

贵州民族大学

决策参考

2016 年第 06 期

贵州民族大学校长办公室

编者按： 学术不端正行为是指在建议研究计划、从事科学研究、评审科学研究、报告研究结果中的：捏造、篡改、剽窃、伪造学历或工作经历。它制约着高校学术研究有序良性发展，同时也是科学研究创新的绊脚石。为了我校能有效打击学术不端正行为，校长办公室围绕国家近期颁布各类政策与文件、相关学术论文及各高校在处理学术不端正行为方面所取得的经验等，编制第 6 期贵州民族大学决策参考。现将决策参考进行编印，供领导参阅。

政策法规

共教育部党组关于印发《高等学校深化落实中央八项规定精神的若干规定》的通知.....	1
教育部关于印发《推进共建“一带一路”教育行动》的通知.....	2
教育部 科技部关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见.....	9
教育部办公厅关于学习宣传和贯彻实施《高等学校预防与处理学术不端行为办法》的通知	13
高等学校预防与处理学术不端行为办法.....	16

领导讲话

让“一带一路”愿景与行动在教育领域落地生根..... 22

学术论文

2000- 2009 年国内学术不端行为研究综述..... 26

高校学术不端行为四维度影响机理实证研究..... 31

科研压力对高校学术不端行为的作用机制研究..... 39

——组织支持和学术自尊的调节效应..... 39

论学术不端行为的责任..... 47

学术成果发表中不端行为的形式、成因和防范..... 55

他山之石

中南财经政法大学“三管齐下”狠抓科研工作..... 61

政策法规

中共教育部党组关于印发 《高等学校深化落实中央八项规定精神的若干规定》的通知

教党[2016]39号

各省、自治区、直辖市党委教育工作部门，部属各高等学校党委、纪委：

为推动中央八项规定精神在高等学校的深化落实，进一步加强高等学校作风建设，经教育部党组会讨论通过，现将《高等学校深化落实中央八项规定精神的若干规定》印发给你们，请结合高校实际，认真贯彻执行。在执行过程中的重要情况和建议，及时报告教育部。

中共教育部党组

2016年8月16日

高等学校深化落实中央八项规定精神的若干规定

为推动中央八项规定精神在高等学校的深化落实，进一步加强高等学校作风建设，根据中央精神，针对高等学校存在的突出问题，制定如下规定：

一、严格执行出国（境）管理规定。学校党员领导干部未经批准不得持普通护照、港澳台出入证件出国（境）开展学术交流合作；出国（境）开展学术交流合作未按规定公示的不予核销相关费用；不得以学术交流合作或其他出访名义变相公款出国（境）旅游。

二、严格执行兼职取酬管理规定。学校党员领导干部未经批准不得在社会团体、基金会、企业化管理事业单位、民办非企业单位和企业兼职；经批准兼职的校级领导人员不得在兼职单位领取薪酬；经批准兼职的院系及内设机构领导人员在兼职单位获得的报酬，应当全额上缴学校，由学校根据实际情况制定有关奖励办法，给予适当奖励。

三、严格执行科技成果转化取酬有关规定。学校正职领导人员是科技成果的主要完成人或对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照促进科技成果转化法的规定获得现金奖励，原则上不得获取股权激励；学校领导班子其他成员的科技成果转化，可以获得现金奖励或股权激励，但获得股权激励的领导干部不得利用职权为所持股权的企业谋取不

当利益。

四、严格执行津贴补贴和奖金发放有关规定。学校不得违反国家政策法规规定发放津贴补贴和奖金；不得发放已经明令取消的津贴补贴和奖金；不得以有价证券、支付凭证、商业预付卡、实物等形式发放津贴补贴和奖金；校级领导干部不得在校内所属单位违规领取津贴、补贴、奖金、劳务费等；校级领导干部参加开学典礼、毕业典礼、出席校友活动等属于领导职责范围内的工作不得领取劳务报酬。

五、严格执行公务接待管理规定。学校不得将休假、探亲、旅游等活动纳入公务接待范围；不得组织公款旅游和与公务无关的参观；不得混淆内外宾接待开支；不得列支应当由接待对象承担的差旅、会议、培训等费用。

六、严格执行会议管理等有关规定。学校不得借会议名义组织会餐或安排宴请；不得借举办会议、干部教师社会实践等名义组织观光旅游；不得组织高消费娱乐活动；不得发放会议纪念品。

七、严格执行婚丧喜庆事宜有关规定。学校党员领导干部不得邀请与举办者本人有直接领导关系的下属单位人员或工作职责涉及的管理服务对象参加；宴请人数不得超过当地规定的标准；不得违规使用本单位公车、公物或有业务往来单位的宾馆、饭店、招待所、食堂等办理婚丧喜庆事宜；不得分批次、多地点或采取“化整为零”方式变相大操大办婚丧喜庆事宜借机敛财。

高等学校党委、纪委要切实担负起全面从严治党和落实中央八项规定精神的主体责任和监督责任，把纪律挺在前面，用好监督执纪“四种形态”，坚持标准不降、要求不松、措施不减，加大查处通报曝光力度；深入调研分析本单位“四风”问题的新动向新表现，针对隐形变异问题及时制定办法措施；强化追责问责，对违反中央八项规定精神问题，在严肃处理直接责任人的同时，也要根据情形，严肃追究相关党组织及其负责人的主体责任、监督责任和领导责任，以问责常态化倒逼责任落实。

教育部关于印发《推进共建“一带一路”教育行动》的通知

教外[2016]46号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），各计划单列市教育局，新疆生产建设兵团教育局，部属各高等学校，部内各司局、各直属单位：

为贯彻落实中办、国办《关于做好新时期教育对外开放工作的若干意见》和国家发

展改革委、外交部、商务部经国务院授权发布的《推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动》，我部牵头制订了《推进共建“一带一路”教育行动》，并已经国家教育体制改革领导小组会议审议通过。现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

教育部

2016年7月13日

推进共建“一带一路”教育行动

推进共建“丝绸之路经济带”和“21世纪海上丝绸之路”（以下简称“一带一路”），为推动区域教育大开放、大交流、大融合提供了大契机。“一带一路”沿线国家教育加强合作、共同行动，既是共建“一带一路”的重要组成部分，又为共建“一带一路”提供人才支撑。中国愿与沿线国家一道，扩大人文交流，加强人才培养，共同开创教育美好明天。

一、教育使命

教育为国家富强、民族繁荣、人民幸福之本，在共建“一带一路”中具有基础性和先导性作用。教育交流为沿线各国民心相通架设桥梁，人才培养为沿线各国政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通提供支撑。沿线各国唇齿相依，教育交流源远流长，教育合作前景广阔，大家携手发展教育，合力推进共建“一带一路”，是造福沿线各国人民的伟大事业。

中国将一以贯之地坚持教育对外开放，深度融入世界教育改革发展潮流。推进“一带一路”教育共同繁荣，既是加强与沿线各国教育互利合作的需要，也是推进中国教育改革发展的需要，中国愿意在力所能及的范围内承担更多责任义务，为区域教育大发展做出更大的贡献。

二、合作愿景

沿线各国携起手来，增进理解、扩大开放、加强合作、互学互鉴，谋求共同利益、直面共同命运、勇担共同责任，聚力构建“一带一路”教育共同体，形成平等、包容、互惠、活跃的教育合作态势，促进区域教育发展，全面支撑共建“一带一路”，共同致力于：

推进民心相通。开展更大范围、更高水平、更深层次的人文交流，不断推进沿线各国人民相知相亲。

提供人才支撑。培养大批共建“一带一路”急需人才，支持沿线各国实现政策互通、设施联通、贸易畅通、资金融通。

实现共同发展。推动教育深度合作、互学互鉴，携手促进沿线各国教育发展，全面提升区域教育影响力。

三、合作原则

育人为本，人文先行。加强合作育人，提高区域人口素质，为共建“一带一路”提供人才支撑。坚持人文交流先行，建立区域人文交流机制，搭建民心相通桥梁。

政府引导，民间主体。沿线国家政府加强沟通协调，整合多种资源，引导教育融合发展。发挥学校、企业及其他社会力量的主体作用，活跃教育合作局面，丰富教育交流内涵。

共商共建，开放合作。坚持沿线国家共商、共建、共享，推进各国教育发展规划相互衔接，实现沿线各国教育融通发展、互动发展。

和谐包容，互利共赢。加强不同文明之间的对话，寻求教育发展最佳契合点和教育合作最大公约数，促进沿线各国在教育领域互利互惠。

四、合作重点

沿线各国教育特色鲜明、资源丰富、互补性强、合作空间巨大。中国将以基础性、支撑性、引领性三方面举措为建议框架，开展三方面重点合作，对接沿线各国意愿，互鉴先进教育经验，共享优质教育资源，全面推动各国教育提速发展。

（一）开展教育互联互通合作

加强教育政策沟通。开展“一带一路”教育法律、政策协同研究，构建沿线各国教育政策信息交流通报机制，为沿线各国政府推进教育政策互通提供决策建议，为沿线各国学校和社会力量开展教育合作交流提供政策咨询。积极签署双边、多边和次区域教育合作框架协议，制定沿线各国教育合作交流国际公约，逐步疏通教育合作交流政策性瓶颈，实现学分互认、学位互授联授，协力推进教育共同体建设。

助力教育合作渠道畅通。推进“一带一路”国家间签证便利化，扩大教育领域合作交流，形成往来频繁、合作众多、交流活跃、关系密切的携手发展局面。鼓励有合作基础、相同研究课题和发展目标的学校缔结姊妹关系，逐步深化拓展教育合作交流。举办沿线国家校长论坛，推进学校间开展多层次多领域的务实合作。支持高等学校依托学科优势专业，建立产学研用结合的国际合作联合实验室（研究中心）、国际技术转移中心，

共同应对经济发展、资源利用、生态保护等沿线各国面临的重大挑战与机遇。打造“一带一路”学术交流平台，吸引各国专家学者、青年学生开展研究和学术交流。推进“一带一路”优质教育资源共享。

促进沿线国家语言互通。研究构建语言互通协调机制，共同开发语言互通开放课程，逐步将沿线国家语言课程纳入各国学校教育课程体系。拓展政府间语言学习交换项目，联合培养、相互培养高层次语言人才。发挥外国语学院人才培养优势，推进基础教育多语种师资队伍建设和外语教育教学工作。扩大语言学习国家公派留学人员规模，倡导沿线各国与中国院校合作在华开办本国语言专业。支持更多社会力量助力孔子学院和孔子课堂建设，加强汉语教师和汉语教学志愿者队伍建设，全力满足沿线国家汉语学习需求。

推进沿线国家民心相通。鼓励沿线国家学者开展或合作开展中国课题研究，增进沿线各国对中国发展模式、国家政策、教育文化等各方面的理解。建设国别和区域研究基地，与对象国合作开展经济、政治、教育、文化等领域研究。逐步将理解教育课程、丝绸之路文化遗产保护纳入沿线各国中小学教育课程体系，加强青少年对不同国家文化的理解。加强“丝绸之路”青少年交流，注重利用社会实践和志愿服务、文化体验、体育竞赛、创新创业活动和新媒体社交等途径，增进不同国家青少年对其他国家文化的理解。

推动学历学位认证标准连通。推动落实联合国教科文组织《亚太地区承认高等教育资历公约》，支持教科文组织建立世界范围学历互认机制，实现区域内双边多边学历学位关联互认。呼吁各国完善教育质量保障体系和认证机制，加快推进本国教育资历框架开发，助力各国学习者在不同种类和不同阶段教育之间进行转换，促进终身学习社会建设。共商共建区域性职业教育资历框架，逐步实现就业市场的从业标准一体化。探索建立沿线各国教师专业发展标准，促进教师流动。

（二）开展人才培养培训合作

实施“丝绸之路”留学推进计划。设立“丝绸之路”中国政府奖学金，为沿线各国专项培养行业领军人才和优秀技能人才。全面提升来华留学人才培养质量，把中国打造成为深受沿线各国学子欢迎的留学目的地国。以国家公派留学为引领，推动更多中国学生到沿线国家留学。坚持“出国留学和来华留学并重、公费留学和自费留学并重、扩大规模和提高质量并重、依法管理和完善服务并重、人才培养和发挥作用并重”，完善全链条的留学人员管理服务体系，保障平安留学、健康留学、成功留学。

实施“丝绸之路”合作办学推进计划。有条件的中国高等学校开展境外办学要集中优势学科,选好合作契合点,做好前期论证工作,构建人才培养模式、运行管理模式、服务当地模式、公共关系模式,使学校顺利落地生根、开花结果。发挥政府引领、行业主导作用,促进高等学校、职业院校与行业企业深化产教融合。鼓励中国优质职业教育配合高铁、电信运营等行业企业走出去,探索开展多种形式的境外合作办学,合作设立职业院校、培训中心,合作开发教学资源 and 项目,开展多层次职业教育和培训,培养当地急需的各类“一带一路”建设者。整合资源,积极推进与沿线各国在青年就业培训等共同关心领域的务实合作。倡议沿线国家之间开展高水平合作办学。

实施“丝绸之路”师资培训推进计划。开展“丝绸之路”教师培训,加强先进教育经验交流,提升区域教育质量。加强“丝绸之路”教师交流,推动沿线各国校长交流访问、教师及管理人员交流研修,推进优质教育模式在沿线各国互学互鉴。大力推进沿线各国优质教学仪器设备、教材课件和整体教学解决方案输出,跟进教师培训工作,促进沿线各国教育资源和教学水平均衡发展。

实施“丝绸之路”人才联合培养推进计划。推进沿线国家间的研修访学活动。鼓励沿线各国高等学校在语言、交通运输、建筑、医学、能源、环境工程、水利工程、生物科学、海洋科学、生态保护、文化遗产保护等沿线国家发展急需的专业领域联合培养学生,推动联盟内或校际间教育资源共享。

(三) 共建丝路合作机制

加强“丝绸之路”人文交流高层磋商。开展沿线国家双边多边人文交流高层磋商,商定“一带一路”教育合作交流总体布局,协调推动沿线各国建立教育双边多边合作机制、教育质量保障协作机制和跨境教育市场监管协作机制,统筹推进“一带一路”教育共同行动。

充分发挥国际合作平台作用。发挥上海合作组织、东亚峰会、亚太经合组织、亚欧会议、亚洲相互协作与信任措施会议、中阿合作论坛、东南亚教育部长组织、中非合作论坛、中巴经济走廊、孟中印缅经济走廊、中蒙俄经济走廊等现有双边多边合作机制作用,增加教育合作的新内涵。借助联合国教科文组织等国际组织力量,推动沿线各国围绕实现世界教育发展目标形成协作机制。充分利用中国-东盟教育交流周、中日韩大学交流合作促进委员会、中阿大学校长论坛、中非高校 20+20 合作计划、中日大学校长论坛、

中韩大学校长论坛、中俄大学联盟等已有平台，开展务实教育合作交流。支持在共同区域、有合作基础、具备相同专业背景的学校组建联盟，不断延展教育务实合作平台。

实施“丝绸之路”教育援助计划。发挥教育援助在“一带一路”教育共同行动中的重要作用，逐步加大教育援助力度，重点投资于人、援助于人、惠及于人。发挥教育援助在“南南合作”中的重要作用，加大对沿线国家尤其是最不发达国家的支持力度。统筹利用国家、教育系统和民间资源，为沿线国家培养培训教师、学者和各类技能人才。积极开展优质教学仪器设备、整体教学方案、配套师资培训一体化援助。加强中国教育培训中心和教育援外基地建设。倡议各国建立政府引导、社会参与的多元化经费筹措机制，通过国家资助、社会融资、民间捐赠等渠道，拓宽教育经费来源，做大教育援助格局，实现教育共同发展。

开展“丝路金驼金帆”表彰工作。对于在“一带一路”教育合作交流和区域教育共同发展中做出杰出贡献、产生重要影响的国际人士、团队和组织给予表彰。

五、中国教育行动起来

中国倡导沿线各国建立教育共同体，聚力推进共建“一带一路”，首先需要中国教育领域和社会各界率先垂范、积极行动。

加强协调推动。加强国内各部门各地方的统筹协调工作，有序开展“一带一路”教育合作交流。推动中国教育治理体系完善、相关法律法规修订和教育综合改革，提升中国开展“一带一路”教育行动的质量和水平。教育部与国家发展改革委、外交部、商务部等部门和全国性行业组织紧密配合，围绕共建“一带一路”大局，寻找合作重点、建立运行保障机制，畅通教育国际合作交流渠道，对接沿线各国教育发展战略规划。

地方重点推进。突出地方推进共建“一带一路”的主体性、支撑性和落地性，要求各地发挥区位优势和地方特色，抓紧制定本地教育和经济携手走出去行动计划，紧密对接国家总体布局。有序与沿线国家地方政府建立“友好省州”“姊妹城市”关系，做好做实彼此间人文交流。充分利用地方调配资源优势，积极搭建海内外平台，促进校企优势互补、良性合作、共同发展。多措并举，支持指导本地教育系统与“一带一路”沿线国家广泛开展合作交流，打造教育合作交流区域高地，助力做强本地教育。

各级学校有序前行。各级各类学校秉承“己欲立而立人”的中国传统，有序与沿线各国学校扩大合作交流，整合优质资源走出去，选择优质资源引进来，兼容并包、互学互鉴，共同提升教育国际化水平和服务共建“一带一路”能力。中小学校要广泛建立校

际合作交流关系，重点开展师生交流、教师培训和国际理解教育。高等学校、职业院校要立足各自发展战略和本地区参与共建“一带一路”规划，与沿线各国开展形式多样的合作交流，重点做好完善现代大学制度、创新人才培养模式、提升来华留学质量、优化境外合作办学、助推企业成长等各项工作的协同发展。

社会力量顺势而行。开展更大范围、更深层次、更高水平的“一带一路”教育民间合作交流，吸纳更多民间智慧、民间力量、民间方案、民间行动。大力培育和发展我国非营利组织，通过购买服务、市场调配等举措，大力支持社会机构和专业组织投身教育对外开放事业，活跃民间教育国际交流合作。加快推动教学仪器和中医诊疗服务走出去步伐，支持企业和个人按照市场规则依法参与中外合作办学、合作科研、涉外服务等教育对外开放活动。企业要积极与学校合作走出去，联合开展人才培养、科技创新和成果转化，积极服务“一带一路”国家经贸发展。

助力形成早期成果。实施高度灵活、富有弹性的合作机制，优先启动各方认可度高、条件成熟的项目，明确时间节点，争取短期内开花结果。2016年，各省市制定并呈报本地“一带一路”教育行动计划，有序推进教育互联互通、人才培养培训及丝路合作机制建设。2017年，基于三方面重点合作的沿线各国教育共同行动深入开展。未来3年，中国每年面向沿线国家公派留学生2500人；未来5年，建成10个海外科教基地，每年资助1万名沿线国家新生来华学习或研修。

六、共创教育美好明天

独行快，众行远。合作交流是沿线各国共建“一带一路”教育共同体的主要方式。通过教育合作交流，培养高素质人才，推进经济社会发展，提高沿线各国人民生活福祉，是我们共同的愿望。通过教育合作交流，扩大人文往来，筑牢地区和平基础，是我们共同的责任。

中国愿与沿线各国一道，秉持开放合作、互利共赢理念，共同构建多元化教育合作机制，制订时间表和路线图，推动弹性化合作进程，打造示范性合作项目，满足各方发展需要，促进共同发展。

中国教育部倡议沿线各国积极行动起来，加强战略规划对接和政策磋商，探索教育合作交流的机制与模式，增进教育合作交流的广度和深度，追求教育合作交流的质量和效益，互知互信、互帮互助、互学互鉴，携手推动教育发展，促进民心相通，构建“一带一路”教育共同体，共创人类美好生活新篇章。

教育部 科技部关于加强高等学校科技成果转移转化工作的若干意见

教技[2016]3号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、科技厅（科委），新疆生产建设兵团教育局、科技局，教育部直属各高等学校：

为深入贯彻落实《中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》、《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》和《中共中央办公厅关于印发深化科技体制改革实施方案的通知》精神，推动高校加快科技成果转移转化，依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》、国务院《实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定》和国务院办公厅《促进科技成果转移转化行动方案》，结合高校实际，提出如下意见：

一、全面认识高校科技成果转移转化工作

科技成果转化是高校科技活动的重要内容，高校要引导科研工作和经济社会发展需求更加紧密结合，为支撑经济发展转型升级提供源源不断的有效成果。高校要改革完善科技评价考核机制，促进科技成果转化。高校科技成果转移转化工作，既要注重以技术交易、作价入股等形式向企业转移转化科技成果；又要加大产学研结合的力度，支持科技人员面向企业开展技术开发、技术服务、技术咨询和技术培训；还要创新科研组织方式，组织科技人员面向国家需求和经济社会发展积极承担各类科研计划项目，积极参与国家、区域创新体系建设，为经济社会发展提供技术支撑和政策建议；高校作为人才培养的主阵地，更要引导、激励科研人员教书育人，注重知识扩散和转移，及时将科研成果转化为教育教学、学科专业发展资源，提高人才培养质量。

二、简政放权鼓励科技成果转移转化

高校对其持有的科技成果，可以自主决定转让、许可或者作价投资，除涉及国家秘密、国家安全外，不需要审批或备案。高校有权依法以持有的科技成果作价入股确认股权和出资比例，通过发起人协议、投资协议或者公司章程等形式对科技成果的权属、作价、折股数量或出资比例等事项明确约定、明晰产权，并指定所属专业部门统一管理技术成果作价入股所形成的企业股份或出资比例。高校职务科技成果完成人和参加人在不变更职务科技成果权属的前提下，可以按照学校规定与学校签订协议，进行该项科技成果的转化，并享有相应权益。高校科技成果转移转化收益全部留归学校，纳入单位预算，

不上缴国库；在对完成、转化科技成果做出重要贡献的人员给予奖励和报酬后，主要用于科学技术研究与成果转化等相关工作。

三、建立健全科技成果转移转化工作机制

高校要加强对科技成果转移转化的管理、组织和协调，成立科技成果转移转化工作领导小组，建立科技成果转移转化重大事项领导班子集体决策制度；统筹成果管理、技术转移、资产经营管理、法律等事务，建立成果转移转化管理平台；明确科技成果转移转化管理机构和职能，落实科技成果报告、知识产权保护、资产经营管理等工作的责任主体，优化并公示科技成果转移转化工作流程。

高校应根据国家规定和学校实际建立科技成果使用、处置的程序与规则。在向企业或者其他组织转移转化科技成果时，可以通过在技术交易市场挂牌、拍卖等方式确定价格，也可以通过协议定价。协议定价的，应当通过网站、办公系统、公示栏等方式在校内公示科技成果名称、简介等基本要素和拟交易价格、价格形成过程等，公示时间不少于15日。高校对科技成果的使用、处置在校内实行公示制度，同时明确并公开异议处理程序和办法。涉及国家秘密和国家安全的，按国家相关规定执行。

科技成果转化过程中，通过技术交易市场挂牌、拍卖等方式确定价格的，或者通过协议定价并按规定在校内公示的，高校领导在履行勤勉尽职义务、没有牟取非法利益的前提下，免除其在科技成果定价中因科技成果转化后续价值变化产生的决策责任。

四、加强科技成果转移转化能力建设

鼓励高校在不增加编制的前提下建立负责科技成果转移转化工作的专业化机构或者委托独立的科技成果转移转化服务机构开展科技成果转化，通过培训、市场聘任等多种方式建立成果转化职业经理人队伍。发挥大学科技园、区域（专业）研究院、行业组织在成果转化中的集聚辐射和带动作用，依托其构建技术交易、投融资等支撑服务平台，开展技术开发和市场需求对接、科技成果和风险投资对接，形成市场化的科技成果转化运营体系，培育打造运行机制灵活、专业人才集聚、服务能力突出的国家技术转移机构。高校要充分利用各级政府建立的科技成果信息平台，加强成果的宣传和展览展示；鼓励科研人员面向企业开展技术开发、技术咨询和技术服务等横向合作，与企业联合实施科技成果转化。

五、健全以增加知识价值为导向的收益分配政策

高校要根据国家规定和学校实际，制定科技成果转移转化奖励和收益分配办法，并

在校内公开。在制定科技成果转移转化奖励和收益分配办法时，要充分听取学校科技人员的意见，兼顾学校、院系、成果完成人和专业技术转移转化机构等参与科技成果转化的各方利益。

高校依法对职务科技成果完成人和为成果转化作出重要贡献的其他人员给予奖励时，按照以下规定执行：以技术转让或者许可方式转化职务科技成果的，应当从技术转让或者许可所取得的净收入中提取不低于50%的比例用于奖励；以科技成果作价投资实施转化的，应当从作价投资取得的股份或者出资比例中提取不低于50%的比例用于奖励；在研究开发和科技成果转化中作出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于总额的50%。成果转移转化收益扣除对上述人员的奖励和报酬后，应当主要用于科学技术研发与成果转移转化等相关工作，并支持技术转移机构的运行和发展。

担任高校正职领导以及高校所属具有独立法人资格单位的正职领导，是科技成果的主要完成人或者为成果转移转化作出重要贡献的，可以按照学校制定的成果转移转化奖励和收益分配办法给予现金奖励，原则上不得给予股权激励；其他担任领导职务的科技人员，是科技成果的主要完成人或者为成果转移转化作出重要贡献的，可以按照学校制定的成果转化奖励和收益分配办法给予现金、股份或出资比例等奖励和报酬。对担任领导职务的科技人员的科技成果转化收益分配实行公示和报告制度，明确公示其在成果完成或成果转化过程中的贡献情况及拟分配的奖励、占比情况等。

高校科技人员面向企业开展技术开发、技术咨询、技术服务、技术培训等横向合作活动，是高校科技成果转化的重要形式，其管理应依据合同法和科技成果转化法；高校应与合作单位依法签订合同或协议，约定任务分工、资金投入和使用、知识产权归属、权益分配等事项，经费支出按照合同或协议约定执行，净收入可按照学校制定的科技成果转化奖励和收益分配办法对完成项目的科技人员给予奖励和报酬。对科技人员承担横向科研项目与承担政府科技计划项目，在业绩考核中同等对待。

科技成果转移转化的奖励和报酬的支出，计入单位当年工资总额，不受单位当年工资总额限制，不纳入单位工资总额基数。

六、完善有利于科技成果转移转化的人事管理制度

高校科技人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，征得学校同意，可以到企业兼职从事科技成果转化，或者离岗创业在不超过三年时间内保留人事关系。离岗创业期间，科技人员所承担的国家科技计划和基金项目原则上不得中止，确需中止的应当按

照有关管理办法办理手续。高校要建立和完善科技人员在岗兼职、离岗创业和返岗任职制度，对在岗兼职的兼职时间和取酬方式、离岗创业期间和期满后的权利和义务及返岗条件作出规定并在校内公示。担任领导职务的科技人员的兼职管理，按中央有关规定执行。鼓励高校设立专门的科技成果转化岗位并建立相应的评聘制度。鼓励高校设立一定比例的流动岗位，聘请有创新实践经验的企业家和企业科技人才兼职从事教学和科研工作。教育部将组织高校开展将企业任职经历作为新聘工程类教师必要条件的试点，加大对应用型本科和高职院校专业教师在校企之间的交流力度。

七、支持学生创新创业

探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。支持高校与企业、科研院所联合建立学生实习实训和研究生科研实践等教学科研基地，提高学生创新创业实践能力。推动国家大学科技园为学生创新创业提供力所能及的场地、信息网络和商事、法律服务，建立微创新实验室、创新创业俱乐部等，发展众创、众包、众扶、众筹空间等新型孵化模式。鼓励国家大学科技园组织有创业实践经验的企业家、高校科技人员和天使投资人开展志愿者行动，为学生创新创业提供创业辅导以及技术开发合作援助，编写高校师生创新创业成功案例作为高校创新创业教辅材料，支持高校创新创业教育。加强知识产权相关学科专业建设，对学生开展知识产权保护相关法律法规的教育培训。鼓励高校通过无偿许可专利的方式，向学生授权使用科技成果，引导学生参与科技成果转移转化。

八、推进科研设施和仪器设备开放共享

鼓励高校与企业、研究开发机构及其他组织联合建立研究开发平台、技术转移机构或技术创新联盟，共同开展研究开发、成果应用与推广、标准研究与制定。支持高校和地方、企业联合共建实验室和大型仪器设备共享平台，加快推进高校科研设施与仪器在保障本校教学科研基本需求的前提下向其他高校、科研院所、企业、社会研发组织等社会用户开放共享。依托高校建设的国家重点实验室、国家工程实验室、国家工程（技术）研究中心、大型科学仪器中心、分析测试中心等各类研发平台，要按功能定位，建立向企业特别是中小企业有效开放的机制，加大向社会开放的力度，为科技成果转移转化提供服务支撑。科研设施和仪器设备有偿开放的，严格按国家工商、价格管理等规定办理，收入、支出纳入学校财务统一管理。

九、建立科技成果转移转化年度报告制度和绩效评价机制

按照国家科技成果年度报告制度的要求，高校要按期以规定格式向主管部门报送年度科技成果许可、转让、作价投资以及推进产学研合作、科技成果转移转化绩效和奖励等情况，并对全年科技成果转移转化取得的总体成效、面临的问题进行总结。高校要建立科技成果转移转化绩效评价机制，对科技成果转移转化业绩突出的机构和人员给予奖励。高校主管部门要根据高校科技成果转移转化年度报告情况，对高校科技成果转移转化绩效进行评价，并将评价结果作为对高校给予支持的重要依据之一。高校科技成果转移转化绩效纳入世界一流大学和一流学科建设考核评价体系。

十、切实加强领导，认真组织实施

各省级教育、科技行政部门，各高校要认真学习贯彻“创新是引领发展的第一动力”的深刻内涵，将思想和行动统一到党中央、国务院的重大战略部署上来，根据本意见的要求和自身实际情况，采取切实有效的措施加快科技成果转移转化。要切实防范道德风险、廉政风险和法律风险；加强对科技成果转移转化工作的监督检查，对不作为、乱作为的行为严肃问责，对借机谋取私利、搞利益输送的违纪违法问题依法依规严肃查处。教育部将组织实施促进高校科技成果转移转化行动计划，引导高校进一步完善科技成果转移转化的体制机制，为经济社会发展提供科技支撑和智力支持。

本意见自发布之日起施行，执行过程中遇到的问题，请及时向教育部科学技术司、科学技术部创新发展司反馈。此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。

教育部 科技部

2016年8月3日

教育部办公厅关于学习宣传和贯彻实施

《高等学校预防与处理学术不端行为办法》的通知

教政法厅函[2016]35号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

《高等学校预防与处理学术不端行为办法》（教育部令第40号，以下简称《办法》）已经发布，于2016年9月1日起正式实施。为做好《办法》的学习宣传和贯彻实施工作，现将有关事项通知如下：

一、深刻认识《办法》发布实施的重要意义

学风是高等学校的立校之本，学术诚信是学术创新的基石，学术不端行为是对学术诚信的严重背离和对学风的重大伤害。长期以来，教育部和各地、各高校高度重视学风建设，积极推进学术诚信宣传教育，建立健全有关制度，以“零容忍”的态度处理学术不端行为，取得了一定的成绩。但是，高校学术不端行为仍不同程度存在，败坏了高校学术风气。

《办法》是教育部第一次以部门规章的形式对高等学校预防与处理学术不端行为做出规定。《办法》的发布实施，是高等教育系统贯彻落实党的十八届三中、四中、五中全会精神，推进高等学校依法治理的具体举措，对于健全高等学校预防与处理学术不端行为的体制机制、推动高等学校学风建设和优化高等学校学术环境具有重要意义。

二、深入开展《办法》学习宣传活动

各地、各高校要切实加强组织领导，把学习贯彻《办法》作为重要任务摆上重要议事日程。要精心制定学习宣传方案，通过宣讲会、讨论会、座谈会以及举办研讨班、培训班等多种形式，利用网站、微博、微信、报刊等多种媒介，广泛深入地开展学习宣传活动。学校党政领导干部要以身作则、带头学习，领会《办法》的精神内涵和基本要求，推动健全完善学校学风治理体系。高等学校学术委员会委员及有关工作人员，科研管理部门的工作人员要全面学习《办法》，熟悉《办法》的主要内容和学术不端行为认定、处理的具体规定，提高业务能力水平。学校党政领导班子、学术委员会委员要安排一次集中专题学习研讨。高校要落实学术诚信教育制度，使教学科研人员、学生知晓《办法》精神、原则和学术不端行为的类型，自觉抵制学术不端行为。

三、全面做好《办法》的贯彻实施工作

《办法》对预防与处理学术不端行为的工作机制、工作原则、预防措施、学术不端行为的类型、学术不端案件的受理、调查、认定、处理、救济与监督等环节都做了全面规定，同时又给各高校结合实际自主健全学术不端行为的预防和处理机制保留了很大空间。各地、各高等学校要以《办法》为依据，抓住主要环节，着力完善体制机制，将《办法》规定落实到具体实践当中。

1. 进一步完善校内学术治理体系。治理学术不端行为是一项系统工程，需要从源头抓起、标本兼治。各高校要大力推进学术民主、保障学术自由，建立学术诚信、学术规范的教育制度和科学公正的学术评价、学术发展制度，营造鼓励创新、宽容失败、不骄

不躁、风清气正的学术环境。要按照预防为主、教育与惩戒相结合原则，健全学术不端行为的预防与处理机制，对于轻微的学术失范行为，要及时进行批评教育；对于构成学术不端行为的，要坚决依法依规严肃查处。

2. 健全校内学术不端行为查处规则及处理办法。高等学校是预防与处理学术不端行为的主体。各高校要尽快依据《办法》制定本校预防与处理学术不端行为的实施细则，并结合学校的学科特点、历史文化传统、发展目标定位、学术标准要求等，自行确定《办法》规定的不端行为类型外的其他学术不端情形及惩处标准。高等学校要明确受理学术不端案件的工作机构和程序，鼓励有条件的高校按《办法》要求设立学术诚信专员。要按照《办法》规定，充分发挥学术委员会的作用，为学术委员会开展工作提供人员、经费和制度保障，支持学术委员会独立开展调查活动。高等学校学术委员会要依据《办法》，健全学术不端行为的调查、认定程序和规则，依法依规开展有关工作。

3. 加强对学术不端行为查处工作的监督。各高校应在本单位网站上开辟学风建设专栏，公开学术不端案件受理机构及联系方式。对符合要求的举报要及时查处、做出公正结论。各高校应当向教职工代表大会作学风建设工作报告，并向社会公布，接受教职工和社会的监督。各地要加强对高校学风建设的监督和指导，健全工作机制，对于高校有组织而为之的学术不端行为，或者学校主要负责人发生的学术不端行为，要根据《办法》规定，及时组织查处，并对有关责任人予以严肃问责。

各地、各高校学习宣传、贯彻实施《办法》的情况，请及时报送我部。各高校预防与查处学术不端行为的细则，请及时报送主管部门备案。

教育部办公厅

2016年7月25日

中华人民共和国教育部令第40号

《高等学校预防与处理学术不端行为办法》已于2016年4月5日经教育部2016年第14次部长办公会议审议通过，现予发布，自2016年9月1日起施行。

教育部部长

2016年6月16日

高等学校预防与处理学术不端行为办法

第一章总则

第一条 为有效预防和严肃查处高等学校发生的学术不端行为，维护学术诚信，促进学术创新和发展，根据《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国学位条例》等法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称学术不端行为是指高等学校及其教学科研人员、管理人员和学生，在科学研究及相关活动中发生的违反公认的学术准则、违背学术诚信的行为。

第三条 高等学校预防与处理学术不端行为应坚持预防为主、教育与惩戒结合的原则。

第四条 教育部、国务院有关部门和省级教育部门负责制定高等学校学风建设的宏观政策，指导和监督高等学校学风建设工作，建立健全对所主管高等学校重大学术不端行为的处理机制，建立高校学术不端行为的通报与相关信息公开制度。

第五条 高等学校是学术不端行为预防与处理的主体。高等学校应当建设集教育、预防、监督、惩治于一体的学术诚信体系，建立由主要负责人领导的学风建设工作机制，明确职责分工；依据本办法完善本校学术不端行为预防与处理的规则与程序。

高等学校应当充分发挥学术委员会在学风建设方面的作用，支持和保障学术委员会依法履行职责，调查、认定学术不端行为。

第二章教育与预防

第六条 高等学校应当完善学术治理体系，建立科学公正的学术评价和学术发展制度，营造鼓励创新、宽容失败、不骄不躁、风清气正的学术环境。

高等学校教学科研人员、管理人员、学生在科研活动中应当遵循实事求是的科学精神和严谨认真的治学态度，恪守学术诚信，遵循学术准则，尊重和保护他人知识产权等合法权益。

第七条 高等学校应当将学术规范和学术诚信教育，作为教师培训和学生教育的必要内容，以多种形式开展教育、培训。

教师对其指导的学生应当进行学术规范、学术诚信教育和指导，对学生公开发表论文、研究和撰写学位论文是否符合学术规范、学术诚信要求，进行必要的检查与审核。

第八条 高等学校应当利用信息技术等手段，建立对学术成果、学位论文所涉及内容的知识产权查询制度，健全学术规范监督机制。

第九条 高等学校应当建立健全科研管理制度,在合理期限内保存研究的原始数据和资料,保证科研档案和数据的真实性、完整性。

高等学校应当完善科研项目评审、学术成果鉴定程序,结合学科特点,对非涉密的科研项目申报材料、学术成果的基本信息以适当方式进行公开。

第十条 高等学校应当遵循学术研究规律,建立科学的学术水平考核评价标准、办法,引导教学科研人员和学生潜心研究,形成具有创新性、独创性的研究成果。

第十一条 高等学校应当建立教学科研人员学术诚信记录,在年度考核、职称评定、岗位聘用、课题立项、人才计划、评优奖励中强化学术诚信考核。

第三章受理与调查

第十二条 高等学校应当明确具体部门,负责受理社会组织、个人对本校教学科研人员、管理人员及学生学术不端行为的举报;有条件的,可以设立专门岗位或者指定专人,负责学术诚信和不端行为举报相关事宜的咨询、受理、调查等工作。

第十三条 对学术不端行为的举报,一般应当以书面方式实名提出,并符合下列条件:

- (一) 有明确的举报对象;
- (二) 有实施学术不端行为的事实;
- (三) 有客观的证据材料或者查证线索。

以匿名方式举报,但事实清楚、证据充分或者线索明确的,高等学校应当视情况予以受理。

第十四条 高等学校对媒体公开报道、其他学术机构或者社会组织主动披露的涉及本校人员的学术不端行为,应当依据职权,主动进行调查处理。

第十五条 高等学校受理机构认为举报材料符合条件的,应当及时作出受理决定,并通知举报人。不予受理的,应当书面说明理由。

第十六条 学术不端行为举报受理后,应当交由学校学术委员会按照相关程序组织开展调查。

学术委员会可委托有关专家就举报内容的合理性、调查的可能性等进行初步审查,并作出是否进入正式调查的决定。

决定不进入正式调查的,应当告知举报人。举报人如有新的证据,可以提出异议。异议成立的,应当进入正式调查。

第十七条 高等学校学术委员会决定进入正式调查的,应当通知被举报人。

被调查行为涉及资助项目的，可以同时通知项目资助方。

第十八条 高等学校学术委员会应当组成调查组，负责对被举报行为进行调查；但对事实清楚、证据确凿、情节简单的被举报行为，也可以采用简易调查程序，具体办法由学术委员会确定。

调查组应当不少于 3 人，必要时应当包括学校纪检、监察机构指派的工作人员，可以邀请同行专家参与调查或者以咨询等方式提供学术判断。

被调查行为涉及资助项目的，可以邀请项目资助方委派相关专业人员参与调查组。

第十九条 调查组的组成人员与举报人或者被举报人有合作研究、亲属或者导师学生等直接利害关系的，应当回避。

第二十条 调查可通过查询资料、现场查看、实验检验、询问证人、询问举报人和被举报人等方式进行。调查组认为有必要的，可以委托无利害关系的专家或者第三方专业机构就有关事项进行独立调查或者验证。

第二十一条 调查组在调查过程中，应当认真听取被举报人的陈述、申辩，对有关事实、理由和证据进行核实；认为必要的，可以采取听证方式。

第二十二条 有关单位和个人应当为调查组开展工作提供必要的便利和协助。

举报人、被举报人、证人及其他有关人员应当如实回答询问，配合调查，提供相关证据材料，不得隐瞒或者提供虚假信息。

第二十三条 调查过程中，出现知识产权等争议引发的法律纠纷的，且该争议可能影响行为定性的，应当中止调查，待争议解决后重启调查。

第二十四条 调查组应当在查清事实的基础上形成调查报告。调查报告应当包括学术不端行为责任人的确认、调查过程、事实认定及理由、调查结论等。

学术不端行为由多人集体做出的，调查报告中应当区别各责任人在行为中所发挥的作用。

第二十五条 接触举报材料和参与调查处理的人员，不得向无关人员透露举报人、被举报人个人信息及调查情况。

第四章认定

第二十六条 高等学校学术委员会应当对调查组提交的调查报告进行审查；必要的，应当听取调查组的汇报。

学术委员会可以召开全体会议或者授权专门委员会对被调查行为是否构成学术不端行为以及行为的性质、情节等作出认定结论，并依职权作出处理或建议学校作出相应处理。

第二十七条 经调查，确认被举报人在科学研究及相关活动中有下列行为之一的，应当认定为构成学术不端行为：

- （一）剽窃、抄袭、侵占他人学术成果；
- （二）篡改他人研究成果；
- （三）伪造科研数据、资料、文献、注释，或者捏造事实、编造虚假研究成果；
- （四）未参加研究或创作而在研究成果、学术论文上署名，未经他人许可而不当使用他人署名，虚构合作者共同署名，或者多人共同完成研究而在成果中未注明他人工作、贡献；
- （五）在申报课题、成果、奖励和职务评审评定、申请学位等过程中提供虚假学术信息；
- （六）买卖论文、由他人代写或者为他人代写论文；
- （七）其他根据高等学校或者有关学术组织、相关科研管理机构制定的规则，属于学术不端的行为。

第二十八条 有学术不端行为且有下列情形之一的，应当认定为情节严重：

- （一）造成恶劣影响的；
- （二）存在利益输送或者利益交换的；
- （三）对举报人进行打击报复的；
- （四）有组织实施学术不端行为的；
- （五）多次实施学术不端行为的；
- （六）其他造成严重后果或者恶劣影响的。

第五章处理

第二十九条 高等学校应当根据学术委员会的认定结论和处理建议，结合行为性质和情节轻重，依职权和规定程序对学术不端行为责任人作出如下处理：

- （一）通报批评；
- （二）终止或者撤销相关的科研项目，并在一定期限内取消申请资格；
- （三）撤销学术奖励或者荣誉称号；

(四) 辞退或解聘;

(五) 法律、法规及规章规定的其他处理措施。

同时,可以依照有关规定,给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除等处分。

学术不端行为责任人获得有关部门、机构设立的科研项目、学术奖励或者荣誉称号等利益的,学校应当同时向有关主管部门提出处理建议。

学生有学术不端行为的,还应当按照学生管理的相关规定,给予相应的学籍处分。

学术不端行为与获得学位有直接关联的,由学位授予单位作暂缓授予学位、不授予学位或者依法撤销学位等处理。

第三十条 高等学校对学术不端行为作出处理决定,应当制作处理决定书,载明以下内容:

(一) 责任人的基本情况;

(二) 经查证的学术不端行为事实;

(三) 处理意见和依据;

(四) 救济途径和期限;

(五) 其他必要内容。

第三十一条 经调查认定,不构成学术不端行为的,根据被举报人申请,高等学校应当通过一定方式为其消除影响、恢复名誉等。

调查处理过程中,发现举报人存在捏造事实、诬告陷害等行为的,应当认定为举报不实或者虚假举报,举报人应当承担相应责任。属于本单位人员的,高等学校应当按照有关规定给予处理;不属于本单位人员的,应通报其所在单位,并提出处理建议。

第三十二条 参与举报受理、调查和处理的人员违反保密等规定,造成不良影响的,按照有关规定给予处分或其他处理。

第六章 复核

第三十三条 举报人或者学术不端行为责任人对处理决定不服的,可以在收到处理决定之日起 30 日内,以书面形式向高等学校提出异议或者复核申请。

异议和复核不影响处理决定的执行。

第三十四条 高等学校收到异议或者复核申请后,应当交由学术委员会组织讨论,并于 15 日内作出是否受理的决定。

决定受理的，学校或者学术委员会可以另行组织调查组或者委托第三方机构进行调查；决定不予受理的，应当书面通知当事人。

第三十五条 当事人对复核决定不服，仍以同一事实和理由提出异议或者申请复核的，不予受理；向有关主管部门提出申诉的，按照相关规定执行。

第七章 监督

第三十六条 高等学校应当按年度发布学风建设工作报告，并向社会公开，接受社会监督。

第三十七条 高等学校处理学术不端行为推诿塞责、隐瞒包庇、查处不力的，主管部门可以直接组织或者委托相关机构查处。

第三十八条 高等学校对本校发生的学术不端行为，未能及时查处并做出公正结论，造成恶劣影响的，主管部门应当追究相关领导的责任，并进行通报。

高等学校为获得相关利益，有组织实施学术不端行为的，主管部门调查确认后，应当撤销高等学校由此获得的相关权利、项目以及其他利益，并追究学校主要负责人、直接负责人的责任。

第八章 附则

第三十九条 高等学校应当根据本办法，结合学校实际和学科特点，制定本校学术不端行为查处规则及处理办法，明确各类学术不端行为的惩处标准。有关规则应当经学校学术委员会和教职工代表大会讨论通过。

第四十条 高等学校主管部门对直接受理的学术不端案件，可自行组织调查组或者指定、委托高等学校、有关机构组织调查、认定。对学术不端行为责任人的处理，根据本办法及国家有关规定执行。

教育系统所属科研机构及其他单位有关人员学术不端行为的调查与处理，可参照本办法执行。

第四十一条 本办法自2016年9月1日起施行。

教育部此前发布的有关规章、文件中的相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

领导讲话

让“一带一路”愿景与行动在教育领域落地生根

教育部有关负责人就《推进共建“一带一路”教育行动》答记者问

时间：2016-08-11 来源：教育部

教育部近日印发了《推进共建“一带一路”教育行动》。该文件作为《关于做好新时期教育对外开放工作的若干意见》的配套文件，作为国家《推动共建“一带一路”愿景与行动》在教育领域的落实方案，将为教育领域推进“一带一路”建设提供哪些支撑？有哪些重点内容和举措？教育部有关负责人就此回答了记者的提问。

问：印发《教育行动》的目的和作用是什么？

答：推动共建“一带一路”教育行动，已列入2016年推进“一带一路”建设工作部署和“十三五规划纲要”中我国要实施的100个重大项目。印发《教育行动》的首要考虑是明确教育定位，围绕“一带一路”重点共建的“五通”（政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通、民心相通），提供两方面支撑：一是促进民心相通，二是为其他“四通”提供人才支撑。力争做到经贸走到哪里，教育的民心工程就延伸到哪里，教育的人才培养就覆盖到哪里；力争推动教育发展和经贸合作并驾齐驱，成为车之两轮、鸟之两翼；力争发挥教育“软实力”四两拨千斤的作用，实现“一带一路”建设推进事半功倍。

问：在构建合作愿景方面，《教育行动》提出了哪些新思路？

答：《教育行动》提出教育交流为沿线各国民心相通架设桥梁，人才培养为沿线各国政策沟通、设施联通、贸易畅通、资金融通提供支撑。倡议沿线各国携手行动起来，增进理解、扩大开放、加强合作、互学互鉴，谋求共同利益、直面共同命运、勇担共同责任，聚力构建“一带一路”教育共同体，全面支撑共建“一带一路”。

问：《教育行动》提出了哪些共建“一带一路”的重点合作内容？

答：沿线各国教育特色鲜明、资源丰富、互补性强、合作空间巨大。《教育行动》提出，中国将以基础性、支撑性、引领性三方面举措为建议框架，开展三方面重点合作，对接沿线各国意愿，互鉴先进教育经验，共享优质教育资源，全面推动各国教育提速发展。

问：《教育行动》提出了哪些共建“一带一路”的基础性举措？

答：《教育行动》设计了“教育行动五通”，作为基础性举措，开展教育互联互通合作。一是加强教育政策沟通。将开展“一带一路”教育法律、政策协同研究，构建沿线各国教育政策信息交流通报机制。将积极签署双边、多边和次区域教育合作框架协议，制定沿线各国教育合作交流国际公约，逐步疏通教育合作交流政策性瓶颈，实现学分互认、学位互授联授。二是助力教育合作渠道畅通。将推进“一带一路”国家间签证便利化，鼓励有合作基础、相同研究课题和发展目标的学校缔结姊妹关系，举办沿线国家校长论坛，支持高等学校建立国际合作联合实验室（研究中心）、国际技术转移中心，打造“一带一路”学术交流平台，逐步深化拓展教育合作交流。三是促进沿线国家语言互通。将拓展政府间语言学习交换项目，联合培养、相互培养高层次语言人才。将扩大语言学习国家公派留学人员规模，倡导沿线各国与中国院校合作在华开办本国语言专业。将支持更多社会力量助力孔子学院和孔子课堂建设，加强汉语教师和汉语教学志愿者队伍建设，全力满足沿线国家汉语学习需求。四是推进沿线国家民心相通。将鼓励沿线国家学者开展或合作开展中国课题研究，增进沿线各国对中国发展模式、国家政策、教育文化等各方面的理解。将建设国别和区域研究基地，与对象国合作开展经济、政治、教育、文化等领域研究。将加强“丝绸之路”青少年交流，逐步把理解教育课程、丝路文化遗产保护纳入沿线各国中小学教育课程体系，加强青少年对不同国家文化的理解。五是推动学历学位认证标准连通。将推动落实联合国教科文组织《亚太地区承认高等教育资历公约》，支持教科文组织建立世界范围学历互认机制，实现区域内双边多边学历学位关联互认。将呼吁各国完善教育质量保障体系和认证机制，加快推进本国教育资历框架开发，助力各国学习者在不同种类和不同阶段教育之间进行转换，促进终身学习社会建设。将共商共建区域性职业教育资历框架，逐步实现就业市场的从业标准一体化。将探索建立沿线各国教师专业发展标准，促进教师流动。

问：《教育行动》提出了哪些共建“一带一路”的支撑性举措？

答：《教育行动》设计了“四个推进计划”，作为支撑性举措，开展人才培养培训合作。一是实施“丝绸之路”留学推进计划。将设立“丝绸之路”中国政府奖学金，未来5年，每年资助1万名沿线国家新生来华学习或研修，为沿线各国专项培养行业领军人才和优秀技能人才。将全面提升来华留学人才培养质量，把中国打造成为深受沿线各国学子欢迎的留学目的地国。将以国家公派留学为引领，未来3年，每年面向沿线国家公派留学生2500人。二是实施“丝绸之路”合作办学推进计划。将发挥政府引领、行业主

导作用，促进高等学校、职业院校与行业企业深化产教融合。将鼓励中国优质职业教育配合高铁、电信运营等行业企业走出去，探索开展多种形式的境外合作办学，培养当地急需的各类“一带一路”建设者。将整合资源，积极推进与沿线各国在青年就业培训等共同关心领域的务实合作。三是实施“丝绸之路”师资培训推进计划。将开展“丝绸之路”教师培训，加强先进教育经验交流，提升区域教育质量。将加强“丝绸之路”教师交流，推动沿线各国校长交流访问、教师及管理人员交流研修，推进优质教育模式在沿线各国互学互鉴。将大力推进沿线各国优质教学仪器设备、教材课件和整体教学解决方案输出，跟进教师培训工作，促进沿线各国教育资源和教学水平均衡发展。四是实施“丝绸之路”人才联合培养推进计划。将推进沿线国家间的研修访学活动。将鼓励沿线各国高等学校在语言、交通运输、建筑、医学、能源、环境工程、水利工程、生物科学、海洋科学、生态保护、文化遗产保护等沿线国家发展急需的专业领域联合培养学生，推动联盟内或校际间教育资源共享。

问：《教育行动》提出了哪些共建“一带一路”的引领性举措？

答：《教育行动》设计了“四方面内容”，作为引领性举措，共建丝路合作机制。一是加强“丝绸之路”人文交流高层磋商。将开展沿线国家双边多边人文交流高层磋商，商定“一带一路”教育合作交流总体布局，协调推动沿线各国建立教育双边多边合作机制、教育质量保障协作机制和跨境教育市场监管协作机制。二是充分发挥国际合作平台作用。将发挥现有双边多边合作机制作用，增加教育合作的新内涵。将借助联合国教科文组织等国际组织力量，推动沿线各国围绕实现世界教育发展目标形成协作机制。将支持在共同区域、有合作基础、具备相同专业背景的学校组建联盟，不断延展教育务实合作平台。三是实施“丝绸之路”教育援助计划。将发挥教育援助在“一带一路”教育共同行动中的重要作用，逐步加大教育援助力度，重点投资于人、援助于人、惠及于人。将发挥教育援助在“南南合作”中的重要作用，加大对沿线国家尤其是最不发达国家的支持力度。将加强中国教育培训中心和教育援外基地建设，为沿线国家培养培训教师、学者和各类技能人才。四是开展“丝路金驼金帆”表彰工作。将对在“一带一路”教育合作交流和区域教育共同发展中做出杰出贡献、产生重要影响的国际人士、团队和组织给予表彰。

问：《教育行动》如何从国内体制机制上保障共建“一带一路”教育行动形成合力？

答：国内通过加强顶层设计和统筹引导，实现扎实有序推进，防止一哄而上。一是

中央政府引导推动。加强国内各部门各地方的统筹协调工作，对接沿线各国教育发展战略规划。二是地方政府重点推进。要求各地发挥区位优势和地方特色，有序与沿线国家地方政府建立“友好省州”“姊妹城市”关系，打造教育合作交流区域高地，助力做强本地教育。三是各级学校有序前行。要求各级各类学校有序与沿线各国学校扩大合作交流，整合优质资源走出去，选择优质资源引进来，共同提升教育国际化水平和服务共建“一带一路”能力。四是社会力量顺势而行。鼓励开展更大范围、更深层次、更高水平的“一带一路”教育民间合作交流，吸纳更多民间智慧、民间力量、民间方案、民间行动。

问：《教育行动》提出如何同沿线各国共同落实教育行动？

答：《教育行动》提出，中国愿与沿线各国一道，秉持开放合作、互利共赢理念，共同构建多元化教育合作机制，制订时间表和路线图，推动弹性化合作进程，打造示范性合作项目，满足各方发展需要，促进共同发展。中国教育部倡议沿线各国加强战略规划对接和政策磋商，探索教育合作交流的机制与模式，增进教育合作交流的广度和深度，追求教育合作交流的质量和效益，构建“一带一路”教育共同体，共创人类美好生活新篇章。

学术论文

2000-2009年国内学术不端行为研究综述

胡婧坤^{1,2} 刘培一³

¹中国科学院国家科学图书馆 北京 100190 ²中国科学院研究生院 北京 100190

³科学出版社期刊出版中心 北京 100717

〔摘要〕综述近十年(2000—2009年)国内学者研究学术不端行为的相关观点,以期对国内学术不端行为的研究现状进行内容盘点和观点梳理。主要从概念界定、表现形式描述、危害及影响分析、原因分析、防范措施分析5方面归纳整理国内学者针对学术不端行为的研究内容,并结合已有研究提出对后继研究的建议。

〔关键词〕学术不端行为 科学不端行为 综述

〔分类号〕G301

Summary of the Researches on Academic Misconduct in the Year of 2000—2009 in China

Hu Jingkun² Liu Peiyi³

¹National Science Library Chinese Academy of Sciences Beijing 100190

²Graduate School of Chinese Academy of Sciences Beijing 100190

³Journal Publishing Center Science Press Beijing 100717

〔Abstract〕 Summarizing the relevant perspectives related to scientific misconduct in order to systemize the existing opinions. To achieve this objective, discussion is carried out from the following aspects: concept defining, representation description, adverse effect illustration, cause of formation analysis and precautionary measures. Suggestions are also provided for further researches on this issue.

〔Keywords〕 academic misconduct scientific misconduct summary

1 引言

学术交流是科学研究工作的重要组成部分。事实证明,学术交流对科技的发展有促进作用;科研学者藉此获取同行的评价和认可,观点对撞促进科技创新和推动学科发展等。科学界普遍认为,没有学术交流就没有科学技术的发展,而学术不端行为是不正当的学术行为,随着科学研究的异化出现于学术交流过程之中。学术不端行为不仅背离了学术交流的初衷,而且严重损害了学术交流的正常进行,长此以往将会危害到科学技术的发展。深入研究学术不端行为,特别是分析其产生机理,可以从源头上遏制此类行为的发生,净化学术交流过程,促进科学技术的健康发展。

20世纪70年代末,一系列涉嫌学术不端的案例在美国曝光,引发了学界和政府的极大关注,相关研究陆续开展。近10年来,国内不时出现涉嫌学术不端的案例,有为求得一纸学位的学子,有在学术领域奋斗多年的学者,更不乏在业界有一定地位和声誉的知名学

者。随着曝光案例的增多,这一现象引发了多方的重视和反思。

本文以“学术不端行为”和“科学不端行为”为检索词,以2000—2009年10年时间为限,以中国期刊全文数据库、中文科技期刊数据库为数据源进行检索,获得学术论文140余篇,其中核心期刊论文70余篇。本文以核心期刊论文为主进行观点综述。

2 学术不端行为的概念研究

学术不端行为在研究过程中又被称为“科学不端行为”、“学术腐败”、“学术越轨行为”、“科学诚信缺失”等,本文统称为学术不端行为。

2.1 援引国内外权威机构定义

欧美国家研究学术不端行为的时间较早,研究成果比较成熟。我国学者在界定学术不端行为概念时借鉴了国外的研究成果。1989年美国公共卫生局颁布第一个正式定义^[1]。2000年美国科学技术政策办公室颁布的定义认为,学术不端行为是在建议、进行或报

收稿日期:2010-05-27 修回日期:2010-08-17 本文起止页码:144—148 本文责任编辑:高丹

告研究时发生的捏造、篡改、剽窃行为,或严重背离科学共同体公认规则的其他行为,不包括解释或判断数据时的诚实错误或诚实差异^[2]。该定义在美国得到了普遍认可,我国学者对其认可度也较高,另有部分研究者在研究中借鉴、比较了美国其他机构给出的定义^[3-8]。王阳等人^[9]通过历史考察和梳理,详尽挖掘了学术不端行为定义的内涵在 10 余年时间内变化的主要趋向。

近年来我国涉嫌学术不端的案件有所增多,有关机构针对此情况界定了学术不端行为。中国科学技术协会(以下简称“中国科协”)在《科技工作者科学道德规范(试行)》中指出^[10-11]:学术不端行为是“在科学研究和学术活动中的各种造假、抄袭、剽窃和其他违背科学共同体惯例的行为”。中国科学院(以下简称“中科院”)在《中国科学院关于加强科研行为规范建设的意见》中指出^[12]:科学不端行为是指学术领域内的各种编造、作假、剽窃和其他违背科学共同体公认道德的行为,滥用和骗取科研资源等科研活动中违背社会道德的行为,其涵盖范围相对全面。教育部社会科学委员会在《高等学校哲学社会科学研究学术规范(试行)》中指出^[11]:伪注、伪造、篡改文献和数据等行为都将被划为学术不端行为。

2.2 归纳定义及设置研究定义

研究人员根据研究目的,或归纳整合以期得到相对全面完善的定义,或设置研究定义以限定学术不端行为的某一个或某几个方面。

汪俊等人^[8]认为,学术不端行为是指科研机构和个人在从事科技活动时,未能遵守正式承诺、履行约定义务,未能恪守科学精神和科学价值准则,违反科学共同体公认的科研行为准则的各类行为;何跃等人^[11]认为,学术不端是指学术界存在的一种与科研和学术的求真、求实、求新精神相悖的不规范、不诚实、不道德的行为;常亚平等^[13]认为,学术不端行为是指在科学研究与评价过程中,为骗取科学共同体和社会承认而出现的违反学术道德和一般社会道德的行为;郑小玲^[14]认为,学术不端行为指某些学者著书立说时的着意造假、变相抄袭、废话连篇以及为了谋求发表、出版和获奖而采取的各种手段;赵延东^[15]认为,“抄袭剽窃和伪造数据材料是比较核心的不端行为”,因而以其为研究定义开展后续研究。

3 学术不端行为的表现形式

学术不端行为具有复杂性,难以仅凭定义区分。

现有研究从不同角度列举出学术不端行为的表现形式,明晰其限定范畴。

3.1 一般表现形式

中国科协、中科院等机构明确列出学术不端行为的表现形式,警醒约束成员的科研行为;科技部制定相关办法约束国家科技计划实施中的学术不端行为。

2004 年中国科协归纳出七大学术不端行为^[16-17]:①抄袭剽窃他人成果;②伪造篡改实验数据;③随意侵占他人科研成果;④重复发表论文;⑤学术论文质量降低和育人不负责任;⑥学术评审和项目申报中突出个人利益;⑦过分追求名利,助长浮躁之风。2007 年中国科协发布《科技工作者科学道德规范(试行)》进一步以条文形式明确其表现形式^[10-11]。

中科院在《关于加强科研行为规范建设的意见》中指出学术不端行为的 6 种主要表现^[12]:①在研究和学术领域内有意做出虚假的陈述;②损害他人著作权,包括侵犯他人的署名权、剽窃他人的学术成果;③违反职业道德利用他人重要的学术认识、假设、学说或者研究计划;④研究成果发表或出版中的科学不端行为;⑤故意干扰或妨碍他人的研究活动;⑥在科研活动过程中违背社会道德。

科技部在 2007 年施行的《国家科技计划实施中科研不端行为处理办法(试行)》中指出学术不端行为的 5 种主要表现^[18]:①在有关人员职称、简历以及研究基础等方面提供虚假信息;②抄袭、剽窃他人科研成果;③捏造或篡改科研数据;④在涉及人体的研究中,违反知情同意、保护隐私等规定;⑤违反实验动物保护规范等。

3.2 具体表现形式

学术不端行为在学术研究及其相关过程中主要表现为造假,包括伪造、篡改和剽窃等行为^[18]。

· 争取研究经费和研究资源时的学术不端行为^[19]:①伪造前期研究成果,虚夸工作基础;②以不正当手段窃取他人研究思想或创新观点;③伪造申请者信息。

· 科学研究及成果形成过程中的学术不端行为^[20-27]:①捏造、篡改、变造数据,伪造样品,编造、拼凑事实等。②剽窃、抄袭他人或自己的研究成果,甚至联手作弊等。③不合理引用,包括歪曲证据材料或故意断章取义;继承他人研究成果不做说明;引用他人观点不注出处;伪引、伪注,转引却不说明。④署名不当,包括故意遗漏某位作者姓名;特意将声望高却未参与研究或撰写工作的人列为作者;署名次序不依据贡献大小而按职称或地位高低等;相互署名,增加研究成果。

◀◀ 档案 · 期刊编辑

· 成果发表时的学术不端行为^[122-26]: ①将尚不成熟的成果提前发布以获取优先权; ②因私利延迟已成熟学术成果的发布时间; ③故意将同一研究成果的素材分割为多篇论文发表; ④鼓动新闻界不实炒作研究成果, 获得不当评价和奖励; ⑤篡改职务发明创造为非职务发明创造申请专利。

· 申请科技奖励时的学术不端行为^[23-24]: ①虚构或夸大研究成果; ②报奖材料中数据作假、夸大研究成果价值; ③剽窃他人成果或学术侵权; ④拼凑关联度不大或不关联的项目、成果报奖, 已获奖励成果重复申请奖励、重复获奖; ⑤候选人(获奖人)排名不公。

· 借助检索系统、会议等进行研究成果造假: ①因会议论文摘要被知名检索系统收录而提交, 却无故缺席以致影响会议议程; ②科研成果评定时虚报不存在的信息^[123]。

4 学术不端行为的危害

学术不端行为具有广泛的社会危害性, 影响极其恶劣。

· 败坏学术风气。杨辉^[28]认为, 学术不端行为腐蚀我国以道德品格培养为基础的民族文化, 败坏学风、文风。

· 败坏科学研究形象。学术不端行为频发, 直接有损科研主体, 即科学学者的声誉^[15-26], 也损害了科学机构的声誉^[15], 同时危害学术界的形象和声誉^[18]; 甚至波及期刊界^[19], 严重损害其形象和声誉; 最终, 败坏了科学研究在公众心目中的神圣形象。

· 阻碍学术进步。盲目追求科研成果数量, 导致研究浅尝辄止, 阻碍研究能力和创新能力的提高; 造假等学术不端行为遏制思维能力和思想水平的提高, 延缓学术研究的纵深发展, 导致国家在科技竞争中长期处于弱势^[28]。

· 腐蚀学术科研队伍。郑小玲^[14]认为, 学术不端行为会由最初的个体行为逐步演变成群体行为, 腐蚀科研队伍。课题申报、资金支持、学术声誉等如果仅凭造假等不端行为即可获得, 将造成“劣币驱逐良币”现象, 阻碍学术研究的后继发展和科研队伍建设^[118]。

· 违反学术规范, 破坏学术研究规则。学术规范和学术研究规则是保证科学研究正常进行和良性发展的基础。学术不端行为会破坏学术生态, 引发科研资源分配以及学术地位评定时不正当竞争^[19]。

· 误导同行研究。在科研项目中实施伪造、篡

改、剽窃等不端行为编造科研成果, 在重复实验时会浪费大量科研资源; 这不仅误导同行, 严重者会误导党和国家的战略决策^[18-28]。

· 损害公共利益。我国科研事业主要依靠国家财政支持。曾天山^[18]认为, 学术造假等不端行为浪费财政资金, 直接损害公共利益, 与经济腐败相勾结者则直接损害消费者的经济利益。

5 学术不端行为产生的原因

5.1 客观环境滋生不端行为

学术不端行为有其固有的深层原因, 但不可否认, 客观环境在一定程度上纵容了学术不端行为的出现。

社会因素诱发学术不端行为: ①社会环境浮躁、急功近利, 这是公认诱发学术不端行为的主要原因之一。②传统文化中消极因素的影响, 例如, “官本位”思想侵蚀学术殿堂^[3]; “形式主义”盛行导致低水平重复, 缺乏创新^[17-29]; 科研单位因小团体利益夸大科研成果, 有违诚信^[17]; “人情”风气渗透至学术界, 影响科学评价体系的公正性和权威性^[10]。③科学研究资源匮乏, 因争夺有限的资源而弄虚作假^[17]。

科学系统所处的体制环境及自身的非科学运行制度是学术不端行为产生的机制根源^[28], 而机制的建立或改变, 主要依靠体制和制度的建立或变革。一方面, 科研体制存在弊端, “单位体制”诱发了多种学术不端行为^[3]; 另一方面, 我国现代学术制度有许多不健全甚至扭曲的地方^[19]: ①科学评价体系缺乏科学性和公正性。科学评议制度不完善; 同行评议制度存在弊端, 缺乏必要的约束机制^[24]; 学术批评制度不健全, 学术批评异化有损良好学术氛围的形成与学术研究活动的正常运行^[28-30]; 科技奖励中审查和评议机制、论文审查和评议机制不健全^[24]。科研评价体系过分依赖简单的量化指标, 诱发以追求数量为目的的学术不端行为。②科学奖励系统失范。奖励失当诱发学术不端行为^[17]; 作为奖励制度补充的学术违规惩戒制度还未建立^[29]。③科研管理制度不科学。科技管理政策重效率轻公正, 功利化倾向明显^[3]; 自上而下的政策导向戕害学术创新^[28]; 政治干预科学, 当二者价值标准发生冲突时, 导致科学失范^[3]。④与科研相关的制度规范不健全。科学道德规范体系不健全导致科学精神和科学道德教育缺失^[24]; 缺乏有效的监督机制和处置学术不端行为的专门机构^[32]; 法律制度薄弱, 缺乏保护知识产权和有效制止严重学术不端行为的相关法律^[24]。

信息技术的发展助长假行为的滋生^[19]。计算机和互联网构成的数字环境下,海量信息的高速下载、复制十分容易,翻译软件、编辑软件的使用为文字编辑提供了便利,高技术手段造假增加了甄别造假行为的难度。

5.2 主观因素诱发不端行为

最初的科学研究是科学家为了追求真理、满足个人兴趣而从事的一种活动;如今,科学研究成为科研学者谋生的手段^[33]。这使得科研工作与科研学者的个人利益直接相关联,诱发科研学者对与名利相关的业绩不正当追求^[7,28]。

· 利益驱动。韩丽峰等^[20]认为,利益包括经济利益和其他如声誉、地位、人际关系以及征服他人的心理快感等;常亚平等^[13]认为,利益关系是目前社会中存在的最突出问题之一,是诱发科学活动中不端行为的根源。

· 个人功利心理。黄怡胜^[19]认为,急于积累学术资本或为了完成科研任务及为了取得学位等功利心理,致使科研学者故意或被迫或潜意识地在利益驱使下实施学术不端行为。

· 科研素养较低。常亚平等^[13]认为,科研学者对相关学术规范和学术道德准则缺乏了解,缺少学术自律意识,造成了学术不端行为的发生。

6 学术不端行为的防范措施

国外对学术不端行为的防范已成体系,运作相对比较成熟,黄军英^[34]详细分析了美、德、日三国应对学术不端行为的具体方法。我国学者认为在防范学术不端行为时可以借鉴国外的处理经验。

· 弘扬科学精神,树立正确的科学导向^[16];营造并保护必要的学术批评环境,确立健全的学术批评制度^[20,28]。

· 严格科学研究的道德要求;加强科研人员的科学道德规范教育和学术道德修养^[13,35];增设学术道德管理常设机构^[36]。

· 完善各层次制度建设及相关政策,回归学术价值取向;①建立相关的制度和管理规范,如卢艳君^[17]提出,规范学术出版制度要建立编辑责任追究制和作者责任追究制;②制定和完善严格且可操作的学术规范,加强学术规范教育^[29,37]。

· 改革学术评价体系和管理体制:①改进和完善学术评价指标、评价体系^[17];②健全推荐评审机制,袁

建湘^[24]提出,要推行面向背评审方式,建立定量和定性结合的评价机制,完善评审专家回避制度等;③建立规范的学术管理机制,合理分配学术资源^[5]。

· 设置仲裁机构,加强学术监督:①开设健全独立的仲裁处置机构(全国的及各单位的),及时公开学术诚信中存在的问题^[4];保护揭发人同时支持合理辩护^[20];②加强学术监督制度建设,完善社会监督体系^[5,38];将学术诚信纳入个人诚信体系,建立长效监督机制^[39]。

· 完善科技奖励制度:①减少荣誉奖励的含金量^[17];②推进科技奖励诚信体系建设^[20],建立和完善信誉档案,逐步建立与其他信誉体系的共享机制。

· 加强法制建设和教育:①完善学术不端行为处理机制,建立必要的惩戒制度^[24];②加强学术法制建设^[38];③重视法律教育^[33]。

除上述措施外,杜瑛等人^[12]提出搭建防范学术不端行为的网络平台共同抵制;赵延东^[15]提出建立完善的学术筛选和社会流动机制,保证科研队伍的质量;董建龙^[40]提出要建立信息公开和快速反应机制,加强对媒体的正面引导。

7 对后继研究的建议

国内学术不端行为的研究工作涉及了相当的深度和广度,但仍有部分研究领域存在盲点。学术不端行为的研究工作需要随研究对象的变化而纵深发展。

· 建议加强学术不端行为归类、认定及惩处研究。现有研究鲜少将危害的严重性作为分类依据,而以此为依据的归类研究对学术不端行为的认定和惩处有不可替代的指导作用。学术不端行为归类和认定之间、归类和惩处之间的关系研究也基本缺失。

· 建议加强关于学术不端行为影响学术交流过程的研究。学术不端行为严重背离了学术交流的目的,甚至阻碍了学术交流的正常进行。目前的研究极少从学术交流的宏观视角看待学术不端行为,分析其对学术交流产生的负面影响。

· 建议加强关于学术不端行为的伦理研究。学术不端行为涉及的科研伦理问题,难以单纯依靠制度规范杜绝,需要借助道德伦理和法律规范进行约束。科研伦理在防范学术不端行为时的作用与机理研究,防范学术不端行为过程中的道德和法律关系研究等还较少。

· 建议加强学术不端行为的中外对比研究。国

◀◀ 档案 · 期刊编辑

内外的科研环境、机制等存在诸多不同,需要对比研究二者在学术环境、科研机制、科研评价机制以及监督机制上的相同点和相异点,扬弃国外经验服务于国内的学术生态环境建设。

参考文献:

- [1] Office of research integrity. Former scientific misconduct regulations—42 CFR Part 50. Subpart A. May 1989—May 2005. [2009-01-10]. http://orj.dhhs.gov/misconduct/reg/subpart_a.shtml
- [2] Office of science and technology policy. Federal research misconduct policy. [2009-01-12]. <http://orj.dhhs.gov/policy/fed-research-misconduct.shtml>
- [3] 李真真.转型中的中国科学:科研不端行为及其诱因分析.科研管理, 2004, 25(3): 137-144.
- [4] 王海燕,李惠,丁洁.学术诚信问题的探讨.北京大学学报(医学版), 2008, 40(3): 233-235.
- [5] 平丽.科研不端行为对我国创新研究的影响.科学学研究, 2007, 25(5): 904-907.
- [6] 张立,王华平.学术不端行为的模型化研究.科学学研究, 2007, 25(1): 32-37.
- [7] 曹南燕.大学科研中的诚信问题.清华大学学报(哲学社会科学版), 2004, 19(2): 6-9.
- [8] 汪俊,吴勇.制度框架下科研不端行为治理对策研究.中国科学基金, 2009(5): 291-297.
- [9] 王阳,王希艳.论美国科学不端行为定义演变的几个趋向.科学学研究, 2008, 26(2): 255-260.
- [10] 李金艳.高等学校科研不端及其治理.中国成人教育, 2007(7): 190.
- [11] 何跃,袁楠.学术腐败与学术不端的区别及其区分意义.科技进步与对策, 2008, 25(3): 124-126.
- [12] 杜琰,刘念,冯小明.论研究生学术行为的引导与规范. [2010-06-23]. <http://dlib.cnki.net/doi/10.13389/j.cnki.11-1787/d.201006230001>.
- [13] 常亚平,蒋音播.高校学者学术不端行为影响因素的实证研究——基于个人因素的数据分析.科学学研究, 2008, 26(6): 1238-1242.
- [14] 郑小玲.高校科研腐败表现形式及治理.中国成人教育, 2008(4): 30-31.
- [15] 赵延东.博士毕业生对学术不端行为的态度及成因分析.中国软科学, 2008(5): 45-46.
- [16] 何敏学,梁金柱.对我国体育学科研究生科学道德教育的初步探讨.辽宁师范大学学报(自然科学版), 2007, 30(4): 520-522.
- [17] 卢艳君.学术论文不端行为的成因分析.科技管理研究, 2007(9): 51-52.
- [18] 曾天山.高校教育科研中的法律和伦理问题.高等教育研究, 2007, 28(6): 8-13.
- [19] 黄怡胜.从论文造假看国内学术不端问题.华南师范大学学报(社会科学版), 2006(6): 151-153.
- [20] 韩丽峰,徐飞.学术成果发表中不端行为的形式、成因和防范.科学学研究, 2005, 23(5): 623-628.
- [21] 王锋.科学不端行为及其成因剖析.科学学研究, 2002, 20(1): 11-16.
- [22] 周颖,王蒲生.同行评议中的利益冲突分析与治理对策.科学学研究, 2003, 21(3): 298-302.
- [23] 李曙光,刘从强,徐义刚.警惕并杜绝一种新的学术不端行为.中国科学基金, 2008(6): 352-353.
- [24] 袁建湘.科技奖励中的学术道德与学风建设问题及对策研究.科技管理研究, 2008(7): 1-6.
- [25] 洪明苑.关于对科学活动中不端行为监督的讨论.中国科学基金, 2003(4): 219-221.
- [26] 王锋,丁福虎.科学道德的缺失与重建.成都理工大学学报(自然科学版), 2003, 30(增刊): 372-374.
- [27] 马革兰.研究生学术道德失范的表现、根源及对策.山西财经大学学报, 2009, 31(2): 296-297.
- [28] 杨辉.学风关系哲学社会科学的繁荣发展.改革与战略, 2007, 23(12): 157-161.
- [29] 王静.学术腐败面前的编辑角色.编辑之友, 2002(9): 12.
- [30] 张建伟.法学之殇.政法论坛(中国政法大学学报), 2007, 25(1): 152-162.
- [31] 游苏宁,石朝云.应重视科技学术期刊的社会责任.编辑学报, 2008, 20(6): 471-474.
- [32] 兰刚.学术腐败现象的内生性机理探究.理论前沿, 2009(22): 28-30.
- [33] 李曙光.科学家的名声问题——从另一个角度谈科学研究职业道德.中国科学基金, 2007(4): 207-209.
- [34] 黄军英.国外遏制学术不端行为的做法及对我国的启示.科学对社会的影响, 2006(4): 5-8.
- [35] 张保伟.科研不端行为治理的博弈论思考.科技管理研究, 2009(11): 447-449.
- [36] 高进军,李彦武,邵福球.高校学术不端行为的防治——管理层、导师、研究生三方职责探析.学位与研究生教育, 2007(增刊): 65-67.
- [37] 赵振宇,迟雪玲.切实加强学术规范教育有效促进学术创新发展——2009年大学生学术创新与学术规范认知调查报告.新闻大学, 2009(4): 5-11.
- [38] 叶忠明.学术荣誉观——加强学术道德建设的底线斥求.科技管理研究, 2008(8): 292-294.
- [39] 黄国彬.研究生学术创作中不端行为的心态原因及对策分析.学位与研究生教育, 2007(10): 36-38.
- [40] 董建龙.各国加强学术诚信管理的举措及其启示.科学对社会的影响, 2007(1): 5-9.

〔作者简介〕胡婧坤,女,1985年生,硕士研究生。

刘培一,男,1965年生,研究馆员,硕士生导师,发表论文 20 余篇,出版专著 2 部。

高校学术不端行为四维度影响机理实证研究

马玉超¹, 刘睿智²

(武汉纺织大学经济管理学院, 湖北武汉 430073)

摘要: 学术不端行为破坏了高校学术研究的有序发展, 探寻其影响因子及敏感性有重要的现实意义。运用结构方程模型研究了个人压力、个人素质、组织制止和环境支持四个维度对成果内容型不端和社会关系型不端的影响机理。结果发现两类不端行为的影响因子及其力度有所不同, 个人素质对两类学术不端行为均存在负向影响力, 且影响力度均为最大, 个人压力对两类学术不端行为均存在正向影响力, 环境支持对社会关系型不端行为有显著的正向影响力, 组织制止对成果内容型不端行为有较显著的负向影响力。据此, 应注重提升高校科研人员的学术诚信素质, 制定可操作的学术规范, 建立适度的组织惩戒和社会惩戒制度, 并努力创建宽松的学术研究氛围。

关键词: 学术不端; 高校; 个人因素; 组织因素; 环境因素

中图分类号: G644

文献标识码: A

科学研究是以诚实守信为基础的事业, 自诞生之始就以追求真理、揭示客观规律为崇高目标。但是, 随着经济和社会环境的变迁, 学术不端行为开始滋生。它侵蚀了学术研究的肌体, 对科技事业健康发展产生了不可低估的负面影响。首先, 它降低了科研活动的绩效, 造成科技投入—产出的效率损失, 从而难以满足社会经济发展对科技创新的要求。陈学东的研究表明, 我国的科研效率只相当于美国的 30%, 相当于日本的 25%^[1]。其次, 它抑制了社会与经济对科研成果的需求, 对潜在的科技交易活动的达成形成阻碍, 破坏了科研活动投入的连续性。再者, 它可能动摇人们对科学的信任, 使人们怀疑追求真理的科学。

爱因斯坦曾说过“大多数人, 是才智造就了伟大的科学家。他们错了, 是人格。”科学只有在在一个有序的社会中才能得以发展。高校既是从事科学研究的主要力量, 又是培养高级专门人才的摇篮。高校学术研究有序性的建立有着更为重要的现实意义。我们所关心的是, 究竟哪些因子导致了高校的学术不端行为? 它们对学术不端行为的影响力度分别有多大? 不同表征的不端行为是否有着相同的影

响因子? 应该采取哪些方法来有针对性地遏制不端行为?

国内学者关于此问题的研究有一些, 但绝大多数采用思辨方法, 缺少实证数据的支持。个别研究虽有实证数据支持, 但仅从局部视角加以论证或缺少中国数据的支持。本研究试图运用结构方程模型方法, 全方位探寻我国高校学术不端行为的类别、影响因子和各因子的敏感性, 并在此基础上提出对策思考, 为遏制我国高校的学术不端行为提供思路和决策依据。

1 文献综述

对科学活动不良现象可能存在的意识始于早期科学社会学的默顿学派。但是, 默顿学派认为, 科学的“纯洁”可以通过科学社会的自我控制和自我治理来实现。因此, 学术不端行为在早期科学社会学中不具有问题的独立性。然而, 20 世纪 80 年代以后, 学术不端行为作为一个社会问题开始受到国际社会的普遍关注与重视。

国内外学者对学术不端行为的研究主要集中在

收稿日期: 2010-09-29; 修回日期: 2010-12-07

基金项目: 国家教育部人文社科规划项目(09YJA630123); 湖北省教育厅重点科研项目(D20091701); 湖北省教育厅社科项目(2008Y200)

作者简介: 马玉超(1970-), 女, 河南镇平人, 副教授, 硕士, 研究方向为诚信管理和生产运作管理。

刘睿智(1974-), 男, 湖南岳阳人, 讲师, 硕士, 研究方向为战略管理。

以下五个方面: 学术不端行为的概念界定及表现形式, 学术不端行为的影响因素, 学术不端行为的个案研究, 学术不端行为的防范和惩治对策, 各国相关研究的评述和学术诚信建设先进经验的介绍。

关于学术不端行为的影响因素, 国内外学者主要从个人、组织和环境等方面进行分析。个人因素方面的主要结论有: 研究者所受的竞争压力以及巨大私人利益的诱惑^{[2][3]}; 科研考核压力^{[4][5]}; 获更高职称的压力^[4]; 教学工作压力^[4]; 部分科研人员学术规范意识缺乏, 潜在督察功能缺失^[6]; 经济压力、个人声誉, 以及对相关规范和程序的了解^[7]; 部分科研人员受急功近利思想的支配, 希望通过某种捷径来获取利益或荣誉^[8]; 科学精神的缺乏^[5]; 学术道德教育的缺乏^{[6][9]}; 学术诚实和道德水平的缺乏^[10]; 为了得到聘用和提升, 为了发表更多文章以及获得更多认可^{[11][12]}; Barbaba 提出个人的不诚实、不能干、懒惰对不端行为存在影响^[7]; Breen 还提出学术不端与科研人员感知不公平之间存在正相关, 而且职业生涯、性别和婚姻情况均对学术不端行为存在影响^[23]。

组织因素方面的主要结论有: 组织内的学术道德风气^[13-15]; 组织内外的规则和与之相联系的奖惩制度以及执行力度^[16]; 单纯的量化政策对学术评价体制的负面效应^{[2][6][17]}; 科研评价指标未充分考虑不同学科的特点和科研规律^[2]; 监管、惩戒制度的不完善^{[8][15][18]}; 学校声誉^[13]; 领导者对科研的重视程度^[13]; 学校内“不出版就出局”的聘用和晋升机制^[11]; 学术资源的获得和使用程度^[19]。

环境因素方面的主要结论有: 社会上的浮躁和急功近利的风气^{[2][3][6][20]}; 监督惩戒制度的不完善^{[6][21]}; 论文审查机制的不健全^[6]; 科学界的“马太效应”^[6]; 相关法规的缺失^[15]; 单位本位主义, 即学校或各单位为了自身的局部利益而弄虚作假或包

庇学术不端行为^{[21][22]}。

2 研究设计

2.1 因变量和自变量的探索性因子分析

本研究中的因变量“学术不端行为”是指在科学研究与评价过程中, 为骗取科学共同体和社会承认而出现的违反学术道德和一般社会道德的行为。本研究召开 2 次头脑风暴会, 依据教育部于 2009 年 3 月 19 日下发的《关于严肃处理高等学校学术不端行为的通知》和其它参考文献设计出 7 类学术不端行为的典型表征作为因变量的测量变量。采用情景法来测量因变量, 即: 针对这 7 个典型表征设计出 7 个典型的假设情形, 通过假设情形来测量被测试者的行为意向。采用 Likert 5 点式量表测量, 1 表示“肯定不做”, 5 表示“肯定做”。

本研究中的自变量是指影响高校科研人员学术不端行为的个人、组织和环境因素。自变量的测量变量的选取主要来源于现有文献和深入访谈, 预调研中确定的自变量测量变量有 25 个。自变量题项设计也采用 Likert 5 点式量表, 1 表示题项陈述“很不符合”受试者感知情况, 5 表示“很符合”。

为了提高问卷的信度和效度, 本研究在武汉 2 所大学对 202 名教师进行了问卷前测。使用 SPSS13.0 软件, 采用方差最大正交旋转方法, 对问卷中因变量测量题项和自变量测量题项分别进行探索性因子分析。最终确定正式问卷中自变量共包含 4 个公因子, 19 个题项。将这 4 个公因子分别命名为: 个人压力、个人素质、组织制止、环境支持。因变量共包括 2 个公因子, 7 个题项。将这 2 个因子分别命名为: 成果内容型不端行为和社会关系型不端行为。见表 1。

表 1 各测量变量的探索性因子分析结果

因子	题项代码与内容	负荷量	特征值	累积解释率%	α 系数
环境支持	Z1 社会风气和文化背景	0.814	4.003	21.071	0.856
	Z2 学术界科研风气	0.860			
	Z3 社会监督和惩戒制度	0.798			
	Z4 科学界的马太效应	0.794			
	Z6 期刊评审制度	0.658			

因子	题项代码与内容	负荷量	特征值	累积解释率%	α 系数
组织制止	Y3 院校的学术道德风气	0.800	3.542	39.711	0.853
	Y4 院校资源分配和评审制度	0.820			
	Y5 院校学术道德教育	0.786			
	Y7 院校对不端行为的惩戒	0.742			
	Y8 院校科研考核标准和周期	0.790			
个人压力	X1 经济压力	0.600	2.176	51.163	0.759
	X3 科研考核压力	0.623			
	X4 教学考核压力	0.726			
	X5 获更高学位的压力	0.778			
	X6 获更高职称的压力	0.782			
个人素质	X7 对学术声誉的重视	0.699	1.777	60.516	0.760
	X8 对学术研究规范的了解	0.710			
	X9 个人的科学探索精神	0.823			
	X10 个人的科学道德素质	0.776			
成果内容型不端	BD1 抄袭剽窃或篡改他人成果	0.763	3.596	51.370	0.833
	BD2 伪造数据	0.811			
	BD3 篡改数据	0.807			
	BD4 捏造事实	0.695			
	BD6 伪造注释	0.602			
社会关系型不端	BD5 不当署名	0.811	0.952	64.976	0.756
	BD7 不当评审	0.843			

2.2 理论假设与模型设计

(1) 理论假设

张琦等提出学术不端行为与科研人员的生存和竞争压力有关,常亚平等提出教学工作压力、科研考核压力和获更高职称的压力对学术不端有显著影响,压力越大,科研人员越可能铤而走险,不端行为越多。基于以上成果,本文提出如下假设:

H1a: 个人压力对成果内容型不端行为有显著的正向影响。

H1b: 个人压力对社会关系型不端行为有显著的正向影响。

卢艳军认为,“忽视学术道德素质的培养,使得科研人员缺乏学术规范意识,在面临角色利益冲突时,守不住学术道德底线”^[6]。Barbara 等依据声誉效应理论,指出个人声誉(包括学术声誉和社会声誉)会影响学术不端行为,并提到个人对声誉的态度会影响个人声誉与学术不端的关系。曹南燕提出,科学精神和科学道德的缺乏滋生了学术不端行为。基于以上成果,本文提出如

下假设:

H2a: 个人素质对成果内容型不端行为有显著的负向影响。

H2b: 个人素质对社会关系型不端行为有显著的负向影响。

常亚平等用实证数据得出组织内学术道德风气与不端行为负相关的结论。科学社会学之父默顿认为,科学中的奖励系统是科学发展的动力机制,而学术违规的惩戒制度是奖励制度的补充。韩丽峰等提出,组织内不完善的惩戒制度导致不端事件的蔓延。求量不求质的不合理的学术评价机制滋长了浮躁的学风和急功近利的倾向,造成科研本末倒置。Broom 等提出,学术资源的获得和使用程度对不端行为有影响。基于此,我们认为,如果一所院校能够加强对学术道德的教育,塑造良好的学术道德风气,具备完善的学术资源分配和评审制度、合理的科研考核周期和标准,应该对遏制不端行为起到一定的作用。因此,本文提出如下假设:

H3a: 组织制止对成果内容型不端行为有显著的负向影响。

H3b: 组织制止对社会关系型不端行为有显著的负向影响。

张琦等认为, 社会上的浮躁和急功近利的风气助长了学术不端行为。刘轶博认为社会监督和惩戒制度不完善是导致学术不端的体制原因。卢艳军提出“刊物的激增成为论文不端行为的温床”, “论文审查者和责任编辑一般不承担因发表抄袭剽窃之作的事后追究责任……这就为抄袭剽窃等不端行为提供了可乘之机”^[6]。卢艳军同时提出科学界的“马太效应”是不当署名的重要原因。可见这些不利的

环境因素支持了学术不端行为的产生。基于此, 本文提出如下假设:

H4a: 环境支持对成果内容型不端行为有显著的正向影响。

H4b: 环境支持对社会关系型不端行为有显著的正向影响。

(2) 研究模型

基于以上假设, 本研究提出以个人压力、个人素质、组织制止和环境支持等四个维度为自变量, 以成果内容型不端行为和社会关系型不端行为为因变量的理论模型。见图 1。

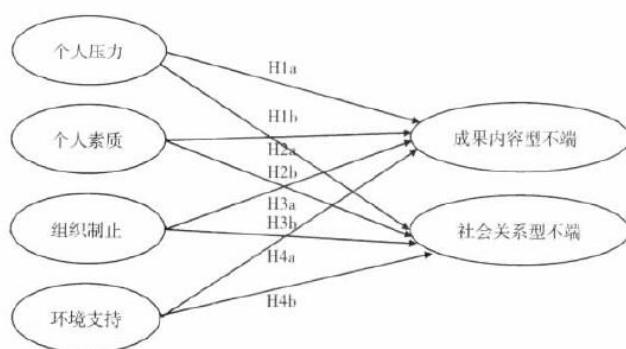


图 1 理论模型

2.4 调查方法及样本构成

本次调研共选取了位于武汉市的 16 所高校, 包括重点高校、普通高校和独立学院等。调查对象为这些高校的正式在编教师。采用上门访谈的方式随机发放和回收问卷。共发出问卷 581 份, 收回问卷 483 份, 问卷有效回收率为 83.1%, 其中有效问卷 462 份。问卷数量满足 Nunnally 和 Berstein 建议的样本量至少为测量题项 5 倍的要求。样本中, 性别构成为: 男性 65.8%, 女性 34.0%, 缺省值 0.2%; 职称构成为: 助教 22.1%, 讲师 47.6%, 副教授 20.8%, 教授 8.0%, 缺省值 1.5%; 最高学历构成为: 专科 1.3%, 本科 16.7%, 硕士生 56.9%, 博士生 25.1%; 院校类型构成为: 重点高校 41.1%, 普通高校 45.0%, 独立学院 13.9%。

3 数据分析与模型检验

3.1 概念的测量检验

为确保模型假设验证的科学性, 必须对测度模型的信度与效度进行检验。信度是指内部一致性, 所有概念即潜变量的综合信度系数 CR(Composite Reliability) 值必须大于 0.70, 才能表明每个概念具有较好的内部一致性。效度包括内敛效度和判别效度。每个潜变量的 AVE (Average Variance Extracted) 都大于 0.50, 表明潜变量的内敛效度较好。模型中每个潜变量的 AVE 的平方根大于该变量与其它变量的相关系数, 表明概念之间存在明显差异, 判别效度较好。本文各个概念的信度与内敛效度的检验结果见表 2, 判别效度的检验结果见表 3。结合上述的判别要求, 可看出本文中的各概念信度和效度都符合进一步做假设检验的要求。

表 2 各概念的信度与内敏效率检验结果

	Loading	T - statist
个人压力 (CR = 0.77, AVE = 0.58)		
经济压力很大	0.52	10.73
科研考核压力很大	0.54	11.20
教学考核压力很大	0.61	13.02
获更高学位的压力很大	0.70	15.26
获更高职称的压力很大	0.78	17.54
个人素质 (CR = 0.82, AVE = 0.53)		
很重视自己的学术声誉	0.69	12.96
很了解学术研究的相关规范	0.66	14.28
很具备科学探索精神	0.76	16.85
很具备科学道德素质	0.79	14.80
组织制止 (CR = 0.86, AVE = 0.54)		
院校学术道德风气很好	0.77	18.41
院校学术资源分配和评审制度很合理	0.76	17.94
院校对学术道德教育很重视	0.75	17.72
院校对学术不端行为的惩戒力度很大	0.68	15.67
院校科研考核周期和标准很合理	0.72	16.92
环境支持 (CR = 0.87, AVE = 0.57)		
急功近利的社会风气和人情社会的文化背景	0.81	20.36
整个学术界的学术风气很浮躁	0.88	22.81
社会监督和惩戒学术不端行为的制度很不完善	0.76	18.37
科学界的“马太效应”很明显	0.72	16.97
期刊的论文评审制度很不健全	0.56	12.35
成果内容型不端行为 (CR = 0.86, AVE = 0.55)		
抄袭剽窃或篡改他人成果	0.66	15.13
伪造数据	0.76	17.99
篡改数据	0.79	19.15
捏造事实	0.75	17.67
伪造注释	0.75	15.02
社会关系型不端行为 (CR = 0.75, AVE = 0.59)		
不当署名	0.75	14.61
不当评审	0.79	14.05

表 3 潜变量 AVE 值与相关系数比较 (即判别效率检验)

	个人压力	个人素质	组织制止	环境支持	成果内容型不端	社会关系型不端
个人压力	0.76					
个人素质	0.23	0.73				
组织制止	0.07	0.21	0.74			
环境支持	0.23	0.28	-0.17	0.75		
成果内容型不端	0.08	-0.40	-0.15	-0.03	0.74	
社会关系型不端	0.07	-0.18	-0.17	0.17	0.71	0.77

注: 对角线上为该概念的 AVE 的平方根

3.2 假设检验

对于模型结构的路径系数, 我们采用 Boot - strap (N = 500) 的显著性假设检验。反映各个潜变量之间结构关系的标准化路径系数、T 值和假设检

验结果如表 4 所示。可以看出, 除 H4a 和 H3b 没有得到实证数据的支持外, 本研究理论模型中的大部分假设都得到了支持。

表 4 模型的假设检验结果

原假设	标准化路径系数	T 值	结论
H1a: 个人压力对成果内容型不端行为有显著的正向影响	0.1292	3.1418 ***	支持
H2a: 个人素质对成果内容型不端行为有显著的负向影响	-0.361	-8.1881 ***	支持
H3a: 组织制止对成果内容型不端行为有显著的负向影响	-0.0665	-1.6915*	支持
H4a: 环境支持对成果内容型不端行为有显著的正向影响	0.0344	0.893	不支持
H1b: 个人压力对社会关系型不端行为有显著的正向影响	0.078	1.7994*	支持
H2b: 个人素质对社会关系型不端行为有显著的负向影响	-0.2332	-4.0856 ***	支持
H3b: 组织制止对社会关系型不端行为有显著的负向影响	-0.0616	-1.4988	不支持
H4b: 环境支持对社会关系型不端行为有显著的正向影响	0.1376	3.0266 ***	支持

注: *、**、*** 分别表示显著性水平为 0.10、0.05、0.01。

4 结论与对策

4.1 结论与讨论

(1) 学术不端可以分为成果内容型不端和社会关系型不端,其影响因子及各自的影响力度不同。

本研究在对问卷调查对象进行深入访谈时发现,虽然学术不端行为有多种表征,但大多数人对不同表征的不端行为有不同的看法。对于写文章时互相帮忙署名或评审时对熟人朋友进行一定照顾表示“可以理解”、“没什么大不了的”,而对抄袭剽窃或捏造事实等现象表示“不可接受”、“性质恶劣”。这与我国的人情社会背景和文化底蕴有着密切的关系。实证数据对此进行了支持。我们从 7 类表征中提取 2 个公因子,并分别命名为成果内容型不端行为和社会关系型不端行为,这两种类型的不端行为各自的影响因素及影响力度是有区别的。这为我们采用不同的方法分别解决不同表征的不端行为提供了解决思路。

(2) 个人素质对两类学术不端行为均存在负向影响力,且影响力度均为最大。

从结构方程模型的路径系数来看,个人素质对两类不端行为均存在负向影响力,这一点与预期的假设相符,但其影响力度在 4 类因素中居最高却有些出乎意料。前人的研究成果中固然有提及科学道德素质的培养,却更多强调客观的评价机制等外部原因促使了不端行为的滋生。如今的问卷调查却显示,当一名科研人员重视自己的学术声誉,了解相关的科研规范,具备科学探索精神时,不端行为会大大降低。我们分析其中的原因在于,自各部委下发各类文件来遏制不端行为后,不少的科研人员开始反

思自己做科学研究时应遵循的准则,浮躁的心态有所收敛。问卷中有一题项“自各部委下发各类相关文件后,您感觉身边的不端行为有明显下降”,有 28.1% 选择“较符合”,5.6% 选择“非常符合”。这一数字支持了我们的分析。

(3) 个人压力对两类学术不端行为均存在正向影响力。

个人压力是学术不端行为的主要原因之一,这与绝大多数学者的研究成果和我们大多数人的主观认知基本一致。高校教师看似清闲,实则面临很大压力,这种压力主要来自于其所在的高校。各高校为应付各种各样的大学排名、为申请博士点、为争取更多的经费拨款或其它资源,自然会将学科建设的压力转嫁到教师身上。学术职业本来带有浓厚的个人创造激情和好奇精神满足的色彩,但是,在巨大的科研考核压力和学位职称评定压力甚或经济压力面前,在“publish or out”(不出版就出局)的规则面前,本应神圣的科研工作变得很无奈,研究者对科研的自主性日渐丧失甚至带有机械化色彩,研究的旨趣不再是从学术劳动中获得精神满足,而是为满足组织的业绩考核要求、获得丰厚的经济回报、可靠的工作保障、社会地位和声誉以及良好的职业前景。仿佛产业工人的异化,学术工作难以唤起人们的热情和真诚。各种压力使科研者的不良人格缺陷得以放大,从而铤而走险。

(4) 环境支持对社会关系型不端行为有显著的正向影响力。

当科学界的马太效应明显时,学生自然会在导师未参加创作的情况下署上导师的姓名以求更大可能的刊发;当人人都急功近利时,朋友间自然会互相署名以求论文数量的增加;当科研风气浮躁时,课题

评审专家自然会的关系户予以照顾以求将来能得到对方的照顾。这种基于社会关系纽带的行为虽被冠以不端的称谓,在私下里却得到多数人的认可,他们认为这类行为情节轻微,可以理解,对此见怪不怪,并加以效仿。除非论文本身造假严重被曝光,否则这类行为被查处可能性微乎其微。

(5) 组织制止对成果内容型不端行为有较显著的负向影响力。

组织制止对成果内容型不端行为有较显著的负向影响力,即组织制止力度越小,不端行为越多。反之亦然。新制度经济学认为,统治者是有个体偏好的,也会追求效用的最大化,他的选择不一定对整个社会有利。所以,高校本身受到权利、利益、资源、威望、观念等因素的影响和驱使,不一定舍得花大力气来培养科研人员的学术道德素质,塑造良好的风气,也不一定愿意花大力气来建立有效的惩戒制度。我们知道,如果一种行为的发生只牵涉到某一个人,往往会为集体所不耻,便会人人喊打。但如果个人和集体形成了所谓利益共同体,名利共享,风险共担,道德上的追究或良心上的自我谴责便会淡化,时间长了,就会以利益标准代替道德标准。组织一方面不停地给其成员施加压力,迫使其不断地增加论文发表数量,另一方面对某些成员在创作、发表过程中采取的不端行为视而不见。特别是,当成员感知到组织内的资源分配不公平,考核标准不合理时,内心会不平衡,再加上目睹同伴有不端行为却没有任何的惩罚,以走“捷径”来实现目标就在所难免了。所以,科研人员的学术不端行为看起来是个人所为,其实组织负有不可推卸的责任。

4.2 对策思考

(1) 注重培养和提升高校科研人员的学术诚信素质。

这是本文想强调的第一点。在深入访谈中我们发现,其实很多研究人员心目中还是有一方净土的,有不少人在问卷上写下“清者自清,浊者自浊”或“刻不容缓”的评论。所以,各级各类高校应将学术诚信纳入日常教育内容和活动,广泛宣传老一辈科学家尊重科学、不慕虚名、求真务实的科学精神,发挥学术楷模的示范表率作用和学术不端行为典型案例的教育警示作用,努力营造以遵守学术道德为荣,以违反学术道德为耻的良好氛围。只要各有关部委和各高校携起手来,进行大范围的深度的宣传教育,用多种途径和方式来加强科研者对学术规范的了

解、对学术声誉的重视,培养他们的学术道德素质和科学探索精神,应该会有效果的。宣传教育最重要!

(2) 制定可操作的学术规范。

从科学哲学的层面分析,科学的认知规范源于在某一特定领域或专业中流行的范式,范式所起到的作用是规范行业的基本制度,是某一个历史时期为大部分共同体成员所广泛承认的问题、方向、方法、手段、过程、标准等。学术规范课程在美国大学中已经越来越普遍,值得我们借鉴。在大学乃至整个学术共同体的传统价值面临失范而带来的危机形势下,学术规范和学术伦理教育应该成为每个学术入门者和入职者的第一课。有关部门应根据不同学科特点制定全国统一的详细的可操作性强的成文规范,使研究者有章可循。主流学术杂志在稿件评议方面也应积极制定一个可操作的制度规范,尽可能减少非学术因素的干扰。对稿件进行评议时采用编辑审议与同行专家评议相结合,评议中实行利益回避制度和双向匿名评议,评议结果应反馈给作者等。

(3) 建立适度的组织惩戒和社会惩戒制度。

虽然有官员称对学术不端行为要“零容忍”,“一经发现,坚决查处,绝不姑息”,但本文认为这样并不现实。学术不端毕竟不能等同于学术腐败,而且不端的程度、频率、范围有着很大的差别,不同类型的行为的影响因素及其力度也是不同的,简单地用一种方法一种制度去对待所有的不端行为是不具有可操作性的。比如,某些人偶尔的犯错并不等于其品质的败坏。所以,本文提出建立适度的惩戒制度,意在针对不同程度不同频率不同范围的不端行为采取不同的惩罚措施,或在全社会曝光,或在各高校内部点名,或仅在小范围内对个人批评教育以观后效,目的在于谨防矫枉过正。毕竟,治病救人是最重要的。这并非姑息养奸,对于严重的不端行为如大篇幅抄袭或大范围篡改数据,我们必须坚决查处并从重处理,以增加后来的不端者的风险成本。

(4) 努力创建宽松的学术研究氛围。

首先,社会各部门应避免频繁地对大学进行排名,以避免大学急功近利,从而将学科建设的压力迫切地转移到教师身上。如果要排名,应将学术不端行为作为一项新的指标加入评价体系。其次,大学内部要变重短期利益的考评机制为长效的考评机制,要适当减少学术研究与经济分配的关联性,更多去关注学术研究成果的精神奖励,考虑按照正常程序来评定职称,逐渐缩小破格提拔的范围,鼓励学者

脚踏实地地做学问,以正常心态来看待职称。

参考文献:

- [1] 陈学东,李侠.论科技活动中如何避免寻租现象[J].科学学与科学技术管理,2002,(8):29-32.
- [2] 张婧,等.科研道德和学风问题的现状与管理对策建议[J].科研管理,2009,30(4):144-153.
- [3] 吴寿乾.科学研究中的不端行为及其防范[J].科技管理研究,2006,(11):29-31.
- [4] 常亚平,蒋音播.高校学者学术不端行为影响因素的实证研究—基于个人因素的数据分析[J].科学学研究,2008,26(6):1238-1242.
- [5] 曹南燕.大学科研中的诚信问题[J].清华大学学报,2004,19(2):5-9.
- [6] 卢艳君.学术论文不端行为的成因分析[J].科技管理研究,2007,(9):51-53.
- [7] Redman B K, Merz J F. Evaluating the over-sighting of scientific misconduct [J]. *Accountability in Research*, 2005,12: 157-162.
- [8] 黄怡胜.从论文造假看国内学术不端问题[J].华南师范大学学报,2006,(6):151-153.
- [9] 王锋.科学不端行为及其成因剖析[J].科学学研究,2002,(1):11-16.
- [10] Davis M S, Riske M L, Seaman M. *Research Misconduct: an Inquiry into Etiology and Stigma* [R]. Final Report Presented to the Office of Research Integrity. Amherst, OH: Justice Research & Advocacy, Inc. 2002.
- [11] Rees L H. *Fraud and misconduct in medical research: prevention* [A]. Lock S, Wells F, Farthing M. *Fraud and Misconduct in Biomedical Research*, 3rd eds [C]. London: BMJ Publishing Group, 2001, 225-243.
- [12] Davis M S. The role of culture in research misconduct [J]. *Accountability in Research*, 2003,10: 189-201.
- [13] 常亚平,等.基于组织因素的高校学术不端行为影响因素的敏感性分析[J].管理学报,2009,6(2):264-270.
- [14] Gaddis B, Helton - Fauth W, Scott G, et al. Development of two measures of climate for scientific organizations [J]. *Account Research*, 2003,(10): 253-288.
- [15] 韩丽峰,徐飞.学术成果发表中不端行为的形式、成因和防范[J].科学学研究,2005,23(5):623-628.
- [16] Pryor E R, Habermann B, Broome M E. Scientific misconduct from the perspective of research coordinators: a national survey [J]. *Med Ethics*, 2007,(33): 365-369.
- [17] 王雅芬.科研不端行为的界定及其防范与治理[J].研究与发展管理,2007,19(4):133-137.
- [18] 洪明苑.关于对科学活动中不端行为监督的讨论[J].中国科学基金,2003,17(4):219-221.
- [19] Broom E M, Pryor E, Habermann B, et al. The scientific misconduct questionnaire - revised (SMQ - R): validation and psychometric testing [J]. *Accountability in Research*, 2005,12(4): 263-270.
- [20] 何晓聪.高校学术不端成因及其治理研究[J].高教论坛,2007,22(1):137-139.
- [21] 刘轶博,等.学术不端行为研究[J].广东省社会主义学院学报,2007,(2):70-73.
- [22] 李真真.转型中的中国科学:科研不端行为及其诱因分析[J].科研管理,2004,25(3):137-144.
- [23] Breen K J. Misconduct in medical research: whose responsibility? [J]. *Internal Medicine Journal*, 2003,33(4):186-191.
- [24] 张建华.学术腐败研究综述及经济学分析[J].北京社会科学,2006,(3):105-110.
- [25] 詹国彬.学术不端行为的新制度经济学分析[J].科技管理研究,2008,(12):57-58.
- [26] 阎光才.高校学术失范现象的动因与防范机制分析[J].高等教育研究,2009,30(2):10-16.
- [27] 钱振华,颜锋.科研不端行为中的纠偏模式初探[J].科学学研究,2009,27(6):832-836.

Empirical study on four - dimension influencing mechanism of academic misconduct in universities

MA Yu - chao¹, LIU Rui - zhi²

(College of Economics and Management, Wuhan Textile University, Wuhan 430073, China)

Abstract: Academic misconduct hurts orderly development of academic research in colleges and universities. It has realistic value to know the influencing factors of academic misconduct and their strength. This paper uses structural equation model to explore the types of academic misconduct, its influencing factors and their strength in China. It also puts forward some countermeasure based on the empirical study in order to provide foundation of making decision for preventing academic misconduct in China.

Key words: academic misconduct; colleges and universities; personal factors; organizational factors; environmental factors

科研压力对高校学术不端行为的作用机制研究

——组织支持和学术自尊的调节效应

张桂平¹, 廖建桥²

(1. 湖北工业大学管理学院, 湖北武汉 430068; 2. 华中科技大学管理学院, 湖北武汉 430074)

摘要: 鉴于整体自尊水平和不端行为关系的矛盾性, 在情景自尊理论的基础上, 提出“学术自尊”的概念。在文献回顾的基础上, 构建了科研压力对高校学术不端行为的权变影响模型。从个体层面上研究了组织支持和学术自尊对两者关系的复杂调节机制。实证结果发现: (1) 组织支持负向调节科研压力与学术不端行为之间的关系; (2) 学术自尊对科研压力与学术不端行为之间的关系具有负向调节作用; (3) 进一步的三项交互检验发现: 随着学术自尊程度的提高, 组织支持对科研压力与学术不端之间关系的负向调节作用变强。

关键词: 科研压力; 学术不端行为; 组织支持; 学术自尊

中图分类号: G644

文献标识码: A

科研绩效是高校之间竞争的重要砝码, 随着竞争的加剧, 高校科研工作者面临的科研压力也与日俱增。在高度的压力下, 人们容易急功近利而不择手段, 导致学术不端行为层出不穷。学术不端就像病毒一样, 侵害了学术研究的肌体, 如果不加以控制, 就会肆意蔓延。它使科研工作者丧失了科学的理想和客观性, 严重阻碍了我国的自主创新和经济发展。针对学术不端产生的原因, 相关研究已经进行了一定的探讨。其中科研压力对学术不端行为的触发机制正日益引起学术界的关注, 少量的实证研究也佐证了该结论的合理性^{[1][2]}, 但这些研究过于强调压力对学术不端行为的直接作用机制, 而相对忽视了压力的权变作用机理。实际上, 科研压力导致学术不端行为有其特定的条件, 忽略这些特定条件去研究学术不端行为是有缺憾的。正如 Weick 和 Mills 所指出的: “真正对个体行为产生影响的不是客观条件本身, 而是经过个体解释和加工后的信息”^{[3][4]}。对压力的权变作用的忽视也导致管理实践中的困惑, 难道降低压力就是治疗学术不端的灵丹妙药吗? “没有压力就没有动力”, 在保持适度压力的情况下, 如何减少压力的负面作用才是关键之举。到目前为止, 学术界针对学术不端行为的研究

方法偏向于定性研究而缺乏实证研究, 从科研压力与学术不端行为的关系来看, 现有研究对科研压力和学术不端行为之间的权变性研究仍然十分匮乏, 无法从理论上完整理清科研压力发生作用的条件。

1 理论背景

1.1 科研压力权变理论的提出

科研压力是科研工作者对外界情境的认知评价和情绪体验, 它发生作用的根本机理在于科研工作者如何去解释和感知环境。从认知评价的角度来讲, 如果在给员工压力的同时提供相应的组织支持, 个体对压力的评价就会发生变化^{[5][6]}。从情绪体验的角度来讲, 相关研究也表明, 个体的自尊程度会影响其对压力的感知^[7]。由此, 我们认为, 有必要从组织支持和个体自尊的角度来探讨科研压力的影响机制问题。首先, 文献梳理发现, 学术界对自尊的研究已经由自尊的“量”的研究扩展到对自尊的“类”的关注。研究表明, 自尊存在情景性, 相关学者称其为“情景自尊”(contingency self-esteem)^[8]。情景自尊理论认为, 影响个体在某特定领域行为表现的并不是自身的整体自尊, 而是在这一领域的情景

收稿日期: 2012-05-30; 修回日期: 2012-08-17

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(70972016); 教育部人文社会科学研究青年基金项目(10YJC630376)

作者简介: 张桂平(1975-), 女, 河北衡水人, 副教授, 博士, 研究方向为组织行为与人力资源管理。

廖建桥(1957-), 男, 湖北广水人, 教授、博士生导师, 研究方向为组织行为与人力资源管理、人类工效学。

自尊。并且,一个人在不同领域的自尊存在较大差异,就像一个厨师往往更看重自己在厨艺方面的表现,而不太关心自己的身材,而一个明星则可能更加在意自己的身材而非厨艺。基于情景自尊理论,我们将高校科研工作者在学术领域存在的自尊称为“学术自尊”,在此领域的自尊程度会影响其学术行为。另外,在给科研工作者施加高度的科研压力的同时,一些高校也出台了为很多科研方面的支持措施,那么这些措施是否有助于缓解科研压力的负面作用呢?组织支持和学术自尊如何影响科研压力和学术不端行为之间的关系?在不同的组织支持和学术自尊水平下,科研压力的影响机制是否存在差异?遗憾的是,无论是在科研管理的宏观研究领域,还是在高校科研工作者的微观动机研究领域,都尚未有文献去探索并证实上述变量之间的复杂关系。因此,本文在社会交换和行为弹性理论的基础上,提出“学术自尊”的概念。通过理论阐述,对科研压力和学术不端行为的权变性影响机制进行实证研究。验证组织支持和学术自尊对科研压力与学术不端行为关系的调节效应,进一步深化和拓展学术不端行为产生的机理研究,为我国高校的科研管理实践提供一些有益的启示。

1.2 “学术自尊”概念的提出背景

自尊是对自身独特价值的自信和坚守,还在于对自身道德性的坚持与追求。现实中,有太多的力量诱惑、强迫、控制教育远离自己的本分,教育一旦无法独立自守,就会尊严丧失^[9]。苏格拉底宁愿赴死也不愿意越狱逃生,就在于他高度的自尊。朱自清“不为五斗米折腰”,反应了知识分子的清高和自尊。对于高校科研工作者来讲,自尊也是影响学术不端的重要因素。但到目前为止,自尊对不端行为的影响机制一直没有达成统一的结论。相关研究主要分为两种观点。第一种观点基于自我一致理论(self-consistency theory)的视角,该理论认为在压力环境下自尊对不端行为具有负向影响,自尊水平越高的员工的绩效水平也越高,越不容易从事不端行为^[10]。第二种观点正好相反,他们基于行为弹性理论(behavioral plasticity theory)的观点,主张自尊对个体的不端行为具有正向影响,相关研究也支持了这种判断。比如某些把尊严看得太重的员工更容易发生偏差行为,他们倾向于进行销售记录造假或者出于印象管理动机而掩饰自己的不良绩效^{[11][12]}。Crocker 和 Park 认为在集体主义国家中,

这种正向关系更为明显,这些国家的员工出于“爱面子”的心理,过度追求自尊而导致不端行为^[13]。针对以上有关员工自尊和不端行为关系的争论,相关研究发现,争论的根源在于学术界对自尊的概念界定存在局限性,传统研究过于聚焦自尊程度的高低,而忽视了自尊的情景依赖性^[8]。因此,他们把个体在不同领域的自尊称为情景自尊。情景自尊是个体在某一特定领域具有强烈的自我提高的动机,希望在这个领域里有所成就并具有一定的影响力,而对其他领域的表现可能并不在意。情景自尊理论强调影响个体在某特定领域行为表现的并非自身的整体自尊,而是在这一领域的情景自尊。人们之所以在某些领域的自尊水平高,原因往往在于在该领域存在对其非常重要的因素,包括个人声望、职业发展或经济利益等。研究进一步发现,个体的整体自尊和情景自尊之间的相关系数很低^[14],这进一步证实了“整体自尊”和“情景自尊”这两个概念的独立性以及对“情景自尊”进行研究的必要性。基于此,鉴于学术研究是高校科研工作者的的重要工作领域,他们在学术领域存在的自尊被称为“学术自尊”。

2 研究假设

2.1 科研压力与学术不端行为

压力对个人来讲是一种潜在的威胁,充满了不确定性和风险性,会导致个体认知失调和情绪失调。道德问题是个人认知和情绪的双重作用结果。研究发现,工作压力是导致员工工作偏差行为的重要因素^[15]。Locke 和 Latham 认为组织绩效目标设置过高,给员工带来巨大压力,导致知识工作者失去了科学精神^[16]。2004 年 Schweitzer 等学者在国际顶级管理学期刊 *Academy of Management Journal* 上发表了一项重要的研究成果,他们通过实验研究的方法发现,当压力达到一定临界值后,欺骗行为就会大量发生^[17]。并且压力会引起个体的信息超载,从而不能对信息做出适当地处理,容易在工作中产生差错^[18]。LePine 等的研究发现,无论是挑战性压力还是阻断性压力都会引发个体的焦虑和愤怒,从而导致反生产行为的发生^[19]。在高强度的压力之下,人们可能会变得具有攻击性、冒愚蠢的风险、欺骗甚至放弃^[20]。对于高校科研工作者来讲,科研压力容易导致科研行为偏离科学研究的初衷,学术良知丧失,走向追名逐利的深渊。另外,巨大的科研压力使得

科研工作者的心理焦灼感严重,刺激学者铤而走险,从而衍生出大量学术不端行为。我国学者常亚平、蒋音播、阎俊和马玉超、刘睿智的研究一致认为压力和学术不端密切相关^{[1][2]}。基于此,本研究做出如下假设:

H1: 科研压力正向影响学术不端行为。

2.2 组织支持的调节作用

员工对组织的感受是一个复杂和相互矛盾的过程,仅仅聚焦于压力的负面效应而忽略个体对组织支持的情感体验是不够的。学术界对员工不端行为的研究大多集中在负面的组织特征对个体偏差行为的影响,相对忽视了组织的积极特征的作用机制。组织支持作为一种积极的组织特征,能够有效缓解压力的消极作用,降低负面工作行为^[21]。组织支持理论认为员工的信仰来自组织对其幸福感的关心,这种信仰影响其对同事和组织的行为表现^[22]。根据社会交换理论和互惠规范理论,当员工感受到来自组织对自己的关心、支持和认同时,会受到鼓舞和激励,并以正面的积极行为来回报组织。工作需要—资源理论认为,面对组织高度的工作需求压力,组织支持是一种重要的资源,工作资源对工作绩效的提升存在一个“激励过程”。当工作需求和工作资源同时发生作用时,工作资源对于工作需求的“疲劳过程”具有明显的调节作用^[23]。并且,如果个体感到较高的组织支持,会因为责任感和情感承诺的加强,从事不端行为的可能性下降。组织支持可以降低个体指向组织的偏差行为^[24]。Ferris 等发现,组织支持会提高员工的组织自尊,从而对员工的不端行为具有削弱作用^[25]。对于高校科研工作者来讲,组织支持包括高校的科研经费、科研场地、学术交流平台等多方的支持,这些支持可以有效缓解科研工作者的负面情绪,也激励他们通过科研诚信对组织的积极信号给予积极的回报。基于以上分析,提出如下假设:

H2: 组织支持在科研压力和学术不端行为之间的关系中具有负向调节作用。

2.3 学术自尊的调节作用

自尊本质上是个体对一个理想自我的渴望,是人不断提升的内在驱动力。人们具有自我提高的动机,并尽量避免自尊受到威胁。对于知识型员工而言,自尊是影响他们在面对压力时进行伦理决策的重要因素^[26]。相关研究已经证实,自尊在角色压力和工作绩效之间发挥调节作用^[27]。对于那些自尊

较高的个体来讲,他们觉得自己能够对工作环境进行控制,在工作中感受的压力较少^[28]。行为弹性理论的研究发现,如果员工在某一领域的情景自尊很高,面对压力时的紧张感和抑郁情绪就会较低。同时,在情景自尊高的领域从事不端行为会使人感到尴尬和耻辱,威胁到个体对自身的评价,即便他面对巨大的压力也会尽量避免在这一领域从事不端行为。相反,当情景自尊较低时,压力和工作偏差行为之间的负向关系就更为强烈^[14]。也就是说,如果他在这一领域的情景自尊较低,就会有更强的从事不端行为的倾向,原因在于该领域的越轨行为并不会影响到他对自己的总体评价。具体到本研究的主题,学术自尊程度高的科研工作者往往把自己在科研领域的表现看作自身价值和能力的重要体现,如果出现不端行为,则会感到羞愧和不安,也会担心学术不端会破坏他辛苦建立起来的社会声誉。而学术自尊程度低的科研工作者往往对学术不端持无所谓的态度,他们往往不会顾及学术不端行为的负面后果,甚至会把它当作追名逐利的工具。基于上述分析,提出假设如下:

H3: 学术自尊在科研压力和学术不端行为之间的关系中具有负向调节作用。

2.4 学术自尊对组织支持的“增强”作用

尽管社会交换理论为我们理解个体与组织之间的关系提供了一个很好的理论解释,然而大多数研究并没有考虑到个体的自尊会影响到对组织支持的感知。人的行为是个体与环境交互作用的结果,将两者结合起来进行研究更符合人的行为逻辑。首先,个体自尊的需要隐含在对组织支持的认同中,个体是否认同组织支持的利他意图受自身自尊水平的限制。当个体自尊水平越高,越能够感知到组织对他(她)的贡献的重视,关注他(他)的生存状态的组织支持感越高^[29]。同时,当个体的自尊需要处于缺失状态时,他们并不期待从他人那里获得支持,并认为组织的支持与自己关系不大。另外,根据互惠理论,当员工具有高度的情景自尊时,对组织的支持具有更强烈的“知恩图报”的愿望^[30]。对于科研工作者来讲,相比学术自尊程度低的个体,学术自尊高的科研工作者更能够克服困难从事科学研究,也更能感受到组织的支持。由此我们认为,学术自尊作为个体对自身评价的重要维度,组织支持作为个体对环境评价的重要维度,两者的交互作用可能在压力感知和工作行为中发挥重要的调节作用。

根据资源保存理论,当压力来临时,个人会感觉他们正在失去对有价值的资源的控制。这时候,为了保持自尊,个体通常选择努力培养自己的工作能力和主动寻求组织和他人的支持,同时也会努力提高对社会规范的遵守程度。自我一致理论的研究也发现,高自尊个体更倾向于接受自我价值的引导,对组织支持等积极信号比较敏感,对压力感受较弱,面对同样的工作压力更能够有效应对,不容易发生不端行为,而低自尊的个体则对压力等负面信号敏感,对压力的承受能力也较差,倾向于从事不端行为来应对^[31]。具体到高校科研工作者,组织支持对学术自尊高的个体更加有效。学术自尊程度高的个体更能够感知到组织支持,并通过科研诚信给予回报,而学术自尊程度低的个体对压力的感受更强,放大了科研压力的危险性,对于组织的负面因素的解释变得焦虑与悲观。他们即便感受到了组织支持的积极信号,正面反应也较弱。综合以上分析,提出以下假设,并加以检验:

H4: 科研压力、学术自尊、组织支持对学术不端行为具有三重交互作用。随着科研工作者学术自尊的提高,组织支持对科研压力与学术不端行为之间关系的负向调节作用变强。

通过以上对科研压力、组织支持、学术自尊和学术不端行为的关系的阐述,提出本文的研究模型,如图 1 所示。

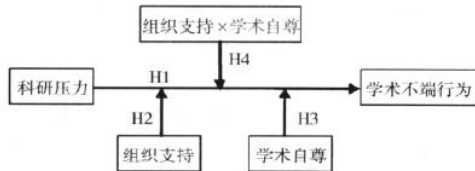


图 1 本研究模型

3 研究方法

3.1 样本

本研究以问卷调查方式进行大样本的数据采集工作。为了提高样本的代表性,我们所调查的高校类型和地区都较为广泛,所调查的城市包括武汉、北京、广州、郑州、杭州、上海和长沙等,主要涉及到 40 多所高校。本次问卷调查主要以纸质问卷为主,电子邮件方式为辅。鉴于问题的敏感性,为了降低研

究对象的心理防卫机制,我们在问卷介绍词中强调调研目的是作为研究之用,对个人信息完全保密。此外,在填完纸质问卷后,信封现场封口并集中收取。电子邮件回收时,开设一个公共邮箱,请被调查者从该邮箱回复填好的问卷。两种方式共计回收问卷 965 份。最终有效问卷 582 份,有效回收率为 60.3%。从性别来看,男性和女性各占 51.2% 和 48.8%。从年龄上看,30-39 岁和 40-49 岁的被试较多,分别占 43.2% 和 27.7%,其次为 50 岁以上,占 15.3%,29 岁以下最少,占 13.8%。在学历方面,博士学位和硕士学位占大部分,分别占 65.6% 和 28.3%,最少为本科学历,为 6.1%。从职称上看,讲师和副教授职称的所占的比例最高,分别为 36.2% 和 35.8%,其次为教授,占 23.0%,最少为助教,仅占 5.0%。从学校类型看,普通大学和 211 大学所占比例最多,分别为 35.0% 和 33.9%,985 大学为 22.9%,部委大学最少,所占比例为 8.2%。

3.2 变量的测量

科研压力的量表参考周菲编制的问卷和 Cavanaugh 的问卷^{[32][33]},共 6 个测量题项,变量的内部一致性系数 Cronbach α 为 0.840。学术不端行为的量表来自马玉超,刘睿智的研究^[2],共 7 个题项,变量的内部一致性系数 Cronbach α 为 0.941。组织支持的量表根据 Eisenberger^[34] 的 10 个测量条目进行修正,变量的内部一致性系数 Cronbach α 为 0.876。Crocker 等首次运用情景自尊的概念对大学生的学业自尊进行了测量^[6],本研究针对高校科研工作者的学术工作,把 5 项测量条目中的学业自尊修正为学术自尊,变量的内部一致性系数 Cronbach α 为 0.853。所有的问卷都分 5 个等级,1-5 代表从“很不符合”到“很符合”。

4 数据分析结果

4.1 数据统计描述分析

本文采用 SPSS15.0 和 AMOS17.0 对数据进行描述性分析和多元回归分析,对假设 1-4 进行变量的数据统计描述分析。变量的均值、标准差以及相关系数如表 1 所示。各变量的 Cronbach α 系数均超过 0.7 (具体值见表 2 对角线),显示了较好的内部一致性。平均提炼方差 (Average Variance Extracted, AVE) 均大于临界值 0.5 (具体值见表 1 最右列),变量之间的相关系数均小于 AVE,说明模型中

各个变量之间具有较好的区分效度。其次,我们用 AMOS17.0 进行了验证性因子分析。结果表明,各量表因子载荷都在 0.5 以上,所有参数值均达到显著水平,具有很好的结构效度。

表 1 变量的均值、标准差以及相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	AVE
1. 性别	1									0.77
2. 年龄	0.12*	1								0.74
3. 学历	0.31**	0.03	1							0.72
4. 职称	0.13*	0.60**	0.19**	1						0.73
5. 大学类型	0.09	-0.05	0.25**	0.17**	1					0.76
6. 科研压力	0.10	0.01	-0.11*	-0.01	0.20**	0.84				0.76
7. 组织支持	-0.01	-0.10	0.08	0.06	0.01	-0.20**	0.88			0.72
8. 学术自尊	0.01	-0.08	0.06	0.02	-0.01	-0.29**	0.11*	0.85		0.77
9. 学术不端	-0.07	0.15*	0.04	-0.14*	-0.04	0.49**	-0.27**	-0.32**	0.94	0.73
均值	0.53	38.5	2.43	2.47	3.21	3.83	3.29	3.34	3.04	-
方差	0.53	6.79	0.57	0.82	1.02	1.28	0.95	1.25	1.13	-

注:①N = 582; ② ** P < 0.01, * P < 0.05; ③ 对角线为变量内部一致性系数,字体涂黑。

此外,由于本研究设计中样本数据是自我报告的形式呈现,虽然做到匿名填写,但仍有可能出现共同方法偏差问题(Common Method Variance, CMV)。为了弥补这一缺憾,本文采用 Podsakoff 等学者^[35]总结的偏相关分析来检验研究是否存在显著的共同方法偏差,从统计上进行了 CMV 检验,具体做法是从自变量和因变量中分离出未旋转的第一公因子,在 SPSS15.0 中将公因子进行控制后,计算自变量与因变量之间的偏相关系数。将偏相关系数与表 2 中的相关系数进行对比,如果原本显著的相关系数仍然显著,则表明可以忽略 CMV 的影响。通过数据分析发现,本研究中共同方法偏差问题并不显著。

4.2 假设检验

(1) 主效应检验

表 2 列出了科研压力、组织支持、学术自尊和学术不端行为的多元回归分析结果,模型 1 考察人口学控制变量对学术不端行为的影响,控制变量解释了 3% 的方差变异。模型 2 的结果发现,科研压力对学术不端行为的主效应显著 ($\beta = 0.39, P < 0.001$),我们提出的假设 H1 得到验证。另外,组织支持和学术自尊对学术不端行为具有负面影响。

(2) 组织支持和学术自尊的调节作用检验

同样,由表 2 所示,在模型 3 中,我们独立考察了组织支持和学术自尊的调节效应,并将两个变量的乘积项放入方程进行回归分析,发现组织支持对科研压力与学术不端之间关系的负向调节效应显著 ($\beta = -0.11, P < 0.05$),所以假设 H2 得到验证。学术自尊对科研压力与学术不端行为之间关系的调节效应显著 ($\beta = -0.18, P < 0.01$),所以假设 H3 得到验证。同时,由模型 3 进一步看出,组织支持 × 学术自尊的回归系数为 0.28 ($P < 0.01$),初步验证了学术自尊对组织支持的增强效应。

(3) 科研压力、组织支持和学术自尊的三重交互作用检验

在表 2 的模型 4 中引入三重交互作用项,发现科研压力 × 组织支持 × 学术自尊的回归系数为 0.35 ($P < 0.01$),科研压力与学术不端行为关系的 10% 由科研压力、组织支持和学术自尊的三重交互效应进一步调节 ($\Delta R^2 = 0.10, P < 0.01$)。研究结论表明,随着科研工作者学术自尊的提高,科研压力和学术不端行为的关系变得更为平缓,组织支持对科研压力与学术不端行为之间的负向调节作用变强。因此假设 H4 成立。图 2 给出了科研压力、组织支持和学术自尊对学术不端行为的三重交互效应图示。

表 2 科研压力、组织支持和学术自尊的三重交互对学术不端行为的作用模型 (N = 582)

变量名称	学术不端行为			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.08	-0.07	-0.07	-0.08
年龄	0.13 [*]	0.04	0.05	0.07
学历	0.01	0.09	0.09	0.12 [*]
职称	-0.05	-0.08	-0.07	-0.03
大学类型	-0.02	-0.01	-0.01	-0.06
科研压力		0.39***	0.35**	0.27**
组织支持		-0.18***	-0.18**	-0.19**
学术自尊		-0.29***	-0.23**	-0.25**
组织支持 × 科研压力			-0.11 [*]	-0.12**
学术自尊 × 科研压力			-0.18**	-0.17**
组织支持 × 学术自尊			0.28**	0.21**
科研压力 × 组织支持 × 学术自尊				0.35**
R ²	0.03	0.19**	0.30**	0.40**
ΔR ²		0.16**	0.11**	0.10**

注:*** P < 0.001, ** P < 0.01, * P < 0.05

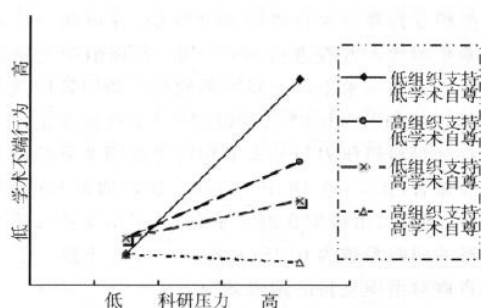


图 2 科研压力、组织支持和学术自尊的三重交互影响学术不端行为

5 结论与启示

本研究的目的在于从科研压力的视角来探讨学术不端行为的形成过程,以及在该过程中组织支持和学术自尊的影响机理。以往的研究表明,科研压力是导致高校科研工作者学术不端行为的重要因素,但很少有研究者对其中复杂的作用过程展开探讨。本研究发现,虽然科研压力会导致学术不端行为,但组织支持和学术自尊在其中扮演重要的“缓冲”角色,并且学术自尊进一步强化组织支持的积

极作用。研究结果发现,随着学术自尊的提高,组织支持对科研压力与学术不端行为的调节作用变强。由图 2 可知,在组织支持和学术自尊都低的情况下,科研压力和学术不端行为的正向关系最强。在组织支持和学术自尊都高的情况下,科研压力对学术不端行为的影响不大,甚至可能将压力转变为动力。这说明,在高度支持的环境下,高度学术自尊的科研工作者不大会受到科研压力的负面影响。研究结论进一步证明,对于高校科研工作者的学术不端行为,一味抱怨外界环境压力过大往往是“治标不治本”,具有片面性,必须考虑组织支持和学术自尊在其中扮演的关键角色。

本研究对当前高校的科研管理也具有一定的启示,如何有效减少科研压力的负面作用,必须关注如下三个问题:(1)合理控制科研压力。由于科研压力会直接导致学术不端行为,考虑到完全消除压力并不符合实际,并可能导致个体的偷懒等不作为问题,高校针对科研工作者的科研压力应该适可而止,不宜过大。(2)积极提高高校对科研的组织支持力度。组织支持主要包括资源支持和制度支持。从资源支持看,包括科研资金的支持、科研环境的改善以及给科研工作者提供更多学术交流的支持等。制度支持最重要的是提高科研工作者的学术自主权和学术自由。因为学术自由对于知识分子的社会良知、

对于知识分子对社会的批判职能具有维护作用^[36]。在管理实践中加强“教授治学”，大学行政管理者应更多扮演“敲钟人”的角色，而不是对学术活动的过度干预。(3) 提高高校科研工作者的学术自尊。尊严是教育安身立命的根本，保持学术自尊是学术诚信的重要前提。首先，建立良好的学术交流平台。让科研工作者有更多的和国际有名望、社会声誉较好的大师进行面对面学习交流的机会，帮助科研工作者树立正确的科研观，培养科研工作的责任感和使命感。其次，着力提高科研工作者的收入水平。高校科研工作者的待遇低也是其学术自尊不高的原因之一。尊重是个人社会情绪的需要，是一种与地位相关的认知评价，经济收入可以从一个侧面反映某群体在社会上的地位和受尊重程度。近期媒体广泛报道的我国高校科研工作者待遇过低问题值得关注。当然，学术自尊还和整个社会大环境相关。如何整个学术大环境腐败严重，作为单个的科研工作者，很难做到“出污泥而不染”，学术自尊也会受到影响。所以，加大学术不端的惩罚力度，除了经济上的重罚外，还要加强对学者声誉上的处罚，提高学术不端的媒体曝光率。

参考文献:

- [1] 常亚平, 蒋音播, 阎俊. 基于组织因素的高校学术不端行为影响因素的敏感性分析 [J]. 管理学报, 2009 (2): 264 - 270.
- [2] 马玉超, 刘睿智. 高校学术不端行为四维度影响机理实证研究 [J]. 科学学研究, 2011, 29 (4): 494 - 50.
- [3] Weick K E. Sense making in Organizations [M]. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- [4] Mills J H. Making Sense of Organizational Change [M]. Routledge, London, U. K., 2003.
- [5] Boswell W R, Olson - Buchanan J B, et al. Relations between stress and work outcomes: the role of felt challenge, job control, and psychological strain [J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 64, 165 - 181.
- [6] Wallace C J, Edwards B D, et al. Work stressors, role - based performance, and the moderating influence of organizational support [J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(1): 254 - 262.
- [7] Anthony D B, Holmes J G, et al. Social acceptance and self - esteem: tuning the sociometer to interpersonal value [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2007, 92, 1024 - 1039.
- [8] Crocker J, Luhtanen R K, Cooper M L, Bouvrte A. Contingencies of self - worth in college students: theory and measurement [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 2003, 85, 894 - 908.
- [9] 高德胜. 人的尊严与教育的尊严 [J]. 高等教育研究, 2012, (2): 1 - 12.
- [10] Baumeister R F, Smart L, etc. Relation of threatened egotism to violence and aggression: the dark side of high self - esteem [J]. Psychological Review, 1996, 103: 5 - 33.
- [11] Deci E L, Ryan R M. Human agency: the basis for true self - esteem [A]. Kernis M H. Efficacy, agency, and self - esteem [C]. New York: Plenum Press, 1995, 31 - 50.
- [12] Crocker J, Wolfe C T. Contingencies of self - worth [J]. Psychological Review, 2001, 108, 593 - 623.
- [13] Crocker J, Park L E. The costly pursuit of self - esteem [J]. Psychological Bulletin, 2004, 130, 392 - 414.
- [14] Ferris D L, Brown D J, et al. When does self - esteem relate to deviant behavior? the role of contingencies of self - worth [J]. Journal of Applied Psychology, 2009, 94(5): 1345 - 1353.
- [15] Spector P E, Fox S. The stressor - emotion model of counterproductive work behavior [A]. Fox S, Spector P E. Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets [C]. 2005, 151 - 174. Washington, DC: American Psychological Association.
- [16] Locke E A, Latham G P. Has goal setting gone wild, or have its attackers abandoned good scholarship? [J]. Academy of Management Perspectives, 2009, 21: 17 - 23.
- [17] Schweitzer M E, Ordóñez L, etc. Goal Setting as a Motivator of Unethical Behavior [J]. Academy of Management Journal, 2004, 47(3): 422 - 432.
- [18] Chowdhury S K, Endres M L. The impact of client variability on nurses' occupational strain and injury: cross - level moderation by safety climate [J]. Academy of Management Journal, 2010, 53 (1): 182 - 198.
- [19] LePine J A, Podsakoff N P, et al. A meta - analytic test of the challenge stressor - hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance [J]. Academy of Management Journal, 2005, 48: 764 - 775.
- [20] Hambrick D, Finkelstein S, et al. Executive job demands: new insights for explaining strategic decisions and leader behaviors [J]. Academy of Management Review, 2005, 30(3): 472 - 491.
- [21] Richardson H A, Yang J, et al. Perceived organization-

- al support's role in stressor - strain relationships [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2008, 23 (7): 789 - 810.
- [22] Hochwarter W A, Witt L A, et al. The interaction of social skill and organizational support on job performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91: 482 - 489.
- [23] Bakker A B, Demerouti E, et al. A multigroup analysis of the job demands - resources model in four home - care organizations [J]. *International Journal of Stress Management*, 2003, 10:16 - 38.
- [24] Liao H, Joshi A, etc. Sticking out like a sore thumb: employee dissimilarity and deviance at work [J]. *Personnel Psychology*, 2004, 57:969 - 1000.
- [25] Ferris D L, Brown D J, et al. Organizational supports and organizational deviance: the mediating role of organization - based self - esteem [J]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2009, 108, 279 - 286.
- [26] Kish - Gephart J J, Harrison D A, et al. Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta - analytic evidence about sources of unethical decisions at work [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2010, 95 (1): 1 - 31
- [27] Jex S M, Elacqua T C. Self - esteem as a moderator: a comparison of global and organization - based measures [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1999, 72:71 - 81.
- [28] Watson D. *Mood and Temperament* [M]. New York: Guilford Press, 2000.
- [29] 沈伊默, 袁登华, 张华, 等. 两种社会交换对组织公民行为的影响: 组织认同和自尊需要的不同作用 [J]. *心理学报*, 2009, (12): 1215 - 1227.
- [30] Baumeister R F, Campbell J D, etc. Does high self - esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? [J]. *Psychological Science in the Public Interest*, 2003, (4): 1 - 44.
- [31] Pierce J L, Gardner D G. Self - esteem within the work and organizational context: a review of the organization - based self - esteem literature [J]. *Journal of Management*, 2004, 30: 591 - 622.
- [32] 周霏. 团队支持感、科研自我效能对高校科研团队创新绩效的作用研究 [D]. 浙江工业大学硕士学位论文, 2009.
- [33] Cavanaugh M A, Boswell W R, Roehling M V, et al. An empirical examination of self - reported work stress among U S managers [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85 (1): 65 - 74.
- [34] Eisenberger R, Huntington R, etc. Perceived organizational support [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71:500 - 507.
- [35] Podsakoff P M, MacKenzie S B, et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88 (5): 879 - 903.
- [36] 冒荣, 赵群. 学术自由的内涵与边界 [J]. *高等教育研究*, 2007, (7): 8 - 16.

The influence of academic pressure on academic misconduct in universities

—— exploring the moderating role of organizational support and academic self - esteem

ZHANG Gui - ping¹, LIAO Jian - qiao²

(1. HuBei University of Technology, School of Management, Wuhan 430068, China;

2. Huazhong University of Science and Technology, School of Management, Wuhan 430074, China)

Abstract: View of the contradictions in the relationship of self - esteem and misconduct, this study proposed the concept of academic self - esteem. Based on the literature review, the paper puts forward the hypothetical contingent model of the relationship between academic pressure and academic misconduct behaviors. Then we studied the complicate moderate effect of organization support and academic self - esteem from individual level. Empirical results indicate the positive effect of academic pressure on academic misconduct behaviors. Moreover, academic self - esteem negatively affects the relationship between self - esteem and academic misconduct behaviors. More, organization support negatively affects the relationship between academic pressure and academic misconduct behaviors also. Academic self - esteem negatively affects the relationship between academic pressure and academic misconduct behaviors also. Additionally, by three - way Interaction analysis, we found that when the level of academic self - esteem is higher, the negative influence on the relationship between the research pressure and academic misconduct will increase.

Key words: academic pressure; academic misconduct behaviors; organizational support; academic self - esteem

论学术不端行为的责任

胡林龙

(江西宜春学院经济与管理学院,江西 宜春 336000)

〔摘要〕 在主观上,行为人的学术违规行为可以被分为“有意”或“非有意”违反规定的行为,前者被认定为学术不端行为,后者被视为不需要担责的诚实性行为。除重大过失之外,行为人不因一般过失而承担责任。在提出责任方式宏观结构和微观构成标准的基础上,探讨同类或不同类别责任方式的替代问题以及不同责任方式的相同或相似效果问题,构建学术不端行为责任方式的逻辑体系,确立数种责任方式并用及其先后使用的规则。

〔关键词〕 学术不端行为;学术规范;学术责任;学术责任主体

Abstract: The laws and rules of our country clearly define that colleges and universities are directly responsible for investigating and punishing their academic misconducts. However, little systematic study of colleges and universities academic norms is seen. Subjectively, the acts can be divided into "intentional" or "unintentional" violation of the provisions, the former is identified as the academic misconduct, the latter regarded as honest acts that do not need to bear the responsibility. In addition to the gross negligence, the actor does not shoulder the responsibility for the general negligence. On the basis of these reasons, the article puts forward the macrostructure and microstructure standards of the responsible ways, explores the alternative problem of the same or different categories of responsibilities and the same or similar effective problem of the different categories of responsibilities, constructs the logic system of the responsible ways of the academic misconduct and establish the using rules of a number of the responsible ways.

Key Words: academic misconduct; academic norms; academic responsibility; academic responsible subject

中图分类号:DF36 文献标识码:A

DOI:10.16290/j.cnki.1674-5205.2015.04.008

我国现行行政法规和部门行政规章明确规定,高校对本校有关机构或者个人学术不端行为的查处负有直接责任。要依照国家法律法规,建立健全对学术不端行为的惩处机制,制定切实可行的处理办法,做到有法可依、有章可循^①。按照要求,高校普遍制定了本校学术规范。但是,目前尚未见到较为系统论述学术不端行为责任的研究成果。因此,研究预防和惩罚学术不端行为的高校学术规范具有重要的现实意义。

一、何种心理状态下学术行为人应当承担责任的

为什么要探讨学术不端行为责任的主观要件?

收稿日期:2014-12-15

基金项目:教育部人文社会科学研究规划基金项目(09YJA880120)“学术道德与学风建设推进中高校学术不端行为问题研究”

作者简介:胡林龙(1962—),男,江西宜春人,江西宜春学院经济与管理学院教授,博士,院长。

其目的在于研究学术不端行为人在何种心理状态下承担责任的问题。目前,我国高校规定的主要学术不端行为如下:捏造、伪造、篡改、抄袭、剽窃、不当署名、泄密、一稿多投、不当引用、代写论文、删截取舍、滥用学术权力、打击报复、侵吞他人研究成果、有意夸大个人学术成就、恶意诋毁他人学术成果、侵犯知情权和隐私权等。从上述行为来看,学术不端行为主要是行为人主观故意的行为。然而,学术研究中的“诚实性错误”、“诚实性差异”、“正当学术争论”不被视为学

^① 参见我国《高等学校哲学社会科学学术不端行为处理的意见》,http://www.fj61.net/Item.aspx?id=2555,2014年1月16日;《关于加强我国科研诚信建设的意见》,http://www.cast.org.cn/n35081/n11114910/n11574863/11578885.html,2014年1月16日;《高等学校哲学社会科学研究学术规范(试行)》,http://www.edu.cn/20041118/3121016.shtml,2014年1月16日。美国和德国高校也对本校学术不端行为的防止、发现、质询和调查承担主要责任。参见朱燕:《美国大学生学术不端的防治研究》,北京大学博士论文2008年,第126-158页;中国驻德国大使馆科技处:《德国科研诚信制度建设》,http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelId=1&archivesId=2233,2012年5月27日。

术不端行为^①。

什么是“诚实”?有以下两种理解:第一,从语词意义上,“诚实是指言行跟内心思想一致、不虚假”。⁽¹⁾¹⁶⁰如果从该意义上理解,许多主观故意的学术不端行为可能被认定为诚实性行为,从而不追究行为人为人责任。例如,伪造学术经历、学术成果、学术荣誉、专家鉴定及其他学术能力证明材料,伪造推荐人或合作者的签名,伪造数据、文献、注释,伪造自己或他人的学术履历及其他证明材料。上述伪造行为是伪造者内在意志的真实反映,是其内心思想的外在表现。可见,从“诚实”语词意义上理解某行为是否是学术不端行为不妥。第二,从主观要件上,根据行为人为人实施行为时的心理状态,可以将其违规行为分为有意违反规定的行为和非有意违反规定的行为^②。在前者心理状态下实施的违规行为被认定为学术不端行为,如捏造、伪造、篡改、抄袭、剽窃、一稿多投等;在后者情形下,因行为人不具有违反规定的故意,其违规行为被排除在学术不端行为的范畴之外。因此,判断某行为是学术不端行为还是诚实性行为,其标准是行为人为人主观上是“有意”还是“非有意”,“有意”行为是学术不端行为,“非有意”行为是诚实性行为。

“诚实性错误”、“诚实性差异”和“正当学术争论”的共同特点是行为人在主观上认为其行为合乎学术规范的要求,没有违反学术规范的故意。该特点使其与行为人为人有意违反学术规范的学术不端行为相区别。“诚实性错误”是指行为人为人主观上认为其行为正确,但是客观上其行为与实际不相符,这使其与正确的学术行为相区分;“诚实性差异”一般是指行为人为人因外在环境条件或自身认知能力的不同而在研究形式或内容上作出与他人不同的解释或判断。例如,研究者因学术条件限制导致其对最新研究成果把握不够,较高地评价了其研究成果的学术价值、经济与社会效益。这种“与他人不同的解释或判断”与“故意夸大研究成果的重要性”或“故意夸大研究成果的学术价值、经济与社会效益”的行为有本质的区别。前者为“非有意”行为,后者是“有意”行为。“正当学术争论”主要是在学术研究和学术交流过程中研究者遵循一定的规则和程序各自发表自己的观点和主张,并互相辩论的行为^③。例如,研究者发表论文或讲话向批评过自己学术成果的人澄清其引文出处、引用数据、他人观点等。如果他有意违反“规则和程序”,其争论行为应被视为学术不端行为。

区分“诚实性错误”、“诚实性差异”、“正当学术争论”与学术不端行为具有重要意义主要是缩小了研究者承担责任的行为范围,有利于其开展学术活

动;反之,研究者的责任过重,就会挫伤他们的学术积极性,不利于学术的繁荣与发展。

过失能否成为学术不端行为的一般主观要件?在我所搜集的相关资料中,未曾见到我国高校关于过失应承担学术不端行为责任的规定。有人主张,一旦发现研究成果中有疏漏或错误,研究者有义务及时向相关人员和机构报告,根据错误性质采取勘误、补遗或撤回论文等补救措施^④。我认为,一般过失不应该成为学术不端行为的一般主观要件。“疏漏或错误”的过失和“勘误、补遗或撤回论文”的责任不能视为学术不端行为的过失责任。只有行为人有重大过失,才应承担过失责任,如研究人员严重失职泄露国家或单位机密。这既符合我国现行相关学术规定^⑤,又与

① 中外都有相似规定。参见美国《关于不正当研究行为的联邦政策》(<http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1795>,2012年5月27日)、《加州大学学校研究诚信政策》和《斯坦福大学对科学不端行为的指控、调查及报告政策》(朱燕:《美国大学生学术不端的防治研究》,北京大学博士论文2008年,第144-151页);我国《国家科技计划实施中科研不端行为处理办法(试行)》(http://www.most.gov.cn/kjbgz/200611/t20061109_37931.htm,2014年2月10日)、《复旦大学学术规范及违规处理办法》(<http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1941>,2014年1月16日)和《北京大学教师学术道德规范(修订)》(<http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&columnld=548&archivesld=1937>,2014年1月16日)。

② 美国、英国、澳大利亚等国认为学术不端行为不应包括非有意或非故意的错误或不足。参见中国科学技术部驻旧金山总领事馆科技组:《美国加州大学伯克利分校不端研究行为管理措施》,http://www.jxteacher.com/sanger007101/column60836/8c00e62a-7bb7-48c6-8b11-a9c7ab6046a9.html,2013年7月15日;英国维康基金会:《处理科学领域不正当行为投诉的声明草案》,http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&columnld=596&archivesld=2541,2012年5月27日;澳大利亚国家健康与药品研究基金会校长委员会:《关于科研行为的联合声明和规范》,http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1899,2012年5月27日。

③ 学术不端行为不包括意见的不同或观点的分歧。参见欧洲科学基金会成员组织科研诚信论坛,科技部科研诚信建设办公室组织翻译:《欧洲科研诚信行为准则-European Code of Conduct for Research Integrity》,http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&columnld=595&archivesld=4795,2012年5月27日;OECD全球科学论坛(GSF)《科学诚信白皮书》,http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewFj!archivesViewFj.action?modelld=1&archivesld=1429,2012年5月27日。

④ 参见《浙江大学工学类研究生学术规范》第29条,http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1925,2014年1月16日。

⑤ 参见教育部科学技术委员会学风建设委员会:《高等学校科学技术学术规范指南》,中国人民大学出版社2010年版,第19页;中国科学院关于加强科研行为规范建设的意见,http://www.edu.cn/315dajia_9632/20110302/t20110302_583092.shtml,2014年2月9日。

西方国家的基本做法相一致^①,还与“诚实性错误”、“诚实性差异”等规定意旨相吻合。然而,在数人承担责任情况下,一般过失又可能成为学术不端行为的主观要件。例如,未经导师同意,学生在其要发表的学术成果上署其导师姓名。如果该导师在管理上有过失,他就应该承担责任^②。又如,在项目主持人对学术成果整体负责的情形下,如果他未尽职责,疏于管理,则应对项目参与人的学术不端行为承担过失责任。

综上所述,学术不端行为的主观要件主要是主观故意及重大过失。除数人担责中部分人的过失之外,行为人不因一般过失而承担责任。换言之,行为人的非主观故意和个人独自担责情况下的一般过失不构成学术不端行为的主观要件。它与侵害知识产权行为的主观要件区别如下:第一,过错责任,还是无过错责任?在学术活动中,学术不端行为的主观要件是过错而非无过错。在知识产权侵权场合,行为人既可能承担过错责任,也可能担当无过错责任^③。第二,一般过失是否承担责任?除数人担责情况之外,学术不端行为人不因一般过失而承担责任;按照知识产权侵权行为理论,一般过失是侵权行为人承担责任的主观要件。第三,过错主体是否相对固定?在学术不端行为数人担责中,一部分人(如学生和项目参与者)可能因故意行为而承担责任,另一部分人(如导师和项目主持人)可能因过失行为而担当责任,故意或过失主体大致稳定。在知识产权侵权行为数人过错中,有的人可能是故意,有的人可能是过失,过错主体不确定。

二、如何构建宏观和微观责任方式体系

关于学术不端行为责任方式体系构造的问题,以下拟从责任方式的宏观结构和微观构成两方面入手进行探讨。前者是要解决体系逻辑性的问题,后者是要分析选择何种、确定多少责任方式的问题。

现行高校学术不端行为责任方式的宏观结构主要为学术责任、道义责任和法律责任^④。这样一个包罗万象、界线模糊的责任结构远远超出高校处理学术不端行为的职权范围,致使许多学术规定流于形式,难以实施。目前,学界关于学术责任概念的研究成果鲜见。有学者认为,学术责任包括对学生的责任、对知识的社会责任、对社会的责任等。⁽²⁾³⁵⁻⁶⁵从学术不端行为的视角,笔者认为,学术责任是研究者在项目申请、职称申报、论文发表、专著出版、奖项评定等学术活动中,违反高校学术规范而承担的责任。它的主体主要是学术成果的研究者而非高校^⑤。道义是指道德和

正义,⁽¹⁾²⁶⁰道义责任是研究者违反道德规范和公正事理而产生的责任。道义责任和学术责任是两种迥异、但又容易混淆的责任。如果违反道德的行为经过学术规范调整,研究者承担的就是学术责任。反之,承担的就是道义责任。因此,学术责任的研究应排除道义责任。依照法理,法律责任主要包括民事责任、行政责任和刑事责任。在我国审判权、行政权分属于法院、行政机关情况下,高校在学术规范中规定法律责任没有意义。在什么样的理论指导下建构学术不端行为责任方式的宏观结构?笔者认为,建构该宏观结构的标准应该是研究者与高校之间的主要法律关系。当事人之间有什么样的法律关系就有什么样的与之相适应的责任结构。如果当事人之间没有某种法律关系,他们就不应该承担与该种法律关系相关联的责任。研究者(主要为教师)从过去计划经济体制下的“国家干部”转变为现在市场经济条件下的“履行教育教学职责的专业人员”,与这种身份转变的方向一致,他们与高校之间的法律关系从行政隶属关系转变为聘用合同关系。⁽³⁾²⁶⁻²⁸与此同时,高校从行政机关的“附属物”转变为法人实体,享有各种法人自主权,其中包括对研究者不端行为处理的管理权。如果研究者实施学术不端行为,就要承担聘用合同责任或学术纪律责任,或同时承担这两类责任。由此可见,学术不端行为责任方式的宏观结构主要为聘用合同责任和学术纪律责任,后者又可被细分为取消资格责任、限制行为责任、影响声誉责任、赔偿财产责任^⑥。

在解决责任方式宏观结构的问题之后,还须将研究推向深入,以探讨责任方式微观构成的问题。目前,我国高校分别制定的学术规范中的具体责任方式大致有:警告、记过、记大过、降级、撤职、开除、解聘、

① 例如,德国认为“如果在重大的科研领域内有意或因大意做出了错误的陈述、损害了他人的著作权,即可认定为学术不端”。参见陈琼、沈颖、孙中和《国外防治学术不端行为的措施与借鉴》,《科学新闻》2008年第7期,第34-35页。

② 假冒他人姓名发表作品的行为,侵犯的是姓名权还是署名权?对此,我国学界向来颇有争论,其焦点是署名权是否包括禁止假冒行为之权。笔者认为,从权利主体能够作出或不作出一定行为、以及要求他人作出或不作出一定行为的权利基本含义出发,假冒行为侵犯的是署名权。

③ 关于知识产权侵权归责原则,既有可能是过错责任原则(参见冯晓青:《知识产权侵权归责原则之探讨》,《江淮论坛》2011年第2期,第87-94页),也有可能为无过错责任原则(参见郑成思:《侵害知识产权的无过错责任》,《中国法学》1998年第1期,第81-90页)。

④ 被我国学界誉为“学术宪章”的《高等学校哲学社会科学学术规范》第4条也规定了上述三种责任。

⑤ 有人主张,大学也有学术责任。参见李明忠:《现代大学的学术责任》,《国家教育行政学院学报》2012年第4期,第59-63页。

⑥ 为行文方便,以下简称资格责任、行为责任、声誉责任和财产责任。

训诫、诫免谈话、通报批评、暂缓项目申请、中止项目研究、撤销研究项目、追缴项目经费、停招研究生、取消导师资格、暂缓职务晋升、撤销专业技术资格、撤销奖励与荣誉、暂缓工资调整、减发工资津贴、取消成果出版发表、中止访问与进修等。它们主要存在以下问题：第一，与高校行政传统有关，责任方式的行政色彩比较浓厚。高校重视警告、记过、记大过、降级、撤职、开除等行政责任方式的规定与使用^①，忽视反映研究者法律地位变化的停聘、低聘、不续聘等聘用合同责任方式和有利于受害者精神抚慰和财产补偿的消除影响、赔礼道歉、赔偿损失等声誉责任方式和财产责任方式。第二，各高校规定的责任方式多寡不一，有的只有 7 种^②，有的又多达 15 种^③。责任方式的多少意味着实施同一或相似学术不端行为的不同高校研究者，有的需要承担责任，有的不需要担当责任；有的需要承担较大的责任，有的只需要承担较小的责任。解决选择何种、确定多少责任方式问题的一个比较好的方法是以“被侵犯的权利”为标准，辅之以“不端行为人的动机或目的”。侵犯什么样的权利，就应承担什么样的责任。被侵犯的权利类别决定责任承担的类型，权利的内容决定责任的范围。既然学术不端行为是行为人一定动机或目的行为，使其动机或目的落空，就可以减少或消除学术不端行为。所以，选择责任方式应当考虑行为的动机和目的。如果研究者的学术不端行为发生在专业技术职务评审中，它侵犯的是高校职称评审管理权，该权利被侵犯的责任可能是暂缓职称申报，或者撤销专业技术职务资格；在项目申请中，如果研究者实施不端行为的目的是获取项目经费，除暂缓项目申请或撤销被批准项目之外，他可能还应承担追缴项目经费、扣减工资或津贴的责任。总之，责任方式应该与被侵犯的权利和行为的动机或目的一致，它们不能超出被侵犯权利和行为人行为时动机和目的的范围。

此外，还需要进一步探讨同类或不同类别责任方式的替代问题，以及不同责任方式的相同或相似的效果问题。关于停聘和缓聘，它们具有停止或推迟当事人之间聘用合同关系的功能。停聘是在聘用合同存续期间，如果研究者有学术不端行为，高校可以暂时停止他们之间的聘用合同关系。⁽⁴⁾²³²⁻²³³ 缓聘是指在高校与研究者之间尚未有聘用合同关系之前，通过延迟的方法，使它与研究者之间的聘用合同关系迟缓发生。实际情况是，研究者在实施学术不端行为之前，高校与其之间已经存在聘用合同关系。所以，与缓聘相比，选取停聘的责任方式更与客观实际一致；关于解聘和开除，它们是我国高校规定的两种基本责任方

式。由于高校与研究者之间存在聘用合同关系，高校自然就享有合同关系的解聘权。开除是我国《公务员法》规定的一种行政处分，它具有行政处分的性质。⁽⁵⁾ 因此，用解聘代替开除更符合事理要求和法律规定^④；关于批评教育和警告，它们对不端行为人名誉贬损具有很大的相似性。但是，它们是两种不同性质的责任方式。一般地说，警告属于行政处分方式，批评教育在我国向来不被视为一种行政处分^⑤。由于学术不端行为责任是在学术活动而非实施行政行为过程中产生的，选取批评教育更具有合理性。关于低聘、降级、降职和降薪，低聘是我国教育改革不断深入的过程中出现的一种新的责任形式，主要是指高职低聘^⑥。它不但具有降级、降职之作用，而且具有降薪之效果。它可以代替降级、降职和降薪责任方式。

综上所述，学术不端行为责任方式的体系由聘用合同和学术纪律两大类责任构成。前者包括解聘、停聘、不续聘和低聘等。该类责任主要是使当事人之间合同关系发生变更、中止和终止；后者涵盖资格责任、行为责任、声誉责任和财产责任。该类责任的功用主要在于补救被学术不端行为损害的管理关系。资格责任主要是指以下资格被撤销：专业技术资格、

① 如《贵州大学学术不端行为处理办法》第 12 条，http://wenku.baidu.com/link?url=Qo8yuKEQCaho74I6es-hj5h-HClwianJzl-aDktLJjkQN6vvqkbwv_BzTNz460Mo8JzmnGJYF6JSpym-kwEl2cw4C-V0AFVsGe88elmKkEC，2014 年 2 月 9 日；《上海理工大学关于学术不端行为的处理办法（试行）》第 5 条，<http://xxgk.usst.edu.cn/s/59/t/311/3c/1d/info15389.htm>，2014 年 2 月 9 日。

② 如《同济大学教师道德规范》第 6 条，http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!_archivesViewDt.action?_modelId=1&archivesId=1939，2014 年 1 月 16 日。

③ 如《淮南联合大学学术不端行为处理办法》第 12 条，<http://www.hnuu.edu.cn/kyc/index3.jsp?entityid=2208&fid=6898>，2014 年 2 月 9 日。

④ 我国高校依法享有解聘权（如我国《教师法》第 37 条），但是事业单位的开除权受到限制（如《事业单位工作人员处分暂行规定》第 23 条）。参见教育部法制办公室：《教育法律法规规章汇编》，教育科学出版社 2004 年版，第 41-49 页；中央纪委法规室，监察部法规司：《事业单位工作人员处分暂行规定及相关法规》，中国方正出版社 2012 年版，第 3-15 页。

⑤ 参见杨景宇、李飞：《中华人民共和国公务员法释义》，法律出版社 2005 年版，第 149 页；同时参见《关于国家行政工作人员的奖惩暂行规定》第 5 条、第 8 条；《合理化建议和技术改进奖励条例》第 14 条；《中华人民共和国科学技术进步奖励条例》第 13 条和《劳动保护科学技术进步奖励办法（试行）》第 13 条，国家教委人事司：《教育人事工作文件选编（上）》，北京大学出版社 1991 年版，第 473-478 页，第 484-486 页，第 493-495 页，第 502-504 页。

⑥ 参见我国《教师法》第 24 条（教育部法制办公室：《教育法律法规规章汇编》，教育科学出版社 2004 年版，第 41-49 页）；《关于加强学术道德建设的若干意见》第 3 条，http://www.sxyyc.net/science/News_View.asp?NewsID=336，2014 年 2 月 9 日；《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》第 1 条，<http://zjzx.zje.net.cn/show.aspx?id=189&cid=131>，2012 年 2 月 9 日。

各级学科带头人资格、各种学者资格^①、导师资格、学术奖励与荣誉获得者资格、各级各类项目主持人资格等^②;行为责任主要是暂缓项目申报、职称评审、资格申请、奖励评定以及停止侵害等^③;声誉责任大致为批评教育、消除影响、赔礼道歉等;财产责任在此具有补偿和惩罚的性质。例如,赔偿损失(包括精神赔偿)、追缴项目经费、暂缓工资调整、减发工资津贴、取消或削减退休待遇等。学术不端行为与侵害知识产权行为责任方式的主要区别如下:第一,侧重点不同。前者主要是限制行为人的行为或撤销他的资格,使其学术生存、发展环境因不端行为而受到影响。后者主要是侵权人对受害人的赔偿。第二,动机或目的不同。学术不端行为人的动机或目的主要是取得某种资格,或获得某种奖励。一般情形下,侵害知识产权的动机或目的是获利。第三,类型不同。前者主要为聘用合同责任和学术纪律责任。后者主要是民事责任、行政责任和刑事责任。第四,强制力不同。前者的实施主要依靠高校学术规范和管理权,它们具有一定的内部强制力。后者具有国家强制力。

三、怎样合并和先后使用数种责任方式

在建构学术不端行为责任方式的体系之后,接着就要讨论学术不端行为数种责任的并用及其先后。关于数种责任并用的规定大量见之于我国高校的学术规范。例如,对违反学术规定的研究人员,视其情节轻重,可以给予训诫、调离研究项目、追回项目研究经费、停招研究生、暂缓申报导师资格、警告、记过、记大过、降级、撤职、解聘、开除等。以上责任方式,可以单独做出,也可以并用^④。

数种责任的并用及其先后是指高校依照本校制定的学术规范,对实施学术不端行为的研究者决定让其承担两种或与其他人分别承担一种或两种以上不同责任以及责任之间先后使用的方法。它是高校而非其他组织,如杂志社、出版社、项目资助机构、行政部门、司法机关等对本校学术不端行为人实施的数种责任并用及其先后。例如,在李连生案件中,西安交通大学对他的处理为撤销教授职务、解除聘用合同、取消博士生导师资格等,^⑤它是数种学术责任而非党员纪律责任和法律责任的并用及其先后。如果高校中的共产党党员实施学术不端行为,除承担学术责任外,他还应承担党员纪律责任。例如,在井冈山大学学术造假事件中,除学术成果被撤销、奖励被追回、专业技术资格被取消等学术责任外,钟华还要承担党籍被开除的责任;^⑥它通常是学术不端行为人引起的他与其他人分别承担一种或两种以上责任的并用

及其先后。在贺海波论文造假事件中,造假者贺海波被学校开除,其副教授资格被撤销,聘用合同被解除。他的合作导师李连达不被续聘。中药研究所所长助理及中药药理研究室主任、通讯作者吴理茂,除被处分之外,其聘用合同被解除,职务被撤销。^⑧但是,如果导师与学生、项目主持人与参与人同时实施学术不端行为,导师和主持人不但要对自己的行为担责,而且要对学生和参与人的学术不端行为负责。

据文献资料显示,数种责任方式的并用及其先后,特别是学术不端行为数种责任方式的并用及其先后,是一个学界鲜有人研究的问题。研究它不仅关注行为人承担的责任方式数量,而且要重视数种责任方式并用及其先后的规则。对该问题,试分析如下:

从责任方式的宏观结构,分析聘用合同责任和学术纪律责任之间的并用及其先后问题。停聘、低聘和不续聘与各种学术纪律责任之间具有相容性,不存在冲突与吸收,它们之间可以并用。例如,在申报学术奖励过程中,如果行为人实施造假行为,他可能要承担奖励被取消、暂缓奖励申请等责任。如果行为情节严重,他可能被高职低聘。如果行为造成影响和损失,他还可能要赔礼道歉、赔偿损失。然而,解聘与学术纪律责任并用时,情况就比较复杂。一般地说,解聘可以与资格责任、声誉责任和财产责任中赔偿损失、追缴项目经费、收缴违法所得等并用。解聘与行

① 如长江学者(国家)、泰山学者(山东)、珠江学者(广东)、闽江学者(福建)、井冈学者(江西)等。

② 有些资格,如专业技术资格、学科带头人资格、奖励与荣誉资格等,高校可能没有权利取消。如果要取消它们,应报请有关机关批准。

③ 目前,高校学术规范尚无“停止侵害”的责任方式。既然有各种学术不端行为,就应该有阻止这些行为的责任方式。这是一个具有逻辑上因果关系的行为范式。

④ 参见《北京大学教师职业道德规范(修订)》第9条, <http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1937>, 2014年1月16日;《复旦大学学术规范及违规处理办法》第14条, <http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1941>, 2012年1月16日;《同济大学教师道德规范》第6条, <http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelld=1&archivesld=1939>, 2014年1月16日;《哈尔滨工业大学学术道德规范(试行稿)》第12条, <http://check.cnki.net/Article/20101130/06/2010/12/272.html>, 2014年1月16日;《四川大学学术道德规范》第8条, <http://www.cqdd.cq.cn/show.php?id=4292>, 2014年1月16日。除高校学术规范之外,数种责任方式的并用,也常见于中外法律规定,如《中华人民共和国著作权法》第47条、第48条(《中华人民共和国著作权法》,中国法制出版社2010年版,第64-68页),《中华人民共和国民法通则》第118条(顾昂然,王家福、江平等《中华人民共和国民法通则讲座》,中国法制出版社2000年版,第149页),《日本著作权法》第119条(《日本著作权法》,李杨译,知识产权出版社2011年版,第88页)和《德国著作权法》第97条、第106条(《德国著作权法》,范长军译,知识产权出版社2013年版,第134-136页,第147页)。

为责任中职称申报、奖励评定、项目申请等和财产责任中止项目经费、减发工资津贴、取消或削减退休待遇等具有逻辑上的非相容性,它们之间又不可以并用。这种“不可以并用”在数种责任之间体现重责任吸收轻责任的规则。有人认为,当行为人需要同时承担民事责任、行政责任和刑事责任时,应贯彻民事责任优先的原则。^[9]民事责任优先主要是指在几种性质不同、以财产为标的的法律责任中,民事责任优先于其他责任适用。^[10]在行政责任与刑事责任的内容相同或相似时,刑事责任优先。^[11]学术纪律责任不仅涉及高校的正常运转,而且与社会管理秩序密切相关;不仅关联被害人的个人利益,而且与其他大多数申报者或资格获得者群体的利益紧密相联。因此,除解聘之外,学术纪律责任的使用应优先于聘用合同责任。学术纪律责任的优先主要体现在社会管理秩序和大多数人非财产利益的优先,而民事责任的优先主要反映个人财产利益与国家财产利益冲突时个人财产利益的优先。

从责任方式的微观构成,阐明聘用合同责任和学术纪律责任内部之间的并用及其先后问题。聘用合同关系是高校研究者与高校之间的一种基本法律关系,解聘、停聘、低聘和不续聘均会引起当事人之间合同关系的变更、中止和终止。由于合同关系的“变更、中止和终止”不能同时并存,解聘、停聘、低聘和不续聘等责任方式相应地就不能同时并用,而只能择一使用。“择一使用”同时又表明它们之间没有先后使用的问题。资格责任、行为责任、声誉责任和财产责任之间具有逻辑上的相容性,不能相互吸收,它们之间可以并用。关于它们之间的先后使用,主要有如下几种情形:第一,资格责任、行为责任优先于声誉责任和财产责任。其理由如下:一是哪种责任优先,哪种责任在后,应遵循“打击在先,保护在后”的原则,犹如消防队员先救火,然后分清起火的责任。打击是为了防止损害扩大,保护是为了给受害人精神和财产救济。打击是保护的手段,保护是打击的目的。这与上述“社会管理秩序和大多数人非财产利益优先”的理念一致。二是取得某种资格或实施某种行为是行为人实施不端行为的主要目的。如果要使其行为的目的落空,就有必要考虑先让其承担资格责任和行为责任,然后承担声誉责任和财产责任。三是既然学术不端行为人的目的是取得某种资格或实施某种行为,资格责任或行为责任的使用就具有必然性。如果学术不端行为没有给他人造成财产损失,或者不需要给行为人财产惩罚,如果学术不端行为的处理不需要抚慰受害人,行为人可能就不需要承担财产责任或声誉

责任。所以,财产责任或声誉责任的适用具有或然性。上述“必然性和或然性”意味着资格责任和行为责任优先,声誉责任和财产责任在后。第二,一般地说,声誉责任的使用应优先于财产责任,因为声誉的贬损更能有效地打击讲究尊严、看重名声实施不端行为的高校研究者,更能安慰不端行为侵害的受害人。第三,如果行为人实施不端行为的目的是为了财产,为使不端行为的处理更具有针对性和有效性,财产责任又应优先于资格责任、行为责任和声誉责任^①。

学术不端行为数种责任方式的并用与民事责任的竞合,其区别主要如下:第一,前者行为人承担的是数个不同类别的责任,如资格责任、行为责任、声誉责任和财产责任等;后者由于类别责任之间不能吸收、也不能并存,行为人仅承担一种责任,要么侵权责任,要么违约责任,抑或不当地利责任等。第二,学术不端行为的数种责任不仅包括行为人的责任,也可能包含未实施学术不端行为、但在管理上有义务的过失人的责任。民事责任竞合只是指实施民事侵害行为的为人人责任。

四、如何划分数个学术不端行为人之间的责任

学术不端行为引发的责任有可能是一人承担,也有可能是数人担当。在数人担当的情况下,有可能是数人自己的不端行为引起的责任,也有可能是一人不端行为引致他与其他人承担的责任。学术不端行为数人责任的划分是指在作品创作活动中一个或数个研究者故意或过失实施学术不端行为,从而引致他与其他人之间或数个研究者之间的责任分界。其主要特征为:第一,它是在作品创作过程中数个研究者之间产生的责任,它区别于作品创作中代写者和被代写者之间的责任,^[12]也异别于作品发表中研究者、出版者、发行业、发表者之间的责任。第二,在一个研究者行为引发的其他人承担的责任中,“研究者”与“其他人”之间具有纵向的管理与被管理关系,“研究者”为被管理者,“其他人”是管理者。管理者对被管理者学术不端行为承担的是管理责任。它不同于民事责任中具有平等关系的民事主体仅对自己行为负责的合同责任和侵权责任。

依据现行高校学术规范,数人责任的主体大致有项目主持人与参与人、论文或专著第一署名者与其他署名者、通讯作者与非通讯作者、导师与学生、教材主编与参编等。前一类人主要为管理者(以下简称管

^① 在一人承担数种责任的情况下,首先确定与行为人目的紧密联系的责任,然后依据责任与目的两者密切的程度,选择责任方式。

理者),后一类人一般是被管理者(以下简称被管理者)。数人责任的形式主要有责任分担与责任共担两种形式。例如,“合作作品在发表前须经所有署名者审阅,署名者应对自己完成的部分负责”。“主持人、主编、第一署名者、通讯作者对研究成果整体负责”,“导师是学生研究成果审查的第一责任人”。两者的区别主要如下:第一,在数人责任分担中,作品合作者或署名者都实施了学术不端行为,他们是对自己的学术不端行为担责。在数人责任共担的情形下,管理者可能没有实施学术不端行为,但是依学术规范他们要对被管理者学术不端行为担责。换言之,他们与实施不端行为的被管理者共同承担责任。第二,在数人责任分担的情况下,作品合作者或署名者是对自己的学术不端行为负责,承担的是行为责任。在数人责任共担中,管理者未履行学术规范的管理义务,承担的是管理责任。可见,他们是各自承担自己的责任。

关于管理者在数人责任共担中应承担多大的责任?对该问题,有的高校要求承担“主要责任”^①,有的高校规定负“全责”^②,还有的高校作出对成果“整体负责”的规定^③。“主要责任”表明未实施学术不端行为的管理人可能要承担主要责任,而行为人,即被管理人则仅承担次要责任。“全责”实际上是指全部责任。它是指管理人对被管理人的学术不端行为承担全部后果,而被管理人对自己的学术不端行为可以不承担责任。“整体负责”要求管理人对被管理人的所有研究成果是否有学术不端行为负责,但是并不要求管理人承担被管理人学术不端行为的所有责任,而是管理人与被管理人共同承担责任。因此,笔者比较赞同“整体负责”的用法,认为“主要责任”和“全责”的使用不妥。总之,管理人不可能是被管理人学术不端行为的“主要责任人”或“全部责任人”^④。

关于第一署名者和通讯作者之间的责任如何划分^⑤?有的高校规定,第一署名者对研究成果负主要责任,通讯作者是主要作者,对外承担责任^⑥。有的高校认为,第一署名者和通讯作者都对整篇论文或著作负责^⑦。关于该问题,目前学界大致有以下三种不同观点:第一署名者是项目论文成果的首要责任者,通讯作者是论文的主要责任者;⁽¹³⁾第一署名者通常是承担主要实验工作的研究生,虽然他贡献很大,可是并非是论文最大贡献者和最大责任者,通讯作者才是主要学术思想的提出者和论文问题的解答者;⁽¹⁴⁾第一署名者和通讯作者对论文享有同等的权利,承担同等的义务(责任)。⁽¹⁵⁾上述观点虽然有其合理的因素,可是也有其偏颇之处。大体言之,第一署名者可能是项目论文最大贡献者,与此相适应,他也

可能是论文第一责任者。例如,通讯作者对第一署名者承担的研究项目没有提出研究思路,或者他的思路与客观实际有较大的距离,难以指导研究实践。项目研究成果主要是由第一署名者完成;虽然第一署名者的研究是在通讯作者设计的宏观研究框架下进行,但是他是研究成果第一手资料的收集者和分析者,主要观点的提出者,实验数据的提供者,论文的主要撰写者,研究结果的诠释者。然而,如果通讯作者是研究思想的主要提出者,又是论文的主要撰写者,他就是论文的最大贡献者和第一责任者。可见,在第一署名人和通讯作者同时存在的情形下,要么第一署名者,要么通讯作者为第一责任者,包括对内对外责任,不会也不可能出现他们同时是第一责任者。需要指出的是,虽然第一署名者往往是研究生,通讯作者通常是导师,但是不能将通讯作者对第一署名者研究成果的审核、研究活动的指导的学术管理行为视为创作行为,也不能将通讯作者对第一署名者学术不端行为承担的学术管理责任被认定为创作责任。

学术不端行为的数人责任与民事责任中数人的“分担责任”、“按份责任”和“连带责任”具有较大的不同。第一,学术不端行为的“责任分担”与民事侵权行为的“分担责任”。两者的根本区别在于承担责任的主体不同,前者是有过错的管理人和被管理人对受害人分担责任。后者是没有过错的侵权行为人和受害人对损害分担责任^①。第二,学术不端行为的“责任分担”与民事责任中“按份责任”。前者的责任性质决定一责任人不得为他责任人承担责任,他责任人也不得转让其责任。例如,不得替他人承担通报批

① 如《复旦大学学术规范及违规处理办法》第5条, <http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelId=1&archivesId=1941>, 2014年1月16日。

② 如《南京航空航天大学学术道德规范》第7条, <http://www.sinoss.net/2008/0826/22502.html>, 2014年1月16日。

③ 如《陕西师范大学学术道德规范》第4条, <http://www.yjs.snnu.edu.cn/show.aspx?id=569&cid=34>, 2014年1月16日;《安徽师范大学学术道德规范》第7条, <http://www.sinori.cn/jsp/archives/archivesViewDt!archivesViewDt.action?modelId=1&archivesId=1921>, 2014年1月16日。

④ 如果管理人自己故意实施不端行为,或教唆被管理人实施不端行为,鉴于其地位和作用,他应承担主要责任。

⑤ 关于该问题,请参考[美]麦克里那《科研诚信:负责责任的科研行为教程与案例(第3版)》,何鸣鸿、陈越等译,高等教育出版社2011年版,第54页。

⑥ 如《浙江大学农学类研究生学术规范》第27条, <http://grs.zju.edu.cn/News/html/grs/xwsqjg/xwgf/2008-09-24/194-20080924085252.html>, 2014年1月16日。

⑦ 如《陕西师范大学学术道德规范》第4条, <http://www.yjs.snnu.edu.cn/show.aspx?id=569&cid=34>, 2014年1月16日;《南京航空航天大学学术道德规范》第7条, <http://www.sinoss.net/2008/0826/22502.html>, 2014年1月16日。

评、赔礼道歉、资格被撤销等责任。后者经债权人同意,一债务人除自己的份额之外可以为他人清偿债务。第三,学术不端行为的“责任共担”与民事责任中“连带责任”^②。其主要区别如下:一是谁对谁担责?在责任共担中,管理人是对被管理人的学术不端行为承担责任。反之,被管理人对管理人的不端行为不承担责任。责任的承担呈单向流动。同时,被管理人相互之间对他们各自的学术不端行为不承担责任。在连带责任情形下,每个债务人都有应债权人的请求清偿全部债务的义务,清偿债务的责任在债务人之间体现的是双向流动。二是责任是否在数量上发生变化?管理人的担责并不会减小或影响被管理人承担的责任,责任在数量上不会因管理人的承担而变小或消灭。连带责任中一债务人清偿部分或全部债务,会减少或免除其他债务人的债务,从而导致连带责任的变小或消灭。三是责任内容和形式是否相同?在责任共担中,无论是管理人,还是被管理人,其责任的内容不同,形式多样,如赔礼道歉、通报批评、撤销奖励、低聘等。连带责任中的债务人仅承担财产责任。

五、结语

如果学术不端行为人违反国家法律,就应该按照国家法律对其进行制裁。与国家法律相比,高校学术

规范调整的行为范围更大,从而许多学术行为可能被认定为学术不端行为,这就要求研究者谨慎从事。与此同时,学术规范规定的研究者承担责任的条件相对较低,从而导致学术规范对国家法律规定应追究的责任不予以处理,这表现在大量的非有意或非故意的行为不被认定为学术不端行为。可见,学术不端行为的高校处理和国家追究并行不悖,相得益彰。

关于学术不端行为的责任,除本文所探讨的问题之外,还有许多有待进一步回答的问题,例如,学术不端行为责任的程序问题,研究者与出版者、发行者、制作者、出租者等责任的承担问题,学术不端行为责任的免除问题,单位或其他组织学术责任的担责问题等。随着社会的关注和研究的深入,上述问题将会得到进一步的解释和回答。

① 关于分担责任问题,请参见我国《侵权责任法》第 24 条和《民法通则》第 132 条的规定。

② 为刹住学术歪风,有人主张导师“连坐”。关于该问题的探讨,参见姜泓冰:《导师“连坐”能否刹住学术歪风》,http://news.youth.cn/sdbd/tpxw/201003/20100315_1170520.htm,2012 年 5 月 27 日。

参 考 文 献

- (1) 中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典(2002 年增补本) [Z]. 北京:商务印书馆,2002.
- (2) [美] 爱德华·希尔斯. 教师的道与德 [M]. 徐弢,李思凡,姚丹,译. 北京:北京大学出版社,2010.
- (3) 胡林龙. 公立高校教师聘用合同的解除 [M]. 北京:中国社会科学出版社,2012.
- (4) 洪祥. 教育法规汇编 [M]. 台北:台北鼎茂图书出版股份有限公司,2004.
- (5) 周辉. 我国教师聘用合同解除概念的使用及其规范 [J]. 现代教育管理,2010, (7):30-32.
- (6) 雷宇,叶铁桥. 西安交大六教授举报长江学者事件再度引发热议——学术腐败为何揭盖儿容易处理难 [EB/OL]. (2010-03-30) [2012-05-27]. http://news.sina.com.cn/o/2010-03-30/073917295306s.shtml.
- (7) 任江华. 井冈山大学严肃处理钟华、刘涛学术造假行为 [EB/OL]. (2009-12-29) [2012-05-27]. http://edu.people.com.cn/GB/10674800.html.
- (8) 周逸梅. 浙大论文造假副教授被开除,院士李连达不续聘 [EB/OL]. (2009-03-16) [2012-05-27]. http://news.sina.com.cn/c/2009-03-16/015617412184.shtml.
- (9) 杨立新. 侵犯知识产权中的责任聚合 [J]. 人民司法,2012, (21):36-40.
- (10) 席朝阳. 民事责任优先的实现 [J]. 企业家天地(理论版),2011, (8):186-187.
- (11) 张旭,顾阳. 行政犯罪中刑事责任与行政责任聚合之处断规则 [J]. 辽宁大学学报(哲学社会科学版),2012, (3):107-111.
- (12) 胡林龙,周辉. 高校学术不端行为的类型化 [J]. 教育评论,2012, (4):18-20.
- (13) 付光玺. 学术论文通讯作者的定位及其对科研管理的影响 [J]. 科技管理研究,2007, (8):160-161,157.
- (14) 杨雪,余磊,王开云. 科技论文不同署名作者的贡献及责任 [J]. 昆明学院学报,2011, (6):113-116.
- (15) 李凤芹. 中文生态学术论文署名中的第一作者与通讯作者/责任作者 [J]. 中国科技期刊研究,2010, (4):530-532.

(本文责任编辑 松 明)

学术成果发表中不端行为的形式、成因和防范

韩丽峰, 徐 飞

(中国科学技术大学科技哲学部, 安徽合肥 230026)

摘 要: 学术成果发表中学术不端行为的责任主体涉及到作者、评议人和编辑三个方面。文章依责任主体的不同, 分类归纳了目前我国科研成果发表过程中学术不端行为的主要形式, 分析了不端行为的成因, 探讨了相应的防范对策。

关键词: 学术不端行为; 形式; 成因; 对策

中图分类号: G301 文献标识码: A

2004年8月, 教育部发布了《高等学校哲学社会科学研究学术规范(试行)》^[1], 这是建国以来的第一部学术规范, 对促进我国学术研究的健康发展, 确立对学术不端行为的惩戒规则, 无疑具有十分重要的意义。事实上, 学术研究中的不端行为并非我国今日独有, 发达国家对此早有研究。随着我国学术研究的日益繁荣, 近年来我国学术界中剽窃、抄袭、一稿多发等不端行为频繁发生, 最多的甚至一稿几十发, 出现一年发表一百多篇论文的“奇迹”^[2]。问题的当事人既有无名学子, 也有资深人士, 这种现象还大有蔓延之势。华中理工大学曾对165名中科院院士和工程院院士进行问卷调查, 结果“42%的院士认为, 在科学活动中存在着严重的不端行为, 61%的院士认为, 目前科学界的不端行为有增多的趋势”^[3]。大量学术研究中的不端行为引起了学术界各种深思和探讨, 讨论的焦点一般多集中在学术道德建设方面, 批评的视角一般也集中在学术研究主体——有不端行为的学者方面。实际上, 学术不端行为, 不仅仅是学者自身的问题, 也可能在学术成果发表的其他环节上出现。有鉴于此, 本文试图对学术成果发表或出版过程中的各类学术不端行为作一系统归纳, 分析其成因, 进而探讨有效的防范对策。

1 学术成果发表中不端行为的主要形式

随着人类文明的进步, 学术研究也从过去的个人兴趣转变为职业化的专门工作, 从事此项工作的人统称为学者。从社会层面看, 对绝大多数学者而言, 学术研究首先是谋生的手段或一种职业, 其工作成绩往往表现为相应研究成果的公开发表, 有些成果还会获得奖励, 但获得奖励的人往往是少数, 大部分学者主要还是通过发表研究成果来获得社会认可。因此, 学术成果的正式发表, 对学者而言就显得十分重要, 它几乎等价于商人卖出货物, 工人造出产品。在学术成果正式发表的过程中, 本应遵循特定的学术规范, 然而随着学术竞争的日益加剧, 学者也会和其他社会从业者一样, 出现各种越轨行为, 具体表现就是, 在学术研究和发表过程中, 出现各种违反学术规范的不端行为。

学术研究的不端行为可以一直追溯到近代科学发展的早期, 国外相应的研究也更为系统, 由于学术不端行为可能出现在科学活动的任何时刻, 因此对于什么是不端行为依然众说纷纭。但对于在学术成果出版过程中的大量不端行为, 学术界还是形成了基本一致的认识, 反对在论文或著作出版过程中任何背离既有学术规范的不端行为。教育部最新学术规范的颁布, 表明中国学术界对此也作出了应有的积极反应。

收稿日期: 2005-01-18 修回日期: 2005-04-03

基金项目: 教育部“科技史与科技文明哲学社会科学创新基地”项目(985-2-201)

作者简介: 韩丽峰(1974-)女, 河北人, 博士研究生, 讲师, 研究方向为科学技术与社会。

徐 飞(1961-)男, 江苏人, 教授、博士生导师, 研究方向为科技哲学与科学史、科学技术与社会。

一般而言,现今出版过程中存在的典型不端行为包括:不规范的引用资料、伪造数据、一稿多投等。有趣的是,不端行为的当事人并非作者一方,很多时候至少会涉及三类人员:作者、评议人以及编辑和出

版工作人员。他们构成了不端行为的主体或称责任主体。在实际的出版过程中,这三类角色可能还会有交叉的现象。根据不端行为责任主体的不同,其学术不端行为的具体表现形式如下。

表 1 学术成果发表中不端行为的表现形式一览表^{[4][5]}

责任主体	环节	具体表现形式	
作者	撰写	篡改数据或捏造事实; 歪曲证据材料或故意断章取义; 继承他人研究成果不做任何说明;引用他人观点不注明出处; 伪引、伪注,参考文献中冒写根本没看过的文献,转引却不说明; 剽窃、抄袭他人或自我抄袭; 为了私人利益比如赶上特定时段获取项目经费等等,故意延迟发表本应及时公布的学术成果	
	署名	故意遗漏某位作者姓名; 将有声望却没参与研究或撰写工作的人当成作者,以图抬高作品分量; 在没有参与研究或撰写作品的作品上署名; 署名次序不按贡献大小而按职称或地位高低等; 相互帮忙署名,一人一篇的文章,变成两人各发两篇	
	发表	片面追求数量,同一文章主题不变,改头换面成多篇发表; 本来可以用一篇文章系统完整表达的成果,故意拆成多篇发表; 故意一稿多投	
评议人	审稿	评议人	评议人是外行而非同行专家; 评议者就是作者或和作者有利益关系,使评议失去公正; 剽窃被评议者的思想占为己有
		评议过程	缺乏透明机制,评议过程不公开; 缺乏合理的评议标准;
		评议结果	敷衍应付或按某种暗示评议,不真实表达自己的见解; 评议结果不反馈给作者; 以人取文,或以主题取文而不考虑其是否具备相应学术水平
编辑	审稿前后	轻信权威或名流而放松对其文稿内容的审查; 伪造评议人的意见; 整个评议过程对作者撒谎; 剽窃被评议的文章; 操纵评议过程,恶意引导评审结果; 以亲疏关系决定发文取舍及顺序等; 出卖编辑权利,只要花钱就能发表文章而不问质量; 出卖版面或恶意创设增刊,把学术成果的发表操纵成权钱利交换的游戏	

上述从责任主体出发,贯穿学术成果发表全过程归纳不端行为的方法,可以对具体的不端行为进行判断,明确责任主体,一旦不端行为发生,便可确定出现在哪个环节、由谁来负责和应负什么样的责任,从而制定出有效防范的规章制度,对不端行为进行制止、惩戒和防范,最终达到对学术成果发表过程中不端行为的有效控制。

2 学术成果发表中不端行为的成因探析

由上可见,并非只有作者才会产生学术不端行为,学术成果发表中不端行为的责任主体是由作者、评议人和编辑三部分构成。因此,对不端行为的原因分析也应从三类不同责任主体的内在因素和外部影响去探析。

在作者方面,其不端成因国内探讨较多,一般和

个人学术道德以及外部学风建设相联系。把治学和做人相联系,把个人的不端行为归结为中国传统知识分子理想人格的异化等等。应对策略则主要考虑人格完善、自律修身,希望能由此从根本上防范不端行为的发生。应该说,学者个人学术道德的高下,的确是导致其不端行为的内在诱因,但除此之外还有很多因素不可忽视。尽管从道德伦理层面探讨是必要的,但是若仅仅停留在这个层面,事实已经表明并不能使学术不端问题得到有效的控制。因此,还应多方位深入探求学术不端行为发生的成因。

2.1 成因之一:利益驱动

所谓利益,不仅指经济利益,其他如声誉、地位、人际关系以及征服他人的心理快感等都应包括在内。当学者“个人经济利益或其他利益与其所应遵循的职业规范或相应的义务发生矛盾时,便可能产生利益冲突”^[6]。利益冲突并非必然导致学者犯错误,但却很容易影响其在科研活动中的行为选择,导致在科研选题、资料引用、数据解释、学术交流等方面做不端取舍。当学者把个人利益或其他非学术利益置于职业规范或学术道德之上时,就会影响其判断、影响学术研究的公正、客观和准确性,甚至出现捏造修改数据、歪曲事实的有害结果。正因为如此,西方科学社会学的个别学派甚至认为,科学真理说穿了,不过是科学寡头之间利益平衡的一种彼此妥协的文字表述,这种表述首先不是尊重客观事实,而是为了达到各自的实际利益(比如获得更多科研资助等)的最大化。

在文学作品中,尽管科学家常被描写成远离世俗、不计个人利益,为着科学而献身的形象,但事实上,自近代科学产生并建制化之后,科学研究已经由有闲阶层的业余爱好逐步演化为一种职业,成为科研从业者赖以谋生的一种手段。这就使得研究者在自身利益驱动下,很容易产生不端行为。20世纪以来,科学又由“小科学”发展成为“大科学”,科研成果应用到生产实践的周期不断缩短,而前期研究则表现为高投入、高风险和高回报并存的特征。学者通过科学研究,不仅可以获得科学共同体的承认,而且可以获得知识产权,并在开发中获利,甚至还可以在科研成果的基础上开办属于自己的公司。这种学工商一体化的发展模式,很大程度上影响甚至改变了一部分科学家的价值观。“现实的利益冲突导致一些科学家失去了原来的客观、公正和清高”^[7]。科学研究的商业化以及工业界资助的日益加强,也

使科研人员个人兴趣爱好之外,还会更多地考虑自己所服务或接受资助的组织机构的利益。这种情景下,当科研人员做出不利于赞助公司的研究结果后,他们公开发表研究结果时就会面临很大阻力,这样就会出现修改数据或对不利于资助组织的研究结果实行保密等不端行为。研究者个人内在的利益驱动,加上外部环境的负面影响,重压之下,极易诱发研究者的各类不端行为。这种不端行为的表现也多种多样,一种较为复杂的形式是所谓的“包工头”和“打工仔”现象。“包工头”往往是在学术界具有一定声望与知名度的学者或资深人物,“打工仔”则往往是研究生等资历较轻者,也有因种种原因得不到课题经费的各类科研人员。课题经费一半或多一些用于真正的研究与开发,“另一半的60%为包工头所得,其中为数不少进入了私囊,仅有40%以下或者更少比例分给打工仔。”^[8]为了获得巨大的经济利益,“包工头”们把大部分时间用于申报课题,拉关系以确保申报成功,具体的研究则主要由“打工仔”们完成;课题完成后,在研究成果的署名上,“包工头”往往占据一席之地,甚至是首要位置。这种“包工头”和“打工仔”式的学术行为方式,其目的已与科学造福人类的目标相去甚远,而更多地表现出学术商业化的倾向。由于这一不端现象往往和科学研究的团队合作纠缠在一起,因此在现实中很难厘清并加以治理,对此应该引起充分重视并予以具体研究。

除了作者为争取个人或其组织利益而导致不端行为外,评议人和编辑也会在利益驱动下做出不端行为。评议人可能会倾向于有利于自己学术意见的成果,编辑则更易受到非学术因素的影响,究其根本,无外都是利益驱动使然。

2.2 成因之二:评价机制不合理

学术评价机制不合理首先表现为简单地求量不求质、急功近利。

学术研究是一项长期而艰苦的劳动,真正有价值的学术成果往往需要长期不懈地努力才能获得,这就要求一个相对自由、宽松、民主的学术评价氛围。目前我国的学术评价往往是简单地考核文章数量,对科研人员一年一考核、两年一评估,有的单位甚至半年或三个月就要考核一次,考核、评估的结果则直接和职称、职务、工资等利益挂钩。这就使得学者们不得不为考核而去追求“短、平、快”、拼凑文章、一文分用、造假、抄编、自费出书拼凑数量等,有

些成果连作者自己都坦称是垃圾。至于把为单位增加经济效益的总量作为考核标准,使很多学者忙于和企业或政府谈项目、搞关系以取得更多的经费等等,更是把学者的目光转移到了一个不该聚焦的方向。“由于评价标准选择失当致使一些人盲目追求论文数量,滋长了浮躁的学风和急功近利的倾向,这些做法造成科研目标本末倒置,已经遭到许多科学家的激烈反对”^[9]。因此,建立合理而行之有效的学术考核与评价标准体系,也是值得深入研究的重要课题。

学术评价机制不合理的另一表现是奖惩机制不完善。

科学社会学之父默顿认为,科学中的奖励系统是科学发展的动力机制。在我国,从国家到地方已经建立了不同层次的奖励机制,但奖项设置、奖励范围等奖励体系本身还存在着不合理之处,奖励的公正性有待完善。在华中理工大学对两院院士的调查中显示,对国家级三项大奖认为比较公正的只有 33%,对任何一种奖励的公正性持肯定态度的样本都没有超过 50%^[3]。事实上,奖励的不公正本身也是学术活动中的一种不规范的现象,奖励失当显然也会成为学术不端行为的一个诱因。

作为奖励制度的补充——学术违规的惩戒制度在很大程度上还没有建立起来。这使得不端事件发生后,缺乏合理的仲裁制度,没有可以依据的规范来处理学术不端事件。同一调查显示:对科学界的不端事件,65%的院士认为只有少数被揭发出来了,而且 35%人认为,已揭发出来的不端事件只有少数得到了处理。学术不端行为被揭发后如得不到及时合理的惩治,在客观上反而会对新的不端行为起到默许和纵容的作用。此外,我国还不存在有序的对学术不端行为的批评制度,很多批评事件都是自发行为,揭发学术不端的人很可能还会受到打击报复,得不到应有的保护,这也是导致不端事件蔓延的因素之一。在被批评者方面,也缺乏公正有效的辩护机制,经常是网上混战,最后不了了之,从而导致人们对学术是非观的淡漠。

学术评价机制不合理的第三种表现是评议机制不合理。

学术活动中的课题申报、奖励评定、出版发表等,都需要同行专家进行评审。仅以出版审稿过程为例,目前存在的问题就有:评议人并非所评审领域的同行专家;本人是作者或者和作者有一定利益关

系;很多杂志不采用匿名制等等。这都会在一定程度上影响审稿的严格性和公正性。在上述同一调查结果中,81%的两院院士认为论文发表时的评审制度不严格。另外在杂志导向上,一些学术杂志版面扩大、字体变小、页码增多,根本目的不是学术第一,而仅仅是为了多收版面费,商业化运作使杂志发文量大增但学术价值却递减,也使得很多学者不把心思放在学术上,而是学术之外。个别杂志甚至交钱就能发文章,学术研究彻底演变成文人互相赚钱的游戏。评议机制不完善,也使一些学者热衷于媒体报道,甚至本末倒置以媒体报道代替论文发表,稍有工作就在媒体上大吹特吹,很多时候都是牛皮自爆,适得其反。除了以上因素外,也有如保护知识产权法律不健全等其他因素,导致剽窃抄袭等行为得不到应有的惩罚。所有这些都构成了学术不端行为责任主体内在因素之外的主要成因。

3 学术成果发表中不端行为的防范

学术不端行为的后果往往是破坏性的,对个人来说导致学术信誉的丧失,“伪造、作假、剽窃行为甚至与此沾一点边的案例,都会给个人单位甚至整个研究领域带来严重挫折。”^[10]因此,学术繁荣进步的前提条件就是学术不端行为必须得到充分有效的遏制与防范。

为遏制防范学术不端行为,在完善法规制度、成立机构等措施方面,很多国家已经走在前面,并取得了有效的成果。丹麦是欧共体中第一个建立起全国性机构处理不端行为的国家,典型的如,1992年丹麦医学研究会理事会(DMRC)发起成立了“反科学欺诈委员会”(DCSD),每年处理 10—15起案件,并发表《科学欺诈和良好学风》的调查报告,对全国学术风气进行评估并对不端行为进行通报。这些措施对制止不端行为起到良好的作用,也对我国制定相关规章制度、建立相应的独立机构具有很大的借鉴意义。在美国,一般由主管科研项目和经费的两个主要部门——国家科学基金会(NSF)和国立卫生研究院(NIH)来执行有关处理科学越轨行为的法律和规定。此外,还要求所有接受公共基金的研究单位具有处理学术不端行为的措施。许多大学和科研单位设有专门的投诉官员,在尽可能保密的情况下讨论科学中的不道德行为。此外还有为可能出现不端行为的科学家提供咨询服务的组织,这样就从保护

投诉者、被投诉者的利益两方面都形成相对完备的制度体系和管理机制。

当前,国家教育部颁布的《高等学校哲学社会科学研究学术规范(试行)》无疑是一个重要的举措。结合国外成功经验,在遏制学术不端行为发生的对策方面,未来至少还可考虑以下几方面:

3.1 营造必要的学术批评环境

众所周知,绝对的权力导致绝对的腐败,这一原理不仅对行政官员有效,对拥有绝对发表机会的学者而言也同样有效。在一个缺乏监督和批评的学术环境中,学者们很可能由一个对学术不端行为大行其道的旁观者很快转化成为积极的参与者,因为,诚实的劳动毕竟没有不端行为获取的学术利益大,在利益和生存动机的驱使下,学术不端行为甚至可能演变成学者们津津乐道的基本功。对此的防范其实也很简单,那就是营造并保护必要的学术批评环境。如果学术不端行为一出现就被揭露和批评,即使是暂时没有严格的惩治,也会在很大程度上遏制新的不端行为的产生。在当今信息以光速传播的时代,对学者而言,学术声誉的败坏也同时意味着新的学术发表机会的降低甚至彻底丧失,更不用说在学术同行当中的信誉扫地。因此,营造并保护必要的学术批评环境,就是当前最为有效且投入最少的应对措施之一。当然,这种学术批评的环境也需要受到某种制约,使其沿着健康、规范和理性的路径运行,而不能演变成学者之间互相叫骂的舞台。

3.2 建立必要的惩戒制度

除了学术批评之外,学术不端行为一旦被发现,就应及时予以惩戒,以免造成不良影响。以学术著作为例,出版社或杂志社至少应发表更正说明,责成责任主体公开致歉;相应的责任主体也应受到一定的惩罚。惩罚可从多层面进行,对责任作者可以几年内或终生不再录用其稿件;评议人则应取消评议资格,其他责任人所在单位也应做出相应惩罚。遗憾的是,目前我国很多学术不端事件的责任主体并没有得到应有的处理。最近,一些学术机构分别处理了相关的学术不端事件,应该是一个积极的开端。至于评议人和编辑出版方面的学术不端事件,也应予以同样的关注和处理,目前,这一类的学术不端行为甚至还没得到足够的重视。学术惩戒制度不完善,对不端行为处罚不到位或处罚力度不足,也就成为一些不端者继续不端、尚未不端者不断加入,不端行为愈演愈烈的重要原因。当然,不端者没有得到

应有的处罚也和讲情面、走关系的不良风气有关,但更重要的是缺乏可操作的惩罚制度及相应的主管机构,学术不端行为大多介于法与非法的交叉区域,现有法律不能完全涵盖,仅靠道德约束又显得流于被动,制度的漏洞使很多不端者侥幸逃脱。因此,进一步完善相关学术研究的法律法规以及惩戒条例,是有效制止学术不端行为的必由之路。

3.3 制定可操作的学术规范

在教育部最新规范之前,关于学术规范虽有一些规定,但更多是学者之间的一些约定俗成的共识。初入学术研究领域者的人如年轻的研究生等,此前几乎没有经历过学术规范的系统教育,对成文规定知之甚少,大多是从已存在的出版物中分析揣摩各类学术规范,这也在一定程度上导致了很多无意识的不端行为。因此,根据不同学科特点或学术类别,尽可能详细地制定全国统一的、可操作性的成文规范,使研究者有章可循,出现不端行为也可以依法处置。制定规范应邀请各领域的专家参与,主流学术杂志在稿件评议方面,也应积极制定并遵守一个可操作的制度规范,尽可能减少非学术因素的干扰。教育部发布的《高等学校哲学社会科学研究学术规范(试行)》使得不少困扰学术界、导致学术失范的问题得到了初步的规范。而在科学技术领域制定类似的、具有可操作的学术规范,则是有效防止科学研究中不端行为发生的一个迫切需要解决的问题。

目前的学术审稿评议制度也有很多值得完善的地方,如必要时应聘同行专家评议,而不全都是编辑审议稿件,评议中应实行利益回避制度和双向匿名评议,评议结果应反馈给作者等等。所有这些问题都需要建立一个公开、透明、可操作性强的审稿评议制度,使学术成果发表的每一个环节都基于规范,有章可循。

3.4 成立独立的仲裁机构

从发达国家的成功经验可以看出,欲使不端行为得到制止,除制度保障外,还必须要有特定的执行机构,专门处理各种学术不端事件。为此,成立专门制止学术不端行为的仲裁机构势在必行,这一机构主要“承担受理申诉、调查核实、裁决、发布和制裁等功能,这种机构一方面受理被侵权者的‘投诉’,并负责调查和裁决;另一方面,可以把非道德行为通过公告的形式向公众和非道德行为所在的组织发布,并监督对非道德行为发生者的惩罚。”^[11]此仲裁机构应属非盈利机构,不附属于任何大学、科研机构或

出版社,以防仲裁不公。它应是一个独立的机构,具有独立的舆论发布和相应的行政管理职能,能够对整个学术界进行监督,并对揭发人起到保护作用,也同时支持合理的辩护。目前出现的民间学术反腐败网站等,尽管有其积极作用,但由于各种原因,要真正对不端行为者施以惩罚和监督,仅靠民间力量是远远不够的。因此,政府和相关学术管理机构应该积极介入直至管理学术批评乃至学术仲裁,而不是回避或简单制止。

3.5 改进学术评价指标体系

在学术评价指标的设置上,不应该只注重量的考核,科学的发展主要是质的飞跃而不单单是量的累计。对此已有很多讨论,此不赘述。由于目前的学术不端行为在很大程度上来源于当前对学术成果数量评价的线性刺激,因此,改进学术评价指标体系也成为优化学术环境的当务之急。

综上所述,只有营造健康的学术批评环境,制定合理的学术规范,形成奖惩并举,监管分立的新机制,从制度上加以保障,才能使学术不端行为得到有效、及时的惩罚和遏制,减少学术不端行为的发生。而建立一个全面有效的防范机制还需要更深入的专门研究和探讨,教育部最新学术规范的颁布,无疑是一个很好的开端。

参考文献:

- [1] 施芳.首部“学术宪章”应对学术失范[N].人民日报,2004-08-27(12).
- [2] 汪继南.“一稿两发”到“一稿九发”:疯狂的“一稿多发”——以CSSCI个人发文第一的“周毅”先生为例[N].社会科学报,2004-08-05(5).
- [3] 王平.同行评议活动中的制度性不端行为[J].自然辩证法通讯,2000(4):9.
- [4] LaFollette Marcel Chotkowski Steal in to Print[M]. University of California Press 1996. 42.
- [5] 盛华根.论科学活动中越轨行为的界定和分类[J].自然辩证法研究,2001(10):44-45.
- [6] 赵乐静.论科学研究中的利益冲突[J].自然辩证法研究,2001(8):37.
- [7] 曹南燕.科学活动中的利益冲突[J].清华大学学报(哲社版),2003(2):52.
- [8] 微木.请关注科技界的“包工头”现象[J].科学对社会的影响,2003(1):63.
- [9] 张利华.科技人才的任用和评价中的科学道德问题[J].自然辩证法通讯,2004(3):53.
- [10] 何传启.怎样当一名科学家——科学研究中的负责行为[M].北京:科学出版社,1996.25.
- [11] 魏江.浅谈学术规范:软性约束和硬性约束机制并举[J].自然辩证法通讯,2000(5):2.

A study on classifying causing and preventing of the improper behaviors in publication

HAN Li-feng XU Fei

(Department of the Philosophy of Science, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China)

Abstract: During publication, the improper behaviors in academic of our country involve three aspects: author, referee and editor. According to the different responsibility, the several types of improper behaviors in the process of scientific publication are classified. The cause of them misconducts is analyzed also, and the possible preventing countermeasures proposed finally.

Key words: improper behaviors; form; cause; countermeasure

他山之石

中南财经政法大学“三管齐下”狠抓科研工作

2011-02-17 来源：中南财经政法大学

中南财经政法大学近年来，中南财经政法大学以激发科研创新活力、提升科研质量与创新能力为目标，着力推进科研发展模式转型，从以小、散项目为主向以大项目为主转变，从以数量增长为主向以提高学术水平和创新能力为主转变，实现科研项目与科研经费的大幅度增长，连创学校科研成绩新高。2007年至今，学校连续四年实现科研项目与经费“双突破”，且在国家级课题立项等高级别科研项目上连续取得重大收获，继2009年获得国家社会科学基金项目23项，2010年在国家级课题立项上再次取得重大收获，获得国家社会科学基金项目30项，位列湖北省高校第2位，教育部直属高校第6名。中南财经政法大学正坚定、快速地朝着人文社科类高水平研究型大学建设目标迈进。

改革科研激励机制，以创新性机制激发科研活力。学校大力度改革创新科研制度，先后制订颁布《中南财经政法大学科研项目管理办法》、《中南财经政法大学科研成果奖励办法》、《中南财经政法大学中央高校基本科研业务费管理办法》等科研工作制度，建立起涵盖管理、评估、激励的新机制，切实激发与增强学校科研活力。积极探索科学有效的科研成果评估机制，取消科研工作量，采用“量化考核”的激励办法，重在考核增量和增长速度，考核投入产出的效益，发挥政策联动作用，在职称评聘、博导遴选、聘期考核等各方面鼓励精品力作与原创成果，鼓励教师就自己的学术趣味与学术眼光做长期研究，厚积薄发，出高质量的科研成果，从根本上改变长期以来以科研成果产量为标准、以数量代替质量的现象，推动形成有利于潜心研究，有利于形成大规模、大团队科研攻关的良好氛围。同时开展社会服务成果的评价机制探索，改变以往单纯注重学术论文的科研评价模式，引导教师关注社会，以实际问题为导向进行实证研究，鼓励社会服务成果；积极组织、鼓励教师参与各类科研成果的评比，加大对高质量科研成果奖励力度，激励教师重质量出精品，追求高质量的学术论文与专著。

加强科研平台建设，以多样性平台促进科研发展。学校充分发挥学科优势，积极推动各种科研平台的建设，通过机构建设、学术交流、宣传推介、资金扶持等形式为教师学术科研搭建多样化发展平台。积极加强专门机构建设，瞄准学术前沿、面向地方实际切实加强各国家级、省级科研基地的建设与申报工作，加强重点基地管理，实行跟踪服

务，加强校级研究基地建设，对原各研究所、中心进行调整、整合，并从经费上给予支持和配套，使之成为团队研究、队伍培养的重要平台；积极推动活跃学术交流，邀请国内外知名专家学者来校讲学，大力支持教师特别是青年教师参加国内外各种学术交流活动，鼓励学术讲座、学术会议等各类学术交流活动的开展，重点扶持国际性、全国性的大型学术会议，营造学校良好学术氛围；积极宣传推介教师科研成果，带领各学院教师参与各级各类科研项目宣传、合作、洽谈会，宣传学校科研成果，促进教师科研成果转化并参与咨询决策，为教师提供服务企业、服务社会的成果转化平台；加大“精品名作”建设，设立出版资助基金，资助优秀学术专著、重点课题最终成果及优秀讲座论文集出版，在政策上进一步向中青年特别是青年学者倾斜，帮助教师申报各级各类奖项，在校内开展青年教师“十大科研新星”遴选等活动，为青年教师的发展提供更多扶持。

提高科研管理水平，以精细化管理提升科研质量。学校准确定位科研管理与科研服务，进一步从分散型向综合管理型转变，做好科研创新的顶层设计，加强科研力量的有机整合，通过对项目、经费、人才等的精细化管理持续提升科研质量。项目管理上，认真做好科研课题的立项和结项工作，尤其是国家级项目的立项和结项，鼓励并支持教师、特别是青年教师积极申报国家项目，着力提升科研项目档次。同时高度重视结项工作，严格规范，认真督促，将科研项目的结项情况与评优等级作为年度考核、奖励的重要指标；经费管理上，严格按照财政部、教育部、湖北省及学校的相关规定要求对科研经费实行管理，按规范程序开支，对中央高校基本科研业务费专项经费等自主立项管理经费均按照科学民主的原则，通过校内公开评议、公示等方式进行遴选，对项目的遴选、立项、中检和结项等工作做到全程监督和规范管理；人才管理上，按照学校科研考核工作要求，按年度对全校教师，尤其是学校评选出的科研骨干科研完成情况进行全面考核，并根据考核结果进行奖惩。同时着力构建教育、制度、监督相结合的惩防学术不端行为的工作体系，通过讲座、培训、网络等多种形式，加强学术诚信道德宣传教育活动，并进一步加大对学术不端行为的惩治力度，端正学术风气。此外，进一步更新科研管理手段，推进科研工作信息化建设。经过数年建设，学校先后建立了 15 个科研网站，为科研信息交流互动与学术形象宣传展示提供了重要的现代化工作平台，进一步推动了科研水平的提升。