

УДК 174

МІЖОСОБИСТІСНІ ВІДНОСИНИ В КОДЕКСАХ БІБЛІОТЕЧНОЇ ЕТИКИ: МІЖНАРОДНА ПРАКТИКА ІНСТИТУАЛІЗАЦІЇ



*Юлія Петрухно,
аспірантка Харківської державної
академії культури*

У статті аналізуються Кодекси етики таких країн, як Україна, Австралія, США, Велика Британія, Італія, Канада та Японія. Розглядається також регламентація міжособистісних стосунків у бібліотечному колективі Кодексами етики різних країн.

Проблеми бібліотечної етики постійно знаходяться в колі інтересів професійної спадщини бібліотекарів. У міжнародній практиці вже визначено на законодавчому рівні основні складові системи етичних норм у бібліотечній сфері. Аналіз документного потоку з проблеми дозволяє встановити шляхи і зміст інституалізації професійно-етичної діяльності в бібліотеках, структуру та специфічні риси різних етичних професійно-бібліотечних систем.

Доцільно відзначити, що професійна бібліотечна етика — це розділ етики, що вивчає сукупність моральних норм, правила поведінки даної соціальної групи. Документом, що регламентує всі ці питання, є Кодекс професійної бібліотечної етики.

Він не лише виявляє всі цінності й моральні ідеали, формулює обов'язки у стосунках між бібліотекарями, читачами й бібліотекарями, регулює відносини між рівнями бібліотечного інституту, а й затверджує вищу професійну свідомість бібліотекарів. Кодекс професійної бібліотечної етики не формальний документ, а наслідок формування бібліотечної сфери та бібліотечної діяльності.

У наш час уже можна говорити про певні ознаки інституалізації бібліотечної етики як окремої сфери професійної діяльності працівників у бібліотечній сфері. У бібліотекарів, як у групи з явно вираженими професійними ознаками, існує своя специфіка етики. З одного боку відносна самостійність професії. З іншого — сучасне суспільство пред'являє їй представникам певні вимоги.

В етичній сфері проблема спілкування вимагає особливої уваги. Комунікативна культура бібліотекаря, тактове спілкування, вміння конструювати діалог з читачем та інші якості є складними частинами *організації взаємостосунків між бібліотекарем і користувачем*, тобто основою бібліотечної етики.

Перші етичні Кодекси бібліотекарів з'явилися у минулому столітті, що стало визнанням провідної ролі бібліотек у суспільстві більшістю країн. У 1939 році Американська бібліотечна асоціація прийняла "Бібліотечний біль про права", який доповнювався в 1948, 1961, 1967 і 1980 роках. У 1954 році прийняла "Маніфест про свободу бібліотекарів" Японська бібліотечна асоціація, а через десять років Австралійська бібліотечна асоціація — "Заяву про принципи свободи читання". В 1965 році було ухвалено Ізраїльською бібліотечною асоціацією, бібліотечним відділом Міністерства освіти Ізраїлю, Ізраїльським бібліотечним центром, а також

школою бібліотечних, архівних та інформаційних досліджень Єврейського університету в Єрусалимі "Етичний Кодекс бібліотечних співробітників в Ізраїлі". У червні 1976 році щорічне Генеральне зібрання в Канаді прийняло "Маніфест працівника бібліотеки". Бібліотечна асоціація Великої Британії у 1983 році розробила "Кодекс професійної поведінки", а через рік Асоціація французьких бібліотекарів — спеціальне положення "Місія, обов'язки та права бібліотекаря".

При порівняльному аналізі Кодексів етики (або ідентичних йому документів) Австралії, США, Великої Британії, Ізраїлю, Італії, Канади та Японії, а також їхніх дії помічаємо у багатьох країнах загальні тенденції цих процесів.

Фундаментом усіх названих документів є такі демократичні принципи:

- 1) визнання інтелектуальної свободи;
- 2) боротьба з цензурою;
- 3) бібліотечні фонди не повинні вилучатися з бібліотек з будь-яких ідеологічних, політичних та інших причин;
- 4) бібліотечні матеріали видаються усім незалежно від кольору шкіри, політичних переконань, віросповідання, статі;
- 5) усі користувачі бібліотек мають право на конфіденційність;
- 6) прагнення до високої культури обслуговування і високого престижу професії;
- 7) не вирішувати власні потреби за кошти читачів і колег;
- 8) даний Кодекс — тільки основа;
- 9) якщо виникають протиріччя між бібліотеками й законодавством про бібліотеки, то пріоритети віддаються першим, тому що бібліотеки нарівні зі школами — визнані лідери суспільства;
- 10) чітко розмежувати свій особистий світогляд і світогляд читачів і роботодавців.

Міжособистісні відносини — визначний фактор у процесі комунікації. А вони складаються в ході ділових і творчих контактів — офіційних та неофіційних внаслідок здатності людей емоційно сприймати один одного — емпатії. Слід підкреслити, що поряд з психологічними і соціальними факторами, велику роль в міжособистісних стосунках відіграє емоційний фактор. Поетапність, яка спостерігається в розвитку міжособистісних стосунків (установлення, підтримування, підняття, спад, припинення та можливе відновлення), безпосередньо пов'язана з характером міжособистісної комунікації — її формою та змістом.

Допустимо, що в міжособистісних стосунках виявляються послідовно такі стадії: пошук взаємоприйнятної поведінки; виникнення внутрішнього конфлікту через відсутність розуміння завдань; розвиток групової згуртованості; виконання неформальної функції.

В системі міжособистісного спілкування дослідники [2] виділяють два типи об'єднуючих зв'язків:

- 1) функціональні, що зав'язалися на взаємній корисності та необхідності індивідів і малих груп досягнути певних цілей;
- 2) експресивні, засновані на спільному визнанні себе як унікальної особи.

В свою чергу, на характер міжособистісних стосунків чинять вплив умови, в яких відбувається спілкування. Це може бути анонімне спілкування — взаємодія між незнайомими людьми (наприклад, у літаку), функціонально-рольове (взаємовідносини між членами професійного колективу), особисте та інтимне (в колі друзів, в сім'ї). Той факт, що міжособистісні стосунки опосередковуються через

реальну діяльність колективу, дозволяє побачити реальну його структуру як групи особливого типу. Якщо в традиційній групі взаємовідносини між індивідами виступають як неієрархізовані щодо групової діяльності, її метою та принципами, то в колективі групові процеси ієрархізуються, утворюючи багаторівневу структуру.

Соціально-психологічна концепція, що базується на таких уявленнях про багаторівневу структуру груп нової активності та типології груп, в основу яких покладено принцип опосередкування міжособистісних стосунків змістово-цінностними аспектами діяльності, отримала назву стратометричної, вона була розроблена А.Петровським.

Чим вище група за рівнем розвитку, чим більшою мірою міжособистісні стосунки в ній опосередковуються змістом і цінностями спільної соціально заданої діяльності, тим більш ймовірно, що поява та утвердження лідера тут відбувається як реалізація цих стосунків.

Але, найкраще міжособистісні стосунки в бібліотечному колективі регулює професійна етика. Тепер детальніше розглянемо, як можливості стосунків у бібліотечному колективі регулюються Кодексами бібліотечної етики цих країн.

Австралія

Основні документи: "Заява про принципи свободи читання", та "Маніфест про професійну етику" [8].

Прийнято: Австралійською бібліотечною асоціацією в 1964 році.

"Заява про принципи читання" складається з шести пунктів; "Маніфест про професійну етику" — восьми.

Специфічні риси: "Заява про принципи читання" — найдемократичніший документ. Про це свідчать такі аспекти:

- 1) в пункті 1 говориться, що "бібліотекар відповідає за доступність каналів комунікації, які він має в своєму розпорядженні". Це вказує на широке застосування прав кожного громадянина на інформацію;
- 2) обидва документи опираються на згадані демократичні принципи;
- 3) активній боротьбі з цензурою присвячуються пункти 4 та 5 "Заяви про принципи читання" і пункт 2 "Маніфесту про професійну етику";
- 4) бібліотекарі "у політичній системі, яка залежить від інформованого демократичного суспільства, ... належать до професії, яка особливо прихильна до інтелектуальної свободи та свободи доступу до інформації" [8]. Це означає, що статус бібліотек в цій країні достатньо високий;
- 5) бібліотекарі зобов'язані "забезпечити вільний потік інформації та ідей для нинішнього та майбутніх поколінь". Треба зазначити, що австралійський "Маніфест про професійну етику" — єдиний документ, який декларує не тільки потік інформації, а й потік ідей.

В австралійському "Маніфесті про професійну етику" найкраще регламентовані міжособистісні стосунки між бібліотекарями. Так, у вступі сказано: "бібліотекарі та співробітники бібліотек залежать один від одного через бібліографічні ресурси, які використовуються для забезпечення ефективних інформаційних послуг, і ця залежність зобов'язує підтримувати найвищий рівень особистісної цілісності та змагання у виконанні своїх обов'язків". Взаємозалежність від колег — за цим принципом побудовано також й австралійський "Маніфест", як і англійський "Кодекс". Однак, на відміну від англійських колег австралійські бібліотекарі не лише констатували, але й розвинули думку про взаємозалежність співробітників, доповнивши її положення — підкуванням про піднесення добробуту, матеріальним стимулюванням за сумлінне виконання обов'язків, а також розкривають такі загальноприйняті людські цінності, як повага, віра, справедливість. Так у пункті 6—8 "Маніфесту про професійну етику" сказано:

Пункт 6: "Бібліотекарі та співробітники бібліотек повинні ставити до своїх колег і співробітників з повагою, справедливістю та вірою та захищати умови найму, які забезпечують права та добробут усіх співробітників закладу".

Пункт 7: "Бібліотекарі та співробітники бібліотек повинні уникати ситуацій, в яких переслідуються особисті інтереси чи фінансова вигода за рахунок клієнтів бібліотеки, колег чи роботодавця".

В пункті 8: "Маніфесту про професійну етику" професіоналізм називається як основна професійна бібліотечна цінність: "Бібліотекарі та співробітники бібліотек повинні підтримувати та підвищувати свої професійні знання і навички для досягнення відмінного професіоналізму шляхом заохочування професійного зростання, підтримувати їхнє бажання до розвитку фахових можливостей".

Позитивне "підкріплення" не тільки формує, поведінку, а що найголовніше — воно підвищує самооцінку людини. На жаль, більшість керівників знають дуже мало про цінність позитивного "підкріплення", вважають його не дуже дійовим.

Їм варто прислухатись до думки Скіннера, який вважає, що "підкріплення" повинно бути:

- 1) конкретним, яке опирається на максимально можливий інформаційний зміст;
- 2) невідкладним;
- 3) система механізмів зворотного зв'язку має враховувати стимулювання (тобто треба винагороджувати за великі та малі перемоги);
- 4) непомітною, але багатозначною увагою з боку вищого керівництва;
- 5) непередбачуваним — несподіваним заохочуванням спрацьовують краще (тобто малі нагороди більш ефективні, ніж великі).

Скіннер зазначав: "Людина, яка була покарана, через це не схильна вести себе інакше, як раніше, в кращому випадку вона вчиться, як уникнути покарання" [1; 17].

Ця концепція пояснює багато поведінкових реакцій, дозволяє керівникові налагодити контакт з підлеглими, ефективніше використовувати систему заохочень і покарань.

Велика Британія

Основні документи: "Кодекс професійної поведінки" й "Кодекс професійного керівництва" [5].

Прийнято: 1983 р. Бібліотечною Асоціацією Великої Британії.

"Кодекс професійної поведінки" складається з: — трьох розділів, 21-го пункту, "Кодекс професійного керівництва" — з трьох розділів.

Специфічні риси: дуже міцна юридична сторона:

- 1) дуже докладно написані права й обов'язки бібліотекарів і користувачів;
- 2) докладно розписана система підпорядкування;
- 3) написані докладні інструкції: в яких випадках можна порушувати конфіденційність документів, а в яких — не можна.

Міжособистісні відносини в бібліотечному колективі у даному випадку відображені в "Кодексу професійного керівника". У пункті 1 розділу "Додаткові поради" зазначається: "Члени асоціації повинні вести себе таким чином, щоб їхні колеги не розглядали їхню поведінку в сфері бібліотечної справи в тому числі й умови інформаційного обслуговування) як серйозну професійну провину". Це означає, що поведінку бібліотекаря в колективі регламентує "Кодекс", але оцінюють поведінку бібліотекаря самі колеги.

Ізраїль

Основний документ: "Етичний кодекс бібліотечних працівників у Ізраїлі" [4].

Прийнято: Ізраїльською Асоціацією бібліотекарів, бібліотечним відділом Міністерства освіти, а також школою бібліотечних, архівних та інформаційних досліджень Єврейського університету в Єрусалимі в 1965 році.

Складається з: семи пунктів (“принципи професійних цінностей”; “професіоналізм”, “рівень обслуговування”, “цензура”, “упередженість”, “конфіденційність” та “авторське право”).

Специфічні риси:

- 1) “Етичний кодекс бібліотечних працівників у Ізраїлі” спирається на уже згадувані демократичні принципи;
- 2) Він єдиний документ, в якому говориться, що “бібліотекар дотримується усіх законів про авторське право”;
- 3) “бібліотекар не відмовляється від матеріалів через те, що вони суперечать або ображають кого-небудь із користувачів бібліотеки” [4].

В “Етичному кодексі бібліотечних співробітників у Ізраїлі” говориться про міжособистісні стосунки у бібліотечному колективі дуже мало. Так, у розділі “Професіоналізм” лише сказано: “бібліотекар вдосконалює свої знання, працює над професійним розвитком бібліотеки, себе та колег”. З цього можна зробити висновок, що бібліотекарі Ізраїлю взяли за основу міжособистісних стосунків у колективі професіоналізм.

Італія

Основний документ: “Кодекс поведінки бібліотекарів: фундаментальні принципи”.

Прийнято: Генеральним зібранням Італійської бібліотечної асоціації, яке проходило у Неаполі 30 жовтня 1997 року.

Складається з трьох розділів, 14 пунктів.

Специфічні риси: чіткість:

- 1) дуже чітко виписані професійні обов’язки бібліотекарів щодо читачів;
- 2) визначені обов’язки стосовно документів та інформації. “Кодекс поведінки бібліотекарів” є етичним кодексом; він характеризує бібліотекаря, як фахівця і не є юридичним документом.

Канада

Основний документ: “Маніфест працівника бібліотеки” [5].

Прийнято: Щорічним Генеральним зібранням Канадської асоціації бібліотекарів у 1976 році.

Складається з чотирьох пунктів (пункт 1: “Підтримка та застосування принципів й правил, зазначених у цьому документі”; пункт 2: “Докладання усіх зусиль для підтримки принципів розвитку найвищої якості та діапазону послуг бібліотеки”; пункт 3: “Надання доступу до будь-яких джерел інформації”; пункт 4: “Захист особистих прав і честі читачів бібліотеки та співпрацівників”).

Специфічні риси:

- 1) захист особистих прав і честі бібліотекарів та користувачів бібліотеки;
- 2) використання будь-яких джерел інформації;
- 3) збільшення кількості інформаційних джерел, що сприятиме поліпшенню культури обслуговування клієнтів і розширення діапазону бібліотечних послуг;
- 4) члени Канадської асоціації бібліотекарів несуть не тільки індивідуальну, а й колективну відповідальність.

У канадському “Маніфесті працівників бібліотеки” про міжособистісні стосунки в бібліотечному колективі сказано дуже мало. Сам “Маніфест” складається лише з чотирьох пунктів. У четвертому пункті зазначається: “Члени Канадської асоціації бібліотекарів несуть індивідуальну та колективну відповідальність за захист особистих прав і честь клієнтів бібліотеки та її співробітників”. З цього можна зробити висновок, що в Канаді, так само, як і в Австралії та Англії, основний принцип міжособистісних стосунків у бібліотечному колективі — це взаємозалежність.

Сполучені Штати Америки

Основні документи: “Бібліотечний білль про права”, “Положення про конфіденційність бібліотечних документів”, “Рекомендації щодо впровадження “Положення про

конфіденційність бібліотечних документів”, “Як бібліотеки можуть протистояти цензури”, “Кодекс етики” та “Етичний кодекс бібліотекаря: з керівництва по дотримувannya інтелектуальної свободи”.

Прийнято: “Бібліотечний білль” — 1939 р. (доповнено — 1948, 1961, 1967, 1980 роках) Американською бібліотечною асоціацією; “Як бібліотеки можуть протистояти цензури” — 28 січня 1972 року Радою Американської бібліотечної асоціації, “Положення про конфіденційність бібліотечних документів” — 20 січня 1975 року (переглянуто 4 липня 1975 та 2 липня 1986 року) Радою Американської бібліотечної асоціації; “Рекомендації відносно “Положення про конфіденційність бібліотечних документів” — 9 січня 1983 року (виправлено 11 січня 1989 року). Комітетом з інтелектуальної свободи Американської бібліотечної асоціації; “Етичний кодекс бібліотекаря: з керівництва про дотримувannya інтелектуальної свободи” [8] — 1989 році Американською бібліотечною асоціацією.

“Бібліотечний білль про права” складається з: шести пунктів, “Положення про конфіденційність бібліотечних документів”, “Рекомендації щодо “Положення про конфіденційність бібліотечних документів” — п’яти, “Як бібліотеки можуть протистояти цензури” — чотирьох пунктів, “Кодекс етики” — восьми пунктів, “Етичний кодекс бібліотекаря: з керівництва про дотримувannya інтелектуальної свободи” — шести пунктів.

Специфічні риси:

- 1) надають більше значення праву на конфіденційність. На це, окрім пункту три “Кодексу етики”, вказують також такі документи: “Положення про конфіденційність бібліотечних документів”, “Рекомендації щодо “Положення про конфіденційність бібліотечних документів”;
- 2) “Кодекс етики” Американської бібліотечної асоціації — це єдиний документ, що **побічно** визнає цензуру. На це вказує така фраза: “Ми в більшій мірі контролюємо або впливаємо на відбір й організацію, збереження і розповсюдження інформації”; до речі, відкритого виступу проти цензури в цьому документі також нема. Тільки в “Бібліотечному біллі про права” в пункті дев’ять сказано: “Бібліотеки зобов’язані при виконанні своїх функцій — інформування й освіта — відмовитись від цензури”;
- 3) однак треба відзначити, що в той же час американський “Кодекс етики” є єдиним документом, який розрізняє міжособистісні та професійні переконання;
- 4) велике значення віддається праву на конфіденційність (пункт третій “Етичного кодексу бібліотекаря”);
- 5) бібліотекарі дотримуються принципів рівності: “Бібліотекарі повинні дотримуватися принципів рівності можливостей у стосунках між колегами та в особистих вчинках.

“Етичний Кодекс” Американської бібліотечної асоціації [3], в основному, дуже схожий з австралійським “Маніфестом про професійну етику”. Наприклад, у пункті 5 американського “Етичного Кодексу” сказано: “Ми ставимось до співробітників та інших колег з повагою, справедливістю та доброю волею, а також виступаємо прихильниками умов найму, які враховують права та соціальний захист усіх співробітників наших закладів”. Тут, на відміну від австралійського “Маніфесту” мова йде не тільки про професійні цінності (повага, справедливість, добра воля), а й про соціальний захист бібліотечних працівників.

Пункт 5 (“Ми не вирішуємо особистих питань за рахунок клієнтів бібліотеки, колег або наших закладів-роботодавців”) та пункт 8 (“Ми прагнемо до відмінної якості професійного обслуговування, підтримуючи та розширюючи наші знання та навички шляхом стимулювання професійного розвитку співробітників, а також підтримки прагнень потенційних представників професії”) аналогічні з пунктами 7 і 8 австралійського “Маніфесту про професійну етику”, який ми розглядали раніше.

Крім того, міжособистісні стосунки в бібліотечному колективі розглядаються в "Етичному кодексі бібліотекаря: з керівництва про дотримання інтелектуальної свободи" [9]. Так у пункті 4 сказано: "Бібліотекарі повинні дотримуватися таких принципів: належна праця та рівність можливостей у стосунках між колегами та в особистих вчинках". Цей пункт доволі розпливчатий, його кожен може розуміти по-своєму, як йому завгодно. Адже вислів "належна праця" однаково підходить й до гарного робітника, і не зовсім. "Рівність можливостей у стосунках між колегами" також не зовсім зрозумілий. Треба враховувати, що у співробітників бібліотеки є різні можливості.

Україна

У "Маніфесті про демократизацію бібліотек", [6] прийнятим УБА 23 листопада 1995 року, дано тільки загальні принципи. Конкретно міжособистісні стосунки в бібліотечному колективі не розглядаються.

Японія

Основний документ: "Маніфест про свободу бібліотек".

Прийнято: 1954 року, перероблено і затверджено 1978 року на Всеяпонській бібліотечній конференції Японською бібліотечною асоціацією.

Складається з чотирьох пунктів. "Якщо свобода бібліотеки порушена, ми, бібліотекарі об'єднаємося і будемо будь-якою ціною захищати свою свободу".

Специфічні риси: у документі пріоритет виконанні професійних обов'язків надається свободі. Наприклад:

Прийняття законів на основі етичних принципів, розвиток такої науки як бібліотечна етика є важливим завданням на даний період. Це обумовлюється також і тим, що в бібліотечній сфері відбулися значні зміни.

Етика формує норми і ціннісні орієнтири професійної діяльності, роблячи наголос на тому, **яким** повинен бути професіонал. Адже престиж професії якоюсь мірою залежить від того, яка кількість працюючих у цій сфері досягає високого професіоналізму, який рівень їхньої фахової майстерності. Професійна бібліотечна етика повинна специфічними засобами захищати інтереси професії в цілому і професіоналів особисто.

Щодо бібліотечної справи закордонні бібліотекознавці виділяють дві проблеми: інтелектуальної свободи й принципів добору матеріалів. Саме на цьому й базуються моральні накази для бібліотекарів:

1. Працівники бібліотеки повинні забезпечувати найвищий рівень обслуговування, впорядковуючи з цією метою систему надходження літератури.
2. Мета діяльності бібліотекарів завоювати високу оцінку користувачів. Для цього потрібно не тільки виконувати прохання читачів, а й старатися попереджувати їхні бажання, спрямовувати свої зусилля і здібності на удосконалення діяльності бібліотек і бібліотечних систем, завжди вести себе зразково, тактовно і завоювати довіру до своєї професійної діяльності, виконувати усі закони й накази, дотримуватись прийнятих у суспільстві моральних норм та професійного етикету.
3. Бібліотекарі повинні захищати права читачів на конфіденційність інформації. Для цього потрібно: не розголошувати інформацію, одержану в процесі конфіденційного спілкування, знати, що в бібліотечній справі "привілейованої інформації" нема.
4. Бібліотечним працівникам варто дотримуватись принципів рівності в колективі і не допускати знехтування етичних норм щодо своєї професії.
5. Бібліотечні працівники повинні чітко розмежовувати в своїй діяльності особисті інтереси та інтереси колективу.
6. Працівники бібліотек мають уникати ситуацій, в яких особисті інтереси могли б здійснюватися за рахунок читачів, колег або організацій.

7. Завдання бібліотекарів — перешкоджати будь-якій спробі групи або окремих осіб піддавати цензурі окремі матеріали.

Етика, як будь-яка наука, має свій понятійний апарат, який з часом розвивається, удосконалюється, збагачується новими поняттями та визначеннями.

Кодекс етики — це тільки каркас, він не може керувати поведінкою бібліотекаря у кожному випадку. Спираючись на етичні цінності та на Кодекс етики — документ, що чітко їх регламентує, бібліотекар повинен **робити вибір сам**.

Аналізуючи кодекси етики різних країн, виявляючи їхні позитивні та негативні сторони, ми беремо краще. Таким чином, інституалізація професійної бібліотечної етики виходить на вищий рівень.

Із усього цього можна зробити такі висновки:

- 1) "Заява про принципи читання" Австралійської бібліотечної асоціації є найбільш демократичним документом;
- 2) "Кодекс поведінки бібліотекарів" Італійської бібліотечної асоціації — єдиний документ, який "викладає обов'язки бібліотекаря щодо клієнтів та професії";
- 3) австралійський "Маніфест про професійну етику", як вже зазначалося, є єдиний документ, який зобов'язує "забезпечити вільний потік інформації та ідей для нинішнього та майбутніх поколінь";
- 4) інституалізація бібліотечної етики є реалізатором механізму міжособистісних стосунків бібліотечному колективі;
- 5) "Маніфест про професійну етику" (Австралія) і "Етичний Кодекс" (США) повніше регламентують міжособистісні стосунки в бібліотечному колективі;
- 6) англійський "Кодекс професійного керівництва" базується на суворій регламентації поведінки бібліотечних співробітників. Їхня поведінка, як було уже сказано, оцінюється колегами, тобто самими співпрацівниками;
- 7) український "Маніфест про демократизацію бібліотек" — єдиний документ, який не регламентує міжособистісних взаємостосунків у бібліотечному колективі;
- 8) взаємозалежність — основа регламентації міжособистісних стосунків у Канаді;
- 9) професіоналізм прийнято за основу міжособистісних стосунків у бібліотечному колективі у таких країнах, як Австралія, Ізраїль, США.

Список використаної літератури

1. *Психологія управління: Курс лекцій* / Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов, Р.И.Мошканцев, В.М.Николаенко. — Новосибирск: Изд. НГАЭиУ; М.: Инфра-М, 1999. — 150 с.
2. *Сетов А.А. Социально-психологические основы управления современным производством.* — Киев-Донецк: Украина, 1983. — 160 с.
3. *Code of Ethics of the American Library Association* // www.ala.org/alaorg/oif/codeofethics.pdf
4. *Code of Ethics of the Librarians in Israel* // www.faife.dk/ethics/ilacode.htm
5. *Code of Professional Conduct* // www.faife.dk/ethics/lacode.htm
6. *Manifesto on democratization of libraries* // www.ukma.kiev.ua/ukmalib/UKRAINE/UBA/UBAENG/manif.htm
7. *Position Statements* // www.cla.ca
8. *Statement on professional ethics* // www.alia.org.au/policies/professional.ethics.html
9. *The librarian's Code of Conduct: Fundamental Principles* // www.faife.dk/ethics/aidcode.htm
10. *The librarian's Code of Ethics* // www.wvmccd.cc.ca.us/wvc/library/ethics.htm