

## Bilgi Mesleğine Bağlılık ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri ve Profesyonellikle İmtihanı\*

### The Commitment and Dedication to Knowledge Occupation: Paradoxes of Platonic Relation and the Examination with Professionalism

Mustafa SAĞSAN\*\*ve Burak FIRTINA\*\*\*

#### Öz

*Bu çalışma, KKTC'de profesyonel olmayan kütüphanecilerin, kütüphanecilik mesleğinde yaşadıkları platonik ilişkiye yönelik gelgitlerin, gerçek bir mesleki bağlılığa nasıl dönüştürülebileceğinin altını, profesyonellik düzeyleri ve mesleki bağlılık ile mesleki adanmışlık kavramları çerçevesinde irdellemektedir. Çalışmada profesyonellik düzeyi; sorumluluk, öğrenme, sosyal medyada takip ve yardımlaşma olarak dört temel düzeyde ele alınmıştır. Mesleki bağlılık ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç türde incelenmiştir. Son olarak mesleki adanmışlık mesleğe yönelik haz alma adanmışlığı ve bireyin meslekte kendisini dinç hissetmesine yönelik adanmışlık olarak iki temel boyutta değerlendirilmiştir. Ampirik olarak yapılan araştırma sonuçlarına göre, profesyonel olmayan kütüphanecilerin hem mesleki sorumluluklarına, hem meslekte yeni bilgiler öğrenmelerine hem de bir birleriyle yardımlaşmalarına dayalı profesyonellik düzeyleri, meslekte dinç olmaya yönelik adanmışlığı pozitif yönde etkilemektedir. Benzer şekilde, bireyin meslekle ilgili gelişmeleri sosyal medyadan takip etmesi, normatif bağlılığını negatif yönde etkilemektedir. Son olarak profesyonel olmayan kütüphanecilerin birbirleriyle yardımlaşmaları, mesleklerindeki duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Çalışma sonucunda profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerine karşı gerçek bir adanmışlıkla bağlanmaları için dört temel öneri ortaya konulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki bağlılık, mesleki adanmışlık, profesyonellik, profesyonel olmayan kütüphaneciler, KKTC

\* Bu çalışma, 51. Kütüphane Haftası'nda Mustafa Sağsan tarafından Doğu Akdeniz Üniversitesi Özyayın Kütüphanesi Müdürü Osman Soykan'ın özel davetlisi olarak aynı yerde verilen konferanstan türetilmiştir. Ampirik kısmının profesyonel olmayan kütüphanecilere ait olduğu bu çalışmanın ortaya çıkmasında esin kaynağı olan Sayın Osman Soykan'a teşekkürü bir borç biliriz.

\*\* Doç.Dr., Yakın Doğu Üniversitesi Bilgi Yönetimi Araştırmaları Merkezi (BİYAMER) Yönetim Kurulu Başkanı; İnovasyon ve Bilgi Yönetimi Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Programları Başkanı, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Program Koordinatörü. (mustafa.sagsan@neu.edu.tr)

\*\*\* Asistan, Yakın Doğu Üniversitesi Bilgi Yönetimi Araştırmaları Merkezi Yönetim Kurulu Üyesi. (firtina633@gmail.com)



bilgi hizmetlerine yönelik gayretleri ve katkıları, en az bilgi profesyonelleri kadar önemli ve değerlidir. Bu yüzden, yardımcı bilgi elemanlarının meslekte verimli olabilmeleri için, mesleğe aşk ile yaklaşmaları ve bilgi düzeylerini olabildiğince profesyonel seviyeye çıkarmaları, meslekteki verimlilikleri açısından büyük önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada iki ucu farklı noktada bulunan bir araştırma kurgusundan söz edilebilir. Bir tarafta profesyonelliğe dayalı rasyonel bir bakış, diğer tarafta mesleğin icrasında aşk temasını irdeleyen mesleki bağlılık, mesleki adanmışlık ve mesleki aidiyet üçlüsünde duygusal bir bakışın olması.

Çalışmanın sorunsalı, tam bu noktada teorik düzeyde kimi anlamlı soruları ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, acaba mesleğini “yardımcı eleman” veya “meslekten olmayan eleman” pozisyonunda icra eden kişilerin mesleğine duydukları bağlılık, aidiyet ve adanmışlık, profesyonel seviyelerini arttırabilecek bir potansiyeli taşımakta mıdır? Eğer böyle bir ilişkiden söz edilebiliyorsa, mesleki aşk teması içerisinde ele alınan bağlılık, adanmışlık veya aidiyet kavramlarından hangisinin doğrudan doğruya profesyonelliğe etkisi vardır? Bu iki sorunun açıklanabilmesi için öncelikle kuramsal bir bakış açısıyla mesleki bağlılık, mesleki aidiyet ve mesleki adanmışlık kavramları ile mesleki aşkı güçlendirecek profesyonelliğin açıklanması gerekmektedir.

## Mesleki Bağlılık, Mesleki Aidiyet ve Mesleki Adanmışlık

Mesleki bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde kavramın ilk kez Greenhaus (1971) tarafından “bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri” olarak ifade edildiği görülmektedir. Blau (1985,1987, 1989, 2001), bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu, Meyer ve Allen (1991), bireylerin meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkiler olarak ifade etmektedir.

Mesleki bağlılık konusunda önemli bir yere sahip olan Aranya ve arkadaşları (1986) “profesyonel bağlılık” ifadesini kullanmaktadır. Yazarlar profesyonel bağlılık kavramını kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için çaba sarf etmek, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık” olarak tanımlamaktadırlar (Aranya ve Ferris, 1984, s.3; Lanchman ve Aranya, 1986, s.229).

Bir diğer grup çalışmasında mesleki bağlılığın bireylerin örgütlerine ilişkin tutumları üzerinde olumsuz etkiye sahip olabileceği vurgulanmaktadır (Sorensen ve Sorensen 1974, s.102; Aranya ve Ferris, 1984, s.11; Lee ve diğ, 2000, s.801; Brierly, 1998, s.298; ayr. bkz. Tak ve diğerleri, 2009, s.92-93). Bu görüşe göre mesleki değerler ile örgütsel değerler arasında uyumsuzluk söz konusu olduğunda mesleki bağlılık örgütsel bağlılıktan daha baskın olmakta ve bireyin çalıştığı örgüte karşı bağlılık geliştirmesini engellemektedir (Sorensen ve Sorensen 1974, s.99). Bunun en önemli sebebi, mesleki bağlılık bireylerin mesleklerine ilişkin eğitim sürecinde başlamakta ve meslek hayatı boyunca da güçlenerek devam etmektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığa göre daha güçlü bir bağlılıktır (Aranya ve Ferris 1984, s.10; ayr.bkz. Tak ve diğerleri, 2009, s.92-93).

Araştırmalara göre bireyler, çalıştıkları örgütün mesleki gelişimleri için kendilerine fayda sağlayacağına inandıkları takdirde, hem mesleklerine hem de örgütlerine bağlılık göstermekte ve örgütte kalma davranışını uzun bir periyoda yaymaktadırlar (Tak ve diğerleri, 2009, s. 92).

Aksi durumda, örgütlerde gerekli mesleki gelişim ve kazanım zemini yoksa alternatif iş olanakları araştırılmakta ve örgütten ayrılma niyeti ve sonunda örgütten ayrılma davranışı gelişebilmektedir (Ritzer ve Trice 1969; Alutto ve Hrebiniak, 1972, s. 565-566; Aranya ve Ferris 1984, s. 10; Bedeian, Kemery ve Pizzolatto, 1991, s. 338; Scarpello ve Vandenberg 1992, s. 134; Chang 1999, s.1271; ayr.bkz. Tak ve diğerleri, 2009, s. 93).

Mesleki bağlılık, çoğu zaman örgütsel bağlılık ile karıştırılmaktadır. Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılıktan farklı olarak çalışanın kendi kurumuna yönelik geliştirdiği bağlılığa atıfta bulunur. Örneğin, Kanter (1968, s.500) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamakta; Leong, Furnham ve Cooper, (1996, s.1345), kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücü olarak ifade etmektedirler. Örgütsel bağlılık bireye istikrar ve aidiyet duygusu sağlamakta ve bu durum stresli çalışma koşullarının etkisini azaltabilmektedir (Namasivayam and Zhao, 2007, s.1215).

Örgütsel bağlılığın en önemli unsuru, aslında bireyin amaçları ile örgütün amaçları arasındaki uyumdur. Eğer birey, örgütün değerlerini benimser ve kabul ederse, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çeşitli düzeylerde çaba sarf ederse, bağlılık kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Kuşkusuz mesleki bağlılık için de aynı hususları söylemek mümkündür. Ancak mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıktan önce geldiği bilinmektedir. Kişi önce profesyonel olarak altın bileziğini bileğine takmakta, sonrasında da bu bileziği çalıştığı örgütte sergileyebilmektedir.

### **Mesleki Bağlılık Düzeyleri**

Morrow (1983, s.489), mesleki bağlılığı üç düzeyde ele almaktadır. Bunlardan birincisi kişinin işe yönelik gösterdiği tutumla ilgilidir. Bunlar kişinin işle ilgili değer yargılarını içerir. Örneğin "işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı" söylemi, bu aşamada dikkate alınmalıdır.

İkincisi, kişinin mesleğini planlama düşüncesinde olması düzeyidir. Burada kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Blau 1985, s.278). Aslında burada kişi daha çok mesleğinde tanınma ve bilinme eğilimi içerisindedir.

Üçüncüsü ise işin nispi önemi başlığıyla ifade edilmektedir. Burada kişi iş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerini açıkça ortaya koymaktadır.

Her üç düzeyin daha iyi anlaşılabilmesi ve kendi kültürümüz içerisinde idrak edilebilmesi için kimi sorular sorulabilir. Mesela birinci düzey için '*mesleğimde memnun değilsem, yaşamdan da haz almam!*' iddiası; ikinci düzey için '*mesleğime yönelik var olan bütün sivil toplum kuruluşlarına üyeyim!*' cümlesi ve üçüncü düzey için '*çoğunlukla özel yaşamımla ilgili değil, işimle ilgili sosyal faaliyetlere katılmayı tercih ederim*' açıklamaları, mesleki bağlılığın üç düzeyinin daha iyi anlaşılmasına ve kendi kültürümüze adaptasyonuna yardımcıdır.

Bir diğer sınıflama ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiştir. Bunlardan ilki *duygusal bağlılıktır* ve birey burada meslekte kalmayı duygusal olarak çok arzu etmektedir. Mesleğine duygusal olarak bağlı olan birey, mesleğinde ilerleme ve kendini geliştirme şansı da yakalamaktadır. Bu bağlılığa sahip birey, mesleki yayınları izlemekte, mesleki konferanslara katılmakta ve mesleki bilimsel ve sosyal yayınları takip etmektedir.

İkinci tür *devamlılık bağlılığı* olarak ifade edilmektedir. Burada bireyin mesleğinde kalması, çeşitli nedenlerden dolayı bir zorunluluktur. Örneğin birey burada mesleğinden ayrılması ile kalmasının maliyet analizini yaparak mesleğinde kalmaya karar verir.

Üçüncü ve son bağlılık türü ise *normatif bağlılıktır*. Mesleğin kurallara dayalı baskıcı unsurları bireyin kendi kişiliğinin bir parçası haline gelmekte ve birey bu kuralları içselleştirmektedir. Örneğin aile liderlerinden herhangi birisinin hekim olması, evlatlarının da hekim olma konusundaki baskıcı tavırlara yönelik bağlılık bu türe girmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Eğer bir kişinin mesleğine olan bağlılığı yüksek ise, o zaman çalışanlar yetenek ve özelliklerini iyi sergileyebilmekte, kariyerini geliştirmek için çaba harcayabilmekte, mesleğinde ilerleyerek ondan ayrılma niyeti gütmemekte ve bireyin meslekte kalma olasılığı yüksek olabilmektedir. (Lee ve diğerleri., 2000; Meyer, Allen ve Smith, 1993 ayr. Bkz., Tak ve Çiftçioğlu, 2009, s. 35-54).

Kişinin mesleki devamlılığına yönelik bağlılığı, mesleki bir alternatif aramayacağı ve buna paralel olarak mesleğinde kalabilmek için mesleğine yatırım yapacağı ve aynı zamanda meslekten ayrıldığı zaman yaşayacağı duygusal çöküntü riskini göze alması anlamına gelmektedir (Carson, Carson ve Bedeian, 1995: 303-304; Carson ve diğerleri, 1996, s. 274-275; Carson ve Carson, 1997, s.63, Bedeian, 2002, s.247; ayr. bkz., Tak ve Çiftçioğlu, 2008, s.157).

Çalışmanın hedef kitlesi ve ana teması doğrultusunda profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerine yönelik yaşadıkları platonik aşkın bir diğer açıklayıcı değişkeni olarak mesleki aidiyet gösterilebilir.

## Mesleki Aidiyet

Örgütsel aidiyet veya kariyer bağlılığıyla da çok yakından ilişkili olan bu kavram, “mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi” (Greenhaus, 1971) şeklinde tanımlanmaktadır. Aslında mesleki bağlılığın yeni bir oluşumu olarak karşımıza çıkan mesleki aidiyet, “mesleki değerlerle özdeşleşme”, mesleki adanmışlık”, “kariyer bağlılığı” veya “işe bağlılık” gibi kavramlarla da bir tutulduğu iddia edilebilir (Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014, s.28-29).

“Bireyi belirli bir amaca yönelik olarak davranmaya iten güç” Meyer ve Herscovitch (2001, s. 308’den akt. Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014, s.28), veya “bireyin meslekle özdeşleştiği göreceli bir güç” (Aranya, Pollock ve Amernic, 1981) tanımlarıyla ifade edilmektedir. Dolayısıyla mesleki aşk içerisinde tıpkı bağlılık gibi mesleki aidiyet duygusu da yatmaktadır. Eğer kişi, mesleğine yüksek derecede bağlı ve meslek grubu içerisinde kendisini bir vatandaş olarak görüyorsa, mesleki aidiyeti de yüksek demektir.

Mesleki bağlılıkta olduğu gibi mesleki aidiyette de Blau (2003, s.470’dan akt. Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014, s.29 ) dört tür vardır. Bunlardan birincisi duygusal mesleki aidiyettir ve burada birey, mesleğine karşı duygusal bir bağ kurar. İkincisi, normatif mesleki aidiyettir ve bireyin mesleğinin kurallara bağlı kalarak mesleğinde kalma sorumluluğunu hissetmesidir. Üçüncüsü ise, birikmiş maliyetler olarak ifade edilir ve birey, mesleğinde bu güne kadar sahip oldukları birikimden ötürü mesleğini terk edemez. Dördüncü ve sonuncusu ise sınırlı alternatifler olarak tanımlanır ve bireyin meslek alternatiflerinin kısıtlı olduğuna işaret eder.

Aslında Meyer, Allen ve Smith’in geliştirdiği mesleki bağlılık ölçeğinin ilk iki düzeyi olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık maddeleri, Blau’nun (2003, s.470) ilk iki türü olan duygusal mesleki aidiyet ve normatif mesleki aidiyet ile birebir örtüşmektedir. Yine birikmiş maliyetler ile devamlılık maliyeti arasında benzer bir birliktelikten söz edilebilir. Yalnızca son madde olan sınırlı alternatifler Meyer, Allen ve Smith’in oluşturduğu herhangi bir sınıflamaya tabi olmamaktadır ancak buna en yakın olarak devamlılık bağlılığı gösterilebilir.

Mesleki aidiyette önemli bir husus vardır ki mesleki aidiyeti, kurumsal aidiyetle karıştırmamak gerekir. Kurumsal aidiyet genel anlamda çalışanın kendisini kurumu ile özdeşleştirmesi ve kurumsal faaliyetlere aktif katılım isteği göstermesi (Newstorm ve Davis, 2002’den akt. Nongo ve Ikyanyon, 2012, s.21) olarak bilinir ve “örgütsel çıkarlara yönelik hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” (Wiener, 1982, s.418); “çalışanların kurum içinde kalmak için aşırı istem duymaları, kurumsal amaç, misyon değerleri kabul etmeleri ve kurum uğruna yüksek derecede efor harcamaları” (Buchanan, 1974, s.533) gibi farklı ifadelerle izah edildiği görülmektedir.

Mesleki aşk temasının üçüncü ve son açıklayıcı değişkeni mesleki adanmışlıktır. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerine karşı kimi zaman hissettikleri platonik aşk, ancak koşulsuz adanma ile aşılabılır.

## Mesleki Adanmışlık

Mesleki adanmışlık, çalışanların yaptıkları işle ilgili ne hissettikleridir. Mesleğine adanmış kişi, ona yönelik vatandaşlık davranışı geliştirir. Mesleğine adanmış kişilerin kimlikleri, gerçek kimliklerinin bir parçası olarak değerlendirilebilir. İş ortamında tatmin olan bir kişi, mesleğine daha fazla adanma davranışı gösterir (Şeşen, 2010).

Bir kişinin mesleğine karşı adanmışlık davranışı, meslektaşlarıyla olan iletişimine, mesleğinde hizmet ettiği kesimle olan ilişkisine, mesleğinde icra ettiği işlerin kalitesine ve meslektaşlarının meslekleriyle ilgili göstermiş olduğu tutum ve davranışa bağlıdır.

Adanmışlık, herhangi bir işle ilgili olumlu ve tatmin olma düşünüşünü ifade eder. Dinç olma, adama ve haz alma olarak üç boyutta ele alınmaktadır. *Dinç olma*, kişinin esnek bir zihinsel yapıya dayalı olarak yüksek enerjili çalışması, herhangi bir işe yatırım yapmaya gönüllü olması, zorluklarla karşılaşsa bile bunda ısrarcı olması şeklinde açıklanabilir. *Adama*, kişinin yaptığı mesleğin önem derecesini algılayarak coşkulu, ilham duyacak bir şekilde işini gerçekleştirmesi ve işinde gururlu davranışlar sergilemesi anlamına gelmektedir. Bir inanç azim ve biliz durumunu ifade etmektedir. Bireyin, birinci boyuttaki mesleğini dinç ve enerjik bir şekilde gerçekleştirmesi ile oldukça yakın anlamlıdır. Son olarak *haz alma*, kişinin işine tam anlamıyla yoğunlaşması ve tüm zamanını işiyle geçirmesi durumudur. Böyle bir durumda işte zaman çok hızlı geçmektedir (Schaufeli ve başkl., 2002, s.74-75).

Profesyonel olmayan kütüphanecilerin platonik aşkları, ancak mesleklerinde giderek profesyonelleşmelerine bağlı olarak gerçek bir aşka dönüşebileceği tartışma götürmez bir gerçekliktir. Bu yüzden, meslekteki platonik aşkın yani mesleki bağlılık, mesleki aidiyet ve mesleki adanmışlığın gerçek aşka dönüşebilmesinin anahtarı, profesyonel olmayan kütüphanecilerin profesyonelleşmesinden geçtiği söylenebilir.

## Profesyonellik ve/veya Profesyonelleşme

Literatüre bakıldığında, birçok meslek kendi profesyonel alanının sınırlarını, mesleğin gelebileceği noktayı da dikkate alarak çizme eğilimi göstermektedir. Ancak her ne kadar profesyonellik tanımının farklı mesleklerce farklı tanımları yapılsa da, profesyonellik için kuşkusuz ortak kimi tanımların veya kıstasların belirlenebilmesi olasıdır. Örneğin, profesyonel alana yönelik verilecek eğitim içerisinde bilgi, beceri ve tutum gelişiminin kayda değer bir rol aldığı görülmektedir.

Profesyonellik, herhangi bir meslek içerisinde, bir profesyonelin yönlendirmesine bağlı olarak gözlemlenebilen belli türden niteliklerin değişimine yönelik dinamik bir süreçtir (Vollmer ve Mills, 1966, s.vii-viii). Bu nitelikler mesleği icra edenler tarafından yapısal veya kişisel düzeyde olabilir (Snizek, 1972, s.109). Hall (1967; 1968, s.92-104; 1969) herhangi bir mesleğe ilişkin profesyonellik derecesinin ölçümü için gerekli dört tutum ortaya koymuştur. Bunlar;

- I. Mesleğe ait sivil toplum örgütlerinin olması,

- II. Mesleğin topluma hizmet noktasında olması,
- III. Mesleğin alana yönelik uygulamalarının bulunması
- IV. Meslek içerisinde yetke zincirinin bulunmasıdır.

Yine, hemşirelik mesleğinden örnekle Altıok ve Üstün'ün (2014, s.152); Flexner'dan yaptıkları alıntıya göre, profesyonelliğin değerlendirilmesinde temel alınan kimi kıstasları şu şekilde sıralamışlardır:

- Bireysel sorumluluğun olması,
- Bilgi bütünü temelinde öğrenilmiş olması,
- Kuramsal bilginin yeniden üretilebilir olması,
- Eğitimsel bir disiplin doğrultusunda tekniklerin öğretilebilir olması,
- Örgütlenmesinin çok iyi yapılmış olması,
- Alturizm (özgecilik) yoluyla üyelerin birbirlerine yardım etmeye eğilimli ve toplum yararına çalışmaya istekli olması (Flexner'den 2001, akt. Altıok ve Üstün, 2014, s.152).

Profesyonelleşme ile profesyonellik arasında ince bir ayırım olduğunu iddia eden Goodson ve Hargreaves (1996), profesyonelleşmeyi "belli bir meslek grubuna ait çıkarların geliştirilmesi için sosyal ve politik yansımaların veya misyonun tasarlanması" olarak tanımlanırken, profesyonellik ise, "bir grup içerisindeki insanların eylemlerinin kalite ve kişilik olarak belirtilmesi" şeklinde ifade etmektedirler.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi, herhangi bir iş yerinde profesyonellik aslında o işi yapan kişinin bilgi derinliği, iş yapma sorumluluğu ve mesleğini etik kurallar çerçevesinde gerçekleştirdiğini bizlere göstermektedir. Bunlarla birlikte profesyoneller, meslekle ilgili öğrenmiş olduğu kuramsal bilgileri sadece uygulamada yerine getirmek değil, aynı zamanda uygulamadan edindiği tecrübeyle mesleğin gelişimine katkı sağlayacak şekilde kuramsal bilgi de ekleyebilen kişilerdir.

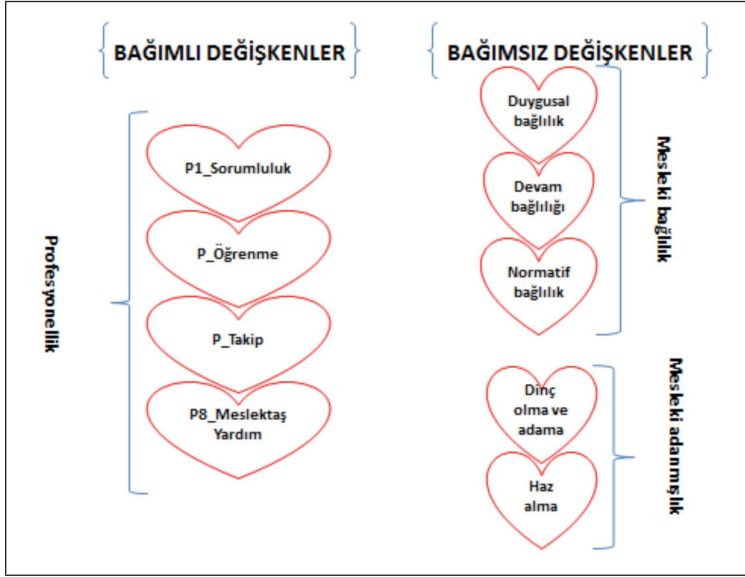
## **Araştırmanın Tasarımı, Amacı ve Temel Sorunsalı**

Bilgi mesleği üzerine yapılan çalışmaların çoğu, analiz düzeyi olarak kütüphanecileri içermektedir. Bu çalışmanın temel amacı, her hangi bir bilgi merkezinde, kütüphanede veya dokümantasyon merkezinde mesleki eğitim almamış kişilerin; kütüphanecilik/ bilgi mesleğine olan bağlılıkları, adanmışlıkları ve aidiyetlerinin; profesyonelleşme derecelerine etki edip etmediğini araştırmaktır.

Adına ister yardımcı kütüphaneci, ister yardımcı bilgi profesyoneli, isterse de profesyonel olmayan kütüphaneci denilsin, bu kişilerin çalıştıkları yerde zaman zaman mesleki bir boşluğa düşerek motivasyonlarını kaybettikleri, mesleğe yönelik kimi zaman platonik bir aşk yaşayabildikleri gözlemlene gelmiştir. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerine karşı yaşadıkları platonik aşkın, gerçek bir aşka dönüşebilmesi için mesleki bağlılık, mesleki adanmışlık ve mesleki aidiyet



duygularını; mesleklerinde daha kalıcı olabilmek ve mesleğe bilgi, beceri ve yetkinlik düzeyinde de katkı sağlayabilmeye yönelik olarak profesyonelliğin hangi boyutlarıyla ilişkilendirmeleri gerektiği sorunsalı bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel modeli Şekil-1'de ifade edilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleğe yönelik platonik aşklarının gerçek bir aşka dönüşmesinin öncülü profesyonellik derecelerini artırmaktır. Bunun için de mesleğe yönelik bağlılık ve türleri ile adanma derecelerinin yüksek olması gerekmektedir. Dolayısıyla Şekil-1'e göre profesyonellik ve türleri bağımlı değişken; mesleki bağlılık ve türleri ile mesleki adanmışlık ve türleri ise bağımsız değişkenler olarak çalışmada kurgulanmıştır. Burada bağımsız değişkenlerle ilgili söylenmesi gereken husus, her üç değişkenin örgütsel bağlamdan uzak, sadece mesleğe yönelik olmasıdır.

Daha açık bir ifadeyle araştırmada; mesleki bağlılık ve mesleki adanmışlık bağımsız değişkenleri oluştururken, profesyonellik bağımlı değişkeni temsil etmektedir. Bu bağlamda, bağımsız değişkenlerin kendi içerisindeki korelasyon katsayılarına bakıldığında mesleki bağlılık üç, mesleki adanmışlık ise 2 türde ele alınmıştır.

#### BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER

- (1) Bireyin mesleğine duygusal olarak bağlanması "T\_duygusal" olarak,
- (2) Bireyin mesleğine devam kararı olarak bağlanması "T\_devam" olarak,

- (3) Bireyin mesleğin kuralları gereği mesleğine gösterdiği bağlılık "T\_normatif" başlıklarında toplanmıştır. Ayrıca mesleki adanmışlık ile ilgili üç alt boyut olan bireyin kendini dinç hissetmesi, mesleğine adanması ve mesleğinden haz alması ise; ilk ikisinin aralarındaki korelasyon katsayılarının %70'den fazla çıkmasından dolayı tek bir başlıkta toplanmıştır. Bunlar
- (4) Bireyin mesleğini icra ederken kendisini yüksek enerjili ve dinç hissetmesi için "T\_dincadanma";
- (5) Bireyin mesleğinden haz alarak bahsetmesi ve onu icra etmesi için "T\_hazalma" bağımsız değişkenleri saptanmıştır.

#### BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Profesyonellik

Araştırmanın temel sorunsalı ışığında bağımlı değişken ise profesyonelliktir. Ankette sekiz açıklama cümleciğiyle ölçülmeye çalışılan profesyonellik ise araştırma modelinde dört temel başlıkta kodlanmıştır. Bunlar;

- (1) kişinin profesyonel olabilmesi için kendisini bireysel olarak sorumlu hissetmesine yönelik parametre "P1\_Sorumluluk" olarak;
- (2) meslekle ilgili teorik bir eğitim alarak mesleğini bir disiplin çerçevesinde bütüncül bir yaklaşımla öğrenmesi ve meslekle ilgili standartları geliştirebilecek bilgiye sahip olmasına yönelik parametre "P\_Öğrenme";
- (3) Mesleğiyle ilgili gelişmeleri hem sivil toplum örgütlerine üye olarak hem de sosyal medyayı kullanarak takip etmesine yönelik parametre "P\_Takip"
- (4) Ve son olarak mesleğiyle ilgili meslektaşlarına toplum faydası için yardımı bir görev olarak bilmesine yönelik parametre "P8\_Meslektaş Yardım" olarak ele alınmıştır.

#### Verilerin Toplanması

Çalışmada profesyonel olmayan kütüphanecilerin altı çizilen sorunsal çerçevesinde görüşlerinin alınabilmesi için bir anket tasarlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kütüphanede çalıştığı birim, iş yerindeki pozisyonu ve kıdemi ile mesleğindeki kıdemine yönelik demografik sorular bulunmaktadır. İkinci bölüm mesleki bağlılık ve mesleki aidiyet sorularını üç düzeyde ele almaktadır. Meyer, Allen ve Smith'in (1993) üç düzeyde ele aldığı mesleki bağlılık soruları 5'li Likert ölçeği ile sorulmuştur. Hem duygusal bağlılık, hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılıkla ilgili altışar maddelik sorular sorulmuştur. Mesleki aidiyetle ilgili yazın, genellikle duygusal bağlılıkla ilgili bilgileri içerdiğinden bu iki değişken, mesleki bağlılık altında türleri de dikkate alınarak irdelenmiştir.

Üçüncü bölüm mesleki adanmışlık sorularından oluşmaktadır. Mesleki adanmışlık türleri de aynı mesleki bağlılık gibi üç türde incelenmiştir (Schaufeli, ve diğerleri, 2002). Bunlar, dinç olma, adanma ve haz alma olarak üç alt başlıkta sorulmuştur. Dinç

olma alt başlığı için dört, adanma alt başlığı için üç ve haz alma alt başlığı için beş açıklama sorulmuştur. Ancak, dinç olma ve adanma değişkenleri, birbirleriyle yakın %83 düzeyinde korelasyona sahip olduğundan bu iki değişken, tek başlık altında toplanmıştır. Dolayısıyla araştırma modelinde mesleki adanmışlıkla ilgili iki değişken dikkate alınmıştır. Son olarak profesyonellik bağımlı değişkeni için Flexner'in 2001 çalışmasına dair açıklamalardan hareketle toplamda sekiz soru tasarlanmıştır. Ancak bu sekiz soru içerisinde birbirine benzer sorular analizde dört başlık altında toplanmıştır.

### Araştırmanın Güvenirliği ve Hipotezler

Mesleki bağlılık ve türleriyle ilgili soruların güvenilirliği %84,9; adanmışlık ve türleriyle ilgili güvenilirliği %89,7 ve profesyonellikle ilgili güvenilirliği ise %84,2'dir.

Şekil-1'de ifade edilen araştırmanın modeli bağlamında hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

- H<sub>1a</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bireysel sorumlulukları arttıkça, mesleki duygusal bağlılıkları da artmaktadır.
- H<sub>1b</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bireysel sorumlulukları arttıkça, mesleki devam bağlılığı da artmaktadır.
- H<sub>1c</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bireysel sorumlulukları arttıkça, mesleki normatif bağlılığı da artmaktadır.
- H<sub>2a</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bireysel sorumlulukları arttıkça, meslekte kendilerini dinç hissetme, mesleğinden ilham alarak onu gururlar icra etmeye yönelik adanmışlıkları da artmaktadır.
- H<sub>2b</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bireysel sorumlulukları arttıkça, mesleği haz alarak yapma adanmışlıkları da artmaktadır.
- H<sub>3</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bir disiplin çerçevesinde meslekle ilgili yeni teorik bilgiler öğrenmesi arttıkça, mesleklerinde daha uzun yıllar kalmaya yönelik devam bağlılıkları da artmaktadır.
- H<sub>4</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bir disiplin çerçevesinde meslekle ilgili yeni teorik bilgiler öğrenmesi arttıkça, meslekte kendilerini dinç hissetme, mesleğinden ilham alarak onu gururla icra etmeye yönelik adanmışlıkları da artmaktadır.
- H<sub>5</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleki etkinlikleri ve gelişmeleri sosyal medyadan takip ettikçe, mesleki normatif bağlılıkları da azalmaktadır.
- H<sub>6</sub>. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleki etkinlikleri ve gelişmeleri sivil toplum örgütlerinden ve sosyal medyadan takip ettikçe, mesleği haz alarak yapma adanmışlıkları da artmaktadır.

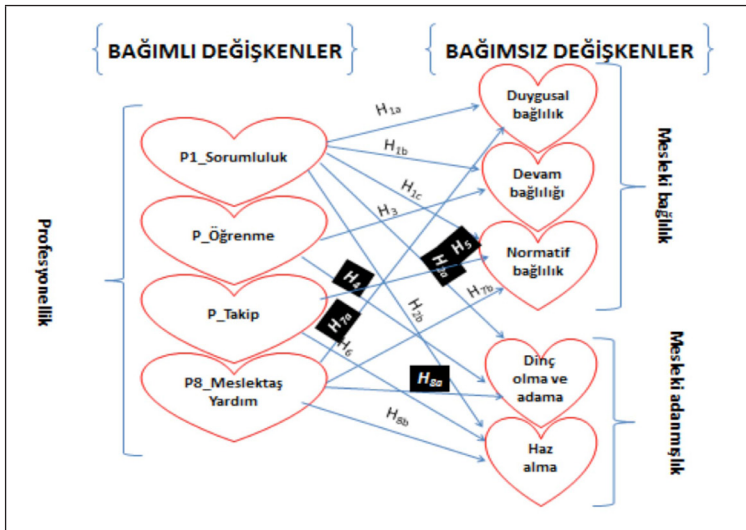
H<sub>7a</sub>.Profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslektaşlarına yardımı bir görev bilme sorumluluğu arttıkça, duygusal bağlılıkları da artmaktadır.

H<sub>7b</sub>.Profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslektaşlarına yardımı bir görev bilme sorumluluğu arttıkça, normatif bağlılıkları da artmaktadır.

H<sub>8a</sub>.Profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslektaşlarına yardımı bir görev bilme sorumluluğu arttıkça, meslekte kendilerini dinç hissetmelerine yönelik adanmışlıkları artmaktadır.

H<sub>8b</sub>.Profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslektaşlarına yardımı bir görev bilme sorumluluğu arttıkça, mesleği haz alarak yapma adanmışlıkları da artmaktadır.

Yukarıdaki hipotezleri, araştırma modeline aşağıdaki şekilde eklemeyebiliriz. Şekilde koyu harflerle yazılan hipotezler, kurulan regresyon modelleri ile desteklenmiş; normal koyulukta olan hipotezler ise desteklenmemiştir.



Şekil 2. Hipotezlere ve Desteklenen Hipotezlere Ait Araştırma Modeli

## Evren ve Örneklem

Çalışmanın örnekleme, KKTC'de bulunan üniversite ve halk kütüphaneleri ile Milli Kütüphane'de çalışan yardımcı kütüphanecilerden oluşmaktadır. Evrenin kendisi KKTC'nin de küçük bir ülke olmasından mütevellit küçük bir meblağ olacağından örneklem yoluna gidilmemiştir. Bu bağlamda, Yakın Doğu Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Girne Amerikan Üniversitesi, Lefke Avrupa Üniversitesi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi ile ODTÜ KKK'deki kütüphaneler ile kamuda Milli Kütüphane başta

olmak üzere İskele, Güzelyurt, Girne, Mehmetçik, Yeni Erenköy, Mağusa ve Akdoğan halk kütüphanelerindeki profesyonel olmayan kütüphanecilerin toplam sayısı 85'dir. Bu çalışanların tümüne yani evrenin tamamına anket gönderilmiş ve 60 anket geri dönmüştür. Kamu kütüphanelerinden 19, Doğu Akdeniz Üniversitesi Kütüphanesi'nden 15, Yakın Doğu Üniversitesi Kütüphanesi'nden 22, Girne Amerikan Üniversitesi'nden 3, ODTÜ KKK Kütüphanesi'nden 1 olmak üzere toplamda 60 adet anket geri dönmüştür. Lefke Avrupa Üniversitesi araştırmaya hiçbir şekilde katılmama ve fikir beyan etmeme kararlarını bildirmiştir.

### Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmanın temel sorunsalı ve buna bağlı olarak tasarlanan hipotezler doğrultusunda bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Korelasyon katsayısı  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo 1.** Profesyonel Olmayan Kütüphanecilerin Mesleğe Yönelik Bağlılıkları ve Adanmışlıkları ile Medeni Durum, Yaş, Eğitim, Pozisyon, Çalıştığı Birim, İş Yerindeki Kıdemi, Meslekteki Kıdemi, ve İlk İşyeri Bilgisi Arasındaki Korelasyonlar

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Meslekten Haz Almaya Yönelik Adanma	Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma
<b>Medeni Durum</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki
<b>Yaş</b>	<b>Anlamlı İlişki .257*</b>	<b>Anlamlı İlişki .402**</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki
<b>Eğitim</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki
<b>İş Yerindeki Pozisyonu</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki
<b>Çalıştığı Birim</b>	Anlamsız ilişki	<b>Anlamlı İlişki .289*</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki
<b>İş Yerindeki Kıdemi</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	<b>Negatif Yönlü Anlamlı İlişki -.323*</b>	<b>Negatif Yönlü Anlamlı İlişki -.365**</b>
<b>Meslekteki Kıdemi</b>	Anlamsız ilişki	<b>Anlamlı İlişki .325*</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki
<b>İlk İş Yeri Olup Olmadığı</b>	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	Anlamsız ilişki	<b>Anlamlı İlişki .433**</b>

\*\*Korelasyon  $p < 0.01$  düzeyinde anlamlıdır. \*Korelasyon  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 1, profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleğe yönelik bağlılıkları ve adanmışlıkları ile demografik faktörler arasındaki ilişkiyi anlamaya yöneliktir. Buna göre demografik faktörler içerisinde medeni durum, yaş, eğitim, pozisyon, çalıştığı birim, iş yerindeki kıdemi, meslekteki kıdemi ve ilk işyeri bilgisi gibi değişkenlerle; bağımsız

değişkenler olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, meslekten haz almaya yönelik adanma ve meslekte dinç olmaya ve adamaya yönelik adanma arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Buna göre, kişinin yaşı ile mesleğe yönelik duygusal bağlılığı arasında  $p<0.05$  düzeyinde pozitif yönlü .257\*; ve bireyin mesleğine devam bağlılığı arasında  $p<0.01$  düzeyinde pozitif yönlü .402\*\* anlamlılık vardır. Yine bireyin çalıştığı birim ile bireyin mesleğine devam bağlılığı arasında  $p<0.05$  düzeyinde pozitif yönlü .289\* anlamlılık bulunmaktadır. Benzer şekilde kişinin mesleğindeki kıdemi ile mesleğine karşı hissettiği devam bağlılığı arasında da  $p<0.05$  düzeyinde pozitif yönlü .325\* anlamlılık çıkmıştır. Bireyin çalıştığı iş yerinin ilk iş yeri olup olmadığı ile mesleğinde kendisini dinç hissetmesi ve adanma davranışı sergilemesi arasında da  $p<0.01$  düzeyinde pozitif yönlü .433\*\* anlamlılık saptanmıştır.

Yukarıdaki pozitif yönlü bulguların aksine, bireyin iş yerindeki kıdemi ile mesleğini haz alarak yapmaya yönelik adanma davranışı arasında  $p<0.05$  düzeyinde negatif yönde -.323\* ve mesleğinde dinç olmaya yönelik adanma davranışı  $p<0.01$  düzeyinde negatif yönde -.365\*\* anlamlılık bulunmuştur. Bir diğer deyişle, bireyin iş yerindeki kıdemi arttıkça, mesleki adanmışlığı azalmakta veya mesleki adanmışlık azaldıkça bireyin iş yerindeki kıdemi artmaktadır.

**Tablo II.** Profesyonel Olmayan Kütüphanecilerin Mesleğe Yönelik Duygusal-Devam-Normatif Bağlılıkları ve Haz Almaya ve Dinç Olmaya Yönelik Adanmışlıkları ile Profesyonellik Düzeyleri Arasındaki Korelasyonlar

Profesyonelleşme Düzeyleri	Mesleki Bağlılık ve Aidiyetleri	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Meslekten Haz Almaya Yönelik Adanma	Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma
<b>P1. Profesyonellik_sorumluluk</b>		<b>Anlamli İlişki</b> .462**	<b>Anlamli İlişki</b> .287*	<b>Anlamli İlişki</b> .427**	<b>Anlamli İlişki</b> .396**	<b>Anlamli İlişki</b> .601**
<b>P_öğrenme</b>		Anlamsız İlişki	<b>Anlamli İlişki</b> .396**	<b>Anlamli İlişki</b> .307*	Anlamsız İlişki	<b>Anlamli İlişki</b> .359**
<b>P_takip</b>		<b>Anlamli İlişki</b> .273*	Anlamsız İlişki	Anlamsız İlişki	<b>Anlamli İlişki</b> .274*	Anlamsız İlişki
<b>P8. Meslektaşlara yardımcı görev bilmek</b>		<b>Anlamli İlişki</b> .501**	Anlamsız İlişki	<b>Anlamli İlişki</b> .296*	<b>Anlamli İlişki</b> .395**	<b>Anlamli İlişki</b> .568**

\*\*Korelasyon  $p<0.01$  düzeyinde anlamlıdır. \*Korelasyon  $p<0.05$  düzeyinde anlamlıdır.

Bireyin mesleğinde kendisini bireysel olarak sorumlu hissetmesine yönelik profesyonellik ile tüm bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu anlamlılık düzeyi  $p<0.01$  düzeyinde duygusal bağlılık ile .462\*\*; normatif bağlılık ile

.427\*\*, meslekten haz almaya yönelik adanma ile .396\*\* ve bireyin mesleğinde kendisini dinç hissetmesine yönelik adanmışlık ile .601\*\* yönünde anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Benzer şekilde bu tür profesyonelliğin sadece devam bağlılığı ile  $p<0.05$  düzeyinde .287\*'lik bir anlamlılık vardır.

Bireyin mesleğinde bir disiplinlin doğrultusunda yeni şeyler öğrenmesine yönelik profesyonellik ile,  $p<0.01$  korelasyon katsayısı dikkate alınarak devam bağlılığı ile .396\*\*, ve bireyin mesleğinde kendisini dinç hissetmesine yönelik adanmışlık ile .359\*\* yönünde anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Benzer şekilde aynı profesyonellik türü ile korelasyon katsayısı  $p<0.05$  düzeyinde sadece normatif bağlılık ile .307\* yönünde anlamlı bir ilişki vardır.

Bireyin mesleğiyle ilgili gelişmeleri üye olduğu bir sivil toplum örgütünden veya sosyal medyadan takip etmesine yönelik profesyonellik ile,  $p<0.05$  korelasyon katsayısı dikkate alınarak duygusal bağlılık ile .273\* ve haz almaya yönelik adanmışlık ile .274\* yönünde anlamlı bir ilişki vardır.

Son olarak bireyin meslektaşlara yardımı bir görev bilmesine yönelik profesyonellik ile,  $p<0.01$  korelasyon katsayısı dikkate alınarak duygusal bağlılık ile .501\*\*, bireyin meslekten haz almasına yönelik adanmışlık ile .395\*\* ve bireyin mesleğinde kendisini dinç hissetmesine yönelik adanmışlık ile .568\*\* yönünde anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Aynı profesyonellik türünün  $p<0.05$  korelasyon katsayısı ile normatif bağlılıkla .296\* yönünde bir anlamlılık bulunmaktadır.

Tablo II'deki korelasyonlardan hareketle, bağımlı değişken olan profesyonellik boyutlarının, bağımsız değişkenleri etkileme düzeylerini anlayabilmek ve hipotezleri test edebilmek için doğrusal regresyon analizi kullanılarak anlamlı olan dört adet model çalışmaya yansıtılmıştır.

**Tablo III.** Profesyonel Olmayan Kütüphanecilerin Profesyonellik Düzeyleri ile Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Meslekten Haz Almaya Yönelik Adanma, Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma Arasındaki Regresyon Modelleri

Modeller	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Anova Tablosundaki Anlamlılık Düzeyi	Adjusted R Square (Ayarlanmış R kare)	Coefficients (Katsayılar)	Standardized Coefficient (Beta)	Standartlaştırılmış Beta Katsayısı
Model-1	P1. Profesyonellik_sorumluluk	Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Meslekten Haz Almaya Yönelik Adanma, Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma	.000 <sup>a</sup>	.379	(1) Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma (.001)	.532	
Model-2	P_ öğrenme	Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı, Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma	.001 <sup>a</sup>	.205	(1) Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma (.019)	.341	
Model-3	P7. Sosyal Medyada Takip	Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Meslekten Haz Almaya Yönelik Adanma, Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma	.011a	.165	(1) Normatif Bağlılık (.019)	-.422	
Model-4	P8. Meslektaşlara yardımcı görev bilmek	Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Meslekten Haz Almaya Yönelik Adanma, Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma	.000 <sup>a</sup>	.372	(1) Duygusal Bağlılık (.005) (2) Meslekte Dinç Olmaya ve Adamaya Yönelik Adanma (.001)	.343 .506	

**Model-1:** Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bağımlı değişken olan profesyonellik düzeyine ait sorumluluk boyutunun, bağımsız değişkenler olan üç tür bağlılık ile iki tür adanmışlık üzerine olan etkisine bakılmıştır. Burada kurulan modelin .000a düzeyinde



anlamli olduğu Anova tablosundan anlaşılmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi, yani ayarlanmış  $R^2$  %37.9'dur. Bu çok güçlü bir temsiliyet olmamakla birlikte, profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerinde kendilerini 1 birim sorumlu hissetmesi durumunda, kendilerini meslekte dinç olmaya yönelik adanmışlık davranışları 0.532 artmaktadır. Dolayısıyla bu model ile  $H_{2a}$  desteklenmiştir.

**Model-2.** Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bağımlı değişken olan profesyonellik düzeyine ait öğrenme boyutunun, bağımsız değişkenler olan normatif bağlılık, devam bağlılığı, meslekte dinç olmaya ve adamaya yönelik adanma etkisine bakılmıştır. Burada kurulan modelin .001a düzeyinde anlamli olduğu Anova tablosundan anlaşılmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi, yani ayarlanmış  $R^2$  %20.5'dir. Bu çok güçlü bir temsiliyet olmamakla birlikte, profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerinde 1 birim öğrenme, kendilerini meslekte dinç olmaya yönelik adanmışlık davranışları 0.341 artmaktadır. Dolayısıyla bu model ile  $H_4$  desteklenmiştir.

**Model-3.** Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bağımlı değişken olan profesyonellik düzeyine ait mesleklerinde sosyal medyayı takip etme boyutunun, bağımsız değişkenler olan normatif bağlılık, devam bağlılığı, meslekte dinç olmaya ve adamaya yönelik adanma ve mesleklerinde kendilerini dinç hissetme etkisine bakılmıştır. Burada kurulan modelin .011a düzeyinde anlamli olduğu Anova tablosundan anlaşılmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi, yani ayarlanmış  $R^2$  %16.5'dir. Bu çok güçlü bir temsiliyet olmamakla birlikte, profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerini 1 birim sosyal medyadan takip etmeleri arttıkça, kendilerinin mesleklerindeki normatif bağlılığı 0.422 azalmaktadır. Burada negatif yönlü bir etki düzeyinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu model ile  $H_5$  desteklenmiştir.

**Model-4.** Profesyonel olmayan kütüphanecilerin bağımlı değişken olan profesyonellik düzeyine ait bireysel olarak meslektaşlarına yardımcı bir görev bilmeleri ile, bağımsız değişkenler olan normatif bağlılık, devam bağlılığı, meslekte dinç olmaya ve adamaya yönelik adanma ve haz almaya yönelik adanma etkisine bakılmıştır. Burada kurulan modelin .000a düzeyinde anlamli olduğu Anova tablosundan anlaşılmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi, yani ayarlanmış  $R^2$  %37.2'dir. Bu çok güçlü bir temsiliyet olmamakla birlikte, profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslektaşlarına 1 birim yardım etmeyi görev bilmeleri arttıkça, kendilerini meslekte dinç olmaya yönelik adanmışlık davranışları 0.506 artmaktadır. Dolayısıyla bu model ile  $H_{8a}$  desteklenmiştir. Yine aynı şekilde profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslektaşlarına 1 birim yardım etmeyi görev bilmeleri arttıkça, mesleklerine olan duygusal bağlılıkları 0.343 artmaktadır. Dolayısıyla da  $H_{7a}$  da desteklenmiştir.

## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmadan çıkan en çarpıcı sonuç, KKTC'de profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslekte kendilerini dinç hissedebilmelerine yönelik adanmışlıklarının hemen hemen tüm profesyonellik boyutlarına etki ettiğidir. Eşdeyişle, profesyonel olmayan

kütüphanecilerin meslekleri için hissettikleri platonik aşkın gerçek bir mesleki aşka dönüşebilmesinin formülü, yani profesyonelleşmelerinin sağlanabilmesi; onların kendilerini meslekte daha dinç hissedecekleri ve yüksek enerjili çalışabilecekleri ortamlar yaratmaktır. Buna ilave olarak, profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleklerinde yolunda gitmeyen işler olursa bunlarla mücadeleyi kendilerine bir yükümlülük olarak görmeleri, mesleklerine ara vermeden belli bir zaman dilimi içerisinde çalışıyor olmaları gibi hususlar da adı geçen gerçek aşkın öncülleri arasındadır.

Daha detaylı bir analiz yapılacak olursa  $H_{2a}$ , kurulan regresyon Modeli-1 ile desteklenmiştir. Örneğin, meslekte profesyonel olmak bireyin mesleğini icra ederken kendisini bireysel olarak sorumlu hissetmesini gerektirmektedir. Bu davranışın profesyonel olmayan kütüphaneciler tarafından geliştirilebilmesi için, mesleklerinde yüksek bir enerji ile çalışmaları, mesleklerinde yolunda gitmeyen işler olursa bunlarla mücadeleyi kendilerine bir yükümlülük olarak görmeleri, mesleklerine ara vermeden belli bir zaman dilimi içerisinde çalışıyor olmaları, mesleğinde kendilerini güçlü ve dinç hissederek ilham alabilecekleri hususlara odaklanmaları gerekmektedir. Mesleğin bireysel düzeydeki sorumluluğuna yönelik profesyonellik, ancak bu sayede kazanılabilecektir.

Kurulan regresyon Modeli-2 sayesinde  $H_4$ , desteklenmiştir. Bu model ile profesyonel olmayan kütüphanecilerin, bir disiplin çerçevesinde bir bütün olarak meslekle ilgili yeni teorik bilgiler öğrenmesi ve öğrenmiş oldukları bu bilgiyi teorik olarak yeniden üretebilmesine yönelik profesyonellik becerilerinin geliştirilebilmesi için, yine benzer şekilde mesleklerinde yüksek bir enerji ile çalışmaları ve kendilerini güçlü ve dinç hissedecek adanmışlıklarının gerçekleştirilebileceği ortamlar aracılığıyla sağlanabilmektedir.

Model-2, bize profesyonel olmayan kütüphanecilerin kütüphanecilik mesleğini bir rutinmiş gibi algıladıkları gerçeğini de önümüze sermektedir. Verilen işin en iyisini yaptıklarına inanan bu kesim, kütüphanecilerin kendilerine mesleğin vizyoner tarafını anlatmadıklarından, bu kişiler mesleği profesyonel bir meslekmış gibi algılamamaktadırlar.

Profesyonelliğin bir diğer boyutu ise profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleki gelişmeleri sosyal medyadan takip etmesidir. Bu amaca yönelik olarak kurulan regresyon modeli-3,  $H_5$ . hipotezini destekler niteliktedir. Örneğin, profesyonel olmayan kütüphanecilerin mesleki etkinlikleri ve gelişmeleri sosyal medyadan takip etmelerine yönelik profesyonellik becerisi, kendi mesleklerine yönelik normatif bağlılığı azaltabilecek bir rol üstlenmektedir. Çalışmanın teorik kısmında da bahsedildiği gibi, normatif bağlılık bireyin mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu hissetmesi, mesleğini bırakmaya hakkı olmadığını düşünmesi, mesleğini bırakırsa kendisini suçlu hissetmesi, mesleğine duyduğu sadakatten dolayı mesleğine devam etmesi vb gibi başlıkları içermekteydi. Bu bağlamda, normatif bağlılıkla mesleğin öğrenmeye dayalı

profesyonellik boyutu arasında negatif bir etki bulunmaktadır. Eşdeyişle, bireyin mesleğinde profesyonelleşmesi için mesleki gelişmeleri sosyal medyadan takip etmesi, az önce normatif bağlılık altında saydığımız hususları azaltacaktır. Sosyal medyanın daha ziyade bize gayri resmi bir ortam sağladığı gerçeği dikkate alındığında ve normatif mesleki bağlılığın ise daha ziyade resmi olarak mesleğin kurallara bağlılığının altını çizdiği düşünüldüğünde bu sonucun şaşırtıcı olmadığı açıktır.

Profesyonelliğin bir diğer boyutu da, meslektaşların kendi aralarındaki yardımlaşmadır. Bu bağlamda kurulan regresyon modeli-4, hem  $H_{7a}$ 'yı hem de  $H_{8a}$ 'yı desteklemektedir. Söz konusu bu yardımlaşma, profesyonel olmayan kütüphanecilerin hem duygusal bağlılıklarını artırmakta hem de kendilerini meslekte daha enerjik ve dinç hissetmelerine yol açmaktadır. Profesyonel olmayan bir kütüphaneci, bir diğer profesyonel olmayan kütüphaneci ile yardımlaşmayı bir görev olarak biliyorsa, mesleğini kişisel imajı açısından önemsemekte, profesyonel olmayan bir kütüphaneci olmaktan gurur duymakta, meslekle kendisi özdeşleştirmekte ve mesleği heyecan verici olarak görmektedir. Benzer şekilde bu profesyonel olmayan kütüphanecilerin yardımlaşması, kendilerini meslekte daha enerjik ve dinç hissederek mesleğe adanmışlıklarını da artıracaktır.

Çalışmanın temel sorunsalı dikkate alındığında, KKTC'deki profesyonel olmayan kütüphanecilerin, kütüphanecilik mesleğine duydukları platonik aşkın, gerçek bir mesleki aşka dönüşebilmesi için, eşdeyişle profesyonellik düzeylerini artırabilmeleri için hangi bağlılık ve adanmışlıklarını geliştirmeleri gerektiği yapılan bu çalışmada ortaya çıkmıştır. Hangi mesleki bağlılık ve mesleki adanmışlık türünün, profesyonel olmayan kütüphaneciler için hangi düzey profesyonelliklerini geliştirdiğine yönelik tespitler, bizlere bu alanda yeni önerilerin ortaya konulmasının altını çizmektedir. Bu öneriler kuşkusuz bir reçete gibi değerlendirilmemeli, ancak dikkate alındığında profesyonel olmayan kütüphanecilerin gerçek mesleki aşkı daha fazla yaşayabilmeleri sağlanabilecektir.

1. Profesyonel olmayan kütüphanecilere mesleklerinde bireysel olarak sorumluluklar verilmelidir. Bu sayede mesleklerinde kendilerini daha dinç hissedecekler ve mesleklerine daha fazla adanacaklardır.
2. Profesyonel olmayan kütüphanecilere mesleklerini bütüncül bir şekilde öğrenebilecekleri eğitim seminerlerine katılım imkanı sağlanmalıdır. Ayrıca meslek eğitimini onlara bir disiplin çerçevesinde bütüncül olarak öğretin. Bu gayret, kendilerini mesleklerinde daha yüksek enerjili adanmalarını sağlayarak güçlü ve ilham verici bir adanmışlık davranışı sergilemelerine yol açacaktır.
3. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin meslekle ilgili gelişmelerini sosyal medyadan takibini kontrol altında tutulmalıdır. Buradan elde edilecek bilgiler, gayri resmi olduğundan ve güvenilirlikleri ispatlanamadığından; profesyonel olmayan

kütüphanecilerin mesleğiyle ilgili gerçek kuralları içselleştirebilmeleri ve mesleğinin kendi gerçek kişiliklerinin bir parçası haline gelebilmesi mümkün olamayacaktır.

4. Profesyonel olmayan kütüphanecilerin birbirleriyle yardımlaşmalarını sağlayacak ortamlar yaratılmalıdır. Bu sayede söz konusu bu kütüphaneciler, meslekte kalmayı duygusal olarak çok arzu edecekler, mesleğinde ilerleme ve kendilerini geliştirme sansı yakalayabilecekler ve mesleki yayınları izleyerek alanla ilgili sosyal ve bilimsel aktivitelere katılımları artıracaklardır. Ayrıca bu yardımlaşmanın bir sonucu olarak benzer şekilde profesyonel olmayan kütüphaneciler mesleklerinde kendilerini daha dinç hissedecekleri bir adanma davranışı kazanacaklardır.

Kurulan dört adet regresyon modelinde söylenmesi gereken en son söz, kütüphanelere sağlıklı bir insan kaynakları uygulamalarının getirilmesidir. Özellikle personel seçimi, yerleştirilmesi ve oryantasyonu konusunda KKTC’de siyasi çıkar amaçlı yapılan istihdam, adama göre iş felsefesini ne yazık ki yeniden gündeme getirmektedir. Bu yanlış ve siyasete dayalı uygulamalar, mesleğe vurulan en büyük darbedir. Kütüphanecilik mesleğinin önündeki bu yanlış uygulamalar ivedi olarak ortadan kaldırılmalı ve mesleği siyasi çıkarlardan uzak tutacak, profesyonel bir işe eleman arama, seçme ve oryantasyon programları uygulanmalıdır. Bu sayede profesyonel olmayan kütüphaneciler, mesleği hem bir disiplin çerçevesinde öğrenecekler, hem mesleklerinden haz alacaklar ve kendilerini dinç hissedecekler hem de birbirleriyle sadece uygulamaya dayalı bilgilerini değil, aynı zamanda mesleğin kuramlarına dayalı bilgileri de paylaşabilme imkanı yakalayacaklardır.

## Kaynakça

- Alutto, J.A. ve Hrebiniak, L.G. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Aranya N., Ferris K.R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict, *The Accounting Review*, 59, 1-15.
- Aranya, N., Pollock, J. ve Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280.
- Bedeian, A.G. (2002). Issues in the Dimensional Structure of Career Entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75 (2), 247-250.
- Bedeian, A.G.; Kemery, E.R. ve Pizzolatto. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover Intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Blau, G. (1985). The Measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1987). Locus of control as a potential moderator of the turnover process. *Journal of Occupational Psychology*, 60 (11), 21-29.

- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35 (1), 88-193.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. (2003). Testing for a four dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Brierly J.(1998). Accountants' Organizational- Professional Conflict: A meta Analysis. *The Journal of Psychology*, 132 (3), 291-300.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives and organizational commitment. *Public Administration Review*, 34(4), 339-347.
- Carson, K.D. ve Carson, P.P. (1997). Career Entrenchment: A quite march toward occupational death?. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 62-75.
- Carson, K.D., Carson, P.P. ve Bedeian, A.G. (1995). Development and construct validation of career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Carson, K.D., Carson, P.P., Philips, J.S. ve Roe, C.W. (1996). A Career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, 22(4), 273-288.
- Chang, E. (1999). Career Commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention, *Human Relation*, 52 (10), 1257-1278.
- Flexner, A. 2001. Is social work a profession? version of record. *Research on Social Work Practice*, 11 (2), 152-165.
- Goodson, I. ve Hargreaves, A. (1996). *Teacher's professional lives*. London: Falmer press.
- Greenhaus, H. (1971). An investigation of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 8(3), 209-216.
- Hall, R.H. (1967). Componentets of professionalization. A paper presented in 1967 *Annual Meeting of the American Sociological Association*. San Francisco: California.
- Hall, R.H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33 (February), 92-104.
- Kanter R. M. (1968). Commitment and social organizations: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33 (4), 449-517.
- Lanchman, R. ve Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals, *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 227-243.
- Lee K., Carswell J. Allen N.J. (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: relation with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Leong, C. S.A., Furnham ve Cooper, C.L. (1996). The Moderating Effect of Organisational Commitment on The Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Managemet Review*, 11, 299-326.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A Three conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Namasivayam K., Zhao X., (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (2002). *Organizational behavior: human behavior at work*. 11th ed, Irwin/McGraw-Hill.
- Nongo, E.S. ve Ikyanyon, D.N. (2012). The Influence of corporate culture on employee commitment to the organization, *International Journal of Business and Management*, 7(22), 21-40.
- Porter L. W., Steers R. M., Mowday R.T. ve Boulian P. V. (1979). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Ritzer, G. ve Trice, H. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47 (4), 475-478.
- Scarpello, V. ve Vandenberg, R.J. (1992). Generalizing the importance of occupational and career views to job satisfaction attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 125-140.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness*, 3, 71-92.
- Selimoğlu, S.K. ve Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesi üzerine etkisi: bağımsız denetçiler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansmōan Dergisi*, Ekim, 27-52.
- Snizek, W.E. (1972). Halls's professionalism scale: an empirical reassessment. *American Sociological Review*, 37 (February), 109-114.
- Sorensen, J. E. ve Sorensen T. L. (1974), The conflict of professionals in bureaucratic organizations, *Administrative Science Quarterly*, 19 (1), 98-106.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlilik, iş tatmini ve örgütsel adalet, algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 28 (2), 195-220.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçioğlu, B.A. ve Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. *İŞ, GÜÇ: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11 (4), 91-102.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization: a normative view, *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.