

内—外群体理论视域下的图书馆员刻板印象

林晓莉 (南开大学图书馆 天津 300071)

徐建华 (南开大学商学院信息资源管理系 天津 300071)

徐 草 (萧山图书馆 杭州 311202)

摘要 文章根据刻板印象的内—外群体理论,形成图书馆员刻板印象的群体可分为内群体(图书馆员)、外群体(公众)和中间群体(未来职业者)。研究表明:(1)图书保管员形象是图书馆员最深入人心的刻板印象,其次为服务者和情报专家形象,但群体间的认同程度有很大差异;(2)未来职业者处于职业偏爱和职业焦虑的双重矛盾中;(3)图书馆员的内群体偏爱特征强烈,最认同自我在工作和服务热情上的表现,与未来职业者和公众形成强烈反差;(4)专业知识和能力在图书馆实践中地位尴尬;(5)传统的图书馆员刻板印象仍残留在三个群体尤其是公众的脑海中;(6)图书馆员刻板印象的内—外群体效应显著。

关键词 刻板印象 图书馆员 内—外群体理论

Librarian Stereotype from the Ingroup- outgroup Theory Perspective

Lin Xiaoli (Nankai University Library, Tianjin, 300071)

Xu Jianhua (Department of Information Resource Management, Business School, Nankai University, Tianjin, 300071)

Xu Cao (Xiaoshan Library, Hangzhou, 311202)

Abstract According to stereotype the ingroup- outgroup theory, the formation of librarians within the group can be divided into the inside groups (the librarians), outside group(the public) and intermediate group (future professionals) . Research shows that:(1) the book keeper' s image is the most deeply rooted in the hearts of the public' s librarians stereotype, followed by servicer and the intelligence expert image, but there is a big difference between degree of agreement between groups;(2) the future professionals are in the dual contradiction of the occupational preferences and vocational anxiety;(3) the librarian' s ingroup strong preference characteristics, most agree that self performance enthusiasm in the work and services, sharp contrast with the future professionals and the public;(4) the professional knowledge and ability in the library practice is in an awkward; (5) the traditional librarians' stereotypes still remain in three groups, especially in the public mind;(6) the librarian stereotypes inside outside group effect is remarkable.

Keywords stereotype, librarians, ingroup- outgroup theory

1 引言

近十余年来,尽管图书馆事业蓬勃发展,但在图书馆职业和图书馆学界中,自上而下弥散着一股不自信的郁结之气,在诸多方面都有着非常强烈的表现。首先,社会对图书馆职业评价普遍较低,根据2000年、2005年和2009年不同学者的中国职业声望调查结果显示,图书馆员的职业声望分别排在58/100位^[1]、

64/81位^[2]、56/99位^[3],与宾馆服务员、殡葬场火化工、理发师、清洁工、公共汽车售票员、商店营业员、菜市场小摊贩等同为无需技术专长的、劳作性的(即体力或半体力性的)商业服务业员工^[4];其次,图书馆人对其从业前景持消极和怀疑的态度,表现为图书馆员去职业化的浪潮^[5]、图书馆学“自我歧视”^[6]和图书馆学学生对图书馆职业的职业背离^[7],以至于在2009年的北京大学博士论坛上,得出应该取消图书馆学本科教

育的消极论断;再次,行业自身对其发展也长期处在迷茫和缺乏自信的状态,有学者甚至认为图书馆员是信息时代的弱势群体^[7]。

这种郁结之气究竟从何而来?是社会对职业的偏见,是学者的危言耸听,还是图书馆人的自我歧视?要回答这个问题,需要综合社会、图书馆人等多方面视角,深入分析人们对职业的看法及其形成原因。本研究便希望借助刻板印象及内—外群体理论,依托对图书馆员、图书馆学学生和公众的全国性调查数据,为解释图书馆职业边缘化问题提供一个新的视角和可靠数据。作为“当代图书馆员刻板印象实证研究”的子课题,本研究与“公众对图书馆员刻板印象实证研究”、“未来职业者对图书馆员刻板印象实证研究”、“图书馆员自我刻板印象实证研究”为并行课题。

2 内—外群体效应与图书馆员刻板印象

2.1 内—外群体效应

刻板印象一词是1922年Lippmann在其著作《公众舆论》中提出的,它是指按照性别、种族、年龄或职业等进行社会分类,形成的关于某类人的固定印象。研究表明,刻板印象与分类有着十分密切的关系^[8]。当群体形成后,各群体成员都表现出比较一致的群体效应——对内群体和外群体的评价都有一定倾向。这里的内群体又称“我们群体”,是人们所属的群体。其特征是:作为它的一分子,人们对它有认同感,认同它的目标与规范;群体成员之间具有同类意识,这使该群体的成员虽然首次见面也会有共同感和亲切感;群体成员之间有团结与合作意识。外群体又称“他们群体”或“别人群体”,与内群体相对,指自己所不属于的、由他人属于的群体^[9]。

刻板印象的内—外群体理论认为,对内—外群体评价的倾向主要表现在两方面:其一是外群体的一致性(Outgroup Homogeneity),即人们倾向于认为非所在群体的成员都有极大的相似性而有很小的可变性,相反,内群体认为自己所在群体成员则各有特点,有比较大的可变性;其二是内群体偏爱(Ingroup Bias)和外群体贬损(Outgroup Derogation),即个体对自己内群体及外群体的评价不一致的情况,倾向于褒奖内群体而贬损外群体,内群体偏爱与外群体贬损通常合称为内—外群体效应(Inter- Out Group Effect)^[10]。

2.2 图书馆员刻板印象的内—外群体效应

根据内—外群体效应,形成图书馆员刻板印象的群体也可分为内外群体两部分:内群体在本研究中指图书馆员,即在图书馆从事相关服务的具有图书馆员系列职称的工作人员^[10];外群体则为公众,具体是指不在图书馆工作也未受过图书馆学教育的人^[11]。值得注意的是,接受图书馆学教育的在读学生并不属于内群体或外群体,而是作为中间群体兼具内外群体的特

征(并不属于图书馆员群体,但比公众更了解图书馆职业,未来有成为图书馆员的可能性),在本研究中被称为未来职业者^[11]。

根据内—外群体效应,本研究作出如下假设:对图书馆员的印象存在群际间的差异,图书馆员作为内群体,对自我的评价更趋于多元化(内部差异更大),也更积极;而作为外群体的公众则更一致地对该群体有相对消极的评价。

除验证图书馆员刻板印象是否存在内—外群体效应外,本研究还希望通过综合比较公众、图书馆员和未来职业者的刻板印象,深刻地理解三个群体对待图书馆职业的不同心态,进而理解刻板印象究竟是怎样影响了整个图书馆事业的发展。

3 研究方法

根据徐建华教授刻板印象团队的研究成果,图书馆员刻板印象有其稳定的因素结构^[13]。本研究将直接沿用这些因素及其下属的描述词,作为分析的因变量,并以群体为自变量作单因素方差分析,若图书馆员的自我评价显著高于公众($p \leq 0.05$),则说明在该因素上有可能表现出内—外群体效应。

4 图书馆员刻板印象的内—外群体效应分析

图书馆员刻板印象是指对图书馆员这一群体的个体成员形成的固定印象,包括对图书馆员人格、行为、能力等方面的总体看法^[14]。根据刻板印象的内容模型理论^[13]和因素分析的结果^[13],对图书馆员的印象涉及热情和能力两个维度,其中热情维度包含亲近感和疏离感两个因素,能力维度包含强技能和弱技能两个因素。本节群体分析基于的因变量即为图书馆员印象下属所有维度、因素和特征词,从总体和细节特征中把握三个群体对图书馆员刻板印象的异同点。

4.1 热情

热情是指对图书馆员这一群体行为意图的固定看法,即判断图书馆员是否热情,是否是朋友,其子维度包括亲近感和疏离感。亲近感是指图书馆员的行为或个人特征中可能让人感到亲近、认为是朋友的部分,分数越高,亲近感越强;疏离感则是指图书馆员的行为或个人特征中可能让人感到疏离、认为有敌意的部分,分数越高,疏离感越强^[14]。

如下页表1所示,对热情维度及其因素的群体分析不难看出,三个群体都认为图书馆员是热情的朋友,不让人感到疏离,且对此没什么争议;各群体对图书馆员亲近感特征的印象要略好于疏离感,且对图书馆员疏离特征的争议也相对较大。这意味着图书馆员在疏离感的某些特征上可能确实表现得没那么好,以至于人们(甚至图书馆员自身)在否定那些消极特征时会有所保留,也不能在内部达成统一意见。而从群

体差异来看,各维度的差异均极其显著,图书馆员依旧一致地在各维度上给自己非常高的评价(标准差水平最低,而均值水平最高);而未来职业者印象则相对最差,内部争议相对最大,且在亲近感上与公众的刻板印象差异也达到显著性水平。

为了进一步考察究竟是哪些特征引发了如此显著的群体差异,下面对亲近感和疏离感涉及的特征词做进一步分析。

表1 三个群体对热情维度及其因素的总体描述和差异比较

注:***表示 $p \leq 0.001$; **表示 $0.001 < p \leq 0.01$; *表示 $0.01 < p \leq 0.05$

4.1.1 亲近感

如表2所示,亲近感包括友好的、有礼貌的等11个特征。分数越高,对应的特质就越受认同^[4]。对亲近感各个特征词的群体分析不难看出,三个群体总体上认同亲近感的所有特征,但群体内部的争议也较大

表2 三个群体对亲近感特征词的描述和差异比较

注:***表示 $p \leq 0.001$; **表示 $0.001 < p \leq 0.01$; *表示 $0.01 < p \leq 0.05$

(标准差接近1)。从群体差异来看,除严谨、稳重的认同度公众与未来职业者没有差异外,其余特征词都表现出图书馆员对自我高评价、未来职业者低评价、公众处于二者之间(更接近未来职业者)的特点。

从群体差异程度(F值水平)的降序排列中也可以发现,友好、礼貌、温和、和蔼等描述词在群体间引发的争议最大,而敬业、负责、认真、稳重、严谨则争议相对较小。前一组词共同指向“服务者”的形象,后者则更常用于描述“图书保管员”^[19]。也就是说,图书馆员认为自己兼备优秀的服务者与图书保管员的素质,但公众和未来职业者却认为其图书保管员的身份非常鲜明,服务者的形象却不那么突出。

4.1.2 疏离感

疏离感包括以下特征:固执的、冷漠的、懒惰的、没耐心的、守旧的、凶悍的、古板的、缺乏服务意识,得分越高表示该项特质越不受认同^[4]。

如表3所示,对疏离感各个特征词的群体分析不难看出,三个群体总体上并不认为图书馆员给人以疏离和敌意,但认同程度略逊于亲近感各个特质;群体内部的争议较大。

与亲近感不同,疏离感各特征词的群体差异分布并没有那么一致,尽管图书馆员一如既往地所有特征上都认为自己表现良好,但公众和未来职业者在各特征词上的差异却呈现出不稳定的状态:在意指服务态度的特征词上(即冷漠、懒惰、没耐心、缺乏服务意识),未来职业者对图书馆员的印象相对最糟糕;但对于西方图书馆员传统的刻板印象(固执、守旧、古板等),则是公众的认同度略高一些(但没有达到显著性水平)。

表3 三个群体对疏离感特征词的描述和差异比较

注:***表示 $p \leq 0.001$; **表示 $0.001 < p \leq 0.01$; *表示 $0.01 < p \leq 0.05$

同样的,群体差异程度(F值水平)的降序排列表明,与服务相关的特质(冷漠、没耐心、缺乏服务意识)在群体间引发的争议最大,而传统图书馆员刻板印象(古板、固执、守旧)则争议相对较小。也就是说,尽管图书馆员强力地维护着自己服务者的形象,但即便是他们,脑海中对传统图书馆员的刻板印象也挥之不去。对此可能的解释是:现实中图书馆员的确是这样缺乏创新意识的,亦或是西方传统图书馆员的刻板印象过于深刻,以至于古板、固执、守旧等已经成为无法与该职业剥离开来的特质了。

4.2 能力

能力是指对图书馆员这一群体能力状况的固定看法,即判断图书馆员是否有能力,是否会对自己带来压力。在本研究中,因素分析得到了两个和能力相关的子维度:强技能和弱技能。强技能是指图书馆员的行为或个人特征中可能表现出有能力的部分,分数越高,相关特征的能力越强;弱技能是指图书馆员的行为或个人特征中可能表现出能力较为逊色的部分^[4]。

如表4所示,对能力维度及其因素的群体分析不难看出,三个群体都肯定了图书馆员在强弱技能上的表现,且对此没什么内部争议;同样的,总体上对强技能的认同程度要高于对弱技能的认同。

表4 三个群体对能力维度及其因素的总体描述和差异比较

注:***表示 $p \leq 0.001$; **表示 $0.001 < p \leq 0.01$; *表示 $0.01 < p \leq 0.05$

而从群体差异来看,各维度的差异均极其显著,图书馆员在各维度上均给自己非常高的评价,未来职业者对图书馆员强技能的表现相对最不满意,而公众则对其弱技能表现出了相对最明显的迟疑。值得注意的是,对于能力各维度的印象,图书馆员并没有表现出显著高于其他群体的内部一致性(这一点在热情各维度上表现得很明显),这可能意味着对于自己是否有能力,图书馆员自身也没有那么自信。

为了进一步考察究竟是什么引发了上述特征,下面对强技能和弱技能涉及的特征词做进一步分析。

4.2.1 强技能

强技能包括以下特征:知识面宽、检索能力强、熟悉馆内布局、专业知识扎实、熟悉图书归类、熟悉业务流程、有协调能力、能做好本职工作、熟悉计算机操作^[4],三个群体对强技能特征词的描述和差异比较见表5。

表5 三个群体对强技能特征词的描述和差异比较

注:***表示 $p \leq 0.001$; **表示 $0.001 < p \leq 0.01$; *表示 $0.01 < p \leq 0.05$

如表5所示,对强技能各个特征词的群体分析不难看出,三个群体总体上认同强技能的所有特征,群体内部的争议略高于亲近感。从群体差异来看,除“熟悉馆内布局”未来职业者的评价显著高于公众,做好本职工作、熟悉业务流程、熟悉图书归类未来职业者与公众持平外,剩余特征词都表现出图书馆员对自我高评价、未来职业者低评价、公众处于二者之间(更接近未来职业者)的特点。可以看出,未来职业者对于图书馆员评价略高的特征均为图书保管员最基本的工作能力,而其余的相关特征词,无论是知识还是能力,评价均相对较低。

这里,群体差异程度(F值大小)的降序排列表显示,由于图书馆员自身的绝对自信与公众和未来职业者的相对迟疑形成了强烈反差,“做好本职工作”竟然成为群体差异最大的特征词,远远超过同样身为图书保管员最基本工作要求的“熟悉馆内布局、业务流程和图书归类”,也就是说公众和未来职业者均不认同图书馆员把本职工作做好了。而同时作为工作最基本要求“专业知识扎实”,也因未来职业者的低评价,仅高于“知识面宽”而排在差异程度的前列,与“计算机熟悉程度”相当。三个群体仅在工作熟悉程度上差异较小。

不过,尽管各特征词的群体差异很大,但三个群体对各特征词认同程度的先后次序是相似的:最认同的特质均为工作最基本要求,依次为熟悉馆内布局、熟悉业务流程、熟悉图书归类、做好本职工作,其次为计算机和检索能力,再次为知识深度(专业知识扎

实)、人际协调能力和知识广度(知识面宽)。连图书馆员都对自己的专业知识不够自信,未来职业者评价更低,这也从侧面反映出图书馆学在图书馆工作中话语权的缺失。

4.2.2 弱技能

弱技能包括以下特征:做事无效率、记忆力差、归纳能力差、没有条理的、缺乏人际沟通技巧、接受新事物能力差,分数越低,相关特征的能力越差^[4]。三群体对弱技能的描述和差异比较见表6。

表6 三个群体对弱技能特征词的描述和差异比较

注:***表示 $p \leq 0.001$; **表示 $0.001 < p \leq 0.01$; *表示 $0.01 < p \leq 0.05$

如表6所示,对弱技能各个特征词的群体分析不难看出,三个群体总体上认为图书馆员在各项技能上表现良好,群体内部存在一定争议。由于未来职业者态度的变化,弱技能的群体差异表现出与以上因素不同的特征,他们不再给图书馆员以最低评价,除人际沟通和做事效率与公众相差无几外,其他特征均表现为图书馆员自我评价最高,未来职业者次之,公众评价最低。值得注意的是,公众在所有特征词上评价均偏低,尤其是图书馆员接受新事物能力和人际沟通技巧,说明公众心目中仍残留着古板的图书保管员形象;而未来职业者仅在做事无效率和人际沟通上对图书馆员的印象欠佳,其余印象均好于公众,这可能意味着未来职业者对图书馆员是“怒其不争”的,他们不满图书馆员当下的服务与工作态度,但是在其他能力上并未表现出额外的指责。

群体差异程度(F值大小)的降序排列显示,“缺乏人际沟通技巧”、“做事无效率”由于图书馆员和其他两个群体的意见不一致而群体差异较大,“接受新事物能力差”由于公众残留的刻板印象也使得群体差异很大;“归纳能力”、“条理性”和“记忆力”的群体差异相对较小。不过,从认同的总体程度而言,三个群体都对图书馆员接受新事物的能力评价相对较低,这可能意味着创新确实不是图书馆员的强项。

4.3 群体印象排序

对34个印象特征词的群体比较发现,尽管图书馆员在所有特征上都给予自己最高的评价,但这并不意味着对所有特征词的评价是一致的。因此,有必要对各群体在所有印象词上评价程度的强弱顺序做简单梳理,从而勾勒出哪些印象是群体眼中的“核心印象”。判断强弱顺序的标准有两个,一是对该特征词的认同程度,表现为各印象的均值水平;二是对该特征词的印象分布,即群体内部态度的一致程度,表现为各印象的标准差和峰度水平,标准差越小,峰度越大,被试的态度分布越集中,所认可的描述越具有一致性^[4]。将各群体的印象分布按照均值降序、标准差升序、峰度降序进行排列,得到群体印象的排序结果,如表7所示。

表7 三个群体对图书馆员印象特征词的排序比较

总体而言,认真负责、略显守旧、对书籍和图书馆了如指掌的图书保管员形象最受三个群体认同,其次受认同的是作为现代图书馆员的情报能力以及温和友好的服务者形象。对于图书馆员的知识面、创新能力和人际沟通能力,三个群体都是略有迟疑的。

从群体差异来看,虽然图书馆员将自己的服务者形象看作与图书保管员形象同等重要,但公众和未来职业者却不以为然,缺乏服务意识被放在了相对靠后的位置,这尤其表现在未来职业者的印象上(所有与服务形象相关的描述词均排在中后位置)。

另一个存在较大差异的是对图书馆员专业知识的评价,虽然总体上三个群体都认为图书馆员即便有

专业知识但也并不突出,但是相较于未来职业者和图书馆员,公众对图书馆员专业知识的怀疑度最小,而对此最不满的则是未来职业者。也就是说,接受过图书馆学教育的准职业人认为,专业知识在职业中是尤其显得缺失的。

5 结论

(1) 图书保管员形象是图书馆员最深入人心的刻板印象,其次为服务者和情报专家形象,但群体间的认同程度有很大差异。通过上述对比分析,作者发现,群体对图书馆员的基本印象相似,所不同的主要表现为对刻板印象的认同程度:总体上三个群体对图书馆员的印象是积极的,均认为图书馆员热情、不冷漠、具备一定的专业能力和职业素养;图书馆员最受认同的刻板印象是认真负责、略显守旧、人际沟通能力不突出的图书保管员形象,其次是服务者、情报专家(主要为计算机检索能力)形象。

在公众看来,图书馆员在各特质上表现尚可,相对最认同的是图书保管员形象,其次为服务者和情报专家形象,但认为图书馆员的人际沟通能力、耐心程度、服务意识和知识面还有待加强。

多年的图书馆学教育并没有让未来职业者表现出对图书馆员群体的偏爱,相反,他们对图书馆员的印象与公众相差无几甚至比公众还要糟糕,这种怒其不争的态度尤其表现在图书馆员的服务态度(友好的、礼貌的、温和的、不耐心的等)、工作态度(做好本职工作、细心的、敬业的、负责的、认真的等)和专业能力(专业知识扎实、熟悉计算机操作、知识面宽、检索能力强、有协调能力等)上。整体而言,未来职业者心目中,图书馆员的图书保管员形象更突出一些,服务者和情报专家形象是被怀疑的。

图书馆员对自我的印象表现出极度的自信与偏爱,他们一致地(标准差最低而峰度最高)认为自己在所有的特质上表现优秀,尤其认可自己图书保管员和服务者形象,对计算机操作也有一些自信。可见,图书馆员认为自己确实是优秀的“信息资源组织管理者”、“信息提供者与传播者”^[17]。

从三个群体印象的巨大差异当中我们可以推测,公众、未来职业者和图书馆员对图书馆员的印象可能不仅限于图书保管员、服务者和情报专家,其他形象尚需进一步探索。

(2) 未来职业者处于职业偏爱和职业焦虑的双重矛盾中。通过群体比较发现,未来职业者对各特征词的认同感有较大幅度的波动,在意指服务态度、工作态度和工作效率的特征词上表现出了极度的迟疑(尤其是服务态度和工作态度);然而,在疏离感和弱技能的其他特质(往往以贬义词的形式出现)上,却又表现出对图书馆员的袒护(其印象分值要高于公众群

体)。也就是说,未来职业者处于职业偏爱和职业焦虑的双重矛盾中。

考虑到这种矛盾心理与接受图书馆学教育的时间和程度成正比^[18];同时,本研究的数据表明,未来职业者虽然接触图书馆服务比公众更频繁,但满意度却更低。据此,我们可以得出如下推断:图书馆学教育为未来职业者们勾画的专业化图书馆员形象与现实中的图书馆员、社会刻板印象中的图书馆员,甚至可能与图书馆员对自我的预期都有着十分强烈的反差,以至于未来职业者在最基本的工作和服务态度(“做好本职工作”)上都表现出了对图书馆员的强烈不信任。

未来职业者的怒其不争最集中的表现为:他们眼中的图书馆员无论是在对待工作还是用户,都是怠惰的,以至于在所有与态度相关的特征词上,未来职业者都给出最低的评价,甚至要低于他们对图书馆员能力的评价。

(3) 图书馆员的内群体偏爱特征强烈,最认同自我在工作和服务热情上的表现,与未来职业者和公众形成强烈反差。与未来职业者的低评价不同,图书馆员在所有维度上都给予自己极高的评价,显示出非常强烈的内群体偏爱的特点。从数据分析中不难看出,图书馆员总体上对自己在热情方面的表现偏爱度要高于能力,尤其是在服务者相关的特征描述里,这说明图书馆员最看重的是自我的服务者形象,这甚至比“情报专家”更加重要,而这恰恰是与未来职业者的看法完全相反的。这也印证了学者和行业内这些年的普遍看法:即图书馆基本的职业精神远比其职业能力要重要^[19]。

(4) 专业知识和能力在图书馆实践中地位尴尬。对所有特征词的认同程度进行排序比较发现,尽管图书馆员对自己在专业知识和能力方面的评价要高于未来职业者和公众,但这种偏爱显然不如身为图书保管员和服务者的素质;而未来职业者和公众却有着完全相反的评价。如果说自我刻板印象中暗含着对群体规范的理解,这将意味着在图书馆员的潜意识里,做好图书馆工作“态度好”就可以了,专业知识和能力没有那么重要。

结合未来职业者对其他能力特征的相对高评价以及图书馆员在所有能力上的相对低评价,我们可以对三个群体的认同差异做如下推断:公众眼中的图书馆员专业知识扎实,是因为他们对专业知识的要求不高;未来职业者的低评价源于他们认为图书馆员需要有专业知识但是实际表现却不尽如人意;而图书馆员则并没有把专业知识看得那么重要。

(5) 传统的图书馆员刻板印象仍残留在三个群体尤其是公众的脑海中。无论是公众、未来职业者还是图书馆员,认同程度最低(均值水平最低、标准差也相

对较低)的均为不守旧、不刻板、接受新事物能力好,认同程度最高的为作为图书保管员的能力和人格素质,这意味着传统西方的图书馆员刻板印象还残留在人们的脑海中,而公众则是三个群体中这种倾向最为明显的,但未来职业者并没有突出表现出这种倾向。

(6) 图书馆员刻板印象的内—外群体效应。内—外群体效应在图书馆员刻板印象中表现为内群体的强烈偏爱,但外群体贬损并不显著。图书馆员在所有的特征词上表现出了对本群体的强烈偏爱;但公众对该职业的贬损相对而言不那么突出,尽管他们对职业的评价远低于图书馆员,但总体上还是积极的。本研究相对贬损最严重的是未来职业者群体,他们对该职业表现出了较为强烈的怒其不争的态度。

参考文献

- [1] 李强. 转型时期冲突性的职业声望评价[J]. 中国社会科学, 2000(4): 100-111, 206.
- [2] 李春玲. 当代中国社会的声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量[J]. 社会学研究, 2005(2): 74-102, 244.
- [3] 李强, 刘海洋. 变迁中的职业声望——2009年北京职业声望调查浅析[J]. 学术研究, 2009(12): 34-42.
- [4] 陈传夫, 王云娣, 盛钊, 等. 图书馆员去职业化问题、原因及对策研究[J]. 中国图书馆学报, 2011(1): 4-18.
- [5] 李晓新. 图书馆职业边缘化分析——兼谈对图书馆学教育的启迪[J]. 图书与情报, 2006(4): 34-38, 43.
- [6] 潘燕桃. 中国大陆图书馆学教育发展现状及社会需求调查[J]. 中国图书馆学报, 2009(6): 29-40.
- [7] 雷永立. 图书馆员: 信息时代的弱势群体[J]. 图书与情报, 2001(4): 72-74, 77.
- [8] 王沛. 刻板印象的理论与研究[M]. 兰州: 甘肃教育出版社, 2002: 12.
- [9] 彭嘉桦. 刻板印象内—外群体效应的实验研究[J]. 广州: 华南师范大学, 2007.
- [10] 徐建华, 王翩然, 林晓莉. 图书馆员自我刻板印象研究主报告[J]. 图书馆论坛, 2014(6): 45-53.
- [11] 李强, 徐晟, 俞碧飏. 公众对图书馆员刻板印象调查主报告[J]. 图书馆理论与实践, 2012(12): 2-7.
- [12] 俞碧飏, 徐建华, 王翩然. 未来职业者对图书馆员刻板印象研究主报告[J]. 图书与情报, 2013(2): 26-33, 87.
- [13] 李强, 徐晟, 张阔. “公众对图书馆员刻板印象”问卷规范化分析[J]. 图书馆理论与实践, 2013(1): 5-10.
- [14] 俞碧飏, 徐建华, 卢正明. 当今图书馆员刻板印象分析[J]. 图书馆理论与实践, 2012(12): 8-13.
- [15] 俞碧飏, 朱泳瑛, 王莱瑶. 图书馆员自我刻板印象分析[J]. 图书馆论坛, 2014(6): 54-63.
- [16] 佐斌, 张阳阳, 赵菊, 等. 刻板印象内容模型: 理论假设及研究[J]. 心理科学进展, 2006(1): 138-145.
- [17] 张怀涛, 黄健. 网络环境下图书馆员的角色转变[J]. 图书与情报, 1999(3): 45-49.
- [18] 徐建华, 王伟, 俞碧飏. 专业教育对未来职业者图书馆员刻板印象的影响分析[J]. 图书与情报, 2013(2): 53-57.
- [19] 王芳, 慎金花, 曹歌. 图书馆职业的逆向选择与道德风险分析[J]. 图书与情报, 2008(3): 47-52.

[作者简介] 林晓莉, 女, 1969年生, 南开大学图书馆馆员。

徐建华, 男, 1958年生, 南开大学商学院信息资源管理系教授, 博士生导师。

徐草, 女, 1965年生, 萧山图书馆馆员。

收稿日期: 2014-08-05

图书、情报、信息、资料工作者自己的刊物

欢迎订阅《情报资料工作》全文数据库

中国人民大学书报资料中心现隆重推出《情报资料工作》回溯数据库。数据库以一张光盘形式提供。1980年—1994年数据报价为340元。1995年后每季度更新数据, 全年更新费为130元。

该数据库可以全文检索, 检索结果可以复制、拷贝、打印, 或者根据用户的需求进行再编辑。

联系单位: 中国人民大学书报资料中心

地址: 北京9666信箱市场部

联系电话: 010-82503412/38/40 62512171

邮政编码: 100086

户名: 中国人民大学书报资料中心

账号: 344156031742

网址: www.zlzx.org

开户银行: 中国银行北京人大支行