

中央高校基本科研业务费专项资金资助项目
Fundamental Research Funds for the Central Universities

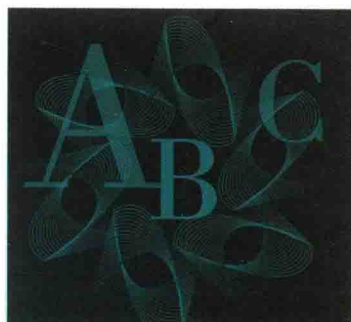
温剑波 著

组织身份的多维建构

——以大学英语教学部为例

Multidimensional Construction of
Organizational Identity

-Case Study on College English Teaching Department of A University



非外借

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

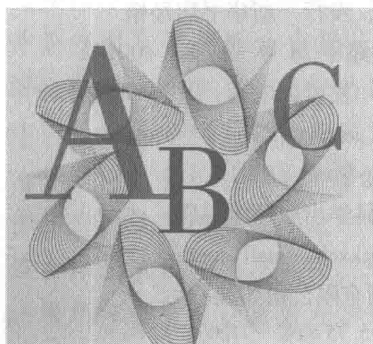
中央高校基本科研业务费专项资金资助项目
Fundamental Research Funds for the Central Universities

温剑波
著

组织身份的多维建构
——以大学英语教学部为例

Multidimensional Construction of
Organizational Identity

-Case Study on College English Teaching Department of A University



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

组织身份的多维建构：以大学英语教学部为例/温剑波著.
—北京：经济科学出版社，2018.6

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9469 - 2

I. ①组… II. ①温… III. ①英语 - 教学研究 - 高等学校 IV. ①H319.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 141540 号

责任编辑：王 娟 张立莉

责任校对：杨 海

责任印制：邱 天

组织身份的多维建构

——以大学英语教学部为例

温剑波 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：010 - 88191217 发行部电话：010 - 88191522

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：http://jjkxcs. tmall. com

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 15.75 印张 270000 字

2018 年 8 月第 1 版 2018 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 9469 - 2 定价：59.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 打击盗版 举报热线：010 - 88191661)

QQ: 2242791300 营销中心电话：010 - 88191537

电子邮箱：dbts@ esp. com. cn)

前言

高等教育领域中的管理体制改革以及市场化改革重塑着大学英语教学部（以下简称大英部）的组织身份。尤其是以效率为本的新管理主义对大英部有着全方位的深远影响，随着大学英语教学改革推进，大英部正经历着身份的危机和重构。作为一名大学英语教师，笔者亲身感受并经历了大英部在新时期身份定位的模糊和发展的困惑。尤其近几年来，随着语言提供渠道的多元化，高等教育中市场化和管治主义的兴起，使得大英部原先光环隐藏下的缺点被无限放大：缺乏科研核心竞争力，难以获得科研经费的支持；大学英语教学的市场融入度偏低，其效率远远低于专业培训机构；大英教师职业发展处于瓶颈期和十字路口，面临职业发展方向的选择等问题，这些因素导致了大英部发展的困惑和地位的逐渐边缘化。选择大英部作为考察的对象，是作为科层制的院系在组织身份建构中处于核心地位，是连接高校与大学教师的桥梁，在推进教学改革、提升科研能力、完善社会服务等方面发挥着巨大作用^①。选择大学英语教师作为考察对象，是想要了解语言教学和学习，我们必须了解语言教师；要了解教师，我们必须了解他们是谁：尤其了解他们赋予自己的或者被他人所赋予的职业、文化、政治和个体的身份认同^②；而以组织身份作为分析的切入点，是因为组织身份作为大学的符号维度是一个极有意义的研究问题，因为它连接了大学的过去与未来，传统与现代。同时在一个高等教育传统价值面临重构的时代，组织身份还可以重塑大学中的价值和范式，尤其当大学处于变革中时，组织身份成为研究高等教育的重要概念和切入点^③。

① 张洪峰. 大学组织变革中的博弈分析. 华东师范大学博士论文, 2010: 132.

② Varghese, M, Morgan, B, Johnston, B & Johnson, K A. Theorizing language teacher identity: Three perspectives and beyond. *Journal of Language, Identity and Education*, 2005, 4 (1), 21 - 44.

③ Stensaker B. Organizational identity as a concept for understanding university dynamics. *High Education*, 2015 (69): 103 - 115.



本书是对以上变革和问题的回应。以建构主义为理论基础,从组织文化分析的维度建立理论分析框架,以身份为概念工具,本书采用质性个案研究方法,选取某大学英语教学部为具体分析案例,以访谈为主要的资料收集方式,通过对大学英语教师的叙事和话语对大英部的身份建构进行分析,从而阐释了组织身份的建构过程,在此基础上,继而探究大英部在当前高等教育变革背景下如何重塑自我身份以满足高等教育变革的要求和不同利益群体的诉求。本书通过对组织身份的分析,一方面,关注组织变革的历程,了解组织对自我建构的意义理解;另一方面,考察大学英语教师的职业身份建构,从而能够透视组织变革中所蕴含的价值与意义,以及与宏观教育结构和社会环境之间的张力。

“建构”的内涵是对意义的理解和阐释,是一个过程并非一个完成品,“身份”的本质既是一个特征也是一个过程,因而身份可以被建构。身份作为一个概念研究工具,可以用来分析社会变革对院系组织和大学教师所带来的影响,由于“身份”的形成是内外部情景因素交互作用而在动态过程中建构形成的,因而可以凸显组织在不同维度所经历的复杂过程和承受的复杂影响。身份的建构需要一定的话语体系和情景因素,是在特定的历史和文化情境中通过话语和意义协商来完成的。在高等教育变革的背景下,大英部的身份建构发生着变化,其组织身份经历着危机、差异、分裂和整合不同维度的建构,但这并非完全是一个线性发展的状态,而是一个复杂的、动态的发展过程,呈现出多维性和螺旋发展的特征,组织身份的建构就是四个维度交替发展的过程。组织成员在面对情景变化时的意义阐释,最终形成了组织身份中“个体—情境”互动的身份建构和多维框架。在大英部组织身份的变革中,大学英语教师的职业身份建构是组织身份形成的重点,教师对于自我身份的解读以及对于组织的认知构成了组织身份建构的基础。进一步的研究发现,大英部身份危机的核心在于其身份合理性的问题,这一问题的产生是源于大英部与其过去的地位相比而产生的落差感,以及对自我未来发展中不确定性的担忧;大英部身份建构的过程充满了差异性,从而形成了不同的教师亚文化群体以及不同的发展变革理念;由于与客观世界之建构性特征相关的自我认知变得模糊不清,逐渐增加的焦虑感便会威胁到对自我身份认同的认知,^①从而导致教师在对于自我主体的选择上存在一定模糊性,模糊性和不确定性成为大英部身份分裂的

① 安东尼·吉登斯·夏璐译. 现代性与自我认同, 中国人民大学出版社, 2016: 42.



重要特征，并贯穿在大英部的变革和组织的叙事中。在危机、差异和分裂中，组织身份也得以整合，但这个过程并非一蹴而就，而是受制于各种因素的影响，使大英部在其身份整合中形成了新的身份标签。危机、差异、分裂和整合在组织四个维度的身份建构中所形成的压力、分力、张力和合力共同构成了大英部身份建构中的复杂性和多维性，并最终形塑了其组织身份。

大英部作为一个组织，不仅与周围环境存在冲突，自身也是一个充满冲突的系统。它有分化但没有瓦解，是因为组织内部存在各种整合的力量，将大学英语教师和各分化群体之间连接在一起。直面市场，适应变革，遵循效率，以学术英语为主，通用英语和通识英语为辅的学术团体构成了大英部身份建构的核心特征。对于大英部而言，其组织身份整合的本质在于对组织内的文化机制、市场机制和科层机制的整合和确认的过程，随着学术英语的引入和确认，在大英部未来的组织身份建构中可以形成三种不同的合力，一是可以确立大英部多元化的组织身份；二是可以整合“语言”教师和“专业”教师之间身份的冲突，建构合理的教师职业身份；三是为英语学科发展提供充足的理论依据，为建立大学外语教育语言学科身份奠定实践基础。

本书剖析了高等教育变革背景下大英部组织身份的建构维度和过程，回应了当前大英部面临的身份危机，呈现出多维身份建构和变化发展的特征，具有很强的时代特色和一定的本土理解。本书的研究对于进一步理解组织身份和职业身份以及促进大英部的改革和大学英语教师的职业发展具有很好的理论意义和实践意义。

由于笔者水平有限，书中难免存在纰漏和不足之处，恳请广大读者不吝赐教，以便进一步充实和完善。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究缘起	2
第二节 研究目的与问题的提出	7
第三节 研究意义	9
第二章 文献研究	14
第一节 个体身份	14
第二节 组织身份	25
第三节 大学身份	38
第四节 文献小结与概念界定	50
第三章 研究设计	52
第一节 理论基础	52
第二节 研究方法	64
第三节 研究框架	74
第四章 身份危机与困境	77
第一节 课程：“四面楚歌”	77
第二节 职业：“文化边缘人”	85
第三节 组织：“无人问津”	94
第四节 小结	97
第五章 差异维度下的身份分化	99
第一节 课程：“阳光道”与“独木桥”	100



第二节 职业：“向左走，向右走”	112
第三节 组织：“三分天下”	120
第四节 小结	131
第六章 分裂维度下的身份模糊	132
第一节 课程：“雾里看花”	133
第二节 职业：“鱼和熊掌可否兼得”	137
第三节 组织：“我是谁”	150
第四节 小结	156
第七章 身份整合与建构	157
第一节 课程：“新瓶装新酒”	157
第二节 职业：“走向诗和远方”	165
第三节 组织：“万花筒”	188
第四节 小结	202
第八章 结论与展望	205
第一节 主要的研究结论	205
第二节 意义和贡献	217
第三节 研究局限性和研究展望	224
参考文献	227
后记	243

第一章

绪 论

市场化和新管理主义从全方位影响高等教育的变革,进而形塑了大学的组织结构和身份,大学在变革中逐渐向效率为导向的模式靠拢,从而具有市场化和新管理主义的文化特色。受内外部因素的影响,大学组织的结构变得更为复杂化。“身份”的内涵就是“个体—情景”的互动建构,“身份界定了组织、群体和个人”^①,在这一背景下,身份成为研究高等教育变革的重要维度。尤其进入21世纪以来,很多学者采用“身份”概念作为研究工具来分析社会变革对大学和大学教师所带来的影响,并关注高等教育变革背景下院校的组织身份及其构建(Billiot, 2010; Churchman, 2006; Clegg, 2008; Harris, 2005; Jawitz, 2009; MacDonald, 2013; Nixon, 1996; Winter, 2009, 2014; Stensaker, 2015)。组织身份作为大学的符号维度是一个极有意义的研究问题,它连接了大学的过去与未来,传统与现代。同时在一个高等教育传统价值面临重构的时代,组织身份还可以强化大学中的价值和范式。尤其当大学处于变革中时,组织身份成为研究高等教育的重要概念和切入点^②。它可以帮助大学管理者和教师认清作为组织“我们是谁”的问题^③。在大学的变革过程中,院系在组织身份建构中处于核心地位,是连接高校与大学教师的桥梁,是大学变革的动力源泉所在^④。高等教育的变革改变着大学与其他利益相关者如政府、市场、教师、学生的关系结构,影响着院系资金来源的方式、课程模式、治理方式、教师身份和发展目标等,冲击着院系中旧有的核心价值并重塑其新的

① Albert, S, Ashforth, B E, & Dutton, J E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *The Academy of Management Review*, 2000 (25): 13-17.

② Stensaker B. Organizational identity as a concept for understanding university dynamics. *High Education*, 2015 (69): 103-115.

③ MacDonald, G P. Theorizing university identity development: multiple perspectives and common goals. *High Education*, 2013 (65): 153-166.

④ 张洪峰. 大学组织变革中的博弈分析. 华东师范大学博士论文, 2010: 132.



组织身份和职业身份。本书研究的问题正是对于以上变革的回应，即大英部如何在高等教育和教育市场变革的背景下建构其身份理解。将组织身份的理论应用于大学英语教学部（以下简称大英部）的研究是一个很好的尝试，也是前人未曾有的研究。本章主要分析研究的实践背景，在此基础上，提出组织身份的重要性和必要性，并提出初步的研究目的和研究问题，继而阐释本书在理论层面和实践层面的意义。

第一节 研究缘起

一、问题的关注

本书关注大英部的组织身份及其建构，以及组织身份与职业身份之间的关系问题，主要基于以下几个方面的考量：一是笔者本人就是大学英语教师（以下简称大英教师），亲身感受并经历大英部在高等教育变革时期身份定位的模糊和大英教师职业发展的困惑，希望本书能够为大英部的组织变革和教师的职业发展提供分析的视角，并提供组织发展的建议。二是新时代背景下，作为学科的大学英语以及作为职业的大英教师都面临着发展的瓶颈，如何正本清源，为两者未来的发展厘清思路，解决庞大的英语教师群体的职业出路也是需要认真思考的问题。三是在过去的几十年中，由于英语语言资源提供的稀缺性，大学中的大英部一度是最受欢迎的系部，享有很高的声誉、地位以及物质回报，而大英教师的地位也“水涨船高”，享有校内外的各类资源，但近几年随着语言提供的多元化，以及高等教育中市场化管理主义的兴起，使得原先光环隐藏下的缺点被无限放大：缺乏科研核心竞争力，难以获得科研经费的支持；大学英语语言教学的市场融入度偏低，其效率远远低于专业培训机构；大英教师职业发展处于瓶颈期和十字路口，面临职业发展方向的选择等问题。这些因素导致了大英部地位的逐渐边缘化，成为提供基础教学服务的辅助机构，这一巨大的身份落差感为本书提供了绝好的素材和视角。四是对于单一的英语教师个体的研究，关注点过于狭小，不少文献有关于教师个体生命史的研究，这些研究仅仅局限在个体的身份建构和成长，并不能反映出当前大英部的整体生存状况，另外，对于大学本身的关注又难以触及到像大英部这样的



基础院系,往往忽略了对这一组织群体生存特征的考量,正如张洪峰指出的,作为科层制的院系在组织身份建构中处于核心地位,是连接高校与大学教师的桥梁,在推进教学改革、提升科研能力、完善社会服务等方面发挥着巨大作用^①。因而大英部作为一个整体成为最好的研究对象。五是对于身份构建问题的研究也有源自对当前高等教育变革中教师职业身份建构的考察,组织身份的变革和教师职业身份的构建相互影响,互动交织。瓦吉斯等(Varghese et al.)指出,想要了解语言教学和学习,我们必须了解语言教师;要了解教师,我们必须了解他们是谁:尤其了解他们赋予自己的或者被他人所赋予的职业、文化、政治和个体的身份认同^②。六是关于身份的研究是当前理论界关注的热点话题,对组织身份的研究也有来自理论的推动。何和布朗(He & Brown)也认为组织身份是研究组织以及组织与周围环境互动的核心议题。将组织身份的理论应用于大学英语教学部的研究是一个很好的尝试^③。由此,本章将基于实践背景的梳理,明确研究目的并提出初步的研究问题,并进一步讨论研究的意义。

二、研究背景

(一) 全球化与高等教育的国际化

在所有的组织中,大学或许是最容易受到全球化和国际化影响的组织机构^④。全球化无疑是当今世界最为显著的时代标志,随着人员、知识、技术、资金跨国界流动的加剧,全球化的发展引发了高等教育的国际化,大学在不断朝着更深、更广的方向发展。国际化逐渐成为国家高等教育政策的一个重要维度和高等院校的一个核心战略议题^⑤。具体到院校层面来看,国际化成为各国大学普遍的发展策略。大学国际化活动的水平、重要

① 张洪峰. 大学组织变革中的博弈分析. 华东师范大学博士论文, 2010: 132.

② Varghese, M, Morgan, B, Johnston, B, & Johnson, K A. Theorizing language teacher identity: Three perspectives and beyond. *Journal of Language, Identity, and Education*, 2005, 4 (1): 21-44.

③ He, H and Brown, A D. Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*, 2013, 38 (1): 3-35.

④ Morrow, R A, Torres, C A. The state, globalization, and educational policy. N. C. Burbules, C. A. Torres (Eds.). *Globalization and education: Critical perspectives*. London: Routledge, 2000, pp. 27-56.

⑤ Van der Wende, Marijk C. Internationalization Policies about New Trends and Contrasting Paradigms. *Higher Education Policies*, 2001, 14 (3): 249-259.



性与规模均与日俱增，国际化日益融入到高等院校的战略管理环节，出现了“国际化的主流化”^①。20 世纪后半叶，一些国家通过国际合作和交流强化高等教育国际化，从而提高本国高等教育的国际竞争力，高等教育国际化逐渐成为国家发展战略的重要组成部分。

中国的高等教育国际化始于 20 世纪 90 年代。进入 21 世纪后，尤其是加入 WTO（世界贸易组织）后，我国政府加快了高等教育国际化改革的步伐，提出了加快高等教育发展，推进高等教育国际化的高等教育长期发展战略。2010 年中共中央、国务院印发了《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010～2020）》，明确提出了以开放促发展，积极开展深层次、宽领域的教育交流合作的政策纲领，为全面、快速提高教育国际化水平，推进高校教育国际化改革进程，提供了充分的政策基础，也使得大学国际化发展获得了新的内涵。中国的大学正努力把国际化渗透到学校工作的方方面面，力图借鉴世界一流大学的办学理念、管理模式和运行机制、引进世界一流人才、面向世界开放办学等方式努力提高自身的国际化办学的效率、水平和层次。当今的高等教育国际化，不仅有一系列国际组织的推动，而且许多国家的政府和高等学校都有明确的指导思想，设立了专门的组织机构，并且制订了明确的发展战略和策略^②。大学国际化直接关系到大学的国际竞争力和国际声誉，国际化成为众多大学建设一流大学的目标和手段。根据自身资源和发展特色制定本校的国际化发展战略已经成为许多高校的普遍选择，也成为许多大学的基本共识。国际化突破了人员的国际流动而逐渐延伸、渗透到大学的方方面面事务之中，尤其是进入大学的教学、科研、管理这些核心事务之中，高等教育的国际化涉及大学中所有人员的切身利益，关系到高校所有教学、科研、行政等各部门的设置和协同。无论是旨在国内高等教育活动中融入国际的和多文化的国内教育国际化，还是强调高等教育活动中师生跨国交流的国外教育国际化，都离不开高校教师的积极参与和院系以及各级职能部门的协同支持。国际化成为目前我国高等教育重要的转型标志，国际化对大学和院系的组织形式和发展提出了新的要求和挑战，尤其体现在英语的普及、具有国际化内容的课程开发、教师的国际交流、科研的国际化以及国际合作办学的兴起，这些无不影响着院系的改革和发展。

① Barbara M Kehm and Ulrich Teichler. Research on Internationalisation in Higher Education. *Journal of studies in international education*, 2007, 11 (3-4): 260-273.

② 陈学飞. 高等教育国际化：跨世纪的大趋势. 福州：福建教育出版社，2002：2-24.



总之,全球化和国际化重塑了高等教育领域中关于市场、竞争与管理的新秩序,组织身份和职业身份的环境发生了根本性的变化,从而使得原本复杂的身份结构更加复杂。

(二) 新管理主义在高等教育中的兴起

20世纪80年代,随着新公共管理理论的兴起,在高等教育管理中,高校积极尝试借鉴、引入私营机构的管理模式和相关管理理论,推动了高等教育改革的机构运作方式的转型^①。90年代后,一些西方国家的政府试图摒弃僵化的官僚体制,为公共组织带来活力以提升政府绩效,这场改革被称为“政府再造运动”。新公共管理主义坚持以市场为中心,强调政府管理模式改革,主张限制、取消政府干预。基于该理论,一些西方国家充分发挥市场机制作用,积极引入私营机构的先进管理模式,大力推行公共部门变革,重视效率、效益、节约的原则,提出了以服务公众为导向,制衡分权为原则,绩效管理为准绳的重要管理理念。

在新管理主义思想的影响下,大学具有更多的自治管理权力,大学的日常运作中也以学生和市场为导向,这一导向的转移是新公共管理主义市场维度在高等教育改革中的体现,一方面,反映政府尝试让大学在社会经济建设上承担更多的责任,并提升服务质量和水平;另一方面,尝试鼓励大学在筹资方面积极引入市场竞争因素^②。同时,在新管理主义影响下,大学管理人员的权力得到提高,很多国家都采取了加强大学管理执行人员权力的措施,其管理也进一步走向专业化,这表明大学的权力中心部分发生了转变,大学由不同功能的人员团体组成,如学术的、技术的、管理的。教师的学术自由权利却在一定程度上受到限制。同时,新公共管理主义理论下的高等教育改革逐渐呈现出关注市场,追求效益效率、体制重组,强调充分分权、注重绩效,重视办学质量等特点^③。社会、经济和政治的变革使管理主义思想渗透到了大学的运作中去,使院系和教师对自我的学术任务和学术角色的意义理解产生了变化,并最终构建其组织身份和职业身份。

^① Amaral, A, Magalhaes, A & Santiago, R A. The rise of academic managerialism in Portugal. In Alberto Amaral, Lynn Meek and Ingvild M. Larsen (eds). *The Higher Education Managerial Revolution?* [C]. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 2003, pp. 101 - 123.

^② 李跃进. 西方国家高等教育新管理主义改革模式研究. 兰州大学硕士毕业论文, 2007: 35.

^③ 姜勇. 新公共管理主义视野下高等教育改革的方向与挑战. 高教探索, 2011 (1): 42 - 46.



（三）高等教育市场化

高等教育市场化强调市场机制的引导作用，将市场作为优化配置教育资源的有效方式，优化调节教育供需双方的市场行为，以达到市场供求均衡的状态。长期以来，作为国家公共领域的重要组成部分，高等教育始终接受国家的经费支持和行政管理。20 世纪 70 年代，随着高等教育由精英教育向大众教育转型，加之西方国家经济萧条，财政负担日趋沉重，各国政府纷纷削减教育经费投入，致使高等教育在资金紧缩的背景下艰难前行。80 年代，随着新公共管理主义思潮的兴起，一些西方国家积极尝试在公共领域引入市场机制，大力推行公共部门的市场化改革。这场来势汹汹的改革对西方国家的高等教育领域产生了深远影响，决定了其发展路径和方向。西方发达国家通过引入市场机制，开启了高等教育市场改革，强调教育市场化，重视与市场化关系密切的绩效评估^①，强化了市场化特征在教学、科研、社会服务等环节的渗透和体现。并在践行过程中，出现了由内而外的市场化（旨在科研成果商业化落地，实现产学研协调发展）、由外而内的市场化（强调基于企业管理模式的教育机构重组设计）的两种发展路径^②。

20 世纪 90 年代后期，我国高等教育领域借鉴西方国家经验，开始引入市场机制，推进高等教育市场化改革，建立与社会主义市场经济体制、政治体制和科技体制相适应的新教育体制。作为教育服务产品的关键生产要素，大学院系和基层教师在其机构设置、教学、科研环境、人事制度、绩效考核办法等方面都受到了市场化的巨大影响；而作为独立法人，大学逐步摆脱政府完全控制，按照市场规律，决定自身发展与运行。在教学层面上，师生建立了教育市场中的供需生产关系；在科研方面，科研成果由实验室和学校逐步走向市场，强调服务国家发展、社会经济建设，满足国家全球化竞争的知识需求；在师资方面，则注重优化教师学缘、地缘结构，实施评聘分离的聘任制，鼓励拓展师资引进渠道^③。

高等教育中聘任制改革就是对市场中竞争因素的回应，通过“优胜劣汰”的市场规则来处理大学内部的人事关系。学术职业从以前的“铁饭

① Ball, S J. *Educational Reform and the Struggle for the Soul of the Teacher*. Education Policy Studies Series, No. 17. Hong Kong: Hong Kong Institute of Educational Research in CUHK, 1999, pp. 3-4.

② Taylor, S, Rizvi, F Lingard, B and Henry, M. *Educational policy and the politics of change*. London: Routledge, 1997, P. 89.

③ 孙冬梅，孙伦轩. 论高等教育市场化对大学教师的影响. 江苏高教, 2011 (2): 56-58.



碗”“大锅饭”将被“竞争上岗”所取代。这与市场化改革中“效率”优先的原则一致。由于聘任制改革是影响组织建构的重要因素，一方面，带来了积极的市场效率；另一方面，聘任制改革在户籍改革、福利保障、经费使用，以及配套制度等方面的不完善也成为制约改革的因素。

适应“适者生存”的市场原则后，高校的绩效指导方针越来越明确。大学的经费不仅仅依赖于有限的政府财政拨款，更多的是要从市场上寻找资金渠道，因而大学非常注重投入与产出的比例。市场化改变了组织和个体的关系结构，使教师从依附于大学组织的“单位人”成为契约关系下的“社会人”（周光礼和彭静雯，2007；陈志成，2001），教师具有了更多的独立性和自主性，尤其是教师具备了获取额外资源的重要渠道。同时市场化也改变了院系中的学术结构，尤其是在课程和专业设置方面，市场化的力量促使院系改革更贴近市场需求，能够“生产”高质量的毕业生以适应雇主的需求，课程以“市场为导向”，强调实用性和应用性，高等教育课程和专业设置更加多元化、社会化。因而高校要想培养出高素质的人才，提高社会声誉度，只能面向市场提供课程供给，并不断地对其进行调整，以满足学生的各种需求，从而最终在激烈的市场竞争中求得生存。

第二节 研究目的与问题的提出

一、研究目的

身份是一个相对较新的研究议题，最近十几年才在高等教育领域引起学者的关注和兴趣。身份是理解主观现实的关键因素，是组织主观情景中的重要组成部分。“我们是谁”的问题影响到“我们”的行为，影响到组织对于变革方向的选择，而组织内部教师职业身份的重要性即在于其与专业知识、专业实践的关系（Enyedy et al., 2006；Watson, 2006；Barren, 2008；Cheung, 2008；Cohen, 2008）。通过分析身份，既能够关注组织变革的历程，了解组织对自我建构的意义；同时还可以关注个体教师的身份建构，注意到他们所处的社会环境和制度结构，从而能够透视组织变革中所蕴含的价值，以及与宏观教育结构和社会环境之间的张力。因而对教育



变革中身份的分析有助于我们更好地了解组织内的文化变迁和组织变革,探讨教师应对变革的态度与策略以及教师个人职业身份的形成与发展^①,也有助于探索如何更好地支持组织的发展和变革^②。因而身份为组织怎样行动、怎样理解组织成员的工作和在社会中的位置提供了参照框架。

组织身份是组织的最重要标志,是影响组织成员工作行为的重要因素。因而非常有必要了解大英教师是如何理解他们的组织身份和职业身份的,以及组织身份又是如何影响他们的教学、科研等工作,在这个过程中,教师的职业形塑又是如何塑造着组织的身份。大学作为组织,一般是由教师、院系和大学三层结构而组成,不同于其他组织,大学系统是由一些半自治或松散的次级系统构成,大学的任务和教师群体是根据不同的知识领域而分类的,大学的各院系也因教师研究领域的差异而分化(Gizir & Simsek, 2005; Trow, 1977),正是因为院系之间存在的差异才构成了大学内部不同院系组织身份的独特性。大学中所包含的学术职业文化、院系文化以及高等教育文化等都体现在大学的各院系中,所有这些因素构成了组织身份建构的情境因素。由此,大英部是由多种文化构成的,它本质上是动态变化的,它并非是一个同质化的组织机构。考虑到中国大学的特殊文化环境,以及当前大学的社会情景脉络,本书主要以“身份”为切入点,从教师本体出发采用质的研究方法来探索大英部组织的身份问题,洞察高等教育变革背景下其组织身份建构的过程,以及大英教师对于自我职业身份的认知,进而探求教师的职业身份和组织身份的关系,为大英部的变革和教师的职业发展提供一个新的研究视角和分析纬度。

二、研究问题的初步提出

组织身份是组织变革中的重要组成部分,并与组织形象和组织文化密切相关。组织身份的变化影响组织成员的身份和认同感,而组织成员的身份变化也会影响组织的变革和组织身份的变化。由于组织是非人格化的实体,组织本身并没有意义感知,组织本身的身份只有通过组织成

① Thomas L & Beauchamp C. Learning to Live Well as Teachers in a Changing World: Insights Into Developing a Professional Identity in Teacher Education. *The Journal of Educational Thought (JET)*, 2008, 41 (3): 229-243.

② Coldron, J., & Smith, R. Active location in teachers' construction of their professional identities. *Curriculum Studies*, 1999, 31 (6): 711-726.



员的身份认知过程才能构建。由于个体身份的差异性和复杂性,因而组织身份的构建也是一个复杂的、动态的过程。组织成员之间相互协商,以及组织内部与外部不同利益群体的相互影响是组织身份构建的最重要因素。社会建构主义强调了身份建构中交互和协商的重要作用,尤其关注身份建构过程中的社会情境因素,为本书的分析提供了较强的理论支持。

在社会建构主义的原则框架下,基于霍尔(Hall)对于身份分析中的组织身份危机研究以及马丁对于组织文化的多维度分析框架(这一部分会在理论基础章节进行详细的论述),两者共同提供了具体的技术支持,本书初步提出了以下研究问题:在我国高校变革的宏观背景中,大英部是否存在身份危机,如果有,在面临和处理这些危机的过程中,大英部的身份出现了怎样的结构变化和意义建构,大英部最终是否重构了其组织身份?

以上问题构成了本书的初步研究问题,而具体的研究问题则会在文献研究之后的设计部分进行详细地阐释。

第三节 研究意义

一、理论意义

首先,对大学中院系的研究可以拓宽对组织身份和个体身份的内涵和范畴的理解,通过组织身份为切入点院系组织的研究可以丰富当前组织身份研究的广度和深度。纵观文献,对院系组织的实证研究很少,尤其是通过组织身份这一切入点的研究更少。依据社会同一性理论,身份认同对象可以是团体(如国家),也可以局限于小规模团体(企业、学校、院系等)。当认同对象指向为个体所隶属的组织时(如教师所属的院系),则称为组织认同^①。因此,作为社会认同的一种特殊形式,组织身份就是通过整合后的组织同一性内容,嵌入个体的自我意识建构中,使其具有

^① Riketta M. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 2005 (66): 358-384.