

ACADEMY
OF MANAGEMENT



光华管理学院
Guanghua School of Management

管理学研究经典文献译丛

徐淑英 张维迎/主编

SELECTED COLLECTION OF AWARD
WINNING PAPERS IN ACADEMY OF
MANAGEMENT JOURNAL

美国管理学会学报

最 佳 论 文 集 萃



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



光华管理学院
Guanghua School of Management

C93-53

1

2006

管理学研究经典文献译丛

徐淑英 张维迎/主编

编委会成员：韩 践 孔繁敏

王 辉 王新超

吴剑峰 许德音

张建君 张一弛

张志学 周长辉

SELECTED COLLECTION OF AWARD
WINNING PAPERS IN ACADEMY OF
MANAGEMENT JOURNAL

美国管理学会学报

最 佳 论 文 集 萃



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

北京市版权局著作权合同登记 图字:01-2006-3473 号
图书在版编目(CIP)数据

《美国管理学会学报》最佳论文集萃/徐淑英,张维迎主编. —北京:北京大学出版社,2006.6

(管理学研究经典文献译丛)

ISBN 7-301-10771-4

I. 美… II. ①徐… ②张… III. 管理学-美国-文集 IV. C93-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第057949号

© 2006 Academy of Management. All rights reserved.

Articles contained in *Selected Collection of Award Winning Papers in Academy of Management Journal* are translated and reprinted with permission from the *Academy of Management Journal*, an English language journal published by the Academy of Management. For information about the Academy of Management or the journal, please visit www.aomonline.org or contact: Susan Zaid, 235 Elm Road Briarcliff Manor, New York 10510, USA, szaid@pace.edu.

《〈美国管理学会学报〉最佳论文集萃》中的文章的翻译及重印得到了《美国管理学会学报》(由美国管理学会主办的英文刊物)的许可。关于美国管理学会和《美国管理学会学报》的相关信息,请访问 www.aomonline.org 或联系 Susan Zaid, 235 Elm Road Briarcliff Manor, New York 10510, USA, szaid@pace.edu。

书 名:《美国管理学会学报》最佳论文集萃

著作责任者:徐淑英 张维迎

责任编辑:朱启兵

标准书号:ISBN 7-301-10771-4/F·1396

出版发行:北京大学出版社

地 址:北京市海淀区成府路205号 100871

网 址:<http://cbs.pku.edu.cn>

电子信箱:em@pup.pku.edu.cn

电 话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926

排版者:北京高新特打字服务社 82350640

印刷者:北京汇林印务有限公司

经销者:新华书店

650毫米×980毫米 16开本 25.5印张 355千字

2006年6月第1版 2006年6月第1次印刷

定 价:49.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,翻版必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

《〈美国管理学会学报〉最佳论文集萃》序

2005年,中国管理研究国际学会(IACMR)、北京大学光华管理学院与北京大学出版社合作出版的《〈管理科学季刊〉最佳论文集》面世之后,许多大学的老师和同学都给予了很高的评价和鼓励。为了更好地反映管理学界的发展趋势和最高的研究水平,我们从《美国管理学会学报》(*Academy of Management Journal*, AMJ)历年来的年度最佳论文中精选了起始于1995年的最近的10篇,组织翻译为中文,以题为《〈美国管理学会学报〉最佳论文集萃》在国内出版。这部《集萃》以后的版本会扩充该学报后续的最佳论文。

《美国管理学会学报》是美国管理学会的主力“机关期刊”。该学会目前出版的期刊有四种,除了《学报》以外,还有《美国管理学会评论》(*Academy of Management Review*)、《美国管理学会学习与教育》(*Academy of Management Learning and Education*)和《美国管理学会经理人》(*Academy of Management Executive*)。其中,《评论》发表纯理论性的学术文章,《学习与教育》发表有关管理教学方面的文章,《经理人》杂志发表以企业经理人员为目标读者群的应用性文章,《学报》则发表理论与实证相结合的学术论文。

《美国管理学会学报》致力于提高管理领域的理论研究水平、教育机构的教学水平和企业界的管理实践水平,其目标读者群是组织管理问题的研究人员。因此,这一期刊发表的论文要求具有很强的理论基础作为

立论的支持,并且采用实证的方法对提出的理论命题进行检验,同时还要求所研究的问题必须与管理理论和管理实践密切相关。换言之,这一期刊发表的文章应该具有很强的证据的贡献和理论的贡献,并能够说明这些贡献对管理实践具有显著的指导意义。这一期刊的发表政策对论文依据的学科、分析采用的层次、数据资料来源的国别背景以及各种分析方法都采取非常开放的态度。与《管理科学季刊》(*Administrative Science Quarterly*, ASQ)一样,《美国管理学会学报》也被认为是英语世界中组织管理研究领域学术水平最高的代表性期刊。从1987年开始,《美国管理学会学报》每年组织资深专家从该期刊前一年发表的论文中评选出一篇学术价值最高的文章,授予年度最佳论文奖。正如该期刊的投稿指南中所言,《学报》倡导的原创性的、见解深刻的、有趣的、重要的和理论上具有创新性的研究可以通过这些获奖论文得以具体体现。因此,这些获奖论文对我们今后进行组织管理问题研究具有标杆性的样板价值。

多年来,中国管理研究国际学会致力于不断推动我国组织管理科学教学和研究水平的提高和进步。我们衷心希望这部论文集的出版与《〈管理科学季刊〉最佳论文集》一样,配合学会每两年举行一次的学术会议以及学会的会刊《组织管理评论》(*Management and Organization Review*),能够对我国管理学者不断提高研究水平有所帮助。

这本书的面市得益于很多机构和很多人的帮助。我们首先要非常感谢美国管理学会和学会的行政总监(Executive Director) Nancy Urbanowicz 女士在版权方面给予的理解与支持。我们要非常感谢北京大学出版社的林君秀女士和朱启兵先生在出版许可和文稿编辑方面提供的大力帮助。我们要非常感谢北京同文世纪翻译公司的专业翻译人员在翻译初稿中付出的翻译酬金无法充分补偿的艰苦努力。我们要非常感谢北京大学光华管理学院组织管理系研究生陈云云同学在校对组织工作中给予的无私帮助。我们要特别感谢光华管理学院在百忙之中牺牲自己珍贵的科研时间对译稿进行精心校对的10名教师,他们是:孔繁敏、许德音、周长辉、吴剑峰、韩践、王辉、王新超、张建君、张志学和张一弛。最后,我们衷心感谢各篇最佳论文的作者们,感谢他们的智慧和富

有成效的辛勤工作为我们今后的科学研究树立了典范。缺少上面这些机构与个人中的任何一部分,这部最佳论文集的面市都是无法想象的。

众所周知,翻译和校对工作非常辛苦,也很难做到尽善尽美。尽管参与这个项目的每个人都非常尽心尽力,译稿中可能仍然存在着一些不当甚至错误,恳请读者批评指正,以便我们在后续的新版中完善。

徐淑英 张维迎

北京大学光华管理学院

2006年4月30日

目 录

人力资源管理实践对员工流失率、生产率和公司财务业绩
之影响 / 1

Mark A. Huselid

两种环境中的企业资源基础观:1936—1965 年的好莱坞电影制片
公司 / 44

Danny Miller; Jamal Shamsie

如何处理员工—组织关系:对员工的投入能带来回报吗? / 76

Anne S. Tsui; Jone L. Pearce; Lyman W. Porter; Angela M. Tripoli

通过新建企业或收购现有企业进行国际扩张:一种学习的观点 / 115

Harry G. Barkema; Freek Vermeulen

竞争行动在市场份额的流失和行业领先地位的颠覆中所起的作用:关于
行业领导者和挑战者的研究 / 158

Walter J. Ferrier; Ken G. Smith; Curtis M. Grimm

创业型企业的国际扩张:国际多元化、市场进入模式、技术学习和
绩效 / 192

Shaker A. Zahra; R. Duane Ireland; Michael A. Hitt

职业成功的社会资本理论 / 243

Scott E. Seibert, Maria L. Kraimer; Robert C. Liden

大型律师事务所的制度变迁:从资源依赖理论和制度

学说角度进行的考察 / 280

Peter D. Sherer; Kyungmook Lee

好莱坞剧本构思介绍会中对创造力的评估:创造力评判的双重过程模型的证据 / 317

Kimberly D. Elsbach; Roderick M. Kramer

通过继承完成知识转移:衍生公司的产生、成长与生存 / 354

Rajshree Agarwal; Raj Echambadi;

April M. Franco; Mb Sarkar

Acade of Management Journal (AMJ)

年度最佳论文 (1995—2004) 英文索引 / 398

人力资源管理工作实践对员工流失率、生产率和公司财务业绩之影响^{*}

Mark A. Huselid (*Rutgers University*)

本研究综合评估了高绩效工作实践系统 (Systems of High Performance Work Practices) 与公司业绩之间的联系。对美国全国范围内近千家公司样本的研究结果表明: 这些实践对员工的中间结果 (流失率和生产率) 以及公司短期和长期财务业绩的计量在经济上和统计上均具有显著影响。有人预测, 高绩效工作实践对公司业绩的影响部分取决于这些实践相互之间的关系以及它们与竞争策略 (competitive strategy) 的关系, 对这种预测的支持是有限的。

* 非常感谢 Brian Becker 对本文提出许多好的意见以及对本文所依据的论文给予的指导。还要感谢 James Begin, Petter Cappelli, James Chelius, John Delaney, Steve Director, Jeffrey Keefe, Morris Kleiner, Douglas Kruse, Casey Ichniowski, David Levine, George Milkovich, Barbara Rau, Fank Schmidt, Randall Schuler, Anne Tsui, David Ulrich, Cornell 大学和 Kansas 大学研讨会与会人员以及本杂志匿名审稿人对早期版本所提出的评论。文中的错误和不足之处均由本人负责。

本研究的部分资金来自人力资源规划学会 (Human Resource Planning Society)、人力资源管理基金会 (the Society for Human Resource Management Foundation)、Mark Diamond 研究基金和纽约州立大学水牛城分校管理学院的捐助。本文的解释、结论和建议均属个人行为, 并不代表这些机构的观点。

人力资源管理(HRM)政策和实践对公司业绩的影响是人力资源管理、劳资关系以及产业和组织心理学领域内的重要话题(Boudreau, 1991; Jones & Wright, 1992; Kleiner, 1990)。越来越多的著作提出这样的论点:高绩效工作实践系统,包括全面的员工招聘和甄选程序、以激励为主的薪酬体系、业绩管理体系以及员工普遍参与和培训(extensive employee involvement and training)等人力资源管理举措,可以提高公司现有和潜在员工的知识、技能和能力,增强激励(motivation),减少怠工(shirking),留住优秀员工,并促使表现不佳者(nonperformers)离开公司(Jones & Wright, 1992; 美国劳工部, 1993)。

相关研究中的观点为:公司现在和潜在的人力资源是制定和实施公司战略性业务计划(strategic business plan)的重要考量。尽管比较概念化,这方面的文献还是推断:人力资源管理实践有助于建立持续性竞争优势,尤其在公司竞争策略的紧密配合之下(Begin, 1991; Butler, Ferris, & Napier, 1991; Cappelli & Singh, 1992; Jackson & Schuler, 1995; Porter, 1985; Schuler, 1992; Wright & McMahan, 1992)。

大量理论文献与人力资源专业人士的普遍看法趋于一致:如果配置合理,组织的人力资源政策可以在经济上为公司业绩做出直接的、重大的贡献。其假定条件为:更有效的人力资源工作实践体系可以同时挖掘这些实践之间的互补性(complementarities)或协同作用(synergy),有助于公司竞争战略的实施,进而成为持续性的竞争优势的源泉。不幸的是,支持这种意见的经验证据少之又少。仅有的经验研究大多集中于整个人力资源管理系统之外的单独的人力资源管理实践。

本研究与先前的人力资源文献的不同之处有三。首先,在估计人力资源实践对公司层面的影响时,对于人力资源管理的分析层面为公司整个人力资源系统(而不是相对独立的人力资源分工,如招聘、培训等。——译者注),而且分析角度是从人力资源管理系统的战略角度而非功能角度。这种方法由本文所研究各公司所采用的、反映高绩效工作实践系统的测量工具(instrument)的开发和证实过程所支持。其次,该研究的分析焦点(analytical focus)是综合性的。因变量涵盖有关员工的中

间结果和公司层面的财务业绩指标,而且结果是基于从众多行业中抽取的全国性公司样本而得出的。另外,本文明确探讨基于问卷调查的研究方法在本研究所探讨的课题中所面临的方法论问题:高绩效工作实践与公司业绩以及调查回复误差(response bias)之间潜在的联立性(simultaneity)或反向因果关系(reverse causality)。最后,本研究还率先检验这样一种预测:高绩效工作实践对公司业绩的影响取决于这些实践之间的互补程度(degree of complementarities)或内部拟合度(internal fit)以及实践系统与公司竞争战略之间的配合程度(degree of alignment)或外在拟合度(external fit)。

理论背景

学术界和业界多年来一直相信员工个体业绩对于公司层面业绩有作用,而且学者们注意到公司员工整体可以成为独特的、竞争对手难以复制的竞争优势源泉,所以对这个领域的兴趣近来有所加强。比如,Wright 与 McMahan(1992)基于 Barney(1991)的公司资源基础理论(resource-based theory)主张:人力资源可以成为持续性竞争优势源泉,但必须满足四个基本要求。第一,必须为公司的生产流程增值,即个体业绩水平必须和公司业绩相关。第二,公司寻求的技能必须是稀有的。因为人的业绩是呈正态分布的,因此 Wright 与 McMahan 认为所有的人力资源都满足这两个标准。第三个标准是,公司员工所代表的人力资本投资的集合不能被轻易模仿。尽管人力资源不像设备或设施一样可以模仿,但投资于公司专用的人力资本(firm-specific human capital)还是可以通过使员工性质有别于竞争者的员工而进一步减小模仿的可能性。第四,作为提供可持续性竞争优势的公司人力资源必须不能轻易地被技术进步或其他替代品所取代。尽管劳动力节约(labor-saving)技术会限制某些人力资本投资形式的回报率,但是向服务型经济的持续转变以及不少行业中业已存在的高度自动化使这些替代方式越来越困难。

Wright 与 McMahan 的著作指出人力资源在建立公司特有竞争优势

中的重要性。那么,关于公司是否或如何投资于这种潜在的盈利源泉仍有争议。Bailey(1993)主张,因为员工的表现一般低于其最大潜力(maximum potential),人力资源往往“利用不足”(underutilized),所以组织引导员工运用其主观能动性(discretionary effort)的努力可能产生超出相关成本的收益。Bailey认为,人力资源管理工作实践可以通过对员工技能、动机(motivation)的作用以及通过组织结构为员工提供控制其发挥作用的能力而影响员工的主观能动性。

人力资源管理工作实践通过获取和开发公司人力资本而影响员工技能。汇集大量合格申请者的招聘程序,配以可靠的有效甄选制度,必然对新员工所具备的技能质量和类型产生相当大的影响。提供正式或非正式培训,如基本技能培训、在职培训、辅导、指导和管理拓展,可以进一步增进员工的发展。

不过,如果员工的能动性没有激发出来,即便员工的技能再高,效率也是有限的。而人力资源管理实践可以通过鼓励员工更努力、更聪明地工作而影响员工们的动机。公司在引导并激励员工行为方面的努力包括:使用以个体或工作团队业绩为基础的考评;将这种考评与奖金制度挂钩;运用强调员工绩效(merit)的内部升迁制度;以及其他旨在使员工利益与股东利益相一致的激励方式(如员工持股计划以及利润和收益共享计划)。

最后,Barley(1993)注意到,如果工作岗位的结构或制定使得那些最了解自己工作的员工无法利用其技巧和能力设计出更新、更好的工作方式的话,工作技能再高、能动性再强的工作队伍所做的贡献也必然是有限的。因此,人力资源管理实践还可以通过鼓励员工参与并允许其改善自己工作方式的组织结构条款来影响公司业绩。跨功能团队(cross-functional team)、工作轮换以及品管圈(quality circle)都是这种结构的很好例证。

相关理论文献明确指出员工在公司内的行为对公司业绩有着重要的意义,而人力资源管理实践可以通过其对员工技能和能动性的影响以及允许员工改善其工作方法的组织结构来影响员工的个体业绩。如果

这样,公司的人力资源管理实践应与公司业绩的至少两个维度相关。首先,如果出色的人力资源管理实践可以增加员工能动性,那么也可以用来直接影响由员工直接控制的中间结果,如员工流失率(turnover)和生产率。其次,如果在出色的人力资源管理实践上的投资回报大于实际成本,那么更低的员工流失率和更高的生产率反过来将有助于提高公司的财务业绩。因此,在估计一个关于这些因变量的评估模型时,本文对经验文献的回顾集中在探讨人力资源管理实践对员工流失率、生产率以及公司财务业绩的影响的文献上。

文 献 回 顾

单独的人力资源管理实践与公司业绩

员工流失率。先前的文献探讨了员工个体的离职以及组织累计流失率的决定因素,尽管大多数文献关注于前者。例如,Arnold 与 Feldman (1982)、Baysinger 与 Mobley (1983) 以及 Cotton 与 Tuttle (1986) 断言,对工作安全性的感受、工会存在与否、薪资水平、工作满意度、在组织中的任职年限(organizational tenure)、人口统计变量(如年龄、性别、教育以及供养的直系亲属数量)、组织承诺以及另谋高就的意图流露都是员工离开的先兆。Sheridan (1992) 发现,对组织文化的感受影响流失率。因此,研究人力资源管理实践对流失率的影响的理论依据(theoretical rationale)在于其对这些个人层面因素的影响。在为数不多的几篇关于特定的人力资源管理实践对整体流失率的影响方面的文章中,McEvoy 与 Cascio (1985) 所著的文章值得一提,该文认为工作丰富化(job enrichment interventions)和对岗位的真实展望(realistic job preview)可适度减少流失率。

生产率。关于人力资源管理实践对组织生产率之作用方面的研究数量要多得多。Cutcher-Gershenfeld (1991) 发现,与采用“传统”(traditional)对立型(adversarial)劳资关系的公司相比较,采用“转换型”(trans-

formational) 劳资关系——强调合作与争议解决——的公司成本更低,生产率更高,且直接劳动时间的回报率更高。Katz、Kochan 与 Weber (1985) 证实,高效劳资关系体系可以提高产品质量以及直接劳动效率,他们将高效劳资关系定义为抱怨和纪律处分较少且缺勤率较低的劳资关系。Katz、Kochan 与 Gobeille (1983) 以及 Schuster (1983) 揭示,工作生活质量 (QWL)、品管圈和劳动管理团队 (labor-management team) 能够提高生产率。Bartel (1994) 证实了正式培训计划的采用与生产率的提高之间的联系; Holzer (1987) 则证明,大范围的招聘工作可以提高生产率。Guzzo、Jette 与 Katzell (1985) 的元分析 (meta-analysis) 证实,培训、目标设定与社会技术系统设计 (sociotechnical system design) 对生产率有着显著的正向作用。研究者还发现了奖金制度与生产率之间的联系 (Gerhart & Milkovich, 1992; Weitzman & Kruse, 1990)。最后一点,员工流失率也对组织的生产率有着重大影响 (Brown & Medoff, 1978)。

公司财务业绩。不少作者探讨过单独的人力资源管理实践与公司财务业绩之间的联系。例如, Cascio (1991) 与 Flamholtz (1985) 推断,与先进的 (progressive) 人力资源管理实践有关的财务回报是相当可观的。与之类似,效用分析 (utility analysis) 领域的文章 (Boudreau, 1991; Schmidt, Hunter, MacKenzie, & Muldrow, 1979) 认为,以美元为单位衡量的员工业绩的一个标准差值 (SDy) 相当于 (每位员工) 薪水的 40%, 而且带来这种增加的人力资源管理实践的组织意义相当重大。尽管本主题的经验性研究大多是在实验室中进行的,但 Becker 与 Huselid (1992) 所给出的数据说明,SDy 实际上可能大于薪水的 40%。与之相类似, Terpstra 与 Rozell (1993) 发现,招聘的范围、甄选测试的有效性以及正式甄选程序的使用与公司利润之间存在着显著的正向关系。Russell、Terborg 与 Powers (1985) 揭示,采用员工培训计划与财务业绩之间存在联系。运用业绩评估 (Borman, 1991) 并将之与薪酬联系起来的做法也与公司利润率的增加一致性相关 (consistently connected)。

先前实证性文章的局限性

简而言之,先前的经验性文章一致发现,有效人力资源管理实践的

运用可以提高公司业绩。特别地,大范围的招聘、甄选和培训程序;正式的信息共享、态度评估、工作设计、表达不满的程序和员工参与管理计划;以及认可并奖励员工绩效的业绩评估、提升和激励性薪酬体系已与公司层面上有用的结果(valued firm-level outcomes)广泛联系在一起。这些政策和程序被称为高绩效工作实践(美国劳动部,1993),我在文中也采用这个名称。

不过,这个研究领域(line of research)的进一步发展需要解决先前经验性文章中存在的几个重大局限性。其中有两个是方法论上的问题,另一个则涉及概念和量度问题。第一个问题跟高绩效工作实践与公司财务业绩之间潜在的联立性相关,且问题由于在此研究领域中广泛使用截面数据而更加麻烦。例如,如果效益更高的公司更可能系统地采用高绩效工作实践,那么关于这些实践对公司业绩之影响的同期估计(contemporaneous estimate)就可能被高估。换言之,效益低的公司可能把高效工作实践作为救治良方而加以采用。如果这样,那么这种截面数据估计就会低估人力资源管理实践对公司的真正影响。这种联立关系(simultaneous relationship)对于流失率和生产率而言可能性不大,因为这些变量不大可能广泛地影响高绩效工作实践的选用。然而,考虑到公司利润与投资于这类人力资源管理实践所需资源的可获得性之间的直接联系,很容易想象公司的财务业绩具有这样的影响。

第二个方法论问题与通过问卷来广泛收集数据有关。因为调查回复者一般会自我挑选(self-select)成样本,因此选择性(selectivity)或回复误差也可能影响结果。当问卷回复概率与公司的财务业绩以及高绩效工作实践的存在都相关时,最常见的选择性误差方式就会发生。然而,由于并非事先(a priori)知道这些关系的方向,研究者不可能确定这些实践对公司业绩之作用的影响。尽管有些论证充分的文章对选择误差进行了统计校正(statistical correction)(Heckman, 1979),但这种校正在先前的文献中还是极为少见。

人力资源管理实践体系与拟合度概念。先前文献中的第三大限制因素就是对单一高绩效工作实践的广泛概念性关注(conceptual focus)以

及将这种对单一实践的关注扩展到实践体系时产生的内在量度问题 (measurement problem)。关注于单一的实践会导致理论上和方法论上的两难抉择 (dilemmas), 因为最新研究 (Arthur, 1992; MacDuffie, 1995; Osterman, 1987a, 1994) 以及专业人士的普遍看法预测到, 在某领域采用高绩效工作实践的公司更可能将其用于其他领域。因此, 只要有单个例子反映出公司投资于高绩效工作实践的更大倾向 (wider propensity), 对特定实践的公司层面影响的估计必然是向上偏差的 (upwardly biased)。这种可能的误差给试图估计公司整个人力资源功能在公司层面之影响的研究领域造成重大的局限性, 因为这些单一估计的累加 (sum) 可能会过分夸大其对公司业绩的贡献。

最近几位学者的研究也关注于单一政策可能导致的误差, 因为他们近来将高绩效工作实践体系的数据与公司层面上有价值的结果联系在一起。例如, Delaney (即将发表) 发现, 先进的人力资源管理实践的广泛应用对制造部门的组织流失率具有强烈的负面影响。Ichniowski、Shaw 与 Prennushi (1993) 采用 30 家钢厂的纵向数据 (longitudinal data) 进行分析, 发现“合作与创新”人力资源管理实践的影响对于组织生产率具有正向的显著作用。同样地, Arthur (1994) 发现, 在 30 家小型“电炉钢厂” (minimills) 中, 与采用强调效率和降低劳动成本的“控制”体系的钢厂相比, 那些采用强调员工忠诚度开发的“忠诚”人力资源系统的钢厂拥有更低的流失率和报废率 (scrap rate) 以及更高的生产率。最后一点, MacDuffie (1995) 发现, 在 62 家车辆组装厂, 成套实施的具有内在一致性的 (bundles of internally consistent) 人力资源管理实践与更高的生产率和质量存在联系。

所有的这些研究都关注于高绩效工作实践体系对员工流失率或生产率的影响。关于工作实践体系与公司财务业绩之间的研究为数不多。Kravetz (1988) 和 Schuster (1986) 都将整体人力资源管理“先进性”数据与公司利润的会计指标匹配起来。尽管两位作者都推断出先进的人力资源管理实践与业绩的提升存在联系, 但是两份分析都局限于简单双变量相关 (simple bivariate correlation), 而没有对公司规模或行业等变量加

以控制。Ichniowski(1990)推断,在65家商业机构中,先进人力资源管理实践的运用与高生产率以及高财务业绩存在联系,但是由于数据所限,他也未能解决人力资源管理实践与公司业绩之间的联立性问题,也未能提供制造业之外的部门的结果。

简而言之,尽管越来越多的实证性文献都关注于高绩效工作实践的影响,但先前的文章或限于所评估实践的范围,或限于因变量,或限于行业背景。比如,工作实践体系影响流失率或生产率的研究结果并不一定意味着这些实践对于公司利润有什么影响,而高绩效工作实践体系影响利润率的发现则回避了其影响公司财务业绩的过程这一重要问题。因此,与先前的文章不同,本研究包括了组织人力资源实践的全部范围,探讨这些实践对中期雇佣结果以及公司财务业绩的影响,并在大范围的行业和公司规模的背景下进行研究。我的最初假说可概要表述如下:

假说 1a:高绩效工作实践体系降低员工流失率,提高生产率以及公司财务业绩。

假说 1b:员工流失率和生产率对高绩效工作实践体系与公司财务业绩之间的关系有着中介影响作用。

第二个假说将可能首次对下列理论文献进行实证检验,这些不同的文献假定了人力资源实践之间以及这些实践与公司战略之间的协同作用与拟合度对公司业绩的重要性(Milgrom & Roberts, 1993)。Baird与Meshoulam(1988)将上述第一种互补性称为内部拟合度。他们的基本命题(primary proposition)是,公司的业绩可以提高到这样一种程度,即公司采用相互补充和相互支持的人力资源管理实践。类似地,Osterman(1987a)提出,公司人力资源管理实践体系应有着潜在的逻辑,使得某些政策与实践相匹配(fit together)。比如,Osterman(1994)发现,注重员工忠诚度的公司使用临时工的可能性较小,而投资于技能培训和激励性薪酬之类的创新性工作实践的可能性较大。对员工忠诚度的有形关注有助于打造稳定的核心员工,因而公司获取与培训投资相关的效益的可能性增加。另外,偏好忠诚的员工并采用激励性薪酬制度也会吸引业绩优异的员工。因为,在其他条件相同的情况下,在这种公司内的员工会得