

治理视角下我国大学教师“双重忠诚”研究

□ 刘国权 彭学文

摘要: 大学教师的“双重忠诚”源于其本身的职业特点和学科专业化发展趋势,也深受大学组织特征的影响。教师个体的组织归属感与追求真理的价值观是其“双重忠诚”的内驱力。

“双重忠诚”深刻影响着大学组织和教师个体专业发展。大学治理应加强对大学教师“忠诚”资源的开发,通过加强学科建设、改革评价制度、吸引教师参与治理、建设组织文化等途径构建大学教师的事业基地和精神乐园,实现大学教师在学科和组织的“双重忠诚”的统一。

关键词: 大学治理; 大学教师; 人力资源; 双重忠诚

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1672-0717(2015)01-0025-05

收稿日期: 2014-08-30

基金项目: 教育部人文社科课题2013年度一般课题“人力资本与社会资本对高校教师科研绩效的影响研究”(13JYA880047)。

作者简介: 刘国权(1964-),男,湖南桃源人,教育学博士,湖南商学院副院长、教授,硕士生导师,主要从事高等教育管理理论研究。

一、问题的由来: 双重忠诚的失衡与偏斜

在现代职场,任何一门职业都要求从业者有高度的职业忠诚,这是从业者成功履行职责实现个人职业发展的前提,也是社会组织实现其目标和价值的基础。大学教师作为一个职业群体,有其自身的职业属性,其职业忠诚表现出独特的对学科与院校“双重忠诚”的特性,忠诚于学科即是忠诚于自己的专业和学术追求,忠诚于院校则是忠诚于自己所

在的大学组织,积极参与组织的公共事务。“双重忠诚”在很多时候很难保持一种平衡,忠诚于学科的教师往往对院校的忠诚度降低,而且一般认为忠诚于学科要超过忠诚于院校^[1]。

“双重忠诚”的现象在专业技术要求较高的领域似乎普遍存在,比如律师行业、医生行业、科技开发行业等。但由于大学组织比其它组织具有更大的松散性,造成教师的迁徙更容易,在高校人才竞争的大环境下教师群体中出现了很多“升职即走”的现象,他们在获得了高级职称或高级荣誉后,便流向更好的学校,或被同类学校高薪挖走。于是,现实中便出现了学科忠诚度高的往往组织忠诚度低、组织忠诚度高的则学科忠诚度低的“忠诚冲突”现象。这种忠诚中的失衡和偏斜,尽管促进了教师的职业流动性,但有可能造成大学学术机体的不稳定和脆弱,也会对高校组织构成伤害,形成强者愈强、弱者愈弱的局面,进而影响学科发展和教师自身的专业发展。因而,如何认识大学教师职业的“双重忠诚”的独特性,最大限度地发挥大学教师的学术潜力和对院校事务的参与,有效探讨大学教师人力资源开发问题,是提升大学治理能力、提高大学办学效益的重要内容。

二、大学教师“双重忠诚”的形成机理

大学教师的“双重忠诚”因多种因素的作用而呈现较为复杂的情况。其中,大学教师本身的职业属性、大学的组织特征及学科的专业分化是产生“双重忠诚”的主要动因。

1. 大学教师的职业特点构筑了“双重忠诚”的基础

大学教师是一项学术性职业,如美国学者马丁·芬克尔斯的理解,是“拥有专业知识背景,易受新知识生产影响的、随着学术劳动力市场波动的、遵循共同学术规则和学术伦理的自主性职业”^[2]。

大学教师从事对未知世界的探索和培养高级专业人才,要求他们具备这两方面的职业素质。而有效履行这两大使命,都需要一种内在的驱动力,就是对真理的忠诚,以创造知识和传授知识为终身追求。如张维迎所说,“如果说大学的理念是为了人类创造知识,传授知识,传承人类文明,推动社会进步,那么大学的教师队伍必须是由真正对研究和教学有特殊偏好,最具有使命感、责任心和创造力,最能做好原创性研究成果的学者组成。”^[3]对高深知识的探索是一个非常复杂的系统,凭教师一人之力很难在某一领域取得突破性进展或得出新的成果。现代知识的创新不仅要站在前人的肩膀上,更需要和本学科或跨学科的学术同行协同努力,而院校实际上提供了这样一个平台。大学教师作为探索未知领域的职业,存在着高度不确定性,他们也需要大学来提供一种职业安全保障。大学教师之所以忠诚于自己所供职的院校,根本原因正是院校提供了大学教师从事科研和教学活动的基本保障,如大学为教师提供了相关交流、探索新知的相对宽松的环境,大学向教师支付足以保障其体面生活的薪酬,大学为教师的学术事业发展提供了制度保护等。大学及所属的院、所等基层学术单位形成的组织文化提供了组织归属感,特别是在“单位人”的中国文化背景下,强化了大学教师对院校的忠诚。

因此可以说,对学科和院校的“双重忠诚”是大学教师的基本的职业伦理。“大学教师在专业工作中需要坚守的一项最为基本的职业伦理,就是完全忠实于知识,负责任地把自己的研究成果或结论向社会公布,向学生传授。”^[4]这种对知识和学生的负责,同时也是对院校的负责。

2. 大学的组织特征强化了“双重忠诚”的发展逻辑

大学组织制约着大学教师的工作方式,也影响着大学教师的思维方式和价值观。一方面,大学作为一个以培养高级专业化人才为基本功能的学术组织,有其自身的鲜明特征。大学组织既是科恩和马奇所说的“有组织的无政府单位”,也是维克所言的“松散的联结系统”,这种特征赋予了教师更多的权利。大学组织中虽然存在着管理者的行政权力,但教师在科学研究、课程安排、学术评价等事务中有着很大的学术权力和自主权。同时,大学

作为利益相关者组织,大学教师无疑是一个至关重要的利益相关者,以至美国有些教师认为教师就是大学本身。大学与教师之间存在特殊的人事合约制度,如工作方式是很小的固定工作时间限制,稳定的职业保障,鼓励与其他大学或单位人员的合作等等。大学的实力与地位主要由师资水平来决定,而教师质量主要由其在学科内的学术成果来决定,所以大学作为一个学术组织,其学术活动的一个显著的特征是不同大学中相同学科之间的交流比同一所大学不同学科之间的交流更为频繁。大学组织的这些特征,表明大学教师在大学组织中有独特的地位,而大学教师对院校的忠诚与其在大学事务中所处地位、所发挥作用的自我感受密切相关,如果大学教师感觉对于大学而言,自己的角色仅仅相当于“公司雇员”的话,那么他们对大学的忠诚就会受到削弱。在一所“行政化”倾向较严重的大学中,如果大学教师很难参与学校学术和行政事务,感受到自己只是一个“被管理者”,同样也会降低其对院校的忠诚。另一方面,院校的实力、声誉等组织社会资本对大学教师的院校忠诚有着直接的影响,如重点大学为大学教师提供了较大的发展空间、物质保障和社会地位,其教师在对学术忠诚度高的同时对院校的忠诚度也比一般院校教师的要高。

3. 学科专业化推动“双重忠诚”向学术忠诚倾斜

伴随着学科专业的分化而导致大学教师隶属并忠诚于学科和专业的情况,始于1876年以霍普金斯大学为标志的美国研究型大学诞生之后。一方面知识生产专业化,另一方面又依赖各种形式的专业组织来联结地域和院校中各自分散的大学教师。在学科专业不断分化的过程中,一些跨地域联结的学科规训制度逐步形成,越来越多地规范和影响着大学教师的思维与行为,学科专业在大学教师的职业生活中占有越来越重要的地位。各种专业学会、学术会议和学术期刊把同一学科的大学教师联系起来,形成“无形学院”,为来自不同地区、不同院校分享同一种话语体系的教师提供交流学术研究成果的平台,鼓励开展研究与批评,有力地推动了专业主义文化的传播,使大学教师职业的内部规范和学术交流机制得以构建^[5]。大学教师都有其自身的学科专业和学术领域,这一特点决定每个大学教师都生活在一个或几个学科领域,被学科接受、被学

科同仁接受和认可是大学教师学术职业生活中正常的最高追求,对于学科的忠诚是体现大学教师追求一种高效的职业生活的直接意愿。他们终身的事业和这些学科紧密联系在一起,他们中的绝大多数人几乎把毕生的精力和才华投入到为之奋斗的教学和科研的学科领域。这种学科追求成就了学科忠诚的原动力。

一般来说,大学教师的专业化程度与对学科的忠诚度呈较高的正相关,学术水平及在学科中的地位越高,教师就越能在学科中体验成就和尊重,对学科的忠诚度就越高,而对院校的忠诚则可能随之下降。专业化程度的不断提升让大学教师在成为自己所在学科领域专家的同时,由于其精力和兴趣的转移,也会越来越疏于或者不愿意参与、过问与自身专业发展无关的学校事务,对大学或研究机构的依赖程度逐步降低。这种矛盾是大学组织所不愿看到的,同时也是大学组织化行为所催生的。大学竭力创造条件让教师走出校外开展学术交流,成为学术名流,但有时也会面临名流教师流失的风险。

除以上要素外,大学教师的供职时间也在“双重忠诚”的形成机理中发挥重要作用。一般来说,在某一院校工作时间与院校忠诚度成正相关,工作时间越长,对院校的忠诚度就越高;工作时间越短,则忠诚度越低。有研究表明,职业生涯的前五年是离职率最高的。忠诚是一种心理意识,其培养需要时间。此外,外部环境对大学教师双重职业忠诚也有着重要的影响,如受市场经济意识和社会风气的影响,一部分大学教师由对学科和院校的忠诚转向外在“市场忠诚”^[6]。

三、“双重忠诚”的表现类型及影响

如前所述,对学科和对院校的忠诚同时存在于大学教师个体之中,但他们的忠诚程度是不一样的。国内外教育学者在论及“双重忠诚”时,把大学教师作为一个统一的职业群体,只是强调学科的忠诚高于院校忠诚,把注意力放在学科与院校忠诚两者的冲突上^[2]。我们认为,大学教师是一个分化度很高的职业群体,其个体的文化背景、学术水平、从业时间等等有着非常大的差异,对学科和院校的忠诚度在不同类型的大学教师身上有着不同的表现。

根据大学教师对学科和院校忠诚度的高低程度,大学教师的“双重忠诚”可归纳为以下四种表现类型:对学科和院校的“双高忠诚”、对学科和院校的“双低忠诚”、低学科高院校忠诚和高学科低院校忠诚。每一类型有不同的产生原因,也对本人和院校产生不同的影响。无论是对于学科还是院校,高忠诚度主要表现为对科研、教学投入大量的精力与时间,对院校的高度认同和对院校事务的积极参与;低忠诚度则表现为对工作的消极态度或离开现有职位,要么是校际流动,要么是由大学向经济回报率和社会地位更高的行业流动。

1.对学科和院校“双高忠诚”

能够在某一大学几十年如一日工作的高水平教授,大多具有“双高忠诚”的特征。正如张维迎所说,“只有最具使命感和创造力的教授,才最有积极性维护大学的声誉,才会以毕生的精力致力于学术研究,以教书育人为乐趣。”^[5]“双高忠诚”者在某一特定的学科领域和院校长期努力工作,奉献自己的全部热情与智慧,并获得卓越的学术成就,对院校事务也积极参与,他们是院校的中坚力量,一般不会离开本学科和院校。

具有“双高忠诚”的教师对大学组织内部人力资源管理来说是理想的模式。这些教师对学校的学术事务和行政事务都会做出积极的贡献,学校也会为这样的教师提供更好的学术环境,以帮助他们追求卓越。从相对封闭的系统来看,这是一个教师和学校组织共赢的局面,而从开放的大学群来看,这一局面或许不能达到让教师更大发展的目的。双高忠诚的教师若是处在一个学术环境较差或学术平台较低的大学组织中,其学术贡献值的上限会大打折扣,影响其学术潜力和创造力的发挥,在某种程度上造成人才浪费。这便给一般大学在大学治理中如何留住或培育“双高忠诚”人才提出了新的要求。

2.高学科低院校忠诚

这一类型包括从外校新引进的高水平教授或校内对大学管理制度或组织文化不大认同的教授。他们在本学科内努力工作并获得优秀成果,享有较高的学术地位和声誉,但相对于所在院校他们更关心自己学科的学术研究,培养学生则侧重研究生的学术训练培养,不大重视对本科生的教学。他们对院校事务不太关心,也不愿投入过多的时间与精力

去关注。这类大学教师可能会进行较频繁的校际流动,或多院校兼职,具有多重身份。学校组织要用好这批人须有宽容的态度,并有扶植特殊人才成长的政策环境、制度环境和人文关怀。较低的组织忠诚往往是学校和普通教职工所不愿接受的,这样的教师很容易与所在单位发生矛盾,甚至被人为地限制发展空间,从而影响其学术事业的拓展。

3.低学科高院校忠诚

主要指那些学术水平较低但在某一院校工作时间较长、对院校事务很关心的教师群体。他们一般有着较高的职业道德,热心教书育人,为学生付出大量的时间与精力,他们为大学发展而奉献,也以大学为精神家园。但这类大学教师学术创新力较低,没有在本学科内取得优秀成绩和获得学术地位,对学科发展也不太关心,他们可能是大学里的某些教学型的教师或专业管理人员。无论是研究型大学还是教学型的大学,他们的存在有着一定的必要性。但在我国大学中普遍存在重科研轻教学的氛围中,以及在由此而产生的绩效考核指标体系下,他们的奉献被大大忽视,而这可能会影响他们对院校的忠诚。在当前我国一些高校人事改革实践中,一些低学科高院校忠诚者可能在本校范围内由教师岗位转向行政管理岗位。

4.学科和院校的“双低”忠诚

如学术水平较低的新参加工作的年轻教师或工作时间较长但敬业心欠缺的教师,他们或新进入学科领域,还没有来得及培养起对学科的忠诚情感,或因某种原因在学科内取得的成绩不佳,在学科群体内的认同度低,地位不高。他们不安心于本学科也不安心在院校工作,一旦有适当的外部机遇就会离开本院校和教师行业。一些暂时还没有“资本”或外部环境者则极可能表现为一种的人才的“隐性流失”^[7],虽未离开院校或教职岗位,但把精力放在本职工作以外,消极对待本职工作,责任心缺失,为了物质利益而兼职等等。隐性流失无疑对大学教师本人和院校都有着严重的消极影响。

四、提升“双重忠诚”的对策与建议

大学教师对学科和院校的忠诚极大地影响他们自身和院校的学术生产力。从敬业心与忠诚的角

度加强对大学教师人力资源的管理与开发既是大学治理的重要内容,也是提升大学核心竞争力的必然要求。大学教师不是自由职业者,必须依附于某一大学才能开展科学研究和教学等活动,而大学不仅应成为大学教师的安生立命之所,更应成为教师的事业基地和精神乐园。为此,大学应从多方面来提升大学教师对学科和院校的“双重忠诚”并促进两者的协调发展。

1.整合资源,打造坚实的学科平台

首先,应加强对学术理念、学术精神、学术制度与机制等软资源环境的构建,通过一系列激励机制和约束机制形成崇尚学术的氛围,发挥学科的引领作用。“很少有那些现代机构能像学科那样显著地和顺利地赢得其成员的坚贞不二的忠诚和持久不衰的努力”^[8],而宽松自由的学术环境、团结协作的工作氛围、公平竞争与共同进步的发展业态是大学中吸引教师、激励教师忠诚学科与职业的基本保障;其次,应重视打造学术基底、科研条件、学科基地、科研团队等硬资源环境,筑巢引凤,利用大学教师学科忠诚与院校忠诚的天然联系,把他们纳入到他们感兴趣的学科事业上来,对一些学科建设水平相对较低的新办院校和地方院校而言,尤为如此;再次,应建设一个更加开放的学科平台体系。大学要以宽广的胸怀,突破以学校为单元的封闭的学科围城,积极为教师走出校门铺路搭桥,建设好跨院校的行业学会之类的“无形学院”,让教师广泛开展校际之间、学校与行业之间的学术交流。大学教师在对外交流和学习他人长处的过程中往往会因为使命感、责任感的增强而增强忠诚度。

2.完善大学教师评价激励制度

大学教师的评价激励制度是大学治理结构中非常重要的方面。阎凤桥认为,“教师工作激励机制表现在融合‘忠于组织’与‘忠于专业’两个方面”^[9]。当前我国大学教师评价中存在着重视组织忠诚而轻视学科忠诚的现象,表现为只要组织忠诚度高,就会得到学校的重视和重用,而学科忠诚度高但组织忠诚度相对较低的教师往往被学校看作“靠不住”而不被重用,甚至受排挤。这不仅不能客观评价大学教师的学术能力和敬业精神,反而可能损害他们对院校和学科的忠诚。所以,大学教师的评价制度也应以提高其对学科和院校的“双重忠

诚”为价值取向,由单一评价转向双向评价,同时实施差异化评价标准,给学科忠诚度高而组织忠诚度偏低的教师应有的肯定,并采取措施帮助他们提升对组织的认同和忠诚。这是高校当前在人才评价和使用上亟待解决的问题。

3. 构建教师共同参与的治理结构

由于“学科忠诚”和“组织忠诚”容易出现偏斜,那些组织忠诚度低但学科忠诚度高的教师在学校内部往往不仅不会获取较多的行政权力,甚至连学术权力也易被削弱,失去话语权和管理权,从而对组织的忠诚度更低,形成恶性循环。实行“教授治学”、“共同治理”是改善这种状况的有效办法。大学教师作为大学最重要的利益相关者,是大学最核心的资源。要确立教师在大学治理结构中的核心地位,科学界定学术权力与行政权力,对大学组织内的学术结构与行政结构进行重组,大学教师应对学位设置、学科建设、学术评价、教师评聘等学术事务有较大自主权,行政管理的职责也重在协调与服务,让大学教师感到自己是学校的主人,而不是公司的“雇员”,也不是行政机构的管理对象。

4. 建设“忠诚”的组织文化

组织文化有利于组织成员形成认同感,增强组织成员对组织使命的承诺感,强化工作目标和行为准则。“院校文化产生忠诚”^[8],这种文化首先是一种具有共同价值观的文化,即大学目标的实现需要“学科忠诚”与“组织忠诚”的统一,大学教师不能顾此失彼,学校在面对教师某方面的忠诚度

不高时也不是弃之不顾,而应加以开发、引导和促进;这种文化也是一种“以人为本”的文化,大学组织要求每一位教师对其“双重忠诚”,就必须以尊重教师为前提,了解教师的需求,强化对教师的人文关怀,形成和谐的人际关系,架设人才成长的通道,形成有利于吸引人才、留住人才的环境,同时要减少行政对学术的干预,让教师充分发挥学术研究的创造性和学术治理的主动性;这种文化还是一种包容的文化,包括组织对教师在共同目标价值下不同追求方式的包容、对忠诚的不同理解的包容,也包括教师对大学组织要求其不遗余力承担建设组织和学科的双重使命的包容。在包容中,“忠诚”能够得到有效的拓展和延伸。

参考文献

- [1] [英]阿什比.科技发达时代的大学教育[M].滕大春,滕大生,译.北京:人民教育出版社,1983:137.
- [2] 王保星.美国大学教师职业忠诚的挑战——基于大学治理企业化视角[J].高校教育管理,2007(1):42-47.
- [3] 张维迎.大学的逻辑[M].北京:北京大学出版社,2004:21.
- [4] 王保星.德性·想象力·职业安全——大学教师职业断想[J].江苏高教,2007(5):91-92.
- [5] 王春艳.美国大学教师专业化归因及对我国的启示[J].高等教育研究,2009(2):105-109.
- [6] 赵祥刚,蒋洪池.大学教师职业忠诚的转移与回归[J].辽宁教育研究,2008(7):93-96.
- [7] 代新敏.谈高校教师的“隐性流失”[J].高等教育研究,1998(2):81-82.
- [8] [美]伯顿·克拉克.高等教育系统[M].王承绪,等译.杭州:杭州大学出版社,1994:93.
- [9] 阎凤桥.大学组织与治理[M].北京:同心出版社,2006:79.

Research on the “Dual Loyalty” of University Teachers from the Perspective of Administration

LIU Guo-quan PENG Xue-wen

Abstract: Dual loyalty of university teachers comes from their professional characteristics and the tendency of discipline specialization, while it is also under the influence of university's organizational peculiarity. The internal driving force is the individual sense of belonging and the pursuit of truth values. Dual loyalty has great impact on university and teachers' professional development respectively. The administration of university should reinforce the development of loyalty resources of university teacher; build the spiritual family and career base for its faculty. In this way, we can realize the unification of dual loyalty through fortifying discipline construction, reforming evaluation system, attracting teacher's participation in management and constructing organizational culture.

Key words: university administration; university teachers; human resources; dual loyalty

(责任编辑 李震声)