

河南大学教育科学博士文丛

员工自主学习研究

A STUDY ON THE EMPLOYEES' SELF-REGULATED LEARNING

丁桂凤 著

WRITTEN BY DING GUI-FENG



中国社会科学出版社

员工自主学习研究

丁桂凤 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

员工自主学习研究/丁桂凤著. —北京: 中国社会科学出版社, 2004.5

(河南大学教育科学博士文丛)

ISBN 7 - 5004 - 4694 - 2

I. 员… II. 丁… III. 企业管理: 人事管理
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 087736 号

责任编辑 王振新

责任校对 李 清

封面设计 诚 信

技术编辑 王炳图

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010 - 84029453 传 真 010 - 84017153

网 址 [http: //www. csspw. cn](http://www.csspw.cn)

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂 装 订 三河鑫鑫装订厂

版 次 2004 年 5 月第 1 版 印 次 2004 年 5 月第 1 次印刷

开 本 710 × 980 毫米 1/16

印 张 23.875 插 页 2

字 数 296 千字

定 价 39.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换

版权所有 侵权必究

河南大学教育科学博士文丛
顾问委员会

(按姓氏笔画)

丁 钢 田正平 劳凯声 沈德立
林崇德 杨治良 陈玉琨 顾明远
凌文辁 黄希庭

《河南大学教育科学博士 文丛》总序

近些年来，获得博士学位的人越来越多。他们的论文大多是有学术水平的。当前教育专著众多，或是某某丛书，或是某某文库，正可谓目不暇接。有时教育界出现一个新口号，人们还没有弄清它的涵义时，丛书就已问世。这些专著除了个别确有较高学术水平者外，大多只是文抄公的水平。所以我是比较看重博士论文的。因为博士论文总是要经过导师的指导，教授的评议，答辩委员会的评审质疑，经过这几个关口，质量总体上是有保证的。有些优秀论文对某个问题的研究还有所深入，有所创新。我每年都要参加多次评阅和论文答辩，从中收获不小。

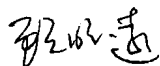
论文写出来以后总是要让人阅读的，才能将他的研究成果传播出去，得以应用。但是大多数博士论文往往被束之高阁。由于科研经费的短缺，出版社不可能将所有博士论文出版问世。因此许多论文中的学术高见不能为世人所知。有些研究生在研究过程中也很少到版本图书馆去查阅已有的论文。因而往往出现重复的研究。这都是很大的资源浪费。

河南大学投入资金，为学校教师中获得教育学博士学位者出版他们的博士论文，正是一桩善举。既使他们的研究成果为世人所知，真正充实教育理论宝库，又是对青年教师的极大鼓励，也

是对教育理论界的一大贡献。

学校为教师出版著作，实是学校学科建设、文化建设的重要举措。大学者，不是地盘之大，也不在于学生之多，而在于有大学的文化。它表现在多个层面，更重要的是表现在学术氛围和学术成果上。出版教授文库、博士文库等就是铸造大学的学术文化。

今年4月我有幸应邀到河南大学讲学，看到河大古朴的校园，清晨校园中莘莘学子朗朗的读书声，深为河大的校园文化所感动。又得知学校为教育学院的博士出版博士论文，更感欣慰。特写以上几句话，是为序。



2004年4月29日于北京求是书屋

序 言

管理学作为一门独立的学科，走过了一条漫长而多彩的发展轨迹。在管理理论和方法方面，从亚当·斯密的分工理论，到泰勒的科学管理，从法约尔的工业管理，到梅奥的霍桑实验，从二战以后随着科技进步和生产社会化程度提高而产生的管理理论丛林，到近来信息技术的遍及、科技知识的快速更新，虚拟团队、流程再造等观念如雨后春笋，西方上百年形成的各种流派的管理思想和管理方式正以令人眼花缭乱的速度撞击着我们的视野。但无论如何，企业组织的管理模式一直是管理理论研究和企业实践中的核心问题之一，而对未来有效的企业组织模式的探索，更是当今世界管理理论发展的一个前沿问题。研究企业组织如何适应不断加速变化的内外环境，增强自身的核心竞争能力，延长组织寿命，成为企业界和理论界关注的焦点。

学习型组织理论被誉为当代企业管理的“圣经”。这一理念一经提出就引起国内外学者的高度关注，在全球范围内迅速掀起了建立学习型组织的热潮，至今仍然热潮涌动，方兴未艾。最早将学习型组织理论系统化，并赋予其强烈实践精神的是美国管理学家彼得圣·吉博士。1990年，他在自己的代表作《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》中，首次对学习型组织理论进行了全面而深入的阐述；1994年，圣吉与其他学者又推出一本力作《第五项修炼·实践篇——创建学习型组织的战略和方法》。在这部著作中，作者将关注的焦点从观念突破转向具体实践，介绍了创建学习型组织的战略、方法、工具及实践案例，从而使学

序
言

学习型组织理念具有了更强的实践性和可操作性，并为包括企业在内的各类组织的变革和管理创新提供了一种全新的思路与方法。之后，彼得·圣吉等学者又推出了《变革之舞——学习型组织持续增长面临的挑战》巨著。这本书汇集了世界上许多管理大师和优秀企业家在近十几年推行企业组织变革、重组和创建学习型组织中，所面临的挑战、产生的困惑，他们取得的成功和失败以及他们的思考和探索。《变革之舞》为我们提供了一把应对挑战的钥匙，为企业在新的环境下实施全方位变革提供了全新的思路和经验资源的支持，有力地诠释了关于深度变革的全新理念：学习型组织没有一个统一的标准答案，只有通过不断地学习，积极应对环境的变化，才能在变革中跳出和谐的舞步。

随着中国加入 WTO，中国企业正处在一个环境迅速动态变化的激烈竞争状态中，而大多数企业目前应对这一变化的措施更多的是解决局部的、表面层次上的问题，真正的根本解或者杠杆解却往往被忽略。企业管理迫切需要新理论和新方法的指导。

学习型组织为中国企业管理带来了福音。顺应时代的潮流，国内在管理理论界，以及随后在企业实践领域也掀起了建立学习型组织的热潮。我在2000~2003年期间，主持国家自然科学基金项目《现代企业创建学习型组织的理论与方法研究》研究，我的博士生丁桂凤同学承担了这项研究的子课题之一，即创建学习型组织中员工的自主学习研究，长期的辛勤耕耘使她取得了可喜的成绩。她的博士毕业论文是《创建学习型组织中员工自我调节学习的理论与实证研究》，这本专著是她在博士毕业论文的基础上完成的，也是国家自然科学基金项目的主要研究成果之一。

全球经济一体化格局的形成、市场竞争的不断加剧、科技更新速率的加快等使企业组织和个体均面临着前所未有的挑战。一方面下岗、转岗是个体不可回避的日益突出的现实问题，另一方面随着生活水平的不断提高，个体的工作目的不仅仅是为了维持

生存,更重要的是为了追求精神的满足。此外,学习型组织的结构呈扁平化,去掉了组织中繁多的中间层次,使许多个体在组织内不断晋升的美梦难以实现,不断地接受挑战性的工作成为组织中个体持续成长的最佳途径,而只有通过持久地自主学习,个体这几方面的需求才能得到最好的满足。因此,研究学习型组织中的个体学习具有重要的现实意义。

目前我国企业中个体的学习表现为动力不足,水平欠佳。一是因为受我国企业传统文化的影响,人们习惯于服从上级命令,而且遵守上级指令的个体被视为模范。人们认为学习是学生的事,参加工作后人们的主要任务是工作,学习是不务正业;二是传统的学校教学模式多是灌输式的,扼杀了学生的学习自主性,致使工作中的个体没有从小养成自主学习的习惯。他们往往被动地应付企业组织的培训,学习效率低下,导致组织资源浪费。加上多年来,国内企业发展滞缓,在四平八稳的生活节奏中,人们没有工作的压力,没有意识到学习的必要性和重要性,因此为了跟上时代的步伐,提高企业环境中个体的学习动力和能力水平势在必行。

本书的特色与创新之处主要表现在以下几个方面。

第一,研究具有前瞻性

从国内外关于学习型组织的研究情况来看,既有的研究成果主要是从理论上论述学习型组织的内涵及特征。学习型组织中的学习主体分三个层次:组织学习、团队学习和个体学习。关于组织学习和团队学习已有不少研究成果发表,但是对于企业组织中的个体学习模式却鲜有探讨。本研究立足于心理学中关于自主学习的理论基础,深入分析企业组织环境中个体学习的具体情况,通过严谨的实证研究,构建组织中员工个体自主学习理论体系,分析个体学习的内涵、类型和特征,探讨影响个体自主学习的主要因素,为提高企业组织环境中个体自主学习的动力和效率提供

序
言

可操作性建议。这是企业组织环境中个体学习理论的创新，也是学习型组织研究的进一步深入。

第二，研究视角独特

虽然个体学习在组织行为学研究中是一个薄弱环节，但在心理学领域却是一个古老的话题。关于学习的研究成果可谓汗牛充栋。本研究梳理不同心理学流派的观点，特别是汲取认知学派、建构主义学派等的最新观点，在此基础上深入分析组织环境中个体的实际学习情况，融合两大学科（管理学和心理学）的理论，解决创建学习型组织中的个体学习问题，视角独特，研究设计巧妙。

第三，质的分析和量的研究并用，

在揭示个体自主学习的内涵与特征方面，作者采用文献综述、现场研究等质的研究方法。在探讨学习型组织中自主学习的个体差异及影响个体自主学习的因素时，作者采用实证研究的方法，抽取大样本，考察实际情况，进行量的分析，得出的结论比较可靠。

总之，我认为这本书既有重要的实践意义，又有理论方面的创新，为推动我国企业创建学习型组织提供了重要的参照依据。相信本书能够为员工的持续发展和自身的不断完善提供有力的指导，在学习型组织的创立和推广中起到推波助澜的作用。当然学习型组织在国内尚处于探索阶段，本书难免还存在一些不完善的地方，例如，缺乏员工自主学习案例的支撑，一些观点的提出还有待进一步的深入和接受实践的检验等。因此，希望作者能够在这一领域继续努力、开拓创新。

俞文钊

2004年1月于上海

目 录

序 言	(1)
第一章 时代的巨变	(1)
第一节 现代企业面临的挑战	(1)
一、全球经济一体化格局的形成	(1)
二、市场竞争的不断加剧	(2)
三、传统管理理念的束缚	(5)
第二节 现代企业员工的生存危机	(6)
一、裁员风暴的袭击	(6)
二、员工工作观的变迁	(8)
三、科技知识更新的压力	(11)
四、终身教育体系的日渐完善	(13)
第三节 建立学习型组织的意义	(15)
一、学习型组织是 21 世纪成功企业的模式	(15)
二、学习型组织为员工自主学习提供有力的 支持	(18)
第二章 学习型组织的内涵及特征	(29)
第一节 学习型组织的内涵	(29)
一、知识视野中的学习型组织	(32)
二、圣吉对学习组织的研究	(34)
第二节 学习型组织的基本特征	(38)
一、强势的组织学习文化	(38)
二、无边界、扁平化的组织结构	(39)

三、多元的学习的主体及层次	(39)
四、自我调节的学习动力机制	(40)
五、学习的内容丰富多彩	(41)
六、学习目标与组织愿景的自然融合	(41)
七、领导者的新角色	(42)
第三节 学习型组织的构建模式	(42)
一、鲍尔·沃尔纳的五阶段模型	(42)
二、约翰·瑞定的“第四种”模型	(45)
三、建立有利于学习的组织架构	(49)
四、营造重视学习的组织文化	(50)
五、完善的学习培训体系	(56)
第三章 学习型组织中学习的主体与特征	(58)
第一节 组织学习	(60)
一、组织学习的内涵及意义	(60)
二、组织学习的不同视角及理论基础	(62)
三、组织学习的过程及方式	(68)
四、组织学习的主要内容	(72)
第二节 团队学习	(79)
一、团队学习的内涵及意义	(79)
二、团队学习的方式	(80)
三、团队学习的过程	(85)
四、团队学习需要反复演练	(86)
第三节 个体学习	(87)
一、个体学习的内涵及意义	(87)
二、个体学习的内容与形式	(90)
三、个体学习的特征	(91)
第四节 组织间学习	(93)
一、组织间学习的意义	(93)

二、组织间学习的形式	(94)
第四章 自主学习研究综述	(109)
第一节 自主学习的内涵	(109)
一、自我调节的含义及机制	(109)
二、自主学习的内涵	(111)
第二节 自主学习的理论基础	(115)
一、操作主义的学习观	(116)
二、社会认知心理学的学习观	(116)
三、人本主义学习论	(118)
四、建构主义学习论	(120)
五、维果茨基的自主学习观	(122)
六、自主意志论的自主学习观	(123)
七、现象学的自主学习观	(123)
第三节 自主学习的构成要素	(123)
第四节 自主学习的心理机制	(126)
一、麦克库姆斯的自主学习模型	(126)
二、温纳和巴特勒的自主学习模型	(128)
三、齐默曼的自主学习三维模型	(130)
第五章 自主学习型员工	(136)
第一节 自主学习型员工的含义	(136)
一、学习动力的调节	(138)
二、学习策略的选择和使用	(140)
第二节 自主学习型员工的特征	(148)
一、自主学习型员工善于自我管理	(149)
二、自主学习型员工能够不断自我超越	(156)
三、自主学习型员工精于规划自己的职业生涯	(158)
第六章 员工自主学习的差异	(174)
第一节 研究的被试群体分布状况	(174)

目
录

第二节 员工自主学习的差异	(177)
一、单位行业差异	(187)
二、不同地域差异	(188)
三、单位性质差异	(189)
四、年龄差异	(190)
五、性别差异	(191)
六、学历差异	(192)
七、工作年限	(194)
第七章 影响员工自主学习的因素	(195)
第一节 影响员工自主学习的动力因素	(195)
一、自我效能感	(195)
二、成败归因	(197)
三、成就动机	(199)
四、目标定向	(200)
五、个体的职业生涯规划	(203)
第二节 影响员工自主学习的组织因素	(206)
一、组织职业生涯管理	(206)
二、组织文化氛围	(210)
第三节 员工自主学习对个体和组织发展的影响	(212)
一、员工自主学习可以提高个体应对困难的能力	(212)
二、员工的自主学习与组织承诺、工作满意感和工作投入之间的密切关系	(219)
第八章 员工自主学习能力的培养与提高	(227)
第一节 激发员工自主学习的动力	(227)
一、动力是学习的助燃剂	(227)
二、提高员工自主学习的动力水平	(229)
第二节 学习策略训练	(245)
一、学习资源管理策略训练	(246)

二、认知策略的选择和运用	(251)
三、元认知策略训练	(273)
第九章 营造员工自主学习的组织环境	(283)
第一节 组织职业生涯规划	(283)
一、组织职业生涯管理的主要任务及内容	(283)
二、组织职业生涯管理面临的挑战	(289)
第二节 培育强势的组织学习文化	(296)
一、培育强势的组织学习文化, 促进员工自主 学习	(297)
二、虚心向同行学习	(312)
三、向顾客学习	(314)
四、从自己过去的经验中学习	(315)
五、全员教育与培训	(315)
六、联想组织的学习文化培育	(316)
第三节 完善组织培训制度	(320)
一、当前企业培训的弊端	(320)
二、走出企业培训的认识误区, 树立企业培训新 理念	(322)
三、建立完善的培训制度	(327)
参考文献	(356)
主要中文参考文献	(356)
主要外文参考文献	(360)
后记	(364)

第一章

时代的巨变

第一节 现代企业面临的挑战

在知识经济时代，企业所处的环境充满了变数。市场在加速变化和运动，不断地经历着产生、消失、收缩、扩张、拆分、碰撞等；竞争对手不断变更，新的竞争者不时地介入，原有的“老对手”纷纷退出市场，今天的合作者也许就是明天的竞争对手；信息技术的更新可谓日新月异，客户的需求也是千变万化。企业所处的环境简直就像“万花筒”，不停地因为各种能动因子的交互作用而变幻多端，甚至是不可预测的。而全球经济一体化格局的形成、市场竞争的不断加剧更使企业组织生存的环境越来越趋向动态复杂，企业组织面临着前所未有的挑战。

一、全球经济一体化格局的形成

美国社会预测学家约翰·奈斯比在《大趋势》一书中指出，当前的一大趋势是从过去的一国经济走向世界经济，各国合作生产已经成为新的全球模式，“全球相互依赖”的经济格局已经形成，一个国家可以关起门来发展经济，或者左右世界经济的局面已经结束。全球经济一体化的形成使现代企业组织面临的环境更加复杂。

全球经济一体化引起企业经营战略的变化。随着企业经营范围的扩大，协调控制工作的难度空前提高。不同文化的交叉使企

业不能将原来的经营管理方法简单地推广到全球，必须重新思考自己的战略、方针、政策以及管理制度、组织机构等，及时根据市场环境和各国实际情况调整组织战略。这就需要企业具有良好的柔性和高超的学习能力。

在经济全球化的格局下，作为构成经济活动基本细胞的企业所面对的生存环境与所应对的各种问题无疑要复杂险恶得多，随时随地都存在着遭遇危机、陷入败局的可能。每个企业乃至整个企业界都处在必须不断创新的压力之下，否则便会在激烈的竞争中被淘汰出局。因此，在全球经济一体化的形势驱动下，整个世界正在演变成为一个相互学习的社会。欧美企业效法日本，而日本企业又在效法欧美和韩国企业，甚至从中国古代兵法思想中汲取营养。因此学习对于增强企业竞争力具有重要的意义。例如，美国通用电气公司（General Electric Company）的 CEO 韦尔奇认为，GE 是一个无边界的学习型组织，一直在以全球的公司为师。他说，“很多年前，丰田公司教我们学会了资产管理；摩托罗拉和联信推动我们学习六西格玛；思科（Cisco Systems, Inc.）和特瑞雷（Trioloy）帮助我们学会了数字化。这样世界上的商业精华和管理才智就都在我们手中，而且面对未来，我们也要这样不断地追寻世界上最新最好的东西，为我所用。”

二、市场竞争的不断加剧

全球经济一体化为企业带来前所未有的激烈竞争。今天的企业不仅要在本土与本国企业竞争、与国外企业竞争，还要走向国际市场，参与国际竞争，这就对企业竞争力提出了更高的要求。

20 世纪 90 年代以来，企业所处的商业环境与竞争环境发生了根本性的变化：顾客需求瞬息万变、技术创新不断加速、产品周期不断缩短、市场竞争日趋激烈，企业竞争已进入全面化、多