



MATARAZZO, J. M.: Closing the corporate library: case studies on the decision making process. New York, Special Libraries Association, 1981. 154. p.

A vállalati könyvtárak megszüntetése: esettanulmányok a döntési folyamatokról

Nem hálás, – de igen hasznos – feladat tanulmányt írni a vállalati könyvtárak „kimúlásáról”. A könyvtárak megszüntetésének tényleges okait ugyanis különböző objektív és szubjektív tényezők következtében sok esetben nehéz feltárni, elemzésük ugyanakkor rendkívül fontos lehet a „túlélni” akaró könyvtárak számára. Úgy tűnik a szerzőnek sikerült eleget tennie a korántsem egyszerű feladatnak, hiszen könyve alapjául a pittsburghi egyetem rangos Könyvtár- és Információtudományi Tanszékén megvédett doktori értekezése szolgál. (Ez egyébként tükröződik a tanulmány rigorózus felépítésében és „tálatásában” is, jó példáját adva az amerikai szakirodalomban gyakran emlegetett felmérési módszerek alkalmazásának, s illusztrálva az egyetemi dolgozatokkal szemben támasztott szigorú tartalmi és formai követelményeket.)

Az Egyesült Államokban az elmúlt néhány évtized során igen gyorsan növekedett a vállalati könyvtárak száma (becslések szerint csaknem 8000 vállalati könyvtár működik jelenleg az országban), ugyanakkor e *könyvtártípus* helyzetével, tudományos alapon nemigen foglalkozott a szakirodalom. Pedig egy sajátos jellegzetességük miatt érdemes lett volna már korábban is vizsgálódás tárgyává tenni a könyvtárakat: *a vállalati szakkönyvtárak igen nagy számban keletkeznek és igen nagy számban szűnnek meg, azaz „mortalitásuk” igen magas.*

A szerző célja a vállalati szakkönyvtárak *megszüntetését megelőző döntéshozatali folyamat* vizsgálata volt. Az öt esettanulmány mintavételes, kérdőíves felmérés eredményeinek felhasználásán alapul, amelynek során nem csupán a megszüntetett könyvtár vezetőjét, de az adott vállalat igazgatóját vagy felelős vezetőjét is „megszólaltatta” a szerző. (A módszer mintájául egyébként az Apolló-űrprogramban részt vevő tudósokra vonatkozó felmérésben *Mitroff* által alkalmazott eljárás szolgált, amely lehetővé teszi az előre rögzített kérdéseken kívüli egyéb témák felvetését és figyelembevételét az interjúk során.)

A név nélkül említett vállalatok a legkülönbözőbb kategóriákhoz tartoznak, közöttük a legnagyobb 3000, a legkisebb 125 főt foglalkoztat. A megszüntetett könyvtárak viszont megközelítőleg hasonló adottságokkal rendelkeztek: monográfiaállományuk 2000

és 2500 kötet, folyóiratállományuk pedig 65 és 250 cím között mozgott. (A megszüntetett vállalati könyvtárak között olyan is volt, amely még 1934-ben kezdte meg működését!) A szerző hangsúlyozza, hogy a minta nem tekinthető reprezentatívnak, csupán egy szűkebb földrajzi régióban, csaknem találomra kiválasztott esetekről van szó. Ez azonban csak részben csökkenti a levont következtetések értékét, pláne ha figyelembe vesszük a mintavétel módszeréből fakadó korlátokat és a tanulmány problémafelvető jellegét.

Az interjúk során feltett kérdések a felhasználók és a könyvtár kapcsolatára, a könyvtárnak a vállalaton belül elfoglalt vélt és tényleges helyzetére, a kapcsolódó vállalati egységek helyzetére, a könyvtár megszüntetésének közvetlen okaira és az újramegnyitás lehetőségeire irányultak. Az interjúk mellett a szerző az adott vállalatok írásos anyagaira (éves jelentések, bizottsági beszámolók, egyéb hozzáférhető dokumentumok) is támaszkodott. Az esettanulmányok első változatait az érintettek írásban módosíthatták, illetve véleményezhették.

A vizsgálatok számos tanulságos következtetésre adtak módot. Az elemzett vállalatoknál a szakkönyvtárakat a kutatási és/vagy a termékfejlesztési tevékenységek szolgálatára hozták létre s amikor e tevékenységek súlya a vállalatnál csökkent, a könyvtári szolgáltatásoknak tulajdonított érték is alacsonyabb lett. A könyvtárak megszüntetéséről általában a felsőszintű vezetés hozta a döntést, tehát *a vezetőknek éppen az a kategóriája, amely valószínűleg a legkevésbé vette igénybe, következőképpen legkevésbé ismerte a könyvtár szolgáltatásait.* Az esetek többségében hiányzott a könyvtárak tevékenységének szisztematikus értékelése (pl. a könyvtári szolgáltatások paramétereinek rendszeres összevetése az USA Szakkönyvtári Szövetsége által kiadott „normákkal”, az *Objectives and standards for special libraries*” előírásaival, amelyet egyébként a könyv függelékében a szerző közread), mind a könyvtárvezetés, mind a vállalati vezetés részéről. Érdekes megállapítás, hogy míg a könyvtárak megalapításához és létrehozásához elegendő volt egy-két ember erőfeszítése, ugyanennyien képtelenek voltak megakadályozni, hogy a vállalatvezetés a költségek csökkentését ne a könyvtárak megszüntetése révén valósítsa meg. A pénzügyi helyzet rosszabbodása az esetek többségében döntő volt a könyvtárak megszüntetését megelőző döntési folyamatban. A finanszírozási krízis azonban nem önmagában váltotta ki a „végzetes” döntéseket, hanem csak arra ösztönzött, hogy a vezetők mérlegeljék a könyvtárnak a vállalati célokhoz való hozzájárulását.

A könyvtárak megszüntetésében ugyancsak fontos tényező volt a vizsgálat tanúsága szerint a külső könyvtári források fizikai közelsége, illetve hozzáférhetősége, mivel sok esetben a külső könyvtár részben vagy egészben helyettesíthette a saját szakkönyvtárat.

A döntéshozatali folyamatok elemzése végül arra is rámutatott, hogy a könyvtárvezetők *csak kevésbé vagy egyáltalán nem voltak informálva a vállalatot fenyegető pénzügyi gondokról vagy az új értékelési-vezetési módszerek bevezetéséről.* Ez egyben arra is utal, hogy a szakkönyvtárak megszüntetésének tényleges okait elsősorban a vállalat vezetői tudják megadni.

A tanulmány külön érdeme, hogy nem marad meg a „diagnózis” mellett, hanem kísérletet tesz a „terápia” előírására is, azaz a könyvtárak megszüntetésében kulcsfontosságú szerepet játszó tényezők felsorolása kapcsán felhívja a figyelmet az „aggasztó” je-

lekre és javaslatot tesz a megelőző lépésekre. A vállalati könyvtár relatív súlyának csökkenése például már az olyan egyértelmű jelekből is lemérhető, mint a könyvtár rendszeres használóinak ritkulása. A felső vezetésnek a vállalati szakkönyvtárak megszüntetésében játszott szerepe miatt fontos, hogy a vállalati célok megvalósításához való tényleges hozzájárulás mértékét a könyvtár vezetője minél hatásosabban tudatosítsa a vezetés felső szintjének képviselőiben. (Ennek egyik jó, bár nem mindig megvalósítható módja az, ha a könyvtárvezető maga is tagjává lesz a vállalatvezetés „elitcsoportjának”.) Elengedhetetlen a könyvtár teljesítményének rendszeres, belső értékelése, amely fényt deríthet a funkcionális eltolódásokra és lehetővé teszi a könyvtár számára az állandó alkalmazkodást. Ez a „túlélés” előfeltétele. A váratlan vagy hirtelen külső értékelés a már említett súlyos következményekhez vezethet.

Sorolhatnánk még a „túlélés” érdekében javasolt lehetséges cselekvési irányokat, de befejezésként talán érdemes idézni a tanulmány alapvető megállapítását, miszerint *sem a könyvtárosok által nyújtott szolgáltatások minősége, sem a könyvtár állománya és egyéb feltételei nem képezték fontos elemeit a könyvtárak megszüntetését előíró döntéseknek* (p. 131.). Természetesen ez nem azt jelenti, hogy a jellemzőknek egyáltalán nincs szerepük a megszüntetésben. Inkább arról lehet szó, hogy a vezetés elsősorban a vállalati célok megvalósításához való hozzájárulást vizsgálja az adott esetekben. Mindenesetre érdekes volna olyan összehasonlító vizsgálat eredményeit olvasni, amely a „túlélést” sikeresen elérő könyvtárak tapasztalatait is figyelembe veszi, mivel az ilyen típusú elemzés egyértelműen kimutatná azt, hogy milyen összefüggés áll fenn a nyereségesség, a kutatás vagy termékfejlesztés és a könyvtári szolgáltatások között.

HEGEDŰS Péter

