

اطلاع‌شناسی

INFORMIOLOGY

چکیده

مدیریت دانش بحث داغ متون مدیریتی و حوزه‌های وابسته در سال‌های اخیر بوده است. مدیریت اطلاعات بخش بسیار مهمی از مدیریت دانش و نقطه اتصال کتابداران و اطلاع‌رسانان به مدیریت دانش است. متون کتابداری مدیریت دانش را از زوایای مختلف از جمله نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در مدیریت دانش مورد بحث قرار داده و پیش‌نیازهایی را برای ورود به این عرصه مطرح کرده‌اند. این مقاله مروری است بر متونی که به نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در مدیریت دانش پرداخته‌اند. تأثیرات مدیریت دانش بر حرفه کتابداری، مهارت‌های لازم برای شرکت در مدیریت دانش و موانع پیش روی کتابداران و اطلاع‌رسانان برای ورود به مدیریت دانش در این مقاله مورد بحث قرار گرفته‌اند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، کتابداری و اطلاع‌رسانی، کتابداران و اطلاع‌رسانان.

کتابداران و مدیریت دانش:
مروری بر متون موجود

مریم صرافزاده

کتابداران و مدیریت دانش: مروری بر متون موجود

مریم صرافزاده^۱

ما غرق شدگان اطلاعات و تحطی زدگان دانش هستیم.

ماترسکا^۲

مقدمه

حرفه کتابداری دستخوش تغییرات پیاپی است. فن آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و به‌خصوص توسعه شبکه جهانگستر و ب از یک سو قلمرو حرفه کتابداری را توسعه داده و فرصت‌های فوق‌العاده‌ای برای حرفه به وجود آورده است؛ و از سوی دیگر، کتابخانه‌ها را با چالش‌های واقعی که موجودیت آنها را نیز زیر سؤال می‌برد روبه‌رو ساخته است. متون کتابداری و اطلاع‌رسانی مملو از حدس‌ها و پیش‌بینی‌ها در مورد آینده حرفه است و عناوین شفلی متعددی برای کتابداران و اطلاع‌رسانان آینده پیشنهاد شده است که از جمله آنها مدیر دانش است.

اما مدیریت دانش چیست؟

مدیریت دانش به‌عنوان یک روش مدیریتی نوین از اواخر دهه ۹۰ مطرح شد و از آن زمان بحث داغ متون مدیریتی و سایر حوزه‌های وابسته بوده است. خاستگاه مدیریت دانش اقتصاد دانش‌مدار و شناسایی دانش به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها در عرصه رقابت جهانی است.

۱. دانشجوی دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی، ملبورن استرالیا
msarraf@yahoo.com

2. Materska

مدیریت دانش جنبه‌های مختلفی از یک سازمان را دربرمی‌گیرد (مثل فن‌آوری اطلاعات، مدیریت اطلاعات، کارکنان) توجه طیف وسیعی از متخصصان حوزه‌های مختلف (مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، فلسفه، مدیریت اطلاعات، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و...) را به خود جلب کرده و رشد سریع انتشارات این حوزه را سبب شده است. اگر تا یک دهه قبل تعداد کتاب‌هایی با موضوع مدیریت دانش از انگشتان یک دست تجاوز نمی‌کرد امروزه کاوش سایت آمازون برای کتاب‌هایی با این موضوع بیش از صد هزار رکورد بازیابی می‌کند.

علی‌رغم وجود منابع متعدد اجماع همگانی در مورد تعریف مدیریت دانش وجود ندارد. اما به‌طور ساده می‌توان گفت مدیریت دانش یعنی فرایند تهیه و سازماندهی و اشاعه دانش عینی و ذهنی کارکنان برای اینکه بقیه کارکنان از آن برای بهره‌وری در کارشان استفاده کنند. تأکید مدیریت دانش بر اشتراک دانش است. دانشی که همه افراد سازمان در آن سهیم نشوند فایده چندانی برای سازمان ندارد. مدیریت دانش فضایی باز ایجاد می‌کند که در آن کاملاً مشخص است چه کسی، چه کاری و با چه هدفی انجام می‌دهد. با یک مثال ساده موضوع روشن‌تر می‌شود. یک سازمان بزرگ را در نظر بگیرید. فرض می‌کنیم وظیفه این سازمان تهیه آمار کشور باشد. سازمان مورد نظر بخش‌های مختلفی دارد. از جمله واحدهای تولید آمار (جمعیت، اشتغال، صنعت)، بخش انتشارات، کتابخانه و اطلاع‌رسانی. یکی از نشانه‌های به‌کارگیری مدیریت دانش در این سازمان این است که همه قسمت‌ها از روند کار در سایر بخش‌ها اطلاع داشته باشند و از آن برای بهینه‌سازی کارشان استفاده کنند. به‌طور مثال، کتابداران کتابخانه بدانند که چه طرح‌های آماری در دست اجراست و یا نتایج کدام طرح‌های آماری آماده چاپ است، و طرح‌های آماری آینده کدامند؟ این اطلاعات به ارائه بهتر خدمات مرجع به مراجعان کمک می‌کند. کتابداران نیز با انعکاس نظرات استفاده‌کنندگان آمار (مراجعان کتابخانه) به واحدهای تولید آمار به بهینه‌سازی تولید آمار کمک می‌کنند.

مثال دیگری از حوزه تجارت: یک شرکت تولیدی مثلاً کفش ملی را در نظر بگیرید. ارتباط دائم فروشندگان با عوامل تولید و انعکاس نظرات مشتریان یکی از جنبه‌های مدیریت دانش در این شرکت است که می‌تواند به بهبود کیفیت و فروش بهتر محصولات منجر شود.

برخی از فواید به‌کارگیری مدیریت دانش عبارت‌اند از:

- بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی

- ارائه کالاها و خدمات با ارزش افزوده
- افزایش رضایتمندی مشتریان
- جلوگیری از تکرار اشتباهات
- کاهش دوباره کاری
- صرفه جویی در زمان
- برانگیختن خلاقیت و نوآوری
- ایجاد رابطه نزدیک تر با مشتریان

گرچه خاستگاه مدیریت دانش حوزه اقتصاد و تجارت و با هدف افزایش سود بوده است، به دنبال شناخته شدن نقش آن در موفقیت سازمان‌های تجاری و انتفاعی، سازمان‌های غیرانتفاعی مثل سازمان‌های دولتی و کتابخانه‌ها نیز از مدیریت دانش برای رسیدن به اهدافی متفاوت سود جستند. زیرا هدف کلی مدیریت دانش افزایش کارآمدی و ماندگاری سازمان‌هاست. خواه آن سازمان تجاری باشد خواه دولتی خواه یک کشور باشد و یا حتی یک فرد. ایده دولت الکترونیک یکی از جنبه‌های به کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی است.

کتابداری و مدیریت دانش

مدیریت اطلاعات بخشی اساسی در فرایند مدیریت دانش است و نقطه اتصال کتابداران و اطلاع‌رسانان به مدیریت دانش از همین جا آغاز می‌شود. مرور متون کتابداری و اطلاع‌رسانی نشان می‌دهد که اصحاب این حوزه اهمیت مدیریت دانش را دریافته‌اند. فقط با کاوش بانک اطلاعاتی لیزا برای عنوان‌هایی که عبارت مدیریت دانش در آنها به کار رفته باشد ۵۶۵ رکورد بازیابی شد و این در حالیست که هنوز یک دهه از عمر مدیریت دانش نمی‌گذرد. مدیریت دانش موضوع بحث چندین کنفرانس و سمینار در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی بوده است. در صفحه خانه‌های انجمن‌ها و مراکز آموزشی کتابداری نیز حضور مدیریت دانش بارز است. بخش چهل و هفتم از فعالیت‌های ایفلا به مدیریت دانش اختصاص داده شده است. انجمن کتابخانه‌های تخصصی نیز با شعار: "دانش را به کار گیرید و اطلاعات را به دانش تبدیل کنید" فعالیت‌های گسترده‌ای را در زمینه پیاده کردن مدیریت دانش در کتابخانه‌های تخصصی انجام داده است. مراکز آموزشی کتابداری و اطلاع‌رسانی در سال‌های اخیر کارشناسی

ارشد مدیریت دانش را نیز به برنامه‌های آموزشی خود افزوده‌اند و یا مدیریت دانش را به عنوان واحد درسی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد ارائه داده‌اند. از آن جمله‌اند دانشگاه‌های اوکلاهاما، لافبرو، دومینکن و لندن متروپلیتن. کتابداران معروفی چون برودبنت^۱ و کورال^۲ مشاوران مدیریت دانش شرکت‌هایی عظیم هستند.

البته میان کتابداران و اطلاع‌رسانان اتفاق نظردربارهٔ مدیریت دانش وجود ندارد. برای برخی صاحب‌نظران حرفهٔ کتابداری مدیریت دانش چیزی فراتر از مدیریت اطلاعات نیست. ویلسون^۳ در مقالهٔ خود تحت عنوان "پاوه مدیریت دانش" مدیریت دانش را تپی زودگذر و هیجانی مقطعی مثل سایر تئوری‌های مدیریتی تعریف می‌کند و اظهار می‌دارد که مدیریت دانش همان مدیریت اطلاعات است؛ زیرا دانش به‌عنوان یک مفهوم ذهنی اصلاً مدیریت‌پذیر نیست (ویلسون، ۲۰۰۰).

صاحب‌نظران دیگری نیز این انتقاد ویلسون را وارد می‌دانند که عبارت مدیریت دانش در ذات خود دچار تناقض است، زیرا دانش به‌عنوان عنصری ناملموس که در اذهان افراد موجود است مدیریت‌پذیر نیست. پاسخی که به این منتقدان داده می‌شود این است که منظور از مدیریت دانش مدیریت منابع دانش، فرایندها و فنون و از همه مهم‌تر عنصر انسانی است که منبع همه دانش‌هاست.

نکتهٔ اساسی و پشت پردهٔ مدیریت دانش این است که بهبود تمام عواملی که منجر به موفقیت یک سازمان می‌شوند مثل خلاقیت سازمانی و بهبود کیفیت محصولات و خدمات در گرو دسترس‌پذیری و استفادهٔ کارآمد از دانش است.

برخی دیگر از صاحب‌نظران حرفهٔ کتابداری اعتقاد دارند مدیریت دانش همان کتابداری سنتی در لباسی جدید یا گسترش حرفهٔ کتابداری با تغییر نام است. به عقیدهٔ آنان اگر مفاهیم و اصطلاحات و عملیات کتابداری را از مدیریت دانش خارج سازیم چیزی به‌نام مدیریت دانش باقی نخواهد ماند. کوئینگ^۴ با اشاره به اینکه مدیریت دانش همان کتابداری یا حداقل زاده شده از بطن کتابداری است می‌نویسد:

"مدیریت اسناد همان کتابداری بود با چند جزء بیشتر، مدیریت منابع اطلاعاتی همان مدیریت اسناد بود با چند جزء بیشتر و اکنون مدیریت دانش همان مدیریت منابع اطلاعاتی است با چند جزء بیشتر" (کوئینگ و سریکانتایا^۵، ۲۰۰۰).

گذشته از نقطه‌نظرات فوق، اکثریت قریب به اتفاق متون بررسی شده بر این مسئله تأکید دارند که از آنجا که مدیریت اطلاعات بخش بسیار مهمی از مدیریت دانش را تشکیل می‌دهد

1. M. Broadbent
2. Sheila Corral
3. Wilson
4. Koeing
5. Srikantaiah

نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در این فعالیت حیاتی است و البته پیش‌نیازهایی را برای احراز این مسئولیت مطرح کرده‌اند. آنان مدیریت دانش را فرصت فوق‌العاده‌ای برای حرفه کتابداری می‌دانند که فرصت‌های شغلی اصحاب حرفه را در خارج از مرزهای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی گسترش داده است و جایگاه آنان را ارتقاء بخشیده است. فراگیر شدن مدیریت دانش در شرکت‌ها و سازمان‌ها (طبق آمار موجود ۸۰ درصد از شرکت‌های بزرگ دنیا با صرف هزینه‌های هنگفت مدیریت دانش را به کار گرفته‌اند)^۱ متخصصانی را می‌طلبد که مدیریت اطلاعات را در این سازمان‌ها به عهده بگیرند (گانندی^۲، ۲۰۰۴). بررسی‌ها نشان می‌دهد که در بیشتر سازمان‌هایی که مدیریت دانش را به کار گرفته‌اند، کتابخانه‌های آن سازمان‌ها نقش بسیار مهمی در این زمینه عهده‌دار شده‌اند.

نقش کتابداران و اطلاع‌رسانان در مدیریت دانش

مدیریت اطلاعات یکی از مهارت‌های بالقوه و بسیار مهم کتابداران در فرایند مدیریت دانش است. پنتری و گریفیث^۳ (۲۰۰۳) می‌نویسند: "کتابداران و مدیران دانش مهارت‌های مشترکی دارند. هر دو در کار انتخاب، تهیه و اشاعه اطلاعات و ایجاد ارتباط بین اطلاعات و استفاده‌کنندگان و نیز آموزش استفاده‌کنندگان جهت استفاده مؤثر و بهینه از اطلاعات فعالیت می‌کنند. هر دو از فن‌آوری‌های یکسانی بهره می‌گیرند؛ اگرچه ممکن است از اصطلاحات متفاوتی استفاده کنند."

ابل و آکسبر^۴ (۲۰۰۱) نیز اظهار می‌دارند: "مدیریت دانش یک مدیریت اطلاعات قوی را می‌طلبد... شکی نیست که حرفه اطلاع‌رسانی واجد نظریه‌های پایه و مهارت‌های عملی برای تأمین این عنصر ضروری مدیریت دانش است."

وظایفی که برای کتابداران در مدیریت دانش مورد تأکید قرار گرفته است نیز در راستای مهارت‌های مدیریت اطلاعات آنهاست. به‌طور مثال، آموزش کاربران یکی از وظایفی است که کتابداران می‌توانند عهده‌دار شوند؛ زیرا کتابداران همواره نقش اصلی در آموزش سواد اطلاعاتی داشته‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیش از نیمی از دلایل عدم موفقیت برنامه‌های مدیریت دانش به آموزش ناکارآمد کاربران مربوط می‌شود (کوئینگ و سربکانتایا، ۲۰۰۲).

۱. از جمله هتل‌ها، بانک‌ها، صنایع نفت و گاز، صنایع اتومبیل و هواپیماسازی، صنایع دارویی، شرکت‌های مشاوره‌ای و بانک جهانی مدیریت دانش را به کار گرفته‌اند.

2. Gandhi
3. Pantry & Griffiths
4. Abell & Oxbrow

مدیریت ابر داده، طراحی موتورهای کاوش، و تدوین اصطلاحنامه برای سازمان نیز از وظایفی است که در متون مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

ارائه خدمات اطلاعاتی با ارزش افزوده - و نه صرف ارائه اطلاعات خام - از دیگر وظایف کتابداران در مدیریت دانش است. حجم عظیم اطلاعات در دسترس پدیده سرریز اطلاعاتی^۱ را سبب شده است. در حالی که مغز انسان فقط بخش محدودی از دانش و اطلاعات را می‌تواند جذب نماید. سندرم خستگی اطلاعات که نتیجه حجم زیاد اطلاعات و مقالات و گزارش‌های خواننده نشده است اضطراب اطلاعاتی ایجاد می‌کند. در اینجا است که کتابداران می‌توانند در انتخاب، بازیابی، و جداسازی اطلاعات مرتبط از بی‌ربط به افراد کمک کنند. نیسیبت (۱۹۸۲) می‌گوید: «مغز شدگان اطلاعات و قحطی‌زدگان دانش هستیم (ماترسکا، ۲۰۰۴)».

اولویت‌بندی، خلاصه‌برداری، ارزیابی، و پالایش اطلاعات نمونه‌هایی از خدمات اطلاعاتی با ارزش افزوده‌اند. خدمات و محصولات با ارزش افزوده کتابداران و اطلاع‌رسانان باعث صرفه‌جویی در وقت و انرژی افراد جویای اطلاعات است و نوعی اطلاع‌درمانی در مواجهه با حجم عظیم اطلاعات در دسترس است.

«توانایی کتابدار در ارزیابی حجم عظیمی از اطلاعات و ارائه مرتبط‌ترین اطلاعات به کاربران یکی از نقش‌های کتابداران در مدیریت دانش است. یک تصمیم‌گیرنده در سازمان باید بتواند به اطلاعاتی که پیش رویش گذاشته شده تکیه کند و بداند که این اطلاعات توسط فردی گردآوری شده که نه تنها مهارت‌های تحلیل اطلاعات را داراست بلکه از دانش و فهم تجاری و مهارت‌های بازیابی نیز برخوردار است» (پنتری و گریفیث، ۲۰۰۳).

یکی از مسائلی که کتابداران را مناسب‌ترین افراد برای مدیریت دانش می‌سازد اهتمام آنان به اشتراک دانش است. اشتراک دانش جزء اصول ارزشی حرفة کتابداری است و کتابداران پرچمدار ارائه و اشتراک دانش هستند که بهترین صفات برای یک دانش‌کار به‌شمار می‌روند. کتابداران می‌توانند به‌عنوان رابط میان واحدهای مختلف سازمان عمل کنند و افراد را به یکدیگر متصل کنند. به‌طور مثال، داوینچورت و پروساک دریافته‌اند که دانش کتابداران در اینکه چه کسی روی چه چیزی دارد تحقیق می‌کند آنان را قادر می‌سازد که از طرق مختلف و اغلب غیرمنتظره افراد را به یکدیگر متصل کنند. کتابداران واسطه‌های کلیدی اشتراک دانش هستند.

آجیفروک^۲ (۲۰۰۳) تحقیقی با هدف به‌دست آوردن شواهد عینی از نقش اطلاع‌رسانان در برنامه‌های مدیریت دانش انجام داد. نتایج تحقیق او نشان داد که بسیاری از اطلاع‌رسانان در برنامه‌های مدیریت دانش نقشی کلیدی ایفا می‌کردند. نقش‌هایی مثل

1. Information overload
2. Ajiferuke

طراحی معماری اطلاعات، گسترش رده‌بندی‌ها یا مدیریت محتوای اینترنت سازمان. بقیه اطلاع‌رسانان وظایف کم‌اهمیت‌تری به‌عهده داشتند. مثل تأمین اطلاعات اینترنت و گردآوری اطلاعات برای رقابت هوشمند یا ارائه خدمات کاوش که از سوی تیم مدیریت دانش درخواست می‌شد.

اما آیا مهارت‌های مدیریت اطلاعات کتابداران برای ورود به مدیریت دانش کفایت می‌کند؟

تقریباً تمام متون بررسی شده اذعان می‌دارند که اگرچه مهارت‌های مدیریت اطلاعات کتابداران رمز ورود آنان به مدیریت دانش است، برای حضور موفقیت‌آمیز و احراز پست‌های کلیدی مدیریت دانش لازم است آنان به مهارت‌های دیگری نیز تجهیز شوند.

مهارت‌های لازم برای شرکت در مدیریت دانش

ورود کتابداران به عرصه مدیریت دانش در گرو آمادگی کامل آنها - از نظر کسب مهارت‌های مدیریت، آموزش، ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات - و نیز طرز فکری نوین است.

از جمله مسائلی که در متون بسیار مورد تأکید قرار گرفته این است که برای شرکت مؤثر در مدیریت دانش کتابداران باید نگرش جامعی داشته باشند و فراتر از حوزه کتابداری بیندیشند. مدیریت اطلاعات بخش بسیار بزرگی از مدیریت دانش است، اما فقط یک بخش است و تنها زمانی می‌تواند واقعاً مؤثر باشد که با درک تصویر کاملی از مدیریت دانش همراه شود. کتابداران باید اهداف سازمانی را که در آن فعالیت می‌کنند به‌خوبی بشناسند و فعالیت‌های خود را با اهداف سازمان منطبق کنند و از مفهوم سنتی تأمین خدمات به جزء اصلی فعالیت‌های سازمان تبدیل شوند.

یکی از مهم‌ترین عناصر مدیریت دانش افراد یا کارکنان هستند و موفقیت مدیریت دانش تا حدود زیادی به مشارکت آنان بستگی دارد. از این‌رو، گفته می‌شود یکی از مهارت‌های بسیار مهم در فرایند مدیریت دانش مهارت‌های ارتباطی و توانایی کار گروهی و تیمی است. کتابداران و اطلاع‌رسانان برای مشارکت مؤثر در مدیریت دانش باید به این مهارت‌ها مجهز شوند. حرکت به‌سمت کار تیمی و یادگیری گروهی که می‌تواند شامل همکاری با دیگر متخصصان از سایر حرف مثل متخصصان فن‌آوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی باشد در متون تأکید شده است.

بنابراین، برای استفادهٔ بهینه از فرصت‌های شغلی به‌وجود آمده از مدیریت دانش، کتابداران ناگزیر از بسط مهارت‌ها و دانش خود هستند. اگر در گذشته نهایت کوشش افراد بر اخذ مدرک تحصیلی متمرکز بود، امروزه اخذ مدرک فقط آغاز راه است و به‌طور مرتب باید تحولات حرفه و پیشرفت‌های آن را دنبال نمود. توجه به این مسئله برای کتابداران که حرفهٔ آنها در حال تغییر دائم است بسیار ضروری است. مطالعهٔ مداوم متون کتابداری و شرکت در دوره‌های آموزشی و ادامه تحصیل به کتابداران کمک می‌کند که اطلاعات خود را روزآمد کنند. کسب مهارت‌ها و توانایی‌هایی جدید به کتابداران کمک می‌کند که نه تنها با تغییرات هماهنگ شوند بلکه آمادگی رویارویی با تغییرات را داشته باشند و خود به آنها شکل بدهند. نکتهٔ آخر اینکه، گرچه مهارت‌ها و دانش کتابداران تا حدود زیادی به مدیریت دانش مربوط می‌شود، آموزش رسمی و برنامه‌های آموزشی مدیریت دانش برای شرکت مؤثر کتابداران در این فرایند ضروری است.

موانع ورود کتابداران به مدیریت دانش

تقریباً تمام متونی که به نقش کتابداران در مدیریت دانش می‌پردازند تأکید می‌کنند که مهارت مدیریت اطلاعات به تنهایی برای شرکت در مدیریت دانش کافی نیست و برای احراز پست‌های کلیدی مدیریت دانش کتابداران باید مهارت‌های دیگری نیز کسب کرده و بر موانع غلبه کنند. برخی از این موانع برخاسته از خصوصیات شخصی کتابداران است و برخی نشأت گرفته از آموزش ناکارآمد کتابداری و اطلاع‌رسانی است. یکی از موانع ورود به مدیریت دانش، خصوصیات شخصی کتابداران است. دیدگاه کتابداران که همیشه خود را در جایگاه تأمین خدمات اطلاعاتی دیده‌اند و تلقی آنان از خود به آنها اجازه احراز پست‌های بالای مدیریت دانش را نمی‌دهد. ابل و آکسبرو (۲۰۰۱) می‌نویسند: "افراد در رده‌های بالای مدیریت با درک صنعت یا سازمانشان به‌طور مادرزاد به دنیا نیامده‌اند. بلکه در طول زمان توانایی احراز آن سمت را کسب کرده‌اند. آیا متخصصان اطلاعات هم به همین گونه عمل کرده‌اند؟ آیا تفاوت در این نیست که آنهایی که به سطوح بالای مدیریت رسیده‌اند هرگز مانعی برای احراز آن ندیده‌اند؟ آموزش آنها به‌عنوان یک حسابدار یا مهندس یا مدیر منابع انسانی هرگز جدا از سازوکار سازمانشان نبوده است. آنها متوقع چنین موقعیتی بوده‌اند و برای احراز آن آماده بوده‌اند. چه تعداد از متخصصان اطلاعات این‌گونه می‌اندیشند یا به دنبال کسب چنین

موقعیت‌هایی برای توسعه تجربه و نفوذ خود هستند؟ چه تعداد از آنان بر این باورند که می‌توانند و باید در سطوح بالای مدیریتی موفق باشند؟" (ابل و آکسبرو، ۲۰۰۱).

توجه صرف به کسب مهارت‌های مدیریت اطلاعات و عدم توجه به اهداف سازمان یکی دیگر از موانع شرکت کتابداران در مدیریت دانش است که مانع شرکت فعالانه آنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌شود. ابل و آکسبرو (۲۰۰۱) در کتابشان اشاره می‌کنند که وقتی از کارفرمایان سؤال می‌شود که چرا کتابداران و اطلاع‌رسانان را برای احراز پست‌های کلیدی مدیریت دانش به کار نمی‌گیرند پاسخ می‌دهند به این دلیل که آنان فاقد دانش تجاری هستند. نمی‌توانند بین اهداف سازمان و اطلاعات ارتباط برقرار کنند. مهارت‌های رهبری و کارگروهی ندارند و فاقد مهارت‌های مدیریتی هستند.

عده‌ای نیز، قصور کارفرمایان در استخدام کتابداران و بی‌توجهی آنان به مهارت‌های کتابداران را از موانع حضور آنان در مدیریت دانش می‌دانند. کوئینگ می‌نویسد: "دنیای تجارت به‌طور غم‌انگیزی از فهم ارتباط بین کتابداری و مدیریت دانش عاجز است. دنیای تجارت تلاش می‌کند به‌طور محتاطانه‌ای از به‌کار بردن لغت^۱ اجتناب ورزد و به‌جایش از لغت^۲ که به‌نظر علمی تر و جذاب‌تر می‌آید استفاده کند (کوئینگ و سربیکانتایا، ۲۰۰۲).

انتقاد دیگری که در متون مورد اشاره قرار گرفته این است که کتابداران و اطلاع‌رسانان نسبت به تغییر مقاومت می‌کنند و یا وقتی که نیاز به انجام کاری واضح است تعلل می‌ورزند و بنابراین فرصت‌ها را از دست می‌دهند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

نتیجه‌گیری

به‌نظر می‌رسد که مدیریت دانش افق جدیدی برای مدیریت کتابخانه‌ها و توسعه حرفه کتابداری ایجاد می‌کند. گرچه فواید مدیریت دانش برای حرفه کتابداری هنوز کاملاً روشن نشده است جدی نگرفتن آن عاقلانه نیست. زیرا فواید آن در بخش خصوصی کاملاً روشن شده است و اکنون کتابداری بیش از هر حرفه دیگری در معرض آسیب است و تغییر در این حوزه حیاتی است. کوئینگ خطاب به کتابداران می‌نویسد: "وقتتان را با یافتن معنی مدیریت دانش و اینکه توصیفگر خوبی است یا نه تلف نکنید... اگر از فواید مدیریت دانش خود را بهره‌مند نسازیم آن را برای همیشه از دست خواهیم داد و به دیگر رقبا خواهیم سپرد... مدیریت دانش توان بالقوه‌ای برای مهیج ساختن حرفه کتابداری دارد" (کوئینگ و سربیکانتایا، ۲۰۰۲).

1. library
2. Taxonomy

مدیریت دانش تحقق یافتن رؤیایی است که کتابداران سال‌ها در سر می‌پروراندند. مدیریت دانش به مهارت‌ها و دانش کتابداران جلوه‌ای ویژه می‌بخشد و بر ارزشمند بودن حرفه کتابداری مهر تأیید می‌زند.

مآخذ

- Abell, A. & Oxbrow, N. (2001). *Competing with knowledge: The information professionals in the knowledge management age*, Library Association Publishing, London.
- Abram, S. (1997). 'Post information age positioning for special librarians: Is knowledge management the answer?' *Information Outlook*, vol. 1, no. 6, pp. 18-25.
- Ajiferuke, I. (2003). "Role of information professionals in knowledge management programs: Empirical evidence from Canada". *Informing Science Journal*, no. 6, pp. 247-57.
- Alavi, M & Leidner, DE (1999). "Knowledge management systems: issues, challenges and benefits". *Communication of the Association for Information Systems*, vol. 1, p. 26p.
- Beijerse, RP. (1999). "Questions in knowledge management: Defining and conceptualising a phenomenon". *Journal of Knowledge Management*, vol. 3, no. 2, pp. 94-110.
- Bouthillier, F & Shearer, K. (2002), "Understanding knowledge management and information management: the need for an empirical perspective". *Information Research*, vol. 8, no. 1.
- Breen, C & etal (2002). "New information management opportunities in a changing world". *Library Review*, vol. 51, no. 3/4, p. 127.
- Broadbent, M. (1998), "The phenomenon of knowledge management: What does it mean to the information profession?" *Information Outlook*, vol. 2, no. 5, pp. 23-34.

- Brophy, P. (2001). *The library in the twenty-first century: new services for the information age*, Library Association Publishing, London.
- Chaudhry, AS & Higgins, SE (2001). "Perspectives on education for knowledge management". paper presented to 67th IFLA Council and General Conference.
- Chaudhry, AS & Higgins, S (2003). "On the need for a multidisciplinary approach to education for knowledge management". *Library Review*, vol. 52, no. 1/2, pp. 65-9.
- Church, D (1998). *From librarian to knowledge manager and beyond*, SLA. [online] Available: <http://www.sla.org/chapter/ctor/couries/v36/v36n2a1b.htm> (21/52004).
- Corrall, S (1998). "Knowledge management: Are we in the knowledge management business?" *Knowledge Management*, no. 18.
- Cox, A, Patrick, k & Abdullah, R (2003). "Seeding a community of interest: the experience of the knowledge library project". *Aslib Proceedings*, vol. 55, no. 4, pp. 243-52.
- Cullen, J (2004). "LIS labour market research: implications for management development". *Library Management*, vol. 25, no. 3, pp. 138-45.
- Davenport, TH & Prusak, L (1993). "Blow up the corporate library". *International Journal of Information Management*, vol. 16, no. 6, pp. 405-12.
- Despres, C & Chauvel, D (1999). "Knowledge Management", *Journal of Knowledge Management*, vol. 3, no. 2, pp. 110-23.
- Dillon, M. (2002). "Knowledge management: chimera or solution?" *portal: Libraries and Academy*, vol. 2, no. 2, pp. 321-36.
- Ferguson, E & Mobley, ER. (1984). "Special libraries at work: The library manager as part of the organization team", in *Knowledge and special libraries*, Butterworth-Heinemann, Melbourne, pp. 243-6.
- Fourie, I. (2004). "Librarians and the claiming of new roles: How can we try to make a difference?" *Aslib Proceedings*, vol. 56, no. 1, pp. 62-74.

- Gandhi, S. (2004). "Knowledge management and reference services", *The journal of academic librarianship*, vol. 30, no. 5, pp. 368-81.
- Koenig, MED (1996). "Intellectual capital and knowledge management", *IFLA Journal*, vol. 22, no. 4, pp. 299-301.
- Koenig, MED. (2001). "Knowledge management, user education, and librarianship", paper presented to 67th IFLA council and general conference, Boston.
- Koenig, MED & Srikantaiah, KT. (2002). "Business world discovers assets of librarianship", *Information Outlook*, vol. 6, no. 4.
- Koina, C. (2003). "Librarians are the ultimate knowledge managers?" *The Australian Library Journal*, vol. 52, no. 3, pp. 269-72.
- Konieczko, J. (2003). "Information centers that innovate: Six librarians provide secrets to success", *Information Outlook*, vol. 7, no. 1, pp. 18-27.
- Lamont, J. (2004). "Knowledge management at your service: new solutions and sources for librarians", *Searcher*, vol. 12, no. 1, pp. 57-62.
- Loughridge, B. (1999). "Knowledge management, librarians and information managers: fad or future?" *New Library World*, vol. 100, no. 6, pp. 245-53.
- Matarazzo, JM & Prusak, L (1995). *The value of corporate libraries: findings from a 1995 survey of senior management*, Special Libraries Association, Washington, DC.
- Matarazzo, JMe & (ed), SDC (1999). *Knowledge and special libraries*, Butterworth-Heinemann, Melbourne.
- Materska, K. (2004). "Librarians in the knowledge age", *New Library World*, vol. 105, no. 1198-9, pp. 142-8.
- McGown, KA. (2000). "Knowledge management in the twenty first century: the role of the academic librarian", Doctor of Education thesis, University of Saint Thomas.
- Pantry, S & Griffiths, P. (2003). "Librarians or knowledge managers? what's in a name, or is there a real difference?" *Business Information Review*, vol. 20, no. 2, pp. 102-9.

- Rowley, J. (2003). "Knowledge management-the new librarianship? From custodians of history to gatekeepers to the future", *Library Management*, vol. 24, no. 8, pp. 433-40.
- Shanhong, T. (2000). "Knowledge management in libraries in the 21st century", paper presented to 66th IFLA council and general conference, Jerusalem, Israel.
- Sinotte, M. (2003). *Exploration of the field of knowledge management for the library and information professional*, viewed 12-04-2004 <<http://www.slis.ualberta.ca/p04/michelle/kmcapping.htm>>.
- Smiraglia, R.P. (2002). "The progress of theory in knowledge organization", *Library Trends*, vol. 50, no. 3, pp. 330-49.
- Southon, G & Todd, R. (2001). "Library and information professionals and knowledge management: conceptions, challenges and conflicts", *The Australian Library Journal*, vol. 50, no. 3.
- Streatfield, D & Wilson, T. (1999). "Deconstructing knowledge management", *Aslib Proceedings*, vol. 51, no. 3, pp. 67-72.
- Teng, S & Hawamdeh, S. (2002). "Knowledge management in public libraries", *Aslib Proceedings*, vol. 54, no. 3, pp. 188-97.
- TFPL (1999). *Skills for knowledge management: a briefing paper by TFPL Ltd. based on research undertaken by TFPL on behalf of the library and information commission*, TFPL Ltd, London.
- Todd, RJ & Southon, G (2001). "Educating for a knowledge management future: perceptions of library and information professionals", *The Australian Library Journal*, vol. 50, no. 4.
- White, T. (2004). "Knowledge management in an academic library: based on the case study". *KM within OULS*, paper presented to 70th IFLA General Conference and Council, Buenos Aires, Argentina.
- Wilson, T. (2002). "The nonsense of knowledge management", *Information research*, vol. 8, no. 1, p. 39p.