

大学校长领导力体系构建的探索性分析

马龙海

(广东金融学院, 广东 广州 510521)

摘要: 领导力是一种能力或者能力体系。大学校长领导力是校长在促进大学发展过程中, 所必须具备的能力集合, 这种能力集合就是大学校长领导力体系。在对广东省 17 所本科院校和安徽省随机挑选的本科院校进行问卷调查的基础上, 运用探索性因素分析方法对我国当代大学校长领导力体系进行了研究。结果表明, 大学校长领导力体系是由前瞻力、执行力、培育力和开发力等四个维度组成, 并且通过内容和结构效度的主成份分析, 得出各个维度的结构, 最终建构出大学校长领导力的能力体系。

关键词: 大学校长; 领导力体系; 探索性; 因素分析

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-4038 (2010) 11-0014-07

一、引言

当前, 领导力是领导学研究领域的热点问题, 也是难点问题。在组织领导学中, 领导的效能问题日益受到重视, 但对其研究始终处于理论的探讨中, 真正进行实证方面的研究比较少见, 这种情况在教育领导学中, 更是如此。因此, 研究校长领导力是学校组织发展面临的核心问题, 也是难点问题。这对于大学这一复杂组织而言, 更是极具理论意义和实践价值。

大学校长领导力的实质是一种能力或者能力体系。那么, 在这种能力体系中, 到底哪些能力才是当今大学校长领导力得以实现的主要能力因素呢? 本研究希望通过实证研究, 构建出当代大学校长在大学发展过程中, 领导力得以实现的主要能力因素, 即在当代大学环境发生变化的过程中, 促进大学发展所需要的大学校长领导力的能力体系。之所以进行实证研究, 是因为大学校长领导力是一个开放的结构, 只有通过实证研究, 才能够建构出符合实践发展

的能力体系。

二、文献综述与理论假设

(一) 文献综述

在所有有关大学校长研究中, 多从技能、知识、职业素质和具体的职业能力等方面进行了研究; 对于大学校长领导力方面的研究, 尚处于起步阶段, 个别研究从领导力实现的环境和实现的机制等方面进行了研究, 相关的校长领导力研究仅仅停留在基本概念、范畴等方面进行了探讨。关于大学校长领导力的研究文献非常少, 这里仅对直接相关领导力研究文献进行综述。

在国内所有有关领导力研究中, 最为直接的领导力研究是中共中国科学院党组、中国科学院人事教育局和中国科学院研究生院联合成立了“科技领导力研究”课题组。该课题系统总结领导学特别是领导力研究的最新成果, 形成了领导力的五力模型。据此, 该课题组在和谐社会构建的背景下, 以“和谐领导力模式”的研究, 对领导力五力模型进行了应用研究, 但这是在执政语

收稿日期: 2010-09-03

作者简介: 马龙海 (1957-), 男, 辽宁丹东人, 广东金融学院副院长, 教授, 博士, 主要从事高等教育管理、高校领导力研究。

境下进行的探讨^[1]。领导力的研究也是随着领导理论的深化而不断地深化,尤其是随着西方领导学理论的发展而不断发展。随着特质领导理论、行为领导理论、权变领导理论以及如今的新领导理论和后现代领导理论的相继出现,国家自然科学基金资助项目——基于情商的领导力缔造,依据情商理论提出了领导力缔造模型^[2]。中国浦东干部学院柏学鑫探析了道学思维与领导力研究的关系,认为领导力研究领域出现理论无法整合的状况是西方实证主义研究方法的必然结果,而利用东方综合思辨方法可以解决这一问题。他用“道学成功领导者特征模型”对目前领导力研究中八大学派理论进行了尝试性整合,并对各派理论所适用的环境与条件进行了说明。另外,还有从团队建设和组织学习的角度对领导力进行研究^[3-4]。

目前,国内领导力研究主要集中在道德行为能力的研究方面,即德行力的研究。由于国内领导力的研究在借鉴国外相关研究成果的基础上,又有着自己独特的文化背景。国内领导力研究是集中于政治学意义上的领导力研究,所以,在中国传统文化的作用下,更多的强调思想政治因素,其核心是道德。可以说,道德不管在领导力的实现过程中,是否具有可操作性,但道德的力量是实现领导力的基础和魅力所在。这不管是从社会文明的发展程度上来说,还是从领导学的理论发展前沿来说,都是研究发展的必然趋势。德行需要转化成领导德行力,才能真正起到促进领导力的实现。德行力是指按照人们的道德准则做出决定和采取实际行动的能力,它是德行的具体运用和体现。作为一种能力特征,德行力体现在人们根据自己的道德准则、价值观和道德信念设定道德目标,并采取实际行动实现自己的道德目标的过程中,反映的是人们是否知道如何做正确的事情。

国外领导力研究比较成熟,大多把领导力实质看做是影响力的实现。其研究视角有从影响力的主体出发;从影响力的客体出发;从主、客体相互作用的情境因素出发。目前,国外领导力最新研究阶段,处于情绪智力深入探讨的阶段。

综上所述,目前关于领导力的研究呈现如下特点:一是国内对领导力的研究随着领导理论的

发展而不断深化,研究的理论假设逐渐从智力因素走向非智力因素,如德行力和情绪力角度的领导力研究;二是对领导力达成了共识,即对同行业环境所需要的具体能力体系的研究;三是对领导力的研究随着研究视野的拓宽,逐渐从个体领导力的层面,走向群体以至组织领导力层面的研究,这也使领导力的研究走向组织文化和组织氛围等情景作用下的领导力研究;四是领导力的研究从西方的企业管理领域,逐渐扩展到科技、医疗和教育等组织领域,但基本上属于共性研究,对具体行业的领导力研究还处于起步阶段,教育领域的大学校长领导力研究更是如此;五是起源于西方领导理论的领导力研究,促使国内学者开始关注本土化的领导力体系的研究,如基于中国文化的家长式领导力的研究,以及不同领导理论支撑下的领导效能的比较研究。

(二) 理论假设

通过以上领导力文献综述所总结的研究现状所具有的特点,提出以下理论假设,作为本研究的目的和意义所在。

首先,以往关于领导力仅仅处于共性领导能力体系的研究,必然走向具体领域领导力的研究,所以,大学作为教育领域重要的组织形式日益受到关注;其次,大学校长对大学的发展起着举足轻重的作用,这就需要大学校长领导力得以充分实现,方能给大学发展注入更大的生命力;再次,大学校长领导力是由具体能力体系和结构组成,构建出合理的能力体系,就可以促进大学校长领导力的实现和发展。

三、研究变量的选择及体系的提出

1. 前瞻力

大学随着教学、科研和服务社会三大职能的相继出现,大学已经开始面临大学传统、政府和市场三大环境场域的挑战。所以,大学校长也不得不面对从传统的相对稳定到我国当代急速变革和转型过渡的环境变化所带来的挑战。在这样的背景下,当代的领导科学理论对传统的领导学理论提出了挑战。这就使连续创新环境下的领导力作用机制转化为不连续创新环境下的领导力作用机制。不连续创新组织的领导者需要具有很强的前瞻力,才能够引领组织创新性地持续发展。所

以,大学校长领导力体系中的第一个能力就是前瞻力。2002年,美国著名领导学学者 Kouzes 和 Posner 对全球 7500 个高层领导者进行了问卷调查,结果有近 70% 被调查的高层领导选择“前瞻能力”作为他们最想追随的领导者的品质^[5]。同时,领导力的实现就是追求卓越领导力的实现。所以,大学校长需要具备超强的责任心和思维力。

2. 执行力

在我国,“学在官府”不仅是历史的写照,也是现实的反映。虽然大学自治对我国现代大学有着一定程度的影响,但时至今日,大学从某种程度上来说,依然是政府机构的延伸。国内外学者也有研究表明,大学是准官僚体制的机构,即大学学术力量和行政力量是矛盾,也是平衡。所以,大学校长自然扮演着行政角色的身份,大学校长就需要对政府政策进行执行。因此,大学校长领导力体系的第二个维度就是执行力。执行力的基础是价值的选择。在价值选择过程中,从效率目标的确立到质疑,再从新公共行政学民主理念的引入到新公共管理效率与民主的相对融合,最终形成新公共服务理念,即民主价值的重新定位。这种新公共服务理念的核心就是对公共服务对象的积极回应,更离不开协商式民主的沟通,而民主式回应又离不开对服务对象的公共利益的理解。所以,执行力的价值选择基础是沟通力和理解力。

3. 培育力

在学校领导人中,谁善于把正确的教育理念转化为教师信念,谁就是优秀的领导人。为了得到高水平的参与和承诺,领导人不应把控制和命令作为管理法宝,而是要通过塑造愿景、培植价值、养成态度来进行领导。“能力”和“德行”是道德权威的两个要素,领导人要能引领教师确立职业理想、探索新的方法、与教师共享感悟和观察,促进有能力的教师作为另一种的“领导者”去帮助其他在专业技能上不够成熟的教师。真正的好领导要培养自己的继承人,并且在组织内培养广义的领导力。卓越领导的目标不是只在自己握有领导的接力棒时赢得几个回合的胜利,而是把自己手中的接力棒传出很久以后,仍然具有从一个胜利到另一个胜利的能力。

所以,领导力的核心就是,领导必须为组织增加价值但却不能在离开组织时带走这些价值。领导工作的一个核心部分就是要创造一种贯穿整个组织的领导文化,使领导者个人变得可有可无。实现这样的目的的根本选择就是大学校长的培育力。而培育力的实现是通过“德行力”和“情绪力”的实现而实现的。

4. 开发力

在大学、市场和政府三大环境作用下所形成的场域,是一个系统作用的环境体系。大学校长存续在这样的环境场域下,不仅仅是一种被动的适应,更应该是一种积极主动的开发的开发的关系。只有不断发挥校长自身的聪明才智,整合各种资源,不断地开拓进取,才能够营造更好的校长存续的环境场域,才能够更加充分地实现校长的领导力。而在校长的开拓进取中,最核心的能力就是开发力。大学校长开发力的实现就是在三大环境中,根据战略管理理论的发展,战略规划理论和战略适应理论是大学校长开发力得以实现的基础。

根据以上理论假设和变量选择,提出本研究的大学校长领导力体系,如图 1 所示。

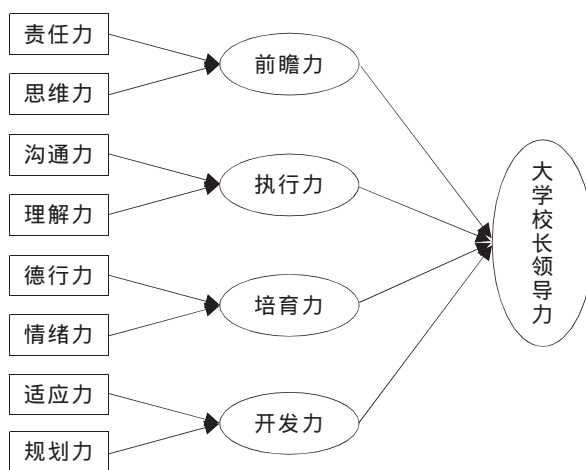


图 1 本研究的理论体系

四、研究方法

研究问卷分三个部分:第一部分是对本次调查进行简要说明并指导被测者对问卷进行作答;第二部分是测量样本的人口统计特征;第三部分是为主要变量的测量条目,包括前瞻力、执行力、培育力和开发力,其中除培育力采用 5 分制

Likert 量表进行测量 (1=极不真实的, 5=极真实的); 其余三个条目均用 5 分制和 7 分制混合量表进行测试, 并说明题项的适用范围。

调查问卷通过大量的文献研究、行为事件访谈法 (BEI)、征询专家意见、试调查最后确定。具体变量的操作化定义如表 1 所示。

(一) 问卷修订

在文献分析、理论选取和成熟问卷参照的基础上, 主要通过行为事件访谈法 (BEI)、征询专家意见和个别校长试测来完成。

(二) 样本与数据

本研究的样本选取我国东中部地区的两个省份, 主要是以广东省、部级本科院校为主, 适当选取安徽的部分大学作为样本, 其中广东省 17 所本科院校 116 份问卷和安徽省 24 份问卷, 最后没有回收的和无效问卷分别为 6 份和 27 份, 总共发放 140 份问卷, 回收有效问卷 107 份, 问卷有效率为 76.4%。同时, 在对问卷调查结果的分析基础上, 问卷的题项由原来的五部分 61 题项修整为五部分 36 题项, 其中第一部分 8 项人口统计变量保持不变。表 2 为样本分布情况的描述 (仅包括有效问卷对象), 在样本分布上, 因以广东省本科院校为主, 所以, 在人口特征方面显现良好。

其中, 由于研究样本的稀缺性, 问卷调查的

样本群体扩展到校级领导群体, 而不仅仅是大学校长, 即包括各大学副职行政和党务领导以及正职书记和校长。这样选取样本的原因, 一是样本的可调查性; 二是我国特有的党委领导下的校长负责体制的存在; 三是作为校级领导, 虽然分工和职责有所区别, 但真正需要具备的领导力维度是相通的。或者说, 根据彼得原理和现实的发展, 副职也将走向正职的岗位可能性极大, 毕竟他们是最接近校长的群体。另外, 对于大学校长和大学书记, 有研究表明, 二者只是分工不同, 但却有着相通的地位和作用。

很显然, 通过扩大的样本群体的分析论证, 我们不难看出, 大学校长是抽象的精神象征, 是个体领导力的聚焦, 而真正的大学校长领导力是需要个体领导力的精神引领, 传导给领导群体, 最终成为组织领导力。

(三) 大学校长领导力体系的探索性分析

该研究使用 SPSS for Windows 17.0 统计软件进行数据分析, 运用探索性因素分析来检测提出的假设。在这里首先对因素分析的适当性进行考察。

由大学校长领导力结构量表四维度题项的相关矩阵作因素分析的适当性考察, 如表 3 所示, 取样适当性的 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 检验值分别为 0.815、0.685、0.689、0.860, 属于

表 1 变量的操作化定义

主维度	子维度	说明	题项数	资料来源
前瞻力	责任力 思维力	着眼未来、预测未来和把握未来; 执著追求、居安思危; 敏锐觉察、描绘愿景和价值选择转化为行为	7 项	国家教育行政学院高校管理者能力研究小组领导能力测量问卷和中国科学院“科技领导力研究”课题组成果
执行力	沟通力 理解力	实践智慧行为能力; 情感、认知和思想沟通; 基于环境、知识、经历和自我培育的公共利益的回应	7 项	基于行政执行过程中的价值选择的公共服务精神
培育力	德行力 情绪力	使组织中的每个个体提升为自我领导者的能力; 按照人们的道德准则做出决定和采取实际行动; 组织的情绪感染力和信奉共享价值观	6 项	分布式领导理论、道德领导理论和情商理论
开发力	适应力 规划力	置目标, 螺旋式塑造组织环境; 发扬竞争与合作精神; 竞争与合作的目标是通过规划实现	8 项	基于环境视角的领导学理论的研究思路

表 2 样本情况分布

人口统计变量	频率	%	有效%	累积%	人口统计变量	频率	%	有效%	累积%
年龄					职称				
30-40 岁	6	5.6	5.6	5.6	中 级	2	1.9	1.9	1.9
41-45 岁	17	15.9	15.9	21.5	副高级	17	15.9	15.9	17.8
46-50 岁	22	20.6	20.6	42.1	高 级	71	66.4	66.4	84.1
51-55 岁	45	42.1	42.1	84.1	无职称	7	6.5	6.5	90.7
55 岁以上	17	15.9	15.9	100.0	其 它	10	9.3	9.3	100.0
合计	107	100.0	100.0		合计	107	100.0	100.0	
职务					职务年限				
校 长	12	11.2	11.2	11.2	2 年以下	24	22.4	22.4	22.4
书 记	9	8.4	8.4	19.6	4-8 年	33	30.8	30.8	53.3
副校长	60	56.1	56.1	75.7	8-12 年	29	27.1	27.1	80.4
副书记	25	23.4	23.4	99.1	12 年以上	13	12.1	12.1	92.5
其 它	1	.9	.9	100.0	其它	8	7.5	7.5	100.0
合计	107	100.0	100.0		合计	107	100.0	100.0	
大学级别					最高学位				
教育部直属	3	2.8	2.8	2.8	学士	22	20.6	20.6	20.6
其它部属	9	8.4	8.4	11.2	硕士	31	29.0	29.0	49.5
省属	78	72.9	72.9	84.1	博士	47	43.9	43.9	93.5
市属	17	15.9	15.9	100.0	其它	7	6.5	6.5	100.0
合计	107	100.0	100.0		合计	107	100.0	100.0	
性别									
男	95	88.8	88.8	88.8					
女	12	11.2	11.2	100.0					
合计	107	100.0	100.0						

表 3 KMO 及 Bartlett's 检验结果

四维度	KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	Bartlett's Test of Sphericity		
		Approx. Chi-Square	df	Sig.
前瞻力	0.815	168.101	21	.000
执行力	0.685	192.134	21	.000
培育力	0.689	129.210	15	.000
开发力	0.860	401.276	15	.000

可接受范围。Bartlett 球度检验结果显示, 近似卡方值分别为 168.101、192.134、129.210、401.276, 自由度分别为 21、21、15、28, 检验的显著性水平均小于 0.001, 拒绝 H_0 (假设相关矩阵是一个单位矩阵)。因此, 可以对量表四维度进行因素分析。

对除 8 项人口统计变量题项外, 分别对四维

度 (题项数分别为 7、7、6、8) 的题项进行方差最大正交旋转, 根据转轴后的因素矩阵的主成份所含题项多少确定是否保留该主成份。在每次设定主因素之后, 在得出正交因子负荷矩阵中删除去因子荷载小于 0.65 的项目, 经过多次重新探索, 并做反复比较来进行确认, 根据因子荷载以及解释的累计贡献率, 最终认为按照特征值大

于 1.0 的标准提取各个维度下的因子, 作为项目变量的次因子对于本研究是更为合理的。每个次因子的累计贡献率为 58%~67%之间, 能解释变量的大部分差异, 具有较好的解释率。各个维度分析提取结果及正交因子负荷矩阵分别如表 4、

表 5 (为便于分析删除每个主因子内负荷小于 0.50 的项目) 所示。

以上探索性因素分析的结果表明, 大学校长领导力体系中的四维度分别由责任力和思维力、沟通力和理解力、德行力和情绪力、适应力和规

表 4 四维度结构分析提取结果

主维度	次维度	特征值	贡献率 (%)	累计贡献率 (%)	Cronbach' α	总体信度
前瞻力	责任力	3.020	43.149	43.149	0.76	0.78
	思维力	1.054	15.055	58.204	0.61	
执行力	沟通力	3.046	43.520	43.520	0.81	0.69
	理解力	1.246	17.806	61.326	0.60	
培育力	德行力	2.430	40.508	40.508	0.69	0.78
	情绪力	1.338	22.301	62.809	0.69	
开发力	适应力	4.306	53.821	53.821	0.84	0.87
	规划力	1.020	12.754	66.575	0.81	

表 5 正交因子负荷矩阵 (N=107)

题项	责任力	思维力	沟通力	理解力	德行力	情绪力	适应力	规划力
A7	0.73							
A10	0.65							
A11	0.84							
A12	0.74							
A2		0.76						
A8		0.63						
A9		0.78						
B11				0.78				
B12				0.78				
B13				0.78				
B15				0.80				
B1			0.67					
B7			0.70					
B9			0.82					
C1					0.75			
C8					0.77			
C11					0.80			
C3						0.79		
C4						0.79		
C5						0.74		
D4								0.67
D6								0.82
D8								0.75
D9								0.79
D7							0.75	
D12							0.75	
D13							0.81	
D14							0.79	

划力组成。

五、研究结论

本研究在理论论证的基础上,提出理论体系的假设,然后采用因素分析的方法,探索了体系结构的组成部分,得出了体系结构的合理性和科学性。研究结果表明,大学校长领导力体系包含的四个维度,分别由相应的次维度组成,这也是本研究探索的因素所在。从分析结果来看,内容和结构效度均在理论假设的基础上成立。根据分析结果,四维度的次维度结构基本上与模型假设一致。从内部一致性的情况来看,大学校长领导力体系四维度的信度,均在可接受的范围内(分别为: $\alpha=0.78, 0.78, 0.69, 0.87$)。由于样本群体的稀缺性,很难较高地保证其一致性。但四维度经过题项的取舍,最终有较高的整体一致性($\alpha=0.927$),为大学校长领导力发展研究提供了路径选择,进而可以促进大学校长领导力的发展提升。

六、研究局限及未来展望

由于研究者人力和财力等多因素的局限,本研究仍存在一些不足。具体表现在以下三个方面:第一,本研究不是纯粹的实证研究,是实证与思辨整合研究的尝试,所以从实证的角度来看,大学校长领导力体系的四维度的理论依据有待商榷;第二,本研究仅仅是对大学校长领导力体系结构的次维度进行探索性研究,没有对大学校长领导力体系的四个维度进行探索性研究;第三,大学校长领导力体系成立的前提不仅需要探索性分析,而且需要验证性的分析。

由于本研究存在的局限性,所以对本研究的深化和后续研究还有很大的空间。未来的研究可以从三个方面入手:第一,大学校长领导力体系是一个开放的结构,需要在理论上寻找到更有力的四维度论证依据;第二,大学校长领导力体系

的主维度如果从理论上寻找依据难以实现,就需要从实证的角度对大学校长领导力体系进行探索性分析,进而得出其合理的维度;第三,大学校长领导力体系的探索性提出,还需要进一步的验证性实证分析,得出理论体系的拟合程度,才能够真正的完善本研究。

参考文献:

- [1] 详见中国科学院“科技领导力研究”课题组的系列研究成果:《领导力五力模型研究》(领导科学, 2006, (9): 20-23)、《领导感召力研究》(领导科学, 2006, (10): 40-42)、《领导影响力研究》(领导科学, 2006, (12): 30-32)、《领导控制力研究》(领导科学, 2006, (14): 36-38)、《领导决断力研究》(领导科学, 2006, (13): 35-37)、《领导前瞻力研究》(领导科学, 2006, (11): 20-22)、《和谐领导力模式研究——兼论领导力五力模型的应用》(领导科学, 2008, (5): 12-15)、《和谐社会的领导公信力研究》(领导科学, 2008, (6): 9-11)、《和谐社会的领导智谋力研究》(领导科学, 2008, (7): 9-11)、《和谐社会的领导亲和力研究》(领导科学, 2008, (8): 8-10)、《和谐社会的领导协同力研究》(领导科学, 2008, (7): 9-11)、《和谐社会的领导变革力研究》(领导科学, 2008, (7): 9-11)等。
- [2] 林昭文, 吴维库. 基于情商的领导力缔造[J]. 学术论坛, 2007, (6): 104-107
- [3] 陈建红. 项目管理领域领导力研究现状[J]. 管理世界, 2004, (2): 137-138.
- [4] 郭迟, 曾聪. 组织学习研究内容综述[J]. 科技管理研究, 2007, (10): 156-157.
- [5] 中国科学院“科技领导力研究”课题组. 领导前瞻力研究[J]. 领导科学, 2006, (11): 20-22.

(责任编辑 刘新丽)