

初级经济师

人力资源管理专业知识与实务

教材精讲班

第三节 组织承诺



知识点

组织承诺的概念及内容

员工认同组织，并愿意继续积极地参与其中的程度，是个体对组织的一种态度或肯定性的内心倾向。组织承诺包括情感承诺、继续承诺和规范承诺三个因素。

三种承诺：

类型	内涵
情感承诺	员工对组织的感情依赖、认同和投入程度。员工对组织所表现出来的忠诚和努力工作，主要是由于对组织有深厚的感情，而非物质利益。
继续承诺	员工对离开组织所带来的损失的认知，是员工为了不失去多年投入所换来的待遇而不得不继续留在该组织内的一种承诺。
规范承诺	员工对继续留在组织的义务感，它是员工由于受到社会责任的影响而留在组织内的承诺。组织承诺高的员工通常有着高的工作绩效，保持好的出勤记录，更愿意坚持组织政策，有较低的离职倾向。
情感承诺最为重要，对上述相关的工作行为的影响也最为明显。	



知识点

影响组织承诺的因素

类型	因素
情感承诺	工作挑战性、职业明确度、目标明确度、目标难度、管理层对新观点新思维接纳程度、同事间亲密性、组织可靠性、组织公平性、个人的重要程度。
继续承诺	所掌握技术的应用范围、受教育程度、改行可能性、个体对组织的投入状况、福利因素、在本地居住时间的长短、找到别的工作的可能等。
规范承诺	组织对规范承诺的要求程度、员工的个性特点、所受教育类型等。



知识点

组织承诺的影响后果

组织承诺的影响后果

1. 组织承诺高的员工的行为特点

- (1) 信赖并且乐于接受组织的**目标与价值观**。
- (2) 对组织的各项工作乐于**投入尽可能多的精力**。
- (3) 对能够成为该组织的成员**充满了自豪感**。

组织承诺是预测员工离职率最有效的指标之一。员工的承诺越高，离职率越低。组织承诺水平的高低也与**上级、同事对员工的评价及员工自己对于工作、报酬、晋升的评价呈明显的正相关**，即越是承诺高的员工，其上级、同事对其评价也越好，员工本人对自己的工作、报酬乃至晋升机会的评价也越高，反之越低。

例如：

- **情感承诺**：与上司的评价、晋升机会呈显著正相关。
- **继续承诺**：与上司的评价、晋升机会呈显著负相关。

【例题·单选】组织承诺中的（ ）最为重要，对工作行为的影响也最为明显。

- A. 情感承诺
- B. 规范承诺
- C. 继续承诺
- D. 理想承诺

网校答案：A

网校解析：情感性承诺最为重要，对工作行为的影响也最为明显。

【例题·单选】在组织承诺中，员工为了不失去多年投入而不得不继续留在该组织中的是（ ）。

- A. 继续承诺
- B. 情感承诺
- C. 规范承诺
- D. 职业承诺

网校答案：A

网校解析：在组织承诺中，员工为了不失去多年投入而不得不继续留在该组织中的是继续承诺。

【例题·单选】影响继续承诺主要因素不包括（ ）。

- A. 所掌握技术的应用范围
- B. 在本地居住的时间长短
- C. 所受教育类型
- D. 福利因素

网校答案：C

网校解析：所掌握技术的应用范围、受教育程度、改行可能性、个体对组织的投入状况、福利因素、在本地居住时间的长短、找到别的工作的可能等。

【例题·单选】（ ）反映了员工工作中深入的程度，所花费的时间和精力的多少，以及把工作视为整个生活的核心部分的程度。

- A. 工作满意度
- B. 工作投入度
- C. 组织忠诚度
- D. 以上都不是

网校答案：B

网校解析：分别区分工作满意度、工作投入度和组织承诺（又称组织忠诚度）三者的概念就能选出正确的答案。

本章小结

工作态度与行为

