

【组织管理】

工作自主性、组织阻碍感知与员工知识隐藏

付 晔 彭秋萍 钟 熙

【摘 要】基于社会交换理论,推测工作自主性不仅将直接影响员工知识隐藏,还将通过组织阻碍感知的中介作用间接影响员工知识隐藏,且领导奖励缺失在其间发挥调节作用。结果发现:工作自主性对员工知识隐藏具有负向影响;组织阻碍感知在工作自主性与员工知识隐藏间发挥完全负向中介作用,且随着领导奖励缺失的增加,组织阻碍感知的负向中介作用将增强;随着领导奖励缺失水平的增加,组织阻碍感知对员工知识隐藏的负向影响将增强。

【关键词】工作自主性;组织阻碍感知;知识隐藏;领导奖励缺失

【作者简介】付晔(1974-),女,福建松溪人,华南理工大学发展战略与规划处副研究员,博士,研究方向为科研与知识管理;彭秋萍(1993-),女,江西吉安人,华南理工大学工商管理学院博士研究生,研究方向为企业知识与创新管理;钟熙(1991-)(通讯作者),男,湖南邵阳人,华南理工大学工商管理学院博士研究生,研究方向为组织变革、企业国际化、企业知识与创新管理等(广州 510640)。

【原文出处】《软科学》(成都),2020.6.131~135

【基金项目】广东省自然科学基金项目(2017A030313631)。

知识经济时代,知识是组织进行价值创造最重要的资源之一^[1]。不同于其他实物资源,无形的知识资源需要依附于个体存在,随着个体之间的交流、分享得以创造组织价值^[2]。长期以来,组织投入大量的时间和金钱以期激发员工积极的知识活动。然而,在组织中很多员工不情愿与他人分享知识,甚至在他人进行知识求助时,通过推脱、装傻或欺骗的方式隐藏知识,也即展现出知识隐藏行为^[3]。员工知识隐藏行为会对员工创造力^[4]和团队创造力^[5]产生严重危害。因此,如何缓解员工知识隐藏成为组织亟待解决的问题^[6]。

前期研究围绕知识隐藏行为尤其是其驱动因素展开了持续性的探讨。这些研究发现心理所有权^[7]等个体因素,人际不信任^[3]和职场排斥^[8]等人际因素以及道德领导^[9]、领导语言框架^[10]等领导因素,知识共享氛围^[3]等组织因素对知识隐藏都有显著的影响。然而,较少研究从工作特征的视角关注员工知

识隐藏行为^[6]。在组织中,工作特征能够激发员工的工作动机和塑造员工的行为范式^[11,12]。工作自主性是工作特征的核心要素之一,它是指员工在如何执行任务方面所享有的自由裁量的程度,能够极大地促进员工主动行为和知识分享行为^[13,14]。最近有研究关注到工作自主性与员工知识隐藏行为之间的关系,但这些基于西方情境得到的研究结论存在严重分歧^[15,16]。工作自主性描述了组织对员工投入的珍视,并支持和认可员工为组织目标做出的贡献^[17]。根据社会交换理论,这种来自组织长期的支持和信任可能激发员工有利于组织的行为,包括积极回应他人的知识求助以增强组织知识竞争力。鉴于此,基于社会交换理论,本文拟首先探讨工作自主性对员工知识隐藏的直接影响。

其次,组织阻碍感知是员工对组织阻碍、干涉其目标实现,并损害其幸福的一种感知^[18]。当员工的工作自主性水平较高时,会产生组织支持自己自主

决策和目标实现的信念,降低员工的组织阻碍感知。进一步地,组织阻碍感知会激活员工的消极互惠信念,当感知到来自组织的负面待遇时,员工可能会实施对组织有害的行为进行回应,例如知识隐藏行为。因此,组织阻碍感知可能会诱发员工知识隐藏行为。鉴于此,本文提出并探讨了组织阻碍感知的中介作用。

最后,在知识隐藏形成过程中,员工的行为不仅与其感知到的工作特征环境相关,还不可避免受到来自领导行为的影响^[6]。组织中普遍存在着以奖励缺失为典型形式的领导不作为现象,在管理实践中具体表现为回避员工期望和无视员工贡献等^[19]。基于社会交换理论,领导奖励缺失暗示着个体为组织目标做出的贡献和努力没有回报,在这种消极对待下,员工实施对组织有害的行为进行回应的可能性将提高,从而增加了组织阻碍感知对员工知识隐藏的消极效用。因此,本文还探讨领导奖励缺失的调节作用。

1 理论分析与假设提出

1.1 工作自主性与员工知识隐藏

工作自主性反映了个体在工作安排方面所具有的实质性自由、独立性和酌处权的程度^[20]。已有实证研究表明工作自主性不仅能够增加员工的工作满意度、组织承诺^[21],还能增加员工主动行为^[13]和建言行为,以及降低员工沉默行为^[22]等。知识隐藏是当面对他人的知识求助时,故意保留或隐藏自己已有知识的行为^[3]。基于社会交换理论可知,个体在社会交往中受惠一方需要承担回报的义务,交换关系才能维持存在^[23]。工作自主性体现了组织对员工投入的足够重视,并充分认可员工为组织目标所做的贡献^[17]。作为对组织所展现的价值认可的积极回馈,高工作自主性的员工更加主动承担起组织责任,更积极做出有利于组织的行为。鉴于在组织中回应他人求助不仅有利于提高组织工作效率,还能促进知识的转移和流动,最终增加组织价值^[24]。因此,高工作自主性下的个体在面临知识求助时,他们将积极回应,以增加组织利益。同时,工作自主性由于其灵活的时间安排和充分的自由选择也确保了员工具有充足的时间和资源回馈和报答组织,最终实现员工更少地展现

知识隐藏行为。据此,本文提出以下假设:

H1:工作自主性与员工知识隐藏负相关。

1.2 组织阻碍感知的中介作用

组织阻碍感知的定义为“员工对组织阻碍、干涉其目标实现,并损害其幸福的一种感知”^[25]。组织阻碍感知反映了员工对于自己与雇主之间消极和有害关系的评价。考虑到高工作自主性时,员工会产生组织支持其想法和目标实现的信念等^[17],此时员工的组织阻碍感知将大幅度降低,具体地:第一,高工作自主性向员工传递的组织重视员工的投入和认可员工贡献的信号^[17],有助于员工形成组织支持自己决定和目标的信念,从而降低员工的组织阻碍感知;第二,工作自主性越高,员工获得自我决定的空间和自主安排时间就越多^[13],这大大增加了员工在工作过程中的满足感和幸福感,从而降低了员工将组织视为阻碍感知的可能性;第三,高工作自主性下员工感受到来自组织较多的信任和尊重^[26],从而使得个体将组织视为自己的归属,信任和归属的建立有助于消除个体对组织伤害自己的恐惧和威胁,并产生对组织更高的评价和承诺,这些都有助于降低组织阻碍感知的形成。

此外,在高组织阻碍感知的情况下,员工实施知识隐藏行为的可能性将提高。组织阻碍感知是员工将组织拟人化并产生组织应对自己受到的消极对待和伤害负责的认知^[25]。员工在面对知识求助时,之所有进行无私的知识应助主要是希望通过自己的应助实现自己与他人的良性互动,并期望得到来自他人和组织的回报^[27]。当员工感知到来自组织的阻碍时,这种回报期望被组织单方面打破,从而认为自己的知识应助将大概率换回组织的知识剥削,进一步激活内心的消极互惠信念,尤其当这种感知来自长期的工作环境特征且暂时无法轻易改变时,员工很有可能将自己对组织的消极认知转化为组织中的不合作行为,例如采取推托、装傻或者合理的拒绝组织中的知识求助。综上,本文提出以下假设:

H2:组织阻碍感知在工作自主性与员工知识隐藏之间发挥负向中介作用。

1.3 领导奖励缺失的调节作用

在组织环境中,领导的行为关系着个体对组织

环境的理解,对个体的行为范式有重要的影响^[6]。然而,并非所有的领导都表现出积极特征和有效性,在各组织中仍大量存在着以奖励缺失为典型特征的放任型领导,并将导致员工角色模糊、反生产行为^[28]甚至工作场所欺凌等消极结果。

领导奖励缺失会增强组织阻碍感知对员工知识隐藏的负向影响。一方面,当员工的绩效和行为得不到领导反馈时,工作内容的不确定性和角色冲突会大幅度增加,激发个体产生焦虑和紧张等消极情绪^[28],在此状况下,将严重影响员工从工作中获得幸福和乐趣,并产生对组织、领导以及工作本身的厌恶,从而削弱了组织不会阻碍自己获得成功和幸福的信念。同时,这些消极信念将进一步降低工作自主性所带来的自由和乐趣,增加组织阻碍感知下的员工对组织消极回应的可能性,表现为尽可能多的知识隐藏。另一方面,领导是员工获得工作认可和支持的重要来源之一。领导奖励的缺失将给员工传递组织否定其价值的信号。员工在这种低价值的感知下,将进一步认为自己的工作目标难以实现,并伴随着被组织否定的低幸福感。可见,领导奖励缺失会放大员工的组织阻碍感知,并进一步采取消极回避的态度和行为回应组织。据此,本文提出以下假设:

H3a:领导奖励缺失增强了组织阻碍感知对员工知识隐藏的正向影响。

H3b:领导奖励缺失增强了组织阻碍感知在工作自主性与员工知识隐藏间的负向中介作用。

2 研究设计

2.1 研究对象及程序

本文通过问卷调查法在华南地区调查了7家企业的基层员工。为降低同源偏差的潜在影响,本文采取了时滞法、差异化问卷语句等措施。此次调查中共向367名员工发送了问卷,剔除无效问卷后,共获取有效问卷246份。有效样本特征如下,性别方面,女性占比56.50%略高于男性占比43.50%;年龄方面,25岁以下、25—36岁以及36岁以上员工分别占比15.04%、39.02%、45.93%;工作年限方面,2年以下、2—6年以及6年以上员工分别占比17.48%、23.17%、59.35%;在教育程度方面,专科及以下、本

科以及硕士及以上员工分别占比53.66%、34.55%、11.79%。

2.2 变量测量

本文采用Likert-5点评分方法测量核心变量。

工作自主性。采用Langfred^[29]开发的4题项成熟量表。该量表在本文中的 α 为0.853,方差累计解释量为69.66%,CR为0.901,AVE为0.696。

组织阻碍感知。采用Gibney等^[18]编制的5题项成熟量表。该量表在本文中的 α 为0.887,方差累计解释量为69.33%,CR为0.918,AVE为0.693。

领导奖励缺失。采用Hinkin和Schriesheim^[19]编制6题项成熟量表。该量表在本文中的 α 为0.934,方差累计解释量为75.42%,CR为0.948,AVE为0.754。

知识隐藏。采用Connolly等^[3]开发的12题项成熟量表。该量表在本文中的 α 为0.927,方差累计解释量为66.61%,CR为0.939,AVE为0.565。

控制变量。根据Peng^[7]、Bogilovi等^[4]前期研究,本文选取性别、年龄、工作经历以及教育程度作为控制变量。

3 数据分析与假设检验

3.1 同源偏差检验与区分效度检验

本文基于Harman方法进行事后检验,以检验同源偏差的威胁。通过对核心变量的所有题项进行未旋转因子分析后发现,第一主成分占比35.30%,低于临界值50%。因此,同源偏差问题不构成实质性威胁。随后,基于验证性因子分析,检验了核心变量之间的区分效度。结果显示,4因子模型的拟合度明显优于其他模型($\chi^2/df=2.384$, RMSEA=0.075, CFI=0.903, IFI=0.903)。这说明,各核心变量之间具有较好的区分效度。

3.2 变量的描述性统计与相关系数分析

由下页表1检验结果可知,工作自主性与组织阻碍感知($r=-0.192$, $P<0.01$),以及员工知识隐藏($r=-0.175$, $P<0.01$)均显著负相关;组织阻碍感知与员工知识隐藏显著正相关($r=0.491$, $P<0.01$);领导奖励缺失与员工知识隐藏显著负相关($r=-0.203$, $P<0.01$)。因而,本文假设得到初步支持。

3.3 假设检验与结果分析

本文基于层次线性回归方法检验,研究结果

表1

描述性统计与相关系数

变量名称	1	2	3	4
1 工作自主性	—			
2 组织阻碍感知	-0.192**			
3 员工知识隐藏	-0.175**	0.491**		
4 领导奖励缺失	-0.203**	0.340**	0.380**	
均值	3.270	2.483	2.664	3.126
标准差	0.929	0.930	0.857	0.653

注: *、** 分别表示在 $P < 0.05$ 、 $P < 0.01$ 的水平上显著相关; 下表同。

如表2所示。由表2中M3可知,工作自主性与员工知识隐藏间的系数显著为负($\beta = -0.158$, $P < 0.01$)。这说明,工作自主性越高,员工实施知识隐藏的可能性越低,假设H1得到支持。

基于三步法检验,本文检验了假设H2。由M1可知,工作自主性与员工组织阻碍感知间的系数显著为负($\beta = -0.186$, $P < 0.01$);由M2可知,组织阻碍感知与员工知识隐藏间的系数显著为正($\beta = 0.471$, $P < 0.01$);由M4可知,当工作自主性和组织阻碍感知同时纳入时,工作自主性与员工知识隐藏间的系数由M3中的-0.158增加到-0.073,且不再显著,这说明,组织阻碍感知在工作自主性与员工知识隐藏间发挥完全负向中介作用。假设H2得到支持。

由表2中的M5可知,领导奖励缺失与员工知识隐藏间的系数显著为正($\beta = 0.321$, $P < 0.01$),而领导奖励缺失与组织阻碍感知交互项与员工知识隐藏间的系数也显著为正($\beta = 0.168$, $P < 0.05$)。因此,假设

H3a得到支持。本文根据回归结果绘制了图1。

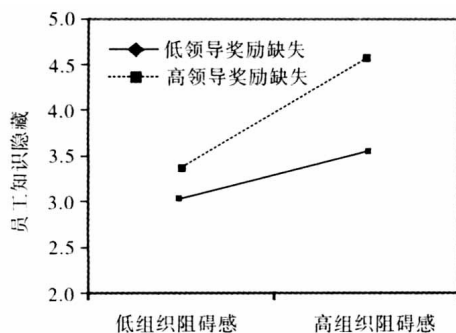


图1 领导奖励缺失的调节作用

本文运用Bootstrap方法检验领导奖励缺失取值Mean(均值)-Sd(标准差)、Mean以及Mean+Sd这三种情形下的条件间接效应。根据检验结果,随着领导奖励缺失的增加,组织阻碍感知在工作自主性与员工知识隐藏间的负向中介效应将增强,并且高(Mean-Sd)与低(Mean+Sd)取值状况下,组织阻碍感知负向中介作用的[LLCI,ULCI]为[-0.083,-0.001]未包

表2

工作自主性与员工知识隐藏关系的检验结果

	组织阻碍感知		员工知识隐藏		
	M1	M2	M3	M4	M5
性别	-0.385**	0.103	-0.079	0.097	0.101
年龄	-0.081	0.159*	0.124	0.161*	0.157*
工作年限	0.036	-0.102	-0.070	-0.087	-0.093
教育程度	-0.014	-0.038	-0.036	-0.029	-0.032
工作自主性	-0.186**		-0.158**	-0.073	
组织阻碍感知		0.471**		0.457**	0.425**
领导奖励缺失					0.321**
领导奖励缺失×组织阻碍感知					0.168*
R ²	0.086	0.262	0.043	0.268	0.331
Adj. R ²	0.067	0.247	0.023	0.250	0.311
F	4.541**	17.081**	2.177**	14.603**	16.827**

含0。因此,假设H3b得到支持。

4 结论与讨论

4.1 研究结论

基于社会交换理论,本文深入探究了工作自主性作用于知识隐藏的中介机制和边界条件。研究表明,工作自主性与员工知识隐藏之间呈显著的负相关关系。同时,工作自主性可以通过降低员工的组织阻碍感知从而降低进行知识隐藏的可能。另外,由于领导在员工的工作和任务过程中扮演核心角色,研究还发现员工如果经历领导奖励缺失,将增强员工组织阻碍感知对知识隐藏的正向作用。

4.2 研究贡献

第一,丰富并深化了工作自主性与员工知识行为关系方面的研究成果。尽管以往研究关注到工作自主性对员工积极知识行为(知识分享)的影响,但相对较少研究针对工作自主性与员工消极工作行为(如知识隐藏)展开相应的探讨。考虑到知识隐藏与知识分享在理论上存在显著差异^[3],且少数基于西方组织情境探讨工作自主性与员工知识隐藏的研究存在分歧。因此,通过在中国情境下探讨工作自主性对员工知识隐藏行为的负向影响,有助于更加全面地认识工作自主性在员工知识行为中所扮演的角色,增加工作自主性对员工工作行为的解释力和预测力。

第二,揭示工作自主性影响员工知识隐藏的中介机制。即工作自主性不仅直接对员工知识隐藏产生抑制作用,还将通过组织阻碍感知的中介作用,间接对员工知识隐藏产生影响。回顾以往文献,有关工作自主性影响员工态度和行为的研究主要以自我决定理论为基本理论逻辑^[15]。作为前期研究的补充,本文从社会交换的视角出发,提出并论证了组织阻碍感知在其间的中介作用,从而揭示了工作自主性与员工知识隐藏的个体—组织交换视角,有利于拓展对工作自主性如何发挥影响效应的认识。

第三,明晰了工作自主性作用于员工知识隐藏行为的情境边界。在组织环境中,仅关注到工作特征或领导特征对员工行为的影响都有失偏颇。在工作场所中,员工行为将不可避免受到工作特征和领导行为的共同影响,本文在考虑工作自主性的基础上,进一步纳入领导奖励缺失的调节作用。尽管以

往研究也关注知识隐藏形成过程的边界条件,但这些研究普遍聚焦于组织氛围^[5]、工作特征^[16]及个体差异^[4]等因素,鲜有关注个体行为影响的重要来源——领导行为的因素^[6]。研究发现在领导奖励缺失下,即使工作自主性给员工带来较低的组织阻碍感知,但由于领导的不作为,同样会激发员工进行知识隐藏。这有助于全面关注工作特征和领导行为相互协调匹配才能更有效地降低消极的知识隐藏行为。

4.3 管理启示

首先,适当给予员工灵活时间安排,不仅有助于员工平衡工作与生活之间的界限,还能通过传递组织对员工投入重视等信号,给予员工充足的时间投入组织中知识分享和互助行为。因此,组织应根据组织战略方向,适当调整与工作自主相关的人力资源实践,促进组织内部的知识流动和价值创造方向与组织重点发展战略一致,从而最大化赋予员工自主决策和安排的积极效应。

其次,研究表明相对于积极经历而言,员工的消极经历将产生更持久的影响,且员工更容易将消极感知的来源归因为组织,从而诱发个体的消极行为^[25],例如员工在感知到组织消极对待后会积极实施欺骗、蓄意破坏等组织消极行为。因此,对组织而言,不仅需要巩固员工对组织作为积极感知的信任来源,还要全面考虑哪些事件将成为员工认为组织是伤害或阻碍的来源。

最后,本文启示领导者应注意给予员工合适且正确的奖励,促进工作自主性的积极作用并避免组织阻碍感知产生消极影响。领导奖励缺失对下属而言通常是难以改变的隐性阻碍。这也提醒组织和管理者日常应注意对下属的工作及时给予反馈和适当奖励,展现出积极支持和影响下属的领导行为,增进下属对领导行为和组织决策的理解和认可,从而保证组织工作环境和实践对员工行为的积极效果。

参考文献:

- [1]Powell Walter W, Snellman Kaisa. The Knowledge Economy [J].Annual Review Sociology, 2004, 30(1): 199-220.
- [2]Nonaka Ikujiro, Takeuchi Hirotaka. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation[R]. Oxford University Press, 1995.

- [3]Connelly Catherine E, Zweig David, Webster Jane, et al. Knowledge Hiding in Organizations[J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(1): 64-88.
- [4]Bogilović Sabina, Černe Matej, Škerlavaj Miha. Hiding Behind a Mask? Cultural Intelligence, Knowledge Hiding, and Individual and Team Creativity[J]. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2017, 26(5): 710-723.
- [5]Erne Matej, Nerstad Christina G, Dysvik Anders, et al. What Goes around Comes around: Knowledge Hiding, Perceived Motivational Climate, and Creativity[J]. Academy of Management Journal, 2014, 57(1): 172-192.
- [6]Xiao Mengtian, Cooke Fang Lee. Why and When Knowledge Hiding in the Workplace Is Harmful: A Review of the Literature and Directions for Future Research in the Chinese Context[J]. Asia Pacific Journal of Human Resources, 2018(Special Issue): 1-33.
- [7]Peng He. Why and When Do People Hide Knowledge?[J]. Journal of Knowledge Management, 2013, 17(3): 398-415.
- [8]Zhao Hongdan, Xia Qing, He Peixu, et al. Workplace Ostracism and Knowledge Hiding in Service Organizations[J]. International Journal of Hospitality Management, 2016(59): 84-94.
- [9]Men Chenghao, Fong Patrick Sw, Huo Weiwei, et al, Luo Jinlian. Ethical Leadership and Knowledge Hiding: A Moderated Mediation Model of Psychological Safety and Mastery Climate[J]. Journal of Business Ethics, 2018: 1-12
- [10]尚玉钊,徐珺,赵新宇,等.Web2.0情境下基于调节焦点理论的高校科研团队知识隐藏研究[J]. 科学学与科学技术管理,2016,37(11):83-94
- [11]Gagné Marylène. The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement[J]. Motivation and Emotion, 2003, 27(3): 199-223.
- [12]田立法.高承诺工作系统驱动知识共享:信任关系的中介作用及性别的调节作用[J].管理评论,2015,27(6):148-159.
- [13]Grant Adam M, Ashford Susan J. The Dynamics of Proactivity at Work[J]. Research in Organizational Behavior, 2008, 28(28): 3-34.
- [14]Gagné Marylène. A Model of Knowledge—Sharing Motivation[J].Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, the University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management, 2009, 48(4): 571-589.
- [15]Gagné Marylène, Tian Amy Wei, Soo Christine, et al. Different Motivations for Knowledge Sharing and Hiding: The Role of Motivating Work Design[J]. Journal of Organizational Behavior, 2019(Special Issue): 1-17.
- [16]Černe Matej, Hernalaus Tomislav, Dysvik Anders, et al. The Role of Multilevel Synergistic Interplay Among Team Mastery Climate, Knowledge Hiding, and Job Characteristics in Stimulating Innovative Work Behavior[J]. Human Resource Management Journal, 2017, 27(2): 281-299.
- [17]Park Rhokeun. Autonomy and Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model[J]. Journal of Managerial Psychology, 2016, 31(1): 280-295.
- [18]Gibney Ray, Zagenczyk Thomas J, Masters Marick F. The Negative Aspects of Social Exchange: An Introduction to Perceived Organizational Obstruction, Los Angeles, Ca: Sage Publications Sage Ca, 2009.
- [19]Hinkin Timothy R, Schriesheim Chester A. An Examination of “Nonleadership”: From Laissez-Faire Leadership to Leader Reward Omission and Punishment Omission[J]. Journal of Applied Psychology, 2008, 93(6): 1234-1248.
- [20]Hackman J Richard, Oldham Greg R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory[J]. Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 16(2): 250-279.
- [21]Ahuja Manju K, Chudoba Katherine M, Kacmar Charles J, et al. It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions[J]. Mis Quarterly, 2007, 31(1): 1-17.
- [22]杜鹏程,宋锐泰,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):158-167.
- [23]Emerson Richard M. Social Exchange Theory[J]. Annual Review of Sociology, 1976, 2(1): 335-362.
- [24]Dong Yuntao, Bartol Kathryn M, Zhang Zhi-Xue, et al. Enhancing Employee Creativity Via Individual Skill Development and Team Knowledge Sharing: Influences of Dual-Focused Transformational Leadership[J]. Journal of Organizational Behavior, 2017, 38(3): 439-458.
- [25]Gibney Ray, Zagenczyk Thomas J, Fuller J Bryan, et al. Exploring Organizational Obstruction and the Expanded Model of Organizational Identification[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2011, 41(5): 1083-1109.
- [26]Deci Edward L, Connell James P, Ryan Richard M. Self-Determination in a Work Organization[J]. Journal of Applied Psychology, 1989, 74(4): 580.
- [27]Brock Gee-Woo, Zmud Robert W, Kim Young-Gul, et al. Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Factors, and Organizational Climate[J]. Mis Quarterly, 2005, 29(1): 87-111.
- [28]王尧,章凯,张娇娇,等.领导可信赖性:委派效应的分水岭及其消极面的形成机制[J].管理世界,2019,35(2):185-196.
- [29]Langfred Claus W. The Paradox of Self-Management: Individual and Group Autonomy in Work Groups[J].Journal of Organizational Behavior, 2000, 21(5): 563-585.