



中经管理文库
管理学精品系列(二)

孙 跃 / 著

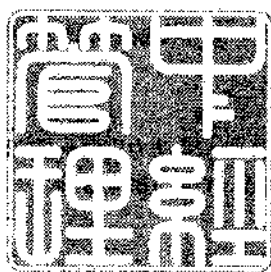
Research on Affection of the Knowledgeable Staff's Perception of
Demission Risk on Their Demission Intention in the Industrial Cluster

离职风险感知对离职意愿影响研究 ——基于高新技术产业集群知识员工的调查

○ 风险是可测定的不确定性。——弗兰克·奈特



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE



离职风险感知对离职意愿影响研究

——基于高新技术产业集群知识员工的调查

Research on Affection of the Knowledgeable Staff's Perception of
Demission Risk on Their Demission Intention in the Industrial Cluster

图书在版编目 (CIP) 数据

离职风险感知对离职意愿影响研究: 基于高新技术产业集群知识员工的调查/孙跃著.
北京: 中国经济出版社, 2012. 4

ISBN 978-7-5136-0976-0

I. ①离… II. ①孙… III. ①企业管理—劳动力资源—资源管理—研究 IV. ①F272.92
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 165473 号

责任编辑 崔姜薇
责任审读 霍宏涛
责任印制 张江虹
封面设计 华子图文

出版发行 中国经济出版社
印刷者 三河市佳星印装有限公司
经销者 各地新华书店
开 本 710mm × 1000mm 1/16
印 张 14
字 数 220 千字
版 次 2012 年 4 月第 1 版
印 次 2012 年 4 月第 1 次
书 号 ISBN 978-7-5136-0976-0/F · 9001
定 价 48.00 元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037
本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010-68319116)

版权所有 盗版必究(举报电话: 010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话: 12390)

服务热线: 010-68344225 88386794

前 言

本书是在我的博士论文的基础上,经过修改、补充和完善而成的。我的博士论文是我参与胡蓓教授主持的国家自然科学基金资助项目“产业集群的人才资源集聚效应研究”(项目编号:70572035)的研究成果。

学术界与企业界已经越来越认识到人力资本在提升企业、国家创新能力和核心竞争力的重要地位。我国正在建设创新型国家,正在进行产业升级与结构调整,构建低消耗、高效能的可持续经济发展模式成为社会的共识。而人力资本是实现这一发展模式的重要、关键的因素。企业作为创新的主体,如何保持、使用人力资本成为企业管理者首先要面对的问题。

我国已经成为世界第二大经济体,越来越多地参与国际经济合作与竞争。产业集群作为一种新的产业发展模式在世界经济发展中的主导作用越来越明显。产业集群要想获得竞争优势并保持长久发展趋势,及时获得并保持高素质的知识员工是关键。但是,在产业集群背景下,由于知识员工的流动频率在不断加快,为企业知识员工的保持带来诸多的不确定因素,继而影响企业的核心竞争力的提升。因此,研究产业集群知识员工对离职风险的认知特点及其影响因素,构建离职风险感知与离职意愿关系模型具有重要的理论价值与实践意义。

本书在文献评述的基础上,提出了知识员工离职风险感知对离职意愿的影响关系模型,探讨了企业环境变量对知识员工离职风险评价的影响,并对企业保持人力资源政策提出了一些应用性建议。本书丰富了现有的离职研究理论,拓展了离职理论的研究内涵。

在本项研究过程中,得到了华中科技大学管理学院胡蓓教授的悉心指导,也得到翁清雄博士、古家军博士和周均旭博士的大力支持和帮助,在本书付梓之际,再次向所有帮助我完成本项研究的学者表示衷心的感谢。

本书的出版得到了华中科技大学文华学院的大力支持与帮助,在此表示衷心的感谢。

尽管我对本书的内容进行了多次修改,但书中难免还会存在不足之处。我诚恳欢迎广大读者提出宝贵意见,我的电子邮箱:yuesun1998@163.com。

孙 跃

2012年4月于华中科技大学

第一章 绪 论

1.1 研究背景

- 1.1.1 产业集群成为国家竞争优势的重要方面 / 005
- 1.1.2 产业集群知识员工集聚趋势越来越明显 / 008
- 1.1.3 产业集群知识员工离职流动速度加快 / 010

1.2 研究目的与意义

- 1.2.1 研究目的 / 012
- 1.2.2 理论意义 / 014
- 1.2.3 实践意义 / 015

1.3 研究概念的界定

- 1.3.1 产业集群概念与特征 / 015
- 1.3.2 知识员工概念与特征 / 019
- 1.3.3 离职意愿 / 022

1.4 主要创新点

第二章 相关研究文献综述

2.1 产业集群理论研究概述

- 2.1.1 产业集群研究起源 / 031
- 2.1.2 产业集群理论的形成与发展 / 033

2.2 离职的相关概念与研究

2.2.1 离职和离职意愿的概念 / 040

2.2.2 离职意愿的影响因素 / 041

2.2.3 离职模型与评述 / 054

2.3 风险与风险感知的概念

2.3.1 风险的含义 / 058

2.3.2 风险偏好 / 060

2.3.3 风险感知概念 / 063

2.3.4 风险感知的相关研究 / 063

2.4 研究文献评述

第三章 研究内容与研究设计

3.1 研究内容

3.2 研究方法

3.3 研究技术路线

3.4 实证研究设计

第四章 知识员工离职风险感知结构维度

4.1 离职风险感知结构维度的理论构想

4.2 知识员工离职风险感知结构维度

4.2.1 风险感知的测量方法 / 091

4.2.2 访谈研究 / 092

4.2.3 测量项目确定与设计 / 094

4.2.4 正式调查及结果分析 / 100

4.2.5 探索性因素分析 / 103

4.2.6 项目确定 / 106

4.3 知识员工离职风险感知结构维度检验

4.3.1 量表信度检验 / 106

4.3.2 量表效度检验 / 107

4.4 本章小结

第五章 知识员工离职风险感知影响因素

5.1 问题的提出

5.2 知识员工个体差异对离职风险感知的影响

5.2.1 风险决策研究范式 / 114

5.2.2 前景理论与参照点效应 / 119

5.2.3 知识员工个体特征对离职风险感知的影响实证研究 / 127

5.3 知识员工认知偏差对离职风险感知的影响

5.3.1 问题的提出 / 134

5.3.2 认知偏差与风险认知 / 135

5.3.3 研究假设 / 138

5.3.4 研究变量的测量 / 145

5.3.5 研究结果 / 146

5.4 本章小结

第六章 知识员工离职风险感知对离职意愿影响实证研究

6.1 问题的提出

6.2 知识员工离职风险感知对离职意愿的影响模型

6.2.1 研究模型与研究假设 / 160

6.2.2 变量的测量 / 166

6.2.3 模型相关性分析与回归分析 / 167

6.3 基于结构方程模型的假设检验

6.3.1 结构方程模型拟合指标 / 169

6.3.2 结构方程模型检验 / 171

6.4 本章小结

第七章 结论与展望

7.1 研究结论

7.2 研究不足与展望

致谢 / 183

参考文献 / 185

附录1 预调查问卷 / 205

附录2 正式调查问卷 / 211

第一章

▪ CHAPTER 1 ▪

绪 论

在经济全球化日益加深的背景下,全球经济区域化特征也呈现出更强的发展趋势,区域经济正成为经济发展的重要驱动力。经济区域化发展呈现独特的发展规律和特征。其中,相同或相似的产业不断在地理区域内集聚,出现了产业集聚的现象,这种一个或几个专门化“产业集群”成为区域经济增长的核心,这已成为国内外区域经济发展的重要现象。美国硅谷的成功和一些新经济区域的兴起,引起了理论界、政府部门和企业对产业集群现象的持续关注 and 深入研究。

彼得·德鲁克(Peter Drucker)认为,在20世纪的管理研究中最重要课题,是如何使知识工作与知识型员工的生产力得到提升(Drucker,1993)。换句话说,即知识型员工及其所拥有的生产力将成为现代企业或非企业界最有价值的资产。因此,随着新技术的发展和市场竞争的加剧,对知识型员工的“选、用、育、留”是组织更为关注的问题。

随着知识经济的到来,创新性的、能够快速应对变化的知识型工作将成为新经济的主要工作形式。越来越多的企业认识到知识是企业所拥有的最大财富,面对不断变革和高度不确定性的竞争环境,企业经营管理的核心策略就是要找到最佳途径来创造、传播和运用知识。高素质和高效率的知识型员工是知识的创造、利用和增值的载体。知识型员工正日益成为员工中最具有价值和生产力的一部分。但是,工作业绩较难具体地衡量是知识型员工的特性,这使得知识型员工的激励方式和一般工作者有显著不同,他们有能力接受新工作、新任务带来的挑战,其成长需求较高而社会需求较低(Couger,1986),再加上知识型员工的专业知识和技能具有易于携带、不易模仿和稀缺性、流动性高的特点,使得知识员工离职对企业来说不仅意味着人才和智力资本的流失,而且还可能造成商业机密和核心技术的外泄,从而严重影响企业的竞争力。因此,深入分析知识型员工的流动原因,对于企业保留人才以及提高企业对知识型员工的投资收益都具有十分重要的意义。

1.1 研究背景

产业集群是指在特定区域中,具有竞争与合作关系,且在地理上集中,

有交互关联性的企业、专业化供应商、服务供应商、金融机构、相关产业的厂商及其他相关机构等组成的群体。代表着介于市场和企业之间的一种新的空间经济组织形式。

随着产业集群的不断发展,现在产业集群还包括销售渠道、顾客、辅助产品制造商、专业化基础设施供应商等,政府及其他提供专业化培训、信息、研究开发、标准制定等的机构,以及同业公会和其他相关的民间团体。

因此,产业集群超越了一般产业范畴,形成特定地理范围内多个产业相互融合、众多类型机构相互联结的共生体,构成产业集聚区域核心的竞争优势。产业集群发展状况已经成为考察一个经济体,或其中某个区域和地区发展水平的重要指标。

现在的世界经济发展已经突破了传统的企业之间的竞争模式,再现为产业集群之间的竞争形态。产业集群作为一种新的产业组织形式,能够极大提升资源配置效率,确立产业竞争的核心竞争优势,因此,极大促进了集聚区域的经济发展。从国内外产业集群发展经历可以看到,产业集群对区域经济发展具有不可忽视的推动作用。由于产业集群在区域经济发展中的重要作用日益凸显,无论是发达国家还是发展中国家,政府都极为重视和大力推动本国产业集群的规划与发展。新兴的产业集群不断涌现,产业集群的专业化分工提高了生产效率,降低了生产成本,集群内的知识溢出和技术溢出加快了产业集群的技术创新速度,提高了产业集群的知识、技术增量与存量。产业集群内企业间的竞争与协作所带来的外部规模经济和范围经济效益是传统的单个企业无法比拟的。同时,产业集群中企业学习能力的提升,使得产业集群内的企业比集群外的企业更容易得到所需要的专业技术人才。所以,产业集群发展已经被认为是区域经济可持续增长的动力之源。

对产业集群现象的研究最早起源于英国经济学家马歇尔,迄今为止产业集群研究持续了一百多年。但是,一直以来,国内外学术界对这种现象没有给予足够的关注。到20世纪80年代初,以英国为代表的西方发达国家的传统产业开始衰退的时候,意大利中部和东北部地区许多产业却表现出惊人的增长势头,产业集群才渐成为各国政府和学术界关注的焦点。真正将产业集群推向更高位置、并对产业集群理论做出重大贡献的哈佛大学的波特教授,他通过对10个发达国家具有竞争力的产业集群进行分析,发现相关产业在地理上的集聚是产生国际竞争优势的重要原因,并在此基础上构建了

著名的“钻石模型”。

从世界经济发展格局看,各国在国际上具有核心竞争优势的产业大多是以产业集群的发展模式存在的,被集群主导的世界经济版图上布满了“马赛克式的空间经济黏滞点”(Markusen, 1996)。一国要参与世界经济竞争与合作已经从企业层面上升到产业集群层面,以区域产业集群为竞争主体的竞争格局已经形成。

我国也出现了产业空间集聚的现象。自20世纪90年代以来,浙江温州地区形成了以打火机制造为代表的传统特色产业集群;随着珠江三角洲地区外向型经济的发展,形成了以外向型加工贸易为主的产业集群;以北京中关村为代表的高科技产业集群逐渐发展。这些产业集群的发展,为区域经济发展提供了不竭的动力,为区域经济增长提供了新的增长点,为管理、技术创新提供了广阔的空间。总之,产业集群的发展正深刻地影响着中国经济的发展,已经成为中国经济发展的引擎。

伴随着产业集群的发展,产业集群为吸引人才、培养人才提供了良好的制度环境、创新环境和学习环境。由此在产业集群区域内形成了雄厚的人才资源集聚现象。正如迈克尔·波特所描述的“对于产业而言,地理集中性就好像一个磁场,会把高级人才和其他关键要素吸引过来”。同时,人才集聚又为人才的成长和产业的发展提供了有力保证。

1.1.1 产业集群成为国家竞争优势的重要方面

产业集群的概念由英国著名经济学家马歇尔于100多年前首次提出。此后,迈克尔·波特首次使用“集群”概念来描述“社会边界所限定的集团其特征是社区的人们和企业的员工均积极参与到某个自然及历史形成的地域之中”这种现象,并得到广泛的认同。产业集群不仅是一个理论上的概念,而且正成为很多国家发展区域经济时看重的重要政策手段。波特(1998)认为,产业集群是在某一特定领域内互相联系的,在地理位置上集中的公司和机构的集合。产业集群包括一批对竞争起重要作用的,相互联系的产业和其他机构。产业集群经常向后延伸至销售渠道和客户,并侧面扩展到辅助性产品的制造商。产业集群包括提供专业化的教育、培训、信息研究、技术研究。从以上产业集群的定义我们可以看出,产业集群具有以下特征:

(1)一个或多个产业形成专业化分工与合作。产业集群在有限的地域有大量的企业和员工集中于某一特定产业集群,其中很多企业是由当地所

拥有的。这种地理位置的集中使得一个产业或多个产业更容易形成分工与协作的关系,协作成本更低。集群内企业的相互沟通更为便利,信息流动的速度更快。

(2)拥有当地的内生网络资源。产业集群所在区域内的企业通常以生产系统的形式构成本地化网络。生产系统可以大量采用分包方式,与处于同一生产阶段的企业间进行横向合作。企业通过相互之间购买产品,通过网络中的学习互相联系,集群的网络已经成为企业之间产生知识、传授知识的一种机制。

(3)创新能力强。产业集群通过本地化的专业研发和教育机构帮助集群企业进行科学研究、产品开发等使得创新要素在一定程度上向集群内积聚,使得产业集群成为创新能力最强的地区之一。美国的硅谷、日本的筑波、我国台湾地区的新竹等高科技产业集群,集中体现了强大的创新能力。本地化的产品系统使生产企业高度专业化,使得企业专注于核心技术研究活动,易于成为创新活动的策源地。

(4)集群内企业共享人才、金融、基础设施等资源。集群的竞争优势同样体现在对专业人才吸引、金融服务、基础设施建设方面。由于产业集群内企业具有相似性或共生性,使得人才资源向集群内聚积,拥有大量的专业人才;金融机构熟悉相关产业、企业、产品的情况,更便于提供个性化的金融服务;政府提供的基础设施建设力度更大,基础设施使用效率更高,使得基础设施更大发挥其效用。

波特(Porter,1990)认为,形成产业集群的主要原因是国家竞争优势的关键要素组成一个完整的体系。波特在《国家竞争优势》中指出,各国竞争优势都是以产业集群的方式出现,这种相关产业集聚在一起的现象是工业化国家的基本特征。

学者们从不同的角度分析了产业集群获得竞争优势的原因。波特对产业集群竞争力问题进行了理论研究,提出了钻石模型(图1-1)。波特(1998)认为,如果将一个集群看作一个整体,其竞争力取决于四个相互关联的因素;企业战略、结构和竞争;需求条件;相关的支持产业;要素状况,包括地理条件、劳动力供给和技术供应、工资水平及生活费用、税收、研究机构、政府支持等方面。这四个因素相互作用,形成了产业集群竞争力。

波特认为,产业集群具有更强的竞争优势原因在于:首先,产业集群的

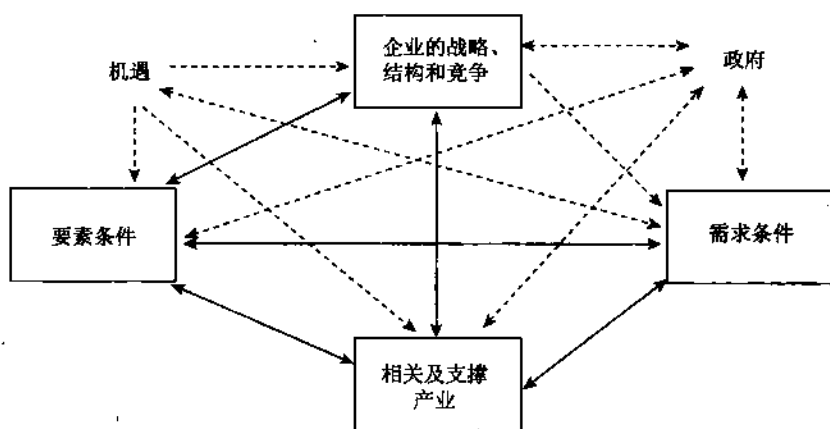


图 1-1 波特(Porter)国家竞争力分析模型(钻石模型)

形成,使得集群内部的产业之间形成互助的关系。在产业集群内部由于信息流通更顺畅,创新的理念快速地扩散。在产业集群外部,当产业转入另一个产业时,其研究、发展观念的刺激、新战略和新技术的移植,都会激发新产业的升级。一个有竞争力的产业带动并创造了另一个产业的竞争力。其次,产业集群帮助产业克服内在的惯性与僵化,进而促进产业的升级。产业集群会使产业不断进行多元化发展,知识、信息流动的速度更快,新思想、新观念不断涌现,产业上、下游及相关产业的扩散效益不断产生。产业集群的角色是促使一个国家内部的“外行人”跳入产业内发展、竞争,正是通过这些新加入者的竞争,才使得国家的产业在创新竞争中保持自己的竞争优势。因此,由于产业集群的发展,使得更多的人力资源、智力资源开始向产业集群内部集聚,产业集群产生了人才的集聚效应。第三,完整的产业集群放大和加速了国内市场竞争时生产要素的创造力。当一群企业在彼此互相联系的关系中,目标一致地投资科技、信息、基础建设和人力资源,必然产生了溢出效应。不同产业的企业可以共同开发新的技术,政府和各种研究机构加入使产业受到重视的程度增强,也会使更多有才能的人才加入到产业集群中来,壮大了产业集群的竞争能力。第四,产业集群出现后,为寻求更大的经济利益,国家的经济资源会远离单个的产业,向产业集群集中,在全球经济一体化程度不断加快的今天,国际化程度越高,资源流向这个产业集群的速度也会越快(Porter, 1990)。

集群内企业间存在生产、市场、技术、采购、基础设施等方面的关联,同时又存在基于声望、合作、相互依存和利他行为的竞合关系,因此产业集群是拥有经济属性、社会属性和自学习属性的网络型组织(Ahuja, 2000),产业集群核心竞争力由功能差异化程度、网络密度、网络凝聚力、网络集中化、网络基础设施质量等构成(Kr tke and Stefan, 2002; Tracey 等, 2003)。Manuel (2001)认为,产业集群核心竞争力是集群内三个层面竞争力的综合:所有企业及其之间的关系作用构成了企业层面的竞争力;组织管理、联合行动、相互信任、外部经济性等的作用构成了集群层面的竞争力;宏观经济政策、政府支持行为等的作用构成了国家层面的竞争力。Stamer (2003)将产业集群竞争力扩展为四个层次:微观层次、中观层次、宏观层次和兆观层次。前三个层次的竞争力与 Manuel 的划分类似,而兆观层次的竞争力主要表现在集群面对全球竞争的区域品牌、应对外部竞争等方面的竞争力。

1.1.2 产业集群知识员工集聚趋势越来越明显

由于内部和外部环境的不同以及行业发展的差异,并非所有的产业集群都能获得并且保持长久竞争优势。许多国内外学者对产业集群现象进行了研究,其中智力资源的集聚是影响集群发展的重要因素之一。

知识型员工的集聚是产业集群形成和发展的基础条件。马歇尔(1890)认为,外部经济性导致了产业集群产生,资源集聚有利于集群内企业占有更多的外部经济,其中劳动力市场规模效应就是外部经济性的一种表现形式,而形成劳动力市场规模效应的基础条件就是知识型员工的集聚。波特(1998)认为,产业集群的兴起,形成钻石模型的部分条件是重要原因。直接影响着集群的形成和发展的原因是人力资源作为生产要素条件的基本构成部分。知识型员工的集聚可以使集群具备人力资源优势。Sabourin 和 Pinsonneault (1997)的研究也得出了相似的结论,他们在研究加拿大的高科技产业集群时,指出与产业集群竞争力动态相关的四种战略性资源条件是:高素质人力资源、知识资源、技术基础和可用性资本,其中高素质人力资源扮演发起人的角色,推动着整个高竞争力集群的形成。

知识型员工是产业集群获取持续竞争能力的源泉。产业集群静态的比较优势是由基本生产要素的静态资源禀赋导致的,而高层次的知识型员工集聚则可以带来强劲的动态竞争优势。Bahrani 和 Evans (1995)在研究美国硅谷高科技产业集群时,指出高素质的人力资源是形成产业集群与提高竞