

动态职业环境下职业成长与组织承诺的关系^①

翁清雄^{1,2}, 席酉民¹

(1. 西安交通大学管理学院, 西安 710049; 2. 西南交通大学经济管理学院, 成都 610031)

摘要: 选取感知机会来描述企业员工所处的职业环境, 研究动态职业环境下职业成长对组织承诺的影响机理. 通过对 9 个城市 961 位企业员工进行问卷调查, 采用验证性因素分析、相关分析、多元回归进行实证分析. 研究发现: 员工职业成长 4 个维度对情感承诺具有正向影响, 并共同解释情感承诺 40% 的变异; 除职业能力发展外, 职业成长其余 3 个维度对持续承诺和规范承诺均有正向影响, 并分别共同解释持续承诺 17% 的变异、规范承诺 25% 的变异; 感知机会在职业成长与组织承诺间的关系起到了一定的调节作用.

关键词: 职业成长; 组织承诺; 职业环境; 感知机会; 职业目标

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A **文章编号:** 1007-9807(2011)03-0048-12

0 引言

动荡的新经济已经改变了组织的结构和管理模式, 雇主和员工的心理契约也随之发生变化, 并最终转变了人们的职业价值观和对待工作的态度. 人们的职业追求变得没有边界, 职业转换和工作流动成为普遍的现象. 这种变化对个人以及组织都产生了重要影响, 人们将职业成长视为工作选择的最重要标准之一^[1], 很可能会因对组织提供的发展机会不满而离职, 通过工作流动来进一步实现职业成长^[2]. 员工希望能够在组织中获得迅速的職業成长, 而组织则希望拥有高承诺的员工. 那么, 员工职业成长与组织承诺是否具有内在联系? Alv 和 Ahmed^[3]对巴基斯坦 2 000 位员工的实证研究发现, 员工感知的晋升机会对组织承诺有正向影响. 刘小平和王重鸣^[4]指出, 个人发展机会是影响员工对企业承诺最重要的因素之一. 龙立荣等^[5]通过实证研究表明晋升公平、注重培训对组织承诺具有积极的影响. 可见, 关于职业成长与组织承诺之间的关系的研究已经引起了

学者们的重视, 产生了一些很有价值的研究结论. 但仍存在一些值得继续深入研究的问题: 第 1 组织承诺是个多维的概念, 而现有的研究并没能揭示员工职业成长在情感承诺、持续承诺和规范承诺各自形成过程中的作用; 第 2 晋升没能完全解释职业成长, 它只是职业成长的一个方面, 而关于职业成长的其他维度与组织承诺的关系还有待研究; 第 3 职业成长与组织承诺之间的关系还可能受到其他因素的调节作用. 本文主要通过实证探讨职业成长 4 个维度对员工情感承诺、持续承诺、规范承诺的作用机理.

1 文献综述与研究假设

1.1 职业成长

职业成长的概念, 按照 Graen 等^[6]的理解, 指的是个人沿着对自己更有价值的工作系列流动的速度. 这一概念较好地刻画了员工在工作转换过程中的职业成长问题, 也表明了职业成长是一个速度的概念. 然而明显存在两点不足之处: 一是这

① 收稿日期: 2009-09-25 修订日期: 2010-09-29

基金项目: 国家自然科学基金重点资助项目 (71032002); 国家自然科学基金资助项目 (70872034); 中国博士后基金资助项目 (20100471617).

作者简介: 翁清雄 (1981-), 男, 福建莆田人, 博士, 讲师. E-mail: wq886@126.com

一概念忽略了员工在没有发生工作转换时的职业成长问题, 员工在没有发生工作流动时也有着与职业能力发展、报酬增长等相关的职业成长。二是 Graen 等提出的这一概念比较抽象, 还需要进一步进行操作化。翁清雄等^[7-9]通过实证研究对企业员工职业成长问题进行了操作化界定, 他们指出, 职业成长包括组织内职业成长与组织间职业成长。组织内职业成长是指员工在目前所在组织内部的职业进展速度, 包括员工在目前单位内的职业能力发展速度、职业目标进展速度、晋升速度与报酬增长速度 4 个维度。而组织间职业成长则指的是员工在工作流动过程中所发生的职业成长。翁清雄等在研究中对职业成长的 4 个维度进行了阐释: 职业目标进展是指目前的工作与职业目标、职业成长的相关性; 职业能力发展指目前的工作对员工的职业技能、职业知识、工作经验的促进程度; 晋升速度指在目前工作单位中, 员工的职务晋升速度以及晋升的空间; 报酬增长则主要指的是员工在目前组织内部的薪酬提升速度以及继续得到提升的可能性。本文主要研究员工在组织内的职业成长问题, 采用翁清雄和席西民所编制的职业成长 4 维结构量表进行测量, 该量表经实证检验具有良好的信度和效度^[8-9]。

关于职业成长的研究主要集中于探讨影响职业成长的前因变量, 包括人口统计学变量 (如, 性别、种族、年龄、婚姻状况、任职期)、个体特征^[10], 与决策者相似的个性特征^[11], 社会背景相似性^[12], 社会资本^[13], 以及人力资本^[14]等。关于职业成长结果变量的现有研究还比较缺乏。

1.2 职业成长对组织承诺的作用

员工职业成长的达成不仅需要员工自身的努力, 更需要组织的支持。员工在组织内部职业成长的过程, 不仅将使得员工对组织目标产生内在认同, 而且也将员工的行为与组织的发展逐渐捆绑在一起。另外, 员工职业成长的获得更是组织与员工之间的互惠行为, 内在的心理契约, 当员工获得良好的职业成长时, 会逐渐在内心里形成对组织的回报倾向。

1.2.1 职业成长与情感承诺

情感承诺, 即由于员工对组织目标和组织价值的认同, 而形成的对组织的情感依附。Meyer 等^[15]认为具有高情感承诺的员工想继续留在组

织内工作是因为他们需要。Hackman 和 Oldham^[16]认为当雇员的需求得以满足、才能得以发挥、价值观得以表达时, 他们的工作态度会更加积极, 情感也会更加依附于组织。Meyer 和 Herscovich^[17]认为情感承诺的产生有 3 种来源: 1) 对工作任务产生内在投入; 2) 感知到工作任务本身或者完成工作任务的相关价值; 3) 对工作任务本身以及完成工作任务目标的认同。在特定组织内, 员工要实现快速的职业成长, 需要组织为其提供发展的平台和有挑战性的任务, 使得员工能够找到发挥其才能的舞台, 在完成具有挑战性工作任务的过程中学到新知识, 积累新经验, 并获得组织认同。因此, 可以推断: 当一个员工在完成工作任务中能够实现快速的职业成长时, 会对其工作任务产生很高的认同和内在投入, 感知到完成工作任务的价值, 其情感承诺会很高。反之, 如果员工在组织中职业成长缓慢, 那么他对工作任务的认同就会比较低, 也很难投入其中, 相应地, 其情感承诺也会较低。因此, 提出如下假设。

假设 1 员工在组织中职业成长越快, 对组织的情感承诺越高。

假设 1^a 员工在组织中的职业目标进展越快, 对组织的情感承诺越高;

假设 1^b 员工在组织中的职业能力发展越快, 对组织的情感承诺越高;

假设 1^c 员工在组织中的晋升速度越快, 对组织的情感承诺越高;

假设 1^d 员工在组织中的报酬增长越快, 对组织的情感承诺越高。

1.2.2 职业成长与持续承诺

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的行为倾向。持续承诺反映员工对离职成本的认知, 任何会增加离职感知成本的变量都可以被视为其前因变量^[18], 具有高持续承诺的员工想留在组织内是因为他们需要^[15]。离职会对员工职业成长造成威胁, 这种威胁来自几个方面。

1) 离职会对员工职业目标进展产生影响。职业目标进展也就是目前的工作与职业目标、职业理想的相关性^[7]。如果这种相关性很强, 那么当前的工作对个人实现其职业目标非常有价值, 离开现有工作岗位的成本就很高。

2) 离职会对员工的职业能力发展产生影响, 也会导致已积累的特殊工作技能的浪费. 一方面, 员工在组织内职业能力发展越顺畅, 积累起来的特殊工作技能也就越多, 这些特殊技能在离开组织后就会丧失其发挥的空间和舞台, 个人在市场竞争中优势就会减弱^[8]. 因此, 当员工在现有工作上的职业能力发展很好时, 离职的成本非常高; 反之, 则离职成本较低. 另一方面, 职业能力发展较快时, 个人的职业竞争力得到提升, 在劳动力市场上获得新工作的难度降低, 离职的风险和成本也进一步降低. 简而言之, 员工职业能力发展对持续承诺的影响是双向的.

3) 离职会使员工在组织中赢得的晋升机会丧失. 员工在组织中获得了较多的晋升机会, 就意味着他已经为组织发展付出了诸多努力. 这时, 如果他跳槽离开原来单位, 那么他原先的所有努力都会付诸东流, 离职的成本很高, 而选择留在原来单位继续努力以期待晋升是较为明智的选择. 相反, 当员工在组织中明显感觉到没有晋升的机会, 晋升速度缓慢时, 他在离职时就没有太多顾忌, 而跳槽反而可能带给其更好的发展机会和空间. 所以, 员工在组织内的晋升速度与其离职的成本呈正相关, 晋升机会越大、晋升速度越快, 离职成本越高. 同理, 当员工在组织内具有较高的报酬增长机会和速度时, 离职对其来说是不合算的, 也带来了更高的离职成本, 也就是员工在组织内部的报酬增长与其持续承诺具有正向的相关性.

基于以上分析, 提出如下假设.

假设 2 员工在组织中职业成长越快, 对组织的持续承诺越高.

假设 2^a 员工在组织中的职业目标进展越快, 对组织的持续承诺越高;

假设 2^b 员工在组织中的职业能力发展速度与其对组织的持续承诺不相关;

假设 2^c 员工在组织中的晋升速度越快, 对组织的持续承诺越高;

假设 2^d 员工在组织中的报酬增长越快, 对组织的持续承诺越高.

1. 2. 3 职业成长与规范承诺

规范承诺, 即员工受社会责任感和社会规范约束而形成承诺感. 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如此^[15]. Gouldner^[20]认为互惠是人们行为的普遍准则, 他指出这种互惠规范包括: 1) 人们应该帮助曾帮助过他们的人; 2) 人们不应当伤害帮助过他们的人. 互惠原则同样也适用于员工和组织之间的关系, 当员工感觉得到组织对其个人的发展提供帮助时, 就会从内心里感觉到应该回报组织. Wener^[21]提出员工之所以会认为有责任、有义务继续留在组织中效力, 不仅取决于他在进入组织前已经形成的内在道德规范, 也取决于组织提供的发展经费 (比如为员工深造学习提供费用), 取决于组织为雇员发展提供的培训. Meyer和 Herscovitch^[17]认为规范承诺来源于对相关行为规范的内在化, 以及在接受组织利益后产生的报答需求. 基于以上分析, 可以推断: 当组织为员工提供良好的发展平台, 通过各种培训提升员工职业能力, 为员工晋升提供机会, 使得员工在组织内部可以获得较好的职业成长时, 员工也就会对组织产生规范承诺, 从内心里感觉到自己应该报答组织. 基于以上分析, 提出如下假设.

假设 3 员工在组织中职业成长越快, 对组织的规范承诺越高.

假设 3^a 员工在组织中的职业目标进展越快, 对组织的规范承诺越高;

假设 3^b 员工在组织中的职业能力发展越快, 对组织的规范承诺越高;

假设 3^c 员工在组织中的晋升速度越快, 对组织的规范承诺越高;

假设 3^d 员工在组织中的报酬增长越快, 对组织的规范承诺越高.

1. 3 感知机会在组织承诺形成中的调节机制

本文选取感知机会来描述员工所处的职业环境. 感知机会是个体感知到可获得的替代性工作机会的多寡^[9]. 感知机会受到了自身的人力资本和社会资本存量以及外界经济环境的影响. 高学历、高职位的员工感知机会高于低学历、低职位员工; 在经济发达地区, 特别是企业集聚程度较高的区域, 员工在组织外部获得新工作的机会相对比较多, 员工的感知机会也比较多. 感知机会在员工组织承诺形成中的作用比较复杂, 本文认为, 感知机会并不能直接作用于员工的组织承诺, 但是对员工的职业成长与组织承诺的关系起到了调节作

用,如图 1所示.下面就感知机会的调节作用进行详细分析.

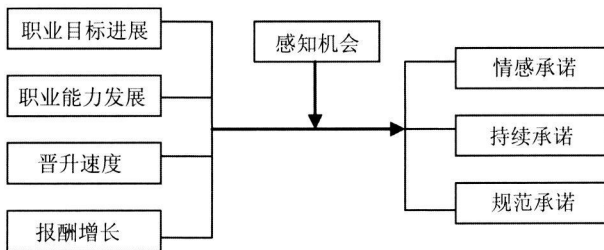


图 1 感知的机会在职业成长—组织承诺关系中的调节作用

Fig 1 The moderated role of conceived opportunities on the relationship between career growth and organizational commitment

1.3.1 感知机会在情感承诺形成中的调节作用

情感承诺的形成一方面是来自于员工对组织的积极态度和情感依附,另一方面是在完成组织任务过程中逐步形成的对组织目标的认同.正如 Maslow^[23]在需求理论中所指出的,人具有归属需求,组织归属感是人们的内在心理需求. Akinson 和 Feather^[24]认为,任何情境下人们都会产生追求成功(成就动机)以及避免失败的动机. Weiner^[25]则认为一个人的成就动机大于避免失败的动机时,便能接受富有挑战性的工作;而避免失败的动机大于成就动机时,则会选择较容易成功的工作.按照成就动机的理论推理,对于那些感知机会较少的员工来说,他们避免失败的动机相对较高,更可能会把自己定位在组织内部发展,而不愿意冒风险离开组织,对组织也有更高的归属需求,这种定位决定了员工更加可能在组织内部获得职业成长并对组织产生较强的情感依附.再者,当感知机会较少时,员工在获得职业成长的过程中,会逐渐形成组织是可靠的、可以信任的认同,较为容易地对组织产生情感依附.相反,对于那些感知机会较多的员工来说,他们追求成功的动机更高,对组织的归属需求相对较弱,会产生观望心理,他们很难把自己定位在组织内部,在组织中工作的时候也会试图去观察组织外一些好的发展机会.因此,对于感知机会较高的员工,他们的情感承诺相对较弱,且受到职业成长的影响作用较低.基于以上分析,提出如下假设.

假设 4 感知机会对职业成长与情感承诺之间的关系起到了调节作用,随着员工的感知机会增加,职业成长对情感承诺的影响逐渐减弱.

假设 4^a 感知机会对职业目标进展与情感

承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 4^b 感知机会对职业能力发展与情感承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 4^c 感知机会对晋升速度与情感承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 4^d 感知机会对报酬增长与情感承诺之间的关系起到了调节作用.

1.3.2 感知机会在持续承诺形成中的调节作用

员工持续承诺的产生主要来源于对离职成本的感知,离职成本越高,则持续性承诺越高.若员工在组织内的职业成长非常顺利,则离职代价很高.然而,这种代价的评估对于具有不同感知机会的员工来说意义有所不同.

Heider^[26]认为,人的行为原因不外乎两大类,一类是外界原因,如个人周围的环境、他人的影响和任务的难易程度;另一类是个人自身的原因,如能力、动机、兴趣、努力程度等.若将行为的原因归之为前者,称为外部归因(或情境归因),个人可以对其行为结果不负什么责任;若归之于后者,称为内部归因(或称特质归因),个人对其行为结果应当负责. Weiner^[27]研究发现,成就动机水平高低不同的人在成败归因方面存在一定的差异,成就动机水平高的人倾向于将成功看作是内部因素导致的,将失败看作是外部因素导致的;而成就需求水平低的人则倾向于将成功归因于内部因素,将失败归因于自身能力不足.从归因理论出发,可以推断,高感知机会的员工,一方面他们更可能将自己所获得的快速职业成长归因为自己的能力和努力,另一方面他们在组织外部有较多的选择机会,因此,他们的持续承诺受到组织内职业成长的影响较弱;低感知机会的员工会将自己所获得的职业成长归因为组织的贡献,而觉得如果离开目前的工作单位,重新再找到能实现良好职业成长的单位就比较困难,因此,他们的持续承诺与组织内职业成长相关性很强.也就是说,高感知机会的员工,其持续承诺受到职业成长的影响相对较弱.因此,提出如下假设.

假设 5 感知机会对职业成长与持续承诺之间的关系起到了调节作用,随着员工的感知机会增加,职业成长对持续承诺的影响逐渐减弱.

假设 5^a 感知机会对职业目标进展与持续承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 5^b 感知机会对职业能力发展与持续承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 5^c 感知机会对晋升速度与持续承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 5^d 感知机会对报酬增长与持续承诺之间的关系起到了调节作用.

1.3.3 感知机会在规范承诺形成中的调节作用

规范承诺的形成来自于员工的内在责任、互惠原则和对组织的回报心理. 对于低感知机会的员工来说, 他们更加能够体会到组织的关怀, 因为他们要在组织外部找到更好的新工作相对比较困难, 所以低感知机会的员工对组织产生的规范承诺更多地来源于回报心理. 他们的规范承诺相对比较稳定, 虽然也会受到职业成长的影响, 但这种作用相对比较弱. 而高感知机会的员工, 则会认为个人职业成长的获得主要来源于自身努力, 他们的规范承诺主要来源于互惠原则. 当组织提供快速的晋升速度和报酬增长时, 他们就会很好地为组织服务, 而如果组织提供的晋升速度和报酬增长很慢, 则他们对组织的规范承诺就会很低. 因此, 高感知机会的员工, 他们的规范承诺受到职业成长的影响作用更显著. 因此, 提出如下假设.

假设 6 感知机会对职业成长与规范承诺之间的关系起到了调节作用, 随着员工的感知机会增加, 职业成长对规范承诺的影响逐渐增强.

假设 6^a 感知机会对职业目标进展与规范承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 6^b 感知机会对职业能力发展与规范承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 6^c 感知机会对晋升速度与规范承诺之间的关系起到了调节作用;

假设 6^d 感知机会对报酬增长与规范承诺之间的关系起到了调节作用.

2 研究设计

2.1 研究对象

本文研究的对象为企业员工, 考虑到不同企业间的差异, 在同一企业中获取的样本不超过 10 个, 在同一个城市中平均要从 10~25 个企业获取不同的数据. 另外, 为了避免不同地域之间的差异, 在样本选取中, 对同一个城市的样本数量基本

保持相对一致. 本文分别在广东的深圳和中山、浙江的杭州和宁波、湖北武汉、云南昆明、河南的郑州和洛阳、福建福州这 9 个城市各选取 10~25 家企业进行问卷调查. 调查共发出问卷 1 200 份, 回收 1 109 份, 有效问卷 961 份. 其中, 深圳 108 份, 占 11.24%, 洛阳 97 份, 占 10.09%, 福州 101 份, 占 10.51%, 武汉 86 份, 占 8.95%, 郑州 70 份, 占 7.28%, 中山 101 份, 占 10.51%, 昆明 113 份, 占 11.76%, 宁波 81 份, 占 8.43%, 杭州 204 份, 占 21.23%.

2.2 测量工具

共有 3 个概念包括职业成长、组织承诺和感知机会需要进行测量. 调研问卷的所有问题都采用 5 级 LKERT 量表, 即非常符合为 5 分, 比较符合为 4 分, 不确定为 3 分, 不太符合为 2 分, 非常不符合为 1 分.

2.2.1 职业成长的测量

翁清雄和胡蓓^[7]开发了职业成长的测量量表, 之后翁清雄和席西民^[8-9]又对这一量表进行了修订, 该量表经检验具有较好的效度和信度. 职业成长量表包含 4 个维度, 分别是职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长, 总共 15 个问题项. 职业目标进展通过“目前的工作使我离自己的职业目标更近一步”等 4 个问题项进行测量; 职业能力发展通过“目前的工作促使我掌握新的与工作相关的技能”等 4 个问题项进行测量; 晋升速度通过“在目前工作单位的职务提升速度较快”等 4 个问题项来测量; 报酬增长采用“到目前的工作单位后, 我的薪资提升比较快”等 3 个问题项进行测量. 在本文中, 职业目标进展、职业能力发展、晋升速度、报酬增长的一致性信度分别为 0.860、0.848、0.796、0.783 而折半信度分别为 0.846、0.795、0.764、0.736.

2.2.2 组织承诺的测量

组织承诺量表主要参考 Allen 和 Meyer 发展出来的组织承诺量表修订而成, 3 个维度的分量表均由 6 个问题项组成, 共计 18 个问题项^[18-25]. 采用“我很乐意长时间在目前的单位工作下去”等 6 个问题项测量情感承诺; 采用“离开目前的工作单位, 我可以选择的合适工作很少”等 6 个问题项测量持续承诺; 而采用“即使这样做对我有利, 我并不会认为离开目前的工作单位是正确

的”等 6 个问题项测量规范承诺。

为了检验组织承诺量表的效度, 采纳 Cher 和 Francescò^[29]、Lee 等^[30] 的建议, 采用验证性因素分析比较了 1 维模型 (所有项目共享 1 个因子)、2 维模型 (情感承诺与规范承诺共享 1 个因子)、3 维模型与 4 维模型 (持续承诺分为两个因子) 的拟合情况。结果发现, 3 维模型对数据的拟合最好 (Chi-Squares/df= 2.16, GFI= 0.89, AGFI= 0.85, RMSEA= 0.071, NNFI= 0.95, CFI= 0.96)。结果表明, 各个观测变量在相应的潜变量上的标准化载荷系数均在 0.6 以上, 并小于 1, 而且全部通过了 t 检验, 在 $P < 0.001$ 的水平上显著, 数据分析也显示各个项目的误差都小于 0.6。这说明组织承诺量表具有充分的收敛效度。情感承诺、持续承诺、规范承诺 3 个分量表的一致性信度分别为 0.87、0.84、0.78, 折半信度分别为 0.81、0.76、0.72, 表明各个量表的信度水平都比较理想。

2.2.3 感知机会的测量

本文结合 Wheelwright 等^[31] 和 Hu 等^[32] 在研究中采用的感知机会量表, 选取并修订了 4 个研究题项, “离开这个单位重新找一份这样的工作对我来说并不难”、“我觉得自己在组织外部的发展机会很多”、“以我目前的技能和条件, 重新找一份自己满意的工作很容易”、“离开目前这个单位, 我有很多可选择的其它工作机会”, 这 4 个问题项的一致性信度为 0.747, 折半信度为 0.722。

3 数据分析

3.1 相关分析

人口统计学变量、感知机会、职业成长、组织承诺各变量之间的相关如表 1 所示。从表 1 可以看出: 情感承诺与职业成长 4 个维度均显著正相关, 其中与职业目标进展的相关最高 ($r = 0.61, P = 0.000$), 其次为晋升速度 ($r = 0.49, P = 0.000$)、报酬增长 ($r = 0.47, P = 0.000$); 持续承诺与职业目标进展 ($r = 0.28, P = 0.000$)、职业能力发展 ($r = 0.09, P = 0.045$)、晋升速度 ($r = 0.36, P = 0.000$)、报酬增长 ($r = 0.36, P = 0.000$) 均显著相关; 规范承诺与晋升速度的相关最高 ($r = 0.44, P = 0.000$), 与职业目标进展 ($r = 0.39, P = 0.000$)、职业能力发展 ($r = 0.23, P = 0.000$)、报酬增长 ($r = 0.39, P = 0.000$) 也显著正相关。

此外, 规范承诺与性别显著相关, 男性的规范承诺较女性高; 年龄与情感承诺 ($r = 0.10, P < 0.05$) 正相关; 学历与职业目标进展 ($r = 0.17, P = 0.000$)、职业能力发展 ($r = 0.18, P = 0.000$)、情感承诺 ($r = 0.10, P = 0.044$) 以及感知 ($r = 0.17, P = 0.000$) 正相关。因此在下面做回归分析时, 需要对部分人口统计学变量进行控制。另外, 感知机会与职业成长、职业承诺均相关, 在做回归时, 应对该变量进行控制。

表 1 相关分析的结果

Table 1 Results of correlation analysis

| | 均值 | 方差 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------|-------|------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 性别 ^a | 1.30 | 0.46 | | | | | | | | | | |
| 年龄 | 29.11 | 7.54 | -0.05 | | | | | | | | | |
| 学历 ^b | 2.32 | 0.92 | 0.06 | 0.04 | | | | | | | | |
| 感知机会 | 3.19 | 0.66 | -0.06 | -0.00 | 0.17** | | | | | | | |
| 目标进展 | 3.30 | 0.77 | 0.00 | -0.02 | 0.17** | 0.14** | | | | | | |
| 能力发展 | 3.67 | 0.74 | 0.04 | 0.01 | 0.18** | 0.16** | 0.45** | | | | | |
| 晋升速度 | 2.88 | 0.84 | -0.01 | -0.01 | 0.00 | 0.13** | 0.34** | 0.33** | | | | |
| 报酬增长 | 2.91 | 0.88 | -0.10* | -0.02 | 0.02 | 0.14** | 0.40** | 0.27** | 0.48** | | | |
| 情感承诺 | 3.41 | 0.72 | 0.01 | 0.10* | 0.10* | 0.23** | 0.61** | 0.43** | 0.49** | 0.47** | | |
| 持续承诺 | 2.94 | 0.75 | -0.08 | 0.05 | -0.04 | 0.01 | 0.28** | 0.09* | 0.36** | 0.36** | 0.41** | |
| 规范承诺 | 3.14 | 0.73 | -0.03* | 0.09 | 0.03 | 0.11** | 0.39** | 0.23** | 0.44** | 0.39** | 0.45** | 0.47** |

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$; a 1-男性, 2-女性; b 1-大专以下, 2-大专, 3-本科, 4-硕士及硕士以上。

3.2 回归分析

为了研究职业成长对组织承诺的影响,分析感知机会对“职业成长—组织承诺”关系的调节作用,分别以情感承诺、持续承诺和规范承诺为因变量进行多元回归。

3.2.1 以情感承诺为因变量

在方程1中,首先以情感承诺为因变量,以职业成长为自变量进行多元回归,接着逐步加入交互变项进行回归,结果如表2所示。

在第1步中,只有感知机会对情感承诺有显著的影响,而且人口统计学变量与感知机会对情感承诺的解释力度很低($R^2 = 0.06$)。第2步在自变量中加入职业目标进展与职业能力发展,回归方程F值为45.74($P < 0.001$),回归方程显著,职业目标进展与职业能力发展对情感承诺的作用均显著。在第3步,将职业成长的4个因子同时放入回归方程,回归方程显著($F = 42.18^{***}$)。4个因子对情感承诺的作用均显著,其中职业目标进展的影响最为显著($\beta = 0.37, P < 0.001$),其次为职业能力发展($\beta = 0.16, P < 0.001$),而晋升速度($\beta = 0.16, P < 0.01$)和报酬增长($\beta = 0.14, P < 0.01$)对情感承诺的影响显著性相对低一些。第3步相对于第一步 R^2 增加0.40,表明职业成长能够共同解释情感承诺40%的变异。因此,假设1a假设1b假设1c假设1d得到支持。第4步,将职业成长与感知机会的交互变项引入回归方程,结果发现,感知机会对职业成长与情感承诺之间的关系并未起到调节作用。因此,假设4被拒绝。

3.2.2 以持续承诺为因变量

在方程2中,以持续承诺为因变量,先以职业成长为自变量进行多元回归,接着逐步加入交互变项进行回归,结果如表2所示。第1步中,控制变量对持续承诺的影响并不显著,而且控制变量对持续承诺的解释力度很低($R^2 = 0.02$)。在基准模型的基础上,第2步在自变量中加入职业目标进展与职业能力发展,回归方程F值为8.31($P < 0.001$),回归方程显著,职业目标进展对持续承诺的作用显著,而职业能力发展对持续承诺的影响不显著。第3步,继续考察晋升速度与报酬增长

对持续承诺的影响,结果发现回归方程显著($F = 11.77^{***}$), R^2 为0.19相对于基准模型 R^2 增加0.17,表明职业成长能够解释持续承诺17%的变异。职业成长4个因子中,除职业能力发展对持续承诺的影响不显著,其他3个因子对持续承诺的影响都较为显著,其中报酬增长的作用最强($\beta = 0.22, P < 0.001$),其次为职业目标进展($\beta = 0.16, P < 0.01$),而晋升速度的作用相对较弱($\beta = 0.15, P < 0.05$)。因此,假设2a2c2d得到支持,而假设2b没有获得数据的支持。

接着,在方程的第4步中,加入感知机会和职业成长的交互变项,以检验感知机会对“职业成长—持续承诺”关系的调节作用,结果发现,“感知机会×职业能力发展”和“感知机会×晋升速度”均进入回归方程,且回归系数显著,模型相对于第3步具有显著改善($\Delta F = 3.19^*$)。图2给出了感知机会对职业能力发展与持续承诺关系的调节模式,结果表明,在高感知机会情况下,职业能力发展对持续承诺的影响不显著,而对于低感知机会的员工来说,职业能力发展对持续承诺具有正向的显著影响。而图3给出了感知机会对晋升速度与持续承诺关系的调节模式,该图表示:随着员工感知机会的增加,晋升速度对持续承诺的作用逐渐增强。因此,假设5b5c得到支持,而假设5a5d均没有得到数据支持。

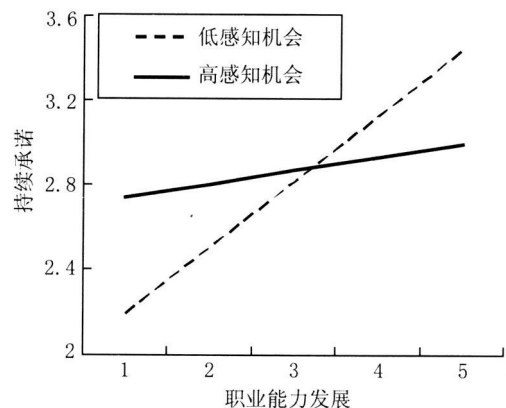


图2 感知机会对能力发展与持续承诺关系的调节
Fig. 2 The moderated role of perceived opportunities on the relationship between career capacity development and continuance commitment

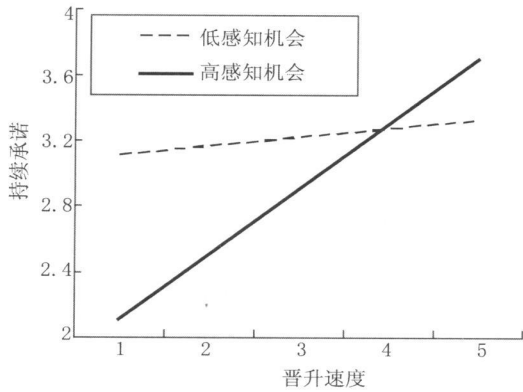


图 3 感知机会对晋升速度与持续承诺关系的调节

Fig 3 The moderated role of perceived opportunities on the relationship between career capacity development and continuance commitment

3.2.3 以规范承诺为因变量

在方程 3 中, 以规范承诺为因变量, 采用逐步回归的方式进行分析, 结果如表 2 所示. 在第 1 步中, 控制变量只有感知机会对规范承诺存在显著影响, 控制变量对规范承诺的解释力度很低 ($R^2 = 0.02$). 第 2 步, 在自变量中加入职业目标进展与职业能力发展, 回归方程 F 值为 39.44 ($P < 0.001$), 回归方程显著, 职业目标进展对规范承诺的作用显著, 而职业能力发展的作用不显著. 第 3 步, 将职业成长的 4 个因子全部加入回归方程, 结果发现回归方程显著改善 ($\Delta F = 22.72^{**}$), R^2 为 0.27 相对于基准模型增加 0.25 表明职业成长能够解释规范承诺 25% 的变异. 职业成长 4 个因子中, 除职业能力发展对规范承诺的影响不显著, 其他 3 个因子对规范承诺的影响都较为显著, 其中晋升速度的作用最强 ($\beta = 0.24$ $P < 0.001$), 其次为职业目标进展 ($\beta = 0.22$ $P < 0.001$), 而报酬增长的作用相对较弱 ($\beta = 0.13$ $P < 0.05$). 因此, $H3a$ $H3c$ $H3d$ 得到支持, 而假设 $H3b$ 没有获得数据的支持.

接着, 在方程的第 4 步中, 加入感知机会和职业成长的交互变项, 以检验感知机会对“职业成长—规范承诺”关系的调节作用, 结果发现, “感知机会 \times 职业目标进展”、“感知机会 \times 晋升速度”进入回归方程, 且回归系数显著, 回归模型具有显著改善 ($\Delta F = 14.58^{***}$), R^2 增加 0.04 图 4 给出了感知机会对职业目标进展与规范承诺关系的调节模式, 该图表示: 随着员工感知机会的增加, 职业目标进展对规范承诺的作用逐渐减弱. 图 5 给出了感知机会对晋升速度与规范承诺关系的

调节模式, 该图表示: 随着员工感知机会的增加, 晋升速度对规范承诺的作用逐渐增强. 因此, $H6a$ $H6c$ 得到支持, 而 $H6b$ $H6d$ 均没有得到数据支持.

表 2 回归分析结果
Table 2 Results of regression analysis

| | | 方程 1 | 方程 2 | 方程 3 |
|-------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | 情感承诺 | 持续承诺 | 规范承诺 |
| 自变量 | | β | β | β |
| 第 1 步 | 性别 | 0.01 | -0.09 | -0.01 |
| | 年龄 | 0.09 | 0.03 | 0.08 |
| | 教育水平 | 0.09 | -0.07 | 0.01 |
| | 感知机会 | 0.22 ^{***} | 0.03 | 0.14 ^{**} |
| | F | 6.67 ^{***} | 1.61 | 2.40 [*] |
| R^2 (Adjusted R^2) | | 0.06 (0.05) | 0.02 (0.01) | 0.02 (0.01) |
| 第 2 步 | 性别 | 0.02 | -0.08 | -0.00 |
| | 年龄 | 0.11 ^{**} | 0.04 | 0.09 [*] |
| | 教育水平 | -0.05 | -0.13 [*] | -0.08 |
| | 感知机会 | 0.11 | -0.01 | 0.07 |
| | 职业目标进展 | 0.51 ^{***} | 0.33 ^{**} | 0.40 ^{***} |
| | 职业能力发展 | 0.17 ^{***} | -0.02 | 0.04 |
| | F | 45.74 ^{***} | 8.31 ^{***} | 15.06 ^{***} |
| ΔF | 116.19 ^{***} | 21.40 ^{***} | 39.44 ^{***} | |
| R^2 (Adjusted R^2) | | 0.41 (0.40) | 0.11 (0.10) | 0.19 (0.17) |
| 第 3 步 | 性别 | 0.03 | -0.07 | 0.01 |
| | 年龄 | 0.12 ^{**} | 0.04 | 0.09 [*] |
| | 教育水平 | -0.02 | -0.09 | -0.04 |
| | 感知机会 | 0.07 | -0.06 | 0.02 |
| | 职业目标进展 | 0.37 ^{***} | 0.16 ^{**} | 0.22 ^{***} |
| | 职业能力发展 | 0.16 ^{***} | -0.02 | 0.03 |
| | 晋升速度 | 0.16 ^{**} | 0.15 [*] | 0.24 ^{***} |
| | 报酬增长 | 0.14 ^{**} | 0.22 ^{***} | 0.13 [*] |
| | F | 42.18 ^{***} | 11.77 ^{***} | 18.21 ^{***} |
| | $\Delta\beta$ | 19.02 ^{***} | 19.78 ^{***} | 22.72 ^{***} |
| R^2 (Adjusted R^2) | | 0.46 (0.45) | 0.19 (0.18) | 0.27 (0.26) |
| 第 4 步 | 性别 | 0.03 | -0.07 | 0.00 |
| | 年龄 | 0.12 ^{**} | 0.04 | 0.08 |
| | 教育水平 | -0.02 | -0.09 | -0.03 |
| | 感知机会 | 0.37 ^{***} | 0.14 [*] | 0.19 ^{***} |
| | 职业目标进展 | 0.15 ^{***} | -0.04 | 0.05 |
| | 职业能力发展 | 0.16 ^{**} | 0.14 [*] | 0.22 ^{***} |
| | 晋升速度 | 0.15 ^{**} | 0.24 ^{***} | 0.16 ^{**} |
| | 报酬增长 | 0.07 | -0.06 | 0.05 |
| | FO \times GP | -0.04 | -0.10 | -0.14 [*] |
| | FO \times CD | -0.06 | -0.13 [*] | 0.07 |
| | FO \times PS | -0.02 | 0.13 [*] | 0.20 ^{**} |
| R^2 (Adjusted R^2) | | 0.46 (0.45) | 0.22 (0.21) | 0.31 (0.30) |
| F | 0.12 ^{**} | 9.99 ^{***} | 14.58 ^{***} | |
| F-Change | -0.02 | 3.19 [*] | 5.61 ^{***} | |

注: * $P < 0.05$ ** $P < 0.01$ *** $P < 0.001$.
FO—感知机会; GP—职业目标进展; CD—职业能力进展;
PS—晋升速度; RG—报酬增长.

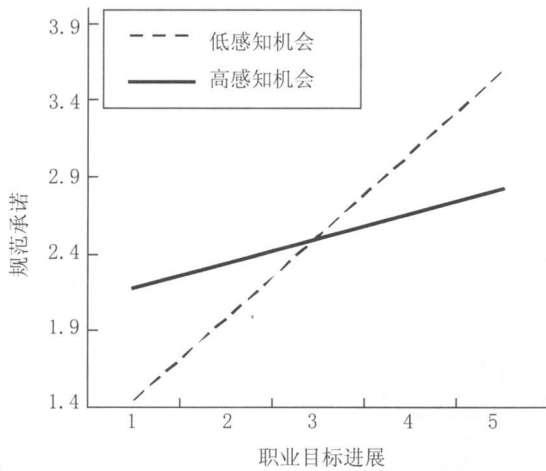


图 4 感知机会对目标进展与规范承诺关系的调节

Fig. 4 The moderated role of perceived opportunities on the relationship between career goal progress and normative commitment

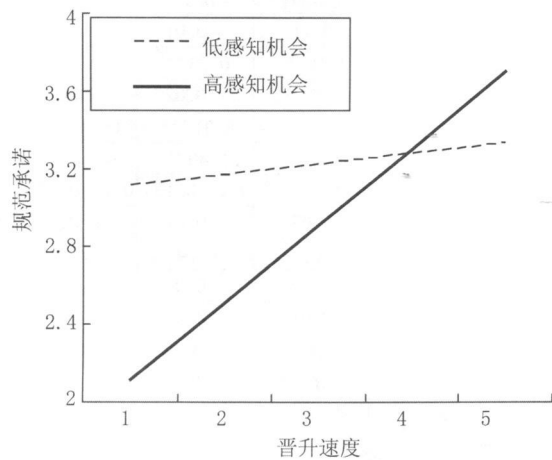


图 5 感知机会对晋升速度与规范承诺关系的调节

Fig. 5 The moderated role of perceived opportunities on the relationship between career capacity development and continuance commitment

4 结束语

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.但是,现在对于大多数的工人来说,职业已经变得日益不稳定,工作流动、职业转换、失业成较为普遍的现象.在这样的职业环境下,如何提升员工的承诺成为当前研究的热点.本文探讨了职业成长对员工组织承诺形成的作用,拓展了关于承诺的研究,为企业培育员工承诺的管理实践提供了理论依据.

4 1 职业成长对组织承诺的作用

4 1.1 主要结论

关于职业成长对员工承诺的作用,主要的研究结果包括:1)员工职业成长对情感承诺均具有显著的正向影响,其中职业目标进展的作用最显著,其次为职业能力发展,而晋升速度和报酬增长的作用略小,员工职业成长能够解释情感承诺40%的变异;2)职业目标进展、晋升速度和报酬增长对持续承诺有显著的正向影响,报酬增长的影响作用最显著,其次为职业目标进展,职业目标进展对持续承诺的影响作用最弱,职业成长共同解释持续承诺17%的变异;3)职业目标进展、晋升速度和报酬增长对规范承诺有显著的正向影响,晋升速度与职业目标进展的影响作用较显著,而报酬增长的影响作用较弱,职业成长共同解释规范承诺25%的变异.

4 1.2 理论贡献

之前关于组织承诺前因变量及其形成基础的研究一直未能取得新突破,主要是局限于研究工作特性、组织气候、工作角色以及人与组织匹配等方面.而本文的研究则突破了原有研究的局限,关注到了员工职业成长在组织承诺形成中的作用,实证研究结果也充分说明,员工职业成长可以非常有效地预测组织承诺.本文在下列几个方面拓展了关于职业成长与组织承诺的理论研究.

1)研究结论表明员工职业成长不仅仅是员工应该关注的问题,而且值得引起组织的重视.虽然已有一些学者指出组织应该关注员工的职业成长以获取员工对组织的回报^[33],但是并没有实证检验员工职业成长与组织承诺之间的内在联系.本文的结论充分说明,在组织为员工职业成长做出努力的同时,将获得员工对组织的高承诺,这将导致员工产生许多有利于组织发展的行为^[34].

2)研究结论充实了关于情感承诺的前因变量的文献.虽然 MeYe和 Herscovitch^[17]已经意识到员工对工作任务的认知、对工作任务的投入和认同是员工产生情感承诺的来源,但却没能揭示员工对工作任务的这种认同是如何产生的.本文的研究结论充分表明,员工在组织内实现快速职业成长是促进员工对组织产生高情感承诺的重要原因.可以推断,如果员工能够在实现组织目标的同时获得自身职业的快速成长,那么他们对

工作任务本身就会有较高的投入和认同, 从而对组织的目标产生高的认同。

3) 研究进一步阐明了员工持续承诺产生的基础。持续承诺产生于员工对离职成本的感知, 这种离职成本更多地体现为员工在组织内长期积累的各种优势将随着离职而瞬间丧失。员工在组织内要获得高报酬增长和晋升速度需要长期的积累, 当员工离职时, 这种先前的努力和积累就无法得到回报。这个研究结论和先前的一些研究结论是一致的, 如 Shoukasmith^[35] 也指出晋升机会是员工持续承诺的重要预测变量。职业目标进展也能直接影响员工的持续承诺, 这个研究结论可以成为员工持续承诺前因变量文献的补充。

4) 本文的结论支持 Meyer 和 Allen 关于“员工接受组织利益后产生的报答需求是员工规范承诺的来源”的假设。研究结果显示, 职业成长能解释规范承诺变异的 26.1%, 职业成长有 3 个维度对规范承诺有显著的正向作用。可以推断, 具有较高职业成长的员工能够更加明确地感知到组织对其的关心和帮助, 基于互惠原则, 员工也从内心里感觉到自己应该回报于组织。虽然职业能力发展对规范承诺的影响作用不显著, 但是随着职业能力发展的提升, 报酬增长对规范承诺的作用增强。

4.2 感知机会的作用

关于感知机会对职业成长与组织承诺关系的调节作用, 本文的主要结论包括: 1) 感知机会对职业能力发展与持续承诺的关系起到了调节作用, 随着感知机会增大, 员工在组织内的职业能力发展对持续承诺的作用降低; 2) 感知机会对晋升速度与持续承诺的关系起到了调节作用, 随着员工感知机会增大, 晋升速度对持续承诺的作用增强; 3) 感知机会对职业目标进展与规范承诺的关系起到了调节作用, 随着感知机会的增大, 员工在组织内的职业目标进展对规范承诺的作用降低; 4) 感知机会对晋升速度与规范承诺的关系起到了调节作用, 随着感知机会的增大, 晋升速度对规范承诺的作用逐渐增强。

高感知机会的员工, 他们的职业目标的达成更多地依靠于自身的规划, 他们的职业目标进展主要来源于自身的努力, 而且他们在组织外部的发展机会较多。因此, 他们的职业目标进展对规范承诺的影响不太显著; 当发觉自己在组织内部的

晋升速度较低时, 对组织的持续承诺和规范承诺会迅速降低, 他们会认为并不需要也不应该继续留在组织中服务。相反, 对于低感知机会的员工, 他们的职业目标的达成更多依靠于组织的规划和指导, 他们在组织外部并没有多的机会。因此, 他们获得职业目标进展时, 会对组织产生一种较高的回报倾向, 其职业目标进展对规范承诺的作用较为显著; 他们对组织的持续承诺和规范承诺受到晋升速度的影响较小, 因为即使组织内部的晋升速度较低他们也没有其他可以选择的工作。

职业能力发展较快而感知机会小的员工主要是那些拥有组织所需求的专门技能的员工, 虽然他们的职业能力发展较快, 但由于所拥有的这种职业能力主要适用于组织内部, 而离开了组织则所积累的这种专门的技能就很难得以展现, 因此, 对这些员工来说, 他们的职业能力发展越快, 离开组织的成本就更高, 而留在组织中继续发展对他们更有利, 即低感知机会的员工他们的职业能力发展对持续承诺的影响更加显著。

4.3 管理启示

通过本文的研究, 可以对人力资源管理实践提出以下几点具体建议。首先, 本文的结论对企业员工招聘活动具有一定的指导作用。由于员工职业目标进展对其情感承诺、持续承诺、规范承诺均有显著影响, 因此, 在人才招聘时要注重考察员工自身的职业规划和职业目标, 如果员工个人的职业目标、职业规划和企业所提供的工作岗位、发展环境比较匹配, 则录用后员工更能产生高的组织承诺。其次, 在人员的使用和配置上应关注员工的职业规划和个人目标, 加快员工的职业目标进展。由于职业目标进展是提升员工组织承诺的重要因素, 因此, 努力推进员工的职业目标进展将促进组织和个人的共同发展。再次, 组织应努力促进员工的职业能力发展, 从而提高员工对组织的情感承诺。可以通过给员工安排具有挑战性的工作任务、采取师傅带徒弟的形式让员工在完成工作任务的同时得到提升和锻炼, 提升其对组织目标、组织工作任务的认同。同时, 应给员工提供必要的培训和受教育机会, 使员工能保持其职业竞争力。最后, 在晋升员工时应充分考虑员工自身的职业目标, 结合员工的个人需要与组织的发展需要。当组织可以在晋升员工的同时也考虑到他个人的发展目

标,从而促进了员工个人的职业目标进展,则员工 就会对组织产生较高的情感承诺。

参考文献:

- [1] 胡蓓,翁清雄,杨辉. 基于求职者视角的组织人才吸引力实证分析——以10所名牌大学毕业生的求职倾向为例[J]. 预测, 2008, 27(1): 53—59
Hu Bei, Weng Qingxiong, Yang Hui. The empirical study of organizational attractiveness: Based on the angle of prospective employees[J]. Forecasting, 2008, 27(1): 53—59 (in Chinese)
- [2] Weng Q X, McElroy J C. Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness[J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 76(2): 234—243
- [3] Alvi H L, Ahmed S W. Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan. A case study[J]. Human Relations, 1987, 40(5): 267—280
- [4] 刘小平,王重鸣. 组织承诺及其形成过程研究[J]. 南开管理评论, 2001, 4(6): 58—62
Liu Xiaoping, Wang Zhongming. The study of organizational commitment and its development mechanism[J]. Nankai Business Review, 2001, 4(6): 58—62 (in Chinese)
- [5] 龙立荣,方俐洛,凌文铨. 组织职业生涯管理及效果的实证研究[J]. 管理科学学报, 2002, 5(4): 61—67
Long Lirong, Fang Liliuo, Ling Wenqian. Organizational career management and its effects on employees' behavior: An empirical study on Chinese enterprises[J]. Journal of Management Sciences in China, 2002, 5(4): 61—67 (in Chinese)
- [6] Graen G B, Chum H, Dharwadkar R, et al. Predicting speed of managerial advancement over 23 years using a parametric duration analysis: A test of early leader-member exchange, early job performance, early career success, and university prestige [A] // Best Papers Proceedings: Making Global Partnerships Work: Association of Japanese Business Studies [C]. 1997: 75—89
- [7] 翁清雄,胡蓓. 员工职业成长的结构及其对离职倾向的影响[J]. 工业工程与管理, 2009, 14(1): 14—21
Weng Qingxiong, Hu Bei. The structure of career growth and its impact on employees' turnover intention[J]. Industrial Engineering and Management, 2009, 14(1): 14—21 (in Chinese)
- [8] 翁清雄. 职业成长对员工承诺与离职的作用机理研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2009
Weng Qingxiong. The impact mechanism of career growth on employees' commitment and turnover: A comparison of industrial clusters and non-clusters[D]. Wuhan: Huazhong University of Science and Technology, 2009 (in Chinese)
- Arthur M B, Inkson K, Pringle J K. The New Careers: Individual Action & Economic Change[M]. London: Sage, 1999
- [9] 翁清雄,席酉民. 职业成长与离职倾向: 职业承诺与感知机会的调节作用[J]. 南开管理评论, 2010, 13(2): 119—131
Weng Qingxiong, Xi Youmin. The impact mechanism of career growth on turnover intention: The mediated role of career commitment and perceived opportunities[J]. Nankai Management Review, 2010, 13(2): 119—131 (in Chinese)
- [10] Seibert S E, Kraimer M L. The five-factor model of personality and career success[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 58(1): 1—21
- [11] Schaubroeck J, Lam S K. How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures [J]. Academy of Management Journal, 2002, 45(6): 1120—1136
- [12] Maritz W T, Harlan S L, Hackett E J. Promotion Opportunity in Organizations: Causes & Consequences [C] // Rowland K, Ferris G. Research in Personnel & Human Resource Management, 1987, 5: 223—287.
- [13] Seibert S E, Kraimer M L, Liden R C. A social capital theory of career success[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(2): 219—238
- [14] Wayne S J, Liden R C, Kraimer M L, et al. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success[J]. Journal of Organizational Behavior, 1999, 20(5): 577—595
- [15] 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
- [16] Hackman J R, Oldham G R. Motivation through the design of work: Test of a theory[J]. Organizational Behavior and Human Performance, 1976, 16(2): 250—279
- [17] Meyer J P, Herscovitch L. Commitment in the workplace: Toward a general model[J]. Human Resource Management Review, 2001, 11(3): 299—326
- [18] Meyer J P, Allen N J. A three-component conceptualization of organizational commitment[J]. Human Resource Management Review, 1991, 1(1): 64—98
- [19] Arthur M B, Inkson K, Pringle J K. The New Careers: Individual Action & Economic Change[M]. London: Sage, 1999

- [20] Gouldner A W. The norm of reciprocity: A preliminary statement. *J. American Sociological Review* 1960, 25(2): 161—178
- [21] Wiener Y. Commitment in organizations: A normative view. *J. Academy of Management Review* 1982, 7(3): 418—428
- [22] Wheeler A R, Buckley M R, Halbesleben J R, et al. The elusive criterion of fit revisited: Toward an integrative theory of multidimensional fit. // J. Martocchio, Eds., *Research in Personnel and Human Resource Management* [C]. Elsevier/JAI Press, Greenwich, CT, 2005, 265—304
- [23] Maslow A. *Motivation and Personality* [M]. New York: Harper & Row, 1954
- [24] Atkinson J W, Feather N T. *A Theory of Achievement Motivation* [M]. New York: Wiley & Sons, 1966
- [25] Weiner B. Implications of the current theory of achievement motivation for research and performance in the classroom. *J. Psychology in the Schools* 1967, 4(2): 164—171
- [26] Heider F. *The Psychology of Interpersonal Relations* [M]. New York: Wiley, 1958
- [27] Weiner B. *An Attributional Theory of Motivation and Emotion* [M]. New York: Springer-Verlag, 1986
- [28] 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): 1—18
- [29] Chen Z X, Francesco A M. The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *J. Journal of Vocational Behavior* 2003, 62(3): 490—510
- [30] Lee K, Allen A J, Smith C A. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *J. Journal of Applied Psychology* 2000, 85(5): 799—811
- [31] Wheeler A R, Gallagher V C, Brouer R L, et al. When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *J. Journal of Managerial Psychology* 2007, 22(2): 203—219
- [32] Hui C, Law K S, Chen Z X. A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *J. Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1999, 77(1): 3—21
- [33] Millward L J, Hopkins L J. Psychological contracts, organizational and job commitment. *J. Journal of Applied Social Psychology* 1998, 28(16): 1530—1556
- [34] Moorman R H, Niehoff B P, Organ D W. Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting out the effects of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice. *J. Employee Responsibilities and Rights Journal* 1993, 6(3): 209—225
- [35] Shouksmith G. Variables related to organizational commitment in health professionals. *J. Psychological Reports* 1994, 74(3): 707—711

Relationship between career growth and organizational commitment in dynamic career environment

WENG Qing-xiong², XI Youmin¹

1. School of Management, Xi'an Jiaotong University, Xi'an 710049, China

2. School of Economics & Management, Southwest Jiaotong University, Chengdu 610031, China

Abstract The paper used perceived opportunities to describe career environment and research the impact mechanism of employees' career growth on organizational commitment in dynamic career environment. 961 employees in 9 cities anticipated the investigation. Confirmatory factor analysis, correlation analysis and regression analysis were used to conduct the data. The results found that four dimensions of career growth had significant positive impact on emotional commitment, which could explain 40 percent variation of emotional commitment; three dimensions of career growth expect career capacity development had significant positive impact on both of continuance commitment and normative commitment, which could explain 17 percent of continuance commitment and 25 percent of normative commitment; perceived opportunities mediated the relationship between career growth and organizational commitment.

Key words career growth; organizational commitment; career environment; perceived opportunities; career goal