

军校本科学员自我领导、自我效能 与个体创新能力的关系研究 ——基于某军校的实证分析

郭滕达，杨 颖，张雁飞

(国防科学技术大学 信息系统与管理学院，湖南 长沙 410073)

摘 要：军校本科学员较普通高校本科学生在管理模式、生活方式等方面存在很大不同，学员在自我领导、自我效能、个体创新能力等方面也呈现诸多不同特点。研究发现：学员自我领导能力整体水平较高，自我效能处于中等偏上水平，个体创新能力整体水平一般；个人背景项在自我领导、自我效能和个体创新能力部分因子上的差异具有统计学意义；自我领导、自我效能、个体创新能力三个维度因子之间相关性差异具有统计学意义，具体来说，自我惩罚因子与各因子之间呈负相关关系，其余因子之间均为正相关关系；进一步回归分析表明，自我效能的自我领导影响个体创新能力过程中充当中介变量。军校教员和相关管理者应该着重推动自我领导课程建设，采取适当方式鼓励创新，重视自我效能测评并改进骨干选配方式。

关键词：军校本科学员；自我领导；自我效能；个体创新能力

中图分类号：G640 **文献标志码：**A **文章编号：**1672-8874 (2016) 04-0009-07

A Research on the Relationship among Undergraduates' Self-leadership, Self-efficacy and Individual Innovation Ability: an Empirical Analysis of a Military Academy

GUO Teng-da, YANG Ying, ZHANG Yan-fei

(School of Information System and Management, National University of Defense Technology,
Changsha 410073, China)

Abstract: There are some differences between undergraduates in military academies and common colleges about management mode, life style and so on. Cadets also have many different characteristics in self-leadership, self-efficacy and individual innovation ability. The result shows that the level of self-leadership is high, the level of self-efficacy is above the average, and the level of the individual innovation ability is general; the differences of personal background on self-leadership, self-efficacy and individual innovation ability are statistically significant; the differences among self-leadership, self-efficacy and individual innovation ability are statistically significant. In particular, there are negative relationships between punishment factors and the others, and there are positive relationships among the rest factors; self-efficacy is the intermediary variable in the process of individual innovation ability affected by self-leadership through regression analysis. Military teachers and related managers should focus on promoting the construction of self-leadership courses, taking appropriate ways to encourage innovation, paying attention to the evaluation of self-efficacy and improving the cadres' selection methods.

Key words: military undergraduates; self-leadership; self-efficacy; individual innovation ability

收稿日期：2016-09-20

基金项目：全国教育科学“十二五”规划教育部青年课题（EIA130405）

作者简介：郭滕达（1982-），女，辽宁鞍山人。国防科学技术大学信息系统与管理学院讲师，博士，主要从事物流与管理研究。

个体创新行为是将有益的创新用于产生、引入以及应用于组织中任一层次的个人行动^[1]。对于军校本科学员来说,个体创新能力是成为合格高素质新型军事人才不可或缺的要素。培养和提高军校本科学员个体创新能力也是当前军队院校办学育人工作中亟待解决的一个重大课题。影响个体创新能力的因素有很多,如人格因素、动机因素、价值观因素、组织氛围因素等等。其中人格因素中的自我领导和自我效能近些年管理与领导科学的研究中被广泛关注。自我领导是学员通过一定的认知策略和行为策略引导和控制自己的行为,进而对自身学习训练、行政管理、执行任务等各个方面产生影响的过程^[2]。而自我效能则是学员对成功达成某种特定目标所需要行动的能力预期、感知、信心或者信念^[3]。

国外对于自我领导理论、自我效能理论的研究从20世纪80年代开始,已有三十余载,大量研究成果为自我领导、自我效能与个体创新能力三者联系的研究奠定了良好的理论基础。Bandura指出对效能的自我感知和评估在知识技能和行动表现之间起中介作用,其对个人行为选择、情绪反应、努力程度、坚持程度和思维模式产生影响^[4]。Neck和Manz研究发现,自我领导者倾向于是一个机会思考者,他们在面对困难或问题时倾向于挑战主流的思想,并去寻找创造性的解决方案^[5]。Phelan和Young也指出,自我领导是人们对他们的思考方式和对外界的感受程度的自我控制,从而调动自身积极因素处理问题,在此过程中为创新的产生提供了机会。自我领导水平较高的人能够说服他人支持自己的新观点和解决方案^[6]。Prussia和Anderson从西北大学3个商学院选取了151名学生为样本,利用结构方程模型进行检验,验证了自我领导以自我效能为中介影响工作绩效的假设^[7]。近几年,国内的相关研究也逐渐增多,但大多数研究仅限于地方企业或普通高校学生^[8-10]。从现实的角度看,军校本科学员较普通高校本科学生在管理模式、生活方式等方面存在很大不同,学员在自我领导、自我效能、个体创新能力等方面也呈现诸多不同特点。本文从自我领导、自我效能与个体创新能力相关理论出发,通过问卷抽样调查、数据统计分析等方式,深入探讨三者之间的相互联系,期望为军校学员人才培养提供相关策略建议。

一、对象与方法

(一) 调查对象

选取某军队院校涵盖2种生源类别、5个不同专业、4个年级的400名本科学员进行问卷调查。

(二) 调查思路与方法

首先,设置7个研究假设。1. Prussia曾提出自我领导会影响自我效能,自我效能则会影响绩效^[11]。自我效能较高的学员更有可能成为一个好的自我领导者;而自我效能较低的学员,也可以通过自我领导力的培训促使自我效能提升。因此,建立假设H1:自我领导对自我效能有显著正向影响。2. 创新想法的提出需要学员通过自身努力沟通协调获取来自组织内部和外部的支持,而拥有高水平自我领导力的学员更有可能获得成功。可以推测拥有高水平的自我领导力会更容易促进个体创新能力的实现。因此,建立假设H2:自我领导对个体创新能力有显著正向影响。3. 高自我效能感是新知识发现或创造性发明的一个重要条件,自我效能是影响个体采取特定行为的重要动机。因此,建立假设H3:自我效能对个体创新能力有显著正向影响。4. 自我领导力对于学员改善自身行为具有促进作用,而在自我效能的形成过程中,对生理状态的感知直接影响学员对能力的预期水平,能力预期水平又决定着学员是否愿意去尝试更好的方案以解决问题。据此推测,自我效能可以在自我领导和个体创新能力的相互影响中充当中介变量。因此,建立假设H4:自我效能在自我领导与个体创新能力之间起中介作用。5. 由于学员个人背景项,如年级、生源类别、专业、骨干任职经历、自我发展定位等可能会对其自我领导、自我效能和个体创新能力产生一定程度的影响。因此,建立假设H5:不同学员个体在自我领导能力上存在显著差异;H6:不同学员个体在自我效能水平上存在显著差异;H7:不同学员个体在个体创新能力上存在显著差异。其次,采用问卷调查法进行调查。调查问卷共包含“自我领导量表”、“自我效能量表”、“个体创新能力量表”三份量表,均基于国内外较为成熟的调查量表基础之上,并根据军校本科学员生活实际改编而成。“自我领导量表”共29个题项,分为7个维度:成功绩效心像化、设立自我目标、自我对话、自我奖励、自我惩罚、任务关系补偿、控制情绪。

“自我效能量表”共6个题项。“个体创新能力量表”共9个题项，分为3个维度：创新想法生成、创新想法提出、创新想法实现。自然变量设置分别为年级（大一、大二、大三、大四），生源类别（青年学员、战士学员），专业（飞行器、导弹工程、材料工程、管理工程、步兵指挥），骨干任职经历（旅机关、团委、连级、排级、班级、无），自我发展定位（学习竞赛先进、训练尖兵、管理骨干、宣传报道、文艺骨干）。经过初测，量表的信度和效度良好。最后，采用SPSS 19.0进行数据录入与分析。统计方法主要包括单因素方差分析、相关性分析和回归分析等。

二、研究结果

本次研究共发放400份调查问卷，回收有效问卷336份，回收有效率为84%。得出研究结果如下。

（一）总体得分及方差分析

学员自我领导整体得分（3.954 ± 0.487）较高，就其子维度因子得分来说，自我对话得分（4.110 ± 0.612）最高，自我领导其他子维度因子得分水平均在中等偏上。学员自我效能得分次之（3.835 ± 0.661）。学员个体创新能力得分（3.710 ± 0.639）一般，其三个子维度因子的得分表现比较均衡，按照由高到低的顺序依次排序为：创新

想法生成（3.805 ± 0.708）、创新想法实现（3.777 ± 0.657）、创新想法提出（3.625 ± 0.692）。单因素方差分析发现：1. 关于自我领导子维度因子，不同年级学员在自我惩罚（P < 0.05）、控制情绪（P < 0.05）上的差异具有统计学意义；不同专业学员在自我对话（P < 0.05）、控制情绪（P < 0.05）上的差异具有统计学意义；具有不同骨干任职经历的学员在成功绩效心像化（P < 0.05）、自我对话（P < 0.01）、自我奖励（P < 0.05）、自我惩罚（P < 0.05）、任务关系补偿（P < 0.001）、控制情绪（P < 0.001）上的差异具有统计学意义。2. 关于自我效能，具有不同骨干任职经历的学员在自我效能（P < 0.05）上的差异具有统计学意义。3. 关于个体创新能力子维度因子，具有不同骨干任职经历的学员在创新想法生成（P < 0.01）、创新想法提出（P < 0.05）、创新想法实现（P < 0.01）上的差异具有统计学意义；不同自我发展定位的学员在创新想法生成（P < 0.05）、创新想法实现（P < 0.05）上的差异具有统计学意义，具体见表1。

（二）各维度因子的相关性分析

自我领导、自我效能、个体创新能力三个维度因子之间相关性差异具有统计学意义。具体来说：除自我惩罚与各因子之间呈负相关关系，其余因子之间均为正相关关系，具体见表2。可以通过回归分析深入探讨三者之间的相互影响关系。

表1 维度得分情况和显著性分析

总体维度	子维度	总体得分	各子维度得分	方差				
				年级	生源类别	专业	骨干任职经历	自我发展定位
自我领导	成功绩效心像化 设立自我目标 自我对话 自我奖励 自我惩罚 任务关系补偿 控制情绪	3.954 ± 0.487	3.932 ± 0.664	0.465	0.113	0.362	2.321 *	0.841
			3.891 ± 0.574	1.609	0.047	2.030	2.134	1.297
			4.110 ± 0.612	2.436	1.037	2.940 *	3.941 * *	0.738
			4.022 ± 0.745	1.328	1.594	1.416	2.881 *	0.646
			3.585 ± 0.720	3.185 *	1.760	3.185	2.393 *	0.818
			4.008 ± 0.605	2.255	0.641	2.404	6.770 * * *	0.241
			3.811 ± 0.672	3.695 *	2.183	1.714 *	7.963 * * *	1.300
自我效能	自我效能	3.835 ± 0.661	3.835 ± 0.661	1.632	1.524	1.212	2.653 *	0.782
个体创新能力	创新想法生成	3.710 ± 0.639	3.805 ± 0.708	1.520	0.376	1.471	3.776 * *	2.103 *
	创新想法提出		3.625 ± 0.692	1.675	0.031	1.540	2.253 *	1.473
	创新想法实现		3.777 ± 0.657	2.130	0.703	2.106	3.479 * *	2.190 *

注：* P < 0.05，* * P < 0.01，* * * P < 0.001。

表 2 维度相关性分析

	成功绩效 心像化	设立自我 目标	自我 对话	自我 奖励	自我 惩罚	任务关系 补偿	控制 情绪	自我 效能	创新想法 生成	创新想法 提出
设立自我目标	0.421 **									
自我对话	0.273 **	0.490 **								
自我奖励	0.614 **	0.596 **	0.406 **							
自我惩罚	-0.242 *	-0.139 *	-0.126 *	-0.146 *						
任务关系补偿	0.423 **	0.582 **	0.579 **	0.566 **	-0.210 *					
控制情绪	0.189 *	0.397 **	0.410 **	0.367 **	-0.147 *	0.530 **				
自我效能	0.650 **	0.681 **	0.398 **	0.818 **	-0.258 **	0.613 **	0.380 **			
创新想法生成	0.697 **	0.673 **	0.519 **	0.712 **	-0.250 **	0.616 **	0.377 **	0.760 **		
创新想法提出	0.513 **	0.658 **	0.386 **	0.615 **	-0.117 *	0.480 **	0.437 **	0.674 **	0.708 **	
创新想法实现	0.565 **	0.625 **	0.425 **	0.685 **	-0.236 *	0.457 **	0.425 **	0.668 **	0.782 **	0.777 **

注：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ 。

（三）自我领导、自我效能与个体创新能力三者之间的相互影响分析

1. 自我领导对自我效能的影响分析。将自我领导作为自变量，自我效能作为因变量进行回归分析。得出：成功绩效心像化、设立自我目标、自我奖励对自我效能有显著正向影响，而自我惩罚对自我效能有显著负向影响。回归模型的显著性水平 $F = 47.507$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 77.2%，具体见表 3。

表 3 自我领导对自我效能的回归分析结果

	自我效能
成功绩效心像化	0.182 **
设立自我目标	0.291 * * *
自我对话	-0.067
自我奖励	0.440 * * *
自我惩罚	-0.080
任务关系补偿	0.130
控制情绪	0.013
R 平方	0.772
F	47.507 * * *

注：* * $P < 0.01$ ，* * * $P < 0.001$ 。

2. 自我效能对个体创新能力的影响分析。将自我效能作为自变量，个体创新能力作为因变量进行回归分析。得出：（1）自我效能对创新想法生成有显著正向影响，回归模型显著性水平 $F = 142.331$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 57.8%。

（2）自我效能对创新想法提出有显著正向影响，回归模型显著性水平 $F = 86.520$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 45.4%。（3）自我效能对创新想法实现有显著正向影响，回归模型显著性水平 $F = 83.956$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 44.7%，具体见表 4。

3. 自我领导对个体创新能力的影响分析。将自我领导作为自变量，个体创新能力作为因变量进行回归分析。得出：（1）成功绩效心像化、设立自我目标、自我对话、自我奖励对创新想法生成有显著正向影响，回归模型显著性水平 $F = 37.372$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 72.7%。（2）成功绩效心像化、设立自我目标、自我奖励、控制情绪对创新想法提出有显著正向影响，回归模型显著性水平 $F = 17.657$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 55.8%。（3）成功绩效心像化、设立自我目标、自我奖励、控制情绪对创新想法实现具有显著正向影响，回归模型显著性水平 $F = 21.720$ ， $P = 0.000$ ，整体解释能力为 60.8%，具体见表 5。

（四）自我效能的中介作用估计

本文研究的所有变量均是显变量，可以用回归分析来估计自我效能的中介作用^[12]。中介作用的成立须满足以下条件：1. 在中介变量对自变量的回归方程中，自变量能影响中介变量。2. 在因变量对自变量的回归方程中，自变量能影响因变量。3. 在因变量对自变量和中介变量的回归方程中，中介变量能影响因变量。4. 在上述条件都能满足的情况下，放入中介变量的回归方程中自变

量对因变量的影响必须比没放入之前不显著。

上述分析可知，成功绩效心像化、设立自我目标、自我奖励这三个因子均显著影响自我效能以及创新想法的生成、提出和实现，在回归模型中加入自我效能之后，发现：成功绩效心像化、设立自我目标、自我奖励的影响力都有所减弱。

结合假设分析，可以做出判断：在成功绩效心像化、设立自我目标、自我奖励对于创新想法的生成、提出和实现的影响过程中，自我效能确实起着中介作用，具体见表6。

综上，对于研究假设进行验证的结果如表7所示。

表 4 自我效能对个体创新能力的回归分析结果

	创新想法生成	创新想法提出	创新想法实现
自我效能	0.815***	0.705***	0.664***
R 平方	0.578	0.454	0.447
F	142.331***	86.520***	83.956***

注：*** $P<0.001$ 。

表 5 自我领导对个体创新能力的回归分析结果

	创新想法生成	创新想法提出	创新想法实现
成功绩效心像化	0.388***	0.219**	0.209**
设立自我目标	0.317***	0.489***	0.334***
自我对话	0.164*	0.006	0.101
自我奖励	0.203**	0.197*	0.322***
自我惩罚	-0.055	0.036	-0.082
任务关系补偿	0.105	-0.073	-0.191
控制情绪	0.015	0.201*	0.173*
R 平方	0.727	0.558	0.608
F	37.372***	17.657***	21.720***

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$ 。

表 6 自我效能的中介作用分析结果

	创新想法生成	创新想法提出	创新想法实现
成功绩效心像化	0.353***	0.169*	0.198*
设立自我目标	0.260**	0.409**	0.317**
自我对话	0.177*	0.024	0.105
自我奖励	0.117**	0.076	0.296**
自我惩罚	-0.040	0.058	-0.078
任务关系补偿	0.079	-0.108	-0.199
控制情绪	0.013	0.198*	0.173*
自我效能	0.197*	0.275*	0.058*
R 平方	0.735	0.573	0.609
F	33.655***	16.298***	18.873***

注：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$ 。

表 7 研究假设验证结果

假 设	内 容	验证结果
H1	自我领导对自我效能有显著正向影响	部分成立
H2	自我领导对个体创新能力有显著正向影响	部分成立
H3	自我效能对个体创新能力有显著正向影响	成立
H4	自我效能在自我领导与个体创新能力之间起中介作用	部分成立
H5	不同学员个体在自我领导能力上存在显著差异	部分成立
H6	不同学员个体在自我效能水平上存在显著差异	部分成立
H7	不同学员个体在个体创新能力上存在显著差异	部分成立

三、讨论

Manz 认为，自我领导主要涉及行为和认识两个战略内容。行为战略主要包含设立目标、自我监督、自我奖励及积极的自我批评或自我惩罚^[13-14]。军校本科学员入校时自身身心素质基础较好，加之在校期间得到的军事训练使得其心智更趋于成熟，绝大多数学员懂得通过设立自我目标、自我调节、自我奖励等方法帮助自己提高绩效。然而部分学员对于自身胜任相关工作没有十足的信心，加之缺乏有针对性的心理疏导，容易在心理上产生挫败感，一定程度上抑制了自我效能水平。学员的创新思维较为活跃，但是自我效能的缺失，以及严格的管理模式使得部分创新想法并未获得足够的机会去加以实现。自我领导格外注重认知战略，认为经常进行自我对话，形成积极思考的习惯和思维模式十分重要。此外，树立信心与责任心、以更具个人激励特色的方法去履行职责，均是认知战略的组成内容。而骨干任职经历恰好为认知战略的形成提供了有利条件。军事院校的骨干岗位为学员锻炼领导管理能力、谋事办事能力、人际关系处理能力搭建了良好平台。一般来讲，骨干经历丰富的学员，更加懂得采取自我暗示、自我对话等方法来获取成功，遭受失败时不易受到内心愧疚感的不良影响；他们会经常注意组织各层面可供改善或者创新的机会，并提出解决方案，进而调动资源、争取支持并最终得以实践。

从自我领导、自我效能之间的相互影响可以发现：执行任务前进行积极的自我暗示，任务成功后进行自我奖励等方式，对于自信心的提升很有帮助，而如果遭受失败后自责感、愧疚感超过

了一定程度，则易产生自卑的消极情绪，抑制学员自我效能的提升。同时，定期设定目标能帮助学员明确努力方向、依据目标提高绩效，这对于提高自我效能大有裨益。此外，自我对话、控制情绪对于学员处理突发问题，寻求解决问题的新方法也具有一定的促进作用。

美国心理学家 Bandura（1986）曾提出：自我效能涉及的不是能力本身，而是个体能否利用所拥有的能力去完成工作行为的自信程度^[15]。自我效能可以影响学员的思考模式、动机、行为表现以及情绪化程度。自我效能感较强的学员，当意识到组织中存在创新的机会时，往往不会选择放弃或逃避，而是试图思考解决问题的创新思路并让他人认同接受。自我效能的中介作用体现在成功绩效心像化、设立自我目标和自我奖励对于个体创新能力影响的过程中。当学员在以上三个维度上均保持较高水平时，会有助于其自我效能的提升，进而促进其个体创新能力的提升。

针对以上调查和分析，笔者提出以下几方面措施：1. 推动自我领导课程建设。课程是大学教育的直接载体，有了充实的课程，教育才能不空洞^[16]。目前很多大学并未将自我领导等相关课程纳入理论教学中。笔者建议应加强对自我领导理论教学的重视，综合考虑学科设置，将自我领导理论教学适当加入必修课、选修课、教学网网络课程；教员也可以从自我领导的7个维度入手来培训和引导学员进行自我领导，进而全方位提升学员的自我领导能力，给组织带来更多创新行为，获得更高绩效。2. 采取适当方式鼓励创新。在对学员的管理过程中需更多采用正面鼓励，避免简单粗暴的“棍棒教育”，减少一味地惩罚批评，引导学员通过适当的自我奖励、自我惩罚进行自我约束，促使学员拥有更高的自我效能感以增加其

创新能力。鼓励学员积极发展兴趣特长，拓宽参与渠道，保证每名学员都能在各自领域得到一定程度锻炼，在解决问题、完成任务中提升创新能力。3. 重视自我效能测评。加强对学员自我效能感的观察力度并定期做出测评，根据学员各阶段自我效能表现，采取专家授课、心理咨询、活动锻炼等多种形式帮助学员提高自我效能。4. 改进骨干选配方式。骨干任职经历对自我领导、自我效能和个体创新能力的影响巨大。骨干选配应建立在对每名学员综合素质全面了解的前提下，可以建立个人档案，围绕基层任职能力各个方面进行考评，按照强弱搭配原则扩大人员任用范围，定期轮换岗位锻炼。连队亦可根据任务分工，组建人才队伍，选配管理骨干、训练骨干、学习竞赛骨干、宣传骨干、文体骨干等，多方位、宽领域增加骨干岗位，搭建平台、交予任务锻炼，全面提升学员的自我领导能力、自我效能和个体创新能力。

参考文献：

[1] Kleysen R F, Street C. Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior[J]. Journal of Intellectual Capital, 2001 (3): 284 - 296.

[2] Manz C C. Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations[J]. Academy of Management Review, 1986 (3): 585 - 600.

[3] Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change[J]. Psychological Review, 1977 (2): 191 - 215.

[4] Bandura A. Self-efficacy Mechanism in Human Agency [J]. American Psychologist, 1982 (2): 122 - 147.

[5] Neck C P, Manz C C. Thought self-leadership: The Influence of Self-talk and Mental Imagery on Performance [J]. Journal of Organizational Behavior, 1992 (7): 681 - 699.

[6] Phelan S, Young A M. Understanding Creativity in the

Workplace: An Examination of Individual Styles and Training in Relation to Creative Confidence and Creative Self-leadership [J]. Journal of Creative Behavior, 2003 (4): 266 - 281.

[7] Prussia G E, Anderson J S, Manz C C. Self-leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-efficacy [J]. Journal of Organizational, 1998 (5): 523 - 538.

[8] Bandura A. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change[J]. Psychological Review, 1977 (2): 191 - 215.

[9] 陶建宏, 师萍, 段伟宇. 自我领导、组织自尊与员工创新行为关系研究[J]. 预测, 2014 (1): 9 - 14.

[10] 陈正芹, 吴涛, 朱惠蓉, 等. 自我领导理论视野下的大学生领导力实证研究——以上海高校大学生为例 [J]. 华东经济管理, 2014 (7): 167 - 171.

[11] Prussia G E, Anderson J S, Manz C C. Self-leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-efficacy [J]. Journal of Organizational, 1998 (5): 523 - 538.

[12] 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 等. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报, 2004 (5): 614 - 620.

[13] Manz C C. Self-leadership: Toward an Expanded Theory of Self-influence Processes in Organizations [J]. Academy of Management Review, 1986 (3): 585 - 600.

[14] Manz C C, Sims H P. Self-management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective [J]. Academy of Management Review, 1980 (3): 361 - 367.

[15] Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory [M]. Englewood Cliffs, N J: Prentice Hall, 1986: 99 - 102.

[16] [美]伯顿·R·克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国研究[M]. 王承绪, 徐辉, 殷企平, 等, 译. 杭州: 杭州大学出版社, 1994: 19.

(责任编辑：赵惠君)