

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.02.011

军队院校长的角色冲突及原因探析^{*}

高燕, 马文年, 王品品
(空军雷达学院, 湖北 武汉 430019)

[摘要] 从社会学的角度分析了军队院校长角色冲突的内涵及表现类型, 深入剖析了院校长角色冲突产生的原因有外因和内因两个方面, 内因主要有院校长角色的扮演能力和适应能力的缺失, 外因主要有角色伙伴的角色差异性和对院校长角色评价的不合理性等。

[关键词] 军队院校; 院校长; 角色冲突

[中图分类号] G642 [文献标识码] A [文章编号] 1672-8874 (2010) 02-0037-03

The Role Conflict and Its Cause of the Superintendents of Military Academies

GAO Yan, MA Wen-nian, WANG Pin-pin
(The Air Force Radar Academy, Wuhan 430019, China)

Abstract: From Viewpoint of sociology, this paper analyzes the meaning and its presenting sorts of the role conflict of the superintendents of military academies, points out that there are two causes: inner and outer ones. The inner causes include the incapability of playing and adapting the role of being superintendents; the outer causes include the differences of the superintendents partner and the irrationality of the evaluation over the superintendents.

Key words: military academy; superintendents of military academies; role conflict

随着军队信息化建设和军事教育转型步伐的不断加快, 军校教育管理环境变得更加复杂, 对军队院校长提出了新的更高要求。集教育家、管理专家、学术专家、军事家、改革者、社会关系协调者、道德楷模等角色于一身的军队院校长, 时刻经受着角色的多重性所带来的角色冲突。深入分析院校长角色冲突的类型与产生的原因, 对于寻求院校长的角色认同和实现院校长的角色整合, 提高院校长的战略管理水平具有重要的意义。

一、军队院校长角色冲突的内涵与表现类型

(一) 军队院校长角色冲突的界定

军队院校长的角色冲突是指院校长在行使职权时, 要扮演多重角色, 由于角色伙伴对角色期望的差异, 或由于自身角色扮演不符合角色期望的要求, 当这些期望彼此出现矛盾或院校长对过多角色期望难以应付时, 院校长角色丛或角色库中的不同角色间就会发生矛盾, 也即出现角色冲突。

这里需要明确两个概念: 一是角色伙伴, 所谓角色伙伴是指与一定角色发生关系或者互动的其他个体, 即角色的互动对象。^[1] 院校长的角色伙伴主要是校内教员、管理干

部、学员和上级领导; 二是角色期望, 作为社会来说, 它对处在每一个社会位置上的角色都有着一定的要求, 为他们规定了行为规范、权利和义务, 这就是社会(角色伙伴)对角色的期望, 称为角色期望。^[1] 对院校长的角色期望就是对院校长规定的权利、义务和责任。

(二) 军队院校长角色冲突的表现类型

根据社会学理论中角色冲突的分类, 可以把军队院校长的角色冲突分为角色间冲突和角色内冲突。^[2]

1、院校长角色间冲突

院校长角色间冲突是指院校长扮演角色丛或角色库中的多个角色, 由于缺乏充分的时间和精力, 无法满足这些角色所提出的期望, 个体在其扮演的角色中会顾此失彼, 特别是这些角色期待彼此矛盾时, 就会产生角色间冲突。这种冲突有两种表现类型: 一种是角色规范相悖引起的角色间的冲突, 如军队院校长的“学术专家”与“社会关系协调者”两个角色对院校长提出两种相反的角色行为要求, 院校长应具备的学术研究能力, 是理性思考的结果, “静”是理性思考依存的形态, 也是从事理性加工和创造的基本条件。但目前大多数军队院校长在处理一系列与行政主管单位的关系以及校内复杂关系中, 恰恰破坏了“静”的状

* [收稿日期] 2009-06-03

[基金项目] 国防军事教育学科“十一五”规划课题教育部重点课题(DNA060484)

[作者简介] 高燕(1970-4), 女, 湖北大悟人, 空军雷达学院军事教育研究室主任、副教授, 石家庄陆军指挥学院军事教育训练学在读博士生。

态。因频频陷入事务性工作, 难有精力继续维系“学术专家”的身份, 院校长履行的“学术专家”和“社会关系协调者”这两个角色就可能发生角色冲突。另一种是角色执行时间相矛盾引起的角色间冲突。笔者一次随上级专家组到某校进行教学质量检查时, 下午检查组要召集一个座谈会, 请院长参加, 而按工作安排, 院长下午要参加一个比较重要的学术研讨会, 并有大会主题发言, 根据检查规定, 不得影响正常教学、工作秩序, 院长虽正常参加学术研讨会去了, 但心里忐忑不安。因为院长所扮演的管理者与学术专家角色同时提出了履行角色行为要求, 于是发生了角色间冲突。

2、院校长角色内冲突

院校长角色内冲突是由于院校长角色丛的角色伙伴对同一角色抱有矛盾的角色期望而引起的冲突。这种冲突也有两种表现类型: 一种是军队院校长角色丛中不同类型的角色伙伴提出相互矛盾的角色期望, 从而引起角色冲突。如教员希望院校长能提供较多的进修深造机会, 而管理干部则不希望教员流动性太大。院校长被不同类型的角色伙伴提出矛盾的角色期望引起了角色冲突; 另一种是院校长角色丛中相同的角色伙伴也可能对院校长的某一角色提出相互矛盾的角色期望, 使角色扮演者无所适从。如某院校长为了适应军队信息化建设和任职教育转型需要, 提出了新的学科资源调整改革方案, 改革方案提出后, 一部分教员赞成, 而一部分教员持不同意见, 这时院校长就处在角色期望不同所引起的角色冲突之中。特别是当改革方案难以通过时, 院校长的这种角色冲突会加剧。实际上, 教员对院校长的角色期望种类繁多, 大到教育思想、观念、方法上的分歧, 小到对某一教育事件的处理上意见的不统一, 而且这种多元的角色期望还可能是时间的变化函数, 这些都会使院校长产生角色冲突。

二、军队院校长角色冲突产生的原因

院校长角色冲突产生的原因有外因和内因两个方面, 内因主要有院校长角色的扮演能力和适应能力的缺失, 外因主要由角色伙伴的角色差异性和对院校长角色评价等引起。

(一) 院校长角色扮演能力缺乏引起的角色冲突

一般来说角色扮演能力越强的院校长, 处理和协调各种不和谐角色期望的本领就越强, 因而产生角色冲突可能性就越小。

角色扮演不是一个简单的模仿学习, 而是一个带有创造性特征的复杂活动, 它通常包括相互联系的角色认知、角色移情和角色行为三个阶段。

1、院校长角色认知缺失的原因

角色认知是指院校长对自己所担任的院校长角色的权利和义务进行认知和了解, 也是院校长对自己角色期望的了解。院校长角色认知缺失的原因有:

一是缺乏正确的军事教育思想。军队院校长的教育思

想是院校长对军校教育的基本问题的理解、认识和价值取向, 是军队院校长从事军校教育及管理行为的内在依据。而不同的院校长对教育方针含义理解和把握的差异, 造成办学方向的偏差。

二是缺乏相关学术背景。根据统计分析发现^[3], 院校长的学术背景尽管近年来有很大改善, 但院校长整体队伍还存在原始学历层次较低, 学术背景不理想等问题。

三是缺乏军校管理经验。根据调查发现^[3], 没有在院校任过副校长或训练部长等教学管理领导干部履职经历的院校长还是存在, 有些在履职前根本就没有军校工作经历。职前准备的欠缺, 势必削弱这支队伍的整体内功。

2、院校长角色移情缺失的原因

所谓院校长角色移情是指院校长不仅对院校长的责任、权利和义务有所了解, 而且在院校长岗位上也有一定情绪体验, 有对院校工作的职业热情。但是, 由于各种原因使得一些想有所作为的院校长在院校建设的改革与发展中面临的困难多、压力大, 直接导致了他们的角色移情, 制约了院校长创造性的发挥。

3、院校长角色行为缺失的原因

院校长角色行为是指院校长以怎样的言行举止出现在院校长的角色伙伴面前, 它不仅随着院校长角色认知与角色移情的变化而变化, 而且也与院校长的先天素质有密切关系。院校长角色行为缺失的主要原因有:

一是角色行为不当。院校长行为过程中对自己角色认知有缺陷, 导致角色行为不当。如学术委员会在监督院校长的过程中, 院校长若以领导自居, 要求学术委员会按自己的要求行事, 那么院校长的领导角色和接受检查监督的角色就发生了冲突, 学术权力的缺位和行政权力的越位, 将导致院校的学术价值缺失。

二是先天素质不足。如有的人善于部队的带兵指挥, 或长于机关的办文办事, 但如果缺乏对教育理论和院校办学规律的深入了解, 就不可能有较强的军校管理和教育创新能力。而政治信念不坚定的人不可能把握办学的正确方向, 身体不健康的人也很难承担院校长岗位的高强度、高负荷的身心劳动。

(二) 角色的期望差别引起的角色冲突

一般来说, 角色伙伴对个体的角色期望差异越大, 个体体验到角色冲突的可能性就越大。角色期望的差异性与角色伙伴的差异性有关, 角色伙伴的差异性越大, 产生对个体的角色期望的差异越大。军队院校长的主要角色伙伴校内教员和学员, 校外有上级主管部门、部队, 还有家人和亲属等, 因此, 军队院校长的角色期望差异性很大。下面重点分析教员、学员和部队对院校长的角色期望。

1、教员的期望

目前, 教员对院校长角色期望非常高, 要求院校长能满足他们的各种需要: 第一, 能逐年提高教员福利; 第二, 要确保教员有住房; 第三, 要为教员子女的上学、随军家属就业提供保障; 第四, 在某一学科领域有所建树, 善于

营造宽松和谐的学术研究氛围;第五,要制定科学有效的激励机制,使教员获得公平的奖励,满足自尊的需要;第六,要勇于创新,积极开展教育教学研究;第七,要为教员的学习深造、教学科研能力提供平台,营造机会,使教员逐步成长为各专业领域的“大师”;第八,协调好院校与上级机关、部队、科研院所的关系,营造良好的外部形象。上述角色期望中有一些就是相互冲突的。而且,不同年龄的教员、不同职务的教员以及同一年龄的教员由于认知能力不同,对院校长的角色期望也是不同的,这些角色期望之间的差异都可能引起院校长的角色冲突。

2、学员的期望

通过笔者调查,学员对院校长的角色期望也有很大的差异,可以归纳如下:(1)院校长应该仪表端庄,举止稳重,知识渊博,语言丰富,诙谐幽默;(2)院校长应该态度和蔼,积极热情地参加学员的各类活动;(3)院校长要善于处理学员中的偶发事件,力求做到公平公正;(4)院校长要充分发扬民主,广泛而虚心地听取学员的意见;(5)院校长应该给学员营造良好的教育教学环境,帮助学员学习成才;(6)院校长应该为学员提供展示和发展自己的平台,调动学员参与管理、积极表现自己的积极性;(7)要严格管理,对于严重违纪学员不姑息迁就,既要严肃处理,又要尊重学员。

从这些要点看如果院校长处理不好,也会引起矛盾冲突。实际上,学员对院校长的角色的期望也很复杂,成绩不同、品行不同、家庭背景不同的学员对院校长的角色期望都可能不同;即使是品行、成绩、家庭背景相同的学员因其爱好、兴趣等不同对院校长的角色期望也是不同的。

3、部队的期望

部队(用人单位)通过对毕业学员的期望转化到对院校长的角色期望。根据某部“毕业学员抽样调查分析报告”,部队领导的期望也是多方面的:(1)军校毕业生的思想政治素质高、道德修养和法纪观念强;(2)军校毕业生第一任职岗位适应性好;(3)军校毕业生安心部队工作,有发展后劲;(4)军校毕业生集体荣誉感、服从意识和工作责任感强;(5)军校毕业生的军事理论素养和科技素质高;(6)军校毕业生军事技能和领导管理能力强;(7)军校毕业生科学文化素质高;(8)军校毕业生创新能力强;(9)军校能为部队提供技术支援。可见,院校长如果处理不好军校教育的“岗位应急型”模式和“长效发展型”模式的矛盾,也会产生角色冲突。

(三) 角色评价的不合理性引起的角色冲突

所谓角色评价就是“人们将理想的角色期望与现实的角色行为进行比较的结果”。^[4]一般来说,角色期望与角色行为之间的差异越小,人们对角色的评价越高。

院校长的角色评价是指院校长角色伙伴将对院校长的理想角色期望与院校长的现实角色行为进行比较。如果人们对院校长的角色评价越不合理,离院校长的实际角色行

为越远,院校长产生角色冲突的可能性越大,反之越小。实际上,院校长角色的素质和能力要求很高,著名教育家朱永新提出了理想校长的八条标准:(1)应该是一个能够清晰认识到自己的价值与使命,具有奉献精神 and 人文关怀的校长;(2)应该是一个珍惜学校名誉胜过爱护自己的眼睛和生命的校长;(3)应该是一个不断追求自己的人生理想和办学理念,具有独特办学风格的校长;(4)应该是有有一个海纳百川的宽广胸怀,具有极强的感召力和凝聚力的校长;(5)应该是一个善于协调上下左右关系,能调动一切可以调动力量以促进学校发展的校长;(6)应该是一个十分重视教育科研,并能成为教育科研工作的组织者和身体力行者;(7)应该是一个能够给教师创造一个辉煌的舞台,善于让每一个教师走向成功的校长;(8)应该是一个能够使学校具有优美的自然环境和浓厚的文化氛围的校长。^[5]显然在实际工作中不可能每一个院校长都能成为理想的校长,就是素质和能力强的院校长也会产生角色冲突。

院校长的主要角色伙伴对院校长角色评价的不合理性主要表现在:(1)在“德、能、勤、绩”的评价中过于偏重业绩,将导致院校长在实际工作中急功近利,政绩观发生偏差,产生短期行为,角色冲突随之产生。(2)对院校长的评价存在的偏见。有的对院校长期望过高,把院校长角色过于理想化,认为院校长无所不能,无所不及。于是有的对院校长的评价求全责备,有的对院校长的评价以偏概全。这样一来,院校长就处在理想化的校长和现实的校长的角色冲突之中。

三、结束语

军队院校长如果长期处在角色冲突之中,不利于院校长队伍的建设,也影响军校教育和人才培养的水平和质量。因此,必须坚持科学发展观的指导,有效进行院校长角色整合,促进院校长的角色认同,科学构建院校长评价体系,减少或尽量避免院校长的角色冲突,提高军队院校的战略管理水平。

[参考文献]

- [1] 周晓虹. 现代社会心理学[M]. 上海: 上海人民出版社, 1997: 374
- [2] 董星. 现代社会学理论新编[M]. 南京: 南京大学出版社, 2003: 94.
- [3] 胡键. 军队院校院校长选拔任用机制研究[D]. 北京: 空军指挥学院, 2008.
- [4] 周晓虹. 现代西方社会心理学流派[M]. 南京: 南京大学出版社, 1990: 241.
- [5] 朱永新. 教育文史(卷一)《新教育之梦》(我的教育理想)[M]. 北京: 人民教育出版社, 2004: 133- 149.

(责任编辑: 卢绍华)