



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

**BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ İŞ
DEĞİŞTİRME NEDENLERİNİN NİTEL YÖNTEM İLE
İNCELENMESİ**

Ezgi UĞURLU

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ İŞ DEĞİŞTİRME
NEDENLERİNİN NİTEL YÖNTEM İLE İNCELENMESİ

Ezgi UĞURLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

KABUL VE ONAY

Ezgi Uğurlu tarafından hazırlanan “Bilgi ve Belge Yönetimi Mezunlarının İş Değişirme Nedenlerinin Nitel Yöntem ile İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 13.06.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Ahmet Altay (Başkan)

Doç. Dr. Güleda Doğan (Danışman)

Doç. Dr. Duygun Göktürk Ağın (Üye)

Doç. Dr. Zehra Taşkın (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Demet Soylu (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

24/6/2025

Ezgi Uğurlu

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. Güleda DOĞAN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Ezgi UĞURLU

Atacan'a...

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin hazırlanma sürecinde bilgi ve deneyimleriyle bana rehberlik eden, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Güleda Doğan'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez sürecim boyunca hem akademik hem de psikolojik anlamda desteği bu tezin ortaya çıkmasını sağlayan en önemli unsurdu. Böylesine açık fikirli ve destekleyici bir danışmana sahip olmak bu süreçteki en büyük şansımdı. Tez konumun bulunması ve tezin şekillenmesi konusunda bana sonsuz destek sağlayan Zehra Taşkın'a teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama sürecinde samimiyetle katkı sunan ve araştırmama zaman ayıran katılımcılara, çalışmama değer katan görüşleri için teşekkür ederim.

Araştırmam boyunca bana anlayış gösteren Bilkent Üniversitesi Kütüphanesindeki tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Her aşamada yanımda olup, bana her zaman inanan sevgili eşim Atacan Uğurlu'ya; her düştüğümde beni ayağa kaldıran annelerim Süreyya Baz ve Fatma Uğurlu, babalarım Armağan Baz ve Önder Uğurlu'ya, en umutsuz anımda bana ışık olup devam etmemi sağlayan canım ablam Pınar Hana Kuranel Demir'e, başaracağıma dair inançlarını asla yitirmeyen ablam Gökçe Aydın, teyzelerim Nuran Aktan, Nermin Tanyeri, Nesrin Şahin, dayım Ertan Aktan'a, bana bu yolda arkadaşlıktan çok yoldaşlık yapan, her isteğime koşan ve beni asla bırakmayan kız kardeşim Elif Öztop'a, derdimi dinlemekten asla gocunmayan kız kardeşim, ablam, arkadaşım Betül Altun'a, Beste Sönmez'e, varlıklarıyla bile mutluluk getiren canım çocuklarım Behlül, Mia ve Karamel'e gönülden teşekkür ederim.

ÖZET

UĞURLU, Ezgi. *Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mezunlarının İş Değiştirme Nedenlerinin Nitel Yöntem ile İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2025.

Türkiye'de günlük ortalama mesai süresi sekiz saat olup, düzenli bir iş hayatı sürdüren bireyler, bir yıllarının yaklaşık 2000 saatini ve hayatlarının neredeyse yarısını mesaide geçirmektedir. Hayatın içerisinde bu kadar geniş bir yer kaplayan iş hayatı, yaşam kalitesini belirleyici en önemli faktörler arasındadır. Mesleki memnuniyetin yaşam kalitesi üzerine olan etkisi düşünüldüğünde meslek hayatındaki olumsuzlukların araştırılmasının önemi göz ardı edilemez. İş tatminsizliği ve yapılan işten memnun olmama durumu genellikle iş değiştirmekle sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda bireylerin iş değiştirmelerinin ardında yatan sebepleri anlamak yaşam kalitesini artırmak için kritik bir adım olarak değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada, Bilgi ve Belge Yönetimi bölümü mezunlarının iş değiştirme sebepleri nitel bir perspektifle derinlemesine incelenmiştir. Çalışmanın odak noktası, Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının iş değiştirme sebeplerini sektörel ve alan bazlı (örneğin, özel sektörden kamuya veya kütüphaneden müzeye geçiş gibi) olarak incelemektir. Çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenoloji temel alınmıştır. Fenomenolojik yaklaşımın seçilme sebebi, araştırmacının katılımcıların deneyimlerini anlama ve yorumlama amacının yanı sıra aynı deneyime kendisinin de sahip olmasıdır. Bu çerçevede, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen katılımcılarla yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler Atlas.ti nitel analiz programı aracılığı ile analiz edilerek iş değiştirme sebeplerine dair derinlemesine bir kavrayış elde edilmiş ve elde edilen bulgular Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının iş süreçleri üzerine yeterli çalışmanın bulunmadığı ulusal literatüre katkı sağlamıştır.

Çalışma sonucunda Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının kariyer yollarındaki dönemeçleri anlaşılacak iş değiştirmeye dair motivasyonları ve değişimi etkileyen faktörler belirlenmiştir. Bulgular ışığında görülmüştür ki, BBY Bölümü mezunlarının iş değiştirme kararını etkileyen sebepler arasından kariyer seçimi, mesleki doyum, maddi doyum, kariyer hedefi, iş ortamı ve ilerleme / gelişim fırsatları bulunmaktadır. Çalışmanın öğrencilere ve mezunlara farklı alan ve sektörleri tanıma açısından, Bilgi ve Belge

Yönetimi eğitimcilerine müfredatın şekillendirilmesi açısından, işverenlere yetişmiş personel kaybetmeyecekleri iş ortamları yaratmaları açısından ve henüz mesleğine karar verememiş lise öğrencilerine Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümünün mesleki fırsatlarını gösterme açısından katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Sözcükler

İş değiştirme sebepleri, Bilgi Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının iş değiştirme sebepleri, Bilgi ve Belge Yönetimi istihdam alanları.

ABSTRACT

UĞURLU, Ezgi. *Examining the Reasons for Job Changes Among Graduates of Information Management Department Using Qualitative Methods*, Master's Thesis, Ankara, 2025.

In Turkey, the average daily working time is eight hours, meaning that individuals engaged in regular employment spend approximately 2,000 hours per year -and nearly half of their lives- at work. Given the substantial portion of life occupied by work, the professional sphere stands out as one of the most significant determinants of overall quality of life. Considering the impact of job satisfaction on life quality, it becomes crucial to investigate the factors contributing to dissatisfaction in the workplace. A lack of job satisfaction often leads individuals to change their jobs, making it essential to understand the underlying reasons for these transitions as a critical step toward enhancing well-being.

This study explores, from a qualitative perspective, the reasons behind job changes among graduates of the Information Management (IM) field. The primary focus is to examine these motivations through both sectoral and domain-specific lenses, for instance, transitions from the private to the public sector, or from libraries to museums. The study adopts a phenomenological approach, chosen not only to interpret participants' lived experiences but also because the researcher shares similar professional experiences. Semi-structured interviews were conducted with participants selected through snowball sampling, and the data were analyzed using the qualitative analysis software Atlas.ti. This process enabled an in-depth understanding of the motivations for job change, contributing to the limited national literature on the professional trajectories of IM graduates.

The findings reveal the critical turning points in the career paths of IM graduates, identifying key motivators and influencing factors behind job transitions. These include career choice, professional satisfaction, financial compensation, career aspirations, work environment, and opportunities for advancement and development. The study is expected to offer insights to students and graduates exploring various sectors and domains; to educators in shaping IM curricula; to employers in creating work

environments that retain qualified staff; and to high school students considering a career in IM by highlighting the field's professional opportunities.

Keywords

Reasons for changing jobs, Reasons for job change among Information Management graduates, Employment areas in Information Management.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
 1.BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. KONUNUN ÖNEMİ	1
1.1.1. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mensuplarının Mesleklerine Yönelik Çalışmalar	4
1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE AMACI	6
1.3. ARAŞTIRMA SORULARI	7
1.4. ARAŞTIRMA KAPSAMI	7
1.5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	8
 2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ARKA PLAN VE LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ	9
2.1. BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ALANI	9
2.2. BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ İSTİHDAM PROFİLİ	10
2.3. İŞ DEĞİŞTİRME KAVRAMI VE NEDENLERİ	11
2.4. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR VE MODELLER	12
2.4.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivasyon-Hijyen Kuramı)	12
2.4.2. Mobley'nin İşten Ayrılma Süreci Modeli	14
2.4.3. Price-Mueller Modeli	16
2.5. LİTERATÜRDEKİ BENZER ÇALIŞMALAR	18
2.5.1. İş Değiştirme Üzerine Yapılan Çalışmalar	18
2.5.2. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mezunlarının İş Değiştirmeleri Üzerine Yapılan Çalışmalar	19

3. BÖLÜM: YÖNTEM	23
3.1. NİTEL ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ / DESENLERİ VE FENOMENOLOJİ	24
3.1.1. Yorumlayıcı ve Betimleyici Fenomenoloji	27
3.2. VERİ TOPLAMA	29
3.2.1. Verilerin Analiz Edilmesi	32
3.3. GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK	36
3.4. ARAŞTIRMACININ ROLÜ	37
4. BÖLÜM: BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	38
4.1. KARIYER SEÇİMİ	38
4.1.1. Farkındalık	39
4.1.2. Öğrencilik Döneminde Edinilen Tecrübe	42
4.1.3. Staj Döneminde Edinilen Tecrübe	44
4.2. MESLEKİ DOYUM	51
4.2.1. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği	51
4.2.2. Kurum / Şehir Büyüklüğü veya Küçüklüğü	57
4.2.3. Kurum Kültürü	61
4.2.4. İş Tanımı Dışında Yapılan İşler	63
4.3. MADDİ DOYUM	64
4.3.1. Düşük Ücret	65
4.3.2. Beklenen Ücret	68
4.3.3. İyi Ücret	69
4.3.4. Ücret Adaletsizliği	70
4.4. KARIYER HEDEFİ	71
4.5. İŞ ORTAMI	72
4.5.1. Fazla İş Yüğü	73
4.5.2. Yönetici Tavrı	73
4.6. İLERLEME / GELİŞİM	82
4.6.1. Mesleki Gelişim	82
4.6.2. Bireysel Gelişim	85
SONUÇ VE ÖNERİLER	86
KAYNAKÇA	94
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	107

EK 2. ETİK KURUL İZNİ	109
EK 3. GÖRÜŞME SORULARI.....	110
EK 2. KATILIMCI BİLGİLERİ	111

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Elle Yapılan Kodlama Sürecinde Oluşan Liste.....	33
Tablo 2. Oluşturulan İlk Tema-Kod Tablosu	34
Tablo 3. Oluşturulan Son Tema-Kod Tablosu.....	35
Tablo 4. Bölüm Web Siteleri İncelemesi	40
Tablo 5. Katılımcı Staj Durumları.....	46
Tablo 6. Bölüm Web Siteleri Staj Bilgileri	47

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Mobley İşten Ayrılma Süreci Modeli.....	2
Şekil 2. Tema-Kod Listesi Oluşturma İş Akış Şeması	35

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Çalışmanın ilk bölümünde iş değiştirme deneyimine yol açan sebepler üzerine yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalar ile birlikte alanımızla ilgili bu konudaki literatür boşluğundan bahsedilmektedir. Devamında literatür boşluğu ve bu boşluğun doldurulmasının Bilgi ve Belge Yönetimi (BBY) alanına sağlayacağı katkı anlatılmakta, saptanan sorun ve sorunun giderilmesi hedefi ile tezin amacı ortaya konmaktadır. Sorunu takiben oluşturulan araştırma soruları sunulmaktadır. Tezin amacına ulaşabilmesi için toplanan veriler ve kullanılan yöntemin özetlenmesi ile bölüm sonlanmaktadır.

1.1. KONUNUN ÖNEMİ

TÜİK tarafından 2024 yılında açıklanmış ortalama yaşam süreleri göz önüne alındığında 22 yaşında üniversiteden mezun olarak işe başlayan bir erkek hayatının %50,9'unu, bir kadın ise %44,6'sını çalışarak geçirmektedir. Daha çarpıcı bir şekilde ifade etmek gerekirse, Türkiye'de ortalama mesai süresinin günde sekiz saat olduğu göz önüne alınarak bir insan bir yılının 2000 saatini, ömrünün ise neredeyse 72.000 saatini mesaide geçirmektedir (TÜİK, 2024). Yüzde ve sayılardan anlaşılacağı üzere iş yerinde geçirilen süre çalışma hayatında aktif rol alan insanların yaşamlarının yarısına karşılık gelmektedir. Böylesine uzun bir süreci sağlıklı ve mutlu bir şekilde tamamlayabilmenin anahtarı yapılan işin kişiyi maddi veya manevi açılarından tatmin etmesidir. Bu tatminin devamlı hale getirilebilmesi için iş hayatındaki olumsuzlukları saptamak ve yok etmek gerekmektedir. İnsan, doğası gereği olumsuzluk yaşadığı ortamları uygun şartlar sağlanmadığında terk eder. Bu sebeple bir terk ediş olarak da değerlendirilebilecek olan iş değiştirme durumunu ortaya çıkaran sebeplerin anlaşılması, mevcut sorunların giderilmesi ve iş hayatının başında olan bireylerin yollarına ışık tutulması açısından atılması gereken ilk adımdır.

Çalışanın iş yerinde mutsuz olması sadece bireyi değil, çalıştığı kurumu da etkileyen bir durumdur. Pelit vd. (2011), yönetim alanında geliştirilmiş olan yeni teknik ve yöntemleri dikkate almayan, uygulamayan kurumların zamanla yok olma tehlikesiyle karşı karşıya

kalabileceğini belirtmiştir. Kurum kültürünü tanımış, işi ve işte karşılaşabileceği muhtemel problemleri ve çözümlerini bilen elemanın işten ayrılması kurum için yetişmiş eleman kaybı anlamına gelir. İş yaşamında mutsuz olma bazen işten ayrılma sürecinde yaşanan sessiz istifa dönemine sebep olmaktadır. Sessiz istifa dönemi, mutsuz olan çalışanın işten ayrılmak yerine düşük performans ile işine devam ettiği dönemdir (Boz, 2024). Bu süreç de kurumlar için yetişmiş elemanı kaybetmek kadar ciddiye alınması ve önlenmesi için çözümler üretilmesi gereken bir süreçtir. Özetle çalışanın mutsuz olma sebeplerinin ortaya çıkarılması, anlaşılması ve mevcut problemlerin ortadan kaldırılması sadece çalışan için değil çalıştığı kurum için de önemlidir.

İş değiştirme davranışını ve aşamalarını açıklamaya yönelik geliştirilen modellerden biri olan Mobley'in (1977) "İşten Ayrılma Süreci Modeli", bireylerin işlerini bırakma kararını oluşturan süreçleri ortaya koymaktadır. Bu modele göre iş bırakma süreci sırayla iş tatminsizliği, ayrılma düşüncesi, alternatif arayışı, niyet oluşumu, ayrılma kararı şeklinde ilerlemektedir. Şekil 1'deki modelde de görüldüğü üzere işten ayrılma kararı kısa sürede verilen bir karar değildir. Belli bir dönemi kapsayan bu süreçte kararı etkileyen sorunların tespit edilmesi ve giderilmesi ile birlikte çalışanın iş değiştirme kararı da değiştirilebilir.



Şekil 1. Mobley İşten Ayrılma Süreci Modeli (Not. Bu görsel Mobley'den (1977, s. 238) alınarak tez yazarı tarafından Türkçeleştirilmiştir.)

İş değiştirme konusu literatürde farklı meslek grupları özelinde çalışılan bir konudur. Sağlık sektörü üzerine yapılan çalışmalarda; asistan hekimlerin iş değiştirme sebepleri iş ortamındaki yüksek stres seviyesi, düşük (başlangıç) maaşlar, verimliliğe dayalı ücretlendirme ve mesai saatlerinin uzunluğu (Chen vd., 2024; Reed vd., 2021), çocuklarına ve ailelerine daha fazla vakit ayırma, mevcut işyerindeki çalışma koşulları, stres ve mobbing (Akpınar vd., 2016) olarak ortaya konmuştur. Eğitimcilerin meslekten ayrılma sebepleri maaşın düşük olması ve geç yatması gibi ekonomik sebepler, özel hayatına zaman ayırma, saygınlık beklentisi gibi kişisel ve çevresel sebepler, motivasyon eksikliği, meslektaşların olumsuz tutumu, sınıfların kalabalık olması, yöneticinin olumsuz tutumu gibi örgütsel nedenler olarak sıralanmıştır (Keçeci, 2021). Türkiye’de farklı sektörlerin iş değiştirme sebeplerini araştırmak üzere yapılan tez çalışmaları da mevcuttur. Özdoğan (2016), öğretmenlerin iş bırakma niyeti ile tükenmişlik arasındaki bağlantıyı araştırmış; cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir ve eğitim düzeyine göre farklılıklar tespit etmiş ve örgütsel adalet algısının bu niyetleri azaltmada kritik rol oynadığı sonucuna varmıştır. Çamlıbel (2010), konaklama sektöründe kadın çalışanların karşılaştığı iş güçlüklerinin iş gören devir hızına etkisini incelemiş ve çalışma koşulları, örgütsel adalet ve kariyer olanaklarındaki yetersizliklerin iş değiştirme kararı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş değiştirmenin belli bir meslek grubu üzerinden değil, genel anlamda incelendiği çalışmalar da literatürde mevcuttur. Uludağ (2019), işe bağlılık ve iş güvenliği algısının işten ayrılma niyetiyle negatif, iş stresi ve tükenmişliğin ise pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, iş değiştirme davranışının altında yatan nedenlerin çeşitliliği farklı araştırmalarda da vurgulanmaktadır. Mobley (1977), işten ayrılma kararının çalışan memnuniyetsizliği, alternatif iş fırsatlarının varlığı ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Griffeth vd. (2000), yaptıkları çalışmada ücret adaletsizliği, kariyer fırsatları ve yönetici desteği gibi unsurların iş değiştirme kararında kritik rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Y ve Z kuşaklarının iş değiştirme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu belirten çalışmalarda bunun sebepleri esnek çalışma koşullarına duyulan ihtiyaç, iş-yaşam dengesi beklentisi ve kişisel gelişim odaklı motivasyon olarak ortaya konmuştur (Twenge ve Campbell, 2012). Bir literatür incelemesi çalışmasında ise iş değiştirmenin olumsuz sebeplerden kaynaklanabileceği gibi, eğlence amaçlı da olabileceği, bazı çalışanların bir sebep olmadan da iş değiştirebildiği belirtilmiştir (Lanke ve Nath, 2021).

Yapılmış olan çalışmalardan hareketle iş değiştirme kararının tek bir değişkene bağlı olmadığı, ekonomik, psikolojik ve örgütsel faktörlerin birleşimi ile şekillendiği söylenebilir. Öte yandan, iş değiştirme sebepleri üzerine yapılan çalışmalarda dikkat çeken durum bu konuda genellikle nicel araştırmalar yapılması ve büyük gruplara anket uygulanarak veri toplanmasıdır.

1.1.1. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mensuplarının Mesleklerine Yönelik Çalışmalar

Farklı sektörlerde iş değiştirme nedenlerini inceleyen çalışmalar bulunmasına rağmen, BBY Bölümü mezunları özelinde bu konuyu ele alan bir araştırma henüz yapılmamış, ilgili literatürde ağırlıklı olarak mezunların iş tatmin düzeyleri incelenmiştir. Örneğin, 2014 yılında yapılan bir çalışmada akademik kütüphanelerde çalışan kütüphanecilerin iş tatminlerini etkileyen içsel ve dışsal faktörler üzerinde durulmuş, içsel faktörler başarı hissi, sorumluluk, bağımsızlık gibi olgularken; dışsal faktörler ücret, çalışma koşulları, iş ortamı olarak tanımlanmıştır (Peng, 2014). Yunanistan özelinde, akademik kütüphanecilerin iş tatmini üzerine yapılan bir çalışma ise kütüphanecilerde iş doyumunu artıran asıl faktörlerin çalışma koşullarının iyiliği ve doğru yapılan, olumlu ilerleyişe katkı sağlayan denetimin olduğu ortaya konmuştur (Togia, Koustelios ve Tsigilis, 2004). Kaya 1995 yılında gerçekleşen IFLA konferansında sunduğu raporda çeşitli çalışmaları kullanarak derlediği, iş tatminini etkileyen faktörleri ücret, politika, güvenlik, çalışma şartları, sosyal ilişkiler, terfi olanakları, saygı görmek, kuruluşun büyüklüğü, kendini geliştirme olanakları ve yeteneklerin kullanımı şeklinde sıralanmıştır. Otomasyon firmalarında çalışan BBY bölümü mezunlarının iş tatmin düzeyleri üzerine yapılan bir çalışma da (Değer, 2020) öğrencilerin iş garantisi ve maaş gibi faktörleri göz önünde bulundurarak kamuda çalışmayı tercih ettiği fakat otomasyon alanında çalışan mezunların iş tatmin düzeyinin oldukça yüksek olduğu ve mezunların bilişim sektöründe de oldukça başarılı ve mutlu bir şekilde çalışabileceklerini ortaya koymaktadır. BBY Bölümü araştırma görevlilerinin iş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum, unvan, hizmet süresi, çalışma saatleri gibi demografik özelliklerin arasındaki ilişki araştırıldığında ise iş tatmin düzeyi yüksekliğinin hiçbir demografik özellik ile anlamlı bir bağlantısı olmadığı tespit edilmiştir (Karagözoğlu Aslıyüksek, 2017). BBY bölümü mezunlarının iş tatminleri üzerine Türkiye düzeyinde yapılan çalışmaların analiz edildiği bir çalışma sonucunda, konu ile ilgili uluslararası literatür ile karşılaştırıldığında ulusal literatürün hem nitelik hem de nicelik açısından oldukça eksik olduğu ve bu konuda daha fazla çalışmanın yapılmasının

akademi dünyasınca teşvik edilmesi gerektiğini belirtmiştir (Karagözoğlu Aslıyüksek, 2018). Bu çalışmalar BBY mezunlarının iş doyumları üzerine genel bir çerçeve sunmuş ve iş değiştirme kararlarının altında yatan nedenlerin anlaşılması için önemli bir zemin oluşturmuştur fakat yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde BBY Bölümü mezunlarının işten ayrılma sebebinin sadece iş doyumu kavramı ile ilgili olduğu görüntüsü verilmektedir. Bu grubun iş değiştirme kararlarını etkileyen tüm faktörlerin belirlenebilmesi için yapılmış derinlemesine bir çalışma literatürde yer almamaktadır.

İş tatmini üzerine yapılan çalışmaların yanı sıra, BBY mezunlarının kariyerlerinin başlangıç noktasını etkileyen faktörleri inceleyen araştırmalar da mevcuttur. Kariyer başlangıç noktası, BBY Bölümü mezunlarının sektörden beklentilerini anlamak adına iş değiştirme sebepleri üzerine yapılacak çalışmalarda bir temel olarak kullanılabilir. Nitekim bu çalışmanın bulgularında da öncelikle mezunların lisans eğitimi deneyimleri üzerinde durularak ilgili temel oluşturulmaya çalışılmıştır. BBY Bölümü mezunlarının kariyer beklentileri üzerine yapılan bir çalışmaya göre kariyer başlangıç noktasının seçimini etkileyen unsurlardan biri staj yapılan alan ve staj sürecidir (Yalçınkaya ve Saydam, 2019). 2018 yılında gerçekleşen III. Uluslararası BBY Bölümü Öğrenci Kongresi kapsamında bölüm öğrencilerinin istihdam beklentileri ve potansiyel istihdam alanlarına odaklanan bir çalışmada örneklemin büyük bir kısmı (%78,6) kamuda çalışmak istediğini belirtmiştir. Kamuda çalışma isteğinin sebepleri iş garantisi, maddi tatmin, çalışma ortamı olarak sıralanmıştır. Özel sektör tercih sebepleri ise sektörün performans odaklı olması, maddi ve mesleki tatminin kamuya göre yüksek olması ve atanma sorunu olarak belirtilmiştir (Özko, 2018). BBY Bölümü öğrencilerinin meslekleri hakkındaki görüşlerini inceleyen bir çalışmada ortaya çıkan sonuçlara göre çalışmaya dahil olan öğrencilerin bu bölümü seçmelerindeki temel sebeplerden biri puanlarının ancak bu bölüme yerleşmeye yeterli olmasıdır. Öğrencilerin büyük çoğunluğu mesleğin geleceklerini güvence altına almayacağı, maddi yönden tatmin olamayacakları korkusunu taşımakta ve çalışma ortamlarının koşulları ile ilgili sahip oldukları bilginin yetersiz olduğunu düşünmektedir (Kundak, 2017).

Bu çalışmada, BBY Bölümü mezunlarının iş değiştirme sebeplerini anlamak ve literatürdeki boşluğu doldurmak amacıyla dört farklı üniversiteden mezun olup iş değiştirme deneyimi yaşayan BBY mezunlarıyla görüşülmüş ve mezunlarımızın iş değiştirme sebepleri, sektörümüzde yaşanan ortak sorunlar ortaya konmuştur.

1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ VE AMACI

İş değiştirme literatürü incelendiğinde, farklı sektörler özelinde iş değiştirme nedenlerini ortaya koymayı amaçlayan birçok çalışma yapıldığı görülmüştür. Buna karşılık BBY bölümü mezunlarının iş hayatlarında yaşadıkları ve iş değiştirme kararına yol açan sorunları ortaya koyan niteliksel ve derinlemesine analiz yapan çalışmaların eksik olduğu tespit edilmiştir. BBY Bölümü mezunlarının iş hayatı üzerine odaklanan çalışmalar sınırlıdır ve bu çalışmalarda genellikle nicel yöntemler kullanılmış, bireysel deneyimler ve bağlamsal faktörlerin üzerinde durulmamıştır. Konu üzerine yapılan çalışmalarda iş hayatında yaşanan sorunlar mesleki tatminsizlik ile sınırlandırılmış olması sebebiyle, sektörde yaşanan maddi tatmin, yönetimsel süreçler, okulun sektöre olan etkisi gibi diğer sorunların BBY bölümü mezunlarının iş değiştirme kararını nasıl şekillendirdiği belirsiz kalmıştır. Mezunların kamu-özel sektör geçişleri, ücret tatmini, çalışma koşulları veya mesleki kimlik algısı gibi kritik faktörlerin nitel perspektifle araştırılması gerekliliği, bu çalışmanın çıkış noktasıdır.

Bu araştırma, BBY bölümü mezunlarının iş değiştirme nedenlerini nitel bir yaklaşımla inceleyerek hem akademik literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hem de çeşitli paydaşlara katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ulusal çapta BBY mezunlarının iş hayatlarına ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması ve mevcut araştırmaların büyük ölçüde nicel yöntemlere dayanması, bu tezin özgün değerini ortaya koymaktadır. Fenomenolojik yaklaşım ve görüşmelerle elde edilen veriler aracılığıyla, mezunların iş değiştirme kararlarının altında yatan bireysel, sosyal ve mesleki faktörler sunulmuş, bölüm mezunlarının çalıştığı kurum türlerinde yaşanan ortak sorunlar ortaya konmuştur. Bu çalışma, BBY alanında çalışan bireylerin lisans döneminde aldıkları eğitimin meslek hayatı üzerine olan etkisini, mesleki tatmin, maddi tatmin, çalışma koşulları, terfi olanakları gibi konularda yaşadıkları deneyimleri ortaya koyarak, literatürdeki eksikliği gidermenin yanı sıra gelecekte yapılacak çalışmalar için de temel oluşturacaktır. Araştırma sonuçlarının BBY bölümü öğrencilerine çalışma alanlarını tanıtarak kariyer planlamalarında rehberlik etmesi, mezunlara iş değiştirme süreçlerinde yol göstermesi, işverenlere personel memnuniyetini artıracak politikalar geliştirmeleri için veri sağlaması ve eğitimcilere müfredatı güncelleme konusunda destek olması beklenmektedir. Bu bağlamda çalışma, yalnızca akademik bir katkı sunmakla kalmayıp aynı zamanda BBY mezunlarının mesleki yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik somut öneriler de geliştirmiştir.

1.3. ARAŞTIRMA SORULARI

Bu tezin amacı bir veya birden fazla kez iş değiştirmiş BBY bölümü mezunlarının iş değiştirme sebeplerini ortaya koyarak, literatürdeki mevcut boşluğu doldurmak ve Bölüm öğrencilerine sektör / meslek seçimi, kariyer planlaması ve süreci konusunda rehberlik edecek bir materyal ortaya çıkarmaktır. Bu çalışma ile yanıt aranacak araştırma soruları aşağıda sunulmaktadır.

- S1. BBY bölümü mezunlarının iş değiştirmesine sebep olan faktörler nelerdir?
- S2. İş değiştiren mezunların okurken çalışmak istedikleri alan ile ilk veya ikinci işleri arasında bir benzerlik var mıdır?
- S3. BBY bölümü mezunlarının öğrencilikte yapmış oldukları staj veya gönüllü çalışma ile deneyimlemiş oldukları iş ortamları meslek hayatlarının başlangıç noktalarını etkilemiş midir?
- S4. İş değiştirmeye sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılması durumunda iş değiştirme eğilimi devam eder miydi?
- S5. İş doyumu, saygınlık, kendini geliştirme olanakları gibi iş değiştirmeye sebep olan faktörler alanımız mezunlarınca nasıl anlaşılmaktadır?

1.4. ARAŞTIRMA KAPSAMI

Araştırma kapsamında Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi BBY Bölümlerinden mezun olup en az bir defa iş değiştirmiş kişiler ile görüşülmüştür. Kapsama alınan üniversiteler seçilirken en az 10 yıldır aktif olarak eğitim-öğretime devam etmeleri, akademik kadrolarının oturmuş olması, Ankara ve İstanbul gibi staj ve iş fırsatları geniş şehirlerde bulunması faktörleri göz önünde bulundurulmuştur.

Görüşme yapılacak kişiler için belirlenen şartlar lisans mezuniyetinin üzerinden en fazla 20 yıl geçmiş, en az bir defa iş değiştirmiş, çalışma kapsamına alınan üniversitelerden lisans mezunu olmuş kişiler şeklindedir. Çalışma hayatında geçirilen sürenin en fazla 20 yıl olarak belirlenmesinin sebebi, BBY bölümünün adındaki değişim ile ilgilidir (2003 yılı öncesi bölümün adı Kütüphanecilik olarak geçiyordu). Geleneksel kütüphanecilik ya da arşivcilik eğitimi almış mezunların deneyimlerinden ziyade, bölümün dijital bilgi yönetimi, arşiv teknolojileri ve veri analitiği gibi yeni nesil dersler eklendikten sonra yetişen

mezunların iş değiştirme dinamiklerini incelemek amaçlanmıştır. Bu sınırlamanın, teknolojik adaptasyon sürecini tamamlamış ve bilgi yönetiminin güncel gereklilikleriyle donanmış mezunların kariyer eğilimlerini daha net yansıtacağına inanılmaktadır.

Araştırma kapsamı ve katılımcıların özellikleri detaylı olarak yöntem bölümünde sunulmaktadır.

1.5. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenoloji kullanılmıştır. Fenomenoloji, kişilerin belirli bir kavram ile ilgili duygularını, bakış aıllarını ve algılarını ifade etmelerini sağlayan ve deneyimlerini tanımlamak için kullanılan nitel bir araştırma yaklaşımıdır (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020). Çalışma kapsamında BBY Bölümü mezunu olup en az bir kez iş değişikliği yapmış ve birden fazla kurum / kuruluşta çalışmış kişiler ile görüşülmüştür. BBY Bölümünden mezun olmuş bütün kişilerin bilgilerine ulaşılabilecek bir portal olmaması sebebiyle örnekleme yöntemi olarak kartopu örnekleme kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, katılımcıların uygunluğu göz önünde bulundurularak yüz yüze veya evrimii olarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler tamamlandıkça transkriptler çıkarılmış ve ilk aşamada genel çerçevenin oluşması adına kodlama işlemi elle yapılmıştır. Bütün görüşmelerin tamamlanması sonrası transkriptler Atlas.ti programına yüklenmiş ve kodlama ikinci defa bu program üzerinden yapılmıştır. Sonraki aşamada elde edilen kodlar yorumlanarak bulgular ortaya çıkarılmıştır.

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ARKA PLAN VE LİTERATÜR DEĞERLENDİRMESİ

Bu bölümde tez konusunun merkezinde yer alan BBY bölümü ve çalışma alanları tanıtılmıştır. Devamında iş değiştirme ve buna sebep olan faktörlerle ilgili literatür değerlendirilmiştir. İş değiştirme kavramına odaklanan kuram ve modeller tanıtılarak, çalışma bağlamında ele alınmıştır.

2.1. BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ALANI

BBY, bilginin düzenlenmesi, depolanması, korunması ve paylaşılması süreçlerinin yönetilmesini amaçlayan disiplinlerarası bir alandır. Bu alan, kütüphaneler, arşivler, dokümantasyon merkezleri ve bilgi sistemleri gibi kurumlarda bilginin etkin kullanımını sağlamak için teorik ve pratik yaklaşımları içerir (Tonta, 2009). BBY alanı, bilginin yaşam döngüsünü (oluşturma, işleme, erişim, saklama ve imha) yöneterek bireylerin ve kurumların bilgiye erişimini kolaylaştırmayı hedefler.

Aşağıda belirtilen konular BBY çalışma alanları arasında yer almaktadır (Bawden ve Robinson, 2016; Estabrook, 2010).

- Bilgi arama davranışları: Bireylerin bilgiyi nasıl aradıklarını, kullandıklarını ve nasıl etkileşime geçtiklerini inceler.
- Bilginin organizasyonu: Bilgi kaynaklarının sınıflandırılması, kataloglanması ve yapılandırılmasına odaklanır.
- Bilgi erişimi ve mimarisi: Etkin bilgi erişimi için sistemlerin tasarımı ve uygulamasını içerir.
- Bilgi hukuku ve etik: Bilgi kullanımı ve yönetimini çevreleyen etik hususları ele alır.
- Bibliyometri ve bilgi merkezi hizmetleri: Bilgi kaynaklarının ve bilgi merkezleri tarafından sağlanan hizmetlerin niceliksel yönlerini inceler.

2.2. BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMÜ MEZUNLARININ İSTİHDAM PROFİLİ

BBY bölümü öğrencileri bölümden, kütüphane yönetimi, kataloglama, bibliyografya, dokümantasyon, bilginin korunması, arşiv yönetimi, koleksiyon yönetimi, bilgi teknolojileri gibi çeşitli alanlarda çalışabilecek niteliklere sahip olarak mezun olurlar (Sinha ve Pandey, 2014). Yurt dışında Library and Information Science (LIS) olarak adlandırılan BBY bölümü mezunlarının kütüphane dışında da çalışma alanları mevcut olduğunu belirten çalışmalar uluslararası literatürde yerini almıştır. Fraser-Arnott (2015) kütüphane dışındaki kurumlarda çalışan LIS mezunlarının yeterlilikleri ve nitelikleri üzerine yaptığı çalışmada kullandığı örneklemdaki katılımcıların yoğunlukla bilgi teknolojileri alanında çalıştığını belirtmiştir. Bu alanda çalışanlar arama motorları ve tasarımları üzerine yoğunlaşmaktadır. Afolabi (1994), Afrika'daki LIS mezunları üzerine yaptığı çalışmasında bu bölüm mezunlarının kütüphanelerde, hastane, bakanlık, üniversite ve firmalar gibi kurumların bilgi merkezlerinde, kitapçılarda (bu çalışma alanının özellikle Nijerya'da LIS mezunları için tercih edildiği belirtilmiştir), kaynak indekslerinin, özetlerinin veya kaynakçalarının oluşturulması alanında, okullarda (okul kütüphaneciliği), akademide, yayıncılarda (editör olarak), dokümantasyon merkezlerinde, arşivlerde, istihbarat bilgi merkezlerinde, müzelerde, bilişim firmalarında çalışabileceklerini belirtmiştir. Her iş kolu için LIS mezunlarının yeterliliklerini de belirten çalışma ne yazık ki kuryelik, fotokopi merkezleri gibi lisans mezunu olmadan da mesleki becerilerin kazanılabileceği iş kollarını LIS mezunları için potansiyel çalışma alanları olarak tanımlamıştır. Mohammed vd. (2022), LIS mezunlarının web sayfası geliştirme gibi sektörlerde çalışabileceğini ancak bu alanda çalışmak isteyenlerin beceri ve sermaye eksikliği zorluklarıyla karşılaştıklarını belirtmiştir. Çalışmalarda ortak olan nokta LIS mezunlarının aldıkları dersler ve aktarılabılır becerileri sayesinde farklı sektörlerde başarılı olarak çalışabileceği yönündedir. Buna rağmen, LIS mezunları daha çok kütüphanecilik alanında çalışmayı tercih etmektedir (Weech ve Konieczny, 2007).

Ulusal literatürde de BBY Bölümü mezunlarının çalışma alanları üzerine yapılan araştırmalar yer almaktadır. Er Koçoğlu (2018), özel sektörde yayınlanmış olan iş ilanlarını inceleyerek, BBY Bölümü mezunlarının özel hastaneler, özel okullar, bankalar gibi kurumlarda kütüphaneci, kütüphane öğretmeni, arşivci gibi unvanlarla çalışabileceğini belirtmiştir. Değer (2020), otomasyon firmalarının Türkiye'deki BBY bölümü mezunları için bir iş kolu olduğunu belirtmiştir. BBY bölümü mezunlarının aktif

olarak çalışabileceği bir alan da kamu kurumlarıdır. Devlet bünyesinde yer alan halk kütüphaneleri, arşivler ve kurum kütüphaneleri de bölüm mezunlarının çalışma alanları arasındadır. Çakmak (2017), BBY mezunlarının aldıkları eğitim doğrultusunda müzelerde çalışacak teknik ve yönetsel becerilere sahip olduklarını savunmaktadır. 2018 yılına kadar idari hizmetler veya eğitim öğretim hizmetleri sınıfında istihdam edilen BBY bölümü mezunları 2018 yılı itibarıyla Resmi Gazete’de yayımlanan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun teknik hizmetler sınıfına ilişkin ek ve değişiklikleri düzenleyen 12/02/2018 tarihli ve 30327 sayılı karar ile teknik hizmetler kadrosuna dahil edilmiştir (Resmi Gazete, 2018). Türk Kütüphaneciler Derneği (2009) bu gelişme öncesinde, BBY bölümü mezunlarının teknik hizmetler sınıfına alınmasının mesleki tanınırlığının artması ile alanın uzmanlık gerektiren bir disiplin olarak kabul görmesine katkı sağlayacağını vurgulamıştır. Kadroda yapılan bu değişiklikle kamu kurumlarında çalışan BBY bölümü mezunlarının daha yüksek maaş ve kariyer olanaklarına ulaşmaları sağlanırken bilgi merkezlerinde uzman personel istihdamı da kolaylaşmıştır.

Literatürde yer alan çalışmalardan hareketle BBY bölümünün disiplinlerarası bir alan olduğu ve mezunlarının birçok farklı alandaki istihdam talebini karşılayabileceği görülmektedir.

2.3. İŞ DEĞİŞTİRME KAVRAMI VE NEDENLERİ

İş değiştirme kavramı, çalışanın mevcut işinden ayrılarak yeni bir işe geçiş yapma sürecini ifade eder (Mobley, 1977). Bu süreci sadece kişisel özellikler veya kararlar değil, örgütsel yapılar ve sosyal faktörler de etkilemektedir (Griffeth ve Hom, 2001). İş değiştirme süreci ve sebeplerini açıklamak üzere geliştirilen kuramlar ve modeller, bu sürece etki eden psikolojik, sosyal ve ekonomik unsurları analiz etmektedir. Bu modeller bir sonraki başlık altında detaylandırılacaktır.

Literatürde işten ayrılma kararını etkileyen birçok faktörün varlığından bahsedilmektedir. Bireysel faktörler altında yer alan iş tatminsizliği Locke (1976) tarafından “bireyin işine yönelik olumlu veya olumsuz değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Hatta Locke’a göre iş tatminsizliği, iş değiştirme kararını etkileyen en önemli faktördür. Spector (1997) ise iş tatminsizliğinin düşük ücret, kötü yöneticiler, kariyerde ilerleme fırsatlarının yokluğu ve iş-yaşam dengesizliği faktörlerinin ortaya çıkardığı bir durum olduğunu savunmaktadır. Judge ve Zapata (2015) yüksek yenilik anlayışı ve düşük kaygı düzeyine

sahip bireylerin daha fazla iş değiştirdiği sonucunu ortaya koymuştur. Bu sonuç bireysel farklılıkların da iş değiştirme sürecine etkisi olduğunun bir göstergesidir.

Bireysel faktörler kadar kurumsal faktörler de iş değiştirme kararı üzerinde etkilidir. Griffeth ve Hom (2001), destekleyici olmayan yönetici tavrının çalışanın işten ayrılma olasılığını artırdığını tespit etmişlerdir. Düşük ücret politikaları da çalışanın işten ayrılma kararını etkileyen bir diğer faktördür (Pfeffer, 1998). Buna ek olarak çalışanın kendini güvende hissetmediği, bir başka deyişle iş güvencesine sahip olmadığı durumların çalışanda stres düzeyini artırdığı ve iş değiştirme kararını güçlendirdiği Sverke vd.'nin (2002) ortaya koyduğu bir sonuçtur.

Literatürde iş değiştirme kararını etkilediği öne sürülen bir diğer olgu ise çevresel faktörlerdir. Blau (2007), ekonomik kriz dönemlerinde iş değiştirmelerin arttığını belirtmekte, Brynjolfsson ve McAfee (2014) ise teknolojik gelişmeler sonucunda bazı mesleklerin ortadan kalkması ile zorunlu iş değiştirmelerin ortaya çıktığını savunmaktadır.

2.4. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR VE MODELLER

İşten ayrılma sürecini tanımlamak adına ortaya konan kuramlar bulunmaktadır. Bu bölümde bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen kuramsal yaklaşım ve modellerden bahsedilecektir.

2.4.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivasyon-Hijyen Kuramı)

Herzberg vd. tarafından 1959 yılında ortaya çıkarılan Çift Faktör Kuramı modelinin amacı çalışan davranışlarını anlamaktır (Herzberg vd., 1959). Bu kuramda iş tatmini ve tatminsizliği olgularının birbirinden bağımsız olduğu ve farklı faktörlerin bu olgulara yol açtığı savunulmaktadır. Kuramın temel varsayımı, iş yerindeki faktörlerin motivasyon faktörleri ve hijyen faktörleri olarak ikiye ayrılabilenidir.

Motivasyon faktörleri, çalışanın işinden duyduğu içsel tatmin ile ilgilidir (Ryan ve Deci, 2000). Bu faktörler; başarı hissi (zorunlu projeleri tamamlamak gibi), tanınma (yönetimden veya meslektaşlardan takdir görmek), işin anlamlılığı (bireylerin niteliklerine uygun görevler alması), sorumluluk artışı (karar verme yetkisi kazanmak), gelişim

fırsatlarıdır (Herzberg vd., 1959). Hackman ve Oldham (1976) tarafından yapılan çalışmada işin anlamlılığı ve özerklik kavramlarının çalışanın motivasyonu üzerinde önemli etkisi olduğu bulunmuştur.

Hijyen faktörleri ise dışsal koşullar ile ilgilidir. Maaş ve yan haklar, iş güvenliği (belirsizlik stres yaratabilir), çalışma koşulları (fiziksel ortamın kalitesi), yönetim tarzı hijyen faktörleri olarak tanımlanmaktadır (Herzberg vd., 1959). Modele göre hijyen faktörlerinin varlığı çalışanı motive etmez, sadece rahatsızlık durumunu önler (Luthans, 2011, s. 165). Bunu bir örnekle açıklayacak olursak, bir çalışan maaşının adil olmadığını düşünebilir ve bu durum onu mutsuz edebilir ancak maaş artışı çalışana uzun vadeli bir motivasyon katmaz. Asıl motivasyon işin kendisinden gelen içsel tatminin iyileştirilmesidir. Herzberg'e göre hijyen faktörlerinin varlığı nötr bir etki yaratsa da yokluğu ciddi boyutta tatminsizliğe yol açabilir (Porter ve Lawler, 1968).

Herzberg'in teorisi çeşitli araştırmalarda incelenmiş ve uygulanmıştır. House ve Wigdor (1967), teorinin geçerliliğini değerlendirmiş ve bazı olguların bir kişi için iş tatminine yol açarken, diğerleri için tam tersi yönde bir etkiye sebep olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, belirli bir faktörün aynı örneklem için hem iş tatmini hem de tatminsizliğine neden olabileceğini, içsel iş faktörlerinin ise bu durumlarda daha önemli olduğunu vurgulamış ve modelin motivasyon-tatmin ilişkisini basitleştirdiği yönünde eleştiride bulunmuşlardır. Maidani (1991), Herzberg'in kuramını temel alarak kamu ve özel sektör çalışanlarını karşılaştırmış ve iki grubun da motivasyon faktörlerine değer verdiği fakat kamu sektörü çalışanları için hijyen faktörlerinin daha önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. DeShields vd. (2005), bu kurama dayalı olarak Pennsylvania'da bir devlet üniversitesindeki işletme lisans öğrencilerinin deneyim ve memnuniyetlerini etkileyen temel faktörleri ortaya çıkarmışlardır. Yusoff vd. (2013) ise kuramın yapısını gözden geçirerek bu kuramı temel alan çalışmaların bulgularını incelemiştir. Bu çalışmanın sonucunda, hijyen faktörlerinin katılımcıların iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Oysa teoride, hijyen faktörlerinin sadece tatminsizlik yarattığı (varlığında nötr durum, yokluğunda ise olumsuz etki oluşturduğu) kabul edilmektedir. Diğer çalışmalar için motivasyon ve hijyen faktörlerinin tek belirleyici olarak birleştirilmesi önerilmiştir. Kuram, orjinal çalışmanın metodolojisi açısından da eleştiri almıştır (House ve Widgor, 1967). King (1970) tarafından yapılan bir çalışmada motivasyon ve hijyen faktörlerinin kesin ayrımının her zaman geçerli olmadığı belirtilmiştir.

Herzberg'in kuramının sunmuş olduğu bazı faktörler bu çalışma ile benzeşmektedir. Örneğin motivasyon faktörlerinden olan sorumluluk artışı bu çalışmanın bulgularında terfi olanağı; gelişim fırsatları bu çalışmanın bulgularında ilerleme / gelişim kavramları ile yer bulmuştur. Yokluğunun işten ayrılma kararı üzerinde etki yaratmayacağı savunulan hijyen faktörlerinden maaş ve yan haklar ise bu çalışma için işten ayrılma kararını doğrudan etkileyen faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Kuramın savunduğu fikirlerden çalışma koşullarının doğrudan motivasyonu etkileyen bir faktör olduğu fakat iş değiştirme kararını doğrudan etkilemediği de bu çalışma ile ulaşılan sonuçlar arasında yer almaktadır. Özellikle halk kütüphanelerindeki kötü çalışma koşullarından bahseden katılımcıların bu koşulları işten ayrılma kararına etki eden birer faktör olarak belirtmemesi bu durumun bir göstergesi olabilir. Modelde hijyen faktörü altında belirtilen yönetim tarzı bu çalışmada yönetici tavrı olarak ele alınmış, kuramda belirtilenin aksine iş değiştirme kararını doğrudan etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.2. Mobley'nin İşten Ayrılma Süreci Modeli

Mobley'nin İşten Ayrılma Süreci Modeli (Mobley's Theory of Employee Turnover), çalışanın iş yerinden ayrılma kararını nasıl aldığını sistematik bir şekilde açıklayan bir modeldir. Bu model, işten ayrılmanın anlık bir karar olmadığını, birbirini takip eden bilişsel ve davranışsal süreçler sonucunda gerçekleştiğini belirtmektedir (Mobley, 1977). Mobley'e göre işten ayrılma, iş tatminsizliği ile başlayan ve aşamaları olan karmaşık bir psikolojik süreçtir. Mobley, işten ayrılan veya ayrılmayı düşünen çalışanların geçirdiği psikolojik aşamaların tanımlanması ile konuya daha derin bir bakış açısı sağlamıştır.

Mobley'nin modeli işten ayrılma sürecinin iş tatminsizliği ile başlayan fakat işten ayrılma eylemi ile sonuçlanmadan önce farklı aşamaları içeren uzun ve kapsamlı bir karar verme sürecinin sonucu olduğunu savunmaktadır (Mobley vd., 1978). Mobley modelinin ilk aşaması iş tatminsizliği deneyimi ile başlar ve modele göre bu durum işten ayrılma kararını tetikleyen temel faktördür (Locke, 1976). Mobley, iş tatminsizliği yaşayan her çalışanın, bireysel ve durumsal farklılıklar sebebiyle bu süreci tamamlamadığını belirtmiştir (Michaels ve Spector, 1982). İş tatminsizliğinin başlaması ile çalışan, işten ayrılmayı düşünmeye başlar (Mobley vd., 1979). Bu sürecin ardından işten ayrılma düşüncesine sahip olan birey alternatif bir iş aramanın avantaj ve dezavantajlarını analiz eder (Vroom, 1966). Analiz süreci hem yeni bir iş bulmanın getirilerinin hem de iş arama sürecinde karşılaşılabilecek zorlukların ortaya çıkarılmaya çalışıldığı bir fayda-maliyet

analizi içerir (Schwab, 1991). İş arama sürecinin olumlu olacağını düşünen kişilerde iş değiştirme niyetinin oluşması daha yüksek bir ihtimaldir. Sonraki aşamalar ise iş arama eylemi ve mevcut iş ile muhtemel işlerin karşılaştırılmasını kapsar. Bu karşılaştırmada işten ayrılma niyeti olan bireyler muhtemel işlerindeki ücret, işin özellikleri, kariyer olanakları ve kurum kültürü gibi faktörleri değerlendirir. Bu karşılaştırmalar sonucunda mevcut işyerinde kalma veya işten ayrılma kararı oluşur (Mobley vd., 1978).

Mobley'nin İşten Ayrılma Süreci Modeli ortaya konulduktan sonra bu modelin geçerliliğini inceleyen çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar işten ayrılmanın aşamaları olan bir karar süreci olduğu görüşünü desteklemiştir (Williams ve Hazer, 1986). Model farklı meslek gruplarının iş değiştirme sürecini açıklama konusunda başarılı olmuştur (Griffeth vd., 2000). Modele yapılan eleştirilerden biri modelin ortaya koymuş olduğu mevcut işin değerlendirilmesi, iş tatmini-tatminsizliği deneyimi, işten ayrılmayı düşünme, iş arama beklentileri ve ayrılma maliyetinin değerlendirilmesi, alternatif arama niyeti oluşması, alternatif işleri arama, alternatiflerin değerlendirilmesi, alternatifler ile mevcut işin karşılaştırılması, ayrılma / kalma niyeti ve ayrılma / kalma aşamalarının her zaman doğrusal olarak devam etmediği, bazı çalışmalarda belli aşamaların atlanabildiği veya sürecin doğrusal olmayan bir şekilde ilerleyebildiği yönündedir (Maertz ve Champion, 1998). Model için yapılan bir diğer eleştiri de çevresel faktörlere olan yaklaşımıdır (Mitchell vd., 2001). Bazı araştırmacılar modelin işten ayrılma kararını tetikleyecek olan iş dışı faktörlerin etkisinin modelde yeterince vurgulanmadığı üzerinde durmuştur (Lee vd., 1996).

Mobley'nin modeli kullanılarak iş değiştirme üzerine yapılmış çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ruh ve sinir hastalıkları hastanesinde çalışanlar üzerine yapılan bir çalışmada modele, işe alım öncesi beklentiler ve örgütsel bağlılık faktörleri eklenmiş, analizlerin sonuçlarının model ile tutarlı olduğu sonucuna varılmıştır (Michaels ve Spector, 1982). Satış elemanları üzerine Mobley modeli test edilerek yapılan bir çalışmada, satış elemanları için iş tatminsizliğinin işten ayrılma kararının alınması ve işten ayrılma sürecine önemli ölçüde etkisi olduğu bulunmuştur (Sager vd., 1988). Model, kötü çalışma koşullarının çalışanın memnuniyetsizliğine ve işten ayrılma kararına yol açtığı öne sürülen konaklama sektörü üzerine yapılan bir çalışmada da kullanılmıştır (Albattat vd., 2013). Bu çalışmalar modelin farklı iş kollarında iş değiştirme üzerine yapılan çalışmalardaki işlevselliğini ortaya koymaktadır.

Mobley'nin işten ayrılma süreci modeli yetişmiş elemanlarını kaybetmek istemeyen iş yerleri tarafından kullanılabilir. İşten ayrılma sürecinin anlaşılması ile kurumlar bu durumu önlemek için zamanında müdahalede bulunabilirler (Allen vd., 2010). Kurumlar iş tatminsizliğinin ilk aşamalarında çalışan anketleri ile memnuniyetsizliğin nedenlerini ortaya çıkarabilir ve çözümler üretebilir (Harter vd., 2002). Sürecin başında kurum tarafından yapılan bu müdahaleler işten ayrılma kararının değişmesinde önemli ölçüde rol oynayabilir. Çalışanın alternatifleri değerlendirmesi aşaması için ise kurumlar ücret politikaları, kariyer gelişim fırsatları ve olumlu çalışma ortamları yaratarak çalışanın kurumda kalma kararını olumlu anlamda etkileyebilir (Shaw vd., 1998).

Mobley'nin modeli işten ayrılma deneyimini çok aşamalı psikolojik bir süreç olarak değerlendirmiştir. Modele göre bu süreci başlatan sebep iş tatminsizliğidir ve bunu ücret adaletsizliği, yetersiz yönetici desteği ve kariyer imkanları, iş yaşam dengesizliği gibi çeşitli faktörler takip eder (Griffeth vd., 2000). Model, her ne kadar iş tatminsizliğinin iş değiştirme kararı üzerinde önemli etkisi olan bir faktör olduğu yönünden bu çalışmayı desteklese de bu çalışmadan diğer faktörlerin de işten ayrılma kararında en az iş tatminsizliği kadar önemli rol oynadığı sonucu noktasında ayrılmaktadır.

2.4.3. Price-Mueller Modeli

Çalışanın işten ayrılma nedenlerini anlamaya yönelik olarak geliştirilen modellerden biri de Price-Mueller modelidir. Price ve Mueller (1981), işten ayrılma kararının tek bir sebepten kaynaklanmadığını, çevresel, bireysel ve örgütsel faktörlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan bir süreç olduğunu ortaya koymuştur. Modele göre işten ayrılma sürecinde iş tatmini, alternatif iş olanakları ve diğer faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır (Hom ve Griffeth, 1995).

Modelin dört ana unsuru bulunmaktadır: çevresel değişkenler, bireysel değişkenler, yapısal değişkenler ve aracı değişkenler. Çevresel değişkenler bağlamında modelin odaklandığı ilk unsur alternatif istihdam fırsatlarının varlığıdır. Becker'in (1964) "Human Capital" teorisinde de çalışanların sahip olduğu becerilere yönelik iş ilanlarının fazlalığının iş değiştirme kararını etkilediği öne sürülmektedir. Gerhart ve Milkovich'in (1992) çalışması da mesleki anlamda donanımlı olan çalışanların işten ayrılma olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu faktöre ek olarak Curry vd. (1986) ailevi yükümlülükler faktörünü de çevresel faktörlerin altında değerlendirmiştir.

Modele göre ailevi yükümlülükler iş değiştirme kararını kolaylaştırabilir veya zorlaştırabilir. Bireysel değişkenler ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerini içermektedir. İşinden memnun olmayan çalışanın işten ayrılma olasılığı daha yüksektir (Locke, 1976). Örgütsel bağlılığın düşük olması ise çalışanın işinden ayrılma kararını kolaylaştırabilir. Yapısal değişkenler içerisinde ücret, otonomi ve rol çatışması / belirsizliği faktörleri yer almaktadır. Yüksek ücret alan çalışanların çalıştıkları yerlerde kalma eğilimde olduğu görülmektedir (Gerhart ve Milkovich, 1992). Hackman ve Oldham'a (1976) göre iş özerkliği, geribildirim ve görev kimliği iş tatmini üzerinde olumlu etki yaratmakta ve iş değiştirme kararını tam tersi yönünde etkilemektedir. Belirsiz iş tanımları ise stresi artırarak iş değiştirme yönünde alınacak kararı destekleyebilir (Rizzo vd., 1970). Aracı değişkenler olarak adlandırılan ayrılma niyeti ve iş arama davranışı faktörleri diğer faktörler ile işten ayrılma eyleminin arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Model tüm bu değişkenlerin birlikte işten ayrılma kararına yol açtığını ortaya koymaktadır.

Modelin geçerliliği, farklı iş alanlarında iş değiştirme üzerine yapılan çalışmalarla desteklenmiştir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi faktörlerin işten ayrılma kararı üzerindeki önemli etkisi farklı araştırmalarla da doğrulanmıştır (Hom vd., 2017). Bazı araştırmacılar ise modeli, duygusal faktörleri yeterince göz önünde bulundurmadığı konusunda eleştirmiştir (Maertz ve Champion, 2004). Hayes vd. (2012), hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları çalışmada Price-Mueller modelindeki "iş tatmini" ve "örgütsel bağlılık" değişkenleriyle hemşirelerin işten ayrılma kararı arasında güçlü ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Joseph vd. (2007), bilişim sektöründe çalışanların iş değiştirmeleri üzerine yaptıkları çalışmada Price-Mueller Modelinin değişken iş piyasalarına göre güncellenmesi gerekliliğini öne sürmüştür. Örneğin, teknoloji uzmanları için alternatif iş olanakları, iş tatminsizliğinden bağımsız olarak iş değiştirme kararını etkileyebilmektedir.

İş değiştirme kararının birden fazla faktörle ilişkili olduğu noktasında model bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Modelde iş değiştirme sebepleri dört faktör altında toplanırken, bu çalışmada iş değiştirme nedenlerine ilişkin altı farklı tema belirlenmiştir. Modelden farklı olarak bu çalışmada öğrencilik dönemindeki kariyer beklentileri ve iş ortamının da iş değiştirme kararını etkileyen unsurlar olduğu bulunmuştur. Öte yandan, modelde bir iş değiştirme sebebi olarak öne sürülen alternatif iş olanaklarının varlığı faktörüne ise bu çalışmanın bulgularında rastlanmamıştır.

2.5. LİTERATÜRDEKİ BENZER ÇALIŞMALAR

2.5.1. İş Değiştirme Üzerine Yapılan Çalışmalar

İş değiştirme davranışının sebepleri üzerine farklı modeller oluşturulmuş, farklı disiplinler özelinde bu modeller test edilerek çeşitli alanlar için çalışanların neden işten ayrıldığı sorusu yanıtlanmaya çalışılmıştır.

Literatürde en çok üzerinde durulan iş değiştirme sebebi iş tatminidir. İş değiştirme davranışı ile iş tatmini düzeyi arasında doğrudan bir ilişki olduğunu belirten Mobley'nin işten ayrılma süreci modeli gibi kuramlar bulunmaktadır. Griffeth vd. (2000), yaptıkları bir çalışmada iş tatmini düzeyi ile işten ayrılma kararı arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Wright ve Cropanzano (1998), iş tatmini düzeyinin düşük olmasının tükenmeye yol açarak işten ayrılma kararı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Literatürde iş değiştirme davranışına sebep olan olguların iş tatmin düzeyinin etkilenmesi ile iş değiştirme veya işten ayrılma davranışına yol açtığını öne süren çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. Örneğin, Eisenberger vd. (2002) destekleyici çalışma ortamı ve yönetici davranışlarının iş tatmini düzeyini artırdığı ve işten ayrılma kararı üzerinde negatif etkisi olduğunu öne sürmüştür. Colquitt vd. (2001), iş yükü dağılımındaki adaletsizliğin iş doyumunu doğrudan, işten ayrılma kararını dolaylı olarak etkileyen bir olgu olduğunu belirtmiştir.

Literatür incelendiğinde çalışanların diğer işten ayrılma sebepleri genel olarak ekonomik faktörler, kariyer olanakları, çalışma koşulları ve örgütsel adalet gibi kavramlar ile açıklanmıştır. Bu çalışmada da maddi doyum temasının bir kodu olarak yer almakta olan ücret düşüklüğü kavramı, iş değiştirme davranışının açıklanmasında kullanılan sebeplerdendir. Griffeth ve Hom (2001), etkin çalışanların işten ayrılmasını engellemek adına alınabilecek önlemleri ortaya koydukları çalışmalarında ücret düzeyinin iş değiştirme kararını tetiklediğini belirtmektedir. Tansel ve Gazioğlu (2014), Türkiye'de firma büyüklüğü ve ücret politikalarının iş değiştirme kararı üzerindeki etkisini incelemiş ve küçük ölçekli firmalarda çalışanların düşük ücret ve sınırlı kariyer olanakları nedeniyle daha yüksek oranda iş değiştirdiği sonucuna ulaşmıştır. Literatürde iş değiştirme sebepleri olarak verilen bir diğer olgu da çalışanın kariyer hedefine uyumlu olmayan iş yeridir. Porter ve Steers (1973), işten ayrılma sebeplerini organizasyon genelindeki faktörler, yakın çalışma ortamı faktörleri, işle ilgili faktörler ve kişisel faktörler olarak dört

kategoriye ayırmış, işten ayrılmaya sebep olan psikolojik faktörler altında hedeflenen kariyere ulaşamamanın olduğunu belirtmiştir. Holland vd. (1981), kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi kuramı aracılığıyla bireyin kişilik özellikleri ile iş arasındaki uyumsuzluğun iş değiştirme davranışına sebep olabileceğini öne sürmüştür.

İşten ayrılma sebepleri konusunda sektör özelinde yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Hizmet sektörü üzerine yapılan bir çalışmada, iş tatmin düzeyini etkileyen olgular düşük ücret ve esnek olmayan çalışma saatleri olarak belirtilmiştir (Lambert vd., 2001). Hemşirelerin iş değiştirme sebeplerinin anlaşılması amacıyla yapılan bir çalışma, uzun süren vardiyaların iş tatmin düzeyini düşürdüğü ve bunun personelin işten ayrılması ile sonuçlandığını ortaya koymuştur (Hayes vd., 2006). Şahin (2019) tez çalışmasında, bankacılık sektöründe iş stresinin işten ayrılma kararına etkisini araştırmış ve işten ayrılma kararını etkileyen bu olgunun yaş, öğrenim durumu, görev süresi ve pozisyona göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Turizm sektöründe çalışan kadınların algıladıkları iş güçlüğü'nün iş değiştirme kararına olan etkisi üzerine yapılan bir çalışmada yöneticilerin kadınların yaptıkları işleri hafife alması, kadın çalışanların kariyer hedeflerini desteklememesi, davranışlarının sert ve acımasız olması, yapılan işe çok fazla müdahale edilmesi gibi durumlar algılanan iş güçlükleri olarak tanımlanmış ve bunların iş değiştirme kararını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalarda iş değiştirme sebepleri çoğunlukla benzeşmektedir fakat yapılan işin doğası gereği iş değiştirme sebepleri farklılık gösterebilir. Bu sebeple alandaki sorunların çözüme ulaşması, organizasyonlarda yetişmiş eleman kaybının önüne geçilmesi gibi amaçlarla yapılan sektörel bazlı çalışmalar oldukça değerlidir.

2.5.2. Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mezunlarının İş Değiştirmeleri Üzerine Yapılan Çalışmalar

Daha önceki bölümlerde aktarıldığı gibi BBY bölümlerinde öğrenciler farklı sektörlerde istihdam sağlayabilecek şekilde yetiştirilerek bölümlerden mezun olurlar. Çok çeşitli kariyer alanlarının varlığı sebebiyle bu bölüm mezunlarının iş değiştirme oranlarının yüksek olması beklenebilir (Noh ve Ahn, 2009). Bu çeşitli kariyer alanlarında mezunların karşılaşacağı durumlar veya organizasyonların değerli elemanlarını kaybetmemek için alması gereken önlemler de ancak iş değiştirme sebeplerinin tespiti ile ortaya çıkarılabilir. 2001 yılında gerçekleşen Üniversite ve Araştırma Kütüphaneleri Birliği

(ACRL) konferansında kütüphaneler için belirlenen en acil sorunlardan biri kütüphanecilerin işe alınması, eğitimi ve elde tutulması olarak belirlenmiş; işten ayrılmaların personel açığı yaratarak hem hizmetleri sekteye uğratacağı hem de artan iş yükü sebebiyle kalan personelde iş tatminsizliği yaratacağı belirtilmiştir (Colding, 2006). Bu konunun önemi araştırmacılar tarafından anlaşılmış ve bununla ilgili farklı çalışmalar yapılmıştır.

Fyn vd. (2019), LIS mezunlarının iş değiştirme sebeplerini anket uygulayarak belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucuna göre iş değiştirme sebepleri arasında sınırlı kariyer gelişimi fırsatları, beklenen maaşın kazanılmaması yer almaktadır ve organizasyonlara yetişmiş elemanı elde tutmak için iş özerliği ve mesleki gelişim fırsatları yaratılması önerilmiştir. Rathbun-Grubb (2009), LIS mezunlarının işten ayrılmasını etkileyen faktörleri iş tatmini, kariyer geliştirme fırsatlarının mevcudiyeti, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve maaş olarak belirtmiştir. Ergado ve Gojeh (2015), Etiyopya'daki akademik kütüphanelerde çalışan kütüphanecilere uyguladığı anket ile işten ayrılma sebepleri üzerine çalışmış ve personel gelişim programlarının eksikliği, yetersiz maaşlar ve kütüphane personeline yönelik zayıf toplumsal tutum gibi faktörlerin işten ayrılma kararı üzerine etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uluslararası literatürde LIS mezunlarının işten ayrılma sebepleri sektörel anlamda özelleştirilerek de incelenmiştir. Christopher ve Tucker (2008) akademik sağlık bilimleri kütüphanecilerinin işten ayrılma sebeplerinin iş tatmini, maaş beklentisi ve çalışma ortamı olduğunu belirtmiştir. Kaufman vd. (2022), akademik kütüphanecilerin işten ayrılma sebeplerini yöneticiden duyulan memnuniyetsizlik, düşük moral ve kötü çalışma ortamı olarak sıralamıştır. Halk kütüphanecileri üzerine yapılan bir çalışmada ise kurumlara personellerini ellerine tutabilmeleri için, verilen görevlerin personelin niteliğine uygun olması ve personel gelişim programlarının uygulanması önerilmiştir (Usherwood vd., 2001).

LIS mezunlarına daha iyi çalışma ortamları sağlanması ile birlikte kurumlara yetişmiş personel kaybının önüne geçmek amaçlı önerilerde bulunan çalışmalar da yapılmıştır. Bu amaca yönelik olarak elde tutma stratejileri önerilmiş (Level ve Blair, 2013), yetenek yönetimi stratejilerinin ve kariyer geliştirme girişimlerinin oluşturulması için öneriler sunulmuş (Rautaray vd., 2024), stratejik insan kaynakları yönetim programları oluşturulmaya çalışılmıştır (Meena, 2023). Kütüphanelerde personeli elde tutma stratejileri arasında insan kaynakları planlaması ve gelişimi, personel motivasyonu, örgütsel yeniden tasarım ve rekabetçi ücretlendirme yer almaktadır (Moyo, 1996).

Masenya vd. (2020), kurumlara LIS mezunlarının işten ayrılmalarını engellemeleri için rekabetçi maaşlar ile kariyer geliştirme programları oluşturmalarını önermiştir.

Türkiye’de BBY mezunlarının iş değiştirmeleri üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır. Literatür incelendiğinde çalışmaların merkezine genelde iş değiştirme kavramının değil, iş tatmini kavramının yerleştirildiği görülmüştür. Demirel (1989), Kütüphanecilik bölümü mezunların iş memnuniyetleri üzerine yaptığı çalışmasında yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin iş tatmini üzerine olan etkisini incelemiş ve anket ile topladığı veriler doğrultusunda terfi olanaklarının azlığı, toplumsal statü ve maddi kazanç düzeyinin düşüklüğünün iş tatminsizliğine yaş unsuru ile ilişkili olarak yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Kayalık (2004), kütüphanecilerin yönetsel süreçlere katılmasının iş tatmin düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz ve Korkut (2010), Ankara’da çalışan üniversite ve halk kütüphanecilerine anket uyguladıkları çalışma sonucunda bu iki farklı kurumda çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığına ulaşmışlardır. Nacar (2012) anket ile topladığı veriler ışığında, kurum kültürü olgusunun çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerine doğrudan etkisi olduğunu tespit etmiştir. Camuzoğlu (2014), devlet ve vakıf üniversitesi kütüphanecileri üzerinde yaptığı karşılaştırmalı araştırmada her iki kurum türünde çalışanların iş tatmin düzeyi konusunda kararsız bir tutum sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Karagözoğlu Aslıyüksek (2017), BBY alanında çalışan araştırma görevlilerinin iş tatmin düzeylerini incelemiş ve iş tatmin düzeyinin yüksekliğin hiçbir demografik özellik ile anlamlı bir bağlantısı olmadığını ortaya koymuştur. Karagözoğlu Aslıyüksek (2018), BBY alanı üzerine yapılan iş doyumunu çalışmalarını incelemiş ve çalışmaların çoğunluğunun (%94) kütüphaneciler üzerinde, bir kısmının da arşivciler üzerinde (%6) yapıldığı; okul kütüphanecilerinin iş doyumları üzerine Türkiye’de çalışma olmadığı, çalışmaların %89’unda verilerin anket ile toplandığı sonuçlarına ulaşmıştır. Otomasyon firmalarında çalışan BBY bölümü mezunlarının iş tatmin düzeyleri üzerine yapılan bir çalışmada öğrencilerin iş garantisi ve maaş gibi faktörleri göz önünde bulundurarak kamuda çalışmayı tercih ettiği fakat otomasyon alanında çalışan mezunların iş tatmin düzeyinin yüksek olduğu ve mezunların bilişim sektöründe de oldukça başarılı ve mutlu bir şekilde çalışabileceklerini ortaya koymaktadır (Değer, 2020). Akkaya ve Polat (2022), halk kütüphanecilerinin işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, anket aracılığıyla topladıkları veriler doğrultusunda iş tatmin düzeyi ile işe angaje olma arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Uluslararası ve ulusal literatür, BBY Bölümü mezunlarının iş değiştirme sebepleri üzerine yapılan çalışmalar açısından karşılaştırıldığında ulusal literatürün bu konunun derinlemesine incelenmesi anlamında sınırlı kaldığı sonucuna varılabilir. Türkiye’de yapılan çalışmalar iş değiştirme sebeplerine değil iş doyum düzeyine odaklanmış, iş değiştirme kararına doğrudan etkisi olabilecek kavramların iş doyumunu etkilediği yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Bu her ne kadar yanlış bir sonuç olmasa da bazı durumlarda işten ayrılmanın nihai sebebinin iş doyum düzeyi olmadığı hem uluslararası literatürden hem de iş değiştirme kavramı üzerine ortaya konan modellerden açıkça anlaşılmaktadır. İş değiştirme üzerine yapılan bu çalışmaya benzer çalışmaların genellikle daha sınırlı bilgi sunma potansiyeli olan anket veya ölçeğe dayandığı görülmektedir. Bu çalışma, iş değiştirme kararını etkileyen iş tatmini dışındaki faktörleri de nitel analiz ile incelemesi açısından konuya literatürde yer almayan, derinlemesine bir bakış sağlayacaktır.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu tezde temel amaç BBY bölümü mezunlarının mesleki deneyimlerini analiz ederek alandaki iş değiştirme sebeplerini ortaya çıkarmaktır. Bu sebeple insan deneyimlerini, anlamlarını ve sosyal bağlamları çeşitli metodolojiler aracılığıyla anlamlandırmak amacıyla kullanılan bir yöntem olan nitel yöntemden faydalanılmıştır (Fossey vd., 2002).

Nicel ve nitel yöntem arasındaki fark kısaca açıklanacak olursa, nicel yöntem bilimin “neden” ve “nasıl” sorularını yanıtlama işlevini yerine getirirken doğrusal nicelikler, istatistikler ve sayısal analizlerden yararlanır. Nitel yöntem bu soruları yanıtlarken kişisel deneyim, sezgi ve şüphecilik teorilerinden yararlanır (Stake, 2010, s. 11). Sosyal dünyanın karmaşıklığı, onu gözleme ve ölçme için farklı bir yaklaşım gerektirir. Gerçekler değişken ve sosyal olarak yapılandırılmıştır; bu yüzden sosyal dünyayı incelemek için insan eylemleri ve inançlarının gözlemlenmesi gerekir. Bir bina kimine göre bir tarihi eser, kimine göre şehir estetiğini bozan bir yapı, kimine göre de sadece bir bina olarak nitelendirilebilir. Bu nitelendirmelerde bina değişmese de insan değiştiği için farklılıklar olabilir. Nicel yöntemler genel örüntüleri ölçmek için kullanılırken, nitel yöntemler anlam ve nedenleri derinlemesine araştırır. Bu yöntemler arasındaki ayrım net olmayabilir ve çoğu zaman birbiriyle iç içe geçtikleri de gözlenmektedir (Berg ve Lune, 2019, s. 12-13). Nicel araştırmada gerçek kavramının insan bilincinden bağımsız ve nesnel olduğu, araştırma konusunun insan bilincinden belli bir mesafe uzaklıkta incelenmesi gerektiği ve araştırma sonuçlarının raporlanmasında bireysellikten uzak, resmi bir dil kullanılması gerekliliği savunulurken; nitel araştırmada gerçek kavramının araştırmacı tarafından ortaya konulduğu, araştırmacı ile gerçek arasında bir etkileşim olduğu ve gerçeğin araştırmacının öznel perspektifinden kavranarak raporlamanın bireysel bir dille yapılması gerektiği savunulmaktadır (Creswell, 1994).

Nitel yöntem, insan davranışlarının altında yatan nedenleri anlamaya çalışır, “neden” ve “nasıl” sorularına cevap arar. Burada temel amaç insan davranışlarının altında yatan nedenleri kültür, kişilik, yaşam tarzı gibi farklı etkenleri de göz önünde bulundurarak değerlendirmektir (Coyne, 1997). Başlangıçta yoksulluk, çocuk suçluluğu gibi sosyal ilişki ve sorunları anlamak adına geliştirilen bu yöntem zamanla hasta ve sağlık çalışanlarının bakış açılarını anlamak adına tıp, programların değerlendirilmesi amacıyla

eğitim gibi farklı alanlarda da kullanılmıştır (Frankel ve Cottingham, 2024; Watts vd., 2017).

3.1. NİTEL ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ / DESENLERİ VE FENOMENOLOJİ

Nitel araştırma yöntemi sosyoloji, antropoloji, eğitim gibi pek çok farklı alanın çalışmalarında kullanılmaktadır. Bilimin doğası gereği her alan nitel yöntemi kullanırken farklı soru tarzları ile araştırmalarını gerçekleştirmiştir. Bunun bir sonucu olarak da farklı araştırma stratejileri ortaya konulmuştur. Farklı araştırmacılar ise bu stratejileri farklı isimler ile kategorize etmiştir. Örneğin Patton (2014), etnografi, gömülü teori gibi 16 farklı stratejinin olduğunu ortaya koymuşken; Creswell (2013) fenomenoloji, anlatı araştırması, gömülü teori, etnografi ve vaka çalışması olarak beş yaklaşım ortaya koymuştur.

Bu yaklaşımlardan etnografi, toplulukları ve kültürleri incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Merriam vd., 2015, s. 27). Etnografinin kökeni antropolojiye dayanmaktadır. Antropologlar etnografik çalışmalarda incelenen toplumlarla birlikte yaşamış, onların günlük aktivitelerine katılmış ve uzun süreli saha çalışmaları yapmışlardır (Hammersley, 2006). Örneğin Rahmaniah (2016), Endonezya'nın Malang kentindeki Kawi Dağı çevresinde yaşayan topluluğun kültürel uygulamaları ve ritüellerini betimlemek için etnografi desenini kullanmıştır. Literatürdeki örneklerine bakıldığında etnografi başta antropoloji alanı için kullanılmış olsa da sonraları diğer alanlar için de kullanılan bir nitel araştırma desenine dönüşmüştür. Örneğin, Pole ve Morrison (2003), eğitim alanında etnografik çalışma yürütme üzerine bir çalışma yapmış, Chesnay (2014) ise hemşirelik alanı için etnografinin kullanımı konusunda bir kılavuz hazırlamıştır.

Gömülü teoride temel amaç veri toplayarak teoriye ulaşmaktır (Bulduklu, 2019). Bu yöntemi diğer nitel araştırma yöntemlerinden ayıran en önemli fark yöntemin teori oluşturmaya odaklanmasıdır (Merriam, 2016; s. 31). Gömülü teori, daha önce incelenmemiş konuların, davranışların araştırılmasında ve belirli topluluklar ya da bölgelerde hala tam anlamıyla gelişmemiş veya zayıf bir şekilde ilişkilendirilmiş kavram ve bağlantıların incelenmesinde kullanılabilir (Wang vd., 2012). 1967'de Glaser ve Strauss tarafından geliştirilmiş olan gömülü teori, sosyal hizmetler alanında yoğunlukla kullanılmaktadır (Glaser vd., 1997, s. 339). Örneğin, Alaggia (2002) gömülü yöntemi ile kızlarının bir aile üyesi tarafından tecavüze uğradığını öğrenen annelerin tepkileri

üzerine çalışmış ve sayısal olarak ölçülemeyecek veya kategorize edilemeyecek bir kavram olan anne tepkisini inançsal, duygusal ve davranışsal destek olarak üç kategoriye ayırmıştır. Çalışma sonucunda anne tepkisinin karmaşık ve çok boyutlu olduğunu ortaya koymuştur. Anderson ve Bernhardt (2019), şiddete uğramış annelerin kızlarındaki direnç ve dayanıklılığı incelemiştir. Çalışmada kızların baskıcı ev ortamının üstesinden gelmek için uyguladıkları stratejilere odaklanılmıştır.

Anlatı araştırması, kültürleri ve toplumları anlamak amacıyla hikayelerin analiz edildiği bir nitel araştırma yöntemidir (Wolgemuth ve Agosto, 2019). Veriler görüşmelere ek olarak grup dinamiklerinin incelenmesi veya belge analizi ile de toplanabilir (Miller, 2017). İnsan hikayelerine dayanan bir fenomenolojik çalışmadır (Ford, 2020). Çıldır ve Ergün (2020), farklı sosyo-ekonomik düzeyde olan ailelerden gelen çocukların okuma ile ilgili yaşadıkları deneyimler üzerine yaptıkları çalışmada yöntem olarak anlatı araştırması kullanmışlardır. Çalışma kapsamında farklı sosyoekonomik düzeylerden gelen üç erkek öğrenci üzerine derinlemesine çalışılmış ve okumada yaşanan sorunlara sebep olan toplumsal yapılar ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu yöntemin kullanıldığı bir başka çalışma ise bilgi okuryazarlığı üzerinedir. Hultgren (2013), öğrencilerin okuldan ayrıldıktan sonraki bilgi arama davranışları üzerine gerçekleştirdiği vaka çalışmasında yöntem olarak anlatı araştırmasından faydalanmıştır. Çalışmada “yabancı” kavramı kullanılarak İsveç’te okuldan ayrılma ve üniversiteye başvurma sürecinde bilgi arama pratikleri, göçmen kökenli bir bireyin deneyimi üzerinden analiz edilmektedir. Araştırma, bilgiye erişimdeki sosyal engelleri ortaya çıkarmayı amaçlamakta, aynı zamanda bu bireysel deneyimi çağdaş toplumun daha geniş meseleleriyle ilişkilendirmektedir.

Vaka çalışması, daha geniş bir kitle hakkında genelleme yapmak amacıyla daha ufak bir topluluk üzerine yoğunlaşarak yapılan araştırma türüdür (Gerring, 2004). Vaka çalışması birçok farklı alanda kullanılmaktadır. Örneğin Ang vd. (2019), üniversite birinci sınıf öğrencilerinin beklentileri, deneyimleri ve algılarının genel ders memnuniyetini nasıl etkilediğini görmek adına vaka çalışması yönteminden faydalanarak bir araştırma yapmıştır. Lynch vd. (2021), eksik verilerin toplanması için halkın katılımını sağlamayı amaçlayan crowdsourcing (kitle kaynak kullanımı) projesine kütüphanelerin katılımı üzerine bir vaka çalışması gerçekleştirmişlerdir. Çalışma kapsamında 23 Afrika ülkesindeki halk kütüphanelerinin haritalandırılması amaçlanmıştır. Verilerin toplanması ve işlenmesi konusunda katılımcılardan destek alınmıştır. Çalışma sonucunda

kütüphanelerin yerel görünürlüğünün artması, paydaşlar arasında iş birlikleri geliştirilmesi gibi faydalar sağlanmıştır.

Fenomenoloji, Edmund Husserl'in kurucusu olduğu kabul edilen, bireylerin deneyimlerini ve algılarını incelemeyi amaçlayan bir nitel araştırma yöntemidir (Yalçın, 2022). Ortaya çıkışı Husserl'in dış dünyadaki nesnelerin bağımsız olduğu ve bu nesneler hakkındaki bilgilerin güvenilir olduğu inancını reddetmesi ile olmuştur. Husserl, kesinliğe ulaşmak için anlık deneyimin dışındaki her şeyin gözardı edilmesi gerektiğini, ancak bu şekilde gerçek fenomenlerin elde edileceğini savunmuştur (Eagleton, 1983, s. 49). Fenomenoloji için deneyimlerin insan varoluşu sebebiyle farklı yansımalar yaratması da denilebilir (Van Manen, 2023). Bu yöntem, yaşanmış deneyimleri bireylerin perspektifinden anlamayı amaçlar (Lester, 1999). Bu sebeple fenomenoloji deseninin kullanıldığı çalışmalarda aşk, öfke, ihanet gibi duygusal anlamda yoğun yaşanan insan deneyimleri konu alınır (Merriam, 2016; s. 26). Fenomenolojinin ayrıcalıklarından biri anket ile yapılan araştırmaların sonunda olduğu gibi genelleme yapmanın tam tersine bireylerin durumları veya duruma bakışları konusunda ayrıntılı yorum yapma şansını araştırmacıya vermesidir (Greening, 2019). Groenewald (2004), bir çalışmasında fenomenoloji deseni seçmesinin sebebini kişisel önyargılarını kısıtlayacak bir yöntem ihtiyacı duyması olarak açıklamaktadır.

Fenomenolojik çalışmanın ne tür araştırmalarda kullanılabileceğine dair bir örnek, kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı mobbing kavramının; kadın olmak, ataerkillik, rekabet gibi farklı değişkenler ile deneyimlerden faydalanılarak ilişkilendirilmesidir. Böyle bir çalışmada fenomenolojik desen kullanılarak "mobbing" kavramının kadın için ne anlama geldiği, özel hayat veya iş hayatı üzerindeki etkileri, kadın için anlamı veya kapsamı, farklı kadınların mobbing yaşadıkları süreçteki deneyimleri üzerine yoğunlaşarak ortaya konabilir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020). Fenomenolojik desen kullanılarak yapılan çalışmalara bir diğer örnek olarak, Brown vd. 2006 yılında yaptıkları bir çalışmada organ nakli sürecindeki deneyimi derinlemesine anlayabilmek adına fenomenoloji kullanarak karaciğer nakli bekleyen insanların deneyimlerini değerlendirmiştir. Koivisto vd. 2002 yılında fenomenoloji kullanarak psikozlu hastaların akıl hastanesindeki deneyimleri üzerine çalışmış, hastaların deneyimleri hakkında yeni bilgiler edinmeyi ve var olan deneyimleri iyileştirmeyi amaçlamışlardır. Crowther ve Smythe (2016), kırsal bölgelerdeki annelerin doğum sürecinde kırsal bölgede görev yapan sağlık personelleri ile kurdukları güven ilişkisinin sağlıklı hamilelik ve doğum

üzerine olan etkisini fenomenolojik desen ile ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Murray vd. (2019) hastaların yaşadığı dental anksiyetenin oluşması ve artmasında diş hekiminin rolünü araştırmak amacıyla diş hekimlerinin deneyimlerinden faydalandıkları bir çalışma yapmışlardır. Yu (2022), Karl Popper tarafından ortaya atılmış nesnel bilgi (objective knowledge) kavramının bireyler tarafından nasıl deneyimlendiğini ve bu deneyimde bilginin rolünü fenomenolojik desen kullanarak araştırmıştır. Özetle, fenomenoloji sağlıktan bilgi bilimi alanına kadar birçok farklı alanda deneyimlerin özünü ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmıştır. Bu örneklerden de görüldüğü üzere fenomenolojik desen, insan deneyimleri araştırılırken kullanılabilecek en uygun yöntemdir (Bliss, 2016; Dodgson, 2023; Picton vd., 2016).

Bu tezin temel amacının farklı okulların BBY bölümlerinden mezun olmuş, farklı sektörleri veya aynı sektörde farklı kurumları deneyimlemiş ve bulunduğu iş ortamından çeşitli sebeplerle ayrılmış kişilerin yaşadığı deneyimlerin ortaya çıkarılması olması sebebiyle en uygun nitel araştırma deseni olan fenomenolojik desen seçilmiştir.

3.1.1. Yorumlayıcı ve Betimleyici Fenomenoloji

Fenomenolojik yöntemin iki farklı türü vardır: betimleyici fenomenoloji ve yorumlayıcı fenomenoloji. Fenomenolojide araştırmacı derinlemesine görüşmeler yaparak veri elde eder. Bu veriler, katılımcıların öznel deneyimlerinin bir sonucu olan, araştırma konusu ile ilgili anlatılardır. Araştırmacılar bu anlatıları analiz ederek sonuçlara ulaşır. Betimleyici ve yorumlayıcı fenomenoloji arasındaki fark da bu bulguların nasıl oluşturulduğu ve kullanıldığıdır (Lopez ve Willis, 2004).

Husserl'in ortaya koyduğu fenomenolojik desen betimleyici fenomenoloji olarak adlandırılır. Betimleyici fenomenolojide temel amaç deneyimin betimlenmesidir ve fenomenolojik bir araştırmada araştırmacı tarafsızlığı, evrensellik ve radikal özerklik mutlaka bulunması gereken unsurlardır. Bu araştırmalarda bracketing (paranteze alma) olarak adlandırılan bir süreç ile deneyimlerin özü ortaya konur. Bracketing, araştırmacının araştırma sürecinde ön yargılarından sıyrılması (daha önce bu fenomen ile ilgili düşüncelerini yok sayması) ve bu sayede araştırmacının, fenomeni araştırmacı önyargıları tarafından bozulmadan ortaya koymasını sağlayan bir süreçtir (Shorey ve Ng, 2022). Betimleyici fenomenolojide çalışmayı yapan araştırmacıların "deneyimi"

(araştırmanın odağı olan fenomeni) doğru bir şekilde değerlendirebilmesi için fenomen hakkındaki önceki inanışlarını geçiçi olarak rafa kaldırması, terimsel ifade ile parantez içerisine alması gerekmektedir (Merriam ve Tisdell, 2016). Husserl, herhangi bir deneyimi yaşayan tüm bireyler için bu deneyimin ortak özellikleri olduğunu ve bir deneyimin tanımının bilimsel olarak yapılabilmesi için bu ortak noktaların belirlenmesi gerekliliğini, ancak bu şekilde genellenebilir bir tanım yapılmasının mümkün olduğunu savunmuştur (Allen, 1995). Bu düşünce betimleyici fenomenolojinin temel varsayımlarından olan evrenselliği tanımlamaktadır. Husserl radikal özerklik kavramı ile bireylerin içerisinde yaşadıkları çevre ve kültürden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur (Lewis ve Holm, 2022).

Husserl'in öğrencisi olan ve fenomenoloji üzerine çalışan Martin Heidegger ise Husserl'in savunduğu betimleyici fenomenolojik desenin temel varsayımlarının karşısında durmuş ve yorumlayıcı fenomenoloji kavramını ortaya atmıştır. Heidegger, yaşanmış deneyimin nasıl araştırılacağı noktasında Husserl'dan ayrılmış ve deneyimin keşfinin yorumlayıcı bir süreç olduğunu öne sürmüştür (Racher ve Robinson, 2003). Yorumlayıcı fenomenolojik araştırmalarda konumlandırılmış özerklik, araştırmacı ön bilgisi ve kuram rehberliği temel varsayımlardır. Yorumlayıcı fenomenolojiye göre, araştırmalarda araştırmacının varlığı başka bir deyişle ön bilgisi fenomen hakkındaki deneyimi araştırmaya zenginlik ve derinlik katmaktadır. Bu sebeple araştırmacının kendini ve önyargılarını dışlayarak bir fenomeni araştırması mümkün değildir (Dowling, 2007). Heidegger, insanın çevresindeki dünyanın bir parçası olduğunu ve bu dünyadan ayrı olarak düşünölemeyeceği fikrini ortaya koymuştur (İlerisoy, 2023). Husserl'in radikal özerkliğinin karşısına konulabilecek bu kavram konumlandırılmış özerklik olarak adlandırılır.

Bu tez profesyonel hayat içerisinde BBY bölümü mezunlarının iş değıştirme kararına yol açan sorunları akademik düzlemde ortaya koymak ve bu bağlamda tartışmak amacıyla ortaya çıkmıştır. Çalışmada katılımcıların fenomen ile ilgili yaşanmışlıklarını derinlemesine anlamak ve bu deneyimlerin özünü yorumsuz, olduğu gibi betimlemek amacıyla betimleyici fenomenoloji kullanılmıştır.

3.2. VERİ TOPLAMA

Önceki başlıklarda bahsedilmiş olduğu gibi, nitel araştırmalarda amaç, araştırma konusunu derinlemesine inceleyerek katılımcılardan elde edilen bilgilerle anlamaya çalışmaktır. Bu yaklaşım, olayları doğal ortamlarında inceleyip insanların onlara yüklediği anlamları yorumlamayı hedefler. Nitel araştırmalar, sosyal olgulara dair sorulara yanıt arayarak insan davranışlarını, tutumları, çevresel etkileri ve kültürel uygulamaların neden ve nasıl geliştiğini anlamaya çalışır. Araştırmacılar, alan notları, röportajlar, belgeler ve diğer görsel-işitsel araçları kullanarak bu olgu ve olayları temsil ederler (Aydın, 2023, s. 9-10).

Nitel araştırmanın temel özelliklerinden biri, bilginin tümevarım yöntemiyle inşa edilmesidir. Bu yaklaşım, Glaser ve Strauss'un (1967) geliştirdiği "yerleşik kuram" (grounded theory) olarak tanımlanmıştır. Yerleşik kuram, bilginin sosyal gerçeklikte saklı olduğu varsayımına dayanır ve araştırmacının görevi, bu bilgiyi verileri analiz ederek keşfetmektir. Bu süreç, belirli bir hipotez olmadan araştırma alanına gitmeyi, oradaki durumu gözlemleyip açıklamayı ve sonuçları ortaya çıkarmayı içerir (Özdemir ve Tuti, 2023).

Fenomenolojik çalışmalarda veri toplama yöntemi olarak sıklıkla görüşme tekniği kullanılmaktadır (Karahan, 2022). Veri toplama aşamasında araştırmacı günlüğü tutmak verilerin analizini kolaylaştırma konusunda önemlidir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020).

Bu çalışmada katılımcı ve araştırmacı arasında etkileşim ile bir iletişim inşa etme amacıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır (Polat, 2022). Görüşülecek kişi sayısı ve katılımcıların özelliklerinden önce görüşme soruları belirlenmiştir. Tezde amaçlanan sonuçlara ulaşmak için kullanılacak verilerin ortaya çıkmasını sağlayacak 15 adet soru görüşmelere başlanmadan belirlenmiştir (bkz. Ek 3). Fakat yarı yapılandırılmış görüşmenin doğası gereği görüşmelerde 15 sorunun tümü katılımcılara sorulmamış, cevabın kapsamı ve görüşmenin gittiği yöne göre bir sonraki sorulacak soru da değişkenlik göstermiştir. Görüşmeler yüz yüze veya çevrimiçi toplantılar ile gerçekleşmiştir. Görüşme başlangıcında katılımcılara çalışma konusu anlatılmış ve çalışmanın hiçbir kısmında isimlerinin veya bahsetmiş oldukları kurumların isimlerinin yer almayacağı temin edilmiştir. Görüşmeler sırasında, görüşme sonrası transkript çıkarılıp incelenebilmesi adına katılımcıların izniyle ses kaydı alınmıştır.

Nitel çalışmalarda katılımcı sayısı araştırmanın kapsamına göre farklılıklar gösterebilir. Saunders vd. (2016), 248 nitel araştırmanın katılımcı sayılarını inceledikleri bir çalışmada bu sayının 1 ile 330 arasında değiştiği sonucunu ortaya koymuştur. Nitel yöntemin kullanıldığı çalışmalarda uygun katılımcı sayısı çalışmanın hedefi, metodolojik yaklaşım gibi farklı faktörlere bağlıdır (Englander, 2012). Fenomenolojik çalışmalarda katılımcı sayısı ile ilgili bir standart bulunmamaktadır. Bu tür çalışmalarda amaç deneyimlerin derinlemesine araştırılmasıdır ve zengin, ayrıntılı verilerin elde edilmesi adına daha az katılımcı yeterli olabilir (Olekanma, 2022). Mezuniyet sonrası atama bekleyen öğretmenlerin sosyal, psikolojik ve ekonomik yönden yaşadığı zorluklar üzerine yapılan bir çalışmada 16 (Demirbaş, 2022), lise öğrencilerinin okudukları okul türüne göre (meslek veya fen lisesi) aile, öğretmenler ve çevre ile yaşadıkları deneyimler üzerine yapılan bir çalışmada (Kavurgacı ve Selvitopu, 2022) 10 kişi ile görüşülmüştür. 2015 ve 2023 yılları arasında TR dizinde sosyal bilimler ve eğitim bilimleri alanları altında yayınlanan fenomenolojik çalışmaları inceleyen bir çalışmada toplamda 84 çalışma incelenmiş ve ortalama katılımcı sayısının 55 olduğu ortaya konmuştur (Rüzgar ve Sözcü, 2023). Örneklerden de görüldüğü üzere fenomenolojik çalışmalarda katılımcı sayısı için bir alt veya üst sınır bulunmamaktadır. Araştırmacılar veri doyumuna ulaştıklarında görüşmelerini tamamlayabilirler. Veri doyumu kavramı, araştırmacının aynı yorumları tekrar duymaya başlamasıyla oluşur ve veri toplama sürecinin sonlandırılması için bir kriter olarak kullanılır (Yağar, 2023). Bu tezde görüşmeler öncesinde katılımcı sayısı değil, çalışmaya katkı sağlayabilecek kişilerin özellikleri belirlenmiş ve katılımcılar bu özelliklere göre seçilmiştir. Araştırma bağlamında katılımcılarda aranılan en temel özellik iş değiştirme deneyimine sahip olmasıdır. Ek olarak çalışmaya katılan kişiler için mezun olunan okul da bir kriter olarak belirlenmiştir. Bu kriter belirlenirken uzun yıllardan beri lisans eğitimi veren, köklü, akademik kadrosu oturmuş okullar olan İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi seçilmiş ve sadece bu okulların BBY Bölümlerinden mezun olup iş değiştirme deneyimine sahip olan kişiler ile görüşülmüştür.

Akademik çalışmalarda kullanılan örnekleme yöntemleri olasılıklı ve olasılıklı olmayan olarak iki gruba ayrılmaktadır. Olasılıklı örnekleme araştırma sonuçlarının örneklemden evrene genellenmesini sağlar. Nitel çalışmalarda böyle bir amaç olmaması sebebiyle genellikle olasılıklı olmayan örnekleme yöntemleri kullanılmaktadır (Merriam vd., 2015; s. 76). Nitel yöntem ile çalışan araştırmacılar için görüşülecek kişi sayısından ve bu sayının evreni temsil yeteneğinden ziyade, görüşülecek kişilerin araştırma konusuyla

olan ilgisi belirleyici olmaktadır. Olasılıklı olmayan örnekleme yöntemleri gelişigüzel, kotalı, amaca yönelik, aykırı örnek olay, ardışık, kuramsal ve kartopu olarak sıralanabilir (Neuman, 2006, s. 320-321). Bu araştırmanın evreni iş değiştirme deneyimine sahip olan BBY bölümü mezunları olup, bu kişiler için bir örneklem çerçevesi mevcut değildir. Bölümlerin web sitelerinde mezun öğrencilerin aktif olarak çalıştığı kurumlar hakkında herhangi bir bilgi veya iş değiştirmiş mezunlar ile ilgili herhangi bir liste bulunmamaktadır. Bu sebeple bu tezde, evrene ulaşmanın mümkün olmadığı durumlarda kullanılan kartopu örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kartopu örnekleme tekniğinde araştırmacı, üzerinde çalıştığı konuya dair evrende en fazla bilgiye sahip olduğunu düşündüğü bireyleri saptar, onlarla görüşür ve sonrasında bu bireylere çalışmaya katkı sağlayabilecek başka kimlerle görüşebileceğini sorarak yeni katılımcılara ulaşmaya çalışır (Akdemir ve Kılıç, 2021). Kartopu örnekleme, katılımcıların birbirine benzer özellikler taşıma eğilimi (Atkinson ve Flint, 2001) nedeniyle temsiliyet sınırlılıklarına yol açabilir. Bu durumdan kaçınmak amacıyla kartopu örnekleme için birden fazla ve birbirleriyle ortak çevrelerinin bulunma ihtimali düşük olan başlangıç noktaları belirlenmiştir. Dengeyi sağlamak adına kota matrisi oluşturulmuş ve temsil gücü zayıf kalan gruplar ortaya çıktıkça bu grupları destekleyecek katılımcılara ulaşılmıştır.

Bu çalışmada konu hakkında deneyimi olan kişilere ulaşmaya başlanmadan önce katılımcılar için bazı kriterler belirlenmiştir. Çalışma için katılımcı kriterleri şu şekildedir:

- Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Marmara Üniversitesi veya İstanbul Üniversitesi BBY Bölümü mezunu olmak,
- En az bir defa iş değiştirmiş olmak,
- İş değiştirme deneyimlerinin tümünün alanla ilgili sektörlerde olması.

Çalışma kapsamında bu kriterlere uyan, mezuniyet yılları 2005 ve 2022 yılları arasında değişen 25 kişi ile görüşülmüştür. Ankara, İstanbul ve Marmara Üniversitesi BBY lisans mezunu altışar kişi ile, Hacettepe Üniversitesi mezunu yedi kişi ile görüşülmüştür. Görüşülen kişilerin çalışmış olduğu kurumların çeşitliliğine dikkat edilmiştir. Katılımcılar üniversite kütüphanesinde, halk kütüphanesinde, araştırma kütüphanesinde, kurum kütüphanesinde, firmaların dokümantasyon birimlerinde, okul kütüphanelerinde, arşivlerde, veri tabanı veya otomasyon üzerine çalışan firmalarda ve yayınevlerinde çalışmışlardır. Katılımcılarla ilgili dah ayrıntılı bilgiler Ek 4'te yer almaktadır.

Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde temalar ve kodlar tekrar etmeye başladığında ve yeni bilgi ya da farklı bakış açıları elde etme olasılığının azaldığı görüldüğünde veri doyumuna ulaşıldığı kabul edilmiştir. Katılımcıların farklı türde kütüphane ve bilgi merkezlerinde çalışmış olmaları, deneyimlerin ve anlatımların farklı başlıklar altında toplanmasına imkan tanımıştır. Bu temaların tekrarının artması, araştırmanın amacına uygun ve yeterli veri sağlandığını gösterdiğinden, veri toplama süreci bu noktada bitmiş ve görüşmeler sonlandırılmıştır.

Görüşmeler 28.02.2025 - 28.03.2025 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşme süreleri 30 dakika ile 1 saat arasında değişmiştir.

3.2.1. Verilerin Analiz Edilmesi

Fenomenoloji deseni ile yapılan çalışmalarda veri analizi genel anlamı ortaya koymak için okuma, anlam birimlerinin belirlenmesi ve deneyimlerin temel yapısının ortaya çıkarılması adımlarını içerir (Hasanvand vd., 2016). Verilerin analizi için transkript hazırlanır, kodlar oluşturulur, kavram ve temalar belirlenir (Monaro vd., 2022).

İlk üç görüşme yapıldıktan sonra muhtemel kodların ortaya çıkabilmesi adına transkriptler incelenmiştir. Bu noktada analiz elle yapılmış ve bazı kodlar oluşturulmuştur. Ortaya çıkan kodlar kod defterine not edilmiştir. Görüşmeler devam ederken bir yandan da transkriptler çıkarılmış, kodlama aşaması devam etmiştir.

Nitel araştırmalarda verilerin analizi için kullanılan birçok kodlama yöntemi bulunmaktadır. Saldana (2023, s. 3), nitel çalışma yapan araştırmacılara kodlama konusunda rehberlik ettiği kitabında 33 farklı kodlama türünden bahsetmiştir. Bunlardan açıklayıcı kodlama, bitmiş bir araştırmanın sonuçlarının desteklenmesi veya geliştirilmesi adına bitmiş araştırma ile ilişkili yeni bir araştırmanın, bitmiş olan araştırmanın kodlarının ve temalarının üzerine inşa edilmesi yöntemidir. In vivo kodlama, katılımcıların kendi kelime ve ifadelerinin kod olarak kullanıldığı yöntemdir. Duygu kodlama, verilerin duygusal ifadelerle kodlandığı yöntemdir. Betimsel kodlama, verinin bir kısmıyla ana konuyu özetlemek için bir kelime ile verinin etiketlenmesidir. Saldana, bu yöntemin özellikle veri kodlamayı yeni öğrenen nitel araştırmacılar için daha uygun olduğunu ifade eder.

Kodlama aşaması görüşmelerin transkriptleri çıkarılırken başlamıştır. Ses dosyalarının yazıya geçirilmesi aşamasında, görüşme notlarından da faydalanılarak kod oluşturabilecek geçici kelimeler belirlenmiştir. Bu süreç literatürde açık kodlama olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2023, s. 111). Bu geçici kodlar ile kod defteri oluşturulurken araştırmacı günlüğünden de faydalanılmıştır. Tüm görüşmelerin transkriptleri çıkarıldıktan sonra genel bir çerçeve çizmek adına ilk aşama olarak elle kodlama yapılmış ve bir kod listesi oluşturulmuştur. Başlangıçta dört farklı kategori altında gruplanan 12 kod oluşturulmuştur (bkz. Tablo 1). Bütün transkriptler tamamlandıktan sonra elle oluşturulan kodlar verilerle eşleştirilmiştir. Bu aşamada kodlar tekrar kontrol edildiğinde aslında öğrencilik dönemi deneyimleri ve karşılanan beklentilerin birer kategori olmadığı ve bireysel kaynaklı faktörler altında değerlendirilmesi gereken kodlar olduğu sonucuna varılmış ve kodlar bu şekilde değiştirilmiştir.

Tablo 1. Elle Yapılan Kodlama Sürecinde Oluşan Liste

Ana Tema	Alt Kodlar / Bileşenler
İş Kaynaklı Faktörler	Mesleki durum Maddi doyum Yoğun iş yükü İş ortamı
Bireysel Kaynaklı Faktörler	Kişisel gelişim Saygınlık Geleceğe olumlu bakış
Öğrencilik Dönemi Deneyimleri	Tecrübe Kariyer hedefi Farkındalık
Beklentilerin Karşılanması	Kurum büyüğü
Sağlayan Faktörler	Fırsatlar

Elle kodlama aşaması sonrasında çıkarılan transkriptler Atlas.ti programına yüklenmiştir. Atlas.ti, nitel araştırmaların veri analizi aşamasında kullanılan ve araştırmacıya kodlama, kodların ve temaların görselleştirilmesi konusunda yardımcı olan bir yazılımdır. Elle yapılan kodlamadan son düzenlemeler sonrasında altı tema ve 25 kod üretilmiştir. Ortaya çıkarılmış olan tema ve kodlar Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Oluşturulan İlk Tema-Kod Tablosu

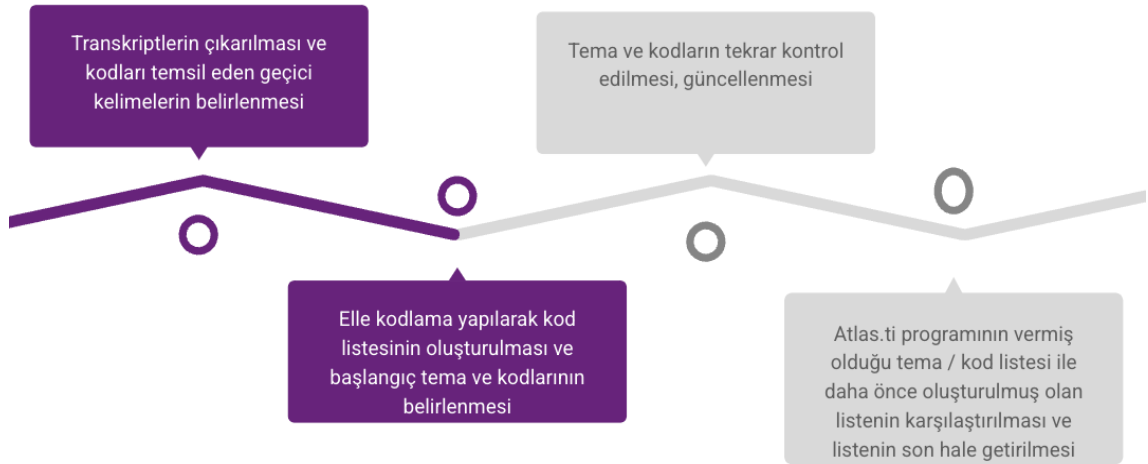
Ana Tema	Alt Kodlar / Bileşenler
Kariyer Seçimi	Öğrencilik döneminde edinilen tecrübe Farkındalık (bölümü bilerek yazma, bölümü okurken çalışılacak kuruma karar verme, özel sektör tercihi, kamu tercihi) Öğrencilikte iş hayatı deneyimleri
Mesleki Doyum	İş tatmini İş tatminsizliği Kurum / şehir büyüklüğü Kurum / şehir küçüklüğü Unvan yükselme imkanının bulunması Unvan yükselme imkanının bulunmaması İş tanımı dışında yapılan işler Mesleki gelişim Kurumun yeniliklere kapalı olması Destekleyici iş ortamı
Maddi Doyum	Düşük ücret İyi ücret Beklenen ücret Yan haklar
Terfi Olanakları	Meslekte yükselme Unvan değişimi Mesleki gelişim
İş Ortamı	Fazla iş yükü Yönetici tavırları Akran tavırları
İlerleme / Gelişim	Mesleki gelişim Bireysel gelişim

Elle oluşturulan kodların kapsamının yeterliliğini kontrol etmek amacıyla Atlas.ti programının yapay zeka ile kod yaratma özelliğinden faydalanılmıştır. Atlas.ti bütün transkriptleri analiz ederek 1136 kod oluşturmuştur. Oluşturulan kodlardan bazıları Almanca, bazıları Türkçe, bazıları ise İngilizcedir. Bu karışıklık muhtemelen dil bariyerinden kaynaklanmaktadır. Atlas.ti programında Türkçe arayüz seçeneği bulunmamaktadır. Yüklenen bütün transkriptlerin Türkçe olması sistemin kafasını karıştırmış olabilir. Bu sebeple Atlas.ti programı kodların oluşturulması için değil, oluşturulan kod listesinin kontrolü amacıyla kullanılmıştır. Bu kod listesi sonrasında bazı kodların birbirinin tekrarı olduğu, bazı kodlar için daha anlaşılır ifadeler kullanılabileceği tespit edilmiştir. Atlas.ti programının oluşturmuş olduğu kod listesi sonrasında güncellenen kod ve tema listesinin son hali Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Oluşturulan Son Tema-Kod Tablosu

Ana Tema	Alt Kodlar / Bileşenler
Kariyer Seçimi	Öğrencilik döneminde edinilen tecrübe Farkındalık Staj döneminde edinilen tecrübe
Mesleki Doyum	İş tatmini İş tatminsizliği Kurum / şehir büyüklüğü Kurum / şehir küçüklüğü İş tanımı dışında yapılan işler Kurum kültürü
Maddi Doyum	Düşük ücret Beklenen ücret İyi ücret Ücretin zamanında yatırılmaması Ücret adaletsizliği
Kariyer Hedefi	Terfi olanakları
İş Ortamı	Fazla iş yükü Yönetici tavırları
İlerleme / Gelişim	Mesleki gelişim Bireysel gelişim

Birkaç defa tekrarlanmış olan kodlama süreci iş akış şeması Şekil 2'deki gibidir.

**Şekil 2.** Tema-Kod Listesi Oluşturma İş Akış Şeması

3.3. GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK

Fenomenoloji deseni ile yapılan çalışmaların geçerlilik ve güvenilirliğini sağlamak için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Geçerlik için kullanılan yöntemler çeşitleme, katılımcı teyidi, ayrıntılı betimleme, teyit edilebilirlik, tutarlılık incelemesi, uzun süreli etkileşim, uzman incelemesi ve akran bilgisine başvurma olarak sıralanabilir (Creswell, 2009).

- Çeşitlendirme: Araştırmada kişilerin ve olayların sistematik değişkenlik göstermesini sağlayarak sonuçların genelleştirilebilirliğini artırmaktır.
- Katılımcı Teyidi: Araştırma sonuçlarının katılımcılar tarafından doğrulanmasıdır.
- Ayrıntılı Betimleme: Verilerin detaylı bir şekilde tanımlanmasıdır.
- Teyit Edilebilirlik: Araştırmanın başka araştırmacılar tarafından aynı yöntemler uygulanarak tekrar edilebilir olmasıdır.
- Tutarlılık İncelemesi: Araştırma sonuçlarının farklı kişilerce incelenerek aynı sonuca varılmasıdır.
- Uzun Süreli Etkileşim: Araştırmacının katılımcı ile kurduğu ilişkinin uzun sürmesi ve bu şekilde deneyimleri daha iyi anlamasıdır.
- Uzman İncelemesi: Araştırma sonuçlarının uzmanlar tarafından incelenmesidir.
- Akran Bilgisine Başvurma: Araştırmacının benzer geçmişte sahip akranlarından bilgi almasıdır.

Lincoln ve Guba (1985) ise nitel çalışmalar için güvenilirlik (trustworthiness) kriterleri olarak inanılabilirlik, aktarılabilirlik, teyit edilebilirlik ve tutarlılık kavramlarını önermiştir. Bu çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini desteklemek için bu kriterler kullanılmıştır.

- Araştırmanın inanılabilirliğini sağlamak için, katılımcı deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması adına yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış, görüşmeler sırasında yapılan analizler için katılımcılara “Bunu mu demek istediniz, bu söylediğinizden bu yorumu yapmam doğru olur mu?” soruları yöneltilerek yapılan yorumların doğruluğu teyit edilmiştir.
- Araştırma bulgularının başka bağlamlara aktarılabilmesi için, betimlemeler sunularak okuyucunun kendi deneyimleriyle karşılaştırma yapabilmesi sağlanmıştır.

- Araştırma sürecinin tutarlılığını sağlamak için, veri toplama ve analiz süreçleri belgelendirilmiştir.
- Bulgu ve yorumların tarafsızlığını göstermek için bulgular doğrudan alıntılar ile desteklenmiştir.

3.4. ARAŞTIRMACININ ROLÜ

Bu araştırmayı yürüten kişi, Bilgi ve Belge Yönetimi (BBY) Bölümü lisans mezunu olup meslek hayatında iş değişikliği deneyimi yaşamış bir bilgi profesyonelidir. Mezuniyetinin ardından özel sektörde, veri tabanı hizmeti sunan bir firmada eğitim uzmanı olarak görev yapmış; daha sonra kariyerine bir üniversite kütüphanesinde referans kütüphanecisi olarak devam etmiştir. Farklı kurum ve pozisyonlardaki bu mesleki deneyim, araştırmacının BBY mezunlarının iş değiştirme nedenlerine yönelik bir merak ve duyarlılık geliştirmesine neden olmuştur.

Araştırmacının bizzat yaşadığı iş değiştirme deneyimi, çalışmaya hem kişisel hem de mesleki bir perspektif katmış; katılımcıların anlatımlarındaki anlam katmanlarının daha derin kavramasına olanak tanımıştır. Bununla birlikte, araştırmacı sürecin nesnelliğini koruyabilmek adına kendi deneyimlerinin etkisinin farkında olarak hareket etmiş, deneyimleri yorumlamamış ve direkt olarak aktarmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

BBY bölümü mezunlarının kariyer fırsatlarını anlamak ve iş değiştirme sebeplerini ortaya koyarak sektördeki durumu nitelemek ve bununla birlikte akademisyenlere, öğrencilere, iş değiştirmek isteyen mezunlara, iş verenlere ve bölümü okumayı planlayan lise öğrencilerine yol göstermek amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada nitel veri analizine dayalı olarak gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular, çalışma koşullarından mesleki tatmine kadar uzanan geniş bir yelpazede altı temel başlık altında kategorize edilmiştir.

4.1. KARIYER SEÇİMİ

BBY bölümü mezunlarının kariyer seçimlerini etkileyen önemli faktörlerden biri henüz iş hayatına atılmadan önce meslek ile ilgili fikirlerinin oluşmasını sağlayan lisans eğitimidir. Lisans eğitimi ve bu dönem başlamadan önce bölüme veya mesleğe yönelik farkındalık düzeyi mezunların kariyer seçimleri, meslek hayatlarındaki mutlulukları ve iş değiştirme kararları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu tema ile katılımcıların lisans eğitimi sürecinde aldıkları dersler sayesinde sektör hakkında edindikleri bilgi birikimi, bölümü seçmeden önce sahip oldukları veya okurken geliştirdikleri farkındalık düzeyi ve staj sürecinde edinilen deneyimlerin iş değiştirme sebeplerine olan etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analizi ile görülmüştür ki lisans eğitiminde edinilen tecrübe, mezunların mesleki memnuniyetini ve iş değiştirme eğilimlerini etkileyen bir faktördür. Öğrencilik döneminde edinilen tecrübenin sektör beklentileri ile ne ölçüde örtüştüğü, katılımcıların mesleğe yönelik farkındalık düzeyleri ve staj deneyimlerinin kariyer kararına nasıl yansıdığı bu bölümde detaylandırılmaktadır.

Kariyer seçimi temasının altında yer alan kodlar şu şekilde sıralanmaktadır.

- Farkındalık: Bu kod altında bölümü bilerek yazmak ve bölümü okurken çalışacağı kuruma karar vermek alt kodları bulunmaktadır. Bu kod kullanılırken bölümü bilerek yazan veya lisans eğitiminde karar verdiği sektörlerde çalışan katılımcıların diğer katılımcılara oranla çalışma hayatlarından memnun olma düzeyleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

- Öğrencilik döneminde edinilen tecrübe: Bu kod, lisans döneminde alınan derslerin kariyer seçimine ve işyerindeki deneyime olan etkisini temsil etmektedir. Alınan bir ders sonrası çalışmak istenilen sektöre (firma, halk kütüphanesi, üniversite kütüphanesi vb.) karar verilmesi veya alınan derslerin öğrencinin sektörel alan ile ilgili bilgisine katkı sağlamaması, iş ortamında karşılaşılan durumlardan, yapmaları gereken işlerden okulda bahsedilmemiş olması ifadeleri bu kod ile etiketlenmiştir.
- Staj döneminde edinilen tecrübe: Bu kod, lisans döneminde yapılan stajın veya stajların iş hayatına, kariyer seçimine ve iş değiştirme sebeplerine olan etkisini ifade etmektedir. Staj sürecine ek olarak kişilerin yaptığı staj sayısının iş hayatlarına olan etkisi de analiz edilmiştir.

4.1.1. Farkındalık

Türkiye’de üniversite ve bölüm seçimi üzerine yapılan araştırmalar, öğrencilerin seçimlerini etkileyen birkaç temel faktörü ortaya koymaktadır. Lisans eğitiminin tamamlanacağı bölümün seçiminde öğrenciler için kişisel ilgi alanları, kariyer beklentileri ve sistemik faktörler önemli rol oynamakta, şans ise ikinci planda kalmaktadır (Korkut Owen vd., 2013). Öğrenciler genellikle yeteneklerine uygun, yüksek iş olanakları ve sosyal prestij sunan bölümlere öncelik vermektedir (Aydemir, 2018). Öğrencinin okuyacağı bölümün kapsamını ve içeriğini bilerek seçmesi, hem eğitim sürecinde hem de meslek hayatında daha mutlu ve başarılı olmasını sağlayabilir. Bilinçli bir bölüm seçimi, öğrencinin kariyer hedeflerini netleştirmesine, eğitim sürecinde motivasyonunu korumasına ve mezuniyet sonrası iş bulma sürecinde daha az zorluk yaşamasına yardımcı olabilir. Özellikle BBY gibi disiplinler arası bir alanda, öğrencilerin bölümün sunduğu fırsatları ve çalışma alanlarını önceden anlaması, mesleki tatmin ve uzun vadeli kariyer başarısı açısından kritik önemdedir. Bu nedenle, bu çalışmada lisans eğitimi sürecindeki mesleki farkındalığa ek olarak lisans döneminin hemen öncesini kapsayan üniversite ve bölüm tercihi sürecindeki farkındalık seviyesinin de iş hayatı ve iş değişimleri üzerine olan etkisi analiz edilmiştir.

Görüşmelerden çıkarılan veriler sunulmadan önce çalışmaya dahil edilen BBY bölümlerinin web siteleri bölüm hakkında verilen bilgiler açısından incelenmiştir (Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, 2024; Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge

Yönetimi Bölümü, 2024; İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, 2024; Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, 2024).

Tablo 4. Bölüm Web Siteleri İncelemesi

Üniversite	Ankara Ün. BBY Bölümü	Hacettepe Ün. BBY Bölümü	Marmara Ün. BBY Bölümü	İstanbul Ün. BBY Bölümü
Ders Programı	Var	Var	Var	Var
Ders İçerikleri Hakkında Detaylı Bilgi	Yok	Var	Yok	Yok
Mezun Öğrenciler Hakkında Bilgi	Yok	Yok	Yok	Yok
Muhtemel İstihdam Alanları	Var	Var	Yok	Var

Her ne kadar her bölümün web sayfasında ders programları sunulmuş olsa da Ankara Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi BBY bölümleri sayfalarında dersler sadece başlık olarak verilmiş, içerikleriyle ilgili herhangi bir bilgi sunulmamıştır. Ek olarak Marmara Üniversitesi BBY bölümü sayfasında çalışma kapsamında bu inceleme yapılırken içinde bulunan 2024-2025 Bahar Dönemi ders programı yer almamaktadır. Bölüm mezunlarının çalıştığı kurumların bölüm web sitelerinde yayınlanması bölümü seçecek öğrencilerin muhtemel iş alanlarını görmesine katkı sağlayacaktır. Fakat dört bölümün web sayfasında da mezunlara yönelik bir bilgi bulunmamaktadır. Hacettepe Üniversitesi BBY bölümü web sayfasında bir “mezun portalı” mevcut olup, bu sayfaya sadece bölüm mezunları erişebilmektedir. Sonuç olarak, henüz seçeceği bölüme ve kariyerine karar verememiş öğrencilerin bu web sayfalarını inceleyerek bölüm mezunlarının çalıştığı kurumlar hakkında bilgi edinmesi mümkün değildir. Marmara Üniversitesi BBY bölümü web sayfasında bölümden mezun olan öğrencilerin hangi alanlarda çalışabileceği bilgisi bulunmaktadır. Diğer üniversitelerin sayfalarında ise benzer olarak çalışılabilecek yerler için kütüphaneler, arşiv ve dokümantasyon merkezleri, yazılım şirketleri verilmiştir. İstanbul Üniversitesi BBY bölümü web sayfasında verilen bilgiler bu üç sektör ile sınırlıyken Ankara Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi BBY bölümü web sayfalarında basılı veya elektronik ortamda dizinleme ve öz hazırlama hizmeti sunan kuruluşlar, firmalarda Ar-Ge üzerine çalışan birimler de BBY mezunlarının çalışabileceği sektörler olarak sunulmuştur. Diğer sayfalardan farklı olarak Hacettepe Üniversitesinin sayfasında mezunların bilgi mimarı, web tasarımcısı gibi unvanlar ile çalışabileceği de belirtilmektedir. BBY bölümünün potansiyel iş alanları, bölümlerin web sayfalarında da belirtildiği üzere oldukça çeşitlidir. Yapılan araştırmada, bu çeşitli alanlarda çalışan 25 kişiyle gerçekleştirilen

görüşmelerde, her bir iş alanının kendine özgü dinamikleri ve uzmanlık gereksinimleri olduğu ortaya çıkmıştır. Örneğin, bir halk kütüphanecisinin iş süreçleri ile bir üniversite kütüphanecisinin iş süreçleri aynı değildir (ilgili bölümlerde detaylandırılmıştır). Bu sebeplerle farklı iki kütüphanede çalışan kişilerin bile sahip olması gereken tamamen farklı beceriler ve bilgi birikimleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, bölümlerin web sayfalarında sunulan iş olanaklarına ilişkin bilgiler, bu alanların her birinin nasıl bir iş süreci gerektirdiği konusunda yeterli detay sunmamaktadır. Ayrıca, bölümü seçen öğrencilere, hangi sektörde çalışmak istiyorlarsa o alana yönelik hangi dersleri almaları gerektiği veya hangi becerileri geliştirmeleri gerektiği gibi kritik bilgiler de verilmemektedir. Bu durum, öğrencilerin kariyer planlamasını zorlaştırabilir ve mezuniyet sonrası iş hayatına hazırlık sürecinde eksikliklere neden olabilir. Bu durum sebebiyle farkındalık kodu altında “bölümü bilerek yazma” ve “bölümü okurken sektör hakkında farkındalık edinme” şeklinde iki alt koda yer verilmiştir.

Üniversite okuyacak öğrencilerin bölüm seçiminde kişisel ilgi alanları, kariyer beklentileri ve sistemik faktörlerin önemli rol oynamakta olduğu bu bölümün başında belirtilmiştir (Korkut Owen vd., 2013). Henüz okuyacağı bölüme karar verememiş olan öğrencilerin bölüm hakkında bilgi alabileceği ilk kaynak bölüm web sayfalarıdır. Fakat daha önce de belirtildiği gibi bu çalışmada incelenmiş olan dört üniversitenin BBY bölümü web sayfaları bölümü yeterince tanıtmamaktadır. BBY bölümü hakkında, bölümü seçen öğrencilerin bile fazla bilgisinin olmadığını, *Katılımcı 3*’ün “*Bölümü kazandığımda içeriğini bilmiyordum. Mezunların kütüphaneci olduğunu rehberlik öğretmenimden öğrendim ve ilk tepkim ‘Ay, suratsız bir kütüphaneci olacağım’ oldu.*” sözleri destekler niteliktedir. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sonrasında BBY bölümünü, bölüm kapsamını ve iş imkanlarını bilerek seçenlerin çalışacakları alana da daha bilinçli bir şekilde karar verdikleri gözlemlenmiştir. *Katılımcı 3*, “*Ben lisedeyken abim BBY bölümü öğrencisiydi. Dersleri falan çok ilgimi çekiyordu. Bu bölümü isteyerek seçtim. Abimin yaptığı mesleği yapmak istiyordum. Onun yolundan giderek seçtiği dersleri seçtim, onun çalıştığı kurumda staj yaptım ve yaptığım işten hep keyif aldım.*” sözleriyle bölüme bilinçli olarak gelmenin yapılan işte mutlu olma konusundaki önemini göstermektedir.

4.1.2. Öğrencilik Döneminde Edinilen Tecrübe

Çalışma kapsamındaki dört farklı üniversitenin BBY bölümlerinde lisans eğitimi sırasında alınabilecek dersler oldukça çeşitlidir. Katılımcılardan lisans döneminde aldıkları derslerin iş hayatlarına nasıl yansıdığını analiz etmek amacıyla sorulan sorulara alınan cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan en belirgin bulgulardan biri lisans eğitiminin sektöre yönelik gerçekleri öğrencilere anlatma anlamında eksik kaldığı olmuştur. Bir il halk kütüphanesinde çalışan ve şu an çalıştığı kurumdan önce daha küçük bir ilde il halk kütüphanesinde görev yapmış olan *Katılımcı 3*, göreve ilk başladığı dönemdeki iş süreçlerine karşı olan şaşkınlığını *“Biz uzaya mekik fırlatacağımızı düşünerek mezun oluyoruz. Ama sonra ilk atandığımda hayatımın şokunu yaşayarak gerçeği gördüm. Bana nöbet tutacaksın dediler. Ödünç verme bankosuna gittim, tahtadan tabut gibi bir şey var. Dediler ki bu ödünç verme için kullanılan araç. Nasıl yani dedim, hiç görmedim çünkü böyle bir şey okulda da hiç bahsetmediler hala böyle sistemleri kullanan kütüphaneler olduğundan. Nasıl kullanıldığını sordum. Üye kartı oluyor, kitap fişi oluyor. Kitap fişinin içine koyuyorsun, 15 gün sonraya gidiyorsun. Orada tarih oluyor. Oraya yerleştiriyorsun. Okuyucuyu buluyorsun. Geline yine tarihe gidiyorsun. Deftere not ediyorsun.”* olarak ifade etmiştir. Görüşme sırasında derslerde öğrendiği hiçbir şeyi ilk atandığı kurumda kullanamadığını ve zamanının buradaki iş süreçlerini anlamak ve ayak uydurmakla geçtiğini belirtmiştir. Kendi deyimiyle özellikle il halk kütüphanelerine atanan yeni mezunların *“sudan çıkmış balığa”* döndüğünü ve iş süreçleri ve işini nasıl yapabileceği ile ilgili bilgi alabilmek için çevrimiçi bir konuşma uygulamasında kurulan ve başka halk kütüphanecilerinin bulunduğu gruplara girmeleri gerektiğini belirtmiştir. Başka bir halk kütüphanesinde görev alan *Katılımcı 24* de yine lisans eğitimi boyunca halk kütüphaneleri hakkında yeterli eğitimi alamadığını *“Bence lisansta da öğrencilere çok bir şey vermiyorlar. Hem sektörü asla bilmiyoruz. İşte mesela halk kütüphanesinde karşımızda neler çıkacak bilmiyoruz. Ben mesela halk kütüphanesine ilk atandığımda bildiğim tek şey KOHA’ya kitap kaydetmekti. Bunun belge.net’i var, bunun muhasebesi var, maaş ekranı var. Bunların hiçbiri yoktu. Hadi bizim zamanımızda yok, şimdi bakın halk kütüphanecileri nelerle boğuşuyor. Ya biraz derslere koyun. Fatura nasıl ödenir, maaş nasıl yapılır. Ama bizim hocalarımız bunları bilmiyor ki, bunları öğretsinler. Geçiyorlar, ee işte halk kütüphaneleri istenilen seviyeye gelmiyor. Ya kütüphaneci maliyeye boğuşmaktan kullanıcısıyla ilgilenemiyor ki. Ben kalorifer mi yakayım, tuvalet mi temizleyeyim, fatura mı ödeyeyim, maaşı mı kovalayayım, gelen kullanıcıya güler yüz mü göstereyim? Kaça bölüneyim. Bir de bunları kendimiz öğrenmeye çalıştığımızda*

daha beter oluyor.” sözleri ile belirtmiştir. Katılımcıların deneyimlerinden yola çıkılarak derslerde anlatılan halk kütüphaneleri ile gerçekteki durumun birbirinden çok farklı olduğu yorumu yapılabilir.

Farklı şekilde arşiv alanında çalışan *Katılımcı 19*, lisans döneminde bilinçli olarak arşivcilik ile ilgili dersleri seçmiş olmasına rağmen arşivciliğin farklı alt dallarından bazılarında lisans eğitimi boyunca hiç bahsedilmediğini ve bu alt dalları çalıştığı kurumda öğrendiğini *“Yani demek istediğim daha böyle bizim mesleğin kapalı kutusunun içerisinde değil de daha dışında olmak istiyorum. Çünkü çok fazla arşivcilik terimiyle karşılaştım burada (şu anda çalıştığı kurumdan bahsetmektedir), bu vakfın içerisinde. İnsanlar feminist arşivcilik yapabiliyorlar, azınlık arşivciliği yapabiliyorlar. Biz bölümde okurken bu tarz şeyleri hiç görmedik, hiç de hiç alışkın değiliz. Bunlar ne demek ben burada öğrendim açıkçası.”* şeklinde ifade etmiştir. Akademisyen olarak çalışan *Katılımcı 22* ise öğrencilerin lisans eğitiminde edinecekleri farkındalık konusunda akademisyenlerin sahip olduğu bakış açısı, bilgi birikimi ve öğrencilere verdiği desteğin önemini kendi deneyimi üzerinden *“Üniversitedeki öğretmenliğin, akademisyenliğin sadece dersi anlatıp çıkmak olmadığını, onları bir iş sahibi etmek olduğunu öğrendim. Her gün olmasa da iki günde, üç günde bir gelen ilanları onlarla (öğrencilerinden bahsediyor) paylaşıyorum. Onlarla ilgileniyorum. Bu beni mutlu ediyor. Çünkü bu şekilde hocalarla biz de karşılaştık. Onlar bizim elimizden tuttu. Ben İstanbul’da okuyamıyordum normalde belli şartlarda. Ve bırakıp gidecektim okulu. Elimden tutan hocalar sayesinde devam ettim. Aynı şeyi şu an yapabiliyor olmak beni mutlu ediyor açıkçası.”* sözleri ile belirtmiştir. Aynı katılımcının akademisyenler için bir diğer tavsiyesi de akademiye girmeden önce mutlaka sektörde çalışmalarıdır. Ancak bu şekilde sektörü anlayıp öğrencilerine aktarabileceklerini belirtmiştir.

Lisans döneminde sektörde çalışılabilecek farklı alanların yeterince tanıtılmadığının bir göstergesi de *Katılımcı 23*’ün *“Okurken hangi alanda / nerede çalışmak istiyordunuz? Bu düşünce kaçınıcı sınıftayken kafanızda belirmeye başladı?”* sorusuna verdiği *“Yani sektörün çok böyle diğer ayaklarıyla ilgili pek bir bilgim yoktu. Çalışan, bizden bir sene önce mezun olan arkadaşlar farklı alanlarda çalışıyorlardı. Farklı alanlarda kısmi işin veri tabanı kısmında. Ya da hukuk firmalarında evrak düzenleme işleriyle uğraşan, hastane arşivlerinde çalışan arkadaşlarım vardı. Ben sektör hakkında onlardan bilgi aldım.”* yanıtıdır. BBY öğrencileri ne bölümü seçmeden önce bölüm web sayfalarından, ne de bölümü seçtikten sonra aldıkları derslerden faydalananarak çalışma alanları

hakkında bilgi sahibi olmamaktadır. Her okulun öğrencilerini farklı sektörlere yönelik yetiştirdiğini düşünen *Katılımcı 24*, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesini karşılaştırarak birinin kütüphaneci, diğerinin ise arşivci yetiştirdiğini, ders yoğunluklarının da buna göre olduğunu belirtmiştir. Şu anda halk kütüphanesinde görev alan *Katılımcı 24* hem açılan derslerin özel bir alana yönelik olması, hem de okulun kendisine yüklemiş olduğu arşivcilik misyonu sebebiyle mesleğe ilk başladığında katalog bile yapamadığını, bulunduğu sektörde mutlu olmadığını ve kendisini olması gerektiği yerden daha aşağıda hissettiğini belirtmiştir. Bölüm web sitelerinde okulların öğrencilere vermiş olduğu *“Biz kütüphaneci yetiştiririz”, “Biz arşivci yetiştiririz”* gibi bir misyon bulunmamaktadır. Bu tür bir ayrımı anlamamanın tek yolu bölümlerde verilen derslerin incelenmesidir. Fakat daha önce de belirtilmiş olduğu gibi ne yazık ki bazı bölüm web sitelerinde ders içerikleri detaylı olarak yer almamaktadır. Bu durumun sonucunda öğrencinin seçtiği okulun ders programının kendisine uygun olan sektöre yönelik olması tamamen şans eserdir. Öğrencinin ders programlarını önceden inceleyip bu konuda bir karara varabilme imkanı bulunmamaktadır.

Okul kütüphanesinde görev alan *Katılımcı 25* sektör konusundaki bilgisizliğini ve belli sektörlerin alanımız tarafından ne kadar az konuşulduğunu *“Ben okul tarafına geçtiğim zaman okul kütüphaneciliği ile ilgili sorunları görmeye başladıkça bir şeyler söylemeye başladım. Bana dokunmayan yılan bin yaşasın değil kesinlikle ama bilmiyordum yani. Bir okul kütüphanecisinin sorunları ne mesela hiçbir fikrim yoktu. Neye maruz kalıyor hiçbir fikrim yoktu. Girip işin içine gördükçe birçok negatif şeyi de gördüm. Şey algısı uyandı hatta direkt hani ya bunlar neden daha önce konuşulmamış? Ben bir de toplantılara falan katılan biriydim. Kütüphane haftasında giderim. Okurken de gittim çok, okuduktan sonra da gittim. Hiç hatırlamam böyle bir konu böyle bir şey. Ya da benim algım kapalı tamamen o noktaya karşı bilmiyorum. Ne zamanki bu işin içine girdim birçok noktada negatif yönünü gördüm. Özlük hakları buna dahil.”* Farklı alanlarda çalışan katılımcıların deneyimlerinden yola çıkılarak öğrencilerin lisans eğitiminde, sektöre yönelik bilgi sahibi olmadıkları, ancak iş hayatına atıldıklarında hem işin gerekliliklerini hem de sorunlarını keşfedebildikleri görülmektedir.

4.1.3. Staj Döneminde Edinilen Tecrübe

Staj, meslek edinmeye yönelik bir uygulamalı öğrenme dönemini ifade eder (Türk Dil Kurumu, 2025). Bu süreç, öğrencilere teorik derslerde elde edilemeyecek pratik yetiler

kazandırmakla kalmayıp aynı zamanda iletişim becerilerini geliştirmelerine, iş ortamında takım çalışmasına aşına olmalarına ve profesyonel hayattaki dinamikleri anlamalarına olanak tanır. Kazanılan bu yetkinlikler, öğrencilerin iş bulma ve daha yüksek kazanç elde etme olasılıklarını artırabilir (İsmail, 2018). Staj sürecinde öğrenciler, meslek profesyonelleriyle bir arada çalışarak onların günlük faaliyetlerini gözlemleme şansına sahip olur ve mesleki farkındalıklarını geliştirirler (Bird vd., 2015). Stajın bir diğer avantajı ise öğrencilere, mezuniyet sonrasında kısa bir süre içinde iş bulma olasılıklarını artırma imkanı sunmasıdır. Staj süresince öğrenciler, işverenlerle formal olmayan bir ilişki kurabilir ve bu sayede iş kaynaklarına daha etkili bir şekilde ulaşabilirler. Ayrıca, işyerlerinin stajyer öğrencinin performansını değerlendirme şansı, onu diğer adaylara göre daha güçlü bir çalışan yapar (Taylor, 1988). Her alanda olduğu gibi bilgi bilimi¹ alanında da stajlar mesleki gelişimin olmazsa olmazlarından (Kelsey ve Ramaswamy, 2005). IFLA'ya göre bilgi bilimi eğitim müfredatı, programın amaç ve hedeflerini kapsayan derslerin yanı sıra mesleki yetkinlik kazanma ve bu yetkinlikleri gösterme ortamı sağlayan uygulamalar da içermelidir (IFLA, 2012). Tıpkı teorik olarak alınan derslerde olduğu gibi bilgi bilimi eğitim programı kapsamında alınan stajların da öğrencilerin teori ve uygulama arasındaki bağı daha iyi anlayabileceği, meslek hakkındaki düşüncelerini bir aşama ileri taşıyabileceği şekilde planlanması ve uygulanması gerekir (Južnič ve Pymm, 2016).

Staj sürecinin iş hayatına ve iş değiştirme sebeplerine olan etkisinin anlaşılması amacıyla katılımcılara staja yönelik sorular da yönlendirilmiştir. Çeşitliliğin sağlanması adına farklı üniversitelerden mezun olan katılımcıların lisans eğitimi boyunca yaptığı staj sayısı da dikkate alınmıştır. Katılımcıların bir kısmı üç, bir kısmı iki zorunlu, bir kısmı bir zorunlu staj yapmıştır. Buna ek olarak öğrencilik döneminde gönüllü çalışma deneyimi olan katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcılardan üçünün staj dönemi COVID-19 dönemine denk gelmiş ve stajlar çevrimiçi olarak uzaktan gerçekleşmiştir.

¹ Bilgi bilimi, bilgi ve teknolojinin kesişim noktasında yer alan, çok disiplinli bir alandır. Bu alan, bilginin toplanması, sınıflandırılması, depolanması, geri getirilmesi ve kullanımı ile ilgilenir (Karamuftuoglu, 2009).

Tablo 5. Katılımcı Staj Durumları

Katılımcı	1 Zorunlu staj	2 Zorunlu Staj	3 Zorunlu Staj	Gönüllü Çalışma
Katılımcı 1	x			
Katılımcı 2			x	
Katılımcı 3	x			
Katılımcı 4	x			x
Katılımcı 5			x	x
Katılımcı 6		x		
Katılımcı 7	x			
Katılımcı 8		x		
Katılımcı 9	x			
Katılımcı 10				x
Katılımcı 11		x		
Katılımcı 12		x		x
Katılımcı 13		x		
Katılımcı 14		x		x
Katılımcı 15		x		
Katılımcı 16		x		x
Katılımcı 17	x			
Katılımcı 18			x	x
Katılımcı 19		x		
Katılımcı 20	x			
Katılımcı 21		x		
Katılımcı 22		x		
Katılımcı 23		x		
Katılımcı 24		x		x
Katılımcı 25		x		
Toplam	7	14	3	8

Stajın mesleki gelişimdeki rolü ve uygulamalı deneyim kazandırma açısından taşıdığı önem, literatüre dayandırılarak gösterilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda görülmüştür ki, bölümün staja verdiği önem de öğrencileri sektöre hazırlamak açısından oldukça önemlidir. Çalışma kapsamına alınan dört bölümün farklı staj programları bulunmaktadır. Bu farklılıkların sunumu açısından bölümlerin web sayfaları staj konusunda verdikleri bilgiler açısından incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonrasında Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi BBY bölümü web sayfalarında staj konusunda detaylı bilgi verildiği görülmüştür. İstanbul Üniversitesi BBY bölümü web sayfasında ise staj ile ilgili herhangi bir bilgi yer almaktadır.

Tablo 6. Bölüm Web Siteleri Staj Bilgileri

Üniversite	Ankara Ün. BBY Bölümü	Hacettepe Ün. BBY Bölümü	Marmara Ün. BBY Bölümü	İstanbul Ün. BBY Bölümü
Zorunlu Staj Sayısı	Var	Var	Var	Yok
Staj Yapılabilecek Kurumlar	Var	Var	Var	Yok
Zorunlu Staj Süresi	Var	Var	Var	Yok

Staj döneminin sektörde deneyim kazanmak ve potansiyel iş fırsatları açısından ne kadar önemli olduğu yapılan görüşmelerle de ortaya konmuştur. Stajın öğrenciler için iş fırsatı yaratma konusundaki önemi, *Katılımcı 1*'in “Okulda bizi staj yerlerimize yerleştirirken özel sektör, kamu gibi farklı farklı yerlere gönderdiler ama bazı arkadaşlar özel sektörde staj yaptıkları için onlar daha sonra staj yaptıkları kurumlarda işe alındılar, bu fırsatı iyi değerlendirdiler. Benim öyle bir şansım olmadı ve bu beni o dönem biraz üzdü çünkü mezun olduktan sonra direkt işe girip para kazanmamız gerekiyor. Fakat benim iş bulmadan Ankara’da kalmam mümkün değildi, çünkü il dışından geliyordum. O yüzden de açıkçası benim memleketeye dönmem gerekti.” ifadesinden de anlaşılmaktadır. Öğrenciler stajı sadece bir deneyim olarak değil, aynı zamanda kendilerini potansiyel yöneticilere kanıtlayabilecekleri bir alan olarak da görmektedir. Hatta *Katılımcı 1*'in iş potansiyeli daha yüksek olan özel sektörde staj yapan kişileri şanslı olarak değerlendirmesi de staj döneminin iş bulma konusundakini önemini vurgular niteliktedir. Staj sayesinde kariyerine henüz yeni mezunken hızlı bir şekilde başlayan *Katılımcı 22*, staj sürecinin kariyerinin ilerleyişi üzerine olan etkisini “Normalde mezun olup KPSS'ye girecektik. Sonra da bir halk kütüphanesine atanacaktık. Lisans döneminde plan bu şekildeydi. Staj sonrasında değişti süreç. Staj bittiğinde beni yetkililer çağırdı. Biz burada part-time çalıştırıyoruz. Bu staj sürecini biz değerlendirdik. Bizim için çok olumlu. Çalışmak ister misin dediler. Tabii bizim için piyango gibi bir şey oldu. Ben de orada part-time olarak çalışmaya başladım ve öyle devam etti.” sözleri ile aktarmıştır.

Yapılan görüşmeler sonrasında görülmüştür ki, staj sürecinin verimliliği ve öğrencilere kazandırdıkları, büyük ölçüde stajın yapıldığı kurumun yapısı, çalışma kültürü ve öğrenciye sunulan imkanlara bağlıdır. Bu nedenle, yalnızca bir zorunlu staj yapan katılımcılar için bu sürecin ne kadar verimli geçtiği, büyük ölçüde staj yapılan kurumun niteliklerine ve staja olan bakış açılarına göre şekillenmiştir. Bu açıdan bakıldığında, tek bir staj deneyimi yaşayan öğrenciler için staj sürecinin kazanımları, büyük ölçüde “şans” faktörüyle ilişkilendirilebilir. Eğer seçilen kurum staj konusuna önem veren, stajyerlerine mesleğe dair beceriler katma amacıyla olan bir kurum ise öğrencinin de süreci verimli

gececektir. Fakat kurum stajyer öğrenciye sadece çalışanların yapmak istemediği, kolay fakat zaman alan işleri yapabilecek ücretsiz işçiler olarak bakıyorsa staj süreci öğrenci için mesleğe dair bir şeyler öğrenmediği, sadece bulunduğu kurumda ayak işlerini hallederek tamamladığı bir sürece dönüşecektir. Bu durumu göstermek adına takip eden kısımda, yalnızca bir zorunlu staj yapan katılımcıların deneyimlerini inceleyerek, staj sürecinin verimliliğinin nasıl kuruma bağlı olarak değiştiği ve bu durumun öğrenciler üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

Katılımcı 1, sadece bir zorunlu stajın olduğu bir BBY bölümünde lisans eğitimini tamamlamıştır. Zorunlu stajını tamamladığı kurum, devlete bağlı olarak çalışan bir araştırma kurumudur. İş bulma potansiyeli daha yüksek olduğu için stajı özel sektörde yapmak istediğini görüşme sırasında belirtmiştir. Staj süreci ile ilgili deneyimi sorulduğunda *“Aslında çok heyecanlı olarak gittiğim ve çok merak ettiğim bir kurumdu. Üç aylık süreçte 10 gün falan her şubede bir gün olacak şekilde işlerin nasıl yürüdüğünü bize gösterdiler, sonra bize orada yetişmesi gereken bir iş verdiler. Verileri direkt kopyalayıp yapıştırma işiydi. O bizi yetiştirmekle ilgili bir iş değildi, kimsenin yapmak istemediği ama yapılması mecbur olan bir işi bizim yapmamızı istediler. Açıkçası bana çok fazla bir şey katmadı. Sadece içerisinde bulunmuş oldum. Böyle bir kurum varmış, bu bu birimler varmış bunu öğrenmiş oldum. Ama beni yetiştirmede.”* yanıtını vermiştir. Aynı üniversiteden mezun olan *Katılımcı 9*, staj sürecini *“Staj benim için kötü bir deneyimdi aslında, hatta staj raporuna ne olur başka kimseyi oraya göndermeyin yazmıştım. Bize soruldu ilk başta nereleri tercih ediyorsun? Ben de üniversite kütüphanesi istemiştim ama bu kadar kötü olabileceğini düşünmemiştim. Biraz şanssızlık işte **** Üniversitesi Kütüphaneleri diye geçti benim stajım. Çok kampüs var. Çok kütüphanesi olduğu için hani bayağı verimli olur diye düşünmüştüm. Sorun şuradan kaynaklandı. Biz gittiğimizde Daire Başkanı bizi beklemiyormuş. Hani sürecin değiştiğinden habersizmiş bizi o anda beklemiyormuş. Öyle gelişigüzel programsız bir şekilde harcadılar günlerimizi.”* sözleriyle anlatmıştır. Tek staj yapan *Katılımcı 3* ise çalışmak istediği alana göre staj kurumunu seçtiği için staj döneminin iş tatmini açısından oldukça doyurucu olduğunu *“Ama eğitim dönemimizde stajımızı seçerken hep biliyorsunuz bunu göz önünde bulundurarak yapıyoruz. Staj yaptığım kurumu kendim gönüllü olarak seçmiştim. Yöneticisinin adını hep duyuyordum. Öğrenciliğimden de seviyordum güçlü, donanımlı kadınları. Herkes şey demişti yani, stajını tamamlayamazsın, çok zorlanırsın diye. Ama hiç öyle şeyler yaşamadım. Tam tersi çok eğitici, öğretici bir staj dönemi oldu.”* sözleriyle ifade etmiştir. Tek zorunlu staj yapan

Katılımcı 7 de benzer şekilde staj sürecini “*Ben stajımı ***** Üniversite Kütüphanesinde yapmıştım. Orada da çok verimli bir staj sürecim oldu. Çok memnun ayrılmıştım.*” sözleriyle anlatmıştır. Farklı deneyimler göz önüne serildiğinde de görülmüştür ki tek zorunlu stajın bulunduğu programlarda staj sürecinin verimliliği şansa bağlıdır.

Staj sayısının farklı kurumları tanıma konusundaki katkısını iki staj yapmış olmasına rağmen 3. stajının iptal olmasını üzücü bir deneyim olarak tanımlayan *Katılımcı 11*’in “*Ben Kurum Kütüphanesini görmeyi de isterdim açıkçası. *****’ü (kurum kütüphanesi) ayarlamıştık aslında ama okuldan üçüncü staja gerek olmadığını söylediler. O sebeple kaldı. Yani böyle aslında daha farklı yerler görmek, işte her dönem farklı yerlere gitmek bölümü tanımak açısından iyi bir şey. Sadece halk kütüphanesinde çalışılmayacağını, sadece üniversite kütüphanesinde çalışılmayacağını, kurumların olduğunu, işte ne bileyim şirketlerin olduğu, özel şirketlerin işte bu veritabanlarının olduğu kısımları da bilmek gerek. Sadece halk ve üniversite kütüphanelerini görmek bence bir staj dönemi için yetersiz.*” sözleri ile anlatmaktadır.

Staj döneminin çalışılacak sektörü seçme ve çalışma alanlarını tanıma konusundaki önemi ve etkisi de yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan bir başka olgudur. Lisans döneminin başında kütüphanede çalışmaya karar veren *Katılımcı 12*, çalışacağı kütüphane türüne karar verebilmek için staj dönemini değerlendirdiğini “*Ben bölümdeyken girdiğim andan itibaren kütüphaneci olma kararını vermiştim zaten. Ama sanat kütüphanelerine ilgim vardı, o yüzden ***** ve *****’de (sanat kütüphaneleri) staj yaptım. Bir yandan da okul kütüphaneciliğini merak ediyordum. O yüzden de *****’de (okul kütüphanesi) de staj yaptım. Mezun olunca çalışacağım yerin kütüphane olacağı kesindi ama sanat kütüphanesi de olsa iyi olur diye düşünüyordum. Böyle bir şeyim vardı, yoksa üniversitede halk kütüphanesini istemiyordum. Hiç KPSS’ye girip bir yere atanmayı düşünmedim. Çalışmak istediğim kütüphane türüne de staj döneminde karar verdim. Yani okulda aldığım derslerden değil, staj ile kafamda nerede çalışmak istediğim oluştu.*” sözleriyle anlatmaktadır. *Katılımcı 12*’nin bu sözleri staj döneminin öğrencilerin kurumlarda yapacakları işleri görmeleri ve bu deneyim sayesinde kariyerlerine bilinçli bir şekilde başlamaları konusunda ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Staj süreci öncesinde kariyerine arşivde başlamayı planlayan *Katılımcı 15* ise staj sürecinin kararını nasıl yönlendirdiğini “*Ben bölüme ilk başladığımda arşivci olmayı düşünüyordum ya da işte grafik tasarımıyla ilgilirdim diye düşünüyordum. Kütüphane stajını yaptıktan sonra gerçekten mesleğin bana göre olduğunun farkına*

vardım. Mesleği sevdim açıkçası stajda. Sonrasında zaten kütüphaneye yöneldim.” sözleriyle ifade etmektedir. Staj süreci sayesinde karakter ve zevklerine daha uygun olan kariyer yolunun farkına varan bir diğer katılımcı da *Katılımcı 19*'dur. *Katılımcı 19*'un “*Kütüphaneci olmak pek istemiyordum. Bu bölüm okurken de kütüphaneci olmak gibi bir hevesim yoktu. Ama zorunlu olarak hem kütüphane hem de arşivde staj yapmalıydık. Kütüphane stajından sonra da kesinleşti kafamda. Kütüphaneci olmam ben dedim. Sonra arşivde staj yapınca fark ettim. Özel arşivleri daha çok seviyorum. Daha keyifli geliyor bana. Sonra seçmeli dersleri falan özel arşiv üzerinden alınca daha da kesinleşti kafamda. Mezun olduktan sonra da zaten genelde arşivde çalıştım.*” sözleri kariyer yolunun seçilmesinde stajın önemini vurgularken, daha alt sınıflarda yapılan stajların alınan dersler üzerine etki edip lisans döneminde muhtemel kariyerin desteklenmesini de sağladığını göstermektedir. Stajın kariyer seçimi üzerine olan olumlu etkisinin bir diğer göstergesi de *Katılımcı 25*'in “*Ben bölümü bilerek ve isteyerek tercih etmedim. O yüzden de mezun olunca tam ne yapacağımı bilmiyordum. Staj benim için bu noktada çok önemliydi. Gerçekten ne yapacağımı anlayacağım bir nokta olduğu için ben ekstra özendim. Yani iyi bir yerde olsun, ben ne yapacağımı gerçekten göreyim diye. O zaman ***** Üniversitesi Kütüphanesine bir mail atmıştım. İki, üç satırlık bir maildi bu. Onlar da kabul ettiler. Aslında evimle kurum arasında mesafe olmasına rağmen, bir ay orada bir staj dönemim oldu, eğitim gibi geçti. Güzeldi, ne yapacağımı da çok iyi anlamış oldum. Ondan sonraki stajımı da üçüncü sınıfta arşivde yaptım. Orası da çok güzeldi benim için. Tarihi belgelerin olduğu bir bölümdü. Yine belli periyotlarla, oradaki bütün birimleri gezerek yaptığımız bir stajdı o da. İkisi de benim için kıymetliydi, güzeldi. Yani ne yapacağımı anlamam için ikisi de bana güzel şeyler kattı diyebilirim.*” sözleridir. Katılımcıların ifadelerinden de görüleceği üzere birden fazla staj yapan kişilerin farklı kurumları deneyimleme ve kariyer yollarını bu deneyimlere göre şekillendirme fırsatları olmuştur. Bu fırsat katılımcılara henüz mezun olmadan kişilik ve yeteneklerine uygun olan kariyeri seçme şansı vermiştir. Katılımcı deneyimlerinin ortaya koyduğu sonuç, lisans döneminde birden fazla staj olmasının mesleğin daha iyi tanınması açısından faydasıdır.

Çalışmanın bu kısmına kadar olan bölümünde lisans eğitiminin kariyer üzerine olan etkisi paylaşılmıştır. Bu bölüm sonrasında görüşmeler sonucu ortaya çıkan iş değiştirme sebepleri üzerinde durulacaktır.

4.2. MESLEKİ DOYUM

Çalışmanın ikinci teması olan mesleki doyum, katılımcıların iş değiştirme kararları üzerinde etkisi olan işin kapsamı, iş ortamı, meslektaşlar, yöneticiler ve çalışılan kurum kültürünün etki düzeyini ve bu karardaki önemini ortaya koymaktadır. Bu tema altında altı kod bulunmaktadır.

- İş tatmini: İş tatmini, çalışanların mevcut işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ifade etmektedir.
- İş tatminsizliği: İş tatminsizliği, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetsizliği ifade eder. Yapılan işin tekrarlama, kişinin işini yaparken kendini geliştiremediğini hissetmesi durumları bu kod ile ifade edilmektedir.
- Kurum / şehir büyüklüğü: Kurum veya şehrin büyük olması, çalışanlar için çeşitli fırsatlar sunabilir. Büyük şehirlerde daha fazla iş imkanı, sosyal olanaklar ve kariyer gelişimi fırsatları bulunur. Ayrıca, büyük kurumlar genellikle daha fazla kaynağa sahiptir ve çalışanlara daha iyi imkanlar sunabilir. İlgili kod bu durumları temsil etmektedir.
- Kurum / şehir küçüklüğü: Kurum veya şehrin küçük olması, çalışanlar için bazı zorluklar yaratabilir. Küçük şehirlerde iş imkanları sınırlı olabilir, sosyal ve kültürel olanaklar az olabilir. Ayrıca küçük kurumlar, kaynakların kısıtlı olması nedeniyle çalışanlara daha az imkan sunabilir. İlgili kod bu durumları ifade etmektedir.
- Kurum kültürü: Kurum kültürünün yeniliklere açık veya kapalı olmasının iş değiştirme kararına olan etkisi bu kod ile ifade edilmektedir.
- İş tanımı dışında yapılan işler: İlgili kod, BBY bölümü mezunlarının çalıştıkları kurumlarda kendilerinden yapmaları beklenen ve iş tanımlarında yer almayan görevleri temsil etmektedir.

4.2.1. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği

İş tatmin düzeyi işten ayrılma kararı üzerinde doğrudan etkili bir faktördür (Karadağ Ak ve Diken, 2020). Yapılan görüşmeler sonrasında da iş tatmini ve tatminsizliğinin iş değiştirme veya var olan iş yerinde kalma kararı üzerinde oldukça etkili olduğu görülmüştür. İş tatmin düzeyini etkileyen faktörlerden biri kişinin bulunduğu iş ortamında mesleki anlamda kendini geliştirmeye, yeni projeler ortaya çıkarmaya çalışırken

karşılaştığı dirençtir. *Katılımcı 1*, kamu iş ortamının kendisinde yarattığı iş tatminsizliğini “Üniversite (lisans ve lisansüstü eğitim döneminden bahsetmektedir) ile kamu arasında yani sahada olmakla teoride olmak arasındaki bir sıkışmışlık var. Çünkü üniversitedeyken sürekli sorguluyorsun. Sürekli öğrenmek istiyorsun, nedenlerini soruyorsun ama kamu tarafında daha çok emirlere sorgulamadan itaat etmeniz bekleniyor. Eğer bir şey yapıyorsanız bu sizin çalıştığınız kişilerin dünyasına ayak uydurmakla ilgili bir şey. Ben birçok kişiyle çalıştım ****’de (önceden çalıştığı kurum) memnun kalmadığım için birden fazla şubede çalışma fırsatım oldu. Bu hem avantaj hem de dezavantaj oldu. Dezavantajlı kısmı şu; fark ettim ki kamu kültürü denen bir şey var, üniversite kültürü denen bir şey var. Yani beklentilerimi karşılamadı, hayal kırıklığı yarattı, yapmak istediğim şeyleri çok fazla yapma şansım olmadı çünkü orada çok karmaşık bir hiyerarşi var. Yani bir şey yapmak istediğiniz zaman müdürü ikna etseniz daire başkanına takılabiliyor, onu halletseniz genel müdüre takılabiliyor, onu halletseniz bakana takılabiliyor. Dolayısıyla biraz daha liyakatın hakim olduğu ortamlarda bence iş tatmini seviyesi daha yüksektir.” sözleri ile aktarmıştır. BBY bölümü mezunlarının yaşadığı bir diğer iş tatminsizliği yaratan durum da bölümle ilgili olduğunu düşünerek girdikleri işlerde bölümle ilgili işler yapamamış olmalarıdır. *Katılımcı 5* bu durumu “Beklentim tamamen mesleğimi yapmaktı (bir önceki işinden ayrılırken beklentisini belirtmektedir). Yani alanımda iyi olduğum, okulunu okuduğum hani bildiğim işi yapmaktı çünkü eee gerek müzede çalışırken ya da ilk işyerimde (dokümantasyon uzmanı olarak) çalışırken hani en büyük eksikliğini hissettiğim, mezun olduğum bölümü tam anlamıyla uygulamaya geçirmemiş olmamdı. O sebeple içimde hep bir kütüphanede çalışma isteği vardı.” sözleriyle ifade etmiştir. Fakat kütüphanecilik yapmaya başladığında da çalıştığı kurumun küçüklüğü sebebiyle beklediği iş doyumuna ulaşamamıştır. Bu kısım ilerleyen bölümlerde ele alınacaktır. Dördüncü iş yeri olarak yine üniversite kütüphanesini tercih eden *Katılımcı 5*, burada kurumun yeniliklere açık ve iş hacminin büyük olması sayesinde iş doyumuna ulaştığını “Çok yoğun kullanılan bir kütüphane, çok bilinçli kullanıcıları var. Ne istediğini bilen kullanıcılar. Bu sebeple iş tatminimi kesinlikle sağladı. Hem mesleki anlamda yenilikleri takip etmesi hem çok yoğun bir iş akışının olması.” sözleriyle belirtmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda görülmüştür ki iş tatminsizliğini ortaya çıkaran bir diğer sebep de kişinin artık kurumun kendisine bir şey katabileceğine dair olan inancını yitirmesidir. Bu bulgu *Katılımcı 6*’nın bir önceki işinden neden ayrıldığı sorusuna vermiş olduğu “Şöyle oldu, şimdi kütüphanede zaten belli bir doyunluğa ulaşmıştım. Artık benim kuruma katabileceğim artık bir şey, kurumun da bana katabileceği artık bir şey kalmadı. Her şeyi ezberden yapabilecek noktadaydım. Fakültede de iş şöyle

yürüyor, bir yılın sonunda süreçleri öğreniyorsun, oranın da sana katacağı bir şey kalmıyor. Yani ezberden yönetmeliğin işte şu maddesine ezberden söyleyebiliyorsun ama bunun dışında kütüphanecilikte olduğu gibi araştırıp, üzerine çalışmanı gerektirecek farklı konu alanları çıkmıyor. Çünkü baktığın zaman aslında bir nevi okul müdürlüğü gibi düşünebilirsin. Öğrenciler sana geliyor, bir problemi oluyor. Söylüyor, hoca bir şeye takılıyor; sana söylüyor falan o idari sürecin çözümü için uğraşılıyor. Oradan ben tekrardan böyle bizim mesleğin aslında daha gelişime açık, daha bir şeyler öğrenip kendine bir şey katarak ilerleyebileceğim bir alan olduğunu fark edip, böylece tekrar geri mesleğe dönmek istedim ama bunu yaparken de kendi kurumuma dönmek istemedim çünkü oradaki o doyumluk tam noktadaydı. Başka bir şeyler olsun isteğindeydim, derken işte burası oldu.” yanıtı ile güçlenmiştir. Kurumun çalışanından beklentisini belli noktada tutması, onun gelişimine izin vermemesinin kişiyi iş değiştirme fikrine yaklaştırdığı katılımcı deneyimlerinden anlaşılmaktadır. Katılımcı 16’nın bir önceki işinden ayrılma sebebini anlatırken söylediği “Gerçekten öğreticiydi ilk yıllarda. Beni rahatsız eden şey, orada (bir önceki işyerinden bahsetmektedir) bir süre çalıştıktan sonra artık her şeyi öğrenmiş; tüm ürünleri, tüm kurumları, kullanıcı davranışlarını öğrenmiştim ve kendimi geliştirecek hiçbir fırsat görememeye başlamıştım. Her gün tekrarlı bir şekilde devam ediyordum ve yeni şeyler öğrenmiyordum açıkçası. En çok rahatsız olduğum şey de buydu.” sözleri de bu durumun bir diğer göstergesidir. Aynı şekilde Katılımcı 17 de “Oranın (bir önceki çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) kötü tarafı şu oldu. Kataloglama dışında farklı herhangi bir birimde çalışmadım ben. O sıralar çok yüklü bağışlar geldiği için çok kataloglama işlemi yapılıyordu. O yüzden kataloglamadan başka herhangi bir şey yapmıyordum. Bizden sürekli yüklü miktarda kataloglama yapmamız isteniyordu. İşte günlük en az işte şu kadar olsun gibi söylemler oluyordu. Öyle olunca da sürekli otomatiğe bağlayıp aynı işi yapmış gibi oluyorsun. O biraz da insanı aslında iş anlamında yoran bir şey değildi. Ama böyle hani zihinsel olarak bence yıpratıcı bir süreç oluyordu. O zaman her şey tekrarlamaya başladı. Öğrenecek yeni bir şey yoktu artık. İş tatmini azalmaya başladı.” sözleriyle iş tekrarından kaynaklanan iş tatminsizliğini aktarmıştır. Özellikle yeni mezun olmuş ve iş hayatına heyecanla atılmış bireyler için de işin tekrarlaması veya kişinin gelişemediğini hissetmesi bir iş tatminsizliği sebebidir. Katılımcı 9, bir önceki işinden ayrılma sebebini iş tatminsizliği olduğunu “Bir noktada yetmemeye başladı, yani yaptığım iş tekrara sürüklendi. Burada yaptığım işin bir geleceği olmadığını gördüm. Doyum noktasına ulaştım. Farklı yolları denemek istedim. O zamanlar bir de gencim, daha heyecanlıyım. Şunu da yapabilirim, bunu da deneyebilirim kafasındayım. Yapmak istediklerim şirkete çok geçmiyordu. Çalıştığım birim üzerinde pek etkili değildi.”

sözleriyle ifade etmiştir. Diğer katılımcılar gibi *Katılımcı 11* de uzun süre aynı birimde çalışıp, aynı işi yapmanın kendisinde iş tatminsizliği yarattığını *“Yani iş anlamında sabit kalmak beni yordu, istemedim. Yıllarca sınıflama kataloglama, mesela burada da (şu anda çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) sınıflama kataloglama yapıyorum ama sadece onu yapmıyorum. Orada (bir önceki çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) sadece onu yapıp başka hiçbir yere gidememek, başka hiçbir programa katılamamak, kendini geliştirmeye elverişli bir ortam olmaması beni iş arayışına itti. Değiştirmek istedim, artık başka şeyler yapmak istedim.”* sözleriyle belirtmiştir. *Katılımcı 18*'in de işten ayrılmasına sebep olan iş tatminsizliğini, işin tekrarlama, gelişecek ve ilerleyecek bir alan kalmaması olarak tanımladığını *“Burada şunu gördüm; ****’den (bir önceki çalıştığı kurum) neden ayrıldım, mesleki olarak kendimi doyurmam, memnun olmam benim için önemli olan o. Kendimi enerjik hissetmiyorsam artık bir şey alamıyorsam kurumdan ve kuruma bir şey veremiyorsam, etrafıma bir şey veremiyorsam işe giderken ya bugün de bunu mu yapacağız diyorsam benim için bitmiştir artık o. O yüzden *****’de onu söyledim. Alacağım bir şey yok, her şeyi aldım.”* sözleriyle anlatmaktadır.

Yapılan görüşmelerde, iş tatminsizliğinin katılımcılar için farklı anlamlar taşıdığı, ancak temelde benzer temalar etrafında şekillendiği görülmüştür. Katılımcılar için iş tatminsizliği, genellikle mesleki gelişim fırsatlarının eksikliği, yapılan işin sürekli olarak tekrarlama, kurumun yeniliklere kapalı olması gibi durumlarla ilişkilendirilmiştir. Özellikle, yapılan işin monotonlaşması ve kişinin kuruma veya işe katkı sağlayacak yeni fırsatlar bulamaması da tatminsizliği artıran önemli faktörler olarak öne çıkmıştır. Bu durum, katılımcıların iş değiştirme kararlarını doğrudan etkilemiş ve daha tatmin edici bir iş arayışına yönelmelerine neden olmuştur.

Yapılan görüşmeler ile iş tatminini sağlayan olgular da ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. *Katılımcı 9* mevcut iş yerindeki iş tatminini *“**** (Çalıştığı kurum) fikri ya aslında hiç kafamda olmayan bir fikirdi ama tabi mülakat süreci başladıktan sonra araştırdım iyice baktım üniversite kütüphanecisi olacaktım. Hani ne yapabilirim, ne katabilirim? hani bu da çok önemli. Yani kütüphanenin katma değerini yükseltebileceğim, yaptığım işlerin benimsendiği bir yer burası. Biraz daha teknik elemanım, onlar da biraz da o yüzden işe aldılar. Çok verimli süreç yaşadık. Gitgide daha da üzerine koyduk, daha da üzerine koyduk ve her yaptığımız iş bize farklı bir süreç olarak yansıdı. ***** Üniversitesinde o yüzden iş tatminim hep çok yüksekti.”* sözleriyle anlatmaktadır. *Katılımcı 10* ise bir önceki çalıştığı kurumda yaşadığı iş tatmini sebeplerini *“Benim çalıştığım dönemde her şeyin*

merkeziydi orası (daha önce çalıştığı kurum). Bir etkinlik olduğu zaman kimse adres sormadan direkt oraya geliyordu. Ben de orada çalıştığımda o etkinliklerde falan da görerek çok şey öğrendim. Bir de o aksiyonu seviyordum mesela ben. Sürekli meslektaşlarımız geliyordu. Yurt dışında insanlar geliyordu.” olarak açıklamıştır. İş tatmini konusunda kişinin kendini üretken hissetmesinin ve kurumun bu konudaki tavrının önemini de yine Katılımcı 10’un “Mesleki doyumun üst noktada olduğu bir kurumdu. Çalışma arkadaşlarım ile iletişimim çok iyiydi. Direktörümün kapısını açıp istediğimi soruyordum. İstediğim fikri sunuyordum. Hadi yapalım deniyordu, yapıyorduk. İnanılmaz böyle bir hem kullanıcıyla, hem yöneticimle, hem de çalışma arkadaşlarımla inanılmaz bir etkileşim halindeyim.” sözleri göstermektedir. İş tatminini sağlayan olgunun dinamizm olduğunu belirten Katılımcı 11 de şu anda çalıştığı kurumdaki iş tatmin düzeyi yüksekliğinin sebebini “Yani al sana burası sınıflama kataloglama sadece bunu yapacaksın değil, ben satın almada varım, yarı zamanlı öğrenciler koordinatörlüğünde varım. Diğer iş süreçlerinin bazılarını da biliyorum. Mesela hepimizin iş kalemleri farklı ama herkes her şeyi biliyor. O yüzden bazen bankoda oluyorum falan. Onlar dinamik tutuyor, bu da iş tatmini sağlıyor açıkçası.” sözleriyle ifade etmiştir. Aynı şekilde Katılımcı 14 de farklı alanlarda kendisini geliştirmesine olanak sağlayan iş yeri için “Yani kütüphaneci olarak benim girişim vardı. Referans kütüphaneciliği yaptım ama ilk başta iki ay oryantasyon sürecinde hem teknik hizmetler hem kullanıcı hizmetlerinde, her alanda çalışma fırsatım oldu. Önce arka planda satın alma sürecine dahil oldum. Yürüttüm, kataloglama yaptım. İlk altı ay böyle geçmiştir. Bir yıldan sonra bir sonraki referans kütüphaneciliğine geçtim. Yani satın almayı orada öğrendim. Dönüşümlü olarak akşamları mesailere kalıyorduk. Hani bir buçuk yılda kütüphaneye dair her şeyi öğrenmiştim. Şarteli açıp kapatmadan rektöre ne mail yazılacağına kadar her şeyi öğrendim. Mesai saati içinde bana bu fırsatı hani tanımış olması, daire başkanının buna müsaade etmesi en büyük avantajım oldu. O yüzden orası benim uygulamalı ilköğretim yerim, ikinci üniversitem derim. İş doyumum benim çok yüksekti orada.” yorumunda bulunmuştur. Katılımcı 15 ise kendisine sorumluluk verilmesinin iş tatminini artırdığını “İş olarak çok tatmin oldum. Şu anlamda, üniversiteyi biz yeni kuruyorduk. Benden önce bir kütüphaneci varmış ama kütüphaneyi çok geliştirememiş. Ben girdiğimde yalnızdım. Daire başkanım zaten kütüphaneci değildi. Önemli olan, ben geliştirdim. İş tatminimi aldım.” sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcı 16, iş tatminini sağlayan iş ortamının kendisine gelişim konusunda destek veren iş yeri olduğunu “İş değiştirirken beklentim yeni şeyler öğrenmekti ve bunu da bu firma karşıladı. Çok fazla eğitimlerimiz var. Hem alanla ilgili hem alan dışı kendimi geliştirebilecek her gün yeni bir şey öğrenebileceğim çok fazla

fırsatlar var. Bu yüzden beklentilerimi karşıladı.” sözleriyle aktarmıştır. Katılımcı 25 de tıpkı diğer katılımcılar gibi iş tatminini sağlayan olgunun dinamik ve sürekli gelişmesine izin veren iş ortamı olduğunu “Üniversiteden çok keyif alıyordum. Sanki hala çalışmıyormuş da öğrenci gibi hissettiğim zamanlar çok oluyordu hatta. Yaptığım iş de bizi geliştiren bir işti. Durağan bir iş kesinlikle değildi. Kurum arşivi gibi de düşünmeyin bunu. Bu daha çok şahıs arşivleri gibi. Bir şahsın hayatı boyunca topladığı her türden belge. Ve sen onunla yatıyorsun, kalkıyorsun. Topladığı işte o dönemle ilgili gazetelere bakıyorsun. İşte kitaplar çıkıyor, notlar çıkıyor. Beni şaşırtan hep bir şeyler çıktı. Normalde benim belgenin hemen kaydını yapıp işte dijitalle açmam gerekiyor. Bazen takılıyordum. Mektuplar inanılmaz güzel, edebiyatta okuduğum işte yazarlar, siyasetçiler, sanatçılar. Hiç tanışamayacağım insanların işte birebir el yazılı mektubunu görmek, okumak beni gerçekten çok heyecanlandırıyordu. Onun üstünde bir de sürekli proje temelli gitmek, sizi çok da aktif tutuyor” sözleriyle ifade etmiştir.

Katılımcıların deneyimlerinden yola çıkarak, iş tatminini sağlayan olgular genellikle kişisel ve mesleki gelişim fırsatları, dinamik çalışma ortamı, kurumun yeniliklere açık olması ve çalışanların fikirlerine değer vermesi gibi faktörlerle ilişkilendirilmiştir. Katılımcılar, kendilerini üretken hissettikleri, farklı alanlarda deneyim kazanabildikleri ve sürekli yeni şeyler öğrenebildikleri iş ortamlarında iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, kurumun çalışanlara sorumluluk vermesi, onların katkılarını desteklemesi ve iş süreçlerine dahil etmesi de iş tatminini artıran önemli unsurlar olarak öne çıkmıştır. Özellikle proje temelli çalışmalar, sürekli öğrenme fırsatları ve mesleki anlamda kendilerini geliştirebilecekleri ortamlar, katılımcıların işlerine olan bağlılıklarını ve tatmin düzeylerini artırmıştır. Bu bulgular, iş tatmininin yalnızca maddi unsurlarla değil, aynı zamanda çalışanların mesleki anlamda kendilerini gerçekleştirebilecekleri ve katkıda bulunabilecekleri bir ortamda çalışmalarıyla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

İş tatmininin mevcut iş yerinde kalma üzerindeki etkisinin gücü katılımcıların deneyimleri ile gösterilmiş olsa da yapılan görüşmelerden çıkan bir başka sonuç da tek başına iş tatmininin kişinin bulunduğu işyerinde çalışmaya devam etmesini sağlamadığıdır. Katılımcı 4, her ne kadar yaptığı işten tatmin olsa da iş değiştirme kararı almasının sebebini “İş tatmini çok yüksekti benim için (önceki işyerinden bahsetmektedir). Gerçekten iş tatmini konusunda kendimi çok iyi hissediyordum. O konu çok iyiydi ancak daha sonrasında iç dinamiklerin değişmesi ve çok fazla personelin gitmesiyle yeni

personelin üzerinde bir dinamik kurmaya çalışmak. Yeni bir dinamik kurmaya çalışmaktan dolayı bizim üzerimize de bir baskı olmuş. Ben en azından kendim için öyle söyleyebilirim. Bu baskı benim açımdan bir tık mobbinge dönüşmüştü.” sözleriyle açıklamıştır. İş tatmini olmasına rağmen iş değiştirme kararı alan *Katılımcı 5* ise durumu *“Aslında hani çok çalışıp az maaş aldığınız ama kurum olarak da beni çok tatmin eden bir yerdi.”* sözleriyle açıklamıştır. Alıntılardan da görüldüğü üzere kişinin iş değiştirme kararı almaması için birden fazla olumlu bileşenin bir araya gelmesi gerekmektedir. Çalışmanın devamında ilgili katılımcıların iş değiştirme kararı almalarında etkili olan diğer sebepler detaylı olarak aktarılmıştır.

4.2.2. Kurum / Şehir Büyüklüğü veya Küçüklüğü

Mesleki doyum teması altında kullanılan bir diğer kod çalışılan kurumun / şehrin büyüklüğü veya küçüklüğüdür. Bu kod kurumun veya şehrin kişinin gelişimine olan katkısını analiz etmek için kullanılmıştır. Halk kütüphanelerinde çalışan veya daha önceden çalışmış olan katılımcılar için bu durumu etkileyen faktörün şehrin kendilerine sunduğu imkanlar olduğu görülmüş, bu sebeple bu katılımcılar için şehir büyüklüğü / küçüklüğü kodu kullanılmıştır.

Katılımcı 1'in deneyimleri, kurumun büyüklüğünün mesleki doyum üzerindeki etkisini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. *Katılımcı 1*, çalıştığı yerden yetki alanı daha yüksek bir kuruma geçiş yapmasının, mesleki anlamda kendisine sunduğu fırsatlar ve gelişim imkanları nedeniyle mesleki doyum derecesini önemli ölçüde artırdığını belirtmiş ve bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir: *“****’ye geçenlerin %80’i görevlendirmeye geçiyor. Bundaki temel amaç *****’ye geçen personellerin her an perfomanslarından memnun kalmazsa geldikleri yere geri gidebileceklerine dair bir işaret, bir imkan. Fakat maaş olarak bir farklılık yok. Prestij olarak belki bir tık, kişiye göre değişir. Bana göre evet önemli bir şey çünkü merkezde bir yerdesiniz, bir çok konuya hakim oluyorsunuz. Yetki alanının geniş olması işin kapsamını da büyütüyor. Bu da mesleki doyum sağlıyor.”* Kurumun büyüklüğünün / küçüklüğünün mesleki gelişim üzerine olan katkısını *Katılımcı 2*, *“Tabii ki okuyucu sayıları da değişiyor. Üye sayısı değişiyor, aktif okuyucu değişiyor. İlde neler yapabiliyoruz? İlde daha fazla okul var. Bizim Milli Eğitim Bakanlığı ile de eğitimde işbirliği protokolümüz var. Bu sayede daha güzel etkinlikler yapabiliyoruz.”* ve *“İşbirlikleri daha fazla diğer kurumlarla, bakanlıklarla. O yüzden daha fazla alanla çalışıp kütüphaneciliğin ne olduğunu görebiliyoruz aslında. İl ve ilçenin farkını bu şekilde*

*açıklayabilirim. Daha fazla imkan var.” sözleriyle il ve ilçe üzerinden karşılaştırmıştır. Katılımcı 3, büyük bir şehirde halk kütüphaneciliği yapmanın kendisine sunduğu çeşitli fırsatlardan yararlanarak mesleki anlamda önemli bir gelişim kaydettiğini belirtmiştir. Çalıştığı il halk kütüphanesinin farklı birimlerinde görev alma imkanı bulan Katılımcı 3, bu süreçte ilgi duyduğu birimi seçerek orada uzmanlaşmış ve bu birimi geliştirmek için çeşitli projeler yürütmüştür. Hem kütüphanecilik alanında hem de akademik anlamda kendini geliştirme fırsatı bulan Katılımcı 3, bu deneyimlerin mesleki doyumunu önemli ölçüde artırdığını belirtmiş, bu süreci şu sözlerle anlatmıştır: “****’da (çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) bizim şöyle bir artımız vardı. Kütüphaneci sayımız çok fazlaydı. Memurlarımızdan çok kütüphanecimiz vardı ve hepimiz branşlaşmış gibiydi. Bir üniversite kütüphanesi gibi çalışıyorduk. Teknik hizmetlerden sorumlu kütüphanecimiz vardı. Engelli biriminden sorumlu kütüphanecimiz. Edebiyat biriminden sorumlu kütüphanecimiz. Çocuk bölümünden ayrı birisi. Atölyeler yapan bir birim vardı örneğin gibi gibi. Tam burada biraz şansın, biraz da çabanın meslekteki etkisini gördüm. Tesadüfen gittiğim bir bölümde oradaki müdürümüz bizi her bölüme veriyordu. Kütüphaneye gidin, orayı görün. Şuraya da verelim, burayı da görün falan gibi. En sonunda görme engelliler için sesli kitap üreten bir stüdyo vardı. Kütüphanemizde tadilata girmiştik. Tadilata giren kısımda o birim var. Çok atıl, hiç kimsenin istemediği, ötekileştirilmiş bir yer. Tamam ben de burayı alayım ne yapayım dedim ama ben gittiğimde içime çok değişik bir duygu verdi. Dedim ki ben burada var olabilirim. Çünkü keşfedilmemiş, aslında çok desteğe ihtiyacı olan, doğru kişiler getirilip içeriye alındığında etki değeri çok yüksek olabilecek bir yer olduğunu gördüm ve müdürüme teklif ettim. Dedim ki eğer müsadenez olursa ben buranın sorumlusu olmak istiyorum. O da zaten dünden razıydı. Yeter ki sen iste. Bana verdi ve benim yolculuğum da biraz orada başladı. Sonra çok güzel bir etki yaratmaya başladık. Başlangıçta bir gönüllüm vardı, hiç görme engelli üyem yoktu. En son bıraktığımda, 300’ün üzerinde gönüllü adayım vardı. Belki çok daha fazlası geldi, görüştük. Topluluklara kapı açtık, belli günleri onlara proje günleri verdik. Bir yandan her yıl görme engellilerle gönüllü okuyucuların bir araya getirdiğim, bir etki değeri yarattığım bir şey oldu ve insanlar oraya daha da bağlandı. Sosyal alanda da onlara çok destek oldum. Etki değeri çok yükseldi oranın. Sonrasında engelli bireylerle ilgili bir proje üretmeye başladım orada. O proje de büyüdü büyüdü. Beş yıl sonra ***** (bir yarışmadan bahsetmektedir, kimliğin anonimleştirilmesi adına yarışma adı sansürlenmiştir) bir ödül aldı, birincilik ödülü. Sonrasında ***** (ödülü veren kurum) onu hayata geçirdi.” Katılımcı 3’ün deneyiminden kurumun kişiye sunduğu fırsatlara ek olarak yöneticinin tavrının da önemli olduğu anlaşılmaktadır. Yönetici*

tavrının iş değiştirme sebepleri üzerine olan etkisi ilerleyen bölümlerde detaylı olarak anlatılacaktır. İlçe halk kütüphanesinde çalışan *Katılımcı 24* ise küçük şehirde kütüphaneci olarak çalışmanın yarattığı olumsuzluğun mesleki doyum üzerine olan etkisini *“İlçeye atandım ben. Çalıştığım ilçede kütüphaneci kavramını kimse bilmiyordu. Yönetim, idare kısmı, yerel yönetim, belediye, kaymakamlık... Kimse kütüphanenin ne olduğunu bilmiyordu. Bana berbat halde bir kütüphaneyi bir dükkan gibi teslim ettiler. Hiç kimsenin varlığından haberi olmadığı, en olmayacak bir binanın bir odasına tıkmışlar kütüphaneyi.”* sözleriyle aktarmıştır. Ek olarak *Katılımcı 24*’ün *“***’nın* (çalıştığı ilçeden bahsetmektedir) *zihniyetiyle, benim yetiştiğim zihniyet arasında bir uçurum var. Orada kız çocuklarına davranışlar hala çok berbat. Hatta ben şöyle bir örnek vereyim. Geçtiğimiz günlerde mesleki bir toplantıda son teknolojik gelişmelerin halk kütüphanelerine yansması üzerine konuşuluyordu. Dedim ki ya her şey çok güzel. Siz 2050’leri yaşıyorsunuz. Ama biz oraya döndüğümüzde 1960’ları yaşıyoruz. İlçede çalışmanın böyle bir gerçeği var.”* sözleri küçük şehirde çalışan kütüphanecilerin kendini mesleki anlamda geliştirebilme konusunda ne kadar sıkıntı yaşadığını da göstermektedir. Ayrıca *Katılımcı 24*’ün *“Biz buradan gidemiyoruz çünkü kimse buraya atanmak istemiyor. Burada çalışan tek kütüphaneciler olduğumuz için de gitmemizi istemiyorlar. İnsan diyor ki ne olacak, sonsuza kadar burada mı çalışacağım ben.”* sözleri kendisini çalıştığı ilçede kapana kısılmış olarak hissettiğinin bir göstergesidir. Bu tür ilçelerde düzenlenebilecek çeşitli mesleki etkinlikler veya Bakanlığın küçük ilçelerde çalışan kütüphanecileri mesleki açıdan beslemek adına illere yapacağı kısa süreli görevlendirmeler bu kişilerin küçük ilçelerde hissettiği tutsaklık ve yoksunluk hissini bir derece azaltabilir ve ilçe halk kütüphanecilerinin mesleki doyum düzeyleri bu şekilde artırılabilir.

Kurum büyüklüğünün mesleki doyum düzeyini artırdığını belirten *Katılımcı 4* kurum büyüklüğü kavramını çalıştığı kurumdan bahsederken *“Çok yoğun kullanılan bir kütüphane, çok bilinçli kullanıcıları var.”* olarak tanımlamıştır. *Katılımcı 12*’nin deneyimi, kurum büyüklüğünün ve köklü bir kurumda çalışmanın mesleki doyum üzerindeki etkilerini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Büyük ve köklü bir kurumda çalışmanın, çalışanlara sunduğu profesyonel iş süreçleri, kurumsal yapı ve performansa dayalı değerlendirme sistemleri, *Katılımcı 12*’nin mesleki doyumunu artıran önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. *Katılımcı 12*, bu kurumda çalışırken kütüphanecilerin diğer çalışanlarla eşit şartlarda değerlendirildiğini ve *“kütüphaneciyi ezikliyorlar”* algısının burada yıkıldığını belirtmiştir. Bu durum, kurumun adil ve profesyonel yaklaşımının bir

göstergesidir. Ayrıca, performansa dayalı zam ve terfi sisteminin uygulanması, çalışanların motivasyonunu artırmakta ve kuruma olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. *Katılımcı 12*, bu kurumun bilinen ve saygın bir ismi olmasının da kendisine mesleki anlamda bir güven ve prestij kattığını ifade etmiştir. Köklü bir kurumda çalışmanın, çalışanlara sunduğu bu tür fırsatlar ve imkanlar, mesleki doyumu artıran önemli unsurlar olarak değerlendirilebilir. *Katılımcı 12*'nin “Burada (şu anda çalışmakta olduğu kurumdan bahsetmektedir) en azından ‘Ben burada ne yapıyorum?’ düşüncesi olmuyor, sen kütüphanecisin diye dikkate alınmadığın bir durum olmuyor. Diğer çalışanlar için ne uyguluyorlarsa, sana da aynısını uyguluyorlar. O hani bizdeki o tipik kütüphaneciyi ezikliyorlar algısını yıkan bir şey oldu benim için buradaki deneyimim. Zamları aynı oranda yapıyorlar, performansa göre zam yapılıyor. En azından iş görüşmesinde direkt kütüphanecilerle görüştüm. Kurumsal ve profesyonel bir süreç işlememişti buraya başvurduğumda. Bir de sonuçta bilinen bir isim olması da burayı seçmemde etkili oldu. Bir önceki işimde daha fazla maaş almama rağmen bu kuruma geçme kararımı ailemle konuşurken, olsun ***** Üniversitesi sonuçta demişlerdi. Mesleğimi kütüphaneci unvanıyla yapacak olmanın verdiği mutluluk da vardı.” sözleri kurum büyüklüğünün, çalışanların iş tatmini üzerindeki olumlu etkilerini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Yeni kurulan üniversitelerin Bölümle ilgili çalışma alanları olan kütüphaneye ve arşive gerekli önemi vermediği yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan ve küçük kurum kodu ile analiz edilen bir diğer bulgudur. Daha önce yeni kurulmuş bir üniversitenin kütüphanesinde iki kütüphaneciden biri olarak çalışan *Katılımcı 17*'nin “Orada zaten iki kütüphaneci olarak çalışıyorduk, daire başkanı vardı. İki kişiydik yani. Orası böyle yeni kurulan bir kütüphane olduğu için üniversite kütüphanenin varlığından habersizdi aslında. ***** Vakfından kitaplar bağışlanıyordu. Bağışlanan kitaplar ***** Üniversitesi kütüphanesinde öğrencilerin kullanımına sunuluyordu. Ama kapı güvenlik sistemi yok ya da otomasyon sistemi yoktu başlarda. Üniversite kütüphaneye yatırım yapmak istemiyordu. Bu da bize hem iş tatmini hem de maaş olarak yansıyor. Üniversitenin diğer personellerinden çok daha az para kazanıyorduk. Kütüphane ve kütüphaneciye değer vermiyorlardı. Sunduğumuz hizmetlerin hiç farkında değillerdi.” sözleri ve yine yeni kurulmuş bir üniversitede hem kütüphaneci hem de arşivci unvanıyla çalışmış olan *Katılımcı 23*'ün “***** Üniversitesi (daha önce çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) yeni açılmıştı. Birimlerin tam oturmuş olduğu bir üniversite sayılmazdı. Arşiv uzmanı olarak başladım. Fiziki arşiv kısmını kurdum. Daha sonra birim bazlı arşiv süreçleriyle ilgili eğitim çalışmalarına başladım. Tabii yeni bir üniversite olduğu için işe giriş çıkışlar çok

oluyordu. O da bir kurum kültürünü oluşturmuyordu. Bir buçuk, iki yıla yakın da orada çalıştım. İlk 6-7 ay boyunca arşiv kısmındaydım. Daha sonra kütüphane tarafına geçtim. Orada da bir yıla yakın çalıştım. Daha sonra ayrıldım oradan. Yeni bir kuruma geçtim. Yeni bir üniversite olduğu için tam oturmamış bir üniversiteydi. Mesleki unvanlar da çok belirsizdi. Kurumsal iletişim, daire başkanlığının bir işi olduğunda ya da personel bazlı bir şey olduğunda yönetim tarafı buna hemen bir aksiyon alabiliyordu. Ama kütüphane tarafına değer verilmiyordu. Bu sebeple bu kurumdan ayrılma kararı aldım.” sözleri bu durumu destekler niteliktedir.

Yapılan görüşmeler, kurum büyüklüğünün ve kurumun sunduğu imkanların mesleki doyum ve bununla bağlantılı olarak da iş değiştirme kararının üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Büyük ve köklü kurumlar, çalışanlara daha fazla gelişim ve adil değerlendirme fırsatları sunarak mesleki doyumunu artırmaktadır. Öte yandan, küçük şehirlerde veya yeni kurulmuş kurumlarda çalışan kütüphanecilerin, mesleki gelişim fırsatlarının kısıtlı olması, kurumun kütüphaneye yeterli önemi vermemesi gibi nedenlerle mesleki doyum düzeyi düşmektedir. Bu bulgular, kurum / şehir büyüklüğünün ve kurum kültürünün, çalışanların mesleki doyumunu ve iş değiştirme kararlarını nasıl etkilediğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

4.2.3. Kurum Kültürü

Kurum kültürü, çalışanların mesleki doyumunu ve iş değiştirme kararlarını etkileyen önemli bir diğer faktördür. Katılımcıların deneyimleri ışığında, kurumun yeniliklere açık olması veya kapalı bir yapıya sahip olmasının, çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olduğu görülmüştür. Özellikle yeniliklere kapalı, hiyerarşik ve katı kurum kültürlerinin, çalışanların motivasyonunu düşürdüğü ve iş değiştirme kararını etkilediği anlaşılmaktadır. *Katılımcı 25*, çalıştığı kurumun yeniliklere kapalı ve katı bir yapıya sahip olması nedeniyle yaşadığı hayal kırıklığını şu sözlerle ifade etmiştir: *“Orada bir tehdit unsuru olarak algılandım. Hani çok aktif, genç. Benim çalıştığım birim daha yaşça büyük ve tecrübesi benden daha fazla olan kişilerin çalıştığı bir birimdi. Daha önce çok fazla iş değiştirmiş olmam sebebiyle, geniş bir çevre edinmiştim. ***** Üniversitesi Kütüphanesinde (daha önce çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) bu çevrem çok hoş karşılanmadı. Bu kadar kişiyi tanımak, o kurumun gizlilik takıntısı, dışarıya bilgi çıkmasının telaşı. Ne yapılıyor sanki. Ben zaten bazı veri tabanı temsilcilerini tanıyordum. Kuruma satış için gelen kişiyi tanıyorum mesela, bu durum ‘sen de herkesi tanıyorsun’ tepkisine*

döndü. Sonra rahatsız olduğumu hissettim. Sonra başka şeyler falan oldu. Hayal kırıklığına dönüştü. Kendini çok önde gören bir kurumun aslında öndelikten ziyade gizleyerek saklayarak öyleymiş gibi gösterdiğini gördüm.” Katılımcı 5 ise çalıştığı kurumun yeniliklere kapalı ve risk almayan bir yapıya sahip olmasının mesleki doyum düzeyini düşürdüğünü belirtmiştir: “Yani mesleğin yeniliklerini tam olarak yakalayamayan bir kütüphane ve daha çok alışkanlıklarını yerine getiren ve fazla risk almayan, yeniliklere kapalı bir kütüphane olduğunu düşündüm.” Katılımcı 7, kurumun yeniliklere kapalı ve katı bir yönetim anlayışına sahip olmasının yaratıcı fikirleri engellediğini şu sözlerle ifade etmiştir: “Şöyle söyleyeyim, mesela yılbaşı geliyor. Kütüphanede Daire Başkanlığında çalışıyorum. Kütüphanede çalışıyorum. Çok güzel bir kütüphanesi var. Rektör inanılmaz destekçi Daire Başkanlığına ve ne istersek temin edilen bir yerd. Dedim ki hani yılbaşında yılbaşı ağacı yapalım. Böyle şeylere üst yönetim karşıydı ve hani bunun gibi şeyler yapmamız kesinlikle yasaktı. Bu sadece basit bir örnek. Belli çerçevenin içinde dönüp dolanıyorduk.” Katılımcı 13, kurumun eski sistemlere bağlı kalması ve yenilikleri uygulamaya açık olmamasının mesleki doyum düzeyini düşürdüğünü belirtmiştir: “Bu anlamda açıkçası burada biraz hayal kırıklığı yaşadım çünkü. Yapılan iş hacmi çok yüksek fakat çok eski seksenlerde kurulan sistemler 2025’lerde hala kullanılıyor ve bunu iyileştirmek istediğinde bir etki değer yok. Yani bu böyle deniyor ve geçiliyor ama teknoloji geliştirdi iletişim araçları değişti.” Katılımcı 15, kurumun yeniliklere kapalı ve ağır işleyen bir yapıya sahip olmasının iş değiştirme kararını etkilediğini şu sözlerle ifade etmiştir: “İnsanlar olarak evet iyilerdi. Yönetim şekli biraz yeniliğe kapalıydı. Yani daha eskiden geliyordu. Daha ağır işliyordu işler. O da pek bana göre değildi. O yüzden iş değiştirmek istemiştin.” Katılımcı 21 ise kurumun hiyerarşik ve katı yapısının iş süreçlerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir: “Zaten girdiğim her yerde bununla karşılaşıyorum. Bu sorun benim için temel sorun ama ***** Üniversitesi Kütüphanesindeki sorun bunların haricinde orada değişik bir hiyerarşik yapı vardı. Yani en üstteki mütevellî heyet başkanı vardı ve her şeye müdahale ediyordu. Oranın tamamen işleyişle ilgili sıkıntılar beni rahatsız etti. Yoksa her girdiğim yerde yöneticilerin zaten işi bilmemesi bir sorun. Şimdiki işimde de yaşadım bu sorunu. Bilmedikleri için işe verdikleri değer çok azalıyor veya çok artıyor. Ya çok şey bekliyorlar, ya da işi bilmedikleri için gerekli özeni göstermiyorlar.” Bu bulgular, kurum kültürünün yeniliklere açık olmasının, çalışanların mesleki doyumunu artırdığını ve iş değiştirme eğilimlerini azalttığını göstermektedir. Yeniliklere kapalı, katı ve hiyerarşik yapıya sahip kurumlar ise çalışanların motivasyonu olumsuz yönde etkilemekte ve iş değiştirme kararlarını tetiklemektedir.

4.2.4. İş Tanımı Dışında Yapılan İşler

Mesleki doyum düzeyini etkileyen bir diğer faktör ise iş tanımı dışında yapılan işlerdir. Katılımcıların deneyimleri ışığında, iş tanımının dışında verilen görevler, özellikle mesleki becerilerle örtüşmeyen veya kişinin uzmanlık alanına uzak işlerin, çalışanların motivasyonunu düşürdüğü ve iş tatminsizliğine yol açtığı görülmüştür. Bu durum, çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine ve mesleki anlamda gelişim fırsatlarını kaybetmelerine neden olabilmektedir.

Halk kütüphanesinde yaşadığı deneyimde mesleki doyum düzeyinin düşmesinin sebeplerinden birinin kütüphanecilik yapamamak olduğunu belirten *Katılımcı 1* bu durumu “*Orada ben gerçekten kütüphanecilik yapmıyordum. Eğer kültürel faaliyetler bilgi ile ilişkilendirilerek yapılsaydı mesleğimi yaptığımı düşünürdüm ama ben orada daha çok sürekli bir reklam yapma, bir sayı kovalama işte şu kadar etkinlik yaptık, bu kadar faaliyet vs. peşinde olduğumu hissediyordum. Yaptığım işlerin gerçekten amacına, kütüphaneciliğe, mesleğimize hizmet ettiğine kesinlikle inanmıyorum.*” sözleriyle açıklamıştır. *Katılımcı 6*, okul kütüphaneciliği yaptığı dönemde kendisinden yapması talep edilen iş tanımı dışındaki görevler nedeniyle yaşadığı sıkıntıları ve bu durumun iş değiştirme kararını nasıl etkilediğini şu sözlerle aktarmıştır: “*Okul kütüphanecileri idari personel olduğu müddetçe hiçbir sorun çözülmez. Ne yazık ki böyle bir şey var. Yani yapılan iş idari mi, akademik mi? MEB içerisinde çok net bir ayırım yok. Yani siz akademik bir iş yapıyorsunuz ama oradan alakasız bambaşka bir şey istedikleri anda sürekli sürtüşme çıkıyor. Ne gibi işler mesela, fotokopiyi bile size çektirmek isteyebilirler. Sekreterliği sizden yapmanızı isteyebilirler. Ne yazık ki okul kütüphanecilerini bir ara eleman, her işi isteyebilecekleri biri olarak görmek istiyorlar.*” *Katılımcı 6* bu sözleri sadece kendi deneyimi özelinde aktarmamış, bu sorunu birçok okul kütüphanecisinin yaşadığını belirtmiştir. Nitekim bir okul kütüphanesindeki deneyimini aktaran *Katılımcı 12*’nin “***** Kolejinde işe girdim ama orada çok kötü bir tecrübe yaşadım. Bunlar çok fazla şubesi olan okullar, benim çalışmaya başladığım yer de yeni açılan bir şubeydi, kütüphanesi kurulmamıştı ama ben kütüphaneyi kurmak yerine eşofman sattım. Bana eşofman sattırdılar orada. Kütüphanecilikle uzaktan yakından alakası olmayan işler istiyorlardı benden. Zaten kütüphaneye de çok önem vermiyorlardı, Excel’de tutuyorlardı kataloglarını. Böyle bir yerdi. Bu sebeple oradan ayrıldım.*” sözleri de kütüphanecilerden iş tanımları dışındaki işlerin de beklenmesi durumunun okul kütüphaneleri için ortak bir sorun olduğunu göstermektedir. Bahsetmiş olduğu yerden ayrıldıktan sonra tekrar başka

bir okul kütüphanesinde işe başlayan *Katılımcı 12* bu kurumdaki deneyimini de “*Ama bir yandan da sekreterlik gibiydi, telefona bakıyordum, işte yönlendiriyordum falan.*” sözleriyle aktarmıştır. Bu deneyimler okul kütüphanecilerinin sektördeki durumlarını da ortaya koymaktadır. Katılımcılar arasında çalıştığı okul kütüphanesindeki mesleki doyum düzeyinden memnun olan kişiler de bulunmaktadır. Bu memnuniyeti sağlayan faktörler ilerleyen bölümlerde detaylandırılmıştır. İş tanımı dışındaki işleri yapmak mecburiyetinde kalan bir diğer grup ise halk kütüphanecileridir. Halk kütüphanesinde çalışan *Katılımcı 24* bu durumu “*Siz oraya kütüphanede çalışmaya gidiyorsunuz ama size bir anahtar veriliyor ve kütüphanedeki her şeyi sizin yapmanız bekleniyor. Siz oranın kaloriferini de yakıyorsunuz. Oranın lavabosunu da temizliyorsunuz. Oranın girdisine çıktısına da bakıyorsunuz. Yani sadece kitap kataloğu yapayım, onlara rafa dizeyim diyemiyorsunuz. Öyle bir kütüphanecilik yapmıyorsunuz. Tavanı akıyor onu da siz yapıyorsunuz. Maliyesi, muhasebesi her şey sizde oluyor. Ben kalorifer yakmayı bile orada öğrendim yani. Kömür türlerini orada öğrendim.*” sözleriyle dile getirmiştir.

4.3. MADDİ DOYUM

Çalışmanın bir diğer teması maddi doyumdur. Bu tema ile BBY bölümü mezunlarının sektörde karşılaştığı maaşlar, mezunlarımızın sektördeki kazançlarından tatmin düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu tema altında beş kod bulunmaktadır.

- Düşük ücret: Bu kod, maaşın azlığının iş değiştirmeye sebep olması durumunu ifade etmektedir.
- Beklenen ücret: Bu kod, BBY Bölümü mezunlarının sektörden beklediği kazanç miktarını ifade etmektedir. Bu kod ile Bölümün maddi anlamda algılanan değeri de ortaya konulmaya çalışılmıştır.
- İyi ücret: Bu kod, beklenenden daha yüksek ücret alınan durumlar için kullanılmıştır.
- Ücretin düzenli yatırılması: Özel sektörde yaşanan maaşların düzenli olarak yatırılmaması durumu da BBY bölümü mezunları için iş değiştirme sebebidir. Bu kod ile bu durumun çalışma alanlarımızdaki yaşanma sıklığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.
- Ücrette adaletsizlik: Bu kod, katılımcıların iş yüklerinin karşılığında hak ettikleri kadar ücret almadıkları durumları ve kendilerinden daha tecrübesiz elemanların kendilerinden daha fazla ücret aldığı durumları ifade etmektedir.

4.3.1. Düşük Ücret

Yapılan görüşmeler sonucunda maddi doyumun BBY bölümü mezunlarının iş değiştirme kararı üzerindeki etkisinin gücü görülmüştür. *Katılımcı 1*, para kazanma ihtiyacı sebebiyle istediği işi yapmak yerine kamu sektöründe çalışmak zorunda kaldığını “Eğer ekonomik olarak daha fazla imkanım olsaydı kesinlikle kamuda, bu çalıştığım iki yerde de çalışmazdım. Çünkü benim hedefim aslında üniversite, araştırma görevliliği. Araştırmak, geliştirmek, okumak, bir şey tasarlamak, ortaya koymak, bir problem varsa onun çözümüne yönelik çalışmak. O yüzden kesinlikle imkanım olsa bu çalıştığım yerlerde çalışmazdım.” sözleri ile aktarmıştır. Mezun olduğunda arşivci olmak isteyen ve kariyerini bu yönde geliştirmek amacıyla çeşitli projelerde çalışan *Katılımcı 24*, projelerdeki maddi doyum düzeyinin düşük olması ve iş garantisinin bulunmaması sebebiyle ilgisinin ve mesleki hevesinin olmadığı halk kütüphaneciliğini tercih etmek mecburiyetinde kaldığını “Arşiv projelerinde çok az para kazanıyordum. Hatta bana şöyle anneannem dalga geçiyordu. ***’de (bir zincir market) çalışanlar bile senden daha yüksek maaş alıyor diyordu. O zaman Türkiye ortalaması asgari ücret 1300 lira falandı, ben 1000 lira alıyordum. Ama ben tasnif, işte belgelerle uğraşmayı çok seviyordum. Ama sonra proje bitti ve işsiz kaldım. Çok büyük bir boşluğa düştüm çünkü bir dönem iş bulamadım. Ben projelerle oyalanırken arkadaşlarım aldılar yürüdüler. Para kazanmam gerekiyordu. Bir kolejde öğretmenlik yaptım. O da olmadı tabii çünkü yani dayanamadım. Bir de özelde çalışmak çok berbat. Sonra ***’nin arşivinde bir dijitalleştirme olduğunu öğrendim. O projede çalışmaya başladım. Ondan sonra artık projelerle yürümeyeceğini anladım, atandım ve halk kütüphanecisi oldum. Berbat bir geçiş oldu. Hiç sevdiğim bir şey değil hani halk kütüphaneciliği. Ama yine de buradan maaş alıyoruz çünkü şartlar artık Türkiye’de projede veya özel kurumlarda çalışılacak gibi değil. O yüzden bu tarafa geçiş yapmış oldum.” sözleri ile aktarmıştır.

Maddi doyum derecesinin çalışmaya başlanacak kurumu seçme üzerinde güçlü bir etkisi olduğu *Katılımcı 3*’ün “İyi bir markada yöneticilik yapacaktım. KPSS’yi hiç düşünmüyordum. Biz 3. sınıfın 2. dönemindeyken BBY bölümü mezunlarını teknik hizmetler kadrosuna aldılar ve maaşlarında bir iyileşme oldu. Herkes otomatik olarak yoğun bir şekilde kamuya yöneldi. Benim de ev arkadaşım sınavı denemem konusunda ısrar etti. Ben hani KPSS’yi düşünmüyordum. Kütüphaneciliği de sevmiyorum. Hele ki halk kütüphaneciliği zor. Ama sonra sınava girdim, yüksek bir puan aldım ve halk kütüphanesine atandım.” sözleriyle ortaya çıkmaktadır.

Kamu sektöründe çalışanların özel sektör çalışanlarıyla karşılaştırıldığında daha fazla kazandığı da katılımcılar arasındaki ortak bir görüştür. *Katılımcı 9'un "Çoğu farklı kurumda çalışan arkadaşlarımla görüşüyorum. İş tatmini konusunda özel üniversite kütüphanesi daha iyi olabilir, evet ama yaptığımız işin karşılığını alıyor muyuz? Özelde almıyoruz son zamanlarda, özellikle son iki yılda bu çok fazla hissedilmeye başladı. Devlet ve özel üniversitede fark çok açıldı."* sözleri bu durumu destekler niteliktedir. Katılımcıların deneyimlerinden genellikle özel üniversite kütüphanelerinde çalışanların, BBY bölümünün diğer çalışma alanlarına göre daha az kazandığı da *Katılımcı 8'in "Ve maalesef kütüphaneye ve kütüphaneciye bir değer verilmiyordu. Birçok yerde olduğu gibi. Maaş olarak çok düşük kalıyordu."*, *Katılımcı 10'un "Kütüphane projesinde kazandığım para iyi düzeydeydi. Hatta şöyle söyleyeyim ben **** Üniversitesi Kütüphanesine projedekinden daha aşağıda bir maaşla başladım."*, *Katılımcı 13'ün "Genelde özel üniversitelerde kütüphaneci maaşları risk unsuru düşük iş grubunda olduğumuz için tabana çok yakın maaş aralığında oluyor."*, *Katılımcı 15'in "Bütçe olarak **** Üniversitesi Kütüphanesi ilk etapta iyiydi. Ama sonrasında onlar da doğal olarak özel bir üniversite, ticari bir amaç güdüyorlar bir bakıma. Maaş artışları beklediğim gibi olmadı. Bir düşüş oldu. O yüzden dediğim gibi iş tatminim vardı ama bütçe olarak ilk etapta memnun oldum. Sonrasında maalesef değilim."*, *Katılımcı 23'ün "Şu an çalıştığım kurumda (üniversite kütüphanesi) hemen hemen yeni mezunlarla aynı ücreti alıyorum diyebilirim. Çok bir fark yok deneyimin olmasına rağmen."* sözleriyle ortaya çıkmıştır. İki farklı üniversite kütüphanesinde çalışmış olan *Katılımcı 17* de çalıştığı bir kurumda iş yoğunluğu fazla olmasına rağmen maaşının düşük olduğunu *"Birimde çalışan diğer kişi işten ayrıldığında ben resmi olarak birim sorumlusu olmamıştım henüz ama birim sorumlusunun yaptığı bütün işleri yapmaya başlamıştım. İşte raporlamalar, istatistikler, birimle ilgili olan bütün işler bendeydi. O yüzden iş tatmini açısından güzel gidiyordu ama aldığım maaş asgari ücretten sadece 100 lira daha fazlaydı."* sözleriyle, çalıştığı diğer kurumda da üniversite yönetimi tarafından kütüphanenin öneminin anlaşılmaması sebebiyle maaşının düşük olduğunu *"Üniversite kütüphaneye yatırım yapmak istemiyordu. Tabi ki bu durum bize de yansıyor. Mesela bizim de maaşlarımız diğer üniversite çalışanlarına göre düşük kalıyordu."* sözleriyle ifade etmiştir. Üniversite kütüphanesinden kurum kütüphanesine geçen *Katılımcı 15* maaş düzeyinin arttığını *"Burası (şu anda çalışmakta olduğu kurum kütüphanesinden bahsetmektedir) diğer yerlere göre tabii ki biraz daha iyi şartları maaş açısından. Zaten o yüzden de açıkçası çoğu kişi tercih ediyor. Maaş konusunda tatminimiz var. Herhangi bir problem yok."* sözleriyle ifade etmiştir. Üniversite kütüphanesinde iş tanımının karşılığını ücret olarak

alamadığını belirten *Katılımcı 2*, ***** Üniversite Kütüphanesinden ayrılmasının sebebini *“İmzalamış olduğum sözleşmede unvanım uzman kütüphaneci olarak geçiyordu. Uzman kütüphaneci olmamıza rağmen, ben yüksek lisans yapmadım. Aslında kütüphaneci olmamıza rağmen, uzman kütüphaneci olarak geçiyorduk. Ancak asgari ücret veriyorlardı. Yani unvanın maaş durumuna pek etkisi yoktu. Asgari ücret verildiği için o parayla Ankara’da yaşamam mümkün değildi. Ekonomik sebeplerle o işi de bırakmak zorunda kaldım.”* şeklinde belirtmiştir. Ek olarak daha önce özel üniversitelerde çalışmış olan *Katılımcı 15*’in üniversite kütüphaneleri için yapmış olduğu *“Keşke üniversite kütüphanelerinin ücret skalası biraz daha yüksek olsaydı da biz de oralarda çalışabilseydik, çünkü üniversite kütüphaneleri seven birileri olarak hepimiz oralarda çalışmak isterdik açıkçası. Tamamen kurum kütüphanelerinin tercih edilmesinin nedeni iş tatmini değil de maaş kısmı aslında.”* yorumu da maddi doyum açısından özel üniversite kütüphanelerinin durumunu ortaya koymaktadır. Üniversitelerin arşivlerinde de aynı durumun yaşandığını özel üniversite arşivlerinde çalışmış olan *Katılımcı 21*’in *“Ücret konusunda beni hiç tatmin etmiyordu. İstanbul’da özellikle tek yaşayan biri için. O yüzden oradan ayrıldım. Yoksa ortam, iş çok iyiydi.”* sözleri göstermektedir.

Üniversite kütüphanesinden okul kütüphanesine geçen *Katılımcı 25* ise, okul kütüphanesinde maddi doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu *“Okul kütüphanecisi olarak aldığım maaş çok iyiydi. Hatta ben geçtikten sonra da kendime şaşırdım. Ben üniversiteden okul kütüphanesine geçiş yaptığım zaman güzel bir farkla geçtim. Şaşırmıştım hatta nasıl bu parayı verebiliyorlar diye.”* sözleriyle ifade etmiştir. Daha önce okul kütüphanesinde çalışmış *Katılımcı 6* ise üniversite kütüphanesi ile okul kütüphanesi arasındaki maaş farkını *“Ben okul kütüphanesindeyken fena bir maaş almıyorum. Hatta ***** Üniversitesi Kütüphanesine kütüphaneci olarak başvurmuştum. O kadar komik ki, o zamanlar asgari ücret 1300 TL falandı okul kütüphanesi bana 1750 TL teklif etti ama **** Üniversitesi Kütüphanesi bana o koşullarda 900 TL teklif etti.”* sözleriyle aktarmıştır.

Yapılan görüşmeler ışığında belli bir dönem projelerde görev almış olan mezunların projelerde verilen ücretlerin düşüklüğü konusunda fikir birliği içinde oldukları anlaşılmaktadır. *Katılımcı 4* mezun olduktan sonra para kazanabilmek adına çalışmaya başladığı projedeki deneyimini *“Proje bazlı bir çalışmaydı. Makale girişleri yapıyorduk. Makale girişi başına bir lira kazanıyordum. Uzaktan çalışılıyordu zaten. Sigorta yoktu, maaş elden veriliyordu. Şartları çok kötüydü.”* şeklinde ifade etmiştir. *Katılımcı 11* proje deneyimini *“Proje sizi sömürüp çok az bir maaş veriyordu ama işte o dönemde*

bulabileceğimin en iyisi o olduğu için mecburdum.” olarak anlatmıştır. Katılımcı 19 ise “Proje kapsamındaki verilen ücretler çok kötü. Sigortasız çalışıyordum yani. Genelde öyle oluyor.” sözleriyle aktarmıştır.

Projeler ile ilgili yaşanan bir diğer durum ise ücretin düzenli olarak yatırılmamasıdır. *Katılımcı 2* projelerle ilgili yaşadığı en büyük sorunun bu olduğunu *“Projede maaşımızı düzenli alamıyorduk. Benim ailem başka bir şehirde yaşıyordu. Ankara’da bulunuyordum. Ancak sorun şuydu, özel sektörde, yani bu gerçekten büyük bir sıkıntı, maaşı zamanında alamamak. Bu durum beni zorlamıştı. Sonrasında, yine ***** Kütüphanesinde yapılan bir projede çalıştım. Bu projede de zamanında her ay belli bir günde maaşımızı alamıyorduk. Bu projeyi de bu sebeple bırakmıştım.”* sözleri ile ifade etmiştir.

Görüşmeler doğrultusunda ortaya konan bir diğer bulgu ise akademide de maddi doyum düzeyinin düşük olduğudur. Özel bir üniversitede akademisyen olarak görev alan *Katılımcı 22* bu durumu *“Akademi maalesef maddi doyum konusunda geride kaldı. Her yerin gerisinde kaldı. Hatırlıyorum ilk akademisyenliğe başladığımda, sektörü şu an söylemeyeyim, iki kişinin aldığı maaşın toplamını alıyordum ben. Şu an bir tanesi benim kadar maaş alıyor.”* şeklinde açıklamıştır. Fakat bu bulgu, akademisyenlerin maddi doyumunu konusunda yorum yapan sadece bir katılımcı olduğu bilgisiyle birlikte değerlendirilmelidir.

4.3.2. Beklenen Ücret

Yapılan görüşmelerde öne çıkan bir diğer bulgu ise katılımcıların BBY bölümü mezunlarının maddi kazançlarının düşük olacağını düşünmeleridir. Bu görüş mezunların mesleğe olan inancının ne derece az olduğunu da göstermektedir. *Katılımcı 5’in “Maaş konusunda hiçbir zaman çok büyük bir beklentim zaten olmamıştı, bizim bölüm mezunlarının kazandığı paralar ortada.”, Katılımcı 14’ün “İşe ilk girdiğimde maaşım düşüktü, genelde bizim bölüm mezunlarının öyle oluyor. En azından benimki asgari ücretin üzerindeydi.”, Katılımcı 19’un “Bizim mezunlar genelde böyle şeylerle karşılaşıyorlar çünkü. Ben de maaş kötü olduğu için ayrıldım, ki maaş çok kötüydü.”* sözleri bu durumu desteklemektedir.

4.3.3. İyi Ücret

Katılımcıların maddi doyum düzeyinin yüksek olduğunu belirttikleri kurumların daha çok kamu kurumları olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle Bölüm mezunlarının kadrosunun teknik hizmetlere geçmiş olması maddi tatmin açısından bu kurumları tercih edilir kurumlar haline getirmiştir. Kamu kurumunda çalışan *Katılımcı 1* daha yüksek para kazanılması sebebiyle kamu sektörünü tercih etmek zorunda kaldığını, *Katılımcı 2*, BBY Bölümü mezunlarının kadrosunun teknik hizmetlere geçmesi sebebiyle maaşların yükseldiğini ve bu sebeple kamu sektöründe çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Maddi doyum düzeyi ve zamanında yatırılmayan ücretlerden yorulan *Katılımcı 2* devlete geçişini “Artık şunu düşündüm, özel sektörde düzenli maaş alımı yok. Beklediğimiz ücretleri alamıyoruz. Mesleğimizin hak ettiği bir ücreti alamıyoruz. O yüzden devlette çalışmayı düşündüm ve KPSS’ye hazırlandım.” devlette kazandığı maaşı da “Bizim maaşımızın özel sektörün neredeyse iki katı olduğunu söyleyebilirim. Şartlar çok daha iyi.” sözleriyle aktarmıştır. *Katılımcı 3* de tıpkı *Katılımcı 1* ve *Katılımcı 2* gibi kadronun teknik hizmetlere alınması sonrasında maddi doyuma ulaşma amacıyla kamu sektöründe çalışmaya başlamıştır. *Katılımcı 10* maddi doyum düzeyi daha yüksek olması sebebiyle özel üniversite kütüphanesinden kamu sektörüne geçişini “Ücret noktasında tatmini düşüktü *** Üniversitesi Kütüphanesinin. Ben o zamanki direktörümü bu konuda uyarmıştım. Dedim ki ya buradaki maaş durumları belli. Kamuda da şartlar bu. Kadrolar da fazla. Yarın çalıştıracak eleman bulamazsınız. Başka bir fırsat sunun ki ekonomik olarak insanlar orayı tercih etmesinler ama dikkate alınmadı uyarılarım.” sözleriyle ifade etmiştir.

Bir özel üniversite kütüphanesinden firmaya geçiş yapan *Katılımcı 4* firmada maaş doyum düzeyinin üniversite kütüphanesine göre daha yüksek olduğunu “Firma sonuç olarak maddi anlamda bana daha iyi geldi. Üniversite kütüphanecilerine göre daha fazla maaş alınıyor bu gerçek.” olarak belirtmiştir. *Katılımcı 9* da firmada özel üniversite kütüphanesinden daha fazla maaş aldığını “Firmada ücret iyiydi. Hatta daha sonra girdiğim işte (özel üniversite kütüphanesinden bahsediyor) maaş düşüklüğü yaşadım” sözleriyle ifade etmiştir. Özel üniversite kütüphanesinden kurum kütüphanesine geçiş yapan *Katılımcı 15* maddi doyum konusunda iki kurumu “Burası diğer yerlere göre tabii ki biraz daha iyi. Zaten o yüzden de açıkçası çoğu kişi tercih ediyor. Maddi konuda tatminimiz var burada. Herhangi bir problem yok.” şeklinde karşılaştırmıştır. Kurum kütüphanesinde çalışmış olan *Katılımcı 22* de ilgili kurumdaki maddi doyum düzeyini

“Özellikle ilk zamanlar part-time çalışırken bile o dönemin şartlarına göre çok yüksek bir gelir elde ediyordum. Sonrasında yine o şekilde devam etti.” sözleriyle aktarmıştır.

4.3.4. Ücret Adaletsizliği

Katılımcıların özel sektörde karşılaştığı bir diğer sorun ise adaletsiz ücret politikalarıdır. İş yoğunluğunun fazla olmasına rağmen alınan maaşın düşük olması veya yeni başlayan personelin daha uzun süredir çalışan personelden daha fazla para kazanması katılımcıların iş hayatlarında karşılaştığı olduğu ücret adaletsizliği durumlarıdır. *Katılımcı 17*’nin yoğun iş temposunda çalışmasına rağmen maaşının düşük olmasını bir işten ayrılma sebebi olarak belirttiği üniversite kütüphanelerinde kazanılan maaşların düşüklüğünün anlatıldığı bölümde bahsedilmiştir. *Katılımcı 17* ile aynı düşüncelere sahip olan *Katılımcı 2* bir özel üniversite kütüphanesinde çalışırken bu konu ile ilgili yaşadığı deneyimi *“Benden sonra başlayan bir kütüphaneciye daha farklı bir maaş, bir ücret verdiler. Bana farklı bir ücret verdiler. Ayrıca kütüphaneciler arasında çok fazla maaş farklılıkları vardı. Fakat daha yüksek alanların daha çok iş yapması gibi bir durum yoktu.”* sözleriyle açıklamıştır. Başka bir üniversite kütüphanesinde çalışmış olan *Katılımcı 4*, bu kurumdaki ücret adaletsizliğini *“Amirlikte de benim çok gözüm yoktu çünkü iş yükü artıyor, sorumluluk artıyor ama maaş bazlı bakıldığında arada benim aldığım maaşla maksimum bin lira fark ediyor”* şeklinde ifade etmiştir.

Bu deneyimler ışığında yapılan bir diğer tespit ise maddi doyumun kişiyi çalıştığı kurumda devam etmeye motive edecek tek olgu olmadığıdır. *Katılımcı 9*, maddi doyum düzeyi yüksek olmasına rağmen iş doyumunun düşüklüğü sebebiyle bir önceki işinden ayrıldığını *“Firmada ücret iyiydi. Hatta daha sonra girdiğim işte maaş düşüklüğü yaşadım. Eee maaşım daha düşüktü ama yine de ***** Üniversitesi Kütüphanesinde başladım. Şirketin şartları daha iyiydi ama firma bana yetmemeye başlamıştı, yani tekrara sürükledi. Burada yaptığım işin geleceği olacağını göremedim. Bana katacak şeyi kalmamıştı, belki de doyum noktasına ulaşmıştım. Farklı yolları denemek istedim.”* sözleriyle belirtmiştir. Maddi tatmin düzeyi düşük olmasına rağmen üniversite kütüphanesinde çalışmaya devam eden iki katılımcıdan *Katılımcı 12*, *“Benim bir önceki çalıştığım yerle, *** Üniversitesinin bana teklif ettiği maaş arasında inanılmaz bir uçurum yoktu. Biraz düşüktü sadece. Ama mesela ailemle konuşurken, olsun orası ***** Üniversitesi sonuçta. Hani zaten mesleğimi yapacağım için, hem de kurumsal olduğu için **** Üniversitesi Kütüphanesine geçmeye karar verdim.”*, *Katılımcı 20* *“******

Üniversitesi Kütüphanesinin bir adının olması, beni canları istediğinde işten çıkaramayacak olmaları şu anda maddi doyum düzeyinden daha ağır basıyor. Kurumsal olması bana güven verdiği için burada çalışmayı, daha yüksek maaşlı ama kurumsal olmayan, beni bir günde işten çıkarabilecek olan bir yerde çalışmaya tercih ediyorum.” sözleriyle bu kurumlarda çalışmaya devam etmelerinin sebebini açıklamıştır.

4.4. KARİYER HEDEFİ

Yapılan görüşmeler ışığında kişinin kariyer hedefleri ile çalışılan kurumun sağladığı kariyer olanaklarının uyuşmaması da iş değiştirme sebeplerinden biri olarak tespit edilmiştir. Bu tema altında kullanılan tek kod “Terfi olanakları”dır.

Kariyerinde ilerlemenin önemli olduğunu düşünen *Katılımcı 4* “Bir önceki kurumda çalışmaya devam etseydiniz terfi alabilir miydiniz?” sorusuna, “Orada (bir önceki çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) böyle bir şansım yoktu. Aslında çok büyük bir kurum ama bir üst kademede çalışan iki kişi var. Zaten iki tane kademe vardı. Bir amirlik, bir müdürlük. Müdürlüğün zaten olmayacağı kesindi. Amirlik için de var olan amirlerin emekli olması gerekiyordu.” yanıtını vermiştir. *Katılımcı 4*’ün bu konudaki deneyimini aktarırken kullandığı ifade, terfi olanaklarının sınırlı olduğu kurumlarda çalışanların kariyerlerinde ilerleme beklentilerinin azaldığını ve bu durumun iş değiştirme kararlarını etkileyebileceğini göstermektedir. Ek olarak *Katılımcı 4* şu anda çalıştığı kurumda farklı birçok işi yaptığını ve kurumda unvan sayısı fazla olduğu için bu kurumda unvanının yükseleceğine olan inancını “Şu an çalıştığım yerde veri girişi yapıyorum ve yayın koordinatörü olarak görev alıyorum. Zaten görüşmede de birden fazla iş tanımım olacağı söylenmişti. Ben de bunların hepsini yapabileceğimi söyledim. Burada ilerleyebileceğimi düşünüyorum. Burada kariyer basamaklarına tırmanmak daha mümkün, önümde açık pozisyonlar var.” diyerek dile getirmiştir. *Katılımcı 9* da çalışmakta olduğu kurumdan ayrılma kararı alırsa bunun sebebinin yükselme imkanının bulunmaması olacağını “*****de (şu anda çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) altı farklı pozisyon var. Uzman yardımcısından başlıyor. Uzman yardımcısı, uzman, kıdemli uzman, sorumlu, şef, müdür diye. Ben şu an en üst pozisyondayım. Benim yükselebileceğim başka pozisyon yok. Bu sebeple artık burada ilerleyebileceğimi düşünmüyorum.” sözleriyle açıklamıştır. Unvan yükselme ihtimalinin mesleki doyum düzeyini de etkilediğini aynı *Katılımcı* “Ben buraya uzman olarak başlamıştım, şu an sorumlu kadrosundayım, sekiz yılda. Herhangi bir yüksek lisansım olmamasına rağmen yaptığım iş ile yükselebiliyorum burada. Önü açık

ve başka yerlerden de kendini tatmin edebiliyorsun.” şeklinde belirtmiştir. Katılımcı 12, işten ayrılma sebebinin unvan yükselmesi ihtimalinin bulunmaması olduğunu “Burada aradığımı bulamadığımı düşündüm. Geleceğe dair bir, nasıl diyeyim, devamlılığın ve yükselişin olmayacağını düşündüm. Bir ilerleyişin olmayacağını hissettiğim için işten ayrıldım.” sözleriyle dile getirmiştir. Katılımcı 14’ün de tıpkı Katılımcı 12 gibi işten ayrılma sebebi unvan yükselme şansının bulunmamasıdır ve bu durumu “Unvan değişikliği ile ilgili süreç tam istediğim gibi gelişmedi. Üçüncü yılda bir unvan talebinde bulundum ama kabul edilmedi. Kütüphaneci unvanı ile çalıştım ama sorumluluk başlıklarına baktığımda zaten kullanıcı hizmetleri sorumlusu modunda bir iş yapıyordum ama hak ettiğim terfiyi alamadım.” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı 16’nın şu anda çalıştığı kurumun artılarından bahsederken “Şu an az ya da çok buradan nereye geçebilirim, bir sonraki pozisyonum ne olabilir, oradan nereye gidebilirim bunları görebiliyorum.” sözlerini kullanması da terfi ve ilerleme olanaklarının varlığının çalışanlar için ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Katılımcı 18’in “Alacağım bir şey yok, her şeyi aldım. Bir sürü etkinlik, çalışma yaptım. Kitap bölümü yazdım vs. Her şeyi yaptım. Bana daha fazla bir şey katmıyordu ve daha fazla yükelemezdim. Çünkü direktörüm var, benden eskiler var. Bu nedenle ayrıldım.” sözleri de tek başına olmasa da terfi olanağının bulunmasının iş değiştirme kararında etkili olduğunun bir başka göstergesidir.

Bu bulgular, BBY Bölümü mezunlarının iş değiştirme kararlarında terfi olanaklarının ve unvan değişikliği imkanlarının önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların deneyimleri, kariyerlerinde ilerleme fırsatlarının sınırlı olduğu durumlarda iş tatmininin azaldığını ve bu durumun iş değiştirme ile sonuçlanabildiğini göstermektedir. Terfi ve unvan yükselme imkanlarının bulunduğu kurumlarda çalışanların mesleki bağlılıklarının daha yüksek olduğu da ortaya çıkan bir diğer bulgudur.

4.5. İŞ ORTAMI

Bu tema ile iş ortamının getirdiği ve iş değiştirme kararını etkileyen olgular ortaya konulmuştur. Bu tema altında iki kod yer almaktadır.

- Fazla iş yükü: Bu kod, çalışanın iş yükünün sürekli olarak arttığı fakat maaş veya unvan konusunda bir ilerleme olmadığı durumları ifade etmektedir.
- Yönetici tavırları: Bu kod, yöneticinin destekleyici, yeniliğe açık veya tam tersi tavırlarının iş değiştirme kararı üzerine olan etkisini ifade etmektedir.

4.5.1. Fazla İş Yüğü

Yapılan görüşmeler doğrultusunda fazla iş yükünün, çalışanların iş tatminini önemli ölçüde düşürebildiği ve iş değıştirme kararını etkilediği görülmüştür.

Fazla iş yükü altında ezilme hissi katılımcıların iş yükünün artmasının karşılığını maddi olarak alamadıklarında ortaya çıkmaktadır. Bunun bir göstergesi olarak maddi doyum konusunda da bahsedilmiş olan *Katılımcı 17*'nin “O (birim amirinden bahsetmektedir) *işten ayrıldığı için artık hani ben resmi olarak birim sorumlusu olmamıştım henüz ama birim sorumlusunun yaptığı bütün işleri yapmaya başlamıştım. Raporlamalar, istatistikler, birimle ilgili olan bütün işler bendeydi. O yüzden güzel gidiyordu ama aldığım maaş böyle asgari ücretten o dönem 100 lira daha fazlaydı mesela.*” sözleri gösterilebilir. Aynı durumu *Katılımcı 4* de amirlik ünvanında iş yükünün artmasına rağmen maaşın doğru oranda artmadığı yorumu ile ifade etmiştir.

4.5.2. Yönetici Tavırları

Yöneticinin çalışanın mesleki anlamda gelişmesine olanak sağlaması kişinin çalıştığı kurumda devam etme motivasyonunu artırmaktadır. Görüşmeler sonucunda görülmüştür ki, çalışanın mesleki toplantılara katılmasına olanak sağlamak, fikir üretmesi konusunda teşvik edici olmak olumlu yönetici tavırları olarak değerlendirilmektedir. Ek olarak yöneticinin BBY alanından olmaması, mesleği ve görev tanımlarını bilmiyor olması da olumsuz yönetici tavırları olarak değerlendirilmiştir.

Kamu personeli olarak çalışan *Katılımcı 1*, çok net hiyerarşik yapıya sahip olan kurumlarda yeni proje üretmenin zor olduğunu “*Fark ettim ki kamu kültürü denen bir şey var. Yani beklentilerimi karşılamadı, hayal kırıklığı yarattı, yapmak istediğim şeyleri çok fazla yapma şansım olmadı çünkü orada çok karmaşık bir hiyerarşi var. Yeni bir şey yapmak istediğiniz zaman müdürünü ikna etseniz daire başkanına takılabiliyor, onu halletseniz genel müdüre takılabiliyor, onu halletseniz bakana takılabiliyor.*” sözleri ile ifade etmiştir. Halk kütüphanelerinde de aynı durumun varlığı gözlenmiştir. Halk kütüphanelerinde, yerel yönetimin kütüphanenin öneminin farkında olması çalışanların yeni projeler üretmesine ortam sağlayarak mesleki doyum düzeyini artırmaktadır. *Katılımcı 3*'ün “*Özellikle ilçelerde kaymakam faktörü çok etkili oluyor. Bir ilçede kaymakam çok esnek ve idare eden kişi olabiliyorken bir taraftan çok daha despot ve*

otoriter olabiliyor. Kütüphaneye de değer veren bir kaymakam değilse kılını kıpırdatmıyor. Böyle durumlarda da kütüphaneci, potansiyeli olan bir kişi olsa da adım atamıyor.” sözleri bu durumu örneklemektedir. Katılımcı 24 yerel yönetimin önem vermediği kütüphanenin durumunu “Şimdi ilk atandığımızda gördüm ki gittiğim ilçede kütüphaneci kavramını kimse bilmiyor. Yönetim, idare kısmından, yerel yönetim, belediye, kaymakamlığa kadar. Kimse bunun ne olduğunu bilmiyordu. Bana berbat halde bir kütüphaneyi bir dükkan gibi teslim ettiler. Hiç kimsenin haberinin olmadığı, en olmayacak bir binanın bir odasına tıkmışlar. Sadece SGK kayıtlarında olan bir kütüphane.” sözleriyle aktarmıştır. Ek olarak Katılımcı 22 ilçe halk kütüphanelerinde yeni proje üretmenin zorluğunu da “***** İlçe Halk Kütüphanesinde çalışan arkadaşım da yeni bir şey üretmek istediğinde ya orada uzun zamandır çalışan eski kütüphanecilerin ya da kaymakamın önüne set koyduğunu söylüyor. ‘İş çıkarma başımıza’ diyorlarmış. Halk kütüphanelerin genelinde böyle ne yazık ki.” şeklinde ifade etmiştir. İçerisinde bulunduğu durumu bir örnek olayla özetlerken kullandığı “Ben şu an soba yakılan bir kütüphanedeyim. Tamam evet yeniliği takip edelim ama bir de arkayı da toplayarak gidelim bence. Özellikle bizim gibi bir şeyler yapmak isteyen insanlar oralara gittiğinde (ilçe halk kütüphanelerinden bahsetmektedir) artık bir yerden sonra yoruluyorlar. Çünkü kaymakam anlamıyor. Mesela ben kaymakama bir proje fikriyle gidiyorum. Bu CİMER denilen bir bela var başımızda. İnsanlar kütüphaneyi etüt merkezi olarak kullanıyorlar. Kaymakamlar bunu böyle anlamışlar. Mesela ben yaratıcı drama eğitimleri falan aldım dedim ki kaymakama bir program yapalım, çocuklara bir şey katayım. Bana direkt orada ‘bir çocuk ders çalışamayacaksa senin yaptığın drama ne işime yarar benim’ dedi. ‘Bana şikayet gelir’ dedi. Şimdi baştaki adam bunu söylerse yapabilecek bir şeyiniz yok.” sözleri, yerel yönetimin kütüphanenin öneminden haberi olmaması ve yapılacak her projede bu hiyerarşik yapı sebebiyle kaymakamlıktan izin alınması gerekliliğinin ilçe halk kütüphanelerinin ve oralarda çalışan kütüphanecilerin gelişimini nasıl engellediğini gözler önüne sermektedir.

Halk kütüphanelerinde olumlu yönetici tavrının yöneticilerin kütüphanenin önemini kavramasıyla da ilgili olduğunu Katılımcı 2’nin “Benim şu an çalıştığım yerde kütüphaneciye duyulan bir saygı var. Hiyerarşinin ne olduğu biliniyor. Kütüphanecinin orada müdür ve müdür yardımcısından sonra geldiği biliniyor. Her zaman saygıdeğer kütüphaneciler. Saygın insanlar olarak görülüyorlar. Bence bunun temel sebebi Kaymakam Bey’in kütüphaneye çok önem veriyor olması. Zaten mülki ve idari amir eğer önem veriyorsa kütüphanecilere ve kütüphane yöneticilerine, bu çok önemli bir şey.”

sözleri ortaya koymaktadır. Yöneticilerin kütüphanenin önemini kavramış olması, kütüphane ile ilgili yürütülecek olan projelere daha olumlu yaklaşımlarını, halkın kütüphanecilere saygı duymasını sağlamakta ve bu durum da çalışanın motivasyonunu yükseltmektedir. Halk kütüphanelerinde sadece yerel yönetimin değil, kütüphane müdürünün de çalışanlara karşı olan tavrı, çalışanın mesleki doyum düzeyini artıran bir olgudur. Örneğin *Katılımcı 2*, çalıştığı il halk kütüphanesindeki yöneticinin onların mesleki gelişimini desteklemek amacıyla farklı birimlerde rotasyon yapmalarına imkan vermesini olumlu yönetici tavrı olarak *“Müdürümüz bizi her bölüme veriyordu. Kütüphaneye gidin, orayı görün, burayı da görün falan gibi. En sonunda görme engelleri, sesli kitap üreten bir stüdyo vardı. Çok atıl, hiç kimsenin istemediği, öteleştirilmiş bir yer. Ben o birime gittiğimde içime çok değişik bir duygu verdi. Dedim ki ben burada var olabilirim. Çünkü keşfedilmemiş, aslında çok desteğe ihtiyacı olan, doğru kişiler getirilip içeriye alındığında etki değeri çok yüksek olabilecek bir yer olduğunu gördüm ve müdürüme teklif ettim. Dedim ki eğer müsaadeniz olursa ben buranın sorumlusu olmak istiyorum. Beni buradan almayın dedim. O da yeter ki sen iste dedi. Bana verdi ve benim yolculuğum da biraz orada başladı.”* sözleriyle ifade etmektedir. Çalışanların mesleki becerilerinin farkında olan ve isteklerine saygı duyan yöneticilerin çalışma hayatının devamındaki unvanlar için önemli olduğu da *Katılımcı 2*'nin paylaştığı bu deneyimden anlaşılmaktadır.

Yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin kütüphanenin önemini kavramış olmamasının çalışanın mesleki doyumunu üzerinde yarattığı olumsuz etki sadece halk kütüphanelerinde yaşanan bir durum değildir. Üniversite kütüphanelerinde de üniversite yönetiminin kütüphanenin veya arşivin önemini kavrayamaması çalışanların iş değiştirme kararı üzerinde etkili olmaktadır. *Katılımcı 8*, bir önceki çalıştığı kurumdaki mutsuzluğunun sebebini *“*** Üniversitesi yeni kurulan bir üniversiteydi ve çok küçük, butik bir üniversiteydi ve maalesef kütüphaneye ve kütüphaneciye bir değer verilmiyordu. Birçok yerde olduğu gibi.”* şeklinde açıklamıştır. Bu değer görmemenin sonucunun da hem çalışan maaşlarına hem de kütüphaneye ayrılan bütçeye olan etkisini *“Ben başladığımda yöneticim ve ben vardık. İki kişiydik yani. Daha sonrasında da o istifa edince ben yönetici oldum. Bir iki ay sonra bana bir eleman alındı. Yani hem maaş tatmini açısından, hem de personel sayısı bakımından çok kötüydü, her anlamda sınıfta kalıyordu yani. Üniversite yönetiminin kütüphaneye bakış açısı ‘masraf çıkarma yeter’ şeklindeydi. Yeter ki para harcatma bize. Bir abonelik veya kaynak alımı için gittiğimde her zaman ‘Bunu yapmak zorunda mıyız?’ sorusuyla karşılaştım.”* sözleri ile belirtmiştir. Üniversite

yönetiminin kütüphaneye bakış açısının önemini de “Kütüphanenin gelişmesi işi üniversite yönetiminde biter. Ben de kütüphane müdürlüğü yaptım. Bir iş yapabilmek için sürekli üniversite yönetimiyle kavga içerisindeydim ve çoğunlukla da istediğimi yaptıramıyordum. Burada da (şu anda çalıştığı üniversite kütüphanesinden bahsetmektedir) öyle bir algı olsaydı emin olun hiçbir kütüphane yöneticisi burayı iyi bir kütüphane yapmayı başaramazdı. Çünkü üst yönetim kütüphaneye önem vermeseydi, sürekli kütüphaneyi geliştirmek isteyen yöneticiyi orada istemezdi ve bir süre sonra değiştirirdi. Başka birini müdür yapardı ‘buraya fazla problem çıkarıyorsun sen’ derdi. Bundan dolayı bence başarılı kütüphane üniversite yönetiminin başarısıdır aynı zamanda.” sözleri ile aktarmıştır. Bir üniversite kütüphanesinde yönetici olarak çalışmış olan Katılımcı 14, üniversite yönetiminin kütüphaneye yeterli değeri vermemesi sonucunda işten ayrılma kararı aldığını “Üniversite yönetimi bizim kütüphane olarak talep ettiğimiz şeylerin gerekli olduğunu düşünmeyip gecikiyorlardı aslında. Bu durum beni yorduğu için gitme kararı aldım.” şeklinde ifade etmiştir. Üniversite yönetiminin kütüphaneye değer vermemesinin yarattığı sonuçları ve zorlukları Katılımcı 17, “***** Üniversitesi Kütüphanesine, üniversitenin vakfından kitaplar bağışlanıyordu. Bağışlanan kitaplar öğrencilerin kullanımına sunuluyordu. Yani kullanıcının ihtiyacına göre kaynak sağlama durumu yoktu. Kapı güvenlik sistemi ya da otomasyon sistemi yoktu başlarda. Üniversite yönetimi kütüphaneye yatırım yapmak istemiyordu. Bu durum bize de yansıyor. Mesela bizim de maaşlarımız düşük kalıyordu. Yani kütüphaneye değer vermiyorlardı. Hiç farkında değillerdi sunduğumuz hizmetlerin falan.” olarak anlatmıştır. Katılımcı 23, üniversitelerde kütüphaneye yönelik olan yönetici tavrını “Bu çalıştığım ikinci üniversite kütüphanesi. Diğer üniversitelerde çalışan çok arkadaşım var. Hepsinde üniversite yönetiminin kütüphaneye bakış açısı aynı. Genellikle özel üniversitelerde, kütüphane tarafına ağırlık verilmiyor. İkinci, üçüncü plandaki bir birim olarak görülüyor. Mesela kurumsal iletişim, daire başkanlığının bir işi olduğunda ya da personel bazlı bir şey olduğunda yönetim tarafı buna hemen bir aksiyon alabiliyor ama kütüphane tarafına değer verilmiyor. Diğer üniversitelerde de aynı durum olduğunu düşünüyorum.” şeklinde belirtmiştir. Katılımcı 23, bu durumun kütüphanenin yöneticisinin bölüm mezunu olması ile ilgili olmadığını, sorunun mesleğimizin üst yönetim tarafından tanınmaması olduğunu “Orada daire başkanımız kütüphanecilik mezunuydu. Üst yönetim bizim mesleğimizi tanıımıyordu, ihtiyaçlarımızı anlayamıyordu.” sözleri ile ifade etmiştir. Yapılan görüşmeler ışığında görülmüştür ki üniversite kütüphanelerinde yönetici tavrı konusunda yaşanan ortak sorun karar alıcıların kütüphanenin üniversiteye olan katkısının öneminden

haberdar olmaması ve bu sebeple kütüphane ve kütüphaneciye yatırım yapmama eğilimde olmasıdır.

Yöneticinin kütüphanenin önemini biliyor olmasının meslek doyumu düzeyi ve iş değiştirme kararını etkilediği bir diğer kurum ise okul kütüphaneleridir. Bu kurumlarda okul yönetiminin kütüphaneye karşı olan tavrı hem kütüphanenin gelişmesinde hem de kütüphanecinin kurumda çalışmaya devam etmesinde oldukça etkilidir. Kütüphaneye değer vermeyen bir okul kütüphanesinde çalışmış olan *Katılımcı 12* buradaki deneyimini *“Öğrencilere sadece müşteri odaklı yaklaşan bir okul müdürümüz vardı. Çalışanların yaptığı işten çok şık görünümlü olmalarına önem verirdi. Kütüphanecilikle uzaktan yakından alakası olmayan bir yerde kütüphanecilik yapmaya çalıştım. Kataloglarını bile Excel’de tutuyorlardı. O kadar kötü bir deneyimdi ki istifamı kargoyla gönderdim, yüzlerini bile görmek istemedim.”* şeklinde özetlemiştir. Okul kütüphanecisi olarak çalışan *Katılımcı 25* de okul yönetiminin kütüphaneye değer vermemesi ve kütüphanecilik mesleğinin okul yönetimleri tarafından tanınmaması sebebiyle yaşadıklarını *“Okul kütüphanecisi olarak öğretmenlik yapıyorsunuz aslında. Çocuklar size öğretmenim diyor. Siz kütüphane öğretmenisiniz. Öğretmen deniyor size. Fakat idari personel olarak görünüyorsunuz ama okul içerisinde derslere giren bir alan olduğu için kütüphane öğretmeni deniyor. Çok güzel, tamam yapıyoruz. Sonra ilk ara tatil oldu. Bütün öğretmenler tatile çıktılar. Ben oradayım. Neden dediğim zaman sen idari personelsin yanıtını aldım. Ben bunu biraz riyakarca görüyorum. Benim bölümümle, mesleğimle alakalı hiçbir sorunum yok. Ben zaten size gelmeden önce bir üniversite idari çalışanıydım. Hiçbir zaman akademisyenler tatile gidiyor ben de gideyim demedim. Yani böyle bir şey olamaz. Aklımın ucundan bile geçmedi. Ama okul kütüphanesine gittiğiniz zaman bir haksızlık olduğunu anlıyorsunuz. Derse giriyorsunuz, herkes ‘öğretmenim’ diyor. Siz de öyle hissediyorsunuz artık bir yerden sonra ve o bir dönem içerisinde öğretmen kadar siz de bir yıpranmışlık hissediyorsunuz. Çocuklara sürekli maruz kalıyorsunuz. Çünkü zor bir durum. Bir dinlenme istiyorsunuz siz de. Ama size deniyor ki sen idari personelsin gidemezsin. O noktada ben bir haksızlığa uğradığımı düşündüm. Sonra bunu ilk kendi meslektaşlarıma, okuldaki meslektaşlarıma söyledim. Niye böyle? Çünkü biz de öğretmeniz, biz de derse giriyoruz. Ve bize bunu kendileri söylüyorlar. Siz öğretmensiniz diye, o zaman niye o hakkı da alamıyoruz biz. İşte bir çok şey söylendi. Siz idari personel gözüküyorsunuz. Bu şekilde değerlendiriliyorsunuz falan diye. Baktım değiştiremiyorum. O zaman dedim ki ben yolumu başka tarafa çeviririm, zaten çoğu zaman zorlanıyordum. Madem böyle negatif bir durumları var, ben bu şekilde çalışmak*

istemiyorum. Kurumu değiştiremiyorsam ben giderim dedim. Bunun sebeplerinden biri de patron okulu olmasıydı. Orada patron ne derse o olur gibi bir yapı var. Birgün gelirsiniz kütüphanede bir şeyin yeri değişmiştir, haberiniz olmadan. Bana göre saygısızlık ve belki de lazım bir şey, burayı kullanıyorum. En azından fikir alınsın. O tavır hoşuma gitmiyordu. Kütüphanenin konumu bile çok sıkıntılıydı. Üst katta, çatı katındaydı her tarafı camdı. Klima yok, güneşin altında. Gördüğümde inanamamıştım. Bunları şimdi anlatırken bile bunlar oldu mu gerçekten diye sorguluyorum. Aşırı sıcak, arıyorsun burası durulacak gibi değil diye. Cevap yandaki sınıf daha serin, orada otur. Ya niye oturmak için oraya gidiyorum, çalışacağım yani kütüphanemde. Böyle bir çözümle geliyor. Klima takalım oraya gibi bir çözüm yok. Bilmiyorum gerek mi duymuyorlar, ben mi kıymetli değilim, çocuk mu kıymetli değil. O yüzden oradan ayrılma kararı aldım ve çıktım.” sözleriyle aktarmıştır. Katılımcı 25 yine okul kütüphanecisi olarak çalıştığı bir başka kurumda yaşadığı deneyimi de “Eski bir kütüphane, pandemi sebebiyle uzun bir süre kapalı kalmış. Kütüphane depoya dönmüş. Yığın yığın kitapların olduğu bir yer. Bir de otomasyon sistemi falan var sanıyorum. Girdim baktım lisede varmış sadece, bende yok. Kartlı sistemler kullanılıyor. Üniversitede hocamın anlattığı şeyler, şok olmuştum. İşte çocuk gelecek, ben karta yazacağım öyle vereceğim kitabı. İnanamıştım nereye geldim diye, bir de özel okul bu. Kütüphane biraz atıl kalmış ama amacına ulaşıyordu heralde ki ihtiyaç duymamışlar. Ben oraya geçtiğim zaman ***** Üniversitesinden genel müdürümüz geldi. ***** Üniversitesinde genel müdürlük yapan biri olduğu için kütüphaneye bir bakış açısı vardı. Yani kütüphaneden bir haber değil en azından ve zaten onun vizyoner bakışı sebebiyle o eski kütüphaneciler çıkıyor, yeni bir ekip kuruyor ve kütüphaneyi bir dönüşüme sokmak istiyor. Kütüphaneyi sıfırdan yapmaya başladığım bir süreç başladı. Yönetim çok önemli. Ben her işi yaparım ama o işe yönetimi ikna etmek beni çok yoruyor. İşte kütüphane çok önemli, bak burayı değiştirelim falan bu ikna kısmı beni yoruyor. Genel müdür sayesinde de burayı tekrar kurarken bu durumu yaşamadım. Beni, kütüphaneyi besleyen bir genel müdür, son derece destek verdi maddi ve manevi. İş sadece yapmaya kaldı, ben de taşın altına elimi koymaktan geri durmadım. Kütüphaneyi baştan yarattık, elektronik kaynak bile aldık. Belki bazı üniversite kütüphanelerinde bile o kadar kaynak yoktur. Elektronik kaynaklar, e-kitaplar... Press Reader aboneliğimiz bile vardı. Derslerde de kaynaklarımızı anlatıyorduk. Burada baya öğretmen gibiydim, derslere giriyordum ve öğretmenler gibi haklarım vardı. Genel müdürün bakış açısı iyi olduğu için bizi üzmedi. Zaten ben ona durumu anlattım, bizim kütüphanecilerin durumunu. O da ‘Evet aslında siz disiplinlerarası bir kimliktesiniz. Hem idari kimliğiniz var hem akademik. Melez bir grupsunuz’ dedi. ‘Sizi akademiden ayırmak

mümkün değil ama idari tarafınız da var' dedi. O yüzden de inisiyatif alıp yaz tatili gibi hakları bize verdi. Zaten okullar bunu inisiyatif olarak yapıyorlar başka türlü yapamazlar. Hep dediğim gibi kütüphaneci atamamız yok, idari memur olarak atamak zorundalar ama bazı okullar diyor ki evet siz öğretmenlik yapıyorsunuz, çocuklarla ilgileniyorsunuz o yüzden bu hakkı da alın diyenler oluyor. Bizim yöneticimiz de sağolsun bize öyle bir imtiyaz tanıdı. İkinci yılda ben kütüphanede devam ettim. Sonra ikinci yılın sonunda genel müdürümüz ayrıldı ve işler biraz terse dönmeye başladı. Orada bir şeyler değişmeye başladı. Bazı verilen haklar alınmaya başladı, işte tatiller vb. Sonra bir itibarsızlaştırma. Sizin kullandığınız bir e-kitap uygulamasının aboneliği size sorulmadan iptal oluyor. Onun konuşmasını da yapmıştım hatta. Yine iptal olabilir evet siz benden istatistik istersiniz ben size o istatistiği veririm . Bunun nasıl kullanıldığını anlatırım. İşe yarayıp yaramadığını oturur konuşuruz. İptal veya devam kararı alınabilir ama bu işin muhatabı benim. Benimle konuşulmalıydı. Ben bir anda muhasebeden biz bunu artık iptal ediyoruz bilgisini alınca dedim ki bir şeyler ters dönmeye başladı. Orada zaten anlıyorsunuz direkt hani o itibarsızlaştırmayı. Orada da ondan dolayı bir mutsuzluğum vardı. Oradan da böylece ayrılma kararı aldım.” şeklinde açıklamıştır. Yöneticinin kütüphaneye bakış açısının iş değiştirme kararını ne denli değiştirdiğini *Katılımcı 25*'in sözleri gözler önüne sermektedir. Okul kütüphanelerinde yönetimin tavrının kütüphanenin gelişimi üzerine olan etkisi *Katılımcı 6*'nın “Özel okullardaki kütüphaneler yönetimlerine bağlı olarak daha iyi ya da daha kötü hizmet verebiliyorlar ki ben mesela ben **** Kolejindeyken bu anlamda çok zorluklar yaşadım. İdareyi sürekli ikna etmem gerekiyordu. Örneğin eğitim koordinatörü, akademisyenlerden biri kütüphaneye çok önem veriyor ve benimle çok çalışmak istiyor ama alakasız vakıf yönetiminden biri ‘ama yok, siz idari personelsiz’ falan filan diye bir yerlerden sıkıştırabiliyor. Sürekli kendinizi anlatmak zorunda olduğunuz bir ortam. Ben o yüzden ayrılma kararı aldım ki zaten ben ayrıldıktan sonra oraya herhangi bir kütüphaneci de istememişler.” sözleri ile de ortaya konmaktadır. *Katılımcı 6*, okul yönetiminin bakış açısının kütüphaneyi nasıl etkilediğini “Özel okullar bilgi okuryazarlığı gibi konuları biraz daha güncelden takip ediyorlar genellikle. Hepsi ile ilgili bir yorum yapamam, çünkü dediğim gibi ben kötü bir deneyim yaşadım. Sadece görüntüde atıyorum, ha birini koyalım kütüphaneye işte bir gerekliliği yerine getirelim deyip hayatı size zehir de edebilirler ama yok gerçekten bu gerekliliğe ikna olup sizi yönetsel sıkışıklığın içerisine bırakmadan nasıl çalışmanız gerekiyorsa sizin için doğru özlük haklarını, çalışma ortamını sağlarlar ama ne yazık ki Türkiye’de pek çok şeyde olduğu gibi burada da çok biçimsel şeyler yapıldığı için, okul kütüphanecileri de yani kimsenin çok öncelikli sorunu olmadığı için” şeklinde aktarmıştır.

Okul yönetimlerinin okul kütüphanecilerine ve kütüphanelere yönelik olan tavrı, kütüphanecinin okulda kendini değersiz hissetmesi ile doğrudan ilgilidir. İdari personel kadrosunda bulunma durumunun okul kütüphanecileri için ortak bir sorun olduğu da görülmüştür. Tıpkı *Katılımcı 25* gibi *Katılımcı 6* da bu durumun yarattığı sorunları yaşamış ve okul kütüphanecilerinin durumu için “İdari personel olduğu müddetçe hiç bir sorun çözülmez. Ne yazık ki böyle bir şey var. Yapılan iş idari mi, akademik mi? Bu ayırım net olmadığı için de gereksiz görevlendirmeler verilebiliyor. Siz akademik bir iş yapıyorsunuz ama oradan alakasız bambaşka bir şey istedikleri anda sürekli sürtüşme çıkıyor yani. Fotokopiyi bile size çektiirmek isteyebilirler. Sekreterliği sizden yapmanızı isteyebilirler.” yorumunda bulunmuştur.

Kütüphane veya arşiv çalışanlarının kendilerini geliştirmesi, yeni projeler üretebilmesi, işini yaparken mutlu olması için yöneticinin de BBY alanından olması yapılan işin değerini kavraması, çalışanı desteklemesi ve sorunlarını anlayabilmesi açısından oldukça önemlidir. *Katılımcı 10* bu durumun kendisine olan katkısını “***** Bey’in (önceden çalıştığı kütüphanenin müdüründen bahsetmektedir) bize yaptığı en büyük jestlerden biri bizi kütüphaneci unvanıyla çalıştırmak oldu. Ben bu sayade orada çalıştığım süreyi kamuya geçtiğimde hizmet süresi olarak saydırabildim. Kendisi de meslekten olduğu için bu konuya özen gösterdi.” şeklinde açıklamıştır. Yöneticisi BBY mezunu olan *Katılımcı 15*, bu durumun kendisine olan katkısını “Oradaki (önceden çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) yöneticim alanımızda zaten tanınan birisi. Onunla çalışmak çok güzel bir şey. Çok fazla şey kattı bana. Maaştan ziyade ben zaten yeni mezun olduğum için bir şeyleri öğrenme taraftarıyım. Yani orada daha çok bir şeyleri öğrenmek için çalıştım, maaşa pek bakmadım açıkçası. Ama şu anki donanımımı *****’e (daha önce çalıştığı kurumdan bahsetmektedir) borçluyum diyebilirim. O kadar iyi bir şekilde eğitim verildi, gelişmem sağlandı.” sözleri ile ifade etmiştir. *Katılımcı 15*, sözleşme süresi bittiği için bahsetmiş olduğu kurumdan ayrılmak zorunda kalmıştır. Daha sonra kurum kütüphanesinde çalışan *Katılımcı 15*, bu kütüphane türünü yönetici tavrı açısından “Kurum kütüphanelerinde mesleki anlamda gelişmek pek mümkün değil. Tamam, personel olarak değer veriyorlar ama kütüphaneye pek değer vermiyorlar. Yönetim biz ne istiyorsak onu yapın düşüncesinde. Sadece onların istediği yapılıyor. Hiçbir yerde bizim istediğimize gelemiyor kurum maalesef” olarak değerlendirmiştir. *Katılımcı 25* de yöneticisinin bölümümüz mezunu olması sebebiyle kendisine kattığı değeri “Kütüphane direktörüm çok iyiydi. Üniversite kütüphanesinin kuruculuğunu yapıyordu zaten. Onun topladığı bir ekiptik. Onun yanında başlamış olmak benim için bir

şanstı açıkçası. Çünkü çevremden (BBY bölümü mezunlarından bahsetmektedir) çok dinliyordum. Çok fazla şey öğrendim ondan. Benim için açıkçası orası mesleki anlamda gelişmem açısından başlangıç olarak çok iyiydi.” sözleri ile aktarmıştır. Bir üniversite arşivinde çalışmış olan *Katılımcı 23* bu kurumdaki deneyiminde yöneticinin yapılan işi biliyor olmasının önemini *“Arşivler genelde üniversitelerde sıfırdan kurulduğu için yöneticiler aslında bu işi çok bilmiyorlar. Bilmedikleri için de bir anda çok şey bekliyorlar.”* şeklinde ifade etmiştir. Farklı üniversitelerde arşiv biriminde çalışmış olan *Katılımcı 21*, üniversite arşiv birimlerindeki yönetici tavrını *“Zaten girdiğim her yerde işi bilmeyen yöneticilerle karşılaşıyorum. Bu sorun benim için temel sorun artık. Girdiğim her kurumda yöneticilerin işi bilmemesi bir sorun. Şu an çalıştığım yerde başlangıçta yaşadım bu sorunu. Bilmedikleri için işe verdikleri değer çok azalıyor veya çok artıyor. Ya çok fazla şey bekliyorlar ya da işi bilmedikleri için gerekli özeni göstermiyorlar.”* olarak özetlemiştir. Bu durumun farklı bir yönetici ile çalışmaya başlamasıyla çözüldüğünü, fakat yöneticinin arşivcilik alanında bilgi sahibi olmamasının sorunlar yarattığını *“Şu anda durum değişti, çok memnunum. Bunun sebeplerinden birisi bir tane daire başkanıyla çalışıyor olmam. Bütün sıkıntılı süreçlerde direkt o muhatap oluyor. Bana süreç daha yumuşayarak geliyor.”* sözleriyle ifade etmiştir.

Yöneticinin sürekli olarak değişmesi ve kurumun bu anlamda stabil olmaması da iş değiştirme kararı alınması konusunda etkilidir. *Katılımcı 21* daha önce çalışmış olduğu üniversiteden ayrılma sebebini *“Çok değişim vardı. Sürekli yönetici değişiyordu. Ben de hep üst yönetime bağlı çalışıyordum. O yüzden oradaki değişim de beni çok etkiliyor. O yüzden çok uzun vadeli kalmadım.”* olarak açıklamıştır. Sıkça değişen yönetici kadrosunun bir sorun olduğunu belirten *Katılımcı 22* de bu durumun iş değiştirme kararını etkilediğini *“***** yönetimi sürekli değişiyordu. Her gelen kendi sürecini başlatıyordu orada. Bu durum da çalışma motivasyonunu etkiliyordu.”* sözleri ile aktarmıştır.

Baskıcı bir yönetici tavrının çalışanın iş değiştirmesine sebep olabileceğini *Katılımcı 4* *“Çok fazla personelin işten ayrılması sebebiyle yönetim tarafından yeni personelin üzerinde bir dinamik kurulmaya çalışıldı. Yeni bir dinamik kurmaya çalışmaktan dolayı bizim üzerimizde de bir baskı oluştu. Ben en azından kendim için öyle söyleyebilirim. Bu baskı benim açımdan mobbinge dönüşmüştü. Bu yüzden de işten ayrılma gereksinimi duydum.”* olarak belirtmiş, bu baskıyı *“Yapılan her iş amir tarafından kontrol ediliyordu.*

Atılan tüm mailler, kelimesi kelimesine kontrol edilmeliydi. Deneyimli bir çalışan olarak bu zoruma gitmişti. Yapılan ufacık hatalar bile kabul edilmiyordu.” şeklinde açıklamıştır.

4.6. İLERLEME / GELİŞİM

Kişinin bulunduğu çalışma ortamında gelişmesi için kendisine şans verilmediğini hissetmesi iş değiştirme kararı üzerinde etkili olmaktadır. Bu gelişme mesleki toplantılara katılmak, lisansüstü eğitim almak gibi mesleğe yönelik bir gelişme veya dil eğitimi almak gibi bireysel bir gelişme olabilir. İlgili tema için mesleki gelişim ve bireysel gelişim olarak iki kod kullanılmıştır.

- Mesleki gelişim: Mesleki toplantılara, projelere katılımı; yüksek lisans ve doktora eğitimini ifade etmektedir.
- Bireysel gelişim: Dil eğitimi, kişisel gelişimi destekleyecek meslek dışı eğitimlere erişimi ifade etmektedir.

4.6.1. Mesleki Gelişim

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 41. maddesine göre, memurlar lisansüstü eğitim için izin kullanabilirler (Resmi Gazete, 1965). Özel sektörde çalışanlar için lisansüstü eğitim almak, işverenin iznine bağlıdır. İşveren, çalışanın eğitim almasını destekleyebilir veya çalışma saatlerini düzenleyebilir. Ancak bu durum, işverenin politikasına ve çalışanla yapılan anlaşmaya bağlıdır. Katılımcıların deneyimleri ışığında görülmüştür ki, çalışana lisansüstü eğitim alma fırsatı verilmemesi de iş değiştirme kararı üzerinde etkili olan bir olgudur. Bir önceki işinden lisansüstü eğitim alabilmek amacıyla ayrılmış olan *Katılımcı 4* bu deneyimi “*Yönetimle konuştuğumuzda iş yoğunluğundan dolayı lisansüstü eğitimi de aynı anda alamayacağım söylendi. Bana o hak verilmemişti. Ben de istifa belgemi sundum ve oradan ayrıldım.*” olarak belirtmiştir. Bakanlıkta veya halk kütüphanelerinde kamu personeli olarak çalışmanın lisansüstü eğitim alma konusunda çalışanlara fırsat verdiği görülmektedir. Ankara dışına atanan *Katılımcı 1*, Ankara’da bir üniversitenin lisansüstü eğitim programına kabul aldığı anda bu durumu belirterek tayin talebinde bulunduğunu ve bu şekilde tayininin çıktığını “*İlk atandığım yer ***** İl Halk Kütüphanesiydi. O arada ben yüksek lisans yapıyordum. Fakat yüksek lisansı bırakmak istemiyordum. Kültür Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne gittim ve benim burada yüksek lisans yaptığımı, oraya gidip gelmenin zor olacağını ve ders*

*döneminde olduğumu söyledim. Bu sayede Ankara'ya atandım.” sözleriyle açıklamıştır. Kamu üniversitesi kütüphanesinde çalışan Katılımcı 7, burada beraber çalıştığı BBY bölümü akademik personeli sayesinde yüksek lisans ve doktora yaptığını “***** Üniversitesi Kütüphanesinde **** projesinde ***** (kendisine destek olan akademisyenden bahsetmektedir) ile birlikte çalıştık. Proje sırasında ***** Hoca'nın da desteğiyle birlikte yüksek lisansa başladım. Lisanstan mezun olurken kesinlikle böyle bir niyetim yoktu. Tamamen atanayım ve kütüphaneci olayım şeklinde kurgulamıştım o dönem. Akademiye yönelmek gibi bir düşüncem yoktu. O süreç boyunca ***** Hoca'yla birlikte sempozyumlar düzenledik, katıldığı toplantılara bizi de götürdü. Bu sayede çeşitli mesleki toplantılara katıldım. ***** Hoca ile tanışmamış olsaydım büyük ihtimal hiçbir zaman akademi istemeyecektim.” şeklinde anlatmıştır.*

Katılımcı 24, kamu sektöründe çalışanların kendisini mesleki anlamda geliştirme gerekliliği bulunmadığı gibi bir önyargının bulunduğu ve bunun yanlış olduğu ile ilgili “Dışarıdan bakıldığında şey gibi görünüyor. Devletteyiz, maaş alıyoruz. Ben girerken de böyle girmiştin. Masabaşı ya ne kadar yorulabilirsin. Saatin belli, günün belli. Cumartesi, pazarın tatil. Kafan rahat. Geliştirmezsün kendini. Yüksek lisans derdin olmaz, doktora derdin olmaz. Çünkü özelde bir de bu var ya. Sürekli kendinizi geliştirmek zorundasınız falan. Ama öyle değil. Devlette de olmak çok sıkıntılı. Hele şu dönemler daha berbat. Haksızlıklarla yüzleşiyorsunuz. Torpili olan çekiyor gidiyor. Siz kalıyorsunuz. Birçok derdi sıkıntısı var. Siz de başka yere geçmek için kendinizi geliştirmek zorundasınız.” yorumunu yapmıştır. Ek olarak akademinin halk kütüphanecilerinin yaşadığı sorunlardan haberdar olmaması sebebiyle mutlaka lisansüstü eğitim almaları ve bu sorunlar üzerine çalışmaları gerektiğini de şu şekilde anlatmıştır: “Bir de buradaki işleri kendimiz öğrenmeye çalıştığımızda daha beter oluyor. Şu anda doktora yapıyorum, ne derdim var söylüyorum, ben bunu bunu çalışmak istiyorum, yok olmaz. Geçerliliği yok. Durumumuzu, sorunlarımızı akademinin bildiği yok. Ben bu konuların üzerine gideceğim ki çözümler üretilsin.”

Çalışanları, lisansüstü eğitim almasa dahi akademik anlamda aktif olmak da mesleki gelişim konusunda motive etmektedir. Katılımcı 25, proje bazlı olarak çalıştığı bir işin kendisine olan katkılarını “Kitap yazmıştık projeden. Sonra tez konum da o arşiv oldu benim. Kitabın bir bölümünü ben yazmıştım mesela. Yani kitap yazma, kitabın bir bölümünü oluşturma şerefine bile nail oldum. Dördüncü yılımdı galiba ya da üçüncü yılımdı meslekte. Çok da aktiftik. Sürekli işte proje bitiminde bir şeyler düzenliyorduk.

Sergiler, konferanslar, hocalarım geliyordu. Bölümden başka arkadaşlarım geliyordu. Çok aktif yaşadığım bir süreçti orası. Orayı o yüzden çok benimsemiştim.” olarak belirtmiştir. Mesleki toplantılar, kişilerin meslekleriyle ilgili gelişmeleri takip etmeleri ve mesleki çevrelerini genişletmeleri açısından oldukça önemlidir. Yapılan görüşmeler ışığında bazı kurumların çalışanlarını bu tür toplantılara katılım konusunda desteklediği, bazı kurumların ise izin vermediği anlaşılmaktadır. Katılımcıların mesleki toplantılara katılabildikleri kurumlarda çalışmaya devam ettiği veya bu tür kurumlara geçiş yapma eğiliminde olduğu çalışma ile açık olarak ortaya çıkmıştır. *Katılımcı 1*, çalıştığı İl Halk Kütüphanesinden ayrılışın nedenini “*Mesela IFLA ile çalışma, yurtdışındaki mesleki derneklere dahil olma, onlarla ilgili faaliyetler yürütme, tasarlama bunlar bana teklif edildi ve ben açıkçası o yüzden geçtim. Yoksa aslında ***** İl Halk Kütüphanesi çok güzel bir kütüphaneydi ama doğru beslendiğimi düşünmüyorum.*” şeklinde açıklamıştır. *Katılımcı 10* hem mesleki toplantılara katılabildiği için, hem de çalıştığı kurum bu toplantılara ev sahipliği yaptığı için yaşadığı memnuniyeti “*Direktörümün bana verdiği şöyle bir opsiyon vardı. Diğer arkadaşlar işten 18.00’da çıkıyordu. Ben gececi olarak çalışıyordum. Mesleki bir etkinliğe katılacağım zaman tam 18.00’da işte olmayacaksan nereye gitmek istiyorsan haber ver git diyordu mesela. Öyle bir opsiyonum vardı. Zaten ***** Üniversitesi Kütüphanesinde de çok fazla etkinlik oluyordu. Her şeyin merkeziydi orası. Bir etkinlik olduğu zaman kimse adres sormadan direkt oraya geliyordu. Ben de orada çalıştığım zamanda o etkinliklere de katılarak meslekten birçok insanla tanıştım. Yurt dışında insanlar geliyordu. İnanılmaz bir çevrem olmuştu o toplantılar sayesinde.*” sözleri ile ifade etmiştir. Bir önceki işinde çalıştığı birim sebebiyle mesleki toplantılara katılımına izin verilmeyen *Katılımcı 11* bu durum için “*Şöyle olmalı, sen bu işi yaptığın için şu programa katılamazsın olamaz. Sınıflama kataloglama biriminde çalıştığım için yıllarca ANKOS’a gitmedim. Tabii ki benimle ilgili olmayabilir, veri tabanları ile ilgili ama kütüphaneciyim sonuçta. Ek bir kontezyan, gitmemiş bir kütüphaneciye verilebilir veya bizi de başka toplantılara gönderebilirlerdi. Sen bunu yapıyorsun anlamazsın, bu senin işin değil düşüncesi çok yanlış. Böyle olunca sen bir tık kendini geri çekip yerinde sayıyorsun.*” yorumunu yapmıştır.

Mesleki gelişim açısından kurumların çalışanlarının gelişimi için düzenlediği eğitimler de oldukça önemlidir. *Katılımcı 16* şu anda çalıştığı kurumda uzun süre çalışmayı düşünmesinin sebebinin kurumun kendisini geliştirecek eğitimler düzenlemesi olduğunu “*Buraya geçerken en büyük motivasyonum yeni şeyler öğrenmekti ve bunu da bu firma karşıladı. Çok fazla eğitimlerimiz var. Hem alanla ilgili hem alan dışı kendimi*

geliştirebilecek, her gün yeni bir şey öğrenebileceğim çok fazla fırsatlar var. Bu yüzden beklentilerimi karşıladı.” sözleriyle açıklamıştır.

4.6.2. Bireysel Gelişim

Katılımcıların iş değiştirme kararı almasını etkileyen bir diğer olgu da kişinin çalıştığı kurum veya konum (il veya ilçe) sebebiyle bireysel olarak gelişemediğini hissetmesidir. *Katılımcı 1* atandığı ilde yüksek lisans yapamayacak olması sebebiyle memuriyetten istifa etmeyi düşündüğünü şu şekilde dile getirmiştir: *“İlk önce yüksek lisansa başvurdum, Eylül’de başladım. Aralık ayının sonunda atandım. İlk atandığım yer *** İl Halk Kütüphanesiydi. O arada ben yüksek lisans yapıyordum. Fakat yüksek lisansı bırakmak istemiyordum hatta memuriyetten feragat etmeyi de düşünüyordum.”* *Katılımcı 3* İl Halk Kütüphanesinde çalışırken büyük şehirde olmanın bireysel gelişimine olan katkısını *“Ben işaret dili bilmiyordum. İşaret dili öğrenebilmek için yaklaşık üç yıllık bir periyotta zaman ayırmam gerekti kurslara vs. Ama ben bir büyük şehirde olmasaydım ya da benim için valilik olur alıp mesai saatinde kursa gidebilmemi sağlamasaydı ben bunu yapamayacaktım.”* sözleri ile aktarmıştır. Çalışanların hem mesleki hem de bireysel gelişimine katkı sağlamaya önem veren kurumların çalışanda yarattığı memnuniyeti *Katılımcı 16* “Bu firmaya geçerken beklentim yeni şeyler öğrenmekti ve bunu da bu firma karşıladı. Çok fazla eğitimlerimiz var. Hem alanla ilgili hem alan dışı kendimi geliştirebilecek, her gün yeni bir şey öğrenebileceğim çok fazla fırsat var. Bu yüzden beklentilerimi karşıladı.” sözleri ile ifade etmiştir. Kurumların yabancı dil eğitimini maddi açıdan desteklemesi de katılımcıların bireysel gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu konu ile ilgili deneyimini *Katılımcı 24* şöyle belirtmiştir: *“Kurumun dil sınavını geçince maaşım dört katına çıkmıştı. O zaman Türkiye ortalamasının bayağı üstüne çıkmıştım. Dil bilmenin bana çok güzel bir artısı olmuştu.”*

Özetle, çalışanların iş değiştirme kararlarında bireysel ve mesleki gelişim fırsatlarının varlığı kritik bir rol oynamaktadır. Kurumların bu ihtiyacı destekleyen politikalar benimsemesi çalışan bağlılığını artırmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada BBY Bölümü mezunlarının iş değiştirme sebepleri nitel yöntem ile derinlemesine incelenerek sektördeki ortak sorunlar ortaya çıkarılmıştır. Çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır ki BBY Bölümü mezunlarının iş değiştirme kararını almasına sebep olan olgular kariyer seçimi, mesleki doyum, maddi doyum, kariyer hedefi, iş ortamı ve ilerleme / gelişim fırsatlarıdır. Bulgular ışığında ortaya çıkan sonuçlar ve öneriler aşağıda sunulmaktadır.

Lisans eğitimi kariyerin başlangıç noktası olup, kariyer sürecinde oldukça önemlidir. Çalışacağı kuruma lisans döneminde bilinçli bir şekilde karar veren mezunların daha mutlu bir çalışma hayatı olduğu görülmüştür. Bu kararın bilinçli bir şekilde verilebilmesi için öncelikle öğrencilerin bölüme yönelik farkındalık seviyelerinin artırılması gerekmektedir. Bölümü tercih eden öğrencilerin bölümü okumadan önce, mezuniyet sonrasında çalışabilecekleri kurumları, ders içeriklerini bilmesi farkındalık seviyesini artıracaktır. İncelemeler sonrasında bölüm web sitelerinde verilen bilgilerin bu konularda eksik olduğu tespit edilmiştir. Mezunların çalıştığı kurumlar konusunda bilgilerin yer aldığı sayfaların web sitelerine eklenmesi hem bölümü tercih edecek öğrenciler için hem de bölümde eğitim almaya devam eden öğrenciler için mesleği tanıma adına faydalı olacaktır. Web sayfalarında eksik olan bir diğer bilgi ise ders içerikleridir. Tüm bölümler web sitelerinde BBY bölümünün disiplinlerarası bir alan olduğunu ve bölüm mezunlarının çok farklı sektörlerde çalışabilecek becerilerle mezun olduğunu belirtmiştir. Fakat web sitesinde yer alan bu bilgiye bakıldığında mezun olan herkesin bahsedilen tüm iş kollarında çalışabileceği fikri oluşmaktadır. Oysa farklı sektörlerle yönelik birçok farklı ders programda yer almaktadır. Hatta bazı okullar öğrencilerini kütüphanecilik veya arşivcilik gibi farklı sektörlerle yönelik olarak yetiştirmektedir. Bölüm web sitelerinde bu duruma yönelik bilgiler veya ders içerikleri detaylı olarak yer almamaktadır. Bu sebeple öğrenci okurken çalışacağı sektöre karar verse bile ilgi alanına yönelik dersleri, dersi almadan belirleyememektedir. Bölüm web sitelerinde yer alan bilgilerin detaylandırılması lisans öğrencilerinin kariyer hedeflerine yönelik olarak hareket etmeleri adına oldukça faydalı olacaktır. Her yıl düzenlenen ve farklı mezunların konuşmacı olarak katılım gösterdiği kariyer günlerine konuşmacı olarak katılan kişilerin özgeçmişleri web sitelerine eklenerek mezunların kariyer bilgilerini içeren bilgi sayfaları oluşturulabilir ve web sayfası üzerinden mezunların çalışabilecekleri farklı sektörler sunulabilir.

Çalışmaya katılım gösteren mezunların ortak görüşlerinden biri lisans döneminde verilen derslerin içeriklerinin sektör için yetersiz kalmasıdır. Özellikle halk kütüphanecileri atandıklarında yapmaları gereken işleri lisans döneminde edindikleri beceriler ile değil, halk kütüphanelerinde çalışan meslektaşlarının tecrübelerinden öğrendiklerini belirtmişlerdir. Okul kütüphanecileri için de aynı durum geçerlidir. Halk kütüphanelerinin alanımız mezunları için en önemli istihdam alanlarından biri olduğu açıktır. Bu konunun bir çözümü olarak akademisyenlerin sektörel deneyime sahip olarak öğrencilerle buluşması önerilebilir. Akademisyenlerin, halk ve okul kütüphanecileri ile bir araya gelerek gerçekleştirebilecekleri çalıştaylarda, bu grupların mesleki ihtiyaçlarını karşılayacak müfredat yenilikleri üzerine çalışılabilir. Ek olarak ders programlarına her hafta başka bir kurumda çalışan bir mezunun davet edilmesi ile yürütülen bir dersin eklenmesi de alternatif bir çözüm yolu olabilir.

Çalışma bulgularından yola çıkılarak mezunların lisans müfredatını sektörü tanıtmak adına yetersiz bulduğu söylenebilir. Müfredatın sektörel ihtiyaçlara uyumlu hale getirilmesi için öğrencilerin mezuniyet sonrası iş hayatlarında karşılaştıkları iş süreçlerine (örn. halk kütüphanelerinde kullanılan geleneksel sistemler, kurum içi maliye süreçleri) yönelik uygulamalı dersler eğitim programlarına eklenebilir. Akademisyenlerin, sektör deneyimi olan kişilerle işbirliği yaparak öğrencilere alan seçiminde rehberlik etmesi sağlanabilir. Zorunlu staj sayısının artırılamayacağı programlar için farklı alanlar üzerine çalışan (okul kütüphanesi, üniversite kütüphanesi, firma vb.) kurumlarla anlaşılabilir. Öğrencilerin kısa süre için kuruma gidip kurumdaki iş süreçlerini gözlemlediği gölge programlarını içeren bir ders müfredata eklenebilir. Müfredatın mezunlar tarafından değerlendirilebilmesi adına her yıl bir yıl önce mezun olup aktif olarak alanla ilgili sektörlerde çalışan mezunlara değerlendirme anketi gönderilebilir. Bu sayede yeni mezun olmuş ve henüz ders içeriklerini unutmamış olan mezunlar sıcak sektör deneyimleri ile müfredatı değerlendirerek geliştirilmesi adına gerçekçi dönüşler sağlayabilir.

Staj döneminin kariyer planı ve meslek hayatında ne kadar önemli olduğu hem literatür hem de bu çalışmanın bulguları ile desteklenmektedir. Tek bir zorunlu staj olan programlarda lisans eğitimi alan mezunların staj dönemlerinin verimliliği, staj yaptıkları kurumun staj ve stajyere bakış açısına göre şekillenmektedir. Eğer kurum staj dönemine önem veriyorsa öğrenci kurumdan mesleki deneyimi yaşamış olarak ayrılmaktadır. Fakat kurumda stajyer sadece çalışanların yapmak istemediği işleri yapan bir ara eleman

olarak görünüyorsa öğrenci sadece kuruma gidip gelerek, mesleki deneyimi yaşamadan staj dönemini tamamlamaktadır. Staj döneminin staj kurumunun bakış açısına göre şekillenmemesi adına lisans döneminde zorunlu staj sayısı en az iki olmalıdır. Bu çalışmanın bulguları ışığında mezunların staj döneminde çalıştığı kurum türüne karar verip devamında aldığı dersleri bu kurum türüne yönelik olarak seçtiği de görülmüştür. Bu sebeple zorunlu stajlardan birinin dördüncü sınıf öncesinde olması, öğrencinin kendisini çalışmak istediği kurum türüne hazırlaması açısından da önemli olacaktır. Staj komisyonlarının bir sonraki akademik yıl için staj kurumlarını belirlerken bu kurumlarda staj yapmış olan öğrencilerin kurum değerlendirmelerini dikkate almaları, bir sonraki staj öğrencilerinin staj sürecinde eğitmen olarak rol üstlenen, stajyere mesleki eğitimden uzak görevler vermek yerine ona mesleği tanıtması için ortam yaratan kurumları deneyimlemesine olanak sağlayacaktır. Bu konuda öğrenci - staj komisyonu işbirliği önerilmektedir.

Çalışanın iş tatmin düzeyinin düşmesinin; kişinin çalışmakta olduğu kurumun mesleki gelişimine katkı sağlamamaya başlaması, işin tekrarlaması veya mezun olduğu bölümle ilgili olmayan işlerin kendisinden talep edilmesi olguları ile ortaya çıktığı görülmüştür. İş tatmin düzeyini artıran olgular ise kişisel ve mesleki gelişim fırsatları, dinamik çalışma ortamı, kurumun yeniliklere açık olması ve çalışanların fikirlerine değer verilmesi olarak karımıza çıkmıştır. Çalışma bulguları ışığında kişinin kendini üretken hissettiği, farklı alanlarda deneyim kazanabildiği ve mesleğe dair yeni şeyler öğrenebildiği iş ortamlarının iş tatmin düzeyini yükselttiği söylenebilir.

Kurumun yeni kurulma aşamasında olması, kütüphaneye ve kütüphaneciye gerekli değeri vermemesi kişinin mesleki gelişim fırsatlarının azalması ve işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır. Bu çalışmada büyük kurum olarak tanımlanan geçmişi köklü, hizmet verdiği kullanıcı sayısı fazla olan kurumların profesyonel yaklaşımlarının, kütüphane veya arşive verdiği önemin çalışan motivasyonunu ve buna bağlı olarak mesleki tatmin düzeyini artırdığı görülmüştür. Halk kütüphanelerinde çalışan mezunlar için de şehrin kendilerine sunduğu fırsatların mesleki doyum düzeyini etkilediği görülmüştür. Kişinin kendini geliştirme imkanı bulduğu, çalıştığı bölgede yaşayanların bakış açıları ve kültürlerine uyum sağlayabildiği şehirlerde mesleki doyum düzeyinin yüksek olduğu çalışmanın sonuçları arasındadır. Küçük şehir veya ilçelerde görev alan mezunların çalıştıkları yerlere hapsolmuş ve unutulmuş hissetmemeleri için Bakanlık, bu çalışanlara illerde kısa görevlendirmeler çıkarabilir, dernekler mesleki toplantılara katılım için bu

kütüphanecilere maddi destekte bulunabilir veya İstanbul ve Ankara dışındaki diğer illerde de mesleki toplantılar düzenleyebilir.

Kişinin mesleki anlamda kendini geliştirebilmesi, projeler üreterek kurumuna ve mesleki becerilerine katkıda bulunması da mesleki doyum düzeyini artırmaktadır. Çalışma sonucunda görülmüştür ki, çalıştığı kurum yeniliklere açık olan kişiler var oldukları pozisyonlarda daha mutlu ve mesleki doyum düzeyi yüksek olarak çalışmaktadır. Kurumun yeniliklere kapalı bir kültüre sahip olması çalışanı olumsuz yönde etkilemektedir ve iş değiştirme kararına yol açan sebepler arasında yer almaktadır.

Çalışma kapsamında farklı kurum türlerinde çalışan mezunlar ile görüşülmüş ve meslek tanımı dışında işler yapması talep edilen veya gereken grupların, okul ve halk kütüphanecileri olduğu görülmüştür. Okul kütüphanecilerinin temel sonucu okul yönetimlerinin kütüphaneci kavramını tam anlamıyla anlayamamış ve bu kişilerin iş tanımlarının tam oturmamış olmasıdır. Derslere giren, kütüphanedeki kataloglama, rafları düzenleme, koleksiyon geliştirme gibi işleri yapan okul kütüphanecilerinden fotokopi çekme, okul araç gereci satma, telefonlara bakma gibi iş tanımının tamamen dışında kalan işler de beklenmektedir. Halk kütüphanecileri ise genellikle personel eksiği sebebiyle kütüphanede kütüphanecinin iş tanımında yer almayan tuvalet temizliği, kalorifer yakımı, maliye, muhasebe gibi işleri yapmak zorunda kalmaktadır. Her iki grup için de bu durumlar yıpratıcı ve iş değiştirme kararı üzerinde etkilidir.

İşten ayrılma sebepleri arasında yer alan maddi doyum incelendiğinde görülmüştür ki, sektörde en az kazanan mezunlar özel üniversite kütüphanelerinde çalışanlardır. Bu durum bazen üniversitenin yeni kurulması, bazen de üniversite yönetiminin kütüphaneyi önemsememesinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple mesleğin tanıtılması ve öneminin karar vericiler tarafından anlaşılmasının sağlanması gerekmektedir. Fakat öncelikle üzerinde durulması gereken nokta araştırma süreçlerinde bu kadar önemli olan kütüphane ve kütüphanecilerin üniversiteler gibi araştırma merkezi konumunda yer alan kurumlarda neden öneminin anlaşılmadığıdır. Bu konu üzerinde yapılacak çalışmalar sonrası alınacak önlemler ile üniversite kütüphanecilerin durumu iyileştirilebilir. Özel sektörde yaşanan ve iş değiştirme kararında etkili olan bir diğer olgu ise ücret adaletsizliğidir. İş yoğunluğunun fazla olmasına rağmen alınan maaşın düşük olması veya yeni başlayan personelin daha uzun süredir çalışan personelden daha fazla para kazanması bu çalışmada ücret adaletsizliği olarak tanımlanan durumlardır. Bu

durumların önüne geçilmediğinde çalışanlar işten ayrılma kararına yönelmektedir. Sektörde kazanç düzeyinden en çok memnun olan mezunlar kamu kurumlarında çalışanlardır. BBY Bölümü mezunlarının kadrosunun teknik hizmetlere alınması kamu sektöründeki kazanç düzeyinin artmasında etkili olmuştur. BBY bölümü mezunlarının işten ayrılma kararlarını etkileyen bir diğer olgu ise yapılan iş ile kazancın doğru orantılı olmamasıdır. Çalışma kapsamında görüşülen mezunlardan bazıları ağır iş yüküne rağmen çok az kazanmalarının işten ayrılma kararlarında bir etken olduğunu belirtmişlerdir.

BBY bölümü mezunlarının lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra tam zamanlı bir iş bulana kadar para kazanabilmek adına çalıştığı bir başka alan da proje tabanlı süreli işlerdir. Çalışma kapsamında görüşülen kişiler veri giriş veya arşiv projelerinde yer almışlardır. Projeler konusundaki ortak görüş kazancın yapılan iş hacmine oranla düşük kaldığı ve söz verildiği gibi düzenli olarak hesaplara yatmadığı yönündedir. Proje çalışmalarında görevlendirilen kişilerin lisans mezunu olduğu ve alanında uzmanlaşmak adına gerekli becerilere sahip olduğu işverenler tarafından göz ardı edilmemelidir.

Kazanç konusunda ortaya çıkan bir diğer sonuç ise BBY bölümü mezunlarının, sektörde maddi anlamda değer görmedikleri yönündeki ortak düşünceleridir. Görüşülen kişilerden, düşük olan kazanç düzeylerini “bizim bölüm için normal” şeklinde yorumlayanlar olmuştur. Bu durum bölümün ve yapılan işlerin değerinin mezunlar tarafından da düşük olarak algılanabildiğini göstermektedir. Henüz bölüm mensupları bölümün değerini anlamazken karar vericilerin anlayıp, bölüme ve bölüm mezunlarının yaptıkları işlere saygı duymasını beklemek hayalci bir tavidir. Mesleğin ne kadar kıymetli ve önemli olduğu lisans dönemi itibarıyla bütün öğrenciler tarafından anlaşılmalı ve potansiyel meslektaşlar bu inanç ile yetiştirilmelidir. Kendine ve mesleğinin değerine inanan kişiler işini daha iyi yaparak toplumun da mesleğe saygı duymasını sağlayacaktır. Çalışanın motivasyonunu etkileyerek işten ayrılma kararına katkıda bulunan bir diğer olgu ise terfi olanaklarıdır. Çalışma ile görülmüştür ki, kariyer hedefleri ile çalıştığı kurumun terfi olanakları paralel olmayan kişilerin işten ayrılma kararlarında bu durum da etkili olmaktadır. BBY bölümü mezunları yaptığı işin karşılığını unvan ve kazanılan daha fazla sorumluluk ile görmek istemektedir. Çalışanlara bu motivasyonu kazandırabilmek adına kurumların farklı unvanlar yaratması ve performans, çalışma yılı gibi durumları göz önünde bulunduran terfi sistemleri kurması da çalışmanın önerileri arasında yer almaktadır.

BBY bölümü mezunlarının işten ayrılma kararı almasını etkileyen bir diğer olgu da yönetici tavrıdır. Yöneticilerin kütüphane veya kütüphaneciye değer vermemesi, çalıştıkları birimin veya kendilerini geliştirme fırsatlarının önünü kesmesi veya kütüphanenin / arşivin değerini bilmemesi çalışan motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Halk kütüphanelerinde bu durum yerel yönetimler için ortaya çıkmaktadır. Yerel yönetimin kütüphaneye verdiği değer ile kütüphanenin gelişimi paralel olarak ilerlemektedir. Halk kütüphanecilerinin bu konuda yaşadığı ortak sorun yapılacak herhangi bir yenilik veya projede öncelikle alanımızı hiç tanımayan yerel yönetimleri bu yeniliğin ve kütüphanenin toplum için önemli olduğuna ikna etme gereksinimidir. Üniversite kütüphanelerinde ise kütüphane bütçesine karar veren üst yönetimlerin kütüphanenin değerinin farkında olmaması, kütüphanecilerin kendini değersiz hissetmesi ve az kazanmalarına sebep olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortaya çıkan bulgular ışığında görülmüştür ki, BBY mezunları değersiz hissettikleri bu iş ortamından ayrılmaya meyillidir. Yönetici tavrının bir iş değiştirme sebebi olarak ortaya çıktığı bir diğer sektör ise okul kütüphaneleridir. Okul kütüphanelerinin gelişimi tamamen okul yönetiminin bu birime verdiği değere bağlıdır. Bunun en önemli göstergesi *Katılımcı 25*'in aktarmış olduğu okul yöneticisi değiştiğinde kütüphanenin bütçesinde yaşanan kesintiler ve kütüphaneciye danışılmadan iptal edilen veri tabanı üyelikleri olmuştur. Okul kütüphanecilerinin yönetim ile ilgili yaşadıkları bir diğer sorun da kadro konusudur. Okul kütüphanecileri derslere girmelerine rağmen okullarda idari personel olarak görev almaktadır. Akademik dönem içerisinde derslere giren, derslere girmedikleri zamanlarda ders-teneffüs ayrımı olmadan kütüphanenin hizmetlerini sürdürmeye devam eden, öğrencilerin “kütüphane öğretmeni” olarak nitelendirdiği bu grup idari personel kadrosunda olmaları sebebiyle öğretmenlerin sahip oldukları yan haklara sahip değildir. Akademik dönemi en az bir öğretmen kadar yoğun geçiren bu grubun ara tatil veya yaz tatili imkanına sahip olması tamamen yönetimin bakış açısına bağlıdır. Genel anlamda BBY bölümünün ve iş alanlarının öneminin toplum tarafından anlaşılması için ne gibi çalışmalar yapılması gerektiğine odaklanılması gerekmektedir. Toplumun ve toplumun içinden gelen yöneticilerin kütüphane / arşiv gibi bilgi merkezlerinin önemini kavraması yönetici tavrı kaynaklı işten ayrılmaların önüne geçebilir. Yöneticilerin baskın bir kontrol mekanizması olması, yapılan her işin en ince detayına kadar yönetim tarafından kontrol edilip onaylanması da özellikle deneyimli çalışanlar için olumsuz yönetici tavrı olarak değerlendirilen bir olgudur. Ek olarak bilgi merkezlerinde görev alan kişilerin BBY bölümü mezunu olmaması da işin, işin boyutunun ve öneminin yönetim tarafından anlaşılmamasına sebep olmakta ve bu durum da iş değiştirme kararını etkilemektedir.

Çalışma sonucunda görülmüştür ki, çalışmaya dahil olan katılımcılar için mesleki ve bireysel gelişim de önemlidir. Kariyerine akamde devam etmeyi planlamayan mezunlar mesleki becerilerini iyileştirmek veya meslekte karşısına çıkan sorunları derinlemesine inceleyip çözüm önerileri sunmak adına lisansüstü eğitim almak istemektedir. Kamuda lisansüstü eğitim alma hakkı yasalarca korunduğundan bu sektörde çalışan kişiler eğitim haklarının önlenmesinden kaynaklanan bir sorun yaşamamaktadır. Fakat özel sektörde personelin lisansüstü eğitim alma hakkı yöneticinin kararına bırakılmıştır. Bu da iş yoğunluğu vb. sebeplerden özel sektör çalışanlarının bu eğitimi alamaması ile sonuçlanabilmektedir. Kendini mesleki anlamda geliştirmek amacıyla bu eğitimi almak isteyen çalışanların önüne geçilmesi iş değiştirme kararını etkilemektedir. Kişinin mesleki anlamda gelişmesi için tek yol lisansüstü eğitim alması değildir. Mesleki gelişmeleri takip etmek, gelişmeler hakkında fikir sahibi olmak veya fikir beyan etmek için mesleki toplantılar da oldukça önemli ortamlardır. Çalışmanın sonucunda mesleki toplantılara katılıma izin veren, bu konuda çalışanları teşvik eden kurumlarda, çalışanların daha çok kalma eğiliminde olduğu anlaşılmıştır. Bunun tersi bir tavırdaki kurumlarda çalışanlar için ise bu durum işten ayrılma kararına etki eden bir olgudur. Kurumların sadece mesleki değil bireysel gelişimi de desteklemesi oldukça önemlidir. Halk kütüphanelerinde bulunan şehrin veya ilçenin kültürel ve sosyal gelişimi destekleyecek olanaklara sahip olması katılımcılar tarafından olumlu bir durum olarak değerlendirilmiştir. Ek olarak kurumun çalışanlarına meslek dışı gelişimleri için verdiği eğitimler de çalışanın değerli hissetmesini ve kurumda kalma eğiliminde olmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla, kurumların sadece mesleki değil kişisel gelişimi de teşvik eder yapıda olması çalışan motivasyonunu yükseltmek ve kuruma olan bağlılığını korumak adına kritik bir öneme sahiptir.

Henüz lisans eğitimini tamamlamamış olan öğrencilerin sektörü tanıyabilmesi için sektör içerisinde olmaları çok önemlidir. Zorunlu stajlara ek olarak gönüllü çalışmak, gelecekteki meslektaşları tanımak, meslekteki güncel sorunları anlamak ve çevre edinmek adına mesleki toplantılara katılmak, meslek derneklerine üye olmak kariyerlerinde daha bilinçli ilerleyebilmeleri adına lisans öğrencilerinin atması gereken adımlardır.

Bu çalışmanın kapsamına sadece Hacettepe, Ankara, Marmara ve İstanbul Üniversitelerinin BBY bölümlerinden mezun olup iş değiştirmiş kişiler alınmıştır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda kapsam bu dört üniversiteden sonra açılmış, daha yeni

olan bölümler ile genişletilebilir veya bu dört üniversite mezunlarını dışarıda bırakan bir çalışma yapılarak bu çalışma sonuçları ile karşılaştırılabilir.

Bu çalışma kapsamında halk kütüphanesi, okul kütüphanesi, üniversite kütüphanesi, firma, arşiv ve kurum kütüphanelerinde görev alan katılımcılar ile görüşülmüştür. Daha sonra yapılacak çalışmalarda kapsam belli bir sektör ile (sadece halk kütüphanecileri gibi) daraltılarak sektör bazındaki sorunlar derinlemesine ortaya konulabilir.

Madalyonun diğer yüzünün de anlatılması adına iş değiştirme sebeplerine yönelik işverenlerin özne olduğu bir çalışma yapılabilir. Böyle bir çalışma, bu çalışma ile ortaya konan iş değiştirme sebeplerinin iş verenler veya yöneticiler tarafından nasıl algılandığına ışık tutabilir.

Çalışma sonucunda görülmüştür ki, literatürde üzerine düşülen mesleki doyum kavramı iş değiştirme kararını etkileyen tek olgu değildir. Mesleki doyum düzeyinin düşük olması ile birlikte iş değiştirme davranışını ortaya çıkaran birçok farklı olgu da bulunmaktadır. Ek olarak çalışma ile birlikte ortaya çıkarılan iş değiştirme sebeplerinin hiçbirinin tek başına bu güçlü kararı almada etkili olmadığı, en az iki veya daha fazla sebebin bir araya gelerek iş değiştirme kararını ortaya çıkardığı göz önünde bulundurulması gereken en önemli sonuçlardandır.

KAYNAKÇA

- Afolabi, M. (1994). Career Opportunities for Library and Information Science Professionalsin Africa. *New Library World*, 95(4), 13-20.
- Akdemir, A. B. ve Kılıç, A. (2021). Nitel makalelerin yöntem analizi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 486–502. <https://doi.org/10.21666/muefd.834707>
- 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. <https://doi.org/10.24146/tk.1108780>
- Akpınar, B., Çınar, O. ve Akpunar, E. N. (2016). Sağlık çalışanlarının iş değiştirme nedenleri üzerinde bir analiz: Şanlıurfa ili örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(5), 1241–1251.
- Albattat, A. R., Som, A. P., Helalat, A. S. ve Sultan, P. (2013). Overcoming staff turnover in the hospitality industry using Mobley's model. *International Journal of Learning and Development*, 3(6), 64–71.
- Alaggia, R. (2002). Balancing acts: Reconceptualizing support in maternal response to intra-familial child sexual abuse. *Clinical Social Work Journal*, 30, 41–56.
- Allen, D. G. (1995). Hermeneutics: Philosophical traditions and nursing practice research. *Nursing Science Quarterly*, 8(4), 174–182. <https://doi.org/10.1177/089431849500800408>
- Allen, D. G., Bryant, P. C. ve Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64. <https://doi.org/10.5465/AMP.2010.51827775>
- Anderson, K. M. ve Bernhardt, C. (2019). Resilient adult daughters of abused women: Turning pain into purpose. *Violence Against Women*, 26(6–7), 750–770. <https://doi.org/10.1177/1077801219842946>
- Ang, C. S., Lee, K. F. ve Dipolog-Ubanan, G. F. (2019). Determinants of first-year student identity and satisfaction in higher education: A quantitative case study. *SAGE Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019846689>
- Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. (2024). Anasayfa. <https://bilgibelge.humanity.ankara.edu.tr/>
- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713–723. <https://doi.org/10.18506/anemon.378084>
- Aydın, N. (2023). *Nitel araştırma yöntemleri*. Özgür Publications. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub377>

- Bawden, D. ve Robinson, L. (2016). Library and information science. In *Encyclopedia of Library and Information Sciences* (pp. 1–5).
<https://doi.org/10.1002/9781118766804.WBIECT113>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Berg, B. L. ve Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (A. Arı, Çev. Ed.; Y. Yavuz, Ed.). Eğitim Yayınevi.
- Bird, N. J., Chu, C. M. ve Oguz, F. (2015). Internship in LIS education: An international perspective on experiential learning. *IFLA Journal*, 41(4), 298–307.
<https://doi.org/10.1177/0340035215596352>
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 131–148.
- Bliss, L. A. (2016). Phenomenological research: Inquiry to understand the meanings of people's experiences. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology*, 7(3), 14–26. <https://doi.org/10.4018/IJAVET.2016070102>
- Boz, D. (2024). Sessiz istifanın işten ayrılma niyetine etkisi: Çağrı merkezi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13, 1–11.
- Brown, J., Sorrell, J. H., McClaren, J. ve Creswell, J. W. (2006). Waiting for a liver transplant. *Qualitative Health Research*, 16(1), 119–136.
<https://doi.org/10.1177/1049732305284011>
- Brynjolfsson, E. ve McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Bulduklu, Y. (2019). Eleştirel çalışmalarda nitel araştırma yöntemi olarak gömülü teori. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 1–14.
- Camuzoğlu, N. (2014). Kütüphane yöneticileri ve çalışanlarının liderlik özelliklerine bakış açıları ve iş tatmini: Devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırması (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Türkiye.
- Chen, A. S., Leet, J. G., Schneider, B., Teramoto, M., Abdullah, N. M. ve McCormick, Z. L. (2024). Physician turnover rates and job stability in interventional spine and pain practices: Results of an IPSIS survey study. *Interventional Pain Medicine*, 3(1), 100392.
- Christopher, K. A. ve Tucker, B. E. (2008). Professional turnover in academic health sciences libraries: A one-year study. *Journal of the Medical Library Association*, 96(3), 232.
- Colding, L. K. (2006). Will they stay or will they go? Predictors of academic librarian turnover. In *Advances in Library Administration and Organization* (Vol. 24, pp. 263–280). Emerald Group Publishing.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational

- justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623–630. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.t01-25-00999.x>
- Creswell, J. W. (1994). *Research design: Qualitative and quantitative approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4. bs). Sage.
- Crowther, S. ve Smythe, E. (2016). Open, trusting relationships underpin safety in rural maternity: A hermeneutic phenomenology study. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 16(1), 370. <https://doi.org/10.1186/s12884-016-1164-9>
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Çakmak, T. (2017). Müzelere yönelik bilgi yönetimi eğitimi: Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi bölümü öğrencilerinin analizi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 57(2), 796-821.
- Çamlıbel, Z. (2010). *İş gücü ve iş değiştirme niyeti ilişkisi: Konaklama işletmelerinde kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Çıldır, B. ve Ergün, İ. H. (2020). Okuma kültürü edinememiş bireylere ilişkin bir anlatı araştırması. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 9(2), 603-621.
- Değer, M. K. (2020). Türkiye’de kütüphane otomasyon şirketleri,nde Bilgi ve Belge Yönetimi bölümü mezunlarının durumu. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 65, 47-61.
- Demirbaş, B. (2022). Öğretmen adaylarının atama öncesi karşılaştıkları güçlükler: Fenomenolojik bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 308–324.
<https://doi.org/10.24315/tred.900184>
- Demirel, R. (1989). Yaş, cinsiyet ve mesleki deneyimin üniversite kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş tatminine etkisi (Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- DeShields, O. W., Kara, A. ve Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: Applying Herzberg’s two-factor theory. *International Journal of Educational Management*, 19(2), 128–139.
- Dodgson, J. E. (2023). Phenomenology: Researching the lived experience. *Journal of Human Lactation*, 39(3), 385–396. <https://doi.org/10.1177/08903344231176453>

- Dowling, M. (2007). From Husserl to van Manen: A review of different phenomenological approaches. *International Journal of Nursing Studies*, 44(1), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.11.026>
- Eagleton, T. (1983). *Literary theory: An introduction*. University of Minnesota Press.
- Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Ergado, A. A. ve Gojeh, L. A. (2015). Contributory factors to library staff turnover pattern and retention in academic libraries of public and private universities in Ethiopia. *International Journal of Library Science*, 4(4), 81-90.
- Er Koçoğlu, N. (2018). Türkiye'de Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının özel sektörde istihdamına yönelik çevrimiçi yayımlanan iş ilanlarının içerik analizi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 58(1), 1138–1160.
- Estabrook, L. S. (2010). Library and information science. *Encyclopedia of Library and Information Sciences* (4. bs., ss. 3287–3292) içinde. CRC Press. <https://doi.org/10.1081/E-ELIS4-120053401>
- Ford, S. A. (2020). *Embodying change: A hermeneutic phenomenological study of Black women with master's degrees in social work* (Yayın No. 28028207) [Doktora tezi, Aurora Üniversitesi].
- Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F. ve Davidson, L. (2002). Understanding and evaluating qualitative research. *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 36(6), 717–732. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.01100>.
- Frankel, R. M. ve Cottingham, A. H. (2024). Making meaning matter: An editor's perspective on publishing qualitative research. *Journal of General Internal Medicine*, 39(2), 301-305.
- Fraser-Arnott, M. (2015). Librarians outside of libraries: The experiences of Library and Information Science graduates working outside of libraries. *Libri*, 65(4), 301–307. <https://doi.org/10.1515/libri-2015-0099>
- Fyn, A., Heady, C., Foster-Kaufman, A. ve Hosier, A. (2019). Why we leave: Exploring academic librarian turnover and retention strategies. *Recasting the Narrative: The Proceedings of the ACRL 2019 Conference* içinde (ss. 139-148).
- Gerhart, B. ve Milkovich, G. T. (1992). Employee compensation: Research and practice. In M. D. Dunnette ve L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2. bs., Cilt 3, ss. 481-569). Consulting Psychologists Press.
- Gerring, J. (2004). What is a case study and what is it good for? *American Political Science Review*, 98(2), 341–354. <https://doi.org/10.1017/S0003055404001182>
- Glaser, B. G. ve Strauss, A. L. (1998). *Grounded theory: Strategies for qualitative research*. Huber.

- Greening, N. (2019). Phenomenological research methodology. *Scientific Research Journal*, 7(5). <https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i5.2019.P0519656>
- Griffeth, R. W. ve Hom, P. W. (2001). Managing exiting employees. In *Managing exiting employees* (pp. 203-223). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231242.n9>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.1177/160940690400300104>
- Hacettepe Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. (2024). *Anasayfa*. <http://www.bby.hacettepe.edu.tr/>
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hammersley, M. (2006). Ethnography: Problems and prospects. *Ethnography and Education*, 1(1), 3–14. <https://doi.org/10.1080/17457820500512697>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasanvand, S., Ashktorab, T., Seyedfatemi, N. ve Salmani, N. (2016). The analysis of phenomenological experiences based on Giorgi method. *Advances in Nursing & Midwifery*, 25(89), 69–80. <https://journals.sbm.ac.ir/en-jnm/article/view/11898>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. ve North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review—an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H. K., North, N. ve Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International journal of nursing studies*, 43(2), 237–263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Holland, J. L., Magoon, T. M. ve Spokane, A. R. (1981). Counseling psychology: Career interventions, research, and theory. *Annual Review of Psychology*, 32, 279–305. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.32.020181.001431>
- Hom, P. W. ve Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.

- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. ve Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- House, R. J. ve Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369–389. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1967.tb02440>.
- Hultgren, F. (2013). The stranger's tale: Information seeking as an outsider activity. *Journal of Documentation*, 69(2), 275-294.
- İlerisoy, M. (2023). Nitel bir araştırma yöntemi: Yorumlayıcı fenomenolojik analiz. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(46), 509–527. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.1176444>
- International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). (2012). *Guidelines for professional library/information educational programs* [Report]. IFLA Repository. <https://repository.ifla.org/items/73755238-7254-42a4-9398-3e0387df879e>
- İsmail, Z. (2018). Benefits of internships for interns and host organisations. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/13848>
- İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. (2024). *Anasayfa*. https://bilgibelge-edebiyat.istanbul.edu.tr/tr/_
- Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü. (2024). *Anasayfa*. <https://bby-fef.marmara.edu.tr/>
- Masanya, J., Ngoepe, M. ve Jiyane, V. (2020). Determinants of turnover intentions of librarians at the City of Johannesburg libraries in Gauteng province, South Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 86(1), 73-83.
- Nacar, N. (2012). Kütüphanelerde örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr>
- Joseph, D., Ng, K. Y., Koh, C. ve Ang, S. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *MIS Quarterly*, 31(3), 547-577.
- Judge, T. A. ve Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Južnič, P. ve Pymm, B. (2016). Practicums as part of study programmes in library and information studies. *Andragoška Spoznanja*, 22(3), Makale 3. <https://doi.org/10.4312/as.22.3.91-99>
- Karadağ Ak, Ö. ve Diken, A. (2020). İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *BDDK Bankacılık*

- ve *Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2), 175–204.
<https://doi.org/10.46520/bddkdergisi.841199>
- Karagözoğlu Aslıyüksek, M. (2017). Türkiye’deki Bilgi ve Belge Yönetimi bölümlerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumu düzeyleri. *Bilgi ve Belge Araştırmaları*, 7, 2–29.
- Karagözoğlu Aslıyüksek, M. (2018). Bilgi ve Belge Yönetimi literatüründe iş doyumu çalışmaları. *Bilgi ve Belge Araştırmaları*, 9, 26-51.
- Kaya, E. (1995). Job satisfaction of the librarians in the developing countries [Konferans bildirisi]. 61. IFLA Genel Konferansı, 1995 Cilt. IFLA.
- Kaufman, A. F., Fyn, A. F., Weber, M. ve Heady, C. (2022). The dysfunctional library and academic librarian turnover. *Libraries as Dysfunctional Organizations and Workplaces* içinde (ss. 51–71).
- Kavurgacı, Ş. ve Selvitopu, A. (2022). Merkez ve kenar bağlamında lise öğrencisi olmak: Fenomenolojik bir yaklaşım. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 62–73. <https://doi.org/10.47770/ukmead.1091785>
- Kayalık, D. B. (2004). Yönetime katılma ve Ankara’daki üniversite kütüphaneleri üzerine bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 80–103.
- Keçeci, B. (2021). *Öğretmenlerin meslekten ayrılma nedenleri: Bir durum çalışması* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi].
- Kelsey, P. ve Ramaswamy, M. (2005). Designing a successful library school field experience. *Library Management*, 26(6/7), 311–323.
<https://doi.org/10.1108/01435120410609734>
- King, N. (1970). Clarification and evaluation of the two-factor theory of job satisfaction. *Psychological Bulletin*, 74(1), 18–31. <https://doi.org/10.1037/h0029444>
- Koivisto, K., Janhonen, S. ve Väisänen, L. (2002). Applying a phenomenological method of analysis derived from Giorgi to a psychiatric nursing study. *Journal of Advanced Nursing*, 39, 258–265. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02272.x>
- Korkut Owen, F., Kepir, D., Özdemir, S. ve Ulaş, Ö. (2013). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135–151. <https://doi.org/10.17860/efd.87701>
- Kundak, N. F. (2017). Bilgi ve Belge Yönetimi bölümleri son sınıf öğrencilerinin meslekleri hakkında görüşleri [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233–250.
[https://doi.org/10.1016/S0362-3319\(01\)00110-0](https://doi.org/10.1016/S0362-3319(01)00110-0)
- Lanke, P. ve Nath, P. (2023). Job switching and communities of practice: Mapping facilitators and dampeners to life cycle. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53(3), 414-429.

- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L. ve Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39(1), 5–36. <https://doi.org/10.2307/256629>
- Lester, S. (1999). *An introduction to phenomenological research*.
- Level, A. V. ve Blair, J. (2013). Holding on to our own: Factors affecting the recruitment and retention of science librarians. *Recruiting, Training, and Retention of Science and Technology Librarians* içinde (ss. 185–202). Routledge.
- Lewis, J. ve Holm, S. (2022). Patient autonomy, clinical decision making, and the phenomenological reduction. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 25, 615–627. <https://doi.org/10.1007/s11019-022-10102-2>
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lopez, K. A. ve Willis, D. G. (2004). Descriptive versus interpretive phenomenology: Their contributions to nursing knowledge. *Qualitative Health Research*, 14(5), 726–735. <https://doi.org/10.1177/1049732304263638>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Lynch, R., Young, J. C., Boakye-Achampong, S., Jowaisas, C., Sam, J. ve Norlander, B. (2021). Benefits of crowdsourcing for libraries: A case study from Africa. *IFLA Journal*, 47(2), 168-181.
- Maertz, C. P. ve Campion, M. A. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 49–81.
- Maertz, C. P., Jr. ve Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4), 566–582. <https://doi.org/10.2307/20159602>
- Maidani, E. A. (1991). Comparative study of Herzberg's two-factor theory of job satisfaction among public and private sectors. *Public Personnel Management*, 20(4), 441–448. <https://doi.org/10.1177/009102609102000405>
- Meena, J. (2023). Human resource management in libraries: Recruitment and retention strategies. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 4(1), Makale 1. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v4.i1.2023.2197>
- Merriam, S. B. ve Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research : a guide to design and implementation* (4.bs). Jossey-Bass.
- Merriam, S. B. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (3rd ed.). Wiley.

- Merriam, S. B., Turan, S., Argun, N., Aslan, T. ve Gürbüz, E. (2015). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber = Qualitative research: A guide to design and implementation* (S. Turan, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Michaels, C. E. ve Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Miller, T. (2017). Doing narrative research? Thinking through the narrative process. In J. Woodiwiss, K. Smith ve K. Lockwood (Eds.), *Feminist Narrative Research* (ss. [sayfa numarası belirtilmemiş]). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-48568-7_3
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J. ve Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mohammed, A. Z., Gora, A. A. L., Usman, M. A. ve Ibrahim, M. (2022). Inforpreneurship: Opportunities and challenges for library and information science professionals in the 21st century. *Asian Journal of Information Science and Technology*, 12(2), 22–28.
- Monaro, S., Gullick, J. ve West, S. (2022). Qualitative data analysis for health research: A step-by-step example of phenomenological interpretation. *The Qualitative Report*, 27(4), 1040–1057. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5249>
- Moyo, L. M. (1996). Library staff retention strategies in the face of accelerated turnover: University of Zimbabwe case. *The International Information & Library Review*, 28(2), 105–119. <https://doi.org/10.1080/10572317.1996.10762391>
- Murray, E., Kutzer, Y. ve Lusher, J. (2019). Dentists' experiences of dentally anxious patients in a specialist setting: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Health Psychology*, 24(3), 288–298. <https://doi.org/10.1177/1359105316666655>
- Noh, Y. H. ve Ahn, I. J. (2009). A study on career movement and career development of librarians workforce. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 26(4), 147–168.

- Özdemir, M. ve Tuti, G. (2023). Nitel araştırma desenleri: Metodolojik bir temellendirme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 11(2), 217–235. <https://doi.org/10.57115/karefad.1331759>
- Özdoğan, A. T. (2016). *Örgütsel tükenmişliğin iş değiştirme fikri üzerindeki etkileri: Öğretmenler üzerine İstanbul’da bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Özkol, İ. (2018). Bilgi uzmanlarının istihdam beklentileri ve potansiyel istihdam alanları. *III. Uluslararası Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Öğrenci Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (ss. 19-33). Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Yayınları. (Yayın No: 05).
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage Publications.
- Pelit, E., Öztürk, Y. ve Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784-802.
- Peng, Y. P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library and Information Science Research*, 36(1), 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2013.02.006>
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Harvard Business Press.
- Picton, J. C., Moxham, L. ve Patterson, C. (2016). The use of phenomenology in mental health nursing research. *Nurse Researcher*. <https://journals.rcni.com/nurse-researcher/the-use-of-phenomenology-in-mental-health-nursing-research-nr.2017.e1513>
- Polat, A. (2022). Nitel araştırmalarda yarı-yapılandırılmış görüşme soruları: Soru form ve türleri, nitelikler ve sıralama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 161–182. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227335>
- Pole, C. ve Morrison, M. (2003). *Ethnography for education*. McGraw-Hill Education.
- Porter, L. W. ve Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Richard D. Irwin.
- Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543–565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Racher, F. E. ve Robinson, S. (2003). Are phenomenology and postpositivism strange bedfellows? *Western Journal of Nursing Research*, 25(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0193945903253909>

- Rathbun-Grubb, S. R. (2009). Leaving librarianship: A study of the determinants and consequences of occupational turnover (Doktora tezi). University of North Carolina at Chapel Hill.
- Reed, H., Bernard, K. ve Smith, N. (2021). Reasons PAs leave their jobs. *Journal of the American Academy of PAs*, 34(8), 43-47.
- Rautaray, B., Swain, D. K. ve Swain, C. (2024). Talent management of library and information science professionals: A review of research and future directions. *F1000Research*, 13, 652.
- Resmi Gazete. (1965, 23 Temmuz). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. Sayı: 12056. <https://www.resmigazete.gov.tr>
- Resmi Gazete. (2018, 12 Şubat). Devlet Memurları Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname. Sayı: 30327. <https://www.resmigazete.gov.tr>
- Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rüzgar, M. E. ve Sözcü, İ. (2023). How phenomenological are phenomenology studies in educational-social sciences: A sample from TR Dizin. *Qualitative Inquiry in Education: Theory & Practice*, 1(1), 73–98. <https://doi.org/10.59455/qietp.5>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sager, J. K., Varadarajan, P. R. ve Futrell, C. M. (1988). Understanding salesperson turnover: A partial evaluation of Mobley's turnover process model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 8(1), 21–36. <https://doi.org/10.1080/08853134.1988.10754478>
- Schwab, D. P. (1991). Contextual variables in employee performance-turnover relationships. *Academy of Management Journal*, 34(4), 966–975. <https://doi.org/10.2307/256400>
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., Jr. ve Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511–525. <https://doi.org/10.2307/256939>
- Shorey, S. ve Ng, E. D. (2022). Examining characteristics of descriptive phenomenological nursing studies: A scoping review. *Journal of Advanced Nursing*, 78(7), 1968–1979. <https://doi.org/10.1111/jan.15244>
- Sinha, M. K. ve Pandey, B. K. (2014). Status of job opportunities and employment of library and information science professionals in India. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(1), 87–99. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol19-issue1/Version-8/O019187993.pdf>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Inc.

- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. The Guilford Press.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Şahin, M. (2019). Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Yüksek lisans tezi*. <https://hdl.handle.net/20.500.12395/39773>
- Tansel, A. ve Gazioglu, S. (2014). Management-employee relations, firm size and job turnover. *IZA Discussion Paper*
- Taylor, M. S. (1988). Effects of college internships on individual participants. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 393–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.3.393>
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153–172.
- Tonta, Y. (2009). Dijital yerliler, sosyal ağlar ve kütüphanelerin geleceği. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(4), 742-768.
- Türk Dil Kurumu. (2025). Staj [Tanım]. *TDK Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=staj>
- Türk Kütüphaneciler Derneği. (2009). Bilgi ve Belge Yönetimi / Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının teknik hizmetler sınıfı kapsamına alınması ile ilgili gerekçe. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2), 367–373.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2024). *İstatistiklerle yaşlılar*, 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaslılar-2024-54079>
- Togia, A., Koustelios, A. ve Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26(3), 373-383. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2004.01.004>
- Twenge, J. M. ve Campbell, S. M. (2012). Who are the Millennials? Empirical evidence for generational differences in work values, attitudes and personality. *Managing the new workforce* içinde (ss. 1–19). Edward Elgar Publishing.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 2043-2056.
- Usherwood, B., Proctor, R., Bower, G., Coe, C., Cooper, J. ve Stevens, T. (2001). *Recruit, retain and lead: The public library workforce study (Library and Information Commission research report)*. The Council for Museums, Archives and Libraries
- Van Manen, M. (2023). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing*. Routledge.

- Vroom, V. H. (1966). Organizational choice: A study of pre- and postdecision processes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1(2), 212–225. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(66\)90013-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(66)90013-4)
- Wang, S. Y., Windsor, C. ve Yates, P. (2012). Introduction to grounded theory. *Hu Li Za Zhi*, 59(1), 91.
- Watts, L. L., Todd, E. M., Mulhearn, T. J., Medeiros, K. E., Mumford, M. D. ve Connelly, S. (2017). Qualitative evaluation methods in ethics education: A systematic review and analysis of best practices. *Accountability in Research*, 24(4), 225-242.
- Weech, T. L. ve Konieczny, A. M. (2007). Alternative careers for graduates of LIS schools. *Journal of Librarianship and Information Science*, 39(2), 67-78.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219–231. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.219>
- Wolgemuth, J. R. ve Agosto, V. (2019). Narrative research. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology* içinde (ss. 1–3). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeos1244>
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>
- Yağar, F. (2023). Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün belirlenmesi: Veri doygunluğu. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 138–152. <https://doi.org/10.38122/ased.1030365>
- Yalçın, H. (2022). Bir araştırma deseni olarak fenomenoloji. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 213–232. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227345>
- Yalçinkaya, B. ve Saydam, V. (2019). Staj süreçlerinin öğrencilerin mesleki beklentilerine etkisi: Marmara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü üzerine bir inceleme. *Arşiv Dünyası*, 20, Makale 20. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ad/issue/42283/508759>
- Yılmaz, B. ve Korkut, Ş. (2010). Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Türk Kütüphaneciliği*, 11(1), 49–80.
- Yu, L. (2022). Information and the understanding of objective knowledge: A phenomenological study. *Journal of Documentation*, 79(3), 683–702. <https://doi.org/10.1108/JD-08-2022-0171>
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S. ve Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: Does its work for today's environment. *Global Journal of Commerce and Management*, 2(5), 18-22.

EK 1. ORJİNALLİK RAPORU

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 24/6/2025

Tez Başlığı: Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mezunlarının İş Değiştirme Nedenlerinin Nitel Yöntem ile İncelenmesi

Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:.....

Yukarıda başlığı verilen tezin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 119 sayfalık kısmına ilişkin, 24/6/2025 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %2'dir.

Uygulanan filtrelemeler*:

- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- ☒ Kaynakça hariç
- ☐ Alıntılar hariç
- ☒ Alıntılar dâhil
- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Ezgi Uğurlu

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Ezgi Uğurlu
	Öğrenci No	N22131860
	Enstitü Anabilim Dalı	Bilgi ve Belge Yönetimi
	Programı	Bilgi ve Belge Yönetimi

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Doç. Dr. Güleda Doğan

* Tez Almanca veya Fransızca yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dâhil, 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

TO HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF INFORMATION MANAGEMENT

Date: 24/6/2025

Thesis Title (In English): Examining the Reasons for Job Changes Among Graduates of Information Management Department Using Qualitative Methods

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 24/6/2025 for the total of 119 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 2%.

Filtering options applied**:

- ☒ Approval and Declaration sections excluded
- ☒ References cited excluded
- ☐ Quotes excluded
- ☒ Quotes included
- ☒ Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

Kindly submitted for the necessary actions.

Ezgi Uğurlu

Student Information	Name-Surname	Ezgi Uğurlu
	Student Number	N22131860
	Department	Information Management
	Programme	Information Management

SUPERVISOR'S APPROVAL

APPROVED
Associate Professor Güleda Doğan

**As mentioned in the second part [article (4)/3] of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding reference, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

EK 2. ETİK KURUL İZNİ



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU

KURUL KARARI

Tarih: 26/02/2025
15:34
Sayı: E-66777842-
300-00004064802

<u>TOPLANTI TARİHİ</u>	<u>TOPLANTI SAYISI</u>
11 Şubat 2025	2025/03

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Ezgi UĞURLU**'nun, **Doç. Dr. Güleda DOĞAN** danışmanlığında yürüteceği **“Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü Mezunlarının İş Değiştirme Nedenlerinin Nitel Yöntem ile İncelenmesi”** başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun **11 Şubat 2025** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan **uygun bulunmuştur**.

Prof. Dr. İsmet KOÇ
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Özgür
TEOMAN
Kurul Üyesi

İZİNLİ
Prof. Dr. Selda
ÖZDEMİR
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Özge
ÖZYALÇIN OSKAY
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Pınar
ÖZDEMİR ŞİMŞEK
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Tuğça POYRAZ
Kurul Üyesi

İZİNLİ
Doç. Dr. Arife Berna
AYTAÇ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülçin Cankız
ELİBOL
Kurul Üyesi

İZİNLİ
Doç. Dr. Pınar ARPINAR
AVŞAR
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülsüm DEPELİ
SEVİNÇ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Tülay BAĞCI
BOSİ
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur
URAZ
Kurul Üyesi

EK 3. GÖRÜŞME SORULARI

1. Mezuniyet yılınız nedir?
2. Stajınızı hangi tür bir kurumda yaptınız? (Kamu-Özel / Kütüphane-Arşiv-Müze)
(Sorunun amacı staj süreci ile seçilen ilk iş arasındaki bağlantı olup olmadığını ortaya çıkarmaktır). Stajı nerede yaptınız? Gönüllü staj vs. var mı?
3. Okurken hangi alanda / nerede çalışmak istiyordunuz? Bu düşünce kaçınıcı sınıftayken kafanızda belirmeye başladı?
4. Mezun olduktan sonra çalıştığınız ilk kurum neydi?
5. Bu kuruma mezun olduktan ne kadar zaman sonra girdiniz? (Bu sorunun amacı uzun süre işsiz kalan kişiler ile hemen iş bulan kişilerin, eğer varsa iş değiştirme sebepleri arasındaki farkları ortaya çıkarmaktır)
6. İlk işinizde ne kadar süre çalıştınız? Kaç kere iş değişikliği yaptınız? İki iş arasında bekleme süresi var mı? Ne kadar?
7. İlk işiniz sizi maaş ve iş tatmini (mutlu bir iş ortamı, yükselme şansı, başarı hissi, saygınlık) açısından mutlu ediyor muydu? İlk veya önceki işinizin sizin için olumlu ve olumsuz yönlerini söyleyebilir misiniz?
8. Çalışmaya başladıktan ne kadar süre sonra iş değiştirmeye karar verdiniz? Kendiniz mi çıktınız, çıkarıldınız mı?
9. Yeni bir sektöre geçerken beklentileriniz nelerdi?
10. Ne kadar süredir şu an bulunduğunuz kurumda çalışıyorsunuz?
11. Yeni işiniz beklentilerinizi karşıladı mı?
12. (Birden fazla defa iş değiştiren katılımcılar için) Çalıştığınız sektörler arasında en memnun olduğunuz sektör hangisiydi?
13. Kariyerinizin devamında veya sonunda kendinizi nerede görüyorsunuz?
14. Yönetici veya yönetsel süreçlerin iş değiştirmenize bir etkis oldu mu? Mesela yönetici alandan mıydı, alanla ilgili beklentileriniz sağlanmadıysa sebebi yöneticiniz ve onun alanı olabilir mi?
15. Eski işinizdeki unvanınızdan memnun muydunuz? Unvan değişikliği durumu iş değiştirme kararınızı etkiler miydi?

EK 4. KATILIMCI BİLGİLERİ

Lisans Mezuniyet			Yüksek	1. İş	2. İş	3. İş	4. İş	5. İş	6. İş
Üniversite	Tarih	Cinsiyet	Lisans						
Ankara	2006	Kadın	Var	Müze (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)			
Ankara	2020	Kadın	Yok	Firma (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)				
Ankara	2013	Kadın	Yok	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)				
Ankara	2013	Kadın	Var	Okul kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)				
Ankara	2015	Erkek	Yok	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)				
Ankara	2012	Kadın	Yok	Üniversite / Proje (Devlet)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)			
Hacettepe	2017	Kadın	Yok	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)			
Hacettepe	2015	Erkek	Yok	Firma (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)				
Hacettepe	2017	Kadın	Yok	Firma (Özel)	Firma (Özel)				
Hacettepe	2017	Kadın	Var	Halk Kütüphanesi (Devlet)	Kamu Kurumu (Devlet)				
Hacettepe	2017	Kadın	Var	Üniversite Kütüphanesi (Devlet)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite (Devlet)			
Hacettepe	2020	Kadın	Var	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Firma (Özel)				
İstanbul	2012	Kadın	Var	Üniversite Kütüphanesi(Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Firma (Özel)			
İstanbul	2009	Erkek	Var	Proje (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Devlet)			
İstanbul	2010	Kadın	Yok	Firma (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Halk Kütüphanesi (Devlet)			
İstanbul	2014	Kadın	Yok	Arşiv / Proje (Özel)	Halk Kütüphanesi (Devlet)				
Hacettepe	2012	Kadın	Yok	Halk Kütüphanesi (Devlet)	Halk Kütüphanesi (Devlet)	Halk Kütüphanesi (Devlet)			
Marmara	2022	Erkek	Yok	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)				
Marmara	2016	Kadın	Yok	Arşiv (Özel)	Arşiv(Özel)	Arşiv (Özel)	Arşiv (Devlet)		
Marmara	2009	Erkek	Var	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite (Devlet)	Üniversite (Özel)			
İstanbul	2000	Kadın	Var	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)			
Marmara	2013	Kadın	Yok	Kurum Kütüphanesi (Özel)	Okul Kütüphanesi (Özel)	Okul Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)		
Marmara	2020	Kadın	Yok	Arşiv / Proje (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Arşiv(Özel)			
Marmara	2014	Kadın	Var	Proje (Özel)	Arşiv(Özel)	Okul Kütüphanesi (Özel)	Okul Kütüphanesi (Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Okul kütüphanesi (Özel)
İstanbul	2019	Kadın	Yok	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Arşiv(Özel)	Üniversite Kütüphanesi (Özel)	Kurum Kütüphanesi (Devlet)		