

心理赋权介导下知识共享对高校体育教师创新行为的影响

郑君怡¹, 吕万刚²

(1.华中科技大学 体育学院, 湖北 武汉 430074; 2.武汉体育学院, 湖北 武汉 430079)

摘 要: 基于计划行为理论(TPB)和社会交换理论(SET)框架, 通过探讨心理赋权因素在介导知识共享对教师创新行为的影响发现: 高校体育教师的职业特征与其隐性人格和工作环境有关。高校体育学科的边缘地位和组织创新文化缺失是导致高校体育教师低水平自我效能感和创新行为困境的本源。高校中的知识共享存在不同程度的异构转移性、沟通开放性和协同竞争性特征, 通过鼓励教师参与知识共享活动增强其心理能力, 进而产生更富成效和创新性的工作行为是高校体育学科获得竞争优势的可行性路径。对此, 高校赋权实践要充分重视对高校体育教师心理需求的识别、开发和应用, 通过建立完善的组织创新文化与知识共享保障和激励制度, 为高校体育教师现代化发展提供高质量与可持续的内部动力来源。

关 键 词: 体育心理学; 知识共享; 心理赋权; 员工创新行为; 高校体育教师

中图分类号: G807.4; G80-05 文献标志码: A 文章编号: 1006-7116(2022)02-0086-07

DOI:10.16237/j.cnki.cn44-1404/g8.2022.02.013

The effect of knowledge sharing on the innovative behavior for physical education teachers at college mediated by psychological empowerment

ZHENG Junyi¹, LU Wangang²

(1.School of Physical Education, Huazhong University of Science & Technology, Wuhan 430074, China; 2.Wuhan Sports University, Wuhan 430079, China)

Abstract: Based on the theory of planned behavior (TPB) and social exchange theory (SET) frameworks, by exploring the influence of psychological empowerment factors in mediating knowledge sharing on teachers' innovative behavior, it was found that: The professional characteristics of physical education teachers at colleges are related to their implicit personality and work environment. The marginal status of the college physical education discipline and the absence of an organizational culture of innovation are the root causes of the low level of self-efficacy and innovative behavior dilemmas of physical education teachers at college. Knowledge sharing in higher education is characterized by different degrees of heterogeneous transferability, communication openness, and collaborative competition. Enhancing teachers' mental capacity by encouraging them to participate in knowledge sharing activities, which in turn leads to more productive and innovative work behaviors, is a feasible path to gain a competitive advantage in physical education disciplines at college. Given that, college empowerment practices should pay full attention to the identification, development and application of the psychological needs of college physical education teachers, and provide high-quality and sustainable internal power sources for the modern development of college physical education teachers through the establishment of a perfect organizational innovation culture and a shared guarantee and incentive system.

Keywords: sports psychology; knowledge sharing; psychological empowerment; employee innovative behavior; physical education teachers at college

收稿日期: 2021-10-18

基金项目: 湖北省高校教学研究项目(2020111); 中央高校基本科研业务费专项资金资助项目(2019WKYXQN002)(2172019kfyXJJS139)。

作者简介: 郑君怡(1991-), 女, 讲师, 博士。研究方向: 教育经济与管理、公共体育政策。E-mail: JllZ@hust.edu.cn 通信作者: 吕万刚

为推进“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”这一教育现代化目标的实现,《中国教育现代化 2035》和《加快推进教育现代化实施方案(2018—2022 年)》提出,要建设高素质专业化创新型教师队伍^[1-2]。这对于高校体育教师主体的现代性带来新的机遇和挑战。就现实而言,高校体育教师在工作中仍普遍存在知识更新较慢、自我效能感偏低现象,致使学科建设和人才培养缺乏竞争力。那么,如何改善这种现状并激发高校体育教师创新的工作思路和行为,是当前高校体育学科内涵式发展亟待解决的问题。

许多相互关联的结构被认为是影响员工创新行为的前因。根据先前的研究,知识资本被视为高等教育获得成功的可持续竞争优势。各类院校通过制定知识管理计划增强高校教职人员知识资源的利用价值,比如通过书面报告、会议组织、个人互动等形式分享知识,为工作中出现的问题寻求创新解决方案。因此,对于教师创新行为而言,高校中的知识共享是必不可少的因素,因为知识共享有效促进了创新,并对教师的心理能力产生了广泛而强烈影响。然而,尽管高校充分认识到知识共享对于教师产生创新工作行为的重要性,但其发生或介导机制却尚未明确。

有研究指出,心理赋权水平较高的员工,在分享知识和创新工作行为方面的表现也更加突出^[3]。这一结论涉及与组织成员分享知识时的主动性和响应行为。基于计划行为理论(TPB)和社会交换理论(CET)框架在识别、开发和塑造个体行为方面的成功经验,本研究提出,心理赋权是知识密集型组织获取知识与教师创新行为过程中值得考虑的介导因素。早期的“赋权”概念被定义为增强个人内在动机的过程^[4],主要涉及个人对其工作意义、工作能力、工作自主性以及工作结果等方面的看法。现阶段,心理赋权概念被广泛应用于教育学和管理实践中,因为赋予员工权力是任何组织实现创新发展的必要条件。基于此,本研究的主要目的是探讨高校环境中的知识共享、心理赋权和高校体育教师创新行为之间的关联,以及心理赋权对强化这一关系的介导作用机制,以期为我国高素质体育教师队伍建设的知识管理和赋权实践提供学理支撑。

1 高校体育教师的创新行为困境

1.1 高校体育教师的特点

尽管我国普通高等院校和专业体育院校对于人才培养、职能管理和社会服务等方面存在着不同的期待^[5],但高校体育学科育人目标是一致的,即在促进学生身心健康的基础上,助力学生形成终身体育意识,并将体育价值全面融入学习、工作和生活各方面。为更好

实现目标,高校体育教师必须反映自身运动的价值观,并将这些价值观传递给学生;同时,还要展现对于专业知识理解,并教授学生如何更好参与体育运动。

(1)内部性特征与高校体育教师的人格特征有关。Hattie^[6]研究指出,体育教师的目标与信念(价值观)、内在动机、自我调节和专业知识等隐性人格特征是影响其教学研究和学生学业表现的重要因素。在 Georgiev^[7]研究中,高校体育教师开朗的性格、休闲的着装、对于专项技能的展示以及与学生沟通的方式,都显示出比其他学科教师更好社会交往能力。并且,随着学生年龄的增长,他们与高校体育教师相互交流、理解与合作的意愿也在增加。在这一过程中,高校体育教师通过建立相对积极、安全和支持的教学与研究氛围,更容易调动学生积极性并挖掘其自主学习动机,也有利于强化高校体育教师的职业认同感。

(2)外部性特征与高校体育教师的工作环境有关。体育教学场所的“物理结构”是区别于其他学科的典型特征。首先,物质资源永远是体育教学中悬而未决的主题,即学校缺乏足够的体育教学场地和设施。在这种情况下,高校体育教师在教学过程中可能更加依赖教学器具的可用性,如不同项目所需的球、球拍、装备等。其次,对于大多数户外运动而言,高校体育教学随时面临刮风、下雨、酷暑、严寒等不确定的气候影响,对此高校体育教师需要即时调整教学计划,这体现了他们灵活应变的能力,尽管这可能会影响教学进度、教学效果和教学评价等指标。最后,大学体育课程的开放性特征使学生拥有更高自由度,这可能会存在纪律和安全问题。在这一方面,如何运用规则来实现课堂控制,并与学生建立良好的互动关系,需要高校体育教师投入更多的时间和精力。

1.2 高校体育教师的创新困境

(1)体育学科边缘化的创新困境。在高等教育环境中,体育学科的边缘化特征可能导致高校体育教师的社会孤立现象和创新行为困境^[8]。相较其他学科而言,高校管理层普遍认为体育教师的角色没有学科教师那么明显,因此大多数高校体育教师的专业性可能在若干情况下受到质疑。就现实而言,高校课程因教学内容的不同可以划分为实质教育课程和形式教育课程。尽管高校体育教学更多属于实质教育课程,但体育学术研究又要运用形式教育的方法,这就是高校体育特点和难点。在高校体育教师创新动机和教学研究目标之间有一个关键环节,即对于思维方法和科研工具的转化和应用,高校体育教师不具优势。换言之,高校体育兼备技能性和科学性特征,不仅要求高校体育教师充分发挥个体优势,更加考验他们处理社会知识的

能力。对此,向东春等^[9]指出,高校权利主体间的互动与共享是实现内部有效治理的关键,尽管高校体育更加注重实操技能培养,但因学术权利弱化而导致的组织沟通距离严重阻碍了内部集体意识的形成^[10],不利于高校体育教师通过争取外部支持产生创新变革行为。

综上所述,体育学科边缘地位与高校环境中的社会互动有关。尽管大多数研究都关注体育学科边缘化的负面影响,但仍有一些文献赞赏体育教师为创新教学和研究所做的贡献^[11-12]。在这一方面,理解体育教师如何从高校知识共享中寻求工作意义是助推其产生创新工作行为重要内容。研究认为,高校体育教师的创新困境可以通过知识共享重构其对于工作意义和自身能力的认知,进而抑制体育学科边缘化。具体而言,当高校体育教师在知识互动环境中感受到他人的认可与支持时,他们会认为自己的工作是有意义的,这意味着对于自身所期望的功能价值发挥积极作用。比如,被他人咨询关于教学和课堂管理方面的意见、获得校级或者更高层次的重要奖项,以及个人学历水平的提升等,都可能强化高校体育教师对于自身工作意义和能力的认同感。

(2)基于组织文化缺失的创新困境。组织创新文化在塑造个人行为方面发挥重要作用。根据 McGourty 等^[13]研究,组织创新文化具有普遍期望的价值观和信念,组织如果没有创新文化就不可能实现创新目标。组织文化可以通过特定的组织管理实践构建,包括战略指导、支持思想的表达、成员认同等方面,以鼓励组织成员的创新行为。高校体育教师通常具有高度个性化特征并且精通较高层次的复杂性专业知识,这些依附在特定情境中的专业知识往往能深刻反映出高校体育教师专业化发展的水平及其与学科需求匹配的程度,这也是个体创新行为的重要基础。然而,在基于知识交互的高校共享环境中,大多数高校体育教师普遍存在相对矛盾的资源获取和共享动机。一方面,他们希望获取有效信息增加竞争优势;另一方面,他们又害怕失去竞争优势而不愿意分享知识。并且,缺乏对个人知识产权的保护和激励措施也是广泛存在于高校知识共享中的核心问题^[14]。尽管不同运动项目和专业课程的知识体系存在较大差异,却仍然具有高度的理论和实践价值,非常值得与同事分享交流。但对于个人发展而言,为体现自我价值、维护自身优势,高校体育教师往往不会主动与他人分享经验,而是尽可能将个体知识私有化处理,这种对于知识资本“过度保护”而逐渐形成的崇尚个体成就的组织文化氛围,严重阻碍高校体育教师的个人成长和组织发展。

成功的组织创新文化有利于高校体育教师内部知

识的有效流动,通过增强个体和组织学习能力进而提升工作绩效。反之,组织创新文化缺乏使得高校体育教师无法实现有效沟通,不仅会增加情绪焦虑,还导致低水平的个体绩效。另一方面,组织创新文化是高校赋权实践的重要前提,强有力的组织文化可以对教师产生积极心理影响^[15]。但在高校环境中,尽管组织创新文化鼓励新思想与实践,但也强调相对稳定与可持续的工作环境。在这一前提下,通过向高校体育教师提供具有创新文化的工作环境,使感受到学校或院系提供的教师发展机会,比如,鼓励高校体育教师切身感受高校多元化知识结构的整合与再创造过程,从中获得更多应对复杂工作情境的信心和能力^[16],有助于增强心理赋权水平,并保持高等教育目标的一致性。

(3)低水平自我效能感的创新困境。自我效能感是个体对其工作能力的认知与评估过程,这种认知会影响个体行为。现阶段,由于高校人事考核和职称评定的压力,大多数高校体育教师普遍存在“组建或加入教学和研究团队”的迫切需求,这种需求体现了高校学术共同体的氛围,也折射出高校体育教师利用他人的知识资源进行学习、提升和再创造的能力。高校学术共同体共享着某种价值和文化,是学科发展和组织创新的基础^[17]。当高校体育教师面对多元复杂的高校教育理念和治理结构时,与组织成员形成学术共同体,有助于高校体育教师获取信息,比如讨论应用新的教学方法的成功与困难,或者研究选题框架的创新与不足,利用团队优势拓展思路,并创造更好学习机会。然而,面对知识共享活动,大部分高校体育教师往往是被动的敷衍的,他们不知道为什么要参与知识共享,以及如何分享知识。

根据社会认知理论(social cognitive theory,简称 SCT),个体自我评估的工作能力与其期望的工作目标具有一致性。具有高水平自我效能感的教师对于创新工作行为的态度也更加开放,因为他们有积极的工作态度并且充分相信自己的工作能力。比如在遇到教学和研究难点时,更倾向于通过分享和获取新的知识,有意识、富有创造性地改变工作思路以实现预期的转变,在解决问题的同时也提高现有教学和研究的的有效性^[18]。此外,在知识共享过程中,教师的心理赋权状态也是至关重要的。心理赋权水平较高的高校体育教师可以通过知识共享改善人际协作关系,因为他们认为自己有能力与同事分享有用的知识,这种相互学习的知识交互过程又反向促进了高校体育教师的自我效能感。但现实表明,由于体育学科的边缘地位和组织创新文化的不足,高校体育教师更像是高等教育中完美的“秩序服从者”而不是高校体育学科的“教育研

究者”。这种自主权利缺失的现象,可能是由于高校内部治理的行政化倾向忽略了高校体育教师的参与和表达意愿而引起的^[19]。

2 高校知识共享与教师创新行为

2.1 高校知识共享的特点

历史上关于“知识”的概念有多重定义。Toffler^[20]将知识视为信息时代权力的本质,认为高质量的知识来源是未来社会变革的关键。Nonaka等^[18]定义两种知识类型,即隐形知识和显性知识。隐性知识是主观、难以捕捉的,并且特定于上下文的;而显隐性知识则是通过社会活动相互补充和扩展的。当人们在组织内传播他们所拥有的知识时,知识共享就发生了。同时,知识共享也可能引起个人之间的利益冲突。

在高校中,教职人员是知识型社会的主要参与者。有研究表明,知识共享增强了员工智力资本和创新工作行为,并为组织获得可持续竞争优势^[21]。但知识共享是一种可选择的行为,不能强加于个人。由于高校教师独特的排他性和个人主义特征,他们对于知识共享的态度和行为可能不同于其他类型的组织成员。根据先前的研究,本研究认为,高校知识共享具有一般知识特点的共性与个性,细化到不同阶段。

(1)知识贡献阶段的异构转移性特征。在知识贡献阶段,各创新主体将根据自主诉求进行知识流动和转移。但由于各学科教师之间知识结构与学习能力的差异化特征,知识流动并不意味着知识共享必然会引发教师创新行为,而是在知识需求和供给的基础上,通过构建创新主体间的协同学习机制,从而促进优势资源的有序流动、转移和扩散。

(2)知识收集阶段的沟通开放性特征。知识收集是实现教师创新行为的必要条件。从这一阶段到知识转化质量高低将直接影响整个知识共享效能。高校中的显性知识类属结构化知识,易于传递和共享,如各类规范化的语言、文字、图像、声音等。而隐形知识属于非结构化知识,不易被察觉和传播,主要表现为组织文化和个体技能、经验等。在以创新为导向的企业研究中,沟通的开放性被认为是促进知识共享的关键因素^[18],这是基于组织成员间的信任和互惠而产生的。尤其是近年来跨学科交叉研究趋势明显,在基于信任和互惠主导的高校共享环境中,教师们可能会主动交流与分享知识,知识收集成效也会更加显著。

(3)知识创造阶段的协同竞争性特征。知识创造是基于知识贡献与收集的进阶过程。多元知识主体对于各类显隐性知识的共享与转化将不断衍生出新的知识资源,进而实现创新思维和行动。在这一过程中,需

要注意的是,不同类型知识资源的价值与优势,可能会引发高校教师对于知识创造的收益产生不同的预期和目标冲突。因为知识密集型组织必然存在隐性竞争现象,但高校知识共享的协同创新机制又在某种程度上弱化这种竞争因素。因此,通过多元主体间的知识贡献与收集,高校教师将逐渐从单个知识主体演变为多元知识共享网络的高校学术共同体,这种具有双向转移性的知识学习、内化与创新过程,进一步强化了高校知识共享协同创新效能。

2.2 高校知识共享的障碍与促成因素

高校教职人员之间的知识共享是知识密集型组织获得成功的关键因素。由于大多数高校教师都是其所在领域的专家,要传播他们头脑中的知识,就必须分享。作为教学和研究活动的结果,高校教师们产生了大量与之相关的智力和实践资源。但在大多数情况下,这些宝贵的资源都无法在同一时期或可持续地在同事之间进行有效共享。对此,许多研究解释了影响知识共享的因素。Fullwood等^[22]认为,高校知识共享文化本质上是个人主义和自私的。因此,缺乏共享文化是导致高校知识共享困境的主要原因。在个体特质方面,性格外向、随和、正直以及富有责任心的人更愿意分享知识,而性格敏感多疑的人似乎不太愿意分享知识^[23]。

2.3 高校中的知识共享与教师创新行为

在高等教育环境中,知识共享旨在提高教师知识资源的使用价值,关键在于不同主体间能否有效进行知识传递、转移和创新,以指导解决实践问题。因此,高校中的知识共享是手段,促进教师创新行为才是目的。教师们在审视自身知识资源优劣的基础上,主动或被动应对高校知识共享,进而形成一个不断循环的知识流动与创新过程。然而,现代高校教师的角色是多维的。在教学方面,他们开发和设计课程,面向本科生和研究生进行授课;在研究方面,他们与学生单独或集体互动,指导与学位相关的个人研究和项目研究;在社会服务方面,他们参与校内外与其学科相关的各类咨询与服务工作。并且,近年来,许多高校对于教师生产力的期望不断提高。因此,高校教师亟需更多创造性思维和高效工作方法。结合之前的研究,本研究运用计划行为理论(TPB)框架辅以组织文化和信任因素为补充进一步深化对高校教师创新行为的理解。

计划行为理论(theory of planned behaviour,简称TPB)是由Ajzen等^[24]提出的,用于解释特定环境下人类行为的最具影响力的重要理论之一。该理论假设人类是理性的,并主张个人对于某项行为的态度和主观规范越积极,其行为意愿也越强,进而影响实际行为。TPB在许多研究中有效预测个体间知识共享行为的前

因。在组织层面,有许多研究验证组织创新文化和成员间的信任对于个人知识共享意图和创新行为的正向促进作用。但需要注意的是,这些研究大多是针对企业环境而不是高等教育环境开展的,因此这些结论可能并不具有普适性价值。

根据计划行为理论框架和组织文化信任因素,高校教师对于知识共享的态度、主观规范和行为意图,可以精准预测他们产生创新行为的动机和能力。具体而言,首先,高校教师的知识共享态度反映参与知识共享过程的质量。其次,主观规范与高校教师的工作环境有关,在注重创新绩效的组织环境中,教师们通过开放式的交流与协作,可能会激发与创新相关的批判性和创造性思维,进而产生创新行为动机。最后,积极知识共享态度和注重创新的组织规范进一步增强高校教师参与知识共享的行为意图,这一组合效用通过不断整合与吸收新的知识为高校教师带来创新,比如对原有教学和研究方法做出改进,或者探索性构思新的工作模式以实现组织变革。

然而,尽管教师之间有效交流与合作将提高工作效率,但具有高度个人主义倾向的教师却认为,教学与研究应该是独立自主的。相对于组织共同的愿景而言,教师们更加关注个人的学术目标。同时,由于教师个体特质及表达方式的不同,各类显隐性、主观性和异构性知识特性,也可能造成高校知识共享中的“知识孤岛现象”,这些亚文化所涉及的制度、学科和专业背景,时刻塑造高校教师的知识共享行为以及他们与同事和学生之间的互动方式。长此以往,不利于高校协同创新机制的实现^[25]。

3 心理赋权介导的创新行为机制

根据社会交换理论(social exchange theory,简称SET)的核心内涵,本研究提出,心理赋权可能有助于知识共享促进高校体育教师创新行为。

3.1 心理赋权与知识共享和创新行为的关系

(1)知识共享与心理赋权。Abualoushet 等^[26]通过对企业员工的实证研究发现,知识管理活动(包括共享、生成、存储和应用)与员工赋权之间存在积极关系。员工自主性、反馈和角色认同等工作特征都有可能鼓励员工分享知识并产生积极工作成果。尤其当组织成员在处理非常繁琐或复杂的任务时,组织内部的知识共享文化与相对亲密的交流与合作关系有助于进一步深化各行业领域对于相关政策的理解,并为工作中出现的实际问题提供创新解决方案。现阶段,如何提高教师的业务能力是高校赋权实践重点关注的内容。通过开展不同层面的知识共享活动,教师们可以轻松表达

自己的想法,或讨论在工作中的困惑,不仅有助于其专业成长,也提高了教学和研究效率,这种具有开放性和包容性的知识共享氛围使教师们感受到对于工作中某些方面的掌控力,进而更加愿意通过知识交互获取有助于自身发展的信息和资源。这种源于工作情境的内部控制感知对增强教师心理赋权是必不可少的。鉴于信息和知识在赋予员工心理权力方面发挥的重要作用,本研究认为,组织成员之间的知识共享将引导其获得心理赋权,因为新的信息和经验来源赋予更加强烈的知识共享意愿,进而对实现个人或组织目标的能力产生了积极影响。

(2)心理赋权与创新工作行为。在任何组织中,为员工赋权都是鼓励员工创新行为的重要因素^[27]。感知被赋权的员工具有更强烈的内在动机,这种积极的情绪体验开始激励他们以不同的方式进行思考,并表现出更具创新性的行为和更加高效地工作执行能力。这也是一种组织和员工之间的互惠形式。但需要注意的是,心理赋权与个人的心理状态有关,因此赋权效能可能是多维度并且特定于某种环境,比如地域、文化、行业等的差异都可能导致不同的个人情绪体验。因此,在考察心理赋权与个体创新行为之间的关系时,要关注不同维度的创新效能。

3.2 基于社会交换理论的心理赋权介导机制

社会交换理论是建立在成本收益分析常用的理论和实践基础上的经济学理论,认为员工将根据自身对成本效益的分析来调节与工作场所中其他人的关系^[28]。根据社会交换理论,本研究认为心理赋权可能解释知识共享与高校体育教师创新行为之间的关系,并推断赋权感知水平越高的员工,可能更有动力去寻求自身所期望的结果。基于此,结合 Spreitzer^[29]对心理赋权概念的定义,将赋权的4个维度(即工作意义、工作能力、工作自主性和工作影响)视为整体因素解释心理赋权介导的高校体育教师创新行为机制。

(1)工作意义的赋权介导机制。工作意义是员工对其工作目的和价值的认知,对于激发个体工作热情和创新行为具有重要影响^[30]。当高校体育教师感受并认同其工作意义或价值时,他们将更具创新精神。比如,通过体育教学提升学生体质健康水平,学术成果为体育政策制定提供了有益参考等类似经历,会让他们认为体现工作中的个人价值,因而形成更强工作动力,并主动探索新的教学理念和研究方法。这种创新行为也是源于积极参与到有意义的教学与研究活动中,并感受到了来自组织层面的激励和情感支持。

(2)工作能力的赋权介导机制。与心理赋权的其他3个维度相比,能力与知识共享和创新行为的相关性

最高,这与社会交换理论中的个人动机有关。作为一种挑战现状的主动性行为,创新可能带来一定的风险,因此个体在做出创新行为之前需要建立“我能做到(I can do it)”的创新动机^[31]。一般来说,自我效能感较高的高校体育教师也同样具备较强的工作能力,这种高水平的自我能力评价往往与其期望的工作目标具有一致性,这意味着他们已经建立与他人分享知识和产生创新行为信心和动机。尤其是当工作能力较强的高校体育教师期望从某项工作中得到收益或奖励时,那么这些预期也将促进他们进一步的行动和结果。正如高校中的知识共享与教师创新行为之间的关系一样(即知识共享是手段,促进教师创新行为才是目的)。同理,通过鼓励高校体育教师参与知识共享活动,进而强化他们对于自身工作能力的赋权感知,可能是一种促进其创新工作行为的有效方法。

(3)工作自主性的赋权介导机制。创新行为是一种自愿、以变革为目的行为,某种程度上是对组织现行规则的打破。许多基于社会交换理论的实证研究表明,创新工作行为常发生在具有良好创新氛围的工作环境中。因为个体创新需要一定的自由度,并且要明确边界和范围。而高校知识共享提供了有利于自主探索和实践的创新工作环境,提升了高校体育教师成功实施创新行为的可能性。通过组织内部高质量的社会交流关系和相对灵活的自主探索模式,将导致高校体育教师认为自己有义务创造更多具有良好收益的工作成果。因此,在高校工作环境中拥有更多自主权的高校体育教师将更加具有创新精神。

(4)工作影响的赋权介导机制。影响力是个体对组织战略、管理和工作结果的影响程度^[30],有助于满足个体的归属需求。当个体感知到自己对组织发展和组织目标的实现具有一定的影响力时,会表现出更强的创新行为,以获得组织认可和成员尊重。在高校赋权实践背景下,教职人员如何看待基于互惠与共享关系的工作奖励制度固然重要,但由于个体差异特征,同样的奖励机制可能具有不同的自我激励效果。相对于社会交换理论的成本收益分析而言,持有志业导向的高校体育教师可能更加关注其工作活动的影响情况,比如一项新的运动技能、一种新的教学方法或者研究思路是否对组织绩效产生积极影响,而不仅仅只有个人成本与收益方面的考量。

4 结论与启示

研究结果表明:(1)高校体育教师特有的隐性人格和外部工作环境是区别于其他学科教师的典型特征。(2)受限于高校体育学科边缘化和组织创新文化的缺

失,高校体育教师在创新工作思路和行为方面表现出许多局限性。(3)高校中的知识共享与赋权实践可能是激发高校体育教师创新行为的重要驱动因素。尽管这种关联性在知识共享的不同阶段存在协同与竞争现象,但感知被赋权(具有心理能力的)的高校体育教师仍然会通过持续参与知识共享活动催生新的想法,并积极需求知识资源以支持这些想法的实施。

上述结论为促进高校体育教师创新行为提供了理论和实践启示。在理论方面,本研究运用计划行为理论(TPB)合理解释了如何从态度、主观规范和行为意图等方面塑造高校体育教师的创新行为,并结合社会交换理论(SET)中的成本收益分析方法,细致推演心理赋权各维度对强化这一过程的介导机制。在实践方面,本研究倡导要注重对高校体育教师赋权感知的培育。通过突出体育学科的多元内涵,引导高校体育教师参与知识共享,让他们在学术共同体中感受到自我成长与学科发展的价值匹配,并为形成高校合力竞争优势带来可持续的创新变革成果。

参考文献:

- [1] 新华社. 中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》[EB/OL]. (2019-02-23)[2021-10-09]. http://www.gov.cn/xinwen/2019-02/23/content_5367987.htm
- [2] 新华社. 中共中央办公厅、国务院办公厅印发《加快推进教育现代化实施方案(2018—2022年)》[EB/OL]. (2019-02-23)[2021-10-09]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1626331028578067281&wfr=spider&for=pc>
- [3] KANG Y J, LEE Y, KIM H W. A psychological empowerment approach to online knowledge sharing[J]. *Computers in Human Behavior*, 2017(74): 175-187.
- [4] CONGER J A, KANUNGO R N. The empowerment process: Integrating theory and practice[J]. *Academy of Management Review*, 1988, 13(3): 471-482.
- [5] 杨波,袁古洁. 英国国家体育课程对我国体育课程改革的启示[J]. *体育学刊*, 2007, 14(6): 59-63.
- [6] HATTIE J. Visible Learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement[M]. London: Routledge, 2009.
- [7] GEORGIEV M. Pupils' attitudes towards professional-personal qualities of the physical education teacher[J]. *Res. Kinesiol*, 2016, 44(1): 38-44.
- [8] BRAVERMAN H. Labour and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century[M]. London: Routledge & Kegan Paul, 1974.
- [9] 向东春,张应强. 大学共治的内源动力与价值取向

——基于大学内部权力互动关系的分析[J]. 高等教育研究, 2017, 38(10): 16-22.

[10] KORTHAGEN F A J, KESSELE J P A M. Linking theory and practice: Changing the pedagogy of teacher education[J]. Educational Researcher, 1999, 28(4): 4-17.

[11] LUX K, MCCULLICK B A. How one exceptional teacher navigated her working environment as the teacher of a marginal subject[J]. Journal of Teaching in Physical Education, 2011, 30(4): 358-374.

[12] RICHARDS K A R. Role socialization theory: The sociopolitical realities of teaching physical education[J]. European Physical Education Review, 2015, 21(3): 379-393.

[13] MCGOURTY J, TARSHIS L A, DOMINICK P. Managing innovation: Lessons from world class organizations[J]. International Journal of Technology Management, 1996, 11(3): 54-68.

[14] VAN WESTRIENEN G, LYNCH C A. Academic institutional repositories[J]. D-lib Magazine, 2005, 11(9).

[15] SPREIZER G M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation[J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(5): 1442-1465.

[16] HIGGINS H, GULLIFORD A. Understanding teaching assistant self-efficacy in role and in training: It's susceptibility to influence[J]. Educational Psychology in Practice, 2014, 30(2): 120-138.

[17] 张应强, 唐萌. 高等教育学到底有什么用[J]. 中国高教研究, 2016(12): 56-62.

[18] NONAKA I, TAKEUCHI H. The knowledge-creating company: How Japan companies create the dynamics of innovation[M]. New York: Oxford University Press, 1995.

[19] 刘宇文, 彭科. 法治化视野下高校教师激励机制探析[J]. 高等教育研究, 2018, 39(12): 47-54.

[20] TOFFLER A. Powershift: Knowledge, wealth and violence at the edge of the 21st Century[M]. New York: Bantam Books, 1990.

[21] O'BRIEN J. 10 Practical findings from the deployment

of an exploratory knowledge management framework[J]. Vine, 2015, 45(3): 397-419.

[22] FULLWOOD R, ROWLEY J. An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics[J]. Journal of Knowledge Management, 2017, 21(5): 1254-1271.

[23] MEMON M A, NOR K M, SALLEH R. Personality traits influencing knowledge sharing in student supervisor relationship: A structural equation modelling analysis[J]. Journal of Information & Knowledge Management, 2016, 15(2): 1-18.

[24] AJZEN I, FISHBEIN M. Understanding attitudes and predicting social behavior[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1980.

[25] 程金阁, 沈同平. 基于知识管理视角的高校协同创新 SSI 模型[J]. 国家教育行政学院学报, 2015(12): 63-68.

[26] ABUALOUSH S A, OBEIDAT A, TARHINI R, et al. The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance[J]. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 2018, 48(2): 217-237.

[27] SINGH M, SARKAR A. Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behaviour[J]. Management Research Review, 2019, 42(4): 521-538.

[28] BLAU P M. Exchange and power in social life[M]. New York: Wiley, 1964.

[29] SPREITZER G M. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation[J]. Academy of Management Journal, 1995, 38(5): 1442-1465.

[30] 杨春江, 蔡迎春, 侯红旭. 心理授权与工作嵌入视角下的变革型领导对下属组织公民行为的影响研究[J]. 管理学报, 2015, 12(2): 231-239.

[31] PARKER S K, BINDL U K, STRAUSS K. Making things happen: A model of proactive motivation[J]. Journal of Management, 2010, 36(4): 827-856.