

中国职工组织承诺的结构模型检验*

张治灿 方俐洛

凌文轮

(中国科学院心理研究所,北京,100101) (暨南大学人力资源管理研究所,广州,510632)

摘要 本文对作者所研究的中国职工组织承诺五因素结构模型采用 SEM 技术进行了检验。结果证明其是理想模型。二阶因子分析表明,五因素模型又可划分为心理因子和社经因子。根据相关分析,得到了五个新的承诺组合模型。

关键词: 组织承诺 SEM 验证性因素分析

1 问题的提出

自美国社会学家贝克(Becker, H. S. 1960)^[1]首先研究组织承诺以来,关于组织承诺的结构理论,一直是各家探讨的焦点。贝克认为,承诺是指员工随着其对组织的“单方面投入”的增加,而产生的一种甘愿全身心地参与组织各项工作的感情,从而提出了“单方投入理论”。员工对组织投入越多,就越不愿离开该组织,否则将会损失各种福利,因而不得不呆在该组织里。

1979年莫德和波特(Mowday, R. T., Porter L. W. & Steers, R. M.)^[2]开发了组织承诺问卷(OCQ)。他们将组织承诺定义为员工对组织价值观和目标的认同,是对组织的一种感情依赖。

1990年阿伦与梅耶(Allen, N. J. & Meyer, J. P.)^[3]将威纳(Wiener, Y., 1982)^[4]的“内化了的规范”命名为“规范承诺”,并与其它各种不同量表综合成一个量表,用于企业测试。对数据进行因素分析后,获得了三因素模型,即感情承诺、继续承诺和规范承诺。

我们采用量表建构方法和探索性因素分析法,探讨了中国职工组织承诺的结构。通过约5000人被试样本,共7轮预试,以及2000人样本的正式测验,获得了一个五因素模型^[5]。即中国职工组织承诺的结构是由感情承诺、理想承诺、规范承诺、经济承诺、机会承诺构成。那么,是否存在其它模型呢?与其它理论模型相比,五因素模型是否是最合理、最理想的模型?我们将采用结构方程模型(SEM)中的验证性因素分析方法(CFA)对其作进一步的验证。

2 研究假设

采用SEM技术中的验证性因素分析的目的在于比较多个模型之间的优劣,以确定最佳匹配模型。

我们获得的中国职工组织承诺五因素模型是否是最佳模型呢?需要与其它可能存在的模型进行比较。可能存在的假设模型如下:

(1) 虚无模型(模型一)

(2) 单维承诺模型(模型二)。

(3) 五因素模型(模型三)。即本研究获得的感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺、机会承诺。

(4) 机会—经济承诺合一的四因素模型(模型四)。因为这两种承诺都是不得不呆在某组织,并为其工作。它们可合为一个因素,称为继续承诺。

(5) 经济—感情承诺合一的四因素模型(模型五)。有的研究认为,凡是感到自己投入高的员工,一般都会将自己的承诺转为对单位的强烈感情,所以他们认为经济承诺与感情承诺同属一个因子。

(6) 感情—规范承诺合一的四因素模型(模型六)。这是根据国内专家的意见而假设的模型。他们认为,中国人对组织的感情与应尽的做人的社会规范之间的差别可能分不太清楚,也许这两种承诺可以合二为一。

3 结果与分析

3.1 评价指标

本研究主要使用以下几种主要指标来评价模型的好坏。

(1) X^2/df , 卡方与自由度之比小于3,表明整体拟合度较好,大于3则不太好,大于5则较差。

(2) GFI, 即拟合优度指数。其值在0-1之间,越接近1,整体拟合度越好。

(3) AGFI, 即矫正拟合优度指数。其值在0-1之间,越接近1越好。

(4) RMR, 即均方根残差。其值在0-1之间,越接近0,整体拟合度越好。

(5) NFI, 平均拟合指数。其值在0-1之间,越

* 本研究受国家自然科学基金资助(项目号:79670106;重点项目:79930200)。

接近 1,模型越好。

3.2 评价结果

将本研究获得的五因素模型与其它五个假设模型进行比较,结果示于表 1。

表 1 六种模型的各种拟合指标 (N = 674)

模型	X ²	df	X ² /df	GFI	AGFI	RMR	NFI
M1 虚无模型	4939.06	325	15.20	0.60	0.57	0.110	0.50
M2 单维承诺	3029.49	275	11.10	0.64	0.60	0.105	0.65
M3 五因素模型	501.60	165	3.04	0.91	0.89	0.030	0.90
M4 机会与经济合	663.90	194	3.40	0.90	0.90	0.030	0.81
M5 感情与经济合	1026.32	194	5.29	0.86	0.81	0.050	0.86
M6 感情与规范合	532.03	194	3.07	0.90	0.89	0.030	0.90

从表 1 可以看出,五因素模型 (M3) 在 X²/df, GFI, AGFI, RMR 等指标上均优于其它模型,而且都达到了拟合优度的要求。因此相对而言, M3 是比较理想的模型。

M2 (单维承诺模型) 的 X²/df 之比为 11.1, 远高于最低标准 3 (Byrne, B. M., 1999)^[6]。而 GFI, AGFI 又非常低 (未达到 0.80 以上), RMR 却高达 0.105 (应接近 0)。从以上指标看,没有一个指标合格,因此,单维模型无论如何不是一个好模型。

M1, M4, M5 三种模型的各项指标都不如 M3。虽然 M4 模型接近 M3, 但 X²/df 为 3.40, 超过了 3, 而且 NFI (0.81) 比 M3 的 NFI (0.90) 低。所以,从整体看, M4 模型也不如 M3 模型。

根据模型界定的节俭原则, M6 模型是可以接受的。因为 M6 是四因素模型, 比 M3 更为节俭, 而且其拟合指标与 M3 非常接近。然而, 从理论上分析, 我们认为 M3 比 M6 更有说服力, 而且较符合实际。在实际生活中, 规范承诺较高的员工的确不少, 他们对单位的感情并不深, 但又觉得跳槽不符合做人的准则。也有的人对单位很不满, 但他的上司对他不错, 希望他留下来支持领导的工作。由于中国人爱面子, 讲义气, 不少人会因此而留下来。但这究竟是对组织的感情呢? 还是规范承诺的影响呢? 往往不能清楚地区分, 从而造成 M6 与 M3 相差不大。但相对而言, M3 略优于 M6, 所以接受 M3 作为基本模型是合理的。

4 承诺结构的二阶因子模型分析

组织承诺结构的五因素模型中, 各个不同承诺类型 (潜变量) 之间究竟是一种什么样的结构关系呢? 我们将通过二阶因素分析加以探讨。

4.1 研究假设

(1) 五种承诺之间只是简单的相关关系 (模型一)。

(2) 在五中承诺模型中, 感情承诺、理想承诺、规范承诺之间关系密切, 共同组成一个二阶因子。而经济承诺、机会承诺则另组成一个二阶因子 (模型二), 其结构图如图 1 所示。

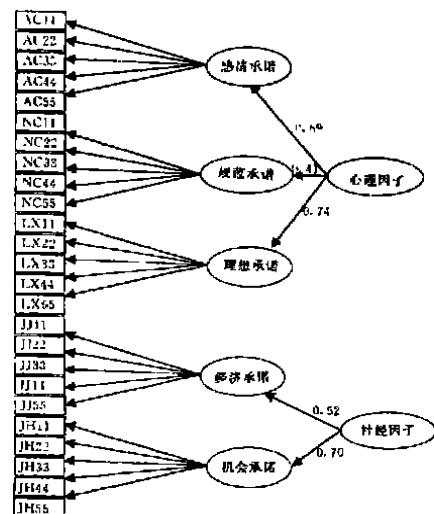


图 1 承诺的二阶因子模型

4.2 结果与分析

采用 SEM 分析技术对模型一和模型二进行了比较, 结果示于表 2。

从表 2 的数据可以看出, 模型二比模型一更为理想。因为模型二的 X², X²/df, GFI, AGFI, RMR, NFI 等所有指标都优于模型一。这一结果表明, 模型二的二阶因子模型是合理的。我国企业职工组织承诺不仅由 5 个因素构成, 而且这 5 个因素又可划分为心理因子和社会经济因子两个基本方面。这一层次结构模型使得我国职工组织承诺的理论更加清晰。

表 2 组织承诺二阶模型评价指数 (N = 674)

模型	X ²	df	X ₀ ² /df	GFI	AGFI	RMR	NFI
模型一	501.6	165	3.04	0.91	0.89	0.030	0.90
模型二	382.01	289	1.32	0.95	0.93	0.010	0.96

5 组织承诺的组合类型

5.1 相关分析结果

前面的研究是从理论上探讨了中国职工组织承诺的结构,从而得到了一个五因素模型。这五个因素只是基本承诺类型。实际上一个人的承诺类型并

不只是由一个基本承诺因素决定的,而往往是由二个,甚至是三个基本承诺因素组合而成的。为了使该研究成果能用于企业去测定职工的组织承诺类型,就必须分析出其组合类型。为此我们使用 Pearson 积差相关分析技术,分析了五种承诺因素之间的相关(见表3)。

表3 五种承诺积差相关(N=1563)

	感情承诺	规范承诺	理想承诺	经济承诺	机会承诺
感情承诺	1.0000				
规范承诺	.5995**	1.0000			
理想承诺	.4304**	.2176*	1.0000		
经济承诺	.2192*	.1854*	.1693*	1.0000	
机会承诺	-.1762*	-.1156*	.1652*	.3891**	1.0000

注:*表示0.01显著性水平,**表示0.005显著性水平

从表3可以看到:

(1)感情承诺与规范承诺和理想承诺呈较显著的正相关($r = .5995, r = .4304$),与机会承诺呈负相关($r = -.1762$)。

(2)规范承诺与机会承诺呈负相关($r = -.1156$)。

(3)感情承诺、规范承诺与经济承诺呈正相关($r = .2192, r = .1854$)。这表明,随着员工投入的增加,对单位的感情和责任也会随之增加。

(4)理想承诺与经济承诺、机会承诺都呈正相关($r = .1693, r = .1652$),但相关较弱。

(5)经济承诺与机会承诺之间呈较显著的正相关($r = .3891$)。(1)和(5)的结果与前面的二阶因子分析的结果一致,验证假设(2)。

5.2 组合承诺模式

根据相关分析结果,以相关 $r > 0.2$ 为基准,我们发现五种承诺之间存在着一些新的组合。这些组合是:

(1)感情—规范承诺组合。这类职工不仅对单位感情较深,而且对单位有社会责任感和义务感。

(2)感情—理想承诺组合。这类职工不仅对单位有较深的感情,而且自己还有较高的理想。

(3)感情—经济承诺组合。这类职工或许因为在该单位的投入多而对单位有了感情,同时考虑到离开单位损失太大,而不如留下来好。或许由于该单位在工资福利方面都比别的单位好,而舍不得离开。

(4)规范—理想承诺组合。这类职工有较高的理想,同时又强调做人的原则,具有社会责任感和义务感。

(5)经济—机会承诺组合。这类职工特别看重

经济因素,斤斤计较,患得患失。自己又没有技术特长,因此想找个好的单位、好的工作,又比较困难。但一旦有机会,他们随时都想跳槽。

6 小结

我们的研究依据组织承诺的基本因素解析,建构了我国职工组织承诺的理论模型。本文采用 SEM 的验证性因素分析进一步验证了五因素承诺模型的合理性,并通过二阶因子分析清楚地将五个基本承诺因素划分为心理因子和社经因子。从而对我国职工组织承诺的心理结构和类型组合,作了系统而全面的分析。在理论探讨的基础上,研制了一套“中国职工组织承诺问卷”测量工具,可用于评价职工的承诺类型。我们相信,这些研究成果将对于企业掌握本单位的职工对组织的态度及其表现,并采取有针对性的管理政策和措施提供了科学依据和方法。

6 参考文献

- 1 Becker, H. S. Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 1960, 66:32—42.
- 2 Mowday, R. T., Porter, L. M. & Steers, R. M., The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14:224—247
- 3 Allen, N. J., & Meyer, J. P. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63:1—18
- 4 Wiener, Y. Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 1982, 7:418—428
- 5 凌文轮, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺结构模型研究. *管理科学学报*, 2000:2
- 6 Byrne, B. M., *A Primer of LISREL - BASIC Applications and Programing for confirmatory Factor Analysis Models*, Springer-Verlag, 1989

the experiment. Results showed that each of the three variables all affected reading comprehension; and the most efficient reading comprehension condition was around 200—400 characters per minute on the display speed and 1~3 characters per step on the moving steps. The causes of these findings on the bases of eye-movement theories on Chinese text were discussed.

Key Words: leading format Chinese text reading comprehension

EFFECTS OF ADS' EXPOSURE TIME AND ATTENTION LEVELS ON THE MODE OF THE CONSUMER'S INFORMATION PROCESSING

Chen Ning

(College of Management, Fudan University)

Direct measurement, indirect measurement and PDP were used to test the explicit memory and implicit memory of brand names in an advertisement. And the sensitivity of these measurements was also examined. The results showed: 1) Under the condition of attention division, the performance of recognition was reduced while the performance of brand judgement was stable; The controlled processing was reduced while the automatic processing varied insignificantly at various attention levels; 2) The shortening of ADS' exposure time reduced the controlled processing; 3) PDP could be used to dissociate the CP and AP of advertising.

Key Words: advertising, attention, exposure time, mode of information process.

RE-EXAMING THE STRUCTURE MODEL OF CHINESE EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Zhang Zhican, Fang Liluo

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Science)

Ling Wenquan

(Institute of Human Resources Management, Jinan University)

The Five-factor Structure Mode of Chinese Employees' Organizational Commitment developed by our research was re-examined by means of the path analysis of SEM. The results showed that the five-factor structure model was an ideal one. The second-order factor analysis indicated that the five-factor model could also be divided into a psychological factor and a social-economic factor. According to the correlation analysis, five combined models of commitment were obtained.

Key words: organizational commitment, SEM, Confirmatory factor analysis.

STUDY THE EFFECT OF SELF-LANGUAGE CUE ON TWO MENTAL OPERATIONS

Zheng Xifu,

(Education College, South China Normal University, GuangZhou, China)

Chose 108 collegians, Study the effect of self-language cue on

two mental operations (emotion and memory intention) through experiments. Ss were broken into 3 group; E group 1, E group 2, and C group. E group 1 were given positive self-language cue, E group 2 given negative self-language cue, and C group given neutral self-language cue. The results show that there is notable difference of two operations between E group and E group 2. Self-language cue markedly affects people's two mental operations.

Key Words: self-language cue mental operations

A COMPARATIVE RESEARCH ON THE PERSONALITY CHARACTERISTICS OF VISUALLY HANDICAPPED CHILDREN

Zhang Fujuan, Xie Libo

(Department of Special Education, East China Normal University)

Yuan Dong

(School for Deaf and Mute Children in Ningbo)

Using the Personality Diagnostic Scale for Exceptional Children to assess visually handicapped children and normal children, the authors made a comparative analysis. The results showed that significant differences existed among visually handicapped, mentally retarded and normal children, but the gap between visually handicapped and acoustic-handicapped children was comparatively narrow. As for visually handicapped children of different age, there were significant personality differences too.

Key Words: visually handicapped children, personality characteristic, personality difference.

A STUDY OF THE CONSTRUCTION MODEL OF JEALOUSY REACTION AND THE CORRESPONDENT OF JEALOUSY REACTION SCALES

Wang Xiaojun

(Department of Education, Normal College, Shenzhen University)

The reaction elements and construction model of jealousy were studied and the correspondent of jealousy reaction scales were examined. The results were found in correlation and factors analysis that seven jealousy reaction elements showed out the evident construction validity; seven jealousy reaction scales provided the correspondent validity, and the four jealousy reaction factors had rational logic relation. The construction of the four jealousy reaction factors may be considered general model of jealousy reaction.

Key words: jealousy reaction, construction model, correspondent, quantity study.

A STUDY OF PUPIL'S PARTICIPATION: ITS COMPONENTS AND CHARACTERISTICS

Zeng Qi

(Institute for Education Research, Beijing Normal University)

This study was to investigate the components and characteristics of pupil's participation in the teaching-learning process by