

个体特征对人才流动风险偏好的影响研究

胡 蓓, 孙 跃

(华中科技大学 管理学院, 湖北 武汉 430074)

摘 要:在研究影响组织人才流动因素的基础上,运用预期效用理论分析人才流动过程中存在的风险,认为个体风险偏好的存在影响人才的流动决策。通过对杭州高新技术产业集群企业人才流动情况的实证分析,指出了影响人才流动风险偏好的因素,并提出了企业留住人才的对策。

关键词:个体特征;人才流动;期望效用;风险偏好;影响因素

中图分类号:C96

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)05-0153-04

0 引言

国内外学者对人才流动作了大量的理论与实证研究。代表性的人才流动理论有美国心理学者勒温(K. LeSin)^[1]提出的“场论”。美国另一学者卡兹(Katz)^[2]认为,组织寿命周期的存在使人才流动成为一种必然。日本学者中松义郎提出了“目标一致”理论,他认为当个人目标与组织目标一致时个人的潜能得到充分发挥,当两者不一致时,人才将流动到与个人目标比较一致的组织中去。美国学者库克(Kuck)提出了“库克曲线”理论,从更好地发挥人的创造力的角度,论证了人才流动的必要性。

以上学者分别从不同的角度论证了员工流动的必然性和必要性,但是没有指明到底是哪些因素最终导致了员工的流动。其他学者对员工流动的因素作了进一步的分析,美国学者普莱斯(Price)^[3]认为,收入水平、个人参与组织决策的程度、集权程度、沟通等因素会影响个体流动的决策。马奇和西蒙(J. G. March and H. A. Simon)^[4]认为,雇员的心理或性格机制是连接雇员流动行为和经济、企业及人口等变量关系的纽带。马奇和西蒙模型对员工流动的研究将外部劳动力市场和个体行为变量引入到了对员工流动过程的分析中。

莫布雷(W. Mobley)^[5]认为,工作满意感与流动之间存在内在关系,工作不满将导致产生流动的想法、寻找新的工作,并对新工作进行评价,最终产生流动的行为。莫布雷还认为,“冲动行为”也会导致员工离职流动。但是 Mobley 对流动的效用和成本、流动风险未作进一步分析,也没有深入讨论寻找到一个满意新工作的可能性问题,而这种可能性会影响到流动的意愿。

以上研究很少从个体风险偏好的角度来讨论风险偏好对人才流动决策的影响,人才流动决策本质上是一个风险决策行为。本文尝试引入预期效用理论来分析人才流动的风险性偏好,因为这种风险偏好会对人才流动的决策造成影响。通过实证分析,指出人才流动风险偏好对人才流动决策的影响。

1 影响员工流动的因素

人才流动行为的产生是由多种因素造成的。现有众多的理论研究表明,人才流动行为受到工作满意度、收入水平、个人参与组织决策的程度、集权程度、沟通等因素的影响,也受到个人价值观、个体期望^[6]的影响。但是,现有理论没有考虑个体对风险的态度对流动决策的影响。对于人才个体来说,其流动决策是有风险的。人才要关注寻找比现有工作更好工作的可能性,要比较新工作与现有工作的工作效用。因此,工作效用是个体流动决策的一个重要变量。工作效用是指人才从工作中所获得的满足程度,这种满足程度不仅仅是工作任务本身带来的,还包括个体在工作中所获得的在生理与心理上的满足。人才工作效用降低到其期望值以下时,便会产生流动的动机、意愿和行为。人才预期流动到新岗位以后,期望工作效用水平得到提升。因此,人才在流动之前就要对新工作的工作效用进行评估,这种评估是基于对新工作的认识来进行的。由于信息的不对称性,人才在进入新的工作之前很难得到确定的评估参数。现有的工作效用的降低导致人才产生了离职的意愿,这种意愿原能否变成离职行动,是由人才对新工作的工作效用主观评价决定的。当人才认为,在新工作中所获得的工作效用水平高于现有工作效用水平时,其流动意愿

收稿日期:2007-11-07

基金项目:国家自然科学基金重点项目(70332001);国家自然科学基金项目(70572035)

作者简介:胡蓓(1954-),女,湖北武汉人,管理学博士,华中科技大学管理学院人力资源管理研究所所长、教授、博士生导师,研究方向为
人力资源管理与开发;孙跃(1969-),男,湖北武汉人,华中科技大学博士研究生,研究方向为人力资源管理。

就转变成为流动的行动。

由于工作满意度的变化导致了工作效用水平的变化,所以工作效用是工作满意度的函数,即:效用函数 $U=U(S)$,其中, S 为工作满意度。根据 March&Simon^[4]流动模型和 Price^[7]流动模型,工作满意度 S 又是以下因素的函数: $S=S(x,y,z,m,n,s,t,v)$ 。其中, x 为决策参与程度, y 为收入水平, z 为集权程度, m 为与其它工作角色的和谐性, n 为工作关系的可预测性, s 为个体设想的工作, t 为工作时间, v 为沟通。从影响工作满意度的诸因素中可以看出,人才从新工作中所获得的工作效用,有可能高于现有工作的工作效用水平,也有可能低于现有工作效用水平,具有很强的不确定性。因此,人才对新工作的工作效用的评价,是基于风险条件下的一种主观评价。

2 风险条件下人才流动行为分析

在风险条件下,需要用期望效用和期望值效用来分析人才流动行为。

2.1 期望效用理论的公理化假设

期望效用理论是建立在决策主体偏好理性的一系列严格的公理化假设体系基础上的,这些公理化假设主要包括优势性、恒定性、传递性^[8]。

优势性是指如果期望 A 至少在一个方面优于期望 B,并且在其它方面都不亚于 B,那么 A 优于 B。这个原则在人才流动的决策中更加明显:当新工作(A)在某一方面比现有工作(B)更好时,比如说薪酬更高,而其它方面不亚于现有工作时,那么这一优势方案(流动)将被采用。恒定性(独立性),即指各个期望的优先顺序不依赖于它们的描述方式,也就是说,对方案的偏好不受方案描述的影响。

传递性指效用函数 $U(A)>U(B),U(B)>U(C)$,那么, $U(A)>U(C)$ 。

假设员工追求的目标是以工作效用最大化为决策目标,工作效用是工作满意度的增函数^[8]。人才流动具有两种可能的结果,工作满意度降低了或提高了,这两种结果不会同时发生。当第一种结果(工作满意度降低了)发生时,员工工作满意度为 S_1 ,发生的概率为 p ;当第二种结果(工作满意度提高了)发生时,员工工作满意度为 S_2 ,发生概率为 $1-p$ 。则工作期望效用是员工在不确定条件下可能得到的各种结果的效用的加权平均数,工作期望效用函数为:

$$E(U(p;S_1,S_2))=pU(S_1)+(1-p)U(S_2)$$

工作期望值的效用是指员工在不同的结果下所获得的工作满意度的加权平均数。工作期望值的效用为:

$$U(pS_1+(1-p)S_2)$$

2.2 人才对流动风险的态度

人才在流动后转换到新的工作岗位所获得的工作满意度是不确定的,因此,人才流动行为也就存在风险。人才个体对待流动风险的态度也是不相同的,所以,人才个体的流动选择也是不一样的。人才对流动风险的态度受到年龄、性别、职业生命周期、个人需求层次等因素的影响。总体来说,可以把人才个人对流动风险的态度划分为风险厌

恶型、风险中立型和风险偏好型 3 种。

我们用期望效用和期望值的效用来分析人才个体对流动风险的态度,并建立流动风险厌恶者、中立者和偏好者的评价标准。

人才个体在无风险条件下,也就是在不流动的条件下可以拥有的确定的工作满意度等于流动的期望值 $pS_1+(1-p)S_2$ 。当人才个体认为在无风险条件下拥有确定的工作满意度的效用,大于在风险条件下离职流动的期望效用,即 $U(pS_1+(1-p)S_2)>pU(S_1)+(1-p)U(S_2)$,那么该个体就为流动风险的厌恶者;如果人才个体认为在无风险条件下拥有确定的工作满意度的效用,小于在风险条件下的离职流动的期望效用,即 $U(pS_1+(1-p)S_2)<pU(S_1)+(1-p)U(S_2)$,那么该个体为流动风险的偏好者;如果人才个体认为在无风险条件下拥有确定的工作满意度的效用,等于在风险条件下的离职流动的期望效用,即 $U(pS_1+(1-p)S_2)=pU(S_1)+(1-p)U(S_2)$,那么该个体为离职风险的中立者。

与以上判断标准相对应,人才对离职流动风险的态度可以根据人才的工作效用函数的特点来进行分析评价。如前所述,人才工作效用函数为 $U=U(S)$,其中 S 为工作满意度,且工作效用函数 $U=U(S)$ 为工作满意度 S 的增函数,那么对于离职风险厌恶者来说,其工作效用函数是严格凹的(见图 1)。

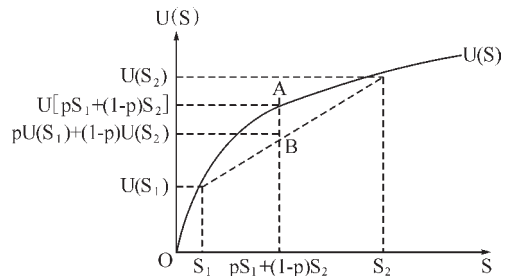


图 1 风险厌恶者的效用函数 $U(S)$ ^[9]

风险偏好者的效用函数是严格凸的(见图 2)。

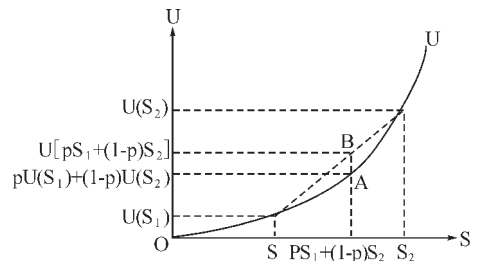


图 2 风险爱好者的效用函数 $U(S)$ ^[9]

风险中立者的效用函数是线性的(见图 3)。

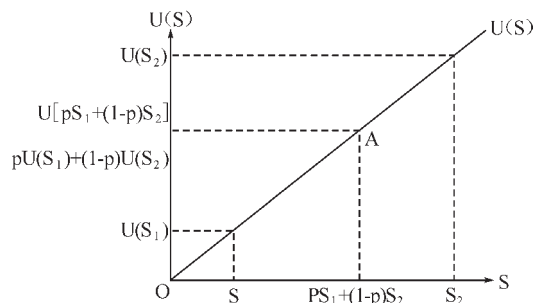


图 3 风险中立者的效用函数 $U(S)$ ^[9]

3 个体特征对流动风险偏好影响的实证分析

3.1 数据来源及假设

课题组于 2007 年 1 月以杭州高新开发区企业作为研究对象,共发出 500 份问卷,回收问卷 450 份,回收率为 90%,剔除无效问卷 54 份,有效问卷为 396 份,即有效问卷的回收率为 79.2%。抽样方法是采用便利抽样,调查方法则是多种形式相结合的方法,包括邮寄问卷、人员访谈等方式。被调查者均为样本企业各级员工。问卷选项除了样本的个人基本信息和企业基本信息采用选择题形式外,其它选项均采用 Likert 五级量表设计。

我们采用 Hsee 和 Weber^[10]提出的方法计算出风险偏好指数(risk preference index,简称 RPI)来表示风险偏好水平。RPI 值在 1~8 之间变化,RPI 越大表明越喜好冒险。如果被试的反应不合逻辑,就视为缺省值。由于大多数个体有避险倾向,但在具体条件下个体会改变对风险的看法。基于此,提出以下假设:

假设 1:职务因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响;

假设 2:年龄因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响;

假设 3:学历因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响;

假设 4:收入水平因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响;

假设 5:工作年限不会对人才流动风险偏好产生显著影响;

假设 6:户口因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响。

3.2 实证检验与分析

本研究运用 SPSS11.0 软件分析不同组间均值的差异性是否显著。统计结果显示,部分个体因素显著影响人才对流动风险的态度,但是也有些个体因素对风险态度的影响不显著。

假设 1:职务因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响。

职务因素不显著影响人才流动风险偏好。根据方差分析表我们发现(见表 1, $P < 0.05$),职务因素显著影响人才在流动中的风险偏好,职务越高,流动的机会成本更大,越不愿意承担流动风险。

表 1 职务因素对人才流动风险偏好的影响

	离差平方和	自由度 df	均方差	F	Sig.
组间	3.703	5	0.741	0.814	0.004
组内	316.717	348	0.910		
全部	320.421	353			

假设 2:年龄因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响

年龄因素显著影响着人才流动的风险偏好(见表 2, $P <$

0.05),拒绝原假设。随着年龄的增大,人才越不愿意承受流动的风险。因为由于年龄的增长,人才价值观趋于成熟与稳定,人才追求的是一个稳定的发展环境。而流动意味着对新环境的适应,年龄的增长使得对环境的适应能力减弱,这种适应能力的减弱将极大地增加流动的风险。

表 2 年龄因素对人才流动风险偏好的影响

	离差平方和	自由度 df	均方差	F	Sig.
组间	11.362	5	2.272	2.506	0.030
组内	336.394	371	0.907		
全部	347.756	376			

假设 3:学历因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响

学历因素显著地影响着人才对流动风险的偏好(见表 3, $P < 0.05$),拒绝原假设。学历越高对流动的风险偏好越强,学历越低对流动的风险偏好越弱。因为高学历意味着所掌握的知识、技能越丰富,其竞争能力更强,到新的岗位获得更高工作效率的可能性越大。高学历人才希望通过流动来接触更富有挑战性的工作,实现自己的更大价值,从而获得更高的工作效用。

表 3 学历因素对人才流动风险偏好的影响

	离差平方和	自由度 df	均方差	F	Sig.
组间	10.848	3	3.616	3.996	0.008
组内	327.601	362	0.905		
全部	338.448	365			

假设 4:收入水平因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响。

收入因素不能显著的影响人才对流动风险的偏好(见表 4, $P > 0.05$),不能拒绝原假设。根据赫兹伯格双因素理论,收入是属于保健因素,收入的提高不会显著提高工作效用水平,只能维持现有工作效用水平不降低。不同收入群体对流动风险偏好没有显著的差别。

表 4 收入水平因素对人才流动风险偏好的影响

	离差平方和	自由度 df	均方差	F	Sig.
组间	5.493	5	1.099	1.205	0.306
组内	325.587	357	0.912		
全部	331.080	362			

假设 5:工作年限不会对人才流动风险偏好产生显著影响。

工作年限因素显著影响人才流动风险偏好(见表 5, $P < 0.05$),拒绝原假设。在个人职业生涯初期,人才在第一年内工作流动性更高,说明其更愿意承受流动风险。因为这个时期的人才工作定位不明确,希望通过流动来寻找更适合自己的工作环境与工作岗位。另一种情况是,工作 3~5 年的人才更愿意承受流动风险。因为这个时期的人才具有一定的工作经验,希望通过流动来获得更高的工作效用,由于工作经验的具备,使得获得更高工作效率的可能性增大,降低了其流动的风险。工作时间在 1~2 年的人才还处于工作经验积累阶段,他们希望积累更多的工作经验

来抵御流动风险, 所以他们对流动风险的厌恶程度较高。在个人职业生涯的成长期, 超过5年以上工作年限的人才, 由于个人职业发展和组织承诺因素的影响, 不愿意承受离职流动所带来的风险。

表5 工作年限因素对人才风险偏好的影响

	离差平方和	自由度 df	均方差	F	Sig.
组间	10.448	4	2.612	2.872	0.023
组内	331.102	364	0.910		
全部	341.550	368			

假设6: 户口因素不会对人才流动风险偏好产生显著影响。

由于户籍政策的变化, 户口因素在人才流动中的作用越来越不明显(见表6, $P > 0.05$), 不能拒绝原假设。“是否是本地户口”并不显著影响人才流动风险偏好。

表6 户口因素对人才风险偏好的影响

	离差平方和	自由度 df	均方差	F	Sig.
组间	0.454	1	0.454	0.497	0.481
组内	331.913	363	0.914		
全部	332.367	364			

综上所述, 影响人才流动风险偏好的因素有职务、年龄、学历、工作年限4个因素, 而收入水平、户口2个因素没有显著影响人才流动风险偏好。

4 结语

Mobley人才流动模型分析了人才流动前对新工作的效用评价, 但是没有分析人才个人风险偏好对流动决策的影响。而人才个体特征, 如: 职务、年龄、工作年限、学历因素会显著影响人才的风险偏好。人才在离职流动的时候更要关注流动风险的发生, 人才离职应该是在理性地评估流动风险之后所作出的决策, 尽量避免“冲动型”的离职决策, 避免盲目流动。

降低人才流动风险的对策之一是收集更多的关于新工作的信息, 充分比较新工作与现有工作在工作时间、工作挑战性、工作压力、决策参与程度、沟通、工作关系、工作

角色、收入水平等方面的情况, 再作出是否离职流动的决策, 这样可以降低离职流动的风险。

对于企业留住人才来说, 在提高工作满意度的基础上, 要提高人才的工作效用水平。或者根据人才风险偏好程度的不同, 有针对性地制定人才政策, 达到留住人才的目的。从以上分析可以看出, 单纯依靠收入水平的提高并不能有效地留住人才, 户籍政策也不能显著影响人才的流动。学历、技能的改善会提高人才的风险偏好, 更容易产生流动行为, 而年龄、工作年限增长却会降低人才的风险偏好, 企业要根据他们的特点制定特殊的人才政策来留住人才。

本文虽然对人才流动风险偏好的影响因素进行了分析, 这些因素仅是人才个体的特质因素, 还存在其它影响人才流动风险偏好的经济、社会因素, 这也是有待进一步研究的问题。

参考文献:

- [1] LEWIN, K., A dynamic theory of personality [M]. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc. P.v, 1935.
- [2] 张德. 人力资源开发与管理(第2版)[M]. 北京: 清华大学出版社, 2001: 144-149.
- [3] PRICE J.L., The study of turnover [J]. Ames, Iowa State University Press, 1977.
- [4] MARCH J.G., Simon H.A. Organizations [M]. New York: Wiley, 1958.
- [5] MOBLEY, W.H. Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control [M]. Addison Wesley Publish company, 1982.
- [6] 武博. 当代中国人才流动 [M]. 北京: 人民出版社, 2005: 53-69.
- [7] PRICE J.L. Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover [J]. Journal of Manpower, 2001, 22: 600-624.
- [8] 饶育蕾, 张轮. 行为金融学(第2版)[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2005: 50-51.
- [9] 平狄克, 鲁宾费尔德. 微观经济学(第4版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2000: 136-140.

(责任编辑: 赵贤瑶)

Study on the Individual Characteristic to Influence on Risk Preference of Talent Turnover

Hu Bei Sun Yue

(School of Management, Huazhong University of Science & Technology, Wuhan 430074, China)

Abstract: Based on the study of factors that affect organization's talent turnover, this paper analyzes the risk of talent turnover by Expected Utility Theory, and find that the risk preference has some effect on the decision-making of flow. Based on an empirical study through questionnaire investigating in HongZhou high and new industry clusters, effecting factors that affect the risk preference of talent turnover are put forward. Finally, the paper supply some countermeasures and suggestions for organizations to retain talent.

Key Words: Individual Characteristic; Talent Turnover; Expected Utility; Risk Preference; Influence Factors