

从角色理论谈高校内部组织管理中权力关系

贺新, 席巧娟

(北京理工大学,北京 100081)

摘要:社会角色理论是目前学术界和社会公众极为关注的社会心理学理论之一,它对于一些社会问题的认识 and 解决有一定的现实意义。本文运用社会角色理论的基本概念和观点来解释高校组织内部管理中两种基本权力关系及之间矛盾存在的原因,同时对行政和学术权力之间关系的优化和协调进行初步的探讨。

关键词:角色;角色丛;角色冲突;学术权力;行政权力。

中图分类号:G64

文献标识码:A

文章编号:1009-3370(2004)03-0061-04

伴随社会政治、经济、文化各方面的发展,大学的功能也日益丰富,但是以知识为核心的地位从来没有改变。以知识为核心这一高校的基本组织特征,使大学产生了许多知识群体,或我们通常所说的以学科教授为代表组成的学术团体。对知识的“加工”是高校教学、科研人员的最大共同点;由于每个知识群的知识研究都是朝着各个不同的专业方向进行的,工作又是分散的。正如迈克尔·科恩和詹姆斯·马奇所说的,高等学校是处于一种“有组织的无政府”状态之中。“有组织”是作为高校另一个特征而存在的,“松散结合的系统观并不能完全否认大学作为一个秩序整体的存在”。这一秩序整体,即是建立在科层基础之上的行政权力。可以说,高等学校是一个“无政府”的社会组织和“有序的”的科层组织的统一体。而在高校内部管理过程中两者权力制衡的结果往往会反映到学校各方面的外在表现上。行政权力主要体现在大学的科层制结构中组织赋予管理层次相应的职责和权力,这种权力是建立在法律法规、行政条例的基础之上的,主要用来处理非学术性部门的事务性工作,以确保学术性活动的顺利进行。但由于某些原因,以追求真理为终极目标的学术人员,对于行政人员行使的行政权力是无能为力的。在不同的高校的内部管理过程中,两者矛盾长期存在且很难消除。笔者用角色理论来分析和解释矛盾存在的原因,并对两者之间矛盾的协调和解决提出个人看法。

大舞台,把社会成员当成剧中角色。这里角色的含义是个体在社会中由于占据一定的地位而显示的态度与行为模式的综合。一个社会是由许多具有不同身份和地位的人所组成的,按照社会功能产生互助关系的系统。当一个人履行某一地位的权利和义务时,就在扮演一个角色。高等学校作为教育系统中的一个子系统,同样是一个大舞台。并且无论由谁来扮演某一角色,其行为都具有一定的相似性和差异性,这是由社会剧本形成的角色规定和每个人对自身角色的不同理解或不同的角色技能所决定的。为了对角色理论有一个清晰的认识,需要对角色理论中的术语进行界定:

1.角色。角色是人與人相互作用过程中的行为表现,组织中他人和自身对角色的预期(组织中一般规律)和个人在扮演过程中表现的个性特征(个人特殊规律)两者的相互作用和平衡。角色描述指个人在扮演过程中的真实行为或人们对行为的认知。角色规定是指在某一特定的组织文化中,组织规定的角色的行为标准。角色预期指一个人(上级、服务对象或同事)对另一个人角色行为的预期。

2.角色认知。角色认知是指某个人对他人对该角色行为期望的认识。例如,校长与教师接触时,校长知道了教师对他有某种角色的预期,校长对该预期的估计就是角色认知。上面几个术语可通过图1作为社会系统的组织模式来表示:

由图1可以看出,任何一种观察到的行为都是由两个方面的相互作用到最后的平衡所表现的行为。对于任何一个职位,组织都会给以书面或口头上的描述以及的角色规定。而对于这一角色的认识和领悟程度则主要靠个人对角色的理解和认可度,另外,个人的个性特征在行为表现中也起到重要作

一、角色理论的基本概念和观点

社会角色理论的创立者米德教授早期把社会看作是一个

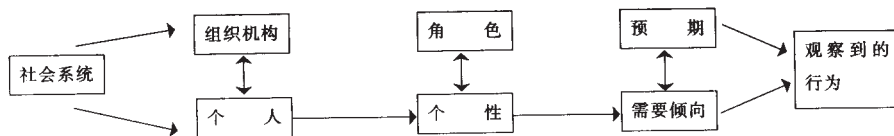


图1

收稿日期:2003-08-01

作者简介:贺新(1980—),女,北京理工大学人文学院高等教育研究所,硕士研究生,研究方向为高等教育管理。

用。而角色一般规律和个人特殊规律相互作用形成一种稳定的状态,我们称之为平衡。

3.角色组。一个组织中的每个成员只与相对少的一些人有直接关系,是他的工作流程结构中的职位的拥有者,共同构成他的角色组。一个角色组的构成就是组中焦点人物的上、下级,同事和组织内外的相关群体。

从图2可以看出,焦点人物组织中在组织中处于中心的位置,周围的人总会按照社会角色的一般模式对他的态度、行为提出种种要求和期望,这就是角色期望。这时他的行为和态度如果偏离了角色期望,就可能引起异议。他就会通过对别人对自己的态度和期望的认识来调节自己的行为

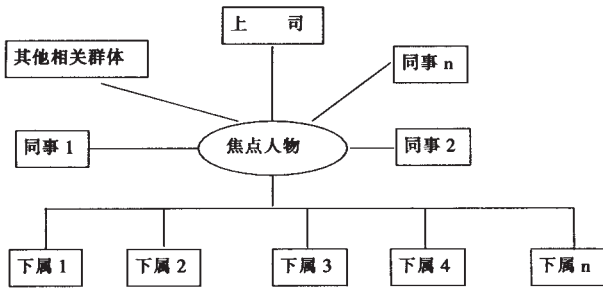


图2 焦点人物和角色组

塑造自己,完成“角色获得”的过程。如果他不仅按照角色期望来形成对角色的认识,而且也在角色规定的框架范围内行动,他就是在进行“角色扮演”。在现实生活中,一个人通常是同时扮演几个角色(一般表现为外显角色和内隐角色两种),这是由社会地位的特点和社会生活的多元性决定的。当这些角色在特定条件下无法确立满意的、互补的相互关系时,就会出现“角色冲突”。角色冲突有两种情况:一是角色间冲突,指一个人作为两个角色的承担者时所产生的。二是角色内冲突,指一个人作为一种角色不能同时实现两个或更高的自我期望而产生矛盾,还包括就是角色期望可能与现任角色的个性需要发生冲突。图3是以校长为焦点人物来构建角色冲突和角色模糊调整中有关因素的理论模型。从中可以看出,形成角色冲突的原因是多方面的而复杂的。

总之,我们需要根据主客观条件明确自己的主要角色

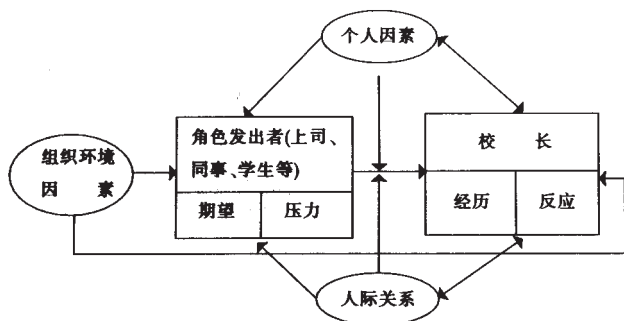


图3 影响校长角色扮演的有关因素的理论模型

地位及行为界限,同时要考虑组织甚至社会成员对自己的角色期望和角色义务,分清主次先后兼顾做出最佳的决策和行为。人们的行为表现通常是和角色冲突密切相关的,找到冲突的根源所在是我们解决各种问题的根本。

二、校内部组织管理的特殊性——“二元结构”

1.学术权力和行政权力。

高等学校具有内部自身的特性和发展规律,每一个决策的制定都必须以此为依据。正如伯顿·克拉克所说,大学是专门从事高深学问的传播、储存、鉴别和探索的组织 and 场所,以高深知识学问为核心是高等教育组织最基本的特征。

高校的权力从横向的角度来说主要包括两种:学术权力和行政权力。高等学校的基本特点决定了任何高校都要求两种力量的并存。每一种权力都有其存在的合理性和局限性,两者之间的合理有效的互补会使高校内部形成一个完美的权力结构。但长期以来两者都是以一种相互矛盾甚至相互冲突的形式共存于组织中的,教师和行政人员文化的存在也强化了学术权力和行政权力的冲突。如何到达学术权力和行政权力的协调和平衡一直是高校内部组织管理的一个难题。

2.高校学术权力和行政权力冲突的表现。

高校两种权力或两个角色组之间的矛盾主要表现在以下两个方面:一是行政权力对学术事务过多介入,排斥学术权力对学术事务的决策,对应的就是以行政权力为中心的决策管理模式。二是学术权力对行政事务的过分干预,影响行政机构和行政人员按规章制度高效处理问题,与之对应的是学术权力为中心的决策管理模式。可以说这是两种相对极端的但确是典型和基本的两种决策管理模式。从高校历史发展来看,每个国家、每个大学之间的表现形式是有着很大差异的,但以两种模式相结合的整合模式为主。对于我国来说,新中国成立以来,我国高校内部基本上是靠行政系统和权力来管理学校,学术权力的作用没有得到很好的发挥。总的来说,建国至今我国高校内部管理上学术权力和行政权力是矛盾和失衡的。分析其中的原因有以下几个方面。

首先,从图3的理论模型可以看出,组织环境因素是影响组织中角色或大的角色组冲突和失衡的主要外在因素。高校管理体制既要受到经济的制约更主要的是受到我国高度集中的政治体制制约。高校附属于政府建立的庞大的教育行政机构,反之它赋予和要求高校建立和享有相应的机构和权力,这进一步增强了高校内部的行政权力,而学术权力则被看作无关紧要,这必然造成关系的失衡。

其次,我国“官本位”的观念由来已久并渗透社会各个方面,包括社会政治、经济、文化甚至高等教育系统内部。长期以来,往往简单地将大学校长视为学术权力的代表。但事实上并不一定能解决现实的矛盾。由于校长的职务是行政权力系统的固定职位,学者专家一旦做了校长就身不由己

地要扮演好校长的角色。这也正说明了个人的角色扮演往往有多种因素决定,如个人因素、角色规定、个人对角色的认知以及社会因素的综合影响,而最后的行为表现则是由一种占优势的因素所决定的。

再次,从历史来看,我国高校内部没有形成学术力量参与学校管理的传统。我国的高等教育产生于19世纪末,时间上远远晚于欧美。背景上看,既不是像德国由学者自发产生,也不是像美国由教会等社会团体建立。是由政府建立的“后生外发”型。蔡元培在北大改革时,曾将欧美先进的教育思想引入到我国,使学术力量有机会参与到管理中,在民主化进程中大大前进了一步。但总的来说,我国的高等教育属于那种行政权力为中心的决策管理模式。

3. 学术权力与行政权力冲突与协调中的大学校长。

由于两种权力的主客体不同我们可将高校的权力划分成两个相对独立的角色组:以教授为代表的学术权力角色组和以董事会校长为代表的行政权力角色组。前者的主体包括教授、副教授、讲师以及其他具有学术业务职称的人员,其客体主要是学术事务、学术活动和学术关系;后者的主体包括高校管理部门的官员或辅助人员(在国外主要是校董事会人员和以校长为首的行政官员),它是以高效率为行动的追求目标,严格的等级制度为依托的科层组织。而大学校长既是国家教育行政部门或管理部门任命的大学主要负责人,也是董事会的决策执行者。校长在一所学校中处于特殊的位置,我们可将其看作是学校的焦点人物,矛盾的指向者和协调者。而作为大学校长如何在其职位上协调两种权力和角色组之间的冲突,缓解来自各方面的压力?作者认为,可以从角色理论中的权力定位、角色期望、角色认知和角色扮演四个方面来探讨我国大学校长应如何规范自己的行为。

第一,权力定位。不同国家、不同类型的大学校长的职责范围、权力地位迥然相异。我国高校实行的是党委领导下的校长负责制,校长由教育行政部门任命,对其负责且受其监督,在决策和组织上有较大的权力,完全承担整个学校的运转。既负责学校的校务管理,又主管学术事务、掌管学术权力。大学校长须认清自己的职权和责任,才能更好的协调其他的矛盾和冲突。

第二,角色期望。作为学校中的焦点人物,来自于各个不同层次的期望即包括上级管理人员,也包括全体教职员工、学生、学生家长及其他相关群体等。教师和学生是学校的主体,接受校长领导,将改善各自工作、学习和生活环境寄托与校长的身上。每个人,每个团体的利益代表都会从自身的处境提出种种期望,不同的期望及大的环境因素构成大学校长不同的压力源。面对不同的期望和压力,大学校长

具有独特而坚定的教育理念是首要的,如“笃定、创新、服务”。同时,突出的组织能力和协调能力以及突出的社会活动能力与公共能力也将有利于两种权力的“动态平衡”。

第三,角色认知。面对各不相同的角色期望和制度性的角色规定,校长本人会有一个主观上认识,这一认识受到校长个人的思想意识、知识背景、个性、道德规范和组织结构等条件的影响。虽然校长的工作具有一定的继承性,但是不同的人、不同类型学校的校长对于学术权力和行政权力关系都会有独特的见解和处理方式。对于一个教授式的学术型校长因为具有突出的学术成就和领导能力,必将成为校内的学术权威,校外则代表大学的学术水平,可以说,学术型校长“对大学的影响是个体性的而非体制性的”。对于我国行政权力思想占优势的大学管理体制来说,急需学术型领导独特的领导方式和理念注入新的动力,改变现有的僵化的科层管理体制。

第四,角色扮演。校长经过对角色期望和角色规定的自我认知后通过角色扮演来表现。阿什比认为领导的艺术是保持学术机构的平衡,领导的责任是鼓励争论而不是压制。在处理两者之间矛盾冲突时应该采取制度化而非制度化两种手段,制度化就是运用被授予的权力维持学校的正常运行。非制度化也成为非权力影响力,来自于个人的权威,如个人品格的高尚使人感到敬佩感,知识渊博使人信赖,情感诚挚使人亲切,即通过一种潜移默化自然过程来影响他人(行政人员和教授)。这种激励作用往往是最有效的。

从上述四个方面可以看出,要改变高校行政权力过大的现状,首要的任务是通过制定有关政策法规来改变原有的高度集中的宏观管理模式,给学校足够的自主权,为学校内部管理体制改革营造一个好的大环境。其次就是转变理念,注重决策管理模式的选择,规范层级的权限和义务。借鉴欧美国家的先进经验从我国的实际(如权力高度集中于职能部门,中下层权利不足,教师权力不足)等出发探索一条符合规律、行之有效的模式。最后要建立良性的运行机制:科学、民主的决策机制,充分发挥教授在系一级的决策权;建立并强化公平、合理的竞争机制,发挥民主监督机构的作用,提高办事效率;充分发挥监督机构作用,保证竞争激励机制的运行。

总之,笔者认为在我国以行政为中心的管理体制下,高校内部管理中行政权力和学术权力之间关系的协调和优化,首要的是制度层面的问题,这不单是高等学校内部的制度,更重要的是宏观层面制度的保障。关键是大学内部的焦点人物——大学校长是高校内部两种权力(组)之间的优化和协调的纽带,通过他(她)可以了解各个方面的需要,缓和矛盾,实现高校学术发展的最终目标。

参考文献:

- [1] 罗伯特 G 欧文斯, 龚卫森等译. 教育组织行为学(第 7 版)[M]. 华东师大出版社, 2001 年版.
- [2] 迈克尔 T 麦特森等, 李国洁等译. 管理与组织行为经典文选(第 7 版)[M]. 机械工业出版社, 2000 年版.
- [3] 张德祥. 高等学校的学术权力和行政权力[M]. 南京师范大学出版社, 2002 年版.
- [4] 张焯. 我国高校“学术权力”与“行政权力”的矛盾及其对策[J]. 安庆师范学院学报(社会科学版), 2001 年 5 月第 20 卷第 3 期.
- [5] 张德祥. 美、德、日三国大学学术权力和行政权力关系的现状——结构及其运行[J]. 辽宁高等教育研究, 1998 年第 1 期(总第 97 期).
- [6] 吴文君, 席巧娟. 从高校内部组织结构特性谈高校学院制改革[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2002 年 8 月第 4 卷第 3 期.
- [7] 张月铭. 高校管理重心下移后的行政权力和学术权力[J]. 辽宁教育研究, 2002 年第 9 期.

The Power Relationship in Organization Management of Higher Education Institutions in View of Role Theory

HE Xin, XI Qiao-juan

(Beijing Institute of Technology, Beijing 100081)

Abstract: Social role theory is one of the most heeded social psychology in the current academic circle and social public concerns, because it has a pragmatic application to the knowledge and resolution of some social problems. This paper applies the basic concepts and viewpoints of social role theory to explain the reasons why there are two types of basic power relationships in the internal management of higher education institutions and the conflicts between the two parties; meanwhile it proposes a preliminary resolution to the optimization and coordination between administrative and academic powers.

Keywords: Role; Role cluster; Role conflict; Academic power; Administrative power.

(上接第 54 页)

参考文献:

- [1][7] 魏振瀛. 民法[M]. 京大学出版社, 2000 年版, 第 13—16, 15 页.
- [2] 牛津法律大辞典[M]. 光明日报出版社, 1988 年 8 月版, 第 838 页.
- [3] 中国法制出版社 2002 年版
- [4] 中国人民大学出版社 1999 年版
- [5] 史尚宽. 民法总论[M].
- [6] 马克昌. 比较民法学[M]. 武汉大学出版社, 1998 年版, 第 22 页.
- [8] 胡长清. 中国民法总论[M]. 中国政法大学出版社, 1997 年版. 第 29—30 页.
- [9] 黄茂荣. 法学方法与现代民法[M]. 中国政法大学出版社, 2001 年版, 第 8 页.

On the Law-origin of Civil Judicature in China

HU An-chao

(China University of Political Science and Law, Beijing 100081)

Abstract: There are two major problems that exist in the origin of current civil judicature in China, namely whether or not the scope of the current law-origin is scientific and if it meets the pragmatic judicature practice in China, and how to determine the application level when different law-origins clash in the real practice. This article compares the Chinese law-origin with that of other countries, concluding that in the process of current civil code drafting, the research and discussion of these two problems should be emphasized, and solutions should be made when the Civil Code is enacted.

Keywords: Civil judicature; Law-origin scope; Law-origin level.