



第三节

组织承诺



知识点

组织承诺的概念及内容



第三节 组织承诺

一、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。



第三节 组织承诺

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。	



第三节 组织承诺

【真题·2013单选】在组织承诺的各因素中，反映员工继续留在组织中的义务感是（ ）。

- A. 永久承诺
- B. 经济承诺
- C. 继续承诺
- D. 规范承诺

答案：D

解析：本题考查组织承诺的概念及内容。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。



知识点

影响组织承诺的因素★★



第三节 组织承诺

二、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



第三节 组织承诺

【真题·2016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

答案：C

解析：本题考查组织承诺的影响因素。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。



知识点

组织承诺的影响后果★



第三节 组织承诺

三、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。



第三节 组织承诺

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。



第三节 组织承诺

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。



第三节 组织承诺

【真题·2018/2022年补·单选】与上级领导评价，晋升机会呈显著负相关的组织承诺因素是（ ）。

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



第三节 组织承诺

答案：D

解析：本题考查组织承诺的影响后果。具体到不同的承诺类型，其影响效果存在着明显的差异。例如只有情感承诺与上级领导的评价、晋升机会呈显著的正相关，而继续承诺则与它们呈显著的负相关。故此题正确答案为D选项。

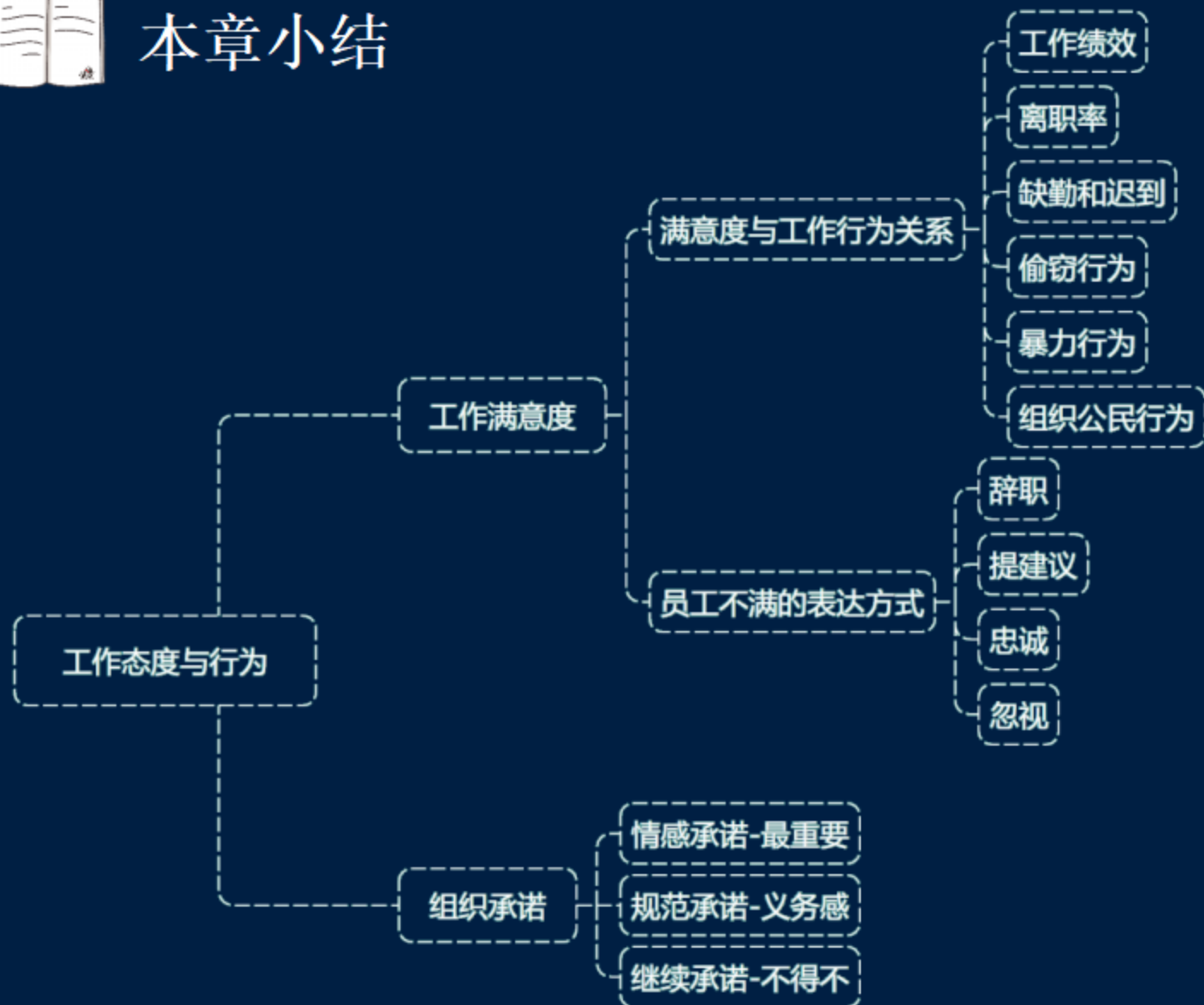


本章小结





本章小结





本章小结



谢谢 观看

THANK YOU