

# 自我效能感研究综述

## ——组织行为学发展的新趋势

姚 凯

(复旦大学管理学院)

**摘要:** 近年来,自我效能感在组织行为学领域的地位日益凸显。首先,回顾和剖析了国内外关于自我效能感本质、内涵认识、形成机制和组织行为影响机制的研究成果。然后,在此基础上,对自我效能感在组织行为学前沿领域的应用和发展进行了前瞻性的分析和展望。

**关键词:** 自我效能感; 组织行为; 形成机制

**中图分类号:** C931 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-884X(2008)03-0463-06

### Self-Efficacy: New Trends in Organizational Behavior

YAO Kai

(Fudan University, Shanghai, China)

**Abstract:** During recent years, self-efficacy is playing a more and more significant role in the area of organizational behavior. The essence and intension of self-efficacy were reviewed. The present achievements in forming mechanism and influencing mechanism of organizational behavior were summarized. The application and development of self-efficacy in frontier of organizational behavior were analyzed.

**Key words:** self-efficacy; organizational behavior; forming mechanism

自我效能感是由美国著名心理学家 BANDURA<sup>[1]</sup>于20世纪70年代在其著作《思想和行为的社会基础》一书里提出的概念,并在其以后的著作中逐步形成了自我效能感理论的框架体系。从20世纪80年代中期开始,工业和组织心理学家逐渐开始关注自我效能感在组织行为领域中的应用研究,比如自我效能感与工作绩效、工作态度及相关工作行为关系的研究。近年来,有关研究还呈现出逐年增多、研究范围逐渐细化的趋势。目前,随着世界经济结构的调整和市场竞争的日趋激烈,组织变革的频繁,以及科学技术的不断发展,都迫切要求人们不断提高工作或职业的自我效能感。

### 1 关于自我效能感的本质和内涵的认识

从 BANDURA<sup>[1]</sup>提出自我效能感概念以来,学术界对自我效能感本质和概念体系的认识呈现出多样化和多角度的态势。

#### 1.1 对自我效能感本质的认识

自我效能感指的是“个体对影响自己生活

的事件,以及对自己的活动水平施加控制能力的信念”<sup>[2]</sup>,也即“个体对自己能够按指定水平来执行某个行动的信心”<sup>[3]</sup>。管理者的自我效能感是指“管理者对能否利用自己的能力或技能去完成管理任务的自信程度的评价”<sup>[4]</sup>,因此,自我效能感并非是一个人的真实能力,而是这个人对自己行为能力的评估和信心。BANDURA<sup>[1]</sup>认为自我效能感是对自己的能力进行衡量与评价的结果,而这种结果又转而调节人们对行为的选择、投入努力的大小,并且决定其在特定任务中所表现出的能力<sup>[5]</sup>,即自我效能感是一个动态的概念,并随新信息的获得而发生变化<sup>[6]</sup>。一种行为的启动和行为过程的维持,主要取决于行为者对自己相关行为技能的预期和信念。高自我效能感将产生出足以争取成功的努力,成功的结果将会进一步强化自我成功的期望;反之,低自我效能感可能造成提前停止努力,导致失败的结果,并由此削弱对自己胜任力的期望。也就是说,对于先天素质基础相近的人,那些对自己实现特定目标的能力有信心的

收稿日期: 2006-08-25

基金项目: 国家社会科学基金资助项目(02CJY017);上海市教育科学研究所市级资助项目(B0670)

人往往会取得成功;而那些认为自己不行的人则往往与成功无缘。

## 1.2 对自我效能感内涵和分类的主要观点

目前,对自我效能感一般区分为特定的自我效能感和概括化的自我效能感。BANDURA<sup>[1]</sup>认为自我效能感反映的是个体在从事特定水平的特定任务时的能力信念,所以,其有时又被称作是特定的自我效能感。特定的自我效能感是一种暂时的期待,意味着在个体投入努力之前对于成功的可能性的判断<sup>[7]</sup>,与绩效有着密切的关系。大量研究证明特定的自我效能感是员工绩效的可靠预测指标,可以解释与工作行为相关的28%的员工问题,并且有大量的实证研究表明在组织情境中对自我效能感进行干预会显著地促进任务绩效。另一方面,自我效能感还可以被视作是一种特质,GIST<sup>[7]</sup>提出概括化的自我效能感是个体特有的、稳定的认知,反映了个体在不同的成就情境中,对自己是否具有成功完成工作要求能力的期望,具有高概括化自我效能感的个体则更可能在不同的情境中成功。概括化的自我效能感以特定的自我效能感为基础,通过在不同领域中的成就行为而得到。近年来,由于群体在组织中的地位越来越重要,于是又衍生出了群体效能感的概念,一些研究探讨了群体效能感与工作行为及其他变量之间的关系,发现了群体效能感显著的中介作用。

## 2 对自我效能感形成机制和组织行为影响机制的研究

国内外对自我效能感研究的重点或中心问题是自我效能感的影响因素、形成机制,以及自我效能感影响组织行为的机制和过程。上述问题的研究成果是组织行为学相关领域应用的基础,是目前国内外理论研究与实验室研究的主要内容,但到目前为止,人们在上述领域还存在着诸多困惑和尚待解决的难题。

### 2.1 自我效能感的来源

以BANDURA<sup>[1]</sup>为代表的西方学者认为个体所具有的自我效能感来自于4种类型的经验<sup>[8]</sup>:

(1) 以往的成功经验 以往的成功经验是自我效能感形成的重要前提,它为个体提供判断与构成自我效能感的行为信息。研究表明,个体在挑战性任务中所获得的成功,对于自我效能感的形成与改变的影响尤其大。当个体通过坚持不懈而完成艰巨的任务时,就会获得积极

的自我效能感,这种效能感在以后的任务中会为个体提供能力的保证,并且使个体在遇到失败的时候仍然保持自信。而轻易获得成功会导致个体在以后的活动中急于求成,且遇到困难时会很快失去自信。但这并不意味着自我效能感的形成与改变是行为的直接结果,也就是说,不是行为造成自我效能感的改变,而是由于个体从行为中所得到的诊断信息引起自我效能感的变化,即自我效能感的改变依赖于个体对先前行为经验的加工。例如,同样是在一个充满压力的组织情境中(高难度任务的复杂性、资源有限与任务完成期限很紧等),积极、肯定和乐观地来评价自己和情境因素的个体,在取得了很小的进步时,也有可能自我效能感很大的提高,而以悲观、消极的方式对个体与情境的因素进行评价的员工,即使在取得了很大的进步时,却依旧感觉不好,仍旧表现出自我效能感下降的情况。由此看来,对自我效能感的评价涉及到更多的认知过程,这样个体的差异就有可能在其中起到重要的调节作用。

(2) 模仿或替代 学习和社会生活中有许多知识经验不是通过亲身实践,而是通过对别人行为的观察与模仿而获得的<sup>[6]</sup>。榜样的成就、行为给观察者展示了达到成功所需要采取的策略,以及为观察者提供了比较与判断自己能力的标准。同时,也为其传递了只要通过努力,就一定能够成功的信念。这些替代性的信息对观察者的能力和能力信念的增长会起到重要的促进作用。尤其是当榜样者的情况与观察者非常相似的时候,观察者对自己完成同样任务的信念就增强。对于那些缺乏经验的新人而言,榜样学习特别重要。

(3) 言语或社会劝说 言语劝说并不能提高个体的智力与技能水平,而是针对自我效能感的评价,使个体对自己已有的能力产生积极的信念,使自己既不要妄自菲薄,压抑和限制能力的发挥,也不能产生不切实际的过高期望,否则自我效能感会受到打击。研究表明,当员工存在人格方面的障碍,对自己概括化的自我效能及其自尊产生怀疑的时候,言语劝说特别有效。同时,言语劝说在员工技能发展的早期非常有用。由被员工信任、同时被认为是胜任工作的个体来进行言语劝说的工作时,将会产生良好的效果。

(4) 生理与情绪的状态 个体对生理、心理状态的主观知觉将会影响自我效能的判断。焦虑、害怕或紧张容易降低个体的自我效能感,疲

劳或疼痛会导致与体力劳动任务相关的自我效能感的降低<sup>[9]</sup>。在组织情境中减少压力源以及改善物理环境被认为是促进自我效能感提高的有效途径。

## 2.2 自我效能感的影响因素剖析

在工业和组织行为学研究领域中,研究者主要探讨了8种对个体自我效能感产生影响的因素:

(1) 前绩效 其相当于BANDURA<sup>[1]</sup>提出的过去行为的结果<sup>[1]</sup>;

(2) 能力观(或成就目标) WOOD等<sup>[10]</sup>在模拟研究中发现,持能力增长趋向的管理者具有较高的管理自我效能感,而持能力固定趋向管理者的管理自我效能感则较低;

(3) 目标设置水平 高的自我效能感能提高个体的目标设置水平,强化其对目标的承诺,从而提高工作绩效<sup>[10,11]</sup>;

(4) 反馈方式 组织中只有对个体的积极反馈和对整个团队的积极反馈共同存在时,才能提高其自我效能感水平<sup>[12]</sup>;

(5) 所感知到的任务可控制性 这种可控制性程度越高,其管理自我效能感则越强,反之亦然;

(6) 组织异质性 其对管理自我效能感有何影响还有待以后的研究去检验;

(7) 文化因素 权力距离和性别对自我效能感有显著的影响;

(8) 情绪特征 例如,紧张和焦虑会降低人们的自我效能感<sup>[13]</sup>。

## 2.3 自我效能感影响组织行为的范围和调节机制

(1) 自我效能感影响动机的过程 自我效能感决定个人的目标设置、个人为目标所支付的努力程度、个人面对困难的持久力,以及目标失败后个人的恢复能力。面对困难或失败时,那些怀疑自己能力的人会情绪松懈或很快放弃努力,而自我效能感强的人则会投入更大的努力去坚持不懈地实现目标。

(2) 自我效能感对情感的调节 在受到威胁或是面对困难的情况下,一个人能承受多大的压力,关键取决于其对自己应对能力的信念。自我效能感对焦虑感有很大的影响,那些相信自己能够应付可能出现的威胁的人,很少把精力用来想象各种消极因素出现的可能性;而那些觉得自己在高度焦虑时难以应付困难的人,则会低估自己的自控能力,在头脑中不断想象各种可能出现的危险,并为此所烦扰。这一方面

会使其倍受折磨,另一方面也损害了其心理功能的正常发挥。自我效能感能影响个体在经历威胁与压力情境时的情绪和情感体验,那些相信自己能力的个体在面对潜在威胁时不会产生恐慌,也不会让自己的认知活动受到干扰;而那些认为自己不能有效面对潜在威胁的个体,则会感到高度的紧张,使其过于专注自己的缺陷,并将一些无关的环境因素也当作威胁。自我怀疑使个体在情绪上感到痛苦和恐慌,过于压抑和限制自己,结果削弱了自己完成任务的能力。

(3) 自我效能感对选择过程的影响 人在一定程度上是环境的产物,故通过选择活动方式和环境,人可以反过来影响自己的生活过程。在选择时,人们倾向于回避那些自己认为无法应对的活动和情境,而选择自己认为力所能及的工作,并选择进入自己认为能够控制的环境。在这一过程中,自我效能感通过影响个体的价值观、兴趣及其对能力的认识等因素来为个体确定发展的方向,而这些又进一步影响了其生活过程。能够影响个人选择的任何因素都会深刻地影响一个人的发展,这是因为在自我效能产生最初效果之后,一个人所选择的特定环境所产生的特定社会影响会进一步提高其在该环境中的胜任力、价值感和兴趣。例如,在职业选择中,自我效能感越高的个体,会认为自己的职业选择机会越多,其越可能去积极地接受教育,从而为自己的职业追求作好准备;也有一些人即使具备了足够的力量,但由于自我怀疑,所以反而限制了自己的职业选择。

## 3 自我效能感在组织行为学中的前沿地位和热点研究领域

### 3.1 自我效能感测量的理论研究和工具开发面临挑战

自我效能感的测量需直接针对所研究领域的工作活动和行为,它不是一个人直接对自己某方面能力的评估,而是对某些特定活动和行为能够做得怎么样的自我评估,故要测量自我效能感,首先要确定所研究的具体任务领域;其次,要确定这种任务领域所包括的系列活动,且这些活动必须能够涵盖所研究任务领域的所有方面,以及还必须具有一定的难度。这就是自我效能感测量所必须遵循的2项原则,即“领域特殊性”和“领域完整性”。传统自我效能感的测量主要包括2个部分:水平和强度。这2种测量形式要求被试者首先判断自己能否完成该项工作

活动(水平),然后,再判定自己完成这项活动的信心有多大(强度)。到20世纪90年代中后期,一些研究者发现,用单一、多级级的Likert量表测量自我效能感也同样有效。BANDURA<sup>[1]</sup>对此也表示认同。所以,现在的研究者在测量自我效能感时,一般都采用单一的Likert量表形式。由于自我效能感处于情景依赖的条件下,在水平、强度和广度等方面都呈现出不断动态变化的特点,因此,探索适应动态变化的量化测试量表和工具具有较大难度,并日益成为组织行为学领域的前沿课题。

### 3.2 员工自我效能感和绩效的相关性研究

(1)自我效能感是目标与工作绩效的中介机制。近年来,工作动机理论出现了融合的现象,产生了很多综合性的激励理论。同时,在实证研究中也表现出跨理论的趋势。LOCK等<sup>[41]</sup>认为这是由于理论本身存在结合点,才使其逐渐地在目标-自我效能感-工作绩效这条逻辑主线上达成一致。实证研究也表明,目标设置通过自我效能感这一中介能对员工的绩效产生影响。目标设置是现代工作动机研究领域里的中心话题,其通过影响行动的方向、紧张与持续的时间来影响行动。在组织情境中存在2种类型的目标:组织目标与个体目标。具有挑战性且同时又是可以达到的组织目标才能发展成为个体目标,如再加上高自我效能感的配合就会形成非常强的动机力量,从而产生高绩效。自我效能感在其中起到关键的作用,既是根据外部标准(即组织目标)进行自我评价的基础,又是个体目标建立及调整的主要依据。

(2)工作复杂性是自我效能感与工作绩效关系的重要调节变量。OZER等<sup>[5]</sup>曾经反复地指出工作的复杂性是调节自我效能感与工作绩效之间关系的重要变量。GIST<sup>[7]</sup>指出,不同水平(低、中、高)的任务都能反映出自我效能感与工作绩效的显著相关,但任务复杂性越高,自我效能感与工作绩效之间的关系越弱。自我效能感作用的前提是行为者必须获得关于其所从事任务的信息,而不同的任务在复杂性水平上的差异很大,高复杂性的工作要求具备更多的知识、进行认知加工、坚持与个体的投入,所以,不同的任务复杂性可影响到自我效能感的判断。

以上研究结论认为,任务复杂性对自我效能感与工作绩效之间的调节作用可通过以下潜在机制发挥作用:①任务策略。个体在不同复杂性水平的任务中所形成的应对策略的性质与快慢存在差异,高自我效能感的个体比低自我效

能感的个体形成的策略更快、更加有效。②关注的倾向。复杂性不同的任务所要求的认知活动的适应水平也不同。在复杂任务中,有自我倾向的个体更会停留在其个体缺陷方面,并将环境的要求看得比实际情况更悲观,结果会令其更多地去关注个体的缺陷及可能出现的不利结果,而没有将注意力置于任务所要求的有效策略方面。③能力概念。持发展观的个体更倾向于在复杂任务中,具有高的自我效能感并发展有效的应对策略。④学习阶段。在复杂任务中,自我效能感与学习的不同阶段的关系是不一样的:自我效能感在学习的早期阶段具有更重要的作用;而在学习的晚期阶段,个体对任务已很熟悉,工作变成了一种常规性的过程,这时自我效能感的作用便下降。

### 3.3 自我效能感的干预方式研究

目前,对个体的自我效能感进行干预的方法主要有3种:①给个体提供有关任务特征、任务复杂程度和任务环境等信息,并指导其如何更好地控制这些因素;②提供培训以直接提高个体工作能力,或指导个体如何恰当地运用能力去完成工作;③帮助个体了解完成任务所需的行为、分析策略和心理策略。前2种方法主要包括一些常规的方法,如在职培训、工作模拟和示范、运用评价技术和设置评价中心,以及实施导师制、开展咨询、进行工作轮换和实习等。但由于自我效能感是个体对自己完成任务或工作的自信程度的评价,因此,个体因素对其自我效能感的改善至关重要。上述第3种方法主要是针对那些可塑的和内在的因素,且这些因素是个体可控的,并对自我效能感有最为直接和明显的影响。该方法主要包括:运用咨询和指导等劝阻形式,帮助个体理解行为策略(如观看示范)、分析策略(如参与决策程序)以及心理策略(如放松心情)的优势与不足,并学会适时加以综合运用。同时,通过培训改变个体错误的归因,提高其动机水平;设置合理的阶段性目标,以获取成功的经验;运用积极的反馈方式,使个体感觉到组织的积极支持等。

## 4 相关研究存在的问题及其发展趋势

尽管自我效能感的理论和测评已经成为组织行为学领域中的热点问题,并获得了广泛的应用,但已有的研究热点和研究方法还不可避免地存在着一些问题,需要逐渐完善。

(1)应用领域逐渐从教育领域转向组织管理领域。目前,自我效能感理论主要在教育领

域中得到重视和应用<sup>[16]</sup>,且有关应用集中在自我效能感是如何影响学生的学习动机、付出的努力以及学习成绩的提高上。这主要是从2个角度来研究,即教师教学自我效能感与学生学习自我效能感,以及自我效能感在大学生职业选择中的应用研究。近年来,此应用范围逐渐扩展到组织管理领域,管理自我效能感的研究逐渐跃入学术界的视野。ROBERTSON等<sup>[17]</sup>进行的现场研究、KOEMAN等<sup>[18]</sup>对荷兰女性管理者的研究,以及BOYATZIS<sup>[19]</sup>对在12个国家的不同组织中的41个不同职位上工作的2000名管理者进行的研究,都证明了管理自我效能感与管理绩效之间存在着明显的正相关,但对两者之间的作用机理还亟待研究,这也恰恰成为未来的研究热点之一。具体来看,管理组织效能与胜任力素质之间的关联、自我效能感与员工职业发展、管理自我效能感与员工招聘和培训,以及管理自我效能感与组织绩效等将成为组织行为学和管理学未来研究新的重要前沿性问题和难点问题。

(2) 对如何测量管理自我效能感还没有达成共识。对自我效能感的测量并不是测量个体拥有多少技能,而是测量个体运用所拥有的技能去完成特定工作行为的自信程度,所以要开展有关测量首先要确定所研究的具体任务领域。这是因为不同的任务领域,自我效能感的测量是不同的,也就是说没有一个统一的、普适性的自我效能感量表;其次,由于中西方存在着文化差异,经济发展水平相差较大,管理者的核心任务可能有所不同,这也会对自我效能感的测量带来偏差。如中国社会相对来说是一个人情与关系趋向的社会,因此,处理人际关系协调可能对中国管理者就显得更为重要。要研究测量中国企业管理者的自我效能感,首先必须确定其需要完成哪些核心任务。

(3) 偏重模拟研究,现场研究少。西方国家的有关学者多采用实验室模拟的研究方法,但实验对象多为心理学专业的大学生,故其研究缺乏普遍性<sup>[16]</sup>。尽管模拟研究可以揭示因素之间的关系,但模拟研究毕竟不同于现场研究(尤其在组织行为研究领域),因此,如果缺乏现场研究的成果,就可能削弱自我效能感理论对组织管理的实际指导意义。

(4) 自我效能感的实证干预研究比较少。如果干预研究的问题解决不了,将会限制自我效能感理论在工业和组织行为研究领域中的效用。

(5) 复杂任务领域自我效能感研究和现场研究偏少。目前,如何准确地测量个体在复杂任务领域的自我效能感,以及职业自我效能感还有待加强。

随着工作团队、虚拟组织和无边界组织等新型组织的不断涌现,组织中所需的人力资源是高度必需与自主存在的(即自我指向与自我控制),从而使自我效能感理论在组织理论研究中拥有核心地位以及广泛的应用前途。近20多年来,研究者们对自我效能感广泛关注,并取得了丰富的研究成果。在未来,该理论势必还会得到更多的关注和应用,如从研究一个大学生的成才(具体到不同学科、类型和素质不同的学生)到一个企业员工的职业生涯设计和管理层的有效管理,再到各种人群,包括一些有心理障碍的人群的治疗,或者是儿童教育,无论是商业领域、教育领域还是生理学领域自我效能感都存在着研究的可能性和必要性。可以预见,今后自我效能感研究在组织行为领域将具有重要的学术价值和广阔的应用前景。

## 参 考 文 献

- [1] BANDURA A. Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change [J]. Psychological Review, 1977, 84: 191~215.
- [2] BANDURA A. Self-Efficacy: The Exercise of Control [M]. New York: Freeman, 1997.
- [3] 陈国权. 组织行为学 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2006.
- [4] 陆昌勤, 方俐洛, 凌文轻. 管理者的管理自我效能感 [J]. 心理学动态, 2000, 9(2): 179~185.
- [5] GIST M E. Self-Efficacy: Toward: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management [J]. Academy of Management Review, 1987, 12: 472~485.
- [6] GIST M E, MITCHELL T R. Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability [J]. Academy of Management Review, 1992, 17: 183~211.
- [7] GIST M E. The Influence of Training Method on Self-Efficacy and Idea Generation Among Managers [J]. Personnel Psychology, 1989, 76(42): 787~805.
- [8] WOOD R E, BANDURA A. Mechanisms Governing Organizational Performance in Complex Decision Making Environments [M]. NY: Prentice Hall, 1990.
- [9] WOOD R E, BANDURA A. Social Cognitive Theory of Organizational Management [J]. Academy of Management Review, 1989, 14: 361~384.
- [10] WOOD R E, CERVONE D, JIWANI N. Goal Set-

ting and The Differential Influence of Self-Regulatory Processes on Complex Decision-Making Performance [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991, 61(2): 257~266.

[11] WOOD R E, BANDURA A. Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanisms and Complex Decision Making [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989, 56(3): 407~415.

[12] EZELL H F, ODEWAHN C A, BEADLES N A. An Analysis of Perceived Competence Among Managers in Human Service Organizations [J]. *Clinical Supervisor*, 1993, 11(1): 189~201.

[13] 龙君伟, 王沛. 自我能力感和组织行为学[J]. *人类工效学*, 1999, 5(4): 20~24, 70.

[14] LOCK E A, FREDERICK E, LEE C. Effects of Self-Efficacy Goals, and Task Strategies on Task Performance [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69: 241~251.

[15] OZER E M, BANDURA A. Mechanisms Governing Empowerment Effects: A Self-Efficacy Analysis [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990, 58: 472~486.

[16] 周文霞, 郭桂平. 自我效能感: 概念、理论和应用[J]. *中国人民大学学报*, 2006, (1): 91~97.

[17] ROBERTSON I T, SADRI G. Managerial Self-Efficacy and Managerial Performance [J]. *British Journal of Management*, 1993, (4): 37~45.

[18] KOEMAN M, VRUGT A. Theory of Perceived Self-Efficacy as Applied to Women with a Managerial Function [J]. *Gedrag En Organisatie*, 1994, 7(4): 193~203.

[19] BOYATZIS R E. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance* [M]. NY: John Wiley & Sons, 1982.

(编辑 郭恺)

**作者简介:** 姚凯(1972~), 男, 江苏邳州人。复旦大学(上海市 200433)管理学院副教授。研究方向为人力资源管理、组织行为学。

(上接第400页)

加大对应用技术的研发。此外, 还要鼓励其对社会开放技术设备、信息和人才等各方面的创新资源。②在继续加大对科技成果转化投入力度的同时, 建立完善的支撑服务体系, 满足科技成果转化过程中评估咨询、融资、财会以及法律等信息与服务的要求, 引导科技成果快速转化。同时, 要建立成果转化的回报机制, 通过科技入股等形式使人才拥有一定的收益权, 从而强化科技成果转化的激励作用。

#### 4.4 重塑“中关村”人才市场环境的对策

主要有: ①树立面向世界的人才市场观念, 打破人才选择上的狭隘性, 积极吸纳优秀的国外人才, 形成开放型的人才结构, 便于进行跨国界、跨地区的知识交流, 促进知识溢出效应的产生与提升。②完善法规建设, 建立统一开放的各类人才市场, 提高人才市场社会化的服务水平, 健全高级人才流动推介体系。

#### 参 考 文 献

[1] 牛冲槐, 接民, 张敏, 等. 人才聚集效应及其评判[J]. *中国软科学*, 2006(4): 118~123.

[2] 辜胜阻, 郑凌云, 张昭华. 区域经济文化对创新模式影响的比较分析: 以硅谷和温州为例[J]. *中国软科学*, 2006(4): 8~14.

[3] 杰夫 S, 丹尼尔 R. 区域财富[M]. 金马工作室, 译. 北京: 清华大学出版社, 2003.

[4] 文树勋, 李晓阳. 硅谷成功的因素分析与启示[J]. *科技创业月刊*, 2003(3): 50~52.

[5] 梁志刚. 论中关村的自主创新与发展[D]. 北京: 中国优秀博硕士学位论文全文数据库, 2006.

[6] 冯雪冬. 中关村科技园区发展模式研究[D]. 北京: 中国优秀博硕士学位论文全文数据库, 2005.

[7] 郭冠清. 文化因素对企业经营绩效影响的研究[J]. *中国工业经济*, 2006(10): 91~97.

[8] 李建钟. 美国的人才汇集机制[J]. *中国人才*, 2003(2): 15~16.

[9] 章迪诚. 传统中国式治理的几个特点[J]. *管理学报*, 2006, 3(3): 258~261.

[10] 吴海江. 正视中国传统文化对科学创新的负面作用[J]. *科学学与科学技术管理*, 2004(10): 31~35.

[11] 徐康宁. 中国硅谷产生的条件与途径[J]. *中国软科学*, 2000(6): 104~106.

[12] 卢伟航. 高科技企业的成长机制: 基于硅谷企业的研究[J]. *南方经济*, 2004(1): 50~54.

[13] FRANCIS C C K. *Venture Capital and Economic Growth: An Industry Overview and Singapore's Experience* [J]. *Singapore Economic Review*, 2002, (2): 243~267.

[14] 刘长明. 硅谷之路[J]. *学术界*, 2001(5): 183~202.

[15] 李志军. 中关村人才市场发展的现状、问题与建议[J]. *国际技术交流*, 2001, 4(4): 21~27.

[16] Brown J S, PAUL D. *Mysteries of the Region: Knowledge Dynamics in Silicon Valley, From the Silicon Valley Edge* [M]. California: Stanford University Press, 2000.

(编辑 郭恺)

**通讯作者:** 牛冲槐(1956~), 男, 山西夏县人。太原理工大学(太原市 030024)经济管理学院教授、博士研究生导师, 博士。研究方向为人力资源管理。