

划转院校组织转型：

知识、政府、市场的作用
——以湖北某大学为例

Organizational Transformation of
Transferred Universities:
A Case Study

韩高军◎著

中国社会科学出版社

划转院校组织转型：

知识、政府、市场的作用
——以湖北某大学为例

Organizational Transformation of
Transferred Universities:
A Case Study

韩高军◎著

图书在版编目(CIP)数据

划转院校组织转型：知识、政府、市场的作用——以湖北某大学为例 / 韩高军著. —北京：中国社会科学出版社，2014. 10

ISBN 978 - 7 - 5161 - 4269 - 1

I. ①划… II. ①韩… III. ①高等学校—体制改革—研究—中国 IV. ①G649. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 097949 号

出版人 赵剑英
责任编辑 门小微
特约编辑 胡新芳
责任校对 王雪梅
责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名:中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京君升印刷有限公司
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2014 年 10 月第 1 版
印 次 2014 年 10 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 16
插 页 2
字 数 232 千字
定 价 48.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社联系调换

电话:010 - 64009791

版权所有 侵权必究

目 录

前言	1
第一章 案例大学组织发展与转型历程	27
第一节 建校 / 27	
第二节 1980 年主动划转 / 40	
第三节 1998 年被划转 / 46	
第四节 小结：转型的表现及其驱动要素归纳 / 57	
第二章 环境变化下的组织目标变迁	65
第一节 划转后环境的变化与挑战 / 65	
第二节 办学目标定位 / 81	
第三章 结构调整及配套管理改革	103
第一节 系科衍变 / 103	
第二节 学院制改革 / 113	
第三节 配套管理改革 / 137	

第四章 组织转型模式与效果分析	163
第一节 案例大学转型模式：集约化转型 / 163	
第二节 组织转型效果分析——创业型大学的视角 / 171	
第五章 组织专有能力和组织特性	203
第一节 自力更生的组织专有能力和 / 203	
第二节 组织特性分析 / 212	
第六章 结语	233
参考文献	246

前 言

一 划转院校带来的问题与对策

（一）院校划转是中国高等教育特有的现象

近几十年来，很多国家都出现了以权责再分配为核心的高等教育管理体制变革。政府通过中央与地方的教育分权，试图加大地方政府对高等教育的管辖权和财政分担，同时赋予高校更多机构自治权。20世纪末我国高等教育管理体制调整，无疑也是基于这样一个出发点。但与其他国家所不同的是，西方各国往往是通过教育立法的方式来实现这一目的，而我国在历史形成的特殊高等教育管理体制背景下，政府试图通过行政手段来实现中央与地方高等教育的权责再分配，这也就出现了20世纪90年代大规模的中国高校划转现象。

“划转”是指调整院校的主管部门，其形式包括：（1）中央部门所属划转为地方领导和管理；（2）中央部门之间进行划转；（3）省（自治区、直辖市）业务部门所属划转为省（自治区、直辖市）教育行政

部门管理；（4）由成人高等院校改为部门培训中心，保留原来建制^①。本书所关注的是原中央行业部门所属，后来划归地方领导和管理的院校。这一现象始于1994年上海外贸学院由原对外贸易经济合作部划归上海市教育委员会，随后划转的规模逐渐扩大。1995年，原国家教委发布《关于深化高等教育体制改革的若干意见》（国办发〔1995〕43号），确定以“共建、合作、合并、协作、划转”5种主要形式来进行高等教育管理体制的改革。1998年，国务院颁发了《国务院关于调整撤并部门所属学校管理体制改革的决定》（国办发〔1998〕103号），对原机械工业部、化学工业部等9个部门所属的93所普通高等学校、72所成人高等学校以及中等专业学校和技工学校的管理体制进行调整。在93所普通高等学校中，除中国矿业大学、华北矿业高等专科学校暂时仍由国家煤炭工业局管理外，其余91所普通高等学校都实行中央与地方共建。考虑到一些学校在人才培养、科学研究等方面的特点和作用，对北京化工大学、武汉工业大学等10所普通高等学校，在实施共建中与其他院校有所区别，日常管理以地方为主，重大事项以中央为主。其余81所普通高等学校，实行中央与地方共建，以地方管理为主。本书所研究的案例高校正是其中之一。

1999年上半年，国务院又对原兵器、航空、航天、船舶、核工业五大军工总公司所属的25所普通高等学校、34所成人高等学校、98所中等专业学校、232所技工学校的管理体制进行了调整。2000年上半年，又对铁道部等49个国务院部门（单位）所属院校进行了调整，其中一部分划归教育部管理或与教育部的学校合并，大部分实行中央与地方共建、以地方管理为主。据统计，在1998—2000年间，先后有196所原国家部委所属的普通高校以划归地方政府管理为主^②。原来国务院有关部门直接管理的367所普通高校，改革后有近250所高校实行了省

① 莫家豪：《大学整并与中国高等教育治理变迁》，《教育政策论坛》2004年第7期。

② 见国办发〔1998〕103号文、国办发〔1999〕24号文、国办发〔2000〕11号文。

级政府管理、地方与中央共建的体制^①。

(二) 划转导致的环境变化给院校带来了诸多发展难题

这样一种短时间内密集的大规模高校管辖权“划转”势必会带来很多问题。首先,在中国高等教育经费总体不足,各省投入又明显不均的情况下,划转到一些省份的原部属院校普遍都遭遇了办学资金短缺的问题。大部分划转高校在原部委管理时存在多种专项经费,但因该经费并未列入划转后核定的拨款基数中,使划转高校实际获取的财政收入比划转前大大下降^②。这是不少划转院校首先必须面对的一大困境。以辽宁省划转本科院校为例,划转高校在原部委管理时存在多种专项经费,但因该经费并未列入划转后核定的拨款基数中,使划转高校实际获取的财政收入比划转前大大下降^③。

关于划转所带来的困境和挑战还包括学科专业结构失衡、办学定位模糊、行业优势丧失等多个方面。划转对高校来说,表面上看是隶属关系的改变,实际上却深刻地影响着教学、科研、学科建设、招生、就业及各项管理工作^④。罗承选以原煤炭系统高校为例,注意到这些院校大多属于单科性的高校,学科结构比较单一,服务面向相对狭窄^⑤。王洪明认为,由于这些院校学科发展严重失衡,基础学科和人文社会科学尤其薄弱并受到轻视,而特色优势学科又缺少相邻学科支撑,与区域经济互动发展存在障碍。尤其在一些缺少行业因素的地域,很难找到与地方经济建设最佳的契合点,从而其自身发展也受到局限^⑥。颜世龙注意到,在行业院校与原主管部门脱钩后,行业对学校的支撑弱化、支持减

① 见教育部网站: <http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/77/info1223533377857177.htm>。

② 尉桂华:《高校划转后的财政对策研究》,《煤炭经济研究》2009年第6期。

③ 同上。

④ 赵辉:《划转院校改革发展的实践与思考》,《煤炭高等教育》2002年第6期。

⑤ 罗承选:《关于行业院校在建设创新型国家中地位与作用的几点思考》,《中国高校科技与产业化》2007年第3期。

⑥ 王洪明:《科学发展观视域下行业特色型大学核心竞争力的培育》,《沈阳建筑大学学报》2009年第7期。

少。一些原行业院校为适应地方经济建设与社会发展的需要而努力淡化原来的行业色彩，却逐渐失却了自身的办学特色与优势，导致在行业中不断被边缘化的现象^①。马建认为，划转院校与行业主管部门之间的行政隶属关系断裂后，一方面与原行业系统之间的沟通渠道和机制日益弱化，在很大程度上制约了服务行业能力的发挥和增强^②。

归纳起来，这些院校划转之后所面临的组织环境的变化，是导致上述各种问题和矛盾的主要根源。而这些变化最终是体现在组织的目标、结构等要素上的。一些学者和划转高校管理者认识到了这些问题，并从不同学校的角度对划转院校所面临的困境进行了分析和总结，但缺乏对划转前后学校所面临的环境因素及其如何影响组织内部要素变化的深入分析。上述研究对划转所带来挑战的分析主要集中在一些客观事实层面，缺乏对大学组织内部及其人员在划转之后的所思所想、所作所为的关注和讨论。由于长期背靠行业办学的路径依赖已然形成了强大的组织惯性，在突然遭遇“被划转”之后，这些行业院校该如何进行各方面的调整以适应新的环境？在大学的发展与区域经济和社会发展联系日益紧密，但所划转的各个院校行业背景不一，各地经济结构又不尽相同的情况下，划转院校能否找到与地方经济社会发展有利的结合点？由于在政府意志面前，划转院校所能做的只能是被迫适应，而上述问题是它们在调整过程中所必须要去面对和解决的。

（三）保持行业特色是划转院校应对挑战的关键

理论界和实践者们关于应对划转的措施主要集中在讨论如何形成划转院校新的办学定位以及保持行业特色等方面，并由此提出了行业特色型大学的概念。所谓特色型大学，是指以行业为依托，围绕行业需求，

^① 颜事龙：《特色·内涵：行业院校办学若干问题的思考》，《煤炭高等教育》2009年第3期。

^② 马建：《行业特色型高水平大学建设的思考与路径选择》，《中国高等教育》2009年第7期。

针对行业特点，为特定行业培养高素质专门人才的大学或学院^①。苏志武认为，行业特色型大学指具有明确行业背景和服务面向及相应学科特色的大学，其历史演变的轨迹和现实发展的状况使其在共性中又有某些特殊性^②。朱丽芳对划转院校的办学特色进行了理论探讨，认为划转院校的特色与区域发展密切相关，并与它在高等教育中的地位和它采取的管理方式联系在一起。学校特色定位包括学校发展目标定位、人才培养定位、学科结构定位和服务面向定位^③。关于如何应对划转带来的挑战，徐金梧介绍了北京科技大学坚持长期形成的办学特色，保持与企业的密切合作，不但对行业的科技进步发挥了重要作用，同时也得到了行业的继续信任与支持^④。唐一科以新合并成立的重庆科技学院为例，提出保持原来的办学特色不仅是新建地方本科院校个性的体现，而且也是学科综合化，实现学科实质性融合的最佳起点^⑤。赵国刚介绍了黑龙江科技学院在划转后谋求发展、二次创业、办学转型的三个阶段，对学校管理体制变革以来发展历程、发展成效以及经验进行了总结^⑥。马建认为，行业院校应采取“有所为，有所不为；有所先为，有所后为”的特色化发展策略。其办学特色主要集中体现在学科建设之中，应加强与行业的契合，加强与行业的“血肉”联系^⑦。封希德以西南财经大学为例，对该校在划转后的“第三次创业”的做法进行了介绍^⑧。

尽管 20 世纪末的管理体制调整对这些划转院校产生了重大的影响，但有关的研究才刚刚开始。上述文章更多是对本校办学实践的经验性总

① 潘懋元、车如山：《特色型大学在高等教育中的地位与作用》，《大学教育科学》2008 年第 2 期。

② 苏志武：《行业特色型大学的发展生态》，《北京教育》2008 年第 2 期。

③ 朱丽芳：《划转院校的办学特色研究》，《长江工程职业技术学院学报》2006 年第 3 期。

④ 徐金梧：《保持行业特色，强化服务行业功能》，《中国高等教育》2004 年第 21 期。

⑤ 唐一科：《依托行业背景，走新建院校特色发展之路》，《中国高等教育》2007 年第 6 期。

⑥ 赵国刚：《管理体制变革后行业院校发展的实践与思考》，《煤炭高等教育》2009 年第 1 期。

⑦ 马建：《行业特色型高水平大学建设的思考与路径选择》，《中国高等教育》2009 年第 7 期。

⑧ 封希德：《建设高水平行业特色型大学的思考》，《中国高等教育》2009 年第 7 期。

结，关于划转院校“特色”、“定位”、“策略”等的讨论大都停留在感性认识和经验总结层面，既缺乏相关理论的指导，也没有对具体案例高校组织层面的深入分析作支撑，普遍缺乏研究的深度和理论上的提炼。不过，这些来自于划转院校实际管理者的总结性文章从不同角度描述了各校的实际状况和做法，呈现了他们对划转院校转型所面临的环境冲突、压力、转型途径等的思考。这些现象和思考对于深入研究划转院校的组织转型是应该予以充分关注的。

值得注意的是，香港学者莫家豪等认为，发生在内地的“划转”及改革乃属于国务院推行行政改革的措施之一，由于涉及部门、地方和院校的利益，故院校多处在被动的位置上^①。由于管理体制未能突破“条块”利益框架，故在实行部门（条）与地方（块）“共建”或“划转”部门院校为地方高校时，地方利益便主导了院校的发展，强调以服务地方为工作的重心作为回报。这为划转院校转型的客观原因提供了一种解释。

（四）转型成为解决划转院校与其环境之间不平衡的重要途径

伴随着20世纪末中国高等教育管理体制的大调整，另外一场变革也随即发生，即开始于1999年的大学扩招。从出发点来看，“扩招”和“划转”一样，尽管都发生在大学身上，且与各院校的切身利益休戚相关，但实质上两者都是政府为了政治经济利益而进行的制度设计，大学自身的利益考量在其中被摆在了次要的位置。院校划转是作为政府行政体制改革的一个配套措施，而大学扩招主要是政府基于拉动国内消费，推动经济增长需要的一种政策手段。

尽管如此，大学扩招仍然给处于管理体制动荡中的划转院校带来了发展的机遇。在中国高等教育财政管理体制下，“注册经济”^②（enrollment economy）的作用是十分明显的。扩招则意味着更多的学费收入，

① 莫家豪：《大学整并与中国高等教育治理变迁》，《教育政策论坛》2004年第7期。

② Burton R. Clark, *Adult Education in Transition*, Arno Press Inc., 1980.

这对刚刚“断奶”的划转院校来说无疑是雪中送炭。而且扩招不仅意味着学生规模的扩大，也必然会促使专业的增加，从而给原来学科专业普遍比较单一的划转院校带来了新的增长点。但从另一方面来看，规模扩大和学科专业增多，加之划转后政府对各院校服务地方的期望等诸多因素，一起驱使着划转院校进行办学目标、组织结构等诸多方面的调整，大学内部管理的挑战大大加剧。总的来看，“划转”实际上是高等教育管理体制的调整打破了这些院校原来相对稳定的运行状态，导致它们与其所面临的环境之间出现不平衡。在环境和大学之间失去平衡时，如果大学保持传统的形式，它们就会进入一个几乎永久的不平衡的阶段。要达到一个过得去的平衡必须进行新的组合，于是转型的道路就成为控制需求和提高反应能力的一个重要手段^①。

近十余年来，在划转和扩招两股力量的推动下，这些院校大都经历了一个剧烈的转变过程。不少院校在这段时期面临着体制划转、办学规模扩大、更名升格等新的重大变化^②。那么，这些变化是如何发生的？划转院校内部经历了一个怎样的组织转型过程？在这个过程中，其组织目标、组织结构在外部环境变化的作用下发生了哪些转变？院校在转型过程中形成了什么样的组织能力以应对环境的挑战？其行业院校的性质和特征是怎样衍变的？基于以上问题，本书从组织社会学的制度理论视角，以其中一所划转高校——湖北省某大学为案例，对行业划转院校的组织转型过程进行深入分析。

该大学（简便起见，以下涉及本案例高校均简称 HIT，或简称学校）的前身——湖北××学院始建于1972年，主要是为了满足当时江汉油田的建设对大量化工石油高级人才的需求，由湖北省在原燃料化学工业部的协助下创办的。1980年学校更名为武汉××学院，改为由化工部和湖北省双重领导，以化工部为主。在1998年的管理体制调整中，

① [美] 伯顿·克拉克：《建立创业型大学：组织上转型的途径》，王承绪译，人民教育出版社2003年版，第157页。

② 陈流汀：《行业院校如何走好特色办学之路》，《中国教育报》2007年5月23日第3版。

学校隶属关系再次变更，划转为以湖北省管理为主。2006年，学校更名为大学。该校先后经历两次隶属关系划转、两次更名的曲折过程，为本书提供了一个很好的案例。1998年划归到湖北省后，学校抓住了近十余年来高等教育大发展的历史机遇，进行了办学目标、学科专业结构、院系设置等一系列的调整与改革，完成了新校区建设、更名为大学、获得博士授予权等重大发展任务，实现了自身办学规模的迅速扩大、办学实力和社会声誉的大幅提升。学校从一所主要为化工行业服务的单一工科院校转变为一所地方多科性大学。本书将对这样一个转变的过程进行全景式的回顾与分析。

二 组织转型与大学转型研究概述

（一）组织转型相关理论

1. 现有组织转型理论的主要观点

关于组织转型的研究是20世纪60年代伴随着组织发展（Organizational Development）的产生与兴起而开始的。组织发展是一种利用行为科学方法研究组织变动的组织行为理论，其先驱是德裔美国心理学家、行为科学家、团体动力学的创始人库尔特·卢因。他提出的“组织变动的模式”认为，任何组织的变动都要经过“解冻—变动—再冻结”三个阶段：解冻（unfreezing）是指人们认识到变动需要的过程。在此阶段，应激发人们对现状的不满，并产生摒弃旧态度、旧行为方式的愿望，同时使人们了解变动的影响，创造心理上的安全感。变动（change）是从旧阶段到新阶段的过渡。它指明变动方向，实施变动，使职工形成新的态度和行为。变动可以是添置新设备、机构重组、推行新绩效考评制度等。再冻结（refreezing）指固定新行为和态度，不使它进一步变化，以防止回复到解冻前状态，采用的方法通常是强化。

在企业界，组织转型近些年来成为一个热门话题，许多企业纷纷投

人到企业组织转型运动中去，理论界关于组织转型的研究成果以及指导企业转型的工具也不断涌现。然而，对何谓组织转型，各家的理解却千差万别。如贝克哈德（R. Beckhard）认为，组织转型是“组织在形式、结构和性质上发生的变革”。莱维（Levy）和莫瑞（Merry）把组织转型表述为一种彻底的、全面的变革，认为“组织转型需要解决组织的核心流程、精神、意识、创新能力和进化等方面的问题”。巴图克（J. M. Bartunek）认为，组织转型是一种组织对自身认识上的跳跃式的变革，并将随着组织战略、结构、权力方式、规范、模式等方面的变化而变化。欧文（H. Owen）称组织转型是从一种状态到另一种全新状态的剧烈的、非连续的跳跃，并指出这种跳跃并不总是成功的^①。美国信息系统协会主席、匹兹堡大学教授威廉姆·金（William R. King）认为，组织转型最好定义为，通过改变组织中大多数人的行为，来实现奇迹般地提高整个组织绩效的有计划变革^②。他认为，这一定义能把组织转型与自然变动过程（Natural Change Process）区分开来，尽管后者也能奇迹般地提高企业绩效，而且也是有计划性的，但它往往是规则地变动。这种变动很少能影响企业组织的整体绩效，也不能对企业组织的绝大多数参与者的行为产生影响。综上所述，这些观点可以归纳为：组织转型是组织的一种根本性的、质的、剧烈的、跳跃式的变革；它是一种范式的转换，是一种对自我认知方式的彻底转变，包括管理理念、思维方式、运行机制等方面的彻底变革，并伴随着组织战略、结构、行为方式、运行机制等方面的全方位变革。

2. 企业组织转型理论应用于大学组织转型的適切性问题

那么上述观点是否适用于大学组织转型呢？美国学者科恩和马奇告诫人们，大学是一种特殊的组织形式，任何人都别想对这个系统实施彻头彻尾的激进式变革，即使实施了激进式的变革，效果也肯定是不理想

^① R. Beverly, *Organizational Transformation Theorists and Practitioners: Profiles and Themes*, Praeger Publishers, 1990.

^② William R. King, "Organizational Transformation", *Information Systems Management*, 1997.

的。大学领导应该采取的策略是：坚持、吸收反对者参与的决策和采取谨慎的管理方式。克拉克也曾指出，从总体上看，一个学校的地位很难改变。长期也好，短期也罢，常常是强者锦上添花，弱者恶性循环^①。大学组织相对企业组织而言具有很强的特殊性，主要体现在以下几点^②：工作活动较少专门化（从根本上说助教和教授做的是相同的工作）；专家工作的高度专业化（当注册爆满时，不能把“多余的”历史学教授派去教会计学）；简单的科层结构（教师和主要管理人员之间较少组织层次）；各部门之间相互依赖性较弱（一个院系中发生的事对另一个院系难以发生影响）；对原材料控制较少（尤其是公立高校学生的来源具有非选择性）；少义务（管理科层和控制系统较少参与指导目标活动）；以及较少显而易见的角色表现（教师进行专业教学活动时，管理人员或其他专家通常不在场）。

可见，由于大学组织的特殊性，现有企业组织转型的相关理论对大学组织转型缺乏足够的解释力。另外，上述企业组织转型理论起源于组织行为理论，侧重对于组织转型“应然”的阐释，即强调的是有计划地对组织进行变革，以获得提高组织绩效的结果。而本书突出的是对划转院校转型“实然”过程的研究，即通过历史追溯，尽可能还原组织自然变迁的过程和各种现象本身，然后在此基础上进行分析。因此，本书遵循的是组织转型的制度分析路径，并以旧制度主义的研究视角为主。

3. 组织制度理论及其在教育组织研究中的应用

自20世纪40年代至今，组织分析中的制度理论大体经过了两个阶段的发展：一是以哥伦比亚学派的塞尔兹尼克为代表的旧制度主义学派；二是20世纪70年代后期以来以梅耶、斯格特等斯坦福大学的学者

① [美] 克拉克：《高等教育系统——学术组织的跨国研究》，杭州大学出版社1994年版，第218页。

② [美] 罗伯特·伯恩鲍姆：《大学运行模式》，别敦荣主译，中国海洋大学出版社2003年版，第20页。

为代表的新制度主义学派。塞尔兹尼克在其早期的几本著作《田纳西河谷水务当局与草根政治》(1949)、《组织的武器》(1952)以及《行政领导》(1957)中提出了“旧制度学派”的主要观点。其核心思想是:一个组织的制度化是它获得特殊“品质”(character)和“能力”(competence)的过程。组织“特性”(distinctiveness)的形成,实际上就是一种新“制度”的建立。这为组织转型研究提供了一种分析思路。组织的制度分析就是要分析组织的制度化过程以及这样的制度化对组织特征、组织的专有能力和组织领导的影响。制度分析的基本假定是^①:组织的制度化过程是组织的自然适应过程,组织的变迁是有目的之无预料的后果,组织是演化而非设计的结果;组织在自然演化的过程中形成了组织的特征,同时也使组织具有独特能力;组织的这些特征和独特能力对组织的发展具有重要作用,也对组织的领导具有很强的约束力;组织的领导是组织在长期发展过程中所形成的价值的集中体现,领导必须维护组织的这些价值,尤其是在关键时刻的重要决策要体现组织的价值。塞尔兹尼克主张研究组织发展的自然历史过程,采取案例研究方法考察组织管理过程,重视对组织档案的分析和访谈组织的知情人,以发现它的特殊结构、能力和责任。

1977年美国社会学家约翰·迈耶和布莱恩·罗恩的一篇文章《制度化的组织:作为神话和仪式的正式结构》开创了组织理论的新制度学派。他们用场域(field)和制度同型(isomorphism)来分析同一个场域中的组织随着时间的推移,最终在形式和运作方法上表现出趋同性的问题。制度环境的特征是通过规则和规定的精心安排,其间的单个组织要想获得环境的技术和认可(legitimacy),它必须服从这些规则和规定。因为环境条件趋于一致,组织适应环境的过程往往会导致同型化现

^① 郭建如:《社会学组织分析中的新老制度主义与教育研究》,《北京大学教育评论》2008年第3期。

象^①，这是新制度理论研究的核心问题。新制度理论用合法性机制来解释组织趋同现象，认为两种环境对组织的要求是不一样的，技术环境要求组织有效率，即按最大化原则生产；而制度环境要求组织要服从“合法性”机制，采取那些在制度环境下理所当然（take for granted）的组织形式和做法，而不管这些形式和做法对组织内部运作是否有效率。合法性机制的基本思想是，社会的法律制度、文化期待、观念制度成为人们广为接受的社会事实，具有强大的约束力量，规范着人们的行为。

尽管新、旧制度主义在所研究的组织层面、关于组织环境的范围、对冲突和变迁的看法以及关于个体行动的理解等方面存在差异，但它们都是建立在对关于组织的各种理性—行动者模型的基础之上，都强调组织与环境之间的关系以及文化在塑造组织中的作用，且都认为制度化是一种状态依赖过程。旧制度学派既把组织的制度化过程作为研究重点，强调组织的规范和价值对组织结构和领导管理的影响，同时也很重视组织的权力分析，重视组织与环境之间的张力、组织内部的冲突，以及组织策略的研究（包括对合法性获得过程与策略的强调），这些成为后来补充和发展组织分析的新制度主义的重要理论基础。新制度主义的研究者也注意到了变迁、权力和效率等问题的重要性^②。

组织分析中的旧制度主义在教育研究中的应用集中体现在塞尔兹尼克的学生、高等教育学者伯顿克拉克研究高校组织的三本早期著作中，即《成人教育的转型》（1956）、《开放学院》（1960）与《特色学院》（1970）。伯顿·克拉克基本上采用塞尔兹尼克的分析框架，运用于对这些教育组织特征的提炼、对组织特征对组织结构影响的分析及对教育组织演变的观念上。新制度主义最初是从教育研究开始的并被广泛地应用于教育组织分析。梅耶（Meyer, 1992）考察了美国“碎片化的集权

① DiMaggio, P. J. and Powell, W. W., "The iron cage - revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", *American Sociological Review*, 1983.

② [美] 沃尔特·W. 鲍威尔、保罗·J. 迪马吉奥：《组织分析中的新制度主义》，姚伟译，上海人民出版社2008年版，第31页。