

# ABORDAREA FACTORULUI DE GENDER ÎN MANAGEMENTUL PERSONALULUI DE BIBLIOTECĂ: CAZUL BIBLIOTECII U.T.M.

**Autori: Georgeta GHENGHEA, Natalia ZAVTUR**

Universitatea Tehnică a Moldovei

***Abstract:** Comunicarea reflectă opiniile angajaților bibliotecii cu privire la factorul de gender vizavi de confortul/disconfortul practicării unei profesii feminine. Este atinsă problema feministă. Se atrage atenție asupra nivelului implicării bibliotecarilor în muncă, exercitării funcției lor sociale.*

***Cuvinte cheie:** gender, profesie feminină, personalul bibliotecii, Biblioteca U.T.M., managementul schimbării*

Întrucât termenul „gender” este puțin răspândit în limbajul biblioteconomic, eventual expunerii conținutului prezentei comunicări am dori să evocăm unele precizări ale termenului dat. În general, acesta are legătură cu cuvântul „sex”, în sens de apartenență sexului feminin sau masculin. Însă raportarea la sex capătă anumite subtilități atunci când este tratată pe plan biologic și sub aspect social. Iată de ce, sexologul John Money, încă în a.1955 a introdus termenul „**gender**” pentru a distinge conotația socială a noțiunii de sex. Astfel, cercetările de gender au devenit un domeniu al științelor sociale.

Abordarea factorului de gender în biblioteconomie, chiar dacă nu are rol principal, este importantă, oricum nu se poate neglija faptul că profesia bibliotecarului este una feminină. Conform datelor din presa occidentală cca 70–80% din numărul specialiștilor de bibliotecă sunt persoane de sex feminin [4, 8-9]. În Republica Moldova acest indice ar putea fi și mai înalt (nu este dată publicității o evidență în această privință) deoarece este arhicunoscut faptul că în biblioteci activează un număr foarte mic de bărbați. La Biblioteca U.T.M., de exemplu, lucrează un singur angajat de sex masculin, care deține postul de informatician-programator.

Așa cum problema feminină este în general tratată sub diverse aspecte, la fel și în biblioteconomie ea este reflectată în diferite ipostaze.

Cel mai adesea, sunt scoase în evidență elementele negative ale dominantei feminine. Astfel, prevalarea persoanelor de sex feminin și prezența neînsemnată a celor de gen masculin este considerată un factor ce diminuează prestigiul profesiei [4, 8]. A fost lansată concepția reconsiderării valorice a unor calități tipice femeilor (altruism, modestie, empatie), întrucât în condițiile actuale acestea crează bariere pentru rezolvarea problemelor bibliotecilor [3]. Se atrage atenția asupra faptului că subaprecierea capacităților de afaceri ale managerilor de sex feminin ar putea plasa în umbră potențialul conducătorilor de bibliotecă privind organizarea și desfășurarea activității instituțiilor bibliotecare [2].

Sușinim ideea că starea factorului de gender este influențată în mare măsură de context, de aceea e important ca problema dată să fie cercetată în baza studiilor de caz.

Prezentul studiu are ca scop elucidarea modului de percepție a componentei de gen de către înseși personalul bibliotecii.

Cercetarea a fost realizată în baza Bibliotecii U.T.M., având ca subiecți specialiștii Bibliotecii, 56,6% din totalul de personal.

Ca metodă de colectare a datelor s-a utilizat chestionarul în formă scrisă, intitulat „**Dominanta feminină a profesiei bibliotecarului**”. Rata de recuperare a chestionarelor a alcătuit 100%.

În continuare prezentăm analiza rezultatelor obținute.

Mai întâi de toate, am constatat că existența profesiilor feminine este considerată de majoritatea respondenților ( 83,3%) o situație normală. Acesta este un răspuns așteptat, întrucât societatea, în general, acceptă profesiile feminine vizavi de înțelegerea atractivității lor pentru sexul

feminin. Condiții favorabile oferă ocupației feminine comunicarea, procesele ce solicită îngrijirea și ordonarea lucrurilor, munca care nu cere suprasolicitarea efortului fizic etc.

În același timp, atitudinea subiecților cercetați privind caracterul feminin al profesiei proprii nu vine în acord definitiv cu rezultatul menționat mai sus. Astfel, la întrebarea ***dacă deranjează faptul că practică o profesie feminină*** au fost expuse opiniile: „sincer nu” – 50%; „uneori, când condițiile de muncă cer prezența persoanei de sex masculin” – 16,7%; „în general, nu-mi place un colectiv de femei” – 33,3%.

Din cele relatate reiese că o jumătate din respondenți au pretenții vizavi de aspectul feminin al ocupației lor profesionale; unii din motivul că trebuie să îndeplinească lucrări care cer efort masculin, alții, în mod banal, nu acceptă dominația feminină a profesiei bibliotecarului.

Anticipând că prevalarea specialiștilor de sex feminin ar putea genera incomoditate, a fost logic să întrebăm cum percep respondenții încadrarea în bibliotecă a persoanelor de sex masculin. În legătură cu aceasta ei au spus: prezența bărbaților ar stimula lucrătoarele bibliotecii să obțină performanțe înalte în muncă, să acorde mai multă importanță propriului aspect fizic; le-ar elibera de operațiunile de muncă dificile; ar încuraja diversitatea opiniilor vizavi de alt tip de judecată.

Interesant, cineva a determinat raportul sexelor în structura personalului bibliotecii – 50/50 sau 60/40 (prima cifră este pentru femei).

Împotriva unor posibile beneficii de la încadrarea în colectiv a persoanelor de sex masculin s-au pronunțat 10% din subiecții chestionați.

Întrebarea ***„Ce ai avea de pierdut, dacă în grupul Dvs de muncă ar fi angajați bărbați?”*** a fost puțin solicitată de respondenți; au răspuns 50%. Majoritatea dintre aceștia au menționat că nu ar avea nimic de pierdut; 6,7% au exprimat îngrijorare pentru probabilitatea pierderii confortului intim.

Formulând întrebarea de mai sus, ne-am gândit că respondenții ar putea să demonstreze temere pentru ocuparea posturilor de conducere de către bărbați. Dar intervievații nu au anticipat o asemenea variantă de răspuns.

Am presupus că respondenții s-ar putea împotrivi angajării bărbaților pentru unele calități–stereotipuri negative atribuite acestora așa ca: agresivitatea, dominanța, insuficiența de politețe, duritatea etc. Însă nici la acestea nu s-a făcut referire.

Reiese, subiecții nu admit „pericole” vizavi de încadrarea bărbaților în colectivul de bibliotecă.

Această idee a fost susținută și de răspunsurile la întrebarea ***„Cum credeți, ce activități de bibliotecă ar trebui să fie încredințate bărbaților?”*** S-a spus: munca de cercetare, lucrul la calculator, scanarea documentelor, achiziția materialelor (25%), toate funcțiile (50%), lucrările ce solicită efort fizic (25%). Deci, bărbaților li se oferă o arie vastă de activitate în bibliotecă.

Comunicarea cu persoanele de sex opus, consideră respondenții, de asemenea nu prezintă dificultate. Astfel, la întrebarea ***„Întâlniți greutăți în comunicarea cu persoane de sex masculin?”*** s-a stipulat: „nu” – 76,7%, „nu știu” – 16,6%, „da” – 6,7%. La întrebarea ***„Cu cine intrați cel mai des în conflict?”*** doar 6,7% au susținut – „cu persoane de sex masculin”, „cu reprezentantele sexului feminin”, au menționat 66,7%, „se stăruie să evite conflictele”, au spus 26,6% .

În contextul celor menționate se intercalează și răspunsurile la întrebarea ***„Ai vrea ca șeful Dvs să fie o persoană de sex masculin?”*** Cu această ocazie, cei mai mulți au relatat că doresc un șef bun, indiferent de sex (90%).

Așa dar, bibliotecarele nu demonstrează resentimente pentru angajații de gen opus. Bărbații sunt priviți ca lucrători egali, diferențele nefiind esențiale atât pentru relații, cât și activitatea de muncă.

Totodată, percepția dominantei feminine doar din punct de vedere al interacțiunii cu sexul masculin nu este completă. Contează și opiniile cu privire la propria poziționare în organizație.

În această ordine de idei am pretins să elucidăm opiniile privind avantajele și dezavantajele dominantei feminine.

Referitor la avantaje, au fost puse în evidență unele calități pozitive, caracteristice sexului feminin așa ca: sensibilitatea, amabilitatea, bunătatea, răbdarea, simțul frumosului, simțul ordinei,

capacitatea de imaginație etc. În concordanță cu acestea au fost punctate comportamentele: comunicare eficientă, receptivitate la problemele utilizatorilor, crearea unei ambiante plăcute de lucru, respectarea disciplinei tehnologice, interes pentru îmbunătățirea muncii, aspectul educativ etc.

Cu privire la dezavantaje, respondenții au dat dovadă de autocritică, deși și-au dat părerea doar 60%. Au fost nominalizate unele calități negative așa ca invidia, predispunerea pentru conflicte. Din punct de vedere al punctelor slabe, s-a spus că persoanele de sex feminin nu reușesc în măsură deplină să exercite lucrările ce solicită efort fizic. Regretabil, dar a fost atinsă și problema feministă, vizavi de rolul inferior atribuit femeilor în chestiunile de afaceri. În acest sens s-a menționat că pentru a obține rezolvarea unei probleme la serviciu, femeia trebuie să aducă persoanei de sex masculin numeroase argumente în favoarea opțiunii sale, așa cum i se atribuie cenz redus de credibilitate.

Pentru a determina rolul femeii în muncă, respondenților li s-au adresat două întrebări legate de managementul schimbării în organizație. Am ales acest subiect vizavi de stereotipul „conservatism” atribuit femeilor, dar și având în vedere importanța factorului inovativ pentru dezvoltarea bibliotecilor.

La întrebarea „*Ce atitudine aveți pentru schimbările care s-au produs în ultimul timp în bibliotecă?*” am primit răspunsurile:

- ✓ le-am acceptat imediat – 30%
- ✓ le-am acceptat și m-am încadrat în realizarea lor – 46,7%
- ✓ am avut nevoie de o perioadă de adaptare – 23,3%.

Observăm, toți respondenții au demonstrat că au atitudine pozitivă pentru schimbare, chiar dacă s-au încadrat în acest proces cu ritmuri diferite.

Întrucât cea mai importantă transformare a vizat automatizarea proceselor bibliotecare, subiecții au fost întrebați cum s-au implicat în realizarea acestui obiectiv. S-a spus:

- ✓ am însușit tehnicile de muncă cu ușurință – 33,3%
- ✓ am învățat treptat tehnologiile noi de muncă – 56,7%
- ✓ a fost dificil să asimilez tehnicile noi de muncă – 10%.

Deci, tehnologiile legate de automatizare, mai devreme sau treptat, au fost asimilate de către majoritatea angajaților bibliotecii.

Din cele relatate mai sus deducem că personalul bibliotecar, reprezentat de femei, își îndeplinește cu străduință sarcinile de muncă, demonstrând deschidere pentru tot ce este nou, precum și capacitate de însușire a noului.

Profesioniștii de bibliotecă reacționează sensibil la problemele cu care se confruntă în muncă. După cum demonstrează studiul, acestea sunt mai mult de ordin profesional, decât particular feminin. Astfel, la întrebarea „*Ce ați vrea concret să se întreprindă pentru îmbunătățirea aspectului feminin al vieții Dvs la serviciu?*” s-a menționat: crearea condițiilor favorabile de muncă, salariu decent, estimarea adecvată a muncii, acces larg la resursele informaționale pentru a satisface cerințele utilizatorilor. Dintre doleanțele propriu-zis feminine s-a pledat pentru reducerea zilei de muncă în favoarea rolurilor de familie.

Lucrătorii Bibliotecii sunt conștienți de faptul că aprecierea justă a funcției sociale a femeilor este o cale de fortificare a profesiilor feminine. Beneficiind de încredere și susținere, angajatele-femei vor manifesta consacrare muncii și profesiei. Iată de ce, la întrebarea „*Care particularități de gen trebuie luate în considerare de către conducerea Bibliotecii, a Universității?*” majoritatea a spus că problema ridicării statutului femeii în societate; astfel au relatat 60% din respondenți. Pentru a ține cont de sarcinile femeii în familie au optat 23,3%, pentru a ține cont de calitățile tipice feminine s-au pronunțat 16,7% din cei chestionați.

Așa dar, cunoașterea opiniilor specialiștilor Bibliotecii cu privire la aspectul de gen a oferit informații sugestive privind modul cum este acesta perceput din interior, de pe pozițiile raportării la sexul opus și interacțiunii cu el, din punct de vedere al autoestimării și al aspirațiilor.

În sinteză concluzionăm:

- personalul Bibliotecii U.T.M. conștientizează faptul că este purtător al identității de gen; acceptă rolul social atribuit femeilor prin existența profesiilor feminine; împărtășește stereotipurile pozitive răspândite în societate cu privire la particularitățile de gen; pledează pentru ridicarea statutului femeii în societate;
- angajații Bibliotecii (de gen feminin) nu consideră lipsa/prezența persoanelor de sex masculin în colectiv o problemă, atribuie sexelor roluri și funcții egale, văd în conlucrare cu sexul opus o oportunitate pentru dezvoltarea organizației;
- profesioniștii Bibliotecii demonstrează capacități înalte privind realizarea sarcinilor încredințate; consideră profesionismul cea mai importantă calitate a personalului; percep și rezolvă problemele de gen în contextul celor profesionale.

### **Referințe bibliografice:**

1. Ghimpu, Viorica. Motivații și atitudini față de reușita profesională a femeilor și bărbaților. In: Analele științifice ale Univ. de Stat din Moldova: Seria „Șt. Umanistice”, vol. III. Ch.: CE USM, 2002, p. 275–278
2. Даньковская О.В. Женщина – руководитель: стиль и методы управления. В: Библиотека. 2004, № 9, с. 72–74
3. Сабурова, Татиана. Парадоксы феминизации: Производственно-психологические аспекты. В: Библиотечное дело. 2005, № 6, с. 11–15
4. Сокольская, Лэся. Библиотечная стезя пол сильный редко привлекала?.. или к проблеме феминизации профессии. В: Библиотечное дело. 2008, № 20, с. 8–11.