

CZU: 373.5:316.77

## INSTITUȚII ȘI ORGANIZAȚII ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT LICEAL

*Andra-Ramona BORS*

*Universitatea de Stat din Moldova*

Referințele noastre sunt parte dintr-o lucrare de doctorat centrată pe comunicarea interinstituțională menită să studieze creșterea eficienței acesteia la nivelul unui segment al sistemului de învățământ, la liceu. Scopul lucrării este limitat la identificarea și analizarea aspectelor teoretice, strict conceptuale, pentru a stabili legăturile, asemănările și diferențele dintre o instituție și o organizație, fixând astfel reperele unor articulări specifice. Conceptele de *instituție* și *organizație* – caracteristicile, definițiile atribuite, tipurile existente, structura, cultura, dezvoltarea și schimbarea acestora alcătuiesc, în concepția noastră, cei doi piloni ai oricărei perspective de cercetare privind comunicarea interinstituțională.

**Cuvinte-cheie:** *comunicare, instituții, organizații, strategii de comunicare, licee.*

### INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS IN THE LYCEUM EDUCATIONAL SYSTEM

Our references are part of a doctoral thesis centered on interinstitutional communication – meant to study the increase of its efficiency at the level of a high school education system. The aim of the paper is limited to identifying and analyzing the theoretical, strictly conceptual aspects, in order to establish the ties, the similarities and the differences between what an institution means and what an organization is, thus setting out the directions of specific articulations. The concepts of institution and organization are the characteristics, the assigned definitions, the existing types, the structure, the culture, the development and the change make up, in our view, the two pillars of any research perspective on interinstitutional communication.

**Keywords:** *institutions, communication, communication strategies, high schools, organizations.*

### Introducere

În acest articol ne-am propus să subliniem distincția clară dintre organizație și instituție, deoarece este destul de comun să auzim că oamenii se referă la o școală sau la un liceu ca fiind instituții de învățământ, pe când acestea sunt organizații școlare, iar educația este o instituție națională.

### Analiza literaturii de specialitate

De analiza rolului și a implicațiilor comunicării dintre instituții sunt preocupați mai mulți autori: „comunicarea organizațională reprezintă un proces esențial prin care are loc schimbul de mesaje și informații în vederea realizării scopurilor și obiectivelor planificate“ [1, p.193]; „proces prin care se transmit mesaje codificate între indivizi, grupuri sau organizații, prin anumite mijloace, determinând o reacție de răspuns din partea celor care le recepționează“ [2]; „orice comunicare presupune un angajament care, în fapt, este o relație; comunicarea este comportament, conduită, atitudine“ [3, p.42].

În ceea ce privește delimitarea conceptuală a termenilor *instituție* și *organizație*, literatura de specialitate (R.Scott, M.Vlăsceanu, M.Douglas, C.Edquist, E.Durkheim, G.Morgan, J.Lohise) propune o serie de definiții, dintre care am selectat câteva care servesc demersului nostru investigativ.

### Instituții

Studiind etimologia cuvântului „instituție”, constatăm că provine de la latinescul *institutio*, tradus ca „ceea ce este instituit”. În cercetarea noastră, ținând cont de definițiile studiate, ne vom referi la conceptul de instituție ca reprezentând un set de norme/ reguli/ constrângeri formale și informale create, urmărite și asumate de indivizii aflați în interacțiune cu scopul îndeplinirii și dezvoltării funcțiilor sociale și culturale proprii.

Studiind conceptul de *institutionalism*, descoperim două curente ale acestuia: noul instituționalism și vechiul instituționalism. Acestea definesc caracteristicile instituției, evoluția și regulile care se aplică. W.Schomler, J.Commons, W.Mitchell și T.Veblen au dezvoltat teorii legate de vechiul instituționalism, iar noul instituționalism a fost studiat de O.Williamson, F.Heyek, R.Posner, D.North și H.Demesetz. Instituțiile, văzute ca înțelegeri cognitive comune, sunt, în viziunea acestora, în mare măsură rezultatul proceselor de comunicare întreprinse de diverși actori, fie că aceștia recunosc sau nu importanța fundamentală a comunicării.

Noul instituționalism distinge între: alegerea rațională, instituționalismul istoric și instituționalismul sociologic. Aceste tipuri de convingeri și norme instituționale au fost analizate de R.Scott (2004) care a

identificat trei piloni ai instituțiilor: pilonul reglator, pilonul normativ și pilonul cultural-cognitiv. Vorbim despre eficiență vs. conformare instituțională: Cât de mult mai putem vorbi despre conformare sau despre refuzul acesteia? Pot organizațiile prospera pe seama resurselor primite de la alte organizații?

Scott și Meyer (1992) distingeau între:

- *medii tehnice*, în care produsele sau serviciile sunt vândute pe piață, și
- *medii instituționale*, caracterizate prin elaborarea de reguli sau cerințe pe care organizațiile trebuie să le respecte pentru a dobândi legitimitate și sprijin.

Vorbim despre două perspective diferite: comunicare interinstituțională și – o altă temă – comunicare interorganizațională. Astfel, definim diferențele existente între două concepte-cheie: *instituție* și *organizație*. „În timp ce prin instituții se formulează regulile sau cadrul normativ al interacțiunilor, organizațiile sunt principalii actori colectivi care modelează strategii și promovează acțiuni și interacțiuni în contextul instituțional dat” [4, p.59].

M.Vlăsceanu și C.Edquist (2005) au studiat relația dintre instituție și organizație, Edquist considerând a fi importantă delimitarea instituției de organizație, în timp ce Vlăsceanu pune accent pe relația dintre acestea. Cercetătoarea M.Vlăsceanu distinge clar structura fizică de cea socială a unei organizații, analizând atitudinile, valorile, normele și obiceiurile indivizilor din cadrul organizației. În viziunea acesteia, instituțiile sunt structuri relativ stabile de relații sociale, cu statusuri și roluri specifice, având menirea de a satisface unele nevoi și de a îndeplini anumite funcții sociale [5, p.52]. Ea descrie o „matrice instituțională” cu cadru normativ și expresiv. Cadrul normativ implică reguli formale – juridice și morale, asociate cu diferite moduri de impunere și sancționare. Cadrul expresiv reprezintă constrângerile datorate tradițiilor culturale, acestea fiind răsplătite comportamental, economic sau valoric.

Regulile sau normele formale și informale constrâng, limitând comportamentul membrilor unei instituții. Valențele normative și expresive ale instituțiilor sunt preluate de fiecare individ automat prin mecanismele de ascultare și socializare. Funcția normativă se manifestă prin stabilirea de către indivizi a unor norme bazate pe valori și concepții împărtășite și asumate de toți [6, p.20].

Relevantă pentru cercetarea noastră este structura analizei efectuate de Richard Scott a componentelor instituției, a celor trei piloni ai organizațiilor: *reglator*, *normativ* și *cultural cognitiv* cu precizarea funcțiilor specifice fiecăruia dintre aceștia. „Instituțiile sunt structuri sociale care au atins un grad înalt de mobilitate, fiind compuse din elemente cultural-cognitive, normative și reglatoare care, împreună cu unele activități și resurse asociate lor, furnizează stabilitate și semnificație vieții sociale” [7, p.60].

#### *Pilonul reglator*

Pilonul conform căruia instituția are ca principală caracteristică funcția de reglare, ce impune luarea în considerare a constrângerii și a reglementării comportamentului prin „stabilirea de reguli, monitorizare, sancționare sau recompensare” [8, p.74].

#### *Pilonul normativ*

Instituția acționează ca un factor normativ de constrângere socială, limitează alegerile individuale, reduce incertitudinea, comportamentul devine standardizat. Normele și constrângerile sociale specifice instituțiilor pot fi formale sau informale. Regulile formale sunt incluse în regulamente, statute, metodologii și legi, pe când regulile informale se stabilesc tacit, sunt determinate de cultura organizațională, de tradiții, convenții, ritualuri, acestea fiind scrise sau nescrise, promovând valori, atitudini, comportamente și acțiuni. Instituționalizarea se realizează prin legiferare, certificare, autorizare, copiere a unor comportamente individuale conferite cu autoritate sau prestigiu. Valorile sunt ceea ce este de dorit, preferabil, iar normele descriu cum se derulează acțiunile, cum se atinge scopul propus.

Valorile și normele construiesc pilonul normativ, printr-un sistem care definește obiective și scopuri, dar și modalitatea de a le atinge. Unele norme sunt aplicabile tuturor membrilor unei comunități, în timp ce altele se adresează doar unora, toate fiind însă obligatoriu de urmat. În timp, normele devin asumate la nivel individual, aducând roluri care se manifestă prin drepturi și responsabilități constrictive social, dar care facilitează acțiunea. Obligațiile și drepturile, avantajele și dezavantajele, înlesnirile și îndatoririle, normele și valorile sunt toate stabilite prin pilonul normativ. Astfel, acțiunile care au fost instituționalizate devin stabile, opun rezistență la schimbare și se reproduc, iar instituția este eficientă dacă își îndeplinește funcția în sistemul social.

#### *Pilonul cultural*

Culturalizarea individului este un aspect reliefat de sociologii neoinstituționaliști, care susțin că acceptarea unei conștiințe comune, rutina, ascultarea și ordinea care provin din tipare deja cunoscute și urmate duc la acceptarea firească, fără a deveni o impunere forțată.

Întorcându-ne în timp, descoperim că Emile Durkheim oferă în 1893 una dintre primele definiții ale instituțiilor, potrivit căreia acestea *reprezintă totalitatea credințelor și tipurilor de conduite instituite de o colectivitate* [9, p.62].

Summer Graham (1906) le definește ca formate pe baza unui concept (unei idei, noțiuni, doctrine, unui interes), iar Thorstein Veblen (1919) le descrie ca având o structură proprie ori fundamentată pe obișnuințe de gândire bine înrădăcinate, specifice majorității oamenilor.

Pentru Max Weber (1924) instituția se apropie de ideea de asociație, ea este *un grup ale cărui regulamente statutare sunt acordate cu interiorul unei zone de acțiune care se limitează la toți cei care acționează într-un mod ce poate fi definit după criterii bine determinate* [10, p.29].

Analizând viziunea antropologului britanic Mary Douglas, constatăm că „instituțiile reprezintă două dimensiuni – una tranzacțională, referitoare la eficiența individului (descrișă prin calcularea raportului cost-beneficii) și una cognitivă, care include nevoia individului de ordine și coerență, precum și cea de a deține controlul asupra incertitudinii” [11, p.37].

Esența instituțiilor este reprezentată de regulile formale și informale din societate. Acestea ne conduc spre înțelegerea diverselor forme de organizații existente și a modurilor în care ele evoluează. Instituțiile diferă în funcție de comunitate, de îndeplinirea unor servicii diferite în viața socială: instituții economice, specifice familiei, politice, de cercetare, medicale, educaționale, culturale, religioase, de comunicare în masă, de protecție socială etc. Regulile consacrate instituțional devin rutină, ajungând să funcționeze automat, în mod asumat, generând modele comportamentale. Instituțiile reprezintă, pe scurt, tipuri specifice de organizare socială, determinând ce se întâmplă în organizații.

### **Organizații**

Organizațiile sunt forme birocratice instituționale provenite dintr-o structură normativă, în care se îmbină acțiunile colective cu activitățile individuale. În opinia lui Richard Scott, acestea sunt incluse în contexte instituționale fiind susținute și/sau limitate de forțe [12, p.108].

Gareth Morgan (2010) le definește utilizând diverse metafore al căror sens intrigă și împinge la analiză și reflecție: *mașină, organism, creier, cultură, sistem politic, închisoare, flux și transformare, instrument al dominării* [13, p.60].

În cadrul organizațiilor au loc schimbări inevitabile care produc instituționalizarea și dezinstituționalizarea, deoarece interacțiunile umane din instituții se bazează pe modul în care acestea s-au înființat, iar organizațiile devin locul de manifestare a strategiilor și competențelor necesare indivizilor pentru a pune regulile în aplicare.

Dacă instituțiile determină cadrul normativ al interacțiunilor și regulilor, *organizațiile* sunt cele care modelează strategii, acțiuni și interacțiuni în contexte instituționale. Grupurile din organizații interacționează pentru a îndeplini obiective comune specifice și desfășoară activități specializate. Aceste grupuri au misiuni și obiective proprii de îndeplinit într-un cadru delimitat, fie că sunt de ordin politic, economice, cultural, educațional.

Organizațiile includ caracteristici instituționalizate, cum ar fi: culturi, sisteme relaționale, rutine și artefacte, fiind produse ale procesului instituțional. Prin urmare, între instituții și organizații apar diverse tipuri de relații: de inițiere, funcționare organizată și coerciție formală asupra unui grup de indivizi. Interdependența se manifestă astfel: unui tip de sistem normativ îi corespund anumite structuri, diverse tipuri de instituții generând diferite tipuri de organizații [14, p.90].

Experiențele din interiorul organizațiilor le transformă pe acestea în agenți instituționali de schimbare, ducând la apariția de seturi normative și la emergența unor instituții noi cu restructurări, forme noi de negociere și conflict, cu alte reguli și simboluri.

Propunem următoarea definiție de lucru a *organizației*, utilă pentru lucrarea noastră: *asocierea unor grupuri care interacționează într-un mod instituționalizat pentru atingerea acelorași scopuri și obiective*.

Avem în vedere faptul că scopul organizațional poate fi modificat în timp ori suferă interpretări diferite din partea membrilor organizației. În acest sens, nefiind un sistem static, ci în continuă dezvoltare, indivizii pot transforma organizația. Aici intervine rolul *comunicării intra- și interinstituționale*, care devine un instrument ce conduce la realizarea unor raporturi optime între mediu și organizație, astfel încât scopurile acesteia să fie atinse.

Studiul dimensiunilor ariilor de acțiune ale comunicării în organizații, datorat lui H.Seibert (2001), oferă 17 mari dimensiuni: (1) comunicarea interpersonală, (2) abilitățile de comunicare, (3) cultura și simbolismul,

(4) fluxurile de comunicare și canalele de comunicare, (5) puterea și influența, (6) luarea deciziilor și rezolvarea problemelor, (7) rețelele de comunicare, (8) stilurile de comunicare și de management, (9) interfața mediului organizațional, (10) tehnologia, (11) limbajul și mesajele, (12) structura, (13) incertitudinea și adecvarea informației, (14) grupurile, (15) etica comunicării, (16) cross-culturalitatea și (17) climatul [15]. Aceste dimensiuni devin variabile ale cercetării noastre, pentru a înțelege rolul acestora în interrelaționarea instituțională/ organizațională. Aspectele teoretice evidențiate permit un spor de înțelegere a analizelor comparate ale sistemelor de interacțiuni, de comunicare specifică mediului organizațional, necesară elaborării strategiilor, alegerii metodelor și mijloacelor optime eficientizării comunicării dintre organizațiile școlare de la nivel liceal.

### Concluzii

Instituțiile și organizațiile funcționează, pe de o parte, după reguli similare, iar, pe de altă parte, în interdependență și complementaritate. Nivelul de cunoaștere a principiilor de funcționare, capacitatea decidenților – de la toate nivelurile – de a valorifica contextele și mijloacele fiecărei etape va determina amploarea și importanța schimbărilor favorabile, asumarea strategiilor de comunicare eficientă în realizarea obiectivelor.

### Referințe:

1. GHERGUȚ, A. *Management general și strategic în educație*. Iași: Polirom, 2007, p.193. ISBN 978-973-46-0586-6
2. LOHISE, J. *Comunicarea. De la transmitere la interacțiune*. Iași: Polirom 2002, p.200.
3. ȘOITU, L. *Mesajul. Conținut și relație*. Iași: Institutului European, 2014, p.42. ISBN 978-606-24-0054-85
4. VLĂSCEANU, M. *Organizații și comportament organizațional*. Iași: Polirom, 2003, p.59. ISBN 973-681-412-2
5. *Ibidem*, p.52.
6. PĂUNESCU, M. *Organizare și câmpuri organizaționale*, Iași: Polirom, 2006, p.208. ISBN /ISSN 9789734603725
7. SCOTT, R. *Instituții și organizații*. Iași: Polirom, 2004, p.296. ISBN: 973-681-445-9
8. *Ibidem*, p.74.
9. DURKHEIM, E. *Diviziunea muncii sociale*. București: Albatros, 1922/2001, p.392. ISBN 978-973-636-285-9
10. WEBER M. *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press, 1964. ISBN 0-684-83640-8
11. DOUGLAS, M. *Cum gândesc instituțiile*. Iași: Polirom, 1986/2002, p. 200. ISBN0-8156-2369-0
12. MORGAN, G., CAMPBELL, J., CROUCH, C., PEDERSEN, O.K., WHITLEY, R., (eds.). *The Oxford Handbook of Comparative Institutional Analysis*, New York: Oxford University Press, 2010, p.728. ISBN-13: 978-0199693771
13. DOUGLAS, M. *Op.cit.*, p.11.
14. SCOTT, R. *Op.cit.*, p.108.
15. MORGAN, G. *Op.cit.*, p.60.
16. VLĂSCEANU. M. *Op.cit.*, p.90.
17. SIEBERT, H. *Pedagogie constructivistă*. Iași: Institutul European, 2001, p.90. ISBN 973-611-197-0

### Date despre autor:

**Andra-Ramona BORSȘ**, doctorandă, Școala doctorală Științe ale Educației, Facultatea de Psihologie, Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.

**E-mail:** andra\_bors@yahoo.com

**ORCID:** 0000-0002-3036-3553

Prezentat la 15.07.2019