

ინფორმაციული კულტურა

სოფიკო გელაშვილი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტის
დოქტორანტი

აბსტრაქტი

ნებისმიერ ორგანიზაციას, რომელშიც დასაქმებულია ერთზე მეტი პიროვნება გააჩნია კულტურა და, შესაბამისად, ინფორმაციული კულტურაც. ინფორმაციული კულტურა გულისხმობს ნებისმიერ საქმიანობას და ქცევას, რომელიც დაკავშირებულია რაიმე გზით ცოდნასთან, კომუნიკაციასთან, ინფორმაციასთან და მონაცემებთან. ჩვენ ვცხოვრობთ ეპოქაში, სადაც ინფორმაცია მოგების ძირითადი წყაროა კომპანიების უმეტესი ნაწილისათვის. ამიტომ, გასაკვირი არ არის, ის ფაქტი რომ ინფორმაციული კულტურა მთავარ როლს თამაშობს ორგანიზაციების წარმატებით ფუნქციონირებაში.

ნაშრომის მიზანია, ინფორმაციული კულტურის ზოგადი მიმოხილვა, მისი განვითარების მნიშვნელობა და პერქსპექტივები. ნაშრომი ცხადყოფს რადენ მნიშვნელოვანია ორგანიზაციული კულტურის ამაღლება თანამშრომლებში, რაც ხელს უწყობს თავად ორგანიზაციის წარმატებულ ფუნქციონირებას.

საკვანძო სიტყვები: ინფორმაციული კულტურა, ორგანიზაცია, ორგანიზაციული კულტურა, ინფორმაციული კულტურა ორგანიზაციებში

თანამედროვე ქვეყნების განვითარება მიმდინარეობს ინფორმაციული საზოგადოების შექმნის მიმართულებით, ე.ი. ისეთი საზოგადოების შესაქმნელად, რომელშიც მომუშავეთა დიდი ნაწილი დაკავდება ინფორმაციის წარმოებით, შეკრებით, შენახვითა და გამოყენებით. დღითიდღე აქტუალური ხდება ტერმინი ინფორმაციული საზოგადოება და ინფორმაციული კულტურა. ინფორმაციული საზოგადოებისათვის პრიორიტეტულია არა საქონლის წარმოება და მომსახურება, არამედ ინტელექტისა და ცოდნის წარმოება და მოხმარება, რასაც ლოგიკურად მივყავართ გონებრივი შრომის წილის ზრდისაკენ. ამ ყველაფერთან ერთად კი იზრდება ცოდნაზე და შემოქმედებით უნარზე მოთხოვნილება. ჩვენ ვცხოვრობთ ეპოქაში, სადაც ინფორმაცია ძალაუფლება და მოგების ძირითადი წყაროა კომპანიების უმეტესი ნაწილისათვის, ხოლო ინფორმაციული საზოგადოების არსებობა კულტურის მაჩვენებელია. ამიტომ უმნიშვნელოვანესია ორგანიზაციებში ინფორმაციული კულტურის განვითარება და ხელშეწყობა, მოსახლეობაში ინფორმაციული საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და ამ კუთხით განათლების პოპულარიზაცია. სტატიაში ყურადღებას სწორედ ამ საკითხებზე გავამახვილებთ.

კულტურა ერთ-ერთი ყველაზე ფართოდ გავრცელებული სიტყვაა, როგორც სამეცნიერო ლიტერატურაში, ასევე ყოფით მეტყველებაში. მას აქვს მრავალი მნიშვნელობა, რაც განპირობებულია თვით კულტურის ფენომენის სირთულითა და მრავალფეროვნებით.

თანამედროვე მნიშვნელობით, ტერმინი კულტურა XVII საუკუნიდან გამოიყენება. მიჩნეულია, რომ დამოუკიდებელი ლექსიკური ერთეულის სახით იგი პირველად გამოიყენა გერმანელმა იურისტმა და ისტორიკოსმა სამუელ პუფენდორფმა (1632-1694), რომელიც კულტურას ადამიანის ბუნებრივ მდგომარეობას უპირისპირებდა.

ტერმინი კულტურა აღმოცენდა ლათინური სიტყვიდან (კულტურა), რაც ნიშნავს ნიადაგის დამუშავებას, მის კულტივირებას. ე.ი აღნიშნავს ბუნებრივ ობიექტში ადამიანის ზემოქმედებით გამოწვეულ ცვლილებას, განსხვავებით იმ ცვლილებებისგან, რაც გამოწვეულია ბუნებრივი მიზეზებით. სიტყვა კულტურა პრაქტიკულად თითოეული ადამიანის ლექსიონში გვხვდება, მაგრამ ამ მცნებაში სრულიად სხვადასხვა აზრს დებენ. ერთნი მხოლოდ სულიერი ცხოვრების ფასეულობებს გულისხმობენ, მეორენი – უფრო ავინრობენ ამ ცნებას და მიაკუთნებენ მხოლოდ ხელოვნებას, ლიტერატურის ნიმუშებს, მესამენი ზოგადად მოიაზრებენ გარკვეულ იდეოლოგიას.

კულტურა ადამიანის და მისი შემოქმედების ერთობლიობაა. ეს მცნება კონტექსტში “შექმნილს”, “არაბუნებრივს” ნიშნავს. კულტურის სამყარო, მისი ნებისმიერი საგანი ან მოვლენა აღიქმება არა როგორც ბუნებრივი ძალების შედეგი, არამედ როგორც შედეგი

ადამიანთა ძალისხმევისა, რომელიც მიმართულია უშუალოდ ბუნებისაგან ბოძებულის სრულყოფის, დამუშავებისა და გარდასახვისაკენ, სწორედ ამიტომ კულტურა ადამიანის გარეშე არ არსებობს. იგი დასაბამიდან დაკავშირებულია ადამიანთან და აღმოცენებულია იმ მიზნით, რომ ის მუდმივად მიისწრაფოდეს თავისი ცხოვრების და მოქმედების მიზნის ძიებისაკენ, საკუთარი თავის და იმ სამყაროს სრულყოფისაკენ, სადაც ცხოვრობს (2, გვ. 34).

კულტურა საზოგადოების წევრ პიროვნებებს აყალიბებს, ამით გარკვეული დოზით მათ ქცევებს არეგულირებს. კლიფორდ გირტცი (1973) კულტურას უწოდებს „მარეგულირებელი მექანიზმების სისტემას, სადაც იგულისხმება გეგმები, მითითებები, წესები, ინსტრუქციები, რომელთა საშუალებებითაც იმართება ქცევები“. მას მიაჩნია, რომ კულტურის გარეშე ადამიანებს ამ სამყაროში ორიენტირება გაუჭირდებათ (10, გვ. 17).

კულტურის მოდელებით განუპირობებელი ადამიანების ქცევა პრაქტიკულად უმართავი გახდებოდა. ის უაზრო სპონტანურ ქცევებს, შეუკავებელ ემოციებს გაუტოლდებოდა, ადამიანს, ფაქტობრივად, რაიმე გამოცდილება არ დაუგროვდებოდა.

ტექნოლოგიური და ეკონომიკური ცვლილებები, დაკავშირებული საინფორმაციო საზოგადოებასთან, გახლავთ კულტურული ცვლილებების თანმხლები. მათ შორის, ცხოვრების წესი, მოხმარების სტრუქტურა, შემეცნების სახეები და გამოცდილება.

ინფორმაციულ კულტურაზე და მის საწყისებზე საუბრისას აუცილებელია ხაზგასმით აღინიშნოს, რომ ინფორმაციულმა კულტურამ შეცვალა მთელი მსოფლიო. ინფორმაციული კულტურა გამოხატავს ადამიანის ცოდნის იმ დონეს, რომელიც შესაძლებლობას იძლევა თავისუფლად ორიენტირდეს საინფორმაციო სივრცეში, მიიღოს მონაწილეობა მის ფორმირებაში და ხელი შეუწყოს ინფორმაციითა ურთიერთკავშირს. ამავე დროს ადამიანს შესწევს უნარი ნებისმიერი სახის ინფორმაციის მიღების, დაგროვების, კოდირებისა და გადამუშავების საფუძველზე შექმნას და პრაქტიკულად გამოიყენოს თვისებრივად ახალი ინფორმაცია. ინფორმაცია დღითიდღე მნიშვნელოვანი და ფასეული რესურსი ხდება, როგორცაა ტრადიციული ბუნებრივი, შრომითი თუ ადამიანური რესურსები. ამიტომ ინფორმაციის გადამუშავების პროცესი მატერიალური რესურსების დამუშავების პროცესთან ურთიეთკავშირში შეიძლება განვიხილოთ როგორც ტექნოლოგია.

დასაწყისისთვის იმის გააზრება და აღიარება, რომ კარგ ინფორმაციულ ქცევას შეუძლია გაზარდოს სამუშაო კმაყოფილება (დამწყებთათვის თუნდაც უქმად დახარჯული დროის შემცირე-

ბა) არ იქნებოდა ურიგო. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ძალიან მნიშვნელოვანია ორგანიზაციაში ინფორმაციული კულტურის არსებობა, მის განვითარებასა და დახვეწაზე მუშაობა (5, გვ 775).

ინფორმაციული კულტურის ფორმირება და მისი შემდგომი განვითარება შეუქცევადი პროცესია და იგი აძლევს მიმართულებას კულტურას. რაც დრო გადის ახალი ტექნოლოგიების განვითარების ზეგავლენით კულტურა განიცდის შინაარსობრივ სახეცვლილებას. ამის ნათელი მაგალითია მასობრივი ინფორმაციული კულტურის ჩამოყალიბება და განვითარება 21-ე საუკუნეში, რომელიც გათვლილია ფართო აუდიტორიაზე და ვრცელდება მასობრივი კომუნიკაციის საშუალებებით (3, გვ. 15). მასობრივმა საინფორმაციო საშუალებებმა კაცობრიობის საინფორმაციო კულტურის აკუმულირება მოახდინა. ესაა ყოვლისმომცველი რევილუცია არა მხოლოდ ტექნიკური, არამედ სოციალური კუთხითაც ადამიანთა აზროვნებაში, მათ შრომასა და დასვენებაში. მასობრივი ინფორმაციული კულტურა გლობალიზაციის ერთ-ერთი მთავარი მონაპოვარია და იგი რადიკალურად ცვლის ადამიანთა საკომუნიკაციო კულტურას, ახდენს დროისა და ძალისხმევის მინიმიზაციას და აადვილებს ადამიანთა ცხოვრებას. მასობრივმა კომუნიკაციის საშუალებით ერთმანეთს დაუკავშირდა სხვადასხვა ქვეყნები, სხვადასხვა, დროები, განსხვავებული ეროვნებები და რასები.

კომუნიკაციის თეორეტიკოსთა და მოაზროვნეთა ნაწილი (ჰაროლდ ადამს ინისი და ჰერბერტ მარშალ მაკლუჰენი) თვლის, რომ კაცობრიობის ისტორიაში ძირეული ცვლილებები დაკავშირებულია კომუნიკაციის ახალ ტექნიკურ საშუალებებთან და ტექნოლოგიური (ტექნიკური) რევილუცია განსაზღვრავს საზოგადოების ისტორიის განვითარებას (7, გვ. 11). ამ მოსაზრების წარმომადგენლები ცივილიზაციის განვითარებაში სამ პერიოდს გამოყოფენ:

პირველყოფილი – ზეპირსიტყვიერი კულტურა (ბეჭდვის კულტურამდე არსებული პერიოდი), რომელიც დაფუძნებული იყო არსებული რეალობისა და ცხოვრებისა გააზრების კოლექტიურ პრინციპებზე; საზოგადოებრივი ცხოვრების ამ ეტაპზე კომუნიკაცია ზეპირი საშუალებებით იყო განპირობებული.

მეორე – ბეჭდვითი კულტურის ეტაპი. ამ ეტაპმა საფუძველი ჩაუყარა თავის მხრივ, ნაციონალიზმის, ინდივიდუალიზმისა და დიდაქტიკის ეპოქას. ამ კულტურის შედეგია „ტიპოგრაფიული და ინდუსტრიული“ ადამიანი. ვინაიდან ბეჭდვითი კულტურა გამორჩეული და ელიტური იყო ხელმისაწვდომი გახდა მხოლოდ განათლებული ადამიანებისათვის. ბეჭდვითი კომუნიკაციის სპეციფიკურობა მდგომარეობს იმაშია, რომ შესაძლებელია სმენისა და მხედველობის ცალკე არსებობა. ანუ შესაძლებელი გახდა (ნა)კითხვა „ჩემთვის,,. თუმცა, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ამით ზეპირმა დიალოგმა დაკარგა უწინდელი მნიშვნელობა. და ბოლოს მესამე ეტაპი. ამ ეტაპის ფორმირებაში უდიდესი როლი შეასრულა ელექტრონობამ. ელექტრონული მასობრივი კომუნიკაციის საშუალებებით შესაძლებელი გახდა სივრცისა და მანძილის გადალახვა. ადამიანებს შეუძლიათ მყისიერად დაუკავშირდნენ ერთმანეთს მსოფლიოს ნებისმიერ კუთხეში, დღის ნებისმიერ მონაკვეთში. ეს კი, ჰ. მაკლუჰენის აზრით, სამყაროს გარდაქმნის „ერთ დიდ გლობალურ სოფლად (სივრცედ)“ (9, გვ. 45). მსოფლიო შედარებით დაპატარავდა და მის ერთ ბოლოში მიმდინარე ცვლილებებმა და პროცესებმა უშუალო ზეგავლენის მოხდენა დაიწყო მსოფლიოს სხვა, მოშორებული კუთხეების არამარტო ეკონომიკურ, არამედ საზოგადოებრივ მდგომარეობაზე. საოცრად დაჩქარდა და გლობალური ხასიათი შეიძინა იდეების გაცვლამ. მე-20 საუკუნეში მასობრივი კომუნიკაციის საშუალებების მზარდმა განვითარებამ შეცვალა ადამიანების აღქმა და საფუძველი ჩაუყარა ახალი, ვირტუალური სამყაროს ფორმირებას. ელექტრონული მასობრივი კომუნიკაციის საშუალებებით კვლავ აქტუალური ხდება კოლექტიურობის განცდა

და სამყაროს მრავალფეროვანი, როგორც ხმოვანი, ასევე ვიზუალური აღქმა. კომუნიკაციის ელექტრონული საშუალებები: ტელეგრაფი, რადიო, ტელეფონი, ტელევიზია და კომპიუტერი ადამიანის ცხოვრების განუყოფელ ნაწილად იქცა და, შესაბამისად, გავლენას ახდენს და გარდაქმნის ადამიანის ფსიქიკური და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა მხარეს.

ადამიანის ინფორმაციული კულტურის ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ელემენტი – საინფორმაციო რესურსების ცოდნა (შესაძლებლობა მათი თავისუფლად მიღების). ჩვენს ქვეყანაში ბევრი ორგანიზაცია ჩართულია ინფორმაციის შეგროვების, დამუშავების, შენახვისა და გავრცელების პროცესში (ბიბლიოთეკები, სტატისტიკური ცენტრები, საინფორმაციო სამსახურები და მედიის წარმომადგენლები).

ამერიკული ბიბლიოთეკის ასოციაციამ ინფორმაციულ წიგნიერებად მიიჩნია ადამიანის ისეთი უნარები, როგორებიცაა: ინფორმაციის იდენტიფიკაცია, მოძიება, შეფასება და საბოლოოდ მისი ეფექტურად გამოყენება (2, გვ. 292).

Н. Х. Насыровой თავის ნაშრომში გამოყოფს ინფორმაციული კომპეტენტურობის შემდეგ განმარტებებს:

1. ცოდნისა და უნარების მიღების ინტერესი, მოტივაცია და საჭიროება ტექნიკურ, პროგრამულ და ინფორმაციულ სფეროში;

- ❖ სოციალური, ფიზიკური და ტექნიკური ცოდნის გაერთიანება, რომელიც აისახება თანამედროვე საინფორმაციო სისტემებში;
- ❖ ინფორმაციული საფუძვლის კომპონენტების ცოდნა საძიებო, კოგნიტური საქმიანობისთვის;
- ❖ გზები და ქმედებები, რომლებიც განსაზღვრავს ოპერაციულ საზღვრებს საძიებო, კოგნიტური საქმიანობისთვის;
- ❖ საძიებო საქმიანობის გამოცდილება პროგრამული და ტექნიკური რესურსების სფეროში;
- ❖ „ადამიანი – კომპიუტერი“-ის ურთიერთკავშირის გამოცდილება.

2. ინფორმაციულ კულტურაში გამოიყოფა შემდეგი კომპონენტები (6, გვ. 84):

- ინფორმაციის გამოყენების კულტურა (გააზრებულად მოხდეს ინფორმაციის შერჩევა ყოველდღიური ცხოვრებიდან, სიახლეებიდან, ლიდერობიდან გამომდინარე);
- ინფორმაციის ამორჩევის კულტურა (საზოგადოებრივი ცხოვრების ინფორმაციული გარემოს სისტემატიური მონიტორინგი, ინფორმაციული გარემოს ანალიზის უნარი);
- ძიების კულტურა (შემოთავაზებული ინფორმაციული სერვისების დიაპაზონის ცოდნა, სხვადასხვა საძიებო სისტემების მოძიება, გაცნობა და გამოყენება);
- ინფორმაციის დამუშავების კულტურა (ანალიტიკურ-სინთეზური საქმიანობა);
- ❖ ინფორმაციის განვითარებისა და გამოყენების კულტურა (გამოცემები, სამეცნიერო ლონისძიებებში მონაწილეობა, მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების პრაქტიკაში გამოყენება);
- კულტურის ბიბლიოგრაფიული ინფორმაციის შექმნა; კომპიუტერული და საოფისე ტექნიკის გამოყენების კულტურა;
- ინფორმაციასთან ურთიერთობის კულტურა;



➤ ინფორმაციის გავრცელების კულტურა;

3. განისაზღვრება ინფორმაციული კულტურის ოთხი ტიპი (8, გვ.175):

- ✓ ფუნქციური კულტურა: მენეჯერები იყენებენ ინფორმაციას, სხვებზე ზეგავლენისა და ძალაუფლებისათვის;
- ✓ კულტურის გაზიარება: მენეჯერები და დამსაქმებლები ენდობიან ერთმანეთს ინფორმაციის გამოყენებისას, რათა გააუმჯობესონ შესრულების ხარისხი;
- ✓ გამოკითხვის კულტურა: ხელმძღვანელები და თანამშრომლები ეძებენ ინფორმაციას, რათა უკეთ შეიცნონ მომავალი და ცვლილებების გზები თუ რა უნდა გააკეთონ სამომავლო ტენდენციების / მიმართულებებისთვის;
- ✓ აღმოჩენების კულტურა: ხელმძღვანელები და თანამშრომლები მზად არიან ახალი გამონგებებისთვის და სიახლეების სწავლისთვის კრიზისებისა და რადიკალური ცვლილებების შესახებ და ეძებენ გზებს, რათა შეიქმნას კონკურენტული უწყვეტობა.

ინფორმაციული კულტურის შესწავლა უნდა მოხდეს ადამიანის ყოველდღიური საქმიანობისათვის საჭირო ცოდნის, უნარებისა და ჩვევებიდან გამომდინარე. აღნიშნულიდან გამომდინარე, პიროვნების ინფორმაციულ კულტურაში შეიძლება გაერთიანდეს კულტურის შემდეგი კომპონენტები (1, გვ. 15-17):

- ინფორმაციის მოძიების;
- ინფორმაციის წაკითხვისა და აღქმის;
- დიდი მოცულობის ინფორმაციული მასივების დამუშავების;
- საკუთარი საძიებო-საცნობარო სისტემების შექმნის;
- პიროვნებათა შორის პროფესიული ურთიერთობების დამყარების;
- კომუნიკაციური კომპეტენტურობის ამაღლებისადმი სწრაფვა;
- თავის თავში სხვისი შეხედულებებისადმი მომთმენლობის უნარის აღზრდა და ცოდნის მიღებისა და გაცემის უნარი;
- ტელესაკომუნიკაციო არხების გამოყენებით ერთობლივი საქმიანობისათვის პარტნიორების მოძიების უნარი;
- უნარი მკაფიოდ და დამაჯერებლად გადმოსცე საკუთარი საქმიანობის შედეგები.

ინფორმაციის წარმოების, გადაცემისა და მოხმარების პროცესში არსებობს შემდეგი ბარიერები (4, გვ. 1-2):

- **გეოგრაფიული** – ინფორმაციის სისრულე და სიზუსტე პირდაპირპროპორციულ კავშირშია მანძილზე, რომელიც ყოფს ურთიერთდაკავშირებულ ობიექტებს; **ისტორიული** – ინფორმაციის სისრულე და სიზუსტე ასევე პროპორციულ კავშირშია დროის ინტერვალზე, რომელიც ჰყოფს ნებისმიერ მოვლენას და მის შესახებ ცნობებს;
- **საზოგადოებრივ-პოლიტიკური** რეჟიმი – ინფორმაცია, რომელიც მიეკუთვნება გარკვეულ საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს და არ ექვემდებარება გასაჯაროებას, შესაბამისად საზოგა-

ლოების უდიდეს ნაწილს არ აქვს ამ ინფორმაციაზე წვდომა.

- **უნყებრივი** – ინფორმაციის გარკვეული ნაწილი გაურკვეველი მიზეზების გამო
- დაყოვნდა ზოგიერთი სააგენტოსა და ორგანიზაციის უყურადღებო თანამშრომლების გამო;
- **ეკონომიკური** – შემოქმედებს მაშინ, როდესაც უსახსრობის გამო ვერ ხერხდება ინფორმაციის ფართოდ წარმოება, გავრცელება და სწავლება. ასევე კადრების მომზადება;
- **ტექნიკური** – ახალი ტექნოლოგიების ნაკლებობა იწვევს ინფორმაციის მოძიების შეფერხებას და დროის და ძალისხმევის ფუჭად გაფლანგვას;
- **ტერმინოლოგიური** – დღევანდელ დროში უამრავი ტერმინია, რომლებიც შესაძლებელია გაგებულ იქნას სხვადასხვანაირად და არ არის ყოველთვის ხელმისაწვდომი ფართო სპექტრის ინფორმაციის მომხმარებლებისათვის;
- **ენობრივი** – ინფორმაციის გაცვლისას შეიძლება წარმოიშვას პრობლემა არც ისე ფართოდ გავრცელებულ ენებში;
- **ფსიქოლოგიური** – აქ იგულისხმება ადამიანის თავისებურებები, ალქმის უნარი, მეხსიერება, შეხედულებები და ადამიანის ფსიქოლოგიის სხვა ასპექტები;
- **რეზონანსული** – ინფორმაცია ყოველთვის არ ემთხვევა ინდივიდუალურ საჭიროებებს და არ მოდის მასთან თანხვედრაში;

თუ ყურადღებით დავაკვირდებით ინფორმაციის თავსებადობას აღმოვაჩინებთ არამხოლოდ შემოთ მოყვანილ ბარიერებს, არამედ დიდი რაოდენობით წყაროებს, საიდანაც მოსალოდნელია სხვადასხვა ბარიერის წამოქმნა. ადგილი აქვს ინდივიდების სუბიექტურ ჩარევას, რომლებიც სპეციალურად ცდილობენ ინფორმაციის დამახინჯებას, ჩანაცვლებას ან განადგურებას, რათა გავლენა მოახდინონ ადამიანების ინტერესებზე და ემოციებზე.

არსებობს ბარიერები, რომლებიც მაინც ინარჩუნებს თავის უარყოფით ღირებულებას ნებისმიერი სახის ინფორმაციული ზეგავლენის მიუხედავად. სისტემა მდგომარეობს შემდეგში:

პირველ ბარიერს შესაძლოა ეწოდოს ნიშნების (ენა) ბარიერი. თუ ინფორმაცია მონოღებულისა ისეთი ფორმით, რომელიც არ არის გასაგები მიმღებისათვის და არ შეუძლია ან ინფორმაციის გაგება, ბარიერის გადასალახად საჭიროა გამოყენებულ იქნას შუამავალი, რომელსაც შეუძლია თარგმნოს ინფორმაციის შინაარსი უცხო (დახურული) ფორმიდან მიმღებისათვის ნაცნობ ფორმაში.

მეორე ბარიერი – წარმოვიდგინოთ სიტუაცია, როდესაც ნიშნების ბარიერი გადალახულია და შინაარსი ხელმისაწვდომია. შესაძლებელია ეს ინფორმაცია ყოველთვის გამოყენებულ იქნას ინფორმაციული პროცესების ობიექტად? არ უნდა გამოვრიცხოთ სიტუაცია, როდესაც ყველა (ან თითქმის ყველა) სიტყვა ნაცნობი და გასაგებია, თუმცა ინფორმაციის მნიშვნელობა მაინც გაურკვეველი დარჩეს იმის გამო, რომ ინფორმაცია ეხება ისეთ საკითხს, რომელიც მოითხოვს დამატებით ცოდნას.

მესამე ბარიერი, როდესაც ნიშნების ბარიერიც გადალახულია და შინაარსიც გასაგებია, მაგრამ არ მიმღები არ ეთანხმება ინფორმაციის შინაარსს.

მეოთხე – სიტუაციური ბარიერი, როდესაც სიტუაცია შესაძლოა აღმოჩნდეს ისეთი, რომ ობიექტმა ვერ შეძლოს ინფორმაციის გამოყენება.

ზემოაღნიშნული ბარიერები არ არის გადაულახავი, მაგრამ საჭიროა სერიოზული მუშაობა, რა-



თა გაანალიზებულ იქნას სიტუაცია და დაისახოს მისი გადაჭრის გზები, ასევე გათვალისწინებული იქნას მომავალში მსგავსი პრობლემების თავიდან აცილებისათვის.

ინფორმაციის მოძიების ერთ-ერთი ყველაზე ადვილი და ხშირად გამოყენებადი გახლავთ ბიბლიოთეკები, რომლებიც მოიცავს უამრავ ინფორმაციას თითქმის ყველაფერზე. თუმცა დღევანდელ რეალობაში ინტერნეტ რესურსების მომხმარებელთან რაოდენობა დღითიდღე იზრდება. იქმნება ინტერნეტ ბიბლიოთეკები და არქივები. თითქმის ყველანაირი ინფორმაციის მოძიება შესაძლებელი ინტერნეტის საშუალებით და ბევრად უფრო მოხერხებულია თუნდაც მხოლოდ იმ თვალსაზრისით, რომ ადამიანს არ უნევს ბიბლიოთეკაში წასვლა და სხვადასხვა პროცედურის გავლა. ინტერნეტის საშუალებით შესაძლებელია, სწრაფად, დისტანციურად ჰქონდეს ადამიანს წვდომა სასურველ ინფორმაციაზე და შემდგომ გამოიყენოს ის სურვილისამებრ. ბიბლიოთეკები და საგანმანათლებლო დაწესებულებებიც დიდ ინტერესს იჩენენ ინფორმაციული კულტურის ცნების მიმართ და ცდილობენ მომხმარებელი შეაჩვიონ ტექნოლოგიების გამოყენებით ინფორმაციის მოძიებასთან. ევროპის უმეტეს ქვეყნებში ბიბლიოთეკები აღჭურვილია შესაბამისი ტექნიკით და მომხმარებელს შეუძლია ინფორმაციის მოძიება, როგორც წიგნების, ასევე ინტერნეტის საშუალებით. ტარდება სხვადასხვა ტრენინგი და გადასამზადებელი პროგრამა, რათა ადამიანებმა შეძლონ ახალი ტექნოლოგიების ათვისება და გაიმარტივონ მუშაობის პროცესი. მათ შორის საქართველოშიც რამდენიმე წლის წინ დაინერგა პროგრამა, რომელიც მსურველებს საშუალებას აძლევდა უფასოდ შეესწავლათ საოფისე პროგრამები და ინტერნეტთან მუშაობა. დღესდღეობით ინტერნეტთან და კომპიუტერთან მუშაობის უნარი თითქმის ყველა ადამიანს აქვს მეტნაკლებად განვითარებული. ყველა ცდილობს განივითაროს კომპიუტერული უნარ-ჩვევები, ვინაიდან დღევანდელ რეალობაში შეუძლებელია თავი დაიმკვიდრო ამ უნარების გარეშე. ადამიანი, რომელსაც არ გააჩნია ეს უნარები ყოველთვის ერთი ნაბიჯით უკანაა იმ ადამიანთან შედარებით, რომელიც კარგად ფლობს კომპიუტერს და შეუძლია ნებისმიერ დროს, ნებისმიერ ადგილზე მოიძიოს სასურველი ინფორმაცია და იყოს ყოველთვის ინფორმირებული. ამიტომ კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ყველა ადამიანისათვის ხელმისაწვდომი იყოს კომპიუტერული განათლება და ყოველდღიურ ცხოვრებაში ამ უნარ-ჩვევების გამოყენება.

ინფორმაციის გაცვლის საუკეთესო არხების გამოყენება, ღია და გამარტივებული კომუნიკაციების ფორმები, ასევე წდობის მაღალი დონე თანამშრომლებში და კარგად აგებული ორგანიზაციული სტრუქტურა ხელს უწყობს ორგანიზაციაში მიმდინარე პროცესების უფრო სწრაფ, ეფექტიან წარმართვას, დაქირავებულთა ჩართულობის დონის ამაღლებას და, შესაბამისად, უფრო წარმატებულ საქმიანობას.

თანამედროვე სამყაროში ინფორმაციის მოძიებასა და დამუშავებაზე მოთხოვნილება დღითიდღე იზრდება და იზრდება მოთხოვნა იმ კადრებზე, რომლებიც ფლობენ კომპიუტერულ უნარებს. შეუძლიათ ინფორმაციის სწრაფად მოძიება და დამუშავება, რაც საბოლოოდ შედეგზე აისახება. იზრდება დამსაქმებლების მოთხოვნილება დასაქმებულების მიმართ ამ კუთხით. ადამიანი, რომელიც ვერ ფლობს კომპიუტერულ უნარ-ჩვევებს ფაქტობრივად ვერ იყენებს თავის შესაძლებლობებს სრულად. თითქმის ყველა დამსაქმებელი მოითხოვს ელექტრონულ რეჟიმში განაცხადის გაკეთებას ამა თუ იმ ვაკანსიაზე, საოფისე პროგრამების ცოდნას, ინტერნეტში თავისუფლად ორიენტირებას. ამიტომ პიროვნება, რომელიც ფლობს ამ უნარებს უფრო უპირატეს მდგომარეობაშია. ის ადამიანები კი, რომლებიც მართალია არიან საკუთარი საქმის პროფესიონალები, აქვთ შესაბამისი ცოდნა და განათლება, მაგრამ მიეკუთვნებიან ძველ თაობას და ვერ ფლობენ ამ უნარებს გამოყოფილები არიან საერთო მასიდან და ხდება საზოგადოების ფენებად დაყოფას.

ლიტერატურა:

1. ინფორმაციული მენეჯმენტი დამხმარე სახელმძღვანელო / მურთაზ მაღრაძე; რედაქტორი: ენ-ვერ ლაგვილავა.
2. Vick, T. E., Nagano, M. S., Popadiuk, S. (2015). Information culture and its influences in knowledge creation: Evidence from university teams engaged in collaborative innovation projects. *International Journal of Information Management*. 35(3), 292-298.
3. Wright, T. (2013). Information culture in a government organization. *Records Management Journal*, 23(1), 14-36.
4. Oliver, G. (2011), *Organizational Culture for Information Managers*. Chandos Publishing.
5. Choo, C.W. (2013). Information culture and organizational effectiveness. *International Journal of information management*, 33, 775-779.
6. Choo, C. W., Bergeron, P., Detlor, B., & Heaton, L. (2008). Information culture and information use: An exploratory study of three organizations. *Journal Of The American Society For Information Science & Technology*, 59(5), 792-804
7. Castells, Manuel. *The rise of the network society: The information age: Economy, society, and culture*. Vol. 1. John Wiley & Sons, 2011.
8. Marchand, D., Kettinger, W., & Rollins, J. (2001). *Information orientation: The link to business performance*. New York : Oxford University Press.
9. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* . Reading, MA : Jossey Bass.
10. Oliver, G. (2011). *Organizational Culture for Information Managers*. Chandos Publishing.