

AKADEMINĖ BIBLIOTEKA KAIP ORGANIZACIJA: INFORMACINĖS KULTŪROS ASPEKTAS

Gražina Lamanauskienė

Šiaulių universiteto Nuotolinių studijų centras

Anotacija

Dabartinio laikotarpio kultūros ypatumai sąlygojami nuolat didėjančių informacijos socializacijos visuomenėje procesų bei sparčiai besiformuojančios globalios informacinės-komunikacinės aplinkos, aktyvaus informacinių technologijų diegimo. Šie procesai neišvengiamai keičia klasikinės organizacinės kultūros schemas ir raidą. Šio straipsnio tikslas – atskleisti vyraujančias informacinės kultūros sampratas, lygmenis, kriterijus ir išanalizuoti praktinės raiškos ypatumus akademinės bibliotekos, kaip organizacijos, aplinkoje. Laikomasi nuostatos, kad akademinėje bibliotekoje, kaip bet kurioje kitoje besikeičiančioje ir atviroje pokyčiams organizacijoje, gali būti sudaromos palankios sąlygos informacinės kultūros formavimui ir raiškai. Akademinė biblioteka gali tarnauti kaip puikus informacinės kultūros brandinimo katalizatorius.

Pagrindiniai žodžiai: akademinė biblioteka, informacinė kultūra, informacinės kultūros lygmenys, informacinės kultūros kriterijai, organizacijos informacinė kultūra.

Įvadas

Sąvoką *informacinė kultūra*, kuri plačiau pradėta vartoti XX a. antroje pusėje, tiksliai apibrėžti gana sudėtinga dėl jos daugiaprasmiškumo bei reliatyvumo, kuriuos sąlygoja šį terminą sudarančių komponentų multifunktionalumas ir semantiniai (prasmieniai) ypatumai. Dažniausiai aptinkamos dvi pagrindinės šios sąvokos apibrėžtys: informacinė ir kultūrinė. Informacinės kultūros samprata, orientuota į informacinį pagrindą, analizuojama informacinių komunikacinių technologijų kontekste, remiantis šių technologijų panaudojimo įgūdžiais, individo komunikacine ir informacine veikla (Cronin H. Davenport, 1993; Widen-Wulff, 2000; Khan ir Azmi, 2005). Kultūrinio suvokimo pagrindu šis konceptas grindžiamas informacinės visuomenės nario bendruoju išprusimu, išsimokslinimu, o informacinės komunikacinės technologijos yra tik instrumentai, įgalinantys panaudoti sukauptas žinias ir informaciją konkurenciniam pranašumui įgyti ir palaikyti (Alenas, 1985; Davenport, Prusak, 1997; Travica, 2005).

Lietuvoje šis terminas nėra tiksliai apibrėžtas ir tyrėjų dėmesys šiai sričiai iki šiol nepakanamas. P. Jucevičienė (1994), apibrėždama organizacinę kultūrą, akcentuoja komunikacinio proceso vertę ir apibūdina ją kaip kokybę, nusakančią žmonių pripažintamų vertybių ir patirties sistemą, per komunikacinius procesus atspindinčią efektyvų žmonijos sukauptos informacinės bazės naudojimą ir jos gausinimą. D. Urbonaitė (1999) šį apibrėžimą papildė įtraukdama esminius kultūros komponentus ir juos išryškindama: informacinė kultūra – visuomenės vertybių, normų ir patirties visuma, leidžianti komunikaciniuose procesuose naudotis sukaupta informacine baze ir ją gausinti. V. Dagienė (2000) informacinę kultūrą įvardija kaip žmonių veiklos įpročius, tradicijas, gebėjimus, informacijos įsisavinimo, išsaugojimo, apdoravimo ir skleidimo metodinių bei techninių priemonių įvaldymo lygį, gebėjimą valdyti save kaip informacinę sistemą, mokėjimą naudotis viešosiomis informavimo sistemomis, informacinės technikos įvaldymą, žmonių informacinių santykių kokybę bei turinį. V. Dagienės apibrėžime ryškus informacinių technologijų ir sistemų akcentavimas individualiu lygmeniu. Tokia šios sąvokos modeliavimo tradicija būdinga Rusijoje, kur *informacinės kultūros* samprata tiesiogiai apima individo informacinės kultūros edukacinius aspektus ir santykinai sinonimiškai vartojama su informacinių gebėjimų, informacinio raštingumo sąvokomis, iš esmės nevertinama informacijos vadybos organizacijoje kontekste.

Tokią didelę apibrėžimų įvairovę galima aiškinti tuo, kad informacinė kultūra – tai sąvoka, kuriai būtina priskirti gana įvairius tikrovės aspektus ir apibrėžti santykį su ja. Dėl nuolatinės dinamiškos tikrovės kaitos informacinės kultūros conceptualizacija tampa problemiška.

Reikia pastebėti ir tai, kad informacinės komunikacinės technologijos šiandien jau analizuojamos kaip socialinės sistemos, turinčios savo vertybes, normas bei statusą, dalis. Jos tampa savotiš-



ku kultūriniai fenomenu, įtakoja visuomenę ir, be abejo, keičia jos kultūrinius parametrus ir prioritetus. Informacinės visuomenės kultūros problema nuosekliai transformuojasi į informacinę-komunikacinę kultūrą, kuri gali būti suvokiama kaip gebėjimas sintetinti didėjančius informacijos srautus individualios patirties, sąmonės pagrindu. Dėl šių procesų informacinės kultūros fenomenas organizaciniame kontekste tampa dar sudėtingesnis, daugiafunkcinis ir netgi prieštaringas.

Kita vertus, sparčiai kinta akademinės bibliotekos statuso samprata. Tai nėra tik tradicinė informacijos išteklių saugykla. Šiuolaikinės akademinės bibliotekos imperatyvas – siekis aktyviai ir profesonaliai dalyvauti studijų ir mokslo procesuose. Jis pirmiausia reiškiasi kokybišku informacinių, edukacinių paslaugų teikimu.

Svarbi metodologinė nuostata, kad informacinė kultūra – organizacijos informacinę elgseną formuojanti organizacinės kultūros dalis, kuriai būdinga elgesio (praktinio darbo, tradicijų, komunikacijos) ir nuostatų (vertybių, normų, požiūrių) sistema, tiesiogiai susijusi su informacijos gavimu, perdavimu, saugojimu ir racionaliu panaudojimu. Galima daryti prielaidą, kad informacinės komunikacinės technologijos funkcionuoja kaip integrali šių procesų dalis ir yra neatsiejamas informacinės kultūros visumą formuojantis ir palaikantis faktorius. Informacinė kultūra šiuo metu jungia ne tik tradicinius parametrus (tikslingą informacijos panaudojimą, etišką vartojimą, informacinį raštingumą, tikslios ir savalaikės informacijos svarbą priiman sprendimus ir t. t.), bet ir tokius parametrus, kaip patrauklus informacijos pateikimas, pateikiamos informacijos patikimumas, prasmingumas ir kt.

Taigi šios analizės *objektas* – akademinės bibliotekos, kaip organizacijos, informacinė kultūra (galima informacinės kultūros raiška). Pagrindinis *tikslas* – atskleisti vyraujančias informacinės kultūros sampratas, lygmenis, kriterijus ir išanalizuoti praktinės raiškos ypatumus akademinės bibliotekos, kaip organizacijos, aplinkoje (Šiaulių universiteto akademinės bibliotekos pavyzdžiu).

Tyrimo metodologija

Tyrimas grindžiamas nuostata, kad akademinėje bibliotekoje, kaip bet kurioje kitoje besikeičiančioje ir atviroje pokyčiams organizacijoje, gali būti sudaromos palankios sąlygos informacinės kultūros formavimui ir raiškai. Akademinė biblioteka gali tarnauti kaip puikus informacinės kultūros brandinimo katalizatorius.

Tyrimas yra kokybinio pobūdžio, jis atliktas instituciniu lygmeniu. Tyrime taikomi tokie pagrindiniai metodai, kaip akademinės bibliotekos veiklos procesų ir rezultatų analizė, dokumentų analizė, refleksija, analitinis-indukcinis metodas, sisteminė analizė, interpretacinis metodas. Tyrimas atliktas 2009 m. lapkričio–gruodžio mėn.

Šiaulių universiteto akademinės bibliotekos veikla analizuojama informacinės kultūros raiškos aspektu. Akademinė biblioteka pasirinkta kaip konkretus atvejis ir išsamiai aprašyta jos, kaip organizacijos, veikla informacinės kultūros raiškos aspektu. Remiantis mokslinės literatūros analize išskirti šie esminiai parametrai:

- komunikaciniai srautai;
- partnerystė;
- vidinė informacinė aplinka;
- informacinių sistemų valdymas;
- informacijos vadyba;
- procesai ir procedūros.

Informacinės kultūros lygmenų ir kriterijų analizė

Atlikta šiuo metu dominuojančių informacinės kultūros vertinimo kriterijų ir lygmenų teorinė interpretacija ir praktinės vartosenos analizė. Analizuojant mokslinę literatūrą, pastebėta, kad užsienio šalyse yra paplitę du požiūriai, kuriuose akcentuojama:

- informacinė veikla ir elgsena;

- normos, vertybės ir kiti organizacinės kultūros elementai, susiję su informacinėmis technologijomis ir informacijos vadyba.

Pirmąjį požiūrį plėtoja Choo C. W. (2006), kuris, remdamasis Westrum (1992) informacinių kultūrų klasifikacija, identifikuoja tris informacinės kultūros organizacijose tipus: pataloginę, biurokratinę ir generatyvinę (1 lentelė).

1 lentelė. Informacinės kultūros tipai.

	Patologinė	Biurokratinė	Generuojanti
Stebėjimas	Nenori žinoti	Galbūt nežino	Aktyviai siekia informacijos
Perdavėjai	Pranešimai yra trumpi	Išklausomi, jei atvyksta	Perdavėjai yra mokomi
Atsakomybė	Atsakomybės vengiama	Atsakomybė dalijama	Atsakomybe dalijamasi
Nesėkmės	Nesėkmės nuslepiamos	Organizacija tik maloninga	Refleksijos ir apklausa
Naujos idėjos	Naujos idėjos aktyviai laužomos	Naujos idėjos iškelia problemas	Naujos idėjos sveikintinos

Lentelėje pateiktoje tipologijoje ir empirinio tyrimo, atlikto 2008 m., metu (Choo, Bergeron, Detlor, Beaton, 2008) orientuojamasi į organizacijos vertybes ir normas, formuojančias informacijos priėmimo, rinkimo, tvarkymo, perdavimo ir naudojimo būdus, kaip pagrindinius informacinės kultūros empirinius rezultatus.

Marchandas Donald (2001) išskiria keturis informacinės kultūros tipus:

- *Funkcinė kultūra*, kai informacija naudojama kaip priemonė daryti įtaką kitiems žmonėms. Ji sietina su organizacijomis, kurių veikla paremta komandavimu ir kontrole, kai darbo pasidalijimas grindžiamas principu – valdžia turi viską žinoti. Informacinė elgsena, sietina su šia kultūra, yra kontrolė.
- *Pasitikėjimo kultūra*. Informacija naudojama veiklai gerinti ir derinti. Vadovai ir darbuotojai pakankamai pasitiki vieni kitais, kad galėtų naudotis informacija. Atvira informacija – būtina sėkmės sąlyga įgyvendinant pokyčius.
- *Prognozavimo kultūros* atveju organizacijos nariai stengiasi geriau suvokti ateities tendencijas ir iš anksto pasirengti galimiems pokyčiams.
- *Atradimų kultūra*. Čia vadovai ir darbuotojai atviri naujiems požiūriams į krizes ir radikalius pokyčius. Numatomi ne tik pokyčiai, bet ir prie jų prisitaikoma – organizacija paverčia visa tai integralia savo strategijos dalimi.

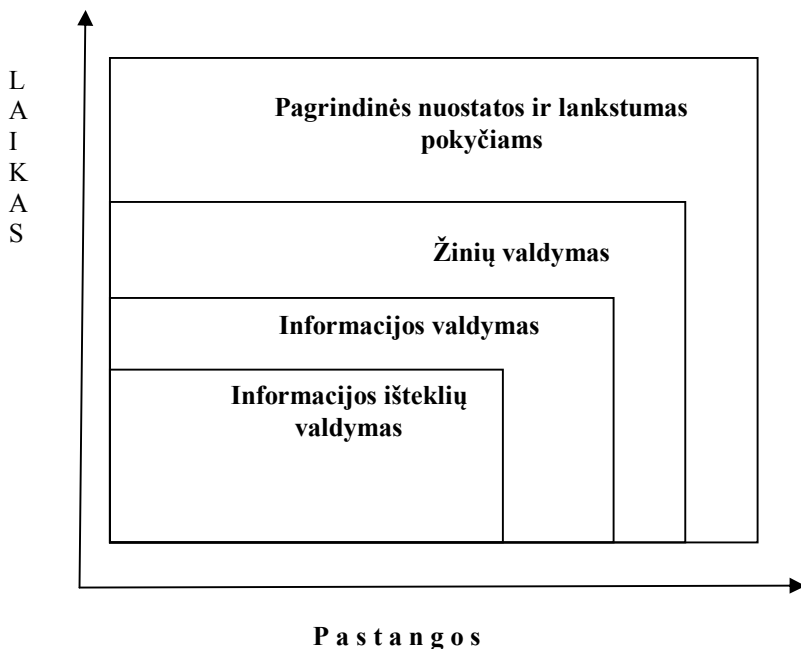
Šio tyrėjo požiūriu, informacinė kultūra tiesiogiai siejama su disfunkcinės informacinės elgsenos tipais. Ši tipologija atrodo patraukli savo paprastumu, tačiau ji apima tik vadovo ir darbuotojų informacinę elgseną ir praktiškai neįvertina organizacijos konteksto.

Widen-Wulff (2000) organizacijų informacinę kultūrą sieja su šiomis sąvokomis:

- esminiai pokyčiai organizacijoje ir jos veikloje;
- bendradarbiavimas;
- komandinis darbas;
- mokymas;
- kūrybiškumas;
- organizacijos tikslai;
- vidurinioji vadyba.

Reikia pastebėti, kad šioje struktūrizacijoje yra nemažai koncepcinio dviprasmiškumo, kriterijai dubliuojasi ir susilieja.

Olaisen (1993) pateikta schema iliustruoja informacinės kultūros pokyčių struktūrą, kurioje atsispindi keturi pagrindiniai lygmenys, turintys įtaką informacinės kultūros pokyčiams. (1 pav.):



1 pav. Informacinės kultūros pokyčiai

Davenport ir Prusak (1992) išskiria keturis modelius, kurie aprašomi naudojantis politinių sistemų terminija: informacinis federalizmas, informacinis feodalizmas, informacinė monarchija, informacinė anarchija. Šie požiūriai į informaciją padeda nustatyti, kiek palaikanti ir efektyvi yra informacinė kultūra.

Mokslinės literatūros analizė parodė, kad daugelis mokslininkų savo darbuose remiasi Curry ir Moore (2003) informacijos kultūros samprata (Widen-Wulff, 2000; Oliver, 2004; Terri Lynn Wells, 2005; Salleh, Rohde, Green, 2006). Pasak minėtų autorių, informacijos kultūrą sudaro šie komponentai:

- *komunikaciniai srautai*. Darbuotojai aprūpinami grįžtamoju ryšiu ir dalyvauja priimant sprendimus;
- *tarporganizacinė partnerystė*. Susijusi su bendra organizacijos veikla ir tuo, kaip drauge dirba skirtingas funkcijas atliekantys skyriai;
- *vidinė aplinka (bendradarbiavimas, atvirumas ir pasitikėjimas)*. Didžiausią įtaką organizacinei kultūrai turi žmonės. Informacinė kultūra reikalauja bendradarbiavimu grįstos darbinės praktikos ir atviros prieigos prie reikantiškos informacijos;
- *informacinių sistemų valdymas*;
- *informacijos vadyba*;
- *procesai ir procedūros*. Aiški organizacijos procesų ir procedūrų, informacinių sistemų, informacijos ir duomenų valdymo dokumentacija yra vienas iš kultūros indikatorių.

Reikia pastebėti, kad šis informacinės kultūros modelis yra formuojamas atsižvelgiant į įvairius organizacijos valdymo ir veiklos aspektus informacinių technologijų ir sistemų kontekste. Įdomu tai, kad informacijos vadyba čia išskiriama kaip vienas iš sudedamųjų informacinės kultūros komponentų, nepaisant to, kad daugelis autorių informacinę kultūrą laiko informacijos vadybos dalimi.

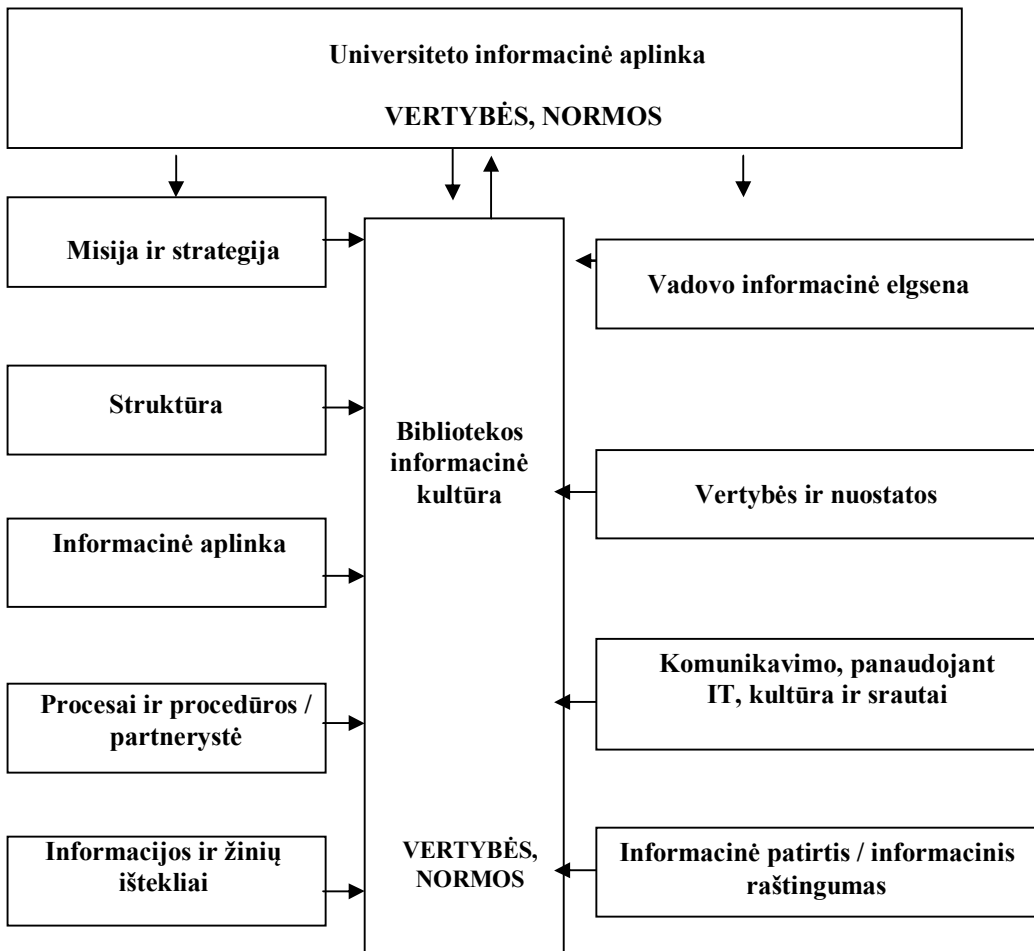
Lietuvoje šios problematikos darbų praktiškai nėra. D. Urbonaitė (1999) išskiria šiuos pagrindinius informacinės kultūros struktūros lygmenis:

- vertybių sistemą;
- normų ir taisyklių sistemą;
- informacinę patirtį.

Informacinės kultūros pagrindu ji laiko vertybes, kurios vyrauja informacinėje veikloje. Informacinė patirtis čia suvokiama kaip su informacija susiję mokėjimai ir įgūdžiai. Akivaizdu, kad formuluojami informacinės kultūros lygmenys neatskleidžia informacinės kultūros kaip visumos esmės. Šis teorinis pagrindimas yra gana formalizuotas ir vienpusiškas, todėl taikyti analizuojant akademinės bibliotekos informacinę kultūrą netinka.

Aptarus informacinės kultūros vertinimo kriterijus ir lygmenis nėra lengva apibendrinti, nes juose akivaizdžiai atsiskleidžia skirtingi informacinės kultūros raiškos organizacijoje aspektai ir pavidalai.

Galime konstatuoti, kad bibliotekos kaip organizacijos specifiką visų pirma lemia tai, kad tai yra ne pelno siekianti organizacija, kuri pati ne tik naudoja, bet ir aktyviai dalyvauja technologijų ir žinių infrastruktūros kūrimo, todėl analizuojant bibliotekos kaip organizacijos informacinę kultūrą formuojančius elementus būtinas kompleksinis požiūris (2 pav.).



2 pav. Bibliotekos informacinę kultūrą formuojantys kintamieji

Tai daugiavertis modelis, kuris gali būti analizuojamas įvairiais aspektais: individualiuoju, komandiniu ar organizaciniu. Kiekviename iš pateikto modelio lygmenų informacija formuoja-



ma informacinių komunikacinių technologijų raidos ir poveikio pagrindu. Formuojant ir analizuojant bibliotekos informacinės kultūros individualių lygmenį reikėtų atkreipti dėmesį į personalo vertybes, normas ir taisykles, įsitikinimus, susijusius su informacija, bei informacinius gebėjimus. Individualus personalo informacinės kultūros lygmuo glaudžiai susijęs ir sąlygoja komandinį lygmenį, susijusį su komunikavimu, dalijimosi informacija būdus, tikslus ir įrankius. Organizacinis informacinės kultūros lygmuo pats sudėtingiausias, nes apima tiek vadovo informacinę elgseną, organizacijos funkcinę struktūrą, tiek informacijos ir žinių valdymo procesus, komunikacijos srautus organizacijoje, informacijos vertės kūrimo joje priemonės. Aptardami informacinės kultūros raiškos organizacijoje lygmenis, turime galvoje ir informacinės aplinkos, kurią formuoja informacinės politikos, elgsenos ir strategijos, informacijos procesų, architektūros ir strategijos veiksniai, tiesioginį poveikį organizacijai. Palanki informacinė kultūra sukuria informacinę organizacijos saugumą ir sudaro sąlygas informacijos keitimuisi ir naudojimui siekiant savo organizacijos veiklos tikslų.

Šiaulių universiteto akademinės bibliotekos informacinė kultūra (atvejo analizė)

Informacinės kultūros raiškos tendencijos nustatytos atliekant empirinį tyrimą. Analizuojant surinkti pirminiai duomenys, taip pat remiamasi mokslinės literatūros analize ir Curry ir Moore (2003) informacinės kultūros samprata. Bibliotekos informacinė kultūra konstruojama įvertinus svarbiausius kintamuosius (2 pav.).

Komunikaciniai srautai. Kalbant apie akademinės bibliotekos informacinę kultūrą galima išskirti šiuos pagrindinius komunikacinių srautų lygmenis, kuriuos įtakoja aukštojo mokslo ir studijų bei bibliotekos(-ų) vykdoma politika:

- universiteto administracija;
- fakultetų administracija;
- akademinis personalas ir studentai;
- bibliotekos administracija;
- bibliotekos personalas.

Šie elementai, susiję tiek pavaldumo, tiek darnaus veikimo santykiais, intensyviai cirkuliuoja dviem lygmenimis: vertikaliau ir horizontaliau. Aptariant vidinius Šiaulių universiteto akademinės bibliotekos komunikacijos srautus, reikia pastebėti, kad bibliotekoje, kaip organizacijoje, vyrauja konsultacinis sprendimų priėmimo stilius – išklausomos įvairios nuomonės, požiūriai ir priimami sprendimai. Bibliotekoje periodiškai organizuojamų tarybos pasitarimų ir visuotinių darbuotojų susirinkimų tikslas – užtikrinti grįžtamąjį ryšį ir visų bibliotekos specialistų dalyvavimą priimančius sprendimus (personalas įtraukiamas į valdymą).

Abipusės komunikacijos ir bendradarbiavimo ryšiams tarp Šiaulių universiteto bibliotekos ir fakultetų palaikyti ir stiprinti ŠU Rektoriaus įsakymu patvirtinti fakultetų studijų programų komitetai, į kurių sudėtį įtraukti ir bibliotekos darbuotojai. Dalyvaudamas komitetų darbe bibliotekos personalas kryptingai pateikia pozityvią informaciją apie bibliotekos veiklą ir neišvengiamai gauna grįžtamąją informaciją iš fakulteto, kaip bibliotekos paslaugų naudotojo, pozicijos. Beje, keitimasis informacija ir žiniomis aktyviai vyksta ne tik individualiame, komandiniame, organizaciniame, bet ir pačios sistemos (bibliotekų) lygmenyje. Bibliotekos administracija dalyvauja Bibliotekų tarybos prie LR Kultūros ministerijos veikloje, bibliotekos personalas – Lietuvos akademinė bibliotekų asociacijos, Lietuvos mokslinių bibliotekų asociacijos, Lietuvos bibliotekininkų draugijos ir kt. veikloje. Tokiu būdu akademinėje bibliotekoje formuojasi savalaikės informacinės veiklos ir elgesio nuostatos bei normos, kokybiškai nauji veiklos standartai. Atsiranda naujas reiškinyss akademinė bibliotekų, kaip organizacijų, veikloje – konkurencingumas, kuris reiškiasi tam tikrais veiklos rezultatais ir veiklos formomis.

Partnerystė užtikrinama reorganizuojant darbo procesus ir bibliotekos organizacinę struktūrą. Reikia pastebėti, kad Lietuvos akademinėse bibliotekose tebevyrauja tradicinė hierarchinė struktūra, kurioje informacija perduodama tiesiogiai ir praktiškai neskatinama keitimosi informacija procesų bei neatlieka mokymosi visą gyvenimą aplinkos kūrimo funkcijų. Remiantis 2008 m. spalio 14 d.

Šiaulių universiteto Rektoriaus įsakymu Nr. V-69 patvirtinta nauja universiteto bibliotekos struktūra:

2 lentelė. Bibliotekos organizacinės struktūros pokyčiai

Struktūrinis komponentas	Funkcijos	Struktūrinis komponentas po reorganizavimo	Pokyčiai
• ADMINISTRACIJA (direktorius, direktoriaus pavaduotojas)	Personalo valdymas	• ADMINISTRACIJA (direktorius, direktoriaus pavaduotojas)	Personalo ir procesų bei informacijos valdymas: darbuotojų orientavimas į organizacijos tikslus ir sąlygų šiems tikslams pasiekti kūrimas
SPAUDINIŲ KOMPLEKTAVIMAS IR TVARKYMAS	Bibliotekos knygų, periodinių ir tęstinių leidinių bei kitokių informacijos laikmenų komplektavimas	SPAUDINIŲ KOMPLEKTAVIMO IR SAUGOJIMO SKYRIUS: <ul style="list-style-type: none"> • komplektavimo grupė; • katalogavimo grupė; • fondų organizavimo grupė; • retų spaudinių ir rankraščių grupė; • normatyvinių techninių dokumentų grupė 	Bibliotekos spaudinių fondo formavimas, pagrįstas dalykinio konsultavimosi su fakultetais, kitų skyrių bibliotekos darbuotojais ir keitimosi informacija principais
SPAUDINIŲ SAUGOJIMO IR IŠDAVIMO SKYRIUS	Spaudinių fondo kaupimas ir saugojimas, skaityklų aptarnavimas	SKAITYTOJŲ APTARNAVIMO SKYRIUS: <ul style="list-style-type: none"> • leidinių išdavimo grupė TBA; • skaityklų grupė; • fakultetų bibliotekų ir skaityklų grupė 	Vartotojų aptarnavimas, naujų paslaugų sukūrimas, orientuojantis į vartotojų poreikius
INFORMACIJOS SKYRIUS	Informacinių leidinių fondo kaupimas ir saugojimas; skaitytojų aptarnavimas	INFORMACIJOS PASLAUGŲ SKYRIUS: <ul style="list-style-type: none"> • bibliotekininkų-konsultantų grupė; • mokymų grupė; • informacijos išteklių formavimo grupė 	Kokybiškai naujų informacinių, edukacinių paslaugų teikimas; informacijos sklaida; bibliotekos personalo kompetencijų plėtra ir gebėjimų ugdymas; antrinės informacijos sistemų, elektroninės informacijos infrastruktūros kūrimas
BIBLIOGRAFIJOS SKYRIUS	Kaupti ir saugoti informacinių leidinių fondą, aptarnauti skaitytojus		
		INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ SKYRIUS	Informacinių technologijų diegimas ir priežiūra

Tradicinės bibliotekos atliekamos funkcijos transformuojamos ir išplečiamos, orientuojantis į vartotojų bei pačios bibliotekos, kaip organizacijos, informacinius poreikius ir naujų žinių kūrimą. Matyti, kad bibliotekos skyriai formuojami iš darbo grupių – tas pats darbuotojas gali priklausyti net kelioms darbo grupėms (pavyzdžiui, komplektavimo ir mokymų; spaudinių saugojimo ir fakultetų konsultantų ir t. t.) (2 lent.). Taigi sėkmingai suformuota matricinė (tinklinė) organizacinė struktūra, kuri praktiškai tampa vienu iš veiksmingiausių keitimosi informacija ir žiniomis, lankstumo pokyčiams veiksmu.



Vidinė informacinė aplinka. Reikia pripažinti, kad skirtingų Šiaulių universiteto bibliotekos skyrių, darbo grupių informacinė kultūra yra skirtinga, todėl dalyvavimas įvairių grupių veikloje sudaro sąlygas efektyviam darbui grupėse, savimokai ir bendradarbiavimui tarp atskirų skyrių keičiantis informacija ir žiniomis. Skirtingų skyrių darbuotojai keisdamiesi informacija ir žiniomis dirba kartu sprenddami specifines užduotis ir problemas (pavyzdžiui, kokiais būdais ir metodais ugdyti pirmojo kurso studentų informacinio raštingumo gebėjimus; koks mokymų turinys racionaliausias, kaip stiprinti partnerystės ryšius su fakultetų bendruomene; kaip įrodyti universiteto bendruomenei bibliotekos dalyvavimo studijų procese būtinybę bei naudą ir t. t.). Akivaizdu, kad išsamesnė komandinio darbo analizė sudarytų prielaidas modeliuoti, kokia turėtų būti komandos struktūra, funkcijos, kvalifikacija, kūrybiškumo lygis, vaidmenys ir kt. informacinės kultūros plėtimui organizacijoje pasiekti.

Informacijos vadyba. Deja, informacijos valdymas (autorinės teisės, informacijos laisvė, asmeninės informacijos apsauga ir kt.) dar nėra pakankamai reglamentuotas bibliotekos misijoje, nuostatuose ir kituose strateginiuose dokumentuose. Labai svarbus vaidmuo pastaruosius dvejus metus skiriamas bibliotekos personalo mokymams, tiek individualiu, tiek organizaciniu lygmeniu. Mokymas, vykstantis bibliotekoje, yra daugiaaspektis ir palaikomas įvairiais lygmenimis: darbuotojai mokosi individualiai, keičiasi patirtimi su kolegomis, dalyvauja universiteto rengiamuose mokymuose ir kt. Bibliotekos administracijos valdymas motyvuotai nukreiptas tiek į individualų, tiek į komandinį kūrybiškumą, kuris kolektyve pripažįstamas kaip vertybė. Informacinio raštingumo gebėjimų kaip esminių perkeliamųjų gebėjimų (angl. *key skills, transferable skills*) ugdymo reikšmės suvokimas ir teorinis ir praktinis informacinio raštingumo veiklos realizavimas – vienas iš svarbiausių bibliotekos informacinę kultūrą stiprinančių ir palaikančių faktorių.

Procesai ir procedūros. Be abejo, naujų tradicijų ir normų kūrimas neišvengiamai išbalansuoja oficialiąsias ir tam tikrose organizacijos darbuotojų grupėse susiklosčiusias taisykles, todėl jų dokumentavimas formuoja pozityvią informacinę elgseną bibliotekoje. Biblioteka yra parengusi aiškius ir tikslus bibliotekos nuostatus (patvirtinti Senate), bibliotekos skyriai – pagrindinių procedūrų ir procesų aprašymų dokumentaciją. Pradėtos rengti darbo instrukcijos.

Išvados

Apibendrinant reikia pastebėti, kad Lietuvos akademinės bibliotekos informacijos valdymo, informacinės kultūros formavimo požiūriu tebėra gana tradicinės. Inovatyvių sprendimų praktinį realizavimą trukdo susiformavęs tradicinis visuomenės, akademinės bendruomenės požiūris į bibliotekos struktūrą ir jos atliekamas funkcijas. Šiaulių universiteto akademinės bibliotekos informacinės kultūros augimą paskatino ir paspartino dvejus metus vykęs inovacinis projektas BIBLIONOVA, kurio metu biblioteka, turėdama institucinį palaikymą, pakeitė savo, kaip organizacijos ir universiteto padalinio, esminių vertybių, normų sistemą, parinko tinkamus dalijimosi informacija būdus bei priemones universiteto bendruomenės ir personalo informacinio raštingumo gebėjimams ugdyti.

Šiuolaikinė organizacija negali egzistuoti kaip uždara sistema – ji privalo prisitaikyti prie nuolat kintančios socialinės, ekonominės bei informacinės aplinkos. Akademinės bibliotekos informacinė kultūra neišvengiamai veikiama bendrosios universiteto informacinės kultūros, kuri daro įtaką organizaciniams ir psichologiniams bibliotekos, kaip organizacijos, procesams ir veiklos rezultatams. Regiono plėtroje dalyvaujančios aukštosios mokyklos misija gerokai skiriasi nuo tradicinio universiteto. Regioninė organizacija yra veikiama viso komplekso regiono struktūrų: į politikos, verslo struktūras renkami akademinės bendruomenės nariai, studijų procese dalyvauja politikai, verslo praktikai, miesto bendruomenė. Visa tai turi tiesioginę įtaką bibliotekos, kaip universiteto organizacijos padalinio, informacinės kultūros pokyčiams.

Informacinei kultūrai formuoti reikalingos tam tikros sąlygos: sisteminis požiūris į akademinę biblioteką, kaip organizaciją, akademinės bendruomenės informacinė kompetencija, funkcionuojančios tradicinės bibliotekos struktūros reorganizacija, informacijos, kaip vertybės, diegimo, pa-

skirstymo ir dalijimosi ja poreikis, bibliotekos veiklos formų ir funkcijų, darbo organizavimo pokyčiai, partnerystės ryšiais pagrįstas dalyvavimas mokslo ir studijų procese.

Literatūra

- Choo C.W., Bergeron P., Detlor B., Heaton L. (2008). Information culture and information use: an exploratory study of three organizations. *Journal of American Society for Information Science and Technology*, Nr. 59(5), p. 792–804.
- Choo Chun Wei. (2006). *The knowing organization*. New York: Oxford University Press.
- Cronin B., Davenport, E. (1993). Social Intelligence. *Annual Review of Information Science and Technology*, No. 8, p. 3–44.
- Curry A., Mooreb C. (2003). Assessing Information culture – an exploratory model. *International Journal of Information Management*, Vol. 23, Issue 2, p. 91–110.
- Dagienė V. (2000). Informacijos ir komunikacijos technologijos taikymas mokykloje: paskaitų konpektas (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://www.emokykla.lt/svetaines/ikmokyklai/IKTmokyklai1.htm> (žiūrėta 2008 m. rugpjūčio 15 d.).
- Davenport T., Prusak L. (1997). *Information ecology: Mastering information and knowledge environment*. New York: Oxford University Press.
- Glosienė, A. (2000). Biblioteka informacijos politikos kontekste. *Informacijos mokslai*, T. 15, p. 11–27.
- Jucevičienė P. (1994). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
- Khan M. N.; Azmi F. T. (2005). Reinventing Business Organisations: The Information Culture Framework. *Singapore Management Review*, Vol. 27, no. 2, p. 37–61.
- Martin V. A., Lycet M., Macredie, R. (2003). Exploring the gap between business and IT: an information culture approach. *Proceedings of ALOIS*, p. 265–280.
- McDonald A. (2001). Some reflections on strategic planning, quality and culture change. In: *Management changes in academic libraries*. Klaipėda, 2001, p. 19–26.
- McManus D., Loughridge B. (2002). Corporate information, institutional culture and knowledge management: a UK university library perspective. *New Library World*, Vol. 103, No. 1180, p. 320–327.
- Olaisen J. (1993). *Information management: Scandinavian approach*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Oliver G. (2007). Information culture: exploration of differing values and attitudes to information in organizations. *Journal of Documentation*, Vol. 64, No. 3, p. 363–385.
- Oliver G. (2004). Investigating information culture: A comparative case study research design and methods. *Archival Science*, Vol. 4, No 3-4, p. 287–314.
- Ramirez E. (2002). Reading, Information Literacy, and information Culture. White paper prepared for UNESCO, the U. S. National Commission on Libraries and Information Science, and the Natinal Forum on Information Literacy, for se at the Informatio Literacy Meeting of Experts, Prague, The Czech Republic (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://www.nclis.gov/binter/infolitconf&meet/ramirez-fullpaper.pdf> (žiūrėta 2008 m. rugpjūčio 10 d.).
- Salleh N. A. M., Rohde F., Green P. (2006). The Effect of Enacted Capabilities on Adoption of a Government Electronics Procurement System by Malaysian SMEs. *Electronic Markets*, Vol. 16 Issue 4, p. 292–311.
- Shepstone, C., Currie, Lyn. (2008). Transforming the Academic Library: Creating an Organizaional Culture that Fosters Staff Success. *The Journal of Academic Librarianship*, Vol. 34, No. 4, p. 358–368.
- Travica, B. (2005). Information politics and Information culture: a case study. *Informing Science Journal*, Vol. 8, p. 211–244.
- Urbonaitė, D. (1999). Informacinės kultūros teorinis pagrindimas. *Informacijos mokslai*, T. 10, p. 52–63.
- Wells T. L. (2005). Emotion and Culture in a Collaborative Learning Environment for Engineers (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://hdl.handle.net/2152/723> (žiūrėta 2008 m. spalio 12 d.).
- Westrum R. (1991). Cultures with requisite imagination. *Verification and Validation of Complex Systems: Humans factors issues*, p. 406–416.
- Widen-Wulff G. (2000). Business information culture: a qualitative study of the informtion culture in Finnish insurance business. *Information research*, 5(3) (interaktyvus). Prieiga per internetą: <http://informationr.net/ir/5-3/paper77.html> (žiūrėta 2008 m. rugpjūčio 12 d.).



Summary

THE ACADEMIC LIBRARY AS THE ORGANISATION: ASPECT OF INFORMATION CULTURE

Gražina Lamanauskienė

Distance Education Study Center, Siauliai University, Lithuania

During the last decade there were a lot of organizational changes in the academic libraries. The academic library become one of the leading divisions of the university in formation of information culture of students. It is obvious that academic libraries currently are caught up in a cultural and informational tsunami. The new global information-communication environment is formed very quickly. Modern ICT also is an integral part of modern academic library. These two main factors undoubtedly influences changes of classical schemes of organizational culture. The academic library nowadays is acting as educational change agent. Moreover, mass higher education, flexible delivery, student centred and problem based learning, information literacy and other graduate attributes, are accelerating curricular and educational change in progressive universities. Academic librarians need to be as partners for academic teachers and others in that change. The academic library directly takes part in educational process of university. It is clear that the universities should play the important role in human resource development to serve the needs of improving the efficiency and quality in all aspects of the people in the country. Such a mission can be solved only in very close participation of the academic library in educational process.

The objectives of this study are (1) to study the basic concepts and levels of information culture, (2) to study the main criteria of the information culture in the academic libraries and related parameters affecting the development of the academic library to be a modern organization; and (3) to analyse practical aspects of display (expression) of the mentioned parametres of information culture.

The main idea of this study is that in the academic library, as well as in other open organisation, it is possibly to create favourable conditions for effective formation of information culture.

The mission of the university academic library must therefore move beyond excellence in information identification, acquisition, organisation, access and skills development. It should be described and asserted in educational terms. It is obvious, that academic library must continue to redefine own role within the teaching and research mission of the university. All necessary conditions should be created in order to guarantee continious process of formation of information culture. Based on an example of the academic library of the University of Siauliai the basic directions of modernisation of functioning of library and effective ways of its participation in educational process are shown in the paper.

Key words: academic library, information culture, case study.

Received 15 February 2010; accepted 25 February 2010



Gražina Lamanauskienė

Assistant, Distance Education Study Center, Siauliai University,
P. Visinskio Street 25, LT-76351 Siauliai, Lithuania.

E-mail: grazina@cr.su.lt

Website: <http://en.distance.su.lt/>