



İnceleme Yazıları

# ARŞİV DÜNYASI

Cilt:7 - Sayı:1  
2020/Yaz



## KAMUSAL ALAN PERSPEKTİFİNDEN ARŞİVLER VE ARŞİVCİLİK

**Mehmet TORUNLAR**

Cumhurbaşkanlığı, Devlet Arşivleri Başkanlığı

[mehmettorunlar06@gmail.com](mailto:mehmettorunlar06@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-0633-8307>

### ÖZ

Aşağıda okuyacağınız makale, arşiv mesleğinin ve arşivcilerin kamu kurum ve kuruluşlarında eksik ve yanlış algılamalardan kaynaklı karşılaştıkları itibar kaybı ve muamelelerin ortaya konulması amacıyla, birçok kurumda yerine getirilen görevler ve verilen eğitimlerden yola çıkılarak elde edilen deneyimlere dayanılarak yazılmıştır. Bu sebeple farklı makalelerden, bilimsel yazılardan alıntılar içermemektedir. Arşivle ilgili bilgisi olan ama bu konuda bilinç düzeyine erişememiş ve kamuda oldukça fazla sayıda olan yöneticiler ve diğer meslek gruplarının bu yanlış algılamalarının temel sebeplerinden bir tanesi olan, sosyal mesleki yapısalılıklarının geçirgen olmayan katı tutuculuğuna vurgu yapılmaktadır. Rahatsızlığı teşhis etmeden tedavi etmek de mümkün olmayacaktır. Bu yazı da arşivlerle ilgili kamuda bulunan sağlıklı bakış açısının altında yatan nedenlerin bir kısmını göstermeye, gün ışığına çıkartmaya yönelik olarak kaleme alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Arşiv, Arşivci, Seçkinlik

## ARCHIVES AND ARCHIVING FROM PUBLIC REALM PERSPECTIVE

### ABSTRACT

The article you will read below is written on the basis of the experiences and trainings performed in many institutions for the purpose of revealing the unfair treatment of the archive profession and archivists in public institutions and organizations. For this reason, it does not include quotations from different articles and scientific articles. Emphasis is placed on the non-permeable solid conservatism of the social occupational structures, which are knowledgeable about the archives but not at the level of consciousness and are one of the main reasons for these misperceptions of the managers and other professional groups in the public sector. It will not be possible to treat without diagnosing the disorder. This article was written in order to show some of the reasons behind the unhealthy point of view of the archives in the public and to bring them to light.

**Keywords:** Archive, Archivist, Exclusivity

## GİRİŞ

Kamuda veya özel işletmelerde, birleşerek bütünü oluşturan birimlerin kuruluşunda belirli bir amaç ve hedef vardır. Yani hiçbir kurum veya işletme amacı olmayan, hedeflerine erişimine aracılık etmeyecek bir birim oluşturmaz, hatta var olanlar atıl bir duruma dönüştüyse varlığına son verir. Öncelikli olan kurumsal hedeflere, amaçlara yönelik verimlilik ve işlerlidir. Bu davranış modeli her alana yansır. Öyle ki, herhangi bir kurum veya işletmenin sosyal bir yardım projesi olarak topluma sunduğu, karşılıksız iyilikler olarak yansıtılan faaliyetlerin arkasında sosyal bir etki sağlayarak bundan olumlu anlamda, en azından itibar olarak faydalanma amacı yatar. Yani bu iş karşılıksız değil, üzerinde düşünülmüş planlanıp projelendirilmiş etki yatırımdır (impact investment).

Yazıda arşivleri kamu kurum ve kuruluşları üzerinden değerlendirmeye tabi tuttuğumuza göre, öncelikle kamu yönetimi ve arşiv ilişkisine kısaca değinmek faydalı olacaktır.

Uğur Özer (2019), ‘Kamu Yönetimi’ başlıklı ders notlarında, “Kamu yönetiminde örgütlenme, kamu hizmetleri için gerekli olan araç ve kaynakları bir düzende toplamak, yetki, görev ve sorumlulukları belirleyerek bir yapı oluşturmak demektir. Bunun için önce amaçlar belirlenir. Daha sonra yetki ve görevler sayılır. Bunları yerine getirecek organlar, birimler, makamlar ve kaynaklar tanımlanır. Örgütlenme, kendi başına bir amaç değil, daha çok kamusal hedeflerin gerçekleştirilmesi için bir araçtır.” açıklamasıyla kurumların kuruluşunun kamusal hedeflere yönelik bir amacının olması gerektiğine gönderme yapar.

Sanem Berkün (2017) “Kamu yönetimi; devletin amaçlarını gerçekleştirecek biçimde insanların ve araç-gerecin örgütlenmesi ve yönetimi olarak tanımlanabilir.” ifadesiyle devletin amaçlarının gerçekleştirilmesi olarak kamu yönetimini tarif eder.

Görüldüğü gibi her kurum veya kuruluşun kurulmasında hedeflere erişim açısından bir amaç bulunmaktadır. Bu amaç için faaliyet gösteren kurumlar da yekpare bir yapısallık değildir. O da kendi içerisinde kuruluş amacına yönelik birimlerden teşkil olur. Kamu kurum ve kuruluşlarında yürütülen her türlü iş, işlem, hizmet, bir girdi sonucu birden çok farklı birimin görev yapmasıyla, eşzamanlı veya ardışık olarak yürütülen bir faaliyet kümesinden veya faaliyet dizisinden oluşur. Nihayetinde bütüncül, sonuç ve hedef odaklı, yasal zemine dayalı çıktı elde edilir. En azından beklenen budur.

Kurumlarda bir iş, işlem veya hizmet sürecinin başlatılması için iç veya dış girdiye ihtiyaç vardır. Bu girdiler, çeşitli niteliklerden oluşan sistemli süreçlere tabi tutulurken zaman zaman geçmiş bilgi birikimlerinden de yararlanılarak, yeni bilgiler üretilerek kişisel, kurumsal veya devlet düzeyinde bir değer oluşturulur.

Sonuç ve hedef odaklı, yasal zemine uygun bir çıktı üretmek, bir değer elde etmek ise birbirleriyle etkileşimli meslek gruplarını, yöntemleri, bilgi ve beceri alanlarını gerektirir ki, bu da o kamu kurumunun doğal çevresi olarak nitelenebilir. Kurumsal itibar ve başarı göstergesi değişik meslek gruplarının ortaya koyduğu bileşenlerden oluşur. Kurumlar da bu itibar ve başarıyı esas alarak teşkilatlanmalarını yaparlar, birimlerini şekillendirirler.

Olaya bu açıklamalar üzerinden baktığımızda şunu söylemek gerekir ki, herhangi bir kurumda, işletmede arşiv birimi kurulduğunda kuruluş amacının dayandığı bir değerler dizisi mevcuttur. Kurulan her bir birim hedeflere erişim için bir amaca yönelik olarak teşekkül ettiriliyorsa kurumsal bütünlük açısından birimler ve süreçlerde yer alan personel arasında önemli-önemsiz diye bir ayrıma gitmek doğru bir hareket olamaz. Bu algılayışın yönetim mekanizmalarını oluşturan hiyerarşiden farklı bir şey olduğunu da söylememiz gerekir.

Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında arşiv (kavram, belge/bilgi yönetimini de kapsayacak şekilde kullanılmaktadır) iş ve işlemleri ile arşivciye bakış açısının düzgün olmadığı bilinen bir gerçektir. Ülkemizde çok az kurumda arşivle ilgili olumlu düzenlemeler, uygulamalar veya görevlendirmeler yapılır. Ancak arşivin olmadığı bir kurum kuruluş da göremezsiniz. Önem verilmese de, dikkate alınmasa da arşiv birimi teşekkül ettirilir. Bazen kâğıt üzerinde kalsa bile arşivcilik işlemlerine yer verilir.

Elbette bunun en önemli ayağı yasal zorunluluktur. Yasal zorunlulukla beraber arşiv iş ve işlemleri günlük birçok iş ve işleme de zemin teşkil eder. Tüm bunlara rağmen arşivcilik yine de kamunun büyük çoğunluğunda sıkıntılı ve olumsuz süreçlerle bir araya getirilir.

Arşivleri birim olarak kurmamız, kullanmamız ile onu kişisel, kurumsal, toplumsal ve devlet düzeyinde algılamamız ve anlamlandırmamız arasında bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Tüm önyargılara, peşin kabullere ve uygun olmayan davranış kalıplarına rağmen, bu birimi ve mesleki alanını, diğer birimlerin ve mesleklerin yanına iliştilmiş bir yama olarak görmeden, bir bilgi merkezi ve bilgi faaliyeti olarak kabul eder, barındırdığı belgenin/bilginin kullanılmasından zevk alarak, bilginin peşine düşerek, kurumsal bilgiyi diğer bilgi alanlarıyla bütünlemeye çalışarak, mesleki ve kurumsal kimliğin bir parçası şeklinde hissederek kurgular ve kullanırsak asli konumuna getirmiş oluruz.

## SEÇKİNCİLİK: EN ÖNEMLİ BENİM!

Kamuda arşivlere yönelik olumsuz, yanlış bakış açısının, algılamaların ve önyargıların varlığı bize temelde bir sorun olduğunu da gösterir. Arşivin süreçleri ve arşivcinin statüsüyle ilgili meseleler bu alanın bizatihi kendisinden kaynaklıdır demek, bunu böyle algılamak da başlı başına bir sorundur. Mesele, toplumsal veya kurumsal algılayışın, alışkanlıkların, davranış kalıplarının, sorunların bütününden ayrı tutularak, diğerlerinden tecrit edilip soyutlanarak da faili meçhule kurban edilmemelidir.

Kamu hizmetinde olması gereken bütünlük, çoğu zaman kamu yöneticileri, çalışanları ve toplumun diğer kesimleri tarafından fark edilmez, fark edilse de arşiv bu bütünlüğün içerisinde değilmiş gibi düşünülerek bu doğrultuda muameleye tabi tutulur. Oysa sıklıkla birçok defa değişik yazılarda da dile getirdiğimiz gibi kamu hizmeti, kamu yararı olgusu ile arşivler arasında çok sıkı bağlar mevcuttur. Yeterince anlaşılmayan ve önemsenmeyen bu bağları görünmez kılan şeyler nelerdir acaba? Nasıl birisi, bir şey veya toplumsal, kültürel, idari, ahlaki, tarihi atmosfer, bu algıları geliştirerek arşivle ilgili olması gereken gerçek görüntüyü kaydırmaktadır?

Öncelikle kamu hizmeti ve kamu yararının ortaya çıkması aşamalarında kurumların kendi içyapısı ve bir işleyiş biçimi vardır. Bu içyapı ve işleyiş biçimi aynı zamanda kurumsal bir geleneği de ortaya koyar. Kurumların bu yapıları, meslekler arasındaki seçkinciliği de, iş, işlem, hizmet ve faaliyetlerin önemli-önemsiz olarak sınıflanmasını da tetikler. Bu tetikleme birçok unsuru zincirleme reaksiyona sokarak birimselden kurumsala oradan toplumsala ve devlet mekanizmasına kadar değişik etkiler gösterir.

Kurum ve kuruluşların hepsi farklı bir görev ve faaliyet alanında hizmet üretir, bu hizmetlerin, faaliyetlerin kapsamı, çerçevesi yasalarla belirlenmiştir. Yani Milli Eğitim Bakanlığı eğitimle ilgili iş ve işlemleri yürütür, Adalet Bakanlığı adalete yönelik faaliyetlerde bulunur, Sağlık Bakanlığı sağlığa ait iş, işlem ve hizmetleri yerine getirir. Bu hizmet ve faaliyetleri birçok farklı alanda çalışanla birlikte yürütür. Kurumun faaliyet alanı ne olursa olsun personel havuzu homojen bir yapıda bulunmaz, heterojen bir yapısalılık

içerisindedir. Adalet Bakanlığı yalnız hukukçulardan, hâkim ve savcılardan, Sağlık Bakanlığı da yalnız tıpçılardan, hemşirelerden teşkil edilmiş değildir.

Hizmetler yürütülürken birçok değişik mesleki bilginin, becerinin de işin, hizmetin, faaliyetin içerisine dâhil edilmesi gerekir. Aksi takdirde o kurumun asli görevlerinin hiç birisi yerine getirilemez. Ancak kamuda her zaman işler bu rotada gitmez. Belirli grupların altında sıralanacağı seçkin gruplar her zaman mevcuttur.

TDK Türkçe Sözlüğe göre seçkin (2011, s.2054), “benzerleri arasında niteliklerinin yüksekliğiyle göze çarpan, üstün, mümtaz, güzide, mutena, bir toplumda saygın ve etkin mevkilerde bulunan ve toplumun eğitim, ekonomi, siyaset, askeriye din, sanat vb. alanlarıyla ilgili etkinliklerin denetimini elinde tutan (kişi veya grup), elit”, seçkincilik ise, “Seçkinci olma durumudur (2011, s. 2054).” ifadeleriyle tanımlanmaktadır.

Her mesleğin sosyolojik bir yapısallığı ve kendi doğal çevresinin (doğal ekolojisi) olduğu da bir tespit olarak söylenebilir. Eğitimcilerin, akademisyenlerin, tıpçıların, mühendislerin, hâkimlerin, savcılardan, askerlerin vb.nin sosyolojik bir yapısı, kendilerince ait olduklarını düşündükleri ve bunu gösterdikleri doğal bir çevreleri de bulunur. Farklı lisans eğitiminden gelmekle beraber bir kurumun uzmanlığını yürüten kurum uzmanlarının da zamanla kendilerine bir sosyolojik çevre oluşturdukları görülür. Hiyerarşiden ziyade statünün getirdiği veya çerçvelendirdiği bir algılamadan bahsedilebilir. Statü, çalışanların sergiledikleri rollere atfedilen değerlerin düzeyi ile alakalı bir şeydir. Ancak ülkemizde statü, önemli bir gruba dayalı seçkincilik ve ayrımcılığın da başlatılmasını sağlar.

Bu grupların kendilerine atfettikleri değerler dizisi, genellikle seçkin ve önemli işlerin insanı olmak olarak dışarıya yansıtılır. Kurum içinde yapılan işlerin birbirlerine göre değerini, önemini ve önemsizliğini belirlemek, ifade etmek için de bu statüler ve onları konumlandırdığını düşündükleri pozisyonlar kullanılır.

Bunların hepsi kendi grupları içerisinde, öznel kuralları ve yoğunlukla sınırları yine kendilerince belirlenmiş ahlaki değerler dizisinde, oluşturdukları idari güç halesi etkisinde yaşar ve görev yaparlar. Özellikle ülkemizde bu algılayış ve davranış biçiminin yoğunluklu olduğunu da söyleyebiliriz. Kamuda yapılan birçok işe bir ayrımcılık duygusu eşlik eder. Konu arşiv ve arşivcilik olduğunda ise bu ayrımcılık duygusu daha da yoğun bir şekilde kendisini hissettirir.

Genellikle kendi akışı içerisinde şekillenen bu sınıfsal ayrımlar kurum ve kuruluşlarda iş, hizmet ve faaliyet açısından bir seçkinlik anlayışını da beraberinde getirir. Kendilerinin o kurumun asli işini yapan önemli personel olduğu inancını geliştiren bu personelin, diğer kurum çalışanlarına ve meslek gruplarına karşı enteresan bakış açıları ve davranış modelleri getiren ilişkileri mevcuttur.

Bu grup üyeleri arasında, dışarıya yansıtılmadığı düşünülse de, ortak asli duygu ‘kurumsal sahiplik’tir. Kurumun sahibinin kendileri olduğu düşüncesi çok yerleşik bir duygudur. Kurum adeta onların mesleki ve kişisel varlıkları üzerine kurulmuştur ve bu çerçevede görev yapmaktadırlar. Kendisinin o kurumun yasal mecburiyet olarak yürüttüğü işler için istihdam edildiği zaman içerisinde unutulmuş, mesleki yetkinliği çerçevesinde kurumun onun için var olduğu düşüncesi gelişir, bu duygu ve algılayış davranışlarına, diğer mesleki gruplarla olan ilişkilerine de yansır.

Kendisini uzman, seçkin gören personel öyle müthiş, yetkin ve donanımlı bir kişidir ki, kurumun her meselesini en iyi biçimde hemen çözümleyiverir, sonuçlara varır. Bunu ise mesleki yetkinliği ve ait olduğu sınıfın özelliği sebebiyle doğal olarak yapar. Mesleğini yerine getirirken diğer çalışanların yaptığı hiçbir iş onunkinin yanında önemli değildir.

Diğerleri olmasa da işler yürür gibi, çalışma hayatının bütünlüğünden ayrı, diğer her meslek dalından üstün, gerektiğinde diğerlerini yargılayan, öteleyen ve diğerlerinden çok üstte bir yerde olduğunu sanmak gibi bir hareket tarzı sıklıkla karşılaşılan bir şeydir. Bunda itici ana etmenlerden birisi de, içten içe gizli bir üstünlük duygusudur.

Mesleki sosyolojik yapının oluşturduğu çevre, yürüttükleri faaliyetlerin, hizmetin yerine getirilmesini ve bu doğrultuda kurumsal gelişmenin sağlanıp itibarının yükselmesini tamamen kendi meslek kesiminin işi olarak görür, diğer çalışanlar karşısında ayrıcalıklı bir konumunun ve doğal olarak da onlar üzerinde bir hâkimiyetinin olması gerektiği inancındadır. Bu ayrıcalık onlara tabii süreçlerde işleyen ve yalnızca kendilerine ait zihinsel, akli, toplumsal ve ahlaki nitelikleri sebebiyle verilmiş gibidir. Burada kişisel beceri ve başarı da çoklukla devre dışı kalır, mesleki sosyolojik çevrenin kazandırdığı statü adeta kendilerine ekstra ayrıcalıklar tanır.

Mesleki statüde oluşan bu yaklaşım, kurumlarda bir grubun üstünlük ve seçkinlik ifadesi, eylemi olarak kendisini gösterir ve diğer çalışanlardan birinci sınıf zekâları ve bu çerçevede uğraşları ile ayrıldıklarını düşünmelerini sağlar. Kurumun diğer çalışanları söylemde olmasa da davranış ve işleyiş içerisinde ikinci sınıf zekâları ve meslekleri temsil etmektedirler.

Ülkemizde kamu kurumlarında, kurumun asli işini yaptığı düşünülen çalışanın, çalışma alanını ilgilendiren bilimsel, yasal, teknolojik, teknik, toplumsal, psikolojik, ekonomik, kültürel, siyasi, tarihi her türlü sorunun üstesinden gelebilecek özellikleri taşıdığı anlayışı yaygınlık gösterir.

Yönetimsel hiyerarşi dışında, iş süreçleri açısından da kurumsal düzeyde, mesleki sosyolojik yapısallık ve dayanışma içerisinde, diğerleriyle eğitim seviyeleri ve dereceleri aynı da olsa, kademeli bir sistemlikle, bu üstünlük ve hâkimiyet farkı, işe başlarken alınmış bir statü çerçevesinde doğal hak olarak görülür. Dolayısıyla kurumsal hâkimiyet, iktidar ve temsil hakkı da bu sınıfın tekelinde olmalıdır görüşü baskın olur. Kendi sınıfı haricinde yapılan her iş önemsiz olabilir, diğer çalışanlar ise doğal akış içerisinde yetersizdirler.

Kurumsal her çıkar kazanımında da bu grubun menfaatleri ilk elden gözetilecek haklardandır. Ekonomik kazanımlardan, sosyal haklara öncelikli hak sahibi olduğunu, ait olduğu grup, sınıf ve toplumdaki değer sistemlerinin bunu kendisine sağladığını düşünür.

Bu algılayış ve davranış modeli de gücün sınırlı sayıda insanın veya çalışanın elinde toplanması anlamına gelir. Buradan hareket eden bir kurumda değişik katmanlar ve tabakalaşmalar görülür.

Hangi kurum ve kuruluşun çalışanı olunursa olunsun, benmerkezli böylesi bir algılayış yerine iş, işlem, faaliyet ve hizmetlerin yerine getirilmesinde, her alanı saran, kuşatan daha geniş bir bağlam mevcuttur. Aslında bu meslek grubundan beklenen, yasal ve idari sınırlarla önceden belirlenmiş, planlanmış çerçeveler içerisinde, kurumsal faaliyet ve hizmet alanı ile ilgili konunun teknik kısımlarını oluşturmak, sorunlara teknik çözümler geliştirmektir.

Şu soruları sorarak ilerleyelim: Kurumun hizmet, faaliyet, iş ve işlemlerinin layığıyla yerine getirilmesinde gündemi oluşturan, zemini hazırlayan, süreçleri belirleyen tek başına bir meslek grubu mudur, yoksa bütünü sağlıklı ve eksiksiz ortaya koyan başka unsurlar ve meslek grupları da var mıdır?

Bir asker yüz askeri olmadan yüzbaşı olabilir mi? Bir doktor kullandığı tıbbi yazılımı hazırlayan, aktifliğini ve sürekliliğini sağlayan ve onu kullanılır halde tutan mühendis

olmadan bugünkü şartlarda hekimlik yapabilir mi? Soruları ve çeşitlilikleri artırmak mümkündür.

Elbette kendimize, mesleğimize, hayata bakışımızda, iş yapışımızda inşa etmemiz gereken bir idari ve zihinsel yapı vardır. Bu yapılara değişik yerlerden kuvvetlendirici destekler gelir. Yani bu yapı, tek başına veya bir mesleki sosyolojik grupça oluşturulamaz. Birçok yerden, farklı sosyolojik ve idari çevrelerden doğrudan ya da dolaylı eklenen yapılar ile kendi mesleki idari ve zihinsel yapımıza ulaşıyoruz.

Mesleki idari ve zihinsel yapı inşa etmek kolay bir süreç değildir, sıkıntılı, sancılı ve bitmeyen bir süreçtir ki emekli olana, belki ölene dek bu yapı üzerinde az ya da çok değişiklik yapmak gerekebilir. Her mesleki idari ve zihinsel yapının da, tıpkı fiziki binalar, yapılar gibi farklı bileşenlerden oluşması gerekir ve birçok açıdan değişik yön ve manzaralara da pencere açmalıdır. Mesleği, sosyolojik mesleki çevreyi, diğer çalışanların, farklı kamu hayatının ve dış dünyanın görüldüğü pencerelerden elde edilenlerle oluşturulacak çok renkli ve işlevsel bir tabloya çevirmek, mesleki zihinsel yapının kalitesiyle, bilinçle, bilinçaltıyla ve bir ölçüde toplumsal algılayışlarla da bağlantılıdır. Mesleki yapının sağlamlığı, sağlıklılığı, gelişimi, etkililiği destekleyici unsur olan diğer mesleki yapıların içeriğiyle de son derece ilgilidir.

Kurum ve kuruluşlarda işlerin, hizmetlerin, faaliyetlerin en iyi şekilde yürütülmesi, böylece toplumsal itibarın artması konusundaki tartışma aynı zamanda toplum düzeninin, devletin devamlılığının ve kişilerin memnuniyetinin de en iyi nasıl sağlanacağı üzerinedir.

Her kurum ve kuruluşun zaman ve mekân içerisinde geçirdiği dönüşümler farklı olduğu gibi, yerine getirdiği hizmetlerin, faaliyetlerin bütünlüğü de farklılaşmaktadır. Bu bütünlükte, yönetime de egemen olan belirli bir mesleki grup, çoğunlukla kurumu temsil eden kısımda bulunmaktadır.

Kurumlarda bu yönetsel ve temsil bazlı tabakalaşma veya katmanlaşma sisteminin en karakteristik özelliği, mesleki katmanların/tabakaların keskin bir şekilde kutuplaşması, çalışanlar arasında ekonomik ve statüsel bir uçurum oluşmasına sebep olduğu gibi, bir kurumun yerine getirdiği iş, işlem, hizmet ve faaliyetler arasında da katmanlaşmaya, tabakalaşmaya, önemli-önemsiz derecelendirmelerine sebep vermektedir. Önemli-önemsiz ayrımı, zamanla sistemleşmekte, işlerin, hizmetin, faaliyetin bütünlüğünü ve kalitesini bozarak süreç içerisinde yenileşmelerin, ilerlemenin sağlanmasını geciktirmektedir. Kurum dinamik yapısını kaybedip hantallaşıp durağanlaşarak zor iş yapar, sıkıntılı ve bıktırıcı süreçlerle hizmet verir konuma doğru yol alabilmektedir.

Hiç kuşkusuz kurum çalışanlarının yaptıkları iş sebebiyle önemli önemsiz veya saygın daha az saygın diye birbirlerinden ayrışmaları uygun bir davranış modeli veya algılama değildir. Daha kötüsü ise kamusal hizmetin, kamu yararının gerçekleşmesi için olmazsa olmaz şartlardan olan, 'bütünlük yapısını' delik deşik eden 'seçkinlik zırhı' nedeniyle, bir grup çalışanın kamu hayatındaki gerçek konumundan ve öneminden kopartılması, uzaklaştırılmasıdır. Bu hususta özellikle arşivciler, kurumun sanki 'alan dışı' çalışanı olarak görülmeleri karşısında olumsuz bir ayrıcalık hissi yaşarlar.

Elbette belirli bir disipline bağlı hizmet vermek, daha yoğun emek, bilgi birikimi ve beceri ister. Örneğin tıp, hukuk gibi. Zorlu bir alanda uzun zaman alan eğitim ve yetiştirme süreci sonucunda oluşan mesleki yetkinlik, o gruba belirli bir dozda seçkinlik verir, vermelidir. Ancak bu meslekler veya diğer uzman gruplaşmaların yaptığı işler önemlidir, diğerleri ise önemsizdir gibi bir anlayış, bütünü parçalı hale getirir. Her meslek grubunun yaptığı iş, kamu hayatının bütünlüğü açısından önemlidir.

Bu noktada şöyle bir örnek vermek istiyorum. Hepimizin iç kulağında olan ama bizlerin görmediği, mikroskobik kıllar mevcuttur. Bu kıllar vücudumuzda dengeyi sağlar, gözle görülemeyen kılların dengesi bozulduğunda bütün vücudun dengesi bozulur. Medikal akademi web sitesinde örneklediğimiz konu şu ifadelerle anlatılır: “Denge organı, (vestibüler labirent) iç kulağın içinde yer alır. Baş hareketini algılayan kıl benzeri sensörlerden ve sıvılı ilmek şeklinde yapılardan oluşur. Kanallar, iç kulak boşluğuna bağlıdır. Yer çekimi, ileri-geri hareketlerin tespiti kıl benzeri alıcılar tarafından gerçekleştirilir. Vertigo iç kulakta kaynaklanan sorunlar nedeniyle ortaya çıkar. İç kulaktaki alıcılar(sensörler), kişinin pozisyonuyla ilgili bilgileri doğru bir şekilde beyne gönderemezse vertigo gelişir.”

Vertigo belirtileri ise yine aynı sitede şu başlıklar altında sıralanmıştır:

“Baş dönmesi, mide bulantısı, kusma, halsizlik, yürürken tökezleme, baş ağrısı, konuşma güçlüğü, bilinç kaybı, çift görme, anormal göz hareketleri, kol ve bacaklarda kontrolsüzlük, vücutta uyuşma ve karıncalanma, görme kaybı ve işitme kaybı.”

İnsanlara bu kadar rahatsızlık veren, vücudun dengesini ve bütüncül hareketlerini bozan şeyin mikroskobik kılların dengesizleşmesinden, zarar görmesinden kaynaklanması düşündürücü olsa gerek.

Oysa bize ‘vücudun en önemli organı ne’ diye sorulsa verilecek cevaplar arasına bu kılların girmesi düşünülmeyebilir. Ancak ufak bir zarar görmesi insanın dengeli hareket etmesini engelleyecek, birçok anomaliye, istem dışı davranışa ve rahatsızlığa sebep olacaktır. İnsanın bütünlüğü açısından bu mikroskobik kıllar nasıl vazgeçilmez bir yapısallıksa, kurumsal yapının ve kamu hizmetinin bütünlüğü açısından da arşiv iş ve işlemleri aynı işlevsel değere sahiptir.

Güncel iş akışı içerisinde görülmez, önemsenmez, ancak bir kurum çalışanı, yöneticisi için veya kurumun kendi varlığı için bir belge lazım olduğunda, belgenin bulunarak sıkıntının giderilmesi noktasında büyük telaşla arşive ve arşivcilere başvurulur. Belge bulunmadığında ise kurumun başı döner, bünyesi uyuşur, bilinç kaybı yaşar, belki ciddi bir kriz geçirir. Yönetim mekanizmaları tökezler, kontrolsüzlük baş gösterir, kurumsal görme ve işitme kayıpları oluşur. Bu rahatsızlıkların etkisi bazen ulusal bazen de uluslararası boyuta da taşınabilir.

Kamu kurum kuruluşlarında arşiv veya belge/bilgi yönetimi süreçlerinin ve diğer iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülebilmesinin sağlanabilmesi amacıyla bir karara varabilmek için tüm önyargılardan arınarak o kurumun iş, işlem, hizmet ve faaliyet süreçlerini enine boyuna incelemek gerekir. Bu süreçlere hangi alandan olursa olsun meslek grupları ne kadar katkıda bulunmaktadır, karar verme mekanizmalarının doğru ve etkili karar vermelerindeki katkı oranları nedir, hangi süreci tamamıyla devreden çıkartırsak kurum aynı modda, etkilenmeden hedeflerine erişir? gibi soruların cevaplandırılması bize gerçekleri gösterebilir.

## **TAVSİYELER**

Seçkinlik anlayışına dayalı, hiyerarşik yapılanma yerine, her mesleki grup çalışanının kendi yetki-sorumluluk alanlarında işlerine liderlik etmelerinin teşvik edilmesi, kişilerin mesleki bir konuda söz hakkına sahip olarak kendini o konuda yetkili hissetmesinin sağlanması, böylece kurumsal sahiplik ve işe yararlık duygusunun geliştirilip yerleştirilmesi gerçekleştirilmelidir.

Kurum çalışanları kendi mesleki alanlarında dahi söz sahibi olamıyor ve kurumun asli meslek grubu olduklarını düşünen, seçkin çalışanların yanlış bile olsa, söylediklerini yapmakla yükümlü tutuluyorlarsa, bu durum onların kurumu ve hedeflerini sahiplenmesini imkânsız hale getirecektir.

Sıkça rastlanılan başka bir durum da şudur; çalışanlar mesleki alanlarında ne kadar becerili, başarılı, yenilikçi olursa olsun, kurumun genel işleyişini ve diğer mesleki alanları ilgilendiren süreçler ve işler hakkında son sözü söyleyen seçkin bir grup çalışanı oluyorsa, sonuç ve yenilikçi işler de bu 'tek/son karar vericinin' becerisi, vizyonu kadar olacaktır. Oysa herkes kendi mesleki alanında yetkinliği ve sorumluluğunun sınırlarında, olumsuz müdahaleye uğramadan faaliyetlerini yürütürse, nihai sonuca katkıda bulunduğu tüm süreçlerde, yapılan işlere ve hedeflere erişime daha çok odaklanabilecek, böylece ortaya yalnızca seçkin meslek çalışanını, yoğunlukla kişisel düzeyde memnun edecek işler yerine, herkese ve kuruma başarı ve itibar kazandıracak verimli işler çıkacaktır.

Ahışlageldik, bildik kurumsal seçkinci yaklaşım düzeni yerine her meslek grubunun kendi meslek alanlarında yetkin, diğer meslek alanlarıyla ilişkilerde yatay bir hiyerarşide görev yapması kurumsal çerçevede hem fiziksel hem de duygusal beklentileri karşılayacaktır.

Bir kurumdan fiziksel beklenti, iş, işlem süreçleri sonucunda hizmetin, faaliyetin yerine gelmesi, müşteri olan kitlenin istediği şeye fiziki ortamda (elektronik ortamda yürütülen hizmetler de buna dâhildir) zamanında erişebilmesidir.

Kurumun fiziki beklentileri, kolay, yasal zeminde ve zamanında karşılması ise güven, itibar getirecektir ki, bu da işin duygusal beklenti kısmını oluşturur.

Bu durum, mesleki gruplandırmaların doğru konumlandırılması ve güzergâhında çalıştırılması ihtiyacına işaret eder ki, bu da meslek grupları arasında seçkinciliğin, ayrımcılığın kurumsal başarıyı değil, parçalanma ve durağanlığın altyapısını oluşturduğunu bir tespit olarak söylememizi mümkün kılar.

## **KURUMSAL SÜREÇLER AÇISINDAN ARŞİV VE ARŞİVCİ NE YAPAR?**

Tüm bunlardan sonra konuyu daha da açıklanır kılabilmek için şu hususu da eklemek gerekir ki, kurum ve kuruluşlar kendilerine tahsis edilen kaynakların (genellikle kıt) en etkin şekilde hizmete, faaliyete dönüşmesi noktasında çalışmalar yürütmek zorundadır. Kurumsal iş, işlem adımlarında kişilerin, birimlerin kendi yaptığı işi, en önemli iş veya süreç olarak tanımlaması bir hatadır ve bu hata neticede kurumsal itibarın zedelenmesine kadar gidebilecek olumsuzlukları da başlatabilir.

Hataları, itibar kaybını önlemek, oluştuktan sonra telafi etmekten, hasarın götürüsünü hesaplamaktan çok daha akıllı ve verimlilik sağlayacak bir uygulamadır.

Çoğu kuruluş, itibar kaybı bir yana, iş, işlem adımlarındaki eksik süreçlerin engellenmemesinden, bazı işlem adımlarının önemsenmemesinden, ötelenmesinden dolayı oluşan hataların, itibar kaybının gerçek maliyetini ölçmekte bile güçlük çeker. Bunların telafisi de son derece sıkıntılı olabilir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bir kurumun yürüttüğü faaliyetler neticesi ortaya konulan hizmet veya ürün birçok birim ve meslek alanının zincirleme katılımları ile gerçekleşir. Bu zincirden bir halkanın çıkması bugünde veya gelecekte telafi edilmesi zor sıkıntıları beraberinde getirebilir. Yani bir kurumun iş ve işlemlerini yalnızca bir sınıf çalışan yerine getiremez, ortaya çıkan hizmetin ürünün eksiksiz olabilmesi için farklı birçok alanın



süreçlere dâhil olması gerekmektedir. Bunu kamusal zincirleme tepki veya zincirleme reaksiyon olarak da nitelememiz mümkündür.

Forumtr (2007) web sayfasına göre; “Zincirleme Reaksiyon: Fisyon sonucunda ortaya çıkan nötronların, ortamda bulunan diğer fisyon yapabilen atomların çekirdekleri tarafından yutulurken, onları da aynı reaksiyona sokması ve bunun ardışık olarak tekrarlanmasıdır.”

Bir kurumda da bir hizmet veya faaliyete yönelik işlem adımı başlatıldığında konuyla ilgili diğer birimlerde ve meslek gruplarında da süreçler çerçevesinde iş ve işlem adımları ya eş zamanlı veya silsile halinde başlar. Yani kurumun faaliyetleri ve hizmet alanına giren bir işin, yasal ve idari prosedürlerin tamamlanması için bir birimce başlatılan reaksiyon, farklı birim ve meslek gruplarını da ardışık olarak aynı reaksiyon içerisine sokarak zincirleme iş, işlem süreçlerini tetikler.

Kamuda tüm ardışık iş, işlem, hizmet ve faaliyet adımları, yasal süreçlerin ve zorunlulukların da devreye alınmasıyla resmileştirilerek belgeye dönüştürülür. Bu belge üzerinde hizmet veya faaliyetin adımları ve bu adımların sahibi olan birimler de yine ardışık olarak görülür, takibi yapılabilir.

Belgenin üretilmesinden cari işlemde olduğu günlük kullanım aşaması ile birlikte, aktif kullanımdan kalktığı sonraki süreçlerde de değişik birimler görev yapar. Tüm bu iş, işlem süreçleri birbirini tetikleyen, tepkimeye uğratan adımlardır. Belge, ilk üretildiği andan itibaren değişik birimlerin tepkimeleri ile neticeye erişir. Belgenin üretilmesinden en son makam tarafından imzalanmasına kadar birçok birim konuya dâhil olarak yaptığı iş, işlem adımları kapsamında tepkimeye sebep olur, böylece kurumsal reaksiyon oluşur. Kurumsal reaksiyonun neticesinde ortaya çıkan enerjiyi, doğru, uygun faaliyet veya hizmet olarak çeşvelendirebiliriz.

## **BİLGİSAYAR MÜHENDİSLERİ BELGE YÖNETİCİSİ OLABİLİR Mİ?**

Arşivcilik, geçmişten beri idari ve yönetsel süreçlerin bir parçasıdır, ancak elektronikleşen günümüz dünyasında ise kamu hayatındaki tüm süreçlerin içerisinde yer almaktadır. Çağımızda iletişim ve teknolojinin sarmal ilişkisi, arşiv iş ve işlemlerini büyük oranda etkilemiş, çevrelemiş ve dönüştürmüştür. İletişim disiplininin başlı başına farklı dinamikleri ile teknolojinin oluşturduğu girdaplar en çok arşiv, belge/bilgi yönetimi profesyonellerinin sırtına ağır yükler yüklemiştir. İletişim-teknoloji-kamu hizmeti üçlemesinin hayata uyarlanması arasındaki ilişkiyi düşünmek, çözümlenmek aslında çağın meseleleri üzerine düşünmek, çözümler geliştirmek, hedeflere güvenli erişebilmeyi sağlamakla eşdeğer hale gelmiştir.

Son dönemlerde özellikle elektronik belge yönetim sistemlerinin hayata geçmesi ile bilgisayar mühendisleri de (yazılım mühendisi, elektrik elektronik mühendisi, endüstri mühendisi vb. de bu başlıkta değerlendirilmelidir) arşiv süreçlerine dâhil olmaktadır. Fakat bir bilgisayar mühendisi, iletişim-teknoloji-kamu üçlemesinin getirdikleri, götördükleri, etkileri, çarpanları, bölenleri ile fazlasıyla uğraşmaz, bu alanları düşünmek gibi bir gayesi de olmayabilir.

Ancak bir arşivci, belge/bilgi yöneticisi, belgenin üretimi aşamasından itibaren, alt veri-üst veri ilişkisine, belgenin şablonundan imza rotalarının ve hiyerarşisinin belirlenmesine, paylaşılabilirliğine, erişilebilirliğine, güvenlik açıklarına, gizliliğinin sağlanmasına, kişisel verilerin mahremiyetinden kurumsal tüzel kişiliğin mahremiyetine, doğru dosyalanmasından, arşivlenmesinden, tekrar kullanılmasından, resmiliğinin, hukukiliğinin tesis edilip sürdürülebilmesine, ayıklanıp imhasına kadar sayılabilecek birçok süreç ve alanı

düşünmek, bu faaliyetleri yerine getirip sürdürülmesini temin etmek, bunu da kişisel, kurumsal, toplumsal ve devlet düzeyinde duyarlılıkları da hesaba katarak yürütmek zorunluluğunu hisseder.

Teknoloji ile iletişim, kurumsal faaliyetler, hizmetler, haklar, hukuki meseleler arasında denge kurup denetlenebilir kılmak bir arşivcinin görevi olmuştur ve bu görev sebebiyle endişeler taşır, bunların giderilmesi noktasında düşünür ve eyleme geçer.

Bilgisayar mühendisleri bu faaliyetler esnasında arşivcinin belirlediği süreçleri iletişim ve belge/bilgi yönetimi sistemine göre kurgulamak, yazılımını sağlayarak çalışılabilir hale getirmekle yükümlüdür. Kendisinden istenilen süreçleri teknolojik sistemler üzerine aktarır, gerekli olup talep geldiğinde yamaları, revizyonları yapar. Yani işin teknolojik boyutu ile sınırlandırılmıştır. Arşivci, belge/bilgi yöneticisi, endişeleri nasıl gidereceğini, hizmet ve faaliyet gelişimine yönelik düşünceleri, iş ve işlemleri güvenlik ve güvenilirlik içerisinde ne şekilde hayata geçireceğini belirledikten sonra, bunların teknolojik ürün ve süreçlere dâhil edilmesini bilgisayar mühendislerinden ister.

Bir belgenin kimler tarafından görülüp görülmeyeceği, parafı kimlerin atıp imzayı hangi makamın atacağı, yetki devirlerinin işletilmesi, bilmesi gerekenlerin belirlenmesi, diğerlerinin sınırlandırılması gibi konular bilgisayar mühendisinin düşünme alanı değildir. O, bunları uygulamaya geçirmek, iş süreçlerine dâhil etmek için arşivcinin yönlendirmesiyle işin teknik boyutunu, teknik sorunlarını, donanımın özelliklerini, yazılımın içeriğini, tüm bunların teknik kuramlarını düşünür ve istenen süreçlerle bunları uyumlu hale getirmeye odaklanır.

Belgenin dağıtımı, paylaşılması, belgede olması gereken şablon, birimlerarası paylaşım, yazının hangi dosya kodunu alacağı, hangi dosyaya gireceği, mevzuat hükümlerine göre kaç yıl saklanacağı, neticede ne muameleye tabi tutulacağı bilgisayar mühendislerinin meselesi olamaz. Bu günümüzün arşivcilerinin belge/bilgi yöneticilerinin meselesi ve profesyonel mesleki alanıdır.

Yani, kurumların e-belge ve e-arşiv sorunları, belgelerin meşruiyetinin ve resmiliğinin sağlanması, iletişim-teknoloji-kamu üçlemesinin getirdikleri, götürdükleri, etkileri, çarpanları, böleneri yalnızca mühendislik açısından giderilip çözümlenemez.

Onun için kurumlarda hazır çorba gibi hazır yazılım e-belge paketleri pek işe yaramaz. Kurumsal analizlerle, deneyimle, mesleki bilgi ve becerisini birleştirerek kurumsal iş süreçlerini tanımlayan arşivcilerin konuyu yönlendirmesine ve yönetmesine ihtiyaç vardır. Aksi takdirde teknolojik ilerleme ve uyarılma kurumun başına bela olabilir.

Bu noktada belgenin üretimi aşamasından, dağıtımına, erişimine, bilmesi gerekene, arşivlenmesi, postalanması, gizliliğinin sağlanmasına kadar olan bütün süreçlerde bilgisayar mühendisleri arşivcilerle sıkı bir işbirliği içerisindeyler. Kamu kurumlarında bugünlerde işbirliği açısından en yoğunluklu çalışan mesleki grup olarak arşivciler ve bilgisayar mühendisleri sayılabilir.

Fakat bu işbirliği temelinde bilgi eksikliğinden kaynaklanan bir yanlış davranış modeli de kurum yöneticileri ve diğer meslek gruplarında görülmektedir. Elektronik belge yönetimi ve arşivleme sisteminin yazılımını, gelişimini yapacak olan bilgi işlem birimleri, belge/bilgi yönetimini de yapar sanılmaktadır. Bilgisayar mühendislerini ve bilgi işlem başkanlıklarını 'patron birim ve meslek grubu' olarak görmektedirler.

Oysa tıbbi yazılım yapan, bunu süreçlerde geliştirip iyileştiren bir bilgisayar mühendisi nasıl hekim olarak nitelenip hekimlik yapamazsa arşiv süreçlerini, etkileşimlerini, zincirleme

tepkilerini, reaksiyonunu bilmeyen, bilmesine imkân da gerek de olmayan bilgi işlemci, belge/bilgi yöneticisi veya arşivci olamaz. O ancak teknik mahiyette sistem yöneticisidir. Her ne kadar çoğu kurum yöneticilerince böyle bir anlayışa sahip olursa da, şu husus bilinmelidir ki, *bilgisayar mühendisleri, bilgi işlem başkanlıkları belge/bilgi yöneticilerinin, arşivcilerin patronu değil partneridir.*

## HİZMET VE FAALİYETLERDE SÜREÇLERİN NİTELİKLERİ

Kurumların hizmet ve faaliyetlerinin yerine getirilmesi süreçlerini, arşivcilik veya belge/bilgi yönetimi açısından incelemeye tabi tutabiliriz. Bu süreçleri iki başlık halinde toplamamız mümkündür. Bunlar;

1-Analitik süreçler,

2-Operasyonel süreçler.

*Analitik süreçler:* Kurum ve kuruluşlarda yürütülen faaliyetlerin ve yerine getirilen hizmetlerin yasal süreçlere uygun olarak, kaliteli, hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi esastır. Bu adımda kurumun başlattığı bir iş, işlem adımı veya kurumdan istenen iş ve işlem adımını gerçekleştirmek üzere öncelikle analitik süreçler devreye girer.

Kurumun görev alanı, iş, işlem adımları, yetkisi, yasal dayanakları, zorunlulukları gibi konuların başlatılan veya talep edilen iş, işlem isteklerine uygun hale getirilmesi sürecidir. *Bir meseleyi, talebi, olayı veya konuyu alt konulara/başlıklara ayırıp, her bilgiyi ayrıca değerlendirme adımlarından oluşur.*

Konuların, meselelerin, taleplerin küçük parçalara ayrılıp ortaya konulacak bilginin sorgulanmasındaki amaç, parçalardan yola çıkıp bütünü çözümlenmek/geliştirmektir. Analitik süreçler, karmaşık yapılar, olaylar, meseleler, talepler karşısında dahi yasal prosedürlere, iş, işlem süreçlerine uygun çözümler üretmektir. Bu süreçte her şeyin başı ve sonu sistemli kıstaslarla belirlenmiş olmalıdır.

Bu aşamada sıklıkla birimin ana hizmet işlem adımlarını gerçekleştiren çalışanlar devrededir. Ancak dönem dönem kendi bilgi ve becerilerinin yeterli gelmediği durumlarda başka birimlerden, farklı meslek gruplarından görüş alınması, iş, işlem süreçlerine farklı meslek mensuplarının analitik görüşlerinin yansıtılması ihtiyacı doğabilir.

Örneğin, Hukuk Müşavirliğinden görüş alma, onların mesleki bilgi ve becerilerini iş, işlem adımlarına yansıtma sıklıkla kurumlarda karşılaşılan bir şeydir. Veya üretilen belgeye gizlilik derecesi verme hususunda evrak biriminden görüş alıp onların analitik süreçlere katılımını sağlama veya üretilen bilginin standart dosya planındaki uygun kod altında dosyalanması, geçmişle irtibatlandırılması için arşiv biriminin analitik süreçlere dâhil edilmesini isteme gibi birçok birim veya meslek elemanı bu alana destek verebilir.

*Operasyonel süreçler:* Kurum ve kuruluşların yasal süreçlerle uyumlu, kaliteli ve istenen zamanda faaliyetlerini yerine getirmesi, hizmet sunmasını desteklemek için analitik süreçlerin eyleme dönüştürülmesini ifade eder. Bu doğrultuda, kaliteli, verimlilik ve etkinlik odaklı, faaliyet ve hizmetleriyle kişilere, topluma ve devlete değer katan ve sürekli gelişimi destekleyen kritik bileşenler operasyonel süreçlerdir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında analitik süreçler tek başına yeterli değildir, hizmet ve faaliyet doğurmaz, istenen bilginin, hizmetin, faaliyetin yalnızca analitik süreçlerde kalması ortaya bir ürün koymaz. Analitik süreçler, operasyonel süreçlerle birleştirildiğinde bir katma değer oluşur. Analitik süreçler operasyonel süreçlere aktarılarak hizmet sunumuna, faaliyet

gerçekleştirmeye, hedeflere erişime, kişisel, kurumsal ve devlet düzeyinde hak ve hukukun gözetilir hale getirilmesine yönelik bir güç unsuru doğar.

Arşivler, arşiv iş ve işlemleri bu süreçlerin hangisi ile ilgilidir? diye bir soru sordüğümüzde verilecek cevap şu olmalıdır: Arşivler bir kurumda iş, işlem, hizmet veya faaliyet adımlarında hem analitik hem de operasyonel süreçlerde yer alır.

## **KURUMLARDA ARŞİVİN VE ARŞİVCİNİN YAPISALLIĞI ÜZERİNE BİRKAÇ TESPİT**

Kamu hayatının ve toplumsal hayatın hak, hukuk, tarih, kültür, bilgi birikimi, değerler dizisi üzerinden, bir de bunlara eklenen teknolojinin ortaya çıkarttığı bir yığın dert ve meselelerden kaynaklanan sıkıntıların gerçek manada anlamlandırılmamasının ve çözümlenememesinin sebeplerinin altında kendimize ait bilgilerin ve bilginin kaynak noktalarından olan arşivin önem ve değerinin, bunun yanında fonksiyonlarının anlaşılabilmesi yatar. Bu anlaşılabilirlik/anlamamazlık arşivlere ve arşivciye bakışı, kurumsal düzeyde layık görülen muameleyi de şekillendirir. Arşivin ve arşivcinin kurumların tüm süreçlerinde ardışık reaksiyonun içerisinde bulunduğunu bilerek yapısal özellikleriyle ilgili şu tespitleri de dikkate almamız gerekir:

1-Arşivler, kurumun tüm birimlerinin işleyişi, iş, işlem, faaliyet ve hizmetlerinin süreçleri ve ürünleriyle hayat bulan, onların iş, işlem akışı içerisinde doğal gelişen, ancak zorunlu bir faaliyet alanıdır. Arşiv ve arşivci, diğer birimler işlerse, iş üretirse, bu kayıt altına alıp resmileştirilirse varlık bulur. Yani varlığı diğer birimlerin varlığına ve ürettiklerine bağlıdır. Ancak onların ürettiği bilginin nasıl üretilerek resmileştirilip kayıt altına alınacağı ve hangi süreçlerle bu iş ve işlemlerin yapılacağı da arşivin işlerindedir. Günlük iş ve işlemini tamamladıktan sonra bünyesine devraldıkları ise, gelecekte diğer birimlerin ve kurumun varlığını korumaya, hakkını hukukunu ispata güdümlüdür.

2-Arşivler fiziki varlıkları barındırır. Kurumsal bilgi, kâğıt gibi klasik fiziki materyaller üzerinde kayıt altına alınır. Elektronikte de bu böyledir. Elektronik ortamda, görünmeyen bir âlemde duruyormuş gibi sanılan belgeler/bilgiler fiziki bir takım materyaller içerisinde saklanırlar. Storage'lar, hard diskler, felaket kurtarma merkezleri elektronik veya sanal âlemde üretilen belgelerin/bilgilerin fiziki olarak tutulduğu materyalleri ifade eder.

Bu fiziki malzemelerin tümü varlıklarıyla arşivin dış gerçekliğini oluştururlar. Ama onun bir de asıl önemli olan iç gerçekliği vardır. Bunlar belgeler, materyaller üzerine kaydedilmiş bilgilerdir. Soyut bir kavram olan bilgi, hangi ortamda olursa olsun fiziki bir materyal üzerine kaydolur.

Bilgi belgeye evrilip yönetilerek bir kaynak haline dönüşür. Belgeler de fiziki özellikleri için değil, üzerine kaydedilmiş olan bilgi için oluşturulur ve tutulurlar. Arşivcilik de aslında bilgiyi sistemli üretmeye, resmileştirmeye, meşrulaştırmaya, saklamaya, paylaşmaya, korumaya, gizlemeye yönelik işlemlerin bütününe yönelik bir alandır.

Belgenin barındırdığı şey olan bilgi birikimi de geçmişle beraber arşivlerin iç gerçekliğini oluşturur. Sistemli korunup yönetildiğinde, dış gerçeklik iç gerçeklikle birleşerek muazzam bir enerjiye dönüşür. Hak, hukuk ispatı, hesap verebilirlik, şeffaflık, kolay ve hızlı erişim, doğru ve etkin karar alma, etki yatırımının güçlülüğü, rekabet, hedeflere erişim gibi her mekanizma bu dış-iç gerçekliğin ilişkisi ve düzeninden kaynaklanır. Arşivci imkân verildiğinde bu dış ve iç gerçekliği birleştiren ve yönetendir.

3-Arşivlerin alanı, kişilerin, kurumların, toplumların, devletlerin hakkını, hukukunu, ahlakiliğini, meşruiyetini, hesap verebilirliğini etkileyen etkenlerin, eylemlerin, düşüncelerin, tavırların, kuralların, değerler dizisinin alanıdır. O alanı oluşturan dış-ıç gerçeklik bileşeni, kurumsal sınırlar çerçevesinde kurumsal kimliği ve etki alanını da oluşturur. Kurum, varlığını, gücünü, potansiyelini, itibarını, rekabet gücünü belgeli kaynaklar üzerinden şekillendirir, savunur, açıklar. Bazen bu sınırlar devlet boyutunda tüm toplumsal yapıyı etkilediği gibi, bazen uluslararası boyutlara da taşınır. Arşivler bu noktalarda da en önemli güç bileşenlerinden birisi olarak yapısallığının önemini gösterir.

4-Arşivlerin idari yapının önemli bir parçası olduğunun anlaşılabilmesi, kişisel, kurumsal düzeyde bilgisizlik, bilinçsizlikle gelişen idari, hukuki, tarihi, kültürel değerlere sahip çıkamamaktır. Arşivin önemli ve gerekli bir süreçler bileşkesi olduğunun fark edilmesi aslında kurumsal ve devletsel bütünlüğün fark edilmesidir. Çünkü kurum kuruluşlar yalnız faaliyetlerinden, hizmetlerinden teşkil olunmuş bir varlık değildir. Bu hizmet ve faaliyetlerinin kayıt altına alınması ve meşruiyetinin sağlanması da gereklidir. Arşivler bir kuruma ve devlete meşruiyet sağlamanın temel yapı taşlarındandır.

Onlar, aynı zamanda hizmetlerini, faaliyetlerini yasal zeminde yapmak, bunu böyle yaptığını gerektiğinde ispat etmekle de yükümlüdür. Bugünün insanlarına geçmişin bilgilerini taşımak, geçmişle bugünü eklemlendirerek geleceğe yönelik faaliyetlerde bulunmak da devamlılık ve sağlıklı ilerleme açısından ciddi hususlardır. Tüm bu gerçeklikleri hayata geçirme noktasında arşivcilik fazla bilinmese de, uzmanlık gerektiren bilgiler, beceriler, teknikler içermektedir. Arşivciler idari ve devlet boyutundaki yapıyı taşıyan kolonlar ve tuğlaları birbirine yapıştıran harç görevini görür.

Hak, hukuk meselesinde özellikle ulusal boyutta temel taşıyıcı kolon görevini ifa ederken (Ermeni meselesindeki en temel savunma mekanizmamızın arşiv belgeleri olduğunu hatırlayalım), geçmişten günümüze taşıdığı tarihi, kültürel, edebi, estetik, askeri vb. birikimlerle de toplumsal yapıyı güçlü bir şekilde ayakta tutan harç olarak işlev yapar. Bu doğrultuda arşivler ve arşivciler ülkemizi güçlü kılan ve birlikteliğini de sağlayan en önemli yapısal formlardan bir tanesidir.

Arşiv iş ve işlemlerinin, süreçlerinin, kural ve değerler dizisinin öznel olarak kendisinin kurumlaşp, yasal zemine oturturulması da hukukun alanına girer. Devlet düzeyinde tüm kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerinin belirli bir rotada yönetilmesi, şekillendirilmesi, denetlenmesi, değiştirilmesi ise belirli güç odaklarının faaliyet alanına girer ki, bu da siyasal gücün eylem alanıdır.

Arşivler, bünyelerinde barındırdıkları belgeler/bilgiler açısından siyasi alanın karar mekanizmalarına, politikalarına da aracılık ederler. Örneğin belgelerden/bilgilerden yararlanma süreçleri, zamanları, gizlenmesi gerekenler gibi hususlar arşivcilik alanının dışında önce siyasal alanla kesiştikten sonra hukukileştirilmesi yönünden de hukuki alanla iç içe geçer. Arşivlerin açıklığı kapalılığı arşiv faaliyetlerine bağlı olmaktan çok siyasi alanla ilgilidir.

Arşivlerin siyasetle kesişen yönleri yasal zemine oturtulduğunda kurumların belgelerinin hukuki yol haritası da oluşturulmuştur. Belgenin bilgisel değeri bu doğrultuda siyasi ve hukuki alana uzanır. Hukuk, belgenin üretilmesi, saklanması, paylaşılması, erişilmesi, faydalanmaya sunulması, gizlenmesi, güvenliğinin sağlanması gibi alanlarda görevini yaparken aynı zamanda devlet ve toplumsal düzeyde siyasi bir eylemi de hayata geçirir. Belgeyi/bilgiyi normlarla meşrulaştıran hukuk, daha sonra bu belge/bilgiyi gerekli olduğunda her düzeyde (kişiselden uluslararası boyuta) kullanarak delil elde eder, bunları

hakların, hukukun ve kamu yararının gözetilmesinde altyapı olarak kullanır. Bu sebeple arşivlerin devletin hukuk ve siyasi alanıyla da yapısal ilişkisi mevcuttur.

5-Bilginin üretiminin, paylaşımının, güvenliğinin toplumsal yapıyla ve menfaatleriyle bütünleşmediği durumlar özgürlük ve özerkliğin de kısıtlandığı, ortadan kalktığı durumları oluşturur. Kamu kurum ve kuruluşlarının ürettiği belgeler/bilgiler iş ve faaliyet alanlarını, yasal zemini gösterdiği gibi, toplumsal anlayış ve algılayışlarla da iç içedir. Bir anlamda kurum, kuruluşların resmi bilgi birikimi aynı zamanda toplumsal içerikler ve değerler dizisi ile de birliktelik gösterir.

Kurum ve kuruluşlar nasıl toplumsal çevreye, yapıya bağlı ise ona ait belge/bilgi varlıklarının da bunlara bağlılığı, hatta bağımlılığı vardır. Kurum, kuruluşların itibar kazanması, güçlenmesi, gerektiğinde uluslararası sahada rekabet edebilmesi farklı birçok etmene (ekonomik, askeri, siyasi vb.) bağlı olduğu gibi, toplumsal değerler dizisini paylaşabilmesine, birbirini destekleyen, koruyan bir anlayış, algılayış ve icraata da dayanır.

Arşivler kurum, kuruluşların ürettiği belge/bilgi birikiminin sistemli yönetilmesini, korunmasını, paylaşılmasını sağlayarak toplumla olan ilişkinin ve bağın kuvvetlenerek sağlıklı yürütülmesine de rehberlik eder. Bu çerçevede arşivciler ve arşivciler toplumu devlet arasında karşılıklı besleme yaparak ülkenin DNA'sının, genetiğinin korunmasına aracılık eder. Böylece özgürlüğün ve özerkliğin temel yapıtaşlarından bir tanesi gibi çalışır.

6-‘Arşivler yalnızca geçmişe ait belgeleri/bilgileri barındırır’ görüşü yaygın ama yanlış bir algıdır. Geçmişe ait belge/bilgi birikimiyle beraber arşiv iş ve işlem süreçleri, bir kurumda hangi ortamda üretilirse üretilsin, belge üreten her birimin süreçlerine müdahil olur. Bu doğrultuda belgenin ilk üretilmesinden nihai olan süreçlere kadar her aşamada arşivciliği görürsünüz. Ayrıca, kurumsal başarı yalnızca günlük işlerde, faaliyetlerde başarılı olmak değildir. Güncel başarı adına geçmişin önemsenmemesi, ötelenmesi, gelecek adına içerisinde büyük tehlikeleri barındırır, yarınlara yönelik varlığı ispata yarayan, hesap vermeyi sağlayan unsurları tehdit altına alabilir. Arşivci ve arşivler bu anlamda geleceğin yüzünü şekillendirmenin, olabilecekleri görmenin, duymanın yollarını açan bir işlevselliğin de yapı taşlarıdır.

7-Arşivler kurumların ve çalışanların çevresiyle, bilgi birikimiyle, diğer bilgi alanlarıyla, bilimle, teknolojiyle olan ilişkisini de geçmiş-bugün düzleminde düzenler ve gerçekleştirir.

8-Kurumsal faaliyetlerin, hizmetlerin görünen ve tanınan yüzünden daha farklı yönlerini, kurumun etki ve itibar boyutlarını sergilemeye de yarar.

## **TOPARLARSAK**

Ülkemizde arşiv iş ve işlemlerinin akışı, genellikle bu mesleğin dışından olan, değişik statüdeki alan dışı odaklarca belirlenir; belge/bilgi yönetimine yönelik stratejiler bu alanın profesyonel bir mesleki grubunun olduğuna bakılmaksızın bu odaklarca şekillendirilir. Bunların kendi dinamikleri içerisinde geliştirdikleri akışa ve stratejilere de arşivcilerin kayıtsız şartsız uyması beklenir.

Oysa arşivci, büyük oranda ülkemize mahsus olmak üzere algılandığı ve anlaşıldığı anlamda yalnızca günlük veya cari işlemde kalmış belgeleri dosyalayan, bunları raflara yerleştirip, istendiğinde arayıp bulan, her statüden ve her kesimden çalışanın yapabileceği bir meslek mensubu değildir.

Arşivler kırpıntı kâğıt deposu, dosyalarla beraber hurdaya çıkartılmış malzeme ve bilgisayar parçalarının yığıldığı mekânlar olarak görülemez, aksine hakkın, hukukun,

hesapverilebilirliğin, hesap sormanın, bilginin ana kaynaklarından. Meşruiyetin temel parçaları arşivlerdedir. Kurumsal düzeyde çağa ayak uydurabilmek, bunun için geçmişten destek almak, bugünü yarınlara taşımak, faaliyet ve hizmetlerin yasallığını sağlamak, geleceğe yönelik simülasyonlar yapmak, böylece gelişim ve değişim çizgileri belirlemek, rakipler arasında ayakta kalabilmek, hayatiyetini, varlık sebebini devam ettirebilmek yoğunlukla arşivler üzerinden yürür.

Arşivi ve arşivcileri (son dönemlerde yaygınlaşan tabirle belge/bilgi yöneticilerini) yalnızca geçmişe ait, tozlu dosyalarla uğraşan bir meslek mensubu olarak anlamak, algılamak kamuyu, bilgiyi, idari süreçleri, kamu hizmetini, kamu yararını, bugünü ve geleceği anlamamak veya eksik anlamaktır.

Kamunun ve devletimizin uzun süredir sıklıkla yaşadığı temel sorunların, bunalımların bazısında, kendi belgesine/bilgisine sahip çıkamamak, mevcutlara erişmemek, erişebildiklerini nitelikli süreçler içerisinde ve zamanında değerlendirememek de yatıyor olabilir düşünmemiz gerekiyor.

Kurumlar faaliyetleri, hizmetleri neticesi bilgi üretir, bunu kanıtlamak, meşruiyetini sağlamak için ise belgeye dönüştürürler. Bir kurum yalnız görev ve hizmet alanına yönelik analitik süreçleri değil, operasyonel süreçleri de işletir. Hem analitik hem operasyonel süreçlerde yer alan arşivler belgenin/bilginin niteliklerine uygun üretilmesini temin ederek işe başlar, onu saklar, paylaşır, gizler, dağıtır, tekraren kullanıma sunar. Bilgi böylece kullanılır ve dinamik hale gelir, enerji üretir, güç kaynağı haline dönüşür.

Arşivler, hem iç dünyaya, yani kurumuna, toplumuna, devletine katkı sunar, hem de dış dünyaya insanlığa katkıda bulunur. Orada saklanan, tekraren kullanılan bilgi, eyleme dönüştürüldüğünde, düşünsel, idari, hukuki, fiziki, psikolojik, sosyolojik, siyasal etkiler oluşturur.

Yorumlanmaya ihtiyaç hissedilen toplumsal ilişkiler, uluslararası ilişkiler, oluşturulması gereken stratejiler, planlar, projeler, hedefler, anlaşılması gereken rekabetler, savaşlar, barışlar, husumetler, içten içe kanayan yaralar sıklıkla arşiv birikimleri üzerinden değerlendirme masasına alınır.

Yani arşiv, cansız veya pasif değil, aksine son derece canlı ve dinamik bir yapısalıktır. Her toplum, devlet için var olan bitimsiz uğraşların, mücadelelerin, gittikçe daha karışık hale gelen, daha zorlaşan ve çetinleşen bu sebeple doğru yorumlanması gereken dünyanın, bu yorumlara rehberlik edecek kuramların, tezlerin temel kaynak noktalarındandır. Arşivlere önem verilmeyip ötelendiğinde birçok noktada anlam ve algı felcine uğrama olasılığı yüksektir.

## SONUÇ

Kamu kurum kuruluşları kadar özel işletmeler için de her şeyin çok hızlı değiştiği, zeminin gitgide oynaklaştığı günümüzde, hangi alandan olursa olsun meslek profesyonelleri için de ezberler bozuluyor, değerler dizisi değişiyor, tekeller ortadan kalkıyor. Bunun mesleki seçkinlikte de gerçekleştiğini söylemek artık bir iddia olmaktan öteye geçmiştir. Seçkinlik mesleki ayrışımı savunanlar alanlarındaki kontrolü ellerinden kaybetmeye başlamıştır. Bu bir temenni veya vesvese olmaktan daha öte bir şeydir.

Geçmişe oranla bugün, bir alanda uzman olarak görev yapmak, başka birçok alanın uzmanlığının desteğini, bilgi ve becerisini istiyor. Bu belki seçkinlik meslek grupları için elindekileri, statüyü kaybetme, etkisizleşme ve önemsizleşme korkusu gibi görülecek bir

şeydir. Ancak çağımızın gerçekliği bunun tam tersini oraya koyuyor, mesleki iç içelik, etkileşim, her meseleye disiplinler arası yaklaşım, günümüzün olması gereken davranış modeli olarak kamu hayatında da kendisine yer buluyor. Her meslek grubunun bilgi, beceri ve faaliyet alanı bir diğer alanı ciddi etkileme gücünü gösterebiliyor. Statüler dikey değil yatay gelişime ve etkileşime açık hale geliyor.

Bu tespitlerden yola çıkarak şu hususu belirtmek lazımdır ki, bugünün dünyasında bilgi, anlam ve algı kaynaklarımıza sahip çıkıp onları örselemememiz gerekiyor. Bu çerçevede, kamu hayatında idari süreçleri mesleki tutuculukla yaralamadan bütünleştirici bir yapısalığa dönüştürmemiz, konumuz itibarıyla özelde arşivleri ve arşiv meslek mensuplarına bakış açısını da sorgulayarak yeniden güncelleyip bilgi çağına uygun formatlayıp işe koyulmak, bilgi/endüstri 4.0/ endüstri 5.0 toplumu olmak adına önemli bir faaliyet alanı olmalıdır.

Uygun şartlarda üretip saklayamadığımız, kolay ve hızlıca zamanında, gerekli olduğunda erişemediğimiz, paylaşamadığımız, gerektiğinde gizleyemediğimiz, geçmişle illiyet bağı kurarak karar mekanizmalarına katamadığımız hiçbir bilgi, bizim değildir.

Yukarıda tarafımın gözlem ve tespitleri ile oluşturduğu önermeleri, tartışılmaz pozitif bilim gibi bir sağlama yapma arayışında değilim. Bu tespitlerin dayandığı varsayımların kurumlarda her gün birebir yaşandığını görevlerim sırasında izlemek ve edindiğim izlenimlerin birçok kamu çalışanında da ortak duygu olduğunu görmek, bu noktadaki önermelerimi, en azından deneyimlere dayalı tutarlı bir duygu ve algı olarak nitelememi sağlıyor. Burada yapılan yalnızca bunları yazılı hale getirip ilgilenenlere sunmaktır.

## KAYNAKÇA

Atom, Filyon, Zincirleme Tepkime (Reaksiyon) Nedir? (2007). 05 Mart 2019 tarihinde <https://www.frmtr.com/fizik/784765-atom-filyon-zincirleme-tepkime-nedir> adresinden erişildi.

Berkün, Sanem (2017). Kamu Açısından Yönetim. 11 Mart 2019 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390927> adresinden erişildi.

Medikal Akademi. Vertigo nedir? Neden olur? Vertigonun belirtileri ve tedavisi. 8 Mart 2019 tarihinde <https://www.medikalakademi.com.tr/vertigo-nedir-neden-olur-vertigonun-belirtileri-tedavisi/> adresinden erişildi.

Özer, Uğur. Kamu Yönetimi Power Point Sunu. 11 Mart 2019 tarihinde <http://web.hitit.edu.tr/dosyalar/duyurular/ugurozer@hititedutr200220177V4G6Q7S.pdf> adresinden erişildi.

Türkçe Sözlük (2011). Ankara: Türk Dil Kurumu.