

## Cultura organizațională în bibliotecă



**Viorica Dicu**  
bibliotecar, Biblioteca  
Universității „Dunărea de Jos”

Cultura organizațională a devenit un termen de actualitate, iar prima apariție a fost consemnată în literatura de limbă engleză din anii '60, intrând în limbajul comun prin intermediul cărții lui Peters și Waterman: *În căutarea excelenței*.<sup>1</sup>

Cultura organizațională definită ca un set de valori, semnificații, comportamente și practici organizaționale, oferă principala grilă de interpretare a realității organizaționale, cât și de orientare a conduitei organizaționale.<sup>2</sup>

Deși majoritatea cercetărilor s-au concentrat asupra organizațiilor de business, aspectele și concluziile referitoare la cultura organizațională sunt valabile și pentru structurile culturale, deci și pentru biblioteci, mai ales că tendința actuală este de a organiza și activitatea acestora pe principii de rentabilitate și profit.

Școlile, bibliotecile și biserica reprezintă principalele instrumente instituționale într-o societate pentru crearea și transmiterea valorilor și ideologiilor. Aceste structuri acționează sub impactul anumitor valori, astfel încât fiecare dintre ele posedă o anumită cultură organizațională. Bibliotecile sunt organizații specializate în păstrarea și comunicarea unor valori, fiind caracterizate de o cultură specifică.<sup>3</sup>

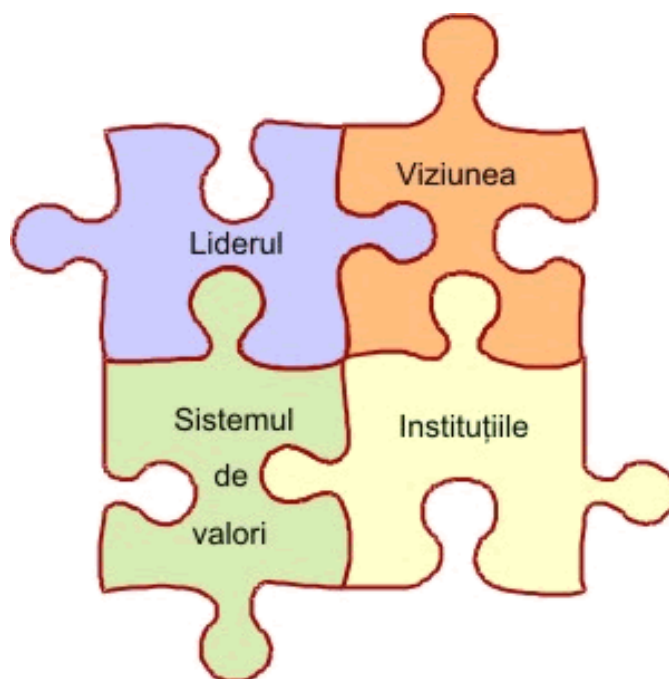
Cultura națională și cultura organizațională sunt fenomene diferite și, cu toate acestea, se influențează reciproc. La nivel național, diferențele culturale constau mai mult în valori și mai puțin în practici, iar la nivel de organizație diferențele culturale constau mai mult în practici și mai puțin în valori.<sup>4</sup>

Pentru o bibliotecă, identificarea și evaluarea culturii organizaționale este foarte importantă

întrucât contribuie la ridicarea calității serviciilor oferite de aceasta. Pentru a evalua calitatea serviciilor într-o bibliotecă, Asociația Bibliotecilor Academice la nivel internațional a creat un program **LibQual+** care pune la dispoziția acestora instrumente de evaluare a serviciilor oferite utilizatorilor săi. Elementul principal al acestui program îl constituie sondajul Web cu aspect riguros, care este solicitat și completat de către bibliotecile care doresc să-și evalueze și să-și îmbunătățească serviciile, care doresc să-și modifice cultura organizațională sau să-și promoveze biblioteca.

În cazul bibliotecii, sarcina acestora constă nu numai în a crea și transmite valori, norme, reguli și cunoștințe utilizatorilor, ci și de a-și forma o cultură organizațională proprie care va duce la creșterea performanțelor. Din păcate, la noi, acest concept se situează la periferia preocupărilor, ceea ce nu este un lucru bun. Viitorul bibliotecii depinde de tipul de cultură organizațională pe care îl va implementa, iar acest lucru implică un limbaj comun<sup>5</sup>:

- al sistemului eficient de comunicare,
- al criteriilor de includere în organizație,
- al normelor de funcționare și relaționare,



- al criteriilor transparente de acordare a recompenselor și sancțiunilor,

- al ideologiei pozitive.

Puterea relativă cu care un individ se implică și se identifică cu organizația, face parte din atitudinea acestuia față de muncă, loialitatea față de companie sau angajamentul organizațional, care poate fi caracterizat prin următorii factori<sup>6</sup>:

- încrederea și acceptarea valorilor și scopurilor organizației,

- voință accentuată în vederea depunerii unui efort considerabil în folosul organizației,

- dorința de a menține relațiile cu membrii organizației din care fac parte.

Schimbarea cu succes a unei culturi organizaționale necesită cel puțin 15 ani, iar aceasta implică existența unor argumente foarte serioase. Schimbarea culturii organizaționale se impune a fi implementată într-o instituție, deoarece este de bun augur ca instituția respectivă să fie mai eficientă, mai umană. Americanul Allan Kennedy, specialist în domeniu, recomandă cinci motive care pot justifica schimbarea de cultură într-o organizație, astfel<sup>7</sup>:

- valori puternice care nu se potrivesc cu mediul respectiv,

- instituția nu face față concurenței,

- activitatea nu este rentabilă,

- instituția urmează să fuzioneze cu alte companii mai mari,

- instituția este mică și se dezvoltă rapid.

Putem concluziona cu privire la cultura organizațională, afirmând că aceasta reprezintă suportul necesar adoptării celor mai bune soluții și a celor mai potrivite comportamente în vederea înfruntării amenințărilor mediului. Se impune conceperea unui sistem coerent de rezolvare a problemelor prin identificarea lor, crearea unor canale clare și eficiente de comunicare la nivelul organizației și implicarea tuturor angajaților în acțiunea de observare și rezolvare a acestor probleme.<sup>8</sup>



#### Note bibliografice:

1. ENACHE, Ionel. *Planificarea și organizarea serviciilor de bibliotecă* [online]. București: Universitatea din București, iulie 2004 [citat 10 decembrie 2012]. Disponibil pe Internet: <http://ebooks.unibuc.ro/ȘtiințeCOM/planif/4.htm>

2. *Culturi organizaționale în spațiul românesc: valori și profiluri dominante*. Editura Expert, 1998, p. 173.

3. ENACHE, Ionel. *Op. Cit.*

4. HOFSTEDE, Geert. *Managementul structurilor multiculturale*. București: Editura Economică, 1996, p.17. Apud: ENACHE, Ionel. *Planificarea și organizarea serviciilor de bibliotecă* [online]. București: Universitatea din București, iulie 2004 [citat 10 decembrie 2012]. Disponibil pe Internet: <http://ebooks.unibuc.ro/ȘtiințeCOM/planif/4.htm>

5. STANCIU, Ștefan. *Cultură și comportament organizațional*. București: Comunicare.ro, 2005, p. 57.

6. LUKACS, Edit. *Comportament organizațional*. Brăila: Editura Evrika, 2001, p. 48

7. KENNEDY, A. A. *Corporate cultures*. Reading: Addison-Wesley, 1982, p. 147. Apud: ENACHE, Ionel. *Planificarea și organizarea serviciilor de bibliotecă* [online]. București: Universitatea din București, iulie 2004 [citat 10 decembrie 2012]. Disponibil pe Internet: <http://ebooks.unibuc.ro/ȘtiințeCOM/planif/4.htm>

8. STANCIU, Ștefan. *Op.cit.*