

导致其组织与管理的特殊性。

1967年,美国《关于学院和大学控制的联合声明》的发表可看作是大学治理理论的最初设想^[2]。当时,根据美国联邦的法规、特许状或宪法规定,每当创办学院和大学时,都必须设置一个大学法人实体和外行控制的董事会。在法律意义上说,董事会就可以代表学校,而普遍的治理观促使大学决策成为董事、校长和教师们的共同责任。尽管董事会的法律地位并没有改变,但是关于谁究竟应当拥有多大权力问题却存在很大分歧。在大学组织里,管理人员与教师之间的矛盾使大学陷入行政权力与学术权力的无休止争论之中——大学是应当由董事和管理人员来控制,还是应当由教师们来控制?为了解决大学行政人员与学术人员之间的矛盾,《联合声明》提出学术组织中所有重要参与人员分担义务和共同参与的公共决策模式,权宜来自不同利益团体在所商议问题上的不同看法。尤为重要的是,相对于董事会和校长的合法权利,该文件赋予学者对课程、教学、教师地位以及学生等学术领域主要的责任。可以说,《联合声明》为大学治理模式提供了基本的理论阐释。

二、大学控制系统的四种模式

尽管所有学术组织具有共同的基本特性,但是不同类型的学术组织所表现的学术程度却不尽相同。正如上文所提到的,学术组织具有结构二重性、目标不确定性和成员身份的特殊性等基本特征。高等教育系统是一个由不同类型的学术组织所组成的多样化的学术系统,而这些组织具有学术程度不一的组织特性。例如,研究型大学位于学术系统的顶尖地位,具有较强的学术特性,具有较强的结构二重性,组织目标更加不确定,组织成员更受诸如学术自由、道德规范等内化性因素的影响。相反,处于学术系统底层的社区学院组织,其组织基本特性则较弱。相应地,这些学术组织形成不同的运行模式,主要存在以下四种。

(一) 官僚组织模式

这种模式强调组织结构和决策的合理化,主要适合于社区学院类型的高等教育机构。官僚组织是指通过系统地协调许多个体的工作来实现管理任务而设计的一种组织类型,其结构功能在于使组织规划有效地服务于具体组织目标的实现。当组织行为达到标准化程度时,组织的活动和过程具有更大的

预见性,组织也因此而变得更有效率和效益。^[3]对于较大规模的学院,他们系统地分化不同部门和个体的工作、权利和责任,并通过一个科层的结构控制系统予以强化。这种组织拥有一个等级官僚制的组织结构,每一个层级较低办公室的活动都受到其直属上级管理者的控制,而且其管理制度、活动和决策程序都采取书面形式加以说明。这种学院的有效运行取决于是否遵循规章制度办事,而不是靠运气或良好的愿望能够实现的。他们强调理性治理,重视长期计划和制定明确的子目标及其实现的进度表。值得注意的是,学院职员的专业水平越高,官僚结构对其的控制效果往往越低。

(二) 学会组织模式

这种模式强调平等的社团成员分享权力,他们拥有共同的价值观,主要适合于规模较小的专业学院。在专业学院中,学院教师和管理人员都具有高级学术职称或专业学位,这使他们符合学会组织成员资格的要求。学院奉行平等和民主主义,管理人员和教学人员平等地看待对方。当出现问题时,他们都有权利和机会参与讨论并对解决问题各自发挥作用。学院的决策基本上都是根据教师和管理人员达成的一致意见做出的,而不是通过行政命令。^[4]共同的背景、不断的相互影响和悠久的传统使学院形成一种强大的充满凝聚力的学校文化。学院要保持一种真正的学会模式,必须具备一个重要的条件——组织规模必须足够小。当组织的规模扩大时,学会组织的机能将会失去效力。学会组织往往被看作具有志同道合的个人所组成的社团。只有通过定期的面对面接触、必要的协调机制以及工作计划与传统的充分结合孕育出文化和谐的组织,才能够具有并保持学会组织的特征。

(三) 政党组织模式

这种模式偏重于权力和资源的彼此竞争,主要适合于规模庞大的综合性大学类型。如同一个政党组织系统,这种大学“拥有各种的利益、主张和目的各不相同的子系统所组成的超级联盟”^[5]。而且,每一个子系统又是由不同的利益团体所构成的,这些利益团体都希望通过施加影响来使各自的愿望在经费、声望、影响力等学院资源的配置权重中得到反映。于是,大学组织形成一个由不同力量博弈而产生合力来支配的联盟,各团体分别被赋予各自的评估权力并通过协会的协调来行使权力,政党组织的适当冲突反而有利于增强学校的凝聚力。在通常