

●付立宏

论图书馆伦理建设*

摘要 图书馆伦理建设可从两个层面展开:一是构建图书馆的伦理价值体系,二是落实这一价值体系。图书馆伦理价值体系,包括表明伦理价值取向的伦理框架和体现在行为规范之中的伦理准则两部分。图书馆伦理价值体系的落实应从明确建设基点、加强组织协调、开展教育培训、提高自律能力、突出榜样示范和实施道德评价等方面着手。参考文献9。

关键词 图书馆 伦理 道德建设 价值体系

分类号 G251

ABSTRACT The author thinks that library ethical development can be realized in two aspects, i. e. developing a library value system and realizing such a system, and a library value system will include an ethical framework and ethical codes. Then, the author proposes some suggestions. 9 refs.

KEY WORDS Library. Ethics. Ethical development. Value system.

CLASS NUMBER G251

图书馆伦理是指图书馆人(即图书馆全体员工)在图书馆活动的全过程中完善自身素质和协调图书馆内外部利益关系的善恶价值取向,以及在行为上应遵循的伦理原则和道德规范、准则的总和。图书馆伦理属于一种特殊的职业伦理,在图书馆管理活动中能够发挥凝聚功能、导向功能、操作功能和激励功能。然而,如何建设图书馆伦理?本文想针对这一主题提几点粗浅的看法,以期抛砖引玉。

1 构建图书馆的伦理价值体系

一般来说,图书馆的伦理价值体系大致包含两个部分:表明伦理价值取向的伦理框架和体现在行为规范之中的伦理准则。

1.1 图书馆伦理框架

图书馆的信誉是建立在一些实质性的理想和责任之上的,这些理想和责任感表现了图书馆的伦理价值取向,构成了有信誉的图书馆的伦理框架,它指引着图书馆的方向,指导着图书馆的计划、组织、领导、控制和评估。具体说来,它由以下两方面的理想和责任感构成:

1.1.1 目的方面的理想

目的方面的理想主要确认图书馆的追求是什么,包括它的最终使命以及完成这一使命需要哪些战略目标。它的最终使命规定了图书馆之所以应当

生存发展下去的根本理由和价值,它的战略目标则规定了实现其使命的根本途径。

1.1.2 手段方面的原则

手段方面的原则主要明确图书馆应当怎么做,它有哪些权利与义务,它所要坚持的行为原则是什么。与此相关,在这方面还要说明图书馆有哪些主要的参与者,他们各自有哪些正当的权利和合理的要求,以便在图书馆的权利、义务和行为原则中明确体现出各种利益相关者的权益。一般来说,这种说明至少应当包括图书馆对读者、馆员、投资者和社会的责任。

以上两个方面相互关联,便形成了一个完整的伦理框架。显然,它能帮助图书馆管理人员勾画什么是负责任的图书馆行为,由此可以指导图书馆管理人员的各种行为和决策。

为了使这个伦理框架能真正起到上述指导作用,不至于成为一种要求过高而实行不了的形象工程,在制定这一伦理框架时应当注意以下几个问题:①图书馆领导自身要十分重视图书馆伦理建设,亲自组织图书馆伦理战略的实施,而决不能将此事看作是一件不得不去应付的表面文章。②伦理框架的内容要切合实际,具有可行性。这就需要考虑图书馆内外的各种具体情况,目标要合理可行而不能订得太高,要循序渐进而不能指望一蹴而就,因此要不

* 本文是国家社会科学基金项目(03CTQ001)的研究成果之一。

断根据图书馆内外情况的变化定期修订。③制定伦理框架时应当发动所有那些将要运用这个框架的人一起来参与,这不仅能克服高层领导不完全了解下情的问題,使框架更为切实可行,而且能激发参与人的积极性,使框架能够更好地得到贯彻。

1.2 图书馆伦理准则

图书馆的伦理价值体系除了伦理框架之外,还有伦理准则,它一般体现在图书馆颁布的伦理政策和奖惩制度之中。两者的关系是,伦理准则是将伦理框架适用于各种图书馆活动方面之后得到的各种具体规定,是伦理框架的具体化或体现;伦理框架是由一些较为抽象的原则构成的,在许多场合并不能直接用来规范具体的图书馆活动,因此需要具体化,变成一些较为明确的规定,称之为伦理准则或行为规范,其中也包括各种奖惩制度,它们共同构成了图书馆的伦理准则。譬如:“图书馆员应为读者提供文明服务”只能算是一层伦理框架,因为它并未回答“图书馆怎样为读者提供文明服务”的问题。事实上,图书馆文明服务是一个体系^[1],它由管理要素、过程要素和支持要素组成。管理要素是指图书馆的服务方针、质量目标和组织文化;过程要素是指服务运作的全过程中的需求调研、服务实施和服务分析;支持要素包括资源、环境和设施。可见,“图书馆员应为读者提供文明服务”这一框架并不具备可操作性,要想使其在图书馆实践中有效地发挥作用,尚须将其“微分化”。图书馆管理实践中已有这方面的先例,如《深圳南山图书馆文明服务公约》。该公约规定:①忠于职守,勤工守时;②语言文明,热情周到;③熟悉业务,有问必答;④仪表端庄,举止文雅;⑤环境卫生,室内安静^[2]。这五条规定分别还有具体的伦理要求。

图书馆的伦理准则并没有统一的模式,它是根据图书馆的伦理战略和具体需要制定出来的,不同的伦理战略和不同的具体需要会导致不同的伦理准则。所以,现实中存在着各种各样的图书馆伦理准则。

图书馆的伦理准则虽然是一些较为枯燥的具体规定,却不是可有可无的东西,在某种意义上,它们比图书馆的伦理框架更为重要。第一,伦理准则一般较为详细,可操作性强,因此更容易掌握,从而能有效地规范图书馆人的行为,调节利益冲突,并能帮助专业人员或馆员处理自己所面临的具体情况。第二,伦理准则能使图书馆人从道德角度来评价图书

馆的各种目标、做法和行动,以保证图书馆达到准则的要求,从而有助于发展合乎道德的图书馆精神。第三,制订准则这一举动本身就可促使馆员去思考他们自己的职责以及他们对图书馆、读者和社会整体所负有的责任,有助于激发他们的道德责任心。第四,伦理准则有助于向各级新成员灌输责任感,让他们感到需要从道德角度考虑自己的行为以及培养德性的重要性,有助于形成图书馆的道德传统。第五,当馆员被要求做违反道德之事时,伦理准则可作为他们拒绝执行的根据,从而有助于防止自上而下的不道德行为。第六,伦理准则可用来向读者和公众保证图书馆遵从道德原则,并向社会提供衡量图书馆行为的具体标准,让社会帮助监督执行,从而有助于图书馆的道德行为和声誉。

目前世界上已有 30 多个国家或地区的图书馆行业组织制订了伦理准则^[3],诸如《澳大利亚图书馆与情报协会关于职业伦理的声明》、《美国图书馆协会伦理准则》、《葡萄牙信息工作者伦理准则》、《瑞典图书馆员协会职业道德与职业伦理》、《加拿大图书馆协会伦理准则》、《爱沙尼亚图书馆员与信息职员伦理准则》、《克罗地亚图书馆协会伦理准则》、《香港图书馆协会伦理准则》、《以色列图书馆员伦理准则》、《牙买加图书馆协会伦理准则》、《俄罗斯图书馆员职业伦理准则》、《乌克兰图书馆协会图书馆员伦理准则》、《英国图书馆协会专业行为守则》、《日本图书馆协会图书馆员伦理纲领》、《中国图书馆员职业道德准则》(试行)等等。但是,由于这些伦理准则并未对其约束对象进一步细分,而实际上图书馆工作者是分层次、分岗位、分职责的,再加上不同图书馆的具体情况千差万别,因此每一个图书馆都应制订富有本馆特色的伦理准则。当然,若本国(地区)图书馆行业组织已制订有相关伦理准则,图书馆在制订本馆伦理准则时就不能违背其基本精神。在图书馆伦理准则的建设方面,许多图书馆已采取了实际行动。譬如:中国国家图书馆、北京大学图书馆已经制定了本馆的职业道德或职业行为规范;辽宁省文化厅制定了针对全省公共图书馆的“文明服务规范”,提出了公共图书馆开展文明服务的基本标准^[4];首都师范大学图书馆分别制订了《首都师范大学图书馆工作人员职业道德规范(修订稿)》、《首都师范大学图书馆工作人员服务公约》、《首都师范大学图书馆工作人员文明用语》^[5];华东师范大学图书馆制订了《华东师范大学图书馆员职业道德规范》,

其要点包括:①读者第一,服务至上;②爱岗敬业,甘为人梯;③团结协作,开拓创新;④文明礼貌,礼仪规范;⑤尊重读者,爱护设施;⑥钻研业务,苦练内功;⑦诚实守信,遵纪守法。2002年6月,上海市16家公共图书馆、高校图书馆和专业图书馆联合发出了关于图书馆员职业道德的倡议,形成了我国第一个区域性、跨系统的图书馆员职业道德规范^[6]。至于在图书馆的规章制度中涉及到有关职业道德的某些方面、某些内容的做法,更为普遍。

2 落实图书馆的伦理价值体系

明确了图书馆的伦理价值体系之后,接下来的工作是贯彻落实它。对于图书馆的伦理建设来说,明确图书馆的伦理价值体系固然重要,但相对来说,伦理价值体系的落实更加重要。为了落实图书馆的伦理价值体系,应当做好以下6个方面的工作:

2.1 明确建设基点

图书馆伦理建设的基点应是:以读者服务为核心,以集体主义为原则。《中共中央关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》指出:“社会主义道德建设要以为人民服务为核心,以集体主义为原则。”图书馆伦理建设是社会主义道德建设的重要组成部分,自然不能违背这一总的建设方针。

为读者服务的具体含义包括:①一切从读者的利益出发;②一切向读者负责;③调动并珍惜读者的参与意识;④关心、爱护和帮助读者;⑤提倡尊重读者、关心读者,为读者多做好事。

图书馆伦理建设中的“集体主义”有3个方面的内涵:①强调图书馆利益与馆员利益的有机统一,图书馆利益要代表馆员的长远利益和根本利益,馆员利益要在维护和促进图书馆利益的基础上得以实现和发展。②图书馆利益并不是馆员利益的简单相加,而是馆员利益最集中、最权威、最现实、最直接的代表,它作为馆员利益的道德价值目标,应当起到引导馆员实现自己利益的基本道德方向的作用,使馆员的利益追求不至于偏离它所隶属的图书馆的道德奋斗目标,保证馆员利益成为正当的个人需求,而不流于反图书馆的私欲。③当馆员个人利益与图书馆整体利益发生矛盾而不可兼得的时候,馆员要以图书馆为重,为了图书馆利益,在必要的时候不惜牺牲个人利益。

2.2 加强组织协调

组织协调主要包含两方面的工作:一是要在图

书馆各部门之间进行协调,统一步调;二是要建立专门的机构,有专人负责。关于第一方面的工作,就是要调整图书馆其他各项管理工作的目标和任务,使它们不与图书馆价值体系的落实发生矛盾或冲突,而要使之协调一致。为了协调图书馆的价值体系与其他各项管理工作的目标和任务,图书馆领导必须注意图书馆系统组织结构的设计,将有利于道德行为的各种条件植入图书馆的各子系统之内,保证馆员有充分的机会、能力和动机去负责地行动。就此而言,要特别注意下面这些子系统与图书馆伦理价值体系的一致:领导和指挥系统、馆员的雇佣和提升制度、对馆员的评估和报酬系统、图书馆计划与目标的制定、预算和资源配置、读者服务系统、信息交流系统以及监察和控制系统。关于第二方面的工作,可以在图书馆管理高层内设立专门的图书馆伦理(或责任)委员会(或办公室),也可以设立临时的由图书馆各职能部门主管组成的图书馆伦理委员会,并由某个高层领导(书记、馆长或副馆长)负责,统一协调处理这方面的事务。

2.3 开展教育培训

教育培训的必要性在于,图书馆伦理观念不可能在图书馆人的意识中自发产生,其首要的渠道是来自外部的教育与灌输。通过教育培训可以使图书馆人掌握必要的图书馆职业道德知识。图书馆职业道德知识虽然不等于图书馆人的职业品德,却是图书馆人职业品德形成的必要条件。图书馆人可能无意识地做出一些道德行为,却不可能在不自觉的情况下形成高尚的图书馆职业伦理。高尚的图书馆职业伦理是在自觉自愿自知的基础上形成的,盲目和无知与高尚的图书馆职业伦理无缘。

图书馆伦理教育的目的是通过教育使图书馆人具有良好的道德品质。道德品质包含道德意识和道德习惯,而道德意识又包含道德认识、道德情感、道德意志和道德信念。道德意识的四个方面加上道德习惯构成了图书馆伦理教育的5大任务。第一,培养图书馆人正确的图书馆道德认识,形成正确的善恶观念。正确的善恶观念是进行正确道德行为选择的必要前提,错误的善恶观念则会导致不道德的行为。图书馆伦理教育的首要任务是进行图书馆道德原则和规范的教育,使图书馆人理解和掌握什么是自己应当遵循的图书馆伦理准则。但这仅仅是第一步,还必须让他们深入认识为什么必须这样做而不能那样做,图书馆道德原则和规范为什么必须这样规定

等等。正确的道德认识还要求图书馆人能在纷繁复杂的现实中做出正确的道德判断、评价和选择。如果一名馆员能背诵图书馆伦理准则,甚至能理解其必要性和合理性,但在现实中一筹莫展,不懂得怎样正确地进行判断、评价和选择,那么也不能认为该馆员已具有了完备的道德认识。第二,陶冶道德情感。馆员从理论上认识了一定的道德义务后,并不一定能按其行动。只有当道德认识转化为内在的情感时,才会对馆员的行为和举止产生深刻的影响,推动他们主动趋善避恶,追求自己情感上尊崇向往的美德,反对情感上无法接受的恶行。第三,锻炼道德意志。图书馆人在履行职业道德所规定的各种义务时,并不总是一帆风顺的,相反,往往会遇到来自多方面的困难和阻力。在客观方面,需要克服来自外部的社会条件的制约、错误舆论的非难、亲友的责备和埋怨等等。在主观方面,由于履行道德义务,往往需要或多或少地牺牲眼前利益,因此,需要克服私欲无节制的膨胀。当这些情况出现时,如果没有坚定的道德意志,就可能在行为选择时放弃初衷,在行为过程中知难而退,甚至屈服于外部压力和眼前利益,做出不道德的事情。第四,树立道德信念。道德信念具有综合性、稳定性和持久性的特点,它是深刻的道德认识、强烈的道德感情和坚强的道德意志的有机统一,是促使图书馆人把道德认识转化为道德行为的内在动力。当馆员对某种道德产生信念后就能自我调动、自我命令,长期地、自觉地、全面地根据自己的信念选择行为。第五,培养道德习惯。一个图书馆人若养成了职业道德习惯,那么,其行为无需外来监督就能符合图书馆所推崇的道德原则规范。上述5个环节相互影响、相互作用,形成一个有机整体。其中,道德认识是前提,道德情感和道德意志是两个必要条件,道德信念是核心,道德习惯则是图书馆伦理教育的归宿。

图书馆人道德习惯的形成,化解了个性与道德的冲突,使二者融为一体,形成品德。黑格尔曾指出:“对伦理事物的习惯,成为取代最初纯粹自然意志的第二天性。”在习惯中,自然意志和主观意志之间的对立消失了,主体内部的斗争平息了,于是习惯成为伦理的一部分。^[7]对于道德主体而言,习惯一经形成,就成为人的一种行为范型而得以固定,成为人的“第二天性”。詹姆士曾揭示了一条心理学原理,他认为人在开始做某个选择或行为时,负担很重、很费力,这是因为这时要求较强的神经控制,一

旦形成习惯以后,神经控制几乎为习惯所取代,就会很省力。可见,图书馆伦理教育的最终目的就是要让图书馆人将对自身的伦理要求化为非强制性的“自然”习惯。

2.4 提高自律能力

所谓道德自律是指馆员根据图书馆行业的道德标准、道德规律和内心信念构成自己行为的评价和约束力量,是对其道德行为的自觉认识和自觉选择过程。道德自律能力表现在两个方面:一是自我约束能力,二是自我纠正能力。能否做到道德自律,关键在于树立正确高尚的道德价值观念。自律的过程实际上就是道德修养的过程、自我教育的过程,是依据一定的道德原则和规范在道德认识、道德情感、道德意志、道德信念和道德行为习惯等方面进行的自我改造、陶冶、锻炼和培养的功夫和达到的境界。自律以知识为起点,以信念为中介,以情感为连接点,以意志为杠杆,最后实现从知到行的转化。要提高道德自律能力,就要坚持知(提高道德认识)、情(培养道德情感)、意(强化道德意志)、信(坚定道德信念)与行(实践道德行为)的整体统一性原则。至于具体的道德修养方法与途径,图书馆人可借鉴或采用立志、自信与自强、好学、慎思、存心养性、正心诚意、节欲、居敬、慎独、自省、克制、慎言、力行、持节、磨练、虚静、格物致知、知耻、改过等优良的我国传统修身养性方法。

2.5 突出榜样示范

图书馆的伦理价值系统是抽象的,它要通过图书馆的各种行为规范体现出来,并最终通过日常的图书馆活动体现出来。要使图书馆的伦理价值系统真正发挥作用,在图书馆人的日常决策和行动中体现出来,必须进行强有力的领导。而领导工作的要点之一是树立榜样或范例,即图书馆领导以身作则,通过自身的行为和对各种事务的决策为图书馆制订的伦理框架和行为规范做注释。

榜样或范例的树立是图书馆伦理建设中的一件大事。馆员对于图书馆伦理框架和图书馆行为规范的理解和掌握,最终往往要通过领导所树立的榜样或范例来达到,榜样的行为所传达的信息远比任何伦理的陈述要清楚,榜样对馆员行为所提供的指导要比任何说教有力得多。美国组织行为学者 Debra L Nelson 和 James Campell Quick 认为,经营者从五个方面对员工产生影响:1. 通过经营者最关注的问题; 2. 通过经营者处理危机的方式; 3. 通(下转第26页)

地提高了人类生产力水平,推动了社会经济发展。

(4)推动了科学技术进步。社会知识因主观知识不断地转化而提高质量,这就促进了科学研究和科技教育事业的发展,并通过应用其科研成果推动了科学技术的发展与进步。

(5)推动了社会的发展和进步。随着社会知识质量的提高和数量的增长,人们通过交流和学习社会知识提高了素质,提高了生产力,从而推动了社会的精神文明建设和物质文明建设,促进了社会不断进步。

参考文献

1 [英]卡尔·波普尔著;舒炜光等译.客观知识——一个进化论的研究.上海:上海译文出版社,2001

2 石中英.知识转型与教育改革.北京:教育科学出版社,2001
3 陈新汉.论知识的客观化和客观知识的主观化.人文杂志,1989(4)
4 沈家模.情报心理学概论.武汉:华中理工大学出版社,1989
5 夏甄陶.认识的主-客体相关原理.武汉:湖北教育出版社,1996
6 倪波等.理论图书馆学:问题域和切入点——再论理论图书馆学.见:周文骏等编.图书馆学研究论文集.北京:书目文献出版社,1996
7 倪延年.知识传播学.南京:南京师范大学出版社,1999

马恒通 河北师范大学图书馆研究馆员.通讯地址:河北省石家庄市.邮编 050016. (来稿时间:2004-02-16)

(上接第21页)过经营者的日常行为;4. 通过经营者采用的报酬制度;5. 通过经营者的招聘和解雇实践。^[8]实际上,这五个方面最终都是通过经营者的行为反映出来的。为什么突出上司的行为而不是上司的言词呢? 托马斯·J·彼得斯(Thomas J. Peters)和小罗伯特·H·沃特曼(Robert H. Waterman, Jr.)有过这样的论述:“我们平日为人处世,看来好像公开表达信念于我们至关重要,其实行动比言词更能说明问题。事实表明,无论何时何地,谁也欺骗不了谁。人们从我们行为的细微末节里,留神观察并仔细找出各种行为模式,而且他们都很聪明,不会轻信我们那些与行动哪怕稍有不符的话。”^[9]因此,馆员对于图书馆伦理宣传的第一反应,就是看其直接上级为贯彻图书馆的伦理标准而树立的榜样。榜样的行为如果与图书馆倡导的伦理标准有明显的不一致,那么即便这种不一致并非故意,也会不可避免地导致馆员对这些行为标准采取无所谓的态度。一句话,图书馆道德水准归根到底取决于图书馆领导者的道德水准、他(们)对图书馆伦理的认识及其为提高图书馆道德水准所付出的努力。

2.6 实践道德评价

所谓道德评价,是指人们(含图书馆人)根据图书馆行业的道德规范准则体系,通过社会舆论、个人信念、传统习惯等方式,对图书馆人本人或他人以及图书馆组织的行为所做出的是非善恶的价值判断。道德评价是一定社会用以规范图书馆人行为、协调图书馆人际关系和维护图书馆秩序的重要方式,是实现道德职能、发挥道德作用、进行图书馆道德建设

的内在机制。

道德评价作为重要的道德实践活动,对图书馆道德风气的形成和图书馆人道德品质的培养具有十分重要的作用,这主要表现在:①道德评价是图书馆伦理原则和道德规范发生作用的“杠杆”;②道德评价是裁判图书馆人行为与品质的“道德法庭”;③道德评价是培养图书馆人道德品质的重要手段;④道德评价是营造良好图书馆氛围的有力武器。

参考文献

1 程亚男.图书馆文明服务手册.北京:北京图书馆出版社,2003. 33~37
2 刘小琴.图书馆规章制度选编.北京:北京图书馆出版社,2001. 133~135
3 <http://www.ifla.org/faife/ethics/codes.htm>
4,6 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. 5
5 <http://www.lib.cnu.edu.cn/guide/index.php?category=133c>
7 黑格尔.法哲学原理.北京:商务印书馆,1961. 170~171
8 Debra L. Nelson and James Campell Quick, Organizational Behavior: foundations, Realities, and Challenges. St. Paul: West Publishing Co., 1994, PP. 497~499
9 托马斯·J·彼得斯,小罗伯特·H·沃特曼著;余凯成等译.成功之路.北京:中国对外翻译出版公司,1985. 77

付立宏 郑州大学信息管理系、郑州大学文献信息资源研究中心教师,博士.通讯地址:河南郑州.邮编 450052.

(来稿时间:2004-02-04)