

**Conferința științifico-practică**  
***TRADIȚIE ȘI NOI PARADIGME DE CERCETARE ÎN BIBLIOTECONOMIE***  
**ediția a IV-a**  
***29 aprilie 2026***

**STAREA DE BINE A BIBLIOTECARILOR CA INDICATOR AL**  
**CALITĂȚII SERVICIILOR DE BIBLIOTECĂ :**  
**STUDIU DE CAZ**

**Margarita IULIC, bibliotecară,**  
**[ORCID: [0000-0002-4702-2368](https://orcid.org/0000-0002-4702-2368)]**  
**Valentina VACARCIUC, bibliotecară,**  
**[ORCID: [0000-0002-9950-5257](https://orcid.org/0000-0002-9950-5257)]**  
**Biblioteca Științifică a USARB**

# STAREA DE BINE A BIBLIOTECARILOR

## STAREA DE BINE PROFESIONALĂ A BIBLIOTECARILOR

se referă la nivelul de **satisfacție**, **echilibru emoțional** și **motivație** pe care angajații îl resimt în mediul lor de muncă.



SATISFACȚIE



ECHILIBRU  
EMOȚIONAL



MOTIVAȚIE

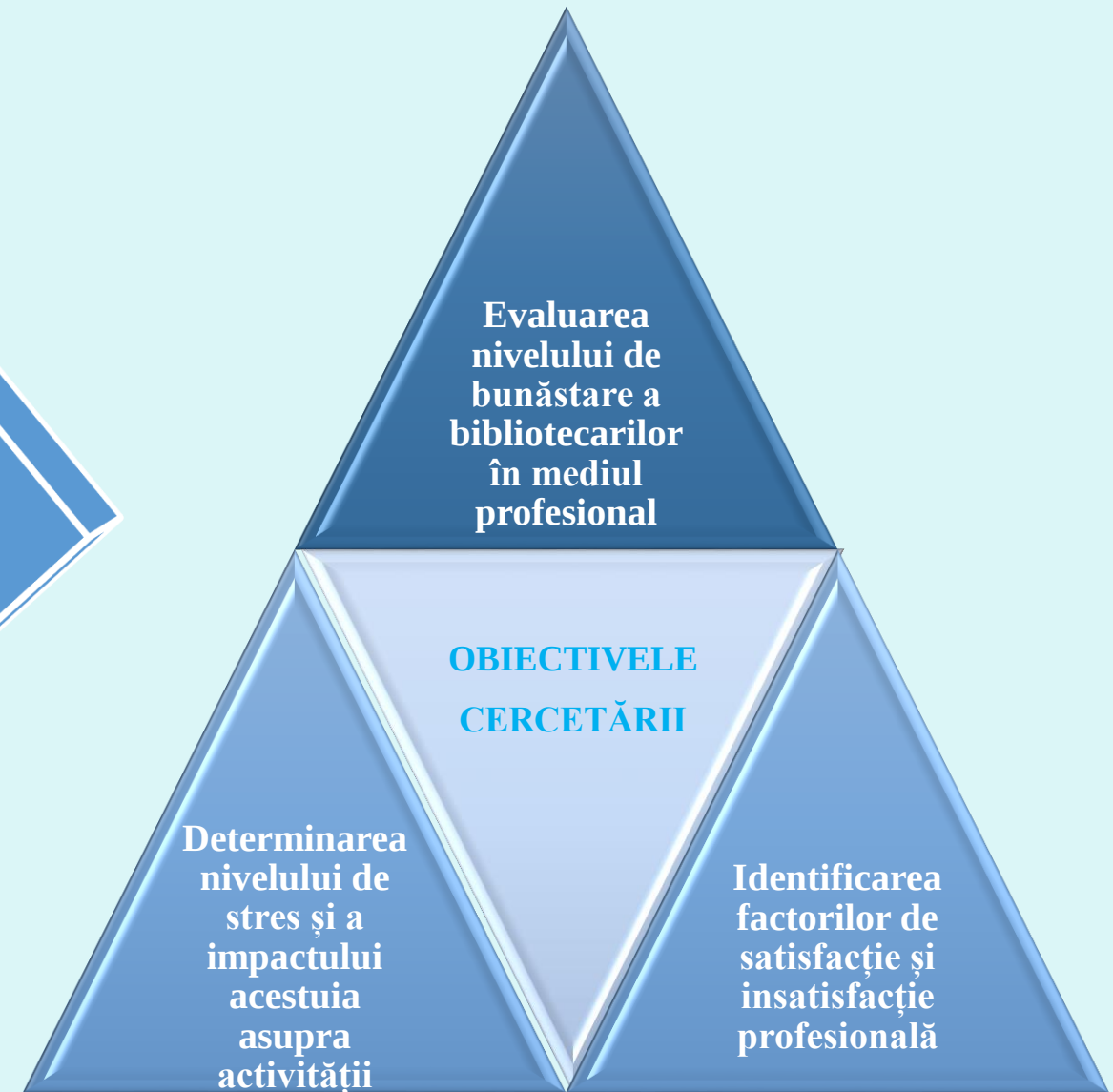


Bibliotecari echilibrați,  
o comunitate informată.  
Rezultate mai bune.



# STUDIU DE CAZ

Scopul studiului - determinarea opiniei bibliotecarilor cu privire la stărea de bine în contextul activității profesionale, motivația și calitatea mediului de lucru.



## Metodologia aplicată:

- ☐ Pentru realizarea scopului a fost efectuat un sondaj de opinie pe bază de chestionar cu ajutorul căruia au fost colectate date cantitative și calitative.
- ☐ Grupul țintă fiind reprezentat de bibliotecarii Bibliotecii Științifice a USARB.
- ☐ Eșantionul supus investigației a fost constituit din 31 de participanți.

## Metoda de colectare a datelor:

- ☐ Autocompletarea chestionarului distribuit prin link pe LAN Messenger al Bibliotecii Științifice a USARB.

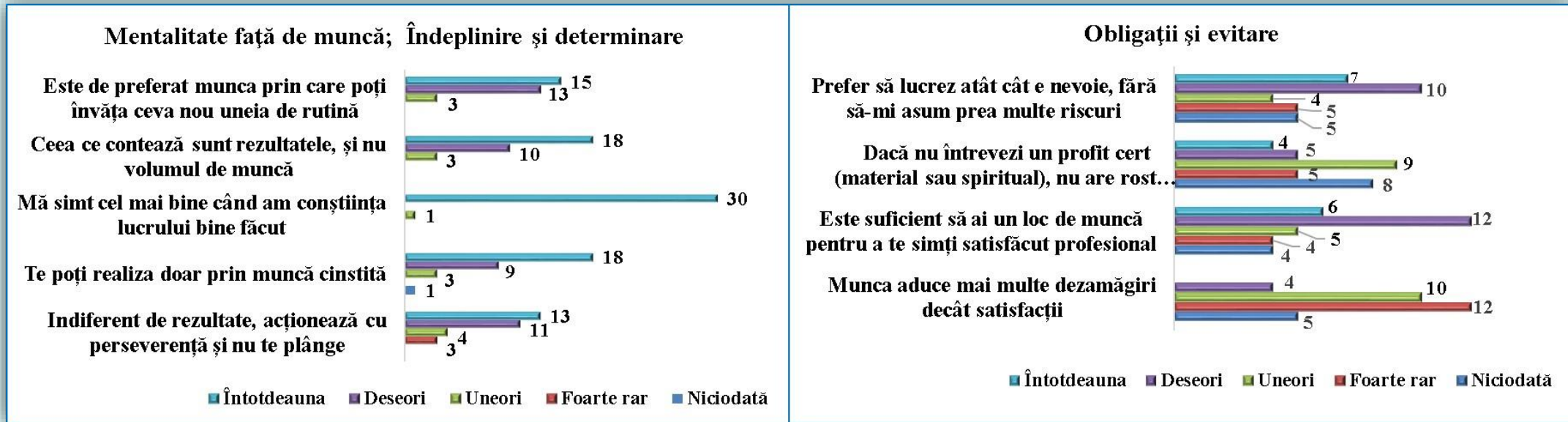
## Structura chestionarului:

- ☐ Chestionarul a inclus 5 întrebări de tip închis cu variante de răspuns deja formulate și o întrebare de tip deschis.
- ☐ Opiniile respondenților au fost analizate cu ajutorul aplicației Google Forms <https://forms.gle/8TtPRugMwU53Nokf8>



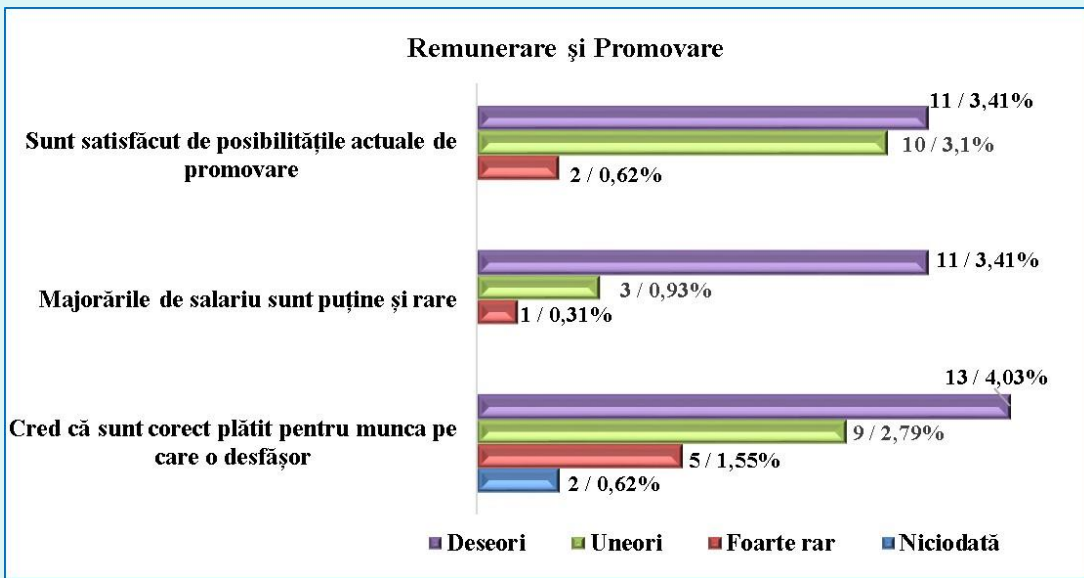
# ANALIZA ȘI INTERPRETAREA REZULTATELOR

## I. Cât de adevărată este fiecare afirmație pentru dumneavoastră referitor la atitudinea față de muncă?

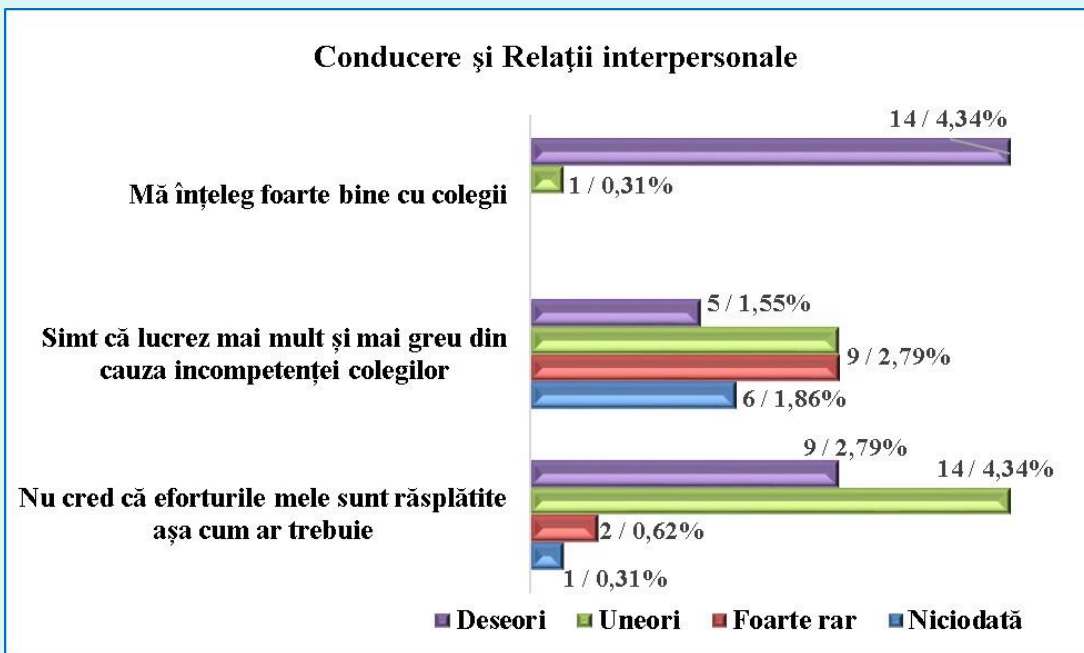


- Per ansamblu, rezultatele indică o cultură profesională bazată pe valori pozitive, în care predomină responsabilitatea, etica muncii și satisfacția obținută prin rezultate reale;
- Respondenții sunt orientați spre performanță și eficiență; Apreciază învățarea continuă și dezvoltarea profesională; Motivațiile sunt mixte, atât externe (profit, siguranță), cât și interne (satisfacție, sens); Există o orientare moderată spre stabilitate și de evitare a riscurilor, dar nu dominantă.
- Scorul general de etică și responsabilitate profesională pentru acest tabel este de **3,91** din 5, ce indică un nivel **ridicat** de integritate, demonstrând o echipă care valorizează munca bine făcută și rezultatele concrete.
- Aceste aspecte pot contribui semnificativ la creșterea calității activității profesionale și a stării de bine la locul de muncă.

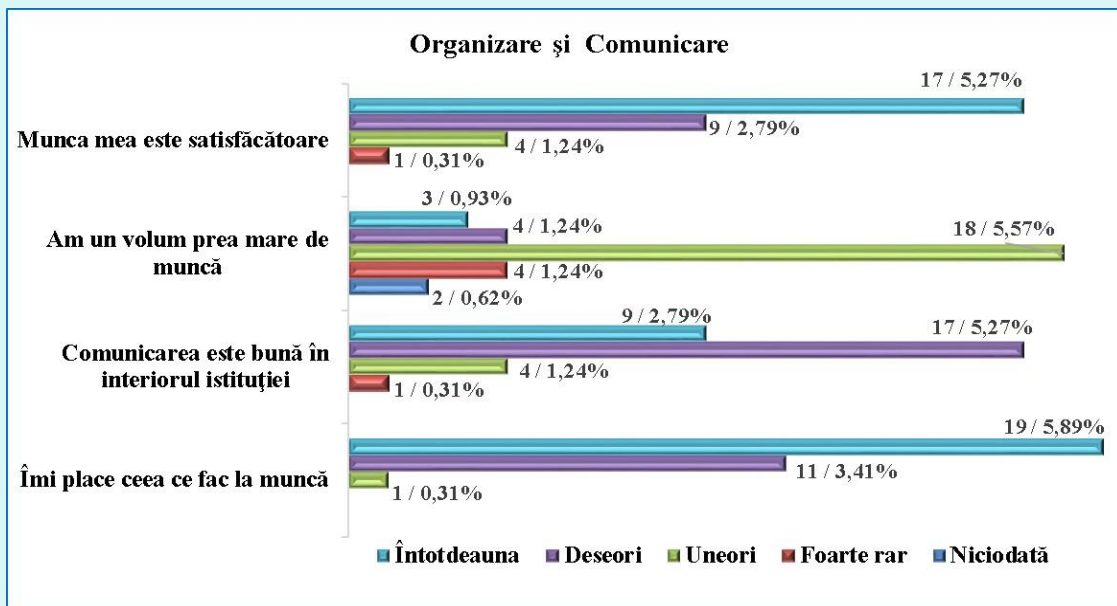
## II. Cât de satisfăcut(ă) sunteți de activitatea profesională la locul de muncă?



- Rezultatele diagramei *Remunerare și promovare* reflectă o satisfacție relativă față de situația profesională, însă există nemulțumiri legate în special de creșterile salariale și, într-o anumită măsură, de oportunitățile de promovare. Percepțiile sunt, în general, mixte, oscilând între acceptare și rezervă.



- Analiza răspunsurilor diagramei *Conducere și relații interpersonale* evidențiază percepții diferite privind echitatea recompensării, relațiile de muncă și climatul de echipă. Datele indică că relațiile dintre colegi sunt în general bune, dar există percepții de inequități în recompensarea muncii și, în unele cazuri, dificultăți legate de competența profesională a colegilor. Aceste aspecte pot influența satisfacția profesională, chiar într-un mediu de lucru cu relații interpersonale pozitive.

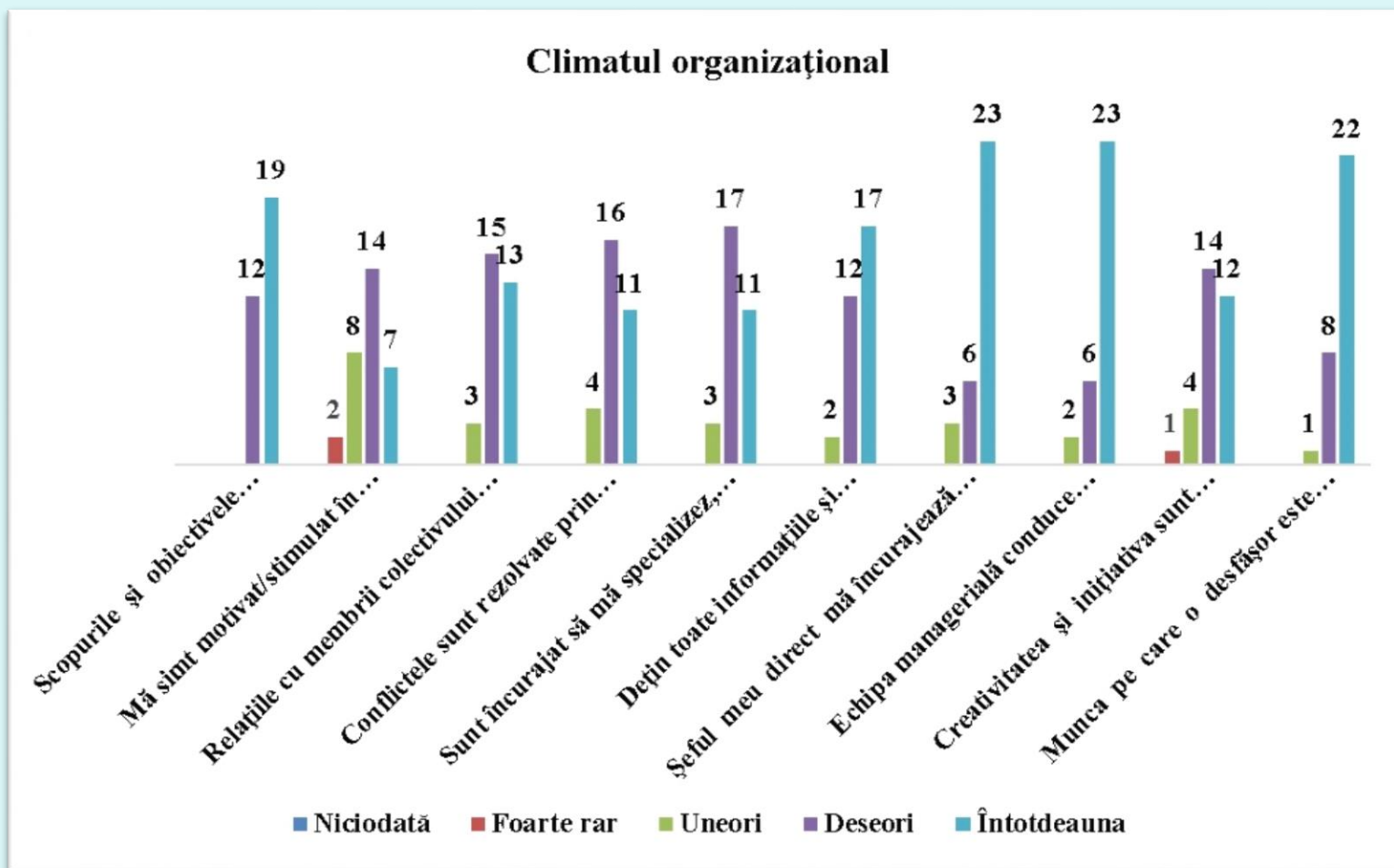


- Distribuția răspunsurilor diagramei *Organizare și Comunicare* evidențiază un nivel general ridicat de satisfacție profesională, susținut de o percepție pozitivă asupra muncii și a climatului organizațional, dar și de existența unor tensiuni legate de volumul de muncă.

- Datele generale la întrebarea a doua indică un nivel ridicat al satisfacției profesionale și al motivației intrinseci, susținut de plăcerea de a munci și de percepția pozitivă asupra comunicării interne. Scorul general de satisfacție – **3,69** din 5.
- În același timp, apare un posibil paradox organizațional: deși satisfacția este mare, o parte dintre respondenți resimt periodic un volum de muncă mai ridicat. Acest aspect sugerează un echilibru fragil între resursele de muncă și cerințele profesionale, fără a diminua însă percepția globală pozitivă asupra activității.

### III. Apreciați următoarele afirmații ce se referă la climatul organizațional în instituție

- Valorile obținute la întrebarea a treia care se referă la climatul organizațional în instituție, reflectă percepțiile respondenților în raport cu dimensiuni esențiale ale climatului, precum sprijinul managerial, claritatea obiectivelor organizaționale și disponibilitatea resurselor necesare desfășurării activității.



# ANALIZA CLIMATULUI ORGANIZAȚIONAL



MEDIA GENERALĂ A ITEMILOR:

≈ 4.41



**INTERPRETARE GENERALĂ:**

Scorul este foarte ridicat (peste 4) → climat organizațional pozitiv.

## PUNCTE FORTE



### SPRIJIN MANAGERIAL

Angajații percep un nivel ridicat de suport, deschidere și implicare din partea managementului.



### CLARITATEA OBIECTIVELOR

Obiectivele organizaționale sunt clare, bine comunicate și înțelese de către angajați.



### RESURSE SUFICIENTE

Angajații consideră că dispun de resursele necesare pentru a-și desfășura activitatea în mod eficient.

## DIMENSIUNI CU SCOR UȘOR MAI SCĂZUT



### MOTIVAȚIA

Deși la un nivel bun, există loc pentru îmbunătățirea factorilor care stimulează motivația intrinsecă și angajamentul angajaților.



### ÎNCURAJAREA CREATIVITĂȚII

Se remarcă un scor mai redus comparativ cu celelalte dimensiuni, indicând necesitatea unui mediu care să favorizeze mai mult inițiativa și inovația.



## RECOMANDĂRI

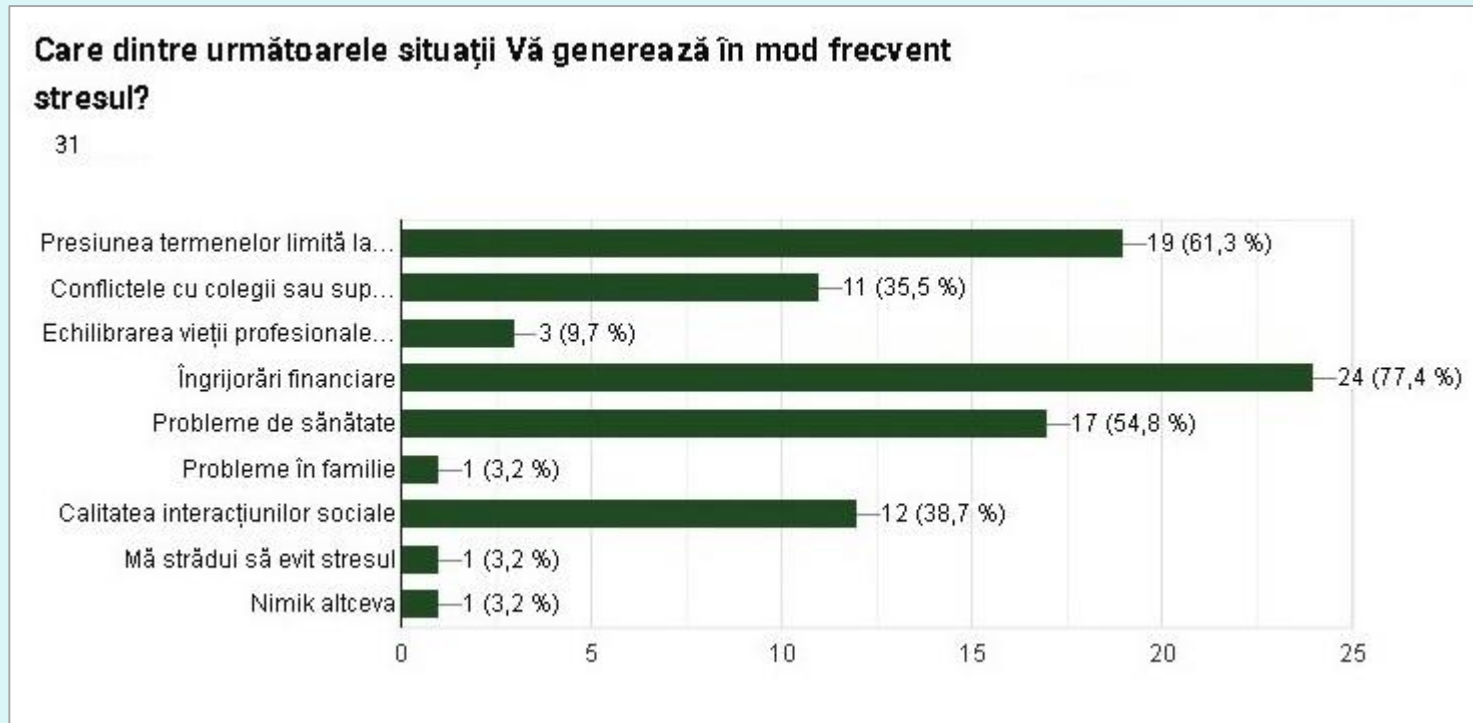
- Dezvoltarea unor programe de recunoaștere și recompensare a performanței.
- Crearea unui mediu organizațional care să stimuleze inițiativa, ideile noi și experimentarea.
- Implicarea angajaților în procese decizionale și proiecte inovative.
- Organizarea de sesiuni de brainstorming, traininguri și workshopuri orientate spre creativitate și dezvoltare personală.



## CONCLUZIE

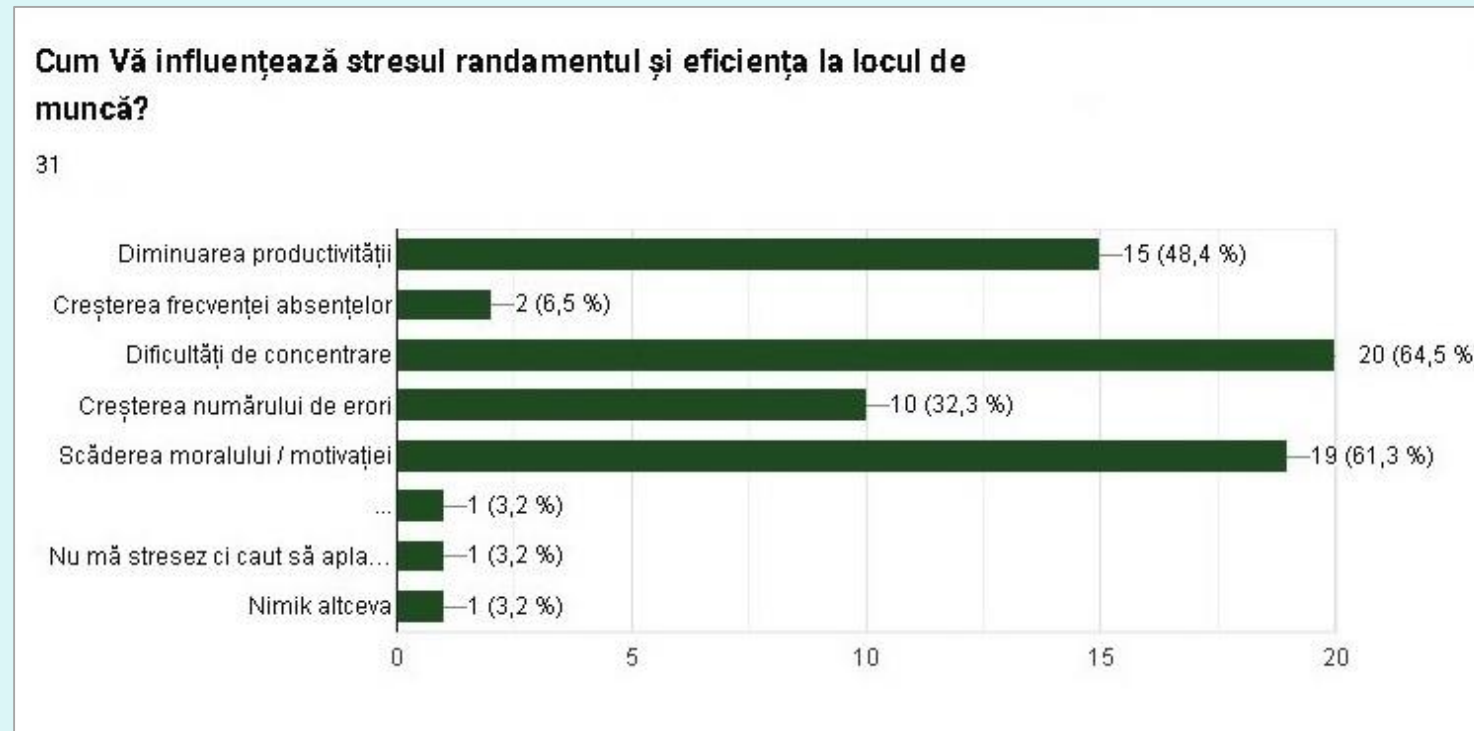
În ansamblu, climatul organizațional analizat poate fi caracterizat ca fiind unul pozitiv și funcțional, cu un nivel ridicat de satisfacție în rândul angajaților. Menținerea punctelor forte și implementarea măsurilor de îmbunătățire în zonele identificate vor contribui la consolidarea performanței organizaționale și la creșterea bunăstării angajaților pe termen lung.

## IV. Care dintre următoarele situații vă generează în mod frecvent stresul?



- Diagrama pentru a patra întrebare prezintă principalele surse de stres pentru respondenți și evidențiază clar o ierarhie a factorilor, în special de natură financiară (77,4%) și profesională (61,3%) , urmate de probleme de sănătate (54,8%).
- Relațiile interpersonale au un impact moderat: calitatea interacțiunilor sociale (38,7%) și conflictele cu colegii sau superiorii (35,5%)%, au și ei un rol important, însă nu sunt principala sursă de tensiune.
- Echilibrul viață profesională - personală (9,7%) și problemele în familie (3,2%) au fost menționate rar, ceea ce poate indica fie o bună gestionare a acestor aspecte, fie o subevaluare a lor de către respondenți.

## V. Cum Vă influențează stresul randamentul și eficiența la locul de muncă?



Pentru a cincea întrebare rezultatele indică faptul că stresul are un impact direct și complex asupra performanței:

- ✓ afectează în primul rând *procesele cognitive* (atenție, concentrare) (64,5%);
- ✓ duce la scăderea *motivației*, ceea ce reduce implicarea (61,3%);
- ✓ în final, se reflectă în *productivitate mai mică și mai multe erori* (48,4%).



- Generalizând opiniile obținute putem menționa că stresul nu doar reduce eficiența, ci afectează simultan calitatea, ritmul și implicarea în muncă, devenind un factor de risc pentru performanța organizațională.

# VI. Ce aspecte ale muncii Vă fac să vă simțiți cel mai bine la locul de muncă?

## CE CONTRIBUIE LA STAREA DE BINE LA LOCUL DE MUNCĂ

Analiză pe grupe tematice (30 de răspunsuri)



### 1. RELAȚII INTERPERSONALE ȘI COLABORARE

- Colaborare, sprijin reciproc, climat pozitiv și relații armonioase cu colegii și managementul.
- Comunicarea eficientă este esențială.

#### Interpretare:

Relațiile socio-profesionale sunt unul dintre cei mai importanți factori ai satisfacției.



### 6. CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI RECOMPENSE

- Salariul, confortul, echilibrul viață-muncă și condițiile fizice sunt importante.

#### Interpretare:

Aceste elemente sunt importante pentru menținerea satisfacției și pot deveni factori de nemulțumire dacă sunt neglijate.



### 5. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ ȘI MOTIVAȚIE

- Dorința de învățare, creștere profesională și evoluție este prezentă.

#### Interpretare:

Există deschidere către dezvoltare, ceea ce indică potențial pentru inovare și adaptare organizațională.



### 7. IMPACTUL ȘI VALOAREA MUNCII

- Munca contribuie la dezvoltarea instituției și la prestigiul acesteia.

#### Interpretare:

Există un nivel ridicat de identificare cu organizația și de asumare a rolului profesional.



### 1. RELAȚII INTERPERSONALE ȘI COLABORARE

12 răspunsuri



### 2. INTERACȚIUNEA CU UTILIZATORII / SENSUL MUNCII

7 răspunsuri



### 3. RECUNOAȘTERE, APRECIERE ȘI FEEDBACK

7 răspunsuri



### 4. REZULTATELE MUNCII ȘI SATISFAȚIA PROFESIONALĂ

6 răspunsuri



### 5. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ ȘI MOTIVAȚIE

3 răspunsuri



### 2. INTERACȚIUNEA CU UTILIZATORII / SENSUL MUNCII

- Contactul cu utilizatorii și sprijinirea acestora aduc satisfacție.
- Munca are utilitate și impact real.

#### Interpretare:

Motivația este în mare parte intrinsecă, derivată din utilitatea socială a muncii.



### 3. RECUNOAȘTERE, APRECIERE ȘI FEEDBACK

- Nevoia de apreciere, validare și feedback constructiv este frecventă.

#### Interpretare:

Recunoașterea muncii este un factor-cheie pentru motivație și implicare.



### 4. REZULTATELE MUNCII ȘI SATISFAȚIA PROFESIONALĂ

- Satisfacția este legată de realizarea sarcinilor și de obținerea unor rezultate concrete.

#### Interpretare:

Angajații sunt orientați spre performanță și calitate.

### CONCLUZIE GENERALĂ

Starea de bine profesională se bazează în principal pe relații pozitive, colaborare și sensul muncii. Motivația este intrinsecă, susținută de rezultate și de interacțiunea cu utilizatorii.

#### Direcții de optimizare:

- ✓ Consolidarea recunoașterii și feedback-ului
- ✓ Îmbunătățirea condițiilor de muncă și a recompenselor
- ✓ Susținerea continuă a dezvoltării profesionale

Per ansamblu, organizația dispune de un climat favorabil, cu potențial ridicat de evoluție și performanță.



## CONCLUZII

- Rezultatele studiului arată că există o relație directă între nivelul de satisfacție profesională, echilibrul emoțional și motivația angajaților, pe de o parte, și eficiența, calitatea interacțiunii cu utilizatorii și performanța instituțională, pe de altă parte.
- Un climat organizațional pozitiv, caracterizat prin relații interpersonale bune, sprijin managerial și claritatea rolurilor, contribuie semnificativ la creșterea stării de bine.
- În același timp, studiul relevă că sursele de stres – precum volumul ridicat de muncă, presiunea termenelor sau resursele limitate – pot afecta negativ concentrarea, motivația și, implicit, calitatea muncii.
- Motivația intrinsecă, susținută de satisfacția rezultatelor muncii și de sensul social al profesiei, joacă un rol central în menținerea unui nivel ridicat al stării de bine. Interacțiunea directă cu utilizatorii și percepția utilității sociale a muncii contribuie la consolidarea acestei motivații.
- Investiția în bunăstarea bibliotecarilor – prin politici organizaționale corespunzătoare, susținere managerială, echilibrarea sarcinilor și promovarea unui mediu de lucru sănătos – nu reprezintă doar o măsură de sprijin pentru angajați, ci și o strategie eficientă de îmbunătățire a calității serviciilor de bibliotecă.



## Referințe bibliografice

1. IVAN, Gabriela. *Confruntarea cu stresul și satisfacția în muncă la cadrele didactice*. Bacău : Rovimed Publ., 2009. 91 p. ISBN 978-973-1897-12-7.
2. PREDESCU, Flaviu George. Starea de bine în biblioteca universitară și efectele sale asupra utilizatorilor. *Revista Bibliotecii Centrale Universitare „Carol I”*, 2022, nr. 1. pp. 49-51. ISSN 2821-8604; ISSN-L 2821-8604. Online. Disponibil: <https://revista.bcub.ro/starea-de-bine-in-biblioteca-universitara-si-efectele-sale-asupra-utilizatorilor/> [citat 2026-03-23].
3. RUSNAC, Svetlana. Condiții profesionale pentru realizarea stării de bine psihologic: abordare teoretico - conceptuală și experimentală. In: *Prolegomene din istoria psihologiei în Republica Moldova*, 4 mai 2018, Iași, România. România, Iași: Pan Europe, 2018, pp. 89-106. ISBN 978-973-8483-84-2. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare\\_articol/63555](https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare_articol/63555) [accesat 2026-04-16].
4. Șova, Tatiana. *Managementul stresului profesional al cadrelor didactice*. Ch. : [S. n.], 2014. 277 p. ISBN 978-9975-46-196-2.
5. TICU, Constantin. *Evaluarea psihologică a personalului*. Iași : Polirom, 2004. ISBN 973-681-760-1.