



İstanbul Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi
Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü



Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi

The Journal of Information and Documentation Studies

Sayı/Number: 7, Sayfa/Pages: 1-29, İstanbul, İlkbahar/ Spring 2017

Basılı Nüsha ISSN: 1307-6655

Elektronik Nüsha ISSN: 2148-8975

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Job Satisfaction Levels of Information and Records Management Departments' Research Assistants in Turkey

Mehlika KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

Marmara Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü

mehlikakaragozolu@marmara.edu.tr

Alındığı tarih: 10.07.2017; Kabul tarihi: 10.10.2017

Öz

İş doyumunu, iş kollarında üretkenliği etkileyen oldukça önemli bir faktördür. Bilgi ve Belge Yönetimi alanında dünyada 1970'li yıllardan beri yapılmakta olan iş doyumunu araştırmalarının sayısı Türkiye'de oldukça sınırlıdır ve Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi alanının öğretim elemanlarına ilişkin herhangi bir çalışma da bulunmamaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de eğitim öğretim faaliyetini etkin olarak sürdüren dokuz Bilgi ve Belge Yönetimi bölümünde çalışan toplam 39 araştırma görevlisinin iş doyumunu düzeyleri üzerine bir inceleme yapılması amaçlanmıştır. Betimsel tarama modelinde desenlenen araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmış ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin 20 maddelik kısa formu kullanılmıştır. 39 araştırma görevlisinin 35'inden geri dönüş alınan araştırmanın verileri SPSS 23 programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde katılımcıların Minnesota para-

MEHLİKA KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

metrelerine göre normal düzey iş doyumuna sahip olduğu ve içsel iş doyumlarının dışsal iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularında hedef kitlenin demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Anahtar Sözcükler: Araştırma Görevlileri, İş Doyumu, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Anket, Türkiye.

Abstract

Job satisfaction is a very important factor affecting productivity in business lines. The number of job satisfaction researches carried out in the field of Information and Records Management since the 1970's is rather limited in Turkey and there is not any study related to academic staff in this subject. In this study, it's aimed to make a survey on the level of job satisfaction of 39 research assistants working in the nine Information and Records Management Departments which effectively maintain educational activities in Turkey. The study designed in the descriptive survey model, has used survey technique and the 20-item short form of the Minnesota Satisfaction Questionnaire to collect the research data. The data obtained from 35 of 39 research assistants were analyzed by SPSS 23 program. Pursuant thereto, it was determined that participants had a normal job satisfaction according to Minnesota parameters and their internal job satisfaction was higher than external job satisfaction. However, no significant difference was observed in the research results according to the demographic variables of the target group.

Keywords: Research Assistants, Job Satisfaction, Information and Records Management Department, Minnesota Satisfaction Questionnaire, Survey, Turkey.

Giriş

Günümüz insanı, hayatının kayda değer bir zaman dilimini iş yerinde geçirmektedir. Bu zaman diliminde, kişinin yaptığı işten, işinin maddi-manevi getirilerinden ve çalışma koşullarından memnun olması veya olmaması onun iş doyumunu düzeyini göstermektedir. İş doyumunu, çalışanların ve dolayısıyla kurumların başarı ve verimliliklerini etkilemektedir. Bilimsel üretim temeline dayalı olan akademik kurumlarda verimlilik, yalnızca kurum başarısı için değil, bilimin gelişmesi ve ilerlemesi için de gereklidir. Bu sebeple akademik çalışanların nitelik ve niceliğini etkileyecek olan iş doyumunu konusunda yapılacak araştırmalar oldukça önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinde (BBY) çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerini saptamaktır. Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma sahasının gelişmesi, bilimsel literatürün zenginleşmesi, nitelikli eğitim-öğretimin desteklenmesi, mesleğin tanıtılması ve bölüm öğrencilerinin mesleğe teşvik edilmesi konusunda önemli rollere sahip

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

olan BBY araştırma görevlilerinin iş doyumlarının incelenmesi, dikkate değer bir gerekliliktir. Türkiye'deki BBY alan yazınında daha önce ele alınmayan bu konunun incelenmesinin literatüre olumlu bir katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışma, teorik ve uygulama olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Çalışmanın teorik kısmında, iş doyum kavramı tanıtılmış ve Bilgi ve Belge Yönetimi literatüründeki iş doyum araştırma ile öğretim elemanları hakkında hazırlanmış araştırmalara değinilmiştir. Daha sonra, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü araştırma görevlilerinde iş doyumunun önemine değinilerek araştırmanın uygulama kısmı gerekçelendirilmiştir. Arkasından, araştırmanın amacı, kapsamı ve yöntemi açıklanarak elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın sonuç kısmında, bulgular benzer araştırmaların bulguları ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

İş Doyumu Kavramı

İş doyum, temel olarak, kişilerin işleriyle ilgili memnuniyet ya da memnuniyetsizliğini ifade eden bir kavramdır. Türkçede iş doyum, iş tatmini ve iş memnuniyeti (İng. job satisfaction) gibi farklı şekillerde kullanılan kavramın bilimsel yazın içinde birçok tanımı bulunmaktadır.

Beer (1964, s. 34), iş doyumunu "çalışanların kurumlarına, işlerine, iş arkadaşlarına ve iş ortamındaki diğer psikolojik unsurlara karşı tutumu" olarak tanımlar. Bu tutumun olumlu oluşu iş doyumunu ifade eder. Locke'a (1976, s. 1300) göre iş doyum, "çalışanın işine veya iş tecrübesine yönelik takdirden kaynaklanan olumlu duygusal durum"; Jones ve Jordan'a (1987, s. 34; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010, s. 51) göre "çalışanların ihtiyaçları ile iş çevresinin uygunluğu"; Spector'a (1997, s. 3) göre "bireyin işi veya işinin çeşitli yönleriyle ilgili hissettiği evrensel bir duygu"dur. Tezer'e (2001, s. 33) göre "bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi" olan iş doyum, bir başka tanıma göre "bir kurumda ilişkilerin sıcak olması, çalışanların yeteneklerini sonuna kadar kullanabilmesi, kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, yaptıkları işin ödüllendirilmesi ve işi iyi yapabilmek için gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi gibi unsurların olmasıyla sağlanan büyük ölçüde duygusal bir bağdır." (Özen, 2011, s. 78).

İş doyum, yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, hizmet süresi, eğitim ve toplumsal sınıf gibi bireysel etkenlerden; örgütsel adalet, örgüt desteği, gözetim ve ücret gibi işe ilişkin etkenlerden ve diğer iş olanakları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve toplumsal destek gibi çevresel etkenlerden etkilenmektedir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010, s. 51-52). İş doyum, çeşitli iç ve dış faktörlerden oluşmakta, araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Bütün bu bilgilerin arka planında ise iş doyumunu açıklayan, ilgili unsurları ve etkenleri ele alan çeşitli teoriler bulunmaktadır. Öztürk ve Şahbudak'ın (2015, s. 494-495) farklı kaynaklardan aktardığına göre, bu teoriler genellikle kapsam ve süreç teorileri olarak iki grupta sınıflandırılmaktadır. Bireylerin ihtiyaçları, istek ve hedefleri çerçevesinde iş doyumunu açıklayan Kapsam Teorileri; Mas-

low'un Gereksinim Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Teorisi ve McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi olarak sıralanabilir. İş yerinde insanların nasıl davranması gerektiğini belirleyen düşünce süreçlerini inceleyen bilişsel teorilerden oluşan Süreç Teorileri ise Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Porter Lawler Teorisi ve Amaç Teorisi olarak sıralanabilir.

İş doyumunu kavramı, literatüre girdiği günden bu yana önemini ve güncelliğini hiç yitirmemiş bir kavramdır. Ekonomik kâr ve kazanç, çağımız insanları tarafından bütün çağlarda olduğundan çok daha önemli görülmektedir. İşletmelerin yüksek kâra ulaşmaları ise insanların işlerinde başarılı ve verimli olmalarına, bunun için de iş doyumuna sahip olmalarına bağlı olduğundan konu hakkındaki araştırmalar bir hayli fazladır ve günden güne artmaktadır.

Literatürdeki İş Doyumu Çalışmaları

Uluslararası literatüre 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında girmiş olsa da ulusal literatürümüzde 1980'li yıllarda çalışılmaya başlanan, 1990'lı yıllarda yavaş yavaş yaygınlaşan iş doyumunu konusu, 2000'li yıllarda hayli popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir. Günümüzde farklı meslek gruplarının iş doyumlarını araştıran pek çok güncel çalışma bulunmaktadır. Bilgi ve Belge Yönetimi literatürüne baktığımızda ise ilk iş doyumunu araştırmalarının dünyada 1970'lerde ve Türkiye'de 1980'lerin sonunda başladığı ve araştırmaların meslek elemanları olan kütüphaneciler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Dünyadaki Bilgi ve Belge Yönetimi odaklı iş doyumunu çalışmalarından bazıları şöyle sıralanabilir: Altı üniversite kütüphanesinin çalışanlarının iş doyumunu araştıran Vaughan ve Dunn (1974); kütüphanecilerin iş doyumunu etkileyen faktörleri ele alan Plate ve Stone (1974); halk, üniversite ve özel kütüphanelerde çalışan kütüphanecilerin iş doyumunu çeşitli değişkenlere göre incelediği doktora tezi ile Minitier (1975); katalog ve referans kütüphanecilerinin iş doyumunu üzerine karşılaştırmalı bir çalışma yapan Chwe (1978); işe yeni başlayan kütüphanecilerde iş doyumunu belirleyen faktörleri araştıran D'Elia (1979); yaş ve görev süresinin iş doyumuna etkisini araştıran Scammell ve Stead (1980); demografik değişkenlerin kütüphanecilerin iş doyumuna etkilerini araştıran Lynch ve Verdin (1987); Kaliforniya Üniversitesi kütüphanelerinde çalışanların iş doyumunu işle ilgili sorumluluklar bağlamında araştıran Kreitz ve Ogden (1990); akademik kütüphanelerde görevli personelde iş doyumunu, iş tutumları ve iş davranışları arasındaki ilişki üzerine çalışan Nkereuvem (1990); akademik kütüphanelerde çalışan destek personelinin iş doyumunu Alabama'da inceleyen Fitch (1990) ve Michigan'da inceleyen Voelck (1995); kütüphane profesyonellerinin öğretim durumunu ve bunun üniversite kütüphanesi yöneticilerinin iş devri ve iş tatmini üzerindeki etkisini araştıran Koenig, Morrison ve Roberts (1996); Kanada'daki üniversite kütüphanecilerinin iş doyumunu ulusal bir perspektifle ele alan Leckie ve Brett (1997); Kanada'daki hukuk kütüphanesi çalışanlarının iş doyumunu diğer tür kütüphanelerde ça-

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

lışanlarla karşılaştırarak ölçen Eva ve McCormack (2009); Nijerya'daki federal üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumlarını mesleki aidiyet bağlamında inceleyen Gboyega ve Popoola (2010); işle ilgili değışkenlerin kütüphanecilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkisini araştıran Abdul Karim (2010).

Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma sahasında yapılan ulusal iş doyumunu araştırmaları diğler alanlara göre sayı bakımından oldukça sınırlıdır. Bu çalışmalar, Kütüphanecilik Bölümü mezunu profesyonel kütüphanecilerin işlerinden memnun olup olmadıklarını saptamayı amaçlayan Demirel (1989); Ankara'daki üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumunu araştıran Kaya (1994); Ankara'daki yedi kamu kurumunun arşivinde çalışan personelin iş doyumlarını inceleyen Toplu-Bayır (1998); okul kütüphanecileri hariç Ankara il merkezindeki bütün kütüphanecilerin iş doyumları üzerine araştırma yapan Bocutcu (2002); üniversite kütüphanesi çalışanlarının iş memnuniyetlerini ölçen Yılmaz (2003, 2004); Ankara'daki üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumunu araştıran Özekmekçi (2004); Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine karşılaştırmalı bir inceleme yapan Yılmaz, Korkut ve Köse (2010); kütüphanelerde örgütsel kültürün iş tatminine etkisini ölçen Nacar (2012); Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumlarını karşılaştıran Korkut (2012); yine devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan kütüphane yöneticisi ve çalışanlarının iş tatminini karşılaştırmalı olarak inceleyen Camuzoğlu'nun (2014) çalışmalarıdır. Konu hakkındaki son çalışma ise Kaygısız'ın (2015) bilgi merkezi çalışanlarının iş yüklerinin iş doyumunu düzeylerine etkisini incelediğı çalışmadır.

Akademisyenlerde iş doyumunu inceleyen çok çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır ve bunlardan bazıları şöyle sıralanabilir: Beş Avustralya üniversitesindeki akademik personelin ücret tatminini çok boyutlu olarak inceleyen Orpen ve Bonnici (1987); akademik personelin iş doyumunu uluslararası bir bakış açısı ile değerlendiren Lacy ve Sheehan (1997); akademisyenlerin iş doyumunu organizasyon yapısı, yöneticiler ve cinsiyet farklılıkları gibi çeşitli boyutlarda ele alarak aynı konuda farklı çalışmalar ortaya koyan Oshagbemi (1997a, 1997b, 1999, 2000a, 2000b); fakülte iş yükü, maaş ve diğler kazanımlar ile iş doyumunu ve akademik kaliteyi bir arada ele alan Comm ve Mathaisel (2003); Çin ve Tayvan örneğinde fakülte çalışanlarının iş doyumunu yaş değışkenine başlı olarak inceleyen Tu, Plaisent, Maguiraga ve Bernard (2005); Amerika'daki üniversite hocalarının iş doyumunu cinsiyet farklılıkları bağlamında ele alan Okpara, Squillace, Erondü (2005); Türkiye'deki profesörlerin işkoliklikleri, iş doyumları ve psikolojik iyi oluşlarını inceleyen Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008); Malezya üniversitelerindeki akademik personelin iş doyumunu ölçen Hashim ve Mahmood (2011); Türk üniversitelerindeki su ürünleri fakültelerinde çalışan akademik personelin iş doyumunu inceleyen Saygı, Tolon ve Tekoğul (2011); Malezya araştırma üniversitesinde akademik personelin iş doyumunu ile yönetim ve karar verme stillerinin yapısal eşitlik mo-

delleri üzerine çalışan Hussein Amzat ve Abdul Rahman İdris (2012); akademik personel arasında örgütsel öğrenme kültürünün iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen Moradi, Almutairi, Idrus, ve Emami (2013); akademik personelin iş doyumunu ve yaşam doyumunu seviyelerini bir arada inceleyen Filiz (2014); Malezya'daki akademik kültürü iş memnuniyeti ve hayal kırıklığı kaynakları bağlamında inceleyen Wan, Chapman, Zain, Hutcheson, Lee ve Austin (2015); örgütsel desteğin genç akademik personelin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığına etkisini araştıran Mabasa ve Ngirande (2015) ve akademisyenlerin iş doyumunu araştırma üretkenliği bağlamında inceleyen Albert, Davia, ve Legazpe (2016).

Türkiye'de de akademisyenlerin iş doyumunu üzerine çok çeşitli çalışmalar mevcuttur: Örneğin, bireysel kariyer planlamasının iş tatminine etkisini akademik ve idari personel üzerinde karşılaştırmalı olarak ölçen Kayalar ve Özmutf (2009); akademik personelde iş doyumunu etkileyen faktörler üzerinde araştırma yapan Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora (2011), Karaman ve Altunoğlu (2007); akademisyenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik durumlarını karşılıklı olarak inceleyen Arslan ve Acar (2013); üniversite çalışanlarında iş doyumunu ve stres ilişkisini inceleyen Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008); akademik personelin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ile ilişkisini değerlendirmeyi amaçlayan Yoleri ve Bostancı (2012); iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini duygusal zekâ faktörü ile birlikte inceleyen Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi (2014); sosyo-demografik değişkenlere ve öğretim elemanlarının üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumlarını ölçen Dost ve Cenkseven (2008); akademik personelin iş doyumunu hakkında genel bir inceleme yapan Öztürk ve Şahbudak (2015), Çavuş ve Abdıldaev (2014), Toker (2011), Bilge, Akman ve Kellecioğlu, (2007) ve Koçoğlu (2015); kamu ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak değişip değişmediğini karşılaştırmalı olarak ortaya koyan Ergeneli ve Eryiğit (2001), Kılıç (2002), Baş ve Ardıç (2002) ve Hotamışlı ve Ağca (2010); öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen İnandı, Tunç ve Uslu (2013); araştırma görevlilerinde depresyon düzeyinin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen Çeler, Kara, Baltacı ve Çeler (2015); araştırma görevlilerinin iş doyumunu bireysel ve demografik açıdan ele alan Akıtcı ve Öztürk (2016) olarak sıralanabilir.

Ergeneli ve Eryiğit'in (2001, s. 159) çalışmasında kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu; buna karşın Kılıç (2002, s. 5) ile Baş ve Ardıç'ın (2002, s. 27) çalışmalarında ise vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. 2010 yılında benzer bir araştırma yapan Hotamışlı ve Ağca da vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının kamuda çalışan meslektaşlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu saptamıştır. (s. 113-114) Dost ve Cenkseven'in (2008, s. 36) çalışmalarında öğretim elemanlarının iş doyumunu -medeni durum haricindeki- demografik değişkenlerin hiçbirine göre anlamlı farklılık saptanamamıştır. Aynı şekilde Hotamışlı ve Ağca'nın (2010, s. 113) çalışmalarında da öğretim elemanlarının iş doyumunun demog-

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

rafik değişkenlere göre farklılık göstermediği görülmüştür. Çeler, Kara, Baltacı ve Çeler'in (2015, s. 132) çalışmalarında da araştırma görevlilerinin iş doyumlarında yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre bir farklılık bulunamamıştır.

Kılıç (2002, s. 8) çalışmasında, araştırma görevlilerinin içsel iş doyumunun dıışsal iş doyumundan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Koçoğlu'nun (2015, s. 30) çalışmasında ise öğretim elemanlarının Minnesota İş Doyumu ölçeğinin yaptıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi ve yöneticilerin karar vermedeki yeteneği konusundaki maddeleri hakkında daha düşük iş doyumuna sahip oldukları ortaya konmuştur.

Akıtıcı ve Öztürk (2016, s. 690) çalışmalarında doktorasını tamamlamış ya da doktora döneminde olan araştırma görevlilerinin henüz yüksek lisans yapmakta olanlara göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde 30 yaş üstü katılımcıların iş doyumunu 30 yaş altı katılımcılardan ve 2 yıldan fazla süredir üniversitede çalışanların iş doyumunu 0-2 yıldır çalışanlardan düşüktür.

1975 yılında kütüphane ve bilgi-bilimi alanındaki akademisyenler üzerine yapılmış bir iş doyumunu çalışmasında 1965 ve 1973 yılları arasında ilgili alanda lisansüstü mezunu olan bilim insanlarının kariyerlerine ilişkin bir anket yapılmış ve burada kariyer seçimleri, üstlenilen görevler, iş doyumunu etkileyen faktörler araştırılmıştır. Sonuç olarak katılımcıların büyük kısmının iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir (Wood, 1975, s. 31). Türkiye'de Bilgi ve Belge Yönetimi alanında görev yapan öğretim elemanları hakkında bir iş doyumunu çalışmasına rastlanmamıştır.

BBY Araştırma Görevlilerinde İş Doyumunun Önemi

Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerindeki araştırma görevlilerinin iş doyumlarını araştırma ihtiyacı birçok gerekçe ile açıklanabilir. Bunlardan ilki BBY alanının kuramsal boyutunun araştırmalar yoluyla daha da zenginleştirilmesi ihtiyacıdır. Bilgi ve belge yönetimi meslek ve araştırma alanı, dünyada kabul görmüş saygın bir alan olmakla birlikte, ülkemizde önemi yeterince idrak edilememiş bir alan durumundadır. Bu sebeple kültür sisteminin organik bir parçası olan kütüphaneler, arşivler ve bilgi merkezleri, kültür politikası kapsamında belirgin biçimde yer almamaktadır (Yılmaz, 2009, s. 242-243). Bu durumun değişmesi için konunun öneminin gündemde tutulması ve her türlü tanıtım faaliyetinin yapılması yanında ilgili alanın kuramsal boyutunun da geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu sebeple ülkemizdeki üniversitelerin yalnızca dokuzunda bulunan Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinin yüksek akademik verimlilik içinde olmaları beklenmektedir. Akademik verimlilik, alanda yapılan araştırma ve yayın sayısını arttıracak, küresel ve ulusal düzeyde bilgi birikimini destekleyecek, yarattığı etkilerle ülkenin gelişmesine ve kalkınmasına katkıda bulunacaktır.

Akademik verimliliğin bireylerin işlerinden duyduğu memnuniyet ile bağlantılı olduğu araştırmacılar (Albert, Davia, ve Legazpe, 2016, s. 3) tarafından dile getirilmektedir. Bilimsel verimlilik ve iş doyumunun ilişkili oluşu, akademik birimlerde görev yapan personelin iş doyumunun ölçülmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bu sebeple bölümlerin akademik kadrosunun iş doyumlarını araştırmak büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte BBY akademik sahasında yapılmış iş doyumunu çalışmaları oldukça sınırlıdır ve ülkemizde alanın öğretim elemanları hakkında yapılmış herhangi bir çalışma da bulunmamaktadır. Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma sahasının gelişmesi ve bilimsel literatürün zenginleşmesi, geleceğin öğretim üyeleri olan araştırma görevlilerinin yüksek iş doyumuna sahip olmalarına bağlı olacaktır.

Bilgi ve Belge Yönetimi bölümleri, kütüphanecilik, arşivcilik ve dokümantasyon sahalarına meslek elemanı yetiştiren bölümlerdir. Ülkenin gelişmesi, toplumun bilinçlenmesi, halkın kültür düzeyinin artırılması için büyük öneme sahip olan bilgi ve belge merkezlerinde çalışacak personel, bu bölümlerde yetişen meslek elemanlarından oluşmaktadır. Bölüm öğrencilerine danışmanlık yapan, onların sorunları ile ilgilenen, onlar için varlıkları ile birer örnek model olan ise araştırma görevlileridir. Bu görevlerini yerine getirirken iş koşullarından memnun olan araştırma görevlilerinin olmayanlara nazaran daha başarılı ve faydalı olacaklarına şüphe yoktur.

Araştırma görevlilerinin en önemli görevlerinden biri de öğretim üyelerine eğitim-öğretim faaliyetlerinde destek olmaktır. Dolayısıyla, nitelikli eğitim-öğretimin gerçekleştirilmesi, araştırma görevlilerinin iş yerindeki hallerinden memnun olup olmayışlarından etkilenecektir.

Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Yöntemi

Araştırmanın amacı, Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinin saptanmasıdır. Araştırmanın iki temel sorusu bulunmaktadır:

1. Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeyleri nedir?
2. Cinsiyet, medeni durum, unvan, hizmet süresi ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin araştırma görevlilerinin iş doyumunu düzeylerine etkisi var mıdır?

Araştırmanın çalışma grubu, ülkemizdeki Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde 2017 yılı Ocak-Mart aylarında görev yapan araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Türkiye'de eğitim öğretim faaliyetini aktif olarak sürdüren dokuz Bilgi ve Belge Yönetimi bölümü bulunmaktadır. (Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki Yakındoğu Üniversitesi bu sayıya dâhil değildir.) İlgili bölümlerin web sitelerinden alınan bilgiye göre, bölümlerde toplam 41 araştırma görevlisi çalışmaktadır. Uluslararası değişim programlarına katılmaları nedeniyle uzun süredir yurtdışında bulunan ve araştırmanın yapıldığı süre kapsamında bölüm ortamında aktif görev almayan 2 araştırma görevlisi, çalışma kapsamı

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

dışında bırakılmıştır. Böylece çalışma grubu Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde görevli 39 araştırma görevlisinden oluşmuştur.

Betimsel tarama modelinde desenlenen araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada tam sayım örnekleme yöntemi tercih edilerek anket hedef kitlenin tamamına gönderilmiş ve 35 kişiden yanıt alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın veri toplama araçları, demografik verileri toplamak için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 Maddelik Kısa Formu'dur. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından çeşitli meslek gruplarında çalışanların iş doyumunu düzeylerini ölçme amacıyla 1967 yılında tasarlanmıştır. Ölçeğin 100 maddelik uzun ve 20 maddelik kısa formu bulunmaktadır. Yazarlar, bu konuda bir el kitabı (1967) hazırlamışlar ve formların nasıl kullanılacağı ve çeşitli meslek gruplarına nasıl uygulanacağı üzerine bilgiler vermişlerdir. Ölçeğin içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki alt boyutu bulunmaktadır. Dışsal doyum, çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetim ve ücret gibi unsurlara ilişkin; içsel doyum, yapılan işin kişinin ilgi ve yeteneklerine uygun olması ve yaratıcılığa olanak vermesi gibi unsurlarla ilişkilidir. Ölçek, beşli likert tipindedir ve 'hiç memnun değilim' seçeneği 1 puan, 'memnun değilim' 2 puan, 'karasızım' 3 puan, 'memnunum' 4 puan ve 'çok memnunum' seçeneği 5 puan olarak hesaplanmaktadır (Weiss, Dawis, England, Lofquist, 1967, s. 27). Ters madde bulunmayan ölçekte, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puanlaması yapılmaktadır. En yüksek puanın 100, en düşük puanın 20 olduğu puanlama sistemine göre 25'in altında puan düşük iş doyumunu, 26-74 puan arası normal iş doyumunu, 75 ve üzerinde puan ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir (Küçükylmaz ve diğ., 2006; Tilev ve Beydağ, 2014, s. 142).

Bu çalışma için Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin seçilme sebebi, ilgili araştırmalarda en çok tercih edildiği bilinen ölçeğin defalarca denenmiş, uygulanmış ve güvenilirlik düzeyinin kanıtlanmış olmasıdır. Bir diğer sebep, ölçeğin maddelerinin hedef kitlenin iş ortamına ve şartlarına daha uygun maddeler içeriyor olmasıdır. Ayrıca ölçeğin 20 maddeden meydana gelmesinin temel nedeni, anketi doldurmak için ayıracakları süre konusunda katılımcıları ikna etmenin kolaylaşacağı düşüncesidir.

Bulgular

Araştırmanın bulguları, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular, demografik verilere ilişkin bulgular, iş doyumuna ilişkin genel bulgular, farklı değişkenlere göre iş doyumuna ilişkin bulgular, ölçek maddelerine göre iş doyumuna ilişkin bulgular olarak başlıklandırılmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular

Çalışmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin ve ölçeğin içsel ve dışsal iş doyumundan oluşan alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları sırasıyla

0,931, 0,890 ve 0,849'dur. Bu değerler ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Demografik verilere ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinin 22'si (%62,9) kadın, 13'ü (%37,1) erkek ve 19'u (%54,3) evli ve 16'sı (%45,7) bekârdır. 27 katılımcı (%77,1) çocuk sahibi değilken, 8 katılımcı (%22,9) çocuk sahibidir. Katılımcıların 8'i (%22,9) 0-2 yıldır; 17'si (%48,6) 3-6 yıldır; 6'sı (%17,1) 7-10 yıldır; 4'ü ise 11 yıl üstü zamandır aynı görevi sürdürmektedir. Katılımcıların 8'i (%22,9) doktor unvanına sahipken, 27'si (%77,1) doktora mezunu değildir. 35 katılımcının 22'si (%62,9) haftada en az 36 saat, 10'u (%28,6) haftada 26-35 saat ve 3'ü 18-25 (%8,6) saat çalıştığını belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 1

Demografik verilere ilişkin bulgular

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	13	37,1
	Kadın	22	62,9
Medeni durum	Bekâr	16	45,7
	Evli	19	54,3
Çocuk sahipliği	Yok	27	77,1
	Var	8	22,9
Hizmet süresi	0-2 yıl	8	22,9
	3-6 yıl	17	48,6
	7-10 yıl	6	17,1
	11 yıl ve üstü	4	11,4
Unvan	Arş. Gör.	27	77,1
	Arş. Gör. Dr.	8	22,9
Haftalık ortalama çalışma saati	18-25	3	8,6
	26-35	10	28,6
	36 ve üstü	22	62,9
	Toplam	35	100,0

İş doyumuna ilişkin genel bulgular

Veri sayısının az olması sebebi ile parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerin kullanıldığı araştırmanın genel sonuçlarına göre, katılımcıların iş doyum düzeylerinin 100 üzerinden $(71,28 \pm 14,60)$ olduğu görülmektedir. Bu değer, Minnesota İş Doyum Ölçeğine göre 'normal iş doyumuna' değeridir ve çalışanların genel olarak doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 2

İş doyumuna ilişkin bulgular

	Genel iş doyumuna	İçsel İş doyumuna	Dışsal İş doyumuna
Sayı	35	35	35
Ortalama	71,2857	41,7143	29,5714
Std. Sapma	14,60574	9,55348	5,48949

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların içsel iş doyumunu dışsal iş doyumundan daha yüksektir.

Farklı değişkenlere göre iş doyumuna ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci sorusu olan “Cinsiyet, medeni durum, unvan, hizmet süresi ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin araştırma görevlilerinin iş doyumuna düzeylerine etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aramak amacıyla Mann Whitney U ve Kuruskal Wallis H testleri yapılmıştır. Testler sonucunda değişkenlerin hiçbirine bağlı bir anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre katılımcıların iş doyumunu düzeyleri

Minnesota ölçeğinin ve alt boyutların ortalamalarının cinsiyete göre farklılık olup olmadığı Mann Whitney U analizine göre incelenmiştir. Cinsiyete göre Minnesota ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığı Mann Whitney U testi ile incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Bununla birlikte erkeklerin iş doyumunu ortalamaları ($76,62\pm 11,27$) kadınların iş doyumunu ortalamalarından ($68,14\pm 15,65$) sekiz puan daha yüksektir. Bu durum alt boyutlar için de geçerlidir. Erkeklerin içsel ve dışsal alt boyutlarının toplam puanları kadınlardan yüksektir (Tablo 3).

Tablo 3

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların genel, içsel ve dışsal iş doyumları						
Cinsiyet		Sayı	Ortalama	Std. Sapma	z	p
Genel iş doyumunu	Erkek	13	76,62	11,27	-1.453	0.149
	Kadın	22	68,14	15,65		
İçsel İş doyumunu	Erkek	13	44,85	8,07	-1.402	0.161
	Kadın	22	39,86	10,04		
Dışsal İş doyumunu	Erkek	13	31,77	3,65	-1.509	0.139
	Kadın	22	28,27	6,03		

Minnesota İş Doyumu Ölçeği değerlendirme kriterlerine göre 75 üstü puan alan erkek katılımcılarda yüksek iş doyumunu ve 26-74 arası puan alan kadın katılımcılarda normal iş doyumunu tespit edilmiştir.

Medeni duruma göre katılımcıların iş doyumunu düzeyleri

Medeni duruma göre Minnesota İş Doyum Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığı Mann Whitney U testi ile incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Bununla birlikte evli olan araştırma görevlisi çalışanların ortalamaları ($72,00\pm 14,87$) bekâr olan araştırma görevlilerinin ortalamalarından ($70,43\pm 14,71$) iki puan daha yüksektir. Bu durum alt boyutlar için de geçerlidir.

Unvana göre katılımcıların iş doyumunu düzeyleri

Doktor unvanına sahip olup olmama durumuna göre Minnesota ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığı Mann Whitney U testi ile incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Bununla birlikte Arş. Gör. Dr. olan araştırma görevlisi çalışanların iş doyumunu ortalamaları ($74,37\pm 11,17$) doktor unvanına sahip olmayan araştırma görevlilerinin iş doyumunu ortalamalarından ($70,37\pm 15,54$) dört puan daha yüksektir. Bu durum alt boyutlar için de geçerlidir. Doktor unvanına sahip araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal alt boyutlarının toplam puanları doktor unvanına sahip olmayan araştırma görevlilerinden daha yüksektir (Tablo 4).

Tablo 4

Unvan değişkenine göre katılımcıların genel, içsel ve dışsal iş doyumları						
Unvan		Sayı	Ortalama	Std. Sap-	z	p
Genel İş Doyumu	Arş. Gör.	27	70,37	15,54	-0.295	0.773
	Arş. Gör. Dr.	8	74,38	11,17		
İçsel İş Doyumu	Arş. Gör.	27	41,37	10,05	-0.20	0.985
	Arş. Gör. Dr.	8	42,88	8,15		
Dışsal İş Doyumu	Arş. Gör.	27	29,00	5,91	-0.809	0.428
	Arş. Gör. Dr.	8	31,50	3,34		

Hizmet süresine göre katılımcıların iş doyumunu düzeyleri

Hizmet süresine göre Minnesota ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığı Kuruskal Wallis H testi ile incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Anlamlı farklılık elde edilememesinde standart sapmaların yüksekliği etkili olmuştur (Tablo 5).

Tablo 5

Hizmet süresi değişkenine göre katılımcıların genel, içsel ve dışsal iş doyumları								
		%95 güven aralığı						
		Sayı	Ortalama	Std. Sap-	Alt sınır	Üst sınır	Min.	Max.
Hizmet Süresine Göre Genel İş Doyumu	0 -2 yıl	8	75,0000	12,62650	64,4440	85,5560	58,00	98,00
	3 -6 yıl	17	70,0588	15,34385	62,1697	77,9479	31,00	95,00
	7-10 yıl	6	64,1667	15,03884	48,3844	79,9490	45,00	79,00
	11 yıl ve üstü	4	79,7500	13,07351	58,9471	100,5529	64,00	95,00
	Toplam	35	71,2857	14,60574	66,2685	76,3030	31,00	98,00

Bununla birlikte, Minnesota İş Doyumu Ölçeği değerlendirme kriterlerine göre aynı kurumda 0-2 yıl çalışanlarda ve 11 yıl üzerinde çalışanlarda yüksek iş doyumunu, 3-6 yıl ve 7-10 yıl çalışanlarda ise normal iş doyumunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar arasında iş doyum puanı en düşük olan 31; en yüksek olan 98'dir. Aldığı puan 25'in altında olan, yani iş doyumunu düşük olan katılımcı bulunmamaktadır.

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Tablo 5'e göre, 11 yıl ve üstü süredir çalışan 8 katılımcının Minnesota iş doyumunu değerleri ortalamasının (79,75±13,07) diğer yıl grupların iş doyumunu ortalamasından çok yüksektir.

Haftalık çalışma saatine göre katılımcıların iş doyumunu düzeyleri

Haftalık çalışma saatine göre Minnesota ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığı incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Bütün katılımcıların ortalama puanları birbirine yakındır (Tablo 6).

Tablo 6

Haftalık Çalışma Saatine Göre Genel İş Doyumu	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	%95 güven aralığı			
				Alt sınır	Üst sınır	Min.	Max.
18 - 25	3	69,0000	5,00000	56,5793	81,4207	64,00	74,00
26 - 35	10	68,9000	13,96384	58,9109	78,8891	45,00	88,00
36 ve üstü	22	72,6818	15,93554	65,6164	79,7472	31,00	98,00
Toplam	35	71,2857	14,60574	66,2685	76,3030	31,00	98,00

Katılımcıların aldığı minimum ve maksimum değerler incelendiğinde, 36 saat ve üstü katılımcılar arasında 100 üzerinden 98 puanla yüksek iş doyumuna sahip kişiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte aynı grup içinde alınan en düşük puan 31'dir.

Ölçek maddelerine göre iş doyumuna ilişkin bulgular

Bu başlık altında ölçeğin her bir maddesine ait frekans bulguları paylaşılacaktır.

Terfi imkânı ve iş doyumunu

Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinin 25'i (71,5) terfi imkânının olması bakımından işlerinden memnundur. 8 katılımcı (%22,9) bu konuda memnun değilken, 2 katılımcı (%5,7) kararsızdır (Tablo 7).

Tablo 7

Madde 1: Terfi imkânı bakımından					
Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
3	5	2	17	8	35
8,6%	14,3%	5,7%	48,6%	22,9%	100,0%

Ücret ve iş doyumu

35 katılımcıların 22'si (%62,9) aldıkları ücret bakımından işlerinden memnunken, 8'i (%22,9) memnun değildir ve 5'i (%14,3) bu konuda kararsızdır (Tablo 8).

Tablo 8

Madde 2: Ücret						
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	3	5	5	17	5	35
%	8,6%	14,3%	14,3%	48,6%	14,3%	100,0%

Çalışma şartları ve iş doyumu

Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinin 19'u (%54,3) çalışma şartları yönünden işlerinden memnunken, 10'u (%28,6) memnun değildir ve 6'sı (%17,1) bu konuda kararsızdır (Tablo 9).

Tablo 9

Madde 3: Çalışma şartları						
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	5	5	6	15	4	35
%	14,3%	14,3%	17,1%	42,9%	11,4%	100,0%

Takdir edilme ve iş doyumu

Katılımcıların 20'si (%57,2) takdir edilme bakımından işlerinden memnunken, 9'u (%25,7) memnun değildir ve 6 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsız kalmıştır (Tablo 10).

Tablo 10

Madde 4: Takdir edilme						
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	6	3	6	17	3	35
%	17,1%	8,6%	17,1%	48,6%	8,6%	100,0%

Toplumda saygınlık ve iş doyumu

Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını vermesi bakımından 35 katılımcıdan 29'u (%82,9) işinden memnundur. 2 katılımcı (%5,7) memnun değilken, 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsızdır (Tablo 11).

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Tablo 11

Madde 5: Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını vermesi						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	0	2	4	19	10	35
%	0,0%	5,7%	11,4%	54,3%	28,6%	100,0%

Yöneticinin kişileri iyi yönetmesi ve iş doyumunu

Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinden 16'sı (%45,7) yöneticisinin kişileri iyi yönetmesi bakımından işinden memnunken, 15 katılımcı (%42,9) memnun değildir ve 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsızdır (Tablo 12).

Tablo 12

Madde 6: Yöneticinin kişileri iyi yönetmesi						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnu- num	Toplam
N	10	5	4	10	6	35
%	28,6%	14,3%	11,4%	28,6%	17,1%	100,0%

Yöneticinin karar verme yeteneği ve iş doyumunu

Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinden 16'sı (%45,7) yöneticisinin karar verme yeteneği bakımından işinden memnunken, 15 katılımcı (%42,8) memnun değildir ve 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsızdır (Tablo 13).

Tablo 13

Madde 7: Yöneticinin karar verme yeteneği						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	9	6	4	10	6	35
%	25,7%	17,1%	11,4%	28,6%	17,1%	100,0%

Kendi fikir/kanaatlerini rahatça kullanma imkânı ve iş doyumunu

Katılımcıların 21'i (%60) kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma imkânı bakımından işlerinden memnunken, 9'u (%25,7) memnun değildir ve 3 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsızdır (Tablo 14).

Tablo 14

Madde 8: Kendi fikir/kanaatlerini rahatça kullanma imkânı						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	5	6	3	15	6	35
%	14,3%	17,1%	8,6%	42,9%	17,1%	100,0%

Çalışanı her zaman meşgul etmesi ve iş doyumu

Katılımcıların 32'si (%91,5) işinin kendisini her zaman meşgul etmesi bakımından işlerinden memnunken, 2'si (%5,7) memnun değildir ve 1 katılımcı (%2,9) bu konuda kararsızdır (Tablo 15).

Tablo 15

Madde 9: Çalışanı her zaman meşgul etmesi						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	0	2	1	17	15	35
%	0,0%	5,7%	2,9%	48,6%	42,9%	100,0%

Bağımsız çalışma imkânı ve iş doyumu

Katılımcıların 12'si (%34,3) bağımsız çalışma imkânı bakımından işlerinden memnunken, 11'i (%31,4) memnun değildir ve 12 katılımcı (%34,3) bu konuda kararsızdır (Tablo 16).

Tablo 16

Madde 10: Bağımsız çalışma imkânı						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	5	6	12	10	2	35
%	14,3%	17,1%	34,3%	28,6%	5,7%	100,0%

İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması ve iş doyumu

23 katılımcı (%65,8) iş yerinde alınan kararların uygulamaya konması nedeniyle memnuniyet bildirmişken, 6 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsız, 6 katılımcı ise (%17,1) memnuniyetsizdir (Tablo 17).

Tablo 17

Madde 11: Alınan kararların uygulamaya konması						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	4	2	6	15	8	35
%	11,4%	5,7%	17,1%	42,9%	22,9%	100,0%

Garantili bir gelecek sağlama ve iş doyumu

Araştırmaya dâhil olan 35 araştırma görevlisinin 19'u (%54,3) işinden garantili bir gelecek sağlama bakımından memnunken, 9'u (%25,7) memnun değildir. 7 katılımcı (%20) ise bu konuda kararsızdır (Tablo 18).

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Tablo 18

Madde 12:						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	3	6	7	16	3	35
%	8,6%	17,1%	20,0%	45,7%	8,6%	100,0%

Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı ve iş doyumu

Katılımcıların 16'sı (%45,7) ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından işinden memnundur. 7 katılımcı (%20) bu konuda memnun değilken, 12 katılımcı (%34,3) kararsızdır (Tablo 19).

Tablo 19

Madde 13: Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	4	3	12	13	3	35
%	11,4%	8,6%	34,3%	37,1%	8,6%	100,0%

Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması ve iş doyumu

Katılımcılardan 26'sı (%74,3) çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmasına yönelik maddeye olumlu cevap vererek durumlarından memnun olduklarını bildirmişlerdir. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması konusunda memnun olmayanların sayısı 3 (%8,6) iken 6 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsızdır (Tablo 20).

Tablo 20

Madde 14: Çalışma arkadaşlarının anlaşması						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	0	3	6	19	7	35
%	0,0%	8,6%	17,1%	54,3%	20,0%	100,0%

Vicdani bir sorumluluk taşıma şansı ve iş doyumu

Araştırmaya katılan 35 kişiden 18'i (%51,5) işlerinin vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi bakımından memnundur. 8 katılımcı (%37,3) bu konuda memnun değilken, 4 katılımcı (%11,4) kararsızdır (Tablo 21).

Tablo 21

Madde 15: Vicdani sorumluluk						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	5	8	4	15	3	35
%	14,3%	22,9%	11,4%	42,9%	8,6%	100,0%

Başarı hissi ve iş doyumunu

28 katılımcı (%80) yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi nedeniyle memnuniyet bildirmişken, 5 katılımcı (%14,3) bu konuda kararsız, 2 katılımcı ise (%5,8) memnuniyetsizdir (Tablo 22).

Tablo 22

Madde 16: Başarı hissi						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	1	1	5	18	10	35
%	2,9%	2,9%	14,3%	51,4%	28,6%	100,0%

Kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı ve iş doyumunu

Mesleği yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi 28 katılımcıyı (%80) memnun etmektedir. 5 katılımcı (%14,3) bu konuda kararsızken, 2 katılımcı (%5,8) memnun değildir (Tablo 23).

Tablo 23

Madde 17: Kendi yöntemlerini kullanabilme						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	1	1	5	19	9	35
%	2,9%	2,9%	14,3%	54,3%	25,7%	100,0%

Kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı ve iş doyumunu

31 araştırma görevlisi (%88,5) kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi bakımından işinden memnunken, 3 katılımcı (%8,6) bu konuda kararsız ve 1 katılımcı (%2,9) memnuniyetsizdir (Tablo 24).

Tablo 24

Madde 18: Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme						
	Hiç mem- nun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	1	0	3	25	6	35
%	2,9%	0,0%	8,6%	71,4%	17,1%	100,0%

Kişileri yönlendirme fırsatı ve iş doyumunu

Araştırmaya katılan 35 kişiden 34'ü (%97,2) kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işinden memnundur. Bu konuda yalnızca 1 katılımcı (%2,9) kararsızdır ve halinden memnun olmayan katılımcı bulunmamaktadır (Tablo 25).

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Tablo 25

Madde 19: Kişileri yönlendirmek						
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	0	0	1	24	10	35
%	0,0%	0,0%	2,9%	68,6%	28,6%	100,0%

Başkaları için bir şeyler yapabilme hissi ve iş doyumunu

35 katılımcıdan 29'u (%82,9) başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmesi bakımından işinden memnundur. 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsız ve 2 katılımcı (%5,8) memnuniyetsizdir (Tablo 26).

Tablo 26

Madde 20: Başkaları için bir şeyler yapabilme hissi						
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum	Toplam
N	1	1	4	20	9	35
%	2,9%	2,9%	11,4%	57,1%	25,7%	100,0%

Sonuç

Bu çalışma ile 2017 yılı Ocak-Mart aylarında Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde görev yapan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeyleri araştırılmış ve demografik özelliklerinin iş doyumuna üzerine etkisi incelenmiştir. Güvenilirlik katsayıları oldukça yüksek çıkan Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin değerlendirme ölçütlerine göre, araştırmanın temel sonuçları şöyle sıralanabilir:

Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde çalışan araştırma görevlileri -Minnesota parametrelerine göre- normal iş doyumuna sahiptir. Araştırma görevlilerinin iş doyumlarında demografik değişkenlere bağlı anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bununla birlikte, bazı puan farklılıkları görülebilmektedir.

Araştırma sonuçlarını cinsiyete göre değerlendirdiğimizde, Mann Whitney U analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilemese de ($p>0,05$) erkeklerin ortalamaları ($76,62\pm 11,27$) kadınların ortalamalarından ($68,14\pm 15,65$) sekiz puan daha yüksektir. Böylece 75 üstü puan alan erkek katılımcılarda yüksek iş doyumunu ve 26-74 arası puan alan kadın katılımcılarda normal iş doyumunu tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarını medeni duruma göre değerlendirdiğimizde, Mann Whitney U testi sonuçlarında ($p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilemese de evli olan araştırma görevlisi çalışanların ortalamaları ($72,00\pm 14,87$) bekâr olan araştırma görevlilerinin ortalamalarından

MEHLİKA KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

(70,43±14,71) iki puan daha yüksek çıkmıştır. Bu durum alt boyutlar için de geçerlidir.

Aynı şekilde, doktor unvanına sahip araştırma görevlilerinin iş doyumları Mann Whitney U testi ile incelendiğinde anlamlı bir farklılık ($p>0,05$) elde edilemese de Arş. Gör. Dr. olan araştırma görevlisi çalışanların ortalamaları (74,37±11,17) doktor unvanına sahip olmayan araştırma görevlilerinin ortalamalarından (70,37±15,54) dört puan daha yüksektir. Bu durum alt boyutlar için de geçerlidir. Doktor unvanına sahip araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal alt boyutlarının toplam puanları doktor unvanına sahip olmayan araştırma görevlilerinden daha yüksektir.

Hizmet süresine göre Minnesota ölçeği ve alt boyutlarının ortalamalarının farklı olup olmadığı Kuruskal Wallis H testi ile incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilemese de ($p>0,05$) Minnesota İş Doyumu Ölçeği değerlendirme kriterlerine göre aynı kurumda 0-2 yıl çalışanlarda ve 11 yıl üzerinde çalışanlarda yüksek iş doyumunu, 3-6 yıl ve 7-10 yıl çalışanlarda ise normal iş doyumunu olduğu görülmektedir. Katılımcılar arasında iş doyum puanı en düşük olan 31; en yüksek olan 98'dir. Aldığı puan 25'in altında olan, yani iş doyumunu düşük olan katılımcı bulunmamaktadır. Sonuçlar arasında şaşırtıcı olan 11 yıl ve üstü süredir çalışan 8 katılımcının Minnesota iş doyumunu değerleri ortalamasının (79,75±13,07) diğer yıl grupların ortalamasından çok yüksek olmasıdır. Uzun süredir araştırma görevlisi olarak görev yapan katılımcılar, ya öğrenimlerini uzun süre önce tamamladıkları ve rahatlık içinde oldukları için ya da ölçeği cevaplarırken samimiyetten kaçındıkları için bu kadar yüksek iş doyumuna sahip görünmektedir.

Katılımcıların tamamının ortalama puanları birbirine yakındır ve haftalık çalışma saatine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$). Bununla birlikte, katılımcıların aldığı minimum ve maksimum değerler incelendiğinde, 36 saat ve üstü çalışan katılımcılar arasında 100 üzerinden 98 puanla yüksek iş doyumuna sahip kişiler olduğu görülmektedir. Bu da, çok çalışmasına rağmen işinden memnun olan araştırma görevlilerinin varlığını göstermektedir. Öte yandan, haftalık çalışma saati konusunda aynı grup içinde bulunan ve en düşük puana sahip katılımcının aldığı puan değeri 31'dir ve bu da düşük iş doyumuna (25 puan) oldukça yakın bir değerdir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, Türkiye'deki BBY araştırma görevlilerinin içsel iş doyumları dışsal iş doyumlarından yüksektir. Bu durum, frekans analizlerinde dikkate değer düzeyde memnuniyet ve memnuniyetsizlik çıkan başlıklara paralel olarak da görülebilmektedir. Buna göre, araştırmaya katılanların en çok memnuniyet duyduğu maddeler, aldıkları puanlara göre sırasıyla, işin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi (memnun 34 katılımcı ve %97,2), işin araştırma görevlisini her zaman meşgul etmesi (memnun 32 katılımcı ve %91), araştırma görevlisine kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabileme şansı vermesi (memnun 31 katılımcı ve %88,5), toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını vermesi (memnun 29 katılımcı ve %82,9), başkaları için bir şeyler yap-

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

bildiğini hissetmesi (memnun 29 katılımcı ve %82,9), yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi (memnun 28 katılımcı ve %80), mesleği yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi (memnun 28 katılımcı ve %80), çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları (memnun 26 katılımcı ve %74,3) ve terfi imkânının olmasıdır (memnun 25 katılımcı ve %71,5). Araştırmaya dâhil olan 35 araştırma görevlisinin en düşük memnuniyet gösterdiği konular ise yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi/kötü yönetmesi (memnun olmayan 15 katılımcı ve %42,9), yöneticilerinin karar verme yeteneği (memnun olmayan 15 katılımcı ve %42,8) ve işlerini yaparken vicdani bir sorumluluk taşıma şansına sahip olmalarıdır (memnun olmayan 13 katılımcı ve %37,2). Katılımcıların en çok kararsız kaldıkları konular ise bağımsız çalışma imkânının olması (kararsız 12 katılımcı ve %34,3) ve ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı (kararsız 12 katılımcı ve %34,3) olarak görülmektedir.

Türkiye'deki üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin lisansüstü öğrenimlerini tamamlamaları ve gerekli şartları sağlamaları durumunda öğretim üyeliğine yükselebileme imkânları bulunmaktadır. Bu imkân, araştırma görevlilerinin araştırma ve eğitim öğretimle ilgili görevlerini şevkle yapmalarını sağlamaktadır ve kendilerini geliştirmek için gösterecekleri gayreti arttırmaktadır. Öte yandan öğretim üyeliğine yükselmek için gerekli kadro taleplerinin oluşturulması, bölüm başkanlığı, dekanlık, rektörlük ve Yükseköğretim Kurumunun kararına bağlıdır. İşin maliyet kısmı ile Maliye Bakanlığı ilgilenmekte ve kadrolar bütçe planlamalarına göre çıkarılmaktadır. Bu uzun süreçler, araştırma görevlisinin terfi geleceği bakımından belirsizlikler doğurabilmektedir. Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinin 25'i (71,5) terfi imkânının olması bakımından işlerinden memnundur. 8 katılımcı (%22,9) bu konuda memnun değilken, 2 katılımcı (%5,7) kararsızdır. Bu değerler, Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma görevlilerinin büyük kısmının gelecekteki terfi imkânları konusunda ümitli olduklarını göstermektedir.

Kişinin refah düzeyini ve yaşam standartlarını belirleyen önemli faktörlerden biri de ücret faktörüdür. Araştırmamızın sonuçlarına göre Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma görevlilerinin 22'si (%62,9) aldıkları ücret bakımından işlerinden memnunken, 8'i (%22,9) memnun değildir ve 5'i (%14,3) bu konuda kararsızdır.

Ülkemizde 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33a, 35a ve 50d maddeleri uyarınca görevlendirilen araştırma görevlileri, "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanı, dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer." (Çevrimiçi, 14.08.2017). "Yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevler" olarak ifade edilen ucu oldukça açık bir görev tanımına göre çalışan ve sözleşmeleri bittiğinde

MEHLİKA KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

işlerine devam edebilmeleri için yeniden görevlendirilmek durumunda olan araştırma görevlilerinin 19'u (%54,3) çalışma şartları konusunda işinden memnunken, 10'u (%28,6) memnun değildir ve 6'sı (%17,1) bu konuda kararsızdır. Aynı konuyla ilişkili bir ölçek maddesi de işin garantili bir gelecek sağlaması konusudur. Araştırmaya dâhil olan 35 araştırma görevlisinin 19'u (%54,3) işinden garantili bir gelecek sağlaması bakımından memnunken, 9'u (%25,7) memnun değildir. 7 katılımcı (%20) ise bu konuda kararsızdır.

Çalışma şartları ile bağdaştırılabilecek diğer maddeler, ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı ve işin çalışanı her zaman meşgul etmesidir. Katılımcıların 16'sı (%45,7) ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından işinden memnundur. 7 katılımcı (%20) bu konuda memnun değilken, 12 katılımcı (%34,3) kararsızdır. Katılımcıların 32'si (%91,5) işinin kendisini her zaman meşgul etmesi bakımından işlerinden memnunken, 2'si (%5,7) memnun değildir ve 1 katılımcı (%2,9) bu konuda kararsızdır.

Çalışma arkadaşları ile uyum içinde çalışma, bir işi değerli kılan faktörlerden biridir. Katılımcılardan 26'sı (%74,3) çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmasına yönelik maddeye olumlu cevap vererek durumlarından memnun olduklarını bildirmişlerdir. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması konusunda memnun olmayanların sayısı 3 (%8,6) iken 6 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsızdır.

Akademisyenlik yolunda yürüyen genç araştırmacıların kendi yöntemlerini kullanabilmeleri, kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansını bulmaları ve kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma imkânına sahip olmaları şevklerini kaybetmeden çalışabilmeleri için bir ihtiyaçtır. Mesleği yaparken kendi yöntemlerini kullanabilme imkânı vermesi 28 katılımcıyı (%80) memnun etmektedir. 5 katılımcı (%14,3) bu konuda kararsızken, 2 katılımcı (%5,8) memnun değildir. 31 araştırma görevlisi (%88,5) kendi yetenekleriyle bir şeyler yapabilme şansı vermesi bakımından işinden memnunken, 3 katılımcı (%8,6) bu konuda kararsız ve 1 katılımcı (%2,9) memnuniyetsizdir. Katılımcıların 21'i (%60) kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma imkânı bakımından işlerinden memnunken, 9'u (%25,7) memnun değildir ve 3 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsızdır. Bilgi ve Belge Yönetimi araştırma görevlilerinin ilgili konularda memnuniyet içinde oldukları görülmektedir.

İnsanlara faydalı olabilmek, öğrencilere rehberlik etmek ve başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmek, manevi getirileri maddi getirilerden daha yüksek olan meslek kolları için oldukça önem taşımaktadır. Bu meslek kollarından biri de öğretim elemanlığıdır. Araştırma sonuçlarına göre, Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü öğretim elemanları da kişileri yönlendirmek ve insanlara faydalı olabilmek konusunda duyarlılık göstermektedir. Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinden 34'ü (%97,2) kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işinden memnundur. Bu konuda yalnızca 1 katılımcı (%2,9) kararsızdır ve halinden memnun olmayan katılımcı bulunmamaktadır. Başkaları için bir şeyler yapabilme hissi konusunda ise 35 katılımcıdan 29'u

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

(%82,9) işinden memnun ve 2'si (%5,8) memnuniyetsizdir. 4 katılımcı ise (%11,4) bu konuda kararsızdır. Sonuçlara göre söz konusu bölümün araştırma görevlilerinin çok büyük bir kısmının öğrencilere yardımcı olmak konusunda ilgili ve özverili oldukları, bundan dolayı da işleriyle ilgili bir memnuniyet duydukları çıkarımı yapılabilir.

Öğrencilerle ilgilenmek, onların sorunlarını çözmek, ihtiyaç duyduklarında danışmanlık yapmak ve bunları yaparken öğrenciler arasında adil olabilmek, öğretim elemanına vicdani bir sorumluluk getirmektedir. Araştırmaya katılan 35 kişiden 18'i (%51,5) işlerinin vicdani bir sorumluluk taşıma şansını vermesi bakımından memnundur. 8 katılımcı (%37,3) bu konuda memnun değilken, 4 katılımcı (11,4) kararsızdır.

Her insan gayret ve emeğinin karşısında takdir görmek ister. Yapılan işin değerinin bilinmesi ve takdir edilmesi iş doyumunu düzeyini etkilemektedir. Ünlü bilgin İbn-i Sina "bilim ve sanat takdir edilmediği yerden göç eder" sözüyle takdir edilmenin önemini ortaya koymuştur. Katılımcıların 20'si (%57,2) takdir edilme bakımından işlerinden memnunken, 9'u (%25,7) memnun değildir ve 6 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsız kalmıştır. Sonuç olarak, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü araştırma görevlilerinin yarısına yakını yaptığı işten dolayı takdir edilmediğini düşünmektedir.

Takdir görme ile ilişkilendirilebilecek bir madde de başarı hissidir. Başarı hissi, kişinin çalışma azmini arttıran bir duygudur ve kişi tarafından iyi değerlendirilirse kişisel verimliliğe katkı sağlayabilir. Araştırmaya dâhil olan 28 katılımcı (% 80) yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi nedeniyle memnuniyet bildirmişken, 5 katılımcı (%14,3) bu konuda kararsız, 2 katılımcı ise (%5,8) memnuniyetsizdir.

Akademisyenlik Türkiye toplumunda saygı gören bir meslektir. Akademik kadrolar içinde en alt katmanlardan birini oluşturan araştırma görevlileri, bu görevi ifa ederek öğretim üyesi olma potansiyellerini arttırmaktadır. Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını vermesi bakımından 35 katılımcıdan 29'u (%82,9) işinden memnundur. 2 katılımcı (%5,7) memnun değilken, 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsızdır. Araştırma sonuçlarına göre, BBY araştırma görevlileri Türkiye'de saygın bir unvan olarak görülen öğretim elemanı kadrosunda bulunmaktan mutluluk duymaktadır.

Araştırmaya katılan 35 araştırma görevlisinin görev yaptıkları bölümlerdeki yönetim ve karar mekanizmaları ile ilgili görüşleri şöyle açıklanabilir: 23 katılımcı (%65,8) iş yerinde alınan kararların uygulamaya konması nedeniyle memnuniyet bildirmişken, 6 katılımcı (%17,1) bu konuda kararsız, 6 katılımcı ise (%17,1) memnuniyetsizdir. 35 araştırma görevlisinden 16'sı (%45,7) yöneticisinin kişileri iyi yönetmesi bakımından işinden memnunken, 15 katılımcı (%42,9) memnun değildir ve 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsızdır. Aynı şekilde, araştırma görevlilerinden 16'sı (%45,7) yöneticisinin karar verme yete-

MEHLİKA KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

neği bakımından işinden memnunken, 15 katılımcı (%42,8) memnun değildir ve 4 katılımcı (%11,4) bu konuda kararsızdır.

Bağımsız çalışma imkânı konusunda katılımcıların 12'si (%34,3) işlerinden memnunken, 11'i (%31,4) memnun değildir ve 12 katılımcı (%34,3) bu konuda kararsızdır. Bağımsız çalışma imkânı bakımından işlerinden memnun olup olmadıkları maddesini cevaplamakta kararsız kalanların memnun olanlar ve olmayanlarla eşit düzeyde olması dikkat çekicidir.

Öğretim elemanlarının iş doyumunu hakkında yapılmış diğer araştırmalarla yapılan karşılaştırma sonuçları ise şu şekildedir: Katılımcıların iş doyumunda demografik özelliklerin hiçbirine bağlı anlamlı bir farklılık olmadığı tespiti, öğretim elemanlarının iş doyumunda demografik değişkenlere göre anlamlı fark bulamayan Dost ve Cenkseven'in (2008, s. 36); Hotamışlı ve Ağca (2010)'nın ve Çeler, Kara, Baltacı ve Çeler'in (2015, s. 132) çalışmalarının sonuçları ile uyumludur. BBY araştırma görevlilerinin içsel iş doyumlarının dışsal iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu tespiti, kamu ve vakıf üniversitesi araştırma görevlilerinde aynı durumu saptayan Kılıç'ın araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Kılıç'ın (2002, s. 8) çalışmasında da araştırma görevlilerinin içsel iş doyumununun dışsal iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın devamı olarak Türkiye'de bulunan BBY bölümlerindeki tüm akademisyenleri ele alan bir iş doyum çalışması yapılabilir ve sonuçlar diğer bölümlerdeki öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri ile karşılaştırılabilir.

Teşekkür

SPSS 23 programının hukuki olarak kullanımını konusunda yardımcı olan değerli hocam Doç. Dr. İbrahim Demir'e ve ölçeği doldurmayı içtenlikle kabul ederek çalışmamı destekleyen araştırma görevlisi meslektaşlarıma teşekkür ederim.

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

Kaynakça

- 2547 Sayılı Kanun (Çevrimiçi) <http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun> (14.08.2017)
- Abdul Karim, N.H. (2010). The impact of work related variables on librarians' organizational commitment and job satisfaction. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 15(3), 149-163.
- Akıtıcı, S. Öztürk, M. (2016). Araştırma görevlilerinin iş doyumlarının bireysel ve demografik açıdan incelenmesi: SDU örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 667-692.
- Albert, C. Davia, M. A. Legazpe, N. (2016). Job satisfaction amongst academics: the role of research productivity. *Studies in Higher Education*, November, 1-16. DOI: 10.1080/03075079.2016.1255937.
- Arslan, R. Acar, B. N. (2013). Yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik kavramlarına yönelik akademisyenler üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-298.
- Baş, T. Ardiç, K. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29(1-2), 27-46.
- Baycan, A. (1985). *An Analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34-44.
- Bilge, F. Akman, Y. Kellecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bocutcu, H. G. (2002). *Kütüphanecilerin iş doyumunu ve Ankara kütüphanelerindeki durum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Burke, R. J. Koyuncu, M. Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), 353-366.
- Camuzoğlu, N. (2014). Kütüphane yöneticileri ve çalışanlarının liderlik özelliklerine bakış açıları ve iş tatmini: Devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Chwe, S. S. (1978). A comparative study of job satisfaction: Catalogers and reference librarians in university libraries. *Journal of Academic Librarianship*, 4(3), 139-143.
- Comm, C. L. Mathaisel, D.F.X. (2003). A case study of the implications of faculty workload and compensation for improving academic quality. *International Journal of Educational Management*, 17(5), 200-210.
- Çavuş, Ş. Abdildaev, M. (2014). Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu. *Turkish Journal of Education*, 3(3), 11-24.
- Çeler, A. Kara, İ. H. Baltacı, D. Çeler, H. (2015). Tıp Fakültesi'ndeki araştırma görevlilerinde depresyon düzeyinin iş doyumunu ile ilişkisinin incelenmesi. *Konuralp Tıp Dergisi*, 7(3), 125-133.
- D'Elia, G. P. (1979). Determinant of job satisfaction among beginning librarians. *Library Quarterly*, 9, 83-302.

MEHLİKA KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

- Dağdeviren, N. Musaoğlu, Z. Ömürlü, İ. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medicine Journal*, 28, 69-74.
- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dost, M. T. Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Ergeneli, A. Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara'da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Eva, N. McCormack, N. (2009). Legally Satisfied: A Survey of Law Library Workers and Job Satisfaction. *Canadian Journal of Information & Library Sciences*, 33(1-2), 39-65.
- Filiz, Z. (2014). An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff. *Social Indicators Research*, 116(3), 793-808.
- Fitch, D. K. (1990). Job satisfaction among library support staff in Alabama academic libraries. *College and Research Libraries*, 51(4), 313-320.
- Gboyega, A. Popoola, S.O. (2010). Job satisfaction and career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Review*, 59(3), 175-184.
- Hashim, R.A. Mahmood, R. (2011). What is the state of job satisfaction among academic staff at Malaysian Universities? *Unitar e-Journal*, 7(1), 15-26.
- Hotamışlı, M. Ağca, V. (2010). Öğretim elemanları iş tatmin düzeylerinin demografik özelliklere göre değişmesi: Türkiye'de kamu ve vakıf üniversitelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 95-118.
- Hussein Amzat, I. Abdul Rahman Idris, D. (2012). Structural equation models of management and decision-making styles with job satisfaction of academic staff in Malaysian research university. *International Journal of Educational Management*, 26(7), 616-645.
- İnandı, Y. Tunç, B. Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 219-238.
- Jones, N. ve Jordan, P. (1987). *Staff management in library and information work*. Worcester: Gower.
- Karaman, F. Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (1), 109-120.
- Kaya, E. (1994). *Üniversite kütüphanelerinde iş doyumunu*. Perran Özben Kütüphanecilik Ödülü araştırma raporu, Ankara.
- Kayalar, M. Özmutaf, M. (2009). Bireysel kariyer planlamanın iş tatminine etkisi: Akademik ve idari personelde karşılaştırmalı bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 239-254.
- Kaygısız, E. G. (2015). Bilgi merkezi çalışanlarının iş yüklerinin iş doyum düzeylerine olan etkisinin incelenmesi. *İsmet Binark Armağanı içinde* (205-220). İshak Keskin, Ş. Nihal Somer, Nizamettin Oğuz (Eds.). İstanbul: Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları.

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

- Kellecioğlu, H. Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyumunu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.
- Kılıç, B. (2002). *Özel ve kamu üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (13), 16-35.
- Koenig, M. Morrison, R. and Roberts, L. (1996). Faculty status for library professionals: Its effect on job turnover and job satisfaction among university research library directors. *College & Research Libraries*, 57(3), 295-300.
- Korkut, Ş. (2012). Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumlarının karşılaştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye.
- Kreitz, P. A. Ogden, A. (1990). Job responsibilities and job satisfaction at the University of California libraries. *College & Research Libraries*, 51, 297-312.
- Lacy, F. J. Sheehan, B. A. (1997). Job satisfaction among academic staff: An international perspective. *Higher Education*, 34(3), 305-322.
- Leckie, G. J. Brett, J. (1997). Job satisfaction of Canadian university librarians: A National Survey. *College & Research Libraries*, 58(1), 31-47.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction in Dunnette, M. D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally, 1297-1349.
- Lynch, B. P. ve Verdin, J. A. (1987). Job satisfaction in libraries: A replication. *Library Quarterly*, 47, 190-202.
- Mabasa, F. D. Ngirande, H. (2015). Perceived organisational support influences on job satisfaction and organisational commitment among junior academic staff members. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 364-366.
- Minitier, J. J. (1975). *An analysis of job satisfaction among public, college or university, and special librarians*. Unpublished dissertation, North Texas State University, USA.
- Moradi, E. Almutairi, D.O. Idrus, D. Emami, R. (2013). The influence of organizational learning culture on job satisfaction among academic staff. *Journal of Global Management*, 5(1), 56-66.
- Nacar, N. (2012). Kütüphanelerde örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Türkiye.
- Nkereuven, 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.
- Okpara, J.O. Squillace, M., Erundu, E.A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Orpen, C. Bonnici, J. (1987). A Factor Analytic Investigation of the Pay Satisfaction Questionnaire. *Journal of Social Psychology*, 127 (4), 391-392.

MEHLİKA KARAGÖZOĞLU-ASLIYÜKSEK

- Oshagbemi, T. (1997a). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511-519.
- Oshagbemi, T. (1997b). Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12(1), 27-39.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: a comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28(1-2), 108-123.
- Oshagbemi, T. (2000a). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Oshagbemi, T. (2000b). Satisfaction with co-workers' behaviour. *Employee Relations*, 22(1), 88-106.
- Özekmekçi, A. (2004). *Üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi, *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özkaya, M. O. Yakın, V. Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 163-179.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (40), 494- 501.
- Plate, K. H. ve Stone, E. W. (1974). Factors affecting librarians job satisfaction: A report of two studies. *Library Quarterly*, 44, 97-110.
- Saygı, H. Tolon, T. Tekogul, H. (2011). Job satisfaction among academic staff in fisheries faculties at Turkish universities. *Social Behavior and Personality*, 39(10), 1395-1402.
- 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.
- Smith, P. Kendall, L. ve Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taşlıyan, M. Hırlak, B. Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), s. 63-80.
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- Tilev, S. Beydağ, K.D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.
- Toker, B. (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, 19(2), 156-169.
- Toplu-Bayır, D. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

TÜRKİYE'DEKİ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMLERİNDE ÇALIŞAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ

- Tu, L. Plaisent, M. Maguiraga, L. Bernard, P. (2005). Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level: China and Taiwan. *International Journal of Educational Management*, 19(3), 259-267.
- Vaughan, W. S. ve Dunn, J. D. (1974). A study of job satisfaction in six university libraries. *College and Research Libraries*, 35, 167-177.
- Voelck, J. (1995). Job satisfaction among support staff in Michigan academic libraries. *College & Research Libraries*, 56, 157-170.
- Wan, C. D. Chapman, D. W. Zain, A. N. M. Hutcheson, S. Lee, M. Austin, A. E. (2015). Academic culture in Malaysia: sources of satisfaction and frustration. *Asia Pacific Education Review*, 16(4), 517-526.
- Weiss, D.J. Dawis, R. V. England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII, University of Minnesota.
- Wood, F. E. (1975). Scientists in librarianship and information work. *Journal of Librarianship & Information Science*, 7(1), 31-48.
- Yılmaz, B. (2009). Türkiye'de kültür politikası ve kütüphane. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği Ankara Şubesi.
- Yılmaz, B. Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010) Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11 (1) 49-80.
- Yılmaz, E. (2003). Üniversite kütüphanelerinde kullanıcı merkezli yapılanma: Hacettepe Üniversitesi örneği. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Türkiye.
- Yılmaz, E. (2004). Üniversite kütüphanelerinde müşteri merkezli yapılanma ve personel memnuniyeti. *Türk Kütüphaneciliği*, 18(3), 261-292.
- Yolcu, S. Bostancı, Ö. (2012). Determining the factors that affect burnout and job satisfaction Among academicians: A sample application on The Hitit University. *Turkish Studies*, 7(4), 589-600.