

珞珈管理评论

LUOJIA MANAGEMENT REVIEW

武汉大学经济与管理学院主办

2008年第2卷(1)



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社



珞珈管理评论

Luojia Management Review

2008 年第 2 卷 (1)

武汉大学经济与管理学院主办

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

珞珈管理评论. 2008 年. 第 2 卷. 1/武汉大学经济与管理学院主办. —武汉: 武汉大学出版社, 2008. 6

ISBN 978-7-307-06386-0

I. 珞… II. 武… III. 企业管理—文集 IV. F270-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 090041 号

责任编辑: 柴 艺 责任校对: 黄添生 版式设计: 詹锦玲

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: wdp4@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 军事经济学院印刷厂

开本: 889 × 1194 1/16 印张: 17.5 字数: 510 千字

版次: 2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-06386-0/F · 1169 定价: 28.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购买我社的图书, 如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

《珞珈管理评论》

杂志顾问及编委名单

顾 问 (按姓氏笔画为序)

王众托 李京文 谭崇台

编委会主任 陈继勇

编委会成员 (按姓氏笔画为序)

万后芬	马费成	王先甲	王永海
邓大松	毛蕴诗	李燕萍	李维安
李善同	李一军	李 垣	刘 星
伊志宏	汪寿阳	陈继勇	陈晓红
陈国青	吴世农	宋学锋	张 维
张金隆	郭道扬	赵曙明	徐绪松
徐 飞	符国群	黄海军	温铁军
蓝海林	谭力文		

主 编	陈继勇
副 主 编	刘跃斌
编 辑	路小静

目 录

一 人力资源管理

- 企业人力资源管理功能的绩效分析：一个社会资本的视角 李燕萍 (1)
- 组织的服务氛围、员工的情感性劳动行为与自主决策权对服务质量的影响
..... 汪纯孝 凌 茜 张秀娟 刘义趁 (14)
- 跨文化管理中的文化碰撞、协同、涵化与共生 吴勤堂 (26)
- 私营企业和谐劳动关系调节机制探讨
——基于社会网络的分析 陈 剑 赵琛徽 杨 欢 (34)
- 知识女性工作寻访影响因素的实证研究 张 焱 葛蕾莉 (41)

二 战略管理

- 战略创新与企业持续竞争优势：基于 DELL 公司的案例研究 秦 剑 韩 炜 王迎军 (48)
- 技术与组织结构关系研究的文献回顾 方爱华 (57)

三 投 资

- 投资者情绪与股票价格的过度波动性 胡昌生 王 峰 (64)
- 股指期货价格波动的溢出效应：一个定性的分析 王 郅 张宗成 (75)
- 价值创造、公司估值与证券投资 郭小群 王雄军 曹丽山 (85)

四 公司治理

- 代理冲突、公司治理和资本结构
——来自中国上市公司的经验证据 李青原 (90)
- 行业特征与商业银行管理层股票期权激励 潘 敏 董 乐 (102)
- 股权结构与公司绩效

——基于产权要素的实证分析	杨忠诚	王宗军 (111)
国有股权、现金股利与公司治理	罗 宏	(117)

五 会计与财务管理

对我国企业会计准则执行机制有效性的调查分析	刘慧凤	(127)
公司表外负债的界定和治理研究	陈 红	(135)
现代企业成本管理运行模式研究	胡国强	程 锋 (147)
人力资源产权归属问题研究		
——基于劳动力发展权	王玉敏	(156)

六 物流与供应链管理

心理预期对农产品供应链稳定性影响研究	赵晓飞	(162)
价值链的演进与价值创造	潘旭明	颜 安 (169)

七 市场 营 销

企业渠道影响策略选择研究		
——基于粮油营销渠道的实证分析	张均涛	胡华平 李崇光 (177)
创新用户社区的运行机制及其管理研究	王永贵	高忠义 马剑虹 (186)
负面口碑对消费者购买决策的影响研究		
——以手机为例	张广玲	高安宇 (195)

八 旅 游 管 理

外国户外游憩政策的类型与实践	吴承忠	(205)
公共营销：基于区域整体利益的旅游目的地营销模式创新研究	熊元斌	(214)
闲游：对旅游者散步行为的定义与研究	王艳平	(226)

九 管 理 工 程

基于模拟技术的脱硫工程 BOT 项目风险定量分析	徐 莉	令狐谦 刘 刚 (232)
项目施工阶段业主对监理单位的约束与激励研究	张治国	柳瑞禹 邹梅妮 (238)

十 管 理 理 论

人性假设、组织形式和经济绩效	周卫民	(244)
企业理论的演进及其价值取向	黄晓波	(254)

用商业逻辑来解决贫困问题能行吗？

——评普拉哈拉的《金字塔底层的财富》 刘林青 施冠群 (265)

结合新企业生成与成长的内在规律阐释创业管理知识

——评夏清华教授编著的《创业管理》 张玉利 (268)

CONTENTS

1 Human Resource Management

- Performance Analysis of Enterprise Human Resource Management Functions: From Social Capital View**
 Li Yanping(1)
- The Impact of Organizational Service Climate, Employees' Emotional Labor and Self-determination on Service Quality**
 Wang Chunxiao, Lin Qian, Zhang Xiujuan and Liu Yichen(14)
- Culture Crash, Integration, Acculturation, Intergrowth in Cross-cultural Management**
 Wu Qintang(26)
- A Discussion on the Regulating Mechanism of Employment Relations in Private Enterprise:
 Based on the Social Network Analysis** Chen Jian, Zhao Chenhui and Yang Huan(34)
- Empirical Research on the Determinant Factors of Intellectual Women' Job Search**
 Zhang Yan and Ge Leili(41)

2 Strategic Management

- Strategic Innovation and Firm Growth: An Evolutionary Analysis Framework**
 Qin Jian, Han Wei and Wang Yingjun (48)
- Literature Review on the Relationships of Technology and Organizational Structure**
 Fang Aihua(57)

3 Investment

- Investor Sentiments and Excess Volatility in Stock Price** Hu Changsheng and Wang Feng(64)
- the Volatility Spillover Effect of Stock Index Futures: A Qualitative Analysis**
 Wang Yun and Zhang Zongcheng(75)
- Creation Value, Value assessment and Stock investment**
 Guo Xiaoqun, Wang Xiongjun and Cao Lishan (85)

4 Corporate Governance

- Agency Conflicts, Corporate Governance and Capital Structure**
 ——Empirical Evidence from Listed Corporations in China Li Qingyuan(90)
- Characteristics of Banking Industry and the Executive Stock Option Compensations**

.....	Pan Min and Dong Le(102)
Ownership Structure and Corporate Performance: Empirical Study from the Ownership of Chinese Listed Companies	 Yang Zhongcheng and Wang Zongjun(111)
Government Shareholdings, Cash Dividend, and Corporate Governance	 Luo Hong(117)

5 Accounting and Financial Management

Investigating Analysis on the Effectiveness of Implementation Mechanisms of Accounting Standards in China	 Liu Huifeng(127)
A study on company's Off-balance Sheet Liability	 Chen Hong(135)
Research on Modern Enterprise Cost Management Operation Mode	 Hu Guoqiang and Cheng Feng(147)
Research on Property Rights Attribution of Human Resources—Based on Labor Force Development Rights	 Wang Yumin(156)

6 Logistics and Supply Chain Management

Research on Stability of Agro – Products Supply Chain-A Model of Psychological Anticipation Based on Asymmetric Information	 Zhao Xiaofei(162)
Value Chain Evolving and Value Creating	 Pan Xuming and Yan An(169)

7 Marketing

Selection of Enterprise Channel Influence Strategy in Economic Globalization Context-An Empirical Analysis of Foodstuff and Oil Marketing Channel	 Zhang Juntao, Hu Huaping and Li Chongguang(177)
A Study of the Functional Mechanisms of Innovative – user Community and its Management	 Wang Yonggui, Gao Zhongyi and Ma Jianhong(186)
The Research on the Influence of Negative Word – of – Mouth on Consumer Purchase Decision—an Example of Cell phone	 Zhang Guangling and Gao Anyu(195)

8 Tourism Management

The types and practice of the foreign outdoor recreation policies	 Wu Chengzhong (205)
Public Marketing: Innovation Research on Tourism Destination Marketing Model Based on Region Holistic Benefits	 Xiong Yuanbin(214)
Migratory Walk: The Study on a Walk in Destination Area	 Wang Yanping (226)

9 Management Engineering

Quantitative Analysis of the FGD BOT Project's Risk based on the Simulation Technology	 Xu Li, Linghu Qian and Liu Gang(232)
---	--

Study on the Incentive and Restriction between the Employer and the Supervisor in

Project Construction Zhang Zhiguo, Liu Ruiyu and Zou Meini (238)

10 Management Theory

The Personal Assumption, Organizational form and Economic Performance Zhou Weimin(244)

Evolution and Value Orientation of Enterprise Theories Huang Xiaobo(254)

11 Book Review

Does It Work to Resolve Poverty Problem by Use of Business Logics? —Review on

***The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty Through Profits* by C. K. Prahalad**

..... Liu Linqing and Shi Guanqun(265)

**Shed Light on the Entrepreneurial Knowledge by Illustrating the Inherent Law of the Creation and
Growth of the New Businessse**

——Comments on the Newly Published Book *Entrepreneurial Management* of Professor Xia Qinghua

..... Zhang Yuli(268)

企业人力资源管理功能的绩效分析： 一个社会资本的视角^{*}

● 李燕萍

(武汉大学经济与管理学院 武汉 430072)

【摘要】企业社会资本指企业通过其内外部社会关系网络来获取稀缺资源的能力,它由内部社会资本和外部社会资本两部分组成。本文利用 42 家企业的 640 份职工问卷调查的数据,采用多元回归分析的方法,研究了企业人力资源管理功能与企业内外部社会资本、员工社会资本之间及企业高层管理者社会资本与企业社会资本之间的关系。结果显示,企业人力资源管理系统功能越强,人力资源管理实践活动越有效,高层管理者获取社会资源的能力越强,那么,企业越能网聚内外部社会资本,并通过社会关系网络获得更多的稀缺资源。本研究结果表明,企业人力资源管理具有企业社会资本增值的功能。

【关键词】人力资源管理 社会资本 社会资本增值 绩效

随着科学技术革命和经济全球化的发展及人类社会生产方式的深刻变化,人力资本、社会资本已成为社会、经济发展与企业竞争优势形成的关键因素,尤其是随着网络组织的不断发展,企业利用或获取网络资源的能力也成为企业创造价值的重要来源。越来越多的企业通过社会资本的积累以捕捉难得的机遇,获取稀缺资源,以在竞争中立于不败之地。企业通过何种途径网聚社会资源是当前企业界和理论界探讨的热点问题。

本研究的目的是:将社会资本理论引入企业人力资源管理领域,研究人力资源管理与企业社会资本之间的关系,拓展企业人力资源管理研究视角,促使人们关注人力资源管理的社会资本开发功能。具体包括以下内容:(1)分析企业人力资源管理的社会资本增值绩效;(2)探索人力资源管理实践活动与企业内部社会资本、外部社会资本的关系;(3)找出促使员工社会资本转化为企业社会资本的关键因素;(4)通过以上研究实现企业人力资源管理功能的拓展。

一、文献探讨

1. 人力资源管理功能的绩效研究

如人们所知,对企业中人力资源管理职能的认识经历了两个阶段,即从人事管理功能到人力资源管理功能,再到战略人力资源管理功能。从理论上讲,自 E. Wight Bakke(1958)首次提出人力资源管理功能后,学术界就一直关注人力资源管理功能的变化及其绩效问题。总体来看这些理论研究大致可分为战略的、描述

^{*} 本文是国家自然科学基金项目“企业人力资源管理的社会资本功能及拓展方法研究”(编号:70372072)成果之一。

的和规范的人力资源管理理论(Guest,1997)。

(1)人力资源管理的战略性理论,主要关注一系列可能存在的外在偶然性与人力资源管理政策和实践间的关系,这些理论的内核是“适配”(fitness)。如许多美国学者经常引用 Miles 和 Snow(1984)建立在其关于战略和结构的早期著作基础上的理论,即一种类型的公司战略需要采用一种不同的人力资源政策,并合理地做出一些很精确的变化。相似地,Schuler 和 Jackson(1987)也提出了与 Porter(1980)的三种竞争性战略相联系的三种人力资源战略。

(2)人力资源管理的描述性理论,即通过描述提供人力资源管理的概念性框架,并对人力资源管理的内容和可能结果进行了广泛的分类。最著名的学者是哈佛的 Beer(1985)和他的同事们以及麻省理工学院的 Kochan, Katz 和 McKersie(1986)。

(3)人力资源管理的规范性理论,其特点是研究方法的规范,这些理论常常建立在实证调查和统计分析的基础之上,如 Walton(1985)关于控制和承诺的研究。

事实上,学者们在研究人力资源管理功能的绩效问题上存有不同,战略性人力资源管理理论认为要以人力资源管理与企业战略匹配为条件;描述性人力资源管理理论则认为人力资源管理政策与实践对任何企业都适用,且这些政策与实践对企业总会产生积极的作用;规范性人力资源管理理论则关注特定的人力资源管理政策与实践的组合,认为人力资源管理功能的绩效是通过特定人力资源管理政策与实践的协同效应而产生的(Guest,1997)。

从学者对人力资源管理功能的“绩效”来看,战略性人力资源管理理论较多地关注组织绩效(Delery, 1998)。有许多战略性人力资源管理研究考察了企业绩效的一些形式(Delery & Doty, 1996; Huselid, 1995),也有研究者探究其对组织某部分的作用(Arthur, 1994; Ichniowski, et al., 1997; MacDuffie, 1995)。但许多学者一致认为,人力资源管理职能(包括实务与系统)并不能直接产生企业绩效,它要通过影响诸如人力资本或员工行为这些企业资源来最终产生绩效,即这种复杂模型假定在人力资源管理功能与企业绩效之间存在中间变量,除 Tusi 等人(1997)对中间变量进行了卓有成效的研究外,很少有研究者研究这些中间变量或对其重要性做详尽的阐述(Delery, 1998);此外,研究者过多注意人力资源管理功能的财务绩效测度。

在网络时代下,企业需要利用其社会资源来获取有效的市场信息、独特的资源或机会。人力资源管理有利于企业社会资本的开发与利用。企业的人力资本也可通过对企业社会资本的开发使企业获得更多的竞争性资源,企业社会资本可成为人力资源管理功能实现企业竞争优势的“中间变量”。

2. 企业社会资本的研究

(1)社会资本概念的出现。社会资本(social capital)是从“新经济”社会学演化出来的一个最有影响的理论概念,最早出现在美国经济学家 Glen Loury 的著作中,他将社会资本定义为:促进或帮助获得市场中有价值的技能或特点的人之间自然产生的社会关系。Loury(1977)认为,正统经济学理论关注的焦点在于个人人力资本形成和基于技能上的竞争场所的建立,太具个人主义色彩。为与“人力资本”术语相对应,他创造了“社会资本”一词,以说明社会环境对个人和群体经济行为及其成功与否的作用。法国著名社会学家 Bourdieu 则是最早对社会资本进行系统研究的学者,也是最早明确地把社会资本和社会关系网络联系起来的学者之一(边燕杰,2004)。他认为除经济、人力和文化资本外还有社会资本,即“实际或虚拟资源的总和,这些资源同对人们共同熟悉或认可的制度化关系的持久网络的占有联系在一起”。Bourdieu(1985)^①在美国的社会学界首次使用社会资本一词的是社会学家 Coleman。他从社会结构功能的角度将社会资本定义为:“人们在一个集体和组织中为了共同的目的构成了社会结构的许多方面。在这个结构框架中,它们促进

^① Bourdieu, P. The forms of capital. In: Richardson, J. C. Handbook of theory and research for the sociology of education. New York: Greenwood, 1985:248.

了行为主体(无论是个人还是企业)的某些行动。”^①(Coleman,1988)。继 Bourdieu、Loury 和 Coleman 之后,越来越多的社会学家、政治学家、经济学家和组织理论学家纷纷投入到社会资本理论的研究中,相继出现了很多关于社会资本的研究文献。我认为,这是由于社会资本概念的提出具有极大的适用性和现实性,使非正式组织、信任、文化、社会支持、社会交换、社会资源、嵌入、关系契约、社会网络和企业间网络等概念都可以归并在一起加以研究。何谓社会资本?理论界却尚无统一的定义,但已经达成共识的是:社会资本是存在于社会结构中的与经济资本(包括物质资本和人力资本等)相区别的非实物形态的资源。从外延上说,社会资本的构成主要包括社会制度、社会网络、社会关系、社会信任、社会秩序等,这些要素相互融合、相互渗透、相互作用、相互制约,共同构成社会资本的有机统一体。

(2) 企业社会资本的研究。随着社会资本理论研究的不断深入,一些学者们将社会资本的概念引入企业管理领域,于是出现了企业社会资本概念。已有的研究表明,一个企业(组织)运行的成败往往与经营者及企业内部成员之间的社会交往和联系密切相关。什么是企业社会资本?不同学者有不同认识。企业社会资本指通过其内外部的社会关系网络来获取稀缺资源的能力,已为理论界所共识。当前,国内外学者关于企业社会资本的理论研究聚焦于企业社会资本及其绩效。已有不少的研究成果认为,企业社会资本在减少组织交易成本方面起着中心作用(Watson & Papamarcos,2002);企业外部社会资本有利于企业之间共享技术资源,加快企业技术创新的步伐,这在新经济条件下表现得尤为明显(Landry Réjean, Amara Nabil, Lamari Mokhtar,2002);社会资本是一种有用资源,它既可以增强组织内部的信任,又可以通过提供资源的方式与外部网络建立联系(Davidsson Per, Honig Benson,2003);社会资本有助于业务单元间的资源交换和产品创新(Gabbay & Zuckerman, 1998; Hansen, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998),也有助于智力资本的创造(Hargadon & Sutton, 1997; Nahapiet & Ghoshal, 1998);社会资本能够降低员工流失率(Krackhardt & Hanson, 1993)并降低组织解散的风险(Pennings, Lee & van Witteloostuijn, 1998);企业社会资本还有助于鼓励企业家精神(Chong & Gibbons, 1997),以及新公司的创立(Walker, Kogut & Shan, 1997),等等。

那么,面对越来越激烈的市场竞争,许多企业也面临着如何维持网络以赢得竞争,如何有效地构建并开发企业的社会资本已成为目前学术界与理论界关注的问题,本研究的目的就在于探讨人力资源管理如何使企业社会资本得以开发利用。

二、研究假设

1. 研究变量

根据研究的目的对人力资源管理功能与企业社会资本进行构念,两个变量的操作处理方法如下。

(1) 企业人力资源管理功能。自 20 世纪 90 年代以来,基于对企业营运与战略的思考促使企业有秩序持续成长与变革,企业的人力资源管理功能正经历着深刻的变革与重整,为了实现组织目标,战略人力资源管理将更有效地整合人力资源的功能(Wright & Snell,1991)。就目前的中国企业而言,人力资源管理具有三个方面的功能,即行政管理、事务管理和战略管理(赵曙明,2001)。不少学者认为人力资源管理功能就是对企业中人力与组织资源重要的影响力,并成为取得竞争优势的主要工具(Schuler & Macmillan, 1984; Grant, 1991; Lado & Wilson, 1994; Boxall, 1998; Ulrich, 1997; Wright & Dunford & Snell, 2001);也有学者认为人力资源管理功能是通过对人的管理过程来获取企业的竞争优势(Amit & Belcourt, 1999)。

本研究认为,人力资源管理就是企业关于人的管理所实施的实践活动和政策(Gary Dessler,2001)。人力资源管理功能是通过实施对人的管理与开发实践活动及其有关政策,对企业战略、各项经营活动与行为主

^① Coleman, J. S. . Social capital in the creation of human capital. Journal Social, 1988:94.

体的影响或影响力及其效果。因此,探讨人力资源管理功能的绩效问题,本文是从人力资源管理系统(包括具体活动、人力资源管理制度或政策等)方面展开的。

(2)企业社会资本。社会资本可以从某个个体、一个团队、一个组织、一个产业、一个社区、一个国家或者整个经济实体的层面来进行研究(Coleman, 1988; Putnam, 1995)。本研究基于企业层面来研究社会资本。企业的经营活动是在各种各样的内外网络联系中运行的,其经营过程既存在产品和服务与货币的交换或实物交换的市场关系,也有为获得物质和精神的保障而对权威的遵从的科层关系,还有相互交换利益和赠与的社会关系。

本研究认为企业社会资本是企业内部与外部和谐的人际关系网络和社会关系网络(郑胜利、陈国智, 2002; 黄金华、徐俊, 2003),由此构成了企业内部社会资本与企业外部社会资本。其中,内部网络主要包括各个部门之间、员工之间的关系网络,他们在共同合作的基础上,为了企业的总体目标而对资源的配置方式进行有效的决策;而外部网络则包括企业与用户、供应商、大学、科研机构、政府和竞争对手之间的关系网络,这些经济主体通过市场机制和共同遵守的信任与交往的规范而相互影响,并通过他们之间的关系网络而共享知识和基于关系网络之上的各种资源(陈劲、张方华, 2002)。

2. 研究假设

参考上述文献,根据研究的目的,本文将从人力资源管理的各个方面分析与讨论人力资源管理积聚企业社会资本的绩效,揭示人力资源管理与企业绩效之间的“黑箱”(Collins & Clark, 2004)或“中间变量”,检验构建企业内、外部网络关系的一系列人力资源管理活动与企业社会资本绩效的关系。为此,本研究做如下假设:

假设 I: 企业人力资源管理具有社会资本开发的功能:有效的人力资源管理活动,能开发企业社会资本。

假设 I-1: 企业人力资源管理功能越强,企业内部社会资本积累越多。

假设 I-2: 企业人力资源管理功能发挥得好,使人力资源管理具有良好的外部效应,促使企业外部社会资本的聚集。

Snell (1999) 分析了社会资本与个人之间、社会资本与企业之间以及社会资本与组织之间的关系,认为企业效益的来源不仅仅是个人与组织的简单加总,而是依赖于协同,协同又存在于系统与关系之中。他由此指出,企业应将人力资本与社会资本结合起来进行管理;人力资本反映个人的质量,社会资本反映个人与企业、企业与企业之间的质量;人力资源活动应至少花费与开发技能知识一样多的时间来培育信任与信息交流。因此,企业人力资源管理有利于开发社会资本,人力资源管理职能是建立各种关系的动力的原因,这些关系将转化为社会资本,成为企业的竞争优势(Mark L. Lengnick-Hall & Cynthia A. Lengnick-Hall, 2003)。本文将从定量分析出发,分析人力资源管理是如何积聚企业社会资本的,使人力资源管理系统为企业绩效作出贡献。

假设 II: 企业人力资源管理是企业网聚社会资本的途径:企业的人力资源管理功能发挥得越好,员工越愿意将个人社会资本转化为企业的社会资本,促使企业社会资本增值。

企业是各种资源的集合体,是为了实现一定目的而形成的一个组织。随着人力资源管理环境的变化,企业也不断实施人力资源管理的创新,因为不仅员工的工作活动方式发生了变化,而且非正式网络以及员工之间的交往方式也发生了改变。有的学者研究表明,不同的工作场所会导致社会资本的差异,并测度了在不同的人力资源管理系统下,员工之间信息交流与交往结构中社会资本的差异(Jon Gant, Casey Ichniowski, Kathryn Shaw, 2002)。有效的人力资源管理活动会形成良好的合作氛围,员工能在团队精神下工作,并建立起一种信任,员工愿意与团队沟通、分享信息与资源,完成自己的工作任务与目标。

假设 III: 企业特殊的人力资源——高层管理者社会资本效应:企业人力资源管理培养高层管理者获取

与开发社会资源的能力,有利于企业外部社会资本的形成与开发。

企业的社会资本可以来源于组织层面(宏观)的活动,而不仅仅局限于个人的联系(Galaskiewicz & Bielefeld, 1998),高层管理者丰富的社会网络资源对企业社会资本具有重要的影响。中国企业可以通过企业领导者和经理在产业内外广泛的社会关系来寻求和获取稀缺资源(边燕杰, 2004)。因此,企业高层管理团队的内外部社会网络与企业绩效之间有很高的正相关关系。本研究还探讨:高层管理者作为企业特殊的人力资本,如何开发与培养他们开发其社会资本的能力,提高企业绩效,从而扩展企业的外部社会资本。

三、研究方法

1. 样本和研究程序

用来检验研究假设的数据来自2004年7—11月对武汉市、宜昌市、深圳市、长沙市以及河南省等地区的42家企业的调查。调查的目的是为了收集公司的基本信息、人力资源管理、企业内部社会资本、企业外部社会资本、公司高层管理者社会资本的数据或信息。

为了达到研究的目的,本次调查基于企业的性质、地区和行业等来抽取不同的样本企业,共发放问卷756份,回收640份,问卷回收率达84.66%。回收问卷包括18家国有企业的375份、2家有限责任(股份有限)公司的95份、4家私营企业的75份、8家外资企业的95份。有效问卷达605份,问卷有效率为94.53%。在整个样本中,国有企业的数量相比要多一些,占58.59%,这主要受到我们调查的地方的企业结构的影响(即中部地区国有企业的比例较高)。

我们首先在3家企业(不包括在研究的样本内)中进行了一次预调查,以此来对问卷进行测试。在正式调查中,问卷是由项目研究组(即参加课题研究的人力资源管理专业方向的硕士生)的人员发给样本单位;发放的方式主要通过公司的总经理办公室或人力资源管理机构下发。为保证样本企业资料的代表性,对32家企业发放的756份问卷,要求企业的各个不同的职能部门的职工填写。问卷填写回收方式主要是调查人员当场回收完成的问卷,仅有极少数样本企业因特殊原因采用置留问卷再邮寄收回的方式。

2. 变量的测量

(1) 人力资源管理功能的测量。根据中国企业的特点,本研究主要从人员选拔与晋升、人员配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、管理沟通、组织文化、人力资源管理专业水平等方面测量企业的人力资源管理功能。测量量表的设计参照了赵曙明的调查问卷^①,并基于本研究的目的进行了适当的调整,即围绕需要测量的人力资源管理功能的各个方面,选取了人力资源指数问卷中的44个项目,采取5等级测量方法。

(2) 企业社会资本。如前所述,对企业社会资本的测量是从企业内部社会资本、外部社会资本维度展开的。就企业内部社会资本而言,主要是员工之间、职工与管理者、管理者之间以及企业各部门之间的关系网络。企业内部社会资本即处于网络或更广泛的社会结构中的个人动员稀有资源的能力。企业内部社会资本主要通过员工社会资本测度来反映。而对个人社会资本的测量我们是以Granovetter的弱联系理论、Burt的结构化空洞理论以及Baker个人社会关系网络(1990)^②研究为指导,根据学者的代表观点总结出其测量个人社会资本的维度,并结合本研究的目的设计了有关的测量项目。

^① 赵曙明. 人力资源管理研究. 北京: 中国人民大学出版社, 2001: 62-63.

^② 韦恩·贝克. 社会资本制胜——如何挖掘个人与企业网络中的隐性资源. 上海: 上海交通大学出版社, 2002: 25-58.

企业外部社会资本通过对整个组织层面社会资本的测量进行,研究主要以 Lin 的社会资源理论为指导。根据中国企业的特点,我们认为企业外部社会资本测量路径主要是纵向联系(即企业与上级领导机关、当地政府部门以及下属企业、部门之间的联系)网络以及横向联系(即企业与其他企业、科研院所及高校、金融机构、中介组织等的联系)网络^①。企业外部社会资本有利于企业获取参与竞争所需的各种资源,这些资源包括企业的资产、能力、组织过程、性质、信息、知识等。

在中国,企业外部社会资本的重要影响主要来自于公司高层管理者的社会资本。因此,研究中也设计了测量企业高层管理者(或 CEO)社会资本的项目。测量的维度或方法完全参考边燕杰对企业家社会资本的度量维度,即通过企业高层管理者与政府的垂直关系,与其他产业的企业的关系,以及广泛的社会人际关系来测量企业高层管理者的社会资本。

3. 资料整理与因子分析

本研究对于各个变量的测度量表采用因子分析法缩减变数,利用因子/主成分法选取特征值大于 1 的因素,并以最大变异法将各个因素加以转轴,再由每个因素构念所涵盖的变数以最佳的解释及其包容性予以命名得到各个构念层(如表 1 所示)。

为了更加简化而又有说服力,我们通过因子分析分别综合了人力资源管理功能与企业社会资本测量。根据主成分的累积贡献率与特征根指标,得到表 1 的人力资源管理功能与企业社会资本的因子分析表。显然,经过因子分析提取的公因子的主成分累积贡献率都在 65% 以上(个别是 55%)。特征根在某种程度上可以被看做表示主成分影响力度大小的指标,如果特征根小于 1,则说明主成分还不如直接引入一个原变量的平均解释力度大,由此得到了企业人力资源管理功能与企业社会资本的主成分的综合指标。应该说明的是,公司高层管理者社会资本变量的相关系数矩阵中,3 个变量的相关系数之间的相关性不高,即没有通过因子分析判断,因此后面的分析中将使用原变量。

在进行因子/主成分分析后,得到各个因子值,本研究在对自变量与因变量企业社会资本进行考察时,分别分析了人力资源管理功能与企业内部社会资本、外部社会资本的影响。对于因变量企业内部社会资本与外部社会资本,分别是用其因子值的平均值作为企业内部社会资本、外部社会资本的综合值来进行分析的。

四、研究结果

1. 检验假设 I

假设 I 是关于人力资源管理功能对企业社会资本的影响。由于人力资源管理功能与社会资本的测量都是一个连续量(即调整后的因子值),我们采用多元回归模型进行评估。首先我们对自变量人员选拔与晋升、人员配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、管理沟通、组织文化、人力资源管理专业水平进行因子值的均值处理,得到各个自变量的综合值。对于各个变量的缺损值,在分析中我们采取 SPSS 分析处理方法之一,即用变量均值代替。

对人力资源管理功能的各个自变量人员选拔与晋升、人员配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、管理沟通、组织文化、人力资源管理专业水平与企业的内部社会资本和外部社会资本进行回归模型分析,我们采取逐步法(stepwise)进行回归分析,即首先分别计算各自变量对 Y 的贡献大小,由大到小挑选贡献最大的一个先进入回归方程,随后重新计算各自变量对 Y 的贡献,并考察已在方程中的变量是否由于新变量的引入而不再具有统计意义。如果有,则将它剔除,并重新计算自变量对 Y 的贡献。如有变量低于入选标准(标准进入概率为 ≤ 0.05 ;移出概率为 ≥ 0.1),则继续考虑剔除,直到方程没有变量可以剔除,方程外没有变量被引进为止,如表 2 所示。

^① 郑胜利,陈国智.企业社会资本积累与企业竞争优势.生产力研究,2002,1.

表 1

企业社会资本与人力资源管理功能因子分析

测度变量	构念层	构念命名	测度项数	特征根 (eigenvalues)	累积解释变异量 (cumulative) %	α 系数
企业内部社会资本	构念 1	内部工作关系的融洽度	3	2.41	80.17	0.88
	构念 2	外部工作关系网络密度	4	2.47	61.69	0.79
	构念 3	内外部正式或非正式组织的网络规模	3	1.08	60.59	
企业外部社会资本	构念 1	公众形象与声誉	3	2.49	83.24	
	构念 2	关键客户的战略性合作	4	3.19	79.75	
	构念 3	客户的信任与承诺度	6	3.04	56.81	
	构念 4	公司的社会影响力	2	1.35	67.62	
人员选拔与晋升	构念 1	选拔与晋升机制的有效性	5	2.89	57.55	
人员配置	构念 1	工作的挑战性	4	2.60	65.09	
培训与开发	构念 1	开发的战略性与持续性	3	2.28	76.14	
	构念 2	培训的计划化与有效性	3	1.18	64.54	
绩效管理	构念 1	绩效管理的战略导向性	4	2.66	66.39	
薪酬管理	构念 1	薪资与福利的保障性	3	1.91	63.52	
	构念 2	薪酬的激励性	3	2.16	71.9	
	构念 3	薪酬的公平性与竞争性	3	2.21	73.67	
管理沟通	构念 1	员工参与管理	4	2.45	62.2	
	构念 2	内外部信息网络的畅通	3	1.84	61.48	
组织文化	构念 1	员工有相互信任感	3	2.14	71.28	
	构念 2	工作的相互支持与合作性	3	1.97	65.63	
	构念 3	工作气氛的和谐性	2	1.31	65.32	
人力资源管理专业水平	构念 1	人力资源管理的战略性	3	2.34	78.53	
	构念 2	人力资源制度的有效性	3	2.20	73.19	

(1) 检验假设 I-1。由表 2 可知, 当因变量为企业内部社会资本时, 与组织文化、人力资源管理专业水平回归模型拟合良好。MI-1 和 MI-2 解释变异量 (R^2) 分别为 0.102 和 0.120, 它们调整后的解释变异量 (R)² 也分别达到 0.101 和 0.117。通过回归模型可以发现, 组织文化对企业内部社会资本的影响最大, 在 MI-1 中的未标准化的系数达到 0.266, 在考虑企业人力资源管理专业水平因素后, MI-2 也表明组织文化对企业内部社会资本影响的显著性。如果组织文化提高一个等级 (采取 5 等级测量), 则企业内部社会资本积累提高两个等级。同时, 回归模型 MI-2 也表明企业人力资源管理专业水平对企业内部社