

# 浙江省 12 家私营企业员工组织承诺感实证研究

樊钱涛,任志宇,王 曦

(浙江科技学院 经济与管理系,浙江 杭州 310012)

**摘要:**采用实证研究的方法对浙江省 12 家私营企业员工的组织承诺进行因素分析,证明私营企业员工的组织承诺包含情感承诺、规范承诺、持续承诺,私营企业员工具有较高的情感承诺和规范承诺,但是,持续承诺却比较低。相关分析显示情感承诺、规范承诺与企业的绩效之间有较强的相关性。

**关键词:**私营企业;员工;组织承诺;实证研究

中图分类号: F276.5 文献标识码: A 文章编号: 1671-8798(2003)01-0036-04

## 1 问题的提出

对于组织承诺 (organization commitment) 的研究,国外已经有近二十年的历史,国内理论界对于组织承诺的研究却比较少。斯蒂和波特(Steer & Porter, 1983)把组织承诺定义为“一种与某一特定组织的目标与价值观相认同的心理状态”<sup>[1]</sup>。爱斯勃格(Eiserberger, 1989)等人把组织承诺分成三种类型:情感承诺、持续承诺和组织支持知觉。梅耶(Mayer, 1993)等人把组织承诺分为情感承诺、持续承诺和规范承诺三种类型<sup>[2]</sup>。王重鸣认为,组织承诺是指员工对组织的一种责任和义务,源于对组织目标的认同,由此衍生出一定的态度或行为<sup>[3]</sup>。组织承诺感与工作满意感不同,工作满意感仅反映职工对某一具体职务或该职务的某一维度的反应,而组织承诺感则涉及对组织作为一个整体的总的感感情性反应。与工作满意感相比,组织承诺感是经过较长体验而逐步缓慢养成,而且一旦形成就颇为稳定和一致。组织承诺也不同于工作承诺 (job commitment),员工的工作承诺与工作满意感密切相关,组织承诺是工作承诺的一种扩展<sup>[1-3]</sup>。雇员的组织承诺有助于降低迟到、离职等后退行为,另外,富有组织承诺感的员工更有可能从事创造和革新之类的角色外活动,总的来说,组织将会从雇员的组织承诺感中获益<sup>[3]</sup>。

浙江省的私营企业发展较为迅速,据统计,到 2000 年底浙江省已有私营企业 14.64 万家,从业人员 191.91 万人,个体私营经济在整个国民经济中“三分天下有其一”,有些市县甚至达到 80%。私营企业的发展已经越来越多地受到理论界的关注,但是以往的研究中主要针对组织层面,对私营企业员工组织承诺感的研究却较少涉及<sup>[4]</sup>。

## 2 问卷设计及样本选择

本文所采用的问卷是在参考了梅耶设计的 8 项情感性组织承诺量表和 8 项持续性承诺量表,以及默戴等人提出组织承诺问卷 (organizational commitment questionnaire, OCQ) 的基础上形成初稿的,以上量表经过国内外许多学者的研究证明具有较高的信度和效度。在形成初稿以后又选择了部分私营企业管理人员

收稿日期: 2002-06-26

作者简介: 樊钱涛(1971— ),男,浙江缙云人,讲师,主要从事信息管理和人力资源管理的教学与研究。

进行访谈,对初稿的表述进行了修改。为了证明修改后的问卷是否具有较高的效度,我们选择浙江省质量技术监督局培训中心举办的一个企业管理人员培训班的部分学员填写问卷,通过对调查结果进行数据处理,发现问卷总体上具有较高的效度,但问卷中还是存在一些瑕疵,个别是项目经过因素提取后荷重过低,影响了整个问卷的质量。据此,我们删除了这些项目,最终形成了正式的问卷。问卷包含25个项目,采用5点量表计分,分数越高表示该项目评价越高。

本次研究的调查对象为来自浙江省内12家私营企业的136名员工。本次调查在选择样本时考虑了两个方面的因素:一是员工所在的企业应具有一定的规模,本次研究所选择的企业员工人数都在80到500人之间,而且企业运营正常;二是由于问卷的填写具有一定的难度,所以,问卷调查的对象具有高中或中专以上学历。

### 3 定量分析

#### 3.1 对员工组织承诺感量表的因素分析

采用主成分法进行因素提取,因素参照轴采用Varimax方法进行旋转,具体分析结果见表1。组织承诺量表提取3个因素: $F_1$ 因素,反映由于员工对于企业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,故命名为情感承诺; $F_2$ 因素,反映员工因为不愿意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的程度,故命名为规范承诺; $F_3$ 因素,反映员工受社会责任感和社会规范约束而形成的一种承诺感,故命名为持续承诺。它们共同解释了45.6%的变异,问卷的内部一致性系数为0.90,问卷具有较高的效度。

表1 组织承诺量表因素分析

因素	项 目	$F_1$	$F_2$	$F_3$	ALPHA
$F_1$	庆幸当初选择了这家企业工作	0.80	-0.08	-0.02	
	留在企业对自己前途有利	0.79	0.15	0.03	
	激发潜能使我取得最佳成绩	0.78	0.16	0.08	
	是我能作出的最佳选择	0.76	0.24	0.17	
	留在本企业不会受到亏待	0.72	0.01	0.05	0.89
	熟悉环境和生活有安全感	0.72	0.19	-0.01	
	能够发挥自己的特长	0.70	0.15	0.23	
	自豪地告诉别人我是企业一员	0.68	0.09	-0.14	
	所在的企业是理想的工作单位	0.58	0.17	-0.40	
$F_2$	我投入精力,以营造良好的气氛	0.21	0.76	0.16	
	我认为我应当事业有成	0.04	0.75	0.09	
	工作有利于小组时,我会去做	0.25	0.70	0.07	
	当小组有社交活动时通常会帮忙	0.04	0.70	0.04	0.87
	经常考虑如何使工作取得进展	0.29	0.69	0.12	
$F_3$	我的抱负主要寄托于职业	0.05	0.68	0.39	
	我让小组目标引导我的方向	0.05	0.67	-0.13	
	很难找到更好的工作机会	-0.16	-0.06	0.65	
	我觉得企业有恩于我	0.22	0.25	0.63	
	留在企业是因为福利待遇不错	0.34	-0.01	0.61	
	我就有义务报答企业	0.43	0.16	0.57	
	职业生活中最重要的事情之一	-0.03	0.37	0.50	0.71
	许多待遇就会被取消	0.18	0.08	0.45	
	要享受利益必须相应地尽义务	0.14	0.38	0.40	
	干多少活给多少钱无所谓义务	-0.04	0.35	0.38	
	到其他地方去只能是名新兵	0.34	0.07	0.36	

### 3.2 组织承诺 3 个因素的统计分析

通过对组织承诺中提取的 3 个因素的统计分析(见表 2),发现私营企业员工情感承诺和规范承诺较高,而持续承诺较低。

### 3.3 组织承诺与企业绩效的相关分析

企业绩效采用市场优势、盈利水平、竞争能力、任务完成、业务预计 5 个维度进行衡量,具体结果见表 3。

表 2 组织承诺量表统计分析

因素	均值	标准差
情感承诺	4.01	0.84
规范承诺	3.80	0.73
持续承诺	2.89	0.84

表 3 组织承诺与企业绩效相关分析

因素	情感承诺	规范承诺	持续承诺
市场优势	0.40 **	0.26 **	0.11
盈利水平	0.31 **	0.33 **	0.06
竞争能力	0.42 **	0.24 **	0.13
任务完成	0.22 **	0.18 *	0.10
业务预计	0.15 *	0.10	0.17 *

注: \*  $P < 0.05$ , \*\*  $P < 0.01$ , 双尾检验。

## 4 研究小结及对策建议

### 4.1 研究小结

(1) 调查结果证明,私营企业员工的组织承诺包含 3 个因素:情感承诺、规范承诺和持续承诺,与梅耶等人的研究成果具有一致性。

(2) 通过研究发现,私营企业员工组织承诺感总体较高,其中情感承诺和规范承诺比较高,但是,持续承诺却比较低。这反映出:一方面,由于私营企业的发展壮大,经营管理者逐渐意识到人力资源对企业发展的意义,因此,增加了对员工的感情投入,企业员工的凝聚力在增强;另一方面,由于私营企业本身的稳定性低、工作压力较大以及私营企业普遍存在家族化管理,因而导致外来人员难以进入管理高层等特点,员工的持续承诺较低,这在近期不会影响企业的绩效,但会影响员工的离职倾向,从而可能影响企业的持续发展。私营企业员工情感承诺比较高主要是由于私营企业的管理人员大多来自家族内部,因此,他们往往对企业有比较深厚的感情,这在企业发展的初期有利于企业的发展,因此,私营企业往往采用情感投入作为管理的主要方式,但是,随着企业规模的扩大,这种家族化的管理模式就会制约企业的进一步发展。

(3) 通过对私营企业员工组织承诺和企业绩效的相关分析显示,情感承诺对企业绩效的影响最显著,规范承诺对企业的绩效也有十分显著的影响。波特·马金(Perter Makin, 2000)等人的研究还显示,情感承诺和规范承诺之间本身也存在很强的相关。持续承诺对企业绩效的影响并不显著,但这并不意味着持续承诺不重要;相反,由于持续承诺会影响员工的离职率,以及私营企业的特点使其对关键人才的依赖性较强,个别关键性人才的流失往往会对企业的发展产生巨大的影响,因此,私营企业不能忽视员工的持续承诺。

### 4.2 对策建议

针对以上研究结论,建议私营企业经营者采取以下措施来改善员工的组织承诺感以保证企业的持续发展。

(1) 树立全新观念,尊重员工价值,通过创新,由传统的家族制管理模式向现代企业制度的管理模式转型。中国私营企业在初创阶段容易产生家族式的管理,据一项调查统计估计,私营企业中 80%~90% 的中层以上管理干部与经营者个人有亲戚、朋友、同乡、同学等特殊关系<sup>[5]</sup>。家族制度在企业原始积累阶段具有天然的优势,它充分利用家族凝聚力,降低劳动成本;但是,当企业发展到一定的规模以后,过分地依赖家族管理制度会束缚企业的进一步发展,企业家族的围墙弱化了家族以外的成员对于公司的凝聚力,这也正是私营企业员工持续承诺比较低的原因。而建立现代企业制度就必须在企业内部形成科学的激励和约束机制,重视人本资源的发展,充分调动每一个员工的工作积极性。

(2) 重视对员工的职业生涯管理,使外来人员与家族内部人员拥有同样的晋升机会,提高员工的持续承诺,减少员工的离职率。私营企业应当帮助和鼓励员工制订个人的职业生涯规划,并结合组织发展的需要,加强对员工的指导,创造条件帮助员工实现个人职业目标,使组织的目标和需要与员工个人的目标和需要有机地结合起来。只有不断满足员工成长和发展的需要,才能持久地激励员工。

(3) 重视企业文化建设,形成企业共同愿景来凝聚和激励员工。以企业精神文化为核心内容的企业文化建设,注重企业价值观建设,强调管理的出发点和立足点不是物而是人。企业文化的建设强调尊重人、理解人、关心人、培养人,通过企业文化建设使员工达到内在的自我管理和自我约束,培育员工高度的工作热情和工作责任感,集聚全体员工的智慧和力量。

#### 参考文献:

- [1] 王重鸣. 管理心理学[M]. 北京:人民教育出版社, 2000. 142 - 152.
- [2] 波特·马金, 凯瑞·库帕, 查尔斯·考克斯. 组织与心理契约[M]. 王新超译. 北京:北京大学出版社, 2000. 85 - 94.
- [3] 卢盛忠, 余凯成, 钱冰鸿, 等. 组织行为学[M]. 杭州:浙江教育出版社, 1993. 165 - 171.
- [4] 崔砾金. 浙江私营企业:走入“阳光地带”[J]. 改革月报, 2001, (1): 20 - 22.
- [5] 杨文轩. 审视中国民营企业[M]. 北京:中国三峡出版社, 2000. 205.

## Case study on private enterprise employee's organizational commitment

FAN Qian-tao, REN Zhi-yu, WANG Xi

(Dept. of Economics and Management, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310012, China)

**Abstract:** This article shows that the organizational commitment consists of the three factors: affective commitment, normative commitment and continuance commitment. The employees have high emotional commitment and customary commitment and low continuous commitment. Employees' emotional commitment and customary commitment have close relationship with the organization's performance.

**Key words:** private enterprise; employee; organizational commitment; case study

~~~~~  
(上接第35页)

## Treatment of wastewater from down cleansing with Sequencing batch reactor

SUN Su-min<sup>1</sup>, SHEN Jian<sup>2</sup>

(1. Hangzhou Xiaoshang Environmental Protection Bureau, Hangzhou 311203, China;  
2. Hangzhou Hengda Environmental Protection Industry Co., Ltd, Hangzhou 311217, China)

**Abstract:** This paper introduces the treatment of wastewater from down cleansing with SBR. By the experiment of treatment of wastewater at Hetong Down Mill, the author defined the best operation technology, that was the filling time 1 h, reaction time 4.5 h, settling time 1 h, decanting time 1 h, idle time 0.5 h and SV(%) 18 ~ 25. This technology was reasonable. The quality of output water could reach the first grade standard by Integrated wastewater discharge standard(GB8978—1996) and it had obtained the prominent environmental benefit.

**Key words:** SBR; wastewater from down cleansing; activated sludge