

大学行政化之组织政治:追逐政府资源

方 宁

(南京财经大学 继续教育学院, 江苏 南京 210000)

[摘要]大学行政化催生了大学组织成员所特有的组织政治行为、组织政治认知(知觉)、组织政治技能。我国大学中的组织政治行为集中表现为“名实分离”的特征;组织政治认知表现为大学中普遍存在的印象管理、圈子意识、边缘感;组织政治技能表现为大学的沉默、行政与学术互为资本、关系运作。为此,有两个问题值得我们深思:一是高校资源分配的主体,即如何把提供资源与分配资源这两个相连环节适当分开;二是高校资源分配制度的再完善,包括分配原则、制度设计、信息公开等方面的重新梳理。

[关键词]大学行政化;大学组织政治;中国教育改革;资源分配;行政权力;学术权力;高校管理;高校体制改革
[中图分类号]G64 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2014)04-0104-08

在大学行政化背景下,大学组织的成员或群体程度不等地出现了一些违背高等教育规律的异化现象,如重项目申报、轻项目建设,重科研、轻教学,构筑学术小圈子,崇尚官本位等,其成员的意识、行为呈现出从学术人走向政治人的倾向,这些现象就是本文所谓的大学组织政治。本文试图从组织政治的内涵入手,探究大学行政化直接导致或加剧大学组织政治的内在逻辑。

一、组织政治内涵

组织政治反映的是个体或群体为了自己的利益与资源而采取的行动,通常与组织的整体目标相反。组织政治是一个广泛的概念,其可以是行为意义上的,可以是认知意义上的,也可以是技能意义上的。从伦理道德上讲,典型的组织政治表现在三个方面:采用政治策略纯粹是为了个人(群体)目标的实现,而忽视组织目标的实现;不尊重其他相关个人(群体)的利益;不呵护公平公正的原则。

当前,学术界把组织政治主要分成三个部分进行研究,即组织政治行为、组织政治认知(知觉)、组织政治技能。

(一) 组织政治行为

组织政治行为是指个体为追求自己的私人利益而不顾及组织和他人利益的一种行为,行动主体信奉马基雅维利主义^①,强调将个人或团体利益置于组织利益之上。然而,组织政治既有正面影响,如个人职业生涯的改善、更有效地实现组织目标等,又有负面影响,如“失败者”会被降级或失去工作、资源浪费以及形成一种没有效率的组织文化等。

(二) 组织政治认知

组织政治认知是指组织成员对组织政治行为的感知程度,是组织成员对其工作环境中发生的自利行为的主观评估。学术界认为组织政治认知主要表现为五类:(1)一般政治行为(General Political

[收稿日期]2013-10-22

[作者简介]方宁(1987—),女,安徽合肥人,南京财经大学继续教育学院研究实习员,主要研究方向为高校管理。

^①马基雅维利是意大利政治家和历史学家,其以主张为达目的可以不择手段而著称于世,马基雅维利主义也因之成为权术和谋略的代名词。

Behavior),是指对于组织成员以服务自我的方式获得有价值产出的政治行为的认知。(2)保持沉默、静待好处行为(Go Along to Get Ahead),是指对于组织成员避免参加活动,以获得有价值产出的政治行为的认知。(3)薪酬和晋升政策行为(Pay and Promotion Policies),是指对于组织在薪酬和晋升的实际运作方面与制度不一致的认知。(4)上级行为(Supervisor Behavior),是指对于领导运用权力进行资源分配的过程中利己行为的认知。(5)同事和小团体行为(Coworker and Clique Behavior),是指对于同事之间或派系之间以获得最大自我利益为目的的利益交换行为的认知^[1]。

(三) 组织政治技能

普费弗(Pfeffer)于1981年提出了政治技能(Political Skill)概念,认为个体要想在组织中获得成功必须具有政治技能,使用一些政治策略或行为来说服、影响和控制他人^[2]。一方面,政治技能与政治行为之间存在一定的联系,政治技能的差异会导致不同的政治行为;另一方面,两者之间又存在本质的区别。政治行为的直接动机和结果是以“自利”为核心,而政治技能作为个体社会技能(Social Skill)的一种,不仅服务于政治行为,而且具有其积极与正面的功效,如降低员工的角色冲突、工作压力,提高工作绩效,促进员工的职业发展。

二、大学中的组织政治行为

我国大学中的组织政治行为集中体现为“名实分离”的特征。

(一) 重科研,轻教学

作为高等教育机构中最为重要的基本教育活动之一,教学始终贯穿高等教育的发展史。无论是16世纪大学产生之初的单一教学职能,19世纪德国大学所增加的科研职能,还是19世纪末20世纪初美国大学被赋予的社会服务职能,教学一如既往是大学的首要职能。然而在现实中,教学在大学中的主导地位并没有体现出来。不管是研究型大学,还是教学型大学,重科研、轻教学是大学中普遍存在的一种现象。重科研、轻教学突出表现在:高校把主要精力放在抓科研、争课题、搞经费、上名次等方面,放松对教学的管理和改革;在评价学校和教师时,过于强调科研成果、科研水平,忽视教师的教学水平,即平时教学重要,评职称时科研重要;教师应付教学、埋头科研,科研的目的不是为了创造知识、改进教学,而是为了晋升职称、获得声誉^[3]。

有人把重科研、轻教学这种现象归结为市场的鼓动。在应用性较强的以理工科、商科等为主导的大学,由于受市场的驱动,许多学者把更多的精力投入到以市场为导向的研究,这种现象确实存在。但是,为什么在应用性较低、与市场无关、人文社会等学科占主导的大学中也存在重科研、轻教学这种现象呢?事实上,这与大学的评价方法、政策导向以及由此带来的资源分配方法密切相关。通过对全国范围内5138名高校青年教师的抽样调查发现,很多青年教师认为教学质量与职称晋升没有必然的联系,教学质量的好坏不直接影响职称晋升的速度。在“不出版即死亡”(publish or perish)与“非升即走”的政策作用下,再加上教学实力与潜力不易被准确评价,以及高校对科研和教学的奖励相差悬殊等因素,教师职务晋升或谋取终身教职的最大筹码主要还在于科研成果,而不在于教学水平。所有这些因素的共同作用导致目前高校中普遍存在重科研、轻教学的状况^[4]。

(二) 重项目申报,轻项目建设

国务院学位办原副主任谢桂华在谈到我国学位教育时说:“长期以来,在我们的许多工作中,相当一部分领导关心的是争博士点、硕士点,这几乎形成了一个传统。所以,要转变这种重数量轻质量的观念,转变重外延增长而忽视内涵发展的观念,以及重申报轻建设的观念,明确今后的工作重心是保证质量,把保证提高质量放在更加突出的位置上。”^[5]华南师范大学扈中平教授在四川师范大学学位评审会上说:“希望四川师大避免‘重申报不重建设’的弊病,在资源配置上给予高度重视,通过物质奖励和政策导向等手段加强师资建设。”^[6]

为什么我国的大学会重项目申报而轻项目建设呢?对这个问题的回答先从行政主管部门说起,主管部门通过项目设立与评审把握了资源分配权,从学位点、学科、研究基地到专业、课程、教材、实验室,再到各种各样名目的教师头衔等,这些项目涉及大学办学的每一个领域,每一个领域又分为若干个层次,从国家级到省部级、市级等。这些项目就像驯兽师手中的肉,让每一所大学无一不“为五斗米而折腰”。

对于大学来说,学校申报项目是为了争取有形的资源和无形的声誉,而有形的资源和无形的声誉都可以转化为学校的业绩,这等同于领导的政绩。学校积极组织申报项目当然无可厚非,但是在申报过程中也带来了众人皆知的秘密,即项目申报中的组织政治行为——“跑部钱进”^[7]。既然项目对于一个大学如此重要,为什么对于成功申报的项目不能真正地开展建设呢?原因在于大学要的是资源,而不是项目理应取得的成果,这显然和国家各类项目设立的初衷是相违背的。既然如此,那国家会让立项的项目轻易通过审核而结项吗?华中科技大学教科院别敦荣教授说:“课题‘重申报,轻研究’是我国学界普遍存在的弊病,但碍于面子,课题评审很少有不合格的。”^[8]这似乎就是答案了。但是,这个答案的背后存在两个现象:一是我们处于一个人情社会,评审专家与评审对象都是一个圈子里的人,即使两者互不认识,但通过熟人就可以立刻打得火热。二是与项目配套的资源出资方是行政主管部门,作为代理方的评审专家与作为委托方的主管部门既无切身利益关系,又无制约关系,也就是说,没有一方需要为“轻建设”买单,这就像是一场没有责任方的“游戏”。

(三) 重视升级,盲目定位

有资料显示,我国2003年有75所学校升级,2004年有98所学校升级,2006年有58所学校升级,2007年有37所学校升级,2008年有18所学校升级,2009年有19所学校升级,2010年有43所学校升级。7年间共有348所学校升级,或是从中专学校升级为专科学校,或是从专科学校升级为学院,或是从学院升级为大学,目前这种升级现象还在持续升温。学校为什么会热衷于升级呢?诸多学者对这一现象给予了解释,其中当属熊丙奇的分析尤为透彻^[9]。

在等级化氛围中,“好学校”的地位不是靠竞争获得,而是靠政府投资、制度保护获得。“好学校”过着好日子,而一般学校就过着难熬的日子,如他们无法获得更好的生源、在高等教育领域缺乏话语权等,这种挫折感会促使一般学校更乐意按照制度的“引导”去追求升级。近些年来,高职高专院校一心想升为本科院校,其目的也是希望能改变自己在高等教育体系中垫底的处境。我国高等教育要想健康发展,必须打破这种等级制度,实行高校在生源、办学资源、办学地位等方面的自由平等竞争。

(四) 轻视明文规定,奉行潜在规则

潜规则是存在于各种正式制度之外、明文规定背后而被广泛认可的行为章程,其在各自的领域内得到大多数人的默许和遵守,从而成为相关法律法规之外的另一套行为准则和规范^[10]。从本质上看,潜规则是在“权”的场景中获取当下或未来的“利”,即潜规则的启动者和完成者通过对“权”的寻租和使用来实现潜规则主体的利益最大化^[11]。无论是政府与大学之间,还是大学内部,覆盖众多领域的相当多的制度规定都已经被明确建立,而且在这个网络化、信息化的时代,这些制度规定都是公开透明的。那么,在实际操作中,人们是严格遵守这些明文规定,还是奉行潜规则呢?

2012年湖南高校职称评审中的潜规则浮出水面,多位湖南高校教师反映职称评审送钱已成为公开的潜规则。这条令人瞠目结舌的信息随后从湖南省教育厅得到证实,对于微博上曝光的湖南高校职称评委“开房收钱”一事,湖南省教育厅目前已终止涉事的一名教授2011年度高校教师系列职称评审专家资格^[12]。紧接着,新华网以《花钱发论文评奖送大礼:“潜规则”实为“钱规则”》为题刊出了另一条新闻,该新闻指出了职称晋升、论文发表、课题申报、项目评奖等方面存在的潜规则,并评析了高校中各类潜规则存在的制度原因^[13]。一般来讲,个人对潜规则会做出认同、中立、反对和行为反馈等反应,其中认同和中立两种反应便是潜规则。个人对潜规则的认同和默许形成了新的驱动力量,潜

规则在互动中不断扩大化。或许行政化的管理体制对于潜规则在高等教育领域中的蔓延只是起到了催化剂的作用,但是这种潜规则一再打破人们对高等教育的道德期待,作为道德高地的大学及其形象也一起被摧残,这使得整个社会的道德底线不断降低,这种恶性循环进而强化了人们乃至整个社会的潜规则意识和行为。

(五) 重资源获取,轻人才培养

大学存在与发展的首要目的是培养人才,那么大学在争取到资源后是否把这些资源真正用于人才培养呢?我国一些重点高校在获得较为丰富的资源后首先想到的是改善门面、修建大楼、资本投资,而不是用于改善教师、教职工的收入水平以及学生的生活和学习环境,这与高等教育“以人为本、以师为本、以生为本”的办学宗旨是背道而驰的。同样是1美元,美国私立4年制大学将其中的0.56美元投入人才培养,而中国教育部属大学用于人才培养的投入平均只有0.47美元。在“教研设备购置”支出方面,中国“中央高校”(教育部和中央部委的高校)显著高于美国耶鲁大学,此差距在2000年和2007年分别为6.06倍和6.78倍。在“学生服务”支出方面,2000年美国耶鲁大学占总支出的20.74%,是中国“中央高校”的1.81倍,2007年这一差距扩大到2.24倍^[14]。

(六) 大学教师的行政管理角色倾向

社会角色是指与人的社会地位、身份相一致的一整套权利、义务和行为模式,它是对处在特定地位上人们行为的期待,也是社会群体或组织的基础^[15]。大学教师集教育者、研究者和知识分子三种社会角色于一身,不同的社会角色要求大学教师担当不同的社会责任与使命。作为教育者的教师,其责任与使命的核心是“教育”;作为研究者的教师,其责任与使命的核心是追求真理、追求学术;作为知识分子的大学教师,其责任与使命的核心是通过对社会文化的批判来促进社会文化的进步^[16]。

然而,我们的大学教师却常常表现出行政管理角色倾向,这与大学教师的社会角色及其所处的制度环境密切相关。在一个由无数个分散且封闭的单位组织组成的社会中,社会角色、身份与社会地位常常与单位身份或单位地位联系在一起,即一个人的社会角色、身份和社会地位主要是通过他所在单位的身份与地位以及他自己在单位内的角色、身份和地位体现出来的。在我国,单位都是有“级别”的,单位的级别从一个角度反映了单位间的社会分层状况。在一般情况下,单位的级别愈高,权力就愈大,在社会中的政治和社会地位就愈高,其占有的各种资源、利益和机会就愈多^[17]。而且这种“高级别”的单位身份更能使其组织及成员在社会上的行为具有合法性,也使人更加具有信任感(包括政治和经济上的)。另外,人们常常是在各种不同类型单位内部或单位组织之间行为并互动,而一个人的社会角色和社会地位常常是通过单位内的身份角色和地位折射出来的,其在单位中的角色位置和地位高低在一定程度上表明其对单位或社会资源的占有情况和拥有的权力大小^[18]。

三、大学中的组织政治认知

“名实分离”的组织政治行为一旦被组织成员认识与感知,就会成为组织政治认知,上升为集体意识。

(一) 印象管理

印象管理理论假定人类的一种基本动机就是个体(不论在组织内部还是在组织外部)都渴望被别人积极看待,避免被别人消极(负面)看待。实施印象管理的技术比较多,我们在此界定印象管理的主体是学校的管理者,具体指中层干部和校领导,对他们来说印象管理技术主要包括讨好、自我宣传、威慑、以身作则等^[19]。不管是自下而上的讨好,还是自上而下的威慑,在讲究行政等级的大学中都不难寻觅,如领导的指示、下属的表态等随处可见。自我宣传与以身作则是相辅相成的,校领导的重要讲话、重要活动通过校内各种媒介(如校报、新闻网、校内电话台、校内广播台等)传递到校园的每个角落和每个成员,几乎所有的校领导都化身为师德的楷模、育人的典范、教育管理的专家。

其实,在学校中还存在着一种极为重要的印象管理技术,就是大小、各种层次的会议。会议不仅仅是一种仪式,更重要的是通过这种仪式完成了一系列象征性行为。会场的主席台、听众席“向向式或面对面式”布置把主要领导与听众划分开来,从听众席的第一排往后类推,行政等级或重要性依次下降,这样会场就以有形的方式呈现出无形的金字塔式的行政等级。主席台的座次也是大有讲究的,级别最高的领导坐在正中间,然后按照行政级别或排名在两边依次就座。实际上,许多会议代表也只是撑场面的,他们对于会议的内容也许根本不了解、不关心,只是因为级别、职务或者别的原因坐在这里^[20]。此外,居高临下的发言口吻也能凸显领导的身份。

开不开会这一问题对于我党来讲本来不是问题,因为我党能在战争年代取得胜利,很大程度上就是靠开会研究作战方案,把能想到的尽量都想到,集思广益,战斗结束再开会总结经验教训,展开批评和自我批评,这是我党从胜利走向胜利的法宝。但值得注意的是,我党的这一法宝在许多地方、许多情况下变成了官僚主义、形式主义、文牍主义^[21]。如此一来,开会就不再是会议本身,也不仅是推动工作的一种方式,而是成为被赋予象征性行为的一种仪式,这也就不难理解领导为何对开会乐此不疲。

(二) 圈子意识

在国外高校,圈子似乎只是在专业上形成的,比如某个专业会有一批该领域的专家形成一个学术圈子。可国内高校不但有学术圈子,还有行政圈子,甚至是学术圈和行政圈结合起来形成的更加复杂的圈子。“近亲繁殖”是学术圈子的典型表现,这在国外高校也是普遍存在的。而在国内,一些学校的院、系和教研室常聚集着由老教授一脉相传下来的弟子门生,甚至出现了“四代同堂”的现象。

“近亲繁殖”妨碍学术健康发展是一个全球性的普遍问题,这种现象在我国可能更加突出。造成学术“近亲繁殖”的直接原因在于人才的选拔机制问题,深层次的原因是学校内部学术机构之间、学校之间没有形成良性的竞争机制。另外,这还与我国高校目前的一些“外部”环境有关,如教师的流动比较困难等。“近亲繁殖”的危害性是比较大的,一流大学崇尚学术批判并敢于挑战权威,但在“近亲”关系中,这些行为都不可能得到实现。另外,“近亲繁殖”会导致人际关系的处理成本提高,不利于青年教师专注于学术研究。学术“近亲繁殖”极易产生学术帮派,阻碍学术生产力的发展,从内部摧毁了学术自由的根基^[22]。

此外,学术圈与行政圈的交叉还存在一个不可忽略的现象就是现在越来越多的政府官员到高校兼职。对此,多位受访者认为在任党政官员热衷于到高校兼职,这似乎强化了高校的“官本位”现象,事关市场经济的公平竞争原则,也关系到新的社会分配不公问题,已经影响高校教学科研与学术精神的健康发展^[23]。

(三) 边缘感

大学教师的边缘感既是指整个大学教师(指大学中所有成员)群体在社会各个群体序列中的边缘感,也指大学内部青年教师感受到的边缘感。有调查报告显示高校中青年教师(自比“工蜂”)的自我认知在“下行”。在5138位受访的高校青年教师中,84.5%的受访者认为自己处于社会中层及以下,其中36%的受访者认为自己属于中下层,13.7%的受访者认为自己处于底层,仅有14.1%的受访者认为自己处于中上层,0.8%的受访者认为自己处于上层。此外,大多数青年教师表示不愿意从事目前的职业,这种心理暗示会对青年教师的职业生涯和工作态度造成不利影响。青年教师产生这种心理的主要原因在于青年教师对学术氛围、人际关系、单位绩效考核制度、工作设施条件、单位管理水平、职称/职务晋升、收入等方面的满意度都相当低,他们心目中的理想职业排前三位的依次为公务员、企业管理者、金融从业者^[24]。

报告分析指出:“整个社会的价值系统变了,权力和金钱取代知识与道德成为评价核心指标,这是令高校‘工蜂’族感到压抑的重要背景。知识分子的整体地位下降,‘工蜂’族的地位更加被边缘

化。”^[24]高校内部的资源配置不均,论资排辈现象严重,“官本位色彩浓”。陈平原教授这样分析“工蜂”族的上升不易,“不同时代的青年知识分子‘脱颖而出’的概率不一样。目前,整个社会的学术、思想、文化等处于‘平台期’——大致路径及规模已经形成——年轻人的出头比‘变革期’要困难很多。”^[24]

四、大学中的组织政治技能

在大学行政化的背景下,大到大学这个组织,小到大学的每个成员都会慢慢习惯并掌握生存的技巧。

(一) 大学的沉默

大学的沉默主要表现在大学批判精神的式微与缺失。从历史上来讲,中国的知识分子往往缺乏独立人格和批判精神。作为一种政治制度,在我国延续了1300多年的科举制度使得知识分子成为政治的附庸,丧失了知识分子的独立性。

当前,大学中的知识分子存在一种功利化倾向。知识分子以前不讲功利,“君子不言利”,重义轻利,但现在讲功利了,而且功利化倾向越来越强。以前的知识分子是为异化的政治所缚而遭遇悲惨命运,现在的知识分子则可能为功名利禄所缚而成为功名利禄的奴隶,进而丧失独立精神和批判精神^[25]。

在现代社会,大学走下了神坛,这本是一种必然性回归,然而在这种回归过程中,大学似乎越来越被动,变成社会现实生活的适应者、世俗要求的提供者,丧失了反省和批判的意识。当代大学社会批判立场的模糊与社会批判意识的淡化源于大学直接利益的诉求。“当代大学已经现实地成为庞大复杂的利益集团,受利益的影响与左右,大学的目的不再单纯,对知识与真理追求的动力有所减弱,对民众进行道德提升和理智培育的职责有所忽视,大学日益行政化和商业化。在这里,知识、学问、教学被降格为谋利的手段,这不仅无助于发挥大学引导社会健康发展的作用,而且甚至会使大学成为纵容和制造社会弊病的帮凶。”^[25]

(二) 关系运作

关系运作在高校也有其繁盛的土壤,比如在职称评审、课题申报等稀缺资源的分配与争取中,关系的运作、关系网的构建带来了破坏性的结果,侵蚀了大学理应存在的公平与正义。

吴康宁在谈到中国教育改革时指出,通过关系网络可以使本单位、本地区的教育改革项目申请顺利获得批准并获得较多的资源配置;通过关系网络可以使本单位、本地区的教育改革过程得到上级领导、媒体及社会各界的关注,获得良好的环境支持;通过关系网络还可以使本单位、本地区的教育改革成果圆满通过验收,受到高度评价。而这样一来,关系网络的存在及其作用的发挥会使得一些“名实相背”的现象出现。由于存在着几乎无处不在、无孔不入的关系网络,因此在教育改革问题上也就会常常出现“变通”的现象。尽管也有事先规定的工作程序和预先约定的“游戏规则”,但这些程序和规则在实践过程中未必就能被严格执行,而是有可能以各种各样的借口被搁置在一边^[26]。

(三) 学术与行政互为资本

在大学中,有人把学术成果当作谋取行政权力的资本,即学而优则仕,学术成果资本化;也有人利用行政权力来谋取学术成果,即仕而优则学,行政资源资本化,即以资本化的方式实现了学术与行政的通融共升。

在大学场域中存在着行政权力和学术权力两种权力,这两种权力与布尔迪厄所谓的两种资本相对应,即制度化科学资本和纯科学资本。制度化科学资本是科研机构、行政部门和学术评审委员会等领导层拥有的资本,它决定着知识生产资料的分配以及对学术人员的任命等;而纯科学资本则是完全基于同行认可的一种纯粹的学术声望。布尔迪厄认为,两种资本难以共存于同一科学场域,研究人员

在场域中所占有的位置和掌握的科学资本的结构(纯资本和结构资本的相对比重)凸显两个极端:一些科学资本所有人虽然拥有的科学声望很大,但其政治声望却很小;一些科学资本所有人的政治声望如雷贯耳,但其科学声望却微乎其微^[27]。在我国大学中,学术和行政不但共存,而且呈现出一种彼此吸引和协同发展的情形,纯科学资本和制度化科学资本倾向于同涨同落,正所谓“学问有多大官就有多大”和“官有多大学问就有多大”。因此,为了提升科研地位和学术声望,一些人纷纷争取行政权力及相应的资本,这使得我们的学术权威(包括某些刚刚脱颖而出的、颇有学术潜质的人)对行政权力也表现出非同寻常的兴趣^[15]。

在大学中,中层以上的管理人员拥有较强的制度化科学资本,这种资本给他们带来了许多纯科学资本。有学者就观察到,亦官亦研的阶层在重点大学相当普遍;而在普通大学中,许多中上层领导的知名度和学术水平往往难以达到申请到国家级课题的水平,但他们为了表明自己也是学者或专家教授,专门为自身设立了一些研究课题,目的是也要在科研经费中分一杯羹^[28]。

行政管理人员由制度化资本向纯科学资本的转化在很多时候是以“合法”的形式开展的,常常表现为通过设立课题、组成课题组来完成科研项目,在发表的成果中署上自己的名字,至少是领导的名字排在第一位。除了上述方式外,行政管理人员还会通过攻读博士学位的办法来提升制度化的文化资本,进而在纯科学资本中获益。正因为如此,近几年来,在一些官员的履历中,“博士”赫然成了越来越常见的头衔,但他们取得博士学位的时间大多与其担任行政职务的时间相吻合。这些所谓的读博是“假多真少”,他们没有时间也没有能力取得学位,其论文基本是别人代替完成的^[29-30]。当然,这些官员中也包括某些大学领导层。

五、结论

本文从组织政治的视角对大学行政化进行了分析,目的是要进一步理解去大学行政化的必要性,把握大学去行政化“去”的对象。去行政化不仅是去大学的行政级别,还要去其背后的、浸入大学肌体深处的组织政治。相对而言,去掉大学的行政级别是容易的,在短期内即可以完成,而去掉与之相关的组织政治则需要较长的时间。

通过对大学行政化问题的剖析,本文认为有两个问题值得我们深思:一是高校资源分配的主体。从世界各国高校的办学经验来看,政府是高校办学资源的主要提供者之一,然而提供资源与分配资源是两个环节,如何把这两个相连的环节适当分开是一个非常重要的命题。二是高校资源分配制度的再完善,包括分配原则、制度设计、信息公开等方面的重新梳理。

参考文献:

- [1] 孙汉银. 论组织行为学中的组织政治知觉[J]. 北京师范大学学报:社会科学版, 2004(1):45-50.
- [2] 王利平, 金淑霞. 组织政治研究回顾与展望[J]. 经济管理, 2009(5):175-181.
- [3] 韩骅. 关于高等学校教学与科研关系的思考[J]. 教育研究, 1994(5):22-26.
- [4] 廉思. 工蜂:大学青年教师生存实录[M]. 北京:中信出版社, 2012.
- [5] 谢桂华. 20世纪的中国高等教育——学位制度与研究生教育卷[M]. 北京:教育科学出版社, 2003.
- [6] 李益众. 要避免“重申报不重建设”的弊病[N]. 教育导报, 2011-04-26(01).
- [7] 刘巽达. 学者“跑部钱进”妨碍学术“跑步前进”[N]. 光明日报, 2010-10-11(理论版).
- [8] 朱建华. “重申报轻研究”成学界“常见病”[N]. 长江日报, 2010-11-16(12).
- [9] 熊丙奇. 警惕大学等级化趋势加剧[N]. 北京青年报, 2008-06-10(A8).
- [10] 吴思. 潜规则:中国历史中的真实游戏[M]. 昆明:云南人民出版社, 2001.
- [11] 林炜双, 高腾, 孙李银, 等. 作为组织政治行为的潜规则:影响因素与作用机制[J]. 公共行政评论, 2010(4):85

- 110.

- [12] 雷军. 湖南高校职称评委被指开房收钱 教师称系潜规则[N]. 京华时报, 2012-05-05(09).
- [13] 傅勇涛, 俞菀, 李江涛. 花钱发论文 评奖送大礼:“潜规则”实为“钱规则” [EB/OL]. (2012-05-09) [2014-05-21]. <http://roll.sohu.com/20120509/n342790128.shtml>.
- [14] 张炜. 高校人才培养的质量成本研究[D]. 华中科技大学, 2010.
- [15] 中国大百科全书·社会学[M]. 北京:中国大百科全书出版社, 1991.
- [16] 张应强. 大学教师的社会角色及责任与使命[J]. 清华大学教育研究, 2009(1):8-16.
- [17] 李汉林. 中国单位社会: 议论、思考与研究[M]. 上海: 上海人民出版社, 2004.
- [18] 胡金平. 学术与政治之间的角色困顿——大学教师的社会学研究[M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2005.
- [19] 房玲. 印象管理综述[J]. 社会心理科学, 2005(3):114-117.
- [20] 何海锋. 学会开会关键在于落实民主[N]. 学习时报, 2012-10-01(05).
- [21] 宫秀川. 开会不是表演 要都能各抒己见[EB/OL]. (2012-09-17) [2014-05-21]. http://www.chinadaily.com.cn/hqgj/jryw/2012-09-17/content_7025980.html.
- [22] 唐景莉, 李薇薇. 对话一级学科负责人: 建设一流学科要有一流思维[N]. 中国教育报, 2013-02-26(05).
- [23] 李松. 官员到高校兼职 被疑为自己的“圈子”储备人脉[EB/OL]. (2009-12-21) [2014-05-21]. http://news.southcn.com/z/2009-12/21/content_7347594.htm.
- [24] 王梦婕. 调查显示高校青年教师自比为“工蜂”[EB/OL]. (2012-09-14) [2014-05-21]. http://zqb.cyol.com/html/2012-09/14/nw.D110000zgqnb_20120914_2-03.htm.
- [25] 刘振天. 大学社会批判立场及其当代视野[J]. 教育研究, 2004(9):25-29.
- [26] 吴康宁. 制约中国教育改革的特殊场域[J]. 教育研究, 2008(12):16-20.
- [27] 宫留记. 资本: 社会实践工具——布尔迪厄的资本理论[M]. 开封: 河南大学出版社, 2001.
- [28] 阎光才. 学院人的“癖好”与大学制度安排[J]. 高等教育研究, 2006(1):48-53.
- [29] 周艳. 中国高校学术职业的结构变迁及其影响[J]. 清华大学教育研究, 2007(4):50-55.
- [30] 叶铁桥, 原春琳. 官员读博 假多真少[N]. 中国青年报, 2010-03-08(12).

[责任编辑:王丽爱, 黄 燕]

An Analysis of the Administerization of University from the Perspective of Organizational Politics: Chasing the Government Resources

FANG Ning

Abstract: University administerization has spawned political behaviors, political perception and political skills. Political behavior in our universities is characterized by separation of actuality. The perceptions of organizational politics takes on impression management, community consciousness, the edge consciousness in university. Silence, and a mutual relationship between administration and academics are a typical manifestation of political skills in university. Therefore, two issues deserve our consideration. One is the main resource allocation in colleges and universities, namely, how to keep the two connected links such as the resources provision and the resources allocation properly separated; the other is to improve the system of resource allocation, including re-carding of distribution principle, system design, information disclosure and other aspects.

Key Words: university administerization; organizational politics of universities; Chinese education reform; resources distribution; administrative power; academic power; university management; system reform of colleges and universities