

# 转型中美国创业型大学趋同性特征与策略选择

## ——基于亚利桑那州立大学的个案研究

桂 敏

**摘 要:** 创业型大学建设是我国高等教育的发展趋势。本文以组织社会学新制度主义为理论视角,以制度合法性机制和制度趋同性理论为分析框架,对美国亚利桑那州立大学组织转型的逻辑动因、路径选择和创业型大学的趋同特征进行理论阐释,并提出相应建议。本文认为,研究型大学转型为创业型大学是基于制度合法性基础,在制度环境下主动适应而做出的调整,但在此过程中容易出现变革方式和内容趋同的现象,导致应用研究与基础研究关系的失衡,重视创业文化而忽略学术文化。建议要厘清大学发展定位,兼顾行政管理权力和学术权力的平衡发展。

**关键词:** 美国创业型大学; 组织转型; 新制度主义; 合法性机制; 制度趋同性

创业型大学是国际高等教育发展的重要趋势,当前我国国内对创业型大学的研究已进入由实践介绍转向理论建设阶段,势必会为中国下一阶段建设创业型大学提供理论性纲领和指引。本研究引入组织社会学中的新制度主义为理论基础,以美国亚利桑那州立大学(Arizona State University,以下简称ASU)为研究对象,在制度合法性基础和制度趋同性的分析框架上,对美国ASU个案学校的组织变革动因、组织同型变迁和结构性趋同等现象进行具体阐释。ASU创建于1885年,是亚利桑那州(State of Arizona)三大公立大学之一,也是全美最大的公立研究型大学之一,共拥有坦佩校区、西校区、理工校区和凤凰城校区四个校区。笔者借助到ASU访学一年的机会,就ASU的组织变革对教职员工和相关管理人员共23人进行过访谈,其中包括ASU校长迈克尔·克洛(Michael Crow)。本文基于一手访谈资料和其他文献资料,力图延伸回答为什么研究型大学会选择转型为创业型大学?其中的组织结构和

治理模式为何会出现类似现象,以及研究型大学实现这一转型的路径选择,以期对美国研究型大学的组织转型问题进行深入探讨,对标国内大学相关发展提出具体建议。

### 一、制度逻辑与同质化: 创业型大学组织转型的分析框架

组织社会学中的新制度主义学派是由迈耶和罗恩创立,随后迪玛奇奥和鲍威尔在《美国社会学评论》上发表文章对这一理论做了重要推进。<sup>[1]</sup>不同于旧的组织理论,也与强调组织效率的经济学取向的主张有别。新制度主义的组织社会学主张从合法性出发讨论组织与环境的关系,认为组织结构的变化主要是对一系列社会和文化压力的反应,而不是源于任务需求和竞争或效率的要求。<sup>[2]</sup>权变理论的基本思路认为,每个组织会因为所处环境、技术、规模等不同而有所区别。迈耶则提出另一相反的现象,为什么不同的组织会出现类似的内部制度和机构?

收稿日期: 2020-06-23

作者简介: 桂敏,北京教育科学研究院终身学习与可持续发展教育研究所助理研究员,教育学博士。(北京/100036)

\* 本文系全国教育科学“十三五”规划2018年度教育部重点课题“美国公立研究型大学与区域经济互动机制研究”(DDA180300);北京市教育科学“十三五”规划2018年度课题“‘双一流’创建背景下研究生‘三助’制度的国际比较研究”(CCBA18123)的成果之一。

据此他提出,在研究组织环境和现象时,不能只考虑技术环境,必须要考虑制度环境,即一个组织所处的法律制度、文化期待、社会规范、观念制度等为人们“广泛接受”的社会事实。<sup>[3]</sup>合法性机制是组织采纳社会认可的某种权威关系,如合法性的组织结构、行为的社会习俗、行为规范、文化观念、法律制度等,是组织得以生存的基础之一,旨在强调的是组织倾向于采纳流行的有关组织运行的、业已存在的制度化的策略与程序,借此增加合法性和生存几率。<sup>[4]</sup>新制度主义强调“合法性”对组织生存的影响,是对典型的科层组织理论的发展,重视组织设立的目标和执行策略的正当性。<sup>[5]</sup>

马克斯·韦伯认为每个组织体系都会试图建立并培育人们对其正当性的信仰。<sup>[6]</sup>制度化环境里的组织不得不接受合法性机制的形式和做法,因而出现组织间的趋同现象和模仿学习,有利于组织得到社会承认,也可以促进组织间资源的相互分享交流。得到合法性认同的组织行为并不一定从效率出发,而是开展遵从制度化规则的活动从而进一步生存下去。为解决应对合法性与效率之间的冲突,组织往往采取将内部运作与组织结构脱耦的方法。迪玛奇奥和鲍威尔进一步发展了制度趋同性机制,提出三种同质化变迁机制导致组织在结构、制度和行动上的趋同,分别是强迫性趋同机制、模仿性趋同机制和规范性趋同机制。<sup>[7]</sup>通过这三种机制,制度的影响被扩散到整个组织场域,组织在结构上的同形(相似),既是竞争过程也是制度过程的重要结果。<sup>[8]</sup>

## 二、ASU 组织转型中的趋同性特征分析

(一) 制度合法性基础 “工作权利法”赋予的法律环境

合法性基础是解释制度趋同的关键机制,制度通过人思维,组织的行为和形式都是制度所塑造的。因此,在大学组织中,既有法律制度形成的本州范围内约定俗称的规则,成为合乎情理的、可供大众广泛接受的制度基础。在此意义上进行的大学组织变革也无法跳出制度限定的框架。美国是联邦制国家,各州内部法律、规章制度不尽相同。虽然 ASU 采取共同治理的形式,但亚利桑那州实行工作权利法(Right-to-work Law),该法禁止成立安全协议联盟(Union Security Agreements),或达成劳工协会和雇主之间的协议,或控制已成立的协会对会员资格、会费支付或雇佣条件提出要求,该法是政府规定用

于雇主和劳工协会不得达成协议的条款,防止排斥非劳工协会的雇员,或是要求雇员给已经获得协议的联盟缴纳费用。<sup>[9]</sup>也就是说工作权利法不支持成立员工协会,支持雇主多过雇员。

工作权利法的规定构成了 ASU 内部治理结构的制度基础,深远影响着教师联盟的成立,行政权力和学术权力的冲突时有发生,甚至漠视或有损部分教师的权益。因此,处于弱势地位的教职工反过来主动或被迫接受了组织新的思维和行为方式。

(二) 强制性同形变迁:来自联邦政府的政策倾斜与影响

强制性同形源于一个组织所依赖的其他组织向它施加的正式与非正式的压力,以及其所运行的社会中已有文化期待对其施加的压力。<sup>[10]</sup>政府制定的法律、法令和政策都带有强迫性,在组织变革中引导变迁方向。在同一组织场域中,组织变迁是对国家法令的一种直接反应,大学组织面临相同的法律环境影响到组织的行为和结构的组成,各类组织也因此日益同质化。

为加快实现科技成果的产业化,从二十世纪八十年代开始,美国制定一系列的保障法律政策。1980年美国国会通过并颁布的《专利和商标法修正案》(即《拜杜法案》)和《史蒂文森-威德勒技术创新法》;1982年制定的《小企业技术创新法》;1984年颁布的《国家合作研究法》;1986年出台的《联邦政府技术转移法》及二十世纪九十年代以后陆续出台的《国家竞争力技术转让法》、《国家技术转让与促进法》、《技术转移商业化法》、《开启未来:迈向新的国家科学政策》、《走向全球——美国创新的新政策》等。<sup>[11]</sup>组织为长久存续获得外部组织的支持和互动,采取尊重法律,实施相同类型的规则流程,使组织的形态与其他组织能够维持在平等的层级上进行沟通。政策的出台影响经费和项目的倾斜支持。

(三) 模仿性同形变迁:对同类大学转型的结构性仿效

不同组织会争相模仿获得成功的其他组织的行为和形态。迪玛奇奥和鲍威尔提出,不确定性是促成制度性同形的一个重要因素。当一个组织目标模糊不清且相互矛盾,或环境出现符号象征性方面的不确定时,组织会模仿其他组织作为参照模型。甚至创新都可以通过模仿来扩散。<sup>[12]</sup>亨利·埃兹科维茨通过对创业科学、创业科学家、资本与知识的联

姻等的研究,提出创业型大学的出现是源自于大学职能的拓展,使参与及推动地区社会和经济发展成为大学的第三项功能。大学是天然的孵化器,能够为学生和教师进行有一定风险的智力、商业行为提供后备支持,是创新的绝佳场所和跨学科组织和新兴产业部门的温床,为学术研究组织与启动公司之间创设交流网络,这些新兴行业领域包括生物科技、计算机科学及其他类似领域,创业型大学将技术转换、组建公司及促进地区经济发展作为学术使命,这些使命同样被融合进大学教育和研究使命当中。无论是规划学术目标,或是将知识产品转化为经济和社会效用,创业型大学有能力制定聚焦型战略目标。<sup>[13]</sup>以 MIT、斯坦福大学为代表的创业型大学为美国研究型大学的转型提供了成功范例。对成功的大学转型的模仿涉及到发展愿景、治理结构、课程设置、跨学科平台建设等结构性调整。

#### (四) 规范性同形变迁: 管理的专业化和员工的筛选

规范机制主要来源于专业化。一个组织中各种专业人员可能彼此不同,但也会显示出其他组织中同行的相似性。公立大学是当今社会系统中最复杂的组织机构之一,因为体量的巨大带来教职员工的数量众多。由于专业文化的迥异,以及项目管理事务和资源分配的制度化,行政人员和学术人员发生工作价值冲突时有发生。从某种程度上来说,掌握资源分配权力的行政人员更像老板,而学术人员则类似于雇员,大学组织的管理模式日趋公司化。

公司化管理倾向下的大学组织内部治理中更容易出现冲突,学术人员通常认为行政人员应当为全校师生服务,有些教授认为,外来的行政人员关注权力要多于为同事服务,他们更关注自身的晋升,特别是帮助自己在另一所更好的大学获得工作。在这种情况下,学术人员会责怪大学领导者增加行政人员数量,分散了学术资源。行政人员的角色是管理组织中各项事务,依序安排并协调好管理工作,确保工作正常运作,解决冲突,行政程序聚焦于决策和问题解决,保证机构的利益,行政人员更像公司经理。而对于大多数学术人员来说,在本专业内的成功是由教学和研究来体现的,对于他们而言,研究是获得认同以及职业的晋升至关重要的一个因素。可以说学术人员首先忠于其专业,其次才是所在的大学。<sup>[14]</sup>

### 三、ASU 组织转型的逻辑动因

#### (一) 本州特有的文化基础和地缘优势

在学校发展历史中,除了历任校长的坚持不懈以及教职员工的共同努力,ASU 的每一次改革离不开独特的地区特性和区域位置。亚利桑那州地处美国西部边陲,是本土最后一个加入美利坚合众国的州,建于 1912 年,成为美国第 48 个州。西进运动时期的独立、顽强、进取、不畏艰难的精神也融入到 ASU 的创办历史并延续至今。二十世纪以来,得益于经济发展和科技进步,亚利桑那州人口增长迅速,州内种族多元,不仅包括印第安原住民,又因临近南美洲拥有大量西班牙裔移民。ASU 坐落于菲尼克斯大都市圈(Phoenix Metropolitan Area)内,该地区毗邻加利福尼亚州和环太平洋周边,影响力辐射墨西哥及南美洲,是美国西南地区经济中心。ASU 得天独厚的地缘优势,与州政府和菲尼克斯大都市圈内其他城市的政府均保持着密切的互动联系。埃兹科维茨教授的三螺旋理论认为大学—企业—政府的新型契约关系是创业型大学重要的技术发展模式<sup>[15]</sup>,快速变化的时代背景促使 ASU 主动顺应改革机会,对于新型教学、学习、研究和服务的需求呼之欲出。

#### (二) 外部环境变化推动变革

组织制度学派认为,国家建设与市场建设是一个互动的、不可分割的过程。国家是由一系列政策领域组成的场域,在场域中各方面的利益集团的代表制定并执行旨在为行动主体之间的互动。<sup>[16]</sup>外部诉求的转变是大学组织转型的源动力。从外部的变化来看,大学作为知识生产中心,在知识经济时代的地位和作用日益显著,将知识投入商品市场可以为大学带来丰厚的利益回报。作为传统资金来源的联邦政府拨款逐渐缩减,迫使大学积极寻求多种资金来源渠道,与政府、市场建立新型联盟,发展资金来源多元化成为研究型大学的新战略。大学理念从研究高深知识的机构演变为地区经济社会发展的助推力和孵化器,大学与社会的篱墙日渐被拆除,传统的教学、研究和社会服务职能得到扩充,引入创业和创新元素。具有创业精神的教师学者也希望投身于创业和商业活动中来获取资金效益。

内部组织结构的变化是顺应外部环境的必然之举。受到外部压力的影响下,高等教育组织形态出现转型,结合了线性和反线性的发展特征,以应用

市场和社会需求为研究起点, 经过传统研究型大学的线性发展后接受市场的反馈和回应重新解决学术问题, 或产生新的研究领域。由此, 出现从研究型大学到创业型大学的范式转变特征。

### (三) 卡里斯玛式大学领导者决策

新制度主义重视领导人超凡魅力对组织起的引领作用, 不同于组织制度实际运行程序和规则, 领导人的魅力往往是制度形成的非形式因素之一。大学的规划需要领导者高屋建瓴地评估大学现有的资源、优势、劣势、需求、所处环境和未来前景。适当确立大学发展目标对大学组织的成功十分关键, 当外部环境改变时, 强势文化下的严格战略措施将不再适用于组织, 即使外部环境没有剧烈变化, 先前成功的组织也有可能因为战略规划狭窄而走向失败。<sup>[17]</sup> 一名具有创新精神和冒险精神的校长通常会比普通校长更具灵活性、创新精神以及获得关系和机会的能力, 善于利用资源、商议具有开创性的合作关系并将组织带入新的发展方向。

ASU 现任校长迈克尔·克洛 (Michael Crow) 于 2002 年走马上任, 就任之前已有过数次成功搭建大学与企业关系、推动大学科技成果转换的经验, 并成功运营了几项科技创新项目。在此背景下, 克洛校长本人的经验和开放个性是制定 ASU 大学愿景和发展战略的领导力基础, 将 ASU 的转型定位为创业型大学, 搭建 ASU 科研成果与市场的桥梁, 使大学与社会经济发展紧密结合符合他一贯的工作做法, 也契合他个人的工作理念。事实上, 克洛校长致力于创建“一所新美国大学”, 以创业精神为学术文化, 兼具大众化、优异性和社会影响力。

## 四、ASU 组织转型的制度策略选择

从大学组织生存发展角度而言, 转型为创业型大学为 ASU 提供了扩大影响力及提高竞争力的可能性。综合外部环境要求, 采纳已被广泛认可为理性组织形式的创业型大学变革架构, ASU 实际沿用了与其他大学极为类似的跨学科组织建设、学科机构调整、转变学术文化、制度化治理模式等运行体制。在“工作权利法”赋予的制度基础上, ASU 的组织变革所受阻力较小, 使其颇为顺利的在全校得到推展。如图 1 所示。

### (一) 制度性框架的塑造: 差异化发展规划

ASU 的发展规划并未跳出大学职能的范畴, 而是在外部环境剧烈变化的时代背景下, 重新以更加

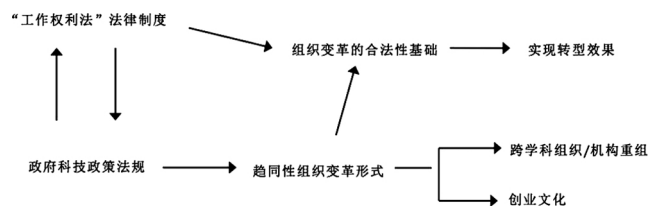


图 1 ASU 组织变革制度逻辑

鲜明的口号强调了创业赋权、社会服务和办学自主权。克洛校长试图对组织同质化和结构性相似的问题进行修正, 并提出 ASU 打造“新美国大学”的核心在于差异性, 传统的公立大学机构设置雷同, 运营方式刻板, 思考方式类似, 问题解决模式化。像大多数公立大学一样, ASU 的主要办学经费都是来自州政府, 导致大学在过去一段时间内被视为政府的分支, 也给大学发展带来很多外在限制。克洛校长提出创建“一所新美国大学”力图从 ASU 的改革开始重新定义美国的大学, 愿景是“将 ASU 建设成新美国大学的模板, 以被排除在外的人来定义自己, 而不是已经接纳的成功的人; 追求能够使公众受益的研究和发现; 承担经济、社会、文化活力以及社区健康和福利的最大责任。”<sup>[18]</sup> 在笔者的邮件访谈中, 克洛校长曾对变革的动因和发展目标进行了阐释:

“我们的目标是创建一所吸纳各种背景学生的世界一流的研究机构, ……担负起大众化和优异性是我们进行学术重组的重要动因。广义上讲, 追求意义和院校差异性也是非常重要的动因。相信你也清楚地知道, 世界高等教育, 特别是在美国, 正遭受着院校差异性缺失的问题。有很好的理由证明我们有不同类型的大学, 但组织复制带来了许多结构性和功能性的同质化。毫无疑问这些大学与学院的失败是因为他们将追求的意义建立在这种差异不明显的核心之上。大部分大学在复制常春藤联盟或精英公立大学。不同的是, 我们重组的动因是大众化和优异性的平等责任。”

“新美国大学”则代表的是“新黄金标准” (The New Golden Standard), 是基于本地文化、社会经济和物质背景; 成为一份本土发展力量而不仅是一个大学所在场所; 将大学作为一个企业; 关注学生个体, 促进不同体系知识的融合; 嵌入社会, 回应社会需求; 参与全球事务。

### (二) 组织体制的变革: 转向科层制管理体制

ASU 受亚利桑那董事会 (Arizona Board of Re-

gents) 管理, 该董事会负责管理亚利桑那州三所公立大学, 成员均由校外人士担任, 校长也由董事会聘任。学校共有四个校区, 分散在菲尼克斯市 (City of Phoenix) 和坦佩市 (City of Tempe), 每个校区相对独立但又不脱离整所大学, 决策命令依旧来自于 ASU 大学本部, 而不像加州大学的各个分校拥有很大的决策和实施权力, 构成了克洛校长提出建立“一个大学多个场所”(One University in Many Places) 的地理图景。在四个校区内, ASU 的组织变革涉及到多个院系重组和跨学科平台的构建, 在此过程中, 科层管理的倾向十分明显, 提倡行政效率和产品效用。

在工作权利法的制度基础上, 教师的权益不能得到有效保护, 重组的命令通常自上而下的实施。历史、哲学和宗教研究学院 (School of History Philosophy and Religion Studies) 的一名教授在阐述重组过程中特意提到了工作权利法, 认为“亚利桑那州是所谓的工作权利法州, 这意味着很难成立联盟……亚利桑那州的法律更站在雇主一边, ……法律支持雇主, 雇主拥有更大的权力。”另一名教授提出大学的公司化发展倾向, 他说道:

“我不喜欢他 (克洛校长) 改变了大学管理的文化, 我称之为公司或军事模式, 所有的命令都来自上层, 自上而下。所以这是我不喜欢克洛校长的一部分, 他将整所大学打造成完全科层制管理, 教师处于非常低的地位。作为大学校长需要很政治化, 这是他工作的一部分, 但事情并没有以好的方式去实施。”

并不是所有的教师都反对科层制的管理风格, 毕竟高效明确的发展规划可以帮助学校更清晰地前进。在地理科学与城市规划学院, 与地理科学学院的合并对规划学院来说利大于弊, 一名规划学院的教授说道:

“规划学院比以前更大……地理学院也有他们的问题, 他们需要一个新的院长, 所以院长认为如果把两个学院合并到一起将会是一个很好的主意, 但决定是由上层来做的, 但规划学院除了两名教师写了信, 大概是给教务长 (抗议), 其余所有的教师都支持了合并的决议, 我个人很支持这个举动。”

重组本身是利益再分配的过程, 教师可以选择接受也可以离开, 通过决策而定的制度化规定最后成为教师约定俗成的准则。克洛校长清楚地认识到, 变革对大多数人来说都是不舒适的。但变革带来的更

多, 当组织中发生变革时不仅会提供雇佣机会, 更会提供组织身份。很多证明显示组织变革最初遭受的抵制最终都会被广泛接纳。新的机构安排通常会带来新的专业网络, 新的合作也通常会提升更多生存率。

(三) 组织文化的调整: 转向“企业精神”与“创业文化”

克洛校长的设想是将 ASU 打造为以创业为特色的大学。研究型大学是技术转换的有力发动机。不仅是因为研究型大学培养科学家、艺术家、教育者和商业、工业和政府的领导者, 大学研究还可以推动新产业的产生和进化, 为投资者带来回报, 并为当地经济发展带来数以亿记的美元。作为公立研究型大学 ASU 不再仅仅充当政府的一个部门, 而是作为之后政府投资和授权的一项事业, 承担起创业责任。ASU 必须担负起开发大学教学和研究的创业潜能的责任, 激励教职工参与突破性研究, 开发新型学习工具和具有商业价值的产品。ASU 还要力促知识资本化, 建立知识产权保护制度, 加快教室、实验室内知识转换和技术发展转化为商业产品的速度。ASU 必须积极地寻求新的商业渠道, 全力开发大学研究潜力, 为亚利桑那州的投资带来高回报。发展具有竞争力的研究基础设施, 可以吸引全国优秀的教职人员, 顶尖的研究人员可以吸引更多的联邦资助。

克洛校长认为, 创业精神是指“为将想法投入实际而能够识别机会的精神状态和专长”, 就是创新的过程和承担创造性风险的精神。ASU 承担将创业精神融入机构文化中的这一使命, 为了培养 ASU 的创业潜能, ASU 提出“提高创新水平”的口号, 通过加大投入创新成果产出的方式提高大学创新力。克洛校长深感大学要通过知识资本和人力资本来回应变化世界的需求, 知识资本孕育人力资本, 直接带来经济发展效应。通过支持性的基础设施资源来鼓励学生、教师和员工, 为他们提供将思想转化为实践的资源, 刺激本地经济发展, 提升社会竞争力。

ASU 提出的学术创业文化绝不是大学研究的商业化, 为了最大化地扩大 ASU 学术创业文化的社会影响力, ASU 提出了“系统革新”的概念, 目标在于通过相互联系的多重途径进行革新, 从而对主要社会系统施加影响力。笔者访谈了 ASU 的副校长兼校长办公室主任詹姆斯·欧·布莱恩 (James O' Brein), 他对克洛校长将 ASU 转型为企业, 打造不同于传统

意义的公立大学的举措进行了阐释:

“克洛校长谈到将 ASU 建设成一个企业,并不是试图将 ASU 打造成一个商业集团,ASU 并没有盈利动机,我们并不像私营企业以盈利为主。我们是一个大型组织,承担公共使命并服务公众。面临挑战和机遇,我们只能妥善管理大学。我们 70% 的资源来自于亚利桑那州政府,这一比例还在降低,在未来当州政府投资下降时我们不得不寻求其他资金来源,不得不变得更加高效,不得不适应变化的环境。”

## 五、结论与讨论

本研究深入分析 ASU 转型为创业大学的策略选择,尝试回答研究型大学在转型为创业型大学时出现的趋同现象和类似的路径选择,希望以此对我国大学的创业行为以及组织变革提供启发与建议。

第一,重视研究型大学的同质化发展趋势,强调要因地制宜地制定或调整发展定位。迈耶提出的合法性机制为解释创业型大学的广泛形成提供了解释思路,追求效率和成果产出的创业型大学可以为研究型大学的转型带去发展动力,而当创业型大学的组织制度得到普遍认可后,众多大学组织或主动或被动地接受了特定制度环境中所要求的学术资本主义倾向。ASU 也不例外,其转型很大程度是基于对学校类型、学术资源和区位环境的清醒认识之上。ASU 属于中等资源的公立研究型大学,也只是本州公立系统内三所研究型大学之一。研究型大学已有条件为 ASU 转型为创业型大学的学术资源基础,提供转型中足够的学科体系、财政支撑、技术保障、知识资本和人力资源,确保转型的顺利施行。而 ASU 接受州财政教育拨款,受州大学董事会的领导,则必须履行大学传统的教学、研究和社会服务职能,为本州的社会、经济、文化发展以及本州人民的高等教育需求服务,转型为创业型大学是 ASU 在现有资源条件下可采取的较好地方案。

第二,大学组织日益制度化,需要持续平衡学术性和市场化倾向。制度化是求同排异的过程,在已有规则和习俗之下,组织同质化趋向容易加强行政权力。同时,受知识资本化和新公共管理主义的外部影响,效率和理性为主的学术劳动力市场发生显著变化,全职教授人数下降,而兼职教授和行政管理人数则持续增多。学者群体人数的变化实质隐含了高校学术权力和行政权力的冲突。笔者的访谈

显示,ASU 人文社科领域的学者对组织变革存在更多的不满,侧面反映了创业型大学中技术倾向和应用科学的兴趣,凸显了当下教职人员在大学管理制度中地位的弱势和权力逐步缩减。尤其因亚利桑那州“工作权利法”的法律制度约束,教师工会更难以制衡来自学校上层的机构重组命令,难以有效保障教师权益不会因此而受到侵犯。高等教育内部学科价值结构的改变加剧了学术人员自主权的丧失,在我国高等教育发展中也存在同样的问题,若不真正对教师的不满意做出实质回应或解决,妥善处理应用研究和基础研究之间的关系,长此以往也将不利于大学的平稳转型和长期发展。

趋同现象为后发型大学或致力于提升竞争力的大学提供了转型为创业型大学可资参考的模板,短期内的确可以刺激科研成果转化、吸引人才和资源,但一味趋同则危害深重,创业型大学的实践并不适用于所有大学。从 ASU 的个案中可以发现,创业型大学强调效率与产出,因其浓郁的商业气息、科层制的企业管理方式及对人文学科的忽视而颇受诟病。因此,要始终对高校转型的趋同性保持清晰的认知,不可简单套用创业型大学组织转型做法,而应当制定清晰的大学战略定位。

自 2015 年开始,在建设“双一流高校”的政策导向下,我国高校纷纷提出建设“世界一流大学”的目标,追求“国际化、综合化、研究型”的类型定位,学科设置相似度高,学校分类层次不清,容易落入发展同质化,发展定位窄化的窠臼中,只是简单的将大学规划归类为发展目标、类型、层次、服务对象的区分。从政府而言,要始终为大学的个性化发展提供一定的政策空间,设定科学的高等教育层级体系,每所大学能够认识到自己在高教系统中的位置,认识到大学层级发展的规律性,教学型大学、应用型大学和研究型大学能够各司其职,力争在同类大学中取得一流水平。我国高校的创业型大学建设依然是热点和趋势,需要本土化探讨创业型大学的“舶来”概念,系统化诠释中国特色社会主义语境下的创业型大学理论,在厘清大学组织制度化变革的基础仍需要进一步研究和讨论。

### 参考文献:

[1][3]周雪光.组织社会学十讲[M].北京:社会科学文献出版社 2003:72.

[2]W·理查德·斯科特,杰拉尔德·F·戴维

斯.组织理论:理性、自然与开放系统的视角[M].北京:中国人民大学出版社,2015:314.

[4]MEYER J W,ROWAN B.Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony [J]. American Journal of Sociology.1977: 340.

[5]陈勇军.制度与组织:新制度主义对组织理论的探索[J].前沿,2010(13):162.

[6]马克斯·韦伯.经济与社会:第一卷[M].阎克文,译.上海:上海人民出版社,2019:392.

[7][10][12]DIMAGGIO P J,POWELL W W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields [J]. American Sociological Review, 1983: 150-151.

[8]W·理查德·斯科特.制度与组织:思想观念与物质利益[M].3版.姚伟,王黎芳,译.北京:中国人民大学出版社,2010:51.

[13]Wikipedia. The right to work law [DB/OL]. [2019-12-05].[http://en.wikipedia.org/wiki/Right-to-work\\_law](http://en.wikipedia.org/wiki/Right-to-work_law).

[9]李晓慧,贺德方,彭洁.美国促进科技成果转化的政策[J].科技导报,2016,34(23):138.

[11]ETZKOWITZ H. Research Groups as “Quasifirms”: the Invention of the Entrepreneurial University [J]. Research Policy, 2003(32):112.

[14]FAERO M D. Faculty-Administrator Relationships as Integral to High-Performing Governance Systems [J]. American Behavioral Scientist, 2003, 7(46):905.

[15]亨利·埃兹科维茨.三螺旋[M].周春彦,译.北京:东方出版社,2005.

[16]沃尔特·W.鲍威尔.组织分析的新制度主义[M].上海:上海人民出版社,2008:9.

[17]YUKL G. Leadership in Organizations [M]. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1994.

[18]ASU. Missions and Goals [EB/OL]. [2019-05-23]. <https://president.asu.edu/asu-mission-goals>.

(责任编辑 赖佳)

(上接第74页)学习者个体特征对于思辨能力发展也有一定影响,在强化思辨时要适当考虑这些内部因素。总之,外语教师要“不失时机、因势利导”,学生方能“久久为功、水到渠成”,实现思辨能力的有效提升。

#### 参考文献:

[1]文秋芳,孙旻.评述高校外语教学中思辨力培养存在的问题[J].外语教学理论与实践,2015(3):6-12.

[2]高霄,文秋芳.思辨能力及语言因素对二语写作影响的研究[J].外语教学理论与实践,2017(4):44-50.

[3]BROWN H D. Some Practical Thoughts about Student-sensitive Critical Pedagogy [J]. The Language Teacher, 2004, 28(7):23-27.

[4]孙有中.英语专业写作教学与思辨能力培养座谈[J].外语教学与研究,2011(4):603-608.

[5]冯欣.聚焦思辨能力的英语课堂教学生成影响因素分析[J].西安外国语大学学报,2015(6):83-86.

[6]张文娟.“产出导向法”对大学英语影响的实验研究[J].现代外语,2017(5):377-385.

[7][12]文秋芳.构建“产出导向法”理论体系[J].外语教学与研究,2015(7):547-558.

[8]文秋芳.构建我国外语类大学生思辨能力量具的理论框架[J].外语界,2009(1):37-43.

[9]CHAPMAN J. The Development of the Assessment of Thinking Skills [EB/OL]. [2020-05-20]. <https://www.cambridgeassessment.org.uk/Images/109737-the-development-of-the-assessment-of-thinking-skills.pdf>.

[10]张翼,陶立军.基于“产出导向型教学法”的英语写作能力变化路径分析[J].中国教育学刊,2018(S1):143-145.

[11]PITHERS R T. & SODEN R. Critical Thinking in Education: A Review [J]. Educational Research, 2000, 42(3):237-249.

[13]余继英.写作思辨“一体化”教学模式构建[J].外语界,2014(5):20-28.

(责任编辑 赖佳)