

組織承諾在職業承諾和工作安全感間的 仲介效應：基於澳門賭場員工的研究

馬爾丹¹ 黃智超²

(1. 雲南財經大學, 昆明; 2. 澳門科技大學, 澳門;)

摘要:一般認為職業承諾更高的員工對工作的依賴更強, 對工作的投入更深, 所以他們的工作能力和工作表現一般更好, 他們會對自己在職場上的競爭力更為自信, 因而可能對於工作更有安全感。儘管員工的職業承諾和工作安全感是業界乃至全社會關注的焦點, 但是對於二者關係的研究幾乎沒有。該文希望驗證二者的關係, 並探索組織承諾在這一關係中的作用。在搜集和分析了 1,241 份澳門賭場員工的調查樣本的基礎上發現, 職業承諾正向影響工作安全, 組織承諾扮演不完全仲介作用。研究結果證明, 提高員工的職業承諾和組織承諾有助於增加員工的工作安全感, 此研究為人力資源部門提高員工工作安全感提供了新的視角。

關鍵詞:組織承諾; 職業承諾; 工作安全感; 澳門賭場員工

中圖分類號:F272

The Mediating Effect of Organizational Commitment on Occupational Commitment and Job Security: A Study of Casino Employees in Macao

Ma Erdan¹ Huang Zhichao²

(1. Yunnan University of Finance and Economics, Kunming;

2. Macau University of Science and Technology, Macau)

Abstract: It is widely believed that employees with higher occupational commitment are more reliant on their work and committed to it, so they can generally perform better at their jobs, are

作者簡介: 馬爾丹, 博士, 雲南財經大學副教授; 黃智超, 澳門科技大學酒店與旅遊管理學院碩士研究生。

more confident in their competitiveness in the workplace, and have greater sense of job security. Although employees' occupational commitment and job security have been the focus of the industry and the society at large, surprisingly little research has been done to explore the relationship between the two. This article examined this relationship, and explored the role of organizational commitment on the relationship. Based on the survey of 1,241 casino employees in Macao, the findings supported that occupational commitment was positively related to job security, and organizational commitment had a partial mediating effect. It was found that enhancing employees' occupational commitment and organizational commitment could promote their job security, and this study helped provide a new perspective for the HR department in improving employees' sense of job security.

Key words: organisational commitment; occupational commitment; job security; Macau casino employee

1 研究背景

博彩業是澳門經濟的命脈,2019年幸運博彩毛收入達到2 933.12億澳門元(澳門博彩監察協調局,2019)。博彩業也為澳門人提供了大量崗位。據澳門統計暨普查局2019年6月的統計資料,賭場從業人數為5.78萬人,也就是說在澳門的上班族中,每5人就至少有1人從事博彩業。博彩員工是澳門最大的職業群體之一,博彩業是澳門社會最大的穩定器。

賭場工作本是工作穩待遇優的工作,深受本地人青睞,尤其是回歸之初,博彩產業剛剛開放,大量娛樂場相繼落成,博彩人力資源需求劇增,迎來澳門博彩行業黃金時代。博彩從業人員供不應求,不僅在公司內有很大的晉升空間,在公司外也有豐富的轉職機會,博彩員工不愁工作。然而,2010年以後,澳門政府對博彩業的戰略由擴張轉為控制,博彩產業規模開始逐漸穩定,博彩業的人力資源供求總體上開始平穩。尤其是

2008年全球金融危機以及2015年澳門賭場貴賓廳塌方,博彩業採取減薪、裁員和轉崗等方式收縮規模。賭場工作不再安穩,博彩業員工也不再視賭場為一個“鐵飯碗”。這些問題,使得博彩業員工越來越意識到這份工作不再安穩,員工的工作安全感開始成為澳門博彩業關注的熱點。

承諾是員工對組織和職業的認同和捲入(Blau,1985,1989),捲入程度即員工對工作的認同程度(Lodahl & Kejner,1965),並在此基礎上形成的認定和期望(Schein,1980)。承諾甚至有助於實現未滿足期望(unmet expectation)的員工的滿意感(Wang Sang & Li Zhao,2016)。Hobfoll(2001)認為當員工感到會失去某些資源時就會感到不安全感,即工作滿意感只會在感到工作安穩的情況下才會產生,工作滿意感應當包括工作安全感。滿意的員工一般會對工作有更多的正向情感狀態的影響(Locke,1969),因此工作滿意應當包含對自身工作處境的滿意(Herzberg,1959)。儘管業界越來越重視員工的承諾,但目前承諾與工作安

全感的關係仍不清晰。本文希望探索對職業認可和投入高的員工是否會更感安全？增加員工的承諾是否會促進他們的安全感？職業一般需要在組織中實現，那麼，這個關係是否會通過員工對組織的承諾實現？

2 研究綜述和模型假設

2.1 職業承諾

職業承諾展現的是員工對自己所從事職業或事業的態度，這種態度包含兩方面，其一指員工對自己從事的職業持有強烈認同感，其二指的是員工在當前職業捲入度很深 (Blau, 1985; 1989)。當這種對職業的認同感和捲入度很深時，員工更可能全身心地投入到工作中，更願意為了職業的信念和價值，從而繼續保持停留在當前職業的一種渴望 (Morrow & Writh, 1989)。

另一種職業承諾是員工與職業建立起來的心理紐帶 (Lee, 2000)。Schein (1980) 認為職業與員工相互認定是員工與職業之間產生了心理契約，而他對契約的解釋是“個體或組織中沒有書面化的期望總和”。換句話說，這份職業需要員工付出什麼，員工通過付出後又能得到什麼。因此有學者認為，員工與職業之間的認定關係是基於員工對從事職業產生情感的反饋作用 (Lee, et al., 2000)。在更早之前，Hall (1983) 和 London (1983) 在他們的研究中認為，職業承諾是員工認同自己當前所從事的職業，員工也因此在此前職業中能更加熟練職業技能。這種員工與職業相互認定的關係更多體現的是員工和職業之間的相互反饋。

綜上所述，員工除了會在工作過程中考慮自己的興趣是否與當前職業相匹配，還會把自己從事職業的薪酬、成就感、自我實現感、職位提升等與其他職業的員工相互比較，然後將這種比較的結果與自己對職業的期望再次進行對比，如果最終的比較結果符合或者高於自己對當前職業的期望，就會正向提高職業承諾，如果低於對當前職業的期望，就會降低職業承諾。由此看來，職業承諾的產生與所從事的組織並無特定關係，也就是說職業承諾的產生在任何組織下都能完成；同樣的，員工在評估自己對職業的滿意程度時，所參考的對象不是組織而是職業。所以員工如果不滿意當前組織但是滿意所從事職業的時候，員工也可以在其他組織中繼續從事當前的職業；因為在其他組織中，員工也可以完成自己的職業規劃和從事這份職業所需要承擔的責任和義務。

2.2 工作安全感

工作安全感的概念最先是由 Caplan (1975) 提出，他認為工作不安全感是員工對失業可能性的認知。隨後，Greenhalgh 和 Rosenblatt (1984) 對 Caplan 的定義進行了開發和探索，並發現工作安全感的概念除了員工對失業可能性的認知外，還包含了當前工作價值的喪失 (如計算機技能的普及對打字員的衝擊)，當員工感受到工作價值喪失和失業所帶來的威脅時，他們會對這種威脅產生無力感。直到 20 世紀 90 年代初，學者們發現員工在考慮工作持續性時，不只考慮員工在當前公司的工作持續性，還會考慮在未來公司的發展過程中的可持續性 (Roskies & Louis, 1990; Witte, 1999)。Ethel

和 Roskies(1990) 等人在研究中將工作不安全感定義為員工對工作可持續性的擔心,這意味著如果員工有充分的市場機會,即使可能失去現有的工作,也不會感到不安全。Elman和 O'Rand(2002) 在其研究中證實,員工的工作安全感主要受到兩方面威脅,一是受到失去現有工作的威脅,二是受到因員工不自信而找不到替代現有工作的威脅。Kelley 和 Slack(2004) 在對企業員工的研究中進一步證實,工作不安全感不僅是公司員工感到可能失去當前的職位,更是對維持當前現狀感到無助,即職業的可持續才是最重要的。如果自信能夠找到另一個組織,還能從事這份職業,則不安全感會降低。

2.3 職業承諾與工作安全感

職業通常被用於衡量一個人的生存能力,而且與職業相關的能力通常能夠用於不同組織,因而能夠帶來更大的安全感。比起組織因素通常受更多外部因素影響,職業選擇通常主要取決於個人,因而其個人可控性可以帶來更多的安全感。

離職表現出員工對職業不同的態度,有的員工被迫離職,也有的員工會為了職業發展而主動離職,因此他們會投入其他更好的組織中繼續從事該職業(Allen, Meyer, Simth, et al., 1993)。很顯然,後者的離職可能並不是出於工作態度或感到自己從事職業的不安全,而是因為對自己職業生涯發展的更高期望,他們對自己的工作機會更加自信。有學者認為,員工因職業發展而跳槽其實並不會降低該員工的工作安全感,反而有可能提升員工的工作安全感(Kim, 1996)。離職風險常常被視為工作不安全感的重要

來源,研究證實了承諾與離職意向的反向關係(Yousaf, Sanders, Abbas, et al., 2015),承諾會降低離職風險。承諾涉及長久的志願投入,這種投入將與員工的表現和職業期望相互促進,這種員工與職業之間的相互反饋,增加了員工的安全感。因此,本文提出如下假設:

H1:澳門賭場員工的職業承諾對工作安全感產生正向影響。

2.4 組織承諾與組織承諾的仲介角色

組織因素一向被視為影響員工的工作認知與工作態度的決定因素(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)。在對企業員工的研究中,研究者通常會把組織承諾當做判斷員工是否願意留在當前企業繼續工作的衡量標準。組織承諾是指員工在當前組織不斷的付出甚至更加投入的一種表現。Becker(1960)認為組織承諾應該包含三個方面:第一,員工對組織有情感的依賴和態度的認同,從行為上表達為更加忠誠的工作,他將這種表現定義為組織情感承諾;第二,員工繼續停留在當前組織是因為對離開組織所帶來損失的認知,並將這種認知定義為組織持續承諾;第三,員工認為停留在該組織是基於對社會的義務,而這種義務感的產生是社會長期內化的結果,並將其定義為組織規範承諾(Meyer & Allen, 1997)。

過去對組織承諾和職業承諾的研究結果證實,職業承諾和組織承諾之間存在某種正向聯繫(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1993)。賭場員工受僱於賭場,服務於來澳賭客。當前澳門賭場競爭激烈,過強的工作壓力會使得員工抵觸當前組織,造成

組織承諾的低下(湯菲,2014)。低組織承諾的員工在其對組織的態度上會有所轉變(Becker,1960)。比如說,當賭場面臨收入降低、來澳賭客減少(外部環境變化),不得不對員工內部結構進行調整時(失去工作特徵),會造成該員工對組織的不忠誠和不信任(Ashford,1989),亦造成該員工工作安全感的降低(缺乏組織保護)。

儘管一些研究顯示,員工承諾已經從組織承諾轉向了職業承諾(Meyer, et al., 1993; Meyer & Allen, 1997),但本文作者認

為組織帶給員工的安全感仍然不容忽視,對組織的承諾仍然是員工感到安全的表現。

因此本文提出以下假設:

H2:職業承諾對組織承諾具有正向影響;

H3:組織承諾對工作安全感具有正向影響;

H4:澳門賭場員工組織承諾仲介職業承諾對工作安全感產生正向影響。

根據本文的研究目的和問題闡述,並依據相關文獻,提出如下研究框架(見圖1)。

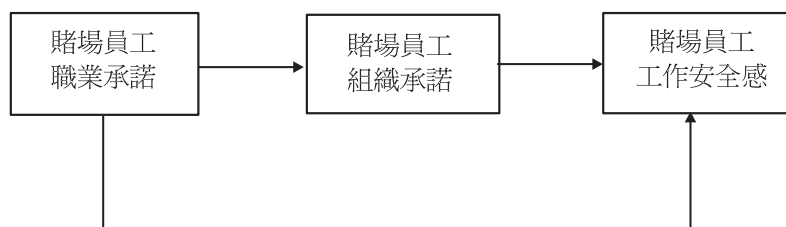


圖1 研究框架圖

3 研究設計

3.1 研究對象

此次調查將以澳門6家博彩公司旗下的主要娛樂場中的2,000名澳門賭場員工為研究對象,共計發放2,000份問卷,通過答卷瞭解其組織承諾、職業承諾和工作安全感之間的關係。各賭場發放數量會考慮賭場規模,以保證樣本分佈比較均衡合理。此次收集的資料包括了澳門賭場員工的人口基本資料、組織承諾量表、職業承諾量表和工作安全感量表。問卷從發放至回收共歷時1年零3個月,共收回問卷1,741份,回收率為87.05%。數據回收後,通過對所有

回收問卷的整理、查閱後,將其中有答案缺失、答案矛盾以及極端作答的問卷進行刪除,總共獲得有效問卷1,241份,有效率為71.80%。

樣本特徵:男性共計648人,佔總樣本的51.8%;女性共計602人,佔總樣本的48.2%;中小學學歷佔78.2%;工齡在15年以內的佔93.8%;薪資集中分佈在10,000~19,000澳門元(58.1%)和20,000~39,999澳門元之間(37.8%)。

3.2 變量的測量

本研究所包括的變數有三個:職業承諾、組織承諾、工作安全感,共28道題目,以Likert七點式量表進行評價,1表示“非常

不同意”，7 表示“非常同意”。

(1) 職業承諾。職業承諾量表主要依據 Meyer, Allen 和 Smith (1993) 的職業承諾量表修訂。修訂後此量表共有兩個維度，其中職業情感承諾共包含 4 道題目，職業繼續承諾共包含 2 道題目。

(2) 組織承諾。組織承諾量表是基於 Meyer, Allen 和 Smith (1993) 的組織承諾量表的修訂所得。此量表有組織情感承諾 6 道題目、組織繼續承諾 5 道題目和組織規範承諾 6 道題目。

(3) 工作安全感。工作安全感量表採

用的是 Scott 和 Peter (1997) 等人編制的工作安全感量表。本文選用了其中 5 道題目作為問卷來調查賭場員工工作安全感現狀。

4 研究結果

4.1 信度與效度

信度分析結果顯示，職業承諾、組織承諾和工作安全感的 Cronbach α 係數都高於 0.7，問卷信度高於 0.8，所以本文可以判斷此次調查問卷整體信度很高（見表 1）。

表 1 各個構面信度分析摘要表

量表	維度	Cronbach α	題項數目
職業承諾	職業情感承諾	0.767	4
	職業繼續承諾	0.764	2
組織承諾	組織情感承諾	0.900	6
	組織繼續承諾	0.83	5
	組織規範承諾	0.8	6
安全感量表總體		0.85	5

資料來源：本研究整理

因組織承諾和職業承諾出自同一份量表，驗證問卷整體有效性時可共同運算。因此，本文對數據進行了 CFA（驗證性因數分析）效度分析。

量表的收斂效度考察的統計量是平均方差抽取量（Average Variance Extracted, AVE），AVE 的數值越大，則測量指標越能反映其共同因素的潛在特質，即收斂效度越大。一般而言，AVE 大於 0.5，則認為量表

的收斂效度較好。

運算結果顯示，組織承諾量表和職業承諾量表擬合度非常高，變量具有聚合效度。通過表 2 發現，組織承諾和職業承諾的收斂效度也滿足運算要求（ $AVE > 0.5$ ），因此可以判斷組織承諾和職業承諾量表能夠非常客觀地反映其聚合效度、區分效度、收斂效度。

表 2 組織承諾和職業承諾量表的驗證性因數分析

擬合指標	χ^2/P	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
擬合標準	<3	<0.05	<0.08 (若<0.05 優良; <0.08 良好)	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90
運算結果	2.726 是	0.040 是	0.063 良好	0.952 是	0.918 是	0.969 是	0.971 是	0.980 是

資料來源:本研究整理

表 3 組織承諾和職業承諾量表的收斂效度

維度	題項	因素負荷量	信度係數	測量誤差	組合信度 (C. R)	平均方差抽取量(AVE)
職業承諾	職業承諾 1	0.70	0.49	0.51	0.79	0.60
	職業承諾 2	0.82	0.67	0.33		
	職業承諾 3	0.85	0.73	0.27		
	職業承諾 4	0.83	0.68	0.32		
	職業承諾 5	0.64	0.40	0.60		
	職業承諾 6	0.83	0.69	0.31		
組織承諾	組織承諾 1	0.76	0.57	0.43	0.88	0.72
	組織承諾 2	0.72	0.51	0.49		
	組織承諾 3	0.79	0.62	0.38		
	組織承諾 4	0.86	0.73	0.27		
	組織承諾 5	0.78	0.61	0.39		
	組織承諾 6	0.73	0.54	0.46		
	組織承諾 7	0.81	0.66	0.34		
	組織承諾 8	0.77	0.59	0.41		
	組織承諾 9	0.67	0.45	0.55		
	組織承諾 10	0.58	0.34	0.66		
	組織承諾 11	0.57	0.33	0.67		
組織承諾 12	0.93	0.87	0.13			
組織承諾 13	0.60	0.35	0.65			
組織承諾 14	0.99	0.97	0.03			
組織承諾 15	0.97	0.94	0.06			
組織承諾 16	0.72	0.52	0.48			
組織承諾 17	0.66	0.43	0.57			

資料來源:本研究整理

表 3 顯示,量表的平均方差抽取量 AVE 值在 0.5 以上,由此可以知道量表的收斂效度較好,更進一步說明量表的內部質量非常好。工作安全感量表的擬合度如表

4 所示,收斂效度如表 5 所示(AVE>0.5),因此可以判斷,工作安全感的 5 個題項能夠非常客觀地反映其聚合效度、區分效度、收斂效度。

表 4 安全感量表的驗證性因數分析

擬合指標	χ^2/P	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
擬合標準	<3	<0.05	<0.08 (若<0.05 優良;<0.08 良好)	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90
運算結果	2.185 是	0.042 是	0.058 良好	0.905 是	0.906 是	0.939 是	0.921 是	0.919 是

資料來源:本研究整理

表 5 工作安全感量表的收斂效度

維度	題項	因素負荷量	信度係數	測量誤差	組合信度(C.R.)	平均方差抽取量(AVE)
工作安全感	工作安全感 1	0.73	0.53	0.47	0.84	0.74
	工作安全感 2	0.58	0.34	0.66		
	工作安全感 3	0.70	0.49	0.51		
	工作安全感 4	0.81	0.66	0.34		
	工作安全感 5	0.77	0.59	0.41		

資料來源:本研究整理

4.2 模型檢驗

運用 AMOS 21.0 對前文圖 1 進行驗證,發現以上的路徑模型圖與真實資料的配適狀況非常好。各種擬合指標的結果表明,

擬合模型提供了很好的數據擬合,因此,該模型的路徑係數的運算結果能夠非常真實地反映出組織承諾在職業承諾和工作安全感之間發揮的仲介作用(見表 6)。

表 6 模型擬合狀況

擬合指標	χ^2/P	RMR	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI
擬合標準	<3	<0.05	<0.08 (若<0.05 優良;<0.08 良好)	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90
運算結果	2.282 是	0.039 是	0.069 良好	0.901 是	0.902 是	0.902 是	0.913 是	0.901 是

資料來源:本研究整理

表 7 三個變數之間的直接效應

			Estimate	S. E.	C. R.	P
職業承諾	→	安全感	0.39	0.03	27.16	***
職業承諾	→	組織承諾	0.99	0.11	16.55	***
組織承諾	→	安全感	0.48	0.03	29.19	***

資料來源:本研究整理

注:***表示P無窮小

從表 7 可以清晰看出:

職業承諾可以直接顯著正向影響安全感(0.39, $P < 0.01$);

職業承諾可以直接顯著正向影響組織承諾(0.99, $P < 0.01$);

職業承諾可以直接顯著正向影響安全

感(0.48, $P < 0.01$)。

得出了三個變數之間均存在顯著正向影響的關係之後,還需要更進一步研究組織承諾在職業承諾和安全感之間發揮的仲介效應。

表 8 組織承諾的仲介效應分析

因數	仲介變數	因變數	仲介效應	P
職業承諾	組織承諾	安全感	0.99 * 0.48 = 0.475	0.034

資料來源:本研究整理

從表 8 可以清晰看出,組織承諾在職業承諾和安全感之間能夠起到顯著的正向仲介作用 ($M = 0.475, P < 0.05$)。

綜合以上直接效應和仲介效應的分析,可以最終得到職業承諾對安全感的總效應為:0.475 + 0.39 = 0.865,總效應的顯著性為 $P = 0.001 < 0.05$,由此得知,職業承諾能夠顯著正向影響安全感,職業承諾提升 1

分,會引致安全感提升 0.865 分,其中,0.39 分是職業承諾直接對安全感的影響,而剩下的 0.475 分是由組織承諾發揮的仲介作用完成的。組織承諾的仲介效應佔比為:0.475/0.865 = 54.9%。

組織承諾在職業承諾和安全感之間發揮了部分仲介作用,仲介作用佔比為 54.9%。假設檢驗結果如表 9 所示。

表 9 研究假設結果表

假設	結論
H1:澳門賭場員工的職業承諾對工作安全感產生正向影響	支持
H2:職業承諾對組織承諾具有正向影響	支持
H3:組織承諾對工作安全感具有正向影響	支持
H4:澳門賭場員工組織承諾仲介職業承諾對工作安全感產生正向影響	支持

資料來源:本研究整理

5 結論及管理啟示

本研究以澳門賭場員工為研究對象,探

討了員工組織承諾、職業承諾和工作安全感之間的關係,這對於提高員工工作安全感具有重要的理論意義。主要的研究結果有以

下幾點：

5.1 澳門賭場員工職業承諾對工作安全感的正向影響

當前，澳門各大賭場在人力資源與發展管理方面更側重於員工的招聘要求或者考核等，往往忽視賭場員工的職業規劃。本文通過調查發現，賭場員工以低學歷人群為主，他們大部分人都不太明白何為職業規劃。作為賭場運營的一線人員，更加需要科學系統地幫助員工分析其性格特徵與能力特長，使員工對自己有客觀全面的認識，將他們的優勢與工作崗位相匹配，從而讓員工明白自己適合做什麼；企業還需對員工加強培訓，將企業的目標和未來的規劃作為培訓內容，以晉升環境和人才需求為誘導，使員工認為自己在這份職業中能夠得到良好的發展並提升自我，將員工的個人發展規劃和賭場的目標聯繫在一起，從而降低了工作不安全感的風險。綜上所述，培訓和職業規劃可以增加員工職業承諾，從而提升員工工作安全感，以達到避免員工盲目就業和頻繁跳槽的目的。

從澳門賭場現狀來看，賭場員工的職業發展主要以縱向發展為主（部門內直升），缺乏員工橫向發展（跨部門）的培養。橫向發展主要以輪崗的形式體現，若以荷官為例，通過員工的經驗和個人努力有可能會晉升為莊荷監督，若員工想轉做帳房時，卻因缺乏相關經驗和知識被拒之門外。若人力資源部門能開展員工職業的橫向發展，可以幫助員工對個人能力的綜合培養，有利於增加員工的忠誠度，達到人盡其才的目的，從而提高員工的工作安全感。除此之外，還需要增加配套的制度作為保障，比如員工的獎

罰制度、薪酬制度和激勵制度等，以此激勵和規範員工的工作態度，削弱員工的消極影響。綜上所述，賭場人力資源部門可以通過員工的橫向發展幫助員工找到適合自己的定位，再通過縱向發展提高員工職業承諾，從而減少工作的不安全感，而員工也會在職業生涯中將企業目標和自己的目標合二為一，最終實現自己的職業夢想。

5.2 澳門賭場員工組織承諾對工作安全感的影響

Dick 等人（2004）在研究中發現，組織情感承諾和規範承諾對員工的行為起到決定性作用，只有情感承諾和規範承諾高時，員工行為才能被認為是可信有效的。情感承諾和規範承諾的提高可以通過組織對員工的付出（團建、旅遊、學習機會）獲得。如果公司願意為員工提供相關的培訓、學習、團建的機會，讓這部分員工會更加熱愛當前組織（情感承諾），員工為了感謝組織對自己的重視，會將為組織的付出作為一種義務和責任（規範承諾）（Jonson, 2010）。這樣，可以讓員工更加地認同當前組織，提高工作捲入度，提高工作安全感，為公司創造更好的績效。

5.3 澳門賭場員工組織承諾在工作安全感和職業承諾的仲介效應

從仲介效應結果來看，如果要提高賭場員工的工作安全感，共同提高其組織承諾和職業承諾可能更為有效。據本文作者所知，澳門整體消費水平偏高，每個家庭需要承擔的經濟壓力較大，而賭場員工這份工作並不需要很高的學歷就可以獲得相當豐厚的收入。從事賭場工作受到更多的是生存壓力

而並非內心的選擇。如果僅僅是依靠一份較為豐厚的收入而留在當前職業顯然是不明智的。所以,若要提升員工的工作安全感,就得先從員工對組織和職業的承諾提升入手。

5.4 本文的局限和未來研究方向

透過前文分析可以看到,組織承諾還受到其他因素的影響,因此本文作者建議澳門社會人士和學者可以依此展開相關研究,將組織承諾的其他影響變量(如社會內化、倦怠、情緒耗竭、個人實現、身體健康、家庭影響等)作為今後的研究重點,以此能夠更全面更宏觀地分析澳門員工工作安全感,相關部門也可依據調查結果採取更積極有效的措施。

第一,本研究採取問卷發放的方式對各因素實施評測,此類方式對被測者答題的真實性難以控制,單依靠數據並不能非常準確的表達澳門賭場員工現狀。所以在今後的研究中,可以採取問卷調查與訪談相結合的方式來獲取研究所需要的資訊,以盡可能的將研究達到標準化評測。

第二,本研究主要側重於個人對組織和職業的承諾對於工作安全感的影響,沒有考慮個人的其他因素(如人格、動機、家庭因素等)對工作安全感的影響。未來的研究中,可以將這些因素考慮在本研究模型中,用以彌補個人因素對模型完整性的影響。

第三,本文發現澳門賭場員工的職業承諾水平較低,但職業承諾對工作安全感具有顯著影響。然而什麼原因導致賭場員工的職業承諾較低?這些原因的改善是否能夠提升賭場員工的職業安全感?這些問題將是改善澳門賭場員工職業安全感的關鍵,也

是未來的研究目標。

第四,本研究也鑒定了組織承諾在這一關係中的仲介作用,它的作用大且顯著,然而組織承諾整體評分卻不高,是什麼原因導致員工的組織承諾不高?這些原因的改善是否能夠提升賭場員工的組織安全感?這些問題將是改善澳門賭場員工組織安全感的關鍵,也是未來的研究目標。

參 考 文 獻

- [1] Ashford, S. J., & Lee, C., Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- [2] Becker, H. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- [3] Caplan, R. D. (1975). Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. U. S. Dept. of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health: for sale by the Supt. of Docs., U. S. Govt.
- [4] Colarelli, S. M., Dean, R. A., & Konstans, C. (1987). Comparative effects of personal and situational influences on job outcomes of new professionals. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 558-566.
- [5] Elman, C., & O'Rand, A. M. (2002). Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research* 31(1), 49-76.
- [6] Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359.

- [7] Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., et al. (2005), Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology* 8(3), 305-314.
- [8] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management. The Academy of Management Review* 9(3), 438-448.
- [9] Hall J. (1983). A nurse-based group OH service – a viable proposition? *Occupational Health. A Journal for Occupational Health Nurses*, 35(4), 169-178.
- [10] Herzberg F., Mausner B., & Snyderman B. B. (1959). *The motivation to work*. 2nd Edition, New York: John Wiley.
- [11] Hewlin, P. F., Sung, S. K., & Young, H. S. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 89(3), 539-567.
- [12] Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested - self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- [13] Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., et al. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter? *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852-862.
- [14] Kim, S. W., Price, J. L., Mueller, C. W., et al. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U. S. air force hospital. *Human Relations*, 49(7), 947-976.
- [15] Jean, K. L., Mary, H., Beck, K. J., et al. (2004). Promoting service quality and client adherence to the service plan: The role of top management's support for innovation and learning. *Administration in Social Work*, 28(2), 29-48.
- [16] Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- [17] Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- [18] Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 49(1), 24-33.
- [19] London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- [20] Macduff, I. (2009). Mediating commitments. *Journal of Conflictology*, 98-104.
- [21] Mathieu, J. E., & Zajac D. M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 108(2), 171-194.
- [22] Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- [23] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- [24] Morrow, P. C., & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56.
- [25] O' Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-209.
- [26] Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., et al. (1974). Organizational commitment, job

- satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- [27] Prosser, D., Johnson, S., Kuipers, E., et al. (1996). Mental health, 'burnout' and job satisfaction among hospital and community-based mental health staff. *British Journal of Psychiatry the Journal of Mental Science*, 169(3), 334-337.
- [28] Roskies, E., & Louis - Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345-359.
- [29] Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- [30] Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- [31] Slack, K., & Jones, A. P. (2004). Examining job insecurity and well-being in the context of the role of employment. ProQuest Dissertations Publishing.
- [32] Wallace, J. E. (1993). Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 333-349.
- [33] Wang, P. Y., Sang, J. Y., Li P., & Zhao, J. (2016). How to make a newcomer happy? The mediating role of career commitment on the relationship between unmet expectations and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 127(1), 401-412.
- [34] Hans, D. W. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- [35] Yousaf, A., Sanders K., & Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions. *Personnel Review*, 44(4), 470-491.
- [36] 澳門博彩監察協調局. [2019-12]. http://www.dicj.gov.mo/web/cn/information/DadosEstat_mensal/2019/index.html.
- [37] 澳門統計暨普查局. [2019-06]. <https://www.dsec.gov.mo/ts/#!/step2/zh-MO>.
- [38] 高芳, 陳海平. 企業員工職業生涯高原、工作不安全感與組織承諾的關係研究. *心理研究*, 2010, 3(2): 72-77.
- [39] 胡三嫻. 企業員工工作不安全感與組織承諾—領導一部屬交換關係的調節效應研究. *重慶工商大學學報(社會科學版)*, 2011, 28(1): 60-66.
- [40] 胡三嫻. 企業員工工作不安全感與組織承諾的關係研究—以心理契約破壞感為仲介變數. *經濟管理*, 2012, 34(8): 105-113.
- [41] 孔瑩. 工作壓力對企業員工工作安全感的影響. 碩士論文. 曲阜: 曲阜師範大學, 2010.
- [42] 劉小平, 王重鳴, Brigitte Charle-Pauvers. 組織承諾影響因素的模擬實驗研究[J]. *中國管理科學*, 2002(6): 98-101.
- [43] 劉軒. 工作不安全感對組織承諾的影響及作用機制研究. 碩士論文. 哈爾濱: 哈爾濱工業大學, 2013.
- [44] 湯菲. 知識型員工工作壓力、組織承諾和心理授權的關係研究. 碩士論文. 南京: 南京師範大學, 2014.
- [45] 游浚, 靳強強, 李憶. 不安全感對組織承諾的影響——心理授權的仲介作用. *軟科學*, 2014, 28(9): 95-98.
- [46] 張莉, 陳龍, 趙甯, 等. 工作不安全感對組織承諾的影響: 主動化行為的仲介作用. *工業工程與管理*, 2016, 21(4): 159-165.