

# 组织承诺研究的进展与展望\*

胡卫鹏 时 勘

(中国科学院心理研究所, 北京 100101)

**摘 要** 该文采取多测度分析的方法, 从理论基础, 概念性定义和操作定义, 量表的信度、效度和影响变量等方面对组织承诺的已有研究进行回顾和分析。发现现有的组织承诺概念比较冗余, 需要进行有效的整合, 现有组织承诺量表需要在内容效度、汇聚效度和区分效度等指标上进行深入探索; 目前关于组织承诺的研究多从离职/留职意向的角度进行探讨, 缺乏从雇佣关系的角度进行的系统研究; 需要进行纵向研究以获得组织承诺和其他一些员工态度变量之间的因果关系; 后续研究可以从中介变量和调节变量的角度, 详细考察组织承诺的不同维度的交互作用。

**关键词** 组织承诺, 情感承诺, 持续承诺, 规范承诺, 雇佣关系。

分类号 B849:C93

## 1 引言

作为一种重要的员工态度变量, 组织承诺受到研究者的关注。有关组织承诺的研究很多, 本文拟从最新发展趋势的角度, 对组织承诺的研究现状和发展趋势做一述评。

根据不同的理论, 研究者认为承诺有不同的对象, 并提出各自的定义和测量方法。Morrow 认为<sup>[1]</sup>, 除了针对组织的承诺外, 还有价值承诺, 职业承诺, 工作承诺和工会承诺 (Union Commitment) 等类型, 近年来, 有研究者又提出主管承诺 (Commitment to Supervisor)<sup>[2]</sup>的概念。尽管承诺有不同的指向, 但针对组织的承诺仍然是研究的主流。关于组织承诺的研究首先集中在其结构探讨方面。Morrow 发现了 30 种组织承诺的定义, 他认为, 关于组织承诺的研究“往往致力于形成自己的定义和开发出量表进行测量, 而对别人的研究很少关注”, 因此现存的组织承诺定义有很严重的概念冗余 (Concept Redundancy), 这个问题需要引起研究者的高度重视。

本文采用多测度设计 (Facet Design) 的方法, 从组织承诺概念的理论基础、概念性定义、操作定义、量表的信度、内容效度、汇聚效度、区分效度和影响变量等方面对组织承诺的研究进展和发展趋势进行讨论。由于 Meyer 和 Allen 很好地整合了前人的研究, 本文以他们的三维结构<sup>[3, 4]</sup>作为分析的基础, 那些没有被其包括, 但有重要影响的其他概念也在本文的分析范围之内。

## 2 组织承诺的结构、测量和影响因素

### 2.1 单边投入理论与知觉到的损失

Beck 于 1960 年提出了员工的单边投入理论 (Side\_Bet Theory), 认为承诺产生是基于

收稿日期: 2003-04-29

\*国家自然科学基金项目资助, 项目批准号: 70101009。

通讯作者: 时勘, 电子邮件: shik@psych.ac.cn, 联系电话: (010) 64854436。

“经济理性”假设,即员工与组织之间是一种基于经济交换基础上的契约关系,它的出发点是解释员工的离职意向(留职意向)产生的原因。员工随着其对组织的“单方面投入”的增加,即随着员工对组织在时间、精力甚至金钱上投入的增加,他们一旦离开该组织,就会遭受很大的损失。由于这种知觉到的损失威胁,他们不得不留在现在的组织中。Ritzer 和 Trice 于 1969 年开发出 RT\_S 量表(Ritzer\_Trice Scale)来测量员工的这种知觉到的损失,Hrebiniak 和 Alutto 于 1972 年修订了该量表(Hrebiniak\_Alutto Scale),即 HA\_S 量表。但是该量表的内容效度和区分效度并不理想<sup>[5]</sup>。Ritzer 和 Trice(1969)年提出,年龄和工龄是两个重要的预测变量,但由于量表本身的内容效度不理想,很难证明这些预测变量影响的是知觉到的损失还是情感承诺。

1984 年,Allen 和 Meyer 正式提出了持续承诺的概念,并开发出持续承诺量表(Continuous Commitment Scale, CCS)。Allen 和 Meyer 后来(1990)认为,持续承诺应该包括两个方面:员工所知觉到的离开组织所带来的损失和知觉到的可选择工作机会的缺少。持续承诺的理论基础仍然是 Becker 的单边投入理论,仍然沿袭以前的概念定义和操作定义,没有进行修正和补充;他们的贡献在于开发了持续承诺量表来测量持续承诺。这个新量表有较好的内容效度和区分效度,但知觉到的损失与可选择的工作机会是属于一个维度,还是分属两个不同的维度,目前的观点还不一致<sup>[6,7]</sup>,而且持续承诺量表的信度指标很不一致,从 0.58/0.64(两个样本)到 0.82。Allen 和 Meyer 认为持续承诺的原因变量主要是:所接受的专业培训(技能的可迁移性)、教育水平、薪酬福利、自我投资、可选择的工作机会。

有关持续承诺的研究已有 40 多年历史,其理论基础还是 Becker 的单边投入理论,关注的核心是员工与组织之间的经济交换关系,研究的着眼点在于解释员工为什么留在组织中。

## 2.2 规范 - 工具概念框架与规范承诺

Wiener<sup>[8]</sup>用规范—动机过程来定义和解释承诺,他把承诺定义为“由于内化的行为规范的压力而使员工的行为符合组织目标,满足组织的利益”,它更多地受到员工的教育背景、社会道德规范或组织文化的影响。同时,Wiener 用认同过程(Identification Approach)理论来解释组织承诺的形成过程,组织认同主要是指对组织目标和价值观的接受和内化。

Fishbein 的行为 - 意图模型是 Wiener 用来建构他的组织承诺概念的第二个理论模型,该模型认为一个人的行为意图由两个因素决定:(1)个人对某种行为的态度,包括这种行为对他的价值和实现的可能性;(2)个人的社会规范和信念。

基于认同理论和行为 - 意图模型,Wiener 认为,组织承诺的直接影响变量包括两部分:一般化的道德标准(忠诚感、责任感)和针对特定组织的目标认同。其中,组织认同受选拔过程和组织社会化的影响,忠诚感和责任感受选拔过程的影响。他还指出,组织承诺与工作满意感的区别在于:作为另外一种重要的态度变量,工作满意感是针对特定的组织特性的。

Wiener 和 Vardi 于 1980 年开发出一份包括三道题目的量表对此进行测量,但除了内部一致性系数之外,没有发现该量表的心理测量指标。值得注意的是,Wiener 提出的组织承诺的概念性定义很难进行操作化测量,量表中的三道题目(员工是否应该对所在的组织保持忠诚,是否应该为了组织的利益牺牲自己的利益,是否不可以批评所在的组织)很难判断测量的是内化的行为规范还是一般化的道德标准。

在 Wiener 工作的基础上, Allen 和 Meyer 于 1990 年正式提出了规范承诺, 并研制出量表 (Normative Commitment Scale, NCS) 进行测量。该量表包括了 8 道题目, 测量的是员工的一般道德标准, 而在 1993 年进行修改后的版本中<sup>[9]</sup>包括了 6 道题目, 主要测量的是员工对特定组织的忠诚感和责任感。不过他们把一般化的道德标准局限到特定的组织中, 这与 Wiener 的原意不符。因为 Wiener 认为, 一般化的道德标准是员工个人社会化的结果, 忠诚感和责任感没有特定的指向, 具有这种道德标准的员工在任何组织都会有很高的规范承诺; 当如果这种忠诚感和责任感具体到某个组织, 就很难和情感承诺区分开来, 而且 NCS 中的某些题目 (比如第四题: this organization deserves my loyalty) 就来源于测量情感承诺的经典量表 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire<sup>[10]</sup>) (第三题: I feel very little loyalty to this organization)。我们认为, 个人的一些价值观、道德标准确实会影响到他们的工作行为, 规范承诺的提出也有很强的理论背景做支持, 只是 Wiener 没有开发出有效的工具对此进行测量; Allen 和 Meyer 编制的规范承诺量表又与情感承诺的相关量表有很大的概念重叠, 所以, 规范承诺没有得到研究者足够的重视。

### 2.3 认同理论与情感承诺

有关情感承诺方面的研究很多, Buchanan 于 1974<sup>[11]</sup>年把组织承诺定义为“个人对所属组织目标和价值观的认同, 个人与组织目标和价值观的关系, 以及由于这种认同和关系而带来的个人对组织的情感体验”。Porter 等人在总结以前研究工作的基础上, 正式把组织承诺定义为“个人对特定组织的认同和卷入程度”<sup>[10]</sup>。后来的研究者把这类组织承诺定义为情感承诺。Porter 和 Mowday 于 1979 年研制的组织承诺量表 (OCQ) 从三个方面测量组织承诺: (1) 对组织目标和价值观的一种强烈的认同和接受; (2) 愿意为组织贡献自己的力量; (3) 愿意留在组织中。这份量表由 15 题组成, 有较好的信度。虽然情感承诺的操作性定义包括了三个方面, 但对该量表的实证研究结果并不能较好地区分出这三个维度。另外, 该量表的区分效度也不理想, 已有的研究表明, 它与工作有关的态度变量相关比较高, 比如它与工作卷入的相关从 0.39 到 0.56, 与工作满意度 (Job Descriptive Index, JDI) 的平均相关达到了 0.41<sup>[12]</sup>。另外, 已有研究发现, 在该量表中 6 道反向计分的题目构成了一个单独的维度, 反映了员工留在一个组织中的愿望。因此, 在用该量表预测离职意向的时候其预测作用可能会被夸大。目前, 一些研究者倾向于删除这 6 道反向计分的题目, 形成 OCQ 的短式量表。实证研究的数据部分支持了这种做法的合理性, Cohen<sup>[13]</sup>发现 OCQ (15 题) 与离职意向的相关要比其短式量表与离职意向之间的相关高 0.14 ( $p < 0.05$ )。Tett 和 Mayer<sup>[14]</sup>的研究也证实了这一点。最近的一项研究<sup>[15]</sup>采用专家分类的方法考察了 OCQ 的内容效度, 发现有 6 题 (item 4, 7, 9, 11, 14, 15) 的内容与离职意向有重叠, 他们的验证性因素分析结果表明, 在控制了反向计分这个影响因素之后, 这六道题目仍然能够汇聚到离职意向这个因素上。但上述研究并不能说明组织承诺的概念或量表中不应该包括行为意图, 只是告诉我们, 如果要采用 OCQ 量表研究组织承诺和离职行为之间关系时, 应该去掉这 6 道与离职意向相关的题目。

在 Porter 和 Mowday 工作的基础上, Allen 和 Meyer 于 1990 年正式提出了情感承诺这一定义, 定义与前者一样, 但他们重新开发了量表 (Affective Commitment Scale, ACS) 对情

感承诺进行测量,结果发现 ACS 与 OCQ 的相关达到 0.83。Allen 和 Meyer 1990 年的研究虽然通过探索性因素分析得到三个维度,但是 ACS 和 NCS 之间的相关达到 0.51;Hackett, Peter Bycio 和 Peter A. Hausdorf<sup>[6]</sup>于 1994 年对 Allen 和 Meyer 的组织承诺三维模型进行验证,发现 ACS 和 NCS 之间的相关为 0.44;KO<sup>[7]</sup>于 1997 在韩国收集了两个样本的数据对三维模型进行验证,发现 ACS 和 NCS 之间的相关分别为 0.73 和 0.85。尽管这两个研究的验证性因素分析结果都支持了组织承诺的三维结构模型,但是 ACS 与 OCS 之间的高相关提示我们这两者之间的关系需要进一步细致的探讨。

情感承诺的原因变量有四类<sup>[16]</sup>:个人特征、工作特征(如工作的挑战性、丰富化、扩大化等)、工作经历和组织结构特征。其中工作特征和工作经历是研究比较充分的两类原因变量,研究者之所以对这两类变量感兴趣,主要是因为组织容易对此进行控制,以提高员工的组织承诺。工作经历与组织承诺的关系目前有两种理论可以解释,一种是基于需要-满意和社会交换理论,如果员工认为目前的工作或组织能够满足他们的需要,作为回报,他们就会提高对组织的情感承诺,留在组织中或者更加努力地工作。但是,基于认知失调理论,员工会努力在态度、认知和行为之间求得一致。因此,他们对工作环境的知觉会受到以前的态度和行为的影响。所以工作经历和组织承诺之间的关系可能是员工重新调整和改变他对目前工作情况的认知,以求自己对组织的态度保持一致。对于员工而言,这两种情况可能同时发生。要深入探讨这个问题,需要对它们之间的关系进行纵向研究。Bateman 和 Strasser<sup>[17]</sup>进行了一个时间跨度为 5 个月的纵向研究来考察情感承诺与一部分工作经历变量之间的关系。他们的研究结果并没有提供足够的证据来证明工作经历与情感承诺之间的因果关系。他们还发现,情感承诺会影响到工作满意度。Meyer 和 Allen 选取刚进入公司的新员工为研究对象进行了调查,结果发现,工作经历,比如满意度,工作的挑战性等确实会影响到情感承诺,而情感承诺对工作经历相关变量的影响比较微弱<sup>[16]</sup>。L.Rhoades, R.Eisenberger 和 S. Armeli<sup>[18]</sup>的研究也支持工作经历变量对情感承诺的影响。另外,研究者们根据组织支持理论提出,如果组织肯定员工的贡献,关心员工,这种知觉到的组织支持就会影响员工,使他们对组织产生一种责任感,进而影响到情感承诺;另外组织也会通过满足员工的一些社会、情感方面的需求来影响情感承诺。目前多数研究支持工作经历变量是情感承诺的原因变量,但是这些研究所采用的样本在工龄这一个人口学变量上是很不一致的。我们认为,这两者之间的关系有可能因为员工在一个组织中时间长短的不同而不同。比如,当员工刚进入一个公司的时候,可能主要是基于需要-满意理论,首先对将来的工作有一个预期,而经过一段时间之后,这种预期可能被满足或者没有被满足,从而形成对工作的态度,进而影响到他们的情感承诺;而情感承诺一旦形成而且比较稳定之后,又会影响到他们对工作的认知和态度。

#### 2.4 态度承诺与行为承诺

Mowday 把组织承诺区分为态度承诺和行为承诺。态度承诺反应了员工与组织间联系的本质和程度,前面述及的情感承诺和规范承诺属于这种情况;而行为承诺不是针对组织,而是针对个体行为的。Mowday 认为,行为承诺的理论基础有两个:Becher 的单边投入理论和 Festinger 的认知失调理论。但我们认为,Becker 所提出的单边投入理论的核心是员工知觉到

的损失对行为的影响,仍属于认知层面,所以我们把上文中的持续承诺仍然归于态度承诺。Salancik 基于认知失调理论认为,承诺是“员工保持他们行为的一致性”,为了保持这种行为的一致性,员工的态度和观念不仅仅是行为的原因变量,更会受到这种一致性行为的影响而发生改变。这种对行为一致性的承诺构成了行为承诺的核心内容。有四种主要的环境变量:行为的清晰性,外显性,自愿性和可停止性会影响到员工对自己行为的承诺。如果一种行为表现很清楚,很容易被大家所观察到,很难终止,而且是自愿的,那么个体对这种行为的承诺就会很高,就会保持这种行为的一致性,甚至可以改变自己对一些事情的态度。

### 3 组织承诺的结果变量

绩效和员工的退缩行为是组织承诺研究中常用的两类结果变量。研究发现<sup>[19]</sup>,分别采用上级对下属业绩的主观评定和下属业绩的客观指标作为效标,组织承诺(包括态度承诺和行为承诺)与它们之间的平均相关分别为 0.135 和 0.054。组织承诺与员工绩效之间的存在弱相关。1998 年,香港学者的一项研究<sup>[20]</sup>也发现,组织承诺与销售员的销售业绩之间的相关为 0.13,如果采用上级评价作为绩效指标,两者之间相关为 0.08。已有研究倾向于说明组织承诺并不能直接影响员工的工作绩效,两者之间可能有中介变量或者调节变量在起作用。比如,企业的薪酬政策有可能在员工的持续承诺和工作绩效间起调节作用,如果企业的薪酬直接与员工的绩效挂钩,那么,持续承诺与业绩之间可能会有高相关,反之两者相关可能会不显著。同样,工作目标的清晰性也有可能作为调节变量在情感承诺与绩效之间起作用。

自愿离职行为是研究最多的员工退缩行为之一。研究发现,组织承诺与员工自愿离职行为之间的平均相关为-0.227,与员工主动寻找其他工作的意图之间的相关为-0.464,与员工离职意向之间相关为-0.599。但与员工知觉到的可选择工作机会之间没有显著相关。组织承诺对自愿离职意向的预测效果已经被很多实证数据证实,目前研究关注的是组织承诺的不同维度在预测自愿离职意向时的不同作用。例如,Chen (1997)<sup>\*</sup>发现,规范承诺在情感承诺与自愿离职意向之间是一个调节变量。但是关于这方面的研究结果还比较少。

### 4 组织承诺在我国的研究进展

组织承诺在我国已经有了一定的研究基础,这些研究多采取主位研究或者主位和客位研究相结合的方式,集中在新理论的建构上,一般采用归纳的方法,首先确定组织承诺的概念定义和结构,再采取量化方法进行验证。凌文铨<sup>[21]</sup>采用半开放式问卷的方法,让被调查者列出其愿意和不愿意留在某个单位的原因是什么,在此基础上通过量化研究方法建立了中国企业职工组织承诺的心理结构,发现中国职工组织承诺包括五个因素:情感承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺和机会承诺,其中包括与国外研究相同的部分(情感承诺、规范承诺、经济承诺),也发现了两个独特的承诺类型(理想承诺、机会承诺),并且作者认为因素之间的相互组合也在一定程度上反应了组织承诺的不同表现形式。他们的另一项研究<sup>[22]</sup>发现不同承诺类型的影响因素也有区别。王重鸣从文化差异和留职/离职的角度,提出了在不同工

<sup>\*</sup> Chen, Z.X., Francesco, A.M. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. Unpress

作情境下对组织承诺研究的两种思路<sup>[23]</sup>：在西方文化背景下，员工倾向于从离职角度考虑自己与企业的关系；在中国文化背景下，员工倾向于从留职角度考虑自己与企业的关系，在此基础上，研究者提出了一个基于社会交换理论的组织承诺形成过程模型，并通过模拟实验研究发现<sup>[24]</sup>，组织承诺与组织支持感之间有密切的线性关系，两者的相关达到 0.63 ~ 0.71；可选择的工作机会能够影响组织承诺，并且组织承诺的形成还受到组织支持感和可选择工作机会的交互作用。通过对组织承诺在我国的研究分析发现，上述研究有以下的共同点，第一，都认为组织承诺是一个受文化影响的概念，它的概念、维度或者形成过程体现出文化差异；第二，都是从离职/留职的角度研究组织承诺。

## 5 讨论和启示

### 5.1 关于组织承诺的理论建构

组织承诺概念的提出主要是为了解释员工为什么会留在/离开所在的组织。Meyer 和 Allen 的组织承诺三维结构分别从员工留在一个组织中是因为他们想这么做、不得不这样做、需要这样做的角度解释组织承诺。另外一种研究趋势是从员工与组织之间关系的角度解释组织承诺，比如 Becker 的单边投入理论体现了员工与组织之间基于经济交换基础的契约关系；而情感承诺则体现了基于社会交换基础上的互惠关系，这种关系强调的是员工与管理者之间的互相信任和支持，员工的公平感和对组织的信任是建立这种关系的基础<sup>[25]</sup>。以上两种关系虽然有很大区别，但是都是以付出 - 回报作为基础的，其本质还是反映了一种交易关系。在以往关于组织承诺的研究中，这两种研究取向是交织在一起的，并没有明确的区分开来，比如 Meyer 和 Allen 的持续承诺概念的提出是以 Becker 的单边投入理论和员工 - 组织间的经济交换关系为基础。近年来，研究者提出一种新型的员工 - 管理者之间的盟约关系，这种关系是建立在员工对组织核心价值观的认同以及由此产生的双方之间的互相信任和员工对组织的承诺之上，在这种关系下，员工追求的并不是组织和管理者及时或延迟的回报，而是组织的认同和支持。研究角度的不同将导致不同的理论基础、概念和测量工具的出现，我们认为，从离职的角度解释组织承诺固然对公司的留人用人机制提供很好的理论参考，但是，组织有效性并不仅仅体现在较低的离职率上面，组织氛围、员工的工作绩效、组织公民行为等同样也是衡量组织有效性的重要指标，建立在解释离职意向基础上的组织承诺对这些指标的预测作用肯定会打了折扣。而且，现在员工与企业之间的雇佣关系成为研究的热点，尤其是在一个价值多元化的社会中，员工与组织之间的雇佣关系亦呈现多元化的趋势，特别是在目前处于转型期的我国企业，员工的集体主义传统强调个人对组织的依从和无私贡献，而市场经济竞争对个人价值的强调又会使员工看重组织对个人贡献的回报，基于我国社会目前这种集体主义和个人主义两种思潮交汇融合和剧烈冲突的特殊性，即组织与员工之间关系多元化趋势的考虑，探讨组织承诺的结构及形成机制将有重要的意义，而且从雇佣关系的角度研究组织承诺，更符合目前研究者对于组织承诺的一般理解，即员工与组织的关系。虽然已有研究开始关注这个问题<sup>[23]</sup>，但是他们对于组织承诺的理解仍然基于离职/留职意向的角度，缺乏从雇佣关系角度进行的系统研究。

## 5.2 因果模型

在诸如考察员工自愿离职意向的影响因素研究中，组织承诺一般是作为中介变量出现的。但是研究者一般是采用单维的组织承诺概念进行研究，常用的是 OCQ 问卷。自从 Allen 和 Meyer 提出组织承诺的三维结构以来，研究者逐渐开始探讨组织承诺的不同维度在因果模型中的不同作用，尤其是在对一些结果变量的预测作用上，情感承诺、持续承诺和规范承诺有不同的预测作用。最近的研究发现，组织承诺结构内部也不是平行的关系，他们在预测因变量时其效用可能是不同的，例如规范承诺在情感承诺和一些工作产出变量（如离职意向，组织公民行为）有可能起调节变量或者中介变量的作用。

另外，作为重要的员工态度变量，组织承诺与员工满意度、工作卷入之间的关系还没有充分的实证数据证实，理论分析倾向于支持满意度对组织承诺的影响。实证研究多采用同时数据，由这种数据多可获得变量之间的相关关系而不是因果关系。为了更清楚了解组织承诺的影响机制和作用机制，我们认为应该加强以下两点研究：第一，详细考察组织承诺的不同维度的交互作用，尤其是从中介变量和调节变量的角度进行研究；第二，进行纵向研究，时间跨度要尽量包括员工在企业的不同时期。

## 参考文献

- [1]Morrow P C. Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 1983, 8 ( 3 ) : 486~500
- [2]Chen Z X, Tsui A S, Farh J L. Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: Relationships to employee performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2002, 75 ( 3 ) :339~356
- [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): 1~18
- [4]Meyer J P, Allen N J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1991, 1 ( 1 ) :61~89
- [5]Meyer J P, Allen N J. Testing the “side-bet” theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 1984 , 69 ( 3 ) : 372~378
- [6]Hackett R D, Bycio P, Hausdorf P A. Further assessment of Meyer and Allen’s (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79 ( 1 ) : 15~23
- [7]Ko J W, Price J L, Mueller C W. Assessment of Myer and Allen’s Three-Component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82 ( 6 ) :961~973
- [8]Wiener Y. Commitment in organization: A normative view. *Academy of Management Review*, 1982, 7 ( 3 ) : 418~428
- [9]Meyer J P, Allen N J, Smith C A. commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conception. *Journal of applied psychology*, 1993, 78 ( 4 ) :538~551
- [10]Mowday R T, Porter L W, Steers R M. The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 1979, 14(2): 224~247
- [11]Buchanan B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1974, 19 ( 3 ) :533~546
- [12]Price J L. Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 1997,18: 303~558
- [13]Cohen A. Organizational commitment and turnover: A meta-analysis. *Academy of management journal*, 1993, 36 ( 5 ) : 1140~1157
- [14]Tett R P, Meyer J P. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 1993, 46 ( 2 ) : 259~293

- [15]Bozeman D P, Perrewe P L. The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire- turnover cognitions relationships. *Journal of applied psychology*, 2001, 86 ( 1 ) : 161~173
- [16]Meyer J P, Allen N J. Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal analysis. *Journal of occupational psychology*, 1988, 61 ( 2 ) : 195~209
- [17]Bateman H J, Strasser S. A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal*, 1984, 27 ( 1 ) :95~112
- [18]Rhoades L, Eisenberger R, Armeli S. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of applied Psychology*, 2001, 86 ( 5 ) , 825~836
- [19]Mathieu J E, Zajac D M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 1990, 108 ( 2 ) :171~194
- [20]Farh J L, Tsui A S, Xin K R et al. The influence of relational –demography and Guanxi: The Chinese case. *Organization science*, 1998, 9: 471~488
- [21]凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 中国职工组织承诺的结构模型研究. *管理科学学报*, 2000, 3 ( 2 ) : 76~81
- [22]凌文铨, 张治灿, 方俐洛. 影响组织承诺的因素探讨. *心理学报*, 2001, 33 ( 3 ) : 259~263
- [23]刘小平, 王重鸣. 中西方文化背景下的组织承诺及其形成. *外国经济与管理*, 2002, 24 ( 1 ) : 17~22
- [24]刘小平, 王重鸣, Brigitte Charle-Pauvers. 组织承诺影响因素的模拟实验研究. *中国管理科学*, 2002, 10 ( 6 ) : 97~100
- [25]Farh J L, Earley P C, Lin S C. Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational citizenship behavior in Chinese society. *Administrative Science Quarterly*, 1997, 42 ( 3 ) : 421~444

## A Review of the Research about Organizational Commitment

Hu Weipeng, Shi Kan

(*Institute of psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101*)

**Abstract:** In this paper, we used the facet design to review the past study about organizational commitment. Our review are from the following eight facets: the based theory, the conceptual and operational definition, the reliability、content validity、convergent validity、discriminative validity of the measure and its antecedents. It was found that the present definitions for organizational commitment were highly overlap that it should be reorganized, and the content validity, convergent validity and discriminate validity of present questionnaires should be further investigated; previous researched about organizational commitment are mainly to explain individual's intention to stay or intention to leave, it was lacked that to explain the relationship or employment relationship between employee and the organization which he/she belongs. It is needed to do longitudinal study to invest the causal relationship between organizational commitment and some other employee's attitudinal variables; further studies also need to invest the interactive relationships among the different facets of organizational commitment.

**Key words:** organizational commitment , affective commitment , continuance commitment , normative commitment, employee-organization relationship.