

LATVIJAS UNIVERSITĀTES BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

IDENTITY OF THE LIBRARY OF THE UNIVERSITY OF LATVIA

Aija Putniņa

Latvijas Universitātes bibliotēka
Kalpaka bulv. 4, Rīga, LV-1050
e-pasts: aija.putnina@lu.lv

Kopsavilkums:

Mērķis: pētījuma mērķis ir raksturot LU bibliotēkas identitāti. Pētījumā noskaidrots, vai LU bibliotēkai piemīt vienveidīga identitāte vai arī bibliotēkas identitāte sadalīta vairākās grupu identitātēs.

Metodoloģija/pieeja: LU bibliotēkas organizācijas identitāte noteikta, izmantojot anketu. Pētījuma anketa sadalāma divās daļās. Pirmā daļa ietver atvērtos jautājumus, kuros LU bibliotēkas darbinieki raksturoja savu tiešo darba vietu (nodaļu, departamentu) un sniedza vispārīgo bibliotēkas raksturojumu. Otrā anketas daļa ietver jautājumus, kas veidoti, izmantojot G. Hofstedes un G. J. Hofstedes izvirzītās 6 organizācijas dimensijas.

Rezultāti: pētījumā noskaidrots, ka LU bibliotēkai piemīt viena identitāte, kas, neskatoties uz grupu identitāšu veidošanai piemēroto vidi, netiek dalīta dažādās grupu identitātēs.

Praktiskā nozīme: organizācijas identitāte norāda uz organizācijas ietvertajām vērtībām un palīdz izprast organizācijas ikdienas darbu un tradīcijas. Noskaidrojot LU bibliotēkas identitāti, pētījuma rezultātus var izmantot organizācijas darba analīzei un uzlabošanai.

Novitāte: mūsdienās arvien vairāk pētījumu tiek veikti, lai noskaidrotu un raksturotu dažādu sociālo grupu, organizāciju vai institūciju identitātes. Ir nepieciešams noskaidrot, kā organizācija uztver un raksturo pati sevi, jo organizācijas viedoklis pašai par sevi ietekmē tās darbību sabiedrībā. Pētnieki Latvijā šobrīd aktīvi veic pētījumus, kuros tiek apskatīts identitātes temats. LU bibliotēka ir lielākā augstskolu bibliotēka Latvijā, un tās identitāte ietekmē bibliotēkas tēlu un uztveri gan Latvijā, gan ārpus tās.

Atslēgvārdi: organizācijas identitāte, grupu identitātes, bibliotēku identitāte

Raksta veids: oriģināls pētījums

Norādes: 7 norādes

A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

Abstract:

Purpose: The purpose of the research is to investigate the organizational identity of the Library of the University of Latvia. The research characterizes the patterns of the Library identity (identity of organization and different group identities). It also shows the interaction between employees' identity and organization in general.

Design/methodology/approach: Data about the organizational identity of the Library is gathered by employing the survey method with questionnaire. The questionnaire has two parts. The first part is composed of open form questions for employees. It characterizes identity of the administrative units (departments, divisions, etc.), and examine the differences that may exist between administrative units and the Library as a whole in this matter. The second part of the questionnaire is based on six dimensions of organizational identity proposed by G. Hofstede and G. J. Hofstede.

Findings: The research results indicate that the Library of the University of Latvia has one undivided identity. It does not split into different group identities according to the administrative units.

Practical implications: The organizational identity shows and reflects values that are important to organization, and helps understand better everyday work and traditions of the organization. The findings can be used for analysis of organizational culture of the Library, and permit settings of tasks for the future improvement.

Originality/value: Nowadays the significant amount of research examines the issues of organizational identity. It is important to understand how organization sees and perceives itself. The organizational identity influences employees' attitude and perception, as well as reflects on public perception. There are several examinations on social and organizational identity in social sciences of Latvia. However, they do not concern about organizational identity in library. The Library of the University of Latvia is the largest higher institution library in Latvia. Its performance can affect perception of the library in the society of Latvia.

Keywords: Library of the University of Latvia, Organization identity, Group identity, Library identity

Article Type: Original research

References: 7 references

A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

Ikkatram cilvēkam, ikvienai grupai vai organizācijai piemīt sava identitāte, kas palīdz definēt svarīgākās vērtības un notikumus. Cilvēka, cilvēku grupu, organizāciju un valsts identitāte organizē cilvēka, cilvēku grupu, organizāciju un valsts vērtības, tomēr precīzai sociālās identitātes definēšanai svarīgi ir apzināties, cik saistīts un vienots ar dažādām formālām vai neformālām grupām ir indivīds. Indivīdam par identifikācijas avotiem var kalpot: primārā grupa (ģimene, draugi), „pirmatnējā” grupa (etniskā piederība, reliģija), sociāli konstruētās grupas (nācija, politiskās partijas), kontaktu grupas (kolēģi, partneri), simboliskās grupas (6, 19. lpp.). Taču jāsaprot, ka identitātes vienmēr ir konstruētas. „Identitātes konstruēšanas process norisinās no kultūras iezīmēm un ietekmēm, kas citus nozīmes avotus padara nesvarīgākus” (1, 6. lpp.). Konstruējot identitāti, sociālais aktors, kas var būt gan indivīds, gan organizācija, izdala sev svarīgākās īpašības un iezīmes, tās akcentējot un pieņemot kā sev piemītošas. Tomēr „indivīda ietekme identitātes veidošanas procesā var atšķirties. Dažos procesos indivīds var ietekmēt identificēšanās mehānismus un iznākumu, taču lielākajā daļā gadījumu indivīdam pār identificēšanās procesu nav kontroles” (6, 19. lpp.).

1. Organizācijas identitāte

„Identitāte ir cilvēka nozīmju un pieredzes avots” (1, 6. lpp.). Identitāti var definēt kā iezīmju kopumu, kas nosaka lietas atpazīstamību vai apzināšanu. „Sociālā identitāte ir pozitīvi projicēts paštēls, kas parāda, kā indivīds, analizējot sociālās attiecības, uztver sevi” (6, 19. lpp.). Organizācijas identitāti veido visu organizācijas darbinieku domas un uzskati par organizācijas paštēlu. Tā var tikt definēta kā kolektīva prāta programmēšana, kas atšķir konkrēto organizāciju no citām (4, 282.–283. lpp.). 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 organizācijas dzīvē. Organizācijas identitāte tiek raksturota kā tas, kas šai organizācijai ir galvenais, pastāvīgs un atšķirīgs no citām, kā arī iekļauj organizācijas kultūru, rutīnu 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” (5, 43. lpp.). Darbinieki organizācijā pārstāv dažādas vecuma grupas, dzimumus, izglītības līmeņus, tautības, tāpēc tiem nepiemīt kopējas vērtības un īpašības. Identitāte ietekmē visu darbinieku darbu un attieksmi pret organizāciju, tās klientiem un darbību. Organizācijas identitāte ir atbilde uz jautājumu “Kas mēs esam kā organizācija?” (2), un šo atbildi veido organizācijas locekļi, to domas par organizāciju un iekļaušanās šai organizācijā. Taču „identitāte patiesa kļūst tikai iekšgrupu un ārgrupu salīdzināšanas procesā” (6, 20. lpp.). Svarīgi ir konkrētai organizācijai piemītoši simboli un rituāli, kā arī cilvēki, kas veido organizāciju (4, 282. lpp.).

Organizācijas identitātes veidošanās process ir sarežģīts, jo sociālo grupu un organizāciju identitāte ir saistīta ar indivīdu personīgajām identitātēm. Organizācijas darbiniekiem un locekļiem katram ir sava identitāte, kas nosaka viņa vērtību sistēmu un definē nozīmes, šīm individuālajām identitātēm ir 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” (5, 43. lpp.). Organizācijas identitātei sakrīt ar individuālo identitāti, darba līmenis uzlabojas, veidojas labāka sadarbība starp organizācijas darbiniekiem un 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 ieinteresētāks organizācijas izaugsmē (5, 43. lpp.). 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” (5, 44. lpp.). Organizācijai

A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

saskaroties ar ekonomiskām, politiskām vai cita veida problēmām, to risinājumi tiks pozitīvāk uztverti un pieņemti tajās organizācijās, kurās lielākā daļa darbinieku identificē sevi ar šo organizāciju.

1.1. 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” (5, 45. lpp.). Neviendabīgu organizāciju vidi raksturo struktūrvienību izvietojums dažādās ēkās, organizācijas nodaļu un departamentu patstāvīga darbība, nesadarbojoties ar citām organizācijas struktūrvienībām. Šādās organizācijās darbinieki var dalīties grupās un identificēt sevi nevis ar pašu organizāciju, bet konkrēto grupu. Latvijas Universitātes bibliotēka (LU bibliotēka) šobrīd ir izvietota vairākās ēkās, kurās darbs ir vienots tikai administrācijas līmenī. Vide, kurā dažādu nodaļu darbinieki regulāri nesatiekas vai nedarbojas kopā, ir labvēlīga grupu, nevis organizācijas identitāšu veidošanai. LU bibliotēkas nodaļu izvietojums ne tikai rada labvēlīgu vidi dažādu ikdienas kārtību veidošanai, bet arī nošķir darbiniekus vienu no otra, 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” (5, 45. lpp.). Šāda indivīdu reakcija rada konkurējošu vidi, kas ļauj nodaļām attīstīt savu vidi un darbu, padarot to labāku un efektīvāku.

1.2. Organizācijas identitātes pētniecība

„Organizācijas identitāte ir sociāli konstruēts, kopīgs uzskats” (5, 44. lpp.). Tās izziņāšanai nepieciešams noskaidrot darbinieku viedokli par organizāciju. Organizācijas identitāte attēlo darbinieka piederību kolektīvam, darbinieku pašcieņu un cieņu pret kolēģiem, un kolektīva attiecības. Ja identitāte pilda cilvēka nozīmes avota lomu, izpētot organizācijas identitātes nozīmes, ir iespējams izpētīt 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 6 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” (4, 292. lpp.).

Procesa orientētā identitātē darbinieki izvairās no riska un saglabā noteiktu darba rutīnu. Uz rezultātu orientēta identitātē cilvēki pozitīvi uztver pārmaiņas un nepazīstamas situācijas, kā arī maksimāli labi veic uzticētos uzdevumus. Organizācijai, kura ir uz rezultātu orientēta, piemīt viendabīga un spēcīga identitāte (4, 293. lpp.). Otrajā dimensijā pretstatīta uz darbinieku orientēta vai uz darbu orientētā kultūra. Uz darbinieku orientētā identitātē cilvēki uzskata, ka viņu personīgās problēmas organizācijai ir svarīgas, un organizācija uzņemas atbildību par savu darbinieku labklājību, arī organizācijai svarīgākos lēmumus pieņem grupās vai komitejās. Uz darbu orientētā identitātē darbiniekiem ir jāveic viņiem uzticētais uzdevums neatkarīgi no apstākļiem, organizācija ir ieinteresēta darba rezultātā, un svarīgākos lēmumus pieņem indivīdi (4, 294. lpp.). Ekonomikas problēmu laikā organizācijas kļūst vairāk uz darbu orientētas,

A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

neskatoties 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 ņemta vērā 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 (4, 295. lpp.). 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 nepieciešamas tikai pāris dienas, 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. Šāda tipa organizācijās jaunajam darbiniekam nepieciešams gandrīz gads, lai iejustos kolektīvā (4, 295. lpp.). Organizācijas iekšējo struktūru noskaidro piektā dimensija, kas apskata kontroles ietekmi darbā. Organizācijās, kurās darbinieki tiek kontrolēti maz, darbiniekiem šķiet, ka izmaksas nav pārāk svarīgas, sanāksmju laiki tiek noteikti aptuveni, ir atļauts jokot un pasmieties par savu darbavietu. Savukārt organizācijās, kurās darbinieki tiek kontrolēti, darbiniekiem šķiet, ka organizācijai ir svarīgas darba izmaksas, sanāksmes sākas precīzi noteiktajos laikos, darbinieki reti atļaujas jokot vai pasmieties par savu darbavietu (4, 295. lpp.). Kontrolētās organizācijās strikti tiek ievērotas uzvedības normas un bieži ir noteikts gērbšanās stils. Sestā dimensija apskata, cik organizācija ir normatīva vai pragmatiska. Normatīvās organizācijās tās darbinieki ievēro noteiktās normas un instrukcijās vai citos iekšējos dokumentos atrunātās kārtības. Šāda tipa organizācijās svarīgāks ir darba veikšanas process, nevis rezultāts. Pragmatiskās jeb praktiskās organizācijās svarīgas ir klientu vēlmes un rezultāts, tāpēc vajadzīgo mērķu sasniegšana var tikt veikta ar līdzekļiem, kas organizācijas normās nav atrunāti vai pat atļauti (4, 296. lpp.).

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

2. Latvijas Universitātes bibliotēkas identitātes pētniecība

„Latvijas Universitātes bibliotēka kā lielākā Latvijas augstskolu bibliotēka nodrošina plašu informācijas resursu pieejamību atbilstoši Latvijas Universitātes (LU) studiju programmām un pētniecības virzieniem” (7). Tās struktūru veido Centrālā bibliotēka Kalpaka bulvārī 4 un 11 nozaru bibliotēkas, kas izvietotas fakultāšu telpās, radot labvēlīgu vidi grupu identitāšu veidošanai. LU bibliotēkas identitātes noskaidrošanai veikta LU bibliotēkas darbinieku anketēšana.¹ Anketēšanā piedalījās 72% LU bibliotēkas darbinieku. Anketas jautājumi veidoti, pamatojoties uz sešām organizāciju dimensijām. Noskaidrojot dimensiju ietvertos aspektus, tika noskaidrota ne tikai organizācijas identitāte un tās mijiedarbība ar individuālajām identitātēm, bet arī LU bibliotēkas kā organizācijas identitātes uzbūve, jo dimensiju raksturojošos jautājumus papildina jautājumi, kas raksturo darba vidi un cilvēku saistību ar LU bibliotēku vai konkrēto vidi, vai nodaļu, kurā viņi strādā. Pētījumā tika noskaidrots, vai bibliotēkas darbinieki veido grupu identitātes vai vienotu organizācijas identitāti.

¹ LU bibliotēkas identitāte : anketa. Pieejama: https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?hl=en_US&formkey=dE1WbnNXQUNyboQ2WnNqUzloWll3Umc6MQ#gid=0

A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

2.1. Darbinieku sniegtais Latvijas Universitātes bibliotēkas raksturojums

Anketā darbiniekiem tika uzdoti vairāki atvērtie jautājumi. Darbinieki raksturo LU bibliotēku kā lielu un nozīmīgu bibliotēku. Bibliotēka tiek raksturota kā „lielākā valsts nozīmes augstskolas bibliotēka”². Vairums respondentu LU bibliotēkas raksturošanai izmanto Latvijas Universitātes nozīmi bibliotēkas darbā. „Liela LU pamatstruktūrvienība ar sīku struktūru — nodaļām un nozaru bibliotēkām, dažādiem atšķirīgiem darbu pienākumiem.”³ Tomēr visbiežāk LU bibliotēka tiek raksturota, izmantojot tās mērķus un uzdevumus. Tiek uzsvērtā LU bibliotēkas nozīme studentu mācību darbā, akadēmiskā un pētnieciskā personāla ikdienas darbā, kā arī LU vēstures un intelektuālo sasniegumu apkopošanā. „Nozīmīgākie uzdevumi: apkopot visu nepieciešamo informāciju (drukātā, e-formātā), kas nepieciešama LU studiju un pētnieciskā darba īstenošanai, šos resursus pareizi uzglabāt, veicināt to pieejamību ikvienam interesentam; tāpat uzkrāt un popularizēt LU intelektuālos sasniegumus; nākamais nozīmīgākais uzdevums ir darbs ar lietotājiem — informēšana dažādos veidos (izstādes, pasākumi), kā arī veicināt informācijpratību dažādās nodarbībās (prezentācijas, lekcijas, nodarbības datorklasēs).”⁴ Tāpat tiek norādīts, ka bibliotēkām, strādājot LU bibliotēkā, ir jābūt elastīgam un gatavam pārmaiņām.

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

2.2. Latvijas Universitātes 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 no dimensijas aspektiem, 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 četri apgalvojumu pāri.

LU bibliotēka ir izteikti uz rezultātu orientēta organizācija. Izvirzītajos trīs dimensijas raksturojošos jautājumos respondenti norāda, ka vairāk piekrīt apgalvojumiem, kas raksturo uz rezultātu orientētu organizāciju. 81% respondentu apgalvo, ka „LU bibliotēkā ļoti svarīgs ir darba rezultāts”, bet 14% respondentu atzīmē, ka drīzāk piekrīt šim apgalvojumam. Tāpat 76% no respondentiem piekrīt, bet 19% daļēji piekrīt apgalvojumam, ka „Uzdevumi jāveic pēc iespējas ātrāk un operatīvāk”. Tikai apgalvojumā, kas norāda uz darba veikšanas procesa nozīmi, 20% respondentu atbild, ka darba procesā jāiegulda visa viņu uzmanība, bet 23% respondentu daļēji piekrīt šim apgalvojumam.

LU bibliotēka ir uz darbu orientēta organizācija, kurā uzdotie darbi jāveic ātri un dinamiski. 52% respondentu piekrīt, bet 29% daļēji piekrīt apgalvojumam, ka „Darba uzdevumi tiek izpildīti ātri un dinamiski”. Tāpat lielākā daļa respondentu piekrīt vai daļēji piekrīt pārējiem abiem apgalvojumiem, kas norāda organizācijas orientāciju uz darbu.

Trešā dimensija apskata organizācijas identitāti, norādot, vai tā ir lokāli orientēta vai profesionāli orientēta. LU bibliotēka ir profesionāli orientēta organizācija, tomēr rezultāti trešajā dimensijā nav izteikti nodalāmi. Lielākā daļa respondentu apgalvojumos daļēji piekrīt profesionālās orientācijas dimensijai, taču

2 Citēta respondentu atbilde.

3 Citēta respondentu atbilde.

4 Citēta respondentu atbilde.

A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

liela daļa respondentu atturas no viedokļa paušanas, norādot, ka „ne piekrīt, ne nepiekrīt” apgalvojumam. Piemēram, apgalvojumu pāri „Profesionālā izglītība ir ļoti svarīga” un „Svarīgas ir zināšanas, kas apgūtas praksē” 29% respondentu atturas no atbildes, bet 33% piekrīt un 24% daļēji piekrīt apgalvojumam, ka „Profesionālā izglītība ir ļoti svarīga”. Arī citos šai dimensijai raksturīgajos apgalvojumos novērojams, ka 30% līdz 40% respondentu atzīmē neitrālo variantu vai piekrīt apgalvojumam, kas norāda uz lokāli orientētu organizāciju.

Apskatot ceturto dimensiju, tiek noskaidrots, cik atvērta vai slēgta ir organizācija. Anketa parāda LU bibliotēku kā izteiktu atvērtu sistēmu. Jaunajiem darbiniekiem bibliotēkas kolektīvā ir viegli iejusties, viņi tiek ātri pieņemti, tāpat bibliotēka ir atvērta organizācijām, kas ar to saistītas, un ir gatava dalīties un dalās iegūtajā pieredzē.

LU bibliotēka ir kontrolēta organizācija, kurā tiek pārraudzīts un uzraudzīts bibliotēkas darbinieku veiktais darbs. 67% respondentu piekrīt, bet 29% respondentu daļēji piekrīt, ka „Vadība uzrauga darbinieku veiktos uzdevumus”. Tikai apgalvojumā par ģērbšanās stilu darbinieki norāda, ka tas nav noteikts. Kontrolētās organizācijās darbinieki apzinās, ka ir svarīgas darba izmaksas. Parasti kontrolētās organizācijas ir uz darbu un darba rezultātu orientētas.

Sestā dimensija „Normatīva vai pragmatiska, praktiska” organizācija LU bibliotēkas aptaujā parādījās visneizteiksmīgāk. Apkopojot rezultātus, var redzēt, ka LU bibliotēka ir normatīva organizācija. Taču no trim apgalvojumiem, kas veidoti šīs dimensijas noskaidrošanai, tikai vienā ir izteikta normatīvā dimensija. 52% respondentu piekrīt vai daļēji piekrīt, ka darba veikšanai izmanto instrukcijas un noteikumus, tomēr 45% respondentu apgalvo, ka neizmanto instrukcijas un noteikumus, bet personīgo pieredzi.

Secinājumi

Organizācijas identitāti var aplūkot kā kopīgu izpratni par ikdienas kārtību un uzdevumiem. Tā ietekmē visu darbinieku darbu un attieksmi pret organizāciju, tās klientiem un darbību. Organizācijas identitāte ir holistiska un attiecas uz visu organizāciju, ne tikai uz tās locekļiem vai daļām.

LU bibliotēkas identitātes raksturojumā tiek uzsvērtā LU loma bibliotēkas darbībā. Bibliotēkas darbinieki LU bibliotēku raksturo kā atvērtu, draudzīgu organizāciju, kuras galvenais uzdevums ir apkalpot LU studentus un personālu. Daļa darbinieku bibliotēkas raksturojumā izmanto LU bibliotēkas tīmekļa vietnē pieejamo raksturojumu.

Apskatot respondentu atbildes atvērtajos jautājumos un salīdzinot ar dimensijām piemītošajām īpašībām, var apgalvot, ka bibliotēkas darbinieki precīzi izvēlas raksturojošās īpašības, kā arī spēj ātri un labi raksturot savu darbavietu, jo atvērtο jautājumu atbildēs ietvertie apraksti sakrīt ar rezultātiem, kas iegūti, noskaidrojot raksturīgās dimensijas.

Ekonomiskās krīzes laikā liela daļa organizāciju un institūciju var mainīties no procesa orientētas uz rezultātu orientētu un no darbinieka orientētas uz darbu orientētu organizāciju. LU bibliotēkas identitāte šobrīd ir uz rezultātu un darbu orientēta, kas novērtē profesionalitāti. Bibliotēka ir atvērta, taču kontrolēta sistēma. Jaunajiem darbiniekiem ir viegli iejusties kolektīvā, tomēr darbinieku veiktie uzdevumi un darbi tiek kontrolēti un pārbaudīti. Tāpēc bibliotēkas darbinieki darbu veikšanai izvēlas izmantot instrukcijas un iepriekš norunātas darba veikšanas normas, lai uzdevumus veiktu precīzi un tiktu iegūts vēlamais rezultāts.



A. Putniņa
LATVIJAS UNIVERSITĀTES
BIBLIOTĒKAS IDENTITĀTE

Izmantoto avotu saraksts

1. **Balmer, J.M.T.** 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* [online], Nr.42(9/10) (2008), p.879-906. [cited 16-03-2011]. Available: <http://datubazes.lanet.lv:2074/journals.htm?issn=0309-0566&volume=42&issue=9/10&articleid=1742395&show=html>
2. **Boros, S.** Identity and image: The soul and face of organizations. *In: Exploring organizational Dynamics*, 2009, p.644-654. [cited 15-04-2011]. Available: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=96399>
3. **Castells, M.** The Construction of identity. *In: The Power of identity*. 2nd ed. Blacwell Publishing, 2004, p.5-17.
4. **Hofstede, Geert, Hofstede, Gert Jan.** *Cultures and organizations: Software of the mind*. USA : MCGraw-Hill, 2005. 434 p. ISBN 0071439595.
5. **Holzinger, I., Dhalla, R.** Multiple identities in organizations: The Effects of diversity on organizational identity. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, Nr.7(5), 2007, p.43.
6. **Korostelina, Karina V.** Social identity and conflict. Palgrave Macmillan, 2007. 281 p.
7. **Latvijas Universitāte.** *Latvijas Universitātes bibliotēka: par bibliotēku* [tiešsaiste]. [skatīts 05-04-2011]. Pieejams: <http://www.lu.lv/biblioteka/par-biblioteku/>