

Etyka w kulturze organizacyjnej bibliotek akademickich

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, etyka, biblioteki akademickie.

Abstrakt: W artykule przedstawiono jakie znaczenie dla kultury organizacyjnej w bibliotekach akademickich ma przestrzeganie zasad etyki. Omówiono zagadnienia związane z przestrzeganiem zasad kodeksu etyki zawodowej bibliotekarza, etyki komputerowej, cyberetyki oraz netykiety. Wykazano rolę kadry kierowniczej w propagowaniu zasad etyki wśród podległego personelu.

Keywords: organisational culture, ethics, academic libraries.

Abstract: The paper presents how important to the organisational culture in academic libraries is compliance with the ethical principles. The issues related to observance of the code of ethics for librarians, computer ethics, cyberethics and netiquette were introduced. The role of the managerial staff in promoting principles of ethics amongst subordinates was shown.

Biblioteki akademickie w ciągu ostatnich lat przeszły transformację kulturową i stały się nowoczesnymi ośrodkami informacji naukowej. Znajdujące się w centrum życia naukowego i kulturalnego biblioteki, muszą być elastyczne w dostarczaniu usług wysokiej jakości, by jako jednostki ogólnouczelniane uczestniczące w procesie dydaktycznym uczelni, zapewniały pracownikom naukowym i studentom szeroki dostęp do zasobów naukowych i dydaktycznych. Na zmiany w podejściu do świadczonych usług wpłynął rozwój technologii informacyjnych, nowoczesne metody komunikowania oraz lansowanie postulatów organizacji uczącej się oraz biblioteki opartej na wiedzy [15, s. 247].

W społeczeństwie informacyjnym najbardziej pożądanym zasobem ekonomicznym jest wiedza oraz tworzący ją pracownicy. „**Pracownicy wiedzy** reprezentują wysoki poziom wiedzy specjalistycznej, wykształcenia lub doświadczenia, a do najważniejszych celów ich pracy należy tworzenie, rozpowszechnianie lub praktyczne wykorzystywanie wiedzy” [5, s. 22]. Wiedza jako zasób przejawia się w postaci kapitału ludzkiego tworząc aktywa niematerialne organizacji, wśród których wymienia się m.in. doświadczenie zawodowe, sieci kontaktów, prawa własności intelektualnej oraz kulturę organizacyjną.

Postrzeżenie bibliotek jako centrów kształcenia nawyków i umiejętności poszukiwania wiedzy, zobligowało bibliotekarzy do bardzo aktywnego podejścia do wykonywanego zawodu. Bibliotekarze i pracownicy informacji naukowej ustawicznie podnoszą kwalifikacje m. in. doskonałą znajomość technik informatycznych, języków obcych, badają potrzeby informacyjne użytkowników, organizują dostęp do zasobów informacyjnych oraz przybliżają sieciowe techniki wyszukiwania informacji. Stali się też pośrednikami w udostępnianiu zarówno tradycyjnych materiałów naukowych, jak też zasobów wiedzy zapisanych na różnych nośnikach elektronicznych oraz w Internecie.

Efektom upowszechniania się w społeczeństwie technologii informacyjnych jest kultura informacyjna. Zgodnie z definicją Waldemara Furmanka „**kultura informacyjna** to system postaw człowieka wobec roli informacji i technologii informacyjnych w rozwoju współczesności” [6, s. 63]. Zdaniem Zygmunta Ryznara [24, s. 60-66] kultura informacyjna polega na sprawnym przebiegu procesów wymiany informacji między członkami organizacji. Bez informacji nie mogłaby funkcjonować żadna organizacja. Kultura informacyjna, jak zauważa autor, oznacza efektywne zarządzanie danymi, traktowanie informacji i wiedzy jako zasobu organizacji, dbałość o jakość informacji, z jednoczesnym unikaniem przetładowania informacyjnego. Obecnie Internet zalewa falą różnorodnej wiedzy, co nie jest zjawiskiem wyłącznie pozytywnym. Mamy do czynienia z nadprodukcją informacji. Poszukiwanie materiałów stało się skomplikowane i czasochłonne, a jakość dokumentów znajdujących w sieci pozostawia wiele do życzenia. Wyszukiwarki pokazują wszystkie rezultaty, generując także dane nieprzydatne, tworzące szumy informacyjne. W celu dokonywania selekcji i oceny przydatności informacji powstała nowa specjalność biblioteczna – broker informacji, który specjalizuje się w udzielaniu wszelkiego rodzaju informacji, równocześnie weryfikując je, porządkując i poddając ocenie.

Bogdan Stefanowicz kulturę informacyjną definiuje jako wiedzę, nawyki i umiejętności odnoszące się do informacji, traktowanej jako składnik rzeczywistości otaczającej człowieka, równie ważny jak materia i energia, jako czynnik wpływający na zachowania i osiągnięcia zarówno pojedynczych ludzi, jak i całych społeczeństw. Do przejawów tej kultury Stefanowicz zalicza wiedzę na temat informacji i jej funkcji, uświadomienie roli informacji w nowoczesnym świecie, umiejętność posługiwania się pojęciami odnoszonymi do informacji i procesów informacyjnych, poprawne interpretowanie informacji i właściwe jej wykorzystanie, korzystanie z informacji pochodzących z różnych źródeł z uwzględnieniem ich ważności, rzetelność w doborze źródeł i metod gromadzenia, przetwarzania i udostępniania informacji [26, s. 62-63].

Zdaniem Hanny Batorowskiej pojęcie kultury informacyjnej [4, s. 23; 3, s. 91 i in.], wiąże się ze sprawnością informacyjną (*information literacy*) pracowników, potrafiących efektywnie korzystać z informacji i rozwijających swe umiejętności. Reasumując, kultura informacyjna stanowi umiejętność doboru właściwych narzędzi informatycznych do konkretnych zadań, orientację w nowych technologiach,

umiejętność uczenia się i wyszukiwania nowych źródeł informacji oraz jest nawykiem prawidłowego obchodzenia się ze zbiorami danych.

W dynamicznym i zmiennym środowisku współczesne biblioteki akademickie muszą być nastawione na ciągły rozwój oferowanych usług, by móc dostarczać relewantne informacje w jak najkrótszym czasie. Obok wprowadzania nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, biblioteki muszą prowadzić politykę decyzyjną wspierającą innowacyjność, wykorzystującą wiedzę i doświadczenie pracowników (zasoby materialne i niematerialne) oraz rozwiązania organizacyjne w celu zdobywania przewagi konkurencyjnej. Aby realizowana strategia była skuteczna wymaga przeprowadzenia zmian, co wiąże się zazwyczaj, zdaniem Zbigniewa Ściborka, z nową bardziej elastyczną strukturą organizacyjną [27, s. 153].

Kultury informacyjnej nie należy utożsamiać z **kulturą informatyczną**, która w 1994 r. na I Kongresie Informatyki Polskiej została zdefiniowana jako „społeczeństwo charakteryzujące się przygotowaniem i zdolnością do użytkowania systemów informatycznych, skomputeryzowane i wykorzystujące usługi telekomunikacji do przesyłania i zdalnego przetwarzania informacji”.

Zarządzanie wiedzą oraz procesami gwarantującymi gromadzenie, wykorzystywanie i rozwój zasobów wiedzy, dokonuje się w ramach określonej kultury organizacyjnej. Dlatego, jak słusznie zauważa Waldemar Karwowski [11, s. 12], wszystkie działania podejmowane w ramach zarządzania powinny rozpoczynać się od poznania specyfiki kultury danej organizacji. Przyjmuje się, iż zarządzanie wiedzą to zespół sformalizowanych sposobów gromadzenia i wykorzystywania wiedzy jawnej (formalnej) oraz wiedzy ukrytej organizacji. Celem zarządzania wiedzą jest ograniczenie różnic między zasobami wiedzy, w celu osiągnięcia jak największej wartości dodanej. Pozyskiwanie wiedzy z różnych źródeł, kodyfikowanie i tworzenie nowej wiedzy oraz dzielenie się nią, umożliwiają systemy informatyczne, które wspierają komunikację przetwarzając informacje i wspomagając inicjatywy organizacyjne w zakresie zarządzania wiedzą. Wśród tych narzędzi najważniejsza jest poczta elektroniczna, zdalny dostęp przez Internet i telefon komórkowy, bazy danych dostępne za pomocą przeglądarki internetowej oraz narzędzia umożliwiające zdalne nauczanie z wykorzystaniem technik komputerowych (wideokonferencje, dyskusje on-line) etc.

Liczne definicje **kultury organizacyjnej** wskazują, iż jest to własność charakterystyczna dla danej organizacji, ujawniająca się w formie zachowań, postaw, sposobu myślenia, systemów wartości, norm postępowania, oczekiwań, przekonań czy symboli. Według definicji Aleksego Pocztońskiego stanowi ona „utrwalony wzorzec podzielanych przez członków danych organizacji założeń, wartości, norm i sposobów radzenia sobie z doświadczeniami, które zostały wypracowane, odkryte lub stworzone w toku jej rozwoju i które manifestują się w określonych zachowaniach” [24, s. 66]. Ricky W. Griffin w swojej definicji wskazuje na „zestaw wartości, przekonań, zachowań, obyczajów i postaw, który pomaga członkom organizacji zrozumieć, za czym organizacja się opowiada, jak działa i co uważa za

ważne” [7, s. 178]. Większa świadomość celów i zaangażowanie pracowników w ich realizację oraz szybki przepływ informacji ułatwiają podejmowanie decyzji. Badacze w większości są zgodni co do jej istnienia, różnorodności oraz faktu, iż kultura organizacyjna tworzy pożądane zachowania organizacyjne, tożsamość wewnętrzną organizacji i jej wizerunek zewnętrzny [28, s. 14].

Kultura organizacyjna biblioteki jest uwarunkowana czynnikami zewnętrznymi, jak typ biblioteki i jej otoczenie oraz wewnętrznymi, do których Joanna Kamińska zaliczyła cechy biblioteki i cechy pracowników [10, s. 121-129].

Najczęściej wymienianymi czynnikami mającymi wpływ na kształtowanie się kultury organizacyjnej są osobowość liderów organizacji oraz wzajemne relacje zatrudnionych osób. W organizacji uczącej się powinien panować klimat sprzyjający kreatywności w celu osiągnięcia coraz lepszych wyników [15, s. 247]. Cechuje go otwartość i zaufanie, samodzielność pracowników, przejmowanie przez nich odpowiedzialności i części uprawnień decyzyjnych, sprawna komunikacja, dzielenie się wiedzą i umiejętnościami. Najlepiej sprawdzają się struktury tzw. liniowe, w których lider jest dobrze zorientowany na cele organizacji, korzysta z oświadczenia pracowników, współdziała w grupie, nadaje kierunek i pilotuje działania. Gdy struktury decyzyjne ulegają „spłaszczeniu”, utrzymuje się partnerstwo pomiędzy przełożonym a podwładnymi oraz autentyczna partycypacja pracowników w procesach decyzyjnych. Kierownik stosujący styl partycypacyjny, przed planowanym wprowadzeniem zmian, stara się uzyskać aprobatę zespołu, którego będą one dotyczyć. Oczekuje od pracowników samodzielności i inicjatywy, a jednocześnie zapewnia warunki dla tego typu pracy. Praca zespołowa wpływa na wzrost zaufania wśród członków zespołu i kierownictwa. Przy wyższym stopniu tolerancji dominują zbliżone wzory myślenia i zachowań. Kultura organizacyjna, dzięki strategii zmian w bibliotece akademickiej, jest najważniejszym czynnikiem, utrzymującym ją w centrum życia naukowego i społecznego.

Kultura w organizacji nie jest niezmienna, lecz ewoluuje. Otoczenie, w którym funkcjonują biblioteki (uczelnia macierzysta, użytkownicy, pracownicy nauki, studenci) jest podatne na zmienność i różnorodność oczekiwań czytelników, co nie powinno sprzyjać budowaniu trwałej kultury organizacyjnej. Zmiana kultury organizacyjnej jest bowiem procesem ewolucyjnym. W okresie przejściowym należy perspektywicznie ocenić, które cechy organizacji można zastąpić nowymi, a które pielęgnować jako uznane za wartościowe.

Pomiędzy kulturą informacyjną i kulturą organizacyjną, w ramach których dokonuje się zarządzanie informacją i wiedzą, zachodzą wzajemne powiązania i zależności. Od poziomu kultury informacyjnej zależy dbałość o informację i wiedzę w danej organizacji. Organizacja natomiast traktuje informację jako dobro wspólne, które należy pozyskiwać, którym należy się dzielić i przetwarzać, nie dopuszczając równocześnie do informacyjnego chaosu. Jak zauważa Zygmunt Ryznar [24, s. 60-66], kultura informacyjna oznacza „dbałość o wysoką jakość danych źródłowych, zdolność pracy grupowej, w tym zdolność przekazywania rzeczowych, jednoznacznych

informacji i dzielenia się wiedzą, umiejętność korzystania z komputerowych zasobów informacyjnych, umiejętność wykorzystania informacji w procesach decyzyjnych, zdolność uczenia się poprzez kojarzenie interdyscyplinarnych informacji, zdolność myślenia wielowymiarowego w technologii hurtowni danych itp.”

Organizacje oparte na wiedzy tworzą środowiska informacyjne, działające dzięki całej gamie najbardziej zaawansowanych technologii, wśród których można wskazać m.in. na oprogramowanie wspierające prace w zakresie kodyfikacji i udostępniania wiedzy oraz systemy zarządzania dokumentami. Zdaniem Ryznara „dzięki kulturze informacyjnej i sprawnym kanałom komunikacyjnym staje się możliwy w organizacji naturalny przepływ informacji, wpływający na dynamikę procesów organizacyjnych”. Jak zauważa autor: „Przepływy komunikacyjne to złożony proces. Sprawne wykorzystywanie komunikacji poziomej i pionowej wskazuje na organizację, w której pracownicy są dobrze poinformowani i znają decyzje kadry zarządzającej. Przepływ w górę stwarza pracownikom możliwość formułowania informacji zwrotnej, dając tym samym możliwość uczestniczenia w procesie decyzyjnym. Skuteczne przepływy horyzontalne odnoszą się do koordynacji działań i dzielenia się informacją” [24, s. 60-66].

Według Ryznara na kulturę organizacyjną składają się kultura komunikacyjna, kultura informacyjna i kultura biznesowa [24]. Najważniejsza i najobszerniejsza zakresowo jest kultura informacyjna, bez której (i bez informacji) nie można sobie wyobrazić żadnej organizacji. Kultura komunikacyjna to kanały i formy kontaktowania się pracowników z klientami między sobą, w hierarchicznej podległości przełożony – podwładny, we współpracy z ludźmi pochodzącymi z innych stref kulturowych lub zawodowych.

Integralną składową zachowań w każdej organizacji stanowić powinna **etyka**, o której zasady opiera się zarówno kultura organizacyjna, jak też kultura informacyjna. Termin etyka pochodzi z języka greckiego, gdzie *ethos* oznacza obyczaj, styl życia, postawy danej grupy społecznej. Etyka to nauka filozoficzna, która formułuje ogół uznanych zasad moralnego postępowania przyjętych i obowiązujących w danej epoce i zbiorowości społecznej. Obok teorii utylitarystycznej – kładącej nacisk na konsekwencje czynu i deontologicznej – wskazującej na obowiązek moralnego zachowania – wymienia się teorię umowy społecznej, etykę cnoty i etykę prawa.

Etyka dzieli się na normatywną, która ustala normatywne podstawy postępowania ludzkiego oraz etykę opisową – naukę o moralności, formułującą najważniejsze reguły tego postępowania – badającą problemy moralne, powinność lub obowiązek działania, zajęcie określonej postawy (wzorce osobowe godne naśladowania, tzw. normy moralności – kryteria w świetle których określa się i ocenia powinność moralną lub wartość czynów i postaw). Etyka ogólna (fundamentalna) bada, jakie postępowanie jest dobre lub złe, jaki jest cel i sens ludzkiej egzystencji, czym jest dobro i zło – jest to nauka o cnotcie moralnej i odpowiedzialności moralnej. Etyki szczegółowe dotyczą różnych grup np.

zawodowych bądź działalności (etyka lekarska, etyka prawnicza, bioetyka medyczna, etyka komputerowa, etc.).

Dla podniesienia prestiżu i wiarygodności wykonywanego zawodu tworzy się **kodeksy etyki zawodowej**, będące podstawą oceny pracownika pod kątem przestrzegania zawartych w nich zasad, m. in. stosunku do współpracowników, klientów, przestrzegania prawa i uznanych norm etycznych. Zazwyczaj pragmatyki zawodowe normują również kwestie dotyczące odpowiedzialności za naruszenia kodeksów etycznych oraz statuują organy powołane do egzekwowania odpowiedzialności za poważne naruszenie norm etycznych (m. in. sądy koleżeńskie, komisje dyscyplinarne). Nieprzestrzeganie zawartych w kodeksach etycznych norm lub uporczywe łamanie zasad etyki może wiązać się z konsekwencjami w postaci kar porządkowych, upomnienia, czy nagany. Może dojść również do kar dyscyplinarnych ze zwolnieniem pracownika z zajmowanego stanowiska (na przykład kierowniczego) włącznie, bądź zwolnieniem z pracy wraz z utratą prawa do wykonywania zawodu, którego wystarczającym uzasadnieniem będzie poważne naruszenie norm etycznych. Stanie się tak w sytuacji, gdy naruszanie zasad kodeksu etycznego zostanie równocześnie potraktowane jako łamanie podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku złamania zasad etycznych, uznanych za szczególnie istotne przy wykonywaniu danego zawodu, istnieje możliwość utraty prawa jego wykonywania (m. in. korupcja w przypadku zawodów społecznego zaufania).

Zawód bibliotekarza, oprócz fachowości i współdziałania w zespole pracowniczym (w celu gromadzenia, przechowywania, kodyfikowania i udostępniania zasobów wiedzy), wymaga posiadania odpowiednich cech charakteru, jak chęć niesienia pomocy, dociekliwość w poszukiwaniu źródeł informacji, wymaga dokładności, systematyczności, rzetelności, uczciwości i kultury osobistej. Do pragmatyk zawodowych bibliotekarzy dołączono w 2005 r. *Kodeks etyki zawodowej bibliotekarza i pracownika informacji* [12], ustanowiony pod auspicjami Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich. Bibliotekarze, mając wpływ na proces edukacyjny, powinni uczyć czytelników szacunku do książki, zgodnego z prawem pozyskiwania zasobów wiedzy oraz odpowiednich zachowań w sieci, czyli szeroko pojętych zasad kultury informacyjnej. Wobec powołania bibliotekarzy do wypełniania tak rozumianej misji można zasadnie twierdzić, iż zawód ten należy do grupy zawodów społecznego zaufania, na który to fakt zwrócili również uwagę autorzy *Kodeksu etyki bibliotekarza i pracownika informacji*. W części pierwszej, dotyczącej zasad ogólnych *Kodeksu etyki* podkreślono, iż bibliotekarze i pracownicy informacji powinni być osobami godnymi zaufania publicznego, ekspertami pośredniczącymi pomiędzy czytelnikami i użytkownikami informacji a zasobami informacyjnymi, którzy przy wykonywaniu swojej społecznej misji ponoszą odpowiedzialność moralną i etyczną.

Wymiar społeczny i etyczny (a nie wyłącznie techniczny), posiada także kultura będąca następstwem rewolucji informatycznej. Zmiany powstałe pod wpływem nowych technologii oddziałują na stosunki międzyludzkie i normy

obyczajowe odnoszące się do tzw. cyberprzestrzeni, w której **społeczność sieci**, tzw. społeczność wirtualna (np. uczestnicy forów na stronach różnych serwisów) podlega działaniu nowej przestrzeni kulturowej – cyberkultury.

Termin **cyberprzestrzeń** został użyty w 1984 r. przez Williama Gibsona w powieści fantastycznonaukowej zatytułowanej *Neuromancer* i następnie przyjęty przez użytkowników i twórców sieci internetowych. Pierre Lévy definiuje *cyberprzestrzeń* jako „przestrzeń otwartego komunikowania się za pośrednictwem połączonych komputerów i pamięci informatycznych pracujących na całym świecie” [17, s. 380]. Z kolei przez pojęcie **cyberkultura** Ryszard W. Kluszczyński rozumie „wieloaspektowy kompleks, który wyrasta ze społecznego doświadczenia życia w świecie zdominowanym przez technologie informacyjno-komunikacyjne. Cyberkultura jawi się jako proces, poprzez który wypowiada się społeczeństwo informacyjne” [13, s. 80].

Badaniem problemów związanych z wpływem Internetu na życie społeczne, od szeregu lat zajmuje się w USA dziedzina wiedzy nazywana **etyką komputerową**. Chociaż w doktrynie mówi się także o istnieniu jednej powszechnej, ogólnie obowiązującej etyce (fundamentalnej), niektórzy badacze wskazują na istnienie *etyk szczegółowych*, dotyczących różnych grup społecznych czy obszarów działalności. Zgodnie z tym poglądem etyka komputerowa zajmuje się szczegółowymi zasadami moralnymi w odniesieniu do środowiska cyberprzestrzeni. Pierwszą definicję pojęcia przedstawił James H. Moor w artykule *Czym jest etyka komputerowa?* Według autora „etyka komputerowa określa i analizuje wpływ technologii informatycznej na wartości społeczne i ludzkie, takie jak zdrowie, bogactwo, praca, szanse, wolność, demokracja, wiedza, prywatność, bezpieczeństwo, samorealizacja itd.” [19].

Wpływ technologii informatycznej na świat ludzkich wartości badał w USA pod koniec lat pięćdziesiątych Norbert Wiener. W połowie lat sześćdziesiątych Donn Parker podjął badania nad nieetycznym i nielegalnym stosowaniem komputerów przez użytkowników, czego efektem było opublikowanie w 1968 r. *Rules of Ethics in Information Processing*. Wymieniony wyżej autor kierował pracami nad stworzeniem pierwszego *Kodeksu Postępowania Zawodowego* dla Association for Computing Machinery (ACM), zatwierdzonego przez Stowarzyszenie w 1973 r. W połowie lat siedemdziesiątych Walter Maner przygotował i rozpowszechnił zestaw podstawowych materiałów z etyki komputerowej dla początkujących – *Starter Kit in Computer Ethics*, co wpłynęło na wzrost popularności nauczania etyki komputerowej w Ameryce i na świecie oraz sprawiło, iż etyka komputerowa ewoluje w kierunku szerszego obszaru, jakim jest globalna etyka informatyczna. W 1995 r. zespół z Intel Corporation pod kierunkiem Sally Hambridge opracował *Netiquette Guidelines* [20].

Specyficzne środowisko oraz anonimowość użytkowników sieci może sprzyjać popełnianiu czynów zabronionych. Cyberprzestrzeń musi być chroniona przed informacjami szkodliwymi, nieprawdziwymi, godzącymi w dobra osobiste. Toteż administratorzy mogą eliminować z serwerów, za które są odpowiedzialni, informacje sprzeczne z etyką sieci oraz propagujące treści zakazane przez prawo

(m.in. rasizm, nacjonalizm, terroryzm, przemoc, zawierające pornografię etc). Działająca w sieci opinia publiczna ocenia i koryguje informacje wątpliwe, niesprawdzone, a administratorzy pouczają o zakazie wpisów grożących sankcjami prawno-karnymi lub odpowiedzialnością cywilno-prawną. Znane są przypadki kradzieży tożsamości, czy wyłudzenia danych osobowych internautów przy okazji prowadzenia usług elektronicznych. Konieczna jest więc ochrona danych osobowych przetwarzanych w Internecie.

W celu ochrony praw autorskich niezbędne jest dostosowanie systemu prawa polskiego, do regulacji prawnych funkcjonujących w innych krajach (zwłaszcza Unii Europejskiej), dotyczących m. in. digitalizacji utworów, przepisów związanych z publikacjami elektronicznymi oraz odpowiedzialności za naruszenie praw autorskich w Internecie. Długotrwałe procesy stanowienia prawa powodują, iż zmiany regulacji ustawowych dotyczących bezpieczeństwa sieci nie nadążają za rozwojem nowych technologii. Lukę tą częściowo wypełniają regulaminy etyczne tworzone przez społeczność sieci, wśród których wymienia się zasady cyberetyki oraz netykiety.

Cyberetyka to normy zachowań w sieci, których przestrzeganie zwiększa prawdopodobieństwo bezpiecznego i przyjemnego korzystania z sieci, zgodnie z zasadami zdrowego rozsądku. Wśród zasad cyberetyki można przytoczyć kilka najczęściej przytaczanych sugestii:

- używaj Internetu, żeby rozwijać kontakty osobiste i zawodowe;
- nie popieraj aktów cyberprzemocy – zgłaszaj cyberprzemoc (niewłaściwe komentarze) odpowiednim władzom;
- nie wykorzystuj informacji chronionych prawem autorskim jako własnych;
- nie pobieraj i nie udostępniaj materiałów chronionych prawem autorskim;
- nie dziel się informacjami osobistymi zbyt łatwo – ujawniając dane osobiste możesz stać się celem dla sieciowych przestępców [22].

Powyższe kwestie omawia Joanna Kulesza prowadząc rozważania dotyczące problematyki zbiegu norm prawnych i reguł etycznych w Internecie. Autorka wskazuje na możliwość dostosowania najnowszych technologii internetowych pod kątem możliwości ich regulacji z przepisami prawa krajowego i międzynarodowego oraz normami etycznymi. Zauważa braki istniejących porządków prawnych i opisuje regulaminy etyczne, za pomocą których cyberspołeczności wypełniły te luki. Użytkownik jest odpowiedzialny za przestrzeganie reguł, wśród których Joanna Kulesza wymienia 10 następujących zasad netykiety:

- Szanuj prawa autorskie;
- Chroni prywatność i dane osobowe;
- Chroni bezpieczeństwo poczty elektronicznej;
- Unikaj spamu, pisz zwięźle i na temat;
- Dbaj o bezpieczeństwo sieci i sprzętu;
- Dopełniaj swoich obowiązków informacyjnych (obowiązek dotyczący administratorów);

- Przestrzegaj reguł technicznych;
- Przestrzegaj reguł redakcyjnych;
- Dochowaj kurtuazji sieciowej;
- Bądź tolerancyjny [16, s. 28].

Netykieta jest tworzona jako zbiór zasad przyzwoitego zachowania obowiązujących w sieci Internet. Chociaż netykieta nie jest w znaczeniu formalnoprawnym skodyfikowana, jednak uporczywe łamanie wyrażonych w niej zasad może się wiązać z konsekwencjami, np. z odcięciem od określonej usługi internetowej przez jej administratora.

Przestrzeganie regulaminów sieciowych dotyczy wszystkich użytkowników Internetu. W szczególności kwestia przestrzegania prawa cyberprzestrzeni dotyczy pracowników informacji naukowej i bibliotekarzy w procesie udostępniania. Wypełniając swą społeczną i zawodową misję bibliotekarze mają nie tylko moralne prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania naruszaniu obowiązujących zasad etyki ogólnej w tym zasad etyki sieciowej – netykiety. Do przeciwdziałania popełnianiu przestępstw teleinformatycznych oraz propagowania zasad etyki cyberprzestrzeni obliguje bibliotekarzy pragmatyka zawodowa, której elementem jest *Kodeks etyki zawodowej bibliotekarza i pracownika informacji naukowej*.

W kodeksie etyki bibliotekarza i pracownika informacji naukowej (część druga, dział IV. pkt. 1) – obok zachowań wobec użytkownika, współpracowników i pracodawcy – wymieniono bardzo ważne kwestie dotyczące misji zawodu wobec społeczeństwa oraz powinności bibliotekarzy i pracowników informacji naukowej wobec zasobów bibliotecznych i informacyjnych. Zgodnie z zasadami kodeksu etyki, bibliotekarze oraz pracownicy informacji naukowej powinni szanować powierzone im zasoby biblioteczne i informacyjne dążąc do ich zachowania i ochrony. Powinni respektować zasady posługiwania się sprzętem i oprogramowaniem komputerowym, przestrzegania umów licencyjnych, oraz etykiety sieciowej, dbać o przestrzeganie zasad obowiązujących przy korzystaniu ze zbiorów, w tym szczególnie wynikających z obowiązującego prawa autorskiego, nie dopuszczając do ich nielegalnego powielania lub przekształcania. W doktrynie prawa autorskiego funkcjonuje pogląd znanych teoretyków prawa własności intelektualnej wskazujący na możliwość przypisania bibliotekarzom – jako dostawcom usług – również odpowiedzialności prawnej za udzielanie dostępu do informacji [2, s. C3]. Autorzy dopuszczają możliwość uznania bibliotekarzy za adresatów roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych lub praw autorskich, co szczególnie powinno uwrażliwić tę grupę zawodową na problem legalności korzystania z udostępnianych źródeł informacji.

Poważne zadanie dla bibliotekarzy zawarto w części drugiej, dział II, pkt. 2 kodeksu etyki. Z podanego w powyższym przepisie ogólnego stwierdzenia, iż bibliotekarze „aktywnie uczestniczą w rozpowszechnianiu w społeczeństwie świadomości znaczenia wiedzy i informacji oraz swobodnego do nich dostępu w celu poprawy jakości życia, rozwoju kulturalnego i cywilizacyjnego” płynie

odpowiedzialność za wychowanie obecnego i przyszłych pokoleń czytelników. Bibliotekarze, jako uczestnicy procesu edukacyjnego, powinni dążyć do rozwijania u czytelników kultury informacyjnej i jej komponentu – kultury czytelniczej. W postanowieniach końcowych (część trzecia, dział VII, pkt. 2) zawarto zadanie pogłębienia i upowszechnienia świadomości etycznych i prawnych aspektów działalności bibliotecznej i informacyjnej. Wynika stąd powinność propagowania zasad etycznego korzystania z dóbr nowych technologii oraz przeciwstawiania się działaniom szkodliwym i rozpowszechnianiu treści zakazanych przez prawo.

Zadania zawarte w kodeksie etyki powinny skutkować ich sukcesywnym wcielaniem w życie zawodowe bibliotekarzy. Do obowiązkowych zajęć (prowadzonych w bibliotekach akademickich) obejmujących cykl szkoleń z przysposobienia bibliotecznego oraz szkolenia z zakresu korzystania z dostępnych w Internecie baz, katalogów i wyszukiwarek, należałoby wprowadzić także obowiązkowy wykład (lub szkolenie online), dotyczące kwestii ochrony danych osobowych, przestrzegania praw autorskich, zasad netykiety, regulaminów sieciowych etc. Dbałość o jakość informacji z szeroko pojętą kulturą informacyjną, jako postawą wobec nowych technologii, powinna owocować zatrudnianiem nowych pracowników wyedukowanych informacyjnie, bądź permanentnie szkolonych starych kadr. Biblioteki powinny zabiegać o pracowników efektywnie korzystających z informacji, potrafiących przekazywać swe umiejętności oraz rozpowszechniać zasady etyczno-moralne i prawne wśród użytkowników [18].

Biblioteki akademickie, jako ośrodki wspierające proces naukowo-dydaktyczny, opierać się muszą na solidnych podstawach etycznych. Wpływ na kształt kultury organizacyjnej (oddziaływującej na zasadzie sprzężeń zwrotnych z kulturą informacyjną) oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego w środowisku ma w większości jednostek organizacyjnych odpowiednio przygotowana kadra kierownicza, która reprezentuje pracodawcę. Do obowiązków pracodawcy należy dbałość o propagowanie zasad etyki u podległego personelu. Dał temu wyraz uznany badacz, klasyk teorii organizacji i zarządzania Ricky W. Griffin w przytoczonym cytacie: „zadaniem kierownictwa, poczynając od najwyższego szczebla, jest zarówno dawanie przykładu własnym zachowaniem, jak i tworzenie takiego środowiska, które nie tylko zachęca do etycznego postępowania i nagradza je, lecz także czyni całkowicie nie do zaakceptowania wszystko to, co takim postępowaniem nie jest” [7, s. 178].

Bibliografia

1. ANISZEWSKA Grażyna (red.). *Kultura organizacyjna w zarządzaniu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2007. ISBN 978-83-208-1698-3.
2. BARTA Janusz, MARKIEWICZ Ryszard. Ja tu tylko przesyłam. *Rzeczpospolita*. 1999, nr 203, s. C3. ISSN 0208-9130.

3. BATOROWSKA Hanna. *Kultura informacyjna w perspektywie zmian w edukacji*. Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, 2009. ISBN 978-83-61464-10-5.
4. BATOROWSKA Hanna. Od alfabetyzacji informacyjnej do kultury informacyjnej. In MORBITZER Janusz (red. nauk.). *Komputer w edukacji. 15. ogólnopolskie sympozjum naukowe. Kraków 23-24 września 2005*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, 2005, s. 23-27. ISBN 83-7271-341-3.
5. DAVENPORT Thomas H. *Zarządzanie pracownikami wiedzy*. Kraków: Wolters Kluwer Polska, 2007. ISBN 978-83-7526-030-4.
6. FURMANEK Waldemar. Kultura techniczna i kultura informacyjna. Eksplicacja pojęć. In MORBITZER Janusz (red.). *Techniki komputerowe w przekazie edukacyjnym*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, 2002, s. 53-76. ISBN 83-7271-176-3.
7. GRIFFIN Ricky W. *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2004. ISBN 83-01-14018-6.
8. GROS Urszula. *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2003. ISBN 83-01-14145-X.
9. JABŁECKA Julita. Uniwersytet jako organizacja ucząca się. In SZUWARZYŃSKI Andrzej (red. nauk.). *Zarządzanie wiedzą w szkolnictwie wyższym*. Gdańsk: Zakład Zarządzania Wiedzą i Informacją Naukowo-Techniczną WZiE PG, 2005, s. 9-25. ISBN 83-88617-07-9.
10. KAMIŃSKA Joanna. Kultura organizacyjna biblioteki. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu w Sosnowcu. Zarządzanie i Marketing*. 2005, z. 1, s. 121-129. ISSN 1644-9134.
11. KARWOWSKI Waldemar. Zarządzanie wiedzą. *Bezpieczeństwo Pracy*. 2004, nr 11, s. 12. ISSN 0137-7043.
12. KLUSZCZYŃSKI RYSZARD W. *Spółeczeństwo informacyjne: cyberkultura: sztuka multimediiów*. Kraków: Rabid, 2002. ISBN 83-88668-43-9.
13. Kodeks etyki bibliotekarza i pracownika informacji. In *Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Bibliotekarzy* [Dokument elektroniczny]. 2007. Tryb dostępu: http://ebib.oss.wroc.pl/sbp/kodeks_etyki.html. Stan z dnia 12.12.2011.
14. KOŹMIŃSKI Andrzej K. Jak zbudować gospodarkę opartą na wiedzy? In KOŁODKO Grzegorz W. (red. nauk.). *Rozwój polskiej gospodarki – perspektywy i uwarunkowania*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, 2002, s. 155. ISBN 83-86846-69-0.
15. KOŹUSZNIK Barbara. *Zachowania człowieka w organizacji*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2007. ISBN 83-208-1676-9.
16. KULESZA Joanna. *Ius internet: między prawem a etyką*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2010. ISBN 978-83-7644-080-4.
17. LÉVY Pierre. Drugi potop. In HOPFINGER Maryla (red.). *Nowe media w komunikacji społecznej XX wieku: antologia*. Warszawa: Oficyna Naukowa, 2002. ISBN 83-88164-50-3.
18. MICHNIEWICZ-WANIK Krystyna. Rola bibliotekarza w rozpowszechnianiu etyki cyberkultury. In *Elektroniczny Biuletyn Informacyjny Bibliotekarzy* [Dokument elektroniczny]. 2011, nr 9. Tryb dostępu: http://www.nowyebib.info/images/stories/numery/127/127_wanik.pdf. Stan z dnia 14.03.2012.

19. MOORE James H. Czym jest etyka komputerowa? In KOCIKOWSKI Andrzej, GÓRNIAK-KOCIKOWSKA Krystyna, BYNUM Terrell Ward (red.). *Wprowadzenie do etyki informatycznej*. Poznań: MRS Marianna Skrzeczyńska, 2001, s. 52. ISBN 83-916123-0-9 za: BYNUM Terrell Ward. *Wprowadzenie do etyki informatycznej* [Dokument elektroniczny]. 2001. Tryb dostępu: <http://mumelab01.amu.edu.pl/Wprowadzenie-HTML/KO-03-01.html>. Stan z dnia 12.12.2011.
20. *Netiquette Guidelines* [Dokument elektroniczny]. 1995. Tryb dostępu: <http://tools.ietf.org/html/rfc1855>. Stan z dnia 12.12.2011.
21. POCZTOWSKI Aleksy. *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2007. ISBN 83-208-1662-9.
22. *Practice cybernetics. Safety and Security Center* [Dokument elektroniczny]. Tryb dostępu: <http://www.microsoft.com/pl-pl/security/online-privacy/cyberethics-practice.aspx>. Stan z dnia 14.03.2012.
23. PROBST Gilbert, RAUB Steffen, ROMHARDT Kai. *Zarządzanie wiedzą w organizacji*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, 2002. ISBN 83-88597-77-9.
24. RYZNAR Zygmunt. Nieodzowny wstęp do informacji. *CXO Magazyn Kadry Zarządzającej*. 2001, nr 1, s. 60-66. ISSN 1734-9478.
25. SIKORSKI Czesław. *Motywacja jako wymiana: modele relacji między pracownikiem a organizacją*. Warszawa: Difin, 2004. ISBN 83-7251-435-6.
26. SZEWCZYK Agnieszka (red.). *Dylematy cywilizacji informatycznej: praca zbiorowa*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2004. ISBN 83-208-1529-0, ISBN 83-208-1524-0.
27. ŚCIBOREK Zbigniew. *Zmiany w organizacji – moda czy konieczność*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 2007. ISBN 9788374415774.
28. ZBIEGIEN-MACIĄG Lidia. *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultury znanych firm*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1999. ISBN 83-01-12682-5.
29. ZYBERT Elżbieta Barbara. *Kultura organizacyjna w bibliotekach: nowe i stare idee w zarządzaniu biblioteką*. Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich, 2004. ISBN 883-89316-21-8.
30. ŻOŁĘDOWSKA-KRÓL Beata. *Wizerunek biblioteki publicznej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2006. ISBN 83-226-1533-7.