

Gaoxiao

Zuzhi Huanjingxia

Jiaoshi Xinli

Shouquan Yanjiu

高校组织环境下 教师心理授权研究

王瑞文 著

Gaoxiao

Zuzhi Huanjingxia

Jiaoshi Xinli

Shouquan Yanjiu

高校组织环境下 教师心理授权研究

王瑞文 著

 中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高校组织环境下教师心理授权研究/王瑞文著. —北京: 中国社会科学出版社, 2015. 6

ISBN 978 - 7 - 5161 - 6422 - 8

I. ①高… II. ①王… III. ①高等学校—教师心理学—研究
IV. ①G443

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 146940 号

出版人 赵剑英
责任编辑 卢小生
特约编辑 林 木
责任校对 周晓东
责任印制 王 超

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京市大兴区新魏印刷厂
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2015 年 6 月第 1 版
印 次 2015 年 6 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 13
插 页 2
字 数 220 千字
定 价 48.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683
版权所有 侵权必究

前 言

高校教师队伍的稳定性和教师教学科研水平直接决定高校教育质量，是高校发展的首要环节。本书在组织环境理论和授权管理理论上研究高校教师心理授权的获得途径及其对教师工作状况的影响，从心理学视角研究教师对授权的感知过程，探讨如何使高校教师从形式上的松散自主跨越到获得精神实质上的积极自主，以内在激励方法提高教师对学校的组织承诺度及工作绩效。

本书采用文献分析和系统研究的方法，提出研究问题及解决问题的思路，分别从教师心理授权的获得途径和产生影响两个方面建立理论研究模型和基本假设。采用问卷调查方法，运用 SPSS 和 LISREL 软件对天津市 10 所普通高校教师的 796 份有效问卷进行统计分析，应用结构方程模型进行假设检验和模型验证，经过实证研究得出以下主要研究结论：

(1) 建立了高校组织环境下，从结构授权、领导授权到教师获得心理授权的授权管理理论整合模型。教师心理授权四个维度获得的途径分别是：工作意义维度受到高校环境、结构授权和领导授权的正向影响；自我效能维度受到结构授权的正向影响；自主性维度受到结构授权的显著正向影响；工作影响力维度受到结构授权的显著正向影响和领导授权的负向影响。研究结论显示，在高校环境下，结构授权对教师心理授权各维度起到正向影响，领导授权对教师心理授权各维度的影响不同，不能盲目推崇授权型领导方式，高校领导授权应合理适度。

(2) 高校教师组织承诺是由主动组织承诺和被动组织承诺构成的二维度模型，高校教师对学校的组织承诺更多地反映在主动组织承诺中，教师出于对学校感情归属及教师职业规范的职责而产生了忠诚于学校的心理。教师心理授权的工作意义维度、自我效能维度对教师主动承诺产生显著正向影响；心理授权的影响力维度对教师的被动组织承诺产生正向影响；心理授权的自主性维度对教师组织承诺的两个维度没有显著影响，即

提高或降低教师工作自主性不会对教师的组织承诺产生影响。

(3) 高校教师工作任务绩效包括教师教学绩效和科研绩效,心理授权的工作意义维度、自我效能维度和自主性维度均对教师的教学任务绩效和科研任务绩效产生正向影响作用;心理授权的影响力维度仅对教师的科研任务绩效产生正向影响。心理授权的自我效能维度对工作绩效的影响最为显著,提高教师工作能力,增加教师对自己工作能力的认可度,是提高教师绩效的最有力的手段。

本书的研究拓展了心理授权研究的组织情境,针对高校教师心理授权的影响因素与结果变量进行研究,为高校教师管理提供了新的管理视角和方法。

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景与意义	1
一 研究背景	1
二 研究意义	3
第二节 国内外研究现状	4
一 心理授权的研究现状和趋势	4
二 高校组织环境及教师心理授权研究现状	8
第三节 研究内容与研究方法	10
一 研究目的	10
二 研究思路	10
三 研究内容	10
四 研究方法	12
第二章 心理授权研究基本理论与方法	14
第一节 心理授权相关概念	14
一 权力的概念及类型	14
二 授权的概念及分类方式	16
三 结构授权的概念	20
四 领导授权的概念	21
五 心理授权的概念	22
第二节 心理授权模型和结构维度	25
一 自我效能感模型	25
二 认知评价授权模型	26
三 心理授权四维度模型	27

四	心理授权过程整合模型	28
第三节	心理授权的影响因素	29
一	个体因素对心理授权的影响	29
二	工作因素对心理授权的影响	32
三	组织因素对心理授权的影响	33
第四节	心理授权的影响结果	38
一	心理授权对工作行为的影响	38
二	心理授权对工作态度的影响	39
三	心理授权对工作结果的影响	42
第五节	心理授权作为中介变量的研究	43
第六节	心理授权的测评方法	46
第七节	心理授权研究面临的问题	50
第三章	高校组织环境下教师获得心理授权的途径研究	52
第一节	高校教师心理授权的结构维度	52
第二节	高校组织环境	53
一	组织环境概念和分类	53
二	高校组织环境分析	54
三	高校组织环境对教师心理授权的影响	62
第三节	高校结构授权	65
一	结构授权模型	65
二	结构授权的测量	67
三	高校结构授权分析	69
第四节	高校领导授权	70
一	领导授权理论与模型	70
二	领导授权的测量	73
三	高校领导授权分析	79
第五节	高校授权管理方法的理论整合	80
一	结构授权对领导授权的影响	80
二	结构授权对心理授权的影响	81
三	领导授权对心理授权的影响	82
四	高校授权途径——结构授权、领导授权与心理授权的	

关系	83
第六节 高校组织环境下教师获得心理授权的模型与假设	84
第四章 高校教师心理授权对工作状况的影响	86
第一节 高校教师组织承诺	86
一 组织承诺的内涵与分类	86
二 组织承诺的影响因素	90
三 组织承诺的测量	91
四 高校教师组织承诺分析	94
第二节 高校教师工作绩效	98
一 工作绩效定义及结构	98
二 高校教师工作绩效的影响因素及结构维度	102
第三节 高校教师心理授权对组织承诺和工作绩效的影响分析	107
一 高校教师心理授权对组织承诺的影响	107
二 高校教师心理授权对工作绩效的影响	108
三 高校教师组织承诺与工作绩效的关系	110
四 高校教师心理授权对组织承诺和工作绩效影响的模型与假设	110
第五章 调查研究问卷与检验分析	112
第一节 问卷设计与预调查	112
一 问卷设计流程	112
二 问卷初始量表的形成	113
三 问卷的预调查和检验	119
第二节 调查总体样本分析	133
一 样本的描述性统计分析	134
二 变量测量题项评价值的数据分布	135
第三节 正式问卷的信效度检验	137
一 信度检验	137
二 效度检验	137

第六章 假设检验与模型验证	146
第一节 高校组织环境下教师心理授权四维度获得途径的结构 方程模型	146
一 概念模型的建立和研究假设	146
二 高校教师心理授权四维度影响因素的假设检验和模型 拟合	147
三 模型的修正	156
四 高校教师心理授权四维度获得途径研究结果	159
第二节 高校教师心理授权对组织承诺和工作绩效影响的结构 方程模型	160
一 概念模型的建立和研究假设	160
二 高校教师心理授权四维度影响结果的假设检验和模型 拟合	162
三 模型的修正	163
四 高校教师心理授权对组织承诺和工作绩效影响研究结果	164
第七章 总结与展望	167
第一节 研究结论	167
第二节 研究对高校教师管理的启示	168
第三节 研究的主要创新点	171
第四节 研究的局限及展望	172
附录	174
参考文献	178
后记	198

第一章 导论

第一节 研究背景与意义

一 研究背景

百年大计，教育为本。我国高等教育已经进入大众化阶段，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》确定了高等教育事业发展的主要目标：到2020年，高校在学学生总规模达到3550万人，毛入学率达到40%；受过高等教育的人口占主要劳动年龄人口的比例达到20%，具有高等教育文化程度的人数比2009年翻一番。^①当今世界正处在大发展大变革时期，科技进步日新月异，高等教育承担着培养创新型专门人才、发展科学技术文化的重要任务。然而，高校培养的学生适应社会和就业创业能力不强，不能满足国家对创新型、复合型人才的需求，高校教学质量和科技创新能力还有待提升。教育大计，教师为本。培养优秀的学生离不开优秀的教师，教师的教学科研水平直接决定高校的整体实力，教师队伍质量的提高是高校发展的首要环节。另外，我国高等教育大众化水平的提高使得对高校教师的数量需求也在快速增加。教育部公布的教育统计数据显示，2011年，普通高等学校专任教师139.27万人，比2010年增加4.96万人，增长比率为3.69%^②；2012年，普通高等学校专任教师

① 《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》，http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm，2010年7月29日。

② 《2011年全国教育事业发展统计公报》，http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_633/201208/141305.html，2012年8月30日。

144.03 万人，比上年增加 4.76 万人，增长比率为 3.42%。^① 按照教育部规定的高等教育生师比 18:1 的最高标准计算，2020 年高校专任教师至少应达到 197 万人。也就是说，未来 5—8 年，高校专任教师的增长比率必须保持在 4% 才可能达到教育规划纲要的要求，因此教师数量的稳定增长也是高校发展的基本保障。

为发挥教师在高等教育体系中的重要作用，国家从政策操作层面制定了一系列教师发展激励政策。比如 2009 年，教育部对高等学校实施国家“海外高层次人才引进计划（千人计划）”进行了重点部署；2011 年起实施了新的“长江学者奖励计划”和“青年英才开发计划”；2012 年教育部出台了诸如“长江学者和创新团队发展计划”、“创新团队研究计划”、“新世纪优秀人才支持计划”、“高等学校高层次创造性人才计划”等吸引、支持优秀教师的政策；各省、市也相继出台了本地区的人才引进、培养的相关条例，这些制度的出台体现了高等学校在选人、育人、用人、留人方面给予的政策支持，为高校教师的发展提供了广阔平台。然而，高校教师队伍的建设还存在薄弱环节，随着高等教育体制改革的不断深入，教师的社会角色逐渐多样化，由于高校教师特殊的职业属性，其知识型的身份特质和高自主性的职业特征降低了对组织的归属感，教师在高校之间的流动越来越频繁，甚至教师脱离教育行业选择从事其他职业的发展，高校教师队伍的稳定性也在逐渐降低。那些留在高校的教师工作绩效问题也越来越突出，教师感受到的职业压力、产生的职业倦怠、工作满意度的下降等都影响了教师的工作行为，教师参与高校管理的意识越来越淡薄，被动地完成教学科研任务成为多数教师工作的状况，教学缺乏热情、知识更新缓慢、科学研究追求功利等现象，造成高校教学与科研质量的下滑。^② 因此，高校对教师的管理仅仅采用外部激励是单方面的，还应该深入分析教师个体对工作的心理体验，使其产生内在激励才是保持高校教师队伍稳定持续发展的关键。

授权管理理论可以为高校教师管理带来一些新的启示，授权就是指权力的授予，自 20 世纪 80 年代开始授权管理的重要性逐渐被管理者所认

^① 《2012 年全国教育事业发展统计公报》，http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_633/201308/155798.html，2013 年 8 月 16 日。

^② 王瑞文、陈根来、韩永进：《论社会科学研究的价值与价值评价》，《天津社会科学》2014 年第 4 期。

识,到90年代形成授权管理研究高潮。进入21世纪,出现了多维的授权理论和对授权过程的研究,心理授权(Psychological Empowerment)的出现就是从心理学视角对员工个体被授权状况的研究,是授权理论发展的一个崭新阶段。心理授权通过研究员工对授权的心理感知过程的程度,期望对员工产生内在激励。Thomas和Velthouse(1990)^①提出了心理授权概念,认为授权是个体体验到的被授权的心理状态或认知的综合体。从心理授权体验的视角研究如何使高校教师更多参与到学校发展和管理中,提高教师的工作自主性和自我主体意识,使高校教师职业从形式上的松散自主跨越到精神实质上的积极自主。叶文梓(2013)^②提出教师发展的超越与回归——“觉者为师”,是指教师对生命价值、教育价值和文化价值的认识应达到自觉追求、自由实现的境界,强调教师成为自觉自主的自我,教师应对教育责任和使命进行反思和超越,具体表现在教育方式的自觉、学科教学的自觉等方面。这一观点的提出与授权管理的目的相辅相成,高校教师心理授权的提高是实现“觉者为师”最适合的途径。心理授权所包含的教师对工作意义的感知、对自我工作能力的认识、对工作自主性的正确把握以及提高自我影响力的内容是具体化的“觉者为师”,提高教师心理授权的感知程度,从内在激发工作积极性和创造力,是促进高校教师发展的有效方法。

本书的研究一方面是基于心理授权理论的发展对管理带来的启示以及高校教师管理实践中存在的问题开展研究;另一方面将心理授权的研究情景扩展到高校教师群体也是本书研究的背景之一,在高校组织环境下教师如何获得心理授权,心理授权对教师工作绩效和组织承诺有什么影响,本书将通过理论分析和实证研究解决这些问题。

二 研究意义

(一) 理论意义

本书从基础理论研究角度,细化了心理授权在特定组织环境和工作特征下的研究,针对高校教师群体进行心理授权影响因素与结果变量的研究。本书从高校组织环境出发,从授权管理的角度,以高校教师心理授权为研究对象,试图通过理论探讨构建一个适合高校组织环境和组织特点,

^① Thomas, K. W., Velthouse, B. A., Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4, 1990, pp. 666-681.

^② 叶文梓:《觉者为师——教师专业化的超越与回归》,《教育研究》2013年第12期。

提高教师个体心理授权体验的理论模型,并对心理授权如何影响高校教师工作绩效和组织承诺进行理论分析,建立心理授权影响结果模型。

在对心理授权研究中,突破原有授权管理研究的社会/结构研究范式和心理学研究范式,寻找管理学与心理学研究的切合点,以心理授权为核心,整合授权管理理论框架,为心理授权管理的理论研究提供新的研究方法。

另外,本书应用心理授权理论研究高校教师管理问题,拓宽了高校教师管理的理论基础。高校作为从事高深专业知识研究和高素质人才培养的社会组织,有其鲜明的组织特点,在高校组织环境特征下如何提高教师的内在激励是高校教师管理研究的重要内容,本书的研究将为高校教师激励理论的发展提供新的研究视角。

(二) 实际意义

本书研究将为高校教师管理提供新的管理视角和管理方法。研究高校教师心理授权的状况,了解高校教师对教师工作价值的判断标准,是否切合高校的公益性工作角色的要求,教师对工作意义的理解、价值观是否与组织目标相符,在实践中有利于强化教师角色定位,使教师认同高校发展目标;心理授权强调教师工作的自主意识,注重教师积极主动地应对工作中出现的问题,对于高校教师来说,从心理授权体验的视角来提高教师的主体意识和工作自主性,鼓励教师自觉参与学校管理,增强教师工作影响力,激发教师的工作主动性和创造力是必要的;心理授权包含的自我效能维度的研究可以为高校提供有针对性的提高教师工作能力的措施和方法,制订合理的教师教育计划,全面提高教师素质。

本书研究的实际意义还在于通过研究教师心理授权影响因素和心理授权的影响结果变量之间的关系,寻找提高教师感知心理授权程度的途径和方法,以及提高教师工作绩效和组织承诺的具体措施。为稳定高校教师队伍,提高教育教学质量提供新的管理方法。

第二节 国内外研究现状

一 心理授权的研究现状和趋势

心理授权是从心理学视角研究员工个体对授权的感知状况,心理授权

可以产生内在激励。Conger 和 Kanungo (1988)^① 是最早研究心理授权的学者, 他们把授权定义为员工的动机过程, 研究员工从获得心理授权到产生动机的过程。Thomas 和 Velthouse (1990)^② 的研究继续发展了心理授权的概念, 他们指出, 心理授权是员工从工作中获得的积极的、有价值的经历, 这些工作可以使员工产生激励和满意感, 因此心理授权是一个内在激励的过程, 能够为员工提供持续的工作动力, 是员工个体体验到被授权的一种心理状态或认知的综合体。

国外对心理授权的研究以其结构维度为核心, 展开了量表的测量、模型的建立以及影响因素和影响结果的研究。心理授权的结构维度和模型有 Conger 和 Kanungo (1988) 提出的单维说和自我效能感模型、Thomas 和 Velthouse (1990) 提出的四维度认知评价授权模型、Spreitzer (1995)^③ 的四维度心理授权模型、Menon (2001)^④ 提出的心理授权三维说、Robbins 等 (2002)^⑤ 提出的心理授权过程的整合模型。心理授权的测量量表最为常用的是 Spreitzer (1995) 开发的心理授权量表, 该量表包括工作意义、自主性、胜任能力和影响力四维度 12 个题项; 另外, Menon (2001) 的研究编制了心理授权三个维度的量表, 包括组织目标内化、控制感和能力感 9 个题项; Akey (2000)^⑥ 开发的心理授权测量量表包括对控制和能力的态度、正式参与组织、非正式参与组织、知识和技能评价四个维度。国外对心理授权的影响因素与结果的研究也比较丰富, 如对心理授权前因变量研究包括个体因素 (人口学变量和个体特征)、工作特征、组织因素 (组织文化、组织气氛、组织结构及领导风格等); 对心理授权结果变量

① Conger, J. A., Kanungo, R. N., "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, Vol. 13, No. 3, 1988, pp. 471 - 482.

② Thomas, K. W., Velthouse, B. A., "Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation", *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4, 1990, pp. 666 - 681.

③ Spreitzer, G. M., "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 50, 1995a, pp. 1442 - 1465.

④ Menon, S. T., "Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach", *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 50, No. 1, 2001, pp. 153 - 180.

⑤ Robbins, T. L., Crino, M. D., Fredindall, L. D., "An Integrative Model of the Empowerment Process", *Human Resource Management Review*, Vol. 12, No. 3, 2002, pp. 419 - 443.

⑥ Akey, T. M., Marquis, J. G., Ross, M. E., "Validation of Scores on The Psychological Empowerment Scale: A Measure of Empowerment for Parents of Children with a Disability", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 60, No. 3, 2000, pp. 419 - 438.

的研究包括对工作态度（组织承诺、工作满意度、离职意向、工作倦怠等）、工作行为和结果（如创新行为、组织公民行为、工作绩效）等的影响；以及将心理授权作为中介变量的研究也获得了非常多有价值的研究结论。

国内对心理授权研究起步较晚，最早的研究是在2006年刊出的几篇有影响的文章，李超平等（2006）^①在Spreitzer（1995）的心理授权量表基础上，根据中国企业开发出心理授权中文版的量表，为国内开展心理授权方面的研究提供了一个有效的工具。同期，李超平等（2006）^②还发表了《变革型领导与员工工作态度：心理授权的中介作用》的文章，研究变革型领导通过心理授权影响员工满意度与组织承诺，研究认为心理授权在变革型领导与员工工作态度之间起到了一定的中介作用，并提出了心理授权的全中介模型。陈永霞等（2006）^③在中国情景下研究了变革型领导、心理授权与员工组织承诺的相关关系，认为心理授权在两者间起完全中介作用。雷巧玲等（2006）^④发表了《企业文化与知识型员工心理授权的关系研究》的文章，探讨激励知识型员工的有效途径，研究不同企业文化如何对知识型员工心理授权的内在状态及外在状态产生影响。这一阶段的研究是国内学者开始关注心理授权，对心理授权所起的中介作用进行的研究。之后几年的研究学者们开始关注心理授权与组织绩效的关系，王国猛、郑全全（2008）^⑤采用回归分析研究心理授权、心理氛围与工作绩效之间的关系，并得出两两之间显著相关的结论；魏峰等（2009）^⑥运用跨层次研究的方法研究了在不同的团队授权氛围下，交易型领导行为会对下属的创新绩效产生不同的影响，交互作用部分地以下属的心理授权为

① 李超平、李晓轩、时勘等：《授权的测量及其与员工工作态度的关系》，《心理学报》2006年第38卷第1期。

② 李超平、田宝、时勘：《变革型领导与员工工作态度：心理授权的中介作用》，《心理学报》2006年第38卷第2期。

③ 陈永霞、贾良定、李超平等：《变革型领导、心理授权与员工的组织承诺——中国情景下的实证研究》，《管理世界》2006年第1期。

④ 雷巧玲、赵更申、段兴民：《企业文化与知识型员工心理授权的关系研究》，《科研管理》2006年第27卷第5期。

⑤ 王国猛、郑全全：《心理授权、心理氛围与工作绩效的关系》，《心理科学》2008年第31卷第2期。

⑥ 魏峰、袁欣、邱杨：《交易型领导、团队授权氛围和心理授权影响下属创新绩效的跨层次研究》，《管理世界》2009年第4期。

中介变量。随后学者们扩大了对心理授权影响因素和影响结果变量范围的研究,刘云、石金涛(2010)^①基于心理授权的中介效应研究了组织创新气氛对员工创新行为的影响过程;王国猛等(2010,2011)^{②③}发表了《团队心理授权、组织公民行为与团队主动性关系的实证研究》和《团队心理授权、组织公民行为与团队绩效的关系》两篇文章;王顺江等(2012)^④发表了《心理授权对员工满意、忠诚和绩效影响的实证分析》等文章,这些文章的研究比较集中地以心理授权为中介变量或者自变量开展,以团队创新气氛、领导类型、组织公民行为及企业文化等为背景,研究对象大多为知识型员工,从理论层面探讨心理授权对组织承诺、离职意向、工作绩效、员工工作满意度等存在的不同程度的影响。

值得关注的是,自2011年起陆续有文章发表了针对特定群体的心理授权研究,王金良、张大均(2011)^⑤针对中小学教师心理授权的测量进行研究,编制了44个题项,包括心理授权技能、心理授权体验和心理授权行为三个分问卷的测量量表;姚计海、刘丽华(2011)^⑥对中小学校长心理授权与工作倦怠的关系进行了研究,得出了二者之间负向影响的结论;王国猛、郑全全、赵曙明(2012)^⑦对团队心理授权的维度结构与测量进行了研究;王桢等(2012)^⑧以情绪劳动工作人员为研究对象,针对服务性行业员工考察心理授权、工作倦怠和离职意向的关系;徐细雄、湓未宇(2011)^⑨则从微观企业层面针对农民工心理授权的作用进行研究,

① 刘云、石金涛:《组织创新气氛对员工创新行为的影响过程研究——基于心理授权的中介效应分析》,《中国软科学》2010年第3期。

② 王国猛、郑全全、黎建新等:《团队心理授权、组织公民行为与团队主动性关系的实证研究》,《科学学与科学技术管理》2010年第1期。

③ 王国猛、赵曙明、郑全全等:《团队心理授权、组织公民行为与团队绩效的关系》,《管理工程学报》2011年第2期。

④ 王顺江、陈荣、郑小平:《心理授权对员工满意、忠诚和绩效影响的实证分析》,《系统工程》2012年第30卷第5期。

⑤ 王金良、张大均:《中小学教师心理授权的测量》,《心理发展与教育》2011年第1期。

⑥ 姚计海、刘丽华:《中小学校长心理授权与工作倦怠的关系研究》,《心理发展与教育》2011年第5期。

⑦ 王国猛、郑全全、赵曙明:《团队心理授权的维度结构与测量研究》,《南开管理评论》2012年第15卷第2期。

⑧ 王桢、李旭培、罗正学等:《情绪劳动工作人员心理授权与离职意向的关系:工作倦怠的中介作用》,《心理科学》2012年第35卷第1期。

⑨ 徐细雄、湓未宇:《组织支持契合、心理授权与雇员组织承诺:一个新生代农民工雇佣关系管理的理论框架——基于海底捞的案例研究》,《管理世界》2011年第12期。

建立了新生代农民工雇佣关系管理的理论框架。可见,国内关于心理授权的研究已经从理论探讨逐步深入各类型组织和各行业员工研究,对心理授权组织情境和个体类型的深化研究将会成为心理授权研究的一个重要方向。心理授权是在特定工作情境下形成的员工对工作的一系列认知,随着组织内外部的发展变化,员工心理授权的感知程度也会发生变化,不是稳定的、普遍的、跨情境的个性特征。目前从组织特征和组织发展的动态开展的研究并不多,员工的心理授权怎样随着时间变化的研究也没有得到更多的重视。另外,国内外虽然对心理授权的影响因素的研究比较多,但员工对心理授权的感知是如何形成的、员工如何才能获得有效心理授权、在管理实践中如何提高员工的心理授权的研究并不多见。因此,针对不同组织类型如何提高员工心理授权的感知,使员工获得心理授权的有效途径是什么,以及应该采取什么措施应是心理授权研究的另一个方向。

二 高校组织环境及教师心理授权研究现状

国内外学者对组织环境的研究文献主要集中于两类:一类是组织环境与组织战略关系的研究^①,研究环境如何影响组织行为以及组织如何适应环境的变化或组织如何改变环境,这一类研究比较侧重组织外部环境的作用;另一类是组织环境对组织绩效或员工绩效的影响研究,这类研究的目的不同于对组织战略的关系研究,比较侧重研究组织的内部环境对员工的创新行为和创新能力的影响作用。在研究组织环境的过程中,由于环境的复杂性和多样性,以及研究者对组织环境研究目的的不同,没有形成普遍适用的完整的组织环境成熟量表,多数研究选取适用于各自研究所需的环境的某些维度或变量展开研究。对于高校组织环境的研究方面目前并没有统一的关于高校环境的内涵解释,国外研究较多的是学校组织氛围的测量及其对教师个体的影响,针对高校组织环境的研究并不多见。Rentoul 和 Fraser (1983)^②开发了学校环境问卷,主要测量组织行为方面和学校组

^① 何铮、谭劲松、陆园园:《组织环境与组织战略关系的文献综述及最新研究动态》,《管理世界》2006年第11期。

^② Rentoul, A. J., Fraser, B. J., "Development of a School - level Environment Questionnaire", *Journal of Educational Administration*, Vol. 21, No. 1, 1983, pp. 21 - 39.