

# A Study on the Career Commitment Factor Structure of Knowledge Staff

Yu CHEN

Zhejiang Gongshang University, Hangzhou, China

**Abstract:** This paper studied the knowledge staff's career commitment factor structure. The data from 123 knowledge employees were examined by factor analysis, descriptive analysis and so on. The results showed: a) The career commitment of knowledge staff consists of four dimensions: affective commitment, continuance commitment, career resilience and career loyalty. b) All the reliability and validity indexes of the modified questionnaire are satisfactory.

**Keywords:** knowledge staff, career commitment, career satisfaction

## 1 引言

近二十年，國外組織管理理論研究的熱點之一就是承諾理論的研究。Morrow[1]提出了工作承諾的五因素模型，即工作承諾由五個承諾源構成，並且為同心圓的關係，越是內層的承諾，越穩定，內層承諾影響著外層承諾，職業承諾位於該模型的內層，與之緊密聯繫的外層是組織承諾。職業承諾，是指從業者對其所從事的職業的一種認同和投入的心理感受和態度。職業承諾高的從業者的表現為認同和忠誠於所從事的職業，並對職業活動比較投入，不願意變換現在的職業，不為外界所誘惑；而職業承諾低的從業者則往往厭倦所從事的職業，不能夠忍受職業本身的缺陷，因此很有可能在工作中敷衍了事，消極怠工，甚至轉換職業。因此，探討職業承諾的內在結構具有重要的理論與實際意義。

知識經濟時代，知識成為推動經濟發展的主要因素，對知識的創造及應用，成了組織可持續競爭的最重要優勢。而知識型人才是指運用符號和概念，利用知識而工作的人才，是知識的承載者、所有者，也是組織創新的主體，他們決定了組織將在未來佔據主導地位。同時，對於一個組織而言，專業知識和特殊知識的重要程度已超過資本。最大限度地發揮知識型人才的主觀能動性和創造性，能夠創造更多的社會價值和經濟價值。隨著顧客的知識化，他們需要更加專業化、個性化的產品和服務。因此，智力資本和人力資本對於公司的功能和提供的服務都變得越來越重要。

知識型人才與一般人才相比，在個人特點、心理需要、價值觀及工作方式等方面有著許多特點，如：富有專業知識和技能及較高的素質；工作形式的自主

性；更加重視精神激勵等。因此，組織更需要通過增強知識員工的職業承諾來提高他們的工作滿意度、職業成功，繼而成為組織財富的源泉。因此，研究知識型人才的職業承諾具有現實意義，而職業承諾內在問題是對此進行深入研究的基礎，是基本的研究內容。因而有必要探討知識型人才職業承諾的內在結構。

## 2 以往研究回顧

國外對職業承諾的研究是從 20 世紀 80 年代開始，到目前為止，對職業承諾的概念已經有了比較系統的研究和認識。職業承諾的研究起源於組織承諾，組織承諾的概念與職業承諾概念是相近的，是一個人在他所選擇的職業角色中工作激勵的強度和持久性。許多學者從不同角度給予不同的定義。Hall[2]定義職業承諾為一個人在他所選擇的職業角色中工作激勵的強度和持久性；Blau[3]認為職業承諾是指一個人對他所選擇的職業及工作的接受和信念；Lee[4]給出的職業承諾的操作性定義是個體與職業之間建立起來的一種心理紐帶；Wilson *et al.*[5]認為職業承諾是個體對參與本職業相關活動的一種願望。有些學者認為：職業承諾是指個體對自己工作的投入和身份的確定感，是對自己的職業目標的一種承諾[6]。Meyer *et al.*認為職業承諾與組織承諾相似，由三個維度構成。第一個維度與個體對該職業的投入成本有關，第二個維度是與職業建立了一定的感情，第三個維度強調留在這個職業領域中的一種義務感。Meyer *et al.*把它們叫做持續職業承諾、情感職業承諾和規範職業承諾[7]。Kidd, J.M.&Green,F.將組織承諾的三個維度命名為職業活力、職業堅持和職業規劃[8]。事實上，不管是哪種定

義，職業承諾的基本含義都離不開是指一個人對自己所選職業的堅定、持久的熱愛。而這種心理感受本身就包含了各種行為（或行為傾向），最後將影響職業的成功。

目前國外有關職業承諾結構因素主要有三種觀點，即單維態度論（注重對職業的情感）、動機論（注重職業行為的動力）和三維態度論（將職業承諾分成情感承諾、持續承諾和規範承諾），Blau和Gary[3]提出了職業承諾的四維度結構，包括情感承諾、規範承諾、代價（累積成本）承諾和選擇限制承諾。我國學者對職業承諾內在結構的研究多數都以一般員工、電信員工、教師為研究物件[9-12]，且結論存在明顯的爭議，而對知識型人才的職業承諾結構的研究，目前還未見。

### 3 研究方法

#### 3.1 問卷的編制過程

通過分析國內外關於職業承諾的定義，並以這些資料與部分管理學領域的專家學者討論，編制結構訪談題目，如：“您願意從事在現在的職業嗎？願意（不願意）的理由是什麼？”“您是否想過放棄現在的職業？沒有放棄主要的原因是什麼？”。選取 20 名知識型人才（均具有碩士以上學位，沒有轉換職業經歷）進行訪談。對於 20 名被試在訪談中提出的各種因素進行整理，對一些重複回答合併歸類，然後通過文獻、專家座談，對調查結果進行總結，歸納出 4 個方面的因素：因素一，情感承諾：對自己從事的職業很有感情，現在的職業符合自己的個性、愛好，認為該職業具有很多方面的優越性。而這種喜歡僅僅因為該職業的特點，與職業成功無關。因素二，持續承諾：由於考慮到對此職業已投入太多的時間、精力和已建立的人際關係網等，從而打算繼續從事現在的職業，不考慮轉換職業。因素三，職業動力：由於對此職業已投入太多的時間、精力和已建立的人際關係網，並且在實際行動上繼續投入，這種因素不僅僅表現在某種心理狀態，還表現為積極的行動。因素四，職業忠誠：由於自己對該職業的投入比較多，並且取得了在職業上的諸多成功，這些職業中的經歷給自己帶來成就感、滿足感、幸福感。這些感受使知識型人才肯定自己的職業選擇，並願意繼續投入，推動自己職業的發展。

綜合考慮訪談結果和國內外文獻資料，從以上四個方面編制職業承諾問卷(Occupational Commitment Questionnaire, OCQ)。預測問卷由 28 個專案構成，

部分專案選自國內外較成熟的相關量表[13]。為使題項通俗易懂，請 3 位大學教授、10 位企業員工和 10 位研究生對題目做語義分析，對明顯重複、表述不清和難於理解的項目進行刪除或修改。語義分析問卷還給出了四種承諾的定義，讓被試依據這四種定義把所有專案歸類。通過語義分析剔除 8 個專案，最後保留 20 個專案，其中因素一（情感承諾）6 條、因素二（持續承諾）4 條、因素三（職業動力）4 條和因素四（職業忠誠）6 條。該預測問卷對 123 名知識型人才進行調查，並進行項目分析等確定正式問卷。

#### 3.2 樣本說明

筆者通過發放匿名問卷的形式，對電信、能源、高新、銀行等行業的公司，具有大專以上學歷的 123 名知識型人才（管理人員、研發人員）進行了問卷調查。有效問卷 123 份（剔除一份大專以下學歷的被調查者問卷）。所有有效被調查者的人口學特徵分佈為男性 46 名，占 37.7%，女性為 76，占 62.3%。年齡 20-30 歲共 66 人，占 54.1%，30 至 40 歲共 50 人，占 41%，40 至 50 歲 6 人，占 4.9%，50 歲以上和 20 歲以下均為 0 人。從學歷構成上看：專科 32 人，占 26.2%，本科 83 人，占 68%，本科以上共 7 人，占 5.7%。所有被調查者都屬於管理者，其中，基層管理人員共 65 人，占 53.3%，中層管理人員共 52 人，占 42.6%，高層管理人員共 5 人，占 4.1%，從學歷結構以及工作性質可以看出，調查物件屬於知識型人才。

為避免從單一被試取得所有資訊的問卷調查資料易出現的同源誤差，本研究從研究設計和統計上都採取了適當的措施，例如，研究設計上，保證問卷的匿名性、明確答案無對錯之分、盡可能地使用清晰明確的用語、以及反向用語突破思維定性等。

#### 3.3 研究工具

正式調查所用問卷和量表包括自編的職業承諾正式問卷和職業滿意度量表。

對職業滿意度的測量，本研究參照 Laurel R.&Parbudyal[14]，採用 5 個項目。比如：“我對我的職業所取得的成功感到滿意”、“我對為滿足總體職業目標所取得的進步感到滿意”等。該子量表的 Cronbach  $\alpha$  係數為 0.82-0.95。

個人基本情況問卷：包含性別、年齡、受教育程度、職位等級等。

### 3.4 施測方法

由企業內部人員協助組織，在相對集中的時間內完成問卷調查，研究者在場對問題作個別解答並親自收回問卷。少部分是委託測查，給測查人提供了指導語和注意事項。

### 3.5 資料處理方法

採用SPSS12.0作描述性統計和探索性因素分析，用結構方程模型軟體AMOS5.0進行模型驗證。

## 4 統計結果

### 4.1 項目分析

對預測 123 份有效問卷進行專案分析，根據測驗

總分，分出高分組和低分組，採用 t 檢驗法檢驗高低組在每個題項的差異。結果有 2 個專案（願意接受別的工作和打算調換崗位來充實職業經驗）決斷值均未達到顯著性水準，予以刪除。因此正式問卷由 18 個專案組成，其中因素一（情感承諾）6 條、因素二（持續承諾）3 條、因素三（職業動力）3 條和因素四（職業忠誠）6 條。

### 4.2 探索性因素分析

對項目分析後的 18 個題目，進行探索性因素分析，提取公因素的方法採用主成分法，因素旋轉方法採用方差最大旋轉。抽取因素根據特徵值大於 1 的標準，並結合陡階圖，結果得到四個因素，它們解釋總變異量的 72.16%。結果見表 1。

表 1. 職業承諾量表的因素和項目 (n=146, 18 個項目)

Table 1. Factors and items of occupational commitment inventory

	情感承諾	持續承諾	職業動力	職業忠誠
選擇這個職業很高興	.789			
很喜歡這個職業	.781			
為職業自豪	.738			
職業合適	.719			
提升能力	.600			
朝著職業正確方向發展	.590			
擁有所需知識		.804		
堅持這個職業		.634		
付出很多精力		.614		
改變準備			.734	
不太可能更改			.553	
制定職業成功的策略			.480	
成果帶來滿足感				.667
覺得職業進步機會比較大				.701
進入這個職業沒有錯				.678
不考慮換個職業				.660
不考慮換新的職業				.643
對職業忠誠				.639

表 2. 各因素變數描述性統計及相關分析 (n=123)

Table 2. Descriptive statistics and related analysis of the variables of all factors

變數	均值	標準差	Alpha	1	2	3	4
1. 情感承諾	3.56	.83	.78				
2. 持續承諾	3.61	.81	.87	.355**			
3. 職業動力	3.39	.72	.80	.459**	.386**		
4. 職業忠誠	3.38	.74	.83	.558**	.366**	.549**	

\*\* p&lt;0.01, \* p&lt;0.05

從因素分析結果可以看出：測量指標實際所包含的專案與原理論構思的設想基本一致，且各項目在其指標因素上的因素荷重均在.48 以上，因此表明該量表具有較高的構思效度。同時也說明該量表適合測量中國知識型人才的職業承諾。職業承諾的因素共有四個，根據各專案含義和以往研究，分別命名為情感承諾、持續承諾、職業動力、職業忠誠。首先一個人對自己的職業是喜歡的，並且願意一直做下去，並且為職業作出積極的努力，不轉換職業，並且忠誠。筆者認為這些因素完整地闡述了職業承諾的含義，包括了它應有的成分。

### 4.3 因素變數的基本統計結果

各因素變數的基本統計值和相關矩陣見表 2。

### 4.4 信度分析

用問卷的資料，計算 4 個因素的同質性信度，各個因素的  $\alpha$  係數分別為 0.78、0.87、0.80 和 0.83。一般認為如果 Cronbach  $\alpha$  係數大於 0.7，該問卷的內部一致性是很好的。可見，該量表的內部一致性就是比較滿意的。具體數值可見表 2。

### 4.5 效標效度分析

根據前人研究，職業承諾與職業滿意度是密切相關的。事實上，國外學者都在探索職業承諾與職業成功之間的關係。比如，June M.L., Bangi 認為擁有職業承諾的個體比那些較低職業承諾的人更可能經歷職業成功。他用實證研究方法驗證了職業承諾對職業成功的預測作用[15]。Carson *et al.*也（以圖書管理員為研究物件）證實那些職業承諾高的人比職業承諾低的人具有更加高的職業滿意[16]。因此，本文將職業滿意度作為職業承諾的效標關聯效度。根據職業滿意度區分為高分組和低分組，採用 t 檢驗法檢驗高低組在職業承諾每個維度總分上的差異，結果見表 3。資料表明高低分組在職業承諾各個維度及總分上差異達到

非常顯著的水準，可見該問卷有較好的效標關聯效度。

### 4.6 研究模型驗證

為進一步驗證前文提出的研究模型，在此採用結構方程建模方法。該方法是國際管理研究和其他社會科學研究中日益廣泛採用的建模技術，運用這種技術可以做驗證各種研究模型。根據結構方程模型理論，構想模型是否得到觀測資料的支援需要通過一系列評價指標來說明。在評價指標中，常用的有  $\chi^2$ 、 $\chi^2/df$ 、RMSEA、SRMR、GFI、CFI、NNFI 等，不同指標有不同的含義，都是說明模型的擬合程度。 $\chi^2/df$  的值越接近 0，表明觀測資料與模型擬合得越好。一般認為  $\chi^2/df < 3$ ，表示整體模型與觀測資料擬合得很好。SRMR 和 RMSEA 的值如果小於 0.08，說明模型擬合得比較好。GFI、CFI、NNFI 的變化範圍均在 0 到 1 之間，越接近 1 表示模型擬合得越好。

對前文提出的研究模型進行驗證，擬合結果見表 4。

由表 4 中可以看出： $\chi^2/df$  小於 3，說明該模型與觀測資料擬合得比較好；RMSEA 小於 0.08，GFI、CFI 和 NNFI 均大於 0.90，這些評價指標都表明觀測資料與新模型擬合得較好。

## 5 結論

知識型人才的職業承諾由四個因素組成：情感承諾、持續承諾、職業動力、職業忠誠。首先一個人對自己的職業是喜愛的，並且願意一直做下去，並且為職業作出積極的努力，不考慮離開，並且忠誠。筆者認為這些因素完整地闡述了職業承諾的含義，包括了它應有的成分。

該發現與陳世平、李斐斐[11]的結論基本吻合，主要的區別有兩點：（1）他們認為規範承諾（受社會倫理規範的影響，對隨便改行涉及的道德規範的有所顧忌，因而繼續從事本職業）也是職業承諾的因素之一。筆者在訪談中沒有發現這樣的觀點，在職業轉換日益頻繁的今天，許多職業轉換的成功案例（比

表 3. 職業滿意高低分組的差異 t 檢驗 (n=123)

Table 3. T-test for the differences of the career satisfaction between group scoring high and group scoring low

		平方和	自由度	均方差	F	Sig.
成功承諾	組間	46.03	19	2.42	-6.61	.00
	組內	40.35	103	.39		
	合計	86.38	122			
職業動力	組間	10.99	19	.57	-2.20	.00
	組內	45.89	103	.44		
	合計	56.89	122			
持續承諾	組間	21.89	19	1.15	-1.89	.00
	組內	50.25	103	.48		
	合計	72.15	122			
情感承諾	組間	29.75	19	1.56	-6.58	.01
	組內	80.54	103	.78		
	合計	110.29	122			

表 4. 四因素研究模型擬合指標 (n=123)

Table 4. Fitting indicators of four-factor study model

指標	X <sup>2</sup>	df	x <sup>2</sup> /df	RMSEA	GFI	CFI	NNFI
值	15	6	2.9	.08	.976	.960	.960

如柳傳志等)使知識型人才認為職業轉換並不是違背道德規範,他們均表示自己具有轉換職業的權力和應有的自由,儘管事實上並沒有轉換職業。(2)他們提出了職業承諾的一個叫做選擇限制承諾的因素,其含義是有變換職業的打算,但基於對再就業機會的考慮,認為沒有太多選擇的餘地,保持現職業較有保障。但若有更好的選擇便會離開。筆者認為這樣的承諾因素是無奈的、消極的、被動的,不應該列入其中。

該發現與劉耀中[12]的結論基本吻合,主要的區別是:(1)他們的職業承諾中有一個因素是電信業員

工對職業的社會規範和責任感的認識,命名為規範承諾。(2)他們的職業承諾因素不包括職業動力這一因素。本研究之所以未發現規範承諾,主要原因是知識型人才認為職業的轉換或者組織的變化,不存在責任感問題。只要自己是將所學知識回報社會,至於對哪個職業或者哪個組織,他們認為不是最關鍵的,尤其是在勞動合同到期以後的轉換職業或者轉換組織,這是無可厚非的。其次,承諾是一種態度,包括情感、認知以外,行為傾向也是一個重要的方面,對職業的積極行為,是承諾的一個重要因素。

## REFERENCES

- [1] Morrow, P. C. and Wirth, R. E. "Work commitment among salaried professionals [J]," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 34, pp. 40–56, 1989.
- [2] Hall, D. T., "A theoretical model of career subidentity development in organizational settings [J]," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 6, pp. 50–76, 1971.
- [3] Blau, G. J., "The measurement and prediction of career commitment [J]," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58, pp. 227–228, 1985.
- [4] Lee, K., Carswell, J. J., and Allen, J., "A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables [J]," *Journal of Applied Psychology*, No. 5, pp. 799–811, 2000.
- [5] Wilson, L. and Becker, L. B., "Commitment to journalistic work: Do high school and college activities matter [J]," *Journalism and Mass Communication Quarterly*, Vol. 81, No. 3, pp. 528–545, 2004.
- [6] Mueller, C. W., Wallace, J. E., and Price, J. L., "Employee commitment: Resolving some issues [J]," *Work and Occupations*, No. 3, pp. 211–36, 1992.
- [7] Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C., "A commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model [J]," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538–551, 1993.
- [8] Kidd, J. M. and Smewing, C. "The role of the supervisor in career and organizational commitment [J]," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10, pp. 25–40, 2006.
- [9] 路霞. 關於高校青年教師職業承諾的調查與思考 [J]. *中國成人教育*, 2007, (7): 76–79.
- [10] 王益玲, 魯漢玲. 教師組織承諾現狀研究 [J]. *黑龍江高教研究*, 2007, (5): 66–78.
- [11] 陳世平, 李斐斐. 李企業員工職業承諾的結構模型研究 [J]. *心理科學*, 2006, 29(5): 1183–1185.
- [12] 劉耀中. 電信員工職業承諾因素結構的研究 [J]. *心理科學*, 2006, 29(4): 994–997.
- [13] 龍立榮等. 職業承諾的理論與測量 [J]. *心理學動態*, 2008, (4): 39–45.
- [14] Laurel, R. and Parbudyal, S., "Career Commitment: A Reexamination and an Extension [J]," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 73–91, 2002.
- [15] June, M. L. and Bangi. "Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception [J]," *Career Development International*, No. 4, pp. 374–390, 2004.
- [16] Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C. W., Birkenmeier, B. J. and Phillips, J. S., "Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes [J]," *Public Personnel Management*, Vol. 28, pp. 1–13, 1999.