

# İnsan Kaynakları Açısından Türkiye’de Halk Kütüphaneleri\*

## Giriş

Son yıllarda kurumların personel sorunları “insan kaynakları” ya da onu da içeren “toplam kalite yönetimi” gibi kavramlarla ifade edilmeye başlanmıştır. Türkiye’de halk kütüphanelerine ilişkin “klasik” personel sorunlarını böylesine “çağdaş!” kavramlar temelinde irdelemenin bir ölçüde zorlama olacağı açıktır. Ancak Panel’in temasına uygun kılma kaygısıyla Türkiye’deki halk kütüphanelerine ilişkin personel sorununda bazı temel noktaların altını çizebiliriz.

## Değerlendirme

Yukarıda sözü edilen temel noktalar kısaca şunlardır:

- Halk kütüphaneleri tanımları ve işlevleri gereği bir toplumda en çok kişiyi ilgilendiren kütüphane türüdür. Dolayısıyla halk kütüphanelerine ilişkin sorunlar toplumun en büyük bölümünü etkileyen/etkilemesi gereken sorunlardır. Bu anlamda, yani toplumsallık ölçüğünde en önemli kütüphane türüdür. Teknolojiye ve Türkiye’de teknoloji-halk kütüphanesi uzaklığına ilişkin yapılan vurgular ve değerlendirmeler bu gerçeği değiştiremez. Türkiye’de, sahip oldukları sorunlara ve işlevsel yetersizliklerine karşın halk kütüphaneleri toplumun kafa ve ruh sağlığı için, geleceği için en önemli kütüphane türüdür. Bu gerçeği en azından düşünce temelinde kabul etmeliyiz. Teknoloji hayranlığı/taparlığıyla bu kütüphane türünü yok sayamayız. Mükemmel üniversite ve araştırma kütüphaneleriyle ürettiğimiz bilgiyi toplumla buluşturamadığınız sürece, yalnızca SCI (Science Citation Index)’lere girmekle ve sıralamadaki yükselmeye övünebilirsiniz, toplumsal kalkınmayla değil.
- En gözde sloganlarımızdan/kavramlarımızdan birisi olan “bilgi toplumu”ndan anlaşılması gereken en yalın olarak ‘bilginin toplumsallaş-

\* 34. Kütüphane Haftası etkinlikleri çerçevesinde 1 Nisan 1998 tarihinde İstanbul’da gerçekleştirilen “İnsan Kaynakları ve Kütüphanecilik” adlı Panelde yapılan konuşmanın gözden geçirilmiş metni.

ması'dır. Bilgiyi toplumsallaştırma sürecinin eğitim ile birlikte en önemli bileşeni halk kütüphaneleridir. "Bilgi toplumu"ndan söz ediyorsanız halk kütüphanesinden de söz etmek zorundasınız. Çünkü "bilgi toplumu"nun 'toplumu' ile "halk kütüphanesi"nin 'halk'ı özdeş kavramlardır.

- Konuya bu açıdan bakabilirsek, Türkiye'de halk kütüphanelerinin insan kaynaklarına, yani halk kütüphanecilerine ilişkin sorunları önemseme düzeyimiz yükselir.
- Bu panelde, insan kaynakları kavramını kapsayan ve çok yoğun olarak konuşulan "Toplam Kalite Yönetimi"nin Türkiye'de halk kütüphanelerine nasıl uygulanabileceğini tartışmayı çok isterdim. Ancak, halk kütüphanelerine ilişkin veriler böyle bir tartışmanın şu aşamada lüks olduğunu göstermektedir. Şöyle ki : Sözünü ettiğimiz modern yönetim yapısı yönetilecek insanların olduğu kurumlar için geçerlidir. Oysa, Türkiye'de halk kütüphanelerinde çalışan ortalama personel sayısı 2.5'dir (3303 kütüphaneci, 1300 halk kütüphanesi). Bunun 1 kişinin kütüphane müdürü olduğu, yani yöneten olduğu düşünülürse geriye 1.5 kişi kalmaktadır. 1.5 kişinin modern yönetim teknikleriyle nasıl yönetileceği gereksiz bir soru gibi görünmektedir. Buna ek olarak şu veriler söz konusudur :

Tek personel ile hizmet veren halk kütüphanesi sayısı 225, personeli olmadığı için kapalı olan halk kütüphanesi sayısı 49'dur. 64 gezici kütüphaneden 24'ü şoför yokluğu nedeniyle çalışmamaktadır. Yani yaklaşık 300 halk kütüphanesi için bırakınız modern yönetimi, yönetim kavramı bile gereksizdir.

- Kütüphaneler Genel Müdürlüğü'nün hesaplamalarına göre şu an Türkiye'de halk kütüphanelerinin gereksinim duyduğu personel sayısı 344'ü müdür, 398'i kütüphaneci olmak üzere toplam 2010 kişidir. Gereksinim duyulan bu 2010 kişi sağlanmadan halk kütüphanelerine ilişkin toplam kalite yönetimi gibi tekniklerin uygulanabilirliğini ve sonuçlarını tartışmak çok anlamlı görünmemektedir.
- Türkiye'de halk kütüphanelerinin insan kaynaklarına ilişkin durumu tartışırken meslekten olan/olmayan oranını göz önüne almak hangi noktada olduğumuzu görmemize yardımcı olabilir: Türkiye'de halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin diğer personele oranı yaklaşık % 10'dur. Çalışan toplam kütüphaneci sayısı 253'tür. Oysa, bu konudaki standart % 30'dur. Müdürlerin yaklaşık yalnızca %20'si kütüphanecidir. Bu temel standartı yakalamadan halk kütüphanelerine ilişkin yönetim tekniklerini konuşmanın gerekliliği tartışılır görünmektedir.

- Türkiye’de halk kütüphanelerine son beş yıldır sınav açılmadığı için personel alınamazken, bu süre içinde toplam 850 kişi işten ayrılmıştır. Bu tam anlamıyla bir kan kaybıdır.<sup>1</sup>
- Halk kütüphanelerinin aktif insan gücü kaynağı çalışan personeli iken, potansiyel insan gücü kaynağı Kütüphanecilik Bölümü öğrencileridir. Bu panel için Bölümümüzde yaptığımız araştırmaya göre, son sınıf öğrencilerimizin tamamı ancak mecbur kalırlarsa halk kütüphanelerinde çalışmayı düşünebileceklerini belirtmişlerdir. Bu isteksizliklerinin nedenleri arasında “halk kütüphanelerinin mesleki açıdan tatmin edici olmadıklarını”, “ekonomik açıdan tatmin edici olmamaları” nedeninin önünde 1.sırada saymışlardır. Yani mesleki tatmini, ekonomik tatminin önüne koyabilmişlerdir. Bir başka neden ise, “halk kütüphanelerinin toplumdaki kötü imajı”dır. Bir başka çarpıcı sonuç, öğrencilerimizin tümünün “halk kütüphanelerinin toplum yaşamı ve geleceği için önemli olduklarını” düşünmelerine karşın, hiç birisinin bu kütüphanelerde çalışmayı istememeleridir. Bu sonuç, gençliğin “toplumsal sorumluluk” ülküsünden / bilincinden uzaklaştırıldığı biçiminde yorumlanabilir.

## Sonuç ve Öneriler

Türkiye’de halk kütüphanelerinin insangücü kaynaklarını anlamlı oranda artıramıyorsak yapılacak en akıllıca iş, şu anda büyük özverilerle çalışan personelin motive edilmesi ve niteliklerinin yükseltilmesidir. Motivasyon için bu aşamada belirleyici gereklilikler gelir düzeylerinde artışı sağlamak, hizmet içi eğitimle örgüt kültürü yaratmak ve dolayısıyla niteliği yükseltmektir. Kuşkusuz asıl belirleyici gereklilik toplumumuzun kütüphane kültürünü / bilincini değiştirmektir. Ancak bunun tek başına kütüphaneler tarafından başarılması olanaksızdır.

Sonuç olarak, Türkiye’de halk kütüphanelerinde işbirliğine dayalı, katılımcı, çalışanın yaratıcılığını, yenilikçiliğini güçlendiren, motivasyonu sürekli artıran bir yönetim yapısının oluşturulması için bazı ön koşulların gerçekleştirilmesi zorunlu görünmektedir. Kısa vadeli pratik çözüm önerileri olarak şunlar sunulabilir:

- Halk kütüphanesi yöneticilerine varolan yasalar çerçevesinde fiilen biraz daha inisiyatif verilmelidir (örneğin, yayın seçiminde).

<sup>1</sup> Bu yazı baskıya girdiğinde Kütüphaneler Genel Müdürlüğü 119 kütüphaneci alacağını duyurdu. Bu olumlu bir gelişmedir.

- Halk kütüphanesi personeline her yıl Kütüphanecilik Bölümleri tarafından hizmetiçi kurslar verilmelidir.
- Ayrıca, halk kütüphanelerini de içeren ve hazırlık süreci bitirilerek yasalaşma sürecine girme noktasına gelen “Kütüphane Yasa Tasarısı” için gerekli çaba harcanmalıdır.

Türkiye’yi önemsiyorsak, halk kütüphanelerini ve halk kütüphanecilerini önemsemek zorundayız. Önemseme düzeyinin yükselmesinin kültürel gelişmeye katkısı büyük olacaktır.

Yrd.Doç.Dr. Bülent Yılmaz  
*H.Ü. Kütüphanecilik Bölümü*