



**Обласна універсальна наукова бібліотека ім. О. Ольжича  
Науково-методичний відділ**

**Соціологічні вивчення в бібліотеках  
Житомирщини  
Вип. 17**

# **Професійна автономність бібліотекаря**

***/за результатами анкетування/***

**Житомир, 2026**

**Професійна автономність бібліотекаря** [Текст] : за результатами анкетування / ЖОУНБ ім. О. Ольжича, Наук.-метод. відділ ; [уклад. Г. Г. Козаченко] ; ред. вип. Г. Й. Врублевська. – Житомир, 2026. – 16 с. : табл. – (Соціологічні вивчення в бібліотеках Житомирщини ; вип. 17).

У виданні представлено аналіз анкетування фахівців публічних бібліотек Житомирської області.

© Житомирська обласна універсальна  
наукова бібліотека ім. О. Ольжича  
Уклад. Г. Г. Козаченко  
Ред. вип. Г. Й. Врублевська

Проведення соціологічних досліджень стало традиційним напрямком діяльності науково-методичного відділу обласної наукової бібліотеки ім. О. Ольжича. Тому, плануючи роботу відділу на 2026 рік, ми точно знали, що черговому випуску – вже 17 – бути, а ось тема дослідження стала предметом роздумів та обговорень, під час яких ми дійшли висновку, що прийшов час знову сфокусуватися на кадрах, приділити увагу компетентності бібліотекарів, зокрема питанню їхньої автономності. З цією метою ми надіслали на всі територіальні громади Житомирщини «Анкету професійної автономності», яку бібліотекарі мали заповнити.

Ми отримали 289 заповнених анкет з 47 громад та двох обласних бібліотек. Щиро вдячні колегам, які взяли участь в дослідженні. Особлива подяка керівництву бібліотек Ємільчинської, Звягельської, Коростенської, Лугинської, Миропільської, Попільнянської, Радомишльської, Ружинської, Словечанської, Черняхівської та Чоповицької громад, які долучили до участі в дослідженні максимальну кількість бібліотечних фахівців.

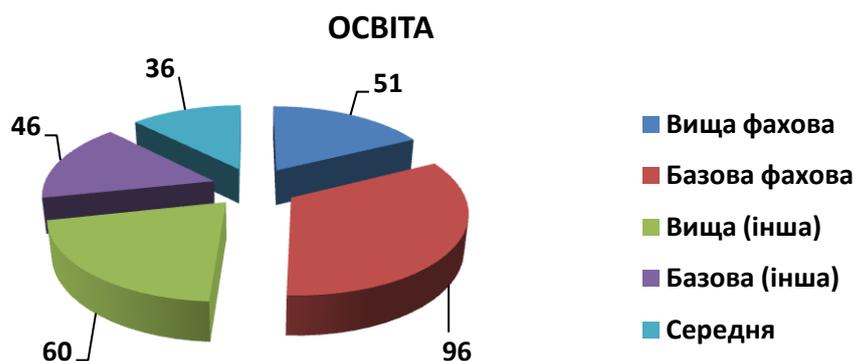


Як ми вже зазначили, в анкетуванні взяли участь 289 фахівців, це – 34 % від загальної кількості бібліотекарів публічних бібліотек Житомирської області.

Найбільшу кількість респондентів склали сільські бібліотекарі – 192 особи, представників міських бібліотек – 82, а обласних – 15 осіб.

Трохи більше 12 % опитаних (35 осіб) – це молодь віком від 18 до 35 років. Найбільша кількість респондентів знаходиться у віковій категорії від 35 до 60 років: 184 особи, або майже 64 % учасників дослідження. Близько 24 % опитаних (70 осіб) – це фахівці, старші 60 років.

Фахову освіту (вищу та базову) мають майже 51 % респондентів; близько 37 % мають базову або вищу освіту іншого профілю, а трохи більше 12 % - лише середню освіту.



Що стосується стажу роботи, то 22 % працюють більше 30 років; від 20 до 30 – майже 17 % опитаних; від 10 до 20 років фахового стажу мають 19 % осіб; від 5 до 10 років – майже 20 %; менше 5 років працюють 22 % респондентів.



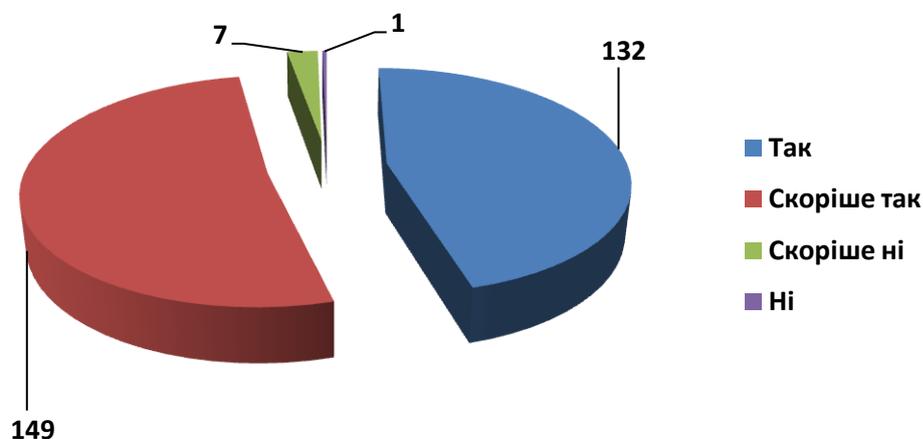
Перейдімо безпосередньо до аналізу анкет, що надійшли до науково-методичного відділу. Ми запропонували три варіанта анкетування: відповіді

через Google-форму, формат заповнення електронного документу з надсиланням на e-mail та заповнення паперового документу. Найбільша частина респондентів – 67,5 % – скористалися саме Google-формою; 22,1 % працювали з електронним документом; традиційний формат паперового документу обрали 10,4 % опитаних.

Анкета містить 18 «закритих» тверджень з 4 варіантами відповідей на кожне: «так», «скоріше так», «скоріше ні», «ні».

На твердження «Люди, які мене оточують, вважають мене впевненою у собі людиною» відповідь «так» дали 45,7 % респондентів. Ще 51,6 % мають певні сумніви щодо власної впевненості в очах інших людей і відповіли «скоріше так», а 3,4 % надали відповіді «скоріше ні» та «ні».

#### **ЛЮДИ, ЯКІ МЕНЕ ОТОЧУЮТЬ, ВВАЖАЮТЬ МЕНЕ ВПЕВНЕНОЮ У СОБІ ЛЮДИНОЮ**

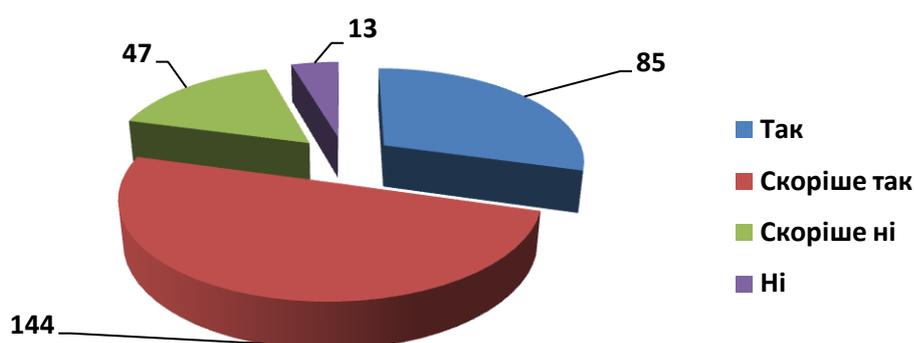


Якщо поняття «впевненість» трактувати як позитивне сприйняття навичок і здібностей для досягнення цілей, усвідомлення власної цінності, як фахівця, який вміє аналізувати свої сильні та слабкі сторони, візуалізувати успіх, отримувати повноцінну підтримку оточення та бути такою підтримкою для інших, то це – одна з тих професійних якостей, які, на нашу думку, мають бути базовими для кожного бібліотекаря.

Такою ж базовою навичкою, на нашу думку, є планування свого робочого дня: завжди планують 60,2 % респондентів, майже завжди – 31,1 %, 8,7 % цього не роблять взагалі, або дуже рідко.

Попередні твердження тісно пов'язані з наступним: «Мої плани ніколи не розбігаються з моїми можливостями», адже впевнена в собі людина завжди діє на підставі чіткого аналізу власних спроможностей. 29,4 % опитаних твердо відповіли, що будують власні плани, раціонально використовуючи свої можливості. Переважна більшість респондентів – 49,8 % – зазначили, що не завжди їм вдається співвіднести свої плани з власними можливостями. Проте 20,8 % фахівців мають певні проблеми з втіленням запланованих дій.

### МОЇ ПЛАНИ НІКОЛИ НЕ РОЗБІГАЮТЬСЯ З МОЇМИ МОЖЛИВОСТЯМИ



Якщо спиратись на дані про віковий склад та фаховий досвід учасників дослідження, то є абсолютно зрозумілим факт, що переважна кількість фахівців не потребують додаткового контролю (окрім власного), щоб повернутися до розпочатої, але відкладеної за певних причин, справи. Завжди самостійно повертаються до розпочатої справи 83 % респондентів. Ще 16 % інколи потребують додаткового нагадування. Для 1 % контроль з боку керівництва є необхідною умовою, щоб закінчити розпочате. Проте, відповіді на твердження «Я обов'язково повертаюся до розпочатої справи навіть тоді, коли мене ніхто не контролює» (які ми розглянули у попередньому абзаці) не зовсім корелюються з відповідями на твердження «Навіть при виконанні відповідальної роботи мені не потрібен контроль керівництва (колег)». Про зайвість контролю над собою під час здійснення важливої діяльності наголосили 60,8 % опитаних; 26 % повідомили, що все ж час від часу

потребують контролю над своїми діями; 13,2 % респондентів потребують постійного контролю через острах зробити помилки.

Наступне твердження («Для успішного виконання відповідальної роботи необхідно, щоб мене контролювали») – чергове релевантне питання анкети задля отримання точної, цілеспрямованої інформації, що відповідає меті дослідження. Такі питання можуть бути «розкидані» по всій анкеті (своєрідна пастка для респондентів), але ми задля зручності аналізу розглядаємо їх в одному контексті, тобто аналізуємо не за порядковим номером тверджень анкети, а компілюємо їх за релевантністю значень. Про необхідність контролю (тотального чи майже тотального) зазначили 12,1 % опитаних. 31,8 % хоч іноді, але також потребують контролю, а 56,1 % обходяться в своїй професійній діяльності без нього.

Тепер пропонуємо порівняти відповіді респондентів на схожі запитання:

| <b>Твердження</b>                                                                       | <b>Так</b> | <b>Скоріше так</b> | <b>Скоріше ні</b> | <b>Ні</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|-------------------|-----------|
| Я обов'язково повертаюсь до розпочатої справи навіть тоді, коли мене ніхто не контролює | 240        | 46                 | 1                 | 2         |
| Навіть при виконанні відповідальної роботи мені не потрібен контроль з боку             | 176        | 75                 | 23                | 15        |
| Для успішного виконання відповідальної роботи необхідно, щоб мене контролювали          | 14         | 21                 | 92                | 162       |

Один з маркерів успішної професійної діяльності – об'єктивний та систематичний аналіз задля коригування шляхів та інструментів її здійснення. Самооцінювання, на нашу думку, сприяє підвищенню самостійності в організації фахової роботи. Тому зараз ми розглянемо блок тверджень (умовний), який пов'язаний з оцінкою респондентами власної професійної діяльності або її процесів.

Відповіді на твердження «Перед початком роботи я, зазвичай, аналізую умови, у яких мені доведеться працювати» розподілилися наступним чином: 51,1 % роблять це завжди; 28,7 % іноді відступають від цього правила; для 11,4 % опитаних аналіз умов – скоріше виключення і 2,8 % не роблять цього ніколи.

Аналіз анкетного твердження «Виконуючи будь-яку роботу, я завжди оцінюю не лише її кінцевий результат, а ті результати, що з'являються в ході її виконання» показав, що 4,2 % респондентів зовсім (або майже зовсім) ігнорують цю навичку. Для 61,2 % – це беззаперечне правило, а 34,6 % – іноді можуть його порушити.

Останнє твердження цього блоку – «По завершенню будь-якої роботи, я обов'язково перевіряю, чи правильно вона була виконана». Переважна більшість учасників дослідження, а саме 71,3 %, відповіли на твердження «так». 27 % не завжди перевіряють правильність виконаної роботи, а 1,7 % цього не роблять.

До вашої уваги знову порівняльна таблиця відповідей:

| <b>Твердження</b>                                                                                                              | <b>Так</b> | <b>Скоріше так</b> | <b>Скоріше ні</b> | <b>Ні</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------|-------------------|-----------|
| Виконуючи будь-яку роботу я завжди оцінюю не лише її кінцевий результат, а й ті результати, що з'являються у ході її виконання | 177        | 100                | 8                 | 4         |
| По завершенню будь-якої роботи я обов'язково перевіряю, чи правильно вона була виконана                                        | 206        | 78                 | 3                 | 2         |
| Перед початком роботи, я аналізую умови, у яких мені доведеться працювати                                                      | 165        | 83                 | 33                | 8         |

Не секрет, що дуже часто ми ділимо роботу на категорії «цікава» та «нецікава». Цікава робота характеризується розвитком, відповідністю цінностям та залученістю і ми залюбки за неї беремося. Нецікава часто є монотонною, стресовою або не приносить задоволення, хоча дуже важлива і потрібна для успішного функціонування будь-якої установи. Тож наскільки ретельно ставляться до роботи, яку вважають для себе нецікавою учасники

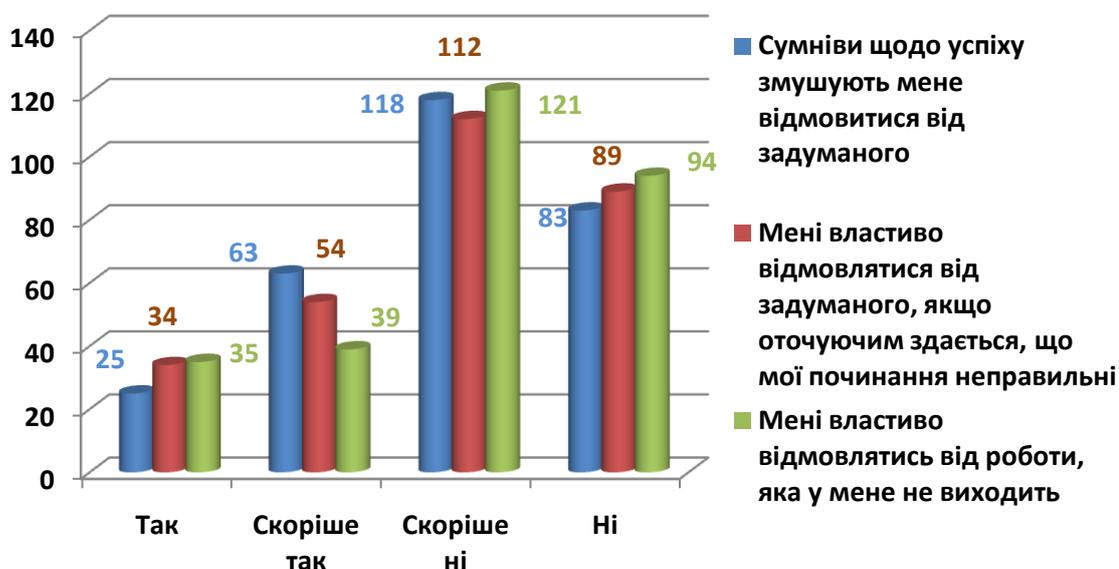
дослідження? З однаковою старанністю виконують як цікаву так і нецікаву роботу 50,9 %. Іноді не ретельне виконання собі дозволяють 37,7 %; 9 %, навпаки – лише іноді сумлінно виконують нецікаві для себе завдання, а у 2,4 % ставлення до рутинної роботи досить поверхневе. Аж ось цікаве спостереження: при наявності вибору 14,2 % респондентів завжди нададуть перевагу менш відповідальній роботі, хай вона буде й менш цікавою. 18,7 % лише іноді візьмуться за відповідальнішу роботу. Для 30,8 % цікава, хай і більш відповідальна робота, завжди у пріоритеті, а 36,3 % можуть іноді відмовитись від цікавої роботи на користь менш відповідальної.

Давайте згадаємо відповіді респондентів на твердження про власну впевненість в очах інших людей (стор. 6): «На твердження «Люди, які мене оточують, вважають мене впевненою у собі людиною» відповідь «так» дали 45,7 % респондентів. Ще 51,6 % мають певні сумніви щодо власної впевненості в очах інших людей і відповіли «скоріше так», а 3,4 % надали відповіді «скоріше ні» та «ні». Тепер порівняємо з відповідями на твердження «Сумніви щодо успіху часто змушують мене відмовитись від задуманої справи»: 8,7 % таки відмовляться; 21,8 % відмовляться скоріше за все; 28,7 % продовжуватимуть задуману справу, незважаючи на певні сумніви; а 40,8 % опитаних продовжать «скоріше за все», але допускають, що можуть і відмовитися від задуманого, бо успіх не гарантований. 45,7 % фахівців вважають себе впевненими людьми, але лише 28,7 % відкинуть усі сумніви щодо «вдасться/не вдасться» і впевнено йтимуть до наміченої мети та досягатимуть успіху.

Зважать на думку оточуючих, які вважатимуть починання респондентів неправильними, та відмовляться від задуманого 11,8 %; ще 18,7 % скоріше за все теж відмовляться. Покладатимуться на власну думку і, не зважаючи на негативне ставлення оточення до задуманого, продовжать втілювати в життя свої плани 30,8 %, а 38,7 % – продовжать «скоріше за все».

Також відмовляться від роботи, але з іншої причини – «якщо в мене не виходить» – 12,1 % опитаних; 13,5 % – відмовляться скоріше за все. 41,9 % та 32,5 % відмовляться іноді та не відмовляться ніколи відповідно.

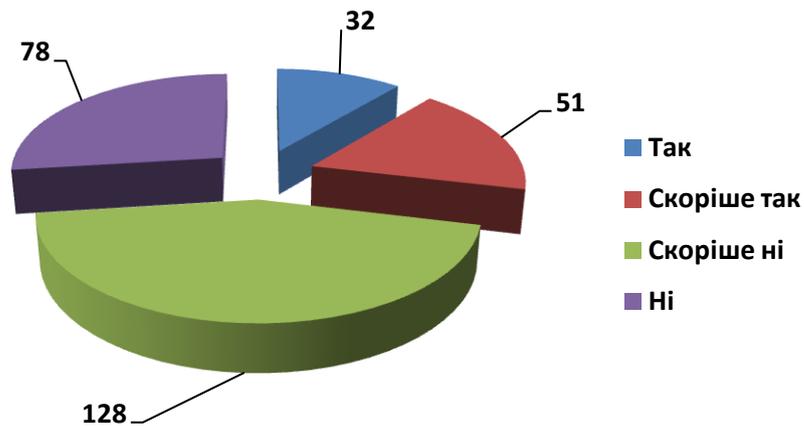
### ВІДМОВА ВІД ЗАДУМАНОГО



Ми вкотре переконаємося, що методика релевантних питань в анкеті забезпечує точність збору даних, фокусуючись виключно на цілях дослідження та дозволяючи більш точно трактувати досвід респондентів за допомогою варіативності одного й того ж питання.

Логічно пов'язане з попередніми твердження «Мені часто не вистачає завзятості для досягнення поставленої мети», адже, в певній мірі, допомагає прояснити, чому ж дехто з учасників дослідження відмовляється від задуманого або важливої роботи. Отож, 11,1 % респондентів цілковито погодилися з цим твердженням, а 17,6 % відповіли на нього «скоріше так». Тобто, майже третина учасників анкетування не відчувають в собі достатньо професійної наполегливості та стійкості. Для 27 % опитаних твердження «Мені часто не вистачає завзятості для досягнення поставленої мети» є хибним, а 44,3 % дали відповідь, що для них воно «скоріше хибне».

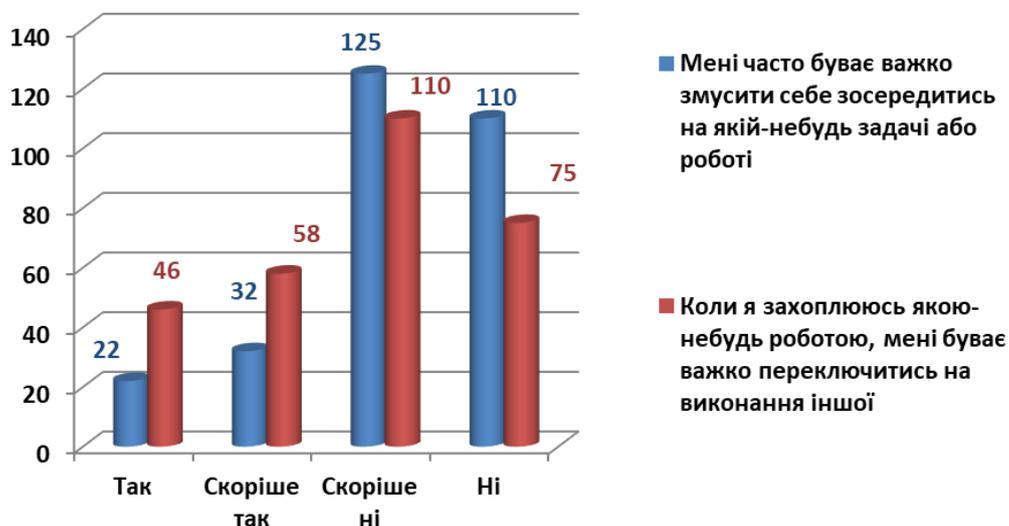
## МЕНІ ЧАСТО НЕ ВИСТАЧАЄ ЗАВ'ЯТОСТІ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ ПОСТАВЛЕНОЇ МЕТИ



Про важкість зосередження при виконанні якої-небудь задачі чи роботи наголосили 7,5 % опитаних, а в 11,1 % таке трапляється частіше за все. Для 43,3 % майже ніколи не важко змусити себе зосередитись на певній діяльності, а для 38,1 % респондентів вміння сфокусуватись на роботі є фаховою навичкою.

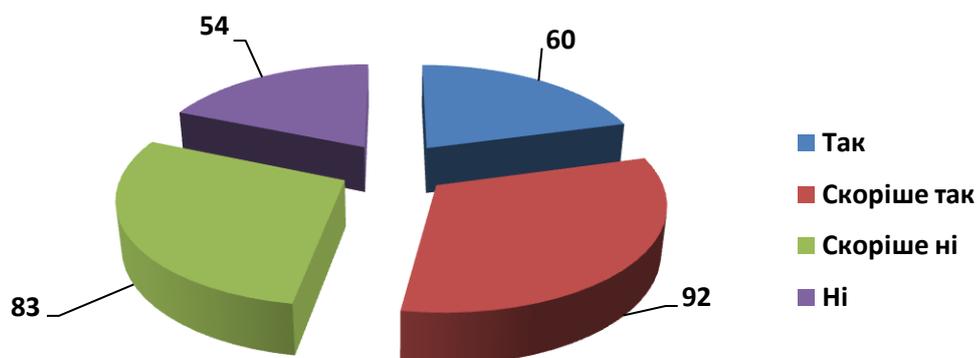
Що стосується твердження «Коли я захоплююся якою-небудь роботою, мені буває важко переключитись на виконання іншої», то розподіл відповідей вийшов трохи інший: 26 % опитаних без проблем вміють переключатися з однієї роботи на іншу; для 38,1 % це іноді викликає труднощі. Проте 15,8 % на дане твердження відповіли твердим «ні», а 20,1 % – «скоріше ні».

### ЗОСЕРЕДЖЕНІСТЬ НА РОБОТІ



Однією з ознак професійної автономності є вміння (та навичка його застосовувати) самостійно приймати рішення і, як наслідок, нести за це відповідальність. У відповідь на твердження «Як правило, будь-яке рішення я приймаю лише порадившись із кимось» ми отримали такі результати: 20,8 % опитаних відповіли твердим «так»; 31,8 % – «скоріше так»; 28,7 % – «скоріше ні»; 18,7 % дали відповідь «ні».

#### БУДЬ-ЯКЕ РІШЕННЯ Я ПРИЙМАЮ ЛИШЕ ПОРАДИВШИСЬ ІЗ КИМОСЬ



В якості післямови ми вирішили пояснити, чому наше чергове соціологічне дослідження знову піднімає тему кадрів та їхніх професійних компетенцій.

Кадрове забезпечення бібліотек висококваліфікованими спеціалістами є одним із нагальних питань сьогодення. Працівник сучасної бібліотеки повинен володіти принципово новими знаннями, вміннями та навичками, відповідно до викликів та потреб інформаційного суспільства. Тобто, бібліотечний фахівець має бути компетентним у своїй професії. А компетентність означає набір професійних знань співробітника, його «підкованість» в галузі, якою він займається. Компетентність – це характеристика, яку можна виразити через поведінку співробітника.

Відповідно, професійні компетенції – це набір знань, умінь, особливостей у побудові комунікації з колегами та відвідувачами/користувачами/клієнтами. Це робота над собою та своїми завданнями. Однією з таких професійних компетенцій і є автономність – фундаментальне поняття в професійній етиці та психології праці.

У сучасному інформаційному суспільстві бібліотекар перестає бути лише зберігачем книжкового фонду й дедалі більше виступає як інформаційний посередник, консультант, організатор освітніх і культурних процесів. У цих умовах й набуває особливого значення професійна автономність бібліотекаря – здатність самостійно ухвалювати фахові рішення, нести відповідальність за їхні наслідки та діяти відповідно до етичних і правових норм. Рівень автономності безпосередньо впливає на якість бібліотечних послуг, розвиток установи та професійний статус працівника.

Наявність професійної автономності позитивно впливає на всі аспекти бібліотечної діяльності. Вона сприяє:

- підвищенню якості інформаційного та бібліотечного обслуговування
- впровадженню інноваційних форм роботи
- адаптації бібліотеки до потреб цифрового суспільства
- зростанню мотивації та професійної самореалізації працівників
- формуванню довіри користувачів до бібліотеки як до незалежної та надійної культурно-інформаційної установи.

Для самого бібліотекаря автономність означає підвищення професійної гідності, усвідомлення власної ролі в суспільстві та можливість впливати на розвиток культурного й освітнього середовища.

Професійна автономність бібліотекаря є важливою характеристикою сучасної бібліотечної професії. Вона поєднує в собі фахову компетентність, відповідальність, етичну зрілість і правову обізнаність. Саме завдяки автономності бібліотекар здатний ефективно реагувати на виклики

інформаційної доби, забезпечувати вільний доступ до знань і підтримувати високі стандарти професійної діяльності.

Розвиток професійної автономності потребує постійного підвищення кваліфікації, удосконалення нормативної бази та підтримки з боку керівництва й держави. Лише за цих умов бібліотека може залишатися актуальним і впливовим соціальним інститутом.

---

### Використані джерела

1. Закон України «Про бібліотеки і бібліотечну справу». Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/32/95-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Етичний кодекс бібліотекаря ІФЛА. Режим доступу: <https://ula.org.ua/documents/dokumenti-ifla-ta-in/1923-476-dokumenti-ifla-ta-in>
3. Ковальчук Г. Професійна етика бібліотекаря. – Київ, 2018.
4. Слободяник М. С. Бібліотекознавство: теорія і практика. – Київ, 2019. – 324 с.
5. Бондарчук О., Пінчук О. Соціально-психологічні чинники професійної автономності. – Київ, 2020. – 237 с.
6. Гладченко С.В. Професійні компетенції сучасного бібліотекаря військової академії: методичний посібник. – Одеса: Військова академія, 2022. – 52 с