

组织承诺的理论溯源与最新研究进展

翁清雄¹, 陈国清²

(1. 华中科技大学 管理学院, 武汉 430074; 2. 武警福建总队 政治部, 福州 350002)

摘要:组织承诺被认为可以促进员工产生有利于组织的积极行为, 已经成为组织研究的一个重要主题。回顾了承诺理论的起源与发展, 归纳了关于承诺的焦点、稳定性的相关理论观点; 追溯了早期关于组织承诺的相关提法、组织承诺的形成基础的研究; 探析了组织承诺内涵的演变过程, 并揭示了这种演变的动因; 归纳了组织承诺焦点研究的主要成果; 分析了组织承诺与心理契约之间的关系。

关键词:组织承诺; 形成基础; 焦点; 心理契约

中图分类号: G311 文献标志码: A 文章编号: 1002-0241(2009)11-0027-08

The Origin and New Evolution of Organizational Commitment

WENG Qingxiong¹, CHEN Guoqing²

(1.School of Management, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China; 2.Political Department, Fujian Armed Police Force, Fuzhou 350002, China)

Abstract: Organizational commitment has been seen as a significant variable that can promote employees do positive actions to organization. It has been an important focus of the organization studies. The paper reviewed the origin and development of commitment theory. It also summed up some early research and basis of organizational commitment. The evolution of definition and the motives for the evolution were analyzed. The paper summarized major views of organizational commitment focus. Then it discriminated the relation and differences between organizational commitment and psychological contract. Some research directions about how to do further research were put forward.

Key words: organizational commitment; formation basis; focus; psychological contract

近几十年来, 组织承诺的概念吸引了众多组织行为学者的研究兴趣。而组织承诺之所以引起了学术界的普遍关注, 主要缘于具有高组织承诺的员工被认为可以产生许多有利于组织发展的积极行为, 比如组织公民行为、高工作绩效等。近些年来, 国内不少学者也开始对组织承诺问题进行一些探索性的研究。但是到目前为止, 还没有人对组织承诺的理论渊源、组织承诺的形成基础进行较为深入的分析和探讨。而且, 由于组织承诺的理论观点比

较繁多, 在国内一些关于组织承诺的研究中出现了对其概念理解不清, 甚至将组织承诺与心理契约相混淆等问题。本文旨在理清承诺理论的起源与发展, 探明组织承诺形成的基础、组织承诺的概念演变、组织承诺的焦点, 并分析组织承诺与心理契约的联系与差异。

1 承诺理论的起源和发展

早在 19 世纪中叶, 承诺的概念已经在法约尔(Fayol)的管理法则中出现。他认为, 组织要达成其利益就必须经

收稿日期: 2009-02-20

基金项目: 国家自然科学基金项目(70872034, 70571061)

第一作者简介: 翁清雄(1981-), 男, 福建莆田人, 华中科技大学管理学院博士研究生, 研究方向: 人力资源管理、组织行为。

常关注员工个人以及员工群体的利益。在另一条与承诺相关的法则中,他强调了工作任期的重要性。他认为,较长的工作任期可以给雇员提供充足的时间去理解他们所担负的工作责任,从而使他们产生连续行为,促进工作妥善完成^[1]。

在韦伯(Weber)关于组织架构的研究和关于官僚组织对组织目标实现的作用研究中,可以寻觅到组织承诺概念的踪迹。韦伯认为,为了促使员工对组织目标产生认同,组织需要建立正式法规、合理的职业结构以及公平的报酬体系。遗憾的是,韦伯还未能注意到个人对责任的需求与承诺,以及个人对家庭的需求与承诺^[2]。

Burns 和 Stalker(1966)在研究中提到,为了能够应对复杂多变的外部环境,组织有机形态的主要特征应是拥有大量对组织、工作任务高度承诺的雇员。他们也意识到,雇员不但对工作团队具有责任感和承诺,而且对他们的职业也具有责任感和承诺,并指出这种分离的承诺体系会阻碍组织有机形态的形成^[3]。Likert(1961)认为,高绩效的管理者会不断地向员工灌输一种积极的态度,使雇员不仅能够对组织、组织目标产生认同,而且能够为组织目标的实现付出高投入的工作^[4]。

20世纪60年代早期,随着传统工业/组织心理学的发展,组织承诺已经开始以独立的概念出现。而且已经在一些研究中以前因变量或结果变量出现。早期关于承诺的研究中,承诺的焦点以及承诺的稳定性受到了学术界的关注。到了70年代,关于承诺的理论研究已经逐步扩展,但是对承诺概念的澄清并没有产生突破性的进展。1983年,Morrow识别了29个与承诺相关的概念和测量方法^[5],包括五个广义的承诺焦点:(1)关于工作的承诺,包含组织承诺与岗位承诺^[6-7];(2)对特定的工作岗位的承诺^[8];(3)对工会的承诺^[9-11];(4)对职业或专业的承诺^[12-13];(5)对组织的承诺^[14-15]。

应用相同的框架,Radall 和 Cote(1991)提出假设,认为组织承诺、职业忠诚度、工作团队承诺、工作卷入之间存在多元的相互关系^[16]。这个研究与Morrow^[5]最大的不同是,后者的模型将前者对具体工作岗位的承诺取代为对工作团队的承诺,而且指出了雇员在工作中的不同承诺焦点并不是互相排斥的。他们认为,雇员本身具有多元的承诺,而且其中的一种或两种承诺会主导其态度与行为^[16]。除了工作场所的承诺外,非工作场所的承诺也很重要^[17-18]。

既然人们的承诺具有多焦点性,那么个体对不同焦点的承诺总和是否有限?或者说个体承诺的总体水平是否具有可变性?关于这个问题理论界有两种观点。一种是以Kalleberg 和 Berg(1987)为代表,他们认为承诺是一种零和游戏,如果某一方面的承诺增长,那么其他方面的承诺就会减少^[19]。为了支持这一理论,工作以外的低需求,比如缺乏家庭承诺,被认为会在工作投入上增加精力^[18]。他们因此建议,允许对契约关系的更多投入,这样可以提升雇员工作速度和质量、出勤率以及其他方面的组织服从。相反,Randall(1988)研究发现,承诺与非工作领域无关^[20]。也有学者认为,组织对非工作事件的支持和关心与雇员的承诺相关^[17],非工作领域的参与与承诺呈正相关^[21]。后来对承诺领域的探讨否定了承诺是个零和游戏的观点,认为在某些条件下人们的多元承诺可以同时得以增强,而不是此消彼长的关系^[22-23]。

2 组织承诺的形成基础

任何一个领域的承诺都吸引了众多学者的兴趣。在几种不同焦点的承诺当中,Morrow 和 McElroy(1986)认为,组织承诺概念是最独特的、最清晰的,因为它与相似的概念没有冲突和重叠^[24]。

在一个早期探讨组织承诺形成的研究中,强调了组织成员工作投入产生的动力机制,这个研究被认为是具有重要贡献的^[25]。Etzioni(1961)提出,员工的工作投入可以分为三类:道德的(Moral)、算计的(Calculative)、离间的(Alienative)^[26]。离间的工作投入之所以能够实现,是因为它出现在行为是被严格限制的情况下,可能是因被强迫而加入某一组织或团体,如监狱或军队组织。算计的工作投入与商业组织的关联比较紧密,反映的是员工与组织间基于交换的关系,在这种关系中,成员经常会权衡他们给予组织的利益以及组织带给他们的回报。算计的工作投入既可能给组织带来温和的正向作用,也可能产生负向作用。而道德的工作投入则会对组织有较高的积极作用。Etzioni(1961)认为,当自利行为的成员对组织的规则、价值观产生内在化认同时,纯粹的道德投入就会产生;当其他社会团体(比如工作团队,内在的或外在的顾客、供应商或者管理团队)给予员工压力的时候,基于社会道德的工作投入就可能会产生^[26]。

与这三种工作投入相联系的是三种假设的动力:强制的、付酬的和规范的。在Etzioni(1961)假设的九种类型

的工作投入与员工内在动力的对应关系中,有三种被认为是最为普遍的,即强迫—离间的(Coercive-Alienative),付酬—算计的(Remunorative-Calculative),规范的—道德的(Normative-Moral)。Etzioni认为,每个雇员仅仅与其中一种工作投入方式相匹配^[26]。

相反,Mowday等(1982)认为,有三种组织承诺类型,包括持续承诺(Continuance)、凝聚承诺(Cohesion)、控制承诺(Control),而且认为每个雇员应该都同时拥有这三种形式的组织承诺,虽然可能一种是主要的^[14]。持续承诺来自于那些感觉离职会给自己带来太多损失的雇员。这种感觉集中在经济原因方面,这可以捕捉个人产生承诺的过程,反应了员工离开组织将要付出的成本。比如,不愿辞退一个离家近的工作、为得到养老金计划的获益而不愿离开现有工作等,这些都是导致产生持续承诺的捆绑行为。凝聚承诺来自于对组织内社会团体的情感依附。当雇员以组织的规范和价值来指导其行动和工作时,便产生了控制承诺^[14]。

大部分研究都认为,对组织的正向态度是组织承诺产生的基础,但是也有研究指出,行为承诺(Behavioural Commitment)是组织承诺产生的基础^[27-29]。行为承诺是来自于员工过去的行动或行为的影响。因为随着时间的推移,员工过去的行动、行为已经在一定程度上把雇员和组织以及组织的行动计划绑在一起。Salancik(1982)认为,行为的明确性(Visibility)、坚定性(Irrevocability)、持久性(Volitionality)这三种特征将个人与他们的行动绑在一起,从而促使员工产生组织承诺。通过改变这三种特征,个人或多或少可以变得忠诚/承诺^[29]。

O'Reilly和Chatman(1986)发现,心理上的依附可以通过遵从(Compliance)、认同(Identification)、内在化(Internalization)三种因素来预测。遵从是为了获得报酬而不

是因为有共同的信念;认同是对组织的价值观和成就的敬重和认可,但没能把组织的价值观和成就当成自己的来加以接受;内在化发生在个人和组织的价值观是一致的时候^[30]。Vandenberg等(1994)指出,组织承诺与工作有关的态度和行为(比如亲社会的行为、留职的意向)有所不同。角色外行为与认同以及基于认同的组织承诺成正相关,但是与基于遵从的承诺不相关^[31]。

从上面的分析可以看出,不同学者基于对组织承诺概念的不同理解,从不同的角度来认识组织承诺产生的基础,概括起来大致包含四个方面:(1)基于对组织或团队目标的认可和信仰;(2)基于社会经济性的因素;(3)基于忠诚感和责任感;(4)基于捆绑的行为。表1将不同学者对组织承诺产生基础的不同理解汇聚在一起加以比较,这样有利于帮助进一步澄清与组织承诺相关的术语。其中,道德承诺、凝聚承诺、内在化与情感承诺相对应,这种承诺产生的基础是对组织或团队目标的认同;单边投入理论、遵从与持续承诺相对应,这种承诺产生的基础是社会经济性因素;控制承诺、自我认同与规范承诺相对应,这种承诺产生的基础是对组织的忠诚和责任感。

3 组织承诺的内涵及其演变

基于对组织承诺形成基础的不同认识,以及随着不同时期组织与员工关系的变化,组织承诺的概念在不断演变。虽然目前学术界对组织承诺概念还没有形成一致的看法,但是概念演变的基本趋势是从一维逐渐转变为多维。

虽然法约尔、韦伯等很早就开始认识到员工组织承诺对组织发展的重要作用,但是直到1960年,组织承诺概念才被正式提出。1960年,美国社会学家Becker最初提出组织承诺这个概念时,把它看成随着员工对组织投入的增加而使其不得不继续留在该组织的一种心理现象^[33]。

表1 组织承诺的四个基础

主流提法	组织承诺的基础	不同提法与理解	发起人/创始人/开发者
态度承诺/情感承诺	基于对组织或团队的目标的认同和信仰	道德承诺(Moral commitment)	Etzioni(1961)
		凝聚承诺(Cohesion commitment)	Kanter(1968)
		内在化(internalization)	Mowday等(1982) O'Reilly和Chatman(1986)
持续承诺	基于社会经济性的因素	单边投入理论(Side-bets theory)	Becker(1960)
		持续承诺(Continuance commitment)	Kanter(1968)
		遵从(Compliance)	Meyer和Allen(1984) Mowday等(1982) O'Reilly和Chatman(1986)
规范承诺	基于忠诚和责任感	控制承诺(Control commitment)	Kanter(1968)
行为承诺	基于捆绑行为	自我认同(Self-identity)	Eagly和Chaiken(1993) ^[32]
		行为承诺	Salancik(1977,1982)

Becker认为,个体之所以对组织产生承诺,是因为个体能够从对组织的投入中得到回报。这个观点是在“冒险投赌”理论的基础上得出的。冒险投赌在赌博中是一种累加性的赌注,在组织中类似的例子如退休金及工龄工资的增长等。由于这些利益的获得是随着时间的延长而增加的,因此人们在组织中工作的时间越长,就越难以做出离开的决策。

早期关于组织承诺的研究基本上沿着Becker的理论展开的,比如Sheldon(1971)认为,个人在组织中的“投资”(Investment)和“投入”(Involvement)是产生承诺的机制。他认为,当个人对组织“投资”和“投入”达到一定程度之后,会逐渐对组织产生认同感,而不得不对组织有所承诺^[34]。Hrebiniak和Alutto(1972)在Becker的理论基础上提出组织承诺是一个与对继续参与组织好处的认识相联系的态度性概念^[35]。

之后,组织行为学家Buchanan(1974)、Porter等(1974)在自己研究的基础上,重新对员工组织承诺作了定义^[36-37]。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感情依附,而非Becker所强调的“工具性”的概念。Buchanan(1974)也认为,组织承诺是员工对组织及组织的目标、价值观的感情依附^[35]。Porter等(1974)、Mowday等(1979)都指出,组织承诺是个人对某一特定组织的认同程度及投入的相对程度^[37-38]。

Mowday等(1982)关注到组织承诺界定的扩散,但他强调,组织承诺的根本是个人对组织的情感依附或者与组织或社会系统的关系。态度承诺的焦点被假设为组织,态度承诺和组织承诺被认为可以互换^[14]。他们建议,把组织承诺界定为“个人对一个特定组织的认同和参与程度”,他们的定义已经对学者们产生了显著的影响。他们提出了三个支撑的假设要素:(1)对组织目标、价值观的高度信仰和认可;(2)愿意为组织的利益付出相当大的努力;(3)对保留本组织成员资格的强烈愿望^[14]。

也有部分学者从道德、责任、义务的角度探讨了组织承诺的定义。比如,Marsh和Mannari(1977)这样描述具有“一生的”承诺——不管组织能给予其什么样的地位、满意度,员工都应该从道德上认为要留在组织中^[39]。而社会学家Wiener(1982)则认为,员工对组织承诺是由于个体在社会化过程中,不断地被灌输和强调这样一种观念或规范的结果,这实际上是一种“内化的行为规范”^[40]。它是

由于家庭教育、学校教育乃至社会中某些群体的规范等逐步内化形成的,并影响着员工对组织的承诺行为。他认为,具有高承诺的员工会认为这种保持与组织的目标、利益相一致的行为是正确的、道德的。

这些研究虽然对组织承诺的定义不同,但它们的共同点都是单因素论,只是从不同的角度揭示了组织承诺某一方面的内容。显然,这种一维的概念太过片面。员工与组织的关系不仅仅包含着“工具性”的成份,而且还包含着员工对组织一种情感依附和责任感。

1984年,加拿大学者Meyer与Allen在分析前人研究的基础上,将Becker提出的承诺命名为“持续承诺”,将Buchanan和Porter提出的承诺命名为“情感承诺”,从而提出承诺的二维理论^[41]。

而O'Reilly和Chatman(1986)认为,组织承诺是员工对组织的态度,而且这种态度的产生具有不同的机制。他们从承诺产生的不同机制角度将组织承诺分为基于遵从的承诺、基于认同的承诺和基于内在化的承诺三个维度。但是在后续的研究中,有些学者发现,很难区分基于认同的承诺和基于内在化的承诺。O'Reilly和Chatman(1986)的主要贡献在于,他们对工具性交换型的承诺和心理依附型的承诺进行了明确的区分。他们认为,基于交换型的承诺是一种较为肤浅的对组织的情感依附,而较深层次的情感依附则产生于对组织的认同和内在化。

Allen和Meyer(1990)、Meyer和Allen(1991)再一次对以往的各种组织承诺理论进行综合分析,提出组织承诺三因素理论并检验了模型^[42-43]。他们认为,至少存在三种形式的组织承诺,即情感承诺、持续承诺和规范承诺。情感承诺,即由于员工对组织目标的认同和深厚的感情,而对企业组织所形成的忠诚并努力工作的程度;持续承诺,即员工为不失去已有职位和多年投入所换来的待遇而不得不继续留在该组织工作;规范承诺,即员工受社会责任感和社会规范约束而形成的一种承诺感。Meyer等(1993)对组织承诺的三个维度进行了一个形象的描述,认为具有高情感承诺的员工想留在组织内是因为他们想要;具有高持续承诺的员工想留在组织内是因为他们需要;具有高规范承诺的员工想留在组织内是因为他们觉得应该要如此^[44]。

自Allen和Meyer(1990)构建组织承诺的三维模型这十几年来,他们的理论最为广泛地被引用到组织承诺

的相关理论研究中去, 他们所开发的量表成为测量组织承诺最为经典的工具^[45-47]。然而, 近些年来, 也有一些研究对他们的三维模型进行了一些批判性的探讨。例如, 有一些研究发现, 实证结果与模型结构并不一致^[48-49]。而 Solinger 等(2008)认为, 情感承诺、规范承诺和持续承诺不能被视为同一态度问题的因素结构。他们研究发现, 情感承诺清晰地代表员工对目标组织的态度, 它反映员工对组织的情感依附, 而不是对离开或留在组织行为的态度; 持续承诺反映的是员工对其行为的态度, 即留在组织或离开组织行为的功利性结果, 而不是对组织的态度; 规范承诺涉及到“离职行为发生后关键人物的赞同与否以及个人自我概念的一致与否”, 也反映的是员工对行为的态度。情感承诺代表对一特定目标的态度, 而持续承诺和规范承诺则代表不同的概念, 他们涉及离职行为的预知结果。所以, 他们批评 Allen 和 Meyer 构建的三维模型并不是一个单一的概念, 而包含了目标态度和行为态度, 在逻辑上是不明确的。Solinger 等(2008)认为, 组织承诺反映的应是员工对组织的态度, 而且组织承诺对员工的组织行为应具有较好的预测作用, 他们将组织承诺界定为员工对组织的一种态度, 包含情感(情感依附和认同), 认知(对目标、规范、价值观的认同和内在化), 行动准备(维护和提升组织价值的行为誓言)^[50]。

Cohen(2007)强调了时间与组织承诺的联系, 认为应该将时间概念融入到组织承诺的界定中^[51]。他的研究将承诺按照进入组织前后分为承诺倾向和承诺态度, 在进入组织前人们具有规范性的承诺倾向和工具性的承诺倾向, 而进入组织后则产生情感性的承诺态度和工具性的承诺态度。他进一步指出, 规范性的承诺倾向是情感性承诺态度的前因变量, 而工具性的承诺倾向则能够预测工具性承诺态度。

综上所述, 我们可以发现, 组织承诺的内涵演变过程也是学术界对管理实践的一种回应。在 Becker 提出的工具性承诺时, 当时人们的职业生涯大部分是在一个或者少数几个组织中度过的。职业转换的成本比较高, 这种高的转换成本体现在两个方面: 一是就业率较低, 工作的重新获得很难; 二是跳槽者在当时的职业观念下不为人们所认可, 甚至被认为是不道德的。而随着劳动力市场的开放以及就业率的提升, 人们的职业观念发生变化, 职业转换开始被认为是一种职业发展的重要策略。离职率的提

升引起了人们对员工流失问题的关注, 并对如何保留人才进行了深入的研究和分析, 员工情感承诺、规范承诺的问题就开始引起了学术界的日益重视。因此, 组织承诺的概念本身在不断发生演变, 脱离了经济发展的整体背景, 离开了人们的职业价值观来探讨组织承诺的概念维度没有任何意义。

4 组织承诺的焦点

除了对组织承诺的行为和态度基础的批判外, 还有一个困扰众多学者的关键问题就是组织承诺中的“组织”概念^[52-54]。对组织承诺对象的过度单纯的表述已经被一些学者所意识到^[55], 但是, 一直到最近还并没有引起许多组织承诺研究者的足够关注^[25]。Reichers(1985)认为, 承诺度高的员工很可能是对同事、顾客、下属以及构成组织其他群体的多元目标、价值观的认同和承诺^[53]。这种观点与将组织视为利益群体的联合的观点相一致^[56-57]。组织中一部分团体的价值观与目标可能和另一部分不同, 因此, 组织可以视为不同部分组成的整体, 雇员可能对其中一部分有承诺, 而对另一部分却没有。对组织本身的承诺与对目标和价值观的承诺之间的关系需要进一步区分。Gouldner(1960)认为, 对一个组织特定价值观的承诺与对整个组织的承诺是不同的, 对组织价值观的承诺与其他方面的承诺许多时候是相互独立的^[58]。Becker(1992)以及 Becker 和 Billings (1993)研究了组织承诺焦点之间的关系, 发现了四种组织承诺的形式: (1) 对主管或者工作团队的承诺; (2) 对高层管理团队和组织的承诺; (3) 对两者的承诺; (4) 对两者都没有承诺^[22-23]。

经过对 Becker's 数据的重新处理, Hunt 和 Morgan (1994)检验了组织承诺是否为许多承诺焦点的一个^[59]。他们的研究发现, 对高层管理团队和管理者的承诺有助于产生对组织局部的承诺。另一种对 Hunt 和 Morgan 的研究看法是把高层管理当成组织, 因为他们的目标和价值观与作为高层代理人的主管的计划和目标相联接。如果这样理解的话, 那么他们的发现就不奇怪了, 他们的研究开创了一个新的可能性, 那就是“在现代组织中, 组织承诺是对高层所坚信的任何事物的一种简单承诺”。

这些观点表明, 如果一个员工在某一个时点对组织的承诺可以被形象地描绘的话, 那么这种形象会随着组织或组织的某些方面的改变而发生变化。组织的新风险或者新的使命, 一个新的团队领导或者工作团队的改变

都可能导致一个雇员的组织承诺绝对总量的改变^[25]。

5 组织承诺与心理契约的关系

Rousseau 和 Parks(1993)将心理契约当成一个基于开放的社会交换和信任之上的关系契约^[60],它隐含着雇主与雇员之间在现实的和情感方面的相互期待^[61]。员工的心理契约在雇佣前、招募、早期社会化和之后的经验化阶段已经形成^[62]。心理契约一旦形成,是稳定的,但是也会作为对感知到雇员或组织一方对契约的破坏的反应而做出改变。感知到的契约破坏被三个因素所调节:违反行为的类型、矛盾的大小、未能满足义务的组织责任的大小。组织的每个成员运用契约去解释他/她与组织、与组织其他成员的交换关系。因此,契约是个性化的,其主要功能是减少不确定性。

组织承诺与心理契约二者的共同之处在于:都是站在个体的角度来探讨员工与组织的关系。二者的差异在于:组织承诺的内容是单向的,只是员工对组织的感情,而心理契约则是一种双向的关系,既包含员工对自己在组织中权利、发展等方面的期望,又包含组织对员工的忠诚、尽职、奉献等期望,在这个过程中,员工会对双方履行契约的程度进行对比。

心理契约被认为是组织承诺的重要前因变量,正是由于个体对于双方责任的认知、对比与信念,才导致个体对组织产生不同的承诺方式和承诺程度^[63-64]。具体来说,当员工与组织间的契约关系为交易型,则员工对组织的期望主要为高额报酬、绩效奖励、提升和发展等与物质交换有关的契约项目,这种情况下,员工对组织的承诺主要表现为持续承诺;而当员工与组织间的契约关系为关系型,则员工对组织的期待主要为长期的工作保障、职业发展、培训等与社会情感交换有关的契约项目,在这种情况下,员工对组织的承诺主要表现为情感承诺。

而心理契约的违背则会直接导致组织承诺的降低^[65],当员工的心理契约破裂时,通常会采用调整对组织的承诺来平衡个人与组织的关系。在变化的心理契约背景下,雇员与组织的关系和期望经常会产生新的秩序。20世纪80年代初之前,工业关系的典型假设是组织提供工作安全和职业发展,以获得员工的努力工作和忠诚,在这种环境下,员工与组织间具有较为稳定的心理契约,员工对组织的承诺也较高。随着职业生涯形式变得日益不稳定和不可预知,交易型契约日益变成了以经济交易为基础。这

种新的契约形式强调任职期的不确定性,薪酬只随着工作业绩增加,而且在同一个企业中的职业进展被限制。因此,在这样的无边界职业生涯时代,组织很难对员工提供终身或长期的就业保障,员工与组织间的契约关系也发生了变化,促使员工对组织的承诺降低而选择对自己的职业产生高的承诺。

参考文献

- [1] Fayol, H. General industrial management[M]. London: Pitman, 1949
- [2] Weber, M. The theory of social and economic organization [M]. Oxford: Oxford University Press, 1947
- [3] Burns, T., Stalker, G.M. The management of innovation[M]. London: Tavistock, 1966
- [4] Likert, R. New patterns of management[M]. New York: McGraw-Hill, 1961
- [5] Morrow, P.C. Concept redundancy in organizational commitment research: The case of work commitment[J]. Academy of Management Review, 1983, 8(3): 486-500
- [6] Dubin, R., Champoux, J.E., Porter, L.W. Central life interest and organizational commitment of blue collar and clerical workers[J]. Administrative Science and Quarterly, 1975, 20: 411-421
- [7] Mueller, C.W., Wallace, J.E., Price, J.L. Employee commitment resolving some issues[J]. Work and Occupations, 1992, 19(3): 211-236
- [8] Lodahl, T.M., Kejner, M. The definition and measurement of job involvement[J]. Journal of Applied Psychology, 1965, 49 (1): 24-33
- [9] Barling, J., Wade, B., Fullager, C. Predicting organizational commitment to company and union: Divergent models[J]. Journal of Occupational Psychology, 1990, 63(1): 49-61
- [10] Guest, D.E., Dewe, P. Company or trade union: Which wins worker allegiances? A study of commitment in the UK electronics industry[J]. British Journal of Industrial Relations, 1991, 29(1): 75-96
- [11] Thacker, J.W., Fields, M.W., Barclay, L.A. Union commitment: An examination of antecedents and outcome factors [J]. Journal of Occupational Psychology, 1990, 63(1): 33-48
- [12] Blau, G. The measurement and prediction of career commitment[J]. Journal of Occupational Psychology, 1985, 58(4):

277-288

- [13] Blau, G. Testing the generalisability of a career commitment measure and its impact on turnover[J]. *Journal of Vocational Behaviour*, 1989, 35(1): 88-103
- [14] Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover[M]. New York: Academic Press, 1982
- [15] Reichers, A.E. A review and reconceptualisation of organizational commitment[J]. *Academy of Management Review*, 1985, 10(3): 465-476
- [16] Randall, D.M., Cote, J.A. Interrelationships of work commitment constructs[J]. *Work and Occupations*, 1991, 18(2): 194-211
- [17] Cohen, A. An examination of the relationship between work commitment and non-work domains[J]. *Human Relations*, 1995, 48(3): 239-263
- [18] Van Dyne, L., Graham, J.W., Dienesch, R.M. Organizational citizenship behaviour: Construct redefinition, measurement and validation[J]. *Academy Management Journal*, 1994, 37(4): 765-801
- [19] Kalleberg, A.L., Berg, I. Work and industry: Structures, markets and processes[M]. New York: Plenum Press, 1987
- [20] Randall, D.M. Multiple roles and organizational commitment [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1988, 9(4): 309-317
- [21] Cohen, A., Kirchmeyer, C. A multidimensional approach to the relation between organizational approach to the relation between organizational commitment and non-work participation[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1995, 46(2): 189-202
- [22] Becker, T.E. Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?[J]. *Academy of Management Journal*, 1992, 35(1): 232-244
- [23] Becker, T.E., Billings, R.S. Profiles of commitment: An empirical test[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1993, 14(2): 177-190
- [24] Morrow, P.C., McElroy, J.C. On assessing measures of work commitment[J]. *Journal of Occupational Behaviour*, 1986, 7(1): 139-145
- [25] Swales, S. Organizational commitment: A critique of the construct and measures[J]. *International Journal of Management Reviews*, 2002, 4(2): 155-178
- [26] Etzioni, A. A comparative analysis of complex organizations: On power, involvement and their correlates[M]. New York: Free Press, 1961
- [27] Neale, M.A., Northcraft, G.B. Factors influencing organizational commitment[M] // Steers, R.M., Porter, L.W., et al. *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill, 1991
- [28] Salancik, G.R. Commitment and the control of organizational behaviour and belief[M] // Staw, B.M., Salancik, G.R., et al. *New directions in organizational behaviour*. Chicago: St. Clair Press, 1977
- [29] Salancik, G.R. Commitment is too easy[M] // Tushman, M.L., Moore, W.L., et al. *Readings in the management of innovation*. New York: HarperCollins, 1982
- [30] O'Reilly, C., Chatman, J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification on prosocial behaviour[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3): 492-499
- [31] Vandenberg, R.J., Lance, E. Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment[J]. *Journal of Management*, 1992, 18(1): 153-167
- [32] Eagly, A.H., Chaiken, S. *The psychology of attitudes*[M]. Orlando, FL: Harcourt, 1993
- [33] Becker, H.S. Notes on the concept of commitment[J]. *American Journal of Sociology*, 1960, 66(1): 32-40
- [34] Sheldon, M.E. Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1971, 16(2): 143-150
- [35] Hrebiniak, L.G., Alutto, J.A. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1972, 17(4): 555-573
- [36] Buchanan, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1974, 19(2): 533-546
- [37] Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59(5): 603-609
- [38] Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. The measurement of organizational commitment[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14: 224-247

- [39] Marsh, R.M., Mannari, H. Organizational commitment and turnover: A prediction study[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22(1): 57-75
- [40] Wiener, Y. Commitment in organizations: A normative view [J]. *Academy of Management Review*, 1982, 7(3): 418-428
- [41] Meyer, J., Allen, N.J. A three component conceptualization of organizational commitment[J]. *Academy of Management Journal*, 1984, 27(1): 95-112
- [42] 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: 1-18
- [43] Meyer, J.P., Allen, N.J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 1991, 1: 64-98
- [44] Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78(4): 538-551
- [45] Bentein, K., Vandenberg. R.J., Vandenberghe, C., et al. The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(5): 468-482
- [46] Cohen, A. Multiple commitments in the workplace: An integrative approach[M]. Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum, 2003
- [47] Greenberg, J., Baron, A.B. *Behavior in organizations*[M]. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2003
- [48] Ko, J.W., Price, J.L., Mueller, C.W. Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(6): 961-973
- [49] Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2002, 61(1): 20-52
- [50] Cohen, A. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 2007, 17(3): 336-354
- [51] Solinger, O.N., Van Olffen, W., Roe, R.A. Beyond the three-component model of organizational commitment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(1): 70-83
- [52] Coopey, J., Hartley, J. Reconsidering the case for organizational commitment[J]. *Human Resource Management Journal*, 1991, 1(3): 18-32
- [53] Reichers, A.E. A review and reconceptualisation of organizational commitment[J]. *Academy of Management Review*, 1985, 10(3): 465-476
- [54] Rechers, A.E. Conflict and organizational commitment[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71(3): 221-239
- [55] Burns, T. On the plurality of social systems[M] // Lawrence, J.R., et al. *Operational research and the social science*. London: Tavistock, 1966
- [56] Cyert, R.M., March, J.G. *A behavioral theory of the firm* [M]. New York: Prentice Hall, 1963
- [57] Katz, D., Kahn, R.L. *The social psychology of organization* [M]. 2nd ed. New York: John Wiley, 1978
- [58] Goulder, H.P. Dimensions of organizational commitment[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1960, 4(4): 468-490
- [59] Hunt, S.D., Morgan, R.M. Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct?[J]. *Academy of Management Journal*, 1994, 37(6): 1568-1587
- [60] Rousseau, D.M., Parks, J.M. The contracts of individuals and organizations[J]. *Research in Organizational Behavior*, 1993, 15: 1-43
- [61] Hendry, C., Jenkins, R. The new psychological work contract: Antecedents and consequences[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 1996, 11: 4-8
- [62] Rousseau, D. Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2001, 74(4): 511-541
- [63] Rousseau, D.M. *Promises in action: Psychological contracts in organizations*[M]. Newbury Park, CA: Sage, 1995
- [64] Morrison, E., Robinson, S. When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops[J]. *Academy of Management Review*, 1997, 22(1): 226-256
- [65] Bunderson, J.S. How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctors' responses to perceived breach[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2001, 22(7): 717-741

(责任编辑 殷得民)