

# BIBLIOTECARUL – BALANSATORUL CULTURII INSTITUȚIONALE ȘI MODEL AL IMAGINII STRUCTURILOR INFODOCUMENTARE

*drd. Tatiana COȘERIU,  
director adjunct BM*

În filozofia și teoria culturii omul ocupă un rol esențial. Acțiunile lui influențează tehnologia muncii, iar comunicarea și inteligența ilustrează supremația imaginii și identității instituției. Scriitorul francez *Jean-Paul Sartre* califica interdependența culturii și omului prin afirmația „[cultura] este însă un produs al omului: el se proiectează, se recunoaște în ea; numai această oglindă critică îi oferă imaginea sa proprie” [1]. Astfel, omul este un produs al culturii și la rândul său produce cultura prin cunoașterea.

Biblioteca, fiind pe drept considerată o instituție de „memorie a lumii”, s-a aflat în vizorul cercetătorilor din momentul de când a apărut. Rolul ei în contextul socio-cultural poate fi comparat cu un mozaic multicolor: fiecare fragment aleatoric, haotic din această creație este ordonat conform unor principii, formînd un spațiu disciplinar. Organizarea informațiilor pe parcursul dezvoltării omenirii confirmă locul bibliotecii ca instituție culturală și ca nucleu în sistemul comunicațional. Viața bibliotecii, direct sau indirect, se află într-o strînsă legătură cu societatea și cu realitatea socială. Ambele se influențează, coexistă și dezvoltă noi extensiuni. Creativitatea, competiția și schimbarea sînt elementele care balansează cultura și climatul instituțional racordat la exigențele și rigorile actuale. Pe de o parte, biblioteca are cultură, iar pe de altă parte, este o cultură.

Bibliotecarul se integrează în structurile infodocumentare cu o cultură – cultu-

ra personală („echipament mental”) – din elanul educației și experienței. Instituția are deja un standard format. Acțiunile specialistului sînt orientate spre acceptarea sistemului managerial, spre îmbunătățirea acestuia prin itemi creativi și inovativi. Veriga dată este o relație de tip cauză-efect, cu un impact reciproc pentru menținerea unei culturi instituționale puternice, evolutive și productive. Potrivit lui *Johnson Edosomwan*, orice instituție activează în baza unor sisteme. Aceste sisteme sînt cunoscute ca Modelul Edosomwan [2], format din patru cercuri:

(1) *managerial*: viziune, misiune, valori, politici, proceduri, servicii;

(2) *social*: structură, cultură instituțională, echipe, creativitate, parteneriat, recompense;

(3) *comportamental*: obiceiuri, atitudini, percepții, tipuri de comportament;

(4) *tehnic*: planuri, unelte, procese de lucru, fișa postului, luarea deciziilor.

Cercurile alcătuiesc un lanț care interacționează și care fortifică al cincilea cerc – schimbarea. Toate sînt decisive, și totuși primul cerc este cel notabil și cu o influență remarcabilă. El conduce cultura instituției, iar cultura – comportamentul personalului. Această schemă este aidoma unui cod care permite personalului să acționeze corect și unitar, să interacționeze în mediul intern și extern, este o pîrghie spre succes.

Structurile infodocumentare, prin managementul lor, configurează entitatea bibliotecarului, acordîndu-i roluri semnifica-

tive: promovarea, evaluarea și modificarea culturii. Rolurile sînt atît niște atribute ale performanței, cît și transferuri de cunoștințe și de imagine.

Bibliotecarul este mesajul instituției, mesajul cu maximă valoare comunicativă. Vizibilitatea bibliotecii se regăsește în serviciile și ofertele sale, dar factorul uman este producătorul și promotorul acestor valori prin comunicare, comportament. Persoana care comunică este nu numai oglinda și liantul instituției în mediul psihosocial și profesional, ci și constructorul universului de referință și de relații. Abordările moderne caracterizează comunicarea ca relație, acțiune, tranzacție, iar comportamentul – drept climat instituțional. Astfel, aceste elemente au o legătură direct proporțională.

Pe parcursul dezvoltării comunității umane și a științei, procesul de comunicare a fost tratat diferit. Se datorează acest fapt și aspectului tehnico-organizațional, sociopsihologic și economic, care generează dimensiunile culturii și modelele de comunicare. Indiferent de aspectele tratate, s-a conturat, totuși, o paradigmă a sistemului de comunicare. Cercetătorul *Dan Voiculescu* propune o schemă din cinci componente [3]:

(1) categorizare: percepția, memorarea și redarea informațiilor;

(2) conceptualizare: natura cunoașterii, obținerea și interpretarea informațiilor;

(3) simbolizare: natura simbolurilor și selectarea lor;

(4) organizare: modul de ordonare și stabilire a cadrului de relații;

(5) operaționalizare: modul de transmitere a mesajului.

Schema este aplicată eficient în funcție de filozofia instituției și de atitudinea ei față de comportamentul personalului. Coeziunea comportament-comunicare este bipolară, avînd un impact vizibil și de durată.

Instituția determină relațiile formale între oameni. Relațiile sînt realizate prin comunicarea între diverse subdiviziuni conform structurii funcțional-organizatorice, modelate și reflectate prin comportament și acțiune. Aspectul comportamental este un subiect important pentru instituția socioculturală, care are deja o identitate. Este binevenită în acest caz o diagnosticare, aceasta constînd din:

(1) structura organizațional-funcțională și relațiile între subdiviziuni;

(2) oamenii: competențe și abilități, pregătire profesională, echipe formale și neformale, motivație;

(3) tehnologiile;

(4) ergonomia muncii;

(5) mediul exogen.

Cunoscutele teorii X și Y scot în evidență natura și comportamentul factorului uman. Concepute de *Douglas McGregor*, teoriile abordează modelarea relațiilor între salariați prin prisma atitudinii lor față de procesul de muncă. Premisele teoriei X definesc convingerile că comportamentul salariaților trebuie controlat și direcționat prin influență, penalizări și recompense. Iar cele ale teoriei Y evidențiază că angajații pot să-și asume responsabilități și riscuri, însă controlul și amenințarea nu sînt mijloace pentru performanță. O îmbinare a celor două teorii a făcut *Octaver Gelenier*, care a elaborat teoria Z. Esența teoriei este implicare, independență, sprijin, siguranță, responsabilitate, participare la procesul luării deciziilor.

Instituția, fiind obiect și proces social, aplică stilul propriu de management, generînd o cultură și dezvoltînd calități și deprinderi. Personalitatea bibliotecii se manifestă prin faptele și acțiunile bibliotecarului ce influențează major succesul și eficiența. Instituția este un mediu, o matrice în care se formează personalitatea. Teoriile managementului, menționate mai sus, sînt aplicate în biblioteci în funcție de

scop, proces, utilizator. Iar mecanismele de persistență ale comportamentului se evidențiază în tipologia culturii, bazându-se pe componente interdependente: istorii, valori, ritualuri, ceremonii, povestiri, birfe. Astfel, autorii identifică diverse tipuri de culturi:

- Deal Terrence și Allan Kennedy: *cultura de tip Macho, cultura bazată pe scop, cultura bazată pe proces, cultura bazată pe compromis;*
- Charles Handy: *cultura de tip putere (păianjen), cultura de tip rol (templu), cultura axată pe sarcină (rețea), cultura de tip persoană (galaxie);*
- Angela Zelenschi [4]: „*echipa de baseball*”, „*clubul*”, „*academia*”, „*fortăreața*”.

Aceste tipologii reflectă atitudinea bibliotecii față de personal, relațiile interumane. Compania *Human Synergistics* (Robert A. Cooke, I. Clayton Lafferty) propune pentru relatarea tipurilor de culturi *Modelul Circplex* [5]:

- trei stiluri: pasiv / defensiv, constructiv, agresiv / defensiv;
- 12 categorii: autodezvoltare, umanist-încurajator, afiliere, aprobator, convențional, subordonare, evitare, opoziție, putere, competitiv, perfecționist, rezultate.

Modelul este reprezentat sub formă de cerc, iar preferințele sau tangențele depind de turbulențele și constrângerile interioare și exterioare.

Informații aprofundate despre comportament, comunicare și imagine instituțională se vor obține în cazul studierii echipelor: repartizarea rolurilor, statutul membrilor, complexitatea relațiilor și a interacțiunilor. Tendința actuală a muncii este axată pe activitatea în echipe. Comunitatea biblioteconomică aplică această facilitate, adunând sub o umbrelă diferite

tipuri de biblioteci. Formula dată omite barierele de competiție și este o modalitate de a uni competențele, abilitățile pentru realizarea unei sarcini comune, pentru atingerea unui maximum de valori cu mijloace limitate. Identificarea stilului de cultură și de comunicare în cadrul unei echipe formale sau neformale se evidențiază prin acțiunile fiecărui membru. Luarea deciziilor, prezentarea ideilor sînt elemente ale culturii bibliotecii, iar abilitățile de comunicare și feed-backul sînt importante pentru canalizarea cunoștințelor, pentru formarea atitudinilor.

Interdependența management-cultură-performanță este un atribut esențial al bibliotecii, realizat și fortificat de factorul uman. Bibliotecarul stabilește parametrii de imagine ai instituției sale prin comportament, comunicare și competență. De puterea lui creativă și inovativă depinde identitatea, personalitatea bibliotecii. Astfel, pasiunea bibliotecarului creează valoare, iar valoarea, judecata publică despre bibliotecă – imaginea.

#### Referințe bibliografice:

1. Moles, Abraham A. *Sociodinamica culturii*. – București: Editura Științifică, 1974. – P. 45.
2. Dygert, Charles B.; Jacobs, Richard A. *Managementul culturii organizaționale: pași spre succes*. – Iași: Polirom, 2006. – P. 25-27.
3. Voiculescu, Dan. *Negocierea – formă de comunicare în relațiile interumane*. – București: Editura Științifică, 1991. – P. 19-20.
4. <http://www.cnaa.acad.md/thesis/2563/?hl=+zelenschi+:+2%2C++angela+:+93>
5. <http://www.humansynergistics.ro>