

# 研究生对所在学校的组织认同感 的影响因素分析

——以中国科学技术大学为例

古继宝 彭莉君

**摘要:**回顾组织认同感的影响因素,将其运用于研究生对学校认同感的研究中,得到了学校认同感的六大影响因素。通过对中国科学技术大学16个学院的研究生进行问卷调研,得到以下重要结论:师生关系越好,研究生对学校的认同程度越高;研究生感知的学校支持程度越高,研究生对学校的认同程度越高;家庭支持程度越高,研究生对学校的认同程度越高;同学间关系越好,研究生对学校的认同程度越高;研究生对其就读专业及对图书馆的满意程度越高,研究生对学校的认同程度越高。

**关键词:**研究生;组织认同;影响因素

**作者简介:**古继宝,中国科学技术大学研究生院副院长,研究员,合肥230026;彭莉君,中国科学技术大学管理学院博士研究生,合肥230026。

研究生对学校的认同程度对于学校的发展、学校的工作绩效、整体的科研成果都会有影响,对学校的贡献亦会有影响。对于在校学习的研究生,拥有较高组织认同感的研究生会自觉地为个人、学校的声誉而努力学习、研究,并做出与学校期望相一致的行为,从而能够获得相对较好的科研成果及个人发展;同时,因为研究生拥有良好的未来发展,相应地,其所取得的成果亦能促进学校的发展。对于研究生毕业之后,这些拥有较高学校认同度的研究生将会是学校一笔非常宝贵的财富,校友可为学校和在校学生提供各种各样的支持。

所以本文希望通过探索学校认同感的影响因素,并借助问卷在研究生群体中进行调研,以了解哪些因素会对研究生对学校的认同感产生重要作用。

## 一、文献回顾与研究假设

在国内外已有很多学者对组织认同感进行过研究,是在组织行为学中研究得比较成熟的一个方面。鉴于研究观点与研究角度的不同,组织认同的定义

在学术界存在较大分歧。Foote首先将“认同”定义为:个人认为自己是组织中的一个成员,而且这种自我归类会使他们为了组织的利益而努力工作<sup>[1]</sup>。随后,Kelman认为“认同”是员工与组织关系的一种形式,这种关系是员工自我定义的,同时,组织能够影响员工的信念、信仰等<sup>[2]</sup>。Brown在Kelman基础上进行了实证研究,认为组织认同应包含四个方面内容:忠诚、为组织所吸引、个人目标与组织目标一致、个人与组织成员有相似性<sup>[3]</sup>。Patchen与Brown的定义比较类似:目标一致、归属感、忠诚<sup>[4]</sup>。Lee认为组织认同应包括归属感、忠诚和共同的特性三方面<sup>[5,6]</sup>。Cheney将组织认同定义为个人将自己与社会场景中的元素加以整合的动态过程<sup>[7]</sup>。O'Reilly和Chatman认为组织认同是员工感知的对组织的一种心理依附<sup>[8]</sup>。Male与Ashforth则认为组织认同是员工将自己定义为组织中的一员,而且感知他是与组织一致或是归属于组织的<sup>[9,10]</sup>。从上述观点可知,组织认同的概念一般都包括自我定义的个人与组织关系,以及对组织的归属感。本文将采用为大多数学者所

认可的 Mael 与 Ashforth 对组织认同的定义。

对于组织认同的影响因素,也已经有不少学者进行了研究。基于前人学者的研究,组织认同的影响因素主要可从组织因素与个人因素两个方面来分析。影响因素主要包括:组织声誉、组织文化、组织身份强度、组织独特性、组织间竞争、组织内竞争、组织内任期、离开组织时间、亲密的导师关系、对组织的满意度、多愁善感等等。然而,从研究生对学校的认同程度的角度来看,主要的组织与个人影响因素交织在一块,难以从此对组织认同感进行分析,但从软环境因素与硬环境因素来看可能更适合分析。根据对组织认同的影响因素的归纳总结,本文拟采用导师学生关系、学校支持感、家庭支持感、同学间关系、专业及图书馆六个因素对研究生对学校的认同感进行研究。本文假设的理论框架如图 1 所示:

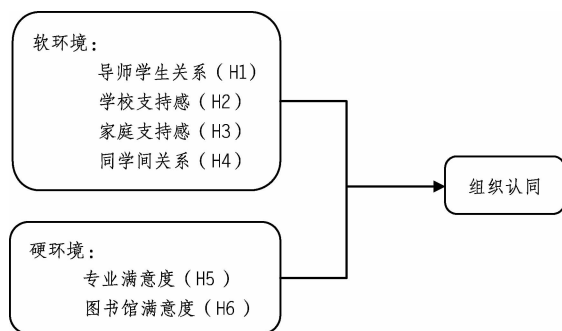


图 1 假设的理论框架

Katrinli 等指出,领导员工关系 (leader-member exchange) 的质量对员工对组织的认同程度 (organizational identification) 有正向影响<sup>[11]</sup>; Hunt 和 Michael 提出若员工在组织中与其他成员建立了亲密或类似于导师的关系会有更高的组织认同感<sup>[12]</sup>。从研究生与学校的关系角度来看,不存在是否建立了导师与研究生的关系,而在于研究生与导师关系的亲密程度、关系质量的问题。那么,导师学生关系的质量势必会对研究生对学校的认同程度产生重要的影响,从而得到本文的第一个假设:

假设 1: 导师与研究生关系越好, 研究生对学校的认同程度越高

根据 Eisenberger 定义的组织支持感: 指员工对

组织如何看待他们的贡献并关心他们的利益的一种总体知觉和信念<sup>[13]</sup>; 本文将学校支持感定义为: 研究生对学校如何看待他们的贡献并关心他们的未来发展的一种总体知觉和信念。对于员工感知的组织支持与组织认同间的关系, 国外已有不少学者曾进行研究, David M. Sluss、Simon J. Bell 和 Bulent Menguc 均认为员工感知的组织支持 (perceived organizational support) 与员工对组织的认同程度正相关<sup>[14,15]</sup>。那么, 对于研究生而言, 研究生感觉到学校对他的支持程度越高, 他对学校的认同程度就会越高, 所以, 本文的第二个假设为:

假设 2: 研究生感知的学校支持程度越高, 研究生对学校的认同程度越高

对于家庭支持感 (perceived family support) 的研究主要包含于社会支持感 (perceived social support) 之中, 仅有部分学者直接对家庭支持感进行研究, 如 Lisa M. Edwards 和 Shane J. Lopez 认为感知的家庭支持程度对墨西哥裔的美国青少年的生活满意度 (life satisfaction) 有积极的影响<sup>[16]</sup>。鉴于研究生在进入大学之前, 家庭是形成其人生观、世界观、价值观的主要环境之一, 而对生活的态度积极乐观与否, 对周围环境的认同、认可程度, 对人的情绪态度都是包含在人生观、世界观、价值观之中的, 所以, 本文认为家庭对研究生思想观念的形成产生重要影响, 家庭支持感会影响到研究生的生活态度、生活满意度。因此, 除了感知的学校支持, 研究生感知的家庭支持也会对研究生对学校的满意程度、认同程度产生影响, 从而得出第三个假设:

假设 3: 研究生感知的家庭支持程度越高, 研究生对学校的认同程度越高

目前, 还没有对员工间关系对组织认同进行直接研究, 但已有部分学者进行了相关研究, 主要是对员工关系与组织承诺、工作满意度等进行了研究。学者们认为员工间关系质量与员工的组织承诺 (organizational commitment) 有重要的关系<sup>[17,18]</sup>; 同时, S. Stern 提出在组织中, 员工认同组织中的其他成员会提高员工对组织整体的认同程度<sup>[19]</sup>。对于组织认同与组织承诺间的区别与联系, 学术界一直难以界定,

一些学者将组织认同与组织承诺视为等同,有些认为组织认同是组织承诺的一个方面<sup>[20,21]</sup>;同时, Daan Van Knippenberg 和 E.D. Sleebos 认为两者均反映员工与组织间关系,各自反映员工与组织关系的不同方面,但两者又存在一定程度的重合<sup>[22]</sup>。鉴于前文假设均基于组织认同,对于同学间关系的研究,本文将仍以组织认同为因变量来进行研究。从研究生、学校这个角度来看,研究生在学校内的学习生活,同学是其最主要接触的对象,那么,同学间关系的质量势必会影响到研究生与学校的关系,所以,本文的第四个假设为:

假设 4: 同学间关系越好, 研究生对学校的认同程度越高

Mael 与 Ashforth 认为组织声誉(perceived organizational prestige)与组织认同正相关,组织声誉指在绝对和相对层面上组织被认可的程度;A. Smidts 等认为员工感知的外部声望(perceived external prestige)与组织认同相关,员工感知的外部声望,即公司的实力会对员工的组织认同程度产生影响<sup>[23]</sup>。那么,在学校、研究生这个层面上,研究生就读专业的实力可以在一定程度上反映学校的实力,由于高校内各专业实力存在一定差异,而且,某些高校的强势专业实力的影响力已在一定程度上超越了高校实力的影响力。所以,本文用研究生对其所学专业的认知作为研究生对学校声誉(感知的外部声誉)的评价,从而得出第五个假设:

假设 5: 研究生对其就读专业越满意, 研究生对学校的认同程度越高

赫兹伯格的双因素激励理论指出影响员工工作满意度的因素主要可以分为两类,即:保健因素和激励因素。保健因素主要是人们对外部条件的要求,包括公司政策、管理措施、监督、人际关系、物质工作条件、工资、福利等,激励因素是那些能满足个人自我实现需要的因素,是人们对工作本身的要求,主要包括:成就、赏识、挑战性的工作、增加的工作责任,以及成长和发展的机会。从高校的角度来看,学校除了要为研究生的生涯发展提供良好的学习资源,还需要为研究生提供良好的物质生活条件,这些基

础的物质条件包括餐饮条件、住宿环境、教室、实验室设施设备等,对于众多学校的基础设施,笔者认为图书馆有必要加以单独分析,图书馆不仅作为学校配备的一项基础设施,而且为研究生提供的是“精神食粮”,亦会对研究生未来发展产生重要影响,所以既将其视为保健因素,又可视作激励因素。因此,本文认为研究生对图书馆的满意度会对研究生对学校的认同程度产生重要影响,所以,本文第六个假设为:

假设 6: 研究生对图书馆的满意程度越高, 研究生对学校的认同程度越高

## 二、研究方法

### (一) 样本

本研究选取中国科学技术大学 16 个学院的研究生作为研究对象,共计发放问卷 800 份,回收问卷 680 份,其中,有效问卷 544 份。

### (二) 概念测量

#### 1. 因变量

组织认同:借鉴的是 Mael 与 Ashforth 的六点量表<sup>[24]</sup>,以研究生、学校的角度进行转译,运用李克特七点量表(“1”非常不同意—“7”非常同意)对研究生对学校的认同程度进行衡量。

#### 2. 自变量

(1) 师生关系。借鉴 George B. Graen 与 Mary Uhl-Bien 的“领导员工关系”七点量表<sup>[25]</sup>,并按照导师与研究生关系对量表的表述进行转换;量表主要从导师对研究生的科研要求、导师对研究生生活上帮助与支持、导师对研究生了解程度、研究生对导师的态度、研究生与导师的关系等方面对研究生进行测量,此量表运用的是李克特七点量表(“1”非常不同意—“7”非常同意)。

(2) 学校支持感。借鉴 Susan J. Lambert 的“组织支持感”九点量表<sup>[26]</sup>,鉴于研究生与学校的关系和员工与公司的关系存在较大差异,在对量表进行翻译时进行了较大程度的修改。感知的学校支持量表由 8 个题项构成,采用从 1 到 4 的李克特量表(“1”非常不同意—“4”非常同意)测量,该量表

主要测量研究生感受到学校对他个人的关心与支持程度。

(3)家庭支持感。借鉴 Susan J. Lambert 的“组织支持感”九点量表与 Zimet 等学者的“感知的社会支持”量表<sup>[27]</sup>,对不适合的题项进行了修改,最终形成本研究的家庭支持感 7 题项量表,采用李克特四点量表(“1”非常不同意—“4”非常同意)对研究生感受到家庭对其个人的关心与支持程度进行测量。

(4)同学间关系。测量该变量的量表由 4 个题项构成,采用从 1 到 7 的李克特量表(“1”非常不同意—“7”非常同意)测量,主要测量研究生与室友、同学、朋友间的关系质量。

(5)专业满意度。测量该变量的量表由 3 个题项构成,采用从 1 到 7 的李克特量表(“1”非常不同意—“7”非常同意)测量,该量表测量了研究生对所专业的兴趣及其发展、就业前景的看法。

(6)图书馆满意度。测量该变量的量表由 4 个题项构成,采用从 1 到 7 的李克特量表(“1”非常不同意—“7”非常同意)测量,主要对图书馆馆藏、电子资源、书刊借阅及工作人员提供的服务就研究生的看法进行测量。

### (三)分析方法

本研究主要运用信度分析、因子分析对所设计问卷的有效性 & 变量的组成进行分析,并采取一元线性回归分析对前文假设进行检验。

## 三、数据分析

### 1. 因子分析

虽然本研究中变量组织认同、导师学生关系、学校支持感、家庭支持感所采用的量表为借鉴的成熟量表,但由于研究对象存在差异,所以,在问卷设计时进行了一定程度的修改;而且问卷中同学间关系、专业满意度、图书馆满意度为自行设计开发的量表,所以,需对各量表进行因子分析。

数据分析的结果显示,各量表的 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)取样适切性量数之值均大于 0.7,且达到 0.05 的显著水平,表明各量表均适宜进行因子分析,因子分析的结果如表 1 所示。

表 1 问卷量表因子分析结果和内部一致性信度

因子名称	题项	内部一致性系数 (Cronbach's $\alpha$ )
组织认同	当听到有人批评中科大,感觉像是在批评自己	0.795
	我对其他人对中科大的看法很感兴趣	
	在谈论中科大的时候,我经常使用“我们”而不是“他们”	
	中科大的成就就是我的成就	
	当听到有人称赞中科大,感觉像是在称赞自己	
师生关系	导师了解我在学习遇到的困难及需求	0.892
	导师很了解我的潜力	
	导师会尽力帮助我解决在科研中遇到的问题	
	导师会尽力帮助我解决在生活中遇到的难题	
	我对导师很有信心,如果他不在场,我会维护并证明他的决策是正确的	
学校支持感	我对导师的关系很好	0.700
	中科大很重视学生的个人目标和价值观	
	中科大重视我的学业/科研成绩	
	中科大会因我的学业/科研成绩而骄傲	
学校功利主义	中科大对学生是真的很关心	0.5816
	如果对学校有利,中科大也会做出某些对学生不利的行为	
家庭支持感	中科大不会理会我的任何抱怨和投诉意见	0.792
	家人很重视我的目标和价值观	
	家人重视我为他们所做的事	
	家人一直都以为我为荣	
同学间关系	家人是真正地关心我	0.775
	家人不理睬我是否有不满或不开心	
	我与室友关系很好	
	我与班级同学相处得很融洽	
专业满意度	我在中科大有几个很亲密的朋友	0.876
	我与这几个亲密的朋友可以无话不谈	
	我对我现在所学专业很感兴趣	
图书馆满意度	我认为我所学专业就业前景很好	0.816
	我认为我所学专业的发展前景很好	
	我对学校的图书馆馆藏状况很满意	
	我对学校图书馆的书刊借阅状况很满意	
图书馆满意度	我对学校图书馆提供的电子资源很满意	0.816
	我对学校图书馆工作人员的服务很满意	

## 2. 量表信度、主要变量描述统计及其相关分析

一假设、第二假设、第三假设、第四假设、第五假设和第六假设。

表2 各研究变量的样本量、平均值、标准差和相关系数<sup>①</sup>

变量	样本量	平均值	标准差	OI	LMX	POS	UU	PFS	CMX	Major	Library
OI	498	4.9910	1.0534	1.0000							
LMX	498	5.1004	1.0000	0.2654	1.0000						
POS	498	3.0663	0.4639	0.2856	0.2746	1.0000					
UU	498	2.6255	0.5268	0.1743	0.1336	0.3467	1.0000				
PFS	498	3.4229	0.4121	0.2123	0.1625	0.3094	0.0970	1.0000			
CMX	498	5.6647	0.8181	0.2765	0.2965	0.2694	0.1416	0.2564	1.0000		
Major	498	4.8628	1.3626	0.2831	0.4173	0.3272	0.1712	0.1389	0.2586	1.0000	
Library	498	5.3313	1.0189	0.2211	0.2024	0.2323	0.1998	0.1326	0.1805	0.1503	1.0000

## 3. 各自变量对因变量的回归分析

由于学校功利主义(University Utilitarianism, U-U)的内部一致性系数 $\alpha$ 小于0.7(见表1),不能通过信度检验,所以,在进行回归分析时,仅对师生关系、学校支持感、家庭支持感、同学间关系、专业和图书馆满意度对组织认同进行回归分析,其分析结果如表3所示。

表3 各自变量对因变量的回归分析结果<sup>①</sup>

变量	组织认同				
	Beta 值	T 检验值	显著性 (Sig.)	共线性统计	
				容忍度	方差膨胀因子
LMX	0.096*	2.055	0.040	0.766	1.306
POS	0.108*	2.234	0.026	0.719	1.392
PFS	0.091*	2.073	0.039	0.868	1.151
CMX	0.134***	2.986	0.003	0.830	1.205
Major	0.135***	2.904	0.004	0.765	1.307
Library	0.110*	2.558	0.011	0.902	1.109

根据表3可知:师生关系( $\beta=0.096, p=0.04<0.05$ )、学校支持感( $\beta=0.108, p=0.026<0.05$ )、家庭支持感( $\beta=0.091, p=0.039<0.05$ )、同学间关系( $\beta=0.134, p=0.003<0.005$ )、专业满意度( $\beta=0.135, p=0.004<0.005$ )和图书馆满意度( $\beta=0.110, p=0.011<0.05$ )对研究生对学校的认同感均有积极的影响,且影响程度达到显著水平。所以,数据分析的结果支持本研究的第

## 四、结论与讨论

本研究基于对组织认同感影响因素的文献回顾,将其运用于研究生对学校认同感这一问题之上,得到了学校认同感的六大影响因素,分别为:师生关系、感知的学校支

持、感知的家庭支持、同学间关系、专业满意度、图书馆满意度。

通过问卷对各项影响因素对学校认同感的作用进行实证调研,根据数据分析的结果得到以下几点结论:

1. 导师学生关系越好,研究生对学校的认同程度越高

研究生在学校的科研、学习、生活中的方方面面都需要与导师进行交流,在科研学习中,导师指导研究生参与到科研项目之中;在日常生活中,导师亦是研究生的良师益友,教育研究生为人处世的道理。从此可以看出,研究生对于学校的认同程度会在很大程度上取决于与导师的关系。倘若导师与研究生的关系能达到这样的一种状态:研究生明白导师的要求,明白导师对他科研满意程度;同时,导师亦了解研究生的潜力,了解研究生的需求,了解他在科研学习中遇到的困难,并会尽力帮助研究生解决他们在科研中、生活中遇到的各类难题;而且研究生感觉自己与导师关系很好。那么,这种导师与研究生关系的最佳状态,不仅能提高研究生的科研积极性,还能提高导师的教学指导激情,并进一步提升两者间的合作效果。

因此,从学校的角度来看,可以增加对导师相关方面的教育培训,让导师进一步掌握与研究生加深

① OI:组织认同;LMX:师生关系;POS:感知的学校支持;UU:学校功利主义;PFS:感知的家庭支持;Major:专业满意度;Library:图书馆满意度;CMX:同学间关系。

交流的方法、技巧,使导师能了解研究生的需求、困难,让研究生能对导师吐露心声。导师与研究生增加交流、深入了解、提升感情、提高关系质量,从而提高研究生对学校的认同程度、归属程度,最终达到提高研究生的科研绩效,培养优秀研究生的目的。

2. 研究生感知的学校支持程度越高,研究生对学校的认同程度越高

研究生对于学校的知觉和信念若能够达到这样一种状态:研究生认为学校很重视他们的个人目标、价值观;重视研究生的学业、科研成绩;学校会因为研究生的学业成绩或科研绩效而感到骄傲;学校真正关心研究生的各方面发展等。那么,研究生自然会认为学校注重他们的贡献并关心其未来发展,从而提高对学校的认同程度。这无疑会对研究生的学习、科研积极性有正向影响,让研究生能够全身心地投入科研学习之中,从而获得优异的科研成果、更好的个人发展,并促进学校的发展。

从学校支持感这一角度来看,学校应付出更多的努力关心研究生,让研究生感觉到学校重视研究生的个人发展、重视研究生的贡献,从而提高研究生感知的学校支持程度。学校可以从多个方面着手,最基础亦是最重要的是观念上的转变,应首先从过去的“管理学生”思想转变到“服务学生”的观念上来,在为研究生提供良好的科研学习环境的基础上提供个性化服务,并为研究生提供个人的职业生涯规划,对研究生取得的卓越成绩要给予大力肯定等等。

3. 研究生感知的家庭支持程度越高,研究生对学校的认同程度越高

家庭是塑造研究生性格取向的重要环境,研究生在家庭中的受重视程度,家人对于研究生成绩的肯定程度,家人对于研究生的关心程度,家人对于研究生需求的满足程度等方面都会对研究生的生活态度、价值理念、人生观念造成影响。在一个家庭氛围良好、家人支持程度很高的环境中成长,对于研究生的性格塑造、能力培养都是相当有益的。

虽然目前难以在此方面做出改善以提高研究生对学校的认同程度,但从教育的长远发展来看,家庭

支持感作为影响学校认同感的一个重要方面,可以作为我们为研究生提供该方面教育的理论基础,让我们的研究生能够成为塑造理想家庭环境的家庭成员。

4. 同学间关系越好,研究生对学校的认同程度越高

同学是研究生在校期间日常生活、科研学习中接触最为频繁的对象,同学间的关系质量,对于研究生的生活满意度、学习情绪、科研热情都会产生很大影响。如果研究生与同学的关系能够达到这样一种状态:研究生认为他与室友关系很好、而且与班级同学也相处得很融洽,同时,在学校内有几个很亲密的朋友,并且与这几个亲密的朋友能够无话不谈,那么,研究生在学校内生活的满意程度必然会相对较高,相应的,对于学校的满意度、认同度亦会随之提高。

对于教育提供者而言,提高同学间关系质量并不是学校力所能及的事,但是学校可以加强研究生的素质教育,使得研究生能够拥有更加健康的心态、积极向上的生活态度,乐观、开朗的性格等,使得他们能够很容易地融入各类社会群体,当然包括现今身处其中的研究生群体,从而让他们拥有良好的同学关系,这对于提高研究生对学校的认同度是相当有益的。

5. 研究生对其就读专业越满意,研究生对学校的认同程度越高

研究生就读专业的实力强弱、研究生就读专业的发展前景、研究生就读专业的就业前景、对所学专业感兴趣与否直接关乎研究生的今后发展。根据现今社会的发展趋势,专业实力相较学校实力可能显得更为重要;研究生对所学专业的感兴趣程度将直接关乎研究生的学习热情、学习效果、科研绩效等;研究生所学专业的发展、就业前景是研究生毕业后面临的问题。所以,研究生对其所学专业的认可,可以直接理解为对学校的认同,研究生对所学专业满意,那么对于学校的满意程度自然会提高。

专业实力是高校生存发展之基石,提升各专业实力是高校的第一工作重点;再者,根据社会需求,重点建设发展前景、就业前景好的学科;聘请专业领

域内的专家学者、知名人士开设更多的专题讲座,介绍专业的发展动态、前沿,拓展研究生对专业学习的兴趣;相应地建立更为灵活的专业选择机制,让研究生能够在学习一段时间后了解自我需求、自我喜好能再次进行专业选择,给予研究生更大的专业选择自主性。结合以上多方面工作,对于提升研究生的专业满意度将会有很大帮助,以达到提高研究生对学校认同程度的目的。

6. 研究生对图书馆的满意程度越高,研究生对学校的认同程度越高

对于追求卓越学术成果的研究生而言,图书馆不仅仅是学校配备的基础设施之一,而是一项与他们的科研成就有着直接关联的思想源泉。书籍、电子资源、相关资料所涵盖的内容包罗万象,所提供的知识是研究生建构其精神家园的重要部分,能为研究生的学术成就奠定扎实的基础,能让研究生接触到所在学科的最新发展状况。

图书馆对于研究生未来发展的重要性凸现出来,所以,学校在图书馆这一基础设施方面是需要做出努力的,其努力方向主要有以下几点:提高图书馆内的馆藏文献量,提升馆藏文献的质量,让研究生能借阅到更多、更优质的书籍;购买更多的电子资源,让研究生能够接触到最前沿的学术资料;转变图书馆工作人员的服务意识,提高服务质量。

#### 参考文献

- [1] FOOTE N N. Identification as the basis for a theory of motivation[J]. American Sociological Review, 1951, 16: 14-21.
- [2] KELMAN H C. Compliance, identification, and internalization; three processes of attitude change[J]. Journal of Conflict Resolution, 1958, 2: 51-60.
- [3] BROWN M E. Identification and some conditions of organizational involvement[J]. Administrative Science Quarterly, 1969, 14: 346-355.
- [4] PATCHEN M. Participation, achievement and involvement in the job[M]. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall, 1970.
- [5] LEE S M. Organizational identification of scientists[J]. Academy of Management Journal, 1969, 12: 327-337.
- [6] LEE S M. An empirical analysis of organizational identification[J]. Academy of Management Journal, 1971, 14: 213-226.
- [7] CHENEY G. On the various and changing meanings of organizational membership: a field study of organizational identification[J]. Communication Monographs, 1983, 50: 342-362.
- [8] O'REILLY III C A, CHATMAN J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 492-499.
- [9] ASHFORTH B E, MAEL F. Social identity theory and the organization[J]. Academy of Management Review, 1989, 14: 20-39.
- [10] MAEL F, ASHFORTH B E. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13: 103-123.
- [11] KATRINLI A, ATABAY G, GUNAY G, et al. Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses[J]. The Journal of Advanced Nursing, 2008, 64(4): 352-362.
- [12] HUNT D M, MICHAEL C. Mentorship: a career training and development tool[J]. Academy of Management Review, 1983, 8: 475-485.
- [13] EISENBERGER R, HUNTINGTON R, HUTCHISON S, et al. Perceived organizational support[J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71: 500-507.
- [14] SLUSS D M, KLIMCHAK M, HOLMESS J J. Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification[J]. Journal of Vocational Behavior, 2008, 73: 457-464.
- [15] BELL S J, MENGUC B. The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality[J]. Journal of Retailing, 2002, 78: 131-146.
- [16] EDWARDS L M, LOPEZ S J. Perceived family support, acculturation, and life satisfaction in Mexican American youth: a mixed-methods exploration[J]. Journal of Counseling Psychology, 2006, 53(3): 279-287.
- [17] RAABE B, BEEHR T A. Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: different in perceptions and impact[J]. Journal of Organizational Behavior, 2003, 24: 271-293.
- [18] SHERONY K M, GREEN S G. Coworker exchange: rela-

- tionships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes[J]. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(3):542-548.
- [19] STERN S. Symbolic representation of organizational identity: the role of emblem at the Garrett Corporation [G]// JONES M O, MOORE M D, SNYDR R C. Inside organizations: understanding the human dimension. London: Sage Publications, 1988:281-295.
- [20] WIENER Y. Commitment in organizations: a normative view[J]. Academy of Management Review, 1982, 7: 418-428.
- [21] PORTER L W, STEERS R M, MOWDAY R T, et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians[J]. Journal of Applied Psychology, 1974, 59:603-609.
- [22] VAN KNIPPENBERG D, SLEEBOS ED. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes[J]. Journal of Organizational Behavior, 2006, 27(5):571-584.
- [23] SMIDTS A, PRUYN A T H, RIEL V, et al. The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification[J]. Academy of Management Journal, 2001, 49(5):1051-1062.
- [24] MAEL F, ASHFORTH B. Alumni and their alma maters: a partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13:103-123.
- [25] GRAEN G B, UHL-BIEN M. Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 Years: applying a multi-level multi-domain perspective[J]. Leadership Quarterly, 1995, 6(2):219-247.
- [26] LAMBERT S J. Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(5):801-815.
- [27] ZIMET G D, DAHLEM N W, ZIMET S G, et al. The multidimensional scale of perceived social support[J]. Journal of Personality Assessment, 1988, 52:30-41.

(责任编辑 周玉清)

# 我国名誉博士学位制度化历程及授予情况分析

陈恒 方晓明

**摘要:**对我国自1980年以来设立的名誉博士学位制度的制度化历程进行了评析。对1980至2010年这30年来授予的241位名誉博士情况进行分析,并在国际化背景下探讨我国名誉博士学位授予的主要特点和进一步做好名誉博士学位授予工作的对策。

**关键词:**名誉博士学位;授予工作;制度化

**作者简介:**陈恒,北京大学教育学院博士研究生,浙江科技学院发展规划处处长,副研究员,杭州310023;方晓明,浙江科技学院发展规划处讲师,杭州310023。

名誉学位制度可以追溯到英国的“荣誉学位”制度。从1470年牛津大学第一次颁发荣誉学位,英国的这一制度至今已有五百多年的历史。名誉博士学位,也称荣誉博士学位(Honorary Degree of Doctor)是“荣誉学位”的一种,早期授予的对象主要是在国际国内有关领域有卓越贡献和较高声誉、与学校保持某种联系并对学校有贡献的人。授予方式主要有国家统一授权、地方政府授权,由大学学习协会或其他形式的大学评议组织等评议、审定和认可。此类博士学位授予侧重学位的“光荣”性和“荣耀”性。有报道称:近年来英国、美国等国家的荣誉博士学位的授予逐渐变得泛滥,如前些年英国的某些高校开始通