

2713

YAŞ, CİNSİYET VE MESLEKİ DENEYİMİN ÜNİVERSİTE
KÜTÜPHANELERİNDE ÇALIŞAN KÜTÜPHANECİLERİN İŞ
TATMİNİNE ETKİSİ

Reyhan Demirel

Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Kütüphanecilik Anabilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

olarak hazırlanmıştır.

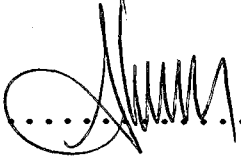
Ankara

Eylül, 1989

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

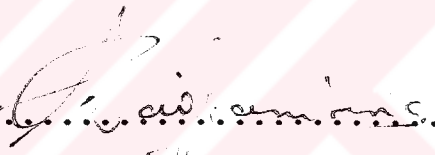
İşbu çalışma, jürimiz tarafından Kütüphanecilik
Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....

Prof.Dr. İrfan Çakın

Üye.....

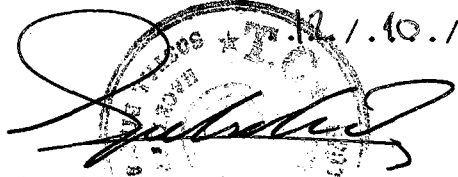
Prof.Dr. Nilüfer Tuncer (Danışman)

Üye.....

Doç.Dr. Tülin Sağlamtunç

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait
olduğunu onaylarım.


.....
Prof.Dr. Tuğrul Çubukçu

Enstitü Müdürü

Sevgili Annem, Babam ve Ablama...



ÖZET

İş tatmini ile ilgili çalışmalar daha çok endüstriyel alanda yoğunlaştırılmıştır. Kütüphanecilikte iş tatmini ise son yıllarda ilgilenilen bir konu olmuştur.

Araştırmamızda amaç kütüphanecilerin terfi olanakları, ücret, fiziksel çalışma koşulları, toplumsal statü, tanınma, işin geleceğinden güvenlik, amirlerle ve arkadaşlarla ilişkiler, yapılan iş, yetki ve sorumluluk, kütüphane politika ve uygulamaları, sosyal hizmet, yetenek kullanımı ve bağımsızlıktan duydukları tatmine yaştın, cinsiyetin, mesleki deneyimin etkisi olup olmadığını incelemektir. Hipotezimiz sayılan bu faktörlerden duyulan tatmin üzerine yaştın, cinsiyetin, mesleki deneyimin etkisi olduğu şeklindedir.

Araştırma verileri ülkemizde bulunan 28 üniversitede çalışan Kütüphanecilik Bölümü mezunlarına uygulanan anket sonucunda sağlanmıştır.

Araştırma verileri Khi-Kare ve G testi ile değerlendirilmiştir.

Sonuçta; kütüphanecilerin işi başarı ile yapma, bağımsızlık, yetenek kullanımı, fiziksel çalışma koşulları, arkadaşlarla ilişkiler, yapılan işle tanınma, saygınlık kazanma ve iş güvenliğinden tatmin duydukları, terfi, ücret, toplumsal statü, sosyal hizmetler ve yetki- sorumluluk sahibi olmamaktan tatminsizlik duydukları, kütüphane politika ve uygulamaları, amirlerle ilişkiler ve yapılan işle ilgili olarak bazı alanlarda tatmin, bazılarında da tatminsizlik duydukları saptanmıştır.

Terfi olanaklarından duyulan tatminsizliğin

"cinsiyetten", bağımsızlık ve tanınmadan duyulan tatminin, toplumsal statüden duyulan tatminsizliğin, yapılan iş ve amirlerle ilişkilerden duyulan tatmin ve tatminsizliğin" yaş ve mesleki deneyimden", maddi olanaklardan duyulan tatminsizliğin yaşdan etkilendiği saptanmıştır.

Güvenlik, sosyal hizmet, yetenek kullanımı, arkadaşlarla ilişkiler, başarılı olma, fiziksel koşullardan tatmin, yetki ve sorumluluk sahibi olamamaktan duyulan tatminsizlik, kütüphane politika ve uygulamalarından duyulan tatmin ve tatminsizlik üzerine "yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin etkisi olmadığı, terfi olanaklarından duyulan tatminsizliğin de yaş ve mesleki deneyimden etkilenmediği saptanmıştır.

SUMMARY

Researches about job satisfaction concentrated mostly on the industrial areas. Job Satisfaction in Librarianship has gained importance only in recent years.

The objective of this research is to study the relationship of age, sex and experience with advancement possibilities, salary, physical working conditions, social status, recognition, work itself, authority and responsibility, library policies and practise, social service, ability utilization, security about future, relations with supervisors and relations with colleagues, achievement, independence in job satisfaction of the librarians.

Our hypothesis is that age, sex and experience effect factors providing job satisfaction.

The data of this study are obtained from 28 Turkish Universities through the application of a questionnaire to the librarians.

The data obtained are evaluated with the Chi-Square and G-tests.

As a result it was found out that librarians have satisfaction from the following conditions: Achievement, independence, ability utilization, physical working conditions, relations with colleagues, work itself, recognition and esteem. But they have dissatisfaction from the following conditions: Advancement, salary, social status, social service, lack of authority and responsibility. They have satisfaction or dissatisfaction in some cases as a

result of relations with supervisors library policies and practise and work itself.

This study shows that there is relationship between dissatisfaction from advancement possibilities and sex. It appears that age and experience is effected by satisfaction from independence, recognition, dissatisfaction from work itself, relations with supervisors. Finally there is also a relationship between salary and age.

Satisfaction in security, social service, ability utilization, relation with colleagues, achievement, physical working conditions; dissatisfaction in authority, in responsibility and dissatisfaction or satisfaction in library policy and practise are not effected by age, sex and experience.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
SUMMARY.....	v
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLoların LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
ÖNSÖZ.....	xvi

I. BÖLÜM : GİRİŞ

1.1.	Konunun Önemi.....	1
1.2.	Araştırma Problemi.....	3
1.3.	Araştırmanın Amacı ve Hipotez.....	5
1.4.	Araştırma Yöntemi.....	6
1.4.1.	Çalışma Alanı ve Veri Toplama Teknikleri.....	6
1.5.	Düzen.....	9
1.6.	Terminoloji.....	10
1.7.	Kaynaklar.....	10

II. BÖLÜM : İŞ TATMİNİNE GENEL BAKIŞ

2.1.	İş Tatmininin Tanımı.....	12
2.2.	İş Tatmini ile İlgili Ekoller.....	14
2.2.1.	Bilimsel Yönetim Ekolü.....	14
2.2.2.	İnsan İlişkileri Ekolü.....	16
2.3.	İş Tatmini ile İlgili Kuramlar.....	18
2.3.1.	Gereksinmelerin Hiyerarşisi Kuramı.....	18
1.3.2.	İki Faktör Kuramı.....	20
2.3.3.	Eşitlik Kuramı.....	21
2.3.4.	Beklenti Kuramı.....	23
2.3.5.	Farklılık Kuramı.....	23

2.4.	Türkiye'de İş Tatmini Konusunda Yapılan Araştırmalar.....	2 4
2.5.	Kütüphanecilik Alanında Yapılan İş Tatmini Çalışmaları.....	2 6

III. BÖLÜM : CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİMİN ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANECİLERİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ (BULGULAR VE DEĞERLENDİRME)

3.1.	İşten Tatmin Olmayı Etkileyen Faktörlere Verilen Önem.....	3 2
3.1.1.	Maddi Kazanca Verilen Önem.....	3 4
3.1.2.	İşteki Başarı, Yetki ve Sorumluluğa Verilen Önem.....	3 9
3.1.3.	İşin Beklenti, İlgi ve Yeteneklere Uygunluğuna Verilen Önem.....	4 1
3.1.4.	Kütüphanedeki Yönetim Uygulamalarına Verilen Önem.....	4 7
3.1.5.	Kütüphanedeki Çalışma Koşullarına Verilen Önem.....	5 2
3.1.6.	Yöneticilerle İlişkilere Verilen Önem.....	5 7
3.1.7.	Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen Önem.....	6 4
3.1.8.	Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem.....	6 6
3.1.9.	İşin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem.....	7 4
3.1.10.	İşi Mesleki İlerlemeye Sağladığı Katkıya Verilen Önem.....	7 9
3.2.	Kütüphanecilerin İş Tatmini.....	8 6
3.2.1.	Yapılan İşle Tatmin Olma.....	8 6
3.2.1.1.	Birim Değiştirme İsteği.....	8 7
3.2.1.2.	Aynı işi Yeniden Seçme İsteği.....	9 0

3.2.1.3. Yapılan İşi Sevmeye.....	9 1
3.2.1.4. Yanlış Bir İş Ya Da Meslek Seçildiğine İnanma...	9 3
3.2.1.5. Yapılan İşin Mesleki Eğitim Gerektirdiğine İnanma.....	9 5
3.2.1.6. Hoşlanılmayan İşleri Yapma.....	9 9
3.2.1.7. İşin Kişiliğın Gelişmesine Katkısı.....	1 0 0
3.2.1.8. İşin Uygunluğu.....	1 0 4
3.2.2. Bağımsızlıktan Tatmin Olma.....	1 0 7
3.2.3. Yetenek Kullanımından Dolayı Tatmin Olma.....	1 0 9
3.2.4. Başarıdan Dolayı Tatmin Olma.....	1 1 3
3.2.5. Yetki ve Sorumluluğun Orantılı Olmasından Do- layı Tatmin Olma.....	1 1 5
3.2.6. İş Arkadaşlarıyla İlişkilerden Tatmin Olma.....	1 1 8
3.2.7. Amirlerle İlişkilerden Tatmin Olma.....	1 2 3
3.2.8. Kütüphane Politika ve Uygulamalarından Tatmin Olma.....	1 2 9
3.2.9. Maddi Olanaklardan Tatmin Olma.....	1 3 4
3.2.10. Terfi Olanaklarından Tatmin Olma.....	1 4 0
3.2.11. Tanınma ve Saygınlıktan Tatmin Olma.....	1 4 2
3.2.12. Toplumsal Statüden Tatmin Olma.....	1 4 5
3.2.13. Fiziksel Çalışma Koşullarından Tatmin Olma....	1 5 0
3.2.14. Güvenlikten Tatmin Olma.....	1 5 3
3.2.15. Sosyal Hizmetlerden Tatmin Olma.....	1 5 5

IV. BÖLÜM : SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç.....	1 5 7
4.2. Öneriler.....	1 6 7
KAYNAKÇA.....	1 7 1
EK.....	1 8 2

TABLOLARIN LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1.	İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Kütüphanecilere Göre Önem Sırası	33
Tablo 2.1	Maddi Kazançta Verilen Önem ile Cinsiyet, Medeni Durum ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	35
Tablo 2.2	Maddi Kazançta Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	36
Tablo 2.2.1	Maddi Kazanç ile Yaş İlişkisi	37
Tablo 2.3	Maddi Kazançta Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	38
Tablo 2.3.1	Maddi Kazanç ile Deneyim İlişkisi	37
Tablo 3.1	Başarı, Yetki ve Sorumluluğa Verilen Önem ile Cinsiyet, Medeni Durum ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	40
Tablo 3.2	Başarı, Yetki ve Sorumluluğa Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	42
Tablo 3.3	Başarı, Yetki ve Sorumluluğa Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	43
Tablo 3.3.1	Başarı, Yetki ve Sorumluluk ile Deneyim İlişkisi	41
Tablo 4.1	İşin Beklenti, İlgi ve Yeteneklere Uygunluğuna Verilen Önem ile Cinsiyet, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	45
Tablo 4.2	İşin Beklenti, İlgi ve Yeteneklere Uygunluğuna Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	46
Tablo 4.2.1	İşin Beklenti, İlgi ve Yeteneklere Uygunluğu ile Yaş İlişkisi	47
Tablo 4.3	İşin Beklenti, İlgi ve Yeteneklere Uygunluğuna Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	48
Tablo 5.1	Kütüphanedeki Yönetim Uygulamalarına Verilen Önem ile Cinsiyet, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	50
Tablo 5.2	Kütüphanedeki Yönetim Uygulamalarına Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	51
Tablo 5.3	Kütüphanedeki Yönetim Uygulamalarına Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	53
Tablo 5.3.1	Kütüphanedeki Yönetim Uygulamaları ve Deneyim İlişkisi	52
Tablo 6.1	Çalışma Koşullarına Verilen Önem ile Cinsiyet, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	55
Tablo 6.2	Çalışma Koşullarına Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	56

Tablo 6.2.1	Çalışma Koşulları ile Yaş İlişkisi	54
Tablo 6.3	Çalışma Koşullarına Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	58
Tablo 7.1	Yöneticilerle İlişkilere Verilen Önem ile Cinsiyet, Medeni Durum ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	60
Tablo 7.1.1	Yöneticilerle İlişkiler ve Mezun Olunan Üniversite	59
Tablo 7.2	Yöneticilerle İlişkilere Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	62
Tablo 7.2.1	Yöneticilerle İlişki ve Yaş İlişkisi	61
Tablo 7.3	Yöneticilerle İlişkilere Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	63
Tablo 7.3.1	Yöneticilerle İlişkiler ve Deneyim İlişkisi	61
Tablo 8.1	Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen Önem ile Cinsiyet, Medeni Durum ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	65
Tablo 8.2	Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	67
Tablo 8.3	Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	68
Tablo 8.3.1	Çalışma Arkadaşlarıyla İlişki ve Deneyim İlişkisi	66
Tablo 9.1	Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem ile Cinsiyet, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	70
Tablo 9.1.1	Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsü ile Medeni Durum İlişkisi	71
Tablo 9.2	Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	72
Tablo 9.3	Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	73
Tablo 9.3.1	Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsü ile Deneyim İlişkisi	74
Tablo 10.1	İşin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem ile Cinsiyet, Medeni Durum, Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	76
Tablo 10.2	İşin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	77

Tablo 10.2.1	İşin Toplumsal Prestij ve Statüsü ile Yaş İlişkisi	75
Tablo 10.3	İşin Toplumsal Prestij ve Statüsüne verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	78
Tablo 10.3.1	İşin Toplumsal Prestij ve Statüsü ile Deneyim İlişkisi	79
Tablo 11.1	İşin Mesleki İlerlemeye Sağladığı Katkıya Verilen Önem ile Cinsiyet, Medeni Durum ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	81
Tablo 11.1.1	İşin Mesleki İlerlemeye Sağladığı Katkı ve Kütüphanecilik Bölümleri	82
Tablo 11.2	İşin Mesleki İlerlemeye Sağladığı Katkıya Verilen Önem ile Yaş İlişkisi	83
Tablo 11.3	İşin Mesleki İlerlemeye Sağladığı Katkıya Verilen Önem ile Mesleki Deneyim İlişkisi	84
Tablo 11.3.1	İşin Mesleki İlerlemeye Katkısı ile Deneyim İlişkisi	85
Tablo 12.1	Birim Değiştirme İsteği ile Cinsiyet ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	88
Tablo 12.2.1	Birim Değiştirme İsteği ve Çalışılan Birim	90
Tablo 12.2	Birim Değiştirme İsteği ile Yaş ve Mesleki Deneyim İlişkisi	89
Tablo 13.	Aynı İş Yeniden Seçme İsteği ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	92
Tablo 14.	Yapılan İş Sevmeye İle Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	94
Tablo 15.	Yanlış Bir İş ya da Meslek Seçme İnancı ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	93
Tablo 16.	İşin Mesleki Eğitim Gerektirdiğine İnanma ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	98
Tablo 16.1	İşin Mesleki Eğitim Gerektirdiğine İnanma ile Çalışılan Birimler	97
Tablo 17.	Hoşlanılmayan İşleri Yapma ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	101

Tablo 18.	İşin Kişiliğın Gelişmesine ve Olgunlaşmasına Katkısına İnanma ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	102
Tablo 18.1	Kişilik Gelişimi ile Deneyim ve Yaş Grupları	103
Tablo 18.2	Çalışılan Birim ile İşin Kişilik Gelişimine Katkısı	104
Tablo 19.	Yapılan İşin Kişiliğe Uygunluğuna İnanma ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	106
Tablo 19.1	İşin Uygunluğu ile Deneyim ve Yaş Grupları	105
Tablo 20.1	Bağımsızlık ile Cinsiyet ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	108
Tablo 20.2	Bağımsızlık ile Yaş ve Mesleki Deneyim İlişkisi	110
Tablo 20.3	Bağımsızlık ile Çalışılan Birim	109
Tablo 21.	Yetenek Kullanımı ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	112
Tablo 22.1	Başarılı Olma ile Cinsiyet ve Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	114
Tablo 22.2	Başarılı Olma ile Yaş ve Mesleki Deneyim İlişkisi	116
Tablo 23.	Yetki ve Sorumluluk ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim İlişkisi	117
Tablo 24.	Kararlara Katılabılme ile Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyim İlişkisi	119
Tablo 25.1	İş Arkadaşları ile İlişkiler ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim İlişkisi	121
Tablo 25.2	İş Arkadaşları ile İlişkiler ile Mezun Olunan Üniversite İlişkisi	122
Tablo 26.	Amirlerden Alınan Yardım ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim İlişkisi	125
Tablo 26.1	Amirlerden Alınan Yardım ile Deneyim ve Yaş Grupları	124
Tablo 27.	Amirlerin Yönetimindeki Uygulama ve Davranışları ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim İlişkisi	127
Tablo 28.	Amirler Tarafından Takdir Edilme ile Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyim İlişkisi	128

Tablo 28.1	Takdir ile Yaş Grupları	129
Tablo 29.	Kütüphanenin Çağdaş Gelişme ve Yeniliklere Açık olması ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	131
Tablo 30.	Değişikliklerden Haberdar Edilme ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	132
Tablo 31.	Kütüphane Politikasıyla İlgili Bilgi Sahibi Olma ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	133
Tablo 32.	Maddi Olanaklar ile İlgili Sorulara Verilen Olumlu ve Olumsuz Cevaplar	134
Tablo 33.	Maddi Olanaklar ile Cinsiyet ve Mezun Olunan Üniversite ilişkisi	136
Tablo 34.	Maddi Olanaklar ile Yaş ilişkisi	138
Tablo 35.	Maddi Olanaklar ile Mesleki Deneyim ilişkisi	139
Tablo 36.	Terfi Olanakları ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite ilişkisi	141
Tablo 37.	Tanınma ve Saygınlık ile Cinsiyet ve Mezun Olunan Üniversite ilişkisi	144
Tablo 38.	Tanınma ve Saygınlık ile Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	146
Tablo 39.	Toplumsal Statü ile Cinsiyet ve Mezun Olunan Üniversite ilişkisi	148
Tablo 40.	Toplumsal Statü ile Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	149
Tablo 41.	Fiziksel Koşullar ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	151
Tablo 42.	Güvenlik ile Cinsiyet, Yaş ve Mesleki Deneyim ilişkisi	154
Tablo 43.	Sosyal Hizmetler ile Cinsiyet, Yaş, Mesleki Deneyim ve Mezun Olunan Üniversite ilişkisi	156

KISALTMALAR LİSTESİ

A.B.D.	:	Amerika Birleşik Devletleri
A.Ü.	:	Ankara Üniversitesi
H.Ü.	:	Hacettepe Üniversitesi
İ.Ü.	:	İstanbul Üniversitesi
x_T^2	:	Hesaplanan K_{H1} (Ki) Kare Değeri
x_H^2	:	Hesaplanan K_{H1} (Ki) Kare Değeri
SD	:	Serbestlik Derecesi
α	:	Yanılma Olasılığı
Mez. Ol. Üni.	:	Mezun Olunan Üniversite

Ö N S Ö Z

İnsanlar, gelişen ve değişen teknolojik ve ekonomik koşullar nedeniyle günlerinin 1/3 gibi büyük bir bölümünü bir işte çalışarak geçirmektedirler. İnsanların yaptıkları işle ilgili olumlu ve olumsuz düşünceleri ait oldukları toplumu büyük ölçüde etkilemektedir.

Yöneticiler ve araştırmacılar, örgüt yapılarının kurulma amaçlarının gerçekleştirilmesinde karşılaşılan güçlüklerin büyük ölçüde insan unsurundan kaynaklandığını farketmişler ve iş tatmini çalışmalarının başlamasına sebep olmuşlardır. Özellikle "Mutlu işçi üretken işçidir" görüşü çalışanların işlerinden tatmin/tatminsiz olmalarını etkileyen faktörlerin neler olduğu konusunda yapılan çalışmaların artmasına neden olmuştur.

Bu çalışmada, kütüphanecilerin terfi olanakları, yetenek kullanımı, başarı, yetki ve sorumluluk, bağımsızlık, ücret, iş arkadaşları ve âmirlerle ilişkiler, kütüphane politika ve uygulamaları, toplumsal statü, tanınma ve saygınlık, yapılan iş, güvenlik, sosyal hizmetler ve fiziksel çalışma koşullarından duydukları tatmin/tatminsizliğin yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimden etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır.

Araştırmanın her aşamasında destek ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Nilüfer Tuncer'e, çalışmam süresince değerli görüş ve düşüncelerinden yararlandığım bölüm hocalarıma, anketin değerlendirilmesindeki yardımlarından dolayı A.Ü. Ziraat Fakültesi, İstatistik Bölümü Araştırma Görevlisi Zahide Kocabaş'a, ankete katılan tüm meslektaşlarıma ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Konunun Önemi

20. yüzyılda insanlık tarihi önemli değişikliklere sahne olmuştur. Özellikle endüstri devrimi insan yaşamına yalnız teknolojik yenilikler getirmekle kalmamış, aynı zamanda sosyal, kültürel değişikliklere de neden olmuştur. Endüstri devrimi ve gittikçe artan bilgi, yeni meslek görev ve uzmanlık alanlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Toplumun gereksinmelerini karşılamak üzere kurulan örgütler giderek büyümüş, gelişmiş ve kompleks bir hale gelmiştir. Örgüt yapıları içerisinde insan unsurundan kaynaklanan sorunların artması, araştırmacıları örgütlerde çalışan insanlar üzerinde araştırma yapmaya itmiştir.

Çağımızda dünya nüfusunun büyük bir kısmı, günlerinin sekiz saat gibi önemli bir bölümünü bir işte çalışarak geçirmektedirler. Yaşamlarının her bölümünden tatmin olan bireylerin oluşturduğu toplumların daha üretken, daha başarılı ve güçlü temeller üzerine oturduğu gerçeğinden hareketle, bireyin gününü dolayısı ile yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği işinden tatmin olmasının önemi ortaya çıkar.

T. G.

**Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi**

Bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işlerine bilgi, beceri, eğitim, sağlık ve benzeri özelliklerini vererek statü, yükselme, yetki gibi sonuçlara ulaşmak isterler. İsteklerine ulaşamayan bireyler işlerinden tatminsizlik duyarlar ve bu tatminsizlikten yapılan iş dolayısıyla çalışılan örgüt etkilenir.

Her türlü kayıtlı bilginin birikim ve iletim merkezi olarak tanımlayabileceğimiz kütüphaneler de toplumun ayrılmaz yapı taşlarından biridir. Kütüphanelerin etkin bir hizmet verebilmesi maddi unsurların yanında manevî unsurlar arasında önemli bir yeri olan insan kaynağına bağlıdır.

Kütüphaneleri oluşturan en önemli unsurlardan biri kütüphanecidir. Kütüphanecinin işine ilişkin düşünce, davranış ve yaptığı işten memnun olup olmaması, kısacası iş tatmini verdiği hizmetin düzeyini etkileyecektir.

İş tatmini çalışmaları genelde endüstriyel alanlarda yoğunlaştırılmıştır. "Kütüphanecilik alanında iş tatmini çalışmaları azdır. İş tatmini kütüphanecilikte son 10 yılda ilgilenilen bir konu olmuştur". (Wittingslow 1984:61) Türkiye'de Kütüphanecilik üzerine yapılmış araştırmalar incelenmiş, kütüphanecilerde iş tatmini ile doğrudan ilişkili bir çalışmaya rastlanamamıştır. Phyliss Lepon Erdoğan (1977)'ın "Türkiye'de Kütüphanecilik Mezunlarının Uğraşları ve Statüleri" adlı doktora çalışmasında mezunların terfi olanakları, ücret, arkadaş

ve âmirlerle ilişkileri ile ilgili çalışma yapılmış olmasına karşın, bu unsurların bireylerin iş tatminleri üzerine nasıl bir etkide bulunduğu konusuna değinilmemiştir.

1.2. Araştırma Problemi

Ülkemizde üniversite kütüphaneleri Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının çalıştığı başlıca kütüphanelerden biridir.

2547 sayılı Yükseköğrenim Kanunu'nun 3. maddesinde Üniversite;

"Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayım yapan fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kuruluşu" (Resmi Gazete 17506:2)

olarak tanımlanmıştır.

Üniversitelerin görevi, parçası bulundukları toplumun bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönden ilerleme ve gelişmesini sağlayacak araştırma ve çalışmalarda bulunmak, ülkenin gereksinim duyduğu alanlarda ve sayıda kaliteli eleman

yetiştirmek, kamuoyunu ilgilendiren konularda çalışmalar yapmak ve yayınlamaktır. Üniversitelerin eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerini yerine getirebilmesi ancak etkin bir kütüphane hizmeti ile mümkündür.

Üniversite kütüphanesinin amacı, parçası bulunduğu üniversitenin eğitim, öğretim, araştırma ve benzeri görevlerinin gerçekleşmesine kütüphane hizmetleriyle katkıda bulunmaktır.

Üniversite kütüphanelerinin amaçlarına ulaşabilmesi ve görevlerini yerine getirebilmesi ancak orada çalışan kütüphanecilerle mümkündür. Nitekim Jale Baysal (1970:297) "Modern hatta şık kütüphane yapıları iyidir, milyonluk depoları binlerce kişilik okuma salonları, geniş bütçeleri, hatta raflara dizilmiş binlerce cilt de iyidir. Ama bütün bu cansız nesneleri canlandıracak, o ciltlerdeki bilgileri değerlendirecek, işe yaratacak bilgiyi etkin hale getirebilecek olan, ancak kütüphanecidir" diyerek bir kütüphane içinde kütüphanecinin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır.

Üniversite kütüphanecilerinin işlerine ilişkin duygu, düşünce ve davranışları yapacakları işin nicelik ve niteliğini etkileyecektir. Bu da kütüphanecilerdeki iş tatminini etkileyen unsurların neler olduğu ve iş tatmininin nasıl artırılabilieceği konusundaki çalışmaları önemli kılmaktadır.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Hipotezi

İş tatminini etkileyen iki ayrı özellik vardır. Bu özelliklerden biri işin kendisi ile ilgili olup, terfi olanakları, ücret, fiziksel çalışma koşulları, âmirler ve arkadaşlarla ilişkiler, toplumsal statü, tanınma, yetki ve sorumluluk, yapılan iş, yetenek kullanımı işin geleceğinden duyulan güvenlik, bağımsız karar verme ve sosyal hizmetlerdir. Diğeri ise yaş, cinsiyet, mesleki deneyimden oluşan bireysel özelliklerdir.

Çalışmamızda amaç üniversite kütüphanelerinde çalışan Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının işlerinden tatmin duyup duymadıklarını, duyulan tatmin/tatminsizliği etkileyen faktörleri (işin kendisi ile ilgili faktörleri ve bireysel faktörleri) saptamaktır.

Bu amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezi, "Terfi olanakları, ücret, çalışma koşulları, âmirler ve arkadaşlarla ilişkiler, toplumsal statü, tanınma, yetki ve sorumluluk, yapılan iş, yetenek kullanımı, kütüphane politika ve uygulamaları, başarı, bağımsızlık, güvenlik ve sosyal hizmetlerden duyulan tatmin/tatminsizlikle; yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin ilişkisi vardır" şeklindedir.

1.4. Araştırma Yöntemi

Araştırmayı yürütebilmek için "Betimleme Yöntemi" seçilmiştir. "Mevcut durumlar, koşullar ve özelliklerin aynen ortaya koyulmaya çalışıldığı betimleme araştırmalarında, mevcut olayların, daha önceki olay ve koşullarla ilişkileri dikkate alınarak, durumlar arasındaki etkileşim açıklanmaya çalışılır". (Kaplan 1982:63)

1.4.1. Çalışma Alanı ve Veri Toplama Teknikleri

Araştırma Türkiye'de 28 üniversite kütüphanesinde çalışan Kütüphanecilik Bölümü mezunlarını kapsamıştır. (1)

Araştırma verilerinin toplanmasında araştırma yöntemine en uygun veri toplama tekniklerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır.

Anket sorularının hazırlanmasında iş tatmini konusunda daha önce yapılmış araştırmalardan faydalanılmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır.

(1) Anketin gönderildiği tarihlerde Gaziantep Üniversitesi Kütüphane Daire Başkanı henüz tayin olmadığından, bu üniversite araştırmaya dahil edilmemiştir.

Anketin ilk bölümü kişinin yaşı, cinsiyeti, medeni durum ve mesleki deneyimi ile ilgili bilgileri toplamak üzere düzenlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde ise; iş tatminini etkilediği kabul edilen faktörler verilmiş, deneklerden bunları verdikleri önem derecesine göre 1'den 10'a kadar sıralamaları istenmiştir.

Anketin üçüncü bölümünde ise, iş tatminine etki eden fiziksel koşullar, sosyal hizmetler, terfi olanakları, ücret, işin kendisi, işin geleceğinden duyulan güvenlik, yetenek kullanımı, bağımsızlık, toplumsal statü, yapılan işten dolayı tanınma, iş arkadaşları ve âmirlerle ilişkiler, kütüphane politika ve uygulamaları, yetki ve sorumluluk ve başarı ile ilgili durumun ne olduğunu bildirecek sorulara yer verilmiştir.

Anket, sorularında gerekli düzeltmelerin yapılabilmesi amacıyla Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesi kütüphanelerinde çalışan kütüphaneciler üzerinde bir ön teste tabi tutulmuştur. Bundan sonra anket Türkiye'de 28 üniversitenin kütüphanelerinde çalışan Kütüphanecilik Bölümü mezunlarına uygulanmıştır. Ankete katılan Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının listeleri ilgili üniversite Kütüphane Daire Başkanlarından alınmıştır.

1988-1989 akademik takvim yılı başında alınan bilgilere göre 28 üniversite kütüphanesinde çalışan Kütüphanecilik Bölümü Mezunlarının sayısı "136" dır. Bu sayıya Kütüphane Daire

Başkanları dahil değildir. Ankette âmirlerle ilişkileri belirleyen soruların bulunması ve Kütüphane Daire Başkanlarının yönetim düzeyinin yüksek olması sebebiyle bu grup ankete dahil edilmemiştir. Araştırmacının bulunduğu Ankara ili dışındaki üniversitelerde görev yapan kütüphanecilere anketler 27.12.1988 de postalanmış 20.1.1989 tarihine kadar geri gönderilmesi rica edilmiştir. Postalanan 79 anketten 59 u (% 75) geri dönmüştür. Ankara'da görev yapan 57 kişiden 5'i izinli veya raporlu olduğu için ankete katılamamıştır. Geri dönen toplam 111 anketin "4"ü II. Bölümü hatalı doldurdıkları, 3'ü II. Bölümü hiç doldurmadıkları, 4'ü ise bazı soruları boş bıraktıkları için iptal edilmiştir. Araştırma verileri 100 anket üzerinden değerlendirilmiştir. Bu sayı araştırma başında tespit edilen 136 kişilik evrenin % 73.52'sini dolayısıyla evrenin büyük çoğunluğunu temsil etmektedir.

Toplanan anket verileri istatistikî yöntemlerden yararlanılarak, bilgisayar aracılığı ile değerlendirilmiş ve tablolarla açıklanmıştır. Dağılımlar arasındaki anlamlılığın belirlenebilmesi için "Ki (Khı) Kare" ve "G istatistiği" kullanılmıştır.

"Ki Kare Testi ile, sayımla belirlenen kitlelerde, iki ya da daha çok sayıda gruplar arasındaki farkın önemli (anlamlı) olup olmadığı saptanabilir." (Kutsal 1978:163) G istatistiği de Ki Kare dağılımı gösteren bir istatistiktir; elde edilen

sonuçların değerlendirilmesinde yine Ki Kare Tablosu kullanılır. G istatistiğinin, anket verilerini değerlendirirken kullanılma amacı, gözlerdeki beklenen frekansın "1" den küçük olduğu hallerde G istatistiğinin Ki Kare dağılımına uygunluğunun daha fazla olmasıdır. G istatistiğine göre Ki Kare (χ^2) dağılımında kontrol yapılırken serbestlik derecesi esas serbestlik derecesinden, iki yanlı tablodaki "0" ların sayısının çıkarılması ile bulunmaktadır.

Ki Kare ve G değerlerinin hesaplanmasında her iliğki için bir hipotez kurmak gereklidir. Gruplarda deneysel değerlere iliğkin teorik değerler hesaplanır. Buna bağlı olarak hesaplanan Ki Kare ve G değerleri tablodaki değere eğit ya da büyükse hipotez reddedilir. Böylelikle değiğkenler arasındaki farkın tesadüflere dayalı olmayıp anlamlı bir iliğki olduğu söylenebilir. Hesaplanan Ki Kare ve G değerleri tablo değerinden (χ^2) küçükse farklılık anlamsız olur ve hipotez kabul edilir.

1.5. Düzen

Araştırma raporu dört bölümden oluşmaktadır.

I. Bölüm; giriş bölümü olup, konunun önemi, araştırmanın amacı, hipotez, araştırma yöntemi, çalışma alanı ve veri toplama teknikleri, araştırma raporunun düzeni, terminoloji ve kaynaklar

hakkında bilgi verilmektedir. Araştırma sonucuna ait Türkçe ve İngilizce özet, raporun ön kısmındadır.

II. Bölüm; konuya açıklık getirmesi bakımından iş tatmininin tanımı, ekoller ve geliştirilen kuramlar, yapılan yerli ve yabancı çalışmaların tanıtılmasına ayrılmıştır.

III. Bölümde yapılan araştırmanın bulguları ve değerlendirmelerine yer verilmektedir.

IV. Bölüm; sonuç ve öneriler için ayrılmıştır.

Uygulanan anket soruları "Ek" olarak verilmiştir. Yararlanılan kaynakların listesi yine son bölümde yer almaktadır.

1.6. Terminoloji

Araştırmada kullanılan terimler ve iş tatminini etkileyen faktörler ilgili bölümlerde yeri geldikçe açıklanmıştır.

1.7. Kaynaklar

Araştırma konusu ile ilgili bilgilere ulaşabilmek amacıyla bir yayın taraması yapılmıştır.

Yayın taraması yapılan başlıca kaynaklar şunlardır:

Library and Information Science Abstracts (1970-1989)

Library Literature (1970-1989)

Resources in Education (1970-1989)

Türkiye Bibliyografyası (1935-1988)

Türkiye Makaleler Bibliyografyası (1952-1988)

Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni (1952-1986)

Türk Kütüphaneciliği (1987-1988)

Yabancı kaynaklarda "Job Satisfaction", "Job Performance" ve "Library Administration" başlıklarından tarama yapılırken, Türkiye Makaleler Bibliyografyası ve Türkiye Bibliyografyası'nda Kütüphanecilik (020), Ruhbilim Alanları (130), Ruhbilim (150), Kamu Yönetimi (350), Sosyal Refah (360) ve İş ve İş Yöntemleri (650) bölümleri incelenmiştir.

Araştırma raporunun yazılımlında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından hazırlanan Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri Yazım ve Basın Yönergesi uygulanmıştır. Ayrıca Turabian'ın A Manual for Writers of Term Papers, Theses, and Dissertations ve Karasar'ın Araştırmalarında Rapor Hazırlama adlı eserlerinden de yararlanılmıştır.

II. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KONUSUNA GENEL BAKIŞ

2.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini kavramı araştırılmaya başlandığı günden günümüze kadar farklı araştırmacılar tarafından değişik şekilde tanımlanmıştır. Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz.

Adams (1963:424)'a göre iş tatmini, "çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesidir".

Vroom (1967:99)'a göre iş tatmini, "çalışanların işteki, iş rollerine karşı tepkileridir".

Blum ve Naylor (1968:364)'a göre iş tatmini, "çalışanın işi ile ilgili ücret, çalışma koşulları, denetim, gelişme olanakları, işteki sosyal ilişkiler, yeteneğin tanınması ve benzer değişkenlere, bireysel özelliklerine ve iş hayatı dışındaki grup ilişkilerine yönelik davranışlarının oluşturduğu genel bir tutumdur".

Mc Cormick ve Tiffin (1974:74)'e göre iş tatmini, "yapılan işle ilgili duygulardır. Çalışan işinin; işe beraberinde getirdiği değerleri gerçekleştirdiğini algılayarsa, işine karşı olumlu bir tepki geliştirir ve işten tatmin duyar".

Porter, Lawler ve Hackman (1975:53-54)'a göre iş tatmini, "çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği tepkidir".

Bu tanımların ışığında, iş tatminini, "çalışanın aldığı ücret, yaptığı iş, fiziksel çalışma koşulları, sosyal hizmetler, işin geleceğinden duyulan güvenlik, bağımsız karar verme, toplumsal statü, yetenek kullanımı, sahip oldunak yetki ve sorumluluk, başarı, terfi olanakları, çalışma arkadaşları ve âmirleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygularıdır." diye tanımlayabiliriz.

"İş tatmini başlangıçta genel bir doyum olarak algılanırken ve tek bir iş tatmini puanı kabul edilirken giderek işin özgül boyutlarına ilişkin iş tatmini yaklaşımı egemen olmuştur. (Balcı 1983:576)

Bir yöneticinin, çalışanlarla iyi ilişkiler kurması, çalışanların mesleki sorunlarına çözüm getirmeye çalışması, çalışanların yönetimden tatmin duymasını sağlayabilir. Ama aynı işyerinde çalışanlar ücretlerinin gereksinimlerini karşılamaya

yetmediğini belirterek ücretten duyulan tatminsizliği açıklayabilirler. Kısaca;

"Çalışanın işinden, çalışma arkadaşlarından, terfi olanaklarından, yetki ve sorumluluktan, yetenek kullanımından ve benzeri koşullardan duyduğu tatmin derecesi farklı farklı olabilir". (Balcı 1983:576)

İş tatmini konusunda bir çok teori ortaya atılmıştır; ancak hiç biri tek başına iş tatminini açıklamaya yeterli olamamıştır. İş tatmini araştırmalarının ve teorilerinin gelişmesine Bilimsel Yönetim Ekolu ve özellikle İnsan İlişkileri Ekolu neden olmuştur.

2.2. İş Tatmini İle İlgili Ekoller

2.2.1. Bilimsel Yönetim Ekolü

Bilimsel Yönetim Ekolu 20. yüzyıl başlarında ortaya atılmıştır. Bu ekolün kurucusu Frederick W. Taylor'dır. Taylor mühendislik öğrenimi sırasında geçimini işçilik yaparak sağlamış, bu arada örgüt sorunlarının nelerden kaynaklandığını gözlemlemiştir. Taylor'a göre örgütün başlıca sorunu yetersiz üretimdir.

Yetersiz üretimin nedenleri;

1. Yetersiz denetim,
2. Fiziksel çalışma koşullarının yetersizliği.
3. İşçilerin çalışma için yetersiz güdülenmesidir.

Sorunları çözmek için, çalışmalarını zaman ölçümleri ve standartları üzerine yoğunlaştıran Taylor, standartları aşan ve aşmayan işçinin bir tutulmaması gerektiğine inanıyordu. Bunun üzerine;

"Parça başı sistemi olarak adlandırılan standart üstü üretimin ödüllendirildiği, standart altı üretimin cezalandırıldığı sistemi kurmuştur". (Jones 1982:24)

Yönetim literatürüne "Havuç - sopa - eşek ilişkisi" olarak geçen bu sistemde işçiler, havucu elde etmek için çalışacak, çalışmadan havuç elde etmek isteyenler yönetimin sopası tarafından cezalandırılacaktı. Birey ne kadar çok çalışırsa o kadar çok kazanacak, kazandığı miktarda da işinden tatmin duyacaktı.

Taylor daha sonra fiziksel çalışma koşullarını düzeltme ve denetimi artırma yolunda çalışma yapmaya başlamış, daha iyi planlama yapacakları görüşüyle yöneticileri (planlamacıları) işçilerin bulunduğu ortamdan ayırmış, işçi ve işveren arasında iletişim kopukluğuna neden olmuştur. (Can 1984:135-136)

İnsanları sadece ekonomik bir varlık olarak gören, sosyal bir varlık olduğunu unutan, işçilere sorumluluk vermeye yanaşmayan bu yönetim biçimi iş tatminsizliğine neden olmuş ve insan ilişkilerine gereken önemi veren insan ilişkileri hareketinin başlamasına yol açmıştır.

2.2.2. İnsan İlişkileri Ekolu

"İnsan İlişkileri Ekolu Taylor'un Bilimsel Yönetim kuramında ileri sürdüğü ilkelerin sınanması sonucunda ortaya atılmıştır". (Can 1984:144) Bu Ekolün kurucusu Elton Mayo'dur.

"Mayo A.B.D'leri California eyaletinin Hawthorn kasabasında bulunan Western Electric şirketinde yaptığı çalışmalarda Taylor'un fiziksel çalışma koşulları ve ekonomik ödül ile verimlilik arasındaki bağıntısını incelemiş, anlamlı bir ilişki bulamamıştır". (Jones 1982:28)

Araştırmanın ilk aşamasında 21.000 işçi arasından beş kız işçi seçilmiş, başka bir mekânda daha evvel yaptıkları işteki fiziksel çalışma koşulları, dinlenme ve çalışma saatleri aynen uygulanarak bir deney yapılmıştır. Bu deney sonucunda verimliliğin arttığı gözlenmiştir.

"İşçi kızlardaki verim artışı fiziksel koşullardan

değil, yönetimce önemsenme ve kendi aralarında yumuşak sosyal ilişkiler kurabilme gibi sosyal etmenlerden kaynaklanmıştır". (Mayo 1960:57)

Daha sonra işçilerle yapılan görüşmelerde Endüstri Devrimi sonucu işin aşırı derecede uzmanlaştırılmasının çalışanları rutin işler yapmaya ittiği bununla doyurucu olmadığı ve bu nedenle çalışanların tatmini kendi aralarında kurdukları sosyal ilişkilerde aradıkları ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmalar sonucunda insanın yalnızca fiziksel ve ekonomik koşullardan etkilenen bir varlık olmadığı aynı zamanda sosyal bir grubun üyesi olduğu ve bu grubun davranışlarından etkilendiği açığa çıkmıştır.

Mayo, çalışmalarında moralin kişiler üzerine etkisini de araştırmıştır. Bunun sebebi II. Dünya Savaşı sırasında askeri birliklerin güdülenmesinde moralin önemli olduğunun anlaşılmasıdır. Askerlerin bir grubun üyesi olmanın yanında, kendi yeteneklerini kullanarak bir takım işleri başarabileceklerini anlaması, kendilerine verilen görevleri karşı çıkmadan yerine getirmelerine neden olmuştur. Bu da yetenek kullanımının morali artırdığı, artan moralin de işgücünün artmasına sebep olduğunun göstergesidir.

Mayo, Hawthorn çalışmalarında çalışma âletlerinin

düzenlenmesinde kendi fikirleri alınan işçi gruplarının üretiminin arttığını gözlemlemiş, bunu karar verme yeteneğinin kullanılmasından doğan bir sonuç olarak belirtmiştir.

Mayo'nun bu çalışmaları, insan düşünce, duygu ve davranışlarının üretim üzerine etkili olduğunun anlaşılmasına ve bu konuda çeşitli kuramların ortaya atılmasına neden olmuştur.

2.3. İş Tatmini ile İlgili Kuramlar

2.3.1. Gereksinimlerin Hiyerarşisi Kuramı

Bu Kuram, bireylerde var olan ve giderilmesi gereken gereksinimlerin bir bölümünün ya da tamamının giderilmesiyle bireylerde tatmin duygusunun yaratılacağı görüşü üzerine geliştirilmiştir. Gereksinimlerin hiyerarşisi kuramının (Need Hierarchy Theory) öncüsü "A. Maslow'a göre; İnsan gereksinimleri olan bir varlıktır. İnsandan en iyisini (en iyi üretim) isteyen örgüt, insanların istek, gereksinim, düşünce ve korkularını bilmeli ve bu gereksinimlerine cevap verebilmelidir". (Jones 1982:27)

Maslow insanları tatmin sağlamak üzere harekete geçiren gereksinimleri beş basamaklı bir hiyerarşik yapıda örgütlemiştir.

"1. Temel fizyolojik gereksinimler: Açlık, susuzluk v.b.

2. Emniyet ve güvenlik gereksinimleri: Tehlikeye, yoksulluğa karşı

3. Toplumsal gereksinimler: Ait olma, arkadaşlık kurma, sevgi

4. Saygınlık gereksinimleri:

a) Kendine saygı, güven, bağımsızlık

b) Başkalarının saygısı, statü, beğenilme.

5. Yaratma, başarıma gereksinimleri: Yetenek geliştirme ve kendini geliştirme". (Maslow 1970:19)

Maslow'a göre; insan gereksinimleri hiyerarşik bir yapı içerisinde. Temel gereksinimler tatmin edildikçe, insanlar daha üst düzey gereksinimlere yönelmektedirler. Bu örgüt yapısı içerisinde bir üst basamağı oluşturan gereksinimlerin ortaya çıkabilmesi için, kendinden önceki gereksinimlerin tatmin edilmesi gerekmektedir. Tatmin edilmiş gereksinimler (alt basamak) bir güdü aracı olmaktan çıkarken, tatmin olmamış gereksinimler (üst basamak) devamlı güdüleyici etkisi yaparlar. Bununla beraber alt düzeydeki gereksinimler tatmin edilip bir üst düzeye ulaşılsa bile, alt düzey gereksinimlerin herhangi bir nedenden dolayı ortaya çıkması dikkati yine bunlar üzerine toplar.

"İş bulma olanaklarının bol olduğu dönemlerde iş görenler için toplumsal gereksinimler, değer ve saygınlık gereksinimleri önem kazanmakta, buna karşılık işsizliğin arttığı dönemlerde işi yitirme tehlikesi belirince sürekli ve düzenli ücret sağlayabilen işte kalma eğilimleriyle somutlaşan emniyet gereksinimleri ön plana geçmektedir". (Güven 1982:13)

Maslow'un Gereksinimlerin Hiyerarşisi Kuramında tam tatminin ne olduğu bireyler tarafından anlaşılamamaktadır. Çünkü tatmin edilen her gereksinim yeni bir gereksinimi ortaya çıkarmakta bu süreç yaşam boyu sürmektedir.

2.3.2. İki Faktör Kuramı

"Herzberg, Mausner ve Synderman 1959 yılında 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde bir araştırma yapmışlardır". (Locke 1976:1309) Bu araştırmada bireylerden işlerinde tatmin duymalarına neden olan faktörlerle, tatmin duymamalarına neden olan faktörlerin tanımlanması istenmiştir. Elde edilen bu bilgiler sınıflandırılmış, tatmin ve tatminsizlik yarattığı düşünülen boyutlar ikiye ayrılarak İki Faktör Kuramı (Two Factor Theory) oluşturulmuştur.

Herzberg'e göre tatminin nedeni, güdüleyiciler (motivators), tatminsizliğin nedenide koruyucular (Hygienes)⁽¹⁾ adını verdiği faktörlerin sonucudur.

(1) Koruyucular (Hygienes); işin dış çevresiyle ilgili olan, işin sağlıklı bir şekilde yapılmasını etkileyen unsurlar anlamında kullanılmaktadır.

"Güdüleyiciler başarılı olma, tanınma, yapılan iş, sorumluluk, ilerleme ve kişisel gelişim gibi işin kendisine ilişkin ögelerden (içsel-intrinsic) oluşmaktadır". (Herzberg 1969:21) Herzberg güdüleyicilerin var olduğu durumlarda kişide iş tatmininin, yani olumlu iş tutumlarının olduğunu ancak bunların var olmadığı durumlarda da kişide tatminsizlik olmadığını ileri sürmüştür.

"Koruyucular (Hygienes) yönetim politikası, gözetim, ücret, statü, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları, güvenlik gibi işin kendisiyle ilişkili olmayan (dışsal - extrinsic) ögelerden oluşmaktadır". (Herzberg 1969:21) Herzberg'e göre hijyen faktörlerinin olumlu olması, kişide iş tatmini yaratmamakta olumsuz olması ise iş tatminsizliğine yol açmaktadır.

2.3.3. Eşitlik (Denge) Kuramı

Eşitlik Kuramı (Equity Theory) aslında bir motivasyon kuramıdır. Bunun iş tatmini ile ilgili bir kuram olarak kabul edilmesinin nedeni, tatmin ve tatminsizliğin nedenlerine ilişkin önemli noktalar içermesidir. Adams tarafından 1963 yılında ortaya atılan bu kuramda;

"Birey yapmakta olduğu işe verdikleri ve aldıkları arasında bir eşitsizlik (dengesizlik) görüyorsa veya bu eşitsizliği herhangi bir kontrol grubu (diğer kişiler) ile kendisinin işe verdikleri ve aldıklarını karşılaştırdığında da hissediyorsa işinden tatminsizlik duyacaktır". (Adams 1963:425)

Birey işine zekâ, yaş, eğitim, fiziksel güç gibi girdiler vererek, ücret, statü ve benzeri ödüllere sahip olmak ister. Birey kendi girdi ve ödül oranını diğer kişilerin girdi ve ödül oranlarıyla karşılaştırdığında sonucu eşit olarak algılıyorsa bu algılanan eşitlik kişide tatmin duygusu yaratacak, eşitsizlik olarak algılıyorsa tatminsizliğe neden olacaktır. Bu nedenle az ödüllendirilen birey gibi aşırı derecede ödüllendirilen bireyin de tatminsizlik duyması beklenebilir. "Arkadaşlarıyla aynı işi yaptığı halde daha fazla ücret alan birinin tatminsizliğini buna örnek olarak gösterebiliriz". (Ergenç 1982a:313) Düşük ücretin haksızlık duygusu yarattığı gibi bu durumda suçluluk duygusu yaratmıştır. Eksik ya da fazla ödül Eşitlik Kuramı'nı bozacak ve bireyde gerilimlere yol açacaktır. Bunun sonucunda birey algıladığı eşitsizliği düzeltme yolunda girişimlerde bulunacak (çaba sarfedecek) ya da karşılaştırma yaptığı grubu değiştirmek zorunda kalacaktır.

Eşitlik Kuramı ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların bazıları eşitsizliğin ortadan kaldırılması ya da eşitlik duygusunun yaratılması ile ilgili iken bazı çalışmalar da eşitlik duygusunun iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisini konu almaktadır.

2.3.4. Beklenti Kuramı

Beklenti Kuramı Georgopoulos tarafından ortaya atılmış Vroom, Lawler, Porter ve diğer araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

Beklenti Kuramı performansla sonuç arasındaki ilişkiye ağırlık tanıyan bir kuramdır. Bu kuramın uygulanması ancak performans ile varılacak sonuç arasında açıkça hissedilen ve işleyen bir ilişkinin varolması durumunda mümkündür.

"Vroom (1967:14)'a göre "bireyin bir sonuç için istekli olması ve gösterdiği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi onu, o sonucu elde etmeye (yani yüksek performans göstermeye) itecektir". Birey bir nesneyi ne kadar çok isterse o kadar çok performans gösterecektir. "Beklenti Kuramı beklenti-çaba-performans-ödül-doyum ilişkilerini açık bir şekilde ortaya koyması açısından başarılıdır." (Ergenç 1982a:314)

2.3.5. Farklılık Kuramı

Farklılık (tutarsızlık) Kuramı'da Eşitlik Kuramı gibi kişideki tatmin ve tatminsizlik nedenlerini açıkça ortaya koyabilen bir kuramdır. 1966 da Edwin Locke tarafından ortaya atılmıştır.

"Farklılık Kuramı (Discrepancy Theory)'nın temel hipotezi; bireyin elde ettiği sonuçlar ile arzuladığı sonuçlar arasındaki farklılığın bireyin tatminini belirleyeceğidir." (Nash 1975:32)

İşten beklenen ödül ile işten alınan ödül arasındaki farkın büyüklüğü tatminsizliği arttırırken, farkın küçüklüğü tatmini arttıracaktır.

Eşitlik ve Farklılık Kuram'ları arasında benzer noktalar vardır. Her iki kuramda da arzulanan değer ile ele geçen değer karşılaştırılır. Eşitlik Kuramı'nda birey kendi sonuçlarını diğer kişilerin sonuçları ile karşılaştırırken, Farklılık Kuramı'nda kişi kendi arzuladığı ve elde edebildiği değerleri karşılaştırmaktadır.

2.4. Türkiye'de İş Tatmini Konusunda Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde iş tatmini konusunda yapılan çalışmalara örnek olarak gösterebileceğimiz çalışmalar şunlardır:

Alev Ergenç (1982a:309-340); İzmir'de özel sektöre ait üç kuruluştaki görev yapan alt ve orta düzey yöneticilerin, iş tatminlerine etki eden faktörler üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda ücret, sosyal çalışma koşulları, güvenlik, yönetim, gelişme olanakları ile ilgili olumlu duyguların iş tatminini artırdığı açığa çıkmıştır. Çalışmada ayrıca Locke'nın Tutarsızlık Kuramı'nda incelenmiş beklenti algılama tutarsızlığı düşük olan bireylerin işlerinden daha çok tatmin duydukları tespit edilmiştir.

Alev Ergenç (1982b:49-55); İş'de gösterilen performans düzeyi ile işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki nedensel ilişkileri incelemek amacıyla İzmir'de özel sektöre ait dört kuruluştaki inceleme yapmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini ve işe bağlılığın karşılıklı olarak birbirlerini etkilediği, iş tatmini ve işe bağlılığın performans üzerine etkisinin büyük olduğu açığa çıkmıştır.

Muzaffer Sencer (1982:3-48); 1980-1981 yılları arasında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)nün Kamu Yönetimi Uzmanlık Programına katılan kişiler üzerinde "İş Doyumu ve Moral" konulu bir çalışma yapmıştır. Ücret, güvenlik, yönetim politikası, fiziksel çalışma koşulları gibi dışsal etmenlerin tatminde; başarılı olma, yetenek kullanma, tanınma gibi içsel etmenlerin de tatminsizlikte rol oynadığını saptamıştır. Ancak Sencer "doyumsuzluk ve doyum ilkece birbirinden ayrı boyutlar sayılabilirse de aralarında sık sık geçişmelerin olduğu bir gerçektir" (Sencer 1982:46) demektedir.

Mustafa Ruhi Köse (1985); "Türkiye'de Üç Araştırma Merkezi Çalışanlarının İş Tatmini" adlı çalışmasında örgüt büyüklüğünün, ücretin ve yaşın, kendini gerçekleştirme, bireylerarası ilişkiler kurma ve ekonomik tatminle ilişkisini incelemiş, anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Atiye Önür Bilgin (1986); Herzberg'in İki Faktör Kuramı'nda yer alan motivatör ve hijyen faktörlerinden duyulan

tatmin ve tatminsizliğin cinsiyetden etkilenip etkilenmediği araştırmıştır. Araştırma Orta Öğretim Kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda motivatör ve hijyen faktörlerinin iş tatminine olan etkilerinin cinsiyete göre değişmediğini açıklamıştır.

Oğuz Onaran (1979:137-163): "Çalışma güdüsü: Maslow Kuramı'nın Türk Kamu Kesimine Uygulanması", adlı çalışmasında çeşitli devlet kuruluşlarında çalışan görevlilerin gereksinmelerinin ne kadarının karşılanabildiğini ölçmeye çalışmıştır. Ücret ve çalışma koşulları bakımından ihtiyaçları giderilen elemanların, güvenlik, toplumsal ilişkiler, saygınlık kazanma gibi gereksinimlerini karşılamaya yöneldikleri gözlenmiştir.

2.5. Kütüphanecilik Alanında Yapılan İş Tatmini

Araştırmaları

İş tatmini çalışmaları genelde endüstriyel alanlarda yoğunlaştırılmıştır. Kütüphanecilik alanında iş tatmini çalışmaları son yıllarda yapılmaya başlanmış olup sayıca azdır. Bu konuda yapılan çalışmalardan kısaca bahsetmek yararlı olacaktır kanısındayız.

L.D. Prybil (1973:94-100): Bir üniversite kütüphanesinde mesleki eğitim gören ve görmeyen kütüphaneciler arasında iş tatmini çalışması yapmıştır. Mesleki grup ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Scammel ve Stead (1980:3-8): 64 Amerikalı kütüphaneci de yaşı ve mesleki deneyimin iş tatmini üzerine etkisini araştırmış, yaş ve mesleki deneyim ile iş tatmini arasında zayıf bir ilişki bulmuştur.

Kenneth H. Plate ve Elizabeth W. Stone (1974:97-100). Kütüphanecilerin iş tatminine etki eden faktörlerin neler olduğu üzerine 1971 yılında bir çalışma yapmışlardır. 162 Amerikalı ve 75 Kanada'lı olmak üzere toplam 237 kütüphaneci örnekleme dahil edilmiştir. Herzberg'in İki Faktör Kuramı'nı çalışmalarına temel alan araştırmacılar, kütüphanecilerin iş tatminine etki eden en önemli faktörlerin; işin kendisi (yapılan iş), işteki başarı ve tanınma olduğunu, tatminsizliğin en büyük nedenlerininde yönetim politikası, yöneticilerle ve arkadaşlarla ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir.

William J. Vaughan ve J.D. Dunn (1974:163-177) altı üniversite kütüphanesinde ve bu kütüphanelerdeki değişik birimlerde yaptıkları çalışmada, alınan ücret, yapılan iş, yönetim, terfi olanakları, iş arkadaşları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Altı farklı kütüphaneden ayrı ayrı alınan sonuçlar birbirleriyle karşılaştırılmış, hemen hemen eş değer olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle hiçbir kütüphanenin personeli diğer kütüphane elemanlarına oranla bütün boyutlarda daha çok tatmin veya tatminsizlik duymamıştır.

George P.D'Elia (1979:283-302) altı farklı kütüphanecilik okulunda öğrenim gören ve aynı zamanda 6 ila 8 aydan beri bir kütüphanede çalışan 314 kişi üzerinde iş tatmini araştırması yapmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyetle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Mesleki deneyimin, çalışılan kütüphane ve verilen hizmet türünün iş tatminini etkilemediği, bununla beraber yetenek kullanımı, yaratıcılık, sorumluluk, bağımsızlık, tanınma gibi işin kendisi ile ilgili ögelerin ve yönetim ortamının iş tatmini üzerine etkisi olduğu açıklanmıştır. Yönetime katılmanın kütüphaneciler arasında iş tatminine neden olduğu belirlenmiştir.

Susanne Patterson Wahba (1975:45-51) New York'da bulunan 23 akademik kütüphanede cinsiyetin iş tatmini üzerine etkisi olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonuçları kadın ve erkek kütüphanecilerin güvenlik, sosyal statü ve arkadaşlarla ilişkiye önem verdiklerini göstermiştir. Erkek kütüphanecilerin kadın kütüphanecilere oranla yaptıkları işte kişisel gelişme ve bağımsız karar verme yetkisine önem verdikleri belirlenmiştir. Kadın kütüphanecilerin erkek kütüphanecilere oranla bütün alanlarda (güven, bağımsızlık yapılan işte kendini bulma, saygı) daha çok tatminsizlik duymakta oldukları açığa çıkmıştır.

Ilene F. Rockman (1985:45-63) 1983 yılında kütüphaneciler ve öğretim üyeleri arasında cinsiyetin, bağımsızlığın ve karar verme yetkisinin iş tatmini üzerine etkisini incelemiştir. Her iki grupta da iş tatmini ve cinsiyet ile anlamlı bir ilişki

bulunmuş, bununla beraber çoklu regrasyon analizleri sonucunda cinsiyetin tek başına iş tatminini açıklamadığı ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada öne sürülen, kurumlarda sayısı çok olan cinsiyet grubunun, sayısı az olan cinsiyet grubuna oranla daha çok iş tatmini duyacağı hipotezi bulgulara göre kabul edilmiştir. Çalışmada iki baskın grup olarak ele alınan erkek öğretim üyeleri ile kadın kütüphanecilerin, azınlık olarak ele alınan kadın öğretim üyesi ve erkek kütüphanecilere oranla daha çok tatmin duydukları açığa çıkmıştır. Bunun sebebi iş yerlerinde baskın olan grubun beklentilerine daha çabuk ulaştığıdır. Her iki grupta da karar verme ve bağımsızlığın iş tatminine neden olduğu açıklanmıştır.

Beverly P. Lynch ve Jo Ann. Verdin (1983:434-447) 1971-1972 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üç akademik kütüphanede profesyonel (meslekten) olan ve olmayan kütüphaneciler üzerine iş tatmini çalışması yapmışlardır. Profesyonel kütüphanecilerin profesyonel olmayanlara oranla her alanda daha çok tatmin duyduklarını açıklamışlardır. Okuyucu hizmetlerinde çalışan kütüphanecilerin teknik hizmetlerde çalışanlara oranla, yaşlı kütüphanecilerin de gençlere oranla işlerinden daha çok tatmin duydukları, bununla beraber cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtmişlerdir. İşte çalışma süresi ve yönetime katılmanın iş tatminini artırdığını ileri sürmüşlerdir.

Brigg C. Nzotta (1985:75-84) Nijerya'da kadın ve erkek kü-

tüphanecilerin iş tatminini etkileyen faktörler adlı çalışmada, kadın kütüphanecilerin iş tatminine; bağımsızlık, sosyal statü, güven, yetenekleri kullanma ve çalışma koşullarının etkili olmasına karşın, erkek kütüphanecilerin tatminine, yapılan işin değişkenliğinin etken olduğu açıklamıştır. Ayrıca çalışma sonucunda terfi, ücret ve fiziksel çalışma koşullarının olumsuz olmasının her iki cinsten de düşük tatmine yol açtığı da belirtilmiştir.

Roland Bernard Welmaker (1985:3471A) Amerika'daki dokuz halk kütüphanesinde yoğunlaştırılan çalışmada, yönetimi algılama ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Yönetime katılmanın iş tatminini artırdığı ayrıca yönetici durumunda bulunanların ücret ve iş açısından yönetici olmayanlara oranla daha çok tatmin olduğu gözlenmiştir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Mesleki deneyimin amaçlara ulaşma, yönetime katılma ve karar verme yetkisini açığa çıkardığı, bunun da iş tatminini sağladığı ileri sürülmüştür.

Omar Ahmad Mohammad Hamshari (1986:3179A) Ürdün'de akademik kütüphanelerin müracaat ve teknik hizmetler bölümünde çalışan kütüphaneciler de iş tatmini konusunda karşılaştırmalı bir çalışma yapmıştır. 26 kütüphaneden 109 kişinin katıldığı bu çalışmada, teknik hizmetler bölümünde çalışanların, müracaat bölümünde çalışanlara oranla daha çok iş tatmini duydukları belirtilmiştir. Yaş, eğitim, ücret ve işte çalışılan süre ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışmada

Herzberg'in İki Faktör Kuramı'nda denenmiş motivatörlerin iş tatminine, hijyenlerin tatminsizliğe neden olduğu doğrulanmıştır.

Yukarıda kısaca bahsedilen çalışmalarda görüldüğü gibi iş tatmininin aynı boyutları üzerine yapılan farklı çalışmalar da değişik sonuçlar alınmıştır. Örneğin Lynch ve Verdin yaptıkları çalışmada meslekten kütüphanecilerin meslekten olmayan kütüphanecilere oranla her alanda daha çok tatmin olduğunu ileri sürerken, Prybil meslekten olma veya olmama ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ileri sürmüştür. Yine Welmaker mesleki deneyim ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu, Hamshari ise mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını açıklamışlardır.

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalarda bu gibi tutarsız sonuçların çıkmasına neden olarak;

1. Örneklem - Evren grubunu oluşturan bireylerin farklı kültür ve sosyal yapılaşmadan gelmelerini,

2. Yapılan araştırma temelini bireyin verdiği cevaplara dayanmasını,

3. İş tatminine etki eden faktörleri belirlemek için kullanılan ölçütlerin birliktelik göstermemesini sayabiliriz.

III. BÖLÜM

CİNSİYET, YAŞ VE MESLEKİ DENEYİMİN KÜTÜPHANECİLERİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ (BULGULAR VE DEĞERLENDİRME)

3.1. İşten Tatmin Olmayı Etkileyen Faktörlere Verilen Önem

28 Üniversite kütüphanesinde yapılan ankette kütüphanecilere, işten tatmin duymalarını etkileyeceği düşünülen 10 adet faktör verilmiş, bunları önem sırasına göre 1'den 10'a kadar sıralamaları istenmiştir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 36'sı işten tatmin duymalarını etkileyecek birinci faktör olarak işin beklentilerine, ilgi ve yeteneklere uygunluğunu, % 27'si işin sağladığı maddi kazancı, % 13'ü işteki baş^uarı, yetki ve sorumluluğu, % 6'sı kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsünü, % 5'i işin toplumsal prestij ve statüsünü, % 2'si de kütüphanedeki çalışma koşullarını, yöneticilerle ilişkileri, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, işin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıyı belirtmişlerdir. İşten duyulan tatmini etkileyen faktörler (1-10) önem derecesine göre Tablo 1'de verilmiştir. (Bkz. TABLO 1)

TABLO 1. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN KÜTÜPHANELİRE GÖRE ÖNEM SIRASI

[illegible]

3.1.1. Maddi Kazanca Verilen Önem

Maddi kazanca verilen önem ile, çalışanın, görev ve faaliyetleri sonucu bağlı bulunduğu kurumdan aldığı/alacağı maaşa verdiği önem kastedilmektedir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 27'si işten alınan maddi kazanca birinci, % 16'sı ikinci, % 9'u üçüncü ve altıncı, % 5'i dördüncü, % 13'ü beşinci, % 5'i yedinci, % 3'ü sekizinci ve dokuzuncu, % 10'u onuncu sırayı vermişlerdir.

Maddi kazanca verilen önemin yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, medeni durum ve mezun olunan üniversiteden etkilenip etkilenmediğini belirleyebilmek için hipotezler oluşturulmuştur.

"İşten alınan maddi kazanca verilen önem ile, cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında ilişki yoktur" hipotezi veriler ışığında sınanmış Ki-Kare değerleri;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2 = 5.205$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2 = 7.598$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x_T^2 = 25.989$	$x_H^2 = 21.603$

olarak tespit edilmiştir. Hesaplanan Değerler (x_H^2), Tablo değerlerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir.

(Bkz. TABLO 2.1)

İşten alınan maddi kazanca verilen önem ile yaş arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için "işten alınan maddi kazanca verilen önem ile yaş arasında bir ilişki yoktur" (TABLO 2.2) hipotezi oluşturulmuştur.

TABLO 2.1.1. MADDİ KAZANCA VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

MADDİ KAZANCA VERİLEN ÖNEM												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	19 (27.5)	8 (11.6)	8 (11.6)	4 (5.8)	9 (13.0)	7 (10.3)	3 (4.3)	2 (2.8)	2 (2.8)	7 (10.3)	69 (100)
	ERKEK %	8 (25.8)	8 (25.8)	1 (3.2)	1 (3.2)	4 (13.0)	2 (6.5)	2 (6.5)	1 (3.2)	1 (3.2)	3 (9.6)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	15 (25.4)	9 (15.2)	6 (10.2)	4 (6.8)	11 (18.6)	4 (6.8)	3 (5.0)	1 (1.8)	1 (1.8)	5 (8.4)	59 (100)
	EVLİ %	12 (29.3)	7 (17.2)	3 (7.3)	1 (2.6)	2 (4.8)	5 (12.2)	2 (4.8)	2 (4.8)	2 (4.8)	5 (12.2)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	13 (31.8)	5 (12.2)	2 (4.9)	1 (2.4)	5 (12.2)	3 (7.3)	1 (2.4)	2 (4.9)	2 (4.9)	7 (17.0)	41 (100)
	H.Ü. %	13 (29.5)	7 (15.9)	5 (11.4)	2 (4.5)	4 (9.1)	5 (11.4)	4 (9.1)	0 (0)	1 (2.3)	3 (6.8)	44 (100)
	İ.Ü. %	1 (6.6)	4 (26.8)	2 (13.3)	2 (13.3)	4 (26.8)	1 (6.6)	0 (0)	1 (6.6)	0 (0)	0 (0)	15 (100)
	ÖNCELİK SİRASİ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		27	16	9	5	13	9	5	3	3	10	100

TABLO 2.2. MADDİ KAZANCA VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

MADDİ KAZANCA VERİLEN ÖNEM												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	20 - 25	8 (29.7)	1 (3.7)	3 (11.1)	3 (11.1)	6 (22.2)	2 (7.4)	2 (7.4)	0 (0)	1 (3.7)	1 (3.7)	27
A	26 - 31	9 (27.4)	11 (33.3)	2 (6.0)	1 (3.0)	3 (9.0)	5 (15.3)	1 (3.0)	0 (0)	0 (0)	1 (3.0)	33
Ş	32 - 37	5 (29.5)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.8)	1 (5.8)	0 (0)	1 (5.8)	2 (11.8)	0 (0)	3 (17.7)	17
	38 ---	5 (21.8)	2 (8.7)	2 (8.7)	0 (0)	3 (13.0)	2 (8.7)	1 (4.3)	1 (4.3)	2 (8.7)	5 (21.8)	23
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		27	16	9	5	13	9	5	3	3	10	100

$\alpha=0.10$ $SD=21$ $\chi^2_T=29.615$ $G=39.954$ yapılan bu kontrol sonucunda hesaplanan değer tablo değerinden büyük olduğundan hipotez reddedilmiştir. Yaşın, işten alınan maddi kazanca verilen önemi etkilediği kabul edilmiştir.

TABLO 2.2.1. MADDİ KAZANÇ İLE YAŞ İLİŞKİSİ

Önem derecesi			
	1-5	6-10	Toplam
	%	%	
Genç	47	13	60
20-31	78.3	21.7	100
Yaşlı	23	17	40
32- -	57.5	42.5	100

Genç kütüphaneciler yaşlılara oranla maddi kazanca daha fazla önem vermektedir.

"İşten alınan maddi kazanca verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi ile de maddi kazanca verilen önem ve mesleki deneyim arasındaki ilişki incelenmiştir. (Bkz. TABLO 2.3)

$$\alpha=0.10 \quad SD=26 \quad \chi^2_T = 35.563 \quad G=48.45$$

Hesaplanan değer tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiştir. İki faktör arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir.

TABLO 2.3.1. MADDİ KAZANÇ İLE DENEYİM İLİŞKİSİ

	1-5	6-10	Toplam
Deneyimsiz	55	16	71
0-9	77.4	22.6	100
Deneyimli	15	14	29
10 - -	51.7	48.3	100

TABLO 2.3. MADDİ KAZANCA VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

MADDİ KAZANCA VERİLEN ÖNEM												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM	
0 - 1	9 (37.5)	5 (20.2)	2 (8.3)	1 (4.3)	4 (16.8)	1 (4.3)	0 (0)	0 (0)	1 (4.3)	1 (4.3)	24 (100)	
2 - 5	6 (20.0)	6 (20.0)	2 (6.6)	3 (10.0)	5 (16.7)	4 (13.3)	2 (6.6)	1 (3.4)	0 (0)	1 (3.4)	30 (100)	
6 - 9	6 (35.3)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.8)	1 (5.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	0 (0)	0 (0)	1 (5.8)	17 (100)	
10 - 13	1 (16.7)	0 (0)	2 (33.3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	0 (0)	2 (33.3)	6 (100)	
14 - 17	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	6 (100)	
18 ---	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.9)	0 (0)	3 (17.6)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)	3 (17.6)	17 (100)	
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
SIRASI	27	16	9	5	13	9	5	3	3	10	100	
MESLEKİ DENEYİM (YIL)												

Deneyimsiz kütüphaneciler deneyimlilere oranla maddi kazanca daha çok önem vermektedirler.

3.1.2. İstekî Başarı, Yetki ve Sorumluluğa Verilen Önem

Sorumluluk bir işin yapılmasından yükümlü olmaktır. Yetki ise, bir işi yapma ve yaptırabilme gücüne sahip olmaktır. Yetki ve sorumluluk başarılı olma düşüncesi yaratan önemli unsurlardandır. Başarı bir işi gereği gibi yapma, bitirme eylemidir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 13'ü istekî başarı, yetki ve sorumluluğa 1. derecede önem verirken, % 29'u ikinci, % 10'u üçüncü, % 17'si dördüncü, % 9'u beşinci, % 8'i altıncı ve yedinci, % 5'i sekizinci, % 1'i dokuzuncu sırayı vermişlerdir. Ankete katılan bireylerden hiçbirisi başarı, yetki ve sorumluluğa 10. sırayı vermemiştir.

"İstekî başarı, yetki ve sorumluluğa önem verme ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=8	$x_T^2 = 13.362$	$x_H^2=9.698$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=8	$x_T^2 = 13.362$	$x_H^2=9.184$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=16	$x_T^2 = 23.542$	$x_H^2=13.246$

hesaplanan değerler (x_H^2), tablo değerinden (x_T^2) küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite, istekî başarı, yetki ve sorumluluğa verilen önem derecesini etkilememektedir. (Bkz. TABLO 3.1)

"İstekî başarı, yetki ve sorumluluğa verilen önem ile yaş arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınandığında:

TABLO 3.1. BAŞARI, YETKİ ve SORUMLULUĞA VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

İŞTEKİ BAŞARI YETKİ ve SORUMLULUĞA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	10 (14.5)	21 (30.4)	5 (7.2)	10 (14.5)	5 (7.2)	7 (10.2)	6 (8.6)	5 (7.2)	0 (0)	— (100)
	ERKEK %	3 (9.7)	8 (25.8)	5 (16.1)	7 (22.6)	4 (13.0)	1 (3.2)	2 (6.4)	0 (0)	1 (3.2)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	9 (15.3)	13 (22.0)	8 (13.5)	12 (20.3)	4 (6.8)	4 (6.8)	5 (8.4)	4 (6.8)	0 (0)	59 (100)
	EVLİ %	4 (9.8)	16 (39.0)	2 (4.8)	5 (12.2)	5 (12.2)	4 (9.8)	3 (7.3)	1 (2.4)	1 (2.4)	41 (100)
MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	5 (12.2)	12 (29.2)	5 (12.2)	4 (9.8)	3 (7.3)	4 (9.8)	5 (12.2)	2 (4.8)	1 (2.4)	41 (100)
	H.Ü. %	4 (9.0)	15 (34.1)	4 (9.0)	8 (18.0)	5 (11.4)	3 (7.0)	2 (4.5)	3 (7.0)	0 (0)	44 (100)
	İ.Ü. %	4 (26.6)	2 (13.3)	1 (6.7)	5 (33.4)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0)	0 (0)	15 (100)
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		13	29	10	17	9	8	8	5	1	100

$$\alpha=0.10$$

$$SD=19$$

$$\chi^2_T = 27.601$$

$$G=22.388$$

bulunmuş ve hipotez kabul edilmiştir. (TABLO 3.2)

İşteki başarı yetki ve sorumluluğa önem verme ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi sınandığında;

$$\alpha=0.10$$

$$SD=22$$

$$\chi^2_T=30.813$$

$$G=68.15$$

elde edilmiştir. Hesaplanan değer tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiş, başarı, yetki ve sorumluluğa önem vermenin mesleki deneyimden etkilendiği ortaya çıkmıştır. (Bkz. TABLO 3.3)

Tablo 3.3.1 BAŞARI, YETKİ, SORUMLULUK İLE DENEYİM İLİŞKİSİ

	Önem Derecesi		
	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
Deneyimsiz	55	6	71
0-9	77.4	22.6	100
Deneyimli	23	6	29
10 - -	79.3	20.7	100

Tablo 3.3.1'de de görüleceği gibi iş tecrübesi arttıkça başarı yetki ve sorumluluğa verilen önem de artmaktadır.

3.1.3. İşin Beklenti, İlgi ve Yeteneklere Uygunluğuna Verilen Önem

Çalışanların yapacakları iş/işler ve karşılığı konusunda bir takım ön düşünceleri vardır. Bu ön düşünce, beklenti olarak adlandırılmaktadır. İnsanlar, değişik ilgi

TABLO 3.2. BAŞARI, YETKİ ve SORUMLULUĞA VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

İŞDEKİ BAŞARI YETKİ ve SORUMLULUK												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	20 - 25	2 (7.4)	8 (29.6)	2 (7.4)	7 (25.9)	2 (7.4)	3 (11.1)	2 (7.4)	1 (3.8)	0 (0)	—	27
A	26 - 31	6 (18.2)	6 (18.2)	6 (18.2)	5 (15.2)	2 (6.0)	3 (9.1)	3 (9.1)	2 (6.0)	0 (0)	—	33
Ş	32 - 37	1 (5.9)	7 (41.1)	1 (5.9)	2 (11.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	0 (0)	1 (5.9)	1 (5.9)	—	17
	38 ---	4 (17.4)	8 (35.0)	1 (4.3)	3 (13.0)	3 (13.0)	0 (0)	3 (13.0)	1 (4.3)	0 (0)	—	23
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		13	29	10	17	9	8	8	5	1	—	100

TABLO 3.3. BAŞARI, YETKİ ve SORUMLULUĞA VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

İŞDEKİ BAŞARI YETKİ ve SORUMLULUĞA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
0 - 1	2 (8.3)	5 (20.8)	6 (25.0)	6 (25.0)	0 (0)	2 (8.3)	2 (8.3)	1 (4.3)	0 (0)	—	24 (100)
2 - 5	3 (10.0)	7 (23.3)	2 (6.7)	7 (23.3)	4 (13.3)	2 (6.7)	3 (10.0)	2 (6.7)	0 (0)	—	30 (100)
6 - 9	3 (17.6)	6 (35.1)	1 (6.0)	1 (6.0)	2 (11.7)	3 (17.6)	0 (0)	1 (6.0)	0 (0)	—	17 (100)
10 - 13	0 (0)	3 (50.0)	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	—	6 (100)
14 - 17	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	0 (0)	0 (0)	—	6 (100)
18 - —	4 (23.5)	5 (29.4)	1 (6.0)	3 (17.6)	2 (11.7)	0 (0)	1 (6.0)	1 (6.0)	0 (0)	—	17 (100)
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SIRASI	13	29	10	17	9	8	8	5	1	—	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)											

alanlarına ve iş yapma özelliklerine sahiptirler. Yapılan işin ilgi alanı içinde ve yeteneklere uygun olması işin sevilerek yapılmasında önem taşımaktadır.

Ankete katılan kişilerden % 36'sı işin beklenti, ilgi ve yeteneklere uygunluğuna birinci, % 6'sı ikinci ve dokuzuncu, % 11'i üçüncü, % 8'i dördüncü, altıncı ve sekizinci, % 10'u beşinci, % 2'si yedinci, % 5'i ise onuncu derecede önem vermiştir.

İşin beklenti ilgi ve yeteneklere uygun olmasına verilen önem ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur. (Bkz. TABLO 4.1);

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2=5.740$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2=9.526$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x_T^2 = 25.989$	$x_H^2=11.456$

hipotezi sınandığında hesaplanan değer tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir.

İşin beklenti, ilgi ve yeteneklere uygun olmasına verilen önem ile yaş arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

$$\alpha=0.10 \quad SD=20 \quad x_T^2=28.412 \quad G=34.784$$

değerleri elde edilmiştir (Bkz. Tablo 4.2). Tablo değeri hesaplanan değerden küçük olduğu için hipotez reddedilmiştir. İşin beklenti, ilgi ve yeteneklere uygun olmasına genç kütüphanecilerin mi, yaşlı kütüphanecilerin mi daha fazla önem verdiğini tespit edebilme amacıyla aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

TABLO 4.1. İŞİN BEKLENTİ, İLGİ VE YETENEKLERE UYGUNLUĞUNA VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

İŞİN BEKLENTİ, İLGİ ve YETENEKLERE UYGUNLUĞUNA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	24 (34.8)	5 (7.3)	7 (10.1)	5 (7.3)	9 (13.1)	4 (5.7)	1 (1.4)	5 (7.3)	4 (5.7)	69 (100)
	ERKEK %	12 (38.8)	1 (3.2)	4 (12.9)	3 (9.7)	1 (3.2)	4 (12.9)	1 (3.2)	3 (9.7)	1 (3.2)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	21 (35.6)	5 (8.5)	6 (10.1)	4 (6.8)	5 (8.5)	5 (8.5)	0 (0)	4 (6.8)	3 (5.1)	59 (100)
	EVLİ %	15 (36.6)	1 (2.4)	5 (12.2)	4 (9.7)	5 (12.2)	3 (7.3)	2 (4.9)	4 (9.7)	2 (4.9)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	15 (36.6)	1 (2.4)	4 (9.7)	4 (9.7)	5 (12.2)	4 (9.7)	0 (0)	4 (9.7)	2 (4.9)	41 (100)
	H.Ü. %	18 (41.0)	4 (9.1)	3 (6.8)	3 (6.8)	3 (6.8)	3 (6.8)	2 (4.5)	3 (6.8)	2 (4.5)	44 (100)
	İ.Ü. %	3 (20.0)	1 (6.7)	4 (26.6)	1 (6.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100)
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		36	6	11	8	10	8	2	8	6	5
											100

TABLO 4.2. İŞİN BEKLENTİ, İLGİ ve YETENEKLERE UYGUNLUĞUNA VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

İŞİN BEKLENTİ, İLGİ ve YETENEKLERE UYGUNLUĞU												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y A Ş	20 - 25	11 (40.7)	3 (11.1)	4 (14.8)	2 (7.4)	3 (11.1)	2 (7.4)	0 (0)	1 (3.7)	0 (0)	1 (3.7)	27
	26 - 31	11 (33.3)	1 (3.1)	2 (6.0)	4 (12.1)	5 (15.2)	1 (3.1)	2 (6.0)	2 (6.0)	4 (12.1)	1 (3.1)	33
	32 - 37	8 (47.1)	0 (0)	2 (11.8)	0 (0)	1 (5.8)	4 (23.5)	0 (0)	0 (0)	1 (5.8)	1 (5.8)	17
	38 ---	6 (26.1)	2 (8.7)	3 (13.0)	2 (8.7)	1 (4.3)	1 (4.3)	0 (0)	5 (21.7)	1 (4.3)	2 (8.7)	23
	ÖNCELİK SİRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		36	6	11	8	10	8	2	8	6	5	100

Tablo 4.2.1 İŞİN BEKLENTİ, İLGİ VE YETENEKLERE UYGUNLUĞU İLE YAŞ İLİŞKİSİ

	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
Genç	46	14	60
20-31	76.6	23.4	100
Yaşlı	25	15	40
32- -	62.5	37.5	100

Genç kütüphanecilerin, yaşlı kütüphanecilere oranla, işin beklenti, ilgi ve yeteneklerine uygun olmasına daha fazla önem verdikleri açığa çıkmıştır.

"İşin beklenti, ilgi ve yeteneklere uygun olmasına verilen önem ile mesleki deneyim arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınandığında;

$$\alpha=0.10 \quad SD=29 \quad x_T^2=39.087 \quad G=37.74$$

bulunmuştur. İşin beklenti, ilgi ve yeteneklere uygunluğuna verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki olmadığı kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 4.3).

3.1.4. Kütüphanedeki Yönetim Uygulamalarına Verilen Önem

Kütüphanedeki yönetim uygulamaları ile, kütüphane politikasını gerçekleştirirde, amaçlanan ve planlanan işleri yapmada yönetimce benimsenen davranış ve taktikler kastedilmektedir.

Ankete katılan kişilerin % 6'sı kütüphanedeki yönetim uygulamalarına birinci ve ikinci, % 8'i üçüncü, % 11'i dördüncü ve yedinci, % 16'sı altıncı ve sekizinci, % 12'si

TABLO 4.3. İŞİN BEKLENTİ, İLGİ ve YETENEKLERE UYGUNLUĞUNA VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

İŞİN BEKLENTİ ve YETENEKLERE UYGUNLUĞUNA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
0-1	9 (37.5)	2 (8.3)	1 (4.2)	3 (12.5)	4 (16.6)	2 (8.3)	0 (0)	1 (4.2)	2 (8.3)	0 (0)	24 (100)
2-5	14 (46.6)	1 (3.3)	4 (13.3)	1 (3.3)	2 (6.6)	2 (6.6)	1 (3.3)	2 (6.6)	2 (6.6)	1 (3.3)	30 (100)
6-9	4 (23.5)	1 (5.8)	3 (17.6)	2 (11.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.8)	0 (0)	0 (0)	2 (11.8)	17 (100)
10-13	3 (50.0)	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	6 (100)
14-17	2 (33.3)	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	6 (100)
18-—	4 (23.5)	1 (5.8)	2 (11.7)	1 (5.8)	1 (5.8)	1 (5.8)	0 (0)	4 (23.5)	1 (5.8)	2 (11.7)	17 (100)
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SIRASI	36	6	11	8	10	8	2	8	6	5	100

MESLEKİ DENEYİM (YIL)

dokuzuncu, % 9'u onuncu derecede önem vermişlerdir.

Kütüphanedeki yönetim uygulamalarına verilen önem ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur (Bkz. TABLO 5.1);

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2=8.995$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2=5.995$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=20	$x_T^2 = 28.412$	$x_H^2=35.348$

Hipotezi sınındığında cinsiyet ve medeni durumdan elde edilen değerlerin (x_H^2), tablo değerinden küçük olduğu görülmüş, hipotez bu yönü ile kabul edilmiş, ancak mezun olunan üniversitenin yönetim uygulamalarına verilen önem üzerine etkili olduğu hesaplanan değer tablo değerinden büyük olması ile anlaşılmıştır. Kütüphanedeki yönetim uygulamalarına 1. ve 2. derecede önem veren kütüphanecilerin mezun olduğu üniversiteye bakıldığında H. Ü. mezunları % 18.2 ile ilk sırayı, İstanbul Üniversitesi mezunları %6.6 ile ikinci sırayı, Ankara Üniversitesi % 4.8 ile üçüncü sırayı aldıkları görülmektedir.

Kütüphanedeki yönetim uygulamalarına verilen önem ile yaş arasında anlamlı bir ilişki yoktur" hipotezi sınındığında;

$$\alpha=0.10 \quad SD=23 \quad x_T^2 = 32.007 \quad G=42.41$$

bulunmuştur.

Tablo değeri bulunan değerden küçük olduğu için hipotez reddedilmiş, yaş ve kütüphanedeki yönetim uygulamalarına verilen önem arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Bkz. TABLO 5.2).

TABLO 5.1. KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMALARINA VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMALARINA VERİLEN ÖNEM												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM	
CİNSİYET	KADIN %	2 (2.8)	5 (7.3)	6 (8.7)	9 (13.0)	4 (5.7)	8 (11.5)	9 (13.0)	11 (15.9)	10 (14.5)	5 (7.3)	69 (100)
	ERKEK %	3 (9.6)	1 (3.2)	2 (6.4)	2 (6.4)	2 (6.4)	8 (26.0)	2 (6.4)	5 (16.2)	2 (6.4)	4 (12.9)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	3 (5.0)	3 (5.0)	5 (8.5)	4 (6.7)	4 (6.7)	11 (18.6)	8 (13.5)	10 (17.0)	5 (8.5)	6 (10.1)	59 (100)
	EVLİ %	2 (4.8)	3 (7.3)	3 (7.3)	7 (17.0)	2 (4.8)	5 (12.2)	3 (7.3)	6 (14.6)	7 (17.0)	3 (7.3)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	1 (2.4)	1 (2.4)	5 (12.1)	2 (4.8)	1 (2.4)	8 (19.5)	5 (12.1)	11 (27.0)	6 (14.7)	1 (2.4)	41 (100)
	H.Ü. %	3 (6.8)	5 (11.4)	3 (6.8)	7 (15.9)	1 (2.2)	5 (11.4)	6 (13.6)	3 (6.8)	4 (9.0)	7 (15.9)	44 (100)
	İ.Ü. %	1 (6.6)	0 (0)	0 (0)	2 (13.3)	4 (26.6)	3 (20.0)	0 (0)	2 (13.3)	2 (13.3)	1 (6.6)	15 (100)
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	5	6	8	11	6	16	11	16	12	9	100	

TABLO 5.2. KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMALARINA VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMALARINA VERİLEN ÖNEM												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	20 - 25	3 (11.1)	4 (14.8)	0 (0)	4 (14.8)	1 (3.7)	2 (7.4)	5 (18.5)	5 (18.5)	1 (3.7)	2 (7.4)	27
A	26 - 31	0 (0)	1 (3.0)	4 (12.2)	3 (9.0)	4 (12.2)	8 (24.4)	3 (9.0)	4 (12.2)	1 (3.0)	5 (15.1)	33
Ş	32 - 37	1 (5.8)	0 (0)	3 (17.6)	2 (12.0)	1 (5.8)	2 (12.0)	2 (12.0)	1 (5.8)	4 (23.5)	1 (5.8)	17
	38 - —	1 (4.3)	1 (4.3)	1 (4.3)	2 (8.7)	0 (0)	4 (17.4)	1 (4.3)	6 (26.1)	6 (26.1)	1 (4.3)	23
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		5	6	8	11	6	16	11	16	12	9	100

Kütüphanedeki yönetim uygulamalarına verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

$$\alpha=0.10$$

$$SD=31$$

$$\chi^2_T=41.422$$

$$G=43.986$$

değerleri bulunmuş, hipotez reddedilmiştir (Bkz. TABLO 5.3)

TABLO 5.3.1. KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMALARI ve DENEYİM İLİŞKİSİ

	Önem sırası		
	1-5 %	6-9 %	Toplam %
Deneyimsiz	28	43	71
0-9	40	60	100
Deneyimli	8	21	29
10 - -	27.5	72.5	100

Kütüphanedeki yönetim uygulamalarına verilen önem ile deneyimli ve deneyimsiz olma ilişkisi araştırılmak üzere tablo 5.3.1 oluşturulmuş, deneyimsiz kütüphanecilerin yönetim uygulamalarına daha fazla önem verdikleri saptanmıştır.

3.1.5. Kütüphanedeki Çalışma Koşullarına Verilen Önem

Kütüphanedeki çalışma koşulları ile işin yapılmasını fiziki olarak etkileyen havalandırma, ısıtma, döşeme gibi etmenler anlatılmak istenmiştir.

Ankete katılan kütüphanecilerden % 2'si kütüphanedeki çalışma koşullarına birinci, % 14'ü ikinci, % 15'i üçüncü ve yedinci, % 9'u dördüncü ve altıncı, % 10'u beşinci, % 8'i sekizinci, % 7'si dokuzuncu, % 12'si onuncu derecede önem vermişlerdir.

TABLO 5.3. KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMA ve POLİTİKALARINA VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDEKİ YÖNETİM UYGULAMALARINA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0-1 (4.1)	3 (12.6)	1 (4.1)	2 (8.3)	1 (4.1)	5 (20.8)	4 (16.6)	4 (16.6)	0 (0)	3 (12.6)	24 (100)
	2-5 (6.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	3 (10.0)	3 (10.0)	5 (16.6)	4 (13.3)	4 (13.3)	2 (6.7)	3 (10.0)	30 (100)
	6-9 (5.9)	0 (0)	3 (17.6)	4 (23.5)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.7)	1 (5.9)	3 (17.6)	2 (11.7)	17 (100)
	10-13 (0)	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	1 (16.6)	1 (16.6)	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	0 (0)	6 (100)
	14-17 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (50.0)	1 (16.6)	0 (0)	6 (100)
18-— (5.9)	1 (5.9)	0 (0)	1 (5.9)	1 (5.9)	0 (0)	4 (23.5)	1 (5.9)	3 (17.6)	5 (29.4)	1 (5.9)	17 (100)
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	5	6	8	11	6	16	11	16	12	9	100

Kütüphanedeki çalışma koşullarına verilen önem ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan üniversite, mesleki deneyim ve yaş arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

"Kütüphanedeki çalışma koşullarına verilen önem ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi denemek için Ki Kare testi yapılmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x^2_T = 14.684$	$x^2_H=10.327$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x^2_T = 14.684$	$x^2_H=11.997$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x^2_T = 25.989$	$x^2_H=21.349$

elde edilen verilere göre hipotez kabul edilmiştir. Çalışma koşullarına verilen önem ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Bkz. TABLO 6.1)

"Kütüphanedeki çalışma koşullarına verilen önem ile yaş arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış ve çalışma koşullarına verilen önem ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, hipotez reddedilmiştir (Bkz. TABLO 6.2)

$$\alpha=0.10 \quad SD=22 \quad x^2_T=30.813 \quad G=31.808$$

TABLO 6.2.1. ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE YAŞ İLİŞKİSİ

	Önem derecesi		
	1-5	6-10	TOPLAM
	%	%	%
Genç	31	27	60
20-31	51.6	48.4	100
Yaşlı	19	24	40
32 -	47.5	52.5	100

TABLO 6.1.1. ÇALIŞMA KOŞULLARINA VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINA VERİLEN ÖNEM												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	1 (1.4)	12 (17.4)	10 (14.5)	6 (8.7)	4 (5.8)	6 (8.7)	13 (18.8)	4 (5.8)	5 (7.2)	8 (11.6)	69 (100)
	ERKEK %	1 (3.2)	2 (6.5)	5 (16.2)	3 (9.7)	6 (19.4)	3 (9.7)	2 (6.5)	4 (12.9)	1 (3.2)	4 (12.9)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	2 (3.4)	10 (16.9)	7 (11.9)	7 (11.9)	2 (3.4)	6 (10.1)	10 (16.9)	5 (8.5)	4 (6.8)	6 (10.1)	59 (100)
	EVLİ %	0 (0)	4 (9.8)	8 (19.5)	2 (4.9)	8 (19.5)	3 (7.5)	5 (12.2)	3 (7.5)	2 (4.9)	6 (14.6)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	1 (2.4)	7 (17.1)	4 (9.8)	4 (9.8)	3 (7.5)	3 (7.5)	5 (12.2)	3 (7.5)	4 (9.8)	7 (17.1)	41 (100)
	H.Ü. %	1 (2.3)	4 (9.1)	10 (22.7)	5 (11.4)	6 (13.6)	2 (4.5)	6 (13.6)	5 (11.4)	2 (4.5)	3 (6.8)	44 (100)
	I.Ü. %	0 (0)	3 (20.0)	1 (6.7)	0 (0)	1 (6.7)	4 (26.7)	4 (26.7)	0 (0)	0 (0)	2 (13.3)	15 (100)
	ÖNCELİK SİRASİ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		2	14	15	9	10	9	15	8	6	12	100

TABLO 6.2. ÇALIŞMA KOŞULLARINA VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	1 (3.7)	5 (18.5)	6 (22.2)	3 (11.1)	1 (3.7)	3 (11.1)	5 (18.5)	1 (3.7)	2 (7.4)	0 (0)	27
A	0 (0)	6 (18.2)	4 (12.1)	3 (9.1)	2 (6.1)	4 (12.1)	5 (15.2)	3 (9.1)	1 (3.0)	5 (15.2)	33
Ş	0 (0)	3 (17.6)	2 (11.8)	2 (11.8)	3 (17.6)	1 (5.9)	1 (5.9)	2 (11.8)	0 (0)	3 (17.6)	17
	1 (4.3)	0 (0)	3 (13.3)	1 (4.3)	4 (17.4)	1 (4.3)	4 (17.4)	2 (8.6)	3 (13.0)	4 (17.4)	23
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	2	14	15	9	10	9	15	8	6	12	100

Çalışma koşullarına gençlerin mi, yaşlıların mı daha önem verdiğini belirlemek için Tablo 6.2.1 oluşturulmuş çok az bir farkla gençlerin daha çok önem verdiği belirlenmiştir.

Çalışma koşullarına verilen önem ile mesleki deneyim arasındaki ilişkiyi araştırmak üzere "Kütüphanedeki çalışma koşullarına verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi kurulmuştur (Bkz. TABLO 6.3).

$$\alpha=0.10 \quad SD=29 \quad x_T^2 = 39.087 \quad G=50.288$$

Hesaplanan değer tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiştir. Deneyimsiz 71 kütüphaneciden % 50.7'si, deneyimli 29 kütüphaneciden % 48.2'si kütüphanedeki çalışma koşullarına ilk beş sırada önem vermişlerdir. Deneyimsiz kütüphaneciler az bir farkla da olsa çalışma koşullarına deneyimlilere oranla daha fazla önem vermektedir.

3.1.6. Yöneticilerle ilişkilere verilen önem

Yöneticilerle ilişkilere verilen önem ile; çalışanların, yöneticilerle idari ve insani açıdan olumlu temaslarda bulunmasına yine çalışanlar tarafından verilen değer anlatılmak istenmektedir.

Ankete katılan kütüphanecilerde % 2'si yöneticilerle ilişkilere birinci derecede önem verirken, % 7'si ikinci, % 11'i üçüncü, altıncı ve dokuzuncu, % 9'u dördüncü, %5'i beşinci, sekizinci, % 14'ü yedinci, % 4'ü onuncu derecede önem vermişlerdir.

TABLO 6.3. ÇALIŞMA KOŞULLARINA VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDEKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
MESLEKİ DENEYİM (YIL)											
0 - 1	0 (0)	3 (12.5)	4 (16.7)	4 (16.7)	2 (8.3)	0 (0)	4 (16.7)	2 (8.3)	2 (8.3)	3 (12.5)	24
2 - 5	1 (3.3)	6 (20.0)	4 (13.3)	2 (6.7)	2 (6.7)	7 (23.3)	4 (13.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	2 (6.7)	30
6 - 9	0 (0)	4 (23.5)	3 (17.6)	0 (0)	1 (5.9)	1 (5.9)	3 (17.6)	3 (17.6)	0 (0)	2 (11.8)	17
10 - 13	0 (0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0)	1 (16.7)	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	6
14 - 17	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6
18 - —	1 (5.8)	0 (0)	1 (5.8)	1 (5.8)	3 (17.6)	0 (0)	2 (11.8)	2 (11.8)	3 (17.6)	4 (23.5)	17
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SIRASI	2	14	15	9	10	9	15	8	6	12	100

Yöneticilerle ilişkilere verilen önem ile cinsiyet, mesleki deneyim, medeni durum, ve yaş arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere hipotezler oluşturulmuştur.

"Yöneticilerle ilişkilere verilen önemle cinsiyet medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında anlamlı bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış yöneticilerle ilişkilere verilen önem ile cinsiyet medeni durum arasında bir ilişki olmadığı, mezun olunan üniversite ile arasında ise anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 7.1.)

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2=14.684$	$x_H^2= 6.499$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2=14.684$	$x_H^2=10.519$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x_T^2=25.989$	$x_H^2=27.303$

TABLO 7.1.1 YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLER VE MEZUN OLUNAN
ÜNİVERSİTE

	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
A.Ü	16	25	41
%	64	36	100
H.Ü	25	21	46
%	52.2	47.8	100
İ.Ü	5	10	15
%	32.3	66.7	100

Ankara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunları yöneticilerle ilişkilere daha fazla önem vermektedir. (Bkz. TABLO 7.1.1.)

"Yöneticilerle ilişkiye verilen önem ile yaş arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınandığında;

TABLO 7.1. YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	1 (1.5)	3 (4.4)	7 (10.1)	8 (11.6)	10 (14.5)	9 (13.0)	11 (15.9)	6 (8.7)	3 (4.4)	69 (100)
	ERKEK %	1 (3.2)	4 (12.9)	4 (12.9)	1 (3.2)	5 (16.1)	3 (9.7)	4 (12.9)	5 (16.1)	1 (3.2)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	2 (3.2)	5 (8.5)	5 (8.5)	5 (8.5)	8 (13.6)	6 (10.2)	5 (8.5)	9 (15.3)	3 (5.1)	59 (100)
	EVLİ %	0 (0)	2 (4.9)	6 (14.6)	4 (9.8)	7 (7.1)	6 (14.6)	9 (22.0)	2 (4.9)	1 (2.4)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	0 (0)	3 (7.3)	3 (7.3)	5 (12.2)	5 (12.2)	4 (9.8)	6 (14.6)	7 (17.1)	2 (4.9)	41 (100)
	H.Ü. %	0 (0)	3 (6.8)	8 (18.2)	3 (6.8)	9 (2.4)	7 (15.9)	4 (9.1)	6 (13.6)	1 (2.4)	44 (100)
	İ.Ü. %	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	4 (26.6)	2 (13.3)	1 (6.7)	15 (100)
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	2	7	11	9	15	12	14	15	11	4	100

$$\alpha=0.10 \quad SD=21 \quad x^2_T = 29.615 \quad G = 34.484$$

bulunmuş hipotez reddedilmiş, yaştın yöneticilerle ilişkiye verilen önemi etkilediği kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 7.2)

TABLO 7.2.1. YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLER VE YAŞ İLİŞKİSİ

	1-5 %	6-10 %	Toplam %
Genç	26	34	60
20-31	43.3	56.7	100
Yaşlı	18	22	40
32- -	45	55	100

Genç kütüphanecilerin % 43.3'ü, yaşlıların ise % 45'i yöneticilerle ilişkiye ilk beş sırada önem vermişlerdir. (TABLO 7.2.1.)

"Yöneticilerle ilişkilere verilen önemle mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

$$\alpha=0.10 \quad SD=25 \quad x^2_T = 34.382 \quad G = 59.004$$

bulunmuş hipotez reddedilmiştir. Yöneticilerle ilişkilere verilen önem derecesinin mesleki deneyimden etkilendiği kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 7.3)

TABLO: 7.3.1. YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLER VE DENEYİM İLİŞKİSİ

Önem derecesi			
	1-5 %	6-10 %	Toplam %
Deneyimsiz	32	39	71
0-9	45	55	100
Deneyimli	12	17	29
10 - -	41.2	58.8	100

TABLO 7.2. YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

YÖNETİCİLERLE İLİŞKİYE ÖNEM VERME												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	20 - 25	1 (3.7)	1 (3.7)	3 (11.1)	1 (3.7)	5 (18.5)	3 (11.1)	1 (3.7)	4 (14.8)	6 (22.2)	2 (7.5)	27
A	26 - 31	1 (3.0)	0 (0)	2 (6.1)	5 (15.2)	7 (21.2)	4 (12.1)	6 (18.2)	4 (12.1)	3 (9.1)	1 (3.0)	33
Ş	32 - 37	0 (0)	3 (17.6)	4 (23.5)	0 (0)	1 (5.9)	2 (11.9)	3 (17.6)	4 (23.5)	0 (0)	0 (0)	17
	38 —	0 (0)	3 (13.1)	2 (8.6)	3 (13.1)	2 (8.6)	3 (13.1)	4 (17.4)	3 (13.1)	2 (8.6)	1 (4.4)	23
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		2	7	11	9	15	12	14	15	11	4	100

TABLO 7.3. YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM	
0 - 1	0 (0)	0 (0)	2 (8.4)	1 (4.2)	5 (20.8)	5 (20.8)	1 (4.2)	5 (20.8)	5 (20.8)	0 (0)	24	
2 - 5	2 (6.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	3 (10.0)	4 (13.3)	1 (3.3)	6 (20.0)	3 (10.0)	4 (13.3)	3 (10.0)	30	
6 - 9	0 (0)	2 (11.8)	4 (23.5)	2 (11.8)	3 (17.6)	1 (5.8)	2 (11.8)	3 (17.6)	0 (0)	0 (0)	17	
10 - 13	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0)	1 (16.7)	6	
14 - 17	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0)	6	
18 ---	0 (0)	3 (17.6)	2 (11.7)	2 (11.7)	1 (5.8)	3 (17.6)	4 (23.4)	2 (11.7)	0 (0)	0 (0)	17	
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	2	7	11	9	15	12	14	15	11	4	100	
MESLEKİ DENEYİM (YIL)												

Mesleki deneyimi az olan k p haneciler yöneticilerle ilişkilere daha çok önem vermektedir. (TABLO 7.3.1.)

3.1.7. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilere Verilen  nem

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere verilen önem ile, çalışanların mesai arkadaşlarıyla kurduğu/kurabileceği ilişkilere çalışanların kendisi tarafından verilen değer kastedilmektedir.

Ankete kalıtan kütüphanecilerde % 2'si çalışma arkadaşlarıyla ilişkiye birinci derecede önem verirken, % 3'  ikinci, % 8'i üçüncü ve dokuzuncu, % 9'u dördüncü ve sekizinci % 13'  beşinci ve altıncı, %15'i yedinci % 20'si onuncu derecede önem vermiştir.

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere verilen önem ile cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, mezun olunan  niversite ve medeni durum arasındaki ilişki hipotezlerle incelenmiştir.

"Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere önem verme ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan  niversite arasında anlamlı bir ilişki yoktur" hipotezi sırandığında; cinsiyet ve medeni durumda hesaplanan değerler tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiş, mezun olunan üniversitede ise reddedilmiştir. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiye önem vermenin cinsiyet ve medeni durumdan etkilenmediği, mezun olunan üniversiteden etkilendiği benimsenmiştir. Verilere göre A. . Kütüphanecilik Bölümü mezunları arkadaşlarla ilişkilere daha fazla önem vermektedirler. (Bkz. TABLO 8.1)

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2=7.874$
Medeni Dur.	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2=9.675$
Mez. Ol. �ni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x_T^2 = 25.989$	$x_H^2=27.308$

TABLO 8.1.1. ÇALIŞMA ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

ÇALIŞMA ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİYE VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	1 (1.4)	1 (1.4)	6 (8.7)	11 (15.9)	10 (14.5)	9 (13.0)	8 (11.6)	4 (5.8)	13 (18.8)	69 (100)
	ERKEK %	1 (3.1)	2 (6.5)	2 (6.5)	3 (9.7)	3 (9.7)	6 (19.4)	1 (3.1)	4 (12.9)	7 (22.6)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	1 (1.7)	2 (3.4)	5 (8.5)	2 (3.4)	6 (10.2)	8 (13.6)	7 (11.9)	5 (8.5)	13 (22.0)	59 (100)
	EVLİ %	1 (2.4)	1 (2.4)	3 (7.3)	7 (17.1)	7 (17.1)	7 (17.1)	2 (4.9)	3 (7.3)	7 (17.1)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	2 (4.9)	3 (7.3)	3 (7.3)	2 (4.9)	2 (4.9)	6 (14.6)	4 (4.8)	2 (4.9)	7 (17.1)	41 (100)
	H.Ü. %	0 (0)	0 (0)	3 (6.8)	6 (13.6)	9 (20.5)	8 (18.2)	3 (6.8)	5 (11.4)	7 (15.9)	44 (100)
	İ.Ü. %	0 (0)	0 (0)	2 (13.3)	1 (6.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	6 (40.0)	15 (100)
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	2	3	8	9	13	13	15	9	8	20	100

"Çalışma arkadaşlarına verilen önem ile yaş arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

$$\alpha = 0.10 \quad SD=23 \quad x_T^2 = 32.007 \quad G = 22.966$$

olarak bulunmuş, yaşın çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere verilen önemi etkilemediği kabul edilmiştir. (Bkz. Tablo 8.2)

"Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış,

$$\alpha = 0.10 \quad SD=28 \quad x_T^2 = 37.916 \quad G = 55.58$$

olarak bulunmuş, hesaplanan diğer tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiştir. Mesleki deneyimin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilere verilen önemi etkilediği kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 8.3.) Deneyimli kütüphaneciler deneyimsizlere oranla çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurmaya önem vermektedirler.

TABLO 8.3.1. ÇALIŞMA ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİ ve DENEYİM İLİŞKİSİ

Önem Sırası			
	1-5	6-10	TOPLAM
	%	%	%
Deneyimsiz	20	51	71
(0-9 yıl)	28.1	71.9	100
Deneyimli	15	14	29
10 - -	51.7	48.3	100

3.1.8. Kütüphanenin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem

Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile çalışanın parçası bulunduğu kurumun toplum içinde

TABLO 8.2. ÇALIŞMA ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

ÇALIŞMA ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİLERE ÖNEM VERME												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y A Ş	20 - 25	0 (0)	0 (0)	2 (7.4)	0 (0)	4 (14.8)	3 (11.1)	5 (18.5)	2 (7.4)	3 (11.1)	8 (29.6)	27
	26 - 31	1 (3.0)	1 (3.0)	1 (3.0)	4 (12.1)	3 (9.1)	5 (15.2)	5 (15.2)	4 (12.1)	3 (9.1)	6 (18.2)	33
	32 - 37	0 (0)	1 (5.9)	1 (5.9)	4 (23.5)	2 (11.8)	1 (5.9)	3 (17.6)	1 (5.9)	1 (5.9)	3 (17.6)	17
	38 ---	1 (4.3)	1 (4.3)	4 (17.4)	1 (4.3)	4 (17.4)	4 (17.4)	2 (8.8)	2 (8.8)	1 (4.3)	3 (13.0)	23
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		2	3	8	9	13	13	15	9	8	20	100

TABLO 8.3. ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE İLİŞKİLERE VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

ÇALIŞMA ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
0-1	1 (4.2)	1 (4.2)	2 (8.3)	1 (4.2)	2 (8.3)	2 (8.3)	6 (25.0)	1 (4.2)	2 (8.3)	6 (25.0)	24
2-5	0 (0)	0 (0)	1 (3.3)	0 (0)	6 (20.0)	3 (10.0)	3 (10.0)	5 (16.7)	4 (13.3)	8 (26.7)	30
6-9	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (29.4)	1 (5.9)	4 (23.5)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	3 (17.6)	17
10-13	0 (0)	1 (16.7)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6
14-17	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0)	0 (16.7)	2 (33.3)	6
18---	1 (5.9)	1 (5.9)	4 (23.5)	1 (5.9)	2 (11.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	17
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SIRASI	2	3	8	9	13	13	15	9	8	20	100

MESLEKİ DENEYİM (YIL)

bulunduğu yer ve gördüğü saygınlığa verdiği değer anlatılmak istenmiştir.

Ankete katılan kütüphanecilerden % 6'sı kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne birinci ve ikinci derecede önem verirken % 8'i üçüncü, % 12'si dördüncü, % 9'u beşinci % 7'si altıncı, % 13'ü sekizinci, % 23'ü dokuzuncu, % 10'u ise onuncu derecede önem vermişlerdir.

Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, mezun olunan üniversite ile arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

"Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur." hipotezi sınandığında;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x^2_t=14.684$	$x^2_H = 3.133$
Medeni Durum	$\alpha=1.10$	SD=9	$x^2_t=14.684$	$x^2_H =51.428$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=8	$x^2_t=25.989$	$x^2_H =15.019$

cinsiyet ve mezun olunan üniversite ile ilgili değerler Tablo değerlerinden küçük olduğu için hipotez kabul, medeni durumdan elde edilen değerler büyük olduğu için reddedilmiştir. (Bkz. TABLO 9.1)

Evli ve bekar olmanın kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önemi nasıl etkilediği araştırılmış, evlilerin % 0.8 gibi küçük bir farkla bu faktöre daha önem verdikleri gözlenmiştir. (TABLO 9.1.1)

TABLO 9.1. KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	4 (5.8)	5 (7.3)	5 (7.3)	9 (13.0)	5 (7.3)	5 (7.3)	3 (4.3)	10 (14.5)	16 (23.0)	7 (10.1)	69 (100)
	ERKEK %	2 (6.4)	1 (3.2)	3 (9.7)	3 (9.7)	4 (13.0)	2 (6.4)	3 (9.7)	3 (9.7)	7 (22.6)	3 (9.7)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	2 (3.4)	3 (5.0)	6 (10.1)	9 (15.2)	4 (6.8)	6 (10.1)	5 (8.5)	7 (12.0)	14 (24.0)	3 (5.0)	59 (100)
	EVLİ %	4 (9.8)	3 (7.3)	2 (4.9)	3 (7.3)	5 (12.2)	1 (2.3)	1 (2.3)	6 (15.0)	9 (22.0)	7 (17.0)	41 (100)
MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	3 (7.3)	3 (7.3)	4 (9.8)	8 (19.5)	3 (7.3)	3 (7.3)	2 (4.9)	3 (7.3)	7 (17.0)	5 (12.2)	41 (100)
	H.Ü. %	1 (2.6)	2 (4.4)	3 (6.8)	3 (6.8)	6 (13.6)	3 (6.8)	3 (6.8)	6 (13.6)	12 (27.2)	5 (11.4)	44 (100)
	İ.Ü. %	2 (13.3)	1 (6.6)	1 (6.6)	1 (6.6)	0 (0)	1 (6.6)	1 (6.6)	4 (26.8)	4 (26.8)	0 (0)	15 (100)
	ÖNCELİK SİRASİ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		6	6	8	12	9	7	6	13	23	10	100

TABLO 9.1.1. KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ İLE
MEDENİ DURUM İLİŞKİSİ

Önem derecesi			
	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
Deneyimsiz	24	35	5 9
	40.6	59.4	1 0 0
Evli	17	24	4 1
	41.4	58.6	1 0 0

"Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne önem verme ile yaş arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış ve kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 9.2)

$$\alpha = 0.10 \quad SD=25 \quad x^2_T = 34.382 \quad G = 34.556$$

"Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi sinandığında;

$$\alpha = 0.10 \quad SD=27 \quad x^2_T = 36.741 \quad G = 63.464$$

bulunmuş, hipotez reddedilmiştir. Mesleki deneyimin kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem derecesini etkilediği kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 9.3) Deneyimli ve deneyimsiz olma ile bu faktör arasındaki ilişkiyi tespit için Tablo 9.3.1 oluşturulmuş, deneyimli kütüphanecilerin deneyimsizlere oranla kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne daha fazla önem verdikleri gözlenmiştir.

TABLO 9.2. KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	1 (3.7)	1 (3.7)	2 (7.4)	1 (3.7)	1 (3.7)	4 (14.8)	2 (7.4)	6 (22.2)	8 (30.0)	1 (3.7)	27
A	0 (0)	2 (6.0)	4 (12.1)	3 (9.0)	2 (6.0)	1 (3.0)	2 (6.0)	3 (9.0)	10 (30.0)	6 (18.0)	33
Ş	1 (5.8)	1 (5.8)	1 (5.8)	2 (11.8)	4 (23.5)	1 (5.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.8)	17
	4 (17.4)	2 (8.7)	1 (4.3)	6 (26.0)	2 (8.7)	1 (4.3)	0 (0)	2 (8.7)	3 (13.0)	2 (8.7)	23
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	6	6	8	12	9	7	6	13	23	10	100

TABLO 9.3. KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
0 - 1	1 (4.2)	2 (8.3)	1 (4.2)	1 (4.2)	2 (8.3)	2 (8.3)	3 (12.5)	3 (12.5)	7 (29.2)	2 (8.3)	24 (100)
2 - 5	0 (0)	0 (0)	6 (20.0)	4 (13.3)	0 (0)	3 (10.0)	1 (3.3)	4 (13.3)	9 (30.0)	3 (10.0)	30 (100)
6 - 9	0 (0)	2 (12.0)	0 (0)	1 (5.8)	4 (24.0)	1 (5.8)	1 (5.8)	3 (18.0)	2 (12.0)	3 (18.0)	17 (100)
10 - 13	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	2 (34.0)	0 (0)	6 (100)
14 - 17	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (50.0)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	0 (0)	6 (100)
18 ---	4 (23.5)	2 (12.0)	1 (5.8)	3 (18.0)	2 (12.0)	0 (0)	0 (0)	1 (5.8)	2 (12.0)	2 (12.0)	17 (100)
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SIRASI	6	6	8	12	9	7	6	13	23	10	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)											

TABLO 9.3.1. KÜTÜPHANENİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ İLE
DENEYİM İLİŞKİSİ

	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
Deneyimsiz	24	47	71
(0-9 yıl)	33.8	66.2	100
Deneyimli	17	12	29
10.-	58.6	41.4	100

3.1.9. İşin Toplumsal Prestij ve Statüsüne Verilen Önem

İşin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile, çalışanın yaptığı işe, toplum tarafından verilen önem, gösterilen saygıya, çalışan tarafından verilen değer kastedilmektedir.

Ankete katılan kütüphanecilerden % 5'i işin toplumsal prestij ve statüsüne birinci derecede önem verirken, % 6'sı ikinci, % 10'u üçüncü ve sekizinci, % 9'u dördüncü, altıncı ve yedinci, % 7'si beşinci, % 19'u dokuzuncu % 17'si ise onuncu derecede önem vermiştir.

"İşin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur." hipotezi faktörler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için oluşturulmuştur.

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2 = 9.778$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x_T^2 = 14.684$	$x_H^2 = 9.352$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x_T^2 = 25.989$	$x_H^2 = 24.605$

olarak bulunmuş hesaplanan değerler Tablo değerlerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir. Medeni durumun, cinsiyetin, mezun olunan üniversitenin işin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önemi etkilemediği açığa çıkmıştır. (Bkz. TABLO 10.1)

Yaşın, işin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önemi etkileyip etkilemediğini araştırmak için "işin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile yaş arasında bir ilişki yoktur" hipotezi kurulmuş;

$$\alpha = 0.10 \quad SD=23 \quad x_T^2 = 32.007 \quad G = 36.928$$

olarak bulunmuş, hipotez reddedilmiştir. (Bkz. TABLO 10.2)

Tablo 10.2.1. de de görüleceği üzere yaşlı kütüphaneciler işin toplumsal prestij ve statüsüne gençlerden daha çok önem vermektedirler.

TABLO 10.2.1. İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ İLE YAŞ İLİŞKİSİ

	Önem Derecesi		
	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
Genç	19	41	60
20-31	31.6	68.4	100
Yaşlı	17	23	40
32.-	42.5	57.5	100

"İşin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi faktörler arasındaki ilişkiyi gösterebilmek için kurulmuştur. (Bkz. TABLO 10.3)

TABLO 10.1. İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	5 (7.2)	5 (7.2)	7 (10.1)	4 (5.8)	5 (7.2)	6 (8.7)	4 (5.8)	6 (8.7)	12 (17.4)	69 (100)
	ERKEK %	0 (0)	1 (3.2)	3 (9.7)	5 (16.1)	1 (3.2)	3 (9.7)	5 (16.1)	4 (12.9)	5 (16.1)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	4 (6.8)	4 (6.8)	6 (10.2)	4 (6.8)	3 (5.1)	7 (11.9)	7 (11.9)	4 (6.8)	12 (20.3)	59 (100)
	EVLİ %	1 (2.4)	2 (4.9)	4 (9.8)	5 (12.2)	3 (7.3)	2 (4.9)	2 (4.9)	6 (14.6)	5 (12.2)	41 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	1 (2.4)	2 (4.9)	7 (17.1)	5 (12.2)	2 (4.9)	3 (7.3)	5 (12.2)	2 (4.9)	6 (14.6)	41 (100)
	H.Ü. %	4 (9.1)	1 (2.3)	1 (2.3)	4 (9.1)	2 (4.5)	6 (13.6)	4 (9.1)	5 (11.4)	9 (20.5)	44 (100)
	İ.Ü. %	0 (0)	3 (20.0)	2 (13.3)	0 (0)	2 (13.3)	0 (0)	0 (0)	3 (20.0)	2 (13.3)	15 (100)
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	6	7	8	10	
	5	6	10	9	6	9	9	9	10	17	100

TABLO 10.2. İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	0 (0)	1 (3.7)	3 (11.1)	1 (3.7)	1 (3.7)	3 (11.1)	3 (11.1)	1 (3.7)	5 (18.5)	9 (33.3)	27
A	4 (12.1)	3 (9.3)	2 (6.1)	2 (6.1)	2 (6.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	7 (21.2)	7 (21.2)	4 (12.1)	33
Ş	1 (5.9)	0 (0)	1 (5.9)	2 (11.8)	1 (5.9)	3 (17.6)	2 (11.8)	2 (11.8)	4 (23.5)	1 (5.9)	17
38 ---	0 (0)	2 (8.7)	4 (17.4)	4 (17.4)	2 (8.7)	2 (8.7)	3 (13.0)	0 (0)	3 (13.0)	3 (13.0)	23
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	5	6	10	9	6	9	9	10	19	17	100

TABLO 10.3. İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜNE VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
0 - 1	1 (4.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	1 (4.2)	3 (12.5)	4 (16.7)	2 (8.3)	4 (16.7)	6 (25.0)	24 (100)
2 - 5	2 (6.7)	3 (10.0)	4 (13.3)	2 (6.7)	1 (3.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	4 (13.3)	6 (20.0)	6 (20.0)	30 (100)
6 - 9	2 (12.0)	0 (0)	1 (5.9)	0 (0)	2 (12.0)	2 (12.0)	1 (5.9)	3 (17.6)	5 (29.4)	1 (5.9)	17 (100)
10 - 13	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	0 (0)	1 (16.7)	0 (0)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	6 (100)
14 - 17	0 (0)	0 (0)	1 (16.7)	0 (0)	1 (16.7)	0 (0)	2 (33.3)	0 (0)	1 (16.7)	1 (16.7)	6 (100)
18 ---	0 (0)	2 (12.0)	3 (17.6)	4 (23.5)	1 (5.9)	2 (12.0)	1 (5.9)	0 (0)	2 (12.0)	2 (12.0)	17 (100)
ÖNCELİK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
SIRASI	5	6	10	9	6	9	9	10	19	17	100
MESLEKİ DENeyİM (YIL)											

$$\alpha = 0.10$$

$$SD=31$$

$$\chi^2_T = 41.422$$

$$G = 43.6$$

Hesaplanan değer tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiştir. İşin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önemin mesleki deneyimden etkilendiği saptanmıştır. Deneyimli kütüphaneciler, işin toplumsal prestij ve statüsüne, deneyimsizlere oranla daha çok önem vermektedirler. (Bkz. Tablo 10.3.1.)

TABLO 10.3.1. İŞİN TOPLUMSAL PRESTİJ ve STATÜSÜ İLE
DENEYİM İLİŞKİSİ

Önem Derecesi			
	1-5	6-10	TOPLAM
	%	%	%
Deneyimsiz	22	49	71
0-9	30.9	69.1	100
Deneyimli	14	15	29
10- -	48.2	51.8	100

3.1.10. İşin Mesleki İlerlemeye Sağladığı Katkıya Verilen Önem

İşin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya verilen önem ile yapılan işin, çalışanın mesleki bilgi, düşünce ve görgüsünün gelişmesine ve yenilenmesine yardımcı olabilecek nitelikte olmasına çalışan tarafından verilen önem kastedilmektedir.

Ankete katılan kütüphanecilerden % 2'si işin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya birinci, % 7'si ikinci, % 10'u üçüncü, % 11'i dördüncü, % 9'u beşinci ve altıncı, % 15'i yedinci, % 13'ü sekizincive onuncu, % 11'i dokuzuncu derecede önem vermişlerdir.

İşin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya verilen önemin cinsiyetten, medeni durumdan, mezun olunan üniversiteden, yaş ve mesleki deneyimden etkilenip etkilenmediğini bulabilmek için hipotezler oluşturulmuştur.

"İşin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya önem verme ile cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversite arasında anlamlı bir ilişki yoktur." hipotezi sınandığında;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=9	$x^2_T=14.684$	$x^2_H = 5.533$
Medeni Durum	$\alpha=0.10$	SD=9	$x^2_T=14.684$	$x^2_H = 9.847$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=18	$x^2_T=25.989$	$x^2_H = 30.624$

cinsiyet ve medeni durumla ilgili olarak elde edilen değerler Tablo değerlerinden küçük olduğu için hipotez kabul, mezun olunan üniversitede elde edilen değer Tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiştir (Bkz. TABLO 11.1). İşin mesleki ilerlemeye katkısına verilen önemin mezun olanın üniversiteden etkilendiği, ankete katılan A.Ü. Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının % 43.9'u, İstanbul Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının % 40'ı, H.Ü Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının % 34.4'ü işin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya ilk beş dereceyi verdiği belirlenmiştir. (Bkz. TABLO 11.1.1.)

TABLO 11.1.1. İŞİN MESLEKİ İLERLEMESİNE SAĞLADIĞI KATKIYA VERİLEN ÖNEM İLE CİNSİYET, MEDENİ DURUM ve MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

İŞİN MESLEKİ İLERLEMESİNE SAĞLADIĞI KATKI												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN %	2 (2.9)	4 (5.8)	8 (11.6)	8 (11.6)	7 (10.1)	7 (10.1)	10 (14.5)	7 (10.1)	6 (8.6)	10 (14.5)	69 (100)
	ERKEK %	0 (0)	3 (9.6)	2 (6.5)	3 (9.6)	2 (6.5)	2 (6.5)	5 (16.2)	6 (19.4)	5 (16.2)	3 (9.6)	31 (100)
MEDENİ DURUM	BEKAR %	0 (0)	5 (8.5)	5 (8.5)	8 (13.5)	8 (13.5)	4 (6.7)	8 (13.5)	6 (10.2)	7 (12.0)	8 (13.5)	59 (100)
	EVLİ %	2 (4.9)	2 (4.9)	5 (12.2)	3 (7.6)	1 (2.4)	5 (12.2)	7 (17.0)	7 (17.0)	4 (9.8)	5 (12.2)	41 (100)
MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE	A.Ü. %	0 (0)	4 (9.7)	4 (9.7)	6 (15.0)	4 (9.7)	7 (17.0)	6 (15.0)	3 (7.3)	3 (7.3)	4 (9.7)	41 (100)
	H.Ü. %	0 (0)	3 (6.8)	4 (9.0)	3 (6.8)	5 (11.4)	1 (2.2)	5 (11.4)	10 (22.7)	6 (13.6)	7 (16.0)	44 (100)
	İ.Ü. %	2 (13.3)	0 (0)	2 (13.3)	2 (13.3)	0 (0)	1 (6.6)	4 (26.6)	0 (0)	2 (13.3)	2 (13.3)	15 (100)
	ÖNCELİK SİRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		2	7	10	11	9	9	15	13	11	13	100

Tablo 11.1. İŞİN MESLEKİ İLERLEMeye SAĞLADIĞI KATKI
ve KÜTÜPHANECİLİK BÖLÜMLERİ

Önem Derecesi			
%	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
A.Ü	18	23	4 1
	43.9	56.1	1 0 0
H.Ü	15	29	4 4
	34.4	65.6	1 0 0
İ.Ü	6	9	1 5
	40	60	100

"İşin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya verilen önem ile yaş arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

$$\alpha = 0.10 \quad SD=23 \quad x_T^2 = 32.007 \quad G = 39.317$$

hesaplanan değer Tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 11.2).

"İşin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya verilen önem ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur hipotezi sınanmış;

$$\alpha = 0.10 \quad SD=28 \quad x_T^2 = 37.916 \quad G = 54.118$$

bulunmuş, hesaplanan değer Tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiştir. Mesleki deneyimin işin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya verilen önem derecesini etkilediği kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 11.3)

TABLO 11.2. İŞİN MESLEKİ İLERLEMESİNE SAĞLADIĞI KATKIYA VERİLEN ÖNEM İLE YAŞ İLİŞKİSİ

İŞİN MESLEKİ İLERLEMESİNE SAĞLADIĞI KATKI												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
Y	20 - 25	0 (0)	3 (11.1)	2 (7.4)	5 (18.5)	3 (11.1)	2 (7.4)	2 (7.4)	6 (22.2)	1 (3.7)	3 (11.1)	27
A	26 - 31	1 (3.0)	2 (6.0)	6 (18.1)	3 (9.0)	3 (9.0)	1 (3.0)	5 (15.1)	4 (12.1)	4 (12.1)	4 (12.1)	33
Ş	32 - 37	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (12.0)	1 (5.8)	1 (5.8)	3 (17.6)	2 (12.0)	4 (24.0)	4 (24.0)	17
	38 - ---	1 (4.3)	2 (8.7)	2 (8.7)	1 (4.3)	2 (8.7)	5 (21.7)	5 (21.7)	1 (4.3)	2 (8.7)	2 (8.7)	23
	ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		2	7	10	11	9	9	15	13	11	13	100

**TABLO 11.3. İŞİN MESLEKİ İLERLEMeye SAĞLADIĞI KATKIYA VERİLEN ÖNEM
İLE MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ**

İŞİN MESLEKİ İLERLEMeye SAĞLADIĞI KATKIYA VERİLEN ÖNEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOPLAM
0-1	0 (0)	2 (8.3)	4 (16.6)	4 (16.6)	3 (12.5)	2 (8.3)	0 (0)	5 (20.8)	1 (4.2)	3 (12.5)	24 (100)
2-5	0 (0)	3 (10.0)	3 (10.0)	5 (16.6)	3 (10.0)	2 (6.6)	5 (16.6)	4 (13.3)	2 (6.6)	3 (10.0)	30 (100)
6-9	1 (5.8)	0 (0)	1 (5.8)	1 (5.8)	0 (0)	0 (0)	3 (17.6)	2 (12.0)	6 (35.0)	3 (17.6)	17 (100)
10-13	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (16.6)	0 (0)	2 (33.3)	1 (16.6)	0 (0)	1 (16.6)	6 (100)
14-17	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	0 (0)	0 (0)	2 (33.3)	0 (0)	0 (0)	1 (16.6)	1 (16.6)	6 (100)
18---	0 (0)	1 (5.8)	1 (5.8)	1 (5.8)	2 (12.0)	3 (18.0)	5 (29.4)	1 (5.8)	1 (5.8)	2 (12.9)	17 (100)
ÖNCELİK SIRASI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	2	7	10	11	9	9	15	13	11	13	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)											

TABLO 11.3.1. İŞİN MESLEKİ İLERLEMeye KATKISI İLE
DENEYİM İLİŞKİSİ

	Önem Derecesi		
	1-5	6-10	Toplam
	%	%	%
Deneyimsiz	30	41	71
0-9	42.2	57.8	100
Deneyimli	9	20	29
10.-	31	69	100

Deneyimli ve deneyimsiz olmanın bu faktörü nasıl etkilediğini tespit için Tablo 11.3.1 oluşturulmuş, deneyimsiz kütüphanecilerin deneyimlilere oranla işin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya daha önem verdikleri belirlenmiştir.

3.2. Kütüphanecilerin İş Tatmini

Kütüphanecilerin iş tatmini; yapılan iş, yetenek kullanımı, başarı, iş arkadaşları ve amirlerle ilişkiler, kütüphane politika ve uygulamaları, ücret, terfi, tanınma, toplumsal statü, fiziksel çalışma koşulları, güvenlik ve sosyal hizmetler başlığı altında incelenmiştir.

3.2.1 Yapılan İşten Tatmin Olma

Yapılan işten memnun olup olmamanın iş tatmini üzerine etkisi büyüktür. Mesleki eğitim gerektirdiğine inanılan, kişiliğin gelişmesine katkıda bulunan ve birey tarafından kendine uygun olarak görülen bir işte çalışmak, yapılan işten hoşlanmak, mesleğin veya işin doğru seçildiğini düşünmek ve işi ya da bölümü değiştirmemeyi düşünmek işten memnun olunduğunun, yani tatmin duyulduğunun göstergesidir.

Çalışmanın bu bölümünde birim değiştirme isteğinin, yapılan işin mesleki eğitim gerektirdiğine inanmanın, yapılan işin kişilik gelişme ve olgunlaşmasına katkı yaptığına olan inancının, yapılan işi sevip sevmemenin, yapılan işi yeniden seçip seçmeme isteğinin, yanlış bir iş ya da meslek seçip seçmeme düşüncesinin, yapılan işin en uygun iş olduğunu düşünmenin, yapılan işlerden hoşlanıp hoşlanmamanın yaş, cinsiyet, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversiteden etkilenip etkilenmediği incelenmiştir.

3.2.1.1. Birim Değiştirme İsteği

Ankete katılan kütüphanecilerin % 21'i birim değiştirmek istediğini % 79'u ise çalıştıkları birimden memnun olduklarını belirtmektedirler. Bu yüzdelere göre kütüphanecilerin çoğunun istedikleri birimde çalışmaktan dolayı tatmin duyduklarını söylemek mümkündür.

"Çalışılan birimi değiştirme isteği ile cinsiyet ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2= 2.706$	$x_H^2 =0.282$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2= 4.605$	$x_H^2 =3.855$

bulunmuştur. Hesaplanan değerler Tablo değerlerinden küçük oldukları için hipotez kabul edilmiş, cinsiyet ve mezun olunan üniversite ile çalışılan birimi değiştirme arasında bir ilişki bulunamamıştır. (Bkz. TABLO 12.1)

Daha sonra "Çalışan birimi değiştirme isteği, yaş ve mesleki deneyimle ilişkili değildir" hipotezi sınanmış;

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2= 6.251$	$x_H^2 =5.369$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2= 9.236$	$x_H^2 =1.807$

değerleri bulunmuştur. Yine hesaplanan değerler Tablo değerlerinden küçük olduğundan hipotez kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 12.2)

TABLO 12.1. BİRİM DEĞİŞTİRME İSTEĞİ İLE CİNSİYET, MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		BİRİM DEĞİŞTİRME İSTEĞİ		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	16 (23.0)	53 (77.0)	69 (100)
	ERKEK	5 (16.7)	26 (83.3)	31 (100)
	TOPLAM	21	79	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	7 (17)	34 (83)	41 (100)
	H.Ü.	8 (18.0)	36 (82.0)	44 (100)
	I.Ü.	6 (54.5)	9 (45.5)	15 (100)
	TOPLAM	21	79	100

TABLO 12.2. BİRİM DEĞİŞTİRME İSTEĞİ İLE YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		BİRİM DEĞİŞTİRME İSTEĞİ		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
Y A Ş	20 - 25	9 (33.3)	18 (66.7)	27 (100)
	26 - 31	3 (9.0)	30 (91.0)	33 (100)
	32 - 37	4 (23.5)	13 (76.5)	17 (100)
	38 - —	5 (22.0)	18 (78.0)	23 (100)
	TOPLAM	21	79	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	6 (25.0)	18 (75.0)	24 (100)
	2 - 5	6 (20.0)	24 (80.0)	30 (100)
	6 - 9	2 (12.0)	15 (88.0)	17 (100)
	10 - 13	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100)
	14 - 17	1 (17.0)	5 (83.0)	6 (100)
	18 - —	4 (23.5)	13 (76.5)	17 (100)
	TOPLAM	21	79	100

Yapılan çalışmada ayrıca birim değiştirme isteğinin okuyucu ve teknik hizmetler biriminde çalışmadan etkilenip etkilenmediği de araştırılmış ve birim değiştirme isteğinin birimlere göre dağılımı Tablo 12.2.1. de verilmiştir.

TABLO 12.2.1. BİRİM DEĞİŞTİRME İSTEĞİ
ve ÇALIŞILAN BİRİM

	Okuyucu	Teknik	Toplam
Evet	10	11	21
Hayır	29	50	79
Toplam	39	61	100

"Birim değiştirme isteğinin, çalışılan birim ile ilgisi yoktur"hipotezi sınanmış;

$$\alpha = 0.10$$

$$SD=1$$

$$\chi^2_T = 2.706$$

$$\chi^2_H = 0.435$$

bulunmuştur.

Birim değiştirme isteğinin okuyucu ve teknik hizmetlerde çalışmaktan etkilenmediği tespit edilmiştir.

3.2.1.2. Aynı İşi Yeniden Seçme İsteği

Ankete katılan bireylerin % 50'si "yine aynı işi seçerdim", % 50'si ise "seçmezdim" demekte, bu sonuçla yapılan işten memnun olup olunmadığı konusunda genelleme yapmaya imkan bulunmamaktadır.

Aynı işi yeniden seçme isteğinin, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversite ile ilişkisi yoktur" hipotezi sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.187$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=3.72$
Meslekî Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.230$	$x_H^2=11.87$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=0.649$

değerleri elde edilmiştir. Bulunan bu değerlere göre, işi yeniden seçme isteği ile cinsiyet, yaş, mezun olunan üniversite arasında bir ilişki olmamasına rağmen mesleki deneyim ile arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bkz. TABLO 13)

Tablodan da görüleceği üzere kişilerin mesleki deneyimi arttıkça işi yeniden seçme eğilimi de artmaktadır.

3.2.1.3. Yapılan İşi Sevme

Ankete katılan bireylerin % 83'ü yaptıkları işi sevdiklerini, % 17'si ise sevmediklerini belirtmektedir. Burada kütüphanecilerin büyük bir çoğunluğunun yaptıkları işi sevdiğini ve bundan tatmin duyduğunu söyleyebiliriz. Yapılan işi yeniden seçmeyi isteme ile yapılan işi sevme sorularının yanıtı karşılaştırıldığında, ortaya bir tezat çıkmaktadır. Eğer kütüphaneci yaptığı işi seviyorsa yine aynı işi seçmeyi isteyecektir. Oysa yapılan işi sevme (% 83) ve yeniden seçme (% 50) arasında % 13'lük bir fark bulunmaktadır. Bunu yapacak uygun bir iş bulamama, ya da

TABLO 13. AYNI İŞİ YENİDEN SEÇME İSTEĞİ İLE CİNSİYET, YAŞ MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE ARASINDAKİ İLİŞKİ

		YENİDEN SEÇME		
		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	36 (52.1)	33 (47.9)	69 (100)
	ERKEK	14 (45.2)	17 (54.8)	31 (100)
	TOPLAM	50	50	100
Y A Ş	20 - 25	13 (48.1)	14 (51.9)	27 (100)
	26 - 31	14 (42.4)	19 (57.6)	33 (100)
	32 - 37	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)
	38 —	11 (47.8)	12 (52.2)	23 (100)
	TOPLAM	50	50	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	10 (41.6)	14 (58.4)	24 (100)
	2 - 5	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (100)
	6 - 9	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	14 - 17	6 (100)	0 (0)	6 (100)
	18 —	6 (35.3)	11 (64.7)	17 (100)
	TOPLAM	50	50	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	22 (53.6)	19 (46.4)	41 (100)
	H.Ü.	20 (45.4)	24 (54.6)	44 (100)
	I.Ü.	8 (53.3)	7 (42.7)	15 (100)
	TOPLAM	50	50	100

değiştirme imkanının olmaması sonucunda yapılan işin benimsenmesi şeklinde yorumlayabiliriz.

"Yapılan işi sevme ile yaş, cinsiyet, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi işi sevip sevmemenin sayılan faktörlerden etkilenip etkilenmediğini araştırmak üzere kurulmuştur. Bu hipotezin sınanması sonucunda,

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.00$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=4.88$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=5.31$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=0.301$

değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerlere göre mesleği sevmenin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversiteden etkilenmediği kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 14).

3.2.1.4. Yanlış Bir İş ya da Meslek Seçildiğine İnanma

Ankete katılan kütüphanecilerin % 60'ı doğru meslek ve işi seçtiklerine, % 40'ı ise seçmediklerine inanmaktadır. Kütüphaneciler genelde doğru meslek seçtiklerine inanmakta ve bundan tatmin duymaktadırlar. "Yanlış meslek ya da iş seçtiğine inanma ile cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi faktörler arasında ilişki olup olmadığını kontrol etmek için oluşturulmuştur.

TABLO 14. YAPILAN İŞİ SEVME İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM VE MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	57 (82.7)	12 (17.3)	69 (100)
	ERKEK	26 (83.9)	5 (16.1)	31 (100)
	TOPLAM	83	17	100
YAŞ	20 - 25	19 (70.4)	8 (29.6)	27 (100)
	26 - 31	28 (84.8)	5 (15.2)	33 (100)
	32 - 37	16 (94.1)	1 (6.9)	17 (100)
	38 - —	20 (87)	3 (13)	23 (100)
	TOPLAM	83	17	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	17 (70.8)	7 (29.2)	24 (100)
	2 - 5	25 (83.3)	5 (16.7)	30 (100)
	6 - 9	15 (8.2)	2 (11.8)	17 (100)
	10 - 13	6 (100)	0 0	6 (100)
	14 - 17	6 (100)	0 0	6 (100)
	18 - —	14 (82.4)	3 (17.6)	17 (100)
	TOPLAM	83	17	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	35 (85.4)	6 (14.6)	41 (100)
	H.Ü.	36 (81.8)	8 (18.2)	44 (100)
	I.Ü.	12 (80)	3 (20)	15 (100)
	TOPLAM	73	17	100

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.859$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=1.420$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=12.20$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=1.33$

Hipotez Ki Kare testi ile sınıandığında yanlış bir meslek seçtiğine inanmanın yaş, cinsiyet ve mezun olunan üniversiteden etkilenmediği, buna karşılık meslekî deneyimden etkilendiği ortaya çıkmıştır. 0-9 yıl arasında çalışma süreleri olan bireyleri çalışma süreleri az, 10 yıl ve yukarısını çalışma süreleri fazla olarak gruplandırırsak, 9 yıl ve daha az meslekî deneyimi olan 71 kütüphanecinin 30'u (% 42.3) yanlış bir iş ve meslek seçtiklerine, 10 yıl ve daha üstü deneyimi olan 29 kütüphanecinin 10 (% 34.5) unun yanlış meslek seçtiklerine inandığı görülür. Bu değerler de yanlış iş ve meslek seçme inancının, meslekî deneyimle birlikte azaldığını ve meslekten memnun olunduğunu gösterir (Bkz. TABLO 15). Nitekim Hatice Bahşişoğlu'da 1986 yılında H. Ü. Kütüphanecilik Bölümü'nde hazırladığı "Kütüphanecilik Öğrencilerinin Kütüphanecilik Bölümünü Seçme Nedenleri ve Kütüphanecilik Mesleğine Yaklaşımları" adlı yüksek lisans tezinde, Kütüphanecilik Bölümü'nde okuyan öğrencilerinin mesleği genelde tanımadan, açıkta kalmamak amacıyla seçtiklerini, ancak mesleği tanıdikça sevip bağlandıklarını belirtmiştir.

3.2.1.5 Yapılan İşin Meslekî Eğitimi Gerektirdiğine İnanma

Ankete katılan kütüphanecilerin % 89'u yaptıkları işin meslekî eğitim gerektirdiğini, % 11'i ise gerektirmediğini

**TABLO 15. YANLIŞ BİR İŞ YA DA MESLEK SEÇME İNANCI İLE
CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN
ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ**

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	25 (36.2)	44 (63.8)	69 (100)
	ERKEK	15 (48.4)	16 (51.6)	31 (100)
	TOPLAM	40	60	100
YAŞ	20 - 25	10 (37)	17 (63)	27 (100)
	26 - 31	15 (45.4)	18 (54.6)	33 (100)
	32 - 37	5 (29.4)	12 (70.6)	17 (100)
	38 - —	10 (43.5)	13 (56.5)	23 (100)
	TOPLAM	40	60	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	11 (45.8)	13 (54.2)	24 (100)
	2 - 5	14 (46.6)	16 (53.4)	30 (100)
	6 - 9	5 (29.4)	12 (70.6)	17 (100)
	10 - 13	0 0	6 (100)	6 (100)
	14 - 17	0 0	6 (100)	6 (100)
	18 - —	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	TOPLAM	40	60	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	17 (17.1)	24 (82.9)	41 (100)
	H.Ü.	19 (43.2)	25 (56.8)	44 (100)
	I.Ü.	4 (26.7)	11 (73.4)	15 (100)
	TOPLAM	40	60	100

belirtmektedir. Yapılan işte meslekî bilginin kullanılması iş tatminini artıran bir unsur olduğundan, büyük bir çoğunluğun bu faktörden tatmin olduğunu söyleyebiliriz.

"Yapılan işin meslekî eğitim gerektirdiğine inanma ile yaşın, cinsiyetin, meslekî deneyim ve mezun olunan üniversitenin ilişkisi yoktur" hipotezi sınanmış ve aşağıdaki veriler doğrultusunda kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 16)

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.567$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=2.52$
Meslekî Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=1.58$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=0.665$

Ayrıca yapılan işin meslekî eğitim gerektirip, gerektirmediğine inanma ile çalışılan birimler arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmak üzere aşağıdaki Tablo 16.1 oluşturulmuştur.

TABLO 16.1 İŞİN MESLEKİ EĞİTİM GEREKTİRDİĞİNE İNANMA İLE ÇALIŞILAN BİRİMLER

	Okuyucu (%)	Teknik (%)	Toplam
Gerekli	30 (33.7)	59 (66.3)	89
Gereksiz	9 (81.8)	2 (18.2)	11
Toplam	39	61	100

"Çalışılan birim ile işin meslekî eğitim gerektirdiğine inanma ile arasında bir ilişki yoktur" hipotezi kontrol edildiğinde;

TABLO 16. İŞİN MESLEKİ EĞİTİM GEREKTİRDİĞİNE İNANMA İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM VE MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	63 (91.3)	6 (7.7)	69 (100)
	ERKEK	26 (83.9)	5 (16.1)	31 (100)
	TOPLAM	89 (100)	11 (100)	100 (100)
YAŞ	20 - 25	22 (81.5)	5 (18.5)	27 (100)
	26 - 31	31 (93.9)	2 (6.1)	33 (100)
	32 - 37	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100)
	38 - —	21 (91.3)	2 (8.7)	23 (100)
	TOPLAM	89 (100)	11 (100)	100 (100)
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	20 (83.3)	4 (16.7)	24 (100)
	2 - 5	27 (90)	3 (10)	30 (100)
	6 - 9	16 (94.1)	1 (5.9)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	14 - 17	6 (100)	0 0	6 (100)
	18 - —	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100)
	TOPLAM	89 (100)	11 (100)	100 (100)
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	37 (90)	4 (10)	41 (100)
	H.Ü.	38 (86)	6 (14)	44 (100)
	I.Ü.	14 (93)	1 (7)	15 (100)
	TOPLAM	89 (100)	11 (100)	100 (100)

$$\alpha=0.10 \quad SD=1 \quad x_T^2=2.706 \quad x_H^2=7.651$$

değerleri elde edilmiş ve buna göre hipotez reddedilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere ankete katılan 100 kişiden 89'u mesleki eğitim gerektirdiğine inanmaktadır. Bu 89 kişiden % 33.7'si okuyucu hizmetleri, % 66.3'ü ise teknik hizmetler biriminde çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre "Teknik hizmetlerde çalışan kütüphaneciler işlerinin mesleki eğitim gerektirdiğine daha çok inanıyor" diyebiliriz. Teknik hizmetler biriminde yapılan işlerin daha çok kural ve standartlara bağlı olması, işin mesleki eğitim gerektirdiğine inanılmasına yol açmaktadır.

3.2.1.6. Hoşlanılmayan İşleri Yapma

Ankete katılan bireylerin % 70'i işyerinde hoşlanmadığı ve inanmadığı işleri yaptığını belirtmiştir. İş yerinde hoşlanılan "işleri yapmadan duyulan tatmin üzerine yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin ve mezun olunan üniversitenin etkisi yoktur" hipotezi, bu faktörler arasında ilişki olup olmadığını kontrol etmek üzere oluşturulmuştur.

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.008$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=3.34$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=6.08$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=3.471$

Yapılan hesaplamalar sonucunda cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversitenin hoşlanılan işleri

yapmadan duyulan tatmin üzerine etkisi olmadığı anlaşılmıştır (Bkz. TABLO 17)

3.2.1.7. İşin Kişiliğin Gelişmesine Katkısı

Ankete katılan kütüphanecilerin % 71'i yapılan işin kişiliklerini geliştirdiğini, % 29'u geliştirmedeğini belirtmektedir. Oranlardan çıkarılan sonuç genelde işin kişilik gelişmesine katkıda bulunduğuna inanıldığı ve bundan tatmin duyulduğu şeklindedir.

Yapılan işin kişilik gelişmesine katkısı olduğuna inanmanın yaş, cinsiyet, meslekî deneyim ve mezun olunan üniversite ile ilişkisi olup olmadığı Ki Kare testi ile kontrol edilmiştir.

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.545$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=7.27$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=9.66$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=1.68$

Yapılan testler sonunda yapılan işin kişilik gelişmesine katkıda bulunmasına inanılması ile cinsiyet ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak incelenen faktörün meslekî deneyim ve yaş ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Bkz. TABLO 18)

Yaş ve meslekî deneyimin kişilik gelişmesine katkıda bulunması üzerine nasıl bir etki yaptığını inceleyebilmek amacıyla genç ve yaşlı, deneyimli ve deneyimsiz

TABLO 17. HOŞLANILMAYAN İŞLERİ YAPMA İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	49 (71)	20 (29)	69 (100)
	ERKEK	21 (67.7)	10 (32.3)	31 (100)
	TOPLAM	70	30	100
YAŞ	20 - 25	19 (70.4)	8 (29.6)	27 (100)
	26 - 31	24 (72.7)	9 (27.3)	33 (100)
	32 - 37	14 (23.5)	3 (7.5)	17 (100)
	38 - —	13 (56.5)	10 (43.5)	23 (100)
	TOPLAM	70	30	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	17 (70.8)	7 (29.2)	24 (100)
	2 - 5	25 (83.3)	5 (16.7)	30 (100)
	6 - 9	12 (83.3)	5 (16.7)	17 (100)
	10 - 13	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	14 - 17	3 (50)	3 (50)	6 (100)
	18 - —	9 (53)	8 (47)	17 (100)
	TOPLAM	70	30	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	26 (63)	15 (37)	41 (100)
	H.Ü.	35 (79.5)	9 (20.5)	44 (100)
	I.Ü.	9 (60)	6 (40)	15 (100)
	TOPLAM	70	30	100

TABLO 18. İŞİN KİŞİLİĞİN GELİŞME ve OLGUNLAŞMASINA KATKISINA İNANMA İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	48 (69.6)	21 (30.4)	69 (100)
	ERKEK	23 (71.2)	8 (28.8)	31 (100)
	TOPLAM	71	29	100
YAŞ	20 - 25	14 (51.9)	13 (48.1)	27 (100)
	26 - 31	27 (81.8)	6 (18.2)	33 (100)
	32 - 37	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)
	38 - —	18 (78.3)	5 (21.7)	23 (100)
	TOPLAM	71	29	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	14 (58.3)	10 (41.7)	24 (100)
	2 - 5	22 (73.3)	8 (26.7)	30 (100)
	6 - 9	14 (82.4)	3 (17.6)	17 (100)
	10 - 13	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100)
	14 - 17	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	18 - —	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100)
	TOPLAM	71	29	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	32 (78)	9 (22)	41 (100)
	H.Ü.	29 (66)	15 (34)	44 (100)
	I.Ü.	10 (67)	5 (33)	15 (100)
	TOPLAM	71	29	100

kütüphaneciler olarak 4 grup oluşturulmuştur. 20-31 yaş grubunda bulunan kütüphaneciler genç, 32 ve üstü yaşa sahip olanlar yaşlı, 9 ve daha az süre çalışmış olanlar deneyimsiz, 10 ve daha fazla çalışmışlar deneyimli olarak kabul edilmiş ve aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

TABLO 18.1 KİŞİLİK GELİŞİMİ İLE DENEYİM VE YAŞ GRUPLARI

	Bulunur (%)	Bulunmaz (%)	Toplam
Genç	41 (68.3)	19 (31.7)	6 0
Yaşlı	30 (75)	10 (25)	4 0
Deneyimsiz	50 (70)	21 (30)	7 1
Deneyimli	21 (72.4)	8 (27.6)	2 9

Genç kütüphanecilerin % 68.3'ü, yaşlı kütüphanecilerin % 75'i, deneyimsizlerin % 70'i, deneyimlilerin % 72.4'ü işlerinin kişiliğin gelişmesine katkıda bulunduğunu söylemişlerdir. Verilere dayanarak yaş ve mesleki deneyim arttıkça, işin kişiliğin gelişmesine katkıda bulunduğuna inanma oranının da arttığı söylenebilir.

Çalışmada farklı birimlerde çalışan kütüphanecilerin işin kişiliklerine olan katkı düşüncesinin farklı olup olmadığı da araştırılmıştır.

TABLO 18.2. ÇALIŞILAN BİRİM İLE İŞİN KİŞİLİK GELİŞİMİNE KATKISI

	Okuyucu	Teknik	Toplam
Bulunur	26	45	7 1
Bulunmaz	13	16	2 9
Toplam	39	61	1 0 0

"İşin kişiliğe olan etkisine inanma ile çalışılan birim arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış, veriler ışığında kabul edilmiştir.

$$\alpha=0.10 \quad SD=1 \quad x_T^2=2.706 \quad x_H^2=0.289$$

3.2.1.8 İşin Uygunluğu

Ankete katılan kütüphanecilerin % 53'ünün kütüphanede yapmakta oldukları işin kendileri için en uygun iş olduğuna inanmasına karşın % 47'si inanmamaktadır. Bu yüzdelere bakarak kütüphanecilerin çoğunun kişiliklerine uygun olduklarına inandıkları işi yapmakta olduğunu söyleyebiliriz.

"Yapılmakta olunan işin kütüphanede bulunan işler içinde en uygun olduğunda duyulan tatmin ile cinsiyet, mesleki deneyim, yaş ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=1.239$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=9.605$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=9.605$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=1.779$

cinsiyet ve mezun olunan üniversite ile ilgili hesaplamalarda elde edilen değer, tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiş, yaş ve meslekî deneyimden elde edilen değerler tablo değerinden büyük olduğu için reddedilmiştir (Bkz. TABLO 19)

İşin uygunluğundan duyulan tatminin, yaş ve mesleki deneyimden nasıl etkilendiğini tesbit için aşağıdaki Tablo oluşturulmuştur.

TABLO 19.1. İŞİN UYGUNLUĞU İLE DENEYİM VE YAŞ GRUPLARI

	Uygun	Uygun Değil	Toplam
	%	%	
Genç	28	32	6 0
20-31	46.6	53.4	1 0 0
Yaşlı	25	15	4 0
32-	62.5	37.5	1 0 0
Deneyimsiz	34	37	7 1
0-9	47.8	52.2	1 0 0
Deneyimli	19	10	2 9
10-	65.5	34.5	100

Genç kütüphanecilerin % 46.6'sı, yaşlı kütüphanecilerin % 62.5'i, deneyimsiz kütüphanecilerin % 47.8'i, deneyimlilerin % 65.5'i yapmakta oldukları işin kütüphane içinde kendilerine en uygun iş olduğunu söylemektedirler. Yaşlı ve deneyimli kütüphanecilerin, genç ve deneyimsiz kütüphanecilere oranla işlerinin daha uygun olduğunu belirtmesi, yaş ve mesleki deneyimi ile birlikte işin uygunluğuna olan inancın arttığı dolayısı ile tatmin derecesinin de arttığı söylenebilir.

TABLO 19. YAPILAN İŞİN KİŞİLİĞE UYGUNLUĞUNA İNANMA İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	34 (49.2)	35 (50.8)	69 (100)
	ERKEK	19 (61.2)	12 (38.8)	31 (100)
	TOPLAM	53	47	100
Y A Ş	20 - 25	9 (33.3)	18 (66.7)	27 (100)
	26 - 31	19 (57.5)	14 (42.5)	33 (100)
	32 - 37	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	38 - —	15	8	23 (100)
	TOPLAM	53	47	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	11 (45.8)	13 (54.2)	24 (100)
	2 - 5	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (100)
	6 - 9	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	10 - 13	3 (50)	3 (50)	6 (100)
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	18 - —	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	TOPLAM	53	47	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	25 (60.9)	16 (39.1)	41 (100)
	H.Ü.	21 (47.7)	23 (52.3)	44 (100)
	I.Ü.	7 (46.6)	8 (53.4)	15 (100)
	TOPLAM	53	47	100

3.2.2. Bağımsızlıktan Tatmin Olma

Yapılan işle ilgili kararları verme ve uygulama, yapılan işte kendi metodlarını kullanabilme, iş ile bütünleşmeye dolayısı ile iş tatminine neden olmaktadır.

Ankete katılan kütüphanecilerin bağımsızlık olarak nitelendirilebilecek bu faktörle ilgili durumu belirleyebilmek için "Kendi metodlarınızı kullanabiliyor musunuz? sorusu sorulmuştur. Kütüphanecilerin % 61'i bu soruya olumlu, % 49'u ise olumsuz yanıt vermiştir. Bu yüzdelerden kütüphanecilerin bağımsız davranabilme fırsatlarının bulunduğunu, dolayısı ile bu faktörden tatmin olduklarını söyleyebiliriz.

Kütüphanecilerin yaptıkları işte kendi yöntemlerini kullanabilmelerinin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversite ile ilişkisi araştırılmak üzere sorulan sorulara verilen yanıtların söz konusu faktörlere göre dağılımı Tablo 20.1 ve 20.2'de verilmiştir.

"Cinsiyet ve mezun olunan üniversitenin bağımsızlıktan duyulan tatmin üzerine etkisi yoktur" hipotezi aşağıdaki veriler ışığında kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 20.1)

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.496$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=1.610$

"Yaş ve mesleki deneyim ile bağımsızlıktan duyulan tatmin arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.25$	$x_H^2=9.992$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=15.008$

elde edilen değerler tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiş, kişinin kendi yöntemlerini uygulama

**TABLO 20.1. BAĞIMSIZLIK İLE CİNSİYET ve MEZUN OLUNAN
ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ**

		BAĞIMSIZ KARAR VERME		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	40 (57.9)	29 (42.1)	69 (100)
	ERKEK	21 (67.7)	10 (32.3)	31 (100)
	TOPLAM	61	39	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	28 (68.3)	13 (31.7)	41 (100)
	H.Ü.	25 (56.8)	19 (43.2)	44 (100)
	I.Ü.	8 (53.3)	7 (46.7)	15 (100)
	TOPLAM	61	39	100

fırsatının yaş ve mesleki deneyimle ilişkili olduğu saptanmıştır. Bağımsız karar verme, yaş ve mesleki deneyimden pozitif bir şekilde etkilenmekte, yaş ve mesleki deneyim arttıkça bağımsızlıktan duyulan tatmin derecesi de artmaktadır (Bkz. TABLO 20.2)

Diğer taraftan kişinin kendi kararlarını uygulama ve kullanmasının çalıştığı birim (okuyucu ve teknik hizmetler) ile ilişkisi de araştırılmış ve yapılan Ki Kare kontrolü sonucunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Bkz. TABLO 20.3)

$$\alpha=0.10 \quad SD=1 \quad x_T^2=2.706 \quad x_H^2=0.015$$

TABLO 20.3. BAĞIMSIZLIK İLE ÇALIŞILAN BİRİM

	EVET	HAYIR	TOPLAM
OKUYUCU HİZ.	23	16	3 9
TEKNİK HİZ.	38	23	6 1
TOPLAM	61	39	1 0 0

3.2.3. Yetenek Kullanımından Dolayı Tatmin Olma

Kütüphanecilerin sahip olduğu bilgilerini, gelişen teknolojiye uygun olarak artırması, işte kullanabileceği yeteneklerinin gelişmesine neden olmaktadır. Bilgi ve yeteneğin gelişmesine katkıda bulunan işler, yapılan işe her geçen gün yeni bireysel özelliğin verilmesine sebep olmaktadır. Yapılan işe katkıda bulunmak da iş tatmininin artmasına yol açmaktadır.

TABLO 20.2. BAĞIMSIZLIK İLE YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		BAĞIMSIZ KARAR VERME		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
Y A Ş	20 - 25	11 (40.7)	16 (59.3)	27 (100)
	26 - 31	19 (57.5)	14 (42.5)	33 (100)
	32 - 37	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)
	38 - —	19 (82.6)	4 (17.4)	23 (100)
	TOPLAM	61	39	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	8 (33.3)	16 (66.7)	24 (100)
	2 - 5	18 (60.0)	12 (40.0)	30 (100)
	6 - 9	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	10 - 13	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	14 - 17	6 (100)	0 (0)	6 (100)
	18 - —	14 (82.4)	3 (17.6)	17 (100)
	TOPLAM	61	39	100

Kütüphanecilerin yetenek kullanımı konusunda kendilerine verilen fırsatı tespit edebilme amacıyla "Yaptığınız iş, bilgi ve becerinizi geliştiriyor mu?" sorusu sorulmuştur. Ankete katılan kütüphanecilerin % 79'u bu soruya olumlu, % 21'i ise olumsuz yanıt vermişlerdir. Elde edilen bu sonuca göre kütüphaneciler yeteneklerini geliştirme ve kullanabilme şansına sahiptirler; dolayısı ile yetenek kullanımı konusunda genelde tatmin duyarlar diyebiliriz.

Yetenek kullanımından duyulan tatmine yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin ve mezun olunan üniversitenin etkisi olup olmadığını araştırmak üzere "Yetenek kullanımından duyulan tatmin üzerine mezun olunan üniversite, mesleki deneyim ve yaşın etkisi yoktur" hipotezi kurulmuştur (Bkz. TABLO 21). Yapılan Ki Kare kontrolleri ile hipotez sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=1.139$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=4.289$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=3.905$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=3.938$

değerleri elde edilmiştir. Bulunan Ki Kare değerleri, tablo değerlerinden küçük olduğu için yetenek kullanımı ile yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, mezun olunan üniversite arasında anlamlı bir ilişki yoktur hipotezi kabul edilmiştir.

TABLO 21. YETENEK KULLANIMI İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM VE MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	52 (75)	17 (25)	69 (100)
	ERKEK	27 (87.1)	4 (12.9)	31 (100)
	TOPLAM	79	21	100
YAŞ	20 - 25	18 (66.7)	9 (33.3)	27 (100)
	26 - 31	29 (87.9)	4 (12.1)	33 (100)
	32 - 37	13 (76.5)	4 (23.5)	17 (100)
	38 - —	19 (82.6)	4 (17.4)	23 (100)
	TOPLAM	79	21	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	17 (70.8)	7 (29.2)	24 (100)
	2 - 5	23 (76.7)	7 (23.3)	30 (100)
	6 - 9	14 (82.4)	3 (17.6)	17 (100)
	10 - 13	6 (100)	0 0	6 (100)
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	18 - —	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	TOPLAM	76	24	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	34 (83)	7 (17)	41 (100)
	H.Ü.	35 (79.5)	9 (20.5)	44 (100)
	I.Ü.	10 (66.7)	5 (33.3)	15 (100)
	TOPLAM	79	21	100

3.2.4. Başarıdan Dolayı Tatmin Olma

Bir işin başarı ile yapılması ya da buna inanılması kişide kendine güven duygusunun artmasına ve işteki performansın yükselmesine neden olmaktadır. Bir işi başarı ile yaptığını düşünen birey, iç huzuru duyacak bu da iş tatminini etkileyecektir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 84'ü yaptıkları işte başarılı olduklarını, % 16'sı ise başarısız olduklarına inandıklarını belirtmişlerdir. Bu yüzdelere bakarak kütüphanecilerin başarılı olduklarına inandıklarını, bundan da tatmin duyduklarını söyleyebiliriz.

Araştırmada başarılı olma duygusu üzerine cinsiyetin, yaşın, mesleki deneyimin ve mezun olunan üniversitenin etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.

"Başarılı olmadan tatmin duyma ile cinsiyet ve mezun olunan üniversite arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.00$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=2.008$

olarak bulunmuş; hipotez kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 22.1).

"Başarılı olmadan tatmin duyma ile yaş ve mesleki deneyim arasında bir ilişki yoktur" hipotezi sınanmış;

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=5.196$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=2.266$

değerleri elde edilmiştir. Bu hipotezde elde edilen değerlerin, tablo değerinden küçük olması sebebiyle kabul edilmiş, başarılı olmadan memnun olma ve olmamanın, yaş ve

TABLO 22.1. BAŞARILI OLMA İLE CİNSİYET ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		BAŞARILI OLMA		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	58 (85.5)	11 (15.5)	69 (100)
	ERKEK	26 (83.8)	5 (16.2)	31 (100)
	TOPLAM	84	16	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	34 (83.0)	7 (17.0)	41 (100)
	H.Ü.	39 (89.0)	5 (11.0)	44 (100)
	I.Ü.	11 (73.3)	4 (26.7)	15 (100)
	TOPLAM	84	16	100

mesleki deneyimden etkilenmediği benimsenmiştir (Bkz. Tablo 22.2) .

3.2.5 Yetki ve Sorumluluğun Orantılı Olmasından Tatmin Olma

İşi ilgilendiren kararlara katılma ve sahip olunan yetkinin sorumlulukla doğru orantılı olması, yapılan işin nicelik ve niteliğini etkileyecektir. Yapılan işle ilgili yeni fikirleri ortaya koyamama ya da alınan kararları uygulayamama bireylerde ruhsal sıkıntılara neden olduğu gibi işlerin düzenli bir şekilde yürümesini de etkileyecektir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 39'u işleriyle ilgili kararlara katılabildiklerini, % 49'u ise yetki ve sorumluluklarının doğru orantılı olduğunu belirtmişlerdir. Kararlara katılabilme ve yetki ve sorumluluğun orantılı olduğunu söyleyebilme oranlarının düşük olması, kütüphanecilerin bu faktörlerden yeterince tatmin duymadıklarını ileri sürmeye olanak tanımaktadır.

"Yetki ve sorumluluğun orantılı olmasından duyulan tatmin ile yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin bir etkisi yoktur" hipotezi sınandığında;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.068$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=5.82$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=4.63$

olarak bulunmuş ve hipotez kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 23).

"Kararlara katılabilme ile yaş, cinsiyet, mesleki

TABLO 22.2. BAŞARILI OLMA İLE YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		BAŞARILI OLMA		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
Y A Ş	20 - 25	20 (74.0)	7 (26.0)	27 (100)
	26 - 31	31 (93.9)	2 (6.1)	33 (100)
	32 - 37	15 (88.2)	2 (11.7)	17 (100)
	38 - —	18 (78.2)	5 (21.8)	23 (100)
	TOPLAM	84	16	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	21 (87.5)	3 (12.5)	24 (100)
	2 - 5	24 (80.0)	6 (20.0)	30 (100)
	6 - 9	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100)
	10 - 13	6 (100)	0 (0)	6 (100)
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	18 - —	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)
	TOPLAM	84	16	100

TABLO 23. YETKİ ve SORUMLULUK İLE CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM ARASINDAKİ İLİŞKİ

		YETKİNİZ SORUMLULUĞUNUZLA DOĞRU ORANTILI MI?		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	32 (46.3)	37 (53.7)	69 (100)
	ERKEK	17 (54.8)	14 (45.2)	31 (100)
	TOPLAM	49	51	100
Y A Ş	20 - 25	14 (51.8)	13 (48.2)	27 (100)
	26 - 31	15 (45.4)	18 (54.6)	33 (100)
	32 - 37	9 (52.9)	8 (47.1)	17 (100)
	38 - —	11 (47.8)	12 (52.2)	33 (100)
	TOPLAM	49	51	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	13 (54.1)	11 (45.9)	24 (100)
	2 - 5	12 (40.0)	18 (60.0)	30 (100)
	6 - 9	7 (41.2)	10 (58.8)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	14 - 17	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100)
	18 - —	9 (53.0)	8 (47.0)	17 (100)
	TOPLAM	49	51	100

deneyim arasında bir ilişki yoktur" hipotezi de Ki Kare testi ile sınanmış, aşağıdaki veriler ışığında kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 24).

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.321$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=0.37$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=4.58$

3.2.6. İş Arkadaşlarıyla İlişkilerden Tatmin Olma

İnsanlar günlerinin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Çalışan bireyler ailelerinden çok iş yerlerindeki arkadaşlarıyla birlikte olmakta, aralarındaki sürtüşme ve anlaşmazlıklardan etkilenmektedirler. Arkadaşlarla iyi ilişkiler kurma ve gereksinim duyulduğunda yardım alma tatmini arttırmaktadır.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 71'i arkadaşlarında gereksinim duyduğu yardımı aldıklarını, % 73'ü ise arkadaşlarının işle ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Kütüphanecilerin arkadaşlarıyla ilişkilerinden memnun olduklarını, bu veriler yardımı ile söyleyebiliriz.

Arkadaşlarla ilişkilerden duyulan tatmin üzerine yaş, cinsiyet, meslekî deneyim ve mezun olunan üniversitenin etkisi olup olmadığını araştırmak üzere iki hipotez oluşturulmuştur.

Birinci hipotez "Arkadaşlardan gereksinim duyulan yardımın alınmasından duyulan tatmin ile cinsiyet, yaş,

TABLO 24. KARARLARA KATILABİLME İLE, CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		İŞİNİZLE İLGİLİ KARARLARA KATILMANIZ YETERLİ Mİ?		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	28 (40.5)	41 (59.5)	69 (100)
	ERKEK	11 (35.4)	20 (64.6)	31 (100)
	TOPLAM	39	61	100
Y A Ş	20 - 25	7 (25.9)	20 (74.1)	27 (100)
	26 - 31	11 (33.3)	22 (66.7)	33 (100)
	32 - 37	8 (47.0)	9 (53.0)	17 (100)
	38 - —	13 (56.6)	10 (43.4)	23 (100)
	TOPLAM	39	61	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	7 (29.1)	17 (58.9)	24 (100)
	2 - 5	5 (16.6)	25 (83.4)	30 (100)
	6 - 9	9 (52.9)	8 (47.1)	17 (100)
	10 - 13	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	18 - —	9 (53.0)	8 (47.0)	17 (100)
	TOPLAM	39	61	100

mesleki deneyim ve mezun olunan üniversitenin ilişkisi yoktur" şeklindedir. Hipotez sınandığında değerler;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.059$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=0.67$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=1.04$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=1.016$

olarak bulunmuş ve hipotez kabul edilmiştir (TABLO 25.1,2).

İkinci hipotez "Arkadaşların sorumluluklarını yerine getirdiğinden duyulan tatmin, yaş, cinsiyet, meslekî deneyim ve mezun olunan üniversiteden etkilenmez" şeklindedir. Hipotez sınandığında x^2 değerleri;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.004$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=1.81$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=6.07$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=5.443$

olarak bulunmuştur. Arkadaşların sorumluluklarını yerine getirme inancının, yaş, cinsiyet, mesleki deneyimden etkilenmediği ancak mezun olunan üniversiteden etkilendiği gözlenmiştir (Bkz. TABLO 25.1,2). En çok A.Ü. Kütüphanecilik Bölümü mezunları arkadaşlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirdiklerine inanırken (% 85), en az Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunları arkadaşlarının görev ve sorumluluklarını yerine getirdiklerine inanmaktadırlar (TABLO 25.2)

TABLO 25.1.1. İŞ ARKADAŞLARIYLA İLİŞKİLER İLE CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		GEREKSİNİM DUYULAN YARDIM				ARKADAŞLARIM SORUMLULUKLARINI YERİNE			
CİNSİYET		ALİYOR (%)	ALMIYOR (%)	TOPLAM	GETİRİYOR (%)	GETİRMIYOR (%)	TOPLAM		
	KADIN	50 (72.4)	19 (27.6)	69 (100)	51 (74.0)	18 (26.0)	69 (100)		
	ERKEK	21 (67.7)	10 (32.3)	31 (100)	22 (71.0)	9 (29.0)	31 (100)		
	TOPLAM	71	29	100	73	27	100		
YAŞ	20 - 25	19 (70.0)	8 (30.0)	27 (100)	18 (66.7)	9 (33.3)	27 (100)		
	26 - 31	24 (72.7)	9 (27.2)	33 (100)	23 (69.6)	10 (30.4)	33 (100)		
	32 - 37	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)	14 (82.3)	3 (17.7)	17 (100)		
	38 - --	15 (65.0)	8 (35.0)	23 (100)	18 (78.0)	5 (22.0)	23 (100)		
	TOPLAM	71	29	100	73	27	100		
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	17 (71.0)	7 (29.0)	24 (100)	17 (71.0)	7 (29.0)	24 (100)		
	2 - 5	22 (73.3)	8 (26.7)	30 (100)	19 (63.3)	11 (36.7)	30 (100)		
	6 - 9	12 (70.5)	5 (29.5)	17 (100)	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)		
	10 - 13	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)	6 (100)	0 (0)	6 (100)		
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)	6 (100)	0 (0)	6 (100)		
	18 - --	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)		
	TOPLAM	71	29	100	73	27	100		

TABLO 25.2. İŞ ARKADAŞLARI İLE İLİŞKİLER ve MEZUN OLANAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

	GEREKSİNİM DUYULAN YARDIMI		TOPLAM	ÇALIŞMA ARKADAŞLARIM SORUMLULUKLARINI YERİNE		TOPLAM
	ALİYOR (%)	ALMIYOR (%)		GETİRİYOR (%)	GETİRMIYOR (%)	
A.Ü.	31 (75.6)	10 (24.4)	41 (100)	35 (85.3)	6 (14.7)	41 (100)
H.Ü.	29 (66.0)	15 (34.0)	44 (100)	28 (63.6)	16 (36.4)	44 (100)
I.Ü.	11 (73.3)	4 (26.7)	15 (100)	10 (66.7)	5 (33.3)	15 (100)
TOPLAM	71	29	100	73	27	100

MEZUN
OLUNAN
ÜNİVERSİTE

3.2.7. Amirlerle İlişkilerden Tatmin Olma

Bireylerin çalıştıkları yerde amirleriyle iyi ilişkiler kurması, işi ile ilgili sorunlarına amirleri tarafından çözüm getirileceğini düşünmesi, iş tatminini arttırmaktadır.

Ankette kütüphanecilerin amirleriyle ilişkilerini tespit edebilmek amacıyla üç soru sorulmuştur.

"Amirleriniz işinizde karşılaştığınız zorlukları aşmada size yardım ve destek sağlıyorlar mı?" sorusuna kütüphanecilerin % 72'si olumlu,

"Yaptığınız iş ya da işlerden dolayı amirleriniz tarafından taktir edilir misiniz?" sorusuna kütüphanecilerin % 70'i olumlu,

"Amirlerinizin yönetimindeki uygulama ve davranışlarında memnun musunuz?" sorusuna yalnız 48 kütüphaneci (% 48) olumlu yanıt vermiştir. Bu sonuçtan kütüphanecilerin amirlerinin yönetsel davranışlarından memnun olmadıkları ama bireysel ilişkilerinde memnun olduklarını söyleyebiliriz.

Karşılaşılan zorlukları aşmada amirlerden alınan yardımdan memnun olup olmama ile yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmak üzere bir hipotez oluşturulmuştur.

Bu hipotez; "Zorlukları aşmada amirlerden alınan yardımdan memnun olup, olmamanın yaş, cinsiyet, mesleki deneyimden etkilenmeyeceği" şeklindedir.

Yapılan Ki Kare testi ile hipotez sınanmış;

Cinsiyet $\alpha=0.10$ $SD=1$ $\chi^2_T=2.706$ $\chi^2_H=0.047$

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=7.49$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=13.15$

amirlerden alınan yardımdan memnun olup olmamanın cinsiyet ile bir ilişkisi olmadığı, bununla beraber yaş ve mesleki deneyim ile memnun olup olmama arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır (Bkz. TABLO 26).

Yaş ve mesleki deneyimin karşılaşılan zorlukları aşmada nasıl bir tablo çizdiğini araştırabilmek için kütüphaneciler genç ve yaşlı, deneyimli ve deneyimsiz olarak 4 gruba ayrılmıştır (TABLO 26.1).

TABLO 26.1 AMİRLERDEN ALINAN YARDIM İLE DENEYİM
VE YAŞ GRUPLARI

	Yardımcı	Yardımcı Değil	Toplam
	%	%	%
Genç	48	12	60
20-31	80	20	100
Yaşlı	26	14	40
32-	65	35	100
Deneyimsiz	63	15	78
0-9	88.7	21.3	100
Deneyimli	18	11	29
10-	62	38	100

Yapılan araştırma sonucunda genç ve deneyimsiz kütüphanecilerin amirlerinden daha çok yardım aldıkları ve bundan tatmin duydukları açığa çıkmıştır.

TABLO 26. ÂMİRLERDEN ALINAN YARDIM İLE CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		ÂMİRLERİNİZ KARŞILAŞTIĞINIZ ZORLUKLARI AŞMADA YARDIMCI MI?		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	52 (75.3)	17 (24.7)	69 (100)
	ERKEK	22 (70.9)	9 (29.1)	31 (100)
	TOPLAM	74	26	100
YAŞ	20 - 25	22 (81.4)	5 (18.6)	27 (100)
	26 - 31	26 (78.8)	7 (21.2)	33 (100)
	32 - 37	14 (82.4)	3 (17.6)	17 (100)
	38 - —	12 (52.2)	11 (47.8)	23 (100)
	TOPLAM	74	26	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	20 (83.4)	4 (16.6)	24 (100)
	2 - 5	23 (76.6)	7 (23.4)	30 (100)
	6 - 9	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	14 - 17	6 (100)	0 (0)	6 (100)
	18 - —	7 (41.1)	10 (58.9)	17 (100)
	TOPLAM	74	26	100

Amirlerin yönetimdeki uygulama ve davranışlarından memnun olup olmama ile yaş, cinsiyet, mesleki deneyim arasında bir ilişki olup olmadığını belirleyebilmek için "Amirlerin yönetimdeki uygulama ve davranışlarından memnun olup olmama, yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimden etkilenmez" hipotezi kurulmuştur.

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.00$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=4.03$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=1.54$

Hipotez sınanmış ve veriler ışığında kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 27).

Amirler tarafından taktir edilmeden memnun olup olmamanın yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimden etkilenip etkilenmediği araştırılmak üzere "Taktir edilmeden dolayı memnun olup olmamanın, yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimle ilişkisi yoktur" hipotezi oluşturulmuştur. (Bkz. TABLO 28).

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.142$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=8.62$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=2.07$

Hipotez sınandığında cinsiyet ve mesleki deneyim ile taktir edilme arasında bir ilişki bulunmadığı, yaş ile ilişkili olduğu açığa çıkmıştır.

TABLO 27. ÂMİRLERİN YÖNETİMİNDEKİ UYGULAMA ve DAVRANIŞLARINDAN MEMNUN OLMA İLE CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		ÂMİRLERİNİZİN YÖNETİMİNDEKİ UYGULAMA VE DAVRANIŞLARINDAN MEMNUN MUSUNUZ?		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	33 (47.8)	36 (52.2)	69 (100)
	ERKEK	15 (47.8)	16 (52.2)	31 (100)
	TOPLAM	48	52	100
YAŞ	20 - 25	13 (48.2)	14 (51.8)	27 (100)
	26 - 31	20 (60.6)	13 (39.4)	33 (100)
	32 - 37	7 (41.0)	10 (59.0)	17 (100)
	38 - —	8 (34.8)	15 (65.2)	23 (100)
	TOPLAM	48	52	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	13 (54.1)	11 (45.9)	24 (100)
	2 - 5	15 (50.0)	15 (50.0)	30 (100)
	6 - 9	8 (47.0)	9 (53.0)	17 (100)
	10 - 13	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100)
	14 - 17	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100)
	18 - —	6 (35.3)	11 (64.7)	17 (100)
	TOPLAM	48	52	100

TABLO 28. ÂMİRLER TARAFINDAN TAKDİR EDİLME İLE YAŞ, CİNSİYET ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		ÂMİRLERİNİZ TARAFINDAN TAKDİR EDİLİYOR MUSUNUZ?		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	47 (68.0)	22 (32.0)	69 (100)
	ERKEK	23 (68.1)	8 (31.9)	31 (100)
	TOPLAM	70	30	100
Y A Ş	20 - 25	15 (55.5)	12 (44.5)	27 (100)
	26 - 31	29 (87.8)	4 (12.2)	33 (100)
	32 - 37	12 (70.5)	5 (29.5)	17 (100)
	38 - —	14 (60.9)	9 (39.1)	23 (100)
	TOPLAM	70	30	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	16 (66.7)	8 (33.3)	24 (100)
	2 - 5	24 (80.0)	6 (20.0)	30 (100)
	6 - 9	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	10 - 13	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	14 - 17	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	18 - —	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	TOPLAM	70	30	100

TABLO 28.1 TAKTİR İLE YAŞ GRUPLARI

	Ediliyor	Edilmiyor
Genç	44	16
20-31	% 73.3	% 26.7
Yaşlı	26	14
32-	% 65	% 35

Genç kütüphaneciler, yaşlılara oranla yaptıkları işten dolayı taktir edilmekten daha çok memnun olmaktadırlar (TABLO 28.1).

3.2.8. Kütüphane Uygulama ve Politikalarından Tatmin Olma

Çalışılan yerin teknolojik gelişmelerde ayak uydurabilmesi, yönetimin bu konuda istekli olması ve alınan kararlar da çalışanları haberdar etmesi çalışanın iş tatminini arttıran öğelerdendir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 64'ü kütüphanelerin çağdaş gelişme ve yeniliklere açık olduğunu, % 64'ü işini etkileyecek değişiklikler hakkında kendisine bilgi verildiğini, % 51'i ise kütüphanenin genel politikası hakkında bilgi verilmediğini belirtmişlerdir. Bu veriler ışığında kütüphanecilerin çalıştıkları kütüphanenin teknolojik gelişmeleri takip etmesinden ve bunun sonucunda işlerinde meydana gelecek değişikliklerin bildirilmesinden memnun oldukları; kütüphanenin genel politikası hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıklarından da memnun olmadıklarını söyleyebiliriz.

Kütüphanenin çağdaş gelişme ve yeniliklere açık olmasından duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizliğin cinsiyet, yaş ve meslekî deneyimden etkilenip

etkilenmediğini araştırmak üzere Ki Kare testi yapılmıştır.

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.364$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=0.27$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=0.58$

Bulunan değerler ışığında kütüphanenin çağdaş gelişme ve yeniliklere açık olmasından duyulan memnuniyetin, cinsiyet, yaş ve mesleki deneyime göre değişmediği tespit edilmiştir (Bkz. TABLO 29).

Yapılan işte olabilecek değişikliklerin önceden haber verilip verilmemesinden duyulan memnuniyetle yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim arasındaki ilişki araştırılmak üzere de Ki Kare testi yapılmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.00$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=3.22$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=4.72$

veriler ışığında işte yapılacak değişikliklerin önceden bildirilmesinden duyulan memnuniyetin cinsiyete, mesleki deneyime ve yaşa göre değişmediği saptanmıştır (Bkz. TABLO 30).

Kütüphane politikası hakkında bilgi verilip verilmemesinden duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik üzerine yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin ilişkisi araştırılmak üzere "Kütüphane politikası hakkında bilgi verilmesinden dolayı memnun olma üzerine yaşın, cinsiyetin ve mesleki deneyimin etkisi yoktur" hipotezi kurulmuş ve kabul edilmiştir (Bkz. TABLO 31).

TABLO 29. KÜTÜPHANENİN ÇAĞDAŞ GELİŞME ve YENİLİKLERE AÇIK OLMASI İLE CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		GELİŞME ve YENİLİKLERE AÇIK		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	46 (66.7)	23 (33.3)	69 (100)
	ERKEK	18 (58.1)	13 (41.9)	31 (100)
	TOPLAM	64	46	100
YAŞ	20 - 25	18 (66.7)	9 (33.3)	27 (100)
	26 - 31	20 (60.0)	13 (40.0)	33 (100)
	32 - 37	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	38 - —	15 (65.2)	8 (34.8)	23 (100)
	TOPLAM	64	36	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	15 (62.5)	9 (37.5)	24 (100)
	2 - 5	19 (63.3)	11 (36.7)	30 (100)
	6 - 9	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	10 - 13	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	14 - 17	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	18 - —	12 (70.5)	5 (29.5)	17 (100)
	TOPLAM	64	36	100

**TABLO 30. DEĞİŞİKLİKLERDEN HABERDAR EDİLME İLE
CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ
DENEYİM İLİŞKİSİ**

		ÖNCE DEN HABERDAR EDİLME		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	44 (63.7)	25 (36.3)	69 (100)
	ERKEK	20 (64.5)	11 (35.5)	31 (100)
	TOPLAM	64	36	100
YAŞ	20 - 25	17 (62.9)	10 (37.1)	27 (100)
	26 - 31	20 (60.6)	13 (39.4)	33 (100)
	32 - 37	14 (82.3)	3 (17.7)	17 (100)
	38 - —	13 (56.6)	10 (43.4)	23 (100)
	TOPLAM	64	36	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	15 (62.5)	9 (37.5)	24 (100)
	2 - 5	17 (56.6)	13 (43.4)	30 (100)
	6 - 9	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)
	18 - —	9 (53.0)	8 (47.0)	17 (100)
	TOPLAM	64	36	100

**TABLO 31. KÜTÜPHANE POLİTİKASIYLA İLGİLİ BİLGİ
SAHİBİ OLMA İLE CİNSİYET, YAŞ ve
MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ**

		YETERLİ BİLGİ		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	32 (46.3)	37 (53.7)	69 (100)
	ERKEK	17 (54.8)	14 (45.2)	31 (100)
	TOPLAM	49	51	100
Y A Ş	20 - 25	10 (37.0)	17 (63.0)	27 (100)
	26 - 31	20 (60.6)	13 (39.4)	33 (100)
	32 - 37	8 (47.0)	9 (53.0)	17 (100)
	38 - —	11 (47.8)	12 (52.2)	23 (100)
	TOPLAM	49	51	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	13 (54.1)	11 (45.9)	24 (100)
	2 - 5	13 (43.3)	17 (56.7)	30 (100)
	6 - 9	9 (52.9)	8 (47.1)	17 (100)
	10 - 13	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100)
	14 - 17	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	18 - —	8 (47.0)	9 (53.0)	17 (100)
	TOPLAM	49	51	100

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.321$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=3.36$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=1.78$

3.2.9. Maddi Olanaklardan Tatmin Olma

Bireyin yaptığı iş karşılığında aldığı ücretin, yeme, içme, barınma, eğlenme gibi ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olması ya da olmaması işten tatmin veya tatminsizlik duyulmasına neden olmaktadır.

Yapılan araştırmada maddi olanaklardan tatmin olup olunmadığının saptanabilmesi için; işin iyi bir maddi gelecek vaad edip etmediği (A), maddi kazancın zorunlu ihtiyaçları karşılamaya yetip yetmediği (B), maddi kazancın bilgi ve becerilerin karşılığı olup olmadığı (C) ve fazla mesailerin karşılığının alınıp alınmadığı (D) şeklinde dört ayrı soru ankete katılan kütüphanecilere yöneltilmiştir.

TABLO 32. MADDİ OLANAKLAR İLE İLGİLİ SORULARA VERİLEN OLUMLU VE OLUMSUZ CEVAPLAR

	A	B	C	D
Evet	21	30	23	3 0
Hayır	79	70	77	7 0
Toplam	100	100	100	1 0 0

Ankete katılan kütüphanecilerin % 79'u işlerinin maddi gelecek vaad etmediğini, % 70'i kazançlarının zorunlu

ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediğini, % 77'si aldıkları maaşın bilgi ve becerilerinin karşılığı olmadığını, % 70'i ise fazla mesai ve çalışmalarının karşılığını alamadıklarını belirtmişlerdir. Bu rakamların ışığında kütüphanecilerin büyük bir çoğunluğunun maddi olanaklardan tatminsizlik duymakta olduğu söylenebilir (Bkz. TABLO 32).

Cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversitenin maddi olanaklarından duyulan tatmini etkileyip etkilemediğini araştırmak üzere hipotezler oluşturulmuştur. İlk olarak "Cinsiyetin maddi olanaklardan duyulan tatmin üzerine etkisi yoktur" hipotezi oluşturulmuştur (Bkz. TABLO 33).

A	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.00$
B	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.320$
C	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.036$
D	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.00$

Hipotez sınanmış, elde edilen değerler tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir.

İkinci olarak "Mezun olunan üniversitenin maddi olanaklardan duyulan tatmine etkisi yoktur" hipotezi kurulmuştur (Bkz. TABLO 33).

Mezun olunan Üniversite

A	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=2.705$
B	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=1.054$
C	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=3.133$
D	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=0.84$

Hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler Tablo değerlerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir.

TABLO 33. MADDİ OLANAKLAR İLE CİNSİYET ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		İŞİM MADDİ GELECEK VAADEDİYOR (A)			ZORUNLU İHTİYAÇLARI KARŞILIYOR (B)			BİLGİ VE BECERİLERİMİN KARŞILIĞINI ALIYORUM (C)			FAZLA ÇALIŞMALARIM KARŞILANIYOR (D)		
		EVET %	HAYIR %	TOPLAM	EVET %	HAYIR %	TOPLAM	EVET %	HAYIR %	TOPLAM	EVET %	HAYIR %	TOPLAM
C İ N S İ Y E T	KADIN	14 (20.0)	55 (80.0)	69 (100)	19 (38.0)	50 (62.0)	69 (100)	15 (22.0)	54 (78.0)	69 (100)	21 (30.0)	48 (70.0)	69 (100)
	ERKEK	7 (23.0)	24 (77.0)	31 (100)	11 (35.5)	20 (64.5)	31 (100)	8 (26.0)	23 (74.0)	31 (100)	9 (29.0)	22 (71.0)	31 (100)
TOPLAM		21	79	100	30	70	100	23	77	100	30	70	100
M E Z U N O L U N A N Ü N .	A.Ü.	11 (27.0)	30 (73.0)	41 (100)	14 (34.0)	27 (66.0)	41 (100)	13 (32.0)	28 (68.0)	41 (100)	13 (32.0)	28 (68.0)	41 (100)
	H.Ü.	9 (20.5)	35 (79.5)	44 (100)	13 (29.5)	31 (70.5)	44 (100)	8 (18.0)	36 (82.0)	44 (100)	14 (32.0)	30 (68.0)	44 (100)
	I.Ü.	1 (6.7)	14 (93.3)	15 (100)	3 (20.0)	12 (80.0)	15 (100)	2 (13.0)	13 (87.0)	15 (100)	3 (20.0)	12 (80.0)	15 (100)
	TOPLAM	21	79	100	30	70	100	23	77	100	30	70	100

(Tablo33)

Üçüncü olarak "Yaşın, maddi olanaklardan duyulan tatmine etkisi yoktur" hipotezi kurulmuş Tablo 34 deki veriler ışığında sınanmış;

Yaş				
A	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=0.683$
B	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=3.889$
C	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=6.848$
D	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=5.382$

değerleri elde edilmiştir. Veriler ışığında A,B,D sorusuna ait olanlar Tablo değerlerinden küçük olduğu için kabul edilmiş, bilgi ve becerilerin karşılığı olan maaşı almadan duyulan tatminin yaştan etkilendiği gözlenmiştir.

20-31 yaş arası 60 kütüphanecinin % 78.4'ü 32 ve daha yukarı yaş grubunda bulunan kütüphanecilerin % 75'i bilgi ve becerilerinin karşılığı olan ücreti alamadıklarını belirtmişlerdir. Oranlardan da görüleceği üzere genç kütüphaneciler yaşlı olanlara oranla maddi olanaklardan daha az tatmin duymaktadırlar.

Son olarak "Mesleki deneyimin maddi olanaklardan duyulan tatmine etkisi yoktur." hipotezi kurulmuş (Bkz. TABLO 35) ve aşağıdaki veriler ışığında kabul edilmiştir.

TABLO 34. MADDE OLANAKLAR İLE YAŞ ARASINDAKİ İLİŞKİ

		İŞİM MADDE GELECEK VAADEDİYOR (A)			ZORUNLU İHTİYAÇLARI KARŞILIYOR (B)			BİLGİ VE BECERİLERİMİN KARŞILIĞINI ALIYORUM (C)			FAZLA ÇALIŞMALARIM KARŞILANIYOR (D)		
		EVET %	HAYIR %	TOPLAM	EVET %	HAYIR %	TOPLAM	EVET %	HAYIR %	TOPLAM	EVET %	HAYIR %	TOPLAM
Y A Ş	20-25	5 (18.5)	22 (81.5)	27 (100)	9 (33.3)	18 (66.7)	27 (100)	9 (33.3)	18 (66.7)	27 (100)	12 (44.4)	15 (55.6)	27 (100)
	26-31	6 (19.0)	27 (81.0)	33 (100)	8 (24.2)	25 (75.8)	33 (100)	4 (12.0)	29 (88.0)	33 (100)	7 (21.0)	26 (79.0)	33 (100)
	32-37	4 (23.5)	13 (76.5)	17 (100)	3 (17.6)	14 (82.4)	17 (100)	2 (12.0)	15 (88.0)	17 (100)	3 (17.6)	14 (82.4)	17 (100)
	38-—	6 (26.0)	17 (74.0)	23 (100)	10 (43.5)	13 (56.5)	23 (100)	8 (35.0)	15 (65.0)	23 (100)	8 (35.0)	15 (65.0)	23 (100)
	TOPLAM	21	79	100	30	70	100	21	79	100	30	70	100

Mesleki Deneyim

A	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=7.31$
B	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=4.04$
C	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=4.09$
D	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=2.12$

3.2.10. Terfi Olanaklarından Tatmin Olma

Bir işte daha iyi koşul ve statüde çalışma, yani terfi olanağının olması, çalışan bireyleri bu olanağı elde etmek için çalışmaya zorlayacaktır. Faydalı işler yapmış olma kişilerin memnun olmasına, bu da iş tatminine neden olacaktır.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 53'ü terfi olanaklarının olduğu, % 47'si ise olmadığını söylemişlerdir. Bu iki yüzde arasındaki farkın küçük olması "Kütüphaneciler yeterli terfi olanaklarına sahiptir; dolayısı ile terfi olanaklarından tatmin duymaktadırlar" gibi bir genelleme yapmayı zorlaştırmaktadır.

Yapılan araştırmada terfi olanağından duyulan tatmin veya tatminsizliğin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversiteden etkilenip etkilenmediği araştırılmış bu amaçla Tablo 36 oluşturulmuştur.

Hipotezimiz "Terfi olanaklarından duyulan tatmin ile cinsiyet, mesleki deneyim, mezun olunan üniversite ve yaş arasında anlamlı bir ilişki yoktur" şeklindedir. Elde edilen sonuçlara göre oluşturulan Tablo 36'dan yararlanarak aşağıdaki Ki-kare değerleri bulunmuştur.

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=3.108$
----------	---------------	------	---------------	---------------

TABLO 36. TERFİ OLANAKLARI İLE CİNSİYET, YAŞ, MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		TERFİ OLANAĞI		
		VAR (%)	YOK (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	32 (46.4)	37 (53.6)	69 (100)
	ERKEK	21 (67.7)	10 (32.3)	31 (100)
	TOPLAM	53	47	100
YAŞ	20 - 25	11 (40.7)	16 (59.3)	27 (100)
	26 - 31	23 (69.7)	10 (30.3)	33 (100)
	32 - 37	10 (59.0)	7 (41.0)	17 (100)
	38 - —	9 (39.1)	14 (60.9)	23 (100)
	TOPLAM	53	47	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	13 (54.2)	11 (45.8)	24 (100)
	2 - 5	15 (50.0)	15 (50.0)	30 (100)
	6 - 9	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)
	10 - 13	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100)
	14 - 17	3 (50)	3 (50)	6 (100)
	18 - —	6 (35.2)	11 (64.8)	17 (100)
	TOPLAM	53	47	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	22 (53.7)	19 (46.3)	41 (100)
	H.Ü.	22 (50.0)	22 (50.0)	44 (100)
	I.Ü.	9 (60.0)	6 (40.0)	15 (100)
	TOPLAM	53	47	100

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=5.554$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=2.906$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=0.461$

"Mesleki deneyim, yaş, mezun olunan üniversite ile terfi olanağından tatmin olma arasında bir ilişki yoktur" hipotezi bu üç faktörden de elde edilen değerler (x_H^2), Tablo (x_T^2) değerinden küçük olduğu için kabul edilmiştir. Ancak cinsiyet ve terfi olanağından duyulan tatmin arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine Tablo 36'daki değerlere bakılacak olursa erkeklerin % 67.7'sinin terfi olanağına sahip olduklarını, kadınların ise ancak % 46.4'nün terfi olanağına sahip olduklarını belirttikleri görülecektir. bu oranlardan terfi olanaklarından duyulan tatminin kadın kütüphanecilere oranla erkeklerde daha fazla olduğunu ileri sürebiliriz.

3.2.11. Tanıma ve Saygınlıktan Tatmin Olma

Yapılan işle, aynı işi yapan grup içinde özellikle aranılır olma, yapılan işden dolayı çevre tarafından tanınma (okuyucular, amirler, arkadaşlar v.b) saygınlık görme iş tatminini arttıran faktörlerdendir.

Ankete katılan kütüphanecilerin % 70'i yapılan işle tanındıklarını, % 30'u tanınmadıklarını, % 62'si saygınlık kazandıklarını % 48'i saygınlık kazanmadıklarını belirtmişlerdir. Bu rakamlar ışığında kütüphanecilerin tanınma ve saygınlık yönünden tatmin olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmanın bu alanında tanınma ve saygınlıktan duyulan tatmin üzerine, cinsiyet, mesleki deneyim, yaş ve mezun olunan üniversiteden etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır.

"Yapılan işle tanınma ve saygınlıktan duyulan tatmin üzerine cinsiyetin, mezun olunan üniversitenin etkisi yoktur" hipotezi sınandığında;

a) Tanınma

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.015$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=3.513$

b) Saygınlık

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.015$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=2.981$

değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerler, Tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir. (Bkz. TABLO 37)

"Yapılan işle tanınma ve saygınlıktan duyulan tatmin yaş ve mesleki deneyimden etkilenmez" hipotezi sınandığında Ki-kare değerleri;

a) Tanınma

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=9.273$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=10.867$

b) Saygınlık

TABLO 37. TANINMA ve SAYGINLIK İLE CİNSİYET ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		TANINMA		TOPLAM	SAYGINLIK		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	51 (74.0)	18 (26.0)	69 (100)	42 (60.8)	27 (39.2)	69 (100)
	ERKEK	24 (77.4)	7 (22.6)	31 (100)	20 (64.5)	11 (35.5)	31 (100)
	TOPLAM	75	25	100	62	38	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	34 (83.0)	7 (17.0)	41 (100)	29 (71.0)	12 (29.0)	41 (100)
	H.Ü.	29 (66.0)	15 (34.0)	44 (100)	26 (59.0)	18 (41.0)	44 (100)
	I.Ü.	12 (80.0)	3 (20.0)	15 (100)	7 (47.0)	8 (53.0)	15 (100)
	TOPLAM	75	25	100	62	38	100

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=1.157$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=0.961$

olarak elde edilmiştir.

Tanınma ile yaş ve mesleki deneyim arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışmada hesaplanan değerler Tablo değerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiş, tanınmanın yaş ve mesleki deneyimden etkilendiği kabul edilmiştir. Tablo 38'de de görüleceği üzere yaş ve mesleki deneyim arttıkça tanınma ve aranılır olma düşüncesi dolayısı ile iş tatmini artmaktadır.

Saygınlık ile yaş ve mesleki deneyim arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Ki Kare hesaplamasında bulunan değerler Tablo değerlerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiş, saygınlık kazanmadan duyulan tatminin mesleki deneyim ve yaştan etkilenmediği benimsenmiştir.

3.2.12 Toplumsal Statüden Tatmin Olma

Toplum tarafından saygı gören, beğenilen, aranılan bir mesleğin elemanı olmak işten duyulan tatmini etkilemektedir.

Ankette kütüphanecilerin içinde yaşadıkları çevrenin kütüphanecilik mesleği ve kütüphane ile ilgili görüşlerinin ne yönde olduğunu saptamak için "Görüşünüz kişilerin 'Kütüphane ve kütüphaneciliğin toplumdaki yeri' hakkındaki düşünceleri nedir?" sorusu sorulmuştur. Ankete katılan kütüphanecilerin % 56'sı çevrelerindeki bireylerin kütüphane ve kütüphaneciliğin önemsiz olduğuna, % 44'ü ise önemli olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir. Arada bulunan bu % 12'lik fark kütüphanecilerin sahip olunan toplumsal statüden

TABLO 38. TANINMA ve SAYGINLIK İLE YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM ARASINDAKİ İLİŞKİ

	TANINMA		TOPLAM	SAYGINLIK		TOPLAM	
	EVET (%)	HAYIR (%)		EVET (%)	HAYIR (%)		
Y A Ş	20 - 25	17 (63.0)	10 (37.0)	27 (100)	15 (55.5)	12 (44.5)	27 (100)
	26 - 31	21 (63.6)	12 (36.4)	33 (100)	20 (60.6)	13 (39.4)	33 (100)
	32 - 37	16 (95.0)	1 (5.0)	17 (100)	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)
	38 - —	21 (91.3)	2 (8.7)	23 (100)	15 (65.2)	8 (34.8)	23 (100)
	TOPLAM	75	25	100	62	38	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	16 (75.0)	8 (25.0)	24 (100)	14 (58.3)	10 (41.7)	24 (100)
	2 - 5	19 (63.3)	11 (36.7)	30 (100)	18 (60.0)	12 (40.0)	30 (100)
	6 - 9	14 (82.4)	3 (17.6)	17 (100)	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.6)	1 (16.4)	6 (100)	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	14 - 17	6 (100)	0 (0)	6 (100)	4 (66.7)	2 (33.3)	6 (100)
	18 - —	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100)	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)
	TOPLAM	75	25	100	62	38	100

genelde memnun olmadıklarını ileri, sürmeye olanak tanımaktadır.

Araştırmada toplumsal statüden memnun olup olmamanın cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversite arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla iki yanlı Tablolar oluşturulmuştur. (Bkz. TABLO 39,40)

"Toplumsal statüden memnun olma üzerine cinsiyetin, mezun olunan üniversitenin bir etkisi yoktur" (TABLO 39) hipotezi sınanmış;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.037$
Mez. Ol. Üni.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=4.732$

Toplumsal statüden duyulan tatmin üzerine cinsiyetin etkili olmadığı ancak mezun olunan üniversitenin etkili olduğu gözlenmiştir. Tablo 39 da da görüleceği gibi H.Ü. mezunları toplumsal statüden daha çok tatmin duymaktadırlar.

"Toplumsal statüden memnun olma üzerine mesleki deneyimin ve yaşın etkisi yoktur "hipotezi sınanmış;

Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251^0$	$x_H^2=7.946$
Mesleki Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=18.427$

bulunmuştur. Hesaplanan değerler tablo değerlerinden büyük olduğu için hipotez reddedilmiş, toplumsal statüden memnun olmanın mesleki deneyim ve yaştan etkilendiği kabul edilmiştir. (Bkz TABLO 40) Ankete katılan 20-31 yaş grubu kütüphanecilerin % 63'ü, 32 ve üstü yaş grubundaki kütüphanecilerin % 45'i, 9 yıl ve daha az deneyimi olan kütüphanecilerin % 67.6'sı, 10 yıl ve daha fazla deneyimi olan kütüphanecilerin % 27.5'i toplumsal statüden memnun

TABLO 39. TOPLUMSAL STATÜ İLE CİNSİYET ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

		TOPLUMSAL STATÜ		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	38 (55.0)	31 (45.0)	69 (100)
	ERKEK	18 (58.1)	13 (41.9)	31 (100)
	TOPLAM	56	44	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	19 (46.3)	22 (53.7)	41 (100)
	H.Ü.	30 (68.1)	14 (31.9)	44 (100)
	I.Ü.	7 (46.6)	8 (53.4)	15 (100)
	TOPLAM	56	44	100

TABLO 40. TOPLUMSAL STATÜ İLE YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		TOPLUMSAL STATÜ		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
Y A Ş	20 - 25	17 (63.0)	10 (27.0)	27 (100)
	26 - 31	21 (63.6)	12 (36.4)	33 (100)
	32 - 37	11 (64.7)	6 (35.3)	17 (100)
	38 - —	7 (30.4)	16 (69.6)	23 (100)
	TOPLAM	46	54	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	17 (70.8)	7 (29.2)	24 (100)
	2 - 5	17 (56.7)	13 (43.3)	30 (100)
	6 - 9	14 (82.3)	3 (17.7)	17 (100)
	10 - 13	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100)
	14 - 17	3 (50)	3 (50)	6 (100)
	18 - —	3 (17.6)	14 (82.4)	17 (100)
	TOPLAM	56	44	100

olduklarını belirtmektedirler. Bu oranlara bakarak genç ve deneyimsiz kütüphaneciler yaşlı ve deneyimli olan kütüphanecilere oranla toplumsal statüden daha memnundurlar diyebiliriz.

3.2.13 Fiziksel Çalışma Koşullarından Tatmin Olma

Fiziksel koşullar ile ilgi duyguların olumlu olması kişilerde iş tatmini yaratmaktadır. Bunun nedeni iyi aydınlatılmış, ya da iyi döşenmiş, iyi ısıtılmış alanlarda çalışmanın kişilere önemsendiği duygusunu vermesidir.

Araştırmada fiziksel koşullardan duyulan tatminin tespiti için çalışma alanı, ısı, ışık v.b gibi unsurlarla ilgili iki soru sorulmuştur. Ankete katılan kütüphanecilerin % 66'sı çalışmaları için ayrılan alanı yeterli, % 34'ü yetersiz bulurken, ısı, ışık v.b yeterli bulan kütüphaneci sayısı 75 (%75), yetersiz bulan kütüphaneci sayısı 25(%25) olmuştur. Bu veriler ışığında kütüphanecilerin genelde fiziksel çalışma koşullarından memnun oldukları söylenebilir.

Fiziksel çalışma koşullarından memnun oluşun veya olmayışın cinsiyete, yaşa ve mesleki deneyime bağlı olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla iki yanlı bir tablo oluşturulmuştur. (Bkz. TABLO 41)

"Çalışma için ayrılan alandan memnun olmada cinsiyetin etkisi yoktur" hipotezi sınandığında;

$$\alpha=0.10$$

$$SD=1$$

$$x_T^2=2.706$$

$$x_H^2=1.925$$

TABLO 41. FİZİKSEL ÇALIŞMA KOŞULLARIYLA CİNSİYET YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

KÜTÜPHANEDE ÇALIŞILAN ALAN

		YETERLİ (%)	YETERSİZ (%)	TOPLAM	İŞİ, İŞİK VB. ÇALIŞMA KOŞULLARI		TOPLAM
					YETERLİ	YETERSİZ	
CİNSİYET	KADIN	42 (60.9)	27 (39.1)	69 (100)	51 (74.0)	18 (26.0)	69 (100)
	ERKEK	24 (77.4)	7 (22.6)	31 (100)	24 (77.4)	7 (22.6)	31 (100)
	TOPLAM	66	34	100	75	25	100
YAŞ	20 - 25	18 (66.7)	9 (33.3)	27 (100)	21 (77.8)	6 (22.2)	27 (100)
	26 - 31	23 (69.7)	10 (30.3)	33 (100)	23 (69.6)	10 (30.4)	33 (100)
	32 - 37	13 (76.4)	4 (23.6)	17 (100)	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100)
	38 - —	12 (52.2)	11 (47.8)	23 (100)	16 (69.6)	7 (30.4)	23 (100)
	TOPLAM	66	34	100	75	25	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	17 (71.0)	7 (29.0)	24 (100)	19 (79.2)	5 (20.8)	24 (100)
	2 - 5	20 (66.7)	10 (33.3)	30 (100)	22 (73.3)	8 (26.7)	30 (100)
	6 - 9	12 (70.5)	5 (29.5)	17 (100)	12 (70.6)	5 (29.4)	17 (100)
	10 - 13	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)	6 (100)	0 (0)	6 (100)
	14 - 17	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100)	6 (100)	0 (0)	6 (100)
	18 - —	7 (41.2)	10 (58.8)	17 (100)	10 (58.8)	7 (41.2)	17 (100)
	TOPLAM	66	34	100	75	25	100

bulunmuştur.

Hesaplanan değer, Tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiş, çalışma koşullarından memnun olma üzerine cinsiyetin hiç bir etkisi bulunmadığı anlaşılmıştır.

Aynı şekilde ısı, ışık gibi fiziksel çalışma koşullarından memnun olma ile cinsiyet arasında bağıntı olup olmadığını incelemek amacıyla "ısı, ışık vb. den, memnun olma ve cinsiyet arasında bir ilişki yoktur" hipotezi kurulmuştur. Hipotez sınandığında;

$$\alpha=0.10 \quad SD=1 \quad x_T^2=2.706 \quad x_H^2=0.016$$

elde edilmiştir. Bu sonuca göre cinsiyet ve ısı, ışık vb. den memnun olma arasında bir ilişki olmadığı hipotezi kabul edilmiştir.

Fiziksel koşullardan memnun olmanın ya da olmamanın yaşıdan etkilenip etkilenmediği Ki-Kare testi ile kontrol edilmiştir.

Çalışılan Al.	$\alpha=0.10$	$SD=3$	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=2.99$
Isı, ışık v.b	$\alpha=0.10$	$SD=3$	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=5.75$

Yapılan işlemler sonucunda hesaplanan değerler, tablo değerlerinden küçük olduğu için "Kütüphanede çalışılan alan, ısı, ışık v.b den memnun olma ile yaş arasında bir ilişki yoktur" şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Fiziksel koşullar ile mesleki deneyim arasında ilişki olup olmadığının kontrolü için "Kütüphanede çalışılan alan, ısı, ışık v.b den, memnun olma ile mesleki deneyim arasında ilişki yoktur" hipotezi sınanmış ve kabul edilmiştir.

Çalışılan Al.	$\alpha=0.10$	$SD=5$	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=6.161$
---------------	---------------	--------	---------------	---------------

Isı, ışık v.b $\alpha=0.10$ SD=5 $x_T^2=9.236$ $x_H^2=6.816$

Yapılan bu kontroller sonucunda kütüphanede mevcut çalışma koşulları ile cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

3.2.14. Güvenlikten Tatmin Olma

Bireyin yaptığı işin sürekliliğine, ya da en azından ayrılmayı kendisi isyene kadar işinde kalabileceğine inanması işden duyulan tatmini etkilemektedir.

Kütüphanecilerin işlerinden duydukları güvenlik ve dolayısı ile bu boyutdaki tatminlerini belirleyebilmek için "Arasıra işinizi kaybetme korkusuna kapılırmısınız?" sorusu sorulmuştur. Ankete katılan kütüphanecilerin % 27'si bu soruya olumlu, % 73'ü ise olumsuz olarak cevap vermişlerdir. Bu sonuçlara bakarak üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin, işlerinin geleceğinden korkuları olmadığı, dolayısı ile güvenlikten tatmin duydukları söylenebilir.

Çalışmada güvenlikten duyulan tatmin ile yaş, mesleki deneyim ve cinsiyet arasında bağıntı olup olmadığını incelemek üzere "Güvenlikten duyulan tatmin ile yaş, mesleki deneyim ve cinsiyet arasında ilişki yoktur" hipotezi kurulmuştur. (Bkz. TABLO 42)

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=1.076$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=2.199$
Mesleki De.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=9.065$

Hipotez sınanmış ki-kare değeri söz konusu tablo

TABLO 42. GÜVENLİK İLE CİNSİYET, YAŞ ve MESLEKİ DENEYİM İLİŞKİSİ

		İŞİNİ KAYBETME KORKUSU		TOPLAM
		EVET (%)	HAYIR (%)	
CİNSİYET	KADIN	16 (23.1)	53 (76.9)	69 (100)
	ERKEK	11 (35.4)	20 (64.6)	31 (100)
	TOPLAM	27	73	100
YAŞ	20 - 25	7 (25.9)	20 (74.1)	27 (100)
	26 - 31	8 (24.2)	25 (75.8)	33 (100)
	32 - 37	7 (41.1)	10 (58.9)	17 (100)
	38 - —	5 (21.7)	18 (78.3)	23 (100)
	TOPLAM	27	73	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	7 (29.0)	17 (71.0)	24 (100)
	2 - 5	9 (37.5)	21 (62.5)	30 (100)
	6 - 9	5 (29.4)	12 (70.6)	17 (100)
	10 - 13	1 (16.7)	5 (83.3)	6 (100)
	14 - 17	1 (16.7)	5 (83.3)	6 (100)
	18 - —	4 (23.5)	13 (76.5)	17 (100)
	TOPLAM	27	73	100

değerinden küçük bulunduğu için güvenlik ile cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim arasında bir ilişki olmadığı kabul edilmiştir.

3.2.15. Sosyal Hizmetlerden Tatmin Olma

Kütüphanecilerin % 38'i ulaşım, % 10'u ulaşım ve tüketim kooperatifi, % 10'u ulaşım ve dinlenme tesisi, % 5'i ulaşım, tüketim kooperatifi ve dinlenme tesisi, % 2'si ulaşım dinlenme ve tiyatro gibi kültürel etkinlikler, % 5'i sadece tüketim kooperatifi, % 5'i tüketim kooperatifi ve dinlenme tesisi, % 1'i tüketim kooperatifi ve memur yardımlaşma sandığı, % 2'si tüketim kooperatifi, dinlenme tesisi ve lojman, % 4'ü sadece dinlenme tesisi hizmetlerinden yararlanabildiklerini belirtmişlerdir. Oranlardan görüldüğü gibi kütüphanecilerin sahip oldukları sosyal hizmetler arasında ulaşım hizmetleri birinci sırada yer almaktadır. Bunun sebebi üniversitelerin şehir dışına kurulması yönetimi servis hizmeti vermeye zorlamasıdır.

Kütüphanecilerin % 31'i sosyal hizmetlerden memnun, % 64'ü ise memnun olmadıklarını belirtmektedirler.

Sosyal hizmetlerden memnun olup olmamada yaş, cinsiyet, mesleki deneyim ve mezun olunan üniversitenin etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

"Sosyal hizmetlerden duyulan tatmin üzerine cinsiyetin, yaşın, mesleki deneyimin ve mezun olunan üniversitenin etkisi yoktur." hipotezi sınandığında;

Cinsiyet	$\alpha=0.10$	SD=1	$x_T^2=2.706$	$x_H^2=0.320$
Yaş	$\alpha=0.10$	SD=3	$x_T^2=6.251$	$x_H^2=3.89$
Mes.Den.	$\alpha=0.10$	SD=5	$x_T^2=9.236$	$x_H^2=4.04$
Mez.Ol.Ün.	$\alpha=0.10$	SD=2	$x_T^2=4.605$	$x_H^2=1.054$

elde edilen değerler Tablo değerinden küçük olduğu için hipotez kabul edilmiştir.

TABLO 43. SOSYAL HİZMETLER İLE CİNSİYET YAŞ, MESLEKİ DENEYİM ve MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE İLİŞKİSİ

SOSYAL HİZMETLERDEN TATMİN OLMA				
		EVET (%)	HAYIR (%)	TOPLAM
CİNSİYET	KADIN	15 (21.7)	54 (78.3)	69 (100)
	ERKEK	16 (51.6)	15 (48.4)	31 (100)
	TOPLAM	31	69	100
YAŞ	20 - 25	9 (33.3)	18 (66.7)	27 (100)
	26 - 31	8 (22.3)	25 (77.7)	33 (100)
	32 - 37	3 (17.6)	14 (82.4)	17 (100)
	38 - —	10 (43.5)	13 (56.5)	23 (100)
	TOPLAM	30	70	100
MESLEKİ DENEYİM (YIL)	0 - 1	6 (25.0)	18 (75.0)	24 (100)
	2 - 5	7 (23.3)	23 (76.7)	30 (100)
	6 - 9	6 (35.3)	11 (64.7)	17 (100)
	10 - 13	1 (16.7)	5 (83.3)	6 (100)
	14 - 17	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100)
	18 - —	8 (47.0)	9 (53.0)	17 (100)
	TOPLAM	30	70	100
MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE	A.Ü.	14 (34.1)	27 (65.9)	41 (100)
	H.Ü.	13 (29.5)	31 (70.5)	44 (100)
	I.Ü.	3 (20.0)	12 (80.0)	15 (100)
	TOPLAM	30	70	100

IV. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuç

Çağımızda kaydedilen bilimsel ve teknolojik gelişmeler insan yaşamını büyük ölçüde etkilemiştir. Sahip olunan bilginin artması ve giderek çoğalması, içinde bulunduğu toplumun bilimsel, teknolojik ve kültürel yönden gelişmesini sağlayacak elementler yetiştirme görevini üstlenen üniversitelerin etkin kütüphane hizmetlerinden yararlanmalarını zorunlu hale getirmiştir. Üniversite kütüphanelerinin amaçlarına uygun hizmet verebilmesi ancak yetişmiş kütüphanecilerle mümkün olabilmektedir. Kütüphanecilerin yaptıkları işle ilgili olumlu ve olumsuz duyguları ise verilen hizmetin nitelik ve niceliğini etkilemektedir.

Araştırmaya "Terfi olanakları, ücret, fiziksel çalışma koşulları, amirler ve arkadaşlarla ilişkiler, toplumsal statü, tanınma, yetki ve sorumluluk, yapılan iş, yetenek kullanımı, kütüphane politika ve uygulamaları, başarı, bağımsızlık, güvenlik ve sosyal hizmetlerden duyulan tatmin/tatminsizlikle yaşın, cinsiyetin, mesleki deneyimin ilgisi vardır" görüşüyle başlanmıştır.

Bu amaçla ülkemizdeki 28 üniversite kütüphanesinde çalışan kütüphanecilere anket uygulanmıştır. Alınan sonuçlar şu şekildedir.

- Kütüphaneciler, işi başarı ile yapma, bağımsızlık, yetenek kullanımı, fiziksel çalışma koşulları, arkadaşlarla ilişkiler, yapılan işle tanınma, saygınlık kazanma ve işin güvenli olmasından tatmin duymaktadırlar.

Buna karşın kütüphaneciler terfi olanağının azlığı, yeterince yetki ve sorumluluk sahibi olmama, sosyal hizmetler, maddi olanaklar ve toplumsal statünün yetersizliğinden tatminsizlik duymaktadırlar.

Kütüphaneciler, amirlerle ilişkilerde; amirlerin kişilik özelliklerinden tatmin duymalarına karşın yönetsel uygulamalarından tatminsizlik duymaktadırlar.

Kütüphaneciler yapılan işle ilgili olarak; doğru meslek seçtiklerine, yaptıkları işin mesleki eğitim gerektirdiğine, işlerinin kişiliklerinin gelişmesine katkıda bulunduğuna, kişiliklerine uygun iş ve birimde çalıştıklarına inandıkları ve işi severek yaptıkları için tatmin duymakta, ancak iş yerinde meslekleri ile ilgili olmayan işleri yapmaktan da hoşlanmamaktadırlar.

Kütüphaneciler, kütüphane politika ve uygulamalarında; kütüphanenin çağdaş gelişme ve yeniliklere açık olmasından memnun olmakta, kütüphanenin genel politikası hakkında yeterli bilgi verilmemesinden ise hoşnutsuzluk duymaktadırlar.

— Araştırma sonucunda; kütüphanecilerin yaptıkları işten, bağımsızlıktan, yetenekleri kullanmaktan, başarılı olmaktan, yapılan işle saygınlık kazanmaktan, arkadaşlarla iyi ilişkilerden, tanınmadan, fiziksel çalışma koşullarından ve iş güvencesinden duydukları tatminin cinsiyetten etkilenmediği belirlenmiştir. Kütüphanecilerin, yetki ve sorumluluktan, maddi olanaklardan, sosyal hizmetlerden ve toplumsal statüden duydukları tatminsizliğin cinsiyetten etkilenmediği belirlenmiştir. Yine amirlerle ilişki kütüphane politika ve uygulamalarından duyulan tatmin ve tatminsizlik üzerine cinsiyetin hiç bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Buna karşın, terfi olanaklarından duyulan

tatminsizliğin cinsiyetten etkilendiği saptanmıştır. Araştırmada kadın kütüphaneciler, erkek kütüphanecilere oranla terfi olanaklarının daha az olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle kadın kütüphaneciler, erkek kütüphanecilerin duyduğu tatminsizlikten daha fazla tatminsizlik duymaktadırlar. Kadın kütüphanecilerin daha az terfi olanaklarına sahip olmalarına inanma nedeni olarak, kanun önünde seneler evvel alınan kadın haklarının, toplumumuzda yeterince uygulanmaması gösterilebilir. Erkeklerin daha fazla terfi şansına sahip olduklarına inanmaları ve bunu çalışma arkadaşlarına hissettirmeleri, kadın kütüphanecilerin terfi olanaklarından duyduğu tatminsizlik oranının daha da artmasına sebep olduğu şeklinde yorumlanabilir.

- Kütüphanecilerin yetenek kullanımından, başarılı olmadan, fiziksel çalışma koşullarından, arkadaşlarla olan ilişkilerden, saygınlık kazanma ve güvenlikten duydukları tatminin yaştan etkilenmediği saptanmıştır. Kütüphanecilerin terfi olanaklarından, yetki ve sorumluluk sahibi olamamaktan ve sosyal hizmetlerden duydukları tatminsizliğin de yaştan etkilenmediği belirlenmiştir. Yine kütüphane politika ve uygulamalarından duyulan tatmin ve tatminsizliğe yaşın etkisi olmadığı saptanmıştır. Ancak, bağımsızlıktan ve tanınmadan duyulan tatminin, maddi olanaklar ve toplumsal statüden duyulan tatminsizliğin, amirlerle ilişkiler ve yapılan işten duyulan tatmin ve tatminsizliğin yaştan etkilendiği saptanmıştır.

Bulgulara göre bağımsızlık ve tanınmadan duyulan tatmin yaş ile birlikte artmaktadır ve yaşlı kütüphaneciler (32 ve daha fazla) gençlere (20-31 yaş arası) oranla bağımsızlıktan daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bu sonuçtan

da genç kütüphanecilerin tek başlarına çalışmaktan ve karar vermekten çok grup halinde çalışmak ve beraberce karar vermekten hoşlandıklarını söyleyebiliriz.

Amirlerle ilişkilerde; amirlerin yönetimdeki uygulama ve davranışlarından kaynaklanan tatminsizliğe, yaşın etkisi olmadığı saptanmış, bütün yaş gruplarındaki kütüphanecilerin aynı derecede tatminsizlik duymakta olduğu belirlenmiştir. Ancak amirlerle ilişkilerde tatmin duygusu yaratan ve amirlerin kişilik özelliklerinden kaynaklanan "Takdir ve çalışanlara yardımcı olma" dan duyulan tatminin yaştan etkilendiği saptanmıştır. Genç kütüphaneciler yaşlılara oranla amirleri tarafından daha fazla takdir edildiklerine ve yardım gördüklerine inandıkları, amirlerle ilişkilere daha fazla önem verdikleri (Bkz TABLO 7.2.1) için duydukları tatmin, yaşlı kütüphanecilere oranla daha fazla olmaktadır.

Yapılan işle ilgili olarak; doğru meslek seçildiğine ve yapılan işin mesleki eğitim gerektirdiğine inanmadan, işi severek yapmadan ve uygun birimde çalışmadan duyulan tatminin, aynı zamanda hoşlanılmayan işleri yapmadan duyulan tatminsizliğin yaştan etkilenmediği belirlenmiştir. Ancak işin kişiliğin gelişmesine katkıda bulunması ve yapılan işin en uygun iş olması halinde duyulan tatminin yaştan etkilendiği saptanmıştır. Yaşlı kütüphaneciler işin kişiliğin gelişmesine katkıda bulunmasından ve kişiliğe uygun olmasından, genç kütüphanecilerle oranla daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bunun yapılan işle özdeşleşme isteğinin yaşlılarda daha fazla olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Maddi olanaklardan duyulan tatminsizlik genç kütüphanecilerde yaşlılara oranla daha fazla bulunmuştur.

Genç kütüphanecilerin yaşlı kütüphanecilere oranla maddi olanakları daha fazla önemsemesi buna neden olarak gösterilebilir. (Bkz. TABLO 2.2.1). Bireyler çok önem verdikleri unsurları elde etmeyi, az önem verdiklerine oranla daha çok istemektedirler. İsteklerin çok olmasına karşın ele geçenlerin az olması genç kütüphanecilerin tatminsizlik oranının fazla olmasına neden olmaktadır.

Yaşlı kütüphaneciler sahip olunan toplumsal statüden, gençlere oranla daha fazla tatminsizlik duymaktadırlar. Bu tatminsizliğin nedeninin yaşlı kütüphanecilerin toplumsal statüye gençlere oranla daha fazla önem vermesi olduğu söylenebilir. (Bkz. TABLO 10.2.1). İsteklerin çok olmasına karşın ele geçenlerin az olması maddi koşullarda olduğu gibi duyulan tatminsizliğin artmasına neden olmaktadır.

- Mesleki deneyimin, kütüphanecilerin yetenek kullanımından, başarılı olmadan, arkadaşlarla ilişkilerden, yapılan işle saygınlık kazanmadan, fiziksel çalışma koşullarından ve güvenlikten duydukları tatmine, ve terfi olanaklarından, yetki ve sorumluluk sahibi olamamaktan, maddi olanaklardan ve sosyal hizmetlerden duydukları tatminsizliğe ve de kütüphane politika ve uygulamalarından duyulan tatmin ve tatminsizlik üzerine bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Ancak bağımsızlıktan ve tanınmadan duyulan tatminin, toplumsal statüden duyulan tatminsizliğin, yapılan iş ve amirlerle ilişkilerden duyulan tatmin ve tatminsizliğin mesleki deneyimden etkilendiği tespit edilmiştir.

Bağımsızlık ve tanınmadan duyulan tatmin mesleki deneyimle birlikte artmakta, deneyimli kütüphaneciler deneyimsizlere oranla daha fazla tatmin duymaktadırlar. Buradan meslekte tanınma ve bağımsız karar verme olanağının

duyulan tatminin artması, mesleğe uzun yıllar hizmet etmeye bağlıdır diyebiliriz.

Toplumsal statüden duyulan tatminsizlik deneyimli kütüphanecilerde deneyimsizlere oranla daha fazla bulunmuştur. Çalışma süresi arttıkça toplumdan mesleğe karşı daha çok saygı göstermelerini bekleme eğilimide artmaktadır. Beklentilerin artması ve karşılığının alınamaması tatminsizlik oranının da artmasına neden olmaktadır.

Amirlerin yönetimdeki uygulama ve davranışlarından kaynaklanan tatminsizliğe mesleki deneyimin bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Amirlerin takdiri ve karşılaşılan zorlukları aşmada yardımcı olmasından duyulan tatminin, deneyimsiz kütüphanecilerde deneyimlilere oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir. (Bkz. TABLO 26.1) Deneyimsiz kütüphanecilerin işlerini yaparken karşılaştıkları sorunların deneyimlilere oranla daha fazla olması doğaldır. Karşılaşılan sorunların çözülmesinde yetkili makamdan görülen yardım ve destek bu konudaki tatminin artmasına neden olmaktadır. Yapılan işten dolayı, takdir edilme, çalışanları işi, daha iyi ve doğru yapmaya güdülemektedir. Genç kütüphanecilerin daha verimli çalışmalarını sağlamak, yapılan işten dolayı kendilerinin takdir edildiğini ve beğenildiğini göstermekle mümkün olabilecektir.

Doğru meslek seçildiğine ve yapılan işin mesleki eğitim gerektirdiğine inanmadan, işi severek yapmadan ve uygun birimde çalışmadan duyulan tatmin ve hoşlanılmayan işleri yapmadan duyulan tatminsizlik üzerine mesleki deneyimin etkisi olmadığı saptanmıştır. Ancak işin kişiliğe uygunluğu, kişiliğin gelişmesine katkısı ve çeşitli işler arasından yine aynı işi seçme isteğinden duyulan tatminin

mesleki deneyimden etkilendiği tespit edilmiştir. Deneyimli kütüphaneciler, deneyimsiz kütüphanecilere oranla işin kişiliğın gelişmesine katkıda bulunmasından ve doğru iş ve meslek seçiminden daha fazla tatmin duymaktadırlar. Bu sonuçta mesleği "Tanıma ve emek verme süresinin artması, mesleğe bağlanma ve meslekte çalışma isteğinin artmasına neden olmaktadır." gibi bir genelleme yapmaya olanak tanımaktadır.

– İş tatmine etki eden faktörler içinde mezun olunan üniversitenin tatmini etkilediği iki faktör bulunmaktadır. Bunlar;

a. Arkadaşlarla ilişkiler: Arkadaşların sorumluluklarını yerine getirmesinden duyulan tatminin Ankara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunlarında, İstanbul ve Hacettepe Üniversiteleri mezunlarına oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.

b. Toplumsal statü: Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının sahip oldukları toplumsal statüden, Ankara ve İstanbul Üniversiteleri mezunlarına oranla daha memnun oldukları saptanmıştır.

Diğer faktörlerden duyulan tatmin üzerine mezun olunan üniversitenin etkisi yoktur.

– Ayrıca yapılan çalışmada kütüphanecilerin iş tatminini etkileyen faktörlere verdikleri öneme yaşın, cinsiyetin, medeni durumun ve mezun olunan üniversitenin etkisi olup olmadığı da incelenmiştir.

İşin beklenti, ilgi ve yeteneklere uygunluğuna verilen önem; cinsiyet, medeni durum, mezun olunan üniversite ve mesleki deneyimden etkilenmemekte ancak, yaştan etkilenmekte-

dir. Genç kütüphaneciler işin beklenti ilgi ve yeteneklere uygunluğuna yaşlı kütüphanecilerden daha fazla önem vermektedirler. İnsanların yeteneklerine uygun ve ilgi alanlarına hitap eden işleri daha severek ve çabuk yaptığı bir gerçektir. Gençlerin genelde sabırsız bir yapıya sahip olması yapılan/yapılacak işlerin hemen bitmesini istemelerine neden olmaktadır. Gençlerin işin beklenti ilgi ve yeteneklerine uygunluğuna önem verme nedeni olarak, işleri bir an önce yapma ve işte yükselme isteklerinin fazla olmasını gösterebiliriz.

Maddi kazanca verilen önemin cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversiteden etkilenmediği, yaş ve mesleki deneyimden etkilendiği saptanmıştır. Genç ve deneyimsiz kütüphaneciler, yaşlı ve deneyimli kütüphanecilere oranla maddi kazanca daha fazla önem vermektedirler. Bu duruma gençlerin hareketli yaşama isteklerinin genelde fazla olması ve çevrelerindeki olumlu/olumsuz değişikliklerden daha çabuk etkilenmeleri ve özenti duymalarının neden olduğunu ileri sürebiliriz.

İşte ki başarı, yetki ve sorumluluğa verilen önem cinsiyet, medeni durum, mezun olunan üniversite ve yaştan etkilenmemekte ancak, mesleki deneyimden etkilenmektedir. Mesleki deneyim arttıkça işdeki başarı yetki ve sorumluluğa verilen önem de artmaktadır. Deneyimli kütüphanecilerin başarı, yetki ve sorumluluğa daha fazla önem vermelerinin nedenleri olarak yıllar ilerledikçe sorumluluk alma, kendileri tarafından verilen kararların uygulamaya konması birşeyler başarma ve o başarılarla anılma isteğinin fazla olmasını gösterebiliriz.

Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem ile cinsiyet, mezun olunan üniversite ve yaş arasında bir ilişki bulunamamıştır. Evli olanların bekârlar, deneyimli kütüphanecilerinde deneyimsizlere oranla kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Evli kütüphanecilerin kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsüne bekârlara oranla daha fazla önem vermesi, eşlerinden daha iyi bir iş ve işyeri sahibi olma arzusunun bir sonucu olarak yorumlanabilir. Kütüphanecilerin toplumda tanınır olması, büyük ölçüde çalışılan kütüphanenin verdiği hizmetlerden dolayı tanınır ve aranır olması ile mümkündür. Tanınma ve saygı görme isteği mesleki deneyim ile birlikte artmakta ve dolayısı ile kütüphanenin toplumsal statüsüne verilen önemde artmaktadır.

İşin toplumsal prestij ve statüsüne verilen önem, cinsiyet medeni durum ve mezun olunan üniversiteden etkilennemekte buna karşın, yaş ve mesleki deneyimden etkilennemektedir. Yaşlı ve deneyimli kütüphaneciler genç ve deneyimsizlere oranla bu faktöre daha çok önem vermektedirler. Bunu "kütüphaneciler yıllar geçip deneyimleri arttıkça toplumdan işlerine, mesleklerine ve kendilerine karşı saygı göstermelerini istemektedirler" şeklinde yorumlayabiliriz.

Kütüphanedeki yönetim uygulamalarına verilen önemle cinsiyet ve medeni durum arasında bir ilişki olmadığı ancak, Hacettepe Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının diğer bölüm mezunlarına, genç ve deneyimsiz kütüphanecilerin de yaşlı ve deneyimli olanlara oranla, kütüphanedeki yönetim uygulamalarını daha fazla önemsedikleri saptanmıştır. Genç

ve deneyimsiz kütüphanecilerin ve H.Ü. Kütüphanecilik Bölümü Mezunlarının kütüphanedeki yönetim uygulamalarını daha fazla önemsemelerinin yönetimi daha yakından tanıma ve yönetimde kullanılan politikaları, taktikleri öğrenerek bu konuda kendilerini eğitmek, yetiştirmek isteğinden kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Kütüphanedeki çalışma koşullarına verilen önem cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan üniversiteden etkilenmemekte ancak, mesleki deneyim ve yaştan etkilenmektedir. Genç ve deneyimsiz kütühaneciler fiziksel çalışma koşullarına, yaşlı ve deneyimli kütüphanecilere oranla daha fazla önem vermektedirler. Genç ve deneyimsiz kütüphanecilerin fiziksel çalışma koşullarına daha fazla önem vermesi, gençlerin sağlıklı koşullarda çalışma, kendilerini olumsuz fiziksel etkilerden koruma konusunda daha bilinçli olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma arkadaşlarına verilen önemin cinsiyet, medeni durum ve yaştan etkilenmediği, mezun olunan üniversite ve mesleki deneyimden etkilendiği saptanmıştır. A.Ü. Kütüphanecilik Bölümü mezunları arkadaşlarla ilişkilere daha çok önem vermekte, deneyim arttıkça arkadaşlarla ilişkilere verilen önem de artmaktadır. Deneyimli kütüphanecilerin arkadaşlarla ilişkilere daha fazla önem vermesi, uzun süre aynı işi, aynı sorunları, aynı çalışma ortamını paylaşmadan doğan yakınlığa bağlanabilir.

Yöneticilerle ilişkilere verilen önem, cinsiyet ve medeni durumdan etkilenmemekte ancak, mezun olunan üniversite yaş ve mesleki deneyimden etkilenmektedir. Genç ve deneyimsiz kütüphaneciler yaşlı ve deneyimli olanlara oranla, Ankara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü mezunları

da diğer bölüm mezunlarına oranla, yöneticilerle ilişkilere daha fazla önem vermektedirler. Genç ve deneyimsiz kütüphanecilerin yaşlı ve deneyimlilere oranla terfi beklentileri daha fazla olmaktadır. Yöneticilerle iyi ilişkiler kurmanın terfi şanslarını arttırabileceği düşüncesiyle, genç ve deneyimsizlerin yöneticilerle ilişkilere daha çok önem verdikleri ileri sürülebilir.

İşin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya verilen önem yaş, cinsiyet ve medeni durumdan etkilenmemektedir. Ancak mezun olunan üniversite ve mesleki deneyimden etkilenmektedir. A.Ü. Kütüphanecilik Bölümü mezunları, diğer bölüm mezunlarına oranla deneyimsiz kütüphaneciler de deneyimlilere oranla işin mesleki ilerlemeye sağladığı katkıya daha fazla önem vermektedirler. Deneyimsiz kütüphanecilerin bu faktörü daha fazla önemsemeleri, yeni beceriler kazanma, yükselme ve yetki sahibi olma isteğinin daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

4.2. Öneriler

Kütüphanecilerde tatminsizlik duygusu yaratan faktörlerin ortadan kaldırılması için yapılacak çalışmalarla ilgili başlıca öneriler şunlardır:

- Kütüphanecilerin ve kütüphanecilik mesleğinin toplumda hak ettiği değeri ve statüyü kazanması için kütüphane ve kütüphanecilik mesleğinin tanıtımı yapılmalıdır. Bu tanıtım bireysel çabalarla olabileceği gibi Türk Kütüphaneciler Derneği tarafından da yapılabilir. Bireyler gazete ve dergilere, kütüphane ve kütüphanecilik mesleğinin topluma sağladığı yararlar ve etkileri üzerine

makaleler yazabilirler, daha da önemlisi çevreyle iyi ilişkiler kurarak mesleklerini tanıtabilirler. Bu çalışmalar özellikle Kütüphane Haftası'nda yoğunlaştırılabilir. Türk Kütüphaneciler Derneği tüm meslek elemanlarının toplandığı bir kurum olduğundan kütüphane ve kütüphanecilik mesleğinin tanıtılmasında daha büyük bir sorumluluk yüklenmelidir. Türk Kütüphaneciler Derneği, radyo ve televizyon programlarının düzenlenmesini sağlamak, en önemlisi de senelerdir büyük bir özlemle beklenen Kütüphaneler Kanunu'nun bir an önce çıkarılması için çalışmalarını hızlandırmalıdır. Ancak bu sayede kütüphanecilerin toplumsal statüden duyduğu tatminsizlik ortadan kaldırılabılır ve kütüphaneciler yaptıkları iş ve sahip oldukları meslekle gurur duyabilirler.

- Kütüphane yönetiminde belirli aralıklarla yapılacak toplantılar, kütüphanecilerin yönetimle ilgili kararlara katılabilmesine ve yönetimce alınan kararlara öğrenebilmesine olanak sağlayacaktır. Bu da kütüphanenin genel politikası hakkında yeterli bilgi verilmemesinden kaynaklanan tatminsizliğin azalmasına neden olacaktır.

- Amirlerin, kütüphanecilerin kendilerini yetiştirmeleri için yüksek lisans, doktora programlarına katılmalarına izin vermesi, kütüphanecileri ileride doğacak terfi olanaklarından umutlu olmaya itecek; bu da terfi olanaklarından ve amirlerin yönetim uygulamalarından doğan tatminsizliğin bir ölçüde azalmasına neden olacaktır.

- Kütüphanecilerin maddi açıdan büyük sorunları vardır. Bu sorunlar aslında mesleğin iyi tanıtılmamasından kaynaklanmaktadır.

Kütüphaneciler günümüzde Genel İdari Hizmetler sınıfında bulunmaktadır. Üniversite kütüphanelerinin

eğitim ve öğretime olan katkılarından ötürü üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilere akademik kadro verilmesi sağlanabilmelidir.

Teknolojik gelişmeler kütüphanelerde kullanılan araç ve gereçlerin değişmesine ve artmasına sebep olmuştur. Kütüphaneciler kendilerinden beklenen hizmetleri en iyi ve süratli bir şekilde verebilmek için mikrofilm, mikrofiş makinası, bilgisayar v.b. aletleri kullanmaktadırlar. Kullanılan aletler özel eğitim ve teknik bilgiyi gerektirdiği için kütüphanecilere teknik hizmetler kadrosu da verilebilmelidir.

Kütüphanecilerin akademik kadro veya teknik hizmetler kadrosundan birine geçirilmeleri alınan ücretin artmasına, bu da ücretten duyulan tatminsizliğin azalmasına neden olacaktır.

- Kütüphanecilerin yetki ve sorumluluk sahibi olmamaktan duyduğu tatminsizliği gidermek için kütüphanede yeni yetki ve sorumluluk alanları oluşturulması gereklidir.

Kütüphanede bulunan işlerin daha detaylarına ayrılarak uzmanlık alanlarının yaratılması, kütüphanecilerin görev sayılarının arttırılması (bir yerine iki yada üç işi birden yapması) daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olunduğu inancı yaratacak ve bu da duyulan tatminsizliğin azalmasına neden olacaktır.

- Kütüphanede çalışan yardımcı personel sayısının arttırılması, meslekle ilgili olmayan işleri yapmadan duyulan tatminsizliğin ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır.

– Kütüphanecilerin sosyal hizmetlerden duydukları tatminsizliğin ortadan kaldırılabilmesi, ulaşım, dinlenme tesisi, tüketim kooperatifi gibi hizmetlerin çoğundan yararlanan kütüphaneci sayısının arttırılması ile mümkündür. Kütüphane yöneticilerinin bu olanakları sağlama yolunda girişimlerde bulunmasının bile duyulan tatminsizliği azaltacağı kanısındayız.

Bu çalışmanın daha geniş bir kütüphaneci grubuna uygulanması daha sağlıklı sonuçlar alınmasına ve hipotezin yeniden test edilmesine olanak sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

ADAMS, J. S.

- 1963 "Towards an Understanding of Inequity." Journal of Applied Psychology, 67: 420-430

BALCI, Ali

- 1983 "İş Doyumu ve Eğitim Yönetimine Uygulanması." Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16: 575-586

BAYSAL, Jale

- 1970 "Yeni Üniversiteler Kanunu'nda Kütüphanecilik Mesleği." Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni, 19:296-303

BİLGİN, Atiye Önür

- 1986 "A Study on the Relative Contributions of Motivators and Hygienes to Overall Satisfaction of Turkish Secondary Teachers." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi

BLUM, M ve J.Naylor

- 1986 Industrial Psychology: It's Theoretical and Social Foundation. New York: Harper and Row

CAN, H., D. TUNCER ve D.Y.AYHAN

1984 İşletme ve Yönetim. Ankara: Aslımlar Matbaası

D'ELIA, G.P.

1979 "Determinants of Job Satisfaction Among Beginning Librarians." Library Quarterly, 9:283-302

ERDOĞAN, Phyllis Lepon

1977 "Türkiye'de Kütüphanecilik Mezunlarının Uğraşları ve Statüleri." (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi

ERGENÇ, Alev

1982a İş doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri Yönetim Psikolojisi Ulusal Simpozyumu (II,16-19.11.1981) Ankara: TODAİE, 309-340 (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:201)

ERGENÇ, Alev

1982b "Kişinin Performans Düzeyi, İşe Bağlılığı ve İş Doyumu: Nedensel Bir Analiz." Psikoloji Dergisi, 16:49-55

GÜVEN, H. Sami

- 1982 "İşgörenlerin GÜdülenmesinde Bireysel, Kümesel ve Örgütsel Değişkenler" Amme İdaresi Dergisi, 15:3-35

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- 1989 "Yüksek Lisans ve Doktora ve Sanatta Yeterlilik Tezleri Yazım ve Basım Yönergesi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi

HAMSHARİ, O. A. Mohammad

- 1986 "Job Satisfaction of Professional Librarians: A Comparative Study of Technical and Public Service Departments in Academic Libraries in Jordan." Dissertation Abstracts International. 46:3179 A

HERZBERG, F., B. MAUSNER ve B. SANDERMAN

- 1969 The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons

"2547 Sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu."

- 1981 T.C. Resmi Gazete, 2.11.1981 Sayı: 17506. 2

JONES, N. ve P. JORDAN

- 1982 Staff Management in Library and Information Work. England: Grower

KAPTAN, Saim

- 1982 Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri. Ankara: Hacettepe Üniversitesi

KARASAR, Niyazi

- 1984 Araştırmalarda Rapor Hazırlama. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık

KÖSE, M. Ruhi

- 1985 "A study on Job Satisfaction of Employees in Three Research Organization in Turkey. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi

KUTSAL, Alaattin ve Z. MÜLÜK

- 1978 Uygulamalı Temel İstatistik. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Basımevi

Library and Information Science Abstracts. London: Library

1969- Association

Library Literature. New York: H.W.Wilson, Company

1936-

LOCKE, Edwin A.

- 1976 "The Nature and Cause of Job Satisfaction" Marvin D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand Mc Nally College Pub., 1297-1349

LYNCH, B.P. ve J.A. VERDIN

- 1983 "Job Satisfaction in Libraries: Relationships of the Work Itself, Age, Sex Occupational Group, Tenure Supervisory Level, Career Commitment and Library Department," Library Quarterly, 53:434-447

MC CORMIC ve J.TIFFIN

- 1974 Industrial Psychology. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall Incorporate.

MASLOW, A. H.

- 1970 Motivation and Personality 2nd ed. New York:Harper and Row

MAYO, Elton

- 1960 The Human Problems of an Industrial Civilization New York: The Viking Press.

NASH, A. N. ve S. J. CARROLL

- 1975 The Management of Compensation. California: Brooks Cole Publishing Company.

NZOTTA, Brigg C.

- 1985 "Factors Associated with the Job Satisfaction of Male and Female Librarians in Nigeria." Library and Information Science Research. 7:75-84

ONARAN, Oğuz

- 1979 Çalışma Güdüsü: Maslow Kuramı'nın Türk Kamu Kesiminde Uygulanması. Yönetim Psikolojisi Ulusal Simpozyumu (I, 7-9.12.1977) Ankara: TODAİE, 137-63. (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:183)

PLATE, K. H. ve E. W. STONE

- 1974 "Factors Affecting Librarians Job Satisfaction: A Report of Two Studies." Library Quarterly, 44:97-110

PORTER. L., Lawler III ve R. HACKMAN

- 1975 Behavior in Organization. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

PRYBIL, L. D.

- 1973 "Job Satisfaction in Relation to Job Performance and Occupational level." Personnel Journal, 52:94-100

Resources in Education Educational Resources Information

- 1969 Center (ERIC). Washington DC:US, Government Printing Office

ROCKMAN, I. F.

- 1985 "Job Satisfaction Among Faculty and Librarians: A Study of Gender Autonomy and Decision-Making Opportunities." Journal of Library Administration, 60:45-63

SCAMELL, R. W. ve B. A. STEAD

- 1980 "A Study of Age and Tenure as it Pertains to Job Satisfaction." Journal of Library Administration, 1:3-8

SENCER , Muzaffer

- 1982 "Kamu Görevlilerinde İş'Doyumu ve Moral (Güdüleme Kurumlarını Eleştirisel Bir Yakalaşım)". Amme İdaresi Dergisi, 15:3-48

STEAD, B. A. ve R. W. SCAMELL

- 1980 "A Study of the Relationship of Role Conflict, the Need For Professional Librarians." Library Quarterly, 50:310-323

TURABIAN, KATE L.

- 1973 A Manual For Writers of Term Papers, Theses and Dissertations 4th edition. Chicago: University of Chicago Press.

Türkiye Bibliyografyası. Ankara: Millî Kütüphane Bibliyografya Enstitüsü.

"Türkiye Kütüphaneleri ve Personel Sorunları ile İlgili

- 1967 Muhtıra." Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni, 16:249-256

Türkiye Makaleler Bibliyografyası. Ankara: Millî Kütüphane Bibliyografya Enstitüsü.

Türk Dil Kurumu. Türkçe Sözlük. 12 bs. Ankara,

1982

Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni. Ankara: Türk

1952-1986 Kütüphaneciler Derneği

Türk Kütüphaneciliği. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği

1987-

VAUGHAN, W. S. ve J. D. DUNN

1974 "A Study of Job Satisfaction in Six University Libraries." College and Research Libraries, 35: 167-177

VROOM, V. H.

1967 Work and Motivation. New York: John Wiley and Sons

WAHBA, Susanne Patterson

1975 "Job Satisfaction of Librarians: A Comparison Between Men and Women." College and Research Libraries, 36:45-51

WELLMAKER, Roland Bernand

1985 "The Relations of Perceived Management Systems and Job Satisfaction of Public Librarians." Dissertation Abstracts International, 45:3471 A

YARARLANILAN DİĞER KAYNAKLAR

BENGSTON, D. S. ve D. SHIELDS

1985 "A Test of Marchant's Predictive Formulas Involving Job Satisfaction." Journal of Academic Librarianship, 1:88-92

BUNGE, Charles

- 1987 "Stress in The Library." Library Journal,
112:47-51

ERSOY, Osman

- 1978 "Üniversite Kütüphanelerinin Sorunları." Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni, 27:144-159

Handbook of Modern Office Management and Administrative

- 1980 Services. Ed. Carl Heyel. New York: Robert E. Krieger Publishing Co.

HOSEL, Harold V.

- "Academic Librarians and Faculty Status: A Role Stress Job satisfaction Prespective" Journal of Library Administration, 5:57-66

"Kütüphaneler Kanunu: Kütüphanecilerin Büyük Özlemi"

- 1970 Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni, 19:289-290

"Kütüphaneler Kanunu (Yuvarlak Masa Toplantısı)"

- 1974 Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni, 23:101-130

LEE, R. ve E. R. WILBUR

- 1985 "Age, Education, Job, Tenue, Salary Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis." Human Relations, 38:781-791

LYLE, Guy R.

- 1961 The Administration of the College Library 3rd ed.
New York: H. W. Wilson Company

ROGERS, R. D. ve D. C. WEBER

- 1971 "University Library Administration. New York: H.
W. Wilson Company

SALGIR, Abdülkadir

- 1978 "Bir Yönetici Olarak Kütüphaneci." Türk
Kütüphaneciler Derneği Bülteni, 27:91-98

"Türk Kütüphaneciler Derneği Genel Başkanı Necmettin

- 1981 Sefercioğlu'nun XVIII kütüphane Haftasında
Yaptığı konuşma." "Türk Kütüphaneciler Derneği
Bülteni, 30:77-79

WITTINGSLOW. G. E. ve B. MITCHESO

- 1984 "Job Satifaction Among Library Staff." Journal of
Library Administration, 5:61-69

E K - I

Ankara, 27.12.1988

Değerli Meslektaşım,

Üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerde iş tatmini (doyumu) üzerine bir çalışma yapılmaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için iş tatmininiz ile ilgili verilere gereksinim duyulmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması ve güvenilir olması büyük ölçüde ankete vereceğiniz yanıtlara bağlıdır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin ilk bölümünde; kişisel durumunuz ile ilgili sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde ise; iş tatmininizi olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülen faktörlere yer verilmiştir. Sizden bu faktörleri önem derecesine göre sıralandırmanız istenmektedir.

Üçüncü bölümde ise; iş tatmininin çeşitli boyutları ile ilgili sorular yer almaktadır. Sizin için uygun olan seçeneği işaretlemeniz istenmektedir.

Anket formlarına isminizi yazmanız gerekmemektedir. Bu konuda dileğimiz hiç bir sorunun boş bırakılmamasıdır. Anketinizi 20 Ocak 1989 tarihine kadar adresli zarfı kullanarak bize postalayabilirsiniz.

Değerli yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Reyhan DEMİREL
Yükseköğretim Kurulu Dokümantasyon
ve Uluslararası Bilgi Tarama Merkezi
Okuyucu Hizmetleri
Birimi

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın

() Erkek

2. Medeni durumunuz?

() Bekâr

() Evli

3. Yaşınız?

()

4. Mezun olduğunuz Üniversite?

() Ankara Üniversitesi

() Hacettepe Üniversitesi

() İstanbul Üniversitesi

5. Kaç yıldır kütüphaneci olarak görev yapmaktasınız?

() yıl.

BÖLÜM II

Aşağıda işinizden tatmin (doyum) sağlamanızı etkileyebilecek bazı faktörler verilmiştir. İşinizden tatmin olmanızı etkilemeleri bakımından bu faktörlere verdiğiniz öncelik sırasına göre 1'den 10'a kadar sayılar koyunuz.

() İşinizin sağladığı maddi kazanç.

() İşinizdeki başarı, yetki ve sorumluluk.

() İşimin beklenti, ilgi ve yeteneklerime uygunluğu.

() Kütüphanedeki yönetim uygulamaları.

() Kütüphanedeki çalışma koşulları.

() Yöneticilerle ilişkilerim

() Yöneticiler dışındaki çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim.

() Kütüphanenin toplumsal prestij ve statüsü.

() İşimin toplumsal prestij ve statüsü.

() İşimin mesleki ilerlememe sağladığı katkı.

BÖLÜM III

Lütfen aşağıda bölümler halinde sorulan sorulardan sizin için uygun olan yanıtın başındaki parantez içine (X) işareti koyunuz.

A.

1. Kütüphanede çalışmanız için ayrılan yer yeterli midir?

() Evet () Hayır

2. Isı, ışık v.b. çalışmalarınız için yeterli midir?

() Evet () Hayır

3. İş yerinizin size sağladığı sosyal hizmetlerin yanındaki paranteze (X) işareti koyunuz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

() Ulaşım hizmeti.

() Tüketim kooperatifleri

() Dinlenme tesisleri (Kamp, misafirhane vb.)

() Diğer (Açıklayınız)

4. İş yerinizin size sağladığı sosyal hizmetlerden memnun musunuz?

() Evet () Hayır

B.

1. İşinizde terfi olanağı var mıdır?

() Evet () Hayır

C.

1. İşiniz size iyi bir maddi gelecek vaadediyor mu?

() Evet () Hayır

2. Maaşınız zorunlu ihtiyaçlarınızı karşılamaya ve ailenizi geçindirmeye yetiyor mu?

() Evet () Hayır

3. Bilgi ve becerilerinizin karşılığı olan ücreti alabiliyor musunuz?

() Evet () Hayır

4. Fazla mesai ve çalışmalarınızın karşılığını alabiliyor musunuz?

() Evet () Hayır

5. Arasına işinizi kaybetme korkusuna kapılır mısınız?

() Evet () Hayır

D.

1. Şu anda kütüphanede hangi birimde çalışıyor sunuz?

() Okuyucu hizmetleri

() Teknik hizmetler.

2. Değiştirme olanağınız olsa biriminizi değiştirir miydiniz?

() Evet () Hayır

3. Yapmakta olduğunuz işin mesleki eğitim gerektirdiğine inanıyor musunuz?

() evet () Hayır

4. Yaptığınız iş, bilgi ve becerilerinizi geliştiriyor mu?

() Evet () Hayır

5. Yaptığınız işte kendi metodlarınızı kullanabiliyor musunuz?

() Evet () Hayır

6. İşiniz kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına katkıda bulunuyor mu?

() Evet () Hayır

7. Bugün seçme şansınız olsaydı yine aynı işi seçer miydiniz?

() Evet () Hayır

8. Yaptığınız işi seviyor musunuz?

() Evet () Hayır

9. Yanlış bir iş ya da meslek seçtiğinizi düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

10. " Bu kütüphanede yapmakta olduğum iş, benim için en uygundur." diyebilir misiniz?

() Evet () Hayır

11. İş yerinizde hoşlanmadığınız ve inanmadığınız şeyleri yapmak zorunda kalıyor musunuz?

() Evet () Hayır

12. İş yeriniz çağdaş gelişmelere ve yeniliklere açık mıdır?

() Evet () Hayır

E.

1. Görüştüğünüz kişilerin "Kütüphane ve kütüphaneciliğin toplumdaki yeri" hakkındaki düşünceleri size göre aşağıdakilerden hangisidir?

- () Kütüphane ve kütüphaneciliğin önemli olmadığına inanıyorlar.
 () Kütüphane ve kütüphaneciliğin önemli olduğuna inanıyorlar.

2. Yaptığınız iş ile okuyucular tarafından tanınıyor musunuz?

- () Evet () Hayır

3. Yaptığınız iş ile saygınlık kazandığınız düşüncesinde misiniz?

- () Evet () Hayır

F.

1. Kütüphanedeki arkadaşlarınızdan gereksinim duyduğunuz yardım ve desteği alıyor musunuz?

- () Evet () Hayır

2. Çalışma arkadaşlarınız görev ve sorumluluklarını yerine getiriyorlar mı?

- () Evet () Hayır

G.

1. Amirleriniz işinizde karşılaştığınız zorlukları aşmada size yardım ve destek sağlıyorlar mı?

- () Evet () Hayır

2. Amirlerinizin yönetimdeki uygulama ve davranışlarından memnun musunuz?

- () Evet () Hayır

3. Yaptığınız iş veya işlerden dolayı amirleriniz tarafından takdir ediliyor musunuz?

- () Evet () Hayır

4. İşinizi etkileyecek değişiklikler hakkında önceden haberdar ediliyor musunuz?

- () Evet () Hayır

5. Kütüphanenizin genel politikası hakkında yeterli bilgi verildiğine inanıyor musunuz?

- () Evet () Hayır

6. İşinizi ilgilendiren kararlara katılmanızı yeterli buluyor musunuz?

- () Evet () Hayır

7. Sahip olduğunuz yetkinin sorumluluğunuz ile doğru orantılı olduğunu söyleyebilir misiniz?

- () Evet () Hayır

8. İşinizde başarılı olduğunuza inanıyor musunuz?

- () Evet () Hayır