

本书受“优势特色学科发展计划——全球创新人才培养”项目和“浙江大学文科教师教学科研发展专项”资助

我国研究型大学组织绩效评价 理论和方法研究

王莉华 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

序 言

组织,尤其是公共组织的绩效既是一个永恒的话题,也是一个现实的问题。然而组织的绩效评价面临着理论、实践和技术的重重挑战。20世纪中后期,西方国家盛行的组织有效性研究中有关组织的概念和理论研究,基本都暗含绩效的问题,比如哪种组织形态比较有效或者无效。多学科的研究中,绩效也是组织研究的最终目的。所有有关组织的研究最终目的都是为了增进组织的绩效。强调质量和文化的组织改进研究和管理实践活动中,人们对组织的关注也最终落在绩效上。

公共组织的绩效评价和管理自20世纪80年代以来逐渐在世界各国受到普遍重视。事实上,对公共组织的绩效的关注可以追溯至更为久远的时代。早在1916年,美国国会就成立了效率署(Bureau of Efficiency),旨在解决美国联邦政府的浪费和低效问题。20世纪80年代之后,一场真正的“绩效运动”(performance movement)在西方各国拉开序幕。1979年,英国前首相玛格丽特·撒切尔(Margaret Thatcher)执政之后,积极在公共部门,包括教育部门,推行新公共管理(new public management)改革,以加强竞争机制和推广公共问责制为核心措施。绩效评价是公共部门推行竞争和公共问责制的共同基础。1993年,时任美国副总统戈尔的《全国绩效评估》(*National Performance Review 1993*)报告指出,由于未来公共财政困难和经济危机风险的加剧,公共组织将持续面临更加严峻的“降低成本改进绩效”的压力。^①公共政策和管理领域的专家一直重视政府部门的绩效和比较,比如经合组织(Organization of Economic Cooperation and Development, OECD)国家的“可持续治理指标”的核心因果关系假设就是系统的政治和管理过程改革能够导致政府部门绩效的改进。以世界银行为首的国际组织通过宏观绩效指标制定和信息公布的方式,广泛影响着世界各国的经济和社会发展的绩效

^① Talbot, C. *Theories of performance: Organizational and service improvement in the public domain*[M]. Oxford, UK: Oxford University Press, 2010: 1.

评价。

迄今为止,许多组织绩效评价领域的研究在抽象概念与具体操作层面脱节。企业界,许多组织绩效评价的研究回避了组织绩效评价的概念界定与具体绩效评价之间的连接^①。比如为数不多的组织绩效评价的理论研究仅仅从理论层面对组织绩效评价进行抽象论述,却没有开展具体的组织绩效评价。组织绩效评价的研究更多的是实证研究,而这些实证研究大多直接开展组织绩效评价,但缺乏对组织绩效的概念界定。对概念的模糊抽象处理,导致众多组织绩效评价研究结果无法进行比较。企业界,组织绩效评价的概念至少包含企业的收益性、流动性、成长和股市表现评价四个方面,不同的绩效概念适用的具体评价指标差异明显。公共组织领域的研究同样存在组织绩效评价概念与实践操作的脱节。

知识经济时代,担负知识传承、传播和创新职能的大学在社会经济发展中处于越来越中心的地位,发挥越来越重要的作用。与此同时,大学面临的来自校内外和社会各界的绩效问责压力也越来越广泛,越来越大。研究型大学位于高等教育系统的顶端,面临的绩效问责压力也最大、最广泛。世界各国的研究型大学的组织绩效评价都受到诸多复杂的、相互交织的外因和内因的推动。

西方许多高校的组织绩效评价活动的开展都受到外界压力的推动,而这些外界压力大多来自两大方面。一方面来自经济和社会对创新知识、信息和技术的需求。在国内社会经济发展和国际竞争的双重压力下,高校在知识和信息经济时代已经成为知识、信息和技术创新的核心组织,自然面临越来越大、越来越直接的绩效压力。另一方面,20世纪80年代以来,西方经济陆续经历了程度不同的经济滞涨和新公共管理理念的蔓延。新公共管理理念坚持的“小政府、大市场”、效率、效益和竞争的财政政策直接导致高校的财政经费竞争加剧,刺激各类绩效评价活动的开展。比如,欧洲高等教育评价专家盖尔·尼夫恰如其分地将80年代后的英国政府形容为“评估型政府”^②。我国高校的组织绩效评价压力与国外高校既有相同点,也有不同之处。首

① Hamann, P. M., et al. Exploring the dimensions of organizational performance: A construct validity study[J]. *Organizational Research Methods*, 2013, 16(1): 67-87.

② Neave, G. The evaluative state reconsidered[J]. *European Journal of Education*, 1998, 33(3): 265-284.

先,我国高校和其他国家的高校一样承担着满足经济和社会对创新知识、信息和技术的需求压力。然而,与同时期西方国家高校面临财政经费投入不足的情况不同,我国高校自20世纪90年代以来,进入飞跃式发展时期,财政投入大幅度增长。因此,我国高校面临的组织绩效评价的外界压力,主要来自发展性需求。在国家财政投入持续大幅度增长的同时,高校面临的对公共支出负责的压力也同步增长。组织绩效评价是高校回应公共支出问责的方式之一。2015年10月,我国国务院发布了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,其中第15条“强化绩效,动态支持”,明确提出“建立健全绩效评价机制,积极采用第三方评价,提高科学性和公信力”。

在当前知识爆炸、信息技术变革日新月异、国际化和全球化加速的背景下,研究型大学的发展和变革面临前所未有的机遇和挑战。在知识爆炸和信息主导的经济时代,大学,尤其是研究型大学完全进入社会生产模式的核心层,越来越直接地承担着人才、技术、知识和文化的传承与创新的责任。21世纪,数字化和信息技术革命已经彻底改变了个体和组织的工作方式、沟通方式和合作方式。组织的实际工作场所已经超越实体,由实体和虚拟工作场所共同构成。虚拟工作场所跨越全球,这一状态在研究型大学的国际化和全球性教学、研究和社会服务活动中体现得最为集中。国际化和全球化的深入也导致组织核心要素之一——成员的多元化。比如20世纪70年代著名咨询公司麦肯锡公司的绝大多数员工为美国人,而21世纪初,麦肯锡公司的员工中美国人只占40%,其余员工来自40多个国家^①。研究型大学不仅其组织成员——教职员和服务对象——学生和客户国际化程度较高,其成果包括毕业生、研究成果和咨询服务成果同样遍布全球。双边与多边的国际合作与交流项目、平台、基地更是研究型大学的活动常态。当今研究型大学之间的竞争是全球性的竞争。在知识爆炸、信息技术变革日新月异、国际化和全球化加速的环境下,研究型大学也不得不面对环境变化、客户和社会预期转变带来的机遇和挑战,建立更加迅速的反应机制。研究型大学建立迅速反应机制的前提是对自身组织和外部环境变化的准确把握,这在一定程度上需要依赖恰当的组织绩效评价。

因为组织和活动的特殊性和复杂性,高等教育和大学的绩效评价在公共

^① [美] 达夫特 (Daft, R. L.). 组织理论与设计[M]. 刘松博, 王凤彬, 石厚云译. 北京: 清华大学出版社, 2007: 9.

组织当中独树一帜。与政府部门的绩效评价活动和研究相比,高等教育尤其是大学的绩效评价形式和方法更为多样。本书的第一章至第三章从历史发展的角度,分别对研究型大学的组织绩效评价的核心概念、理论和实践研究、绩效评价方法进行阐述。第四章从世界各国选择典型案例,分别从整体和局部绩效指标评价等类型聚焦分析大学组织绩效评价的定量结果评价模式。第五章选择了国家综合性、全球客观指标主导和全球声誉指标主导的六个影响广泛的大学排行榜,开展系统的比较分析。第六章结合理论与实践研究,提出适用于我国研究型大学组织绩效的定量结果评价模式。

目 录

第一章 研究型大学组织绩效评价的概念	1
第一节 组织的概念	1
第二节 组织绩效的概念	20
第三节 组织绩效评价的概念	32
第四节 研究型大学的组织绩效评价	35
第二章 组织绩效评价理论和实践的发展	36
第一节 评价理论概述	36
第二节 组织绩效评价理论和实践研究的发展阶段	47
第三节 公共组织的绩效评价理论和实践	72
小 结	77
第三章 组织绩效评价方法	79
第一节 评价方法的主体之分	79
第二节 评价方法的信息来源和工具之分	90
第三节 评价信息的形式差异	102
第四节 组织绩效评价方法的客观与主观之争	119
第五节 组织绩效评价方法的误区	123
小 结	124

第四章 定量组织绩效评价实例 I :绩效指标 (PIs) 和生产力评价	126
第一节 绩效指标的原则	126
第二节 整体绩效指标案例:英国高等教育 PIs	128
第三节 局部绩效指标案例:大学组织生产力评价	148
小 结	163
第五章 定量组织绩效评价实例 II :大学排行榜	165
第一节 《高等教育机构排名的柏林原则》	166
第二节 大学排行榜的发展:美国、英国和中国	173
第三节 国家或全球大学排行榜的案例选择背景	184
第四节 大学排行榜的典型案例分析	198
小 结	239
第六章 我国研究型大学组织绩效的定量结果评价模式构建	252
第一节 我国研究型大学组织绩效评价理论	252
第二节 评价方法:定量绩效指标体系	282
小 结	310
结 语	312
参考文献	314

第一章 研究型大学组织绩效评价的概念

绩效既是一个复杂的概念,也是一个复杂的现实操作。绩效看似一个清晰的词汇,但是这一词汇的内涵极其丰富。从理论和概念的视角,绩效有着不同的概念内涵、目标和导向。从现实操作看,绩效在不同的环境,不同的目的、内容和时间,对不同的利益相关群体,有着不同的含义、表现、作用和影响。

人类的社会史是一部组织的发展演变进化史。组织的形式、结构、性质和功能在不断地丰富、延伸、拓展和变革。大学可以说是人类文明发展史上最复杂的组织之一,其发展变化也同样丰富多彩,与众不同,不仅经历了形式和结构的演变,其性质也出现根本的变革。组织和绩效的概念界定不仅仅是理论层面的探讨,它们在现实应用中直接影响组织绩效评价的理论、标准和方法的选择。本章分别从组织、绩效和评价这三个关键词,对研究型大学的组织绩效评价进行系统的概念界定和理论探索。

第一节 组织的概念

组织是现代生活中的常见现象。理论研究和实践中,组织的概念因研究视角、研究重心和理论假设的不同而呈现显著差异。组织的概念界定对于组织绩效评价非常关键,因为它直接影响着组织绩效评价的目的、内容和方法的确定。正如理查德·斯科特(Richard W. Scott)和杰拉尔德·戴维斯(Gerald F. Davis)指出的:“如何定义‘组织’反映了我们对这一现象的认识——什么是最本质的,什么是可以忽略或毫不相关的。”^①组织的概念界定既多元又复杂,本节将首先从理性、自然和开放系统的视角,组织理论,以及研究重心等三个维度对组织的一般性概念界定进行梳理,然后聚焦阐述研究型大学的概念界定。

^① [美] 理查德·斯科特,杰拉尔德·戴维斯. 组织理论:理性、自然与开放系统的视角[M]. 高俊山,译. 北京:中国人民大学出版社,2011:30.

一、理性、自然和开放系统视角

在《组织理论：理性、自然与开放系统的视角》一书中，斯科特和戴维斯梳理了20世纪以来理解和研究组织的理性、自然与开放系统三类主要理论视角，每一类别中也包含了对组织的多种定义。

(一) 理性系统视角的组织定义

理性系统视角的组织定义出现最早，研究著述最多，至今影响也最为广泛。理性系统视角对组织的多种定义当中，比较有代表性和影响力的主要有以下一些：

(1) 新古典组织理论的代表者之一，哈佛大学的切斯特·巴纳德(Chester Barnard)的定义：“正式组织是一种人与人之间有意识、经过协商和有目的的协作^①。”

(2) 在巴纳德的组织定义的基础上，美国新墨西哥大学(University of New Mexico)的管理学教授约瑟夫·尚普(Joseph E. Champoux)从功能分析(functional analysis)的视角拓展了组织的定义。引用巴纳德组织定义的同时，尚普强调组织受结构化的社交制度的制约，这些结构化的社交制度包括权威、沟通和激励等^②。比如尚普强调现代社会中的组织通常具备拥有正式的法律地位，受到政府的承认等特征。

(3) 詹姆斯·马奇(James G. March)和赫伯特·西蒙(Herbert A. Simon)的定义：“组织是互动的人群集合，是一种具有集中协助功能的系统，而且是这类系统中最大的。……与非组织人员之间和组织之间的松散且常变关系不同，组织内部具有高度专门化和高度协作的结构，使得组织成为一种社会学单元，就像生物学中有机体的个体一样^③。”

(4) 彼得·布劳(Peter M. Blau)和理查德·斯科特(Richard W. Scott)的定义：“由于……组织的区别性特征是它们都直言不讳是为了实现特定目标

① Barnard, C. I. The functions of the executive [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938: 4, 73.

② [美] 尚普(Champoux, J. E.). 组织行为学：基本原则[M]. 宋巍巍，张微，译. 2版. 北京：清华大学出版社，2003: 6-7.

③ March, J. G. & Simon, H. A. Organizations [M]. New Jersey: Wiley-Blackcucll, 1958.

而正式建立的,因此应称之为‘正式组织’。”^①

(5)阿米塔伊·埃齐奥尼(Amitai Etzioni)的定义:“组织是为了达到特定的目标而故意构建、重建的社会单位(或个人的群体)。”^②根据埃齐奥尼的定义,公司、军队、学校、医院、教会、监狱属于组织,而部族、班级、民族、家庭不属于组织^③。

(6)理查德·霍尔(Richard H. Hall)的定义:“组织是有相对明确边界、规则、权威等级、沟通系统及成员协调系统(程序)的集合体;这一集合体具有一定的连续性,它存在于环境之中,从事的活动往往与多个目标相关;活动对组织成员、组织本身及社会产生结果。”^④

理性系统视角对组织的定义都强调组织区别于其他社会集体的两个结构特征:目标导向和正式化。首先,组织是“有目的”的,它们的存在和活动都是为了达到特定的目标,而且组织目标能够明确表述、清晰界定,为不同行动的选择提供明确的导向和准则。其次,组织的正式化表现在组织成员之间的协作是“有意识的”和“经过协商的”,而且组织成员的关系结构也有清晰的界定。因此,斯科特和戴维斯总结理性系统视角对组织的定义为:“组织是意在寻求特定目标且具有高度正式化社会结构的集体。”^⑤理性系统视角对组织的定义不仅强调组织的独特性,同时也关注它们的规范结构。因此,许多持理性系统视角观点的组织研究者自称或被视为结构功能主义者。

理性系统视角对组织的定义更多地基于工业现代化时代的传统组织类型。20世纪后期许多进入后工业化时代的信息社会出现的新型组织,比如松散的半结构化组织、虚拟组织等等越来越严重地挑战理性系统视角的组织定义的适当性。尽管不断受到各种各样的批评,理性系统视角的组织定义依然在当前组织研究领域占主导地位,不仅引导着多数组织理论学者的研究工作,也自觉或不自觉地被现实世界中大多数管理者和其他实践者接受。

① Blau, P., Scott, W. R. Formal organizations: a comparative approach[M]. Stanford Business Books, 1962: 5.

② Etzioni, A. Modern organizations[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1964.

③④ [美]霍尔(Hall, R. H.). 组织: 结构、过程及结果[M]. 张友星, 刘五一, 沈勇, 译. 上海: 上海财经大学出版社, 2003: 34, 35.

⑤ [美]理查德·斯科特, 杰拉尔德·戴维斯. 组织理论: 理性、自然与开放系统的视角[M]. 高俊山, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2011: 32.

（二）自然系统视角的组织定义

理性系统视角对组织的定义注重规范结构，而自然系统视角对组织的定义注重实际行为结构。斯科特和戴维斯指出，尽管组织通常主张特定的目标，但是其成员的行为往往并不考虑这些目标，而且这些目标也不总是能够正确地预测组织的行动；相同的，尽管组织里可能制定了正式的角色定义和书面规则，但是这些定义和规则对成员的行为毫无影响或影响甚微的情形屡见不鲜。因此，如果对组织的关注点是实际行为结构，即成员的实际行动，而不是规范结构，即对成员实际行为的预期，那么对组织的定义也会大不一样。

从自然系统视角来看，组织追求的目标更加复杂、发散、不同和易变；参与者更多的是受其个人利益的激励，并总是试图将个人利益置于组织利益之上。自然系统视角认为组织不仅仅是实现某种目标的工具或手段，其本身也是一种值得获取的重要资产和宝贵资源，因此对组织的维护和加固本身也变成一种目的。组织中非正式的人际关系结构的重要性可能远远高于正式的人际关系结构，后者往往是一种用于掩盖真实议程和结构的装饰。组织中的权力来自多种渠道，而不仅仅是靠正式职位来获得。

如果把组织看作一种自然系统，斯科特和戴维斯将组织定义为：“组织是这样一种集体，其参与者追求多重利益，既有共同的也有不同的，但他们共同认识到组织是一种重要的资源以及保持其永续长存的价值。”

自然系统视角强调组织与其他社会集体的共性以及组织与其他社会系统的不可分割性，即对环境的依赖和受其制约。自然系统视角对组织的研究更加聚焦成员的实际行为。对应于组织绩效评价，自然系统视角更加倾向于对组织活动和过程的定性评价，突出多元利益相关群体的不同目标和评价活动中的协商和意义共同建构的重要性。

（三）开放系统视角的组织定义

理性系统和自然系统视角都将组织视为一个与环境隔离的封闭系统，由一系列稳定且容易辨识的参与者组成。但是开放系统视角认为组织是一个开放系统，依赖于同外界的人员、资源和信息的交流。从开放系统视角看，环境决定、支撑并渗透组织；“外部”环境因素与组织的联系可能比组织“内部”要素之间的关系更重要。

比如,美国著名管理学家,范德比尔特大学管理学教授,理查德·达夫特(Richard L. Daft)对组织的定义为:“组织是一个①社会实体,②具备目标导向(有确定的目标),③拥有精心设计的、结构化的、协调的活动系统,并且④与外部环境相联系。”^①达夫特认为组织的关键要素既不是大楼也不是制度和程序,而是人以及人与人之间的相互关系,只有当人与人交往,履行特定的功能,组织才能存在并实现其具体目标。达夫特对组织的定义体现了近年来人力资源管理在组织管理领域的重要影响。

开放系统强调组织与环境之间边界的模糊性和随意性。组织的参与者是拥有多重归属和身份的个体,他们根据讨价还价的结果决定是加入还是离开组织,是保持还是终止与组织的现有交换关系。因此,开放系统视角不大关心组织的正式与非正式结构的区别,而是将组织看作相互依赖的活动系统。开放系统采取的分析单位更加宏观,不局限于单一的组织,推动了对组织集、组织群或组织域的研究。开放系统视角还强调文化认知因素在组织构建中的重要性。

如果把组织看作一种开放系统,斯科特和戴维斯将组织定义为:“组织是相互依赖的活动与人员、资源和信息流的汇聚,这种汇聚将不断变迁的参与者同盟联系在一起,而这些同盟则根植于更广泛的物质资源与制度环境。”

理性、自然与开放系统三类研究视角下的组织定义区别明显。组织的多元化概念界定与实践中的组织绩效评价模式之间存在一定的相关性。一般情况下,大多数定量的整体组织绩效评价模式都在某种程度上采纳理性系统视角对组织的定义。比如,各式各样的大学排行榜大多采用理性系统视角,视大学这一组织为独立于环境的机械系统,由一系列可分解、聚合的部分构成。一些以采用定性评价方法为主、聚焦具体组织活动和过程的绩效评价模式更多地采用自然或开放系统视角对组织的定义,强调组织内部参与个体和群体,以及外部环境的复杂相互影响和作用关系对组织绩效的理解和影响。

二、组织理论视角

组织的概念界定直接体现在诸多的组织理论研究著述中。从组织理论

^① [美] 达夫特 (Daft, R. L.). 组织理论与设计[M]. 刘松博, 王凤彬, 石厚云, 译. 北京:清华大学出版社, 2007:10.

的视角分析组织定义,在一定程度上,与组织概念的系统视角的分类定义有一定的相关性。也就是说,在一定程度上,组织概念界定的组织理论分类与三大系统视角之间存在一定的对应性。当然这一对应关系比较松散,绝非完全一致。

组织的概念界定的研究视角和重心差异也体现在不同的组织理论的研究中。组织理论是对组织研究的理论框架和假设的系统阐述。本书将简单地梳理具有影响力和代表性的组织理论著述,以更加清晰明确组织研究的视角和侧重点,为组织绩效评价的理论奠定基础。

随着 20 世纪以来社会科学的大发展,组织理论的著述不仅数量庞大,而且种类繁多,一定程度上反映了组织研究突出的多学科和多视角特征。庞杂的组织理论的著述同样需要系统的梳理,辨识它们之间的异同和关系,以便更好地为组织研究提供清晰的理论指导。与组织概念的研究类似,组织理论的研究著述同样可以从研究的视角和重心加以分类。

古典和新古典组织理论、现代结构组织理论、组织行为/人力资源理论、组织经济学理论,以及权力和政治组织理论这五类组织理论在组织概念定义上与理性系统视角有着一定程度的相关性。20 世纪 30 年代开始的古典和新古典组织理论基本采用理性视角系统对组织的定义。古典组织理论强调组织的生产和经济目的性,认为系统科学的最佳生产方式可以通过分工和专业化实现,相信组织和个体的行为遵循理性经济原则。在批判和修正古典组织理论的基础上,新古典组织理论提出个体和组织行为的有限理性原则,强调组织内部的结构功能分析以及组织与外部环境之间的关系。古典和新古典组织理论的优点和缺点是相互依存的。首先,其最大的优势是坚持系统的科学研究方法,尤其是对组织理性和有限理性行为的假设,但同时这一优势很大程度上来自理论探索,实践验证的局限性明显。其次,古典组织理论聚焦组织的生产力和经济目标,关注组织内部的结构和行为,对于动机和需求以及外部环境的关注不足。新古典组织理论拓展了对组织内部人的主观动机和需求的研究,降低了机械化的组织观念。^① 在组织概念的定义上,古典和新古典组织理论与理性系统视角之间存在较高的相关性。

^① Shafritz, J. M., Ott, S. J. & Jang, Y. S. Classics of organizational theory[M]. 7th ed. Belmont, Calif: Wadsworth, 2011.

20世纪50年代以来兴起的组织行为/人力资源理论强调组织与成员之间相互依存、相互适应的关系,假设组织的创造性和繁荣基于成员的成长和发展。组织行为/人力资源理论的研究非常宽泛,相关的研究领域涉及:领导力、动机、团队中的个体、工作环境、权力和影响,以及组织变化。其理论基础包括霍桑效应、阿伯拉罕·马斯洛的需求层次理论、道格拉斯·麦格雷戈的X和Y理论。组织行为/人力资源理论的核心在于探索个体与组织之间的适应性,假设较强的适应性对于个体与组织的成长和发展都是有益的。该理论的优势在于推进了组织领导力、团队、动机和需求、权力和影响等重要领域的研究,突出关系、凝聚力、相互影响等动态过程的重要性。然而批评观点则指出该类研究过于聚焦组织中的个体,尤其是员工,对于动机和需求的分类也过于简化。

20世纪中期兴起的现代结构组织理论基本认同理性视角系统对组织的定义,认为组织是遵循理性原则、为了实现特定目标而存在的,并且认同组织理性、组织效率和组织生产目标利益最大化等基本原则。但是与古典和新古典组织理论不同的是,现代结构组织理论认为正式的权威结构和清晰的规则是实现组织目标的最佳途径。组织经济学理论将经济学的概念和工具应用于组织结构和过程的分析中,并广泛采用经济学的行为理论、不完全合约理论、代理理论、交易成本理论和博弈理论。20世纪70年代兴起的权力和政治组织理论认为:组织是个体和联盟构成的复杂系统,系统的每个部分都有其自身的利益、信仰、价值、偏好和观点。组织内的个体和联盟之间相互竞争稀缺的组织资源、组织目标和联盟都是暂时性的,在竞争、协商过程中不断地重新构建。权力和政治组织理论强调组织中的权力关系和竞争,否定古典和新古典组织理论、现代结构以及组织经济学理论过于简单的理性或有限理性原则^①。

20世纪五六十年代兴起的组织和环境理论以及组织文化和变革理论则一般视组织为自然或开放系统。20世纪60年代兴起的组织和环境理论强调组织与外部环境之间的互动关系以及组织对外部环境的依赖性。组织理论的重心从内部的特征和结构转向外部的竞争、沟通和相互依存关系。组织和环境理论还促进了组织研究领域制度理论、资源依赖理论的发展。起源于20

^① Shafritz, J. M., Ott, S. J. & Jang, Y. S. Classics of organizational theory[M]. 7th ed. Belmont, Calif: Wadsworth, 2011: 271.

世纪 50 年代和 60 年代,80 年代开始盛行的组织文化和变革理论认为决定组织决策和行为的并非理性分析,而是组织成员的信仰和文化。它批判古典和新古典组织理论、现代结构理论、组织经济学理论以及组织和环境理论选择的分析工具和视角——理性分析不恰当,而且关注的对象——组织的性质和结构也偏离要点。组织文化和变革理论强调组织中的符号、社会建构的现实和意义所构成的组织文化视角才是组织研究的恰当视角和工具。组织文化和变革理论倾向于采用开放系统视角的组织定义。组织文化和变革理论的影响非常广泛。全面质量管理、美国的日本企业文化运动、卓越文化运动、学习型组织、生产力衡量、平衡计分卡、各种“流程、企业和组织再造运动”等组织管理运动都在一定程度上基于组织文化和变革理论。

除了研究视角之外,还有许多不同的组织理论的分类方法,比如从组织研究重心的角度,将组织理论分为三大类^①:

(1) **聚焦任务和结构的组织理论**:主要关注组织内部的特征、任务或活动过程、结构和功能,包括泰勒的科学管理理论、法约尔的行政管理理论、韦伯的官僚组织理论、组织结构和功能的理论、西蒙的行政行为理论、机械和有机组织理论等。

(2) **聚焦动机和需求的组织理论**:从组织动机和需求角度讨论组织研究的理论框架,包括组织内部和外部两大类。内部/内在动机理论主要有预期理论、自我效能理论、目标管理理论、著名的亚伯拉罕·马斯洛(Abraham Maslow)需求层次理论、美国耶鲁大学克雷顿·埃尔德弗(Clayton Alderfer)的需求理论和美国哈佛大学戴维·麦克利兰(David McClelland)的成就需求理论。外部/外在动机理论主要有美国心理学家弗里德里克·赫茨伯格(Frederick Herzberg)的双因素理论、哈佛大学理查德·哈克曼(Richard Hackman)和伊利诺依大学格雷格·奥尔德汉姆(Greg Oldham)的工作特征模型和斯金纳(Burrhus Frederic Skinner)的奖励/强化理论等。

(3) **聚焦外部环境适应的组织理论**:强调组织不是独立于外部环境,而是适应外部环境的存在,因此注重组织与外部环境之间的关系以及组织的学习演变等。其中代表性的有卡尔·维克(Karl Weick)提出的松散耦合的组织模式,詹姆斯·马奇(James G. March)和约翰·奥尔森(Johan P. Olsen)倡导的

^① Laggard, J. Organizational theory[M]. Mille Bindslev and Ventus Publishing ApS, 2006.

组织学习,彼得·圣吉(Peter Senge)等人提出的学习型组织,以及众多的组织文化认同、适应和权变理论著述。

与组织概念的多学科特征类似,组织理论的研究同样体现了显著的多学科特征,也由此导致了组织理论的多元化现象。长久以来,不同的学科形成了对于同一现象和问题一系列特定的观点和研究视角。因此对于一个组织现象或问题,不同的学科都带来各自的理论和概念,提供多个不同的分析视角。组织行为和组织理论研究受到多个社会和行为学科的影响,其发展建立在心理学、人类学、政治科学和社会学等众多学科的理论 and 概念的基础之上。心理学侧重解释组织中人的心理、态度、行为、人与人之间的交往互动以及对组织绩效的影响。人类学在强调组织研究中文化的重要性的同时,也为组织行为分析提供有价值的分析工具。政治科学是组织中政治行为的理论基础。组织绩效评价中许多规范性的评价标准都是从政治学的权威结构和合法性的角度设计的。社会学则强调组织工作场所中社会地位和社会关系的重要性。组织理论主要试图解释现行组织的结构和设计,如何更好地重新设计组织,以及组织设计的其他形态。社会学为组织理论的研究提供了社会系统和社会关系方面的理论和概念。组织理论的核心——组织社会学是社会学的一个重要分支,聚焦组织作为社会系统的研究。人类学对人类社会的理论和概念以及组织理论的发展至关重要。组织行为和组织理论的发展也是相互影响、相互促进的。

三、研究型大学的概念

研究型大学的定义不仅仅是概念界定,也是对组织的分类研究。大学是组织中的一个类别,研究型大学又是大学中的一个特定类别。人们对组织概念的不同认识在一定程度上是组织与组织之间的巨大差异所导致的。现代社会的组织类型十分繁杂,人们可以按照不同的标准,对组织进行不同的分类。如根据组织的目标不同,可以把组织分为公益组织、工商组织、服务组织和互益组织;根据主要功能的不同,把组织分为政治组织、经济组织、军事组织、文化组织和社会组织;按照人为设定还是自发形成可以把组织分为正式组织和非正式组织;根据权力配置的方式不同,把组织划分为集权型组织和分权型组织;根据管理事项及复杂程度的不同,把组织分为综合性组织和专门性组织。

组织分类的研究虽然有非常悠久的历史,也出了很多成果,但是所有的

组织分类标准和成果都难以得到普遍的认同,究其原因,莫过于之前讨论的组织这一概念本身过于复杂、多义。^① 本书不重复前人有关组织分类的争议,只讨论大学这一类组织的分类,以确立研究型大学在大学中的地位 and 特点。

美国大多将大学定义为高等教育机构,有权授予学士学位或更高层次的学位,并有一定的研究设施和活动。^② 随着高等教育的飞速发展,我国对高等教育的性质的研究也不断深入和分化。^③ 我国的高等院校指按照国家规定的设置标准和审批程序批准举办,通过普通高等学校、成人高等学校招生全国统一考试,招收普通高中毕业生为主要培养对象,实施高等教育的全日制大学、独立学院和职业技术学院、高等专科学校、广播电视大学、职工大学、业余大学、职工医学院、管理干部学院、教育学院、普通高校的继续教育学院等。大学是高等院校中的一个类别,研究型大学是大学中的一类。目前,有关研究型大学的描述性定义比较少,也容易导致争议和歧义。比如,教育部学位与研究生教育评估中心副主任王战军在第二届清华高等教育论坛上将中国的研究型大学定义为“以创新性的知识传播、生产和应用为中心,以产出高水平的科研成果和培养高层次精英人才为首要目标,在社会发展、经济建设、科教进步、文化繁荣、国家安全中,发挥重要作用的大学”^④。国务院学位办草拟的《中国学位与研究生教育发展战路报告 2002—2010》(第四稿),首次由官方提出了研究型大学这一概念^⑤。本书将从其概念的起源,以及具体的大学分类研究的角度出发更加具体地界定研究型大学这一概念。

① [美] 霍尔(Hall, R. H.), 组织: 结构、过程及结果[M], 张友星, 刘五一, 沈勇, 译. 上海: 上海财经大学出版社, 2003: 43—49.

② American heritage dictionary of the English language [M]. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, 2011.

③ 王建华. 什么是高等教育[J]. 高等教育研究, 2012, 33 (9): 1—6.

④ 王战军: 中国研究型大学的定义、功能与使命 [EB/OL]. http://www.tsinghua.edu.cn/publish/thunews/10303/2011/20110225231948531303942/20110225231948531303942_.html, 2007-11-08/2016-05-17.

⑤ 张振刚, 杨建梅. 卡内基高等教育机构分类法透视[J]. 高等工程教育研究, 2002, 2: 72—76.