基层公共图书馆提升馆员职业认同度的意义及途径

郭金丽

(丹东市图书馆 辽宁 丹东 118000)

摘要:职业认同度指从业者对职业认同的程度,目前基层公共图书馆馆员的职业认同度普遍不高。提升馆员职业认同度对于提高基层公共图书馆服务效能、降低馆员职业倦怠、完善职业规划以及提升自身幸福感和工作满意度都具有重要意义。基层公共图书馆可通过扩大其职业影响力、提升馆员职业吸引力和职业适应力来提高馆员职业认同度。

关键词:公共图书馆;图书馆员;职业认同度

中图分类号:G251.6 **文献标识码:**A

1 馆员职业认同度的概念及特性

职业认同是一个心理学概念。1963 年美国著名心理学家埃里克森提出“自我认同”的概念,自我认同由自我认知、自我体验和自我控制三种心理成分构成,随着研究的深入与时代的发展,自我认同一词的外延逐渐扩大至社会心理学领域,产生了职业认同这一概念。所谓职业认同,是指职业的自我认同,由职业自我认知、职业自我体验和职业自我控制三部分构成。职业自我认知是指职业中对自我的认知、对职业的认知和自我职业匹配认知;职业自我体验是指在职业活动中的情绪状态和情感体验;职业自我控制是指个体根据职业的要求和标准,建构职业自我意识,主动地、自觉地按照所认可对象的规范行事。职业认同度指从业者对职业认同的程度。

馆员职业认同度包含三方面的内容:一是馆员本身对于图书馆职业的社会地位、功能、价值及职业角色、职业环境、工作中的人际关系等等在心理上的认同程度;二是职业给馆员自身所带来的物质、精神、心理等方面的满足程度;三是馆员在工作过程中专业素养不断丰富、完善的程度。由此可以看出馆员职业认同度具有三方面的显著特性:一是个体性,即馆员认同度因人而异,受个体性别、性格、能力、价值观、馆龄、职称等自身因素的影响;二是社会性,即馆员认同度受国家政策、社会发展水平、社会期望、工作环境、同事关系等社会环境因素

的影响;三是可塑性,既然馆员职业认同度受个体、组织、社会等多种因素的影响,也自然会随着这些因素的变化而有所变化,因此具有较大的可塑性。

2 基层公共图书馆馆员职业认同的现状

基层公共图书馆处于整个公共图书馆体系底端,目前,馆员职业认同度普遍不高,主要表现为对职业的功能、价值认知不清,自我认知模糊,缺乏职业规划,工作缺乏激情、兴趣与内在动力,甚至产生职业倦怠等。造成这种现象的主要原因是由基层公共图书馆的特点所导致:一是从社会地位而言,长期以来,基层公共图书馆由于受主客观多种因素制约,社会关注度、认可度、支持度不高,影响力较小,其馆员亦未得到预期的认可和尊重;二是从工作特点来说,基层公共图书馆大部分岗位具有典型的流水线作业特点,简单重复,缺乏新奇性、挑战性,易令人产生枯燥感;三是从馆员自身发展来看,受基层公共图书馆“职称天花板效应”的影响,馆员上升空间狭窄,馆员工作的积极性、主动性不强;四是从基层图书馆馆员的职业适应能力来看,当前,基层公共图书馆馆员的职业适应能力普遍较低,由于社会发展变化和自身综合素质等多种因素的影响,馆员或多或少地在职业适应方面存在不同程度的问题,突出表现在专业技术能力、职业道德水平、心理调节能力与图书馆发展要求仍有不小的差距。馆员职业认同度不高的情况不仅会严重影响基层

公共图书馆功能的充分发挥,而且会降低馆员自身的幸福感与工作满足感。

3 提升馆员职业认同度的重要意义

3.1 发挥馆员作用,提高基层公共图书馆的服务效能

服务是基层公共图书馆工作的主题,提高服务效能既是基层公共图书馆的使命所在,也是基层公共图书馆适应时代发展的需要,而提高服务效能必须充分发挥馆员的作用。首先,人是生产力诸要素中最为活跃的因素,美国图书界也普遍认为,“图书馆服务所发挥的作用中,图书馆建筑物占5%,信息资料占20%,图书馆员占75%”^[1],这说明馆员对于基层公共图书馆服务效能的提高起着举足轻重的作用。二是心理学中有关职业认同的研究也表明:从业者的职业认同是达成组织目标首要的前提和心理基础,个体职业认同度越高,则工作主动性、积极性越强,成就感亦高;反之,工作则会消极、被动、应付,缺乏激情,直接影响个体自身的满足感、幸福感及成就感,进而对组织目标的实现产生消极影响。三是从职业认同的特点来看,职业认同具有相对稳定性、持久性特点,因为职业认同是从内心里认为工作有价值、有意义,它克服了职业的外在性,从业者会把自身价值实现和组织目标达成密切结合在一起。如果馆员有较高的职业认同度,寄望于在图书馆服务中实现自己的人生价值,真心愿意投身于基层公共图书馆工作,从而就会对职业充满热情和内在动力,这必然会推动图书馆工作的有序、有效开展,从而提高基层公共图书馆的服务效能。所有这些都说明提升馆员职业认同度是提高基层公共图书馆服务效能的最佳途径。

3.2 降低馆员职业倦怠程度,提高馆员工作满意度

馆员职业倦怠是馆员在工作中产生的身心疲劳与耗竭的状态,典型症状是工作满意度低、工作热情和兴趣的丧失以及情感的疏离和冷漠。职业倦怠的产生与馆员的职业认同度低密切相关。职业认同度低导致馆员职业兴趣逐渐丧失,职业成就追求逐渐淡化,对所从事职业的价值、意义日益感觉钝化,从而产生职业倦怠。而馆员如有较高的职业认同度,馆员会对工作本身及其相关方面(如工作环境、工作方式、工作中的人际关系等)有良性感受的心理状态,并能理性地认知工作性质、特征、存在问题和困难,即使工作中出现一些不利因素,也能尽量避免这种外部刺激给身心带来损害,进而降低职业倦怠程度,甚至消除职业倦怠,提高馆员工

作满意度。

3.3 完善馆员职业规划,提升馆员自身幸福感

馆员职业规划是馆员在充分考虑个人的价值、能力、特长以及助力和阻力后,进一步仔细估量图书馆内外环境的优势和限制的基础上,制定出未来时点上所要达到的具体目标。职业认同度高的馆员愿意从事图书馆工作,对图书馆工作有积极的感知和正面的评价,有利于充分认识图书馆工作的社会意义、价值以及社会对图书馆人才的特殊要求,这会促使馆员主动完善职业规划。而完善制定职业规划又有利于馆员进一步自我了解、自我加压,增强工作的主动性、积极性与创造性,这反过来又促进馆员职业认同度的进一步提升。心理学研究表明,职业认同度越高,其心理层次就越高,接纳、愉悦自己职业的程度就越强,幸福感也会随之提升。也就是说,职业认同度高的馆员更容易产生内在的发展动力,主动完善职业规划,把精力投入到为读者服务的工作中去,并充分享受工作给其带来的成就感、幸福感。

4 基层公共图书馆馆员职业认同度的提升途径

馆员职业认同度具有可塑性、个体性与社会性,职业认同度的可塑性使馆员职业认同度的提升成为可能;而其所具有个体性、社会性的特征,则为馆员职业认同度的提升提供了可依赖的有效途径。也就是说,基层公共图书馆完全可以主动作为,通过从社会、组织和个体三个层面上的积极努力,汇聚、创造积极性因素,化解、消融消极性因素,从而达到提升馆员职业认同度的目的。

4.1 扩大基层公共图书馆的职业影响力

心理学研究表明,人类最深层的行为动机是对获得尊重、得到肯定、被人赏识和自我发展的渴望,如果无视这种心理,则馆员职业认同就缺乏有力的心理支撑。因此,扩大基层公共图书馆社会影响力,争取社会对图书馆工作的尊重和认同,是提升馆员职业认同度的重要途径。

尽管当前仍然存在诸多现实困难,但不可否认的是国家越来越重视基层图书馆的建设。2011年,随着文化部、财政部《关于推进全国美术馆、公共图书馆、文化馆(站)免费开放工作的意见》^[2]的实施,尤其是十七届六中全会的召开,基层公共图书馆面临着前所未有的发展机遇。十七届六中全会提出要大力发展公益性文化事业,保障人民基本文化权

益,加强文化基础设施建设,完善公共文化服务网络,让群众广泛享有免费或优惠的基本公共文化服务^[3]。这说明基层公共图书馆迎来了发展的春天,因此,基层公共图书馆应抓住机遇,壮大自己。一是加大宣传力度,大力营造尊重文化、尊重知识的浓厚氛围,倡导“爱读书、读好书、会读书”的良好风尚;二是不断提升自身服务水平,扩大在群众中的知名度、美誉度和影响力,培育忠实读者群;三是延伸服务领域,在服务的同时吸引社会注意力,进而争取多方理解、支持、认同与尊重。总之,基层公共图书馆可通过提高其社会效益,让本馆馆员从社会的认同与尊重中深刻体会到图书馆工作的价值和乐趣,从而提升馆员职业认同度。

4.2 提升基层公共图书馆的职业吸引力

客观而言,与其他某些职业相比,基层公共图书馆工作具有收入来源单一、成效周期长、上升通道狭窄等特征。此情形下,为图书馆工作注入更多的开放、竞争、创新、激情、愉悦等元素,来提升基层公共图书馆职业的吸引力,使馆员能深刻体会自身职业所带来的挑战与激情,从而提升馆员职业认同度。

基层公共图书馆可结合自身实际,从四个方面提升职业吸引力。一是将图书馆目标和馆员个人发展需要结合起来。通过科学合理的组织目标设置,使馆员能感知组织事业的前景和自己发展前途的统一性,促使馆员调整个人需要,将个人发展与图书馆发展结合起来,提升职业认同度。二是构建、完善“能者上,平者让,庸者下”的图书馆人才选拔机制,把优秀的专业人才和管理人才充实到各级管理岗位上来,即激发被提升者的工作热情和个人潜能,也激励其他馆员努力提高自身素质、改善工作绩效,从而提升馆员职业认同度。三是持续为工作注入新鲜内容,增加职业的新奇性和挑战性。图书馆可通过定期岗位轮换、扩大工作范围、拓展服务领域等方法,以转换、丰富工作内容,增加挑战性,减少枯燥感,满足馆员的心理需要。四是营造和谐氛围。和谐的工作氛围可以增强馆员的归属感,使其感受到尊重、满足,体会到图书馆工作价值和浓浓人情味,也能涵养馆员奋发向上、健康积极的心性,从而增强馆员职业认同,提升其职业认同度。

4.3 提高基层公共图书馆员的职业适应力

从业者的职业适应力与其职业认同是相互制约、相互促进的统一关系。馆员职业适应力增强,其对工作的责任感、使命感就会增强,其工作相对会变得顺利、有趣和愉悦,从而会促使馆员职业认

同度得以相应提高。

职业适应力状况与从业者的职业认知程度密切相关,要提高馆员的职业适应力,基层公共图书馆可根据实际情况,采取措施,提高馆员的职业认知程度和其心理调节能力,从而提高其职业适应力。一是加强职业道德教育,引导价值取向。这是馆员在从业中正确看待问题、分析问题、解决问题的前提,同样也是职业认同的前提。通过阐释基层公共图书馆工作的性质、功能、特点乃至面临的各种问题,深化馆员对图书馆职业深层次、全方位的认知,以凝聚馆员职业共识,形成共同的价值取向和职业目标,从而提升职业认同度。二是强化对专业技能的认知,提高从业能力。定期举办业务学习和课题研究,增加馆员外出学习培训、学术交流、继续教育等机会,提高馆员专业知识水平,强化专业技能。三是加强职业心理疏导,提高心理调节能力。坚持“以人为本”的理念,对馆员在从业过程中所出现的负面情绪和心理问题,能够及时发现、介入,通过有效的人文关怀和心理疏导使其缓解或消解,从而使馆员达到身心健康、言行一致、人格完整、心态良好的和谐状态,真正体会到工作中的责任、价值、快乐与友情,从而提升其职业认同度。

5 结束语

基层公共图书馆馆员职业认同度的高低对基层公共图书馆的发展和馆员自身的发展都有重要影响,因此基层公共图书馆应因地制宜、有的放矢,积极探索有效途径,提升馆员职业认同度,从而凝聚馆员的职业共识,形成共同的价值取向和职业目标,进而保障基层公共图书馆功能的充分发挥及事业的发展。

参考文献

- [1] 王蓓.关于图书馆员专业价值的思索[J].图书馆,2006,(4):43.
- [2] 周和平.以免费开放为契机全面提升我国图书馆公益性服务水平[J].中国图书馆学报,2011,37(3):4-9.
- [3] 中共中央关于深化文化体制改革推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定[J].前线,2011,(11):4-14.

(收稿日期:2012-12-06 责任编辑:马秀娟)