



教育博士文库

2

识读大学

SHIDU DAXUE

——组织文化的视角

阎光才 著

教育科学出版社

G640

14



教育博士文库

识读大学

——组织文化的视角

阎光才 著

教育科学出版社

·北京·

责任编辑 李东 郑庆贤

责任印制 滕景云

责任校对 曲凤玲

图书在版编目 (CIP) 数据

识读大学：组织文化的视角/阎光才著. —北京：教育科学出版社，2002.12

(教育博士文库)

ISBN 7-5041-2404-4

I. 识... II. 阎... III. 大学-组织管理

IV. G640

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 090958 号

出版发行 教育科学出版社

社 址 北京·北三环中路 46 号 邮 编 100088

电 话 62003339 传 真 62013803

网 址 www.esph.com.cn

经 销 各地新华书店

印 刷 保定市印刷厂

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张 21.25 版 次 2002 年 12 月第 1 版

字 数 227 千 印 次 2002 年 12 月第 1 次印刷

定 价 30.00 元 印 数 00 001-5 000 册

(如有印装质量问题,请与本社发行部联系调换)

作者简介

阎光才，男，1966 年出生于胶东黄海之滨的一个农民家庭。1989 年，在渤海湾边的一所工科大学中度过四年的时光，获工学学士学位。随后留校工作，因为工作上的要求在懵懵懂懂之中初涉教育研究领地，由此与之结下了不解之缘。1995 年考入华东师范大学攻读硕士学位，并师承谢安邦教授继续攻读博士学位，于 2001 年通过博士论文答辩。目前在教育部比较教育研究中心、北京师范大学国际与比较教育研究所从事博士后研究。

自涉足教育研究领域以来，先后在《教育研究》、《社会学研究》、《华东师范大学学报》、《高等教育研究》等刊物发表论文 50 余篇，主持或参与国家、省部研究项目若干，参与多部书稿的撰写。学术兴趣虽比较广泛，但主要研究方向是高等教育原理和教育社会学。

《教育博士文库》学术委员会

主 任：顾明远

副主任：徐长发

委 员：(按姓氏笔画)

汪永铨 中国高等教育学会副理事长
北京大学教授 博士生导师

顾明远 中国教育学会会长
北京师范大学教授 博士生导师

徐长发 中央教育科学研究所副所长

董 奇 北京师范大学副校长 教授
博士生导师

裴娣娜 北京师范大学教授 博士生导师

摘 要

组织文化现象是 20 世纪 80 年代以来，管理学、社会学等领域的一个新的研究热点。人们之所以对其表现出极大的关注与浓厚的研究兴趣，个中缘由在于：传统的科学主义研究线路与理性的逻辑推演，在涉及到对组织内部人的行为、组织的基本运作状态，以及组织发展与变革活力等方面的解释上，越来越显露其解释力的苍白与理论逻辑“精致”的荒诞。为此，一些人试图另辟蹊径，从组织自身的文化个性、文化因素对组织人的行为、心理和思维习惯等的影响角度，来解释组织的日常运作过程与状态、发展与变革活力的内在文化动因。

大学是一个具有深厚的历史传统与文化底蕴的独特组织，目前面对来自环境的种种压力，如政府的强力干预、财政的日益拮据、纳税人的不断抱怨等，作为它自身文化个性与品格体现的传统大学精神与理念、组织的结构与制度化特征等，都成为人们所责难和质疑的对象。以效益与效率为指向的工具理性也的确在不断地僭越价值理性——大学对非功利性知识与理想主义精神的追求，而使人类社会现存的、或许也是惟一的还有

可能超越现实的正式组织机构，大学这座思想、精神与知识圣殿，一步步沦落为纯粹世俗意义的场所。如此，作为大学之所以为大学的精神本义——大学组织的文化个性，在功利主义的氛围中也难免被磨平、打光，以至于流于一片灰色的平庸之中。

然而，丧失了自己所独有的文化个性，大学存在的理由又在哪里？人们在赋予现代大学组织以各种新的概念如大学的产业化操作、市场化运作、公司化经营等的同时，是否意识到大学与一般组织间在本质上的不同？更何况，在如今产业界中广泛流行的各种新的理念，如知识型组织、以人为本的柔性管理、体现分权特征的扁平化结构、组织整体运作的个性化意识和全球理念等等，几乎在传统的大学组织中都有不同程度的体现。换言之，大学先天就从来不缺乏上述种种所谓的现代组织理念。而这些现代组织理念又无一不与大学的文化性格密切相关。由此，我们禁不住要问，在如今理性设计、科学管理的局限性日益显露、产业部门纷纷把组织文化的营造作为组织创新突破口的背景之下，大学是否也应该冷静地、心平气和地审视一下自己的变革冲动？更重要，有必要时刻反省的是，大学组织变革的目的究竟是什么？是单单为了效率和近期、局部的利益，还是把更长远、更广泛的社会利益和人类福祉作为自己的价值追求？

在上述问题背后，其实都隐含着或者涉及到对大学究竟是一个什么性质的组织，它的存在意义与价值是什么，这样一个更深层次的、带有文化意义的追问。本书即设想带着由这一追问而引发的问题意识，试图从组织文化的视角，采取“识读”的策略，来认识、领会和理解大学作为组织而存在的理由、意

义和价值，或者说大学所独具的文化内涵。希冀借助组织文化的视角，在人们所习惯的大学职能与功能的分析维度之外，形成一个文化分析维度或者文化的分析框架，来理解大学作为一个精神性实体组织的本质属性。

由此，论文将不得不过问自中世纪以来，大学所自奉的并一以贯之的历史使命是什么，因为只有把握组织的使命感或使命意识，我们才有可能理解组织内部各种精神理念、社会责任生成的原发机理、历史脉络及其内在的精神实质；而组织的精神实质的外显形式是制度化，它深深地嵌刻于具体的组织结构之中，并赋予大学以特有的制度文化内涵来潜在地影响人们的价值追求、对日常生活与工作的理解和思维习惯等等；大学内部日常的各种冲突以及它与环境间的频发的危机，便具体反映了上述影响的存在，从中，我们还可以领会组织发展与变迁的文化意义，进而，可以解释和理解大学组织文化模式多样化存在的理由及其合理性。

以上便是论文几个主要章节，“组织的精神传统与文化个性”、“组织构成文化意义的阐释”、“文化的冲突与融合”、“大学的组织文化模式”相互间逻辑关系构成的缘由。最后，论文结合所谓的后现代时代大学面临的困境和价值危机，对大学传统精神与制度文化内涵的合法性及其续存意义进行专章阐释。

总体上，论文在研究对象的选择上，更倾向于具有一定学术水平的研究型大学。研究的目的并非指向问题的澄清，而是缘于问题意识展开的带有逻辑性和领悟性双重意义的思索。因此，毋宁说该研究的目的更倾向于向人们提供一种可供相互交流与启发的文本，它伴随研究者的思维轨迹贯穿于行文过程之

IV

中，而没有轻易给出武断的结论。笔者认为，这也是文化研究的内在属性使然。也惟其如此，人们才能在解读文本的过程之中，也带着自我经验、感受和意识与研究者共同来理解研究对象的精神意义所在，并达致视界的融合，而不会因为呈现出干枯的断论性文字，剥夺或阻遏了读者的自我理解与独立的、自由的思考。

Abstract

The phenomenon of organizational culture has gradually become a new research focus in the area of management and sociology since 1980s. The reason why people give very close attention and research interesting is that both scientific approach and rational logic had shown it's limitation to explain human behavior, operational state, and development and revolution vitality within organization. So the scholars attempt to find out another approach to explain the inner cultural dynamic reason of organization's daily operational procedure and revolution vitality. They studied the matter from various angles such as organization's cultural character, the influence of the cultural factor on organizational behavior and on psychology and thinking custom.

The university is a distinctive organization with profound historical traditions and cultural details. Now facing to various kinds of environmental stress, such as the forcible intervention from government, the reduction of fund, and the complaint of taxpayers,

II

the traditional spirit and the idea of universities which embodies its cultural character are being censured and queried sternly. In fact, instrumental rationality is going beyond value-rationality. The university has come down to a place full of vulgar when it pursues non-utility knowledge and idealism. It is inevitable that the soul of universities has been faded out under the utilitarian and realistic atmosphere.

However, what is the justification of a university existence as soon as losing her own cultural character? Did people realize the difference between university and common organization when they entrusted many new concepts to universities organization, for example, university's industrialization, marketization, as well as company style management? Meanwhile, almost every new industrial ideas has different reflection in the traditional university organizations such as knowledge-based organization, flexible human-based management, horizontal structure, matrix structure, individuation, globalization and so on. In another word, universities are never short of these modern organization ideas which closely related to the cultural characteristic. We have to ask if it is necessary for universities to judge their transformational impulse and what is the purpose of reformation. Is it for the sake of efficiency and economic benefit in the near future, or for the long-term and far-ranging of social advantage.

All above-mentioned questions involve a radical issue, which related to what is the nature of university, or what is the significance and value of university as an organization. In this pa-

per I assume to explain and understand the reason, significance and value for of university's existence regarding such questions, through a perspective of organizational culture. Different from functional analysis, a structure of cultural analysis will be conceived to analyze the nature of university who is treated as a spiritual organization.

In this dissertation, firstly, I want to deduce what was the historical mission of universities after Middle Ages through historical analysis, on the basis of that, to understand the original root of the ethos, idea, and social duty of universities.

Secondly, I attempt to uncover the cultural characteristic inlayed into organizational structure of university so as to illuminate the original meaning of management system in university, and its influence on habitants within a city of university.

Thirdly, by feeling and apprehending the meaning of cultural phenomenon in daily life of university, I hope to reveal some cultural elements resulting to conflict between different groups, such as administrative staff, faculty, and students, as well as diverse parts in one group.

The inconsistencies between universities and environment reflect the differences of respective valuation. In other words, universities always cannot accept the roles which environment endows them. So I try to explain and grasp the effect of cultural mechanism.

Fourthly, several organizational culture styles are discussed. They implicate the diversity of organizational culture among uni-

IV

versities.

In the end, the dissertation takes the dilemma and crisis universities now confronts into account, and analyzes the justification and meaning of university as one kind of distinctive organization in postmodern age.

As a whole, this dissertation tended to focus on some universities with higher prestige. The purpose of research did not point to clarification of problem, but to considering it logistically and perceptually with question consciousness, so few artificial conclusions were given. During the course of reading, it can enlighten reader to ponder independently with his (or her) own experience, feeling, and consciousness. Certainly, through this text, I expect to exchange with others and the predecessors so as to attain the fusion of the horizons.

目 录

第一章 导论	(1)
一、论文的问题意识与切入角度的选择	(2)
(一)问题意识的形成	(2)
(二)切入角度的选择	(6)
二、对大学组织文化概念的理解	(10)
(一)组织文化	(10)
(二)有关大学组织文化研究的现状	(15)
三、论文的基本结构框架	(24)
第二章 组织的精神传统与文化个性	(30)
一、维护作为知识权威的地位——大学的传统使命··	(31)
二、大学组织的精神传统	(36)
(一)大学的独立自主、自治传统	(37)
(二)大学的学术自由传统	(42)

(三)大学的人文主义精神传统	(53)
三、大学组织传统的社会责任	(62)
第三章 组织构成文化意义的阐释	(71)
一、大学组织结构的知识品性	(75)
(一)知识的分化与系所(或讲座)建制	(76)
(二)学科的综合、交叉、渗透与学院(学部)制...	(78)
(三)学群制:一种新的组织结构模式	(84)
二、大学组织结构的管理属性	(88)
(一)松散结合的系统和有组织的无序状态	(89)
(二)大学组织理性管理的局限性	(97)
第四章 文化的冲突与融合(上)	(111)
一、大学组织内部文化冲突的表现	(117)
(一)价值取向的多元与活动群体的离散状态 ...	(118)
(二)不同符号系统间的差异及其沟通障碍	(126)
(三)大学城中的代沟	(132)
二、大学组织内部的文化整合	(137)
(一)态度与组织的整合	(137)
(二)传统与特色的薪火相传	(141)
(三)容忍与包容:冲突之中的融合	(150)
第五章 文化的冲突与融合(下)	(153)
一、大学是社会系统中的模式维持组织?	(157)
(一)大学角色的价值无涉倾向	(161)
(二)大学角色的批判反省倾向	(166)

(三)大学角色的利他主义倾向	(171)
二、大学与环境间的互动与融合	(175)
(一)在理想与现实之间	(177)
(二)在有为与无为之间	(181)
(三)在得与失之间	(188)
第六章 大学的组织文化模式	(194)
一、大学组织文化模式的基本类型	(199)
(一)汉迪关于学校组织的四种文化模式	(201)
(二)伯氏关于学术机构的四种文化模式分类 ...	(213)
二、大学组织文化模式研究的管理学意义	(224)
(一)谁来为大学掌舵——大学组织文化模式理论 论中的领导权	(225)
(二)有序还是无序——大学组织文化模式理论 中的组织结构和功能	(229)
(三)民主还是专制——大学组织文化模式理论 中的决策程序	(233)
第七章 时代变迁与大学的世纪困惑	(238)
一、对传统理性主义知识观的反思	(240)
二、现代大学制度所遭逢的挑战	(249)
三、后现代的大学组织文化：传统的继承与变革 ...	(256)
(一)守望与摒弃：大学的时代精神	(257)
(二)解构与重构：大学组织结构的变迁	(265)
(三)流逝的风景：大学的组织文化模式	(269)

结束语：关于大学的断想	(273)
一、大学的象征及其现实意义	(274)
二、大学的科学与人文之维	(279)
三、大学的有组织无序状态	(283)
四、现代大学精神的自我放逐与制度重建	(286)
 附录一 牛津大学见闻	 (291)
附录二 未来的大学	(302)
参考书目	(313)
后 记	(321)