

大学组织文化对大学生义利观的影响

朱秋飞

(1. 浙江理工大学浙江省生态文明研究中心,杭州 310018;2. 浙江大学心理与行为科学系,杭州 310028)

摘 要:采用组织文化评估量表(OCAI量表)和自编的义利观量表,通过实证调查,探讨大学组织文化对大学生义利观的影响。研究表明:所调查大学的组织文化以等级森严式和部落式为主,大学生都有较正确的义利观。等级森严式文化、临时体制式文化,尤其是部落式文化,分别影响大学生的人我观、天人观;市场为先式文化与大学生的天人观正相关。大学组织文化是多维度的,越是典型的文化特征,对大学生义利观的影响越明显。

关键词:大学组织文化;义利观;大学生

中图分类号:G41 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-3851(2016)06-0595-06 **引用页码:**120806

大学生是实现中国梦的主力军和生力军。在社会主义市场经济条件下,特别是在全面深化改革的形势下,经济的新常态带来利益的深层次调整,因而,出现利益与道德相冲突的现象更加频繁,各种意识形态、文化现象、价值观念相互碰撞更加多见。大学生在生活实践中努力寻求人与人、人与自然的义利统一,但也遭遇种种矛盾与困惑,渴望精神和价值的回归。而置身其中的大学如果完全沦为一个精神荒芜、瓦砾遍地的世俗之地,抑或成为一个人心浮躁、追名逐利的市肆里巷^{[1]68},大学的意义何在?责任何在?大学应当成为一个精神的岛屿^{[1]68},以文育人、以文化人,通过大学组织文化传播大学的精神传统和文化个性,进而引领、引导和影响大学生义利的判断与价值的选择。

一、问题提出

(一)大学组织文化

20世纪70年代末80年代初,美国管理学者Bolman等^[2]、Deal等^[3]在对美、日企业管理制度的比较研究中发现,信念、价值观等文化因素对组织的效益和成功有着非常明显的影响,是影响企业竞争

力的深层原因。有关组织文化的研究,主要分为定性、定量研究两个方面。从定性的角度,Schein^[4]认为,组织的价值观、共享的信念、团体规范等都反映了组织文化(organizational culture)。Pettigrew^[5]认为,组织文化是信念、观念、语言、礼仪和神话的聚合体,这些文化因素对组织内部成员的行为有强大的控制作用。也有学者从组织文化功能的角度进行定义。波特·马金等^[6]认为,组织文化是一种不变的组织行为模式;Bergquist^{[7]2}也认为,组织文化是组织在尝试解决外在适应与内在整合过程中出现的种种问题时发明、发现或开发出的一个基本模式,并会被作为一种正确的方法传授给新的成员。

从定量的角度,卡梅隆等^[8]通过量化研究提出组织文化是组织的共识和总结出来的理解、记忆、价值观和态度。Wilkins等^[9]从人类学的角度,将组织文化分为部落型、市场型和层级型。Quinn等^[10]提出竞争性价值观框架(competing values framework,CVF),从灵活性—稳定性和关注内部—关注外部两个成对的维度将组织文化划分为团队型、层级型、市场型和活力型四类,卡梅隆等^[8]在此基础上编制了组织文化评估量表(organizational

收稿日期:2016-06-13

基金项目:浙江省哲学社会科学重点研究基地(浙江理工大学浙江省生态文明研究中心)项目(14JDST03YB);国家自然科学基金青年项目(71501171)

作者简介:朱秋飞(1977—),女,浙江鄞县人,副教授,主要从事价值观与行为决策方面的研究。

culture assessment instrument, OCAI 量表), 该量表广泛应用于企业文化的实证研究^[10], 可分为 Ipsative 评价量表 (ipsative rating scale) 和 Likert 量表 (Likert scale)^[11]。

20 世纪 80 年代末, 在高等教育领域, 研究者开始关注大学组织文化的研究。有关大学组织文化的研究可分为两大方面。一是采用系统的方法研究大学与其他组织的根本差异, 揭示大学的特殊性。龚静^[12]认为, 大学是具有鲜明文化特性的社会组织。Martin 等^[13]认为, 美国大学的学术研究中, 不同学科文化、专业文化、群体亚文化间既冲突又不断融合。二是从大学组织内部研究大学组织运作过程的独特性。Youn 等^[14]认为, 理解特定组织的文化有助于深层次地解释学术机构的管理, 有一种观点甚至认为组织文化应成为高等教育研究的核心。从组织结构的角度, Handy 提出了学校组织文化的四种理想模式: 权力文化模式、角色文化模式、任务文化模式和人的文化模式; 在此基础上, Dopson 和 McNay 将大学组织文化分为学院模式、官僚化模式、团队模式和企业模式四类^[1]201-213。从学术机构的角度, Bergquist^[7]30-67 将美国的大学组织文化分为学院文化、管理文化、发展文化和协商文化四类。从竞争性价值观框架的角度, 有研究者将 OCAI 组织文化量表应用于高校, 认为高校的组织文化也可分为部落式、临时体制式、市场为先式和等级森严式四种, 那些既注重创新和变革(临时体制式)又坚持稳定和控制(等级森严式)的院校表现最出色。^[15]黄晟等^[15]用 OCAI 量表对清华大学、麻省理工学院 (MIT) 组织文化的比较研究表明, 清华大学和 MIT 在组织文化的类型上相似, 占主导地位的先后为部落式和临时体制式文化; 差异最大的是临时体制式文化, 在创新方面与 MIT 有较大差距。但从总体上来说, 大学组织文化的研究, 特别是国内的研究, 采用系统的、定量的研究还是比较少。

(二) 大学生义利观

义利观是人们对待义、利及其关系的看法、态度和价值取向。义利关系的实质是道德与利益的关系问题。儒家认为“义者, 宜也”(《中庸章句》), 义是适宜、合理、正当, 强调以义生利, 反对惟利是图、见利忘义。墨家认为“义, 利也”(《墨子·经上》), 主张义是利的来源, 认为义是大利、公利。焦国成^[16]认为, 先秦时期儒家是以义制利, 墨家是贵义贱利, 道家是绝义弃利, 法家是以公灭私。南宋哲学家陈亮和叶适指出, “既无功利, 则道义者乃无用之虚语尔”(《习

学记言序目·汉书三》), 主张义利双行。明末清初颜元提出利在义中, 讲义不能不顾及利。张耀南^[17]认为, 义利观是“大利主义”, 不仅包括利他不损己的“合理利他”和利他损己的“极端利他”, 还有超越功利的“忘利主义”。利奥波德人类伦理道德观念扩展三阶段论认为, 最初的伦理观念是处理人与人的关系, 后来增加的是处理个人和社会的关系, 当代又扩展到人与自然, 包括土壤、水、植物、动物的伦理关系。^[18]李祥俊^[19]指出, 儒家天地万物之间的关系是按照自我与他人之间的人伦关系来处理的, 儒家强调的是敬爱天物, 用之有度。因此, 我们认为, 传统义利观强调的是以道德的、适宜的方式权衡义与利, 其核心思想是主张义利统一, 在结构上可以分为天人观和人我观两个方面。

在当下的中国, 义利统一的价值观一直是贯穿社会主义核心价值观始终的一条红线。大学生对于义利问题认识的主流是正确的, 但在理想与现实、道德与利益的各种冲突中也有一些困惑、矛盾和不解。张丹^[20]、陈洁^[21]的调查表明, 在处理个人、集体和国家的利益关系上, 多数大学生认为, 关键时候要服从集体和国家的利益。但也有很多学生对义利观关系的认识停留在表面, 面对复杂的义利关系, 缺乏深层的理性思考; 多数大学生将“义”作为取舍的标准, 但仍然存在一定的困惑。目前对大学生义利观的研究更多是对现象、现状的调查, 在数据分析上以百分数等初步的统计和描述性分析为主, 对义利观的定义、结构与维度缺少深入的论证、系统的分析与实证的研究。因此, 本文拟从定量的角度采用量表的方法探讨大学生义利观的结构、维度, 探究大学生义利观的特点。

(三) 大学组织文化对大学生义利观的影响

从组织层面来讲, 大学组织文化通过其自身的自然环境、人文活动以及规章制度, 体现大学自身的内涵理念, 让学生在这种环境中完成社会化过程, 让学生的价值观念、思想以及行为模式相互影响, 最后引导他们形成对大学组织文化的认同。Braham 等^[22]认为价值观是个体关于各层面行为及其对从生活环境中获取某种结果的价值判断。自然环境与社会环境对个体价值观的塑造有很大的影响^[23], 组织文化会潜移默化地引导和帮助大学生树立正确的人生观、价值观、世界观以及正确的理想、信念和精神^[24]。文化心理学的研究也表明, 文化对人的价值观念的影响是无意识的, 会潜移默化地决定着个体的知觉、思维、情感以及行为模式^[25]。

从个体层面来讲,高校教师的价值观对大学生有独特的影响。师也者,教之以事而喻诸德也(《礼记》)。大学教师直接与大学生接触,是人类优秀文化的承载者和高深学问的传播者,教师与知识的传递、价值精神的生产和文化的批判融为一体,是真正的“文化替身”。大学教师在“传道、授业、解惑”的过程中,以自己的人格魅力和学识魅力感染学生,以身示范,有效地将学生对教师的期待转化为对教师的认同,用认同进一步“施功”于学生,帮助大学生树立正确的价值观、人生观和世界观^[26]。德国社会学家韦伯^[27]也认为,在一个组织中,作为个体的领导,其价值观会带动组织形成一定的组织文化氛围,进而影响组织成员的价值观念的形成。例如,根据班杜拉的社会认知学习理论,一个自我牺牲型的领导可以以角色榜样激发组织成员展现相类似的行为,领导者为其他个体体现出以集体利益为主、舍弃个人利益的价值观,这样形成的组织文化氛围往往会让个体也能很好履行相似的价值观行为^[28-29]。

总的来说,大学组织文化对大学生价值观的影响更多是描述性的、定性的研究。对于大学组织内部的不同文化类型对大学生价值观念的影响,特别是义利观的影响,定性和定量的研究都有待进一步的开展。因此,本研究是探索性的,拟用实证研究的方法探讨大学组织文化的不同类型对大学生义利观的影响。

二、研究方法

(一)被试

本研究于2015—2016年期间在浙江某高校随机取样290名大学生。剔除缺失值以及无效问卷之后,共收回有效问卷268份。有效问卷中,男生132人,占49.3%;女生136人,占50.7%。理工科类的170人,占63.4%;人文社科类的98人,占36.6%。生源地为城市的95人,占35.4%;农村的173人,占64.6%。独生子女的138人,占51.5%;非独生子女的130人,占48.5%。月生活费500元以下的20人,占7.5%;500~1000元的82人,占30.6%;1000~1500元的119人,占44.4%;1500元以上的47人,占17.5%。

(二)研究工具

大学组织文化的测量:采用Cameron等编制^[8]的OCAI量表,主要用来向组织里的个人了解他们对组织的主要特征、组织领导力、人员管理、组织黏合力、战略重点和成功标准六个方面的看法。量表

包括部落式文化、临时体制式文化、市场为先式文化和等级森严式文化四种类型,每一种类型6题,共24题,采用7点计分,从“完全不符合”至“完全符合”计1~7分。得分越高,表明这种类型的特征越明显。OCAI量表内部一致性系数(Cronbach)的 α 值为0.921,部落式、临时体制式、市场为先式和等级森严式的 α 值分别为0.805、0.775、0.705、0.746。

大学生义利观的测量:采用自编的义利观量表,包括人我观、天人观两个维度,其中人我观包括求名和求利两个子维度,天人观包括利用和节用两个子维度。每个维度8题,共16题,采用7点计分,从“完全不符合”至“完全符合”计1~7分。其中3题为反向计分。得分越高,表明大学生越能以道德的方式权衡义利关系,做出更符合义的选择。义利观量表内部一致性系数(Cronbach) α 值为0.783,在人我观、天人观两个维度上的 α 值分别为0.692、0.792。

(三)研究程序

问卷随机发放,被试匿名填写、独立完成;采用SPSS16.0软件对数据进行统计分析。

三、结果与分析

(一)描述性统计结果

在大学组织文化上,部落式、临时体制式、市场为先式、等级森严式四类文化的得分在4.35~4.74之间,其中,等级森严式文化、部落式文化的得分接近,都比较高,临时体制式文化得分居中,市场为先式文化的得分最低,说明本研究所调研的大学的组织文化是一个以等级森严式、部落式文化为主要特征的文化。义利观上,人我观、天人观两个维度的得分都在5分以上,说明大学生的义利观处于中等偏上水平。具体结果见表1。

表1 大学组织文化、大学生义利观的平均数和标准差($n=268$)

	类型	平均数	标准差
大学组织文化	部落式	4.71	0.889
	临时体制式	4.56	0.869
	市场为先式	4.35	0.830
	等级森严式	4.74	0.801
大学生	人我观	5.32	0.877
义利观	天人观	5.68	0.795

(二)大学组织文化对大学生人我观的影响

采用Pearson系数来检验大学组织文化、大学生人我观两个变量之间的相关,统计结果表明,大学

组织文化与大学生人我观显著正相关,其中部落式文化、临时体制式文化、等级森严式文化与大学生人我观有显著正相关,市场为先式文化与大学生人我观不显著,具体结果见表2。

表2 大学组织文化与大学生人我观的相关分析($n=268$)

义利 观类型	部落式	临时 体制式	市场 为先式	等级森 严式	大学 组织文化
人我观	0.244**	0.181**	0.031	0.226**	0.159**

注:* $p<0.05$, ** $p<0.01$ 。

通过散点图发现,大学组织文化各类型上得分越高,大学生人我观的得分也越高,呈现出线性趋势。因此,以大学组织文化中部落式文化、临时体制式文化和等级森严式文化为自变量,以人我观为因变量进行多元回归分析,通过逐步回归法,最终进入回归方程的是部落式文化($\beta=0.244, t=4.088, p<0.001$),表明部落式文化对大学生的人我观有显著影响,大学组织文化在部落式上越明显,大学生人我观的得分越高。

(三)大学组织文化对大学生天人观的影响

采用 Pearson 系数来检验大学组织文化、大学生天人观两个变量之间的相关,统计结果表明,大学组织文化与大学生的天人观显著正相关,其中,大学组织文化的四个类型都与天人观显著正相关,具体结果见表3。

表3 大学组织文化与大学生天人观的相关分析($n=268$)

义利 观类型	部落式	临时 体制式	市场 为先式	等级森 严式	大学 组织文化
天人观	0.329**	0.306**	0.205**	0.302**	0.325**

注:* $p<0.05$, ** $p<0.01$ 。

通过散点图发现,大学组织文化各类型上得分越高,大学生天人观的得分也越高,呈现出线性趋势。因此,以大学组织文化的四个类型为自变量,以天人观为因变量进行多元回归分析,通过逐步回归法,最终进入回归方程的是部落式文化($\beta=0.329, t=5.669, p<0.001$),表明部落式文化对大学生的天人观有显著影响,大学组织文化在部落式上越明显,大学生天人观的得分越高。

四、讨 论

(一)大学组织文化的特点

在大学组织文化的四个类型中,等级森严式、部落式文化的得分接近,都比较高,临时体制式文化得

分居中,市场为先式文化的得分最低。从总体上来看,本研究所调研的大学组织文化是一个以等级森严式、部落式文化为主要特征的文化。这两种文化,前者所在的组织是高度制度化和机构化的工作场所,正式的制度和政策把大家黏合在一起,始终处于顺畅的运行状态,强调预见与效率。后者强调自我提升和团队合作,倡导人性化的工作环境。同时,兼有临时体制式文化的特征,没有集中的权力和权威,倡导创新,在有的情况下会存在于一个其他文化占主导地位的大组织里。相对而言,不太强调以业绩为重点的市场为先式文化。

(二)大学生义利观的特点

就大学生义利观而言,人我观、天人观两个维度都处于中等偏上水平,表明大学生能以道德的方式权衡人与人、人与自然之间的义利关系,能做出更符合义的选择;在与其他人、与自然有义利冲突时能做到“义”与“利”的统一。在人我观上,大学生能正确地看待名与利,在求名、求利时能做到取之有道,不会为了求得自己的名与利而采取不恰当的方法,甚至破坏与他人的关系。在天人观上,大学生能认识到作为“大我”的人类,利用自然的同时要顺应和保护自然,不能为了人类当下需求的满足而肆意破坏自然、掠夺自然资源;作为“小我”、个体的人,在生活中要做到用之有度,注重自然资源的节用和再利用。

(三)大学组织文化对大学生义利观的影响

从相关分析的结果来看,部落式文化、等级森严式文化、临时体制式文化与大学生人我观、天人观正相关;市场为先式文化也与大学生的天人观正相关。从回归分析的结果来看,部落式文化对大学生的人我观、天人观都有积极影响。这表明,大学组织文化在部落式、等级森严式、临时体制式上越明显,大学生人我观、天人观的得分就会越高,越能处理好人与人、人与自然之间的关系,这在部落式文化上尤其明显。此外,市场为先式文化也会对大学生的天人观产生积极的影响。可见,大学的组织文化是多维度的,越是典型的文化特征,对大学生天人观、人我观的影响也越明显。

从组织层面看,个体社会化的过程,就是个体学习他所在群体文化的过程^[30]。部落式文化注重灵活的内部管理,是一个非常友善的场所,注重团队精神、共享价值观和目标成果的分享;对成员非常关心,关注成员的发展和长期目标,注重凝聚力和士气的建设,对外部环境很敏感。它就像是一个大家庭,通过人性化的工作环境,给予成员更大的自主权,激

发成员的参与、贡献和忠诚。等级森严式文化在稳定和控制的前提下强调内部环节的维持,规章严明,组织结构稳定,组织运作流畅,组织靠严格的制度和政策结合在一起,讲求稳定性的和一致性的人际关系。临时体制式文化非常灵活地应对外部活动,随时准备迎接变化和新的挑战,强调个人的努力,鼓励个人的创造和自由,以赢得支持、资源与可持续发展。市场为先式文化在稳定和控制的前提下强调外部竞争,是以结果为导向、业绩为重点的文化,积极进取,期望在竞争中赢得胜利和成功。这些文化类型,通过正式与非正式的组织文化、有形的活动或无形的氛围、精神或物质的文化载体,在大学生在不同时空节点上产生不同的化学反应,将外在环境的精神“传达”给大学生,使其通过“同化”或“顺应”吸收和消化^[31],不断内化、融合新的价值观念,用于处理人与人之间的关系。同时,将这种认知图式迁移、外化到人与自然的关系之中。在处理人与人、人与自然的关系时,强调顺应和适应,做到当取则取、不当取则不取,在求名求利、保护和利用自然的过程中能更好地进行义利的判断与取舍。

从个体层面看,大学组织文化通过其引领者和最直接的体现者——大学教师来影响大学生。根据班杜拉的社会学习理论^[32],大学生会模仿大学教师待人处事的交往方式,并将这种方式存储在自己的认知结构当中,当大学生遇到相似的情景时,会无意识地使用先前存储的行为模式,将教师交往方式模仿和体现在自己身上。Feldman^[33]认为,规范可以从周围的社会环境中导入,但往往由领导者决定。如果领导者能自我牺牲、常常放弃个人利益、关注员工工作和内在需要,员工就会学习这种行为并进行回报^[29]。当组织成员接受组织规范并内化为指导自己行为的准则时,个体的价值取向就会形成^[34]。部落式文化的领导者是推动者、导师、家长,通过忠诚和传统使成员自觉自愿地承担所有的义务。等级森严式文化的领导者是协调者、观察员和组织者。临时体制式文化的领导者是革新家和幻想家。市场为先式文化的领导者是强力驱使者、竞争者和生产者。大学教师是教学活动的主导者,在“传道、授业、解惑”的过程中,艺术地承担着一种或几种领导者的重任,动态地展现着一种或几种文化类型的特点,并通过自身的学识、人格和行为影响大学生对名与利、大我与小我的看法,进而更好地、正确地处理人与人、人与自然的义利关系。

五、结 论

大学组织文化在部落式、临时体制式、市场为先式和等级森严式四个类型上都处于中等水平,其中等级森严式、部落式文化特征明显。大学生的义利观,在人我观和天人观上都是中等偏上水平。等级森严式文化、临时体制式文化,尤其是部落式文化,分别影响大学生的人我观、天人观;市场为先式文化与大学生的天人观正相关。可见,大学的组织文化是多维度的,越是典型的文化特征,对大学生义利观的影响也越明显。

参考文献:

- [1] 阎光才. 识读大学:组织文化的视角[M]. 北京:教育科学出版社,2001.
- [2] BOLMAN L G, DEAL T E. Leading and managing: Effects of context, culture, and gender [J]. *Educational Administration Quarterly*, 1992, 28(3): 314-329.
- [3] DEAL T E, KENNEDY A. *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life* [M]. U S: Perseus Books, 1982: 13-22.
- [4] SCHEIN E H. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View* [M]. CA: Jossey-Bass, 1985: 23-45.
- [5] PETTIGREW A M. On studying organizational cultures [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1979(24): 570-581.
- [6] 波特·马金, 凯瑞·库帕, 查尔斯·考克斯. 组织和心理契约:对工作人员的管理[M]. 王新超,译. 北京:北京大学出版社,2000:273-274.
- [7] BERGQUIST W H. *The Four Culture of the Academy: Insight and Strategies for Improving Leadership Collegiate Organization* [M]. CA: Jossey-Bass, 1992.
- [8] 金·S·卡梅隆, 罗伯特·E·奎因. 组织文化诊断与变革[M]. 谢晓龙,译. 北京:中国人民大学出版社,2006: 65-75.
- [9] WILKINS A L, OICHI W G. Efficient cultures: exploring the relationship between culture and organizational performance [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1983, 28(3): 468-481.
- [10] QUINN R E, SPREITZER G M. The psychometrics of the competing values culture instrument and an analysis of the impact of organizational culture on quality of life [J]. *Research in Organizational Change and Development*, 1991(5): 115-142.
- [11] QUINN R E, ROHRBAUGH J. A competing values approach to organizational effectiveness [J]. *Public Productivity Review*, 1981, 2(5): 122-140.
- [12] 龚静. 组织文化:现代大学制度建构取向[J]. 教育研

- 究,2005(7):55-58.
- [13] MARTIN G B, CLARK R D. Distress crying in neonates: Species and peer specificity [J]. *Developmental Psychology*,1987(18):3-9.
- [14] YOUNG T I K, MURPHY P B. *Organizational Studies in Higher Education* [M]. NY: Garland Publishing, Inc.,1997:152-153
- [15] 黄晨,谭翱,成俊. 清华大学与麻省理工学院组织文化定量分析对比[J]. *清华大学教育研究*,2010,31(6):98-107.
- [16] 焦国成. *中国伦理学通论:上册*[M]. 太原:山西教育出版社,1997:496
- [17] 张耀南. 论“大利”之作为“中华共识”:兼及“西式功利主义”与中国“大利主义”之比较[J]. *清华大学学报(哲学社会科学版)*,2010(4):75-88.
- [18] 利奥波德. *沙乡年鉴*[M]. 候之蕙,译. 长春:吉林人民出版社,1997:12-92.
- [19] 李祥俊. *中国传统哲学精神与现时代*[M]. 北京:中国社会科学出版社,2011:77-150.
- [20] 张丹. *当代大学生义利观研究*[D]. 成都:四川大学,2006.
- [21] 陈洁. *当代大学生社会主义义利观教育研究*[D]. 长沙:湖南师范大学,2012.
- [22] BRAHAM A, ELIZABUR D. Facets of personal values: a structural analysis of life and work values [J]. *Applied Psychology*,1999,48(1):73-87.
- [23] 霍娜,李超平. 工作价值观的研究进展与展望[J]. *心理学进展*,2009,17(4):795-801.
- [24] 施晓光. *美国大学思想论纲*[M]. 北京:北京师范大学出版社,2001.
- [25] 李炳全. *文化心理学*[M]. 上海:上海教育出版社,2007:23-56.
- [26] 王志华. 大学生心目中优秀大学教师的标准[J]. *教育学报*,2008,3(4):60-65
- [27] 马克斯·韦伯. 韦伯作品集:四:经济行动与社会团体[M]. 康乐,简惠美,译. 桂林:广西师范大学出版,2004:33-69.
- [28] CHOI Y, MAI-DALTON R R. On the leadership function of self-sacrifice [J]. *The Leadership Quarterly*,1998,9(4):475-501.
- [29] CHOI Y, MAI-DALTON R R. The model of followers' responses to self-sacrificial leadership: An empirical test [J]. *The Leadership Quarterly*,1999,10(3):397-421.
- [30] 埃米尔·涂尔干. *教育及其性质与作用*[M]//张人杰. *国外教育社会学基本文选*. 上海:华东师范大学出版社,1989:1-23.
- [31] 让·皮亚杰. *发生认识论原理*[M]. 王宪钊,译. 北京:商务印书馆,1970:12-78.
- [32] 阿尔伯特·班杜拉. *社会学习理论*[M]. 陈欣银,李伯黍,译. 北京:中国人民大学出版社,2015:33-68.
- [33] FELDMAN D C. The development and enforcement of group norms [J]. *Academy of Management Review*,1984(9):947-953.
- [34] 章志光. *学生品德形成新探*[M]. 北京:北京师范大学出版社,1993:11-45.

Influence of University Organizational Culture on Values of Moral and Benefits of Chinese University Students

ZHU Qiufei

(1. Center for Ecological Civilization, Zhejiang Province, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China; 2. Department of Psychology and Behavioral Sciences, Zhejiang University, Hangzhou 310028, China)

Abstract: This paper applied Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI scale) and self-made Moral and Benefits Values Questionnaire (MWVQ) to explore the influence of university organizational culture on university students' values of moral and benefits by empirical investigation. Results show that organizational culture of the surveyed universities is mainly hierarchical type and tribal type, and that the students have correct values of moral and benefits. The hierarchical, adhocratic and especially tribal cultures have a significant impact on student's views on the self-and-other and the human-and-nature relationship. The market-first culture has a significant effect on student's views on the human-and-nature relationship. In conclusion, university organizational cultures are diversified and do affect students' values of moral and benefits. The more typical traits a culture has, the more influence it will have on students' values of moral and benefits.

Key words: university organizational culture; values of moral and benefits; Chinese university students

(责任编辑:任中峰)