

آموزش کتابداران و مدیران منابع اطلاعاتی: دو دیدگاه متفاوت مدیریت؟^۱

نوشته فرانس بوتیلیه

ترجمه محمدرضا قانع

چکیده: مقاله ذیل آشننگی موجود در کتابداری میان مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعات را مورد بررسی قرار می‌دهد. سه پرسش مورد بحث قرار گرفته‌اند:

۱. ارتباطات و همپوشی میان مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی چیست؟
 ۲. آیا توجه اخیر به مدیریت منابع اطلاعاتی سرشت مدیریت کتابخانه را تغییر داده است؟
 ۳. چرا مدیریت کتابخانه به عنوان موضوع اصلی آینده کتابخانه‌ها باقی می‌ماند؟
- مقاله با تاریخ مختصری از مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی آغاز می‌شود و از تعاریف اصطلاحات صحبت می‌کند. سپس اهمیت یک چشم‌انداز سازمانی برای مدیریت کتابخانه‌ها و همچنین مدیریت منابع اطلاعاتی، جهت کسب اهداف سازمانی را مطرح می‌سازد.

در پایان قرن بیستم کتابداران با چالشهای مهمی مواجه هستند و باید در مورد نقش خود تجدید نظر کنند. آینده خود کتابداران مورد سؤال است (۱۳). و حتی از به کارگیری واژه‌های «کتابخانه» و «کتابدار» در بعضی محافل احتراز شده است. با توجه به نقش عمده اطلاعات در جامعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات در کتابداری، مدیریت اطلاعات جزء اصلی رسالت جدید کتابداران شده است. در واقع اصطلاحاتی همچون «مدیر منابع اطلاعاتی» و «متخصص اطلاعات» هم‌اکنون جایگزین واژه «کتابدار» شده‌اند. از این‌رو عناوین جدید حاوی تلقیهای مختلف از نقش و نیازهای آموزشی کتابداران است. علاوه بر این، تأکیدهای اخیر بر مدیریت منابع اطلاعاتی و سیستم اطلاعات مدیریت چالشهایی را در باورهای سنتی که کتابداران چه چیزی را باید اداره کنند، بوجود آورده است. کلاً سؤالی که با معرفی تکنولوژی جدید در

1. France Bouthillier. "Educating Librarians and Information Resource Managers: Differing Management Perspectives?" in: *CJILS*, April 1993, vol. 18, no.1, pp. 34 - 43.

کتابخانه‌ها مطرح شد این است که: آیا کتابداران باید مدیر سازمانهایی همچون کتابخانه‌ها و مؤسسات اطلاعاتی باشند یا مدیراطلاعات و منابع اطلاعاتی؟

در مقاله حاضر بحث شده که مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی علی‌رغم تشابه اصطلاحی، دارای پیشینه‌ها و پایه‌های نظری متفاوتی هستند. از این گذشته، اظهار شده که تکنولوژی جدید اطلاعات در کتابخانه‌ها اهمیت مسائل مدیریتی از قبیل مدیریت منابع انسانی، بازاریابی و برنامه‌ریزی مالی را قوت بخشیده است. علاوه بر این، در حالی که مدیریت منابع اطلاعاتی کلاً موضوع اصلی در سازمانهاست نیاز است که کتابخانه‌ها توجه بیشتری نسبت به مسائل مدیریت منابع اطلاعاتی و کاربرد آنها برای مقاصد خود مبذول دارند.

چشم‌انداز تاریخی

آموزش مدیریت کتابخانه

تطور مدیریت کتابخانه به عنوان رشته فرعی در علوم کتابداری پدیده‌ای جدید است. در اواخر قرن نوزدهم، از آنجایی که هیچ آموزش رسمی قابل حصول نبود، مدیران کتابخانه‌ها شیوه‌های مدیریتی را تنها از طریق تجربه شغلی آموختند. مسلماً کتابداری، با وضع جدیدش، به عنوان برنامه‌ای از اقتصاد کتابخانه آغاز شده است که مهارت‌های فنی لازم را برای انجام امور اولیه کتابخانه تدریس خواهد کرد (۹). قرن نوزدهم به عنوان عصر اصالت انسانیت دانسته شده است. کتابداران دانشگاهی به عنوان کتابشناسان (۲۱) و کتابداران عمومی به عنوان «پاسداران آرمانهای فرهنگی» تلقی شده‌اند. گرچه هر دو اشارتی به رهبری در جامعه خاص خود دارند، اما همانطور که رابرتس خاطر نشان می‌کند توجه اصلی آنها به رده‌بندی مجموعه‌هایشان معطوف بود. حتی در آغاز قرن بیستم تنها نقش مدیریتی که به کتابداران آموخته شده نظارت برگسترش محیطی فرهنگی بود. از آنجایی که نظریه جدید مدیریت در آستانه راه بود، چنین نظریه‌ای جزئی از برنامه‌های آموزشی مدارس کتابداری نبود. کتابداران قرن نوزدهم نه مدیران سازمانها و اطلاعات، بلکه اداره‌کنندگان دانش و محصولات فرهنگی بودند.

با آزادی آموزش و گسترش دانش نوع جدید کتابدار پدیدار گشت. رشد بی‌سابقه کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی مستلزم واکنش‌های کارکنان بود که این واکنش‌ها بی‌نهایت بفرنج و در عین حال پراکنده بودند. کتابداران از جامع‌نگری به تخصص‌گرایی متحول شدند (۲۱) و نتیجتاً بوروکراسی کتابخانه پیاپی اصول مدیریت علمی «تیلور» و «فایول»، اصول روابط انسانی التون مایو، و نظریه سیستمها را پذیرفت. مدیریت به عنوان علم و هنر پذیرفته

شد و برنامه‌های آموزشی مدارس کتابداری شمال آمریکا به طور وسیعی دروس اصلی و اختیاری مدیریت را شامل شدند.

چنانکه انتظار می‌رفت، رشد مدیریت کتابخانه بدون منتقد نبود. "رالف ادواردز" اظهار داشت که کتابداران یا اموری مانند برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی و نظارت بر مشاغل حرفه‌ای همچون گزینش مواد، کنترل اطلاعات و روابط ارباب رجوع درگیر هستند. در حالی که انجام بعضی جنبه‌های مدیریت مانند تعیین هدف و برنامه‌ریزی استراتژیک، نیازمند قضاوت کتابداران است، ادواردز اعتقاد دارد که وظایف هیئت مدیره مانند آنهایی که در قالب مدیریت منابع انسانی است، باید از طریق کسان دیگری غیر از کتابداران حرفه‌ای انجام پذیرد. نقطه نظر مخالف دیگری، که هیچ تناقضی بین وظایف حرفه‌ای و مدیریتی کتابداران قائل نیست توسط "مک کلور" بیان شد. او اظهار داشت که برای حل مسائل اطلاعاتی جامعه «مدیران کتابخانه در وهله اول باید مدیر باشند و بعد کتابدار» (۱۵).

با اینهمه، مدیریت کتابخانه اکنون به عنوان رشته فرعی مهمی از طرف بیشتر کتابداران تلقی می‌شود. در تحقیقی که اخیراً توسط انجمن کتابداران حرفه‌ای کپک انجام گرفت نشان می‌دهد که ۷۵ درصد از شاغلین مهارت‌های مدیریتی را برای ارتقاء به موقعیتهای عالی اساسی می‌دانند. جالبتر اینکه، تحقیق مزبور اشاره دارد که همان افراد احساس می‌کنند که آمادگی کافی را برای مدیریت امور مالی، برنامه‌ریزی و منابع انسانی ندارند (۵).

روشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مدیریت منابع اطلاعاتی^۱

رشد مدیریت منابع اطلاعاتی، به عنوان یک مفهوم و یک رشته، ارتباط تنگاتنگ با این اندیشه دارد که جامعه امروزی جامعه‌ای فراصنعتی است (۲) و بر پایه «اقتصاد اطلاعات» (۲۰) به «عصر اطلاعات» راه می‌یابد (۱۸). گرچه اطلاعات همیشه در جامعه مهم بوده، امروزه بر این باورند که «جوامع صنعتی اساساً درگیر فعالیتهای پردازش اطلاعات هستند» (۲۵). تعدادی از روندهای اجتماعی پیشرفت مدیریت منابع اطلاعاتی را توضیح می‌دهند، از جنگ جهانی دوم کامپیوتر و تکنولوژیهای وابسته تبدیل به ابزارهای قدرتمندی در فرایند تصمیم‌گیری شده‌اند و بسیار سریع در دنیای علم و تجارت نقش اساسی پیدا کرده‌اند. علاوه بر پیشرفت تکنولوژیکی، انفجار اطلاعات و کثرت مطالب نیاز به مدیریت منابع و سیستمهای اطلاعاتی را پدید آورده‌اند (۲۳).

مدیریت منابع اطلاعاتی به عنوان رهیافت چند رشته‌ای توصیف شده است که ریشه در سه

رشته مجزا دارد: مدیریت پایگاه اطلاعاتی، مدیریت اسناد و مدیریت پردازش داده‌ها (۲۵). مدیریت پایگاه اطلاعاتی ریشه در علم کامپیوتر دارد و با داده‌های قابل خواندن با ماشین مرتبط است. مدیریت اسناد ریشه در علوم کتابداری دارد و بر کاربرد مدارک در سازمانها تأکید دارد (۲۵). از این جهت هر دو رشته درصدد گسترش روشهای مؤثر در بازیابی و ذخیره اطلاعات یا مدارک هستند. بنابراین مدیریت پایگاه اطلاعاتی و اسناد را می‌توان به عنوان فعالیتی مشابه تلقی کرد (۱۶). نهایتاً مدیریت پردازش داده‌ها به سیستم اطلاعات مدیریت^۱ مرتبط است که زیر رشته‌ای در علم مدیریت است و درصدد بهبود فعالیت پردازش داده‌هاست که از تصمیم‌گیری مؤثر در سازمانها حمایت می‌کند.

پیشرفت مدیریت منابع اطلاعاتی به رشته اطلاع‌رسانی مربوط است و به عنوان دانشی مشتمل بر مطالعه خصوصیات و رفتار اطلاعات، نیروهای اداره‌کننده جریان اطلاعات و قابلیت پردازش اطلاعات جهت دسترسی و استفاده مطلوب تعریف شده است (۳). در رشته کتابداری، به لحاظ تأکید بر نظامهای اطلاعات و اطلاع‌رسانی بسیاری از مدارس کتابداری جهت مشارکت در «اطلاع‌رسانی» تغییر نام داده‌اند. بنابراین در اواخر دهه ۱۹۷۰ نامگذاری «مدیریت منابع اطلاعاتی» شیوه پذیرفته‌ای برای اطلاق به کتابداران، مدیران اسناد و متخصصان نظامهایی شد که خدمات اطلاع‌رسانی فراهم می‌کنند، از این رو، مدیریت منابع اطلاعاتی به عنوان الگویی از مشاغل مانند کتابداری نمایان شده است و تمام جنبه‌های تکنولوژی اطلاعات را ادغام می‌کند (۶).

آیا حضور واژه «مدیریت» در اصطلاحات مربوط به مدیریت منابع اطلاعاتی به منزله احاطه مدیریت کتابخانه توسط مدیریت منابع اطلاعاتی است؟ به منظور بحث در خصوص این سؤال، در بخش بعد سعی شده است که مدیریت کتابخانه، مدیریت منابع اطلاعاتی و مضامین اختصاصی مدیریت در هر دو رشته تعریف شود.

تعاریف

مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی مشکلات معنایی ایجاد می‌کنند. زیرا هر دو رشته ریشه‌های متعدد دارند و بیش از یک مفهوم را در بر می‌گیرند. به عنوان نقطه عطف ضروری است که مدیریت تعریف شود. در مکاتب بازرگانی معمولاً مدیریت به «فرایند انجام فعالیتهای مؤثر همراه دیگران یا از طریق آنها» تعریف می‌شود (۲۲). علی‌رغم تنوع نظریه‌های مدیریت،

توافقی در سرشت فعالیتها یا وظایف انجام گرفته توسط مدیران وجود دارد. تمام اینها را می‌توان در برنامه‌ریزی، سازماندهی و تأمین نیروی انسانی، هدایت یا رهبری و نظارت خلاصه کرد. بنابراین، مدیریت تلاشی منطقی است که هدفش هماهنگی منابع انسانی، مادی و مالی به منظور تحقق اهداف ویژه سازمانی است. از این رو، رشته مدیریت شامل چندین تخصص مانند مدیریت منابع انسانی، بازاریابی و مدیریت مالی است و در رابطه با چندین رشته مانند رفتار سازمانی، نظریه سازمانی، روانشناسی، جامعه‌شناسی، ارتباطات، اقتصاد، علوم سیاسی، و حتی (با توجه اخیر به فرهنگ سازمانی) مردم‌شناسی گسترش یافته است.

مدیریت کتابخانه به تنهایی حاصل نظریه مدیریت است و می‌توان آن را به عنوان کاربرد مفاهیم در متون کتابداری توصیف کرد. بنابراین، مدیریت کتابخانه‌ها مانند مدیریت سازمانهای دیگر شامل حلقه فعالیت‌های مدیریت است و برای تحقق اهداف و رسالت مدیریت جهت داده شده است. چون نظریه مدیریت اساساً با مؤسسات انتفاعی سروکار دارد و از طرفی کتابخانه‌ها دارای اهداف و مشکلات سازمانی خاصی هستند، مدیریت کتابخانه کوششی است جهت سازگاری مسائل مدیریت با کتابخانه‌ها. تا جایی که هسته تجزیه و تحلیل اصول مدیریت کتابخانه متوجه عملکرد سازمانی است، متضمن درک کارکنان و استفاده‌کنندگان کتابخانه خواهد بود.

همان‌طور که قبلاً اشاره شد، مدیریت منابع اطلاعاتی ریشه در رشته‌های مختلفی دارد که خود آنها پیامدی از علم کامپیوتر، مهندسی، سیبرنتیک، هوش مصنوعی، ریاضیات، نظریه اطلاعات و زیان‌شناسی است. نتیجتاً، «به تعداد تعاریف مدیریت منابع اطلاعاتی، مؤلفینی که با موضوع سروکار دارند موجود هستند (۲۳)». برای نمونه، مدیریت منابع اطلاعاتی را می‌توان به عنوان «فعالیت‌هایی که اطلاعات صحیح را در زمان مقتضی برای تصمیم‌گیری یا هماهنگی فراهم می‌کند» تعریف کرد (۱). «بورک» و «هورتون» مدیریت منابع اطلاعاتی را به عنوان «فرایند مدیریت که در آن روندهای سنتی و اصول مدیریت منابع در تصدی منابع اطلاعاتی و داراییهای یک سازمان به کار بسته شده‌اند»، توصیف می‌کنند (۴). مدیریت منابع اطلاعاتی به منزله احاطه همان حلقه‌های فعالیتی است که معمولاً در مدیریت سازمانها تعریف شده است و شامل «مفاهیم اولیه، طرح‌ریزی و ایجاد سازمانی جهت گردآوری اطلاعات، عملیات سازمان، ارزیابی عملکرد و نهایتاً جرح و تعدیل تغییرات است. به عبارت دیگر، منابع اطلاعات از دیدگاه مدیریت منابع اطلاعاتی به منظور کمک به مدیران در انجام فعالیت‌های مدیریتی نیازمند اداره کردن است. بنابراین، مدیریت منابع اطلاعاتی آشکارا فعالیتی است که از اعمال مدیریت حمایت می‌کند نه اینکه به خود توجه داشته باشد. اما واقعاً منبع اطلاعاتی چیست؟ در این باره

تعاریف متعددی ارائه شده است. از نظر استراوب و بیث (۱) منابع اطلاعاتی به اطلاعات یا عناصر اطلاعاتی مورد استفاده در انجام کارهایی مانند جستجوی داده‌ها، کارهای در حال اجرا، کتابها، گزارشها، نوارهای ضبط صوت، پیغامها، و گفتگو با همکاران اطلاق می‌شود. طبق نظر هورتون (۴) منابع اطلاعات شامل «دامنه وسیع تولیدکنندگان، تهیه‌کنندگان، متصدیان، توزیع‌کنندگان و نیز اطلاعات در شکلهای مختلف است». همچنین شامل موجودی کتابخانه و داده‌ها در سیستمهای کامپیوتری است.

اگر این تعاریف از منابع اطلاعاتی پذیرفته شده باشد، آیا مناسب است که آنها را در اصطلاح «مدیریت» به کار ببریم؟ آیا مکان اداره یا برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل کتابها، گفتگوها و تهیه‌کنندگان و همچنین موجودی کتابخانه وجود دارد؟ در این مثالها به نظر می‌رسد که «مدیریت» به سازماندهی، ذخیره و بازیابی منابع اطلاعاتی بازمی‌گردد تا به مدیریت واقعی منابع اطلاعاتی. علاوه بر این، اصطلاح «مدیریت» در مدیریت منابع اطلاعاتی مشکل دیگری را که «آیا اطلاعات یک منبع قابل مدیریت است؟» مطرح می‌کند. طبق گفته اتون و بادن (۷) اگر اطلاعات یک منبع است که باید مانند دیگر منابع اداره شود، بنابراین باید با منابع دیگر مدیریتی مانند منابع انسانی، مالی و نیز تجهیزات و ساختمان برابری کند.

اطلاعات را به عنوان یک منبع دانسته‌اند. زیرا در معیار اندازه‌گیری پذیرفته شده است، دارای ارزش معین است، مصرف آن قابل تعیین است و دارای چرخه حیات است (۴). بنابراین، اطلاعات به عنوان منبعی واقعی و به مثابه یک «کالا» ارائه شده است. طبق گفته «بلیز کرونین»، اطلاعات کالایی شبیه نفت خام یا دانه قهوه نیست، زیرا «بعد از وقت مقرر نوع مشخصی از اطلاعات تازگی خود را از دست می‌دهد و منسوخ می‌شود. اما در برابر، نوع مشخصی از اطلاعات می‌تواند چرخه حیات چندگانه‌ای داشته باشد» (۷). کونل بحث می‌کند که اطلاعات را نمی‌توان به شیوه انسان و پول اداره کرد، زیرا «اطلاعات آن طور که مردم می‌پندارند ارزش ذاتی ندارد؛ ارزش آن کاملاً ذهنی است؛ ارزش آن در ذهن استفاده‌کننده است» (۷). از این رو بادن و اتون ابراز می‌دارند که نظریه منبع بودن اطلاعات یک قیاس مقید است، اما «نباید زیاد پیش رفت». با دادن ارزش ذهنی به اطلاعات، مدیریت منابع اطلاعاتی (اگر واژه قابل قبولی باشد) در یک سازمان، پیچیده می‌شود و نیاز به تحلیل سازمانی از تولید، کسب و استفاده اطلاعات دارد. مفهوم مدیریت منابع اطلاعاتی از گردآوری اطلاعات صحیح در زمان مقتضی تا حدی محدود است. زیرا تعریف «اطلاعات صحیح» تنها از دیدگاه اعضای سازمان قابل درک است.

بنابراین، مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی بوضوح مقاصد و کاربردهای متفاوتی دارند. هر دو رشته تصمیم‌گیری، تحلیل هزینه - سودمندی، و تحلیل هزینه - کارایی را

بررسی می‌کند؛ اما فراسوی این تشابهات باهم اختلاف دارند. مدیریت منابع اطلاعاتی درصدد حمایت از فعالیتهای تصمیم‌گیری در مؤسسات است نه در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی. رابطه اساسی میان مدیریت منابع اطلاعاتی و مدیریت کتابخانه این است که کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی در محدوده بحث مدیریت منابع اطلاعاتی به عنوان اطلاعات یا عناوین اطلاعاتی که می‌توانند جهت برآوردن نیازها و اهداف سازمان مورد استفاده قرار گیرند، در نظر گرفته شده‌اند. لیکن نیازها و اهداف کتابخانه هسته تجزیه و تحلیل مدیریت منابع اطلاعاتی نیست. مدیریت منابع اطلاعاتی بیشتر با سازماندهی اطلاعات به منظور حمایت از فرایند تصمیم‌گیری سروکار دارد، اما اطلاعات را جهت تجدید نظر یا تعدیل فرایند تصمیم‌گیری محیطهای متغیر و پیچیده که مدیران و تشکیلات درگیر آن است، ارائه نمی‌دهد.

مدیریت منابع اطلاعاتی بر نیازهای منابع جهت به کارگیری و حمایت از سیستمها و تکنولوژی اطلاعات متمرکز است نه پویایی سازمان، فرضی که حاوی بحث مدیریت منابع اطلاعاتی است این است که نیروی مالی، انسانی و تسهیلات تنها اجزاء نظامهای مدیریت هستند و به شیوه هزینه - کارایی می‌توانند اداره شوند. از این رو، این سؤال مطرح است که آیا امکان اداره شایسته تکنولوژی اطلاعات و استفاده‌کنندگان بدون درک خصایص سازمان در رابطه با محیط اجتماعی وجود دارد؟ اگر بهینه‌سازی بهره‌دهی در سازمانها موضوع اصلی مدیریت منابع اطلاعاتی است، بنابراین لازم است که عوامل داخلی و خارجی مؤثر در بهره‌دهی سازمانی مدنظر قرار گیرد.

مدیریت کتابخانه متقابلاً از فرایند تصمیم‌گیری حمایت نمی‌کند، بلکه خود یک فرایند است. علاوه بر این، مدیریت کتابخانه اساساً با مدیریت منابع سازمانی مانند نیروی انسانی، مالی و مواد سروکار دارد. از لحاظ نظری، مدیریت کتابخانه به مفهوم پذیرش ساختار سازمانی کتابخانه جهت انجام رسالت یک کتابخانه است که دستیابی به خدمات اطلاعاتی را فراهم می‌کند. از این رو، مدیریت منابع انسانی، بازاریابی، برنامه‌ریزی مالی، و کنترل و مدیریت عملیات از فعالیتهای اساسی جهت دستیابی به اهداف سازمانی هستند.

امروزه آینده‌کتابداری و نتیجتاً آینده مدیریت کتابخانه با چالشها و فرصتهای عرضه شده از طریق پیشرفتهایی در مدیریت منابع اطلاعاتی مرتبط است. بنابراین، مبحث بعد پیشرفتهایی در مدیریت منابع اطلاعاتی و تکنولوژی اطلاعات را که سرشت مدیریت کتابخانه، بویژه مدیریت منابع انسانی را تغییر داده یا خواهد داد مورد بررسی قرار می‌دهد.

مدیریت کتابخانه و پیشرفتهای تکنولوژی اطلاعات

مدیران کتابخانه‌ها به موازات رشد سازمان آموخته‌اند که به معرفی تکنولوژیهای مختلف اطلاعات در کتابخانه توجه داشته باشند. خودکار کردن، بعضی وظایف داخلی کتابخانه‌ها را تغییر داده و قابلیت‌های اشتراک منابع را توسعه بخشیده است. هم‌اکنون بیشتر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی از طریق شبکه‌های پیوسته مرتبط هستند. به لحاظ این پیشرفت، امور کتابخانه نسبت به سی سال پیش به گونه‌ای دیگر انجام می‌پذیرد. از نظر مدیریت سودمندی این تغییرات چیست؟

طبق نظر لنکستر نتایج آشکار نیستند. او بیان می‌کند که «هزینه فراوانی جهت خودکارکردن صرف می‌شود، اما بودجه خرید مواد کاهش می‌یابد» (۱۱). از این رو، توانایی کتابخانه‌ها برای فراهم کردن مواد، یا تسهیل امانت بین کتابخانه‌ای هیچ‌گاه بالا نبوده و بودجه‌های خرید مواد و آموزش کارکنان ناکافی است. علاوه بر این، لنکستر در خصوص ارزش نظام امانت که به ندرت جهت پیشرفت تصمیم‌گیری طراحی شده تردید دارد:

به عقیده من، دلیل اصلی خودکارسازی امانت هیچ ارتباطی به صرفه‌جویی زمان کنترل امانت یا کاهش هزینه گردش کتاب یا حتی تهیه سوابق امانتها و امانت گیرندگان ندارد. بلکه سود آن در بهبود اطلاعات مدیریتی است که از سیستم خودکار حاصل می‌شود؛ نظیر کشف الگوهای استفاده از اقلام مختلف اطلاعاتی که در بهبود تصمیم‌گیری برای مجموعه‌سازی و بهینه‌سازی تخصیص منابع مؤثر است (۱۱).

بنابراین، به نظر نمی‌رسد که پیشرفتهای در مدیریت منابع اطلاعاتی با مدیریت کتابخانه‌ها یکی شده باشد. از این رو، پیشرفتهای در تکنولوژی اطلاعات برای برنامه‌ریزی مالی و تخصیص منابع بهتر به کار رفته است. چند سال پیش ویلکینسون در خصوص مدیریت منابع انسانی آشکارا عده‌ای از خوانندگان را با ابراز این بیان شگفت‌زده کرد که مهم نیست که پیشرفت تکنولوژیکی تا چه اندازه محیط سازمانی کتابخانه را تغییر می‌دهد، بلکه مدیریت نیروی انسانی است که در پیشرفت سازمانی تعیین‌کننده است. جای تعجب است که چرا خوانندگان متعجب شدند. تا زمانی که کامپیوترها کار کنند مدیریت منابع انسانی برای تضمین و پیشرفت اداره خدمات کتابخانه حیاتی است.

با بیان مشابهی لنکستر اظهار داشت که: «توزیع و استفاده کارآمد از اطلاعات بستگی به وجود منابع انسانی ماهر و با انگیزه دارد تا تکنولوژی» (۱۲). طبق نظریه لنکستر، منابع انسانی ماهر، و نه تجهیزات - در انتقال مؤثر اطلاعات نقشی اساسی دارند. کتابداران همیشه اطلاعات

را اداره کرده‌اند و به طور کلی تکنولوژی جدید نیاز به مدیریت منابع انسانی و مدیریت کتابخانه را برطرف نمی‌کند.

لذا، با تکنولوژیهای جدید، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاعاتی بیش از پیش پیچیده شده‌اند. نتیجتاً دامنه مهارت‌های مورد نیاز کارکنان و مدیران کتابخانه بیشتر از همیشه است. همان طور که لاین اظهار می‌دارد، «آنچه امروز مورد نیاز است، در حقیقت، علاوه بر تخصص‌کاری و مهارت پیشرفته... مهارت‌های قابل انتقال است.» (۱۴). مثلاً مهارت‌هایی که در زمینه با فعالیتهایی همچون تصمیم‌گیری، حل مشکلات، برنامه‌ریزی، تعیین مقدمات تفویض اختیار و برقراری ارتباط است، برای مدیران کتابخانه‌ها حیاتی‌تر هستند. به علاوه، دخالت بیشتری از طرف کارکنان کتابخانه در فرایند تصمیم‌گیری به منظور گسترش استراتژی‌های مناسب جهت رفع احتیاجات استفاده‌کنندگان مورد نیاز است. چون کارکنان کتابخانه در ارائه خدمات به استفاده‌کنندگان تأثیر متقابل دارند، لذا می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در تنظیم خدمات متناسب با انتظارات استفاده‌کنندگان داشته باشند.

در حقیقت کلید تضمین موفقیت سازمانی هر مرکزی در قرن بیست‌ویکم توجه اساسی به مصرف‌کننده است. کولین میک متخصص اطلاعات از امریکا نوشته است که «انتقال مؤثر به عصر اطلاعات نیازمند تغییر از نظام‌های اطلاعاتی تکنیک مدار به نظام‌های کاربر مدار است» (۱۷). بنابراین گسترش محدوده سنتی مدیریت کتابخانه که شامل درک انگیزش و نیازهای مصرف‌کننده است اساسی می‌باشد.

اگر مدیریت کتابخانه بر نیازهای استفاده‌کننده و پیشرفت منابع انسانی به منظور برآوردن این نیازها متمرکز شود، نتیجتاً کتابخانه‌ها برای اهداف خود نیازمند مدیریت اطلاعات هستند. اطلاعات با میزان دگرگونی، مهارت‌ها، و عملکرد کارکنان کتابخانه مرتبط است. همان طور که اطلاعات با انتظارات استفاده‌کنندگان و الگوی مصرف مواد و خدمات کتابخانه‌ای ارتباط دارد، شاخص‌های مهمی برای تصمیم‌گیری فراهم می‌کند. در محیط کتابخانه‌ها، مدیریت منابع اطلاعاتی، نسبت به منابع دیگر سازمان جهت بهبود مدیریت حیاتی است. به عبارت دیگر، مدیریت کتابخانه فعالیتی ضروری به منظور تضمین پیشرفت کتابخانه‌ها باقی می‌ماند: و مدیریت منابع اطلاعاتی باید به منظور حمایت از چنین فعالیتی تلقی شود.

اگر فرض بر این است که چنین مؤسسه‌ای در آینده نزدیک از بین خواهند رفت، تقویت توانایی و مهارت کتابداران به منظور اداره کتابخانه‌ها زائد است. براساسی، روندهای واقعی اجتماعی حمایت سنتی از مؤسسات عمومی را مورد سؤال قرار می‌دهند. از این رو، دیگر روندهای اجتماعی تأکید بر فعالیتهای مدیریت پیشرفته و استفاده بهتر از منابع مالی در

مؤسسات عمومی را دارند. اگر آموزش کتابداران فرصتی را برای پیشرفت مهارت‌های قوی مدیریت فراهم نکند، نهایتاً بر آینده کتابداران تأثیر خواهد گذاشت.

رابطه بین مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی در ارتباط با مطالب درسی و روش‌های تدریس چالش‌های جدیدی را برای مربیان کتابداری به ارمغان می‌آورد. به نظر می‌رسد که ائتلاف دو رشته در برنامه آموزشی مدارس کتابداری و همچنین آشکاری روابط و مشترکات آنها به منظور آماده کردن کتابداران برای نقشها و مسؤلیتهای چندگانه حیاتی است.

نتیجه

این مقاله اختلافها و تشابهات بین مدیریت کتابخانه و مدیریت منابع اطلاعاتی و نتایج آموزش کتابداران را مورد بررسی قرار داده، چشم‌اندازهای بدیعی را که جهت تقویت توانایی کتابخانه و مدیران اطلاعات به منظور اداره سازمان و منابع مورد استفاده‌اند پیشنهاد می‌کند. گرچه امروزه عده‌ای معتقدند که ما در یک جامعه اطلاعاتی زندگی می‌کنیم، اما در یک جامعه سازمانی که در آن سازمانها در ساخت فعالیت انسانی اساسی هستند، نیز به سر می‌بریم. بنابراین، مدیریت منابع اطلاعاتی و طراحی نظامهای اطلاعاتی باید در محیط سازمانی که کتابخانه‌ها قسمتی از آن هستند صورت پذیرد، و این نیاز باید در برنامه‌های آموزشی مدارس کتابداری و اطلاع‌رسانی منعکس شود. ■


مآخذ:

1. Beath, C. M.; Straub D. W. "Department Level Information Resource Management: A Theoretical Argument for a Decentralized Approach", in: *Journal of the American society for Information Science*, 1991, 42(2): 124 – 27.
2. Bell, D. *The Coming of Post-industrial Society*. New York: Basic Books, 1973.
3. Borko, H. "Information Science: What is it?", in: *American Documentation*, 1968, 19 (Jan): 3 – 5.
4. Burk, C. F.; Horton F. W. *Infomap: A Complete Guide to Discovering Corporate Information Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1988.
5. Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec. 1992. *Corpo-Clip* 106 (Juin-Juillet-Août): 5.
6. Donohue, Joseph C. "Information Resources Management: Passing Fad or New

- Paradigm?", in: *Information Management Review*, 1985, 1 (2): 67 – 77.
7. Eaton, J. J.; Bawden D. "What Kind of Resource Is Informaton?", in: *International Journal of Information Management*, 1991, 11: 156 – 265.
 8. Edwards, Ralph M. "The Management of Libraries and the Professional Functions of Librarians", in: *Library Quarterly*, 1975, 45: 150 – 60.
 9. Garrison, D. "The Tender Technicians: The Feminization of Public Librarianship, 1986 – 1905". in: *Journal of Social History*, 1972, 6: 131 – 59.
 10. Horton, F. W. *How to Harness Information Resources: A Systems Approach*. Cleveland, OH: Association for Systems Management.
 11. Lancaster. F. W. "Has technology failed us?" In: *Information Technology and Library Management*, ed. A. H. Helal and J. W. Weiss. Essen: Essen University Library, 1991.
 12. Lancaster. F. W. "The Impact of Technology on the Use of Information Sources". In: *Information Technology and Information Use: Towards a Unified View of Information and Information Technology*, ed. P. Ingwersen, L. Kajberg, and A. M. Pejtersen. London: Taylor Graham.
 13. Lancaster, F. W. *Toward Paperless Information Systems*. New York: Academic Press, 1978.
 14. Line, M. B. "Library Management Styles and Structures: A Need to Rethink". in: *Journal of Librarianship and Information Science*, 1991, 23(2): 97 – 104.
 15. McClure, C. R. "Library managers: Can They Manage? Can they lead?" in: *Library Journal* 1980, 105 (20): 2388 – 91.
 16. McDonald, J. "Records Management and Data Management: Closing the Gap." in: *Records Management Journal* 1989 1 (1): 5.
 17. Mick, C., G. Lindsey, G.; Callahan D. "Towards Usable User Studies." in: *Journal of the American Society for Information Science* 1980, 31: 347 – 56.
 18. Naisbitt, J. *Megatrends*. New York: Warner Books, 1984.
 19. Pogue, B. G. "Chameleon or Dinosaur?" in: *Canadian Library Journal*, 1983, 40: 121 – 22.
 20. Porat, M. *The Information Economy: Definition and Measurement*. Washington: U.S

Department of Communication, Office of Telecommunications, 1977.

21. Roberts, A. F. "The Academic Librarians as leader or Manager." in: *Journal of Academic Librarianship*, 1985, 11: 14 – 18.
22. Robbins, S. P.; Stuart-Kotze, R. *Management: Concepts and applications*. 2nd ed. Scarborough: Prentice – Hall Canada, 1990.
23. Savic, D. "Evolution of Information Resource Management." in: *Journal of Librarianship and Information Science*, 1992, 24 (3): 127 – 36.
24. Thompson, James. "The End of Libraries". in: *The Electronic Library*, 1983, 1: 245 – 55.
25. Trauth, E. M. "The Evolution of Information Resource Management". in: *Information and Management*, 1989, 16: 257 – 68.
26. Wilkinson, J. P. "Beyond the Computer". in: *Canadian Library Journal*, 1984, 41: 234 – 47.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی