

## Türkiye'de Kariyer Uzmanlık Sisteminin Tarihsel Gelişimi ve Bilgi ve Belge Yönetimi Açısından Durum Değerlendirmesi

### *Historical Development of the Career Specialization System in Turkey and Evaluation in Terms of Information and Record Management*

Yasin Şeşen\*

#### Öz

Dünya'nın hızlı değişimine paralel kendini her geçen gün yineleyen iş yaşamında; bireylerin kariyer yollarını doğru belirlemeleri, örgütlerin ise stratejik hedeflerine ulaşmada ve rekabette kendilerini üstün kılabacak, en fazla katma değeri sağlayacak çalışanları yapılarına dâhil etmeleri ve sürekli gelişim göstermeleri gerekmektedir. Türkiye'deki kariyer sisteminin tarihsel geçmişi, Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının kariyer sisteminde ilerleyebilmesi için yapılması gerekenlere değindiğimiz bu çalışma, kariyer yolunda ilerlemek isteyenlere yönelik bir değerlendirme amacı taşımaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Kariyer; kariyer uzmanlık sistemi; bilgi ve belge yönetimi.

#### Abstract

In business life where it is essential to adapt day by day to the rapid changes in the world, it is necessary for individuals to determine their career paths correctly and for organizations to show continuous improvement and have employees who will provide the highest added value to their organizations and make the organization superior to reach its strategic goals. This study which is about historical development of the career system in Turkey aims to provide an evaluation to the people who want to have progress in their careers by guiding about career system for graduates of Information and Record Management.

**Keywords:** Career; career specialization system; information and record management.

#### Giriş

Kariyer, bireyin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreçte, aynı örgüt içinde aynı iş için çeşitli görevler alarak yükselmeyi ifade ettiği gibi mesleğin değişik alanlarında faaliyet gösteren farklı örgütlerde farklı işlerde çalışmayı da ifade eder (Çalık ve Ereş, 2006, s. 32-33).

Her alanda olduğu gibi yıllar içerisinde gelişen iş yaşamında, yaşanan bilimsel ve teknolojik değişimler üretimin örgütleniş biçimini de etkilemiştir. Özellikle işgücünün, Fordist/Klasik örgütlenme biçiminden, "Post-Fordist" örgütlenmeye doğru dönüşümü hızlanmıştır.

Kelime anlamı: "Fordizm sonrası" olan "Post-Fordizm"de, büyük fabrikalar bölünüp parçalanmış, üretim giderek daha küçük işletmelere, atölyelere kaydırılmıştır (Schonberger,

\* Kütüphaneci, Ankara Üniversitesi. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi. e-posta: ysesen@ankara.edu.tr

Librarian. Ankara University. Public Administration for Turkey and Middle East. Postgraduate student of Public Administration.

1982). Post-Fordist üretim sisteminin insana saygıya dayandığını ve işgörenlere Fordizm'in altında kaybettikleri onurlarını iade eden, onların atıl bırakılan kapasitelerini harekete geçiren ve onlara daha demokratik, eşitlikçi ve insancıl bir çalışma ortamı sunan bir sistem olduğu kimi iktisatçılarca ileri sürülmektedir (Foster, 1987).

*“Küresel tekelci düzenleme biçiminin zorunlu kıldığı Post-Fordist birikim rejimi emek sürecinin denetimi açısından iki önemli özellik taşıyordu. Emek gücünün üretim/ hizmet alanlarında ya da fabrikada topluca istihdamının zorunlu olmaktan çıkması ve üretim planına göre daha az sayıda nitelikli işçiyle iş görülür olmaya başlamasıydı. Yeni birikim rejiminin getirdiği bu ayırım, esnek üretim koşullarını ve emek gücünün çekirdek işgücü (core employees) ve kitlesel işgücü (mass employees) biçiminde ikiye ayrılmasına yol açtı”* (Albayrak, 2015).

Yukarıdaki bilgilerden yola çıkarak, şu bulgulara ulaşabiliriz. Post-Fordist sistemde nitelikli (çekirdek işgücü) işgörenlere kendilerini geliştirme olanaklarının sağlandığı ve bu durumun örgütlerde demokratik yönetimi geliştirdiği görülür. Bunun nedeni bu sistemde temel hedef, işletmede üretimin ve kârın daha nasıl artırılabilirdir. Yani insanların çalıştırılmasının asıl amacı, kârdır. Daha fazla kar elde edilebilmesi için personelin mutlu edilmesi, güdülenmesi, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir.

### **Türkiye'de Kariyer Uzmanlık Sisteminin Kuruluşu ve Gelişimi**

Türkiye'de kamu personel rejimi 1980'li yıllardan itibaren dönüşüm geçirmektedir. Tekçi, statüer ve korporatist bir kimlik taşıyan Devlet Memurları Kanunu ile biçimlenen personel rejimi yavaş yavaş bu özelliklerinden uzaklaşmaya başlamış, 2000'li yıllardan itibaren de bu uzaklaşma bir "kopuş" biçimini almıştır (Albayrak, 2015.)

Geçen yıllar içerisinde, artık büyük kamusal örgütler doğrudan üretim faaliyetlerinin birçoğundan çekilmişlerdir. Üretim faaliyetleri, genel olarak piyasaya bırakılmıştır. Devletin işlevi artık, denetlemek ve düzenlemektir. Denetleme işlevini yerine getirecek uzman bir personel rejimine ihtiyaç olmuştur. Uzman personel rejimini hayata geçirebilmek için, kariyer uzmanlığı sistemi kurulmuş ve yıllar içerisinde geliştirilmiştir. Özel sektörün ihtiyaç duyduğu gibi, kamu sektörünün de niteliği yüksek, gerekli bilgi, beceri ve donanıma sahip uzman personel alımına ihtiyacı olmuştur.

Ülkemizde, uzman personel alım süreci Cumhuriyet dönemine dayanır. Cumhuriyet döneminde ortaya çıkan ihtisas memuru alımı, uzun yıllar öncelikli olmuştur. İlk alınan ihtisas memurları, 1945 yılında Maliye Bakanlığına alınan hesap uzmanlarıdır. Hesap uzmanlarının istihdamında getirilen yenilikler, sonradan kurulan ihtisas birimlerine örnek teşkil etmiştir. Böylelikle merkezde "kariyer uzmanı" olarak tabir edilen nitelikli personel grubu ortaya çıkmıştır.

Zamanla kariyer uzman istihdamının taşra ve bakanlıklar ölçeğinde yaygınlık kazanması hedeflenmiştir. Uygulamalar neticesinde, ihtisas birimlerinde görev yapan kariyer uzmanların yanında, memurlarca yürütülen görevleri daha verimli biçimde ifa etmek üzere kariyer uzmanları istihdam edilmeye başlanmıştır. Taşrada istihdam edilen uzmanların mali hakları merkezde istihdam edilen kariyer uzmanların altında, görev yaptıkları birimlerdeki diğer memurların ise üzerinde belirlenmiştir. Bu durum ileride pek çok tartışmayı beraberinde getirmiştir, ancak merkez uzmanlarının işe girişi ve uzmanlığa geçiş şartları (Yabancı Dil Yeterlilikleri, Tez hazırlama koşulları, Mülakat vb.) taşra uzmanlarına göre daha ağırdır. Bundan dolayı var olan durumda tartışmalar amaçsızdır.

1962 yılında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) öncülüğünde, 1988 yılında Kaya Projesi ile birlikte kariyer eleman alımı konusunda kademe kat edilmiştir. 2000 yılında *Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu* (Kamu, 2000) ile birlikte uzman personel alımının artırılması ve uzman personelin kendi kurumunun beyni ve anahtarı olması durumu iletmiştir.

2017 yılına gelindiğinde merkezi hükümetin de yönlendirilmesiyle birçok kurumda sadece uzman personel istihdamı yapılmaktadır. Örneğin Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü B Grubu memur alımı yapılmamaktadır. Kurumun uzmanlaşması mantığıyla uzman personel alımına yönelim olmuştur.

Bilgi ve Belge Yönetimi mezunları açısından ise son 10 yıldır önemli gelişmeler olmuştur. 2013 yılında "Sözleşmeli Arşiv Uzmanı" olarak çalışmak üzere, diğer ilgili bölümlerle beraber Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunları da istihdam edilmeye başlanmıştır. Ayrıca ilan edilen memur kadrolarına kütüphaneciler de başvurabilmekte, daha sonra görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında başarılı olmaları halinde kütüphaneci kadrolarına atama yapılmaktadır. Teknik Hizmetler Sınıfı'na geçiş ile birlikte ücretler göreceli olarak olumlu bir duruma gelmiştir (Karadeniz, 2013). Yeni işe başlayan bir kütüphaneci Ocak 2017'de 9-1 dereceden 2900-3000 TL civarında ücret alacaktır.

Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü mezunlarının Teknik Hizmetler Sınıfına dahil olması için Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı tarafından TODAİE'nin görüşleri sorulmuştur. Görüşe olumlu ve objektif cevap verebilmek amacıyla başta TODAİE Kütüphane Müdürü Sayın Vildan Kahraman olmak üzere tüm TODAİE yönetim kadrosu yardımcı olmuşlardır. TODAİE Öğretim Üyesi ve aynı zamanda kamu personel uzmanı olan Yrd. Doç. Dr. Süha Oğuz Albayrak'ın değerli görüşleri de, teknik hizmetlerin çıkarılması konusunda önemli katkılar sağlamıştır (Albayrak, 2015). Fakat bu olumlu ivme, 2013 yılından sonra çok fazla devam etmemiştir. Belirli bir yıl hizmetini ve ALES (Akademik Lisans Üstü Eğitim Sınavı), YDS (Yabancı Dil Sınavı) gibi sınav şartlarını taşıyan mezunların üniversitelerde Akademik Uzman kadrosuna geçebilmeleri, Öğretim Görevlisi kadrolarına atanabilmeleri, Araştırma Görevlisi kadrosuna geçebilmeleri ve en önemlisi Kültür ve Turizm Uzman Yardımcılığı ve Yazma Eser Uzman Yardımcılığı kadrolarına atanabilmeleri oranı çok düşmüştür. Bu durumun temel nedeni: Kültür ve Turizm Uzman Yardımcılığı ile Yazma Eser Uzman Yardımcılığı kadroları için diğer ilgili bölümlerle beraber Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümüne de kontenjan ayrılmaktadır. Bu yanlış bir uygulama olup, Bilgi ve Belge Yönetimi mezunlarının önü tıkanmaktadır.

Bu noktada, Bilgi ve Belge Yönetimi mezunları için ileride riskli olacak bazı faktörler vardır. Bunlar:

- Planlama yapılmadan arttırılan öğrenci kontenjanları,
- Farklı branş mezunlarının kütüphanelerde çalışma talebi,
- Kamunun bilgi ve personel politikalarındaki belirsizlik (Karadeniz, 2013).

### **Genel Değerlendirme ve Sonuç**

Günümüzde var olan yeni gelişmeler, kapitalizmin kamu personelinin üzerindeki kontrolünün güçlendiğini göstermektedir. Tüm bu yaşananların işgörenler açısından karşılığı daha uzun iş saatleri ve mesailerdir.

Personelin kişiliğine, üretim - verimlilik - kâr kavramları kadar değer verilmesi gerekmektedir. Kurumlar personelin kendi gelecekleri için kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak şekilde örgütlenmeye gitmelidir.

Ülkemizin ekonomisindeki genel sorunlar göz önüne alındığında mesleğimizden kamuya girebileceklerin sayısının düşeceği öngörülmektedir. Hatta belki genel olarak emeklilik dışında kamuya yeni personel alımı sınırlanabilecektir.

Bilgi ve belgenin asli savunucusu olan kütüphanecilere kariyer olanakları verilmelidir. Mesleğe yeni atılan kütüphanecilerin de ALES, YDS gibi sınavlardan yüksek puan almaları yüksek lisans ve hayat boyu eğitime açık olmaları gerekmektedir. Lisans eğitimi sonrası KPSS gibi genel bir sınavdan puan alıp, kütüphaneci kadrosuna atanarak meslek hayatlarını gelişmeden geçirmeleri çok yanlıştır.

### **Kaynakça**

- Albayrak, S. O. (2015). *Türkiye'de kamu personel rejiminde kopuş ve kariyer uzmanlık sistemi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çalık T. ve Ereş F. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar, kavramlar, ilkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Foster, P. (1987). *The contribution of education to development: economics of education, research and studies*. England: Oxford Pergamon Press.
- Kamu yönetiminin iyileştirilmesi yeniden yapılandırılması özel ihtisas komisyonu raporu*. (2000). Sekizinci beş yıllık kalkınma planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Karadeniz, Şenol (2013). Halk kütüphanelerinde kariyer. *Türk Kütüphaneciliği*, 27 (4) 654-666.
- Schonberger, R. J. (1982). *Japanese manufacturing techniques*. New York: The Free Press.