

文章编号:1000-2995(2014)06-007-0154

# 区域环境对人才承诺与根植意愿的影响

翁清雄 杨书春 曹威麟

(中国科学技术大学 安徽 合肥 430074)

**摘要:** 赢得人才,才能在全球化经济竞争中获得优势。区域间的人才竞争,不仅取决于吸引人才的能力,更取决于保留人才的能力。然而,区域人才保留的研究并未得到足够的关注。鉴于此,根据 Weng 和 McElroy (2010) 的建议,本文从经济环境、生活环境、人文环境、人才政策环境四个方面,实证检验区域人才环境对人才根植意愿的影响;运用承诺理论,构建和验证区域承诺在区域人才环境与人才根植意愿之间的中介作用模型。通过对 291 份有效问卷的实证分析发现:区域承诺对人才根植意愿具有重要影响,而且在区域经济环境、生活环境、人文环境和根植意愿的关系中起到了完全中介作用。研究暗示,人才基于自身需求来选择环境——人才在需求得到满足时可以产生高的区域承诺,进而形成根植于当地的强烈意愿。

**关键词:** 区域环境;区域承诺;根植意愿;人才聚集;人才竞争;人才保留

中图分类号: C962

文献标识码: A

## 1 引言

经济学者普遍认同,受过高等教育和掌握技术知识的人才才是区域经济发展的潜在驱动力<sup>[1]</sup>。迄今为止,一些国家和地区已凭借其超前的人才理念和良好的配套政策吸引和聚集了大批优秀人才,从而加快了区域科技水平和自主创新能力的发展速度。毋庸置疑,聚集人才是提升地区乃至国家综合实力的重要途径。但是,学者们也意识到区域的经济发展和人才分布总是存在着不平衡现象,即经济越是发达的地区,人才越聚集,而经济越是落后的地区,人才越稀缺<sup>[2]</sup>。因此,积极探索人才聚集的影响因素及其作用机制是实现区域协调发展过程中亟需解决的重要问题。

人才聚集是人才受各种因素影响而在空间上产生不断集中的现象。一个地区的人才聚集程度主要由区域的人才吸引力和人才保留能力决定<sup>[3]</sup>。

在区域人才聚集研究中,一部分学者关注如何提升区域的人才吸引力,而另一部分则关注于如何提升区域内人才的根植意愿。关于区域人才吸引的文献中,比较有代表性的是 Florida、胡蓓等的相关研究。这些研究揭示了区域文化多样性<sup>[4]</sup>、产业集聚程度<sup>[5]</sup>等对区域人才吸引力的影响。而关于区域人才保留的研究,得到的关注却很少。在已有文献中比较有代表性的是 Weng 和 McElroy 的研究,他们采用区域人才的根植意愿来衡量区域对人才的保留能力,实证检验了区域环境特征对人才根植意愿的影响,并发现区域内人才成长在其中起到了中介作用<sup>[6]</sup>。从人才根植意愿出发来研究区域人才的聚集问题,拓展了以往研究的局限,不仅关注到了宏观层面的因素,还能从个体层面因素入手展开研究。总体来看,区域人才根植意愿的研究还有很大的空间,应该从更多的视角进行分析和探索。

承诺(commitment)理论已被广泛运用到组织行为学和职业心理学等领域。承诺首先被用于解

收稿日期:2013-11-22;修回日期:2014-04-15。

基金项目:国家自然科学基金面上项目(71373251),教育部人文社科基金项目(12YJC630228),安徽省自然科学基金项目(1308085QG125)。

作者简介:翁清雄(1981-),男(汉),福建莆田人,管理学博士,中国科学技术大学管理学院副教授。主要研究方向为组织与人力资源管理。

释个人对组织的态度。Becker 最早提出了组织承诺的概念,认为它反映了员工随着对组织投入的增加而产生的不得不继续留在组织的心理<sup>[7]</sup>。之后,组织行为学家 Buchanan 等在自己研究的基础上重新对员工组织承诺作了定义<sup>[8]</sup>。他们认为,承诺更多地表现为员工对组织的一种感情依赖,以及个人对组织目标与价值观的一种认同。承诺理论同时还被应用到了员工与职业的关系(职业承诺),与团队的关系(团队承诺),与家庭的关系(家庭承诺)等研究中。之前的研究表明,承诺可以用来描述个体对某一具体焦点(如,组织,职业,家庭等)的情感性态度。个体对某一焦点的承诺越高,则越愿意与其保持关联,也愿意为之付出努力。有鉴于

此,我们在区域人才聚集的研究中引入承诺理论,用区域承诺来描述个体对区域的情感认同、依附,以及愿意为区域发展付出努力的积极态度;通过实证研究探明区域承诺对人才根植意愿的影响,检验区域承诺在区域人才环境与人才根植意愿之间的中介作用,以拓展区域人才根植意愿研究的视域。

## 2 研究设计

### 2.1 研究假设

本研究构建了如图1所示的研究模型,分析区域承诺的前因,并探索其对人才根植意愿的影响。

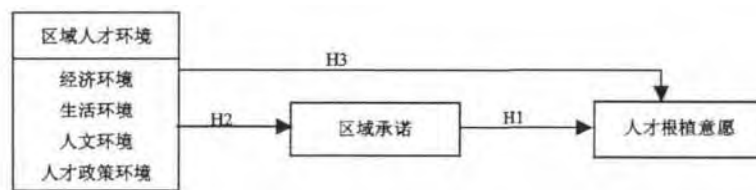


图1 研究假设模型

Figure 1 The research model of hypotheses

#### 2.1.1 区域承诺与人才根植意愿

Weng 和 McElroy 认为,人才根植意愿可以较好地衡量区域对人才的保留能力<sup>[6]</sup>。它反映了个体持续在一个区域生活和工作下去的意愿。换句话说,一个区域内人们的根植意愿越高,则这个区域对人才的保留能力就越强。如前文所述,区域承诺反映了个体对所处地区的一种认同和情感依附。个体对所处地区的认同程度越高,情感依附越强,也就越愿意留在这个地区生活和工作。这可以从三个方面进行理解。第一,当个人对一个区域产生认同之后,会在情感上喜欢它,并以在当地生活和工作为乐。这些心理上的积极情绪,会让个体产生强烈的长期根植愿望。第二,人们一般不愿意经历跨地区的工作流动,或者搬家,因为这给个人和家庭带来很大的影响。所以,当一个人非常喜欢当前所在的地区时,一般不会考虑其他地区的发展机会。第三,当个人对所在地产生感情后,会逐渐在内心里形成一种回报于当地的意愿;而这种回报心理,进一步加强了个人根植当地、服务当地的行为倾向。基于以上分析,我们提出假设:

H1: 区域承诺与人才的根植意愿具有显著正

相关关系。

#### 2.1.2 区域人才环境对区域承诺的影响

人们总是根据自己的需要来选择工作和生活的环境。区域人才环境指的是那些能够直接或间接满足人们不同需求的宏观或微观环境<sup>[6,9]</sup>。根据 Weng 和 McElroy 的建议,本文重点分析了区域的经济、生活、人文和人才政策四个方面的人才环境对区域承诺和人才根植意愿的影响。

区域经济环境反映某个地区的整体经济发展水平。它是促进区域形成人才聚集的外在动力,主要包括经济发展势头、企业活力和竞争力、行业发展前景、就业机会等因素。区域经济水平是地区各方面发展的基础,也是满足人才需求的最根本保障<sup>[3]</sup>。良好的经济环境为区域内人才提供了丰富的物质条件,发达的劳动力市场和更多的发展机遇。人才只有借助良好经济环境所提供的丰富资源,才有可能较好地满足自身的各层次需求。组织承诺研究表明,当人才的需求得以满足、才能得以发挥、价值观得以表达时,会产生更多的积极工作态度,在情感上更加依附于组织<sup>[10]</sup>。将组织承诺理论引申到区域承诺,我们可以推测,一

个地区的经济环境越好,人才实现需求的机会越多,则其对在区域内工作和生活就会越认同,也更愿意通过实际行动支持区域经济的持续发展。因此,我们提出假设:

H2a:区域经济环境与人才的区域承诺正相关。

区域生活环境指一个地区内与生活相关的配套设施和软环境,包括医疗设施、子女教育、教育培训设施、治安环境、生活成本、自然环境等。良好的生活环境是区域发展的基本保证,直接影响到人才需求的满足程度。完善的生活配套设施,可以降低人才的生活成本,提高人才的生活水平和生活质量,为人才良好成长提供有利保证。优良的自然环境和丰富的休闲场所关系到人才的居住质量,是满足生理需求的重要条件。良好的治安环境有力地保障了人才的人身财产安全,优越的医疗设施使人才免遭疾病的痛苦,两者共同为人才创造稳定的安居环境,有效满足了人才的安全需求。生活成本不仅直接影响人才的衣食住行等生理需求满足;还影响人们的可支配收入并进而影响个人的发展行为(如,参与教育培训),从而与人才高层次需求相关。而当人们的需求得到满足时,就会产生积极的情绪和态度。因此,我们提出假设:

H2b:区域生活环境和人才的区域承诺正相关。

区域人文环境反映了地区精神文明建设的整体状况,通过公民的诚信意识、创新精神、勤劳品质、热情友善等思想道德水平和整体文化素质水平等进行衡量。思想道德是区域人文环境的核心部分,是影响人才区域承诺的潜在因子。例如,产业集群正是因为具有良好的创业精神和创新精神等区域文化的支撑,促进了区域内的知识和技术的转移和扩散,使得集群内人才得以快速成长<sup>[11]</sup>。热情友善的淳朴民风使外来人口很容易融入周围的交际圈,很快地满足情感的需要,增强地区归属感。大学生区域流动研究表明,在进行区域选择时他们总是优先考虑与自身文化习惯相近的地区<sup>[12]</sup>。区域人文环境与个体性格的有效匹配,可以降低人与环境摩擦的负面作用,有利于人才快速融入当地、维持生活稳定,满足安全需求和情感归属的需求。因此,我们提出假设:

H2c:区域人文环境和人才的区域承诺具有显著正相关关系。

区域人才政策环境指各级政府制定的吸引人才、激励人才和留住人才的相关政策和法规,主要

包括户籍制度、社保政策、优秀人才奖励、创业资助、创新研究资助政策等。人才政策最原始的出发点是满足人才的多方面需求。因此,制定的政策只有准确地反映了人才的核心需求,才能起到有效吸引的作用。全面的社保政策,使人才享受更好的医疗、失业保险和退休福利,是满足人才的安全需求的重要条件;优厚的人才奖励政策,是对人才取得的成就和个人社会价值的积极肯定,可以使人才的尊重需求得以实现;积极的创业支持和资助政策,有利于人才发挥才能、追求理想事业,是满足人才自我实现需求的有力支持。此外,针对北京 CBD 内人才的问卷调查结果表明,21.06%的受访者把放宽户籍制度作为自己对政策环境的第一位需求<sup>[13]</sup>。可见,良好的区域人才政策环境能够满足人才的不同需求,保障人才的各方面权益,促进人才对当地产生情感认同,并积极地为地区发展做贡献。因此,我们提出假设:

H2d:区域人才政策环境和人才的区域承诺具有显著正相关关系。

### 2.1.3 区域人才环境对人才根植意愿的影响

人才的区域根植意愿与其就业预期和收入预期有关<sup>[6]</sup>。人才流动的最终去向是就业岗位,所以人们更愿意选择到具有良好就业机会的地区去工作。Florida 的访谈研究发现,人才更倾向于留在劳动市场发达、就业机会多的区域<sup>[4]</sup>。另一方面,区域的经济环境在一定程度上决定了当地的工资与收入水平。而工资收入预期则对人才聚集具有重要作用,人才往往会基于要素边际收益最大化的考虑而选择流向收入水平更高的地区<sup>[6]</sup>。此外,研究还发现如果人才所处行业内的企业竞争力越高,区域人才吸引力评分就越高<sup>[14]</sup>。总而言之,区域的经济环境越好,人才的发展机会、发展空间、发展平台都会越好,也就更愿意长期留在这样的地区工作和生活。因此,我们提出如下假设:

H3a:区域经济环境和人才的根植意愿正相关。

区域生活环境是地区竞争力的重要组成部分,也是吸引和保留人才的关键要素。以娱乐消遣设施、夜生活设施和文化设施等为代表的的生活基础设施是吸引和聚集那些掌握稀缺技术和高学历人才的必需因素,已成为现代城市发展的重要方面。例如,美国西雅图大约有 50% 的高科技产业和科技人才都选择了聚集在拥有高水平生活设施的城市中心区域<sup>[15]</sup>。此外,实证研究也表明,

区域休闲生活设施与人才聚集显著正相关,相关系数达到0.335<sup>[4]</sup>。随着经济的发展和水平的提高,人才在决定区域流向时对区域自然地理环境和教育环境的关注度也日益提高。针对承德地区的调离科技人才调查显示,子女教育和地理环境排在了人才向外流动原因的前两位<sup>[16]</sup>。可见,区域生活环境对吸引和保留人才至关重要。因此,我们提出假设:

H3b:区域生活环境和人才的根植意愿正相关。

科学文化是地区发展的智力支持,也是影响人才根植意愿的重要因素。文化素质越高的区域,知识和技术的溢出效应也相对更积极;这进而加速区域内的技术创新和发展,提高了人才的生产力水平。或者说,区域内公民的文化素质水平越高,就越有利于产生人才聚集的马太效应<sup>[5]</sup>。区域内良好的人文环境能够传递正能量,给人们的工作和生活带来积极的情绪体验,使工作和生活更加愉悦。同时,区域的人文环境也能够强化人才为地区做贡献的态度和行为,有效地凝聚社会力量,使人们产生留在当地为地区发展做出贡献的主观意愿。实证研究表明,区域的人文环境对人才根植意愿的提升具有正向的促进作用<sup>[6]</sup>。因此,我们提出假设:

H3c:区域人文环境和人才的根植意愿正相关。

区域人才政策环境是实现区域人才储备的重要保障,对人才实现跨区域流动、产生聚集现象具有重要影响。人才聚集是在一定的区域中形成的,必然受到当地的政治制度影响,因此人才聚集具有一定的社会属性。宽松的户口政策、优秀人才奖励、创业资助、创新研究资助政策可以为区域发展构筑人才高地——促进区域内人才的良好成长,提高人才根植意愿<sup>[3]</sup>。合理的政策还可以有效地保护人才,降低人才流动过程中的不确定性,提高人才向目标区域和行业流动的意愿。总之,宽松、优厚的人才政策环境为人才的流动提供了便利,是人才在区域内实现良好发展的制度保障,促使人才更愿意留在当地继续工作。因此我们提出假设:

H3d:区域人才政策环境和人才的根植意愿正相关。

基于以上假设2和假设3的分析,可以推断,区域人才环境很可能通过区域承诺对人才根植意愿产生影响。因此,我们提出如下假设:

H4:区域承诺在区域经济环境(H4a)、生活环境

(H4b)、人文环境(H4c)、人才政策环境(H4d)与人才根植意愿的关系中起到显著的中介作用。

## 2.2 研究方法

### 2.2.1 研究样本

本文的研究对象主要是来自中国科学技术大学的MBA学员及他们所在单位的同事。数据收集通过网页版的问卷进行,为确保严谨性,我们先进行了小范围的预试,对问卷中的语义不清等问题进行修改完善。正式研究共收集到512份,删除填写不完整和其他无效问卷后,剩下有效问卷291份。这些样本分别来自18个不同行业和23个不同城市。

### 2.2.2 变量测量

本研究共有6个变量需要进行测量,调研问卷的所有问题都采用5级LIKERT量表,答案从“完全不符”到“非常符合”分别对应1到5分。人才环境各变量测量主要借鉴Weng和McElroy研究中所采用的量表<sup>[6]</sup>。各量表的内部一致性系数分别为0.789、0.802、0.823和0.885。区域承诺参考组织承诺、职业承诺的测量方法<sup>[17]</sup>采用“我认为自己选择到本地工作是很正确的决定”等9个问题项来测量,量表的内部一致性系数为0.898。人才根植意愿参照胡蓓和翁清雄的研究量表<sup>[3]</sup>,并将问题项扩展到6个问题项,主要包括“我会尽可能长时间地留在本地区工作和生活”等,量表的内部一致性系数为0.909。

我们分别比较了六因素模型(六个研究变量分别共享一个因子)与竞争模型对数据的拟合情况。结果发现,六因素模型的拟合指数最佳( $\chi^2/df = 2.375$ , SRMR = 0.0699, GFI = 0.951, RMSEA = 0.069, AGFI = 0.922, CFI = 0.821),模型中各个指标在相应潜变量上的标准化因子载荷均在0.5以上。这说明本研究的各变量具有良好的结构效度。

## 3 实证分析

本研究主要考察了区域人才环境与人才根植意愿以及区域承诺之间的相互关系。首先,计算研究变量的Pearson相关系数(如表1所示),然后运用多元线性回归分析检验假设H1、H2、H3,运用AMOS 17.0中的Bootstrap法进一步检验中介作用,验证假设H4。

### 3.1 多元线性回归

为检验区域人才环境对人才根植意愿、区域承诺的作用,以及区域承诺对区域人才根植意愿

的作用 ,我们分别以区域人才根植意愿、区域承诺 为因变量进行多元回归 结果如表 2 所示。

表 1 各变量的相关系数

Table 1 The correlated coefficient between variables

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性别	1.318	0.455								
2. 年龄	2.886	1.151	-0.203**							
3. 学历	2.434	0.493	-0.120*	0.194**						
4. 人才根植意愿	3.491	1.028	0.158**	0.066	-0.106					
5. 区域承诺	3.703	0.873	0.081	0.100	0.006	0.506**				
6. 经济环境	3.198	0.977	0.052	0.063	0.031	0.272**	0.464**			
7. 文化环境	3.356	0.897	0.034	0.147*	-0.035	0.300**	0.542**	0.467**		
8. 生活环境	3.157	1.032	-0.004	0.164**	0.124*	0.214**	0.503**	0.515**	0.513**	
9. 人才政策环境	3.163	0.844	0.108	-0.034	-0.015	0.212**	0.410**	0.559**	0.479**	0.569**

注:N = 291; \*\* p < .01; \* p < .05。

表 2 分层回归分析结果

Table 2 The results of hierarchical regression analysis

变量	人才根植意愿			区域承诺	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
性别	0.170**	0.119**	0.149**	0.105	0.066
年龄	0.122*	0.062	0.087	0.122*	0.044
学历	-0.110	-0.107**	-0.108*	-0.005	-0.017
经济环境			0.153*		0.178**
生活环境			0.035		0.228**
文化环境			0.196**		0.327***
人才政策环境			-0.001		0.018
区域承诺		0.491***			
F 值	4.681**	28.205***	7.037***	2.017	26.052***
R <sup>2</sup>	0.047	0.283	0.148	0.021	0.392
修正的 R <sup>2</sup>	0.037	0.273	0.127	0.010	0.377
ΔR <sup>2</sup>		0.236	0.102		0.371

注:\*\*\*表示 P < 0.001; \*\*表示 P < 0.01; \*表示 P < 0.05。

先以人才根植意愿为因变量进行回归分析。在模型 1 的基础上 ,模型 2 在自变量中加入区域承诺 ,回归方程显著 ,区域承诺对人才根植意愿的作用显著。相对于模型 1 ,模型 2 的 R<sup>2</sup> 增加 0.236 ,表明人才的区域承诺能够解释人才根植意愿变异的 23.6%。因此 ,假设 H1 得到支持。模型 3 反映了区域人才环境对人才根植意愿的影响 ,回归方程显著。结果表明 ,经济环境、人文环境对人才根植意愿具有显著的影响 ,而生活环境、人才政策环境的影响不显著。相对于模型 1 ,模型 3 的 R<sup>2</sup>增加了 0.102 ,表明区域人才环境可靠地解释人才根植意愿 10.2% 的方差变异。因此 ,

假设 H2a、H2c 得到支持 ,而假设 H2b 和 H2d 未得到支持。

接着以区域承诺为因变量进行回归分析。模型 5 检验了区域人才环境对区域承诺的影响 ,回归模型显著。结果显示 ,人文环境与区域承诺的关系最强 ,生活环境次之 ,随后是经济环境 ,而人才政策环境对区域承诺的作用不显著。回归模型在基准模型基础上 R<sup>2</sup>增加 0.371 ,表明区域人才环境能够解释人才区域承诺变异的 37.1%。因此 ,假设 H3a、H3b、H3c 均得到支持 ,而 H3d 未得到支持。

### 3.2 中介作用检验

为检验区域承诺在人才环境与人才根植意愿之间的中介作用,根据 Hayes 的建议<sup>[22]</sup>,进行了 10000 次 bootstrap 抽样检验。结果表明(如表 3 所示),区域承诺在区域经济环境、区域人文环境、区域生活环境和人才根植意愿关系中的中介效应显著,但在区域人才政策环境和人才根植意愿的关系间中介作用不显著。因此,假设 H4a, H4b, H4c 均得到支持,而假设 H4d 未得到支持。

表 3 中介效应的 bootstrapping 检验

Table 3 The bootstrapping test of the mediating effects

变量	标准化估计值	标准误	95% 置信区间	p 值
区域经济环境	0.091	0.031	[0.030 0.155]	0.002
区域人文环境	0.168	0.040	[0.092 0.251]	0.000
区域生活环境	0.116	0.036	[0.047 0.190]	0.001
区域人才政策环境	0.010	0.032	[-0.054 0.073]	0.751

## 4 主要研究结论及启示

本文通过检验区域环境、区域承诺和与人才根植意愿三者之间的关系,揭示了根植意愿提升的社会心理机制。

### 4.1 研究结论及贡献

结果表明:(1)区域经济环境、区域人文环境和区域承诺对人才根植意愿具有正向影响;(2)区域经济环境、生活环境和人文环境对人才区域承诺具有正向作用;(3)区域承诺在区域经济环境、生活环境、人文环境与人才根植意愿之间起到完全中介作用。

本研究提出了区域承诺的概念,发展了区域承诺的理论。本文借鉴了组织情景下的承诺理论,在区域人才聚集研究中引入区域承诺这一概念,并考察和验证了区域承诺对预测人才根植意愿的重要作用。此前关于人才聚集的研究,主要局限于宏观环境、组织环境和人才成长等方面<sup>[5-7]</sup>,而本研究则关注到了人才区域承诺的作用,回归分析结果显示,在控制人口统计变量后,区域承诺和人才根植意愿具有显著的正相关关系,可以解释人才根植意愿 23.6% 的方差变异。

本文的研究结论构建了从社会心理角度解释人才根植意愿的范式,在理论和实践上都具有重要的启示意义。

鉴于区域承诺在人才根植意愿预测中的重要作用,本文也重点分析了区域人才环境对区域承诺的影响。结果发现,除了区域人才政策环境外,人才环境其余三个维度对区域承诺均具有正向影响,共同解释了区域承诺 37.1% 的方差变异。这说明,要使人才对区域产生高的情感认同,必须积极营造适合人才全面发展、安居乐业、休闲娱乐的良好环境。研究结果表明,要提升人才的区域承诺,应注重区域精神文明建设,加强对优秀区域文化的发掘、培育和宣传,从而创造优良的人文环境,强化人才与区域环境的同质性。

关于区域人才环境和人才根植意愿的关系,本研究的结论为:区域经济环境和人文环境对人才根植意愿具有显著影响,人文环境作用最强,经济环境稍弱,两者解释了人才根植意愿 10.2% 的方差变异。进一步对区域人才环境、区域承诺和人才根植意愿三者之间的相互作用机制的结构方程模型检验发现,区域承诺在区域经济环境、生活环境和人文环境对人才根植意愿的作用中起到完全中介作用。这表明,要保留人才,关键还是要留住人才的心。区域的人才环境应着眼于满足人们的基本需要,使人们感到这个地区就是事业发展的沃土,是幸福生活的家园。

### 4.2 管理启示

基于本文的研究结论,提出以下有利于人才聚集的政策建议。首先,政策制定者必须认识到优化人才环境必须以满足人才的不同需求为导向,并重视人才区域承诺在人才聚集中的重要地位。本研究表明,只有基于人才需求的环境优化措施才能有效提升人才根植意愿,真正达到聚集人才的目的。其次,不同环境对人才聚集的影响程度存在差异。努力创造优良的区域人文环境,对提升人才根植意愿和区域承诺具有第一位的作用。因此,应着重加强地区文化和精神文明建设,着力改善区域生活环境,注重各项生活设施的建设,以优良的人文环境和宜居环境凝聚人才。最后,要推动人才聚集和区域经济发展的良性互动,以发展聚集人才,以人才优势促进发展。要着重奖励那些在地区发展中发挥重要作用的人才,不

断提高人才的区域承诺,使他们自愿为持续推动地区发展贡献力量。

## 参考文献:

- [1] Florida, R. Charlotta, M., Kevin, S. Inside the black box of regional development: Human capital, the creative class and tolerance[J]. *Journal of Economic Geography*, 2008, 8(5): 615 - 649.
- [2] Berry, C. R., Glaeser, E. L. The divergence of human capital levels across cities[J]. *NBER Working Paper*, 2005, 84(3): 407 - 444.
- [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—基于我国四个产业集群的一项实证研究[J]. *工业与工程管理*, 2008(5): 113 - 119.
- [4] Florida, R. The Economic geography of talent[J]. *Annals of the Association of American Geographers*, 2002, 92(4): 743 - 755.
- [5] 张西奎,胡蓓. 产业集群的人才集聚研究[J]. *商业研究*, 2007(3): 5 - 7.
- [6] Weng, Q. X., McElroy, J. C. HR environment and regional attraction: An empirical study of industrial clusters[J]. *Australian Journal of Management*, 2010, 35(3): 245 - 263.
- [7] Buchanan, B. Building organizational commitment: Socialization of management in work organizations[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1974, 19(4): 553 - 546.
- [8] Porter, L., Steers, R., Mowday, R., Boulian, P. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59(5): 603 - 609.
- [9] Hu, B. and Weng, Q. X. The selection of city HR environment evaluation indexes. In: *Proceedings of the International Conference on Communications, Networking and Mobile Computing*. Shanghai, P. R. China, September, 2007.
- [10] Hackman, J. R., Oldham, G. R. Motivation through the design of work: Test of theory [J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16(2): 250 - 279.
- [11] 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, 29(4): 103 - 110.
- [12] 王文波,宋琦,李鹏军,林波. 基于因子分析的大学生区域性流动影响因素研究[J]. *资源开发与市场*, 2012(8): 691 - 695.
- [13] 孙其军,王詠. 北京 CBD 人才聚集的影响因素及对策研究[J]. *人口与经济*, 2008(5): 25 - 31.
- [14] 周均旭,胡蓓. 产业集群人才引力效应与成因分析—以佛山为例[J]. *管理评论*, 2010(3): 101 - 107.
- [15] Sommers, P., Carlson, D. The new economy in metropolitan Seattle: High tech firm location decisions within the Metropolitan Landscape[R]. Report for the Brookings Institution Center on Urban and Metropolitan Affairs. Washington, DC, 2000.
- [16] 杨洋,朱文仓. 人才“虹吸效应”及其对策[J]. *中国人才*, 2006(23): 45 - 45.
- [17] Blau, G. J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1988, 32(3): 284 - 297.
- [18] Hayes, A. F. Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation In The New Millennium [J]. *Communication Monographs*, 2009, 76(4): 408 - 420.

## The Role of Regional environment on talents' commitment and intention to stay

Weng Qingxiong, Yang Shuchun, Cao Weilin

(University of Science and Technology of China, Hefei 430074, Anhui, China)

**Abstract:** Winning talents is vital to get the competitive advantage in the era of economic globalization. The competence of winning talents depends not only on the ability of attracting talents, but also on the ability of retaining them. However, the research on retaining talents has not received enough attentions. Therefore, this study examined the relationships between the four aspects of regional HR environment (economic environment, living environment, cultural environment and human policy environment) and talents' intention to stay, on the basis of Weng and McElroy's (2010) suggestions; according to the theory of commitment, we constructed and tested the mediated model of regional commitment. The analysis results of 291 valid samples proved that: regional commitment has direct and significant impact on the talents' intention to stay, and mediates the relations between economic environment, living environment, cultural environment and talents' intention to stay respectively. This research indicated that when the basic needs of talents are satisfied by the regional environment, they commit highly to the region and are likely to stay in the local region.

**Keywords:** regional environment; regional commitment; intention to stay; talent accumulation; talent competition; talent maintaining