

制度与行动者互动视角下的 大学内部治理分析

钟名扬¹ 多强²

(1. 北京信息科技大学, 北京 100192; 2. 新疆师范大学, 新疆 乌鲁木齐 830017)

摘要: 大学内部治理中存在法令规章、规范和文化认知等三种体系的制度, 分别对行动者产生规制约束、规范引导和价值认同的影响, 而行动者会通过个体的理性选择, 集体行动和利益集团对制度的实施产生影响。在制度与行动者互动的基础上发现互相信任的“学术—行政共同体”组织文化有利于凝聚治理共识, 可预期和注重平衡的制度体系有利于规范行动者的行为, 行动者的正当性、多元共识和理性无知的文化认知模板影响大学内部治理的制度建设。

关键词: 制度; 行动者; 大学内部治理

中图分类号: G647

文献标志码: A

文章编号: 1003-2614(2019)06-0029-05

在应对大学内部治理问题的时候, 有些学者认为可以“通过完善治理结构或其相关要素来改善治理效果”^[1]。而另一些学者则认为“大学是一个创造符号的、抽象的文化内涵的场所, 在不同层次人与人之间的沟通与对话, 才是大学有效治理的核心构成。”^[2]对于大学的治理来说, 结构和文化路径看作两种不同的解决问题方法, 但从制度与行动者互动的视角来看, 这两种路径只是聚焦的侧重点不同而已: 结构路径聚焦于制度影响行动者的一面, 强调制度对行动者的规制、规范作用; 文化路径则聚焦于行动者影响制度的一面, 强调行动者的经验、文化背景及价值观对于制度的影响。从大学治理中制度与行动者互动的视角出发, 有利于我们厘清制度和行动者互相影响的机制, 对大学的有效治理带来一些启发。

一、制度与行动者互动的视角

制度与行动者互动视角的建构有赖于对“制度是什么、行动者是什么、制度与行动者如何互相影响”这三个问题的回答。对于制度的理解, 一般来说有狭义和广义之分。狭义的理解主要把制度视为人类有目的设计的博弈规则, 人们在规则体系中进行博弈。例如, 奥斯特罗姆认为“制度是行动者用来决定谁可以参与决策、信息如何组织、采取什么行动以及如何行动、个体行动如何集合为集体决策的规则。”^[3]广义的理解则认为制度不仅包括正式规则、程序和规范, 还包括为人的行动提供意义框架的象征系统、认知模式和道德模板, 即习俗、角色、信仰、文化及日常生活中获得的知识^[4]。

从目前文献调研来看, 制度的广义理解成为越来越多的研究者所采取的研究视角。

对于行动者的理解主要指组织、团体和个人, 本文的研究聚焦于大学内部的行政人员和学术人员, 统称为教职员工, 主要考察其理念、动机和理性能力等三个方面。就大学内部治理而言, 行动者的理念主要包括什么是大学、大学应该怎样运行的最根本看法。在行动者动机分析方面, 主要有结果逻辑和价值逻辑两种动机。结果逻辑认为, 个体是理性算计者, 面对外生制度约束, 做出理性算计以实现个人偏好或效用的最大化; 而从价值逻辑的角度来看, 理性算计并不是行动者唯一的行动逻辑, 行动者自身所处的文化环境、实践经验和价值观也会影响其行动选择, 价值合理成为其行动逻辑。在行动者的理性能力方面, 经济学家西蒙提出的有限理性理论认为人的算计能力和掌握的信息是有限的, 因此行动者的行为选择受到主观模型(如价值观、意识形态、情感、认知模式、道德模板)的影响, 对于问题的解决并不寻求最佳方案而倾向于选择满意方案。

对于制度与行动者的互动分析来说, 在制度对行动者的影响方面, 主要有“算计途径”和“文化路径”两种解释。一般来说, 理性选择制度主义者赞同“算计路径”的观点, 他们认为行动者的行为是受个人利益的驱使和对其他行动者行为的策略性判断。制度通过奖惩机制对行动者施加影响, 而行动者考虑到个人的损益, 做出是否遵守制度的决定。社会学制度主义者则认为, 行动者并不都是纯粹的利益算计者,

收稿日期: 2019-03-07

基金项目: 新疆高等教育研究所2016年度招标课题重点项目“大学章程建设与新疆高校民主管理制度研究”(编号: XJGJS201601)阶段性成果之一。

作者简介: 钟名扬, 北京信息科技大学马克思主义学院讲师, 博士, 主要从事马克思主义理论和高等教育治理研究; 多强, 新疆师范大学教育科学学院副教授, 博士, 主要从事民族教育和高等教育治理研究。

除了利益考虑以外,行动者的行为还受到其所身处的社会文化氛围的影响,文化为行动者提供模板的规范、象征或剧本的网络^[5],制度通过与行动者所身处的社会文化的合法性机制来对行动者施加影响,行动者考虑到行动是否需要获得文化认同或者自身是否能承受文化不认同的压力,而做出是否遵守制度的决定。从文献研究来看,更多的研究者采用综合两种途径的方式来进行分析。在行动者对制度的影响方面,行动者特定的价值观念的变化是解释制度变迁的基本变量。诺斯认为,建立在现实的主观感知基础上的意识形态是决定人类选择的重要因素^[6]。也就是说,在大学内部治理中,行动者的治理价值观直接影响了治理行为。除了价值观以外,大学治理中的集体行动、关键行动者、利益集团等因素也会对制度的变迁产生影响。在集体行动方面,一般来说,制度变迁涉及的行动者越多,交易成本越大,制度越难于变迁。在对制度的影响过程中,关键行动者拥有很大的权力或者掌握大量的资源,从而使得这部分行动者能够对制度发挥更大的影响作用,甚至凭借一己之力创设或改变制度。行动者可以通过在制度场域中所处的不同位置来获得不同的权力、利益或身份等资本,他们为了持续获得现有利益,会强化现有的制度体系,形成利益集团,不断强化有利于他们自身利益的制度安排,从而阻碍制度的变迁。

二、大学内部治理中的制度与行动者分析

(一) 大学内部治理中的制度体系

新制度主义认为制度包含以下的三大要素,即法令规章体系、规范体系和文化认知体系^[7]。从这个视角出发,在大学内部治理的制度体系系统中也可以分为这三种体系。

1. 法令规章体系的制度

在我国大学的治理制度体系中,这部分体系的制度主要由教育法律、教育行政法规(条例、规定、办法、意见等)、中国共产党组织条例和大学内部的管理制度等部分组成。在教育法律方面,教育法和高等教育法等法律构成了我国大学内部治理体系的法律基础。在教育行政法规方面,主要有国务院或者由国务院主管部门发布的各项条例、规定和办法等。由于我国大学的社会主义属性,决定了我国大学实行党委领导下的校长负责制,因此中国共产党的各项条例制度同样规制着大学的运行。大学的内部管理制度是指涉及大学运行的具体管理制度,例如,关于教学科研管理、人事管理、学生管理、后勤服务等一系列的规章制度。从以上法令规章体系的制度的梳理中,可以发现我国大学还是政府中心的治理模式,大学的自治程度不高,政府意志对于大学运行具有强大的控制力。在大学的内部治理中,党政机构在大学的运行中拥有决定性的话语权,法令规章体系的制度对于行动者形成由外向内的强大的规制性力量。

2. 规范体系的制度

社会学家迪尔凯姆认为,规范是共同价值观所支持并用以指导个体行为的准则。目前与大学内部治理密切相关的规范主要有组织层面的规范和个人层面的行为规范等。例如,在大学内部的各种类型的组织(党政组织、群团组织、学术组织等)都有其成员如何产生、组织如何运行等具体的规范要求。在行动者个人层面,例如,在《高等学校教师职业道德规范》^[8]中针对学术规范做了阐述,“秉持学术良知,恪守学术规范”,“维护学术自由和学术尊严”,“坚决抵制学术失范和学术不端行为”。由此可见,在教职员个人层面也有职业规范、师德规范和学术规范等。从以上规范体系的制度文本的解读中,我们发现,与法令规章体系的刚性约束的控制特点相比,规范体系的制度对行动者的影响更多的是道德约束和价值取向的规范,更多体现的是一种引导的影响。

3. 文化认知体系的制度

新制度主义认为制度中的文化认知因素决定了教育组织中的行动者做出行动决策的图示和脚本^[9]。行动者的文化认知建构了制度的意义,如果行动者在文化认知层面认同制度,那么就会产生理所当然的遵守动力。在大学的内部治理中,最根本的文化认知体系的制度就是教职员对大学理念的认知。大学理念本质上是知行统一的集体或组织意识,是一个大学应当是什么和如何使得规律性认识及其愿意据此认识实际行动的信念。大学理念对大学的生存和发展起到重要的作用,它通常反映出“内化于”教职员工人格中的各种行为规范。从以上文化认知体系的制度的解读中,我们发现,大学理念是行动者的“文化认知模板”,它决定着教职员如何解释来自大学所处环境的各种信息,从而明白什么样的行为是适当的。与法令规章体系和规范体系的制度相比,文化认知体系的制度更多地表现为行动者自身感悟的文化体验、内化的认知模式和秉持的价值观等。

(二) 大学内部治理中的主要行动者的特点

从我国大学组织的运行来看,大学的行政职能部门表现出科层制管理的模式,行政人员更多体现的是一种自上而下的命令服从的特点。在科层制的社会组织中,并不需要彰显个人的特性,只需要服从和执行命令,个体都被平整化,成为追求效率的组织机器上的零件,但大学本质上是学术机构,学术组织是学者的共同体,学术人员表现出专业化、平等、松散联系的特点。伯顿·克拉克从工作、信念和权力的角度分析了高等教育系统,对于大学来说,“学科是大学结构的基础,是学科而不是行政单位把学者组织在一起”^[10]。学科领域构成了学术人员研究的专业领域,学科领域知识的高深构成了对非专业人员的壁垒和屏障,也使得非专业人员很难进入专业领域,从而使学术人员掌握了本专业的学术权威。

大学中不同的组织结构和运行对身处其中的人员的理念、动机和理性能力产生深刻的影响。对于行政人员来说,行政职能部门的科层结构和命令服从的运行模式对其行动

的理性能力产生重要影响,使得行政人员在理念层面倾向于把大学理解为行政组织,提升组织的效率实现组织偏好和效用的最大化成为其行为动机的重要考量。对于学术人员来说,学术组织中的专业化、平等和松散联系的特点对其行动的理性能力产生重要影响,使得学术人员在理念层面,倾向于把大学理解为学术组织,彰显个性、拥有创新性思维进行开拓性研究成为其行为动机的重要考量。“对教授的行为影响更大的不是管理人员的指令,而是学校的惯例和文化,以及参与人员的背景和社会化程度”^[11],因此,我们就不难理解为什么在大学组织中,如果行政领导不具备较强的专业知识背景,就很难理解学术人员的工作特点,就很难在“内行”的专业人员面前树立权威。

(三) 制度与行动者的互动

在大学内部治理的制度体系中,法令规章体系的制度结构中包含利益(包括物质和精神方面)激励和违规惩罚,并有相应的裁决机制和执行机制,无论是行政人员还是学术人员在面对该类型制度的时候,都会思考遵守或违反制度的得失再做出理性选择。可以说法令规章型的制度对于行动者形成由外向内的强大的规制性力量。规范体系的制度主要通过行动者由外向内的道德约束和价值取向的引导来对行动者产生影响,虽然规范体系的制度影响力达不到法令规章体系的刚性力量,但其更有可能被行动者内化。当规范性要素一旦真正内化为教职员工的行为规范,将比法令规章体系的刚性控制更具稳定性,大学内部治理制度也将被更好地遵守。文化认知体系的制度主要通过给行动者提供文化认知模板来指导行为,如果说规范是支持规则的价值标准,那么文化认知则是支撑与特定行事规则相对应的某种特定价值标准的认知基础^[12]。在大学内部治理中,一旦教职员工对于所在大学的发展理念和目标达成稳定的共识,那么他们就会由内而外地产生遵守各项管理制度的动力。

在行动者对制度的影响方面,行动者的集体行动、关键行动者、利益集团等因素都会对制度产生影响。首先,行动者的集体行动规模影响制度变迁。在大学内部治理中,如果一项治理政策涉及的群体人数越多,涉及的群体越多样性,决策者在进行决策的时候会慎之又慎,现有的制度就越难以进行变革,因为牵涉面太广,决策者难以承担变革失败的压力,制度变革的成本很大。其次,关键行动者可以影响制度变革的成败。从布迪厄的场域理论来看,行动者主要依靠其所掌握的资本在社会场域中进行博弈。他认为,资本主要有四种形态,分别是经济、文化、社会和象征资本。我们不难发现,在实际的大学治理中,行政领导、学术权威、知名专家等人群在大学治理中处于显著的优势地位;普通教师、普通管理人员、工勤人员等处于弱势地位。由此可以看出,在大学的内部治理中,行政领导、学术权威、知名专家等人群在制度变革中会发挥引领作用,会对制度变革产生决定性影响。最

后,利益集团可以阻碍制度变革。有学者指出,在我国社会组织中,实际上已经形成“凸现了彼此之间的相通、相容乃至相互转化之可能,从而形成一种你中有我、我中有你的社会认知与行为方式”^[13]。同样,这种社会认知与行为方式也深深影响到身处社会场域中的大学组织。因此,在大学内部治理中,行政人员、学术人员或者二者之间都有可能构成利益集团,对制度施加影响。

三、对于改善大学内部治理的启示

通过制度与行动者互动视角分析,我们发现所谓制度与行动者的良性互动其实就是“如何建构能够让行动者心悦诚服地遵守的制度”以及“如何让行动者对制度产生积极的影响”这两个问题。这也成为改善大学内部治理的制度建设绕不开的核心问题。本文在制度与行动者互动分析的基础上,探讨在文化层面、制度层面和行动者层面对今后的大学内部治理带来的启示。

(一) 互相信任的“学术—行政共同体”的组织文化有利于凝聚治理共识

在大学内部治理中,制度与行动者的互动不是发生在真空中,而一定是发生在特定的制度背景中。除了国家的政治经济大背景以外,大学内部的文化环境还直接影响到大学内部治理的制度建构与变革。现代大学已经由早期相对封闭的“象牙塔”发展为日益走近社会中心的“服务站”,从初期的“学术共同体”演变为“学术—行政共同体”^[14]。共同体属性包括社群中成员普遍接受的行为规范、潜在参与者关于行动舞台结构的共同理解水平、社群中成员偏好同质性水平以及社群成员中资源分配情况^[15]。对于大学应该怎么治理、由谁掌控权力等问题的态度就涉及对于大学治理的一般价值规范的理解。作为高等教育中的一般的价值规范,支持共享权力理念是治理正当性的首要元素^[16]。而共享权力,需要双方的信任。米隆·波普指出,信任是建立和谐关系的元素,是共同治理的基础,双方必须有这样一种信念:彼此会以合作互惠的态度行事,因为只有信任的前提下,才能实现共享和共治^[17]。因此为了在大学内部治理中实现制度与行动者的良性互动,大学应创设条件鼓励和促进教职员工之间的互动,营造互相信任的“学术—行政共同体”的组织文化。例如,可以通过学术沙龙、教学咨询、管理政策咨询、学习培训等形式,让行政人员和学术人员增加交流的机会,促进互相信任关系的形成。互相信任的“学术—行政共同体”组织文化的目标是提高大学内部整体治理质量和效率,有利于在共同体内部达成治理共识,构建和谐的治理环境,促进大学更好地发展,实现大学的使命。

(二) 可预期和注重平衡的制度体系有利于规范行动者行为

在制度对行动者的影响方面,无论是“算计”或“文化”

路径,制度对于行动者的行为都是一种引导而并非决定性影响。在大学内部治理中,为了最大限度地规范行动者的行为,从制度的结构和运行来看,应该建立可预期和注重平衡的制度体系。对大学内部治理制度来说,创建一种能带来可预期的制度体系,意味着必须建立起一个“包含正式规则、非正式约束以及实施在内的复杂的制度框架”^[18]。在大学的内部治理中,正式规则意味着对于法令规章体系和规范体系的制度可以通过确定的适用范围、运行规则、权责奖惩等规则体系来限定行动者的选择空间。非正式约束意味着通过加强对于行动者的文化认知体系的引导来约束行动者。在制度的实施中,一方面,从算计路径来看,制度体系需要包含利益激励和惩罚,使行动者按制度规则行事以获得或避免损失这些利益;另一方面,从文化路径来看,需要包含价值或角色期待,使行动者按制度规则行事以获得合法性或减少合法化压力。只有这样,才能建立起可预期的制度体系。

注重平衡的制度体系使得异质性的行动者能够最大限度地凝聚治理共识。在制度体系中,组织的理念和目标对于行动者的行为具有指导作用,但需要注意的一点是,组织理念与组织目标又有所区别,一般来说,组织理念关注于长期的战略,而组织目标更关注于短期的战术。在大学的内部治理中,聚焦大学理念的行动者的行为更多是受大学应该如何运行的“正当性”角度所驱使,注重大学的长期发展战略。而大学的发展目标相对来说具有短期性,追求当下大学的发展需要,更多的时候需要考虑到组织发展的绩效。聚焦于大学目标的行动者的行为更多是受大学现在要做什么、在这个过程中应该如何做的“实用性”的角度所驱使。大学理念和大学的发展目标之间有可能存在不一致、矛盾甚至发生冲突,因为一方面“任何一个组织的目标在很大程度上都受制于参与人员各自不同的利益”^[19];另一方面,大学高度的专业化、不同部门间的松散状态以及异质性的行动者等情况增加了发展目标与大学理念一致的困难。对于大学内部治理来说,既要考虑到大学的使命,又要考虑到实现大学的短期目标,在大学内部治理的制度层面应该建立注重平衡组织理念与目标的制度体系,不断调适组织理念与目标对大学发展的影响,在大学的长期和短期发展中取得平衡,可以更好地规范行动者的行为。

(三) 行动者的文化认知模板影响制度建设

在社会学新制度主义看来,当个体面对某种情境时,固有的认知模板、行为选择模式和意义系统成为个体做出相应反应的参照,影响着个体的基本价值偏好、自我身份认同和行为方式。符合行动者文化认知模板的制度就“拥有一种内在合法性,能使其成员不顾自身利益也要履行制度成员的义务”^[20]。因此,要提高行动者对于制度的遵守程度,要重视行动者的文化认知模板对于制度建设的影响。

1. 正当性影响制度的合法性

正当性概念多见于哲学和法学领域对于国家、政府、权力、法律、制度、秩序等的“合法性”(这里的“法”指自然法)论证。从哲学视角来看,正当性是指基于道德论证而符合道德实质价值原则。从法学角度来看,正当性指的是公民对统治秩序的实际同意或认可。综合这两个视角,我们可以看出,既符合道德价值的理性之维又符合实际认可的经验之维的正当性认知模板,对行动者认知制度具有重要意义。在大学的内部治理中,如果某项治理制度不能通过大多数行动者的道德论证和实际认可这两关,制度就会失去合法性。管理者就应该暂缓推出,对制度进行修订,重新论证;否则,匆忙推出,会引发正当性危机,从而导致治理权威的消解以及使抵触行为的产生。

2. 多元共识影响制度的建立

由于个体差异,行动者既可以是遵循结果逻辑的理性算计者,也可以是遵循价值适当逻辑的文化人。因此在面对多元化、异质性行动者的时候,如何使多元化的行动者达成共识是建立制度者必须思考的问题。罗尔斯认为,公共理性是解决多元与共识这一人类基本矛盾的理性方式^[21]。对管理者来说,降低教职员工表达价值观的成本,使得教职员工把自己的真实想法说出来是建立公共理性的开端。诺斯认为:“人的行为受价值观影响的程度,由表达价值观的成本来决定。当这种成本越高时,价值观对行为的影响越小,反之,价值观对行为的影响越大。”^[22]大学本质上是学术组织,其成员普遍具有高学历,民主意识更强,比一般民众具有更多独立思考和反思精神。大学应该形成“言者无罪闻者足戒”的风气,促使更多的教职员工更加自由地表达自己的观点而不担心遭到不公正的对待,真正做到知行合一,达成多元共识,更好地促进制度的建立,也使得制度所倡导的治理理念对教职员工的行为产生更大的影响力。

3. 理性无知影响制度的执行

在大学内部治理中,由于信息不对称或者行动者明知道自己对决策没有任何作用而使得行动者倾向于选择不耗费时间和精力去了解治理事实的真相,从而处于对治理决策的理性无知状态。我们不难发现,在大学内部治理中,处于理性无知的行动者往往是没有“资本”参与制度建立的教职员工,其理性无知的认知模板影响到其对制度的看法,在治理过程中此类理性无知的行动者经常表现为不积极参与大学治理,对治理制度存在抵触情绪。在利益相关者共同治理的场域中,多元利益和价值诉求是不争的事实,管理者需要在大学治理过程中理解和借鉴协商民主理念,进而改善行动者的理性无知。所谓协商民主是指人们之间就公共问题进行面对面理性的讨论和交流,在此基础上,个体依据其知识和良知对相关论据和观点进行充分思考后而做出集体决策的过程^[23]。要做到公开公正的协商民主,管理者就需要在制度执行过程中进行公开理性的讨论来消除行动者理性无知

的状态,赋予教职员更多参与大学治理的权力,这也是破除利益集团影响制度变革的有效手段。

参考文献:

- [1]刘晨飞,顾建民.美国大学有效治理研究的回顾与反思[J].江苏高教,2014(3):7-11.
- [2]William G. Tierney, James T Minor, A Cultural Perspective on Communication and Governance [J]. New Directions for Higher Education 2004(127):85-94.
- [3]Kiser LL, Ostrom E. The three worlds of action a meta theoretical synthesis of institutional approaches. In Ostrom E, editor. Strategies of political inquiry [M]. Beverly Hills, CA: Sage, 1984: 179-222.
- [4]James C. March and Johan Posen. Rediscovering Institutions: The Organization Basis of Politics [M]. New York: Free Press, 1989: 227.
- [5]Ann Swidler. Culture in action: symbols and strategies [J]. American Sociological Review, 1986(51):273-282.
- [6][18][美]道格拉斯·C. 诺思. 制度、制度变迁与经济绩效 [M]. 杭行译. 上海: 格致出版社, 上海三联书店, 上海人民出版社, 2008: 32-81.
- [7][美]理查德·斯科特. 制度与组织: 思想观念与物质利益: 第3版 [M]. 姚伟, 王黎芳译. 北京: 中国人民大学出版社, 2010: 56-57.
- [8]高等学校教师职业道德规范 [EB/OL]. (2011-12-23) [2018-12-01]. http://www.moe.edu.cn/public-files/business/htmlfiles/moe/s5972/201201/xxgk_129190.html.
- [9]董蕊. 解析教育组织中的新制度主义 [J]. 江苏高教, 2011(6):9-11.
- [10][美]伯顿·克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国研究 [M]. 王承绪, 等译. 杭州: 杭州大学出版社, 1999: 124.
- [11][19][美]罗伯特·伯恩鲍姆. 大学运行模式: 大学组织与领导的控制系统 [M]. 别敦荣, 等译. 青岛: 中国海洋大学出版社, 2003: 2-309.
- [12]陈金圣. 学术权力制度安排中的规范要素与文化一认知 [J]. 高教探索, 2013(4):26-31.
- [13]翟学伟. 中国人的关系原理: 时空秩序、生活欲念及其流变 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2011: 65.
- [14]冯向东. 大学学术权力的实践逻辑 [J]. 高等教育研究, 2010(4):28-34.
- [15]李文钊. 制度分析与发展框架: 传统、演进与展望 [J]. 甘肃行政学院学报, 2016(6):4-18.
- [16]K. P. Mortimer, M. G. Gunne and David W. Leslie. Perceived Legitimacy of Decision Making and Academic Governance Patterns in Higher Education: A Comparative Analysis [J]. Research in Higher Education, 1976(4):273-290.
- [17]Myron L. Pope. A Conceptual Framework of Faculty Trust and Participation in Governance [J]. New Direction for Adult and Continuing Education, 2004(127):75-84.
- [20][美]B. 盖伊·彼得斯. 政治科学中的制度理论“新制度主义” [M]. 王向民, 段红伟译. 上海: 上海人民出版社, 2011: 29.
- [21][美]罗尔斯. 政治自由主义 [M]. 万俊人译. 南京: 译林出版社, 2000: 240.
- [22][美]道格拉斯·C. 诺思. 制度、制度变迁与经济绩效 [M]. 刘守英译. 上海: 上海三联书店, 1994: 29.
- [23]Goodin R E, Niemeyer S J. When does Deliberation Begin Internal Reflection versus Public Discussion in Deliberative Democracy [J]. Political Studies 2003(12):627-649.

Analysis of University Internal Governance from Perspective of Interaction Between Institutions and Actors

ZHONG Ming-yang¹, DUO Qiang²

(1. Beijing Information and Science Technology University, Beijing 100192, China;

2. Xinjiang Normal University, Urumqi 830017, China)

Abstract: There are three institutions in university internal governance: regulative, normative and cultural-cognitive institution. Through the analysis of interaction between these institutions and actors, it is helpful to clarify the mechanism of the interaction between them. On this basis, it is found that the mutual trust in “academic-administrative community” organization culture is conducive to the cohesion of governance consensus, predictable and balanced institutional system is conducive to the standardization of actors’ behaviors, and the legitimacy, multi-consensus and rational ignorance cultural-cognitive template affect the institutional construction of university internal governance.

Key words: institution; actors; institutional governance in university