

激励策略对组织承诺和组织有效性的影响研究

王雅雯

邯郸学院

摘要：现阶段，世界经济正向着全球化的方向发展，这种新的经济格局给我国企业的发展带来了一定的挑战。随着商业环境的不断复杂化，我国市场的竞争也日益激烈，企业在这种背景下，需要探究吸引和保留人才的策略，运用有效的手段来促进员工组织承诺和组织有效性的提高。作为人力资源管理的重要手段之一，激励政策在员工组织承诺和组织有效性的提高方面发挥了十分显著的功效。因此，为了促进企业人力资源管理工作的进一步发展，对相关理论与实证加以研究，从而探究经历政策在促进组织承诺和组织有效性方面的影响机制。

关键词：激励策略；组织承诺；组织有效性

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.11.225

一、组织承诺与组织激励

（一）组织承诺

1. 定义

在组织行为学领域中，组织承诺是最为关键的概念之一。当员工的组织承诺处于一个较高的水平时，能够产生诸如卓越工作表现、低离职倾向以及组织公民行为等积极的反应，这些反应在促进组织的长期可持续发展方面都发挥了一定的作用。组织承诺由三个主要维度构成：情感承诺、持续承诺和规范性承诺。情感承诺反映了员工对组织存在的情感，如对组织的认同度等等。持续承诺则反映了员工的道德和伦理水平，在一定的道德和伦理的限制下，员工所产生留在组织的承诺。规范性承诺则体现在员工因离开组织可能带来的损失而作出的承诺。在本研究中，组织承诺被定义为，为了实现组织的目标，员工所付出的忠诚度和参与度。

2. 影响因素

组织承诺是指员工对所属组织的目标和价值观的认同和信任，以及由此带来的积极情感体验。影响组织承诺的因素可以分为以下四方面：其一，个人因素。员工的个性特征、年龄、教育水平、工作经验等个人因素会影响他们对组织的承诺。例如，具有较高责任心和稳定性的员工往往会有更高的组织承诺。其二，工作相关因素。工作性质、工作挑战性、职位明确性、目标难度等工作相关因素也会影响员工的组织承诺。例如，具有较高挑战性和明确性的工作，有助于提高员工的组织承诺。其三，组织因素。组织的价值观、文化、声誉、政策等组织因素也会影响员工的组织承诺。例如，具有积极价值观和文化的组织，能够吸引和留住具有高组织承诺的员工。其四，社会因素。员工的家庭、朋友、同事

等社会关系会影响他们对组织的承诺。例如，员工的家庭支持和职业发展鼓励，有助于提高他们的组织承诺。

（二）组织有效性

1. 定义

组织有效性是一种综合性的能力，在促进组织持续实现自身目标方面发挥了重要作用，其具体表现包括适应不断变化的环境、设定恰当的组织目标以及确保目标的实现。首先，组织有效性是组织持续取得成功的核心能力。为了在复杂多变的内外环境中取得长期的成功，组织需要具备出色的环境适应能力。其次，组织有效性是指组织在制定合适目标方面的能力。目标为组织的发展指明了方向，是组织希望实现的结果。不恰当或错误的目标将导致组织效能降低。此外，随着组织环境的变化，目标也需要根据实际环境的特点进行调整或重新制定。最后，衡量一个组织持续实现其目标的标准是组织有效性。组织有效性的核心体现即为达成组织目标，这并非仅是某个阶段或个别目标的实现，而是组织持续不断地取得预期成果的过程。尽管在某些阶段，组织的一些目标可能会在不可控因素的影响下最终无法实现，但高效的组织能够通过优化管理策略和提高管理效率，最终促进预期目标的顺利落实。

2. 影响因素

外部环境因素是指组织所处环境内存在的对自身发展造成影响的因素。企业所面临的机遇与挑战多数都来源于外部环境，外部环境的变化推动了组织管理模式的改革。为了适应不断变化的外部环境，组织需要持续地不断完善自身的组织结构和策略，若不能及时对自身进行适应化改革，则会导致组织的效率降低。经济环境因素主要涉及的经济方面的内容，从国家层面来

看,主要包括国家有关经济的政策、法令以及战略部规划,从区域层面来看,则包括该区域内群众的消费水平和消费结构,以及区域内的基础设施完善水平。科学技术环境因素主要涉及了国家的科技实力,包括新技术、新材料、新工艺、新设备的发明、创造以及运用。相比之下,文化教育环境因素则主要关注的是国家在整体的教育文化水平,包括各层次教育的发展规模和发展质量。

内部管理要素构成了组织的基本架构,为组织实施内部管理提供了基础,并直接影响到组织的效能。这些要素主要包括战略规划、人力资源管理和组织文化等方面。战略规划是组织制定自身长期可持续发展规划和策略的过程,它对于组织价值和目标的实现具有十分重要的意义。战略规划与实施在很大程度上决定了组织的发展,规划的合理性和实施的有效性都能够促进组织竞争力的提升,进而促进组织目标的落实。人力资源管理在内部管理中起着至关重要的作用。人力资源管理是一项具有战略意义的工作,旨在根据组织长远发展的需求,有目标、合理地分配人力资源。这一过程涵盖了招聘、培训、运用、评估、激励和调整等多个环节,旨在激发组织内部成员的潜力,提高他们的积极性,从而确保他们能够全身心投入到实现组织战略目标的进程中。通过这种全面的管理策略,组织能够更高效地实现其预设的战略目标。一个健康的组织文化对于化解内部冲突、确保成员对目标的共识以及激发员工的创新性与积极性方面具有关键性作用。这种积极的价值观能够保持组织的活力,进而推动组织效能的提升。

二、激励策略与组织承诺和组织有效性的关系

(一) 激励策略与组织承诺之间关系

在进行组织承诺研究时,组织行为实践的重要性不言而喻,其中包括员工的投入度、工作行为、工作支持以及组织承诺。这些因素都被视为衡量员工对组织情感的重要指标。日常工作过程中,在员工各种倾向的引导下,其对组织的行为选择也会发生一定的偏差。因此,组织承诺研究的重要性不仅体现在组织管理领域,在组织行为过程研究的范围也逐渐可是重视组织承诺的研究。尤其值得关注的是,组织承诺与提高工作效率之间的相互作用过程一直受到研究们的广泛关注。许多研究学者发现,组织承诺已成为衡量工作效率的新的关键因素。员工的情感承诺和规范性承诺在推动组织承诺发展

方面发挥了积极的作用,然而,仅仅依靠持续承诺并不能充分展示其在提高工作效率方面的积极作用。

(二) 激励策略与组织有效性之间关系

激励策略与组织有效性之间有着密切的关系。有效的组织需要制定和实施合适的激励策略,以激发员工的积极性和创造力,从而实现组织的目标。首先,激励策略可以提高员工的工作动力和积极性。通过给予员工合适的激励,如奖金、晋升、荣誉等,可以激发员工的工作热情和积极性,提高他们的工作效率和质量。其次,激励策略可以促进员工的个人成长和组织的发展。通过激励员工不断学习和提升自己的能力,可以帮助员工更好地适应组织的发展需要,同时也可以促进组织的发展和壮大。最后,激励策略可以增强员工对组织的忠诚度和归属感。当员工感受到组织对他们的关注和认可时,他们会更加愿意为组织效力,并愿意为组织的发展贡献自己的力量。

三、激励策略对组织承诺的影响

(一) 激励策略对组织情感承诺的影响

组织情感承诺是指员工对组织的感情依赖、认同和投入。激励策略通过满足员工的需求,提高员工的工作满意度和幸福感,从而增强员工对组织的情感承诺。其一,公平的激励策略能增强员工的情感承诺。公平的激励策略能让员工感受到组织对每个人的平等对待,提高员工对组织的认同感和归属感,从而增强员工的情感承诺。其二,具有挑战性的激励策略能提高员工的情感承诺。具有挑战性的激励策略能激发员工的工作热情和积极性,使员工在完成任务的过程中获得成就感和自豪感,从而提高员工的情感承诺。

(二) 激励策略对组织持续承诺的影响

组织持续承诺是指员工对组织的长期忠诚和稳定性。激励策略通过提供有竞争力的薪酬、福利和员工关怀,增加员工的组织忠诚度,提高员工留在组织的意愿。一方面,良好的激励策略能提高员工的持续承诺。另一方面,稳定性强的激励策略能提高员工的持续承诺。具有稳定性的激励策略能使员工对未来的工作环境和生活充满信心,从而提高员工对组织的持续承诺。

(三) 激励策略对组织规范性承诺的影响

组织规范性承诺是指员工对组织价值观和行为规范的认同和遵循。激励策略通过强化组织文化、价值观和行为规范的教育和传播,引导员工形成正确的价值观和

行为模式，从而提高员工的规范性承诺。积极的激励策略能提高员工的规范性承诺。积极的激励策略能引导员工形成正确的价值观和行为规范，使员工愿意遵守组织的规章制度，从而提高员工的规范性承诺。同时，符合员工期望的激励策略能提高员工的规范性承诺。符合员工期望的激励策略能使员工感受到组织对他们的期望和关心，从而提高员工对组织的认同感和归属感，增强员工的规范性承诺。

四、激励策略对组织有效性的影响

（一）激励策略对组织可持续发展能力的影响

激励策略对组织可持续发展能力的影响是深远的。它可以通过提高员工的绩效、增强归属感、激发创新精神和提高忠诚度等方式，支持组织的可持续发展。

其一，激励策略可以增强员工的归属感和团队精神。当员工感受到组织是一个相互支持、共同合作的大家庭时，他们会更愿意为组织的成功付出努力。例如，组织可以通过举办团队建设活动、庆祝团队成果等方式，增强员工之间的联系和信任。此外，组织还可以通过公平、透明的晋升和奖励制度，使员工感受到自己的努力得到了公正的评价和回报。这种归属感将增强员工的忠诚度，使他们在面对困难和挑战时，更愿意为组织的长期发展做出牺牲和贡献。

其二，激励策略可以激发员工的创新和创造力。当员工感受到组织鼓励尝试和改变的氛围时，他们会更加愿意为组织的未来发展贡献力量。例如，组织可以通过设立创新奖励、提供自由创新的实验平台等方式，激发员工的创新精神。此外，组织还可以通过与员工的沟通和交流，了解他们的想法和需求，从而为他们提供更好的支持和帮助。这种创新精神将使组织在面临市场变化和竞争压力时，能够更好地适应和应对，从而实现可持续发展。

（二）激励策略对组织发展目标制定的影响

有效的激励策略可以帮助组织更好地实现其目标，提高员工的工作积极性和效率。首先，激励策略可以帮助组织更好地理解和满足员工的需求。了解员工的需求是制定有效目标的关键。通过激励策略，组织可以更好地了解员工的需求和期望，从而制定出更符合员工需求的目标。例如，通过调查和研究，组织可以发现员工在薪酬、福利、职业发展、工作环境等方面的需求，从而在制定目标时充分考虑这些因素。其次，激励策略可以

帮助组织更好地实现目标的传导和分解。有效的目标制定需要将组织的目标传导到每个员工，并将大目标分解为小目标。通过激励策略，组织可以更好地实现这一过程。例如，组织可以通过设定明确的奖励机制，鼓励员工完成小目标，从而实现大目标的完成。最后，激励策略可以帮助组织更好地实现目标的监控和评估。在目标制定的过程中，监控和评估是非常重要的。通过激励策略，组织可以更好地实现这一过程。例如，组织可以通过设定明确的奖励机制，鼓励员工自我监控和评估自己的工作，从而实现目标的有效监控和评估。

（三）激励策略对组织发展目标实现的影响

一方面，提高员工的积极性和参与度。激励策略可以帮助提高员工的积极性和参与度，使他们更加投入到工作中。当员工感受到自己的付出得到了认可和奖励时，他们会更愿意为实现组织目标而努力。这种积极性和参与度的提高有助于提高整体工作效率，从而实现组织目标。

另一方面，增强组织的凝聚力和团队凝聚力。激励策略可以帮助增强组织的凝聚力和团队凝聚力。当员工感受到自己的贡献得到了认可和奖励时，他们会更愿意为团队的共同目标而努力。这种凝聚力的增强有助于提高团队的协作效率，从而实现组织目标。

结语

激励策略对组织承诺和组织有效性具有重要的影响。组织应充分认识到激励策略的重要性，制定科学、合理、公平的激励措施，以激发员工的潜力，提高组织承诺和组织有效性。同时，组织还应根据内外部环境的变化，适时调整和优化激励策略，确保其与组织发展目标的一致性，为组织的持续发展提供有力支持。

参考文献

- [1] 刘晓琴, 杨秋鸿. 内在激励对员工职场创新行为的影响: 核心自我评价与内在动机的联合作用[J]. 广西财经学院学报, 2023, 36(02): 89-109.
- [2] 秦雯. 激励制度对高校教师工作绩效的影响研究[D]. 东北财经大学, 2022.
- [3] 喻登科, 李娇. 继任CEO知性特质对组织战略变革的二元性影响——薪酬与股权激励的调节作用[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(15): 127-137.

作者简介: 王雅雯, 1993.08, 女, 汉, 河北邯郸市, 博士研究生, 研究方向, 组织行为, 领导力, 心理资本。