

学术治理与组织凝聚力研究的反思^{〔*〕}

潘艺林

(华东理工大学 高等教育研究所,上海 200237)

〔摘要〕学术治理是一个重大的研究课题,有关的研究成果已多不胜数,涉及到学术治理的各个方面。但大量的研究停留在浅层的表面现象,如科研与教学冲突之类的问题,长期争论不休。其实,学术治理的关键是组织的凝聚力,组织凝聚力问题才是更值得重视和深入探讨的根本问题。组织凝聚力的欠缺是导致学术职业诸多不良现象的根源,它牵动学术职业全局,与单一主体治理的局限形成恶性互动,加剧了教学、研究等学术人员的“离心”倾向。对消费主义的利用则进一步削弱了凝聚力。学术组织凝聚力的提升,是伴随学术组织始终的大事,它有赖于体现承认正义的现代学术治理理念的全面落实,要求:学术职业内部由传统的行政化管理转向学术治理;治理主体由单一走向多中心;重塑普通学术人员常规工作的价值。

〔关键词〕学术职业;组织凝聚力;单一主体治理;多中心治理

DOI:10.3969/j.issn.1002-1698.2021.04.011

学术治理的对象是学术职业,学术职业主要是指以高深知识为工作对象的专门职业,包括高校里的教师或研究人员。2020年10月,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》提出了“改进高校教师科研评价。突出质量导向,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况”等关系学术职业治理成败的重要意见。2020年12月,国家人力资源社会保障部、教育部印发了《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》,将高校教师职称评审权下放至高校。这些方案和意见,对深化学术职业和学术组织内部治理的研究具有重要的导向意义。

在大学里,科研是学术,教学也是学术,治理得当,学术职业才能得到良性健康的发展。学术职业有其自身的特点,无论是教学还是科研,都是精神性活动,极具主动性、创造性和灵活性,学术的治理架构,与学术职业的要求相适应,才能使学术组织具有凝聚力,并充满活力。可是现阶段,单一主体治理以及凝聚力欠缺的问题仍非常突出,本文拟对学术治理及凝聚力问题作一点反思和探索。

一、什么是学术治理的根本问题

学术治理中确实存在着不少问题,诸如学术

作者简介:潘艺林,教育学博士,华东理工大学教授,研究方向:高等教育原理、教育哲学。

〔*〕本文系上海市哲学社会科学规划一般课题“上海学术职业的承认正义需求与制度建设研究”(2018BGL011)的阶段性成果。

职业内部“行政通吃”、量化考评、马太效应、强势优先、科研与教学“冲突”、内卷化与窝里斗、帽子学者问题、学术权威的一言堂、学术不端、被个别掌权人操控的各种投票等等,都普遍地、不同程度地存在着,但有的只是浅层的表象,而不是深层的实质。

例如,科研与教学的“冲突”问题,历来是学术职业变革中老生常谈的话题,也是学术治理研究中长期讨论的经典性问题。表面上看,科研与教学的冲突是经常的、难免的,但实际上,冲突只是表象,实质问题则是以科研的名义不顾一切地追名逐利。

大学发展史以及相关的研究表明,好的教学离不开好的科研,大学教育与科研是高度统一、相互依存的。因为,在大学教学中,教师不可能没有对学术问题的思考和探索,而大学教师的科研反过来必定能促进相应的教学,可谓教研相长。

早期,在纽曼的《大学的理想》中,教学是大学的唯一职能,^[1]但后来洪堡超越了纽曼的大学理念。在洪堡看来,大学离不开科研,大学教育与科研是兼容的,大学有教学、科研双重职能。在洪堡理念的指引下,科研与教学出现了高度的融合,存在着良性互动。

美国赠地法案实施以后,威斯康星理念进一步强化了大学的职能,大学出现了直接服务社会的职能,从社会边缘进入社会中心。在这种情况下,大学的各项职能得以强化。但带来了一个负面产品,科研出现了“漂移”,科研从教学中漂移开去,科研与教学一分为二,便有了冲突和矛盾。

研究者见仁见智,有冲突论,有相容论,也有大学职能的教学、科研、服务兼顾论等主张。大量的激烈争论表明问题确实存在,可是,问题的根源在哪里?

逐层分析,教学与科研之间至少有个四个层面的“问题”:第一,时间精力在教学、科研两方面的分配冲突(常见的直观表现);第二,价值取向的冲突(涉及对待各种评价的态度等);第三,

个体素质导致的科研与教学冲突(个体能力长短的差异);第四,关键问题在于,研究什么?为什么研究?随着知识的爆炸,随着学术组织本身的复杂化,需要研究的东西太多,这与教学之间可能会有一定的张力。

学术研究着眼什么,为什么?据此可区分四个层次的“科研”:第一层次,为学术,为学问,为知识创新与增长而研究。这是学术职业的传统,但面对现实,现在还有多少人专注于此呢?第二层次,为应用,求速报的研究。这样的研究者众多,考虑投入产出关系,考虑人力资本与学术资本,尤其是生师比长期“不合格”、^[2]学术人员负担过重等现实,这无可厚非。第三层次,追风赶浪,追求权力或金钱的研究。考虑到求自保、求生存的艰难,知识分子的犬儒主义等情况,选择这样的研究,也可以理解。第四个层次,“不顾一切”地追逐名利,也许这才是真正的问题之所在。

不顾一切地追名逐利是极端的个人主义、利己主义,它刺激贪婪的欲望,泯灭脆弱的良知。不顾一切地追名逐利,才是教学与科研冲突的根源,各种学术治理如果不正视、不针对这一根源,就无法解决日益加剧的教学与科研冲突,能通过科研追逐名利,有多少人还乐意默默地去上课?科研与教学还能不冲突?反之,论文难于发表,课题无法争取,也必定使部分教师丧失科研的兴趣。

在不顾一切地追名逐利的情况下,谁还能像传说中的一流大学那样,对权力和金钱都敢于说不?一些大学不缺乏拒绝某些捐款、拒斥某些权贵之类的传说,2020年疫情期间,也还有类似的传说。有良知的学人,不贪婪地追名逐利,才能求得教学与科研的平衡。

关于学术治理研究的一些其他问题,都存在类似科研与教学“冲突”研究的表面性。值得注意的是,一些研究者往往用一些花样的数据、图表、问卷、访谈等所谓的实证研究,包装问题意识的贫弱,他们指责的那些所谓的问题,基本上只是局部的,既不触及理论困惑,也不针对现实问

题,遑论深入学术治理的全局与核心。结果不只是增添了无数的印刷垃圾,更损害了学术研究、学术职业和学者的形象。

这些年,学术论文数量猛增,学术争话题猛增,看似百家争鸣,一派繁荣,虽不乏真知灼见,但时常是离心的、分散的,大学治理研究忘记了高等教育哲学,蜕变成“高等教育治理术”,高等教育学研究变成问卷调查、浅层访谈与数据堆砌等初级实证科学游戏,难以形成共识。所幸有研究指出,对年轻的教育学者的培养不能陷入“唯方法主义”和“唯实证”的窠臼。^[3]其实,在学术治理研究的实质内容方面,真正牵动全局、引发各种问题的根源,还在于组织凝聚力欠缺及其单一主体治理。

二、组织凝聚力是牵动全局的根本问题

凝聚力又称内聚力(cohesiveness),通常指集体或某一社会共同体内部各成员因共同的利益和价值目标结为有机整体的某种聚合合力,包括群体相容、群体满足、群体团结和成员吸引力等内涵。其外延指涉两个方面,一是群体对成员的吸引力,二是成员彼此之间的吸引力。

自20世纪30年代以来,凝聚力(cohesion或cohesive force)概念先后进入心理学、伦理学、管理学、组织行为学等学科视野,这些学科都对凝聚力概念有所界定。21世纪之前,伦理学界已形成一个共识:由于凝聚力的存在,社会共同体才保持着自身的内在规定性,凝聚力一旦消失,社会共同体便会趋于解体。^[4]“凝聚力”一词,本身就表明了它对各种社会共同体包括学术组织的重要性。学术组织具有良好的凝聚力,学术成员才有认同感、归属感,学术组织才有无穷的力量,组织凝聚力因此直接牵动全局。

反观现实,各种人才计划、激励机制、人才帽子、各种工程的长期实施,竞争力以压倒一切之势,重重遮蔽了学术组织凝聚力,理论研究、成文规则与不成文规则往往忽视或遗忘了大学组织的凝聚力。

(一)凝聚力的提升应是伴随学术组织始终的大事

在竞争激烈的当今时代,几乎所有的学术机构都异常重视其竞争力的提升,甚至成立专门的研究机构,投入巨资,应对包括大学排行、资源配置、拔尖师生争夺在内的各方面的竞争。可是,如果忽视或损害了组织凝聚力,竞争力的提升则是非常有限的。

凝聚力的提升不是自然而然的,它需要有意识的努力。全球疫情肆虐一年多来,不仅没达成更广泛真诚的国际合作,反而在许多方面加剧了人类心灵本已存在的裂痕和创伤。学术组织内部的情况也一样,加强的不是组织的凝聚力,而是学术职业固有的“微小”与“差异”性,呈现出学术职业界更多的分化、矛盾与冲突。

1935年,Lewin指出,凝聚(cohesion)与运动(locomotion)是团体内存在的两个主要过程。^[5]凝聚使团体得以产生和存在,运动则使团体得以正常运转,职能得以正常发挥。

1977年,美国社会心理学家W·巴克已将凝聚力界定为使成员保持在群体之内的一种合力。心理学通常将凝聚力界定为群体成员凝聚为一体,合力于群体或组织目标活动的心理结合力。^[6]

1985年,Schein进一步指出,内部整合与外部适应是组织所面临的两个基本问题。适应外部环境,组织才能生存,而内部整合则是外部适应的基础和前提,凝聚力是内部整合的一个重要表征。^[7]

在西方组织管理文献中,传统上只有少数文献在组织、社区层次上研究凝聚力,^[8]多数文献将凝聚力视为团体层次上的一个重要概念,并据此编制了相应的量表,^[9]如Seashore、Langfred等凝聚力量表。当然,组织凝聚力问题的研究现已从凝聚力测量走向凝聚力综合研究。

1989年,我国学者梁峰对大学青年教师的凝聚力状况作过调查。如今,群体凝聚力已是组织行为学教学和研究的重要内容。^[10]

2008年,李海等学者提出了一个六维度的组织凝聚力概念模型。这六个维度分别是员工向心力、领导凝聚力、任务协作、人际和谐、利益共享、价值认同,这从个体、团体、组织三个层次上反映了一个组织的凝聚力水平。^[11]据此,从可观测或可操作的角度,我们也可将学术组织的凝聚力总体上综合划分为员工向心力、领导凝聚力、任务协作、人际和谐、利益共享、价值认同等六个维度,也就是观测学术组织凝聚力的六个要素,或六个方面。每一个要素,对学术组织的发展都有举足轻重的作用。

2010年,有进一步的研究表明,集体主义的文化传统和经济社会转型的时代背景,使得组织层次的凝聚力对于中国的组织管理具有特别的意义。因此,在中国管理情景下对凝聚力的研究,应该从团体层面扩展到组织层面。^[12]据此,该研究构建了一个基于上述六维度概念框架的组织凝聚力量表(OCI),并对它的有效性进行了检验。

综上,各学科对凝聚力内涵、外延的界定,特征的描述,要素的分析,研究范围的拓展,概念模型的建构,量表的编制等诸多方面,都表明凝聚力之于学术组织的客观实在性。组织凝聚力是组织的力量和生命,它始终需要得到维护和增强。提升凝聚力不是一时的权宜之计,更不能漠然置之。

(二)凝聚力的提升要求学术组织全面系统地推进

在维普、万方、中国知网等资料库,以凝聚力或内聚力为主题,可以搜索到海量的文献,凝聚力问题在体育、军事、工会、医疗、企业等强调团队工作方式的特殊领域的研究中,都有所关注、有所论及,这说明它引起了相对广泛的关注。但教育学、管理学界关于学术组织凝聚力的专门论文则不多,自1989年梁峰《中山大学年轻教师凝聚力现状分析》一文发表以后,^[13]相关的研究成果才逐步增加,以大学“凝聚力”为主题,能查到1.1万多篇文献。

在多数人的视野中,凝聚力似乎只是工会、体育活动、军训等非学术部门的工作目标,学术研究也多以大学工会、大学生军训工作等非学术部门工作的“凝聚力”建设为主,明显地忽略了作为学术组织的大学凝聚力研究的深入推进。

对我国新时代的学术组织来说,凝聚力无疑是至关重要的方面。它事关解决我国大学发展的动力机制、高层次人才的非正常流动、学术人才的隐性流失等深层次问题的现实策略。进而,事关建设什么样的一流大学与学科,如何建设一流大学与学科等方向性问题。大学组织凝聚力的提升,绝不只是工会、统战等部门的工作,它要求大学全面深化改革,从发展战略上,从总体规划、资源分配、工作激励等主要政策层面,充分体现和助力凝聚力六个要素的强化。也就是说,凝聚力提升工作不能停留在工会、统战、体育活动等部门,必须从可观测的角度和可操作的层面,在学术组织内部从员工向心力、领导凝聚力、任务协作、人际和谐、利益共享、价值认同等六个方面入手,促进学术组织凝聚力诸要素的提升。

近年来,大学等学术组织凝聚力问题已有一些学术上的专门研究。2019年,有教育管理学者将大学组织的凝聚力纳入大学发展的动力系统进行专门研究。研究指出,如果大学里的教师和学生对一所大学没有文化认同,就无法热爱这所学校,不能成为学校文化的继承者和传播者,身在大学却缺乏共同价值取向,“学校就会缺乏凝聚力和向心力”,大学发展就会缺乏精神动力。^[14]

三、单一主体治理势必弱化学术组织的凝聚力

学术职业内部“行政通吃”、量化管理、马太效应、强势优先、科研与教学“冲突”、内卷化与窝里斗、帽子学者问题、学术权威的一言堂、学术不端等诸多不该有的现象,形成积重难返之势,症结到底何在?从治理主体角度看,就在于治理主体过分单一,停留于传统的行政化管理。单一主体治理不断消磨着学术组织的凝聚力,学术组

织凝聚力的磨损又强化着单一主体治理的局限,二者在实践中恶性互动,带来了学术职业久治不力的系列问题。这在作为管理手段的教育评价领域尤为突出,教育评价的“一”与教育评价对象及其环境条件的“多”之间的矛盾,是现行教育评价的主要矛盾,“目前,教育评价主体过于单一、评价权力过于集中,不但造成教育焦虑与内卷的问题,更拷问社会公平。”^[15]

(一)单一主体治理制约学术组织凝聚力的提升

从根本上说,学术职业排斥单一主体治理。学术职业本由“微小的世界、差异的世界”组成,^[16]需要在组织目标统领下自由、自治、自律、自觉地独立工作,似手工农业,而不是现代大工业,育人、知识创新等工作,是要靠集体努力,但每一项具体的工作,都是微小的世界,都是差异的世界,都只能依靠学术人员单独完成,不是单一主体挥舞着皮鞭就能控制的,简单粗暴的管理是行不通的。

在单一主体治理格局下,由于治理主体的单一性,其他人员都只是学术治理的客体,不是学术组织的主人,因而学术组织对他们而言是没有多少凝聚力的。单一主体治理虽然说是治理,因其主体单一,其实仍是传统的管理,延续甚至强化着传统上学术职业管理的种种弊端。

单一主体治理怎样削弱凝聚力以及由此牵动学术治理全局,从各校普遍实施的学生评教(SRTE)即可见一斑。学生评教肇始于20世纪20年代的哈佛大学,兴盛于高等教育大众化的后期,它原本是为了帮助教师改进教学实践。^[17]但在如今许多高校实施的学生评教中,评教的初衷、教师的教学权和学生的评教权都很难体现,教师和学生只是行政上单一主体管控的客体。通过选课、成绩查询、评教时间等限定,高校强制学生参与评教;通过学生评教结果在教师评奖评优、职称晋升、年度考核和绩效分配等方面的使用,学生评教演变为行政主体管控客体的简单工具,演变为监督教师的简单手段。在多数情况

下,非学术权力作为单一主体主导着学生评教的时间安排、指标体系、数据处理、结果公布和使用等,在育人系统形成了典型的单一主体治理格局,教师、学生忙于应对单一主体的各种指令、管控,连思考组织目标的时间和心情都难于调动,这就直接影响到组织的凝聚力,从而影响教学质量、师生发展等组织目标。

1995年,联合国“全球治理委员会”(Commission on Global Governance)《我们的全球伙伴关系》报告发布以来,“多中心治理”理念(Polycentric governance)已在全球范围内广泛兴起,并对公共管理变革产生了深远影响。多中心治理倡导多元性、民主性与包容性的新型管理模式,强调多元主体在管理活动中共享平等的治理权,从而形成多中心性(polycentricity)的公共治理格局,促进多元主体的协商和共治。^[18]

“多中心治理”的理念与实践,针对的就是治理主体单一。以“多中心治理”为主题,在中国知网能搜索到2300多条结果,说明单一主体治理问题已很受关注,多中心治理研究所针对和所要解决的问题,正是单一主体治理的局限。在学术治理实现由传统自律向共同治理这种当代转型的情况下,唯行政、唯市场或唯学术等任何单一权力主导的方式,都会误入单一主体治理的泥淖。单一主体治理的典型体现,便是少数人专断。

在中国当前的学术组织内部,专断的情况并没有因多中心治理或公共政策网络化治理倾向(policy network governance)的兴起而减少,以至于教育主管部门不得不发文干预。2011年4月4日,教育部出台《关于进一步推进直属高校贯彻落实“三重一大”决策制度的意见》(教监[2011]7号),其两条“总体要求”之一,便是凡“三重一大”事项必须“防止个人或少数人专断”。个人或少数人专断缺乏制约,是与现代大学“治理”相违背的。虽然教育部文件干预的程度和范围有限,但这类文件还是具有指导和象征意义的。

多年以来,中国特色现代大学制度建设的努力,大学章程的强制研制与公布,权力下放,大学

及其学院议事规则的公布,教职工代表大会的硬性规定,院校各级学术委员会的建立与运行,高等教育体制改革的推进,凡此种种,年复一年的努力,无不与单一主体治理问题的解决有关。然而,在长期行政化管理的学术组织中,单一主体治理问题并没有因为上述治理举措而缓解,也没有因为“多中心治理”理念与实践的广为引介和在全球的广泛兴起而解决,事实上,去行政化的每一次努力都不过是再次强化了行政化管理。

(二)单一主体治理强化了学术人员的“离心力”

学术人员天生具有“离心力”,单一主体治理则会强化这种离心力。

在欧美大学传统上,大学教师对育人、学术、良知、公平等大学宗旨“孜孜以求”的忠诚和对学科的忠诚,往往胜过对大学组织的忠诚,为了大学宗旨与学科,大学教师个人或群体可以迁徙,甚至脱离原有大学而创办新的大学,表现出某种天生的离心力;欧洲中世纪盛期出现的“知识分子”,正是依靠与众不同的资质脾性和自己的团结与坚定,凭借罢课和从所在城市分离出去等强硬方法,促进了大学的发展,他们“在理性背后有对正义的激情,在科学背后有对真理的渴求,在批判背后有对更美好的事物的憧憬”。^[19]大学教师对学术工作的自主探索性、忠于学术的使命感、对所从事学科的忠诚等学术要求,都可能成为离心的因素。

在美国,截止到1800年,学院教学通常只是教师的第二份工作,业余工作是副业,而不是他们在神学、医学、法律等领域的主业。在大学教师专业化(professionalization)的成熟期,大学教师对学科的忠诚依然胜过对大学组织的忠诚。如美国大学教授联合会(AAUP)的建立者之一所说,“对我们机构的忠诚是值得赞美的,但是如果因为一些不幸的原因,我们的机构与科学进步相背离,或者正踌躇在这条路上,我们必须尽最大努力使我们的同事和当权者相信,他们走错了路。”^[20]

20世纪80年代以来,由于科技、市场、国际化、经费、问责等因素的影响,学术人员这种天生的离心倾向有了更加多样的表现,也有着更为复杂的原因。以美国为典型,形式上的共同治理与实质上的“教师角色弱化”、威权控制、单一治理等因素带来大学系统的重构,结果是“更少比例的教师在身份认同上与某一个高校联结在一起……学术生活的将来变得晦暗不明、脆弱,各种指标令人非常不安”。^[21]而且,“这种离心作用导致大量学术职位的聘任脱离终身轨。1993年底,终身轨教师聘任比例为43.6%,而到2013年,这一比例缩减为29.7%”,^[22]大学教师的“临时工化”(Casualization of academic staff)加剧了大学组织的离心力,同时也从根本上呼唤着大学组织的凝聚力。

英国高等教育经受着政府和市场的双重控制,各种助长离心力的声音越来越多,全社会越来越多的利益攸关者要求高等学校就资金使用情况、教育质量、办学效益等方面作出汇报、解释、证明,即要求对高等学校实施问责制。特罗发现,“没有朋友”成为了英国大学的奇异现象。大学需要朋友,过去几十年最终找到的却只是利益攸关者。在特罗看来,“friends”(朋友)与“stake holders”(利益攸关者)是很不相同的:前者常常思考的问题是“我们能够为你做什么”,而后者常常问的是“你能为我做什么”。^[23]在学术人员与学术组织的关系层面,情况也大抵如此。利益相关者的增加,使组织凝聚力成为不得不思量的问题。学术组织内部听到越来越多的声音,不是“我能为你做什么”,而是“你能为我做什么”之类的相互问责。

大量研究表明,我国大学改革过程中,单一主体治理格局下泛化的学术等级政策与竞争压力设计,在提升效率的同时,增加了大学组织的“离心”的因素。特别是21世纪以来,大学教师入职聘用环节、业绩考核、晋升、薪酬发放等整个过程,都带有一定的锦标赛制特征,国家、地方政府以及高校行政部门,还设置带有等级性的人才

项目支持系统,对各类学术职业人群施予了更为强大的竞争压力。^[24]

大学内部与学术活动相关的东西几乎都被划定等级,如大学等级、项目等级、学科等级、学位授权等级、人才计划等级、刊物等级、论文等级、课程等级、教材等级、奖励等级等。这种泛化的锦标赛制固然有提升大学凝聚力、让拔尖人才尽快脱颖而出等政策初衷,但结果却带来了大学高层次人才的非正常流动等问题。有人指出,“我国高校高层次人才非正常流动”与这类学术管理的“资本”主义趋向密切相关。^[25]长此以往,对于大学学术环境的整体优化以及人才的引进、培养、使用和成长反而不利,增加了大学组织的离心因素。

在单一主体治理的格局下,学术组织真正的主人实际就是治理者,组织的兴衰荣辱基本是其他学术成员无法插手的。一个单位或一个部门只有一个主人,这个人即使是柏拉图所谓的哲学王,也不是学术共同体的召集人。在这种格局里,并不会想象的凝聚力,实际是,学人们要么围绕“主人”转,走向内卷化,要么根本不关心组织。学人之间、学人与“主人”之间,时常貌合神离。主人不在场,组织的共同事务就无人问津,组织就无法正常运作。这样的组织仍是人治机构,而不是法治机构,更不是学术共同体。

在单一主体治理的格局下,行政人员的政绩感存在感要求极强,不停地折腾教学科研人员,今天布置这样,明天安排那样,天天都在花样翻新,天天都有运动式的举措,欠缺稳定的组织目标。但他们不辞辛劳,加班加点地布置督促,学术人员因此工作量成倍增加,疲于应付,备课、讲课、改作业、搞项目、写论文等常规工作之外,各种杂活也越来越多,如档案整理,成绩录入,各种计划,各种总结,应对各种考评(岗位考评、业绩考评),签订各种工作合同(聘任合同、岗位约定书等),参加非学术性会议等,形式主义改头换面,加码升级。额外增加了大量的工作,时间精力消耗殆尽,而对于育人、知识增长等学术工作

毫无裨益。

为配合量化排序,一些大学人事部门制订出极为细化的表格,强行要求教师每天记录教学课程、科研产出、服务事项、办理结果、数量、频度、占用时间、办理地点等情况,每周汇报,为了填表、开会,教师们有限的时间被弄得七零八碎,教学、科研等学术性、创新性工作所需要的连贯性思考和深入探究的时间根本无从保障。^[26]

就这样,学术治理形成恶性循环。单一主体治理强化形式主义,强化组织离心力,显而易见。学术人才的非正常流失(显性的和隐性的),学术组织人才的非对等进出,以及相关的大量研究,无不是人才“离心”与组织凝聚力欠缺的证据。恶性循环的结果必然是,单一主体与各方客体相互抱怨,而不是心往一处想,劲往一处使,积极主动地为某种共同的事业奋斗。

(三)单一主体治理加剧了组织凝聚力的消耗

在一些大学里,单一主体治理利用消费主义机制(如利用顾客之手、前述学生评教之手)考评和管控学术人员,使学术人员沦为雇员,更加剧了组织凝聚力的消耗。消费主义的确给教育带来了种种困惑,^[27]但支撑消费主义的那只看不见的手,仍是单一主体治理。

1948年,二战英雄艾森豪威尔将军出任美国哥伦比亚大学第13任校长,他在就职演说的开场白中称教授们为雇员。教授们敏锐地觉得,这是对他们的不敬,这不正是反客为主。因为,传统上,教授就是大学,教授是大学的主人。在传统的大学组织中,凝聚力并不成问题。但变化已悄然发生,在美国高等教育的“危机时代”(1970—1980),消费主义教育观产生了,随后20年时间,“正是美国大学的消费主义倾向从开始抬头到全面发展的时期”。^[28]著名教育家克尔(Clark Kerr)认为,“这种从注重学术的价值到注重学生消费者的转变是美国高等教育史上两次最重大的方向上的转变之一。另一次转变发生在一个世纪前现代大学取代古典学院。”^[29]

消费主义教育观的出现,是美国教育史上的

一桩大事,也是美国高等教育史上最为重大的方向性转变之一。^[30]消费主义对学术治理的影响随着全球化的扩展而波及全球。随着消费主义等外力对大学控制的加强,英国、美国、加拿大等国大学大量聘用兼职教师,增加非终身轨教师的比例,增加对获得终身轨的教师进行的终身职后评审,教授临时工化现象日益突出,教授由学术组织的主人变为学术组织的雇员,进而沦为学术治理的客体,大学组织的凝聚力问题也便凸显出来。

1970年,法国哲学家、理论大师波德里亚在《消费社会》一书中指出,消费主义对“社会团结”的持续性消费,使得所有社会组织的凝聚力和利他主义一样,“再也不足以重建即使是最小的社会团结”。结果,消费者在潜意识中把对公共团结的呼唤理解为某种骗局,进而表现出一种“疯狂的自私自利”。^[31]1997年,斯坦福大学教授D. F. Labaree的研究,深刻地揭示了消费主义是如何通过教育目标的改变,将作为公益活动教育变成了自私自利的竞技场,进而消费教育系统的凝聚力。^[32]

2003年,哈佛大学原校长博克指出,20世纪早期大学争夺自费生的举措最终使大学“背上了消费主义的黑锅”,受消费主义的影响,大学追逐设备、扩展项目、哄取捐赠等自私自利的行为,让大学的凝聚力面临严峻挑战。^[33]

法兰克福学派的第三代核心人物阿克塞尔·霍耐特(Axel Honneth),根据黑格尔、马克思和社会心理学家米德的学说建立的“承认—蔑视理论”表明,成员被组织承认的程度和方式,是影响组织凝聚力的关键因素。在霍耐特建构的承认关系结构图中,正义要保障每个社会成员充分享有独立、自由、平等的权利,并在相互承认的关系中实现自己的价值,而“团结”(价值共同体重视)则是主体间的三种重要的承认形式之一,事关个体实践中能否实现“自信、自尊与自豪”,与“侮辱”这一蔑视形式相对。^[34]

该理论为分析大学内部政策与凝聚力的关联提供了新的视角和综合性的理论框架,它正好

说明,单一主体治理不利于“团结”(组织重视)员工,不利于增强凝聚力,甚至在承认方面构成了“侮辱”等蔑视形式,直接消耗着组织对员工的凝聚力。

我国改革开放以来,在宏观领域,随着经济体制改革不断深化,学术组织逐步出现了商品性、产业性、市场性等一系列市场经济属性,学术人员国家干部身份的主人翁意识,以及学术组织较强的凝聚力状况也发生了相应的变化。不论从组织的立场,还是从学术人员的个人立场看,学术人员的心态都发生了变化:主人翁意识演化为雇员心态、打工者心态,学术组织的凝聚力成为十分突出的问题。

在微观领域,具体到学术职业内部,早先,学术人员收入结构单一,收入差距相对较小,管理层相对民主,个人利益不由少数人专断。后来,为解决责任落实等问题,实行一把手负责制,与此同时,强调拉差距,学术人员收入结构也越来越复杂,而几乎每项收入都被人为地拉大差距;个人利益需要考量的因素越来越多,少数人越来越专断,还采取所谓的“红包制”,暗箱操作,不公布,不公开。这样,学术人员逐步变为任人宰割的雇员,去留与升迁都以主事者的意志为转移。长此以往,主仆关系完全颠倒起来,以至于学术人员纷纷竞聘科长、处长等岗位,学术组织俨然成了主事者的地盘,没有一官半职的学术人员,不过是在帮忙或帮闲罢了,主人翁、凝聚力都无从谈起。

新时代社会基本矛盾的变化及其带给大学内部的矛盾,使单一主体治理问题及其带来的大学凝聚力问题的研究显得更为紧迫。正如研究者所指出的,今天的大学教师不仅要忠诚于自己所教授的学科,也应该忠诚于所在的大学,否则,很难承担人才培养的重任。^[35]

四、做实学术治理以提升学术组织的凝聚力

如上所述,学术组织的根本问题是凝聚力问题,而直接影响凝聚力的关键是学术治理,因此,

要提升学术组织的凝聚力,做实学术治理是必由的路径。

(一)学术职业内部由管理转向治理

单一主体治理所要强化的,实际上只是主体的威权与利益,而不是组织的凝聚力。越是强化单一主体的威权与利益,越是有损于组织的凝聚力。解决问题的第一步,是在学术职业内部从传统的管理走向真正的治理,以组织的凝聚力代替单一主体的威权,以学人的共同利益取代掌权主体的单边利益。

学术职业内部各种规定都日益以“治理”为名,这不只是管理层与国际学术治理接轨的结果,更是代表着学人们的一种理想,一种超越单一主体治理格局的未来追求。这种追求与传统的管理完全不同。

在学界看来,大学治理与大学管理在结构上至少有六大方面的区别。一是治理与管理重点解决的问题不同:解决利益相关者决策权力分配,或一元科层组织管理制度问题;二是关涉重点不同:关涉并平衡隶属与平权多重权力关系,或仅关涉隶属型权力关系;三是大学决策主体不同:决策主体呈多元化面向,或仅有单一化特点而只有内部主体进行控制;四是主张的行为方式不同:协调各利益相关者权益并强化各方合作,或层级系统内实现内部人控制;五是价值取向不同:价值取向定位于公共利益最大化,或组织效率最大化;六是运作机制不同:谈判、对话、协商进行组织运作,或依赖上级命令与内部规则。^[36]前者代表治理结构,后者是传统的“管理”结构,前者才是学术界追求的学术治理、大学治理。

学术界的这种理想与追求,符合联合国全球治理委员会《我们的全球伙伴关系》报告有关治理的理念。该报告第1章“全新的世界”强调,为了世界变得更好,除了利用集体的力量(collective power)进行治理,别无选择。而所谓治理,就是个人或组织管理其共同事务的诸多方式的总和,包括公共的或私人的管理方式,其中既有正式的,也有非正式的管理方式。实际上,治理就

是使相互冲突或不同利益(各利益相关者)得以调和并采取联合行动的持续过程。^[37]

治理的这一定义得到了多数学者的认可,具有权威性和代表性。治理的过程,与学术组织凝聚力提升是一种共生的过程。只有做实这样的公共治理,才能纠正我国学术职业内部长期存在的单一主体治理问题,同时提升学术职业的组织凝聚力。

(二)治理主体由单一走向多中心

与管理不同,治理本身是多中心的。因此,解决从管理走向治理的问题,要求在治理主体上由单一走向多元。学术组织凝聚力的形成,有赖于学术职业走向多中心治理,学术组织内部政策须助推多中心治理格局的形成。

教育部2020年发布的《深化新时代教育评价改革总体方案》,要求“构建政府、学校、社会等多元参与的评价体系”。评价是指挥棒,评价主体的多元,为学术治理的多元、为学术组织内部的多中心治理开启了政策导向。凝聚力的提升,是多中心治理的必然要求,在走向多元治理的背景下,学术治理改革的任何政策,都应考虑到组织的凝聚力问题。

如前所述,学术职业走向多中心治理的过程与学术组织凝聚力的形成,两者是一个共生的过程。这种共生性,从多中心治理在当前中国学校管理中的内涵或特点可以看出来。

第一,多中心治理意味着学校组织管理的过程是一个公共对话、民主协商和共识生产的过程。学术组织的管理不是依赖于某个“中心人物”(比如校长、主任)来发号施令,不是中心人物对边缘人物的控制,而是依托于合作的自主网络来建构校长、教师、学生以及家长之间的信任和合作的关系。这可以促使学术治理过程更加重视民主协商和公共对话的基本原则,使学术治理成为一个合作共治、公共参与的过程。

第二,多中心治理还意味着学术组织的治理活动是为了追求多元主体的公共利益,而不是为了某个单一的个体或者群体的私益。学校组织

管理经由均衡化的管理权力分配以及多元主体之间的协商共识,可以更好地实现公共价值的共享以及公共利益的确证,从而使学术治理最大限度地追求学术组织、教师、学生等学术主体的公共利益,避免学术组织被少部分人或者少部分群体的私益所“绑架”。也正因为如此,多中心治理可以在很大程度上促进学校组织管理的高效运转,推动学校组织的善治的形成。^[38]

这里的目标——“共识生产的过程”“追求多元主体的公共利益”,这里的形式——“不是中心人物对边缘人物的控制”,与组织凝聚力的追求和目标具有高度的一致性。多元主体积极参与,共同协商,一切以组织目标为目标,一切以组织的价值取向为取向,最大可能地照顾到每一个成员的利益,单一主体治理问题就解决了,同时组织凝聚力增强了。

(三) 重塑普通学术人员常规工作的价值

目前大学内部政策、分配政策、人事政策、奖励政策等,各方面强化的都是少数“拔尖”人员的利益,似乎这些人员的利益就是学术组织的公共利益。承认拔尖者的贡献,不等于将拔尖者凌驾于组织之上。否则,仍是一种单一主体治理,与学术共同体相冲突。

凝聚力的目标在于学术机构的组织目标,在于学术组织的内在价值尺度。每一位学术成员都以组织目标为中心,这种治理格局的形成,有赖于承认正义原则的实现,它要求政策设计:第一,尽量照顾每一个人;第二,向相对弱勢的群体倾斜。承认正义原则在学术组织内部的体现,就是对普通学术人员常规性工作的承认。只有得到恰当的承认与尊重,学术人员在组织里才有价值,在学生眼中才有价值,在育人过程与结果中才有价值。政策层面如果有所倾斜,应该是向普通学术人员倾斜,因为学术组织内部自然存在的马太效应,使普通学术人员在竞争中往往容易处于不利地位。

考虑到学术职业巨大的风险性,则更应该注重承认正义。德国思想家韦伯曾经指出,“学术

生涯是一场鲁莽的赌博”,法国思想家布尔迪厄认为,学术职业是“一场充满不尽变数的游戏”,我国有学者认为,“任何学术的创新都是一项有风险的事业,创新越大,风险也就越大”。^[39]因此,学术治理应创造条件,降低学术职业的风险,让学术人员敢于投身学术事业,敢于创新,敢于冒险。

但现实的治理中,学术人员的常规性工作往往被忽略,学校主流价值取向强势优先,表现在工作量的承认、科研项目、论文数量与级别,以及领导导向的其他任务各方面,并通过各种津贴、奖金等劳务费用的发放体现出来。年终奖励被视为绩效奖励,数额可观的奖金,着眼的不是学术人员的常规工作,而是常规工作以外各种事务。学术人员之间如此拉差距,收入悬殊,必然会消耗组织的凝聚力。

如何重视普通学术人员的常规性工作?教学永远是一线普通学术人员的常规性工作,各种奖励、各种资源应实质性地考虑教学工作,而不是各级各类行政事务人员,这是当前亟需解决的问题。此外,学术治理者要做的具体工作还有很多。比如,适当减少学术人员个体之间收入的差距;让兴趣导引学术论文与科研等非常规性工作,遵照《深化新时代教育评价改革总体方案》第12条所要求的,“重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况,不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩”,减少乃至实质上取消对论文、项目的资助与奖励额度;学科评估指标的权重向常规性工作倾斜,回归人才培养质量及其影响的常规性因素。

顺应学术职业发展的要求和趋势,必须让学术职业走向真正的共治,回归学术本身。对教师等学术人员的管理而言,笔者的一贯主张是,管理评价的重心应该前移,把好入口关,让有能力、有兴趣、有志于以学术为业者进入学术机构。^[40]只要组织具有凝聚力,真正的大学老师,是无需打卡和考评,也会不可遏止地去读书、写作和上

课的人。如果组织没有凝聚力,人心怎么管得住?只不过是消极应付罢了。

注释:

[1][英]约翰·亨利·纽曼:《大学的理想》,徐辉、顾建新、何曙荣译,杭州:浙江教育出版社,2001年,第4页。

[2]管培俊:《优先保障高校教师队伍建设若干重要参数探讨》,《西北工业大学学报(社会科学版)》2019年第3期。

[3]阎光才:《如何理解中国当下教育实证研究取向》,《大学教育科学》2020年第5期。

[4]朱贻庭主编:《伦理学大辞典》,上海:上海辞书出版社,2002年,第10页。

[5][7][12]李海、张勉:《组织凝聚力量表的构建与有效性检验》,《南开管理评论》2010年第3期。

[6][美]克特·W·巴克主编:《社会心理学》,南开大学社会学系译,天津:南开大学出版社,1984年,第119页。

[8]Siebold G. L., “The Evolution of the Measurement of Cohesion”, *Military Psychology*, 1999, 11(1), pp. 5-26.

[9]Estabrooks P. A., Carron A. V., “The Physical Activity Group Environment Questionnaire: An Instrument for the Assessment of Cohesion in Exercise Classes”, *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 2000, 4(3), pp. 230-243.

[10]付永刚主编:《组织行为学》,北京:清华大学出版社,2017年。

[11]李海、张勉、李博:《组织凝聚力结构与影响因素:案例研究及理论建构》,《北京师范大学学报(社会科学版)》2009年第6期。

[13]梁峰:《中山大学年轻教师凝聚力现状分析》,《中山大学学报(哲学社会科学版)》1989年第3期。

[14]张宝歌、韩嵩:《论大学发展的动力系统》,《现代教育管理》2019年第3期。

[15]儒朝晖:《教育评价改革关键在从“一”到“多”》,《半月谈(内部版)》2021年第2期。

[16]Burton R. Clark, “The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds”, *Educational Researcher*, 1989(5), p. 4.

[17]潘艺林:《教育怎能“学生说了算”——从学生评教看师生关系的合理定位》,《江苏高教》2006年第1期。

[18][38]叶飞:《走向多中心治理:学校组织管理的善治之道》,《苏州大学学报(教育科学版)》2020年第4期。

[19][法]雅克·勒戈夫:《中世纪的知识分子》,张弘译,北京:商务印书馆,1996年,第3页。

[20][22]Martin Joel Finkelstein:《美国学术职业的发展历程》,于汝霜译,《高教探索》2019年第3期。

[21]Finkelstein Martin J, Jack H Schuster, “A New Higher Education: the ‘Next Model’ Takes Shape”, *Advancing Higher Education*, 2011(4), p. 5.

[23]Martin Trow, “The Decline of Diversity, Autonomy and Trust in Post-War British Higher Education: An American Perspective”, *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 2005(1), pp. 7-11.

[24]阎光才:《学术等级系统与锦标赛制》,《北京大学教育评论》2012年第3期。

[25]王建华:《我国高校高层次人才非正常流动的反思》,《江苏高教》2018年第2期。

[26]潘艺林、蒋冬梅:《没有“承认”,何谈激励?——大学教师激励问题刍议》,《江苏高教》2018年第3期。

[27]潘艺林:《牺牲质量,谈何权益?——消费主义教育价值观评析》,《学术界》2006年第2期。

[28]程星:《细读美国大学》,北京:商务印书馆,2004年,第187页。

[29]黄福涛主编:《外国高等教育史》,上海:上海教育出版社,2003年,第343页。

[30]潘艺林:《从超越到世俗——西方高等教育的当代转型》,济南:山东教育出版社,2011年,第202页。

[31][法]让·波德里亚:《消费社会》,刘成富、全志刚译,南京:南京大学出版社,2001年,第77页。

[32]D. F. Labaree, *How to succeed in school without really learning: the credentials race in American education*, New Haven & London: Yale University Press, 1997, p. 19.

[33]Derek Curtis Bok, *Universities in the Marketplace: the Commercialization of Higher Education*, Princeton: Princeton University Press, 2003, p. 10.

[34][德]阿克塞尔·霍耐特:《为承认而斗争》,胡继华译,上海:上海人民出版社,2005年,第135页。

[35]石中英:《重温马克思的教育思想》,《人民教育》2018年第9期。

[36]董亲学:《大学治理结构中的权力冲突与组织设计》,《学术界》2018年第8期。

[37]Global Governance, “Our Global Neighborhood—the Report of the Commission on Global Governance”, <https://www.gdrc.org/u-gov/global-neighborhood/>.

[39]许纪霖:《回归学术共同体的内在价值尺度》,《清华大学学报(哲学社会科学版)》2014年第4期。

[40]潘艺林、蒋冬梅:《略论学术职业的风险与承认正义需求》,《学术界》2018年第8期。

[责任编辑:邹秋淑]