

职业承诺的理论及测量*

龙立荣 方俐洛

中国科学院心理学研究所 (北京 100101)

凌文轻

广州师范学院社会心理研究所 (广州 510400)

李 晔

华中师范大学社会学系 (武汉 430079)

摘 要 国外的职业承诺主要有三种理论: 即单维态度论 (注重对职业的情感)、动机论 (注重职业行为的动力) 和三维态度论 (将职业承诺分成情感承诺、继续承诺和规范承诺)。文章还指出了今后的相关研究方向。

关键词 职业承诺, 理论, 测量

分类号 B849: C93

单维态度论, 动机论, 三维态度论

1 职业承诺的定义

关于职业承诺的研究, 只有 20 多年的历史, 国内尚未见到有关的研究。要弄清职业承诺的概念, 有必要澄清职业本身的含义。职业是个比较复杂的概念, 在国外, 表达职业及与之相关概念的词有多个, 即 career、occupation、vocation、profession、work 和 job, 这些词大都可译成职业或工作, 但其含义在英文中又有所区别。其中职业生涯 (career) 的定义差异很大。很宽泛的定义主要是 Super^[1]的观点, 他认为, 职业生涯包括个人一生中的各种职业和生活角色。相对狭义的定义主要是 Hall 的观点, 他认为, 职业生涯是指一个人终其一生, 伴随与工作或职业有关的经验和活动^[1]; 他所强调的是一般意义上的职业。通常, 职业生涯是一个长时间乃至终生的概念, 它包含了不止一种职业, 且是个动态、发展性的概念。在职业指导与咨询中常用此概念。因为在人的一生中, 常常要选择职业、变换职业, 要处理职业与家庭的关系。值得注意的是, career 在英文中除了上述两个含义外, 还可作工作中心、事业的理解^[2]。

相对来说, 职业 (occupation 或 vocation) 是个静态的分类型的概念。朱启臻^[3]认为, “所谓职业, 是指人们为了谋生和发展而从事相对稳定、有收入的、专门类别的社会劳动; 这种劳动决定于社会分工。”职业不同于行业, 在不同的行业可以有相同的职业。如教育、商业为行业, 而其中都有会计职业。与职业有关的另一个概念是专业 (profession), 它是指专业化程度比较高的职业。

职业与工作 (work 或 job) 联系很大。工作指为进行某种活动或达成某项任务, 个人所需扮演的某些角色及被分配的若干职位。职业是特定的社会分工任务的这些角色及职位

收稿日期: 2000-06-08

* 国家自然科学基金 (79700011) 资助项目。

的总和。一个职业有时包括好几项工作,例如从事教师职业,除了上课外,有时还兼任其他的行政工作。工作是最为具体的概念。

尽管上述概念的含义存在区别,但在具体的研究中,由于被试会处于职业生涯的某一特定时期,故职业生涯、职业和专业的含义往往是一致的。Career、Occupation、Vocation 相互替代使用得比较多,都取职业的含义。

按上述的理解,职业承诺通常的表达词即 career commitment、occupational commitment,为了区别一般的职业承诺,在研究专业化程度比较高的职业时常用专业承诺,即 professional Commitment。职业(或专业)承诺是指由于个人对职业(或专业)的认同和情感依赖、对职业(或专业)的投入和对社会规范的内化而导致的不愿变更职业(或专业)的程度。由于承诺的使用相对较晚,与职业承诺的含义有关或相近的早期表达还有职业动机(career motivation)、职业取向(career orientation)、职业生涯特点(career salience)等。由于 career 也有工作中心或事业之意,也有学者将 career commitment 等同于职业动机、事业承诺。根据我们对文献的理解,可将职业承诺的结构理论分成三大类:即单维态度论、动机论和三维态度论。

2 职业承诺的理论及测量

2.1 单维态度论及测量

2.1.1 单维态度论

在研究妇女职业心理时,常常会遇到一个问题,即妇女是家庭中心的还是职业(或工作)中心的。为了了解妇女在此问题上的状况,Greenhaus 运用因素分析方法分析了职业生涯特点问卷,在对 28 个项目的因素分析后得到了 3 个因子,即一般的工作态度(包含价值及工作中心的项目)、职业规划和思考、工作的重要性(即工作及非工作活动的偏好)^[4]。

Gorn 和 Kanugo(1980, 1982)在对 Greenhaus 的研究进行验证性的研究时发现,这些与职业承诺概念相似的问卷中过多地包含了工作卷入(work involvement)的内容,所谓工作卷入指工作在一生中的重要性。Marshall 和 Wijing(1982)在测量职业取向时,发现了职业中心度(career centredness)和职业承诺两个因子,认为职业承诺是人生的所有阶段对工作的一般承诺,其真正含义还是指职业对个人生活的价值。而 Morrow(1983)在对职业承诺、工作卷入和组织承诺等操作定义的区分效度及其与职业、工作或组织变换意向(withdrawal cognition)的关系时作研究时也发现,这些操作定义之间存在着重叠。事实上,前面所提及的 Greenhaus、Marshall 和 Wijing 的研究主要是将职业理解为与注重家庭相对的,重视工作、追求事业、注重职业成功的愿望。这与后面将要谈到的事业动机论是一脉相承的。

在综合考虑了 Greenhaus 和 Morrow 等的观点后,为了明确职业承诺的结构,使其成为比较“纯”的结构,排除过去的职业承诺概念中工作卷入、工作中心和职业价值的内容,Blau^[4]将职业承诺定义成个人对职业或专业的态度。从 Blau 职业承诺的问卷看,他对职业承诺的理解主要集中于职业情感(包括留在现在的职业的愿望和对现在的职业喜欢),他将

改变职业作为职业承诺的对立物或效标之一。

职业承诺的另一个单维态度论观点源于 Mowday、Porter 等 (1979,1974, 1970) 提出的组织承诺理论与测量方法。Porter 和 Mowday 是组织承诺研究的代表人物, 他们认为, 组织承诺是“个人对特定的组织认同 (identification) 和卷入 (involvement) 的相对强度”^[5], 并在此基础上编制了广泛使用的组织承诺问卷 (简称 OCQ)。它主要测量三个方面, 即对组织价值观的接纳、希望为组织效劳和愿意留在组织中。Aranya 等 (1981) 首先将 Mowday、Porter 等 (1979,1974) 的组织承诺理论与测量方法引入专业承诺领域, 后来, 许多专业或职业承诺的研究者都使用这种移植过来的理论与测量工具。Aranya 等的做法很简单, 即将组织一词换成专业或职业。那么, 按照 Porter 和 Mowday 等的观点所定义的组织承诺或职业承诺到底是单维的还是多维的呢? 在组织承诺领域, Meyer 和 Allen^[6]是将其看成单维的情感承诺。Colarelli 和 Bishop^[7]研究包括两个研究, 第一个研究按职业承诺是三个维度编制问卷; 但第二个研究结果却表明, 职业承诺更可能是单维的。

2.1.2 单维态度测量

Blau (1985) 的测量以个人对专业或职业的态度为出发点, 将 Price 和 Mueller (1981) 的专业承诺 (主要测承诺行为)、Downing (1978) 的职业承诺 (主要测留在职业的愿望)、Liden 和 Green (1980) 的职业取向 (主要测对职业的喜悦程度) 中的项目提炼出 8 个而组成, 为了检验职业承诺与工作卷入、组织承诺结构的差异, 他将其与工作卷入度 (用 Kunago 的工作卷入问卷) 和组织承诺 (用 Porter 等的 OCQ) 三个问卷一起施测, 对三份问卷的项目合在一起进行因素分析。结果显示: 因素分析抽出了三个相互独立的因子, 而且这三个因子就是前面的三种构想, 支持了职业承诺的独立性假设。

根据 Blau 的观点, 职业承诺的对立面是变化职业, 而工作卷入、组织承诺的对立物是变换工作。为了检验职业承诺问卷的构想效度, 他在研究中增加了变换工作意向 (job withdrawal cognition) 和变换职业意向 (career withdrawal cognition) 的问卷内容。结果发现: 职业承诺与变换职业意向有显著的负相关, 而与变换工作意向相关不显著; 工作卷入与组织承诺分别与变换工作意向呈显著的负相关, 而与职业承诺无显著的关系, 证实了 Blau 的构想。由于 85 年的研究所用的被试是护士, 过于专业化, 可能缺乏代表性, 他用专业化程度较低的报纸和保险公司职员样本^[8]和专业化程度更低的银行出纳作研究对象^[9]进行了重复研究, 结果均证实了 1985 年的构想。而且 Blau 的研究都发现, Porter 等的组织承诺问卷是单维度的。

Morrow 和 Wirth^[10]出于对职业承诺的行为理论 (主要注重行为卷入度) 和态度理论 (主要指 Blau 的观点) 两种单维度测量的不满, 并受 Aranya (1981) 等多维度观的影响, 将行为和态度结合起来, 按照 Porter 和 Mowday 组织承诺的三个维度的构想来引进问卷。将 Mowday 等 (1979) 组织承诺问卷中的组织改成专业, 共计 15 个项目。将改编后的专业承诺问卷与 Mowday 等的组织承诺问卷及工作卷入度问卷同时测试。因素分析结果表明, 虽然组织承诺、专业承诺问卷部分的项目有一定的重合, 但重合度不高, 说明它们是相对独

立的构想,组织承诺问卷是单维的,但是职业承诺的项目负荷在两个因子上(第一个因子是专业认同和卷入,第二个因子是不想留在该专业),而且工作卷入度又由期待的单维变成了两维,与预想不符。Colarelli 和 Bishop^[7]在测量职业承诺时,同样引用 Porter 等(1974)的组织承诺问卷结构,将其中的组织换成职业。本以为职业承诺是个多维度的结构,而且区别于组织承诺和工作卷入。结果发现职业承诺的项目大多数题目是负荷在职业认同和卷入因子上;少数几个项目负荷在不想留在现在的职业因子上,最后研究得出的结论是支持单维观。

2.2 动机论及测量

2.2.1 动机论

与 Blau 希望将职业承诺区别于工作卷入、工作中心等不同, Hall(1971)、London(1983)将职业承诺看成在职业认同基础上追求职业成就的动机强度。他们对职业承诺的理解,通俗地讲就是事业心。根据 Hall 的观点,职业承诺是指一个人在一个选定的职业角色中工作的动机强度。London(1983)直接用了职业动机(carrier motivation)一词。他认为职业动机“包括工作动机和管理动机,甚至还包括与职业决策和职业行为有关的动机。这些动机具体包括找工作和接受工作、决定呆在某组织、修改职业计划、寻求培训和新的工作经验、设定和试图完成职业目的。”^[11]职业动机的结构包含三个成份:即职业认同(carrier identity)、职业洞察力(carrier insight)、职业活力(carrier resilience)。职业认同指职业对个人的身份的核心度或按照工作来定义自己的程度,包括工作卷入和晋升的愿望。职业洞察力指个人对自己和组织的客观知觉及把这些知觉同职业目标联系在一起的程度,即个人拥有现实的职业期待、了解自己的优缺点和确立明确的职业目标的程度。职业活力指适应变化的环境、应对不利环境的能力,或个人对职业困境的坚持性,包括自我效能、冒险性和依赖性。职业认同确定了职业动机的方向,职业洞察力和职业活力分别反映了职业动机的激发强度和坚持性。Carson 和 Bedeian^[12]的职业承诺观基本上是源于 London,但在用词上将职业洞察力改成了职业规划(carrier planning),而含义基本一致。

2.2.2 动机论的测量

Noe 等^[13]较早地按 London(1983)的职业动机构想编制了职业动机问卷,由 26 个项目构成,职业洞察力 8 项,职业认同 5 项,职业活力 13 项。用项目与分测验的相关考察项目的区分度,发现各分测验的项目基本上与所属分测验有最高的相关;三个分测验之间的相关是 0.40、0.44 和 0.58,信度为 0.76、0.64 和 0.74。其分测验相关过高,而信度偏低。London^[14]根据自己对职业动机的理解,编制了一个由 17 个项目构成的问卷,五级计分。它与 Noe 等(1990)的问卷的主要区别,在于 Noe 将中心放在行为上,而 London 则主要将重心放在感受和态度上。因素分析的结果显示:17 个项目在预想的 3 个因子上负荷,解释 48% 的变异,信度均超过 0.80。但三特质的相关在 0.43—0.52 之间,说明三种特质的相关过高。在前面研究的基础上,他重新取样作了研究,以期获得关于问卷结构、重测信度的支持证据。遗憾的是,他的研究未能达到这个目的:经过因素分析得到了四个因子,将职业认同

分成了两个：工作认同和组织认同；不同因子的相关仍然过高。

Carson 和 Bedeian^[12]根据 London(1983,1985)对职业承诺的定义，将职业承诺看成多维结构，由三个成分构成，即职业认同、职业规划和职业活力。职业认同指对职业紧密的情感联系；职业规划确定个人的发展需要并设定职业目标；职业活力指在困难面前不退让。并按该结构编制了职业承诺问卷 (career commitment questionnaire)。他们根据对职业承诺的理解，首先选择了 87 个项目，为了避免与其他的承诺的重叠以及量表内部的重叠，请 4 位专家判断，这样最终保留了 36 个题目。对数据用因素分析的办法最终确定了想测量的三个因素，各包括 4 个项目。与 Meyer 等 (1984) 的情感组织承诺和工作卷入度问卷一起测查后，进行因素分析的结果表明，五个因子的项目符合构想，说明问卷有较好的区分效度。其构想效度也得到了证实：受教育水平与职业动机有正相关，与组织承诺有负相关。职业变换意向与职业认同、职业规划、职业活力有负相关；与组织承诺也有负相关。

2.3 三维态度理论及测量

2.3.1 三维态度理论

与 Aranya 的做法相类似，Meyer 等^[5]主动地将自己对组织承诺的理论及测量方法扩展到职业承诺的研究中来。最早在组织中研究员工承诺行为的是 Becker(1960)，他认为，随着员工对单位在时间、精力甚至金钱上投入的增加，员工一旦离开该组织，就会损失各种福利，如退休金、补助等，同时自己在该组织学到的技术也会失去作用。因此，员工对组织投入越多，就越不愿离开组织。在 70 年代，Porter 和 Mowday 等以及 Buchanan (1974) 等认为，组织承诺更多地表现为员工对组织的一种情感依赖，而不是 Becker 的单方面投入或经济损失。另外，社会学家 Wiener(1982)通过研究认为，组织承诺完全是由于个人对组织的责任感，是一种内化了的的行为规范。是由于员工的家庭教育、学校教育和社会群体影响而形成的。

Meyer 和 Allen^[6]在情感承诺的基础上，吸收 Becker 的思想，增加了继续承诺 (continuance commitment)，吸收 Weiner (1982) 的思想，在承诺的结构中增加了规范承诺 (normative commitment)。情感承诺、继续承诺和规范承诺分别从心理学、经济学、社会文化的角度来全面地把握人的承诺或离职的心态。

由于组织承诺的三成份模型在许多的研究中取得了证实，他们又将这个模型扩展到职业承诺领域，与组织承诺相应，其三个成分仍然是情感承诺、继续承诺和规范承诺。情感承诺是指个人愿意呆在某职业的强烈愿望，规范承诺是指个人呆在某职业的一种义务感，而继续承诺则是指对离开某职业的代价的认知。Meyer 等主张三成份理论的理由是，人们离开职业的理由是多方面的，因此，多成份模型能更全面地把握人们的心理状态^[7]。

2.3.2 三维态度论的测量

Meyer 等^[2]的问卷虽说也是从组织承诺而来，但该职业问卷不是简单地将组织换成职业，而是按照三个维度的思想重新编制项目，重新进行项目筛选，将符合要求的项目合在一起构成职业承诺问卷。起初的职业问卷包括 30 个项目，经过因素分析后变成了 18 项，

每个方面 6 项。经过验证性因素分析, 在比较虚无模型、单因素模型、两因素模型和三因素模型的基础上, 证实了三因素模型的优势。另外, 该研究还将其与组织承诺问卷结合调查的数据合在一起进行了验证性因素分析, 结果证实了分成两个问卷的六个分测验比把两个测验的对应部分合并的效果好。由于该研究所取的样本为单一的护士, 其代表性可能有问题; 另外, 由于一些效度指标是用的相同方法的问卷, 而且题目比较少, 所以会牺牲一些信度。为此, Irving 与 Coleman 等^[15]在同一个组织的不同职业进行了进一步的研究, 结果验证了 Meyer 等 (1993) 的研究。

3 评价和展望

对职业承诺定义和结构本身的争议, 会直接影响到其测量。故对职业承诺理论的探讨仍是今后的主题。在我们看来, 现有的理论主要存在两个方面的争议焦点: 一是职业承诺与职业动机能否简单地等同? 二是职业承诺是单因素还是多因素的? 按一般的理解, 职业承诺是对是否愿意呆在职业的一种态度, 而职业动机是一种维持职业行为的动力, 形成一种态度是有原因的, 而维持职业行为也是有原因的, 二者有联系, 但是否等同, 值得商榷。而上面职业动机所提及的职业 (career) 更多地不是职业的含义, 而是包含了事业的意思。如果是这样, 二者虽有联系, 但区别则是主要的。我们认为, 承诺于某职业, 即愿意呆在职业, 并不一定有事业心。事业心是对一定的事业目标的追求, 职业承诺是事业心产生的必要条件。因为只有对职业有一定的认同而且愿意呆在该职业, 才会有取得事业成功的可能性和机会。建议在今后的研究中将二者区别开来使用, 以免导致研究构想的矛盾和混乱。

至于职业承诺的单因素论和多因素论, 关键在于对职业承诺定义的理解。如果将承诺定义为一种情感性的东西, 则持单因素论。如果认为承诺反应的是愿意呆在某一职业的主要原因, 那它就必然是多因素的。到底有多少个因素, 也会因研究者的立场而定。如张治灿^{*}的研究就发现, 组织承诺有五个成份, 而不同于 Meyer 等的三因素论, 因为原因本身是多方面的, 在不同的层次上抽取, 结论可能不一样。如果作多因素的理解, 虽然有逻辑上将职业承诺的条件与职业承诺自身的抽象定义相混淆之嫌, 但对于了解职业承诺的原因, 使组织的干预措施行之有效是有帮助的。到底有多少个因素, 尚值得进一步的研究, 但原则有一条, 不能过多, 否则就违背了科学研究中的省俭性标准。职业承诺是否与组织承诺一致, 有多少因素合适, 自然只有通过研究来解决。

应该看到, 目前对职业承诺测量的研究, 除了少数的几个问卷如 Blau 和 Mowday 的比较成熟外, 职业动机观和三成份模型的问卷都存在一些问题。如 Meyer 的问卷就有这样几个问题: ①职业承诺的内部元素之间的相关过高; ②职业承诺与组织承诺的对应元素之间的相关也过高, 二者之间的高相关是由于因果关系造成的, 还是其他原因所造成的? 如该职业雇佣的组织较少而不得不承诺之缘故? 而 Mowday 的组织承诺问卷虽说信度和效度不

* 张治灿 中国企业职工的组织承诺研究 中国科学院心理学研究所博士论文, 1998.

错,然而在将组织换成职业后既不是原来的组织承诺的单维,也不是其假定的三个成份;而 Blau 的单因素论又为许多的研究者不认同。因此,如果按照多因素的观点来编制职业承诺问卷,还有许多的工作要做。

参考文献

- [1]张添洲. 生涯发展与规划. 台湾: 五南图书出版公司, 1993. 19-21, 36-41
- [2]Meyer J P, Allen N J, Smith C A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78: 538-551
- [3]朱启臻. 职业指导理论与方法. 北京: 人民教育出版社, 1996. 103
- [4]Blau G J. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 1985, 58: 277-288
- [5]Mowday R T, Porter L W, Steers R M. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1974, 14: 224-247
- [6]Allen N J, Meyer J P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63: 1-18
- [7]Colarelli S M, Bishop R C. Career commitment: functions, correlates, and management. *Group and Organizational Studies*, 1990, 15: 158-176
- [8]Blau G J. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1988, 32: 284-297
- [9]Blau G J. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 1989, 35: 88-103
- [10]Morrow P C, Wirth R E. Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 1989, 34: 40-56
- [11]London M. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 1983, 8: 620-630
- [12]Carson K D, Bedeian A G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 1994, 44(3): 237-262
- [13]Noe R A, Noe A W, Bachhuber J A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 37: 340-356
- [14]London M. Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1993, 66: 55-69
- [15]Irving P G, Coleman D F, Cooper C L. Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(3): 444-452