DOI:10.3880/j.issn.1003-9511.2022.05.013

东道国地区人才吸引力对国际人才根植意愿的影响

汪 群[1,2],罗 婷[1],李 卉[1]

(1.河海大学商学院,江苏 南京 211100;2.常州工学院经济与管理学院,江苏 常州 213032)

摘要:随着“一带一路”建设的深入推进,中国水利国际工程企业及东道国对国际人才的缺口不断扩大,而吸引和保留国际人才让其具有根植意愿的关键在于为其提供具有国际竞争力和吸引力的环境条件。基于场论及承诺理论,依据“环境-态度-行为”的理论逻辑,将表征东道国环境的东道国地区人才吸引力视为外部因素,将体现国际人才对地区的积极态度的区域承诺视为个体因素,探讨东道国地区人才吸引力通过区域承诺对人才根植意愿产生影响的机制。基于 63 个国际水利工程项目所在地与 392 名中国水利国际工程企业海外员工配对样本,运用跨层次分析方法进行了实证检验。结果表明:东道国地区人才吸引力正向影响人才根植意愿,且这种影响是通过区域承诺这一中介机制发挥作用的,意味着良好的东道国环境与积极的个体态度有利于提升国际人才的根植意愿。

关键词:水利国际工程企业;地区人才吸引力;根植意愿;区域承诺;人才集聚

中图分类号:C962 **文献标志码**:A **文章编号**:1003-9511(2022)05-0077-09

随着全球经济一体化进程的加速,技术、信息和人才等优质生产要素在国际间不断流动,中国水利国际工程企业为进一步提高国际化进程和扩张海外业务积极加快“走出去”步伐。中国水利国际工程企业在共建“一带一路”倡议的引领下,增加对“一带一路”沿线国家的对外投资,积极参与国际基础设施建设,东道国国家成为国际水利工程项目建设的重要基地。一方面,国际水利工程项目的涌现促使大量人才因工程项目建设的需要在东道国区域空间内聚集形成了工程性人才集聚;另一方面,水利水电行业的蓬勃发展带来了大量的工作岗位,中国水利国际工程企业及东道国对于具有国际化知识、掌握专业技能、拥有海外工作经验、熟悉相关国际惯例和国际标准的国际人才的需求量明显增加,尤其是跨国工作的管理人员、专业技术(工程)人员、技术工人等母国人才和第三国人才。人才是影响区域经济发展和企业发展的核心要素,吸引和集聚国际人才是提升区域竞争力和企业竞争力的关键。国际水利工程项目通常建设周期长、规模大、范围广,需要大量高素质人才为其提供管理、技术、商务等方面的支持。因此,如何留住国际人才在东道国长期发展成为东道国政府和中国水利国际工程企业重点关注的问题。已有研究多采用组织层面的留任意愿和区域层面的根植意愿来衡量人才愿意留下来的行为倾向的强烈程度。其中,根植意愿是人才愿意持续在一个区域工作和生活的行为倾向,用于衡量区域对人才的保留[1]。中国水利国际工程企业以国际水利工程项目为主要载体,通过单个项目或项目群的建设在东道国区域内进行国际化的发展,企业所需的大量国际人才以国际水利工程项目为纽带,从世界各地向东道国区域流动并集聚。同时,国际人才所处环境复杂,具有跨国界、跨区域工作和跨文化的特点,高效聚集高质量国际人才又是促进东道国高速发展的重要条件,有助于优化国际水利工程项目所在地人才资源结构。因此,针对国际人才如何保留在东道国这一特殊情境问题,从区域性出发的根植意愿更能准确地测量国际人才愿意持续留在东道国区域工作和生活的意愿,也更具有现实价值。

环境对人才根植意愿产生影响的作用机理依然是个“黑箱”,学者多从场论、推拉理论、需求层次理论等理论视角对其进行研究。有学者从组织层面研究了区域环境、组织环境等环境因素对根植意愿的

基金项目:国家社会科学基金(18BGL129)

作者简介:汪群(1970—),女,教授,博士,主要从事战略管理和人力资源管理研究。E-mail:wqun@hhu.edu.cn

影响[2],也有学者提出主观感知视角的人才成长预期[3]、地方依恋[4]、认同、归属感[5]、承诺[6]、情感联结因素[7]等会影响根植意愿。在“一带一路”建设背景下,提升国际人才根植意愿的关键在于为其提供具有吸引力的环境条件[8]。东道国地区人才吸引力是东道国区域经济环境、生活环境、文化环境、人才政策环境等各类吸引力因素的有机结合和高度凝聚[9],反映了国际水利工程项目所在地各种吸引力要素综合作用于国际人才的合力效应。一般来说,国际工程项目和东道国的政策环境都会影响国际人才的根植意愿,但国际工程项目的主体较小,所制定的吸引国际人才的政策和措施较为有限。东道国作为国家主体,更能从宏观层面制定吸引国际人才根植的一系列政策,影响范围更大且更具持续性。因此,对东道国的人才政策环境的研究更具有现实意义。此外,东道国地区人才吸引力对国际人才产生吸引作用的同时会受到个体心理因素的影响。根据承诺理论,国际人才基于自身需求来选择环境适合自己的东道国,自身需求得到满足时促进个人对当地产生区域承诺,进而形成根植于东道国的强烈意愿。

本文基于场论和承诺理论,根据“环境-态度-行为”的理论逻辑,关注东道国环境的嵌入性,以中国水利国际工程企业的国际人才为研究对象,从人才的个体心理角度出发,考虑到国际人才对国际水利工程项目所在地的态度,将区域承诺这一人才态度变量引入东道国地区人才吸引力与人才根植意愿的关系研究中,构建跨层次的中介模型来揭示东道国地区人才吸引力对根植意愿的作用机制。本文有利于丰富人才根植意愿的研究内容,并为中国水利国际工程企业在“一带一路”建设中制定行之有效的国际人才保留措施提供参考。

1 理论基础与研究假设

1.1 理论基础

库尔特·勒温(Kurt Lewin)的场论指出,一个人的行为倾向取决于个人和环境的相互作用,即外在“环境场”和个人内在“心理场”对于人才心理及人才行为有很大的影响[10]。一方面,国际人才在流动时会同时考虑东道国的经济基础、生活居住[11]、文化特征和人才政策等外部环境[3],当国际水利工程项目所在地能为所需人才提供适宜的环境时,即东道国“环境场”吸引力较强时就会吸引国际人才流入形成人才集聚,并使人才产生根植于该区域的行为倾向;另一方面,东道国“环境场”吸引力的强弱会影响人才心理变量——区域承诺。区域承诺指个体的需求得到满足时,对区域产生的一种情感认同、情感依附,以及愿意为区域发展付出努力的积极态度[6]。国际人才所感知到的外部环境对其需求的满足程度影响着国际人才对东道国的评价是否正向以及态度是否积极。东道国地区人才吸引力的强弱直接反映了国际人才对外在“环境场”的吸引力的感知状况,也反映了外部环境对个体态度与个体行为的影响程度。此外,区域承诺作为“心理场”对于人才行为也有重要影响,当国际人才对该东道国持有正向评价和积极态度时,人才越愿意长期根植在当地。

根据承诺理论,承诺是指个体对组织、职业、家庭等某一具体焦点的态度和情感意向,个体对某一焦点的承诺越高,则越愿意与其保持持续关系。有学者将承诺理论引入到区域人才集聚的研究中,将承诺焦点聚焦于区域,认为具有较高区域承诺的员工,其根植意愿也越强[6]。人才根植意愿的产生是人才集聚效应发挥的关键。大量国际人才集聚并根植于国际水利工程项目所在地,达成一定规模后带来规模效应、信息共享效应和知识溢出效应,促进该区域信息与知识的流动及新思想、新技术的创造,从而推动东道国及水利国际工程企业的发展。东道国又反馈于区域人才环境,地区人才吸引力不断增强,国际人才对国际水利工程项目所在地的态度、评价和认同程度相应得到提高,进一步提升国际人才的根植意愿。

1.2 东道国地区人才吸引力与人才根植意愿

人才往往追求能够更好契合自身需求的环境,环境与个人相互作用时促使人才产生相应行为。本文的东道国地区人才吸引力指国际水利工程项目所在地通过改善自身环境吸引国际人才进入并留在该区域工作和生活的能力,既包括经济发展环境、生活环境等客观人才吸引力,又包括该区域为了吸引人才而推出的人才吸引政策[12]。国际人才对国际水利工程项目所在地各类因素作出综合评价之后而产生的愿意在该区域长期工作和生活的意愿及行为倾向,即人才根植意愿[7]。区域间人才吸引力相对差异是国际人才流动的源动力[13]。王全纲等[14]认为人才政策是国际人才流动和集聚的动因,经济环境起促进作用,创新氛围等文化环境是内涵性因素,社会生活环境则最终决定国际人才流动与集聚的状况。由于“一带一路”沿线国家文化不同、国情不同,东道国的区域环境存在差异性,地区人才吸引力各类因素的作用大小也存在差异,有些区域最吸引国际人才的因素是经济发展环境,有些区域是人文环境,但是总体上呈现出国际人才更倾向于流动并

集聚到环境更适宜的区域。学者们多从评价方面探讨区域人才吸引力的组成维度,周均旭等[15]认为区域人才吸引力的影响因素包括经济地理环境、生活环境、文化环境和政策环境4个部分;刘军等[16]基于扎根理论,认为区域人才吸引力由行业环境、文化氛围、生活环境和人才政策构成;叶晓倩等[17]从自然生态环境、经济发展水平、社会生活环境、公共服务水平、科教创新环境5个维度构建区域人才吸引力评价指标体系。在"一带一路"背景下,本文的"地区"指国际水利工程项目所在的东道国地区,即国际水利工程项目所在地。基于已有研究,本文将东道国地区人才吸引力分为国际水利工程项目所在地经济发展环境、生活环境、人文环境、人才吸引政策4个维度。

东道国的经济规模和实力是影响人才国际流动的重要因素[18],国际人才往往追求更高的薪资水平和良好的个人发展前景[19],这种追求促使国际人才流向并根植于经济发展环境良好的国际水利工程项目所在地。目前,印度尼西亚、马来西亚、老挝等东南亚国家的投资环境得到改善,市场环境更加开放,经济发展速度相对加快,东道国地区人才吸引力得到增强,国际人才的根植意愿也相应提高。生活环境是影响国际人才流动的重要动力源,是国际人才愿意留在东道国地区最基本的生活保证。人才越来越注重生态环境和生活品质,国际水利工程项目所在地的空气质量、水源质量等自然环境成为海内外优秀人才选择驻留的重要考虑因素。人才在国际间流动时,还会特别考虑到当地的社会治安环境。教育、医疗等基础设施及休闲娱乐设施等情况也显著影响着人才集聚。东道国及中国水利国际工程企业持续推进"一带一路"建设,使"一带一路"沿线国家的基础设施实现了明显改善,生活环境不断优化,增强了国际人才的根植意愿。人文环境是影响国际人才跨国流动与根植的重要因素[20]。国际水利工程项目所在地鼓励创新[21]、鼓励知识共享的文化氛围和宽容失败的地方精神[22],能够积极推动国际人才向该区域流动,使国际人才产生情感承诺和根植意愿[23]。此外,人才吸引政策的受欢迎程度和重要性不断增加,东道国区域可以通过提供便利设施等隐性吸引政策直接影响国际人才的流入与根植[24]。实践证明,印度制定的关于留住高技能人才的"移民研究资助计划"等移民政策对于国际人才的保留发挥了积极作用[25];马来西亚出台的"MyPR红卡"政策使人才能够自由出入境,并获得永久居留权,吸引了大量国际人才根植于该国家。

综上,提出假设H1:东道国地区人才吸引力对人才根植意愿具有正向影响。

1.3 东道国地区人才吸引力与区域承诺

从勒温的场论可知,人才根据自身需求来选择工作和生活的环境,而环境又会作用于个人,影响个体心理的产生。人才对区域的正向态度是区域承诺产生的基础。当国际人才感受到国际水利工程项目所在地的经济发展环境、生活环境、人文环境等吸引力因素与其个人需求相匹配时,具有较高程度的区域承诺。良好的经济发展环境能够为国际人才提供丰富的物质条件、更高的薪资水平和良好的人才市场环境,可以满足国际人才对报酬、发展机会等的需求,提高人才对该区域的评价及心理预期。当前,东南亚、南亚等国家的经济形势持续向好,国际人才对知觉到的经济发展环境较为满意,主观评价偏高,对在东道国地区工作和生活的认同程度较高,体现出对区域的正向态度,并愿意以各种积极的方式对所在区域做出贡献。国际水利工程项目所在地为人才所提供的优良的自然环境、完善的医疗卫生设施、多样化的休闲设施等优质的生活环境,一方面可以提高国际人才的生活质量和生活便捷度,使人才对该区域具有较高的满意度;另一方面可以消解跨文化带来的不适应感,使国际人才对该地产生更积极的情感和态度。中国水利水电第八工程局有限公司(以下简称中国水电八局)国际公司相关实践证明,休闲娱乐活动可以减轻海外员工在海外工作的寂寞感和焦虑感。"一带一路"沿线国家众多,文化具有多样性,难以避免的会产生一些文化冲突。国际水利工程项目所在地平等包容的文化氛围有助于国际人才快速适应新环境,迅速熟悉东道国文化,满足其社交需求和情感需要,提高其对该区域的安全感和归属感[26]。东道国地区通过实施更积极开放的人才吸引政策,有效满足国际人才多方面的需求,使人才具有较高的区域承诺。宽松的移民政策和灵活的签证政策可以在一定程度上消除人才流动障碍,使国际人才在不同区域便捷的流动,有利于人才追求理想事业,为人才带来积极的情绪体验。东道国优厚的人才奖励扶持政策、积极的创业资助政策能更好地满足国际人才的自我实现需求,使国际人才获得成就感,并对该地产生高程度的认同感。

综上,提出假设H2:东道国地区人才吸引力对区域承诺具有正向影响。

1.4 区域承诺与人才根植意愿

承诺作为个体对某一实体的态度对个人行为有着重要影响。区域承诺表达了人才对于国际水利工程项目所在地的态度,体现了人才个体对国际水利工程项目所在地的综合评价和认同程度。个体对所

处地区的认同程度越高,也就越愿意留在这个地区生活和工作。当国际人才对国际水利工程项目所在地产生积极态度时,人才对该区域的关注度和好感度都会增加,这些正面情绪会进一步促使其产生长期根植于该地的意愿。基于国际人才的高流动性,人才对于区域的认同、归属感及未来发展预期对提升人才根植意愿有促进作用,国际水利工程项目所在地可以通过满足高层次人才对于区域的诉求来有效保留人才[5]。此外,国际人才长时间待在一个地区工作和生活,与该地建立的经济利益、情感以及社交网络等联系就会越密切,因而人才持续留在该地的意愿就会越强。由此可见,当国际人才对其所工作和生活的地区产生积极态度和情感认同时,人才会形成一种回报该地区的意愿和心理,进而产生根植于该地区的行为倾向,即高程度的区域承诺能够带来人才根植意愿的提高[6]。

综上,提出假设 H3:区域承诺对人才根植意愿具有正向影响。

1.5 区域承诺的中介作用

根据承诺理论,区域承诺强调人才对地区这一焦点的态度和情感认同,具体体现为国际人才对感受到的东道国环境进行评价,从而产生对地区的偏好以及对当前所工作和生活区域的认同。东道国地区人才吸引力越强,人才的需求满足程度越高,国际人才对该地的承诺越高,越愿意与该地区保持持续关系,也就越容易产生长期留在该国际水利工程项目所在地工作和生活的行为倾向。中国水利国际工程企业在对外工程承包进行国别选择时,将经济因素作为重要考虑因素。良好的经济发展环境可以满足国际人才对于高薪资、就业机会等的需求,国际人才对在该地工作和生活形成积极态度,从而根植于该地。在生活环境方面,人才更注重社会环境的和谐与自然环境的宜居性。东道国的教育、医疗、文化、娱乐设施等软环境及基础设施对于人才集聚有重要影响,生活水平越高、文化设施越完备的国家可以吸引具有世界一流技能的国际人才集聚并根植于该区域。在人文环境方面,开放的社会文化氛围可以增强区域的凝聚力和人才的归属感和安全感。Silvanto 等[27]通过对 122 个样本国家的调查,发现东道国的文化多样性程度是确保一个国家最大限度地发挥留住国际人才潜力的重要因素。同时,东道国地区颁发并实施的一系列人才吸引政策与计划组合在一起对国际人才形成了强大吸引力,极大支持了国际人才对于社会保障、成长发展等方面的需求,使国际人才对该地的认同度得以增加,有效提升了人才根植意愿。“一带一路”沿线国家整体的经济对外开放度较高,民主程度大多较高,治安情况相对较好[28],国际人才对于感知到的环境较满意,对东道国持有较为积极的态度,这种积极态度和对地区的高程度认可促使人才以各种积极方式反馈于东道国地区,进而带来人才根植意愿的提高。可见,环境通过影响人才态度来影响人才行为倾向,即东道国地区人才吸引力会通过区域承诺来影响人才根植意愿。

综上,提出假设 H4:区域承诺在东道国地区人才吸引力与人才根植意愿之间起中介作用。

东道国地区人才吸引力、区域承诺与人才根植意愿的关系研究模型如图 1 所示。

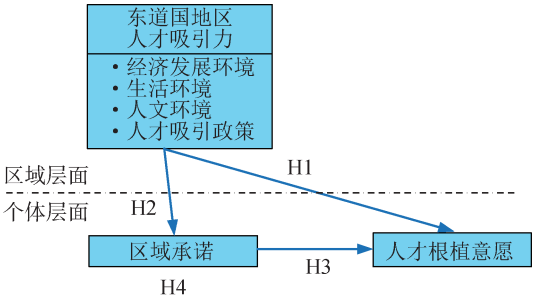

图 1 东道国地区人才吸引力、区域承诺与人才根植意愿的关系研究模型

2 研究方法

2.1 研究样本与数据收集

本文通过网络发放调查问卷的形式,以“一带一路”沿线国家中的发展中国家的大型中国水利国际工程企业的海外员工这类国际人才为主要调研对象收集数据。目前,“一带一路”中的中国水利国际工程企业的国际水利工程项目及海外员工主要集聚在印度尼西亚、马来西亚、老挝、菲律宾、泰国、柬埔寨、越南、缅甸等东南亚国家。这些企业的国际水利工程项目涉及水利建设、水电工程建设、港口建设等众多领域,国际人才涵盖跨国工作的专业技术人才、管理与经营人才、法务人才、商务人才、市场开拓人才。可见,中国水利国际工程企业在以上东道国地区的国际水利工程项目数量众多,海外员工类型多样,具有一定的代表性。因而,本次调研采用“滚雪球抽样”的方法,针对在这些国家的 63 个国际水利工程项目所在地工作的中国水利国际工程企业海外员工发放问卷。问卷发放前,通过访谈了解到海外员工中男性居多;年龄主要分布在 25 ~ 40 岁;学历水平较高,大多为本科及以上学历。

此次调研共回收问卷 450 份,最终获得来自 63 个国际水利工程项目所在地的 392 份有效问卷,问卷有效率为 87.11%。平均每个国际水利工程项目

所在地有6位左右的海外员工参与填写,在进行后续的跨层次分析时,样本数据共分为63个群组。调查对象中,男女比例大约为3:1;年龄在26~45岁居多(71.2%),主要以80后和90后中青年员工为主;已婚的占67.1%;本科及以上学历的占91.6%,表明中国水利国际工程企业海外员工文化教育水平普遍较高;职务方面,专业技术人员占38.55%,管理者占32.3%,财务、法务、高级专职翻译等其他人员占7.4%,说明中国水利国际工程企业海外员工主要为专业型人才、管理型人才等国际人才;海外工作年限方面,工作1年以上的占91.8%,适合对其根植意愿进行研究。以上样本特征与本文以中国水利国际工程企业中的国际人才为调研对象的预期相符。

2.2 变量测量

所有量表均采用具有良好信效度的成熟量表,结合特定研究情境对其进行调整,采用李克特7级量表进行测量,从1~7依次表示"非常不同意"到"非常同意"。

2.2.1 东道国地区人才吸引力

以周均旭等[15]设计的区域人才吸引力量表为基础,契合国际人才的特征进行量表修订。①国际人才具有较强的跨国和跨区域流动性,需要关注跨文化包容性和跨文化适应问题,因而,在人文环境维度设置"当地人具有平等和包容的心理"和"当地人对外来人很欢迎和友善"2个题项;②国际人才具有较高知识、具有较强的学习能力和较高的学习需求,在人文环境维度添加题项"当地人的文化教育水平普遍较高";③国际人才对于区域环境质量有着较高的要求,在生活环境维度添加题项"该国际水利工程项目所在地自然环境好,适宜长期居住";④国际人才进行跨国工作,具有较强的维权意识和知识产权意识,在人才吸引政策维度添加"人才知识产权保护政策"和"劳工关系保障政策"2个题项;⑤报酬对国际人才跨国和跨区域性流动也有重要影响,在经济发展环境维度添加题项"国际水利工程项目所在地的从业人员平均收入水平高";⑥删除或重新编写部分与研究对象不符或语义不清的题项,并请专家和测量对象评审题项,如考虑到人才流动障碍问题,将"户籍政策"修改为"该地区制定了宽松的移民政策和灵活的签证政策"。经修订,量表包含经济发展环境、生活环境、人文环境、人才吸引政策4个维度,共26个题项。

2.2.2 区域承诺

借鉴翁清雄等[6]设计的区域承诺量表,测量人才对于区域的积极态度、文化适应性、舒适感、归属感、积极情绪等内容,包括"我愿意付出努力以促进该国际水利工程项目所在地的发展""在该国际水利工程项目所在地生活我有很强的归属感"等9个题项。

2.2.3 人才根植意愿

采用翁清雄等[6]设计的人才根植意愿量表,从离开倾向、定居意向等方面进行测度,包括"如果可以在其他地区找到合适的工作,我会毅然离开本地""我愿意长期定居在本地"等6个题项,其中有2个反向题项进行反向计分处理。

2.2.4 控制变量

选取国际人才的性别、年龄、婚姻状况、受教育水平、职务/岗位类别、海外工作年限等人口统计学变量作为控制变量,以使研究更加严谨。

3 数据分析

3.1 信效度检验

采用内部一致性Cronbach's α系数与组合信度CR值检验各变量量表的信度。经检验,修正后的东道国地区人才吸引力量表及其4个维度的Cronbach's α系数分别为0.940、0.920、0.926、0.957、0.923,均大于0.8;组合信度CR值在0.748~0.957之间,高于0.7,可见修订后的量表具有良好的信度。运用Mplus8.3软件进行验证性因子分析,采用卡方自由度比χ^2/df、近似误差均方根RMSEA、标准化残差均方根SRMR、比较拟合指数CFI和非标准化拟合指数TLI等拟合指标进行检验,因子模型拟合情况较好($\chi^2/df=1.238$,RMSEA为0.025,SRMR为0.036,CFI为0.990,TLI为0.989),表明因子结构合理。此外,对量表进行聚合效度和区分效度的检验。4个维度的平均方差提取量AVE值在0.634~0.761之间,均高于0.5,表明修正后的东道国地区人才吸引力因子模型具有良好的聚合性;4个潜变量之间的相关系数值均低于对角线位置AVE平方根,即东道国地区人才吸引力因子模型具有较好的区分效度。

区域承诺、人才根植意愿的Cronbach's α系数分别为0.939、0.950,均高于0.8;CR值分别为0.940、0.952,大于0.7,说明量表具有良好的内部一致性,信度较好。效度方面,3个变量的各题项标准化因子载荷值为0.599~0.934,AVE值分别为0.427、0.635、0.768,均高于0.36,可见量表的聚合效度较好;各变量的AVE平方根为0.653~0.877,都高于各变量之间的相关系数,表明量表具有良好的区分效度。

3.2 数据聚合

由于东道国地区人才吸引力属于区域层面的变量,而测量的数据均由员工填写,所以需要检验个体层面的数据聚合到区域层面的合理性。结果表明东道国地区人才吸引力的组内评分者信度 R_{wg} = 0.930,大于0.7,表明人才个体对国际水利工程项目所在地的人才吸引力的感知具有较高的一致性;其组内相关系数 I_{CC1} 为 0.353,I_{CC2} 为 0.772,均大于临界值0.12 和 0.5,组间差异显著,表明东道国地区人才吸引力受群组水平的影响较大。因此,将个体层面感知的东道国地区人才吸引力聚合到区域层面具有合理性。

3.3 相关性分析

运用 SPSS22.0 对数据进行描述性统计分析,采用 Pearson 相关系数 r 和相关显著性检验对应的 P 值来判断各变量间的相关关系,一般 P 值小于 0.05 为显著。结果显示在个体层面,东道国地区人才吸引力与人才根植意愿显著正相关(r = 0.426,P < 0.01),东道国地区人才吸引力和区域承诺显著正相关(r = 0.439,P < 0.01),区域承诺与人才根植意愿显著正相关(r = 0.595,P < 0.01)。由此可知,各变量间存在较强的正相关关系,初步支持研究假设。

3.4 结构方程模型分析

利用 Mplus8.3 软件,通过结构方程模型检验本文构建的概念模型,以探讨东道国地区人才吸引力、区域承诺、人才根植意愿三者之间的作用关系。模型各项拟合指标如表 1 所示,整体模型拟合效果较好,可以进行路径分析,验证研究假设。

3.5 假设检验

由于东道国地区人才吸引力属于区域层面变量,而区域承诺和人才根植意愿属于个体层面的变量,因此使用 Mplus 8.3,采用多层线性模型对构建的多层中介模型进行跨层次分析(表 2)。根据跨层次中介效应的检验方法,其检验步骤分为 4 步:①检验区域承诺、人才根植意愿的零模型 M1 和 M3,确认跨层次分析的可行性;②检验东道国地区人才吸引力对人才根植意愿的主效应模型 M4;③检验东道国地区人才吸引力对区域承诺的直接效应模型 M2;④将东道国地区人才吸引力、区域承诺同时进入模型,得到中介效应模型 M5。其中,γ 为影响系数,对应的 P 值用于判断假设检验的显著性。

表 1 整体模型拟合指标

拟合指标	χ^2	χ^2/df	RMSEA 值	SRMR 值	CFI 值	TLI 值
适配标准	越小越好	$1<\chi^2/df<3$	<0.08	<0.08	>0.90	>0.90
模型结果	1012.118	1.311	0.028	0.039	0.981	0.980
判定结果		符合	符合	符合	符合	符合

a. 零模型。分别以区域承诺和人才根植意愿为因变量进行零模型检验,检验因变量的组间方差变异比例。模型 M1 和模型 M2 表明,区域承诺和人才根植意愿的组内方差(σ^2)分别为 1.460(P < 0.001)、1.413(P < 0.001),组间方差(τ_{00})分别为 0.925(P < 0.001)、1.004(P < 0.001),I_{CC1} 分别为 0.388、0.415,都高于临界值 0.06。结果说明,区域承诺 38.8% 变异来自组间方差,人才根植意愿 41.5% 变异来自组间方差,且组间方差显著,可以进行跨层次分析。

b. 主效应检验。模型 M4 表明,东道国地区人才吸引力对人才根植意愿具有显著的跨层次正向影响(γ = 0.707,P < 0.001),假设 H1 成立。

东道国地区人才吸引力对区域承诺的直接效应检验。模型 M2 表明,东道国地区人才吸引力对区域承诺具有显著的跨层次正向影响(γ = 0.780,P < 0.001),假设 H2 成立。

表 2 跨层次分析结果

变量	区域承诺		人才根植意愿		
	模型 M1	模型 M2	模型 M3	模型 M4	模型 M5
个体层面(L1)					
性别		0.089		0.037	−0.017
年龄		−0.018		0.026	0.037
婚姻状况		0.030		0.017	0.011
受教育水平		−0.015		−0.084	−0.138
职务类别		−0.003		0.061	0.060
海外工作年限		−0.017		0.010	0.032
区域承诺(组内)					0.478***
区域承诺(组间)					0.628***
区域层面(L2)					
地区人才吸引力		0.780***		0.707***	0.355
方差分解					
组内方差(σ^2)	1.460	0.990	1.413	0.987	1.027
组间方差(τ_{00})	0.925	0.392	1.004	0.501	0.320

注:*** 表示 P < 0.001,在 0.001 水平上显著;σ^2 为 L1 残差的方差;τ_{00} 为 L2 残差的方差。

c. 区域承诺的中介效应检验。为了估计区域承诺的组间中介作用,在模型 M5 第一层中加入组均值中心化的区域承诺,在第二层中加入区域承诺的组均值,从而区分区域承诺的组内效应和组间效应。模型 M5 表明,区域承诺对人才根植意愿的组内效应($\gamma = 0.478, P < 0.001$)和组间效应($\gamma = 0.628, P < 0.001$)均显著,表明存在跨层次中介效应,区域承诺对人才根植意愿具有显著的正向影响,假设 H3 成立。而且,东道国地区人才吸引力对区域承诺的直接效应也显著,由此验证了区域承诺的中介作用,中介效应大小为 0.490。对比模型 M4,模型 M5 中东道国地区人才吸引力对人才根植意愿的影响下降且不显著($\gamma = 0.355, P > 0.05$),表明区域承诺在东道国地区人才吸引力与人才根植意愿之间起完全中介作用,假设 H4 成立。

4 结论与启示

4.1 研究结论

契合"一带一路"建设背景,选取中国水利国际工程企业的国际人才为研究对象,关注国际人才对国际水利工程项目所在地的感知,从区域承诺视角构建了东道国地区人才吸引力和人才根植意愿关系的多层中介模型。通过实证研究,运用跨层次分析验证了区域承诺在东道国地区人才吸引力与人才根植意愿间的中介作用。

a. 东道国地区人才吸引力对区域承诺和人才根植意愿均具有显著的正向影响。研究结果契合场论,支持了环境影响个体心理及个体行为的观点。当国际人才感知到某国际水利工程项目所在地的经济、生活、文化、政策等"环境场"的吸引力较强,能够满足人才需求时,人才会选择流动并集聚到该区域,并产生较高的人才根植意愿。同时,东道国地区人才吸引力体现了国际水利工程项目所在地"环境场"的强弱,对于区域承诺这一体现人才态度的心理变量具有显著的正向影响。

b. 区域承诺对人才根植意愿具有促进作用。国际人才对国际水利工程项目所在地的积极态度和正向评价是其产生根植意愿的重要前提。国际人才对国际水利工程项目所在地的承诺越强烈,最终留在国际水利工程项目所在地工作和生活的意愿也就越强烈。

c. 区域承诺在东道国地区人才吸引力对人才根植意愿的作用过程中发挥完全中介作用。这一研究结果支持了"环境—态度—行为"的理论逻辑,关注环境的嵌入性,从个体心理角度揭示了东道国地区人才吸引力通过聚焦人才吸引力要素,有效改善东道国环境,进而提高了区域承诺,最终作用于人才根植意愿的内在作用机制。

4.2 理论贡献

a. 丰富了人才根植意愿影响机制研究。以往对人才根植意愿影响因素的研究主要集中于宏观人才环境和组织环境,聚焦于国内人才保留问题,研究区域人才环境、产业集群特征、人才成长预期等对人才根植意愿的影响作用,鲜有结合国际人才特征,从个体心理层面出发探讨东道国地区人才吸引力对人才根植意愿的作用机制的研究。本文则基于场论和承诺理论,从区域承诺视角探讨了东道国地区人才吸引力对人才根植意愿的跨层次影响机制。结合国际人才这一研究对象的特殊性,从国际人才流动和国际水利工程项目对国际人才有强烈需求这一现象出发,以区域为承诺的焦点,将区域承诺这一态度变量作为中介引入到东道国地区人才吸引力与根植意愿的研究框架中。本文强调国际人才对东道国环境的感知和态度,从个体心理层面来解释国际人才根植意愿的产生,揭示了东道国地区人才吸引力能够通过区域承诺这一中介变量提升人才根植意愿,拓展了人才根植意愿的现有研究,也为东道国和中国水利国际工程企业有效制定人才保留措施提供了参考。

b. 拓展了人才吸引力研究视角及应用场景。已有文献对人才吸引力的研究主要集中于对产业集群或区域人才吸引力的评价、人才吸引力影响因素等方面,集中在本土人才吸引力的研究,对东道国地区如何吸引国际人才的研究较少。本文契合国际人才的特征,对东道国地区人才吸引力进行了解读。在"一带一路"建设情境下,考虑到国际人才的跨区域流动性、文化适应性以及具有较高的学习需求等特征,对宏观区域层面的东道国地区人才吸引力的构念内涵进行了解读,并对东道国地区人才吸引力量表进行了相应修订,经检验修订后的量表具有良好的信效度,为后续研究对地区人才吸引力的测量提供借鉴。

4.3 管理启示

a. 密切关注国际水利工程项目所在地的人才吸引力状况,并根据不同情况采取有效的人才保留措施。①在"一带一路"建设中,东道国的地区人才吸引力大小各自相异,中国水利国际工程企业需要在国际水利工程项目投资前做好东道国地区人才吸引力情况的调研,对经济发展水平和收入水平等经济发展环境、价值取向和文化包容性等文化环境、教育医疗和社会治安等生活环境、签证政策和劳动就业政策等政策环境进行详细了解。针对那些明显较

高程度作用于人才根植意愿,却实际表现不佳的因素,采取措施以满足人才需求,并提升人才根植意愿。②通过对东道国地区人才吸引力状况的了解,及时挖掘潜在问题,提前做好应对方案,防止企业出现人才困境。例如,当发现国际人才存在跨文化适应性问题时,企业可以通过组织多种文化活动增进人才对国际水利工程项目所在地文化的了解,还可以通过跨文化培训等途径来减轻国际人才的心理不适感,从而留住人才。

b. 重视国际人才对东道国的态度,提高国际人才的区域承诺。①中国水利国际工程企业要关注和重视海外员工对国际水利工程项目所在地的态度,及时了解海外员工对该地的评价及看法,提前采取相关措施,防止人才流失。在后疫情时代,企业要充分了解国际人才对于当前工作和生活的国际水利工程项目所在地的态度,做好疫情防控,提高国际人才的安全感和归属感,提升其根植意愿。②可以定期对国际人才进行态度调查,通过应用"区域承诺问卷"调查人才对国际水利工程项目所在地的态度,了解人才的需求满意度,从而针对性的制定对策,提高国际人才对国际水利工程项目所在地的评价和认可程度。

c. 建立健全人才保留机制,增强人才根植意愿。①针对国际人才跨国流失的问题,中国水利国际工程企业应建立人才流失预警机制。建立国际人才留存和流失的人才数据库,使管理者能够随时掌握人才存量与人才结构等人才信息,对国际人才的流失情况进行分析与预判,提前做好应对方案,最大程度上减少人才流失。②中国水利国际工程企业不仅要吸引国际人才,更应重视人才管理,将人才管理作为一种战略工具来实施,使人才能够得到足够的成长发展空间,并愿意持续为企业的跨国经营服务,从而为企业创造竞争优势。中国水利国际工程企业可以通过为人才营造支持型的工作环境、提供明确和合适的职业发展机会等措施,提高海外员工能力,满足人才的自我价值实现需要,增强国际人才根植意愿,以保留能力与项目建设需求相匹配的国际人才,从而发挥人才集聚效应,推动国际水利工程项目所在地的经济发展和社会进步,同时给中国水利国际工程企业的国际化发展提供人力资源保障。

参考文献:

[1] WENG Q X, MCELROY J C. HR environment and regional attraction: an empirical study of industrial clusters in China[J]. Australian Journal of Management, 2010, 35(3): 245-263.

[2] 曹威麟,王艺洁,刘志迎. 人才环境与人才成长预期对集聚意愿的影响研究[J]. 中国人力资源开发,2016(19):64-70.

[3] 汪群,梁秋璐,张勤. 东道国人才生态环境对人才根植意愿的影响:人才成长预期的中介效应[J]. 科技管理研究,2021,41(21):119-128.

[4] TORUŃCZYK-RUIZ S, BRUNARSKA Z. Through attachment to settlement: social and psychological determinants of migrants' intentions to stay[J]. Journal of Ethnic and Migration Studies, 2020, 46(15): 3191-3209.

[5] 姚连营. 青年人才城市根植意愿影响因素[J]. 当代青年研究,2019(5):46-54.

[6] 翁清雄,杨书春,曹威麟. 区域环境对人才承诺与根植意愿的影响[J]. 科研管理,2014,35(6):154-160.

[7] 姚连营. 青年人才城市根植意愿的影响因素及提升策略:杭州实证[J]. 浙江树人大学学报(人文社会科学),2021,21(3):46-55.

[8] REZAEI S, MOURITZEN M R. Talent flowscapes and circular mobility in a Belt and Road (BRI) perspective-Global talent flows revisited[J]. Asian Journal of Social Science, 2021, 49(4): 188-197.

[9] MORENO D, SANCHEZ-MORAL S, DIEZ-PISONERO R. Locating "knowledge workers" in large urban regions: an integrated analysis of personal trajectories and attraction and retention factors in madrid[J]. Revista Internacional de Sociologia, 2021, 79(3): 192-207.

[10] BURNES B, COOKE B. Kurt Lewin's field theory: a review and re-evaluation[J]. International Journal of Management Reviews, 2012, 15(4): 408-425.

[11] AGUS A, SELVARAJ R. The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay[J]. Employee Relations: The International Journal, 2020, 42(6): 1231-1248.

[12] 孟华,刘娣,苏娇妮. 我国省级政府高层次人才引进政策的吸引力评价[J]. 中国人力资源开发,2017(1):116-123.

[13] 宋鸿,张培利. 城市人才吸引力的影响因素及提升对策[J]. 湖北社会科学,2010(2):43-45.

[14] 王全纲,赵永乐. 全球高端人才流动和集聚的影响因素研究[J]. 科学管理研究,2017,35(1):91-94.

[15] 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,2010,22(3):101-107.

[16] 刘军,赵朋,苏方国. 基于扎根理论的深圳金融人才吸引力影响因素研究[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版),2015,32(3):130-135.

[17] 叶晓倩,陈伟. 我国城市对科技创新人才的综合吸引力研究:基于舒适物理论的评价指标体系构建与实证[J]. 科学学研究,2019,37(8):1375-1384.

[18] 马海涛,张芳芳. 人才跨国流动的动力与影响研究评述[J]. 经济地理,2019,39(2):40-47.

[19] ZAHAREE M, LIPKIE T, MEHLMAN S K, et al.

Recruitment and retention of early-career technical talent: what young employees want from employers a study of the workplace attributes that attract early-career workers suggests that Millennials may not be so different from earlier generations [J]. Research-Technology Management, 2018, 61(5): 51-61.
[20] 魏浩,耿园. 高端国际人才跨国流动的动因研究:兼论中国吸引高端国际人才的战略[J]. 世界经济与政治论坛,2019(1):121-146..
[21] OSMAN I, NOORDIN F, MOHD I H, et al. Role of entrepreneurial orientation in talent retention among Malaysian engineers[J]. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 2017, 3(2): 157-168.
[22] 姜乾之. 构建全球人才流动与集聚的新范式[J]. 探索与争鸣,2020(5):142-148.
[23] NAIM M F, LENKLA U. Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' intention to stay[J]. Industrial and Commercial Training, 2016, 48(3): 142-148.
[24] TAGHIZADEH YAZDI M R, TAHMASEBI R, EMAMAT M S M M, et al. Identification and ranking of effective factors on talent attraction and maintain using analytic hierarchy process approach (case study: University of Tehran)[J]. Organizational Culture Management, 2018, 16(1): 89-115.
[25] TOMA S, VILLARES-VARELA M. The role of migration policies in the attraction and retention of international talent: the case of Indian researchers[J]. Sociology, 2019, 53(1): 52-68.
[26] HU B, LIU Y, ZHANG X, et al. Understanding regional talent attraction and its influencing factors in China: from the perspective of spatiotemporal pattern evolution[J]. Plos One, 2020, 15(6): 1-18.
[27] SILVANTO S, RYAN J. An investigation into the core appeals for nation branding to attract and retain talent to enhance a country's competitiveness[J]. Competitiveness Review: An International Business Journal, 2018, 28(5): 584-604.
[28] 夏昕鸣,谢玉欢,吴婉金,等. "一带一路"沿线国家投资环境评价[J]. 经济地理,2020,40(1):21-33.

(收稿日期:2022-05-14 编辑:张志琴)

(上接第 68 页)

[5] 王健. 美国水利专家与近代导淮治运[J]. 运河学研究,2018(2):110-123.
[6] 张謇. 殿试策[M]. 上海:上海辞书出版社,2012:238.
[7] 苏全有,张明水. 对近代中国水利史研究的回顾与反思[J]. 华北水利水电学院学报(社会科学版),2012,28(3):1-6.
[8] 夏林. 省际矛盾、治运分歧与制度演进:民初督办江苏运河工程总局的成立[J]. 档案与建设,2021(2):68-72.
[9] 卢勇,王思明. 张謇水利思想及其实践试探[J]. 农业考古,2007(4):166-171.
[10] 时德青,孔玲. 清末唯一研究水利的学者:张謇[J]. 治淮,2000(7):48-49.
[11] 蒋国宏. 张謇与陈炽水利思想之比较[J]. 华北水利水电大学学报(社会科学版),2017, 33(5):13-18.
[12] 王艳亮. 张謇农业现代化思想刍议[J]. 河南牧业经济学院学报,2017, 30(3):57-60.
[13] 羌建,王敦琴. 通海垦牧公司的大农业生产尝试[J]. 南通大学学报(社会科学版),2012, 28(4):92-98.
[14] 吴良镛. 张謇与南通"中国近代第一城"[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版),2003, 18(6):1-7.
[15] 张廷栖. 张謇生态观的形成初探[J]. 江苏工程职业技术学院学报,2021, 21(4):29-33.
[16] 胡勇军. 张謇与民国初期长江下游航路的治理[J]. 浙江师范大学学报(社会科学版),2019, 44(2):109-116.
[17] 马斌. 张謇抗灾救灾的举措及其现实价值[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版),2021, 40(4):44-51.
[18] 李巨澜. 张謇与苏北现代化[J]. 淮阴师范学院学报(哲学社会科学版),2010, 32(6):767-772.

(收稿日期:2022-03-17 编辑:张志琴)