



T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE ÇALIŞAN
KÜTÜPHANECİLERİN MESLEKİ
PROFESYONELLİKLERİ İLE İŞ MEMNUNİYETLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sefa DOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Buket CANDAN

Çankırı – 2025

T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE ÇALIŞAN
KÜTÜPHANECİLERİN MESLEKİ
PROFESYONELLİKLERİ İLE İŞ MEMNUNİYETLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sefa DOĞAN
ORCID: 0009-0001-8421-9813

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Buket CANDAN

ankırı – 2025

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	vi
TEZ KABUL VE ONAY	vii
ÖNSÖZ	viii
ÖZET	ix
ABSTRACT.....	xi
KISALTMALAR	xiii
TABLO LİSTESİ	xiv
ŞEKİL LİSTESİ	xvi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	2
1.3. Kapsam.....	2
1.4. Konunun Önemi.....	2
1.5. Yöntem ve Veri Toplama Teknikleri.....	3
1.6. Sınırlılıklar.....	4
1.7. Literatür Özeti.....	4
1.8. Düzen.....	5
1.9. Kaynaklar.....	6

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....,,,,,,,,,	8
2.1. Meslek Kavramı.....	8
2.2. Profesyonellik Kavramı.....	8
2.3. Mesleki Profesyonellik.....	9

2.4. Kütüphanecilerde Mesleki Profesyonellik.....	10
2.4.1. Mesleki Eğitim.....	13
2.4.2. Mesleki Bilgi.....	14
2.4.3. Mesleki Etik.....	14
2.4.4. Mesleki Örgütler.....	16
2.5. İş Kavramı.....	23
2.6. İş Memnuniyeti.....	23
2.7. İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler.....	24
2.7.1. Bireysel Faktörler.....	24
2.7.1.1. Yaş.....	24
2.7.1.2. Cinsiyet.....	25
2.7.1.3. Eğitim Düzeyi.....	25
2.7.1.4. Medeni Durum.....	26
2.7.1.5. Yetenek.....	26
2.7.1.6. Kişilik.....	27
2.7.1.7. Zeka.....	27
2.7.1.8. Statü.....	28
2.7.2. Örgütsel Faktörler.....	28
2.7.2.1. Ücret.....	28
2.7.2.2. Terfi.....	29
2.7.2.3. Takdir.....	29
2.7.2.4. İletişim.....	30
2.7.2.5. Yönetim Tarzı.....	30
2.7.2.6. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler.....	31
2.7.2.7. Çalışma Koşulları.....	32
2.7.2.8. İş Güvenliği.....	32
2.8. İş Memnuniyeti Teorileri.....	33
2.8.1. İçerik Teorileri.....	33
2.8.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	33

2.8.1.2. Motivasyon-Hijyen Teorisi.....	35
2.8.1.3. Başarı İhtiyacı Teorisi.....	36
2.8.1.4. Varoluş-İlişki-Büyüme (E.R.G) Teorisi.....	37
2.8.2. Süreç Teorileri.....	38
2.8.2.1. Eşitlik Teorisi.....	39
2.8.2.2. Beklenti Teorisi.....	39
2.8.2.3. İş Özellikleri Teorisi.....	40
2.8.2.4. Hedef Belirleme Teorisi.....	41
2.8.2.5. Atıf Teorisi.....	42
2.8.2.6. Pekiştirme Teorisi.....	42
2.9. Kütüphanecilikte İş Memnuniyeti.....	43
2.9.1. Uluslararası Boyutta Kütüphanecilikte İş Memnuniyeti.....	43
2.9.2. Ulusal Boyutta Kütüphanecilikte İş Memnuniyeti.....	45
2.10. Kütüphanecilikte Mesleki Profesyonellik.....	46
2.10.1. Uluslararası Boyutta Kütüphanecilikte Mesleki Profesyonellik.....	47
2.10.2. Ulusal Boyutta Kütüphanecilikte Mesleki Profesyonellik.....	47
2.11. İnsan Kaynakları Yönetiminde Toplam Kalite Yönetimi ve İş Memnuniyeti.....	47
2.12. Üniversite Kütüphanelerinde Toplam Kalite Yönetimi ve İş Memnuniyeti.....	48

3. BÖLÜM

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİ.....	50
3.1. Üniversite Kütüphanelerinin Tanımı, Amaç ve İşlevleri.....	50
3.2. Üniversite Kütüphanelerinin Teşkilat Yapısı ve Hizmetleri.....	51
3.2.1. Yönetim Hizmetleri.....	53
3.2.1.1. Muhasebe.....	55
3.2.1.2. İnsan Kaynakları (Personel).....	56
3.2.2. Teknik Hizmetler.....	56
3.2.2.1. Aksesyon (Sağlama).....	57

3.2.2.2. Kataloglama.....	59
3.2.2.3. Sınıflama.....	60
3.2.2.4. Süreli Yayınlar.....	61
3.2.3. Kullanıcı Hizmetleri.....	61
3.2.3.1. Danışma Hizmeti.....	62
3.2.3.2. Ödünç Verme Hizmeti.....	63
3.2.3.3. Fotokopi Hizmeti.....	63

4. BÖLÜM

MESLEKİ PROFESYONELLİK VE İŞ MEMNUNİYETİ: ANKARA İLİNDEKİ ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE BİR UYGULAMA.....	64
4.1. Çalışma Evreni ve Örneklem.....	64
4.2. Veri Toplama Aracı.....	64
4.3. Verilerin Analizi.....	66
4.4. Örneklemenin Demografik Özellikleri.....	69
4.5. Bulgular ve Yorum.....	72
4.5.1. Üniversite Kütüphanecilerinin Mesleki Profesyonellik Düzeyine İlişkin Görüşleri.....	73
4.5.2. Üniversite Kütüphanecilerinin İş Memnuniyeti Düzeyi.....	76
4.5.3. Demografik Özelliklere Göre İş Memnuniyeti ve Mesleki Profesyonellik.....	79
4.5.3.1. Mesleki Profesyonellik ve Cinsiyet.....	79
4.5.3.2. İş Memnuniyeti ve Cinsiyet.....	80
4.5.3.3. Mesleki Profesyonellik ve Yaş.....	81
4.5.3.4. İş Memnuniyeti ve Yaş.....	83
4.5.3.5. Mesleki Profesyonellik ve Üniversite Türü.....	84
4.5.3.6. İş Memnuniyeti ve Üniversite Türü.....	85

4.5.3.7. Mesleki Profesyonellik ve Görev Süresi.....	86
4.5.3.8. İş Memnuniyeti ve Görev Süresi.....	88
4.5.3.9. Mesleki Profesyonellik ve Eğitim Durumu.....	90
4.5.3.10. İş Memnuniyeti ve Eğitim Durumu.....	91
4.5.3.11. Mesleki Profesyonellik ve Görev Unvanı.....	92
4.5.3.12. İş Memnuniyeti ve Görev Unvanı.....	95
4.5.4. Mesleki Profesyonellik ve İş Memnuniyeti İlişkisi.....	97
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	98
KAYNAKÇA	101
EKLER	117
EK-1. Üniversitelerde Çalışan Kütüphaneci Sayısı.....	117
EK-2. Anket Formu.....	120
EK-3. Etik Kurul Kararı.....	124
ÖZGEÇMİŞ	125

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım *Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Memnuniyetleri Arasındaki İlişki* adlı çalışmamın, öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

01/08/2025

İmza

Sefa DOĞAN

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sefa DOĞAN tarafından hazırlanan *Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Memnuniyetleri Arasındaki İlişki* başlıklı bu çalışma, 01/08/2025 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda *oybirliğiyle* başarılı bulunarak jürimiz tarafından *Bilgi ve Belge Yönetimi* Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Danışman	: Dr.Öğr.Üyesi Buket CANDAN	İmza:
Üye	: Prof. Dr. Burcu Umut ZAN	İmza:
Üye	: Dr.Öğr.Üyesi M. Kemal SEVGİSUNAR	İmza:

ONAY

Bu Tez, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 28/07/2025 tarih ve 2025/32-02 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ersoy YILMAZ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Üniversite kütüphaneleri, bir üniversitenin öğretim, araştırma ve yayım faaliyetlerini destekleyen en önemli kurumlarının başında gelmektedir. Üniversite kütüphanesi çalışanlarının iş memnuiyetini artırmak, çalışan devir oranını düşürürken, hizmet kalitesini artıracaktır. Yüksek hizmet kalitesi, yüksek kullanıcı memnuniyeti ve sadakati olarak geri dönecektir. *Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Memnuniyetleri Arasındaki İlişki* adlı çalışma, insan kaynakları yönetimi alanında olduğu gibi kütüphane ve bilgi hizmetlerinin geliştirilmesinde de giderek önem kazanan böyle bir konuyu ele almaktadır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam *Dr. Öğr. Üyesi Buket CANDAN*'a ve eğitim hayatım boyunca yetişmemde katkısı olan tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Anket çalışmamın yürütülmesi aşamasında her türlü kolaylığı gösteren üniversite kütüphanelerinin yönetimlerine ve kütüphanecilerine teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamı tamamlamam konusunda moral ve motivasyonumu üst düzeyde tutmama yardımcı olan aileme şükranlarımı sunarım.

01/08/ 2025
Sefa DOĞAN

ÖZET

Tezin Başlığı : Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Memnuniyetleri Arasındaki İlişki

Tezin Yazarı : Sefa DOĞAN

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Buket CANDAN

Anabilim Dalı: Bilgi ve Belge Yönetimi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Kabul Tarihi : 01/08/2025

Bu çalışmanın amacı, üniversite kütüphanecileri arasında mesleki profesyonellik ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Günümüz bilgi toplumunda kütüphanecilik mesleği, sadece bilgiye erişim sağlayan değil, aynı zamanda bilgi okuryazarlığını destekleyen ve teknoloji ile bütünleşik hizmetler sunan önemli bir meslek alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda mesleki profesyonellik, etik ilkelere bağlılık, mesleki sorumluluk bilinci, alanda uzmanlaşma ve sürekli mesleki gelişime açıklık gibi unsurları içermektedir. İş memnuniyeti ise bireylerin işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Çalışanların motivasyonu, performansı ve örgütsel bağlılığı üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir.

Betimleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada, birincil verilerin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler olan “Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği”nin (Weiss ve diğerleri, 1967), 20 maddelik kısa formundan ve Yılmaz ve Altinkurt (2014) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara’daki devlet ve vakıf üniversiteleri kütüphanelerinde çalışan profesyonel kütüphaneciler oluşturmaktadır. Online ve yüz yüze gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda, 140 geçerli anket formu elde edilmiştir.

Verilerin analizinde, SPSS 22 programı kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, normallik testi, keşfedici faktör analizi, “Cronbach Alpha” güvenilirlik analizi, tanımsal istatistik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, sosyo-demografik özelliklerle iş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik arasındaki farklılıkları test etmek için T-Testi ve ANOVA Testi uygulanmıştır. Mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki profesyonellik, İş memnuniyeti, Üniversite kütüphaneleri, Türkiye

ABSTRACT

Thesis Title : The Relationship Between Occupational Professionalism and Job Satisfaction of Librarians Working in University Libraries

Author : Sefa DOĞAN

Supervisor : Assist. Prof. Dr. Buket CANDAN

Department : Information and Document Management

Thesis Type : Master's Thesis

Date : 01/08/2025

This study aims to examine the relationship between occupational professionalism and job satisfaction among university librarians. In today's information society, librarianship is an important profession that provides access to information, supports information literacy, and offers technology-integrated services. In this context, occupational professionalism involves a commitment to ethical principles and an awareness of professional responsibility. It also involves specialising in a field and being open to ongoing professional development. Job satisfaction is defined as the level of satisfaction that individuals feel in their jobs. This has a significant impact on their motivation, performance and organisational commitment.

The study was carried out using the descriptive method and the survey method was employed to collect primary data. The 20-item short forms of the “Minnesota Job Satisfaction Scale” (Weiss ve diğerleri, 1967) and the “Teachers' Occupational Professionalism Scale”, developed by Yılmaz and Altınkurt (2014) and proven to be valid and reliable, were used to prepare the questionnaire form. The study population consisted of professional librarians working in state and foundation university libraries in Ankara. A total of 140 valid survey forms were obtained through an online and face-to-face survey.

The SPSS 22 programme was used to analyse the data. The study involved performing a normality test, exploratory factor analysis, a "Cronbach Alpha"

reliability analysis and descriptive statistical analyses. Additionally, T-tests and ANOVA tests were applied to test for differences in job satisfaction and occupational professionalism according to socio-demographic characteristics. Pearson's correlation analysis was performed to determine the relationship between occupational professionalism and job satisfaction. The research revealed a significant positive correlation between occupational professionalism and job satisfaction.

Keywords: Occupational professionalism, Job satisfaction, University libraries, Türkiye



KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ALA	Amerikan Kütüphane Derneği
ANKOS	Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu Derneği
AKD	Avrasya Kütüphaneciler Derneği
DOS	Dewey Onlu Sınıflandırma Sistemi
HKD	Halk Kütüphaneleri Derneği
IFLA	Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kurumları Federasyonu
LC	Kongre Kütüphanesi Sınıflama Sistemi
OKD	Okul Kütüphanecileri Derneği
TDK	Türk Dil Kurumu
TKD	Türk Kütüphaneciler Derneği
ÜNAK	Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
s.	Sayfa
ss.	Sayfalar
vb.	Ve benzerleri

TABLO LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 2.1: Bilgi temelli çalışmalarda iki farklı profesyonellik biçimi.....	9
Tablo 4.1: Normallik Testi.....	67
Tablo 4.2: Çarpıklık/Basıklık Değerleri.....	67
Tablo 4.3: Güvenilirlik Analizi.....	68
Tablo 4.4: İş Memnuniyeti Aritmetik Ortalama Değerlendirme Aralığı.....	69
Tablo 4.5: Mesleki Profesyonellik Aritmetik Ortalama Değerlendirme Aralığı.....	69
Tablo 4.6: Cinsiyet.....	70
Tablo 4.7: Yaş.....	70
Tablo 4.8: Üniversite.....	70
Tablo 4.9: Üniversitedeki Görev Süresi.....	71
Tablo 4.10: Eğitim Durumu.....	71
Tablo 4.11: Kütüphanede Görev Yapılan Kadro Unvanı.....	72
Tablo 4.12: Üniversite Kütüphanecilerinin Mesleki Profesyonellik Düzeylerine İlişkin Görüşleri.....	73
Tablo 4.13: Üniversite Kütüphanecilerinin İş Memnuniyeti Düzeyi.....	76
Tablo 4.14: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.....	79
Tablo 4.15: İş Memnuniyeti Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.....	80
Tablo 4.16: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	81
Tablo 4.17: İş Memnuniyeti Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	83
Tablo 4.18: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Üniversite Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.....	84

Tablo 4.19: İş Memnuniyeti Düzeyinin Üniversite Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.....	86
Tablo 4.20: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Görev Süresi Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	87
Tablo 4.21: İş Memnuniyeti Düzeyinin Görev Süresi Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	89
Tablo 4.22: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	90
Tablo 4.23: İş Memnuniyeti Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	91
Tablo 4.24: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	93
Tablo 4.25: İş Memnuniyeti Düzeyinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.....	95
Tablo 4.26: Mesleki Profesyonellik ve İş Memnuniyeti İlişkisi Korelasyon Analizi.....	97

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 2.1: İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İş Yerinde GÜdüleme.....	34
Şekil 2.2: Motivasyon-Hijyen Teorisi.....	36
Şekil 2.3: Varoluş-İlişki-Büyüme Teorisi.....	38
Şekil 2.4: Beklenti Teorisi.....	40



1. GİRİŞ

1.1.Problem

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, üniversite kütüphanelerinin işlevlerini ve hizmet anlayışlarını köklü biçimde değiştirmiştir (Cassella ve Morando, 2012; Leysen ve Boydston, 2009). Teknolojinin sağladığı kolaylıklar kullanıcıların kütüphane ve bilgi hizmetlerinden beklentilerini artırmakta, geleneksel kütüphanecilik hizmetleri, dijital hizmetlerle evrilmekte ve zenginleşmektedir. Bu değişim sürecinde üniversite kütüphanecilerinden beklenen roller de çeşitlenmiştir. Yalnızca ilgili bilgi kaynaklarını seçme, edinme, işleme ve etkili bir şekilde yayma (Yaya ve Adeeko, 2015) değil, aynı zamanda bilgi danışmanı, teknoloji kullanıcısı ve araştırma destekçisi gibi roller üstlenmeleri gerekmiştir (Sewell ve Kingsley, 2017). Bu çok yönlü beklentiler, kütüphanecilerin mesleki profesyonellik düzeylerinin önemini artırmıştır.

Mesleki profesyonellik, bireyin mesleğine yönelik tutum ve davranışların bir bileşimidir. Diğer bir deyişle, bireyin görevini bilgi, etik ilkeler ve sorumluluk bilinci doğrultusunda icra etmesidir. Toplum, bir mesleğin üyelerinin profesyonelce hareket etmesini bekler. Çünkü meslek üyeleri, toplumun diğer üyelerinin ihtiyaç duyduğu uzmanlaşmış bilgiye sahiptir (Boyt ve diğerleri, 2001). Profesyonel bilgi hizmeti sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde mesleki profesyonellik birçok faktörle ilişkilendirilmektedir. Bunlardan biri de iş memnuniyetidir (Boyt ve diğerleri, 2001; Sejjaaka ve Kaawaase, 2014).

İş memnuniyeti, bir işyerindeki davranış ve üretkenliğin önemli bir parçasıdır (Martin, 2020). Çalışanların işleri hakkındaki duygu ve düşüncelerinin bir bileşimidir. Onların işlerini ne kadar sevdiklerinin (tatmin) veya sevmediklerinin (tatminsizlik) bir ölçüsüdür. Bir bireyin ihtiyaçlarının veya değerlerinin iş ve çevresi tarafından ne derece karşılandığına yönelik hisleridir (Leysen ve Boydston, 2009). Çalışanların iş memnuniyeti üzerine yapılan çalışmalar, onların iş memnuniyetindeki

artışın, hizmet kalitesini ve verimliliği arttırdığı ve bunun da müşteri memnuniyetine olumlu şekilde yansıdığını ortaya koymuştur (Boyt ve diğerleri, 2001).

1.2.Amaç

Günümüzde mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti bütün sektörlerde olduğu gibi kütüphane ve bilgi hizmetleri için de güncelliğini ve önemini korumaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, Ankara ili örneği üzerinden Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin mesleki profesyonelliği ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- I. Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti (tatmin) düzeyi nedir?
- II. Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşü nedir?
- III. Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti ile mesleki profesyonellikleri demografik değişkenlere göre —cinsiyet, yaş, üniversite türü, görev süresi, eğitim durumu, görev unvanı— anlamlı bir fark göstermekte midir?
- IV. Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonelliği ile iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? İlişki varsa yönü ve derecesi nedir?

1.3.Kapsam

Bu çalışmanın konusu Türkiye’deki üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin mesleki profesyonellikleri ile iş memnuniyetleri arasındaki ilişki üzerinedir. Araştırmanın kapsamı Ankara ilinde bulunan üniversite kütüphanelerindeki bilgi ve belge yönetimi mezunu kütüphaneciler ile sınırlandırılmıştır.

1.4.Konunun Önemi

Teknolojinin hızlı değişimi ve artan rekabet ortamında, kurumlar için nitelikli insan kaynağı stratejik önem taşımaktadır. Yüksek potansiyelli çalışanların belirlenmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması kurumların çevreye uyumunu ve rekabet avantajının

sürekliliğini sağlamada etkilidir. Üniversiteler kadar, üniversite kütüphaneleri de aynı rekabet ortamıyla karşı karşıyadır. Bilgi profesyonelleri bir kütüphanenin taklit edilemeyen en değerli varlıklarıdır. Toplam kalite yönetimi anlayışı çerçevesinde (Sabuncuoğlu, 2016) bir üniversite kütüphanesi çalışanlarının memnuniyetini artırmak, çalışan devir oranını düşürürken, hizmet kalitesini artıracaktır. Yüksek hizmet kalitesi, yüksek kullanıcı memnuniyeti ve sadakati olarak geri dönecektir. Bu nedenle, çalışanların memnuniyetini artırmanın yollarını bulmak önemlidir.

Literatür incelendiğinde, bilgi ve belge yönetimi alanında ve kütüphaneler ve kütüphanecilik özelinde *iş memnuniyeti* üzerine birçok çalışmaya rastlamak mümkündür (Örn. Aslıyüksek, 2017; 2018; Leysen ve Boydston, 2009; Martin, 2020; Yılmaz ve diğerleri, 2010). *Mesleki profesyonellik* üzerine çalışmalar için de aynı durum söz konusudur (Örn. Bundy ve Wasserman, 1968; Cannon, 2017; Yaya ve Adeeko, 2015) Ancak, iş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik konusunu bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamış. Bu çalışmanın, hem literatüre katkı sağlayacağı, hem de üniversite/kütüphane yönetimlerine ve politikalarına yol gösterici veriler sunacağı umulmaktadır.

1.5. Yöntem ve Veri Toplama Teknikleri

Çalışmada kullanılan yöntem betimleme yöntemidir. Betimsel araştırma, olayların, nesnelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve alanların doğasını açıklamayı amaçlar. Ayrıca, mevcut ve geçmiş olaylar ve koşullar arasındaki bağlantıları analiz ederek durumlar içinde meydana gelen etkileşimleri aydınlatmayı hedefler (Kaptan, 1990).

Araştırma verilerini toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, araştırma konusuyla ilgili bir dizi sorudan oluşmaktadır (Akalin, 2018, ss. 15-16). Anketleri iki grupta sınıflandırmak mümkündür. Birinci grup daha geleneksel, ikinci grup ise modern ve teknoloji ile gelişen bir yapıdadır (Coşkun ve diğerleri, 2017).

Çalışma kapsamında; SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilen verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikleri şunlardır: normallik testi, keşfedici faktör

analizi, “Cronbach Alpha” güvenilirlik analizi, tanımsal istatistik analizleri, T-Testi, ANOVA Testi ve Pearson korelasyon analizi.

1.6.Sınırlılıklar

Birincil verilerin elde edilmesinde, iş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik üzerine hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler, bu anket çalışmasından elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.7.Literatür Özeti

Literatür incelendiğinde kütüphanecilik ve/veya bilgi ve belge yönetimi alanında “mesleki profesyonellik” ile “iş memnuniyeti” konularını birlikte inceleyen herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu nedenle, bu bölümde, bu konuları birlikte inceleyen diğer alan çalışmalarına uluslararası ve ulusal olmak üzere yer verilmiştir.

Norris ve Niebuhr (1984) çalışma hayatında profesyonellik, örgütsel bağlılık ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Pollard (1995) haber çalışanları arasında profesyonelliğin, örgütsel yapı algısının ve sosyal özelliklerin iş memnuniyeti üzerindeki etkisini incelemiştir.

Boyt ve diğerleri (2001) tarafından yürütülen çalışmada profesyonelliğin ödüllendirilmesinin rolünü inceleyen bir iş memnuniyet modeli geliştirilmiş ve test edilmiştir. Hampton ve Hampton (2004) çalışmada sağlık çalışanları arasında profesyonellik, ödüller, pazar yönelimi ve iş memnuniyeti ilişkisini incelemişlerdir. Ololube (2007) çalışmasında Nijeryalı öğretmenler arasında iş memnuniyetini profesyonellik, demografik özellikler ve motivasyon bağlamında incelemiştir. Hwang ve diğerleri (2009) çalışmada Koreli ve Çinli hemşireler arasında profesyonelliğin iş memnuniyeti üzerindeki etkisini incelenmiştir.

Lee ve Kim (2013) hastane büyüklüğüne göre hemşirelik uygulama ortamının, profesyonellik ve iş memnuniyeti üzerindeki etkisini karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Melnik ve diğerleri (2013) kâr amacı gütmeyen ve kâr amacı güden

kuruluşlarda yönetim uygulamalarının profesyonelliğinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmak için çalışma gerçekleştirmişlerdir. Lee (2013) çalışmasında diş hijyenistlerinde profesyonellik ve iş memnuniyetini araştırmıştır.

Sejjaaka ve Kaawaase (2014) Uganda'daki muhasebe meslek mensupları arasında profesyonellik, ödüller, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık konularını araştırmışlardır. Heo (2015) profesyonelliğin fizyoterapistlerin iş memnuniyeti ve iş performansına etkisini incelemiştir. Liu ve diğerleri (2023) sosyal hizmet uzmanlarının işten ayrılma nedenlerini profesyonellik ve iş memnuniyeti bağlamında incelemişlerdir. Candra ve diğerleri (2023) çalışmalarında örgütsel iklimin aracılığında iş profesyonelliği ve iş memnuniyetinin çalışan performansı ile ilişkisini araştırmışlardır.

Ülkemizde “mesleki profesyonellik” ile “iş memnuniyeti” konularını birlikte inceleyen kaynaklar uluslararası literatüre göre daha azdır. Çelik ve Hisar’ın (2012) sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin profesyonellik davranışlarının iş memnuniyetine etkisini incelemiştir. Altinkurt ve Yılmaz (2014) öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hisar ve Oflaz (2009) ameliyathane hemşirelerinde iş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik konulu çalışmayı gerçekleştirmişlerdir.

Şenol (2020) doktora tez çalışmasında öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin mesleki statü, iş memnuniyeti ve öz yeterlik algıları üzerine etkilerini araştırmıştır. Köse (2020) yüksek lisans tez çalışmasında İngilizce öğretmenlerinin mesleki profesyonellik ve memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

1.8.Düzen

Araştırma giriş dâhil dört bölüm ile sonuç/öneriler ve kaynakçadan oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümü olan giriş kısmında araştırma konusuna ve önemine, araştırmanın amacına, araştırmanın yöntemine, araştırmanın kapsamına, sınırlılıklara, araştırmanın düzenine ve araştırmada kullanılan kaynaklara yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde meslek, profesyonellik ve mesleki profesyonellik kavramlarının üzerinde durularak bu kavramların kütüphanecilikle olan ilgisi tartışılmaktadır. Yine aynı bölümde mesleki eğitim, mesleki bilgi, mesleki etik ve mesleki örgüt konularına yer verilmiştir. Bölümün devam eden kısmında ise iş kavramı, iş memnuniyeti, iş memnuniyetini etkileyen faktörler ve iş memnuniyeti teorileri yer almaktadır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde Türkiye’de Üniversiteler ve üniversite kütüphaneciliği üzerinde durulmuş ve konuyla ilgili tarihsel sürece yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise bulguların analizi ve yorumu yapılarak, ardından sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1.9.Kaynaklar

Çalışma kapsamında ilk olarak konuyla ilgili günümüze kadar yapılmış olan çalışmalara erişim sağlamak için literatür taraması yapılmıştır. Konuyla ilgili ulusal ve uluslararası kaynaklara ulaşmak için kullanılan anahtar kelimeler aşağıdaki gibidir:

- Üniversite kütüphaneciliği/Akademik kütüphanecilik (academic librarianship)
- İş memnuniyeti (job satisfaction)
- Profesyonellik/mesleki profesyonellik (professionalism)

Basılı ve elektronik kaynaklara erişim sağlamak için yapılan literatür taramasında, aşağıdaki veritabanları ve diğer bilgi kaynakları kullanılmıştır:

- YÖK Tez kataloğu
- Türkiye Makaleler Bibliyografyası
- Türkiye Bibliyografyası
- Türk Kütüphaneciliği Dergisi
- Bilgi Dünyası Dergisi
- Google Scholar
- ProQuest
- E-Lis

- LISTA (Library, Information Science & Technology Abstracts)
- TO-KAT (Ulusal Toplu Katalog)
- Scopus
- Web of Science
- DergiPark
- ScienceDirect



2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Meslek Kavramı

Meslek kavramı tanımlanması zor bir kavramdır (Tapper ve Millett, 2015; Saks, 2012). Meslek kavramının, iş ile karıştırılması (Çalık ve Ereş, 2006, s. 29) bu zorluğu daha da artırmaktadır. Oysa meslek, bilgi ve beceriler bütünü, iş ise mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya dönüştürülmüş halidir (Çalık ve Ereş, 2006, s. 29). Literatürde meslekleri tanımlamada farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bir mesleğin bulundurmaı gereken özellikleri belirlemeye dayanan bu yaklaşımlar, her bir meslek için farklı unsurlara vurgu yapmaktadır. Ancak her meslek grubu için ortak olan ve değişmeyen temel özellikler vardır. Bunlar, toplumsal güvene dayalı ilişkileri içeren kurumsallaşma, belirli bir bilgi ve beceri birikiminin olması ve etik sorumlulukların olmasıdır (Saks, 2012).

2.2. Profesyonellik Kavramı

“Profesyonellik” ve “meslek” kavramları genelde birlikte kullanılsa da bu iki kavram birbirinden farklıdır. Profesyonellik kavramı, mesleğin yapılış biçimiyle yakından ilişkilidir (Şenol, 2020, s.17). En genel tanımıyla profesyonel, “*bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan (kimse), amatör karşısı*” şeklinde tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023). Profesyonellik ise “*profesyonel olma durumu*” olarak ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2023). Bu bağlamda profesyonellik, bir işi kazanç sağlamak veya gelir elde etmek amacıyla amatörlükten uzakta profesyonelce yapma durumudur. Ayrıca profesyonellik yapılan işte ustalaşmayı ve uzmanlaşmayı da gerektirir.

Profesyonellik 1950'li yıllarda ilk olarak sosyologların dikkatini çekmiş ve bir mesleğin meslek olarak adlandırılabilmesi için sahip olması gereken özelliklerin belirlenmesine odaklanılmıştır (Şenol, 2020, s.17). Konuyu sosyal hizmet mesleği özelinde ele alan Hugman (1996), profesyonelliği, yalnızca teknik bilgi ve becerilere dayalı bir statü olarak değil, aynı zamanda mesleki uygulamaların etik, ideolojik ve

sosyal bağlamlarla şekillendiği dinamik bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu çerçevede profesyonelleşme, uzmanlık bilgisine sahip olmanın ötesinde, toplumsal çeşitliliğe duyarlılık, güç ilişkilerinin farkında olma ve kamu yararını önceleyen etik bir sorumluluk üstlenmeyi gerektirir. Bu yaklaşım, özellikle insan merkezli meslekler için evrensel düzeyde uygulanabilir bir profesyonellik modelini mümkün kılar. Sağlık, eğitim, psikoloji, hukuk ve benzeri hizmet odaklı mesleklerde de, mesleki özerklik ile toplumsal sorumluluk arasındaki denge büyük önem taşımaktadır. Hugman'ın (1996) vurguladığı gibi, profesyonellerin yalnızca ne yaptıkları değil, neden ve kim için yaptıkları da meslek etiğinin ve toplumsal güvenin temelini oluşturur. Dolayısıyla, profesyonellik yalnızca teknik bir yeterlilik değil, aynı zamanda sosyal adalet, eşitlik ve etik ilkelere duyarlı bir uygulama biçimi olarak yeniden düşünülmelidir.

2.3. Mesleki Profesyonellik

Mesleki profesyonellik, örgütsel boyutları olan bir kavramdır (Adıgüzel ve diğerleri, 2011). Evetts (2012), örgütlerde profesyonelliği ikiye ayırmıştır. Bunlardan biri mesleki profesyonellik, diğeri ise örgütsel profesyonelliktir (Evetts, 2012; Färlholm ve Jansson, 2008; Fraser, 2025). Tablo 2.1, bu ik farklı boyuta ilişkin özellikleri vermektedir.

Tablo 2.1: Bilgi temelli çalışmalarda iki farklı profesyonellik biçimi

Örgütsel profesyonellik	Mesleki profesyonellik
Yöneticiler tarafından giderek daha fazla kullanılan kontrol söylemi	Meslek grupları içinde inşa edilen söylem
Rasyonel-yasal otorite biçimleri	Meslektaş otoritesi
Standartlaştırılmış prosedürler	Takdir yetkisi ve işin mesleki kontrolü
Hiyerarşik otorite ve karar alma yapıları	Hem müşteriler hem de işverenler tarafından uygulayıcılara duyulan güven
Yöneticilik	Uygulayıcılar tarafından uygulamaya konulan kontroller
Hesap verebilirlik ve dışsallaştırılmış düzenleme, hedef belirleme ve performans değerlendirilmesi	Kurumlar ve dernekler tarafından izlenen mesleki etik
Weberci örgüt modelleriyle bağlantılılık	Durkheim'ın meslekleri ahlaki topluluklar olarak gören modeliyle bağlantılılık

Kaynak: (Evetts, 2012, s. 7)

Tablo 1.1’de görüldüğü gibi, mesleki profesyonellik, bir örgütteki aynı meslek grubundaki profesyoneller arasında varolur. Bu profesyonel grup içinde inşa edilen ve uygulayıcıların özerkliğine ve takdir yetkisine dayalı yargı/değerlendirmesine dayanan bir söylemdir (Fältholm ve Jansson, 2008). Meslektaşlar arası otoriteyi, müşteriler ve işverenler tarafından uygulayıcılara duyulan güveni, uygulayıcılar tarafından uygulamaya konulan kontrolleri ve kurumlar ve dernekler tarafından izlenen mesleki etiği içeren bir profesyonellik modelidir (Evetts, 2012; Fraser, 2025). Ortak ve uzun vadeli eğitim ve öğretim sistemlerine ve güçlü mesleki kimliklerin ve çalışma kültürlerinin geliştirilmesine bağlıdır (Evetts, 2012; Fältholm ve Jansson, 2008).

Buna karşın örgütsel profesyonellik, genellikle yönetim tarafından benimsenen bir kontrol söylemidir (Fältholm ve Jansson, 2008). Örgütsel profesyonellikte, rasyonel-yasal otorite biçimleri ve hiyerarşik bir yapı içinde sorumluluk ve karar alma mekanizması vardır. Yönetimsel kontrolde iş prosedürlerinin ve uygulamalarının artan bir şekilde standartlaştırılması söz konusudur (Evetts, 2012).

2.4. Kütüphanecilerde Mesleki Profesyonellik

Kütüphanecilik, bilgi yönetimi, bilgi erişimi, kaynak yönetimi ve okuma kültürünün geliştirilmesi gibi hizmetleri içeren bir meslek dalıdır. Kütüphaneciliğin mesleki özellikleri ve kütüphanecilerin işlerinin doğasıyla ilişkili olarak profesyonelliğin kapsamı üzerine yapılan tartışmalar, kütüphaneciliğin ötesinde açık ve net bir "profession (meslek)" tanımı yapmanın ne kadar zor olduğunu göstermiştir (Oğuz, 2004, s.64). Kütüphaneciliğin meslek olabilmesi için gerekli koşullar altı maddede toplanmış ve şekilde ifade edilmiştir (Shera, 1972, ss. 68-69);

- Meslekler, bireysel sorumluluk gerektiren zihinsel işlemleri gerektirir: Bir dizinde kullanılacak bilgi ve terimleri seçmek, kataloglama kurallarını uygulamak, kuralların kapsamadığı bir durumla karşılaşıldığında karar vermek kişisel zihinsel sorumluluklar olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kütüphane ve arşivlerdeki sınıflama işlemleri de zihinsel sorumluluk gerektiren işler arasında gösterilebilir.

- Meslekler, birlikte çalıştıkları materyalleri teknoloji ve bilimden elde etmelidir: Sağlanan, düzenlenen, erişilen ve yayılan kaynakların büyük bir kısmı teknoloji ve bilim alanlarındadır.
- Bu materyali uygulama için belirli bir amaç doğrultusunda kullanır: Ağırlıklı olarak uygulama odaklı kütüphanecilik mesleği, farklı düzeylerde sağlanan bu materyali düzenler, saklar ve yayar. Bunu yapmak için, bu kaynakların koleksiyonda bulunmasını sağlamak üzere katalog ve indeksler gibi kendi araçlarını geliştirirler.
- Mesleklerin eğitim yoluyla aktarılabilecek tekniklere sahip olması gerekir: On yıllardır kütüphanecilik alanında yüksek eğitim veren kütüphanecilik okullarının olması ve bu okullarda mesleğin seçkin üyelerinin yetişmiş olması bu kriteri karşılamaktadır. Ayrıca alanda yapılan bilimsel toplantılar ve bilimsel çalışmalar da bu kriteri karşılayan örnekler arasındadır.
- Meslekler kendi kendilerini örgütlenme eğilimindedir: Kütüphanecilik mesleği 1876 yılında örgütlenmeye başlamıştır. Öyle ki, ulusal derneklerin bir araya toplandığı bir çatı kuruluşu bile vardır.
- Meslekler fedakârlık ve özveri gibi değerleri giderek daha fazla vurgulamaktadır: Bu kriter, bir şeyi yapıp yapmamaya karar verirken başkalarını da düşünmek anlamına gelir. Bu kritere örnek olarak kullanıcı merkezleri geliştiren hizmetler ve kullanıcı ihtiyaçlarını mesleki statü ve kişisel haklar kadar veya daha fazla tartışan ve belirlemeye çalışan hizmetler verilebilir. Aynı zamanda, profesyonel olarak uygulanacak standartların geliştirilmesi de bu kriteri yerine getirebilecek bir örnektir.

Profesyonellik emek gerektirir. Bir profesyonelin bir unvanı vardır ve bu onun mesleğidir. Bu unvan profesyonele ürettiği iş ile verilir. Dolayısıyla profesyoneller atanmış değildir. Kişi profesyonelliği kendisi kazanır ve kurallarına uymazsa kaybeder (Çolaklar, 2004, s. 12). Bu bağlamda kütüphanecinin profesyonel olabilmesi için kişisel uğraşlar da vermesi gerekmektedir. Kütüphanecinin aşağıda belirtilen mesleğin profesyonellik koşullarını bilmesi ve uygulaması gereklidir (Çolaklar, 2004, ss.12-13):

- Mesleğin sunduğu eğitim en az lisans düzeyinde olmalıdır.
- Hazırlık eğitiminin olması ve teori ve pratik arasında bir dengenin olması gerekir.
- Eğitim programları sürekli olarak düzenlenmelidir.
- Diploma, belgeler ve sertifikaların büyük ölçüde meslek tarafından belirlenmesi ve denetlenmesi gerekir.
- Mesleğin örgütü konumunda olan bir derneği olmalıdır.
- Mesleki olarak araştırmalar ve yayınlar yapılabilmelidir.
- Meslek üyeleri, mesleki bilgi ve becerilerini kullanma konusunda belirli bir uzmanlığa sahip olmalıdır.
- Meslek üyeleri uygun pozisyonlarda istihdam edilmeli ve ödüllendirilmelidir.
- Meslek, profesyonelliğin gerektirmiş olduğu davranış ve tutumları belirleyen bir etik kurallara sahip olmalıdır. Başka bir deyişle, bir "etik ve ahlak" kültürü olmalıdır.
- Meslek üyeleri birbirleriyle işbirliği içinde olmalı, eşitlik ve destekleyicilik ilkelerine uygun davranmalıdır.
- Meslek üyeleri kendilerini mesleklerine adanmalı ve maddi çıkar yerine "en iyi hizmeti sunma" düşüncesiyle hareket etmelidir.

Buna göre kütüphanecinin mesleğinde profesyonel olabilmesi için;

- En az lisans düzeyinde eğitim almış olması,
- Düzenlenen eğitim programlarına katılması,
- Lisans eğitimiyle elde ettiği bilgi ve becerilerini kullanabilmesi,
- Meslek etiği kurallarına uygun davranış sergilemesi,
- Amirleri ve meslektaşları ile işbirliği içinde ve iletişim halinde olması,
- Kullanıcılara daha iyi bir hizmet sunabilmek için onlarla iletişim halinde olması,
- Kullanıcı hizmetlerini her kullanıcı için ayırım gözetmeksizin eşit ve en iyi bir şekilde sunabilmesi gerekmektedir.

2.4.1. Mesleki Eğitim

Mesleki eğitim, bireylerin iş yaşamlarında belirli bir meslek üzerine gereken bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazanmalarını sağlayan, aynı zamanda bireysel yeteneklerini çok yönlü olarak geliştirmeyi amaçlayan eğitim süreci olarak tanımlanmaktadır (Özsoy, 2015, s. 174). Mesleki eğitim, bireylere yüksek standartlarda kalite ve pratik beceriler kazandırmayı amaçlayan çeşitli kurs ve programları içerir. Bu eğitim türü, farklı içerikleri, çeşitli beceri alanları ve değişen öğretim yöntemleri ile esnek ve çok yönlü bir yapıya sahiptir (Wolf, 2011, s. 7). Mesleki eğitimin öneminin birçok nedeni vardır. Günümüz modern yaşamını sürdürülebilir kılan altyapıların inşası, sağlık hizmetlerinin sunumu, makine ve ekipmanların bakım ve onarımı, konaklama ve eğlence sektörlerinde hizmet sunumu ve telekomünikasyon alanındaki teknolojik gelişmeler ancak mesleki bilgi, beceri ve uzmanlığa sahip bireylerin katkısıyla mümkün olmaktadır. Bu bağlamda, mesleki eğitime duyulan ihtiyaç özellikle araçsal işlevi açısından belirgindir (Fuller, 2015, s. 232).

Kütüphanecilik alanındaki mesleki eğitim, alana ilişkin temel ve ileri düzeydeki mesleki bilgilerin edinilmesini ve bu bilgilerin uygulamada etkin bir şekilde kullanılmasını ifade eder. Türkiye'de kütüphanecilik alanında mesleki eğitim faaliyetleri ağırlıklı olarak meslek örgütleri, üniversitelerin kütüphane bölümleri ve “Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü (KYGM)” tarafından yürütülmektedir. Bu eğitimler, çoğunlukla hizmet içi eğitim yaklaşımıyla toplantılar, seminerler ve konferanslar aracılığıyla düzenlenmekte ve çoğunlukla geleneksel yöntemlere dayanmaktadır. Ancak bu faaliyetlerin sürdürülebilir olmaması, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yeterince yararlanılamaması ve geniş bir katılımcı kitesine ulaşamaması bu eğitimlerin etkisini ve verimliliğini sınırlamaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki uygulamalarla kıyaslandığında Türkiye'deki bu eğitimlerin faydalı olduğu görülmekle birlikte, teknolojik altyapı desteğinin olmaması ve süreklilik arz etmemesi önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır (Işık, 2017, ss. 53-54).

2.4.2. Mesleki Bilgi

Bilgi dinamikdir; öğrenme, deneyim ve diğer farklı süreçlerle değişir ve şekillenir. Bu, bir bireyin kişisel bilgisi, bir grup insanın kolektif bilgisi veya bir mesleğin bilgi temeli için de geçerlidir. Mesleki bilgi kamuya açık olmalı, saklanmalı ve paylaşılmalıdır. Ayrıca, bu bilginin geçerliliğinin düzenli olarak doğrulanması ve sürekli iyileştirilmesi (Hiebert ve diğerleri, 2002, s. 4), mesleki standartların sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Kütüphanecilik alanında mesleki bilgi, geleneksel ve dijital formatlardaki bilgi kaynaklarını değerlendirme, düzenleme ve erişilebilir kılma konusundaki bilgi ve becerileri (Al Hijji ve Al-Busaidi, 2019, s. 513) kapsamaktadır. Bu bilgi ve beceriler üniversitelerin Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde verilen dört yıllık lisans eğitimi sırasında edinilir.

2.4.3. Mesleki Etik

Mesleki etik, profesyonel davranışlara rehberlik eden, meslek üyelerine yol gösterici ilke ve standartlar olarak tanımlanabilir. Bu ilkelere bağlı kalan profesyoneller, işlerindeki dürüstlük ve adalet sayesinde meslektaşlarının güvenini ve saygısını kazanır. Ayrıca, bilgi ve yeteneklerine daha fazla güven duyar ve gönül rahatlığına sahip olur (Çabuk ve İşgüden, 2006, ss. 59-60).

Mesleki etik, mesleki uygulamaların adalet, hakkaniyet ve dürüstlük gibi kavramlara dayanmasını sağlar. Mesleki etiğin var olabilmesi için bir grup veya topluluğun varlığı gerekir. Mesleki etik ilkeleri, üyeleri arasındaki anlayış, algı ve davranış farklılıklarını ortadan kaldırarak bir mesleği standartlaştırma ihtiyacından doğmuştur (Erdem ve Şimşek, 2013, s. 189).

Kütüphanecilik, özünde etik bir faaliyettir ve bilgi profesyonelleri için bir değer zenginleştirme yaklaşımı içerir. Son yüzyıllarda artan toplumsal karmaşıklıkla birlikte önemi daha da artan fikir ve bilgi paylaşımı ihtiyacı, kütüphaneciler ve kütüphanecilik uygulaması için mantıklı bir temel sağlar. Bilgi kurumları ve

profesyonellerinin modern toplumdaki rolü -ki kütüphaneler ve kütüphaneciler de bu kategoriye dahildir- bilginin kaydedilmesi, kullanıcıların hizmetine sunulması ve bilgiye erişimin sağlanması gibi hizmetleri en üst düzeye çıkarmaktır (IFLA, 2012).

Mesleki etik, herhangi bir meslekte, meslek uygulayıcıların uymayı kabul ettiği bir dizi etik kurallarını kapsar ve kişinin meslek hayatının önemli bir parçasını oluşturur. Bu etik kuralları evrensel anlamda Uluslararası Kütüphane Dernekleri ve Kurumları Federasyonu (IFLA) tarafından belirlenmiştir. IFLA'ya göre mesleki etik kurallarının işlevleri şunlardır (IFLA, 2012):

- Kütüphanecilerin ve diğer bilgi çalışanlarının politika oluşturabilecekleri ve ikilemleri ele alabilecekleri ilkeler üzerine düşünmesini sağlamak,
- Mesleki öz farkındalık geliştirmek,
- Kullanıcılara ve genel olarak topluma şeffaflık sağlamak.

IFLA kütüphaneciler için etik kuralları altı başlık altında toplamıştır. Bu ilkeler şu şekildedir (IFLA, 2012):

1. *Bilgiye erişim*: Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, toplumdaki herkesin bilgiye erişimini sağlarlar ve bilgiye erişimin sansür yoluyla engellenmesini reddederler.
2. *Bireylere ve topluma karşı sorumluluklar*: Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları kapsayıcıdır. Din, dil, ırk, yaş, cinsiyet, inanç gibi ayrımları gözetmeksizin toplumdaki her bireyin eşit hizmet almasını sağlarlar.
3. *Gizlilik, mahremiyet ve şeffaflık*: Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, kişisel mahremiyete ve gizliliğe saygı gösterirler. Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, kullanıcı verilerinin paylaşılmamasına özen gösterirler.
4. *Açık erişim ve fikri mülkiyet*: Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, kullanıcılar için bilgiye adil, hızlı, ekonomik ve etkili erişim sağlamayı amaçlar. Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanlarının ilgisi, kütüphane kullanıcılarının herhangi bir medya veya formatta bilgi ve fikirlere mümkün olan en iyi erişimi sağlamaktır. Bu, açık erişim, açık kaynak ve açık lisans ilkelerinin desteklenmesini de içerir.

5. *Tarafsızlık, kişisel dürüstlük ve mesleki beceriler:* Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, koleksiyon, erişim ve hizmet konularında tarafsızlığa ve yansız bir duruşa sıkı sıkıya bağlıdırlar. Tarafsızlık, mümkün olan en dengeli koleksiyon ve bilgiye en dengeli erişimle sonuçlanır. Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, bilginin seçimi, düzenlenmesi, korunması, sağlanması ve yayılmasına yönelik politikalarını tanımlar ve yayınlar.
6. *İş arkadaşı ve işveren/çalışan ilişkisi:* Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları birbirlerine adil ve saygılı davranırlar. Kütüphaneciler ve diğer bilgi çalışanları, yaş, vatandaşlık, siyasi inanç, fiziksel veya zihinsel yetenek, cinsiyet, medeni durum, köken, ırk, din veya cinsel yönelim nedeniyle istihdamın herhangi bir alanında ayrımcılığa karşıdır.

Mesleki etik meslekten mesleğe farklılık gösterebildiği gibi, belirli bir meslek grubu için belirlenmiş etik kuralları ülkeler arasında da farklılık gösterebilir. Örneğin Türkiye'deki kütüphanecilik mesleğinin etik kuralları 12 madde ile ifade edilmişken Amerika'daki kütüphanecilik mesleğinin etiği 9 madde ile ifade edilmiştir (TKD, 2024a; ALA, 2021). Türkiye'de kütüphanecilik alanındaki etik ilkeler Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD) tarafından belirlenmiştir. Bu ilkelerde, TKD Düşünce Özgürlüğü Bildirgesi'ne, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer uluslararası sözleşmelere vurgu yapılmaktadır (TKD, 2024a).

Etik genel iyiliği ifade ederken, mesleki etik belirli bir meslekteki iyiliği ifade eder. Kütüphanecilik alanındaki etiğin de bilgi hizmetlerinde mükemmelliğe katkıda bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda, "iyi olma" kavramının en önemli boyutu "bilgi sorunu" ile ilişkilendirilmektedir (Yılmaz, 2009, s. 402). Bu etik kurallar, kütüphanelerin ayrımcılık yapmadan tüm bireylerin ve grupların bilgi ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetler sunmasını zorunlu kılmaktadır (Tezcan ve Tanrıku, 2011, 361).

2.4.4. Mesleki Örgütler

Mesleki örgütler, bünyelerinde barındırdıkları meslek mensuplarının maddi çıkar gözetmeksizin mesleklerini daha iyi şartlarda icra edebilmelerini sağlamak amacıyla

bir araya gelirler. Bu kuruluşlar, mesleğin daha iyi icra edilmesine yardımcı olmayı ve mesleki alanı ön plana çıkarmayı amaçlar. Bireysel mesleki gelişimle ilgili sektörler ile bağlantılı olarak uygulanan eğitimlerin yanı sıra, işbirliğini sağlamak ve mesleki uygulamaları devlet nezdinde temsil etmek amacıyla bir araya gelen profesyonellerin oluşturduğu bir gruptur. Mesleklerin tüm standart kodları tek elden yönetilmeye ve belirli bir yapıda olmaya başladıkça çalışanlar arasındaki bilgi alışverişi de hız kazanmaktadır. Profesyoneller, meslekleri hakkında bilgi biriktirmek ve bu bilgiyi kullanmakla yükümlüdür (Ertuğrul, 2021, s.23).

Profesyonelleşme sürecindeki meslekler için, meslek mensuplarının örgütsel bir çatı altında bir araya gelmesi önemli bir adımdır. Kamuoyu oluşturmayı amaçlayan mesleki örgütler, bu yolla bir yandan özerkliklerini kullanarak meslek mensuplarının hak ve menfaatlerini korumak için faaliyet gösterirken, diğer yandan topluma yararlı olma amacı doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmektedirler (Ertuğrul, 2021, s.24). Kütüphanecilik örgütleri çeşitli önemli görevler üstlenir. Bunlar arasında mesleki ve bilimsel gelişimi desteklemek, hakları teşvik etmek ve korumak, kamuoyunu bilinçlendirmeye yönelik sosyal etkinlikler ve girişimler düzenlemek yer alır (Külcü ve Dalkıran, 2013, s.340).

1876 yılında kurulan Amerikan Kütüphane Derneği (ALA), kütüphanecilik alanındaki en eski kuruluştur. Misyonu, kütüphane ve bilgi hizmetlerini geliştirmek, kütüphaneciliği bir meslek olarak tanıtmak ve toplumda bilgiye erişimi iyileştirmektir. ALA'nın öncülüğünde zaman içinde Avrupa ve diğer ülkelerde de birçok kütüphane derneği kurulmuştur (Külcü ve Dalkıran, 2013, s.343). İkinci Dünya Savaşı ve sonrası dönemde kütüphanecilik alanındaki derneklerin sayısı artmıştır. Bu artışın nedenleri arasında şunlar gösterilmektedir (Baldwin, 1997, ss. 392-393):

- Bilgi erişim isteğinin gelişmekte olan ülkelerde artış göstermesi,
- Dünya genelinde yayıncılık alanındaki faaliyetlerin gelişimi ve bilgi miktarının artışı,
- Yirminci yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte uluslararası işletmelerin bilgi pazarına olan ilgisinin artması,

- Kütüphane kullanıcılarının çeşitlenen ve artan bilgi ihtiyaçlarını karşılama ihtiyacı.

Dernekleşme faaliyetlerinin gelişimine yukarıda belirtilen nedenlerin yanı sıra, meslek mensuplarının mesleki ve sosyal haklarının korunması ve geliştirilmesi yönünde artan talepleri de katkı sağlamıştır (Külcü ve Dalkıran, 2013, s.344). Kütüphanecilik alanında faaliyet gösteren mesleki örgütlerin temel görev ve sorumluluklarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Külcü ve Dalkıran, 2013, s.346):

- Konferans ve eğitim gibi faaliyetler aracılığıyla meslek mensupları arasındaki etkileşim ve iletişimin güçlendirilmesine katkıda bulunur.
- Mesleğin ve kütüphanelerin gelişimine katkıda bulunmak için kurumlar arası işbirliğinin sağlanmasında öncülük eder.
- Fazla sayıda bireyi temsil eden kuruluşlar olarak mesleki örgütler, toplumu mesleki konularda daha aktif bir şekilde etkileyebilmektedir.
- Yeni teknolojilerin ve uygulamaların bilgi hizmetlerine yansması konusunda karşı karşıya olan kütüphaneciler, eğitim ihtiyaçlarını mesleki örgütler tarafından düzenlenen kongreler, konferanslar, çalıştaylar ve yayınlar aracılığıyla karşılayabilirler.
- Mesleki örgütler, mesleğin gelişimine katkıda bulunmak için mesleki alanda standartlar, kılavuzlar, davranış kuralları hazırlar ve bunların meslek mensupları tarafından benimsenmesini sağlar.
- Mesleki örgütler, kütüphanelerin ve kütüphanecilerin toplumdaki görünürlüğünü artırmak, halkı kütüphaneleri savunmaya teşvik etmek ve kütüphane yasası ve politika yapıcılarını korumak adına çalışırlar.
- Mesleki örgütler, kütüphane ile ilgili diğer kuruluşlarla stratejik ittifaklar ve ortaklıklar geliştirir, böylece kendi kaynaklarının yeterli olmadığı durumlarda hedeflerine ulaşmak için dış destek alırlar.
- Mesleki örgütler, kütüphanecilerin özlük haklarını korumak ve geliştirmek için çalışır.
- Mesleki örgütler düşünce özgürlüğünün gelişimine, toplumda demokrasi bilincinin artırılması ve sansüre karşı mücadeleye katkıda bulunur.
- Mesleki örgütler alanda etik ilkeleri belirler ve uygular.

Ülkemizde kütüphanecilik alanında faaliyet gösteren dernekler ise şu şekildedir:

❖ Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD): TKD, Türkiye'de kütüphanecilik mesleğini tek çatı altında toplamak ve meslek mensuplarının seslerini duyurabilecekleri, karşılaştıkları sorunları dile getirip tartışabilecekleri ve çözüm önerileri geliştirebilecekleri bir platform oluşturmak amacıyla 19 Kasım 1949 tarihinde Adnan Ötügen'in öncülüğünde kurulmuştur. Kütüphanecilerin kurumsal bir meslek örgütüne sahip olmaları açısından önemli bir dönüm noktası olan bu durum, kütüphaneciliğin bir meslek olarak farkındalığının artmasına da katkı sağlamıştır. Bilgi hizmetleri alanında katılımcı, paylaşımcı ve dayanışmacı bir anlayışla hareket etmeyi ilke edinen Dernek, kütüphanecilik mesleğinin gelişimine öncülük etmeyi ve toplumsal düzeyde mesleki bilinci güçlendirmeyi hedeflemektedir. Derneğin misyonu, etik değerler temelinde bireylerin bilgiye ücretsiz erişimini sağlamak, okuma kültürünü yaygınlaştırmak ve yaşam boyu öğrenmeyi desteklemektir. Derneğin vizyonu, bilgi hizmetleri alanında ulusal ve uluslararası düzeyde tanınan, güvenilir, saygın ve alanında yetkin bir otorite olarak etkin bir konuma ulaşmaktır. Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD], 2024b,c).

❖ Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği (ÜNAK): Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği (ÜNAK), bilgi ve belge yönetimi alanındaki araştırmaları, mesleki uygulamaları ve gelişmeleri izlemek; bu alanda verilen hizmetlerin çağdaş standartlara ulaşmasına katkıda bulunmak; karşılaşılan sorunları inceleyerek çözüm stratejileri geliştirmek ve meslek mensuplarının bireysel ve mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla kurulmuştur. Özellikle üniversite ve araştırma kütüphaneleri, dokümantasyon-enformasyon merkezleri ve özel kütüphanelere odaklanan bu kuruluş, 14 kurucu üye tarafından hazırlanan tüzük doğrultusunda gerekli resmi işlemleri tamamladıktan sonra 9 Ağustos 1991 tarihinde 06-39-009 numarası ile Ankara'da faaliyetlerine başlamıştır. Derneğin kısa adı “ÜNAK” olarak belirlenmiş ve yasal olarak tescil edilmiştir. Derneğin temel amaçları, ulusal ve uluslararası alanda kütüphanecilik ve bilgi bilimi alanlarındaki

bilimsel çalışmaları ve mesleki yenilikleri yakından takip etmek; bu gelişmeleri hizmet kalitesine yansıtmak ve sektörel sorunlara çözüm üretmektir. Aynı zamanda bilgi hizmetleri alanında çalışan profesyonellerin mesleki yeterliliklerini artırmak ve Türkiye'nin sosyal-kültürel gelişimine katkıda bulunmak da derneğin öncelikleri arasındadır. ÜNAK'ın misyonu, üniversite ve araştırma kütüphaneleri alanında akademisyenleri, kütüphanecileri, kütüphanecileri, yöneticileri, öğrencileri ve diğeri paydaşları ortak hedefler doğrultusunda bir araya getirmek, işbirliğı ortamları oluşturmak ve bu işbirliğinden doğan sinerji ile nitelikli hizmetler üretmektir. Derneğin vizyonu, kütüphanecilik ve bilgi bilimi alanına ilgi duyan tüm kesimler için üniversite ve araştırma kütüphaneleri bağlamında referans olarak kabul edilen etkin ve saygın bir sivil toplum kuruluşu olmaktadır. (Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneğı [ÜNAK], 2024, a,b).

- ❖ Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu (ANKOS): İçinde bulunduğumuz dönem bilgi, hız ve teknolojinin belirleyici unsurlar haline geldiğı, doğıru ve güvenilir bilgiye en kısa sürede ve en etkin şekilde ulaşmanın giderek önem kazandığı bir çağ olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte bilginin sadece basılı kaynaklarda değıl dijital platformlarda da sunulması yaygınlaşmış, teknolojik gelişmeler bilgiye erişimde sınırsız imkânlar sunmaya başlamıştır. İnternetin küresel ölçekte bilgi paylaşımı, işbirliğı ve ticaret için yeni fırsatlar yaratması ve elektronik yayıncılığın ivme kazanmasıyla birlikte, dünyanın önemli kütüphaneleri bir araya gelerek bilgi kaynaklarına daha ekonomik ve etkin erişim sağılamak amacıyla konsorsiyumlar oluşurmaya başlamıştır. Bu küresel eğilim doğrultusunda, Türkiye'deki üniversite ve araştırma kütüphanelerinin elektronik bilgi kaynaklarına toplu olarak ve daha avantajlı koşullarda erişimini sağılamak amacıyla 2000 yılında Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu (ANKOS) kurulmuştur. Faaliyetlerine 12 üye kurumun üç veri tabanına ortak aboneliğı ile başlayan ANKOS'un temel amacı, üniversite ve araştırma kütüphanelerinin mümkün olan en geniş yelpazedeki elektronik bilgi kaynaklarına en uygun maliyetlerle erişimini sağılamak, ortak yatırımlarla kaynak kullanımında verimliliğı artırmak ve Türkiye'deki akademik camianın

küresel bilgi sistemine erişimini en üst düzeye çıkararak eğitim ve araştırma faaliyetlerini desteklemektir. (Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu [ANKOS], 2024).

- ❖ Okul Kütüphanecileri Derneği (OKD): Dernek, 2010 yılında kurulmuştur (Külcü ve Dalkıran, 2013, s. 341). Derneğin temel misyonu, çağdaş eğitim kurumlarında faaliyet gösteren kütüphanelerin, bilgi ve medya merkezlerinin ve bu merkezlerde görev yapan kütüphanecilerin ulusal ölçekte yaşam boyu öğrenme süreçlerinin aktif birer bileşeni olmalarını sağlamaktır. Bu doğrultuda öğrencilerin öğrenmeyi öğrenme süreçlerinde çağdaş kütüphane hizmetlerinden etkin bir şekilde yararlanmaları için gerekli her türlü çalışmayı planlamak, uygulamak ve öncülük etmek derneğin öncelikli hedefleri arasındadır. Derneğin amacı, çağdaş eğitim kurumlarında kütüphane, bilgi ve medya merkezleri tarafından verilen hizmetlerin kalitesini yükseltmek ve bu alanlarda çalışan personelin mesleki donanımlarını geliştirmektir. Böylece bu merkezlerin toplumun demokratikleşme sürecine katkıda bulunması ve ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına destek olması hedeflenmektedir. (Okul Kütüphanecileri Derneği [OKD], 2024, a,b).

- ❖ Avrasya Kütüphaneciler Derneği (AKD): 2011 yılında kurulan ve merkezi Ankara'da bulunan Avrasya Kütüphaneler Derneği, Türkiye'de faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşudur. Derneğin faaliyetleri, Türkiye'de bilgi ve belge yönetimi alanında uzmanlaşmış profesyoneller tarafından yönlendirilmekte ve faaliyetlerini yönetim kurulu, çeşitli komiteler ve çalışma grupları aracılığıyla yürütmektedir. Dernek, Türk Dünyası Kütüphaneler Vakfı ve Halk Kütüphaneleri Derneği gibi benzer amaçlara sahip kuruluşlarla koordineli olarak çalışmakta, bu alandaki diğer kütüphane dernekleri ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde çeşitli projeler yürütmektedir. Avrasya Kütüphaneler Derneği'nin temel amacı, teknolojik, bilimsel, sosyal ve kültürel gelişmeleri dikkate alarak Türkiye ve Avrasya'da bilgi ve belge yönetimi ile ilgili süreçlerin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde yönlendirici ve destekleyici bir rol üstlenmektir. Bu

kapsamda ilgili alandaki hizmetlerin hem nicelik hem de nitelik olarak geliştirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca kütüphane, arşiv, dokümantasyon ve enformasyon kurumlarında çalışan uzmanlar arasında iletişim, mesleki dayanışma, bilgi paylaşımı ve işbirliği ortamının yaratılmasına katkıda bulunmak da derneğin öncelikli amaçları arasındadır. Bu sayede mesleki bilgi paylaşımı ve mesleki yetkinliklerin geliştirilmesi desteklenmektedir. (Avrasya Kütüphaneciler Derneği [AKD], 2024).

- ❖ Halk Kütüphaneleri Derneği (HKD): 2022 yılı itibarıyla Ankara merkezli bir dernek kurulmasına yönelik girişimlerde bulunulmuş ve bu çabalar sonucunda, 3 Kasım 2022 tarihinde ilgili yasal süreç tamamlanarak derneğin kuruluşu resmiyet kazanmıştır. Dernek, kütüphane ve bilgi hizmetleri alanında faaliyet göstermekte olup, bu alanın gelişimine çok yönlü katkı sunmayı amaçlamaktadır. Derneğin misyonu; kütüphane hizmetlerinin kalitesini artırmak amacıyla bilimsel araştırmalar yürütmek, çeşitli projeler geliştirmek, eğitsel ve sosyal etkinlikler düzenlemek, yayıncılık faaliyetlerinde bulunmak ve dernek üyelerinin mesleki gelişimlerini desteklemektir. Ayrıca, sosyal ve kültürel etkinlikler yoluyla üyeler arasındaki dayanışma ve etkileşimi güçlendirmek ve kütüphanecilik alanında ulusal ve uluslararası iş birlikleri geliştirerek ortak hedeflerin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak da derneğin temel misyonları arasında yer almaktadır. Vizyon olarak ise; halk kütüphanelerinin ve bu kurumlarda görev yapan personelin mesleki uzmanlığının artırılması, sunulan hizmetlerin geliştirilmesi ve toplum genelinde kütüphanelerin işlevi ile önemine yönelik farkındalığın güçlendirilmesi ön plandadır. Dernek, aynı zamanda kütüphanelerin etkinliğini artırarak sektörel büyümeye liderlik etmeyi, bu kurumların ulusal ve uluslararası düzeyde temsilini sağlamayı, üyelerinin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarına çözüm üretmeyi ve temsilcilikler açmak suretiyle kurumsal yapısını genişletmeyi hedeflemektedir. Diğer sivil toplum kuruluşlarıyla iş birlikleri geliştirerek, kütüphanecilik alanına ilişkin ortak amaçların gerçekleştirilmesi de dernek vizyonunun önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. (Halk Kütüphaneleri Derneği [HKD], 2024).

2.5. İş Kavramı

İş kavramı, örgüt içindeki bireyin yalnızca belirli bir pozisyonda üstlendiği görevlerin toplamı olmayıp, aynı zamanda bu pozisyonun kurum içindeki rolü, yetki ve sorumluluk dengesi ile diğer birimlerle kurduğu sistematik ilişkileri de kapsar. Ertaş (2023, s. 17) bu kavramı, işin örgütsel sürece entegre bir yapı olduğunun altını çizerek tanımlamaktadır. Özellikle sanayileşme, dijitalleşme ve küreselleşme gibi modern dinamiklerin etkisiyle iş kavramı, sadece üretim aktivitelerini değil; iş sağlığı, güvenliği ve risk yönetimini de içine alan çok boyutlu bir olguya dönüşmüştür. Bu nedenle kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanması açısından da stratejik bir önem taşımaktadır (Ertaş, 2023, s. 18).

2.6. İş Memnuniyeti

İş tatmini kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya çıkmıştır. Genellikle çalışanların işleri hakkındaki hislerinin bir göstergesi olarak tanımlanır. Önemi ise 1930'lar ve 1940'larda ortaya çıkmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 55).

O tarihten bu yana iş memnuniyeti konusunda pek çok tanımlama yapılmıştır. İş memnuniyeti, bireyin işini veya iş hayatını değerlendirmesi sonucunda elde ettiği tatmin edici veya olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır (Locke, 1976'dan aktaran; Köse, 2020, s.9). Spector (1997) iş memnuniyetinin kişilerin işlerinin farklı yönleri hakkındaki duygularıyla ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Spector'a (1997) göre, iş tatmini bireylerin işlerinden ne ölçüde memnun olduklarını ifade ederken, iş tatminsizliği bireylerin işlerini ne ölçüde sevmediklerini ve olumsuz değerlendirdiklerini göstermektedir. Köse (2020) çalışmasında iş memnuniyetinin en genel tanımını aşağıdaki maddeler halinde belirtmiştir:

- Bir kişinin iş için ifade ettiği tatmin edici veya olumlu duygusal durum,
- İnsanların işlerinin farklı yönleri hakkındaki duygularıyla ilgilidir,
- İnsanların işlerinden ne ölçüde keyif aldıkları,
- Bireyin işi için olumlu bir anlam ifade eder,

- Çalışanların işlerini kendileri için uygun görüp görmedikleri anlamında,
- Bir kişinin çalıştığı işle bağlantılı durum ve iş sayesinde kazanılan şey,
- Genellikle bireylerin yaptıkları işin özelliklerini değerlendirmeleri ve işle ilgili olumlu duygular ifade etmeleri sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır,
- Yükümlülüklerine ilişkin gerekliliklerin yerine getirilme durumu.

İş memnuniyeti, kişilerin çalıştıkları kuruma, yaptıkları işlere, iş arkadaşlıklarına ve iş ile ilgili diğer öge veya etmenlere karşı olan tutum olarak da ifade edilebilmektedir. İş memnuniyeti birçok nedenden etkilendiği için bu kavramın sınırlılıklarını çizmek tam olarak mümkün değildir (Akkaya ve Polat, 2022, s.428). Yapılan çalışma kapsamında iş memnuniyetine etki eden faktörlere ve kütüphanecilik konusunda bu alanda yapılmış çalışmalardan elde edilen sonuçlara yer verilecektir.

2.7. İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler

İş tatmini çeşitli faktörlerden etkilenir. Bunlar genellikle iki gruba ayrılır: Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, yetenek, kişilik, zekâ, medeni durum ve sosyal statü gibi bireysel faktörler ve ücret, terfi fırsatları, takdir, iletişim, yönetim tarzı, meslektaşlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi örgütsel faktörler (Pelit, 2014, s. 62).

2.7.1. Bireysel Faktörler

2.7.1.1. Yaş

Spector (1997), yaşla birlikte iş tatmininin artmasının iki nedenini belirlemiştir: ücret ve ikramiyelerdeki artış ve çalışanların rollerine uyum sağladıkça ve yaşlandıkça daha gerçekçi beklentiler geliştirmeleri. Dolayısıyla, iş tatmini yaşla birlikte artma eğilimindedir çünkü yaşlı çalışanlar daha iyi işlere sahip olma eğilimindedir. Hayatlarının erken dönemlerinde işe başlayanlar işlerinden oldukça memnun olma eğilimindedir, ancak bu memnuniyet 30 yaş civarında azalma eğilimindeyken, kariyerlerinin sonuna doğru tekrar yükselmektedir (Pelit, 2014, s. 70). Bu durum yaş

ile iş tatmini arasında açık bir korelasyon olduğunu gösterse de, bu korelasyonun çok da güvenilir olmadığını düşündürmektedir.

Araştırmacılar yaşın etkisini üç şekilde açıklıyor. İlk olarak, insanlar yaşlandıkça hayal kırıklığı nedeniyle yaşadıkları tatmin duygusundaki azalma, hayatın diğer alanlarındaki tatminle telafi ediliyor. İkinci olarak, yaşlı bireylerin iş seçerken ve keyif aldıkları rolleri seçerken öz bakıma öncelik verdikleri düşünülüyor. Üçüncü olarak, insanlar yaşlandıkça, kendilerini mutsuz eden işleri bırakma eğiliminde oluyorlar (Özpehlivan, 2018, s. 26).

2.7.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet önemli faktörlerden biridir. Kesin olarak kanıtlanmamış olsa da durumsal anlamda cinsiyet faktörü, bireyin iş memnuniyetinin oluşmasında etkili olabilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 25). Bazı çalışmalarda kadınlar daha yüksek iş memnuniyetine sahip olurken, bazılarında erkekler daha yüksek iş memnuniyetine sahiptir. Son olarak, bazı çalışmalarda da üçüncü ihtimal olarak iş memnuniyeti konusunda kadınlar ve erkekler arasında fark bulunmamıştır (Köse, 2020, s. 21). Bu açıdan bireysel bir faktör olarak ele alınan cinsiyetin iş memnuniyeti üzerindeki etkisinden bahsedebilmek için iş memnuniyetini etkileyen diğer faktörlerin de kapsama dahil edilmesi gerekmektedir (Pelit, 2014, s. 70).

2.7.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesinin yükselmesi bireyin çalışma hayatından beklentilerini de artırmaktadır. Başka bir ifadeyle eğitim seviyesinin artması işten duyulan memnuniyetin azalmasına neden olabilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 28; Pelit, 2014, s. 71). Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça iş memnuniyetlerinin de artması beklenmektedir. Bunun sebebi iyi bir eğitim almış kişi, daha iyi iş olanaklarına ve iyi bir ücrete sahip olmayı düşünmektedir. Ancak bu durum her zaman gerçekleşmeyebilir ve kişinin iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Başka bir ifadeyle, eğitim seviyesi bireyin işten beklenti düzeyini karşılıyor ve fazlasıyla memnuniyet verici iş imkanlarına yol açıyorsa memnuniyeti artırıcı, beklentiler

düşük düzeyde kalıyorsa memnuniyet azaltıcı rol oynamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.59).

İşletmelerin çalışanların ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda eğitim programları düzenlemesi, bireyi geliştirmede ve motivasyonu artırmada etkili olacaktır (Bayar, 2020 s. 84).

2.7.1.4. Medeni Durum

E. Yılmaz'ın (2004) çalışması, medeni durumun çalışan memnuniyetini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varmıştır. Çalışma, bekar çalışanların bazen evli meslektaşlarına göre daha fazla memnuniyetsizlik yaşadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, medeni durum ile iş memnuniyeti arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Evli bireyler, aile yaşamından duydukları memnuniyetin işlerine yansması ya da evlenmenin işlerine ilişkin beklentilerini değiştirmesi nedeniyle yüksek iş doyumu yaşayabilirler (Telman ve Ünsal, 2004, s.59). Ancak, Yılmaz ve diğerleri (2010) kütüphanecilerin medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

2.7.1.5. Yetenek

Kurumsal hedeflere ulaşılması ve kurumsal başarı, çalışanların başarı düzeyine, çalışanların başarı düzeyi ise onların bireysel özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inançlarına ve değerlerine bağlı olduğu ifade edilmiştir (Barutçugil, 2002, s. 127). Bu durum, yetenek faktörünün doğrudan olmasa da dolaylı olarak iş memnuniyetini etkilediğini göstermektedir.

Yetenekli çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri ve işletmeye en üst düzeyde katkı sağlayabilecekleri bölümlerde istihdam edilmesi de kuruluşları başarıya taşıyan en önemli faktörlerden biridir (Özpehlivan, 2018, s. 33). Örneğin, ikili ilişkileri iyi olan bir kişiyi kütüphane içerisinde teknik hizmetler biriminde değerlendirmek

yerine okuyucu ve/veya kullanıcı hizmetleri biriminde değerlendirmek daha sağlıklı ve verimli olabilir.

2.7.1.6. Kişilik

Kişilik, bireyin işini ve çalışma ortamını algılama ve değerlendirme biçimi üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bireysel davranışlar, kişinin içinde bulunduğu çevre ile bu çevredeki diğer bireylerle kurduğu sürekli etkileşim sürecinde şekillenmektedir. Bu bağlamda, bireyin kişiliği iş ortamından etkilenirken, aynı zamanda iş ortamı da bireyin kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Sudak ve Zehir, 2013, 142). Dolayısıyla, bireyin kişiliği ile çalışma ortamı arasında karşılıklı ve dinamik bir etkileşim vardır; bu etkileşim hem bireysel performansı hem de örgütsel işleyişi anlamada temel bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

Kişinin içedönük ve dışadönük yapısı da kişinin iş memnuniyetini etkilemektedir. Dışadönük kişiler daha fazla kişinin olduğu çalışma ortamını tercih ederken, içedönük kişiler ise mümkün olan en az sayıda kişinin bulunduğu çalışma ortamını ederler (Telman ve Ünsal, 2004, s.62).

2.7.1.7. Zekâ

Zekâ iş memnuniyetini etkileyen faktörlerden bir tanesidir. İşin karmaşık ve zor olduğu durumlarda zekâ düzeyi yüksek olanlar çalışanların iş memnuniyeti artarken, monoton ve daha basit işlerde çalışan zekâ düzeyi yüksek olanların ise diğer kişilere göre daha düşük iş memnuniyetine sahip olmaktadır (Serbest, 2019, s.59).

Çalışanların iş memnuniyetini artırmak için bireylerin bilgi, beceri, zeka ve yeteneklerine uygun işlerde çalıştırılması ve bu doğrultuda değerlendirilerek yönlendirilmesi gerekmektedir. Yapılan iş kişinin zekâsı, yeteneği, bilgisi ve becerisinden fazlasını gerektiriyorsa, kişi yapmış olduğu işten memnuniyetsizlik duyacaktır. Böylelikle kişinin performansı düşecek ve kurum için verimli olamayacaktır.

2.7.1.8. Statü

Statü, toplumun bir bireye atfettiği değer olarak tanımlanır. Herkes yaptığı işin takdir edilmesini ve takdir edildiğini hissetmek ister. Bu nedenle, işverenlerin tutum ve davranışları ile statü kavramı arasındaki ilişki çok önemlidir. Yöneticiler ve işverenler, çalışanlarının maddi ve manevi memnuniyetini ve sürekli üretkenliğini sağlamada önemli bir rol oynar. Bir çalışanın statüsü, şirkette işgal ettiği pozisyonudur. Çalışanları motive etmenin bir yolu, onlara yüksek işlevsel statü sağlamaktır. Statü sağlamanın temel ölçütü, çalışanları çalışmalarının önemli olduğuna ikna etmektir. İş yerinde değerli ve vazgeçilmez hissetmek, çalışanları mutlu, saygı duyulan ve özgüvenli kılar (Bayar, 2020, s. 76-77).

Bir işletmede çalışanlara verilen değer, onların mutluluğunu, onurunu ve gurur duygusunu sağlar. Bu, öz-önem duygusunu besler ve çevrelerindeki insanlardan saygı görmelerini sağlar. Bu statü, günlük yaşamda ve aile ortamında da saygı görmelerine yol açabilir (Kuzu, 2015, s. 36). Statü, iş tatminini etkileyen faktörlerden biri olsa da, etkisi her zaman doğrudan olmayabilir; bazen çalışanları dolaylı olarak da etkileyebilir (Özpehlivan, 2018, s. 29).

2.7.2. Örgütsel Faktörler

2.7.2.1. Ücret

İşletmelerin ortaya çıkışından bu yana, çalışanların fiziksel ve zihinsel emeğinin maliyeti olarak tanımlanan uygun ücretlerin nasıl belirlenip korunacağı konusu tartışılmaktadır. Ücretlerin motive edici bir faktör olarak rolü de tartışılmaktadır. Bunun nedeni, ücretlerin işletmeler için bir gider olarak görülmesidir. Ancak, daha yüksek ücretlerin daha yüksek üretkenlik ve performansa yol açtığını unutmamak önemlidir (Sabuncuoğlu, 2016, s. 298).

Çalışanın emeği karşılığında kurum tarafından sağlanan ödeme olarak tanımlanabilir (Pelit, 2014, s. 63). Yapılan araştırmalara göre çalışanların aldıkları ücretleri, çalıştıkları kuruma sundukları emek ve hizmetin karşılığı olarak değerlendirdikleri

görülmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 38). Ücretin düşük olması, çalışanlar açısından memnuniyetsizlik konusunda en önde gelen konulardandır. Birçok çalışan maaşlarından memnun değil. Bir kişinin ücreti yetersizse, işinden memnun kalmaz ve bu durum performansına yansır (Telman ve Ünsal, 2004, s.39).

2.7.2.2. Terfi

Terfi, bir çalışanın mevcut pozisyonundan, daha fazla yetki ve sorumluluk taşıyan daha üst düzey bir role geçirilmesini içerir. Bu, şüphesiz ücretlerde ve sosyal prestijde artışa yol açacaktır (Sabuncuoğlu, 2016, s. 105). Bir kurumda kariyer geliştirme ve terfi olanaklarının bulunması, çalışanların iş memnuniyetini artıran önemli faktörlerden biridir. Öte yandan, bireyin örgütsel ilerleme fırsatlarının sınırlı olduğunu fark etmesi iş memnuniyetsizliğine yol açabilir. (Mammadova, 2013, s. 34).

Daha üst pozisyonlara terfi etmek isteyen çalışanlar, bu hedef doğrultusunda bilgi ve becerilerini en iyi şekilde sergileme eğilimindedir. Terfi fırsatı sunulan bireyler bu durumu bir ödül olarak değerlendirebilir ve iş tatmin düzeylerini önemli ölçüde artırabilirler (Kuzu, 2015, s. 41). Terfi eden kişiye çoğu zaman yeni sorumluluklar yüklendiği için (Telman ve Ünsal, 2004, s.42), kişi terfi ettirilirken iş ile kişi arasındaki uygunluk göz önünde bulundurulmalıdır.

2.7.2.3. Takdir

Takdir, bireyin iş memnuniyetini etkileyen önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Ücret ve ödül gibi maddi unsurların yanı sıra çalışanın övgüye değer performansının sözlü veya yazılı olarak ifade edilmesi olarak tanımlanabilir (Özpehlivan, 2018, s. 50).

Çalışanların işletmenin başarısına katkılarını takdir etmek ve onları sorumlu tutmak, onları daha iyi performans göstermeye motive edebilir. Ancak güven eksikliği, huzursuzluğa ve çaba ve kararlılıkta düşüşe yol açabilir. İşletmeler çalışanlarının yeni fikirlerine, başarılı çalışmalarına, devamsızlıklarının az olmasına vb. dikkat

etmeli ve bu konularda çalışanlarını takdir etmelidir. İşletme içerisinde insanlara saygı duyulduğu ve insanlar işletmenin başarısından sorumlu tutuldukları sürece başarı kaçınılmaz olacaktır (Kuzu, 2015, s.37).

2.7.2.4. İletişim

İnsanlar, kuruluşları içinde açık ve anlaşılır iletişim ister. Yüz ifadeleri, göz teması, ses tonu ve beden dili gibi iletişim etiği, üstler ve astlar arasındaki ilişkilerde önemli bir rol oynar. Eğer işletme içinde kapalı bir iletişim tarzı varsa, çalışanlar kendilerinden bir şeylerin gizlendiğini düşünürler ve bu da iş memnuniyetlerini ve kurumlarına olan güvenlerini azaltır. Açık bir iletişim tarzı varsa, kurumda neler olup bittiği ve gelecek hedefleri çalışanlarla paylaşıyorsa bu durum onların memnuniyetini olumlu yönde etkileyecektir (Mammadova, 2013, ss. 37-38).

Doğru bir şekilde kurulan iletişimin beraberinde kişiler için birçok kolaylık getirmektedir. Doğru iletişim kişi için kendini doğru ifade etmesini, karşısındaki kişiyi dinlemesini ve anlamasını sağlamaktadır. Çalışanın çalışma ortamında iş arkadaşları ve işverenleri ile uyum içinde olmasını sağlamak doğru iletişimden geçer. İletişimin doğru bir şekilde kurulduğu takdirde yanlış anlaşılma ya da eksik bilgi alışverişi olmayacağı için iş memnuniyeti seviyesinde de düşüş yaşanmaması beklenir. İletişim ağının iyi olması çalışanlarda yüksek iş memnuniyeti sağlayabilir. Fakat yanlış anlama ve anlaşılma, eksik bilgi alışverişi, kendini yanlış ifade etme gibi iletişim sorunları çalışanların memnuniyet seviyelerinde ciddi düşüslere neden olabilmektedir (Oben, 2010, s.19).

2.7.2.5. Yönetim Tarzı

Çalışanın çalıştığı örgütün niteliği ve yönetimin kalitesi iş memnuniyetinde önemli faktörlerdir. Örgüt ve yönetim yapısının esnek olması ve çalışana söz hakkı vermesi çalışanın memnuniyetini ve örgüte katkısını olumlu yönde etkileyecektir (Pelit, 2014, s. 67).

İyi bir yönetim tarzı, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırır, motivasyonlarını yükseltir ve genel iş memnuniyetini artırır. Bu da daha verimli bir çalışma ortamı ve iş performansı ile sonuçlanır. Gününün büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışanlar esnek davranış ve esnek çalışma koşulları içinde çalışmak isterler, katı kurallar ve sıkı denetim çalışmada olumsuz etkiler yaratabilir (Kuzu, 2015, s.42).

2.7.2.6. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler

Çalışma arkadaşlarının bireyin iş yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır ve bu etki hem olumlu hem de olumsuz olabilir. Uyumlu ve destekleyici iş arkadaşları çalışma ortamını daha keyifli hale getirebilse de, bu tek başına iş memnuniyetini sağlamak için yeterli değildir. Öte yandan, iletişim kurması ve geçinmesi zor iş arkadaşları da çalışanların iş memnuniyetini olumsuz etkileyebilir (Mammadova, 2013, ss. 35-36). Bu sebeple yöneticiler, çalışanlar arasındaki ikili ilişkileri desteklemek için çaba harcamalıdır (Telman ve Ünsal, 2004, s.45). Bunun için iş dışında sosyal etkinlikler düzenlenebilir. Yemek, piknik ve gezi gibi organizasyonlar buna örnek gösterilebilir. Çalışma arkadaşları ile ikili ilişkiler, örgüt içinde uygulanan politika ve davranışlarından etkilenebilir. Örneğin, amirin çalışanlar arasında ayrımcılık yapması ve adil davranmaması ilişkilerin bozulmasına ve kişinin iş memnuniyetinin azalmasına neden olur. Ekip çalışmaları, çalışanların ikili ilişkilerini ve iş memnuniyetlerini artırıcı faktörlerdendir. Ekipleri ayıran başlıca özellikler şu şekildedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.46):

- Aynı ekipte çalışan ekip üyelerinin hedefleri ortaktır. Üyeler hedefi gerçekleştirmede sorumluluk sahibidir ve ödülü paylaşırlar.
- Ekip üyeleri birbirleriyle karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde hareket etmeli ve hedefe ulaşmak için kullanılacak bilgi, beceri ve kaynaklar açısından birbirleriyle dayanışma içinde olmalıdır.
- Her ekip üyesi üzerine düşen görevi gerekli durumlarda serbestçe yürütebilmeli ama ekibin diğer üyelerine yaptığı çalışmalar hakkında bilgi vermelidir.

2.7.2.7. Çalışma Koşulları

Fiziksel çalışma koşulları, çalışanların çalıştığı ortamı ve etkileşimde bulundukları kişileri ifade eder. Rahat ve estetik açıdan hoş bir ortam sağlamak için çalışma ortamının sağlık ve hijyen yönetmeliklerine uygun olması gerekir. Fiziksel ortam, çalışanlar üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere sahip olabilir (Bayar, 2020, s.87). Fiziksel çalışma ortamının verimliliği doğrudan etkileyen başlıca faktörlerden biri olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Fiziki koşulların en uygun seviyeye ulaşması çalışanların moral ve motivasyonunu artırmakta, kuruma aidiyet duygularını güçlendirmekte ve bu durum iş memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir (Eğriboyun, 2015, s. 136).

İşletmelerde fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi çalışanların iş memnuniyetini artırabilir. Çalışma ortamının fiziksel koşulları (ısı, ışıklandırma, havalandırma, donanım) sağlanarak daha rahat bir çalışma ortamı yaratılabilir. İnsanlar kendilerini rahat ve huzurlu hissettikleri bir ortamda çalışmak isterler. Rahat ve huzurun olmadığı ortamlar başarıyı düşürebilir (Kuzu, 2015, s.43-44).

2.7.2.8. İş Güvenliği

İş güvenliğinin amacı, iş faaliyetlerinden kaynaklanan tehlikeleri belirlemek, ortadan kaldırmak veya azaltmak ve ilgili mevzuatı uygulamaktır. Bu bakımdan işveren, çalışanları işin yapılmasından kaynaklanan tehlikelere karşı koruma sorumluluklarını yerine getirmelidir. İş kazalarından doğrudan ve en ağır şekilde etkilenenler işçilerdir. İş kazaları sıklıkla yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açabilir. (Sabuncuoğlu, 2016, s. 370).

Çalışma ortamının fiziksel olarak daha güvenli hale getirilmesi ve çalışanların güvenliklerini fiziksel olarak sağlayacak davranışları benimsemesi işletmenin sorumluluğundadır. Sosyal ve fiziksel açıdan iş ortamının güvenliği, kişinin iş memnuniyetini artırırken iş ile ilgili olarak da olumlu duygular hissetmesini sağlar (Telman ve Ünsal, 2004, s.47).

2.8. İş Memnuniyeti Teorileri

İş tatmini teorileri, benimsenen bakış açısına bağlı olarak iki ana gruba ayrılabilir: (1) içerik teorileri ve (2) süreç teorileri. İçerik teorileri, örgüt çalışanlarının motivasyonlarını yükselten faktörleri araştırmaktadır. Süreç teorileri ise örgüt çalışanlarının motivasyonlarını yükselten faktörlerden çok kişinin davranışlarının nasıl yönlendirildiğini inceler ve çalışan personellerin kendi ihtiyaçlarını gidermek için yaptıkları eylem ve aksiyonların tercihlerini açıklamaya çalışır (F. Yılmaz, 2015, ss. 21-22).

2.8.1. İçerik Teorileri

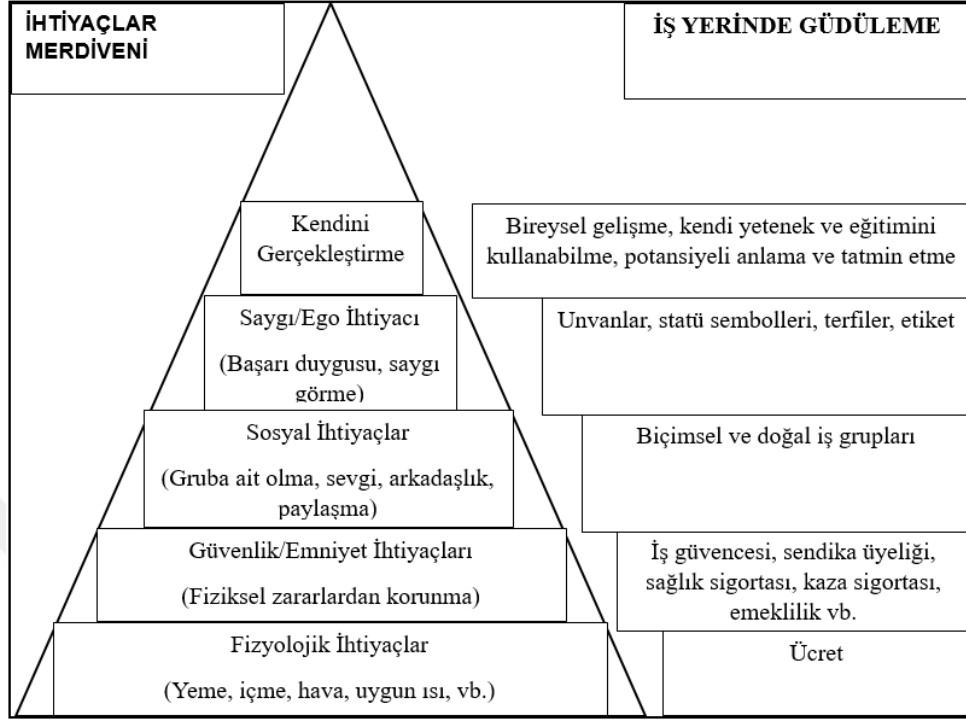
İçerik teorileri, iş memnuniyetine etki eden faktörleri açıklar. İçerik teorilerinin özelliği, iş memnuniyetinin içeriğini oluşturan unsurların sunumunu içermesidir. Luthans'a (2011) göre İçerik teorileri, iş yerinde kişilere ilham veren şeylerin ne olduğunun; başka bir deyişle, insanların tatmin olması ve böylece üretken bir şekilde hareket etmesi için ihtiyaçların, dürtülerin ve nedenlerin/amaçların belirlenmesine ve bunların önceliklendirilmesine dayanır). İçerik teorileri, insan davranışına yön veren şeyin ne olduğuyla ilgilenir. Bu içerik teorilerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi (Maslow, 1954),
Motivasyon-Hijyen Teorisi (Herzberg, 1959).
Başarı İhtiyacı Teorisi (McClelland, 1961),
Varoluş-İlişki-Büyüme (E.R.G) Teorisi (Alderfer, 1980),

2.8.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde Maslow (1954), gereksinimleri beş gruba ayırmıştır. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik/emniyet ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygı/ego ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları şeklindedir (Şekil 2.1). Maslow'a göre bu ihtiyaçlar birbirini takip etmektedir. Bu teori, ihtiyaçların belirli bir sıraya göre düzenlendiğini ve bir önceki ihtiyaç karşılanmadan bir sonrakine geçilemeyeceğini ileri sürmektedir.

Şekil 2.1: İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İş Yerinde Güdüleme



Kaynak: (Yüksel, 1997, s. 124)

Fizyolojik İhtiyaçlar: İhtiyaçlar hiyerarşisinin en altında yer alsalar da fizyolojik ihtiyaçlar bireyin hayatta kalabilmesi için en temel ve vazgeçilmez ihtiyaçlardır. Bireyin gıdaya yeterli ve düzenli erişimi olduğunda açlık geçici bir sorun haline gelir ve önemini yitirir. Bu durum dinlenme, barınma ve korunma gibi diğer fizyolojik ihtiyaçlar için de geçerlidir (Yüksel, 1997, s. 122).

Güvenlik/Emniyet İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan birey, daha sonra güvenlik açısından kendini güvende hissedebileceği bir ortam arar. Emniyet, güven, düzen ve istikrar gibi unsurlar bu ihtiyaç kategorisinde yer almaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 59). Bu bağlamda çalışanlar da işverenin istikrarını korumak için çaba göstermeye devam edebilir. Maslow'a (1954) göre, bir işçinin veya çalışanın pozisyonundan emin olduğunu varsayarsak, bu fikrin kendisi ona iş memnuniyeti sağlar.

Sosyal İhtiyaçlar: Hiyerarşik yapının üçüncü basamağında yer alan sosyal ihtiyaçlar, bireyin kabul görme, bir gruba ait olma, yeni arkadaşlar edinme ve beğenilme

isteğini içermektedir. Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle sağlıklı ve olumlu ilişkiler kurma ihtiyacı bu ihtiyaç düzeyinin bir parçası olarak görülmektedir (Mammadova, 2013, s. 52).

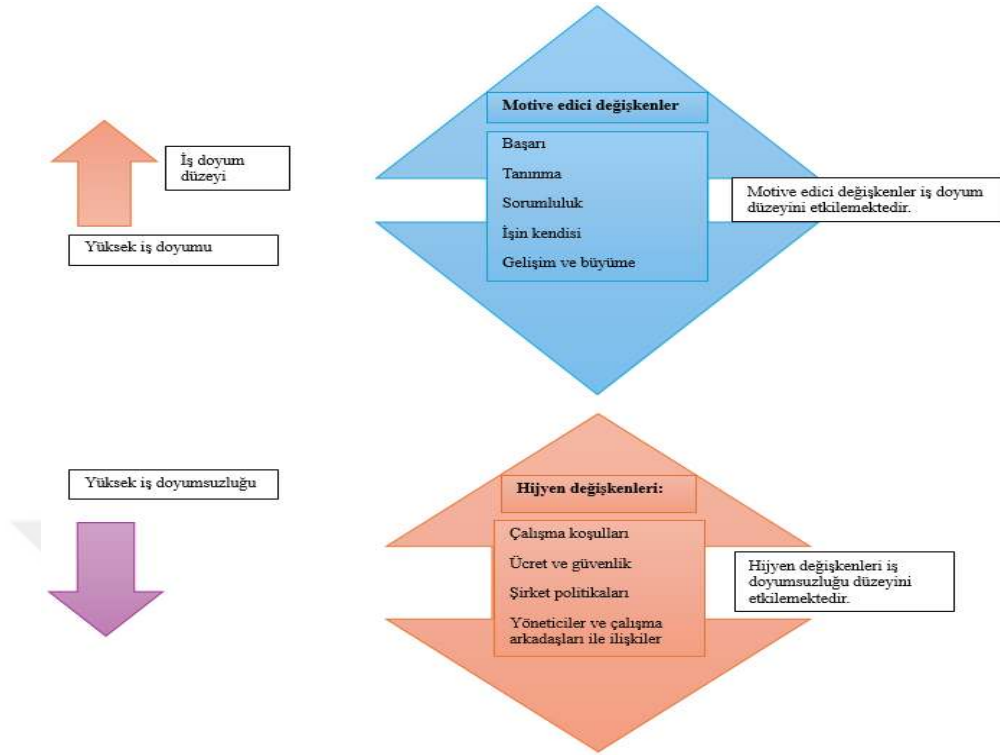
Saygı/Ego İhtiyaçları: İhtiyaçlar sırasında dördüncü sırada yer alan saygı/ego ihtiyaçları, güven, korkusuzluk, saygı ve statü gibi konuları içermektedir. Bu da bireyin başarıma ihtiyacının göstergesidir. Bu derecedeki ihtiyaçları gerçekleştirmiş olan bireyler genellikle teşvik edilir. Çalışanların iş ortamında daha motive, neşeli ve hevesli bireyler haline gelebilmeleri için yöneticilerin belirli görevlerle ilgili düşüncelerini ifade etmelerine izin vermeleri önemlidir. Çalışanlar, herhangi bir gelişme kaydettiklerinde veya herhangi bir görevi erken tamamladıklarında kendilerine değer verilmeli ve sık sık ödüllendirilmelidirler (Köse, 2020, s.15).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İnsan ihtiyaçlarının en üst basamağını oluşturan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bireyin kendi potansiyelinin farkına varma, sürekli gelişim gösterme ve yaratıcılığını ortaya koyma isteğini ifade eder. Ancak bireyler enerjilerinin büyük bir kısmını daha alt düzeydeki temel ihtiyaçlarını karşılamak için harcadıklarından, bu üst düzey ihtiyacın çoğu zaman harekete geçmediği görülmektedir (Yüksel, 1997, s. 125).

2.8.1.2. Motivasyon-Hijyen Teorisi

Herzberg tarafından 1959'da geliştirilen iki faktörlü teorisine göre, iş tatmini iki tür faktörden etkilenir: motive edici faktörler ve hijyen faktörleri. Motive edici faktörler, işin altı yönünü içerir: başarı, takdir, işin kendisi, sorumluluk ve gelişim ve büyüme fırsatları. Hijyen faktörleri ise örgüt politikası, denetim, yönetimle ilişkiler, çalışma koşulları, meslektaşlarla ilişkiler, ücret, kişisel yaşam, astlarla ilişkiler, statü ve iş güvenliği gibi değişkenleri içerir (Riley, 2005, s. 6). Herzberg, motive edici faktörler ile hijyen faktörlerinin iş doyumu üzerindeki etkisini teorik olarak açıklamakta ve bu ilişki Şekil 2.2'de gösterilmektedir:

Şekil 2.2: Motivasyon-Hijyen Teorisi



Kaynak: (Büber, 2017, s.76)

Düşük hijyen faktörlerine sahip, motivasyonu yüksek çalışanlar bile şikayet etme eğilimindedir. Bu durum, genellikle işi heyecan verici ve zorlayıcı bulup ücret veya çalışma koşullarından memnun olmadıklarında ortaya çıkar (Büber, 2017, s. 77). Başarı ihtiyacı olan çalışanlar, ulaşılabilir hedefleri olan zorlu işleri veya projeleri tercih edebilir. Tersine, bağlılık ihtiyacı olanlar ise bir ekibin parçası olarak daha etkili çalışabilirler (Baran, 2016, s. 56).

2.8.1.3. Başarı İhtiyacı Teorisi

McClelland (1961), başarı ihtiyacı teorisinde insanların ihtiyaçlarını sosyal açıdan önemli üç gruba ayırmıştır: Başarı ihtiyacı, bağlılık ve güç. Başarı ihtiyacı, üstün başarı gösterme dürtüsü ve başarılı olma arzusuyla karakterize edilir. Bağlılık ihtiyacı, bir gruba ait olma ve sosyal ilişkiler kurma arzusunu ifade eder. Güç ihtiyacı ise başkalarını etkileme ve otoriteyi koruma arzusu olarak tanımlanır (Robbins ve Judge, 2013, s. 48). Başarı İhtiyacı Teorisi'ne göre, başarı ihtiyacı arttıkça, kendine

güvenen, kültürel olarak bilgili ve etkili iletişim kuran bireylerin sayısı da artmaktadır (Mammadova, 2013, s. 57).

2.8.1.4. Varoluş-İlişki-Büyüme (E.R.G) Teorisi

Alderfer'in (1980) geliştirmiş olduğu bu teori, motivasyonun ihtiyaçlara bağlılığını açıklamaktadır. Kişinin motivasyonu bu ihtiyaçların karşılanmasına bağlıdır. Alderfer'e göre ihtiyaçlar üç temel gruptadır. Bunlar; varoluş (E), bağlılık (R) ve büyüme (G) olarak ifade edilmiştir (Şekil 2.3), (Aktaran: Köse, 2020, s.16).

Alderfer'e göre, Maslow'un teorisi bireylerin yaşam tarzını yansıtmaz. Bu teoride, hayatta kalma ihtiyacı en alt seviyededir ve fiziksel yaşamı sürdürmeye hizmet eder. Bu, korunma, yiyecek ve su gibi tüm maddi ve fizyolojik ihtiyaçları kapsar. İkinci seviye olan "ilişkili olma", başkalarıyla anlamlı ilişkiler kurma arzusunu ifade eder. Başka bir deyişle, başkalarıyla ilişki kurma ve onlar tarafından takdir edilip kabul görme ihtiyacıdır (Sevinç, 2015, s. 948). Alderfer, Maslow'un beş ihtiyacını varlık, ilişki ve gelişme ihtiyaçları olarak üçe indirmiştir (Mammadova, 2013, s. 58).

Varlık ihtiyaçları, fiziksel refahı ve tüm maddi ve fizyolojik gereksinimleri ifade eder. İlişki ihtiyaçları, başkalarıyla tatmin edici ilişkiler kurma ihtiyacını ifade eder. Tatmin, duygu ve düşüncelerin karşılıklı paylaşımından kaynaklanır. Gelişime ihtiyaçları ise kişinin potansiyelini gerçekleştirme ve yetkinliğini ve kişisel gelişimini artırma arzusunu ifade eder (Mammadova, 2013, s. 58).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden farklı olarak Alderfer, bireylerin ihtiyaçlarını alt seviyeden üst seviyeye doğru sıralı bir şekilde karşılamaları gerekmeyebileceğini savunmuştur. Üst düzey bir ihtiyacın karşılanamaması durumunda, bireyin daha önce tatmin ettiği alt düzey ihtiyaçların yeniden ortaya çıkabileceğini savunmuştur. Bu yaklaşıma göre bireyler ihtiyaçlarına bağlı olarak birden fazla düzeyi aynı anda deneyimleyebilir ve ihtiyaçlar arasındaki geçişler esnek bir şekilde gerçekleşebilir (Mammadova, 2013, s. 59):

Şekil 2.3: Varoluş-İlişki-Büyüme Teorisi



Kaynak: (Serbest, 2019, s.32)

Alderfer, ihtiyaçlar hiyerarşisini daha basit ve anlaşılır bir şekilde yeniden yapılandırarak Maslow'un teorisine alternatif bir bakış açısı sunmuş ve ihtiyaçların sınıflandırılmasında farklılık gösteren özgün bir yaklaşım ortaya koymuştur.

2.8.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, iş motivasyonunun devam eden bir sürecin sonucu olduğunu savunur. Çeşitli kişisel faktörlerin bireysel davranışları nasıl etkilediğine odaklanırlar (Karaalioğlu, 2019, s. 92). Süreç teorileri şu şekildedir:

Eşitlik teorisi (Adams, 1963)

Beklenti teorisi (Vroom, 1960)

İş özellikleri teorisi (Hackman ve Oldham, 1974)

Hedef belirleme teorisi (Locke, 1968)

Atıf teorisi (Heider, 1954)

Pekiştirme teorisi. (Skinner, 1938)

2.8.2.1. Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams (1963) tarafından kurulan bu teori, motivasyon teorisidir (Aktaran: Köse, 2020, s.17). Bu teoriye göre hakkaniyet çerçevesinde çalışanlar, kendi çabaları sonucunda elde ettikleri kazanımları, başkalarının benzer çabalarla elde ettikleri sonuçlarla karşılaştırmakta ve buna göre çaba-kazanç oranına dayalı bir değerlendirme yapmaktadırlar (Koçel, 2013, s. 636). Eşitlik teorisi ile ilgili dört önemli bileşen şu şekildedir (Gibson ve diğerleri, 2012, s. 146):

Kavrayan (birey): Eşitlik veya eşitsizliği kavrayandır.

Karşılaştıran (birey): Girdi ve çıktıların oranı karşılaştırır.

Girdiler: Deneyim, beceri, yaş, cinsiyet, ırk gibi bireysel özelliklerdir.

Çıktılar: Ücret, tazminat, onay gibi algılanan sonuçlardır.

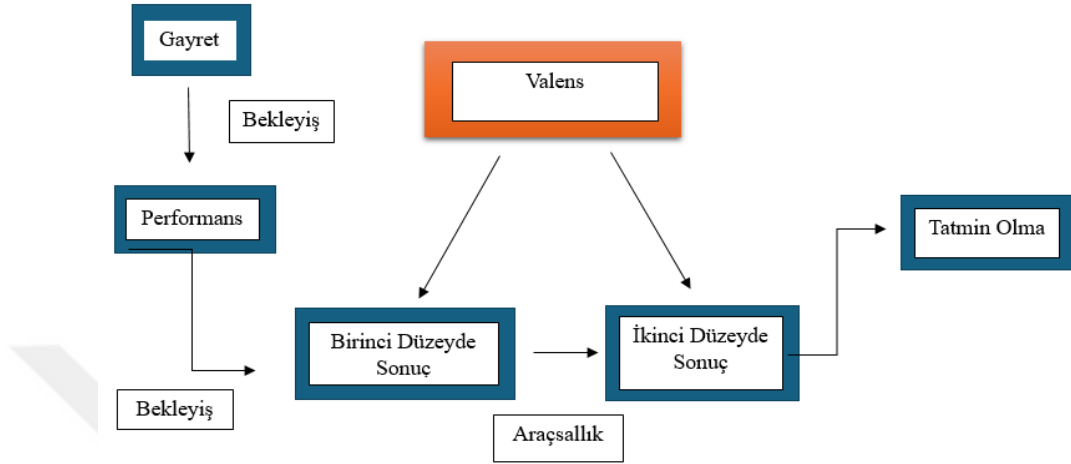
Teoriye göre, yüksek başarı yüksek memnuniyetle dengelenmelidir. Bu, çalışanların beklentilerinin aldıkları ödüllerle uyumlu hale getirilmesi ve bunların örgüt genelinde adil bir şekilde dağıtılmasıyla sağlanabilir (Yüksel, 1997, s. 137).

2.8.2.2. Beklenti Teorisi

Victor H. Vroom tarafından 1960'larda geliştirilen beklenti teorisi (Şekil 2.4), insanın rasyonel bir varlık olarak çeşitli memnuniyet araçlarının çekiciliğini değerlendirerek hareket ettiği varsayımına dayanmaktadır (Türkel, 1989, s. 14). Vroom'a (1964) göre, bireyin belirli bir göreve yönelik çabası iki temel faktöre bağlıdır: Bunlardan ilki, bireyin söz konusu ödülü ne derece arzuladığını ifade eden 'valens'; ikincisi ise çabanın istenen performansı sağlayacağına dair inancı temsil eden 'bekleyiş' düzeyidir (Özpehlivan, 2018, s. 77). Beklenti teorisi üç aşağıdaki ilişkiye odaklanır. *Bunlardan ilki olan çaba-performans ilişkisinde*, birey ne kadar yüksek düzeyde çaba gösterirse, o kadar yüksek düzeyde başarı göstereceği varsayılır. *İkincisi olan performans-ödüll ilişkisinde*, birey belli bir seviyede performans göstermesi halinde, istediği ödülleri de alabilir. *Üçüncüsü olan ödül-kişisel hedef ilişkisinde*, birey

sonuçta istediği ödülleri elde ederse, kişisel hedeflerini ve ihtiyaçlarını tatmin eder (Robbins ve Judge, 2013).

Şekil 2.4: Beklenti teorisi



Kaynak: (Koçel, 2013, s. 634)

Beklenti teorisi, bireylerin neye göre motive olduklarından ziyade motivasyon sürecini etkileyen kavramsal belirleyicilere odaklanır. Bu açıdan yöneticilere doğrudan pratik öneriler sunmak yerine motivasyonun nasıl karmaşık ve çok boyutlu bir süreç olduğunu vurgular. Teori, bireylerin iş yaşamındaki davranışlarını seçerken bu seçimleri kişisel hedefleriyle nasıl ilişkilendirdiklerini açıklamaya çalışır (Yüksel, 1997, s. 130).

2.8.2.3. İş Özellikleri Teorisi

Hackman ve Oldham (1974, s. 8) tarafından geliştirilen iş özellikleri teorisine göre, iş tatmininin beş temel boyutu vardır: beceri çeşitliliği, verilen görevin niteliği, önemi, özerkliği ve meslektaşlardan alınan geri bildirim. Teorinin ilkelerini uygulayan kuruluşlar, çalışanları motive etme ve tatmin etme açısından daha olumlu sonuçlar elde edebilirler (Özpehlivan, 2018, s. 83).

2.8.2.4. Hedef Belirleme Teorisi

Locke'un (1968) hedef belirleme teorisine göre, bireylerin motivasyon düzeyi, kendileri için belirledikleri hedeflerden etkilenir. Bu hedefler ulaşılabilir olmalıdır. Bu nedenle, bir kuruluşun hedeflerinin çalışanlarının hedefleriyle uyumlu olması önemlidir. Astları hedef belirleme sürecine dahil etmek, performansı ve motivasyonu artırabilir. Hedefler, çalışanları korkutmamak için açık, anlamlı ve zorlayıcı ancak yine de ulaşılabilir olmalıdır (Büber, 2017, s. 82). Hedef belirleme teorisi, bireyin hedeflerinin ve niyetlerinin davranışın birincil belirleyicileri olduğunu savunur. Motivasyon teorileri arasında deneysel olarak en çok desteklenen yaklaşımlardan biri olan bu teori, hem laboratuvar hem de saha araştırmaları yoluyla sürekli olarak geliştirilmekte ve derinlemesine incelenmektedir (Gibson ve diğerleri, 2012, s. 188). Gibson ve diğerleri (2012) tarafından hedef belirlemedeki ana adımlar şu şekilde ifade edilmiştir:

- Kişilerin, organizasyonun ve teknolojinin hedef belirleme için uygun olup olmadığının belirlenmesi.
- Kişilerarası etkileşimin, iletişimin, eğitimin ve hedef belirlemenin artırılması için çalışanları bir eylem planıyla hazırlamak.
- Hedefleri yöneticilerin ve astların anlayabileceği şekilde vurgulamak.
- Gereken düzenlemeleri yapabilmek için hedefleri gözden geçirmek.
- Son belirlenen, değiştirilen ve gerçekleştirilen hedefleri gözden geçirmek.

Bu bağlamda, hedef belirleme sürecinin sadece yönetsel bir faaliyet değil, aynı zamanda çalışanların katılımını ve geri bildirimini de içeren dinamik bir süreç olduğu anlaşılmaktadır. Açık, ulaşılabilir ve anlamlı hedefler çalışanların motivasyonunu artırır ve bireysel performans ile kurumsal hedefler arasında güçlü bir uyum sağlanmasına katkıda bulunur. Bu nedenle, etkili bir hedef belirleme süreci çalışan bağlılığı ve verimliliği açısından kritik bir rol oynamaktadır.

2.8.2.5. Atıf Teorisi

Atıf teorisi Fritz Heider tarafından ortaya atılmıştır. Nedensel atıfların kuramsallaştırılması Fritz Heider ile başlar (Köse, 2020, s.19). Heider'e göre atıf teorisi, kişilerin, olayların ve davranışların nedenlerini açıklamak için kullandıkları modellerle ilgilenen önemli bir teoridir. Dünyayı anlamada tutarlılık arzusu ve çevreyi kontrol etme ihtiyacı, bireyler için iki güçlü motivasyon kaynağıdır. Bu motivasyonlar, insanların başkalarının nasıl davranacağını tahmin etme isteğine yol açar (Heider, 1954).

Diğer kişilerle günlük hayatımızda iletişim halinde oluruz. Kişilerin duyguları, istekleri, tutumları ve inançları nasıl davranacaklarında belirleyici etkindir. Kişiler hakkındaki düşüncelerimiz çoğunlukla gerçeklikten öngörülerimize dayanır. Bu teoriye göre, tamamen bireyin kontrolünde olan içsel faktörler ve kontrol edilemeyen dış faktörler bireyin davranışlarını belirleyen iki temel faktördür (Kondalkar, 2007).

2.8.2.6. Pekiştirme Teorisi

Pekiştirme teorisi (Reinforcement Theory), 20. yüzyılın ortalarında Amerikalı davranışçı psikolog B.F. Skinner tarafından geliştirilmiştir. Bu teori, insan ve hayvan davranışlarının öğrenme sürecinde nasıl şekillendiğini açıklamak amacıyla, Davranışçılık (Behaviorism) kuramı çerçevesinde ortaya konmuştur. Skinner'a (1938; 1953) göre davranışlar, onları izleyen sonuçlara bağlı olarak güçlenir ya da zayıflar. Eğer bir davranıştan sonra ödül (pekiştireç) gelirse o davranışın tekrar edilme olasılığı artar. Eğer davranış cezalandırılırsa veya pekiştirilmezse, tekrar etme olasılığı azalır.

Pekiştirme teorisi her tür örgüte uygulanabilir niteliktedir (Gordon, 2014). Olumlu pekiştirme, çalışanların yüksek performans göstermesini teşvik etmek için etkili bir araçtır. Örneğin, prim, takdir, ödül gibi uygulamalar, çalışanların istenilen davranışları tekrar etmesini sağlar. Olumsuz pekiştirme ise, çalışanlardan istenmeyen davranışları uzaklaştırmak için belirli yaptırımların uygulanması şeklinde kullanılır. Cezalandırma dikkatle kullanılmalı, aksi takdirde örgüt içinde olumsuz atmosfer

yaratabilir. . Yöneticiler, çalışan davranışlarını sürekli izleyerek uygun pekiştirme stratejileri geliştirmelidir (Gordon, 2014).

2.9. Kütüphanecilikte İş Memnuniyeti

İş tatmini, kişinin işinden duyduğu memnuniyet olarak tanımlanır ve özellikle kütüphanecilikte başarı ve üretkenlik üzerinde önemli etkisi olan çok yönlü bir kavramdır. Aynı zamanda genel yaşam tatminine de katkıda bulunur (Korkut, 2012, s. 22–23).

Bir kütüphaneci, bir kütüphanedeki en önemli çalışanlardan biridir. Düşünceleri, davranışları ve iş tatmini, sunulan hizmetin düzeyini etkiler (Demirel, 1989, s. 2). Özellikle iş memnuniyeti kavramı, iş doyumu, iş tatmini ve personel memnuniyeti şeklinde ifade edildiği de varsayılırsa konu oldukça genişlemektedir. Konunun öneminin daha iyi anlaşılması için literatürde daha önce yapılmış olan çalışmaları ulusal ve uluslararası boyutta incelemek yararlı olacaktır.

2.9.1. Uluslararası Boyutta Kütüphanecilikte İş Memnuniyeti

Kütüphanecilik alanında konuyla ilgili ilk çalışmalar, yirminci yüzyılın son çeyreğinde görülmektedir. Konuyla ilgili bilinen en eski çalışma Plate ve Stone tarafından 1974 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada kütüphanecilerin iş memnuniyetini etkileyen faktörler incelenmiş ve Maslow ve Herzberg'in teorileri ile ilişkilendirilerek gruplandırılmıştır (Plate ve Stone, 1974). Yine aynı yıl Vaughan ve Dunn (1974), altı üniversite kütüphanesinde iş tatmini üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. D'Elia 1979 yılında yaptığı çalışmasında mesleğe yeni başlayan kütüphanecilerin iş memnuniyetinde belirleyici faktörleri incelemiştir.

Kütüphanecilik alanında iş memnuniyetiyle ilgili olarak yapılan çalışmalar 1980'li yıllarda yaygınlaşarak hız kazanmıştır. 1980 yılında Scammell ve Stead tarafından yürütülen ve 64 kütüphanecinin katılım sağladığı çalışmada, yaş ve görev süresinin iş memnuniyeti ile olan ilişkisi incelenmiştir. Saunders ile Saunders tarafından 1985

yılında yürütölen çalışmada esnek çalışmanın memnuniyet ve performans üzerindeki etkisini İş Betimlemesi Ölçeği'ni (Job Descriptive Index) kullanarak incelemişlerdir. Lynch ve Verdin tarafından 1987 yılında birlikte yürüttükleri çalışmada üniversite kütüphanelerinde çalışanların iş memnuniyeti üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Nkereuvem 1990 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında akademik kütüphanelerde çalışan personelin iş memnuniyeti, iş tutumları ve iş davranışları arasındaki ilişkiye odaklanmıştır.

Rodriguez, 1991 yılındaki çalışmasında akademik katalogcuların iş özelliklerini, motivasyonlarını ve iş memnuniyetlerini incelemiştir. Voelck, 1995 yılında yapmış olduğu çalışmasında Michigan akademik kütüphanelerindeki personelin iş memnuniyetini ortaya koymaya çalışmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde konuyla ilgili çalışmalar yapılmaya devam edilmiştir. Lim, 2008 yılında yürütmüş olduğu çalışmada akademik kütüphanelerdeki bilgi teknolojisi çalışanlarının iş memnuniyetini incelemiştir. Leysen ve Boydston (2009) alışmada akademik kütüphanelerde çalışan katalogcu kütüphanecilerin iş memnuniyetini incelemişlerdir. Alansari (2011) alışmasında Kuveytli kütüphanecilerin kariyer seçimi, memnuniyet ve mesleki imaj algıları konularını ele almıştır. Sultana ve Begum 2012 yılında beraber yürüttükleri çalışmada Dakka (Dhaka) şehrindeki sağlık kütüphanelerinde çalışan kadın kütüphanecilerin iş memnuniyeti düzeylerini ölçmeye çalışmışlardır. 2013 yılında yaptığı çalışmasında işletme kütüphanecileri arasındaki tükenmişlik ve işe bağlılık ilişkisini incelemiştir.

Hussain ve Soroya (2017) birlikte yürüttükleri çalışmada Pakistan'daki üniversite kütüphanelerinde çalışan yardımcı profesyonel personelin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Martin, 2020 yılında yapmış olduğu çalışmasında profesyonel kütüphanecilerin ve kütüphane personelinin iş memnuniyetini araştırmıştır. Glusker ve diğerleri (2022) yapmış oldukları çalışmada kütüphane örgüt kültürünün ve yönetiminin kütüphane personelinin morali üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Popoola ve Fagbola (2023) gerçekleştirdikleri çalışmada Kuzey-Orta Nijerya'daki üniversitelerde çalışan kütüphane personelinin iş motivasyonu, iş memnuniyetini, iş-aile dengesi ve işe bağlılığı konularını ele almışlardır. Aynı yıl içinde Akpom ve Ibegbulam (2023) alışmada Nijerya'daki

Federal Üniversite Kütüphanelerindeki kütüphanecilerin ödüllendirme sistemi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisini incelemişlerdir.

2.9.2. Ulusal Boyutta Kütüphanecilikte İş Memnuniyeti

Ülkemizde kütüphanecilik alanında konuya ilişkin ilk çalışma 1989 yılında Demirel'in yapmış olduğu yüksek lisans tezidir. Çalışmada, sosyo-demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim) üniversite kütüphanecilerinin iş tatminine etkisi araştırılmıştır. Bu çalışma aynı zamanda akademik çalışma olarak da ilk olma özelliğini taşımaktadır. E. Kaya, 1994 yılında yaptığı çalışmasında üniversite kütüphanelerinde iş doyumu konusunu ele aldığı bir rapor hazırlamıştır. A. Çelik, 1997 yılındaki "Kütüphaneciliğin psiko-sosyal boyutları" adlı çalışmasında kişilik yapısının iş memnuniyetine olan etkisini ele almıştır. D.B. Toplu, 1998 yılında "Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini" adlı yüksek lisans tezi yapmıştır. Bocutcu'nun 2001 yılındaki yüksek lisans tezi kütüphanecilerin iş doyumu üzerinedir. Özekmekçi, 2004 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında "Üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumu" üzerinde durmuştur. E. Yılmaz (2004) tarafından "Üniversite kütüphanelerinde müşteri merkezli yapılanma ve personel memnuniyeti" adlı çalışma yürütülmüştür.

Yılmaz ve diğerleri tarafından 2010 yılında yürütülen çalışmada Ankara ilindeki üniversite ve halk kütüphanecilerinin iş doyumları üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Kaygısız, 2015 yılında yapmış olduğu çalışmada bilgi merkezi çalışanlarının iş yüklerinin iş doyum düzeylerine olan etkisini incelemiştir. Ashyüksel, 2018 yılındaki çalışmasında Bilgi ve Belge Yönetimi alanının ulusal literatürdeki iş doyumu araştırmalarını incelemiştir. Aynı yıl içinde Polat ve diğerleri (2018), çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi konusunu ele almışlardır. Akkaya ve Polat tarafından 2022 yılında gerçekleştirilen çalışmada işe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki halk kütüphanelerinde sözleşmeli olarak çalışan personel özelinde incelenmiştir.

2.10. Kütüphanecilikte Mesleki Profesyonellik

Literatür incelendiğinde “kütüphanecilik” ile “mesleki profesyonellik” konusunu birlikte ele alan çalışmaların az olması dikkat çekmektedir.

2.10.1. Uluslararası Boyutta Kütüphanecilikte Mesleki Profesyonellik

Bundy ve Wasserman (1968) çalışmada meslek olarak kütüphaneciliği -müşteri, örgütsel ve profesyonel- ilişkisi açısından değerlendirmişlerdir. Mowery (1986) çalışmasında meslek olarak kütüphaneciliğin, profesyonel statüye doğru ilerlemesini incelemiştir, ancak bireysel kütüphaneciler tarafından sergilenen profesyonelliğin tutumsal yönlerine veya yüksek düzeyde profesyonel yönelimin geliştiği görülen koşullara çok az dikkat etmiştir. Abbott (1998) yılında yapmış olduğu çalışmada kütüphaneciliğin profesyonellik boyutunu incelemiştir.

Luthmann (2007) çalışmasında profesyonel literatür, kitle iletişim araçları ve popüler kültür tarafından sunulan imajları inceleyerek kütüphanecinin profesyonel rolünü ele almıştır. Ezeani ve diğerleri (2015) tarafından yürütülen çalışmada Nijerya'da kütüphanecilikte profesyonelliğin mevcut eğilimleri, ihtiyaçları ve fırsatları incelenmiştir. Yaya ve Adeeko, (2015) tarafından yapılmış olan çalışmada kütüphanecilikte profesyonellik, beklentiler ve zorluklar üzerinde durularak tartışılmış ve Nijerya'da kütüphanecilik mesleğinin sorunlarının çözümüne yardımcı olabilecek bazı faktörler önerilmiştir.

Seminelli (2016) çalışmasında kütüphaneciliğin bir meslek olma gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığını, kütüphane literatürünün kütüphaneciliği bir meslek olarak destekleyip desteklemediğini ve kütüphanecilerin profesyonel olarak görülmesinin neden önemli olduğunu belirlemek için meslekler üzerine sosyolojik akademik literatürü araştırmıştır. Cannon (2017) çalışmasında amacını, kütüphane ve bilgi bilimi içinde profesyonelliğin doğasını incelemek ve bunu yaparken eğitim ve tıp meslekleri ile karşılaştırmalar yapmak olduğunu ifade etmiştir.

Drabinski (2020) çalışmasında Bundy ve Wasserman'ın, 1968 yılında yapmış oldukları çalışmayı incelemiş ve Amerikan kütüphaneciliği üzerine seçilmiş çağdaş literatürden yararlanarak sorunun bir analizini sunmuştur. Koenig ve diğerleri (2021) tarafından yürütülen çalışma sağlık bilimleri kütüphanecilerinin profesyonelliğe yönelik tutumlarını belirlemek ve profesyonellik dereceleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Trnka (2023) yılında çalışmasında profesyonellik üzerine değişen söylemlerin izini sürerek ve cinsiyetçi dilin mesleki statü tartışmalarında oynadığı role dikkat çekerek profesyonel sosyal hizmet ve kütüphaneciliğin tarihsel gelişimini karşılaştırmaktadır.

2.10.2. Ulusal Boyutta Kütüphanecilikte Mesleki Profesyonellik

Çolaklar (2004) çalışmasında kütüphanecilik mesleği ile profesyonellik kavramı arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Altundağ (2022) kütüphanecilerin görev ve sorumluluklarına ilişkin mesleki değerlendirmelerini analiz etmek ve bu değerlendirmelerin mesleğe yansıyan olumlu ve olumsuz yönlerini tespit etmek amacıyla yüksek lisans tez çalışmasını gerçekleştirmiştir.

2.11. İnsan Kaynakları Yönetiminde Toplam Kalite Yönetimi ve İş Memnuniyeti

Toplam kalite yönetimi (TKY), işletmelerin küresel rekabet koşullarında varlıklarını sürdürebilmelerini sağlayacak bir yönetim modeli olarak geliştirilmiştir. TKY, müşteri merkezli bir örgüt yapısı kurmayı ve böylece müşteri memnuniyeti sağlamayı amaçlayan bir yönetim sistemidir. (E. Yılmaz, 2004 s. 261; Sabuncuoğlu, 2016, 26). En basit haliyle kalitenin bir bütün olarak yönetilmesi, başka bir ifadeyle müşteriyi memnun etmek için bütünü yönetme sanatıdır (Suadiye, 2020, s. 13).

TKY, kaliteye odaklanan ve tüm personelin katılımını esas alan, uzun vadeli hedefi müşteriyi memnun etmek, başarıya ulaşmak, kendi personeli ve toplum için avantajlar elde etmek olan bir yönetim modelidir (Halis, 2020 s. 139). TKY'de müşteri memnuniyetini sağlamak için kalite standartları yüksek iş yapış şekilleriyle, müşteriye değer üretilmelidir (Mucır ve diğerleri, 2021, s. 138).

TKY uygulamaları, çalışanların katılımını ve yetkilendirilmesini teşvik eder. Bu uygulamalar, kuruluşların hedeflerine ulaşmalarında önemli bir rol oynar. Tüm çalışanlar, ortak bir hedefin motivasyonu ile, kalite zinciri boyunca müşteri memnuniyetine katkıda bulunmalıdır. İş memnuniyetini artırmak, çalışanların kaliteye olan bağlılığını güçlendirir (Lam, 1995, s. 77; Sabuncuoğlu, 2016).

Kuruluşlar, insan faktörünün taklit edilemez bir rekabet avantajı olarak önemini kabul etmelidir. Artan iş memnuniyeti ve performans, bir kuruluşun çalışanlarına gereken değeri verdiğinin göstergeleridir. Yüksek memnuniyete sahip ve performans gösteren çalışanlar, kuruluşun hedef ve amaçlarına ulaşmasına ve dolayısıyla TKY ilkelerini yerine getirmesine katkıda bulunacaktır. Bu, kuruluşa rekabet avantajı sağlar. Üst düzey yönetim ekipleri de bir TKY ortamının oluşturulmasında rol oynar. TKY'yi benimsemeli ve tüm çalışanları TKY uygulamalarına katılmaya teşvik etmelidirler (Mucir ve diğerleri, 2021, s. 149).

2.12. Üniversite Kütüphanelerinde Toplam Kalite Yönetimi ve İş Memnuniyeti

Kütüphaneler ve bilgi merkezleri de diğer kurum ve kuruluşlar gibi hizmet kalitesini artırmak ve kullanıcı beklentilerine daha etkin cevap verebilmek için TKY'ye yönelmektedir. TKY uygulamaları, kütüphane hizmetlerinin yapılandırılması için özel çözümler sunarak kütüphane hizmetlerinin sistematik olarak iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. TKY, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yaygın olarak benimsenmemiş olsa da, kalite ve kullanıcı merkezliliğe yaptığı vurgu, kütüphane yöneticileri ve personeli için taklit edilebilecek bir model sunmaktadır (Stueart ve Moran, 2007, s. 80-81).

Diğer birçok sektörde olduğu gibi üniversitelerde de TKY yaklaşımına olan ilgi giderek artmaktadır. Bu doğrultuda toplam kalite yönetimini uygulamayı hedefleyen üniversite yönetimleri, diğer akademik ve idari birimler gibi kütüphane yöneticilerinin de çalışmalarını düzenli olarak değerlendirmelerini, kullanıcı odaklı bir yapıyı benimsemelerini, iç ve dış kullanıcı memnuniyetine yönelik geri bildirim mekanizmaları kurmalarını ve sunulan hizmetlerin kalitesini sürekli iyileştirmelerini

talep etmektedir (E. Yılmaz, 2005, s. 349). Bu durum, üniversite kütüphanelerinin sadece bilgi sağlayıcı değil, aynı zamanda kurumsal kalite politikalarının etkin uygulayıcıları olduğunu göstermektedir. TKY çerçevesinde yürütülen bu tür çalışmalar, kütüphane hizmetlerinin stratejik planlama, kullanıcı memnuniyeti ve sürekli iyileştirme ilkeleri doğrultusunda şekillenmesini sağlayarak kurumsal bütünlüğe ve verimliliğe katkıda bulunmaktadır.

TKY yaklaşımı, kütüphanelerde geleneksel hiyerarşik yönetim biçimlerine alternatif olarak daha yalın, esnek, katılımcı ve değişime duyarlı örgütlenme modellerinin benimsenmesini teşvik etmektedir. Günümüzün hızla değişen bilgi ve kullanıcı ihtiyaçları karşısında mevcut katı ve hiyerarşik yapıların yetersiz kaldığı görülmekte; bu nedenle daha katılımcı, düzeyler arası etkileşime ve kullanıcı merkezli hizmet anlayışına dayalı yapısal dönüşümler önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, teknik hizmetler ve kullanıcı hizmetleri gibi geleneksel bölümler arasındaki farkların giderek azaldığı ve tüm personelin genel işleyiş hakkında bilgi sahibi olmasının kurumsal etkinlik için elzem olduğu kabul edilmektedir (E. Yılmaz, 2005, s. 351).

3. BÖLÜM

ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİ

3.1. Üniversite Kütüphanelerinin Tanımı, Amaç ve İşlevleri

Üniversite kütüphaneleri, bir üniversitenin öğretim, araştırma ve yayım faaliyetlerini destekleyen kurumlardır. Koleksiyonlarını sürekli olarak yeni yayınlarla geliştirir ve zenginleştirir, en son bilimsel verilerle güncel kalmalarını sağlar (Balcı, 2006, s. 22). Üniversite bünyesindeki akademik birimlerin temel sorumlulukları, üniversite içinde öğretim faaliyetlerini yürütmek, üniversite ve çevresindeki bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetlerini desteklemek ve sürekli gelişen küresel bilim camiasından gelen en son verilerle güncel kalmaktır (Baysal, 1987, s. 12). Üniversite kütüphaneleri, bağlı oldukları kurumların öğretim ve araştırma politikalarına uygun olarak yayınları seçmek, edinmek, kataloglamak ve kullanıma sunmaktan sorumludur (S. Çelik, 2000, s. 53).

Eğitim ve araştırma, bir üniversitenin temel sorumlulukları arasındadır. Üniversitelerde yürütülen çok çeşitli çalışma ve araştırma projeleri göz önüne alındığında, kütüphane birçok temel faaliyetin merkezinde yer alır. Üniversiteler, eğitim ve araştırma işlevlerini yerine getirebilmek için mevcut bilgileri edinmeli ve doğrulamalıdır. Ancak, mevcut bilgi hiçbir zaman eksiksiz olmadığı için, yeni bilgiler de eklenmelidir. Dolayısıyla, bir üniversitenin bir diğer işlevi de çeşitli konularda araştırma yapmaktır. Araştırma sonuçları değerlendirilmeli ve yayına hazırlanmalıdır. Yenilikler kamuoyuna açıklanmalıdır. Bu faaliyetlere "yaygınlaştırma faaliyetleri" denir (Çakın, 1983, s. 61).

Yayınlardaki hızlı artış, kütüphanelerin kullanıcılarının bilgi ihtiyaçlarını tek başına karşılayamamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, kütüphaneler arası iş birliği vazgeçilmez hale gelmiştir. Bilgi teknolojilerindeki gelişmelere rağmen, günümüz araştırmacıları hızla değişen ulusal ve küresel bilgilere erişim sağlamak zorundadır. Bu, çağdaş yaklaşımları benimseyerek ve karşılaşılan zorluklara odaklanırken sorun çözmede sürekliliği sağlayan uygun araç ve yöntemleri seçerek başarılabilir. Kütüphaneciler şüphesiz bu kararları alma konusunda yetkindir (S. Çelik, 2000, s.

54). Üniversite kütüphanelerinin işlev ve hedefleri, üniversitenin kendi işlev ve hedefleriyle uyumlu olmalıdır (Çelik ve Uçak, 1993, s. 115). Üniversite kütüphanelerinin işlevleri şu şekilde özetlenebilir (S. Çelik, 1999, s. 51-52):

Kütüphane ve bilgi hizmetleri için gerekli nitelikli personel bulundurmak,
Kütüphane ve bilgi hizmetleri için gerekli bilgi kaynaklarını bulundurmak,
Bu kaynakları en iyi şekilde yararlanmaya sunmak,
Kütüphane ve bilgi hizmetleri için elverişli mekanlar sağlamak,
Okuma alışkanlığını teşvik edici uygulamalar gerçekleştirmek,
Kütüphane kullanımını teşvik edici kullanıcı eğitim programları gerçekleştirmek,
Üniversite yayınlarının ve diğer kaynakların teknik işlemlerini gerçekleştirmek,
Diğer kütüphanelerle ve kuruluşlarla iş birliği yapmak,
Koleksiyonlarını gelecek nesillere aktarmak.

Çağdaş gelişmelere ayak uyduran iyi organize edilmiş bir kütüphane, bilim camiası için büyük önem taşımaktadır (Çelik ve Uçak, 1993, s. 115). Üniversite kütüphaneleri, kullanıcılarına en iyi hizmeti vermeyi amaçlayan üniversitelerin en önemli birimlerinden biri (H. Kaya, 2017, s. 394) olduğu düşünülürse kütüphaneler, üniversitelerin ayrılmaz bir parçasıdır.

3.2. Üniversite Kütüphanelerinin Teşkilat Yapısı ve Hizmetleri

Kütüphane yönetimi, yönetsel süreçle ilgili tüm faaliyetleri kapsayan kapsamlı bir terim olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, personelin ve yürütülen işlerin organizasyonu, kurumun ya da alt birimlerinin amaç ve politikalarının belirlenmesi, planlanması, yönlendirilmesi ve gerektiğinde yapılandırılması gibi temel işlevleri içerir. Ayrıca bütçeleme, kayıt sistemlerinin kurulması ve kurumsal raporlamayı da içerir. Yönetsel faaliyetlerin büyük çoğunluğu doğrudan hizmet üretiminden ziyade insanlarla çalışmaya ve örgütsel yapının sürdürülebilirliğini sağlamaya yöneliktir (Edwards, 1989, s. 19).

Örgütlenme bir kereye mahsus bir olgu da değildir. Örgütlenme, kütüphanenin işlevlerini en iyi şekilde yerine getirmesine yardımcı olan bir başka araçtır. Örgüt

yapısı, gelişmeleri ve değişimleri takip edebilmek için sık sık gözden geçirilmeli ve yeni düzenlemelere izin verecek kadar esnek olmalıdır. Örgütlenmeye giderken dikkate alınması gereken başlıca hususlar; kütüphanenin amacı ve işlevleri, sahip olduğu insan kaynakları, bina ve yerleşim yeri, koleksiyon, hizmet birimleri, kullanıcı yapısı ve yasal düzenlemelerdir (S. Çelik, 2000, s.57).

Kütüphane için eylem birliğini sağlamayı hedefleyen merkezi yönetim ve alt kademedeki yöneticilere kendi birimlerini yönetirken daha fazla rahatlık sağlayan merkezi olmayan yönetim olmak üzere iki tür yönetim biçimi vardır. Bir kütüphanenin izlemeyi seçtiği yönetim türü, yani merkezi ya da merkezi olmayan yönetimi seçmesi, kütüphanenin işleyiş biçimi üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Ayrıca, gerekli planlamanın türünü ve doğasını, personel seçim kriterlerini, organizasyonun yapısını ve son olarak da personelin moralini etkileyecektir. Bu konuda yapılacak seçimin, bir kütüphanenin yapısını belirleyen en önemli özelliklerden biri olduğu, kütüphanede çalışan herkes için açıktır (S. Çelik, 2000, s.56).

Günümüzde üniversite kütüphanelerinin hiyerarşik yapısı farklılık göstermektedir. Devlet üniversitelerindeki kütüphaneler genel sekreterlik aracılığıyla rektörlüğe bağlıken, vakıf üniversitelerindeki kütüphaneler rektörlüğün doğrudan kontrolü altındadır. Devlet üniversitelerinin merkezi ve dağınık yerleşim yapıları nedeniyle, dağınık üniversitelerdeki kütüphaneler fakülte, yüksekokul ve bölüm kütüphaneleri olarak yapılandırılmıştır. Bu tür kütüphaneler doğrudan fakülte/bölüm dekanlarına bağlıdır. Bu yapıdaki üniversitelerin kütüphaneleri arasında işleyiş ve yönetim açısından farklılıklar bulunmaktadır (Koçak, 2019, s.41).

Bölüm kütüphanesi, bir veya birkaç bölüme ait olan, bu bölümlerle ilgili materyalleri barındıran ve bu bölümlere bağlı nüfusa hizmet verecek şekilde organize edilmişken fakülte kütüphanesi, bölüm kütüphanesinden daha büyüktür ve birkaç bölümü bünyesinde barındıran belirli bir fakültenin öğrenci ve personeline hizmet verir. Merkez kütüphane ise fiziksel olarak büyüktür, akademik kurumdaki tüm bölümlerle ilgili materyalleri içerir, hem öğretimi hem de araştırmayı destekler ve kendi

profesyonel kadrosuna, bilgisayarlarına, kütüphane sistemlerine ve kurum yönetiminden sağlanan bir bütçeye sahiptir (Shoham ve Klain-Gabbay, 2019, 2).

Birleşik kütüphane modelinde, üniversitedeki her bölümün kendi kütüphanesi, personeli ve teknik altyapısı (örneğin bilgisayarlar) vardır; ancak bu birimler merkez kütüphane yönetiminin kontrolü altındadır. Sağlama, kataloglama ve sınıflandırma gibi temel işlevler merkez kütüphane tarafından yürütülür. Bu modelde, bölüm kütüphaneleri genellikle küçük ölçekli, merkezi yapıya entegre ve tamamen bağımsız hizmet birimleri olarak konumlandırılmaz (Shoham ve Klain-Gabbay, 2019, 2).

Örgütsel sistem tamamen merkezileştirilmişten kısmen merkezileştirilmiş kadar değişebilir. Kısmi merkezileşme, merkez kütüphane ve şube kütüphanelerinin yönetici kütüphanecinin kontrolü altında olduğu anlamına gelir. Ancak, meslek okulu kütüphaneleri, bölüm kütüphaneleri ve özel koleksiyonlar otomatik bir konuma sahip olabilir. İdari açıdan bakıldığında, bir üniversite kampüsündeki tüm kütüphanelerin üniversite kütüphane sisteminin bir parçası olması arzu edilir. Bu şekilde kütüphane yöneticisi üniversiteye bağlı tüm kütüphaneler üzerinde tam kontrole sahip olur (Balcı, 2006 ss. 59-60).

S. Çelik (2000) yaptığı çalışmada, üniversite kütüphanelerinin rektörlüğün doğrudan denetimi altında faaliyet göstermesinin, kütüphane yönetiminin etkin olması, hizmetlerin kesintisiz sunulması ve hizmet sunumunun tatmin edici olması gibi nedenlerle önemini vurgulamaktadır. Günümüzde bazı üniversite kütüphaneleri, akademik ve sosyal alanlar arasındaki geleneksel sınırların giderek belirsizleştiği anlayışıyla yeniden tasarlanmaktadır (Shoham ve Klain-Gabbay, 2019, 2).

3.2.1. Yönetim Hizmetleri

Üniversite kütüphaneleri, bağlı kurumlarının eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerini desteklemek amacıyla her türlü basılı ve elektronik bilgi kaynağını seçip araştırarak faaliyetlerini yürütür. Kullanıcıların güncel bilgi kaynaklarına erişimini sağlar ve bu kaynakların erişilebilir hale getirilmesi için gerekli teknik işlemleri yürütür. Kütüphanenin işleyişini gerçekleştirmek için, yapılan işlerin

planlanması, iş akışının sağlanması, gerekli kadronun oluşturulması, iş paylaşımı, kütüphane için uygulanacak yenilikler, alınacak kararlar gibi konular kütüphane yönetimi tarafından şekillendirilir (Koçak, 2019, s.41).

'Kütüphane yönetimi' terimi, tüm idari faaliyetleri kapsar. Bunlar arasında personel ve operasyonların yönetimi, kurum veya birimleri için hedef ve politikalar belirlenmesi ve gerektiğinde planların geliştirilmesi, yönlendirilmesi ve ayarlanması yer alır. Ayrıca, kurum veya birimleri hakkında bütçe hazırlama, kayıt tutma ve raporlar hazırlama gibi görevleri de içerir. Çoğu idari faaliyetin, kurumun doğrudan amacına ulaşmaktan ziyade, diğer kişilerle veya kurumlarla birlikte çalışmayı gerektirdiğinin unutulmamalıdır (Edwards, 1989, s. 19).

Üniversite kütüphaneleri de hizmet sunan işletme türlerinden biridir. Tüm işletmelerde olduğu gibi kütüphanelerde de misyon ve vizyonu çerçevesinde amaç ve hedeflerini gerçekleştirir (Yontar, 1983, s. 27):

Üniversite kütüphaneleri de hizmet sunan işletme türlerinden biridir. Tüm işletmelerde olduğu gibi kütüphanelerde de misyon ve vizyonu çerçevesinde amaç ve hedeflerini gerçekleştirir (Yontar, 1983, s. 27). Bu kapsamda iyi bir kütüphane yöneticisi, alanıyla ilgili her konuda bilgili olmalı, kütüphanecilik prosedürlerini bilmeli ve kütüphanecilik alanındaki güncel mesleki ve teknolojik gelişmeleri takip etmelidir (Koçak, 2019, s.44).

Başarılı bir kütüphane yönetimi için kütüphane genelinde, kullanıcıların bilgi ihtiyaçlarını mümkün olan en kısa sürede karşılamak için kullanıcı merkezli bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu, kütüphane personelinin çalışma koşullarını iyileştirmeyi ve onları etkili hizmet sunmaya motive etmeyi içerir. Ayrıca, kütüphanenin hedeflerinin paydaşlarıyla uyumlu hale getirilmesini gerekir Böylece, sunulan hizmetlerle yaratılan toplumsal fayda en üst düzeye çıkar (Kurulgan, 2015, ss.63-65).

Üniversite öğrencileri, idari ve akademik personel, üniversite kütüphanesinin doğrudan üyeleri olarak kabul edilir. Kütüphane kullanıcılarının bilgi

gereksinimlerinin en kısa sürede karşılanması kütüphanenin iyi hizmet verdiğinin bir göstergesidir. Personelin mesleki ve kişisel eğitimlerinin desteklenmesi, personel arasında koordinasyonun sağlanması, personelin ödüllendirilerek iş motivasyonunun artırılması kütüphanede verilen hizmetin kalitesini etkilemektedir. Kütüphane yönetiminin iş yaptığı kişilerle iletişimini geliştirmesi ve diğer kütüphanelerle işbirliği yapması, kütüphanenin ve üniversitenin görünürlüğünü artırır, kütüphanenin paydaşları arasında iyi bir yere sahip olmasını sağlar (Koçak, 2019, ss.44-45). Kütüphanelerde yönetimin başarısını engelleyen çeşitli faktörler sıklıkla dile getirilmiştir. Bunlar arasında personel yetersizliği, bütçe kısıtları, yasal düzenlemeler ile ilgili sorunlar en sık dile getirilen sorunlar olmuştur (Yontar, 1995, s.17).

3.2.1.1. Muhasebe

Muhasebe birimi bir kütüphanenin bünyesinde olabileceği gibi bağlı olduğu üst kurumun denetiminde de olabilir. Temel işlevi kütüphane bütçesi üzerinedir (Stueart ve Moran, 2007, s. 458). Kütüphane bütçesi denildiğinde, bilgi kullanıcılarının ihtiyaçlarını karşılayacak bir koleksiyon oluşturmak için harcanan maddi kaynaklar akla gelir. Kütüphanelerin eğitim, öğretim ve araştırmayı gerektiği gibi destekleyebilmeleri için yeterli ve sürdürülebilir bir bütçeye sahip olmaları en önemli ön koşullardan biri olarak görülmektedir (Selçuk, 2019).

Bütçe, her yıl için basılı ve elektronik yayınların satın alınması ve abone olunması için hesaplanan mali kaynaklardan oluşur. Bunların ötesindeki harcamalar, önceden belirlenmiş ölçütler dikkate alınarak ayrı ayrı hesaplanmalıdır. Basılı ve elektronik bilgi kaynakları, eğitim, öğretim ve bilimsel araştırma için olmazsa olmaz kabul edilir (Yıldız, 2011, s. 233).

3.2.1.2. İnsan Kaynakları (Personel)

İnsan kaynakları kavramı, üst düzey yöneticilerden vasıfsız çalışanlara kadar bir kuruluştaki tüm çalışanları kapsar. Ayrıca, bundan faydalanabilecek dış iş gücünü de kapsar (Kurulgan, 2015, s. 260). Bu bağlamda, üniversite kütüphaneleri için personel seçerken insan kaynakları kavramı dikkate alınmalıdır. Personel, üniversite kütüphanelerinde kaliteli hizmet sunmak için hayati önem taşır. Etkili bir insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ve uygun seçim süreçleri olmadan başarı olasılığı oldukça düşüktür (Aslan, 1997, s. 163).

Her tür kurum ve kuruluştaki olduğu gibi iyi eğitilmiş ve nitelikli çalışanlar kütüphanelerin en güçlü yanlarıdır. Üniversite kütüphanelerinin başarılı bir şekilde çalışabilmesi için, Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinden mezun, tercihen aynı alanda yüksek lisans derecesine sahip çok sayıda kişiyi istihdam etmeleri hayati önem taşır. Bu kişiler kütüphanecilikte yetkin ve bilgi teknolojilerini kullanma becerisine sahip olmalıdır. Ayrıca hizmet geliştirebilmeli, en az bir yabancı dil konuşabilmeli ve küresel gelişmelere hızla uyum sağlayabilmelidir. Kütüphane faaliyetlerinin aksamaması için doğru niteliklere sahip olmak da hayati önem taşır. Hem nitelik hem de nicelik açısından yetersiz personele sahip kütüphanelerde kütüphane hizmetlerinden beklenen verimin elde edilmesi olanaksızdır. Bu ve benzeri sorunlar etkinlik düzeyinde birçok eksikliğe yol açmakta ve hizmetler zamanında verilememektedir. Personel açısından üniversite kütüphaneleri hem nicelik hem de nitelik açısından yenilikçi standartlara sahip olmalıdır (Selçuk, 2019, s. 33).

3.2.2. Teknik Hizmetler

Üniversite kütüphanelerinde teknik hizmetler; sağlama, kataloglama-sınıflama ve süreli yayınlar gibi çeşitli alt birimler aracılığıyla yürütülmektedir (Karcı, 2016, s. 107). Bu hizmetler, bilgi kaynaklarının kütüphane koleksiyonuna dâhil edilmesinden başlayarak kullanıcıya sunulmasına kadar geçen süreci kapsamaktadır. Teknik hizmetler, kaynakların temini, bibliyografik kontrol (kataloglama ve sınıflama),

sürelî yayınların ve dijital materyallerin yönetimi, nadir eserlerin korunması, ciltleme ve materyal onarımını kapsamaktadır (Koçak, 2019, s. 10).

3.2.2.1. Aksesyon (Sağlama)

Aksesyon (sağlama), bilgi kaynaklarının üniversite kütüphanelerine kazandırılması sürecini ifade etmekte ve koleksiyon geliştirmenin ilk adımını oluşturmaktadır. Bu bağlamda sağlama birimi, üniversite kütüphanelerinde temel işlevi yerine getiren en önemli birimlerden biri olarak kabul edilmektedir (Karcı, 2016, s. 107-108). Kullanıcıların akademik araştırma ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal-kültürel gereksinimlerini desteklemek amacıyla basılı ve elektronik kaynaklar satın alma, bağış, abonelik ya da değişim yoluyla sağlanmaktadır. Sağlama süreci hem kullanıcı talebine hem de kütüphanenin koleksiyon geliştirme politikalarına dayanır. Aynı zamanda üniversite kütüphanesinin genel hizmet anlayışı da edinim politikalarının şekillenmesinde belirleyici rol oynar. Bu politikanın oluşturulmasında aşağıdaki ölçütler dikkate alınmalıdır (Atılgan, 2012, s. 11):

*“Elektronik kaynağın konusu,
Aynı konuda kütüphanenin abone olduğu başka bir bilgi kaynağı olup olmadığı,
Deneme süresinde alınan kullanım istatistikleri,
Veritabanının bilimsel niteliği,
Yayınevinin niteliği,
Makalelerin veriliş formatı (HTML, PDF vb.),
Veritabanının üzerinde çalıştığı platformun hızı ve güvenilirliği,
Arayüzün rahat kullanılabilirliği.”*

Sağlama biriminde hiç bitmeyen bir döngüde devam eden çalışmalar dört ana alanda gruplandırılabilir (Önal, 2005, s. 197):

1. *“Taleplerin toplanması, bibliyografik bilgilerin kontrol edilmesi, siparişlerde mükerrerliğin önlenmesi, değişim ve bağış olanaklarının*

araştırılması, siparişlerin işleme alınması, sipariş kayıtlarının tutulması;

2. *Yeni gelen kaynaklar için teknik işlemlerin uygulanması, yerine getirilmeyen siparişler için yöntemlerin geliştirilmesi, satın alma ödemelerinin yapılması, yeni yayınların listesinin hazırlanması, kullanıcıların satın alma süreci hakkında bilgilendirilmesi, siparişlerin kontrol edilmesi;*
3. *Düzenli aralıklarla ayıklama, koruma ile beraber yıpranmayı önleyici yöntemlerin uygulanması;*
4. *Koleksiyon için performans istatistiklerinin geliştirilmesi, değerlerin analiz edilmesi.”*

Üniversite kütüphaneleri, bilgi kaynakları satın almanın yanı sıra, hizmetlerini desteklemek, araştırma projelerini finanse etmek ve koleksiyonlarını genişletmek için bağış kabul edebilirler. Bu, kullanıcılarının kültürel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olur. Ancak, bağış almaya hak kazanabilmeleri için aşağıdaki kriterleri karşılayan bir politikaya sahip olmaları ve koşullu bağış kabul etmemeleri gerekir. Bağış yapma koşulları şunlardır (Atılğan, 2012, s. 13):

1. *“Bağış yapmak isteyen kişi ve kuruluşlar, bağışlayacakları yayınların listesini önceden kütüphane müdürüne teslim etmelidir.*
2. *Eski el yazmaları, nadir eserler ve bağışlanacak koleksiyondaki tarihi değeri olanlar dışındaki eşyalar kabul edilmemelidir.*
3. *Bağışlanan yayınların hangi bölümde ve hangi kurallar çerçevesinde kullanıcılara sunulacağı kütüphane yönetiminin yetkisinde olmalı, bağışçı tarafından özel koşullar getirilmemelidir.*
4. *Sürekli yayınların bağış olarak kabul edilebilmesi için koleksiyonun eksiksiz olması gerekmektedir.*
5. *Fotokopiler, fiziksel durumu kötü olan yayınlar ve bakımı yapılamayan sürekli yayınlar bağış olarak kabul edilmemelidir.”*

Üniversite kütüphaneleri değişim yoluyla da kaynak edinebilirler. Bu, yayınların ve özel koleksiyonların benzer kapsam ve düzeydeki diğer bilgi merkezleriyle paylaşılması felsefesine dayanır (Atılğan, 2012, s. 13).

3.2.2.2. Kataloglama

Kütüphane materyallerinin tanımlayıcı bilgilerinin önceden belirlenmiş kurallara göre kaydedilmesi işlemidir (Bayter, 2009, s. 134) ve kullanıcıları bilgi ile buluşturmanın en önemli yolu kataloglamadır (Doğan ve Özdemir, 2017, s. 47). Bu bağlamda kataloglama, bilgi kaynağının belirli standartlar çerçevesinde düzenlenmesidir.

Kaynaklarını uluslararası kütüphanecilik standartlarına göre düzenleyen bilgi merkezleri, bilgiye verimli ve etkili erişim sağladıkları için günümüz toplumunda önemli ve prestijli olmaya devam etmektedir. Özellikle bilgisayar tabanlı bilgi sistemleri, bilgi yönetimini kolaylaştırmış ve kütüphanelerde ve bilgi merkezlerinde kontrol standartlarının geliştirilmesine katkıda bulunmuştur (Koç ve Atılğan, 2021, s. 4).

Bilgi teknolojilerinin gelişimi, kütüphanelerin sahip olduğu bilgi kaynağı türlerinin çeşitlenmesine, bilgi kaynaklarının düzenlenmesi ve kullanıcıların hizmetine sunulmasına ilişkin kural ve standartların değişmesine ve bilgi erişim araçlarının yeniden şekillenmesine yol açmıştır. Bu durum, yeniliklerden en çok etkilenen bölümler olan kütüphanelerin kataloglama bölümlerini doğrudan etkilemiş ve bu bölümlerin hizmetlerini çağın gereklerine uygun olarak yeniden yapılandırmalarını zorunlu hale getirmiştir (Özel, 2015, s. 24).

Bilgi kaynaklarının bibliyografik tanımlarının iki amacı vardır: Birincisi, belirli kurallar kullanarak bu kaynaklara erişim noktalarını belirlemek. İkincisi ise bu kaynakları kullanıcılara sunmak. RDA, bu işlemleri gerçekleştirebilen yeni bir kurallar kümesidir. RDA, AACR2 ile ilişkili zorlukların üstesinden gelmek için geliştirilmiştir. Kataloglamada çeşitli içerik ve medya türlerinin tanımını ve erişilebilirliğini iyileştirmek için geliştirilmiştir. Hem basılı hem de dijital

materyalleri tanımlamak üzere tasarlanan RDA, yeni bir kataloglama standardıdır (Bayter, 2022, s. 56).

3.2.2.3. Sınıflama

Kataloglama hizmeti kapsamında, her kaynak kütüphane raflarındaki konumuna göre sınıflandırılır. Bu sayede kullanıcılar eserlere konu başlıkları üzerinden erişebilirler. Sınıflandırma hizmeti, aynı ve/veya benzer konulara sahip kaynakları gruplandırır (Atılğan, 2012, s. 13). Sınıflama için birkaç sistem kullanılmaktadır. Bu sistemleri kısaca açıklamak yararlı olacaktır.

"Yayın Konumlandırma Onlu Sınıflandırma Sistemi" olarak da adlandırılan Dewey Onlu Sınıflandırma Sistemi (DOS), Melvil Dewey'e aittir. On sınıflandırma şemasının yer aldığı 24 sayfadan oluşan Dewey Onlu Sınıflandırma Sistemi'nin ilk baskısı 1876 yılında yayımlanmıştır. İlk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde kullanılan sistem, İngiltere ve diğer birçok ülkenin kullanımıyla hızla yaygınlaştı (Pakin, 1973, s. 26). Ondalık sistem kullanılır. Konular, 000-999 arasında sayılarla ifade edilir ve her ana konu 10 ana sınıfa bölünür. Her ne kadar yıllara göre farklı baskıları olsa da sistem, gelişen ve değişen teknoloji ile birlikte çevrimiçi olarak da hizmet vermektedir.

Dewey Ondalık Sınıflandırma sistemi gibi, Kongre Kütüphanesi Sınıflandırma (LCC) sistemi de kütüphane kaynaklarını konuya göre düzenlemek için kullanılır. Bu sisteme çevrimiçi olarak da erişilebilir. 'Kongre Kütüphanesi Sınıflandırması' terimi, kütüphane materyallerini konuya göre sınıflandırmak için kullanılan sistemi tanımlar. Başlangıçta Kongre Kütüphanesi'nin genişleyen koleksiyonlarını düzenlemek için tasarlanıp geliştirilen bu sistem, günümüzde başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere dünya genelindeki kütüphaneler tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır. Günümüzde ise, başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere dünya genelindeki birçok kütüphane tarafından kullanılmaktadır (Baydur, 1974, s. 219). Alfabetik ve sayısal kodlar kullanılır. Her ana konu bir veya iki harf ile temsil edilir ve daha sonra alt konular sayılarla detaylandırılır.

Ulusal Tıp Kütüphanesi Sınıflandırma Sistemi olarak da bilinen NLM Sınıflandırma Sistemi, tıp kütüphanelerinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Kongre Kütüphanesi (LC) sisteminden farklı olarak, harf gösterimleri kullanır. LC sisteminde olduğu gibi, konular harf ve sayılarla temsil edilir. Tek harfler birincil konuları (örneğin, tıp mesleği için W), çift harfler ise ikincil konuları (örneğin, halk sağlığı için WA) temsil eder. Alt bölümler ise sayılarla temsil edilir (Yıldırım, 1974, s. 160).

3.2.2.4. Süreli Yayınlar

Süreli yayınlar, çeşitli yazarların bir veya daha fazla konu üzerine yazdığı makaleleri içeren yayınlardır. Belirli bir başlık altında düzenli aralıklarla yayınlanırlar ve belirli bir bitiş tarihleri yoktur. Yayınlar genellikle günlük, haftalık, iki haftada bir, iki ayda bir, üç ayda bir, iki yılda bir veya yıllık gibi düzenli aralıklarla yayımlanır. Kütüphaneler genellikle bu yayınlara abone olur (Keseroğlu, 2004, s. 61).

Bu koleksiyon, abonelikler, satın alımlar, bağışlar ve dağıtımlar yoluyla oluşturulup genişletilmektedir. Eğitim, öğretim ve araştırmayı desteklemek için güncel bilgi kaynakları içermektedir. Düzenli aralıklarla yayınlanan süreli yayınlar, kullanıcılara sunulmadan önce otomatik bir sistemde takip edilir, kataloglanır, sınıflandırılır ve kaydedilir. Dergiler, gazeteler ve diğer yayınlar, bütünlükleri doğrulandıktan sonra ciltlenmeye hazır hale getirilir ve ardından ciltleme işlemi tamamlanır (Koçak, 2019, s.12).

3.2.3. Kullanıcı Hizmetleri

Kullanıcıdan bağımsız bir kütüphane düşünülemez. Bu nedenle, üniversite kütüphaneleri kullanıcılarının bilgi ihtiyaçlarını karşılamak için hizmetlerini ve kaynaklarını sürekli olarak gözden geçirmeli ve kullanıcı odaklı bir yaklaşımla geliştirmeye devam etmelidir (Selçuk, 2019, s. 34).

Kullanıcı hizmetleri, kullanıcıların tüm basılı ve elektronik bilgi kaynaklarından en verimli şekilde yararlanmalarını sağlar. Bu hizmetler, kütüphanenin kendi koleksiyonuna ve gerektiğinde diğer kütüphanelerin koleksiyonlarına erişimi de

içerir. Bu sayede kullanıcılar ihtiyaç duydukları bilgi kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilirler (Tunçkanat, 1987, s. 73).

3.2.3.1. Danışma Hizmeti

Bu kavram, bilgi arayışında olan kullanıcıya bireysel düzeyde yardım sunma sürecini ifade etmektedir (Galvin, 1978, s. 210). Danışma hizmetinin amacı, bilgiye erişim konusunda yol gösterici bir yaklaşımla kullanıcıların doğrudan ve dolaylı sorularını yanıtlamaktır (Atılğan, 2012, s.14).

Bilgiye elektronik ortamda erişimin mümkün hâle gelmesi, kütüphanelerin hizmet maliyetlerini azaltırken, kullanıcıların zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın bilgi ve bilgi kaynaklarına hızlı ve kolay bir şekilde ulaşabilmelerini sağlamıştır. Bu teknolojik gelişmeler doğrultusunda, kullanıcı taleplerinde ve bilgi arama davranışlarında önemli değişimler meydana gelmiş; bu durum bilgi hizmetlerini doğrudan etkileyerek, özellikle danışma hizmetlerinin elektronik ortama taşınmasını ve danışma kaynaklarının dijitalleştirilmesini gerekli kılmıştır (M. Yılmaz, 2012, ss. 221–222). Elektronik danışma hizmeti, genel olarak geleneksel danışma hizmetlerinin dijital ortamda yeni boyutlar kazanarak yeniden tanımlanmasıdır (Lankes, 2000). Bunun en güzel örneği her kütüphanenin web sayfasında bulunan “kütüphaneciye sor” alanıdır.

Danışma hizmetinin başladığı 1876 yılından bu yana, hizmetin sunumunda kullanılan araç ve yöntemler, hizmet anlayışı ile birlikte büyük değişimler geçirmiştir. Bu değişim birçok nedene dayandırılabilse de hepsinin altında yatan temel itici güç bilişim teknolojileridir. Değişime neden olan faktörleri dört grup altında toplamak mümkündür. Bunlar şu şekildedir (Uçak, 2004, s. 409):

*“Bilgi ortamının değişmesi ve bilgi teknolojisindeki hızlı gelişim,
İnternet ve Web kullanımı,
Kullanıcı özellikleri ve beklentilerinin değişmesi,
Eğitim ortamının değişmesi ve kullanıcının eğitim ihtiyacının
artmasıdır.”* (Uçak, 2004, s. 409).

Danışma hizmetlerinin elektronik ortamda sunulması, kütüphanede sunulan hizmetlerin tamamen ortadan kalkacağı anlamına gelmez. Aslında bu hizmetler birbirinin alternatifi olarak değil, aynı amaca yönelik tamamlayıcı uygulamalar olarak görülmelidir (Uçak, 2003, s. 119).

3.2.3.2. Ödünç Verme Hizmeti

Kütüphanenin yönergeleri ve ödünç verme kuralları doğrultusunda, ödünç verme hizmeti, kullanıcıların bilgi kaynaklarına erişimini sağlar. Ödünç verme hizmetleri, kullanıcıların kütüphaneye kayıt edilmesi, kullanım koşulları hakkında bilgi verilmesi, gecikmiş bilgi kaynaklarının takibi, kullanıcıların bilgilendirilmesi, ayırtma ve iade işlemlerinin gerçekleştirilmesini kapsar (Koçak, 2019, s.13).

Ödünç verme, araştırmacıların bilimsel faaliyetlerini ve kültürel ihtiyaçlarını desteklemek amacıyla, kütüphane yayınlarının belirli kurallara uygun olarak kütüphane dışında kullanımının sağlanması ve denetlenmesi süreci olarak tanımlanır. Bu süreç, kütüphanenin hizmet politikaları, koleksiyonun durumu ve kullanıcıların ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen kurallar çerçevesinde gerçekleştirilir (Atılğan, 2012, s. 13).

3.2.3.3. Fotokopi Hizmeti

Kütüphaneye ait yayınların fotokopileri kütüphane içinde çekilebilir. Nadir eserlerin fotokopisi çekilmemelidir. Basılı ve elektronik materyallerden kopyalama telif haklarına uygun olarak yapılmalıdır (Atılğan, 2012, s.14).

4. BÖLÜM

MESLEKİ PROFESYONELLİK VE İŞ MEMNUNİYETİ: ANKARA İLİNDEKİ ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİNDE BİR UYGULAMA

Bu bölümde anket yanıtlarının analizi için SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımsal istatistik analizleri, Cronbach's alfa güvenilirlik analizi, faktör analizi, hipotez testleri gibi istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. (Büyüköztürk, 2014).

4.1. Çalışma Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, görev yaptığı kadro unvanına bakılmaksızın, bilgi ve belge yönetimi mezunu meslekten yetişmiş kütüphaneci olup, Ankara'daki vakıf ve devlet üniversitelerinin kütüphanelerinde her kademedeki görev yapan kütüphane personeli oluşturmaktadır. Ankara'daki toplam üniversite sayısı YÖK tarafından hazırlanan Yükseköğretim Program Atlası web sayfasından (<https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php>) 21 üniversite olarak belirlenmiştir. Bu 21 üniversitenin kütüphanelerinde çalışan bilgi ve belge yönetimi (kütüphanecilik) mezunu personel sayısını öğrenebilmek için söz konusu üniversite kütüphanelerinden ilgili kişiler ile iletişime geçilmiştir. Bunun sonucunda, söz konusu kütüphanelerde farklı kadro unvanlarda görev yapan 204 kütüphaneci saptanmıştır (EK-1). Örneklem sayısı % 5 hata payı ve % 95 güven düzeyinde 134 kişi olarak belirlenmiştir.

4.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veriler anket yoluyla toplanmıştır. Çalışma kapsamında Ankara'daki vakıf ve devlet üniversitelerinin kütüphanelerinde görev yapan meslekten yetişmiş kütüphaneci personel ile anket yapılmıştır. Anket yöntemi, dikkatli bir şekilde uygulandığında hata payı en az olan, en güvenilir sonuçları üreten araştırma tekniği olarak kabul edilmektedir (Aziz, 2010).

Ekteki anket formun hazırlanmasında, açık kaynak olarak erişilebilen makalelerden ve tezlerde yararlanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunun birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin altı soru yer almaktadır. Bu bölümdeki altıncı sorunun hazırlanmasında S. Çelik'in (1999, s. 155) çalışmasındaki kütüphanecilere yönelik anket formundaki kişisel bilgilere ilişkin sorular temel alınmıştır.

İkinci bölümde Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen, Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeğinin, 20 maddelik kısa formu yer almaktadır. Bu ölçek ilk kez Baycan (1985, s. 72) ve daha sonra Şenol'un (2020, s. 126) çalışmalarında Türkçeye adapte edilerek kullanılmıştır. Ölçeğinin 20 maddelik kısa formu iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; "İçsel Tatmin Faktörleri" ve "Dışsal Tatmin Faktörleri"dir. "İçsel Tatmin Faktörleri"nde 12 madde, "Dışsal Tatmin Faktörleri"nde 8 madde bulunmaktadır (Weiss ve diğerleri, 1967; Cavuş ve Abdılđae, 2014). Yanıtlar, beşli Likert tipi (1) "Hiç Memnun Değilim (very dissatisfied)", ... (5) "Çok Memnunum (very satisfied)" biçimindedir. Likert tipi ölçekler, cevaplayıcılara yöneltilen çeşitli ifadelerle katılıp katılmama dereceleri, önem dereceleri, sıklık dereceleri, doğruluk dereceleri, tatmin dereceleri vb. belirtmeleri istenen ölçeklerdir (Tavşancıl, 2018, s. 146; Yılmaz ve Altınkurt, 2014).

Ölçeğe adını veren "satisfaction" sözcüğü (Weiss ve diğerleri, 1967), Türkçeye memnuniyet (Şahin, 2009), doyum (Cavuş ve Abdılđae, 2014; Yılmaz ve diğerleri, 2010), tatmin (İ. Yüksel, 2005) biçiminde çevrildiğı görülmüştür. Bu çalışma kapsamında memnuniyet ve tatmin eş anlamlı kullanılmıştır.

Üçüncü kısımda ise kütüphaneci personelinin mesleki profesyonellik üzerine görüşlerini belirlemek amacıyla Yılmaz ve Altınkurt (2014) tarafından geliştirilen "Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliğı Ölçeğı"nin adaptasyonu kullanılmıştır. Ölçek Likert tipi 24 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır (Köse, 2020, s.121). Bu boyutlar; 5 maddelik "Kişisel Gelişim", 8 maddelik "Kuruma Katkı", 5 maddelik "Mesleki Duyarlılık" ve 6 maddelik "Duygusal Emek" olarak sıralanmaktadır (Yılmaz ve Altınkurt, 2014). Yanıtlar, beşli Likert tipi (1) "Kesinlikle Katılmıyorum", ... (5) "Kesinlikle Katılıyorum" biçimindedir.

4.3. Verilerin Analizi

Anket çalışmasının ilk aşamasında 33 kişilik bir örneklem grubuyla pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde “Cronbach Alpha” güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda, 20 maddelik “İş memnuniyeti ölçeği”nin 0.943 Alfa (Alpha) değerine; 24 maddelik “Mesleki Profesyonellik” ölçeğinin 0,893 alfa değerine sahip olduğu görülmüştür. Kabul edilebilir Alfa (α) katsayısı 0,70 ve üzeridir (Büyüköztürk, 2014, s. 183). Pilot test sonuçları kabul edilebilir değerleri sağlamıştır.

Pilot çalışmadan elde edilen bu veriler sonrası anket çalışmasına başlanmıştır. Çalışma kapsamında kolayda örnekleme yöntemiyle (Coşkun ve diğerleri, 2017) belirlenen katılımcılardan 140 geçerli anket formu elde edilmiştir. Bunlardan 96’sı Google Anket Formu ile online alınmış; 44’ü ise yüz yüze gerçekleştirilen anket sonucunda elde edilmiştir. Bu sayı % 95 güven düzeyini karşılamaktadır.

Anket verilerinin analizinde “SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences)” programı kullanılmıştır. İlk aşamada, veriler üzerinde hangi tür testlerin uygulanacağına karar vermek için normallik testi gerçekleştirilmiş ve Kolmogorov-Smirnov (K-S) normallik testi puanları incelenmesidir. Hesaplanan p değerinin $\alpha=0,05$ ’den büyük çıkması ($p>0,05$) bu anlamlılık düzeyinde normal dağılımın gerçekleştiğini gösterir (Büyüköztürk, 2014, s. 42). Yapılan analiz neticesinde, iş memnuniyeti ölçeği dağılımı için $p=0,200 > 0,05$; mesleki profesyonellik ölçeği dağılımı için $p=0,200 > 0,05$ değerleri bulunmuştur. Her iki değer de 0,05’den büyüktür. Bu iki test sonucunda iş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik ölçeklerinden elde edilen verilerin 0,05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Tablo 4.1, bu değerleri göstermektedir.

Tablo 4.1: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	p
İş Tatmini	,059	140	,200
Mesleki Profesyonellik	,062	140	,200

Ayrıca, ölçeklerin genelinde ve alt boyutlarının çarpıklık/basıklık değerleri incelenmiştir (Coşkun ve diğerleri, 2017). Normal dağılımdan söz edebilmek için çarpıklık/basıklık değerinin ± 1.0 arasında olması uygun görülmektedir. Ancak, birçok durumda ± 2.0 arasındaki bir değer de kabul edilebilir bulunmaktadır (George ve Mallery, 2016, ss. 112-113). Analiz sonuçları incelendiğinde; ölçeklerin genelinde ve “duygusal emek” hariç tüm alt boyutlarda çarpıklık/basıklık değerinin ± 1.0 sınırları içinde kaldığı görülmektedir. Bu analizler sonucunda verilerin parametrik testler için yeterli kriterleri sağladığı anlaşılmıştır. Tablo 4.2, bu değerleri göstermektedir.

Tablo 4.2: Çarpıklık/Basıklık Değerleri

		İş Tatmini Alt Boyutlar			Mesleki Profesyonellik Alt Boyutlar			
	İş Tatmini	İşsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Mesleki Profesyonellik	Kişisel Gelişim	Kuruma Katkı	Mesleki Duyarlılık	Duygusal Emek
N	140	140	140	140	140	140	140	140
Çarpıklık	-,103	-,624	,082	-,377	-,294	-,304	-,933	-1,024
Basıklık	-,310	,667	-,652	-,311	-,500	-,265	,014	,609

Anket verilerinin güvenilirliğini test etmek için “Cronbach Alpha” güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda, her iki ölçek ve alt boyutları için Alfa değerlerinin 0,817 ile 0,918 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerler kabul edilebilir alfa (α) katsayısı olan 0,70 puanının üzerinde olduğundan (Büyüköztürk, 2014, s. 183)., anket verilerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Tablo 4.3 analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4.3: Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
Minnoseta İş Tatmini	İçsel Tatmin Faktörleri	,846	12
	Dışsal Tatmin Faktörleri	,873	8
Mesleki Profesyonellik	Kişisel Gelişim	,838	5
	Kuruma Katkı	,817	8
	Mesleki Duyarlılık	,859	5
	Duygusal Emek	,918	6

Son aşamada, keşfedici faktör analizi ile ölçek alt boyutlarının bu çalışma için de uygun olup olmadığına bakılmıştır. Faktör analizi, ölçüm aracının değil, ondan elde edilen verilerin geçerliliğini test ettiğinden, her araştırmada farklı koşullarda farklı sonuçlar ortaya çıkma ihtimali vardır (Tavşancıl, 2018). Analiz sonucunda her bir faktör için faktördeki maddelerin yeterli düzeyde katkı yaptığı saptanmıştır. Ayrıca, faktör özdeğerlerini yansıtan çizgi grafiğinin (scree plot) incelenmesi sonucunda aynı sonuca ulaşılmıştır (Büyüköztürk, 2014, s. 135).

İş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik maddelerinden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, ölçekteki aralıkların eşit olduğu varsayılarak, aritmetik ortalama puan aralıkları $5=(5-1)/5=0,80$ formülü kullanılarak belirlenmiştir (Baş'tan Aktaran: Demir ve Kartal, 2021, s. 61). Aşağıdaki Tablo 4.4 ve Tablo 4.5 aritmetik ortalamaların değerlendirme aralıklarını göstermektedir.

Tablo 4.4: İş Memnuniyeti Aritmetik Ortalama Değerlendirme Aralığı

5'li Likert Ölçek Değerlendirme Aralığı	Seçenekler
1,00–1,80	Hiç memnun değilim
1,81–2,60	Memnun değilim
2,61–3,40	Orta Düzeyde Memnunum
3,41–4,20	Memnunum
4,21–5,00	Çok memnunum

Tablo 4.5: Mesleki Profesyonellik Aritmetik Ortalama Değerlendirme Aralığı

5'li Likert Ölçek Değerlendirme Aralığı	Seçenekler
1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum
1,81-2,60	Katılmıyorum
2,61-3,40	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
3,41-4,20	Katılıyorum
4,21-5,00	Kesinlikle Katılıyorum

Kaynak: (Demir ve Kartal, 2021, s. 61).

Çalışma kapsamında, Verilerin tanımsal istatistik analizleri yapılarak dağılımları yorumlanmıştır. Ayrıca, sosyo-demografik özelliklerle iş memnuniyeti ve mesleki profesyonellik arasındaki farklılıkları test etmek için T-Testi ve ANOVA Testi uygulanmıştır. Mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

4.4. Örneklemin Demografik Özellikleri

Örneklemin sosyo-demografik profilini ortaya koymak için katılımcılara altı soru yöneltilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde tanımsal istatistik analiz gerçekleştirilmiştir. Aşağıda analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

Tablo 4.6: Cinsiyet

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	91	66,4
Erkek	49	35,0
Toplam	140	100

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi ankete katılım sağlayanların 91’i (% 66,4) kadın çalışan, 49’u ise erkek çalışandır (% 35). Elde edilen bu sonuçlara göre, kadın çalışanların araştırmaya daha fazla ilgi gösterdiği düşünülebilir.

Tablo 4.7: Yaş

Yaş	Frekans	%
En Düşük Değer	23	7
En Yüksek Değer	64	1
Tepe Değer	30	13
Toplam		140
		100

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi ankete katılanların yaş aralığı 23 ile 64 arasında değişmektedir. Tepe değer 13 kişi (% 9,3) ile 30 yaş grubundadır.

Tablo 4.8: Üniversite

Üniversite	Frekans	%
Devlet	95	67,9
Vakıf	45	32,1

Toplam	140	100
---------------	-----	-----

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi ankete katılanların 95’i (%67,9) devlet üniversitesinde; 45’i (%32.1) vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. Bu da örneklem dağılımının kamu kurumları lehine ağırlıklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.9: Üniversitedeki Görev Süresi

Görev süresi	Frekans	%
1 yıldan az	18	12,9
1-5 yıl arası	53	37,9
6-10 yıl arası	25	17,9
11 yıl ve üzeri	44	31,4
Toplam	140	100

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi 1 yıldan az süredir bir üniversite kütüphanesinde çalışmakta olan 18 (%12,9) katılımcı bulunmaktadır. Bunu, 6-10 yıl arası görev süresi ile 25 (%17,9) katılımcı ve 11 yıl ve üzeri görev süresi ile 44 (%31,4) katılımcı takip etmektedir. Çoğunluğu 1-5 yıl arası görev süresi ile 53 (%37,9) katılımcı oluşturmaktadır. Bu dağılım, örneklemin mesleki açıdan deneyimli personel ağırlıklı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.10: Eğitim Durumu

Eğitim durumu	Frekans	%
Lisans	99	70,7
Yüksek Lisans	39	27,9
Doktora	2	1,4
Toplam	140	100

Eğitim durumu değişkeninin analiz sonucunu veren Tablo 4.10'a göre, ankete katılanların 99'u (%70,7) lisans düzeyinde bilgi ve belge yönetimi eğitimi almış kütüphanecidir. Yüksek lisans düzeyinde eğitim alan 39 (%27,9) kütüphaneci, doktora düzeyinde eğitim alan 2 (%1,4) kütüphaneci bulunmaktadır. Örneklemin tamamı meslekten yetişmiş profesyonel kütüphanecidir.

Tablo 4.11: Kütüphanede Görev Yapılan Kadro Unvanı

Unvan	Frekans	%
Memur	23	16,4
Kütüphaneci	85	60,7
Uzman	14	10,0
Şef	1	0,7
Müdür	7	5,0
Okutman	3	2,1
Araştırma görevlisi	1	0,7
Diğer	6	4,3
Toplam	140	100

Tablo 4.11, katılımcıların görev unvanını göstermektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde; 85 (%60.7) katılımcının görev unvanı kütüphanecidir. Diğer yanıtlar ise sırasıyla 23'ü (%16,4) memur, 14'ü (%10) uzman, 7'si (%5) müdür, 3'ü (%2,1) okutman, 1'i (%0,7) şef ve 1'i (%0,7) araştırma görevlisidir. Katılımcıların 6'sı diğer seçeneğini işaretlemiştir. Diğer yanıtı verenlerin yazdıkları açıklamaya göre, bunlardan 3'ü daire başkanı, 2'si uzman yardımcısı, 1'i sorumlu kütüphanecidir.

4.5. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırma soruları dahilinde gerçekleştirilen veri analizi sonucunda elde edilen bulgular sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

4.5.1. Üniversite Kütüphanecilerinin Mesleki Profesyonellik Düzeyine İlişkin Görüşleri

Birinci araştırma sorusu, “Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?” şeklindedir. Bunu belirlemek için mesleki profesyonellik (MP) ölçeği (Ek-2) genelinde ve alt boyutlarına ilişkin elde edilen veriler üzerinde tanımsal istatistik analiz gerçekleştirilmiştir. Bulgular, Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Üniversite Kütüphanecilerinin Mesleki Profesyonellik Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Mesleki Profesyonellik Maddeleri	n	$\bar{X}$	S
Kişisel Gelişim			
MP1	140	3,16	1,183
MP2	140	3,23	1,108
MP3	140	3,61	1,071
MP4	140	3,22	1,100
MP5	140	3,92	1,011
Toplam	140	3,4271	,85401
Kuruma Katkı			
MP6	140	4,39	,726
MP7	140	3,35	1,246
MP8	140	3,69	1,010
MP9	140	3,97	,897
MP10	140	4,09	,861
MP11	140	3,95	1,027
MP12	140	3,94	1,071
MP13	140	3,43	1,145
Toplam	140	3,8509	,66902

Mesleki Duyarlılık			
MP14	140	4,47	,694
MP15	140	4,44	,771
MP16	140	4,54	,639
MP17	140	4,41	,678
MP18	140	4,42	,759
Toplam	140	4,4586	,56797
Duygusal Emek			
MP19	140	4,36	,814
MP20	140	4,32	,816
MP21	140	4,26	,893
MP22	140	4,33	,885
MP23	140	4,60	,644
MP24	140	4,62	,673
Toplam	140	4,4143	,66831
Genel Toplam	140	4,0301	,54371

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel mesleki profesyonellik ortalamasının $\bar{X}=4,0301$ değeri ile iyi düzeyde (“katılıyorum”) olduğu görülmektedir. Ölçek alt boyutlarından ilki olan “*Kişisel Gelişim*” boyutunun geneli için ortalama değer $\bar{X}=3,4271$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer de “katılmıyorum”a karşılık gelmektedir. En yüksek değere $\bar{X}=3,92$ ortalama (“katılıyorum”) ile MP5 (“Mesleğimle ilgili olmasa da düzenli olarak kitap okurum.”) maddesinde, en düşük değere ise $\bar{X}=3,16$ ortalama (“ne katılıyorum ne katılmıyorum”) ile MP1 (“Tatillerde bile mesleki açıdan kendimi geliştirmek için okurum.”) maddesinde ulaşılmıştır. Ölçeğin genel ortalaması ve diğer alt boyutlarla kıyaslandığında, bu boyut en düşük ortalamaya sahip boyut olma özelliğini taşımaktadır (Tablo 4.12). Bu bulgulara dayalı olarak, üniversite kütüphanecilerinin yoğun iş temposu edeniyle kişisel gelişimlere yeterince vakit ayıramadıkları söylenebilir.

İkinci alt boyut olan “*Kuruma Katkı*” boyutunun geneli için ortalama değer $\bar{X}=3,8509$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer “*Kişisel Gelişim*” boyutunda olduğu gibi “katılıyorum”a karşılık gelmektedir. En yüksek değere $\bar{X}=4,39$ ortalama (“kesinlikle katılıyorum”) ile MP6 (“Bilgi ve iletişim teknolojilerini kütüphane kullanıcılarına daha iyi hizmet sunabilmek için kullanırım.”) maddesinde, en düşük değere ise $\bar{X}=3,35$ ortalama (“ne katılıyorum ne katılmıyorum”) ile MP7 (“Bireysel olarak çalışmak yerine takım çalışmasını tercih ederim.”) maddesinde ulaşılmıştır (Tablo 4.12). Bu bulgulara dayalı olarak, kütüphanedeki çalışma ortamının bilgi paylaşımını destekleyen, ekip bazlı çalışmaya elverişli olamadığı söylenebilir.

Üçüncü alt boyut, “*Mesleki Duyarlılık*” boyutudur. Boyutun geneli için ortalama değer $\bar{X}=4,4586$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer “*kesinlikle katılıyorum*”a karşılık gelmektedir. Bu boyutun bir diğer özelliği ölçek genelinde en yüksek ortalama değere ulaşan boyut olmasıdır. Boyutta yer alan maddelere ilişkin en yüksek değer $\bar{X}=4,54$ ortalama (“*kesinlikle katılıyorum*”) ile MP16 (“Yeni fikirlere ve değişime açık olduğumu düşünüyorum.”) maddesinde, en düşük değere ise $\bar{X}=4,41$ ortalama (“*kesinlikle katılıyorum*”) ile MP17 (“Bireysel olarak çalışmak yerine takım çalışmasını tercih ederim.”) maddesinde ulaşılmıştır (Tablo 4.12). Bu bulgulara dayalı olarak üniversite kütüphanecilerinin mesleki açıdan yüksek duyarlılıkta, yeniliklere açık bireyler oldukları söylenebilir.

Dördüncü ve son alt boyut olan “*Duygusal Emek*” boyutunun geneli için ortalama değer $\bar{X}=4,41$ olarak hesaplanmıştır. “Kesinlikle katılıyorum”a karşılık gelen bu değer “*Mesleki Duyarlılık*” boyutunun genel ortalamasının hemen arkasından gelmektedir. En yüksek değere $\bar{X}=4,62$ ortalama (“kesinlikle katılıyorum”) ile MP24 (“Kütüphanecilik mesleğinin gerektirdiği etik ilkelere uygun davranırım.”) maddesinde, en düşük değere ise $\bar{X}=4,26$ ortalama (“kesinlikle katılıyorum”) ile MP21 (“Zor zamanlar geçirsem bile, bu durumu çalışma arkadaşlarıma ve kütüphane kullanıcılarına yansıtmamaya çalışırım.”) maddesinde ulaşılmıştır (Tablo 4.12). Bu bulgulara dayalı olarak, üniversite kütüphanecilerinin mesleklerini icra ederken duygusal davranmadıkları, son derece profesyonelce hareket ederek sorunların üstesinden geldikleri söylenebilir.

Genel olarak bulgular, üniversite kütüphanecilerinin çalışma ortamında iyi düzeyde (“Katılıyorum”) mesleki profesyonellik sergilediklerini göstermektedir. Ancak alt boyutlara inildiğinde; “*Mesleki Duyarlılık*” ve “*Duygusal Emek*” boyutlarında kütüphanecilerin kendilerini daha yüksek düzeyde (“Kesinlikle Katılıyorum”) profesyonel olarak gördükleri ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra ilk iki alt boyut olan “*Kişisel Gelişim*” ve “*Kuruma Katkı*” alt boyutları ise genel ortalama ile uyumlu (“katılıyorum”) düzeydedir. Bilgi belge yönetimi literatüründe benzer bir çalışma bulunmadığı için bu bulgular üzerinde bir kıyaslama yapmak mümkün değildir.

Mesleki profesyonellik ölçeğinin geliştiricileri olan Yılmaz ve Altınkurt’un (2014) Kütahya’da görev yapan öğretmenler üzerine olan çalışması incelendiğinde; benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bu nedenle bu bulguların literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

4.5.2: Üniversite Kütüphanecilerinin İş Memnuniyeti Düzeyi

İkinci araştırma sorusu, “Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti (tatmin) düzeyleri nedir?” şeklindedir. Bunu belirlemek için iş memnuniyeti (İM) ölçeği (Ek-2) genelinde ve alt boyutlarına ilişkin elde edilen veriler üzerinde tanımsal istatistik analiz gerçekleştirilmiştir. Bulgular, Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13: Üniversite Kütüphanecilerinin İş Memnuniyeti Düzeyi

İş Memnuniyeti Maddeleri	n	$\bar{X}$	S
İçsel Tatmin Faktörleri			
Aktivite (İM1)	140	3,79	,948
Bağımsızlık (İM2)	140	3,86	1,167
Çeşitlilik (İM3)	140	4,16	,934
Sosyal statü (İM4)	140	4,29	,931
Ahlaki değerler (İM7)	140	4,33	,933

Güvenlik (İM8)	140	4,26	,955
Sosyal hizmet (İM9)	140	4,38	,893
Otorite (İM10)	140	3,87	,973
Yetenek kullanımı (İM11)	140	4,28	,882
Sorumluluk (İM15)	140	3,57	1,242
Yaratıcılık (İM16)	140	3,71	1,140
Başarı (İM20)	140	3,89	1,126
Toplam	140	4,0321	,61980
Dışsal Tatmin Faktörleri			
Denetim-insan ilişkileri (İM5)	140	3,16	1,301
Denetim-teknik (İM6)	140	3,09	1,341
Kurum politikaları ve uygulamaları (İM12)	140	3,46	1,208
Tazminat (İM13)	140	2,79	1,345
İlerleme (İM14)	140	2,56	1,405
Çalışma koşulları (İM17)	140	3,38	1,184
İş arkadaşlarım (İM18)	140	3,38	1,261
Tanınma (İM19)	140	3,52	1,311
Toplam	140	3,1679	,94329
Genel Toplam	140	3,6864	,68185

Bulgular değerlendirildiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel iş memnuniyeti ortalamasının $\bar{X}=3,6864$ değeri ile iyi düzeyde (“memnunum”) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayalı olarak üniversite kütüphanecilerinin işlerini severek yaptıkları söylenebilir.

Literatürde benzer çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Yılmaz ve diğerleri (2010), Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumu incelemiştir. Bu çalışmaya katılanların genel olarak "memnun" oldukları görülmüştür. Aşlıyüksek (2017) tarafından bilgi ve belge yönetimi bölümünde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumu üzerine yapılan bir çalışmada

katılımcıların normal düzeyde iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür. Akkaya ve Polat'ın (2022), sözleşmeli statüdeki halk kütüphanesi çalışanlarının işe angaje olma ve iş tatmini ilişkisini araştırdıkları çalışmasında ise katılımcıların iş tatmin düzeyinin oldukça yüksek olduğu saptanmıştır.

Ölçek alt boyutlarının birincisi olan “İçsel Tatmin Faktörleri”nde ortalama değer $\bar{X}=4,0321$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer de “memnunum”a karşılık gelmektedir. En yüksek değere $\bar{X}=4,38$ ortalama ile **sosyal hizmet** (“Başkaları için bir şeyler yapma şansımın olmasından.”) faktöründe (“çok memnunum”), en düşük değere ise $\bar{X}=3,57$ ortalama ile **sorumluluk** (“İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama özgürlüğümün olmasından.”) faktöründe (“memnunum”) ulaşılmıştır (Tablo 4.13). Bu bulgulara dayalı olarak, üniversite kütüphanesinde çalışan kütüphanecilerin işleri ile ilgili yeterince yetki ve sorumluluk alamadıkları ve bunun içsel tatmin düzeylerini olumsuz olarak etkilediği söylenebilir.

İkinci alt boyut olan “Dışsal Tatmin Faktörleri”nde genel ortalama değer $\bar{X}=3,1679$ (“orta düzeyde memnunum”) ile İçsel Tatmin Faktörleri’nden ve ölçeğin genelinden daha düşük bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuçlar, kütüphanecilerin içsel tatmin düzeylerinin, dışsal tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bulgular, Aslıyüksek’in (2017) çalışmasıyla örtüşmektedir. En yüksek değere $\bar{X}=3,52$ ortalama ile **tanınma** (“Yaptığım işin takdir edilmesinden.”) faktöründe (“memnunum”), en düşük değere ise $\bar{X}=2,56$ ortalama ile **ilerleme** (“Terfi şansımın.”) faktöründe (“memnun değilim”) ulaşılmıştır. Bu değer ölçeğin genelinde alınan en düşük değerdir. Bu bulguya dayalı olarak üniversite kütüphanecilerinin en büyük memnuniyetsizlik kaynağının “mesleklerinde yeterince ilerleme şanslarının olmayışı” olduğu söylenebilir. Bu değeri $\bar{X}=2,79$ ortalama ile **tazminat** (“Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretten.”) faktörü (“orta düzeyde memnun”) takip etmektedir. Bu bulguya dayalı olarak üniversite kütüphanecilerinin yaptıkları işin karşılığını yeterince alamadıkları söylenebilir (Tablo 4.13).

Bu bulgular, Yılmaz ve diğerlerinin (2010) çalışmasındaki bulgularla da uyumludur. Aradan yaklaşık 15 yıl geçmesine rağmen, terfi fırsatı ve yaptığı işin karşılığını alma

konusunda kütüphanecilik mesleğinde fazla bir ilerleme sağlanamadığı görülmektedir.

4.5.3. Demografik Özelliklere Göre İş Memnuniyeti ve Mesleki Profesyonellik

Üçüncü araştırma sorusu, “Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti düzeyleri demografik —cinsiyet, yaş, üniversite türü, görev süresi, eğitim durumu, görev unvanı— değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bunu belirlemek için “bağımsız örneklem T testi” ve tek-yönlü ANOVA” testi gerçekleştirilmiştir.

4.5.3.1. Mesleki Profesyonellik ve Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre; üniversite kütüphanecileri arasında mesleki profesyonellik düzeylerine yönelik görüşlerinde herhangi bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 4.14'te sunulmaktadır.

Tablo 4.14: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Mesleki Profesyonellik	Erkek	49	3,95	,680	71,30	1,12	,263
	Kadın	91	4,07	,451			
Kişisel Gelişim	Erkek	49	3,42	,909	138	,014	,988
	Kadın	91	3,42	,827			
Kuruma Katkı	Erkek	49	3,83	,761	138	,150	,881
	Kadın	91	3,85	,618			
Mesleki Duyarlılık	Erkek	49	4,33	,685	74,46	1,67	,099
	Kadın	91	4,52	,485			
Duygusal	Erkek	49	4,21	,899	62,62	2,27	,027

Emek	Kadın	91	4,52	,473			
-------------	-------	----	------	------	--	--	--

Bulgular incelendiğinde, ölçeğin genelinde erkek ve kadınlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($t_{(71,30)} = 1,12$; $p > ,05$) ve ayrıca alt boyutlar olan “kişisel gelişim” ($t_{(138)} = ,014$; $p > ,05$), “kuruma katkı” ($t_{(138)} = ,150$; $p > ,05$) ve mesleki “duyarlılık” ($t_{(74,46)} = 1,67$; $p > ,05$) faktörlerinde de anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak, “duygusal emek” ($t_{(62,62)} = 2,27$; $p < ,05$) boyutunda çok küçük de olsa anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, “duygusal emek” boyutunda çok az farkla kadınların ($\bar{X}=4,52$; $S=,473$) erkeklere ($\bar{X}=4,21$; $S=,899$) göre mesleki açıdan daha özverili oldukları söylenebilir (Tablo 4.14).

Bulgular, ölçeğin geliştiricileri olan Yılmaz ve Altınkurt’un (2014) çalışmasındakilerle karşılaştırıldığında, genel mesleki profesyonellik düzeyinde benzer bir sonuç elde edildiği görülmüştür. Bu nedenle ölçek genelinde bulguların literatür ile desteklendiği söylenebilir. Ancak alt boyutlara geçildiğinde, az da olsa “kuruma katkı” ve “duygusal emek” boyutlarında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

4.5.3.2. İş Memnuniyeti ve Cinsiyet

Cinsiyet değişkenine göre; üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. Tablo 4.15’te analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.15: İş Memnuniyeti Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş Memnuniyeti	Erkek	49	3,67	,70	138	,100	,921
	Kadın	91	3,69	,67			
İçsel Tatmin Faktörleri	Erkek	49	4,04	,68	138	,121	,904
	Kadın	91	4,02	,58			

Dışsal Tatmin Faktörleri	Erkek	49	3,13	,947	138	,300	,765
	Kadın	91	3,18	,945			

Bulgular incelendiğinde, genel iş memnuniyeti düzeyinde erkek ve kadınlar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($t_{(138)} = ,100$; $p > ,05$) ve ayrıca alt boyutlar olan içsel ($t_{(138)} = ,121$; $p > ,05$) ve dışsal ($t_{(138)} = ,300$; $p > ,05$) faktörlerde de anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4.15). Literatürde bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Martin, 2020; Aslıyüksek, 2017).

4.5.3.3. Mesleki Profesyonellik ve Yaş

Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için öncelikle yaş değişkeni üç kategori altında yeniden kodlanmıştır. Bunlar; birinci grup “23-33 arası” 73 (%52,1) katılımcı, “34-44 arası” 45 katılımcı (%32,1) ve “45 ve üzeri” yaş grubunda olan 22 (%15,7) katılımcıdır. Bu kodlama sonucu elde edilen veriler üzerinde “tek-yönlü ANOVA testi” uygulanmıştır. Tablo 4.16’da analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.16: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Mesleki Profesyonellik	23-33 arası	73	4,04	,598	2,137	1,120	,329
	34-44 arası	45	3,95	,473			
	45 ve üstü	22	4,16	,480			
	Toplam	140	4,03	,544			
Kişisel Gelişim	23-33 arası	73	3,42	,925	2,137	1,543	,217
	34-44	45	3,30	,765			

	arası						
	45 ve üstü	22	3,69	,750			
	Toplam	140	3,43	,854			
Kuruma Katkı	23-33 arası	73	3,91	,725	2,137	1,046	,354
	34-44 arası	45	3,73	,557			
	45 ve üstü	22	3,88	,682			
	Toplam	140	3,85	,669			
Mesleki Duyarlılık	23-33 arası	73	4,45	,630	2,65	,606	,548
	34-44 arası	45	4,43	,527			
	45 ve üstü	22	4,55	,423			
	Toplam	140	4,46	,568			
Duygusal Emek	23-33 arası	73	4,37	,743	2,137	1,085	,341
	34-44 arası	45	4,39	,638			
	45 ve üstü	22	4,61	,407			
	Toplam	140	4,41	,668			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinde ($F_{(2,137)} = 1,120$; $p > .05$) ve alt boyutlar olan “kişisel gelişim” ($F_{(2,137)} = 1,543$; $p > .05$), “kuruma katkı” ($F_{(2,137)} = 1,046$; $p > .05$), “mesleki duyarlılık” ($F_{(2,65)} = ,606$; $p > .05$) ve “duygusal emek” ($F_{(2,137)} = 1,085$; $p > .05$) faktörlerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4.16).

4.5.3.4. İş Memnuniyeti ve Yaş

Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için daha önce üç kategori altında [“23-33 arası” 73 (%52,1) katılımcı, “34-44 arası” 45 katılımcı (%32,1) ve “45 ve üzeri” yaş grubunda olan 22 (%15,7) katılımcı] kodlanmış yaş grupları üzerinde “tek-yönlü ANOVA testi” uygulanmıştır. Tablo 4.17’de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.17: İş Memnuniyeti Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
İş Memnuniyeti	23-33 arası	73	3,73	,673	2,137	2,968	,055
	34-44 arası	45	3,50	,720			
	45 ve üstü	22	3,90	,557			
	Toplam	140	3,69	,682			
İçsel Tatmin Faktörleri	23-33 arası	73	4,06	,645	2,137	3,336	,039
	34-44 arası	45	3,87	,617			
	45 ve üstü	22	4,28	,445			
	Toplam	140	4,03	,620			
Dışsal Tatmin Faktörleri	23-33 arası	73	3,25	,897	2,137	1,902	,153
	34-44 arası	45	2,95	1,011			
	45 ve üstü	22	3,34	,912			
	Toplam	140	3,17	,943			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel iş memnuniyeti düzeylerinde ($F_{(2,137)} = 2,96, p > .05$) ve dışsal ($F_{(2,137)} = 1,90, p > .05$) tatmin düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak, “içsel tatmin faktörü”nde ($F_{(2,137)} = 3,33, p < .05$) anlamlı bir fark vardır. Bu farkın hangi yaş grupları arasında olduğunu ortaya çıkarmak için Post-Hoc test yapılmasına karar verilmiştir. Varyansların eşitliği sağlandığından ($p > .05$) Tukey testi seçilmiştir (Büyüköztürk, 2014, s. 49). Analiz sonucunda, 33-44 yaş arası grup ile 45 yaş ve üstü grup arasında 45 yaş ve üstü lehine anlamlı bir fark ($p = .033$ olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, “34-44 yaş arası”nda ($\bar{X} = 3,87$) içsel tatminin hayli düştüğü, “45 ve üstü”nde ($\bar{X} = 4,28$) ise bir derece yükseldiği görülmektedir (Tablo 4.17).

Literatürde yaş ve memnuniyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Yılmaz ve diğerlerinin (2010) çalışmasında katılımcıların yaşa göre memnuniyet düzeylerinin farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Martin (2020), yaş değişkeninin memnuniyet ile ilişkisinin bulunmadığını saptamıştır. Buna karşın Pandita’nın (2017) çalışmasında, 26-35 yaş grubunda olan katılımcıların %86,36’sı işlerinden memnuniyetsizlik duymaktadır. Bulgular literatür ile kısmen desteklenmektedir.

4.5.3.5. Mesleki Profesyonellik ve Üniversite Türü

Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinin üniversite (vakıf/devlet) değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “bağımsız örneklem T testi” uygulanmıştır. Tablo 4.18’de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.18: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Üniversite Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Üniversite	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Mesleki	Vakıf	45	4,23	,497	138	3,20	,002
	Devlet	95	3,93	,539			

Profesyonellik							
Kişisel Gelişim	Vakıf	45	3,66	,854	138	2,32	,022
	Devlet	95	3,31	,834			
Kuruma Katkı	Vakıf	45	4,06	,658	138	2,64	,009
	Devlet	95	3,75	,653			
Mesleki Duyarlılık	Vakıf	45	4,61	,460	109,8	2,54	,012
	Devlet	95	4,38	,599			
Duygusal Emek	Vakıf	45	4,62	,580	138	2,63	,009
	Devlet	95	4,31	,686			

Bulgular incelendiğinde, ölçeğin genelinde vakıf ve devlet üniversitesi arasında anlamlı bir fark olduğu ($t_{(138)}= 3,20$; $p<,05$) ve ayrıca alt boyutlar olan “kişisel gelişim” ($t_{(138)}= 2,32$; $p<,05$), “kuruma katkı” ($t_{(138)}= 2,64$; $p<,05$), mesleki “duyarlılık” ($t_{(109,8)}= 2,54$; $p<,05$) ve “duygusal emek” ($t_{(138)}= 2,63$; $p<,05$) faktörlerinde de anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ortalamalara dayalı olarak yapılan; genel olarak mesleki profesyonellik vakıf ($\bar{X}=4,23$; $S=,497$), devlet ($\bar{X}=3,93$; $S=,539$) ve alt boyutlar olan “kişisel gelişim” vakıf ($\bar{X}=3,66$; $S=,854$), devlet ($\bar{X}=3,31$; $S=,834$); “kuruma katkı” vakıf ($\bar{X}=4,06$; $S=,658$), devlet ($\bar{X}=3,75$; $S=,653$); “mesleki duyarlılık” vakıf ($\bar{X}=4,61$; $S=,460$), devlet ($\bar{X}=4,38$; $S=,599$) ve “duygusal emek” vakıf ($\bar{X}=4,62$; $S=,580$), devlet ($\bar{X}=4,31$; $S=,686$) karşılaştırması sonucunda vakıf üniversitesi kütüphanesi çalışanların kendilerini daha yetkin gördükleri düşünülebilir (Tablo 4.18).

4.5.3.6. İş Memnuniyeti ve Üniversite Türü

Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti düzeylerinin onların çalıştıkları üniversite kütüphanelerinin devlet veya vakıf üniversitesi kütüphanesi olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. Tablo 4.19’da analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.19: İş Memnuniyeti Düzeyinin Üniversite Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Üniversite	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İş Memnuniyeti	Vakıf	45	4,13	,594	138	6,05	,000
	Devlet	95	3,47	,614			
İçsel Tatmin Faktörleri	Vakıf	45	4,37	,474	138	4,81	,000
	Devlet	95	3,87	,617			
Dışsal Tatmin Faktörleri	Vakıf	45	3,78	,912	138	5,99	,000
	Devlet	95	2,87	,808			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel iş memnuniyeti düzeylerinde ($t_{(138)}= 6,05$; $p<,05$) ve alt boyutlar olan içsel ($t_{(138)}= 4,81$; $p<,05$), dışsal ($t_{(138)}= 5,99$; $p<,05$) tatmin düzeylerinde çalıştıkları kurumun vakıf veya devlet üniversitesi kütüphanesi olma durumuna göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, vakıf üniversitesi kütüphanesinde çalışan kütüphanecilerinin ($\bar{X}=4,13$; $S=,594$), devlet üniversitesinde çalışan kütüphanecilere ($\bar{X}=3,47$; $S=,614$) göre genel tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Aynı durum alt boyutlar için de geçerlidir (Tablo 4.19).

4.5.3.7. Mesleki Profesyonellik ve Görev Süresi

Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinin görev süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “tek-yönlü ANOVA testi” uygulanmıştır. Tablo 4.20’de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.20: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Görev Süresi Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Görev Süresi	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Mesleki Profesyonellik	1 yıldan az	18	3,99	,691	3,136	,555	,645
	1-5 yıl arası	53	3,96	,536			
	6-10 yıl arası	25	4,06	,584			
	11 yıl ve üzeri	44	4,10	,465			
	Toplam	140	4,03	,543			
Kişisel Gelişim	1 yıldan az	18	3,07	1,158	3,53	1,022	,390
	1-5 yıl arası	53	3,39	,848			
	6-10 yıl arası	25	3,56	,734			
	11 yıl ve üzeri	44	3,52	,761			
	Toplam	140	3,42	,854			
Kuruma Katkı	1 yıldan az	18	3,86	,799	3,136	,036	,991
	1-5 yıl arası	53	3,83	,653			
	6-10 yıl arası	25	3,82	,695			
	11 yıl ve üzeri	44	3,87	,638			
	Toplam	140	3,85	,669			
Mesleki Duyarlılık	1 yıldan az	18	4,45	,671	3,55	1,149	,338
	1-5 yıl arası	53	4,38	,640			

	6-10 yıl arası	25	4,60	,422			
	11 yıl ve üzeri	44	4,46	,498			
	Toplam	140	4,45	,567			
Duygusal Emek	1 yıldan az	18	4,54	,668	3,51	2,265	,092
	1-5 yıl arası	53	4,25	,771			
	6-10 yıl arası	25	4,36	,769			
	11 yıl ve üzeri	44	4,57	,386			
	Toplam	140	4,41	,668			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinde ($F_{(3,136)} = ,555$; $p > .05$) ve alt boyutlar olan “kişisel gelişim” ($F_{(3,53)} = 1,022$; $p > .05$), “kuruma katkı” ($F_{(3,136)} = ,036$; $p > .05$), “mesleki duyarlılık” ($F_{(3,55)} = 1,149$; $p > .05$) ve “duygusal emek” ($F_{(3,51)} = 2,265$; $p > .05$) faktörlerinde görev sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4.20).

4.5.3.8. İş Memnuniyeti ve Görev Süresi

Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti düzeylerinin onların görev süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için elde edilen veriler üzerinde “tek-yönlü ANOVA testi” uygulanmıştır. Tablo 4.21’de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.21: İş Memnuniyeti Düzeyinin Görev Süresi Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Görev Süresi	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
İş Memnuniyeti	1 yıldan az	18	3,74	,622	3,136	,271	,846
	1-5 yıl arası	53	3,71	,693			
	6-10 yıl arası	25	3,58	,639			
	11 yıl ve üzeri	44	3,69	,728			
	Toplam	140	3,68	,681			
İçsel Tatmin Faktörleri	1 yıldan az	18	4,06	,542	3,136	,079	,971
	1-5 yıl arası	53	4,00	,638			
	6-10 yıl arası	25	4,07	,644			
	11 yıl ve üzeri	44	4,02	,631			
	Toplam	140	4,03	,619			
Dışsal Tatmin Faktörleri	1 yıldan az	18	3,27	,877	3,136	1,306	,275
	1-5 yıl arası	53	3,26	,949			
	6-10 yıl arası	25	2,84	,812			
	11 yıl ve üzeri	44	3,18	1,016			
	Toplam	140	3,16	,943			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel iş memnuniyeti düzeylerinde ($F_{(3,136)} = 2,71$; $p > .05$) ve alt boyutlar olan içsel ($F_{(3,136)} = ,079$; $p >$

.05) ve dışsal ($F_{(3,136)} = 1,306$; $p > .05$) tatmin düzeylerinde görev sürelerine (kıdemlerine) göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4.21).

4.5.3.9. Mesleki Profesyonellik ve Eğitim Durumu

Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek-yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Tablo 4.22’de analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.22: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Mesleki Profesyonellik	Lisans	99	4,03	,525	2,137	,452	,637
	Yüksek Lisans	39	4,02	,599			
	Doktora	2	3,66	,294			
	Toplam	140	4,03	,543			
Kişisel Gelişim	Lisans	99	3,35	,851	2,137	1,763	,175
	Yüksek Lisans	39	3,62	,846			
	Doktora	2	2,90	,707			
	Toplam	140	3,42	,854			
Kuruma Katkı	Lisans	99	3,85	,646	2,137	,513	,600
	Yüksek Lisans	39	3,86	,738			
	Doktora	2	3,37	,176			
	Toplam	140	3,85	,669			
Mesleki Duyarlılık	Lisans	99	4,46	,575	2,137	,659	,519
	Yüksek Lisans	39	4,46	,560			
	Doktora	2	4,00	,000			

	Toplam	140	4,45	,567			
Duygusal Emek	Lisans	99	4,48	,583	2,137	2,182	,117
	Yüksek Lisans	39	4,22	,837			
	Doktora	2	4,41	,353			
	Toplam	140	4,41	,668			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinde ($F_{(2,137)} = ,452$; $p > .05$) ve alt boyutlar olan “kişisel gelişim” ($F_{(2,137)} = 1,763$; $p > .05$), “kuruma katkı” ($F_{(2,137)} = ,513$; $p > .05$), “mesleki duyarlılık” ($F_{(2,137)} = ,659$; $p > .05$) ve “duygusal emek” ($F_{(2,137)} = 2,182$; $p > .05$) faktörlerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4.22).

4.5.3.10. İş Memnuniyeti ve Eğitim Durumu

Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti düzeylerinin onların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek-yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Tablo 4.23’te analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.23: İş Memnuniyeti Düzeyinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
İş Memnuniyeti	Lisans	99	3,71	,660	2,137	1,309	,274
	Yüksek Lisans	39	3,63	,734			
	Doktora	2	2,97	,388			
	Toplam	140	3,68	,681			
İçsel Tatmin Faktörleri	Lisans	99	4,06	,603	2,137	,803	,450
	Yüksek Lisans	39	3,97	,669			

	Doktora	2	3,58	,000			
	Toplam	140	4,03	,619			
Dışsal Tatmin Faktörleri	Lisans	99	3,20	,923	2,137	1,488	,230
	Yüksek Lisans	39	3,13	,979			
	Doktora	2	2,06	,972			
	Toplam	140	3,16	,943			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel iş memnuniyeti düzeylerinde ($F_{(2,137)} = 1,309$; $p > .05$) ve alt boyutlar olan içsel ($F_{(2,137)} = ,803$; $p > .05$), dışsal ($F_{(2,137)} = 1,488$; $p > .05$) tatmin düzeylerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 4.23).

4.5.3.11. Mesleki Profesyonellik ve Görev Unvanı

Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeylerinin, görev yaptıkları kadro unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için öncelikle görev unvanını değişkeni dört kategori altında yeniden kodlanmıştır. Bunun nedeni bazı seçeneklerin yalnızca bir yanıt alması ve diğer seçeneğini işaretleyen altı katılımcının görev unvanlarını sorunun açıklama kısmına yazmış olmalarıdır. Bu kategorilerden ilk grup olan “memur” grubu 23 (%16,4) katılımcı içermektedir. İkinci grup 95 (%60,7) katılımcı içeren “kütüphaneci” grubudur. Üçüncü grup, 20 (%14,3) katılımcı içeren “uzmanlık” grubudur. Bu gruba, 14 uzmanın yanı sıra 3 okutman, 1 araştırma görevlisi ve 2 uzman yardımcısı görev unvanı dahil edilmiştir. Dördüncü grup, 12 (%8,6) katılımcı içeren “yönetim” grubudur. Bu grupta 3 daire başkanı, 7 müdür, 1 şef ve 1 sorumlu kadro unvanı yer almaktadır. Bu şekilde tekrar kategorilendirilerek elde edilen veriler üzerinde tek-yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Tablo 4.24’te analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.24: Mesleki Profesyonellik Düzeyinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Görev Süresi	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Mesleki Profesyonellik	Memur	23	4,11	,486	3,136	3,986	,009
	Kütüphaneci	85	3,92	,563			
	Uzmanlık Grubu	20	4,19	,462			
	Yönetim Grubu	12	4,40	,414			
	Toplam	140	4,03	,544			
Kişisel Gelişim	Memur	23	3,33	,890	3,136	2,592	,055
	Kütüphaneci	85	3,33	,863			
	Uzmanlık Grubu	20	3,62	,831			
	Yönetim Grubu	12	3,98	,501			
	Toplam	140	3,43	,854			
Kuruma Katkı	Memur	23	4,00	,608	3,136	3,233	,024
	Kütüphaneci	85	3,72	,695			
	Uzmanlık Grubu	20	3,98	,541			
	Yönetim Grubu	12	4,25	,584			
	Toplam	140	3,85	,669			
Mesleki Duyarlılık	Memur	23	4,70	,426	3,136	2,963	,034
	Kütüphaneci	85	4,35	,594			
	Uzmanlık Grubu	20	4,55	,506			
	Yönetim Grubu	12	4,62	,569			
	Toplam	140	4,46	,568			

Duygusal Emek	Memur	23	4,43	,692	3,136	2,506	,062
	Kütüphaneci	85	4,31	,729			
	Uzmanlık Grubu	20	4,63	,366			
	Yönetim Grubu	12	4,76	,321			
	Toplam	140	4,41	,668			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinde ($F_{(3,136)} = 3,986$; $p < .05$) ve alt boyutlar olan “kuruma katkı” ($F_{(7,132)} = 3,233$; $p < .05$), “mesleki duyarlılık” ($F_{(3,136)} = 2,963$; $p < .05$) boyutlarında kadro unvanları değişkenine göre az da olsa anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Ancak ölçeğin diğer alt boyutları olan “kişisel gelişim” ($F_{(3,136)} = 2,592$; $p > .05$) ve “duygusal emek” ($F_{(3,136)} = 2,506$; $p > .05$) faktörlerinde kadro unvanlarına göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Üniversite kütüphanecilerinin genel mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin görüşlerinde ve alt boyutlar olan “kuruma katkı” ve “mesleki duyarlılık” faktörlerinde kadro görev unvanları değişkenine göre ortaya çıkan bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için Post-Hoc test yapılmasına karar verilmiştir. Varyansların eşitliği sağlandığından ($p > .05$) Tukey testi seçilmiştir (Büyüköztürk, 2014, s. 49). Analiz sonucunda, genel mesleki profesyonellik düzeylerine ilişkin “kütüphaneci grubu” ile “yönetim grubu” arasında “yönetim grubu” lehine anlamlı bir fark ($p = ,019$) olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, “kütüphaneci grubu”nda ($\bar{X} = 3,92$) içsel tatminin “katılıyorum” düzeyinde olduğu, “yönetim grubu”nda ($\bar{X} = 4,40$) ise bir derece yükseldiği görülmektedir.

“Kuruma katkı” boyutunda, yine “kütüphaneci grubu” ile “yönetim grubu” arasında “yönetim grubu” lehine anlamlı bir fark ($p = ,049$) olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, “kütüphaneci grubu”nda ($\bar{X} = 3,72$) içsel tatminin “katılıyorum”

düzeyinde olduğu, “yönetim grubu”nda ($\bar{X}=4,25$) ise bir derece yükseldiği görülmektedir.

“Mesleki duyarlılık” boyutunda, “memur grubu” ile “kütüphaneci grubu” arasında “memur grubu” lehine anlamlı bir fark ($p=,045$) olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, çok az da olsa “memur grubu”nun ($\bar{X}=4,70$) değerlerinin, “kütüphaneci grubu”ndan ($\bar{X}=4,25$) yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular değerlendirildiğinde, genel mesleki profesyonellik düzeyinde ve alt boyutlarda en düşük performansı bir üniversite kütüphanesinde, kütüphaneci unvanı ile görev yapmakta olan katılımcılar sergilemiştir. Bu sonuca dayalı olarak, “kütüphaneci grubu”nun diğer gruplara kıyasla mesleki profesyonellik açısından kendini yetersiz bulduğu düşünülebilir (Tablo 4.24).

4.5.3.12. İş Memnuniyeti ve Görev Unvanı

Üniversite kütüphanecilerinin iş memnuniyeti düzeylerinin onların görev unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için daha önce dört kategori altında [“memur” grubu 23 (%16,4) katılımcı, “kütüphaneci” 95 (%60,7) katılımcı, “uzmanlık grubu” 20 (%14,3) katılımcı (14 uzmanın yanı sıra 3 okutman, 1 araştırma görevlisi ve 2 uzman yardımcısı görev unvanı dahil) ve “yönetim grubu” 12 (%8,6) katılımcı (3 daire başkanı, 7 müdür, 1 şef ve 1 sorumlu kadro unvanı dahil)] tekrar kodlanarak belirlenmiş olan gruplar üzerinde “tek-yönlü ANOVA testi” uygulanmıştır. Tablo 4.25’te analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.25: İş Memnuniyeti Düzeyinin Görev Unvanı Değişkenine Göre Tek-Yönlü ANOVA Testi Sonucu.

Ölçek ve Alt Boyutlar	Görev Unvanı	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
İş Memnuniyeti	Memur	23	3,61	,800	3,136	1,956	,124
	Kütüphaneci	85	3,63	,646			
	Uzmanlık Grubu	20	3,76	,712			
	Yönetim	12	4,11	,544			

	Grubu						
	Toplam	140	3,69	,682			
İçsel Tatmin Faktörleri	Memur	23	3,99	,805	3,136	2,745	,046
	Kütüphaneci	85	3,96	,591			
	Uzmanlık Grubu	20	4,11	,533			
	Yönetim Grubu	12	4,49	,353			
	Toplam	140	4,03	,620			
Dışsal Tatmin Faktörleri	Memur	23	3,04	,981	3,136	,865	,461
	Kütüphaneci	85	3,14	,886			
	Uzmanlık Grubu	20	3,23	1,088			
	Yönetim Grubu	12	3,55	1,033			
	Toplam	140	3,17	,943			

Bulgular incelendiğinde, üniversite kütüphanecilerinin genel iş memnuniyeti düzeylerinde ($F_{(3,136)} = 1,956$; $p > .05$) ve alt boyutlardan ikincisi olan olan “dışsal tatmin faktörü”nde ($F_{(3,136)} = ,865$; $p > .05$), onların görev yaptıkları kadro unvanları değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak, alt boyutlardan ilki olan “içsel tatmin faktörü”nde ($F_{(3,136)} = 2,745$; $p < .05$), anlamlı bir fark vardır. Bu farkın hangi kadro görev unvanı grupları arasında olduğunu ortaya çıkarmak için Post-Hoc test yapılmasına karar verilmiştir. Varyansların eşitliği sağlandığından ($p > ,05$) Tukey testi seçilmiştir (Büyüköztürk, 2014, s. 49). Analiz sonucunda, “kütüphaneci grubu” ile “yönetim grubu” arasında “yönetim grubu” lehine anlamlı bir fark ($p = ,030$) olduğu görülmüştür. Ortalamalar incelendiğinde, “kütüphaneci grubu”nda ($\bar{X} = 3,96$) içsel tatminin hayli düştüğü, “yönetim grubu”nda ($\bar{X} = 4,49$) ise bir derece yükseldiği görülmektedir (Tablo 4.25).

4.5.4. Mesleki Profesyonellik ve İş Memnuniyeti İlişkisi

Dördüncü araştırma sorusu, “Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? İlişki varsa yönü ve derecesi nedir?” şeklindedir. Bunu belirlemek için “Pearson korelasyon analizi” gerçekleştirilmiştir. Tablo 4.26’da analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.26: Mesleki Profesyonellik ve İş Memnuniyeti İlişkisi Korelasyon Analizi

Değişkenler	n	$\bar{X}$	S	I.	II.
I. Mesleki Profesyonellik	140	4,03	,544		,472**
II. İş Memnuniyeti	140	3,69	,682	,472**	

**p <,05

Analiz sonucunda, üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeyi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır ($r_{(140)} = ,472$, $p < ,01$). Değişkenler arası pozitif yönlü bir ilişkinin olması, iki değişkenin birlikte aynı yönde değiştiğini göstergesidir. Diğer bir deyişle, üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeyi arttıkça, iş memnuniyeti düzeyi de artmakta, mesleki profesyonellik düzeyi azaldıkça, iş memnuniyeti düzeyi de azalmaktadır (Tablo 4.26).

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Ankara'daki üniversite kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada dört araştırma sorusuna yanıt aranmıştır. Böylece, üniversite kütüphanecilerinin görüşleri temelinde mesleki profesyonellik ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki keşfedilmeye çalışılmıştır. Sonuçlar, araştırma soruları sırası takip edilerek aşağıda verilmiştir.

I. Çalışmaya katılan üniversite kütüphanecileri yüksek mesleki profesyonellik düzeyine sahiptir. Bu düzey, *“Mesleki Duyarlılık”* ve *“Duygusal Emek”* boyutunda en üst seviyeye çıkmaktadır. *“Kişisel Gelişim”* ve *“Kuruma Katkı”* alt boyutları ise genel ortalama ile aynı düzeydedir.

II. Yaptıkları iş üniversite kütüphanecilerinin yeterince tatmin etmektedir. Bu düzey *“memnunum”*a karşılık gelmektedir. Buna karşın alt boyutlara inildiğinde, dışsal tatmin düzeyleri içsel tatmin düzeylerine göre ve genel memnuniyet düzeylerine göre daha düşüktür. Bu sonuç *“orta düzeyde memnunum”*a karşılık gelmektedir.

III. Demografik değişkenlere ilişkin sonuçlara göre, üniversite kütüphanecilerin mesleki profesyonellik düzeyi, yaş, görev süresi ve eğitim durumuna göre değişmemektedir. Buna karşın, cinsiyet, üniversite türü, görev unvanına göre az da olsa anlamlı fark ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeninde, *“duygusal emek”* boyutunda kadın kütüphanecilerin lehine anlamlı bir fark söz konusudur. Üniversite değişkeninde, vakıf veya devlet üniversitesi olma durumuna göre, genel mesleki profesyonellik düzeyinde ve alt boyutların tamamında vakıf üniversitesi kütüphanesinde çalışanlar lehine anlamlı bir fark söz konusudur. Görev unvanını değişkenine göre genel mesleki profesyonellik düzeylerinde ve iki alt boyutta anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşma, genel mesleki profesyonellik düzeyinde ve *“kuruma katkı”* alt boyutunda *“kütüphaneci grubu”* ile *“yönetim grubu”* arasında *“yönetim grubu”* lehinedir. *“Mesleki duyarlılık”* alt boyutunda ise, *“memur grubu”* ile *“kütüphaneci grubu”* arasında *“memur grubu”* lehinedir.

Üniversite kütüphanecilerin iş memnuniyeti düzeyinde, cinsiyet, görev süresi ve eğitim durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Buna karşın, yaş, üniversite türü ve görev unvanına göre anlamlı bir farkın varlığı söz konusudur. Yaş değişkeninde sadece “içsel tatmin faktörü”nde, 33-44 yaş arası grup ile 45 yaş ve üstü grup arasında 45 yaş ve üstü lehine anlamlı bir fark vardır. Üniversite değişkeninde, çalışılan kurumun vakıf veya devlet üniversitesi kütüphanesi olma durumuna göre kütüphanecilerin genel tatmin düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Bu fark, vakıf üniversitesi kütüphanecilerinin lehinedir. Görev unvanı değişkeninde, sadece alt boyutlardan “içsel tatmin” düzeyinde “kütüphaneci grubu” ile “yönetim grubu” arasında “yönetim grubu” lehine anlamlı bir fark vardır.

IV. Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeyi ile iş memnuniyeti arasında anlamlı, pozitif yönlü güçlü bir ilişki vardır. Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeyi ve iş memnuniyeti düzeyi birlikte artmakta ve/veya birlikte azalmaktadır. Diğer bir deyişle, iş memnuniyeti düzeyinin temel belirleyici faktörlerinin başında, mesleki profesyonellik düzeyi gelmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar temelinde aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Bir örgütün çalışanlarının mesleki profesyonellik düzeyini artırmak hem bireysel başarılarını hem de kurumun verimliliğini doğrudan etkileyeceği unutulmamalıdır. Üniversite kütüphanecilerinin iyi düzeyde olan mesleki profesyonellik düzeylerini daha da geliştirmek için çalışanlara ileri düzey eğitim ve uzmanlık fırsatları sunulabilir. Liderlik ve mentorluk rolleriyle sorumluluk alanları genişletilebilir. Ulusal ve uluslararası mesleki ağlara katılımları teşvik edilerek bilgi paylaşımı artırılabilir. Ayrıca, yenilikçi projelerde yer almaları sağlanarak yaratıcılık, stratejik düşünme ve ekip çalışması becerileri desteklenebilir.

Yoğun iş temposu içinde kişisel gelişime vakit bulamayan çalışanlar için gelişim süreçlerinin iş ortamına entegre edilmesi etkili bir çözümdür. Mikro öğrenme modülleri, kısa süreli çevrim içi içerikler ve e-öğrenme/mobil öğrenme araçları sayesinde zaman baskısı azaltılabilir. Böylece çalışanların hem işlerini sürdürmeleri hem de gelişimlerini devam ettirmeleri sağlanabilir. Kurum içinde belirli zaman

aralıklarında düzenlenecek öğrenme saatleri ve bilgi paylaşım oturumları da bu süreci destekleyerek bireysel ve örgütsel gelişimin sürekliliğini sağlayacaktır.

Üniversite kütüphanecilerinin mesleki profesyonellik düzeyleri, iş memnuniyeti düzeyleri ile doğru orantılı olduğu dikkate alındığında, çalışanlara mesleki gelişim fırsatları sunmak, hem profesyonelliklerini hem de işten duydukları tatmini artırabilir. İleri düzey eğitim programları, yetkinlik temelli kariyer yolları ve mentorluk desteği bu süreci teşvik eder. Ayrıca, profesyonel başarıların tanınması ve ödüllendirilmesi, çalışanların motivasyonunu ve kuruma bağlılıklarını güçlendirir. Karar alma süreçlerine katılım, sorumluluk alanlarının genişletilmesi ve yeteneklerin etkin kullanımı da hem profesyonelliği pekiştirir hem de iş tatminini yükseltir. Bu bağlamda, gelişimi destekleyen adil ve şeffaf bir çalışma ortamı oluşturmak kritik önemdedir.

KAYNAKÇA

- Abbott, A. (1998). Professionalism and the future of librarianship. *Library Trends*, 46 (3), 430-443.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H. ve Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 238-259.
- Akalın, M. (2018). *Örnek açıklamalarıyla sosyal bilimlerde araştırma tekniği anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akkaya, M. A., ve Polat, Ö. (2022). Türkiye’de halk kütüphanesi çalışanlarında işe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Sözleşmeli Statüde Mesleğe Başlayan Kütüphanecilere Dair Bir Analiz. *Türk Kütüphaneciliği*, 36(4), 423-450.
- Akpom, C. C. ve Ibegbulam, I. J. (2023). Relationship between rewards system and employee intention to leave: preliminary survey of librarians in Federal University Libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(3), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102712>.
- Alansari, H. A. (2011). Career choice, satisfaction, and perceptions about their professional image: a study of Kuwaiti librarians. *Library Review*, 60(7): 575-587. <https://doi.org/10.1108/00242531111153597>.
- Altundağ, O. (2022). *Üniversite kütüphanecilerinin mesleklerini tanımlamaları: İstanbul örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.
- American Library Association [ALA]. (2021). ALA Code of Ethics. 10 Şubat 2024 tarihinde <https://www.ala.org/tools/ethics> adresinden erişildi.
- Anadolu Üniversite Kütüphaneleri Konsorsiyumu [ANKOS]. (2024). Genel bilgi. 03 Şubat 2024 tarihinde <https://ankos.org.tr/tr/hakkimizda/genel-bilgi/> adresinden erişildi.
- Al Hijji, K. Z. & Al-Busaidi, M. K. (2019), Roles of cataloguing librarians in the digital era, *Global Knowledge, Memory and Communication*, 68(6/7), 504-516. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2018-0095>.

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71. <https://doi.org/10.19126/suje.46033>.
- Aslan, S. (1997). Nitelikli hizmet için çağdaş yönetim: çekişmenin yerini ekip çalışması, buyurganlığın yerini liderlik alabilir mi?. *IFLA 1951'e Doğru Türk Kütüphaneciliği Sempozyumu ve I. Türk Kütüphaneciler Derneği Genel Konferansı Bildirileri* içinde (ss.161-167). Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Atılğan, D. (2012). Üniversite kütüphanelerinde hizmet anlayışı. Ö. Külcü, N. Özel ve T. Çakmak (Yay.Haz.) *Prof. Dr. Gülbün Baydur'a Armağan* (ss. 9-16). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Avrasya Kütüphaneciler Derneği [AKD]. (2024). Avrasya Kütüphaneciler Derneği. 07 Şubat 2024 tarihinde <https://avrasyakutder.org/hakkinda/> adresinden erişildi.
- Aziz, A. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri*, Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Baldwin, C. (1997). International library associations. *Library Trends*, 46(2), 392-410.
- Balcı, Y. (2006). *Kütüphane organizasyonları ve kütüphane personelinin motivasyon kaynakları - bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Baran, E. (2016). *İçsel pazarlamanın iş tatmini üzerindeki etkisi: gemi acenteleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayar, M. (2020). *Hizmet içi eğitim, motivasyon ve performans boyutlarıyla insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Unpublished master's thesis), Boğaziçi University, Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Baydur, G. (1974). Amerikan Kongre Kütüphanesi Sınıflandırma Sistemi (LC Classification). *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 23(4), 219-226.

- Baysal, J. (1987), *Kütüphanecilik alanında yeni kavramlar araçlar yöntemler* (2.bs.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Bayter, M. (2009). Kataloglama nereye gidiyor? *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1), 134-150.
- Bayter, M. (2022). Dünyada ve ülkemizde RDA'ya geçiş *Türk Kütüphaneciliği*, 36(1), 54-73.
- Bocutcu, H. G. (2001). *Kütüphanecilerin iş doyumu ve Ankara kütüphanelerindeki durum*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., ve Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: a study of marketing researchers. *Journal of Service Research*, 3(4), 321-330. <https://doi.org/10.1177/109467050134005>.
- Bundy, M. L. ve Wasserman, P. (1968). Professionalism reconsidered. *College & Research Libraries*, 29, 5-26.
- Büber, M. (2017). *Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerine etkisi: Balıkçı sınıfı gemiadamları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Candra, A., Sudiro, A. ve Susilowati, C. (2023). The relationship between work professionalism and job satisfaction toward employee performance in mediating of organizational climate. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(2), 177-186. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2380>.
- Cannon, P. (2017). A Review of Professionalism within LIS. *Library Management*, 38(2/3), 142-152. <https://doi.org/10.1108/lm-07-2016-0053>.
- Cassella, M., & Morando, M. (2012). Fostering new roles for librarians: skills set for repository managers—results of a survey in Italy. *Liber Quarterly*, 21(3/4), 407-428.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Çakın, İ. (1983). Üniversite-kütüphane ilişkisi. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, 32(2), 61-64.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi*. Ankara: gazi Kitabevi.
- Çelik, A. ve Uçak, N. (1993). Üniversite kütüphaneleri üzerine. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 10(2), 115-121.
- Çelik, A. (1997). Kütüphaneciliğin psiko-sosyal boyutları (3): İş doyumu ve kişilik yapısı. *IFLA 1995'e doğru Türk Kütüphaneciliği Sempozyumu ve I. Türk Kütüphaneciler Derneği Genel Konferansı, 22 Eylül 1994, Ankara içinde* (ss.171-177). Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Çelik, S. (1999), *Üniversite kütüphanelerinde personel yönetimi ve Türkiye'de durum*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, S. (2000). Üniversite kütüphaneleri: amaç, görev, işlev, yönetim ve örgüt yapısı. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(2), 52-62.
- Çelik, S, ve Hisar, F. (2012). The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 18(2), 180-187. <https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2012.02019.x>.
- Çolaklar, H. (2004). Profesyonellik ve kütüphanecilik mesleği. *Bülten: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi*, 9-18.
- D'Elia, G. P. (1979). Determinant of job satisfaction among beginning librarians. *Library Quarterly*, 9(3), 283-302. <https://www.jstor.org/stable/4307114>.
- Demir, S., ve Kartal, B. (2021). Belediye hizmetleri memnuniyet araştırması: Ünye Belediyesi. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(13), 50-81.
- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S. ve Özdemir, F. (2017). Öğrencilerin gözünden RDA. E. Bitri ve H. S. Keseroğlu (Haz.), *Uluslararası Bilgi ve Belge Yönetimi Alanında Bilgiye Erişim / Kataloglama Sorunları Sempozyumu 14-15 Eylül 2017 program ve bildiri özetleri içinde* (ss. 47-48). İstanbul: Hiperlink.

- Drabinski, E. (2020). Professionalism reconsidered. *Evidence Based Library and Information Practice*, 15(3), 191–195. <https://doi.org/10.18438/ebliip29772>.
- Edwards, R. M. (1989). Kütüphanelerin yönetimi ve kütüphanecilerin profesyonel işlevleri. Aysel Yontar (Haz.). *Kütüphanecilikle İlgili Seçme Metinler* içinde (ss. 17-32) İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu*. İzmir: Etki Yayınları.
- Erdem, A.R. ve Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), 185-203. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.627>.
- Ertaş, M. F. (2023). Sağlık Kurumları İşletmeciliği Açısından Yönetimin İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlulukları. *Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği* (Ed. Serap Tepe), (s. 17-18). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Ertuğrul, A. (2021). *Mesleki profesyonelleşme: insan kaynakları yönetimi alanında bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Evetts, J. (2012). Professionalism: Value and ideology. *Sociopedia.isa*, DOI: 10.1177/205684601231
- Ezeani, C. N., Eke, H. N. ve Ugwu, F. (2015). Professionalism in library and information science: an examination of current trends, needs, and opportunities in academic libraries in Southeast Nigeria. *The Electronic Library*, 33(1), 2-18. <https://doi.org/10.1108/el-10-2012-0134>.
- Fältholm, Y. ve Jansson, A. (2008). Telephone advisory services-nursing between organisational and occupational professionalism. *New Technology, Work and Employment*, 23(1-2), 17-29.
- Fraser, G. (2025) From occupational to organisational professionalism: Exploring the changing nature of professionalism in community learning and development (1975–2019). *Studies in the Education of Adults*, 57(1), 7-19. DOI: 10.1080/02660830.2023.2284029
- Fuller, A. (2015). Vocational education. J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* içinde (2nd ed.) (ss. 232–238). Oxford: Elsevier.

- Galvin, T.J. (1978). Reference service and libraries. *Encyclopedia of Library and Information Science* içinde (s. 210–226). New York: Marcel Dekker Pub.
- George, D., ve Mallery, M. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: a simple guide and reference*. New York: Routledge.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. ve Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes. (Fourteenth Edition)*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Glusker, A., Emmelhainz, C., Estrada, N. ve Dyess, B. (2022). ‘Viewed as equals’: the impacts of library organizational cultures and management on library staff morale. *Journal of Library Administration*, 62(2), 153-189. <https://doi.org/10.1080/01930826.2022.2026119>.
- Gordan, M., ve Krishanan, I. A. (2014). A review of BF Skinner’s ‘Reinforcement Theory of Motivation’. *International journal of research in education methodology*, 5(3), 680-688.
- Hackman, J. ve Oldham, G. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* [Measurement instrument]. 11 Şubat 2024 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf> adresinden erişildi.
- Halis, M. (2020). *Toplam kalite yönetimi & kalite yönetim sistemleri*. Ankara: Seçkin.
- Halk Kütüphaneleri Derneği [HKD]. (2024). Hakkımızda. 09 Şubat 2024 tarihinde <https://halkkutuphaneleri.org/hakkimizda/#hedeflerimiz> adresinden erişildi.
- Hampton, G. M, ve Hampton, D. L. (2004). Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals. *Journal of Business Research*, 57(9), 1042-1053. [https://doi.org/10.1016/s0148-2963\(02\)00356-9](https://doi.org/10.1016/s0148-2963(02)00356-9).
- Heo, J. W. (2015) The influence of professionalism to job satisfaction and job performance of the physical therapist. *The Journal of Korean Physical Therapy*, 27(4), 201-206. <https://koreascience.kr/article/JAKO201534164960246.page>.
- Heider, F. (1954). *The psychology of interpersonal relations* Wiley. New York: Psychology Press.

- Hiebert, J., Gallimore, R., and Stigler, J. W. (2002). A knowledge base for the teaching profession: What would it look like and how can we get one?. *Educational Researcher*, 31(5), 3-15.
- Hisar, K. M., ve Oflaz, A. (2019). Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumu ve mesleki profesyonellik. *Genel Tıp Dergisi*, 4(29), 175-182. <https://doi.org/10.15321/geneltipder.2019.227>.
- Hugman, R. (1996). Professionalization in social work: the challenge of diversity. *International Social Work*, 39(2), 131-147. Doi:10.1177/002087289603900203
- Hussain, S. ve Soroya, S. H. (2017). Exploring the factors affecting job satisfaction of paraprofessional staff working in University Libraries of Pakistan. *Library Review*, 66(3), 144-162. <https://doi.org/10.1108/LR-09-2016-0074>.
- Hwang, J.-I., Lou, F., Han, S. S., Cao, F., Kim, W. O. ve Li, P. (2009). Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review*, 56(3), 313-318. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x>.
- IFLA (International Federation of Library Associations and Institutions). (2012). IFLA code of ethics for librarians and other information workers (full version). <https://www.ifla.org/publications/ifla-code-of-ethics-for-librarians-and-other-information-workers-full-version/> adresinden erişildi. (01.02.2024).
- Işık, R. (2017). *Halk kütüphaneleri personeli için bir sürekli mesleki eğitim ve gelişim modeli önerisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cavus, S., ve AbdılđaeV, M. (2014). Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu. *Turkish Journal of Education*, 3(3), 11-24.
- Çabuk, A., ve İşgüden, B. (2006). Meslek etiğı ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Ltd. Şti.
- Karaalioğlu, F. Z. (2019). *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı*

- rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslıyüksek, M. K. (2017). Türkiye'deki bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeyleri. *Bilgi Ve Belge Araştırmaları*, (7), 2-29.
- Aslıyüksek, M. K. (2018). Bilgi ve belge yönetimi literatüründe iş doyumu çalışmaları. *Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, 9, 26-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bel/issue/40796/492149>.
- Karcı, P. (2016). *İş süreci modelleme yöntemlerinin üniversite kütüphaneleri sağlama biriminde uygulanması: Ankara Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, E. (1994). *Üniversite kütüphanelerinde iş doyumu*. Perran Özben Kütüphanecilik Ödülü araştırma raporu, Ankara.
- Kaya, H. (2017). Üniversite kütüphaneleri personel-kullanıcı ilişkisi ve mevcut durumun standarda uygunluğu. *Türk Kütüphaneciliği*, 31(3), 394-102.
- Kaygısız, E. G. (2015). Bilgi merkezi çalışanlarının iş yüklerinin iş doyum düzeylerine olan etkisinin incelenmesi. İ. Keskin, Ş. N. Somer ve N. Oğuz (Yay. Haz.). *İsmet Binark Armağanı* içinde (ss. 205-220). Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları.
- Keseroğlu, H, S. (2004). *Kütüphane-Bilgi Belge Merkezi Kurma Kütüphane Programı Yazma Kılavuzu*. İstanbul: Nesil Yayınevi.
- Koç, O., ve Atılgan, D. (2021). Yazar otorite dizininde karşılaşılan sorunlar: Ankara Üniversitesi örneği. *Bilgi Dünyası*, 22(1), 1-30.
- Koçak, B. (2019). *Üniversite kütüphane yönetiminde planlama süreci*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koenig, R. A., Rodriguez, V. A. ve Sima, A. P. (2021). Attitudinal attributes of professionalism in health sciences librarians. *Journal of Library Administration* 61(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1845544>.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational behavior*. New Delhi: New Age International Ltd.

- Korkut, Ş. (2012). *Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumlarının karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Köse, R. (2020). *The relationship between occupational professionalism and job satisfaction of EFL teachers: Kilis sample*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep University, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kurulgan, M. (2015). *Çağdaş Bilgi – Belge Merkezlerinde Yönetim ve Organizasyon: Literatüre Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Ankara: Türk Kütüphaneciler Derneği Yayınları.
- Kuzu, L. (2015). *Üretim işletmelerinde insan kaynakları ve çalışan personelin motivasyonu*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Külcü, Ö. ve Dalkıran, Ö. (2013). Bilgi profesyonellerinin meslek derneklerine bakışı: TKD ve ÜNAK örneklerinin değerlendirilmesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 27(2), 340-360.
- Lam, S. S. (1995). Quality Management and Job Satisfaction. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 12(4), 72-78.
- Lankes, R.D. (2000). The foundations of digital reference. R.D. Lankes, J.W.Collins ve A.S. Kasowitz (eds. by). *Digital reference service in the new millenium* içinde (s. 1–10). New York: Neal- Schuman Publishers.
- Lee, M. H. ve Kim, J. K. (2013). A comparative study on nursing practice environment, professionalism, and job satisfaction according to hospital size. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 470-479. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.470>.
- Lee, S. (2013). Professionalism and job satisfaction in dental hygienists. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 13(4), 535-542. <https://doi.org/10.13065/iksdh.2013.13.4.535>.
- Leysen, J. M. ve Boydston, J. M. K. (2009). Job Satisfaction among academic cataloger librarians, *College & Research Libraries*, 70(3), 273-297, <https://doi.org/10.5860/0700273>.
- Lim, S. (2008). Job satisfaction of information technology workers in academic libraries. *Library & Information Science Research*, 30(2), 115-121. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2007.10.002>.

- Liu, Z., Wong, H. ve Liu, J. (2023). Why do social workers leave? a moderated mediation of professionalism, job satisfaction, and managerialism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 214-230. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010230>.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach (Twelfth Edition)*. Newyork: McGraw-Hill/Irvin.
- Luthmann, A. (2007). Librarians, professionalism and image: stereotype and reality. *Library Review*, 56(9), 773-780. <https://doi.org/10.1108/00242530710831211>.
- Lynch, B. P. ve Verdin, J. A. (1987). Job satisfaction in libraries: A replication. *Library Quarterly*, 47(2), 190-202. <https://doi.org/10.1086/601871>.
- Mammadova, İ. (2013). *İş tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayıncılık.
- Martin, J. (2020). Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365-382.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Harvard University D. Van Nostrand Company. New York.
- Melnik, E., Petrella, F. ve Richez-Battesti, N. (2013). Does the professionalism of management practices in nonprofits and for-profits affect job satisfaction?. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1300-1321. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.712543>.
- Mowery, J. K. (1986). *Correlates of Professionalism Among Academic Librarians*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Indiana University, Indiana.
- Mucır, S., Elçi, M. & Eminoğlu, G. M. (2021). Çalışanlara yönelik toplam kalite yönetimi uygulamalarının iş performansı ve iş tatmini üzerine etkisi. *International Review of Economics and Management*, 9(2), 136-153. <http://dx.doi.org/10.18825/iremjournal.981073>
- Nkereuvem, E. (1990). Issues on the relationship between job satisfaction, job attitudes and work behaviour among the staff in academic libraries. *Information Services and Use*, 10(5), 281-291. <https://doi.org/10.3233/ISU-1990-10504>.

- Norris, D. R. and Niebuhr, R. E. (1984). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society* 9(1), 49-59. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(84\)90029-1](https://doi.org/10.1016/0361-3682(84)90029-1).
- Oben, A. (2010). *Çalışanın iş memnuniyetinin, sağlığı ile olan ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oğuz, E. S. (2004). *Avrupa Birliği sürecinde profesyonel üniversite kütüphanecileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Okul Kütüphanecileri Derneği [OKD]. (2024a). Misyon & vizyon. 07 Şubat 2024 tarihinde <https://www.okd.org.tr/index.php/tr/hakkimizda/misyon-vizyon.html> adresinden erişildi.
- Okul Kütüphanecileri Derneği [OKD]. (2024b). Amaç ve hedefler. 07 Şubat 2024 tarihinde <https://www.okd.org.tr/index.php/tr/hakkimizda/amac-ve-hedefler.html> adresinden erişildi.
- Ololube, N. P. (2007). Professionalism, demographics, and motivation: predictors of job satisfaction among Nigerian teachers. *International Journal of Education Policy & Leadership*, 2(7), 1-10.
- Önal, İ. (2005). Okul kütüphanelerinde derme geliştirme: politikalar ve dermelerin betimlenmesi. *Bilgi Dünyası*, 6(2), 193–218.
- Özekmekçi, A. (2004). *Üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özel, N. (2015). Bilginin düzenlenmesine yönelik yeni bir standart: Resource Description and Access (RDA). *Bilgi Dünyası*, 16(1), 23-44. <https://doi.org/10.15612/BD.2015.473>
- Özpehlivan, M. (2018). *İş tatmini: kavramsal gelişimi bireysel ve örgütsel etkileri, yolları ve sonuçları*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Özsoy, C. E. (2015). Mesleki eğitim-istihdam ilişkisi: Türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4. UMYOS Özel Sayısı, 173-181.

- Pakin, E. (1973). Evrensel Onlu Sınıflandırma (UDC) Brüksel Tasnif Sistemi Tarihiçe). *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 23(4), 26-32.
- Pandita, R. (2017). Job Satisfaction among Library and Information Science Professionals in India: A Case Study. *Journal of Information Science Theory and Practice*, 5(1), 47–64. <https://doi.org/10.1633/JISTAP.2017.5.1.4>
- Pelit, E. (2014). *İşgören güçlendirme ve iş doyumunu (otel işletmelerinde bir uygulama)*. Ankara: Gece Kitaplığı.
- Plate, K. H. ve Stone, E. W. (1974). Factors affecting librarians job satisfaction: A report of two studies. *Library Quarterly*, 44(2), 97-110. <https://www.jstor.org/stable/4306376>.
- Polat, Ö., Tuysuz, M. ve Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye’deki vakıf üniversitesi kütüphaneleri örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 191-206. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaksosbil/issue/40289/480906>.
- Pollard, G. (1995). Job satisfaction among newswriters: the influence of professionalism, perceptions of organizational structure, and social attributes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 72(3), 682-697. <https://doi.org/10.1177/107769909507200317>.
- Popoola, S. O. ve Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>.
- Riley, S. (2005). *Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation Applied to the Motivational Techniques within Financial Institutions*. (Senior Honors Theses), Eastern Michigan University, Michigan.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rodriguez, K. (1991). *Job characteristics, motivation and job satisfaction of academic catalogers: A diagnostic approach*. Yayınlanmamış doktora tezi, Indiana University, Bloomington. 07 Kasım 2024 tarihinde <https://www.proquest.com/pqdtglobal/docview/303997088/abstract/A2713AB7369947E3PQ/1> adresinden erişildi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Alfa Akademi.

- Saks, M. (2012). Defining a profession: the role of knowledge and expertise. *Professions and professionalism*, 2 (1), 1-2.
- Saunders, C .S. & Saunders, R. (1985). Effects of flexitime on sick leave, vacation leave, anxiety, performance, and satisfaction in a library setting. *The Library Quarterly: Information, Community, Policy*, 55(1), 71-88. <https://www.jstor.org/stable/4307805>.
- Scammell, R. W. ve Stead, B. A. (1980). A study of age and tenure as it pertains to job satisfaction. *Journal of Library Administration*, 1(1), 3-18. https://doi.org/10.1300/J111V01N01_02.
- Sejjaaka, S. K., and Kaawaase, T. K. (2014). Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4(2), 134-157. <https://doi.org/10.1108/jace-01-2012-0003>.
- Selçuk, H. B. (2019). *Türkiye'deki araştırma üniversitelerine bağlı kütüphaneler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Seminelli, H. (2016). Librarian as professional. *The Serials Librarian*, 71(1), 63-69. <https://doi.org/10.1080/0361526X.2016.1168667>.
- Serbest, L. (2019). *Çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler: SGK çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sevinç, H. (2015). Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964. <https://doi.org/10.17719/jisr.20153913808>.
- Sevimli, F.ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sewell, C., & Kingsley, D. (2017). Developing the 21st century academic librarian: The research support ambassador programme. *New Review of Academic Librarianship*, 23(2-3), 148-158.
- Shera, J. H. (1972). *The foundations of education for librarianship*. NewYork: Becker and Hayes.

- Shoham, S., ve Klain-Gabbay, L. (2019). The academic library: Structure, space, physical and virtual use. *The Journal of Academic Librarianship*, 45(5), 102053.
- Skinner, B. F. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. USA.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/31955160/Science_and_Human_Behavior-libre.pdf?1394262456=&response-content-disposition=inline
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: Sage.
- Stueart, R. D. ve Moran, B. B. (2007). *Library and information center management*. London: Libraries Unlimited.
- Suadiye, G. (2020). *Toplam kalite yönetiminde kalite maliyetleri*. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sultana, F. ve Begum, B. (2012). Measuring the job satisfaction of female library professionals working in the Health Libraries in Dhaka City. *The Eastern Librarian*, 23(1), 37-50. <https://doi.org/10.3329/el.v23i1.12117>.
- Şahin, A. E. (2009). Eğitim fakültesinde hizmet kalitesinin eğitim fakültesi öğrenci memnuniyet ölçeği (EF-ÖMÖ) ile değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(37), 106-122.
- Şenol, C. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellik algılarının mesleki statü, iş memnuniyeti ve öz yeterlik algıları üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Tapper, A. ve Millett, S. (2015). Revisiting the concept of a profession. *Conscience, Leadership and the Problem of 'Dirty Hands' (Research in Ethical Issues in Organizations, Vol. 13)*, Emerald Group Publishing Limited, Leeds, 1-18. <https://doi.org/10.1108/S1529-209620150000013001>
- Tavşancıl, E. (2018). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Atlas Akademik.
- TDK. (2024). Meslek. (t.y.). *Güncel Türkçe sözlük* içinde. 01 Şubat 2024 tarihinde <http://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.

- Tezcan, F. G. ve Tanrikulu, Y. (2011). Milli Kütüphane’de görme engellilere yönelik konuşan kitaplık bölümü hizmetinin değerlendirilmesi ve kullanıcı memnuniyeti araştırması. *Bilgi Dünyası*, 12(2), 359-378. <https://doi.org/10.15612/BD.2011.203>.
- Toplu, D. B. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Trnka, R. E. (2023). Tracing the history of discourses on professionalism in the ‘sister professions’ of librarianship and social work in the United States. *Library & Information History*, 39(1), 23-39. <https://doi.org/10.3366/lih.2023.0136>.
- Tunçkanat, H. (1987). Üniversite kütüphanesinin yönetiminde planlama, kontrol ve karar verme sürecinde bilgi sistemi. (Yayınlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD]. (2024a). Türk Kütüphaneciler Derneği (TKD) mesleki etik ilkeleri. 01 Şubat 2024 tarihinde <https://kutuphaneci.org.tr/bildirgeler/mesleki-etik-ilkeleri/> adresinden erişildi.
- Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD]. (2024b). Tarihçe ve genel bilgi. 01 Şubat 2024 tarihinde <https://kutuphaneci.org.tr/hakkimizda/tarihce-ve-genel-bilgi/> adresinden erişildi.
- Türk Kütüphaneciler Derneği [TKD]. (2024c). Misyon-vizyonumuz. 01 Şubat 2024 tarihinde <https://kutuphaneci.org.tr/hakkimizda/misyonumuz-vizyonumuz/> adresinden erişildi.
- Türkel, S. (1989). Yöneticinin temel sorunu, ücret çalışanları hangi şartlarda teşvik eder. *Amme İdaresi Dergisi*, 22(2), 9-23.
- Uçak, N. (2003). Elektronik danışma hizmetleri. *Bilgi Dünyası*, 4(2), 103-121.
- Uçak, N. Ö. (2004). Değişen bilgi ortamının danışma hizmetine etkisi. *Türk Kütüphaneciliği*, 18(4), 407-417.
- Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği [ÜNAK]. (2024a). Tarihçe. 03 Şubat 2024 tarihinde <https://unak.org.tr/hakkinda/tarihce/> adresinden erişildi.
- Üniversite ve Araştırma Kütüphanecileri Derneği [ÜNAK]. (2024b). Amaç, misyon / vizyon. 03 Şubat 2024 tarihinde <https://unak.org.tr/hakkinda/amac-misyon-vizyon/> adresinden erişildi.

- Vaughan, W. S. ve Dunn, J. D. (1974). A study of job satisfaction in six university libraries. *College and Research Libraries*, 35(3), 167-177. https://doi.org/10.5860/crl_35_03_163.
- Voelck, J. (1995). Job satisfaction among support staff in Michigan academic libraries. *College & Research Libraries*, 56(2), 157-170. <https://crl.acrl.org/index.php/crl/article/view/14957/16403>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22). Minneapolis: University of Minnesota.
- Wolf, A. (2011). *Review of Vocational Education The Wolf Report*. London: DfE.
- Yaya, J. A., ve Adeeko, K. (2015) Professionalism in librarianship: librarians' functions, challenges and the way forward. *International Journal of Education and Information Technology*, 1(3), 70-79.
- Yıldırım, O. Ü. (1974). Sınıflama yöntemleri ve tıp kütüphaneleri. *Türk Kütüphaneciler Derneği Bülteni*, 23(3), 155-167.
- Yılmaz, B. (2009). Bilgi ve belge yönetiminde (kütüphanecilikte) etik: kuramsal bir yaklaşım. *Kamu Etiği Sempozyumu 25-26 Mayıs 2009 TODAİE/Ankara*. içinde (ss. 395-404). Ankara: TODAİE.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11(1) 49-80.
- Yılmaz, E. (2004). Üniversite kütüphanelerinde müşteri merkezli yapılanma ve personel memnuniyeti. *Türk Kütüphaneciliği*, 18(3), 261-292. <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/156>.
- Yılmaz, E. (2005). *Toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Alp Yayınevi.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul dönüşümünün iş doyumuna ile olan ilişkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 11(2), 332-345. doi: [10.14687/ijhs.v11i2.2967](https://doi.org/10.14687/ijhs.v11i2.2967)

- Yılmaz, M. (2012). Danışma Hizmetlerinin Değişen Yüzü: Geleneksel Danışma Hizmetlerinden Dijital Danışma Hizmetlerine. Özgür Külcü, Tolga Çakmak ve Nevzat Özel (Ed.), *Prof. Dr. K. Gülbün Baydur'a Armağan* içinde (ss. 219-226.), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
- Yıldız, A. K. (2011). Türkiye’de üniversite kütüphanesi bütçelerinin değişimi izleme yetkinliği: Marmara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi örneği. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (ss. 233-242). 05 Nisan 2024 tarihinde http://dspace.marmara.edu.tr/bitstream/handle/11424/39874/233242_kakirma_n_yildiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinde erişildi.
- Yontar, A. (1983). *Kütüphane işletmesinde maliyet hesaplaması ve sorunları*. (Yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yontar, A. (1995). *Kütüphane ve belge-bilgi merkezlerinde bilimsel yönetimin önemi*. İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi.
- Yükseköğretim Program Atlası (2024). *Üniversitelerimiz*. 12 Aralık 2024 tarihinde <https://yokatlas.yok.gov.tr/universite.php> adresinden erişildi.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

EKLER

EK-1. Üniversitelerde Çalışan Kütüphaneci Sayısı

No:	Üniversite Adı	Devlet / Vakıf	Çalışan Sayısı (Kütüphaneci)	Bilgi Kaynağı
1	Ankara Bilim Üniversitesi	Vakıf	1	Kütüphane personeli
2	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devlet	8	Kütüphane personeli
3	Ankara Medipol Üniversitesi	Vakıf	1	Kütüphane personeli
4	Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi	Devlet	5	Kütüphane personeli
5	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	Devlet	6	Kütüphane personeli
6	Ankara Üniversitesi	Devlet	29	Kütüphane personeli
7	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Devlet	12	Kütüphane personeli
8	Atılım Üniversitesi	Vakıf	10	Kütüphane personeli
9	Başkent Üniversitesi	Vakıf	9	Kütüphane personeli
10	Çankaya Üniversitesi	Vakıf	7	Kütüphane personeli
11	Gazi Üniversitesi	Devlet	15	Kütüphane personeli
12	Hacettepe Üniversitesi	Devlet	22	Kütüphane personeli
13	İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi	Vakıf	25	Kütüphane personeli
14	Lokman Hekim Üniversitesi	Vakıf	3	Kütüphane personeli
15	Orta Doğu Teknik Üniversitesi	Devlet	29	Kütüphane personeli
16	Ostim Teknik Üniversitesi	Vakıf	3	Kütüphane personeli
17	TED Üniversitesi	Vakıf	7	Kütüphane personeli

18	TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	Vakıf	7	Kütüphane personeli
19	Türk Hava Kurumu Üniversitesi	Vakıf	2	Kütüphane web sayfası
20	Ufuk Üniversitesi	Vakıf	2	Kütüphane personeli
21	Yüksek İhtisas Üniversitesi	Vakıf	1	Kütüphane web sayfası



EK-2. Anket Formu

Sayın Katılımcı

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Sefa Doğan tarafından yürütülen “Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Memnuniyetleri Arasındaki İlişki” başlıklı **araştırmaya** davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya **katılmama** veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkında sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen **formlardaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek	2. Yaşınız: ...
3. Üniversiteniz: ☐ Vakıf ☐ Devlet	4. Üniversite kütüphanesindeki görev süreniz: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11 yıl ve üzeri
5. Eğitim durumunuz: ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer(Açıklayınız)	6. Kütüphanede görev yaptığınız kadro unvanınız: ☐ Memur ☐ Kütüphaneci ☐ Uzman ☐ Şef ☐ Müdür ☐ Okutman ☐ Araştırma Görevlisi ☐ Diğer(Açıklayınız)

Lütfen çalıştığınız kütüphaneyi dikkate alarak aşağıdaki İş Memnuniyetine ilişkin ifadelere yönelik memnuniyet düzeyinizi gösteren seçeneği işaretleyiniz.

Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Orta Düzeyde Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
-----------------------	-------------------	--------------------------	----------	--------------

İfadeler						
1	Yaptığım işin beni her zaman meşgul etmesinden					
2	İş ortamında tek başıma çalışma şansımın olmasından	①	②	③	④	⑤
3	Zaman zaman farklı şeyler yapma şansımın olmasından	①	②	③	④	⑤
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansımın verilmesinden	①	②	③	④	⑤
5	Yöneticimin astlarını idare etme şeklinden	①	②	③	④	⑤
6	Yöneticimin karar alma konusundaki yetkinliğinden	①	②	③	④	⑤
7	Vicdanıma ters düşmeden işimi yapabilmekten	①	②	③	④	⑤
8	İşimin bana istikrarlı bir istihdam sağlamasından	①	②	③	④	⑤
9	Başkaları için bir şeyler yapma şansımın olmasından	①	②	③	④	⑤
10	İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansımın olmasından	①	②	③	④	⑤
11	Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma şansımın olmasından	①	②	③	④	⑤
12	Kütüphane politikalarının uygulamaya konulma şeklinden	①	②	③	④	⑤
13	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretten	①	②	③	④	⑤
14	Terfi şansından	①	②	③	④	⑤
15	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama özgürlüğümün olmasından	①	②	③	④	⑤
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme şansımın olmasından	①	②	③	④	⑤
17	Kütüphanedeki çalışma koşullarından	①	②	③	④	⑤
18	İş arkadaşlarımla birbirleriyle geçinebilmelerinden	①	②	③	④	⑤
19	Yaptığım işin takdir edilmesinden	①	②	③	④	⑤
20	Yaptığım işten aldığım başarı hissinden	①	②	③	④	⑤

Lütfen kütüphanecilik mesleğini dikkate alarak aşağıdaki Mesleki Profesyonelliğe İlişkin ifadelere katılım düzeyinizi gösteren seçeneği işaretleyiniz. İfadeler		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Tatillerde bile mesleki açıdan kendimi geliştirmek için okurum.	①	②	③	④	⑤
2	Mesleğimle ilgili bilimsel dergileri takip ederim.	①	②	③	④	⑤
3	Mesleğimle ilgili bilimsel toplantıları (kongre, konferans, seminer, sempozyum gibi) takip ederim.	①	②	③	④	⑤
4	Mesleğimle ilgili bilimsel kitapları takip ederim.	①	②	③	④	⑤
5	Mesleğimle ilgili olmasa da düzenli olarak kitap okurum					
6	Bilgi ve iletişim teknolojilerini kütüphane kullanıcılarına daha iyi hizmet sunabilmek için kullanırım.	①	②	③	④	⑤
7	Bireysel olarak çalışmak yerine takım çalışmasını tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
8	Mesleğimle ilgili görev, hak ve sorumluluklarıma yönelik mevzuatı takip ederim.	①	②	③	④	⑤
9	Kütüphanenin geliştirilmesinde çevre olanaklarını kullanmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
10	Çevrenin gelişimine katkıda bulunmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
11	Kütüphane gelişim-yönetim ekiplerinde görev almaya gönüllü olurum.	①	②	③	④	⑤
12	Kütüphanedeki sosyal, kültürel ve meslekî çalışmalara aktif bir biçimde katılırım.	①	②	③	④	⑤
13	Kütüphanedeki sorunlar ile ilgili bilimsel araştırmalar yaparım.	①	②	③	④	⑤
14	Mesleğimle ilgili konularda geribildirim almaktan mutlu olurum.	①	②	③	④	⑤

15	Meslektaşlarımla bilgi alışverişinde bulunmak benim için önemlidir.	①	②	③	④	⑤
16	Yeni fikirlere ve değişime açık olduğumu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
17	Mesleki gereksinimlerimin farkındayım.	①	②	③	④	⑤
18	Mesleki çevremdekilere iyi bir rol model olmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
19	Meslektaşlarımla aramda sorun olsa bile, ilişkilerimi profesyonelce sürdürürüm.	①	②	③	④	⑤
20	Kişisel sorunlarım olsa bile mesleğimi icra etmek için en iyi şekilde hazırlanmaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
21	Zor zamanlar geçirsem bile, bu durumu çalışma arkadaşlarıma ve kütüphane kullanıcılarına yansıtmamaya çalışırım.	①	②	③	④	⑤
22	Kişisel sorunlarım olsa bile mesleğimi en iyi şekilde icra etmeye çalışırım.	①	②	③	④	⑤
23	Kütüphane kullanıcıları ile iletişimde geri bildirimde önem veririm.	①	②	③	④	⑤
24	Kütüphanecilik mesleğinin gerektirdiği etik ilkelere uygun davranırım.	①	②	③	④	⑤

EK-3. Etik Kurul Kararı



T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
Fen, Matematik ve Sosyal Bilimler Etik Kurulu
DEĞERLENDİRME FORMU



Toplantı No:	44
Araştırmamanın Yürütücüsü:	Sefa Doğan
Araştırmamanın Başlığı:	Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Memnuniyetleri Arasındaki İlişki
Karar Tarihi:	23-08-2024
Kurul Görüşü:	Kabul Edilmiştir. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

SONUÇ: Kabul Edilmiştir. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Başkan Profesör Dr Yavuz Demirel	İMZA
Başkan Yardımcısı Doçent Dr Süheyla Bozkurt Balcı	İMZA
Üye Prof. Dr. Gülcihan Yıldırım	İMZA
Üye Doçent Dr Haydar Koç	İMZA
Üye Doçent Dr Emine Çeliksoy	İMZA
Üye Doçent Dr Hüseyin Özdemir	İMZA
Üye Doçent Dr Bilgehan Tekin	İMZA
Üye Doktor Öğretim Üyesi Bahaddin Demirdiş	İMZA
Üye Doktor Öğretim Üyesi Eray Göç	İMZA
Üye Avukat Aslı Asiye Marmara	İMZA
Üye Doçent Dr Nazan Kaytez	İMZA

Belge Doğrulama Adresi:
<https://etikkurul.karatekin.edu.tr/dogrulama/df9719037b694e4c>



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ORCID	
Adı Soyadı	
Doğum Yeri	
Doğum Tarihi	

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	
Fakülte	
Bölüm	

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce	YDS (....) YÖKDİL (....) TOEFL (....) EILTS (....)
Almanca	

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	
Görevi/Pozisyonu	
Tecrübe Süresi	

İLETİŞİM

Adres	
E-mail	