

DOI:10.13766/j.bhsk.1008-2204.2020.0028

大学治理视野下工作自主性对组织公民行为影响 ——基于416名高校管理人员的考查

袁书杰

(黄山学院 教育科学学院, 安徽 黄山 245041)

摘要: 现代大学治理的核心是以人为本,通过制度化、体系化的管理实现人才积极性的持续激发。高质量的管理服务可以为高校人才培养和科研事业发展“保驾护航”。研究以416名高校管理人员为对象,探讨工作自主性对组织公民行为的影响机制,重点考虑了责任知觉的中介作用以及集体主义倾向的调节作用。结果发现:在控制了性别、年龄、教育程度、工作岗位等变量之后,工作自主性对组织公民行为具有积极正向影响,并且责任知觉在这一正向关系中起中介作用,集体主义倾向对责任知觉与组织公民行为之间关系具有正向调节作用。

关键词: 大学治理; 工作自主性; 组织公民行为; 责任知觉; 集体主义倾向; 影响机制

中图分类号: D432.6

文献标志码: A

文章编号: 1008-2204(2021)05-0146-08

Impact of Job Autonomy on Organizational Citizenship Behavior from the Perspective of University Governance: Based on an Investigation of 416 Administrative Staff in Higher Education Institutions

YUAN Shujie

(School of Education Science, Huangshan University, Huangshan Anhui 245041, China)

Abstract: The core of modern university governance should be people oriented and should realize the continuous stimulation of talents' enthusiasm through institutionalized and systematic management. High quality management service can escort the development of talents training and scientific research. This paper examined the influence of job autonomy on organizational citizenship behavior of the administrative staff in higher education institutions, and considered the mediating role of felt obligation and the moderating effect of collectivistic orientation through a questionnaire survey of 416 administrative staff in higher education institutions. We found that after controlling variables for gender, age, education level and working position, job autonomy had a positive influence on organizational citizenship behavior, and felt obligation played a positive mediating role. Collectivistic orientation had a positive moderating effect on the relationship between felt obligation and organizational citizenship behavior.

Keywords: university governance; job autonomy; organizational citizenship behavior; felt obligation; collectivistic orientation; influencing mechanism

收稿日期: 2020-01-22

基金项目: 教育部人文社会科学规划项目(18YJA810005); 安徽省高校优秀青年人才支持计划重点项目(gxyqZD2020103); 黄山学院博士人才启动项目(2019xskq003)

作者简介: 袁书杰(1981—),男,安徽淮北人,副教授,西安思源学院特聘研究员,博士,研究方向为高等教育、管理心理。

一、引言

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》指出,要不断完善中国特色现代大学制度和治理结构^[1]。2017年3月,教育部等五部门联合出台《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,明确深化高等教育领域改革,要完善高校内部治理^[2]。从西方高校内部治理的成功经验来看,大学内部治理结构的具体样态应以多元主体共在为基础,平衡各个主体间的复杂关系,实现不同角色的合理定位和功能划分。因此,处理好以教师为主体的学术权力、以管理人员为主体的行政权力以及以学生为主体的民主权力三者间的关系至关重要。

当前,高等教育事业面临着诸多机遇与挑战,大学行政管理的体制机制和运行效率问题备受关注,而层级制治理模式成为大多数大学内部治理模式的“常态”^[3]。作为大学治理的重要力量之一,高校管理人员在内部体制机制改革、优化资源配置、工作高效运转以及调动各方面人员积极性等方面都具有比较优势。不管是宏观制度的“法人”,微观制度的“负责人”,还是具体事务的工作人员,他们都是高校行政系统与学术系统的重要交互结点,都会对推进高校内涵式发展起到重要的作用。由于高校管理人员服务科学研究和人才培养的任务多样且繁杂,为了进一步提升高校的管理效率和核心竞争力,必须充分发挥他们的工作积极性,增强其内生动力,培养强烈的责任意识和服务精神。而工作态度和行为,如工作自主性与组织公民行为,是影响责任意识和团队合作精神的关键因素。作为工作特征的核心维度之一,工作自主性主要是指允许员工有能力和自我裁量权去自由安排工作进度、制定决策,以及选择执行任务方法,在工作设计和绩效评估等研究领域吸引了许多学者的研究关注^[4-6]。工作自主性高的个体,能够较好地控制自己的工作和作息时间,所表现出来的角色外行为偏多,敬业度增强^[7]。为了确保运行效能的持续提升,组织所期望的员工工作行为主要包括三种,即参与并留在组织中、达成角色内绩效、执行创新及自发性行为^[8]。其中,执行创新及自发性行为涉及提出建设性的改进建议、为应

对额外工作进行的自我训练、与同事协调合作等方面,是组织效能提升的重要因素之一。董晓林和马连杰^[9]认为,教育视野和民主责任是高校行政管理的特殊要求,高校管理人员的隐性工作态度尚有欠缺。此外,中西方针对工作特征与组织公民行为关系的研究成果相对较少^[10]。周红云^[11]认为,鉴于目前关于工作特征以及组织公民行为研究比较匮乏,以致于相关理论的应用受到极大的制约。基于此,文章将积极探寻高校行政管理中工作自主性对组织公民行为影响的边界条件和作用机制,以期开阔研究视野、提升高校管理服务效能,为推进大学治理的内涵式发展提供新思路。

二、文献回顾与研究假设

(一)工作自主性对组织公民行为的影响

21世纪初,基于劳动过程理论的工作环境被操作化,并细分为物理工作环境、组织客观环境以及员工心理环境。高校的工作氛围具有轻松、自由等特点,也充满着创新的气息。根据1998年《高等教育法》有关规定,“高等学校的管理人员,实行教育职员制”,职业化的工作岗位和专业化的管理要求高校管理人员创新服务模式和优化管理机制,不断推进工作创新。作为工作场所中广义工作控制的要素,工作自主性(Job Autonomy)是能否拥有工作决策机会的重要因素,弹性安排自己的工作程序,有利于工作与生活间的平衡。当工作自主性较高时,个体可以弹性化决定工作顺序及进度、完成工作的特定程序,以及是否与其他同事合作^[12]。杜鹏程等^[13]研究表明,工作自主性对建言行为具有正向影响。任华亮等^[14]进一步研究证实工作自主性对成长价值观和创新行为之间具有正向调节作用。组织公民行为(Organizational Citizenship Behavior)是一种自觉行为^[15],它不受角色规范或工作契约所约束,也不被组织正式报酬制度所承认,但是对组织绩效非常有利^[16]。如果个体在组织中表现出高度的组织公民行为,那么可以提高组织绩效和服务品质^[17]。按照角色理论观点,个体自愿扩大工作范围,往往与其工作自主性和责任感有密切关系^[18]。高校管理人员知觉工作自主性越高,越愿意主动采取利于科学研究和人才培养的积极行为,表现出高

度的组织公民行为;相反,如果他们知觉工作环境缺乏工作自主性,认为自己没有自由和自我裁量权去发展支持科学研究和人才培养的工作策略,往往会出现畏难情绪,表现出更多的角色内行为。增加工作场所的工作自主性可以增进员工的自我效能感,加强执行工作任务的动机,发现最优的工作问题解决方案^[19],尝试更高效的工作程序,把工作之余的精力和时间用来帮助其他成员,最终促进组织任务的圆满完成^[20]。因此,高校管理人员的工作自主性越高,越可以弹性灵活地处理所属业务的优先顺序,越能表现出积极性和组织公民行为。因此,研究提出以下假设:

假设1:工作自主性对高校管理人员的组织公民行为具有正向影响。

(二) 责任知觉的中介作用

管理人员是大学治理中不可或缺的重要力量,他们同样对教育事业忠诚热爱,具有强烈的社会责任感和使命担当精神。中共中央组织部、教育部联合印发的《高等学校领导人员管理暂行办法》指出,高校领导人员应当具有强烈的事业心和责任感^[21]。按照高校精简、效能的原则,一般的管理人员也必须把责任内化于心、外化于行。责任知觉(Felt Obligation)是指个体关心组织利益及帮助组织实现目标的信念^[22]。积极心理学研究表明,责任知觉高的个体,就会表现出自愿采取有利于组织、同事、服务对象的职责外行为和创新行为^[23]。当个体具备这种责任意识时,他们不仅完成分内的工作,而且积极主动改进工作方法,提升工作效率,提高组织绩效,并维护组织的良好形象^[24]。当组织给予员工自主性较强的工作,包括更多的信息资源、工作反馈,以及决策责任时,员工就会对组织产生情感的认同和承诺,并增强责任感和归属感,进而强化员工回报的意愿和帮助组织达成目标的动机,促进工作投入的增加。责任知觉也会促使员工身份认同,并产生自愿行为的承诺^[25]。高校管理人员积极思考来自工作本身的责任与使命,即不断内化为责任的行动力量,进而产生利于科学研究和人才培养的角色外行为。反之,当他们感知到工作自主性程度低时,无法感受到来自学校各级组织、领导者对其的信任与支持,可能会把自身责任范围缩小,使得他们投身科学研究和人才培养的意愿和动力不足,甚至丧失,事不关

己,不愿就组织目标实现进行任何角色外行为,组织公民行为频度变弱。由此可见,责任知觉可能会中介工作自主性与组织公民行为之间关系,即高校管理人员的工作自主性较高时,同时所觉察到的责任意识越强时,可以提升他们的组织公民行为表现程度。因此,研究提出以下假设:

假设2:工作自主性对高校管理人员的责任知觉存在正向影响,责任知觉在高校管理人员的工作自主性与组织公民行为的关系中起中介作用。

(三) 集体主义倾向的调节效应

只有在集体中,个人才能获得全面发展自身才能的手段,也就是说,只有在集体中才可能有个人自由^[26]。学术界常把集体主义与个人主义作为国家层面的文化价值观进行研究和探讨^[27]。个体主义与集体主义是一个构念的两极,经常成为跨文化研究的重要变量,而在中国,或者说华人社会中,集体主义是国家文化价值观的重要特征之一,且已有研究认为中外集体主义倾向存在本质差异^[28]。高校中的学术团队、教学团队和行政班子、管理团队等,这些都凸显了集体的观念和合作的精神。高校管理人员与教师是相互合作的关系,你中有我、我中有你,只有充分衔接配合才能实现“培养具有社会责任感、创新精神和实践能力高级专门人才”的目标任务。研究表明,高集体主义倾向(Collectivistic Orientation)的个体,比较强调自己是内集体中的一分子并对内集体忠诚,重视内集体个体间的良性互动、和谐氛围的营造,以及对集体积极的贡献^[29]。集体主义倾向在组织支持感、组织认同等方面具有积极影响作用^[30]。一般来说,高集体主义倾向的员工在工作和与人交往过程中更加克制,有足够的耐心,也不易因遭遇不友好对待而产生冲动、愤怒和悲观情绪,或者发生冲突。当员工感知到自己是组织内部的一份子时,会产生互帮互助的行为,并设身处地地为他人着想,就会投入更多的精力和时间,甚至牺牲个人利益来维护组织利益,最终达成组织目标的实现。根据自我决定理论的观点,高集体主义倾向的高校管理人员,来自社会和教师的期待较高,往往把科学研究和人才培养内化为具体责任,产生对学校事业发展的关注与许诺,表现出对任务的坚守和道义上的遵从。而低集体主义倾向者更侧重于自身利益,不把学校当成自己的“家”,不顺应高校事

业发展大局,在治理过程中各自为战,角色外行为的发生率减少。即,高校管理人员的集体主义倾向越明显时,责任知觉对组织公民行为的影响会增强;反之,则减弱。因此,研究提出以下假设:

假设3:集体主义倾向在高校管理人员的责任

知觉和组织公民行为之间起正向调节作用。相对于低集体主义倾向的高校管理人员而言,高集体主义倾向者的责任知觉对组织公民行为的影响更明显。

研究的具体理论模型,如图1所示。



图1 影响机制的理论模型

三、研究方法

(一) 样本和数据的收集

考虑到样本的代表性,研究选取五所高校的550名管理人员进行调查。调查前,向调查对象说明调查目的,以打消其填写调查问卷时的顾虑,并对数据填写和注意事项进行指导和说明。共发放调查问卷550份,回收问卷472份,其中有效问卷416份,调查问卷有效率为75.6%。其中,男性201名(占比48.3%),女性215名(占比51.7%);年龄30岁及以下者193名(占比46.4%),31~40岁者132名(占比31.7%),41~50岁者71名(占比17.1%),51岁及以上者20名(占比4.8%);大专及以下学历者84名(占比20.2%),本科学历者275名(占比66.1%),硕士研究生及以上学历者57名(占比13.7%);九、十级职员255名(占比61.3%),七、八级职员107名(占比25.7%),五、六级职员54名(占比13.0%)。

(二) 研究所使用的工具

工作自主性的测量采用Kirmeyer和Shirom^[31]编制的问卷,共七个题项,如“我能自由决定工作的进度”等,该量表的Cronbach's α 系数为0.844。责任知觉的测量采用Eisenberger等^[22]开发的问卷,共七个题项,如“我认为我有责任尽我所能帮助团队实现预定目标”等,该量表的Cronbach's α 系数为0.902。集体主义倾向的测量采用Edwin等^[32]编制的个人与集体主义倾向问卷,选取其中的“集体主义倾向”部分,共八个题项,如“我尽量避免与其他同事意见不一致”,该量表的Cronbach's α 系数为0.915。组织公民行为的测量选用Farh等翻译校订

的“中国组织公民行为量表”^[33]。原量表有五个维度,共三十道题,研究根据原文献提供的每道题的因素载荷量,挑选出每个维度上载荷量最高的题项,共八个,如“从不挑选工作,尽可能接受新的或困难的任務”等,该量表的Cronbach's α 系数为0.911。根据以往的研究结果^[34-35],组织公民行为可能受性别、年龄、受教育程度和工作岗位等人口特征变量的影响,因此将其列为控制变量。

四、数据分析与处理

(一) 验证性因素分析

如表1所示,经过验证性因素分析,工作自主性、责任知觉、集体主义倾向和组织公民行为的区分效度四因子模型比其他模型具有较好的拟合度,说明四个变量区分效度良好。另外,根据Netemeyer等的建议,研究采用了平均萃取量(AVE)和组合信度(CR)对四个变量进行进一步检验,发现:各变量的AVE值在0.56~0.71之间,大于0.50;各变量的CR值在0.79~0.84之间,大于0.60。这表明测量模型各变量整体信效度良好,可以进行模型验证。

(二) 共同方法偏差检验

自我报告形式收集的调查数据,都可能存在一定的同源误差。为此,研究采用Harman单因子分析法,对所有题项进行探索性因素分析,发现未旋转时析出6个因子,其中第一个因子只解释了28.82%的变异量(28.82% < 40.00%),说明同源误差在可接受范围之内。另外,四个变量间呈现显著的相关关系,且相关系数范围在0.154~0.546之间,绝对值小于0.900,也表明同源方差在可以接受的范围之内,同源偏差处于较低水平。

表 1 概念区分效度的验证性因子分析结果

模型	χ^2/df	GFI	NFI	CFI	RMSEA
四因子模型:JA,FO,CO,OCB	2.58	0.91	0.92	0.92	0.071
三因子模型 a:JA + FO,CO,OCB	4.70	0.83	0.84	0.86	0.089
三因子模型 b:JA,FO + CO,OCB	3.11	0.86	0.88	0.91	0.086
三因子模型 c:JA,FO,CO + OCB	4.85	0.82	0.83	0.86	0.093
二因子模型 a:JA + FO + CO,OCB	5.36	0.72	0.74	0.76	0.132
二因子模型 b:JA,FO + CO + OCB	5.24	0.67	0.66	0.68	0.106
单因子模型:JA + FO + CO + OCB	7.99	0.65	0.62	0.64	0.141

注:JA 为工作自主性;FO 为责任知觉;CO 为集体主义倾向;OCB 为组织公民行为。下同。

(三) 各变量的均值、标准差和变量相关关系

经计算,工作自主性得分(4.22 ± 0.86)、责任知觉得分(4.62 ± 1.05)、集体主义倾向(3.58 ± 0.76)、组织公民行为(3.67 ± 0.72)。对四个变量进行相关分析,结果显示两两之间均呈显著正相关,具体如表 2 所示。这表明,假设 1、假设 2 成立的前提条件已经具备。

(四) 责任知觉在工作自主性和组织公民行为之间的中介作用分析

对所有变量进行标准化处理,采用层次回归分析法来检验中介及调节效应,以验证相关研究假设。如表 3 所示,在控制了性别、年龄、教育程度及工作岗位等变量后,工作自主性对组织公民行为有明显的正向影响($\beta = 0.121, p < 0.01$)。假设 1 得以验证。同时,工作自主性对责任知觉也有明显的正向影响($\beta = 0.639, p < 0.001$)。当工作自主性和责任知觉同时进入回归方程时,工作自主性对组织公民行为的影响不显著了,且责任知觉对组织公民行为有显著的正向影响($\beta =$

$0.202, p < 0.001$)。因此,责任知觉在工作自主性与组织公民行为起完全中介作用。假设 2 得以验证。为了进一步验证责任知觉的中介效应,采用 BOOTSTRAP 检验方法,95% CI[0.126,0.239],区间内不包括 0,说明中介效应在 95% 的置信区间内显著。

(五) 集体主义倾向在责任知觉与组织公民行为之间的调节效应分析

同样,检验时使用对经标准化处理的所有变量,然后构建集体主义倾向与责任知觉的乘积项,具体层次回归结果如表 3 所示。结果显示,责任知觉与集体主义倾向的交互项变量系数显著($\beta = 0.071, p < 0.05$)。这说明集体主义倾向在责任知觉与组织公民行为间具有显著正向调节作用。假设 3 得以验证。为了更直观地观察调节效果,绘制了集体主义倾向的调节效应图。如图 2 所示,相对于低集体主义倾向的高校管理人员,责任知觉对组织公民行为的增强作用在高集体主义倾向的高校管理人员表现得更加明显,进一步验证了假设 3。

表 2 变量均值、标准差和相关系数($n = 416$)

变量	均值	标准差	1	2	3	4
JA	4.22	0.86	1			
FO	4.62	1.05	0.545 **	1		
CO	3.58	0.76	0.406 **	0.546 **	1	
OCB	3.67	0.72	0.154 **	0.290 **	0.304 **	1

注:*** 表示 $p < 0.001$, ** 表示 $p < 0.01$, * 表示 $p < 0.05$ 。

表 3 各假设的层次回归分析

变量	FO		OCB				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
性别	-0.026	-0.010	-0.232 **	-0.226 **	-0.228 **	-0.220 **	-0.221 **
年龄	0.019	0.067	-0.060	-0.051	-0.064	-0.045	-0.048
教育程度	-0.276 ***	-0.201 **	0.016	0.030	0.071	0.069	0.068
工作岗位	-0.572 **	-0.398 *	-0.378 **	-0.346 *	-0.265	-0.268	-0.270 *
JA		0.639 ***		0.121 **	-0.008		-0.061
FO					0.202 ***	0.115 **	0.138 **
CO						0.212 ***	0.224 ***
FO × CO						0.071 *	0.080 *
R ²	0.057	0.324	0.041	0.061	0.120	0.152	0.165
ΔR ²	0.057	0.268	0.041	0.020	0.059	0.032	0.012
F	5.380 ***	141.433 ***	3.787 **	7.777 **	23.837 ***	4.233 *	5.154 *

注：*** 表示 $p < 0.001$ ，** 表示 $p < 0.01$ ，* 表示 $p < 0.05$ 。

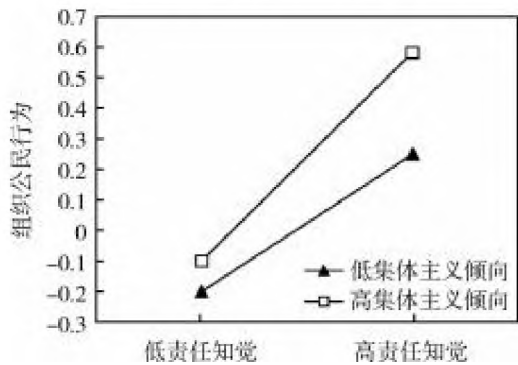


图 2 集体主义倾向的调节效应

五、结论及启示

(一) 结论

研究实证探讨了工作自主性对高校管理人员组织公民行为的影响、中介机制及其边界条件,初步构建的影响机制模型得到较好的验证。

首先,工作自主性可以促进高校管理人员的组织公民行为。增加高校管理人员的工作自主性,适时授权和工作柔性化设计,不仅可以调动高校管理人员的工作积极性,还可以把他们对高等教育事业的热爱、对管理规律的通晓、对新事物学习和创新的能力以及个体的价值融入高校事业发展中去,促进他们产生更多的组织公民行为。

其次,工作自主性对高校管理人员组织公民行为的影响过程中,责任知觉是一个非常重要的中介变量,完全中介了两者的关系。对常规管理事务迅速作出反应,在任何情况下,不管遇到什么挫折都对

外部世界努力呈现出自己的最佳形象……孕育一个“能行”(Can Do)的组织文化起到很大的作用,并将该文化渗透到学校的各个部门^{[36]198}。高校管理人员把工作自主性视为一种责任,产生“关心组织利益,帮助领导和组织实现目标”的责任意识,进而驱动他们采取更多的组织公民行为。

最后,集体主义倾向在责任知觉和组织公民行为之间的关系中具有调节效应。当高校管理人员的集体主义倾向较高时,他们更倾向于维护集体利益,站在组织的角度去积极努力,从而增加组织公民行为的可能性。1958 年,时任加州大学校长克拉克·克尔提出了一种新型的多元巨型大学观,并将他的理想付诸实践——他整合了加州大学原有的各个分校,给予分校更多的自主权,并在课程、师资、科研等方面进行全方位改革探索,凭着杰出的管理领导能力和对责任的坚守终于把该校办成了新型的多元巨型大学^[37]。管理者仁心,才能以全面的、集体的、整合的理念,主动担起任务、职责和使命,用心做事,不断创新,带动全体教职工践行精细化管理,确保服务周到高效。

(二) 启示

英国著名学者迈克尔·夏托克曾经说过,人们往往把成功的大学之所以成功归因于其出色的教学和科研,而不是管理。但是,良好的管理的确可以为教学科研的兴旺发达提供合适的条件。反之,更常见的情况是,不良的管理会影响教学科研的正常发

展,从而导致大学的衰败^[36]。高校管理人员只有不断明晰角色定位,锤炼自身本领、增强依法办事理念、提升服务效率,才能使自身在整个大学及所在部门中深入人心。确保教学科研工作运行的平稳高效,既需要高校管理人员精湛的业务技能、高度的责任感,也需要良好的服务意识和创新精神。对这个群体而言,责任的“表征”体现在满怀激情地全身心投入工作,而责任的“内核”则表现为强烈的工作动机和成就导向。结合研究结论,特提出如下建议:

第一,由于中国深受“中庸”“仁义”“和谐”等传统文化的影响,精细化分工的理念相对淡薄,以校为家的观念和适当的角色外行为应该得到更多的支持与鼓励。通过实证分析,研究发现了组织公民行为理论具有普适性的规律特点,且中国背景下融合了传统文化的集体主义、和谐思维等要素,这对于推进组织行为学本土化研究以及探索适合具体情境要素的理论框架和作用机理做了有益尝试。

第二,激发高校管理人员的工作积极性,更好地履职尽责,可以从物质激励和精神激励着手,更要注重工作设计的重要作用^[38]。正如弗雷德里克·赫茨伯格^[39]的双因素理论中,工作本身才是激励的关键因素,因此进一步加强工作丰富化设计和工作重塑,可以极大地调动高校管理人员的工作积极性。高校管理人员有直接服务于教学一线的教务管理人员,也有党政职能部门的管理人员,还有团委、工会、后勤等部门的工作人员,他们在工作岗位的创新实践和热情投入对于学校整体治理优化和效能提升具有重要作用。所以从制度上进行顶层设计,深化工作分析,分类推进工作的丰富化设计,既要突出科技含量与职业发展要素,也要在业务技巧与能力提升的平衡方面加以考虑。

第三,在评价高校管理人员的工作状态时,责任知觉可以作为一个重要的参考因素。因为责任知觉是高校管理人员采取组织公民行为的内在因素,是保持工作热情和高度责任感的力量来源,因此应加强高校管理人员责任知觉方面的教育培训,引导树立“有为才有位”思想观念,营造“鼓励作为,鞭策无为”的正向氛围,通过激励目标机制和目标激励方式,激发每位高校管理人员的工作积极性与责任心,不断深化个体、组织和社会等方面的责任意识,不断

提升他们的担当力。

第四,集体主义倾向会增强高校管理人员责任知觉对组织公民行为的影响,高水平集体主义倾向的高校管理人员重视组织人际和谐和集体利益,因此要不断强化高校管理人员的团队意识和集体观念,既可以在选人用人工作中,把集体主义倾向作为一个重要指标,不断完善选拔任用、教育引导机制^[40],还可以加强集体主义、团体精神等主题的分类培训,倾向高低为基础的分类培训,积极推动高校管理人员培训教育的开展,不断强化他们的组织认同和集体意识,并以此作为新的管理措施与人力资源开发依据,使高校管理人员真正成为提升高校内部治理效能的重要力量。

参考文献:

- [1] 国家中长期教育改革和发展规划纲要工作小组办公室. 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL]. (2010-07-29)[2020-01-10]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A01/s7048/201007/t20100729_171904.html.
- [2] 教育部. 教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见[EB/OL]. (2017-04-06)[2020-01-20]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s7049/201704/t20170405_301912.html.
- [3] 朱剑. 西方大学内部治理模式的嬗变:从学院式走向创业型[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2020(1): 85—96.
- [4] HUMPHREY S E, NAHRGANG J D, MORGESON F P. Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(5): 1332—1356.
- [5] CHANG H Y, HSIU Y T. The effect of centralization on organizational citizenship behavior and deviant workplace behavior in the hospitality industry[J]. *Tourism Management*, 2013, 36(6): 401—410.
- [6] FEDERICI R A. Principals' self-efficacy: Relations with job autonomy, job satisfaction, and contextual constraints[J]. *European Journal of Psychology of Education*, 2013, 28(1): 73—86.
- [7] 刘鑫, 杨东涛. 工作自主与员工敬业度: 自我监控和分配公平的调节作用[J]. *商业经济与管理*, 2017(4): 41—48.
- [8] KATZ D. The motivational basis of organizational behavior[J]. *Behavioral Science*, 1964, 9(2): 131—146.
- [9] 董晓林, 马连杰. 高校行政管理人员胜任力与工作绩效的关系[J]. *高等教育研究*, 2013, 34(10): 22—27.
- [10] 胡国栋, 王晓杰. 中国情境下组织公民行为研究[J]. *财经问题*

- 研究,2016(4):3—10.
- [11] 周红云. 工作特征、组织公民行为与公务员工作满意度[J]. 中南财经政法大学学报,2012(6):131—135.
- [12] LIU C, SPECTOR P E, JEX S M. The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2005, 78(3): 325—336.
- [13] 杜鹏程,宋银泰,汪点点. 创新型企业研发人员工作自主性对沉默与建言的影响——角色压力的中介作用[J]. 科学学与科学技术管理,2014,35(12):158—165.
- [14] 任华亮,杨东涛,彭征安. 创新氛围和工作自主性的调节作用下能力与成长工作价值观对创新行为的影响研究[J]. 管理学报,2015,12(10):1450—1455.
- [15] ORGAN D W. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1988, 41(6):692—703.
- [16] 杨百寅,梅哲群. 组织主人翁还是组织公民——基于中国社会文化视角的员工行为研究[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版),2014,29(3):146—153.
- [17] 姚艳虹,肖石英. 组织公民行为与员工绩效的相关性分析[J]. 管理学报,2006,3(3):324—328.
- [18] MORGESON F P, DELANEY-KLINGER K, HEMINGWAY M A. The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(2):399—406.
- [19] SHALLEY C E, GILSON L L. What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity [J]. *The Leadership Quarterly*, 2004, 15(1):33—53.
- [20] WANG A C, CHENG B S. When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2010, 31(1): 106—121.
- [21] 中共中央组织部 教育部关于印发《高等学校领导人员管理暂行办法》的通知[EB/OL]. (2017-01-13)[2020-01-10]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6319/zb_2017n/2017_zb02/17zb02_wj/201701/t20170123_295615.html.
- [22] EISENBERGER R, ARMELI S, REXWINKEL B, et al. Reciprocation of perceived organization support [J]. *Journal Applied Psychology*, 2001, 86(1):42—51.
- [23] LIANG J, FARH C I C, FARH J L. Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination [J]. *Academy of Management Journal*, 2012, 55(1):71—92.
- [24] 梁建. 道德领导与员工建言: 一个调节——中介模型的构建与检验[J]. 心理学报,2014,46(2):252—264.
- [25] HENRIETTA G. Identity and volunteering intertwined: Reflections on the values of young adults [J]. *Voluntas International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 2011, 22(4):852—877.
- [26] 马克思恩格斯选集(第一卷)[M]. 北京:人民出版社,1972:82.
- [27] 吉尔特·霍夫斯泰德. 文化与组织:心理软件的力量[M]. 张炜,王烁,译. 北京:电子工业出版社,2019:89.
- [28] ROTUNDO M, XIE J L. Understanding the domain of counterproductive work behaviour in China [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2008, 19(5):856—877.
- [29] ZHONG L, WAYNE S J, LIDEN R C. Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2016, 37(6):823—844.
- [30] LIU Z, CAI Z, LI J, et al. Leadership style and employee turnover intentions: A social identity perspective [J]. *Career Development International*, 2013, 18(3):305—324.
- [31] KIRMEYER S L, SHIROM A. Perceived job autonomy in the manufacturing sector: Effects of unions, gender, and substantive complexity [J]. *Academy of Management Journal*, 1986, 29(4): 832—840.
- [32] EDWIN A J, VAN H, MIREILLE D J. Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behavior: The moderating role of individualism and collectivism [J]. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2009, 82(2): 295—316.
- [33] FARH J L, EARLEY P C, LIN S C. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42(3): 421—444.
- [34] JACOBSON R P, JACOBSON K J L, HOOD J N. Social norm perceptions predict citizenship behaviors [J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2015, 30(8):894—908.
- [35] FOX S, SPECTOR P E, GOH A, et al. The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2012, 85(1): 199—220.
- [36] 迈克尔·夏托克. 成功大学的管理之道[M]. 范怡红,译. 北京:北京大学出版社,2006:198.
- [37] 莫灿灿. 克拉克·克尔多元化巨型大学:缘起、理念及其启示[J]. 高教研究与实践,2016,35(3):62—65.
- [38] 袁书杰. 领导激励[M]. 北京:研究出版社,2017:216—217.
- [39] 弗雷德里克·赫茨伯格. 赫茨伯格的双因素理论(修订版)[M]. 张湛,译. 北京:中国人民大学出版社,2016:118.
- [40] 张炜. 大学治理的历史逻辑与时代要求[J]. 中国高教研究, 2020(2):1—5.