



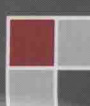
國防大學政戰學院
心理及社會工作學系 軍事專書

軍事社會化的研究 與應用

錢淑芬 著

軍事社會化的場域・模塑・「個人／組織」適配・
評量技術在人力資源「訓練與發展」上的應用

國防大學政戰學院 編印



國防大學政戰學院心理及社會工作學系 軍事專書

軍事社會化的研究與應用

錢淑芬

國防大學政戰學院心理及社會工作學系 副教授

政治大學中山人文社會科學研究所 博士

東吳大學社會研究所 碩士

研究領域

軍事社會學、軍事組織及社會行為

軍事社會化、軍事專業化、社會學分析

軍隊與社會關係

國防大學政戰學院 編印

軍事社會化的研究與應用 / 錢淑芬 著. -- 初版. -- 臺
北市 : 國防大學政戰學院, 民 101. 12

面 ; 公分

ISBN 978-986-03-4552-0(平裝)

1. 軍事社會學

590.15

101023253

軍事社會化的研究與應用

The Research and Application of Military Socialization

編 者：錢淑芬

作 者：錢淑芬

行政助理：王孟秋

出 版：國防大學政治作戰學院

地 址：112 臺北市北投區中央北路二段 70 號

電 話：(02) 28929194

印 製：國防部軍備局第 401 廠北印所

出版年月：中華民國 101 年 12 月(初版一刷)

其他類型版本：無

定 價：500 元

展 售 處：

五南文化廣場：400 臺中市中山路 6 號 電話：(04)22260330

網址：www.wunanbooks.com.tw

國家書店松江門市：104 台北市松江路 209 號 1 樓

電話：(02)25180207 網址：www.govbooks.com.tw

GPN: 1010102937

ISBN: 978-986-03-4552-0

本書保留所有權利。預利用本書全部或部分內容者，須徵求著作財產權人
同意或書面授權

軍事社會化的研究與應用

目 錄

導 論	1-16
第壹篇 軍事社會化場域	
緒 論	17-24
第一章 軍事社會化與全控制度	25-46
第二章 軍事社會化的素材與途徑	
：以國軍基層軍官養成組織為例	47-72
第三章 軍事社會化與軍事組織文化的體用關係	
：以國軍基層軍官養成組織為例	73-90
第貳篇 軍事社會化模塑	
緒 論	91-102
第四章 軍事社會化與軍人角色	103-116
第五章 軍事社會化與軍人角色性格模塑	117-134
第六章 軍事社會化模塑與角色性格形成	
：以國軍院校基層軍官養成教育為例	135-192
第參篇 軍事社會化與「個人／組織」適配	
緒 論	193-208
第七章 軍事社會化的個人層面：	
軍旅生涯發展階段與策略	209-238
第八章 軍事社會化的組織層面：	
教育訓練與人力資源培育	239-266
第九章 軍事社會化與「個人／組織」適配：	
以軍官養成機構中受化者的工作價值觀為例	267-286
第肆篇 軍事社會化評量技術在人力資源 「訓練與發展」上的應用	

緒 論	287-290
第十章 「軍事社會化量表」的編製與應用	291-334
第十一章 「工作價值觀量表」的編製與應用	335-406
第十二章 「組織承諾量表」的編製與應用	407-444
第十三章 國防大學基礎教育「新生成長團體」方案 的設計與應用	445-490
附錄 「從軍事組織文化論人文教育與軍官角色性格」	491-528
參考文獻	529-553

導 論

壹、社會化概述

「社會化」(socialization)的功能，可從社會整體和成員個體這兩個面向來看。從個體而言，社會化是個體學習如何讓自己的表現能夠符合社會期待的過程。依照人生發展階段及年齡，可將個體的社會化再分為孩童期的社會化和成人期的社會化。由此可知，相同社會裡的成員在經歷這樣的社會化過程後，大家在許多方面都將具有相似性，而且這種相似性往往會成為與其他社會成員的差異所在。從整體社會而言，社會化具有整合社會的重要功能，因為成員經過社會化的過程，將具備必要的技能和知識，學到社會讚許的動機，內化社會的價值與規範等，於是成員將能夠有效參與各種社會制度的活動並順利融入社會之中。

關於「社會化」為何會發生和如何發生等相關問題，大致上有五種不同觀點：(1)生理發展性觀點，強調個體的社會化發展受到骨骼肌肉、語言和認知能力等成熟條件的影響。(2)社會生物性觀點，主張人類行為受到生物因素的限制，例如某些身體特徵和行為特質，因而社會化只能在生物因素的限制範圍內，對人類行為產生改變的影響。(3)社會學習觀點，認為社會化是個體經由對自身所處環境的觀察、探索、嘗試錯誤和模仿，以及受到環境對其表現的增強和懲罰等經驗，學習到適應社會所需的動機、態度、行為、知識和技能等。(4)社會互動觀點，認為社會化是個體經由社會互動，學習團體組織中共享意義的過程，例如個體對文化常規(cultural routines)的參與，意即參與社會生活中每天固定時間、可預測的常例性活動(Corsaro & Fingerson, 2003)，包括問候和餐桌上的

禮節、搭車時上下車的規矩、使用盥洗室的衛生習慣、撥接電話時的禮貌、課堂秩序和辦公室紀律等，以及各種公眾活動包括重要節日的慶典活動、出席婚喪場合的典禮儀式、請客和訪客時的禮節等。當個體對自身所處環境的文化常規逐漸熟習後，將會提高其對自己所屬團體（組織）的安全感與歸屬感，也會凝聚個體與其他成員的情感和團體意識；此外，由於文化常規具有可預測性，所以有助於個體重複練習自己觀察到或體驗到的文化知識與技巧，並修改自己的某些錯誤或不當之處，必要時個體也可能會改變文化常規的某些規則或創造新規則，以符合當時社會互動的需要。(5) 社會結構觀點，認為社會已經既存有一套角色體系與相對應的社會化機構，這套角色體系涵蓋了個體從出生、學齡前兒童、就學後的孩童到青春期、進入職場與婚姻、退休與年老等人生中不同時期的角色。社會化機構的功能在於使成員的表現，能夠符合社會對他們在人生不同時期的角色期待，例如學校是讓學齡期孩童學習如何扮演該時期角色的社會化機構，家庭是讓婚姻關係中的夫妻學習如何扮演配偶和父母角色的社會化機構，企業組織或政府部門是讓進入職場的青年學習如何扮演工作者角色的社會化機構。

社會化對個體而言，是持續一生不斷進行的過程，它將貫穿個體的整個生命歷程（Bush & Simon, 1990）。以職涯發展為例，個體從孩童時期就已經開始探索自己的興趣，經過青少年時期對自己的專長、工作傾向和想選讀的科系有了進一步瞭解後，逐漸對自己未來的職業選擇做出決定。個體在結束學校教育成為職場新鮮人後，當他（她）們加入某種行業接受該行業的職業社會化（occupational socialization），或受雇於某組織接受該組織對新進人員的組織社會化（organizational socialization），這時個體將進入他人生中另一個新的社會化階段。組織團體對新進人員施以組織社會化的目的，在於讓新進人員的表現能夠符合組織期待，於是個體為了能夠順利融入組織中，必須學習組織要求的技能和知識，認同組織的價值與規範，內化受到組織讚許的動機等，以期自己能夠有效參與組織的

各種活動並得到組織的肯定與接納。

對於新進人員的組織社會化，有時組織會做某些目的性的安排，例如設置資深人員教導新進人員重要的工作技巧與知識，改正新進人員的工作缺失，查核新進人員的工作進步情形等。對某些行業的同業公會（或工會）、企業組織、第三部門或公部門的組織而言，個體進入後在取得組織成員的正式身份之前，可能需要在組織外先接受某些養成訓練，例如美髮、汽修和電氣等技職教育的訓練課程，醫學院和護理學校對未來醫護人員的培訓課程，軍事院校對未來軍官的養成教育等。對生涯碇錨較早的年青人而言，他（她）們可能會針對某種職業角色先開始接受預期社會化（anticipatory socialization），在軍事院校接受軍官養成教育的公費軍校生，他（她）們即是因為選擇軍旅作為自己未來的生涯，因而在正式授階成為軍官之前，必須先在軍事院校接受預期社會化。

對職場上某些個人而言，他（她）們的預期社會化可能不是經由社會化機構來進行（Clausen, 1968；Heiss, 1990；轉引陸洛、吳珮瑤、林國慶、高旭繁、翁崇修等譯，2008:65-67）；換言之，如果預期社會化是經由社會化機構譬如學校來進行，表示將針對某種角色規劃出相關的培訓課程，並對人員進行角色準備的訓練，軍事院校對軍校生實施的軍官養成基礎教育，就是屬於經由社會化機構所施行的一種預期社會化。其次，有效的預期社會化可以使角色轉換更容易，以及某些角色比其他角色在轉換上受到預期社會化的影響更明顯（Bush & Simmons, 1990；Thornton & Nardi, 1975；轉引陸洛等譯，2008:66）。Delamater & Myers（2007）指出有效的預期社會化通常是能夠清晰呈現出未來角色的樣貌，對於如何做好角色準備有清楚的目標設定，並且明確規劃出達成目標的方法（轉引陸洛等譯，2008:66-7）。

根據上述，軍事社會化「military socialization」係一種組織社會化，它發生在軍事組織中新進成員的身上。不過，對軍事院校的學生而言，他（她）們在軍官養成教育過程中所接受的軍事社會

化，也是一種預期社會化。由於軍事組織具有全控機構（total institution）的特性，所以個體在經歷軍事社會化的過程中，將會面臨去社會化（desocialization）和再社會化（resocialization）這兩階段。再社會化是指個體在某種角色轉換上，必需認同或內化整套新的規範與價值，由於這套新的規範與價值迥異於過去個體所熟悉的經驗，甚至出現前後相互牴觸的情形，所以個體感到陌生或難以理解，或是新規定的要求不符合個體原來的習慣，致使個體動輒得咎或無所適從，因而在學習動機上顯得消沉或在行為上出現消極抵抗、排斥。爰此，團體組織為了讓個體能夠快速有效的進行再社會化，於是先對個體施行去社會化，使個體拋棄原來熟習但卻牴觸目前組織要求的價值觀和自我形象，以利於個體接受團體組織的重新改造（mortification）（Goffman, 1961；林瑞穗譯，2002：137-143）。由此可見，軍事院校對軍校生實施的軍官養成基礎教育，如果能夠發揮預期社會化的功能，亦即軍校生在軍官養成教育的過程中，曾經歷過軍事社會化的去社會化和再社會化，這將有益於軍校生未來成為軍官後的角色轉換。

除此之外，本書也將從「個人／組織」適配的角度，來說明為促進軍事社會化對組織人力資源「訓練與發展」的功能，以及促進個人的軍旅生涯發展，可以嘗試發展哪些軍事社會化的評量技術。最後，本書對軍事社會化的場域、素材與途徑、模塑、「個人／組織」適配等說明，是以國軍培育未來基層幹部的軍事院校，其對軍校生的軍官養成基礎教育為例。作者過去曾對民國 81-84 年期間，實施軍官基礎教育的政戰學校和陸軍、海空、空軍軍官學校進行軍事社會化的相關研究，本書即採擷這些研究中的某些部份來舉例說明之。

綜合前述，本書的內容架構主要分成四部份：第壹篇（第一、二、三章）是說明軍事社會化的場域，包括從全控制度的觀點來闡述軍隊組織的特性，並以國軍院校軍官養成組織為例，來解釋軍事

社會化與軍事組織文化的體用關係，以及軍事社會化的素材與途徑。第貳篇（第四、五、六章）是說明軍事社會化的模塑，包括對軍事社會化分別與軍人角色及軍人角色性格模塑的關係提出說明，並以國軍院校軍官養成教育為例，闡述軍事社會化如何模塑軍校生成軍人角色性格。第參篇（第七、八、九章）是說明軍事社會化與「個人／組織」適配，包括從個人層面說明軍事社會化對軍旅生涯發展階段與策略的影響，從組織層面說明軍事社會化對教育訓練與人力資源培育的影響，並以軍官養成機構中受化者的工作價值觀為例，闡述軍事社會化對「個人／組織」適配的影響。第肆篇（第十、十一、十二、十三章）是說明軍事社會化評量技術在人力資源「訓練與發展」上的應用，包括介紹「軍事社會化量表」、「工作價值觀量表」和「組織承諾量表」的編製與應用，以及國防大學基礎教育「新生成長團體」方案的設計與應用。

貳、軍事社會化研究背景

由於軍隊是使用暴力的武裝團體，這使其在組織設計與人員訓練上，採取許多特殊的制度與方法。在軍事社會學的發展初期，即有人開始關注一般百姓入伍後，究竟是如何蛻變成爲「穿制服的人」。當時 Janowitz 與 Little (1965) 即曾提出：「很少有組織像軍隊這麼重視新成員的同化過程。……社會學家長期以來關注同化機制的分析，因為組織透過同化過程使自己得以生存下去」(p.50)，這顯示他們認為軍隊因為具有同化機制而得以維持戰力，於是同化 (assimilation) 開始成爲這方面研究的重要概念。

二次大戰以來，國外研究一直都很重視軍隊的教育、訓練與管理等相關問題，認為這些與提升戰力具有密切關係。但是，像 Dornbusch (1955)、Moskos (1971)、Abrahamsson (1972)、Arkin 與 Dobrofsky (1978)、Bachman 與 Sigelman 與 Diamond (1987)、

Avrahami (1995) 等，是以軍事社會化或同化或制度化作為研究主題的，至今仍不多見。相較於軍事文化相關研究受到重視的程度，這方面研究就顯得較被忽略了，這也連帶延緩其基礎理論的發展。然而，軍事文化與軍事社會化其實是一體兩面的關係，對相關問題的探討不應只偏重一方；此外，軍隊的教育、訓練與管理，其實也都離不開軍事社會化的過程。因此，對相關問題的探討，不論是軍隊的紀律、士氣與領導等，或是人員的生活適應與角色認同等，如果能夠結合這方面的主題或概念，對問題真貌可以有比較完整的了解。

國內從 1990 年代以後，出現許多探討役男適應部隊生活的相關研究，例如孫敏華 (1995, 2000)、洪光遠 (1998)、卓淑玲與邱發忠 (1999)、卓淑玲與程淑華 (2000)、鍾明鈞 (2000)、胡仁瀚 (2001)、賴姿如 (2003) 等及其它的相關研究。這些研究雖然會提及軍事環境與訓練的特殊性，但用意大都是作為描述役男部隊適應的問題背景，而不是作為探討問題的理論基礎。然而，緣於武裝團體的特殊性，若想對軍隊的各種現象或問題做深入的了解，即必須將這些現象與問題置於軍事情境的脈絡中，否則難窺其真貌。作者認為軍事社會化或軍隊的同化、制度化等概念，即適合用來闡明軍事環境與訓練過程的特殊性。國內大約是從 1990 年代以後，開始出現這方面的相關研究 (錢淑芬, 1991, 1993, 1994; 彭台光, 1996; 余一鳴, 2003)。不過，這方面研究受限於基礎理論的發展不足，以致於在探討問題時大都侷限於某些概念或觀點，或是對相關名詞的定義出現不同看法。

後來，有些量化研究是以軍事社會化的概念來發展研究變項，然後分析與其他相關變項的關聯性，以瞭解軍隊對新進人員的教育與訓練、領導與輔導、新進人員的改變及其生活適應等 (王春源、錢淑芬, 1994; 錢淑芬, 1996, 1997; 周安國, 2003; 李宇芳, 2004; 陳智勇, 2006; 張聖德, 2006a, 2006b, 2007a, 2007b)。

但是，在軍事社會化尚缺乏理論的情形下，致使變項內容的定義難以深入周延。另外，有些質化研究是從部隊次文化的角度，來探討役男入伍後如何面對軍隊的陽剛文化與全控制度的衝擊（高穎超，2006；裴學儒，2001；洪文龍，2000；曾于晏，2007）。還有些質化研究雖然是從軍事社會化的角度，來探討部隊新兵在服役過程中可能經歷的蛻變階段，但同樣是因為相關概念的發展不足，而使研究結果可以解釋的涵蓋面受到侷限（許志弘，2010；吳嘉蓉，2010；錢淑芬、廖帝涵，2009；廖帝涵，2009；蘇意翔，2009；錢淑芬，2003）。由此可見，軍事社會化的研究與應用亟需加強基礎理論的發展。

參、文獻回顧

Cooley（1902, 1909）、Mead（1934）與 Blumer（1969）等人，他們的鏡中自我、角色取替和符號互動論等學說，為早期的社會化理論奠定重要基礎。之後，社會學與心理學關於「社會化」的理論性與實證性的相關研究，愈來愈多。至於將「社會化」引用到軍事研究上，大致是在 1960 年代前後。根據本研究對國內外相關文獻的檢討發現，軍事社會化的理論發展，其實尚屬於起步階段。由於理論雛型的形成與發展，必須要有核心概念作為基礎，然後透過對這些概念間邏輯關係的推演，對所欲探討的現象或問題提出某種合理的解釋。接著，後面將介紹這方面研究的源起背景與發展情形，希望透過文獻回顧能夠為軍事社會化理論基礎的發展，耙梳出若干值得深入探究的概念。

一、1970 年代以前

在 1970 年代以前，國外的相關文獻裡大致上只出現一些相近的概念。例如在 1950 年代，在 Stouffer（1949）編著的《美國軍人》專輯的第一卷和第二卷裡，曾出現制度化角色

(institutionalized role)。另外，Dornbusch (1955)、Janowitz 與 Little (1965) 在探討軍事學院和其它的軍事訓練機構時，曾提出同化和同化機構等概念。

二、1970-1980 年代

直到 1970 年代，隨著當時文化與性別議題的盛行 (Inkin & Bach, 1977)，開始有研究以軍事社會化作為研究主題。例如，Arkin 與 Dobrofsky (1978) 從成人社會化的觀點，提出軍事社會化係一種再社會化的看法時，即引用 Komisar (1976) 認為軍隊和陽剛魅力 (masculine mystique) 具有緊密關係的解釋，也參考 Pleck (1976)、Eisenhart (1975)、Pleck 與 Sawyer (1974)、Hauser (1973)、Spencer (1973)、Yarmolinsky (1971) 等人關於軍事訓練和性別角色的說法。不過，當時以軍事社會化為主題的相關研究，相當罕見。

由於軍隊向來重視人才培育與兵力訓練，隨著 1970 年代歐美社會對專業化發展的重視，於是軍事專業成為探討這方面的問題的新角度。例如，Moskos (1971) 提出預期社會化的概念，來說明美國軍隊對 ROTC 專業軍人的養成。Abrahamsson (1972) 從專業社會化和軍事教育制度化的角度，來探討專業軍人的養成過程。由此可見，從軍事社會化來探究專業軍人的養成過程，是教育與訓練值得重視的方向。不過，誠如 Kohn (1981) 所言，在 1981 年以前，只有極少數的學者會重視軍人經驗的研究，大多數的學者都比較喜歡研究戰略與戰役。

三、1980-1990 年代

1980 年代以後，雖然以軍事社會化為主題的專著和論文仍不多見，但是在問題探討上涉獵到這方面看法的已較以往增加。這些相關研究大致區分為以下幾類。首先，是歐美國家關於軍事文化的

相關研究愈來愈多，尤其是延續先前的陽剛魅力與性別議題，繼之提出軍事文化的 CMW 典範 (Dunivin, 1988)。這個研究取向成為當時探討軍人養成相關問題的重要方向，尤其是探討性別是否會對軍隊生活與訓練造成不同影響 (Herbert, 1993; Enloe, 1983)。其次，美軍隨著女性軍人與有色人種佔全軍 (AVAF) 人數比率的提高，種族與性別整合、性別平權或是同性戀者服役等問題，不斷衝擊軍隊的傳統文化，讓這方面研究更受到重視 (Herbert, 1998; Miller, 1997; Mill & Moskos, 1995; Zeeland, 1996; Nalty & MacGregor, 1981)。雖然，這些研究未必直接指涉「軍事社會化」這個名詞，但同樣也是以軍人養成過程作為研究焦點。

再者，有些研究探討徵兵部隊裡對義務役官兵的教育與訓練，在凝聚公民的愛國意識與社會團結上所具有的功能，這些國家的政治制度包括有實施集權統治與民主制度 (Cunha, 1999; Avrahami, 1995; Karsten, 1983)。最後，美國軍隊從 1973 年開始轉型成為完全志願役軍隊 (AVAF) 後，軍隊職業化的趨勢日漸明顯，並且開始衝擊原來的軍隊傳統。(Moskos, 1977, 1986, 1988; Eitelberg, 1978) 這種發展趨勢引起許多國家的關注，於是開始有研究就其對軍隊的影響進行利弊分析。其中，專業軍人養成與軍事社會化具有密切關係的，包括軍隊職業化對人才招募與甄選的影響、對訓練方式與教化內容的影響、培訓機構的轉型與甄募制度的改革等 (Stevens, Rosa, Jr., & Gardner, 1994; McAllister & Smith, 1990; Thorne, 1989; Pratt, 1986; Fitzgerald, 1981; Wood, 1982)。

四、1990 年代以後

1990 年代以後，開始有研究探討冷戰結束對軍隊所造成的影響，尤其是指對軍人心態而言 (Baev, 2002; Priest & Beach, 1998;

Smith, 1995 ; Ianin, 1994)。到了後冷戰時期，由於聯合國多國部隊在人道救援與維護和平上的任務明顯增加，於是有些研究開始探討參與聯合國多國部隊的國家，他們的軍人在角色認同上，如何受到這些非戰爭性軍事行動的衝擊，包括軍人在專業角色和自我概念上的認同 (Kretchik, 2003 ; Donald, 2003 ; Franke, 2000, 1999, 1997 ; Britt, 1998 ; Miller & Moskos, 1995)。

再者，後冷戰時期由於許多國家開始推動軍事事務革新與裁減軍備，軍隊隨之從大規模的徵兵部隊，開始轉型為精兵制的募兵部隊。在這種情形下，公民意識也日漸高漲，衝擊到公民義務（如服兵役）與愛國心的傳統觀點，也影響到公民對戰爭的社會態度等 (Dunham, 1998 ; Cohen, 1999 ; Faris, 1995)，於是有些研究開始探討兵力的招募與訓練、軍士官的養成教育，以及在組織規劃上如何依照不同性質的兵力進行單位設計與人事編制 (Hooks, 2003 ; Morgan, 2003 ; Murray, 1997 ; Ramsey, 1996 ; McAllister, 1995 ; Metz & Kievit, 1995 ; Bodnar, 1999)。由此可見，雖然在 1990 年代以後，以軍事社會化為主題的研究仍不多見，但在問題探討上能夠被這個概念所涵蓋的部分已是愈來愈多。

Janowitz 和 Little (1965) 特別強調，軍事組織具有階級性與權威性這兩種科層特徵，及其對軍隊生活產生很大的影響。他們將軍事組織 (military establishment) 定義為一種全面階級化 (all-embracing hierarchy) 的科層制組織 (bureaucratic organization)，以及軍事組織也是科層制權威 (bureaucratic authority) 的理想範例。這種全面的與高度的階級性衍生出一種唯一性權威的控制方式 (the control of a single authority)，並對軍人的生活、訓練和勤務具有全面性的影響。他們認為這種影響存在於軍隊每天的例行性生活裡，由於軍人過著週而復始的生活，每天都重複相同的活動，所以他們對軍隊生活的註解就是一種

制度化的生活方式 (military life is institutional life)。(錢淑芬，2010:53-4)

肆、對「軍事社會化」的素描

一、意義與功能

組織的新成員在加入組織後，即開始經歷「組織社會化」(organizational socialization)的過程。就軍事社會化的過程而言，當新成員入伍後，即開始學習軍事組織所認可和稱許的行為表現，以得到組織及其他成員的接納而成為其中的一份子。由於軍事組織具有全控機構的特性，軍事組織為促使新成員能夠認同與內化組織的價值、信念、角色、規範與象徵符號等，以利其轉變成為符合組織要求的正規軍人，於是訂立相關規定暨設計訓練方法，並且透過全控性和強制性的營區生活，而作用在每位新成員的身上。總之，軍隊主要是以強制性和監控性的方式，來實施這些相關規定暨訓練方法，使新成員學習如何達到組織的要求標準，進而被軍隊接納為其中的一份子。

作者對「軍事社會化」(military socialization)的定義是，軍事組織的施化者透過某些媒介，使受化者學習其所屬團體的信念、價值、規範、角色與象徵符號等(錢淑芬，1993:336)。其實，上述關於軍事社會化的解釋，主要是引申社會化理論的相關概念。社會化是個體經由學習與經驗累積，從生物人轉變成社會人的過程。由於人類彼此之間必須互助合作，方能滿足生物性、社會性和心理性等各種需求，所以社會互動成為人們學習與適應環境的重要過程。而作為互動符號的語言、文字、圖像、肢體動作等，就成為社會化的重要媒介。個體透過與他人的社會互動，了解象徵符號的意義和學習如何使用、認識社會規範和學習如何遵循、內化社會認可的價值與信仰等，並學習謀生技能與生活方法，以便獲得社會接

納成為其中的一份子。此外，「社會化」也是一種社會再製的過程（social reproduction），當個人經由社會化而在言行舉止和想法觀念上，表現出符合該社會對他（她）的期望時，其實也就是社會藉由對所有成員的社會化，來將社會的價值、規範、風俗習慣、典章制度、生活方式等精神和器物文化，代代相傳下去。

由此可見，社會化具有「個體」和「社會」兩種層面的意義。就個體層面而言，社會化是人格形成和學習如何融入社會的重要過程。在社會化過程中，個體為獲得他人對自己的贊同和接納，於是發展出符合社會期許的態度觀念和行為方式，並持續學習和調整自己，以適應人生發展的不同階段和不斷變動的社會環境。就社會層面而言，社會藉由社會化將文化從上一代傳到下一代，使社會得以維持穩定秩序和進步發展。同理，組織社會化也具有「個體」和「組織」兩種層面的意義。

組織社會化從個體層面而言，當組織的新進成員為使自己的表現，能夠符合該組織的要求與期許，有時他（她）們必須改變原來的“自我”或是學習全新的態度與行為。Van Mannen（1976:67）對「組織社會化」的定義是：「個人學習價值、規範和期待行為的過程，透過這個過程個人將被視為是團體的一份子」。李美枝（1987:579）認為個人改變自己的態度與行為，進而使自己與組織中其它成員愈來愈相像的過程，就是「組織社會化」。另外，從組織層面而言，Hebden（1986:54-72）、Jones（1986:269-79）和黃光國（1991:440）等，他們認為「組織社會化」的主要功能在於維護組織文化。如果說對組織文化的維護，有利於組織的穩定與發展，則對尚未熟悉組織文化的新進人員，就需要有一套完整的規定與作法，以避免新進人員由於對組織文化的不熟悉，而干擾組織秉持的信念與慣例。同時，這也阻礙了新進人員融入組織之中。因此，組織必須協助新進人員適應組織文化，他們稱這樣的調適過程為「社會化」。