

大学校长之背景特征与大学绩效分析

——基于高阶理论的视角

孟晓华, 张振波, 张 曾^①

(苏州大学 政治与公共管理学院, 江苏 苏州 215021)

摘要: 为发现大学校长对大学绩效影响的共性背景特征, 本文以高阶理论为理论依据, 全面分析大学校长的人口统计学背景、教育背景、工作背景和学术背景对大学绩效的影响。通过对 2007—2010 年期间大学进步较快与退步较快两组样本的对比, 本研究发现了两组大学校长在教育背景、工作背景方面诸多不同于直觉的实证结论, 而在人口统计学背景、学术背景方面无明显差别。

关键词: 大学校长; 背景特征; 大学绩效; 高阶理论

中图分类号: G647 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2012)01-0033-11

Impact of Background Characteristics of University Presidents on University Performance: A Perspective from Upper Echelons Theory

MENG Xiao-hua, ZHANG Zhen-bo, ZHANG Zeng

(College of Politics & Public Administration, Soochow University, Suzhou 215021, China)

Abstract: To investigate the impact of common background characteristics of university presidents on university performance, it used the Upper Echelons theory as the theoretical basis, and examined the background characteristics of university presidents (e. g., demographic characteristics, educational background, professional background and academic background) on the university performance through more rigorous empirical research design, comparing with two group universities of rapid progress and rapid regress during the period of 2007—2010. It found some interesting differences between two group of university presidents in educational background and professional background, while there was no significant difference in demographic characteristics and academic background. The findings of relationship between background characteristics of university presidents and university performance are valuable for selection of university presidents.

Key words: university president; background characteristics; university performance; Upper Echelons theory

^① 收稿日期: 2011-09-15

基金项目: 教育部人文社会科学青年基金项目(11YJC630102)

作者简介: 孟晓华(1976—), 男, 江苏盐城人, 苏州大学政治与公共管理学院副教授, 上海交通大学安泰经济与管理学院博士研究生, 从事管理科学研究; 张振波(1990—), 男, 山东滨州人, 苏州大学政治与公共管理学院硕士研究生, 从事公共管理研究; 张 曾(1989—), 女, 江苏南通人, 苏州大学政治与公共管理学院本科生, 从事比较高等教育研究。

一、引言

大学校长是大学的灵魂,即大学校长对一所大学的成功创建、平稳运行、革故鼎新、进步发展都具有决定性的影响。^[1]陶行知先生也曾说过:“校长是学校的灵魂,要评论一所学校,先要评论他的校长”。^[2]大学校长通过与其周围相关的人进行沟通和联系,为大学创造更加高效的学习环境,^[3]而大学校长的背景特征在很大程度上影响大学校长的一系列行为,包括发展定位、改革措施、施教方案等。

如果想明白为什么组织做它们所做的事情,我们必须考虑组织最有力量的角色——他们最高管理者(top executives)的偏好和性格特质。^[4]1984年由Hambrick和Mason开创并得到进一步发展的高阶理论(Upper Echelons Theory)是理解最高管理者背景特征与企业行为的著名的管理学理论^{[5][6]},将高阶理论拓展到教育领域,就促生了对大学管理者的背景特征的研究。1998年,我国《高等教育法》指出中国高校实行“党委领导下的校长负责制”,即高校党委统一领导学校工作,校长是法人代表,全面负责学校的教学、科研和其它行政管理工作。由此对大学管理者的研究便产生了两个方向,一是研究高校领导团队(校级党委、行政正副职领导)的群体特征,二是关注在现有大学制度下校长的个人背景。本文研究主要针对后者。

国内外学者对于大学校长的背景特征展开了各方面的相关研究。上世纪八九十年代,美国教育理事会(American Council on Education, ACE)就开始对美国大学校长的背景和职业生涯路线进行了研究和描述,并先后有四篇有影响力的研究报告问世,对美国大学校长的评价和遴选产生了重要影响,^[7]国内的学者也从各个角度提出了有价值的结论和观点。在校长的素质要求上,有学者认为大学校长的素质要求主要集中在教育家、学者和道德楷模三个方面,其中首推教育家。^[8]在校长对大学文化特色建设的影响方面,大学校长的人格操守直接关联他所领导的大学之精神风骨,其专业修养可以改变大学文化的学术质地与含量,而大学校长的个性趣味还必然影响到大学文化的构成与品味。^[9]在研究近代大学校长的海外留学背景的影响时,有学者发现中国近代大学校长大多留学海外,他们用中西文化相比较的方法来研究中国近代教育原则,强调个人权利的重要性和个性发展的积极性,形成了自己独特

的教育思想体系,给中国的教育与理论注入了一种新的精神。^[10]

现有的研究大都聚焦于大学校长的某一方面特征对大学发展的影响,^{[11][12]}亦或对大学校长的背景特征进行描述性统计,更深入的研究是以国际比较,主要以美国著名大学校长为标杆,描述分析中国大学校长群体与美国大学校长的背景特征差异。^{[13][14]}这些研究虽从不同角度对大学校长进行了相关研究,但其根本目标都是为我国大学校长选拔提供借鉴意义。然而,这些背景特征是否对大学的发展有影响,尚鲜有报道。

基于此,我们提出了“大学绩效”作为衡量大学整体发展的标准,以高阶理论为视角,全面分析大学校长的背景特征(包括人口统计学背景、教育背景、工作背景和学术背景),并通过科学的研究设计,探求影响大学绩效的共性特征,从而为我国大学校长的遴选提供可能的借鉴意见。

二、理论分析与研究假设

高阶理论的核心是高层管理人员会对其所面临的情景和选择做出高度个性化的诠释,并以此为基础采取行动,即高层管理人员在行为中注入了大量自身所具有的经验、性格、价值观等特征^[15],该理论建立在大量的实证论据上。早在1958年,Dearborn和Simon验证了管理人员会对复杂商业情景中某些特定信息给予特别关注,并且管理人员会用其擅长的专业术语来诠释这些信息。^[16]

高阶理论为组织选择合适的管理者指出了可行的思路^[17]。不同行业特征的组织需要选择不同类型的高层管理者,这是因为不同类型的管理者对真实环境认知的侧重点不同,在管理实践中要寻找对组织所处行业环境认知能力强的高层管理者。^[18]管理者的认知结构体现了对不同决策的偏好。许多研究表明企业家的学历、曾任职的企业数、性别、年龄等特征与企业的战略行为和企业绩效有显著的关联。^[19]因此,类比于企业的高层管理者,高阶理论亦适用于大学校长——作为大学院校这类教育机构组织的高层管理者。他们的认知结构使其对所拥有资源(教师资源、学生资源及其他各种社会资源)的动员和利用以及对大学发展重要战略的决策产生影响,而认知结构体现了其对大学真实环境的认知能力,往往受到其人口统计学背景、教育背景、工作背景、学术背景的影响。

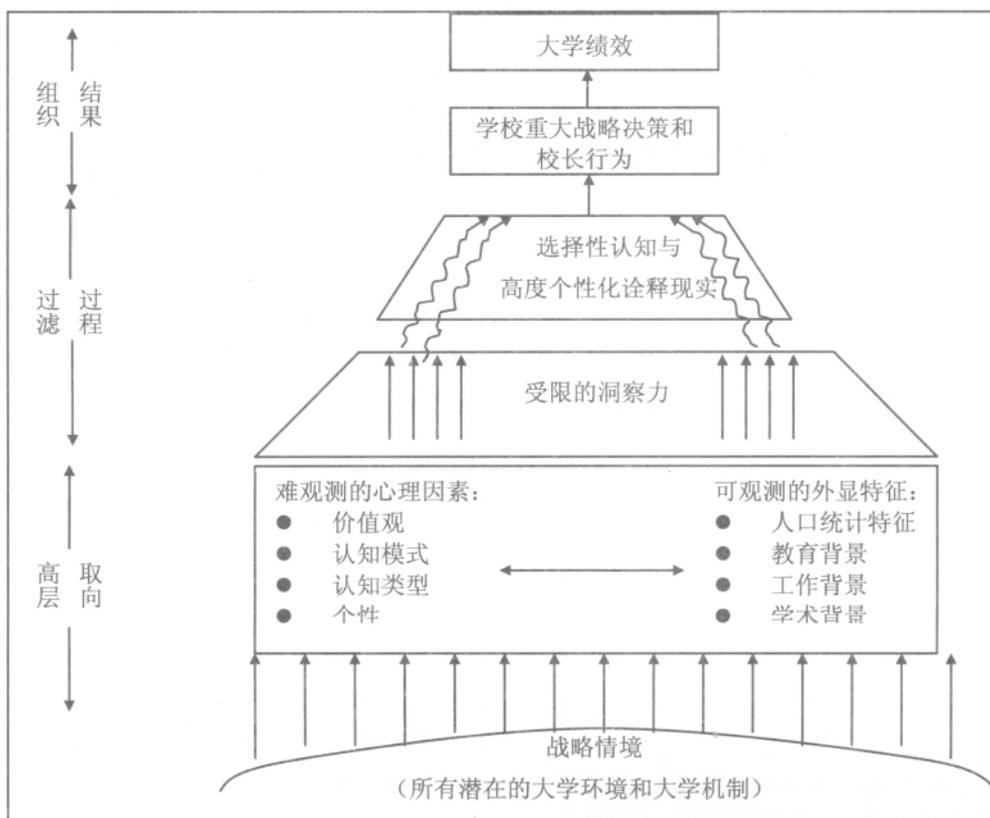


图1 有限理性下的战略选择：大学校长诠释的现实

资料来源：参考 Hambrick、Mason 和 Finkelstein 对企业最高管理者的研究并作了类比。^{[20][21][22]}

图1所示为大学校长在有限理性下的战略选择过程。大学校长面临着错综复杂的战略情景，其所包含的各种状况、环境、校园文化以及各类院校机制等复杂程度远远超过了大学校长所能理解的范围。面对情景的行为即‘高层取向’(executive’s orientation)由相互交织的心理特征和可观测到的经历所组成，通过信息筛选过程，最终产出高度个性化的‘诠释现实’(construed reality)^[23]所以，在此系统中，大学校长的取向定位受其心理因素(价值观、认知类型、认知模式以及个性)和可观察的外显特征(人口统计特征、教育背景、工作背景以及学术背景)的影响。由于校长受其洞察力有限的制约，无法面面俱到地了解到环境信息，在其洞察力范围之内，校长会选择性的认知他们认为比较重要的信息，而忽略次要的，然后，校长会根据自身的经验和个性化的理解去尽可能全面地考虑并做出对所关注信息的诠释，最后引发校长的一系列行政行为(学校重大发展战略决策的制定、学校所拥有资源的分配和利用等等)，而这些行为将最终影响到大学的绩效。

1. 人口统计学特征

高阶理论认为人口统计学变量可以作为管理人

员认知和价值观的代理变量，如年龄、性别、种族、政治背景等等。^[24]研究表明，随着年龄的增加，人们的变通能力减少，而对改变的抵制增加。^[25]年轻的管理者相比年长者具有更多的体力和脑力，精力旺盛，富有尝试新奇的、前所未有的事情的激情，决策更具有较大风险性。^[26]大学校长的年龄代表着其阅历和经验的丰富程度，鉴于这些差别对其行为方式产生的不同，我们做出“大学校长年龄特征与大学绩效存在相关关系”的假设。

男性和女性的智力并不存在本质上的差异，其差异主要表现在任务的完成方式上，^[27]根据心理学和人口特征学的部分研究可知，男性与女性的差异会体现在处理事务的思维方式上，前者豁达大气，统筹全局；后者细心谨慎，着眼细节。对于大学校长来说，性别的差异所带来的处事方式的不同会对大学绩效产生影响。因此本文做出“大学校长的性别特征与大学绩效存在相关关系”的假设。

大学校长的民族背景可以在一定程度上影响其成长过程和情感经历。在我国“以汉族为绝大多数”的民族数量特征和“大杂居、小聚居”的民族分布特征下，民族分析是人口统计学分析的重要方面。鉴

于此,我们提出“大学校长民族背景与大学绩效变化存在相关关系”的假设。

大学校长的党派一定程度体现其政治倾向和价值判断,尤其在我国的社 会环境中更为明显。在我国,是否为党员可以作为评价一个人价值判断以及行为趋势的重要参考,故做出“大学校长的政治面貌与大学绩效存在相关关系”的假设。综合以上分析,本研究提出以下假设:

假设 H1:大学校长人口统计学特征与大学绩效存在相关关系。

H1a:大学校长的年龄与大学绩效存在相关关系。

H1b:大学校长的性别与大学绩效存在相关关系。

H1c:大学校长的民族与大学绩效存在相关关系。

H1d:大学校长的党派与大学绩效存在相关关系。

2. 教育背景

大学校长在选拔时是否具有本校色彩也是备受关注的一点。中国研究型大学校长选拔倾向于选拔母校毕业生或本校教师,^[28]鉴于此,本文作出“是否毕业于本校与大学绩效变化存在相关关系”和“是否校友与大学绩效变化存在相关关系”的假设。

文化教育的本质是以一种意识改变另一种意识,通过改变个体的意识来改变个体的选择,不同类型的院校具有各自不同的教育特征,对所教育对象的价值观和行为取向也 不同程度地产生影响。故本文假设“不同毕业院校类型与大学绩效变化存在相关关系”。

高学历意味着更强的信息处理和综合的能力,所以拥有高学历的大学校长往往能够更有效地开展大学发展蓝图的规划,从而对大学绩效产生积极影响。故本文提出“大学校长最终学位特征与大学绩效变化有相关关系”的假设。

中西方的教育思想存在着差异,反映在教育思路上也 大不相同,海外教育背景会改变大学校长的思维方式进而影响其行为偏好,本研究假设“海外求学背景与大学绩效变化存在相关关系”。

有研究表明,在美国,有名的私立文理主导型大学校长以文科学者居多,理工主导型大学校长以理工科学者为多,公立综合大学校长出自文科与理科的人数基本相当,而在我国研究型大学校长多出身于理工科学者。^[29]所以,我们假设大学校长的学位类别以及是单一学科还是交叉学科对大学发展也存

在影响。根据以上的分析,本文作出以下假设:

假设 H2:大学校长的教育背景与大学绩效存在相关关系。

H2a:大学校长是否毕业于本校与大学绩效存在相关关系。

H2b:大学校长毕业院校类型与大学绩效存在相关关系。

H2c:大学校长最终学位背景与大学绩效存在相关关系。

H2d:大学校长的海外求学背景与大学绩效存在相关关系。

H2e:大学校长是否为本校校友与大学绩效存在相关关系。

3. 工作背景

大学校长的工作背景关注其在担任校长前的工作情况(曾经工作单位的性质、是否有国外工作经历)和就任校长的方式(外校调任、本校副校长晋升、政府部门调任)。

有研究中指出,从学术专家转为校长的人数多于从普通行政岗位成为校长的人数,从行政到行政的校长着重于管理学校,而少有人还能把精力放在自身的科研上;从学术到行政的校长则有所不同,他们中的三分之二还是偏学术和科研,三分之一偏重于管理。^[30]同时,研究者还关注到了下乡这一独特的经历。除此之外,有着国外工作经历(高访、合作研究等)的校长更具有国际视野,解决问题的方式也会不同程度地引用国外的模式。可见在不同性质的工作岗位上的工作经历对成为校长后施行的管理制度与发展策略是息息相关的。因此本文提出“大学校长担任校长前的工作情况与大学绩效存在相关关系”的假设。

大学校长就任方式有不同的影响:从外校调任的校长会带来不同的管理模式与发展策略,从政府部门调任的校长洞察时事政治的能力比较强;而内部晋升的校长熟悉校情校史,有利于保存传统,及时开展工作,但是从公平与卓越的角度看,人才‘内部选拔模式’的弊端也是不可忽视的,可能会妨碍他们吸取其他部门或不同性质单位的优秀经验,从而导致办学思想与办学行为的相对保守与封闭。^[31]鉴于此,本文假设“大学校长就任方式与大学绩效存在相关关系”。根据以上的分析,本研究作出以下假设:

假设 H3:大学校长的工作背景与大学绩效存在着相关关系。

H3a:大学校长有下乡经历与大学绩效存在相关关系。

H3b:大学校长在就任前的工作性质的与大学绩效存在相关关系。

H3c:大学校长有国外工作经历与大学绩效存在相关关系。

H3d:大学校长的晋升方式与大学绩效的发展存在相关关系。

4. 学术背景

优秀的校长拥有着不断学习、实践、思考和修炼的美好品质,其获得国家基金奖项数、所做科研项目与课题数、发明专利数、专著发表数等量化的指标都能反映出校长的学术钻研能力。但也有学者质疑,校长投入较大的精力于自身的学术研究,相对而言学校的管理是否就会怠慢,从而致使学校退步。因此本研究提出如下假设:

假设 H4:大学校长学术背景的不同与大学绩效存在相关关系。

H4a:大学校长的学术头衔与大学绩效存在相关关系。

H4b:大学校长的学术成就与大学绩效存在相关关系。

H4c:大学校长的学术专长类别与大学绩效存在相关关系。

H4d:大学校长的兼职数目与大学绩效存在相关关系。

三、研究样本与变量设计

1. 样本与大学绩效的测量设计

大学绩效的测量是一个困难的工作,而且涉及时间的迟滞性。为此本研究设计并不直接测量大学绩效,而是通过间接手段考察大学绩效的变化,通过大学校长任期内大学排名的变动,若排名上升或下降 5 名及以上,我们认为大学绩效进步或退步明显,目的是形成两组样本对比大学校长背景特征的差异。对于选择样本大学,本文限定在 2007—2010 年大学排名均在前 100 的高校,基于两点考虑:第一,排名前 100 的学校都是国家或省部大力投资和重点建设的大学,而且备受公众的关注,研究这些院校的进步与退步更有实践意义和参考价值;第二,前 100 所学校的排名变动幅度相对较小,整体仍稳定于前 100 名,这样前后大幅的排名波动能够反映出大学绩效的变化。

大学排名是对大学进行合理评价、促进高校健康发展的一个重要手段,但关于大学排名有多种不同的版本,因各自衡量标准和选取资料的不同而存

在差异。虽有不同,但各个排名都在一定程度上从不同的角度反映出了大学的效率和效能的综合,即绩效。采用大学排名波动情况作为衡量大学绩效变化的标准,同时多种排名相互对比参考,有利于排除单个排名中可能存在的误差和不确定性,从而提高本研究的可靠性。本文选择武书连的 2007 年与 2010 年的大学排名表、^[32]《21 世纪人才报》联合中国校友会网共同发布的 2007 年与 2010 年的大学排名表^[33] 以及 Netbig(网大)^[34] 公布的 2007 年与 2010 年的大学排名表综合比较,取排名变化共同的部分。通过 2007 年至 2010 年这一时间段内大学排名的变化统计,发现排名上升和下降在 5 名及 5 名以上的大学分别有 17 所和 19 所。大学排名变动 5 名及以上的,就其变化幅度来看,一定程度上反映了大学绩效的明显变化(见表 1)。因此,我们将这 17 所进步明显(上升 5 名及 5 名以上)的学校和 19 所退步明显(下降 5 名及 5 名以上)的学校初步作为研究大学绩效进步和退步的两组样本。

表 1 进、退步大学名次变化频数分布表

名次变化 (位)	对应排名进步大学数量 (个)	对应排名退步大学数量 (个)
1—2	19	12
3—4	11	6
5—10	8	12
>10	9	7
合计	47	37

确定初步样本后,我们对这 36 所大学校长的上任时间进行了统计,以找出上任时间与所研究问题不符合的样本。不相符合体现在:如果上任时间在 2007 年左右或介于 2007 年于 2010 年之间,则此校长对大学所产生的影响不明显(前任校长影响的持续性、现任校长影响的滞后性),因此我们将样本学校校长的上任时间限定为 2006 年以前上任并至少任职至 2010 年,即与三年排名变动时期一致。统计发现,在进步学校和退步学校的两组样本中,共有三个校长不符合要求,予以剔除。经过筛选后我们最终确定了 16 所进步学校和 17 所退步学校,作为对照分析的两组样本。

2. 大学校长之背景特征:数据与测量

大学校长的背景数据采用人民网教育频道中国大学校长留言板^[35] 和校长所属院校的公共网站等具有公开性和权威性的网站上公布的校长简历,所得公开数据真实、公认。

为了确定更为准确和详细的指标对大学校长的

背景特征进行分析,本文借鉴并改进 2005 年蓝劲松教授和 2007 年张光进博士的分类与使用指标。在本文中,为了能更详细、更具体地分析校长的背景情况,我们将“学术背景”定义为学术头衔、学术成就、学术专长和学术兼职的综合,即狭义的学术背景,并将其作为与“教育背景”、“职业背景”并列,再加上“人口统计学指标”,成为研究校长背景的四个维度。

在四个维度的二级指标上,在人口统计学指标上,由于我们所研究的都是国内大学,因此在政治面貌上具有一定的可比性,故将其与性别、民族和年龄共同作为人口统计学的二级指标。在教育背景方面,根据我国大学校长的特性和共性,我们将单一学科还是交叉学科专业、学校地区、毕业于本校还是外校等指标也作为统计指标;由于“是否名校”在定性上不能准确把握和评价,因此我们将毕业学校具体

化分为“国外院校”、“985 高校”、“211 高校”和“其他类型院校”四种类型。另外由于国外院校种类多样,为了更准确地反映出校长在国外接受教育的层次高低,我们又将国外院校按国别分为“日、德、英、美高校”和“其他国外高校”两种。在工作背景下,本文使用“曾任工作单位性质”、“国外工作经历”和“就任前情况”三个二级指标。此外,由于在我国“是否享受政府特殊津贴”已经成为衡量社会地位的重要标准之一,因此本研究在学术背景中也添加了这一指标进行统计。

由此形成大学校长背景特征的分析框架与具体指标(见表 2)。据此我们采用内容分析法(Content Analysis)逐一研读每一个样本校长的简历,并采用两人独立统计、再一一比对,确保内容分析的准确性,最终形成大学校长背景特征的定量数据。

表 2 大学校长背景特征之内容分析指标

一级指标	二级指标	三级指标
人口统计学指标	年龄	(年)
	性别	男、女
	民族	汉、其他
	政治面貌	党员、其他
教育背景	毕业院校	本校、外校 国外高校(日德英美、其他)、985、211、其他
	学位类别	最终学位层次(博士、其他) 最终学位类别(自然科学、工学、人文社会学)
		是否国外学位
	求学经历	海外求学经历(长期、短期、无) 学科类别(单一学科、交叉学科)
		是否校友
工作背景	上任时间	(年)
	曾任工作单位背景	是否有过下乡经历 大学、校企、校政、校企政 国外工作经历(长期、短期、无) 就任前情况(外校调任、本校副校长晋升、政府部门调任)
	学术头衔	是否教授、博导、科学院院士、工程院院士、外籍院士、享受政府津贴
	学术成就	国家级奖项及各种称号、国外奖项数目、参与或主持 863 或 973、国家杰出基金重点项目、各种基金项目、论文总数、被 SCI 和 EI 收录、专著、专利
学术背景	校长学术专长分类	理工、人文社科
	在外机构兼职数目	(个)

四、实证结果

1. 人口统计学指标分析

(1)性别。样本中进步较快的 16 所大学的校长和退步较快的 17 所大学校长均为男性。

(2)年龄。由表 3 中可以看出,进步学校校长不同年龄层次分布比较平均,49 岁以下、50 至 54 岁、55 至 59 岁及 60 岁以上的校长分别占到 18.8%、25%、31.3%及 25%。而退步学校校长的年龄层次分布则相对比较集中,即近一半(47.1%)的校长年龄层次在 55 岁至 59 岁之间。且进步明显的大学校

长中,55 岁以下校长所占比例(43.8%)高于退步明显大学校长(29.4%),但是在 0.05 水平上并没有统计显著性差异。

表 3 大学校长年龄层次统计表

年龄层次	进步学校(16)所占人数	比例 (%)	累计比例 (%)	退步学校(17)所占人数	比例 (%)	累计比例 (%)
≤49	3	18.8	18.8	3	17.6	17.6
50-54	4	25.0	43.8	2	11.8	29.4
55-59	5	31.3	75.1	8	47.1	76.5
≥60	4	25.0	100.0	4	23.5	100.0

(3)民族。样本中进步明显的大学校长皆为汉族,而 17 名退步明显的大学校长中有 16 人为汉族。

(4)政治面貌。两组大学校长中均只有 1 名为非党员。

综合以上分析,两组大学校长的性别、民族、政治面貌等方面基本相同,年龄方面除了 55 岁至 59 岁之间的进步学校校长比例稍高于退步学校,但无显著性差异。因此,假设 H1 没有得到支持,即大学校长的人口统计学特征与大学绩效的变化尚未发现相关关系。

2. 教育背景分析

在教育背景分析中,我们将教育背景分为“是否毕业于本校”、“毕业院校类型”、“最终学位”、“海外求学背景”、“是否校友”五个方面。

(1)是否毕业于本校。在进步学校校长中毕业于本校的校长所占比例稍高于退步学校校长所占的比例。在进步明显的 16 所大学中,有 4 所大学校长毕业于本校;而在退步明显的 17 所大学中,有 3 所大学校长毕业于本校,但两者并不具有明显的差异。

(2)毕业院校类型。根据我国现行的大学类型划分标准,我们将大学校长的毕业院校分为海外院校、985 院校、211 院校和其他类型院校四种类型,具体情况如表 4。

表 4 大学校长毕业院校类型统计表

毕业院校类型	进步学校(16)所占人数	比例 (%)	退步学校(17)所占人数	比例 (%)
海外院校	4	25.0	10	58.8
985 院校	4	25.0	3	17.6
211 院校	2	12.5	3	17.6
其他院校	6	37.5	1	5.9

在进步明显的学校中,毕业于国外学校和国内 985 高校的校长各占 25%,而毕业于国内其他类型院校(即非 985 和非 211 的院校)的校长却占到 37%;而在退步明显的学校中情况却大不相同,毕业

于国外院校的校长所占比例高达 58%,而毕业于国内 985 和 211 类型院校所占比重均只有 18%,而毕业于其他类型院校的所占比重极低(6%)。

(3)最终学位。将最终学位分为“最终学位层次”和“最终学位类别”两个方面。统计发现退步明显的大学校长中,拥有博士学位的校长为 16 人,所占比例为 94.1%,进步明显的大学校长有 16 人,为 75%,两组校长的最终学位层次并无显著性差异(χ^2 检验的 P 值为 0.13)。

最终学位类别。我们将大学校长的学位类别与所任职的大学之类型的一致性进行了对比分析。广东管理科学研究所武书连研究员根据大学的学科特点将大学分为综合类、文理类、理科类、文科类、理学类、工学类、农学类、医学类、法学类、文学类、管理类、体育类和艺术类等 13 类,这一标准基本上为社会所认同。为了与大学校长的最终学位类别相对应,本研究将这 13 类按文理科特点统一划归为自然科学、工学和人文社会学三大类,进而进行对比研究。

表 5 排名变化明显学校校长的学位类别与大学类型一致性

一致性	进步明显学校(共 16)		退步明显学校(共 17)	
	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
是	8	50.0	10	58.8
否	8	50.0	7	41.2

从表 5 中我们可以看出,进步明显学校的学校类型与校长的最终学位类型相一致的比例为 50%,而退步明显学校的学校类型与校长的最终学位类型相一致的比例则为 58.8%,两组并没有显著性差别(χ^2 检验的 P 值为 0.61)。

(4)海外求学背景。表 6 所示,2007 年至 2010 年间,在所选取的大学排名进步的 16 所大学的校长中有 25%的校长拥有国外学位;而退步明显的 17 所大学的校长中则有 58.8%的校长拥有海外学位,所占比例却显著高于进步明显的大学校长(χ^2 检验

的 P 值为 0.049)。

表 6 大学校长拥有国外大学学位的统计表

拥有海外大学学位	人数	比例(%)
进步学校	4	25.0
退步学校	10	58.8
合计	14	42.4

考虑到国外大学种类多样,因此我们对校长所拥有的国外学位进行了“日、德、英、美”和“其他”的详细划分,以期具体地了解不同的国外学位背景对大学排名的不同影响。

表 7 大学校长的国外学位类型统计表

国外学位类型	日、德、英、美国家学位	其他国家学位	日、德、英、美国家学位占总体比例(%)
进步学校	2	2	50.0
退步学校	8	2	80.0

从表 7 中我们可以看出,在进步学校中有 4 名大学校长拥有国外学位,其中有 2 名校长的国外学位为日、德、英、美四个国家授予;而在退步学校中拥有国外学位的 10 名校长中,有 8 位校长的国外学位为日、德、英、美四个国家授予。统计显示两组校长的国外学位类型有显著性差异(χ^2 检验的 P 值为 0.031)。

(5)是否为本校校友。进步学校与退步学校各有 5 位为本校校友,两组之间无明显差异。

通过教育背景的对比分析,支持假设 H2,发现大学校长毕业院校类型、是否拥有国外学位、国外学位类型三个因素对大学绩效有明显的影响。退步明显学校毕业于国外院校的校长所占比重明显高于进步明显学校校长;退步明显大学校长中,拥有国外大学学历所占比重明显高于进步明显大学校长,且在所有已取得国外学位的校长中,退步明显大学校长的国外学位多为日、德、英、美四国。

3. 工作背景

(1)曾经工作单位的性质。表 8 所示,进步明显的大学的校长与退步明显的大学校长大多数的职业生涯都是在学校里,样本中只有 3 位校长有着学校和政府部门,或者在学校、企业以及政府部门都工作过的经历。在进步明显大学的校长里面没有发现兼有企业和学校的工作经历,但是在退步明显大学里有 23.53%的校长曾经先在企业工作后再到大学工作。另一方面,进步大学中有 31.25%的校长曾有过下乡经历,然而在退步明显的大学中,该项比例只

有 5.88%。

表 8 校长曾经工作单位性质统计表

比较项	进步大学(16)所占人数	比例(%)	退步大学(17)所占人数	比例(%)	Sig. 值
是否下过乡	5	31.25	1	5.88	0.059
曾任工作单位均为大学	14	87.50	12	70.59	0.235
曾在学校和企业工作过	0	0.00	4	23.53	0.038*
曾在学校和政府部门工作过	1	6.25	1	5.88	0.965
在学校、企业及政府部门都工作过	1	6.25	0	0.00	0.295

注:Sig. 值为 χ^2 检验的 P 值。+:0.10 的水平上显著;*:0.05 的水平上显著;** :0.01 的水平上显著。

(2)是否有国外工作的经历。国外工作经历分为长期(国外工作时间一年以上)、短期(国外工作一年之内的,一般为短期考察)以及无经历。通过表 9 可知,在进步学校中,75%的校长有长期或短期的国外工作经历,但在退步学校中,却有 76.47%的校长没有任何国外工作经历,两者存在显著的差异。

表 9 大学校长国外工作经历统计表

国外工作经历	进步学校(16)所占人数	比例(%)	退步学校(17)所占人数	比例(%)	Sig. 值
长期	6	37.5	2	11.76	0.085+
短期	6	37.5	2	11.76	0.085+
无	4	25	13	76.47	0.003**

注:Sig. 值为 χ^2 检验的 P 值。+:0.10 的水平上显著;*:0.05 的水平上显著;** :0.01 的水平上显著。

(3)就任校长的方式。就任方式归纳为三种类型:1、外校调任;2、本校副校长晋升;3、政府部门调任。表 10 所示,进步明显的学校中校长外校调任的比例为 37.50%,而退步明显的学校中该比例只有 17.50%,但是在退步学校中由本校副校长晋升的比例 76.47%高于进步学校的 56.25%的比例。由政府调任的情况无论是在进步学校还是退步学校都属极个别现象。

表 10 大学校长晋升方式统计表

晋升方式	进步学校(16)所占人数	比例(%)	退步学校(17)所占人数	比例(%)
本校副校长晋升	9	56.25	13	76.47
外校调任	6	37.50	3	17.65
政府部门派遣	1	6.25	1	5.88

经过对工作背景的统计分析,支持假设 H3,大学校长曾拥有下乡经历、工作单位单纯只有院校、具有国外工作经历、由外校调任这四项对与大学绩效有正相关关系;而大学校长曾拥有企业工作经历、由本校副校长晋升这两项与大学绩效的发展呈负相关关系。

4. 学术背景

学术背景本研究包括:(1)学术头衔;(2)学术成就;(3)学术专长;(4)学术兼职。

(1)学术头衔。学术头衔具体包括是否:a.教授;b.博导;c.科学院院士;d.工程院院士;e.外籍院士;f.享受政府津贴。统计情况如表 11。统计发现,无论是进步明显的学校还是退步明显的学校,都有一半左右的校长享有政府津贴,绝大部分的校长是教授、博导,个别是院士,所以该五项两者情况相似。在学术头衔方面两组校长无明显差异。

表 11 大学校长学术头衔统计表

学术头衔	进步学校 (16) 所占人数	比例 (%)	退步学校 (17) 所占人数	比例 (%)	Sig. 值
教授	15	93.75	16	94.12	0.965
博导	16	100	13	76.47	0.058 ⁺
科学院院士	1	6.25	0	0.00	0.295
工程院院士	0	0.00	1	5.88	0.325
外籍院士	1	6.25	1	5.88	0.965
享受政府津贴	9	56.30	8	47.10	0.598

注:Sig. 值为 χ^2 检验的 P 值。+:0.10 的水平上显著; *:0.05 的水平上显著; **:0.01 的水平上显著。

(2)学术成就。具体包括是否:a.获得过国家级奖项(国家科学进步奖、国家技术发明奖、国家自然科学基金等等);b.享有荣誉称号(国家、省部以及市的各种荣誉及称号,如优秀教师、跨世纪优秀人才、百千万人才工程第一、二层次人选、先进工作者、“五一”劳动奖章、留学回国人员成就奖等等);c.参与或主持过 893、973;d.获得过国家杰出基金、重点项目;e.获得过除国家杰出基金以外的国家或省部级基金,参与或支持过各种科研项目课题;f.其他冠名基金、奖项(中国船舶工业总公司科技进步奖、何梁何利奖励基金、宝钢优秀教师奖、潘文渊研究杰出奖、孙治方经济科技奖、霍英东教育基金会青年教师奖等);g.论文被 SCI、EI、ISTP 收录过;h.拥有专利。

通过表 12 可发现,在获得过国家级奖项、享有荣誉称号、参与或主持过 893 及 973、获得过国家杰出基金及重点项目、其他冠名基金及奖项这几方面

两者情况相似。只有论文被 SCI、EI、ISTP 收录过、拥有专利这两方面进步学校的比例要稍大于退步学校。

表 12 大学校长学术成就统计表

学术成就	进步学校 (16) 所占人数	比例 (%)	退步学校 (17) 所占人数	比例 (%)	Sig. 值
国家奖项	6	37.50	9	52.94	0.373
荣誉称号	15	93.75	15	88.24	0.582
国外奖项	1	6.25	1	5.88	0.965
参与或主持 863、 973	4	25.00	4	23.53	0.922
国家杰出基金、 重点项目	5	31.25	6	35.29	0.805
各种基金、项目	14	87.50	11	64.71	0.127
其他冠名基金奖项	2	12.50	5	29.41	0.235
论文被 SCI、EI、 ISTP 收录	5	31.25	1	5.88	0.059 ⁺
专利	5	31.25	2	11.76	0.171

注:Sig. 值为 χ^2 检验的 P 值。+:0.10 的水平上显著; *:0.05 的水平上显著; **:0.01 的水平上显著。

(3)学术专长。本研究将校长的学术专长分为理工和人文社科两类。通过表 13 可知,无论是进步还是退步的学校,其校长的选择都倾向于理工类背景的人选,且两类学校的选择上基本无差异。

表 13 大学校长学术专长统计表

学术专长	进步学校 (16) 所占人数	比例 (%)	退步学校 (17) 所占人数	比例 (%)	Sig. 值
理工	13	81.25	12	70.59	0.475
人文社科	3	18.75	5	29.41	0.539

(4)学术兼职。学术兼职具体包括各类协会的兼职、杂志期刊的主编或编辑、行政兼职(人大代表、政府顾问等等)。在表 14 中我们发现,大学校长均担有数量不等的兼职,但两类学校校长的兼职数目的频数分布相似,不存在明显差异。

表 14 大学校长在外单位兼职数目频数分布

在外单位兼职数目	0	1-2	3-6	7-10	11-15	16-23	合计
进步大学校长	0	1	9	4	1	1	16
退步大学校长	1	2	3	7	3	1	17

经过对学术背景的数据分析,假设 H4 没有得到支持,实证结果没有发现大学校长的学术背景与大学的发展存在必然的关系。

五、结论与讨论

根据高阶理论的相关思想和观点,本研究基于2007年与2010年大学排名的变化,实证研究了进、退明显的大学校长之背景特征的共性和突出特点,得出如下研究结论:

在人口统计学方面,大学校长基本上都是男性、党员、汉族;进步学校相对于退步学校来讲年龄层次相对年轻化,但没有显著性差异。

在教育背景方面,大学校长绝大多数具有博士学位,但在毕业院校类型方面具有较大的差异。进步学校的校长中只有25%毕业于海外院校并获得学位,绝大多数毕业于国内的985或211院校;而退步学校中竟有58.8%毕业于海外院校,且绝大多数为日、德、英、美,只有极少数毕业于国内985或211院校。这一结论不同于我们的预期。大学校长毕业于欧、美、日等发达国家的院校,长期受西方教育模式的熏陶,应该有利于中国大学的改革与发展,然而他们可能并不一定适应中国现行的高等教育管理体制,反而是毕业于国内名校,既熟悉国内国情,又具有国外工作经历的大学校长(如下结论3),更有利于大学的发展。

在工作背景方面,相比较而言,进步学校的校长特点是具有国外的工作经历,而不是毕业于国外院校,曾经在特殊的年代有过下乡的经历,由外校空降调任,一直工作在高等院校并无企业或政府之经历。这一结论表明,大学校长是一个非常特殊的职业领导者,其经历的确能潜移默化其为个人行为,具有国外的工作经历,有利于国内外校际的优劣比较、开拓视野、改进办学模式、提升办学理念;有过下乡的特殊经历一般都是经过艰苦的磨砺;而由外校调任能更好地发现存在的问题,长期于本校工作并升任往往由于思维习惯对存在的问题失去敏锐性,反而不利于较大的教育管理创新。

在学术背景方面,研究表明进步学校的校长与退步学校的校长在学术背景的各个方面,如学术头衔、学术成就、学术专长、学术兼职等方面并无明显差别。这一结论表明,大学校长是否胜任并不取决于校长的学术能力,而是在于教育管理思想与领导能力,即校长应该是具备先进教育理念的教育家。

与以往研究相比,本研究的贡献和创新之处主要有以下三点:一是将高阶理论应用于大学校长的背景特征与大学绩效的关系研究,为研究提供了坚实的理论支撑;二是本研究从人口统计、教育背景、

工作背景和学术背景四个方面的诸多指标运用内容分析法进行研究,较全面地研究大学校长背景特征对大学绩效的影响;三是以大学综合排名的三年前后变动幅度(5名及以上)形成两组绩效优劣的对比样本,可以克服样本高校自身特征变量的影响。

本研究还存在一定的局限性,主要表现在:首先,校长就任于某一高校后,影响的产生和大学的发展可能会因为学校本身因素(如体制的完善度、内部结构变动的相互适应与调和等)和外界因素(如上级机关对学校的影响程度、相关机构对变革的支持力度等)的影响而产生一定的滞后性,导致不能十分准确地衡量影响程度的大小;其次,以大学综合排名的变化情况作为大学绩效发展状况的衡量指标,可能会因为不可见的、潜在的原因影响研究的准确性;再次,在选取样本的过程中,选取大学排名前一百名中变化明显的学校校长作为研究对象的方式,可能会存在少数排名极靠前的学校较难有较大幅度变化(尤其是上升),从而导致样本选取存在一定的偏差。

总结本研究的优势与局限,未来将在以下几个方面展开更为深入的研究工作:(1)鉴于校长对于大学绩效影响的滞后性,我们将对大学绩效变化展开持续追踪研究,从而最大限度地消除滞后性所带来的不确定性,以增加研究的可参考性;(2)由于中央教育科学研究所高等教育研究中心所发布的《中国高等学校绩效评价报告》^[36]只对高校在2006—2008年间的投入产出情况进行了绩效评估,鉴于目前只有一次评估的数据,因此我们放弃了这一重要数据资源,期待后续的绩效评估报告的继续推出,我们将把报告中排名的前后对比作为研究的参考依据之一,从而更大程度地提高研究的权威性和准确性。(3)本文仅关注大学校长的个人背景特征,还存在一定的局限性,未来可研究校长团队(校长、副校长),以及整个校党委群体的背景特征对大学绩效的影响。

参考文献:

- [1] 眭依凡. 学府之魂:中外著名大学校长教育理念[M]. 南昌:江西教育出版社,2001:2.
- [2] 陶行知文集[M]. 南京:江苏人民出版社,1981:106.
- [3] SHULTS C. The Critical Impact of Impending Retirements on Community College Leadership [J]. American Association of Community Colleges (AACCC)/Leadership Series, 2001, (1):2.
- [4][6][15][22] HAMBRICK D C. Upper Echelons Theory: An Update [J]. Academy of Management Review, 2007, (32):334-343.

- [5] FLINKELSTEIN S, HAMBRICK D C. Top Management Team Tenure and Organizational Outcomes; the Moderating Role of Managerial Discretion [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1990, (35):484-503.
- [7] ROSS M, GREEN M F. *The American College President* [R]. Washington, D. C. : American Council on Education, 2000.
- [8] 胡秀英. 大学校长:具有先进教育理念的教育家[J]. *当代教育论坛*, 2007, (3):118-119.
- [9] 陈灿芬. 大学校长与大学文化特色建设[J]. *社会科学家*, 2010, (7):122-124.
- [10] 刘汉韬, 冯文全. 论中国近代大学校长在大学经营中的管理理念与实践智慧[J], *大学教育科学*, 2008, (1):79-83.
- [11][30] 白保中, 陈小丽, 朱世武. 中国大学校长的群体特征及治学理念[J]. *中国科技论坛*, 2009, (10):101-114.
- [12] 吴坚. 从国外知名大学校长的素质看教育背景在大学校长选拔中的影响[J]. *高等教育研究*, 2010, (7):105-109.
- [13] 张光进, 王鑫. 中美大学校长群体特征的比较分析及启示[J]. *中国地质大学学报*, 2007, (5):11-16.
- [14][28][31] 蓝劲松. 大学校长之学术背景——对中美研究性大学校长教育背景与工作背景之综合考察[J]. *科学中国人*, 2005, (4):9-19.
- [16] DREABORN D C, SIMON H A. Selective Perception; A Note on the Departmental Affiliations of Executives [J]. *Sociometry*, 1958, (21):144-150.
- [17][18] 陈守明, 郑洪亮. 高阶理论的认知逻辑及其管理实践含意[J]. *经济论坛*, 2009, (8):4-8.
- [19] 陈传明, 孙俊华. 企业家人口背景特征与多元化战略选择——基于中国上市公司面板数据的实证研究[J]. *管理世界*, 2008, (5):124-133.
- [20][24] HAMBRICK D C, MASON P A. Upper Echelons: The Organizations As a Reflection of Its Managers [J]. *Academy of Management Review*, 1984, (9):193-206.
- [21][23] FLINKELSTEIN S, HAMBRICK D C. *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations* [M]. Minneapolis/St. Paul, West Pub. Co., 1996.
- [25] WIERSEMA M F, BANTEL K A. Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change [J]. *Academy of Management Journal*, 1992, (35):91-121.
- [26] CARLSON R, KARLSSON K. Age, Cohorts, and the Generation of Generations [J]. *American Sociological Review*, 1970, (35):710-718.
- [27] 胡平. 思维的性别差异[J]. *中国青年科技*, 2003, (10):52-55
- [29] 蓝劲松. 美国研究型大学校长之学术背景[J]. *中国高教研究*, 2004, (12):44-49.
- [32] 武书连. 中国大学评价[EB/OL]. <http://edu.sina.com.cn/focus/utop.html>.
- [33] 中国校友会网大学排行榜[EB/OL]. <http://www.cuaa.net/paihang/>.
- [34] Netbig (网大)大学排名[EB/OL]. <http://rank2010.netbig.com/top100.html>.
- [35] 人民网教育频道大学校长留言板[EB/OL]. <http://edu.people.com.cn/GB/153736/index.html>.
- [36] 中央教育科学研究所高等教育研究中心. 中国高等学校绩效评价报告[EB/OL]. http://edu.ifeng.com/news/detail_2009_12/10/428923_0.shtml.

(本文责任编辑 邓建生)