

Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi
Atatürk University Journal of Faculty of Letters
Sayı / Number **65**, Aralık / December **2020**, 47-61

**TÜRKİYE’DE KÜTÜPHANE OTOMASYON ŞİRKETLERİNDE BİLGİ VE
BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ DURUMU***

**Situation of Department of Information and Records Management Graduates
In Library Automation Companies In Turkey**

(Makale Geliş Tarihi: 10.04.2020 / Kabul Tarihi: 08.09.2020)

Mehmet Kürşat DEĞER**

Öz

Kütüphane otomasyonlarının Türkiye’de çeşitlenmesiyle yeni bir iş sahası ortaya çıkmıştır. Bu sahada çalışan kişilerin profiline baktığımızda da bir çeşitlilik görmekteyiz. Ancak araştırmada özellikle belirtmek istenilen bu sahada çalışan Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının durumunu ortaya koymaktır. Hâlihazırda Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü öğrencilerine baktığımızda mezun olduklarında çalışmak istedikleri alanlar ağırlıklı olarak kütüphaneler ve arşivler olarak karşımıza çıkmaktadır. Gözlemlenen bu durumun ve algının nedenini ortaya koymak için otomasyon sektöründe çalışan Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının görüşlerini almak öğrencilerde oluşan algı ve tutumun nedenine yönelik önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışmada Türkiye’de kütüphane otomasyon şirketlerinde çalışan

* Bu makale, 2018 yılında Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı’nda gerçekleştirilen “Türkiye’de Kütüphane Otomasyon Şirketlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini” adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

** Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü ve Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilgi ve Belge Yönetimi ABD Doktora Öğrencisi; *Res. Ass., Atatürk University, Faculty of Letters, Department of Information and Records Management and Ankara University, Institute of Social Sciences, Department of Information and Document Management, PhD Student, kursat.deger@atauni.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9167-8885>.*

personeler Minnesota İş Doyum Ölçeği anket uygulamasına dair çıktılar sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, kütüphane, otomasyon şirketleri, personel.

Abstract

With the diversification of library automations in Turkey, a new business field has emerged. When we look at the profile of people working in this field, we see a great diversity. However, it is particularly important to point out in the research that the situation of Information and Document Management graduates working in this field is to be revealed. When we look at the Information and Records Management students at present, the fields they want to work when they graduate are mostly confronted as libraries and archives. Taking the opinions of Information and Document Management graduates working in the automation sector in order to reveal the reason for this observed situation and perception will make an important contribution to the reason of the perception and attitude of students. In this context, the staff of library automation companies in Turkey Minnesota Satisfaction Questionnaire survey regarding the outcomes were presented and evaluated.

Keywords: Job satisfaction, library, automation companies, personnel.

Giriş

Değişen dünyada karşımıza çıkan yeniliklerden biri de yeni iş alanlarının ortaya çıkarmasıdır. Teknolojinin gelişmesi birçok alanda yeni istihdam ortamları yaratmıştır. Bu alanlardan biri de bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişime bağlı olarak sürekli gelişen Bilgi ve Belge Yönetimi (BBY) alanıdır. Bilgi ve Belge Yönetimi geleneksel kütüphane, arşiv ve dokümantasyon anlayışına ve uygulamasına teknolojiyi dâhil etmiş; disiplin ve meslek yeni bir çehreye kavuşmuştur. Otomasyon şirketleri kütüphanelere verdikleri hizmetleri ancak meslek içinden kişilerden dönütler alarak geliştirebilir. Bunu da ya kullanıcılarıyla ilişki kurarak ya da alana hâkim kişileri istihdam ederek sağlayabilirler. Bu çalışmanın amacı BBY mezunlarının otomasyon alanındaki istihdam oranını ortaya koymak, çalışan personelin memnuniyetini ya da memnuniyetsizliğini belirlemek ve yeni bir iş sahası olarak BBY öğrencileri ve mezunları için otomasyon sektöründe bir farkındalık yaratmaktır. Bu bağlamda otomasyon şirketlerinde istihdam konusunda farkındalığın yaratılması için bazı durumların ortaya konulması gerekmektedir. Bu durumların başında da otomasyon şirketlerinde çalışan personelin memnuniyetinin/memnuniyetsizliğinin belirlenmesi gelmektedir. Kişilerin yaptıkları işten duydukları memnuniyet/memnuniyetsiz-

lik ile ilgili birçok değişken yer almaktadır. Bu memnuniyet/memnuniyetsizlik değişkeni kişinin yapmış olduğu iş ile ilgili yeterlilik, işin çıktıları ve almış olduğu dönütler gibi iç etkenlere bağlı olduğu gibi yöneticiler, iş arkadaşları, maaş ve terfi gibi dış etkenlere de bağlıdır. Bu yüzden çalışmada otomasyon sektöründe çalışan kişilerin genel iş tatminleri içsel ve dışsal sebepler göz önünde bulundurularak demografik değişkenlerle ele alınıp irdelenmektedir.

1. İş Tatmini ve İlgili Kavramlar

İş tatmini olarak bahsedeceğimiz kavram literatürde iş doyumu, iş motivasyonu olarak da yer almaktadır. Locke (1976, s. 1298)’a göre iş tatmini, kişinin iş veya mesleki deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan keyifli ya da olumlu durumdur. İş tatmini, iş görenin işini doğru yapmasını etkileyen önemli bir faktördür. İlk iş tatmini araştırmaları Birinci Dünya Savaşı yıllarında Frederick Winslow Taylor tarafından yapılmıştır. Taylor’a göre az yorucu ve yüksek ücretli işler, iş görenin verimini artırmaktadır. 1927 yılında başlatılıp 12 yıl süren deneyler dizisi Hawthorne araştırmaları sonucunda ise tam tersine insanın sosyal yönleriyle de bir bütün olarak ele alınmasının gerekliliği öne sürülmüştür (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 161). İş tatmini, kişinin maaşı, fiziksel ve duygusal çalışma koşulları, sahip olduğu yetki, otoritenin özerk kullanımı ile ilgili tüm olumsuz ve olumlu yönlerin toplamı, sahip olduğu başarı düzeyi ve bu başarıdan dolayı verilen ödüller, işiyle ilgili olarak sürdürülen sosyal statü, meslektaşları ve yöneticileri ile olan ilişkilerdir (Kaya, 1995). Organizasyonların temel beklentisi başarı, birlikte hareket etme, verimlilik ve süreklilik gibi konularda muvaffak olabilmektir. Organizasyonlar da birer sistem olduğuna göre sistemi oluşturan parçaların düzgün çalışması o sistemi başarılı kılacaktır. Bu sistemin temel öğelerinden biri de çalışanlardır. Burada kastedilen organizasyonların hiyerarşik düzeninde en üst kademededen en alt kademeye kadar olan çalışanları kapsamaktadır. Çalışanların uyum içinde düzgün işleyebilmesi için çalıştıkları işten tatmin olması ve hizmet sundukları kitleyi de tatmin edebilmesi ile organizasyonun ilerlemesi bir zincir şeklinde birbirini tamamlamaktadır. Bu bağlamda çalışanların söz konusu uyumu ve düzgün işleyişi gerçekleştirebilmelerinde kendini gösteren tatmin olma hissi büyük önem taşımaktadır.

İş tatminini etkileyen birçok unsur vardır. Tüm bu unsurlara bakılacak olursa temelinde çalışanların örgüte yapmış oldukları katkı oranında diğer çalışanlar eşit muamele gördüklerinde ya da verdikleri hizmetin karşılığını aldıklarında iş tatmininin gerçekleşeceğini söylemek mümkündür. Bunları işin niteliği, ücret ve yan ödemeler, bireylerarası ilişkiler, çalışma ortamı ve yöneticiler vb. olarak sıralayabiliriz. Bireylerde genel iş tatminini etkileyen faktörleri içsel ve dışsal olarak da ayırabiliriz. İş tatmini, çalışanlar arasında birbirinden farklı birçok değişkene bağlı olarak kendini göstermektedir. Çalışanlarda bireysel ya da çevresel etkenlere göre psikolojik muhakemeleri neticesinde yapmış oldukları iş ile ilgili duydukları memnuniyet/memnuniyetsizlik durumu oluşur. Bu durumun hangi nedenlerden ve nasıl ortaya çıktığı çeşitli teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teoriler;

- Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
- McGregor'un X ve Y Teorisi
- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Glasser'in Kontrol Teorisi
- Alderfer'in ERG (Existence-Relatedness-Growth) Teorisi
- McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi
- Adams'ın Eşitlik Teorisi
- Vroom'un Beklenti Teorisi
- Locke'un Amaç Belirleme Teorisi olarak sıralayabiliriz.

İş tatmininin nedenleriyle ilgili çalışmalar olduğu gibi, bu nedenler sonucu ortaya çıkan değişkenler neticesinde çeşitli ölçüm standartları belirlenmeye çalışılmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalar sonucu geçerlilik testleri yapılmış birçok iş tatmini ölçeği oluşturulmuştur. Bunlar;

- Wood'un İş Tatmini/Tatminsizliği Ölçeği (JSQ)
- Smith, Kendall ve Hulin'in İş Tanımlama İndeksi (JDI)
- Spector'ın İş Tatmini Ölçeği (JSS)
- Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)
- Warr, Cook ve Wall'un İş Tatmini Ölçeği
- Hackman ve Oldham'ın İş Tanımlama Araştırması (JDS)'dir.

Bu çalışmada belirtilen ölçekler arasından dünya genelinde geçerliliği kabul edilmiş ve yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bunun nedenlerinden biri de çalışmaya konu olan iş tatminini belirlemede Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin maddelerinin içsel, dışsal ve genel doyum ölçütlerini sağlamasıdır. Minnesota İş Doyum Ölçeği maddeleri ve dağılımları şu şekildedir:

Tablo 1. Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddeleri ve Dağılımları

Soru Elemanı	Sorular
İçsel	1.İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından
İçsel	2.İşimde bağımsız çalışma imkânı olması bakımından
İçsel	3.İşimin ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı sağlaması bakımından
İçsel	4.İşimin toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından
Dışsal	5.Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından
Dışsal	6.Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından
İçsel	7.İşimin vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden
İçsel	8.İşimin bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden

İçsel	9.İşimin başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissettirmesi yönünden
İçsel	10.İşimin kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden
İçsel	11.İşimin kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden
Dışsal	12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden
Dışsal	13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
Dışsal	14.İşimin terfi imkânı sunması yönünden
İçsel	15.İşimin kendi fikirlerimi rahatça ifade etme imkânı vermesi yönünden
Genel	16.İşimin çalışma şartları yönünden
Genel	17.İşimde çalışanların birbirleriyle anlaşmaları yönünden
Dışsal	18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden
İçsel	19.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden
İçsel	20. Aldığım eğitimi işimi yaparken kullanabilme imkânı vermesi yönünden

Alt Boyut (İçsel doyum): Bireyin çevresi tarafından takdir görmesi, kendisine verilen sorumluluklar, terfi ve elde ettiği başarılar alt boyut kapsamında yer almaktadır. Alt boyut kapsamında yer alan maddeler için elde edilen her bir puanın toplanması ve 12’ye bölünmesi sonucunda içsel doyum puanına ulaşılmaktadır.

Alt Boyut (Dışsal doyum): İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesi ile de genel doyum puanı elde edilmektedir (aktaran Köroğlu, 2012; s. 279).

2. Kütüphane Otomasyonları

Bir kavram olarak kütüphane otomasyonu, kütüphane operasyonlarını ve yönetimini geliştirmek için ilk delikli kart ekipmanı ve daha sonra depolanmış program bilgisayar teknolojisini uygulama göreviyle ortaya çıktı. Ohio College Library Center (OCLC), University of Toronto Library Automation System (UTLAS) ve RLG/RLIN (Research Libraries Group/Research Libraries Information System) gibi çevrimiçi bibliyografik ağların ortaya çıkmasıyla birlikte, Northwestern Üniversitesi’nin NOTIS ve Stanford Üniversitesi’nin BALLOTS gibi bireysel kurum sistemlerinde gerçekleştirilen öncü çalışmayla, kütüphane uygulamalarını gerçekleştirmek için çevrimiçi sistemleri çağının başlangıcı oldu (Grosch, 1995; s. 3-4). 1930’larda kütüphane otomasyon sisteminin çabaları, o zamanki Genel Cerrahi Kütüphanesi

(şimdi Ulusal Tıp Kütüphanesi) Müdürü Dr. Jolul Shaw Buildings'in yardımıyla delikli kart teknolojisini icat eden ABD Sayım Bürosu'ndan Herman Hollerith tarafından başlatıldı (Ashikuzzaman, 2014).

Teknolojide ve kütüphanede yaşanan sürece baktığımızda bilişim alanındaki gelişmeler kütüphanecilik alanını da doğrudan etkilemektedir. Bilgisayarın ortaya çıkması kütüphane hizmetlerinde de yeniliklere yönelimin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. MARC, OPAC, Dublin Core gibi üst veri standartları ve Z39.50 gibi protokoller kütüphanelerin teknolojiyle uyumlu hizmet sunabilme arayışı sonucu ortaya çıktı. İlerleyen dönemlerde internet sayesinde hayatımıza yazılımlar, veri tabanları da girdi ve kütüphane hizmetlerinin bu alandaki ilerleyişi devam etti. Programlama dillerinin gelişmesi, Web 1.0, Web 2.0 teknolojileriyle yeni ortamların sunulmasıyla kütüphanecilik de bilişim alanında önemli bir sektör haline geldi. Rekabet ortamının oluşmasıyla sektörde özellikle otomasyon firmalarında çeşitlilik gün geçtikçe artmıştır. Türkiye'de de kütüphaneler için elektronik kitap, veri tabanı, güvenlik sistemleri sağlayan birçok şirket ortaya çıkmaktadır. Ancak üzerinde durulan ve çalışmaya konu olan saha, kütüphanelere otomasyon sağlayan şirketlerdir.

Kütüphane otomasyonları ile ilgili şirketler için önemli bir pazara sahip olan Türkiye'de, yurtiçi ya da yurtdışı menşeli otomasyonları sağlayan şirket sayısı altı olarak belirlendi. Bu sayı yıllar içinde değişkenlik gösterirken özellikle yurtdışı kaynaklı otomasyonların dağıtıcısı konumundaki şirketlerde bu değişkenlik göze çarpmaktadır. Şirketlerden bazılarının yalnızca kütüphanelere değil aynı zamanda Bilgi ve Belge Yönetimi'nin çalışma alanlarından arşivlere de hizmet sunduğu görülmektedir. Türkiye'de kütüphanelere otomasyon sağlayan şirketler şunlardır:

- **Informascope (SirsiDynix Symphony):** Informascope firması yurtdışı menşeli SirsiDynix Symphony otomasyonunun dağıtıcısı durumundadır.
- **Yordam Bilişim Teknolojileri (Yordam):** Yordam firması File-maker tabanlı Yordam Kütüphane Bilgi ve Belge Otomasyon Programının üretici ve dağıtıcısıdır.
- **Ankaref (LIBRID):** Ankaref firması RFID (Radio-frequency identification) entegre kütüphane otomasyon sistemi LIBRID'in üretici ve dağıtıcısıdır.
- **Mikrobeta (MİLAS):** Mikrobeta firması web tabanlı kütüphane otomasyon sistemi MİLAS'in üretici ve dağıtıcısıdır.
- **Milli Kütüphane (KAŞİF):** KAŞİF kütüphane otomasyon sistemi Milli Kütüphane'nin öz kaynaklarıyla oluşturduğu bir otomasyon sistemidir.
- **BilGün Bilişim Hizmetleri (LIBRA):** BilGün Bilişim Hizmetleri firması LIBRA kütüphane otomasyon sisteminin üreticisi ve dağıtıcısıdır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada kaynaklar çalışmanın amaç, önem, özgün değer aşamalarının yerine getirilmesi amacıyla niteliksel araştırma yöntemleri kullanılarak incelenecektir. Bu bağlamda nitel araştırma, gözlem ve görüşmeler aracılığıyla yapılacaktır. Durumu ifade edebilmek için betimleme yöntemine gidilecektir. Veri toplama tekniklerinden anket ve literatür taramasından yararlanılacaktır “olayların, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların ne olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan incelemelerdir. Bunlar nedir? Sorusuna cevap bulmaya yöneliktir. Bununla mevcut durumlar, koşullar, özellikler aynen ortaya konmaya çalışılır. Betimleme araştırmaları, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedefler” (Kaptan, 1998: s. 59). Araştırmada katılımcılara öncelikle 7 soruluk demografik anket uygulanmıştır. Bunun nedeni iş tatmini ile ilgili önemli değişkenler arasında cinsiyet, yaş, maaş, eğitim düzeyi gibi unsurlar yer almaktadır (Silah, 2001; s. 107). Ankette medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olunan okul ve bölüm, mevcut işlerinde çalışma süreleri, maaşları, iş yerindeki unvanları, iş yerindeki pozisyonları ve işe girerken onlardan beklenen bilgi/belgeler sorulmuştur. Daha sonra araştırmanın kapsamını oluşturan 20 sorudan meydana gelen Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılardan ölçeği 5’li Likert ölçeği üzerinden hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4), çok memnunum (5) şeklinde cevaplamaları istenmiştir. Minnesota Doyum Ölçeği, biri 100 soruluk uzun ve diğeri de 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde kullanılmaktadır. Her iki ölçekte de, iş doyumunu oluşturan çeşitli faktörlerle ilgili (ücret, iş güvenliği, ilerleme olanakları gibi) sorular bulunur ve deneklerden her boyutla ilgili olarak ne oranda doyum sağladıklarını 1’den 5’e kadar değişen derecelerle (1-çok doyumsuz ve 5-çok doyumlu) değerlendirmeleri istenir. Ölçek sonunda, bir toplam puan elde edilir; puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu gösterir (Solmuş, 2004; s. 209). Araştırmanın evreni kütüphane otomasyonu üreticisi ya da dağıtıcısı konumundaki şirketlerde çalışan personeldir. Kütüphanelerden, internet kaynaklarından ve kütüphanecilerle yapılan görüşmeler sonucunu edinilen bilgiler ışığında ülkemizde faaliyet gösteren kütüphane otomasyon şirketleri saptanmıştır. Evreni oluşturan şirketlerin kütüphane otomasyon işleriyle ilgili birimlerinde çalışan personelin tamamına anket gönderilmiş olup geri dönüş oranına göre örneklem oluşmuştur. Bazı şirketler resmi olarak çalışan sayısını paylaşmasa yapılan kayıt dışı görüşmelerde toplam 30 kişinin çalıştığı saptanmıştır. Bu araştırmada ana kitleyi temsilen şirketlere gönderilen anketlerden 21 kişiye ait cevaplar analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Çalışmada iş tatminini belirlemeye yönelik kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği sorularının değerlendirilmesi ölçeğin standart analizlemesine uygun olarak yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinde maddeler tekil olarak değerlendirilmezken “işsel doyum”, “dışsal doyum” ve “genel doyum” olarak analiz edilmiştir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeği ile ilgili sonuçlar demografik anket sorularıyla ilişkilendirmesi yapılarak iş doyumunun bu durumlarda nasıl bir değişkenlik gösterdiği açıklanmıştır.

4.1. Betimsel Bulgular

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	4	19,0
	Erkek	17	81,0
Medeni durum	Bekâr	11	52,4
	Evli	10	47,6
Yaş	30 yaş altı	13	61,9
	30 yaş ve üstü	8	38,1
Öğrenim düzeyi	Lisans	16	76,2
	Lisansüstü	5	23,8
Mezun olduğu bölüm	Bilgi ve Belge Yönetimi	7	33,3
	Bilgisayar Mühendisliği	7	33,3
	Diğer	7	33,3

Araştırmaya katılan 21 yetişkinin %19'u kadın, %81'i erkektir. Katılımcıların %52,4'ü bekâr, %47,6'sı evlidir. Katılımcıların %61,9'u 30 yaş altı, %38,1'i 30 yaş ve üstündedir. Katılımcıların %76,2'si lisans, %23,8'i lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %33,3'ü Bilgi ve Belge yönetimi, %33,3'ü Bilgisayar Mühendisliği, %33,3'ü diğer bölümlerden mezun olmuştur (Tablo 2.). Demografik değişkenler incelendiğinde erkek istihdamının daha yüksek olduğu görülmektedir. Evli ve bekâr kişiler arasında dengeli bir durum söz konusudur. Ayrıca katılımcıların genellikle 30 yaş altında olduğu ve lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip oldukları diğer çıktılardandır. Kişilerin eğitim aldıkları bölümlere baktığımızda özellikle dikkat çeken husus Bilgi ve Belge Yönetimi ve Bilgisayar Mühendisliği bölümlerinin çoğunlukta ve dengeli olduğudur. Diğer bölümler Matematik, Bilgisayar Öğretmenliği, Biyomedikal Bölümü, Bilgi Güvenliği yüksek lisans programı şeklindedir.

Tablo 3. Katılımcıların İşiyile İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Mevcut işindeki çalışma süresi	1 yıl ve daha az	6	28,6
	2-4 yıl	7	33,3
	5-10 yıl	8	38,1

Mevcut işinden aldığı maaş	1501-2500TL	6	28,6
	2501-3500TL	6	28,6
	3500TL üstü	9	42,9
Mevcut işindeki pozisyonu	Yönetici	9	42,9
	Yönetici olmayan	12	57,1
İşe girerken istenen belgeler (N=51)	İş deneyimi	12	23,5
	Bilgisayar kullanma becerileri	13	25,5
	Seyahat engeli	8	15,7
	Yabancı dil	9	17,6
	Askerlik	6	11,8
	Diğer	3	6,0

Katılımcıların %28,6’sının mevcut işindeki çalışma süresi 1 yıl ve daha az, %33,3’ünün 2-4 yıl, %38,1’inin 5-10 yıldır. Katılımcıların %28,6’sının mevcut işinden aldığı maaş 2501-2500TL arası, %28,6’sının 2501-3500TL arası, %42,9’unun 3500TL üstüdür. Katılımcıların %42,9’unun yöneticilik görevi bulunmaktadır. İşe girişte istenen belgeler iş deneyimi (%23,5), bilgisayar kullanma becerileri (%25,5), seyahat engeli (%15,7), yabancı dil (%17,6), askerlik (%11,8) ve diğer belgeler (%6) olarak tespit edilmiştir (Tablo 3.). Katılımcıların mevcut işlerindeki çalışma sürelerine baktığımızda dengeli bir dağılım gösterdiği, aynı şirkette 10 yıl üzerinde şirket deneyime sahip kişinin bulunmadığı görülmektedir. Çalışan kişilerin maaşlarına baktığımızda büyük bir kısmının 2500TL üzeri maaş kazandıkları ortaya çıkmaktadır. Önemli oranda çalışanların pozisyonlarının idari kademelerde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyut	n	Min.	Maks.	\bar{X}	SS	Skewnes
						s
Duyguları Tanımda Güçlük	2	3,67	5,00	4,29	0,45	0,38
Dışa Vuruk Düşünme	2	3,25	5,00	4,07	0,64	0,40
ALEKSİTİMİ TOPLAM	2	70,00	100,00	84,10	10,12	0,48

İçsel doyum (4,29±0,45) “çok memnun”; dışsal doyum (4,07±0,64) “memnun” düzeyinde; katılımcıların genel olarak iş doyumunu düzeyi (84,10±10,12) “çok memnun” düzeyinde tespit edilmiştir (Tablo 4.). Minnesota İş Doyum Ölçeğine cevap veren katılımcıların iş doyumlarının ölçek puanlamasına karşılık “çok memnun” düzeyinde olması oldukça olumludur. Bu bağlamda bakıldığında çalışanların içsel ve dışsal beklentilerinin karşılandığı söylenebilir.

4.2. İş Doyumu Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına Ait Bulgular

Tablo 5. İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
İçsel Doyum	Kadın	4	4,00	0,20	-1,49	0,152
	Erkek	17	4,36	0,47		
Dışsal Doyum	Kadın	4	3,75	0,41	-1,13	0,273
	Erkek	17	4,15	0,67		
İş Doyumu	Kadın	4	78,00	5,72	-1,37	0,188
	Erkek	17	85,53	10,51		

H_0 : Cinsiyete göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Cinsiyete göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İş doyumu ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 5.). Ancak çalışan erkek sayısının daha fazla olmasına rağmen elde edilen genel iş doyumu puanı kadınlara göre yüksektir. Yükseköğretim Kurumu'ndan alınan verilerde BBY okuyan sayısında kadın oranının erkek oranına göre yüksek olduğu görülmektedir. Edinilen veri oranında bu sahada kadın istihdamının olmadığı ifade edilebilir. Sonuçlarda sıfır hipotezi "cinsiyete göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur" önermesi desteklenmiştir.

Tablo 6. İş Doyumu Puanlarının Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	SS	t	p
	İçsel Doyum	Bekâr	11	4,36		
Dışsal Doyum	Evli	10	4,22	0,43	0,73	0,470
	Bekâr	11	4,17	0,66	0,74	0,469
İş Doyumu	Evli	10	3,96	0,62		
	İş Doyumu	Bekâr	11	85,73	10,46	0,77
Evli		10	82,30	9,97		

H_0 : Medeni duruma göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Medeni duruma göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İş doyumu ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 6.). Bekâr ve evli çalışanlarda

dengeli bir dağılım görülmekte ve genel iş doyumları arasında anlamlı bir fark oluşmamaktadır. Sonuçlarda sıfır hipotezi “medeni duruma göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur” önermesi desteklenmiştir.

Tablo 7. İş Doyumu Puanlarının Yaş Gruplarına Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	SS	t	p
İçsel Doyum	30 yaş altı	13	4,45	0,49	2,19	0,041
	30 yaş ve üstü	8	4,04	0,24		
Dışsal Doyum	30 yaş altı	13	4,30	0,68	2,29	0,034
	30 yaş ve üstü	8	3,70	0,34		
İş Doyumu	30 yaş altı	13	87,77	10,78	2,35	0,030
	30 yaş ve üstü	8	78,13	5,28		

H_0 : Yaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Yaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İçsel doyum ($t=2,19$; $p<0,05$), dışsal doyum ($t=2,29$; $p<0,05$) ve genel olarak iş doyumunu ($t=2,35$; $p<0,05$) puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 30 yaş altı katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel olarak iş doyumunu puanları, 30 yaş ve üstü katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 7.). Sonuçlarda alternatif hipotezi “yaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.” önermesi desteklenmiştir.

Tablo 8. İş Doyumu Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Öğrenim	n	\bar{X}	SS	t	p
	Düzeyi					
İçsel Doyum	Lisans	16	4,17	0,39	-2,48	0,022
	Lisansüstü	5	4,68	0,43		
Dışsal Doyum	Lisans	16	3,91	0,57	-2,22	0,039
	Lisansüstü	5	4,58	0,62		
İş Doyumu	Lisans	16	81,38	8,74	-2,47	0,023
	Lisansüstü	5	92,80	10,08		

H_0 : Öğrenim düzeyine göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Öğrenim düzeyine göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İçsel doyum ($t=-2,48$; $p<0,05$), dışsal doyum ($t=-2,22$; $p<0,05$) ve genel olarak iş doyumunu ($t=-2,47$; $p<0,05$) puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık

gösterdiği tespit edilmiştir. Lisansüstü düzeyde öğrenim gören katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel olarak iş doyumunu puanları, lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir (Tablo 8.). Sonuçlarda alternatif hipotezi “öğrenim düzeyine göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.” önermesi desteklenmiştir.

Tablo 9. İş Doyumu Puanlarının Mezun Olduğu Bölüme Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Mezun Olduğu Bölüm	n	\bar{X}	SS	F	p
İçsel Doyum	Bilgi ve Belge Yönetimi	7	4,31	0,53	0,30	0,747
	Bilgisayar Mühendisliği	7	4,38	0,56		
	Diğer	7	4,19	0,25		
Dışsal Doyum	Bilgi ve Belge Yönetimi	7	4,11	0,68	0,20	0,823
	Bilgisayar Mühendisliği	7	4,16	0,83		
	Diğer	7	3,95	0,43		
İş Doyumu	Bilgi ve Belge Yönetimi	7	84,57	11,28	0,26	0,771
	Bilgisayar Mühendisliği	7	85,86	13,23		
	Diğer	7	81,86	5,43		

H_0 : Mezun olunan bölüme göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Mezun olunan bölüme göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İş doyumunu ölçek ve alt boyut puanlarının mezun olduğu bölüme göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ($p>0,05$) (Tablo 9.). Ankette geçen diğer bölümler Biyomedikal Bölümü, Bilgisayar Öğretmenliği, Matematik, Bilişim Enstitüsü Bilgi Güvenliği bölümleridir. Sonuçlarda sıfır hipotezi “mezun olunan bölüme göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.” önermesi desteklenmiştir.

Tablo 10. İş Doyumu Puanlarının Mevcut İşindeki Çalışma Süresine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Mevcut İşindeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	SS	F	p
İçsel Doyum	1 yıl ve daha az	6	4,31	0,48	0,12	0,889
	2-4 yıl	7	4,23	0,42		
	5-10 yıl	8	4,34	0,51		
Dışsal Doyum	1 yıl ve daha az	6	4,19	0,64	0,23	0,797
	2-4 yıl	7	4,11	0,64		
	5-10 yıl	8	3,95	0,69		
İş Doyumu	1 yıl ve daha az	6	85,17	10,78	0,04	0,958

2-4 yıl	7	83,57	9,54
5-10 yıl	8	83,75	11,42

H_0 : Çalışılan süreye göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Çalışılan süreye göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İş doyumu ölçek ve alt boyut puanlarının mevcut işindeki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 10.). Çalışanların deneyim sürelerine bakıldığında dengeli bir dağılımdan söz edilebilir. Sonuçlarda sıfır hipotezi “çalışılan süreye göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.” önermesi desteklenmiştir.

Tablo 11. İş Doyumu Puanlarının Mevcut İşinden Aldığı Maaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Maaş	n	\bar{X}	SS	F	p
İçsel Doyum	1501-2500TL	6	4,47	0,48	0,66	0,532
	2501-3500TL	6	4,19	0,52		
	3500TL üstü	9	4,24	0,40		
Dışsal Doyum	1501-2500TL	6	4,29	0,66	0,81	0,459
	2501-3500TL	6	4,15	0,79		
	3500TL üstü	9	3,88	0,52		
İş Doyumu	1501-2500TL	6	88,00	10,90	0,65	0,536
	2501-3500TL	6	83,50	12,42		
	3500TL üstü	9	81,89	8,27		

H_0 : Maaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Maaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İş doyumu ölçek ve alt boyut puanlarının mevcut işinden aldığı maaşa göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edildi ($p>0,05$) (Tablo 11.). Genel kanı, maaşın önemli bir konu olduğu bahsedilse de bu başlı başına iş memnuniyeti için yeterli bir etken değildir. Hatta genel memnuniyet puanlarına baktığımızda düşük maaşlarda çalışanların puanlarında daha yüksek puanlar görülmektedir. Sonuçlarda sıfır hipotezi “Maaşa göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.” önermesi desteklenmiştir.

Tablo 12. İş Doyumu Puanlarının Mevcut İşindeki Pozisyonuna Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Pozisyon	n	\bar{X}	SS	T	p
-----------------------	----------	---	-----------	----	---	---

İçsel Doyum	Yönetici	9	4,45	0,48	1,45	0,164
	Yönetici olmayan	12	4,17	0,41		
Dışsal Doyum	Yönetici	9	4,18	0,63	0,67	0,511
	Yönetici olmayan	12	3,99	0,66		
İş Doyumu	Yönetici	9	86,89	10,26	1,10	0,285
	Yönetici olmayan	12	82,00	9,93		

H_0 : Pozisyona göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H_A : Pozisyona göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

İş doyumu ölçek ve alt boyut puanlarının mevcut işindeki pozisyonuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$) (Tablo 12.). Çalışanların bu-
lundukları pozisyonun iş memnuniyeti için önemli bir fark yaratmadığı görülmektedir. Sonuç olarak sıfır hipotezi “Pozisyona göre verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.” önermesi desteklenmiştir.

Sonuç

Şirketlerin hizmetlerinin şekillenmesinde genel yaklaşım öncelikle müşteri memnuniyetidir. Kütüphanelere otomasyon hizmeti veren şirketlerde de bu durum farklı değildir. Kütüphanelerde çağın gerekliliklerine uygun bir biçimde hizmet verilebilmesi için taleplere ve standartlara uygun tasarlanmış sistemlerin oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Kütüphanelere otomasyon hizmeti veren şirketler de müşterilerinin taleplerine daha iyi cevap verebilmek ve işlerini bu bağlamda geliştirebilmek için genellikle BBY mezunlarını istihdam etmeye eğilim göstermişlerdir. BBY her ne kadar sosyal bilimlerle ilgili bir bilim olarak görülse de bilgi teknolojilerinin bu alanın bir sacayağı olduğu aşikârdır. BBY mezunlarının şirketlerin hizmetlerini geliştirilmesinde önemli bir rol üstlendiği göz ardı edilmeyecek bir gerçektir. Mezun sayısının çok olmaması ve Türkiye’de BBY mezunu ihtiyacının kamu kurum ve kuruluşlarında oldukça fazla olması nedeniyle genellikle mezunların eğilimi devlet kurumları olmuştur. İş garantisi, maaş gibi birçok sebep insanların kamuyu tercih etmesine neden olan başlıca sebeplerdendir. Ancak son yıllarda büyük gelişim gösteren bilişim sektöründe önemli bir yere sahip olan şirketlerde de BBY mezunlarının hatırı sayılır bir oranda istihdamı sahip olduğunu görmekteyiz. Çalışmada elde edilen sonuçlar BBY mezunlarının otomasyon şirketlerinde iş tatmininin oldukça iyi bir düzeyde olduğunu gösteriyor. Bu durum BBY mezunlarının kafasındaki bazı soru işaretlerini giderebileceği gibi mezunların bilişim sektörüne de eğilim göstermesini

sağlayacaktır. Şirketlerin mesleki bilgi birikimine sahip yetişmiş bireylerle etkileşim halinde olması ve onları sistemlerinin içine alarak faaliyet göstermesi karşılıklı kazanç (kazan-kazan) sağlayacaktır.

Kaynakça

Ashikuzzaman, Md. (2014). History of Library Automation. 6 Mart 2020 tarihinde <http://www.lisbdnet.com/history-of-library-automation/> adresinden erişildi.

Çarıkcı, İlker; Oksay, Aygen. (2004). “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri. Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 157-172.

Grosch, Audrey N. (1995). *Library Information Technology and Networks*. USA: Marcel Dekker.

IFLA (2019). Library Map of World. 3 Mart 2020 tarihinde <https://librarymap.ifla.org/map> adresinden erişildi.

Kaptan, Saim. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve İstatistik Yöntemleri*. Ankara: Bilim Yayınları.

Kaya, Ebru. (1995). “Job satisfaction of the librarians in the developing countries.” In 61st IFLA General Conference Proceeding. 10 Mart 2020 tarihinde <http://origin-archive.ifla.org/IV/ifla61/61-kaye.htm> adresinden erişildi.

Köroğlu, Özlem. (2012). “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.

Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.

Silah, Mehmet. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi.

Solmuş, Tarık. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler: Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Kitap.