

· 教师教育与教师发展 ·

学术生态视域下大学教师职业道德失范 影响因素的实证研究

张英丽^①

(河南师范大学 教育与教师发展学院, 河南 新乡 453007)

摘要: 学术生态环境对大学教师职业道德失范有何影响? 对来自 62 所本科院校的 3021 名教师的调查结果表明: 同事失范行为、学校容忍度、同事赞同程度与失范呈正相关, 且对失范具有显著影响; 规范教育、管理监督、社会环境、学术风气、举报可能性和校内环境与失范呈负相关, 且对失范具有显著影响; 惩罚严厉程度与失范呈负相关, 但对其并不具有显著影响。鉴于此, 充分吸纳教师参与、加强规范教育和管理监督、改善学术环境是防治大学教师职业道德失范的有效策略, 而不能仅仅依赖于加大处罚力度。

关键词: 大学教师; 职业道德失范; 学术生态

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2015)09-0044-07

An Empirical Study on Factors Influencing Faculty Professional Moral Anomie from the Perspective of Academic Ecology

ZHANG Ying-li

(School of Education & Teacher Development, Henan Normal University, Xinxiang 453007, China)

Abstract: What were the influence of academic ecology for the faculty professional moral anomie? Investigating 3021 teachers from 62 colleges and universities, it showed that colleagues' anomie behavior, university tolerance and degree of colleague agreement were positively correlated with the anomie, influencing significantly; norm education, management and supervision, social environment, academic atmosphere, possibility of accusation, as well internal environment were negatively correlated with the anomie, also influencing significantly; severity of punishment was negatively correlated with the anomie, with indistinctive impact. Therefore, it should take such effective measures to prevent the faculty professional moral anomie, as absorbing faculty participation, strengthening norm education and supervision, and improving academic environment, more than aggravation of punishment.

Key words: faculty; professional moral anomie; academic ecology

^① 收稿日期: 2015-05-11

基金项目: 国家社会科学基金青年项目(12CZX070); 河南省高等学校哲学社会科学创新团队资助项目(2015-CXTD-06)
作者简介: 张英丽(1975—), 女, 河南舞阳人, 河南师范大学教育与教师发展学院副教授, 管理学博士, 从事高等教育管理、学术职业研究。

随着社会整体诚信缺失现象的日渐增加,大学教师职业道德失范问题开始受到人们的高度关注。尽管不同研究领域的学者都承认大学教师职业道德失范是受到多种因素影响的复杂社会现象,然而,当下社会为大学教师提供了怎样的学术生态环境?这种学术生态环境中的哪些因素对大学教师职业道德失范具有显著的影响?我们对此所知非常有限。鉴于此,本研究拟从学术生态环境的视角分析不同因素对大学教师职业道德失范的影响,以为更深入地探究大学教师职业道德失范的原因、探寻更有效的防治策略提供支撑和依据。

一、研究假设与模型设计

1. 研究假设

大学教师职业道德失范,其行为主体是大学教师,判断标准是大学教师职业道德规范,涉及范围涵盖大学教师职业的方方面面,主要包括教育教学、科学研究、社会服务三个领域。按照美国著名高等教育家博耶对学术类型的四种划分,大学教师职业道德失范实际上相当于广义的大学教师学术道德失范。但目前的相关研究大多聚焦于狭义的学术道德失范,即科研失范^[1-3],而对教学失范、服务失范关注不够。

对于科研失范^①的影响因素,国外有学者认为,监督程度、显性或隐性规则以及相关惩罚和奖励、资源获取和持续培训等因素对科研失范具有促进作用^[4];有学者将可能助长研究不端行为的因素归纳为“不发表就灭亡”的制度、对研究资金的要求、扭曲的报酬结构、混乱的工作环境、缺乏监督和工作负担过重^[5];也有学者认为,学术不端在很大程度上和机构内的学术风气有关^[6]。国内的研究更为强调环境和教育等因素的影响,很多研究将科研失范归咎于学术道德风气不好^[7]、缺乏严谨的学风训练^[8]、道德教育缺位^[9]、学术规范养成教育不够^[10]、惩戒制度不完善^[11]、惩处手段形式化^[12]、单位“本位主义”^[13]、监督制度不完善^[14]等等。对于教学失范的影响因素,国内有学者从个人、制度两方面入手,认为教师个人素质不高、趣向问题及人生观、价值观和世界观存有偏误,教研制度失衡、教学制度失灵和督导制度乏力是导致教学失范的根源。^[15]对于服务失范的影响因素,国内有研究认为,社会服务伦理失范一方面缘于学校内部权力分配机制削弱了伦理关系的组织支撑力度,另一方面缘于社会调控机制失衡

加剧了服务伦理失范的可能性。^[16]由此可见,对于大学教师职业道德失范问题的研究有进一步拓展和深化的必要。

威慑理论认为,如果想实施不端行为的人意识到他们极有可能被抓,那么此类行为将受到阻止;不端行为所带来后果严重程度增加也将减少冒险去做此类行为的人数,这一思想与理性犯罪理论相一致。理性犯罪理论把犯罪看作一种理性行为,是犯罪分子对惩罚风险、犯罪成本和预期收益进行权衡的结果,实施犯罪行为的预期收益越大,该行为的预期发生率就越高;实施犯罪行为的预期成本越大,该行为的预期发生率就越低。由此我们推断,较大的被举报可能性、较严厉的惩罚能起到威慑和减少大学教师职业道德失范的作用。

依据社会学习理论,人类通过榜样影响而习得大多数行为,社会学习也部分地通过传递重要他人有可能赞同或不赞同的行为的信息而进行。那么,大学教师职业道德失范是否也受社会学习的影响?失范是否也在很大程度上取决于对周围同事行为的观察,同事对失范的赞同程度是否影响教师对失范行为的选择?由此我们推断,同事失范行为、同事对失范的赞同程度对大学教师职业道德失范具有显著的影响。

基于以上分析,我们推断学术生态环境因素与大学教师职业道德失范之间具有显著关系,为此,本研究提出以下假设:

假设1:规范教育、管理监督、学术风气、同事失范行为、同事赞同程度、惩罚严厉程度、举报可能性、学校容忍度、校内环境、社会环境与大学教师职业道德失范显著相关。

假设2:规范教育、管理监督、学术风气、同事失范行为、同事赞同程度、惩罚严厉程度、举报可能性、学校容忍度、校内环境、社会环境对大学教师职业道德失范具有显著影响。

2. 模型设计

依据计划行为理论,人的大多数行为是经过深思熟虑的计划的的结果,行为由行为意图引发,而行为意图实际引发行行为出现的几率和程度则受环境中相关因素的影响。由此可以认为,大学教师职业道德失范行为也由失范意图引发,失范意图是否引致失范行为发生在很大程度上取决于学术生态环境因素的作用。基于此,本研究以大学教师职业道德失范意图作为因变量,考察学术生态环境因素对其失范意图的影响,研究模型如图1所示:

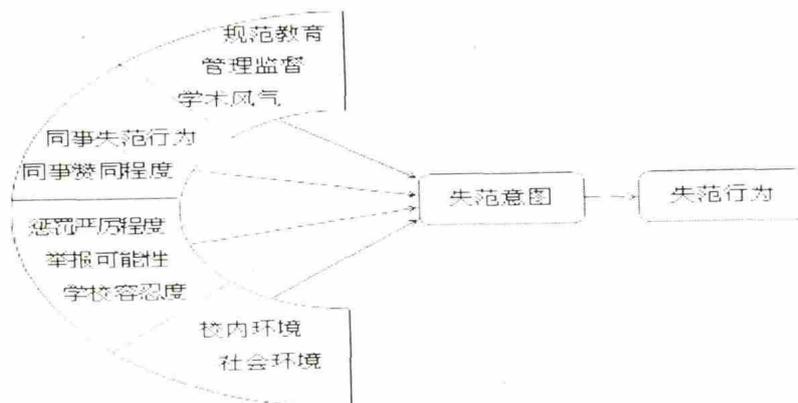


图1 学术生态环境因素对大学教师职业道德失范影响的理论模型

二、研究设计

1. 调查工具

本研究采用的调查工具为自编的《大学教师职业道德失范调查问卷》，第一部分是个人基本情况，第二部分是学术生态环境因素对大学教师职业道德失范意图影响的调查情况。

2. 调查方法与样本构成

本研究以普通公立本科院校专任教师为调查对象，课题组采用方便加随机的取样方式，于2014年5月至7月选择了20个省(市、区)的62所学校^①进行调查。调查共发放问卷3500份，回收有效问卷3021份，有效回收率为86.3%。

其中，调查对象的性别结构为：男教师占51.4%、女教师占45.0%，缺失占3.6%；年龄结构为：35岁及以下占41.6%、36—45岁占37.5%、46—55岁占16.9%、56岁及以上占2.9%，缺失占1.1%；学位结构为：学士占8.2%、硕士占44.3%、博士占44.1%、其他占1.6%，缺失占1.9%；职称结构为：初级职称占8.2%、中级职称占39.5%、副高级职称占33.9%、正高级职称占12.3%、未定职称占4.4%，缺失占1.7%；院校结构为：“985”院校占7.9%，“211”院校占13.9%，一般本科院校占78.2%；专业结构为：人文社科类占34.8%、理工农医类占60.0%，缺失占5.2%。

3. 变量定义与数据处理

本研究中的因变量是大学教师职业道德失范意图，课题组采用情境法进行测量，即针对教育教学、科学研究、社会服务领域中五种常见的失范行为设计出五个假想故事，请被调查者判断故事中主人公的行为选择，以此来测量被调查者的失范意图，采用

Likert5点量表计分。这5个题目的内部一致性 α 系数为0.73，分析中取其得分之和，得分越高，意味着失范意图越明显。

自变量是与大学教师职业道德失范相关的十个学术生态环境因素，包括：(1)规范教育(4道题目，内部一致性 α 系数为0.81)，得分越高，意味着所接受的规范教育越充分；(2)管理监督，得分越高，表明学校对教师职业行为的管理监督越严格；(3)学术风气，得分越高，意味着学术风气越好；(4)同事失范行为(11道题目，内部一致性 α 系数为0.94)，得分越高，表明同事的失范行为越多；(5)同事赞同程度，得分越高，表明同事对失范的赞同程度越高；(6)惩罚严厉程度，得分越高，表示对失范的惩罚越严厉；(7)举报可能性，得分越高，意味着失范被举报的可能性越大；(8)学校容忍度，得分越高，表明学校对失范的容忍度越高；(9)校内环境(3道题目，内部一致性 α 系数为0.75)，得分越高，意味着校内环境越好；(10)社会环境(3道题目，内部一致性 α 系数为0.73)，得分越高，表明社会环境越好。

课题组利用SPSS 17.0统计软件，采用相关分析、回归分析等方法，对数据进行统计分析。

三、研究发现

1. 大学教师失范意图及其差异

由5个题目合并计算而来的大学教师职业道德失范意图值在5—25分之间，均值为15.08，标准差为3.637。其中5分占1.3%，5—10分占9.1%，11—15分占46.3%，16—20分占36.6%，21—25分占6.6%，数据基本呈正态分布。

就性别来说，男教师的失范意图($M=15.27$)比女教师($M=14.83$)更明显，统计意义上的差异显著

性检验结果($F=10.697, \text{Sig.}=0.001, p<0.05$)表明,失范意图存在显著性别差异。就年龄而言,被调查者的失范意图随着年龄增长变得更为明显,35岁及以下、36—45岁、46—55岁、56岁及以上教师失范意图的均值分别为14.76、15.32、15.30、15.48,不同年龄段教师的失范意图存在统计意义上的显著差异($F=5.781, \text{Sig.}=0.001, p<0.05$)。就学位来看,拥有硕士学位教师的失范意图均值最高($M=15.39$),拥有学士学位教师的失范意图均值次之($M=15.22$),拥有博士学位教师的失范意图均值最低($M=14.73$),统计意义上的差异显著性检验结果($F=11.073, \text{Sig.}=0.000, p<0.05$)表明,学位对失范意图的影响显著。就学科来说,人文社科类教师的失范意图($M=15.61$)比理工农医类教师($M=14.81$)更明显,不同学科教师的失范意图存在统计意义上的显著差异($F=31.870, \text{Sig.}=0.000, p<0.05$)。就职称而言,中级职称教师的失范意图均值最高($M=15.28$),副高级职称教师的失范意图均值次之($M=15.23$),正高级职称教师的失范意图均值再次之($M=14.89$),初级职称教师的失范意图均值最低($M=14.40$),在统计意义上职称对失范意图的影响显著($F=6.387, \text{Sig.}=0.000, p<0.05$)。就学校层次而言,“211”院校教师的失范意图最明显($M=15.54$),一般本科院校教师的失范意图次之($M=15.02$),“985”院校教师的失范意图最微弱($M=14.89$),从统计意义上的差异显著性检验来看($F=3.923, \text{Sig.}=0.020, p<0.05$),学校层次对失范意图具有显著影响。

2. 学术生态环境因素与失范意图的相关性

表1显示了本研究所涉及的学术生态环境因素与大学教师职业道德失范意图的Spearman相关系数。由表1可见,所有十个因素与失范意图均在 $p<0.01$ 的水平上显著相关,相关分析结果支持了本研究假设1。

同事失范行为、学校容忍度、同事赞同程度这三个因素与失范意图呈正相关,即同事的失范行为越多、同事对失范的赞同程度越高和学校对失范的容忍度越高,被调查者的失范意图就越明显。

学术风气、管理监督、规范教育、举报可能性、惩罚严厉程度、社会环境和校内环境这七个因素与失范意图呈负相关,即学术风气越好、管理监督越严格、规范教育越充分、被举报的可能性越大、对失范

的惩罚越严厉、社会环境和校内环境越好,被调查者的失范意图就越微弱。

需要说明的是,尽管具有统计意义上的显著性,但各因素与失范意图均呈弱相关或低度相关,本研究样本量较大可能是统计显著而相关系数较小的原因之一。

表1 学术生态环境因素与失范意图的相关分析

变量	R	变量	R
规范教育	-.317**	惩罚严厉程度	-.280**
管理监督	-.318**	举报可能性	-.283**
学术风气	-.343**	学校容忍度	.372**
同事失范行为	.436**	校内环境	-.248**
同事赞同态度	.301**	社会环境	-.253**

注: ** : $p<0.01$ 。

3. 学术生态环境因素对失范意图的影响

为更深入地探究不同学术生态环境因素对大学教师职业道德失范意图的影响程度,本研究采用多元回归分析法,将所有因素纳入一个线性回归方程,表2是回归分析结果。本模型调整的决定系数 R^2 为0.314, F 值为106.585, Sig. 值为0.000,小于概率 p 值,这说明此线性回归模型具有一定的解释力。为考察各自变量间是否存在线性相关关系,本研究采用方差膨胀因子(Variance Inflation Factor, VIF)进行测度,各自变量的VIF都在2以内,远远小于 10^9 ,可认为各自变量之间不存在较强的多重共线性问题。

由表2可见,规范教育、管理监督、学术风气、同事失范行为、同事赞同程度、举报可能性、学校容忍度、校内环境和社会环境这九个因素对失范意图具有显著影响。其中,同事失范行为对失范意图的影响最大,其余依次是规范教育、学校容忍度、管理监督、同事赞同程度、社会环境、学术风气,举报可能性和校内环境对失范意图的影响最小。尽管惩罚严厉程度与失范意图具有统计意义上的相关性,也有很多被调查者认为惩罚非常严厉,但它对失范意图并无显著影响。

由此可见,回归分析结果部分支持了本研究假设2。

表2 学术生态环境因素与失范意图的多元线性回归分析结果(强制)

	非标准化回归系数		Beta	t	Sig.	共线性统计量	
	B	Std. Error				容忍度	VIF
(常量)	16.567	.784		21.128	.000		
规范教育	-.131	.018	-.136	-7.282	.000	.854	1.171
管理监督	-.390	.098	-.093	-3.976	.000	.541	1.848
学术风气	-.306	.094	-.070	-3.239	.001	.642	1.557
同事失范行为	.084	.008	.221	10.629	.000	.686	1.457
同事赞同程度	.397	.090	.089	4.433	.000	.735	1.360
惩罚严厉程度	.150	.099	.036	1.513	.130	.520	1.924
举报可能性	-.205	.095	-.045	-2.156	.031	.682	1.466
学校容忍度	.549	.097	.130	5.642	.000	.561	1.782
校内环境	-.063	.031	-.045	-2.039	.042	.607	1.646
社会环境	-.117	.032	-.081	-3.659	.000	.606	1.651

四、结论与启示

基于上述分析结果,可得出如下几个结论:

第一,同事失范行为、学校容忍度、同事赞同程度与大学教师职业道德失范意图呈正相关且对其具有显著影响。同事失范行为对大学教师职业道德失范意图具有显著影响的可能解释有二:一是确知或认为周围同事有更多失范行为的教师或由于从众心理或由于不平衡心理等会更多地选择失范行为。关于大学生学术不诚实的研究也证实了同伴不诚实行为的显著影响。研究者认为:“同伴行为的强烈影响或许意味着学术不诚实行为不仅通过观察同伴行为而习得,而且同伴行为也为作弊提供了一种规范支持(normative support)。其他人作弊的事实或许意味着在这样的环境中,没有作弊的人会感觉自己处于不利地位,因而,作弊就会被看成是一种获取并保持领先地位的途径。”^[17]该观点也适用于解释同事失范行为对大学教师职业道德失范的显著影响。二是那些曾有过失范行为的教师可能更倾向于认为周围同事有较多的失范行为,以便将自己的失范行为合理化。认知失调理论指出,认知失调是与个体惯常的、典型的积极自我概念不一致的行为所导致的不适感,个体会采取措施减少这种不适感,方式之一就是改变不一致的认知以使其行为合理化。^[18]曾有过失范行为的教师也意识到此类行为不符合大学教师职业道德规范和积极的自我认知,他们就有可能通过让自己认为周围同事中存在很多失范行为

以使自己的失范行为合理化。同事赞同程度对大学教师职业道德失范的影响机制与同事失范行为相似,那些确知或认为同事对失范赞同程度更高的人将有更大可能做出失范行为。学校容忍度对大学教师职业道德失范的影响可能更多源于学校对失范行为的“单位保护”,实践中少有失范行为是当事者所在单位主动发现并查处的,往往是同事或同行发现并举报失范者,而所在单位或消极应对或设法化解,甚至出现学校出面公然阻拦举报的情况^[19],学校对失范的容忍乃至一定程度上的纵容无疑会大大增加教师失范的可能性。

第二,规范教育、管理监督、社会环境、学术风气、举报可能性和校内环境与大学教师职业道德失范意图呈负相关且对其具有显著影响。管理监督、学术风气、社会环境、校内环境对大学教师职业道德失范意图具有显著影响,这在常亚平、马玉超等人的研究中得到了印证。常亚平等人发现,学校内部监督健全度、组织内学术道德风气对学术不端行为有显著影响,校方疏于管理、被侵权者维权意识不够、多数人的漠不关心态度等使得对不端行为的监督几乎不存在,这是导致不端行为发生的主要因素之一,而良好的学术道德风气会对教师产生积极正向影响,是防治不端行为的可行策略。^[20]马玉超等人发现,环境支持对学术不端行为有显著的正向影响力,当个体意识到不端行为实际上得到多数人认可时,其做出不端行为的可能性更大。组织制止(如严格的管理监督)对学术不端行为有较显著的负向影响力,组织制止力度越小,不端行为就会越多。^[21]规范

教育对大学教师职业道德失范的影响在葛剑雄、吕群和张保生等人的研究中得到了印证。^[22-24]规范教育的不足和缺失导致很多教师对职业道德规范不甚了解(如在本研究的调查中,对于“大学教师职业道德规范”,仅 19.0% 的被调查者表示“非常了解”,40.3% 的人表示“比较了解”,28.4% 的人了解程度“一般”,还有 12.3% 的人不同程度地表示“不了解”),而了解是遵守规范的前提,很难期望人们去遵守他们根本不了解的规范。举报可能性对大学教师职业道德失范的影响印证了威慑理论的观点,做坏事的人如果意识到有很大的可能被抓,那么他们做坏事的可能性就会变小,反之亦然。

第三,惩罚严厉程度对大学教师职业道德失范意图并无显著影响。在本研究中,惩罚严厉程度对大学教师职业道德失范意图不具有显著影响的可能解释有二:一是认为对失范的惩罚越是严厉的人,可能同时也认为严厉惩罚付诸实施的可能性越小,因而对失范不具有威慑作用。二是可能由于实践中真正受到严厉惩罚的失范者太少,从而使严厉惩罚的威慑作用难以显现出来。

整体上,规范教育、管理监督、学术风气、同事失范行为、同事赞同程度、举报可能性、学校容忍度、校内环境和社会环境这九个因素解释了大学教师职业道德失范意图总变异的 31.4%,只是解释了其失范意图变异的一小部分。由于本研究主要分析学术生态环境因素对大学教师职业道德失范的影响,显然还有其他方面一些重要的影响因素尚未被纳入本研究之中。

本研究结论给我们如下启示:

第一,同事失范行为、同事赞同程度对大学教师职业道德失范意图的显著影响表明,失范治理不能简单地通过自上而下的方式进行,更为重要的是广大教师必须参与其中,使得失范成为一种难以得到同事理解和赞同的行为。另外,同事失范行为对失范意图的显著影响还表明社会学习理论对于理解大学教师职业道德失范同样有用,教师的失范行为不仅通过观察周围同事的失范行为而习得,而且同事的失范行为本身也为失范提供了一种无声的支持,也就是反向的“示范”和“激励”。

第二,规范教育、管理监督、社会环境、学术风气等对大学教师职业道德失范意图具有显著影响,这意味着加强大学教师职业道德规范教育,切实加强对其职业行为的管理监督,改善社会环境并培育良好的学术风气能有效防治失范。国外研究和实践中,一个重要的理念就是区分有意失范行为和由于

疏忽或因不了解规范而无意中犯下的错误^[25],后者在很大程度上是规范教育缺失或不足造成的。因而,加强规范教育以让教师对规范有更多的了解是防治失范的有效策略之一。同时,需要切实加强加强对大学教师职业行为的监管以保障其按照职业规范的要求行事,因为大学教师在道德上并不具有先天的优越性,并非不需要外在监管就能自觉依规行事,大学教师的职业活动领域也并不比其他社会领域更加纯洁,对大学教师职业活动的规制不能仅仅诉诸职业道德规范,还需让监督发挥一定的作用。社会环境对大学教师职业道德失范的显著影响一方面印证了现有研究的观点,即大学教师职业道德失范是转型期社会失范在大学教师职业领域的体现,另一方面也提醒我们改善社会环境有助于大学教师职业道德失范的防治。

第三,惩罚严厉程度对大学教师职业道德失范意图不具有显著影响,这意味着仅仅依靠加大处罚力度难以有效防治失范。依据威慑理论和人们的常识,更为严厉的惩罚有助于减少或杜绝某类行为。本研究却发现惩罚严厉程度对大学教师职业道德失范意图并无显著影响,这一方面说明规范中的严厉惩罚措施可能并未得到有效执行,由此导致教师对规范产生了不信任,严厉惩罚也就失去了威慑力。能够发挥实际效用是规范被信任的必要条件,即便是价值合理的规范,如果难以在实践中发挥作用,同样也会失去存在的意义。^[26]另一方面,这提醒我们严厉惩罚并非防治失范的有效策略。社会心理学的研究表明,惩罚在实验室研究中确实具有威慑作用,但需要两个理想条件:一是惩罚须是迅速而确切的;二是惩罚须是难以避免的。然而,现实世界中很难满足这两个条件,因而即便是严厉的惩罚也难以起到应有的威慑作用。

最后需要说明的是,本研究中学术生态环境因素与大学教师职业道德失范意图相关并对其具有显著影响并不意味着两者之间存在因果关系,而只能说明它们之间有关联。这种关联可以有三种解释,以同事失范行为与失范意图为例,周围同事有更多的失范行为会使被调查者的失范意图更为强烈;不过反过来进行解释也是可行的,即失范意图更为强烈的人倾向于认为周围同事有更多的失范行为;也有可能这两个变量之间并没有直接关系,而是存在另外一个变量同时导致被调查者较强烈的失范意图和同事较多的失范行为,比如竞争激烈的学术环境。因而,需要更进一步的研究以探寻大学教师职业道德失范的根源,而不能仅根据相关和回归分析结果

就匆忙作出结论。

注释:

- ① 现有研究对科研失范的表述多样,西方学者常用 academic misconduct、research misconduct、scientific misconduct、professional wrongdoing,国内学者常用学术失范、学术道德失范、学术不端、学术腐败、科研不端、科研越轨、学术越轨等。本研究对这一概念不作严格界定,文中涉及国内外相关研究时,沿用作者在原文中的表述。
- ② 62所普通公立本科院校中,湖北6所,北京、江苏和新疆各5所,广东4所,浙江和上海各3所,河北、陕西、天津各2所,江西、重庆、山东、云南、山西、四川、黑龙江、广西、海南各1所,河南16所。
- ③ 按照统计学的要求,VIF值越大,则共线性问题越明显,一般以小于10作为判断依据,如果VIF大于或等于10,说明自变量间存在严重的多重共线性。

参考文献:

- [1] FARTHING M J G. Research Misconduct: A Grand Global Challenge for the 21st Century[J]. Journal of Gastroenterology and Hepatology, 2014, 29(3): 422-427.
- [2] 杨玉圣,张晓凌. 杞人之忧 忧怀天下——关于学界不正之风与学术腐败的对话[J]. 福建师范大学学报, 2004, (4): 8.
- [3] 亦明. 中国的学术界到底有多腐败[EB/OL]. (2006-08-07)[2014-08-18]. <http://bbs.pinggu.org/forum.php?mod=viewthread&tid=103374&page=1>.
- [4] PRYOR E R, HABERMANN B, BROOME M E. Scientific Misconduct from the Perspective of Research Coordinators: A National Survey[J]. Journal of Medical Ethics, 2007, 33(6): 365.
- [5] REDMAN B K, MERZ J F. Evaluating the Oversight of Scientific Misconduct[J]. Accountability in Research: Policies and Quality Assurance, 2005, 12(3): 159.
- [6] GADDIS B, HELTON-FAUTH W, SCOTT G, et al. Development of Two Measures of Climate for Scientific Organizations[J]. Accountability in Research: Policies

- and Quality Assurance, 2003, 10(4): 253-288.
- [7][20] 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, 267.
- [8][22] 葛剑雄. 学术腐败、学术失范与学风不正:探究与思考[J]. 民主与科学, 2010, (2): 52, 52.
- [9][23] 吕群. 学术不端的新闻舆论监督研究[D]. 长沙: 湖南大学新闻传播与影视艺术学院, 2010: 9-14, 11-14.
- [10][24] 张保生. 从学术失范到学术规范[J]. 社会科学论坛, 2005, (3): 33-34, 33-34.
- [11] 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.
- [12] 曾如珍,刘琳. 当前学术失范现象分析与对策[J]. 西南师范大学学报(人文社会科学版), 2006, (6): 127.
- [13] 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, (3): 137-144.
- [14] 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.
- [15] 陈朝新,陈振华. 大学教师教学失范的表征、归因与治理[J]. 现代教育管理, 2014, (6): 92-93.
- [16] 刘恩允,薄存旭. 高校教师社会服务伦理失范的剖析与对策[J]. 高等教育研究, 2011, (1): 71-72.
- [17] McCABE D L, TREVINO L K. Academic Dishonesty: Honor Codes and Other Contextual Influences[J]. The Journal of Higher Education, 1993, 64(5): 533.
- [18] 戴维·迈尔斯. 社会心理学(第8版)[M]. 侯玉波等,译. 北京:人民邮电出版社, 2006: 178-179.
- [19] 西安交大6名老教授举报学术造假曾遭校方阻拦[EB/OL]. (2011-02-25)[2014-10-04]. <http://edu.people.com.cn/GB/14001399.html>.
- [21] 马玉超,刘睿智. 高校学术不端行为的四维度影响机理实证研究[J]. 科学学研究, 2011, (4): 500.
- [25] 转引自黄长著,黄育馥. 国外人文社会科学政策与管理研究[M]. 北京:社会科学文献出版社, 2008: 231.
- [26] 朱力. 变迁之痛:转型期的社会失范研究[M]. 北京:社会科学文献出版社, 2006: 138-139.

(本文责任编辑 曾伟)