

高校科研团队文化对科研人员心理和谐的影响探析

文 美 荣

(湖南科技学院 后勤处,湖南 永州 425100)

[摘 要] 高校科研团队文化越来越引起人们的关注。良好的团队文化有利于科研人员自身心理和谐、个群关系和谐、内外环境和谐、共享价值观念。提升高校科研人员和谐心理,应该明确团队共同愿景目标、发挥团队领导主导作用、创建团队和谐心理契约。

[关键词] 高校科研团队文化; 科研人员; 心理和谐

[中图分类号] G644 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2013)04-0102-04

高校是国家创新体系的重要组成部分,既为自主创新型国家建设源源不断地提供人才,又直接参与科技创新活动。而高校的科技创新依赖于高校的科研团队,科研团队对高校科技创新和教育能力的提升发挥着不可替代的作用。因此,构建和谐高效的科研团队,建设团队和谐文化越来越引起人们的关注。

一 高校科研团队文化与心理和谐

高校科研团队是由人数不多且知识技能互补、愿意为共同的科研目标和价值观从事科学研究并承担相应责任的以高校教师为主要组成成员的正式群体。这一群体具有共同的目标愿景、共同的价值取向、共同的利益,重视学科发展和基础研究,成员之间互补性强,易接近,易交流,易出成果。正是由于有这些不同于其它科研团队的特点,使得高校科研团队在科技研究和创新方面具有独到的优势。

高校科研团队的高效运行离不开团队文化的支持,团队文化为团队的运行提供了精神动力。团队文化就是在团队发展过程中形成、为团队成员所共有,制约与影响团队成员行为的思想作风、价值观、态度、行为准则的总和^[1]。而高校科研团队文化则是指在高校特定范围内组建与发展过程中形成的、为团队成员认同遵守的、以学术研究为核心的思想作风、价值观念、团队精神、目标愿景、思维范式、行为准则等一系列内涵的总和。它表现为浓郁的学术氛围、和谐的人际关系、协作共享的团队空间、学习

型组织理念、团队个人的目标与团队目标一致等方面。这些要素对团队成员具有强烈的感召力和凝聚力,对团队的科技创新行为和成果产生深远影响。

科技创新是一个复杂的创造实践活动过程,对于科研人员来说,需要具有积极的心理品质和良好的心理环境。由个性各异、行为习惯不同所组成的科研团队在科技创新的过程中总是或多或少地受到自己所处当时的心理环境的影响。因此,在现实条件下,必须关注科研人员的心理和谐问题。

作为心理学范畴的心理和谐是指人的基本心理过程和内容彼此之间,或者各部分与整体之间保持动态的均衡、完整、协调一致的自在轻松状态,同时能够与外界环境进行有效沟通,较少内部或外部冲突^[2]。这种持续存在的轻松状态,是人的心理健康水平较高的一种心理表现。在这种状态下,人的生命充满活力,内心体验积极,社会适应良好,潜能得以充分发挥,团队成员能正确处理自身、人与人之间、人与外部世界之间的各种关系,表现出协调性、稳定性、一致性、愉悦性和整体性。总之,对内协调和对外适应是科研人员心理和谐的集中体现。

高校科研人员是团队文化建设与发展的主体,这不仅需要增强团队和科研人员的和谐意识,培育科研人员身心和谐,而且也需要团队环境与科研人员之间的和谐,因而这种团队文化是一种和谐文化。团队和谐环境以及团队成员的心理和谐是构成科研团队和谐文化的两个重要组成部分,只有对此加以重视,才能推动高校科研团队又好又快的发展。

[收稿日期] 2013-05-16

[基金项目] 2011年湖南省教育厅科学研究项目“地方高校科研创新团队心理和谐的机理研究”资助(编号:11C0584)

[作者简介] 文美荣(1963-),女,湖南永州人,湖南科技学院后勤处讲师。

二 团队文化对高校科研人员心理和谐的影响

团队文化的核心内涵就是科研人员在科研实践中共同信奉的团队价值意识,包括团队观念和团队心理两个层次。由于所处层次不同、具有不同的特点,故分别以不同的作用方式影响科研人员心理,进而促进科研人员形成适合于团队工作的行为方式。

(一)良好的团队文化有利于科研人员自身和谐,知、情、意、行内在统一

团队文化是团队存在和发展的灵魂,也是团队成长的动力。团队的目标愿景、价值观、精神、信念以及团队氛围如何将影响科研人员的心理品质,进而影响其创新心理及其和谐程度。

良好的团队文化首先应是科研人员的和谐意识强,心理和谐。知、情、意、行作为高校科研人员心理和谐的基本要素,它们是相互联系、相互渗透、相互促进的。认知正确是科研人员心理和谐的基础,认知不足或认知错误,感知觉不灵,思维混乱,缺乏创造性想像,便无法从事科技创新;情感融入是获得心理和谐的有效路径,对科技创新缺乏兴趣,情绪不稳,心境不宁,缺乏激情,很难有真正的创新成果;意志坚定是实现科研人员心理和谐的控制阀,缺乏意志力,没有坚忍不拔的钻研精神,当创新活动遇到困难之时,就无法继续深入下去,半途而废。而潜心研究、有所作为是科研人员实现自身价值的成功表现。显然,真正要取得科技创新成就,不仅要求科研人员的“知、情、意、行”各要素的和谐,而且必须实现这四者之间的协调发展与内在统一。

高校科研人员在长期的教学和科学研究活动的实践中,对教育教学和科学研究有着清晰正确的认知,会以不同的态度与情感体验,合理运用自己所具有的知识、技能、情绪和体力,确定科学研究的目标,解决团队中的冲突,调节好心态,使自己的心理过程始终处于和谐协调的平衡状态之中,并以一种潜在的力量从心理上到行动上支持团队心理和谐的构建。因此,只有团队文化和谐了,才能促进科研人员心理和谐;也只有科研人员心理达到和谐了,才能推动团队文化的建设和发展,才能推动团队科技创新工作。

(二)良好的团队文化有利于科研人员人际融洽,形成个群关系和谐

科研人员人际融洽包括成员个人和他人愿望,成员之间的人格共鸣、人际沟通以及人际心灵和行为的统一。其具体表现为科研人员能够保持适当和良好的人际关系,得到他人的尊重与理解;能够乐于同他人交往,顺畅的沟通,与所在的集体融为一体;

必须具有较强的适应能力,有强烈地归属感和安全感,并获取一种幸福感。

但在现实中,由于个体的文化背景、具体经历、个性性格都会有所不同,难免会出现与群体心理不相融的地方。因此,为了保持和促进个群关系和谐,一方面要营造适宜的心理氛围,民主决策,民主管理,把团队中每个成员的身心力量都调整到合力的方向线上,使他们的力量保持着最佳功能态;另一方面,应当以公平、公正、公开的方式方法处理个群之间的关系,力求对科研人员的成绩作出公平、公正的评价,对团队共同的事务或经济利益公正、公开。对各成员的个人合理需要,加以肯定并在可能的情况下,予以满足。相反,科研人员也不能因为个人利益的得失而损害团队利益。同时,引导科研人员实现自己的价值和社会认同。个群心理和谐能够强化科研人员的责任心、荣誉感和团结协作精神,推动科研团队的科研热情和创造精神的发挥,促使科研团队成员们积极主动地进行科学创造,从而提高科技创新效率。

(三)良好的团队文化有利于科研人员处事适度理性,营造环境和谐

处事适度理性,内外部环境和谐是团队开展科技创新的必要条件。内外部环境和谐,是指环境要素之间协调、环境要素与团队个体的需要以及团队内外部大环境之间的协合一致。各要素方向一致,环境和谐度就高,则能起到激励作用,否则,就适得其反,影响甚至拖科研工作的后腿,不利于团队的全面建设与发展。内外部环境和谐,人能够很好地调节自己的心理,坦诚地看待外部世界,能够愉快地接纳自我,承认现实,欣赏美好的事物,而且能够和外部环境和谐相处,积极应对外部环境中的各种挑战^[3]。在当今现实的社会环境中,由于受到科研团队外部环境条件的影响而导致高校科研团队不能达到心理和谐的事例比比皆是,比如科研人员面临着各种短期性和功利性的考评,其职务升迁、加薪、能力和职位不对称的问题,科研条件、经费的保障问题以及在实际生活中存在的各种各样的问题,这些内外部环境问题如果得不到有效解决,就会在很大程度上影响科研人员的心理和谐。

(四)良好的团队文化有利于科研人员凝聚合力,共享价值观念

科研人员一旦形成了共同的价值观念、目标愿景、思维习惯和行为规范,将会发挥主要的凝聚和激励功能,产生一种渗透力、感召力和凝聚力。可见,价值观和愿景是团队文化最核心的内容。我们可以

通过提炼共享的价值观来对科研人员个体心理和群体心理进行统合,进而促进团队心理和谐。这种共享的价值观既要反映一所高校主流文化的要求,也要反映高校团队精神、教师文化的要求。因为,一方面,共享价值观可形成团队成员对目标的归属感和成员之间的相互认可。团队成员越分散,共享价值显得越重要。另一方面,共享价值观是在不同学术背景、个性差异基础上形成的,这就为团队成员之间的宽容信任、文化融合打下基础。因此,用共享的价值观来统领高校科研团队与个体的需要,并不是要求高校只遵循一种价值观,而是在求同存异、承认价值多元的基础上,来反映高校不同群体、不同层次的共同价值倾向。通过提炼共享的价值观,增进成员交流沟通,化解冲突和矛盾,整合各种资源要素,促使高校科研人员个人愿景、群体愿景与学校愿景统一起来,提升学校整体效能。

三 构建和谐文化,提升高校科研人员和谐心理

和谐心理支配和调节着人们的科研实践,是构建和谐团队的精神诉求,是建设团队和谐文化的内在要求,也是科研团队和谐的基础,对于加快科技创新、科研人员早出成果多出成果有着巨大的影响和推动作用。

(一) 强化意识,明确团队共同愿景目标

首先,要强化团队意识。团队文化主要反映的是团队的理念体系,其通常多以隐性的形式和潜规则形式存在。科研人员既然已加入团队,就接受了这种团队文化,也就需要产生和增强团队意识,培养对团队的认同感。团队意识表现在思想、学术、工作上的民主气氛,团队成员之间的相互理解与尊重氛围,团队内部公平竞争与互助合作的氛围等方面。自觉认同团队文化是实现团队科技创新的前提。这种认同是以满足科研人员需要为基础的认同。所以,培养团队意识既要开展形式多样、内容丰富的文化娱乐活动,也要充分发挥和利用多种文化载体的综合效应,从而在团队中营造良好的文化氛围,逐步培养其对团队意识和认同感。

其次,要强化人本意识。人本意识就是以人为本的意识,就是要体现对科研人员的人文关怀,强调对人的尊重、人的全面发展,以及以人为目的的价值取向。团队的愿景目标具有激励导向作用。所谓共同愿景,简单的说法是“我们想要做什么”。共同愿景不是一种具体的想法,它是人们心中一股令人深受感召的力量。它满足人们能够归属于一项重要的任务、事业或使命的内心渴望^[4]。在高校科研团队

文化中,必然要包括对科研团队共同愿景内涵与价值的认识。因此,要用团队明确的共同愿景与目标强化团队意识和人本意识,以团队的利益观、价值观、核心精神与理念来统整科研人员的利益观、价值观、精神与理念,来指导其心理和行动。因为共同愿景,能带给科研团队强大的内驱力,激发科研团队及其成员的创造力,增强科研团队的凝聚力。

(二) 把握差异,发挥团队领导主导作用

首先,从科研团队组成来看,差异总是存在的。因为其成员来自不同学科,不同专业领域,不同文化背景,甚至不同地域,尤其突出的是其不同的个性、性格、兴趣、文化等决定使然。这些多样性、差异性就形成了团队“小气候”。

其次,从科研人员个体来看,差异也是存在的。其在知、情、意、行诸方面发展不均衡、不协调,差异明显。这就要求我们认识差异,承认差异,尊重差异。就个体来说,和谐应是心灵的自由和解放,超越自我;就群体来说,应围绕团队创新发展,进行更多心灵对话,成为精神共同体。这里就需要科研团队领导在建设团队和谐文化过程中发挥主导作用。科研团队领导常常扮演管理者、促进者、教练/训练者、工作协调者和外部联络者等角色^[5]。在日常管理和团队和谐文化建设过程中,团队领导的主要工作除了提炼团队文化内涵、选择发展方向、具体实施外,还包括确定资源有效运用,引导训练团队成员有效解决问题,采用激励团队成员的措施以达成目标,培养团队发展的核心竞争力,让团队发展得更成熟。和谐的团队是整个团队理念和价值观的充分体现,团队领导要亲自倡导,身体力行,加强示范,增强个人魅力,因为团队领导的观念、态度、素质、好恶将会直接影响到团队文化的价值取向和实际效果。

(三) 完善机制,创建团队和谐心理契约

首先,完善沟通机制。信任和相互理解是沟通金字塔的根基。良好的沟通不仅反映了团队领导的管理和协调能力,更体现了完善的团队制度和健康的团队文化。一个具备善于沟通合作的素养和团结协作精神的团队,才经得起失败和成果分享的考验,才有更长远的发展潜力。

其次,完善激励机制。激励,即调动人的积极性。团队文化的激励功能主要是通过创造团队的和谐气氛和团队信念、精神来展现的,从而达到促进科技创新的目的。在满足科研人员一定的物质需求以后,就应该更加注重个体成长、创新成就、自我实现等精神激励因素,让科研人员体验到其工作价值,一种成就感和幸福感。

第三,完善知识共享机制。知识共享是指组织中个人的知识通过各种交流方式为组织中其他成员所共同分享,从而转变为组织的知识财富的过程^[6]。尤其是科研人员隐性知识的共享对团队文化、知识创造更加重要。

科研团队与其成员之间离不开沟通、激励与知识共享,其关系实际上是一种内在的、隐含的心理契约关系。这种心理契约,是团队成员与团队之间双方建立在承诺基础上的相互责任和义务的感知。本质上是一种情感契约,是联系成员与团队的心理纽带,是形成组织凝聚力和团队氛围的一种无形的手段。心理契约关系到成员的满意度、忠诚度,影响到成员的工作投入、工作绩效,并最终影响组织的战略使命^[7]。心理契约的履行会使科研人员对工作产生高度的信任和满意感,降低离职意愿,减少不安全感。所以,一个团队的文化氛围和凝聚力,不仅影响着现有团队成员的心理契约的维持或违背,也会影响到那些刚进入团队或正考虑加入团队的人员的心理契约形成。可见,团队与成员之间的心理契约缺

失或较差,会导致一些阻碍因素,团队的目标就难以如期完成。也就是说,由团队与成员共同建立的科研团队的心理契约,是团队减少协调费用、提高创新效率和稳定团队组织的重要保证。

[参考文献]

[1] 竺乾威,邱柏生,等.组织行为学[M].上海:复旦大学出版社,2002:125-126.

[2] 俞国良.浅释“心理和谐”[J].前线,2007(3):59-60.

[3] 石国兴,曹保刚.构建和谐社会的心理学思考[J].河北学刊,2005(5):199-202.

[4] [美]彼特·圣吉.第五项修炼——学习型组织的艺术与务实[M].郭进隆,译.上海:上海三联书店,1998.

[5] 陈旭.团队领导对团队效能的影响机理研究[J].科研管理,2006(4):138-141.

[6] 魏江,王艳.企业内部知识共享模式研究[J].技术经济与管理研究,2004(1):68-69.

[7] 韩君,孟庆伟,隋志纯.论基于心理契约的企业激励体系的构建[J].美中公共管理,2006(17):21.

A Study of University Scientific Research Team Culture's Influence
on Researchers' Psychological Harmony

WEN Mei-rong

(Hunan University of Science and Engineering, Yongzhou 425100, China)

Abstract: More and more concern has been paid to universities' scientific research team culture recently. Good team culture is favorable toward researchers' psychological harmony, individual and team relationship harmony, the internal and external environment harmony and sharing values. To achieve the psychological harmony of scientific research staff, a shared vision of the team should be clearly defined, team leader shall play a dominant role and a team psychological harmony contract should be created.

Key words: university scientific research team culture; scientific research staff; psychological harmony