

媒体中的组织文化

於轶 陈冠宇

(1. 武汉华夏理工学院外语学院 湖北武汉 430223; 2. 玉林师范学院政法学院 广西玉林 637000)

摘要:新兴的卫星电视、电子报与各种互动功能迅速的电子配备,媒体工作者面临的工作压力,竞争环境比过去的媒体从业人员更激烈,媒体中的组织文化受到大环境的冲击改变,而从业人员对所属公司的组织信任,媒体的创新策略,在在都影响到组织效能。站在第一线的媒体工作者压力愈来愈大,必须有更高的工作投入度,才能胜任工作的压力,媒体业务部门在广告争取不易的情况下,工作的压力也相对增加,此为本研究重要背景之一。

关键词:组织文化;组织效能;组织信任

学者刘骏洲认为由于电视台长期处于寡占市场结构,形成「彼此竞争又合作」的互动模式中,除非电视台的经营阶层人事有大幅度变动,否则电视台应会继续依循这种模式——「尽管彼此间相互竞争,可是在某些情况下,大家还是会协调来思考怎样才可以分享市场利益,不得已才会诉诸破坏游戏规则的手段」。未来大多数的新闻消费者将继续依赖印刷媒介——亦即报纸,原因不在于印刷媒体神秘的神圣性格,是新闻呈现的完整特质,而在于即便报纸仍有层出不穷的小错误,报纸仍是人们了解与获得生活周遭重要信息各种方式之中,最便宜的一种媒体。然而,环境的快速变迁,加上传播科技的进步,依目前的媒体环境观察,报纸不可能因为电子媒体和电子报的异军突起,就此消失,但报纸面临的挑战是不容忽视的课题。企业必须建构信息科技、企业文化、衡量系统与组织基础结构等促进因子,以确保知识杠杆作用之发挥,其中组织文化会左右组织成员的行事准则与方式,也会影响组织变革与创新能力,组织文化也是成员共享的态度、信念、设与核心价值,即组织内成员的共同意识及其言行上的表现。亦即组织成员认同其组织文化,其对公司组织信任程度的可能性相对的会愈高。在媒体组织环境,组织文化、组织信任与创新策略对组织绩效的影响情形,及其影响的结构方程模式是否可作为媒体参考,在媒体竞争如此白热化的情况下,确实有其迫切需求性。

一、媒体组织文化的意义体系

就媒体组织文化而言,在媒体内部的运作中,组织文化是组织成员共同抱持的意义体系,而其意义体系是一组特殊的关键特征,也因此一特征可以左右组织成员的努力方向和目标。组织文化是一个组织因应外在环境变化及维持内在系统稳定所长期累积下来的产物如典章制度、法令规章、习惯、信念、价值等,并经由其成员从日常生活经验中学习后,以一种自然而然的行为方式表现出来,而形成每个组织的独特现象。各种不同类型媒体有不同的特性,为了组织的不同的需求,各媒体的组织文化也不相同,在传播科技的急速变化下,不同媒体虽有不同的核心价值、信念、愿景,但也会随着环境的变迁有所改变。当组织外在环境变动时,组织文化很可能对组织产生负面影响,环境的变迁愈快速且持续不断时,固有的组织文化可能不再合适,外在环境呈稳定时,员工行为的一致性资产,但环境变迁时,反而是一项负担。

二、学者的角度看法

媒体工作者的工作性质与工作时间与一般常态性工作不同,不仅工作时长,而且常有突发状况,在大环境的变迁下,各类型媒体在传播科技进步下不断的提升经营形态,而从业人员更要持续的提升自己的工作能力与条件,否则无法适应媒体工作的快速进步与外在环境冲击;而创新策略是媒体求存的重要策略之一,媒体从业人员能否适应媒体的创新策略,与对组织的信任与否有很密切关

系,当平面媒体在80年代全面计算机信息时,有不少资深从业人员无法适应传播科技的进步与媒体求生存的创新策略,在职场上被淘汰,对组织有信任感的成员,在历经一番组织变革后,安然的生存下来,显见成员对组织信任的重要性。许道然(2001)的研究指出,组织中信任气氛的浓厚与否对于组织成员及组织本身有形塑造良好工作关系、提高组织绩效、增加组织承诺、提高工作满足感、增加组织公民行为、促进组织发展干预策略的推行与促进组织学习等七点影响。根据近年来组织学的研究显示,信任是影响公私部门组织绩效的重要因素。信任不仅以影响个人对工作质量的知觉,也会影响组织的协调与控制,更能弥补组织与个人的嫌隙,进而促进企业的整体绩效。

就创新策略而言,举凡组织本身所创造出来的产品、服务或是制程,进而导入到市场上的一种观念或是行为,都称得上是创新。亦即创新是组织利用其现有的资源,开发或创造出具有价值的一种方式、过程,而创新可以透过组织学习和实践以达成。媒体工作者的压力相对的提高,工作投入的积极程度,也随着媒体创新策略的步伐而调整。创新策略除了是组织以创新的观念落实组织的策略、政策以改善组织绩效外,并强调创新是组织要达到何种程度及要运用何种方法的一个过程,而组织要选择何种创新策略,则端视管理者对不同策略型的观念、想法及组织本身的需求(Gilbert,1994)。组织创新、技术创新、产品创新、服务创新等,都影响到整个媒体的未来走向与长期发展,组织文化会影响到组织对于创新策略的选择,而创新策略的执行,则会影响到组织效能,因而了解媒体创新策略,提供相关建议与解决方案。

三、组织文化会影响组织效能

就组织效能而言,许多学者认为组织文化会影响组织效能;在媒体的经营策略中亦然,面对各类型媒体的强敌环伺,以创新策略配合组织文化进行组织变革,从业人员的工作投入相对的会因而更积极,对服务的机构会更加信任,而这三个因素足以影响组织效能的提升。组织文化具有增进组织的效能。而一个尊重人性的强势组织文化,确能提升组织的生产力。欧阳国南的研究发现组织文化与组织效能有正向关联性,即愈强调组织文化之实施,组织效能成果就愈佳;而组织文化的改变是领导者积极推动组织创新的原动力(欧阳国南,2005)。组织效能的良好与否,影响到组织成员对组织的组织信任,一个组织如果没有很好的组织效能,除了组织内成员无法信任外,组织的创新策略也无法得到成员的配合,显见该组织的组织文化有问题,也因而组织效能是与组织文化、组织信任、创新策略环环相扣的,有了好的组织文化、加上组织信任,组织提出的创新策略才得到组织成员的认同与支持,组织效能才能有所成长与改进。

从经济的观点探讨文化,定义出文化可能影响效率或效能的情

况。价值体系在文化与效能的关系上,是一个非常重要的因素,假如组织中普遍的价值观的目标与策略,那文化对组织而言,将是一个重要的资产,可望提升组织效能。Dension(1999)以比较研究的架构来研究组织文化对组织效能的影响,并提出组织文化与组织效能的关系架构,认为效能与组织成员所抱持的价值观与信仰有密切关系,并直言组织效能与组织文化之间的关系密切。

在社会交换关系中,个人或团体在其意图和行动上显现出信赖和相信,而以合于道德、公平、可预期、无威胁的态度对待他人的权利和利益,信任关系的发展是相互的,信任意味着愿意将自己置于风险、自居劣势,即使个人的所有物被使用,亦愿奉献。

张文华认为组织信任指员工对组织的制度、领导者或员工、同事表达信赖与支持的心理健康,员工认为无论是整个制度、领导者或管理者、同事在从事任何行动之时,都会将他们的利益纳入考量,不会利用我们并且不会让我们受到伤害,因此,信任的客体包括了组织的管理活动,主管的工作能力或待人接物,同事之间的互动(张文华,2000)。

四、结论

创新是一个将新技术、知识转换为具有市场可行性之产品或服务的过程,本质上可分为渐进式创新与激进式创新,但不一定以某种特定的形式呈现,创新活动建基于知识上,而知识散布于企业内与企业间,企业必须能够动员与取用这些创新所需的各种知识,才

能提高创新的绩效,因此企业必须采用网络化的作法,建立并维持与外部伙伴的良好关系,才能获取镶嵌于外部网络中的知识与技能,快速导入新产品,与伙伴共同分担风险,以提高创新成功的可能性。传播科技日新月异,各类型媒体在大环境的变迁下,组织内部为提高绩效,不断提升新技术的使用,让产品能迅速传达给阅听人,在服务方面也过去完全不同,例如订阅平面媒体预付一年款项即赠送各式小家电,收听广播有机会获赠奖品或演唱会门票,观赏电视节目也有机会抽奖,不同媒体有不同的创新策略,诸如此类都是服务创新。

参考文献:

- [1]李会平.提高电力企业精神文明建设的策略分析[J].经营管理者,2015.36.
- [2]表明.电力企业精神文明建设与企业文化的融合与策略[J].东方企业文化,2015.24.
- [3]刘萍.论电力企业精神文明建设与企业文化的有效融合[J].中国管理信息化,2016.12.

作者简介:於轶辈(1995-),女(汉族),湖北黄冈人,英语硕士,武汉华夏理工学院英语教师,主要从事英语教学研究;陈冠宇(1972-),男(汉族),广西玉林人,法学博士,玉林师范学院特聘副教授,主要从事公共管理学研究

(上接第300页)

还有学生分组讨论,老师各组单独辅导等。老师在整个教学过程中只是一个引导的作用,剩下的让学生自己去查资料或者讨论来获取知识,让学生参与到教学中来,感受到是课堂的一份子。

2 优化课程方案。

课程为学生提供了体验原型产品从数字设计、虚拟呈现到最终制作全部流程的机会。在课程中,学生会学习如何利用前沿的数字建模技术(例如参数化建模)进行原型产品设计,利用虚拟仿真技术对设计成果进行VR呈现与体验,最终使用智能制造设备(例如3D打印、激光切割、真空吸塑成型等)完成设计方案的制造。课程基于产品设计的思维,使用最前沿的技术,来进行创新智能制造方法的探索,同时结合艺术创作的尝试来探讨设计背后的内涵。课程内容包括数字设计与建模、虚拟展示与体验、材料操作与生产、产品测试与使用四部分。

3 提高实践教学比例。

课程的第一部分数字设计与建模,通过数字建模软件的使用来进行产品三维设计,同时通过参数化设计方法来辅助进行复杂形体的设计;第二部分将完成的数字模型通过沉浸式虚拟现实的方式进行展示,帮助设计者更加准确与真实的体验设计方案;第三部分通过不同的生产工艺,例如机械车床操作、激光切割、3D打印、真空吸塑成型以及混凝土浇筑等,对所设计的数字模型进行实体化实现;第四部分对最终的实体化设计成果进行测试,检验其是否符合设计预期,以便投入实际的使用环境之中。每一部分理论与实践学时比为1:3,理论讲授一共4学时,实践操作12学时,大大提升实践占比,在实践中融汇理论、补充理论。

4 课程考核制度,提高积极性。

课程的根本目的是为了培养学生的创新能力和实践能力,改变

传统的一锤定音的方式,不完全依赖最终的考核成绩,课程的考核方式为平时的考查以及最终的设计,成绩主要分为两部分,一个是平时四次课程作业的分,每部分作业占总成绩的10%,另一个是最后节课产品设计的分数,占总成绩的60%,最后成按优秀、良、中、及格、不及格五级评定。这种考核方式将提高学生的积极性,培养学生的实践能力。

5 跨学科的交流合作。

为了使学生的视野更加开阔,学校鼓励学生跨学科交流合作,学校已经创建较为完整的创新创业平台——“建筑思潮”,解决了管理复杂、资源分散、匹配不畅等问题,优化了整个体系,统合了现有资源,形成了一个较专业的管理团队,给学生提供了更多的实践创新机会,极大的提高了学生的积极性,设置交叉学科的岗位并由老师担任,保证各专业在合作中都可以有较大的收获。

四、结语

本文主要针对目前建筑类专业在3D打印与VR呈现课程中所出现的问题进行反思,并结合创新创业的大背景,通过优化课程体系和内容,改革考试模式,提供创新创业平台等方法,激发学生积极性,为建筑行业提供更多的高质量人才,为新时代培养更多的创新型人才。

参考文献:

- [1]许国强.绿色建筑背景下建筑学专业设备课程教学的反思与改进[J].教育教学论坛,2019(20):238-239.
- [2]张薇,胡雪梅,李志广.中国创新创业教育研究热点及前沿分析[J/OL].创新与创业教育:1-7[2021-09-29].
- [3]张世杰,刘沛.基于3D打印、VR虚拟现实技术应用的《园林计算机辅助设计》教改探讨[J].教育教学论坛,2019(49):92-94.