

Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği*

Promoting the Quality of Working Life:
Sample of Archives of Public Institutions in Turkey

Dilek Bayır Toplu**

Öz

Çalışma yaşamının kalitesi; çalışanların yaptıkları işe yönelik beklenti, tavır ve düşüncelerinin dikkate alınarak kurumun çıkarları doğrultusunda verimlilik artışını hedefleyen bir sistemdir. Toplumların sosyo-kültürel, ekonomik, politik vb. alanlarda ilerlemesini etkileyen önemli unsurlardandır. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik programların oluşturulması ve uygulamaya konulmasında çalışanların bireysel özellikleri, ergonomik şartlar, kurumsal özellikler dikkate alınmalıdır. Çalışmamızda 7 kamu kurum arşivinde çalışma yaşamının kalitesini etkileyen unsurlar çerçevesinde personel ve kurumlara yönelik saptamalar yapılmıştır. Çalışmanın verileri arşiv personeline anket uygulanarak ve görüşmeler yapılarak elde edilmiştir.

Abstract

The quality of working life is a system targeting an increase of productivity in line with the benefits of the organization by considering the employers' expectations, attitudes and thoughts about the job. They are important components effecting communities' socio-cultural, economic, political etc. development. You must consider personal properties of employers, ergonomic conditions and institutional properties when you prepare a program for promoting the quality of working life. In this study, conditions of the personnel and the institutions were determined in 7 public institutions' archives within the frame of components effecting the quality of working life. The data were collected by means of questioners filled by the personnel of the archives and interviews with the said personnel.

* Bu çalışmada kullanılan anket verileri 1998 yılında H.Ü. Kütüphanecilik Bölümü'nde yapılan "Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini" konulu yüksek lisans tezine dayanmaktadır.

** Dilek Bayır Toplu Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü araştırma görevlisidir.

Giriş

Çalışma yaşamının kalitesi; toplumların sosyo-ekonomik gelişme sürecinde oluşan, çalışanların yaptıkları işle ilgili düşünce, tavır ve beklentilerini şekillendiren, yaptıkları işe yönelik sorunların saptanarak çözümlerinin üretilme sürecidir. Günümüzde çalışma yaşamı ile ilgili ortaya çıkan sorunlar, çalışma ortamının kötüleşmesinden öte çalışanların beklentilerinin çeşitlilik kazanması ile açıklanabilir.

Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi konusunda yapılan çalışmaların temel amacı verimlilik artışını sağlamaktır. Ancak bu amacın gerçekleşmesine yönelik olan ortak hedef, ekonomik kalkınma ve buna bağlı olarak verimlilik artışıdır. Verimlilik sadece ekonomiyle değil aynı zamanda toplumsal ve kültürel yapıyla da yakından ilgilidir (Demirbilek, 1992:92).

Genel bir tanımlama ile verimlilik; bir üretim veya hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile çıktıyı oluşturmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir ve genellikle şu şekilde ifade edilir (Prokopenko, 1987:64).

$$\text{Verimlilik} = \frac{\text{Çıktı}}{\text{Girdi}}$$

Verimliliğin ulusal gelişmedeki ve yaşam standartlarını artırmadaki önemi, günümüzde birçok çevreler tarafından kabul edilmektedir. Bu bağlamda ekonomik kalkınma, sosyo-kültürel ilerleme ve yaşam kalitesindeki artışın kaynağının verimlilik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bir işletmede verimlilik artışında örgütlenme biçimi ve buna bağlı olarak yönetim, insan gücü profili, teknoloji, çalışma koşulları vb. unsurlar önemlidir. Verimlilik artışı ulusal bazda milli gelir veya gayri safi milli hasıladaki payın birey başına düşen oranın artması anlamına gelmektedir (Prokopenko, 1992:7).

Verimlilik çalışmaları beraberinde verimliliğe yeni yaklaşımlar getirmiş, “çalışma yaşamının kalitesi” kavramının ortaya çıkmasını ve geliştirilmesini sağlamıştır. Günümüzde verimlilik, emek verimliliğinin ötesine geçmiştir; bu nedenle verimlilik enerji ve hammadde maliyetlerindeki artışı dikkate aldığı gibi, işsizlik ve çalışma yaşamının kalitesi konusunda artan ilgiyi de dikkate almak zorundadır (Prokopenko, 1987:4).

“Çalışma Yaşamının Kalitesi” (Quality of Working Life) deyimi ile “Yaşam Kalitesi” (Quality of Life) deyimi genelde dili İngilizce olan ve endüstrileşmiş toplumlarda bir arada kullanılmaktadır.

Çalışma yaşamının kalitesi; 1970’lerde ve 1980’lerin başlarında işin yeniden yapılanması çalışmalarıyla ve bu on yıllık dönemde ortaya çıkan sosyal hareketlerin bir bölümü, endüstri toplumlarındaki insanların çalışma yaşamlarının kalitesini geliştirmelerine olanak sağlamıştır (Waltson, 1995:257). İşin yeniden yapılanma döneminde kişi ve grupların katılımlarına olanak tanıdığı bir iş kavramı gelişmiştir. Buna bağlı olarak çalışanların kurumlarından beklentileri çeşitlenmiştir. Bu çeşitlilik yapılan işin kalite-

tesini etkileyen bireysel ve kurumsal faktörlerin kurumun amaç ve hedefleri doğrultusunda geliştirilmesiyle birlikte, çalışanların beklenti ve gereksinimlerinin de dikkate alınması koşulunu beraberinde getirmiştir. Kurumlarda verimliliği sağlamanın ön koşullarından biri olan çalışma yaşamının kalitesi kavramı bu yeni yapılanmayla birlikte işlerlik kazanmıştır (DuBrin, 1988:401-407).

Can (1991a:89) 'ın da belirttiği gibi "Çalışma yaşamının kalitesi; organizasyonun tüm yönlerini etkileyen inanç ve değerler dizisi oluşturmada çok boyutlu ya da sistemsel bir yaklaşımdır"

"Çalışma yaşamının kalitesi, dar anlamıyla çalışanın işiyle ilgili olumlu değer yargısına sahip olmasıdır." Bu da işin birey tarafından olumlu yönde değerlendirilmesi ve fonksiyonel olabilmesiyle açıklanabilir. Genelde çalışanın yönetime katılımı çalışma yaşamı kalitesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım çalışma yaşamının kalitesinin temelini oluşturmaktadır. Fakat bütünü ifade etmez. Katılım, çalışma yaşamının kalitesinin öncelikli ve gerekli unsurlarından birisidir (Can, 1991b:25).

Işık (1991:47) çalışma yaşamının kalitesini "çalışanı etkilemesi sebebiyle, verilen bir işin değer seviyesi" olarak ifade ederken, en geniş ve en soyut kullanımıyla çalışma yaşamının kalitesini; bir çalışanın çalışma yaşamı boyunca ulaşabildiği maddi ve manevi olmayan "değerler" in toplamıdır olarak açıklamaktadır.

Çalışma yaşamının kalitesi, yapılan işin tüm yönlerini kapsayan bir sistemdir. Ücret, çalışma koşulları (havalandırma, ısı, ışık, alan vb.), yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kararlara katılım, yükselme imkanı, sosyal imkanlar (sağlık, ulaşım, kreş, tüketim kooperatifi vb.), mesleki eğitim, iş güvenliği vb. konuları içine alır.

"Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilerek verimlilik artışı sağlanması ve verimlilikten elde edilecek kazançların yönetim, çalışanlar ve tüketiciler arasında adil paylaşımını öngören bu sistemin adı 'sosyo-tek-nik' sistemdir" (Can, 1991b:26) .

Çalışma yaşamının kalitesini geliştirecek verimlilik artışı sağlamada, sosyo-tek-nik sistem yaklaşımının dayandığı iki temel unsur bulunmaktadır. Birisi çıktı (sistemin sonuçları) üzerinde durulan, diğeri ise bir bütün olarak organizasyonun tüm alt sistemlerini bütünleştirmesidir. Çalışmalarını üretim projesi veya girdi üzerinde yoğunlaştıran yöneticiler genellikle, dokümanlar, istatistik veriler, kurallar ve talimatlarla ilgilenirler, fakat sonuçlar üzerinde duran yöneticiler, daha nitelikli çıktıya ulaşmak için çalışırlar. Bu yöneticilerin çalışanlarla haberleşme ve ödüllendirme yöntemleri, iş yeri prosedürleri veya talimatlardan çok sonuçlara dayanır (Prokopenko, 1987:64).

Sosyo-teknik sistem içerisinde örgütlenmiş kurumlarda haberleşme daha hızlı ve kolaydır, katı kurallar yerine açık bir yönetim yani katılımcı bir yönetim anlayışı hakimdir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki işbirliği oranı yüksektir ve en önemlisi çalışanların iş tanımları en geniş ve en iyi şekilde belirlenmiştir (Can, 1991b:31-32).

Çalışma yaşamının kalitesini oluşturan sosyo-teknik sistem bir bütündür. Her bir alt sistem sistemin bütününe etkiler. Bu nedenle her bir alt sistem bir diğer alt sistemle uyumlu çalışmadığı sürece istenilen hedefe ulaşmak mümkün değildir.

Çalışma yaşamının kalitesini (sosyo-teknik) oluşturan temel unsurları şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Katılımcı bir organizasyon
2. Teknolojik gelişim
3. Ücret dağılımında dengeli bir yaklaşım
4. İş güvenliği
5. Ergonomik açıdan uygun bir ortam (ısı, ışık, havalandırma vb.)
6. Sosyal imkanlar (kreş, tüketim kooperatifi, sağlık, ulaşım, kamp vb.)
7. Hizmetiçi eğitim
8. İşin tüm yönlerinin belirlenmesi ve işle ilgili bilgilendirme
9. Yönetici-çalışan, çalışan-çalışan ilişkisi
10. Yetki-sorumluluk dengesi
11. Örgütlenme yapısı

Sosyo-teknik sistemin bazı alt unsurları geçmişte ülkemizde “endüstriyel demokrasi” başlığı altında tartışılmış, işçi sağlığı, iş güvenliği, ücret vb. konular ele alınmıştır. Siyasi, ekonomik, sosyal değişim ve gelişmelerin sonucunda tartışılmaya başlayan “çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi” konusu ülkemizdeki temelde üretim yapımızdaki “sistem uyumsuzluğu” nedeniyle sonuçlandırılmamış veya uygulamaya konulmasında güçlüklerle karşılaşmıştır (Can, 1991a:90-91).

Genelde kabul edilen görüşe göre; yönetim, kurumun örgüt yapısı, donanım, organizasyona, insan gücüne ve üretimi etkileyen diğer unsurlarla ilgili yapılan yatırımlardan sorumludur. Çalışma yaşamının kalitesini, yönetimin bir yatırım unsuru olarak kabul etmesi gereklidir. Bunu gereklilik olarak kabul eden yönetimleri bu alanda yatırım yapmaya iten, olasılıkla yatırım yapılmadığı takdirde yaşanabilecek olumsuz sonuçların en aza indirilmesidir. Yönetimin, çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik yatırımları gerçekleştirmesinde sendikalar etkili olabilmektedir. Bu konuda sendikalar, yönetimden çeşitli isteklerde bulunabilirler, yönetimin alacağı kararlar içerisinde çalışma yaşamının kalitesini etkileyecek kararlara müdahale edebilirler, çalışma yaşamının kalitesi ile ilgili programların oluşturu-

rulması ve/veya uygulanması aşamasında katkıda bulunabilirler (Işık,1991:50-53).

Çalışma yaşamının kalitesi kavramının algılanışı ve tanımlanması toplumdaki topluma, aynı toplumda kesimden kesime, hatta bireyden bireye değişiklikler gösterebilmektedir. Bu değişiklik toplumsal yapıdan, toplumun amaç ve beklentilerinden kaynaklandığı gibi çalışanların gereksinimlerinin çeşitlilik göstermesi ve önceliklerinin farklı olmasından da kaynaklanabilmektedir (İncir,1991:231).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulduğu 1919 yılından günümüze kadar çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönünde faaliyetlerini sürdürmektedir. ILO; işçi-işveren-hükümet 3'lü yapısı içinde çalışmalarını yürütmektedir. ILO' nun amacını genel olarak işçilerin çalışma koşulları ve çevresiyle birlikte refah düzeyini geliştirmek olarak tanımlamak mümkündür (Işık, 1991:57).

Ülkemizde bu konuya gereken ilginin verilmemesinin nedenlerini sosyo-ekonomik koşullardan kaynaklanan olumsuzluklarda aramak mümkündür. Çalışanların maddi gereksinimlerinin daha ağır basması ve diğer gereksinimlerinin önceliğini yitirmesi önemli bir etkidir. Bunun sonucunda da sendikalar genelde işverenlerden ücret artışı dışında herhangi bir talepte bulunmamaktadırlar. Özellikle çalışanların mesleki eğitim yetersizliği, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik beklentülerinde etkili olmaktadır. Çalışanların işverenlerinden ücret artışı dışında genelde istekte bulunmaması kurumların çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik yatırım yapmalarını bir oranda engellemektedir (İncir, 1991:231).

Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik programların özel ve/veya kamu kurumlarında uygulamaya konulması; kurumların kar ve verimlilik oranlarını artırırken, çalışanların adil ücret, ergonomik çalışma ortamı, iş güvenliği, tatmin edici bir iş vb. imkanlara ulaşmasını sağlayacaktır.

Toplumunu yönlendirme, eğitme, bilinçlendirme vb. misyonları üstlenen bilgi merkezlerini (kütüphane-arşiv-dokümantasyon merkezi) sanayi kuruluşlarından ayıran en temel özellik bilgi merkezlerinde çıktının hizmet, sanayi kuruluşlarında ise çıktının ürün (mal) olmasıdır. Çıktının ürün (mal) olduğu kuruluşlarda ürüne yönelik değerlendirmeler (kalite, verimlilik vb.), çıktının hizmet olduğu sektörlerinkine oranla daha kolaydır. Bilgi merkezlerinin çıktısı olan hizmetin değerlendirilmesi (kalite, verimlilik, yeterlilik vb.) birçok hizmet sektöründe olduğu gibi müşteri (kullanıcı) memnuniyetine dayandırılmaktadır. Bu nedenle bilgi merkezlerinde çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik programların uygulanması hem personel hem de hizmet grubunu olumlu yönde etkileyecektir. Bilgi merkezlerinde (kütüp-

hane-arşiv-dokümantasyon merkezi vb) çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik programların hazırlanması bilgi hizmetlerinde üretkenliği, etkinliği ve verimliliği artıracığı gibi personelin ve kullanıcıların beklenti ve gereksinimlerinin saptanarak bu yönde düzenlemelerin yapılmasını sağlayacaktır.

Örnek olarak verebileceğimiz bilgi merkezlerine yönelik yapılan birkaç çalışmada (Demirel, 1989; Aydın, 1996; Toplu (Bayır), 1988) çalışanların iş tatminini etkileyen unsurlar, bilgi merkezlerinde verimlilik artışının neden ve sonuçları ele alınmıştır. Demirel (1989:157-167) Türkiye'deki 28 üniversite kütüphanesinde görev yapan kütüphanecilerin terfi olanakları, ücret, fiziksel çalışma koşulları, yönetici ve arkadaşlarla ilişkiler, statü, yetki ve sorumluluk kullanımı, yapılan işin bilgi ve becerilere uygunluğu, iş güvenliği, ve sosyal imkanlardan duyulan tatmin/tatminsizlikle yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin ilgisi olup olmadığını araştırmıştır. Sonuç olarak; fiziksel çalışma koşulları, arkadaşlarla ilişkiler, toplumsal statü, iş güvenliğinden tatmin oldukları, yükselme olanağı, ücret, sosyal imkanlar, yetki sorumluluk sahibi olamamaktan tatminsizlik duyduklarını saptamıştır.

Aydın (1996:115-119) çalışmasında Türkiye'deki bilgi merkezlerinde verimlilik artışının sağlanmasında performans yönetimi, performans değerlendirme göstergesi, performans standartları ve bilgi merkezlerinde performans ve ölçülerinin belirlenmesi konularında programların geliştirilmesi ve uygulamaya konulması gereği üstünde durulmuştur. Çalışanların ikeli, bilinçli ve zamanını en iyi şekilde kullanmalarının verimlilik artışını etkilediğini belirlemiştir.

Toplu (1998:120-130) çalışmasında Türkiye'deki kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatminini bireysel özellikler (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kamu hizmetinde geçen süre vb.) ve kurumsal özelliklerin (ücret, fiziki çalışma koşulları, yükselme imkanı, yetki-sorumluluk kullanımı, yönetici-arkadaştan bilgi alabilme, sosyal imkanlar, işin monoton olup olmaması, takdir edilme vb.) etkileyip etkilemediği üzerine saptamalar yapmıştır.

Yukarıda örnek olarak verilen bu üç çalışmada ele alınan iş tatmini ve verimliliği etkileyen faktörler aynı zamanda çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesindeki temel kriterleri de kapsamaktadır.

Çalışmamızda ele aldığımız kamu kurum arşivleri Türkiye'nin örgütlenme biçimi içinde genelde 'Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü' şeklindedir. Bu örgütlenme biçimi arşivin bağlı olduğu kurumun tüm belge akışı görevini üstlenmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu birimdeki çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi; çalışanların daha verimli olmalarını

sağlayacağı gibi kurum içi ve kurum dışı bilgi ve belge gereksiniminde daha hızlı, daha doğru ve daha sağlıklı bir biçimde karşılanmasını sağlayacaktır. Kurumun arşiv birimlerinde çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik programlar kurumun bütüncül yapısı içinde ele alınmalıdır.

Amaç ve Kapsam

Çalışmamızın amacı, Türkiye'deki kamu kurum arşivlerinin genel bir profilini çizmek ve çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde etkili olan ve daha önce belirttiğimiz unsurlar çerçevesinde değerlendirme yapmaktır. Çalışmamızda kamu kurum arşivlerinde çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine ilişkin saptamalar bireysel ve kurumsal özellikler olarak ele alınmıştır.

Çalışma Ankara'daki 7 kamu kurum arşivini kapsamaktadır. Bunlar sırasıyla Emekli Sandığı Arşivi (EMSA), T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü (HMA), T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü (DTMA), Vakıflar Genel Müdürlüğü Kültür ve Tescil Dairesi Başkanlığı Arşivi (VGKTA), T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü (DPTA), Tarım Bakanlığı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü (TBA), Hacettepe Hastanesi Tıbbi Dokümantasyon ve Arşiv Müdürlüğü (HHAA)'dir.

Yöntem

Çalışmamız kapsamında 7 kamu kurum arşivinde görev yapan 197 personele anket uygulanmıştır. Anket sonuçları çoktan seçmeli ve kapalı uçludur. Yöneltilen soruların değerlendirilmesinde 5'li derecelendirme yöntemi kullanılmıştır.

- | | |
|---------------------------|-----|
| a-Kuvvetle kabul ediyorum | (1) |
| b-Kabul ediyorum | (2) |
| c-Kararsızım | (3) |
| d-Kuvvetle reddediyorum | (4) |
| e-Reddediyorum | (5) |

Ayrıca konuyla ilgili olarak yönetici ve personel ile görüşmeler yapılmıştır.

Bulgular ve Değerlendirme

Çalışmamızın bu bölümünde Ankara'daki 7 kamu kurum arşivinde görev yapan personelin bireysel ve kurumsal özelliklerine ilişkin saptamalara yer verilmiş ve çalışma yaşamının kalitesini etkileyen unsurlar kurumlara göre değerlendirilmiştir.

A- Bireysel Özellikler

Çalışmamızın bu bölümünde verilen bulgular ile I. Milli Arşiv Şurası'nda sunulan "Kamu Kurum Arşivlerinde İş Tatmini: Bireysel Özelliklerin İş Tatminine Etkisi" adlı bildiriye bireysel özelliklere yönelik bulgular paralellik göstermektedir. I. Milli Arşiv Şurası'nda bireysel özelliklere yönelik cinsiyet, medeni durum, yaş gruplarının kurumlara göre dağılımı, eğitim düzeyi, yabancı dil bilme düzeyi, kamu hizmetinde geçen süre, çalışılan kurumlarda geçen kamu hizmet süresi, kurumdaki statü, çalışanların konumu, kurumlarda çalışma nedeni, arşiv hizmetleri konusunda kurs vb. alma konuları ele alınmış; bunların kurumlara göre dağılımları ve bireysel özelliklerle tekrar aynı işte çalışma isteği karşılaştırılmış ve aralarındaki ilişki kurumlara göre dağılımlarıyla birlikte verilmiştir (Toplu, 1998:543-558). Bu çalışmamızda ise farklı olarak bireysel özellikler kapsamında; cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, eğitim düzeyi, çalışılan kurumlarda kamu hizmet süresi, çalışanların konumu, arşiv hizmetleri konusunda kurs vb. alma ile ilgili veriler kullanılmış ve DİE'nin kamuya yönelik istatistikleriyle karşılaştırılarak benzerlik veya farklılıkların olup olmadığı irdelenmiştir.

Cinsiyet

Türkiye'deki kadın ve erkek arasındaki istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin kadınlara göre toplumsal yaşamda daha aktif rol aldıkları görülmektedir. Nitekim; DİE'nin verilerine göre erkeklerin kamu alanında %15.6 kadınların %5.5 oranında istihdam edildiği anlaşılmaktadır (Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Nisan 1998, 1998:166). Kamu kurum arşivlerinde istihdam edilen erkeklerin oranı %85.3 kadınların oranı %14.7'dir. Bu sonuçlar, çalışmamızın cinsiyete ilişkin verileri ile örtüşmektedir (Tablo 1).

Kurum Adı								
Cinsiyet	EMSA	HMA	DTMA	VGKTA	DPTA	TBA	HhaA	TOPLAM
	%	%	%	%	%	%	%	%
Kadın	1 (1.5)	5 (31.3)	7 (29.2)	7 (17.9)	2 (40)	2 (13.3)	5 (15.2)	29 (14.7)
Erkek	64 (98.5)	11 (68.8)	17 (70.8)	32 (82.1)	3 (60)	1 (86.73)	28 (84.8)	168 (85.3)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 1: Cinsiyet

Medeni Durum

Tablo 2'de de görüldüğü gibi evli olanların oranı (%85.3) evli olmayanlara göre daha yüksektir (%14.7). Evli olanların EMSA'daki oranı diğer kurumlara göre daha yüksektir (%98.5).

Kurum Adı								
Medeni Durum	EMSA	HMA	DTMA	VGKTA	DPTA	TBA	HHaA	Toplam
	%	%	%	%	%	%	%	%
Evliyim	59 (90.8)	13 (81.3)	18 (75)	34 (87.2)	5 (100)	12 (80)	27 (81.8)	168 (85.3)
Evli Değilim	6 (9.2)	3 (18.8)	6 (25)	5 (12.8)	---	3 (20)	6 (18.2)	29 (14.7)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 2: Medeni Durum

Yaş Grupları

Kamu kurum arşiv personeli içinde 40-44 yaşları arasında olanların oranı %32.4 oldukça yüksektir. Bunu sırasıyla %21.3 ile 35-39 yaş, %13.7 ile 30-34 yaş, %7.6 ile 25-29 yaş, %5.1 ile 50+, %16.7 ile 45-49 yaş, %2.3 ile 19-24 yaş arası izlemektedir. 40-44 yaş grubuna ait personelin en yoğun olduğu arşiv ise %43.1 ile EMSA'dır. En genç yaş grubuna sahip arşiv ise %13.3 ile TBA'dır (Tablo 3).

Kurum Adı								
Yaş Grupları	FMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPLAM
19-24	---	---	1 (4.2)	1 (2.6)	---	2 (13.3)	1 (3.0)	5 (2.3)
25-29	3 (4.6)	1 (6.3)	2 (8.3)	5 (12.8)	---	1 (6.7)	3 (9.1)	15 (7.6)
30-34	10 (15.4)	1 (6.3)	1 (4.2)	9 (23.1)	---	1 (6.7)	5 (15.2)	27 (13.7)
35-39	9 (13.8)	3 (18.8)	6 (25)	11 (28.2)	2 (40)	4 (26.7)	7 (21.2)	42 (21.3)
40-44	28 (43.1)	5 (31.3)	7 (29.2)	6 (15.4)	2 (40)	4 (26.7)	12 (36.4)	64 (32.4)
45-49	13 (20)	4 (25)	7 (29.2)	2 (5.1)	1 (20)	2 (13.3)	4 (12.1)	33 (16.7)
50+	2 (3.1)	2 (12.5)	---	5 (12.8)	---	1 (6.7)	1 (3)	11 (5.5)
TOPLAM	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 3 : Yaş Grupları

DİE'nin kamuda istihdam edilenlerin yaş gruplarına ait verilerinde 35-39 yaş grubunun %24.3 ile diğer yaş gruplarına oranla daha fazla istihdam edildiği bununla birlikte 40-44 yaş grubunun %21.3 oranında istihdam edildiği anlaşılmaktadır (Hane halkı İşgücü Anketi Sonuçları Nisan 1998, 1998:166). Kamu kurum arşivlerindeki personelin genelde orta yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Türkiye'deki kamu çalışanlarının genel profili içinde yaş ortalamasına göre yaklaşık 10 yıllık bir fark bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre kamu kurum arşivlerinde genç nüfusun istihdam edildiğinden söz etmek mümkün görülmemektedir.

Eğitim Düzeyi

Kamu kurum arşivlerinde genelde lise ve dengi okullardan mezun olanların (%56.7) görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bu oran en yüksek DTMA' ndedir. Üniversite mezunu olanların oranı VGKTA'nde (%56.4) diğer kurumlara göre daha yüksektir. Bu kurumda çalışanlarla yapılan görüşmelerde sadece bir kişinin kütüphanecilik bölümünden mezun olduğu belirlenmiştir. Yine aynı kurumda üniversite mezunlarının genelde AÖF, İlahiyat ve Tarih konularında eğitim aldıkları anlaşılmıştır. Üniversite mezunu oranının en düşük olduğu kurum (%4.2) DTMA'dir. Sadece VGKTA'nde master/doktora programına devam eden veya bitiren personel bulunmaktadır. Bu kişilerin de Arapça, Farsça, Tarih konularında çalışma yaptıkları yapılan görüşmelerle belirlenmiştir (Tablo 4).

Türkiye'deki eğitim yelpazesinde DİE'nin 1990 verilerine göre; öğrenim görenler içinde ilkokul mezunları %70.8, ortaokul %11.9, lise %9, lise dengi meslek okul %3.26, yüksekokul, fakülte mezunları %4.8'dir (Çalışma İstatistikleri 1996, 1996:212). Bu rakamlar nüfusumuzun eğitim yapısının genelde ortaöğretim düzeyinde olduğunu göstermektedir. Kamu kurum arşivlerinde de çalışanların genelde lise ve dengi okul mezunu olmaları bu yapının bir yansıması olduğu gibi istihdam edilenlerin mesleki formasyon almadığı sonucunu da ortaya çıkarmaktadır.

Kurum Adı								
Eğitim Düzeyi	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPYA %	TBA %	HHaA %	TOPLAM %
İlkokul	---	---	---	---	---	1 (6.4)	---	1 (0.5)
Ortaokul	3 (4.6)	2 (12.5)	3 (12.5)	---	---	2 (13.3)	4 (12.1)	14 (7.1)
Lise ve								
Dengi	37 (56.9)	11 (68.8)	20 (83.3)	14 (35.9)	3 (60)	9 (60)	17 (51.5)	111 (56.7)
Üniv.	24 (36.9)	3 (18.8)	1 (4.2)	22 (56.4)	2 (40)	3 (20)	11 (33.3)	66 (33.5)
Master-								
Doktora	---	---	---	3 (7.7)	---	---	---	3 (1.5)
Diğer	1 (1.5)	---	---	---	---	---	1 (3)	2 (1.0)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 4: Eğitim Düzeyi

Çalışılan Kurumda Kamu Hizmet Süresi

Tablo 5'te de görüldüğü gibi arşiv personeli genelde (%26.9) bağlı olduğu kurumda 21-25 yıl süreyle görev yapmaktadır. Bu oran EMSA'nde oldukça yüksektir (%46.2). 21-25 yıl süreyle görev yapanların oranının en düşük olduğu kurum VGKTA'dir (%5.1). Yine aynı kurumda 1 yıldan az çalışanların oranı (%20.5) oldukça yüksektir.

Kurum Adı								
Süre	EMSA %	HMA %	DPTA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	Toplam %
1 yıldan az				8 (20,5)		1 (6,7)		9 (4,6)
1-5 yıl	6 (9,2)	1 (6,3)	2 (8,3)	6 (15,4)		3 (20)	3 (9,1)	21 (10,7)
6-10 yıl	8 (12,3)	5 (31,3)	5 (20,8)	6 (15,4)		2 (13,3)	9 (27,3)	35 (17,8)
11-15 yıl	9 (13,8)	1 (6,3)	2 (8,3)	9 (23,1)	4 (80)	3 (20)	7 (21,2)	35 (17,8)
16-20 yıl	11 (16,9)	5 (31,3)	6 (25)	8 (20,5)	1 (20)	4 (26,7)	4 (12,1)	39 (19,8)
21-25 yıl	30 (46,2)	3 (18,8)	8 (33,3)	2 (5,1)		2 (13,3)	8 (24,2)	53 (26,9)
26 +	1 (1,5)	1 (6,3)	1 (4,2)				2 (6,1)	5 (2,5)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 5: Çalışılan Kurumda Geçen Kamu Hizmet Süresi

Çalışanların Konumu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre görev yapan personelin oranı %89,8'dir. Sözleşmeli olarak görev yapan %8,6, işçi olanlar %1 oranındadır. EMSA, HMA, DPTA ve HHaA'lerinde sözleşmeli personel bulunmamaktadır. VGKTA'nde sözleşmeli olarak çalışanların oranı (%41) oldukça yüksektir (Tablo 6).

Kurum Adı								
Kadro	EMSA %	HMA %	DPTA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPLAM%
657'ye tabi	65 (100)	16 (100)	23 (95,8)	22 (56,4)	5 (100)	13 (86,7)	33 (100)	177 (89,8)
657 sözleşmeli			1 (4,2)	16 (41)		2 (13,3)		17 (8,6)
İşçi				1 (2,6)				2 (1,0)
Diğer								1 (0,5)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 6: Çalışanların Konumu

Arşiv Hizmetleri Konusunda Kurs vb. Alma (Hizmetiçi Eğitim)

Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin genelde (%61.4) arşiv hizmetleri konusunda hizmetiçi eğitim almadıkları anlaşılmaktadır. Yapılan görüşmelerle EMSA'nde Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü'nün düzenlediği eğitim seminerlerine bir grup personelin katıldığı belirlenmiştir (%67.7). Çalışmamız kapsamındaki arşiv personeli hizmetiçi eğitim almak istediklerini yapılan görüşmelerde dile getirmişlerdir (Tablo 7).

DİE verilerine göre (1996) hizmetiçi eğitim veren kamu kurum kuruluşların sayısı 118'dir. Bunların 31 tanesi genel bütçeli kurum ve kuruluşlar, 22 tanesi üniversiteler, 51 tanesi KİT'dir. Genel bütçeli kamu kurum ve kuruluşlarında (kamu kurum arşivleri bu bölüm içine alınabilir) hizmetiçi eğitime katılanların oranı %54'tür. Yurt içinde 3 aydan daha az olan hizmetiçi eğitim faaliyetlerine genel bütçeli kurumlardaki katılanların sayısı erkekler:67729 kadınlar: 35240 olduğu belirlenmektedir. Genel bütçeli kurum ve kuruluşlarda 3 aydan daha az kurum içinde hizmetiçi eğitim alan erkeklerin sayısı 57480, kadınların sayısı 30208'dir. Kurum dışından aynı faaliyete katılanların sayısı erkekler 10249, kadınlar 5031'dir (Kamu Kurum ve Kuruluşları..., 1997:5-10). Kuşkusuz kurumiçi eğitim çalışmaları, kurumların kendi gereksinimlerine uygun insan gücü yetiştirilmesi açısından oldukça önemlidir. DİE'nin 1996 yılı itibariyle genel bütçeli kurumlarda hizmetiçi eğitime katılanlardan lise ve dengi okul mezunu:14, ön lisans ve lisans mezunu:274 kişi olduğu ve bu hizmetiçi eğitim kurslarına 30-39 yaş grubundan katılanların genel bütçeli kurumlarda 184 kişi olduğu belirlenmektedir (Kamu Kurum ve Kuruluşları..., 1997:12). Bu oran diğer yaş gruplarına oranla daha yüksektir. Ayrıca bu kurslara katılan erkek ve kadın çalışanlar arasındaki belirgin fark kamudaki istihdamın genelde erkek ağırlıklı olduğunu ve hizmetiçi eğitim olanaklarından da genelde erkeklerin yararlandığını göstermektedir. Bununla birlikte çalışma kapsamımızdaki arşivlerde hizmetiçi eğitim kurslarına katılanların oranının oldukça düşük olması bu kursların Türkiye genelinde arşivlere yönelik planlanmadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Kurum Adı								
Kurs	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Evet	44 (67.7)	4 (25)	4 (16.7)	9 (23.1)	4 (80)	4 (26.7)	7 (21.2)	76 (38.6)
Hayır	21 (32.3)	12 (75)	20 (83.3)	30 (76.9)	1 (20)	11 (73.3)	26 (78.8)	121 (61.4)
TOPL.	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 7: Arşiv Hizmetleri Konusunda Kurs vb. Alma

B-Kurumsal Özellikler

Bu bölümde ısı, ışık, havalandırma, çalışan için ayrılan yer vb. unsurlar ergonomik özellikler başlığı altında değerlendirilmiştir.

B-1: Ergonomik Özellikler

Günümüzde ergonomi çalışmalarının kapsamı giderek genişlemektedir. İş ve işçi sağlığı, iş güvenliği vb. alanlarda belirlenen uluslararası normlar çerçevesinde kurumlar gerekli düzenlemeler yapmaktadırlar. Ergonomik çalışmalar, ürünün tasarım aşamasında olabildiği gibi çalışanların kullandığı donanım, araç gereç veya iş ortamı için düzenlemelerin yapılmasını kapsamaktadır. Çalışanlar ısı, ışık, havalandırma, yer vb. ölçülebilen fiziki çevre bütünü içinde görev yaparlar. Bu nedenle kurumlar ofis düzenlemelerinde ürünün tasarım ve kullanım aşamasında, teknoloji seçiminde önceden gerekli ergonomik incelemeleri yapmalıdır. Ergonomik denetim; emek, zaman ve para israfını en aza indirirken çalışanların iş memnuniyetini de olumlu yönde etkilemektedir (Işıl, 1996). Bu bağlamda kamu kurum arşivlerinde çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi çalışmalarında yönetimin ergonomik uygunluğu dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

Işıklandırma

Arşiv personelinin ışıklandırmayı genelde yeterli bulduğu anlaşılmaktadır (%48.2, %36). Yapılan gözlemlerde HMA ve DTMA'nde güneş ışığından yararlanma olanağı daha fazladır. HHaA'nde bina içindeki konumu gereği yapay ışıklandırma yapılmaktadır. Fakat bu kurumda çalışanlar bu durumdan rahatsız olmadıklarını belirtmektedirler. Ergonomik açıdan bakıldığında ofis-

lerde genelde doğal aydınlanma ve yapay aydınlanmanın birlikte kullanıldığı belirlenmektedir (Tablo 8).

Kurum Adı									
Önerme Kuvv.	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	Toplam %	
Kab. (1)	36 (55.4)	12 (75)	17 (70.8)	9 (23.1)	5 (100)	3 (20)	13 (39.4)	95 (48.2)	
Kab. Edil. (2)	26 (40)	3 (18.8)	7 (29.2)	12 (30.8)	---	10 (66.7)	13 (39.4)	71 (36)	
Kararsız (3)	1 (1.5)	---	---	8 (20.5)	---	1 (6.7)	1 (3)	11 (5.6)	
Kuvv. Red. (4)	2 (3.1)	---	---	10 (25.6)	---	---	6 (18.2)	18 (9.1)	
Red. Elm. (5)	---	1 (6.3)	---	---	---	1 (6.7)	---	2 (1)	
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)	

Tablo 8: Işıklandırma

İyi bir aydınlanma çalışanın; görme organının zorlanması önler, başarıyı artırır, iş kazalarını aza indirir (Işıl, 1991:76). Kamu kurum arşivlerinde bu koşul genelde sağlanmış görülmektedir.

Isıtma

Personel genelde ısıtmayı yeterli bulmaktadır (%32.5, %30.5). Isıtmayı yeterli bulanların HMA ve DTMA'ndeki oranları oldukça yüksektir (%43.8, %70.8). Bununla birlikte VGKTA'nde ve HHaA'nde ısıtmayı yetersiz bulanların oranı (%41, %17.9; %33.3, %24.2) yeterli bulanların oranından daha yüksektir (Tablo 9).

Çalışma ortamının ısısının düşük veya yüksek olması çalışanların performansını etkileyen bir faktördür. Coğrafik koşullara, yapılan işin türüne vb. özelliklere dikkat edilmelidir. Bu bağlamda çalışma yaşamının kalitesini oluşturan ergonomik (fiziki şartlar) koşullardan ısı unsuru kamu kurum arşivlerinde genelde sağlanmış görülmektedir. Ancak HHaA'nde ısı düzeyinin yetersiz bulunması dikkat çekicidir. Hastaların sağlığı açısından "ısı" faktörünün dikkat edildiği bir kurumda, arşiv biriminin ısı konusunda ergonomik açıdan gerekli donanım ve yalıtıma sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Kurum Adı		Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HhaA %	TOPL. %
Kuvv.										
Kab. (1)	31 (47.7)	7 (43.8)	17 (70.8)	2 (5.1)	3 (60)	3 (20)	4 (12.1)	64 (32.5)		
Kab.										
Edil. (2)	24 (36.9)	9 (56.2)	4 (16.7)	6 (15.4)	1 (20)	6 (40)	8 (24.2)	60 (30.5)		
Kararsız										
(3)	6 (9.2)	-----	1 (4.2)	8 (20.5)	-----	1 (6.7)	2 (6.1)	19 (9.6)		
Kuvv.										
Red. (4)	3 (4.6)	-----	2 (8.3)	16 (41)	-----	3 (20)	11 (33.3)	35 (17.8)		
Red.										
Etm. (5)	1 (1.5)	-----	-----	7 (17.9)	1 (20)	2 (13.3)	8 (24.2)	19 (9.6)		
TOPLAM	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)		

Tablo 9: Isıtma

Havalandırma

Arşiv personeli %25.9 ve %27.4 oranları ile havalandırmayı genelde yeterli bulmaktadır. Havalandırmayı yetersiz bulanların oranı VGKTA'nde %43.6, %10.5; TBA'nde %33.3, %20; HhaA'nde %51.5, %24.2'dir. Yeterli bulanların oranının en yüksek olduğu kurum (%62.5, %31.3) HMA'dir (Tablo 10).

Kurum Adı		Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HhaA %	TOPL.%
Kuvv.										
Kab. (1)	15 (23.1)	10 (62.5)	17 (70.8)	5 (12.8)	-----	1 (6.7)	3 (9.1)	51 (25.9)		
Kab.										
Edil. (2)	21 (32.3)	5 (31.3)	4 (16.7)	10 (25.6)	5 (100)	6 (40)	3 (9.1)	54 (27.4)		
Kararsız										
(3)	8 (12.3)	-----	-----	3 (7.7)	-----	-----	2 (6.1)	13 (6.6)		
Kuvv.										
Red. (4)	15 (23.1)	-----	-----	17 (43.6)	-----	5 (33.3)	17 (51.5)	54 (27.4)		
Red.										
Etm. (5)	6 (9.2)	1 (6.3)	3 (12.5)	4 (10.5)	-----	3 (20)	8 (24.2)	25 (12.7)		
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)		

Tablo 10: Havalandırma

Ergonomik açıdan, çalışılan mekanda havalandırma cihazlarının bulunması veya mimari açıdan bunun sağlanması iş görenlerin sağlığı açısından çok önemlidir. Türkiye'deki kamu kurum arşivlerinin genelde kurumun zemin veya giriş katlarında oluşturulması bu birimlerde havalandırma faktörüne özen gösterilmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Yaptığımız gözlemlerde özellikle HHaA konumu gereği pencere vb. şekilde havalandırılmamaktadır. Çalışanların da vurguladığı gibi hastanenin havalandırma sistemi oldukça yetersizdir. VGKTA'nde ise ofislerde havalandırmayı sağlayabilecek yeterli sayı ve büyüklükte pencere bulunurken ofislerde kapasitenin üstünde kişi çalışması nedeniyle havalandırma yeterli olamamaktadır.

Çalışma Alanı

Kamu kurum arşivlerinde çalışan personel çalışmaları için ayrılan alanı genelde yeterli bulmaktadırlar (%28.4, %38.1). Kurumlara göre dağılım incelendiğinde VGKTA'nde çalışma alanını yeterli bulanların oranı ile bulmayanların oranı birbirine çok yakınken diğer kurumlarda çalışma alanını yeterli bulanların oranının yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan inceleme ve gözlemler sonucunda HMA ve DTMA'nde personelin çalışması için ayrılan alanın yeterli olduğu fakat özellikle HHaA ve TBA'nde çalışanların belirgin bir şekilde yer sıkıntısı çektiği belirlenmiştir. Bu iki kurumda verilen yanıtların olumsuz olmasının nedenini öğrenmek amacıyla personelle görüşmeler yapılmış ve şu yanıt alınmıştır. "çalışmam için bir masam var". Görüldüğü gibi personelin çalışma alanı ile ilgili beklentisi çalışma masası ile sınırlı kalmaktadır (Tablo 11).

Kurum Adı	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.								
Kab. (1)	19 (29.2)	9 (56.3)	15 (62.5)	2 (5.1)	1 (20)	1 (6.7)	9 (27.3)	56 (28.4)
Kab.								
Edil. (2)	23 (35.4)	5 (31.3)	5 (20.8)	14 (35.9)	2 (40)	10 (66.7)	16 (48.5)	75 (38.1)
Kararsız								
(3)	8 (12.3)	-----	1 (4.2)	6 (15.4)	1 (20)	-----	1 (3)	17 (8.6)
Kuvv.								
Red. (4)	9 (13.8)	2 (12.5)	3 (12.5)	14 (35.9)	1 (20)	2 (13.3)	5 (15.2)	33 (16.8)
Red.								
Etm. (5)	6 (9.2)	-----	-----	3 (7.7)	-----	2 (13.3)	2 (6.1)	16 (8.1)
TOPL.	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 11: Çalışma Alanı

B-2: Yönetimsel Özellikler

Ücret

Türkiye’de çalışanların iş kollarına göre aldıkları ücretler arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle kamu çalışanlarının aylık ücretleri ekonomik istikrarsızlık, enflasyon yüzdesinin büyüklüğü karşısında değerini sürekli yitirmektedir. Kamu çalışanlarının aylık ücretleri gereksinimlerini karşılamaktan oldukça uzaktır. Nitekim DİE’nin verilerine göre (1994) kamu kesiminde ücretli çalışanların oranı %49.9 ve kişi başına aylık ortalama brüt ücretin 15.718.000 TL olduğu anlaşılmaktadır. (İstihdam ve Ücret Yapısı 1994, 1994:73).. Nüfusun %50’sinin kamu çalışanı olduğu kabul edilirse alınan aylık ücret çalışanların gereksinimlerini karşılamaktan oldukça uzaktır. Nüfusun %50’sinin kamu çalışanı olduğu kabul edilirse alınan aylık ücret çalışanların gereksinimlerini karşılamaktan oldukça uzaktır.

Tablo 12’de de görüldüğü gibi alınan ücret çalışanlar tarafından yetersiz bulunmaktadır.(%29.9, %45.2). TBA’nde alınan ücreti yeterli bulanlar ile yetersiz bulanların oranı birbirine yakındır (%26.7, %20; %26.7, %26.7).

Kurum Adı	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.								
Kab. (1)	2 (3.1)	2 (12.5)	1 (8.3)	2 (5.1)	-----	4 (26.7)	3 (9.1)	15 (7.6)
Kab.								
Edil. (2)	5 (7.7)	1 (6.3)	-----	1 (2.6)	1 (20)	3 (20)	7 (21.2)	18 (9.1)
Kararsız								
(3)	4 (6.2)	-----	-----	6 (15.4)	1 (20)	-----	5 (15.2)	16 (8.1)
Kuvv.								
Red. (4)	15 (23.1)	8 (50)	7 (29.2)	14 (35.9)	3 (60)	4 (26.7)	8 (24.2)	59 (29.9)
Red.								
Et. (5)	39 (60)	5 (31.3)	15 (62.5)	16 (41)	-----	4 (26.7)	10 (30.3)	89 (45.2)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 12: Ücretin Gereksinimleri Karşılması

Çalışma kapsamımızda olan kamu kurum arşivlerinde de benzer bir sonucun olduğu görülmektedir. Adil ücret dağılımı ve istikrarlı ücret artışının sağlanması ve bu sayede çalışanların yaşam standardının yükseltilmesi çalışma yaşamının kalitesinin temel taşlarından birisidir. Bu nedenle Türki-

ye'de kamu çalışanlarına yönelik ücret reformunun gerçekleştirilmesi çalışma yaşamının kalitesini olumlu yönde etkileyecektir.

Takdir Edilme

Anket sonuçlarına göre arşiv personeli genelde (Tablo 13; %26.4, %18.3) yöneticiler tarafından takdir edilmediğini belirtmektedir. Bununla birlikte kararsız olanların oranı %23.4'tür. Kurumlara göre dağılım incelendiğinde, yöneticileri tarafından takdir edilmediğini belirtenlerin oranı EMSA'nde (%29.2, %21.5), HMA'nde (%25, %25), VGKTA'nde (%48.7, %5.1) diğer kurumlara göre daha yüksektir. (Tablo 14). Çalışanların yaptıkları işe yönelik yöneticileri tarafından olumlu yönde eleştirmeleri ve takdir edilmeleri çalışanların motivasyonları ve kuruma bağlılıklarını olumlu yönde etkileyen bir unsurdur.

Kurum Adı		EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.									
Kab. (1)	9 (13.8)	3 (18.8)	5 (20.8)	1 (2.6)	----	1 (6.7)	7 (21.2)	26 (13.2)	
Kab.									
Edil. (2)	10 (15.4)	3 (18.8)	2 (8.3)	8 (20.5)	1 (20)	5 (33.3)	8 (24.2)	37 (18.8)	
Kararsız									
(3)	13 (20)	2 (12.5)	7 (29.2)	9 (23.1)	4 (80)	3 (20)	8 (24.2)	46 (23.4)	
Kuvv.									
Red. (4)	19 (29.2)	4 (25)	3 (12.5)	19 (48.7)	----	3 (20)	4 (12.1)	52 (26.4)	
Red.									
Etm. (5)	14 (21.5)	4 (25)	7 (29.2)	2 (5.1)	----	3 (20)	6 (18.2)	36 (18.3)	
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)	

Tablo 13: Takdir Edilme

İş Güvenliği

İş güvenliği kavramı yapılan işin özelliklerinden kaynaklanan ve çalışanın zarar görebileceği durumlar için oluşturulan donanımlar, araç, gereçler ve fiziki çalışma koşulları ile çalışanın keyfi olarak işten çıkarılmamasını sağlayan sözleşme, kanun vb. yasal uygulamaları kapsar. Kamu arşivlerinde gö-

rev yapan personelin genelinde (%40.1, %24.9) işini kaybetme korkusu olmadığı anlaşılmaktadır. Fakat DTMA'nde iş güvenliği olduğunu belirtenlerin ve kararsız olanların oranının eşit olması dikkat çekicidir (Tablo 14). Türkiye'de özellikle kamu kesiminde 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışan memurların iş güvenliği belirtilen kanun çerçevesinde güvence altına alınmıştır. Çalışma kapsamımızdaki kamu kurum arşivlerinde çalışanların büyük çoğunluğu 657'ye bağlı olarak görev yapmaktadır. Bu nedenle çalışanlar iş güvenliklerinin olduğunu belirtmektedirler.

Kurum Adı								
Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.								
Kab. (1)	6 (9.2)	3 (18.8)	1 (4.2)	6 (15.4)	-----	2 (13.3)	4 (12.1)	22 (11.2)
Kab.								
Edil. (2)	13 (20)	-----	5 (20.8)	4 (10.3)	-----	3 (20)	2 (6.1)	27 (13.7)
Kararsız								
(3)	6 (9.2)	1 (6.3)	6 (25)	5 (12.8)	-----	-----	2 (6.1)	20 (10.2)
Kuvv.								
Red. (4)	27 (41.5)	5 (31.3)	6 (25)	16 (41)	5 (100)	5 (33.3)	15 (45.4)	79 (40.1)
Red.								
Etm. (5)	13 (20)	7 (43.8)	6 (25)	8 (20.5)	-----	5 (33.3)	10 (30.3)	49 (24.9)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 14: İş Güvenliği

Yöneticiden İşle İlgili Bilgi Alma

Arşiv personelinin geneli yöneticiden yaptığı işle ilgili bilgi aldığını belirtmektedir (%15.2, %35). Kurumlara göre dağılım incelendiğinde VGKTA'nde (%43.6, %7.7), TBA'nde (%40, %13.3) personel yöneticiden yaptığı işe yönelik gerekli bilgilendirmeyi alamadığını belirtirken diğer kurumlarda çalışanların yöneticilerinden gerekli bilgilendirmeyi aldıkları anlaşılmaktadır (Tablo 16). İş yerinde çalışanlar arasındaki iyi ilişkiler, çalışanların iş arkadaşlarından, yöneticilerinden yaptıkları işe yönelik bilgi alabilmeleri çalışanlar arasında grup bilinci yaratılmasında oldukça önemlidir. Anket sonuçlarında da görülebileceği gibi arşiv personeli arasında yukarıdan aşağıya (üst-orta-alt kademe yönetim) gerekli bilgi aktarımının olduğu anlaşılmaktadır.

Kurum Adı	Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %							
Kuvv.																
Kab. (1)	11	(16.9)	4	(25)	5	(20.8)	1	(2.6)	---	1	(6.7)	8	(24.2)	30	(15.2)	
Kab.																
Edil. (2)	25	(38.5)	8	(50)	6	(25)	9	(23.1)	4	(80)	5	(33.3)	12	(36.4)	69	(35)
Kararsız																
(3)	11	(16.9)	---	6	(35)	9	(23.1)	1	(20)	1	(6.7)	5	(15.2)	33	(16.8)	
Kuvv.																
Red. (4)	8	(12.3)	1	(6.3)	2	(8)	17	(43.6)	---	---	6	(40)	5	(15.2)	39	(19.8)
Red.																
Et. (5)	10	(15.4)	3	(18.8)	5	(20.8)	3	(7.7)	---	---	2	(13.3)	3	(9.1)	26	(13.2)
Toplam	65	(100)	16	(100)	24	(100)	39	(100)	5	(100)	15	(100)	33	(100)	197	(100)

Tablo 15: Yöneticilerden Gerekli Bilgiyi Alma

Kararlara Katılım

Kamu kurum arşivlerinde görev yapan personelinin yönetim tarafından alınan kararlara genelde katılmadıkları anlaşılmaktadır (%37.1, %31). Tablo 16'da görüldüğü gibi arşiv personelinin kararlara katılım oranı kurumlarda oldukça düşüktür. Kurumlara göre dağılım incelendiğinde DPTA'nde (%20, %40) ve HHaA'nde (%12, %15.2) personelin kararlara katılım oranının diğer kurumlara göre daha yüksektir.

Kararlara katılım olgusu verimliliğin yükseltilmesinde ve aynı hedefe grup bilinciyle gidilebilmesinde oldukça önemlidir. Çalışanın kendisini kurumun bir parçası olarak görebilmesi oldukça önemlidir. Ayrıca katılımcı bir organizasyon çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde oldukça önemli bir unsurdur.

Yükselme Olanığı

Anket sonuçlarına göre (Tablo 17) genelde çalışanlar, yükselme olanığının başarıyla bağlantılı olduğuna değil de (%26.9, %35) yönetimin ayrıcalık tanıdığı kişilere sağlandığını belirtmektedir. EMSA, HMA, DTMA, VGKTA ve TBA'ndeki personel yükselmemin başarıyla ilgisi olmadığını belirtirken; DPTA'ndeki personel yükselmenin başarıyla ilgili olduğunu belirtmektedir. HHaA'nde ise bu oranlar birbirine yakındır.

Kurum Adı								
Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.								
Kab. (1)	6 (9.2)	---	4 (16.7)	3 (7.7)	1 (20)	---	4 (12.1)	18 (9.1)
Kab.								
Edil. (2)	3 (4.6)	4 (25)	2 (8.3)	2 (5.1)	2 (40)	3 (20)	5 (15.2)	21 (10.7)
Kararsız								
(3)	7 (10.8)	---	3 (12.5)	8 (20.5)	---	---	6 (18.2)	24 (12.2)
Kuvv.								
Red. (4)	23 (35.4)	4 (25)	10 (41.7)	21 (53.8)	1 (20)	7 (46.7)	7 (21.2)	73 (37.1)
Red.								
Etm. (5)	26 (40)	8 (50)	5 (20.8)	5 (12.8)	1 (20)	5 (33.3)	11 (33.3)	61 (31)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 16: Kararlara Katılım

Kurum Adı								
Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.								
Kab. (1)	5 (7.7)	3 (18.8)	3 (12.5)	4 (10.3)	1 (20)	1 (6.7)	8 (24.2)	25 (12.7)
Kab.								
Edil. (2)	4 (6.2)	1 (6.3)	4 (16.7)	6 (15.4)	1 (20)	3 (20)	7 (21.2)	26 (13.2)
Kararsız								
(3)	7 (10.8)	1 (6.3)	3 (12.5)	5 (12.8)	2 (40)	1 (6.7)	5 (15.2)	24 (12.2)
Kuvv.								
Red. (4)	19 (29.2)	5 (31.3)	5 (20.8)	13 (33.3)	---	4 (26.7)	7 (21.2)	53 (26.9)
Red.								
Etm. (5)	30 (46.2)	6 (37.5)	9 (37.5)	11 (28.2)	1 (20)	6 (40)	6 (18.2)	69 (35)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 17: Yükselme Olanasının Başarılı Olma İle İlişkisi

Çalışan, yaptığı işin karşılığını ücret veya mesleğinde terfi olarak alabilmektedir. Başarılı bir çalışanın mesleğinde yükselme isteği çok doğaldır. Ancak burada önemli olan yönetimin adil davranmasıdır. Özellikle terfi hakkının yönetimin yakınlık kurduğu kişi/kişilere verilmesi çalışanların moti-

vasyonunu olumsuz yönde etkilerken hizmetin aksamasına da neden olabilir. Anket sonuçlarında da görüldüğü gibi arşiv personeli genelde yükselmenin başarılı çalışmayla ilintili olmadığını belirtmektedir.

Sosyal İmkanlar (Kreş, Kamp, Ulaşım, Tüketim Kooperatifi, Sağlık vb.)

Kamu kurum arşiv personeli genelde kurumlarının sunduğu sosyal imkanları (%36, %28.9) yetersiz bulmaktadır. Kurumlara göre dağılım incelendiğinde HMA'nde ve DPTA'nde sosyal imkanları yeterli bulma ve bulmama oranları birbirine eşittir. Bu arşivler dışında sosyal imkanlar belirgin oranda yetersiz bulunmaktadır (Tablo 18).

Kurum Adı		EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHaA %	TOPL. %
Kuvv.									
Kab. (1)	5 (7.7)	4 (25)	5 (20.8)	1 (2.6)	1 (20)	2 (13.3)	3 (9.1)	21 (10.7)	
Kab.									
Edil. (2)	8 (12.8)	4 (25)	3 (12.5)	1 (2.6)	1 (20)	1 (6.7)	7 (21.2)	25 (12.7)	
Kararsız									
(3)	11 (16.9)	---	3 (12.5)	4 (10.3)	1 (20)	1 (6.7)	3 (9.1)	23 (11.7)	
Kuvv.									
Red. (4)	21 (32.3)	6 (37.5)	12 (50)	19 (48.7)	2 (40)	4 (26.7)	7 (21.2)	71 (36)	
Red.									
Etm. (5)	20 (30.8)	2 (12.5)	1 (4.2)	14 (35.9)	---	7 (40.7)	13 (39.4)	57 (28.9)	
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)	

Tablo 18: Çalışılan Kurumun Sunduğu Sosyal İmkanlar Hakkındaki Düşünceler

Çalışanlar, kurumlarından ücret artışı dışında sosyal imkanların iyileştirilmesi ve niteliğinin artırılması konusunda istekte bulunmalıdır. İş yaşamı ile ev yaşamı arasındaki bireyin yaşamını kolaylaştıran ve hayat standardını yükselten uygulamaların gerekliliği çalışma yaşamının kalitesinin olmazsa olmazlarından biridir. Bu bağlamda kamu kurum arşivlerine yönelik verilerden kurumların sunduğu sosyal imkanların yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan İşin Monoton Olma veya Olmaması

Kamu kurum arşivlerinde çalışanlar genelde yaptıkları işi monoton bulmaktadırlar (%26.9, %29.9). EMSA'nde yaptığı işi monoton bulanlarla bulmayanların oranı birbirine çok yakındır. DPTA personeli ise yaptıkları işin monoton olmadığını belirtmektedir. Bu kurumların dışında kalan arşivlerde yapılan işin monoton bulunduğu anlaşılmaktadır (Tablo 19).

Kurum Adı								
Önerme	EMSA %	HMA %	DTMA %	VGKTA %	DPTA %	TBA %	HHuA %	TOPL. %
Kuvv.								
Kab. (1)	21 (32.3)	7 (43.8)	10 (41.7)	8 (20.5)	1 (20)	2 (13.3)	4 (12.1)	53 (26.9)
Kab.								
Edil. (2)	9 (13.8)	6 (37.5)	7 (29.2)	15 (38.5)	1 (20)	8 (53.3)	13 (39.4)	59 (29.9)
Kararsız								
(3)	6 (9.2)	2 (12.5)	2 (8.3)	3 (7.7)	-----	1 (6.7)	3 (9.1)	17 (8.62)
Kuvv.								
Red. (4)	16 (24.6)	--- --	3 (12.5)	10 (25.6)	3 (60)	2 (13.3)	8 (24.2)	42 (21.3)
Red.								
Etm. (5)	13 (20)	1 (6.3)	2 (8.3)	3 (7.7)	-----	2 (13.3)	5 (15.2)	25 (12.6)
Toplam	65 (100)	16 (100)	24 (100)	39 (100)	5 (100)	15 (100)	33 (100)	197 (100)

Tablo 19: İşin Monoton Olması Veya Olmaması

Sürekli aynı şekilde tekrarlanan işler, her gün aynı işin yapılması çalışanlar üzerinde can sıkıntısı, tepki verme yeteneğinin zayıflamasına neden olabilir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışma yaşamının kalitesi, çalışanın işiyle ilgili beklenti, tavır ve düşüncelerinin bütünüdür tanımı ile verimlilik artışının ön koşullarından birini de tanımlamış olmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi "iş" tanımının yeniden şekillenmesiyle birlikte işlerlik kazanmıştır. Toplumların kültürel, ekonomik, sosyal ve politik yapılarının farklılığı çalışma yaşamının kalitesi konusunda karşılaştığı sorunlar ve çözüm yöntemlerinde de farklılıklar yaratmaktadır.

Türkiye'deki toplumsal yapı içinde erkek ve kadınların işe katılım oranlarında erkeklerin daha etkin rol aldığı görülmektedir. Çalışmamızda ele aldığımız 7 kamu kurum arşivinde çıkan sonuçlar Türkiye geneli ile benzerlik göstermektedir.

DİE'nin verilerine göre kamu çalışanlarının istihdam edildiği en yüksek yaş grubunun 35-39 olduğu anlaşılmaktadır. Kamu kurum arşivlerinde ise 40-44 yaş grubu ve genelde 21-25 yıldır arşiv hizmetlerinde görev yapanların istihdam edildiği görülmektedir. Nitekim elde edilen sonuçlar kamu kurum arşivlerinin, emeklilik hakkı kazanmış veya kazanmak üzere olan kişilerden oluştuğu anlaşılmaktadır.

Kamu kurum arşivlerinde mesleki deneyime sahip kişilerin görev alması avantajlı ve önemlidir. Ancak genç yaş grubunun bu hizmet birimlerinde istihdam edilmesi sağlanarak arşivlerin kamuoyu içindeki statik yapısı bir oranda değiştirilebilir. Ayrıca personelin kurumlarındaki hizmet sürelerine ilişkin veriler incelendiğinde çoğu personelin arşiv hizmetleri dışında daha önce başka bir birimde görev almadıkları anlaşılmaktadır. Dolayısıyla personelin yaptığı işi monoton bulması beklenen bir sonuçtur. Çalışanların sürekli aynı işi yapıyor olması o işin monotonlaşmış olarak görülmesine neden olabilir. Kamu kurum arşivlerinde günlük iş akışı içerisinde devam eden belge üretimi vb. işlemler çalışan tarafından bir süre sonra monoton bulunabilir. Bu monotonluk çalışan üzerinde işe yönelik bıkkınlık duymasına neden olabilir. Bunun sonucunda da personelin motivasyonu bozulabilir ve arşiv hizmetlerini olumsuz yönde etkiler. Bunu önlemek için arşiv personeli zaman zaman kurum tarafından verilecek hizmetiçi eğitimlerle kendi birimleri içinde veya kurum içinde başka birimlerde görevlendirilebilir.

Monotonluk çalışma yaşamının kalitesini negatif yönde etkileyen bir unsurdur. İşin monoton bulunması çalışanın verimli çalışmasını engelleyebilir. Gerek üretim aşamasında gerekse hizmet aşamasında istenilen düzeyde verim sağlanamayabilir. Çalışan yaptığı işten zevk aldığı sürece onu geliştirmek için emek harcar. Bu nedenle arşiv personelinin yaptığı işi monoton bulması, çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesine yönelik düzenlemelerde dikkate alınması gereken bir konudur.

Türkiye genelinde eğitim düzeyi DİE rakamlarına göre ilk ve orta öğretim düzeyindedir. Kamu kurum arşivlerinde istihdam edilen personelin eğitim yapısının benzer bir özellik gösterdiği genelde orta öğretim (lise) düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilebilmesi için eğitim düzeyi yüksek ve mesleki formasyon alanların ilgili birimlerde çalıştırılması oldukça önemlidir. Çünkü mesleki formasyon almış kişiler, çalışma yaşamlarının kalitesinin yükseltilmesi konusunda yöneticilerden, sendikalardan hatta hükümetten ücret artışı dışında çalışma koşulları-

na, yaptıkları işe yönelik daha sağlıklı ve daha doğru taleplerde bulunacaklardır.

Çalışma kapsamımızdaki kamu kurum arşivlerinden VGKA'nde kütüphanecilik mezunu 1 kişiye rastlanmıştır. Yine bu kurumda üniversite mezunlarının oranı yüksektir. Aynı kurumda yapılan anket ve görüşmeler sonucunda bu arşivde çalışanların genelde AÖF (Açıköğretim Fakültesi), İlahiyat ve Tarih bölümlerinden mezun oldukları anlaşılmaktadır. Mesleki formasyon almış kişilerin istihdam edilmesi çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde önemli bir adımdır.

Çalışma yaşamının kalitesinin istenilen hedeflere ulaşması o işin tanımının tüm yönleriyle belirlenmesi ve o işin mesleki formasyon almış kişilerce yapılmasıyla sağlanabilir. Bu bağlamda kamu kurum arşiv yöneticileri kütüphanecilik ve /veya arşivcilik bölümleriyle diyaloga geçerek buralara mesleki formasyon alan mezunların istihdam edilmesi için çaba sarfedilmelidir.

Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde önemli rol oynayan mesleki formasyon ve bilinç, kamu/özel sektörün sürekliliğini ve haklarının korunmasında belgeleme işlevi yapan arşiv birimlerinde önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Kamu kurum arşivlerinde mesleki formasyon açığı mevcut personele kurum içinde veya kurum dışında hizmetiçi eğitim programlarıyla karşılanabilir.

Çalışma kapsamımızdaki 7 kamu kurum arşivinde personelin hizmetiçi eğitim programlarından gerektiği şekilde yararlanamadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle kamu kurum arşivleri mesleki eğitim açığını kapatabilmek için Kütüphanecilik ve Arşivcilik Bölümleri veya Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü ile ortak bir eğitim programı oluşturulabilir. bu oluşturulacak eğitim programı yasal düzenlemelerle güvence altına alınarak sürekliliği sağlanabilir. Hizmetiçi eğitim programlarına katılacakların içinde, emekli olacaklar, işe yeni başlayanlar, yöneticiler, terfi etme konumunda olanlar belirlenmelidir. Ayrıca; düzenlenecek hizmetiçi eğitim programlarına katılanlara terfi, ücret, izin konularında özendirici uygulamalar yapılması başarıyı artıracaktır.

Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde çalışanların hem fiziki hem de yasal açıdan iş güvenliklerinin olması oldukça önemlidir. Kurum tarafından belirlenen kural ve talimatların dışına çıkmadığı sürece işinden atılmayacağını bilen personel daha verimli çalışır ve kuruma bağlılığı daha kuvvetlidir. Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin büyük çoğunluğunun 657 Sayılı Devlet Memurları Yasasına bağlı olması iş güvenlikleri açısından önemlidir. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesindeki temel taşlardan birisi ve olmazsa olmazı ömür boyu iş güvencesidir. Toplu sözleşme hakkı, sendikalaşma vb. örgütlenmeler çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilebilmesi için oldukça önemlidir. bu örgütlenmelerle sesini duyurabi-

len çalışanlar isteklerini yöneticilere ve yönetimlere (hükümet) rahatlıkla duyurabilme ve iletebilme olanağı bulmaktadır. VGKA'ndeki personelin bir bölümü sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Bu ve buna benzer kurumlarda sözleşmeli personelin hakları güvence altına alınmalıdır.

Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde bir diğer önemli adım da fiziksel çalışma koşullarının ergonomik değerlere uygunluğunun sağlanmasıdır. Kamu kurum arşivlerinde fiziksel çalışma koşulları (ısı, ışık, havalandırma, yer) genelde yeterli bulunmaktadır. Çalışmanın bedensel ve ruhsal yapısını etkileyen fiziksel çalışma koşullarına yönelik özellikle HaHA'nde (ısıtma, havalandırma), VGKTA'nde (ısıtma, havalandırma), TBA'nde (çalışma alanı) konularında gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu arşivlerde çalışma yaşamının kalitesine yönelik programların geliştirilmesinde fiziki şartlar öncelikli olarak ele alınmalıdır. Ayrıca kamu kurum arşivlerinde çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde personel ergonomik şartlara yönelik olarak bilgilendirilmelidir.

Türkiye genelindeki ücret dağılımları incelendiğinde özellikle kamu çalışanlarının aylık brüt maaşlarının enflasyonun çok gerisinde olduğu görülmektedir. Kamu kurum arşiv personeli de bir kamu çalışanıdır. Dolayısıyla arşivlerde de ücretlerin yetersizliğinden söz etmek olasıdır.

Takdir edilme, çalışanın başarılı olarak yaptığı iş ve hizmetler sonucunda yöneticisinden beklediği bir sonuçtur. Yöneticisi tarafından takdir edilen çalışan motive olur, iş memnuniyeti artar daha verimli çalışır. Ancak arşiv personelinin yöneticileri tarafından genelde takdir edilmediği anlaşılmaktadır. Yönetimin sağlayacağı bu motivasyon faktörü çalışma yaşamının kalitesinde önemli unsurlardan biridir. Arşiv yöneticilerinin işle ilgili olumlu yaklaşımları arşiv personeli içinde grup bilincini pekiştirerek, kurumlarına olan bağlılıklarını artıracaktır.

Çalışanlar yaptıkları işe yönelik yöneticisinden gereksinim duyduğunda bilgi alma durumundadır. Yönetici, personelin hatalarını görebilecek ve yaptığı işe yönelik kısa, orta ve uzun vadede çözüm önerileri üretebilecek bir yapıda olmalıdır. Anket sonuçlarına göre kamu kurum arşivlerinde bu yapının genelde sağlandığı anlaşılmaktadır. Ancak arşivcilik veya kütüphanecilik formasyonu almış kişilerin yönetim kadrosunda olmadığı belirlenmiştir fakat yöneticilerin hizmetiçi kurslara katılarak kendilerini yetiştirdikleri görülmektedir. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde yöneticinin çalışanı yönlendirmesi önemlidir. Kamu kurum arşivlerinde bu unsur genelde sağlanmış görülmektedir.

Katılımcı bir organizasyon çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde önemli bir adımdır. Bu organizasyon tipi çalışanların kuruma bağlılıklarını artırdığı gibi kendileriyle ilgili uygulamaların programlanmasında öneri ve yönlendirme olanağı bulmalarını sağlayacaktır. Fakat kamu kurum ar-

şivlerinde kararlara katılımın oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bunun nedenini Türkiye’de örgütlenme ve yönetim anlayışında aramak doğru olacaktır.

Kamu kurum arşiv personeli, kurumlarının sunduğu sosyal imkanları genelde yetersiz bulmaktadır. Ulaşım, tüketim kooperatifi, kreş, kamp, sağlık vb. gereksinimlerinin kurum tarafından karşılanmasına yönelik yapılacak düzenlemeler çalışma kalitesini artıran bir unsurdur. Çalışanların kuruma bağlılıklarını artırdığı gibi çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi çalışmalarında üzerinde durulması gereken bir konudur. Ancak Türkiye’deki kamu kurumlarının bütçeleri vb. koşulları bu taleplerin karşılanmasını güçleştirmektedir.

Kamu kurum arşivlerinde çalışanlar yaptıkları işi genelde monoton bulmaktadırlar. İş motivasyonu, memnuniyeti ve verimliliği etkileyen bu olumsuzluk karşısında arşiv yöneticileri elemanlarını verecek eğitimlerle farklı bölümlerde veya arşiv hizmetleri içinde farklı işlerde görevlendirilebilirler. Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde çalışanın işini sevmesi ve sürekli etkin olması büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Aydın, Ahmet Emre (1996). *Bilgi merkezlerinde verimlilik*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: A.Ü. DTCE.
- Can, Abdullah. (1991a). “Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi”. *I. Verimlilik Kongresi(27-29 Kasım 1991)*: Bildiriler içinde (89-101). Ankara: MPM.
- Can, Abdullah (1991b). “Verimliliğe yeni bir yaklaşım: çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi”. *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu (23-24 Ekim 1990, İstanbul)*: Bildiriler içinde (15-35). Ankara: MPM.
- Çalışma İstatistikleri 1996. (1996). Ankara: DİE.
- Demirbilek, Tunç. (1992). “Türkiye’nin kalkınma sürecinde verimlilik kültürü faktörü”. *Verimlilik Dergisi*, 2:91-101
- Demirel, Reyhan. (1989). “Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- DuBrin, Andrew J. (1988). *Human relations: a job oriented approach*. New Jersey:PrenticeHall.
- Hane Halkı İlgücü Anketi Sonuçları Nisan 1998. (1998). Ankara: DİE.
- Işık, Rüçhan. (1991). “Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: hükümet, işçi, işveren ve özellikle ILO’nun yaklaşımları”. *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu (23-24 Ekim 1990, İstanbul)*:Bildiriler içinde (45-65). Ankara: MPM.

- Işıl, Bedri (1991). *Ergonomi*. İzmit: Yıldız Üniversitesi.
- İncir, Gülten. (1991). "Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: bir örnekçe". *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Milli Prodüktivite Merkezi 3. Ergonomi Kongresi: Bildiriler içinde* (230-242). Ankara: MPM.
- İstihdam ve Ücret Yapısı: Kasım 1994. (1994). Ankara: DİE.
- Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri. 1996. (1996). Ankara: DİE.
- Prokopenko, Joseph. (1987). *Productivity management: a practical handbook*. Geneva: International Labour Office.
- Prokopenko, Joseph (1992). *Verimlilik yönetimi: uygulamalı el kitabı*. Çev. O. Baykal, Atalay, E. Ertan. Ankara: MPM.
- Watson, Tony J. (1995). *Sociology, work and industry*. London: Routledge.
- Toplu, Dilek Bayır. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Toplu, Dilek Bayır. (1998). "Kamu kurum arşivlerinde iş tatmini: bireysel özelliklerin iş tatminine etkisi". *1. Milli Arşiv Şurası (20-21 Nisan 1998, Ankara): Bildiriler içinde* (543-563). Ankara: T.C. Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü.

Kısaltmalar

- EMSA: Emekli Sandığı Arşivi
- HMA: T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü
- DTMA: T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü
- VGKTA: Vakıflar Genel Müdürlüğü Kültür ve Tescil Dairesi Başkanlığı Arşivi
- DPFA: Devlet Planlama Teşkilatı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü
- TBA: Tarım Bakanlığı Genel Evrak ve Arşiv Şube Müdürlüğü
- HaHA: Hacettepe Hastanesi Tıbbi Dokümantasyon ve Arşiv Müdürlüğü