

# 承诺组合——组织承诺多基础结构及其内部作用机理的研究进展

宝贡敏, 钱源源

(浙江大学 管理学院, 浙江 杭州 310058)

**摘要:**近年来,组织承诺的研究热点转向用“承诺组合”的方法探讨其多维基础对各组织行为结果的内部作用机理。文章在简要回顾组织承诺概念从单维向多维演变的历程后,着重介绍了当前学术界对组织承诺三维基础的交互作用的研究进展及其在中国背景下的适应性研究,最后分析了将“承诺组合”作为对组织承诺多基础结构内部作用机理的理论概括和研究方法的可行性,并指出未来可能的研究方向。

**关键词:**组织承诺;多基础;三成分模型;承诺组合

**中图分类号:**F270

**文献标志码:**A

**文章编号:**1008-5831(2009)04-0042-06

自从1960年美国社会学家Becker<sup>[1]</sup>首次对组织承诺的概念进行系统分析至今,有关组织承诺的研究重心始终围绕其内部结构、形成前因和影响结果等方面展开。很多学者在前人的大量研究基础上,对组织承诺的前因后果进行总结,已形成一基本固定的研究框架<sup>[2-3]</sup>。但在对这些前因后果进行大量深入的实证研究后,学者们却往往得出不一致的研究结论。人们在思索其背后的原因时逐渐意识到,组织承诺是一个有着多维结构的概念,每个结构维度都有其各自的前因,与同一结果变量的相关性会强弱不同,甚至方向相反,若仅简单地以组织承诺这个笼统的概念来涵盖,其研究结论往往是不一致或是不显著的。为此,很多学者开始区分组织承诺的不同基础,并逐渐从孤立研究各自的前因后果,转变为用“承诺组合”(commitment profile)的方法研究相互之间的交互作用。

## 一、组织承诺概念从单维到多维的演化轨迹

组织承诺反映了员工与组织之间的一种联结关系,承诺基础则是产生这种联结的动机。纵观近半个世纪的研究历程,组织承诺经历了一个从单维向多维发展演变的过程。早期的研究者多把它看作一个单一的结构,从不同的角度揭示产生组织承诺某一方面的动机。例如Becker基于交换理论,将组织承诺看作是员工随着对组织“单边投入”(Side-bet)的增加,为了不失去多年投入所换来的福利待遇而不得不继续留在该企业内的一种承诺<sup>[1]</sup>;Porter等人<sup>[4]</sup>和Buchanan<sup>[5]</sup>则都强调组织承诺是员工对组织的一种情感依赖,并将其细分为认同、投入和忠诚(留任)三种心理状态;而Wiener则从规范性视角切入,认为组织承诺的实质是一种“内化的行为规范”,强调社会规范对组织承诺的影响<sup>[6]</sup>。

收稿日期:2008-11-26

基金项目:国家自然科学基金资助项目“我国典型文化因素(现象)对高技术创新团队创新绩效的影响:有我国文化特色的有竞争力的高技术创新团队研究”(70672047)

作者简介:宝贡敏(1960-),男,辽宁朝阳人,浙江大学管理学院教授,博士生导师,主要从事企业战略管理、企业成长模式研究;钱源源(1984-),女,浙江嵊州人,浙江大学管理学院博士研究生,主要从事企业战略与组织行为研究。

欢迎访问重庆大学期刊社 <http://qks.cqu.edu.cn>

随后,很多学者将以上观点加以整合,提出一系列二维和三维模型(表1)。

表1 组织承诺概念从单维向多维演变的汇总表

	基于情感投入	基于成本计算	基于社会规范
Becker(1960) <sup>[1]</sup>		单边投入 side-bets	
Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) <sup>[4]</sup> ; Buchanan(1974) <sup>[5]</sup>	情感依赖 affective attachment (认同 identification, 投入 involvement, 忠诚 loyalty)		
Stevens, Beyer & Trice (1978) <sup>[7]</sup>	心理承诺 psychological commitment	交换承诺 exchange commitment	
Angle & Perry(1981) <sup>[8]</sup>	价值承诺 value commitment	留任承诺 commitment to stay	
Mowday, Poter & Steer (1982) <sup>[9]</sup>	态度承诺 attitudinal commitment	行为承诺 behavioral commitment	
Wiener(1982) <sup>[6]</sup>			规范承诺 normative commitment
O' Reilly & Chatman (1986) <sup>[11]</sup> ; Caldwell, Chatman & O' Reilly, (1990) <sup>[12]</sup>	规范性承诺 normative commitment (认同 identification, 内化 internalization)	工具性承诺 instrumental commitment (顺从 compliance)	
Penley & Gould(1988) <sup>[13]</sup>	情感性承诺 affective commitment (道德性承诺 moral commitment,	疏离性承诺 alienative commitment) 工具性承诺 instrumental commitment (计算性承诺 calculative commitment)	
Meyer & Allen(1990) <sup>[14]</sup>	情感承诺 affective commitment	持续承诺 continuance commitment	规范承诺 normative commitment

资料来源:笔者整理。

二维模型主要从情感投入和理性计算两个角度划分组织承诺的基础。基于情感投入的组织承诺被称为“心理承诺”<sup>[7]</sup>、“价值承诺”<sup>[8]</sup>、“态度承诺”<sup>[9]</sup>等,基于成本计算的组织承诺则被称为“交换承诺”<sup>[7]</sup>、“留任承诺”<sup>[8]</sup>、“行为承诺”<sup>[9]</sup>等,O' Reilly 分别用“前瞻理性”(prospective rationality)和“回溯理性”(retrospective rationality)来解释这两种承诺的来源<sup>[10]</sup>。在之后的研究中,O' Reilly 借鉴了 Kelman 关于态度改变基础的理论,指出组织承诺的基础表现在顺从、认同和内化三个方面<sup>[11]</sup>。这一模型虽得到了许多学者的认可,但进一步的实证研究却发现认同与内化两个子维度的区分性并不显著,于是 O' Reilly 等人在后来的研究中将这两个基础统称为“规范性承诺”,又将顺从这一基础称为“工具性承诺”<sup>[12]</sup>。此外,Penley 和 Gould 借鉴 Etzioni 的组织投入模型,将“道德性承诺”和“疏离性承诺”分别作为“情感性承诺”的两种形式,又将“计算性承诺”作为

“工具性承诺”的一种体现<sup>[13]</sup>。

以上学者的研究仅从承诺者自身的情感和理性出发思考承诺产生的基础,而忽略了社会规范对人的态度和行为的影响。Allen 和 Meyer 在原有的二维模型基础上,增加了社会规范这一承诺基础,提出了组织承诺的三成分模型<sup>[14]</sup>,并指出不同承诺形成的潜在机制:情感承诺是基于渴望,持续承诺是基于需要,规范承诺是基于义务。

## 二、对组织承诺多维基础的内部作用机理的研究

在对组织承诺三成分模型进行深入研究的过程中,学者不仅识别出情感承诺、持续承诺和规范承诺各自的前因后果<sup>[15]</sup>,还对这三个成分对结果产生影响的作用机理进行探索,发现了三者之间的交互作用<sup>[16-19]</sup>。进入 21 世纪,对组织承诺的研究重心转向用“承诺组合”的方法探讨其多维基础的内部作用机理,并试图加入文化因素来检验该作用机理的普适

性程度<sup>[20-21]</sup>。

### (一) 西方学者对组织承诺三维基础交互作用的研究

Meyer 和 Herscovitch 曾在 2001 年提出了一个在工作场所中承诺的一般模型<sup>[16]</sup>。该模型区分了核心行为(focal behavior)与自决行为(discretionary behavior),并通过主效应分析,探讨单一承诺基础的独立影响,结果发现不同的承诺基础对产生核心和自决行为的作用大小和方向各不相同。对核心行为来说,三种承诺基础都与核心行为正相关,但作用大小存在差别,以情感承诺的作用最明显,规范承诺次之,持续承诺最小;对自决行为而言,情感承诺和规范承诺都与自决行为正相关,但持续承诺与自决行为为负相关。同时,作者指出,组织承诺的三成分在对行为结果产生影响时,不是独立起作用的简单加总式,而是存在交互作用的。

对于交互作用的研究,在 Meyer 之前,也有个别学者在研究组织承诺三成分与行为(离职意愿)的关系时,发现了持续承诺与情感承诺之间<sup>[22]</sup>、持续承诺与规范承诺之间<sup>[23]</sup>的两两交互作用。而 Meyer 和 Herscovitch 则着重强调了情感承诺与另两个承诺之间的交互作用,认为情感承诺与行为的关系在只有情感承诺高而其余两者低时关系最强。对此, Meyer 等人借鉴相关的动机理论予以解释<sup>[24]</sup>,他们将情感承诺看作一种内源的自主性动机,将规范和持续承诺看作是外源的控制性动机,根据自我决策理论(Self-determination Theory),动机的自主性越高,产生的行为在努力程度、持续性、创造性等方面的效果越好,于是 Meyer 推测情感承诺是产生积极结果的主要驱动力,规范和持续承诺由于都在一定程度上涉及感知的外部控制,所以会对情感承诺的正面影响起稀释作用<sup>[16]</sup>。

除了指出情感承诺分别与规范和持续承诺的两两交互作用<sup>[16]</sup>, Meyer 等人还区分了规范承诺和持续承诺在调节情感承诺与自决行为关系中的不同性质<sup>[19]</sup>。作者认为,规范承诺与情感承诺之间的交互作用是补偿性的(compensatory),而持续承诺与情感承诺之间的交互作用是竞争性的(competing)。因为对于自决行为的影响,规范承诺和情感承诺的作用方向相同,而持续承诺与情感承诺的作用方向相反,所以随着规范承诺的提高,高情感对自决行为的影响虽会逐渐减弱,但由于增强的规范承诺会起正面的补充作用,因此自决行为会维持在较稳定的水平;但持续承诺的提高不仅自身对自决行为产生负面影响,还会削弱情感承诺的正面作用,因此持续承诺总是与情感承诺竞争对自决行为的控制权。

在提出一系列假设后, Meyer 等人分别以离职意愿和组织公民行为作为核心行为和自决行为的表现形式,对这些命题进行实证检验<sup>[19]</sup>。通过对这些行为因变量的回归分析发现,无论对核心行为还是自决行为,组织承诺三成分都具有显著的共同交互作用(three-way interaction),但两两交互作用(two-way interaction)并不明显,仅在影响自决行为时,规范承诺和持续承诺之间的两两交互才达显著。通过进一步对回归系数的比较, Meyer 等人发现之前的假设并不能得到完全的实证支持。虽然结果证实了“某一承诺基础与行为结果的关系在其他两个成分都低时最强”这一假设,但却发现“在其他两个成分都高时,某一承诺基础与行为结果的关系强于其他两个成分一高一低的情况”,这与之前“随着另两个承诺成分不断增强,某一承诺基础与行为结果的关系逐渐弱化”的假设不符。

此外,该研究还发现了一个意外的结论:规范承诺对组织公民行为的影响,会随着另两个组织承诺成分的强弱改变,而发生相反作用。当在“高情感承诺+低持续承诺”背景下,规范承诺与组织公民行为正相关;当在“低情感承诺+高持续承诺”背景下,规范承诺与组织公民行为负相关<sup>[19]</sup>。对此,作者用规范承诺的双重本质予以解释,由于另两个承诺成分的强弱比重提供了某一承诺成分发挥作用的“背景”,所以在高情感承诺的背景下,规范承诺作为一种“道德责任”(moral imperative),会对组织公民行为产生正面影响;而在高持续承诺的背景下,规范承诺作为一种“义务负债”(indebted obligation),会对组织公民行为产生负面影响。

### (二) 组织承诺多维基础交互作用在中国文化背景下的适用性研究

Allen 和 Meyer 提出的“组织承诺三成分模型”得到很多学者的实证支持,通过对构思效度<sup>[25]</sup>以及对不同职业<sup>[26]</sup>、不同焦点<sup>[27]</sup>和不同文化背景<sup>[28]</sup>普适性的内外部效度检验,该模型已成为目前学界较为公认的研究组织承诺多维基础的结构框架。

但纵观现有研究,绝大多数是针对北美、西欧等个人主义文化背景的国家,由于该背景下社会行为主要受个人的态度和理性计算影响,而较少考虑社会规范,因此一直以来,学术界对规范承诺的关注相对较少。但在中国这个集体主义文化背景下,规范承诺在承诺组合中作用可能更为突出<sup>[20]</sup>,与其他两个成分的关系以及对结果变量的影响可能都会呈现出一些特殊规律<sup>[29]</sup>,因此研究中国文化背景下组织承诺的多维基础及其作用机理十分必要。

在早期的研究中,一些西方学者已注意到文化

差异可能对组织承诺的三成分造成一些影响。Randall 曾运用 Hofstede 的文化价值观模型对组织承诺进行跨文化研究。他认为,在集体主义程度、不确定性规避和权力距离较高的文化背景下,情感承诺较低<sup>[30]</sup>。而 Clugston 等人则认为,高权力等级和集体主义会强化员工留在组织的道德义务,因此该文化背景下的规范承诺较高<sup>[31]</sup>。此外, Meyer 和 Allen 1997 年也指出,在集体主义的文化背景下规范承诺可能是工作结果的更好的预测指标(转引自 Wasti, 2005)<sup>[18]</sup>。

近年来,已有一些华人学者将西方的“组织承诺三成分模型”运用于中国背景进行实证研究。这些研究主要从以下几个方面入手:一是根据调研数据,直接比较中西方员工组织承诺各成分的测量得分高低<sup>[20]</sup>;二是通过因子分析,验证组织承诺的三维结构在中国背景的区别性<sup>[21]</sup>;三是探索中国背景下组织承诺的三成分与前因后果是否具有特殊的作用机理<sup>[20-21]</sup>。

Cheng 和 Stockdale 2003 年用中国样本与 Meyer 1993 年的加拿大样本进行直接比较,得出中国员工的情感承诺、规范承诺比西方员工高,持续承诺比西方员工低的结论<sup>[20]</sup>。但运用这一方法需要严格的前提保证,即潜在结构的不变性和相应项目在潜在构念上的负荷相等。Cheng 所选的中国样本与 Meyer 的加拿大样本所在行业不同、承诺各成分得分的离散性差别很大,所以虽然该结论可以获得一些理论支持,但由于在研究方法上的不足,使读者很难推断该结论的准确性<sup>[29]</sup>。

Chen 和 Francesco 2003 年通过对组织承诺维度性的验证性因子分析,发现在中国背景,持续承诺的“低感知替代”和“高个人牺牲”两个子维度区别性不大,而情感承诺和规范承诺虽高度相关但可以相互区分,从而支持了组织承诺三维结构跨文化的普适性<sup>[21]</sup>。

Cheng 和 Stockdale 2003 年将以往研究归纳的组织承诺三成分各自的前因运用于中国背景,发现这些前因仍对其相应的承诺维度有较强的预测力,但由于中国背景下三成分的相关性更强,因此各自的前因间有交叉。例如情感承诺的前因之一角色清晰与持续承诺的相关性更大,而情感承诺的前因之一目标困难与规范承诺的相关性更大<sup>[20]</sup>。

对组织承诺后果的研究,学者们都突出了规范承诺对行为意图、态度和绩效的重要作用。从直接影响来看,规范承诺对离职意愿和工作满意都具有较强预测能力<sup>[20]</sup>;就间接影响而言,规范承诺在预测情感承诺、持续承诺对它们各自的核心行为和自决

行为的影响时,具有调节作用:一方面,规范承诺削弱了持续承诺与工作满意、离职意愿的关系<sup>[20]</sup>;另一方面,规范承诺削弱了情感承诺与角色内绩效、组织公民行为的关系<sup>[21]</sup>。

### 三、组织承诺多维基础的承诺组合研究

为了更好地研究组织承诺多维基础对组织行为结果的作用机理,学者们提出了“承诺组合”(commitment profile)的概念。一方面,从理论上讲,组织承诺的三个基础不是互斥的三种类别,而是共同存在的三个成分,用“承诺组合”来描述这种共存的形态更切合实际。事实上,每个员工对这三者的承诺程度不同,从而构成一个独特的承诺组合,不同的比例构成对工作结果的影响也不同<sup>[18]</sup>。另一方面,从操作化的角度看,“承诺组合”是探索组织承诺三成分相互作用模式的一种较好的研究方法。目前,对三成分交互作用的研究多采用线性回归分析的方法,显著的交互项只反映出线性的调节作用,却无法检验出非线性的调节作用。用组合的方式则可以用非线性、特质的方法研究各成分之间的关系和它们对因变量的影响<sup>[32]</sup>。

很多学者都意识到“承诺组合”在理论上的恰当性和在方法论上的必要性,于是纷纷构建各种组合,并研究这些组合对行为结果的影响。Meyer 和 Herscovitch 2001 年首先提出了理论上可行的八种承诺组合,并根据不同承诺基础对行为的不同直接和间接影响,预测了这八种承诺组合产生核心行为和自决行为的可能性<sup>[16]</sup>。之后,两人针对组织变革这一背景,验证其之前的推断<sup>[17]</sup>。实证结果基本支持了两人的假设,只是在规范承诺对情感承诺是起稀释作用还是附加作用上存在出入。假设认为,规范承诺会稀释情感承诺对结果的正面影响,由此,作者推断“高情感承诺 + 低规范承诺组合的效果优于高情感 + 高规范承诺组合”,但实证的结果正好相反,这一结论与 Wasti 2005 年<sup>[18]</sup>通过聚类分析得出的实证结果一致,说明规范承诺和情感承诺对结果分别产生独立影响,即在情感承诺与结果的关系中,规范承诺可能不是起稀释作用,而是附加作用。

目前,用承诺组合的方法对组织承诺多维基础的作用机理进行实证的研究还比较少。通过对已有研究的归纳,可以发现学者主要运用两种方法构建承诺组合:一是根据中位数区分(median splits),形成理论上可能的所有组合,并检验这些在现实的普遍性<sup>[17]</sup>;二是运用聚类分析(cluster analysis),产生实际存在的各种组合<sup>[18]</sup>。事实上,理论上可能的组合在现实中并不一定具有普遍性,例如 Meyer 和

Wasti 通过聚类分析仅识别出六类组合。总之,在运用组合的方法时,实证构建至关重要,因为它可以检验特定组合的普遍性并发现未预期组合的出现。

承诺组合的方法突破了以往组织承诺研究以单个变量(成分)为中心,孤立分析其前因后果的思路,开始以整体观的视角思考各成分的交互作用。不过现有的研究多聚焦于后半段,即不同的承诺组合对行为结果的不同影响,未来的研究方向可以拓展到前半段,即识别出影响各成分在承诺组合中比例分配的因素,可能的调解变量包括承诺对象本身的特征、个人特征、组织特征等。例如,是否针对不同的承诺对象(组织、主管、团队、职业)承诺组合的构成有所不同?是否某些人倾向于对不同的承诺对象有类似的承诺组合?是否某种承诺组合仅存在于某类特定的组织,还是可以在各类组织中都找到?上述问题对今后的研究提供了一个可能的切入点。

#### 参考文献:

- [1] BECKER H S. Notes on the concept of commitment[J]. *The American journal of sociology*, 1960,66(1): 32-40.
- [2] STEERS R M. Antecedents and outcomes of organizational commitment[J]. *Administrative science quarterly*, 1977,22(1): 46-56.
- [3] MATHIEU J E,ZAJAC D M. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment[J]. *Psychological bulletin*, 1990,108(2): 171-194.
- [4] PORTER L W,STEERS R M, MOWDAY R T, et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians[J]. *Journal of applied psychology*,1974,59(5): 603-609.
- [5] BUCHANAN B. Building organizational commitment: the socialization of managers in work[J]. *Administrative Science Quarterly*, 1974,19(4): 533-546.
- [6] WIENER Y. Commitment in Organizations: A normative view[J]. *Academy of management review*, 1982,7(3): 418-428.
- [7] STEVENS J M, BEYER J M,TRICE H M. Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment[J]. *Academy of management journal*,1978,21(3): 380-396.
- [8] ANGLE H L,PERRY J L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness[J]. *Administrative science quarterly*, 1981,26(1): 1-14.
- [9] MOWDAY R T,PORTER L W,STEERS R M. Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover[M]. New York: Academic Press, 1982.
- [10] O'REILLY C A,CALDWELL D F. The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification[J]. *Administrative science quarterly*, 1981,26(4): 597-616.
- [11] O'REILLY C A,CHATMAN J A. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior[J]. *Journal of applied psychology*, 1986,71(3): 492-499.
- [12] CALDWELL D F, CHATMAN J A, O'REILLY C A. Building organizational commitment: a multifirm study[J]. *Journal of occupational psychology*, 1990,63(3): 245-261.
- [13] PENLEY L E,GOULD S. Etzioni's Model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations[J]. *Journal of organizational behavior*, 1988, 9(1): 43-59.
- [14] 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.
- [15] MEYER J P,STANLEY D J,HERSCOVITCH L, et al. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences[J]. *Journal of vocational behavior*, 2002,61(1): 20-52.
- [16] MEYER J P,HERSCOVITCH L. Commitment in the workplace: toward a general model[J]. *Human resource management review*, 2001,11(3): 299-326.
- [17] HERSCOVITCH L,MEYER J P. Commitment to organizational change: extension of a three-component model[J]. *Journal of applied psychology*,2002,87(3): 474-487.
- [18] WASTI S A. Commitment profiles: combinations of organizational commitment forms and job outcomes[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005,67(2): 290-308.
- [19] GELLATLY I R,MEYER J P, LUCHAK A A. Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: a test of meyer and herscovitch's propositions[J]. *Journal of vocational behavior*, 2006,69(2): 331-345.
- [20] CHENG Y, STOCKDALE M S. The validity of the three-component model of organizational commitment in a chinese context[J]. *Journal of vocational behavior*, 2003,62

- (3): 465 – 489.
- [21] 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.
- [22] SOMERS M J. Organizational commitment, turnover and absenteeism; an examination of direct and indirect effects [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16(1): 49 – 58.
- [23] JAROS S J. An assessment of meyer and allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions [J]. *Journal of vocational behavior*, 1997, 51(3): 319 – 337.
- [24] MEYER J P, BECKER T E, VANDENBERGHE C. Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(6): 991 – 1007.
- [25] ALLEN N J, MEYER J P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity [J]. *Journal of vocational behavior*, 1996, 49(3): 252 – 276.
- [26] IRVING P G, COLEMAN D F, COOPER C L. Further assessments of a three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations [J]. *Journal of applied psychology*, 1997, 82(3): 444 – 452.
- [27] STINGLHAMBER F, BENTEIN K, VANDENBERGHE C. Extension of the three-component model of commitment to five foci: development of measures and substantive test [J]. *European journal of psychological assessment*, 2002, 18(2): 123 – 138.
- [28] TAYYEB S, RIAZ M N. Validation of the three-component model of organizational commitment in Pakistan [J]. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 2004, 19(3/4): 123 – 149.
- [29] VANDENBERGHE C. Application of the three-component model to china: issues and perspectives [J]. *Journal of vocational behavior*, 2003, 62: 516 – 523.
- [30] RANDALL D M. Cross-cultural research on organizational commitment: a review and application of hofstede's value survey module [J]. *Journal of business research*, 1993, 26(1): 91 – 110.
- [31] CLUGSTON M, HOWELL J P, DORFMAN P W. Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? [J]. *Journal of management*, 2000, 26(1): 5 – 30.
- [32] BERGMAN M E. The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda [J]. *Journal of organizational behavior*, 2006, 27(5): 645 – 663.

## Commitment Profile: Research Progress of Multi-basis Organizational Commitment and Its Internal Functionary Mechanism

BAO Gong-min, QIAN Yuan-yuan

(*School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China*)

**Abstract:** In recent years, discussions on the internal functionary mechanism of multi-basis organizational commitment become the hot topic of organizational commitment studies. The authors briefly review the evolvement course of the organizational commitment from single- to multi-dimension concept firstly, then give emphasis to the current research progress of the interactive effect of three-dimension basis of the organizational commitment and its adaptability in Chinese background. Finally, the appropriateness to consider “commitment profile” as the theoretical generalization and research methods for the study the internal functionary mechanism of multi-basis organizational commitment is analyzed and the possible direction for future research is suggested.

**Key words:** organizational commitment; multiple basis; the three-component model; commitment profile

(责任编辑 傅旭东)