

# 图书馆员伦理的认知与建构

郑江艳 类延村

**【摘要】** 图书馆员伦理昭示着个体对于他者的主观倾向和价值秉持, 渗透着责任维度以个体为轴心的向外拓展和辐射。以此为分析的起点, 图书馆员伦理良性效应的塑造自然对实现国民素质的提高、知识的自由传达具有极大的促进意义。图书馆作为知识效用发挥的媒介, 图书馆员的个体伦理不仅促成整体伦理的存在, 其属性亦直接影响图书馆业发展的社会效果。因此, 探讨图书馆员伦理的范畴, 以其知识性、德性、人性和责任性为着手点, 进行善性的构建具有现实意义。

**【关键词】** 图书馆员伦理 伦理范畴 属性维度 建构路径

**Abstract:** The librarian's ethics means a subjective and valuable tendency to others, companying with some responsibility expanded from person to circumstance. This good ethics helps to improve the national quality, and promote the intellectual liberty. It can propel the development of library industry directly as the media role the library plays. So it is meaningful to construct good models with the nature of knowledge, morality, humanity and responsibility.

**Key words:** the librarian's ethics the ethics category nature and dimension methodology and construction

图书馆员伦理的研究日益受到重视, 本质上是人的价值发掘和个体价值双向维度的体现。对个体的回归和重视是人类社会变迁中人性发展的规律体现, 认知自我和自我界定是这个过程中图书馆员承担的重要角色。同时, 价值实现双向维度的他者责任性和职业专业性亦促发对图书馆员伦理的深度考量。

## 1 图书馆员伦理的范畴

图书馆员伦理的主体是图书馆工作人员, 是对指导个体行为和与他者交往理性生成的主观偏好的抽象概括。具体而言, 是个体主观向度的运作模式, 指称图书馆员的个体伦理, 与图书馆伦理(集体伦理)有巨大差异, 是对他者的多维度、单向度的回应, 具有积极性和主动性的特点, 伦理践行的义务性多于契约性的特点。

### 1.1 图书馆员伦理与图书馆伦理

图书馆员伦理是图书馆员在履行自己的职责过程中应该遵循的价值取向与行为规范的总和。图书馆员伦理属于职业伦理或专业伦理范畴。图书馆员遵循的价值取向和行为规范的内容, 主要由所属社会的政治意识形态、公民的传统道德观念以及图书馆的社会使命共同决定。图书馆伦理则指以公共知识信息服务为价值取向, 在图书馆活动中长期总结出来的、用以规范图书馆职业

活动和调整图书馆各种职业关系的原则和规范。

通过定义的描述, 可以清晰归纳出两者之间的共同之处。图书馆员伦理与图书馆伦理是“一体二维”的关系, 即两者都是图书馆对社会的一种“誓约”。图书馆伦理和图书馆员伦理都属于“责任”范畴, 前者表现为集体责任, 后者表现为个体责任。另外, 无论是图书馆伦理还是图书馆员伦理都必须体现图书馆的核心价值——最重要的图书馆社会价值, 因此图书馆员伦理规范与图书馆核心价值在表述上往往相互交叉、相互印证, 都强调维护知识自由、平等对待读者、保守读者秘密等良性价值。

同时, 两者之间又存在不同, 差异正是构成图书馆员伦理科学构建的合理前提, 有助于提高图书馆员伦理独立性和操作性。在涉及主体上, 图书馆员伦理仅指向图书馆工作人员的实体概念; 图书馆伦理则更注重整体的概念, 在牵涉个体的同时更加注重图书馆行业对读者、公民和社会的回应, 是更抽象维度的表达。在服务对象上, 图书馆员伦理的对象是外向型的, 不包括对自身及其他馆员兼顾; 而图书馆伦理除却对他者的服务、思虑外, 调节图书馆员之间的伦理关系亦是其重要的内涵与范畴。由此可见, 图书馆员伦理的外延较为严谨, 是基于核心价值和个体取向的边界

性拓展。

## 1.2 图书馆员伦理的对象性回应

图书馆员伦理的回应主要指价值的实现,即主要表现为图书馆工作人员对各种主体需要满足的主观层次的反应,或积极或消极,属性的呈现决定于图书馆工作人员的意识觉悟和行为自觉。作为价值实现途径的伦理回应主要表现为三种模式,即个体对个体的回应,个体对群体的回应,个体对社会和国家的回应。

个体对个体的回应,是指图书馆员个体应对读者个体合理要求的态度。读者个体的要求必须关乎图书馆的应当性义务,即要求不能超出读者规范权利的范畴。在个体间的互动中,对图书馆员为与不为、态度倾向如何没有刚性的要求,更多的在于主观抉择,业界舆论、社会道德共识仅是其思维活动依据的部分构成。个体对群体的回应,是指图书馆员应对作为整体的类型多样、层次多元的读者的态度。此种要求涵盖多个层次,既受制于图书馆员自身觉悟,亦与多样化的要求存在呼应,图书馆员个体的承载较大,伦理形式和伦理态度复杂和多维。个体对国家和社会的回应,是指图书馆员个体对国家发展和社会进步所提出要求的态度。此种伦理回应是宏观、抽象层次的,难以直观反映,其表现渗透在图书馆员长期的业务工作中。

总之,三种回应模式的属性直接关乎图书馆事业的发展,对知识公共性的弘扬和国家、社会的发展颇有影响。图书馆员伦理效应的良好发挥自然成为图书馆伦理建设的重要目标,理清图书馆员伦理的内容和维度,以切实需要为伦理构建的基点是进行探索的效率性前提。

## 2 图书馆员伦理的属性维度

对图书馆员伦理内容和属性的研究总与道德、价值相联,围绕服务社会和国家的核心价值展开。沈光亮曾撰文将图书馆员伦理归于“人伦”关系的拓展,认为其与道德存在紧密关联;蒋永福则将图书馆员伦理定位于为他责任;日本《图书馆员的伦理纲要》则更为明确的涉及服务性、知识性等领域。综述研究所得,图书馆员伦理涵盖知识性、德性、人性和责任性已然成为业界共识。

### 2.1 图书馆员伦理的知识性

图书馆是传播知识的公共域场,作为媒介的主要职责就是扩大知识的公共性效度,传播知识而不是封存读物是图书馆的应然定位。由此,重视知识是图书馆工作人员的职业意念的构成。图书馆员要经常努力学习,熟练的掌握各种资料,对新兴学科有所了解,这是知识层次发展对图书馆员伦理的要求。同时,读者群体认知水平和知识获取途径的偏好亦会对伦理的

知识性提出要求。读者差异涵盖自然差异和后天差异两个主要方面。前者主要指因年龄等因素构成的知识旨趣的差距,例如青年人与老年人、小学生与大学生对知识需求各有侧重;后者主要指受教育程度和职业差异铸就的偏好的不同。这就要求图书馆员对知识的掌握要有全面性,不断拓展知识的广度。

图书馆员伦理内涵的来源也可在伦理之外,科技的进步和网络技术的运用对图书馆员伦理的知识性提出了新的要求。由技术衍生的伦理要求促使图书馆工作人员产生新的使命感,只有不断学习新的技术,加强对知识发展的适应,摆脱行为模式的路径依赖,才能应对时代的要求,开拓数字图书馆的建设,从而保证图书馆事业发展的持续性和先进性。

### 2.2 图书馆员伦理的德性

伦理与道德必然存在一定的差异,但这并能消逝伦理内涵中的德性要求。在日本《图书馆员的伦理纲要》中,明确清晰的要求图书馆员以德性的原则处理与读者之间的关系,本着公正、认真、不涉及读者隐私的态度开展工作。在有悠久道德和礼仪传统的中国,对德性要求的思虑和践行更具现实意义,是良性价值重塑的积极因子。

图书馆员伦理的德性主要源于两个方面:一是图书馆工作人员对职业工作功用或意义的认知;一是传统道德和社会价值的影响。前者有助于图书馆员理清职业除却作为谋生手段外对于他人和社会的意义,即职业的存在是与社会互动的结果。图书馆员作为两者互动实现的介质,必然需要良好的德性来保证互动的和谐和持续,图书馆员的能动认知达到何种水平则取决于德性积淀和德性敏感度。后者对图书馆员德性的影响则是外在的、隐蔽的和深远的,是孩童时代开始熏陶,人生阅历与社会价值、道德维度融合的结果。家庭、社会区域风俗的不同,人生经验的不断丰富,是德性固定和成型的主要影响因素。通过心理的反映,最终形成图书馆员伦理德性范畴的偏好与取向。

### 2.3 图书馆员伦理的人性

人的发展是在认识群体和个体关系的过程中进行的,两者关系的辩证最终要求人自身发展的全面性,即要对作为主体人的合理要求或良好发展给予满足或创造条件。在图书馆工作中,图书馆员行为的主动性和积极性是新时期的职业要求,将自身定位于读者发展辅助条件的角色,为各种层次的读者提供周到的服务,以更加人性化的态度践行自身职责。这是自身价值融入社会价值的重要途径和表现,构成图书馆员伦理的重要维度。

在这个过程中,世界范围内管理范式的转变和管

理思想的发展对图书馆员伦理内容的拓展存在助益性促动。以人为本的理念日益成为各行业行为的主要指导思想,工作的开展指向对主体的满足,图书馆事业的发展亦不能例外,服务开始成为重要的工作理念。宏观层次是硬件设施的提供和软性环境的建设,人文层次更多的是对图书馆工作人员具体的要求。平等对待读者,要有周详的服务计划和措施,对特殊群体(例如残疾人)的照顾等等,都是对图书馆员伦理的时代要求。

#### 2.4 图书馆员伦理的责任性

图书馆员的责任属性主要是一种为他的义务性责任,具有单向性,不以某种权利的获得为前提。同时,又是一种资格性义务,只有具备图书馆员的身份,才具有义务履行的资格。图书馆员的伦理责任主要有自我责任和拓展性责任两种类型构成,两者都是图书馆员主观向度的意识或行为的表现,互为补助。

自我责任主要指对责任的认知,是使命感的体现,是“我”主动发起的责任。拓展性责任则包括对读者和对国家、社会的责任,具有外在的客观性,具体为态度和行为,是由他者启动的责任命令,是他者伦理要求的显化。在本质上,责任体现的两种形式源于图书馆本身的属性。作为公共性的组织,要求其从业人员以公共利益为首要的价值抉择,直接展现为对读者的责任心和服务性,单向性的伦理义务是图书馆员伦理的应然范畴,是其他伦理属性存在的先决条件。

#### 3 图书馆员伦理构建的路径

通过对图书馆员伦理范畴和属性维度的分析,其意义和重要性得以凸显。图书馆事业的发展是个体推动的结果,良性个体伦理的构建益发迫在眉睫。以图书馆员伦理的内涵为着手点,逐步完善伦理的维度,是进行伦理建设的重要步骤,为建设的途径提供了便捷。

##### 3.1 依托学校,进行正规的图书馆员伦理教育

应在学校专业教育中加强系统性的图书馆员伦理教育。图书馆员伦理教育一般有两种形式,一是开设专门的图书馆伦理课程;一是在各门课程的教学穿插伦理问题的内容。图书馆学是应用性极强的专业,图书馆员伦理又是用于指导职业实践的,在课堂教育之外必须提供更多的让学生参与实践的机会,提高伦理教育的效用。

学校伦理教育的理想形式是在专业课程中将学生们持久地、系统地、审慎地暴露于与伦理学相关的内容之中,开设专门研究社会工作价值观和伦理学的更高层次的课程。在时间安排上,在学员经过一定的图书馆基础理论学习并从事一些专业活动之后为宜。经

过一定的专业实践后,对伦理问题的复杂性和研究伦理问题的必要性有了较深刻的体验,具备了一定的评价价值和伦理问题的能力,此刻教师在伦理课程中的指导才能引起他们的兴趣并容易激发起他们的思考,则使伦理教育达到预期效果。同时,要积极开展继续教育,以保证图书馆员伦理教育的持续性。

##### 3.2 建立从业资格准入制度和职称评审制度,促进图书馆员伦理的制度化

图书馆从业资格认证和专业技术职务任职资格评定制度,是保证从业人员职业素质的重要措施。世界上已有100多个国家和地区实施图书馆职业资格认证或职称评审制度,并与图书馆员伦理建设紧密结合。目前,我国还没建立全面的图书馆从业资格准入制度,多数地方通过图书馆员职称系列确认图书馆从业人员的水平,结果导致图书馆职业的专业性日益弱化,图书馆职业的价值受到严峻挑战,图书馆员职业伦理底线逐步降低。

对图书馆从业人员的伦理考核,是其从业资格和职称晋升评审的重要内容。当其放弃图书馆职业伦理时,应在其任职资格聘任时加以重新考量。为了促使图书馆从业人员严格遵循职业伦理规范,必须加强日常职业伦理的相互考评和内外监督,并将考评结果作为年度考核和岗位续聘的重要依据。对从业从员伦理状况进行客观评价,设立职业伦理评审组织,经常开展伦理评价与监督,都是可以借鉴和采用的方法。

##### 3.3 开展伦理研究,为图书馆员伦理构建提供智力支持

在对图书馆员伦理基本内涵、对象等问题形成共识的基础上,开展深层次的研究,深切认识个体伦理的作用,积极探索对伦理归属和引导的方式。进行伦理省察,运用功利论、义务论、德性论、责任论等多种伦理范式,针对不同主体的利益诉求,考察各方在道德冲突中所持观点的利弊得失,进行理性论证,选择可取立场,促成有价值、有实践导向的建设性结论和措施的产生。图书馆员伦理研究可为图书馆员职业意识的形成提供理论依据和现实指导。在指导效用的实现上,图书馆员通过践行图书馆员伦理规范,正确认识自身的专业价值,可逐步将其内化为价值与信念,最终达到个人意志与社会效果的统一。

#### 参考文献

- 1 蒋永福.论图书馆员伦理—基于责任伦理和为他责任的思考.大学图书馆学报,2009(3)
- 2 沈光亮.图书馆伦理教育探索.大学图书馆学报,2009(2)

(下转第30页)

共同的目标,但因各方有着各自不同的战略部署,合作人员来自不同的组织而有着不同的思维方式与工作习惯,所以合作中意见分歧会随着知识共享进程的进行而不断出现。此外,在动态的竞争环境下,知识共享中存在许多不确定的因素,而图书馆信息集群所形成的又是一个松散的组织,一旦出现问题很难做出快速反应。所以合作各方之间要建立起一个有效的协调机制。信息集群合作各方建立一个专门机构,指定专人负责与其他方进行沟通协调,一旦出现问题及时反馈,通过协商使各方达成一个都能接受的解决方案,使合作得以顺利进行。

#### 4.4 知识转移机制

知识转移机制主要通过编码化策略与个性化策略两种途径来解决。图书馆信息集群成员间彼此了解,为了不同的目的通过谈判、协议或合同而实现知识转移,知识转移完成后要达到知识供需双方彼此双赢的目的。而转移过程伴随着知识使用价值的相应回报,产生增值、裂变、聚合后,进而形成新的知识<sup>[13]</sup>。

#### 4.5 知识学习机制

在图书馆信息集群成员合作过程中,由于知识呈现出非线性扩张的趋势,单个成员仅依靠自己的力量,发展其需要的所有知识和能力是一件很困难的事,因而它们之间具有相互学习的动力。正是由于知识学习机制的存在,导致了信息集群内部各成员研究开发活动所产生的知识以及外部吸收的知识技能得以在信息集群内顺畅地流动,从而促进了信息集群成员知识共享能力的提高<sup>[14]</sup>。

#### 4.6 信任机制

信任是图书馆信息集群成员间长期合作的基础,取决于合作双方的信誉、经验等历史记录以及重复博弈的次数、成效等因素,贯穿于整个知识共享的过程,

并对知识共享的频度与深度产生至关重要的影响。较高水平的信任能够加强知识的转移,提高信息集群内部知识的扩散和吸收。基于信任机制建立的合作关系更为稳定,对图书馆信息集群成员间知识共享的高效运作更具治理和激励作用。

#### 注释

- [1] 成建权, 金中仁. 图书馆信息集群服务及优势分析. 图书情报工作, 2009 (5): 67-70
- [2] 柳御林, 段小华. 产业集群的概念、特征与结构 调研报告, 2002 (90): 1-13
- [3] 涂中群. 区域图书馆: 集群模式与创新模式构造. 南通大学学报 (社会科学版), 2005 (4): 145-148
- [4] [5] [6] 叶宏伟, 金中仁, 陈振宇. 图书馆信息集群研究. 中国图书馆学报, 2008 (1): 99-101
- [7] Maier R, Remus D. Defining process-oriented knowledge management strategies. Knowledge and Process Management, 2002, 9 (2): 103-118
- [8] 周九常, 白清礼. 图书馆联盟知识转移与共享文化的价值观念体系. 中国图书馆学报, 2008 (6): 38-41
- [9] 郭斌. 企业创新过程中的知识管理. 研究与发展管理, 2001 (5): 7-13
- [10] 张元智, 马鸣萧. 产业集群中的知识学习与创新活动. 西安交通大学学报 (社会科学版), 2004 (1): 12-16
- [11] [14] 赵涛, 艾宏图. 产业集群环境下的知识创新体系研究. 科学管理研究, 2004 (1): 16-19
- [12] 万幼清. 产业集群内部知识共享机制探析. 当代经济管理, 2008 (8): 37-41
- [13] 姜博. 基于知识供应链的产业集群成员交互学习研究. 物流与采购研究, 2009 (15): 77-78

宜建军 梁震戈 河北科技大学图书馆。

(上接第33页)

- 3 沈光亮. 图书馆伦理内容研究. 图书馆建设, 2006 (1)
- 4 陈国秀. 试论中西方图书馆员职业伦理的趋同性. 晋图学刊, 2004 (2)
- 5 于良芝. 图书馆学导论. 北京: 科学出版社, 2004
- 6 中国图书馆学会. 中国图书馆员职业道德准则 (试行). 北京:

北京图书馆出版社, 2003

郑江艳 西南政法大学图书馆。  
类延村 西南政法大学行政管理研究生。