

高校二级学院院长角色冲突*

姜 华

摘要:高校二级学院院长普遍存在学术角色和行政角色的冲突。研究表明,高校二级学院院长存在中度偏上的角色冲突,个体特征对高校二级学院院长角色冲突的影响没有显著性差异,不同层次和类型高校之间二级学院院长角色冲突没有显著性差异,高校二级学院院长的学术角色和行政角色冲突是由其职位引起的,具有普遍性。

关键词:高校二级学院院长;角色冲突;学术权力;行政权力

随着近十多年我国高等教育规模的持续扩大,高校的内部管理结构逐渐从“学校—系”的两级结构转变成“学校—学院—系”三级结构,在这种管理结构转变中,二级学院已经成为大学的教学和科研中心,所处理的事件逐渐复杂、所拥有的权力逐渐扩大、所承担的责任逐渐增多。

高校的组织结构具有学术共同体和行政管理体的双重特征,这种特征赋予了高校二级学院院长作为行政负责人和学术负责人的双重角色,这两种角色对于高校二级学院院长的行为提出了不同的角色期望。高校组织中包含了学术权力和行政权力,院长恰恰处于这两种权力的矛盾之中。高校二级学院院长受到来自于学术人员和行政人员的诉求,受到学术权力和行政权力两方面的制约。因此,不同的角色期望和不同权力的约束可能给高校二级学院院长带来角色冲突。

高校二级学院院长扮演了多种角色,这些角色中既包含了职位角色(学术负责人、行政负责人、教师、研究人员等等),也包含了个人角色(家庭角色、社会角色、朋友角色等等)。在多种角色中,最主要的两个角色就是行政负责人和学术负责人。本研究以学术权力和行政权力的视角来研究高校二级学院院长角色冲突。

本研究的对象是大学—院长—系主任三级结构中的院长,也包括大学—系两级结构中的系主任。研究中既包含了院长(系主任),也包含了负责教学、科研方面的副院长(副系主任),但是不包含负责行政、后勤和学生等工作的副院长(副系主任)。为了简便,在本文中都以“高校二级学院院长”代替上述的高校二级学院院长(系主任)和副院长(副系主任)。

一、角色冲突

角色冲突是角色理论的一个重要概念,国内外的学者对其下了不同的定义,Kahnetal认为角色冲突就是个人经常被要求扮演与他们价值系统不一致的角色,或同时扮演两种以上相互冲突的角色。Rizzoetal在1970年把角色冲突定义为形容角色要求与评判角色绩效的政策和标准方面发生的冲突,或者多个角色期望之间的冲突。Fogarty & Moore在2000年对角色冲突的定义就是对不一致的角色期望的强迫接受。Rizzo认为角色冲突是形容角色要求与评判角色绩效的政策和标准方面发生的冲突,或者多个角色期望之间的冲突^[1]。林崇德等主

编的《心理学大辞典》中对角色冲突的定义是:个人在生活中扮演同一角色由角色的不同要求而引起角色内的矛盾冲突,或者同时扮演多个角色而引起角色之间的矛盾冲突现象^[2]。

根据角色理论,角色是在个体与他人互动的过程中产生的,角色传递者向角色接受者提出自己的角色期望或影响,以强化或改变接受者的角色行为。角色冲突是由发布者的期望开始,角色接受者接受了角色发布者的信息后就开始了自己的理解(解释)过程,在角色传递者和角色接受者的动态互动中,个体若有角色期望、角色要求不清楚、角色期望不一致或工作能力不足等情形,就会产生角色冲突和角色模糊,并且会影响到个体的角色行为反应。

根据角色的传递和互动,Kahn(1964)等人提出了角色互动模型。此模型主要强调的是一种互动的过程,角色冲突就是在这个角色互动中产生的冲突。而在此互动中,有三种因素会影响彼此的互动过程,这三个主要因素分别为组织因素、个人因素和人际关系因素。组织因素包括结构、角色要求、职务、工作、物理环境、组织措施等;个人因素包括地位、需要、价值、教育、能力、年龄等;人际关系因素包括沟通模式、互动次数、角色发出者对角色行为者的重要性、回馈、参与等,具体如图1所示。

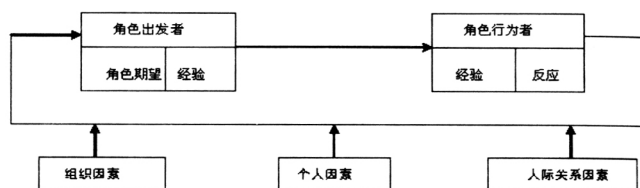


图1 角色互动模型图

研究发现,组织因素、个人因素和人际关系因素对于角色冲突和角色模糊都有影响。国内研究者针对医院、企业、银行和中小学校等不同职业人群的角色压力也进行了一些实证研究,结果基本与国外研究保持一致。

二、高校二级学院院长角色冲突

国外对高校二级学院院长角色冲突的研究起步较早,在美国,早期专门对大学行政管理的研究显示,角色冲突问题弥漫于整个大学和院长身上^[3]。美国高校二级学院院长角色冲突

* 本文系辽宁省教育科学“十一五”规划课题“我国大学院长(系主任)的行政角色与学术角色冲突研究”(课题编号:JG10DB119)的研究成果。本研究在问卷调查中得到了许多高校二级学院院长和系主任的支持,在此深表感谢!

产生的原因包括个体价值观与院长角色要求的不一致,不同群体对院长的不同期望,角色资源不足以及多重角色^[4]。院长角色冲突的来源是:和两个或两个以上的不同团体一起工作,所做的事情为一些人接受但不为另外的人接受,在没有适当的资源或人员的情况下接受某些任命。当院长必须参与和其价值观相冲突或相互间冲突的情境时,就出现角色冲突^[5]。随着对院长的要求和期望的不断增加,对其提出要求的不同团体的意图之间也存在着不一致,这必将加剧院长的角色冲突。赖安(Ryan)的研究认为学校规模越大,所处环境越复杂,竞争越激烈,院长潜在的角色冲突和角色模糊就越大。研究证实,角色冲突和角色模糊会影响工作压力、工作满意度、效率和组织承诺,对处于专业组织中中层管理职位的个体尤其如此^[6]。

我国对于高校二级学院院长角色冲突的研究开始于近年。研究认为院长的地位和角色中包含着众多关于研究院长的必要性和价值的因素,研究院长的地位和角色,可从中发现高等教育系统基层组织的特点和学术生活运作过程的机制^[7]。随着教学中心向学院内部转移,并最终确立学院在大学中的教学中心地位后,院长被赋予教育者和管理者双重身份,其角色体现出由简单到多元化的变化,其性质也经历从学生的监护人到首席学术管理人员的变化轨迹^[8]。任初明对于我国高校二级学院院长角色冲突做了实证性的研究,研究表明目前我国高校的院长存在着中等偏上程度的角色冲突,除任职时间外,角色冲突在性别、民族、政治面貌、年龄、职称、受教育程度六个变量之间没有显著性差异。不同任职时间的院长感受到的角色冲突存在显著性差异,角色冲突随任职时间的增长而呈下降趋势,高校类型对院长角色冲突的影响有显著性差异,“985工程”高校的院长感受到的角色冲突最大,“211工程”高校次之,一般本科高校第三^[9]。

对于院长的权力研究,有的学者根据韦伯对权力的基本分类(传统的、官僚的和感召力三种),将院长的权力分为:来自职位给予的行政权力,个人的学术成就带来的专业权力,还有特别人格魅力获得的感召力,这三者权力缺一不可,院长比较特殊是他往往不仅是学院(系)的“班长”,还是学科的“队长”,有时候,他是因为有了后者才赢得前者的^[10]。

学术权力和行政权力冲突的根本原因在于学术权力和行政权力的特性不同,因而,处理问题的原则不同、行为的指向不同。大学的学术导向强调在处理大学事务,特别是学术事务时要依据学术标准,而排斥外在强加的非学术标准。与学术权力不同,大学的行政权力,在处理大学事务时强调按照事先制定的法则或制度行事,“按章办事”是行政权力通行的原则。“按章办事”避免了随意性和个人感情性的因素,有利于保证公正和效率,使大学内部的运行有条不紊^[11]。

高校二级学院院长在工作中需要同上级主管部门、校级领导、党委的各个部门、各个院系以及教师、职工和学生们打交道,这些互动的过程是相互交织的。院长的经历、年龄、性别和受教育的程度可能会影响到这种互动的效果和程度。在与不同的部门和不同的群体互动的过程中,院长的角色都各不

相同,可能会互相矛盾、互相冲突。

从所肩负的职责来看,高校二级学院院长首先是行政管理的主要领导,担负着学院人员的任命与评估、学院组织的建设与调整和学院经费的筹集与使用等行政工作,同时又担任着教学和科研的规划、学科发展方向的调整、专业的建设与专业发展等学术工作,而且院长本身多是学科的带头人,是学术研究的权威人物。这两种角色的期望对于院长的要求完全不同,甚至是相互矛盾的,进而可能产生院长的学术角色和行政角色的冲突,而这种冲突又直接地反映了高校内部的学术权力和行政权力的冲突。以往关于高校二级学院院长角色冲突的研究只是将院长作为普通的个体来研究,关注的是院长的个人的角色冲突和角色模糊,并没有单独关注院长的学术角色和行政角色的冲突。

根据 Kahn(1964)等人角色冲突模式,本研究主要关注高校二级学院院长所扮演的行政管理负责人和学术研究负责人这两个工作角色之间的冲突。高校二级院长的学术角色和行政角色的冲突来至于两个方面:一个是对于角色的期望。对于院长的学术角色的期望是学术的带头人、教学和科研工作的掌舵人;对于院长的行政角色的期望是行政的管理者、规章制度的制定和监督者。二是学术权力和行政权力的约束。学术权力的约束表现在追求高深知识中的片面性和保守性等,行政权力的约束表现在科层体制下的统一性和官僚性^[11]。根据角色期望和权力约束,本研究提出学术角色和行政角色冲突的模式如图2所示:

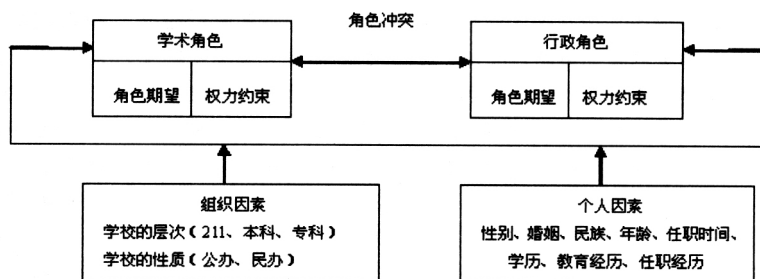


图2 学术角色和行政角色冲突模型

三、角色冲突的测量

1970年,康奈尔大学的 Rizzo, House 和 Lirtzman 进行了经典的角色冲突研究,并编制了测量角色冲突的量表(也称为 RHL 量表)^[11]。它是目前使用最广泛的角色冲突量表,主要测量员工所面临的与工作相关的各种期望、要求不一致和不确定的程度。该量表是在总结前人对企业管理者和医院、学校等专业组织成员有关角色冲突和角色模糊研究的基础上,鉴于组织的复杂性特征编制而成,该量表用于测量高校二级学院院长角色冲突具有非常强的针对性和适用性。

根据 RHL 量表,本研究设计出测量高校二级学院院长学术角色和行政角色冲突的量表,量表中排除学术工作和行政工作之外的问题,主要将问题集中在学术和行政的矛盾和冲突上。量表主要从高校二级学院院长精力、规则、时间、责任、有效安排、成功感觉等内部因素测量学术角色和行政角色之间的冲突,并从外部评价、行政和学术会议、工作繁重度等外部因素测量学术角色和行政角色之间的冲突。

本研究提出的假设如下:

假设 1: 高校二级学院院长存在中度以上的学术角色和行政角色冲突;

假设 2: 院长个体特征对学术角色和行政角色冲突影响有显著性差异;

假设 3: 不同层次高校二级学院院长之间学术角色和行政角色冲突有显著性差异;

假设 4: 不同类型高校二级学院院长之间学术角色和行政角色冲突有显著性差异。

四、数据分析

本次调查主要针对我国高校二级学院院长进行的。分别从“211工程”高校、一般本科和高职高专学校三个层次中选取样本,从公办高校和民办高校两种类型中选取样本,同时适当考虑地域分布。采用电子邮件、邮寄和人工发放相结合的方式对量表发放。正式量表共发放 130 份,回收 120 份,回收率 92%,有效量表 101 份,有效量表占总的发放量表的 77.7%。

信度(Reliability)即可靠性。本研究采用克朗巴哈 α 系数(cronbach's alpha coefficient)进行信度检验。基于此对本研究的角色冲突量表进行信度分析,cronbach's $\alpha=0.751$,表明测量结果的可靠性程度较高。

效度(Validity)即有效性。本研究使用的量表是在 RHL 量表的基础上改进的,且进行了试填,能够反映出院长的学术角色和行政角色的冲突,所以本量表具备较好的效度。

把学术角色和行政角色冲突的评价内容的得分相加求平均值,分值越高说明我国高校二级院长的学术角色和行政角色冲突的程度越高。从表 1 可知,我国高校二级院长的学术和行政角色冲突平均值为 3.6395,说明我国高校二级学院院长存在中等偏上程度的学术角色和行政角色冲突,本

表 1 高校二级学院院长角色冲突的分值

均值	3.6395
中值	3.7895
众数	3.7895
标准差	0.8597

表 2 高校二级学院院长角色冲突的个人因素的显著性分析

个体特征	分类项目	均值	标准差	Sig	显著性
性别	男	70.1818	5.89109	0.354	否
	女	69.0857	5.08383		
民族	汉族	69.9490	5.59523	0.134	否
	少数民族	65.0000	5.19615		
年龄	40 岁以下	68.9750	5.14152	0.493	否
	41-50 岁	70.3617	6.16591		
	51 岁以上	70.2857	5.09039		
任职时间	1-3 年	69.7857	4.49985	0.702	否
	4-6 年	69.0278	6.17593		
	7-9 年	70.2667	4.77294		
	9 年以上	70.7727	6.60398		
职称	教授或研究员	69.4444	5.62365	0.203	否
	副教授或副研究员	70.5714	5.50008		
	讲师	68.0000	5.81189		
学历	本科	69.5000	7.13612	0.839	否
	硕士	69.6829	4.89612		
	博士	70.3500	4.83708		

研究的第一个假设得到证实。

对高校二级学院院长学术角色和行政角色冲突变量的数值分布进行正态性检验,检验后证实服从正态分布。个体特征包括性别、民族、年龄、任职时间、职称和学历。其中,年龄在 40-50 岁年龄段的人数最多,因此以 40 岁和 50 岁为分段点,分成 3 组年龄段;任职时间以 3 年为一个阶段,分为 4 个阶段;职称分为 3 个阶段;学历分为 3 个阶段(详见表 2)。

院长个体特征对学术角色和行政角色冲突影响分析显示,对不同性别、年龄、民族、任职时间、职称和学历因素之间的角色冲突进行方差分析和 T 检验,每一项的显著性都高于 0.05,说明不同性别、民族、年龄、任职时间、职称、学历院长之间的学术角色和行政角色冲突没有显著性差异。也说明他们的学术角色和行政角色冲突不受院长的个体因素影响。本研究的第二个假设没有得到证实。

本研究将高校分为“211工程”院校、一般本科院校和高职高专院校,然后对不同层次高校二级学院院长行政角色和行政角色冲突进行方差分析和 T 检验,结果如表 3 所示。

表 3 不同层次高校二级学院院长角色冲突的显著性分析

分类项目	均值	标准差	Sig	显著性
高职高专院校	69.8333	5.87229	0.631	否
一般本科院校	69.1515	5.64647		
211 工程院校	70.5769	5.28525		

通过表 3 可知,不同层次的院校之间的院长的角色冲突没有显著性的差异。也就是说,“211工程”院校、一般本科院校和高职高专院校的院长的学术角色和行政角色冲突没有明显的差异。本研究的第三个假设没有得到证实。

本研究将高校分为公办高校和民办高校两种类型,然后对不同层次高校的二级学院院长行政角色和行政角色冲突进行方差分析和 T 检验,分析结果如表 4 所示。

表 4 不同类型高校二级学院院长角色冲突的显著性分析

分类项目	均值	标准差	Sig	显著性
公办高校	70.0000	5.07748	0.506	否
民办高校	69.2593	6.98676		

通过表 4 可知,公办高校和民办高校之间二级学院院长学术角色和行政的冲突没有显著性的差异。也就是说不论是公办高校还是民办高校,其院长的学术角色和行政角色冲突之间没有明显差异。本研究的第四个假设没有得到证实。

五、研究结论以及进一步研究的建议

通过数据分析发现,高校二级学院院长存在中度以上的学术角色和行政角色的冲突。具有不同个体特征的高校二级学院院长学术和行政角色冲突没有显著性的差异,这说明学术角色和行政角色的冲突是由于职位而引起的。这种角色冲突不会因院长的性别、年龄、民族、任职时间、职称和学历的不同而有明显的差异。

通过数据分析发现,不同层次的高校二级院长的学术角色和行政角色冲突没有显著性的差异。不管是“211工程”高校、普通本科高校和高职高专学校的院长都存在学术角色和行政角色的冲突,而且没有显著性的差异。

通过数据分析发现,无论是公办高校还是民办高校的院

长都存在学术角色和行政角色的冲突,而且没有显著性的差异。高校二级学院院长的学术角色和行政角色的冲突在公办高校和民办高校中都普遍存在。

由于研究时间和经费的限制,本研究只关注了组织因素和个人因素对高校二级学院院长角色冲突的影响。进一步研究中应关注人际关系对高校二级学院院长角色冲突的影响,并研究高校二级学院院长角色冲突与职业倦怠、工作表现和工作满意度之间的关系。

(姜华,东北大学文法学院副教授,辽宁沈阳 110819)

参考文献

- [1] John R Rizzo, Robert J House and Sidney I Lirtzman. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations[J]. Administrative Science Quarterly, 1970, 15(02).
- [2] 林崇德,等.心理学大辞典[M].上海:上海教育出版社,2003: 656-660.
- [3] Baldrige J V. Power & conflict in the university: Reserve in the sociology of organization[M]. New York: John Wiley & Sons, 1971: 238.
- [4] Wolverton Metal. The changing nature of the academic deanship[M]. San Francisco, CA: Jossey Bass, 2001.
- [5] Joni M M, et al. The roles and challenges of deans[J]. Review of Higher Education, 2003, 26(02).
- [6] Wolverton M, et al. The in part of role conflict and ambiguity on academic deans[J]. The journal of Higher Education, 1999, 70(01).
- [7] 王福友.大学系主任研究述评[J].大学教育科学, 2008(01).
- [8] 任初明.大学院长角色的性质转变[J].现代大学教育, 2008(05).
- [9] 任初明.我国大学院长的角色冲突实证研究[J].黑龙江高教研究, 2008(12).
- [10] 郑余.大学系主任管理工作再思考——基于伯顿·克拉克的学术系统论的思考[J].江苏高教, 2005(03).
- [11] 张德祥.高等学校的学术权力与行政权力[M].南京:南京师范大学出版社, 2001: 12.

高校专任教师 20 年激增 244%

中国教育网、中国教育在线联合发布了《全国高校人才引进行业数据报告》。报告针对教育部从 1991 年-2010 年公开发布的《全国教育事业统计公报》数据进行统计分析,并对整个高校教师行业近 20 年的发展趋势和高校人才引进的情况做了详细研究。

2010 年,中国普通高校新增教职工数创历年新低,只有 4.51 万人,专任教师比例已达 62.28%,20 年间增幅高达 244%。报告指出,1997 年全国普通高等院校专任教师中,30 岁及以下的教师占 26.7%,36-50 岁之间的教师占 26.03%;2009 年,30 岁及以下的教师占 27.29%,36-50 岁之间的教师占 41.93%。此外,56 岁及以上教师所占比例也从 1997 年的 13.2%,下降到 2009 年的 4.69%。

教学服务型大学：民办高等学校的新定位

徐绪卿
周朝成

摘要:面临新的发展形势,民办高校应该重新定位,贯彻落实科学发展观,遵循高等教育发展规律,以贯彻落实《教育规划纲要》为契机,以“服务”理念为指导,配置办学资源,改进运行和管理,突显体制和机制特色,在竞争中赢得发展。

关键词:民办高校;科学定位;教学服务型大学;建设和管理

我国民办高等教育发展正处于一个新的起点上。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》的颁布,将对我国教育未来十年甚至更长远的发展产生重大影响,也为民办高等教育的发展带来了新的机遇。《教育规划纲要》充分肯定了民办教育的贡献和发展地位,进一步强调要“大力支持民办教育”,用“民办教育是教育事业发展的主要增长点和促进教育改革的重要力量”、“各级政府要把发展民办教育作为重要工作职责”^①来表达政府发展民办教育的决心和导向。除此以外,《教育规划纲要》还针对民办高等教育发展提出了一些具体措施,如“支持民办学校创新体制机制和育人模式,提高质量,办出特色,办好一批高水平民办学校”;又如“依法落实民办学校、学生、教师与公办学校、学生、教师平等的法律地位,保障民办学校办学自主权。清理并纠正对民办学校的各类歧视政策。制定完善促进民办教育发展的优惠政策。对具备学士、硕士和博士学位授予单位条件的民办学校,按规定程序予以审批”。这些问题通过《教育规划纲要》来明确,从而在国家层面建立起发展民办高等教育的制度框架,抓住了重点,非常实在。笔者所在的浙江省已经获得国家教育体制改革项目“改善民办教育发展环境实验区”的立项,先期进行制定民办教育发展政策、优化民办教育发展环境的试点工作。我们有理由相信,贯彻实施《教育规划纲要》,必将理顺我国民办高等教育发展的关系,逐步建立和完善中国特色民办高等教育发展的体制,促进民办高等教育又好又

* 本文系 2010 年教育部人文社科规划基金一般项目“我国民办高校内部管理体制的改革与创新研究”(项目编号:10YJA880156)的研究成果

① 本文未加注明的引文均为《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》中的内容,引自中国政府网[EB/OL]. http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm.