan kütüphanecilerin işlerinden neden memnun olup olmadıklarına yönelik soruya verilen yanıtlarda da bu noktalar öne çıkmaktadır.

Memnuniyet Nedenleri

Memnuniyet nedenleri kütüphane türlerine göre farklılaşmakla birlikte, her iki grupta da mesleğini sevmek ilk sırayı almaktadır. Kütüphane türlerine göre memnuniyet nedenleri şöyledir:

Üniversite kütüphaneleri: İlk sırayı mesleğini seviyor olmak ve mesleğini yapmak, ikinci sırayı ise çalışma ortamının güzel oluşu (rahat, huzurlu, ergonomik) almaktadır. Bunları; mesleki gelişmeye olanak sağlayan bir kurumda çalışıyor olmak, iş arkadaşlarını sevmek, teknolojik gelişmeleri takip etmek, kampus ortamında ve devlet güvencesinde çalışmak, üniversite kütüphanesinde çalışmak, düzenli mesai saatleri, maaşları zamanında almak, Türkiye'nin sayılı kütüphanelerinden birinde çalışmak, sosyal olanaklar, insanlara faydalı olmak, düşüncelerini söyleme olanağı bulmak, verilen hizmetin karşılığını görmek, geri bildirim yüksek olması, işlerin hiyerarşiye bağlı yürümesi, yöneticinin alanında bilgili ve donanımlı olması, hareketli çalışma ortamı, maddi olanaklar, Ankara'da çalışıyor olmak, hafta sonu çalışmamak, ulaşım olanaklarına sahip olmak, alışkanlıklar ve işsizlik ortamında bir işi bulunmak takip etmektedir.

Halk Kütüphaneleri: İlk sırada mesleğini sevmek yer almaktadır. Daha sonraki nedenler ise ekonomik krizde bir işinin olması, eğitim alınan alanda çalışılması, arkadaşlık ilişkilerinin iyi olması, devlet güvencesinde bulunulması, işin çok sayıda insan tanıma fırsatı sağlaması, çalışma şartlarının iyi olması, Türkiye'nin önemli kütüphanelerinden birinde çalışılması ve ulaşım sorununun olmamasıdır.

Memnuniyetsizlik Nedenleri

Üniversite Kütüphaneleri: Maaşların yetersiz olması başta gelmektedir. Daha sonra ise yöneticiden memnun olmama, kadro alınamayışı ve aynı işi yapanların farklı statülerde çalışıyor olması, motive edilmemek, yükselme olanaklarının sınırlı olması, çalışma koşullarının kötü olması, iş tanımının olmaması, toplumda mesleğin değerinin olmaması, üniversite yönetiminin kütüphaneye önem vermemesi, personel sayısının az ve işin fazla olması, adil olmayan çalışma düzeni, yaratıcı fikirlere izin verilmemesi, kütüphaneye yeni kitap alınmaması, mesleki ve kişisel gelişime önem verilmemesi gelmektedir.

Halk Kütüphaneleri: Sırasıyla; maaşların düşük olması, çalışma koşullarının kötü olması, devletin kütüphanelere önem vermemesi, yöneticilerden takdir görememe, işlerin monoton olması, iş tanımının olmaması, teknolojik yetersizlikler, statü boşluğu ve kapasitenin altında iş yapma yer almaktadır.

Üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını ve var olan anlamlı farklılıkların hangi unsurlara ilişkin olduğunu istatistiksel olarak ortaya koymak amacıyla ölçekte yer alan bütün soruları içeren Tablo 17 araştırmayı toparlamak açısından önemli veriler sunmaktadır.

Tablo 17. Bağımsız İki Örneklem t-testi Sonuçları

<i>Etkenler</i>	<i>Kütüphane türü</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>																																																																																																																																												
Emeğimin karşılığını aldığı düşünüyorum	Üniversite	68	2.76	1.51	87	2.12	0.04																																																																																																																																												
	Halk	21	2	1.22				İşimde yükselmek için çok az şansa sahibim	Üniversite	68	3.94	1.49	87	-2.48	0.02	Halk	21	4.81	1.08	Yöneticim tam olarak işinin uzmanıdır	Üniversite	68	3.79	1.42	87	1.14	0.26	Halk	21	3.38	1.56	Ek ödemeler ve imkânlar tatmin edici değildir	Üniversite	68	4.97	1.51	87	-1.17	0.24	Halk	21	5.38	0.97	Olumlu bir iş yaptığımda takdir edilirim	Üniversite	68	3.72	1.35	87	0.16	0.87	Halk	21	3.67	1.35	İşteki kuralların ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır	Üniversite	68	4	1.29	87	-2.58	0.01	Halk	21	4.81	1.12	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19	Halk	21	4.95	1.07	Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16
İşimde yükselmek için çok az şansa sahibim	Üniversite	68	3.94	1.49	87	-2.48	0.02																																																																																																																																												
	Halk	21	4.81	1.08				Yöneticim tam olarak işinin uzmanıdır	Üniversite	68	3.79	1.42	87	1.14	0.26	Halk	21	3.38	1.56	Ek ödemeler ve imkânlar tatmin edici değildir	Üniversite	68	4.97	1.51	87	-1.17	0.24	Halk	21	5.38	0.97	Olumlu bir iş yaptığımda takdir edilirim	Üniversite	68	3.72	1.35	87	0.16	0.87	Halk	21	3.67	1.35	İşteki kuralların ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır	Üniversite	68	4	1.29	87	-2.58	0.01	Halk	21	4.81	1.12	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19	Halk	21	4.95	1.07	Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78								
Yöneticim tam olarak işinin uzmanıdır	Üniversite	68	3.79	1.42	87	1.14	0.26																																																																																																																																												
	Halk	21	3.38	1.56				Ek ödemeler ve imkânlar tatmin edici değildir	Üniversite	68	4.97	1.51	87	-1.17	0.24	Halk	21	5.38	0.97	Olumlu bir iş yaptığımda takdir edilirim	Üniversite	68	3.72	1.35	87	0.16	0.87	Halk	21	3.67	1.35	İşteki kuralların ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır	Üniversite	68	4	1.29	87	-2.58	0.01	Halk	21	4.81	1.12	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19	Halk	21	4.95	1.07	Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																				
Ek ödemeler ve imkânlar tatmin edici değildir	Üniversite	68	4.97	1.51	87	-1.17	0.24																																																																																																																																												
	Halk	21	5.38	0.97				Olumlu bir iş yaptığımda takdir edilirim	Üniversite	68	3.72	1.35	87	0.16	0.87	Halk	21	3.67	1.35	İşteki kuralların ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır	Üniversite	68	4	1.29	87	-2.58	0.01	Halk	21	4.81	1.12	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19	Halk	21	4.95	1.07	Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																
Olumlu bir iş yaptığımda takdir edilirim	Üniversite	68	3.72	1.35	87	0.16	0.87																																																																																																																																												
	Halk	21	3.67	1.35				İşteki kuralların ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır	Üniversite	68	4	1.29	87	-2.58	0.01	Halk	21	4.81	1.12	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19	Halk	21	4.95	1.07	Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																												
İşteki kuralların ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır	Üniversite	68	4	1.29	87	-2.58	0.01																																																																																																																																												
	Halk	21	4.81	1.12				Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19	Halk	21	4.95	1.07	Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																								
Birlikte çalıştığım insanları seviyorum	Üniversite	68	4.59	1.12	87	-1.31	0.19																																																																																																																																												
	Halk	21	4.95	1.07				Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25	Halk	21	2.86	1.59	Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																																				
Bazen, işimin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünüyorum	Üniversite	68	2.43	1.45	87	-1.16	0.25																																																																																																																																												
	Halk	21	2.86	1.59				Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95	Halk	21	3.29	1.45	Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																																																
Kurum içinde iyi bir iletişim vardır	Üniversite	68	3.26	1.38	87	-0.06	0.95																																																																																																																																												
	Halk	21	3.29	1.45				Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41	Halk	21	5.14	1.65	İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																																																												
Ücret artışları yetersizdir	Üniversite	68	5.38	0.98	87	0.82	0.41																																																																																																																																												
	Halk	21	5.14	1.65				İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0	Halk	21	1.76	1.22	Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																																																																								
İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir	Üniversite	68	3.07	1.59	87	3.48	0																																																																																																																																												
	Halk	21	1.76	1.22				Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1	Halk	21	3.81	1.54	Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																																																																																				
Yöneticim bana karşı adaletli değildir	Üniversite	68	3.19	1.46	87	-1.68	0.1																																																																																																																																												
	Halk	21	3.81	1.54				Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16	Halk	21	2.19	1.78																																																																																																																																
Ek ödemeler ve olanaklar, diğer benzeri kurumların düzeyindedir	Üniversite	68	2.81	1.76	87	1.4	0.16																																																																																																																																												
	Halk	21	2.19	1.78																																																																																																																																															

Yaptığım işin değerinin bilindiğini düşünüyorum	Üniversite	68	3.32	1.54	87	3.04	0																																																																																																																																																								
	Halk	21	2.19	1.33				İyi iş yapmaya yönelik çabalarım bürokratik kurullarla engellenmektedir	Üniversite	68	3.15	1.35	87	-2.3	0.02	Halk	21	3.95	1.56	İş arkadaşlarımla yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalıyorum	Üniversite	68	3.15	1.41	87	-2.8	0.01	Halk	21	4.19	1.75	İşimi severek yapıyorum	Üniversite	68	4.99	1.04	87	2.1	0.04	Halk	21	4.38	1.47	Bu iş yerinin amaçları bana göre açık ve net değildir	Üniversite	68	2.84	1.53	87	-2.94	0	Halk	21	3.95	1.47	Aldığım ücreti düşündüğüm zaman değer verilmediğimi hissediyorum	Üniversite	68	4.04	1.5	87	-1.72	0.09	Halk	21	4.71	1.76	Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04	Halk	21	1.67	1.2	Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68
İyi iş yapmaya yönelik çabalarım bürokratik kurullarla engellenmektedir	Üniversite	68	3.15	1.35	87	-2.3	0.02																																																																																																																																																								
	Halk	21	3.95	1.56				İş arkadaşlarımla yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalıyorum	Üniversite	68	3.15	1.41	87	-2.8	0.01	Halk	21	4.19	1.75	İşimi severek yapıyorum	Üniversite	68	4.99	1.04	87	2.1	0.04	Halk	21	4.38	1.47	Bu iş yerinin amaçları bana göre açık ve net değildir	Üniversite	68	2.84	1.53	87	-2.94	0	Halk	21	3.95	1.47	Aldığım ücreti düşündüğüm zaman değer verilmediğimi hissediyorum	Üniversite	68	4.04	1.5	87	-1.72	0.09	Halk	21	4.71	1.76	Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04	Halk	21	1.67	1.2	Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36								
İş arkadaşlarımla yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalıyorum	Üniversite	68	3.15	1.41	87	-2.8	0.01																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.19	1.75				İşimi severek yapıyorum	Üniversite	68	4.99	1.04	87	2.1	0.04	Halk	21	4.38	1.47	Bu iş yerinin amaçları bana göre açık ve net değildir	Üniversite	68	2.84	1.53	87	-2.94	0	Halk	21	3.95	1.47	Aldığım ücreti düşündüğüm zaman değer verilmediğimi hissediyorum	Üniversite	68	4.04	1.5	87	-1.72	0.09	Halk	21	4.71	1.76	Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04	Halk	21	1.67	1.2	Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																				
İşimi severek yapıyorum	Üniversite	68	4.99	1.04	87	2.1	0.04																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.38	1.47				Bu iş yerinin amaçları bana göre açık ve net değildir	Üniversite	68	2.84	1.53	87	-2.94	0	Halk	21	3.95	1.47	Aldığım ücreti düşündüğüm zaman değer verilmediğimi hissediyorum	Üniversite	68	4.04	1.5	87	-1.72	0.09	Halk	21	4.71	1.76	Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04	Halk	21	1.67	1.2	Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																
Bu iş yerinin amaçları bana göre açık ve net değildir	Üniversite	68	2.84	1.53	87	-2.94	0																																																																																																																																																								
	Halk	21	3.95	1.47				Aldığım ücreti düşündüğüm zaman değer verilmediğimi hissediyorum	Üniversite	68	4.04	1.5	87	-1.72	0.09	Halk	21	4.71	1.76	Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04	Halk	21	1.67	1.2	Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																												
Aldığım ücreti düşündüğüm zaman değer verilmediğimi hissediyorum	Üniversite	68	4.04	1.5	87	-1.72	0.09																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.71	1.76				Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04	Halk	21	1.67	1.2	Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																								
Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler	Üniversite	68	2.32	1.29	87	2.08	0.04																																																																																																																																																								
	Halk	21	1.67	1.2				Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02	Halk	21	4.05	1.4	Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																				
Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler	Üniversite	68	3.22	1.41	87	-2.35	0.02																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.05	1.4				Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09	Halk	21	2.81	1.6	Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																																
Maaş dışındaki olanaklar adaletlidir	Üniversite	68	3.46	1.51	87	1.69	0.09																																																																																																																																																								
	Halk	21	2.81	1.6				Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36	Halk	21	4.52	1.57	İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																																												
Burada, çalışanları ödüllendirme anlayışı yetersizdir	Üniversite	68	4.82	1.22	87	0.92	0.36																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.52	1.57				İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08	Halk	21	4.95	1.2	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																																																								
İşimde çok çalışmak zorundayım	Üniversite	68	4.38	1.3	87	-1.78	0.08																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.95	1.2				İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3	Halk	21	4.81	0.81	Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																																																																				
İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum	Üniversite	68	4.54	1.08	87	-1.03	0.3																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.81	0.81				Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75	Halk	21	3.62	1.56	Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																																																																																
Çoğu zaman, işyerimde ne olup bittiğini bilmediğimi düşünmekteyim	Üniversite	68	3.74	1.39	87	0.33	0.75																																																																																																																																																								
	Halk	21	3.62	1.56				Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68	Halk	21	4.81	1.36																																																																																																																																												
Yaptığım işle gurur duyuyorum	Üniversite	68	4.68	1.27	87	-0.41	0.68																																																																																																																																																								
	Halk	21	4.81	1.36																																																																																																																																																											

Ücret artışlarından memnunum	Üniversite	68	2.24	1.69	87	1.05	0.29
	Halk	21	1.81	1.33			
Hakkımız olduğu halde verilmeyen ek ödemeler vardır	Üniversite	68	3.91	1.64	87	-1.74	0.09
	Halk	21	4.62	1.6			
Yöneticimi seviyorum	Üniversite	68	4.09	1.34	87	1.89	0.06
	Halk	21	3.43	1.6			
Çok fazla evrak işi yapıyorum	Üniversite	68	2.93	1.42	87	-0.44	0.66
	Halk	21	3.1	1.89			
Çabalarımın gerektiği şekilde ödüllendirildiğini düşünmüyorum	Üniversite	68	4.09	1.54	87	0.47	0.64
	Halk	21	3.9	1.64			
Yükselme olanaklarından memnunum	Üniversite	68	2.41	1.46	87	1.52	0.13
	Halk	21	1.86	1.46			
İş yerimde çok fazla atışma ve kavga vardır	Üniversite	68	3.68	1.35	87	1.78	0.08
	Halk	21	3.05	1.6			
İşim zevklidir	Üniversite	68	4.78	0.88	87	0.69	0.49
	Halk	21	4.62	1.07			
İşyerimizde görev dağılımı net olarak tanımlanmamıştır	Üniversite	68	4.03	1.56	87	0.54	0.59
	Halk	21	3.81	1.89			
İş ile ilgili genel memnuniyet düzeyi	Üniversite	68	2.19	0.58	87	-1.26	0.21
	Halk	21	2.38	0.67			

Buna göre, kullandığımız ölçekte yer alan unsurlardan onbirinde üniversite ve halk kütüphanecileri arasında iş doyumları açısından görülen farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Tabloda $p < 0.05$ olarak koyu görülen bu iş doyumları arasında "Emeğimin karşılığını aldığımı düşünüyorum", "İşimde yükselebilmek için çok az şansa sahibim", "İşteki kural ve prosedürlerin çoğu işi zorlaştırmaktadır", "İyi çalışan bir kişi adaletli bir şekilde yükselme şansına sahiptir", "Yaptığım işin değerini bildiğimi düşünüyorum", "Çalışanlar, diğer kurumlarda olduğu gibi, hızlı bir şekilde yükselirler", "Yöneticimiz, astların düşüncelerine çok az ilgi göstermektedirler", "İyi iş yapmaya yönelik çabalarım bürokratik kurullarla engellenmektedir", "İş arkadaşlarımla yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalıyorum", "İşimi severek yapıyorum" ve "Bu iş yerinin amaçları bana göre açık ve net değildir" bulunmaktadır. Birkaç unsurda daha anlamlılık oranına ($p < 0.05$) yaklaşıldığı da söylenebilir. Ancak ölçekte yer alan çoğu unsur itibarıyla üniversite ve halk kütüphanecilerinin iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar görülmemektedir. Nitekim Tablo 16'nın son gözeneginde yer

alan "iş ile ilgili genel memnuniyet düzeyi" açısından sözü edilen iki tür kütüphanede çalışan kütüphaneciler arasında anlamlı bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 17'nin değerlendirilmesinde gözden kaçırılmaması gereken bir önemli nokta da, üniversite ve halk kütüphanecilerinin iş doyumlarına ilişkin bazı unsurlarda anlamlı farklılığın görülmemesi, bu unsurlar açısından kütüphanecilerin memnun oldukları anlamına gelmeyeceğidir. Bu unsurlar itibarıyla kütüphaneciler memnun değildirler ve dolayısıyla memnuniyetsizlik açısından aralarında anlamlı bir fark olmayabilir. Benzer biçimde, anlamlı farklılığın görüldüğü her unsurun iş doyumunu açısından olumlu olamayacağı da açıktır. Bu nedenle, daha önceki tablolarda yapılan değerlendirmelerin bu anlamda da dikkate alınması gerekmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmada elde edilen ve Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerine genellenebilecek sonuçları kısaca şöyle sıralayabiliriz:

1. Araştırma kapsamına giren kütüphanelerde çalışan kütüphanecilerin büyük çoğunluğunun kadın olduğu ve bu oranın üniversite kütüphanelerinde yükseldiği söylenebilir. Kütüphanecilerin büyük çoğunluğunu 31-40 yaşları arasındaki genç yetişkinler oluşturmaktadır ve mesleklerinde tecrübeli olduğu anlaşılmıştır.
2. Halk kütüphanecileri 657 sayılı yasa kapsamında, üniversite kütüphanecilerinin büyük çoğunluğu da sözleşmeli statüde çalışmaktadır. Araştırma kapsamındaki kütüphaneciler emeklerinin ücret olarak karşılığını almadıklarını düşünmektedirler. Bu düşünce halk kütüphanecilerinde daha belirgindir. Yine oranı halk kütüphanelerinde daha yüksek olmak üzere kütüphaneciler genelde kendileri için sağlanan ücret artışlarını yetersiz bulmakta, bu durumdan memnun olmadıklarını dile getirmektedirler. Aldıkları ücret bağlamında da kütüphaneciler kendilerine değer verilmediğini düşünmektedirler.
3. İşte yükselmenin (terfi) iş doyumuna etkisine ilişkin elde edilen verilere göre, kütüphaneciler genellikle işlerinde yükselebilmek için çok az şansa sahip olduklarını düşünmektedirler. Aynı kütüphanecilerin büyük bölümü bu yükselme sürecinin adaletli ve hızlı olmadığına inanmakta ve dolayısıyla işlerinde yükselme olanaklarından memnun olmadıkları ortaya çıkmaktadır. Sözü edilen bu durumun halk kütüphanecileri için daha olumsuz olduğu söylenebilir.
4. Kütüphaneciler büyük çoğunlukla yöneticilerinin bütünüyle işlerinin uzmanı olmadıklarına, ancak adaletli davranma konusunda genelde olumlu bir tutum sergilediklerine inanmaktadır. Kütüphaneciler yöneticilerinin kendilerinin düşüncelerine çok az ilgi gösterdiklerini belirtmektedirler. Halk kütüphanelerinde daha yüksek olmak üzere kütüphaneciler büyük ölçüde yöneticilerini sevmemektedirler.

5. Kütüphaneciler maaş dışındaki ek ödemeler ve sosyal olanakları tatmin edici bulmamakta, sözü edilen ek ödeme ve olanakların benzer diğer kurumlardan daha az olduğunu düşünmekte ve bu konuda adaletsizliğin bulunduğunu belirtmektedirler. Her iki grup kütüphaneci de verilmeyen haklarının bulunduğunu dile getirmektedir.
6. Kütüphaneciler olumlu bir iş yaptıklarında kısmen takdir edildiklerini, yaptıkları işin değerinin büyük çoğunlukla bilinmediğini dile getirmektedirler. Bu konularda halk kütüphanelerindeki durumun daha olumsuz olduğu söylenebilir. Her iki kütüphane türünde çalışan kütüphanecilerin büyük çoğunluğu işteki çabalarının gerektiği gibi ödüllendirilmediğine inanmaktadırlar.
7. Kütüphanecilerin önemli bir bölümü işteki kural ve işlemlerin işlerini zorlaştırdığını, iyi iş yapmaya yönelik çabalarının bürokratik kurullarla engellendiğini, işlerinde çok çalışmak zorunda olduklarını, ancak çok fazla evrak işi yapmak zorunda kalmadıklarını dile getirmektedirler.
8. Kütüphaneciler birlikte çalıştıkları arkadaşlarını sevmekte ve hoşlanmaktadırlar. Arkadaşlık ilişkilerinin halk kütüphanelerinde daha güçlü görünmesine karşın kütüphaneciler birlikte çalıştığı insanları sevmektedir. Bu konuda her iki grup kütüphaneci arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İş arkadaşlarının yetersizliğinden dolayı daha çok çalışma durumu halk kütüphanelerinde anlamlı oranda yaygındır.
9. Kütüphanecilerin büyük çoğunluğunun işlerini severek ve zevk alarak yaptığı, işlerinin amaçsız ve anlamsız olduğunu düşünmedikleri hatta yaptıkları işle gurur duydukları saptanmıştır. Üniversite kütüphanecilerinin yaptıkları işle daha fazla gurur duydukları ve işlerinin zevkli olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır.
10. Çalıştıkları kurum içinde iyi bir iletişim olduğuna kesinlikle inanan halk kütüphanecisinin olmaması ve bu durumun üniversite kütüphanecileri için de büyük oranda geçerli olması dikkat çekicidir. Kütüphanecilerin iş yerlerinin amaçlarının açık ve net olduğunu düşünmelerine karşın, büyük bölümü işyerlerinde ne olup bittiğinden yeterince haberdar olmadıklarını ve görev dağılımının net olarak tanımlanmadığını belirtmektedirler.
11. Üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin arasında genel olarak iş doyumu unsurlarının bir bölümünde anlamlı farklılıklar bulunurken, çoğu unsur itibarıyla aynı durumda oldukları anlaşılmaktadır. Halk kütüphanecilerinin özellikle işte yükselme şansları açısından daha karamsar oldukları ve bu durumun iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

12. Kütüphanecilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, iş yerlerinde çalıştıkları süre ve statünün iş doyumlarını anlamlı biçimde etkilemediği söylenebilir.

Elde edilen bu sonuçlara dayanarak şu öneriler sunulabilir:

1. Araştırmada iş doyumunu en çok etkileyen unsurun ücret olduğu düşünülürse en temel önerinin de bu konuda geliştirilmesi doğru olacaktır. Bir başka deyişle, çalışanlar tek koşul olmamasına karşın doyurucu ücret almadıkları sürece işlerindeki memnuniyet düzeyleri yüksek olmayacaktır. Bu nedenle her ne kadar tek tek kütüphanelere bağlı durum olmasa da olanaklı olduğu durumlarda kütüphanecilerin aldıkları ücretlerin yeterli olması için ilgili bütün kişi ve kurumlar tarafından çaba harcanmalıdır.
2. Kütüphanecilere işlerinde adaletli bir biçimde yükselme şansları yaratılmaya çalışılmalı, bu konuda diğer kurumlarla aralarındaki farkların giderilmesi için uğraşılmalı ve genel olarak yükselme olanaklarından memnun olmaları sağlanmaya çalışılmalıdır.
3. Kütüphane yöneticilerinin kütüphaneci olmalarının yanı sıra adaletli davranmaları ve çalışanların düşüncelerine ilgi göstermeleri sağlanarak kütüphanelerde sevgi ortamının yaratılması için uğraşılmalıdır.
4. Kütüphanecilerin yan ödeme, ek gelir ve bir takım sosyal olanaklardan yararlanmaları için çaba harcanmalı, kütüphanecilerin hakkı olan ek olanaklar onlara sunulmalıdır.
5. Yöneticiler kütüphanecileri olumlu iş yaptıklarında takdir etmeli, yapılan işin değerini bildiklerini göstermeli ve gerektiği gibi ödüllendirecek bir sistem kurmalıdırlar.
6. Yöneticiler kütüphanelerdeki kural ve işlemlerin işleri zorlaştırmasını, bürokratik kuralların iyi iş yapmaya yönelik çabaları sekteye uğratmasını engellemeye çalışmalıdırlar.
7. Kütüphaneciler iş arkadaşlarının yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalmamalı, işyerinde sevgi ve hoşlanmaya dayalı çalışma koşullarını yaratmak için uğraşmalıdır. Bu konuda yönetici de üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmelidir.
8. Kütüphanecilerin işlerini severek yapmaları, işleriyle gurur duymaları, işlerinin anlamlı ve zevkli olduğunu düşünmeleri iş doyumunu dolayısıyla iş verimliliğini artıracığı dikkate alınmalı ve bu durumu yaratacak koşullar oluşturulmaya çalışılmalıdır. Bu konuda yine yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir.

9. Yöneticiler kurumda iyi bir iletişimin olmasını, kütüphanelerin amaçlarının ve kütüphanecilerin iş tanımlarının açık ve net bir biçimde yapılmasını sağlamalıdır.
10. Yukarıda sıralanan önerilerin gerçekleştirilmesinin büyük ölçüde yöneticilere bağlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların iş doyumunu konusunda bilinçli olmaları ve davranmaları zorunludur. Bunu sağlamak ve yöneticilerde bu konuda farkındalık yaratmak için hizmet içi eğitim olanakları kullanılmalıdır. Bir başka deyişle yöneticiler ve bir süre sonra yönetici olacak kütüphaneciler iş doyumunu konusunda zaman zaman hizmet içi eğitimden geçirilmelidir. Halk kütüphaneleri bağlamında düşünüldüğünde, bu tür eğitimlerin Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü tarafından yapılması daha uygun olacaktır.
11. Bu konuda sorumluluğu olan bir başka kurum ise mesleki derneklerdir. Dernekler gerek eğitim gerekse mesleki kimliğin kütüphanecilere kazandırılması ve güçlendirilmesi için çaba harcamalıdır. Eğitim seminerleri düzenleme, kütüphanecilerin özlük haklarına yönelik iyileştirmeler konusunda demokratik baskı kanalları yaratma ve baskı gücü oluşturmanın iş doyumuna uzanacak olumlu etkileri olacaktır.
12. Kütüphane yöneticileri kütüphanecilerin iş doyumunu artıracak ve onları işe motive edecek çeşitli sosyal ve kültürel etkinlikler gerçekleştirebilirler.

İş doyumunu kütüphaneciler için her ne kadar ayrıntı bir konu gibi görünse de iş verimliliği ve üretkenliğinin önemli koşullarından birisidir. İşinden doyum sağlamayan bir kütüphanecinin mesleğine ve dolayısı ile topluma katkısı fazla olmayacaktır. Oysa her mesleğin hem de toplumun işini severek ve zevk alarak yapan kütüphaneciye gereksinimi vardır. Çünkü özellikle Türkiye’de “mesleğin kütüphanecileri değil, kütüphanecilerin mesleği taşıyacağı açıktır”.

Kaynakça

- Bakan, İ. ve Büyükmüşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi*, 7, 1-30.
- Bocutcu, H. G. (2001). *Kütüphanecilerin iş doyumunu ve Ankara kütüphanelerindeki durum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi.
- Çelik, A. (1997). Kütüphaneciliğin psiko-sosyal boyutları (3): İş doyumunu ve kişilik yapısı. *IFLA 1995'e doğru Türk Kütüphaneciliği Sempozyumu ve I. Türk Kütüphaneciler Derneği Genel Konferansı*, 22 Eylül 1994, Ankara içinde (ss.171-177). Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Çetinkanat, A.C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı.
- Çingir, H. (1990). *Örnekleme kuramı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış* (K. Tosun ve diğerleri, Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- D'Elia, G.P. (1979). Determinant of job satisfaction among beginning librarians. *Library Quarterly*, 9, 83-302.
- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Işıkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: İş doyumu. *Verimlilik Dergisi*, 25(1), 117-130.
- Jones, N. ve Jordan, P. (1987). *Staff management in library and information work*. Worcester: Gower.
- Kaya, E. (1994). *Üniversite kütüphanelerinde iş doyumu*. Perran Özben Kütüphanecilik Ödülü araştırma raporu, Ankara.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Livy, B. (1988). Job satisfaction and dissatisfaction. *Corporate personnel management* içinde (ss.413-439). London: Pitman.
- Lynch, B.P. ve Verdin, J.A. (1987). Job satisfaction in libraries: A replication. *Library Quarterly*, 47, 190-202.
- Nkereuev, E. (1990). Issues on the relationship between job satisfaction, job attitudes and work behaviour among the staff in academic libraries. *Information Services and Use*, 10(5), 281-291.
- Özekmekçi, A. (2004). *Üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özkaya, M.O., Yakın, V. ve Ekinçi, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1), 163-179.
- Plate, K.H. ve Stone, E.W. (1974). Factors affecting librarians job satisfaction: A report of two studies. *Library Quarterly*, 44, 97-110.
- Scammell, R.W. ve Stead, B.A. (1980). A study of age and tenure as it pertains to job satisfaction. *Journal of Library Administration*, 1, 3-8.
- Siğrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *S.Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Silah, M. (2000). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: Sage.

- Toplu, D. B. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Vaughan, W. S. ve Dunn, J.D. (1974). A study of job satisfaction in six university libraries. *College and Research Libraries*, 35, 167-177.
- Yetim, Ü. (1997, 20-23 Kasım). Çalışma yaşamında iş doyumu ve iş etiği. *III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi*'nde sunulan bildiri. 13 Nisan 2009 tarihinde <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10060.pdf> adresinden erişildi.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.