

文化、大學文化與通識教育

陸根書*

西安交通大學

一、引言

近年來，隨著文化問題受到廣泛重視，內地高等教育界也越來越關注大學文化的研究。許多學者以文化研究領域中的有關概念、理論和方法作借鑒，對大學文化的內涵和特徵等問題進行了探討，這些探索對推動內地高等教育的健康發展具有非常重要的意義。

然而，需要指出的是，雖然內地有關大學文化的研究取得了一些進展，但其研究內容和方法等各方面還有待進一步拓展和深化，而對大學文化所具有的豐富內涵及其表現方式，亦需要進行更加深入、系統的研究。為此，本文對外國有關文化的概念與類型，以及內地有關大學文化的概念、內涵和特徵等方面的研究文獻進行了整理，並以此為基礎，從大學的基本特徵出發，就大學文化的內涵、類型及其與大學發展、通識教育的關係作出討論，希望能對開展大學文化研究有所幫助。

本文共分為五個部分：第一部分為引言，介紹本文的緣起及結構；第二部分敘述有關文化的概念與類型，以便為下文討論大學文化

* 西安交通大學高等教育研究所所長。

概念、類型與特徵作基礎；這是由於大學文化相對於一般文化而言，屬亞文化類型，其研究通常會建基於一般文化的概念、理論與方法之上；第三部分藉著分析內地有關的研究文獻，進一步探討大學文化的概念與內涵，並在此基礎上，介紹西方學者對大學文化類型的有關實證研究，希望藉此為我們提供一些方法論的借鑒；第四部分則從大學的功能、文化與績效的關係、文化與大學自主創新和創新型人才培養的關係，以及重振大學精神等四個不同角度，討論了大學文化研究的展開，對當前內地高等教育健康、和諧發展的重要意義；第五部分則探討了大學文化研究與通識教育的關係，指出大學文化研究有利於通識教育發展的同時，通識教育發展也有助促進大學文化的建設。

二、文化的概念及類型

（一）關於文化的概念

甚麼是文化？國內外學者對此進行了廣泛討論，然而答案卻是眾說紛紜，莫衷一是。早在1952年，美國人類學家克魯伯（A. L. Kroeber）和克拉克洪（C. Kluckhohn）就對1871年至1951年共八十年間有關文化的一百六十餘種定義進行了批判性的歸納、綜述。他們把有關文化的各種定義概括為以下幾種不同類型（Kroeber & Kluckhohn, 1952）：

1. **描述性的定義**。例如，英國人類學家泰勒（E. B. Tylor）在《原始文化》（*Primitive Culture*）一書中認為：

文化或文明，就其廣義的民族學意義而言，是一個複雜的整體，包括知識、信仰、藝術、道德、法律、習俗以及作為一

個社會成員的人通過學習而獲得的一切能力和習慣（Tylor, 1913）。¹

泰勒對文化所下的這個經典定義，將文化解釋為社會發展過程中人類創造物的總稱，包括物質技術、社會規範和觀念精神等。

2. 歷史性的定義。強調文化的社會遺傳性及傳統性（Park & Burgess, 1921）。

3. 規範性的定義。強調文化是一種具有特色的生活方式，或是具有動力的規範觀念及影響（Wissler, 1929）。

4. 心理性的定義。強調文化是滿足欲求、解決問題和調適環境以及人際關係的制度，是一個調適、學習和選擇的過程。

5. 結構性的定義。強調文化是某個人類群體獨特的生活方式，同時包含了顯性和隱性式樣，它具有在一定時期內為整個群體或其特定部分所共用的傾向。

6. 遺傳性的定義。強調文化是指人類的生產或創造，同時留傳給他人的每一件物品、習慣、觀念、制度、行為和思維模式等。

由上述可見，文化是一個極為複雜的概念。英國文化研究的奠基人之一威廉姆斯（R. Williams）通過追溯文化概念的發展過程，對「文化」的現代意義進行了梳理。他認為，除自然科學外，「文化」這一術語主要在三個相對獨特的意義上被使用（Williams, 1983）：

1. 藝術及藝術活動。在日常談話中，文化被認為是由「音樂、文學、繪畫和雕塑、戲劇、電影」等「知識活動，尤其是藝術活動的

1 中譯本可參考泰勒（著），連樹聲（譯）（2005）。《原始文化：神話、哲學、宗教、語言、藝術和習俗發展之研究》。桂林：廣西師大出版社。

作品與實踐」組成的。在這種意義上，文化被認為是「有教養的」（cultured）人們所從事的「優雅的」消遣。

2. 通過學習尤其是潛意識學習獲得的、作為一種特殊生活方式的符號的特質。在人文科學中，文化用來指「使一種特定的生活方式顯得與眾不同」的符號之創造與使用，無論這種生活方式是屬於「一個民族的，一個時期的，一個群體的，或者普遍意義上的人類的。」

3. 作為文化的發展過程。在中世紀晚期，「文化」的最早含義是指莊稼的種植和動物的飼養；後來，同樣的意義被轉化，以其描述培育人類心智的過程，即改造、完善人的內在世界，使人具有理想公民素質的過程。

威廉姆斯認為，上述的每一種文化意義均具有價值，任何具體的文化理論必須包括這些意義所指向的事實領域，排除其中任何一種都是不完備的。

在漢語中，「文化」是由「文」和「化」兩字組成，單獨使用「文」和「化」比使用「文化」一詞要早。許慎《說文解字》言：「文，錯畫也，象交文。」這裏的「文」指各種交相錯雜的紋理。《易經·系辭下》就有「物相雜，故曰文。」這裏的「文」有用物裝飾、修飾的含義。在此基礎上，「文」又進一步發展為包括文字在內的各種象徵符號，進而具體化為文物典籍和禮樂制度等；同時再指向人為修養，更以此導出美、善、德行之義。如《尚書·序》中說，伏羲「始畫八卦、造書契，以代結繩之政，由是文籍生焉。」《論語·子罕》中說：「文王既沒，文不在茲乎？天之將喪斯文也，後死者不得與於斯文也。」這裏的「文」已經有文化的意義，有學者認為孔子在這裏表達了保存、傳遞「先王之道」的文化和歷史責任感（李澤厚，2004）。《禮記·樂記》中所謂「禮減而進，以進為文」，鄭玄注「文猶美也，善也」。

「化」，本義為改易、生成、造化。《說文解字》認為「化」字應該是從「匕」字轉化而來。甲骨文中的「匕」像一個人倒立，象徵在子宮中孕育的人。後來在左部加一人字旁，意謂站立的人。《莊子·逍遙遊》中的「化而為鳥，其名曰鵬」；《禮記·中庸》中的「可以贊天地之化育」等諸說中的「化」，一般指事物形態或性質的改變，同時又引申為教行遷善之義，指生命的一種能動，其被塑造或教化的過程。因此，「化」包含了一個人從孕育、出生、成長，並在遺傳和社會的影響下逐漸成熟，進而成為一個被社會接納的人的整個過程。

「文」與「化」並聯使用，較早見之於《周易》：「觀乎天文，以察時變；觀乎人文，以化成天下。」日月星辰往來交錯文飾於天，即「天文」；社會生活中君臣、父子、夫婦、兄弟和朋友等人與人之間縱橫交織的關係，即「人文」。這段話說明，治國者須觀察天文，以明瞭時序之變化；又須觀察人文，以使天下之人均能遵從文明禮儀，行為止其所當止。由此可見，「以文教化」的思想在《周易》中已很明確。

西漢以後，「文」與「化」方合成一詞使用。如《說苑·指武》中說：「聖人之治天下也，先文德而後武力。凡武之興，為不服也；文化不改，然後加誅。」《文選·補亡詩六首·由儀》中說：「文化內輯，武功外悠。」《文選·三月三日曲水詩序一首》中說：「設神理以景俗，敷文化以柔遠。」這裏說的「文化」，含有「以文教化」的本義，表示對性情的陶冶和品德的教養。

由上述可見，「文化」一詞在中國古代思想中，所指的是一個政治道德概念，是以非暴力的、非強制性的方式來實現人的社會化，或者說實現一種政治道德秩序。隨著時間的流變，現在「文化」已成為一個內涵豐富、外延寬廣的多維概念。根據《辭海》的解釋，「文

化」一詞有三種含義：其一，從廣義上說，文化是指人類社會歷史實踐過程中所創造的物質財富和精神財富的總和；就狹義而言，文化是指社會的意識形態，以及與之相適應的制度和組織機構。其二，泛指一般知識。其三，指中國古代社會所實施的文治和教化的總稱。人類從「茹毛飲血」的「直立之獸」演化而來，逐漸形成與「天道」既相聯繫又相區別的「人道」，這便是文化的創造過程。因此，文化的實質性含義是「人化」或「人類化」，是人類通過社會實踐活動，適應、利用、改造自然而逐步實現自身價值的過程。

(二) 關於文化的類型

許多學者從不同角度對文化進行了分類。其中最常見的是分為廣義文化和狹義文化兩類。廣義的「文化」是從人之所以為人的意義上立論，著眼於人類與一般動物、人類社會與自然界的本質區別，和人類卓立於自然的獨特生存方式，其涵蓋面非常廣泛。狹義的「文化」則專指人類的精神創造活動及其結果。

有的學者把文化分為顯性文化和隱性文化。例如，人類創造的種種物質文明，屬於可見的顯性文化；而人類創造的生活制度、家庭制度、社會制度、思維方式、宗教信仰和審美情趣等，則屬於不可見的隱性文化。

有的學者將文化分為主文化和亞文化。主文化是指在社會上佔主導地位的，為社會上多數人所接受的文化。亞文化是指與主文化相對應的那些非主流、局部的文化現象，即在主文化背景下，屬於某一區域或某個集體所特有的觀念和生活方式。

還有一些學者把文化分為物質文化、制度文化和精神文化。物質文化是指在物質生產活動中所創造的全部物質產品，以及創造這些物

質產品的手段、工藝和方法等。制度文化是人們為反映和確立一定的社會關係，於是對這些關係進行整合和調控而建立的一整套規範體系。精神文化也稱為觀念文化，是以心理、觀念、理論形態存在的文化。它包括兩個部分：一是在人們心中對文化所存有的心態、心理、觀念、思想和信念等；二是已經理論化、物件化的思想理論體系，即客觀化了的思想。

在研究過程中，還有一些學者從傳播範圍出發，把文化分為高雅文化和通俗文化等；從地域出發將文化分為東方文化、西方文化等；從種族出發區分不同的種族文化；從文化是否可以商業經營出發把文化分為商業文化和事業文化等；從載體出發把文化分為視覺文化、聽覺文化和觸覺文化等；從受眾出發把文化分為老年文化和青年文化等；從學科內涵出發區分政治文化、經濟文化、管理文化和法律文化等。

三、大學文化的概念與類型

（一）內地學者對大學文化概念、內涵與特徵的認識

自二十世紀九十年代以來，隨著文化問題越來越受到關注，內地悄然興起了一股大學文化研究思潮；有關學者從不同的角度對大學文化的概念、內涵與特徵進行了探討，並取得一些令人欣喜的成果。

內地許多學者對甚麼是大學文化進行了討論，雖然目前還沒有總結出一個十分明確並廣為接受的定義，但大學文化通常會被視為亞文化類型，是大學這個組織及其成員所特有的觀念或生活方式。例如，眭依凡（2004a）認為，大學文化含有「文化」概念應有的內涵，但它又是對社會文化反覆選擇，加以吸收並融入大學自身的意志、傳統

和個性的文化結構。趙存生等（2002）認為，大學文化是以大學為載體，通過歷屆師生的傳承和創造，為大學所積累的物質成果和精神成果的總和。謝和平（2004）認為，大學文化是由一個特殊的社會群體「大學人」在對知識進行傳承、整理、交流和創新的過程中，形成的一種與大眾文化或其他社會文化既相聯繫、又相區別的文化系統。

許多學者進行研究時，也會以一般文化研究的成果與分析作為借鑒，如以精神文化、制度文化和物質文化等方面作基礎，探討了大學文化的內涵。眭依凡（2004a）認為，大學文化主要包含精神文化、制度文化、環境文化三個方面；三者形成一個以精神文化為核心、制度文化居中、環境文化處外的，彼此相互依存、相互補充、相互強化，共同對學校教育發生影響的文化同心圓。趙沁平（2007）認為，廣義來說，文化是價值觀、信仰、習俗和制度等的綜合，體現於精神、制度、環境和產品四個層面。相應地，大學文化也可從精神、制度、環境和產品四個層面加以分析。王冀生（2005a）認為，大學文化是大學在長期辦學實踐的基礎上積澱和創造的大學精神文化、物質文化、制度文化和環境文化的總和。

內地一些學者也通過與其他文化組織的比較，以及從大學的個性出發，探討了大學文化特徵。例如，眭依凡（2004b）認為大學文化內含異於一般文化的理想化、集約化、穩定性、批判性等特徵，也正是這些特徵使大學文化對教育有著廣泛而深遠的影響。王冀生（2007）認為，大學擁有的獨特文化精神主要有四點：一是崇尚人文；二是注重理性；三是自由獨立；四是追求卓越。楊福家（2008）認為，大學文化是追求真理的文化，是嚴謹求實的文化，是追求理想和人生抱負的文化，是崇尚學術自由的文化，是提倡理論聯繫實際的文化，是崇尚道德的文化，是大度包容的文化，是具有強烈批判精神的文化。大學文化的核心與靈魂體現於大學的精神

（楊福家，2008）。王義道（2006）認為，大學文化應有深沉性和包容性。高等教育體現著人類最高的理性思維，因此大學文化是深沉的，是代表了人類最高理性的（王義道，2006）。大學文化的深沉性來自人類的理性思維和實事求是的科學精神，是實現「教化」的根基（王義道，2006）。包容性體現著人與人的互相尊重，人對自然的尊重，是做人的基本態度、「教化」的基本內容，是實現人類和諧相處、人與自然和諧相處的必要條件，建設可持續發展社會的基礎（王義道，2006）。

（二）大學的特徵與大學文化的內涵

從以上簡要的回顧中，我們發現，雖然內地學者對大學文化的研究取得了一些成果，但必須指出的是，宏觀角度的研究多，微觀角度的研究少；靜態的研究多，動態的研究少；多從一般意義上作討論，少以個案方式進行解讀。因此，對大學文化所具有的豐富內涵及其表現方式，還需要進行更加深入、系統的實證研究。

我們認為，要瞭解大學文化的內涵和特徵，可先從認識大學這個組織入手。大學，表現出一種固有的、獨特的文化矛盾；一方面它要遵循「積纍的傳統」（accumulated heritage），另一方面它又要履行「現代的需要」（modern imperatives）（Kerr, 1987）。

無論在高等教育界的內部還是外部，都曾對大學「與眾不同的性質與特徵」進行過長期的探索（Peterson & Spencer, 1990, p. 3-18）。許多學者認為，大學是一個具有一系列與眾不同特徵的複雜組織，這些特徵對其文化發展有顯著的影響：

1. 組織目標多樣且其達成情況難以測量。與其他商業組織相比，大學作為一個由大量不同學科專家構成的高度勞動密集型的組織，其目標是多樣的、有差別的；而要根據一系列產出、結果來設計一套

標準化的方法以評價其目標達成情況是非常複雜的（Birnbaum, 1988; Kosko, 1993; March, 1984; Peterson & Spencer, 1990; Weick, 1976）。

2. 利益相關者數量龐大且多變。大學內部的利益相關者既包括學生（本科生、研究生和接受持續教育的在職人員等），又包括教職員工。隨著社會經濟環境的變化，高等教育大眾化發展和學習化社會的逐步形成，年齡較大、在職接受高等教育的學生會越來越多。這種變化或會影響學生與高等教育機構的關係，以及對高等教育要求的提高。此外，由於大學教師經常會進行基礎、應用和合同研究工作，亦因此構成大學以學科和文化的多樣性為特徵。而外部的利益相關者包括周邊的社區、政治管轄者、財務和審計機構、相關學會和壓力團體等。假若我們以網路的概念描述大學教授的專業工作，則可見在這個網路中，他們擔當著把其他各部分聯繫起來的「管理者」角色（Mintzberg & Van der Heyden, 1999）。

3. 大學是知識集團的鬆散耦合體（a loosely coupled system）（Weick, 1976）。知識領域是建構大學的「磚瓦」，沒有這些「磚瓦」，大學就不復存在。這一原則塑造了典型的大學結構，即鬆散的組織形態。這使大學成為一個「既以學科為基礎，又同時存在學科多樣化」的「知識集團的耦合體」。這種「知識集團」間的鬆散聯合特徵，使大學表現出「有組織的無政府狀態」（organized anarchies）（Cohen & March, 1986）。

4. 強調專家權威。大學內很多的決策，如教與學中許多以知識為導向的政策均由專家作出決定。此外，所有的專業領域，諸如研究甚麼，如何研究，教甚麼和如何教，基本上也是由學科專家定案。縱使在大學內並非所有決策均由學科專家作出的，但他們在整個過程中的影響是廣泛的，並扮演著重要的角色。

5. **決策權力非常分散**。政府部門和企業組織通常會採用科層等級制，即高層管理人員負責決策，並傳達予低層工作者，而低層工作者必須接受和遵循。但在大學這種由「知識集團」的鬆散耦合構成的組織中，由於教師都接受專業教育，根據他們的專業知識所作的判斷，可能比簡單地接受行政指令更可靠、有效。

6. **大學教授與行政人員的價值和信念存在內在衝突**。教授往往非常強調自主性和學術自由，而行政人員則傾向於維護行政系統及其相應的程式要求。這種潛在的價值衝突很容易衍生一系列的問題，但行政人員仍可透過加強領導層權力，以便在協調集體決策與不同意見時扮演平衡角色。

7. **大學運營的環境非常複雜而且變化迅速**。例如，高等教育的普及、政府財政資助下降、電腦和資訊技術的快速發展等等，這些都對大學的課程、知識傳遞和內部關係有著重要影響。

綜合上述所論，顯示出大學與社會的相互關係導致它形成了非常獨特的文化，或傳承行為規範及其價值理念的非正式制度和規則（Clark, 1983a; Deal & Kennedy, 1982; Peterson & Spencer, 1990）。在這種意義上說，大學文化可被視為大學在其歷史發展過程中所形成的，當中包括教職員工對大學及其工作所擁有的組織行為規範和共同的價值、理念和態度。²這些行為規範和共同的價值、理念、態度對大學發展具深遠的影響（Tierney, 1988）。

2 從這個角度看待大學文化，有的學者認為採用的是文化實用主義學派（cultural pragmatism）的方式，即認為大學文化是大學擁有的，因而也是可以改革的某種東西（Frost & Gillespie, 1998, p. 5-15）。近些年逐漸發展起來的文化純粹學派（cultural purism）則不從這種組織行為的視角來界定大學文化，而是認為，組織與文化並不是分離的，組織就是文化，反之亦然（Martin, 1985; Mumby, 1988）。根據文化純粹學派的觀點，大學即文化，大學文化在最基本的價值與態度層面影響大學的教職員工。當大學與其文化變得如此緊密地聯繫在一起的時候，決策和變化也就變得植根於文化自身了。從這個角度看待大學文化，研究者一般強調大學內部教職員工之間是如何溝通的，以及這種溝通是如何創造大學生活意義的。

(三) 大學文化的類型

在內地，雖然以往也有學者對大學文化的類型進行分析，但所採用的研究方法基本上是思辨而非實證。西方學者在進行同類型研究時，雖然也會採用思辨方法，但更多的是以實證方式，從縱向和橫向兩方面對大學文化的類型展開探討，這是值得內地學者作為借鑒的。

克拉克 (B. R. Clark, 1972) 是較早從文化角度分析高等教育系統運行的研究者之一。早在二十世紀七十年代初他就開拓這方面的工作 (Clark, 1972, p.178-183)。他特別關注以「信念」為核心的大學文化對高等教育系統運作的影響。他圍繞知識傳承與創新這一高等教育的基本職能，以信念、工作、權力三者為基礎，分析高等教育系統運作的基本要素，並從文化的視角揭示了高等教育系統變革的內在機制。

克拉克認為，高等教育系統文化是「產生於或完整系統地存在於學術系統內的那些自我確定的觀念和信念」，是維繫人們從事高等教育事業的共同價值觀、行為規範和信念，對學術生活中的工作方式、氛圍、權力分配和威望獲取等方面具有廣泛的影響。通過對學術生活中各種內部信念產生來源的系統分析，克拉克認為高等教育系統存在四種形式的文化，大學教師則同時在這些不同層次和類型的文化生活中生活與工作 (克拉克, 1994)：

1. 學科文化。學科是學術系統的基本組成單位，大學對知識的傳承與創新都要具體落實在各個學科上。

2. 院校文化。每所高校作為獨立的個體都具有各自的文化背景。院校文化的核心包括院校自治及教育民主等方面，具體體現為教師的學術自由和學生的學習自由，院校培養甚麼樣的人才，教育的社會服務功能及對外界的影響與作用等。

3. 職業文化。以學術為職業的高等教育系統成員也具有屬於這個共同體的職業文化。以探究高深知識作為目標和生活方式的高校教

師，其體現職業文化的一個顯著特徵是對學術自由的追求。

4. 系統文化。它是一個國家或地區的高等教育系統，在特定的歷史傳統、政治經濟體制下所形成的教育目標、運作和制度規則。

克拉克的分類方法，是從整個高等教育系統出發，縱向地考察不同的文化類型，把大學文化視為高等教育系統文化中的一類。在研究中，更多的是從橫向角度，對大學文化進行分類。例如，斯伯恩（B. Sporn, 1996）在總結前人研究成果的基礎上，從大學文化的取向與強度兩個維度，提出了一個大學文化分類體系，並用於分析大學是如何適應與應付環境的變革。

就大學文化的取向維度看，可作外部取向和內部取向兩類之劃分：外部取向提倡外部開拓，強調創業精神、靈活性、勇於冒險精神，以及由專業人員和專家主導的扁平組織結構，代表了一種有機的過程；內部取向強調控制、秩序、規則和管制，政策和程式，一致性和穩定性，組織的結構風險，代表了一種機械的過程。斯伯恩認為，外部取向的文化較內部取向的文化更有能力去適應環境變化。

文化的強度是指某一文化特徵在每一文化類型中所佔的地位。因此，所謂強的大學文化是指它與整個大學的文化價值、結構安排和戰略規劃的配合。強的文化並不一定意味著相互間的觀點是統一的，而是說所持的價值、理念和對意義的理解是共同的。因此強的文化不僅容忍不同觀點和策略之間的爭鳴與討論，而且鼓勵他們為提高決策品質和解決問題而努力。文化的強度也不是線性的，過弱的文化可能阻礙大學適應環境，而過強的文化也可能導致「小集團」現象（groupthink phenomena）（Janis, 1972）。一般而言，強的文化較弱的文化更能夠成功適應環境的變化。

從大學文化的強度和取向兩個維度，可以把大學文化分為如下四類：

1. 弱的、內部取向的文化。這種文化擁有不同的價值、信念和態度，他們由關注內部事務的亞文化所主導。大學教職員工專注於自己的工作而並不把大學作為一個整體，只有少數成員願意接受大學的變化。

2. 弱的、外部取向的文化。這種文化同樣為擁有不同價值和信念的亞文化，但這種亞文化關注外部環境。雖然不同亞文化的活動未能協調，但在這種取向向下，大學仍然可以適應變革的環境。

3. 強的、內部取向的文化。在這種文化中，一致的價值、信念和態度居於主導地位。大學教職員工對內部活動一般擁有相同的行為模式和價值，但這種文化對適應外部變革的支援卻很少。在一個穩定環境中，這種文化類型是適當的，但當出現外部變革時，它就會遇到適應問題。

4. 強的、外部取向的文化。這種文化擁有相同的價值、信念和態度。他們的活動是外部取向的。他們表現出相同的行為模式，並具有能力靈活地適應變革。而此類文化中可包含亞文化，並彼此融合為一個整體。在這種情景下，大學可通過協調亞文化的活動使其有效地實現目標。

大學要建立一種有利於促進和支持適應環境變革、成功進行創新文化，則需要對現有文化、使命和溝通模式等作清晰的認識，並在此基礎上進行戰略規劃。斯伯恩提出的這個大學文化分類模式，適合於檢驗大學現有的文化對戰略管理的支持程度；並有利於保障戰略與文化之間有充分的一致性。

伯奎斯特（W. Berquist, 1992）也提出過一個大學文化原型的分類框架，以便對不同大學進行分類和描述。他認為大學的學術文化可以分為四種原型，每一種文化原型都有不同的、與其原型相適應的變革策略：

1. **分權文化 (collegial culture)**。重視學術參與、共享管理與決策，以及理性等價值。

2. **管理文化 (managerial culture)**。強調大學的目標，重視效率、有效的指導技能和財政責任。

3. **發展文化 (developmental culture)**。重視大學所有成員的個人與專業成長。

4. **磋商文化 (negotiating culture)**。重視建立公平、公正的政策和程式。

道普遜 (S. Dopson) 和麥克納 (I. McNay, 1996) 依據威克 (K. E. Weick) 稱大學是「鬆散的耦合體」的概念出發，就著政策界定為緊密的還是鬆散的，以及實施控制是緊密的還是鬆散的兩個維度，把大學文化分為四種類型：

1. **分權文化**。在這種文化下，政策界定與實施控制都是鬆散的，通常會強調個體的自主權；管理者為了追求共識，會收集可能受特定決策影響的人的觀點作進一步分析。這種文化的缺點是可能對變化中的高等教育市場缺乏回應或回應緩慢。

2. **官僚文化 (bureaucratic culture)**。在這種文化下，政策界定是鬆散的，但實施控制卻是緊密的，強調清晰的規則和管理規定，以及決策過程中各階級的責任。但由於過分強調標準化、程式化，這種文化對外部環境變化的回應較慢。

3. **創業文化 (entrepreneurial culture)**。在這種文化下，政策界定是緊密的，但實施控制是鬆散的，對高等教育利益相關者的需求有敏銳的意識，但其主要的危機是對市場力量的過分回應。

4. **企業文化 (corporate culture)**。在這種文化下，政策界定與實施控制都是緊密的，強調集權；大學的權力主要由大學的董事會或相應的機構擁有，主要的任命由董事會挑選產生，而不是通過選

舉；董事會還控制大學與外界的聯繫。這種文化的主要危機是過於政治化。

鐵尼（W. Tierney, 1988）對美國高等教育的組織文化進行了長達一年的調查研究後，提出了一個用於診斷大學文化的概念框架（p. 2-21）。這一分類體系，是先假設大學的價值、信念和態度均體現在它的過程與制度等人為產出之中，研究者通過考察其中的六個關鍵要素，即環境（組織如何界定它的環境？對環境的態度如何？）、使命（它是如何界定的？它是如何清晰表述的？它是否作為決策的基礎？）、社會化（新的成員是如何被社會化的？它是如何清晰表述的？要在這個組織中生存我們需要知道些甚麼？）、資訊（甚麼構成資訊？誰有這些資訊？它是如何傳播的？）、策略（決策是如何作出的？那種策略被採用？誰作決策？對失敗的決策如何作出處罰？）、領導（組織對其領導的期望是甚麼？誰是領導？是否正式和非正式的領導？），就可以描繪出一幅大學文化的清晰圖畫。鐵尼這一概念框架為分析大學文化提供了一個有效的工具。

四、關於大學文化研究意義的探討

如前文所述，自二十世紀九十年代以來，內地興起了一股大學文化研究的思潮，這對內地高等教育的健康發展而言，是一個良好的開始。但對大學文化的內涵、類型和與大學績效的關係等各方面，還需作更進一步的深入研究；而在研究當中也需要更多地運用實證和個案等方法作分析。在當前情況下，需進一步加強大學文化的研究工作，是基於以下幾方面的重要意義：

（一）大學本質上是一種文化機構，承擔著重要的文化使命

大學是人類社會發展到一定階段的產物。但從產生之日開始，大

學就一直被視為一個文化機構（Hackney, 1999；田建榮，2000）。隨著社會的發展，雖然高等教育從一般的文化事業中逐步分離出來，但它作為文化機構的性質不但沒有改變，而且其形態、功能和使命得到不斷豐富、發展和開拓，在人類社會發展中發揮著越來越重要的作用，承擔著越來越重要的文化使命（王冀生，2007，頁1-7，90）。作為文化機構的大學，其文化的使命或功能主要體現於以下幾個方面（潘懋元、朱國仁，1995；王冀生，2007，頁1-7，90；張應強，1999）：

1. 文化的傳承與傳播。大學是傳承、傳播文化的重要場所，它以嚴密的組織形式、嚴格的學習計劃，在文化的傳承和傳播中扮演著不可取替的角色。

2. 文化的選擇與融合。由於高等教育具目的性，大學在面對人類所創造的各種文化時，會構成一個複雜的選擇、融合過程；一方面使整個文化知識體系條理化、系統化，另一方面也是為了在保持人類文化多樣性的前提下促進文化的開放、交流、共融。

3. 文化的創新與引領。大學在人類文化發展中發揮著重要作用，這種作用的深刻表現之一就在於大學具有文化創新的功能。大學不僅通過科學研究直接創造新的文化成果，而且通過傳授人類高深知識，培養學生的個性和創造力，承擔著重要的文化創新使命。大學作為創造新文化的中心，還具引領文化的重大功能。這種功能主要發揮於通過繼承並發揚優秀的傳統文化、借鑒並傳播先進的外來文化和創造並培育引領時代的先進文化當中。

（二）大學文化可使大學獲得比較優勢

在二十世紀八十年代，來自不同領域的研究組織開始對文化在組織生活中扮演的角色進行考察；其後，又把它與組織的效能、領導與治理等聯繫起來。在這一過程中，文化由一個描述性的工具轉變為與

組織改進和取得成功相關的工具。在高等教育領域中，大學文化研究遵循了相同的模式。早期的研究利用文化來描述大學的典禮和師生的亞文化特徵、說明大學具有與眾不同的特質（Clark, 1970; Reisman, Gusfield, & Gamson, 1970）。隨後又開始關注大學文化與大學績效之間的關係，以及不同的文化對大學功能、戰略規劃的影響等（Birnbaum, 1988; Chaffee & Tierney, 1988; Hearn, Clugston, & Heydinger, 1993; Peterson, Cameron, Jones, Mets, & Ettington, 1986）。大學文化研究代表了一種對大學功能進行整體思考的範式（Peterson & Spencer, 1990），我們可循文化變革的視角去理解大學變革的模式。

許多證據表明，大學文化對大學教職員工的行為、信念、態度以至組織效能等多個方面具有重要影響。例如，卡梅龍（K. S. Cameron, 1991）等人曾以美國334所高校為樣本，從組織文化中的三個維度——即文化的一致性、強度和類型，分析了大學文化對大學績效的影響。結果發現，相比大學文化的一致性和強度，大學文化的類型對其績效具有更重要的影響。如果大學不進行相應的文化變革，大多數改革措施都將會面臨失敗或只可僅僅維持於臨時狀態（Cameron & Freeman, 1991）。

大學文化之所以能夠對大學效能產生影響，是因為大學文化有助教職員工瞭解、接受大學的價值和信念，為他們日常行為中的共同意識（a sense of common）提供指導（Evan, 1993）。大學教職員工在價值、信念和態度等方面表現出來的一致性，可以把大家團結在一起；由於他們具有不同的背景因素，這種團結精神尤為重要。在一個越趨複雜和全球化的社會中，當所有事情都在變化時，核心文化可提供這種必要的一致性。當大學的領導者進行改革時，他需要進行相應的文化變革，以便使大學文化與大學的改革策略相匹配。這種文化變革的目標是為了達到大學內部更大的一致性，增加教職員工的內在動機，改進教職員工和大學的績效。

（三）大學文化是推動大學自主創新和培養創新型人才的重要抓手

大學能否作為一個有利於創新的組織？在高等教育界一直存在各種不同的看法。例如，有些學者認為，大學在本質上是保守的，這種保守的特點是大學保持基業長青的重要基礎。科爾（C. Kerr, 1982）曾指出，相對而言，高校在過去幾個世紀內的變化很小。他的研究發現，西方世界於1520年建立後仍然存在並承擔相似功能，同時在歷史上沒有中斷發展的85個組織中，有70個是高校，其他15個是一些從事宗教活動的組織。

不過，對於有關影響組織創新的分析，一些研究表明：組織越形式化，集權化和分層程度越高，越強調產出數量而不是產出的品質以及效率，組織變革與創新的可能就越低；而組織越複雜、員工工作滿意度越高，組織變革與創新的可能性就越高（Hage & Aiken, 1970）。由於大學的本質特徵決定了大學不可能是非常形式化、集權化、分層化的組織，而大學工作的複雜性和專業化性質又要求它非常強調產出的品質和工作的滿意度。因此，與其他一般組織相比，大學組織的特徵是有利於創新的（Levine, 1980）。

克拉克（1983b）也認為，創新是大學的一個重要特點；大學的許多創新活動是通過大學組織內部不同的、具有自治性質的單位的專業活動體現出來的（Clark, 1983b）：

雖然人們認為學術系統只有在外力力量的推動下才會產生顯著的變革，但這一系統在其組織的底層則表現出了越來越多的創新與適應。作為學科與專業具體化表現形式的學系及相關單位把發明創造與技術擴散制度化了……這種變革在很大程度上被忽視了……它出現在相互分散的操作層次……對一個重點在基層的知識機構而言，基層的創新是非常關鍵的變革形式。（p. 113）

對於大學是否能成為一個更有利於創新的組織，根據以上兩種不同看法，我們認為從表面上看來兩者是矛盾的，但實際上卻具有內在的一致性。首先，基於大學的本質特點，大學對創新的抵制程度是較低的；但也正因這些本質特點，使得創新在大學中很難保持活力：因為大學的分權性質，以及大學對教學與科研的管理上較少依賴行政權力，這樣使創新舉措在大學內部及大學之間的推廣較為困難。

大學具有強調專家權威、組織結構和決策權力相對分散的特點，這也決定了從外部對大學實施控制是相當困難的狀況。只有在大學組織的多樣性和專家的自主權受到制約的條件下，大學才能由外部實施控制。但是，這種外部控制可能要冒著一個風險：損害大學所從事的專業工作；因為面對詳細的監管及對他們行為的限制，大學的教師、研究人員可能會感到他們無法根據自己的專業興趣從事相應的科學探索活動。他們會對新的發展失去興趣，對日常活動感到厭煩，最終失去創新的興趣與動力。

根據上述分析，我們認為，從大學組織和文化的特點出發，大學要提高自主創新能力和培養創新人才，不僅需要從學術和技術層面出發，且更應當從大學文化的層面進行考慮；要通過大學價值、理念和精神等文化要素的塑造和創新，使大學文化成為適宜自主創新和培養人才成長的土壤。沒有大學文化的創新，很難達到提高自主創新能力和培養創新人才的目的。

（四）面對當前內地出現的大學文化和精神衰微現象，要求重視大學文化的研究與建設

對當前內地出現的一些大學文化衰微現象，許多學者提出了批判（朱清時，2007；好誠、孫琛輝、劉培香，2007；王冀生，2005b；睦依凡，2004a，頁11-17）。內地大學文化出現衰微和失範的現象，

是大學在大變革時代面臨自身改革與發展的陣痛；它對大學精神的彰顯、對大學功能的實現、對大學文化的引領、對自主創新能力的提升和人才品質的培養均產生深刻的負面影響。因此，當前必須加強研究，有效控制大學文化的衰微和失範，使大學返璞歸真，寧靜致遠，化危為機，促進其健康發展。建設先進的、富有創造力的大學文化，已經成為當前內地高校進一步發展、提升核心競爭力的一個重要議題。

五、大學文化建設與通識教育

大學文化研究對通識教育的發展有何啟示？我們認為，大學文化建設有利於通識教育的發展，而且通識教育的發展也有助促進大學文化建設，兩者是互惠互利的。

(一) 通識教育在高校中的發展顯得薄弱，這是大學文化衰微的一種表現；因此著重大學文化建設有助於開拓通識教育的道路及其課程建設

自1995年內地高校開展文化素質教育以來，³有關通識教育的研究與實踐也相應增加。在內地，高校通識教育的著眼點不僅是為了給專業教育打造基礎，更重要的是為學生正確的做人處事練就基本功，養成做人的基本品格；學會學習，培養強烈的求知欲和自主學習能力，促進個人的發展。用楊叔子先生的話說，高等教育是「育人」，而絕非「制器」，是為了提高國民素質，而遠非只是訓練技能，是把培養學生如何正確地做人與如何正確地做事有機地結合在一起（楊叔子，2005，頁1-6）。在這種意義上，通識教育既可說是一種教育理念，也是一種教育模式。然而在實踐過程中，卻存在各式各樣的問題；例

3 在內地，有的學者認為文化素質教育與通識教育是兩個可以當作同義詞使用的概念，有的學者認為兩者在內涵上存在差異。本文將兩個概念視作同義詞使用。

如，把通識教育視為專業教育的一個補充，把通識教育泛化為專業之外有關知識教育，強調通識教育的補缺、糾偏功能；在課程內容安排上也存在一些功利化傾向，一些學校視通識教育為實用技能訓練課程的開設。甘陽先生在談到內地高校通識教育的弊端時，曾說：

不是把通識教育課程看成是本科的主要課程和基礎學術訓練，而是把它看成僅僅是在主課以外「擴大」一點學生的興趣和知識面，說到底只是在傳統的「專業主義」不變的前提下給學生加點「小甜點」。因此具體做法上就不是有效利用目前學分有限的通選課來著重建設通識教育的共同核心課程，而是片面追求不斷擴大通選課的範圍和數量，似乎通識教育目標就是「甚麼都知道一點」，因此可供選擇的通選課門類越全、課程數量越多，那麼通識教育就搞得越好。如果繼續按照這樣的方式去發展通識教育，我國大學發展通識教育的努力實際將只能流產，再過十年二十年，也不大可能有甚麼結果（甘陽，2006）。

上述有關實行通識教育的種種問題，其實與大學文化的缺失是相關聯的。因為如何開展通識教育，以及開展甚麼樣的通識教育，均離不開「高等教育應該培養甚麼樣的人」這個前提，這是討論通識教育的根基。而對「高等教育應該培養甚麼樣的人」的討論，卻是與大學文化緊密聯繫的。不同的大學理念與文化追求，對這個問題的回答是截然不同的。有甚麼樣的大學文化，也就決定了開展甚麼樣的通識教育，以及如何開展。因此，要發展通識教育，必須提高大學生的文化素質，大學教師的文化素養，以及大學的文化品味與格調（周遠清、劉鳳泰、閻志堅，2005）。只有建基於健康、和諧的大學文化之上，內地高校的通識教育才可能脫離當下存在的一些困境，走上健康發展的道路。因此，要把大學文化作為實踐通識教育中的一個重要資源、

內容和途徑，充分發揮其對學生做人、做事的潛移默化的教育功能。就著這種意義上，我們認為，當前內地高校興起的有關大學文化討論，或許可以在更高層次上，拓展通識教育及其課程建設的視野，為其進一步的發展另闢蹊徑。

（二）積極發展通識教育是內地高校豐富大學文化的有效途徑之一

大學通識教育不單是專業教育的拾遺補缺，亦關乎大學的文化使命，承擔著重要的傳承與引領文化發展的責任。因此，大學通識教育及其課程建設，不應該採用實用主義的、狹隘的方式處理，而應該從文化建設方面，進行整體規劃。

首先，積極發展通識教育有助促進高等教育價值觀的轉化，使大學更好地承擔其歷史使命。通識教育一般強調高等教育應當博專結合，使學生有較強的自我學習能力、跨學科的思維能力；倡導人與自然、社會的和諧發展，以消彌科技進步與人文精神的分離與對立。通識教育如果能夠真正達到其所倡導的精神，不僅可以體現高等教育目標的本質，以促進當代教育價值觀的轉型，更可以使大學承擔起培養既有科學素養，又有豐富人文精神的新一代之歷史使命。這一點對豐富大學文化來說是極具深層意義的。

其次，把通識教育的課程建設作為大學文化建設的一個重要載體，並加以落實；通過發展通識教育，挖掘其文化意蘊，促進大學文化建設。這樣不僅可以提升通識教育的精神層次，深化其內涵，又可以為大學文化建設與發展提供保障。

（三）要從文化選擇、傳承、創新的角度考慮大學文化建設和通識教育問題，通識教育要體現大學文化的精神實質

近現代內地高等教育的發展，其實一直面臨著文化選擇、傳承與創新的困境。近代內地的大學不是在中國社會中自發形成的，而是從

西方引進的。它的建立，一方面是出於當時教育救國的渴望，另一方面則是西方文化入侵的結果。在這種背景下形成的中國大學，其文化基本上是外生的，並不是植根於中國的傳統文化，就傳統文化的傳承而言，存在著先天的不足。1949年新中國成立後，出於意識形態的考慮，大學教育基本上是學習前蘇聯的模式；在這轉變中，由於一方面對傳統文化的過度批判，另一方面大學文化被政治文化所異化，文化的建設與發展受到影響也就不可避免了。改革開放之後，內地開始逐步恢復並建設大學文化的工作，但其歷程並不平坦，而且隨著高等教育的國際化，變得更為複雜。在新時期，如何匯通中國文化與西方文化，在汲取中國傳統文化精髓的基礎上，走出一條中西合璧的文化選擇、傳承、創新之路，是內地在大學文化建設與通識教育發展過程中，不得不考慮的一個重要問題。

致謝：本文在寫作過程中，香港中文大學《大學通識報》匿名審稿人曾提出了許多非常寶貴的修改意見，香港中文大學通識教育研究中心研究統籌吳木欣小姐也提供了許多幫助，特此致謝！

參考書目

中文參考書目

1. 王義遒（2006）。〈大學文化要有深沉性和包容性〉。《中國大學教學》，第4期，頁10-11。
2. 王冀生（2005a）。〈大學文化的科學內涵〉。《高等教育研究》，第10期，頁5-10。
3. 王冀生（2005b）。〈中國大學文化百年研究〉。《大學教育科學》，第4期，頁5-9。
4. 王冀生（2007）。〈文化是大學之魂〉。《高教發展與評估》，

- 第4期，頁1-8，90。
5. 田建榮（2000）。〈試論中國古代的大學與文化〉。《西安交通大學學報（社會科學版）》，第2期，頁93-96。
 6. 甘陽（2006）。〈大學通識教育的兩個中心環節〉。《讀書》，第4期，頁3-12。
 7. 朱清時（2007）。〈大學的文化：浮誇與創新〉。《煤炭高等教育》，第6期，頁1-5。
 8. 好誠、孫琛輝、劉培香（2007，8月21日）。〈一流大學：內涵建設是關鍵〉。《科學時報》，第B04版。
 9. 克拉克（Clark, B. R.）（著），王承緒等（譯）（1994）。《高等教育系統——學術組織跨國研究》。杭州：杭州大學出版社。
 10. 李澤厚（2004）。《論語今讀》。北京：三聯書店。
 11. 周遠清、劉鳳泰、閻志堅（2005）。〈從「三注」、「三提高」到「三結合」〉。《中國高等教育》，第22期，頁3-5。
 12. 眭依凡（2004a）。〈關於大學文化建設的理性思考〉。《清華大學教育研究》，第1期，頁11-17。
 13. 眭依凡（2004b）。〈大學者，有大學文化之謂也〉。《教育發展研究》，第4期，頁10-14。
 14. 張應強（1999）。《文化視野中的高等教育》。南京：南京師範大學出版社。
 15. 楊叔子（2005）。〈文明以止，化成天下——紀念我國高校文化素質教育開展十周年〉。《高等教育研究》，第9期，頁1-6。
 16. 楊福家（2008）。〈大學的使命與文化內涵〉。《物理教學探討》，第1期，頁1-10。
 17. 趙存生、方惠堅、鄭惠堅（2002）。〈大學文化研究與建設〉。《中國圖書評論》，第11期，頁14-19。

18. 趙沁平 (2007)。〈我國大學文化建設的創新空間〉。《中國高等教育》，第24期，頁4-6。
19. 潘懋元、朱國仁 (1995)。〈高等教育的基本功能：文化選擇與創造〉，《高等教育研究》，第1期，頁1-9。
20. 謝和平 (2004, 1月21日)。〈大學文化、大學精神與川大精神〉，《光明日報》，取自 <http://www.gmw.cn/01gmrb/2004-01/21/10-00A7E908123AA8F848256E2100836D1D.htm>。

外文參考書目

1. Bergquist, W. (1992). *The four cultures of the academy*. San Francisco: Jossey-Bass.
2. Birnbaum, R. (1988). *How colleges work: The cybernetics of academic organization and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
3. Cameron, K. S. & Freeman, S. J. (1991). Cultural congruence, strength and type: Relationships to effectiveness. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 23-58.
4. Chaffee, E. & Tierney, W. (1988). *Collegiate culture and leadership strategies*. New York: Macmillan.
5. Clark, B. R. (1970). *The distinctive college: Antioch, reed, swarthmore*. Chicago: Aldine.
6. Clark, B. R. (1972). The organizational saga in higher education. *Administrative Science Quarterly*, 17, 178-184.
7. Clark, B. R. (1983a). *The higher education system: Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley: University of California Press.
8. Clark, B. R. (1983b). The contradictions of change in academic systems.

- Higher Education*, 12 (1), 101–116.
9. Cohen, M. D., & March, J. G. (1986). *Leadership and ambiguity: The American college president* (2nd ed.). Boston: Harvard Business School Press.
 10. Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA: Addison–Wesley.
 11. Dopson, S. & McNay, I. (1996). Organizational culture. In D. Warner & D. Palfreyman (Eds.). *Higher Education Management* (pp.16–32). Buckingham: Open University Press.
 12. Evan, W. M. (1993). *Organizational theory: Research and design*. N. J.: Macmillan.
 13. Frost, S. H., & Gillespie, T. W. (1998). Organizations, culture, and teams: Links toward genuine change. *New Directions for Institutional Research*, 100, 5–15.
 14. Hackney, S. (1999). Higher education as a medium for culture. *The American Behavioral Scientist*, 42, 987–997.
 15. Hage, J., & Aiken, M. (1970). *Social change in complex organization*. New York: Random House.
 16. Hearn, J. C., Clugston, R., & Heydinger, R. (1993). Five years of strategic environmental assessment efforts at a research university: A case study of an organizational innovation. *Innovative Higher Education*, 18, 7–36.
 17. Janis, I. (1972). *Victims of groupthink*. Boston: Houghton–Mifflin.
 18. Kerr, C. (1987). A critical age in the university world: Accumulated heritage versus modern imperatives. *European Journal of Education*, 22, 183–193.

19. Kerr, C. (1982). *The uses of the university* (3rd ed.). Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
20. Kosko, B. (1993). *Fuzzy thinking: The new science of fuzzy logic*. New York: Hyperion.
21. Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). Culture: A critical review of concepts and definitions. *Papers of the Peabody Museum of American Archaeology and Ethnology*, 47 (1), 1–223.
22. Levine, A. (1980). *Why innovation fails: The institutionalization and termination of innovation in higher education*. N.Y.: State University Press.
23. March, J. G. (1984). How we talk and how we act: administrative theory and administrative life. In T. J. Sergiovanni & J. E. Corbally (Eds.), *Leadership and organizational culture: New Perspectives on administrative theory and practice* (pp. 18–35). IL: University of Illinois Press.
24. Martin, J. (1985). Can organizational culture be managed? In P. J. Frost (Ed.), *Organizational culture* (pp. 95–98). California: Sage.
25. Mintzberg, H., & Van der Heyden, L. (1999). Organigraphs: Drawing how companies really work. *Harvard Business Review*, 77, 87–94.
26. Mumby, D. K. (1988). *Communication and power in organizations: Discourse, ideology, and domination*. Norwood, N. J.: Ablex.
27. Park, R. E., & Burgess, E. W. (1921). *Introduction to the science of sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
28. Peterson, M., Cameron, K., Jones, P., Mets, L., & Ettington, D. (1986). *The organizational context for teaching and learning: A review of the research literature*. National Center for Research to Improve

- Postsecondary Teaching and Learning of University of Michigan. Retrieved February 20, 2009, from http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED287437&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED287437.
29. Peterson, M. W., & Spencer, M. G. (1990). Understanding academic culture and climate. In W. G. Tierney (Ed.), *Assessing Academic Climates and Culture: Vol. 68., New Directions for Institutional Research*, 17 (4), 3–18.
 30. Reisman, D., Gusfield, J., & Gamson, Z. (1970). *Academic values and mass education: The early years of Oakland and Monteith*. New York: Doubleday.
 31. Sporn, B. (1996). Managing university culture: an analysis of the relationship between institutional culture and management approaches. *Higher Education*, 32, 41–61.
 32. Tierney, W. G. (1988). Organizational culture in higher education: Defining the essentials. *The Journal of Higher Education*, 59 (1), 2–21.34.
 33. Tylor, E. B. (1913). *Primitive culture* (5th ed.). London: John Murray.
 34. Weick, K. E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1–19.
 35. Williams, R. (1983). *Keywords: A vocabulary of culture and society* (2nd ed.). London: Fontana.
 36. Wissler, C. (1929). *An introduction to social anthropology*. New York: Henry Holt.

