Ankara Üniversitesi

Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi

Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümünün

Kuruluşunun

50. Yılı

Anısına

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
DİL VE TARİH COĞRAFYA FAKÜLTESİ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ BÖLÜMÜ'NÜN
KURULUŞUNUN 50. YILINA

ARMAĞAN

Yayına Hazırlayan
Doç. Dr. Doğan Atılgan

Ankara Üniversitesi Bilgi ve Yönetimi Bölümü
Ankara - 2004

Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi
Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü 50. yıl yayınları: 2

1. Basım: Ekim 2004

ISBN: 975-482-654-4

Ankara Üniversitesi Dil Ve Tarih Coğrafya Fakültesi Bilgi Ve Belge Yönetimi Bölümü'nün Kuruluşunun 50. Yılına Armağan /Yayına hazırlayan Doğan Atılgan.--. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü, 2004 200 s. 24 sm.

1.KÜTÜPHANECİLİK EĞİTİMİ. I. Atılgan, Doğan

Baskı: Semih ofset
341 40 75

İÇİNDEKİLER

Önsöz IV

Sunuş V

Osman Ersoy "Elli Yıl" 1

Özer Soysal "Geçmiş'in Belleği" 4

Necmeddin Sefercioğlu "Üniversite Eğitiminde Kütüphanelerin Rolü" 9

Nazlı Aklan "Cochrane Derlemeleri" 15

Doğan Atılgan "Bilimsel Bilgiye Erişimin Önemi Ve Türkiye'de Eğitim Araştırmaları Veri Tabanı" 28

Fatoş Subaşıoğlu "Küreselleşmeye Dair" 34

Mesut Yalvaç "21.Yüzyılda Halk Kütüphaneleri: Yaratıcı Kütüphane Hizmetleri" 43

Oya Gürdal "Bilgi Toplumu Geçiti'nde "Bilgi ve/veya Bilgilenim Kültürü" 51

Fahrettin Özdemirci "Bilgi Edinme Hakkı Kanunu: Kamu Belgelerinin Yönetimi ve Arşivler" 65

Tülay Fenerci (Çeviren) "Kütüphane Ve Enformasyon Bilimlerinin Post Modern İçeriğine Doğru" 78

Özlem Bayram "Web Bir Dijital Kütüphane Mi?" 96

Mustafa Bayter "Geleneksel Kataloglamadan Elektronik Ortamdaki Bilginin Organisazyonu Geçiş" 108

Fatih Rukancı "Hukuk Kaynaklarımıza İlişkin Bilgi Erişim Sorunu" 120

Hakan Anameriç "Ortaçağ'da Bilgi Üretimi Ve Aktarımında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Yolları" 129

Huseyin Odabaş "Türkiye'de Arşivcilik Eğitimi" 138

Malik Yılmaz "Ülkemizdeki Bilgi Merkezlerinde Personel Yönetimi ve Personele Yönelik Karar Verme Durumu" 150

ÖNSÖZ

Bilgi insanoğlunun yaşamı boyunca önemli öğelerden biri olmuştur. Toplumlar bilgili oldukları sürece kendilerini geliştirebilirler. Günümüzde bilgi güçtür. Artık bilgi, ekonomik bir değer taşımakta ve para ile alınıp satılabilmektedir. Bilgi, toplumların gelişmişlik düzeyi ile eşdeğer bir konumda ele alınmaktadır.

Toplumlar bilgili ve kültürlü oldukları ve eğitime gereken önemi verdikleri ölçüde kendilerini başkalarına kabul ettirebilirler. Eğitilmiş insan gücü ise eğitim kurumlarının ve bunların ayrılmaz bir parçası olan kütüphanelerin yani bilgi merkezlerinin işbirliğiyle mümkün olacaktır.

Bilginin üretiminden, gereksinim duyanlara hizmete sunulmasına kadar geçen süreçte bilgi profesyonelleri yani kütüphaneciler, arşivciler ve dokümantasyon ve enformasyon uzmanları aktif olarak yer almaktadırlar. Bilgi profesyonellerinin bu odak noktadaki işlevlerini istenilen düzeyde yerine getirebilmeleri ise, aldıkları eğitim, iş deneyimleri ve mesleki örgütlenmeleri ile doğru orantılıdır.

Bilgi ile uğraşan, bilgiyi hizmete sunan bilgi profesyonellerinin eğitimi de yarım asırdır Üniversite düzeyinde sürdürülmektedir. Yarım asırlık üniversite düzeyinde eğitim sürdürüldüğü bir mesleğin mensubu olmaktan gururluyuz. Kütüphanecilik eğitim tarihimizin 50. Altın yılını yaşamaktan mutluyuz.

Büyüklerimizden devir aldığımız ve bizden sonraki kuşaklara daha geliştirerek bırakmak zorunluluğumuzun bilincinde bu armağan kitaba katkıda bulunan tüm hocalarıma, meslektaşlarıma ve mesai arkadaşlarıma teşekkürü borç biliyorum.

Doç.Dr. Doğan Atılgan

SUNUŞ

Türkiye'de üniversite düzeyinde kütüphanecilik eğitiminin 1954 yılında başlamış olması nedeniyle bu yıl "Altın yılımız " ı kutlamaktayız. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü olarak 50. yılımız için , alanımızdaki akademisyen ve uygulamacılarla mesleğin onuruna yakışan bir kutlama düzenlenmesi amaçlandığından, çalışmalarımız da bu doğrultuda planlandı. Programımızın bilimsel ağırlıklı olmakla birlikte sosyal ilişkiler yönünden de zengin bir içerik taşıması gerektiğini düşündük. Öncelikle ülkemizdekileri, daha sonra kütüphanecilik ve bilgi bilim alanında ileri gitmiş ülkelerden meslektaşlarımızı davet ederek, bizler için gurur verici ve son derece anlamlı olan bu yıldönümünü hep birlikte yaşamak ve paylaşmak istedik.Planlama aşamasında uluslararası sempozyum bildirilerinin basımı programlanırken, gelecek nesil kütüphaneci ve bilgi bilimciler için kalıcı bir hatıra olacağı düşünülerek bir "Altın Yıl Anı Kitabı" oluşturulmasının çok yararlı olacağı kanısına varıldı. Kitaba katkıda bulunacak bilim adamlarının temalarını özgürce seçmelerinin, kaynağı daha nitelikli ve doyurucu kılacağı düşüncesiyle, herhangi bir konu sınırlaması getirilmedi. Bu vesileyle düşüncelerini bizimle paylaşan değerli meslektaşlarımıza şükranlarımızı sunuyoruz. Geriye dönüp baktığımızda , 1954' ten bu yana geçen 50 yılın özellikle son on yılında kütüphanecilik eğitiminde, dünyadaki ve ülkemizdeki gelişmelere paralel bir değişim ve ilerleme çabası içinde olduğumuzu ancak bilim ve yazın dünyasına gecikmeli olarak katılmamızın getirdiği dezavantajları ne yazık ki gereği gibi aşamadığımızı, hedeflerimizin ve bulunmamız gereken yerin gerisinde olduğumuzu görmekteyiz.

Toplumların geçtiğimiz yüzyıllarda bilgi ile ilişkisi, kendini çoğunlukla dünyayı anlama, tanımlama, yorumlama ve üretime daha etkin bir biçimde katkıda bulunma konusunda kendisini göstermiştir. Ancak 20. ve adım attığımız 21. yüzyılda, bu ilişki ve beklentinin değiştiği ve farklı boyutlar kazandığı görülmektedir. Bu dönemde bilgi eski fonksiyonlarını da sürdürmekle birlikte , yeni bir nitelik ve misyon kazanmıştır. Bilgi bu yeni misyonu ile dünyayı değiştirebilecek, önceki dönemlere göre, son derece ciddi değişiklikler taşıyan , yeni bir kimlik ve nitelik kazanan insanın gereksinmelerine karşılık verebilecek bir yapı edinmektedir. Bu suretle de bilgi, çağımız insanının beklentileri yönünde yoğunlaşmakta, bu doğrultuda üstleneceği rol ve uzandığı alan gittikçe derinleşmekte ve yaygınlaşmaktadır. Bireyin bu eğiliminin nedeni, binlerce yıllık birikimlerle gelişen insanın, mevcut dünya ile yetinememesi ve mevcut dünya çerçevesinde isteklerinin karşılanamayacağı düşüncesinin ağırlık kazanmakta olduğu varsayımına dayandırılabilir. İnsanlık, ulaştığı gelişme düzeyi nedeniyle edindiği yeni tüketim profiline ve ihtiyaçlarına cevap vermekten uzak gördüğü dünyayı, arzularına uygun bir yapıya dönüştürebilmek için gerekli olanın, daha çok ve daha etkin bilgi üretmek, paylaşmak ve üretime uygulamak olduğunun bilincine giderek daha çok varmaktadır. Bir başka deyişle de insan içinde bulunduğu ortamı, fiziki ve kültürel olarak değiştirme ve geliştirmeye ilişkin yoğun bir istek ve eğilim göstermektedir.

Ancak bilginin bu beklentileri cevaplayabilir bir konumda bulunabilmesi için, en gerçek ve katıksız şekliyle demokratikleştirilebilmesi gerekmektedir. Her ne kadar bu yönde

doyurucu ve anlamlı mesafeler alınmış ise de, insanlığın umutlarının kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, bu gelişmeler yeterli görülmekten epey uzaktır. Bilgi piramidinin tabanında ve göreceli olarak da orta katmanlarında yer alan bilgi üniteleri topluma ulaşmakta, piramidin tepesini oluşturan yüksek nitelikli bilgiler üzerinde ise ciddi bir tekel bulunmakta ve koruma sınırlarını aşarak toplumun genel yararına sunulmaktan alıkonulmaktadır. Bir yanıyla bilgi konusuyla bire bir ilişkili içerik taşıyan bilimsel yapısıyla, diğer taraftan yine aynı noktaya dayalı bir sivil toplum örgütü olma niteliğini taşıyan yanıyla camiamız, bilginin sınırsız şekilde demokratikleşmesi yönünde mücadele verme misyonunu taşımaktadır. Her birimiz bu mücadelenin birer militanı olma görevini ve sorumluluğunu taşıma durumunda ve zorundayız.

Osmanlı Devleti'nde kütüphanecilik ile ilgili ilk çalışmayı Türk edebiyat ve tarih araştırmacısı ve Millet Kütüphanesi'nin kurucusu Ali Emirî Efendi yapmıştır. İyi niyetle başlayan bu çalışma, o tarihteki ortamın elverdiği ölçüde varlık göstermiştir. Yukarıda da değinildiği gibi ülkemizde uluslararası çizgide kütüphanecilik eğitimi 1954 yılında Ford Vakfı'nın desteği ile Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesinde başlatılmıştır. Bu vesileyle Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi'nin kuruluşu üzerinde özellikle durmak isterim. Osmanlının son döneminin yaklaşık yirmi yılında Balkan Savaşı, Birinci Dünya Savaşı ve ardından da iki yıl süren Kurtuluş Savaşı göz önünde bulundurulduğunda, Cumhuriyet'in kuruluşu öncesi Anadolu'nun son yirmi iki yılının savaşlarla geçtiğini söyleyebiliriz. Savaşın getirdiği yıkım sonucunda bu dönemin ilk yıllarında büyük bir yoksulluk yaşanmıştır.

Bununla birlikte Türk insanı , özellikle Fransız İhtilali'ni ve ihtilalin bünyesinde taşıdığı cumhuriyet, eşitlik, demokrasi, aydınlanma ve benzeri değerleri, en az İhtilali yürütenler kadar benimsemiş ve hayata geçirmeye çalışmıştır. Bunun kaçınılmaz sonucu olarak da genç Cumhuriyet, bilime ve bilimin gelişmesine çok ciddi şekilde önem vermiştir.Devleti yönetenler son derece mütevazı olan devlet bütçesinin neredeyse yarısını, bilim yuvaları olan fakültelerin inşası ve faaliyete geçmesi için harcamıştır. Cumhuriyet'in kurucu kadrosu ve lideri Mustafa Kemal Atatürk'ün, dile ve tarihe verdikleri önem sebebiyle, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi ilk kurulan fakülteler arasında yer almıştır.

İkinci Dünya Savaşı öncesi Almanya'dan ayrılmak durumunda kalan dünya çapındaki bilim ve sanat adamlarının önemli bir kısmının Türkiye'ye sığınmaları ve bilimsel ve eğitsel çalışmalarını Türkiye'de sürdürmeleri ile, Türkiye'deki fakülteler bu dönemde altın çağlarını yaşamışlardır. Onların yetiştirdiği öğrenciler de bu gelişmeyi başarıyla sürdürmüşlerdir. Böyle bir ortam içinde değerli Amerikan kütüphanecileri , ülkemizin seçkin bilim insanları ve bürokratları tarafından kurulan bölümümüz günün koşullarına uygun bir eğitim faaliyeti sürdürmüştür. Bölüm bu faaliyet çerçevesinde, bir yandan kendisini üretmek ve geliştirmek üzere bilim adamları yetiştirirken, diğer yandan bilgi kaynaklarının bilimsel faaliyetlere katkısını sağlamaya çalışmış ve üniversite dışı kesim için de toplumdaki bireysel gelişimi özendirecek ve kültürel düzeyi yükseltecek elemanlara zemin oluşturmuştur.

Bugünün kütüphanecileri hizmet verdiği kitlenin gerek bilgiyi daha iyi kavrama ve değerlendirmede, gerekse kültürel birikimde yol alabilmesi için daha yaratıcı

olmalıdır.Geçmiş deneyimlerimiz çok değerli ise de hem nicelik hem de nitelik açısından elli yıl öncesine göre çok ileri durumdayız. Ayrıca sahip olduğumuz sınırsız ilerleme ideali ve vizyonu, zaman ve mekanın sonsuzluğu ile beslenirken,gelişen bilgi teknolojilerinin alanımıza sağladığı farklı boyutları değerlendirmeye de olanak veriyor. Geleceğin Bilgi ve Belge Yönetici'lerini yetiştirmekte olan Bölümümüzün bugün çok değerli bir öğretim kadrosuna sahip olduğunu söyleyebiliriz. Ancak bugünlere gelmemizi kendilerine karşı büyük bir minnet duygusu taşıdığımız, kütüphanecilik alanındaki bilimsellik alevini sürekli diri tutan değerli hocalarımıza borçluyuz.

Prof. Dr. Sekine Karakaş

ÜLKEMİZDEKİ BİLGİ MERKEZLERİNDE PERSONEL YÖNETİMİ VE PERSONELE YÖNELİK KARAR VERME DURUMU

Malik Yılmaz*

Giriş

Bilgi merkezini oluşturan unsurlardan birisi de personeldir. Personel yönetimine insan kaynakları yönetimi de denilmektedir. Personel yönetimi, yöneticilere örgütte yürütülen faaliyetler için gerekli olan insan kaynağını sağlamanın ve bu kaynaktan en verimli şekilde yararlanmanın yollarını gösterir. Yöneticilerin en önemli faaliyetlerinden birisi de, insan kaynaklarının doğru seçimi ve onun belirlenen amaçlar doğrultusunda en iyi şekilde yönlendirilmesi ve kullanılmasıdır. Personel yönetiminin temel konusu örgütte bulunan ve faaliyetleri yürüten insan kaynağıdır. Personel yönetimi veya insan kaynakları yönetimi temelde, *"örgütle çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen tüm yönetsel kararları içermektedir. Bunlar personel seçimi, performans ölçümü, personelin eğitimi ve geliştirilmesine ilişkin kararlardır"* (İnsan kaynakları..., 2000: 17). Daha genel bir anlatımla personel yönetiminin içine personelin seçimi, işe alınması, yerleştirilmesi, iş tanımı, ücret sistemi, hizmet içi eğitim, başarı ölçme ve değerlendirme ve insangücü planlaması gibi konular girmektedir.

Personel yönetimi ve bilgi merkezleri

Personel yönetimi veya insan kaynaklarının amacı, *"stratejik ve işlevsel olmak üzere iki açıdan ele alınabilir. İşlevsel açıdan insan kaynaklarının yönetimi, örgütün iş gücü gereksiniminin karşılanması ile ilgilidir. Buna eğitim, ücret ve maaş idaresi, kontrol sistemleri de dahildir. Buna karşılık stratejik insan kaynakları genel olarak, seçilecek insanların özelliklerinin analizi, onlardan oluşturulacak veya onlara verilecek değerler, geliştirilmesi gereken ödüllendirme sistemi gibi faaliyetleri ele almaktadır"* (Özgen, 1992: 15).

Bilgi merkezlerinde personel deyince, diğer örgütlerde olduğu gibi, belirlenen amaçlara ulaşmayı sağlayacak hizmetleri yürüten ve devamını sağlayan nitelikli ve nicelikli insangücü anlaşılmaktadır. Bilgi merkezinde çalışan personelin mesleki bilgilere ve bunları uygulayabilme becerisine sahip olması, gerekli ve yeterli bilgilerle donatılması, bilgi merkezinde verilen hizmetlerin etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır. Nitelik ve nicelik yönünden yetersiz personele sahip olan bilgi merkezleri, bilgi merkezini oluşturan diğer unsurlara sahip olsalar bile, yapılacak faaliyetlerden ve verilecek hizmetlerden olumlu sonuç alamayacaklardır. Bilgi merkezinde çalışan personelin nitelikli yani kalifiye olması demek, onun kütüphanecilik veya bilgi ve belge yönetimi formasyonuna ve bilgisine sahip olması demektir. Bu da, üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan bireylerin hizmetlerdeki gerekliliğini ve yerindeliğini göstermektedir. Bunun için yetkili kişiler, bilgi sunma hizmetinde

* Araş. Gör. Malik Yılmaz, Ankara Üniversitesi Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü'nde Araştırma Görevlisidir. E-posta: mayilmaz@humanity.ankara.edu.tr

çalışacak personelin planlamasını yaparken, bu önemli noktayı göz önünde bulundurmalıdır. Söz konusu özelliğin istenilen şekilde gerçekleşmesi durumunda, doğrudan doğruya hizmetleri olumlu yönde etkileyecek ve sunulan hizmetlerle belirlenen amaçlara ulaşma konusunda önemli yararlar sağlayacaktır.

Bilgi merkezlerinde personel düzenlenmesi planlamaya bağlıdır. Bilgi merkezleri de hizmet sunan veya üreten örgütler oldukları için, diğer örgütlerde olduğu gibi yapılacak faaliyetlerin düzenli yürütülebilmesi için personel planlaması işlevine gereksinim duyulmaktadır. Planlama olmadan hiçbir faaliyet yapılamayacağı gibi, plansız ve gereksinimlere yanıt veremeyecek bir personel süreci ile de hizmetler istenilen şekilde ve düzeyde yürütülemez. Bu sebeple yönetimin diğer süreçlerini de içine alan ve doğrudan etkileyen planlama süreci, personel sürecinin de ilk basamağını oluşturur. Personel planlaması, şimdiki ve gelecekteki personel gereksinimlerini belirlemek, personelin nitelikli ve nicelikli olmasına dikkat etmek, varolan personelden en üst düzeyde yararlanmak ve personeli belirlenen amaçlar doğrultusunda yönlendirmek için yapılmaktadır. Bilgi merkezlerinde personel planlaması yapılırken dikkat edilmesi gereken ve personel planlamasını etkileyen bir takım faktörler vardır. Örneğin, bilgi merkezinin türü, dermenin hacmi, hizmetler için tahsis edilen bütçe, kullanıcı türü ve yoğunluğu ve ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum gibi faktörler personel planlamasını etkileyebilecek unsurlardır. Bu yüzden personel planlamasını yapacak bireylerin işlerinde uzman, geleceği görebilme ve değerlendirebilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir (Açıkel, 1992: 53). Aynı zamanda personel planlaması yaparken, ülkede bulunan çeşitli bilgi merkezleri için uzmanlar tarafından tespit edilen ve oluşturulan personel standardı da göz önünde bulundurulmalıdır. Bilgi merkezlerinde bilgi hizmetini yerine getirebilmek için çeşitli düzeylerde ve niteliklerde personel bulunmaktadır. Meslekten olan ve olmayan şeklinde gruplandırılabilecek personelin mali giderlerin için, bütçeden önemli bir kısım ayrılmaktadır. Bu nedenle bütçedeki harcamalar kısmındaki en fazla kalemi dermeyle birlikte personel giderleri oluşturmaktadır. Bunun için bilgi merkezinin bütçesi oluştururken, personel unsuru da diğer giderlerle birlikte dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte kamuya bağlı bilgi merkezlerinde çalışan personelin giderleri bilgi merkezinin bütçesi oluşturulurken dikkate alınmaz; çünkü personel ücretleri ve diğer giderleri Maliye Bakanlığı kanalıyla ilgili kurumlar tarafından ödenmektedir.

Bilgi merkezinde personel planlaması ve personele yönelik karar verme

Bilgi merkezinde çalışan personel deyince, çeşitli birimlerde çalışan ve bilgi hizmetini yürüten personel ile diğer işleri (temizlik, bakım, onarım, güvenlik vs. gibi) yapan personel şeklinde iki gruba ayrılmaktadır. Bilgi hizmetlerinin yürütüldüğü birimlerde çalışan personelin kütüphanecilik eğitimi ve formasyonuna sahip olmaları bilgi merkezi yönetimince göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bireylerin meslekten olması, yürütülen faaliyetler ile ilgili verilecek kararları ve dolayısıyla bilgi sunma hizmetini olumlu şekilde etkileyecektir. Bununla birlikte bilgi merkezinde gerçekleştirilecek işlerin tümü uzmanlık gerektirmez; Depo hizmetlerini yürüten, temizlik yapan, güvenlikten sorumlu olan personelin yaptıkları işler bu grupta değerlendirilebilir. Personel alımına karar verirken yöneticilerin, gereksinim-

lere ve içinde bulundukları koşullara göre bu faktörü de göz önünde tutmaları gerekmektedir. *"Bilgi merkezlerinde personel gruplaması olarak, belli başlı iki gruplamadan söz edilebilir. Birinci gruplama, profesyonel ve profesyonel olmayan elemanlar biçimindeki gruplamadır. Başka bir gruplama ise, profesyonel elemanlar arasında yapılabilir. Profesyonel elemanların bir kısmı, doğrudan doğruya kütüphane, belge ve bilgi bilimleri alanında eğitim görmüş olabilirler. Bazı elemanlar ise, bu tür bir meslek eğitimi yerine, örneğin, tarih, filoloji, matematik vb. gibi çok değişik alanlarda lisans ya da lisans üstü öğrenim gören ve konu uzmanları olarak düşünülecek elemanlardır"* (Yontar, 1995: 127). Personel yönetimi kapsamında, personelin seçimi, yerleştirilmesi, eğitilmesi ve değerlendirilmesi gibi işlevler vardır. Tüm bu işlevler, yönetimi ilgilendiren ve karar verilmesini gerektiren işlevlerdir. Personel seçimi veya personel alımı, hizmetleri yürütecek ve hizmetlerin devamını sağlayacak insangücü istihdamını içerir. Personel seçimi işleminin sağlıklı ve hizmetin niteliğine uygun biçimde yapılabilmesi için, seçme işleminden önce yöneticinin veya yönetim kademesinin bir ön hazırlık çalışması yapması gerekir. Örgütün genel politikası doğrultusunda daha önce hazırlanmış olan personel planlamasına göre, birimlerin veya bölümlerin personel gereksinimleri tespit edilir. Daha sonra iş analizi yöntemi ile işin tanımı yapılır. İş tanımının çok iyi yapılması ve iş görenin (çalışanın) özelliklerinin de bu tanıma göre belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işe alınacak adayların yönetimce bu tanımlara göre tespit edilmesi daha sağlıklı olacaktır (Erdoğan, 1991: 11).

Kamuya bağlı bilgi merkezlerinde personel seçiminde bilgi merkezi yöneticilerinin tümüyle karar verme yetkileri yoktur; bununla birlikte üst yönetime personelin özelliğini içeren tavsiye niteliğinde kararlar sunabilmektedirler. Yalnız üniversite kütüphanelerinde akademik uzman personelin alımı, rektörlük tarafından yapılmakta, yöneticinin kararı ve talebi doğrultusunda istenilen nitelikteki personelin alımı gerçekleştirilmektedir. Halen yürürlükte olan 23.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince kamu görevlileri dört gruba ayrılmıştır:

1- Memurlar;

2- Sözleşmeli personel;

3- Geçici personel;

4- İşçiler (657 Sayılı..., 1993: 3-4).

Söz konusu gruplar incelendiğinde, kamu alanında bilgi hizmetini yürüten bilgi uzmanlarının (kütüphanecilerin) büyük çoğunluğunun memur, bir kısmının ise, sözleşmeli personel statüsünde çalıştığı görülmektedir. T.C. Anayasası'nda Kamu Hizmeti Görevlileriyle ilgili hükümler kısmında 1.Genel İlkeler MADDE 128'de kamuda çalışan görevliler ile ilgili şu hüküm vardır:

"Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Üst

kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir" denilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1997: 122-123) .

Söz konusu maddede, diğer kamu kurumları gibi bir kamu kurumu olan ve kamu hizmeti veren milli kütüphaneler, halk kütüphaneleri, araştırma kütüphaneleri, arşiv kurumları, kamuya bağlı üniversite kütüphaneleri ve yine kamuya bağlı dokümantasyon ve enformasyon merkezlerine yönelik personel alımı ve personelin diğer hakları belirtilmektedir. Bununla birlikte, personelde aranacak niteliklerin ne olması gerektiği, sayısı gibi faktörler bilgi merkezi yöneticileri tarafından üst kuruma bildirilmekte, personelin alımı çoğunlukla bu yönde gerçekleştirilmektedir. Bu durum da, bilgi merkezi yöneticilerinin, personel ile ilgili verdikleri kararlarda ne kadar dikkatli olmaları gerektiğini göstermektedir. Bu, aynı zamanda tavsiye ettikleri niteliklerin üst yönetim tarafından kabulü ve onayı anlamına da gelmektedir.

Personel seçimi veya alımı işlemi, hizmetleri yürütecek personelin seçimini içerir. Personel seçiminde asıl önemli olan nokta, uygun işe uygun kişinin yerleştirilmesidir. Yani adama göre iş değil, işe göre adam yerleştirme faaliyetidir; bu personel seçiminde en önemli faktördür. Personel alma işlemi, işlerin açık bir biçimde belirlenmesini, eleman arama aşamasında duyuru yapılmasını, işe başvuran elemanlarla görüşülmesini (sınav ve mülâkat yapılması) ve buna göre personelin alınması ya da alınmamasına karar verilmesini gerektirir (Yontar, 1995: 127). Personel seçimi, eğer hizmetlerin daha etkin ve verimli olması isteniyorsa, yöneticinin doğru ve yerinde karar vermesini gerektirir. Bunun için yönetici, alacağı personelin eğitim durumu ve iş deneyimi gibi niteliklerine bakmalıdır. Yöneticilerin personel seçiminde dikkat ettikleri konular farklılık göstermektedir. Örneğin bir yönetici için eğitim durumu önemli iken, diğeri için deneyim veya yaş daha önemlidir.

Yönetici, faaliyetlerin bir bütünlük içinde yürütülmesi, görev tanımlamasının yapılması, personelin eğitimi, becerisi ve deneyim düzeyinin saptanması için kurumunda iş tanımlaması yapmalıdır. İş tanımı, işin sağladığı yetkiyi, işin örgüt içindeki yerini, işi yapabilmek için gereken faaliyetleri ve sorumlulukları tanımlar ve açıklığa kavuşturur (Mucuk, 2000: 351). İş tanımlaması yaparken hangi işin ne şekilde yapılacağı, ne zaman yapılacağı ve kimin tarafından veya hangi birim tarafından yapılacağı, diğer birimlerle ilişkilerin ne şekilde olacağı bir form üzerinde belirtilmelidir. Örneğin, seçim ve sağlama birimi tarafından yapılacak yayın seçiminin ne şekilde, hangi yolla, ne kadar bütçeyle yapılacağının belirtilmesi gibi. İş tanımlaması yöneticinin mevzuatla destekli kararlar bütününü oluşturmaktadır.

Personelin alımına ve eğitimine yönelik karar verme

Bilgi merkezi yöneticisi personel seçiminde öncelikle, personelin nitelikli yani kütüphanecilik formasyonuna sahip olması gerektiğine karar vermelidir. Verdiği kararın gerçekleşmesi yani ölçütlere uygun personelin alınması durumunda hizmetlerin etkin ve verimli olması ve istenilen ölçüye gelmesi sağlanacaktır. Aynı zamanda nitelikli personel alınması durumunda, bu personelin örgüte, faaliyetlere ve yaptığı işe bakış açısı pozitif ve yapıcı olacaktır. Aksi takdirde niteliksiz ve hizmete ilgiden yoksun personel, yürütülen hizmetlerde etkinliği ve verimliliği düşüreceği gibi çevresini de olumsuz şekilde etkileyecektir.

Personel seçimi ve alımı gerçekleştirilirken ve bu yönde karar verirken çeşitli haberleşme ve iletişim kanallarıyla iş duyurusu yapılmalıdır. Duyurularda alınacak personelin (elemanın) hangi niteliklere sahip olması gerektiği belirtilmeli ve başvuru için gerekli formlar hazırlanmalıdır. İş duyurusu yapıldıktan ve bunun devamı olarak iş başvurusu için gerekli işlemlerden sonra mülâkat yapılmalıdır. Mülâkatın yönetici tarafından mı yoksa yönetici başkanlığında bir grup tarafından mı yapılacağına karar verilmelidir. Görüşme işlemi tamamlandıktan sonra, işe alınmasına karar verilen aday ya da adaylar, yine yasal düzenleme ve kurallara uygun olarak yerleştirilmelidir. Yeni işe alınan elamanların, örgütte yapmaları gereken işi hemen yapmaları veya yüksek performans göstermeleri beklenemez. Bu elemanlar, önce diğer elemanlarla tanıştırılmalı; sonra da yapacağı işe yönelik belli bir eğitimden geçirilmelidirler (Yontar, 1995: 129).

Personelin eğitimi ve yetiştirilmesi, bilgi merkezi yöneticinin yetkisi dahilindedir. Yönetici alacağı kararlarla bu faaliyetleri yönlendirir. Bununla birlikte, kamuda bulunan bilgi merkezlerinde personel eğitimi bir takım yönetmelikler dahilinde yürütülür. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bu esas belirtilmiştir. Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi hükmünün, Kurumların Memurlarını Hizmet İçinde Yetiştirme Esasları Madde 214 - (Değişik : 31/7/1970-1327/72 md.) de bu esas şu şekilde belirtilmiştir.

"Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dahilinde yürütülür" (657 Sayılı..., 1993: 84).

Teknolojik gelişmelerin bilgi merkezlerine ve hizmetlerine olumlu yansıması, hizmetlerin niteliğini ve sunuş biçimini değiştirmiş, materyalde (özellikle görsel-işitsel materyalde) fiziksel bir takım değişikliklere sebep olmuştur; örneğin bir bilgi depolama ortamı olarak değerlendirilebilen optik diskler bu grupta değerlendirilebilir. Bununla birlikte bilgisayar teknolojileri hizmet üretiminde ve sunumunda yoğun şekilde kullanılmaktadır. Ortaya çıkan bu tür değişiklikler, yenilikler ve diğer etkenler (yeni alınan personelin eğitimi gibi) bilgi merkezlerinde hizmet içi eğitimi gerekli kılmıştır. Varolan personelin hizmet verimini ve kalitesini arttırmak ve yeni teknolojiye uyumunu sağlanmak için kurum içinde hizmet içi eğitim verilmelidir. Aynı zamanda yeni alınan personelin eğitilmesi ve birimler arası rotasyonun gerekliliği, hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Yönetici, personelin kurum içinde veya kurum dışında yetiştirilmesine ve eğitilmesine karar verirken, bunun nasıl yapılması gerektiğini bilmelidir. Bu da yöneticinin personelin niteliği ve çalışması hakkında fikir sahibi olmasına bağlıdır. Çünkü hizmet içi eğitimi zorunlu kılan faktörler yenilikler, gelişmeler, personelin iş bilgisi ve performansı gibi etkenlerdir. Bilgi merkezi yöneticisi, personelin yetiştirilmesine karar verme aşamasında, personelin niteliğine göre aşağıdaki eğitim yöntemlerini dikkate almalıdır:

- Personeli bilgi ve becerisini arttıracak ilgili kurslara göndermelidir;
- Birimler ya da bölümler arası rotasyon (dönüşüm) eğitimi yaptırmalıdır;
- Seminer, konferans ve sempozyum gibi bilgisini ve görgüsünü arttıracak etkinliklere göndermelidir;

- Süpervizörlük eğitimi verdirmelidir. Yani yetiştirilmesi gereken personelin daha deneyimli bir personelin yanında yetiştirilmesine ve eğitimine yönelik çalışmalar yapmalıdır.

Sonuç

Personel yönetimi ve personele yönelik kararlar, personel ile ilgili tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Personel, yönetici tarafından yönlendirilen hizmetleri yürüten unsur olduğundan, personelin niteliği hizmetleri doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle personel seçimi titiz bir işlem ve yerinde kararları gerektirmektedir. Personelin kütüphanecilik veya bilgi ve belge yönetimi formasyonuna sahip olması hem sunulacak hizmetin kalitesini ve verimliliğini yükseltecek dolayısıyla kullanıcı tatminini sağlayacak hem de yöneticilerin personeli göz önünde bulundurarak yerinde, zamanlı, etkili ve amaca ulaştırıcı kararlar vermesine neden olacaktır. Bununla birlikte personelin kullanıcı ile doğru iletişimi sağlanarak kullanıcı memnuniyeti de sağlanmış olacaktır.

Kaynakça

657 sayılı devlet memurları kanunu. (1993). Ankara: T. C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı.

Açıkel, Şaziye (Rashid). (1992). *Üniversite kütüphanelerinde personel yönetimi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Erdoğan, İlhan. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerleme teknikleri.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

İnsan kaynakları yönetimi ve küçük ve orta ölçekli işletmeler. (2000). Nazmiye Demir...[ve bşk.]. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

Mucuk, İsmet. (2000). *Modern işletmecilik.* İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Özgen, Hüseyin. (1992). *İşletme yönetiminde güncel konular I.* Adana: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

Türkiye cumhuriyeti anayasası. (1997). Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yontar, Aysel. (1995). *Kütüphane ve belge-bilgi merkezlerinde bilimsel yönetimin önemi.* İstanbul: Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi.