

Türkiye’de Halk Kütüphanesi Çalışanlarında İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sözleşmeli Statüde Mesleğe Başlayan Kütüphanecilere Dair Bir Analiz

The Relationship Between Work Engagement and Job Satisfaction Among Public Library Staff in Turkey: An Analysis of the Librarians Starting their Profession in Contract Status

Mehmet Ali Akkaya*^{ID} ve Özgür Polat**^{ID}

Öz

Amaç: Bu çalışmada, Türkiye’de Kültür ve Turizm Bakanlığı Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet veren halk kütüphanelerinde “sözleşmeli” statüde çalışan kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerini belirlenmesi ile işe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Katılımcılara ait demografik değişkenler ile işe angaje olma ve iş tatmini arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığının analizi, araştırmanın bütünlüğüdür.

Yöntem: Araştırmada işe angaje olma ve iş tatmini kavramlarının kurgulanması ile alan yazınında ilgili çalışmaların sistematik olarak verilmesinde betimleme yönteminden yararlanılmıştır. Sözleşmeli kütüphanecilerin mesleklerine yönelik işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinin ölçümü ile iki kavram arasındaki ilişkilendirmenin yapılması için ise anket tekniğinden yararlanılmıştır. Minnesota Memnuniyet Anketi ve Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan anket, halk kütüphanelerinde “sözleşmeli kütüphaneci” olarak istihdam edilen 257 kütüphaneci tarafından yanıtlanmıştır.

Bulgular: Katılımcılardan toplanan veriler incelenmiş ve belirlenen hipoteze uygun analizler yapılmıştır. Bulgulara göre, araştırmaya katılan kütüphanecilerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu, iş tatmin düzeyleri ile işe angaje olma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Sonuç: Verilerin analizinden, “sözleşmeli” statünün kütüphane çalışanlarının iş tatmin ve işe angaje olma süreçlerine olumsuz etki etmediği ve sözleşmeli kütüphane çalışanlarının demografik değişkenleri ile işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Özgünlük: İşe angaje olma ve iş tatmininin ülkemizde bilgi ve belge yönetimi alanında birlikte ve ilişkilendirilerek ele alındığı çalışma bu yönüyle bir ilktir. Aynı şekilde söz konusu kavramların, çalışma hayatında çok değişkenli farklı bir çalışan grubunu tanımlayan “sözleşmeli” statülü kütüphaneciler ve mesleki işleyişle ilişkilendirmesi de ulusal literatür

* İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
E- posta: mali7akkaya@gmail.com

İzmir Kâtip Çelebi University. Social Sciences Institute Department of Information and Records Management.
E-mail: mali7akkaya@gmail.com

** İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü.
E- posta: ozgur.polat@ikc.edu.tr

İzmir Kâtip Çelebi University. Social Sciences Institute Department of Information and Records Management.
E-mail: ozgur.polat@ikc.edu.tr

açısından öncü niteliğindedir. Çalışmanın, ortaya koyduğu sonuçlarını yanı sıra ilk olma özellikleriyle de anlamlı olduğu değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: İşe angaje olma; iş tatmini, halk kütüphanesi, kütüphaneci, sözleşmeli kütüphaneci.

Abstract

Purpose: In this study, it was aimed to determine the job engagement and job satisfaction levels of librarians working in "contracted" status in public libraries serving under the General Directorate of Libraries and Publications of the Ministry of Culture and Tourism (Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğü) and to reveal the relationship between job engagement and job satisfaction. The integrative goal of the research is to analyze whether there is a significant relationship between the demographic variables of the participants and their job engagement and job satisfaction.

Method: In the study, the descriptive method was used both in the construction of the concepts of work engagement and job satisfaction and in the systematic presentation of the relevant studies in the literature. The survey technique was used to measure the job engagement and job satisfaction levels of contracted librarians and to correlate the two concepts. The questionnaire, which was prepared using the Minnesota Satisfaction Questionnaire and the Utrecht Engagement Scale, was answered by 257 librarians employed as "contracted librarians" in public libraries.

Findings: The data collected from the participants were examined and analyzed according to the determined hypothesis. According to the findings, it was revealed that the job satisfaction levels of the librarians participating in the research were high, and there was a significant relationship between their job satisfaction levels and their job engagement levels.

Conclusion: From the analysis of the data, it was concluded that the "contracted" status did not negatively affect the job satisfaction and work engagement processes of the library staff and that there was no significant relationship between the demographic variables of the contracted library staff and their job engagement and job satisfaction levels.

Originality: The study in which engagement and job satisfaction are handled together and in association with each other in the field of information and records management in our country is a first in this respect. Likewise, the association of the aforementioned concepts with "contracted" librarians and professional functioning, which defines a multivariate different employee group in working life, is also a pioneer in terms of national literature. It is considered that the study is significant due to its pioneering nature and its results.

Keywords: Work engagement; job satisfaction; public libraries; librarian; contract librarian.

Giriş

Birlikte yaşamın kurallarının her geçen gün çeşitlendiği ve etki alanının yaygınlaştığı günümüz toplum hayatını biçimleyen unsurların en başında, aile ile birlikte bireylerin meslek tercihleri ve bu mesleklerin icrasının getirdiği koşullar yer almaktadır. Yaşamı sürdürebilmek için yapılan ve genellikle yoğun bir eğitim ve çalışmanın yanı sıra sistematik bir süreci gerektiren meslek, bu yanı sıra aynı zamanda bireyin toplumsal yaşamdaki rolünü ve statüsünü de belirleyen dinamiklerden biridir. Küreselleşme, özellikle bilişim teknolojileri alanında yaşanan

ve erişilebilirlik açısından dünyayı adeta küçük bir köye dönüştüren gelişmeler, bireylerin ve toplumların temel değerlerini ve yaşam alanlarını da değiştirmektedir. Artan üretim çeşitliliği ile beslenen hızlı tüketim alışkanlığının etkisiyle söz konusu değerler ve alanlar daha rekabetçi bir yapıya bürünmektedir. Bu alanlardan biri de iş hayatıdır ve bireyin mesleği ile icrasına ilişkin ayrıntılar da bu rekabetten payına düşeni almaktadır. Söz konusu etkinin mesleğin icrasına ilişkin yansımada çalışan ve işverenden (yöneticiden) oluşan ikili bir denklem yer alır. Bu denklemi oluşturan öznelerin her ikisi de yaşamın içinde “iş” olarak da tanımlanan mesleğin icrasında yaşanan değişimden hareketle tutum, davranış ve beklentilerini revize etmektedir. Çalışan açısından bu revizyonun merkezinde çok yönlü bir “iş tatmini” yer alırken, çalışan, işveren ve/veya yönetici cephesinde ise yine birçok boyutu olan “işe angaje” olma kavramı değişimin odağını oluşturmaktadır.

Meslek ve beraberinde getirdikleri, bir insanın, hatta ailesinin yaşamını doğrudan ve en derinden etkileyen unsurlardan biridir. Yaşamı sürdürebilmek için yapılan ve genellikle yoğun bir eğitim ve çalışmanın yanı sıra sistematik bir süreci gerektiren meslek, aynı zamanda bireyin toplumsal yaşamdaki rolünü ve statüsünü de belirler. Bu yanı ile toplumsal yaşam pratiğimizin gereği olarak binlerce yıllık bir geçmişe sahip olan meslek, çok yönlü, etkileme-etkilenme çeşitliliği son derece yüksek bir olgudur. Yalın bir ele alısla iş tatmini, çalışanın mesleğini icra ederken her türden beklentisinin karşılanmasını ifade eder. İşe angaje olma kavramı da yine çalışanın, işin gereklerini, mesleğin değerleri ve yöneticilerin beklentileri doğrultusunda yerine getirmesini niteler. İçeriklerinin bağdaşıklığı ve çalışma yaşamında durdukları yer itibarıyla bu iki kavram bir mesleğin ve icrasının ayrılmaz parçalarıdır.

İş yaşamı ve bu yaşamın konforu için, ekonomik gerekliliklerin karşılanması ve maddi tatmin kadar, bireyin manevi tatmini ve bu tatminin yaratacağı motivasyon da önemlidir (Spector, 2022). Mesleğe duyulan ve aynı zamanda kişinin hayatta daha mutlu ve başarılı olmasını da etkileyen bağlılık ve sevgi, mesleğin icrasındaki başarı ve bu başarının sürdürülebilirliğinin anahtarıdır. İş tatmini, çalışanın mesleğini sahiplenmesinin, işinin gereklerini daha doğru bir biçimde yapmasının ve işinin her türden çıktısına kendi çapında değer katmayı önemsemesinin gerçekliğe dönüşmesini kolaylaştıracaktır. İlk elde daha çok işletme disiplini bakış açısıyla ve yönetsel yaklaşımla ilişkilendirilen iş tatmini ve işe angaje olma kavramları, bugün gelinen noktada her türden işletmenin yanı sıra, özel ve kamu ayrımı olmaksızın tüm kurumlar için de başarı ve süreklilik için öncelikli ve önemsenen hususlardan biri haline gelmiştir. Öyle ki, günümüzde söz konusu kavramlar ile iş yaşamında ifade ettikleri değerin, kâr amacı gütmeyen kurumlar ile çalışanları tarafından da -çalışan ve işveren (yönetici) bakış açısıyla- dikkate alınması, tercih olmaktan çıkıp zorunluluğa dönüşmüştür.

Çalışmada, araştırmanın sınırlarının aşılmasına dikkat edilerek öncelikle işe angaje olma ile iş tatmini kavramları ele alınarak birbirleri ile ilişkileri analiz edilmiş, ardından ulusal ve uluslararası literatürde bilgilim disiplini bağlamında ilgili çalışmalara kısaca değinilmiştir. Daha sonra, araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler serimlenerek, çalışma kapsamında elde edilen veriler ışığında bulgular paylaşılmıştır. Kâr amacı gütmeyen toplumsal kültür kurumu olma kimliği ile ön plana çıkan halk kütüphanesi çalışanlarının mesleklerini icra ederken eriştikleri iş tatmin düzeyi hem mesleklerine, çalıştıkları kurumlara ve yaptıkları işi sahiplenmelerine, hem de iş performanslarına getireceği olumlu etki ile mesleğin toplumsal

kabulünü doğrudan etkileyecek bir noktada durmaktadır. Bu durumun, ilgili kanunda; “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri” (Devlet Memurları Kanunu, 1965) olarak tanımlanan ve toplumda “tam bir iş garantisine sahip ol(a)mama” ile özdeşleşen sözleşmeli personel üzerinden analizi ayrıca önemlidir.

Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı kütüphanelerde sözleşmeli statüde istihdam edilen kütüphanecilerin sözleşmeleri yer yıl Ocak ayında yenilenmektedir. Sözleşmeli kütüphaneciler, kamu görevlisi istihdamında uygulanan yöntemlerden biri olan “kadro karşılığı sözleşme” kapsamında değildir. Bu sözleşmeye göre sözleşmeli memur olarak çalışan personel, memuriyet alanına bağlı olarak, 4-5 yıl sonra normal memur statüsüne geçerken, sözleşmeli kütüphaneciler için böyle bir takvim söz konusu değildir. Sözleşmeli kütüphaneci memuriyet hayatının herhangi bir yılında uygulamaya konulabilecek mevzuat düzenlemesiyle memur kadrosuna geçebileceği gibi, sözleşmeli statü ile emekli de olabilecektir. Aynı şekilde, sözleşmede ayrıntıları verilen belirli koşulların ortaya çıkması halinde sözleşmenin yenilenmemesi de olasılıklar arasındadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Bu olasılık, “iş garantisi” kuşkusunun da çıkış noktasıdır.

Bu kapsamda çalışmada; Türkiye’de Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğüne bağlı halk kütüphanelerinde “sözleşmeli” statüde çalışan kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerini belirleyerek, örneklem üzerinden işe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki durumunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri ile işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri arasında ilişkilendirmeler yaparak, ulusal literatürde bilgilim alanında ilk olacak tespitlerde bulunmak ise araştırmanın bütünlüğüdür.

İşe Angaje Olma

Özellikle yönetim alanında son zamanlarda üzerinde sıklıkla araştırmalar yapılan (Ravikumar, 2013, s. 177) konulardan biri olan işe angaje olma, ilgili literatürde üzerinde uzlaşmaya varılmış kesin bir tanımı olmayan (Arslan ve Demir, 2017, s. 372) kavramlardan biridir. Genel anlamda çalışanın kuruma ve kurumun değerlerine karşı sergilediği tutumların bütünü (Robinson Perryman ve Hayday, 2004, s. 15; Martin, 2020, s. 25) ifade eden angaje olma kavramının İngilizce akademik yazında “work engagement” olarak kullanılan biçiminin Türkçede farklı sözcüklerle nitelenmesi, yaşanan tanım karmaşasının yanına, ifade karmaşası da getirmiştir. Türkçede “işe cezp olma” (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015), “işe angaje olma” (Markos ve Sridevi, 2010; Özkalp ve Meydan, 2015), “çalışmaya tutkunluk” (Turgut, 2011; Polat, Tuysuz ve Yener, 2018), “işe bağlanma” (Keser ve Yılmaz, 2015), “işle bütünleşme” (Ardıç ve Polatçı, 2009), “işe adanma” (Şahinbaş ve Erigüç, 2019), “işe gönülden adanma” (Bal, 2009; Taştan, 2014), “işe kapılma” (Öner, 2008), “işe tutulma” (Robbins ve Judge, 2019) vb. sözcük gruplarıyla nitelenen “work engagement” yerine bu çalışmada işe “angaje olmak” kavramı tercih edilmiştir.

Yaklaşım ve nitelme ayrışmalarından bağımsız olarak bir çalışanın işine duyduğu bağlılığı, işini yaparken hissettiği memnuniyet ve coşku olarak tanımlanabilecek işe angaje

olma kavramı, anlam ve içerik olarak gelişmeye devam etmektedir (Knight, Patterson ve Dawson, 2017, s. 793). Bireyin çalışanı olduğu kurumu her açıdan sahiplenmesinin, kurumla ve işleyişi ile bir bütün olabilmesinin çerçevesini oluşturan işe angaje olma, bu yanı sıra mesleki yetenek ve yetkinlikle de doğrudan ilişkilidir. İş yaşamında bu beceriyi gösteremeyen çalışanlar, işten kopmuş, verimsiz, kendilerine verilen zamanı, enerji ve dikkatlerini yoğunlaştırmada başarısız olan veya doğru işlerde kullanmayan kişilerdir. Bu türden iş ahlak ve psikolojisinde olan çalışanlar için geliştirilmiş olan niteleme ise tükenmişliktir. Söz konusu yaklaşımla, ilgili literatürde işe angaje olma kimi zaman işle bütünleşme olarak ifade edilmiş ve tükenmişliğin karşıtı olarak kabul edilmiştir (Maslach ve Leiter, 1997, ss.107-109; Ardiç ve Polatçı, 2009, ss. 37-38; Arslan ve Demir, 2017, s. 373).

İşe angaje olmayı mesleki tükenmişliğin karşıtı olarak yorumlayan araştırmacılar arasında yer alan Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001, s. 416), kavramın işle ilişkili olarak fiziksel, bilişsel ve duygusal boyutlarının varlığına dikkat çekmektedir. Bu tespitten hareketle de işe angaje olma; enerji, bağlılık ve etkinlik boyutlarından oluşan bir bütün olarak kabul edilmektedir. Söz konusu bütüncül yapı, işe angaje olmanın boyutları ile ilişkilendirilerek, dinçlik/enerjik olma (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma/özdeşleşme (absorbtion) kavramları ile somutlaştırılır. **Enerjik olma**, çalışanın çalışma saatleri içerisinde kendini aralıksız dinç hissetmesi ve takımda yer alan diğerleri ile sürekli etkileşimde olabileceği durumdur. **Adanmışlık**, çalışanın işine olan bağlılığını ifade etmektedir. Hatta bu ifade bazen bireylerin kendilerini işi ile bütünleşmiş olarak görmeleri durumu olarak belirtilmektedir. **Özdeşleşme** kavramı ise, bireyin işini yerine getirebilmesi kendisinden ne istendiğini bilmesi ve bu bağlamda sahip olması gereken yetenekleri kendinde görme durumunu ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 417; Schaufeli vd., 2002, s. 74).

Enerjik olma, yüksek seviyede enerji sahibi olma, çalışma süresince zihinsel rahatlık, istekli bir şekilde çabalama ve dirençli olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Bakker, Demerouti ve Ten Brummelhuis, 2012, s. 556). Zorluklar karşısında vazgeçmeme ve sürekli olarak mücadele etmek de enerjik olmanın göstergeleridir (Den Hartog ve Belschak, 2012, s. 38). Adanmışlık, bireyin işine yüksek seviyede katılım sağlaması ve zorlukları gurur ve meydan okuma duygusu ile karşılması durumunu ifade etmektedir (Schaufeli ve diğ., 2002, s. 74). Adanmışlık, bireyin işine motive olmasını sağlar ve çalışmaya sevk eder (Bakker, 2011, s. 265). Özdeşleşme, bireyin, işini yaparken zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden işine odaklanarak çalışması ve işinden kopmadan çalışmaya devam etmek istemesidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 417). Özdeşleşme, her zaman hissedilen ve kalıcı bir durumdan daha çok özel ve kısa dönemli deneyimleri ifade etmektedir (Schaufeli ve diğ., 2002, s. 75).

Tüm boyutları ve bu boyutların çalışan üzerindeki etkileri birlikte dikkate alındığında, işe angaje olma genel anlamda olumlu ve tatmin edici zihinsel bir durumu ifade eder. Buna bağlı olarak geçici bir his ve davranışın değil, aksine belirli bir durum veya davranışa odaklı olmayan ve süreklilik gösteren bir zihinsel durumun nitelemesidir (Crisp ve Chen, 2014, s. 953; Schaufeli ve diğ., 2002, s. 74). Bu durumun bireyde gerçekliğe dönüşmesi ve kurumsal işleyişe yansıtılması da uzun erimli bir olumlu değişim, iyileşme ve tüm paydaşlar adına karlılık anlamına gelecektir. İşe angaje olmuş bir çalışanın, çalışırken ortaya koyduğu işin kalitesi, işine gösterdiği özen ve yaratıcılığı artacaktır. Tüm bu kazanımların sağlanması

açısından çalışanların işe angaje olma durumu ve bu noktanın kurum amaçları ile kesişme düzeyinin tespit edilmesi amacı ile ilgili literatürde geliştirilmiş işe angaje olma ölçekleri bulunmaktadır.

Çalışma yaşamında işle bütünleşmenin sağlanabilmesi için, bazı hususların ve parçaların bir araya gelmesi gerekir. Söz konusu birlikteliğin ilk adımı ise örgüt içerisinde birey ve işin yüksek uyumu ve birlikteliğidir. “Bu uyumu sağlamak sürdürülebilir iş yükü, kararlara katılma ve kontrol duygusu, düzgün işleyen bir tanınma ve ödül sistemi, destekleyici bir aidiyet duygusu, adalet ve hukuk, anlamlı ve değerli bir iş ile mümkündür” (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001’den aktaran; Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 38). Böylesi bir çalışma iklimi ve iş algısı, aynı zamanda çalışanın yaptığı işten duyduğu hazzın ve doyunluğun da artması anlamına gelecektir. Araştırmada iş yaşamının bu kısmı, *iş tatmini* olarak nitelenmiştir.

İş Tatmini

Bilinen genel anlamı ile çalışanların işine karşı sergilediği genel tutumuna karşılık gelen iş tatmini kavramı (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010, s. 51), tıpkı işe angaje olma kavramında olduğu gibi farklı şekillerde ele alınmış ve tanımlanmıştır. Bu tanım yaklaşımlarından bazıları: Çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesi (Adams, 1963, s. 424); çalışanların kurumlarına, işlerine, iş arkadaşlarına ve iş ortamındaki diğer psikolojik unsurlara karşı olumlu tutumu (Beer, 1964, s. 34); çalışanın işine veya iş tecrübesine yönelik takdirden kaynaklanan olumlu duygusal durum (Locke, 1976, s. 300); çalışanların gereksinimleri ile iş çevresinin uygunluğunun işlevi (Jones ve Jordan, 1987, s. 34); çalışanların, işlerini yaparken, önem verdikleri şeyleri de yapabilmeleri sonucunda ortaya çıkan duygu durumu (Livy, 1988, s. 419); bireyin işi veya işinin çeşitli yönleriyle ilgili hissettiği evrensel bir duygu (Spector, 1997, s. 3); bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi (Tezer, 2001, s. 33); işi sevmenin ve gereğince yapmanın yolu (Lim, 2008, s. 116); bir kurumda ilişkilerin sıcak olması, çalışanların yeteneklerini sonuna kadar kullanabilmesi, kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, yaptıkları işin ödüllendirilmesi ve işi iyi yapabilmek için gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi gibi unsurların olmasıyla sağlanan büyük ölçüde duygusal bir bağ (Özen, 2011, s. 78); çalışanların yaptıkları işe atfettikleri olumlu ve olumsuz değerlere ilişkin tutumlar (Arslan ve Demir, 2017, s. 374) şeklinde özetlenebilir.

Farklı disiplinlerle ilişkilendirilerek yapılan çalışma yoğunluğuna karşın, iş tatmini kavramının sınırlarını kesin olarak çizmek olanaklı değildir. Bunun nedeni ise iş tatmininin birçok nedenden etkilenebilen yanıdır (Robbins ve Judge, 2019, 81). Söz konusu etki ağının odağında yer alan insan faktörü, aynı zamanda iş tatmininin kurum ve işleyişindeki önem çizgisini belirleyen asıl unsurdur. Zira örgütün sahip olduğu insan kaynağı örgütün en değerli unsurudur ve hizmetlerin sürdürülebilir olabilmesinin ana unsurudur (Kumar vd., 2013, s. 1). Günümüzün teknolojik yenilenme ve hızlı değişim merkezli ve her açıdan rekabete dayalı yaşam anlayışı kurumlar için insan kaynaklarını ve verimli kullanımını çok da önemli hale getirmiş durumdadır. “İş tatmini, kurumun insan kaynağını oluşturan çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk/hosnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklentileri ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir” (Silah, 2000’den aktaran; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010, s. 51). Bu durumun gerçekleşmesi ise, iş tatmininin temelini oluşturan kurum ve insan kaynağı arasındaki ilişkinin gelişmişlik düzeyi ile ilişkilidir (Özpehlivan, 2018, s. 45). Söz konusu ilişkinin bir

diğer anlamı da insan kaynaklarının verimli kullanımı ve kurumsal karlılığı için, çalışanların iş tatmininin doğrudan belirleyici güce sahip olduğu gerçeğidir.

Çalışanlar üzerindeki etkisiyle kurum ve hizmetlerinin yeterlilikleri üzerinde doğrudan belirleyici olabilen iş tatminini etkileyen unsurlar konusunda da tanımdakine benzer bir yaklaşım çeşitliliğinden söz edilebilir. Sığrı ve Basım (2006, s. 113) çalışanın iş tatminini etkileyen unsurları bireye, işe ve çevreye bağlı faktörler olarak gruplandırırken, Hyun ve Oh (2011, s. 109), bu unsurları hijyen ve motive edici faktörler olarak sınıflandırmıştır. Judge ve arkadaşları (2017, s. 367) değişim ve süreklilik çağı olarak değerlendirilen 21’inci yüzyılda kişiye, çevreye ve işe bağlı olarak gruplandırılan etki faktörlerine, teknolojinin de eklenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. İş tatminini daha geniş bir bakış açısıyla ele alan Mullins (2019) ise, çalışanların iş tatminine etki eden unsurları aşağıda sunulan beş başlıkta gruplandırmıştır;

- *“Bireysel:* Kişilik, eğitim, zekâ/yetenek, yaş, medeni durum, işe uyum.
- *Sosyal:* İş arkadaşları ile ilişkiler, grup çalışması ve normlar, etkileşim fırsatları ve biçimsel olmayan gruplar.
- *Kültürel:* İç tutum, inanç ve değerler.
- *Örgütsel:* Yapı ve işletme hacmi, biçimsel yapı, çalışan politikaları, izlekler, çalışan ilişkileri, kurumsal yapı, teknoloji ve iş organizasyonu, yönetici ve liderlik yönetim sistem türleri ve çalışma koşulları.
- *Çevresel:* Ekonomik, sosyal, teknik, idari ve yasal etkiler.”

Yukarıda verilen gruplandırmalarda da görüldüğü gibi, iş tatmini, çok yönlü ve değişken çeşitliliği ile etkililiği son derece yüksek bir kavramdır. Söz konusu unsurlar iş tatmininin çalışan, kurum ve hatta müşteri üzerindeki olası etkileri ile birlikte değerlendirildiğinde, bütüncül kurum kimliği üzerinden kavramı gereken önem ve özenle ele almak tüm kurum paydaşlarının sorumluluğu ve hatta zorunluluğudur.

İş tatmini üzerinde doğrudan etkili olan unsurlardan biri de çalışanların işe angaje olma düzeyleridir. İşe bağlılığın ve çalışırken duyulan memnuniyet hissinin ifadesi olan işe angaje olma durumu, doğal olarak çalışanın iş tatminini de etkilemektedir.

İşe angaje olma hususunda olduğu gibi, çalışanların iş tatminini etkileyen unsurlar ile bu unsurların etki boyutlarının ortaya konulması, elde edilen çıktılardan hareketle çalışanların iş tatminlerinin nasıl arttırılabileceği ve bunun kurum karlılığı ile verimliliğine nasıl kanalize edilebileceği noktasında esin oluşturmak için farklı iş tatmini ölçekleri geliştirilmiştir.

İşe Angaje Olma ve İş Tatmini İlişkisiyle İlgili Literatür

İşe angaje olma ve iş tatmini, günümüzün yoğun rekabete dayalı çalışma yaşamında, kurum-çalışan ilişkisinde üzerinde en çok durulan kavramlar arasında yer almaktadır. Özellikle günümüzde, iş angaje olmanın kurumun çalışanlarında aradığı niteliklerden birine dönüşmüş olması (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011, s. 11; Sayğan Yağız, 2021, s. 359), iş tatmininin çalışanın yanı sıra kurum ve hizmetlerinin yeterliliği ile verimliliği (Rayton ve Yalabik, 2014, s. 1385; Hanaysha, 2016, s. 62) üzerindeki bağlayıcı yanı, her iki kavramın daha yoğun ve artan disiplin çeşitliliğiyle ele alınmasına vesile olmaktadır. Bu nedenle, her iki kavramı birlikte ve

ayrı ayrı ele alan akademik çalışmaların sayısı ve disiplinler çeşitliliği oldukça yüksektir. Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın sınırlılıkları da dikkate alınarak yalnız bilgilendirme disiplini ile ilişkilendirilmiş ve odağında işe angaje olma ve iş tatmini kavramlarının yer aldığı ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmalara ilişkin bilgilendirmede işe angaje olma ve/veya iş tatmini konularındaki ulusal ve uluslararası literatürün ayrı ayrı verilmesi yöntemi benimsenmiştir.

Endüstriyel alanların yanı sıra, yönetim ve organizasyon yazınında geride kalan yüzyılın ikinci yarısı ile birlikte konu edinilmeye başlanan iş tatmini ve işe angaje olma kavramlarının bilgilendirme disiplini içinde çalışma ve araştırma konusu olmaya başlaması, yüzyılın son çeyreğinden itibaren (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010, s. 51; Martin, 2020, s. 26).

Bilinen en eski ilgili çalışmalardan biri olan ve Plate ve Stone (1974) tarafından kaleme alınan çalışmada, iş tatmini Maslow (1943)'un gereksinimler hiyerarşisi ve Herzberg (1964)'in motivasyon-hijyen teorisi ile ilişkilendirilerek ele alınmış ve iş tatminine etki eden unsurlar gruplandırılmaya çalışılmıştır. Yine aynı tarihte, bu kez Vaughan ve Dunn (1974), yönetim ve organizasyon disiplini için geliştirilen İş Betimleme Ölçeğini kullanarak altı farklı üniversite kütüphanesinde çalışan personellerin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş tatminini “ücret, yapılan işin kendisi, terfi, iş arkadaşlıkları ve yönetim” boyutlarına göre ele almış ve kütüphaneler arasında anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yakın tarihli başka bir çalışmada, D’Elia (1979) iş tatminini belirli değişkenler üzerinden incelemiştir. Elde edilen veriler ışığında cinsiyet, mesleki gereksinimler ve kütüphane türü gibi değişkenlerin iş tatmini ile bir ilgisinin olmadığı, belirleyici roldeki unsurların iş ortamı, yönetim yapısı ve işin taşıdığı özelliklerden oluştuğu sonucuna ulaşmıştır.

Alan çalışmalarının yaygınlık kazanmaya başladığı 1980’li yılların hemen başında Scammell ve Stead (1980), 64 kütüphanecinin katıldığı çalışmada yaş ve mesleki tecrübenin iş tatminine olan etkisini araştırmışlar ve çalışanların yaş ve mesleki tecrübeleri ile iş tatmini arasında zayıf düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Amerika’da, bu kez üniversite kütüphane çalışanları ve daha büyük bir örneklem (384 kişi) grubu ile yürütülen benzer içerikli başka bir çalışmada (1983) yaş, mesleki deneyim, çalışılan birim gibi değişkenlerle iş tatmin düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırma, aynı araştırmacılar (Lynch ve Verdin, 1987) tarafından 1987 yılında aynı kapsamla bir kez daha yapılmış ve benzer tespitlere varılmıştır. Nkereuem (1990) tarafından Nijerya akademi kütüphanecileri üzerinde yapılan çalışmada ise, iş tatmini ile ilgili geliştirilen genel teorilerin bilgilendirme disiplinine uygunluğu test edilmiştir. Aynı zamanda, bilgilendirme alanında konunun Batı dünyası dışında ele alınan ilk örneklerinden biri olan çalışmada, iş tatminini etkileyen en önemli unsurun, çalışanların aldıkları ücret olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Voelck (1995)’in ilk kez 1989 yılında Parmer ve Dennis tarafından geliştirilerek yürütülen bir iş tatmini ölçeğini kısmen kullanarak, Michigan akademi kütüphanecilerinin iş tatmin düzeylerini ortaya koyduğu çalışması, ardılı pek çok araştırma için referans olmuştur. 13 devlet destekli akademi kütüphanesi çalışanlarını kapsayan araştırma sonucunda, çalışma statüsü (tam zamanlı-kısmi zamanlı), sosyal haklar, çalışma koşulları ve iş arkadaşları ile ilişkiler gibi bazı değişkenlerin çalışanların iş tatminleri üzerinde doğrudan etkili olduğu tespitine ulaşılmıştır. Kütüphanelerde bilgi teknolojisi (BT) çalışanlarının iş tatminini inceleyen Lim (2008), kütüphanecilerin iş tatmininde bilişim teknolojisi parametresini dikkate alan araştırmacılarından

biri olarak alan yazınındaki yerini almıştır. Ölçüm için geliştirdiği anketi de Amerika Araştırma Kütüphanecileri Derneği (Research Librarians Association) üyesi kütüphaneciye mail ile gönderen Lim, elde ettiği veriler ışığında terfi fırsatlarının ve çalışana sağlanan özerkliğin de maaş kadar iş tatmininde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Sultana ve Begum (2012)’un, Dhaka Sağlık Kütüphanesinde çalışan kadın kütüphanecilerin iş tatmin düzeylerini ölçmek için yürüttükleri araştırma, cinsiyet iş tatmini ilişkisine odaklanmıştır. Araştırmada sonucunda, ankette paylaşılan 20 önermenin 11’inin kadın kütüphanecilerin iş tatmin düzeyleri üzerinde doğrudan etkili olduğuna ulaşılmıştır. İşe angaje olmayı, tükenmişlik durumunun karşıtı olarak ele alıp, her iki hissini ortaya çıkış nedenleri ve süreçlerinin zamanla ve koşullara bağlı olarak değiştiğine dikkati çeken Harwell (2013), söz konusu değerlendirmeyi işletme kütüphanecileri üzerinden ortaya koymuştur. Bilgi profesyoneli olmayan işletme yöneticilerinin de çalışmanın kapsamına alınması ve sürece etkisinin tespitinin de amaçlanması dikkat çekicidir. Saka ve Salman (2014), Premish Priya (2015) ve Kyumana (2017), kütüphanecilik camiasından alan ve vaka çalışmaları üzerinden, iş tatmini ve işe angaje olma kavramlarının iş motivasyonu ve iş performansına yansımaları farklı kütüphane türleri bağlamında ele alan araştırmalar ortaya koymuşlardır. İş angaje olmayı işyeri katılımı olarak tanımlayan Martin (2020), günümüzde toplumsal bir soruna dönüşen tükenmişliğin kütüphanecilik mesleğine etkisine odaklanır. Alan çalışmasının kapsamına kütüphanecilerin yanı sıra diğer kütüphane personelini de dâhil eden Martin, tükenmişliğin tersi olarak nitelediği enerji, katılım ve yüksek etkinliğin kurum ve çalışanlarda tesisini, işyeri katılımının koşulu olarak değerlendirilmiştir.

Uluslararası literatürle kıyaslandığında görece daha kısa bir geçmişe ve sınırlılığa sahip olan ulusal alan yazınında ön plana çıkan çalışmalardan bazıları ise aşağıda özetlenmiştir.

Ulusal yazında konuya ilişkin ilk akademik çalışma, Demirel (1989)’in “Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi” adlı yüksek lisans tezidir. Toplu Bayır (1998), Bocutcu (2001), Bilgin (2003), Özekmekçi (2004), Korkut (2012), Nacar (2012) ve Camuzoğlu (2014), bilgin bilim disiplininde yüksek lisans tezi olarak doğrudan ve/veya dolaylı biçimde iş tatmini ve işe angaje olmayı konu olarak seçmişlerdir.

Lisansüstü tezler dışında konu hakkında ilk ulusal akademik çalışmalardan birinde Kaya (1994), Ankara’daki üniversite kütüphanelerinde görevli kütüphanecilerin iş tatminine ilişkin bir rapor hazırlamıştır. Araştırmada, “fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği, terfi, ücret, sosyal statü gibi konuların” iş tatminini olumsuz etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kütüphanecilerin iş tatmininde bireyin kişilik yapısının genellikle göz ardı edilmesini eleştiren Çelik (1997), bu unsurun iş tatmininde süreç üzerinde etkisi ayrıntılı olarak ele alınan çevresel koşullar kadar önemli olduğuna dikkati çekmiştir.

Yılmaz, Korkut ve Köse (2010)’nin kaleme aldığı ve bilgin bilim alanında iş tatmini konulu diğer bir çalışmada, yine Ankara’da hizmet sunan üniversite ve halk kütüphanelerinde görev yapan kütüphanecilerin iş tatmin düzeyleri ve bu düzeyin oluşumunda etkili olan unsurlar karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışma sonunda, derin farklar olmamakla birlikte, süreç üzerinde etkili bazı alanlarda halk kütüphanesi çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin üniversitelerde görev yapan meslektaşlarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir. 2015 yılında

gerçekleştirilen daha geniş katılımlı başka bir çalışmada Kaygısız (2015), anket tekniği ile bilgi merkezi çalışanlarının iş yüklerinin iş tatmin düzeylerine etkisini incelediği araştırmasında, bilgi merkezi çalışanlarının iş tatminlerinin çok yüksek olmamakla birlikte normal düzeyde olduğu ve iş yüklerinin iş tatminine olumsuz etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatüre peşi sıra yaptığı iki çalışmayla katkıda bulunan Karagözoğlu Aslıyüksek bunlardan ilkinde Türkiye'deki Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde araştırma görevlisi olarak görev yapan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerini ele almıştır (2017). Çalışmada, araştırma görevlilerinin iş tatminleri orta düzey olarak tespit edilmiştir. 2018 yılında yayımladığı çalışmada ise Karagözoğlu Aslıyüksek, ulusal bilgibilim literatüründe yapılan çalışmaların ayrıntılı analizini gerçekleştirmiştir. Tespit edilen 17 çalışma üzerinden yürütülen araştırmada, en çok betimleme yönetimi ile anket tekniğinin kullanımına yer verildiği, çalışmaların nicelik olarak yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Son yıllarda literatüre kazandırılan diğer bir çalışmada Polat, Tuysuz ve Yener (2018), Türkiye'de vakıf üniversitesi kütüphanesi çalışanları üzerinden çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisini ele almışlardır. Tespit edilen en güncel iki çalışmadan biri olan araştırmanın sonucunda, vakıf üniversitesi kütüphanesinde görevli çalışanların çalışmaya tutkunluklarının, motivasyonlarına pozitif yönde etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulusal literatürde, evrenini “sözleşmeli” statüde çalışan memurların oluşturduğu, iş tatmini ve iş angaje olma kavramlarının birlikte ele alındığı ve kavramlar arasında ilişkilendirmelerin yapıldığı bir çalışma tespit edilmemiştir. Türkiye'nin 75 ilindeki halk kütüphanelerinden örneklemin yer aldığı bu çalışma, içeriğinin yanı sıra, kapsamıyla da bir ilk olma özelliği taşımaktadır.

Amaç, Kapsam ve Yöntem

Bu çalışmada, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü bünyesinde hizmet veren halk kütüphanelerinde, sözleşmeli statüde çalışan ve büyük bölümü çok genç meslektaşlardan oluşan kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi ve elde edilen veriler üzerinden iki kavramın birbirleriyle ve mesleki tutumla olan ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Hedef grupta işe angaje olma ve iş tatmini ilişkisinin mesleki tutuma yansımada “sözleşmeli” statüde çalışıyor olmanın etkisi ve bu etkinin düzeyinin tespiti, araştırmanın bütünüleyici hedefidir. Çalışmada, sözleşmeli kütüphanecilerin işe angaje olma durumları ve iş tatminleri ne düzeydedir, işe angaje olma durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır sorularına yanıt aranmıştır. Belirlenen amaç ve bütünüleyici hedef doğrultusunda, çalışmanın hipotezi; “halk kütüphanelerinde sözleşmeli çalışan kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinde mesleğe değer katan anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde oluşturulmuştur.

Çalışmanın kapsamını, 2017 (200 kişi) ve 2020 (500 kişi) yıllarında Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sonuçları esas alınarak, mülakatla memuriyete alınan ve sözleşmeli devlet memuru olarak istihdam edilen kütüphaneciler oluşturmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun “İstihdam Şekilleri” başlıklı 4. maddesince kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür. 4. maddenin (b) fıkrasında sözleşmeli personel düzenlenmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğünden alınan resmi bilgiye göre, halk kütüphanelerinde bu statüde

aktif olarak çalışan kütüphaneci sayısı, 2022 yılı Ocak ayı itibariyle 658 kişidir. Buna doğrultuda, “özel bir bilgi ve uzmanlık gerektiren bir iş ya da proje bünyesinde, istihdamın zorunluluk arz etmesi halinde, geçici olarak, kalkınma planları ile yıllık programlarda yer verilen önemli iş ve projelerde çalıştırılması Bakanlar Kurulunca uygun görülen, mali yıl ile sınırlı olarak istihdam edilebilen ve kadro yerine bir pozisyonda çalıştırılan kamu hizmeti görevlisi” statüsü ile halk kütüphanelerinde istihdam edilen 658 Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunu bilgi profesyoneli, çalışmanın evrenini oluşturmaktadır.

Araştırmada işe angaje olma ve iş tatmini kavramlarının kurgulanması ile ilgili önceki çalışmaların sistematik olarak verilmesinde betimleme yönteminden yararlanılmıştır. Betimleyici araştırmalar, ele alınan konunun problemlerine ilişkin olarak betimlemesi ve tasvir edilmesi amacıyla yapılan çalışmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 224). Kuramsal bölümlerin kurgulanması ve yazımında, veri toplama aracı olarak literatür taraması tercih edilmiştir. Literatür taraması, alan yazında yer alan kaynakların ve belgelerin incelenmesine dayanan veri toplama tekniğidir (Karasar, 2009, s. 65). Sözleşmeli kütüphanecilerin mesleklerine yönelik işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinin ölçümü ile iki kavram arasındaki ilişkilendirmenin yapılması için ise anket tekniğinden yararlanılmıştır. Minnesota Memnuniyet Anketi ve Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ankette, katılımcıların görev yaptıkları şehir, mezun oldukları okul, cinsiyet ve lisansüstü eğitim durumlarına ilişkin değişkenlere de yer verilmiştir.

Anket soruları, ilk kez 1967’de oluşturulan ve iş dünyasının değişen koşullarına bağlı olarak sürekli güncellenen Minnesota Memnuniyet Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ]) (Weiss vd., 1967) ve 2003 yılında Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilen Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale [UWES])’nden (Schaufeli ve Bakker, 2003) alınmıştır. Akkamış (2010, s. 30), araştırmasında Minnesota Memnuniyet Anketinin güvenilirliğini 0,83, geçerliliğini ise 0,80 olarak ortaya koymuştur. Bu sonuç, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik açısından kullanılabilir olduğunu göstermektedir. Köse (2015, ss. 90-91), Türkçeye uyarladığı Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin güvenilirliğini 0,94 olarak saptamıştır. 17 madde oluşan ölçeğin Vigor (Enerjik olma) boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,79, Dedication (Adanma) boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,89 ve Absorption (Özdeşleşme) boyutunun Cronbach's Alpha değeri ise 0,72 olarak saptanmıştır. Dünya genelinde kullanılan ölçeğin geçerliliği, Avrupa’daki birçok ülkeden araştırmacı tarafından doğrulanarak kabul edilmiştir (Okul, Kahyaoğlu ve Erdinç, 2020, s. 340). Her ikisi de açık erişim olan anket ve ölçek, çalışma kapsamında oluşturulan ankette ayrı bölümler olarak kurgulanmıştır. Söz konusu anket için İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Etik Kurulundan 28 Aralık 2021 tarihli, 2021/23-11 Karar Numarasıyla Etik Kurul Onayı alınmıştır. Ankette, katılımcılara üç temel grupta (Kişisel Veriler Bilgi Formu, İşe Angaje Olma Ölçeği ve Minnesota Memnuniyet Ölçeği) 42 soru yöneltilmiştir. Anket için ilk aşamada, 12-22 Aralık 2021 tarihleri arasında 10 kişi ile ön-test gerçekleştirilmiştir. Ön-test sonuçlarına ilişkin değerlendirmede önermelerin katılımcılar açısından net ve anlaşılır olduğu, yanıt seçenekleri kategorisinin bireysel yorumlamaya uygun olduğu tespit edilmiştir. Ön-test ve sağlama sürecinin ardından, 05 Ocak 2022 tarihinde, çalışmanın evrenini oluşturan ve halk kütüphanesinde görevli 658 sözleşmeli statülü kütüphanecilerin tamamına e-posta ile gönderilmiştir. Aynı iletide katılımcılara araştırmanın içeriği ve amaçları hakkında

bilgilendirme yapılmış ve kendilerinden gönüllülük esasına dayalı olan anket sorularını 15 Şubat 2022 tarihine kadar yanıtlamaları istenmiştir. Anketin cevaplanmasına yönelik son tarihe kadar, 257 kütüphaneci anket sorularını yanıtlamıştır. Söz konusu anketi yalnız yanıtlamaya istekli olan kütüphanecilerin yanıtlaması ve konu hakkında olağan pozitif yaklaşım içinde olma potansiyelleri nedeniyle yanlı cevap verme olasılıkları, araştırmanın kısıtıdır. Katılımın illere göre dağılımına bakıldığında, 6 il dışında tüm illerden ankete katılım gerçekleşmiştir ve illerin temsil oranı %92,5'tir.

Cohen, Manion ve Morrison (2000) ile Sekaran ve Bougie (2016)'a göre evren büyüklüğü 700'e kadar olan bir grubun \pm %0,05 hata payı ile evreni temsil edecek örneklem sayısı 248 olarak belirlenmiştir. Bu temsil oranı 658 kişilik evren büyüklüğü için 257 örneklemle karşılanmaktadır. 257 katılımcıdan gelen yanıtlar, değişkenlerle ilişkilendirilerek ve testler uygulanarak analiz edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 25 (IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.) istatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışmada kategorik ve sürekli değişkenler için tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, ortanca değer, minimum, maksimum, sayı ve yüzdelik dilim) verilmiştir. Ayrıca parametrik testlerin ön şartlarından normal dağılımın yakınsaması varsayımı ise normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov, basıklık-çarpıklık değerleri, kutu ve P-P Plot grafikleri aracılığıyla incelenmiştir. Ölçeklere ilişkin değerlerde eşik değerler dışına çıktığı için bu varsayımın sağlandığı görülmüştür (Büyüköztürk, 2007; Köse, Bülbül ve Uluman, 2019).

Korelasyon matrisinde yer alan katsayıların 0,30'dan büyük olmaması sonucunda, verilerin faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir (Hair vd., 1998). Veri matrisindeki değişkenler arasındaki korelasyonun istatistiksel olarak sınanmasında, Bartlett küresellik testi (Bartlett test of sphericity) (Bartlett, 1950) kullanılmıştır. Bartlett küresellik testinde, sorular arasında oluşturulan matrisin birim matris olup olmadığı test edilir. Örneklem yeterlilik ölçütü olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), 0-1 arasında değer almaktadır. KMO değeri 0,5'ten küçük ise söz konusu veri seti, faktör analizine uygun değildir (Cerney ve Kaiser, 1997). Çalışmada, faktörlerin elde edilmesinde temel bileşenler yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu işlem için varimax yöntemi uygulanmıştır. Madde-toplam korelasyon değeri 0,40'ın altında olan değerlerin ölçme gücünün zayıf olduğu veya yeterince güçlü olmadığı ve ölçekle ölçülmesi düşünülen yapının ölçülmesine katkı sağlamayacağı değerlendirilmektedir. Madde-toplam korelasyon katsayısı 0,20'den az olan maddeler, istatistiksel olarak anlamsız olduğu için, ölçeğe alınmamalıdır (Erkuş, 2003).

Ölçek geliştirme ve yapı geçerliliğini sınaama sürecinden önce genellikle açıklayıcı faktör analizi uygulanır. Açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen faktörlerin, varsayımsal ya da kuramsal faktör yapılarına uygunluğunu sınamak amacıyla da doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapıyı ya da kuramsal faktör yapısını doğrulamak için kullanılmaktadır (Brown, 2014). Açıklayıcı faktör analizinde veri matrisinden hareketle temel yapıyı tanımlayacak uygun faktör sayısı ortaya konulurken, doğrulayıcı faktör analizinde faktör sayısı önsel olarak bilinmektedir. Çalışmada doğrulayıcı faktör analizi için IBM SPSS Statistics for Windows (Version 25.0) and Amos (Version 24.0) paket programı kullanılmıştır.

Veriye model uyumu için en çok; Ki-kare istatistiği, uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) istatistikleri kullanılmaktadır. Bunlardan Ki-kare istatistiği için $\chi^2/df < 3$ mükemmel uyumu, $\chi^2/df < 5$ ise kabul edilebilir seviyede uyumu ortaya koymaktadır (Kelloway, 1998). Verilerin GFI ve CFI değeri 0,90 veya daha üstü olduğu durumlarda tablo kabul edilir uyumu gösterir (Bryne, 2001; Hair vd., 1998). RMSEA değeri ise 0,05-0,10 arasında olması durumunda uyumu gösterir (Stevens, 2015).

Sözleşmeli çalışanlarda işe angaje olma düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla modelleme sürecinde linear regresyon modeli kullanılmıştır. Linear regresyon modelinin yapılabilmesi için, araştırmada belirlenen bağımsız değişken(ler) ile bağımlı değişken arasında doğrusal korelasyonun varlığına ilişkin bulguların ortaya konması gerekir. Bu amaçla, değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla ilk aşamada veriler parametrik test ön şartlarını sağladığı için Pearson korelasyonu kullanılarak değişkenler arasında ne düzeyde korelasyon bulunduğu incelenmiştir. $p < 0,05$ düzeyi istatistik olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçek ve anket, Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğüne bağlı halk kütüphanelerine sözleşmeli olarak atamaları yapılmış kütüphanecilerin e-postalarına gönderilmiş, 257 sözleşmeli kütüphaneci anketi eksiksiz olarak cevaplamıştır. Katılımcıların %32,7’si (84 kişi) erkek, %67,3’ü (173 kişi) ise kadındır.

Tablo 1

Katılımcıların lisans mezunu olduğu üniversiteler

Üniversite	f	%
Ankara Üniversitesi	47	18,3
Atatürk Üniversitesi	55	21,4
Çankırı Karatekin Üniversitesi	33	12,8
Hacettepe Üniversitesi	36	14,0
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	3	1,2
İstanbul Üniversitesi	43	16,7
Marmara Üniversitesi	37	14,4
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	3	1,2
Toplam	257	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların en büyük yoğunluğunu Atatürk Üniversitesi (%21,4) Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları oluşturmaktadır. Ardından sırasıyla, Ankara Üniversitesi (%18,3), İstanbul Üniversitesi (%16,7), Marmara Üniversitesi (%14,4), Hacettepe Üniversitesi (%14), Çankırı Karatekin Üniversitesi (%12,8) gelmektedir. Sözleşmeli kütüphaneci atamalarının yapıldığı dönemlerde henüz ilk mezunlarını vermiş olan İstanbul Medeniyet Üniversitesi (%1,2) ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (%1,2) mezunları ise en az katılımcının olduğu üniversiteler olmuştur.

Mesleğe aidiyet ve meslekte gelecek planlaması açısından önemli olan unsurlardan biri de eğitim ve bu eğitim düzeyi ile yetkinliğinin geliştirilmesi çabasıdır. Ankete katılan halk kütüphanesi çalışanlarının eğitim durumlarına ilişkin bulgular, Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Katılımcıların lisansüstü eğitim durumları

Eğitim durumu	f	%
Lisansüstü eğitimim yok	224	87,2
Lisansüstü eğitimime devam ediyorum	23	8,9
Lisansüstü eğitimimi tamamladım	10	3,9
Toplam	257	100,0

Tablo 2’ye göre, katılımcıların çoğunluğunun (%87,2) lisans eğitimlerinin ardından lisansüstü eğitime devam etmediği görülmektedir. Katılımcılar arasında lisansüstü eğitimini tamamlayan 10 (%3,9) kişi yer alırken, 23 (%8,9) kişinin ise eğitimine devam ettiği görülmektedir. Eğitim durumları dikkate alındığında, çoğunluğu yeni mezun olan sözleşmeli kütüphanecilerde lisansüstü eğitimin henüz öncelikli mesleki hedefler arasında olmadığı ortaya çıkmaktadır.

İşe Angaje Olma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

İşe angaje olma ölçeği, faktör analizi sonuçları, ölçek maddelerinin üç boyutta kümeleştiğini göstermektedir. Tablo 3’te de görüldüğü gibi bu üç faktörlü yapı, toplam varyansın %81,16’sını açıklamaktadır. Ölçeğin tümünün ve boyutlarının güvenilirlikleri de yüksek düzeydedir. Ölçeğimizde bulunan boyutların toplam korelasyon değerleri 0,722 ile 0,893 aralığında değişmektedir ve İşe Angaje Olma ölçekteki boyutlarda herhangi bir azaltma yapmaya gerek kalmamaktadır.

Tablo 3

İşe angaje olma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri			Toplam Korelasyon	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
		1	2	3			
Enerjik Olma	Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim.		0,744		0,815		
	İşteyken kendimi güçlü ve dinç hissediyorum.		0,772		0,840		
	Sabahları kalktığımda işe severek giderim.		0,694		0,825		
	Uzun zaman süreleri boyunca aralıksız çalışmaya devam edebilirim.		0,650		0,860	25,62	0,951
	İşimde zihnimi çabuk ve güçlü bir şekilde toparlarım.		0,683		0,879		
	İşimde bazı şeyler yolunda gitmediğinde bile sebatkarımdır-yılmam.		0,793		0,771		
Adanma	Yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum.			0,823	0,786		
	İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir.			0,715	0,849		
	İşim bana ilham verir.			0,793	0,795	27,75	0,933
	Yaptığım işle gurur duyuyorum.			0,811	0,726		
	Benim için işim, kapasitemi geliştirmeye zorlayan büyük bir uğraştır.			0,693	0,733		
Özdeşleşme	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	0,643			0,876		
	Çalışırken işimden başka her şeyi unuturum.	0,744			0,809		
	Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.	0,679			0,807	27,79	0,948
	Kendimi işime kaptırırım.	0,707			0,893		
	Çalışırken kendimden geçerim.	0,851			0,722		
	Kendimi işimden ayırmam zordur.	0,752			0,810		
Ölçek					81,16	0,972	

KMO = 0,962 Df = 136 App. Chi Square =4929,108 p= 0,000

On yedi madde ve üç boyuttan oluşan işe angaje olma ölçeğine, doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4’te aktarılmıştır. Sonuçlar, yapının doğrulandığını, yani model uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Şekil 1-a’da verilmiştir.

Tablo 4

İşe angaje olma ölçeği model uyum iyiliği değerleri

Boyut	Model uyum iyiliği değerleri						
	χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
Enerjik Olma	1,802	0,981	0,951	0,992	0,990	0,996	0,056
Adanma	0,612	0,997	0,985	0,999	0,998	0,999	0,002
Özdeşleşme	2,646	0,978	0,933	0,984	0,988	0,993	0,080
Ölçek	2,114	0,899	0,862	0,969	0,953	0,975	0,066

İş Tatmini Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

İş tatmini ölçeği faktör analizi sonuçları, ölçek maddelerinin altı boyutta kümeleştiğini göstermektedir. Tablo 5'te de görüldüğü gibi bu altı faktörlü yapı, toplam varyansın %57,12'sini açıklamaktadır. Ölçeğin tümünün ve boyutlarının güvenilirlikleri de yüksek düzeydedir.

Tablo 5

İş tatmini ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Faktör	Maddeler	Faktör Yükleri		Toplam Korelasyon	Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha
		1	2			
İçsel Doyum	İşimle ilgili meşgul olabilme fırsatı.	0,756		0,700		
	İşimde kendi kendime çalışma fırsatı.	0,679		0,662		
	Zaman zaman farklı şeylerle meşgul olma şansı.	0,715		0,630		
	Toplumda işim sayesinde bir yer edinme olanağı bulma.	0,587		0,592		
	Vicdanıma ters düşen şeyleri yapmak zorunda kalmamam.	0,601		0,541		
	Sürekli (güvencesi) olan bir işe sahip olma şansı.	0,625		0,648	31,64	0,925
	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı.	0,750		0,623		
	Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme fırsatı.	0,701		0,568		
	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı bulma.	0,720		0,738		
	İşimde kendi kararımı verme özgürlüğü.	0,591		0,752		
Dışsal Doyum	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı bulabilmek.	0,601		0,735		
	İşimden edindiğim başarı duygusu.	0,753		0,780		
	Amirlerin çalışanlara karşı gösterdiği davranış biçimi.		0,835	0,685		
	Amirimin karar vermede yeterli olması.		0,843	0,713		
	İş kurallarının uygulamaya konulma tarzı.		0,738	0,766		
	Yapılan işe karşılık aldığım ücret.		0,561	0,545		
	İşte ilerleme şansı elde etme.		0,531	0,629	27,48	0,911
	Çalışma koşulları.		0,789	0,665		
Dışsal Doyum	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle olan ilişki düzeyi.		0,796	0,673		
	İşimi iyi yapmaktan dolayı aldığım övgü.		0,626	0,742		
Ölçek					57,12	0,947
KMO = 0,934 Df = 190 App. Chi Square =3465,379 p= 0,000						

Yirmi madde ve iki boyuttan oluşan iş tatmini ölçeğine, doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen veriler Tablo 6'da aktarılmıştır. Veriler, yapının doğrulandığını, yani model uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Şekil 1-b'de verilmiştir.

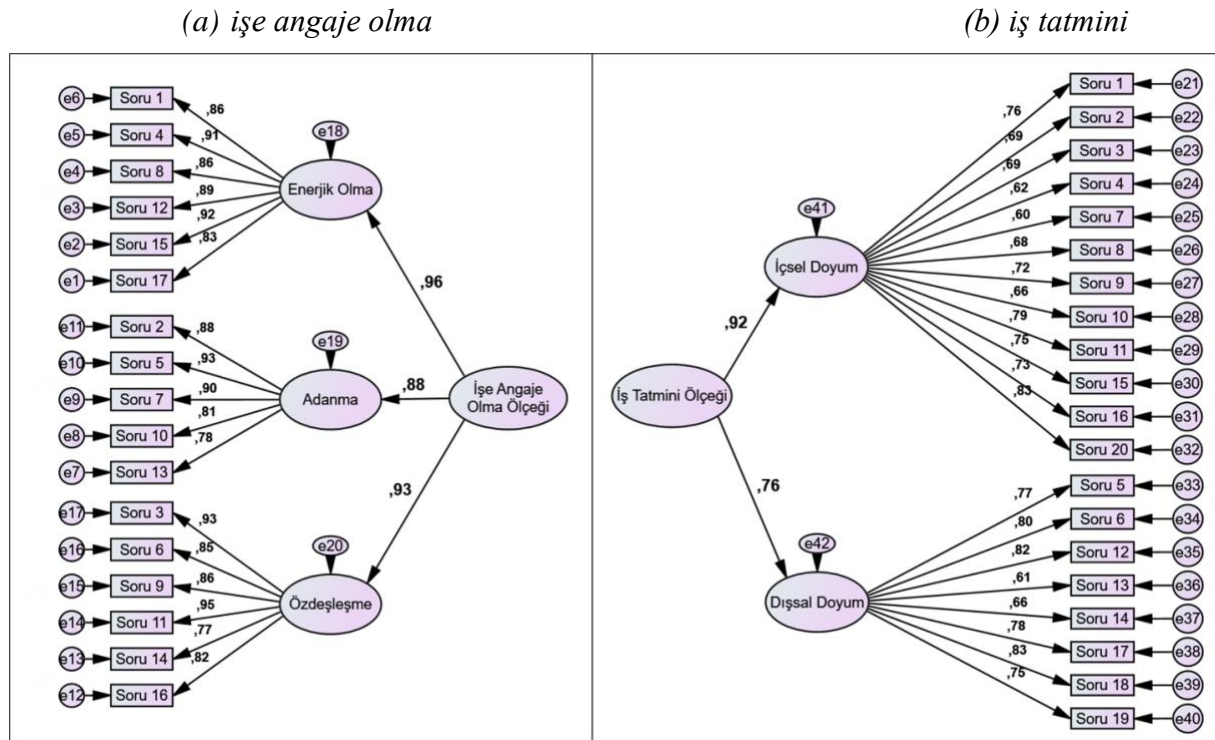
Tablo 6

İş tatmini ölçeği model uyum iyiliği değerleri

Boyut	Model uyum iyiliği değerleri						
	χ^2/sd	GFI	AGFI	TLI	NFI	CFI	RMSEA
İçsel Doyum	2,019	0,940	0,906	0,962	0,946	0,972	0,063
Dışsal Doyum	2,486	0,962	0,915	0,968	0,970	0,982	0,076
Ölçek	2,156	0,885	0,850	0,935	0,903	0,945	0,067

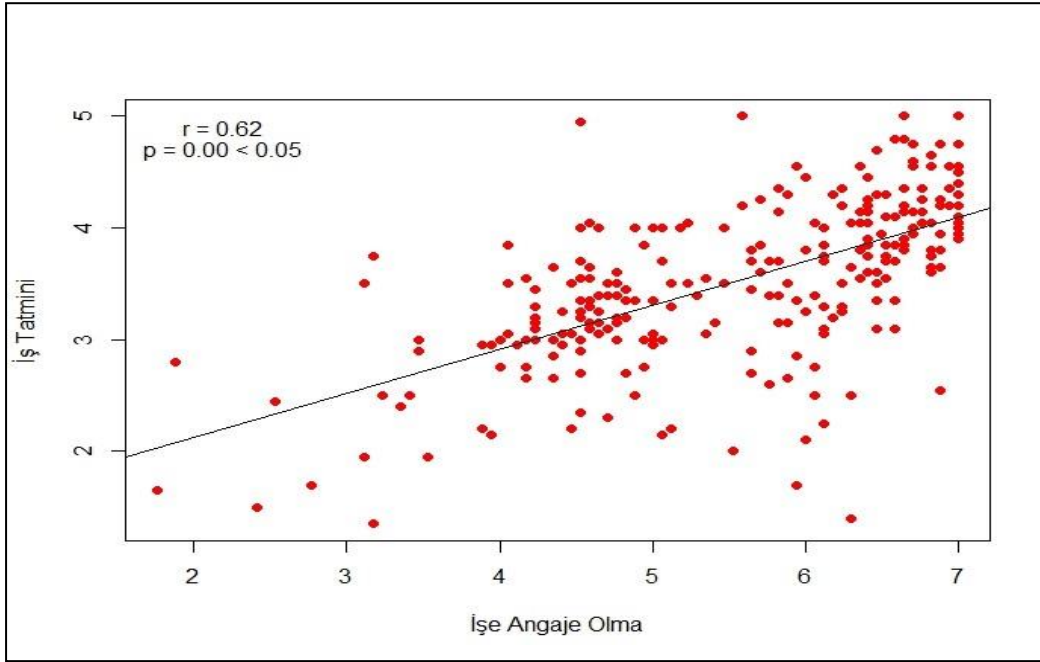
Şekil 1

İşe angaje olma (a) ve iş tatmini (b) ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

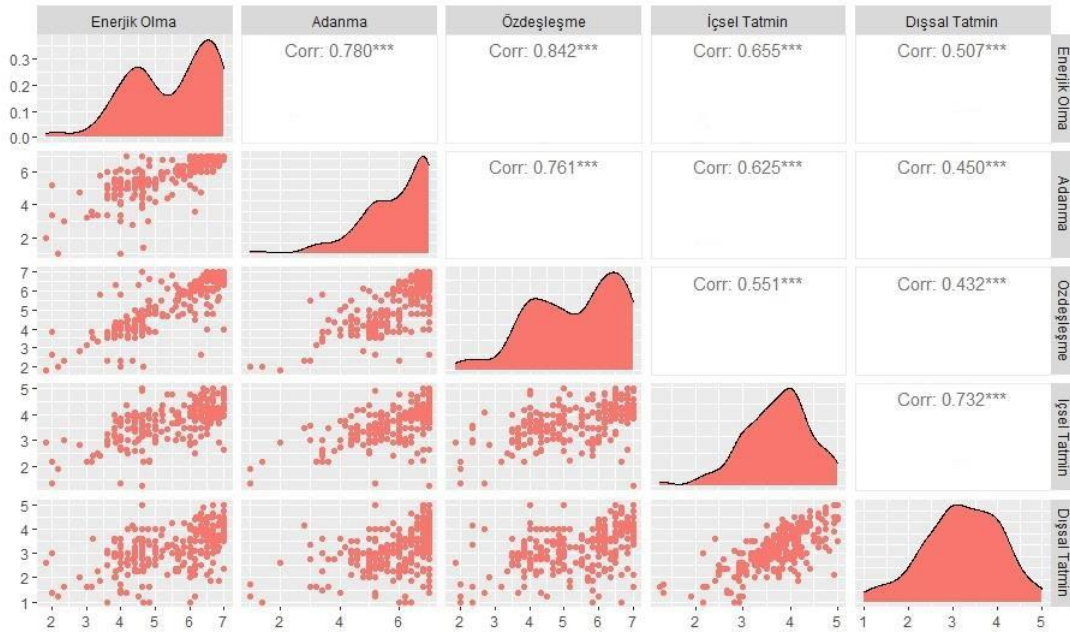


Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, işe angaje olmanın enerjik olma, adanma ve özdeşleşme boyutları üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Enerjik olma alt boyutunda 6 madde, adanma alt boyutunda 5 madde ve özdeşleşme alt boyutunda 6 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin alt boyutlar üzerindeki etkileri de istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda işe angaje olma ölçeğinin faktör yapıları doğrulanmıştır (Şekil 1-a).

İş tatmininin içsel doyum ve dışsal doyum boyutları üzerinde etkisi, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). İçsel doyum alt boyutunda 12 madde ve dışsal doyum alt boyutunda 8 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin alt boyutlar üzerindeki etkileri de istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda iş tatmini ölçeğinin de faktör yapıları doğrulanmıştır (Şekil 1-b).

Şekil 2*İşe angaje olma ve iş tatmini korelasyon matrisi*

Şekil 2'ye göre, işe angaje olma ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=0,62$; $p=0,00 < 0,05$) bir ilişki vardır. Buna göre, sözleşmeli kütüphanecilerin iş tatmin düzeyi arttıkça işe angaje olma düzeyinin de benzer biçimde arttığı görülmektedir.

Şekil 3*Alt boyutlar arasındaki ilişki*

İşe angaje olma ve iş tatmini ilişkisi alt boyutlar bağlamında incelendiğinde, bağımlı ve bağımsız değişkene ait söz konusu alt boyutlar arasında pozitif yönlü korelasyon olduğu

anlaşılmaktadır. Buna göre, enerjik olma ile içsel doyum düzeyi arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu ($r = 0,655$; $p < 0,05$), adanma ile içsel doyum arasında pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon olduğu ($r = 0,625$; $p < 0,05$) ve son olarak özdeşleşme alt boyutu ile içsel doyum düzeyi arasında benzer biçimde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r = 0,551$; $p < 0,05$) anlaşılmıştır. Enerjik olma ile dışsal doyum düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu ($r = 0,507$; $p < 0,05$), adanma ile dışsal doyum arasında pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon olduğu ($r = 0,450$; $p < 0,05$) ve son olarak özdeşleşme alt boyutu ile dışsal doyum düzeyi arasında benzer biçimde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r = 0,432$; $p < 0,05$) anlaşılmıştır. Ortaya çıkan bulgular, araştırmada belirlenen bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin modellenmesi için değişkenlere ait alt boyutlar arasında korelasyon bulunması gerektiği argümanının sağlandığını ortaya koymaktadır. Çalışmanın izleyen kısmında bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine ilişkin iki aşamada yürütülen regresyon analizi bulguları sunulmaktadır. Regresyon analizinin ilk aşamasında, işe angaje olma düzeyi ile iş tatmini düzeyi arasındaki ilişki modellenmiş olup model bulguları sunulmuştur. Analizin ikinci aşamasında ise veri toplama aşamasında sözleşmeli kütüphanecilerin iş tatmin düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülen değişkenler kontrol altında tutularak işe angaje olma düzeyinin iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisi modellenmiş, model bulguları çok değişkenli yaklaşımlara ilişkin farklı istatistikler esas alınarak sunulmuştur. Aşağıda Tablo 7’de ilk aşamada yürütülen regresyon analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 7

İşe angaje olmanın iş tatmini üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	p
	B±S(b)	%95 Güven Aralığı	BETA		
Sabit	1,336±0,174	(0,993 ; 1,679)	-	7,674	0,000
İşe Angaje Olma	0,394±0,031	(0,333 ; 0,454)	0,624	12,744	0,000

(F = 162,412; p = 0.000; R2 =0.387; Durbin-Watson = 2,023)

Tablo 7’ye göre, işe angaje olma düzeyi iş tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahiptir ($t=2,744$; $p=0,000 < 0,05$). Buna göre, işe angaje olma düzeyinde görülen 1 birimlik artışın iş tatmini üzerinde 0,394 düzeyinde artış yarattığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, iş tatmini düzeyine ilişkin varyansın önemli ölçüde işe angaje olma düzeyiyle açıklandığını ortaya koymaktadır. Bulgular en yalın haliyle, halk kütüphanelerinde sözleşmeli statüde çalışan kütüphanecilerin işe angaje olma düzeyleri, işten tatmin olma düzeylerini etkilemektedir öngörüsünü doğrular niteliktedir. İşe Angaje Olma iş tatmininin %38,7’sini istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkilemektedir ($F=162,412$; $p=0,000 < 0,05$). İşten tatmin olma düzeylerini etkilemektedir öngörüsünü doğrular niteliktedir.

Sonuç ve Değerlendirme

İş yaşamı, insanoglunun günlük yaşamının, hatta hayatının sosyalleşme ve toplumsallaşma açısından önemli zaman ve yoğunlaşma alanlarından birine karşılık gelir. Bu nedenle, bireyin iş yaşamında maddi ve manevi açıdan doyum yaşaması, yaptığı işi sevmesi, saygı duyması ve değerli görmesi, söz konusu zaman ve yoğunlaşmayı da anlamlı kılacaktır. Birey ve meslek yakınlaşmasını ve doğru bütünleşmesini beraberinde getirecek bu tablo, aynı zamanda mesleğin gerekleri noktasındaki yetkinliğin gelişmesi anlamına gelecektir. Bu çalışmada, Türkiye’de son yıllarda halk kütüphanelerinde istihdam edilen “sözleşmeli” kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri ilişkilendirilerek ele alınmıştır.

Çalışma kapsamında hazırlanan anket çalışmasına 75 ilden katılım olmuştur. Katılımın olmadığı iller; Artvin, Bartın, Iğdır, Muş, Siirt ve Tunceli’dir. Ankete katılan kütüphanecilerin görev yaptığı kentlere dair bu dağılım, araştırmanın ulusal temsil düzeyinin yüksek olduğu (%92,5) bir sonuç ortaya koymuştur. Bu bağlamda araştırma sonuçlarının ulusal genellemeler üzerinden açıklanması, kabul edilebilir bir tutum olacaktır.

İşe angaje olma ve iş tatmini argümanlarının mesleğin icrasında sağladığı/sağlayacağı çok yönlü kolaylık dikkate alındığında, Tablo 1’de ortaya çıkan ve Şekil 1’de ayrıntıları ile gösterilen işe angaje olma ve iş tatmini uyumunun, sözleşmeli halk kütüphanesi kütüphanecileri ve mesleki gelecekleri için umut verici bir tablo ortaya koyduğu söylenebilir.

Araştırma sonunda elde edilen sonuçlar şunlardır;

Çalışmaya katılan kütüphanecilerin %62,3’ü (160 kişi) her gün yaptığı işle gurur duyduğunu ifade etmiştir ve bu oran, işe angaje olma ölçeğinde “her gün” yanıtının en yüksek olduğu ifadedir. Bu tablo, katılımcıların %51,8’inin (133 kişi) “her gün” seçeneğini tercih ettiği “yaptığım işi anlamlı ve amaç yüklü buluyorum” yanıtı ile birlikte değerlendirildiğinde, “sözleşmeli” statülü kütüphane çalışanlarının genel olarak mesleğe adanmışlık ve meslekle özdeşleşme açısından bir sorunu yoktur. Sözleşmeli kavramının Türkiye’deki meslek yaşamının dinamik yapısı içinde çağrıştırdığı “işin sürekliliği” konusundaki genel kuşku durumu, Kültür ve Turizm Bakanlığı bağlısı halk kütüphanesi çalışanları için aynı yoğunlukta söz konusu değildir.

Kütüphane çalışanlarının işleri ile ilgili konularda şevk duyma ve hevesli olma düzeylerinin yüksek olması (“her gün” %44,4), iş tatmin düzeylerinin yüksek, işe angaje olma becerilerinin de gelişkin olduğunu göstermektedir.

Ankete katılanların, evrensel ölçüm modellerinin hemen tamamında işe angaje olmanın ortak göstergeleri arasında yer alan işle ilgili konularda sebatkâr olabilme, kendini işe kaptırma, yoğun çalışma temposunda mutlu olabilme ve işe sevecek gitme durumlarına ilişkin katılımlarında ağırlıklı tutumun “her gün” seçeneğinde gruplanması da çalışanlarının işe angaje olmakla ilgili genel olarak bir engellerinin olmadığını ifadesidir.

“Çalışırken kendimden geçerim”, “kendimi işimden ayırmam zordur” ve “çalışırken işimden başka her şeyi unuturum” önermeleri, işe angaje olma öleceğinde yoğun katılımın en düşük olduğu ifadeler olarak dikkat çekmektedir. Bu durumun “sözleşmeli” çalışmanın getirdiği bir meslekle özdeşleşememe sorunu olarak değerlendirmek olanaklı değildir. Zira, işe kendinden geçecek kadar yoğunlaş(a)mamak ve işin dışında her şeyi unut(a)mamak yalnız sözleşmeli statüde çalışanların yaklaşımı olarak gösterilemez.

Ankete katılanların %35,8 (92 kişi)’inin her gün işinin ilam verici olduğunu düşünmesi, çalışanların meslekle özdeşleşme ve mesleğe adanma açısından, iş yaşamının beklentilerinin durduğu çizgiye yakın olduğunu göstermektedir. Bu tutum, çalışanların mesleğin icrası sırasında kendilerini genellikle enerjik hissetmeleri ile birlikte değerlendirildiğinde, “sözleşmeli” çalışan olmanın işe angaje olmayı engelleyen bir husus olmadığına kanıtlarından biri olarak yorumlanabilir.

İş tatmini bağlamında doyumun en yüksek olduğu ifade, sözleşmeli kütüphanecilerin mesleğin icrası sürecinde, “başkaları için bir şey yapabilme şansı” bulmalarıdır. Katılımcıların %38,9’u bu ifadenin iş tatmini üzerindeki etkisini “her gün” olarak ifade etmiştir. Kütüphaneler, özellikle de halk kütüphaneleri için sıklıkla yapılan “toplumsal kültür kurumu” nitelmesi ile birlikte ele alındığında, başkaları için bir şey yapabilme fırsatının önemli bir tatmin unsuru olarak ön plana çıkması, anket katılımcılarının mesleki bağımlılıklarının yüksek olduğunun bir kanıtı olarak değerlendirilebilir.

Katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu diğer bir ifade %29,6’lık “her gün” temsil oranıyla, “sürekli (güvencesi) olan bir işe sahip olma şansı”dır. Sözleşmeli statüde çalışmaya yönelik “işlerini kaybetme kaygıları yüksek olur”, “işlerini her an kaybetme riski vardır”, “bu kaygı ve risk nedeniyle kendilerini tam olarak işleriyle özdeşleştiremezler ve işi yeterince sahiplenmezler” genellemesinin tam tersi bir tutumu ortaya koyan bu tablo, söz konusu genellemenin yüksek sesle sorgulanması gerektiğini göstermektedir. Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğünün halk kütüphanelerinde görev yapacak kütüphanecileri “sözleşmeli memur” olarak istihdam etmeyi sürdürdüğü dikkate alındığında, kütüphanecilerin bu bağlamdaki iş tatminlerinin yüksek olması, halk kütüphaneleri ve hizmetlerinin yetkinliği ile toplumsal kabulleri açısından önemli olacaktır.

Çalışanların, mesleğin icrası sırasında vicdanlarına ters düşen şeyleri yapmak zorunda kalmamaları ve işlerinden edindikleri başarı duygusu, iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu diğer yanlardır. Aslında mesleği sevmenin ve sahiplenmenin yolunu kolaylaştıran bu hususlar, aynı zamanda mesleğin gerektirdiği fedakârlıkları gösterebilmenin de en önemli kolaylaştırıcılarıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, halk kütüphanelerinin sözleşmeli kütüphanecileri, halk kütüphaneleri ve hizmetlerinin geleceği adına mesleklerine umut verici bir başlangıç yapmışlardır.

İş tatmini açısından çalışanların kendilerini en az doyurulmuş hissettikleri konular ise “işte ilerleme şansı elde etme” ve “çalışma koşulları”dır. “Hiç tatmin etmiyor” ifadesine katılım düzeyinin en yüksek (sırasıyla %18,3 ve %15,2) olduğu bu ifadeler, ilgili ve yetkili kişi ve kurumlara, halk kütüphanelerinin personel bağlamındaki öncelikli sorunlar açısından bir ufuk sunmaktadır. Ulusal kamuoyunda da sıklıkla gündem olan “maaş” ve “görevde yükselme” konu ve koşullarındaki özen ve çaba, halk kütüphanelerinde sözleşmeli statüde çalışan kütüphanecilerin iş tatmin düzeylerini ivmelendirecek asıl unsur olacaktır.

Bu araştırma, sözleşmeli statüde çalışan bilgi profesyonellerine odaklanması ve halk kütüphanelerinde bu statüde çalışan kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerini ilişkilendirerek ele alması bakımından bir ilk olma özelliğine sahiptir. Sözleşmeli kamu çalışanı istihdamının etkin bir devlet politikası olarak sürdürülmesi ve gelecekte de sürdürülmeye devam edeceğinin devletin ilgili organları tarafından deklare edilmesi, çalışmanın özgünlüğünü

ve sonuçlarını daha değerli kılmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, halk kütüphanelerinde sözleşmeli statüde istihdam edilen kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri oldukça yüksektir. Çalışanların işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sözleşmeli statüde çalışmak, kütüphanecilerin yaptıkları işi anlamlı ve amaç yüklü bulmasına ve işiyle gurur duymasına engel değildir. Buna bağlı olarak başkaları için bir şey yapabilme fırsatını ve sürekli bir işe sahip olmayı iş tatminini arttıran en önemli unsurlar olarak yorumlamaktadırlar.

Halk kütüphanelerinde aynı pozisyonda ama kadrolu statüde çalışan kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerini ölçen ulusal ölçekte bir araştırma henüz yapılmadığı için, sözleşmeli ve kadrolu istihdam durumunun halk kütüphanesinde görevli kütüphanecilerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığını söylemek olanaklı değildir. Bu karşılaştırmanın yapılabilmesini sağlayacak bir araştırma ve sonuçları; hem halk kütüphanelerinde personel istihdam biçiminin tercihi, hem de tercih edilen istihdam biçiminin söz konusu personelin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerine etkisini karşılaştırmaya olanak sağlayacaktır. Yapılacak karşılaştırma sonunda revize edilebilecek personel istihdam planlaması ise bir yandan kamu kaynaklarının daha verimli kullanılmasını, diğer yandan da personel iş performansının arttırılmasını sağlayacaktır.

Çalışma, başta sözleşmeli statüde çalışanlar olmak üzere, Türkiye’de bilgi profesyonelliği mesleğini icra eden/edecek olan meslektaşların işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinin gelişmesine sağlayacağı doğrudan ve dolaylı katkı oranında amacına ulaşmış olacaktır. Sağlanacak bu “iyileşme” halinin, aynı zamanda ulusal kültürün zenginleşmesi ve sürekliliğine katkı anlamına gelecek olması, araştırmanın en önemli isteklendirme unsurlarından biridir.

İzin ve Katkı Bildirimleri

Etik Kurul İzni

Makaleye yönelik etik kurul izni, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Etik Kurulunun 28.12.2022 tarih ve 2021/23-11 sayılı kararı ile alınmıştır.

Yazarlık Katkısı

Mehmet Ali Akkaya: Fikir/Kavram, Kavramsal arka plan, Metodoloji, Veri toplama, Veri analizi, Yazım, Değerlendirme ve inceleme.

Özgür Polat: Fikir/Kavram, Metodoloji, Veri toplama, Veri analizi, Veri görselleştirme, Yazım, Değerlendirme ve inceleme.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arslan, H. T. ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335232>

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi. Ö. Torlak vd. (Yay. Haz.) *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 546-552). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology*, 3, 77-85. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1950.tb00285.x>
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7(1), 34-44. <https://doi.org/10.2307/255232>
- Bilgin, D. (2003). *Üniversite kütüphanelerinde yönetime katılma: Ankara üniversite kütüphaneleri üzerine bir inceleme*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Bocutcu, H. G. (2001). *Kütüphanecilerin iş doyumunu ve Ankara kütüphanelerindeki durum*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. (2.bs.). Guilford Press.
- Bryne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A.
- Camuzoğlu, N. (2014). *Kütüphane yöneticileri ve çalışanlarının liderlik özelliklerine bakış açıları ve iş tatmini: Devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Ankara Üniversitesi.
- Cerny, B. A. ve Kaiser, H. F. (1977). A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12(1), 43-47.
- Crisp, N. ve Chen, L. (2014). Global supply of health professionals. *The New England Journal of Medicine*, 370(10), 950-957. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1201_3
- Çelik, A. (1997). Kütüphaneciliğin psiko-sosyal boyutları (3): İş doyumunu 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). Türk Kütüphaneciler Derneği.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. Routledge.
- D’Elia, G. P. (1979). Determinant of job satisfaction among beginning librarians. *Library Quarterly*, 9, 83-302. <https://www.jstor.org/stable/4307114>
- Demirel, R. (1989). *Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

- Den Hartog, D. N. ve Belschak, F. D. (2012). Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1296-4>
- Devlet Memurları Kanunu (1965). Sayı 657, Resmî Gazete Tarihi: 23.07.1965, Resmî Gazete Sayısı 12056.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Türk Psikologlar Derneği.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5.bs.). Prentice Hall.
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Harwell, K. (2013). Burnout and job engagement among business librarians. *Library Leadership and Management*, 27(1). <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/viewFile/2084/6218>
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, (27), 3-7.
- Hyun, S. ve Oh, H. (2011). Re-examination of Herzberg's Two-Factor Theory of motivation in the Korean army food service operation, *Journal of Foodservice Business Research*, 14(2),100-121.
<https://doi.org/10.1080/15378020.2011.574532>
- Jones, N. ve Jordan, P. (1987). *Staff management in libray and information work*. Gower.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. ve Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Karagözoğlu Ashyüksel, M. (2017). Türkiye'deki bilgi ve belge yönetimi bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumları düzeyleri. *Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, 7, 1-29.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/bel/issue/32154/368740>
- Karagözoğlu Ashyüksel, M. (2018). Bilgi ve belge yönetimi literatüründe iş doyumları çalışmaları. *Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, 9, 26-51. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bel/issue/40796/492149>
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (19.bs.). Nobel.
- Kaya, E. (1994). *Üniversite kütüphanelerinde iş doyumları*. Perran Özben Kütüphanecilik Ödülü araştırma raporu, Ankara.
- 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.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling*. Sage Publishers.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2018). İşe bağlanma (Engagement). A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Ed.). *Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar* içinde (ss. 95-117). (Güncelleştirilmiş 4.bs.). Umuttepe.
- Knight, C., Patterson, M. ve Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic reviewand meta-analysis investigating the effectivenessof work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 792-812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Korkut, Ş. (2012). *Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumlarının karşılaştırılması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

- Köse, A. (2015). *Eğitim yönetimi teftişi planlaması ve ekonomisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Köse, N., Bülbül, Ö. ve Uluman, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mülteci öğrencilere yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of Continuous Vocational Education and Training*, 2(1), 16-29. <https://doi.org/10.19126/suje.335877>
- Kumar, R., Ahmed, J., Shaikh, B. T., Hafeez, R. ve Hafeez, A. (2013). Job satisfaction among public health professionals working in public sector: A cross sectional study from Pakistan. *Human Resources for Health*, 11(2), 1-5. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-2>
- Kyumana, V. (2017). Measuring the level of job satisfaction of library staff at the institute of finance management, Tanzania: A case study. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(11), 79-85. <http://154.72.94.133:8080/xmlui/handle/123456789/149>
- 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>
- Livy, B. (1988). Job satisfaction and dissatisfaction. B. Livy (Ed.). *Corporate personnel management* içinde (ss. 413-439). Pitman.
- Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.). *The handbook of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 1297-1349). Rand McNally College Pub.
- Lynch, B. P. ve Verdin, J. A. (1987). Job satisfaction in libraries: A replication. *Library Quarterly*, 47, 190-202. <https://doi.org/10.1086/601871>
- Markos, S. ve Sridevi M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>
- Martin, J. (2020). Workplace engagement of librarians and library staff. *Journal of Library Administration*, 60(1), 22-40. <https://doi.org/10.1080/01930826.2019.1671037>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ] (2022). <https://vpr.psych.umn.edu/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>
- Mullins, L. J. (2019). *Management and organizational behaviour*. (10.bs.). Pearson Publishing.
- Nacar, N. (2012). *Kütüphanelerde örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Nkerevem, 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>

- Okul, F. K., Kahyaoğlu, D. Y. ve Erdiñ, N. Y. (2020). İŖe angaje olmanın demografik faktörler açısından incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. M. C. Cizrelioğulları ve R. Kilili (Ed.). *4th ECLSS International Online Conference on Economics and Social Sciences, Kyrenia/TRNC September 8 - 9, 2020* içinde (ss. 337-354).
https://d1wqtxtslxzle7.cloudfront.net/64876056/Proceedings_Book_
- Öner, Z. H. (2008). *The mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özekmekçi, A. (2004). *Üniversite kütüphanelerinde kütüphanecilik eğitimi olmayan personelin iş doyumunu*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi, *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92. <http://isahlakidergisi.com/content/6-sayilar/7-4-cilt-1-sayi/m0038/ozen.pdf>
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272. <https://doi.org/10.15295/bmij.v3i3.115>
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçede güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isguc/issue/25446/268500>
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/633623>
- 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>
- Premish Priya, T. S. (2015). Job satisfaction among library professionals working in academic institutions in Madurai district. *Shanlax International Journal of Arts, Science & Humanities*, 3(1), 140-145. http://www.shanlaxjournals.in/pdf/ASH/V3N1/Ash_V3_N1_019.pdf
- Ravikumar, T. (2013). A study on impact of team work, work culture, leadership and compensation on engagement level of employees in msme in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(8), 175-185.
<https://garph.co.uk/IJARMSS/Aug2013/15.pdf>
- Rayton, B. A. ve Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Plate, K. H. ve Stone, E. W. (1974). Factors affecting librarians job satisfaction: A report of two studies. *Library Quarterly*, 44, 97-110. <https://www.jstor.org/stable/4306376>
- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2019). Tutumlar ve iş tatmini. *Örgütsel davranış* içinde (ss. 71-97). İ. Ö. Türetken ve G. Başbuğ (Çev.). İ. Erdem (Çev. Ed.), (14.bs.) Nobel.
- Robinson, D., Perryman, S. ve Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Saka, K. A. ve Salman, A. A. (2014). An assessment of the levels of job motivation and satisfaction as predictors of job performance of library personnel in Nigerian Univers. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2), 26-33. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/173942>

- Saygan Yağız, F. N. (2021). Yerel yazındaki “işe angaje olma makaleleri”nin sosyal ağ analizi ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 359-374.
<https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1318/1290>
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University,1-58.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Scammell, R. W. ve Stead, B. A. (1980). A study of age and tenure as it pertains to job satisfaction. *Journal of Library Administration*, 1, 3-8. https://doi.org/10.1300/J111V01N01_02
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2016). *Research methods for business*. (7.bs.). John Wiley & Sons Ltd,
- Sıgır, U. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *S.U. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28429/302819>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences*. Sage. Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Assessment to intervention*. Routledge
- Stevens, J. P. (2015). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. (6.bs.). Routledge.
- 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.
doi:10.3329/el.v23i1.12117
- Şahinbaş, F. ve Erigüç, G. (2019). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2019456405>
- Taştan, S. (2014). İş talepleri-kaynakları modeli: İş taleplerinin, yönetici desteğinin ve otonominin işe gönülden adanma ile ilişkileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(4), 149-192. <https://doi.org/10.16951/iibd.60835>
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21436/229773>
- Toplu Bayır, D. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3/4), 155-179. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2703/35540>
- Tuysuz, M. (2022). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde çalışmaya tutkunluğun rolüne yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Vaughan, W. S. ve Dunn, J. D. (1974). A study of job satisfaction in six university libraries. *College and Research Libraries*, 35, 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*, Marc, 157-170.
https://pdfs.semanticscholar.org/aa1d/9ea328b1c762ef05db47e06622a87a76bd00.pdf?_ga=2.256336204.674617731.1643040766-49470289.1643040766
- Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Quesitionnaire. <https://vpr.psych.umn.edu/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- 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.
<https://doi.org/10.15612/BD.2010.256>