

學習環境改造新思維—虛擬實踐社群之建構基礎

林佳靜

朝陽科技大學社會工作系兼任講師

摘要

由組織需要活化、組織對於優勢競爭力之殷切需要，以能解決困境等議題來看，組織學習乃當前探究組織發展與變革之趨勢，然因應組織學習環境之變化，以及網際網路的發達，造就了新型態的多對多 (many-to-many) 溝通模式，也創造了「虛擬社群 (virtual community)」的新名詞，善用虛擬實踐社群 (community of virtual practice) 之模式與概念已儼然成為學習型態之風尚。虛擬實踐社群是西方的創見，是當今西方社會下的產物，吾等想要一窺虛擬實踐社群之箇中意涵與建構基礎，就要由西方社會學與心理學所發展的理论派典來著手。由近代社會學理論之內涵，在足以讓我們實地一探虛擬實踐社群之真實面目前，得事先瞭解西方世界傳遞知識的思維與脈絡。吾等理解該項西方理論基礎是為了本身所需，為了把本身的學術、思想等問題解決，為了使知識的傳播更有效率，更為審慎剖析且詮釋虛擬實踐社群所扮演的功能與未來可能發展，即所謂「洋為中用」。文中闡述的是有關能解決問題之實務導向的虛擬社群基礎理論，此本土性之虛擬實踐社群，將可視為研究者探究社會學理論後回饋給西方社會之新思維。

關鍵詞：組織學習、實踐社群、虛擬實踐社群

一、研究背景與研究目的

組織學習 (organizational learning) 具有社會集體學習過程之意涵。實務中，企業單位的學習包括組織而非個人之技能，因為個體知識之價值依循其特定組織場景的運用程度而定。學習乃是從了解複雜問題所做產生的互動行為中發生，它需要共同的溝通符碼及協同的學習程序 (Teece^[1], 2000)。March^[2] (1991) 則強調組織學習的社會脈絡為：「組織及其成員之間的相互學習情境之際，組織將知識儲存於其程序、規範、規則及形式之中，組織向其成員學習並累積知識，同時對其成員社會化，灌輸組織之信念。」因此在討論組織學習之情境脈絡，便會運用社群中互動與社會化之概念。社群 (community) 原為「社區」之意，關於社群討論的概念，早在十九世紀德國社會學家就提到社會即為結合體 (gesellschaft) 之意，係指人類聚集在人造的場域中，為了特定或個人目的而聚集起來之團體，在團體中和平相處，但個人各懷目的，並以私利為主，因此團體的認同感較為薄弱，而此結合體則為個人達到目標最實際的方式之一。

從實體層面來看，「社群」有地域的涵意，指的是特定地理位置的一群人，可能存在於公司、村莊或城市之中，但更深層的內涵則為一種特殊的社會關係，這種關係包含了持續的互動、共同的興趣，相互依賴與歸屬的認同感，以致能夠型塑特定的價值文化體系，並存於參與者心中，從這個層面看來「社群」本身便蘊含某種「虛擬」的成份，

但其呈現的可能是真實實體的意義。社群的概念至少包含三個要素，分別為：一群人、一定的地理範圍以及人的社會性，此社會性包括有社會意識、關係及活動(蔡宏進^[3]，1985)。由文獻查考與相關學者之見解，社群的意義可歸納為：「一群在生活空間與地理空間中的人，密切的互動，並且具有共同的興趣與共同的行動」。所以社群並不是一個新的概念，早已普遍存在於我們生活週遭，在任何的組織中到處都有社群存在，而且每個社群都存在著自己的行話、術語或社會網絡，其中部份社群正思索或執行組織學習相關議題。自八〇年代起「企業流程改造」(Business Process Re-engineering)興起「企業瘦身」的風潮，組織扁平化的結果，迫使企業被革職的中級主管帶走為數可觀的經驗，這一批以往扮演資訊傳播的非正式角色突然消失，資訊傳播功能頓失依據；在此時期企業開始將員工安排成各種工作小組，授權由小組成員自行決定如何完成工作，小組成員為了達成使命自然需要設法積極學習，與他人分享知識，在努力尋求組織變革之際，除了正式的工作小組外，各種社群便逐漸產生，彼此不斷相互學習，累積知識(蔣鎮宇^[4]，2004)。Grant^[5](1996)提到「知識」為許多相當不同之研究傳統的核心主題，其中最主要的即是組織學習，在組織學習領域一直存在一個很基本的爭論，那就是組織到底有沒有學習的潛能。換言之，組織中的學習主體到底是存在於組織中的個別成員或是組織本身？有些學者甚至認為「組織學習」這個名詞根本就是一個矛盾辭(Weick and Westerley^[6]，1996)，組織根本不具學習的能力，真正學習的主體乃是組織中的成員(Simon^[7]，1991；Grant,1996)。此觀點之代表論述如Simon所言：「所有的學習都發生在個人的大腦中，組織只以兩種方式學習：(1)由其成員來學習；(2)吸收具有組織所沒有之知識的成員。但是，儲存於組織成員間之知識可能互不相關，組織成員之間知識的關係必然會影響組織的運作」。有鑑於此，本研究將學習的主體視為個人，而組織則相對地提供了必要的誘因及引導。

組織學習所強調的是學習的一連串程序(process)，而不侷限於最後之績效與產出，因此社群是計畫性，且具有策略性之行動，此即需要進一步引用實踐社群之概念來加以論述。實踐社群(community of practice)的概念於八〇年代由Gene Lave所提出，所謂的實踐社群絕非烏合之眾；光是彼此串連以具共識，亦不足以組成實踐社群，若是能具有共同利益，分享彼此心得，形成對彼此工作有幫助之願景，如此「真正共事」方有實踐意涵而共同的工作正是實踐社群組成的唯一目的(林宜瑄^[8]等譯，2003)。Wenger, McDermott及Snyder^[9](2002)在其所著之《實踐社群》一書中指出實踐社群是一群人，藉由持續的互動，分享利害與共、共同問題與熱情，以獲得該領域更深入的知識和專業技能。實踐社群是由三個基本元素：領域(domain)、社群(community)和實務(practice)所組成。

根據行政院主計處與資策會電子商務應用推廣中心公佈之統計資料顯示，至2001年底，台灣網際網路使用人口達782萬人；網路普及率為三成五；透過學術網路上網的用戶數有291萬戶；透過電話撥接上網用戶達525萬戶；新興寬頻用戶達113萬戶，比較2000年底，成長率高達二成五。在寬頻網路方面，台灣寬頻用戶於2001年十二月底突破百萬戶，較2000年底增加九十萬戶，成長率高達四倍。行政院主計處發佈之2002年度國情統計摘要報告指出，隨著網路資訊之便利性及政府積極推動電信自由化，2002年底我國上網人口已達859萬人，網際網路帳號數745萬戶，則較2001年底成長近2成，而網路普及率(36%)全球排名高居第2。

伴隨網際網路的普及，政府相關單位為建構國家競爭力的基礎，以落實資訊教育向下扎根與普及全民資訊教育之作法，教育部於1997年起積極推動「資訊教育基礎建設計畫」；同時為配合國家整體資訊發展策略與終身學習推動理念，於2002年發展「e世代人才培育計畫」，加速推動「建構數位化學習內容」、「縮短中小學城鄉數位落差」、

「建立終身學習網站平台」三項主要工作，以塑造整體資訊化社會教育改革環境，期使全民順利適應於資訊化社會之挑戰，迎接教育新世紀的到來。就組織而言，Teresa^[10]（1997）認為，學習型組織是一種不斷學習與轉化的組織，而學習是一種策略性且與實際工作相結合的過程，從成員個人、工作團隊到組織全體，學習結果將引起知識信念與行為的改變，強化組織創新與成長的能力。因此本文主要在於探討如何在上述條件與情境下，如何運用虛擬實踐社群改造學習環境，以促進整個組織與個人的成長，茲將研究目的臚列如後：

1. 探索虛擬實踐社群理論建構的本質。
2. 社會學習理論與虛擬實踐社群的關係。
3. 探究建構虛擬實踐社群之理論基礎。

二、關鍵名詞

為了詳細闡述本研究所討論之相關議題，所引用之關鍵名詞說明如下：

1. **組織學習**：組織學習是組織知識來源的基礎，在組織知識之分類方面，一般均以個體/集體知識（Simon, 1991）或內隱/外顯知識（Polanyi^[11], 1966）等構面來分類知識。個體知識是個人能耐、資訊及知識之總合；集體知識則包括組織原則、常規、高階管理團隊之基模、組織對過往經驗之共識、目標、使命、對競爭者之認知以及廣泛散佈於組織之間而為大部分組織成員共有之關係。內隱知識是指由經驗習得之個人知識，具有脈絡特定性（context-specific），並且難以言傳及形式化（formalize），內隱知識包括認知型態（cognition patterning）（例如心智模型與基模）、具體且與技能相當之技術知識以及主觀之臆測及洞見。個體及集合體都可能擁有內隱知識，個體之內隱知識表現在個人之基模（schema）、技能、習慣及抽象化的知識上；集體內隱知識則存在次高階管理團隊之基模、組織因過往經驗所形成之共識、公司常規、公司文化及專業文化（Lyles & Schwenk^[12], 1992）。外顯知識則是可以形式而系統化之語言、符號、數字等表達並且傳遞之符碼化（codified）知識。個體之外顯化知識可以很容易用文字表達及傳授，集合體之外顯知識則存在於標準作業程序、文件檔案、資訊系統及公司規定之中。組織知識之創造可以說是跨越兩個構面之過程：本體論之構面及認識論之構面。前者包括個人、團體及組織層次的學習；後者即外顯及內隱知識。當知識創造從個人之層次往上擴及團體及組織層次時，外顯及內隱知識之相互轉換過程也正同時發生。個體層次之內隱知識透過這些知識轉換模式，擴散到整個組織中，最後在較高的本體層次—團體及組織—中具體成形（Nonaka & Takeuchi^[13], 1995）。
2. **實踐社群**：實踐社群較一般社群須置於工作實務之中，具有共同特定的領域、社群成員的互動、共同實務、認同連結及有機式的組織等特徵，傳統的「實體社群」是：一群人，持續透過以面對面為主的互動形式，分享利害與共的事情、共同的問題或熱情，以獲得更深入該工作相關領域的知識和專業，有別於實體社群面對面為主的形式，「虛擬社群」則是著重網際網路的運用。實踐社群強調具專業實務導向的專家社群，包括資訊、知識及實務。虛擬實踐社群則特別指跨地理區域的組織，參與知識交換及開會是藉由電腦網路支持。
3. **虛擬實踐社群**：參考 Wenger, McDermott 及 Snyder(2002)對實踐社群的定義，虛擬實踐社群著重於網際網路成員互動的「實踐社群」。其指一群人，持續透過以網際網路為主的互動形式，分享利害與共的事情、共同的問題或熱情，以獲得更深入該工作相關領域的知識和專業。「虛擬實踐社群」在許多跨國的組織中已經存在，只是在不同時間有不同的稱呼而已，例如惠普（HP）公司中的虛擬實踐社群稱為學習社群（learning communities），在

全錄公司中稱為家庭群體 (family groups) , 在世界銀行 (world bank) 中被稱為主題群體 (thematic groups) , 在英國石油公司中稱為同儕群體 (peer groups) , 在 IBM 全球服務處稱為知識網絡 (knowledge networks) 。

三、社會學之理論基礎

(一) Bandura 的社會學習理論 (social learning theory)

Albert Bandura (1977) 提出社會學習理論是說明關於人類個體在社會情境中的學習現象之一種理論，其研究各種社會因素如何影響和改變人的思想、情感與行動的過程，目的是要說明和解釋人的行為及其規律。社會學習理論是從傳統學習理論的基礎上發展起來的，傳統學習理論是指從動物身上產生的行為規律，來理解人類行為。然而，人類尚有獨特的思維能力，因此認知因素在學習過程中的作用開始被重視，心理學家並強調要從社會層面而不是個體層面來研究學習現象，從而開展了社會學習理論之研究。該理論之綱要包含有 (周曉紅譯^[14] , 1995) :

1. 作命運的主人：指的是環境、人與行為三項因素間因果模式的轉變。
2. 人的基本能力：指出符號化能力、替代 (學習) 能力、預見能力、自我調節能力與自我反省等能力。
3. 人性輝煌的捷徑：表示行為獲得是經由觀察學習 (楷模作用 (Modeling)) , 而非只是試誤學習。
4. 觀察學習的過程分析：包括注意過程、維持過程、產出過程與動機過程等。

Bandura 認為社會學習理論係探討『個人認知』、『行為』與『環境因素』三者及其交互作用，對人類行為的影響。

(二) 社會功能 (social functionalism) 理論

從經濟學的角度來看，人類是趨利避害的理性動物。事實上，社會生活是人們理智地追求自己的利益的競爭遊戲，而社會秩序則源於這些自我利益的衝突。這種關於人的看法，通常被冠以功利主義 (utilitarianism) 的稱號，因為這種觀點假定，行動者是有理性的，他們試圖極大化他們的「效用」 (utilities) 或報酬和滿足。Adam Smith 被公認為是功利主義的倡導者。其為第一個有系統分析市場競爭的動因的人，並假定某一「秩序的看不見的手」 (invisible hand of order) 產生於自由市場的公開競爭。雖然功利主義滲透了資訊科技時代的大部分思想，但它在上一世紀佔有更顯赫的地位。由於現今的社會學必須克服這一關於人和社會組織的狹隘看法，因此，它必須正視十九世紀的功利主義。事實上，可以毫不誇張地說，社會學的第一種理論方法 - 功能論 (functionalism) - 的出現，即是對功利主義的反動 (吳曲輝譯^[15] , 1992) 。在對功利主義質疑的過程中，社會學選擇了機體主義 (organicism) (Pettit^[16] , 1996) 。

(三) 社會交換 (social exchange) 理論

當今的交換理論家是功利主義經濟學 (utilitarian economics) 、功能人類學 (functional anthropology) 、衝突社會學 (conflict sociology) 和行為心理學 (behavioral psychology) 等撲朔迷離、無法分辨的混合體。社會交換理論之內涵有以下數點 (吳曲輝譯 , 1992) :

- 1、人並不追求最大利潤，但他們在與他人發生社會交易時，通常是試圖得到某些利潤。
- 2、人並非完全理性的，但他們在社會交易中的確參與著成本和利潤的計算。
- 3、人並不具有可供選擇的完備訊息，但他們經常認識到至少有些選擇是評價成本和利潤的基礎。
- 4、人通常是在約束下行動，但他們依然互相競爭企求在交易中獲得利潤。
- 5、人通常是企求在他們的交易中獲得利潤，但當他們進入交換關係時，他們會受限於自己所擁有的資源。除了對功利主義假定做了上述的轉換外，交換理論使人類的互動擺脫了經濟市場中物質交易的局限。相反，這些替代假定(alternative assumptions)被認為可應用於所有社會脈絡。
- 6、在所有社會裡，人們在明確界定的市場中的確參與了經濟交易，但對發生於所有實際社會脈絡中個體之間更為普遍的交換關係而言，它僅僅是特例。
- 7、人們的確在交換中追求物質目標，但他們同時也流通和交換非物質的資源，諸如感情、服務和符號。

(四) 社會互動 (social interactionism) 理論

Turner^[17] (1986)認為在社會學理論中，社會與個人間的關係是一個非常有趣的問題。所有理論家對於微視社會學和鉅視社會學的研究，都可以濃縮到一個問題上，一面是個人和互動的關係特質，而另一面是個人和社會結構的關係特質。社會的注意力轉移到對社會互動過程及其對個體和社會的影響的研究。這種注意力的轉移產生了各種互動理論(Doise、Mugny & Perret-Clermont^[18], 1975)。

William James 應該是最先提出「自我」(self)這一明確概念的社會科學家(吳曲輝譯, 1992)。詹姆斯意識到，人類具有把自己當作客體看待的能力，並從而培養出對自身的自我感情和態度。就像人(1)能象徵性地指示他人和周圍世界的各個面向，(2)能發展並培養對這些客體的態度與感情，(3)能建立一種對於客體的典型反應方式，人也能指示自己，能發展自我感情與態度，並建立對於自己的反應方式，詹姆斯這把些能力叫做「自我」，並意識到它們在塑造人對於世界的反應方式過程中有著重要作用(Schutt^[19], 2004)。詹姆斯的「社會自我」概念認為，人們對於自己的各種感情與感覺是在與別人的互動過程中產生的，並提出：「一個人有多少種社會自我，取決於認識他的其他團體。」

四、研究方法

依據上述所述研究目的，參酌國內外有關於社群與虛擬實踐社群研究相關文獻後，考量研究主題之屬性後以質性研究方法作為方法論，並選擇由 2003 年 9 月至 2004 年 2 月在台灣師範大學工業科技教育博士班之班級(博一)，其實際上課之情境脈絡作為研究場域(research field)，探究該課程實行虛擬實踐社群之情形與相關現象，因為研究者本身亦為該班級成員，所以均全程參與該課程與網路互動，使研究者本身即為觀察者與行動者之角色。以下說明相關研究方法與採行原因。

1. 研究方法：本研究探索之主題乃有關於建構虛擬實踐社群之相關理論基礎，考量國內學界在此領域中較少學者發表相關議題之研究，國外相關領域亦缺乏建構之理論基礎，在檢視虛擬實踐社群之社員互動與課堂討論之實際脈絡是多元且異質的，故採取質性研究方法中之個案研究法(case study)。由於社會科學的研究方法眾多，個案研究法具有深入觀察事

件與狀況之涵義，以釐清並篩選出對研究目的有意義的資訊，在虛擬實踐社群行為科學的研究中，礙於個案間之同質性低，其大多偏向於情境式、個案式的屬性，而以質性研究取代實徵主義之量化研究。

2. 研究對象與工具：上述乃針對文獻闕佚的情況描述質性研究之立意，據研究者參與該班級之課程活動達一整個學期（近 7 個月），在實地觀察成員間的投入情況與互動後，衡量最大變異程度之精神，選定參與程度較高且對本研究主題較為熟悉之博班學生共計五名，作為「深度訪談」(In-depth interview)之對象，再由再由訪談內容整理成逐字稿，逐一劃記為各個概念 (concept)，再由概念歸納出數個類屬 (category)，最後提出資料分析結果。

五、結論

在今日的組織發展與變革以及學習型社會理念宣達之驅動下，經由組織學習之意涵導引到虛擬實踐社群之應用以呈趨勢，不論是何種領域之虛擬實踐社群，最後之目標都是提升人員與組織之績效，近年由於資訊教育普及，輔以網際社會之活絡，虛擬之概念已能由實體之社群加以實踐，但網路世界中網站之建構品質莠不齊，各類社群扮演的角色與其擔負之社會責任又常不能一致，因此研究者認為需要正視虛擬社群建構之理論基礎，方能一窺其真正功能與屬性。本文由實務面的情境脈絡回塑到學術的理論架構與意涵之探討，雖與往昔學術界由理論出發，再發展實務經驗的作法相反，但考量虛擬實踐社群之特性，本研究之思維邏輯則進一步試圖引起各領域之相關探討與評論。以下分就研究目的之邏輯闡述相關結論，以供各界參考。

（一）虛擬實踐社群理論建構的本質

社會學的目標主要是要獲得關於人類組織的知識，而虛擬實踐社群之建構主軸亦當如此。用這種知識解釋社會事件或現象是可能的，當然其也涵蓋所謂的虛擬世界；理論基礎中論述的方法可以瞭解這些事件或現象發生的方式和原因。但是吾等必須一開始就需明瞭，在社會科學之討論中，關於發展人類世界獲得知識的有效方法尚存在著許多爭議。比起其他學科，社會學家在以下基本問題的分歧仍多，如：什麼知識是可能的，在發展這種知識時應該遵從什麼程序，我們應該盡力發展哪方面的知識，我們所創造的知識應該具有什麼功效等等。在近幾百年裡，一套稱之為科學的程序在許多學科中確立了領導地位，它被視為積累關於宇宙間所有現象知識的最佳方法。可是事情並非總是如此，甚至在今天，當科學滲透到我們生活的各個面向，網際網路已顯著影響我們觀察世界的方法時，學習環境改造的警示早已浮現，虛擬實踐社群並不侷限於形而上學形式推理的模式，其為一種實證主義(positivism)或科學階段(scientific stage)，但在階段中，讓研究者認識虛擬實踐社群理論建構之本質即為逐漸積累起來的組織學習與人員之參與、互動、關係連結等。人類組織的模式並非不變，但人群之間的依存度與行為互動，將是未來主導人類事務知識獲取的主要關鍵因素。

本文所論述之虛擬實踐社群本質係以解決組織內部問題為職志，基於組織學習之理念與原則，嘗試以突破原點，邁向高峰 (top to top) 之遠景，朝向提升競爭力之目標前進。正如 Turner(1986)所指明的，虛擬實踐社群具有發展出觀念的過程，這些觀念使得我們能夠解釋事件如何以及為什麼發生，社員的角色為何，以及願景在哪裡等。

（二）社會學習理論與虛擬實踐社群的關係

Bandura 的社會學習論中，其學習原理的基本假設認定人對於刺激有時會有「延宕配對」的情形，亦即在學習者習得行為後，並非立即展現學習績效，然雖沒有立即效果，並反應相對應之行為，但只要學習者在心理層面中已習得其原理，輔以適當誘因，學習者就會在日後表現出該項行為，因此在虛擬實踐社群中，若能妥善運用社會學習理論之論調，不難說明為何虛擬世界之成員中會有互相協助之利他精神，重點是在互動之行為中，將如 Bandura 所見，學習行為便蘊含而生。

(三) 探究建構虛擬實踐社群之理論基礎。

1. 功能理論運用在虛擬實踐社群之意涵

虛擬社會的世界是從系統的角度來觀察。這種系統由網路世界之成員 (members) 所構成，大都被認為具有需求與要件，它必須被滿足以保證其生存。儘管成員們關心對虛擬社群之進化，這些人傾向於以需求和要件來解釋系統的正常與病態狀態，因此包涵有系統均衡和穩定的概念。在實地接觸虛擬世界時，當虛擬社會被視為一個系統後，即由相互關連的部分所組成：對於這些相互關連的部分，分析應集中於它如何滿足系統整體的要件，以及維持系統的常態或均衡。藉由典型地從維持系統整體來看相互關連的部分，因果分析經常變得曖昧不明，並且落入生活形式化與邏輯化，而加入虛擬實踐社群中之成員之所以存在不同動機與目的，主要就是功能主義之影響與驅使。

2. 虛擬實踐社群中的交換情境

虛擬實踐社群之交換情境可以由真實社會之交換來描述其現象，首先是指虛擬實踐社群之「價值」對個人的認知是有特性的(idiosyncratic)，並且最終和個人的衝動(impulses)和需求有關。其次，很多交換都力圖操縱情境以便隱瞞個人的需求強度，並使知識與技能的價值看起來比它實際的要小。第三，現在想要獲得某種知識時就會使其價值降低，並間接提高所缺乏知識的價值。第四，只有當社群成員雙方感到付出的價值低於獲取的價值時，交換方能產生。第五，集體和個人進入互動交換關係，從而就服從上述所列舉的四種過程。第六，在互動與交換關係中，行動者的資源越是流動的，即資源所適用的交換類型越多，行動者的選擇和權力就越大。

3. 個人、虛擬實踐社群與互動三者間的關係特質

心靈、自我和社會是緊密相連的，若以此社會學之理論作為探索個人、虛擬實踐社群與行為關係等三項變數之因果循環時，應以當代互動論著重分析人生(humanness)的起源和互動模式間的關係來著手。社會互動的結果，使人類成為獨特的物種，並使每一個體都具有獨特的性質。反過來說，社會又依賴於人們在成長和成熟過程中所獲得的各種能力。社員在虛擬實踐社群的互動中，思維是一個過程，通過它才能對行動的各種可能的符號性方式案和未來過程進行考察，因此個人與社群的關係無法量化，但屬性卻可以經由後續研究來釐清，經由人的思維與行為模式，以落實於相關理論基礎中，建構虛擬實踐社群方有實質意義，並符合組織學習之精神。

六、參考文獻

1. Teece, D., R. Rumelt, G. Dosi, and S. Winter. "Understanding Corporate Coherence : Theory And Evidence." In Foss, N.J. (ed.) *The Theory of the Firm*. London : Routledge, pp.74-101 (2000).
2. March, J. G., "Exploration and Exploitation in Organizational Learning." *Organization Science*, 2(1), PP.71-87 (1991) .
3. 蔡宏進, *社區原理*, 三民書局, 台北 (1985) 。
4. 蔣鎮宇, *虛擬實踐社群之基本概念*, 未發表之論文 (2004) 。
5. Grant, R. M., "Toward a Knowledge-based Theory of the Firm," *Strategic Management Journal*, 17, 109-122 (1996) .
6. Weick, K. E. and F. Westerley., "Organizational Learning : Affirming an Oxymoron." In S.R. Clegg, C. Hardy and W. R. Nord, (Eds.) *Handbook of Organization Studies*, 440-458 (1996) .
7. Simon, H. A., "Bounded Rationality and Organizational Learning." *Organization Science*, 2(1), 227-236 (1991) .
8. 林宜瑄等譯, *知識優勢, 遠流*, 台北 : (2003) 。
9. 黃維譯, Wenger, McDermott 及 Snyder (2002) 著。 *實踐社群, 天下文化*, 台北(2003)。
10. Teresa L. R., Are Newsgroups Virtual Communities ? - *Proceedings of Computer-Human Interaction*, 360-367 (1997) .
11. Polanyi, M., *The Tacit Dimension.*, Anchor Day, New York (1996) .
12. Lyles, M. A. and Schwenk, C. R., "Top Management, Strategy and Organizational Knowledge Structures," *Journal of Management Studies*, 29, 155-174 (1992) .
13. Nonaka, I. and H. Takeuchi., *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press, Oxford(1995)
14. 周曉虹 (譯), Albert Bandura (1977) 著, *社會學習理論(Social Learning Theory)*, 桂冠圖書公司, 台北(1995)。
15. 吳曲輝等(譯), Jonathan H. Turner 著, *社會學理論的結構*, 桂冠圖書公司, 台北, (1992) 。
16. Pettit, P., "Functional explanation and virtual selection." *The British Journal for the Philosophy of Science*, 47(2), 291-303(1996).
17. Turner, J. H.,. *The Structure of Sociological Theory.*, The Dorsey Press, Chicago (1986).
18. Doise, W., Mugny, G., & Perret-Clermont, A. N., "Social interaction and the development of cognitive operations." *European Journal of Social Psychology*, 5, 367-383(1975).
19. Schutt, R. K., "Society and Its Metaphors: Language, Social Theory, and Social Structure." *Contemporary Sociology*, 33(4), 495-499 (2004).

The New Thought of Learning Environment Remodeling – the Constructing Foundation of Community of Virtual Practice

Chia-Ching Lin

Part-time Lecturer, Department of Social Work,
Chaoyang University of Technology

Abstract

We always hear the voice of revitalizing organization and the organization needs to be more competitive to solve difficult situation. From those issues mentioned above, organizational learning is an unavoidable trend. In responding the change of organizational learning environment and the booming of internet, a new many-to-many communication model has been developed. At the same time, a new word “virtual community” has been created. It also becomes a style to better applying the model and concept of community of virtual practice. The original idea of community of virtual practice was from western society. If we wanted to take a look at the idea and constructing foundation of community of virtual practice, we better started from the theories of Sociology and Psychology that were developed in the west. In order to better understand community of virtual practice, we have to realize the thought and pulse of delivering knowledge in western society. The purpose of understanding western theoretical foundation was to solve the problems in our learning and thinking. The other purpose was trying to find a more effective way of disseminating knowledge. This paper elucidated a local problem solving oriented basic theory of virtual community. The researcher probed the theory of Sociology and proposed a new thought as a feedback for western society.

Key Words: organizational learning, community of practice, community of virtual practice