

组织承诺理论及其研究新进展

戚振江, 朱纪平

(浙江大学 人力资源与战略发展研究中心, 浙江 杭州 310058)

[摘要] 21 世纪的管理是以人为中心的人本管理, 如何处理好组织与员工的关系是管理的核心内容之一, 而组织承诺就是探讨这种关系的重要课题。高组织承诺员工队伍是组织持续竞争优势的来源之一, 提升员工组织承诺具有重要的战略和现实意义。组织承诺具有多维特性, 不同维度的组织承诺具有独特的预测效力。人力资源实践对组织承诺存在显著影响, 以往研究很少考虑人力资源实践系统对其整体组合效应及其作用过程机制的研究。从理性逻辑推理和研究成果而言, 组织承诺对绩效具有较好预测力, 其关系模式受到自主性等因素的缓冲作用。近期研究聚焦于组织承诺与相关概念间的区别, 关注变革型领导对组织承诺的影响过程机制, 聚焦于组织承诺与组织公民行为间的影响模式。上述研究成果, 为深入分析组织承诺形成过程及采取相应的组织管理策略提供有益的参考。

[关键词] 组织承诺; 人力资源实践; 绩效; 过程机制

[中图分类号] C93

[文献标志码] A

[文章编号] 1008-942X(2007)06-0090-09

The Theory of Organizational Commitment and It's Research Development

QI Zhen-jiang, ZHU Ji-ping

(Research Center of Human Resources and Strategy Development, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China)

Abstract: Management in the 21st century is human-oriented, and how to deal with the relationship between the organization and employees is the core of management. Organizational commitment is an important topic for studying this relationship. Due to the downsizing resulting from organizational acquisition, merger and changes in the recent years, employees' organizational commitment is decreasing. Many studies suggest that employees with high organizational commitment is one of the sources of the organization's sustainable competitive advantages, so it is very significant to enhance the employees' organizational commitment. A great number of studies show that organizational commitment has multiple dimensions, each with distinctive predicting effects. So far, it has not been significant in the dimensions' discriminate validity, so it is necessary to further study on the structural model of organizational commitment. Human resource management practices consisting of recruitment and selection, training and development,

[收稿日期] 2006-12-18

[本刊网址·在线杂志] <http://www.journals.zju.edu.cn/soc>

[基金项目] 国家自然科学基金资助项目(70302011)

[作者简介] 1. 戚振江(1971-), 男, 浙江绍兴人, 浙江大学人力资源与战略发展研究中心教师, 管理学博士, 主要研究方向为组织行为与人力资源管理; 2. 朱纪平(1972-), 女, 浙江德清人, 浙江大学人力资源与战略发展研究中心教师, 浙江大学管理学院企业管理系博士研究生, 主要研究方向为组织管理与国际创业管理。

career management, compensation and motivation, and performance management, have significant effects on organizational commitment. But previous studies focused only on the effect of a single HRM practice on the organizational commitment and failed to examine the configuration effects of the overall HRM practices, nor about the process and effect mechanism of HRM practices. In view of rationally logical reasoning and theoretical findings, there is a clear causal relationship between organizational commitment and performance, and organizational commitment has better predicting effects on performance while this relationship is obviously moderated by autonomy, employees' level, and so on. Recently, researchers have focused on the differences between concepts of organizational commitment and organizational identity strength, organizational identification. The findings suggest that organizational commitment is distinctively different from those concepts and significantly different in predicting effects on various outcome variables. With the increasing importance of organizational commitment, researches considered the affecting patterns of transformational leadership on organizational commitment, and they found that psychological empowerment, structural distance were the mediators of transformational leadership influencing organizational commitment. Based on traditional classic researches, some researchers further explored antecedents and the process mechanism of organizational commitment influencing outcome variables, and improved it a lot. Some studies focused on the effect patterns of organizational commitment on organizational citizenship behavior. Their findings show that self-concept have moderating effects on the relationship. The above-mentioned findings can be available for use in further analyzing the formation process of organizational commitment and adopting corresponding organizational management strategies.

Key words: organizational commitment; human resource management practices; performance; process mechanism

对组织管理者而言,有效管理员工队伍成为员工关系管理中的主要内容,而组织承诺就是探讨这种关系的重要课题。组织承诺是一种驱动力,它能使员工表现出与一个或多个目标相关的一系列行动。组织承诺有别于以交换为基础的动机,也有别于与目标相关的态度,但是它会影响员工的行为,甚至在缺乏外部激励时也是如此。组织承诺对员工和组织而言,都存在积极的意义:对员工而言,承诺于工作、承诺于组织代表了积极的关系,增加生活的潜在意义(如提高自我价值认知);对组织而言,承诺型员工能提高工作绩效,降低离职和缺勤率。在竞争日趋激烈的今天,许多组织都在努力构建持续的竞争优势,而拥有一支高组织承诺的员工队伍是组织持续竞争优势的来源,因为它具有不可模仿性。如果我们能了解员工承诺于组织的过程并对该过程加以有效管理,这对核心员工和组织双方都将非常有利。本文在总结以往该领域文献的基础上,探讨了组织承诺管理的现实意义、结构维度、人力资源管理实践与组织承诺的关系模式以及组织承诺与工作绩效的关系,并在此框架上提出了员工组织承诺的应用研究趋势,为进一步深入分析组织承诺的形成过程、提出相应的人力资源管理策略、构建持续的竞争优势提供有益的参考。

一、组织承诺的现实意义

虽然承诺的早期研究受到信念的强烈驱动,承诺对员工和管理者具有很强的现实意义,但目前

也有一些研究人员认为承诺不再是管理研究的焦点,该观点由 Baruch 最早提出^[1]。近年来,世界范围内的裁员显示,企业不能也不愿意给予员工承诺。虽然许多组织常常宣称,员工是组织最大的资产,然而很少有企业身体力行。多数人认为,员工对雇主的需要胜过雇主对员工的需要。因此,随着组织对员工承诺度的下降,员工对组织的承诺度也出现下降趋势。Baruch 的研究显示,承诺与离职的相关性经一段时间后会下降,意味着承诺对留任预测力正在下降^[1]。

总体而言,我们很难从逻辑上找出 Baruch 观点的错误,正如 Meyer 和 Allen 提出的,员工的组织支持知觉与员工对组织的承诺存在明显的关联^[2]。大部分组织解雇员工以降低成本,提升其经济全球化背景下的竞争能力。1996 年的纽约时报统计,大约有 90 % 的大公司有过裁员的经历,1979 年至 1995 年期间,全美消失了 4 300 万个岗位。该数据揭示了员工在组织间的流动对员工的组织承诺产生了最为消极的影响。

公司在盈利时也会实施常规性的裁员,而不仅仅在亏损时期。公司的此种方式对财务分析员是一个积极的信号,也是短期内提升利益相关者价值的途径之一。大量的兼并和收购降低了员工的组织承诺。随着大量公司对资产的收购和出售,承诺的对象和焦点变得越来越模糊。对员工而言,很难明确组织是什么,应该对谁作出承诺。虽然兼并对员工承诺效应的影响相对有限,但通过兼并、收购和分拆所引起组织成分的变化,对员工承诺有着显著影响。在波音公司兼并麦克唐纳公司后,承诺于后者的员工能轻易将承诺转向前者吗?高科技行业中组织成分迅速变化所引起的迷惑是,员工是否明白他们为之工作的组织到底是什么。

显然,员工对组织的承诺随着组织对员工承诺的变化呈下降趋势。其实已有多位研究人员指出,对员工产生消极影响的公司裁员和成本削减是一种短视的策略,此举将损害公司的利益,更为重要的是,实施提升员工承诺策略的公司比其他公司赢得更多的竞争优势。对员工、客户和投资者的忠诚是价值创造的关键,是公司成长、利润和竞争优势的重要来源。员工的忠诚会与客户形成高质量的关系,拥有更多学习和提升效率的机会,降低招聘和培训成本,形成可投资于其他经营业务的资源。员工的忠诚是组织竞争优势强有力的源泉。

Pfeffer 也提出了同样的论点,那些追求高投入、高绩效和高承诺管理实践的公司,已经在长期内形成了高经济回报。Pfeffer 识别出的七类管理实践,如雇佣保障、选拔录用、自我管理团队和决策、高权变绩效薪酬、员工培训、降低地位差异以及信息共享,会引起与高经济回报相关联的组织结果(组织学习和技能开发、创新、客户服务生产率、成本降低和柔性)。Pfeffer 认为,以人为本的策略是竞争优势的来源,因为与技术、成本和新产品开发不同,它很难模仿^[3]。Meyer 和 Allen 的研究^[2]也提供了实证依据支持 Pfeffer 的观点。

在竞争越来越激烈的今天,员工承诺对管理人员的现实意义比以往更为明显。结合人力资源管理实践、系统与员工承诺、组织绩效的研究是该领域今后最为吸引人的发展方向。随着企业面临日益严峻的竞争格局,开发员工的承诺和忠诚度策略是维持竞争优势、获得高回报的前提。

二、组织承诺的结构维度

组织承诺是指对组织的一种承诺、责任和义务,源于对组织的认同和承诺,由此衍生出一定的态度或行为倾向。Mowday 等研究人员依据员工对组织的认同和投入程度来界定承诺。虽然 Mowday 等认为承诺包含三种要素,即对组织目标和价值观的强烈信念和认同、为组织利益付出最大努力的意愿、保持组织成员身份的明确期望,但承诺仍被视为聚焦于情感依附的单维结构。他的组织承诺测量表形成单一的分数,反映员工对组织的总体承诺,承诺单因素论得到了早期因素分析的支持^[4]。

相对于 Mowday 等人而言,其他研究人员关注的是员工与组织之间更为宽泛的契约,包含可以解释员工工作行为和留任的其他依附类型。O'Reilly 和 Chatman 在总结关于态度和行为变革研究成果的基础上,提出员工与组织之间的契约呈现三种形式:顺从、认同与内化。顺从反映了为获取奖励的工具性行为;认同是指由于组织诱人的目标和价值观,即使目标和价值观没有被个人所采纳,由于员工希望保持与组织的关系而表现出来的行为;内化是指受与组织相一致的内在目标和价值观所驱使的行为^[5]。

Angle 和 Perry 在组织承诺问卷调查的基础上,通过因素分析得到价值承诺(对组织目标的支持)与留任承诺(留任的意愿)^[6]。Mayer 和 Schoorman 则认为组织承诺包含两个维度:持续承诺和价值承诺^[7]。Angle 和 Perry、Mayer 和 Schoorman 根据行为的结果区分组织承诺:持续承诺与离开或留任组织的决策相关,而价值承诺与为组织目标的达成而尽心尽力相关。Penley 和 Gould 区分了承诺的三种形式:精神、计算和疏远承诺^[8]。其中,精神承诺的定义涵盖了 Meyer 和 Allen 模型中的情感承诺以及 Angle 和 Perry、Mayer 和 Schoorman 框架中的价值承诺;计算承诺最接近于 O'Reilly 和 Chatman 所描述的顺从维度;疏远承诺对应于 Meyer 和 Allen 所界定的持续承诺。而目前许多组织承诺的理论研究和实践管理都认同 Meyer 和 Allen 在 1991 年对组织承诺的区分,他们的分类包括三种形式:(1)情感承诺。其本质是情感性的。它是指员工在情感上依附于组织,与组织目标相一致;员工留在组织中,与组织的特征或决策制定的民主化和控制特征相联系。早期工作经历在情感承诺的发展中扮演着重要的角色。(2)持续承诺。它产生于员工进入组织的可转换关系中,与离开组织的成本相联系,也与缺乏就业或转换职位的机会紧紧联系。(3)规范承诺。它是指留在组织中的责任感。员工之所以留在组织中是因为他们觉得应该留,是组织投资于员工个人产生的结果,也是其社会经历所产生的忠诚心。

由此可见,组织承诺是一种使个体牵制于一系列行动的驱动力,具有多维性,是一种思维定式的体验,表现为不同的形态,包括采取一系列行动的意愿、成本知觉和责任。这些思维定式反映了承诺结构内相互区别的要素,并反映出员工的承诺状况。认识到承诺的多维性,这是一个重要的理论进展。从实践而言,识别出员工与组织间的契约关系包含工具性和情感性,这一点非常有效。开发不同类型的组织承诺应采取不同的管理策略。但到目前为止,测量每一种承诺的量表仍存在许多问题,如认同与内化维度在实践中很难加以区分。Price 的研究报告提出,并非所有使用 Meyer 和 Allen 承诺量表的研究都能显示出清晰的聚合和判别效度^[9]。即使如此,识别出组织承诺的不同形式仍具有很高的价值,因为这会对每一个组织承诺类型的形成过程有更深入的了解。

三、人力资源管理实践与组织承诺

员工组织承诺的形成可通过制定群体工作规则或收益共享规则、开发员工满意的组织构架、正确表述组织使命等管理措施来实现。1999 年, Dessler 在总结以往相关研究成果的基础上,提出了培养组织承诺的五种途径:(1)遵循以人为本的价值取向;(2)正确表述组织使命;(3)确保组织公平;(4)创建系列共同体;(5)支持员工发展^[10]。由此可见,组织管理实践能培养组织承诺。目前越来越多的研究人员认为,人力资源实践能影响组织承诺,促使员工产生对组织的情感依附和认同感;相对于任务、角色和领导行为,员工的组织承诺更多地受人力资源实践的影响,人力资源管理应在诱发员工承诺方面发挥重要作用。

从以往相关研究可知,人力资源管理实践对组织承诺有着显著的影响。刘加艳和时勘对 675 人的在线调查研究表明,人力资源实践对组织承诺具有较高的预测效力,人力资源实践的影响力大小依次为培训发展、薪酬福利和绩效管理^[11]。组织对员工选拔评价的程序和方式将会影响员工的

组织承诺,选拔评价方式应随应聘人员对选拔评价的有效性、准确性和公平性知觉程度的差异而定,因为这些知觉对员工承诺有着重要的影响。Paul 等研究人员在一些正在实施员工开发和员工后备计划方案的金融服务组织中,开展了人员评价和选拔程序对员工承诺影响的研究。这些组织采用个人简历、情境面试和人员评价中心等方式,并结合员工职业早期和中期的相关资料对员工进行评价,将是否进入组织的员工后备计划作为评价的结果;同时利用可信的、标准化的指标测量员工对评价程序的反应及其组织承诺、离职倾向。该项研究显示:(1)未进入后备计划的员工相对于进入后备计划员工,前者的组织承诺明显较低,在职业早期阶段易产生离职倾向。这说明过早实施后备计划将促使员工产生低组织承诺和高离职倾向。(2)员工的组织承诺、离职倾向与其对评价程序的反应相联系,并随职业阶段的变化而变化。由此可见,组织对员工的选拔评价方式会影响员工的组织承诺,但同时也应考虑到员工所处的职业阶段^[12]。

组织招聘、录用员工的程序和方式也会影响加入组织的员工组织承诺。1996 年, Iles 和 Mabey 经过对 135 位毕业生的追踪调查,发现员工组织承诺存在其他重要的预测指标。研究结果显示,期望的达成度与加入组织后的组织承诺存在清晰并且显著的相关性。这大概是因为加入前后的一致性增强了员工对雇主的可信度,矫正了初始的选择,并刺激忠诚度的提高^[13]。Meyer 和 Allen 的研究显示,对新加入组织的大学毕业生而言,加入组织前期望的实现,对组织承诺有显著的预测效力^[14]。员工进入组织的经历,尤其是加入前的期望得到确认的经历,是组织承诺的重要影响因素,此经历对承诺的影响力在新员工中更为强烈。因此,现实工作预览能有效促进新进员工的组织承诺,也有助于员工降低预期,确保加入组织后有一个更好的印象匹配。

Huselid 指出,一些研究人员已注意到承诺型人力资源管理系统与组织结果如员工留任、生产率、质量和企业财务绩效间的关系。由于这些人力资源管理系统具有高绩效、高承诺的特征,因此其假设是聚焦于承诺的人力资源管理整合系统能形成高水平的员工承诺以及组织绩效^[15]。人力资源管理策略与个体层面的组织承诺间的联系得到了 Tsui 等研究人员在 1997 年研究^[16]的支持。他们发现组织对员工的投入与员工高水平的情感承诺、高水平的公民行为、留任于组织的强烈意愿以及低缺勤率相关,但他们没有调查组织承诺与组织结果的关系。

总之,人力资源管理策略与员工组织承诺有着清晰的联系,这一点已得到许多研究的支持,但以往研究至少还存在以下两方面的不足:(1)以往研究人力资源管理与组织承诺的关系,大多是从单一人力资源管理实践出发,忽视从人力资源管理的系统视角关注两者之间的关系;(2)组织承诺在人力资源管理策略与组织绩效或工作绩效间关系的角色并不清楚,即组织承诺是否是人力资源管理策略与组织绩效或工作绩效间的中介变量,到目前为止这方面的证据仍不充分。

四、组织承诺与工作绩效

组织承诺属于态度性变量,是个体认同、投入组织的程度,是组织行为与人力资源管理研究中最关注的变量之一,因为组织承诺影响了工作绩效、离职倾向、员工留任等与组织利益紧密相关的因素^[2]。许多研究人员认为,对组织具有较高依附和认同感的员工会更加努力工作,这是一种目前较为流行的观点,这也为努力培育员工组织承诺感提供了理论依据和理性逻辑推理。组织承诺与工作绩效之间的因果关系自然成了研究人员所关注的焦点之一,两者间存在因果关系的前提是它们之间存在显著的相关性。然而,Randall 的定量研究显示,组织承诺与工作绩效的相关性较低,两者间的相关系数仅为 0.12^[17]; Mathieu 和 Zajac 的研究结果也显示,组织承诺与工作绩效的真实相关系数仅为 0.13^[18]。

虽然这些研究所呈现的结果显示两者间的相关性相对较小,但形成此类结果的原因并非是两者之间真实相关性较低,可能是由以下四方面所造成:(1)以往针对组织承诺与工作绩效的相关性

研究,采用了不同类型的组织承诺概念或类型,如 Randall 针对组织承诺与工作绩效的相关研究中,没有对情感承诺、规范承诺和持续承诺加以区分^[17]; (2) 两者间的相关性研究采用了不同的工作绩效测量方式,有的采用客观绩效指标,有的则采用特定的绩效指标类型(如角色外行为); (3) 组织承诺影响工作绩效可能不是直接的,而是通过影响某些中介变量间接作用于工作绩效,如 Parker 等在 2003 年通过结构方程建模得出组织承诺通过员工动机间接作用于工作绩效的结论^[19]; (4) 两者之间的相关性受到一些变量的缓冲作用,这些缓冲效应湮没或降低了两者的相关程度。

Riketta 认为,组织承诺是态度性变量,对员工行为有着决定性的影响,应该采取合理的分析技术或方法确定两者之间的真实相关性,并进一步确认两者间的因果关系。他的研究进一步显示,两者间真实的相关系数为 0.20,经显著性检验,具有统计意义上的显著性。在此基础上,他又进一步作了缓冲效应分析,结果发现,组织承诺与角色外绩效的相关性显著高于组织承诺与角色内绩效的相关性;白领员工的组织承诺与工作绩效的相关性显著高于蓝领员工组织承诺与工作绩效的相关性;组织承诺与下级自评绩效的相关性显著高于组织承诺与上级评价绩效的相关性^[20],即绩效类型、员工类型与绩效评价来源是组织承诺与工作绩效间关系的缓冲变量。按照 Hunter 和 Schmidt 的观点,如果缓冲效应存在,则可以在很大程度上确定两者之间存在因果关系^[21]。从逻辑思维而言,态度影响和决定行为及行为结果,组织承诺影响工作绩效。结合理性逻辑思维以及缓冲效应分析结果,我们认为虽然组织承诺与工作绩效的相关性并不高,但两者存在因果关系。该分析结果具有重要的理论和现实意义: (1) 组织承诺是工作绩效良好的预测指标,组织的人力资源管理策略通过组织承诺间接作用于工作绩效,即组织承诺可能是人力资源管理策略或实践与工作绩效间的中介变量。 (2) 组织承诺与工作绩效间的关系受到一些因素的缓冲作用。当绩效是自我报告而不是上级评价或客观绩效指标,是角色外行为绩效而不是角色内行为绩效,研究对象是白领员工而不是蓝领员工等情形下,组织承诺与工作绩效的相关性明显较高。其实这些缓冲变量隐含着一个共同的因素——自主性,即自主性是组织承诺与工作绩效间的缓冲变量,在高自主性情形下,两者间存在明显的高相关性。

五、组织承诺近期部分研究结果

近年来,研究人员对组织承诺表现出越来越浓厚的研究兴趣。一些研究关注组织承诺与相关概念之间的区别。Cole 和 Bruch 的研究初衷是探究组织身份强度、组织认同与组织承诺间的功能性差异。他们对 10 948 位大型钢铁企业员工进行了问卷调查。首先,借助验证型因素分析,检验上述三概念的辨别区分效度;其次,依据以往研究中提出的层次差异会影响个体概念参照框架,测量检验三类管理层次上三概念的构思等同性;最后,运用多组结构方程建模验证离职倾向与组织身份强度、组织认同和组织承诺间的相关性。研究结果显示: (1) 三概念存在事实上的差异性; (2) 三概念存在跨管理层次的概念等同性; (3) 三概念与离职倾向的关系模式在不同管理员工层次上存在显著的差异,组织身份强度、组织认同与组织承诺以各自不同的方式影响离职倾向,影响模式依赖于员工所处的组织管理层次。最后他们指出,未来研究在构建认同模型时应考虑三概念对不同组织结果的预测效力^[22]。正如 Riketta 的研究指出,组织认同是员工组织公民行为的最佳预测指标,而组织承诺是角色内行为的最佳预测指标^[20]。在开发和检验组织认同关系模型时,应考虑员工所处组织管理层次,因为它可能是潜在的缓冲变量。

也有研究对领导与组织承诺间的关系模式进行了探讨。Avolio 等通过对新加坡一家大型公立医院 520 位医护人员的调查,验证心理授权是否为转变型领导与下属组织承诺间的中介变量;验证结构距离是否为转变型领导与下属组织承诺间的缓冲变量。通过多层次线性模型分析,研究结

果显示,心理授权是转变型领导与组织承诺间的中介变量,结构性距离是转变型领导与组织承诺间的缓冲变量。他们建议未来研究需从多源视角搜集领导、授权以及结果变量的信息,检验心理授权在转变型领导与组织承诺间的中介效应;探究组织结构、组织气氛和组织文化等变量直接或间接影响授权知觉的模式^[23]。

也有学者进一步挖掘前因变量对组织承诺的影响模式,以及组织承诺对离职倾向等结果变量的作用过程。Stinglhamber 和 Vandenberghe 检验了员工支持知觉与情感承诺间的关系,以及它们共同的前因变量和结果变量。通过对 283 位被试者的调查,运用纵向研究方法检验了内在和外在工作条件满意因素、组织支持知觉、上级支持知觉、组织情感承诺、上级情感承诺以及离职之间的关系。研究发现,上级情感承诺是上级支持知觉与离职之间的完全中介变量;组织支持知觉部分中介于内在工作条件满意因素与组织情感承诺的关系模式,完全中介于外在工作条件满意因素与组织情感承诺;上级支持知觉完全中介于内在工作条件满意因素与上级情感承诺^[24]。Raymond、Ngo 和 Sharon 基于社会交换和组织支持理论,检验了公平知觉、组织支持知觉、组织承诺与离职倾向间的关系,运用层次回归分析。研究结果显示,程序公平和分配公平是组织支持知觉形成与发展的重要因素,组织支持知觉是情感承诺与离职倾向的中介变量,情感承诺与离职倾向呈负向关系^[25]。

除此之外,学者还关注组织承诺与组织公民行为之间的关系模式。Johnson 和 Chang 检验了员工自我意象、关键自我规则机制与组织承诺间的区别与联系。研究发现,由于共享的群体取向聚焦点以及群体目标与规范的内化,因此情感承诺与群体型自我意象存在显著的相关性;由于员工关注于维护个体投资利益以避免消极结果,因此,持续承诺与个体型自我意象存在一定的联系;自我意象是组织承诺与组织公民行为的缓冲变量,当员工处于高群体型自我意象时,情感承诺与组织公民行为的关系越紧密;当员工处于高个体型自我意象时,持续承诺与组织公民行为间的关系越紧密^[26]。

从上述近期的研究成果可知,组织承诺与相关概念间的区别越来越受到重视。由于近期管理研究较为注重过程研究,因此,将组织承诺作为重要的中间过程变量是许多研究建模的一种常见现象,如领导研究、离职问题研究、组织支持研究、组织公民行为研究、人力资源管理与绩效关系模式研究等。当然,这些研究模型中也常常会考虑到情境因素对此的调节或缓冲效应。

六、组织承诺的未来研究趋势

组织承诺是一种驱动力,有别于交换为基础的动机。以往对组织承诺的研究取得了一些进展,主要表现在:(1)组织承诺具有多维结构特征,这是一个重要的理论进展;(2)组织对员工的承诺是组织承诺的关键影响因素;(3)组织管理实践尤其是人力资源管理实践,对组织承诺的形成与提升有着显著的影响;(4)组织承诺对工作绩效存在明显的作用,两者的作用关系模式受到自主性等因素的缓冲作用;(5)组织承诺是某些组织性因素作用于组织绩效的中介变量,如组织气氛对组织绩效的作用很可能借助于组织承诺间接作用于组织绩效。大量管理实践证据表明,核心员工的组织承诺是组织获取持续竞争优势的关键条件,如果核心员工没有形成组织承诺感,那么组织不可能具有竞争优势。对组织管理者而言,最为关键的问题是如何采取相应的管理策略,开发相应的组织承诺感。综合上述结果可知,组织承诺管理研究具有重要的理论和实践意义。纵观以往研究,我们需进一步关注以下五个方面:

(1) 以往的研究对哪些具体工作和组织实践形成员工承诺过程的理解较为有限。到目前为止,研究并没有对组织承诺过程演化形成清晰的理解。以往研究主要聚焦于横截面和相关性研究,如需深入理解承诺形成过程,就必须进行纵向研究。除了有关过程本身的概念存在模糊之外,该领域还需要更多的实践和理论研究工作。(2) 虽然将人力资源管理系统、员工承诺和组织绩效相联系是

未来激动人心的新的研究方向,但目前此方面研究仍较为有限,需要更多研究加以关注。虽然已有研究聚焦于人力资源管理与某些结果如员工留任、缺勤和生产率之间的关系模式,但那些负责设置组织战略的高层管理也许更关注如利润、投资回报、现金流、利益相关者财富等结果指标。Huselid 在其经典的研究中,包含了市场价值、总投资回报率和每位员工的人均销售额^[15]。如果此类研究希望得到高层管理者的注意,那么就需要更多类似于 Huselid 的研究,聚焦于高层管理所关注的结果指标,清晰显示员工承诺对组织绩效的影响力。为显示人力资源管理系统对组织的重要性,我们需要对人力资源管理系统进行分类,并展示不同人力资源管理系统与组织战略的一致性,以及对员工承诺、组织绩效的作用模式。以往此类研究常引用 Arthur 在 1994 年所提出的承诺型与控制型的人力资源管理系统^[27],以及 Beer 和 Spector 在 1985 年提出的官僚型(员工作为下属卷入)、市场型(员工作为契约者卷入)、集团型(员工作为成员卷入)人力资源管理系统^[28],这为未来研究提供了有益的理论研究思路,但需要进一步加以精细化。(3)以往研究显示,人力资源管理系统与员工承诺、组织性结果存在相关性,然而,这些研究只是结论性地显示组织层次或经营单元层次的员工承诺与组织性结果相关。以后的研究需要调查组织层次、个体层次上人力资源管理实践、员工承诺和绩效之间的综合性联系。最重要的是,需要研究证实组织承诺水平是人力资源系统与组织绩效间的关键中介变量。(4)员工的组织承诺在某些组织背景下是否比另外一些组织背景更为重要,形成更为积极的财务性结果?相对于制造业而言,服务业中员工的组织承诺将导致更为积极的财务性结果。在快速变化和高度竞争的环境中,员工的组织承诺扮演着更为重要的角色。未来研究应验证一类组织中员工的组织承诺是否比另一类组织形成更为积极的结果。(5)以往的研究虽在界定和测量组织承诺方面取得了重大的进展,但测量毫无例外地采用员工问卷调查,而遗憾的是,员工问卷调查对组织而言费时费力。因此,是否存在其他有助于追踪员工承诺的替代指标提供给管理者?承诺测量的便利性将大大提高管理人员积极管理员工承诺的可能性。

总之,组织承诺是一种驱动力,它有别于交换为基础的动机,也有别于与目标相关的态度,其结构具有多维性。以往对组织承诺的研究取得了重大进展,研究人员对组织承诺理论的提炼促进了其实际应用,提升了我们对员工与组织之间不同类型契约关系发展的理解,使得我们能更清晰地考虑采用不同的管理实践以及由此所形成的不同结果。开发工作情境下员工的组织承诺模型及对员工组织承诺进行有效管理,是该领域值得进一步研究的课题。

[参 考 文 献]

- [1] Baruch, Y. The Rise and Fall of Organizational Commitment[J]. Human Systems Management, 1998, 17: 135 - 143.
- [2] Meyer, J. P., Allen, N. J. A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment[J]. Human Resource Management Review, 1991, 1(1): 61 - 89.
- [3] Pfeffer, J. The Human Equation[M]. Boston: Harvard Business School Press, 1998.
- [4] Mowday, R. T., Porter, L. W., Dubin, R. Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes[J]. Organizational Behavior and Human Performance, 1974, 12(2): 231 - 248.
- [5] O'Reilly, C. A., Chatman, J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior [J]. Journal of Applied Psychology, 1986, 71(3): 492 - 499.
- [6] Angle, H. L., Perry, J. L. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness [J]. Administrative Science Quarterly, 1981, 26 (1): 1 - 14.
- [7] Mayer, R. C., Schoorman, F. D. Predicting Participation and Production Outcomes through a Two Dimensional Model of Organizational Commitment[J]. Academy of Management Journal, 1992, 35(3): 671 - 684.

- [8] Penley ,L. E. , Gould ,S. Etzioni' s Model of Organizational Involvement : A Perspective for Understanding Commitment to Organizations[J]. Journal of Organizational Behavior ,1988 ,9(1) :43 - 59.
- [9] Price J. Handbook of Organizational Measurement[J]. International Journal of Manpower ,1997 ,18(4 - 6) :303 - 558.
- [10] Dessler ,G How to Earn Your Employees' Commitment[J]. Academy of Management Executive ,1999 ,13(2) : 58 - 67.
- [11] 刘加艳,时勘. 人力资源管理实践对于员工组织承诺的影响[J]. 人类工效学,2005 ,11 (4) :21 - 23. [Liu Jiayan ,Shi Kan. The Influence of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment[J]. Chinese Ergonomics ,2005 ,11(4) :21 - 23.]
- [12] Paul ,A. K. ,Anantharaman ,R. N. Influence of HRM Practices on Organizational Commitment : A Study among Software Professionals in India[J]. Human Resource Management Quarterly ,2004 ,15(1) :77 - 88.
- [13] Iles ,P. ,Mabey ,C. Managerial Career Development Programmes :Effectiveness ,Availability and Acceptability [J]. British Journal of Management ,1993 , 4(2) :103 - 118.
- [14] Meyer J. P. ,Allen ,N.J. Links between Work Experiences and Organizational Commitment during the First Year of Employment : A Longitudinal Analysis[J]. Journal of Occupational Psychology ,1998 ,61(2) :195 - 209.
- [15] Huselid ,M. A. The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover , Productivity , and Corporate Financial Performance[J]. Academy of Management Journal ,1995 ,38(3) :635 - 672.
- [16] Tsui ,A. S. ,Pearce J. L. ,Porter ,L. W. ,et al. Alternative Approaches to the Employee Organization Relationship : Does Investment in Employees Pay off ? [J]. Academy of Management Journal ,1997 ,40(5) :1089 - 1121.
- [17] Randall ,D. M. The Consequences of Organizational Commitment :Methodological Investigation[J]. Journal of Organizational Behavior ,1999 ,11(5) :361 - 378.
- [18] Mathieu J. E. ,Zajac ,D. A Review and Meta-analysis of the Antecedents ,Correlates ,and Consequences of Organizational Commitment[J]. Psychological Bulletin ,1990 ,108(2) :171 - 194.
- [19] Parker ,C. P. ,Baltes ,B. B. ,Young ,S. A. ,et al. Relationship between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes :A Meta-analytic Review[J]. Journal of Organizational Behavior ,2003 ,24(4) :389 - 416.
- [20] Riketta ,M. Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance : A Meta-analysis [J]. Journal of Organizational Behavior ,2002 ,23(3) :257 - 266.
- [21] Hunter J. E. ,Schmidt ,F. L. Methods of Meta-analysis :Correcting Error and Bias in Research Findings[M]. Newbury Park :Sage Publications Inc. ,1990.
- [22] Cole ,M. S. ,Bruch ,H. Organizational Identity Strength , Identification , and Commitment and their Relationships to Turnover Intention : Does Organizational Hierarchy Matter ? [J]. Journal of Organizational Behavior ,2006 ,27(5) :585 - 605.
- [23] Avolio ,B. J. ,Zhu Weichun ,Koh ,W. ,et al. Transformational Leadership and Organizational Commitment : Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance [J]. Journal of Organizational Behavior ,2004 ,25(8) :951 - 968.
- [24] Stinglhamber ,F. ,Vandenberghe ,C. Organizations and Supervisors as Sources of Support and Targets of Commitment :A Longitudinal Study[J]. Journal of Organizational Behavior ,2003 ,24(3) :251 - 270.
- [25] Raymond L. ,Ngo ,H. Y. ,Sharon ,F. Linking Employees Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave : The Mediating Role of Perceived Organizational Support [J]. Journal of Occupational and Organizational Psychology ,2006 ,79(1) :101 - 120.
- [26] Johnson ,R. E. ,Chang ,C. H. I is to Continuance as We is to Affective :The Relevance of the Self Concept for Organizational Commitment[J]. Journal of Organizational Behavior ,2006 ,27(5) :549 - 570.
- [27] Arthur J. B. Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover[J]. Academy of Management Journal ,1994 ,37(3) :670 - 687.
- [28] Beer ,M. ,Spector ,B. Human Resource Management :A General Manager' s Perspective[M]. New York : Free Press ,1985.