

学科组织健康：超越学术绩效的理性诉求¹

——兼论世界一流学科的生成机理

武建鑫 郭霄鹏

摘要：学科组织健康是建设世界一流学科的必要条件。健康的学科组织除了拥有高水平的学术绩效，还能够实现绩效与学术声誉、社会责任、理念引领的协调性，并有能力实现持续发展、自我更新、质量越升。以组织健康为理论基础，构建了学科组织健康概念模型，并分别阐述了学科组织健康的演化机制和行动框架。学科组织健康的演化机制主要包括生存机制和发展机制，具体体现在适应环境、竞争与合作、融合创新、自主进化四个方面。学科组织健康的行动框架包括学科评估理念、学科生态结构、学科建设机制三个维度，三者形成一个正向的组织健康循环系统。

关键词：学术绩效；学科组织健康；世界一流学科；概念模型

作者简介：武建鑫，陕西科技大学教育学院副教授，西安 710000；郭霄鹏，陕西科技大学副校长，教育学院教授，西安 710000。

一、问题的提出

追求卓越的绩效是所有组织生存、发展、变革的重要目标。作为典型的知识型组织，学科组织往往通过提供优异的绩效数据向政府、学校和社会证明其资源使用的合法性。在“双一流”建设战略的推动下，考查学术组织绩效已经由政府的调控手段转化为办学者和管理者组织行为方式，渗透在大学和院系组织纷繁复杂的管理事务和程序当中。然而，过分重视短时期的学术绩效产出，不仅无法体现世界一流学科在国家 and 区域层面所应承担的制度创新和价值面向，而且容易忽视学科组织的适应性、灵活性、责任心、创新力、生产力等可持续发展问题，即学科组织的健康。事实上，学术绩效是检验组织成长的滞后性指标，而组织健康属于前瞻性指标。健康的学科组织有其自身的价值追求和道德规范，它能够在一切实关人类社会的生存与发展领域探索和创建真知，并且有能力实现一年又一年的持续发展、自我更新、质量越升。当然，健康的学科组织并不直接等同于世界一流学科，反之，不健康的学科组织则势必走向平庸。故学科组织健康是建设世界一流学科的必要条件。

从已有的研究成果来看，组织健康在组织理论领域被广泛使用，首先迁移到教育领域的是“学校组织

¹基金项目：陕西省教育科学“十三五”规划课题“陕西省高校一流工程学科建设路径研究——基于学科生态系统的视角”（编号：SGH18H079）

健康”^[1]，但“学科组织健康”的概念还未被明确提出，只是若干特征和思想散落在有关学科组织化、学科组织生态、学科生态系统的研究中。从学科组织化的研究来看，具有代表性的观点是将学科组织化视为介入世界一流学科建设的路径选择^[2]，认为一流学科的组织化建设可以从组织使命、组织结构、制度安排、学者队伍、组织资源等方面着手^[3]。从学科组织生态的研究来看，认为学科组织是一个有机生命体，借鉴生态学的种群、生态位、承载力等概念隐喻学科组织的协同共生现象，并将其成长阶段划分为生成期、成长期、成熟期、蜕变期。从学科生态系统的研究来看，将学科组织个体、组织种群、组织群落整合为一体，将系统内部分为知识子系统和组织子系统，意在形成一个自然演化、动态生长、自我调控的组织网络^[4]。总的来说，上述研究为探索世界一流学科的形成路径提供了重要的启示，但目前的学科组织化似乎缺乏可持续发展的理念引领，并没有意识到学科组织健康对于形成世界一流学科的可持续力量。

基于此，本研究需要在组织健康的理论上明确三个基本问题：什么是学科组织健康？学科组织健康的演化机制是什么？如何构建健康型学科组织的行动框架？显然，科学地回答上述问题，不仅有利于拓展学科组织结构与制度的理论研究范畴，还有利于推进世界一流学科的建设进程。

二、学科组织健康的理论基础与概念模型

学科的基本含义是指人们在认识客体的过程中形成的一套系统有序的知识体系，当这套知识体系被完整地继承、传授并创新发展以后，学科则表现为一种学术制度、学术组织、教学科目，或表现为一种活动形态^[5]。基于此，世界一流学科的发展也必然包含知识体系的完善和组织制度的安排两个方面，但由于“知识形态”的学科发展需要组织制度的适切性保障，这就决定了世界一流学科本质上是基于学科组织健康的自然生成物。本研究的基本假设是：健康是一种值得获取的状态，因为健康的组织，其结构、文化和管理流程有助于实现高水平的绩效^[6]。重视学科组织的健康，选择符合学术发展规律的组织管理方式，我们就会看到一个能够自我成长、循序渐进、厚积薄发的学术组织。

（一）理论基础

长期以来，有关组织健康的研究似乎暗含着一种潜在的价值认同，即组织如同人类个体，也存在健康好坏之分^[7]。尽管较早的组织健康研究始于学校组织，但随着组织健康研究范围的扩大，形成了解释组织健康的两种视角：其一，基于过程变量的视角，旨在强调健康性组织的运行过程及其内在机理，认为组织应该在生产及知识开发过程中考虑组织的健康问题^[8]，比如，克拉克（Clark）认为组织健康是指组织成员按照默认的行为规范来工作，以便维持组织现状和取得发展。其二，基于状态变量的视角，旨在回答组织健康的内涵及其可衡量的外在表征，比如成功的财务、身心健康的员工队伍^[9]，而纳德凯米（Nadkarni）等人则提出了更为全面的指标，即平衡组织主要目标，创造归属感、最小化熵、组织成长、与环境和谐^[10]。总的来说，组织健康已经关乎组织的全面利益和可持续发展，表现为状态变量和过程变量的整合。

当然，组织健康的科学解释与衡量并非一日之功，也非一成不变，而是因时代背景的不同有所差异。正如纽维尔（Newell）所言：“组织健康的概念必须放在特定的时代背景中，当作文化或社会模式的表现来

看待。”^[11]衡量组织绩效的标准从单纯的财务绩效逐步扩展到财务健康与员工健康并重，再到财务、利益相关者、社会责任等方面的平衡，可以说是在顺应社会经济环境的变化中适时调整了经济利益的实现方式，同时也实现了组织经济利益最大化的目标^[12]。为了进一步确认健康型组织的核心指标，学者们相继开发了不同的组织健康测量指标，比如迈尔斯（Miles）针对学校组织的健康发展提出了任务需要、维持需要、发展需要三维测量模型，与此不同的是，霍伊（Hoy）根据组织理论的层次划分，重新开发了学校组织健康的测量维度，即技术水平、管理水平、体制水平^[13]。除了对学校组织健康的测量研究外，对组织健康的研究于20世纪末逐步转向企业组织的健康表征研究，普遍认同组织要成功，必须促进个体、团体、组织和社会的健康^[14]。

作为一个组织，要想使自身达到健康型组织的状态，必须将组织放在更大的系统或者结构中来看待^[15]。正如帕特里克·兰西奥尼（Patrick Lencioni）所言：“当一个组织保持完整、协调和统一时，也就是说，当它的管理、运营、战略和文化实现有效的整合时，他就具备了完整性，也就是健康的。”^[16]这一观点在构建组织健康的指标模型方面体现得最为明显，比较有代表性的是萨拉诺瓦（Salanova）建构的HERO（Healthy Resilient Organizations, HERO）模型，认为一个健康、韧性的组织结合了三个主要的因素，即健康的组织资源和实践；健康的员工；健康的组织结果^[17]。系统性的指标设置还催生了生态学视域的研究，一方面，从生物学视角探寻健康型组织的DNA，包括决策权、信息、激励、结构四个模块，必须紧密地结合在一起才能相互加强^[18]；另一方面，从组织免疫视角阐释组织健康的理想状态，主要体现在结构均衡性、功能活跃性、社会和谐性、环境适应性四个方面^[19]。

（二）概念模型

上述研究成果主要是从组织行为学、组织文化、组织生态学等视角来阐释组织健康的基本内涵、外在表征、衡量标准和内在机制，这对于构建学科组织健康的概念模型无疑有着重要的启示意义。首先，关注学科组织的健康要比单纯考虑学术绩效及其战略战术更为重要，它是决定能否形成世界一流学科的持久动力源。其次，内涵丰富的组织健康概念为学科组织健康的基本构架提供了参考，即学科组织健康应当同时包括组织成员的身心健康、知识创新网络、高水平的学术绩效、社会责任等方面。第三，组织健康不仅仅是一个健康型的状态变量，完整意义上的组织健康兼具过程性和状态性变量的特征。这就意味着学科组织健康的研究也同时关涉两个方面，其中，过程性关涉学科组织在整合资源、管理、制度、文化等要素的过程中体现的和谐有序；状态性是指学科组织结果的健康和谐程度。第四，生态学意义上的组织健康研究具有重大意义，将组织的健康视为“超级生命有机体”，并系统考量健康的组织实践、组织成员、组织结构之间的相互关系。这就意味着研究学科组织健康需要从“实体性”思维转向“关系型”思维，可借鉴组织生态学等相关研究丰富学科组织健康的基本构架。

综上所述，组织健康理论对学科组织健康的启示可以说是全方位的，但理论的启示仅仅是方向性的指引和启迪，我们需要剔除企业组织的利益最大化特征，在遵循组织健康的普适性规律基础上，结合学科组织的特殊成长机理来构建学科组织健康的概念模型。我们认为，学科组织健康是指一个学科组织能够正常

有效地开展科研和教学活动并具有持续成长能力的特性,具体包括健康的组织实践、组织状态、组织结果三个维度,其中,健康的组织资源与实践是形成健康的组织成员、成员群体、组织结构、知识网络的前提条件,健康的组织状态逐渐会形成适应环境、学习创新、自我整合的能力,组织产出也不再是单纯的高水平学术绩效,还包括良好声誉、卓越贡献和学术理念,如图1所示。这一概念模型有以下几个特点:其一,作为学科组织健康的三大衡量维度并非线性排列,而是以行动为起点、状态为目标、结果为参考而构成的组织健康循环系统。其二,健康的学科组织状态并不直接产生健康的组织结果,而是要看组织是否形成了能够适应环境、竞争与合作、融合创新、自主进化的能力,这就避免了那种貌似“结构健康”实则缺乏学术创新活力的组织样态。总的来讲,学科组织健康是一个内涵丰富、层次多样、结构复杂的学术概念,其概念模型的构建为我们理解学科组织的可持续发展提供了知识图谱。

图1 学科组织健康的概念模型

三、学科组织健康的演化机制

如果说搭建学科组织健康的概念模型是一种阶段性的、静态化的学术概念剥离,那么阐释学科组织健康的演化机制则是一种过程性的、动态化的成长机理归纳。学科组织健康的演化机制旨在保障学科组织能够正常有效地开展教学、科研和社会服务,并具有持续成长和发展的能力,它既能有效适应外部环境的变化,又注重内部发展能力的提升,从而有助于提升教师的身心健康与工作满意度,实现学科组织的可持续发展以及良好的社会服务能力^[20]。由此可知,学科组织健康的演化机制主要涉及生存机制和发展机制两个方面。当然,生存机制与发展机制往往又是一个统一体,生存是发展的前提,但发展往往是为了更好地生存。因此,学科组织健康的核心在于发展中求生存,发展中求健康,发展中求卓越。

(一) 生存机制

生存机制意在强调学科组织健康的基本样态,为了维护组织成员的健康和谐发展,学科必然要适应外部环境的变化,并通过选择适切的竞合战略来强化竞争优势。

1. 适应外部政策环境

从科学发展的自组织特征来看,学科自身的知识生产力和生产关系的变化决定着学科组织的基本结构,这属于序参量范畴,而科技发展趋势、学科发展政策、高等教育战略往往通过大学组织层面来影响学科组织的生态环境,这属于控制参量范畴^[21]。适应环境主要是指适应控制参量范畴内的学科生态环境,其中,科技一体化对传统学科建制提出了挑战,办学面临如何协调学科组织与领域、跨学科研究之间的关系。为了适应这种不可逆转的发展趋势,势必要对学科组织结构进行相应的调整,比如通过扩大学科组织的学科容纳量来适应跨学科研究,抑或通过学术创业的方式与外部主体建构“知识市场”。当然,普遍性的发展

趋势会影响全球的高等教育结构,但影响更深刻的是区域层面的学科发展政策与高等教育战略,它具有高度的情境化特征。其中,学科分类标准会直接影响大学院系组织、跨学科机构的设置,以及人才培养和科研活动;高等教育战略则在更大范围影响学科建设的资源配置和路径选择。学科组织健康不存在普遍通行的结构标本,具有高度的情境化特征。强调组织要适应环境,就是要激活办学者寻求适切的、和谐的、健康的学科组织结构,与时代同行才能搭建成就世界一流学科的组织基础,与环境协同才能形成有生命力的组织制度。

2. 选择适切的竞合战略

学科组织的健康除了通过调整组织结构来适应外部环境,还需要基于“生态位”的变化选择竞争与合作战略^[22]。生态位是指某一生物种群在生态系统中,在时空范围内所占据的位置及其与相关种群之间的功能关系与作用。事实上,没有两个物种的生态位是完全相同的,对于不同的物种而言,因为生态位的重叠而出现竞争,重叠越多,竞争越激烈。那么,对于学科组织的可持续成长来说,积极主动地争取有利于自身发展的生态位是所有学科组织的理性诉求,主要体现在学科组织内部的研究方向、资源配置、战略规划上的改变。具体来讲,学科组织的生态位策略不仅体现在学科系列上与其他院校的学科参与竞争,还体现在大学学科系统内部与其他学科组织开展合作。前者主要通过与其他院校形成错位发展来获取有利的生态位,比如综合性大学组建的教育学院往往以高等教育学、教育政策与法律、教育技术学组建学科种群,且学校之间也在同一区域形成差异化的发展策略。后者主要通过学科组织之间的合作来有效开发生态位重叠区的利用效率,比如大学组织内部的人文社科类学科可采取学科群的组建方式来加强学科之间的融通,或以组建跨学科机构的方式来整合或扩大学术资源总量。

(二) 发展机制

发展机制意在强调学科组织健康生命活力,为了提升学科组织的可持续发展能力,学科组织要在融合创新中形成自主进化、自发革新的能力。

1. 以“去组织化”为核心的融合创新

融合创新主要是指将各种创新要素创造性地加以融合,使各要素之间相互匹配、相互支撑,进而促进整个学科系统整体功能的协同创新,形成独特的、不可复制的创新能力和核心竞争力^[23]。融合创新不同于协同创新,其协同层次更加深入,协同维度更加全面,协同力量更加强大,可以说是协同创新的高级版本。健康的学科组织一定是一个弱化组织边界的组织,唯有如此,才能通过制度供给来实现知识生产模式、产业形态、商业模式的深度融合。学科、方向,它原本指代的是一种知识训练体系,在这个时代,责实比正名更重要。值得我们深思的是:作为工科顶尖院校,MIT有个怪现象——作为基本元素的应用数学家少得可怜。因为在MIT学科意义上,它基本属于可有可无,作为基本技能的应用数学早已融入所有系所。对于他们而言,整个MIT就是一个巨大的应用数学系。从这个意义上讲,融合创新的意义早已超越学科组织健康本身,在学科系统内部通过弱化学科组织边界来激活跨学科研究的生命活力,形成一个活泼、有序、共生、创新的学科生态网络。

2.以“内生需求”为特征的自主进化

自主进化是针对学科组织健康发展的高级阶段提出来的,主要强调学科组织主动采取制度优化、组织重构、学习创新等方式引领知识创新生态的能力。学科组织的自主进化能力越强,越能适时进行自我变革与更新,形成更强的内生发展动力^[24]。自主进化主要体现在学科方向的更新、学术队伍结构的调整、学科组织模式的变革,以及持续性的创新与成长能力。比如,麻省理工学院的电气工程与计算机科学学院在百年的历史发展过程中就很好地体现了自主进化的能力,研究方向从早期的电气传输、到后期的电子研究,再到后期的电子计算机,一直在引领时代的发展;学科组织模式从刚开始的电气工程系发展到后期的电气工程与计算机科学两大学科协同发展的实体性学院;学术队伍结构从单一学科的电气工程研究人员到后期的电子、电气、计算机、数学、生物学、语言学等多样化的结构。可以说,这种进化与变革并不单纯是外力推动的,更多的是基于组织的自觉性和前瞻性,它能够思考未来的发展方向,能够基于长期持续的创新采取自我革命。当然,这种进化也会给组织带来阵痛,或组织绩效的短时期下降,但它往往能够为学科组织的长远发展带来新的增长点,也就是说,进化是永恒的发展动力,也是永恒的健康法则。

四、学科组织健康的行动框架

搭建学科组织健康的行动框架是一个系统性的工程,不仅要考虑组织健康的过程性特征与结果性特征,还要考虑学科组织本身的要素融合与机能体现。组织健康专家萨拉诺瓦认为,“一个组织去做出系统性的、计划性的和积极的努力,进而去提高组织的以及包括他们的员工的实践过程,在此基础上获得积极的结果。”^[25]对于办学来说,健康的学科组织理应成为建设世界一流学科的工作重点,在评估理念、组织活力、学科系统等方面形成统一有效的行动规范,为学术发展的腾飞大计做好奠基性工作。

(一) 树立超越学术绩效的评估理念,将社会贡献、理念输出、制度创新纳入一流学科建设的考核范围

之所以首先阐释学科评估理念,主要是因为学科组织的产出结果往往要接受外部主体的评估,并在既定规则下进行“符号化”的级别划分,评估结果会直接影响学科组织的基本结构和未来行动^[26]。尽管“以评促建”在实践过程中出现了较大的偏差,但在“双一流”建设方案高度强调“以绩效为杠杆”的情况下,办学仍然会采取一系列能够快速提升学术绩效指标的非理性行为^[27]。如此一来,指标层面上的世界一流学科和一流大学已经或不久的将来一定能够实现,但这种办学方式离制度层面或哲学层面上的世界一流学科和一流大学相去甚远。事实上,世界一流学科既表现为高水平的学术绩效,还表现为国内外广泛好评的学术声誉,为区域建设和人类可持续发展做出的巨大贡献,以及在制度和组织层面透射出的学术理念。

承担社会责任,创新学术制度,并非意味着学科组织无端地增负。相反,面向实际问题的学术研究和制度革新往往成就了世界一流学科,一方面,在服务国家和社会的发展过程中增强了组织的外在合法性,另一方面,由应用研究引领的基础研究在很大程度上能够提升学科组织的知识生产力。由此可见,学科发展的卓越之路不能仅凭学术绩效,它是一条无止境的没有灵魂的不归之路。“双一流”建设战略旨在构建具

有中国特色、世界一流的高等教育强国，其要点在于通过组织与制度创新，能够为国家和区域发展的重大需求提供有效的支撑，并形成具有引领全球高等教育变革的“双一流”建设战略的顺利推进取决于阶段性建设绩效的考核指标中如何体现社会贡献、制度创新、理念输出等内容。这不仅涉及对当前“双一流”建设高校发展路向的判断，还涉及未来一段时间内中国学术的健康发展。

(二) 培育健康且充满活力的学科组织，聚焦于学术人身心健康的保障，以及以学科群为核心的知识网络的构建

健康的学科组织主要涉及学术人和知识网络两个方面。根据组织健康理论可知，判断健康的好方法是在一个组织中寻找能够显示其健康的迹象，其中包括拥有积极向上的组织成员，相互协作的教师群体，充满活力的组织个体，相互融通的知识网络^[28]。从教师个体来看，健康的教师不仅包括健康的身体和积极向上的心理状态，还包括教师在组织活动过程中的工作满意度和舒适度。从教师群体来看，健康的学科组织还表现为拥有相互协作的教师群体，当然，相互协作是有前提的，教师群体的学科结构、年龄结构、学术水平都会影响协作水平。尽管在不同学科领域教师相互协作的表现方式、层次、程度略有差异，但那些具备世界一流水平的学科组织往往表现出较强的跨学科、跨院系、跨国界的团队科研特征。

在组织层面，健康的学科组织必然拥有明确的决策权和责任，有效的信息沟通，一致的激励目标，灵活的组织结构，四个方面必须紧密地结合在一起才能相互加强。从知识网络来看，健康的学科组织是在“组织化”与“去组织化”的张力中寻求有利于学术发展的和谐状态，其中，去组织化主要表现在学科组织之间在协作、沟通、交流基础上形成的知识网络，具体表现为由学科群引领下的各学科组织之间的跨学科协作。“学科群”是落实世界一流学科建设的最佳实践方式，它能够有效支撑跨学科人才培养、学科交叉与汇聚，重大问题的解决，充分释放知识网络内部协同创新、融合创新、共享创新的生命力。相比于可视化的学科组织个体，无形的知识网络更有利于实现组织成员、信息、平台、知识等要素的“帕累托最优”。

(三) 构建“大学—院系”双向联动机制，在创新跨学科制度供给的同时，以学科“组织化”方式介入世界一流学科建设

学科建设是一项联动大学和学科各层面、多要素的系统性任务，任何单一的要素指向性改革都无法塑造一个健康的学科组织。组织健康更加强调整体性，当一个组织保持完整、协调和一致时，也就是说，当它的管理、运营、战略和文化实现有效的整合时，它就具备了完整性，也就是健康的。事实上，大部分的组织只对他们所拥有的知识、经验和智力资本进行了碎片化的利用，而健康的组织几乎利用了所有这些资源。同时，正如一个健康的有机体需要充分的营养来源，健康的学科组织也需要充足、多样的资源，这是一切学科建设活动的基础。充足的资源既包括大学组织层面的稳定供给和优化配置，也包括学科建设主体强化知识创新、学术创业、知识资本的意识，从知识市场中获取多样化的资源供给。

视学科为“大学”和“院系”的学科，将有助于办学培育健康的学科组织。在大学层面，健康的学科组织往往采取教师双聘制度，即将每个教师同时受聘两个系，其中一个系与他拥有的学位有关，另一个系则与他个人兴趣有关，或与他的研究工作有关，这样一来，自然就会产生一系列不可思议的跨学科组合

形式^[29]。在院系组织层面, 培育健康的学科组织, 重点在于建立富有凝聚力的学术共同体, 以明确的组织使命、合理的资源配置、适切的制度规范打造有影响力的学科组织。同时, 学科组织是一个文化组织, 是一个由学术共同体构成的文化部落, 能否形成宽松、民主、包容开放的组织文化, 直接影响学科生态系统的生命活力^[30]。世界一流学科往往对全球学术人都具有超强的吸引力和感召力, 这种力量无法通过绩效考核与经费投入来实现, 而是需要一代又一代学术人长期的积淀和锤炼。

参考文献

- [1] 潘孝富, 程正方. 学校组织健康与学生心理健康的相关性研究[J]. 心理发展与教育, 2001(2): 59-63.
- [2] 凌健. 学科组织化: 介入世界一流学科建设的路径选择[J]. 中国高教研究, 2016(5): 10-12.
- [3] 宣勇. 大学学科建设应该建什么[J]. 探索与争鸣, 2016(7): 30.
- [4] 武建鑫. 学科生态系统: 论世界一流学科的生长基质——基于组织生态学的理论建构[J]. 江苏高教, 2017(4): 7.
- [5] 周光礼, 武建鑫. 什么是世界一流学科[J]. 中国高教研究, 2016(1): 67-68.
- [6] MCHUGH M, BORTHERTON C. Health is wealth-organizational utopia or myopia? [J]. Journal of managerial psychology, 2000, 15(8): 744-770.
- [7] 洪瑞斌, 李志鸿, 刘兆明, 等. 从组织文化角度探究“健康组织”之意涵[C]. 香港第五届工商心理学学术与实务研讨会, 2006: 119-142.
- [8] BENNIS G. Towards a “truly” scientific management: the concept of organization health[J]. Industrial management review, 2002, 4(1): 4-13.
- [9] COOPER C L, CARTWRIGHT S. Healthy mind; healthy organization——a proactive approach to occupational stress [J]. Human relations, 1994, 47(4): 455-471.
- [10] REDDY Y M. The joyful organization: understanding organizational health, diseases and joy[J]. South Asian journal of management, 2005, 12(3): 89-91.
- [11] NEWELL S. The healthy organization: fairness, ethics and effective management[M]. London: Cengage Learning EMEA, 1995: 110-140.
- [12] 王兴琼, 陈维政. 组织健康研究进展及其经济学解释[J]. 云南财经大学学报, 2008, 24(2): 98-103.
- [13] TARTER H W K, KOTTKAMP C. Organizational health inventory for elementary schools: the development of an instrument[R]. Chicago: APA, 1991: 45.
- [14] 纽厄尔. 健康的组织[M]. 王剑锋, 张民, 等, 译. 北京: 清华大学出版社, 2002: 90-120.
- [15] MOOS R H. Context and coping: toward a unifying conceptual framework[J]. American journal of community psychology, 1984, 12(1): 30-36.
- [16] 兰西奥尼. 优势: 组织健康胜于一切[M]. 高采平, 译. 北京: 电子工业出版社, 2016: 4.
- [17] SALANOVA M, LORENS S, CIFRE E, et al. We need a hero! Toward a validation of the Healthy and Resilient Organization

- (HERO) model[J]. Group & organization management, 2012, 37(37): 785-822.
- [18] KNOTT D G, NEILSON G L. Organizing to execute: it's in the DNA[J]. Ivey business journal, 2006, 5(3): 1-6.
- [19] 杨震宁, 王以华. 基于免疫的组织健康捍卫机制建构: 一个案例[J]. 南开管理评论, 2008(5): 102-112.
- [20] 王兴琼, 陈维政. 组织健康研究述评[J]. 华东经济管理, 2008, 22(5): 136.
- [21] 武建鑫. 学科生态系统: 论世界一流学科的生成基质——基于组织生态学的理论分析[J]. 江苏高教, 2017(4): 13.
- [22] 郭树东, 赵新刚, 鲁晓春. 基于生态位理论的高校学科竞合的系统动力学分析[J]. 管理现代化, 2009(4): 40.
- [23] 李茂国, 朱正伟. 工程教育范式: 从回归工程走向融合创新[J]. 中国高教研究, 2017(6): 34.
- [24] 徐贤春, 朱嘉赞, 吴伟. 一流学科生态系统的概念框架与评价模型——基于浙江大学的实证研究[J]. 江苏高教, 2018(9): 18.
- [25] SALANOVA M, LORENS S, ACOSTA H, et al. Intervenciones positivas en organizaciones positivas positive interventions in positive organizations[J]. Terapia psicológica, 2013: 31.
- [26] 朱冰莹, 董维春. 从“符号化评价”到“真实性评价”: 一流学科建设评价的核心向路[J]. 学位与研究生教育, 2018(6): 1-6.
- [27] 武建鑫, 周光礼. 世界一流学科: “以评促建”何以可能——基于系统科学的分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2016(11): 53-60.
- [28] 项国鹏, 吴经文. 企业组织健康理论演进与影响机制研究[J]. 商业研究, 2013(12): 109-115.
- [29] 华勒斯坦. 开放社会科学 [M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1997: 112.
- [30] 伯恩鲍姆. 大学运行模式——大学组织与领导的控制系统[M]. 别敦荣, 主译. 青岛: 中国海洋大学出版社, 2003: 175-176.

(选自《学位与研究生教育》2019年第6期)