

● 高等教育

“要么发表要么出局”，研究型大学内部的潜规则？

阎光才

(华东师范大学高等教育研究所, 上海 200062)

[摘要]在美国研究型大学中,虽然极少有人会旗帜鲜明地认同“Publish-or-Perish”,但它却是大学内部运作中无人敢漠视且合乎工具理性的潜规则。“perish”在此语境中并非意味着“死亡”,而有“流进流出”之义。“铁打的营盘流水的兵”,正是在此近乎残酷的潜规则下,研究型大学实现了吐故纳新,维持了其在学术系统中的“霸权”地位。但是,与此同时,大学却越来越偏离其之所以为大学的本义。对于学术共同体内部认可机制发育尚不成熟的中国而言,这种潜规则并不具有可仿效性。

[关键词]“要么发表要么出局”;研究型大学;潜规则

中图分类号:G649.712

文献标识码:A

文章编号:1007-7667(2009)02-0001-07

“要么发表要么出局”(Publish-or-Perish)是美国大学,特别是研究型大学中的流行语,它与“Up-or-Out”(非升即走)一起,比较形象、简洁地概括了美国研究型大学内部的教师生存状态、学术和人事管理政策中潜在的价值取向。不过,虽然作为颇为盛行的流行语,但在美国大学中,却极少有行政官员在政策解释中给予“Publish-or-Perish”以正式的认可和认同。也就是说,“Publish-or-Perish”并不存在于大学学术和人事管理的条文性规定中,而毋宁说是一个如反对学术近亲繁殖的惯例或潜规则(事实上,在我国的很多大学中,该规则反而是显性制度)。在此,笔者试图撇开自身的价值偏好和情感好恶,对这个潜规则的形成背景及其现实效应予以尽量客观的分析。

一、“Publish-or-Perish”的由来

“Publish-or-Perish”的本义,无非就是大家耳熟能详的大学强调研究更甚于教学,但它在本质上反映了大学内部对教师业绩的价值(merit)认可

取向。西方自中世纪大学诞生至19世纪德国柏林大学的崛起,教学业绩的优劣基本上是大学内部评判教师资格和水平高低的惟一变量。19世纪德国研究型大学成立后,虽然大学内部强调研究,但是,由于讲座教授是终身制且所有权力基本为讲座教授所垄断,德国大学内部并不存在严格按业绩量化考核进行职务晋升以及各种物质性和非物质性的赏罚制度。

刘易斯(Lionel S. Lewis)认为,到19世纪末,美国部分大学内部对教师业绩的价值观开始发生了变化,它预示着一种新的绩效制(meritocracy)的产生。“Meritocracy”是杨(Michael Young)在20世纪50年代首次提出来的一个新词,它指一种新的组织、管理系统,有时也指一种价值取向,其基本含义是强调“根据能力来分配任务、承担责任、赋予相应的权力、声望和回报等”,^[1]也就是奖励和回报建立在个人才干(ability, merit)和天赋(talent)的基础上,而与个人的财富、家庭、所在阶层、社会关系、社会声望以及社会地位和政治权力等,没有

作者简介:阎光才(1966-),男,山东荣成人,华东师范大学高等教育研究所教授,博士生导师。

任何联系。^[2]在刘易斯看来,大学中,这种能够得以“展示出来”的才能就是“专业成就”(professional performance),^[3]它涵盖教师的教学、研究乃至其他方面的业绩。通常,所有这些业绩必须可以被测量出来,而且业绩越具有客观的可测量性,则被认为其越能够真正反映出教师工作的价值。此外,尤为重要的是,这种价值越具有普适性或广泛性(universal),它也往往表明教师的“专业成就”和“才智”越杰出。

仔细分析这种新的绩效观,我们不难发现,虽然它并没有否认传统教师“教学”工作的价值,但与“研究”相比,显然,教学工作的价值似乎要“软”得多。正如刘易斯所言,新业绩观更关注那些实实在在能够被测量的产出,相对于教室中教学产量和质量的“主观”色彩,学术论文和著作的价值更容易被客观测量;而且最为重要的是,对于大学而言,教学永远也只是“地方性”或“局部性”的活动(local activity),它的影响充其量也就局限于某一院系,如在明尼苏达大学化学系有一位教学卓著的教师,而在邻州的威斯康星大学又有谁知道他?^[4]反之,学术研究产出就大为不同了,由于学术活动及其成果具有默顿(Robert K. Merton)所谓的普遍主义特征,成果一旦被发表,则不仅表明作者的工作价值和才能被人们广泛认可,更为重要的是,它还给大学带来了声誉和声望。而“声誉和声望”又往往是管理者最为看重的,由此,也就不难理解他们对学术研究的热情。1901年,甚至一向保守、“把培养年轻人视为大学的第一要务”的耶鲁大学也开始鼓励教师开展创造性的研究,并直言不讳地说明其目的是为了“提高大学的国际‘声望’”;仿照德国研究型大学模式新成立的霍普金斯大学和克拉克大学,一开始就带有偏重研究的倾向。1892年,芝加哥大学著名的校长哈珀(William Rainey Harper)对理事会宣称,以后芝加哥大学教职员的职务晋升将更看重学术研究而不是教学,并首倡减轻教师教学工作量制度。不久,宾夕法尼亚大学甚至警告其教师,不应耗费太多时间在教学上,而以牺牲研究为代价,“那些把太多精力放在教室,而不是图书馆、实验室的教师往往被劝告最好是另谋高就”。^[5]

整个20世纪,我们几乎可以认为,世界高等教育的发展进入了一个美国时代。而在这个美国

时代中,美国一大批研究型大学的崛起是其最为令人瞩目的特征。美国研究型大学的崛起,代表着一种逐渐远离其英国重教学传统,走向教学与研究并重甚至以研究为主的机构开始诞生。它有两个特点尤其特出:第一,研究生(在美国研究型大学中,绝大多数研究生所扮演的角色其实是学术型或技术型的劳动力)比例大范围提高,本科生的规模比例逐步被压缩。第二,如果说在过去,美国传统英国式的学院还主要依赖本科生所缴纳的学费得以维持,那么,二战后美国的研究型大学,学费额度虽然持续提高,如今,在许多知名私立大学中学费每年甚至高达3万多美金,但是,学费收入在学校总体经费收入中的比例却越来越小,反之,研究经费收入越来越高。以哈佛为例,1996年学生学费收入(实际上,有相当部分还来自研究生的学费)占年度总收入的27%,而到2006年则下降到21%,与研究收入相当;^[6]MIT 2006财政年度的收入中,学费收入仅仅占9.3%,而研究毛收入(校园内部占27.2%,林肯实验室占28.7%)合计达到55.9%;^[7]在小而精致的加州理工学院,2006年度来自学生的年学费收入不过区区2,000万美元,而仅它所拥有的国家空气动力实验室获得的资助就高达16亿多美元。

本科生比例下降、研究生群体规模的扩张,学费在学校经费中比例的下降,学术研究为大学所带来的巨大经济效益,其实无非表明,重视研究不仅是大学理想的选择,而且也可能是比较现实、合乎逻辑的理性抉择。虽然从19世纪末到今天,人们对研究型大学重科研轻教学所予以道义上的谴责从未停息,且至今大学的行政官员们也很少旗帜鲜明、不加掩饰地倡导研究至上论。但是,正如刘易斯认为,当研究者为大学带来名声和金钱,而在此情形下,大学行政官员把研究视为大学教师的基本责任也就丝毫不值得奇怪了。从道义角度,教学的确永远高于研究,而专注于研究的人们似乎更带有“自我中心主义”(egoist)色彩,但是,“研究上的成功显然会影响组织的发展。当大学意识到并从研究中获得回报,它们自然会更垂青于能够给它们带来资助、认可和声望的教师。研究突出的明星级教员的声名所带来的价值、研究资金是不可估量的”,而这种声名在学术界,本身就代表质量,

意味着其“主导地位、权力和卓越”。^[8]希尔斯(Edward Shils)甚至认为,正是“研究”,才使得美国大学教师第一次具有了“大学教师”之尊,而不再是传统的那种无足轻重、为校长所任意掌控的教书匠。^[9]反过来,“教学不能带来任何声望,那些仅仅从事教学的教师通常被视为与学术质量很少,甚至没有关联,……教学也不具有交换价值,好教师不会因为培养更多学生和引来更多捐助而知名,换言之,教学业绩缺乏普适意义上的可流通性”。^[10]

此外,如果说20世纪70年代前,美国大多获得博士学位者的就业机构是大学或学院,那么进入20世纪80年代,特别是90年代后,随着学术劳动力市场明显供大于求局面的形成,进入高校变得越来越难。如据美国劳工统计局(BLS)统计,在2000年度毕业的高校博士中,仅有22%进入学院或大学,^[11]大多数人不得不选择其他非学术部门就职,或者从事博士后研究。众多拥有学术性学位的博士的相对“过剩”和博士后步入候选之列,不仅抬高了研究型大学的教师聘用门槛,更重要的是,它无形中也加剧了大学内部教师的可替代性和晋升压力。而这种压力几乎全部转向了对教师学术研究水平的考核上,结果无论是在新入选聘还是现任教师的考核评价,特别是助理教授(assistant professor)的晋升考核方面,研究型大学更加看重申请者的研究产出和在学术界的声名。如刘易斯通过对美国大学化学专业领域招聘过程分析认为,众多大学招聘机构往往非常关注应聘者的工作经验,这包括:发表作品清单;在主要学术刊物发表的重要论文;研究资助记录;在专业领域的知名度,最后一项才是关于教学经验和效果。“显而易见,应聘者的评估和选拔几乎完全是建立在单一标准,即他们已经做过和未来能够做的研究基础上。简单地说,就是仅仅关注他们是否能够为部门带来金钱和知名度。而在教学方面,评估非常随意,通常总是正面的,几乎无人对其特别留意”。^[12]既然教学评估都是“正面的”,换言之,都是相对模糊的、敷衍性的主观判断,显然,研究产出因为可测量的刚性,就成为最重要的指标。更何况,对大学行政官员而言,录用和提拔一位研究成绩突出者,所承担的“风险”远比其他选择低。虽然自20世纪70年代以来绝大多数研究结论表明,还没有任何充足的证据能够证明教师研究成就与

教学能力间存在正面或者负面的相关联系,^[13]但是,他们宁愿相信自己的直觉:研究卓越至少反映了才能、潜质甚至天赋上的优异,而教学能力是后天的,可以培养和提高的。

总之,我们发现,“Publish-or-Perish”规则在美国研究型大学中的流行,具有一定历史、现实与逻辑的必然性,正如博耶(Ernest L. Boyer)概括性地分析道,如果说在20世纪早期,问起大学教师是做什么的,人们的回答会是“教学”。那么在20世纪40年代后几十年的和平时期中,由于大量以培养研究人员为宗旨的研究生教育在大学中的发展,“研究”也似乎逐渐成为大学对教师惟一所真正关注的选项。由此,不仅研究型大学,包括其他吸纳大量擅长研究的并拥有Ph.D.学位教师的综合性大学和本科生机构的内在定位都发生了变化。^[14]但是,历史、现实和逻辑的必然并不等于应然,即它也具有价值合理性、合法性和正当性,也许正是因为存在必然和应然间的这种不一致性,我们才可以理解,即使在研究型大学中,为何“Publish-or-Perish”是一个潜规则而不是显规则。

二、“Publish-or-Perish”的潜规则是如何运作的

“Publish-or-Perish”在表面上看来,是关于教学与研究间的关系问题,但是就其本质而言,它实际上反映了大学内部资源分配的规则和赏罚制度,即大学内部基本的学术制度和规范问题。通俗意义而言,就是谁有资格晋升、谁该得到更多的如薪水和荣誉等回报的依据问题。事实上,除了少数研究型大学,极少有大学行政官员公开倡导这一规则,因为在西方大学传统中,毕竟教学和人的培养才是大学第一要义,所以少有人敢涉险触及这一敏感的底线。那么,既然如此,在众多研究型大学中,这种潜规则又是如何运作的?

自进入20世纪以来,美国大学教师水平评估的基本理念是关于工作中的价值(merit)。“merit”或者“meritocracy”的原义本指比较难以量化的人的才干、能力和潜质,但是随着人们对“价值”可测量性的倚重,研究型大学中的“merit”也就越来越接近于“生产力”(productivity)的概念了。所谓教师“生产力”,霍普金斯(David Hopkins)认为,就是指“某机构把投入(包括劳动力和资金)转换为产出

的方式”。鉴于高等教育的特殊性和复杂性,霍普金斯认为,教师生产力的测量因为许多投入和产出的“无形”性而相对困难些。^[15]但即使如此,人们还是尽量试图通过如对教师活动研究、教学负担的研究来把产出和产出率与时间的分配联系起来,从而增加可测量性。麦道(Michael F. Middaugh)认为,教师生产力,首先就是根据对教师所做工作的界定和理解,确定他们工作时间多少和如何分配工作时间,并在此基础上进一步确定其所做的究竟是多少(How much)和究竟有多好(How well)。^[16]而所谓的“How much”其实就是一个最直接的“量”(quantity)的问题。在研究型大学中,这种“量”通常是以时间为单位来计算的,即工作量(workload)。狭义的工作量就是“指教师分配在教学以及其他活动上的小时总量”。^[17]如哈佛各个学院(对教师的管理一般归属学院)对全职教师都有必须工作量规定。以肯尼迪政府学院为例,它规定教师必须在1年内完成一定的分数或点数(points,大致相当于4门标准课程,为期1学期)以及约占总量20%的兼职工作。许多不同的工作相互间可以进行点数折算,甚至教师如果承担研究或在其他院系兼职,可以买断部分点数。^[18]工作量即点数与薪水、奖金(bonus)挂钩,而与个人的晋升以及其他奖励间一般没有太大的关联。因为大学多实行年薪制,不同岗位的薪金大致上是固定的,所以,在完成规定工作量的前提下,教师的回报多少(固定工资)通常与岗位级别相关,而与工作量超额多少、研究经费和发表成果多少等适度相关,即产出高者还可获得一定的奖励工资。不过有趣的是,也有众多美国的实证研究表明,美国研究型大学教师的收入高低与发表成果数量间存在正相关。“一个相当一致的分析结论是,在研究型大学中,学术研究成就是收入回报中的主要决定因素。在达到最基本水平的能力后,教学和服务对收入影响似乎很小”。^[19]至于为何出现这种有趣的结论,其实原因很简单,因为高产出的研究者往往更容易获得高职位,而职位高低才是真正影响收入的关键因素。

单纯从工作量(时间)的角度来分析,目前在几乎所有研究型大学,教师的教学与研究工作量基本持平,甚至教学比例稍高,如根据美国全国教育统计中心1992年统计,公立研究型大学全职教

师的时间分配是教学为40.4%,研究31.5%;私立研究型大学两者比例则分别为34.6%和35.3%。^[20]换言之,在工作量时间测算意义上,看起来,研究型大学中教师分别在教学与科研上的精力投入,大致平衡。如此看来“Publish-or-Perish”根本不成立。但真实情形果真如此吗?

其实,所谓“How much”,在研究型大学中只是一个教师履行岗位职责最低且必须的要求,它是大学报酬结构(reward structure)或制度(reward system)中的基本组成部分(收入分配制度),但它通常对教师仅具有保障和适度的激励意义(奖励工资),而真正最具有激励功能的是“How well”。如上所述,“How much”所关注的仅是教师所完成工作的“量”,而“How well”才关涉教师完成工作的“质”,即优劣问题。事实上,恰恰是关于这种在“量”基础上“质”的评定,才最终决定教师在学校所占有的稀缺资源的多少(“promotion”和“tenure”等,且间接地影响收入),甚至社会地位的高低以及其他声誉和名望等。意味深长的是,也正因为存在这种“质”而不是简单的工作量评定,“Publish-or-Perish”的潜规则才得以形成。

大学教师工作的“质”通常分为三个范畴:教学、研究和社会服务,其中主要体现在教学和研究两方面,因为教师社会服务所占权重较低,且其水平大多时候又依附于教师学术研究成就。那么,研究型大学究竟如何评价教学和研究的“质”?米勒(Richard Miller)认为,以下相对具体但又并不十分严格的晋升评价标准,在众多机构中已经被接纳并证明比较成功:讲师,通常要拥有Ph.D.或相当于Ph.D.的学位,有教学经验;助理教授,拥有Ph.D.或相当于Ph.D.的学位,通常要求在教学、研究和服务方面已经建立了声望,有一定学术研究成果发表;副教授,有相当数量的研究成果发表,并被同行视为表现优秀,在教学和其他专业服务方面也表现卓越;教授,应该在教学、研究和服务三方面非常杰出,有关研究成果应该非常出色,被国际和地区同行所认可。^[21]大致分析以上标准,我们不难发现,虽然以上不同级别都提到教学业绩,但随着级别的递增,学术研究的能力和成就越来越被予以特别强调,而教学上的要求实际上越来越近乎是一种陪衬和点缀。

如此标准所导致的结果正如实际中所普遍看

到的,在研究型大学中,往往等级越低的教师,如讲师(instructor or lecturer)和助理教授所承担的本科生教学任务越多,而知名的教授所开设的针对本科生的课程很少,甚至无,其教学对象大多面向研究生。而关于他们教学“质”的优劣评价,虽然所有高校无一例外地做出了高调的姿态,以显示其对教学的重视,但实际上无论是评价内容还是评价过程,对大多数人仅仅具有形式和过程意义。从20世纪70年代以来,教师教学评价内容和方法始终是美国大学争议最多的核心议题,但是直到今天,问题依旧没有解决。主要症结出在评价的实际操作层面上:大学教师教学个性化现象普遍,教学形式多样,不同课程学科间不存在可比性等,导致大学教学评价缺乏刚性统一的标准。故而,大多高校不得不采取最为简单的方法:学生课程结束问卷打分、同行评议、管理者评分。然而这种看似简单易行的方法,实际上却带来了更多问题。如刘易斯在调查中发现,大多评价都带有主观性以及敷衍、应付色彩(当然,也许正是因为其“主观性”,所以人们才去应付,而有意思的是也似乎很少有大学把学生的评分与教师晋升挂钩,除非出现极端情况),如他调查中发现,大多被评价的教师多被给予“很好”(excellent)的等级。^[2]显然,既然评价结果大都表现“不错”(nice)或“很好”,这种评价对于教师晋升和选拔的价值也就大打折扣了,甚至仅仅成为一种例行性的程序或走过场。如此以来,更具有“客观性”的研究水平和实力,自然也就成为晋升和终身资格获取的重要依据了。

从MIT一段关于获得终身教职的政策文本分析中,我们不难体会到这一表面重视教学和研究平衡,实则更偏重“研究”的潜规则:“被授予终身教职的人员必须被经由本领域杰出的学者判定其为一流学者,且承诺继续献身于学问。终身教职员也必须在教学和大学服务方面表现突出,但是,教学和服务方面的表现是不足以构成获取终身教职的基础。”^[23]

我们甚至不妨说,这里所谓的“一流学者”,实际上就是一流的研究者。因为只有在研究而不是教学领域,不同机构学者之间才存在各种正式或非正式的交流(最常见的是通过发表成果方式),从而相互存在沟通和了解,进而在学术圈子形成影响,由此进一步提高学者在大学内部的地位。由于美国研究型大学教师流动性很大,学者一旦在

学术界获得研究声誉,他们往往就成为众多大学猎取的目标,所以为留住人才,这些研究卓著的学者通常很快得到晋升。此外在研究型大学中,晋升和终身教职的评定大多由校内外该领域知名学者承担,这些学者往往对被评定者的研究成果印象深刻,关注被评审者的学术贡献、在圈子内的声誉和发展潜力。至于教学业绩很少被重视,故而研究平庸即使教学突出者也几乎得不到晋升和获得终身教职的机会。

一位学者在研究领域的声誉,即在研究上的“*How well*”首先表现为研究成果的数量,如发表论文和出版专著情况。如图克曼(Howard P. Tuckman)等人在20世纪70年代的研究表明,即使在一般大学中,研究产出多少与个人晋升机会高度相关。如他通过对经济学学科领域的教师抽样研究发现,在获得副教授资格上,发表1篇论文的晋升概率仅为7.4%,而超过5篇后机会成倍增长,达到22%~55%,发表论文数量越多,晋升机会越高,在获得教授职位上亦然;^[24]其次,是研究成果的质量,它也往往通过刊物级别、引用率多少和获奖情况等体现出来,即以大学外部的学术界认可为重要权衡指标。在此,无论是研究数量还是质量指标,显然都是可以具体量化并具有可操作性。这自然也是为何教学评价结果被漠视而研究被看重的主要原因之一。

总之,最终正是通过把研究的“*How well*”转换为量化的成就指标(而教学的“*How well*”除非是很成问题才会成为一个显著性的变量,否则基本不构成影响),“*Publish-or-Perish*”潜规则效应才得以实现。

三、“*Publish-or-Perish*”: 倍受争议的潜规则

“*Publish-or-Perish*”始终是倍受人们争议的一个潜规则。即使在研究型大学中,很少有管理者会公开倡导它,一些教师更是对其不以为然,甚至非常反感。多年来,美国众多对高校教师的调查研究表明,在关于哪些能力应该作为晋升和获终身教职资格的基本要求中,绝大多数人们都把教学能力列在第一位。如早在20世纪70年代有研究表明,在所有能力中,教学能力应是第一位,其次是学问(指个人的学养、学术视野和造诣,与研究能力相关,但不包含发表成果),第三位才是研究产

出和发表成果。^[25]进入80年代后,随着卡耐基教育基金会主导的反思本科生教学潮流的兴起,人们对研究型大学内部重研究轻教学倾向的质疑也曾一度达到一个新高潮。

然而,质疑声浪的迭起,不仅没有颠覆研究型大学中的这一潜规则,反而更印证了它在现实政策实践中的强势。以至于到今天,许多研究型大学中的本科生教学依旧类似于“鸡肋”,甚至被一些教师视为一种分散其精力而又不得不为之的“纷扰”。如20世纪90年代末,有人在对美国一所并不显赫的公立研究型大学进行实地调查研究中发现,与30年前年轻教师尚热衷于教学情形不同,如今年轻助理教授更热心于研究和获得资助,甚至把教学视为“该死的”的侵扰(to hell with teaching)。而实际结果也印证了垂青于研究所带来的“回报”,在极少专注于研究的8位副教授中,无人在合同期内得到晋升,相反,5位活跃的研究者全部获得全职教授职位。^[26]

一般的公立研究型大学尚且如此,就遑论那些声名显赫的私立研究型大学了。实际上,所有著名研究型大学的教师选聘基本上都是以研究水准为先,其更为信奉由研究卓越者到学问家、再到名师这样的逻辑,而不是相反。为调动教师的教学热情,管理者也时常采取一些激励甚至刺激性的措施来试图校正人们的行为,但是,这种“校正”其实也仅是针对远离教学行为的“纠偏”,而不是根本性的制度调整。因为在最稀缺的终身职位分配上,研究突出、附带“不错的”、“过得去的”教学业绩,几乎成为研究型大学内部各方基本认可的“潜在”标准,它甚至比政策文本所阐释的显规则还更具威力和效力。

换言之,从道义角度而言,“Publish-or-Perish”虽然在“政治正确性”和“一致同意原则”上依旧存有争议,但是,作为一个潜规则,我们却无法否认它在研究型大学内部存在的合理性。在某种程度上,我们甚至可以认为,没有“Publish-or-Perish”,也就很难说会有美国特色的研究型大学模式,有美国最为独特的高等教育分工系统(研究型大学主研究、一般综合性大学教学和研究兼顾、文理学院主教学、社区学院主教学和培训),以及学术劳动力依照机构的分工和分层进行合理分流的机制。在这一点上,甚至许多美国人也认为,最好的教学教授未必在名牌大学,而可能是在独立的小

型文理学院中。进而言之,美国研究型大学中的“Publish-or-Perish”潜规则,并非是制度缺失而引起的功能异化,也未必是一种负功能,而毋宁说是显规则有意无意配合的产物,如对教师教学评估虽有时间上(How much)的刚性要求,却无界定严格、清晰的质量标准和要求。但是,不可否认,过于垂青于研究,也不可避免地带来众多的负效应,如教师越来越倾向于为“发表”而研究,不仅教学,而且传统的为知识而求知、满足好奇心、研究的利他主义等精神日益淡漠。

近年来,我国部分大学教师评估和晋升政策中多少出现了“Publish-or-Perish”的倾向,并由此在学术界带来了一片质疑之声。在此,笔者认为,对极少数大学而言,“Publish-or-Perish”体现了其评估和晋升政策中对研究的偏重,这无可厚非,但需要注意的是,重研究取向并不等于研究至上,至少在制度层面上需要注意教学与研究上的相对平衡;其次,“Publish”并不意味着仅注重发表成果“数量”而漠视质量,这是另外一个重要的议题,限于篇幅这里不再展开;第三,教师评估和晋升政策取向是与大学自身的分类定位联系在一起的,在我国众多以本科生教学为教师主导性工作的机构,无论“Publish-or-Perish”是显规则还是潜规则,其结果都会导致政策功能异化甚至恶化;另外,需要说明的是,“Publish-or-Perish”锁定的对象,实际上是初出茅庐的非终身制教员,而不是那些已经功成名就的终身制副教授和教授。这种近乎残酷的制度,的确有其积极意义所在:即它至少使得许多学术新人出于能力或者信心上的考虑而不得不对选择研究型大学教职有所顾忌,因而选择向下流动,这无疑有利于一个合理分工的学术劳动力市场的形成。但是,不可否认,它又势必引发教师研究过程中的短视效应,这对于一些潜心于长远性、基础性研究的学者会带来负面影响。

最后,“Publish-or-Perish”虽然是潜规则,但是,这一潜规则的运作结果需经得起阳光的曝晒。由于在大环境上,美国学术界已经基本形成了一系列比较完善、相对透明的学术制度和规范,所以,“Publish-or-Perish”基本能够达到拒绝平庸,抑制怠惰,消除学术“泡沫”,戒绝亲缘、私交人情和权力介入的制度效应。因而正如我们所看到的,惟有那些被圈内人公认的才华出众且勤勤恳恳的学术精英方能在研究型大学立足。简言之,在美国,

这一潜规则的运作过程基本是公平的,即使存在操作的空间,也极少有人敢有所动作,因为“publish”是公开的,学术界自有其内部认可标准(虽然带有民间性),否则,参与者无论是个人和委员会不仅要面对可能爆出的“丑闻”缠身,而且还可能面临遭不公正待遇者的起诉。进而言之,“Publish-or-Perish”能够在美国研究型大学中流行,离不开学术界整体相对透明的环境和成熟制度的支持,因为不当提升或辞掉一人都有可能败坏机构声誉。反之,如果学术界本来就缺乏基本的透明甚至丧失了基本的整体性公平,大学内部一切由行政以及学术官员主导,而共同体和机构内部缺乏合理的真正基于“学术标准”的认可机制以及学者的学术道德自觉,则一切就另当别论了。所以,至少在目前我国学术界大环境亟待优化,甚至一些显性制度以及与人员流动相配套的制度尚待完善的前提下,我们不宜盲目跟从美国研究型大学这种取向。正如我们已经看到的某些情形,学术界一系列急功近利的非常态行为应足以引起我们的警惕。

参考文献:

- [1][3][4][5] Lionel S. Lewis, *Scaling the Ivory Tower: Merit and Its Limits in Academic Careers*, The Johns Hopkins University Press, 1975, p9, p11, p27, p7~8.
- [2] Modern Language Association (MLA): *Meritocracy*. Wikipedia, the free encyclopedia. 31 Jul. 2007. <Reference.com <http://www.reference.com/browse/wiki/Meritocracy>>
- [6] Financial Administration of Harvard University, *Financial Report to the Board of Overseers of Harvard College: Fiscal Year 2005-2006* [EB/OL]. <http://vpf-web.harvard.edu/annualfinancial>, 2007-08-01.

- [7] *Financial Data, Fiscal Year 2006, Operational Revenues*, [EB/OL]. <http://web.mit.edu/facts/financial.html>, 2007-08-01.
- [8][10][12][22] Lionel S. Lewis, *Marginal Worth: Teaching and the Academic Labor Market*, Transaction Publishers, 1996, 51~52, 52~53, 133.
- [9] 爱德华·希尔斯著. *学术的秩序: 当代大学论文集* [M]. 李家永译. 商务印书馆, 2007. 23.
- [11] Elka Jones, *Beyond supply and demand: assessing the Ph.D. job market: the path travelled by Ph.D. students and workers promise challenge and reward in varying degree*, *Occupational Outlook Quarterly*, Winter, 2002.
- [13][21] Richard Miller, *Evaluating Faculty for Promotion and Tenure*, Jossey-Bass Inc. 1987, 49, 93~94.
- [14][16][20] Michael F. Middaugh, *Understanding Faculty Productivity: Standards and Benchmarks for Colleges and Universities*, Jossey-Bass Publishers, 2001, 9, 10~24, 15.
- [15][19] Edited by William G. Tierney, *Faculty Productivity: Facts, Fictions, and Issues*, Falmer Press, 1999, 18~19, 160.
- [17] Harold E. Yuker, *Faculty Workload: Research, Theory, and Interpretation*, Published by ASHE, 1984, 1.
- [18] Harvard University office of the Provost, *Faculty Guidebooks* [EB/OL]. <http://www.faculty.harvard.edu/02/0211.html>, 2007-08-18.
- [23] MIT, *Policies and Procedures: A Guide for Faculty and Staff Members* [EB/OL]. <http://web.mit.edu/policies/index.html>, 2007-08-27.
- [24] Howard P. Tuckman; Robert P. Hagemann, *An Analysis of the Reward Structure in Two Disciplines*, *The Journal of Higher Education*, Vol. 47, No. 4. (Jul. - Aug., 1976).
- [25] Marvin A. Jolson, *Criteria for Promotion and Tenure: A Faculty View*, *The Academy of Management Journal*, Vol. 17, No. 1. (Mar., 1974).
- [26] Robert C. Serow, *Research and Teaching at a Research University*, *Higher Education*, Vol. 40, No. 4. (Dec., 2000).

Publish-or-Perish: Is It an Unwritten Rule at Research Universities?

YAN Guang-cai

Abstract At research universities, although few people openly support the rule of "Publish-or-Perish", they have to recognize its impact on their academic career as an unwritten rule which seems to reflect the instrumental rationality. "Perish" means mobility rather than dead. Under this unwritten and a little cruel rule, research universities refresh their energy, and maintain their privilege status. However, at the same time, American research universities generally go far away from their own tradition as what the university should be. It also seems not suitable for Chinese higher education system to copy this rule because of its immature recognition mechanism.

Key words Publish-or-Perish; research universities; unwritten rule

本文责编:刘健儿