

学习机构支持与成就组织文化探讨

王晓红

(中国人民银行 郑州培训学院,河南 郑州 450011)

摘要 以对我国教育机构组织文化调查中可靠的信息为依据,以桑恩得斯和布赫高尼的组织文化理论为指导,以中国的文化传统和现实背景为视角,探讨与发展有中国特色的学习机构组织文化。它着重阐述了寻找东、西方文化的融合点,发展机构内部网上交流平台和提倡组队工作、加强学术交流等组织文化发展策略。

关键词 有机性学习环境 组织文化 支持文化 成就文化 文化交融点 组队工作

中图分类号 G40-055

文献标识码 A

文章编号 1671-4970(2006)03-0088-04

综观全球,每一个学习机构都有属于自己的学习环境和组织文化。学习环境和组织文化对学习机构的整体发展,尤其是对其学习模式的影响是深刻和久远的。近些年来,欧洲的研究者开始对组织文化产生浓厚的兴趣,然而在美国,对组织文化的研究兴趣由来已久并持续高涨。西方教育学家用不小的篇幅研究学习环境和组织文化的类型和作用,要归因于其对教育、特别是技术性教育所产生的重大影响。

所谓“文化”,是指共享的信仰、知识和行为方式,及相互作用着的社会准则。美国的基赫慈曾经形象地描述:人是悬挂在一张由自己吐丝、织结、并加入大网上的动物,文化就是一张张宏大的网^[1]。这个比喻暗示了文化的不可抛弃性、团队的可塑性,及发展共识在学习实践中的重要作用。所谓“组织文化”,类似与我们所说的企业文化或机构文化,机构中的每一个人同机构之间有一个无形的、心理上的契约,这些不成文的文化规则,决定着教育的成败。正如笔者的导师、英国教育学家桑恩得斯指出:是组织文化和环境而非技术本身,最终决定着教育的实践^[2]。

一、有机性学习环境

有很多种对组织特征分类的方法。学习环境也称学习文化,它强调的是机构的环境因素和文化因素。桑恩得斯^[2]把学习环境划分为4种:直接性学习环境在这种环境中,学习的需求通常是短期的和非正式的,学习主要融于日常的实践之中。确认性学习环境在这种环境中,学习是正式的、有组织的和被外界

承认的,如能够获得MBA等正式的证书。策划性学习环境在这种环境中,学习的需求是中期的和有组织的,学习需要正规的程序和正式的知识资源。学习成果通常以报告形式呈现。有机性学习环境在这种环境中,学习的需求是弥漫、扩散和变化着的,学习是通过某一领域的社团练习获取的。它的特点是一些社团或群体,以组织形式较为自由和宽松的方式,定期地交流,如相聚在学会和研讨会上,或通过电子邮件、电子会议和网络等的电子形式进行交流。

这个学习环境分类不够彻底,因为各个学习环境可能是交迭的,但是,它为理解和分辨学习环境中的组织文化,提供了一个初始点。不同于其他类型的机构,学习机构的发展更加需要拥有一个反映迅速的、开放的和交流性强的有机性学习环境,因为以社团练习和网络为主的有机性学习环境,最容易产生反映迅速的、平等的、高水平的交流。有一个逐渐明显的、全球性的趋势,就是学习机构的学习文化/环境正从机械性文化向有机性文化的转变^[2]。换句话说,有机性学习环境正逐渐融入工作环境之中、机构培训和学历教育之中,而技术性学习和组队工作,如网上学习和科研交流,可以有效地促进合作性、有机性学习环境的实现。

二、支持与成就组织文化

英国的布赫高尼认为在学习过程中,组织文化环境十分重要。他认为在一个机构或一个机构的分支机构之中,每一个人同机构之间有一个无形的、心理上的契约。这个契约在很大程度上是不成文的文

收稿日期 2006-04-15

基金项目 河南省社会科学规划项目(2005FJY012)

作者简介 王晓红(1960—),女,山西武乡人,副教授,硕士,从事国际经济与金融研究。

化规则,也就是事情在这里会怎样做,怎样发生,包括它的学习和发展。他区分的四种组织文化类型,在教育研究文献中被引用率颇高。这四种组织文化分别对学习文化产生不同的影响,从而影响着教育实践。它们分别是:

角色文化等级制机构,在机构中,正式的角色和其工作起着主导作用。权利文化发生在等级制中的一种派系的、交易的、策略性联络的组织环境。成就文化平直机构,在机构中,根据特殊的目标和专长集合起来的组队,从事着各自选定的非正式的工作并以团队的力量取得某一成就。

支持文化成员参与性强的、相互影响着的、人文主义的平直机构。但有时,相互影响着的‘完美’有可能忽略任务的需要。

支持组织文化和成就组织文化有以下特点:等级相对平直,高水准的信息交流和信息共享,非正式的灵活组队和根据参加者的需求灵活地调整团队的任务等。在这种组织环境中,成员减小了对等级和角色的关注,更加注重快速的响应度,开放度和交流的程度。而高水准的信息交流可以提高组织的透明度和监管能力。其中,支持文化更是包含了文化上的一致性和成员之间的相互依存。在这里,个人效忠于社团或组队的共同目标并产生着非正式的相互影响,成员对交流有信任感,成员的行为来自个人的高水平而非角色为基础的责任,权威是以知识而非角色为基础,以成员贡献大小而非在组织中的地位来分辨等^[2]。

相对而言,在权利组织文化和角色组织文化为主流的机构中,教学系统的潜在创新能力会受到限制,特别是在较高水准的组织管理中。而支持文化和成就文化的这些特性,均适宜于有机的、合作性的学习环境,并激励着整个教育事业科学和健康地发展。

三、学习机构组织文化初探

笔者曾在某一国家机关的培训学院做过一份关于网络教育的组织与管理的调查。此项调查的对象是学院的3位院级领导和11位与教学或技术支持相关的中层领导。就如何创建学院网络教育的组织文化和组织结构进行调查,如何管理学院教学技术的改变等为主要探讨内容。目的是洞察我国学习机构现有的组织文化,发展合作性的组织远见、组织共识和网络教育学习策略,并有效地促进校园文化朝着有机性学习环境和支撑性组织文化的发展。一般来讲,对教育机构环境的评估主要有以下几个方面:评估现存的和发展的组织文化;评估对教育改革的发展性策略;评估现存的和即将发展的学习目的、学习对象和教师;评估对技术支持的能力等。这份调查是以评估组织文化和发展合作性的组织策略为主

要目的。不同于普通的、以获得信息反馈为主要目的的调查。这份调查的目的,除了获取信息之外,更是希望通过对先进的教育管理理念核心点的简要阐述和通过与学院中、高层领导的交流、商议和探讨,发展先进的理论在中国教育环境中应用的组织共识。

这是一次由学院的普通学者调查领导层的尝试。领导的支持、配合和在调查中普遍反映出的谈话兴趣和热情,给调查人以深刻的、开明的印象。集体的智慧使得这份学术研究能够顺利地、每一份调查所用的面谈时间是1~2.5小时不等。在支持调查的14位中高层领导中,有72%的领导表示这种交流的形式很好,是一个可以获得信息、得以启发、进而进行创造性思考的过程。通过平等地、推心置腹地探讨,调查人对先进的教育理论在中国的应用进行了深入的思考。因此,调查本身就是一次发展学习机构内部有机性环境和支持性组织文化的尝试。

调查表在简单地陈述了组织文化等概念之后,提出的一个问题是:您认为我们学院的现有组织文化是以什么文化为主流,以什么文化为辅?您认为我们理想的组织文化应该以什么文化为主流,以什么文化为辅?对此问题的信息反馈用采用了数量分析法。每一次主流文化的选定为1个单位,每一次辅助文化的选定为0.5个单位。接受采访的领导组队认为,在学院目前的组织文化中,主流文化是角色文化,起辅助作用的文化是成就文化。同时,目前我们有不少权利文化痕迹,当然也有发展支持文化的尝试(见图1)。另一方面,对于学院未来的组织文化类型的认定,接受采访的领导组队认为,成就文化应该成为我们理想的主流文化,角色文化和支持文化应该成为我们理想的辅助性文化,但是,权利文化是我们要坚决杜绝的(见图1)。

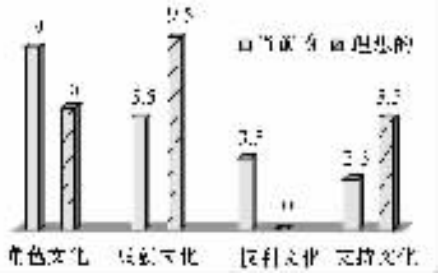


图1 当前和理想的组织文化调查

首先,从对主流文化认定的指标来看,它揭示了我国学习机构的主流文化,具有从角色文化向成就文化转变的可能性。也就是说被调查人首先从理念上认同了从现有的等级制文化,向将来的、根据成员的专长和目标组成的团队为主要形式的、平直的学习机构的成就文化的转变。这是一个可喜的、了不起的认识上的飞跃,它也必定会对此学院组织文化的转型起

到不可估量的作用。其次,从辅助性文化来看,被调查的领导较认同从成就和权利复合型文化,转向角色和支持复合型文化的转变。也就是说,这个接受调查的组别,在赞同支持文化和成就文化的同时,也不放弃角色文化。这项结果虽有一定认识上的进步,但是不彻底。一方面,这种对角色文化的过于依赖,同当前国际上推崇的有机性学习环境和支撑性组织文化形成了文化上的碰撞,颇值得思考和探讨。另一方面客观地看,被采访的领导人对学院未来组织文化类型锁定为“成就文化”为主;“角色文化”和“支持文化”为辅,是基于我国的历史原因和当前的社会背景的,是符合我国现实的。因此,从整体上看,这个调查结果中对理想的文化模式的认定,在当前我国学习机构的文化转型时期是合理的。

四、倡导和发展新型的学院文化

如果说企业文化是一个企业的灵魂,那么,学习环境和组织文化便是一所学习机构的灵魂。甘得瑞在对学习机构下定义时说:“学习机构是一个可以通过改组和彻底改造其内部结构、程序和行为等手段,来调节、预期或影响决定其存活的客观因素的机构”^[3]。这个定义强调了学习机构的可塑性,也暗示了探讨组织文化和学习环境的现实意义。虽然,文化类型的转变是一个复杂的、长时期的过程,但是,我们可以通过有形的工作和活动来促进其完成。当前我们首要的任务是寻找一个东西方文化的融合点,在此基础上通过加强有机性学习环境的建设和发展组织共识,最终实现组织文化的根本转变。

1. 寻找东、西方文化的融合点

我们首先要寻找一个东、西方文化的融合点。根据桑恩得斯和布赫高尼的理论,理想的组织文化应该是支持文化和成就文化的结合,他们认为这两种文化的融合更有利于学习机构的发展。但是,中国历史悠久、文化灿烂,传统文化已经溶入我们的血脉之中。比如我们常常说起“不在其位,不谋其政”;反过来也成立,既在其位就要谋其政。这种等级鲜明的文化,同西方人推崇的“支持和成就组织文化”所强调的权力的分散和成员的参与性和以知识而非角色为基础的权威等特点,形成了鲜明的对比。对于这种文化冲突,我们虽不能简单地说哪个好哪个坏。但是,随着我国成为 WTO 成员国,我国教育机构的组织文化发展也的确面临着与世界接轨的问题。

古德耶尔教授常教导我们:“没有任何东西像理论一样实用”^[4]。而先进理论和理念的借鉴是要有特定的土壤为基础的。考虑到世界先进的学习机构管理理念与我国的管理文化传统双重因素,东西方文

化在我国教育机构发展中最佳的融合点有可能是:大力发展“支持文化”和“成就文化”,继续发挥“角色文化”在当前工作实践中的辅助作用。总之,我们要以对我国教育机构组织文化调查中可靠的信息为依据,以桑恩得斯和布赫高尼的理论为指导,以中国的文化传统、历史和现实背景为视角,继续深入地探讨与发展有中国特色的学院文化。

2. 发展机构内部网上交流平台

有机性学习环境需要高水准的信息和知识交流,它是实现“支持与成就组织文化”的先决条件之一。与其他企业和机构相比较,学习机构更需要一个开放的、平等交流的和信息反馈迅速的文化环境。当有机性学习环境(如网络学习环境),有效地溶入到直接的工作环境、培训教育和学历教育之后,学习机构内部的网络日常用户(教师和职工),将比其在面对面的环境之中,会更容易打破旧习、更容易实现平等开放式的交流。因此,发展教育机构内部的网上交流平台,将为学习机构组织文化从角色文化向支持文化和成就文化的发展,打造出良好的、有机性和合作性的环境基础。

网上交流平台的丰富的人力资源、“练习社团”和“伙伴效应”,是建构主义学习环境的基本组成部分之一。文格指出:“我们都有自己的理念和认识世界的方法,练习社团便是发展、协商和分享这些理念和认知方法的地方”^[4]。在网上交流中,不论是领导还是员工,不论是教授还是助教,每一个人都是学习者,同时又是知识的探索者和理念发展者。他们是相互的资源,不仅互相为伴,为相互的工作日增添着情趣;同时,他们交换着信息,分清楚境遇,分享和发展着新的技术和理念^[4]。如何通过内部网络平台和社团练习,有效地利用来自机构内部的集体资源、激发个体的创造力,是当前我国教育机构发展中最需要加强的环节之一。

这里发展新的组织理念与发展教育机构内部的网上交流平台之间,有着相互作用着的辩证法。也就是说,组织理念的更新会刺激教师和职工更多地使用网上交流平台,进而促进教育机构内部交流形式的改革;而一个崭新的网上交流平台的启动和实施,又会对现有的、较滞后的管理理念和组织文化等给予较为直接的冲击。在这个网上交流平台上,我们应强调全体成员的参与性,要设法模糊等级制的一些权限,鼓励教师、职工更加自由地、开放地、平等地探讨与磋商。

3. 加强学术交流、提倡组队工作

除了网上的交流之外,面对面的学术研讨和组队工作也是发展“支持文化”和“成就文化”的重要途径

①在 2003 年英国兰开斯特大学 ALT 的学术报告中,Peter Goodyear 教授发展了 Kurt Lewin 的思想。

径之一。在调查过程中,笔者观察到一个现象,就是虽然院领导开明、有思想,中层领导也有不少新的思路,但缺少的是有效的交流和沟通,以至于好的发展理念和工作思路无法得以贯通与发展。教师之间交流与合作的机会更有局限性。提倡组队工作,加强面对面的学术交流是符合桑恩得斯和布赫高尼提出的新的组织文化理念的,同时,它也是我们亟待解决的现实问题之一。

加强学术交流和提倡组队工作,目的是激励创造性的工作、研究和思维,激励平等自由的交流,让每个人的才智都能得以发挥和发展,和有效地发展组织共识等。我们要着重加强‘科研组队’的交流。科研组或已结项的项目组,有义务将科研成果拿出来与大家共享;与外单位的合作性研究,可能的话也要有个汇报。在组队工作和与其他组队交流过程中,可提倡非正式的灵活组队和信息共享,要减小对等级和角色的关注,要以知识、贡献大小为权威,还要鼓励成员效忠于研究组队的共同的目标等。

(上接第 69 页)

三、作者的创作动机不同

从人物的塑造上,可以看出作者的创作态度。《西游记》和《天路历程》也不例外。

人们在谈论《西游记》时,大多是从其思想性、时代性的角度。以今人揣古人往往会南辕北辙。其实,《西游记》的作者首先是想讲一个故事,通过故事自觉或不自觉表现出自己的思想。因为小说在古代又能起到多大的社会效果呢?所以,《西游记》首先是其故事性,思想性是随着故事的深入一点一点反映出来的。品读《西游记》,人们首先是被其有趣的故事所吸引,被其行文中浓重的喜剧气氛所感染,发出一次又一次会心的微笑。人们也会感觉它在骂人,但这并没有影响阅读者的趣味。相反,它在行文中冷不丁地刺人一下,让人还觉得很受用。板着脸孔骂人,那是老学究干的活,《西游记》最了不起的地方,就在于它深刻诠释了“嬉笑怒骂皆成文章”的真谛。所以,《西游记》的作者脑子里想的,首先是要把故事编得好看,不好看人家就不来捧场了。这就需要文字的通俗性、流畅性以及对人物的深刻的塑造。《西游记》中的人物塑造是中国古典小说中出类拔萃的。孙悟空、猪八戒、唐僧、沙和尚集中了世上芸芸众生的许多特点,均堪称是某一类人物的典型。孙悟空身上体现出的大无畏的英雄主义精神,猪八戒的那种小农主义思想,均刻画得栩栩如生。

最后应强调,所谓‘文化’,不是一个平台、一个窗口,而是一种氛围,一种人同机构之间的心理契约和不成文的文化规则。要真正实现我们提出的杜绝权利文化,淡化角色文化,发展独特的有机性学习环境和支持与成就组织文化,及实现开放度、信任度与深度均高的交流氛围,将是一个相对长久的、缓慢的过程。同时,它又是一个十分必要的发展历程。因为,学习环境从机械的形式向有机的形式的转变,势在必行,而发展有中国特色的支持与成就组织文化,是我国教育机构可持续发展的基础。

参考文献:

- [1] GEERTZ C. The interpretation of culture[M]. New York: Basic Books, 1973.
- [2] MURRAY S. A culture for change[J]. Journal of Computer Assisted, 1998(14): 169-181.
- [4] ETIENNE W. Communities of practice-learning, meaning and identity[M]. [S. l.]: Cambridge University Press, 1999: 47-48.

与《西游记》相比,《天路历程》中的故事其本身并不精彩,它真正好看的是主人公和别人的辩论。我们发现《天路历程》中的所有人物、场景都虚设的符号,不过是将世间的抽象事理拟人化而已。所以班扬写《天路历程》时,他的脑中可能只有《圣经》中的一个又一个的道理,故事不过是他为了让别人更容易接受他的道理采取的手段罢了。基督徒是班扬心目中的理念型的清教徒形象,他所说的每一句话都代表了班扬对于人世与宗教理念的看法。在这点上和后来的笛福倒是相得益彰,后者的鲁宾孙是笛福心目中资产阶级的‘形象大使’。而且,班扬为了把他的道理讲得更深刻些,采用了《圣经》中的某些句法结构特点,又夹带着一些口语化的句子,多采用短句的形式来加重语气,如“ So he did ”?“ That is it. ”之类的语句。这种类似于中国的‘半文半白’的形式,却是英国散文从近代走向现代的成熟的标志。英语小说开始变得通俗而不再‘之乎者也’了。在这个意义上,班扬的地位不次于中国的胡适之先生。后来的笛福、斯威夫特等便很受班扬的影响。

参考文献:

- [1] 鲁迅. 中国小说史略[M]. 北京: 东方出版社, 1996: 132.
- [2] 吴承恩. 李卓吾先生批评《西游记》[M]. 吉林: 吉林文史出版社, 2003.
- [3] 吴承恩. 西游记[M]. 杭州: 浙江古籍出版社, 1993.
- [4] 班扬. 天路历程[M]. 苏欲晓, 译. 江苏: 南京译林出版社, 2002.