



**IT 企业员工天职取向对敬业精神的实证研究
—组织承诺的中介作用**

**AN EMPIRICAL STUDY ON THE
IMPACT OF DUTY ORIENTATION ON
PROFESSIONALISM IN IT ENTERPRISES—
MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL
COMMITMENT**

ZE ZHANG(张泽)

工商管理硕士专题研究报告

泰国博仁大学中文国际学院

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE
OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION GRADUATE
SCHOOL, CHINESE INTERNATIONAL COLLEGE
DHURAKIJ PUNDIT UNIVERSITY**

二零二壹

2021



Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

Chinese International College, Dhurakij Pundit University
Master of Business Administration

研究报告题目: IT 企业员工天职取向对敬业精神影响的实证研究—组织承诺的中介作用
Title of IS (English): An empirical study on the impact of duty orientation on professionalism in IT enterprises—Mediating role of organizational commitment

Researcher| 研究者: Mr. ZE ZHANG
Program | 课程: Master of Business Administration
Principal Supervisor: Dr. Xiugang YANG
Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Independent Study submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in the Chinese International College.

Dr. Chiang-Kuo FU

SIGN HERE
Committee President
评审委员会主席

Dr. Xiugang YANG

Committee Examiner / Principal Supervisor
委员会考官 / 首席导师

Assist.Prof.Dr. An-Jin SHIE

SIGN HERE
Committee Examiner
委员会考官

Committee Examiner / Co-supervisor
委员会考官 / 副导师

This is to certify the said Independent Study was approved by the Chinese International College (CIC).

Assist.Prof.Dr.Chun-Shuo CHEN

Dean of Chinese International College
中文国际学院院长

Date | 日期 : _____

SIGN & DATE



Form of Declaration of Independent Academic Work

I (Mr. / Ms. / Miss) ZE Surname ZHANG
Student ID no. 599570010077 Program M.B.A. Major Master of Business Administration
undertake that this ~~Dissertation~~/Thesis ~~Term Paper / Thematic Paper~~ / Independent Study

titled An empirical study on the impact of duty orientation on professionalism in IT enterprises—Mediating role of organizational commitment

Hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature:

ZE ZHANG

Name(Please print):→

(ZE ZHANG)

Date:

1/1/2018

研究报告题目: IT 企业员工天职取向对敬业精神影响的实证研究—组织承诺的中介作用
作者: 张泽
主指导教师: 杨秀刚博士
副指导教师: ----
学系: 工商管理硕士
学年: 二零一八

摘要

跟着经济成长,企业与企业之间的竞赛,企业愈来愈需求可以持续且有效的动力来提高职工的工作敬业度,由于职工对工作积极性将决策企业将来成长的能源,亦然企业获胜的重要因素。本研究对职工天职取向考察证实可以成为帮助企业机构实现有效管理工具,通过天职取向这种力量满足职工对事业意义感的寻求,同时激励职工爱岗敬业,提升其敬业精神,从而达成组织与职工的共赢。

本研究拟通过问卷调查的结果,分析天职取向与员工敬业精神之间的关系,天职取向对员工敬业精神与员工组织承诺感有着正向影响,员工的敬业精神越高,组织承诺感受水平同时也越高,表明员工组织承诺水平越高对其工作敬业精神也会越高,解决天职取向在满足员工对工作意义感追求的是否可以同时提高员工的敬业程度,揭示中国员工的工作敬业精神评价结构体系,探讨影响员工工作敬业精神的因素,并以组织承诺作为中介变量探讨了天职取向与工作敬业精神之间的作用机理,员工的组织承诺水平在员工天职取向对其工作敬业精神的影响中有着促进的作用。员工会更愿意与组织建立长期的合作关系,与此同时会通过更加努力工作帮助组织实现绩效目标。因此企业管理者需密切关注职工的组织承诺状态。加强企业核心文化,营造良好的企业文化氛围;给予职工发展平台与空间;塑造企业高层管理人员的人格魅力与提升其管理水平;对离职后职工的管理。

关键词: 工作敬业度, 员工天职取向, 组织承诺

Independent Study Title: An empirical study on the impact of duty orientation on professionalism in IT enterprises—Mediating role of organizational commitment

Author: Mr. ZE ZHANG

Principal Advisor: Dr. Xiugang YANG

Co-advisor: -----

Department: Master of Business Administration

Academic Year: 2018

Abstract

With the economic growth and the competition between enterprises, enterprises increasingly need sustainable and effective motivation to improve employees' work engagement. Because employees' enthusiasm for work will determine the energy for the future growth of enterprises, and it is also an important factor for enterprises to win. The investigation of employees' vocation orientation in this study proves that it can become a tool to help enterprises realize effective management. Through the power of vocation orientation, employees can meet their pursuit of career significance, encourage employees to love and work hard, and improve their professionalism, so as to achieve a win-win situation between the organization and employees.

This study intends to analyze the relationship between vocation orientation and employees' professionalism through the results of questionnaire survey. Vocation orientation has a positive impact on employees' professionalism and employees' sense of organizational commitment. The higher employees' professionalism, the higher the level of organizational commitment, indicating that the higher employees' level of organizational commitment will also have a higher impact on their work professionalism, Whether the vocation orientation can improve the degree of

employees' engagement while meeting the employees' pursuit of sense of work significance, reveal the evaluation structure system of Chinese employees' work professionalism, explore the factors affecting employees' work professionalism, and explore the mechanism between vocation orientation and work professionalism with organizational commitment as an intermediary variable, The level of employees' organizational commitment plays a promoting role in the impact of employees' duty orientation on their work professionalism. Employees will be more willing to establish a long-term cooperative relationship with the organization. At the same time, they will help the organization achieve its performance goals by working harder. Therefore, enterprise managers need to pay close attention to the organizational commitment of employees. Strengthen the core culture of the enterprise and create a good corporate culture atmosphere; Give employees a platform and space for development; Shaping the personality charm of senior managers and improving their management level; Management of employees after resignation.

Keywords: work engagement, the staff duty orientation and organizational commitment

致谢

首先，衷心地感谢我的导师杨秀刚教授。当我面对困难有些彷徨时，是导师鼓励我，“攻坚莫畏难，只怕肯攀登”；当我在管理学的殿堂中步履蹒跚时，是导师在指点我，“问渠那得清如许，为有源头活水来”。我的导师，学识渊博，对专业孜孜以求，精益求精。百忙之余仍然读书，不断探求；为人师表，率先垂范；传道授业，呕心沥血。如果说我从导师身上学会怎样做好学问，那么首先我应该说我从到到身上领略了真正的学术精神，导师严谨的治学态度和坚韧的探索精神将使我终身受益。

衷心的感谢杨秀刚教授在我学习中给予我的关心及支持。

最后感谢我的家人以及朋友在我学习、生活及论文完成过程中给予的全力支持、关怀和帮助。

张 泽

CAIC

Dhurakij Pundit University

2018年1月1日

目录

Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student.....	2
Form of Declaration of Independent Academic Work.....	3
致谢.....	4
摘要.....	5
Abstract.....	6
表目录.....	10
图目录.....	11
第 1 章 绪论.....	12
1.1 研究背景.....	12
1.2 研究问题.....	13
1.4 研究创新.....	14
1.5 技术路线.....	14
第 2 章 文献综述.....	17
2.1 天职取向与相关研究.....	17
2.2 工作敬业精神与相关研究.....	20
2.3 组织承诺与相关研究.....	22
2.4 天职取向、组织承诺以及工作满意度之间的关系.....	24
第 3 章 研究方法设计.....	27
3.1 研究框架.....	27
3.2 研究假设.....	27
3.3 问卷设计.....	29
3.4 变量操作性定义与测量.....	31
3.5 研究方法综述.....	33
3.6 调查问卷预测试.....	34
第 4 章 数据分析与假设检验.....	35
4.1 人口统计描述分析.....	35
4.2 变量描述性统计分析.....	36
4.3 验证性因子分析.....	38
4.4 变量相关性分析.....	43
4.5 回归分析.....	44
4.6 中介作用分析.....	47
4.7 假设检验结果.....	48
第 5 章 研究结果与建议.....	49
5.1 研究结论.....	49
5.2 管理建议.....	49
5.3 研究不足及未来研究展望.....	51
参考文献.....	53
附录一：预测试问卷.....	58
附录二：正式问卷.....	61
附录 3.6 调查问卷预测试.....	64
3.6.1 预调查问卷人口统计描述.....	64

3.6.2	预调查问卷项目分析.....	65
3.6.3	预调查问卷效度分析.....	67
3.6.4	预调查问卷信度分析.....	70

表目录

表 2-1 天职取向概念总汇.....	18
表 2-2 天职取向测量维度整理表.....	19
表 2-3 工作敬业精神概念总汇.....	21
表 2-4 工作敬业精神测量维度整理表.....	22
表 2-5 组织承诺概念总汇.....	23
表 2-6 组织承诺测量维度整理表.....	24
表 3-1 天职取向测量题项.....	31
表 3-2 组织承诺测量题项.....	32
表 3-3 工作敬业精神测量题项.....	33
表 4-1 人口统计描述分析结果.....	36
表 4-2 变量描述性统计分析结果.....	37
表 4-3 验证性因子分析模型拟合指标.....	39
表 4-4 验证性因子分析结果.....	41
表 4-5 收敛效度分析结果.....	43
表 4-6 相关分析结果.....	43
表 4-7 维度回归分析总汇总表.....	44
表 4-8 组织承诺中介作用分析.....	48
表 4-9 假设检验结果汇总.....	48
表 3-4 人员统计描述分析结果.....	64
表 3-5 预调查问卷天职取向项目鉴别度分析结果.....	65
表 3-6 预调查问卷组织承诺项目鉴别度分析结果.....	66
表 3-7 预调查问卷工作敬业项目鉴别度分析结果.....	67
表 3-8 预调查问卷天职取向因子分析结果.....	68
表 3-9 预调查问卷组织承诺因子分析结果.....	69
表 3-10 预调查问卷工作敬业因子分析结果.....	70
表 3-11 预调查问卷天职取向量表信度分析结果.....	71
表 3-12 预调查问卷组织承诺因子分析结果.....	72
表 3-13 预调查问卷工作敬业因子分析结果.....	73

图目录

图 1-1 技术路线图.....	16
图 3-1 研究框架.....	27
图 4-1 验证性结构模型图.....	40

第 1 章 绪论

本章从企业的生存和发展形势问题显得更加严峻。人才流失告急，为了留住人材加强企业的竞争优势，提出本文研究的题目。

1.1 研究背景

跟随全世界经济一体化到来，国际竞争日趋剧烈，企业存活和成长局势问题显得更加残酷。在这样大环境下人才作为一项资本对于企业壮大化就更显得举足轻重，与此同时越来越多的机构管理者注意到职工的敬业度会直接影响企业业绩，职工敬业度的重要性愈来愈受到重视，怎么能够使职工在上班时加倍的专心，加倍努力，即怎么提升职工的敬业度成为学术界与企业界研究热点。

从目前的相关研究进展来看，学者们已经开始对敬业度进行了大量的卓有成效的研究，员工在工作层面的因素对其敬业精神影响很大，随着学者们研究深入，研究敬业度发现个人特征有影响。

敬业度是员工一种心理状态，通过员工个体行为和态度体现。员工敬业度是一种积极的完成任务的心理状态。员工敬业精神有着显著的影响力对组织竞争力和组织绩效 (Schaufeli, 2002)。2002 年盖洛普公司公布一份调研成果，讲述体现职工敬业度为前 50%与 50%的单位进行了对比，发觉服务质量上成功率提升 86%，减少员工流失 70%，生产率提高 86%，利润提高 44% (Fredfickson, 2003)。

天职取向的概念，他认为人们在关于工作上有三种分别的取向，他们分别是工作取向，事业取向和天职取向 (Bellah, 1985)。他们事业的目标是为了得到这类深刻的意义感和使命感，人们对本身工作价值与期望的主观的定位。已有研究认为天职取向是种事业的价值取向，

组织承诺，反映了职工与组织之间的心理契约相关，自其提出，不断引发人力资源、组织行为以及心理学等范围学者们的极大兴致 (Becker, 1960)。相干组织承诺研究进行了全面剖析与回归，并在实证考察基础上提出了三因素模型承诺包括规范承诺、持续承诺、情感承诺 (Meyer & Allen, 1990)。对组织承诺的社

会心理机制和文化分析基础上,组织承诺职员指向所在组织一种心理倾向,作为一种工作立场,组织承诺具有态度一般共性与心理机制,构成与个别社会过程中所表现出文化精神(郭玉锦,2001)。较高的员工组织承诺可以提高职工工作绩效、缩小员工离职,提高职工组织承诺成为企业人材资源管理的重要方向。人材竞赛日益趋剧烈的今日,培养职工较升的组织承诺,可以留下优秀人材,激励职工努力工作,提升职工工作敬业精神,增强企业的竞赛优势(王荣森、王燕玲,2015)。

1.2 研究问题

21 世纪 IT 企业在中国经济中据有举足轻重的首要位置,据中国产业信息网发布消息显示,中国 2016 年上半年信息技术服务达成收入 11739 亿元,同比增 15.7%,IT 企业在面对剧烈竞赛,企业间角逐聚焦在技术的较量上,而技术的竞赛归根结底属于职工之间的竞赛,因此企业愈来愈需要能够持续且有效动力来提高职工的工作敬业度,提高职工工作敬业精神,一方面因为职工敬业度与职工的工作绩效、企业绩效等紧密相干;另一方面是由于职工对工作积极性将决策企业将来发展的动力,同时是企业成功的重要因素。本研究对员工天职取向调查证实可以成为帮助企业组织实现有效管理的工具,促使员工爱岗敬业,提高其敬业精神,从而提高企业绩效,实现组织与员工关系的共赢。

因此本研究的研究问题有:

- ①、员工天职取向与员工敬业精神之间有着怎样的影响关系?
- ②、员工天职取向是否会影响员工的组织承诺?
- ③、员工组织承诺是怎样的影响员工的敬业度?
- ④、员工组织承诺作在天职取向与工作敬业精神之间有着怎样的作用机理?

1.4 研究创新

本研究的研究创新有以下几方面：

(1) 天职取向于中国的认知度仍是比较低，对天职取向的研究过多聚在工作满意度上，对其他的结果变量的研究较为忽视。

(2) 选取工作敬业精神作为结果变量，结合结构方程模型，考证天职取向与工作敬业精神之间的关系，同时探讨了组织承诺在职工天职取向与工作敬业精神二者中的中介作用。

(3) 用定性与定量相结合来分析天职取向与工作敬业精神之间的相关关系，从而丰富中国对天职取向对工作敬业精神之间的研究，目前大多数天职取向研究针对的是工作满意度。

1.5 技术路线

本研究根据图提出、剖析和解决这之间的问题，把全文分成五个部分，第 1 章绪论，论述企业的生存和发展形势问题显得更加严峻。人材流失告急，为了留住人材加强企业的竞争优势，提出本文研究的题目。作为研究背景及选题的必要性，并在此基础上提出研究问题，阐述研究意义和创新点；

第 2 章文献综述，根据研究问题，总结归纳相关文献，总结对 IT 企业员工的概念、天职取向的理论与研究现状、工作敬业精神以及组织承诺的相关研究进行梳理与总结，针对天职取向对工作敬业精神，天职取向对组织承诺，组织承诺对工作敬业精神的影响以及缓冲变量的作用机制进行综述；

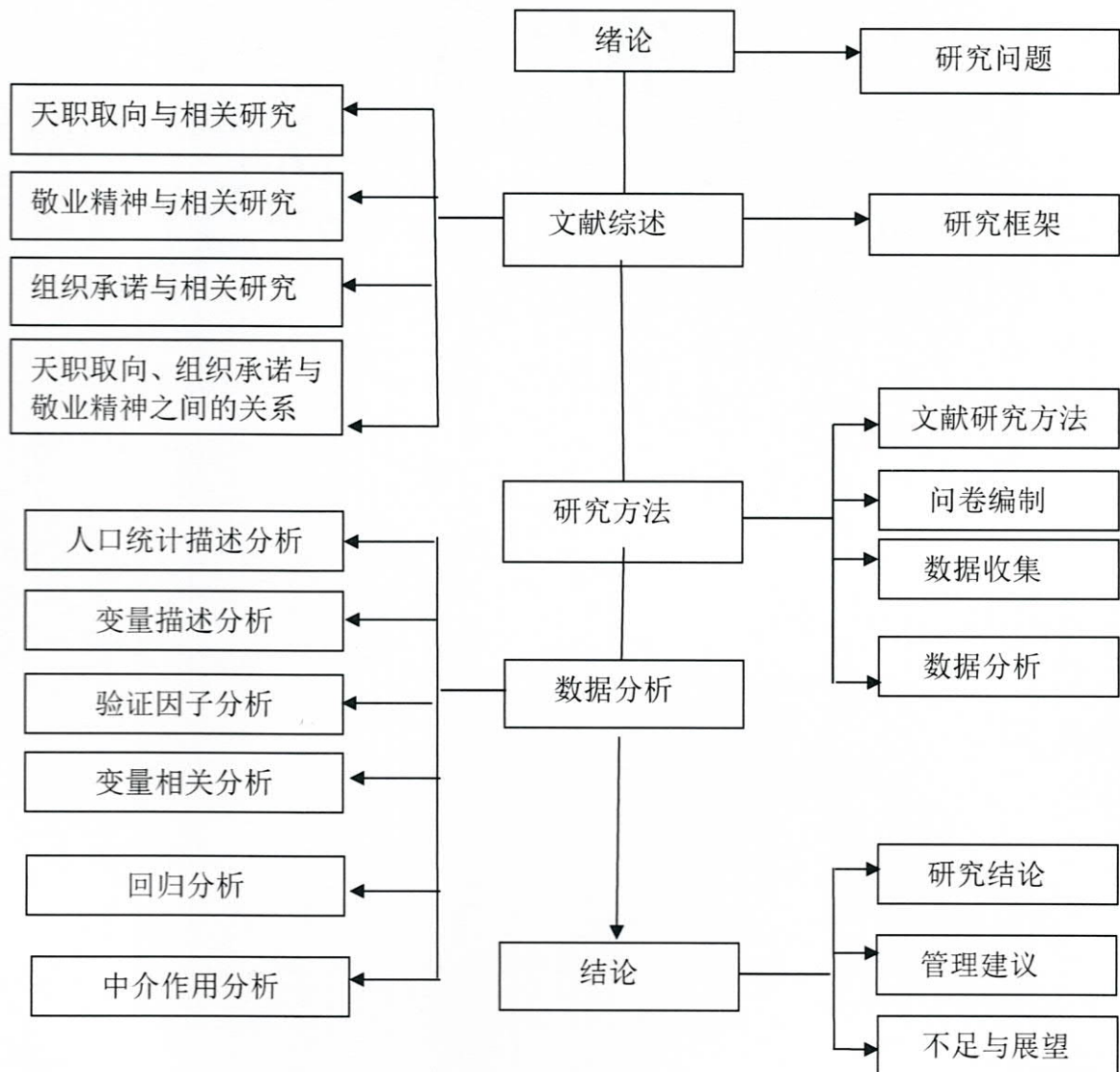
第 3 章研究方法设计，依据第二章的研究框架和假设，确定研究对象，调查问卷，数据收集及处理方法，实证研究需要用到的统计学方法如相关分析、回归分析等；

第 4 章数据处理和分析，根据第三章设计好的方法，进行数据收集，分析，验证研究假设；

第 5 章研究结论，结合研究假设的实证结果，得出论文的研究结论，并提出研究结论的操作性建议和下一步研究方向。

具体章节结构内容如 1-1 所示：

图 1-1
技术路线图



资料来源：本研究整理。

第 2 章 文献综述

本研究将在此章节对 IT 企业员工的概念、天职取向的理论与研究现状、工作敬业精神以及组织承诺的相关研究进行梳理与总结,针对天职取向对工作敬业精神,天职取向对组织承诺,组织承诺对工作敬业精神的影响以及缓冲变量的作用机制进行综述。

2.1 天职取向与相关研究

2.1.1 天职取向的概念

天职是近年来心理学与组织行为学领域研究与工作意义相关的重要概念。美国社会学家 Bellah(1985)在《心灵的习性》一书中首次提出天职取向的概念,他认为人们对于工作主观上会有三种不同的取向,分别是工作取向、事业取向以及天职取向。这三种取向是个人对工作在生活所起作用的一种信念的反映。三种取向的人们对于工作态度分别表现为:首先,持工作取向的人最感兴趣的是工作所能带来的物质利益,他们不去找寻或得到其他形式的工作收获。工作本身不是目的,它只是获取享受工作以外的生活所需资源的手段。因此,持工作取向的人工作的主要目的就是收入。再次,持事业取向的人会对工作有更过的投入,工作上的意义对他们而言不仅仅是物资上的获得,更是职业领域中的发现,这种发展可以带来更好的社会地位、自己职业领域中更大的权利、更高的自尊。因此,持事业取向的人工作的中心目标是最大化收入、社会地位、权利以及在职业领域中的威望。最后,持天职取向的人认为工作与生活无法分离,工作是生活的一部分,工作不是为了物质利益或者职业发展,是为了工作给予他们的意义感,是其内在机理和职业成功的源泉,工作不完全是为了经济收入与职位提升,因此,持天职取向的人工作更多是为了实现个人价值。

Kanungo&Hartwich(1987)认为天职取向是人们对自己工作价值与期望的主观定位,是从工作目的的角度来研究和诠释工作意义。

Elizur(1984)认为天职取向表现为工作的目的是追寻人生的意义。

Dutton(2001)认为工作价值取向是人们对自我工作价值与期望的主观定位,是从工作目的角度研究和诠释工作的意义,持天职取向的人工作的目的是为了获得深刻的意义感。

任俊(2006)在《积极心理学》一书中认为天职取向是最高层次的工作取向,人们把工作看做是天职时,其原因是个体对工作本身产生了极大的兴趣,工作的意义已完全融化于自己的生活甚至是自己的生命,金钱的获得和自身职业的发展已变得毫无意义。

于松梅&朱玲会(2013)在其研究中认为天职取向这认为工作是生活中最重要的部分,对工作抱有极大的兴趣,认为所从事的工作具有充分额道义和社会价值,并能够使世界变得美好。

吴冬梅(2014)认为天职取向是一种工作价值取向,其提供了一个独特的,基于目标的途径去研究和理解工作的意义,强调目的,自我实现强调需求。

胡睿玲(2016)通过对前人的问卷进行归纳总结后认为天职取向是个体渴望从事的工作,同时也是内心寻找真实自我的愿望,是自我发现、自我实现的过程。

本研究对前人对天职取向的界定结论进行梳理总结,如下表所示:

表 2-1
天职取向概念总汇

学者	概念
Elizur(1984)	为工作的目的是追寻人生的意义
Bellah(1986)	持天职取向的人认为工作使其人生不可分割的一部分,是其内在机理和职业成功的源泉,工作不完全是为了经济收入与职位提升,更多是为了实现个人价值
Kannung&Hartwich(1987)	天职取向是人们对自我工作价值与期望的主观定位,是从工作目的的角度来研究和诠释工作意义
Dutton(2001)	是人们对自我工作价值与期望的主观定位,是从工作目的角度研究和诠释工作的意义
王默凡(2014)	天职取向是一种工作价值取向,其提供了一个独特的,基于目标的途径去研究和理解工作的意义,强调目的,自我实现强调需求
胡睿玲(2016)	个体渴望从事的工作,内心寻找真实自我的愿望,是自我发现、自我实现的过程

资料来源:本研究整理。

2.1.2 天职取向的测量维度

由于天职取向是一个比较新的概念，目前学术界对其概念的认知比较统一，都认为天职取向是一种工作价值取向，但是对于天职取向的结构以及测量却都存在较大的争议。有学者支持天职取向是单一维度构念，然而也有学者将天职取向划分为两个维度或者三个维度。

Boyd(2010)认为天职取向可以分为目标感和亲社会性两个维度。

Dik, Duffy(2009)在其研究中将天职取向划分为内心超越、意义与使命和亲社会性三个维度。

Tracy(2009)在研究中将天职取向分为工作呼唤、家庭呼唤以及社会呼唤三个维度

田喜洲(2012)在中国情境下对大学生创业者研究，研究结果显示创业者的天职取向包含了目标感、意义性以及真实自我三个维度

于松梅，朱玲会(2013)通过对特殊教育教师的工作意义感的结构、类型与分布特征的研究中，将天职取向划分成为社会价值与喜欢工作本身共两个子维度。

王默凡(2014)在对知识型员工天职取向进行研究时，认为天职取向是单维构念的因素。

张金燕(2015)在其对高校教师的工作价值取向研究中，将工作价值取向分为经济因子，晋升因子以及意义因子共三个维度，其中意义因子即天职取向，并在研究中，把意义维度划分为社会价值、工作意义和喜欢工作本身三个方面。

胡睿玲(2016)通过对前人的问卷进行归纳总结后认为天职取向是更加关注个体在工作中所获得的主观成就、工作意义以及奉献精神

本研究对前人对天职取向的维度细分进行梳理总结，如下表所示：

表 2-2
天职取向测量维度整理表

学者	维度细分
Boyd(2010)	目标感和亲社会性
Dik, Duffy(2009)	内心超越、意义与使命和亲社会性
Tracy(2009)	工作呼唤、家庭呼唤以及社会呼唤
朱玲会(2013)	社会价值与喜欢工作本身
王默凡(2014)	单维构念
张金燕(2015)	社会价值、工作意义和喜欢工作本身
胡睿玲(2016)	主观成就、工作意义以及奉献精神。

资料来源：本研究整理。

2.2 工作敬业精神与相关研究

2.2.1 工作敬业精神的观念

美国学者 Kahn(1990)最早提出工作敬业精神的观念，他在研究中将敬业精神定义为员工与在工作中表现自我二者同时发生，并通过组织成员在身体、认知以及情感上积极充分展现工作角色从而促进个体与工作以及他人的联系。在此之后，员工工作敬业精神引起学术界的关注，各国学者均对员工工作敬业精神展开研究。然而，迄今为止各国学者对员工工作敬业精神依然没有一个统一的界定。

Maslach(2001)认为敬业度与倦怠是一个二维连续体的两个极端点，敬业度是一种感觉充满精力，有效地投身于工作中，并能够与他人和谐相处的状态。

谭保斌(2005)在研究中认为敬业精神是人们对自身从事的职业充满爱敬与虔信。

韩丽娇(2006)认为敬业精神就是献身精神，是对其事业的一种入迷与执着的心态。

张风华(2010)认为敬业精神是员工在工作角色中把自我与工作角色想结合并对工作、团队以及组织本身的认同、承诺与投入程度。

阮湛飞(2014)通过对前人的研究总结认为敬业精神是员工对组织的认可、忠诚与奉献。

王红芳(2015)在研究中认为员工工作敬业精神是一个包含态度和行为在内的符合概念，即是一种与工作有关的积极的心理状态和行为表现，在工作中专心致志、精益求精以及忘我的奉献。

本研究对前人对工作敬业精神的界定结论进行梳理总结，如下表所示：

表 2-3

工作敬业精神概念总汇

学者	定义
Kahn(1990)	通过组织成员在身体、认知以及情感上积极充分展现工作角色从而促进个体与工作以及他人的联系
Maslach(1999)	是一种感觉充满精力, 有效地投身于工作中, 并能够与他人和谐相处的状态
韩丽娇(2006)	是献身精神, 是对其事业的一种入迷与执着的心态
张风华(2010)	是员工在工作角色中把自我与工作角色想结合并对工作、团队以及组织本身的认同、承诺与投入程度
阮湛飞(2014)	是员工对组织的认可、忠诚与奉献。
王红芳(2015)	是一种与工作有关的积极的心里状态和行为表现, 在工作中专心致志、精益求精以及忘我的奉献。

资料来源: 本研究整理。

2.2.2 工作敬业精神的测量维度

由于目前学术绝对员工工作敬业精神的概念界定并不同意, 因此各国学者对员工工作敬业精神的维度划分以及其测量方法也不尽相同。

Kahn(1990)从生理、认知以及情感三个维度来考量员工工作敬业精神。其中, 生理投入是员工在执行工作任务时所付出的时间和精力; 认知是员工能够保持的认知上的高度活跃状态并清晰的意识到其在特定工作中的角色和使命; 情感是个体在工作中重视他人的情绪感受。

Maslach(2001)在研究中将员工工作敬业精神从枯竭、讥讽以及专业效能三个维度进行描述与测量。

Schaufeli(2002)通过研究认为员工工作敬业精神包括活力、奉献以及专注三个维度。

杨新国(2008)在通过对中小学教师敬业进行研究时, 将其敬业精神细分为爱岗乐业、教学负责、关心学生、学习进取、工作专注、工作奉献以及工作创新共7个维度, 并通过数据分析具有较好的信度和效度。

周文斌, 张萍(2013)在其对企业新生代员工的敬业度进行研究时, 通过对前人文献的归纳总结将员工工作敬业精神细分为三个维度, 即活力、奉献以及专注。

王剑程, 杨荣明(2015)通过研究与对文献的总结, 将员工敬业度分为活奉献以及专注共三个维度。

张立峰(2016)在人力资源管理强度与敬业度的研究中, 在相关研究成果的基础上, 将员工敬业度分为活力、奉献、专注三个维度。

本研究对前人对工作敬业精神的维度细分进行梳理总结，具体如下表所示：

表 2-4
工作敬业精神测量维度整理表

学者	维度细分
Kahn(1990)	生理、认知、情感
Maslach&Leiter(2001)	枯竭、讥讽、专业效能
Schaufeil(2002)	活力、奉献、专注
杨新国(2008)	爱岗敬业、教学负责、关心学生、学习进取、工作专注、工作奉献、工作创新
周文斌(2013)	活力、奉献、专注
杨荣明(2015)	活力、奉献、专注
张立峰(2016)	活力、奉献、专注

资料来源：本研究整理。

2.3 组织承诺与相关研究

2.3.1 组织承诺的概念

组织承诺一词最早于由 Whyte(1956)年提出，其立刻成为组织行为学和人力资源管理学研究的热门课题之一，然而各国学者在其研究时却对其概念进行了不同的定义。

Whyte(1956)在《组织人》一书中认为组织中的人既为组织工作，也隶属于组织，而组织承诺则是了解员工在组织内工作行为的一个重要因素。

Becker(1960)最早提出组织承诺的概念，他指出组织承诺是随着员工单方面投入的增加而只得继续留在组织的一种心理现象。这种单方投入包括任何有价值的东西，因此，组织承诺是员工的一种经济工具，是为了生活而不得不在组织的一种倾向。

Meyer & Allen(1990)在前人研究的基础上，提出组织承诺是体现员工和组织之间关系的一种心理状态，反应了员工是够愿意继续留在组织的态度倾向。

卢光莉(2005)将组织承诺定义为组织中的成员将组织目标与价值内化，对组织与认识制度有强烈的认同感，具有较高的工作动机，且愿意留在组织中，为组织奉献心力。

梁茜&吕永卫(2010)在其研究中指出组织承诺也称为组织归属感或者组织忠诚，拥有组织承诺的组织成员接受组织的目标以及价值观并且对此拥有高度信仰，拥有强烈留在组织的愿望。

王贵军(2015)在对员工创新性行为进行研究时认为组织承诺是一种员工对组织的态度、意愿或者行为倾向,表明员工认同组织的宗旨、理念、目标以及管理等,并愿意继续留在组织。

秦晓军(2016)在其研究中认为组织承诺是员工对组织的一种态度,可以用以解释员工为什么要留在企业。

本研究对前人对组织承诺的界定结论进行梳理总结,如下表所示:

表 2-5
组织承诺概念总汇

学者	概念
Becker(1960)	是随着员工单方面投入的增加而只得继续留在组织的一种心理现象
Meyer&Allen(1991)	体现员工和组织之间关系的一种心理状态,反应了员工是够愿意继续留在组织的态度倾向。
卢光莉(2005)	组织中的成员将组织目标与价值内化,对组织与认识制度有强烈的认同感,具有较高的工作动机,且愿意留在组织中,为组织奉献心力。
梁茜&吕永卫(2010)	组织承诺也称为组织归属感或者组织忠诚,拥有组织承诺的组织成员接受组织的目标以及价值观并且对此拥有高度信仰,拥有强烈留在组织的愿望。
王贵军(2015)	是一种员工对组织的态度、意愿或者行为倾向
秦晓军(2016)	是员工对组织的态度

资料来源:本研究整理。

2.3.2 组织承诺的测量维度

组织承诺的相关概念给出后,各国学者为了更加深入的了解员工与组织承诺之间的关系,分别以各自理论为基础,细分出不同组织承诺维度。

Buchanan(1974)指出承诺更多的表现为员工对组织的一种情感依赖。员工不想离开组织的原因不是由于单方面投入或不想失去退休金等福利的原因,而是对组织有很深的情感上的依赖和归属感。

Mowday(1979)提出组织承诺可以分为态度承诺和行为承诺两个维度。态度承诺是指个人对组织的认同和卷入的相对程度类型为承诺是承诺的公开展示。

Meyer&Allen(1991)在前人研究的基础上,对二维结构进行修正,他们提出组织承诺分为情感承诺、持续承诺和规范承诺三个维度。其中感情承诺是个体对组织的认同程度,是组织成员在感情上认同、投入、依赖组织的特性,此时员工与组织目标一致;持续承诺又称继续承诺,是指个体在组织继续工作的倾向;规范承诺又称为道德承诺,是指留在组织中的责任感。

Blau(2001)从职业承诺的视角定义并划分组织承诺模型，他们将组织承诺分为四个维度，分别为感情承诺、规范承诺、选择限制承诺以及累计成本承诺。

刘杰(2011)参考前人的研究，在其研究中将组织承诺划分为五个维度，其分别是：感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺以及机会承诺。

周毅刚(2015)依据前人的调查研究结论，在其研究中将组织承诺分为三个维度，分别为认同承诺、依恋承诺以及交换承诺。

本研究对前人对组织承诺的维度划分进行梳理总结，具体如下表所示：

表 2-6
组织承诺测量维度整理表

学者	维度细分
Mowday(1979)	态度承诺和行为承诺
Meyer&Allen(1991)	情感承诺、持续承诺和规范承诺
Blau&Gary(2001) -	感情承诺、规范承诺、选择限制承诺以及累计成本承诺
刘杰(2011)	感情承诺、规范承诺、理想承诺、经济承诺以及机会承诺
周毅刚(2015)	认同承诺、依恋承诺以及交换承诺

资料来源：本研究整理。

2.4 天职取向、组织承诺以及工作满意度之间的关系

2.4.1 天职取向对组织承诺的影响

目前学术界对天职取向与组织承诺之间关系的研究较少，大部分的研究是对天职取向与工作满意度之间关系的研究，这为天职取向与组织承诺之间的关系研究提供了启示。

Markow&Klenke(2005)在研究中认为从事职业具有较强天职取向的个体在工作中具有较高的工作热情。

Thompson(2009)通过研究分析后证明天职取向与员工对其职业生涯的承诺之间具有显著的关联性。

Cardador, Dane(2011)研究发现，天职取向可以带来更高的组织承诺和组织认同。

裴宇晶(2014)通过研究发现提高知识型员工的天职取向水平，可以增强员工的职业承诺、组织承诺与工作满意度，降低离职意愿，提高组织支持感。

2.4.2 天职取向对工作敬业精神的影晌

目前天职取向与员工工作敬业精神在组织行为学中都是比较新的概念,因此已有的研究中关注员工的天职取向与员工工作敬业精神关系很少。本研究搜集整理大量相关研究,并对其进行归纳总结。

Serow(1994)通过研究发现持前置取向的教师在工作中更有可能做出个人牺牲,也愿意将业余时间投入到工作中去,

Mcgree(2003)在研究中指出天职取向者对工作有一种热情,能从内心深处感受到真实的自我。

French&Domene(2010)的研究表明持天职取向的人更具有工作激情与责任感。

王默凡(2014)通过对知识型员工发放问卷,回收有效问卷 522 份进行的调查研究,实证证明天职取向与员工敬业度之间存在正相关关系。

2.4.3 组织承诺对工作敬业精神的影晌

本研究通过对大量的文献进行搜集与研究,发现各国学者已经通过大量的实证研究检验组织承诺与员工工作敬业精神之间的关系。

Randall(1999)研究发现,组织承诺与员工工作敬业度呈显著相关,组织承诺水平低,企业员工的工作敬业精神也低。

Hakanen(2006)通过对个体的敬业度与工作资源之间的关系进行研究结果表明组织承诺与个体敬业度存在显著的关系。

吴文婷(2010)以涉农企业员工为研究对象,经研究发现组织承诺对涉农员工敬业度有一定的预测性。

张璐璐(2014)以制造型企业知识型员工为研究对象,通过实证研究发现:制造型企业知识型员工的组织承诺与敬业度有正向预测力,且预测效果较好。

梁青青(2017)在回顾以往研究的基础上,以知识型员工为研究样本,通过对高新技术企业的员工进行问卷调查,实证研究得出研究结论:知识型员工组织承诺与其敬业度呈正相关关系。

2.4.4 组织承诺的中介作用

天职取向是一个人对待工作的认知，工作敬业精神是一个人对待工作的态度，本研究引入组织承诺作为中介为了认知与态度之间的作用机制，即认知是如何转化成为态度的。在以往的研究中，也有很多学者将员工组织承诺作为中介变量的。

钟媛(2011)感情承诺在组织支持感和员工敬业度的关系中起到一定的中介作用。

周霞，曹桂玲(2015)组织承诺在职业成长的"职业能力发展速度"和"职业目标进展速度"两个维度对员工敬业度的影响中起部分中介作用。

庞秀英，田慧芳(2013)医院支持性人力资源实践对医务工作的敬业度不存在直接正向促进关系，而是通过组织承诺这一中介变量正向作用于敬业度。

田慧芳(2016)以医务人员为研究对象，通过随机抽取 415 名医务人员调查数据显示医务人员组织承诺在心里资本与敬业度之间起到部分中介作用。

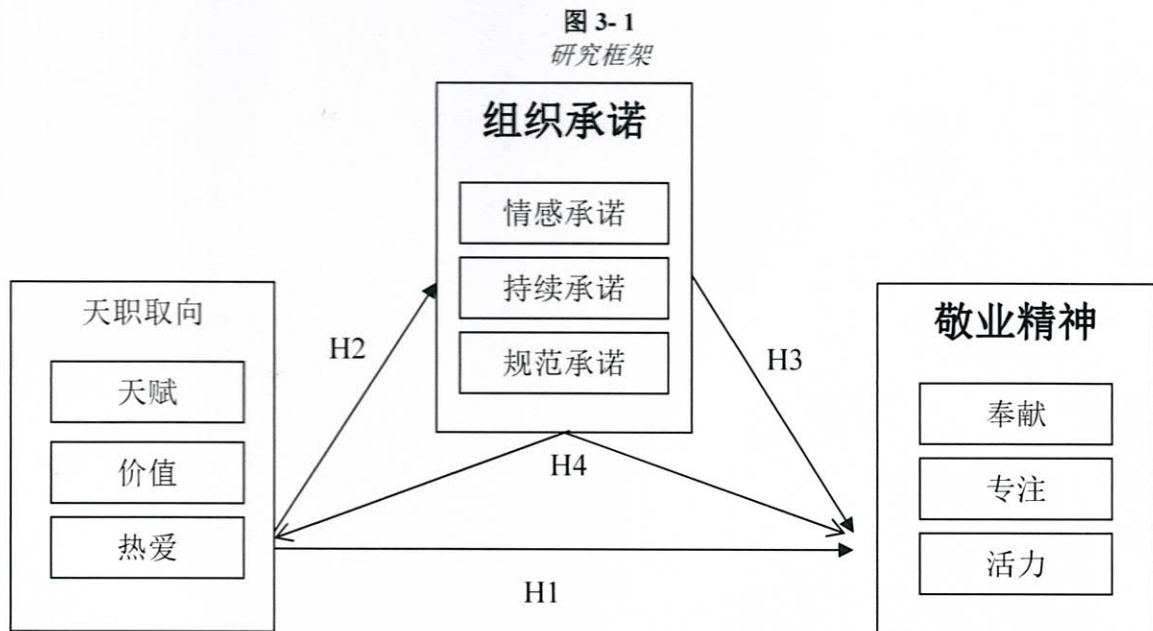
梁青青(2017)组织职业生涯管理、组织承诺与员工敬业度呈现正相关关系，同时组织承诺在二者关系中起完全中介作用。

第3章 研究方法设计

本研究将在此章节主要对发放的预调查问卷进行回收，并对量表做预调查问卷做题项可信度分析，以便正式问卷的发放。

3.1 研究框架

本研究通过对天职取向、组织承诺以及敬业精神的研究做出如下假设：天职取向对员工工作敬业精神有影响，员工天职取向越强，其工作敬业精神越高；天职取向对员工组织承诺有影响，员工天职取向越强，其组织承诺水平越高；员工组织承诺对工作敬业精神有影响，员工组织承诺水平越高，其工作敬业精神越高；组织承诺在天职取向与工作敬业精神之间有中介作用。根据前文对前人相关研究的内容与结果的总结、归纳与分析，本研究拟研究框架如下图 2-1 所示：



资料来源：本研究整理。

3.2 研究假设

3.2.1 天职取向对工作敬业精神的影晌

通过研究发现持天职取向的教师在工作中更有可能做出个人牺牲,也愿意将业余时间投入到工作中去 (Serow, 1994)。工作有一种热情、激情与责任感,能从内心深处感受到真实的自我 (Mcgree, 2003; French&Domene, 2010)。对知识型职工发放问卷,回收有效问卷 522 份进行调查研究,证明天职取向与职工敬业度之间存在正相干关系(王默凡, 2014)。

综合以上所述,本文提出研究假设:

H1: 天职取向对工作敬业精神有影响,天职取向越强,其工作敬业精神越高;

3.2.2 天职取向对组织承诺的影响

天职取向与员工对其职业生涯的承诺之间具有显著的关联性 (Thompson, 2009)。可以带来更高的组织承诺和组织认同,提升知识型职工天职取向水平,可以增加职工职业承诺、组织承诺和工作满意度,减少离职意向,提升组织支持感 (Cardador&Dane, 2011; 裴宇晶, 2014)。

综合以上所述,本文提出研究假设:

H2: 天职取向对组织承诺有影响,天职取向越强,其组织承诺水平越高;

3.2.3 组织承诺对工作敬业精神的影晌

涉农企业职工为研究对象,经研究发现组织承诺对涉农职工敬业度有必然预测性(吴文婷, 2010)。以制造型企业知识型员工为研究对象,企业知识型员工的组织承诺与敬业度有正向预测力,且预测效果较好(张璐璐, 2014)。高新技术企业的职工进行问卷调查,知识型职工组织承诺和其敬业度呈正相干关系(梁青青, 2017)。

综合以上所述,本文提出研究假设:

H3: 组织承诺对敬业精神有影响,组织承诺水平越高,其工作敬业精神越高;

3.2.4 组织承诺的中介作用

感情承诺在组织支持感和员工敬业度的关系中起到一定的中介作用(钟媛, 2011)。在职业发展"职业目标进展速度"与"职业能力发展速度"两维度对职工敬业度影响起部分的中介作用(周霞、曹桂玲, 2015)。医院人材资源实际对医务工作敬业度不存在直接正向的促进关系,而经过组织承诺这中介变量正向相关于敬业度(庞秀英、田慧芳, 2013)。医务人员为研究对象,通过随机抽取 415 名医务人员调查数据显示组织承诺在心里资本和敬业度之间起部分的中介作用(田慧芳, 2016)。组织工作生涯管理、组织承诺与职工敬业度呈现正相干关系,同时组织承诺在两者关系中起完全中介作用(梁青青, 2017)。

综合以上所述,本文提出研究假设:

H4: 组织承诺在天职取向与敬业精神之间有中介作用

3.3 问卷设计

本研究结合前期的访问以及前人的相关文献,设计了 IT 企业员工天职取向、组织承诺以及工作敬业精神测量问卷。此问卷共分为两部分:

第一部分为人口统计,用于了解被调查对象的基本情况,信息涉及以下内容:性别、年龄、学历程度、工作年限、企业性质、工作职位。

第二部分为问卷的主题部分。此部分包含对被调查对象的天职取向、组织承诺感知以及敬业精神的测量。

调研目标我选择了附近几家 IT 企业,业伟科技网络有限公司、县先锋计算机有限公司、布尔计算机有限公司、天朗信息技术有限公司等 6 家。由于人才流失率公司保密,只能得到大概每年的人才流失比例,中型 IT 公司平均每年每家人才流失比率在 25%-30%左右,而小型 IT 公司每年每家的人才流失比率在 40%-55%左右,小公司人才流失严重,难以生存面临公司与公司之间的竞争还有在大中型企业之间的夹缝中难以生存。为了提高中小 IT 企业生存,作出问卷调查,提高公司与公司之间的竞争力。

3.3.1 信度分析

信度分析 (Reliability analysis), 是可靠性分析, 指进行时反复测量同事物, 用于评价问卷的可靠性和稳定性, 所得一致性结果, 其反应了测量工具稳定与可靠性, 其分内在信度与外在信度两种。常用的信度分析系数为 Cronbach's Alpha。本研究运用 SPSS 统计分析软件对研究中各量表进行信度分析, 并 Cronbach's Alpha 值来检验问卷的信度。一般而言, 当 Cronbach's Alpha 大于 0.7, 表示该量表具有良好信度; 若其值小于 0.6 则说明该量表需要重新修订(吴明隆, 2010)。

3.3.2 效度分析

效度分析是用来测定结果的有效性。本研究结构模型是在总结前人相干研究结论的接触上构建出来, 考虑到行业、被试职工不同等问题, 仍需要对数据的有效性进行检验。效度测量主要有三类型: 结构效度、内容效度以及效标效度。

内容效度方面, 由于本研究采用的是在分析前人的实证研究的基础上选择量表, 指标拥有代表性与实际操作性, 因此本研究只做结构效度分析。

结构效度是测量成果体现出来的结构和测量值之间对应水准。因子分析最常用测量方法, 是简化数据、降低维度技术, 经过众多变量研究直接内部关系, 从而探究观测数据的根本结构。

3.3.3 样本分析

被试人员对量表的感知因时间或者其他因素的干扰会有差异, 因此即使是实用前人已经修订或者成熟的量表, 在正式调查之前, 还是需要对调查问卷进行小样本预测试, 已检验量表的稳定性和一致性, 确保研究结果的可靠度。

本研究在 2017 年 8 月 13 日至 8 月 23 日通过问卷星在线调查获取预测试数据, 与此同时向有工作经验的朋友和熟人和小型 IT 企业员工参与调查。此次参与调查人数 107, 剔除无效数据 5 份, 回收有效问卷 102 份, 回收率为 95.32%。

无效问卷剔除原则为: ①、问卷全部题项填答相同; ②、题项填答部分有缺失值; ③、题项填答呈规律变化, 如 Z 形循环。

为了提高问卷回收率在问卷星回收是剔除 3 分钟内打完问卷的数据，在问卷星答完问卷后增添 2 元红包，条件选择在 3 分钟认知答完后奖励 2 元红包领取，达到员工认真对待问卷，从而认真阅读每项问题，提高问卷回收率做到真实有效数据。

3.4 变量操作性定义与测量

本研究选用问卷调查方式来探讨员工天职取向与组织承诺对员工工作敬业精神两两之间关系，为此编制了三个量表，并采用 Likert5 点式量表进行衡量，反映被试职工从“非常不符合”、“不符合”、“一般”、“符合”、“非常符合”的评价态度，从 1~5 进行积分。

3.4.1 天职取向的测量

本研究员工天职取向测量量表及问卷题项参考 Wrzesniewski(1997)、Dobrow(2011)所开发的天职取向测量量表，依据天职取向的基本内涵重新编制问卷，确定了与天职取向相对应的维度，理论维度构想如下表 3-1 所示：

表 3-1
天职取向测量题项

题项	
天赋	1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作 2、我觉得我从事我的工作 是命中注定的
价值感	3、我的工作带给我巨大的个人满足感 4、我的工作让世界更美好
热爱	5、我认为目前的工作将是我生活的一部分 6、如果没有投身目前的工作，我将失去很多存在的意义 7、我热爱我的工作

资料来源：Wrzesniewski, A., Mccauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: people's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.; Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001 - 1049.

3.4.2 组织承诺的测量

组织承诺量表采用李元墩等人(2000)依据 Porter et al(1979)建立的量表。该量表将情感承诺、规范承诺和持续承诺共三个维度，共 17 个题项，如表 3-2 所示：

表 3-2
组织承诺测量题项

维度	内容
规范承诺	1、我庆幸自己可以在本公司服务 2、我以身为本公司的员工为荣 3、我在本公司工作能充分发挥自己的能力 4、我愿意付出额外的努力，以达到工作目标 5、在本企业工作对我个人成就与职业发展而言有很重要的意义
感情承诺	6、我的个人价值观和公司价值观非常接近 7、对我来而言本公司是非常理想的工作场所 8、我有责任为本公司努力工作 9、为继续留在本企业工作，我愿意接受任何的职务指派 10、我愿意尽自己所能克服工作上的困难
持续承诺	11、我愿意主动提高自己的工作能力 12、我很满足在本公司努力工作的状态 13、我仍然愿意留在本公司工作 14、即使外部有更好的机会，我也不会考虑离开本公司 15、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的选择 16、我希望在本公司一直工作到退休 17、目前制度现状以及各种环境，我愿意持续在本公司工作

资料来源：李元墩、鐘志明、林育理(2000),台湾企業員工組織承諾衡量模式建構之研究,成功大學報第 35 卷人文社會篇。

3.4.3 工作敬业度的测量

本研究对职工工作敬业精神测量选用 Schaufeli(2002)编制 UWES 量表。这量表根据职工差别体现将职工的敬业度分为三个维度，即奉献、专注与活力，共 17 个题项。UWES 量表的里面一致性信度高，得到诸多前人学者认可与采用，如表 3-3 所示：

表 3-3
工作敬业精神测量题项

题项	
活力	1、早上起来时。我喜欢去上班 2、工作中，我充满了活力 3、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持 4、我可以在很长一段时期里持续工作 5、工作中，我感到非常活跃、精神 6、工作中，我感到强而有力
奉献	7、对我而言，工作具有挑战性 8、我的工作激励着自己 9、我的工作充满热情 10、我对自己的工作感到自豪 11、我觉得自己的工作充满了意义和目的
专注	12、工作时，我忘记了周围的一切 13、工作时，时间过的真快 14、工作时，我太专心而忽略了其他的事 15、我很难脱离自己的工作 16、我沉浸在自己的工作中 17、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴

资料来源：Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

3.5 研究方法综述

3.5.1 文献研究法

通过检索、阅读以及分析文献，深入了解目前学术界与本研究相关的关于员工天职取向、组织承诺以及员工工作敬业精神理论的研究现状，并以此为理论依据，整顿并形成详细的研究思路、理论模型并提出研究假设。

3.5.2 实证分析

本研究在整理并分析前人理论研究和实证分析结果的寄出上，设计调查问卷，并通过对问卷的回收收集数据，从而对数据进行统计性分析，实证分析本研究提出的问题、验证研究假设，并得出本研究的研究结论。

3.5.3 定性与定量分析相结合

本文将通过定性分析 IT 企业职工天职取向、组织承诺以及影响职工工作敬业精神可能因素，在此基础上建设理论的模型，提出研究的假设，最后通过定量分析得以验证理论假设

3.6 调查问卷预测试

详细内容见附录 3.6

第 4 章 数据分析与假设检验

本文此章选用 SPSS 与 AMOS 数据统计分析软件对问卷调研数据进行分析，内容包括变量描述性统计分析，验证性因子分析、变量相关性分析以及回归分析。

4.1 人口统计描述分析

本研究于 2017 年 10 月 1 日通过网络以及对身边 IT 行业从业人员发放正式问卷，经过 14 天的问卷调查，于 10 月 14 日对问卷进行回收。此次回收问卷 436 份，删除题项答案不完整或全部相同答案的问卷，实际只有 428 份有效问卷，占总回收问卷的 98%。

通过对样本进行统计分析，研究样本容量为 436，其中男性 239 人，占总人数的 55.8%，略高于总人数占比 44.2% 的女性 IT 工作人员；在年龄分布上，26 到 30 岁从业者最多，占据总样本的 54.4%，其次为 31-35 岁的从业者，由于 IT 行业属于平凡技术行业，因此年龄分布符合目前 IT 行业从业者年龄状况；与此同时本科学历者居多，占到 52.1%；从职位级别来看，普通人员 206 人，占比较大为 48.1%，这与 IT 行业职位分布的现状相吻合。工作年限上大多在 5-8 年的员工，占总样本量的 37.6%，如表 4-1 所示：。

表 4-1
人口统计描述分析结果

		数量	百分比
性别	男	239	55.8%
	女	189	44.2%
年龄	25 岁以下	11	2.6%
	26-30 岁	233	54.4%
	31-35 岁	118	27.6%
	36-45 岁	61	14.3%
	45 岁以上	5	1.2%
	学历	中专	29
	大专	102	23.8%
	本科	223	52.1%
	硕士及以上	74	17.3%
职位级别	普通员工	206	48.1%
	基层管理	127	29.7%
	中层管理	57	13.3%
	高层管理	38	8.9%
工作年限	一年以下	23	5.4%
	2-3 年	71	16.6%
	4-5 年	145	33.9%
	5-8 年	161	37.6%
	8 年以上	28	6.5%

资料来源：本研究整理。

4.2 变量描述性统计分析

本研究运用 SPSS 统计分析软件测量各个变量及其维度的平均值、标准差、峰度以及偏度，了解变量的基本分布情况,如表 4-2 所示：

表 4-2
变量描述性统计分析结果

题项	平均值	标准差	峰度	偏度
天职取向				
1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作	3.900	0.979	1.072	1.044
2、我觉得我从事我的工作 是命中注定的	3.910	1.025	-1.040	0.769
3、我的工作带给我巨大的个人满足感	4.130	0.891	-1.479	2.972
4、我认为目前的工作将是我生活的一部分	3.970	0.939	-0.979	0.963
5、如果没有投身目前的工作我将失去很多存在的意义	3.890	0.966	-0.838	0.554
6、我热爱我的工作	4.110	0.985	-1.259	1.318
组织承诺				
7、我庆幸自己可以在本公司服务	4.040	0.919	-1.080	1.282
8、我以身为本公司的员工为荣	4.180	0.823	-1.256	2.472
9、我在本公司工作能充分发挥自己的能力	4.170	0.837	-1.427	3.215
10、我愿意付出额外的努力，以达到工作目标	4.330	0.854	-1.652	3.458
11、在本公司工作对我个人成就与发展而言有很重要的意义	4.020	0.849	-1.198	2.465
12、我的个人价值观和公司价值观非常接近	4.020	0.969	-0.995	0.777
13、对我来而言本公司是非常理想的工作场所	4.020	0.887	-1.078	1.745
14、我有责任为本公司努力工作	4.010	0.876	-1.034	1.361
15、为继续留在本企业工作，我愿意接受任何的职务指派	3.970	0.868	-0.995	1.535
16、我愿意尽自己所能克服工作上的困难	4.010	0.856	-0.945	1.226
17、我愿意主动提高自己的工作能力	4.050	0.892	-0.891	0.504
18、我很满足在本公司努力工作的状态	4.090	0.914	-1.286	2.084
19、我仍然愿意留在本公司工作	4.130	0.815	-1.293	2.861
20、即使外部有更好的机会，我也不会考虑离开本公司	3.890	1.020	-0.996	0.656
21、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的选择	3.820	0.953	-0.705	0.202
22、我希望在本公司一直工作到退休	3.980	0.939	-1.031	1.363
23、就目前各种环境以及制度现状我愿意继续在本公司工作	4.080	0.941	-1.095	1.197
工作敬业				
题项	平均值	标准差	峰度	偏度
24、早上起来时。我喜欢去上班	4.000	1.004	-1.048	0.656
25、工作中，我充满了活力	4.010	0.936	-0.941	0.683
26、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持	4.100	0.926	-1.139	1.118
27、我可以在很长一段 时间里持续工作	3.850	0.940	-0.850	0.732
28、工作中，我感到非常活跃、精神	3.960	0.949	-0.987	0.834

29、工作中，我感到强而有力	3.870	0.967	-0.839	0.466
30、对我而言，工作具有挑战性	3.960	1.042	-0.915	0.226
31、我的工作激励着自己	3.960	1.015	-0.869	0.187
32、我的工作充满热情	4.030	1.004	-1.037	0.685
33、我对自己的工作感到自豪	4.050	0.943	-1.208	1.454
34、我觉得自己的工作充满了意义和目的	4.030	0.972	-1.085	0.948
35、工作时，我忘记了周围的一切	4.040	0.980	-1.104	0.993
36、工作时，时间过的真快	4.030	1.005	-1.052	0.710
37、工作时，我太专心而忽略了其他的事	3.610	1.145	-0.599	-0.488
38、我很难脱离自己的工作	3.490	1.294	-0.634	-0.763
39、我沉浸在自己的工作中	3.620	1.182	-0.816	-0.161
40、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴	3.830	1.029	-0.689	-0.180

资料来源：本研究整理。

从上表样本变量的描述性统计分析结果能够看出，各变量及其维度均分布在 1-5 之间，数据分布比较均匀，均值位于 4 附近，上下变化幅度不超过 0.4，表明样本数据基本没有太大差距，峰度在 0.599 与 1.652 之间，偏度在 0.161 与 3.458 之间。因此，描述性统计分析结果表明，样本数据分布比较合理。

4.3 验证性因子分析

本研究在问卷初测中已经对量表进行探索性因子分析，量表中题项已明确，因此正式调查中将始终统计分析软件 AMOS 进行验证性因子分析，检验量表的收敛效度以及区别效度，从而再次确认量表以及其所包含的题项是否与预期相符合。本研究利用 AMOS 数据分析软件对变量进行验证性因子分析，分析结果如下表 4-3 所示：

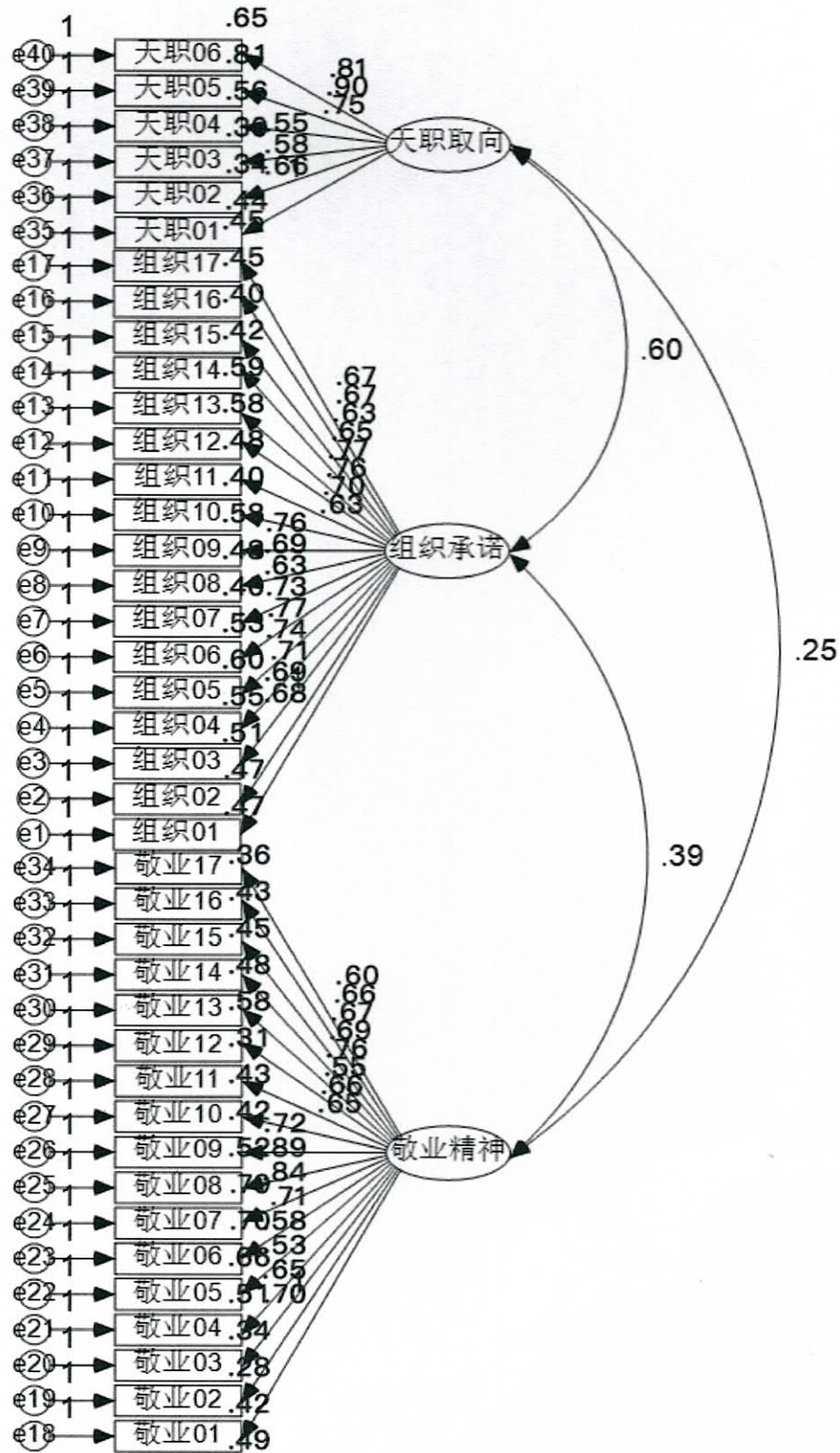
表 4-3
验证性因子分析模型拟合指标

统计检验量	临界值	测量结果	是否符合指标
X ² /df	<3.0	3.112	符合
GFI	>0.90	0.818	接近
PGFI	>0.50	0.641	符合
PNFI	>0.05	0.691	符合
RMSEA	<0.05	0.052	接近
CFI	>0.90	0.808	接近
IFI	>0.90	0.809	接近

资料来源：本研究整理。

从上表可以看出，卡方自由度比值 3.112，略微高于其临界值；适配度指数 GFI 的值为 0.818，略低于其临界值 0.9；简约适配度指数 PGFI 的值为 0.641，大于指数临界值 0.50；简单调整后规准适配指数 PNFI 值为 0.691，高于指标临界值 0.05；渐进残差均方和平方根值为 0.052，略微高于指数临界值；比较适配指数 CFI 的值为 0.809，略小于指数临界值；增值适配指数 IFI 的值为 0.808，略低于指数临界值。综上所述，本研究各构念与其相应维度均具有良好的契合度，因此结构模型可以接受，如图 4-1 所示：

图 4-1
验证性结构模型图



资料来源：本研究整理。

验证性因子分析结果汇总表如下表 4-4 所示:

表 4-4
验证性因子分析结果

			未标准路径	标准路径	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
组织承诺								0.942	0.491
组织 01	<---	组织承诺	1.000	0.684					
组织 02	<---	组织承诺	1.053	0.686	0.063	16.668	***		
组织 03	<---	组织承诺	1.101	0.714	0.076	14.418	***		
组织 04	<---	组织承诺	1.181	0.742	0.101	11.724	***		
组织 05	<---	组织承诺	1.223	0.773	0.102	12.029	***		
组织 06	<---	组织承诺	1.315	0.728	0.114	11.582	***		
组织 07	<---	组织承诺	1.047	0.633	0.099	10.531	***		
组织 08	<---	组织承诺	1.121	0.694	0.100	11.195	***		
组织 09	<---	组织承诺	1.235	0.763	0.103	11.934	***		
组织 10	<---	组织承诺	1.012	0.634	0.096	10.537	***		
组织 11	<---	组织承诺	0.655	0.695	0.091	7.222	***		
组织 12	<---	组织承诺	0.940	0.763	0.097	9.656	***		
组织 13	<---	组织承诺	0.827	0.765	0.085	9.69	***		
组织 14	<---	组织承诺	0.831	0.645	0.103	8.071	***		
组织 15	<---	组织承诺	0.945	0.632	0.102	9.238	***		
组织 16	<---	组织承诺	0.886	0.668	0.098	9.059	***		
组织 17	<---	组织承诺	0.722	0.671	0.096	7.482	***		
敬业精神								0.939	0.481
敬业 01	<---	敬业精神	1.000	0.699					
敬业 02	<---	敬业精神	0.825	0.651	0.070	11.743	***		
敬业 03	<---	敬业精神	0.979	0.527	0.075	13.099	***		
敬业 04	<---	敬业精神	1.069	0.579	0.120	8.937	***		
敬业 05	<---	敬业精神	1.344	0.711	0.136	9.913	***		
			未标准路径	标准路径	S.E.	C.R.	P	CR	AVE
敬业 06	<---	敬业精神	1.580	0.815	0.150	10.566	***		
敬业 07	<---	敬业精神	1.748	0.837	0.164	10.682	***		
敬业 08	<---	敬业精神	1.812	0.890	0.166	10.888	***		
敬业 09	<---	敬业精神	1.450	0.720	0.145	9.997	***		
敬业 10	<---	敬业精神	1.221	0.646	0.129	9.453	***		
敬业 11	<---	敬业精神	1.285	0.659	0.134	9.562	***		

敬业 12	<---	敬业精神	1.046	0.553	0.121	8.656	***
敬业 13	<---	敬业精神	0.936	0.764	0.121	7.717	***
敬业 14	<---	敬业精神	0.900	0.693	0.131	6.847	***
敬业 15	<---	敬业精神	0.970	0.674	0.147	6.587	***
敬业 16	<---	敬业精神	0.755	0.657	0.119	6.351	***
敬业 17	<---	敬业精神	0.613	0.597	0.112	5.466	***
天职取向						0.860	0.514
天职 01	<---	天职取向	1.000	0.660			
天职 02	<---	天职取向	0.865	0.580	0.106	8.154	***
天职 03	<---	天职取向	1.081	0.547	0.102	10.641	***
天职 04	<---	天职取向	1.553	0.745	0.171	9.093	***
天职 05	<---	天职取向	1.924	0.898	0.201	9.595	***
天职 06	<---	天职取向	1.764	0.806	0.189	9.355	***

资料来源：本研究整理。

由于潜在变量与观察变量之间的关系体现在因子载荷上，因子载荷大于 0.7 较为理想，0.6-0.7 之间为可以接受，但不可低于 0.5。因此从验证因子分析结果表中，可以看出因子载荷均不低于 0.5。

组合信度（CR）是所有观察变量的信度组成，表示测量同一构念中所有观察变量内部一致性，信度越高即内部一致性越高，Hair（1998）表示 CR 值在 0.7 以上为可以接受。从验证因子分析结果表中可以看出，天职取向构念、组织承诺构念以及敬业精神构念的组合信度（CR）值分别为 0.860、0.942、0.939，因此可以判定量表各构念都具有良好的组合信度。

平均方程萃取（AVE）是计算潜在变量对各观察变量方差解释力，AVE 越高表明潜在变量有越高信度和收敛效度。Fornell&Larcker（1981）表示 AVE 的值应该大于 0.5。从验证因子分析结果表中可以看出，天职取向构念平均方程萃取（AVE）值分别为 0.514，组织承诺构念以及敬业精神构念的平均方程萃取（AVE）值分别为 0.491 与 0.481，略低于 0.5，因此判定量表题项对相应构念的方差解释力可以接受，即内部一致性可被接受。

区别效度也称判别效度，判断对各个维度是否存在充足的区分。一般采取比较各维度之间完全标准化相干系数和所涉及各维度本身平均方程萃取的平方根大小，当各维度之间完全标准化相关系数小于各维度自身平均方程萃取的平方

根值，则表明各个维度之间存在足够的区分效度。从下表区别效度分析结果中可以判定量表题项具有较好的区别效度，如表 4-5 所示：

表 4-5
收敛效度分析结果

	天职取向	组织承诺	工作敬业
天职取向	0.711		
组织承诺	0.60	0.701	
工作敬业	0.25	0.39	0.691

资料来源：本研究整理。

4.4 变量相关性分析

本文选用 Pearson 相干分析法对天职取向、组织承诺以及工作敬业之间的相干关系进行分析。Pearson 相干分析中，相干系数数值代表两变量之间相关程度，介于-1 到 1 之间，数值绝对值越大显示变量之间的相干程度越高。如果相关系数过高，大于 0.9，表明 变量之间可能存在共线性的问题，需要删除或者合并相关变量。

从下表数据分析结果可以看出，在 0.01 显著水平上，天职取向与职工工作敬业相关值为 0.253，即显著正相关，说明职工天职取向程度越高其工作越敬业；组织承诺与职工工作敬业相关值 0.475，显著正相关，即说明职工组织承诺感受程度越高，其工作敬业度越高，如表 4-6 所示：

表 4-6
相关分析结果

	天职取向	组织承诺	工作敬业
天职取向	1		
组织承诺	0.549**	1	
工作敬业	0.253**	0.475**	1

注：** 在 0.01 级别（双尾），相关性显著。

资料来源：本研究整理。

4.5 回归分析

本文使用 SPSS 统计分析软件对员工天职取向对职工工作敬业的预测作用，和组织承诺感对职工工作敬业的预测作用进行回归分析，而确定三者之间的相关，如表 4-7 所示：

表 4-7
维度回归分析总汇总表

	工作敬业				组织承诺	
	常数	天赋	价值	热爱	组织承诺	规范承诺
常数	2.963	2.969	1.695	1.754	2.261	
天职取向	0.237** (5.393)	/	/	/	0.253** (5.393)	
天赋	/	0.620** (13.306)	/	/	/	0.120** (3.385)
价值	/	0.140** (12.938)	/	/	/	0.115** (2.123)
热爱	/	0.330** (15.567)	/	/	/	0.212** (4.834)
组织承诺	/	/	0.547** (11.144)	/	/	/
规范承诺	/	/	/	0.392** (10.876)	/	/
感情承诺	/	/	/	0.102** (11.014)	/	/
持续承诺	/	/	/	0.448** (10.131)	/	/
R ²	0.064	0.301	0.226	0.305	0.226	0.301
F 的 Sig 值	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
DW 值	1.940	1.960	1.860	1.906	2.011	2.040

资料来源：本研究整理。

(1) 天职取向对工作敬业的回归分析

本文将天职取向三个维度天赋、价值以及热爱作为自变量，进行回归分析结果，结果以下所示：

从天职取向对工作敬业的回归分析结果表中，可以看出自变量与因变量的多重共线性诊断结果 VIF 值为 1.694、3.300、2.440，均小于 10，说明员工天职取向的三个维度天赋、价值、热爱与员工工作敬业之间不存在明显的共线性问题。由于员工天职取向的三个维度天赋、价值、热爱分别对员工工作敬业的回归系数

为 0.620、0.140、0.330，这表明员工天职取向对员工工作敬业度有着正向且显著影响，Sig 值为 0 ($p < 0.01$)，表明该回归模型显著。

因此，员工天职取向对员工敬业精神的回归方程为：

$$\text{工作敬业} = 2.969 \text{ 常量} + 0.620 * \text{天赋} + 0.140 * \text{价值} + 0.330 * \text{热爱}$$

从回归方程可以看出，职工天职取向的价值感维度对职工工作敬业精神的影响相对其他两个维度而言较小。公司老板对于天赋类的职工有着比较深的感情针对，在这方面做得非常之多，其次就是热爱相对较高，有一份热爱这份工作的职工可以对工作敬业有着较高工作敬业水平，而价值感最低，下一步针对价值方面进行提升和加强。公司老板在对有天赋做这份工作的职工有着长久的关注，却忽略了其他一部分对这份工作觉得有价值的职工，这份工作对觉得有价值的职工来说就算没有天赋，也会拼命去学习去努力完成这份工作，因为这份工作对于这部分人来说是价值非凡的，如果老板或企业管理者对这部分人更加关注的话，将会对公司和企业带来无限生机，也将会对工作敬业带来有效的提升，这部分人可以带动和潜移默化的影响其他职工对工作的敬业精神。例如，这份工作带给我了更多的个人满足感认同感，当我满足时我心情很好更多时间去投入工作，组里的其他员工会在我这种投入工作的状态中被带动，跟随我一起花更多的时间更多的精力去完成各自的工作，时间久之组里成绩愈来愈高，对其他组带来冲击，其他的组也将会跟随脚步对这份工作带来更多的敬业精神。只要公司管理针对这方面有着一点点的关注和鼓励会提升很大的工作敬业精神。

综上所述，研究假设 H1（天职取向对员工工作敬业精神有影响，员工天职取向越强，其工作敬业精神越高）成立。

（2）天职取向对组织承诺的回归分析

本文将天职取向三个维度天赋、价值以及热爱作自变量，员工组织承诺感作因变量，进行回归分析结果，结果以下所示：

从天职取向对组织承诺的回归分析结果表中，可以看出自变量与因变量的多重共线性诊断结果 VIF 值为 1，小于 10，说明员工天职取向个三个维度天赋、价值以及热爱与员工组织承诺感之间不存在明显的共线性问题。由于员工天职取向个维度天赋、价值、热爱与员工组织承诺感的回归系数分别为 0.120、0.115、

0.212, 这表明员工天职取向对员工组织承诺有着正向且显著影响, Sig 值分别为 0.001、0.034、0.000 ($p < 0.05$), 表明该回归模型显著。

因此, 员工天职取向对员工组织承诺的回归方程为:

$$\text{组织承诺} = 2.261 \text{ 常量} + 0.120 * \text{天赋} + 0.115 * \text{价值} + 0.212 * \text{热爱}$$

从回归方程可以看出, 员工天职取向的价值感维度对员工组织承诺感的影响相对其他两个维度而言较小。企业职工热爱最高的研究最多, 提升空间较小, 其次就是天赋方面, 企业在这两方面的针对最多, 价值方面较少, 如果在对价值方面进行提升, 那么企业天职取向对组织承诺影响会提升非常大, 价值提升一点组织承诺将会提升很大一块。例如, 这份工作对于我有价值感, 我将会因为这份价值感对工作更加上心, 付出更多时间去努力达成工作目标, 克服工作上的困难, 主动提升自己工作能力, 为了更充分发挥自己的价值, 这将会带来更多的工作条件与职务, 会带动其他职员的积极性, 对公司工作氛围有着明显改善, 当公司工作氛围改善了, 会带来更多对这份工作热爱的人材, 即使外界有着更多机会, 也会留在公司为公司未来发展做出贡献, 体现自己的价值。

综上所述, 研究假设 H2 (天职取向对员工组织承诺有影响, 员工天职取向越强, 其组织承诺水平越高) 成立。

(3) 组织承诺对工作敬业的回归分析

组织承诺作为自变量, 工作敬业作为因变量, 进回归分析结果, 结果以下所示:

从组织承诺对工作敬业的回归分析结果表中, 可以看出自变量与因变量的多重共线性诊断结果 VIF 值分别为 1.383、1.597、1.563, 小于 10, 说明职工组织承诺感受程度与职工工作敬业二者间不存在明显共线性问题。由于员工组织承诺的规范承诺、感情承诺以及持续承诺程度对工作敬业的回归系数分别为 0.392、0.102、0.448, 这表明组织承诺感受程度对工作敬业度有着正向且显著影响, Sig 值为 0 ($p < 0.01$), 表明该回归模型显著。

因此, 组织承诺感工作敬业精神的回归方程为:

$$\text{工作敬业} = 1.754 \text{ 常量} + 0.392 * \text{规范承诺} + 0.102 * \text{感情承诺} + 0.448 * \text{持续承诺}$$

感情承诺体现了 IT 职工对组织的接受程度以及认同; 规范承诺体现了 IT 员工的组织继续工作的倾向; 持续承诺体现了 IT 员工为组织努力的意愿。从回归

方程可以看出,员工组织承诺的持续承诺对员工敬业精神的影响相对其他两个维度而言较小。公司企业中职工对持续承诺最高,研究较深关注最多,提升空间比较少,而规范承诺也是关注相对较多,提升的空间一般,感情承诺是公司企业关注最少的,管理者对感情承诺做到较少,所以如果针对感情承诺这方面入手将会对工作敬业提升非常大。管理者可以针对这方面的进行不断地提升加强职工感情承诺从而提升职工的工作敬业精神。例如,公司认同我这个人才对我进行关注和重用。这份工作的价值与我个人的价值相互都很像,我会对这份工作非常负责任,就算工作中碰到困难和窘境,我也不会去害怕和迷茫,我回去克服这一切的难题体现我的价值,公司对我职务的各种指派我会服从,因为这将会给我带来更多的成就感,我对组织认同和接受相信我在哪里都能体现自己对公司的价值,因为如此在我周围的职工还有朋友将被我带动,打造更加理想的工作环境。对公司带来更多的敬业精神,从而实现自己工作价值,带给自己等多的满足感。公司管理者对这样的职工将会更加关注和给予更大的发展空间,将会给公司带来意想不到的利益和意义。

综上所述,研究假设 H3 (员工组织承诺对工作敬业精神有影响,员工组织承诺水平越高,其工作敬业精神越高) 成立。

4.6 中介作用分析

中介作用是指自变量与因变量的影响是经由中介变量实现。James&Brett (1984) 在研究中提出判断一个变量是否具有中介作用的需三个条件, 具体为:

- ①、自变量和中介变量显著关系;
- ②、中介变量和因变量显著关系;
- ③、自变量与因变量的关系因中介变量的存在而弱化甚至消失;

Baron&Kenny (1986) 在前人研究的基础上, 提出检验自变量对中介变量的预测作用, 分为三个步骤:

- ①、方程一: $y=cX+e_1$ 即: c 值为 0.253 显著性为 $p<0.000$
- ②、方程二: $M=aX+e_2$ 即: a 值为 0.475 显著性为 $p<0.000$

③、方程三： $y=c'X+bM+e3$ 即：b 值为 0.481 显著性为 $p<0.000$ ；因此结合方程一与方程二的检验结果，a 与 b 都非常显著，c' 为不显著说明完全中介效应显著成立。

表 4-8
组织承诺中介作用分析

模型		标准化系数	t	Sig.	R2	F 的 Sig 值	DW 值
方程一	常量		16.654	0.000	/	/	/
	天职取向	0.253	5.393	0.000	0.064	0.000	1.940
方程二	常量		8.448	0.000	/	/	/
	组织承诺	0.475	11.144	0.000	0.226	0.000	1.860
方程三	常量		8.146	0.000	/	/	/
	天职取向	-0.011	-0.221	0.825	/	/	/
	组织承诺	0.481	9.428	0.000	0.226	0.000	1.857

资料来源：本研究整理。

从上表 4-8 所示可以看出，天职取向对敬业精神进行回归分析，回归系数为 0.253，且达到显著水平，将组织承诺输入对工作绩效进行回归中时，Sig 值为 0 ($p<0.01$) 达到显著水平，且显著回归系数为 0.481。综上所述，组织承诺在在天职取向与敬业精神之间的影响着起着中介作用。因此，验证假设组织承诺在天职取向与敬业精神之间有中介作用成立。

4.7 假设检验结果

研究通过发放调查问卷且回收获取研究样本数据，使用 SPSS 统计分析软件，对数据进行了各类检验与回归，具体验证结果如下表 4-9 所示：

表 4-9
假设检验结果汇总

研究假设	检验结果
H1: 天职取向对员工工作敬业精神有影响，员工天职取向越强，其工作敬业精神越高；	通过
H2: 天职取向对员工组织承诺有影响，员工天职取向越强，其组织承诺水平越高；	通过
H3: 员工组织承诺对工作敬业精神有影响，员工组织承诺水平越高，其工作敬业精神越高；	通过
H4: 组织承诺在天职取向与工作敬业精神之间有中介作用	通过

资料来源：本研究整理。

第 5 章 研究结果与建议

本文通过对前人研究结果进行整理和总结，结果中国 IT 行业的目前状况，对员工天职取向、组织承诺与员工敬业精神三者之间进行了实证分析与研究，得出有关 IT 员工敬业精神的研究结论，本章将对研究结论进行讨论，并对下一步研究进行展望。

5.1 研究结论

本文在对相关理论与资料搜集、归纳与总结基础上，经过问卷调查形式，对企业职工进行天职取向、组织承诺和职工敬业进行实证研究，在对搜集到数据进行了统计分析基础上，得出如下结论：

第一：员工的天职取向对员工敬业有着显著正向的预测结果，即当员工的天职取向程度越高时，员工的敬业度越高。

第二：员工的天职取向对员工组织承诺感有正向的影响作用，也就是说员工的天职取向越强，其组织承诺感受水平越高；

第三：员工组织承诺感对工作敬业精神有正向的预测作用。这 表明员工组织承诺水平越高，其工作敬业精神也会越高；

第四：组织承诺在天职取向与工作敬业精神之间有中介作用。此结论表明在员工的组织承诺水平在员工天职取向对其工作敬业精神的影响中有着促进作用。

5.2 管理建议

敬业精神便是对事业的献身精神，一种入迷与执着的心态（韩丽娇，2006）。因此员工的敬业精神对企业有着极强的现实意义，企业提升员工的敬业度的方法和措施十分迫切。根据本研究研究结论，对企业管理者提出一些建议，可以使企业在管理实践中，通过关注职工的特征、关注职工的组织承诺，从而达到影响职工敬业度的效果。

（1）天职取向

企业在对员工的招聘选拔以及职位配置中对人员天职取向进行有效评估。企业在对员工进行招聘的过程中，用量表、面试等有效方法与工具对面试者的天职取向水平进行测量，优先选拔具有较高天职取向的人员。对在职人员考察其天职取向与组织愿景的契合度，从而保证在职员工具有更高的组织承诺。（赵小云，2011）通过研究发现员工在职业生涯发展中，天职取向可能不止一个，即天职取向具有时效性。因此组织需要针对员工的天职取向有效性进行跟踪，进而提高员工组织承诺，进而提高员工工作敬业精神。

组织需营造积极向上的工作氛围，建立融洽合作与相互信任的内部环境，关心员工福利，理解员工精神层面的追求，为员工的职业发展提供帮助，增加员工之间的合作，提倡员工间的互助与分享，建立优质的员工交流平台，针对员工的职业与其相关专业对其进行培训，以及对员工所从事的职业对企业与社会的意义进行教育，让员工在工作中感受到人生的意义，使得员工对其职业发自内心的热爱，激发员工内心会工作的热情，从而提升员工天职取向水平，进而提升员工组织承诺水平以及工作敬业精神。

（2）提高员工对企业的组织承诺

本研究通过实证研究发现，组织承诺对员工工作敬业具有显著的正向影响，即高组织承诺的员工工作敬业水平也较高。组织承诺反映员工与组织间的关系状态，组织增加员工对组织的承诺，员工会更愿意与组织建立长期的合作关系，与此同时会通过更加努力的工作来帮助组织实现绩效目标。因此企业需密切关注员工的组织承诺状态。

首先，组织管理者在员工进入企业以及在员工工作时，通过对员工的组织承诺进行测量，掌握员工组织承诺水平，以便组织人力管理者了解人力管理的水平和现状，发现管理中的问题，进而采取有针对性的措施，及时与员工进行沟通、交流，从而解决或改善问题。在日常工作中，组织管理者需对员工表示关心和帮助，给予员工充分的权利，使员工感受到来自组织的认可；充分发挥员工主动性，给予员工参与管理的机会，使员工融入到管理中去；

企业需要秉承以人为本的人才观，对员工给予物质以及情感关怀，加强员工对企业的情感依附；加强企业文化建设与宣传，使员工通过企业文化加强对组织的认同；提供有市场竞争力的薪资待遇以及良好的工作环境，组织需秉承以人为

本的人才观，建立和谐的企业文化，营造适合工作的环境，根据员工的不同特点制定相应的政策，满足员工的多重需求，培养员工共同的价值观，加强员工对企业的情感依附，为员工制定适合员工发展的职业规划，使员工处于和谐的组织氛围中，对组织充满信任，并促进员工形成强烈的自我价值实现需求，从而提供员工的离职成本，进而加强留职承诺。

一、创建核心企业文化，营造好的文化氛围。杰出企业文化，不是短时间建立起来的，需要日积月累，从中提炼，建设的企业文化才经得起考验。职工不去管营造怎样企业的文化，只求一个公正、轻松、和谐公平、进取、团结团队工作，管理者应该去营造这文化氛围，有这氛围，团队才有凝聚力，要想职工离职，只有经过强制裁员。

二、给职工发展空间和平台。给职工动力和希望。没有希望，是激不起职工工作热情，提供发展空间和平台，

三、企业高层管理人材塑造人格魅力、提升管理水平。毋庸置疑，在很大程度上左右着公司的发展是领导人的管理水平的高低。同样，领导人的人格魅力及管理风格，也在很大程度上影响着员工的工作积极性及团队的稳定性。

四、对离职后的职工管理。把离职后的职工当做财富、资源。用得好，会产生很大作用。别说“好马不吃回头草”。好马不吃回头草已成过去式，杰出职工重回公司，是对企业认同，企业文化认同，职工重回公司，对在职职工心理上造成震撼，让其继续留在公司工作。

5.3 研究不足及未来研究展望

本研究在以下方面可能存在不足

- 1、数据搜集方面，受个人条件和能力限制，调研不全面
- 2、问卷设计方面，本研究使用的调查问卷并非中国研究开发的，对中国特定文化背景是否使用并未做深入研究，与此同时问卷测量题项采用自陈的主管评价方法，可能存在社会称许性问题。
- 3、在调查方面方面，本研究主要采用电子问卷的调查方式，调查形式单一，对调查对象缺乏面对面的交流与指导，结果可信度值得商榷。

在未来可以进一步深入的方向

1、扩大调研范围，获取足够大的样本量，年龄层分别不均匀，后续可以扩大其他年龄层面员工数据的搜集。

2、考虑文化方面的差异，编制适合中国特定文化的调查问卷，并在问卷题项设计方面，可采用反向提问的方式设置题项，规避社会称许性问题。

3、采用多种调查方法相结合的方式，通过不同的调查形式组合，发挥每种调查形式的优点。

参考文献

- 方来坛、时勤、张风华、高鹏（2011）。员工敬业度、工作绩效与工作满意度的关系研究. *管理评论*, 23(12), 108-115。
- 郭玉锦（2001）。组织承诺及其中的文化思考. *哈尔滨工业大学学报(社会科学版)*, 3(2), 51-58。
- 胡睿玲（2016）。工作价值取向、工作重塑和工作满意度的关系研究. (博士论文, 重庆工商大学)。
- 韩丽娇（2006）。*直销技巧传授*. 中国经济出版社。
- 卢光莉（2005）。*高校教师组织承诺的研究*. (博士论文, 河南大学)。
- 梁茜、吕永卫（2010）。组织承诺和学习型组织关系的实证分析. *山西财经大学学报(s2)*, 185-186。
- 刘杰（2011）。*企业员工组织承诺与工作绩效关系研究*. (博士论文, 山东理工大学)。
- 梁青青（2017）。知识型员工绩效影响因素的实证研究——基于职业生涯管理、组织承诺与敬业度的视角. *技术经济与管理研究*(5), 65-69。
- 庞秀英、田慧芳（2013）。医院支持性人力资源、组织承诺与医务工作者敬业度关系研究. *中国医院管理*, 33(06), 59-61。
- 裴宇晶（2014）。*知识型员工的召唤、职业承诺与工作态度关系的实证研究*. (博士论文, 南京大学)。
- 秦晓军（2016）。工作满意度、组织承诺与离职倾向关系的研究综述. *内蒙古科技与经济*(7), 42-44。
- 阮湛飞（2014）。*公立医院医务人员敬业度研究*. (博士论文, 广州中医药大学)。
- 任俊（2006）。*积极心理学*. 上海教育出版社。
- 宋柔盈（2004）。情绪劳务、工作满足与组织承诺之相关性研究-以大台北地区电信从业人员为例。
- 田慧芳（2016）。医务人员心理资本、组织承诺与敬业度的关系研究. *人力资源管理*(7), 259-261。

- 谭保斌（2005）。谈敬业精神. *湖南科技学院学报*, 26(7), 20-21。
- 田喜洲、谢晋宇、吴孔珍（2012）。倾听内心的声音:职业生涯中的呼唤研究进展探析. *外国经济与管理*(1), 27-35。
- 吴文婷（2010）。涉农企业员工组织承诺与敬业度关系的实证研究. *华中农业大学学报(社会科学版)*, 2010(2), 55-59。
- 吴明隆（2010）。*问卷统计分析实务：SPSS 操作与应用*. 重庆大学出版社。
- 王默凡（2014）。*知识型员工天职取向、员工敬业度与工作绩效关系研究*. (博士学位论文, 首都经济贸易大学)。
- 吴冬梅、张立付（2014）。职业指导在促进大学生就业工作中的作用和重要性. *科技信息*(3), 74-75。
- 王红芳（2015）。*非国有企业员工总体报酬感知、敬业度与工作绩效研究*. (博士学位论文, 山西财经大学)。
- 王剑程、杨荣明、吴自爱（2015）。服务型企业中新生代员工与组织匹配对员工敬业度的影响研究. *池州学院学报*, 29(2), 54-57。
- 王荣森、王燕玲（2015）。员工心灵智力对组织承诺的影响——组织支持感的中介效应的实证研究. *北京航空航天大学学报(社会科学版)*, 28(5), 55-62。
- 王贵军（2015）。个体特征变量视角下企业知识员工组织承诺差异的比较研究. *广州大学学报(社会科学版)*, 14(5), 47-53。
- 于松梅、朱玲会（2013）。特殊教育教师工作价值取向及其与工作满意度的关系. *中国特殊教育*(4), 56-60。
- 杨新国（2008）。*中小学教师工作敬业的实证研究*. (博士学位论文, 西南大学)。
- 钟媛（2011）。*知识型员工组织支持感、组织承诺与敬业度的关系研究*. (博士学位论文, 中国人民大学)。
- 周文斌、张萍、蒋明雅（2013）。中国企业新生代员工的敬业度研究——基于薪酬满意度视角. *经济管理*(10), 77-90。
- 张璐璐（2014）。*制造型企业知识型员工组织承诺与敬业度关系实证研究*. (博士学位论文, 西南财经大学)。
- 周毅刚 & ZhouYigang（2015）。组织承诺对高校教师工作倦怠与工作满意度的影响. *心理研究*, 8(3), 62-67。

- 周霞、余金明、曹桂玲（2015）。职业成长与员工敬业度--基于组织承诺的中介作用. *软科学*(10), 88-91。
- 张金燕（2015）。高校教师工作价值取向与工作满意度关系实证研究. (博士论文, 重庆工商大学)。
- 张立峰 & ZhangLifeng（2016）。人力资源管理强度对员工敬业度的影响——组织支持感的中介作用. *沈阳师范大学学报(社会科学版)*, 40(3), 132-135。
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bellah, R. (1985). Individualism and commitment in american life. *Berkeley Journal of Sociology*, 30, 117-141.
- Boyd, T. N. (2010). The surprising impact of purpose: the effect of calling on the relationship between job demands and burnout. *Dissertations & Theses - Gradworks*.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs : occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 279-298.
- BUCHANAN, & BRUCE. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 34(4), 339.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57.
- Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 367-378.

- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: definitions and prospects for research and practice. *Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.
- Elizur, & Dov. (1984). Evaluasi pekerjaan : sebuah ancangan sistematik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- French, J. R., & Domene, J. F. (2010). Sense of "calling": an organizing principle for the lives and values of young women in university. *Canadian Journal of Counselling & Psychotherapy*, 44(1), 1-14.
- Fredfickson, B.L., (2003). The Scientist, positive 91:330.335.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanungo, R. N., & Hartwick, J. (1987). An alternative to the intrinsic-extrinsic dichotomy of work rewards. *Journal of Management Official Journal of the Southern Management Association*, 13(4), 751-766.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measure of organisational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Markow, F., & Klenke, K. (1934). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: an empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 8-27.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 6(1), 61-89.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2003). Job burnout - annual review of psychology, 52(1):397.
- Mcgee, P. (2003). Is your career your calling. *Black Enterprise*.
- O'Driscoll, M.P., & Randall, D.M. (2010). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197-209.
- Serow, R. C. (1994). Called to teach: a study of highly motivated preservice teachers. *Journal of Research & Development in Education*, 27, 65-72.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Tracy, J. F. I. (2009). Development of the calling questionnaire. *Dissertations & Theses - Gradworks*.
- Whyte, W. (1956). *The Organization Man*, Garden City, New York: Doubleday Anchor Books.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

附录一：预测试问卷

调查问卷

尊敬的先生/女士：

您好！

感谢您在百忙之中抽出时间参与本问卷调查！本次调查为了了解您真实的工作感受，所得数据纯属学术研究之用，绝不个别处理或公开发表。本调查完全采用匿名方式进行，您个人的回答将会受到严格保密，请您不要有任何顾虑。

一、基本情况

1、您的年龄是：

A. 25 岁以下 B.26-30 岁 C.31-35 岁 D.36-45 岁 E.45 岁以上

2、您的性别是：

A. 男 B.女

3、您的学历：

A. 中专 B.大专 C.本科 D.硕士及以上

4、您的职位级别：

A. 普通员工 B.基层管理 C.中层管理 D.高层管理

5、您的工作年限：

A. 一年以下 B.2-3 年 C.4-5 年 D.5-8 年 E.8 年以上

二、天职取向量表

请根据您的天职取向的真实感知，在相应题项前打钩。

题项	完全不 符合	不太符 合	不确定	比较 符合	完全 符合
天赋					
1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作	1	2	3	4	5
2、我觉得我从事我的工作 是命中注定的	1	2	3	4	5
价值感					
3、我的工作带给我巨大的个人满足感	1	2	3	4	5
4、我的工作让世界更美好	1	2	3	4	5
热爱					
5、我认为目前的工作将是我生活的一部分	1	2	3	4	5
6、如果没有投身目前的工作，我将失去很多存在的意义	1	2	3	4	5
7、我热爱我的工作	1	2	3	4	5

三、组织承诺量表

请根据您的组织承诺的真实感知，在相应题项前打钩。

题项	完全不符合	不太符合	不确定	比较符合	完全符合
规范承诺	1、我庆幸自己可以在本公司服务	1	2	3	4 5
	2、我以身为本公司的员工为荣	1	2	3	4 5
	3、我在本公司工作能充分发挥自己的能力	1	2	3	4 5
	4、我愿意付出额外的努力，以达到工作目标	1	2	3	4 5
	5、在本企业工作对我个人成就与职业发展而言有很重要的意义	1	2	3	4 5
感情承诺	6、我的个人价值观和公司价值观非常接近	1	2	3	4 5
	7、对我而言本公司是非常理想的工作场所	1	2	3	4 5
	8、我有责任为本公司努力工作	1	2	3	4 5
	9、为继续留在本企业工作，我愿意接受任何的职务指派	1	2	3	4 5
持续承诺	10、我愿意尽自己所能克服工作上的困难	1	2	3	4 5
	11、我愿意主动提高自己的工作能力	1	2	3	4 5
	12、我很满足在本公司努力工作的状态	1	2	3	4 5
	13、我仍然愿意留在本公司工作	1	2	3	4 5
	14、即使外部有更好的机会，我也不会考虑离开本公司	1	2	3	4 5
	15、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的选择	1	2	3	4 5
	16、我希望在本公司一直工作到退休	1	2	3	4 5
	17、目前制度现状以及各种环境，我愿意持续在本公司工作	1	2	3	4 5

四、敬业精神量表

请根据您的真实感知，在相应题项前打钩。

题项	完全不符合	不太符合	不确定	比较符合	完全符合
活力	1、早上起来时。我喜欢去上班	1	2	3	4 5
	2、工作中，我充满了活力	1	2	3	4 5
	3、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持	1	2	3	4 5
	4、我可以在很长一段时期里持续工作	1	2	3	4 5
	5、工作中，我感到非常活跃、精神	1	2	3	4 5
	6、工作中，我感到强而有力	1	2	3	4 5
奉献	7、对我而言，工作具有挑战性	1	2	3	4 5
	8、我的工作激励着自己	1	2	3	4 5
	9、我的工作充满热情	1	2	3	4 5

	10、我对自己的工作感到自豪	1	2	3	4	5
	11、我觉得自己的工作充满了意义和目的	1	2	3	4	5
专注	12、工作时，我忘记了周围的一切	1	2	3	4	5
	13、工作时，时间过的真快	1	2	3	4	5
	14、工作时，我太专心而忽略了其他的事	1	2	3	4	5
	15、我很难脱离自己的工作	1	2	3	4	5
	16、我沉浸在自己的工作中	1	2	3	4	5
	17、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴	1	2	3	4	5

附录二：正式问卷

尊敬的先生/女士：

您好！

感谢您在百忙之中抽出时间参与本问卷调查！本次调查面向 IT 行业从业人员，调查 IT 行业从业人员的真实工作感受，所得数据纯属学术研究之用，绝不个别处理或公开发表。若您并非 IT 行业从业人员，请放弃此次问卷调研。本调查完全采用匿名方式进行，您个人的回答将会受到严格保密，请您不要有任何顾虑。非常感谢！

一、基本情况

1、您的年龄是：

A. 25 岁以下 B.26-30 岁 C.31-35 岁 D.36-45 岁 E.45 岁以上

2、您的性别是：

A. 男 B.女

3、您的学历：

A. 中专 B.大专 C.本科 D.硕士及以上

4、您的职位级别：

A. 普通员工 B.基层管理 C.中层管理 D.高层管理

5、您的工作年限：

A. 一年以下 B.2-3 年 C.4-5 年 D.5-8 年 E.8 年以上

二、天职取向量表

请根据您对天职取向的真实感知，在相应题项前打钩。

题项	完全符合	不太符合	不确定	比较符合	完全符合
1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、我觉得我从事我的工作是命中注定的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、我的工作带给我巨大的个人满足感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我认为目前的工作将是我生活的一部分	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、如果我没有投身目前的工作，我将失去很多存在的意义	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6、我热爱我的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、组织承诺量表

请根据您的组织承诺的真实感知，在相应题项前打钩。

题项	完全不符合	不太符合	不确定	比较符合	完全符合
1、我庆幸自己可以在本公司服务	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、我以身为本公司员工为荣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、我在本公司工作能充分发挥自己的能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我愿意付出额外的努力，以达到工作目标	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、在本企业工作对我个人成就与职业发展而言有 很重要的意义	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6、我的个人价值观和公司价值观非常接近	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7、对我来说而言本公司是非常理想的工作场所	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8、我有责任为本公司努力工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9、为继续留在本企业工作，我愿意接受任何的 任务指派	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10、我愿意尽自己所能克服工作上的困难	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11、我愿意主动提高自己的工作能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12、我很满足在本公司努力工作的状态	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13、我仍然愿意留在本公司工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14、即使外部有更好的机会，我也不会考虑离开 本公司	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的 选择	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16、我希望在本公司一直工作到退休	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17、目前制度现状以及各种环境，我愿意持续在 本公司工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、敬业精神量表

请根据您的敬业度的真实感知，在相应题项前打钩。

题项	完全不符合	不太符合	不确定	比较符合	完全符合
1、早上起来时。我喜欢去上班	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2、工作中，我充满了活力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4、我可以在很长一段时期里持续工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5、工作中，我感到非常活跃、精神	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6、工作中，我感到强而有力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7、对我而言，工作具有挑战性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8、我的工作激励着自己	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9、我的工作充满热情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10、我对自己的工作感到自豪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11、我觉得自己的工作充满了意义和目的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12、工作时，我忘记了周围的一切	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13、工作时，时间过的真快	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14、工作时，我太专心而忽略了其他的事	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15、我很难脱离自己的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16、我沉浸在自己的工作中	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

附录 3.6 调查问卷预测试

3.6.1 预调查问卷人口统计描述

通过对样本进行统计分析，研究样本容量为 102，其中男女比例将近 2: 1；因在 IT 行经常会出差还有高强度工作导致男女偏差。在年龄分布上，26 到 30 岁从业者最多，占据总样本的 46.1%，与此同时硕士学历者居多，占到 43.1%；从职位级别来看，基层管理人员占比较大，为 36.3%；工作年限上大多在 3-5 年的员工，占总样本量的 34.3%，这与 IT 行业发展时间较短的现状相吻合，如表 3-4 所示：

表 3-4
人员统计描述分析结果

		数量	百分比
性别	男	62	60.8%
	女	40	39.2%
年龄	25 岁以下	9	8.8%
	26-30 岁	47	46.1%
	31-35 岁	17	16.7%
	36-45 岁	24	23.5%
	45 岁以上	5	4.9%
学历	中专	5	4.9%
	大专	16	15.7%
	本科	37	36.3%
	硕士及以上	44	43.1%
职位级别	普通员工	33	32.4%
	基层管理	37	36.3%
	中层管理	18	17.6%
	高层管理	14	13.7%
工作年限	一年以下	18	17.6%
	2-3 年	35	34.3%
	4-5 年	28	27.5%
	5-8 年	8	7.8%
	8 年以上	13	12.7%

资料来源：本研究整理。

3.6.2 预调查问卷项目分析

项目分析 (Item analysis) 题项区分检验或鉴别分析, 题项分析以构面为单位进行, 主要是为了求每个题项决断值 (Critical, CR), 以便把未达显著水平题目删除, 从而提升问卷效度。若题目 CR 值达显著水平, 则该题目拥有较好鉴别力, 能区分不同被试; 否则表示该题项鉴别力不好, 此题项应予以删除。

(1) 预调查问卷天职取向项目分析

估算 102 个项目总分, 对总分排序, 寻找上下 27% 和 73% 的分数点分别 23 和 30, 高分组大于 30 的, 低分组小于 23 的。对 7 个量表进行高低分样本差异显著性 t 检验。统计查验结果表明, 制量表 7 个项显著 ($p < 0.01$), 如表 3-5 所示:

表 3-5
预调查问卷天职取向项目鉴别度分析结果

题项	F 值	T 值	自由度	显著性
1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作	4.256	-10.107	50.805	0.000
2、我觉得我从事我的工作是我命中注定的	5.299	-10.046	44.389	0.000
3、我的工作带给我巨大的个人满足感	17.335	-9.369	42.320	0.000
4、我的工作让世界更美好	11.365	-6.428	40.534	0.000
5、我认为目前的工作将是我生活的一部分	10.852	-7.580	39.348	0.000
6、如果没有投身目前的工作, 我将失去很多存在的意义	4.296	-9.164	51.239	0.000
7、我热爱我的工作	22.383	-8.304	37.164	0.000

资料来源: 本研究整理。

采纳高低分样本 t 查验与各项和量表总分之间相干作为区别度的分析成果表明 7 个项天职取向拥有较好的区别度。于是, 7 个项量表均可以留下到下一步因素分析的程度当中。

(2) 预调查问卷组织承诺项目分析

通过对组织承诺的 17 个项目总分的计算并排序, 得到高与低 27% 以及 73% 的分数点分别为 56 和 72, 高与低分组, 对 17 个量表进行差异显著性 t 查验分高与低组。统计查验成果表明, 所制 17 个量表项达显著性水平 ($p < 0.01$), 如表 3-6 所示:

表 3-6
预调查问卷组织承诺项目鉴别度分析结果

题项	F 值	T 值	自由度	显著性
1、我庆幸自己可以在本公司服务	3.176	-8.027	58.000	0.000
2、我以身为本公司的员工为荣	7.288	-8.647	36.001	0.000
3、我在本公司工作能充分发挥自己的能力	13.866	-7.780	36.248	0.000
4、我愿意付出额外的努力，以达到工作目标	11.056	-8.477	35.129	0.000
5、在本企业工作对我个人成就与职业发展而言有很重要的意义	11.480	-7.363	36.105	0.000
6、我的个人价值观和公司价值观非常接近	11.423	-10.575	40.124	0.000
7、对我来而言本公司是非常理想的工作场所	17.535	-9.417	38.913	0.000
8、我有责任为本公司努力工作	4.108	-8.079	36.948	0.000
9、为继续留在本企业工作，我愿意接受任何的职务指派	3.128	-9.517	58.000	0.000
10、我愿意尽自己所能克服工作上的困难	4.445	-5.410	35.914	0.000
11、我愿意主动提高自己的工作能力	19.627	-5.605	35.788	0.000
12、我很满足在本公司努力工作的状态	31.702	-6.857	32.096	0.000
13、我仍然愿意留在本公司工作	6.786	-6.860	35.557	0.000
14、即使外部有更好的机会，我也不会考虑离开本公司	14.498	-5.866	35.643	0.000
15、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的选择	7.934	-9.308	42.448	0.000
16、我希望在本公司一直工作到退休	13.112	-5.369	37.015	0.000
17、目前制度现状以及各种环境，我愿意持续在本公司工作	10.490	-4.311	37.663	0.000

资料来源：本研究整理。

采纳高与低分组样版 t 检验与量表总分和各项之间的相干作区别度的项分析结果表明 17 个项组织承诺量表拥有较好区别度。于是，17 个项量表可以留下到下步因素分析的程度当中。

(3) 预调查问卷工作敬业项目分析

本文通过 17 个项工作敬业总分的排序和预估，得到高与低 27%、73% 分别是 57 与 72，高与低分组，对 17 个量表进行差异显著性 t 查验分高与低组。统计查验结果表明，所制 17 个量表项达显著性水平 ($p < 0.01$)，如表 3-7 所示：

表 3-7
预调查问卷工作敬业项目鉴别度分析结果

题项	F 值	T 值	自由度	显著性
1、早上起来时。我喜欢去上班	9.752	-7.390	44.488	0.000
2、工作中，我充满了活力	5.993	-5.293	41.420	0.000
3、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持	6.775	-5.162	45.842	0.000
4、我可以在很长一段时间里持续工作	7.364	-5.017	39.983	0.000
5、工作中，我感到非常活跃、精神	3.951	-5.841	58.000	0.000
6、工作中，我感到强而有力	9.074	-7.125	45.114	0.000
7、对我而言，工作具有挑战性	50.751	-8.073	32.733	0.000
8、我的工作激励着自己	33.605	-8.158	34.990	0.000
9、我的工作充满热情	39.350	-5.053	33.197	0.000
10、我对自己的工作感到自豪	34.195	-4.376	34.353	0.000
11、我觉得自己的工作充满了意义和目的	35.682	-9.065	34.866	0.000
12、工作时，我忘记了周围的一切	30.037	-7.164	33.919	0.000
13、工作时，时间过的真快	39.031	-6.930	31.538	0.000
14、工作时，我太专心而忽略了其他的事	0.905	-7.177	58.000	0.000
15、我很难脱离自己的工作	0.059	-9.742	58.000	0.000
16、我沉浸在自己的工作中	6.112	-8.716	43.445	0.000
17、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴	2.026	-9.828	58.000	0.000

资料来源：本研究整理。

采纳高与低分组样版 t 检验与量表总分和各项之间的相干作区别度的项分析结果表明 17 个项职工工作敬业拥有较好区别度。于是，17 个项量表可以留下到下步因素分析的程度当中。

3.6.3 预调查问卷效度分析

问卷设计对效度与外部标准和测量量表之间关系，主要指有效性测量。本研究问卷的效度分析侧重于检验问卷的构建效度，通过运用统计的方法确定问卷的测量信度，在论文构思和理论假设基础之上，基本因素从样本数据中测量的分析出，效度构建在查验问卷总体上。在统计学，构建效度查验经常用的因子分析法。

(1) 预调查问卷天职取向量表因子分析

通过下表解析结果看出，0.769 大于 KMO 值 0.7，合适用因子分析。球形查验的卡方统计值的为 0，且显著，表是该相干有共同因子的存与矩阵间。

主成分通过分析法抽选共同因子，选择大于 1.0 的特征值共同因子，通过最大方差法进行共同因子正交旋转处理，因子解析结果如下表所示，3 个主成份累计解释了 84.322% 的总体方差，大于 60%，表示量表中共同因子是可靠的，各题项因子载荷良好，均大于 0.5，因此说明员工天职取向量表结构良好，如表 3-8 所示：

表 3-8
预调查问卷天职取向因子分析结果

题项	因素负荷	累计变量
因素 1: 价值		35.388
5、我认为目前的工作将是我生活的一部分	0.892	
3、我的工作带给我巨大的个人满足感	0.712	
因素 2: 热爱		62.421
6、如果没有投身目前的工作, 我将失去很多存在的意义	0.889	
4、我的工作让世界更美好	0.655	
因素 3: 天赋		84.322
1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作	0.819	
2、我觉得我从事我的工作是命中注定的	0.613	

资料来源: 本研究整理。

(2) 预调查问卷组织承诺量表因子分析

通过分析因子结果可以看出, 0.888 大于 KMO 值 0.7, 合适进行因子分析。球型查验的卡方统计值的为 0, 且显著, 表是该相干有共同因子的存与矩阵间。3 个主成份累计解释了 71.995% 的总体方差, 大于 60%, 表示量表中共同因子是可靠的, 量表中各题项与理论设想一致; 各题项因子载荷良好, 均大于 0.5, 因此说明员工组织承诺量表结构良好, 如表 3-9 所示:

表 3-9
预调查问卷组织承诺因子分析结果

题项	因素负荷	累计变量
因素 1: 规范承诺		34.954
2、我以身为本公司的员工为荣	0.875	
6、我的个人价值观和公司价值观非常接近	0.836	
3、我在本公司工作能充分发挥自己的能力	0.835	
1、我庆幸自己可以在本公司服务	0.779	
5、在本企业工作对我个人成就与职业发展而言有很重要的意义	0.766	
7、对我来而言本公司是非常理想的工作场所	0.755	
4、我愿意付出额外的努力, 以达到工作目标	0.745	
8、我有责任为本公司努力工作	0.669	
9、为了继续留在本企业工作, 我愿意接受任何的职务指派	0.603	
10、我愿意尽自己所能克服工作上的困难	0.532	
因素 2: 持续承诺		55.329
16、我希望在本公司一直工作到退休	0.874	
14、即使外部有更好的机会, 我也不会考虑离开本公司	0.874	
17、目前制度现状以及各种环境, 我愿意持续在本公司工作	0.735	
13、我仍然愿意留在本公司工作	0.730	
15、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的选择	0.502	
因素 3: 感情承诺		71.995
11、我愿意主动提高自己的工作能力	0.845	
12、我很满足在本公司努力工作的状态	0.733	

资料来源: 本研究整理。

(3) 预调查问卷工作敬业量表因子分析

通过分析因子结果可以看出, 0.873 大于 KMO 值 0.7, 适合进行因子分析。合适进行因子分析。球型查证的卡方统计值的为 0, 且显著, 表是该相干有共同因子的存与矩阵间。4 个主成份累计表明了 71.682% 大于 60% 总体方差, 表示量表中共同因子是可靠的, 各题中的因子均大于 0.5 载荷良好, , 说明员工工作敬业量表结构良好。因此, 本研究将 3 个主成分分别命名为奉献、专注、活力, 如表 3-10 所示:

表 3-10
预调查问卷工作敬业因子分析结果

题项	因素负荷	累计变异量
因素 1、奉献		25.877
8、我的工作激励着自己	0.818	
9、我的工作充满热情	0.817	
10、我对自己的工作感到自豪	0.751	
11、我觉得自己的工作充满了意义和目的	0.741	
7、对我而言，工作具有挑战性	0.733	
12、工作时，我忘记了周围的一切	0.636	
因素 2：专注		48.984
16、我沉浸在自己的工作中	0.891	
14、工作时，我太专心而忽略了其他的事	0.885	
15、我很难脱离自己的工作	0.881	
17、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴	0.780	
13、工作时，时间过的真快	0.585	
因素 4：活力		71.682
3、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持	0.853	
2、工作中，我充满了活力	0.826	
1、早上起来时。我喜欢去上班	0.802	
4、我可以在很长一段时间里持续工作	0.720	
5、工作中，我感到非常活跃、精神	0.697	
6、工作中，我感到强而有力	0.633	

资料来源：本研究整理。

3.6.4 预调查问卷信度分析

信度检验是考察调查问卷有效性的重要方法，是研究中所测得的结果的一致性和稳定性的程度。一致性考察各个题项是否反映了相同的特质；稳定性考察在不同时间，同一被测者面对同一测量工具所测量结果的稳定程度(吴明隆, 2012)。

(1) 预调查问卷天职取向量表信度分析

由下表可以看出，预调查问卷 7 个天职取向量表包含题目，其 0.870 大于 Cronbach's α 的值 0.7，均大于 0.5 题项总相干系数，说明该量表信度良好，保留所有题项，如表 3-11 所示：

表 3-11
预调查问卷天职取向量表信度分析结果

题项	校正的项总 计相关性	项已删除 的 α 值
1、冥冥之中有一种力量推动我从事目前的工作	0.670	0.849
2、我觉得我从事我的工作 是命中注定的	0.659	0.850
3、我的工作带给我巨大的个人满足感	0.746	0.839
4、我的工作让世界更美好	0.570	0.869
5、我认为目前的工作将是我生活的一部分	0.717	0.844
6、如果没有投身目前的工作，我将失去很多存在的意义	0.621	0.855
7、我热爱我的工作	0.662	0.850

资料来源：本研究整理。

(2) 预调查问卷组织承诺量表信度分析

由下表看出，预调查问卷 17 个组织承诺量表包含项，0.936 大于 Cronbach's α 的值 0.7，均大于 0.5 题项总相干系数，说明该量表信度良好，保留所有题项，如表 3-12 所示：

表 3-12
预调查问卷组织承诺因子分析结果

题项	校正的项总 计相关性	项已删除 的 α 值
1、我庆幸自己可以在本公司服务	0.620	0.933
2、我以身为本公司的员工为荣	0.707	0.931
3、我在本公司工作能充分发挥自己的能力	0.764	0.930
4、我愿意付出额外的努力，以达到工作目标	0.703	0.931
5、在本企业工作对我个人成就与职业发展而言有很重要的意义	0.677	0.932
6、我的个人价值观和公司价值观非常接近	0.774	0.929
7、对我来而言本公司是非常理想的工作场所	0.729	0.931
8、我有责任为本公司努力工作	0.721	0.931
9、为继续留在本企业工作，我愿意接受任何的职务指派	0.737	0.930
10、我愿意尽自己所能克服工作上的困难	0.618	0.933
11、我愿意主动提高自己的工作能力	0.523	0.935
12、我很满足在本公司努力工作的状态	0.623	0.933
13、我仍然愿意留在本公司工作	0.695	0.931
14、即使外部有更好的机会，我也不会考虑离开本公司	0.550	0.935
15、我觉得继续留在本公司工作是一项正确的选择	0.742	0.930
16、我希望在本公司一直工作到退休	0.533	0.935
17、目前制度现状以及各种环境，我愿意持续在本公司工作	0.487	0.936

资料来源：本研究整理。

(3) 预调查问卷工作敬业量表信度分析

由下表可以看出，预调查问卷工作敬业量表包含 7 个题项，其 Cronbach's α 的值为 0.928，大于 0.7，且各题项总相关系数均大于 0.5，说明该量表信度良好，保留所有题项，如表 3-13 所示：

表 3-13
预调查问卷工作敬业因子分析结果

题项	校正的项总 计相关性	项已删除 的 α 值
1、早上起来时。我喜欢去上班	0.598	0.925
2、工作中，我充满了活力	0.569	0.926
3、即使工作中事情不顺利，我也始终坚持	0.508	0.927
4、我可以在很长一段时间里持续工作	0.512	0.927
5、工作中，我感到非常活跃、精神	0.614	0.925
6、工作中，我感到强而有力	0.689	0.923
7、对我而言，工作具有挑战性	0.685	0.923
8、我的工作激励着自己	0.749	0.921
9、我的工作充满热情	0.659	0.924
10、我对自己的工作感到自豪	0.616	0.925
11、我觉得自己的工作充满了意义和目的	0.770	0.921
12、工作时，我忘记了周围的一切	0.663	0.924
13、工作时，时间过的真快	0.634	0.924
14、工作时，我太专心而忽略了其他的事	0.558	0.926
15、我很难脱离自己的工作	0.599	0.926
16、我沉浸在自己的工作中	0.643	0.924
17、当工作紧锣密鼓时，我感到高兴	0.733	0.922

资料来源：本研究整理。