

大学校长胜任力与职业认同的关系： 基于潜在剖面分析*

王云兰

(江西师范大学教育学院, 南昌 330022)

摘要:基于个体中心的视角考察大学校长胜任力和职业认同的关系,采用大学校长胜任力量表和职业认同量表对262名大学校长进行问卷调查。运用潜在剖面分析方法进行数据分析,结果表明:(1)大学校长胜任力可以分为四种潜在类别:低胜任力组、中胜任力组、高特质低能力组、高胜任力组,其中,中胜任力组人数最多,高特质低能力组人数最少;(2)大学校长的职业认同得分在这四种潜在类别上有显著差异,中胜任力组、高胜任力组的大学校长职业认同得分显著高于高特质低能力组和低胜任力组,低胜任力组的大学校长职业认同显著高于高特质低能力组。

关键词:大学校长;胜任力;职业认同;潜在剖面分析

中图分类号:B848

文献标识码:A

文章编号:1003-5184(2021)03-0255-05

1 引言

我国当代著名教育家陶行知(2008)认为校长“校长是一个学校的灵魂。要想评论一个学校,先要评论他的校长”。大学成功与否的关键也在于校长,大学校长拥有着举足轻重的地位,扮演着至关重要的角色,几乎所有的校长都将以某种明显的甚至是主要的方式影响学校,由于这些校长,有些学校会幸存下来,有些学校会因此失败,有些学校会有微小改进,有些学校会缓慢地走下坡路(赵炬明,2008)。大学校长是高等院校的掌舵人,这一群体的成长发展直接关系到中国高等教育的发展方向与人才培养质量,关系到中国现代高等教育体系的建成,选择最合适的人担任大学校长事关大学的发展和学生发展。

2006年哈佛大学第27任校长Lawrence Summers的离职,引起了人们对大学校长胜任力的关注,Lawrence Summers无疑是优秀的人才,但他却不能胜任哈佛大学校长这一特殊的职位。因此,在特定领域表现卓越的人才未必就能成为一名成功的大学校长。大学校长是一个具有高度的专业性的职位,需要高超的协调能力与领导艺术。能否成为一名合格的大学校长,既不完全取决于当事者的知识和素养,也不完全取决于包括领导能力在内的多种才能,而是取决于当事者能否胜任大学校长这一职位,也就是其大学校长的胜任力如何,大学校长的胜任力水平高,就能胜任大学校长这一职位,如果大学校长的胜任力低,就不能很好的胜任大学校长这一

职位(代赛慧,2018;金雪,2019;李德方,2014)。

校长胜任力是指在大学治理中,能够将卓越的校长和一般校长区分开的一些特质,这些特质是个人所具备的,并具有潜在性,包括知识、技能等(代赛慧,2018)。研究大学校长胜任力,既关乎大学校长专业化的实现,也关乎人才培养质量的提升,更关乎我国高等教育能否健康、持续、快速地发展。研究者开始用量化研究方法研究大学校长的胜任力(杜丹丹,2020;方阳春,贾丹,宣勇,2015;周维甜,2018),但研究者都是以变量为中心的方法研究大学校长胜任力,这种研究方法存在两点局限:(1)与现实个体的认知模式不匹配。人对事物的认知评价是基于事物各种属性与特征高低组合形成的简洁、高效的分类认知图式(Macrae & Bodenhausen, 2000;Woo, Jebb, Tay, & Parrigon, 2018);(2)假定样本同质性。而现实中几乎所有研究中的变量不符合同质性特征(Howard & Hoffman, 2018)。以个体为中心的研究路径是指根据个体间共享反应模型将个体划分到不同子群体的分析技术,目的是识别异质性(Schmiede, Masyn, & Bryan, 2018),这种方法考虑了总体样本中可能包括多个子样本,探索总体中是否存在不同的子群体(Howard & Hoffman, 2018),更接近现实情境(Morin, Bujacz, & Gagné, 2018)。潜在剖面分析可将具有相似反应的个体被归类在同一组中,从而避免了依据被试表面得分划分被试时可能出现的在不同题目上的反应模式不同但得分相同的个体被分在一组,进而导致组内群体的异质性较

* 基金项目:全国教育科学“十三五”规划2017年度课题“职业化视域下大学校长胜任特征模型及其选任制度研究”(B1A170213)。

大的问题(苏斌原,张洁婷,喻承甫,张卫,2015;杨亚威,张敏强,漆成明,2017),这种方法是通过潜在类别变量来解释外显连续型指标间的关系的统计方法,使外显指标间的关联通过潜在类别变量来估计,进而维持外显指标间的局部独立性(Collins & Lanza,2010)。目前,尚没有研究用潜在剖面分析探讨大学校长胜任力,而了解大学校长群体内部的异质性,可以帮助人们区分不同模式的胜任力亚群体,在此基础上,对不同模式亚群体的大学校长深入研究,以期政府在制定加强大学校长队伍建设的政策时,可以为不同亚群体提供更具针对性的方案,因此,非常有必要用潜在剖面分析探究大学校长胜任力。

职业认同是个体自我认同的重要组成部分,是实现人生价值的主要途径。较强的工作能力有助于自我职业认同的形成,胜任力能促进其职业认同,研究表明胜任力会促进个体职业认同的发展(王文增,魏忠凤,王一鸣,2020;叶宝娟,郑清,董圣鸿,2017;Timo & Ugaste,2010)。目前,尚无研究探讨大学校长胜任力对职业认同的影响,更无研究探讨不同类别大学校长胜任力的职业认同差异,因此,非常有必要对此进行研究。

综上,本研究采用以个体为中心的方法,依据大学校长胜任力的不同维度为外显变量构建潜在剖面模型,以探索大学校长胜任力的内在结构、特点与差异,辨别大学校长的群体异质性,探索大学校长胜任力模式,并在个体潜变量水平上,探讨不同类别大学校长胜任力与大学校长职业认同之间的关系。

2 方法

2.1 被试

选取 136 所大学的 262 名校长,校长 19 人(7.3%),副校长 243 人(92.7%);男校长 228 人(8.6%),女校长 34 人(13%);45 岁及以下校长 17 人(6.5%),46 岁到 56 岁校长 163 人(62.2%),56 岁到 60 岁校长 82 人(31.3%);工作年限 25 年及以下校长 45 人(17.2%),工作年限 26 年到 35 年校长 186 人(71%),工作年限 36 年及以上校长 31 人(11.8%)。

2.2 工具

2.2.1 胜任力量表

采用金雪(2019)编制的大学校长胜任力量表测量大学校长胜任力,共 58 个题目,包括教育伦理、教育思想、治校能力、知识素养、个体特质 5 个维度,采用 5 点计分,从“极不符合”到“完全符合”分别计分为“1”到“5”,得分越高表明大学校长的胜任力越高。本研究中该量表 α 为 0.92,各个维度的 α 系数分别为 0.75,0.78,0.75,0.82,0.86。

2.2.2 职业认同量表

改编魏淑华(2008)的职业认同量表测量大学校长职业认同,共 18 道题,包含职业价值观、角色价值观、职业归属感和职业行为倾向 4 个维度。采用 5 点计分,得分越高,职业认同度越高。本研究中问卷总体的 α 系数为 0.92,各分维度的 α 系数分别为 0.89,0.87,0.82,0.74。

2.3 统计方法

使用 Mplus 7.0 软件对大学校长胜任力进行潜在剖面分析,判断其潜在类别及分布情况;使用 SPSS 20.0 软件分析变量间的描述性统计结果以及探讨不同大学校长胜任力的潜在类别与职业认同的关系。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

本研究采用横断研究的方法,在同一时间点收集被试数据,并且量表均由被试自评,可能存在共同方法偏差,参照已有研究做法,采用 Harman 单因子检验法检验本研究的共同方法偏差,结果表明,共提取了 8 个特征值大于 1 的公因子,且第一个公因子解释的变异量为 26.70%,说明本研究不存在严重共同方法偏差(周浩,龙立荣,2004)。

3.1 描述性统计结果

相关分析见表 1,职业认同与大学校长的教育伦理、治校能力、教育思想、知识素养、个体特质以及胜任力呈显著正相关。教育伦理、治校能力、教育思想、知识素养、个体特质与大学校长胜任力呈显著正相关。

表 1 相关分析

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 职业认同	2.90	0.56	1						
2. 教育伦理	4.35	0.44	0.40***	1					
3. 治校能力	4.45	0.38	0.26***	0.53***	1				
4. 教育思想	4.15	0.52	0.07*	0.50***	0.60***	1			
5. 知识素养	3.90	0.39	0.22***	0.25***	0.72***	0.39***	1		
6. 个体特质	3.97	0.41	0.11*	0.22***	0.61***	0.35***	0.77***	1	
7. 胜任力	4.16	0.33	0.28***	0.65***	0.82***	0.73***	0.83***	0.76***	1

注: $N=262$, * $p<0.05$, *** $p<0.001$,下同。

3.2 特岗教师离职倾向的潜在剖面分析结果

根据 Nylund 等建议 (Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007), 以两类型为起点, 逐步增加类型的数量进行潜在剖面分析。根据 Foti, Bray, Thompson 和 Allgood (2012) 的研究建议, 本研究考察了七个主要统计结果以确定最佳拟合模型: LL (Log likelihood)、AIC (Akaike information criterion)、BIC (Bayesian information criterion)、SSA - BIC (Sample - size - adjusted BIC)、LMR (Lo - Mendell - Rubin likelihood ratio test)、BLRT (Bootstrap likelihood ratio test)、Entropy, 其中, LL、AIC、BIC、SSA - BIC 的值用于模型比较,

值越小则模型拟合越好, Entropy 指数表示分类准确率, 一般判定标准为 0.8, 指数越大分类准确率越高 (Clark, 2010), 模型 K 的 LMR 和 BLRT 的值达到显著性水平 ($p < 0.05$), 表明模型 K 比模型 K - 1 的方差解释率高, 模型更优。本研究各个模型的拟合指数见表 2, 随着模型类别数增加, 各拟合信息指数在四类别模型中减少的幅度达到最大并开始平缓下降, 且比五类型、六类型模型更简约, 比三类型模型更精确、模型 Entropy 值达到 0.96, 因此, 本研究选择四类型模型为最佳模型。

表 2 大学校长职业胜任力各模型拟合度倾向表

	LL	FP	AIC	BIC	SSA - BIC	LMR (P)	BLRT (P)	Entropy
二类型	-488.68	16	1009.35	1066.44	1015.72	0.00	0.00	0.89
三类型	-349.48	22	742.95	821.46	751.71	0.00	0.00	0.87
四类型	-241.35	28	538.69	638.61	549.83	0.00	0.00	0.96
五类型	-193.92	34	455.84	577.17	469.37	0.05	0.04	0.88
六类型	-148.80	40	377.60	520.34	393.52	0.06	0.07	0.87

大学校长胜任力潜在类别在各题目上分数分布如图 1, 第 1 类大学校长占 29.2%, 相较于其他 3 类, 该类大学校长在个人特质、知识素养上的得分均是最低, 在教育伦理、治校能力、教育思想三个维度上, 得分也较低, 将其命名为低胜任力组 (C1)。第 2 类大学校长占 8%, 该类大学校长在个人特质、知识素养上得分较高, 但是在教育伦理、治校能力、教育思想三个维度上得分低于第 1 类大学校长, 这类校

长的显著特点是个人特质水平高, 但是治校能力水平低, 因此, 将此组命名为高特质低能力组 (C2)。第 3 类大学校长占比 39%, 该类大学校长在五个维度上的得分均中等, 命名为中胜任力组 (C3)。第 4 类大学校长占 23.8%, 该类大学校长在教育伦理、治校能力、教育思想、知识素养、个体特质五个维度上的得分均处于最高, 命名为高胜任力组 (C4)。

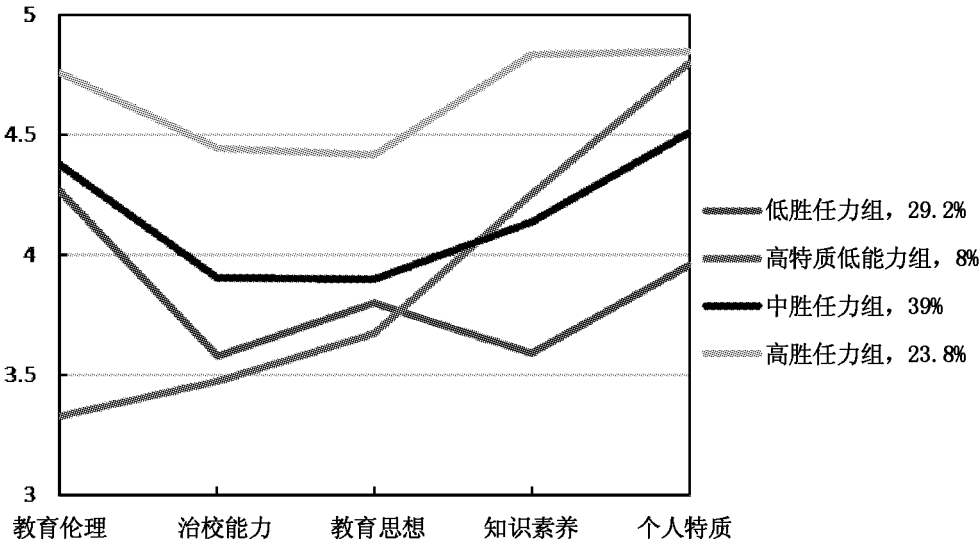


图 1 大学校长胜任力潜在类别在各维度上得分

3.3 大学校长胜任力各潜在类别的职业认同比较

方差分析结果见表 3, 不同胜任力潜类别组大学校长的职业认同差异显著 ($F_{(3,258)} = 35.53, p < 0.001$), 多重比较结果显示, 中胜任力组、高胜任力

组大学校长的职业认同显著高于其他两组, 高特质低能力组大学校长的职业认同显著低于低胜任力组。

表 3 各潜类别组在职业认同上的差异比较

	C1(<i>n</i> = 77) <i>M</i> ± <i>SD</i>	C2(<i>n</i> = 21) <i>M</i> ± <i>SD</i>	C3(<i>n</i> = 101) <i>M</i> ± <i>SD</i>	C4(<i>n</i> = 63) <i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>F</i>	事后比较
职业认同	2.79 ± 0.41	2.01 ± 0.02	3.02 ± 0.53	3.16 ± 0.51	35.53***	C3, C4 > C1 > C2

4 讨论

本研究采用个体中心视角,使用潜在剖面分析的方法探讨大学校长胜任力的潜在类别,结果表明,大学校长胜任力存在四种不同的潜在类别,分别是低胜任力组、中胜任力组、高特质低能力组,高胜任力组。各组在胜任力各维度上的得分和趋势均存在显著性差异,说明了大学校长群体存在异质性。

在大学校长胜任力的四种模式中,中胜任力组和高胜任力组总占比为 62.8%,说明大学校长能够胜任校长这一职位的比例高,中胜任力组占比为 39%,是人数最多的一组,而高胜任组占比 23.8%,少于中胜任力组和低胜任力组,因此,非常有必要提升大学校长的胜任力。高胜任组大学校长在个人特质、知识素养、教育伦理上的得分较高,这说明这组校长拥有果敢、坚韧、自信、包容、民主和自信等人格特质,有较好的人文知识、社会科学知识和管理知识,具有较高的教育事业心、教育情怀和教育抱负,相比其他三个维度,这组大学校长在治校能力、教育思想上的得分相对较低,这说明应从治校能力、教育思想入手,提升这类大学校长的胜任力,这类大学校长应着力进一步明晰教育理念和办学理念,提升自身的人际交往力、战略决策力、办学行动力等。中胜任力组大学校长的胜任力得分模式和高胜任力组相同,但是,中胜任力组大学校长在五个维度上的得分均低于高胜任力组大学校长得分,因此,为提升中胜任力组大学校长的胜任力,应同时提升其个人特质、知识素养、教育伦理、治校能力、教育思想,并且要着重提升其治校能力、教育思想。高特质低能力组大学校长在个人特质、知识素养上得分较高,但是在教育伦理、治校能力、教育思想三个维度上得分较低,是四个组中得分最低的,因此,对于这类大学校长,应从教育伦理、治校能力、教育思想为突破口提升其胜任力。低胜任力组的大学校长在教育伦理上得分较高,在个人特质、知识素养、治校能力、教育思想得分较低,因此,应着重提升这类大学校长的个人特质、知识素养、治校能力、教育思想,从而提升其胜任力。

本研究结果表明,大学校长的职业认同在不同胜任力潜在类别上差异显著。中胜任力组、高胜任力组大学校长的职业认同显著高于高特质低能力组和低胜任力组,低胜任力组大学校长的职业认同显著高于高特质低能力组,中胜任力组和高胜任力组

大学校长的职业认同差异不显著,这表明大学校长的职业认同与胜任力之间关系不是单一的线性关系。以往以变量为中心的研究认为胜任力会促进个体职业认同的发展(Timo & Ugaste, 2010; 叶宝娟等, 2017; 王文增等, 2020),本研究结果与以往结果部分一致,中胜任力组、高胜任力组大学校长的职业认同与高特质低能力组、低胜任力组职业认同之间关系与以往研究结果一致,但是对于高特质低能力组职业认同和低胜任力组职业认同之间关系与以往研究结果不一致。这启示我们在研究胜任力与职业认同之间的关系时,不能笼统的以变量为中心的方法进行研究,为深入揭示两者之间关系,还需要探讨大学校长的职业认同在不同胜任力潜在类别上差异情况。

本研究还存在不足,有待于进一步改进:首先,本研究中所使用的数据来源是大学校长的自我报告,可能会受到社会赞许性的影响,未来研究可以采用多种方法收集数据。其次,本研究采用横断设计,变量之间关系的确立需要结合纵向设计和实验操作来深化,后续研究可采用追踪研究和实验进行深入研究两者之间关系。最后,本研究以大学校长为对象,不同职业类型可能会存在不同的剖面结构,本研究的结果可能无法推广到其他职业类型中。因此,后续研究可以丰富职业类型,对其他群体的胜任力的潜在类型进行探究并考察不同职业之间的差异。

5 结论

本研究基于个体中心视角,采用潜在剖面分析的方法探索了大学校长胜任力的潜在类型,得到如下结论:

(1)大学校长胜任力可以分为四种潜在类别:低胜任力组、中胜任力组、高特质低能力组,高胜任力组,其中中胜任组最多,高特质低能力组人数最少;

(2)大学校长的职业认同得分在这四种潜在类别上有显著差异,中胜任力组、高胜任力组的职业认同得分最高显著高于高特质低能力组和低胜任力组,高特质低能力组大学校长的职业认同显著低于低胜任力组。

参考文献

- 代赛慧. (2018). 大学校长胜任力研究综述. 现代教育科学, (7), 135 - 140.

- 杜丹丹. (2020). 大学校长胜任力测评及其选任制度研究 (硕士学位论文). 江西师范大学.
- 方阳春, 贾丹, 宣勇. (2015). 专业化大学校长胜任特征模型研究. *复旦教育论坛*, 13(6), 50-53.
- 金雪. (2019). 大学校长专业胜任力模型建构研究 (硕士学位论文). 江西师范大学.
- 李德方. (2014). 高职院校校长胜任力研究 (硕士学位论文). 南京大学.
- 苏斌原, 张洁婷, 喻承甫, 张卫. (2015). 大学生心理行为问题的识别: 基于潜在剖面分析. *心理发展与教育*, 31(3), 350-359.
- 陶行知. (2008). *中国教育改造*. 北京: 人民出版社.
- 王文增, 魏忠凤, 王一鸣. (2020). 胜任力对中小学体育教师专业发展的影响: 职业认同和工作旺盛感的链式中介作用. *中国临床心理学杂志*, 28(6), 1289-1292.
- 魏淑华. (2008). 教师职业认同研究 (博士学位论文). 西南大学.
- 杨亚威, 张敏强, 漆成明. (2017). 小学生学业负担与数学成绩的关系研究: 基于潜在剖面分析. *心理科学*, 40(6), 1372-1376.
- 叶宝娟, 郑清, 董圣鸿, 方小婷, 曹灿兮. (2017). 胜任力对农村小学校长工作满意度的影响: 领导效能与职业认同的中介作用. *心理发展与教育*, 33(3), 306-312.
- 赵炬明. (2008). 大学校长的多重生活. 桂林: 广西师范大学出版社.
- 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- 周维甜. (2018). 职业化视域下大学校长胜任特征研究 (硕士学位论文). 江西师范大学.
- Clark, S. L. (2010). *Mixture modeling with behavioral data*. Doctoral dissertation, University of California.
- Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Foti, R. J., Bray, B. C., Thompson, N. J., & Allgood, S. F. (2012). Know thy self, know thy leader: Contributions of a pattern-oriented approach to examining leader perceptions. *The Leadership Quarterly*, 23(4), 702-717.
- Howard, M. C., & Hoffman, M. E. (2018). Variable-centered, person-centered, and person-specific approaches: Where theory meets the method. *Organizational Research Methods*, 21(4), 846-876.
- Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically about others. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 93-120.
- Morin, A. J. S., Bujacz, A., & Gagné, M. (2018). Person-centered methodologies in the organizational sciences: Introduction to the feature topic. *Organizational Research Methods*, 21(4), 803-813.
- Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A monte carlo simulation study. *Structural Equation Modeling*, 14(4), 535-569.
- Timo, T., & Ugaste, A. (2010). Student teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1563-1570.
- Woo, S. E., Jebb, A. T., Tay, L., & Parrigon, S. (2018). Putting the "person" in the center: Review and synthesis of person-centered approaches and methods in organizational science. *Organizational Research Methods*, 21(4), 814-845.

The Relationship Between University Presidents' Competence and Professional Identity: Based on Latent Profile Analysis

Wang Yunlan

(School of Education, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022)

Abstract: To explore the potential classes of university presidents' competence and its relationship with professional identity from the perspective of individual-centered, 262 university presidents were recruited to complete competence scale and career identity scale. Potential profile analysis was used to analysis data. Results showed that: (1) University presidents' competence was divided into four classes: Low competence class, moderate competence class, high trait low ability class and high competence class. (2) University presidents' professional identity had significant differences in the four classes. The competence's scores of high competence class and moderate competence class were significantly higher than that of high trait low ability class and low competence class. The competence's scores of high trait low ability class was significantly lower than that of low competence class. Findings revealed new insights into the relationship between university presidents' competence and professional identity and had significant implications for university presidents' competence.

Key words: university presidents; competence; professional identity; latent profile analysis