



TÜRKİYE'DE BİLGİ
MERKEZLERİNİN YÖNETİMİ VE
SORUNLARI SEMPOZYUMU

7 Mart 1996, Perşembe

BİLDİRİLER

Yayına Hazırlayanlar
Doğan Atılgan-Sacit Arslantekin

*TÜRKİYE'DE BİLGİ
MERKEZLERİNİN YÖNETİMİ VE
SORUNLARI SEMPOZYUMU*

7 Mart 1996, Perşembe

BİLDİRİLER

Yayına Hazırlayanlar:

Yard.Doç.Dr.Doğan Atılğan - Yard.Doç.Dr.Sacit Arslantekin

A.Ü.Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Farabi Salonu

Türkiye’de Bilgi Merkezlerinin Yönetimi ve Sorunları
Sempozyumu (1996 : Ankara)

Bildiriler / Türkiye’de Bilgi Merkezlerinin Yönetimi ve Sorunları Sempozyumu, 7 Mart 1996 Perşembe; Yayına Hazırlayanlar Doğan Atılđan, Sacit Arslantekin. -- Ankara: Ankara Üniversitesi Rektörlüğü, 1996.

108 s.: grf.; 24 cm.

I. Bilgi Merkezleri Yönetimi - Türkiye. I. Atılđan, Doğan.
II. Arslantekin, Sacit. III. e.a.

Dizgi : Mustafa Kır
(DTCF Bilgisayar İşletmeni)
Baskı : A.Ü. Basımevi

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
A.Ü.Rektörü Prof.Dr. Güenal Akbay 'ın Konuşması	1
A.Ü.DTCF Dekanı Prof.Dr. Melek Delilbaşı 'nın Konuşması.....	3
Hasan Işın Dener, Aynur Ertunç, Aytaç Yıldızeli. Bilgi Merkez-leri Ulusal Politikası ve oluşturulmasına Yönelik Sistematik Yaklaşım.....	5
Sekine Karakaş. Kütüphanelerde Politikaların Geliştirilmesi	13
Nazlı Alkan. Bilgi Merkezlerinin Yönetiminde Değerlendirmenin Önemi	22
A.Turabi Tütüncü. Halk Kütüphaneleri ve Yerel Yönetimler	28
İnci Önal. Okul Kütüphanelerini Geliştirme: Program ve Politikalar	36
Bekir Turgut. Değişen Dünyada Eğitimin ve Kütüphanelerin Önemi.....	42
Bülent Karasözen. ODTÜ Kütüphanesinin Koleksiyonundaki Son On Yıllık Değişim.....	46
Mehmet Toplu. Enformasyon Hizmetleri Alanındaki Değişimlerin Üniversite Kütüphaneleri Yönetimine Yansımaları ve Türkiye'deki Durumu.....	50
Hale Baltepe. Üniversite Yöneticilerinin Kütüphanecilerde Aradıkları Nitelikler.....	59
Ayhan Kaygusuz. Halk Kütüphanelerinde Personel Profili	69
Hasan Atmaca. Halk Kütüphanelerinde İnsangücü Planlaması.....	73
H.Fatoş (Gür) Akınoğlu. İnsan Faktörünün Yönetim Başarısındaki Etkileri.....	77
İbrahim Körpe. Yönetimde İnsan İlişkileri ve Motivasyonun Önemi	84
Fahrettin Özdemirci. Bilgi Merkezi Olarak Kurum Arşivleri ve Belge Yönetimi.....	88
Ali Can. Yazma Eserler ve Yazma Eser Kütüphaneleri	93
Katja Heiyser (Çeviren Tülay Fenerci). Göthe Enstitüsü ve Kütüphaneleri	99
Prof.Dr.Bengü Çapar 'ın Değerlendirmesi	102

ÖNSÖZ

Bir amaca ulaşma yolunda girifilen işlerin ve etkinliklerin tümü olarak tanımlanan yönetim, genel olarak planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdüm ve denetim işlevlerini kapsar. Farklı işletmelerde olduğu gibi, bilgi merkezlerinin yönetiminde de bu işlevlerinin yerine getirilmesi zorunludur. Çünkü, iyi hizmet verebilmek ancak iyi bir yönetimle gerçekleştirilebilir.

Günümüzde işletmeler açısından çalışanların iş dağıtımı ve denetlenmesi işlevi ile algılanan yönetim, gerçekte kuruluşun varolma nedeni olan bütün unsurların yönetimini ayrı ayrı kapsamaktadır. Bu durum göz önüne alındığında bilgi merkezlerinde ele alınması gereken konuların başında personelin, dermenin, bütçenin, kullanıcı grubunun ve binanın yönetimi gelmektedir.

Bilgi merkezlerindeki yönetimin ilk işlevleri bütün birimlerde hangi nicelik ve nitelikte personele gereksinim duyulduğu; dermenin konu, güncellik, denge vb. açılardan ne durumda olduğu; bütçenin kaynak ve işlemler üzerinde dengeli dağıtımı; kullanıcı grubunun gereksinimleri doğrultusunda ne tür bilgi hizmetlerine ihtiyaç olduğu ve nihayet binanın bunları gerçekleştirmek için yeterli olup olmadığının saptanması gibi, bir dizi işlemi içermektedir. Sıralanan bu işlevlerin ne zaman ve nasıl gerçekleştirileceğinin belirlenmesi ise, yönetimin ilk fonksiyonunun planlama olarak ele alınmasını gerektirmektedir.

Bir diğer önemli işlev ise örgütlemedir. Örgütleme temel olarak yapılacak işlemler ve verilecek hizmetlerin belirlenerek bunlara uygun kişilerin görevlendirilmesi, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi aşamasıdır. Burada iş tanımları ve dağıtımları sözkonusu olmaktadır. Planlama ve örgütleme yönetiminde içiçe ele alınması gereken kavramlardır.

Üçüncü işlev olan yöneltme bilgi merkezlerinde yetki ve iletişim akışının ne biçimde gerçekleşeceği ve bunların hangi aşamalardan geçeceğinin ortaya konmasıdır. Kısaca iletişim yönleri ve kanallarının belirlenmesidir.

Dördüncü olarak ele alınan eşgüdüm ise, bilgi merkezlerinde temel amaca ulaşmak için birimlerin ve kişilerin gerektiğinde birarada, gerektiğinde de bir sıra ve düzen içerisinde çalışmalarını sağlama işlemi ve sürecidir.

Son olarak ele alınan denetim fonksiyonu da yukarıda sayılanların tümünün planlandığı ve örgütlendiği gibi yürütülmesi ve aksayan yönlerinin belirlenip düzeltilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasıdır.

Bütün bunlar göstermektedir ki bilgi merkezlerinin yönetimi geniş kapsamlı olarak ele alınmalı bir çok merkezde olduğu gibi sadece yönetici ve beraberinde çalışanlar olarak değerlendirilmemelidir.

Bu ilkedен hareketle A.Ü. DTCF Kütüphanecilik Anabilim Dalının düzenlediği *"Türkiye'de Bilgi Merkezlerinin Yönetimi ve Sorunları Sempozyumu"* ayrı bir önem kazanmaktadır. Bugüne kadar yönetimin bu boyutlarda ele alınıp temel konu halinde ayrıntılı olarak tartışılmadığı düşünüldüğünde sempozyumun önemi bir kat daha artmaktadır. Sempozyumda sunulan bildirilerin kitap olarak yayınlanması ise fikirlerin kalıcılığını sağlayabildiği gibi sempozyuma katılma fırsatı bulamayan ilgililerin de yararlanmasına olanak sağlayacaktır.

Sempozyum, o günkü olumsuz hava şartlarına karşın Türkiye'nin her yerinden büyük bir katılımı ile gerçekleşmiştir. Sempozyumun düşünce aşamasından gerçekleşmesine kadar büyük emeği geçen Kütüphanecilik Anabilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Bengü Çapar başta olmak üzere tüm bölüm öğretim elemanlarına, maddi ve manevi desteğini esirgemeyen Üniversitemizin ve DTCF Dekanlığının değerli yöneticilerine ve tüm katılımcılara teşekkürü borç biliriz.

Doğan Atılgan

Sacit Arslantekin

**A.Ü.REKTÖRÜ SAYIN PROF.DR.GÜNAL AKBAY'IN
KONUŞMASI**

*Sayın Dekan
Değerli Kütüphaneciler*

“Türkiye’de Bilgi Merkezlerinin yönetimi ve sorunları” konulu sempozyumun Üniversitemizin 50. kuruluş yılını kutlama faaliyetleri çerçevesinde Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi’nde toplanmış olmasından mutluluk duymaktayız.

Bilgi çağı, bilgi toplumu, bilgi teknolojisi, ve bilgi iletimi kavramlarının çağa damgasını vurduğu günümüzde toplum yaşamının eğitim, kültür, araştırma, bilim, teknoloji, ekonomi gibi bütün sektörlerinin temelini bilginin oluşturduğunu yadsımak yanlış olur. “Örgütsel amaç ve hedefleri gerçekleştirmek üzere insan kaynakları ile diğer kaynakların eşgüdümünün sağlanması ve eyleme geçirilmesi süreci” olarak tanımlayabileceğimiz “yönetim” de bu bilgi temelli toplumsal faaliyetler dışında sayamayız.

Toplumun bütün sektörlerine ve kurumlarına gerekli bilgiyi sistemli ve düzenli olarak iletmek bilgi merkezlerinin görevidir. Bilgi merkezlerinin bu işlevlerini gereğince yerine getirilebilmesi ise buralarda planlama, örgütleme, adamlama, bütçeleme, denetleme vb. işlevlerin yani yönetimin bilimsel bir biçimde gerçekleştirilmesine bağlıdır.

Sonuçta verimli bir toplum hayatı için bilgi ile beslenen bir yönetim, bunun için de iyi yönetilen bilgi kuruluşları gereklidir. yönetim ve bilgi karşılıklı olarak etkileşim içerisinde bulunan birbirinden ayırmayacağımız iki temel ögedir.

Ülkemizde bilgi merkezlerinin kurulması ve geliştirilmesi faaliyetleri Cumhuriyetin ilk günlerine ve hatta daha öncesine kadar götürülebilir. Günümüzde bu merkezlerin sayısı ve türleri çok artmıştır. 1954-1955 yılından bu yana ise başta Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Kütüphanecilik Bölümü olmak üzere Türkiye’nin Üniversite düzeyinde eğitim veren üç kütüphanecilik bölümünde modern yönetim tekniklerine yönelik dersler verilmektedir. Bütün bunlara rağmen bilgi kuruluşlarımızın meslekî, teknik ve özellikle de yönetim açısından hâlâ sorunları vardır. Ülkemizin 2000’li yılların gelişmelerine ayak uydurabilmesinde, ulusal kalkınmasını hızlandırabilmesinde bilgi merkezlerimizin yeri ve önemi yadsınamaz. Bu merkezlerin geliştirme

ve kalkındırma işlevlerini yerine getirebilmeleri bilimsel ve güncel bir yönetimle mümkündür.

Bu noktadan hareketle bilgi merkezlerinde yönetim olgusunun her yönü ile tartışılacağı bu sempozyumun yukarıda değenilen konulara büyük katkılar sağlayacağına inanıyor sempozyumun bir gelenek haline getirilmesini diliyorum.

**A.Ü.DTCF DEKANI SAYIN PROF.DR.MELEK DELİLBAŞI'NIN
KONUŞMASI**

**Sayın Rektör,
Sayın Konuklar,**

Öncelikle “*Türkiye’de Bilgi Merkezlerinin Yönetimi ve Sorunları Sempozyumuna*” hoş geldiniz diyor ve en içten saygılarımı sunuyorum.

Çağlar boyunca özgür olma ve özgürce düşünebilme, insan yaşamının temel ögesi olmuştur. Ve bu temel öge insanoglunun kültürü ile birlikte değişim ve gelişim göstermiştir... Bir zamanlar hürriyet, “köle edinme hakkı” olarak görülürken, “bir tek kişinin hür olması bile tüm insanların hür olmasını şart koşar” noktasına gelmiş ve insanın özgürlüğü, özgürce düşünülebilmesi vazgeçilmez bir hak olmuştur. Bütün eksik yanlarına rağmen bu olgu insanların boş inançlardan kurtulmasına yardımcı olmuş ve toplumları bilimselliğe itmiştir. İnsanın bilimi üretimde sistematik bir biçimde kullanması sanayi devrimine ışık tutmuş ve nihayet ayda atılan adım ve bugünün teknolojisi özgür iradenin zaferi olmuştur... Bütün bu aşamalara rağmen acaba insan gerçekten özgür düşünme hakkını pratik hayata yeterince aktarabilmiş midir?

Elbetteki hayır... Çünkü doğru ve zamanında bilgilendirilmemiş bir insanın özgürlüğü pratik olarak bir değer taşımaz... İnsan her zaman, her an karar verme durumundadır ve tüm çevresi ile bilgi alış-verişi içindedir. Doğru bilgilenme, doğru düşünme ve doğru karar verme için gerek şarttır. Dolayısı ile insanın özgürlüğü özümsemesi yine bilgilenmesi oranında mümkündür. Bu bağlamda doğru, yeterli ve zamanında bilgilendirilme hakkı modern çağın vazgeçilmez unsuru olmuştur... Bugün için büyük kitlelerin her an bilgi alacakları ilk akla gelen yer kütüphanelerdir. Kütüphanelerde sadece bilginin depolandığı yerler değildir. Bilginin analiz edilmesi, denetlenmesi, arşivlenmesi, güncelleştirilmesi ve gereğinde görsel hale getirilmesi ve kullanıma sunulması kütüphaneciliğin ana işlevlerini oluşturmaktadır. Modern teknolojilerin kullanılması ile de toplumda bilgi akışının sağlanması dünyanın değişim hızına ayak uydurması önemli bir hedef olmaktadır.

Bilginin çok geniş kitleye süratle sunulması artık problem olmaktan çıkmıştır... Bilgi çağına 5 kala iletişim zincirinin, başka bir deyişle bilgisayarlı bilişim sistemlerinin -informatik- çok geniş olarak kullanılması günümüzde kaçınılmazdır. Bu sisteme dönük insan

yetiştirilmesi konusu her geçen gün gelişmektedir. Fakültemizde Kütüphanecilik Bölümümüz; Dokümantasyon-Enformasyon, Arşiv ve Kütüphanecilik Anabilim Dallarından oluşmakta ve bu alandaki çalışmalar ile çağdaş dünyaya ayak uydurmaktadır.

Türkiye’de konu ile ilgili sorunların tartışılması, gerekli tedbirlerin alınması ve toplumun dikkatinin çekilmesi açısından bu sempozyumun önemi daha da artmaktadır. Sonuç olarak özgür düşünceli, özgür iradeli insanların var olabileceği sistem lâik ve demokratik sistemdir. Bu sistemin korunması ve kollanması ancak cehaletin yenilmesi, toplumun doğru ve zamanında bilgilendirilmesi ile mümkündür... Ülkemizde bilgi merkezlerini gündeme getirmek ve bu konuda bilimsel ve pratik çaba harcamak her çağdaş insanın temel görevidir. Bu konuyu gündeme getiren Kütüphanecilik Bölümü Başkanı Prof.Dr.Mustafa Akbulut ile Kütüphanecilik Anabilim Dalı Başkanı Prof.Dr.Bengü Çapar ve özellikle bizlere her türlü desteği sağlayan sayın Rektörümüze teşekkürlerimi sunarım.

BİLGİ MERKEZLERİ ULUSAL POLİTİKASI VE OLUŞTURULMASINA YÖNELİK SİSTEMATİK YAKLAŞIM

*Prof.Dr.Hasan Işın Dener.**

*Aynur Ertunç.***

*Aytaç Yıldızeli.****

1. Bir Üretim Faktörü Olarak Bilgi

Ülkelerin uygarlık yarışında kaynak istafının önlenmesi giderek önem kazanmaktadır. En uç örneklerden birini hatırlatarak belirtmeğe çalışırsak tekerleğin, üçbin yıllık bir zaman süresinde yedi değişik kabile uygarlığında birbirlerinden bağımsız olarak keşfedilmiş bulunması gibi iletişim ve bilgi birikimi yoksunluğundan doğan israfların, günümüzdeki büyüklü küçüklü benzerlerine prensipte yer yoktur. Bu ilke, 'enformasyon çağı' kavramının da temelinde yatar. Ne var ki, bilginin oluşturulması, depolanması ve yaygınlaştırılmasındaki teknolojik ve yapısal yetersizlikler, darboğazlar, verimlilik sorunları, bilgiyi, sermaye ve emek gibi üretimi artan veya azalan ölçek verimliliği' ekonomik yasaları doğrultusunda etkileyebilecek bir üretim faktörü olarak algılamamıza yol açmaktadır. O taktirde ise, enformasyon teknolojilerinin, bilgi sistemlerinin geliştirme, yaygınlaştırma, kullanım ve entegrasyonuna yönelik plan ve stratejiler ve bunların temelindeki ulusal enformasyon politikası, ülke ekonomisinin ana amaçlarından türetilceklerdir.

2. Ulusal Enformasyon Politikasının Temelindeki Ana Amaçlar

Modern parasal ekonomilerin sürekli olarak çözmeleri gereken sorunlar ortaktır. Bu açıdan bakıldığında, günümüz ekonomilerinin ana amaçları, ekonomik kalkınma göstergeleri olan iktisadi değişkenlerin büyüklüklerini belirlemeye ve değiştirmeye yönelik üretim amaçlarından, bu göstergelerin ve bileşenlerinin bölüşümünü düzenlemeye yönelik dağılım amaçlarından, sözkonusu kalkınmayı güvence altına almayı hedefleyen emniyet amaçlarından ve ülkenin ekonomik düzenine ilişkin sosyo-ekonomik temel prensipleri korumaya ve geliştirmeye yönelik düzensel amaçlardan oluşur.

Ulusal enformasyon politikası, aslında bu ana amaçların dördüne birden hizmet etmelidir. Burada, (göreceli önemi ve biraz da yer darlığı nedeniyle) yalnızca ilk amaç grubunun içeriğine bakalım!

Üretim amaçlarının, zaman kesitlerine ilişkin yani statik ve zaman süreçlerine ilişkin yani dinamik olmak üzere iki boyutu vardır. Bu açıdan

* Hacettepe Üniversitesi Öğretim Üyesi

** Merkez Bankası Kütüphanesi Müdürü

*** TÜBİTAK Uzmanı

bakılınca statik amaçlar, maksimum randımanın teminine yöneliktir. Maksimum randıman ise, bir taraftan üretim faktörlerinin optimal kullanımına ve öte yandan üretim yapısının ve girdi tüketiminin optimalleştirilmesine, yani bunlara ilişkin amaçlara erişilmesine bağlıdır. Üretim faktörlerinin optimal kullanımını sağlamak, mevcut üretim kapasitesinin ve teknolojik imkanların tam kullanımı, üretim faktörlerinin optimal dağılım ve kombinasyonunun ve ayrıca en rasyonel işbölümünün uygulanması amaçlarının gerçekleşmesiyle mümkündür. Öte yandan, üretim yapısı ve girdi tüketiminin optimalleştirilmesi de, üretimde minimum ziyarla girdi kullanımı ile faktörlerin birbirleriyle ikame ediliş esnekliklerinin optimalleştirilmesini ve üretim yapısının yeni koşullara uyarlanabilmesinin teminini gerektirmektedir.

Üretimin dinamik amacı, ekonomik büyüme göstergelerinin kontrollü ve stabil değişimin (örneğin, sabit fiyatlarla kişi başına gayrisafi hasılanın artışını) hedefler. Ancak, kısa vadede bunu sağlayabilmek, işlevsel nitelikteki politikalarca sürdürülecek hızlı müdahale mekanizmaları ve esnek bir konjonktür politikası çerçevesinde mümkünken, uzun dönemde aynı amacın tatminine yönelik daha farklı nitelikteki politikaların hedeflerine ulaşması gerekmektedir. Çünkü uzun vade için öngörülen stabil ekonomik büyümeye zaman içerisinde katkı, üretken kaynak geliştirimi amacındaki başarıya dayanır. Bu amaca ulaşmak açısından ise, emek yönünden, nüfusun isdihdam ve sağlık yapısının iyileştirilmesi, eğitim düzeyinin yükseltilmesi, sermaye ve teşebbüs yönünden de yatırım artışının teşviki ve teknolojik ilerlemenin sağlanması gibi alt amaçları gözönüne almak gerekecektir.

Çok kısa bile olsa bu açıklama ile ulusal enformasyon politikasının hedeflemesi gereken amaç çerçevesine ait boyut ve kapsam, herhalde daha somut bir şekilde ortaya çıkmış olmaktadır.

3. Bazı Gözlemsel Saptamalar

Şimdi izlenimsel bir yaklaşımla, Türkiye gerçeğine dönelim! Yalnızca toplumun güncel sosyal ve ekonomik durumunun panoramasını izlemekle (yukarıda sayılan modern ekonomilerin ana amaçları açısından genellemelere gerek dahi kalmaksızın) konumuzla ilgili aşağıdaki ve onlara benzer diğer saptama ve yargılara kolayca varılabilmesi mümkündür:

1) Ülkemizde bilgi üretimi çok sınırlıdır. Bilgi ve teknoloji ediniminde dış bağımlılık oranı olağanüstü yüksektir. Değinilen dış bağımlılığın çeşitli sakıncalarının farkedilmesi bir yana, bu durumun, en basitinden bizi pahalı maliyetler ödeme zorunda bırakışı ile ilgili gözlemler dahi oldukça tereddütlü olarak ifade edilmektedir.

2) Bilginin arzında talepten kopukluk, yüksek düzeydedir. Bu husus aynı zamanda, bilgiden eşitsiz bir biçimde yararlanma olgusunu da körüklemektedir.

3) Bilginin arz kompozisyonunun da çarpık olduğu görülmektedir. Ayrıca, (telefon rehberine dek) bilinçli ve aktif bir piyasa talebi bulunamayan birçok enformasyon ürününün devlet eliyle yaygınlaştırılmasında da önemli yetersizlikler izlenmektedir.

4) Bilginin üretim, depolanma ve yaygınlaştırılması için yapılan harcamalara yönelik finansman yaklaşım ve metodları da pek bilinçli değildir. İlgili enformasyon alanının, konusunun veya objesinin promosyon açısından önemini pek belirleyememenin yanısıra, harcama kaynaklarının tahsis ve yönlendirilmesinde de yer yer yetersizlikler göze çarpmaktadır. Örneğin, bölgesel ve mahalli katılım olanakları pek akla gelmemektedir. Öte yandan aynı çerçevede araştırma ve geliştirmeye ayrılan kaynaklar da, dünya ülkeleri ile kıyaslandıklarında, yüz kırtarıcı ölçüde azdır.

5) Bilgi üretme ve bilgilendirme süreçlerinin cari harcamaları da (işlevlerin tam kapsamlı olarak yerine getirilmeleri ve geciktirilemezlikleri gibi hususlar gözönüne alındığında) pek amaca uygun olarak düzenlendiği söylenemeyecek usul ve yordamlara bağlıdır. İşin gereğine göre değil genel stabilizasyon amacıyla bütçe kısıtlamasına gitme, bütçesel sarfetme özgürlüğünün aşırı sınırlandırılması, sonuçta artan maliyetler oluşturacak yanlış öncelik ve kısıtlamalar, bu tür yaklaşımların örnekleridir.

6) Bilgi ediniminde ilk veya temel kaynağa serbestçe ulaşımı önleyecek zorluklar fazladır ve çıkan zorluklar, erişilen ara kaynaklardaki filtreleyici etkilerin ağırlıklarını arttırmaktadır. Bu, bir yünden, bilginin analitik düşüncüyü, yaratıcılığı ve eleştirel tavrı güdülemeyen anlatım kalıplarına sokulmuş bir şekildeki iletimine öncelik kazandırmakta ve öte yandan, ara kaynaklardaki tercihlerin yönlendirme olanaklarını güçlendirmektedir. Söz konusu güçlükler, bundan başka bilgi edinim uğraşlarının motivasyon ve yoğunluğunu da düşürmektedir.

7) Bilgi-belge merkezlerinin ihtiyaca cevap vermeyen büyüklük ve olanaklarını ve düzensiz coğrafi dağılımlarını zaman içerisinde iyileştirici çabaların fazla görülmeşi de, bilgi potansiyel talebinin yeterli izlenmediğinin ve talep öngörülerinde bulunulmayışının bir göstergesidir.

8) Aynı anlayışın bir uzantısı olarak, bilgi ticaretinin de yanlış anlaşıldığına tanık olunmaktadır. Böylece bilgi merkezlerinde, örneğin hatalı sağlama ve fiyatlama stratejileri oluşturulmakta ve yanlışlıardan dönmek, çeşitli kayıplara sebep olmaktadır.

9) Uygulanan iletişim teknolojilerinin toplumu etkileyiş biçimi de, yer yer hızla edilgen bilgi tüketicileri yaratmaları yönünden kaygı uyandırmaktadır. Bunun güzel bir örneği, televizyon ile iletişimin genel kültür katkısının giderek zayıflamasında yatmaktadır.

10) Ayrıca, bilgi toplumuna dönüşümün yalnızca bilgisayar teknolojisine sahip olmak (ve son yıllarda da INTERNET'e bağlanmak)

olduğu biçimindeki yanlış yargılar, toplumun okumuş ve birikimlenmiş sayılan kesiminde bir miktar yerleşik ve yaygındır. Aynı bağlamda, bilgi merkezi ve onun umulan yararları ile ilgili kavramların da doğru algılanmadıkları görülmektedir.

11) Enformasyon sistem ve ağlarını kurmak, pahalıdır. Ancak bu gerçeğin ötesinde, onlardan beklenen yararın geleceğe dönüklük derecesiyle orantılı olarak yatırımcı devletin de en rantabl enformasyon yatırımını kabullenebilmesi çok zaman almaktadır.

12) Enformasyon çağında gelişmiş ülkelerin düzeylerine yaklaşabilmek için, işlerliği olan bir ulusal enformasyon sisteminin hala tasarlanma safhasında olduğu görülmektedir. Tabii bu sistemi işlevselleştirecek (ve en önemli öğelerini bilgi merkezlerinin oluşturacağı) ulusal bir örgütlenme modeli de henüz yoktur.

13) OECD'den NATO'ya kadar birçok uluslararası organizasyonun içerisinde oluşumuz, Avrupa Birliği'ne tam üye olmak isteyişimiz, Karadeniz Ekonomik İşbirliği, Ortaasya Türk Cumhuriyetleri, İslam ülkeleri ile olan ilişkilerimizde çeşitli alanlarda önderlikler üstlenmeğe çalışışımızla kullanılacak enformasyon teknolojileri ve kurulacak bilgi ağlarının çok yönlü bir ilişki içerisinde bulunduğu ve bir öncelikler takvimine sahip olması gerektiği de yetirince anlaşılmiş gibi görülmemektedir.

14) Türkiye'deki çok genç nüfusun eğitimde bilgi teknolojilerinin amaca uygun bir şekilde kullanılması ile toplumun üretkenliğe dönük yapısının nüfusunun yaş piramidi farklı olan gelişmiş ülkelere nazaran daha kısa zamanda değiştirebileceği gerçeği, tam olarak bilinçleşmemiştir.

15) Özellikle yeni nesil sanayici taleplerini karşılamak üzere, patent üretimi, proje destek bilgisi ve paket ön bilgi sağlanması gibi alanlara hizmet edecek enformasyon sistemlerini kurabilmenin, ölçek ekonomileri ve yatırım planlaması yönünden ne kadar önemli olduğu bile gereğince değerlendirilememektedir.

Rahatlıkla çoğaltılabilecek bu saptamalar, konunun uzmanı olması gerekmeyen kişilerin ortak gözlemlerinden seçilmiştir. Bunun ötesinde, elbette ki bir meslek adamının, örneğin bir kütüphanecinin veya bilgi erişim uzmanının düşünebileceği (belki daha mikro düzeyde, mesela bir bilgi merkezinin idari yapısına ilişkin olarak) daha nice mevcut durum belirlemeleri yapılabilir.

4. Ulusal Enformasyon Politikası ve Bilgi Merkezleri Politikası

Bir sosyal ve ekonomik politika, bölge, sektör, kesim gibi bir çerçevede belli bir kapsama sahip olay ve olguları, doğru hareket tarzı olarak kabul edilen yönlerde düzenlemek, etkilemek ve doğrudan doğruya saptamak maksadıyla yürütülen davranış ve tadbirlerden oluşur. O halde, herhangi bir ekonomik veya sosyal politika yaklaşımında, bir çerçeve ve

kapsam, hareket tarzı düşüncesi veya varsıyımına bağlı bir yön ve (yukarıda düzenlemek, etkilemek, doğrudan saptamak ifadeleriyle özetlenen) bir eylem biçimi vardır. Öte yandan bu anlamda politika yapma eyleminin mekanığı, birtakım sosyal ve ekonomik amaç ve ilkelere (ve bu arada belki de rakamsal hedef büyüklüklerine) erişebilmek için gerekli önlemleri (diğer bir deyişle tedbirleri) ortaya koymak ve bunları, uygun araçlar kullanmak suretiyle yükümlü kılınan organ ve kuruluşlar eliyle gerçekleştirmektir.

Bilgi merkezlerinin görev ve işleyişlerine yönelik politikalar, temelde orta vade dilimlerine ayrılmış uzun dönemli bir ulusal enformasyon politikasından türetilmelidir. Böyle bir meta-düzey politikanın en azından amaç kombinasyonu ve önlem kapsamı belirlenmiş bulunmalıdır.

Belli bir politika ile yönlendirilmeye muhtaç hiçbir ekonomik ve sosyal olay veya olgu bir politika bağlamının dışında kalmaz. Böylesine bir boşluk varka o, bir yolla (hatta o konuda hiçbir şey yapmamayı tercih eden bir yaklaşım kararı ile bile) doldurulur. Örneğin, belirgin bir ulusal enformasyon politikası yoksa, ona bağımlı olarak geliştirilmesi gereken bilgi merkezleri ulusal politikası, orta ve uzun vadedeki amaç ve önlemlerini, ilgili sektörel ve kesimsel politikaları ve mevcut durumu veri olarak kullanmak suretiyle kendi düzeyinde saptayacaktır. Ancak bu, kalkışılabilir en iyi yaklaşım olmayacaktır.

5. Politikalar Arasındaki Hiyerarşik Bağlantı.

Bir ulusal enformasyon politikasının tüm öge ve ilişkileriyle var olduğunu kabul edelim! bu politika çerçevesinde, toplumun güncel sosyal ve ekonomik durum ve sorunlarından çıkarsanan yukarıda verilen türdeki sorunlar, yanlışlar, yetersizlikler ve acil durumlar, kendi karşılıklarını oluşturan çözüme yönelik önlemleri, enformasyon politikasının ilgili amaçlarına göre ve kullanılması tasarlanan araçlar eliyle uygulayacaklardır.

Bilgi merkezleri ulusal politikası da, bu üst düzey politikaya şu biçimde bağımlı olmalıdır:

1) Bilgi merkezleri ulusal politikasının amaçları, ulusal enformasyon politikası amaçlarıyla mantıksal yönden öylesine ilintili bulunmalıdır ki, bunlardan birine ait olan amaç, ötekine ait olan bir diğer amaç ile özdeş (veya bazı hallerde bağımsız) olabilmeli, fakat hiçbir zaman ters veya tutarsız olmamalıdır. Bu kapsamda iki amacın özdeş olması, bunlardan birine ulaşmanın ötekini de tatminkâr bir düzeye vardırması olgusudur. Özdeşlik bazen tamdır; yani bir amaca ulaşabilme, yalnızca tek bir diğer amacın müştereken sağlanmasını temin eder. Bazı diğer hallerde ise özdeşlik kısmidir; yani bir amaca varmak, bir diğer amacın yanında, onun dışındaki amaçlara da hizmet edebilir.

2) Bilgi merkezleri ulusal politikasının amaçları, ulusal enformasyon politikasının amaçlarıyla aynı zamanda öylesine ilintili bulunmalıdır ki, bunlardan birine ait olan amaç, ötekine ait olan bir diğer amaç ile uyumlu (veya bazı durumlarda etkisiz) olabilmeli, fakat uyumsuz olmamalıdır. Uyum kavramında bir amacın ötekini teşvik edip etmediği esas alınır. Bu bakımdan iki amaç arasındaki uyumsuzlukta, birinin yapılmasından öbürüne ait uygulamanın zarar görmesi halidir.

O halde ulusal enformasyon politikası, bu tür bağlantıları bulunan amaçlar doğrultusunda ve araçları vasıtasıyla, bilgi merkezleri ulusal politikasına yön verecektir. Söz konusu araçlar, kendilerinden istenilen etkilere göre yapılandırılmalıdır. Bu açıdan istenilen etki, ulusal enformasyon politikasındaki bir tercihin, bilgi merkezleri politikası üzerinde optimal bir sonucu sağlayacak bir yaptırım elde etmek olabilir. Ancak diğer taraftan kullanılan araçların nitelikleri ve kullanım dozları, sadece bir alt amaç için en iyi çözümü sağlama veya yalnızca tatmin edici çözümler elde etme, veyahut ta önceden saptanmış bir düzeye erişme gibi bir hedefe de yönelik olabilir. Hatta araç, bir uzun dönemli sonuca erişme gayesiyle uygulanan 'küçük adımlar politikası'nın sadece bir tek halkasını oluşturabilir.

Ulusal enformasyon politikası araçlarının kullanımı ile (kendine özgü diğer önlemlerin yanısıra) bilgi merkezleri politikasının önlemleri de oluşturulabilir. Öte yandan bunlar, kendi aralarında, istenen etkinin niteliklerine göre eğitici, önleyici, baskı yaratıcı, kurtarıcı, durum dondurucu, yeniden düzenleyici veya uyarlayıcı olabilirler. Ulusal enformasyon politikası ile bilgi merkezleri politikası arasındaki ilişki, işte bu şekilde özetlenen türlerdeki temel bağlantılara sahip olmalıdır.

6. Bilgi Merkezleri Sisteminin Politikası

İlgili politika bünyesindeki tasarımlara göre, oluşturulacak, mevcut, geliştirilecek, yeniden düzenlenecek ve birleştirilecek bilgi merkezleri, bilgi merkezleri ulusal politikasının birim objeleri halinde, bütüncül bir sistemin parçaları olarak düşünülmelidirler. Ancak bir yanlış anlaşılmayı önlemek üzere hemen kaydedelim ki, bu durumda söz konusu olan, politikaya sistem yaklaşımı değil, önce bir sistemi ve sonra da onun işleyiş politikasını oluşturmaktır.

Bilgi merkezlerinin yapı ve işlevleri, politika uygulamalarına programlanan sürede ve uygun esneklik ve yeterlilikte cevap verebilecek bir organizmanın (hale iletişim alanındaki güncel teknolojik gelişmelerin geleceği de dikkate alınır) ancak bir sistem olabileceğini ortaya koymaktadır. Söz konusu sistemin birim bazdaki öğeleri, bilgi merkezlerinin örgütleridir. Örgüt yapıları, örgüçüçü ihtisaslaşma, örgütsel iletişim ve hiyerarşi, bilgi merkezlerinin büyüklüklerine ve sağlayabilecekleri olanaklara göre bir miktar değişecektir. Ancak bu

değişkenliğin, araştırılması uygun düşecek olan bilgi merkezleri yapılanma standartlarının olanak tanıdığı ölçüde gerçekleşmesi gerekir.

Sözkonusu 'yapılanma standartları'nda elbette ki adeta tek tip elbise giydirilmiş örgüt modelleri değil, arşivden halk kütüphanesine, üniversite bilgi erişim merkezine, dokümantasyon merkezine değin her türlü bilgi merkezi için esnek prototipler ortaya konulacaktır. Bu çalışmayı yaparken tabii ki, bütüncül sistemin diğer öğeleriyle uyumluluk, bir ilke olarak gözönünde tutulmalıdır.

Sistemde belkemiği, bilgi merkezlerinin kendi aralarında ve dış dünya ile kurulacak iletişimde yatmaktadır. Bu iletişimin başarısı, böylece yapılandırılmış bulunan bilgi merkezleri arasındaki işbölümü rasyonellerinin çelişkisiz yetki dağılımı, yeterli ayrıntı ve doğru önceliklerle kurulmasına bağlıdır.

Bilgi merkezleri arasındaki işbölümü, onların enformasyon girdisi ve çıktısı yönünden niteliklerini belirleyecektir. Diğer taraftan bu belirlemeler bilgi merkezleri arasındaki iletişim kanallarının yapılarına uygun düşmelidir.

Bilgi merkezlerini bağlayan iletişim kanalları, bir ağ özelliğine sahip olacaktır. Ancak bu ağ, monostrüktürel bir yapı gibi düşünülmemelidir. İşlevlerine, yöresel dağılımlarına, ihtisaslaşma, kapasite, olanak ve optimal verimliliklerine göre bilgi merkezleri, birbirlerine çeşitli ve zaman içerisinde teknolojik açıdan yenileme yatırımları yapmaya müsait kanallarla bağlanacaktır.

İşte böyle bir temel görünümün ve planlanabilen daha birçok ayrıntısının yarının bir gerçeği olabilmesi ve daha sonra bu organizmanın kendini yeni ihtiyaçlara göre atapte edebilen bir içdinamiğe sahip kılınması için, belki önce yatırım hedefleri ağırlıklı olan bir 'bilgi merkezleri geçiş dönemi politikası'na gerek duyulabilir.

Ancak, eğer ulusal enformasyon politikası, örneğin iletişim altyapısından bütçesel dağılım, isdiham ve eğitime kadar gereken her alt faaliyet alanında (yukarıda belirtildiği anlamda) bir amaç-araç-önlem bütünselliği sağlamazsa, değinilen sistem ve onun randımanlı işletilmesi gibi hedefler ne yaratılabilir ve ne de, tasarlanıp oluşturulan birşeyler varsa onların mevcut şartlar içerisinde gerçekten de geçerli bir yaklaşım olup olmadığı yönünden denetlenebilir. Tabii aynı ilişki çerçevesi önkoşulu, genel sosyal ve ekonomik politikalar ile ulusal enformasyon politikası arasında da aynen sözkonusudur.

Sempozyumdaki diğer tebliğlerin önemli bir kısmında, (bazen doğrudan doğruya ve bazen de bir yan sonuç olarak) bilgi merkezi politikası önlemlerine ilişkin önerilerin de yer alacağı görülmektedir. Bunlar ve daha birçok öneri bağlantısız biçimde yanyana durdukça ve ayrıca, bilgi merkezleri sistemi yönünden işlevsel olarak düşünülmemişlerse, tümel olarak yukarıda değinilen amaç-araç-önlem

bağıntıları bakımından kontrol edilmiş bir bütünlük arzetmiyorlarsa, üst düzey politikalarda onların gerçekleştirilmelerine yönelik amaç ve hedefler gözetilmemişse, ne kadar yerinde ve sorun çözücü vasıfta olurlarsa olsunlar, (tekil olarak veya grup halinde) uygulanma şansına sahip olamazlar. Ama sempozyumların bir amacı da konular üzerinde sistematik akıl yürütmeleri teşvik etmekse, yukarıda vurguladığımız bütün yaklaşımlar ve benzerlerinin sözkonusu öneriler üzerinde uygulanması, bir bilgi merkezleri ulusal politikasına ilişkin olarak, belki bazı ilginç ve yapıcı sonuçların ortaya konulmasına yardımcı olabilir.

KÜTÜPHANELERDE POLİTİKALARIN GELİŞTİRİLMESİ

*Yrd.Doç.Dr.Sekine Karakaş**

Kütüphanelerin yönetimi çağdaş teknolojiye olduğu kadar, insanların kavramsal yeteneklerine iletişime ve karar vermeye dayanan, çevreyi ve özellikle kullanıcıları ön plânda tutması gereken karmaşık bir iştir. Sürekli bir değişim içinde bulunan kuruluşlarında, örgütsel ve yönetsel sorunlarla sıklıkla karşılaşan yöneticiler bu sorunlara en iyi çözümleri getirecek yönetim tekniklerine gereksinim duyarlar.(Hayes, 1993:8) Stratejiler ve politikalar gibi yönetim teknikleri, kütüphanesini çağa uydurmak için yeniden yaratmak isteyen yöneticinin en değerli araçlarıdır. Özellikle politikaların nasıl oluşturulacağına ve nasıl uygulanacağına ilişkin çok çeşitli yaklaşımlar bulunmakla birlikte kütüphane yöneticisi kendi kurumunun bünyesine en iyi uyan biçimi seçip uygulamaya çalışacaktır. Burada daha çok üniversite kütüphanelerinde uygulanan politikalar üzerinde durulacaktır.

Strateji ve Politikalar

Stratejiler geniş ölçekli amaçlara erişmek için tüm kaynakların devreye sokulduğu genel eylem programlarıdır. Bir kuruluşta temel stratejiler amaçları belirler, bu amaçlara erişmek üzere kaynaklar tahsis edilir ve bu kaynakların kullanılmasında izlenecek belli başlı politikalar saptanır. (The Practice of.. 1985:372) Politikalar karar vermede astların düşüncelerine rehberlik etmek ve yönetmekte kullanılan genel ifadeler veya anlayışlardır. (Evans., 1976: 92) Politikalar verilen kararların belirli alanlar dahilinde olduğunu varsayar ve yöneticilerin verdikleri kararlara bağlı kalmalarına kılavuzluk eder. Plânlama sürecinde kütüphanenin belirlediği ana hedefin, bağlı olduğu kuruluşun ana hedefi ile uyum içinde olması gerekir. Bir kuruluşta ait bütün amaçlar, hedefler, stratejiler ve politikalar, bu ana hedeften etkilenmekte ve bu nedenle de yazılı biçimde hazırlanmış olmaları tercih edilmektedir.(Riqqs, 1987: 61) Uygulanacak politikaların yönünü ve kaynak tahsisi konularını tanımlayan ana kuruluşun yapısı ve iç mekanizmaları kütüphanenin plânları üzerinde doğrudan etkilidir.

Politika Tipleri

Bir kuruluşun bütün düzeylerinde oluşturulan politikalar öncelikle genel politikalar olarak sınıflandırılabilir. Tepe yöneticisi

* A.Ü. DTCF Kütüphanecilik Bölümü Öğretim Üyesi.

tarafından oluşturulan genel politikalar, çalışanlara izlenmesi gereken yolları göstermesi ve hedeflerin belirlenmesi açısından son derece önemlidir. (The Practice, 1985: 376) Genel politikalar saptandıktan sonra, astlar, diğer birimlerin politikaları ile olduğu kadar, kuruluş politikaları ve kuruluş amaçları ile de tutarlı ikinci derecedeki politikaları formüle etmekte güçlük çekmezler. (Evans, 1987: 93) Evans ayrıca bir kuruluşta temel politikalar saptanmadığı zaman ortaya çıkan bir politika türünden başvuru politikalar olarak söz etmektedir. Bunlar ancak sorun çıktığı zaman geliştirilen politika türleridir ki, başarılı kuruluşlarda oldukça seyrek olarak rastlanır. Gizli politikalar, yazılı olmayan ve açıkça bilinmeyen, ancak sezilen ya da ima edilen türde politikalarlardır. (Yontar, 1995: 107) Bu politikalar insanların kendi açılarından gördükleri ve kendi düşündükleri politikalar ve genellikle temelde ifade edilen politikalara ters düşerler. Bütün kuruluşlar dışardan empoze edilen politikalarla karşı karşıya kalmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi üstyönetimlerin kendi oluşturdukları politikaları uygulanması yönündeki talepleri, organizasyonları plânlamanın her devresinde baskı altında bırakmaktadır. (McKee, 1989: 26)

Politika Oluşturma Sürecine Değişik Yaklaşımlar

Kütüphane hizmeti veren bütün kamu kurumları ve özel kurumlar politikalarını saptamadan önce kendilerine şu üç temel soruyu sormalıdır: Görevimiz nedir? Görevimiz gelecekte ne olacaktır? Görevimiz gelecekte ne olmalıdır? Bu sorulara verilen yanıtlar amaçların, hedeflerin, politika ve stratejilerin formüle edilebileceği yapıyı oluşturacaktır. (Riggs, 1987: 66) Politikaların saptanması için bu kadar belirleyici yollar önerilmesine karşın, yönetsel karar vermeyi politika yapma deyimi ile eşdeğer tutan McDonald bu süreçte üç yaklaşımdan söz eder: “klâsik” akılcı- algılamaya dayanan yaklaşım, artan değerlere yönelik sınırlı yaklaşım” ve aşağı yukarı bu iki yaklaşımın bir sentezi olan, “üçüncü” ya da “karma tarama” yaklaşımı (McDonald, 1985: 542) Karar verme en çok bilinen şekli ile tatmin edici alternatiflerin ortaya çıkarılması, bunlar arasından bir seçim yapılmasıdır. Bazı ayırık durumlarda ise optimal alternatiflerin, bulunması gerekirdi bu “tatmin edici”den çok daha fazla miktar ve düzeyde çaba gösterilmesini gerektirir. Büyükçe bir iğne kutusundan iş görececek bir dikiş iğnesinin bulunması ile, ucu en sivri, dikişi en güzel dikilecek iğnenin bulunması arasındaki farklılık, bu konuda verilen en çarpıcı örnektir. Ancak bize göre bu, dikişi en iyi iğne ile dikme politikasının sonucundaki eylemdir.

Karar vermede akılcı yaklaşımı savunan araştırmacılar olduğu kadar, her zaman bütünüyle akılcı kararların verilmesine imkan

olmadığını söyleyen kişiler de vardır. Akılcı ve algılamaya dayalı yaklaşıma en belli başlı alternatif “artan değerler” yaklaşımıdır. (McDonald, 1985: 542)

Özellikle 1964 yılında yazdığı Modern Organizasyon adlı eseri ile dikkati çeken Amidai Etzioni ise algılamaya dayanan akılcı ve artan değerlerle ilgili yaklaşımları “karma tarama” yaklaşımı adı altında üçüncü bir yaklaşımla birleştirmiştir. (Etzioni, 1967: 385-92)

Politika oluşturma sürecine farklı yaklaşımları kısaca açıkladıktan sonra doğal olarak hepsine olmasa da kütüphanelerde politikaların geliştirilmesine ve bu uygulanan politikalarından bir bölümüne açıklık getirilmesi uygun olabilir. Kütüphanesini bilgi toplumunun gerektirdiği düzeye çıkarmak isteyen yönetici iki önemli noktayı gözden uzak tutmamalıdır. a) Kütüphaneler bağlı oldukları kurumların amaçlarını daha ileri götürmek için vardır ve b) Kütüphaneler mevcut ve gelecekteki kuramsal gereksinimlere hizmet etmek için vardır. (Bucknall, 1991: 122)

Kütüphanelerde Politikaların Geliştirilmesi

Bir kütüphanede de bütün kuruluşlarda olduğu gibi saptanan amaçlar sonuçları belirler, politikalar ise kuruluştaki eylemleri bu amaca yöneltir. Kütüphane yöneticileri daha etkin amaçlar saptamak ve politikalar oluşturmak üzere değişik yönetim teknikleri kullanılmaktadır. Örneğin “Delphi” bir grup bireyin karmaşık sorunlarla birlikte başa çıkabilmelerini sağlamak için bir grup iletişim süreci oluşturma yöntemidir ve Pierce’in makalesinde bu yöntemin büyük bir üniversite kütüphanesinde kaynak tahsisini etkileyen amaç ve hedeflerin saptanması için nasıl kullanıldığı anlatılmaktadır. (Pierce, 1984: 35-44) Planlama işlerini yürüten kütüphaneci, kütüphane komitesi üyeleri ve kütüphanedeki kısım şefleri ve müdürlerinin katıldığı bir panel grubu oluşturmuş ve bu grup aşağıdaki amaç ve hedefleri saptamıştır.

1. Kütüphane nadir kitap dermesinin geliştirilmesi yönünde çaba harcamalıdır.

2. Kütüphane hem erişimi iyileştirmek, hem de kütüphane sorunlarına teknolojik çözümler getirme yolunda adımlar atmalıdır.

3. Kütüphane başlangıç ve daha ileri düzeylerde eğitim programları düzenlemelidir.

4. Kütüphane kendi strateji ve politikalarını saptamak üzere daha düzenli veya formel bir sistem getirmelidir.

5. Kütüphane, ödünç verme, sağlama ve katalog erişimi arasında bağlantı kuran bağlayan daha kapsamlı bir bilgisayar sistemi kurmalıdır.

Yukarda görüldüğü gibi kütüphanelerin en önemli amaç ve hedefleri arasında strateji ve politikaların oluşturulması gelmektedir.

Hatta yukardaki sıralamanın önem derecesi gözetilmeden yapıldığı dikkate alınır, 4. maddenin birinci sırada yer alabileceğini söylemek olanaklıdır. Bu strateji ve politikalar kütüphane yönetimi üzerinde gerçekten söz sahibi olan kişilerin görüşbirliği ile saptandığında, bütün konulardaki anlaşmazlıklar en aza indirgenebilecektir. Kütüphane ile ilgili olarak izlenecek tüm yolların saptanmasında ne kadar çok kütüphane çalışanının katılımı sağlanırsa o kadar başarı elde edilir.

Kütüphane Politikaları

İstihdam Politikaları: Kütüphane politikalarının en önemli olanlarından biri istihdamdır. Kuruluşunu çağdaş düzeye getirmek isteyen yeniliğe açık kütüphane yöneticileri çalışan kişilerin maddi, zihinsel, psikolojik ve ruhsal gereksinimlerine önem vermeye başlamakta, bireysel gelişmenin kurumsal gelişmeyi getirdiğinin bilincinde olarak en yararlı istihdam politikalarını saptamaya çalışmaktadır. Berin U. Yurdadoğ enformasyon toplumu kütüphanelerinde personel sorununu irdelediği makalesinde bu olguyu şöyle vurgulamaktadır: Unutulmamalıdır, her kuruluş çalıştırdığı personel kadar iyidir. (Yurdadoğ, 1990: 32) Ayrıca Türk Kütüphaneciliği'nin bir çok konuda olduğu gibi istihdam konusunda da bir çelişmeler, çarpıklıklar dönemi yaşadığı görülmekte ise (Sefercioğlu, 1987: 161), kütüphane istihdam politikaları üzerinde daha ayrıntılı olarak durmak gerekir.

Kuruluşun kendi içinde bir istihdam politikası var mı? Boş kadrolar nasıl dolduruluyor, istihdam kararlarını kim onaylamalıdır? (Isacco, 1985: 69) gibi politikalar kütüphane yöneticisinin bağlı olduğu kuruluşun politikaları ile paralellik içinde olmalıdır.

Finansal sorunlara yönelik politikalar: Son yıllarda kütüphaneler ve bilgi merkezlerinde kullanılan bilgi kaynaklarının fiyatlarındaki artış büyük bir ivme kazanmakta, kütüphane yöneticilerini, içinden çıkılması güç sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Birçok kütüphane geçmişinde, geleneklerinde ve hizmete bakış açısında, kritik bir döneme doğru hızla yaklaşmakta, bugüne kadar sürdürdüğü politikaları gözden geçirme zorunluluğunu duymaktadır. Kütüphanecilerin yüzyüze olduğu güç koşulları yaratan nedenlerin başında Türk parasının değerinin çok düşmesi ve bu düşüşün sürekli olması gelmektedir. Üniversite ve araştırma kütüphanelerindeki kitap ve süreli yayınlar gibi bilgi kaynaklarının çoğunlukla yabancı dilde olduğu düşünülürse, bu durumun önemi daha iyi vurgulanabilir. İkincisi daha önce yayıncılık endüstrisi tamamen yayımcıların ellerinde idi. Günümüzde ise kütüphane yöneticileri ağırlıklı olarak kâr etmeye yönelik büyük çok uluslu şirketlerin birer parçası olan yayımcılarla karşı karşıyadır (Shaughnesy, 1989: 4) Gerek basılı, gerekse elektronik ortamda

sağlanabilen bilgi kaynakları sınırlı kütüphane bütçelerini zorlamaktadır. Üçüncüsü inanılmayacak kadar çok sayıda ve bilimsel değeri yüksek yayınlar piyasaya çıkmaktadır. Dördüncüsü kütüphanelerin süregelen yayın abonelerini durdurmaları ve bunun sonucunda büyük dermelerin değersiz yığınlar haline gelmeleridir ve güncel hiç bir eserin bulunmadığı üniversite kütüphaneleri bağlı olduğu kuruluş yöneticilerinin ilgisini çekmemektedir. Bu sorunların üstesinden gelmek isteyen yöneticinin nasıl bir politika izleyeceği çok önemlidir.

Derme Geliştirme Politikaları:Kütüphaneciler için en önemli olgulardan biri derme oluşturmada sistematik akılcı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın temel öğeleri, kütüphanede çalışan bibliyografya uzmanlarının yaptığı seçim, öğretim üyeleri ile ilişki kurulması derme geliştirme politikaların formülasyonu, derme yönetimi ve değerlendirilmesidir.

Bugünkü derme geliştirme politikalarının kökleri 1970'lerdeki kütüphane uygulamalarına kadar uzanmaktadır. (Bucknall, 1991: 4) Genellikle her bilim dalı için politika bildirimini bir amacın belirlenmesi ile başlamakta ve geliştirilecek olan dermenin konu ile ilgili bugünkü ve gelecekteki araştırmaları destekleyeceğini belirtmektedir. Doğal olarak gereksinim duyulan eserlerin kapsamının ne olacağı konusunda kesin kararlar verilmesi oldukça güçtür. Bir halk kütüphanesinde kullanıcıların değişen gereksinimlerinin karşılanabilmesi için, raflarda çok uzun yıllar hiç okunmayan pek çok kitabın yer alması kaçınılmaz olabilir.

Bugün derme oluşturmada yeni teknolojiler, örneğin CD-ROM'lardaki süregelen yayınlar, kütüphanelerin sağlama bütçelerini yakından etkilemektedir. Çağdaş bir üniversite kütüphanecisi, televizyon kültürü ile yetişmiş kullanıcı kitlesinin öğretimine daha çok gör-ışit materyali ile katkıda bulunmak isteyecektir. Bu formatlarla diğerlerine göre daha iyi hizmet verebileceklerini düşünen kütüphaneciler, bu amaca erişmek için, örneğin kaç tane CD-ROM almaları gerektiği gibi sorularla karşılaşmaktadır. Doğal olarak olabildiğince en çağdaş araçlarla hizmet verme politikası güden bir kütüphane yöneticisi, ölçütleri belirlerken bir kısım örneklerden yararlanacaktır. Sözcüleri Amerika'daki Idaho Üniversitesi'nde 150 CD-ROM yayını yanında 600 CD-ROM disketi bulunmakta (Bolin, 1995: 94) Ankara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi'nde ise hiç bulunmamaktadır. Kütüphaneci öncelikle kendi olanaklarını gözönünde bulundurmalı, satın alma bütçesini yeni formatlar piyasaya çıktıkça, bu yeni teknolojilere ayırma şeklinde geliştirdiği politikasını esnek tutmalı, sürekli bir gözden geçirme ve yeniden değerlendirme süreci içinde olmalıdır.

Bağış ve Değişim Politikaları: Kütüphanelerde değişime göre daha fazla bağış politikası geliştirilmektedir. Genellikle iki yönlü bağış politikası oluşturan kütüphane yöneticileri, bunun birincisini bağış yapacak kişiler için yazılı olarak hazırlamakta, bağış yapanın sahip olduğu materyalleri bağışlamadan önce neleri bilmesi gerektiği, kütüphanenin istediği kaynakları alıkoyma, istemediklerini elden çıkarma ve bağışı aldıktan sonra işlem yapmada öncelik hakkını saklı tutacağı gibi hususları belirtmektedir. Kurum içinde kullanılmak üzere belirlenen bağış politikaları ise, "bağış yapanlar tarafından görülmesi gerekmeyen bilgileri içerebilir. (Technical ... 1990:32)

Bir değişim politikasının amacı kuruluşun değişim gereksiniminin kapsamını ve değişim programına hangi düzeyde bağlı kalacağını açıkça ifade etmektir. Böyle bir politika oluşturulmadan önce bir kütüphanenin değişimden ne gibi yararlar sağlayabileceği ve bu programı uygulamanın maliyetinin ne olacağı belirlenmelidir. Kütüphanedeki derme geliştirme ve teknik hizmetler bölümlerin değişim programı içindeki rollerinin de belirtilmesi gerekir. Gelişmiş ülkelerde değişim programların maliyeti konusunda değişik uygulamalar bağlı farklı görüşler bulunmasına karşın, günümüz kütüphane yönetiminin otomasyon olanaklarına daha çok yer vermesi ile satın alma işlemlerinde otomasyona gitmek zorunluluk olmuştur. (Technical ... 1990: 32)

Türkiye'de Durum ve Sonuç

Colombia Üniversitesi kütüphanecilik Bölümü 1951 yılı yaz aylarında politika oluşturma, işlem analizi ve görev tanımı konularında Amerikan Tarım Dairesi müdürü R.R.Shaw tarafından yönetilen bir çalışma grubu kurmuştu. Gelişmiş ülkelerde kütüphanelerin bilimsel yönetime verdikleri önem, ülkemizde de kendisini göstermiş, kütüphanecilik eğitimi veren her üç bölümümüzün de programlarında bu konudaki dersler yer almıştır.

Kütüphane yöneticileri aldıkları eğitime ek olarak, yurtiçi ve yurt dışındaki eğitim programlarına katılmakta, çağın gerektirdiği bilimsel yönetim tekniklerini benimseyip uygulamaktadır. Ancak planlama sürecinde kütüphanenin belirlediği ana hedefin ve buna bağlı olarak tüm strateji ve politikaların, bağlı olduğu kuruluşa dayalı olması, kütüphane yöneticisine belirli sınırlar getirebilmektedir.

Ülkemizde üniversite kütüphanecilerinin yöneticileri geleneksel olarak kütüphane içinde uyguladıkları politikaları kendileri belirlemekte ise de, 1983 yılından sonra Yüksek Öğretim Kurulu Dokümantasyon Merkezi'nin kurulması ile kütüphaneler arasında başlayan iletişim ortak politikaların geliştirilmesine yol açmıştır. Örneğin 1986 yılında yapılan II. Üniversite Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanları toplantısında alınan bir kararla,

üniversitelerin kütüphanelerarası ödünç verme politikalarında köklü bir değişiklik olmuş, 1987 yılında kullanılmaya başlanan "Kütüphanelerarası Ödünç Alma Formu" olmadan üniversite öğretim elemanlarının kendi kurumu dışındaki üniversite kütüphanelerinden ödünç kaynak sağlaması oldukça güçleşmiştir.

Yine 1986 yılında üniversite kütüphaneleri yöneticileri süreli yayınların eksik sayılarının tamamlanmasında önemli bir yarar sağlamak üzere bir bağış ve değişim kararı aldılar. Her üniversite kütüphanesi tarafından dermelerindeki fazla sayılara ait listeler hazırlanmakta, üniversitelerin sayısı kadar çoğaltılan bu listelerden tesbit edilen eksik sayılar değişim yoluyla elde edilmektedir. Böylece kütüphaneler sağlama politikalarında önemli bir değişikliği yaşadılar.

Üniversite kütüphanelerinin finansal sorunlarına kısmen de olsa bir çözüm sağlayabilecek olan üniversite araştırma fonlarının kullanılması yanında, kütüphane yöneticilerinin öğrenci harçlar fonundan da yararlanabilecekleri yine 1987 yılında IV. Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanları toplantısında görüşülmüştür. Araştırma fonları ile öğrenci harçlar fonlarının kütüphanelerde kullanılmasının rektörlerin bu konudaki olumlu görüşü ile mümkün olabileceği ve bu konuda her kütüphane yöneticisinin kendi üniversitesinde girişimlerinde bulunarak bu olanaklardan yararlanması gerektiği sonucuna varılması ile şu gerçek bir kez daha vurgulanmaktadır. Kütüphane yöneticileri politikalarını saptarken, öncelikle bağlı oldukları kuruluşların politikalarını ve hatta ülke çapında benimsenen politikaları gözönünde tutmalıdır. Örneğin bireylerin gelişiminde kütüphaneleri ön planda tutan bir ülke politikası izlense idi, pek çok ülkede genel bütçeden ortalama %3-5 arasında standart bir pay almakta olan üniversite kütüphaneleri, Türkiye'de %0,78-%1 arasında değişkenlik göstermez, kütüphane yöneticileri de daha sağlıklı finansal politikalar geliştirebilirdi.

KAYNAKÇA

- Bolin, Robert L.**(1995) "A Model CD-ROM Library, The University of Idaho Experience", *Library HITECH*, 51(3): 94-100.
- Bucknall, Carolyn.** (1991) "Balancing Collections, Balancing Budgets in Academic Libraries, *Journal of Library Administration* 14(3): 121-134.

- Etzioni, Amitai.** (1967) "Mixed Scanning: A 'Third' Approach to Decision Making," *Public Administration Review*, 27: 385-92.
- Evans, G.Edward.** (1976) *Management Techniques for Librarians*. New York: Academic Press.
- Hayes, Robert M.** (1993) *Strategy Management for Academic Libraries. A Handbook*, Westport, Connecticut, London, 1993.
- Isacco, Jeanne M.** (1985) "Hiring A Common Sense Approach", *Journal of Library Administration*, 1(2): 67-81.
- McDonald, Joseph** (1985) "Aspects of Managing Information and Making Decisions", içinde, *Management Strategies for Libraries*, NewYork: Neal Schuman Publishers.
- McKee, Bob.** (1989) *Planning Library Service*. London: Clive Bingley.
- Pierce, Anton R.** (1984) "Using Delphi for More Efficient Goal Setting". *Journal of Library Administration* 1(1): 35-44.
- The Practice of Management, Text, Readings and Cases* (1985) John B.Miner ve diğerleri. Columbus Ohio: Charles E.Merrill Publ.Co.
- Riggs, Donald E.** (1987) "Networking and Institutional Planning", *Journal of Library Administration* 8 (3/4): 59-67.
- Sefercioğlu, Necmeddin.** (1987) "Kütüphaneci İstihdamındaki Çarpıklıklar", *Türk Kütüphaneciliği*, 1(4): 161.
- Shaughneesy, Thomas W.**(1989) "Management Strategies for Financial Crises", *Journal of Library Administration* 10(1): 3-15.
- Technical Services Today and Tomorrow.* (1990) Derleyen Michael Gorman. Englewood, Co: Libraries Unlimited Inc.
- Vincent, Ida.** (1988) "Strategic Planning and Libraries: Does the Model Fit?" *Journal of Library Administration* 9(3): 35-47.

- Yontar, Aysel.** (1995) *Kütüphane ve Belge-Bilgi Merkezlerinde Bilimsel Yönetimin Önemi*, İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi.
- Yurdadoğ, Berin U.** (1990) "Enformasyon Toplumu Kütüphanelerinde Personel (İnsangücü) Sorunu", *Türk Kütüphaneciler Derneği 40. Yıl, Kütüphanecilik Kurultayı*, TKD Ankara: TKD.

BİLGİ MERKEZLERİNİN YÖNETİMİNDE DEĞERLENDİRMENİN ÖNEMİ

*Dr.Nazlı Alkan**

En basit tanımıyla değerlendirme, bir faaliyet ya da bir nesnenin değeri hakkında bir yargıya varmaktır. Onun yönetimle yakın bir ilişkisi vardır. Yönetim, temelde, örgütsel amaçları gerçekleştirmeyi hedefleyen bir süreç ise, değerlendirme de bu amaçlara ulaşmada ne derecede başarılı olunduğunun belirlenmesini sağlayan bir süreçtir. Başka bir deyişle, bir örgütün amaçlarıyla, onun ürün ve hizmetlerini sunmadaki başarısını karşılaştırma, ancak değerlendirme yapılarak sağlanabilir. Böylelikle değerlendirme, yönetimin en temel unsurlarından biri olmaktadır.

Yontar (1995:103), Evans (1976:84)'a göre plânlamanın amacının "örgütsel faaliyetler arasında eşgüdümü sağlayarak, bu faaliyetleri önceden belirlenen örgütsel hedeflere yönelmek" olduğunu belirtmektedir. Bu hedeflerin ne derecede başarıyla karşılanabildiğinin belirlenmesi de gerekir ki, bu da ancak değerlendirme ile mümkündür. Bu bakımdan plânlama ile değerlendirme iç içedir. Yönetimsel işlev olarak karar verme ise, belli bir amaca ulaşmak ya da bir sorunu çözmek için mevcut seçeneklerden en iyisini tercih etmektir (Yontar 1995:113). Değerlendirme bulguları, destekleyici veriler sunarak karar verme işlevini kolaylaştırır. Yönetimsel işlevlerden denetim ise, aslında bir bakıma değerlendirmenin yerine getirmek istediğini karşılamaktadır. Yontar (1995:124)'ın, Koontz, O'Donnell ve Weihrich (1984:549)'in ortak görüşünden yararlanarak ifade ettiğine göre denetimde, bir örgütün amaç ve plânlamalarını gerçekleştirebilmesi için faaliyetlerinin başarı düzeylerinin ölçülmesi ve bulgular, plânlanan amaçlardan sapma özelliği gösterirse gerekli düzeltmenin yapılması söz konudur.

Plânlama ve karar verme işlevlerinde, yöneticiye önemli bir destek bilgi (feedback) sağlayan değerlendirme bulguları, özellikle mali olanakların en etkin biçimde kullanımını tasarlarırken, onu doğru yönlendirme açısından önem taşır (Mc Clure 1990:17; Abbott 1994:6). Zihinsel bir alıştırma olarak değil, bir gereksinmeden dolayı yapılan değerlendirmede asıl olan, bir sorunun çözülebilmesi, bir belirsizliğin giderilebilmesi, bir kararın verilebilmesi için uygun verilerin toplanmasıdır (Lancaster 1988:1). Ancak bu verilerden yararlanılarak etkin bir yönetim gerçekleştirilebilir.

* A.Ü. DTCF Kütüphanecilik Bölümü Öğretim Görevlisi.

Değerlendirme, bilgi merkezi yönetiminin de temel unsurlarındandır. Kütüphane yöneticileri 1960'larda birimlerini değerlendirmeye başlamışlar, 1970'lerin başlarından itibaren bu süreci daha da önemsemişlerdir (Mc Clure 1990:17; Abbott 1994:1). Objektif değerlendirmeler, kütüphanelerde ilk kez uygulandığında elde edilen şaşırtıcı bulgular, o zamana kadar girdi-çıkıtı istatistikleriyle yetinerek kendilerini değerlendirdikleri kanısında olan birçok kütüphaneyi uyandırmış ve onların bilimsel ve objektif değerlendirmelere ciddi olarak yönelmelerine neden olmuştur (Lancaster 1988:12).

Değerlendirme, bilgi merkezlerinde de yönetimle, özellikle de plânlama ve karar verme ile bütünleşmiş bir süreçtir. Bu birimlerin yönetiminde plânlama, bağlı olunan örgütün misyonu ve hedefleri doğrultusunda, birim amaçlarının belirlenmesi, bu amaçlara ne derecede ulaşılabildiğinin saptanması, özellikle hizmet verilen toplumun bilgi gereksinmelerinin ne oranda karşılanabildiğinin ortaya çıkarılması ile yakından ilgili bir işlev olarak, değerlendirme ile desteklenir. Sorunları çözmek üzere en etkin kararların verilebilmesi de, değerlendirme bulgularından yararlanmayı gerektirir (Mc Clure 1990:17; Abbott 1994: 6,10-12). Aslında karar vermeyi kolaylaştırmak üzere değerlendirme gereği ortaya çıkmıştır (Bawden 1990:18). Sonuçta bulgular, faaliyetlerin verimlilik ve etkinliğindeki gelişimleri belgeleyerek, hizmetlerin geliştirilebileceği alanları önererek, çeşitli açıklama, kanıt ve seçenekler getirerek, plânlama ve karar verme işlevlerine destek bilgi sağlarken, tüm düzeylerdeki personelin işlerine yön vermede yardımcı olur (Abbott 1994:2).

Bilgi merkezlerinde değerlendirmenin niçin yapıldığının birçok yanıtı vardır. Ancak yöneticinin değerlendirmeye yönelmesinin asıl nedeni, onun amaçların yerine getirilmesinden, kullanıcı gereksinmelerinin en iyi şekilde karşılanmasından ve malî olanakların en etkin biçimde kullanımından birincil derecede sorumlu kişi olmasıdır. Bu sorumluluk duygusu onu, amaçların karşılanma oranını ve kullanıcı tatmininin derecesini belirlemek üzere etkinlik değerlendirmesine, hizmetlerin kullanıcı tatmini açısından maliyetine değip değmediğini belirlemek üzere de maliyet etkinliği değerlendirmesine yöneltir (Lancaster 1977:1; Lancaster 1988:5). Değerlendirme ayrıca, hizmet/işlemlerle ilgili tüm unsurların tanımlanıp çözümlenmesini sağlayarak, sistemin işleyişine ilişkin herşeyi tam olarak bilmek zorunda olan yöneticiye bilgi sunar.

Değerlendirmeye, girdiler (inputs), çıktılar (outputs) ve çıktılardan sağlanan yararlar (outcomes) açısından yaklaşım, hizmetlerin değerini kanıtlaması açısından yöneticiye güçlü veriler sağlar (Lancaster 1988:3). Üst yönetime, bir sorumluluk duygusuyla, hizmetlerin önem ve niteliğini, örgüte sağladığı yararları kanıtlamak, ayrıca ayrılan bütçenin

örgüte yarar olarak döndüğünü göstermek ve üst yönetimi bütçenin artırılması konusunda ikna etmek üzere değerlendirmeye yönelir. Kullanıcılara karşı duyulan sorumluluk da başka bir değerlendirme nedenidir. Yönetici, bilgi gereksinmelerinin ne oranda karşılandığını onlara kanıtlamak isteyebilir (Abbott 1994: 4-5).

Yönetici, değişik değerlendirme düzeylerine eğilimli olabilir. Örneğin, verilmekte olan hizmetlerin, ne derecede başarıyla verilebildiğini belirlemeyi amaçlayabilir ki bu makro değerlendirmeyi gerektirir. Ancak bu değerlendirme tipi, hizmetlerin niçin belli bir düzeyde verilebildiğinin belirlenmesine olanak sağlamaz, yalnızca gerekli gelişimlere işaret edebilir (Lancaster 1977: 2; Bawden 1990:15). Bundan dolayı genellikle yöneticiler, verilmekte olan hizmetlerdeki sorun ve başarısızlıkların asıl nedenlerini belirleyip bu nedenleri ortadan kaldırmak üzere çözümler getirmek, böylelikle geleceğe yönelik olarak, hizmetin niteliğinin ne şekilde yükseltilebileceğini saptamakla, yani değerlendirmenin en önemli nedeni ile ilgilenirler. Bu durumda mikro değerlendirme yapılmalıdır. Mikro değerlendirme, hizmetlerin nasıl verildiğini ve niçin belli bir düzeyde verilebildiğini ortaya çıkarırken, özellikle başarısızlık nedenlerinin belirlenmesini sağlar. Özü itibariyle tanısaldır. Soruna tanı konulmasına ve onun tedavi edilmesine olanak verir (Lancaster 1977:2 ; Lancaster 1988:7,15 ; Bawden 1990:15).

Belli bir dönemde, hizmetlerdeki gelişimin istenen doğrultuda olup olmadığını saptamak, istenen doğrultuda ise, bu gelişimin derecesini belirlemek, belli bir hizmeti, diğer bir ya da birkaç bilgi merkezinin özdeş hizmetiyle karşılaştırmak veya nitelikli hizmetlerin sürekliliğini garantilemek gibi gerekçelerle neden sayısı çoğaltılabilir '(Goldhor 1977:vii ; Lancaster 1988:7). Değinilenlerden biri ya da birkaçı birlikte değerlendirmeye neden olabilir. Önemli olan, yöneticinin değerlendirmeye niçin yöneldiğini belirlemesidir.

Görünen odur ki, değerlendirme yapılmadan, ne verilmekte olan hizmetleri yargılamak, ne onları geliştirmek, ne çözüm önerileri getirmek, ne de kullanıcıyı en etkin biçimde tatmin etmenin yollarını bulmak mümkündür (Bawden 1990:4). Bu nedenle değerlendirme yönetim açısından büyük önem taşır.

Bilgi merkezleri hizmetleri de dahil olmak üzere, tüm hizmetler nitelik, süre ve maliyetlerine göre değerlendirilirler. Yönetici öyle bir hizmeti sağlamaktan sorumlu olmalıdır ki, hem kullanıcılar tatmin olsun, hem hızlı, hem de ekonomik olsun. İyi yönetilen bir bilgi merkezi bu üç gereksinme arasında dengenin sağlanıp kanıtlandığı bir birimdir (Abbott 1994:26). Bu ideal duruma ne derecede başarıyla ulaşılabildiğini belirlemek üzere, hizmetleri nitelik, süre ve maliyetleri açısından değerlendirmek yaygın olarak benimsenmiş, böylece hizmetlerle ilgili olarak neyin değerlendirileceği sorusu yanıtlanmıştır.

Kişisel görüşlere dayalı sübjektif değerlendirmeler tamamıyla önemsiz olmamakla birlikte, hizmetlerin nitelik, süre ve maliyetlerine ilişkin güvenilir veriler sağlayamazlar. Bilgi merkezlerinin faaliyetlerini sayısallaştırma eğilimiyle genellikle tuttıkları istatistikler ise, başta yöneticinin belli bir hizmet/işlemin kapsamı hakkında genel bir fikir edinmesini sağlamakla birlikte, bunların özellikle niteliği hakkında güvenilir yargılara ulaştıramazlar.

Güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için ne görüşler, ne de istatistikler yeterli olduğuna göre değerlendirme nasıl yapılmalıdır? Yanıt şudur: Her bir hizmete özgü nitelik, süre ve maliyet bulgularını elde etmek üzere bazı veriler, hesaplar ve ölçme tekniklerinden yararlanılarak yapılmalıdır. Bir hizmetin bir yönünün kullanım veya değerinin sayısal olarak ifade edilmesini sağlayan "Performans Ölçüleri" (Performance Measures)/ "Performans Belirteçleri" (Performance Indicators) kullanılmalıdır. Bu ölçüler hizmetin gerçek değerinin belirlenmesini sağlayarak, değerlendirme sürecine katkıda bulunan, bulgulara ulaşılmasını sağlayan ölçülerdir. Düz istatistiklerden farklıdır. Genellikle iki istatistiğin bir oran oluşturmak üzere birleştirilmesiyle elde edilen performans ölçüleri, özellikle kolay ölçülebilir türden olmayan herhangi bir hizmete ilişkin niteliğin sayısal olarak ifade edilebilmesini sağlarlar (Mc Clure 1990:17; Abbott 1994:8). Hizmetlere değer biçen bu sayısal ölçülerin kullanılmasıyla değerlendirme, sübjektif yargılar, yüzeysel görüşler, rasgele gözlemlerden kurtulup bilimsel ve objektif bir niteliğe bürünmektedir.

Bilgi merkezleri tiplerine, amaçlarına, hizmetlerine ve hizmetlerinin düzenlenmesine göre performans ölçülerini kendileri oluşturup kullanabilmektedirler. Her hizmet, işlem, araç için özgün olarak oluşturulabilen bu ölçülerin belirlenmesinde yardımcı olabilecek literatür vardır (Abbott, 1994:29-37).

Performans ölçüleri girdiler, çıktılar ve çıktılardan sağlanan yararlar göre oluşturulur. Kullanıcı tatminine ilişkin en yaygın ölçü, bir hizmetin kullanıcı gereksinimini karşılama oranıdır. Örneğin, kullanıcının katalogda/rafta bulabildiği kaynak sayısının, bilgi merkezine gelirken bulmayı umduklarının sayısına bölünmesiyle elde edilen orandır (Abbott, 1994:22).

Yönetim süreciyle, özellikle plânlama ve karar verme işlevleriyle asıl bütünleştirilmesi gereken unsurlar, değerlendirmenin temelini oluşturan, performans ölçüleridir. Bu ölçülerin oluşturulup kullanılmasından yönetim sorumludur. Yönetim araçları olarak performans ölçüleri, plânlama süreci içinde yerlerini alırlar ve kararlara temel oluşturan kanıtları taşırlar. Planlama ve karar verme süreçleri için destek bilgi sağlarlar (Mc Clure, 1990: 18 ; Abbott, 1994: 2,4,6,10,38).

Performans ölçüleri kullanılmaksızın yapılan değerlendirmelerde, hizmetin tür ve özelliğine bağlı olarak, gerçek kullanıcılar için içine katılabilmekte ve rasgele örnekleme seçilen bir gruba görüşme, anket, gözlem gibi veri toplama teknikleri uygulanabilmektedir. Bu şekilde elde edilen veriler, performans ölçüleriyle ulaşılan verilere göre daha subjektiftir (Lancaster, 1988:7).

Türkiye’de bilgi merkezlerinin değerlendirilmesine ilişkin görüşler şu şekilde özetlenebilir:

Bilgi merkezlerimizin objektif ve güvenilir bulgulara ulaştırarak bilimsel değerlendirmeler yapamadıkları, ya da çok sınırlı örneklerle temsil edilebilen çalışmalara yöneldikleri gözlemlerle belirlenebilen bir gerçektir. Akademik düzeyde bilimsel değerlendirme çalışmaları ise birkaç örnekle sınırlıdır. Bununla beraber, bazıları değerlendirmelere ışık tutabilecek niteliktedir (Alkan, 1994 ; Köprülü, 1994 ; Özbudak, 1995). Bilgi merkezlerimizin çoğunda tutulan geleneksel istatistikler, hizmetlerin gerçek niteliğini yansıtamazlar. Diğer taraftan, değerlendirmeye yönelmemenin nedenleri arasında, onun öneminin henüz farkına varılmamış olması, onun niçin, özellikle de nasıl yapılacağına bilinmemesi, zaman yokluğu, personel azlığı sayılabilir. Ancak artık, bir şekilde, koşullar zorlanmalı, özellikle kullanıcı gereksinmelerini karşılamadaki başarı derecesi belirlenmeye başlanmalıdır. Ülkemiz bilgi merkezlerinin çoğunda değerlendirmeye zorlayıcı koşullar hazırdır. Sorunlarla dolu ortamlarda değerlendirme bir lüks, bir fantezi değil, bir gerekliliktir.

Değerlendirmenin niçin yapılacağı ve neyin değerlendirileceği belirlendikten sonra, işe nasıl başlanıp, performans ölçülerinin ne şekilde oluşturulacağı, bu ölçülere dayalı çalışmaların nasıl gerçekleştirilip sonuçlandırılacağı konusunda mevcut literatürden yararlanılabilir (Abbott 1994: 38-53).

Değerlendirme bulguları, bütçeleri genellikle kıt, enflasyon sorunuyla boğuşan bilgi merkezlerimizin, üst yönetimlerince daha iyi anlaşılıp, daha iyi bütçelendirilmelerini sağlayabilecektir.

Değerlendirme için harcanacak zaman ve çabanın boşa gitmeyeceği, gelecekteki gelişimler için bir yatırım olacağı kesindir. Özellikle vurgulanması gereken şudur ki değerlendirme, etkin bir yönetimin en önemli gereklerinden biridir.

KAYNAKÇA

Abbott, Christine. (1994) Performance Measurement in Library and Information Services. London : ASLIB.

- Alkan, Nazlı.* (1994) "Bilgi Tarama Hizmetleri: Geleneksel ve Bilgisayara Dayalı Tarama Tekniklerinin Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi." (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Bawden, David.* (1990) *User-oriented Evaluation of Information Systems and Services.* Aldershot, Hants: Gower Pub. Co. Ltd.
- Evans, G.Edward.* (1976) *Management Techniques for Librarians.* New York: Academic Press. (Yontar, 1955 s. 103'deki alıntısı).
- Goldhor, H.* (1977) "Foreword" içinde F.W.Lancaster. *The Measurement and Evaluation of Library Services.* Washington D.C.: Information Resources.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnell ve Heinz Wehrich.* (1984) *Management.* 8th ed. Singapore: Mc Graw Hill. (Yontar, 1995 s. 124'deki alıntısı).
- Köprülü, Dilek.* (1994) "Üniversite Kütüphanelerinde Kitap Koleksiyonunun Kullanımı Üzerine Bir Araştırma." (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Lancaster, F.Wilfrid.* (1977) *The Measurement and Evaluation of Library Services.* Washington D.C.: Information Resources.
- Lancaster, F.Wilfrid.* 1988. *If You Want to Evaluate Your Library.* London. Library Association.
- Mc Clure, Charles R.* (1990) "Integrating Performance Measures into the Planning Process: Moving Toward Decision Support Systems", içinde, *Library Performance, Accountability and Responsiveness. Essays in Honor of E.R. De Prospe.* C.C. Curran ve F.W. Summers (ed.), Norwood, N.J.: Ablex Publishing Corporation, 17-32.
- Özbudak,Elçin.* (1995) "YÖK Dokümantasyon ve Uluslararası Bilgi Tarama Merkezi Koleksiyonundaki Sanat ve Beşerî Bilimler Konulu Süreli Yayınların Kullanım Değerlendirmesi." *Türk Kütüphaneciliği*, 9,2: 113-123.
- Yontar, Aysel.* (1995) *Kütüphane ve Belge-Bilgi Merkezlerinde Bilimsel Yönetimin Önemi.* İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi.

HALK KÜTÜPHANELERİ VE YEREL YÖNETİMLER

A. Turabi TÛTÛNCÛ*

Bilgi çağı, bilgi toplumum gibi terimlerin kullanıldığı günümüzde, bilginin tüketilmesi ve toplum bireyelerine istenilen yaygınlıkta, eşitlikte ve nitelikte ulaştırılması çabalarından söz edilecekse; eğitim, kültür ve bilgi aktarımı için demokratik bir kuruluş olan halk kütüphanelerinin, böyle bir çağda, haklı yerini alması zorunlu görülmektedir.

Bilgi çağına ulaşmada geçen tarihi süreç içinde çeşitli toplumsal kültürel ve teknik gelişmeler çeşitli tür kütüphanelerin doğmasına neden olmuştur. Fransız devrimine bağlı olarak millet kavramı "Milli Kütüphane"leri, geniş bir bilimsel araştırma ihtiyacı ve teknik ilerlemeler "Araştırma ve Özel Kütüphaneleri", eğitimde gelişmeler "Okul Kütüphaneleri"ni, demokrasi anlayışı, endüstri devrimi, okuyup-yazmanın yaygınlaşması ise "Halk Kütüphanelerini" yaratmıştır. (Keseroğlu, 1989: 28-49)

Halk kütüphaneleri cins, yaş, ırk, milliyet, din, dil eğitim, kültür, sosyo-ekonomik düzey ve politik fark gözetmeden kültür ve bilgiyi insanlığın hizmetine ücretsiz sunan, toplumla bütünleşen, toplumun ekonomik, sosyal, eğitsel kültürel ve teknik kalkınmasına yardımcı olan demokratik kuruluşlardır. (Ersoy, 1996 ; Sağlamtuğç, 1994: 149) Bilgi kaynaklarını hizmete sunmanın yanında hizmet verdiği kentin, yörenin birer kültür merkezi durumundadır. Çeşitli kültürel etkinliklerin gerçekleştirildiği, kültür işletmeciliğinin uygulandığı en önemli kurumlardır. Halk kütüphaneleri bir başka açıdan ise "yerel ya da kimi durumlarda merkezi yönetim" ya da onun adına bir kurum tarafından kurulup finanse edilen herkese açık kütüphaneler olarak tanımlanmaktadır. (IFLA, 1992: 9)

Günümüzde UNESCO-Halk Kütüphanesi Bildirgesi (UNESCO, 1973:13; Compbell, 1988:211-215) halk kütüphanesinin amaçlarını açıklarken, ömürboyu evrensel eğitime katkıda bulunmak; kültür ve bilimde düşünce ve fikir ürünlerini herkesin hizmetine sunan başlıca kaynak olmak, dinlenmek ve eğlenmek için kitap ve diğer iletişim araçlarından yararlanıp insan moralini canlandırmada katkıda bulunmak gibi hedefler saptamaktadır.

Kültür Bakanlığı'nın 19 Ağustos 1982 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "Halk ve Çocuk Kütüphaneleri Yönetmeliği"nde (Halk..., 1982) aynı felsefi yaklaşımdan hareket edilip halk kütüphanelerin işlevleri sıralanmaktadır.

* Kütüphaneler Genel Müdürlüğü Daire Başkanı

Toplum yararları, vatandaşların her birisinin topluma, ailesine ve kendine olan sorumluluklarını daha iyi biçimde yerine getirilmesi için bilgili, kendini irdeleyen ve dünyayı tanıyan kişiler olmasıyla mümkündür.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde halk kütüphaneleri için ülkemizde saptanmış olan amaç ve işlevlerin, halk kütüphanelerinin evrensel amaçları ve görevleriyle geniş ölçüde denk düştüğü görülmektedir.

Halk Kütüphanesi Hizmetinin Yerel Niteliği:

Uluslararası Kütüphane Dernekleri Federasyonu (IFLA)'nın yukarıda verilmiş olan tanımında dikkati çeken özelliklerden birisi, halk kütüphanesinin kural olarak yerel yönetimler tarafından kurulup finanse edilmesi ve işletilmesidir. Bu kütüphanelerin merkez yönetimi ya da onun adına bir başka kuruluşca kurulması ve işletilmesi “bazı durumlarda” yani istisnai olarak söz konusudur.

Türkiye'nin çok uzak olmayan bir gelecekte tam üyesi olmayı amaçladığı Avrupa Topluluğu ülkeleri ile ABD, Kanada ve İskandinav ülkelerindeki uygulama bu yöndedir.

Halk kütüphanelerinde yürütülen hizmetin yerel niteliğini belirleyen özellikleri şöyle sıralayabiliriz: (Tortop, 1991)

1- Halk Kütüphanesi hizmeti belli bir yörede yaşayan insanların bilgi edinme, okuma ihtiyacından doğmaktadır. Bu hizmet kütüphanenin çevresinde yaşayan insanlarla ilgilidir ve hizmet büyük çoğunlukla bunlara verilmektedir.

2- Her yörenin, her toplumun özel koşulları vardır. Bu koşul ve özellikler toplumdan topluma farklılık gösterir. Halk kütüphanesi hizmeti yerel koşul ve özelliklerle çok yakından ilgilidir. Hizmetin biçimlendirilmesinde yörenin ihtiyaç ve özellikleri dikkate alınmalıdır.

3. Belli bir yörede/bölgede yaşayan insanlar, diğer bölgelerde yaşayan insanlardan işleri, çalışma alanları, sosyal ve kültürel düzeyleri, ilgi alanları yöntemlerinden farklıdır. Ayrıca yörenin coğrafyası iklim koşulları, sosyal yapısı, geçim kaynakları kültür yaşam düzeyleri diğerlerine göre farklılık gösterebilirler.

4. Halkın kendisinin olan, kendi kontrol, çaba ve istekleriyle kurulan bir kütüphane halkın ilgi ve desteği ile daha başarılı olabilmektedir. Daha çok destek ve yakın ilgi başarının etkeni olacaktır.

5. Yerel özellikler, kütüphane koleksiyonlarını yöreden yöreye farklı hale getirir. Kütüphane binaları yerel özelliklere göre farklı yapılarda, planlarda olmak zorundadır. Büyük şehirde bile semtten semte değişen farklılıklar olabilmektedir.

6. Halk kütüphanelerinden çok çeşitli kültürel etkinlikler beklenmektedir. Her etkinliğin küçük ya da büyük giderleri vardır. Bunların çoğu da etkinlik sırasında ortaya çıkar. Bu umulmadık ani

masrafları da Devlet muhasebesinin sınırlarından karşılamak kolay olmamaktadır.

Hemen ilk akla gelebilen bu nedenlerle halk kütüphanesi hizmetinin örgütlenmesi ve yürütülmesinde yerel yönetimlerin sorumlu olmaları gerekmektedir.

Bugünkü merkeziyetçi uygulamanın bir an son derece katılaşmış özelliğinden uzaklaştığını düşünsük bile, yerel yönetimlerin katkısının beklentisi her zaman var gözükmetedir. Yardımlaşma ve işbirliği daima söz konusu olmaktadır.

Evensel tanımı ile yerel yönetimler "belirli bir coğrafi alanda (kent, köy, il ve benzeri) yaşayan yerel topluluğun bireyelerine, birarada yaşamak nedeniyle kendilerini en çok ilgilendiren konularda hizmet üretmek amacıyla kurulan karar organları yerel toplulukca seçilen, yasalarla belirlenmiş görevlere ve yetkilere, özel gelirlere, bütçeye, personele sahip, merkez yönetimi ile ilişkilerinde yönetsel özerklikten yararlanan kamu tüzel kişileridir. (Yalçındağ, 1995; 21)

Yerel yönetim kuruluşları, bir ülkenin yönetim sisteminin bütünlüğü içinde yer alırlar. Kuruluş ilkeleri görev ve yetkileri, gelir sistemleri yasama organı tarafından belirlenmiştir. Merkez yönetimi ise, yerel yönetimler üzerinde hukuka uygunluk denetimini yürütürler. Yerel yönetim kurumunun temelinde yerel demokrasi değerleri vardır. Bu değerler yerel toplulukların en çok ve yakından ilgilendiren konularda, kendi kendilerini yasalara uygun, özgürce ve demokratik yol ve yöntemlerle yönetmelerini öngörmektedir. (Yalçındağ, 1995; 22-24)

Bu özellikler birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA) gibi kuruluşların belgelerinde dile getirilmiş niteliklerdir.

Ülkemizde yerel yönetim kuruluşu, bir Anayasa kurumudur. Anayasamızın 133. maddesine göre "İdarenin kuruluş ve görevleri, merkezden yönetim ve yerinden yönetim esaslarına dayanır." denilmektedir. 127. maddede ise "Mahalli idareler il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere, kuruluş esasları kanunla belirlenen ve karar organları gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir." şeklinde yer almaktadır. Aynı maddede "büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri getirebilir" denilmiştir. (T.C. Anayasa, 1995: 80-83)

Anayasa'da yer aldığı şekliyle ülkemizde 3 ayrı türde yerel yönetim kuruluşu vardır. Bunları;

- 1- kentsel yörelere hizmet eden belediyeler,
- 2- kırsal topluluk yerel yönetimi olan söyler, ve
- 3- İl sınırları içinde hizmet veren il özel yönetimleridir.

1982'de büyükşehir niteliğinde olan yerleşim yerleri için Büyük şehir belediye modeli getirilmiştir.

Sayısal duruma bakıldığında ise;
İl özel yönetimi 79, Belediyeler 2767, Büyükşehir belediyeleri 15, köyler ise 35,313'dür.

Türkiye'de üç tür yerel yönetim kuruluşunun ortak sorunu, Türk kamu yönetiminin geleneksel bürokratik-merkeziyetçi özelliğinden kaynaklanmakta, hatta Osmanlı İmparatorluğu'dan Cumhuriyete süren gelenekselleşmiş bir yapı göstermektedir.

3 Nisan 1930 tarihli ve 1580 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 15. madde 33. fıkrasında "kitaplık ve okuma salonları açmak" belediye görevleri arasında sayılmıştır. (Belediye kanunu 1995: 179)

3360 sayılı Kanun'la ismi "İl Özel İdaresi Kanun" şeklinde değiştirilen 1913 tarihle "İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanun-u Muvakkatı"nın İdare-i Hususiye" bölümünde il özel idarelerine kültür hizmetleri yükümlülüğü getirilmiş; bütçe formülünde kütüphane giderlerine bölüm açılmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında 1924 tarih ve 442 sayılı Köy Kanunu'nun 14. madde 20. fıkrasında "köylünün bilgisini artıracak kitap getirmek" yükümlülüğü köy yönetimine verilmiştir. Ancak doğrudan doğruya yerel yönetimlerin kurduğu halk kütüphane sayısı çok azdır ve nitelik-nicelik yönünden çok yetersizdir.

Buna karşılık yerel yönetimlerle Kültür Bakanlığının halk kütüphanesi hizmetiyle ilişkileri, 13 Eylül 1989 tarih ve 379 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilen 24.Ocak 1989 gün ve 354 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Sözü edilen kararnamenin 11. maddesi (f) fıkrasında genel müdürlüğün görevleri arasında gerçek ve tüzel kişilerce kurulan halka açık kütüphanelerin kurulması ve geliştirilmesine yardımcı olmak ve rehberlik etmek sayılmaktadır.

Bu görev çerçevesinde yerel yönetimlerle işbirliği sonucu hizmete açılan çoğu halk kütüphanesinin nitelik ve nicelik yönünden yetersizliğine dikkat çekilebilir. Halk kütüphanelerinin sayısal artarak 1226'lara (Devlet, 1995: 117-130) ulaşması sevindirici gibi görülmesine karşılık, Bakanlığın kısıtlı bütçe olanaklarıyla daha çok kütüphaneye ulaşılmasında ciddi sorunlar da birlikte gelmektedir.

Şimdi sizlere halk kütüphaneciliğini seven ve 15 yıldan bu yana Kütüphaneler Genel Müdürlüğü'nde görevli bir meslektaşınız olarak bazı gözlemlerimi sunmak istiyorum.

İl ve İlçelerden gelen kütüphane açma istekleri merkezde değerlendirilmekte, kadro elvermediğinden yerel olarak açılması istenmektedir. Özellikle belediyeler kendi personellerinden birini görevlendirip 1-2 odada kütüphane kurmaktadırlar. Zabıtalılar, itfaiyeciler, yıkım ekiplerinde görevliler kütüphane sorumlusu olmaktadırlar. Bunlar kimseyi küçük görmek, kınamak için söyleyiyorum, gerçek budur.

Yatırımla kurulacak kütüphaneler ise merkezden tespit edilmekte ve kararlaştırılmakta; nerede, nasıl ve ne ölçüde yapılacağı birkaç proje içinden Bakanlıkca seçilmektedir. Bu seçilen projede yapılacak en basit ve küçük değişiklikler yine Ankara'nın onayına gelmekte, Ankara'nın iznine tabi olmaktadır.

Halk kütüphanelerinde örneğin personelle ilgili her birinin kadro sorunu, atamalar, yolluklar, emeklilik işlemleri, izin, disiplin, hastalık, sicil, yer değiştirme hareketleri gibi işlemlerin çoğu merkezde yürütülmekte, onaylanmakta ve cevaplandırılmaktadır. Bu işleri yürütmek için her kurumda olduğu gibi kalabalık personel kadrosu çalıştırılmakta, birçok parafe, imza, onay gibi işlemlerin çokluğu yüzünden, üst yönetim gerçek sorunlara ve gerekli çalışmalara zaman ayıramamaktadır.

Bütçe ile ilgili sorunlar daha güçleşmekte, merkez 1200 'ü aşkın kütüphanenin harcamaları, ulaştırma, akaryakıt, ısınma, elektrik, kira, makine-tehizat, onarım temizlik malzemeleri gibi akla hemen gelebilen giderleri için bütçeye konulması, dağıtımı, herbiri için ayrı ayrı fasıllar ayrılması ve ödeneklerin kütüphanenin bulunduğu yerdeki mal sandıklarına iletilmesini (tabii bu arada Bakanlık bütçe dairesi ve sayıştay vize işlemlerini saymıyorum) gerçekleştirmek durumundadır.

Kısaca Çemişgezek Halk Kütüphanesinde bozulan bir musluk yukarıdaki belirtilen yollarla ancak giderilmekte; gezici kütüphanenin kırılan bir camının takılması için, kırıldığı tarihte kuvvetli bir lodoş estiğine dair meteoroloji raporu bile istenebilmektedir.

Kütüphane yetkilileri, çoğu zaman, ellerinde olanaklar bulunan diğer kurum ve kuruluşlardan faydalanma yolları ararken eziklik duymakta, manevi kayba uğrayabilmektedir.

Bu küçük birkaç açıklama sorunun çözümünü de göstermektedir. Sorun katı kurallar içinde ve kısıtlı bütçe sınırlarında yürütülmesi ve önemlisi uzaktan yönetme sorunudur. Kanımca esaslı çözüm yolu ise, hizmetin sorumlu olması gereken kuruluşlara yani yerel yönetimlere devredilmesidir. Hizmetin başarısı yerel halkı ve halk oyuyla seçilen yerel temsilcileri hizmetin içine çekmek ve benimsetmekle sağlanabilir.

Halk kütüphanesi hizmetinin yerel düzeyde yürütülmesinde en uygun birim il özel idare birimleridir. Verilecek hizmetin belde sınırlarını aşması her il ya da ilçe kütüphanesinde gezici, geçici ya da part-time kütüphaneler, köy okuma odaları veya kütüphaneleriyle belde sınırlarını aşarak tüm çevreye hizmetin götürülmesi gerekmektedir. Ayrıca hiyerarşik ilişkilerin zorunluluğu il özel yönetimini bu planlamada en uygun hale getirmektedir. Yerel yönetimlerle ilgili reform önerileri gerçekleştiğinde il'deki öteki hizmet birimlerinin çoğu arasında koordinasyon daha kolay sağlanabilecektir. Her belde kütüphanesinin tek tek merkezle ilişkisi, işleri geciktirip zorlukları beraberinde getirdiğine

göre hizmetin il özel idarelere devri, ilişkiyi 1200'lerden 76'ya indirecektir. Belediyeler ise, genel ve temel sorumluluk il özel idarelerinde olmakla beraber, beldelerde yapılacak kütüphaneler ile özellikle şube, semt kütüphaneleri için özel idarelerle ortaklaşa çalışacaklar ve işbirliğinde bulunacaklardır. Arsa, bina ve carî hizmetlerde görev üstlenecekler; personel, koleksiyon oluşturma ve yürütmeye ilişkin temel hizmetler ise il özel idarelerine verilebilecektir. Ayrıca belediyeler tümüyle kendine ait kütüphane kurmak isterlerse Bakanlıkça belirlenen standartlara uymak koşuluyla Bakanlık ile il özel idareleri teknik ve parasal yardım edeceklerdir.

İl özel idaresinin kaynaklarına Bakanlıktan -yani genel bütçeden- katılan ödenekler; ilçe yerel yönetimlerini ihtiyaç ve önerilerine göre ve bunların il meclisinden geçirilip kesin kanuna göre ilçelere bölünür. İlçe meclisi bu ödeneğe, kendi olanaklarını katarak ilçe kütüphane bütçesini oluşturur. İlçe yerel yönetimleri köy ve beldelerde ister sabit küçük bir halk kütüphanesi, isterse gezici ve/veya part-time gibi hizmet uçlarıyla buralara ulaşabildiği gibi, hizmetlerde önderlik görevini de yerine getirmiş olurlar.

Yani yerel halk, kendi kararını, gücünü ve mali desteğini katarak kendi yönetiminin sorumluluğunda gerçekleştirdiği güzel bir kütüphaneye kuşkusuz daha çok sahip çıkacak ondan daha çok yararlanma yollarını arayacaktır.

Böylece halk kütüphanesi hizmeti, yasaları yapma açısından Türkiye Büyük Millet Meclisi'nden başlamak üzere Bakanlık yani merkezi yönetim kuruluşları, il özel idareleri ve ilçe özel idareleri tarafından yasalarla belirlenen görev, yetki ve sorumluluk düzeni içinde, ortaklaşa yürütülmüş olacaktır. Belediyeler de bu sistem içinde yerini alacaklardır.

Yetkiler, bir yandan hizmete en yakın kurumlarca özellikle uygulama durumunu en iyi bilecek yerel yönetimlere verilirken, öte yandan Merkez Yönetim ayrıntı kabul edilen rutin çalışmalardan kurtulacak, halk kütüphaneciliğinin gelişmesi için gerekli kurmay hizmetlerde daha başarılı çalışma olanağı bulacaktır.

Merkez yönetim, sadece ülke düzeyinde bir örnek ve tek elden yürütülmesi gerekli adalet, genel güvenlik, ulusal savunma, dış politika, ulusal ölçekli gelişmişlik düzeylerini dengeleyici nitelikteki hizmetlerde, ulusal hedeflerin, standartlaşma ve ilkelerin gerçekleşmesini sağlayıcı gözlem ve denetim hizmetlerini yerine getirmelidir. Bu durumda yerel hizmetlerin yürütme yetkisi atanmışlar değil seçilmişlere bırakılacak; böyle bir Türk Kamu Reformu en doğru ve en gerçekçi olacaktır.

Kültür Bakanlığı nihaî hedef olarak yalnızca bir ili aşan nitelikleri olan hizmetlerle, ulusal nitelikteki hizmetleri yürütecek, yani kültür-kütüphane politikaları oluşturacak, bunları yasa ve standartlara

bağlayacak, halk kütüphanesi hizmetleri için yol gösterecek-rehberlik edecek, yerel yönetimlerin çalışmalarını uygunluk açısından izleyip, hukuka uygunluk çerçevesinde denetleyecektir.

1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yerel Yönetimlerin Güçlendirme Projesi hayata geçirilip merkez yönetim ağırlıklı kamu yönetim sistemi yerini "Yerinden Yönetim" ağırlıklı bir sisteme bıraktığında halk kütüphaneleri de bu sistemde yerini almalıdır.

Dileğimiz, halk kütüphanelerinin gelecekte daha üstün kalitede, toplumun bütün fertlerine ve kesimlerine ulaşacak bir yaygınlık kazanması ve Kütüphanecilik Bilimi'nin emretti kurallara kavuşmasıdır. Bu sayededir ki demokrasi idealine daha çok yaklaşacak, dünya barışı ve insanlığın mutluluğuna hizmet etmenin gururunu duyacağız.

KAYNAKLAR

- Acaroğlu, Türker.* (1974) "Halk Kitaplıklarımız ve Çağdaş İstemler". TKDB. 23(1) 48-51.s.
- Akbulut, Mustafa.* (1980) "Danimarka'da Kütüphane Hizmeti ve Halk Kütüphaneleri" TKDB. 29 (4),205-210.s.
- Alpay, Meral.* (1969) "Halk Eğitim ve Halk Kütüphaneler". TKDB. 181), 3-10.s.
- I.Halk Kütüphaneciliği Sempozyumu (29 Kasım- 1 Aralık 1993) Bildiriler.* (1993) Ankara, (Kültür Bakanlığı Kütüphaneler Genel Müdürlüğü.
- Campbel, H.C.* (1992) *Halk Kütüphanesi Sistem ve Hizmetlerini Geliştirilmesi.* Çev.: Doç.Dr.Bengü Çapar Ankara 2. bsk. Kültür Bakanlığı Kütüphaneler Genel Müdürlüğü.
- Devlet Planlama Teşkilatı, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.* (1996-2000) (1995) Ankara. 307.s.
- Ergun, Turgay.-* Aykut Polatoğlu, (1988) *Kamu Yönetimine Giriş,* Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Ersoy, Osman.* (1966) *Halk Kütüphanelerimiz Üzerine Bir Araştırma.* Ankara.
- Ersoy, Osman,* (1983) "Kütüphaneciliğimizi Etkileyen Nedenler", TKDB. 32(2), 49-53.s.
- Ersoy, Osman.* (1972) "Merkeziyetçi ve Merkeziyetçi Olmayan Ülkelerde Kütüphane." TKDB. 21)1), 120.s.
- Gönül, Mutafa.* (1977) *Yerel Yönetim Birlikleri.* Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Halk ve Çocuk Kütüphaneleri Yönetmeliği,* (19 Ağustos 1982 tarih ve 17787 sayılı Resmî Gazete).

- IFLA Halk Kütüphaneleri Seksiyonu. Halk Kütüphaneleri İçin Hizmet Kılavuzu*, Ankara, (Kültür Bakanlığı Kütüphaneler Genel Müdürlüğü, 1987.
- IFLA Halk Kütüphaneleri Seksiyonu Halk Kütüphanesi Sistem ve Hizmetlerinin Geliştirilmesi* (Çev.Bengü Çapar), 2.bsk. Ankara: Kültür Bakanlığı Kütüphaneler Genel Müdürlüğü, 1989.
- Keseroğlu, Hesan.*(1989) *Halk Kütüphanesi Politikası ve Türkiye Cumhuriyeti'ndeki Durum*. İstanbul. İ.Ü.Ed.Fak.
- Nakıp, Bülent.* İngiltere'de *The British Library Örgütü, Üniversite ve Halk Kütüphaneleri-inceleme raporu*. (Daktilo edilmiş nüsha)
- Sağlamtunç, Tülin.*(1994) *Çağdaş Kütüphanecilik ve Düşünce Özgürlüğü Üzerine*. İstanbul, Yapı tasarım.
- Tortop, Nuri.-Selçuk Yalçındağ, Meral Tecer, A.Turabi Türüncü.*(1990) *Mahalli İdarelerin Kültürel Fonksiyonları, Manallı İdareler ve Yerel Yönetimler Araştırma Projesi Raporu*-Ankara: TODAİE.
- Türk Kütüphaneciler Derneği 40. yıl Kütüphanecilik Kurultayı (30 Kasım 1- Aralık 1989, Ankara), Bildiriler* Ankara, TKD.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.*(1995) (26 Temmuz 1995 tarihli Son değişiklikleri ile birlikte), Ankara, Türk Kütüphaneciler Derneği Ankara Şubesi yayınları
- Withers, F.N.* (1988) *Kütüphanecilik Hizmeti Standartları. Milletlerarası bir İnceleme*, (Çev.Sönmez Taner-Aysel San.) Ankara: KTB. Kütüphaneler Genel Müdürlüğü,
- Yalçındağ, Selçuk.*(1988) *İlçe Özel Yönetimi, Kırsal Yörelere İçin Yeni Bir Demokratik Yerel Yönetim Birimi Denemesi*. Ankara, TODAİE
- Yalçındağ, Selçuk.*(1995) *Yerel Yönetimler, Sorunlar-Çözümler*. Ankara : TÜSİAD,
- Yazıcıoğlu, Recep.*(1992) "Yönetim Sistemimizin Yeniden Düzenlenmesi I ve II, Çağdaş Yerel Yönetimler." *TODAİE Dergisi* I, (2) Mart 1992, 15-26 ss. ve I, (3) Mayıs 1992.

OKUL KÜTÜPHANELERİNİ GELİŞTİRME : PROGRAM VE POLİTİKALAR

*Yard.Doç.Dr.İnci ÖNAL**

I. BÖLÜM. AMAÇ VE YÖNTEM

Çalışmamızın amacı 1959 (Maarif Vekaleti) ve 1976 (Milli Eğitim Bakanlığı) yıllarında hazırlanan Okul Kütüphaneleri Yönetmeliğine etki eden unsurları günümüze değin incelemektir. Konu gereksinimler doğrultusunda yeni bir Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği hazırlamak üzere ele alınmıştır.

Programlar belirli bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli politika, usul, kural, görev ve işlerin bir karışımı olduğundan; hazırlanacak yönetmelik program ve politika geliştirmeye ilgili araç olarak görülmüştür. Araştırmamızda betimleme yöntemi kullanılmıştır. Çeşitli bilgi kaynakları ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın kayıtları incelenmiştir. Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinden 369 kütüphanenin personeli kendi gereksinimleriyle birlikte kullanıcılarının da isteklerini bildirerek yönetmelik için gerekli unsurların belirlenmesine katkıda bulunmuştur.

II. BÖLÜM: TÜRKİYE'DE OKUL KÜTÜPHANELERİ YÖNETMELİĞİNE ETKİ EDEN UNSURLAR

II. 1. Eğitim Politikası

Türk Eğitim Politikası'nın Temel Hedefi: bilim ve teknolojideki değişim ve gelişimle uyumlu ve tutarlı; insanımızın ve toplumumuzun huzurunu ve mutluluğunu sağlayıcı; milli, çağdaş, laik ve demokratik temellere dayalı etkili bir eğitim politikası oluşturmak ve uygulamaktır (Milli Eğitim Bakanlığı 1994).

II.2. Milli Eğitimle İlgili Plan, Program ve Politikalar

Türkiye eğitimde "hızlı kalkınma ve dengeli yapısal değişmeyi" hedeflemektedir. Bu nedenle:

- 1- Gençlik, eğitim, bilim-araştırma ve kültür ile ilgisinden dolayı, kütüphanelerin ve okul kütüphanelerinin kurulmasını destekleyecek¹;
- 2- Okul kütüphanelerinin yönetsel yapısını belirleyecek; ve....
- 3- Bütçe, bina ve mesleki personel sağlayarak çağdaş kütüphane hizmetlerini verecek seviyeye ulaşmak için imkânlar hazırlayacak²; plânlar, programlar ve politikalar geliştirilmektedir.

II.3. Teşkilât ve Yönetim Uygulamaları

1 Devlet Planlama Teşkilatı tarafından 1963'den 1994'e değin altı kez hazırlanan Kalkınma Planları değerlendirilmiştir.

* Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Kütüphanecilik Bölümü

² 1939, 1943, 1946, 1949, 1953, 1957, 1962, 1970, 1974, 1981, 1982, 1988 yıllarındaki Milli Eğitim Şuraları konumuzla ilgili bulunarak incelenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez yönetim örgütü içinde kurulan birimlerinden Yayınlar Dairesi Başkanlığı çeşitli görevleriyle birlikte "okul kütüphanelerini hizmetleri yönünde destekleme" (Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı 1983: 1939) görevini de yüklemiştir. Bu görevden hareketle teşkilatlanma için 24.4.1981 tarihinde "Okul Kütüphaneleri Şubesi" kurulmuştur. Okul Kütüphaneleri Şubesi okullardaki mevcut kütüphanelere işlerlik kazandıracak; kütüphanesi olmayan okullara kütüphane açacak ve kütüphanelerin kütüphanecilik tekniklerine göre düzenlenmesini sağlayacaktır.

II.4. Öğretim Programları, Yönetmelik ve Genelgeler

İlkokul, ortaokul ve lise öğretim programları: Kütüphane kullanarak araştırma ve inceleme yapmanın, öğrencileri ders kitaplarını tek kaynak olarak görmekten kurtaracağı gibi, çeşitli bilgi kaynaklarını inceleyerek daha çok bilgi sahibi olacaklarını kaydetmektedir.¹

1959 (Maarif Vekaleti) Yılında ilk kez Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Temel eğitim okulları ile ortaöğretim kurumlarında verilecek hizmetleri açıklamıştır. 26.8.1976 tarihinde yeni Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği (Milli Eğitim Bakanlığı 1976) yayınlanınca 1959 Yönetmeliği geçerliliğini kaybetmiştir. Günümüzde 1976 Yönetmeliği yürürlüktedir. 1976 Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği: Genel olarak kapsam ve amacı; kütüphane kurma çalışmalarını ve görev tanımlarını; ve okuyucu hizmetlerini içermektedir.

Çeşitli zaman aralıklarında çıkarılan genelgelerle yönetmeliğin desteklenmesi amaçlanmıştır. Genelgeler: Kütüphane haftasının kutlanması; okul kütüphanelerinin kurulması, çalışması, kitap yönünden zenginleştirilmesi; memur görevlendirilmesi ve çalışmalara-hizmetlere işlerlik kazandırılması konularında hazırlanmıştır. okul kütüphaneleriyle ilgili konular valiliklere gönderilen genelgelerle açıklanmıştır.²

Talim ve Terbiye Kurul Başkanlığı ile Yayınlar Dairesi Başkanlığı "Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği"nde 1993'den itibaren değişiklik çalışmalarına başlamışlardır.

III. BÖLÜM: Öneri Olarak Hazırlanan Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği

Okul kütüphaneleri için belirlenen politikalar sonucu hazırlanacak program kapsamındaki araçlardan biri yönetmeliklerdir. Okul Kütüphaneleri Yönetmeliğinde bulunmasını önerdiğimiz temel maddeleri verebiliriz.

¹ Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1927'den 1996'ya kadar hazırladığı öğretim programları ve ilgili yayınlar incelenerek bu görüş elde edilmiştir.

² Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1981'den 1996 yılları arasında konumuzla ilgili olarak hazırladığı genelgelerin kapsamını içermektedir.

OKUL KÜTÜPHANELERİ YÖNETMELİĞİ ÖNERİSİ

A-Giriş ve Açıklamalar

Kapsam: Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ile yaygın eğitim kurumlarının kütüphaneleri bu yönetmelik kapsamında kurulur ve yönetilir.

Hizmet Felsefesi: Öğretim programlarıyla ilgili olduğu kadar, kişisel ilgilere yönelik bilgi kaynaklarıyla öğrencilere, öğretmenlere, okul personeline ve gerektiğinde topluma hizmet vererek hayat boyu bilgiden yararlanma yollarını açmaktır.

Amaç: Milli Eğitim Sistemi doğrultusunda çalışıp, kullanıcıların özelliklerini dikkate alarak, gereksinim duyulan bilgiyi bilgi kaynaklarından yararlanmak suretiyle seçme, erişme, analizleme, değerlendirme ve sentezleme yöntemlerini öğretmek amaçlanmaktadır. Bu amacı yerine getirirken, bilgi merkezi olarak düşünülen “okul kütüphanesinin” kütüphanecilik tekniklerinden, kültürel yapıdan, teknolojik gelişmelerden ve toplumsal destekten yararlanarak vereceği hizmetlerin eğitim ve kütüphaneciliği geniş bir kapsama ulaştırması için gerekenler sağlanacaktır.

Dayanak: Milli Eğitim Temel Kanunu (Milli Eğitim Bakanlığı 1973) ile teşkilat ve görevleri belirtenler (Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı 1983a ve 1983b) temel dayanaktır.

Tanımlar: Yönetmelikte geçen terimlerden:

Bakanlık: Milli Eğitim Bakanlığı'nı;

Okul Kütüphanesi: Özel ve resmi okul öncesi eğitim ile ilköğretim, ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumlarındaki okul kütüphanelerini;

Okul Kütüphanesi Personeli: Mesleki personel, teknik personel, yardımcı personel ve gönüllü kişileri;

Bilgi Kaynakları: Basılı bilgi kaynaklarından elektronik yayıncılığın ürünlerine değin bilgi kaynaklarını ifade etmektedir.

B- Kuruluş, Görevler Ve Kaynaklar

Okul kütüphanelerinin kuruluşunda genel amaçlara uyarak; okulun amacı, derecesi ve özellikleri gözönünde tutularak bu yönetmelik kapsamındaki bütün okullarda birer okul kütüphanesi kurulacaktır.

Okul kütüphanelerinin görevleri, eğitim sürecinde hayati bir unsur olarak ele alınır. Başlıca görev alanları:

- 1- Bilgi gereksinimlerinin karşılanması;
- 2- Öğretim programlarında aktif olarak yer alınmasını;
- 3- Kültürel değerleri aktararak yararlı sosyal davranışların kazandırılmasını;
- 4- Boş zamanları değerlendirme, okuma ve araştırma yapma alışkanlığının yerleştirilmesi;

5-Bilgi kaynakalarının sağlanması, teknik işlemlerin yapılmasını, kataloglanması, sınıflanmasını, yerleştirilmesini ve okuyucu hizmetlerinin verilmesini;

6-Gelişen teknolojilerin uygun kullanımı için bağlantılar kurulması ve teknolojik gelişmelerin uygulanmasını eğerir.

Sayılan görevleri yerine getirmek üzere "okul kütüphanesi personeli" görev paylaşımı yaparlar. okul yönetimine karşı sorumlu olurlar. Sorumluluklarıyla orantılı yetkileri vardır.

Okul kütüphanelerine Bakanlıktan sağlanması gereken kaynaklar:

1- Bütçe;

2- Bina;

3- Işıklandırma, ısıtma, akustik değerlere sahip çalışma ve hizmet alanları;

4- Koleskiyon oluşturmayı ve geliştirmeyi sağlayacak imkanlar;

5- Bilgi kaynaklarının, özellikle görsel-işitsel bilgi kaynaklarının kullanımına yönelik çeşitli araçlardır.

Kataloglama ve sınıflama yoluyla bilgi kaynaklarının organizasyonunu sağlayacak kurallar uygulanacaktır. Koleksiyonun ayıklanması ve geliştirilmesi sağlanacaktır.

Kaynakları ve personeli en verimli biçimde kullanmak, çalışmalara yön vermek, gelişme ve yenileşmeyi sağlamak yönetimle gerçekleşir. Karar ile başlayan, plânlama, örgütleme, iletişim, etki, koordinasyon ve değerlendirmeyi kapsayan yönetim sürecinin uygulanması başarılı hizmetlere ortam yaratacaktır.

C- Kütüphane Hizmetleri

Kullanıcıların bilgiye erişimi için kütüphane hizmetleri verilecektir. Geniş kapsamlı hizmetlerin başlıca unsurları:

1- Müracaat hizmetleri;

2- Rehberlik hizmetleri;

3- Ödünç verme hizmetleri;

4- Kütüphaneye kullanımın öğretim;

5- Okuma alışkanlığı kazandırma ve önerilecek çeşitli hizmetlerdir.

Verilecek hizmetlerle okul kütüphaneleri sadece kendilerinde bulunan kaynaklardan değil, çevresinde bilgi hizmetleri veren kurum ve kuruluşların da desteğinden yararlanacaktır. Aldığı bu desteği kullanıcılarına yansıtacaktır.

Hizmetler her sene değerlendirilecek, sonuçlar duyurulacak ve gelişim için kullanılacaktır.

Kütüphanecilik ve eğitim bilimlerindeki çağdaş gelişmeler okul kütüphanelerine yansıtılacaktır.

IV. BÖLÜM: Değerlendirme ve Sonuç

Çalışmamız; durum saptamasından sonra Türkiye’de okul kütüphanelerini kurulmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunacak Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği’nde yer alması gereken temel unsurları araştırma sonucunda ortaya çıkarmıştır. “Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği Önerisi”nde bulunan temel maddeler aynı zamanda Türkiye’nin çeşitli il ve ilçelerinden 369 okul kütüphanesinin personel ve kullanıcılarının hem gereksinimlerini hem de isteklerini yansıtmaktadır. Bunlara ek olarak, yapılacak önerilerle Yönetmelik geliştirilebilir. Önemli olan, bilgiyi elde etme ve kullanma becerisini edinmiş; mutlu, sağlıklı, kendine güvenli ve yaratıcı bireylerin yetiştirilmesine katkıda bulunacak okul kütüphanelerinin yönetsel dayanaklarını sağlam temellere oturtmaktır.

Türk Milli Eğitim Sistemi’nin yapısal düzenlemesi: Yönetim, kültür, gençlik, eğitim-öğretim, araştırma, yaygın eğitim, rehberlik, özel eğitim, eğitim araçları ve donatım hizmetleri açısından yeni uygulamalara önem vermektedir. “Okul Kütüphaneleri yönetmeliği Önerisi”nin geliştirilerek uygulanmasıyla:

1- Okul kütüphanelerinde modern kütüphaneciliğe uygun hizmetler verilecek;

2- Okul kütüphanelerinin olduğu kadar, eğitimin amaçları gerçekleştirilecek;

3- Kütüphaneciler, eğitimciler ve kullanıcılarla birlikte ortak değerler paylaşılacaktır.

İyi bir program, toplumdaki gelişmelere ve gereksinimlere uyan programdır. Bu nedenle yeni gelişmeler, gereksinimler ve fikirler programları ve politikaları gerçekleştiren bir araç olarak düşünülen “Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği”ne girmelidir.

KAYNAKÇA

- Maarif Vekaleti. (1959). *Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği*. Ankara: Maarif vekâleti.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1973). “Milli Eğitim Temel Kanunu”. T.C.Resmi Gazete, 24 Haziran 1973, Sayı: 14574, s.1-5.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1976). “Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği”. T.C:Resmi Gazete, 26 Ağustos 1976, Sayı: 15689, s.2-23.
- Milli Eğitim Bakanlığı (1994). *TBMM 1995 Yılı Bütçe Raporu*. Ankara: Ders Aletleri Yapım Merkezi
- Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı.(1983a). “Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”. T.C.Resmi Gazete, 14 Aralık 1983, Sayı: 18251, s.128-159.

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı.(1983b). “14.6. 1973 Tarih ve 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”. T.C.Resmi Gazete, 18 Haziran 1983, Sayı : 18081.

DEĞİŞEN DÜNYADA EĞİTİMİN VE KÜTÜPHANELERİN ÖNEMİ

*Dr. Bekir Turgut**

2000 yılına yaklaştığımız bugünlerde, hemen hemen her ortamda ve herkesten sıkça duyduğumuz bazı kavramlar ve sözcükler var.

Bunlar arasında en çok kullanılanları ise; Bilgi, Bilgi toplumu, Enformasyon çağı, Değişim gibi sözcük ve kavramlardır.

Bu kavram ve sözcükler herkes tarafından aynı amacı, aynı düşünceyi hatta aynı anlamı taşımamakla birlikte, istesek de istemesek de hızla yaklaşmakta olduğumuz yeni bir çağın özelliklerini ifade ettikleri de bir gerçektir.

Zira, yaşadığımız yüzyılın son yıllarında dünyamız; olmaz dediğimiz siyasal yıkılış ve yükselişlere, akıl erdiremediğimiz teknolojik yeniliklere, demokratik ortamın icabettirdiği siyasal patlamalara, enformasyon teknolojilerindeki gelişmelerin de etkisiyle ekonomik ve kültürel değişimlere sahne olmuştur.

20. yüzyılın son on yılında meydana gelen, tarif ve tayininde zorlandığımız bu hızlı değişim sürecinin 15. yüzyılda matbaanın icadı ve basılı kitabın ortaya çıkmasıyla başladığını düşünürsek meselenin daha uygun ve anlaşılır bir zemine çekilmiş olacağına inanıyorum.

Kanadalı bir bilim adamı (Marshall Mc Luhan)ın “Ortaçağ üniversitesini değiştiren şey, Rönesans değildi, matbaada basılan kitaptı.” sözlerini de dikkate alırsak, insanlığın yaşamakta olduğu hızlı değişimde, eğitim ve onun vazgeçilmez aracı olan kitabın etkin bir rolü olduğu ortaya çıkmaktadır.

Basılı kitabın ortaya çıkışıyla birlikte zaten değişmekte olan bilgi, inanılmaz bir hızla değişmiş, günümüzde ise bilgi, gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmiştir.

Bunun içindir ki bugün; bilgi teknolojisinin kullanımıyla oluşan toplum düzeni bilgi toplumu olarak nitelendirilmekte, gelecek ise, tahmin edemediğimiz önemli bir değişime sahne olmazsa, *Bilgi çağı* olarak adlandırılmaktadır.

Bilgi toplumunun öne çıkardığı en önemli şey ise, eğitilmiş insangücüdür. Ferdin ve eğitiminin önem kazandığı bilgi toplumunda okulların ve eğitimin önemli değişiklikler geçirecekleri muhakkaktır. Bu değişimde, geçmişten farklı olarak talep bilgi toplumundan gelecek, bilgi toplumunun gerektirdiği değişiklikler ise yeni öğrenme metodları ve eğitim teknolojileri ile mümkün olacaktır.

* Milli Eğitim Bakanlığı Yayınlar Dairesi Başkanı

Türk millî eğitimcileri, “Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak, öte yandan millî birlik ve bütünlük içinde iktisadî, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı yapmak”la görevli olmanın bilinci içerisindeyler.

Dünyadaki gelişme ve değişme süreciyle birlikte Millî Eğitim Temel Kanunu’nun öngördüğü hedefler doğrultusunda eğitim sistemimizin yeniden yapılanması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Ülkemizin gelişmişlik düzeyine ve ilerleme çabalarına uygun bir çizgide 2000’li yıllara hazırlanmak amacıyla, iyi bir eğitim sisteminin ürünü olabilecek nitelikte insan gücü yetiştirmenin gerekliliği de ortadadır.

Her türlü gayretlerimize rağmen, eğitim sistemimizdeki değişikliklerin tüm arzularımıza rağmen, ne kadar çabuk gerçekleşeceğini söyleyememekle birlikte, önce nerede meydana geleceklerini ve en çok nerede etkili olacaklarını tahmin edebiliriz.

Ülkemizin eğitim sisteminde yapılması öngörülen değişim programında okul kütüphaneleri öncelikli yer almaktadır.

Zira çağımızda bilgiyi bünyesinde toplayan kütüphanelerin önemi büyük ölçüde artmıştır. Ayrıca bir milletin geçmişi ile geleceği arasındaki bilgi akışını sağlamada önemli bir köprü olan kütüphaneler bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu bilgi kaynaklarının da başında yer almaktadır.

Kütüphanelerin bu önemli fonksiyonu karşısında, okul kütüphanelerini bu değişimin dışında tutmak mümkün değildir.

Okul Kütüphaneleri

Günümüzde okul kütüphaneleri, sadece ders çalışılan, ders ödevlerinin yapıldığı, hikâye, roman ve diğer eserlerin okunduğu ve sessizliğin hakim olduğu mekanlar olarak değerlendirilmemeli.

Bu gibi fonksiyonlarının yanı sıra, öğrencilerin;

-Türk millî eğitiminin genel amaçları çerçevesinde yetişmelerine,

-Fikir ve ruh bakımından olgunlaşmalarına,

-İlgi, istidat ve kabiliyetlerine uygun doğrultuda gelişmelerine,

-Programların ihtiyava ettiği konularda şahsi araştırma

alışkanlıkları kazanmalarına,

-Bilgi toplumunun bir ferdi olarak bilginin toplanması kullanılması ve üretilmesine dönük yeni teknolojileri tanımalarına imkânlar hazırlayan mekanlar olarak değerlendirilmelidir.

Ancak, tanımlamaya çalıştığım bu hizmetlerin yerine getirilebilmeleri için etkin bir kütüphane ve bilgi hizmetleri sistemi kurulmasına ihtiyaç vardır.

Yurt içinde kurulacak bu bilgi ağı ile küçük kentlerde, kasaba ve köylerde okuyan öğrencilerimizin, büyük kent okullarının kütüphane-

lerinden herhangi birisi ile bağlantı kurup ödevini yapmak veya ihtiyaç duyacağı bilgiyi elde etmek imkanını bulacaktır.

Bunun için okullarımızın; gelişen teknolojinin gereği olan her türlü eğitim araç ve gereçlerinden öğrencilerimizin yararlanmalarını sağlayacak şekilde donatılmaları zorunlu olmaktadır.

Ayrıca eğitimin okul, laboratuvar, ders araç-gereçleri ve kütüphanesi ile birlikte bir bütün olarak düşünülmesi gerekmekte ve okul kütüphanelerimizin görsel, işitsel basılı yayın ile donatılması gereği önem taşımaktadır.

Mevcut Problemler

Okul kütüphanelerinin sorunlarını şu başlıklar altında toplamak mümkündür: Yer, Personel ve kitap.

-Yer: Halen yürürlükte olan "Okul Kütüphaneleri Yönetmeliği"ne göre bütün okullarda birer okul kütüphanesi ve her sınıfta bir sınıf kitaplığı oluşturulması zorunluluğu vardır.

Ancak, ülkemizde eğitime olan talebin hızla artması sebebiyle giderek yükselen öğrenci sayıları bazı okullarımızda kütüphane için gerekli mekanlar ayırlanamakta veya ayrılan mekanlar derslik haline dönüştürülmektedir.

-Personel: Bir zamanlar Milli Eğitim Bakanlığının bünyesinde bulunan Kültür Müsteşarlığı 1972 yılında ayrılarak Kültür Bakanlığı kurulmuştur. "Kütüphaneler Genel Müdürlüğü"de bu Bakanlığa bağlanmıştır. Bu bağlanma ile birlikte Milli Eğitim Bakanlığı adına tahsis edilen kütüphaneci ve kütüphane memuru kadroları da bu Genel Müdürlüğe devredilmiştir.

Bu durum ise okul Kütüphanelerinin uzman elemanlar tarafından idare edilmemesine sebep olmuştur.

-Kitap: Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun" Okul Kütüphanelerini hizmetleri yönünden desteklemek" görevini Yayınlar Dairesi Başkanlığı'na vermiştir.

Ancak, her yıl bir buçuk milyon öğrencinin okula başladığı, okullarında onbeşmilyonu aşan öğrencinin okuduğu, beşyüzbin civarında öğretmenin görev yaptığı ve yetmişbin civarında okulun bulunduğu ülkemizde bütçe imkanlarıyla okullarımızın ihtiyaç duyduğu yeterli yayın ve kitapların temini mümkün olamamaktadır.

Tedbirler ve Öneriler

Bütün bu olumsuzluklara rağmen **Çocuklarımız**, eğitimin temel ihtiyacı olan basılı eğitim aracı sıkıntısı çekmemektedir.

-Yayınlar Dairesi Başkanlığı olarak okul kütüphanelerinin ihtiyaç duyduğu personelin temini için ilk planda, İstanbul Matbaa Meslek Lisesi bünyesinde bulunan Kütüphanecilik Bölümü mezunlarının kütüphane memuru olarak atanmaları için kadro temini çalışmaları sürdürülmektedir.

-10. Millî Eğitim Şûrasının tavsiye kararları arasında yer alan kararlar doğrultusunda il ve ilçe millî eğitim müdürlükleri bünyesinde çalışmak üzere kütüphaneci kadrosu temini çalışmaları sürdürülmektedir. Bu yolla okul kütüphaneleri ile koordinasyon hizmetleri sağlanacaktır.

-Yeni yapılacak olan okul binaları planlarında kütüphaneye yer verilmesi, tadilat yapılacak binalarda ise kütüphane için mutlaka bir alanın ayrılması öğrencilerin uzak semtlerdeki kütüphanelere gitmelerini önleyeceği gibi okula bağlanmalarını ve zamanlarını uygun olmayan yerlerde geçirmelerini de önleyecektir. Bu hususta Bakanlığın ilgili birimleriyle gerekli koordine sağlanmıştır.

-Bakanlığın, 2000'li yıllara koşan insanımıza yeni ufuklar açmak düşüncesiyle, Millî Eğitimin temel amaçları ve ilkeleri doğrultusunda, siyasi ve politik mülahazaların dışında daha çok "çocuk ve genç merkezli" kaliteli yayınlar yapmak, ve bu tür eserlerin yayınlanmasını teşvik etmek amacıyla yeni bir yayın dönemi başlatmıştır.

-Çocuklara ve gençlere yönelik yerli ve yabancı yazarlardan oluşan diziler oluşturularak yayınlar yapılmaktadır.

-Bakanlığımızın kitap satış merkezlerinin yaygınlaştırılması ve modernizasyonu amacıyla ve Dünya Bankasından temin edilen kredi ile 18 il merkezimizdeki kurumlarımızı içine alan bilgisayar ağının çalışmaları sonuçlandırılmıştır.

ODTÜ KÜTÜPHANESİNİN KOLLEKSİYONUNDAKİ SON ON YILLIK DEĞİŞİM

*Bülent Karasözen**

1963 yılında kurulan ODTÜ Kütüphanesi mühendislik, temel bilimler ve sosyal bilimlerdeki araştırmacıların, özellikle yabancı dillerdeki yayınlara olan gereksinimlerini uzun yıllardır karşılamaktadır. Bu hizmet sadece üniversite içinde sınırlı kalmayıp, bu yayınlardan Türkiye'deki diğer üniversiteler, kamu ve özel kuruluşlardaki araştırmacılar da yararlanmaktadırlar.

ODTÜ Kütüphanesinde 280.000 kitap, 125.000 ciltli dergi, 350 CD-ROM, 200 video ve 500 film bantı bulunmaktadır. Bu materyalin büyük bir çoğunluğu İngilizcedir. Kuruluşundan beri teknolojinin en son olanaklarından yararlanarak hizmet vermeye çalışan ODTÜ Kütüphanesi seksenli yıllarda ülkemizdeki diğer kütüphaneler gibi bir çok açıdan olumsuz yönde etkilenmiştir.

Dünyadaki kütüphaneler bugün genellikle ekonomik ve teknolojik açıdan incelenmektedirler. (Cummings, 1992) Dünyada, ortalama her yirmi yılda bilimsel yayınların sayısı ikiye katlanmaktadır. Matematikte 1870'te yılda 870 makale yayınlanırken, bugün yılda 50.000 makale yayınlanmakta, Chemical Abstract'ta yılda 550.000 makale özeti verilmektedir. Diğer taraftan son yıllarda basılı bilimsel yayınların birim fiyatları dolar bazında sürekli artmaktadır. Bu artış özellikle dergi fiyatlarında belirgin olarak gözlenmektedir. 1980 yılından itibaren dergi birim fiyatlarındaki artış dolar bazında yılda ortalama % 11, kitaplarda ise % 7 civarında gerçekleşmektedir. "Dergi fiyatları krizi" olarak adlandırılan bu fenomen dünyada birçok üniversitenin her yıl dergi abonelerini gözden geçirmelerine ve dergi kesintisine gitmelerine neden olmaktadır. Dergi fiyatlarında dolar bazındaki artış, ülkemizin yıllardır içinde bulunduğu kararsız ekonomik durum, enflasyon ve üniversite kütüphane bütçelerinin yetersizliği, dergi koleksiyonunun devamını ve yeni kitap alımlarını imkansızlaştırmaktadır. Milli bütçeden ayrılan kütüphane ödeneğinin % 80'i dergi alımlarına gitmekte (Grafik 1), bütçenin tümünün yılın başında serbest bırakılmaması nedeniyle bir sonraki yıla borç ile girilmektedir. Bu durum kitap koleksiyonunun geliştirilmesini engellemektedir. Grafik 2.'de ODTÜ kütüphanesine 1982'den beri satın alınan kitap sayısının değişimi verilmektedir. Küçük çaptaki (toplam ciltli dergi ve kitap sayısı 1.000.000 altında olan) Amerikan kütüphanelerinin koleksiyonuna her yıl en az 50.000 ciltli dergi ve kitap eklenmektedir.

ODTÜ kütüphanesi koleksiyonuna 1982'den beri eklenen yıllık kitap ve ciltli dergi sayısı 10.000'in altındadır. Bu durum özellikle doktora ve master öğrencilerini, genç araştırmacıları olumsuz etkilemektedir. Ayrıca ders

* ODTÜ Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanı V.

kitaplarındaki açık, son yıllarda bir bakıma düzeltilmiş olmasına rağmen, koleksiyonda son yıllara ait kitaplardaki büyük açıklar hala giderilememiştir.

Artık hiç bir kütüphanenin tek başına kullanıcılarına gereksinim duyulan kaynakların tümünü sağlayamayacağı gerçeğinden yola çıkılarak, Ankara'daki üniversite kütüphanelerinin kaynaklarının ortak paylaşımı ile ilgili önerilerimiz YÖK'e iletilmiştir. Ayrıca araştırmacıların gereksinim duydukları ve ülkemizde bulunmayan bilimsel yayınları temin etmek için, document delivery olarak adlandırılan yöntemden de yararlanma yoluna gidilmiş ve British Library Documentation Supply Center'dan Internet aracılığıyla makale istemek için ufak çapta bir uygulama başlatılmıştır. Bu uygulamanın bu alanda hizmet veren diğer kuruluşlardan da yararlanılarak yaygınlaştırılması düşünülmektedir. Bu arada 45 yurtdışı derginin TÜBİTAK yayınlarından Turkish Journal of Mathematics, Physics, Chemistry ile değişimine geçilmiştir. CD-ROM koleksiyonunun geliştirilmesine ve CD'lerden daha verimli bir şekilde yararlanılabilecek bir bilgisayar yerel ağı kurulması çalışmalarına devam edilmektedir.

1995 yılında bölümlerden gelen tüm kitap siparişleri yapılmış, çok sayıda değerli kitap bağıışı sağlanmıştır. ODTÜ'de 1986 yılında 318 ve 1995 yılında 303 olmak üzere iki defa büyük çapta dergi aboneliğinin iptaline gidilmek zorunda kalınmıştır. Bu iki yılın da bütçe olanaklarının göreceli olarak en kısıtlı olduğu dönemlerin (bakınız Grafik 2) ardından geldiğini gözlemlemekteyiz. Dergi aboneliklerinin iptalinde özellik pahalı ve az kullanılan dergilerin iptaline gidilmiş ve bu dergilerin Ankara'daki diğer kütüphanelerde bulunup bulunmadıkları gözönüne alınmıştır. Üniversitemizde son yıllarda birçok yeni bilim dalının yerleşmesi sonunda bazı yeni dergilere gereksinim duyulmuş ve bu çerçevede 1996 yılı için 80 yeni dergi abonesi yapılmıştır. Bu arada 1995 yılında kesilmek zorunda kalınan bazı indeks ve abstrakların geriye dönük CD-ROM aboneliklerine geçilmiştir. Ülkemizdeki üniversite kütüphanelerinin en önemli sorunlarından biri de dergilerin zamanında gelememesi ve bunların takibinde karşılaşılan güçlüklerdir. Hernekadar bir çok firma dergi abonelerinin takibinde Internet olanaklarını sunmaktaysa da, erişim güçlüklerinden bundan gerekli şekilde yararlanılmamaktadır. Ayrıca dergi fiyatlarının çok yakından takip edilmesi, kütüphanelerin aralarında bu konuyla ilgili bir iletişim ağı kurmaları diğer ülkelerde olduğu gibi eksik dergi sayılarının karşılıklı değişiminin yapıldığı Internet üzerinde bir "listserv" oluşturmaları gerekmektedir.

Dünyada birçok üniversite kütüphanesinin en önemli göstergesi kitap ve dergi koleksiyonunun büyüklüğü ile ifade edilmektedir. Ancak son yıllardaki ekonomik ve teknolojik gelişmeler kütüphane kullanımını daha önemli bir etken olarak ön plana çıkartmaktadır. Yüzyılın başından başlayarak üniversite kütüphaneleri koleksiyonları hızlı bir artış göstermiştir. Bu artışın hızı altmışlı yıllarda azalmış ve seksenli yıllarda duraklama eğilimine girmiştir. Üniversite kütüphanelerinin koleksiyonlarının büyüklüğü "volumes added" denilen yıllık kataloglama etkinliğinin göstergesi olan kitap ve ciltlenen dergi sayılarıyla ifade edilmektedir. Bu artış tüm üniversite kütüphanelerinde 1900-1990 arasında yıllık

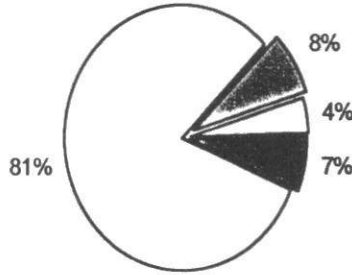
ortalama 3 % civarındadır. Kitapların birim fiyatları dergi birim fiyatları kadar hızlı artmamaktadır. Dergi birim fiyatları artışında alanlara göre büyük farklılıklar göze çarpmaktadır, temel bilimlerdeki dergi fiyatı artışı diğer alanlardan daha hızlı olmaktadır.

Mellon Report'ta (Cummins, 1992) da belirtildiği gibi, üniversite kütüphanelerinde koleksiyona dahil edilen kitap ve dergi sayılarıyla üniversitedeki doktora programları ve bu programlardaki öğrenci sayıları arasında 1900'lerden süregelen bir korelasyon gözlemlenmektedir. Bunun ülkemizdeki üniversite kütüphaneleri için geçerli olduğunu söyleyemeyiz. Üniversite kütüphanelerinin mali olarak desteklenmesinde doktora programları sayısının ve çeşitliliğinin gözönüne alınmasının doğru olacağı görüşündeyiz.

Özellikle yabancı dildeki dergi aboneliklerinin yıl boyunca kur değişimlerinden etkilenmesinin önlenmesi için üniversite kütüphanelerinin bütçelerinin tümünün yılın başında açılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

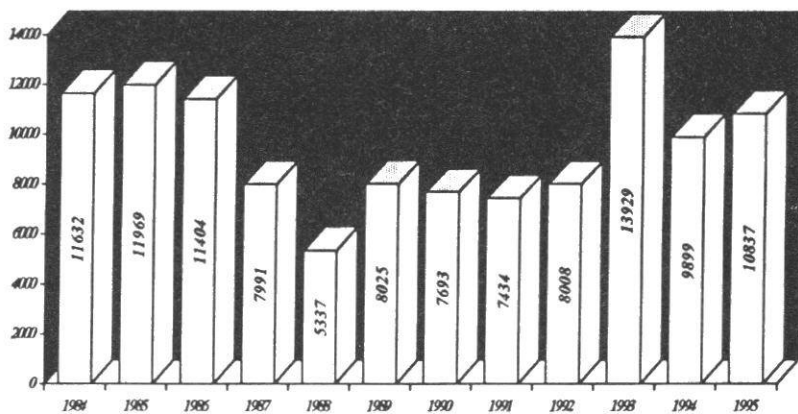
1. Cummins, A. M. M.L. Witte, W.G. Bowen, L.O. Lazarus, R. H. Ekman. (1992). "University Libraries and Scholarly Communication", Mellon Report The Association of the Research Libraries.



■ Kitap %8 □ Cilt ve Kırt. %4 ■ Bilg. Otom. %7 □ Dergi %81

Grafik 1

KATALOGLANAN VE CİLTLENEN DERGİ TOPLAMALARI



Grafik 2

ENFORMASYON HİZMETLERİ ALANINDAKİ DEĞİŞİMLERİN ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİ YÖNETİMİNE YANSIMASI VE TÜRKİYE'DEKİ DURUMU

*Mehmet Toplu.**

Bilgi merkezlerinin, bilginin organizasyonu ve yayımı alanlarında birçok ortak noktası bulunmasına karşın, bağlı buldukları kuruluşlar, hizmet verdiği kullanıcı kitlesi, talep edilen hizmetler ve bunların sunuluş biçimi ile bulundurduğu ve/veya sağladığı bilgi ve bilgi kaynakları açısından pek çok farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıklar yönetim ve örgütlenmede, bilgi merkezlerinin türlerine göre, kendine özgü yaklaşımları zorunlu kılmaktadır.

Kullanıcı kitlesinin farklılığı ve buna paralel olarak özellikle bilgi üretimine yaptığı katkı açısından diğer bilgi merkezlerine göre daha aktif rol oynayan üniversite kütüphanelerinin yönetim ve örgütlenme biçimi de, doğal olarak diğer bilgi merkezlerinden daha farklı bir nitelik taşımaktadır.

Üniversite kütüphaneleri çok etkin bir biçimde sürekli değişimlerin etkisi altında bulunmaktadır. Bu değişimler okuyucu ve teknik hizmetler arasındaki farkı aşındırmakta, kütüphane içerisindeki ve dış organizasyonlar arasındaki ilişkilere yeni bir boyut katmakta, profesyonel personelden daha farklı hizmetler beklenmektedir. Bu değişim ve dönüşümler kütüphanelerin o andaki mevcut durumlarına uyumu engellediği gibi, süregelen durumu da çok hızlı bir biçimde etkilemektedir. (Line, 1983:172)

Günümüzde sürekli değişimi yaratan üç temel unsur bulunmaktadır. Bunlardan birincisi yayın artış hızıdır. İkincisi bilginin kullanıma sunuluş biçimidir. İletişim ve enformasyon teknolojilerinin bilgi hizmetlerinde etkin kullanımı, hatta onu yönlendirmeye ve yeniden şekillendirmeye başlaması, üniversite kütüphanelerinin hizmetlerinde birçok yeni olanak sunması yanında, var olan hizmetlerin birçoğunun yeniden gözden geçirilmesine neden olmaktadır. Üçüncüsü ise, yukarıdaki gelişmelere ve bilgi disiplinleri arasındaki değişimlere paralel olarak kütüphane kullanıcılarının bilgiyi talep edişlerinde meydana gelen farklılıklardır.

Üniversite kütüphanelerinin yayın artış hızı karşısında, belli bir bilim disiplini üretilmiş yayınları dahi satın alma ve hizmete sunma olanağı bulunmamaktadır. Ayrıca bütçenin durağan ve sınırlı olması hatta zaman zaman gerilemesi, buna karşılık yayınlardaki sürekli fiyat

* G.Ü.Müh.Mim.Fak.Kütüphanesi

artışı -ki bu normal enflasyondan her zaman daha fazladır- yöneticinin, hizmetlerin ve kolleksiyonun gelişimini engelleyecek olumsuzlukları ortadan kaldırmada, planlama ve karar alma aşamalarında azami öncelikleri belirlemesi gerekmektedir. (Line, 1990: 1/21)

Enformasyon teknolojilerinin bilginin organizasyonu ve yayımından, bilgi merkezlerinin yönetim aktivitelerine kadar her alanda etkin olması kütüphane yatırımlarının daha geniş bir persperkifte ele alanmasına neden olmakta, bu da kıt kaynakların verimli kullanımının önemini daha da artırmaktadır.

Enformasyon teknolojileri, yukarıda değinilen katkıları yanında, bilgi hizmetlerinde özellikle kullanıcı gereksinimlerinin karşılanmasında, hizmetleri doğrudan etkilemiştir. Daha önceleri çoğunlukla kendi dermesine dayanarak kullanıcı hizmetlerini yürüten üniversite kütüphaneleri, oluşturulmuş olan bilgi sistemi ve ağları sayesinde, konuyu uluslararası boyutta ele almaya başlamışlardır. Bu da üniversite kütüphanelerini, bir sistemin parçası olma ve alt yapısını buna göre geliştirme zorunluluğunu getirmektedir.

Bilgiye sahip olmadan da kullanıcının isteğini karşılayabilmek, sahip olmanın mı, ya da bilgiye erişmenin mi ön planda tutulması tartışmasını gündeme getirmiştir. Nitekim İstanbul'da düzenlenen IFLA'nın 61. Genel Konferansı'nda Üniversite kütüphaneleri seksiyonunda sunulan bildirimler bu tartışma üzerine odaklanmıştır. (Line 1995: 18-28 ; Wahld, 1995: 28-40; Karaömeroğlu, 1995: 41-45)

Bilginin üretimi, organizasyonu ve yayımı alanlarındaki bütün politikaları, uygulamaları belirleyen, oluşturmuş oldukları bilgi sistemleri aracılığı ile bu bilgiye hem anında erişebilen, hem de diğer ülkelere aktarabilen gelişmiş ülkeler için konunun bu boyutta tartışılması anlamlı olabilir. Çünkü ülkelerindeki enformasyon altyapısı, bilgiyi sahip olmadan da elde etmeyi ve gereksinimleri karşılamayı olanaklı kıldığı gibi, kendi kütüphane sistemlerini yeni gelişmelere adapte edebilecek yapıya, bilgi birikimine ve teknolojiye sahiptir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise sorunun boyutu çok daha farklı niteliktedir. Çünkü bilgi ve teknoloji açısından dışa bağımlı üniversite kütüphane yönetimi, daha enformasyon hizmetleri alanındaki sorunları çözememişken, enformasyon alanındaki yeni gelişmelerin dayatmasıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu da gelişmekte olan ülkelerin üniversite kütüphanelerinde, gerek ulusal gerekse kütüphanelerin kendi sistemlerinin göz ardı edilmesine, yeni gelişmelere nasıl uyum sağlayabileceği görüşünün geliştirilip, ortamlarının yaratılmasına neden olmaktadır.

Enformasyon hizmetleri alanındaki bu gelişmeler yanında, üniversitenin öğretim ve bilim hayatında da önemli değişimler meydana gelmiştir. Toplumun gelişim aşaması itibarıyla daha nitelikli insan gücüne gereksinim duyması, yükseköğretimin önemini bir kat daha

artırmaktadır. Ayrıca bilimsel ve toplumsal gelişimin bir sonucu olarak, yeni bilim disiplinleri oluşmuş ve var olan bilim disiplinleri arasında da ayrışmalar meydana gelmiştir. Ancak gerek yeni oluşan, gerekse ayrışım sonucu oluşan bilim disiplinleri, aynı zamanda birbirleriyle iç içeliğini de beraberinde getirmiştir. Bir bilim disiplinindeki gelişme ötekini geliştirmesi ve oluşumunu çok daha fazla etkilemeye hatta yönlendirmeye başlamıştır.

Yükseköğretim ve bilimsel alandaki bu gelişmeler doğal olarak enformasyon hizmetlerinin içeriğini de değiştirmiştir. Kullanıcıların bilgi gereksinimleri daha da sipesifikleşirken, ulusal ve uluslararası düzeyde bilgi talep eder duruma gelmiştir.

Üniversite kütüphane yönetimi bu gelişme karşısında, hizmetlerini sağlıklı bir yapıya oturtabilmek için, sadece enformasyon hizmetleri alanında değil, bilimsel alandaki gelişmeleri de yakından izlemek durumundadır. Bunun için de üniversitelerin öğretim üyeleri, bölümleri ve enstitüleri ile sürekli bir ilişki içerisinde olmalıdır. (Moskowitz, 1986: 452)

Bu gelişmeler doğal olarak üniversite kütüphanelerinin örgütlenme biçimini de etkilemiştir. Önceleri hizmetler büyük ölçüde kendi koleksiyonlarına dayanarak yürütüldüğünden, kütüphanedeki yayınların bibliyografik denetimi oldukça önemliydi. Bu nedenle de kataloglama ve sınıflama gibi teknik hizmetler çok daha ön plandaydı. Günümüzde ise, bilgi gereksinimlerinin karşılanmasında, kütüphane dışındaki bilgi sistemleri ve merkezlerinin de yoğun biçimde kullanılmaya başlaması, okuyucu hizmetleri ve kütüphanelerarası işbirliğinin önemini daha da artırmıştır.

Ayrıca bu gelişmeler, merkezi örgütlenme biçiminin enstitü türlerine, coğrafi dağılıma ve kullanım alanına göre pekçok farklı modelde yeniden düzenlenmelerine neden olmaktadır. Ancak organizasyonel örnek seçimine bakmaksızın örgütlenmeler, işbirliği ve hiyerarşik bir yapı içerisinde yürütülmektedir. Yine birçok kütüphanede, profesyonel ya da profesyonel olmayan pekçok personel, müdür ve orta yöneticilerden oluşan yönetim yapısı gelişmektedir. (Moran, 1984:29)

Türkiye'deki Durum

Uluslararası düzeydeki bu tartışmalar doğal olarak ülkemize de yansımış ve birçok üniversite kütüphane yönetimi, bu gelişmeleri elindeki ekonomik ve teknolojik olanaklar çerçevesinde nasıl kendi kütüphanesine yansıtılabileceğinin koşullarını araştırmaya başlamıştır.

Bu çabalar, gerekli araştırmalar ve altyapı koşulları hazırlanmadan, işbirliği ve eşgüdüm sağlanmadan, ulusal bir bakış açısı geliştirilmeden günlük kararlarla ve bireysel çabalarla yürütülmektedir.

Üniversite kütüphanelerinin enformasyon teknolojilerinden ve elektronik ortamdaki bilgidен yararlanma konusunda belirli bir aktivite içerisinde olduğu görülmektedir. Elli dört üniversite kütüphanesinden

33'ü CD-ROM, 22'si Internet aarcılığı ile elektronik ortamdaki bilgiye erişme yönünde çaba harcarken, ancak 21'i kendi dermesini bilgisayar ortamına aktarmaya çalışmaktadır.* Bir başka deyişle, üniversite kütüphaneleri kendi dermesini bilgisayar ortamına aktarma konusunda daha az çaba sarfederken, hazır ve başkaları tarafından kullanıma sunulan bilgiye erişmede daha aktif davranmaktadırlar. Bunun nedeni de oluşturulmuş bilgi sistemlerinden yararlanmanın, kendi sistemini oluşturmadan çok daha kolay olması ve daha az bilgi birikimine gereksinim duymasındır.

Kendi dermesini bilgisayar ortamına aktarmaya çalışan üniversite kütüphaneleri, çalışmalarını kendi olanakları çerçevesinde ve bireysel olarak yürüttüklerinden, bu çalışmaların büyük çoğunluğu her türlü standart ve normlardan uzak bulunmaktadır. Doğal olarak, bu çalışmalar sonuçlansalar bile, mevcut yapıları ile bilgi sistemlerine katkı sağlayamayacaklar, bilgi ve kaynak paylaşımında etkin rol oynayamayacaklardır.

Dermenin gelişimi konusunda da, benzer sorunlar yaşanmaktadır. Sürekli ekonomik sorunlarla karşılaşılmasına ve bu alana yeterli kaynak aktarılmamasına karşın, üniversite kütüphaneleri arasında işbirliği ve eşgüdüm olmadığından dolayı, yayın alımlarında birçok duplikasyonla karşılaşılmalıdır. Özellikle süreli yayınlardaki duplikasyonların ekonomik kaybı çok daha fazla olduğundan, kaynakların verimli kullanımı da gerçekleşmemektedir. Üniversite kütüphaneleri üzerindeki yükü azaltmak ve duplikasyonları en aza indirmek amacıyla, 1984 yılında kurulan YÖK Dokümantasyon ve Uluslararası bilgi Tarama Merkezi (Toplu; 1992:95), bu girişiminde yeterince başarılı olamadığı gibi, karşılaştığı ekonomik sorunlar nedeniyle, bazı yıllar, kendi dermesini dahi sağlayamaz duruma gelmiştir.

Enformasyon altyapısının sağlıklı bir yapı içerisine oturtulmaması, doğal olarak kullanıcı hizmetlerini de etkilemektedir. Her ne kadar, CD-ROM'ların bu alandaki etkinliği başta olmak üzere, bilgi teknolojileri hizmetlere önemli katkılar sağlamışsa da, geleneksel bakış açısının değişimine aynı oranda etki edememiştir. Çünkü üniversite kütüphanelerinin sorunlarının kaynağı teknolojik yetersizliklerden ziyade, onun var oluş gerekçesini oluşturan sistemin yetersizliklerinden kaynaklanmaktadır.

Türkiye'de özellikle son dönemlerde ağırlıklı olmak üzere, üniversitelerin büyük çoğunluğu, öğretim üyesi, laboratuvar vb. gerekli altyapı koşulları oluşturulmadan, ilgili kişi, kurum ve kuruluşların

* Çalışmamız boyunca Türkiye'deki üniversite kütüphanelerine yönelik olarak verilecek istatistiki bilgiler, Şubat 1996 yılında uyguladığımız anket ve Üniversite Kütüphaneleri Tanıtım Kataloğu, (Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, 1994) adlı kaynaktan alınmıştır.

görüşleri alınmadan, yükseköğretim kuruluşlarının önündeki yığılmaları engellemek ve siyasi bir yatırım malzemesi olarak kullanılmak amacıyla açıklamaktadır. Böylece amaç ve işlevlerini gerçekleştirmekten uzak, bilimsel araştırma ve yükseköğretim kuruluşları oluşmaktadır. Doğal olarak temel görevi, bilimsel çalışmalarda ve yükseköğretimde gereksinim duyulan bilgi ve onun kaynaklarını sağlamak olan üniversite kütüphanelerinin gelişimi de istenilen düzeye çıkarılamamaktadır. Bunun sonucu olarak kütüphanelerin üniversite içindeki yeri görev ve sorumlulukları da tanımlanmış değildir.

Ülkemizde değişik dönemlerde üniversitelerin görev ve sorumluluklarını tanımlayan birçok yasa çıkmış olmasına karşın, bu yasalarda kütüphanelerin üniversite içerisindeki örgütlenmesinden, amaç ve işlevlerinden hiç bahsedilmemektedir. (Toplu, 1992: 27-30)

19 Ağustos 1982 tarihinde Yükseköğretim Kurulu'nun "Kütüphanelerin merkezi bir kayıt ve yönetim altında toplanması, bir elden yürütülmesi, uzmanlık konularına ait bazı kitapların kayıtlarının merkezde tutulmak şartıyla bölümlerde bulundurulması..." yönünde aldığı karar (Tuncer, 1983:40), eğer yönetim ve hizmetlerde nasıl uygulanacağı konusunda çıkarılacak yönetmeliklerle desteklenebilseydi, özellikle dağınık yapılı üniversite kütüphanelerinin gelişiminde önemli katkılar sağlayacaktı. Ancak bu gerçekleştirilemediğinden, karar çerçevesinde kurulan Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlıkları, özellikle dağınık yapılı üniversite kütüphanelerinde farklı farklı uygulamalara yol açtı. Birçok üniversitede, daire başkanlıkları oluşturdukları merkezi kütüphaneler aracılığı ile yönetim mekanizmasını ve her türlü kaynağı bir merkezde toplayarak, birçok fakülte kütüphanesini işlevsiz kılarken, bazı üniversitelerde de daire başkanlıkları sembolik bir makam olmaktan ileri gidemedi. Halbuki bu karar sağlıklı bir yapıya oturtulabilseydi, özellikle dağınık yapılı üniversitelerde, merkezden şubelere, şubelerden merkeze doğru oluşturulacak kütüphane yönetim yapısı içerisinde, sağlıklı bir enformasyon hizmet ağının gelişimi yönünde olumlu adımlar atılabilecekti. Bu gerçekleştirilemediğinden, merkezi kütüphanelerin gelişimi, kendi kurumu içerisinde, her ne kadar duplikasyonları ve teknik hizmetlerdeki tekrarları en az indirgediyse de, bilgi kaynaklarının bir merkezde toplanmasından dolayı kullanıcı hizmetlerinde aynı başarıyı sağlayamadı. Bunun sonucu olarak İrfan Çakın'ın "Üniversite kütüphanelerinin görevinin elindeki bilgi kaynağını maksimum derecede kullanıma sunmak olması gerektiği, ancak Türkiye'de büyük ölçüde onun muhafazası yönünde bir eğilim bulunduğu..." yönündeki görüşleri daha da pekişmiştir. (Çakın, 1983: 61-64)

Kütüphanelerin gerek yasal olarak, gerekse yükseköğretim ve bilimsel çalışmalardaki rolünün yönetim ve diğer kesimlerce yeterince

dikkate alınmıyor olması, ister istemez kurumsallıktan ziyade bireysel bakış açısını ve uygulamaları ön plana çıkarmaktadır. Kütüphane ve Doküman-tasyon Daire Başkanlıklarının mesleki formasyonuna baktığımızda bu daha iyi anlaşılmaktadır. 54 üniversite kütüphanesinin daire başkanlıklarından 22'si kütüphanecilik bölümü mezunu iken, diğer 32'si meslek dışı alanlardan gelmektedir: Eğer bu meslek dışı alanlardan gelenler "mevkiye" birinin atanmış olması için değilde, kütüphaneciliğe olan ilgilerinden dolayı görevlendirilmiş olsalardı, hiç kuşkusuz kendi bilim disiplinlerindeki bilgi ve deneyimlerini kütüphaneciliğe aktaracaklardı ki, bu da mesleğe yeni bakış açıları getirmesini olanaklı kılacaktı. Üniversite kütüphanelerinin gelişmişlik düzeyine bakıldığında, böyle bir ortamın oluşmadığı görülmektedir.

Kütüphanelerin üniversite kütüphane ilişkisinde karşılaştığı sorunlarda sorumluluk her ne kadar büyük ölçüde üniversite yönetimine ait gözükse de, kütüphaneciler de bireysel çalışmalarını, işbirliği ve eşgüdüm kurarak birbirlerine aktaramadığından ve de nasıl daha iyiye götürülebilirli istenilen düzeyde kurgulayamadıklarından aynı oranda sorumlu olmaları gerekir.

Üniversite yapısı içerisinde kütüphanelerin değinilen bu sorunları ve güçsüz yapısı, doğal olarak onun kurum içerisindeki karar organlarında temsil edilme yetkisini ortadan kaldırmaktadır. Sorunlarını ve bu sorunlara çözüm önerilerini "kendi bakış açıları"yla üniversitelerin yetkili karar organlarına taşıyamadıklarından dolayı sadece alınmış kararları uygulamakla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kütüphane yönetiminin gerekli yetkilerle donatılmamış olması ve bütçe gibi sistemin işleyişini doğrudan etkileyen faktörlerin belirsizliği nedeniyle, karar alma, plan ve program yapma gibi hizmetlerin gelişimini doğrudan etkileyen temel unsurlar, özerk yapı içerisinde sağlıklı bir şekilde oluşturulamamaktadır. Üniversite kütüphanelerinin hizmetlerini çoğunlukla gündelik kararlarla yürütmeye çalışmalarının temel nedeni bu baskın dış unsurlardır. Ayrıca üniversite kütüphane yönetiminin kurum dışı imza yetkesinin yok denecek kadar az olmasının, istediği nitelikte personeli seçme ve atama yetkisi elde edememesinin, bütçeyi istediği zamanda kullanamamasının temelinde de bu etkenler yatmaktadır.

Üniversite kütüphanelerinin yönetimi alanında karşılaşılan sorunlar ve bunların kaynakları büyük ölçüde kamu üniversiteleri bağlamındadır. Türkiye'de özel üniversitelerin kurulmaya başlamasıyla birlikte, çağdaş kütüphanecilik anlayışı ve onun birçok uygulaması da ortaya çıkmaya başlamıştır. Önümüzdeki dönemlerde üniversite kütüphaneleri kamu ve özel sektör ayrımı çerçevesinde değerlendirilecek, farklılıklar bu kıstaslara göre ortaya konacaktır.

Bu gelişimde sevindirici olan yan Türk kütüphanecilerinin, koşullar yatırıldığında ve diğer bilim disiplinlerinden gerekli destek

sağlandığında çağdaş kütüphaneciliği uygulayabilecek nitelikte olduğunu göstermesidir. Üzücü olan yan ise, kamu üniversitelerinin ve bu bağlamda kütüphanelerinin gelişmelerinin sürekli sekteye uğratılmasıdır.

Sonuç

Üniversite kütüphanelerinin yönetimlerinin enformasyon alanındaki değişimlere paralel olarak birçok farklı varyasyonla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Sunulan seçeneklerin kütüphanelerin mevcut yapısını ve hizmet anlayışlarını değiştirecek nitelikte olması, göz önünde tutulması gereken faktörlerin önemini daha da artırmaktadır. Bundan dolayı yönetim, karar alma aşamasında, mevcut sistemini yeni gelişmelere nasıl adapte edebileceğini, aynı zamanda seçenekler arasından hangilerinin kendi koşullarına daha uygun olduğunu ortaya koymak durumundadır.

Türkiye'deki üniversite kütüphane yöneticileri de enformasyon alanındaki gelişmeleri kendi kurumlarına yansıtma çabası içindedirler. Ancak bu çabada pekçok ikileme de karşı karşıya kalmaktadırlar. Yönetim herşeyden önce kütüphaneciliğin olmazsa olması durumundaki altyapı koşullarının birçoğunu oluşturmada güçlüklerle karşılaşırken, yeni gelişmeleri de yakından izlemektedir. Bu izlemeler yeni hizmetlerden yararlanma yoluna dönüşmekte, ancak gerekli hazırlıklar ve kapsamlı araştırmalar yeterince yapılamadığından, var olanlara yeni sorunlar eklemesine neden olmaktadır. Ancak bütün bu sorunlara rağmen, Türkiye'de en dinamik ve en işlevsel kütüphaneler yine de üniversite kütüphaneleridir.

Sorunların aşılmasında ele alınması gereken birincil nokta, kütüphanelerin üniversite içindeki konumlarının yasal çerçevede tanımlanması ve buna bağlı olarak kütüphane yöneticilerinin gerekli yetkilerle donatılmasıdır. Bunun için de kütüphanecilik bölümleri, meslek örgütleri ve üniversite kütüphanecilerinden oluşan bir komisyon oluşturulmalı ve yasa taslağı hazırlanmalıdır. Taslağın kabulü konusunda da, siyasi partilerden, üniversite yönetim ve öğretim üyelerinden gerekli desteğin sağlanması konusunda girişimlerde bulunulmalıdır.

Yapılması gereken ikincil temel nokta, üniversite kütüphaneleri arasında işbirliği ve eşgüdümün sağlanmasıdır. Gerek teknolojik alanda, gerekse teknik hizmetler alanında üniversite kütüphanelerinde yürütülen çalışmalar, kendi açılarından tek başlarına önemli atılımlar olabilir. Ancak ülke düzeyinde, bir bütünün parçası olma anlamında sağlayabileceği katkılar ise daha azdır. Üstelik bu çalışmaların birçoğu henüz sonuçlandırılmış değildir. Bundan dolayı, bu çalışmalar ulusal düzeyde bütüncül bir yaklaşım içersinde ele alınmalı, kurumlar arasında, sağlayabilecekleri katkıları ölçüsünde görev paylaşımı yapılmalıdır. Teknoloji kullanımında ve hizmetlerde belirli aşama kaydetmiş kütüphanelerin çalışmaları öncü çalışmalar olarak değerlendirilmeli,

bunlardan maksimum derecede yararlanma koşulları yaratılmalıdır. Özellikle enformasyon teknolojileri alanında gerek bilgi, gerekse teknik anlamda girdi sağlayabilecek meslek kuruluşlarıyla da ilişkiye geçilmelidir. Bütün bu çalışmaları yürütmek için de, yukarıda bahsettiğimiz kişi, kurum ve kuruluşlarla, bilgisayar ve iletişim teknolojisi alanındaki kişilerden oluşacak bir komisyon oluşturulmalıdır.

Önerilerin gerçekleştirilmesi, hatta yeni önerilerle desteklenerek zenginleştirilmesi ve de üniversite kütüphanelerinin çağdaş düzeye çıkartılabilmesi, ancak kütüphanecilerin mesleğe sahip çıkmasıyla gerçekleşebilir. Mesleğe sahip çıkılmadıkça, önümüzdeki dönemlerde de sorunlar üzerine söylemler devam edecektir.

KAYNAKÇA

- Cline, Hugh F.* and *Loraien T.Sinnet.*(1983) *The Electronic Library*, (Lexington, Mass: Lexington Books,
- Çakın, İrfan.* (1983) "Üniversite Kütüphane İlişkisi," *TKDB*, 33: 2
- Karaömerlioğlu, Dilek Ç.*(1995) "The Challenge of Technology: Document Delivery Versus Ownership From Developing Countries Perspective," 61 st., IFLA General Conference (August 1995 İstanbul, Türkiye)
- Line, Maurice B.* (1990) "Current Issues in Academic Libraries," *Academic Library Management*, Ed. by Maurice B.Line. (London: Library Association,).
- Line, Maurice B.* (1995) "Access Versus Ownership: How Real an Alternative Is It? *Booklet 1* 61 st., IFLA General Conference (August 1995 İstanbul, Türkiye)
- Moskowitz, Michael Ann.*(1986) "The Managerial Roles of Academic Library Directors: The Mintzberg Model," *College and Researc Libraries*, (September)
- Moran, Barbara B.*(1984) *Academic Libraries: The Changing Knowledge Centers of College and Universities*, (Washington: ASHE)
- Toplu, Mehmet.* a) (1992) "Üniversite Kütüphanelerin Bilimsel Araştırmadaki İşlevi ve Türkiye Gerçeği (1), " *Türk Kütüphaneciliği*, 6 :2
- Toplu, Mehmet.* b) (1992) Üniversite Kütüphanelerin Bilimsel Araştırmadaki İşlevi ve Türkiye Gerçeği, " *Türk Kütüphaneciliği*, 6:1
- Tuncer, Nilüfer.* (1983) "Üniversite Kütüphanelerinin Merkezleştirilmesi Konusunda Yükseköğretim Kurul'nun Görüşü ve Yükseköğretim Kurul Dokümantasyon Merkezi," *TKDB*, 32:2

Wahlde, Barbara von.(1995) "Access vs. Ownership: A Suny University Center Libraries Study of the Economics of Document Delivery," *Booklet 1* 61 st., IFLA General Conference (August 1995 İstanbul, Türkiye)

ÜNİVERSİTE YÖNETİCİLERİNİN KÜTÜPHANECİLERDE ARADIKLARI NİTELİKLER

*Hale BALTEPE**

Sayın Hocalarım, Sevgili Meslektaşlarım; hepinizi saygıyla selâlayarak konuşmama başlamak istiyorum.

Kütüphanelerimiz sadece yeterli sayıda kütüphaneciye muhtaç değildir. Aynı zamanda geniş bir genel kültür, sağlam bir uzmanlık bilgisi, iyi bir yabancı dil, yeterli bir meslek formasyonu ile yetişmiş mesleğine bağlı yurttaş kütüphanecilere ihtiyaç vardır.

Yurttaş-Kütüphaneciden Beklenenler

Kütüphaneciliğin üç yönü bulunduğu inancındayım. 1. Nerede görev alırsa alsın bir kütüphanecinin herşeyden önce toplumumuzun uyanık ve aydın bir üyesi, 2. Çağdaş bilim ve tekniğin başdöndürücü gelişmesi sonucunda gittikçe küçülen dünyamızın sorunlarına eğilen bir kimse, 3. Önem ve değerini herkesin bildiği kütüphanecilik mesleğinin yetenekli bir üyesi olması gerekir. Kütüphanecilere Türk toplumunun çağdaş bir düzeye erişmesi; uluslararası daha iyi ilişkiler kurulması ve kütüphanecilik mesleğinin gelişmesi konularında büyük ödevler ve sorumluluklar düştüğü inancındayım.

Cumhuriyet rejiminin kuruluş ve ilk gelişim yıllarına rastlayan dönemde, önemli yeni düşünce ve yaşayış biçimlerinin tanıtılmasında eğitimcilerin ve kütüphanecilerin oynadığı rol unutulamaz. Yapılmış olan toplumsal ve kültürel atılımlar onların olumlu tutumlarıyla gerçekleştirilmiştir. Toplumsal hayatımızla ilgili gelişmeleri gözönünde tutarak diyebiliriz ki gelecekte eğitimcilerin ve kütüphanecilerin yurttaşlık görevi daha güçleşecek ve karmaşık bir duruma gelecektir. Bu bakımdan kütüphanecilerin sağlam bilgilere ve yaşantılara dayanan birtakım anlayışlar, değer ve beceriler edinmeleri zorunludur. Bugün yurttaş-kütüphaneciden;

- a) Çağdaş Türk Kültürünü etkileyen değerleri tanınması,
- b) Toplumumuza özgü önemli gelişmelerin nedenlerini kavraması,
- c) Demokratik düzenin özelliklerini anlaması,
- d) Çevresel sorunlarla ilgilenmesi ve etkinliklere katılması,
- e) Kişilikte bütünlüğe erişmiş olması beklenir.

Bunlar şöyle açıklanabilir:

a) Çağdaş Türk kültürünü etkileyen değerleri tanıma: Biriyle bir toplumun hayatına biçim ve yön veren davranış kuralları olarak da düşünülen değerler, bir kültürün en önemli unsurlarını oluşturur.

* Fırat Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanı

Cem Kozlu (1986:114) kitabında ünlü işadımımız Vehbi Koç'un şu sözlerine yer vererek çalışanların gücünü vurgulamıştır: "Kuruluşlar iyi sevk ve idarecilerin elinde yürütülmekte ve yaşatılmaktadır. Eskiden önem bakımından sermaye ve eleman oranlarını yarı yarıya kabul ederdim. Bugün, sermayenin önemi %40, elemanın önemini %60 olarak düşünüyorum." Kütüphanelerde de aynı şey söz konusu. Bugün iyi çalışıyor, iyi hizmet veriyor dediğimiz kütüphanelerin yönetici ve diğer elemanlarının iyi seçilmiş olduğunu görüyoruz. Şu veya bu nedenlerle kadrosu zayıflayan kütüphanelerin kaynakça duraklamaya girdiğini, verilen hizmette de gerilediğini görüyoruz.

Kumar (1987:86) kitabında kütüphanecilerin taşınması gereken nitelikleri şöyle açıklamıştır: "Üniversite ve kolej kütüphanelerinde çalışan profesyonelleri kıdemli I, kıdemli II, kıdemsizler diye ayırmış ve bunların sırasıyla profesör, doçent, öğretim görevlisi niteliklerine sahip olmaları gerektiğini belirtmiştir. Profesyonel kıdemli I (üniversite kütüphanecisi) alanında sevrilmiş bir kütüphaneci olmalıdır. Bu üç kategorideki elemanlar da kütüphanecilik biliminde I. veya II. sınıf master derecesine sahip olmalıdır veya kütüphanecilik mezuniyet derecesi yanında herhangi diğer bir konuda I. veya II. sınıf bir master derecesine sahip olmalıdır. Bunlar arasındaki fark, bunların kazandıkları deneyim esasına göre belirlenecektir. Bir kıdemli profesyonel literatüre katkıda bulunmuş olmalıdır. Yukarıda belirlenen akademe ve profesyonel nitelikler, profesyonel yardımcılara da aynı şekilde uygulanmalıdır. Fakat bunların profesyonel deneyim sahibi olmaları gerekmemektedir. Destek (teknik) personel kütüphanecilik biliminde sertifika düzeyinde kütüphanecilik niteliğine sahip olmalıdır. Bu sertifika bir akademik yıl sonunda alınmış olmalıdır. Destek (idari) personel herhangi bir büro personelinde beklenen niteliklere sahip. "Görüldüğü gibi diploma ve deneyim önşart olarak belirlenmektedir.

Okulla meslek hayatı arasındaki karşılıklı ilişkiler gün geçtikçe artmaktadır. Her meslek kendisine yeni katılan genç stajyerler vasıtasıyla okul sisteminden etkilenmektedir. Ayrıca okulun çıktılarını beğenip, beğenmeme, okul sisteminden yeni isteklerde bulunma durumlarına göre de okul sistemini etkilemektedir. Hatta meslek hayatının okulu etkilemesi, bazen okul sisteminin değişmesine kadar gitmektedir. (Ergün, 1987:149) Türkiye'de son yıllarda üniversite düzeyinde yapılan kütüphanecilik eğitimde de günün şartlarının zorlamasıyla, arşiv, dokümantasyon, kütüphanecilik gibi anabilim dallarına ayrılarak daha uzmanlaşmış eleman yetiştirildiğini görüyoruz. Bu şekilde kütüphanede işe göre adam bulabilmek biraz daha kolaylaşmaktadır.

Görev ve sorumlulukların içiçe olduğu hatta bazı durumlarda karmaşık olduğu kütüphanelerdeki personeli, geleneksel seçim araçlarını kullanarak sağlamak son derece hatalı olmaktadır. Bu konuda gelişi-

güzel yöntemler kullananlar, sonuçta hatalı davrandıklarını ve yanlış yöntemler uyguladıklarını anlamaktadırlar. Bu nedenle çağdaş kütüphaneler, kütüphanecinin nasıl tedarik edileceği, hangi kaynaklara başvurulacağı, kütüphaneci seçiminde hangi araçları kullanıp nelere dikkat edileceği gibi sorulara yanıt bulmak amacıyla araştırma ve incelemelerde bulunmalı ve kütüphane faaliyetlerindeki aksaklıkların gerçek nedenleri açığa çıkarılmalıdır.

Kütüphaneci Seçim Süreci

Kütüphaneci seçiminin tanımı: Kütüphaneci seçimi, adaylar arasında insangücü gereklerine en uygun olanını belirleme işlevidir. Bazı durumlarda bu işgören (kütüphaneci) adayları, ilgilendikleri özel bir iş açığı açısından değerlendirilmekte; (örneğin katalog-tasnifci).

Bireyler farklı yapıya, düşünceye, davranışa, merak ve yeteneklere sahiptir. Buna karşılık, kütüphanede yapılan işler arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Sorun bu işlerle farklı yapıya sahip bireyler arasında bir uyumun sağlanmasıdır. Bunun sağlanabilmesi de ilk başta kütüphanecinin kütüphaneye alımı sırasında başlar. bu konuda yapılacak hataların sonradan düzeltilmesi oldukça güçtür, bazı hataların soyutlanması mümkün olsa bile bu büyük para ve zaman kaybına yol açacaktır.

Öncelikle işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerin neler olduğunu belirlemek gerekir. Bu sorunun yanıtını, iş analizi sonucu geliştirilen iş şartnamelerinde bulabiliriz.

İş analizi yapılabilmesi için işin iki temel özelliğe sahip olması gerekir. İş somut olarak incelenebilmeli ve kararlılık göstermelidir. Somut olarak incelenebilmesi gözlem veya herhangi bir yöntemle hakkında bilgi toplanabilir olması demektir. Okuyucu rehberinin yapmış olduğu çalışmanın ölçüsünü saptamak kolay değildir. İşin incelenemesinin ikinci koşulu ise işte var olması gereken kararlılıktır. Okuyucuyla doğrudan ilgili okuyucu rehberi, müracaat kütüphanecisinin yaptığı iş basitçe incelenemez. Bu, işin dinamikliğinden ileri gelir. Kütüphane, içinde bulunduğu ortama uygun olarak devamlı bir değişim içindedir. Kütüphaneci burda, kütüphanenin okuyucusuyla (çevresiyle) bağlantısı işini yüklenmiştir. İkinci olarak işin gözlenebilir davranış örnekleri yoktur. İş analizini kütüphane içinde yapılan bütün işlerin analizi şeklinde geniş bir biçimde anlarsak bunu A) Basit ve aynı devinimlerin incelenmesinden oluşan işlerin analizi (kitap ödünç alıp verme, CD-ROM'la bilgi tarama vs.) b) Okuyucuyla/kullanıcıyla doğrudan ilişkili işlerin analizi olarak ikiye ayırabiliriz. İş analizi ve ona bağlı olarak belirlenen diğer işlemler seçim sistemi için bir ön hazırlık niteliğindedir. (Sözen, 1973: 16) Seçim işlemine girebilmek için iş hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmak kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu şartnamelerde öngörülenleri, ölçütler olarak kabul edip kütüphaneci adayları arasından bunlara en uygun olanlarını belirlemek, ikinci bir eylem olacaktır. Seçim sürecinin her aşamasında alınacak bilgiler doğrultusunda adayların ölçütlere göre durumları belirlenir. Seçim işlemi, bu biçimde titizlikle gerçekleştirilirse, iş ile kütüphaneci arasında bir uyum ya da kütüphane-

cinin işine uyumu sağlanmış olur. (Bingöl, 1990:89) Böyle bir girişim de kütüphanenin amaçlarına ulaşmasında, kütüphanenin başarısına ve işe alınan kütüphanecilerin başarı ve tatminlerine katkıda bulunur. Sözünü ettiğimiz uyum ve denge sağlanamazsa bundan kütüphane kadar kütüphaneci de olumsuz yönde etkilenmektedir. Kütüphaneci görevinde başarısız olduğu zaman, çeşitli açmazlara girecek, tatminsizlik duyacak ve neticede ilk fırsatta kaçacaktır. Bu nedenlerle kütüphaneci alınırken işin gerektirdiği niteliklerin çok altında niteliklere sahip olan adayın seçilmemesi yoluna gidilmelidir. Bunun aksine, işin gerektirdiği niteliklerin çok üstünde özelliklere sahip olan adayın da seçilmemesine özen gösterilmelidir. Çünkü bu kütüphaneci, işini ciddiye almaz, işini önemsemez, isteksizlik duyar ve işinden ayrılmak için her fırsatı değerlendirmeye çalışır.

Seçim sürecindeki aşamaları şöyle sıralayabiliriz: (Bingöl, 1990:92)

1. Başvuruların kabulü
2. Ön görüşme
3. Başvuru formunu doldurma
4. İşe giriş sınavları (psikolojik testler)
5. İş Görüşmesi (mülakat)
6. Geçmişin araştırılması (referansların kontrolü)
7. İstihdam departmanında ön seçim (ilk amirin onayı)
8. Kütüphaneden sorumlu kişi tarafından nihai seçim
9. Sicil incelemesi, sabıka kaydı
10. Yerleştirme

Bu sürecin her bir aşamasında aday hakkında elde edilen bilgiler, iş şartnamesinde belirtilenlerle karşılaştırılır.

Bu karşılaştırmalarda olumlu değerlemeye varılırsa, bir sonraki aşamaya geçilir. Her aşamada bu işlem tekrarlanır ve böylece son aşamaya gelinir. Ancak herhangi bir aşamada değerlendirme olumsuz olursa, o aşamada aday reddedilir ve bir sonraki aşamaya geçilmesi söz konusu olmaz.

Kütüphaneci seçiminde yetki ve sorumluluk belirlenmelidir. Sınav yabancı dil ve uzmanlık jürilerince yapılarak toplanan bütün bilgiler kütüphane daire başkanı, genel sekreter ve rektör tarafından değerlendirilmektedir.

Psikolojik testler:

Testlerin başlıca kullanım amacı, kütüphanecinin yetenekleri, tutumları ve kişiliği hakkında bilgi elde etmektir. Bu bilgiler, onun işteki olası başarısını tahmin etmede yardımcı olmaktadır. (Bingöl, 1990:103-111)

Psikolojik testlerin niteliği:

Psikoteknik ölçümün temel amacı olan testlerle, bireylerin yetenekleri, kişisel özellikleri, bilgi ve becerileri analiz edilir. Uygulamada test kavramı bireylerin, psikomotor özelliklerini nitelendiren bilgilerini, davranışlarını ve algı biçimlerini saptamaya yarayan kısa

sürekli özel uygulamalar olarak düşünülür. Psikolojik testler örnek bir davranışın nesnel ve biçimlendirilmiş bir ölçütüdür. Bu testler, yetenekler, kabiliyetler, ilgiler ve kişilik gibi beşeri nitelikleri sayısal terimlerle ölçmek için kullanılmaktadır.

Psikolojik testlerle, bir kişi işini yaptığında ne tür yeteneklerini kullanması ve ne gibi davranışlar göstermesi gerekiyorsa teste tabi olduğunda da aynı sonuçları verip vermeyeceğini belirleyebiliriz.

Psikolojik Test Türleri

Zekâ testleri: Belirli tipteki zihinsel yetenekleri ölçmek amacıyla kullanılmaktadır.

Öncelikle zekâ kavramıyla neyin ifade edilmek istendiğini belirlemek gerekir. Zekâ kavramı “zekanın yeni durumlara uyabilme kapasitesi olduğu”, “araç ve gereçleri kullanabilme yeteneği”, “kişinin karar vermede, karşılaştırma yapabilmeye, sorunları çözümlenmede ve yaşantısını düzenlemedeki tecrübelerini kullanabilme yeteneği” kütüphane yönetiminde psikoteknik ölçme ve değerlendirme açısından ise “kişilerin çevrelerine uyumunu sağlayan, olayları karşılaştırma ve kavrama yeteneğini oluşturan zihinsel bir yapıdır.” (Erdoğan, 1980:78) Zihinsel yetenekler; idrak, düşünsel özellikler, ifade düzgünlüğü, hafıza, uyum çabukluğu, mantık, öğrenme, sayı sayma kolaylığı, algılama hızı, kavrayış gücü vb.'dir. Zekâ kavramı psikologlar tarafından zihinsel yeteneği oluşturan bu işlevleri belirtmek amacıyla kullanılmaktadır. Kütüphanede zihinsel ve yönetsel işlerde çalışacaklar için böyle bir test gereklidir.

Yetenek Testleri:

Yetenekler kişinin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme, sonuca varabilme gibi zihinsel özellikleri ile bazı olguları gerçekleştiribilmesi biçimindeki bedensel özelliklerinin tamamıdır. Bu durumda yetenek, davranışların düzenlenmesinde yararlanılan zihinsel ve bedensel kapasiteler olarak düşünülebilir. Bunun yanı sıra yetenek eğitim, deneyim ve çalışmayla da elde edilebilen bir güçtür. Bu testlerle kişinin sadece mevcut durumu değil, fakat aynı zamanda gelecekteki yapısal durumu da ölçülmeye çalışılır.

Yetenek testleriyle; kütüphanecilik yabancı dilbilgisi yeteneği, bilgi kaynaklarından yararlanabilme yeteneği, araç-gereç kullanma yeteneği, danışmanlık ve rehberlik yeteneği, zaman ve yer planlaması yapılabilme yeteneği, ekiple çalışma yeteneği, kendi kendini yetiştirme yeteneği belli alanlarda uzmanlaşma yeteneği (Alkan, 1979:75) belirlenmeye çalışılır. Zeka düzeylerine bağlı olarak zihinsel yetenekleri ölçülebilir.

Başarı Testleri:

Yetenek, geleceğe ilişkin öğrenme kapasitesi iken, başarı birimin işini ne ölçüde başardığıyla ilgilidir. Bu bakımdan başarı testleriyle

kütüphaneci adaylarının başarı düzeyleri ölçülür. Başka bir deyişle başarı testleri, söz konusu adayların iyi bildiği, yaptığını iddia ettiği işlerde, başarı derecesini ölçmeye yarar.

Özetle, yeterlik, iş bilgisi, iş uzmanlığı, meslek testleri de denilen başarı testleriyle, bireyin yapabildiği ve halihazırda başarabildiği işler ortaya çıkarılır.

İlgi Testleri:

Şüphesiz bir insan ilgilendiği, sevdiği bir işi ilgisini çekmeyen işe göre daha iyi yapar ve başarılı olur. Bu bakımdan ilgi testlerinin amacı, kütüphanecinin mesleği karşısında tutkularını, zevklerini, iş dışı uğraşlarını, tatil ve boş zamanlarını nasıl değerlendirdiğini belirlemektir. İş dışı ilgi ve uğraşların mesleksi başarıdaki rolü ve önemi nedeniyle, bir kütüphanecinin yapmakta olduğu veya yapacağı göreve karşı ilgisi belirlenmeye çalışılır.

Kişilik Testleri:

Kişilik, genel bir yaklaşımla, özel bir kişiyi ilgilendiren ve bireyler arasındaki farklılığı ortaya koyan psikolojik özelliklerini tamamını yansıtır. Bu özelliklerin neler olduğu, başka bir deyişle bireyin sahip olduğu psikolojik özelliklerin, kişilik yapısının nasıl olduğu kişilik testleriyle belirlenmeye çalışılır. Bazı görevlerin gerektirdiği özel kişilik tipleri bulunmaktadır.

Bireyin kişiliği onun bir işe veya örgüte uyumunda birinci derecede rol oynamaktadır. Bu bakımdan iş başarısı açısından kişiliğin önemi yadsınamaz. Bir kütüphaneci üstün yeteneklere sahip olsa bile, eğer insanlarla birlikte çalışma ve diğer çalışanlara yardımcı olma, motive etme yeteneğine sahip değilse, görevini başarı ile yürütemiyebilir.

Kişilikle ilgili testler oldukça çeşitlidir. Deneysel yöntemle kütüphanecilerin dürüstlük ya da doğruluk niteliği ile heyecan durumu ölçülür. Değerleme yönteminde bir bireyin kişilik özellikleri hakkında diğer kimseler tarafından yapılan değerlemelerden yararlanılmaktadır. Ancak bu yöntem personel seçiminde etkili olamaz. Soru dizini hazırlama yöntemi ise kişiliğin sadece belirli bir özelliğini değil, bütünü oluştururan birçok özelliğini ölçme olanağını vermektedir. Örneğin heyecansal uyum, içe dönüklülük veya dışa dönüklülük eğilimleri, yalnızlıktan yakınma, başkaları üzerinde egemenlik kurma yeteneği veya başkalarının egemenliği altına girme eğilimi, kendine güven, sosyabilite gibi tek bir test envanteri ile ölçülebilmektedir. Kişilik testlerinden doğru sonuçlar alınabilmesi için, kişinin sorulara samimi yanıtlar vermesi gereklidir. Bu tür testleri kütüphanelerde yönetsel görevler düzeyinde kullanabiliriz.

Örgütle Özdeşleşme

İyi bir istihdam politikası uygulayarak çalıştıkları kütüphaneyle özdeşleşmiş elemanlar edinebiliriz.

Kurumla özdeşleşmenin esaslarını (Tosun, 1981:144) şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Kuruma bağlılık
2. Kurumda kalmak istenilen süre
3. Kuruma karşı sorumluluk
4. İşten hoşnutluk
5. Kurumun çalışılabilecek bir yer olarak görülmesi
6. Yapılan işten gurur duyma
7. Kurumdan hoşnutluk
8. Kurumun işleyişi ve yapılan iş üzerinde görüş birliği
9. Çalışma kümesinden hoşnutluk.

Özdeşleşmenin Ögeleri:

Özdeşleşme kurumun amaçlarına ve değerlerine, amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak kendi rolüne ve kuruma, yanlı, duyuşsal bir bağlılıktır. Bu tanımdan özdeşleşmenin başlıca üç öğeden oluştuğu çıkmaktadır.

1. Özdeşleşmenin ana ögesi, bireyin kütüphanenin amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Bu yönüyle özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak görülebilir.

2. Özdeşleşmenin ikinci ögesi bireyin örgütsel rolünü oluşturan eylemleri isteyerek yapmasıdır. kütüphanenin amaçlarını kendi amaçlarıymış gibi benimseyen bir kütüphaneci için, onların, gerçekleştirilmesine çalışmak önemli bir doyum kaynağıdır. Başka deyişle, yapılan işten hoşnutluk derecesi kütüphaneyle özdeşleşmenin kuvvetiyle orantılıdır. Bireyin bir kütüphaneye girdikten sonra kişiliğinin yaşam uğraşısıyla ilgili yönü, öbür yönlerine göre daha büyük bir gelişme göstermektedir. Kütüphaneyle kütüphaneci arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Başka bir kütüphanede iş bulma olanağının sınırlılığı, kütüphanecileri işlerinde doyum aramaya zorlayabilmektedir. İşin doruyucu olarak görülmesi ise kütüphaneye bağlılığın artmasında temel bir etmendir. Öte yandan, bağlandığı kütüphaneyi iyi seçtiğine inanan bir görevlinin işinden hoşnut olmaması onda bilişsel uyumsuzluğa yol açmaktadır.

3. Özdeşleşmenin üçüncü ögesi görevlilerin örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olmalarıdır. kütüphaneyle özdeşleşen bireyler, ücret, yükselme ve saygınlık bakımından daha elverişli koşullar bulsalar bile ondan ayrılmazlar. Genellikle, dış ödülleri verdiği doyumla değişme oranı arasında olumlu bir ilişki vardır. Ama çoğu kez özdeşleşme ölçüleri örgütler arasındaki hareketliliği doyumdan daha iyi ölçmektedir. Örneğin bir görevlinin kütüphaneye ve amaçlarına bağlılığı, aldığı ücretten ya da yöneticisinden hoşnutsuzluğunu bastırabilir. Paraya önem vermesi nedeniyle ücretini beğenmeyen bir görevliyi, işine bağlı olması, örgütte

kalmaya zorlayabilmektedir. Genel olarak kütüphaneye girme sırasında bekleyişlerde önemli bir fark olmamakta, ama zaman geçtikçe, kütüphaneciler arasında, bekleyişlerinin gerçekleştiğini düşünenleri kütüphanede kalmaya, gerçekleşmediği düşüncesinde olanları ayrılmaya zorlayan bir fark belirmektedir.

Özdeşleşme değişkenleriyle örgütsel etkililik arasındaki ilişkiler (Tosun, 1981: 151) şöyle açıklanabilir:

Özdeşleşmenin sonuçları incelendiğinde örgütsel etkililikle ilişkisi hemen görülmektedir. Bu ilişkiyi doğuran nedenleri dört noktada toplayabiliriz: İlk olarak örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesi isteyerek devamsızlığı önler, örgütsel eylemlere katılma oranını yükseltir. İkincisi değişme oranının düşmesidir. Böylece örgütün, amaçlarının gerçekleşmesine çalışan üyelerini kaybetme tehlikesi azalmaktadır. Üçüncüsü, örgütle özdeşleşen üyelerin işlerine artan bir bağlılıkla sarılmalarıdır. Son olarak örgütle üyeleri arasındaki ilişkinin ne ölçüde kuvvetli olduğu, örgüt amacının gerçekleşmesi için yapılan katkıların büyüklüğüne bakılarak belirlenebilir.

Çalıştığı kütüphaneye özdeşleşen bir kütüphaneci, kütüphanenin amaç ve değerlerini benimser, iş yerini değiştirmez, işine gittikçe daha çok bağlanır, kütüphanenin amacına ulaşması için büyük katkılarda bulunur. Mesleğimiz böyle kütüphaneciler sayesinde yürecektir.

KAYNAKLAR

- Bingöl, Dursun.* (1990) *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Erdoğan, İlhan.* (1983) *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Erdoğan, İlhan.* (1980) *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul: Üçdal Neşriyat.
- Ergün, Mustafa.* (1987) *Eğitim ve Toplum*. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Kozlu, Cem.* (1986) *Kurumsal Kültür*. İstanbul: Defne Yayıncılık.
- Kumar, Krishan.* (1987) *Library Administration and management*. New Printindia Pvt, India:
- Oğuzkan, A.Ferhan.* (1982) *Öğretmenliğin Üç Yönü*. 5.bs. Ankara.
- Sözen, Ural.* (1973) *Yönetici Değerlemesinde Personel Seçiminin Bir Faktör Olarak Kullanılması*. Ankara.
- Tosun, Mustafa.* (1981) *Örgütsel Etkililik*. Ankara: TODAİE.

HALK KÜTÜPHANELERİNDE PERSONEL PROFİLİ

*Ayhan Kaygusuz**

Hızla gelişen teknoloji sonucu çeşitlenen bilgi kaynakları, üretilen ve yayınlanan bilgi miktarındaki olağanüstü artış ve bilgiye uzaktan erişim olanaklarının artması kütüphaneler ve diğer bilgi merkezlerine eskisinden daha önemli işlevler yüklemiştir. Bilginin toplanması, işlenmesi, aktarımı, kullanımı ve üretilmesi sürecinde kullanılan bilişim-iletişim teknolojileri günümüzde en değerli meta haline gelen bilginin hızlı, kolay ve güvenilir olarak aktarımına da olanak sağlamaktadır. Bilim ve teknolojiye meydana gelen bu gelişmeler nitelikli insan gücünün önemini azaltmamış aksine artırmıştır. Günümüzde kurum ve kuruluşların başarısı, kârlılığı ve verimliliği sahip olduğu nitelikli insangücü ile doğru orantılıdır. Ne yazık ki ülkemizde, özellikle kamu sektöründe insana yönelik yatırımlara daha az öncelik verilmekte bu da kurulan sistemler ne kadar mükemmel olursa olsun yeterince verim alamama sonucunu doğurmaktadır. Özel sektörün başarı nedenlerinden birini daha yüksek ücretlerle daha nitelikli personel çalıştırmasına bağlamak yanlış olmasa gerek. Bütün bu gelişen ve değişen koşullar kütüphane çalışanlarından beklentileri de yükseltmiş ve onları niteliklerini yükseltmeleri konusunda zorlamaya başlamıştır.

Kütüphaneleri değerlendirirken bina, bütçe, personel, koleksiyon ve okuyucu ölçütlerini kullanarak bunların verilen hizmete etkilerini araştırırız. Kanımca halk kütüphaneleri için bu beş unsurdan en önemlisi personeldir. Ben de bildirimde halk kütüphanelerinde çalışan personelin sayı ve nitelik açısından durumunu irdelemeye çalışacağım.

Türkiye'nin yönetsel yapısı gereği Bakanlıklar merkez ve taşra kuruluşları olarak yapılandırılmıştır. Kütüphaneler Genel Müdürlüğü Kültür Bakanlığının kütüphane hizmetleri ile ilgili ana hizmet birimini, kütüphaneler ise taşra teşkilatını oluşturmaktadır.

Kütüphaneler Genel Müdürlüğü 1135 halk, 78 çocuk, 73 gezici, 13 yazma kütüphanesi ve Basma Yazı ve Resimleri Derleme Müdürlüğü'nün bağlı bulunduğu bir örgütlenmedir ve Kültür Bakanlığının ülke çapındaki en yaygın örgütlenmesidir. 79 il merkezinin tamamında 847 ilçenin ise 619'unda halk kütüphanesi bulunmaktadır. Yani henüz 228 ilçede halk kütüphanesi yoktur.

Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun gereği Kültür Bakanlığı, Kütüphaneler Genel Müdürlüğü eliyle yurt sathında halk kütüphanesi hizmetleriyle ilgili şu görevleri yapmakla yükümlüdür.

- amaç ve politikaların saptanması
- planlama

* Kütüphaneler Genel Müdürlüğü Şube Müdürü

- kaynakları düzenleme ve sağlama,
- eşgüdüm
- gözetim ve izleme
- yönetimi geliştirme ve denetim

Şimdi bu görevleri yerine getirmekle yükümlü olan Kütüphaneler Genel Müdürlüğü ve bağlı kütüphanelerin personel durumuna sayı ve nitelik olarak bir gözatalım.

Kütüphaneler Genel Müdürlüğü ve bağlı kütüphanelerin toplam kadro sayısı 3944'tür. Bu kadroların 3518 adedi dolu, 426 adedi ise boştur.

Halk kütüphanesi hizmetlerinin sevk ve idaresi ile makro düzeyde planlamasından sorumlu olan Kütüphaneler Genel Müdürlüğünün örgütlenme biçimi ve çalışan personel sayısı şöyledir:

Kütüphaneler Genel Müdürlüğünde

- 1 Genel Müdür
- 3 Genel Müdür Yardımcısı
- 4 Daire Başkanı
- 11 Şube Müdürü
- 2 Uzman
- 17 Kütüphaneci
- 1 Mütercim
- 6 Şef
- 30 Memur ve
- 5 Daktilograf

olmak üzere toplam 79 kişi çalışmaktadır.

Bazı hizmetler de üç aylık sürelerle çalıştırılan geçici işçiler eliyle yürütülmektedir.

Kütüphaneler Genel Müdürlüğünde yönetici kadrosundaki 19 kişiden; beşi kütüphanecilik, üçü eğitim enstitüsü, üçü meslek yüksek okulu, ikisi iktisadi ticari ilimler, biri coğrafya, biri ilahiyat, biri gazetecilik ve halkla ilişkiler, biri mimarlık, biri AÖF, biri de Fars dili ve edebiyatı bölümünden mezun olmuştur

Halk kütüphanesi hizmetlerinin verildiği 1299 hizmet noktasında (halk, çocuk, gezici ve yazma kütüphaneleri ile Basma Yazı ve Resimleri Derleme Müdürlüğünde) çalışan toplam personel sayısı 3438'dir. Kaba bir hesaplamayla 3438 personel 1299 kütüphaneye bölündüğünde kütüphane başına ortalama 2.6 personel düştüğü görülür. Kaldığı toplam 3438 personelin 1185'i, 79 il halk kütüphanesinde çalışmaktadır. Bunun anlamı; il halk kütüphaneleri dışındaki 1220 kütüphanede 2253 kişi çalışmaktadır ve bu kütüphaneler için kütüphane başına düşen personel sayısı 1.8'dir.

79 il halk kütüphanesinde ise kütüphane başına düşen ortalama personel sayısı 15'tir. Bu ortalama bir sayıdır ve il halk kütüphanelerinde en az 1, en fazla 64 kişi çalışmaktadır.

Duruma kütüphanecilerin sayısı açısından baktığımızda daha vahim bir durum söz konusudur. Halk, çocuk ve yazma kütüphanelerinde çalışan toplam kütüphaneci, sayısı 290'dır. Kütüphane başına düşen kütüphaneci sayısı ortalama 0.22'dir. Yani yaklaşık 5 kütüphaneye bir kütüphaneci düşmektedir. Toplam 290 kütüphanecinin 121'i il halk kütüphanelerinde çalışmaktadır. Bu durumda il halk kütüphaneleri dışındaki 1220 kütüphanede 7 kütüphaneye 1 kütüphaneci düşmektedir. Bir başka deyişle 1299 kütüphanemizin sadece 200'ünde kütüphaneci bulunmaktadır.

Bugün itibariyle Kütüphaneler Genel Müdürlüğünün 141 kütüphaneci kadrosu da boştur. Bir yandan kütüphaneci sıkıntısı çekilirken öte yandan kadroların boş olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, son yıllarda boş kadrolara açıktan atama izni verilmemesi, ikincisi ise halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin başka kurum ve kuruluşlara geçmeleridir. Kütüphanecilerin halk kütüphanelerinde çalışmak istememeleri temel olarak 3 nedene dayandırılabilir. Bunlar;

- ekonomik nedenler
- idari nedenler ve
- çalışma koşulları ile ilgili nedenlerdir.

Ekonomik nedenleri açıklamak için biri lise mezunu, diğeri kütüphaneci olan iki halk kütüphanesi çalışanın maaş bordrosundaki farkın sadece 282.000 TL. olduğunu söylemem yeter sanırım. Yine idari sebeplere vereceğim örnek, kütüphanecilerin karşı karşıya olduğu sıkıntılardan sadece biridir. *Halk Kütüphaneleri Görev ve Çalışma Yönetmeliği* kütüphane çalışanlarının görev ve sorumluluklarını hiyerarşik bir sıra içerisinde belirlemiştir. Bu hiyerarşik sıra müdür, müdür yardımcısı, kütüphaneci, şef diye devam etmekte ve görev ve sorumlulukları açık biçimde belirlemektedir. Bu Yönetmeliğe rağmen kütüphane müdürlerinin, kütüphanecileri, kütüphanenin tertip ve düzeninden sorumlu olan şef kadrosundaki personelin emrinde çalıştırdıkları konusunda yoğun şikayetler olmaktadır.

IFLA standartlarına göre il halk kütüphanesi personelinin %33'ü, şubesi bulunan il halk kütüphanelerininse % 40'ı kütüphaneci olmalıdır. Diğer kütüphaneler içinse 2000 ya da en fazla 2500 nüfusa bir kütüphaneci istihdam edilmesi önerilmektedir. Buna göre il halk kütüphanelerimizde çalışan 1185 personelin 474'ü kütüphaneci olmalıdır. Oysa bu sayı sadece 121'dir. Kütüphanelerimizin yetersiz personelle çalıştığı dikkate alınırsa bu sayının daha yüksek olması gerektiği görülebilir.

Bu konuda 1988 yılında Kütüphaneler ve Yayınlar Genel Müdürlüğüne bir çalışma yapılmış ve sonuçları *Kütüphanelerde Yasal Düzenlemeler ve Standartlaşma* adıyla yayınlanmış ise de bu standartlar da uygulanamamıştır.

Kütüphanecilerin yanısıra 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre GİH ve YHS sınıflarında çalışan diğer kütüphane çalışanları da ekonomik olarak en dezavantajlı devlet memurları arasındadır. Ayrıca söz konusu personel işe alınırken özel bir sınava tabi tutulmamakta ve hizmetiçi

eğitimden de geçirilememektedir. Bütün bunlar bilgi çağı diye adlandırılan çağımızda kütüphanelere dolayısıyla bilgiye bakış açımızın bir yansımasıdır.

Bunları daha somuta indirgemek için halk kütüphanelerinde çalışan personelin unvanlarına ve eğitimlerine göre dağılımına bakmamızın yararlı olacağı kanısındayım.

Sonuç ve Öneriler

- Kütüphane ve bilgi merkezleri çalışanlarının özlük hakları ve iş tanımları, oluşturulacak yeni bir hizmet sınıfı ile belirlenmeli ve bütün kurum ve kuruluşlarda uygulanmalıdır. (örneğin bilgi hizmetleri sınıfı)

-Kütüphanelerde çalışacak personelin sayı ve niteliklerini belirleyen personel standartları mutlaka uygulanmalıdır.

-Profesyonel görevlere profesyonel kişiler atanmalıdır.

-Kütüphane çalışanları periyodik olarak hizmetiçi eğitimden geçirilmelidir.

KAYNAKÇA

Guidelines for public libraries. (1986) Munchen : Saur.

Halk Kütüphaneleri Görev ve Çalışma Yönetmeliği. Resmi Gazete (21.09.1981 tarih 17465 sayı).

Kütüphaneler Genel Müdürlüğü arşivi.

Kütüphanelerde yasal düzenlemeler ve standartlaşma. (1988) Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı.

Sencer, Muzaffer. (1992) *Türkiye'nin yönetim yapısı.* Ankara: Alan Yayıncılık.

Withers, F.N. (1988) *Kütüphane hizmeti standartları.* Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı.

HALK KÜTÜPHANELERİNDE İNSANGÜCÜ PLANLAMASI

*Hasan Atmaca**

Toplum yaşamında çok önemli bir yeri olan kütüphanelerin, dolayısıyla halk kütüphanelerinin amaçlarını gerçekleştirmesi, işlevsel bir niteliğe bürünebilmesi, derme, kullanıcı, personel, bina, bütçe gibi kütüphane kurumunu oluşturan temel öğelerin nicel ve nitel özellikleriyle sıkı sıkıya ilişkilidir. Bilindiği gibi, bu kaynaklardan herhangi birinden yoksun bir kütüphanenin kendinden beklenen görevi yerine getiremeyeceği açıktır. Bu öğelerin herbirisinin kendine özgü işlevleri vardır. Öte yandan, ortada bir kütüphane kurumundan söz edebilmek için anılan bu beş öğenin aynı anda var olması gerekir. Çünkü, bunlardan birinin eksik oluşu ya da yetersiz kalışı hizmetin niteliğine doğrudan doğruya olumsuz yönde etki yapacaktır. Fakat, tüm bunlara karşın bu öğelerden birisi diğerlerine göre daha fazla önem taşımaktadır. Bu da "personel/insangücü"dür. Çünkü halk kütüphanesi kendine amaç edinmiş olduğu yediden yetmişe herkesin, her meslekten her tür vatandaşın davranışlarını, yeteneklerini geliştirmeyi; onlardaki var olan gücü üretken, kendilerini toplumda sorumlu birer rol almış bireyler durumuna getirmeyi; insan olma haysiyetine yaraşır bir düzeye çıkarmayı; bilgi kaynaklarının esaslı bir biçimde yararlanmaya sunulmasıyla gerçekleştirebilecektir. Bu bakımdan halk kütüphanelerinin amaçlarına ulaşmasında ve sorumluluklarını yerine getirmesinde en büyük dayanaklarından birisi, belki de en önemlisi bünyelerinde yetenekli ve verimli insangücü bulundurmak ve bunu da kurum içinde en uygun bir biçimde kullanmaktır. Diğer bir deyişle, hedefe ulaşılmasını sağlayan araçlar arasında en önemlisi insangücü ve insangücüne ilişkin olarak yapılacak olan planlamalar olacaktır.

Çünkü "hangi alanlarda, ne tür işyere hangi nitelikte kaç eleman alınacağıнын önceden saptanması gerekir. Bu, insangücü planlamasının konusudur. Başka bir deyişle insangücü planlaması yeter sayıda ve nitelikte elemanın gereken zamanda sağlanmasına olanak veren tekniktir. İki ana amacı vardır. Bunlardan biri, örgütün insan kaynağının en yararlı biçimde kullanılmasını sağlamak, diğeri de örgütün gelecekteki insangücü gereksinimini nicelik ve nitelik yönünden karşılamaktır."(Tutum, 1976:89) Bunun yanı sıra, işletmede mevcut görev ve uğraşların tümünün belli ölçülere göre tanımlanmaları yapılabilmekte; bunlar arasındaki geçiş ve bağlantı ilişkileri kurulabilmekte; böylece de işletme içinde hangi görevlerden hangi görevlere hangi koşullarda geçilebileceği

* G.Ü.Merkez Kütüphanesi Uzmanı.

ANKET İÇİN GÖRÜŞLERİNE BAŞVURULAN KİŞİ VE KURULUŞLAR

Kuruluşlar:

· Devlet Planlama Teşkilatı Kütüphanesi	<u>Soru yöneltilen kişi</u>
· Gazi Üniversitesi Merkez Kütüphanesi	<u>sayısı:</u>
· Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kütüphanesi	
· Meclis Kütüphanesi	7 yönetici
· Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kütüphanesi	29 bölüm sorumlusu
· Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Kütüphanesi	74 personel
· Bilkent Üniversitesi Kütüphanesi	

Araştırmada *personelin yönetimde kararlara katılmasının yararlı olup olmadığını* öğrenmek amacıyla yöneltilen sorunun yanıtları, genelde herkesin gönlünün bundan yana olduğunu, ancak hem yöneticilerin, hem de yönetilenlerin pratikte bazı sorunlar olabileceğini düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Buna göre, *kurumlardaki yöneticilerin tamamı; bölüm sorumlularının ve personelin % 97'si personelin kararlara katılımının yararına inanıyor.*

Bu sakıncaların neler olduğunu öğrenmek için yöneltilen soruya verilen yanıtlar da şöyle sıralanabilir:

* *Yöneticilerin* hiç biri bu konuda bir sakınca görmediğini belirtmektedir.

* *Bölüm sorumlularının* belirttiği sakıncalar:

- personel, yöneticinin yöneticilik statüsüne kuşkulu yaklaşır ve saygı duymaz
- personel, bir müddet sonra daha fazla hak istemeye başlar
- personel, alınacak olan kararların kurumdan çok kendi kişisel çıkarlarına hizmet etmesini ister
- personel, sorumluluktan kaçmaya çalışır

* *Personelin* belirttiği sakıncalar:

- fazla demokrasi iyi değildir, çok seslilik sorun çıkarır
- *yetersiz bilgi ile kararlara katılmaya çalışmak, yanlış yönlendirmelere neden olabilir*
- personel doğrudan etkili olduğunda, yönetimin etkinliği azalabilir
- alternatiflerin artması, personel arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkiler
- *kararlara katılım, belli bir sorumluluk gerektirdiğinden, fikri alınacak olanlar belli konularda yetkin kişilerden seçilmelidir*

Yararlarının neler olduğuna ilişkin görüşler şöyle sıralanabilir:

* *Yöneticilerin görüşleri:*

- personel kararlara katılmanın keyfini yaşar (kendisine değer verilmenin keyfi)
- kararlar daha demokratik olur
- personel bilgilendirilir, deneyim kazanır
- personel kararlara katılarak sorumluluğu paylaşacağı için, sorumluluk duygusu artar
- yönetici ile personel arasında sağlıklı bir iletişim oluşur

- personel, uygulamalar sırasında sorunları bizzat yaşadığı için, daha doğru teşhis koyabilir
 - personel, kurumuna daha çok bağlanır
 - personel, yaptığı işi ve mesleğini daha çok sevmeye başlar ve bunu çalışmalarına yansıtır
 - etkinlik artar
 - personel, *kendisine değer verildiğini hissedeceği için*, motivasyon artar
 - verimlilik artar
 - hata oranı azalır
 - personel, gelecekte kendisini nelerin beklediğini görür
 - personel, mesleki bilgisini değerlendirme olanağını bulur
 - yöneticinin gözden kaçırdığı konular kolayca tespit edilir
 - uyumlu bir çalışma ortamı sağlanır
- * **Bölüm sorumlularının görüşleri:**
- personel gelecekte alacağı görevlere şimdiden hazırlanmış olur
 - sorumluluk paylaşılacağından, sorumluluk duygusu artar
 - yönetici ile personel arasında daha sağlıklı bir iletişim oluşur, karşılıklı güven duygusu artar
 - demokratik bir ortam sağlanır
 - personel, kurumunu ve işini daha fazla benimser
 - *personel, kendi kararlarının uygulanabilirliğini görerek motive olur*
 - *kararların birlikte alınması, uygulamanın başarı oranını artırır*
 - sorunlara birlikte çözüm aranarak, daha sağlıklı ve doğru kararlar alınabilir
 - iş performansı artar
 - iş verimi artar
 - iş başarısı artar
 - huzurlu bir çalışma ortamı oluşur
 - çok seslilik sonucunda, konulara farklı bakış açılarından bakılması sağlanır (yeni fikirler)
 - konusunda uzman personel, daha yararlı görüş ve çözüm yolları önerebilir ve yönetime yardımcı olur
 - yönetimin gözünden kaçan ayrıntılar daha rahat yakalanabilir, gerçekler daha rahat ortaya çıkar
 - *personelin bilgisi ölçülebilir*
 - personelin özgüveni sağlanır
 - *daha aktif bir çalışma ortamı sağlanır, iş akışı daha sağlıklı olur*
- * **Personelin görüşleri:**
- *akıl akıldan üstündür* (uygulamalarla ilgili sorunlar daha kolay ve doğru olarak saptanır, yöneticilerin aklına gelmeyecek çeşitli çözüm yolları ortaya çıkabilir)

- yönetici ile personel arasında sağlıklı bir iletişim oluşur
- sorumluluk duygusu artar, sorumluluk paylaşıldığı için, yöneticinin iş yükü azalmış olur
- personel, olaylara objektif bakmayı öğrenir, iş ilişkileri gelişir
- personelin girişimci ruhu gelişir
- personel kendisinin desteklediği kararları daha iyi uygular
- önemsenmek hoşu gider, personelin özgüveni artar
- personel işini daha çok benimser ve saygı duyar
- motivasyon artar
- verimlilik artar
- iş başarısı artar
- iş doyumunu artar
- özveri artar
- personelin gereksinimleri yöneticiye doğrudan ve yanlışsız iletilmiş olur, iletişimsizlikten kaynaklanan sorunlar azalır
- iş huzuru sağlanır
- gelecekte ortaya çıkabilecek aksaklıkların önüne geçilebilir
- demokratik ortamın gereği olan çok seslilik sağlanır

Görüldüğü gibi, yukarıda iletişimin önemi sıkça vurgulanmıştır. İletişimi bir başka soruyla irdelemek için sorulan "yöneticiler kararlarını kimlerle birlikte alıyor?" sorusunun yanıtları da şöyledir:

- Yöneticilerin % 72'si, personelin görüşlerini bölüm sorumlularından öğrendiğini belirtiyor
- Bölüm sorumlularının % 52'si, birlikte çalıştığı personelin tümüyle birlikte karar aldığını belirtiyor
- Oysa personelin sadece % 18'i yöneticilerin bölüm sorumlularından görüş aldığını; buna karşılık % 43'ü yöneticinin yardımcılarıyla birlikte; % 32'i ise kendi başına karar aldığını belirtiyor. Yani personel, kararların genel eğilimi yansıtmadığı görüşündedir.

Kurumları tek tek incelediğimizde, uyum ve tezatları daha çarpıcı olarak görebiliyoruz:

A Kurumunda: Yönetici, kararlarını yardımcılarıyla birlikte aldığını belirtiyor. Personelin % 60'ı yöneticilerinin bu görüşüne katılırken, % 40'ı kararlarını kendi başına aldığını düşünüyor.

F Kurumunda: Yönetici, kararlarını yardımcılarıyla ve bölüm sorumlularıyla birlikte aldığını belirtirken; personelin % 89'u yöneticilerinin kararlarını kendi başına aldığını düşünüyor.

D Kurumunda da: Yönetici, kararlarını bölüm sorumlularıyla birlikte aldığını belirtirken; personelin %77'si yöneticinin kararlarını yardımcılarıyla birlikte, %16'sı ise bölüm sorumlularıyla birlikte aldığını düşünüyor.

Uygulamaların personel tarafından da benimsenip, başarılı olması açısından, personelin kararlardan haberdar olduğu aşama çok önemlidir. Bunu saptamak amacıyla ilettiğimiz "Personel kararlardan hangi aşamalarda

haberdar oluyor?" sorusuna verilen yanıtlarda personelin ve bölüm sorumlularının, yöneticilerin görüşlerine katılmadıklarını görüyoruz.

Buna göre, *yöneticilerin* % 71'i personelin kararlardan *ön araştırma aşamasında* haberdar olduğunu belirtiyor. *Bölüm sorumlularının*, %42'si personelin ön araştırma aşamasında, %35'i karar alma aşamasında, %18'i kararlar uygulanmadan hemen önce haberdar edildiğini belirtiyor.

Ancak *personelin* % 46'sı uygulama başladığında, % 12'si karar alma aşamasında, % 10'u ön araştırma aşamasında, % 8'i karar uygulanmadan önce haberdar olduğunu belirterek, bu görüşlere katılmadığını bildiriyor. Aynı konuyla ilgili olarak kurumlardaki yüzelere baktığımızda;

A Kurumunda: *Yönetici*, personeli karar uygulanmadan önce haberdar ettiğini belirtirken, *bölüm sorumlularının* % 40'ı ön araştırma aşamasında, % 40'ı karar uygulanmadan önce, % 20'si ise uygulama başladığında haberdar edildiklerini belirtiyor. *Personelin* ise, % 85'i uygulama başladığında haberdar olduklarını belirtiyor.

B Kurumunda: *Yönetici*, karar alma aşamasında haberdar ettiğini belirtirken, *bölüm sorumlularının* %75'i yöneticilerle aynı fikirde, *personelin* ise % 100'u bu görüşe katılıyor.

Yöneticilerin aldığını söylediği, kimi personelin ve bölüm sorumlularının bunu doğruladığı *bu görüşler, kararlarda etkili olabiliyor mu* diye sordüğümüzda da aldığımız yanıtlar son derece ilginç:

- * *Yöneticilerin* %86'sı personelin görüşlerini aldığını ve uygulamalarda bunlardan yararlandığını belirtiyor
- * *Bölüm sorumlularının* %86 'sı kendilerine bağlı olan personelin görüşlerini aldığını ve uygulamalarda bunlardan yararlandığını belirtiyor (personel yanıtların yanına koyduğu özel notlarla bölüm sorumlularını destekliyor ve kendini onlara daha yakın hissettiğini belirtiyor)
- * *Personelin* ise, %53'ü yöneticilerin kendilerinin görüşlerini aldığını, ancak yine de kendi görüş ve kararlarını uygulamaya koyduğunu; %22'si personelin görüşlerinin yönetici için herhangi bir önem taşımadığını; %16'sı ise yöneticilerin değil, bölüm sorumlularının kendilerinin görüşlerine önem verdiğini düşünüyor.

Personelin kararlara katılabilmesi için, yeterli bilgiye sahip olması gerektiğini, personel de kabul ediyor. Ancak bu bilgi kendiliğinden oluşamayacağına göre, *personelin kararlara katılabilmesi için gerekli bilgi düzeyine ulaşması sağlanıyor mu?* Verilen yanıtlara genel olarak baktığımızda;

Yöneticilerin % 85'i bunun sağlandığı; *bölüm sorumlularının* % 63'ü sağlandığı; % 35'i sağlanmadığı; *personelin* ise % 81'i sağlanmadığı, %15'inin sağlandığı görüşünde olduğunu görüyoruz. Konuyu kurumlar açısından ele aldığımızda da çarpıcı sayılarla karşılaşıyoruz.

Kurumlardan 3'ünde personelin tamamı bunun sağlanmadığı görüşünde

F Kurumunda: Personelin % 90'ı sağlanmadığı,

D Kurumunda: Personelin % 85'i sağlanmadığı,

E Kurumunda: Personelin % 74'ü sağlanmadığı görüşünde.

G Kurumunda: Personelin %100'ü sağlandığı görüşünde

Personelin gerekli bilgi düzeyine erişmesinin sağlandığının belirtildiği **eğitim programları** da şöyle sıralanıyor:

- hizmet-içi eğitim ile
- kurum dışındaki mesleki kurs, seminer, konferans, toplantılara katılması sağlanarak
- kurum içinde yapılan mesleki toplantılara katılması sağlanarak
- yönetici veya bölüm sorumlularının bireysel bilgilendirme çabalarıyla
- oryantasyon yoluyla (birim içinde uygulamaya bizzat katılarak yetiştirilir)
- kişilerin kendilerini yetiştirmeleri ile (yayınları takip ederek)
- kütüphaneci olmayanların başka kütüphanelere gönderilip, değişik uygulamalardan haberdar olmaları sağlanarak)

YÖNETİCİLER İŞLERİN UYGULAMALARIYLA İLGİLİ YETERLİ BİLGİYE SAHİP Mİ?

Personeli motive eden en önemli faktör, yöneticinin işlerin uygulamaları hakkında yeterli, hatta kendisinden fazla bilgiye sahip olması, gerek duyduğunda ilk yol göstericinin yönetici olmasıdır. Bunun için görüşlerine başvurduğumuz personelin görüşlerini iki kurumdaki tezat yanıtlarla somutlaştırabiliriz:

D Kurumunda: Personelin % 100'ü yöneticisini *yeterli* buluyor.

B Kurumunda: Personelin % 100'ü yöneticisini *yetersiz* buluyor.

Değerlendirme:

Verilen yanıtlar aşağıdaki gibi gruplandırılabilir:

- Yöneticilerin personel ile kurdukları yakınlık, personelin iş ve yönetime bakış açısını olumlu etkiliyor
- Personel, bölüm sorumlularıyla daha sıcak bir iletişim kurabiliyor, ancak onların da seslerini duyuramadıklarını düşünüyor
- personel kendisini yönetime bizzat ifade etmek istiyor, araçların, yönetimin personeli tanınması ve doğru değerlendirmesi açısından sakıncalı olduğunu düşünüyor
- personel, yöneticilerin personelin bilgilendirilmesiyle ilgili eğitim politikasını yeterli bulmuyor
- personel geleceğe, daha aktif hazırlanmak istiyor
- personel, yöneticinin rolünü elinden almak değil, sorumlulukları kısmen de olsa paylaşmak istiyor
- personel, yetersiz bilgiyle işlere müdahale etmek istemenin sakıncalarının farkında
- personel, kendisine önem verildiğini hissetmek istiyor

Sonuç ve öneriler:

Yanıtlar ve genel değerlendirmeden de anlaşıldığı gibi, yönetici ve personel arasındaki iletişimsizliğin en önemli nedenlerinden biri, aradaki katmanların çokluğudur. Bilindiği gibi, bu kademelerin bir çoğu devlet kadroları

gereği değil, yöneticilerin gerekli görmesi üzerine oluşturulan kademelerdir. Herbirinin işlevi farklıdır. Buna rağmen idari yapılaşmanın ana hatlarında köklü değişiklikler yapılamayacağına göre, ara düzenlemelerle soruna çözüm aranabileceğini düşünüyorum. Bunlar şöyle sıralanabilirler:

A. Yönetici yardımcılığının kaldırılarak, bu ünvana ait görevlerin bölüm sorumlularına devredilmesi : Bu uygulamada, bölüm sorumlularının teknik ve halkla ilişkileri düzenleyen görevlerinin yanısıra üstlenecekleri diğer görevler, iş yüklerini çok arttırabileceğinden, başka sorunlara neden olabileceği gibi, teknik görevlerde de aksamalar olabilir.

B. Bölüm sorumluluğu ünvanının kaldırılıp, onların görevlerinin yönetici yardımcılara verilmesi: Bu uygulamada da yukarıda belirtilen sakıncalar ortaya çıkabilecek, personel ile yönetici arasındaki iletişimde yine kopukluk olacaktır.

C. İyi bir yönetim planı ve anlayışıyla yönetici yardımcıları ve bölüm sorumlularının görev tanımlarının kesin olarak yapılması ile, her iki grubun aynı kademede temsil edilmesi. Bu çözüm yolunda, herkes kendi sorumluluk ve görevlerini sürdüreceği için, görevlerin çakışması da söz konusu olmayacağından, personelin kendisini daha dolaysız yollardan ifadesi mümkün olabilecektir.

insanları istenilen biçimde çalışma ve davranmaya yönelik isteklendirmedir. Kişiyi motive edebilmek için davranışlarının izlenip, yorumlanması, amaç ve ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekir. Bunun için örgüt yöneticilerinin motive edici unsurları ile çeşitli motivasyon kuramları hakkında bilgi sahibi olmaları, çalışanların davranışlarının bir nedeni olduğu gerçeğini bilerek onları motive edecek modeller ve uygulamalar geliştirmeleridir.

Yönetimle ilgili değişik kaynaklarda çeşitli motivasyon kuramlarından söz edilmektedir. Bunların başlıcaları: a) Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı b) F.Herzberg'in çift faktör kuramı c) D.McClelland'ın başarıma ihtiyaç kuramı d) B.F.Skinner'in davranış şartlandırması kuramı e) J.Stacy Adams'ın eşitlik kuramı f) Edwin Locke'nin amaç kuramıdır.

Her insanın farklı bir yapısı olduğuna göre, kişileri motive edici unsurlar da farklı olacaktır. Ancak bir örgütte genel olarak çalışanların çoğu tarafından elde edilmek istenen motive edici unsurlar vardır. Bunlar; ücret, kariyer, takdir edilme, iletişim, kararlara katılım ve iş geliştirmedir. Değişik motivasyon kuramları ve motive edici unsurlar kullanılarak kişilerin örgütsel amaçları benimsemelerini sağlamak yöneticilerin görevidir.

Çağdaş yönetim anlayışı örgütün insan kaynağının bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi, çalışanları örgüt amaçları doğrultusunda motive ederek verimliliğin ve etkinliğin en üst düzeye çıkarılmasını zorunlu kılar. Bu nedenle örgütte insan ilişkileri ve motivasyon konusu önemli yer tutar. Çağdaş motivasyon kuramlarında yer alan yöntem ve öneriler hakkında bilgi sahibi olmak, çalışanlara yetenek ve becerilerini kullanabilecek bir çalışma ortamı sağlayarak, çalışanların amaçları ile örgütsel amaçlar arasında bir uyum sağlayabilmek yöneticilerin en önemli görevidir. Her koşul için çeşitli motive edici unsurlar vardır. Yöneticiler personeli iyi tanımalı kimin hangi unsurlarla motive olabileceğini saptamaya çalışmalıdır.

İş ortamının fiziksel koşulları, insan ilişkileri, ödüllendirme, yönetime katılma kişinin motive olmasını etkilemektedir. Kişi için diğer çalışanların sevgi ve saygısını kazanmak, onlarla iyi ilişkiler içinde olmak para kazanmak kadar önemlidir. Her koşul için geçerli en iyi motivasyon yöntemi yoktur. Tersine iyi yönetici çeşitli koşulları iyi teşhis eden ve her değişik koşula göre kişileri motive edebilen yöneticidir. Kurumların uzun dönemdeki başarısını yönetim süreçlerinin başarısı belirleyecektir. Yaptığımız işi nasıl daha iyi, daha hızlı ve daha ucuza yapabiliriz? sorularının cevabı kurumların daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlayacaktır. Ancak biz bu işi neden yapıyoruz? Neden bu şekilde yapıyoruz? Başka nasıl yapabiliriz? sorularına verilecek cevaplar ise kurumların yaratıcılığını ön plana çıkaracaktır.

KAYNAKÇA

- Başaran, İbrahim Ethem.* (1992) *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara.
- Başaran, İbrahim Ethem.* (1991) *Örgütsel Davranış*. Ankara.
- Can, Halil.* (1994) *Organizasyon ve Yönetim*. 3. bs. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Dereli, Toker.* (1981) *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul.
- Palmer, Margaret.-Kenneth T. Winters.* (1993) *İnsan Kaynakları*. Çev. Doğan Şahiner. İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Yüksel, Öznur.* (1990) *Personel Organizasyonu*. Ankara.

BİLGİ MERKEZİ OLARAK KURUM ARŞİVLERİ VE BELGE YÖNETİMİ

Dr.Fahrettin Ödemirci*

Kurum ve kuruluşların faaliyetleri sırasında üretilen belgeler, birinci elden bilgi kaynakları olarak birikip kurumların arşivlerini oluşturmakta, kurum arşivleri de yönetimin bilgi merkezi olarak çalışmaktadır. Kurum arşivindeki belgeler güncel kullanım değerlerini yitirdikten sonra çeşitli nedenlerden dolayı milli arşivin bilgi kaynakları olmaya devam etmektedir.

Belgeler güncel kullanımda kurumların hafızası ve önemli bilgi kaynakları, daha sonraki yaşamında ülkenin, milletin hafızası olma özelliklerini sürdürmektedir. Kurum ve kuruluşlar ile bir ülkenin geleceği için önemli bilgi kaynaklarının yer aldığı kurum arşivleri birer bilgi merkezi olarak ele alınıp, bilimsel yönetim ölçütlerine göre yönetilmelidir.

Bu yaklaşımla ele alınan bildiride bilgi merkezi, belge, arşiv belgesi, kurum arşivi, belge yönetimi, milli arşiv kavramlarını açıklamak yararlı olacaktır.

Bilgi merkezi;

Belge; bir organizasyon, kurum ve kuruluşun işlemleri ve yasal yükümlülükleri sonucunda oluşan, ortamına ve biçimine bakılmaksızın kayıtlı bilgiyi taşıyan her türlü aracı (dokümanı) ifade eder. (Arşiv Sözlüğü, 128)

Arşiv belgesi; güncelliğini kaybetmiş ancak araştırmalarda yararlanılabileceği görüşüyle değerlendirilmiş ve seçilmiş olan belgedir. (Michael Cook, 1986 :1-2)

Kurum arşivi; kurum ve kuruluşların faaliyetleri sonucu kendiliğinden oluşan belgelerin bulunduğu, kurumun gereksinimleri için hizmete sunulduğu, bunun için gerekli tüm işlemlerin yapıldığı ve ülkenin milli arşivine kaynak sağlayan bilgi merkezleridir.

Belge yönetimi; belgelrin ve bu belgerin içerdiği bilgilerin üretimlerine, güncel gereksinimler için korunmasına, kullanılmasına ve yeniden üretimlerine (arşiv olarak yeniden düzenleme) ilişkin teori ve uygulamalardır. (Penn, 1989 : 6.s.)

Başka bir ifade ile belge yönetimi; belgelerin üretimi, organizasyonu, korunması, kullanımı, erişimi ve düzenlenmesinde ekonomi ve verimlilik sağlamak için oluşturulan bir programın uygulanmasıdır.(Batkowski,1984:38. s.)

Milli arşiv:

Bilgi Kaynağı Olarak Belgeler:

Kurumlarda bilgi herhangi bir ortam üzerine kayıtlı bir belge olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle belgeler kurumların çok önemli temel bilgi kaynakları olmuş ve ona bağımlılıkları sürekli olarak artmıştır.

Kurumda üretilen her belge kurumun hayat hikayesinin tüm aşamalarının birer delili olarak kurumun geçmişine ve yaşamına hatta geleceğine ışık tutar.

Belgeler kurumların faaliyetleri ve politikalarının kanıtı olarak gereklidir. Belgeler, işlerin akışı esnasındaki bu çalışmaların sonuçlarının yerine getirilmesinde, yönetim tarafından alınan kararları göstermede ve doğrulamada gereklidir.

Amaç bakımından iki türlü belge üretimi söz konusudur:

1. Belirli bir konuda bilginin yayılmasını sağlamayı amaç edinen belge üretimi,

2. Kurum ya da kişilerin eylemleri sonucunda yine onların tutum, davranış, düşünce ve değer yargılarını yansıtan ve çoğunlukla kendiliğinden ortaya çıkan belge üretimidir.

Bizi ilgilendiren ikincisidir. Bu tür belge üretiminin amacı, kurumsal yapının devamlılığı için zorunlu olan bilgi alış-verişini sağlamaktır. Bilgi alış-verişi kurumsal yapıların başta gelen niteliklerinden biridir.

Bir kurumda belgeler idari amaçlar için üretilir. Bundan dolayı da bilgi, kurum ve yönetim için çok önemli bir araçtır. Belgeler doğru ve nitelikli olarak üretildiği ve yönetildiği takdirde bir kurumun amacına hizmet edecektir.

Bilgi Merkezi Olarak Kurum Arşivi:

Biriktirme kurum arşivlerinin temel mantığı veya onların varlık nedeni değildir. Kurumarşivleri barındırdığı belge ve bilgilerin yönetimi için var olmalıdır. Biriktirme ve düzenleme ancak, gerekli belge ve bilginin elde edilmesi ve yararlanılabilmesi için bir ön hazırlıktır.

Kamu belgelerinin etkin yönetimi, hükümet için büyük önem taşır ve bir hükümetin etkinliği sıklıkla onun belgelerinin ne kadar etkin bir şekilde yönetildiği ile ölçülür.

Arşiv kurumlarının amacı, bütün bu ortamlarda yer alan bilgi yığını içinden gerekli olan bilgi taşıyıcılarını seçmek, düzenlemek istendiğinde hizmete sunmak ve bu bilgiyi sürekli olarak kullanıma hazır bulundurmaktır.

"Toplumlar içinde bilgiyi aktarma görevi, yazının icadından bu yana, önce arşivler ve kütüphaneler tarafından üstlenilmiş, toplumsal, bilimsel, teknolojik gelişmeler sonucunda da bunlara dokümantasyon ve enformasyon merkezleri katılmıştır". (Baysal, 1994:10.)

Kurumların varlığı, faaliyetleri ve hizmetleri, çok sayıda belge yığınlarının varlığını ve bu belgelerde yer alan bilgilerin kullanılmasını gerektirir. Kurum arşivi, kurumun tüm birimlerine gerekli bilgiyi vermek, her türlü yardımda bulunmak görevleri arasındadır. Kurum ve kuruluşların gördükleri hizmetler, yaptıkları hberleşme ve işlemler sonucu oluşan belgelerin gerektiğinde kolay ve hızlı bir şekilde bulunabilmesi yönetimler ve yöneticiler için önemlidir. Bu da kurum arşivlerinin bir bilgi merkezi olarak yönetilmesini gerektirir. Bilgi merkezi olarak kurum arşivlerinin yönetimi, belgelerin milli arşivdeki yönetimini olumlu yönde etkileyecektir.

Kurum ve kuruluşlar tarafından üretilen belgeler, arşivlerin kaynağını oluşturduğundan, kurum arşivlerinin belirli ölçütlerin esas alındığı bilimsel yönetim ölçütlerine göre yönetilmelidir.

Arşivlerin bilgi merkezi olarak başarılı olabilmesi her şeyden önce ülkemizin milli arşivlerinin kendi kurum arşivleriyle işbirliğini gerçekleştirmeleri ve bütünleşmeleriyle mümkündür. Ülke çapında milli bir bilgi hizmetleri programının hazırlanması için bu zorunludur.

KAYNAKÇA

- ‘Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 174 Sayılı KHK ile 13/12 1993 Gün ve 174 Sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında KHK’nın Bazı maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 Sayılı KHK’nin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun (3046 s.k.)’ı *T.C.Resmi Gazete, 18540 (09.10.1984), 1-8.*
- Barkowski, Patricia.* (1984) ‘Records Management and the Walking Archivist’, *A Modern Archives Readers: Basic Readings on Archival Theory and Practice.*/ed. Maygene F.Daniels and Timothy Walch. Washington: National Archives and Records Service , 38-45.
- Baysal, Jale.* (1994) ‘Bilgi Hizmetlerinin Ülke Düzeyinde Planlanması’, *Kütüphanecilikte Bilgi-Belge İşbirliği, Milli Kütüphanelerarası İletişim ve Dünyadaki Teknolojik Gelişmelerin Aktarımında İlkelerin Tesbiti Sempozyumu: Bildiriler. 22-25 Eylül 1992: Milli Kütüphane.* (Ankara: Milli Kütüphane, 1994), 10-15.
- Cook, Michael.* (1986) *Archives Administration: A manual for Intermediate and Smaller Organizations and for Local Government.* Folkestone: Dawson and Sons,
- ‘Devlet Arşiv Hizmetleri Hakkında Yönetmelik’, *T.C.Resmi Gazete, 19816 (16.5.1988), 4-20.*
- Penn, Ira A.-Anne Morddel-Goil pennix-Kelvin Smitn.*(1989) *Records Management Handbook.* Hants: Gower, 1989).
- Walne, Peter (ed.).* *Dictionary of Archival Terminology: English and French: with Equivalents in Dutch, German, Italian, Russian and Spanish.- 2nd rev.ed.- (München: K.G.Saur, 1988).*

YAZMA ESERLER VE YAZMA ESER KÜTÜPHANELERİ

Ali Can.*

Yazma Eserler

Yazma ya da elyazması deyimi, çeşitli konularda elle yazılmış ve çoğaltılmış eserleri tanımlamak için kullanılır. Yazma kitaplar, içerik ve sanatsal özelliklerden birini ya da ikisini içinde taşıdığı ve çok zahmetli bir çalışmanın ürünü oldukları için bilim, kültür ve sanat dünyasında son derece önemli sayılırlar. Yazma eserler yitirildiğinde yeniden üretilemeyen eserlerdir.

Bugün Türkiye kütüphanelerinde, müzelerinde, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında, özel kuruluşlarda ve şahısların ellerinde bulunan yazma eserler en az bin yıllık bir kültür mirasının günümüze ulaşan değerli ve zengin örnekleridir.

Yüzyıllar boyu ülkenin çeşitli yerlerinde, cami, medrese, okul, darüşşifa, tekke, saray, çarşı ve türbelerde kurulan binlerce kütüphaneden el ve yer değiştirerek bugüne gelmişlerdir.

Cumhuriyet öncesinde çoğu vakıf olarak kurulan kütüphanelerde yer alan dermelerden bir kısmı vakıf şehirlerinin azalması, binaların harap olması ve onarılamamaları gibi nedenlerle bir araya getirilmeye çalışılmıştır. Bu işe Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında başlanmış, Cumhuriyet döneminde çıkarılan "Tevhid-i Tedrisat Kanunu" ve "Tekke ve Zaviyelerin Kapatılmasına Dair Kanun"la özellikle İstanbul'da birçok yazma eser kütüphanesi Süleymaniye kütüphanesinde toplanmıştır. Diğer illerde de bu uygulama kısmen gerçekleştirilmiştir.

Yazma Eserlerin Bulunduğu Kuruluşlar:

Türkiye nicelik ve nitelik olarak dünyanın en zengin yazma eser varlığına sahip ülkelerindendir.

En çok yazma eser Kültür Bakanlığı'na bağlı Kütüphaneler ve Müzelerde bulunmaktadır.

Kültür Bakanlığı kütüphaneler Genel Müdürlüğü'ne bağlı 13'ü yazma eser kütüphanesi olmak üzere 55 il ve ilçe halk kütüphanesinde toplam 160.827 eser bulunmaktadır.

Bunların içinde sayı ve değerleri bakımından İstanbul kütüphaneleri önemli bir yere sahiptir. Kütüphaneler Genel Müdürlüğü'ne bağlı yazma eser bulunan toplam dokuz İstanbul kütüphanesi'nde 104.241 yazma kitap mevcuttur.

Yine bu Genel Müdürlüğe bağlı, Bursa İnebey; Diyarbakır Ziya Gökalp İhtisas; Edirne Selimiye; İstanbul Süleymaniye; Atıf Efendi; Köprülü; Nuruosmaniye; Ragıpşaya; Hacı Selim Ağa; Kayseri Raşit

*Kütüphaneler Genel Müdürlüğü Uzmanı

Efendi; Konya Bölge; Yusufâğa ve Sivas Ziyabey Yazma eser kütüphaneleri olmak üzere 13 yazma eser kütüphanesinde toplam 106.232 cilt yazma eser bulunmaktadır.

Milli Kütüphane Başkanlığı da çok zengin ve değerli bir dermeye sahiptir. Bu başkanlığımızda 21.000 adet yazma eser vardır.

Önemli sayıda yazma esere sahip diğer kuruluşlar müzelerdir. Türkiye genelinde tüm müzelerimizde toplam 64.624 adet yazma eser mevcuttur.

Üniversite kütüphanelerimizde önemli yazma eser dermelerine sahiptir. Ankara, İstanbul ve Erzurum Üniversiteleri bünyesinde 11 kütüphanede 36.973 yazma eser bulunmaktadır.

İstanbul ve Konya Belediyelerine bağlı kütüphane ve müzelerde değerli yazma eser dermeleri bulunmaktadır. İstanbul Belediyesi Atatürk Kitaplığında 6534 yazma eser mevcuttur.

Tüzel kişilikli bir kısım kuruluşlarda da yazma eser bulunmaktadır. T.B.M.M., Anıtkabir, Cumhurbaşkanlığı, Türk Tarih Kurumu, Türk Dil Kurumu, Vakıflar Genel Müdürlüğü ve bağlı kuruluşları, Kandilli Rasathanesi, Diyanet İşleri Başkanlığı ve Müftülük kütüphaneleri bunların belli başlıcalarıdır.

Özel bir vakıf tarafından yönetilen İzmir Milli kütüphane'de 1994;Yapı Kredi Bankası kütüphanesinde 900 yazma eser mevcuttur.

Ayrıca, kişilerin sahip olduğu yazma eserlerden de söz etmek gerekir. Ancak bunların sayısı bilinmemektedir. Bunlar satış veya bağış için kütüphane ve müzelere getirildiğinde sayı ve değer olarak kontrol edilebilmektedir.

Bütün bunlar dikkate alındığında ülkemiz, yaklaşık 300.000 cilt yazma esere sahiptir. Mecmua şeklinde olanlar da düşünüldüğünde 600.000'den fazla yazma eser varlığından söz edilebilir.

Türkiye yazmaları nicelik ve nitelik olarak çok zengin ve değerli olmasına karşın, bu eserler çok dağınık yerlerde ve yetersiz koşullarda muhafaza edilmektedir. Birçok dermenin basit bir kataloğu dahi bulunmamakta, gerekli bakım ve onarım da yapılmamaktadır. Ayrıca uzman personel eksikliği ya da yokluğu temel bir problemdir.

Yazma eser kütüphanelerinin yönetsel sorunlarını genel olarak iki başlıkta toplayabiliriz:

1. Yazma eserlerin korunması ve bakımı

2.Yazma eserlerin bilimsel ve kültürel çalışmalara katkı sağlayabilmesi bakımından hizmete sunulması.

Bu iki başlıkta çerçevelenebilecek sorunun çözümü de, yine başlıklar halinde söylersek, yeterli parasal kaynak sağlanması, uygun fiziki mekan temini, uzman personel ihtiyacının karşılanması ve konuya yeterince önem verilmesine bağlıdır.

1. Yazma Eserlerin Korunması ve Bakımı

Bir yazma kitap; kağıt, mürekkep, süslemelerde kullanılan boya ve yıldız türleri, deri, kumaş veya karton/kağıt cilt, cilt yapımında kullanılan bitkisel ve hayvansal kökenli yapıştırıcılardan oluşur.

Bu maddelerin her biri uygun ortam sağlanmadığında, biyolojik zararlılar ve bakteriler karşısında eserin yıpranması ve yok olmasına neden olurlar.

İstanbul Süleymaniye kütüphanesi, Konya Bölge Yazma Eserler kütüphanesi, Milli Kütüphane ile bazı il müze kütüphaneleri dışında yazmalarımız son derece sağlıksız ve yetersiz mekanlarda ve koşullarda muhafaza edilmektedir. Buralarda yazma kütüphanelerinde bulunması gerekli ısı-nem ayarlayıcı aygıtlar, yangın ihbar ve söndürmede kullanılan modern teknolojik araç-gereç ve özel çelik kasalar yoktur. Dış güvenlik sistemleri çok yetersiz ve doğal afetler karşısında korunmasızdır.

Yazma eserler, bu tür mekanlarda, zamanla küf, oksitlenme ve çürüme suretiyle harap olmaktadır. Nitekim kütüphanelerimizde bulunan yazmaların önemli bir bölümünün çeşitli bakımlardan-kurt yeniği, oksitlenme, cilt yıpranması- gibi bakım ve onarıma gereksinimi vardır. 1990 yılında konunun uzmanları tarafından, birçok kütüphaneyi içine alan, bir inceleme sözünü ettiğimiz yıpranmaları vurgulayan sonuçlar elde edilmiştir. Bunların önem sıralarına göre onarımları gereklidir.

Süleymaniye kütüphanesi uzun yıllar boyunca restorasyon hizmetini kıt olanaklar içinde, klasik araç-gereçlerle ve çalışanlarının özverisiyle sürdürmüştür. Ancak şu anda uzman eleman bulunmaması nedeniyle bu konuda hizmet verememektedir.

Öte yandan kütüphaneler Genel Müdürlüğünce, Süleymaniye kütüphanesi bünyesinde "Yazma Eserler Patoloji Araştırma Merkezi" ve "Restorasyon Merkezi", Konya Bölge Yazma Eserler kütüphanesinde de "Restorasyon Merkezi" kurma projesi başlatılmıştır. Bunun için İstanbul'da Süleymaniye kütüphanesi yanında arsa temin edilerek beş katlı bir bina yapımına 1993 yılında başlanmış ve makina teçhizat alımları yapılmıştır. Konya'daki Restorasyon Merkezi için gerekli makina, teçhizat ve malzeme alımları bütçeden ayrılan ödeneklerle sürdürülmektedir. Konya'da bu projeden önce de basit kağıt ve cilt onarımları yapılmaktaydı. Ancak burada da halen konuyla ilgili teknik eleman bulunmamaktadır.

Bu iki kütüphane dışında yazma eser bulunan diğer kütüphanelerde restorasyon çalışması yapılmamaktadır. Buna üniversite ve diğer kuruluş kütüphaneleri de dahildir.

Elbette yazma eser bulanan her kütüphanede uygun mekanların oluşturulması, gerekli tüm aygıtların temini ve yeterli sayıda uzman personelin sağlanması hem çok zor, hem de rasyonel değildir.

Bu düşüncelerle, Kütüphaneler Genel Müdürlüğü, Milli Kütüphane Başkanlığı ile birlikte, 1993 yılında kendi bünyesinde çok dağınık halde, il ve ilçe halk kütüphanelerinde bulunan yazmaları, Milli Kütüphane, Süleymaniye Kütüphanesi ve Konya Bölge Yazma Eserler Kütüphanesi'nde toplama çalışması başlatılmıştır. Ancak, yerel yönetimlerden, şehrin kültür mirasından yoksun kalacağı düşüncesiyle eserlerin bu merkezlere devredilmesine tepkiler gelmektedir. Bazılarının ise, vakıf eserlerden oluşan dermeler olması devri zorlaştırmaktadır. Şimdiye kadar 31 kütüphaneden 15.310 kitap bu üç merkeze devredilmiştir.

2. Yazma Eserlerin Hizmete Sunulması:

Yazma eserler, korunması gerekli kültür varlığı olmak yanında, geçmişle ilgili bilim, kültür ve sanat araştırmaları konusunda en güvenilir bilgi kaynaklarından biridir. Araştırmacıları bu kaynağa yönlendirecek en kısa ve doğru yol ise kataloglardır. Ülkemizde, Cumhuriyet öncesi ve sonrasında katalog çalışması konusunda bilim adamları ve resmi organlarca çeşitli çalışmalar yapılmış fakat sürekli ve sistemli bir çalışma mümkün olmamıştır.

Kuşkusuz bu konuda yapılan tüm çalışmaların her biri kendi başına çok önemli ve yararlıdır. Ancak ülkemizde çok dağınık halde bulunan yazmaların hepsini kapsamamakta, bir kaç önemli kütüphane dermesini veya özel konu başlıklarını içermektedir. Anadolu yazmaları hemen hemen üzerinde hiç çalışılmamış dermeler olmaktan kurtulamamıştır.

Bu durum konunun ilgililerince bir toplu katalog çalışması gerekliliğini gündeme getirmiştir.

Böylelikle "Türkiye Yazmaları Toplu Kataloğu" TÜYATOK Projesi 1978 yılı sonlarında Kütüphaneler Genel Müdürlüğü bünyesinde, merkezi Ankara olmak üzere çok az sayıdaki personelle çalışmalarına başlamıştır. 1979 yılı başlarında da İstanbul Süleymaniye kütüphanesinde ikinci bir büro hizmete girmiştir.

TÜYATOK Bürosu 1985 yılından itibaren Şube Müdürlüğü olarak ve 1993 yılı başından bu yana da Milli kütüphane başkanlığı bünyesinde hizmet vermektedir. Benim de uzman olarak 12 yıl hizmet verdiğim TÜYATOK Projesi çok değerli çalışmalar yapmış ve halen de bu değerli çalışmayı sürdürmektedir. Ancak, her geçen yıl eleman sayısı azalmıştır. Halen Ankara ve İstanbul'da Proje'de çalışan eleman sayısı 10'u bulmamaktadır. Bu da çalışmanın çok yavaş yürümesine neden olmaktadır.

TÜYATOK şimdiye kadar 18 cilt katalog yayımlamış ve bu kataloglarda 14.466 yazma eserin bibliyografik tanıtımı yapılmıştır. Ayrıca yaklaşık 60.000 eserin tasnifi yapılmış fakat henüz yayıma hazırlanmamıştır.

Şimdiye kadar yayımlanan katalog ve tanıtılan eser sayısı çok azdır. Kültür Bakanlığı'na ait kütüphanelerde bulunan 181.000 cilt kitabın mecmua şeklinde olanları da düşünülduğünde yaklaşık 400.000 eserin tanıtımının yapılması söz konusudur.

Kültür Bakanlığı'na bağlı kütüphanelerden, Milli kütüphane, Süleymaniye kütüphanesi, Konya Bölge Yazma Eser kütüphanesi ve Bursa İnebey Yazma Eserler kütüphanesi dışındaki kütüphanelerde mikrofilm çekme makinası yoktur. Yurtiçi ve yurtdışı mikrofilm talepleri fotoğraf çekimi ile sağlanmaktadır. Bu işlem çok sağlıksız olmak yanında, pahalıya da mal olmaktadır. Yine biraz önce sözünü ettiğim dört kütüphane, yazma eser kütüphaneleri ve bazı il kütüphaneleri dışında yazmalardan anlayan, Arapça, Farsça ya da Osmanlıca bilen eleman da bulunmamaktadır. Diğer birçok kurum ve kuruluş kütüphaneleri de bundan çok farklı değildir.

Ülkemizdeki yazma eserlerin durumu ve yönetimine genel bir bakıştan sonra, çözüme yönelik önerilerimi başlıklar halinde sunarak konuşmamı tamamlamak istiyorum.

Öneriler

• Öncelikle kültür varlığımız olan bu eserlere gerekli önem verilmelidir.

• Yazma eserlerin dağınıklığından kurtarılması gerekmektedir. Bunların belli merkezlerde toplanması sağlanmalıdır. Kültür Bakanlığı'na bağlı kütüphanelerde bulunan yazma eserlerin daha önce belirlenen üç merkezde toplanması mümkün olmadığı takdirde, yedi ilimizde bulunan yazma eser kütüphanelerinde ve Milli kütüphanede toplanmalıdır. Halk kütüphanelerinde yazma eser bulundurulmamalıdır. Eserlerin toplandığı merkezler, gerekli aygıtlar, araç-gereç ve uzman personelle donatılmalıdır.

• Eserlerin mikrofilm ya da CD-ROM arşivlerinin oluşturulması tezelden sağlanmalıdır. Okuyucuya kitapla değil, bu ürünlerle hizmet verilmelidir. Bu, eserlerin korunması yanında, yurtiçi ve yurtdışından başvuran araştırmacılara daha hızlı ve kaliteli hizmet sunmayı da sağlayacaktır.

• Süleymaniye ve Konya Bölge Yazma Eser kütüphanelerinde çalışmaları yürütülen "Restorasyon ve Patoloji Araştırma Merkezleri"nin biraz önce hizmete sokulması ve şimdiden personel temini ve eğitim sağlanmalıdır.

• Milli kütüphane başkanlığı'nda da bir Restorasyon ve Patoloji Merkezi kurulmalıdır.

• Yazma eser bulunan diğer kuruluş kütüphanelerinde eserlerin bakım ve onarımı yapılmalı, katalogları hazırlanmalıdır. Bu konuda Kültür Bakanlığı ile işbirliği yararlı olacaktır.

•TÜYATOK Projesinin hızlandırılması bakımından gerekli önlemler alınmalı, özellikle nitelikli eleman sayısı artırılmalıdır. Elemanların başka kurumlara geçmesini önlemek için doyurucu ücret verilmelidir. Bilgisayar teknolojisinden yararlanılmalıdır.

2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanununun 24 ve 25. maddelerinde gerekli değişiklikler yapılarak taşınır kültür varlığı olan yazma eserler konusunda, kanun karşısında kütüphanelerin de yetkili kılınması sağlanmalıdır.

Yine bu Kanuna göre çıkarılan kimi yönetmeliklerde gerekli değişiklik yapılarak, bu eserlerin yasal olmayan ticaretinin ve yurtdışına kaçırılmalarının önlenmesi bakımından yazma eserlere tescil zorunluluğu getirilmesi de düşünülmelidir.

KAYNAKÇA

Abdülkadiroğlu, Abdülkerim. "Edebiyat Metodoloji Açısından Elyazmaları ve Nadir Eserler Üzerine Notlar 1", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1): 1-48. (ayrı basım)

Barrow, W.J. (1992) *El Yazmaları ve Belgeleri; Bozulmaları ve Onarımları.* İstanbul: Türk kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi.

Kültür Bakanlığı Kütüphaneler Genel Müdürlüğü Arşivi.

Türkiye Yazmaları Toplu Kataloğu.(1979)1. cilt. Ankara: Kültür Bakanlığı Kütüphaneler Genel Müdürlüğü.

Ülker, Muammer. "Manuscripts and rare books libraries in Turkey". *Türk kütüphaneciliği* 9(3): 270-280.

Yazıksız, Necip Asım. Kitap. İstanbul: İletişim Yayınları.

Göthe Enstitüsü ve Kütüphaneleri

*Katja Heiyser**

*Çeviren: Dr. Tülay Fenerci***

Göthe Enstitüsü (Alman Kültür Merkezi) 1951 yılında Alman dilini dünya üzerinde yaymak ve diğer ülkelerle kültürel işbirliğini geliştirmek amacıyla kurulmuştur.

Kâr amacı gütmeyen ve kamu tarafından finanse edilen kuruluşun merkezî Münih'te bulunmaktadır.

Enstitü, Alman Dışişleri Bakanlığı ile yapılan bir anlaşma gereğince kültürel ilişkiler alanında çok çeşitli etkinliklerde bulunur.

Büyük ölçüde Federal Hükümet tarafından finanse edilmesine rağmen Alman yasalarına göre statüsü vakıf niteliğinde olan bağımsız bir kuruluştur.

Politikalar, Enstitünün yönetim kurulu tarafından saptanır. Kurul üyelerini toplumun her kesiminden gelen insanlar oluşturmaktadır.

Enstitünün çalışmaları uzman komiteler tarafından denetlenir ve bu komiteler belirli kültürel etkinlik alanlarında danışmanlık yapar.

78 ülkede 151 Enstitü ve Almanya'da 16 dil öğretim merkezi olan kuruluşun 3200 çalışanı bulunmaktadır.

Alman kültürünün organizasyonu ve yayılması ile Alman dili öğretmenleri için çok çeşitli dil ve geliştirme kurslarının yanı sıra Göthe Enstitüsü'nün dış ülkelerdeki etkinliklerinin önemli bir bölümünü, özel kütüphaneler ve bilgi hizmetleri oluşturur.

Göthe Enstitüsü kütüphaneleri Alman edebiyatının dış ülkelerdeki en büyük savaşılarıdır. Ancak bunun yanı sıra bilgi merkezleri olarak görev yaparlar.

Temel görevleri Almanya hakkında kapsamlı bilgi hizmeti vermektir.

Dünyanın dört bir yanında 109 kütüphanesi bulunan Göthe Enstitüsü geniş çapta, Federal Almanya'daki sosyal ve kültürel yaşamı tüm yönleriyle yansıtan kitap ve kitapdışı materyali hizmete sunmaktadır.

Türkiye'de Göthe Enstitüsü Kütüphaneleri

Türkiye'deki Göthe Enstitüsü Kütüphaneleri Türkiye, Yunanistan, İsrail ve Kıbrıs'ı kapsayan Doğu Akdeniz Bölgesindeki *bilgi merkezleri bölgesel ağı*'nin bir parçasıdır.

Ankara'daki bölge kütüphanesi Göthe Enstitüsü'nün İstanbul ve İzmir'de bulunan diğer iki kütüphanesini ve Atina ile Tel Aviv'in de dahil olduğu, bölgedeki iki kütüphaneyi de koordine eder.

* Alman Kültür Merkezi Kütüphane Müdürü

** A.Ü.DTFC Kütüphanecilik Bölümü Öğretim Üyesi

DEĞERLENDİRME

Prof.Dr.Bengü ÇAPAR
A.Ü.D.T.C.F.Kütüphanecilik Bölümü
Kütüphanecilik Anabilim Dalı Başkanı

Sayın Dekan,
Sayın Konuklar ve Öğrenciler,

“Bir amaca ulaşma yolunda girişilen işlerin ve faaliyetlerin toplamı” biçiminde tanımlayabileceğimiz yönetim, bütün kuruluşlarda olduğu gibi bilgi merkezlerinin de verimliliğinin temelini oluşturan başlıca ögedir. Bilgi merkezlerinin yönetimi ile ilgili sorunlar ülkemizde güncelliğini ve önemini uzun yıllar korumuştur ve halen de korumaktadır. Sözü geçen durumun en belirgin işareti üniversitelerin kütüphanecilik bölümleri ders programlarında ilk kuruluş günlerinden itibaren yönetimle ilgili derslerin yer almasına rağmen bilgi merkezlerinin yönetim açısından halen istenen işlerlik düzeyine erişememiş olmalarıdır. Ülkemizdeki bilgi merkezleri ve hizmetleri literatürüne bakıldığında ise konuyla ilgili pek az çalışmanın varlığı gözlenmektedir.

Ankara Üniversitesi Kütüphanecilik Bölümü, Kütüphanecilik Anabilim Dalı bu noktadan hareketle hem kuram-uygulama ilişkisine açıklık ve hem de bilgi kuruluşlarının yönetim problemlerine çözüm önerileri getirmek amacıyla “Türkiye’de Bilgi Merkezlerinin Yönetimi ve Sorunları Sempozyumu”nu Ankara Üniversitesi Ellinci Kuruluş Yıldönümü etkinlik-leri çerçevesinde gerçekleştirmiştir. Sempozyuma konuşmacı ve dinleyici olarak yapılan şehir-içi ve dışından geniş katılım bizi son derece mutlu etmiş aynı zamanda da böyle bir konunun irdelenmesine ne kadar büyük bir gereksinim olduğunu açıkça göstermiştir.

Sempozyum ile, meslektaşların biraraya gelmesi, bilgi ve deneyimlerini paylaşmaları ve meslek-içi iletişimi gerçekleştirmeleri sağlanmıştır. Aynı zamanda uygulamada yaşanan sorunların büyük bir kısmının belirlenmesi, uygulamaya ilişkin güncel verilerin gözlenmesi mümkün olmuştur. Ayrıca çeşitli kütüphane türlerinin yönetim problemlerinin de gözden geçirilmesi olanağı bulunmuştur. Toplantıda ele alınan konular ise şu başlıklar altında gruplandırılabilir:

1) *Politika geliştirme:* Ulusal politikalar, genelde kütüphane politikaları ve kütüphane türlerine ilişkin politikalar (Örn:Okul kütüphaneleri, halk kütüphaneleri, v.b.)

2) *Bilgi merkezi türleri, bunların hizmetleri ve yönetimi:* Kurum arşivleri, yazma kütüphaneleri, okul kütüphaneleri, üniversite kütüphaneleri ve Goethe Enstitüsü kütüphaneleri.

3) *Bilgi merkezlerinin yönetiminde insangücü*; İnsangücünün nitelikleri, insangücü yönetim etkileşimi, insangücü ve motivasyon, halk kütüphanelerinde insangücü ve planlanması.

4) *Bilgi merkezlerinin yönetiminde değerlendirme*.

5) *Bilgi hizmetlerindeki değişme ve gelişmeler*

Yukarıda sözü edilen konulardan değerlendirme, motivasyon, kütüphane politikaları v.b. ülkemizde bilgi hizmetleri ile ilgili olarak ilk defa ele alınmaktadır. Verilen tebliğlerin tümü ise alanlarındaki bilgiye büyük katkı sağlayacak niteliktedir. Sempozyumun bir başka özelliği de bölümümüz tarafından gerçekleştirilen bu tür ilk toplantı olmasıdır.

Böyle bir faaliyeti yürütmemize izin veren Ankara Üniversitesi Rektörü Sayın Prof.Dr.Günel Akbay'a, bizi toplantının başından sonuna kadar destekleyen Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dekanı Sayın Prof.Dr.Melek Delilbaşı'na hazırlıklar boyunca bizden hiçbir yardımı esirgemeyen A.Ü.50.Yıl Kutlama Komitesi Başkanı Sayın Prof.Dr.Ferruh Dinçer'e, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dekan Yardımcısı Sayın Prof.Dr.Pulat Otkan ve Sayın Prof.Dr.Aykut Çınaroğlu ile Fakültemiz Sekreteri Sayın Abdulah Ceylan'a ve toplantımıza tebliğleri ile veya dinleyici olarak katılan bütün meslektaşlarımıza teşekkürü bir borç biliriz.

Ayrıca sempozyumun tüm çalışmalarını bütün diğer ağır işleri arasında yürüten ve bunu yaparken de artık unutmaya başladığımız saygı, özveri, sabır, akılcılık ve sebat gibi kavramları tekrar hatırlamamızı sağlayan Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Kütüphanecilik Bölümündeki arkadaşlarımıza ve öğrencilerimize minnet duygularımızı iletiriz. Onlar olmasaydı hiçbirşey olmazdı. Bölüm sekreterimize de yazışmalarımızla ilgili olarak bize gösterdiği sabırdan dolayı teşekkür ederiz.

En büyük dileğimiz meslekî etkileşimi sağlayan bu gibi toplantıların sık sık tekrarı ve gelenekselleştirilmesidir.

Saygılarımızla.

