

# 产业集群与非产业集群 企业员工组织行为比较研究

翁清雄<sup>1,2</sup>, 席西民<sup>1</sup>

(1. 西安交通大学 管理学院, 西安 710049; 2. 武警福州指挥学院, 福州 350002)

**摘要:**随着产业集群的不断发展, 集群内员工的组织行为产生了一些新的变化。通过对广东深圳和中山、浙江杭州和宁波、湖北武汉、云南昆明、河南郑州和洛阳、福建福州这9个城市中的产业集群与非产业集群进行调查研究, 分析了产业集群与非产业集群员工感知机会、职业成长、组织承诺、职业承诺等组织行为方面的差异。研究表明, 在产业集群内部, 企业内员工的感知机会更高, 也拥有相对较好的职业成长, 他们对自己所从事的职业和所服务的组织拥有更高的承诺。研究结论对解释产业集群人才集聚现象提供了依据, 也为产业集群企业人力资源管理实践提供了参考。

**关键词:**产业集群; 企业员工; 组织行为; 职业成长; 组织承诺

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1002-0241(2010)04-0193-07

## A Comparison Research of Enterprise Employees' Organizational Behavior between Industrial Clusters and Non-clusters

WENG Qingxiong<sup>1,2</sup>, XI Youmin<sup>1</sup>

(1. School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China; 2. Fuzhou Armed Police Force Command College, Fuzhou 350002, China)

**Abstract:** With the continuous development of industrial clusters, the employees' organizational behavior in clusters is experiencing some new changes. This paper investigated the industrial clusters and non-clusters in nine cities, including Shenzhen, Zhongshan, Hangzhou, Ningbo, Wuhan, Kunming, Zhengzhou, Luoyang and Fuzhou. It analyzed the variance of employees' perceived opportunities, career growth, organizational commitment and career commitment between industrial clusters and non-clusters. The results show employees in industrial clusters have high perceived opportunities and quick career growth, and have high commitment to their employers and their career. The study provides foundation for explaining why talent concentrates to industrial clusters and enterprises' human resource practice.

**Key words:** industrial clusters; enterprise employees; organizational behavior; career growth; organizational commitment

收稿日期: 2009-10-26

基金项目: 国家自然科学基金优秀创新群体项目“新经济环境下组织变革与管理创新研究”(70121001); 国家自然科学基金项目“高管团队结构形态对组织性能的影响研究”(70772109); 国家自然科学基金项目“产业集群发展与创业人才孵化互动机理研究”(70872034)

第一作者简介: 翁清雄(1981-), 男, 福建莆田人, 管理学博士, 讲师, 现为西安交通大学博士后研究人员, 研究方向: 人力资源管理、组织行为。

0 引言

自 20 世纪 90 年代以来,产业集群在各国区域经济发展中显示出强大、持久的竞争优势。产业集群具有专业化分工、公共资源共享、集群知识技术创新、区位品牌效应等竞争优势<sup>[1-2]</sup>。从全球经济范围来看,产业发展的集群化已经逐渐成为一个国家或地区赢得竞争优势的重要来源,产业集群发展对合理化经济布局、优化资源配置、建立空间创新系统和形成区域竞争优势具有重要的意义。在我国,自 20 世纪 90 年代以来,以北京中关村的高科技产业集群、广东珠江三角洲的外向型加工业集群、浙江温州地区的传统特色产业集群为代表的产业集群逐步形成,产业集群在区域经济发展中发挥了重要的作用。

实践证明,持续创新是推动集群企业发展的关键因素,而吸引、留住人才并促进人才的快速成长则是集群企业持续创新的主要动力。国内学者胡蓓等在研究中已经发现,人才日益集聚于产业集群,并因为人才的集聚产生了集群的人才集聚效应<sup>[3]</sup>。随着产业集聚和人才集聚的不断发展,集群内部企业员工的组织行为较集群外开始出现了许多新变化和新问题。而认清集群内员工组织行为的特殊性,是做好集群内部企业人力资源管理的重要前提。因此,在这种背景下研究产业集群与非产业集群环境下员工组织行为的差异具有重要的理论价值和现实意义。员工的组织行为涉及到许多方面,其中员工的职业成长、组织承诺、职业承诺是员工组织行为方面比较基本和关键的问题,而员工的感知机会则是导致集群内外员工组织行为产生差异的重要原因。因此,本文首先从研究集群内外员工感知机会的差异着手,并主要围绕集群内外员工职业成长、组织承诺与职业承诺这三个方面的差异展开研究。

1 研究假设

1.1 产业集群与非产业集群员工感知机会比较

对感知机会的界定,本研究采用 Wheeler 等(2005)的观点<sup>[4]</sup>。他们认为,感知机会是个体感知到可获得的替代性工作机会的多寡。员工感知机会的多寡主要取决于三个方面:一是员工自身的就业力和职业竞争力,二是员工所在区域的工作机会多寡,三是职业信息传递的通畅性。

比较产业集群与非产业集群员工感知机会的多寡可以从两个方面着手。第一,在产业集群内,大量同类企业和上下游企业集聚于相对较小的区域,工人拥有较多的

就业机会。关于产业集群的就业机会问题,沈正平等(2004)认为,对工人而言,在经济活动集中的区域工作尽管会面临较多的竞争,失业的可能性随时存在,但同时也会拥有较多的就业机会,一旦失去工作后也能在短期内找到新工作<sup>[5]</sup>。与之相比,在经济活动分散的区域内,工人一旦失业就很难再找到另一份合适的工作。第二,在产业集群内部,信息的获取更加快捷和迅速,人们能够更容易地了解到周围企业的岗位空缺和需求。集群内企业在地理上相邻以及面对面的接触,促使信息和知识快速流通,降低搜集信息的成本和交易成本<sup>[6]</sup>,产业集群经济行为主体之间通过频繁的正式交易和非正式交流建立起密切的关系,相互信任增加,有利于信息和知识的交流与互动<sup>[7]</sup>。同时,劳动者在集群内流动风险较小<sup>[8]</sup>,人力资源在集群之间流动比较容易,这也反过来加速了技术、知识、信息的流动和共享。

因此,产业集群不仅拥有大量的就业机会,而且集群内职业信息的传递也更加迅速和顺畅。基于以上分析,我们提出假设:

H1: 产业集群相对于非产业集群,员工的感知机会更高。

1.2 产业集群与非产业集群员工职业成长比较

员工的职业成长(Career Growth)指的是员工在目前所在组织内部的职业进展速度,包括员工在目前单位内的职业能力发展速度、职业目标进展速度以及在组织内部的晋升速度与报酬增长速度<sup>[9-10]</sup>。

产业集群内部员工在组织内的职业成长较非产业集群具有几个方面的优越环境,正是集群所拥有的这些特殊环境使得集群内员工在职业成长上比非集群具有许多优势,如图 1 所示。

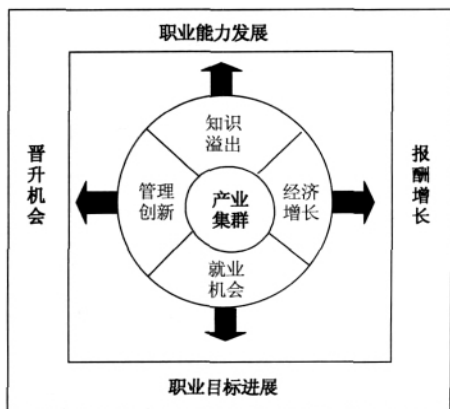


图 1 产业集群特性与集群内员工职业成长的关联

第一,产业集群经济增长迅速,集群内部工人的平均薪酬水平高于非产业集群。吴勤堂(2004)认为,正是产业集群所发挥出的规模经济、范围经济和强大的溢出效应,带动所在区域乃至整个国家经济的发展<sup>[11]</sup>。集群的快速发展使得集群内部企业给员工提供的工资水平高于其他非集群企业。产业集聚促进人才集聚,人才的集聚又反过来加快了产业集聚。从而增加了集群的人才需求,人才需求的增加必然会使当地的工资水平有所提高,工资水平的提高又反过来吸引更多的人才向集群集聚。在美国硅谷,由于人才的高流动率,科技公司对经验丰富的工程人才的抢夺竞争十分激烈,公司用丰厚的奖金、股票期权、高工资和有趣的项目来吸引人才,因此,硅谷从业人员的年薪比美国全国平均水平高出50%。第二,产业集群不仅有利于提高劳动生产率,也有利于促进企业的管理创新。集群能够为企业提供一种良好的创新氛围:一方面存在着竞争压力和挑战,集群内企业需要在管理上不断寻求创新以提升企业的竞争力;另一方面可以通过迅速模仿和学习来推荐创新,集群内企业间管理思想、方法、技术的模仿和学习成本很低,促进了企业不断进行管理创新。而企业的管理创新也促进了企业内部员工的不断成长。第三,产业集群有利于促进知识和技术的转移扩散,从而促进集群内企业员工的职业能力发展。同类企业的相对集中以及较为顺畅的组织网络,有利于信息和知识尤其是隐性知识的传播<sup>[12]</sup>,促进知识和技术的转移扩散,从而促进企业员工的知识更新和职业能力发展。第四,集群内部拥有较多的就业机会,使得员工可以通过跳槽来推进自己的职业目标进展速度。当员工在某一组织内职业成长受限时,组织外较多的就业机会就可以让他们实现低成本的工作转换,找到一个更适合发展的组织和工作岗位。基于以上的分析,我们提出如下假设:

H2:产业集群相对于非产业集群,员工在组织中的职业成长更快。

H2a:产业集群相对于非产业集群,员工在组织中的职业目标进展更快。

H2b:产业集群相对于非产业集群,员工在组织中的职业能力发展更快。

H2c:产业集群相对于非产业集群,员工在组织中的晋升速度更快。

H2d:产业集群相对于非产业集群,员工在组织中的

报酬增长速度更快。

### 1.3 产业集群与非产业集群员工承诺比较

本研究职业承诺的概念采用Blau(1985)的观点,他认为,职业承诺是人们对待自己所从事的专业或职业的态度<sup>[13]</sup>。产业集群与非产业集群员工职业承诺差异主要源于两个方面的因素。第一,产业集群的特性要求员工必须具备高的职业承诺才能获得良好的成长。在产业集群内部,人才集聚,企业员工的发展面临较高的挑战性,优胜劣汰成为产业集群内企业员工发展的主要规律。人们要取得发展,必须对自己的职业负责,通过提升自己的职业能力,促进自己的职业目标进展来实现自己的职业成长。换句话说,在产业集群内部,员工更加忠实于自己的职业,较非产业集群具有较高的职业承诺。第二,产业集群内同类产业相对比较集聚、成长环境较好,也为员工产生高的职业承诺提供了现实基础。集群内存在大量的工作机会、能够提供较高的收入以及存在人才共生效应,这些都表明产业,集群能够为人才提供比非产业集群更好的成长环境。翁清雄(2009)认为,如果能够从职业成长中获得成就感、胜任感、意义感和进步感,就会产生对当前职业的积极情感,从而对当前所从事的职业形成更高的一种承诺<sup>[13]</sup>。产业集群内良好的人才成长环境,为员工从职业中获得成就感、胜任感、意义感和进步感以及进一步产生高的职业承诺提供了条件。因此,我们提出如下假设:

H3:产业集群相对于非产业集群,员工的职业承诺更高。

员工在组织内部的职业成长是产生其对组织承诺的重要来源,高职业成长导致高组织承诺<sup>[13]</sup>。员工职业成长的达成不仅仅需要员工自身的努力,更需要组织的支持,员工在组织内部职业成长的过程,不仅仅将使得员工对组织的目标产生一种内在认同,而且也逐渐将员工的行为与组织的发展捆绑在一起。员工职业成长的获得更是组织与员工之间的一种互惠行为,一种内在的心理契约,当员工获得良好的职业成长时,在内心会逐渐形成一种对组织的回报倾向。而在产业集群,组织内员工的职业成长较快,员工对组织的承诺也会相对较高。基于以上分析,我们提出如下假设:

H4:产业集群相对于非产业集群,员工的组织承诺更高。

H4a:产业集群相对于非产业集群,员工的情感承诺更

高。

H4b:产业集群相对于非产业集群,员工的持续承诺更高。

H4c:产业集群相对于非产业集群,员工的规范承诺更高。

## 2 研究设计

### 2.1 研究对象

本文的主要研究对象为企业员工,为了比较产业集群与非产业集群员工组织行为的一些差异,在样本选取过程中,研究样本部分来自产业集群,部分来自于非产业集群。在产业集群选取上,我们分别从不同地区选取了包括深圳通信产业集群、杭州医药产业集群、武汉光电子产业集群、福州电子信息产业集群、昆明电子信息产业集群、宁波机械产业集群、郑州汽车与配件产业集群、洛阳精密机械产业集群等多个产业集群。在取样上,对不同产业集群的样本量进行控制,以达到从各个产业集群的回收样本量保持相对均衡。同时,考虑到不同企业间的差异,在同一企业中获取的样本不能超过10个,在同一个城市中我们平均要从10~25个企业获取不同的数据。另外,为了避免不同地域之间的差异,在样本选取中,对同一个城市群内和集群外的样本数量基本要求保持相对一致。调查共发出问卷1200份,回收1109份,有效问卷961份。其中,深圳108份,占11.24%;洛阳97份,占10.09%;福州101份,占10.51%;武汉86份,占8.95%;郑州70份,占7.28%;中山101份,占10.51%;昆明113份,占11.76%;宁波81份,占8.43%;杭州204份,占21.23%。这些样本中,来自产业集群的问卷有425份,占44.2%,来自于非产业集群问卷有536份,占55.8%。

### 2.2 测量工具

本研究共有4个概念需要进行测量,包括职业成长、组织承诺、职业承诺和感知机会。调研问卷的所有问题都采用5级LIKERT量表,即非常符合为5分,比较符合为4分,不确定为3分,不太符合为2分,非常不符合为1分。

(1) 感知机会的测量。本研究结合McAllister(1995), Wheeler等(2007),Rusbalt和Farell(1983),Hui等(1999)在研究中采用的量表<sup>[14-15]</sup>,选取并修订了4个研究题项,“离开这个单位重新找一份这样的工作对我来说并不难”、“我觉得自己在组织外部的发展机会很多”、“以我目前的

技能和条件,重新找一份自己满意的工作很容易”、“离开目前这个单位,我有很多可选择的其他工作机会”,这四个问题项的一致性信度为0.747,折半信度为0.722。

(2) 职业成长的测量。翁清雄和胡蓓(2009)开发了职业成长的测量量表,之后翁清雄(2009)又对这一量表进行了修订,该量表经检验具有较好的效度和信度<sup>[12-13]</sup>。职业成长量表包含4个维度,分别是职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长,总共15个问题项。职业目标进展通过“目前的工作使我离自己的职业目标更近一步”、“目前的工作与我的职业目标、职业理想相关”、“目前的工作为我职业目标的实现打下了基础”、“目前的工作为我提供了较好的发展机会”4个问题项进行测量;职业能力发展通过“目前的工作促使我掌握新的与工作相关的技能”、“目前的工作促使我不断掌握新的与工作相关的知识”、“目前的工作促使我积累了更丰富的工作经验”、“目前的工作促使我的职业能力得到了不断的锻炼与提升”四个问题项进行测量;晋升速度通过“在目前工作单位的职务提升速度较快”、“在目前工作单位,我职务提升的可能性很大”、“在目前工作单位,我的职务比原先单位更理想”、“与同事相比,我目前的职业提升速度比较快”四个问题项来测量;报酬增长采用“到目前的工作单位后,我的薪资提升比较快”、“在本单位,我目前的薪资得到提升的可能性很大”、“与同事相比,我的薪资增长速度比较快”3个问题项进行测量。4个因素中,职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长的Cronbach's alpha系数分别为0.860,0.848,0.796,0.783。

(3) 组织承诺的测量。组织承诺量表主要参考Meyer和Allen(1990,1991)发展出来的组织承诺量表修订而成,3个维度的分量表均由6个问题项组成,共计18个问题项<sup>[16-17]</sup>。采用“我很乐意长时间在目前的单位工作下去”、“在目前的单位工作对我来说非常有意义”、“我并不觉得自己在情感上特别依附于目前的单位”等6个问题项测量情感承诺;采用“离开目前的工作单位,我可以选择的合适工作很少”、“如果我现在决定离开目前的单位,我的生活会受到很大的影响”、“留在目前的单位继续工作不仅仅是我的一种愿望,更是我的一种需要”等6个问题项测量持续承诺;而采用“即使这样做对我有利,我并不会认为离开目前的工作单位是正确的”、“我觉得这个单位值得我为它效忠”、“我觉得自己亏欠单位的很多,应该留

在组织中服务以回报组织”等 6 个问题项测量规范承诺。

(4) 职业承诺的测量。职业承诺(Career Commitment)的测量主要采用 Blau(1985)编制的 8 个项目的量表<sup>[16]</sup>。这个量表在研究中受到了大多数学者的认可,并一再被验证为能较好地测量员工职业承诺,如 Cohen 曾在 1999 年的研究中使用,量表的一致性信度为 0.87<sup>[18]</sup>,而 Carmeli 和 Gefen(2004)也在研究中采用了这个量表,而且获得了 0.85 的一致性信度检验<sup>[19]</sup>,Goulet 和 Singh(2002)在研究中得到了较为相似的信度 0.82<sup>[20]</sup>。

Blau(1985)所编制的职业承诺量表主要包括以下几个问题项<sup>[16]</sup>，“只要报酬相同,在不在目前的职业领域工作是蛮无所谓”,“我很喜欢现在的职业”,“如果让我重新选择,我不会从事现在的职业”,“只要个人经济不紧张,我很愿意继续从事现在的职业”,“现在的职业很理想,我不愿意放弃”,“我现在从事的职业是一个理想的、值得终身追求的职业”,“我对现在的职业感到不满意,它没有我原来想象的那么好”,“我经常花时间阅读与现在的职业相关的资料”。在本研究中,职业承诺量表的一致性信度达到 0.86,折半信度为 0.83。

### 3 数据分析与研究结果

#### 3.1 产业集群与非产业集群员工感知机会差异分析

为了检验产业集群与非产业集群员工感知机会的差异,采用单维方差分析进行验证,结果如表 1 和图 2 所示。从结果来看,产业集群员工的感知机会显著高于非产业集群员工。

表 1 产业集群与非产业集群员工感知机会的 ANOVA 差异分析

变量	感知机会
总体	3.172
产业集群	3.255
非产业集群	3.115
F 值	4.563*
Sig	0.033

注: \*P<0.05

#### 3.2 产业集群与非产业集群员工职业成长差异分析

为了检验产业集群与非产业集群员工职业成长的差异,采用单维方差分析进行验证,结果如表 2 和图 3 所示。从结果来看,产业集群员工职业成长的各个维度均显著高于非产业集群员工。

#### 3.3 产业集群与非产业集群员工承诺差异分析

为了检验产业集群与非产业集群员工承诺的差异,采用单维方差分析的方法进行了检验,结果如表 3 和图 4 所示。从结果中可以看出,除了持续承诺外,产业集群员

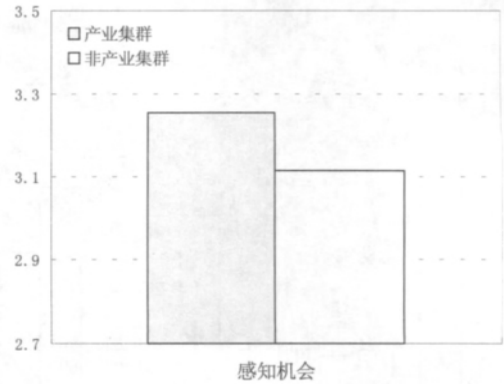


图 2 产业集群与非产业集群员工职业成长状况

表 2 集群与非集群员工职业成长 ANOVA 差异分析

变量	职业目标进展	职业能力发展	晋升速度	报酬增长
产业集群	3.435	3.740	3.030	2.997
非产业集群	3.276	3.649	2.860	2.776
F 值	4.843	5.581	4.288	6.597
Sig	0.028*	0.020*	0.039*	0.011*

注: \*P<0.05

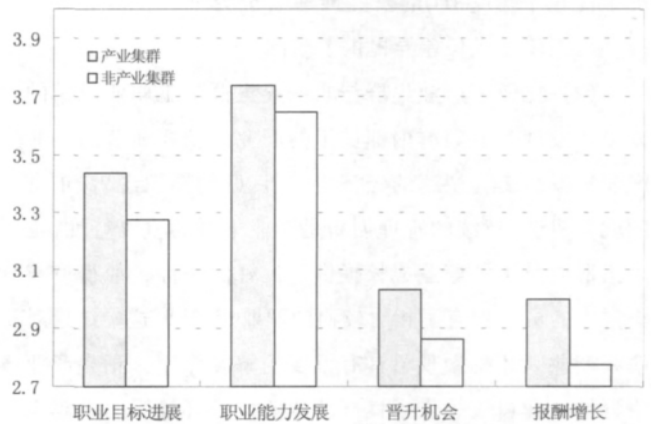


图 3 产业集群与非产业集群员工职业成长状况

工的组织情感承诺和规范承诺以及职业承诺都显著高于非产业集群员工。持续承诺从均值上看,产业集群要低于非产业集群,但是方差分析表明,这种差异并不显著(F 值为 0.165,  $p=0.685$ )。

表 3 产业集群与非产业集群员工承诺的 ANOVA 差异分析

变量	情感承诺	持续承诺	规范承诺	职业承诺
总体	3.410	2.930	3.138	3.207
产业集群	3.509	2.912	3.229	3.294
非产业集群	3.342	2.941	3.077	3.147
F 值	5.711	0.165	4.608	4.391
Sig	0.017*	0.685	0.032*	0.037*

注: \*P<0.05

## 4 研究结论

通过本文的研究,主要在以下四个方面对产业集群与非产业集群员工组织行为比较理论进行了拓展。

(1) 比较了产业集群与非产业集群员工感知机会的

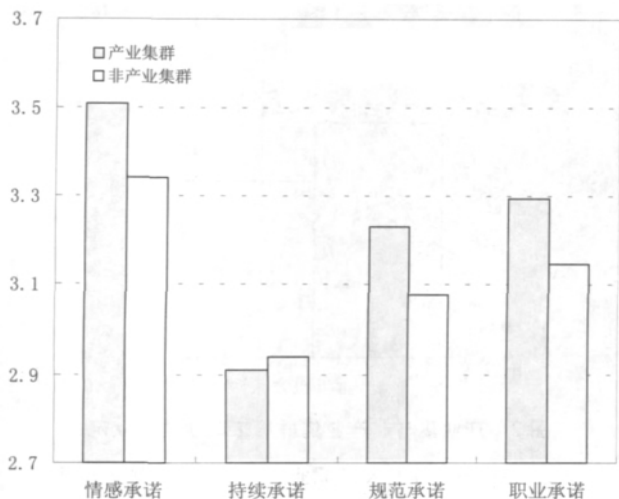


图4 产业集群与非产业集群员工承诺差异分析

差异，发现产业集群内部员工的感知机会显著高于非产业集群员工。集群内外员工感知机会的差异是集群内外员工组织行为产生差异的重要原因，本文的研究结果验证了沈正平等(2004)的研究推理<sup>[8]</sup>，也为进一步研究集群内外员工职业成长差异提供了基础。

(2) 比较了产业集群与非产业集群员工职业成长的差异，发现产业集群内部员工的职业成长要显著高于非产业集群员工。快速的经济增长、良好的知识溢出、丰富的就业机会、持续的管理创新是产业集群的重要特性，也为集群内员工的职业成长提供了良好的条件，使得产业集群内的员工拥有了相对较快的职业成长<sup>[21]</sup>。这一结论对解释产业人才集聚现象具有重要的解释作用，正是产业集群给企业员工提供了良好的职业成长环境吸引着越来越多的人才向产业集群集聚。

(3) 比较了产业集群与非产业集群员工职业承诺的差异，发现产业集群员工的职业承诺要显著高于非产业集群员工。实证研究结果表明，集群内部员工对职业的承诺要显著高于非产业集群员工，这充分说明，外在经济环境会对员工的职业承诺产生作用，产业集群内企业集中度比较高，而且聚集的主要是同一行业和相关行业的企业，这样就为集群内员工获得长远的职业发展提供了基础，即使在某一个组织内的职业成长受挫，他们还是可以较容易地获得新的一份从事相同职业的工作，而且这种工作转换成本较低。这一结论对于解释为何产业集群内部员工工作转换比较频繁提供了依据，高职业承诺的员工更可能在组织不能给其提供良好的职业成长时产生离职倾向和行为。

(4) 比较了产业集群与非产业集群员工组织承诺的

差异，发现产业集群员工的情感承诺和规范承诺要显著高于非产业集群员工。通过方差分析发现，除了持续承诺外，产业集群内员工的情感承诺和规范承诺均显著高于非产业集群员工。由于产业集群内员工在组织内部的职业成长要高于非产业集群，而职业成长能够较好地预测员工对组织的承诺，特别是对员工情感承诺和规范承诺的预测<sup>[13]</sup>。因此，产业集群员工在组织内获得高职业成长直接导致了集群内员工对组织的高承诺。但是，研究也发现，在集群内，员工对组织的持续承诺虽然与集群外没有显著差异，但在均值上相对较低，这表明，在集群内部员工由于能够在组织外部较容易寻找到可替换的工作，再加上地域的相对集中降低了员工工作转换的成本，这样，集群内部员工对组织的持续承诺就相对要低一些。

综上所述，在产业集群内部，企业内员工的感知机会更高，也拥有相对较好的职业成长，他们对自己所从事的职业和所服务的组织拥有更高的承诺。

参考文献

[1] Marshall, A. Principles of economics[M]. 8th ed. London: Macmillan, 1920

[2] Porter, M.E. Clusters and the new economies of competition [J]. Harvard Business Review, 1998, 76(6): 77-90

[3] 胡蓓,翁清雄.产业集群特征对集群内人才根植意愿的影响[J]. 工业工程与管理, 2008(5): 113-119

[4] Wheeler, A.R., Buckley, M.R., Halbesleben, J.R., et al. The elusive criterion of fit revisited: Toward an integrative theory of multidimensional fit[C] // Martocchio, J., et al. Research in personnel and human resource management. Greenwich, CT: Elsevier/JAI Press, 2005, Vol.24: 265-304

[5] 沈正平,刘海军,蒋涛.产业集群与区域经济发展研究[J].中国软科学, 2004(2): 120-124

[6] 王缉慈等.创新的空间—企业集群与区域发展[M].北京:北京大学出版社, 2001

[7] 陈云,王浣尘,杨继红,戴晓波.产业集群中的信息共享与合作创新研究[J].系统工程理论与实践,2004(8):54-57

[8] 蔡铂,聂鸣.社会网络对产业集群技术创新的影响[J].科学学与科学技术管理, 2003(7): 57-60

[9] 翁清雄,胡蓓.员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响[J].工业工程与管理,2009(1):14-21

[10] 翁清雄. 职业成长对员工承诺与离职的作用机理研究[D]. 华中科技大学, 2009

- [11] 吴勤堂.产业集群与区域经济发展耦合机理分析[J].管理世界, 2004(2):133-136
- [12] 魏后凯.对产业集群与竞争力关系的考察[J].经济管理, 2003(6): 4-11
- [13] Blau, G. The measurement and prediction of career commitment[J]. Journal of Occupational Psychology, 1985, 58(4): 277-288
- [14] McAllister, D.J. Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations[J].Academy of Management Journal, 1995, 38(1): 24-59
- [15] Hui, C., Law, K.S., Chen, Z.X. A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1999, 77(1): 3-21
- [16] Allen, N.J., Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization[J]. Journal of Occupational Psychology, 1990, 63(1): 1-18
- [17] Meyer, J.P., Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. Human Resource Management Review, 1991, 1(1): 64-98
- [18] Cohen, A. Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment[J]. Journal of Organizational Behavior, 1999, 20(3): 285-308
- [19] Carmeli, A., Gefen, D. The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions[J].Journal of Managerial Psychology, 2004, 20(2): 63-95
- [20] Goulet, L.R., Singh, P. Career commitment: A reexamination and an extension[J]. Journal of Vocational Behavior, 2002, 61(1): 73-91
- [21] 翁清雄,胡蓓,古家军.产业集群特征对集群内人才成长的影响——基于我国四个产业集群的一项实证研究[J].科研管理, 2008(4): 103-110

(责任编辑 徐惠)

(上接第 117 页)

(2) 与一体化集成创新相比,动态一体化集成创新由于注入了时间要素,因而更加接近企业创新发展的实际过程。通过对动态一体化集成创新在创新管理方面的理论分析,可以看出其对于企业创新具有一定的普适性,在改善企业的创新管理方面有着可借鉴的意义。

#### 参考文献

- [1] 韩晓东.企业集成创新理论研究综述[J].科技创业月刊,2007(6):157-158
- [2] Iansiti, M. Real-world R&D: Jumping the product generation gap[J]. Harvard Business Review, 1993, 71: 138-117
- [3] Sadler, P. The teamless organization--Building the company of tomorrow[M]. London: Kogan Page, 2001
- [4] 李宝山等.集成管理——高科技时代的管理创新[M].北京:中国人民大学出版社,2002
- [5] 许庆瑞.全面创新管理——理论与实践[M].北京:科学出版社, 2007:3-13
- [6] 许庆瑞.研究、发展与技术创新管理[M].北京:高等教育出版社,2000
- [7] 张华胜,薛澜.技术创新管理新范式:集成创新[J].中国软科学 2002(12):6-22
- [8] 江辉,陈劲.集成创新:一类新的创新模式[J].科研管理,2000(9): 31-39
- [9] 陈劲.集成创新的理论模式[J].中国软科学,2002(12):23-29
- [10] 曹青洲.企业集成创新[M].上海:学林出版社,2001
- [11] 海尔集团网.关于海尔[EB/OL].海尔集团网.[2009-11]
- [12] 张庆瑞.全面创新管理——理论与实践[M].北京:科学出版社, 2007:301-322
- [13] 傅家骥,程源等.技术经济学前沿问题[M].北京:经济科学出版社,2003.4:97-145
- [14] 吴晓波,倪义芳.二次创新与我国制造业全球化竞争战略[J].科研管理,2001(5):43-52
- [15] 张庆瑞.全面创新管理——理论与实践[M].科学出版社,2007: 301-322
- [16] 吴晓波,许冠南,刘慧.全球化下的二次创新战略[J].研究与发展管理,2003(12):7-11
- [17] 许庆瑞,顾良丰.中美企业全面创新管理模式比较[J].科学学 研究,2004(6):658-662
- [18] 张瑞敏.海尔全球化品牌战略阶段要过三道坎[EB/OL].人民 网,2009.11

(责任编辑 李寿鹏)