



美国公立研究型大学 组织文化变迁

任玥 著

教育部人文社会科学重点研究基地
北京师范大学国际与比较教育研究院
比较教育研究丛书 顾明远 主编



教育出版社



美国公立研究型大学 组织文化变迁

任玥 著

Meiguo Gongli Yanjiuxing Daxue
Zuzhi Wenhua Bianqian

教育部人文社会科学重点研究基地
北京师范大学国际与比较教育研究院
比较教育研究丛书 **顾明远 主编**



高等教育出版社·北京

内容简介

近年美国高等教育成为研究热点,而涉及公立研究型大学的专著却凤毛麟角,本书详考美国州政府创办的高水平大学,利于审视美国高教的总体趋势,更易于为我国以公办为主的高等教育体制提供借鉴。四要素、三维度的组织文化研究视角,不仅涵盖了国内集中研究的器物与制度层面,还延伸到大学的精神与品格层面,讨论了精神、仪式与制度多层面间的有机关系,使得“大学精神”免于沦为漂浮无源的意识形态。本书主要使用质性研究方法访谈了百余位教授,辅之以历史档案与文献研究。本书研究材料内容新颖,核心数据信息为国内首见,加之剪裁恰当、翻译流畅,理论价值与可读性兼具。本书可供专业研究者阅读、实践者借鉴,还可作为质性方法运用的典型供学习者参考。

图书在版编目(CIP)数据

美国公立研究型大学组织文化变迁 / 任玥著. -- 北京: 高等教育出版社, 2016.2

(比较教育研究丛书 / 顾明远主编)

ISBN 978-7-04-044240-3

I. ①美… II. ①任… III. ①公立学校-高等学校-组织文化-研究-美国 IV. ①G649.712

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 262760 号

策划编辑 王玉衡

责任编辑 丁艳红

封面设计 赵阳

版式设计 王艳红

插图绘制 尹文军

责任校对 高歌

责任印制 田甜

出版发行 高等教育出版社
社址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印刷 三河市吉祥印务有限公司
开本 787mm×960mm 1/16
印张 16
字数 300 千字
购书热线 010-58581118

咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版次 2016 年 2 月第 1 版
印次 2016 年 2 月第 1 次印刷
定价 38.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物料号 44240-00

作者简介

任玥，博士。本科、硕士为英语专业，博士就读于北京师范大学国际与比较教育研究院，师从国务院学位委员会教育学科召集人、我国比较教育学知名学者王英杰教授；2008—2010 年受国家留学基金委员会资助，赴美国印第安纳大学联合培养，主要研究比较教育、特别是美国高等教育，合作导师为美国知名汉学家、中国教育问题专家、印第安纳大学终身教授 Heidi Ross 博士。现在在中国传媒大学外国语学院英语系英语播音专业任教，从事比较教育、语言教育、语言传播与政策、质性研究方法论研究。

“比较教育研究丛书”序

经济全球化、信息网络化改变了整个世界的面貌，同时也改变了教育世界，带来了教育的国际化。现代教育本来是一种国际现象，虽然各国教育都有各自的传统和特点，但都是在互相学习、互相借鉴中发展起来的。中国现代教育更是从西方移植过来的，经过一个多世纪的磨合、改造、创新，建立了有中国特色的教育体系。但是时代在进步，社会在变化，教育一方面要适应这种变化，同时要促进这种变化向有利于人类进步的方向发展。

在当今世界，只有开放才有发展，只有吸纳世界一切优秀文明成果才能进步，教育也不例外。在信息网络化的时代，任何一个国家的教育改革都会瞬间传遍全世界。如果我们的教育还固守原有的传统而不思变革，必将落后于世界。

以上讲的是教育的一种共性，即时代性、国际性。但各国教育也还有各自的特性。因为各国政治制度不同、经济发展水平不同、文化传统各异，所以各国的教育观念、教育制度、培养模式都有许多不同。教育的国际化不是照搬别国教育经验，而是从他们的经验中学习有利于发展本国教育的理念和策略，根据本国的具体国情吸收改造，使之本土化。

各国教育有哪些经验是符合教育发展规律的，是具有前瞻性的，就需要认真调查研究，加以比较，这就是比较教育工作者的任务。改革开放以来，我们重建了比较教育学科，在推进教育国际化方面做了大量工作。比较教育的前期研究主要是介绍各国教育概况，以后开始进入专题比较研究，出版了众多学术成果。但是随着时代的变化，世界教育不断有新的问题出现，教育改革可以说是没有句号的，只有小小的休止符。自从上个世纪 80 年代各国掀起教育改革浪潮以后，此波未平，新的教育波浪又在新世纪的第一个十年中掀起。美国国家科学院、国家工程院首先提出“迎接风暴，振兴经济，创造就业机会，建

设美好未来”的报告，虽然发表这个报告的时候还没有预计到会发生全球性金融海啸，但却很早就提出“优化知识资源，增加人力储备”的意见，要求加强数学和科学课程的投入；欧洲一体化博洛尼亚进程正在加紧推进；日本高等教育开始重组。这一切表明，世界教育的发展又进入了一个新时期。特别是全球性经济危机带来深层次的新的矛盾，必然会反映到教育上。正如美国国家科学院、国家工程院报告所提出的，要迎接风暴，教育在其中起着举足轻重的作用。

我国教育也正处于重要的历史转折点上，我们要从人力资源大国向人力资源强国迈进，要由数量的发展转变到质量的提高上，要着力于培养具有创新精神和实践能力的人才，就必须转变教育观念，克服阻碍创新人才成长的制度性障碍，改变培养模式，改革教育内容和方法。这就需要扩大开放，扩大教育的国际化，了解世界教育发展的动向和趋势，吸收各国教育改革的经验和教训。

北京师范大学国际与比较教育研究院是我国成立最早、实力最雄厚的比较教育研究机构，是我国第一批比较教育学博士学位授权点，成立近 50 年来培养了数百名博士和硕士。他们在研究和培养研究生过程中编写了一整套系列丛书，现在将陆续出版。这套丛书既可以供教育行政部门了解各国教育改革的经验和动向，为教育决策作参考，又可以作为研究生，不仅仅是比较教育学专业研究生学习的重要文献，提高他们的国际视野，更深刻地认识教育发展的规律。

顾明远

2010 年 1 月 24 日在北京

序 言

这部研究著作最大的特点在于运用质性的研究方法生动描摹了研究案例大学既往发生的思想变化，同时在充分分析质性数据的基础上生成了解释大学精神气质变迁的理论模型。研究的理论分析有深度，论据充分鲜活，研究方法适恰，语言流畅，是一部研究大学组织文化变迁的上乘佳作。

大学组织文化是高等教育研究中永不过时的话题。这首先是由大学的特性决定的，大学的主产品是知识、意义与价值，而其产品的质量，则倚重于大学的精神气度。一校之精神气度并不只躺在校史纪念册的宏论中，也不只印在标语横幅上，它具体真切地活在每一位管理者、教师甚至员工的心目中、行动里。它虽在一个时期内相对稳定，却又无声无形不断流变着，因此难以抓牢把握。本书在分析数据并结合前人理论研究的基础上，提出四要素、三维度的理论模型，比较好地解决了这一问题，一方面四要素的构建抓住了大学精神的核心，即大学到底是谁的、为谁服务；大学中人到底该做些什么；他们之间是什么关系；又与大学是什么关系。或许不同的大学甚至不同时代的同一大学对上述四个问题的回答都不尽相同，但这四个问题本身却为大学正面厘清、不断反思大学精神提供了切入点。另一方面该研究三个维度的建构使“精神气度”不囿于档案馆中的故纸堆，而与大学制度层面、行为仪式层面有机贯通，读者可以真切地感受到物质与精神、所为与所想之间的紧密互动联系。在此理论建构的层层剥离之下，从作者缜密的观察、描述和分析中，读者得以窥见案例大学在最核心却又最不易察觉的思想层面发生的无形、真实而巨大的三十年变迁。

大学组织文化之重要的另一层原因在于帮助我们认识大学的本质特征。进入近现代后欧美大学类型不断翻新，多科技术大学、创业大学、营利性大学、虚拟大学等新型大学层出不穷、目不暇接，但是识读它们与传统大学，以及它

们之间的区别多可从上述四个主题出发。随着我国高等教育办学自主权下移、地方高校转型、政府对创业活动的重视，上述新型大学都已在中国破土而出，从组织文化的视角去认识这些新型大学，无论是对政府制定高教政策还是实践者从事管理均有所裨益。

该书为我们奉献了研究大学组织文化的一个理论框架，无疑是对我们认识大学组织文化的贡献，但是这毕竟只是一次勇敢的新尝试，还希望读者去丰富它，修订它和完善它。

A handwritten signature in black ink, consisting of three stylized Chinese characters: 王 志 (Wang Zhi).

北京师范大学国际与比较教育研究院

2015年7月于京师园

前言

海蒂·罗斯

美国印第安纳大学教育政策研究系教授、东亚研究中心主任

印第安纳大学与澳大利亚国立大学泛亚洲研究所主任

“全球化常被轻易等同为日益密切的相互依存关系及各种赫然在目的国际组织，然而全球化本身要远比这些表象复杂，它更包括各种深深根植于国家内部的变化过程。”（Sassen, 2014）

过去二十年间，无论是研究比较高等教育的学者群体还是研究的领域、深度都在迅速发展，这一方面是因为全球范围内接受高等教育的人口比例在不断提高；另一方面是由于高等教育面临的外部压力越来越大，大学需要证实为识经济的发展贡献了人才与创新成果，以此来证明社会投入的“成本”是有回报的。在这一语境下，大学与学院的目标、政策与实践正在发生改变，世界各地的学者也正在形成各种合作网络研究相关现象，我们对上述趋势看得越来越清晰。这种理解本身就与全球化这一概念及由该概念衍生的各种记录、评价、评估大学变迁的理论框架息息相关。正如美国知名社会学家萨斯凯亚·撒森（Sassen, 2014）所提的两个相关问题：当研究者在全球范围内研究人类现象时，什么是我们看不到的；什么是我们不能理解的。任玥老师^①的《美国公立大学组织文化变迁》就是个很恰当的例子，它也许并非有意但却很严肃地涉及了上述两个问题。

^① 作者注：原版英语前言中，海蒂·罗斯（Heidi Ross）教授以“Professor Ren”指称学生，令我深感不安。为求翻译准确并兼顾汉语习惯，我将其译为“任老师”。泪盈于美国导师 Heidi Ross 教授在身体欠安的情况下，仍念念不忘提携爱护学生。

那些我们无法看到的、无法理解的当然就是研究现场本土的东西，是在当地生长孕育的生活与行动方式，是研究最需苦心探索与分析的部分，也是如任玥博士般对语境高度敏感的案例研究最擅长处理的部分。在行文中，任玥老师通过不同年代学术人员口述史的叙述，令人信服地为不同时代大学的内涵以及组织制度在文化传承中的作用、制度创造的维度结构、其对成员个人及其职业产生的影响进行了存史性地剖析。作为比较教育研究者，我们感兴趣的问题是一所美国大学的组织文化变迁如何启发中国的组织文化研究，并以此为建设中国大学的组织文化提供参考，任老师也同样非常重视谈论案例研究的普遍意义，以及整体趋势在案例中的体现。其精致的实证研究，为解析宏观视阈下21世纪全球性学术组织文化变迁趋势及其载体提供了重要的研究视角。

对有志于丰富比较研究方法论及通过跨文化合作丰富相关方法论的读者，任玥博士的研究具有典型性，她坚持研究某一文化中的角色、制度及组织变迁中的传承之间的关系，并从跨国的视角进行理解。她采用的比较路径避免了预设普遍的模式或标准，而采用相对的、关系化的比较。关系化的比较（Hart, 2002）有利于研究不同实体，如组织制度、仪式、角色乃至文化在形成过程中对彼此的影响。

特别值得一提的是，任老师选择了一个有趣的切入点与模型——组织文化——来解释既往美国高等教育的变迁，研究结论认为组织文化包含四个要素。前两个要素，即大学理念、对外部利益相关者的态度，包括大学中的规则及其内部结构。尽管存有争议，她将其归为组织中的“理性”方面，因为它们的激活与传递主要经由组织制度。后两个要素是治理理念与学术共同体理念，作者认为它们源自人情绪、感情与交际的一面。治理的内涵与学术共同体的属性会在一定程度上由组织制度激发，其传递也受组织制度影响，但制度需要经由仪式及有意义的人际交往的诠释后才能生效。作者认为尽管组织文化的变迁通常始于制度更迭，但只有年轻一代成员（在作者案例中即为新一代学者与教师）进入组织并适应新文化后，整个文化的变迁过程才告完成。进入组织伴随角色适应过程，在这一过程中新成员有意识地或下意识地老成员的观点中、组织的仪式中、制度中获得各种组织文化信息，以确立将来在组织中生存建业所必需的行动原则。

任老师的研究结论认为，由制度传递的组织文化信息在形成角色期望的过

程中具有决定性作用，当制度发生改变后期望也会随之改变。当对大学内涵与学术成功有不同理解的新一代教授（如崇尚外部资源、学生中心、互动课堂的一代）成为组织的主导力量后，他们倡导的观念也成为了组织新的主流。

最后，任老师基于一所大学口述史的组织文化变迁研究及其最初的比较目的，提醒我们，虽然案例研究在多大程度上具有可推广性是一个问题，但是案例研究确可生成或再造理论。在理论的启示下，任玥博士的政策建议既大胆又谨慎，例如，她认为中国大学如果不仅仅在制度层面“修改”，而以更整体的视野开展改革，则对大学更有益处。或者说，如果能从学术组织文化的视角来深入理解大学的变化，那么改革大学的努力或许更容易成功。



Forward

By Heidi Ross

Professor, Educational Policy Studies; Director, East Asian Studies Center;
Co, and Co-director, Pan Asia Institute, Indiana University

“Globalization is more than its common representation as growing interdependence and the formation of self-evidently global institutions. It also comprises processes deeply situated in the national.” (Sassen, 2014)

During the last two decades, the range, scope and depth of comparative higher education scholarship has increased dramatically, in part because ever larger percentages of the world’s population is studying at the post-secondary level, in part because higher education institutions are increasingly called upon to justify their “costs” through evidence of success in providing people and innovation for knowledge economies. It’s safe to say that our expanded knowledge of the changing purposes, policies, and practices of colleges and universities, as well as the multidisciplinary networks of international scholars who document them, has much to do with globalization and the frames that concept provides for documenting, evaluating, and ranking institutional change. Professor Yue Ren’s study of *Universities in Three Decades: An Indiana University Case Study* represents a welcome example that seriously if implicitly engages two inter-related questions posed by noted sociologist, Saskia Sassen (Sassen, 2014): What don’t we see and what can’t we comprehend when we employ a global scale to study human phenomena?

What we can’t see and can’t comprehend, of course, is the local, that is life

and action as it is lived and created on the ground, the terrain that painstakingly researched and analyzed, highly context-sensitive case studies like Dr. Ren's are so adept at exploring. In the following pages, Professor Ren compellingly chronicles, often through the life history narratives of different generations of faculty, what universities mean, how their particular "cultures" are transmitted by organizational rules, the structures those rules create, and the personal and professional meanings derived within the organization in relationship to such rules. As a comparativist interested in whether and how changes in organizational culture at one U. S. university might assist scholars to study and thereby inform for the better changes in organizational cultures in Chinese universities, Professor Ren underscores how much global trends are embedded in local policies and practices—and vice versa. Her empirical research scaled to the local provides a critical perspective on what from a distance can appear to be global trends in the culture of academe and its carriers in the 21st century.

Especially for readers interested in comparative methodology and its enrichment through cross-cultural collaboration, Dr. Ren's scholarship is exemplary in its commitment to transnational understanding of the relationship among roles and rules of culture and communication in institutional change. As such, the comparative approach that informs her analysis eschews the assumption of universal patterns or benchmarks and is instead relational; relational comparison (Hart, 2002) prioritizes study of how entities, such as organizational rules, rituals, roles, and finally cultures, are formed in relation to one another.

Specifically, Professor Ren chooses an intriguing entry point and model for explaining changes in U. S. higher education over time, that is, *organizational culture*, which she concludes is comprised by four key components. The first two components are the *idea of the university and attitudes about its constituent parts*, including, for example, disciplines and their structures. She controversially labels such ideas and attitudes as "rational," because they are chiefly passed down and acted upon through organizational rules. The second two are the *idea of governance* and the *nature of academic communities*, which she believes are derived from and touch more centrally upon emotion, affection, and communication. What governance means and

what academic communities become and do are inspired, articulated, and passed down in response to organizational rules but through their interpretation in the form of rituals and meaningful human interaction. She concludes that while change in organizational culture commonly starts with adoption of rules, any one cycle of change is not complete until a younger generation (in her case, new cohorts of scholars and teachers) is inducted into a now changed culture. Induction involves a role socialization process through which members intentionally or not pick up cultural information and role expectations from concepts, rituals and rules that serve as future behavior guidelines for success or at least survival within the organization.

Professor Ren concludes that information conveyed by rule has an out-sized role in shaping expectations, so that when rules change, so do expectations. When a new generation of professors, for example, with different cultural understandings of the meaning of the university and academic success (generation of outside funding, student-centered, “engaged” classrooms) comes into dominance, so does the new organizational culture.

Ultimately, Professor Ren’s narrative of change in one institution’s organizational culture, and her comparative purpose for writing it, reminds us that while case studies are never generalizable to larger populations, they can (re) generate theory. In that spirit, Dr. Ren writes with both enthusiasm and caution when drawing lessons from her model of organizational change, for example, when she recommends that Chinese higher education institutions would benefit from a more holistic vision of reform that encompasses more than “mere amendments” on the rule level. In other words, higher education reform efforts will be more likely to succeed if they include a deep understanding of change from the perspective of academic culture.



目 录

第一章 绪论	1
第一节 问题的提出与研究意义	1
一、问题的提出	1
二、研究的意义	3
第二节 文献综述	4
一、国内研究现状	4
1. 关于美国研究型大学的研究	4
2. 关于大学组织文化的研究	7
二、美国的研究现状	8
1. 大学组织文化	8
2. 组织角色	17
3. 组织与环境之间关系	21
第三节 研究的方法与局限性	24
一、研究的设计与方法	24
1. 访谈资料的收集与分析	26
2. 档案馆材料的收集与分析	30
3. 小组讨论	31
4. 与现任组织成员的非正式谈话	31
二、研究的局限性	32
第四节 主要概念的定义与研究理论框架	33
一、主要概念的定义	33
1. 大学组织文化	33
2. 组织角色	33
二、大学组织文化的变迁模型	34

第二章 印大 20 世纪 60 年代末的组织文化	36
第一节 组织文化观念	37
一、大学理念	38
1. 教学、研究与服务的融合及教学受到相对重视	39
2. 跨学科研究与团队合作	41
二、对外部利益相关者的态度	43
三、横向学术共同体的理念	45
1. 平等、融洽、开放的学院式理念	46
2. 成员的情感依赖与对组织的忠诚	52
3. 本校学术共同体与专业共同体的平衡	54
四、治理理念	57
1. 行政管理者的学院式治理理念	57
2. 学术人员治校的传统理念	60
五、各要素之间的互动关系	62
第二节 组织仪式与符号	63
一、曾经丰富的组织仪式	64
1. 组织成员社交的仪式	65
2. 共同治理的仪式	68
3. 组织仪式对跨学科研究与团队合作观的促进作用	71
二、行政管理对组织仪式的形成与培养作用	73
三、传说与符号：组织英雄——印大校长赫尔曼·威尔士	74
第三节 组织制度	77
一、体现大学理念的制度	78
1. 终身教职与晋升评定制度	78
2. 跨学科的课程设置	84
二、体现大学对外部利益相关者态度的制度	86
1. 统一的财政预算制度	86
2. 突出州政府领导的董事会选举制度	87
3. 明显向州内学生倾斜的招生制度	88
三、体现平等、融洽、开放的学院式理念的制度	91
1. 组织制度的基础保障性作用	93
2. 社交仪式的重要协同作用	96

四、体现大学治理理念的制度	96
1. 治理制度的基础保障性作用	97
2. 治理仪式的重要协同作用	100
第四节 各要素与维度间的互动关系	101
一、不同要素与维度的互动关系	101
二、各要素之间的互动关系	102
本章小结	103

第三章 印大 21 世纪初的组织文化 105

第一节 组织观念的冲突 105

一、大学理念的变迁	105
1. 教学、研究与服务的分离及研究的突出地位	105
2. 跨学科研究与团队合作的建制化取向	109
二、对外部利益相关者态度的变迁	111
1. 州政府拨款力度下降与大学公益性减弱	111
2. 不同的外部利益相关者	112
3. 研究取代教学成为主要职能	113
三、横向学术共同体理念的变迁	114
1. 商业主义思潮的侵蚀	115
2. 组织仪式消失的危害	117
3. 双重冲击下传统学院式理念的遗失	119
4. 组织忠诚度下降，纵向学术共同体身份认同加强	125
四、治理理念的变迁	126
1. 学院式治理理念的遗失	127
2. 行政领导管理主义理念的上扬	128
3. 学术人员参与共同治理理念的削弱	130

第二节 组织仪式的遗失 131

一、组织仪式的遗失	131
二、组织仪式遗失的原因	133
1. 终身教职标准提高与学术人员闲暇时间减少	134
2. 行政管理者的消极导向作用	134

第三节 外部环境影响下组织制度的改变 135