



高绩效人力资源系统对 安全公民行为的作用机制研究

Gaojixiao Renli Ziyuan Xitong Dui
Anquan Gongmin Xingwei de Zuoyong Jizhi Yanjiu

陈晓静 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

高绩效人力资源系统对 安全公民行为的作用机制研究

Gaojixiao Renli Ziyuan Xitong Dui
Anquan Gongmin Xingwei de Zuoyong Jizhi Yanjiu

陈晓静 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

高绩效人力资源系统对安全公民行为的作用机制研究/陈晓静著. —成都:
西南财经大学出版社, 2014. 5
ISBN 978 - 7 - 5504 - 1408 - 2

I. ①高… II. ①陈… III. ①安全生产—生产管理—人力资源管理
IV. ①X92②F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 093385 号

高绩效人力资源系统对安全公民行为的作用机制研究

陈晓静 著

责任编辑:王 艳
助理编辑:唐一丹
封面设计:杨红鹰
责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www. bookcj. com
电子邮件	bookcj@ foxmail. com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	四川森林印务有限责任公司
成品尺寸	155mm × 230mm
印 张	11
字 数	125 千字
版 次	2014 年 5 月第 1 版
印 次	2014 年 5 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 1408 - 2
定 价	36. 00 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

摘要

根据安全生产和安全管理现状,尤其是我国安全事故频发现状,本研究旨在探索高绩效人力资源系统对安全公民行为的作用机制。本研究以人力资源系统的能力—动机—机会(AMO)理论和社会交换为理论基础,探讨并验证高绩效人力资源系统(HPHRS)对安全公民行为(SCB)的中介和调节作用机制。

本研究利用调研一个集团企业取得的样本数据(400个样本),提出以下假设并验证:(1)高层管理者的安全价值观对高绩效人力资源系统感知的影响;(2)高绩效人力资源系统感知对员工安全公民行为的作用;(3)员工安全知识、安全动机和安全参与在高绩效人力资源系统感知对员工安全公民行为关系中的中介作用;(4)安全氛围在高绩效人力资源系统感知和员工安全公民行为关系中的调节作用。验证结果发现:安全价值观与高绩效人力资源系统的能力提升、动机激励和机会提供呈正相关;安全知识、安全动机和安全参与在能力提升、动机激励和机会提供对安全公民行为的影响中起中介作用;安全氛围在能力提升和动机激励对安全公民行为的关系中起调节作用,但是在机会提供对安全公民行为的关系中起负相关调节作用。

结果显示,高层的安全价值观有助于高绩效人力资源系统的形成。要提升安全公民行为,员工必须具备安全知识、安全动机和安全参与,而高绩效人力资源系统的形成能提高员工的安全知识、安全动机和安全参与。同时,安全氛围可以增强高绩效人力资源系统对安全公民行为的作用。但是员工看重组织提供的机会。在组织给予的合适的机会平台上,员工可以在安全氛围较弱的环境中实现安全公民行为。本研究提出的针对安全绩效的管理措施,对解决中国面临的安全事故问题具有借鉴意义。

关键词:高级人力资源系统 安全知识 安全动机 安全参与 安全价值观 安全氛围 安全公民行为

ABSTRACT

The purpose of this study is finding the effect of high performance human resource system on safety citizenship behavior according to the safety production and safety management of the status quo. Drawing on ability - motivation - opportunity (AMO) theory and social exchange theory, this study is to propose and test a model of the mechanisms through high performance human resource system (HPHRS) affecting safety citizenship behavior (SCB). This study develops three constituents of high performance human resources system, develops ability, incentive motivation and provides opportunities. Respectively through safety knowledge, safety motivation and safety participation as three mediators effect safety citizenship behavior. And safety values as antecedent influence high performance human resources system.

A non-experimental survey research design was used to obtain the data in a group company (400 samples). Specifically, the assumptions and validation of the dissertation are: (1) to examine safety values as prior variable of high performance human resources system, (2) to examine the relationship of high performance human resource system

and safety citizenship behavior, (3) to examine and test three mediators (safety knowledge, safety motivation and safety participation) in the relationship between high performance human resource system and safety citizenship behavior, (4) to examine and test safety climate as moderator on the relationship between three constitutes and safety citizenship behavior. We found that safety values are positively related to develop ability, incentive motivation and provide opportunities. Additionally, safety knowledge, safety motivation and safety participation mediated the relationships between three constitutes and safety citizenship behavior, respectively. Further, safety climate could be viewed as moderator except on the relationship between providing opportunities and safety citizenship behavior.

These findings suggest that high safety values is the precondition which can form high performance human resources system. But to realize safe citizenship behavior, we must accomplish employees' safety knowledge, safety motivation and safety participation. Safety climate can be viewed as a moderator when employees think more of the opportunity which the organization gives. On the platform the organization gives the employees, they can realize safe citizenship behavior even without safety climate. For safety accidents in China, the safety performance management measures this study suggests have important reference values.

Key words: High performance human resource system, safety knowledge, safety motivation, safety participation, safety value, safety climate, safety citizenship behavior

目 录

1 前言 / 1

1.1 现有研究 / 2

1.2 研究问题 / 6

1.3 研究目的 / 8

1.4 研究贡献 / 10

1.5 研究流程 / 11

2 文献综述 / 12

2.1 理论背景 / 12

2.1.1 AMO 理论 / 14

2.1.2 社会交换理论 / 18

2.2 高绩效人力资源系统 / 20

2.2.1 概念构成 / 20

2.2.2 影响关系 / 31

2.3 安全知识、安全动机、安全参与 / 35

2.3.1 安全知识的概念和影响因素 / 35

2.3.2 安全动机的概念和影响因素 / 39

2.3.3 安全参与的概念和影响因素 / 44

2.4 安全公民行为 / 48

2.4.1 概念构成 / 48

2.4.2 影响因素 / 50

2.5 安全价值观 / 54

2.5.1 概念构成 / 54

2.5.2 影响因素 / 56

2.6 安全氛围 / 58

2.6.1 概念构成 / 58

2.6.2 影响因素 / 60

3 理论与假设 / 66

3.1 高绩效人力资源系统和安全能力、安全动机、安全参与 / 67

3.1.1 高绩效人力资源系统中的能力提升与安全能力 / 68

3.1.2 高绩效人力资源系统中的动机激励与安全动机 / 70

3.1.3 高绩效人力资源系统中的机会提供与安全参与 / 71

3.2 高绩效人力资源系统和安全公民行为 / 72

3.2.1 高绩效人力资源系统中的能力提升与安全公民行为 / 74

3.2.2 高绩效人力资源系统中的动机激励与安全公民行为 / 75

3.2.3 高绩效人力资源系统中的机会提供与安全公民行为 / 76

3.3 安全知识、安全动机、安全参与的中介作用 / 77

3.3.1 高绩效人力资源系统的能力提升 / 79

3.3.2 高绩效人力资源系统的动机激励 / 80

3.3.3 高绩效人力资源系统的机会提供 / 81

3.4 安全价值观：高绩效人力资源系统的前置变量 / 82

3.5 高绩效人力资源系统与安全公民行为：安全氛围的调节作用 / 86

4	研究方法 / 89
4.1	调研方法 / 89
4.2	样本描述 / 91
4.3	测量 / 93
4.3.1	高绩效人力资源系统 / 93
4.3.2	能力提升 / 95
4.3.3	动机激励 / 96
4.3.4	机会提供 / 97
4.3.5	安全价值观 / 97
4.3.6	安全知识 / 98
4.3.7	安全动机 / 98
4.3.8	安全参与 / 99
4.3.9	安全氛围 / 100
4.3.10	安全公民行为 / 100
4.3.11	控制变量 / 101
4.4	数据分析方法 / 101
5	研究结果 / 102
5.1	相关性分析 / 102
5.2	结构方程模型 / 104
5.2.1	验证性因子分析 / 105
5.2.2	结构模型假设检验 / 107
5.3	回归分析 / 110
5.3.1	安全价值观与高绩效人力资源系统 / 110
5.3.2	安全氛围的调节作用 / 111
5.4	假设结论验证总结 / 114

6 总结与展望 / 116

6.1 高绩效人力资源系统的形成机制 / 116

6.2 高绩效人力资源系统对安全公民行为的直接影响 关系 / 117

6.3 高绩效人力资源系统对安全公民行为的间接影响 / 119

6.4 安全氛围的调节作用 / 121

6.5 研究贡献 / 122

6.6 理论和实践意义 / 124

6.7 研究的不足和未来发展方向 / 126

6.8 总结 / 127

附 录 / 129

参考文献 / 136

1 前言

面对触目惊心的企业安全事故，越来越多的学者开始关注组织安全管理方面的研究（霍夫曼、雅各布斯和朗迪，1995；霍夫曼和摩根森，1999；霍夫曼和史特泽，1996，1998；尼尔、格里芬和哈特，2000；威廉、特纳和帕克，2000；佐哈尔，2000）。根据吉诺比（1986）和阿尔法（1988）的研究，人为的失误是安全事故发生的主要原因，大多数工伤是由员工的不安全操作行为导致的。我们先看一下数据。

安全事故会造成人力和财力的巨大损失。在 1998 年，美国有 6026 个致命的工作安全事故和大约 380 万非致命的伤害（美国劳工统计局，2000；美国人口调查局，2000）。在 1999 年，加拿大有 833 个工作死亡事例和 379395 例工人受伤，由于工作时间延误或永久的残疾造成了经济补偿和工资损失（加拿大工人赔偿协会，2000）。显然，以上这些经济损失并不包括心理成本，比如痛苦、悲伤和迷茫，以及组织名誉的下降产生的负面效应，包括招聘不到合适的人才和影响其他方面的发展。这些数据表明了安全事故带来的巨大经济损失和对员工的职业伤害及死亡。

我国的安全生产状况，从整体来看与发达国家相比有很大的差距。哈马莱宁等（2006）根据国际劳工组织的统计数据对 175 个国家的职业伤害事故进行了对比研究，数据显示，在 2011 年

主要发达国家十万雇员中的死亡率为 4.2 人，十万雇员中的伤害率为 3240 人；安全业绩最好的国家是英国，其十万雇员死亡率仅为 0.8 人，十万雇员伤害率仅为 632 人。而中国的十万雇员死亡率为 10.5 人，十万雇员伤害率为 8028 人。2007 年前国家安全生产监督管理总局局长李毅中指出，发展中的国家，比如印度、南非、波兰，煤矿百万吨死亡率为 0.5 人左右，我国是 2.04 人，是其他发展中国家的 4 倍左右。先进国家，如美国、澳大利亚的死亡率更低，大概分别是 0.03 人、0.05 人，我国分别是其 68 倍、40.8 倍（人民网，2007）。我国每年仅煤矿行业的死亡事故，所造成的经济损失就高达 15 亿元。

组织如何进一步加强安全管理、减少人为的安全事故，成为一个刻不容缓的研究议题。我们急于明白：（1）企业高层应该树立什么样的安全观念？（2）企业高层安全价值观如何影响企业的人力资源管理系统？（3）企业的人力资源管理又是如何塑造、影响员工的安全知识、动机的？（4）企业的安全氛围怎样与人力资源管理协同提高员工的安全行为？

1.1 现有研究

在安全管理领域，大多数研究主要集中在组织层面的安全绩效上。关于安全管理的绩效目标也有不同看法。组织安全绩效可以同时引用两个不同的概念：一种组织安全绩效是指一个组织的标准安全结果，如每年受伤的数字；另一种组织安全绩效引用一个标准的个人安全相关的行为（如伯克、萨彼、泰斯洛科和史密斯，2002；尼尔和格里芬，2004）。对于组织安全绩效衡量标准，

多以客观变量来衡量,比如安全事故(巴灵等,2005)便是从各行业组织中得到的数据。而主观衡量组织安全绩效的变量不多,戴维和弗雷德里克(2003)提出的安全公民行为填补了这一空白。戴维对帕德萨夫等(1990)提出的组织公民行为研究中若干衡量题项进行修正,得出安全公民行为的概念,并研究了安全氛围如何提高安全公民行为的问题。尼尔和马克(2006)又增加了安全遵守这一变量。霍夫曼、摩根森和吉拉(2003)将组织公民行为这一概念扩展到安全领域,提出了安全公民行为(safety citizenship behavior, SCB)这一概念。安全公民行为(SCB)由安全依从和安全参与构成,分别与安全事故发生呈负相关(西马德和马钱德,1994;尼尔和格里芬,1997)。康奇和唐纳德(2008)认为管理层鼓励员工参与安全事务能与员工建立良好的合作关系并使双方相互信任。根据社会交换理论,员工会努力完成管理层要求的目标以“回报”管理层的信任;同时也能促进员工角色外的安全行为,即安全公民行为。员工在工作中产生的工作满意度、组织承诺、主管公平都会对员工组织公民行为产生显著的正向影响(帕德萨夫等,2000)。

对于安全行为和安全事故的影响因素,学者们主要集中在安全氛围和管理实践的角度上。佐哈尔(2008)认为当安全氛围和工作主人翁氛围都较高时,安全公民行为将会产生。领导和下属之间有效的工作关系以及安全氛围,特别是强调安全文化、安全价值观的组织环境,都会引起下属较高的安全公民行为表现(霍夫曼、摩根森和吉拉,2003)。佐哈尔(1980)所提出的安全氛围理论以及尼尔(2000)在此基础上提出多层次交叉模型,探讨了组织安全氛围和个人安全行为对安全绩效的影响,提供了一种可行的分析观点来解决安全绩效的问题。安全氛围经常被引用为

前置变量或调节变量，来衡量产业组织对安全的重视问题，以及组织内员工关注安全的整体认知性（莫罗和克拉姆，2004；克拉克，2006；霍夫曼和史特泽，1996；佐哈尔，2000）。

在以往的研究中，最常用的安全管理方法是控制导向的人力资源管理（巴灵和哈钦森，2000）。在控制导向的人力资源管理中，激励员工只是为了使员工完成任务的必要条件。因此，控制导向人力资源管理是利用管理的职责，通过合法的权力控制员工的行为（沃尔顿，1985）。从安全管理的角度出发，控制导向的人力资源管理强调的是使用制定的规则要求员工严格执行的行为和使用奖惩措施要求员工服从规则的行为（巴灵和哈钦森，2000）。目前普遍的观点是人力资源管理在高承诺（沃尔顿，1985）和高参与（劳勒，1996）的战略导向下会更加有效。伍德（1999）指出这有别于传统的控制导向人力资源管理，即要求员工服从规则和通过监控来降低成本提高效率。高绩效人力资源系统专注于工作设计理论，鼓励员工认同公司的目标和努力实现目标（怀特纳，2001），同时强调高参与，对员工授权，通过提供更多的信息和决策的权力，形成更大的生产力。韦（2002）和伍德与沃尔（2002）对高绩效人力资源管理下了定义，高绩效工作系统是由一系列独立又相互关联的招聘、培训、激励和留住员工等组成的人力资源实践。韦（2002）指出通过使员工拥有先进的业务技能和能力，可确保组织实现“形成组织绩效的中间指标（也就是说，这些指标是员工直接控制和拥有的）和可持续的竞争优势”。高绩效工作系统假设员工作为最根本的竞争优势资源，是难以模仿并可以持续提高的，如果员工在得到足够激励的情况下，可以高绩效地完成工作任务（普费弗，1998）。这就需要鼓励实践来实现，例如参与决策、提供高质量的培训和共享信息，

员工觉得受到尊重和得到能力提升,就会对组织更加忠诚和信任,从而实现绩效的提高(沃尔顿,1985;惠特利,1997)。怀特纳(2001)用社会交换理论的框架来解释这种关系,员工把人力资源管理实践的一系列措施,如招聘、培训、激励和留住员工等,看成是组织对他们的承诺。因而,员工以对组织的态度和个人行为作为回报。很多文献研究用实证支持人力资源管理对组织层面绩效的影响(J. B. 亚瑟,1992,1994;休斯里德,1995;伊克尼沃斯基和肖,1997;马克杜菲,1995;帕特森、韦斯特和沃尔,2004;韦,2002;格尔圣菲尔德,1991;德利尔、多提,1996;等等)。在高承诺导向的人力资源管理下的组织绩效明显高于控制导向下的组织绩效(J. B. 亚瑟,1994)。无论是市场导向还是财务导向的企业,员工的流动率会显著下降,个人销售量则会显著提高(休斯里德,1995)。学术界在确定高绩效人力资源管理体系的内涵和如何衡量问题上还没有一个统一的认识(贝克尔和格哈特,1996;柯林斯和史密斯,2006;达塔、格思里和莱特,2005;德兰尼和休斯里德,1996;德利尔和肖,2001;费里斯等,1998),但是普遍认为人力资源管理实践是应该多样的和相互强化的(卡佩利和纽马克,2001;休斯里德,1995;伍德和沃尔,2001)。高绩效人力资源系统是通过什么中介来影响企业绩效成为了新的研究热点。阿佩尔鲍姆(2000)提出了AMO理论,即通过员工能力(A)、员工激励(M)、员工机会(O)影响组织安全绩效。如果人力资源管理能够满足员工的能力、激励和机会的要求,组织的利益将最大化。企业若实施人力资源高绩效工作实务,可提升员工技能与工作动机,减少离职率发生,提高工作满意度及对组织的承诺(J. B. 亚瑟,1992;休斯里德,1995;贝克尔和休斯里德,1998)。员工感知(perception)和员工体验

(experience) 被作为研究人力资源管理和企业绩效之间关系黑箱的主要中介变量 (博埃尔、迪茨和布恩, 2005)。

1.2 研究问题

尽管在组织的安全管理方面已有诸多研究 (尼尔, 2004), 但这一领域尚有诸多不足之处。

第一, 之前的研究大多利用角色期望理论和交换理论两个理论阐述组织公民行为的影响, 例如从帮助同事或者员工喜爱的领导维度阐述领导—员工交换对组织公民行为的影响 (莱德和韦恩, 1997; 班尼特和莱德, 1996; 韦恩、肖尔和莱德, 1997), 但是主观安全考核对于组织安全更为重要 (佐哈尔, 1980; 斯科特, 1994)。客观安全事故作为考核目标是员工角色内或者任务内的安全绩效, 也就是说安全绩效没有完成, 就代表有安全事故发生。那么有没有可能在事故发生前就可以作为安全绩效考核的变量, 是本研究想解决的问题。组织考核安全绩效多以客观安全事故为考核目标 (巴灵和凯瑟琳, 2002; 佐哈尔和吉尔, 2005)。针对以往研究中降低员工安全事故滞后性和安全遵守等角色内行为的局限性, 在已有文献基础上进一步研究员工的安全公民行为的探讨为员工安全行为和绩效研究提供了一个新的方向。

第二, 高绩效人力资源系统的衡量还没有一个统一的认识, 高绩效人力资源系统源于学者们对人力资源最佳实践的探索 (J. B. 亚瑟, 1994; 休斯里德, 1995)。随着研究的深入, 学者们认为最佳实践之间存在互补性和协同效果 (格里安和斯卡杜拉, 2000), 在研究方法上也很难把单项实践的效应和系统效应有效