



DOI: <http://dx.doi.org/10.29217/uujss.8>
Bu makale benzerlik taramasına tabi tutulmuştur.

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN MOTİVASYONA ETKİSİ: TÜRKİYE'DEKİ VAKIF ÜNİVERSİTESİ KÜTÜPHANELERİ ÖRNEĞİ¹

Özgür POLAT²
Mustafa TUYSUZ³
Ramazan YENER⁴

Özet

Açıklayıcı araştırma yöntemi ile yapılan bu araştırma, Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphanelerinin çalışanlarının çalışmaya olan tutkunluklarının, motivasyonlarına olan etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Motivasyon ölçeği olarak Teck-Hong ve Waheed tarafından 2011 yılında motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan Motivasyon Anketi kullanılmıştır. Bu ölçekte ilk 14 soru motivasyon faktörlerini ölçmekte, 16 soru da hijyen faktörlerini ölçmektedir. Çalışmaya tutkunluğu ölçmek için ise, 2006 yılında Schaufeli ve diğerleri tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarını ölçen toplam 17 soru yer almaktadır. Araştırma için Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphaneleri ile iletişime geçilmiş ve bu kütüphanelerde çalışan 116 kişinin katılımı sağlanmıştır. Toplanan verilerle çalışmaya tutkunluk ölçeği ve motivasyon ölçeği için faktör analizi, regresyon analizi, bağımsız gruplar t-testi ve katılımcıların yaşlarına göre Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları daha önce yapılmış araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak sunulmuştur. Araştırma sonucunda, vakıf üniversitesi kütüphanesi çalışanlarının çalışmaya tutkunluklarının motivasyonlarına pozitif yönde etki ettiği bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Çalışmaya tutkunluk; motivasyon; vakıf üniversiteleri; kütüphaneci.

A STUDY ON THE IMPACT OF WORK ENGAGEMENT ON MOTIVATION OF LIBRARIANS: EVIDENCE FROM TURKISH PRIVATE UNIVERSITIES

Abstract

In this research, explanatory research method is used. The main purpose of the research is about impact of work engagement on private universities library workers in Turkey. The research consists of two parts. The Motivation Questionnaire, which was used by Tech-Hong and Waheed in 2011 as a measure of motivation, was used to measure the relationship between motivation and job satisfaction. In this scale, the first 14 questions measure the motivation factors and the 16 questions measure the hygiene factors. The work engagement scale has been taken from Schaufeli et al. which was developed in 2006. In this scale, there are 17 questions which measures the dimensions of vigor, dedication and absorption. For the research, the questionnaire was sent to all the private university libraries in Turkey. A total of 116 people participated in the survey. Using the collected data, factor analysis was done for the work engagement scale and motivation scale. Beside these, regression analysis, independent groups t-test and Kruskal Wallis test were performed. The results of the study are presented in comparison with the results of previous studies.

Keywords: Work engagement; motivation; private universities; librarian; library workers.

¹Bu çalışma I. Uluslararası Uygulamalı Sosyal Bilimler Kongresi (IASOS, 2017)'nde "Türkiye'deki Vakıf Üniversitesi Kütüphaneleri Çalışanlarının Çalışmaya Tutkunluklarının Motivasyonlarına Etkisi" başlığıyla sunulmuş ve aynı konferansın özet kitapçığında aynı başlıkla genişletilmiş özet olarak yayınlanmıştır.

² Araştırma Görevlisi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, ozgur.polat@ikc.edu.tr

³ Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, mustafa.tuysuz@marmara.edu.tr

⁴ Öğretim Görevlisi, Yalova Üniversitesi, ramazan.yener@yalova.edu.tr

1. Giriş

Her geçen gün daha da karmaşık ve yoğun bir hal alan iş ve sosyal yaşamın başarılı bir şekilde sürmesi bireylerin motivasyonlarıyla doğrudan ilişkilidir. Günümüzde birçok faktörün etkisiyle şekillendiği herkes tarafından kabul edilen motivasyonun istenilen seviyeye ulaşabilmesi için uygulanan birçok yöntem vardır.

Personelin sahip olduğu bilgi ve becerileri, çalıştığı kurumun iş yapma süreçlerine istenilen seviyede aktarabilmesi kurumun sektördeki başarısı ve geleceği için önemlidir. Çalışmaya tutkun olmayan bireylerin yer aldığı kurumlarda çalışanların performansı, mesleğe ve üyesi olduğu kuruma hissettiği olumlu duygular tamamen yok olabileceği gibi yerini olumsuz duygulara da bırakabilir. Bu olumsuzluklar kurumların performansında düşüşe neden olurken, çalışanların da sosyal ve psikolojik açıdan sorunlar yaşamasına yol açabilir.

Günümüzde, müşteri memnuniyetine doğrudan etkisi sebebiyle, çalışanların motivasyonu ve çalışmaya tutkunlukları üzerinde önemle durulan konular haline gelmiştir. Bu durumdan doğrudan etkilenen kurumlardan birisi de vakıf üniversiteleridir. Bu üniversitelerin bünyesinde çalışan bireylerin sundukları hizmetlerin kalitesinin memnun edici seviyede olması için birçok çalışma yapılmaktadır. Çünkü bu kurumların varlıklarını sürdürebilmesi iyi bir imaja sahip olmaları ve insanlar tarafından tercih edilmeleriyle ilgilidir. Bu kurumlarda kullanıcılarla doğrudan etkileşim içinde olan kütüphane çalışanlarının mesleki yeterliliklerini yerine getirebilmesinin motivasyonları ve çalışmaya tutkunluklarıyla yakından ilgili olduğu düşünülmektedir. Araştırmada bu konunun ele alınmasının sebepleri arasında kütüphane hizmetlerinin ve kütüphane çalışanlarının vakıf üniversitelerinin imajına doğrudan etki ediyor olması ve bu durumun üniversite yönetimleri tarafından üzerinde önemle durulan bir konu haline gelmiş olması yer almaktadır.

Yapılan araştırmalarda çalışmaya tutkun bireylerin içsel motivasyonlarının yüksek olması beklenmektedir (Gellatly, Meyer ve Luchak, 2006: 343). Yapılan bu çalışmada da benzeri sonuçlara ulaşılmıştır.

2. Çalışmaya Tutkunluk

İngilizce akademik yazında “work engagement” olarak ifade edilen bu kavram Türkçe’de birkaç farklı sözcükle ifade edilmektedir. İşe cezp olma (Doğan, 2002: 2), işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015: 5), çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011: 156), işe bağlanma (Keser ve Yılmaz, 2009: 109), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009: 21), işe gönülden adanma (Taştan, 2014: 149) gibi ifadeler bunlardan bazılarıdır. Kavramın alt boyutlarının içerdiği yüksek enerji, anlam, şevk, ilham, odaklanma gibi kavramların bir tutkunluk haline işaret etmekte olduğu düşünülmektedir (Turgut, 2011: 156). Bu nedenle, kavramı en iyi ifade ettiği ve başka kavramlarla karışmasının en az olduğu düşünülen “çalışmaya tutkunluk” ifadesi, bu çalışmada “work engagement” kavramına karşılık olarak kullanılmıştır.

Çalışmaya tutkunlukla ilişkilendirilebilecek Sosyal Mübadele Teorisi (Social Exchange Theory) de çalışmaya tutkunluğa neden olabilecek konulardan birisidir. Sosyal Mübadele Teorisi bireyler arasındaki ilişkiyi, karşılıklı bir çıkar ilişkisi olarak tanımlamaktadır. Bu teori, bireylerin maddi olmayan ödüllerle ödüllendirilme beklentisi kapsamında sosyal ilişkiler geliştirme ve sürdürmeleri temeline dayanmaktadır. Bu kurama göre bireyler ilişkilerine ekonomik ilişkilerde olduğu gibi fayda ve maliyet açısından yaklaşmaktadırlar. Sosyal ve ekonomik mübadeleler arasındaki fark ise sosyal mübadelelerde ekonomik mübadelelerde olduğu gibi bir yazılı anlaşma olmayıp aynı zamanda yaptıklarının karşılığını alma garantisi de bulunmamaktadır. Bireyin sosyal ilişkisinden karşılık bulacağına dair bir inancı varsa sosyal bir ilişki kurar, yoksa herhangi bir ilişki kurmaz (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001: 1-36). Bireyler karşılık bulacaklarına dair bir inanç taşıyorlarsa

sosyal bir ilişki kurmaya daha istekli görünürler (Bolat, Seymen ve Bolat, 2009: 219). Birey içinde bulunduğu örgütün kendine sağladıklarını değerlendirir ve kendisine sağladığı imkânlarla göre bir değerlendirme yapar. Bu imkânlarla karşılık olarak kendini işine daha çok adanarak çalışmaya tutkunluk durumunu gösterir (Saks, 2006: 602-603).

2.1. Çalışmaya Tutkunluğun Öncülleri

Bu kavramı açıklamaya yönelik ilk çalışmalardan biri olarak Kahn'ın çalışanların işe tutkun olma ve tutkun olmama durumunun psikolojik şartlarını araştırdığı çalışması belirtilebilir. Yapılan bu çalışma sonucunda anlamlılık (meaningfulness), güvenlik (safety) ve uygunluk (availability) olarak üç psikolojik duruma ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre insanlar kendilerine üç soru sormakta ve bunların karşılığında işe tutkun olma ya da olmama davranışını sergilemektedir. Bunlar, “Kendimi bu performansla taşıyamam ne kadar anlamlı?, Böyle yapmam ne kadar güvenli?, Bunu yapmak için ne kadar uygunum?” sorularıdır. İşin anlamlılığı, işi yaparken kişiye verdiği heyecanı ve işi yapma isteğini, güvenlik işi yapmanın ne derece güvenli olduğunu ve uygunluk ise çalışanın işe ne kadar uygun olduğunu ifade etmektedir (Kahn, 1990: 703). Anlamlılık ve güvenlik psikolojik bağlılık unsurları iken uygunluk kişinin performansını gösteren unsurdur (Keser ve Yılmaz, 2009: 117).

Herbert Freudenberger (1977: 26) tarafından ilk defa ortaya atılan tükenmişlik kavramı, çalışmaya tutkunluk araştırmalarının öncüllerinden biri sayılmaktadır. Sonraki yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişlik, bireyin işini yaparken duygusal olarak tükendiği ve olumsuz psikolojik duygular içinde olduğu şeklinde ifade edilmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009: 121). Maslach and Leiter (1997: 102-115), çalışmaya tutkunluğu tükenmişliğin tam karşısında görmektedirler. Araştırmacılara göre, tükenmişlik tarafında duygusal tükenme, olumsuzluk ve azalan etkinlik varken, çalışmaya tutkunluk tarafında enerji, bağlılık ve etkinlik boyutları bulunmaktadır. Bunu ölçmek için kendi geliştirdikleri tükenmişlik ölçeğini (Maslach Burnout Inventory) kullanmışlardır. Maslach tarafından geliştirilen modelin bir tarafında uyumsuzluk bulunmakta ve bu tarafa yaklaşan kişinin tükenmiş olduğu savunulmaktadır. Karşı tarafında ise uyum bulunmakta ve bu tarafa yaklaşan kişinin işe çalışmaya tutkunluk gösterdiği savunulmaktadır. Bu iki durum arasında yer alan iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerlerin uygun ve uyumlu bir şekilde bir araya gelmesi sonucunda “çalışmaya tutkunluk” ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 26-29). Çalışanın işinin zorlu olmasına rağmen bunaltıcı veya idare edilemez olmadığı durumlarda iş yüküne de bağlı olarak çalışmaya tutkunluk görülebilmektedir. Kontrol ya da seçim algısı da çalışmaya tutkunluğa neden olabilecek faktörlerdendir. Ödül, takdir, iş yükü, kurum içindeki adalet, kontrol ve değerler algısının çalışan ile organizasyon arasında pozitif uyuma yol açmak suretiyle çalışmaya tutkunluğa neden olması beklenmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009: 123-124). Yapılan çalışmalarda özerkliğin, performansla ilgili geri bildirim, ödüllerin ve kurum içindeki sosyal desteğin çalışmaya tutkunluğu artırdığı gözlenmiştir (Turgut, 2011: 156-157).

2.2. Çalışmaya Tutkunluğun Boyutları

Çalışmaya tutkunluk, organizasyonun üyelerinin fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan kendilerini işlerine tamamen vermeleri olarak tanımlanmaktadır. Çalışmaya tutkun olmama durumu ise tam tersi bir şekilde organizasyon üyelerinin fiziksel, bilişsel ve duygusal açıdan kendilerini işlerine vermemeleri olarak tanımlanmaktadır (Kahn, 1990: 692). Tükenmişlik kavramından hareket eden Maslach ise, enerji, bağlılık ve etkinlik boyutlarını kapsayan bir durum olarak tanımlamaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 416). Schaufeli vd. çalışmaya tutkunluk durumunu, dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma

(absorbtion) boyutlarından oluşan olumlu, tatmin edici ve zihinsel bir durum olarak tanımlanmaktadır. Burada dikkat çekilen husus ise, çalışmaya tutkunluğun geçici bir durum olmadığı, aksine belirli bir durum veya davranışa odaklı olmayan ve süreklilik gösteren bir zihinsel durum olmasıdır (Schaufeli, Salanova, González-romá ve Bakker, 2002: 74). Bu tanımdan hareketle çalışmaya tutkunluğun boyutları incelenecektir.

2.2.1. Dinçlik (Vigor)

Bu boyut canlılık, yüksek düzeyde enerjiye sahip olma, çalışırken zihinsel rahatlık, istekli bir şekilde gayret gösterme ve dirençli olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Bakker, Demerouti ve ten Brummelhuis, 2012: 556). Kendini gerçekleştirme, bilgi, fedakârlık ve ahenkli çalışma, canlılık boyutunun kaynakları olarak görülmektedir (Richardson, 2002: 309). Zorluklarla karşılaşıldığında pes etmemek ve devamlı olarak mücadele etmek, canlılık göstergelerinden sayılabilir (Den Hartog ve Belschak, 2012: 38). Ayrıca canlılık kişinin ruhsal hayatını etkileyen bir niteliğe de sahiptir (Bakker, 2011: 265).

2.2.2. Adanmışlık (Dedication)

Adanmışlık, kişinin işine yüksek bir şekilde katılım göstermesi ve karşılaştığı zorlukları gurur ve meydan okuma hissi ile karşılaması anlamına gelmektedir (Schaufeli vd., 2002: 74). Adanmış bireyler işlerine önem atfederler (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295). Bu boyuta göre çalışan yaptığı işle coşkulu ve sıkı bir bağ kurmuştur (Karatepe, Beirami, Bouzari ve Safavi, 2014: 16). Adanmışlık boyutu çalışanı motive eden ve onu çalışmaya sevk eden bir özelliğe sahiptir (Bakker, 2011: 265). Ek olarak, çalışmaya tutkunluk seviyesi artsa da azalsa da adanmışlık boyutunda fazla değişimin olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (van den Berg, Bakker ve ten Cate, 2013: 272).

2.2.3. Yoğunlaşma (Absorbtion)

Çalışanın, işinde zamanın nasıl geçtiğini anlayamadan yoğun bir şekilde bütün dikkatini işine vermesi ve işini bırakmaya isteksizliği yoğunlaşma boyutu olarak isimlendirilmiştir (Maslach vd., 2001: 417). Tam manasıyla yoğunlaşma, akış olarak adlandırılan odaklanmış dikkat, açık zihin, zihin ve beden bütünlüğü, kolay konsantrasyon ve içsel zevk alma durumlarını ifade eder. Öte yandan akış, birçok değişkeni içeren daha karmaşık bir kavramdır. Yine akışla, her zaman hissedilen ve kalıcı bir durumdan daha çok özel ve kısa dönemli deneyimler ifade edilmektedir (Schaufeli, Salanova, González-romá ve Bakker, 2002: 75).

2.3. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları

Çalışmaya tutkun bir çalışanın, iş esnasında yaptığı işin kalitesi, işine gösterdiği özen ve yaratıcılık gibi durumları tam manasıyla göstermesi beklenmektedir. Birçok araştırmada çalışmaya tutkunluk ile performans arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu bağlamda, çalışmaya tutkun çalışanlar çoğunlukla mutluluk, sevinç, coşku gibi pozitif duygulara sahiptirler ve sağlık durumları da iyidir (Bakker ve Demerouti, 2008: 215). Çalışmaya tutkun birey yüksek, tutkun olmayan birey düşük performans sergilemektedir. Örgütlerde müşteri memnuniyeti, sadakat, karlılık gibi unsurlarla çalışmaya tutkunluk arasında ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmalar, çalışmaya tutkun bireylerin işe bağlanma düzeylerinin yüksek olduğuna dair bulgular ortaya çıkarmıştır. Yine benzeri araştırmalarda çalışmaya tutkun bireylerin daha az psikomatik (psikolojik nedenli fiziksel hastalıklar) şikâyetlerde bulunduğu dair bulgular da elde edilmiştir. Özellikle dinçlik ile baş ağrısı, göğüs ağrısı gibi şikâyetler arasına negatif bir ilişki vardır (Keser ve Yılmaz, 2009: 129). Yapılan başka

araştırmalarda ise, işten ayrılma düşüncesi ile çalışmaya tutkunluk arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Saks, 2006: 609; Schaufeli ve Bakker, 2004: 299).

Araştırmanın bir diğer değişkenini oluşturan motivasyon hakkındaki bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3. Motivasyon

Motivasyon, bireyi bir amaca yönlendiren bir iç durum (Güney, 2011: 315), bireyin bir hedefe ulaşmak için arzusunun başlaması ve yoğun bir şekilde devam etmesi durumu (Dessler ve Phillips, 2008: 404), bireylerin belli bir hedefi gerçekleştirmek için kendi isteklerine göre davranış sergilemeleri ve bu yönde gayret etmeleri (Koçel, 2015: 730) olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır.

Motivasyonda iki özellik öne çıkmaktadır. Birincisi motivasyon kişiseldir; bir bireyi motive eden şey, diğer bireyi motive etmeyebilir. İkincisi ise motivasyonun gözlenmesi ile ilgilidir. Bir bireyin motive olduğu, davranışları yolu ile gözlenebilir. Bireyi motive eden şey ise davranışlarının yorumlanması ile anlaşılır. Birey için yapılan işin ekonomik, sosyal, psikolojik ve prestij değeri gibi anlamları vardır. Burada motivasyon için önemli olan, bireyin uygun ortamda kendisi için anlamlı işi yapmasıdır. Aksi durumda, bu bir sorun olarak ortaya çıkacaktır (Koçel, 2015: 732).

3.1. Motivasyon Süreci

Motivasyon süreci ihtiyaç, uyarılma, davranış ve tatmin aşamalarından oluşmaktadır. Bireyde ortaya çıkan ihtiyaç bu sürecin ilk aşamasıdır ve bireyde bu ihtiyacı karşılamaya yönelik istek ortaya çıkar. Bu aşamadan sonra birey ihtiyacı karşılamak için bir davranış gösterir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 41). Birey sürecin son aşamasında amacına ulaşır ve böylelikle tatmin olur (Özkalp ve Kirel, 2001: 279).

Motivasyon süreci bazı kaynaklarda birbirinin devamı niteliği taşıyan 6 aşamada tanımlanmıştır (Başaran, 2000: 81; Güney, 2011: 316). Bunlardan ilki olan **ihtiyaç duyma**, birey biyolojik ve çevreye uyum sağlamasına destek olan unsurlardan birinin ortadan kalkması ile kaybolan dengesini bulmaya çalışır. Bireyin ihtiyacı karşılanmazsa bünyesinde gerginlik ortaya çıkar. Bireyin gerginliği yüksek ise başarıma gücünü olumsuz etkiler burada önemli olan gerginliğin derecesi artmadan ihtiyacın karşılanmasıdır. **Uygun ortam sağlama**, ihtiyaçların karşılanmasında önem arz etmektedir. Uygun ortam olmadan ihtiyacın karşılanması mümkün değildir. Ortam bireyin ihtiyacını karşılaması için uygun değilse birey bir başka yer ve zamanda ihtiyacını karşılamaya çalışacaktır. Bu durum, özellikle çalışma ortamında motivasyonun düşmesine ve verimlilik kaybına neden olacaktır. Ortaya çıkan ihtiyaçlar için uygun ortam sağlandığında bu ihtiyaçlar artık isteğe dönüşür. Diğer bir ifade ile **istek**, farkına varılmış ihtiyaçlardır. Tüm ihtiyaçlar değil, yalnız elde edilebilir olanlar istek haline gelir. Birey ihtiyacını fark ettiğinde ihtiyacını karşılamak için **seçenek aramaya** başlar. İhtiyaçlar nedeni ile ortaya çıkan gerilim ne kadar yüksek ise bireyin uygun seçenekleri fark etme seviyesi de o kadar azalacaktır. Gerilim düştükçe bireyin muhakeme gücü artacak ve uygun seçenek bulma olasılığı da artacaktır. **Deneme** aşamasında birey, ihtiyacını karşılamak için seçtiği davranışın denemesini yapar. Tercih edilen seçenek ne kadar geçerli ise ihtiyacın karşılanması o kadar kolay olur. Son aşama **doyum** aşamasıdır. Birey bu aşamada yeteri kadar tatmin olmuşsa gerilimden kurtularak rahatlar. Yeteri kadar tatmin olmamışsa hayal kırıklığı yaşar. Bunun sonucunda ya tekrar motive olarak bu sürece yeniden başlar yahut başlamaz ve gergin bir şekilde yaşamaya devam eder.

3.2. Motivasyon Kuramları

Motivasyon konusunda uzun yıllardır birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar iki temel ayrımla ele alınmaktadır. Kimi kuramlar bireyin içsel yeteneklerini, arzularını, duygu ve algı gibi faktörlerini dikkate alırken, kimi kuramlar ise kişinin dışında ortaya çıkan bir takım çevresel faktörlerini dikkate almaktadır (Koçel, 2015: 733). Yine bu noktadan hareket ile motivasyon kuramları Kapsam ve Süreç Kuramları olarak iki temel ayrım içinde değerlendirilmektedir.

Bireyin sahip olduğu içsel yetenek, tutum, algı gibi unsurları dikkate alarak kişileri motive etmeyi amaçlayan unsurlar Kapsam Kuramları olarak isimlendirilmektedir. Motivasyon konusunda geliştirilen Kapsam Kuramları; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı, McClelland'ın Başarı Kuramı şeklindedir. Kişinin dışında gelişen unsurlara ağırlık veren kuramlar Süreç Kuramları olarak isimlendirilmektedir. Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı Süreç kuramlarını oluşturmaktadır (Koçel, 2015: 733). Bu çalışma motivasyonun Herzberg'in Çift Faktör Kuramı üzerinden değerlendirildiği için literatür kısmında sadece bu kurama yer verilmiştir.

3.2.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Amerikalı bir araştırmacı olan Frederick Herzberg tarafından ortaya atılan bir kuram olan **Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**, ilk olarak araştırmacının "Motivation to Work" isimli kitabında bahsedilmiştir, bireylerin fiziki ve sosyal olarak hangi koşullar altında çalışmak istediğini temel noktasına almıştır. Herzberg, bazı iş koşullarının eksikliği durumunda çalışanın motive olmadığını ileri sürmüştür. İş koşullarının güdüleyici olmadığını ancak bulunmasının da zorunluluk olduğunu belirtmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 56).

Herzberg'e göre olumlu ve olumsuz duyguların kaynakları farklıdır. Olumlu duygular işin içeriğine bağlanırken olumsuz duygular iş ortamına bağlanmıştır. Diğer bir ifade ile olumlu duygular insanın ne yaptığına, olumsuz duygular ise hangi çalışma şartları altında yaptığı ile ilgilidir. Araştırmacı bunları Motivasyon ve Hijyen Faktörleri olarak isimlendirmektedir (Tevrüz, Erdem ve Bozkurt, 2012: 64).

İşin kendisinden çok çalışma ortamı ile ilgili olan Hijyen Faktörlerin yokluğu tatminsizliğe yol açar ancak varlığı tatmin sağlamaz. Tatmin sağlayan motivasyon faktörleridir. Hijyen faktörlerinin yanı sıra motivasyon faktörleri de varsa güdülenme olur (Tevrüz, Erdem ve Bozkurt, 2012: 65). Bu kuram için de eleştiriler bulunmaktadır. En başta gelen eleştirilerden biri ücret gibi ekonomik motivasyon faktörlerinin geri planda kalmış olmasıdır. Çalışmanın ekonomik olarak gelişmiş bir ülkede yapılmış olması ve toplumun satın alma gücünün yüksek olması nedeniyle bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir (Eren, 2012: 516).

4. Çalışmaya Tutkunluk ve Motivasyon İlişkisi

Akademik yazında, çalışmaya tutkunluk ile motivasyon arasında bir ilişki olduğunu gösteren az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Kimi araştırmalarda, çalışmaya tutkun olmayan çalışanların motive olmaları beklenmemektedir. Buna karşılık çalışmaya tutkun olan çalışanların, işlerini anlamlı ve değerli bularak içsel motivasyon durumu göstermeleri beklenmektedir (Gellatly, Meyer ve Luchak, 2006: 343). Bir diğer araştırmada, Cazan (2015: 415) motivasyon ile tutkunluk ve tükenmişlik arasında dikkate değer bir ilişki bulmuştur. Yapılan araştırmada, tutkunluk ile motivasyon arasında pozitif yönlü, tutkunluk ile tükenmişlik arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Literatürde kütüphane çalışanlarının motivasyonu ve çalışmaya tutkunluğunun incelendiği araştırmalar oldukça azdır. Yapılan bir araştırmada, iş doyumu ve benzeri

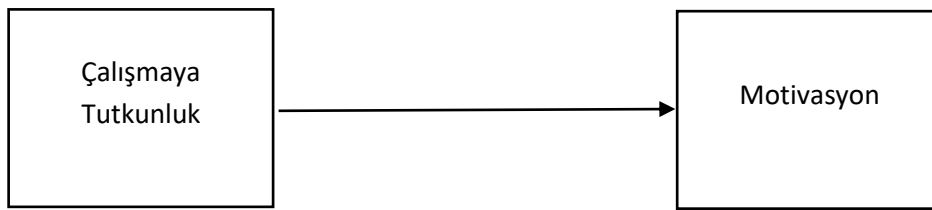
unsurların, topluma hizmet eden kuruluşlardan biri olan kütüphanelerin çalışanlarının verimliliğinin artırılmasında önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010: 53). Diğer bir araştırmada, profesyonel olmayan kütüphanecilerin birbirleriyle yardımlaşmalarına dayalı profesyonellik düzeylerinin çalışmaya tutkunluğun bir boyutu olan adanmışlığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Sağsan ve Fırtına, 2015: 17-18). Üstün (1997: 28) tarafından yapılan bir araştırmada ise, kütüphane çalışanlarının kurum içindeki içsel motivasyon ve iletişimlerinin önemine vurgu yapılmıştır.

Literatürde farklı kütüphane türlerinde çalışan personellerinin motivasyonunu ve işe tutkusunu farklı açılardan değerlendiren çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Balcı'nın 2006 yılında yapmış olduğu araştırmada kadın kütüphanecilerin erkek kütüphanecilere oranla işlerine daha iyi motive olabilmelerinde kurum yöneticilerinin sahip olduğu özelliklerin önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Özellikle takdir edilmek, saygınlık ve fikirlerin önemsenmesi kadın kütüphaneciler arasında önemli olduğu görülmüştür. Çalışanların yaşlarıyla ilgili yapılan analizde ise çalışanların yaşları ilerledikçe işten tatmin olma oranlarında artış olduğu saptanmıştır (Balcı, 2006: 99). Ülkemizde yapılan bir diğer araştırmada ise, 28 farklı üniversitede hizmet veren kütüphanecilere sorular yöneltilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; iş ortamında bağımsızlık, sahip olunan yeteneklerin kullanımı, iş yerinin koşulları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, gerçekleştirilen faaliyetlerin tanınması, saygı ve güven kazanılması kütüphanecilerin iş doyumlarına etki ettiği sonucuna varılmıştır (Demirel, 1989: 32). Kütüphane personelinin kurum içi rotasyondan nasıl etkilendiğini ele alan bir araştırmada ise, kütüphanelerde çalışanların birimler arası rotasyonla çalışması verimliliklerini ve üretkenliklerini olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Aynı zamanda, personelin yeni bilgi ve tecrübe edinmesi meslekten tatmin olmasına da katkı sağlamaktadır (Esharenana, 2006: 73).

5. Yöntem

5.1. Araştırma Modeli ve Hipotezi

Bu araştırma açıklayıcı araştırmadır. Yıldırım'a göre (2015: 58) açıklayıcı araştırma, ele alınan konudaki ilişkilerin neden ve nasıl ortaya çıktığını saptamak için kullanılır. Bu araştırma, çalışmaya tutkunluk ile motivasyonun ilişkisini saptamak amacıyla düzenlenmiştir.



Buna göre araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibidir:

H1: Vakıf üniversitesi çalışanlarının çalışmaya tutkunlukları motivasyonlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırma Sorusu: Çalışmaya tutkunluk ile çalışanların motivasyonu arasında ilişki var mıdır?

5.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın anakütlesini (evrenini) Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphanelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Tüm çalışanların ankete katılmaları zaman ve maliyet gibi bazı nedenler sebebiyle mümkün olmadığından veri kolayda örneklem yolu ile toplanmıştır. Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphanelerinin web sayfaları ve bu kütüphanelerde çalışan toplam kişi sayısının 300 olduğu anlaşılmış ve tamamına online anket gönderilmiştir. 116 kişi

gönüllü olarak ankete katılmayı kabul etmiştir. Katılımcı sayısının sınırlı kalması, anakütleyi kısıtlı bir örnekleme değerlendirmeye neden olmuştur.

5.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Motivasyon Ölçeği olarak Teck-Hong ve Waheed tarafından motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan *Motivasyon Anketi* kullanılmıştır (Teck-Hong ve Waheed, 2011: 29-30). Bu ölçekte ilk 14 soru motivasyon faktörlerini ölçmekte, 16 soru da hijyen faktörlerini ölçmektedir. Türkiye’de bu ölçeğin kullanıldığı bir araştırmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olduğu bulunmuş ve bu nedenle bu araştırma için tercih edilmiştir (Tuysuz, 2016: 53). Çalışmaya tutkunluğu ölçmek için ise, Schaufeli ve arkadaşları tarafından geliştirilen 17 soruluk *Çalışmaya Tutkunluk Anketi* kullanılmıştır. Bu ölçekte 6 soru dinçliği, 6 soru adanmışlığı ve 5 soru da yoğunluğu ölçmektedir (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006: 702). Turgut (2011: 163-164) tarafından yapılan bir araştırmada bu ölçeğin hem bütün halinde hem de boyutları ile geçerli ve güvenilir olduğunun saptanmış olması nedeniyle bu araştırma için tercih edilmiştir.

6. Veri ve Bilgilerin Analizi

6.1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Faktör Analizi

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğini oluşturan 17 maddeye uygulanan faktör analizinde 12. soru, 1. ve 4.ü faktörlerde birbirine yakın faktör yüklerine sahip oldukları görülmüştür (Faktör yükleri 1. Faktör için 0,509 ve 4. Faktör için 0,528). Bu soru ölçekten çıkarıldıktan sonra yapılan analizde 11. maddenin faktör yüklerinin 1. ve 2. faktörler ile yakın olduğu görülmüştür (Faktör yükleri 1. Faktör için 0,441 ve 2. Faktör için 0,433). Bu soru da analizden çıkarıldıktan sonra 3 faktör olarak faktörler ortaya çıkmıştır.

Buna göre ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmış ve genel güvenilirlik 0.872 olarak bulunmuştur. Bartlett testi sonucunda faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki tespit edilmiş ve veri seti faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır ($p=0.000<0.05$). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ile örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu da tespit edilmiştir ($KMO=0.870>0,60$).

Faktör Analizine uygun olduğu tespit edilen veri seti için, soruların her birinin katkı sağlayıp sağlamadığının anlaşılması amacıyla Anti-image Korelasyon matrisi de yapılmış ve değerlerin tamamının 0,5 ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Böylece bu tablo nedeniyle analizden çıkarılması gereken bir soru olmadığı anlaşılmıştır.

Yapılan faktör analizinde toplam 15 sorudan oluşan 3 faktör elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans %58,76 olarak bulunmuştur. Faktörler sırasıyla Dinçlik, adanmışlık ve yoğunluk olarak belirtilmiştir. Faktörlerin içsel tutarlılığının hesaplanmasında Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Bu değerler sırasıyla 0,862; 0,770 ve 0,687’dir.

Tablo 1. Çalışmaya Tutkunluk Faktör Analizi

		Faktör Açıklayıcılığı	Güvenilirlik (Cronbach Alpha)
Faktör 1 Dinçlik	Faktör Ağırlıkları	25,592	0,862
1-Kendimi işimde enerji dolu hissedirim.	,798		
4-İşimde kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.	,784		
2-İşimin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	,726		

5-İşim konusunda hevesliyim	,711		
10-Yaptığım işten gurur duyuyorum.	,568		
3-Çalışırken zaman hızla akıp gider.	,545		
Faktör 2 Adanmışlık		16,616	0,770
6-Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuyorum	,768		
8-Sabahları uyandığında işe gidesim geliyor.	,637		
7-İşim bana ilham veriyor	,627		
9-Yoğun çalıştığımında kendimi mutlu hissediyorum.	,647		
Faktör 3 Yoğunluk		16,556	0,687
16-Kendimi işimden koparmam zordur.	,757		
14-Çalışırken kendimi işe kaptırıyorum.	,668		
15-İşimde zihinsel olarak esneğim.	,636		
17-İşler yolunda gitmese bile her zaman işime azimle devam ederim.	,589		
13-Bana göre, yaptığım iş zorlayıcı.	,579		
KMO Ölçek Geçerliliği	0,870	58,76%	
P:0,000 (Bartlet Testi)			

6.2. Motivasyon Ölçeği Faktör analizi

Motivasyon Ölçeğini oluşturan 30 maddeye uygulanan faktör analizi sonrasında 21. maddenin faktör ağırlıklarının birbirine yakın olması nedeniyle, ölçeğin anlam bütünlüğünü bozduğu saptanmıştır. Bu nedenle 21. madde ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Buna göre ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmış ve genel güvenilirlik 0.968 olarak bulunmuştur. Barlett testi sonucunda faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişki tespit edilmiş ve veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur ($p=0.000<0.05$). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ile örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir ($KMO=0.922>0,60$).

Bu anket için de hazırlanmış olan Anti-image korelasyon matrisinde bütün değerlerin 0,5'ten yüksek olması nedeni ile bu şamada çıkarılması gerekli soruya rastlanılmamıştır.

Yapılan faktör analizinde toplam 29 sorudan oluşan 5 faktör elde edilmiştir. Toplam açıklanan varyans % 76,01 olarak bulunmuştur. Faktörler sırasıyla Sosyal Yakınlık ve Gelişme, İçsel Motivasyon, Güvende Hissetme, Çalışma Arkadaşları ve İlişki ve Finansal İhtiyaçlar olarak belirtilmiştir. Elde edilen bu faktörler Teck-Hong ve Waheed tarafından yapılan araştırmada elde edilen faktörlerden farklılık göstermiştir (Teck-Hong ve Waheed, 2011: 81). Faktörlerin içsel tutarlılığının hesaplanmasında Cronbach Alpha değerleri kullanılmıştır. Bu değerler sırasıyla 0,967; 0,935; 0,793; 0,918 ve 0,742'dir.

Tablo 2. Motivasyon Faktör Analizi

		Faktör Açıklayıcılığı	Güvenilirlik (Cronbach Alpha)
Faktör 1 Sosyal Yakınlık ve Gelişme	Faktör Ağırlıkları	27,825	0,967
42-Yöneticimle olan ast üst ilişkimden dolayı işimden memnunum.	,835		
32-Çalıştığım kurumda yönetimin tutumu çok uzlaşmacıdır.	,810		
43-Yöneticilerim güçlü ve güvenilir liderlerdir.	,787		
41-Yöneticimin verdiği destekle performansımın geliştiğini hissediyorum.	,780		
28-İşimi iyi yaptığımda yeterince takdir edilirim.	,774		
27-Yöneticim, işimi iyi yaptığımda her zaman teşekkür eder.	,761		
20-Çalıştığım kurumun bana olumlu katkıları olduğunu düşünürüm.	,671		
33-Bu kurumun politikaları çalışanlardan yana olduğu için burada çalışmaktan gurur duyarım.	,664		
29-Bu kurumda çalışmaktan gurur duyarım.	,627		
18-Başarılarımı takdir ettiği için bu kurumda çalışmaktan gurur duyarım.	,622		
46-Çalıştığım yerde sağlanan konfordan dolayı işimden memnunum.	,611		
47-İyi çalışma koşullarından dolayı bu kurumda çalışmaktan gurur duyarım.	,589		
Faktör 2 İçsel Motivasyon		17,513	0,935
25-İşim heyecan verici ve zorlayıcıdır.	,818		
22-İşim kariyerimde ilerlemem için yeni beceriler kazanmama izin verir.	,741		
23-Yaptığım iş heyecan verici ve çeşitliliğe sahip bir iştir.	,731		
30-İşim kendimi geliştirmeme ve ilerlememe izin verir.	,707		
31-İşim, tecrübemin, becerilerimin ve performansımın gelişmesine izin verir.	,674		
24-İşimi yapabilmem için yeterince güçlendirildiğimi düşünürüm.	,602		
19-İşimden memnunum çünkü bana başarıma hissi veriyor.	,594		
26-İşimi başardığımda veya tamamladığımda takdir edildiğimi hissederim.	,579		
Faktör 3 Güvende hissetme		12,683	0,793

38-İşyerimde emniyetle çalışıldığına inanıyorum.	,696		
39-İşimin güvenli olduğuna inanıyorum.	,625		
34-Kurumumun misyonunu tam olarak anlıyorum.	,621		
40-İş yerimin lokasyon olarak bulunduğu yerde kendimi rahat hissedirim.	,606		
Faktör 4 Çalışma Arkadaşları ile ilişki		11,556	0,918
36-Çalışma arkadaşlarım yardımsever ve arkadaş canlısıdır.	,889		
35-Çalışma arkadaşlarımla anlaşmak kolaydır.	,871		
37-Çalışma arkadaşlarım benim için önemlidir.	,792		
Faktör 5 Finansal İhtiyaçlar		6,505	0,742
44-Maaşım beni daha çok çalışmaya teşvik eder.	,824		
45-Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	,789		
KMO Ölçek Geçerliliği	,922	76,01	
P:0,000 (Bartlet Testi)			

6.3. Faktörler Arası Korelasyon

Aşağıda faktörler arası korelasyon katsayıları Tablo 3.'te görülmektedir. Pearson korelasyon yöntemi kullanılarak sonuçları alınan korelasyon analizi sonrasında, bütün değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmaya Tutkunluk'un Boyutları olan Dinçlik, Adanmışlık ve Yoğunluk ile Motivasyonun boyutları olarak belirlenmiş olan Sosyal Yakınlık ve Gelişme, İçsel Motivasyon, Güvende Hissetme, Çalışma Arkadaşları ile İlişki ve Finansal İhtiyaçlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğundan söz edilebilir. Buna göre vakıf üniversitesi çalışanlarının çalışmaya tutkunlukları ile motivasyonları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,666$). Böylece araştırma sorusunda belirtilen çalışanların çalışmaya tutkunlukları ile motivasyonları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 3. Faktörler Arası Korelasyon

	Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dinçlik	10,2672	3,58343	1									
2	Adanmışlık	8,9310	2,99775	,683**	1								
3	Yoğunluk	12,0172	2,91020	,411**	,389**	1							
4	Sosyal Yakınlık ve Gelişme	26,5431	12,31499	,561**	,512**	,239**	1						
5	İçsel Motivasyon	18,0862	7,28616	,737**	,694**	,470**	,790**	1					
6	Güvende Hissetme	7,4138	3,16247	,524**	,536**	,184*	,726**	,631**	1				
7	Çalışma Arkadaşları	5,3621	2,38982	,550**	,453**	,102	,642**	,563**	,770**	1			

	ile İlişki												
8	Finansal İhtiyaçlar	6,1121	2,19395	,280**	,398**	,091	,510**	,479**	,401**	,321**	1		
9	Çalışmaya Tutkunluk	63,7155	23,76838	,669**	,629**	,305**	,960**	,894**	,800**	,741**	,586**	1	
10	Motivasyon	31,2155	7,76705	,879**	,847**	,714**	,546**	,784**	,518**	,467**	,317**	,666**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı.

6.4. Regresyon Analizi

Araştırmada gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 4.'te görülmektedir. Buna göre R değeri bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasında güçlü bir ilişki olduğunu, diğer bir deyişle Çalışmaya Tutkunluk ile Motivasyon arasında pozitif ve önemli sayılabilecek bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu tabloda R değeri 0,666 olup Çalışmaya Tutkunluk'un Motivasyon üzerinde pozitif ve önemli sayılabilecek bir etkisinin olduğu işaret etmektedir. Bu sonuçlara göre, H1 (Vakıf üniversitesi çalışanlarının çalışmaya tutkunlukları motivasyonlarını pozitif yönde etkilemektedir.) desteklenmektedir.

Tablo 4.'te yer alan R^2 değeri 0,444'tür. Bu, çalışmaya tutkunluğun motivasyondaki varyansın %44,4'ünü açıklayabildiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların motivasyonlarını tahmin etmede çalışmaya tutkunluk seviyesini bilmek, %44,4'lük bir doğruluk payı ile tahmine imkân tanımaktadır. Uyarlanmış R^2 değeri dikkate alındığında ise yukarıdaki %44,4'lük R^2 değeri %43,9'a düşmektedir, yani çalışmaya tutkunluk seviyesi motivasyonun ancak %43,9'unu açıklamaktadır. Yine tabloda görülen F değeri 90,914 olup modelin uygun olduğunu göstermekte ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($p < 0.05$). Diğer bir ifade ile motivasyonu çalışmaya tutkunluk ile açıkladığımız modelimiz anlamlı bir modeldir.

Tablo 4. Regresyon Analizi

	<i>R</i>	R^2	<i>Adj R²</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
	0,666	0,444	0,439	90,914	0,000			
Çalışmaya Tutkunluk						0,666	9,535	0,000

Bağımlı Değişken: Motivasyon

6.5. Bağımsız Gruplar T-testi

Motivasyon değişkeninin kadın ve erkekler arasında farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan bağımsız gruplar t-testinde, t değerine karşılık gelen anlamlılık değeri 0,560 olarak ortaya çıkmıştır. Böylece motivasyon değişkeninin kadın ve erkelere göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya tutkunluk değişkeninin kadın ve erkekler arasında farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan bağımsız gruplar t-testinde, t değerine karşılık gelen anlamlılık değeri 0,850 olarak ortaya çıkmıştır. Böylece çalışmaya tutkunluk değişkeninde de kadın ve erkelere göre farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Bağımsız Gruplar T-testi

		<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Motivasyon	Kadın	73	67,79	20,666	0,586	0,560
	Erkek	43	61,88	28,446		
Çalışmaya tutkunluk	Kadın	73	31,33	6,867	0,189	0,850

	Erkek	43	31,02	9,176		
--	-------	----	-------	-------	--	--

6.6. Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Araştırmanın bu bölümü için parametrik olmayan testler arasında yer alan Kruskal-Wallis Testi tercih edilmiştir. Bu testin amacı, araştırmanın ana kütlelerini oluşturan grupların ortalamalarının birbirlerine eşit olup olmadıklarını saptamaktır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 242). Tablo 6’da sunulan p değerinin 0,05 ten büyük olması nedeniyle gruplar arasında motivasyon ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p	
Motivasyon	20-25	21	66,26	24,373	3,046	0,693
	26-30	39	57,62			
	31-35	14	66,04			
	36-40	16	54,25			
	41-45	15	51,8			
	46 ve üstü	11	52,55			
	Total	116				
Çalışmaya Tutkunluk	20-25	21	69,83	8,557	9,366	0,095
	26-30	39	58,78			
	31-35	14	70,14			
	36-40	16	55,13			
	41-45	15	39,8			
	46 ve üstü	11	51,45			
	Total	116				

7. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Değişimin her geçen gün daha da hız kazandığı içinde bulunduğumuz 21. yüzyılda, kurumlar istihdam ettiği personellerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerden en üst düzeyde faydalanmak, eksik kalan yönlerini tamamlamak ve kuruma ve mesleğe karşı tutkuyla bağlanmalarına yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaların bütünü oluşturulan süreçler her kurum ve sektörde farklı yöntemlerle uygulanmaktadır.

Son yıllarda teknolojinin ve iş yaşamındaki değişimlerin toplum üzerindeki etkisinin en çok hissedildiği kurumlardan biri de kütüphaneler olmuştur. Bunun sebebi bilginin üretimi, düzenlenmesi, depolanması, değerlendirilmesi, erişimi, paylaşımı, pazarlanması gibi sorunlar ile bu mesleğin ilgililerinin doğrudan muhatap olmalarıdır (Üstün, 1997: 21). Kütüphanelerin üstlendiği misyon, hizmet verdiği kitlenin özellikleri ve personelin özellikleri kurumun yapacağı motivasyon ve kuruma olan tutkunluğu oluşturmaya yönelik faaliyetlerin şekillenmesinde büyük etkiye sahip olan bazı unsurlardır. Personellerden en üst düzeyde faydalanmanın yanında onları kurumun dışındaki dünyayla olan ilişkisine de katkı sağlamak artık kurumların sorumlulukları arasına girmiştir. Çalışanların mesleğe ve istihdam edildiği kuruma sadık olabilmeleri için çeşitli imkânlar ve olanaklar sunmak da bir zorunluluk haline gelmiştir. Aksi halde çevresinden ya da iş ortamından olumsuz etkilenen bir çalışan, demoralize olup işine olan tutkunluğunu kaybedebilir ve kurumundan uzaklaşır. Bu durum

kurum için güç kaybına, personel için de daha farklı sosyal ve psikolojik kayıplara neden olabilir.

Personellerin çalışma arzusuna, tutkunluğuna kavuşması yönetim kadrosunun personel çıkarları ve ihtiyaçları ile kurumun hedeflerinin bir bütün olarak dengelenmesine bağlıdır (Yalçın, 1991: 19). Otantik liderliğin görüldüğü çalışma ortamlarında çalışmaya tutkunluğun görüldüğü ve buna bağlı olarak da içsel motivasyonun yüksek olduğu görülmüştür (Shu, 2015: 333). Bu durum hazırlanan bu çalışmanın hipotezi ile uyum göstermektedir. Başka bir çalışmada motivasyon ile tutkunluk arasında dikkate değer bir ilişki bulunmuştur. Tutkunluk ile motivasyon arasında pozitif yönlü, bir ilişkinin varlığını ortaya çıkaran çalışmalarla bu çalışma uyumluluk göstermektedir (Cazan, 2015: 415). Diğer bir araştırmada, çalışanların yaşlarıyla ilgili yapılan analizde ise çalışanların yaşları ilerledikçe işten tatmin olma oranlarında artış olduğu saptanmıştır (Balcı, 2006: 100). Üniversite kütüphanelerinde uygulanan mevcut performans değerlendirme yöntemlerinin kütüphane çalışanlarının tutumlarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkmıştır (Kanık, 2008: 157). Kütüphaneler için yapılan başka bir çalışmada ise iç iletişimin, kütüphane ve bilgi merkezlerinde çalışanların işini keyfiyetle yapmalarına ve kurum kültürlerini pekiştirmelerine sebep olduğunu ortaya koymuştur (Ateş, 2016: 98).

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan vakıf üniversitesi kütüphanesi çalışanlarının çalışmaya olan tutkunluğunun motivasyonları ile büyük oranda olumlu bir ilişki içerisinde oldukları belirlenmiştir (p: 000; B: 0,666). Kadın ve erkekler arasında motivasyon ve çalışmaya tutkunluk değişkenleri bakımında bir farkın olmadığı bu çalışmanın dikkate değer sonuçlarından biridir (Motivasyon, p: 0,560; Çalışmaya Tutkunluk, p: 0,850). Ayrıca yaş bakımından da bir farklılığın olmadığı bulunmuştur (Motivasyon, p: 0,767; Çalışmaya Tutkunluk, p: 0,580). Ancak farklılıkların olmaması araştırma yapılan iş kolu ile ilgili olabilir. Farklı bir iş kolunda yapılan bir araştırmada farklı sonuçlar alınması da mümkün olabilir.

Hazırlanan bu çalışmanın temel kısıtlayıcısı motivasyona etki ettiği düşünülen birçok unsur arasından sadece işe tutkunun ele alınmış olması söylenebilir. Motivasyona etki ettiği düşünülen birçok faktörün ele alınacağı bir araştırmanın Türkiye'deki vakıf üniversiteleri kütüphanesi çalışanlarına uygulanması daha kapsamlı sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Kaynakça

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 32, 21-46.
- Ateş, E. K. (2016). Kütüphane ve bilgi merkezlerinde stratejik iletişim yönetimi. Hiperlink Yayınları, İstanbul.
- Bakker, A. B. (2011). "An Evidence-Based Model of Work Engagement", Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement", Career Development International, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Ten Brummelhuis, L. L. (2012). "Work Engagement, Performance, and Active Learning: The Role of Conscientiousness", Journal of Vocational Behavior, 80(2), 555-564.
- Balcı, Y. (2006). Kütüphane Organizasyonları ve Kütüphane Personelinin Motivasyon Kaynakları - Bir Uygulama, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Feryal Matbaası.

- Bolat, T., Seymen, O. A. ve Bolat, O. İ. (2009). “Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi”, Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute, 12(21), 215-239.
- Cazan, A. M. (2015). “Learning motivation, engagement and burnout among university students”, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 187, 413-417.
- Demirel, R. (1989). Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi, Hacettepe Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Den Hartog, D. N. ve Belschak, F. D. (2012). “Work Engagement and Machiavellianism in the Ethical Leadership Process”, Journal of Business Ethics, 107(1), 35-47.
- Dessler G. ve Phillips, J. (2008). Managing Now. U.S.A: Houghton Mifflin Company.
- Doğan, E. (2002). Çalışanın İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının, Lidere Olan Güvenin, Güçlenmenin ve Duygunun Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), İstanbul.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım
- Freudenberger, H. J. (1977). “Speaking from Experience”, Training ve Development Journal, 31(7), 26-27.
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P. ve Luchak, A. A. (2006). “Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions”, Journal of Vocational Behavior, 69(2), 331-345.
- Güney, S. (2011). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kahn, W. A. (1990). “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.
- Kanık, L. (2008). “Türk Üniversitelerinde Kütüphane Çalışanlarının Performans Değerlendirmeleri” Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M. ve Safavi, H. P. (2014). “Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry”, International Journal of Hospitality Management, 36, 14-22.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2009). İşe Bağlanma. In A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Eds.), Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel yaklaşımlar. Kocaeli: Umuttepe Kitabevi.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. 16. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Lambe, C. J., Wittmann, C. M. ve Spekman, R. E. (2001). “Social Exchange Theory and Research on Business-to-Business Relational Exchange”, Journal of Business-to-Business Marketing, 8(3), 1-36.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it (1st ed.). San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). “Job Burnout”, Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi”, İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(3), 4-19.
- Richardson, G. E. (2002). “The metatheory of resilience and resiliency”, Journal of Clinical Psychology, 58(3), 307-321.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). Örgütsel Psikoloji. Bursa: ALFA Basım Yayın.

- Sağsan, M. ve Firtına, B. (2015). “Bilgi Mesleğine Bağlılık ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri ve Profesyonellikle İmtihani”, *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1-22.
- Saks, A. M. (2006). “Antecedents and consequences of employee engagement”, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). “The measurement of work engagement with a short questionnaire - A cross-national study”, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shu, C.-Y. (2015). “The Impact of Intrinsic Motivation on The Effectiveness of Leadership Style towards on Work Engagement”, *Contemporary Management Research*, 11(4), 327-350.
- Taştan, S. (2014). “İş Talepleri-Kaynakları Modeli: İş Taleplerinin, Yönetici Desteğinin ve Otonominin İşe Gönülden Adanma İle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 149-192.
- Teck-Hong, T. ve Waheed, A. (2011). “Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money”, *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Tevrüz, S., Erdem, İ. ve Bozkurt, T. (2012). *Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Turgut, T. (2011). “Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri”, *Ataturk University Journal of Economics ve Administrative Sciences*, 25(3/4), 155-179.
- Tuysuz, M. (2016). *Effects of perceived organizational trust on employee motivation: An application on retail store employees. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Üstün, A. (1997). “Kütüphanecilik Mesleğinde İç İletişim ve Motivasyon” *Türk Kütüphaneciliği* 11(1), 20-28.
- Üstün, A. (2009). “Bilgi Hizmetlerinde Verimlilik ve Motivasyon”, *Türk Kütüphaneciliği* 23(3), 602-608.
- Van Den Berg, B. A. M., Bakker, A. B. ve ten Cate, T. J. (2013). “Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre”, *Perspectives on Medical Education*, 2(5), 264-275.
- Yalçın, S. (1991) “Personel Yönetimi” , 4. Bs. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Yıldırım, İ. E. (2015). *İstatistiksel Araştırma Yöntemleri ve Su Tüketim Bilinci Üzerine Bir Kamuoyu Araştırması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). “Ankara’daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma”, *Bilgi Dünyası*, 2010, 11(1), 49-80