

Aija Putniņa

LATVIJAS NACIONĀLĀS BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE. DARBINIEKU KĀ GRUPU IDENTITĀTES ASPEKTS.

Organizāciju identitāte un tās veidošanās process. Organizācijas darbiniekiem un locekļiem katram ir sava identitāte, taču šīm individuālajām identitātēm jāsakrīt vai jāpārklājas ar organizācijas identitāti, lai varētu noritēt veiksmīgs organizācijas darbs. Tas ir izšķiroši gadījumos, kad var nākties saskarties ar ekonomiskajām, politiskajām vai cita veida problēmām, jo to risinājumi tiks pozitīvāk uztverti un pieņemti organizācijās, kur lielākā daļa darbinieku identificē sevi ar šo organizāciju, nekā tad, ja darbinieki jutīsies sveši un uzņēmumam nepiederīgi.

Pētījuma daļa analizē, kādu Latvijas Nacionālo bibliotēku redz tās darbinieki, kā raksturo un ar kādām vērtībām saista. Noskaidrots, cik viendabīga ir LNB identitāte sešās dimensijās. Rezultāti liecina, ka LNB ir izteikta identitāte, kas balstīta uz veiksmīgu kolektīva integrāciju darba vidē un ātru inovāciju un jaunu cilvēku pieņemšanu.

Atslēgas vārdi: identitāte, grupu identitāte, organizāciju identitāte, bibliotēkas identitāte, darbinieks, Latvijas Nacionālā bibliotēka, dimensija.

Ikkatram cilvēkam, ikvienai grupai vai organizācijai piemīt sava identitāte, kas palīdz definēt svarīgākās vērtības un notikumus. Cilvēka identitātei sakrīt vai daļēji sakrīt ar organizācijas paustajām vērtībām un nozīmēm, darbinieks ir lojālāks un aktīvāks, kā arī saprotošāks pret konkrēto organizāciju. Organizācijas identitātes pētniecība ir nozīmīga katrai organizācijai, jo ne tikai identificē tās galvenās iezīmes, bet arī parāda tās darbinieku iesaisti organizācijā un piesaisti tai.

Cilvēka, cilvēku grupu, organizāciju un valsts identitāte organizē cilvēka, cilvēku grupu, organizāciju un valsts vērtības. „Identitāte ir cilvēka nozīmju un pieredzes avots” (Castells, 2004). Identitāti var definēt kā iezīmju kolektīvu kopumu, kas nosaka lietas atpazīstamību vai apzināšanu. Jāsaprot, ka identitātes vienmēr ir konstruētas. „Identitātes konstruēšanas process norisinās no kultūras iezīmēm un ietekmēm, kas citus nozīmes avotus padara nesvarīgākus” (Castells, 2004). Konstruējot identitāti, sociālais aktors, kas var būt gan indivīds, gan organizācija, izdala sev svarīgākās īpašības un iezīmes, tās akcentējot un pieņemot kā sev piemītošas.

Organizāciju identitāte

Organizāciju identitāte var tikt definēta kā kolektīva prāta programmēšana, kas atšķir konkrēto organizāciju no citām (Hofstede & Hofstede, 2005). Tā tiek raksturota kā tas, kas šai organizācijai ir centrāls, pastāvīgs un atšķirīgs no citām, kā arī iekļauj organizācijas kultūru, rutīnas un produktus. Organizācijas identitāti var aplūkot kā organizācijas esenci, kas nepieciešama tās veiksmīgai darbībai. „Organizācijas identitāte pārstāv un reprezentē sociāli konstruētu nozīmju sistēmu, ko lieto tās locekļi” (Holzinger & Dhalla, 2007). Darbinieki organizācijā pārstāv dažādas vecuma grupas, dzimumus, izglītības līmeņus, tautības, tāpēc tiem nepiemīt kopējas vērtības un īpašības. Organizācijas identitāte ir atbilde uz jautājumu “Kas mēs esam kā organizācija?” (Boros, 2009), un šo atbildi veido organizācijas locekļi, to domas par organizāciju un iekļaušanās šai organizācijā. Svarīgi ir konkrētajai organizācijai piemītošie simboli un rituāli, kā arī cilvēki, kas veido organizāciju (Hofstede & Hofstede, 2005). Organizāciju identitātes veidošanās process ir sarežģīts, jo sociālo grupu un organizāciju identitāte saistīta ar indivīdu personīgajām identitātēm. Organizācijas darbiniekiem un locekļiem katram ir sava identitāte, kas nosaka viņa vērtību sistēmu un definē nozīmes, šīm individuālajām identitātēm jāsakrīt vai jāpārklājas ar organizācijas identitāti, lai varētu noritēt veiksmīgs organizācijas darbs.

Viens no svarīgākajiem faktoriem organizācijas identitātes veidošanā un attīstībā ir organizācijas locekļi, „ja organizācijas locekļi identificējas ar organizāciju, tie strādā efektīvāk, precīzāk un veiksmīgāk” (Holzinger & Dhalla, 2007). Organizācijas identitātei sakrīt ar individuālo identitāti, darba līmenis uzlabojas, veidojas labāka sadarbība starp organizācijas darbiniekiem, aug darba kvalitāte, un organizācijai ir vieglāk attīstīties tai vēlamajā virzienā. Tiek apgalvots, ka darbinieks, kurš spēj sevi identificēt ar organizāciju, tai ir lojālāks un ieinteresēts organizācijas izaugsmē (Holzinger & Dhalla, 2007). Lojālam darbiniekam ir vieglāk uztvert un saprast organizācijas pozīcijas un lēmumus. „Organizācijas identitāte ietekmē dažādu jautājumu un problēmu uztveršanu organizācijā, kā arī šo problēmu un jautājumu risinājumu izvēli” (Holzinger & Dhalla, 2007). Organizācijai saskaroties ar ekonomiskajām, politiskajām vai cita veida problēmām, to risinājumi tiks pozitīvāk uztverti un pieņemti organizācijās, kur lielākā daļa darbinieku identificē sevi ar šo organizāciju.

Grupu identitātes neviendabīgās organizācijās

Ne vienmēr ir iespējams, ka visu darbinieku identitātes sakrītīs vai pārklāsies ar organizācijas identitāti. „Organizācijas identitāte ir vājāka un mazāk ietekmīga neviendabīgās organizācijās” (Holzinger & Dhalla, 2007). Šādās organizācijās darbinieki var dalīties grupās un identificēt sevi nevis ar pašu organizāciju, bet konkrēto grupu. Latvijas Nacionālā bibliotēka (LNB) šobrīd izvietota vairākās ēkās, kuru darbs ir vienots tikai administrācijas līmenī. Vide, kurā dažādu nodaļu darbinieki regulāri nesatiekas vai nedarbojas kopā, ir labvēlīga grupu, nevis organizācijas identitāšu veidošanai. LNB nodaļu izvietojums ne tikai rada labvēlīgu vidi dažādu ikdienas kārtību veidošanai, bet arī nošķir darbiniekus citu no cita, tādējādi radot vidi, kurā tiek veicināta dalīšanās iekšgrupās un ārgrupās vienas organizācijas ietvaros.

Taču neviendabīgās organizācijās vairākas identitātes var veidot arī pozitīvu ietekmi. Organizācijā veidojoties grupu identitātēm, tās ir spēcīgas un vairāk ietekmē indivīda paša identitāti, jo grupas identitāte ir ciešāk saistīta ar indivīdu nekā organizācijas identitāte. „Gadījumos, kad grupu identitātes ir spēcīgākas par organizācijas identitāti, grupu locekļi ir vairāk ieinteresēti aizsargāt un veicināt grupas identitātes attīstību” (Holzinger & Dhalla, 2007). Šāda indivīdu reakcija rada konkurējošu vidi, kas ļauj nodaļām attīstīt savu vidi un darbu, padarot to labāku un efektīvāku.

Organizāciju identitātes pētniecība

„Organizācijas identitāte ir sociāli konstruēts kopējs uzskats” (Holzinger & Dhalla, 2007). Tās noskaidrošanai nepieciešams zināt darbinieku viedokli par organizāciju. Organizācijas identitāte attēlo darbinieka piederību kolektīvam, darbinieku pašcieņu, cieņu pret kolēģiem un kolektīva attiecības. Identitātei pildot cilvēka nozīmes avotu, izpētot organizācijas identitātes nozīmes, ir iespējams uzzināt darbinieka sociālās attiecības un vērtības. Tomēr organizācijas identitāte nav paša darbinieka dzīves vērtības, tā ir darbinieka ikdienas prakse un uzvedība. Organizācijas identitāti raksturo darbinieka lietotās uzvedības shēmas un attieksme pret darba vietu. „Var izdalīt sešas organizācijas identitātes dimensijas:

- 1) procesa orientēta vai rezultāta orientēta;
- 2) darbinieka orientēta vai darba orientēta;
- 3) lokāli orientēta vai profesionāli orientēta;
- 4) atvērta sistēma vai slēgta sistēma;
- 5) maz kontrolēta vai ļoti kontrolēta;
- 6) normatīva vai pragmatiska, praktiska” (Hofstede & Hofstede, 2005).

Procesa orientētā identitātē darbinieki izvairās no riska un saglabā noteiktu darba rutīnu. Uz rezultātu orientētā identitātē cilvēki pozitīvi uztver pārmaiņas un nepazīstamas situācijas, kā arī maksimāli labi veic uzticētos uzdevumus (Hofstede & Hofstede, 2005). Otrajā dimensijā pretstatīta uz darbinieku orientēta un uz darbu orientēta kultūra. Uz darbinieku orientētā identitātē cilvēki uzskata, ka organizācija uzņemas atbildību par savu darbinieku labklājību, kā arī organizācijā svarīgākos lēmumus pieņem grupās vai komitejās. Uz darbu orientētā identitātē darbiniekiem jāveic viņiem uzticētais uzdevums neatkarīgi no apstākļiem, un svarīgākos lēmumus pieņem indivīdi (Hofstede & Hofstede, 2005). Ekonomisku problēmu laikā organizācijas kļūst vairāk uz darbu orientētas, neraugoties uz iepriekšējo pieredzi un attieksmi. Trešā dimensija apskata organizācijas identitāti, pētot, vai tā ir lokāli orientēta vai profesionāli orientēta. Lokāli orientētā organizācijā tās locekļi organizācijas normas izmanto ne tikai darbavietā, bet arī mājās. Organizācijai pieņemot jaunus darbiniekus, tiek vērtēta ne tikai darba kompetence, bet arī cilvēka iepriekšējā sociālā un dzīves pieredze. Profesionālās orientācijas identitātē tiek nodalīta cilvēka privātā dzīve no darba dzīves, darbinieku izvēlē svarīga ir tikai viņu darba kompetence (Hofstede & Hofstede, 2005). Apskatot ceturto dimensiju, tiek noskaidrots, cik atvērta vai slēgta ir organizācija. Atvērtās sistēmās organizācijas darbinieki ātri pieņem gan jaunus kolēģus, gan jaunas klientu grupas vai klientus. Šāda tipa organizācijās jaunajiem darbiniekiem nepieciešams tikai pāris dienu, lai iejustos kolektīvā. Slēgta tipa organizācijās pastāv savstarpējs sadalījums grupās pašā organizācijas iekšienē. Tiek pieņemts, ka tikai atsevišķi indivīdi vai īpaši cilvēki var kļūt par šīs organizācijas locekli (Hofstede & Hofstede, 2005). Organizācijas iekšējo struktūru noskaidro piektā dimensija, kas apskata kontroles ietekmi darbā. Organizācijās, kurās darbinieki tiek kontrolēti maz, sanāksmju laiki tiek noteikti aptuveni, ir atļauts jokot un pasmieties par savu darbavietu. Savukārt organizācijās, kurās darbinieki tiek kontrolēti, sanāksmes sākas precīzi noteiktajos laikos, reti darbinieki atļaujas jokot vai pasmieties par savu darbavietu (Hofstede & Hofstede, 2005). Kontrolētās organizācijās strikti tiek ievērotas uzvedības normas, kā arī bieži ir noteikts ģērbšanās stils. Sestā dimensija apskata, cik organizācija ir normatīva vai pragmatiska. Normatīvajās organizācijās tās darbinieki ievēro noteiktās normas un instrukcijās vai citos iekšējos dokumentos atrunātās kārtības. Pragmatiskajās vai praktiskajās organizācijās svarīgas ir klientu vēlmes un rezultāts, tāpēc vajadzīgo mērķu sasniegšana var tikt veikta ar līdzekļiem, kas organizācijas normās nav atrunāti vai pat atļauti (Hofstede & Hofstede, 2005).

Organizācijas identitāti veido dažādi uzskatu un attiecību faktori. Identitātes noskaidrošanai jāzina tās darbinieku domas un ikdienas darbības, kas attēlo vispārpieņemto praksi un noskaņojumu organizācijā, ilustrējot sešas organizācijas identitātes dimensijas.

Latvijas Nacionālās bibliotēkas identitātes pētniecība

LNB identitātes noskaidrošanai veikta LNB darbinieku anketēšana. Anketas jautājumi veidoti, pamatojoties uz sešām organizācijas identitātes dimensijām. Noskaidrojot dimensiju ietvertos aspektus, tiks uzzināta ne tikai organizācijas identitāte, bet arī LNB kā organizācijas identitātes uzbūve, jo dimensiju raksturojošos jautājumus papildina jautājumi, kas atspoguļo darba vidi un cilvēku saistību ar LNB vai konkrēto nodaļu, kurā viņi strādā. LNB darbs ir ne tikai sadalīts dažādās nodaļās, lasītavās un krājumos (Latvijas Nacionālā bibliotēka, 2010), bet arī izvietots dažādās ēkās, radot vidi spēcīgu grupu identitāšu veidošanai. Pētījumā tiks noskaidrots, vai bibliotēkas darbinieki veido grupu identitātes vai vienotu organizācijas identitāti. Anketu aizpildīja 250 no 330 organizācijā strādājošajiem darbiniekiem. Anketa tika veidota divās daļās, pirmajā anketas daļā tika uzdoti vairāki atvērtie jautājumi, kas noskaidroja darbinieku domas par bibliotēku un nodaļu, kurā viņi strādā, kā arī nosaukti astoņi apgalvojumi, kuriem bija jāatzīmē, vai piekrīt vai nepiekrīt konkrētajam apzīmējumam. Anketas otrā daļa

sastāvēja no četriem pretstatītiem apgalvojumiem, darbiniekiem bija jāatzīmē, kuram no šiem apgalvojumiem viņš piekrīt vairāk.

Darbinieku sniegtais Latvijas Nacionālās bibliotēkas raksturojums

Anketā darbiniekiem tika uzdoti vairāki atvērtie jautājumi. Darbinieki LNB raksturo kā atpazīstamu, lielu un nozīmīgu organizāciju: „LNB ir vadošā bibliotēka valstī, kas rūpējas par nacionālās identitātes saglabāšanu un bibliotēku politikas īstenošanu valstī.”¹ Bibliotēkas raksturojumā tiek uzsvērtas profesionālās vērtības, kā kultūras mantojuma saglabāšana, un LNB nozīme kā metodiskā un standartizācijas centra veidotājai un uzturētājai. Arī nodaļu raksturojumā tiek uzsvērtas profesionālās vērtības un pētnieciskā darba veikšana. Darbinieki, raksturojot LNB kā organizāciju, izmanto tos pašus vai līdzīgus īpašības vārdus, kas tika izmantoti, raksturojot nodaļu. Īpaši uzsvērtā tiek glabāšanas un saglabāšanas funkcija, kas minēta gandrīz visos darbinieku sniegtajos raksturojumos. Bibliotēkas darbinieku raksturojumā tiek uzsvērtā profesionalitāte, izglītība un zināšanu vērtība. Darbinieku raksturojumos ir arī tādas īpašības kā atbildība, precizitāte, atsaucība, komunikabilitāte un gatavība pārmaiņām. Kā svarīga īpašība tiek atzīmēta prasme ātri apgūt jauno, kā arī elastība. Daļa darbinieku bibliotēkas raksturošanai izmantoja teikumus un domas no bibliotēkas mājaslapā pieejamā bibliotēkas apraksta (Latvijas Nacionālā bibliotēka, 2010).

Apskatot darbinieku sniegtos īsos bibliotēkas un tās darbinieku raksturojumus, var manīt, ka tiek izmantotas līdzīgas vai tās pašas īpašības. Taču dažas atšķirīgas īpašības parādās atkarībā no darbinieku piederības nodaļām, piemēram, nodaļas, kas nodarbojas ar krājuma apstrādi, kā svarīgu LNB iezīmi nosauc bibliotēkas krājuma padarīšanu pieejamu apmeklētājiem, bet nodaļas, kas nodarbojas ar klientu apkalpošanu, uzsver komunikabilitātes un atvērtības nozīmi. Tomēr, neraugoties uz nodaļu specifikas ietekmē atzīmētajām īpašībām, raksturojumi ir līdzīgi un viendabīgi, norādot uz to, ka LNB identitāte neveidojas no atšķirīgām grupu identitātēm, bet ir viendabīga.

Respondentiem tika izvirzīti astoņi apgalvojumi, kuriem bija jānorāda, vai respondents apgalvojumam piekrīt, daļēji piekrīt, ne piekrīt/ne nepiekrīt, daļēji nepiekrīt vai nepiekrīt. 80% respondentu piekrīt, ka „LNB kompetence ir svarīgāka par politiku”. 98% respondentu atzīmēja, ka daļēji piekrīt apgalvojumam „LNB man nav tikai darbavieta, tā ir daļa manas dzīves daļas”, tomēr, neraugoties uz lielo darbinieku saistību ar darbavietu, tikai 19% norādīja, ka „LNB ir kā liela ģimene”, 78% uz šo jautājumu izvēloties atbildi „ne piekrītu/ne nepiekrītu”. Neitrālas atbildes ieguva arī apgalvojumi „LNB indivīda veikums un izcilība ir svarīgāka par komandas darbu” (63%) un „LNB vadībai ir svarīga tās darbinieku labsajūta” (79%). Taču 17% pilnībā piekrīt un 82% respondentu daļēji piekrīt apgalvojumam „Strādājot LNB, es iegūstu vairāk nekā tikai samaksu par savu darbu”, norādot, ka darbavieta ir svarīga viņu dzīves sastāvdaļa. Tāpat 83% respondentu uzskata, ka, aizejot no darba LNB, visvairāk viņiem pietrūktu kolēģu un darbavietu, norādot uz darbinieku draudzīgajām attiecībām. 58% respondentu piekrīt un 40% daļēji piekrīt, ka LNB ir bibliotēka, kas izvēlas jaunievedumus un inovācijas savā darbā.

LNB var raksturot kā draudzīgu kolektīvu, kas ir saliedēts savā darbā, tomēr darbinieki nav pārliecināti par organizācijas iekšējo saliedētību. Iespējams, darbinieku vērtējumu ietekmē organizācijas ģeogrāfiskais izvietojums, un respondenti atpazīst un draudzējas ar kolēģiem, ko satiek katru darbdienu, bet viņiem nav pārāk saliedētu attiecību ar kolēģiem, kas strādā citās bibliotēkas ēkās. Taču darbinieki ir pārliecināti par organizācijas nozīmi savā dzīvē, jo gandrīz visi pozitīvi atzīmēja LNB devumu viņu dzīvē. LNB ietekmei un identitātes precīzākam aprakstam tika izveidota anketas otrā daļa.

Latvijas Nacionālās bibliotēkas identitātes sešas dimensijas

G. Hofstede (*G. Hofstede*) un G. J. Hofstede (*G. J. Hofstede*) sešas izvirzītās dimensijas tika noskaidrotas, pretstatot divus apgalvojumus, no kuriem katrs raksturo kādu dimensijas aspektu, piemēram, apgalvojumam „Vietā, kur es strādāju, darba procesā jāiegulda visa mana uzmanība” pretstatītais apgalvojums bija „Vietā, kur es strādāju, iegūtais darba rezultāts attaisno ieguldītos līdzekļus”. Katras dimensijas noskaidrošanai tika izvirzīti vairāki apgalvojumu pāri. Dimensiju raksturojumi sakārtoti pēc tā, cik izteikti konkrētā dimensija parādās LNB.

Maz kontrolēta vai ļoti kontrolēta organizācija

No sešām izvirzītajām dimensijām LNB visizteiktākā ir piektā dimensija „Maz kontrolēta vai ļoti kontrolēta”. Dimensijas noskaidrošanai tika izvirzīti pieci apgalvojumu pāri, kas apskata dimensijas dažādus virzienus. 83% darbinieku uzskata, ka kopā ar kolēģiem var brīvi pārrunāt darbavietu un uzdevumus pašā darbavietā, bet 87% uzskata, ka var pajokot par savu darbu kopā ar kolēģiem un vadību. 63% uzskata, ka var ģērbties, kā viņiem ir ērti, un 47% norādīja, ka darba uzdevumus veic brīvi un netiek kontrolēta to izpilde. 21% norādīja, ka izpildītais darbs tiek kontrolēts (izvēlēts atbilstu variants „drīzāk piekrišu”)², taču, apskatot anketas demogrāfiskos datus, šo atbilstu variantu vairāk izvēlējušies darbinieki ar īsāku darba stāžu vai jaunāki gados, kas strādājuši bibliotēkā īsāku laiku, un viņu darbs, iespējams, tiek pārbaudīts. Tikai viens no apgalvojumiem, kas norāda uz kontrolētas organizācijas vidi, „Darba sapulces un/vai pasākumi sākas precīzi noteiktajā laikā” tika atzīmēts vairākumā anketu. 86% norāda, ka darba plānotie pasākumi sākas precīzi noteiktajā laikā. LNB kā organizācija ir maz kontrolēta, tajā valda brīva attieksme, un darbinieki nejūtas ierobežoti, kā arī var netraucēti komunicēt savā starpā. Organizācijai piemīt viena kontrolētas organizācijas iezīme, tomēr četri no pieciem apgalvojumiem atbilst „maz kontrolētai” organizācijai.

Atvērta vai slēgta sistēma

Otrā visizteiktākā dimensija LNB darbinieku anketēšanas rezultātā ir ceturtnā dimensija „Atvērta sistēma vai slēgta sistēma”. Dimensijas noskaidrošanai tika izvirzīti trīs pretstatu pāri. 90% respondentu piekrīt, ka LNB dalās pieredzē ar citām Latvijas bibliotēkām, 9% šim apgalvojumam piekrīt daļēji. 83% apgalvo, ka jaunajiem darbiniekiem ir viegli iejusties kolektīvā un viņi tiek ātri pieņemti. 69% piekrīt un 23% daļēji piekrīt apgalvojumam „Labprāt uzņemam vietas no Latvijas un citām valstīm un rādām, kā darbojas mūsu bibliotēka”. Anketa parāda LNB kā izteiktu atvērta sistēmu. Jaunajiem darbiniekiem bibliotēkas kolektīvā ir viegli iejusties, viņi tiek ātri pieņemti, tāpat bibliotēka ir atvērta saistītām organizācijām un ir gatava dalīties un dalās iegūtajā pieredzē.

Procesa orientēta vai rezultāta orientēta organizācija

Anketā sniegtās atbildes uz trim pretstatu pāriem, kas izvirzīti pirmās dimensijas „Procesa orientēta vai rezultāta orientēta” noskaidrošanai, norāda, ka LNB ir uz rezultātu orientēta organizācija. 84% darbinieku piekrīt apgalvojumam „Ļoti svarīgs ir darba rezultāts”, kā arī 87% respondentu norāda, ka „iegūtais darba rezultāts attaisno ieguldītos līdzekļus”. 77% respondentu daļēji piekrīt apgalvojumam „Uzdevumi jāveic pēc iespējas ātrāk un operatīvāk”. LNB ir uz darba rezultātu orientēta organizācija, kas neiegulda daudz laika darba veikšanai, bet pieprasa ātrus un precīzus rezultātus.

Darbinieka orientēta vai darba orientēta organizācija

LNB var tikt raksturota kā organizācija, kas ir orientēta uz darbu (otrā dimensija „Darbinieka orientēta vai darba orientēta”).³ Dimensijas noskaidrošanai tika izvirzīti trīs pretstatu pāri. 70% respondentu piekrīt apgalvojumam „Padarītais darbs ir nepieciešams un nozīmīgs organizācijai un sabiedrībai”. 61% piekrīt un 26% respondentu daļēji piekrīt apgalvojumam, ka darba uzdevumi jāizpilda ātri un operatīvi, kā arī kvalitatīvi. Taču 72% respondentu izvēlējās neitrālu nostāju starp apgalvojumiem „Daudz laika tiek veltīts darba procesu uzlabošanai” un „Darbinieks

ir pati svarīgākā darba procesa sastāvdaļa”, norādot, ka nav pārliecināti, vai darbinieks vai padarītā darba operativitāte ir svarīgāka. Tomēr šai jautājumā 17% respondentu izvēlējās piekrist apgalvojumam, ka daudz laika tiek veltīts tieši darba procesa uzlabošanai, nevis darbinieka padarītajam. No trīs izvirzītajiem apgalvojumu pāriem divos lielākā daļa respondentu piekrīt apgalvojumiem, kas norāda uz organizāciju, kura ir uz darbu orientēta. LNB kā organizācijai svarīgs ir iegūtais darbs, nevis darbinieka labsajūta. Tādējādi ikdienas darbs tiek pakārtots labākai darba uzdevumu veikšanai.

Normatīva vai pragmatiska, praktiska organizācija

Organizācijas darbu var raksturot kā normatīvu (sestā dimensija „Normatīva vai pragmatiska, praktiska”).⁴ 74% aptaujāto darbinieku apgalvo, ka darbu veic, izmantojot instrukcijas un noteikumus, kā arī nesniedz klientiem papildpakalpojumus (76% respondentu), kas nav noteikti darba aprakstā. Taču 85% darbinieku, raksturojot darbus, kas veicami ikdienā, apgalvo, ka to izpildē drīzāk izmanto personisko pieredzi, nevis izpilda instrukcijās noteiktos soļus. Šīs dimensijas izpētei izvirzītajos apgalvojumos iegūtās respondentu atbildes deva pretrunīgus rezultātus, jo divi apgalvojumu pāri attiecās uz darba veikšanu atbilstoši noteikumiem un instrukcijām, bet vienā apgalvojumu pāri („Darbu veic atbilstoši instrukcijām un noteikumiem” un „Uzticētos darbus veic praksē balstītā pieredzē, kā pašam ērtāk”)⁵ 85% respondentu piekrita vai drīzāk piekrita apgalvojumam, ka darbus veic atbilstoši instrukcijām, savukārt otrā apgalvojumu pāri („Man patīk veikt darbu, izmantojot instrukcijas, jo tās skaidri nosaka, kā darbs veicams” un „Bieži vados pēc savas praktiskās pieredzes, jo tajā esmu apguvis/usi, kā labāk veikt konkrēto darbu”)⁶ 85% respondentu piekrita vai drīzāk piekrita, ka darbu veikšanai izmanto savu personīgo pieredzi, nevis instrukcijas. Apskatot izvirzītos apgalvojumus, var redzēt, ka otrais apgalvojumu pāris ir emocionāli iekrāsots, jo ietver vārdu „patīk”, taču apgalvojumu ideja ir ļoti līdzīga pirmajam apgalvojumu pārim. Tāpat respondentiem bija iespējams atzīmēt atbilstošu variantu, kas norāda uz neitrālu viedokli, taču šais apgalvojumos to izmantojusi tikai maza daļa respondentu. Tāpēc nevar apgalvot, ka LNB kā organizācijai piemīt izteiktas pragmatiskas, praktiskas vai normatīvas organizācijas iezīmes. Ņemot vērā apgalvojumu par klientu apkalpošanu, vairāk parādās normatīvas organizācijas iezīmes, taču organizācijai ir izteiktas arī praktiskas, pragmatiskas organizācijas iezīmes.

Lokāli orientēta vai profesionāli orientēta organizācija

Trešās dimensijas „Lokāli orientēta vai profesionāli orientēta” noskaidrošanai tika izvirzīti četri apgalvojumu pāri. Šīs dimensijas apgalvojumiem visvairāk tika saņemta atbilde „ne piekritu/ne nepiekritu”. Apgalvojumu pāri „Galvenās vērtības darbavietā sakrīt ar galvenajām vērtībām manā privātajā dzīvē” un „Darbs ir nodalīts no manas privātās dzīves” 99% respondentu izvēlējās neitrālo atbilstošu variantu, norādot, ka nav pārliecināti par LNB nozīmi un saistību ar viņu privāto dzīvi. Tāpat apgalvojumu pāris „Lielākās autoritātes strādā organizācijā” un „Regulāri tiek ņemti vērā citu organizāciju pārstāvju ieteikumi” 84% respondentu viedoklis tika atzīmēts kā neitrāls, izvēloties vidējo variantu. Organizācijas lokālā orientācija iezīmējās apgalvojumā „Pati var tikt galā ar saviem darba uzdevumiem”, kuram daļēji piekrīt 49% respondentu, un apgalvojums „Svarīgas ir zināšanas, kas apgūtas praksē”, kas ieguva 59% respondentu daļēju piekrišanu. Tomēr apgalvojums „Labprāt piesaistītu jaunus speciālistus operatīvākai darba veikšanai”, kas norāda uz profesionālo organizācijas orientāciju, 31% respondentu tika atzīmēts kā atbilstošāks, un 47% atzīmēja, ka daļēji piekrīt šim apgalvojumam. Tāpat apgalvojuma pāros, kas visvairāk ieguva neitrālo atbilstošu variantu, pārējās atbildes norādīja uz organizāciju, kas ir profesionāli orientēta.

Profesionālo orientāciju apstiprina atvērtajos jautājumos saņemtās atbildes, kas norādīja, ka svarīga īpašība, kas nepieciešama darbam LNB, ir izglītība un zināšanas, kā arī atvērtība jaunām idejām un viedokļiem, ko var sniegt nozares speciālisti. Tomēr izvirzītajos apgalvojumos netiek iegūti precīzi rezultāti, kas norādītu, vai LNB ir lokāli vai profesionāli orientēta

organizācija. To var ietekmēt dažādi Latvijas bibliotekārajā vidē valdoši apstākļi, piemēram, LNB ir lielākā Latvijas bibliotēka, kas nodarbojas ar publisko bibliotēku vides uzlabošanu, līdz ar to tās darbā jau tiek piesaistīti jaunākie speciālisti un eksperti, un respondenti profesionāļu piesaisti uzskata par ierastu praksi, atzīmējot, ka svarīgāka ir organizācijas prakse. Dimensijas precīzākai noskaidrošanai būtu nepieciešams veikt citus pētījumus.

LNB ir maz kontrolēta organizācija, kas ātri pieņem inovācijas un spēj pielāgoties jauninājumiem. Bibliotēkā ir atvērta sistēma, un organizācija gan vēlas un uzņem viesus no citām organizācijām, gan ņem vērā ieteikumus un dalās gūtajā pieredzē. Darbinieki darba procesā vadās pēc instrukcijām un bibliotēkas noteiktajām normām, taču svarīgākais darba procesā ir iegūtais rezultāts un profesionālās pieredzes papildināšana.

Anketā iegūtie rezultāti norāda, ka LNB identitāte ir viendabīga un nav sadalīta izteiktās grupās. Pētījumā ir pamanāmi atšķirīgi viedokļi par apgalvojumiem, taču pārsvarā viedokļi pauž piekrišanu vai daļēju piekrišanu vienam viedoklim. Identitātes vienveidīgumu veicina LNB rīkote pasākumi, piemēram, LNB jubilejas pasākums, kas notiek katru gadu septembrī, Ziemeļmasvētku pasākums, kurā godina darbiniekus ar lielu darba stāžu un darbiniekus, kuri ieguvuši augstāko izglītību vai maģistra, doktora grādu.⁷

Līdzīgi individuālajām identitātēm arī organizāciju identitātes attīstās un mainās. Identitātes maiņa organizācijā var notikt darbinieku maiņas, darba specifiskas maiņas vai citu faktoru ietekmē. Tomēr identitātes maiņa viendabīgās organizācijās ir ilglaicīga un lēna. Neviendabīga organizācijas vide ar vairākām grupu identitātēm spēj ātrāk mainīt savu identitāti, sapludinot grupu identitātes vai ieviešot izmaiņas, kas ietekmē visas darbinieku grupas.

LNB ir izteikta identitāte, kas balstīta uz veiksmīgu kolektīva integrāciju darba vidē un ātru inovāciju un jaunu cilvēku pieņemšanu. Organizācijā valda brīva gaisotne, un darbinieks saprot sava darba nozīmi. Taču organizācijas darbinieki nav pārliecināti par autoritātēm, kas var būt paraugi darba veikšanai. Efektīvākai darba veikšanai, iespējams, nepieciešams norādīt autoritātes, piemēram, kolēģus no LNB, citām valsts nozīmes bibliotēkām vai Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Informācijas un bibliotēku studiju nodaļas, kas nodarbojas ar pētniecību vai bibliotekārās sistēmas uzlabošanu Latvijā, pēc kurām var vadīties.

Izmantotā literatūra un avoti

- Balmer, J. M. T. (2008). Identity based views of the Corporation: Insights from corporate identity, organisational identity, social identity, visual identity, corporate brand identity and corporate image. *European Journal of Marketing*, 42 (9/10), P.882. Retrieved 2010 September 30: <http://datubazes.lanet.lv:2074/journals.htm?issn=0309-0566&volume=42&issue=9/10&articleid=1742395&show=html>
- Boros, S. (2009). Identity and Image: The Soul and Face of Organizations. *Exploring organizational dynamics*, p.645. Retrieved 2010 October 2: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=96399>
- Castells, M. (2004). The Construction of Identity. *The Power of Identity: second edition*. Blackwell Publishing. P.6.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*. USA: MCGraw-Hill. P.434.
- Holzinger, I. & Dhalla, R. (2007). Multiple Identities in Organizations: The Effects of Diversity on Organizational Identity. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, 7(5), P.43.
- Tlili, A. (2008). The organisational identity of science centres. *Culture and Organization*, 14 (4), P.311.
- Latvijas Nacionālā bibliotēka (2010). *Latvijas Nacionālā bibliotēka*. Resurss apskatīts 2011, 3. janvārī: www.lnb.lv

¹ Latvijas Nacionālās bibliotēkas identitāte: anketa

² Autores piezīme.

³ Autores piezīme.

⁴ Autores piezīme.

⁵ Autores piezīme.

⁶ Autores piezīme.

⁷ LNB Personāla nodaļas vadītājas Litas Hofmanes sniegtā informācija.