

·综述· 文章编号 1000-2790(2007)08-0765-03

国外军人组织承诺研究进展

赵萌^{1,2}, 苗丹民¹, 孙云峰¹, 杨海¹, 刘练红¹

(¹ 第四军医大学航空航天医学系心理学教研室, 陕西 西安 710033, ² 陕西师范大学教育科学学院, 陕西 西安 710062)

【关键词】军人组织承诺; 结构; 情感承诺; 持续承诺; 规范承诺

【中图分类号】B852.1 【文献标识码】B

0 引言

军队需要那些对军队有承诺的人和他们的家庭。军人和其配偶对军队承诺的含义是什么? 要承诺什么? 为什么需要这种承诺? 我们所说的一个有承诺的军人, 就是他对军队组织, 以及对自己的单位, 即作为整个军队的一部分, 有着强烈的依附心理。我们需要这种承诺, 是希望由此可以使他们在工作中有更好的表现, 愿意留在军队, 并成为所在单位的好公民^[1]。

军人能坚守艰苦、危险的岗位相当大程度上要归因于军人的组织承诺^[2]。因此, 理解组织承诺概念的本质、影响因素或承诺的结果, 对保持一个具有昂扬斗志和做好准备的战斗群体是至关重要的。军事研究者长期对组织承诺加以研究, 并将研究成果应用到军队实践环境中。组织承诺研究揭示了其与工作绩效、组织公民行为、离职行为等的关系, 这些组织成果恰是决定国家防御能力的重要因素^[3]。

1 组织承诺的概念

Becker(1960)最早提出组织承诺的概念, 指员工随着对组织的“单方投入”的增加而使其不得不继续留在组织的一种心理现象^[4]。Porter, Mowday 和 Boulian(1974)认为, 高度承诺员工的表现可能好于低承诺的员工。组织承诺可以是代表组织绩效的良好指标。Poter 等将组织承诺定义为, 个人对一特定组织认同与投入态度的相对强度, 并从3个层面上来说明: 在态度层面上, 相信且接受组织的目标、价值观及经营理念, 在行为意图上, 愿意为了达成组织的目标而付出额外努力, 在动机上, 想保有组织成员身份的强烈愿望^[5]。组织行为学家 Buchanan 也做出相近的界定: 认同组织的目标与价值、对工作充分的投入, 以及对于自己的组织成员身份的肯定且忠诚。Mowday 等^[6]认为, 组织承诺是个人对组织的一种态度或肯定性的内心倾向, 是个人对某一特定组织感情上的依附和参与组织的态度的相对强度。这些研究者的观点均说明了成员对组织的认同和投入是组织承诺中相当重要的概念。

对于“组织承诺”一词的定义, 学者之间的看法并不一致。研究者几十年来所关注的主要问题是组织承诺的界定、测量、组织承诺对绩效和留职的作用以及组织承诺的影响因素等。

1998年美国心理学协会(APA)在旧金山(San Francisco)

收稿日期 2006-08-20; 接受日期 2006-10-20

作者简介: 赵萌, 博士生(导师苗丹民)。Tel: (029)83245858

Email: qizlzm@fmmu.edu.cn

召开大会。在组织承诺测量的讨论会上, 几位主要来自美国军事研究院的学者 Gade, Tremble, Karrasch 和 Heffner 就组织承诺研究的成果进行了交流, Gade 等^[7]研究者提出组织承诺测量实践的重要性。著名的研究组织承诺的学者 Allen 也发表了一篇题为《军队组织承诺研究理论和实践讨论》的论文^[8]。她认为, 仍未有充分的证据表明存在独立的军人组织承诺结构。因此不可能验证这些结构间的关系以及评价各结构与军队的关系。也许会有这样一种认识, 期望将已形成的一般关系模式套用到军队环境中, 但是这并没有得到证实。此外, 军队在人员数量和范围上存在的有利条件, 使军队在弥补承诺研究方面的不足具有巨大潜力。军队在承诺研究上采取更系统和理论性更强的研究方法将对科学界是极其重要的贡献。

Gade 等^[7]研究者认为, 已有的军人组织承诺研究都不是倾向于使用一个建立在理论上发展起来的工具。在许多研究中, 较少关注概念的结构和效度已经成为一个具有挑战性的问题。在军队组织中应用各种方法和技术来评价军人组织承诺及其相关变量是非常重要的。许多研究者认为应当系统地依据现有理论来实施对承诺的评价。

2 军人组织承诺的结构

由于在概念上以及测量方法上与承诺本身不一致, 以往文献中对有关承诺的行为结果存在一些相互矛盾的看法。目前尽管在一些细节上还有不同, 甚至相反的看法, 但在承诺是一个多维或多种成分结构的看法上已趋于一致。Gade 等研究者认为, Meyer 和 Allen 的理论是目前为止比较具有综合性和成熟的一个理论。Meyer 和 Allen 对以往组织承诺研究进行了一次综合性分析, 提出组织承诺三因素理论^[9-10]。这个研究结果在很多研究中得到验证, 引起越来越多研究者的注意。

这三种组织承诺分别是: 情感承诺(affective commitment, AC)、持续承诺(continuance commitment, CC)和规范承诺(normative commitment, NC)。所谓情感承诺是指成员对组织的情感依附, 使个人会对组织的目标产生认同, 并内化组织的价值观。成员对组织承诺是因为他们“想要(want to)”这么做。

持续承诺源于行为承诺的概念, 说明组织承诺的产生, 是由于组织成员无法改变其行动结果, 因而改变其态度。根据认知失调理论, 当成员觉察到态度与行为有落差, 离开组织的代价大于利益时, 便会寻求某种理由来改变其态度。于是, 外在的奖赏往往成为维持此类承诺的关键。所以, 个人与组织之间聘雇关系的维持, 靠得是物质利益而非情感因素。也就是说, 成员对组织的承诺是因为“需要(need to)”这么做。

规范承诺强调个人与组织关系中的义务方面, 认为组织成员经由组织或社会规范的内化, 产生一种接近个人义务或道德责任的承诺。成员认为留在组织、为组织付出, 是一种不可逃避的个人义务。就是说, 成员对组织的承诺是因为他们感到“应该(ought to)”这么做。在实证研究中, 情感承诺和规范承诺这两类承诺, 对成员行为的影响差异并不明显。一般来说, 规范承诺对成员行为表现的影响, 不如情感承诺强。因此, 在国外规范承诺较少受到重视。

Karrasch 对军官承诺的三种成分进行了评价^[3]。结果经过验证性因素分析(CFA)证实了承诺的以上三种成分结构。

军人组织承诺是一个复合性结构, 包括接受组织的价值

观、为组织而付出心力以及留在组织中的愿望。实验结果表明,组织承诺具有理解组织成员在组织中的行为的效用。元分析结果显示,组织承诺与离开组织有关的变量有一致性关系,这些变量包括:对选择机会的知觉,离职的意图、迟到、缺勤和人员变更^[11]。

Meyer 和 Allen 对组织承诺的定义是形成个人与组织之间关系并具有使成员保持成员身份的心理状态。Meyer 和 Allen 区分了组织承诺的三个成分,而且,这几种成分在吸引成员留在组织中的作用是不同的。这三者之间的区别类似于社会影响中的顺从(compliance),认同(identification)和内化(internalization)之间的不同^[12]。

AC 指的是成员对组织的情感的依附、认同和投入,AC 使成员忠实于组织的期待和价值观,与留任组织有正相关。CC 指的是意识到离开组织会带来个人损失。CC 与成员对组织的赌注与投资有关。与 AC 相比,CC 较不稳定。Meyer 和 Allen(1997)指出,组织中个人的 AC 的形成是由于组织满足他们的需要、期望和让他们实现目标^[13]。根据传统的观点,AC 要比 CC 更符合对职业军人的看法。

3 军人组织承诺的影响因素和结果

组织承诺的发展是一个渐进的过程。Mathieu 和 Zajac 强调十分有必要研究组织承诺是如何随时间而发展,以及在职业不同阶段影响组织成员承诺的关键因素^[11]。Meyer 和 Allen 也提倡研究如何测量组织承诺的发展问题。尽管有几项纵向的研究,但是这些研究的时间并没有超过 12 mo^[3]。研究表明,较长时间的追踪研究会使纵向研究有所收获。Mowday 等研究者发现,成员进入到组织,一开始经历一个最初的社会化阶段,在过了这个阶段后,有一些影响因素会发生改变。Van Maanen 从警察样本中同样发现,成员对组织的承诺是在工作 30 mo 后才稳定的^[3]。Tremble 等研究者认为利用军队的档案资料,可以适用于军队组织承诺的纵向研究。

Hom 和 Hulin 使用 Porter 和 Smith 的组织承诺量表调查了 1200 名美军国民警卫队(Army National Guard)成员,发现组织承诺可以很好的预测延长服役时间的意向和行为^[14]。Martin 研究了 1200 名后备役军人,发现情感承诺与军队工作满意度、群体(单位)的凝聚力以及留职意向有关^[15]。Teplitzky 使用 Meyer 和 Allen(1984)的情感承诺(7 个条目)量表,对 714 名军队初级军官进行了留职研究^[3],发现 AC 与职业期望和留在军队的倾向有正向的相关,但是与预感到的军队职业工作和家庭的冲突有负相关。还发现在军队服役时间与情感承诺(AC)有正相关($r=0.17$),但相关不大。Rosen 和 Martin 调查了来自美三军的 1300 名士兵,发现 AC 与适应部队生活、战斗准备状态良好以及幸福感有显著的相关^[15]。Kim 等人研究发现,AC 预测了一项在 1990 年开始的对 244 名空军医生的留职倾向研究^[16]。

Gade 等^[8]对驻守西奈执行维和使命的美军部队开展了为期两年多的研究。首先,对改编的 Meyer 和 Allen 的量表进行了因素结构和信度的分析。验证性因素分析(CFA)结果表明与 AC,CC 两因素结构吻合很好。其次,承诺对军队绩效的影响也得到证明。在研究中,对实验对象做了分组,区分了承诺高低不同的组别:LAHC(低情感承诺-高持续承诺组),HAHC(高的情感承诺-高的持续承诺组),LALC(低的情感

承诺-低的持续承诺组)和 HALC(高的情感承诺-低的持续承诺组)。对承诺的重要结果分别进行了研究,得出了结论:① 不同承诺组在绩效得分上的差别,绩效得分由低至高,相应地组织承诺的组别为:LAHC,HAHC,LALC,HALC;② 不同承诺组与留职意向。倾向由短期留职到长期的完全服役(20 年),相应地组织承诺的组别为:LALC,LAHC,HALC,HAHC;③ 不同承诺组与准备状态。准备状态评定分数由低至高,相应地组织承诺的组别为:LAHC,LALC,HAHC,HALC;④ 不同承诺组承与士气评定的关系。士气评定分数由低至高,相应地组织承诺的组别为:LALC,LAHC,HAHC,HALC。

4 军人组织承诺的测量

大部分军队研究者宁愿自己编制新的项目和量表,而不愿意自己的研究与那些具有很强的理论基础、发展成熟的量表相结合(Meyer 和 Allen 的量表),Gade 等研究者希望借助那些促进军队组织承诺理论和知识发展的方法,将军队组织承诺研究带入科学的主流,从而使军队组织承诺测量建立在牢固的理论基础之上。

依据 Meyer 和 Allen 的理论,组织承诺是 3 种承诺的结合体。AC 是承诺的愿意方面,表示军人与其配偶对军队和本单位情感上的依恋或认同。CC 是承诺的需要方面,是军人感到找到其他工作很困难或因为在军队多年付出,很难离开。NC 是承诺的义务方面,表示军人承担的道德义务或所投入的是一项事业,而不仅是一份工作。总的说来,组织承诺是由各种留在组织中并为组织而努力表现的动机组合而成的。

Gade 等研究者对军人组织承诺的研究达到了预期的 3 个目标:① 从 Meyer 和 Allen 的组织承诺量表发展而来的军队专用的量表,经过验证,具有与 Meyer 和 Allen 量表完全相同的结构,加之量表简便,更方便在讲究时间和效率的军队组织中使用。重要的是,有了这样一个量表,对承诺这个能够预测军队绩效、留职和士气等的至为重要的影响因素就可以更好的开展追踪研究了。② 该量表虽然从条目上简化了,但是信度依然良好。③ 验证了 Meyer 和 Allen 的理论,即高的情感承诺对绩效、准备状态和幸福感的的良好预测力。结合 Tisak 和 Tisak 的研究,探讨组织承诺对组织结果影响的机制,研究者提出这些结果可能与承诺中的特质成分有关的设想^[18]。最后,Gade 等研究者认为,随着对该量表的进一步改善和标准化,AC 和 CC 量表将结合在一起,发挥预测留职意愿、表现出色和好公民行为的作用。总之,组织承诺测量构成了军队作战准备状态的最主要的指征。

【参考文献】

- [1] Paul A, Gade organizational commitment: an overview [J]. Milit Psychol, 2003, 15(3): 163 - 166.
- [2] Trueman R, Tremble JR, Stephanie C. et al. Opening organizational archives to research: Analog measures of organizational commitment [J]. Milit Psychol, 2003, 15(3): 167 - 190.
- [3] Angela I, Karrasch. Antecedents and consequences of organizational commitment [J]. Milit Psychol, 2003, 15(3): 225 - 236.
- [4] Becker HS. Notes on the concept of commitment [J]. Am J Sociol, 1960, 66: 32 - 42.
- [5] Porter LW, Steers RM, Mowday RT et al. Organizational commit-

- ment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians [J]. *J Appl Psychol*, 1974, 59(5): 603-609.
- [6] Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic, 1982 51-102.
- [7] Paul A Gade, Ronald B Tiggler, Walter R. Schumm. The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses [J]. *Milit Psychol*, 2003, 15(3) 191-207.
- [8] Natalie J, Allen. Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice [J]. *Milit Psychol*, 2003, 15(3) 237-253.
- [9] Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment [J]. *Hum Resource Manag Rev*, 1991, 1(1): 61-89.
- [10] Mayer RC, Schoorman FD. Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organization commitment [J]. *Acad Manage J*, 1992, 35 671-684.
- [11] Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment [J]. *Psychol Bull* 1990, 108 171-194.
- [12] Allen NJ, Meyer JP. Construct validity in organizational behavior: the case of organizational commitment [A] // Helmes RDE. Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy [M]. Norwell, MA: Kluwer Academic, 2002 285-314.
- [13] Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace: Theory, research, and application [M]. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Sage Publications, Inc, 1997: 10-12.
- [14] Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S. A Meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium [J]. *J Manag*, 2000, 26 463-488.
- [15] Rosen LN, Martin L. Childhood antecedents of psychological adaptation to military life [J]. *Milit Med* 1996, 161: 665-668.
- [16] Kim S, Price JL, Mueller CW et al. The determinants of career intent among physicians at a U. S. Air Force Hospital [J]. *Hum Relat* 1996, 47 947-976.
- [17] Dunham RB, Grube JA, Castaneda MB. Organization commitment: the utility of an integrative definition [J]. *J Appl Psychol*, 1994, 79 370-380.
- [18] Tisak J, Tisak MS. Permanency and ephemerality of psychological measures with application to organizational commitment [J]. *Psychol Methods*, 2000, 5 175-178.

编辑 黄良田 许昌泰

· 经验交流 · 文章编号 1000-2790(2007)08-0767-02

心理治疗在针灸对椎动脉型颈椎病治疗中的疗效观察

李月苏冰 (解放军第174医院,福建厦门361003)

【关键词】心理治疗 椎动脉型颈椎病 疗效

【中图分类号】R681.53 【文献标识码】B

1 临床资料 参考《临床疾病诊断依据治愈好转标准》中颈椎病诊断依据,将100例椎动脉型颈椎病门诊患者分为观察组和对照组。观察组50例,年龄28~56(平均42.0岁),病程2.5 mo。对照组50例,年龄25~60(平均42.5岁),病程3.0 mo,两组无统计学差异($P > 0.05$)。观察组采用针灸+心理治疗,对照组采用针灸治疗。针灸取穴为颈夹脊、风池、大椎、阿是穴等主穴,随证加减,常规消毒进针后接电针仪,留针20

min,1次/d,10次1疗程。心理疏导在治疗前以及疗程中进行,以减轻或消除患者心理负担。在针灸治疗时,用语言引导治疗所产生的感觉。两组治疗1 mo后,应用《症状自评量表SCL-90》^[1]评定患者的躯体化症状和心理状况(主要抑郁和焦虑),并根据《临床疾病诊断依据治愈好转标准》进行判定^[2]。完全恢复:症状和体征全部消失,颈部活动自由。显著有效:主要症状和体征及颈部活动明显改善。有效:主要症状和体征部分好转。无效:主要症状和体征无改善。结果治疗后,症状和体征均有不同程度的改善,观察组的疗效明显优于对照组($P < 0.05$,表1)。两组患者治疗前、后总体SCL-90主要因子分有一定差异(表2)。

表1 颈椎病治疗后疗效 ($n=50, n$)

组别	完全恢复	显效	有效	显效率(%)
观察	28	18	4	92
对照	24	16	10	80

表2 颈椎病患者SCL-90主要因子比较

($n=50, \bar{x} \pm s$)

组别	躯体化		抑郁		焦虑	
	治疗前	治疗后	治疗前	治疗后	治疗前	治疗后
观察	3.19 ± 0.37	1.06 ± 0.11 ^a	3.29 ± 0.17	1.11 ± 0.17 ^a	2.19 ± 0.17	1.02 ± 0.10 ^a
对照	3.32 ± 0.29	1.35 ± 0.22 ^a	3.06 ± 0.41	1.96 ± 0.32	2.78 ± 0.25	1.85 ± 0.23 ^{ac}

^a $P < 0.05$ vs 治疗前, ^c $P < 0.05$ vs 观察。

2 讨论 椎动脉型颈椎病是以椎动脉受压迫或痉挛引起的椎底动脉供血不足为主要症状的颈椎病,常导致患者产生一

收稿日期 2006-07-30; 接受日期 2006-12-20

作者简介 李月,副主任医师。Tel: (0592) 6335720