

企业人力资源生态系统稳定性影响因素实证研究

颜爱民,李 顺

(中南大学 商学院,长沙 410083)

摘 要:文章从企业人力资源生态系统的视角出发,首先界定了企业人力资源生态系统稳定性的内涵与特征,并对影响企业人力资源生态系统稳定性的因素进行理论分析;然后重点对影响企业人力资源生态系统稳定性的因素进行了实证分析。

关键词:企业人力资源生态系统;稳定性;影响因素;实证研究

中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1002-6487(2009)18-0167-04

1 企业人力资源生态系统稳定性的内涵与特征

1.1 企业人力资源生态系统稳定性内涵

企业人力资源生态系统(Human Resource Ecosystem, HRE)指的是企业内各种类型人力资源与周围的自然、社会环境共同组成的物质-能量-信息系统^[1-3]。它是一个具有目的性的人工系统。适时调整系统的结构以适应不断变化的环境的过程,本质上就是不断优化资源配置的动态过程^[4]。

学者对企业人力资源生态系统稳定性尚无进行系统研究,因此目前还没有对其内涵进行界定;而对于生态系统稳定性的研究中概念的讨论却很激烈,许多学者提出了自己的观点,诸如惯性^[5]、全局稳定性^[6]、Liapanov 稳定性^[7]、干扰^[8]等概念。对稳定性与生态系统管理和恢复等的关系^[9]做了大量研究工作,结果也存在很大差异。由于生态系统稳定性研究的复杂性,学者们对生态系统稳定性的定义阐述众多,而且侧重点各有不同^[10]。当前学者们比较认可的概念是经典生态系统稳定性定义,认为从生态学角度来讲,稳定性指的是两方面的内容:

(1)生态系统对于干扰破坏的抵抗能力与避免能力,可以简称为“抵抗力”;

(2)生态系统在受到干扰破坏后迅速恢复到最初状态的能力,可以简称为“恢复力”。

不同生态系统之间存在着功能相似性、结构的可模仿性^[9],因而企业人力资源生态系统稳定性可定义为企业人力资源生态系统在干扰(内外部环境变化)出现后,保持自身功能的相对稳定的能力,它包括对干扰的“抵抗力”和干扰后的“恢复力”。企业人力资源生态系统不可避免要承受来自环境或企业系统自身的各种干扰,当其他生态系统发生变化时,会给人力资源生态系统带来一定的冲击,企业人力资源生态系统的稳定会自觉抵制这种干扰,即使已经受到干扰,而且给人力资源生态系统带来了破坏,它也能够自我恢复,可以说,稳定性是人力资源生态系统健康持续发展的必要条件之一。

1.2 企业人力资源生态系统稳定性特征

从系统论角度出发,企业人力资源生态系统的稳定性是一种开放的、动态的、相对的、整体的稳定。

(1)开放的稳定性^[12]。企业人力资源生态系统是一个开放的系统,一个典型的耗散结构,它不断从外界引入负熵来抵消正熵的不断增加,维持系统的稳定与有序。

(2)动态的相对的稳定性^[13]。针对不断变化的内、外因素,为维持系统的正常功能,企业人力资源生态系统通过管理系统做出的一系列结构和功能的改变,通过反馈调节机制和系统自组织,使各种变化限定在允许的范围内,以保持人力资源生态系统具有正常的功能,保持人力资源生态系统动态的、相对稳定的状态。

(3)整体的稳定性^[14]。企业人力资源生态系统的稳定性,不是指系统中个别要素、个别部分、个别层次的稳定性,而是指人力资源生态系统整体的稳定性。

企业人力资源生态系统中不能忽视的一个重要特点是它是一个人工系统,所以其稳定性很大程度上依赖于人的主观能动性^[15]。

2 企业人力资源生态系统稳定性影响因素理论模型

人的自然、社会双重性决定了人力资源生态系统包含着人与自然环境、人与社会环境的两大类物质、能量、信息交流。人力资源作为影响和制约社会经济发展的一个重要因素,在一定程度上服从于社会经济发展规律。与此同时,人力资源作为一个自然因素,必然要服从于生态学和人类学的自然规律^[16]。企业人力资源生态系统作为人力资源生态系统的子系统,其稳定性同样受到其所处的社会、自然环境的影响和制约。自然环境和社会环境的剧烈改变,在各个层面上冲击着企业人力资源生态系统的变化,影响其稳定性。如市场环境变化、法律法规的改变、经济政策调整等,会给企业人力资源生态系统稳定性带来冲击。

企业人力资源生态系统还受到企业层面的一些因素的影响,如企业发展前景好、竞争力强等,都会保持对人才的吸

基金项目:国家自然科学基金资助项目(70772042);教育部人文社会科学研究资助项目(07JA630047)

引力,而那些处于相对弱势的企业对人才的吸引力较弱,人才的流失在所难免。同样,企业的薪酬高低、考核是否公平、培训晋升等,都影响员工忠诚度和离职倾向,进而影响其稳定性。企业层面的影响因素主要有企业文化、企业规模、发展阶段和发展前景、人力资源管理制度等。如企业规模、企业管理模式等对离职倾向和工作满意度具有很大的影响^[17]。企业效益和前景是影响员工去留的重要因素^[18]。员工导向文化既有利于知识型员工的感情承诺,也有利于他们的继续承诺;而任务导向文化既不利于知识型员工的感情承诺,也不利于他们的继续承诺^[19]。

人力资源要素是企业人力资源生态系统的主体,他们的自身特征是企业人力资源生态系统稳定性的主要影响因素。例如,企业员工的工作志向与兴趣与企业的工作氛围是否匹配,将会深深影响其是否愿意在企业中工作。领导者的领导风格等不但会影响员工的工作氛围,还会影响到企业的大环境。Watson Wyatt 指出员工忠诚的主要驱动因素是领导的能力和效率^[18]。人力资源要素主要包括领导因素和员工因素。

3 实证分析

3.1 主题识别

首先,通过小范围的实验性访谈初步确定了开放式问卷的题目,请有关专家对问卷的表述、语义等方面进行讨论修改,逐步完善最后形成正式的问卷。开放式问卷的问题“您认为影响企业人力资源生态系统稳定性的因素有哪些?”至少写出 7 个答案。根据研究需要,我们分别向上海、浙江、北京、广东、湖南等地企业发放问卷。对开放式问卷结果最常用的分析方法就是编码分析。这一过程包括两个步骤:第一步,在最初总体理论框架指引下,将原始数据编码,生成主要主题;第二步,识别每一个主题下的子类别,合并具有相似意义或冗余的子类别。

问卷共产生了 981 个条目。在这些条目中,经过对表述重复的条目和语意表达相近的进行删除,最后得到表述完全不重复的 256 条。在文献回顾的基础上,由 4 个参与成员独立地对 256 条陈述进行分类。通过第一轮编码,我们得到了影响企业人力资源生态系统稳定性的 7 大类别:企业文化、领导者特质、人力资源管理制度、企业比较优势、企业外部环境、员工素质、员工发展。

4 个编码者一起讨论了第一轮编码中提出的分类框架,根据新的分类系统又对所有条目重新分类。每人分类之后,一起讨论未归入类的条目,以确定其所属类别,最后,所有条目均归入了这 7 个类别。经过讨论与识别,最终形成了 28 个子类别。4 位编码者和有关专家对已经归纳的类别进行讨论,查询合并相似的或者重叠的,经过讨论,认为这些子类别并无冗余或重叠。最后得出了企业人力资源生态系统稳定性的 7 个主要影响因素,28 个指标。

3.2 预调

我们通过前面的主题识别收集题项编制了预调问卷(Likert-7 分量表制),并向全国各地、不同行业、不同企业发放问卷。次问卷所涉及的主要城市有:上海、杭州、广州、北京、长沙、徐州、金华等地。发放问卷共 200 份,回收 158 份,剔除回答不完整的无效问卷,有效问卷 146 份,有效率达 73%。

对问卷中 28 个企业人力资源生态系统稳定性影响因素

的重要程度进行了描述性统计分析,包括平均值和标准差。总体来看,所有的备选生态因子的均值都高于 3.50,表明这些影响因素对企业人力资源生态系统稳定性都具有一定程度的重要性。

于是进行探索性因子分析,首先,进行了因子分析的可行性探讨,KMO 样本测度为 0.729,说明很适合做因子分析;Bartlett 球体检验值为 1800.219,显著性概率 $P=0.000<0.01$,说明变量具有相关性,是可以做因子分析。其次,采用“主成分分析法”、“方差最大正交旋转”法等来对数据进行因子分析。按照删除不能反映同一个概念维度的测量项目和载荷小于 0.5 或交叉载荷较高的项目原则,先后删除行业特点、行业竞争状况、企业发展阶段、企业战略愿景、企业人力资源多样性共 5 项,最后剩余 23 个项目。抽取了 6 个因子,一共解释了 69.650% 的总变异。

表 1 因子分析结果

	Component					
	1	2	3	4	5	6
领导者管理理念	.801	.173	.054	.173	-.087	.094
领导者领导风格	.765	.142	.156	.151	.034	-.003
领导者个人能力	.764	.105	-.081	.060	.146	.261
领导者个人修养	.758	.029	.066	.220	.043	.162
价值观认同	.082	.662	-.056	.223	.243	.008
工作氛围	.037	.705	.042	.016	.193	.036
竞争理念	.275	.680	.167	.017	.186	-.163
薪酬制度	.240	.150	.713	.083	.205	-.208
考核机制	.071	.119	.732	.081	-.101	.104
招聘制度	.101	.039	.699	.009	.161	.121
晋升机制	.152	.021	.626	-.074	.241	.105
员工学习	.139	.081	.728	.112	.110	-.023
职业发展规划	.096	.149	.587	.095	.027	.132
员工知识技能	.028	.108	.098	.603	.016	.106
员工工作意愿	.047	.013	.028	.731	.012	.026
员工团队精神	.065	.102	.024	.762	.112	.023
员工品格修养	-.095	.145	.056	.703	.015	.013
企业地位	.157	.092	-.027	.110	.518	.265
企业规模	.006	.116	.009	.106	.614	.207
核心员工稳定	.238	.012	.076	-.022	.743	.110
地区经济水平	.100	.037	.031	.018	.102	.742
国家法律政策	.152	-.046	.023	.077	.044	.763
技术环境	.194	.040	.100	.167	-.070	.673
各因子解释变异量	15.356	12.477	12.140	10.331	9.966	9.380
总解释变异量	69.650					

从探索性因子分析的结果来看,删除一些项目以后,各因子的意义比较明确,维度也比较清晰。根据项目的含义,我们将 1~6 个因子分别命名为:领导者特质;企业文化;人力资源管理制度;员工素质;企业比较优势;企业外部环境。总问卷的同质信度为 0.875,说明问卷的信度较好。

再对各维度的相关度进行分析,结果表明企业人力资源生态系统稳定性影响因素各维度主要呈现出中等、显著的相关,虽然有些相关略高,但总体上说明问卷的结构效度较好,可以接受。

综合探索性因子分析结果,我们得到了企业人力资源生态系统稳定性影响因素初步模型(图 1)。探索性因子分析去掉了 5 项不良指标,剩下 23 项指标,我们依据这 23 项指标设计了正式问卷。

3.3 验证性分析

(1) 样本及方法

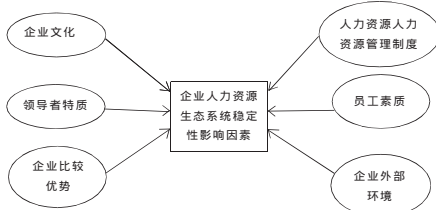


图1 企业人力资源生态系统稳定性影响因素图

通过探索性分析所得到的结果编制正式问卷,向全国各地、不同行业、不同企业发放问卷。

问卷所涉及的主要城市有:上海、杭州、广州、北京、长沙、徐州、金华等地。发放问卷共180份,回收152份,剔除回答不完整的无效问卷,有效问卷141份,有效率达78.3%。

利用SPSS13.0进行问卷的信度与效度分析,采用结构方程模型软件AMOS7.0进行模型的验证性分析。

(2)理论模型构建

本研究设置两个可比较的模型:模型1是我们根据理论研究假设的模型,该模型包括企业本身因素、企业外部因素和人力资源要素;模型2是通过探索性因子分析得到的构想模型(模型的演示结果略)。

(3)验证性因子分析结果

验证性因子分析有很多检验标准,本研究选取卡方检验、比较拟合指数、规范拟合指数、增量拟合指数、近似误差均方根、不规范拟合指数TLI六个指标作为检验比较的标准。当RMSEA>0.1时表明模型拟合得很差,当RMSEA<0.08时表示拟合得较好,当RMSEA<0.05时则表明完全拟合^[21]。其他几个指标一般都要求大于等于0.90,CFI不受样本大小影响,在实际研究中要特别关注。

本研究采用极大似然估计检验各个因子的拟合程度,各模型的验证性因子分析各项指标结果如下表:

表2 两种理论模型的验证性因子分析各项指标比较(n=141)

拟合指数	χ^2/df	RMSEA	TLI	CFI	NFI	IFI
模型1	2.212	0.087	0.872	0.887	0.876	0.887
模型2	2.445	0.074	0.905	0.912	0.906	0.912

资料来源:根据AMOS7.0分析结果整理

从表中的验证性因子分析结果看来,模型2各个拟合指标都在0.90以上, χ^2/df 为2.445,小于3, RMSEA只有0.074,小于0.08,表明模型具有较高的拟合度和稳定型。所以我们选模型2为企业人力资源生态系统稳定性影响因素模型,这一模型也基本符合了本文的研究构想。模型验证性因子分析的标准化解的路径图如图2所示。

(4)问卷信度与效度检验

本次调研企业人力资源生态系统稳定性影响因素量表总体 α 信度系数及各个分量表的 α 信度系数见下表(表3)。

数据表明,本次测量是基本可信的,总量表 $\alpha=0.833$,6个分量表的 α 值均大于0.70,表明本次测试有着良好的测验信度,项目之间有良好的内部一致性。

由表4可知,各因子间具有中等程度的相关;各因子与总量表有较高相关,这说明各因子既有一定的独立性,又反映出了相应的归属性,说明该问卷的结构效度较佳。此外,验证性因素分析的结果表明,最终确定的结构模型各项指标均达到统计学要求,拟合指数相对较好,证明问卷具有较好的结构效度。

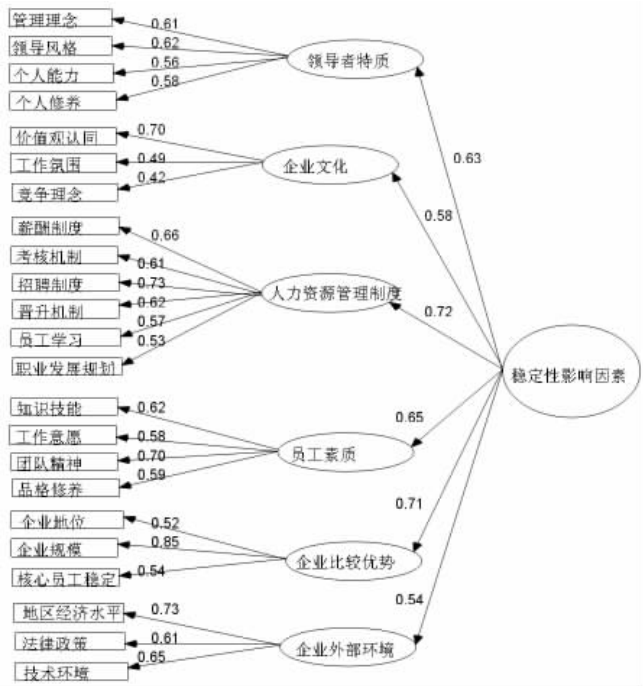


图2 验证性因素分析的路径图

表3 总量表和各个分量表的信度分析

Cronbach	总量表	领导者特质	企业文化	人力资源管理制度	员工素质	企业比较优势	企业外部环境
a	0.833	0.732	0.715	0.804	0.708	0.724	0.711

表4 问卷各因子间、因子与总量表的相关

	领导者特质	企业文化	人力资源管理制度	员工素质	企业比较优势	企业外部环境	总量表
领导者特质	1						
企业文化	.334(**)	1					
人力资源管理制度	.338(**)	.436(**)	1				
员工素质	.345(**)	.366(**)	.432(**)	1			
企业比较优势	.422(**)	.302(**)	.191(**)	.424(**)	1		
企业外部环境	.375(*)	.322(*)	.343(**)	.416(**)	.407(**)	1	
总量表	.667(**)	.572(**)	.676(**)	.619(**)	.554(**)	.518(**)	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4 研究讨论

上述结构方程建模结果表明:企业人力资源生态系统稳定性影响因素包括6个维度,分别是领导者特质、员工素质、人力资源管理制度、企业文化、企业比较优势和企业外部环境。

通过实证分析,我们得到了影响企业人力资源生态系统稳定性的六大因子,23个子类别,构成了企业人力资源生态系统稳定性六因素影响模型,企业在管理中应引起足够重视。企业可以从这六方面努力以提高和改善企业人力资源生态系统,维持企业人力资源生态系统的稳定性,实现企业的持续、健康发展。

(1)领导者特质方面。领导特质是领导人才的灵魂,是领导职业最需要的良好习惯、心理定势与悟性直觉^[22]。领导者的领导艺术和风格,以及由此形成的个人魅力,对企业吸引和保留人才,具有重要作用,有助于企业人力资源生态系统稳定和发展。

(2)企业文化方面。企业人力资源生态系统是人力资源

与其所处环境共同组成的系统,企业文化环境影响人力资源生成、开发、配置和利用的整个运动过程,对环境的塑造起着决定性的作用。优秀的企业文化一旦形成并良性发展,在企业内部就会形成一个良好的工作氛围,对企业成员产生感召力和凝聚力^[15-23],增强企业人力资源生态环境的稳定性和竞争力。

(3)员工素质方面。企业在员工的招聘与选拔方面要把好关,同时对现有员工进行培训,有助于提高员工整体素质,为企业人力资源生态系统注入能量,有助于保持企业人力资源生态系统整体的稳定性。

(4)人力资源管理制度方面。企业应致力于人力资源管理体系与制度的构建,并能够贯彻执行,以便更好地吸引、保留、激励优秀人才。从战略的高度和制度化方面加强管理,强调发掘和发挥人力资源的能量,增强企业人力资源生态系统的稳定性和凝聚力。

(5)企业比较优势方面。企业地位和规模优势是企业一步步打造和建立的,需要企业长期经营积累与发展,而核心员工的流失越来越成为企业不能承受之重,当员工离职成为经济全球化时代的一种常态时,如何留住核心员工与吸引优秀人才一样成为企业经营发展必须面对的重大挑战,对于核心员工的管理必须上升到企业战略的高度^[24]。保持企业核心人才的稳定,成为企业人力资源生态系统稳定性维持的重要因素

(6)企业外部环境方面。企业与其所处的环境是互动的,企业人力资源生态系统作为企业生态系统的子系统,必然受到当地经济水平、国家法律以及技术环境等的影响,企业必然与外界系统产生物质、能量和信息的交换,企业人力资源生态系统作为企业生态系统的子系统,必然与企业外部环境发生联系和互动,随着外部环境的变化而调整和平衡企业人力资源生态系统,需求企业人力资源生态系统与企业外部环境的动态匹配,从而维持企业人力资源生态系统的稳定性。

就具体的企业而言,每个企业有自己的优势和不足,这六个方面不可能做到面面俱到,企业在发挥自己的优势的同时不要忽视其短板之处,只有各方面的要素有效整合和匹配,才能真正促进企业人力资源生态系统的稳定性。

5 结语

本文经过理论模型构建、主题识别、探索性分析、验证性分析,从而得到了影响企业人力资源生态系统稳定性的6大维度,即领导者特质、企业文化、员工素质、人力资源管理制度、企业比较优势和企业外部环境。本文改变了以往的研究如员工忠诚度等单一的以员工为主体研究对象,而轻视环境因素。人力资源与环境的匹配,才是一个企业整体上的稳定。为企业健康持久发展提供理论支持。但本文仅是一个探索性的研究,存在一定的研究局限

(1)本研究的质性研究主要以开放式问卷收集资料为主,在一定程度上会影响编码结果。在未来的研究中,应增加通过访谈收集资料,这样更符合质性研究的要求。

(2)探索性研究中的样本大部分来自问卷调查,虽然进行了无效问卷的筛选,但也可能影响到数据的质量,进而会对探索性因子分析结果造成一定的影响。验证性研究中样本

数过少,今后的研究应适当的增加样本,并提高样本质量,同时还应扩大调查区域。

后续的完善研究成果定会对人力资源管理提供有益的理论和实践指导。

参考文献:

- [1]Yan Ai-Min. Concept, Composition and Self-adaptive Regulation Mechanism of Human Resource Ecosystem[Z].2007 管理科学与工程国际会议.
- [2]Study on Human Resource Niche Concept and Evaluation Indexes[Z].Proceedings of 2006 International Conference on Management Science & Engineering.
- [3]Research on Core Staff Evaluation Based on Niche[R].Working Paper,2007.
- [4]戴勇,范明.跨国经营背景下企业人力资源生态系统研究——基于知识链视角[J].江海学刊,2008,(4).
- [5]Jin MSJR, Wen J P. Forest Ecology. Translation[M].Beijing: China Forestry Publishing House,1991.
- [6]Vincent A A Jansen, Alun L Lloyd. Local Stability Analysis of Spatially Homogeneous[J].Journal Mathematical Biology,2000,(41).
- [7]Dubey B, Das B, Hussain J. A Predator-prey Interaction Model with Self and Cross-diffusion[J]. Ecological Modelling,2001,(141).
- [8]Zhang J Y, Zhao H L. Review on the Study of Vegetation Stability[J].Chinese Journal of Ecology,2003,22(4).
- [9]J Mitchelll R, Martin H D Auld, Michael. Ecosystem Stability and Resilience:A Review of Their Relevance for the Conservation Management of Lowland Heaths [J].Urban and Fischer Verlag, 2000,3(2).
- [10]马风云.生态系统稳定性若干问题研究评述[J].中国沙漠,2002,(4).
- [11]邓华.我国产业生态系统稳定性影响因素研究[D].大连:大连理工大学博士论文,2006.
- [12]徐大伟,王子彦,郭莉.工业生态系统演化的耗散结构理论分析[J].管理科学,2004,17(6).
- [13]张萌,胡军.工业生态系统稳定性研究综述[J].东北林业大学学报,2007,(2).
- [14]童莉.生态工业园区产业链设计及其系统稳定性研究——以烟台、乌鲁木齐为例[D].北京:北京化工大学,2006.
- [15]贺继红,杜恒波.基于生态学理论的企业人才集聚对策[J].商业时代,2006,(13).
- [16]颜爱民.人力资源生态系统刍论[J].中南大学学报(社科版),2006,(1).
- [17]赵西萍,刘玲,张长征.员工离职倾向影响因素的多变量分析[J].中国软科学,2003,(3).
- [18]项聪.中小民营企业员工离职的原因分析与保留对策研究[J].商业研究,2005,(6).
- [19]叶海芹,王鹏程.基于企业文化理论的员工忠诚度管理基本策略与途径研究[J].中国软科学,2003,(8).
- [20]弗雷德·鲁森斯,王垒等.组织行为学[M].北京:人民邮电出版社,2003.
- [21]温忠麟.结构方程模型检验:拟合指数与卡方准则[J].心理学报,2004,36(2).
- [22]史策.领导特质[M].北京:中国时代经济出版社,2006.
- [23]蔡翔,张光萍.企业文化对知识员工忠诚度的影响研究[J].商业研究,2007,(8).
- [24]孙清华.战略人力资源管理视角下的核心员工保留模型[J].东岳论丛,2008,(2).

(责任编辑/李友平)