

新员工组织社会化

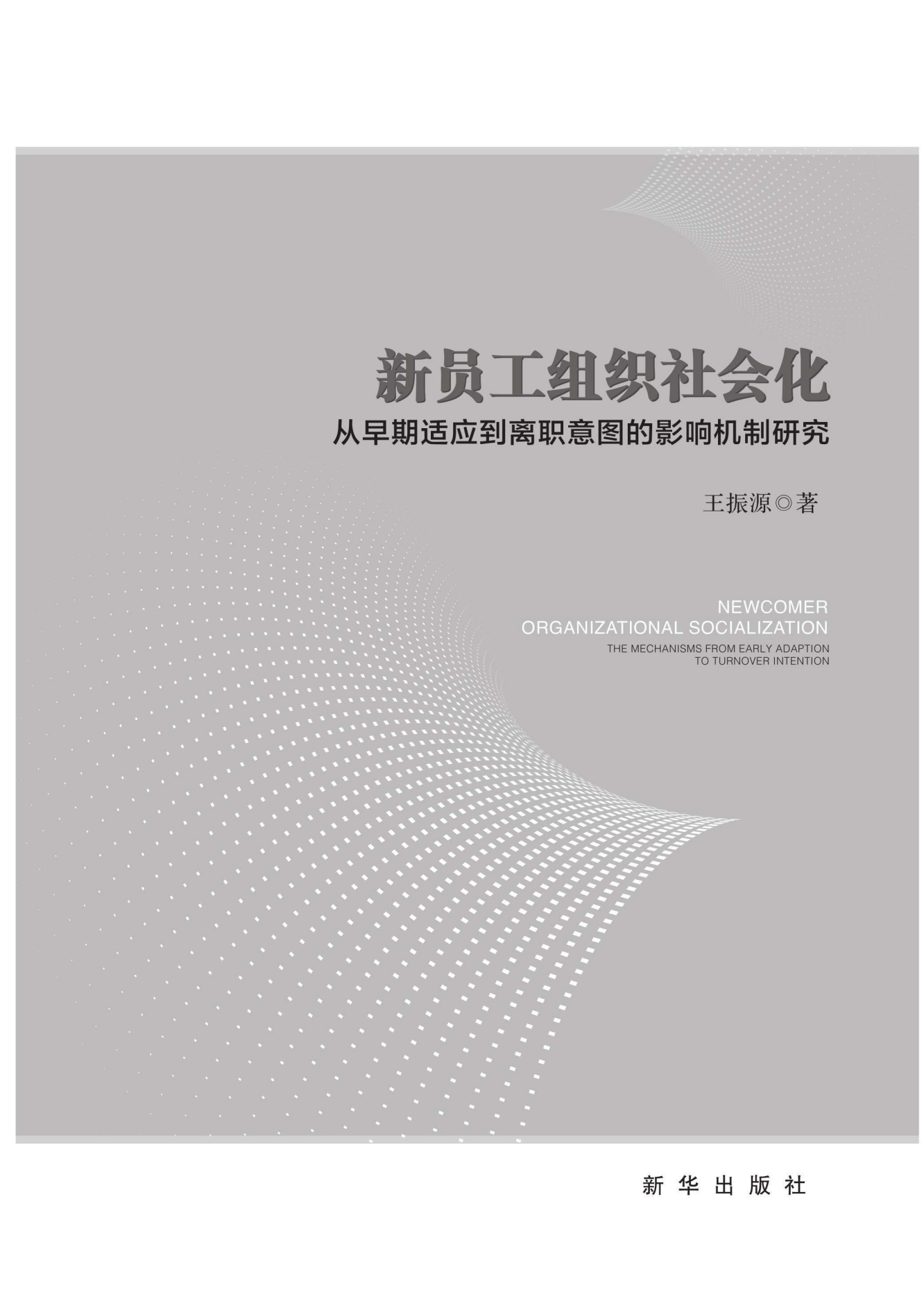
从早期适应到离职意图的影响机制研究

王振源◎著

NEWCOMER
ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION

THE MECHANISMS FROM EARLY ADAPTION
TO TURNOVER INTENTION

新华出版社



新员工组织社会化

从早期适应到离职意图的影响机制研究

王振源◎著

NEWCOMER
ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION
THE MECHANISMS FROM EARLY ADAPTION
TO TURNOVER INTENTION

新 华 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

新员工组织社会化：从早期适应到离职意图的影响机制研究 / 王振源著.

——北京：新华出版社，2017.7

ISBN 978-7-5166-3371-7

I. ①新… II. ①王… III. ①人力资源管理-研究 IV. ①F243

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第171489号

新员工组织社会化：从早期适应到离职意图的影响机制研究

作 者：王振源

责任编辑：雒悦 夏雪丽

责任印制：廖成华

封面设计：臻美书装

出版发行：新华出版社

地 址：北京石景山区京原路8号

邮 编：100040

网 址：<http://www.xinhupub.com>

经 销：新华书店、新华出版社天猫旗舰店、京东旗舰店及各大网店

购书热线：010-63077122

中国新闻书店购书热线：010-63072012

照 排：臻美书装

印 刷：河北鑫兆源印刷有限公司

成品尺寸：170mm×240mm 16开

印 张：15

字 数：236千字

版 次：2017年8月第一版

印 次：2017年8月第一次印刷

书 号：ISBN 978-7-5166-3371-7

定 价：38.00元

版权专有，侵权必究。如有质量问题，请与出版社联系调换：010-63077101

自序

现今，国内新生代“90后”纷纷从学校走向职场成为职场新人，并且他们正逐渐地发展成为职场的主力军。组织社会化（organizational socialization）关注的是新员工入职后从外部人蜕变为内部人的过程。而在职场之中，这些新员工是如何适应组织环境的这一课题值得我们深究。此外，这些新生代员工普遍具有自我、张扬、独立、自我约束力弱、责任感弱、多变的职业观等鲜明特点，这些特点更容易促使其快速离职。未来数年间，还将不断有新生代“95后”“00后”等毕业生加入职场中，加上已经就业而快速离职的群体，这些新生代成了组织新进员工的主流，这将会使得新员工的离职问题更加凸显。如何管控新员工离职率俨然成为当前非常重要的课题。大量研究表明，离职行为/倾向是组织社会化领域重要的结果变量。要解决新员工离职问题，根本出发点是要解决新员工社会化的问题。

针对上述问题，本书聚焦于新员工组织社会化的整个过程，即研究新员工从早期适应到离职意图的影响机制。本书共分为四个部分，共计七章。第一章即第一部分为绪论，主要介绍组织社会化这一概念的研究脉络和研究体系以及全书的章节结构。第二章和第三章属于此书的第二部分，主要探究的是主管指导行为在新员工早期组织适应的过程当中所起到的作用。第四章和第五章属于此书的第三部分，是关于新员工组织社会化过程当中的离职意图

的研究。第六章和第七章属于此书的第四部分，为新员工组织社会化的相关研究提供了未来研究方向的指导。下文依次为从第二章至第七章各个研究的研究概要。

第二章是直接主管指导行为对新员工组织社会化过程中工作投入的影响研究。此研究在对现有新员工组织社会化的相关理论和文献进行回顾与分析的基础上，以新员工社会化为背景，以自我决定理论为基础，从直接主管与新员工互动的角度构建了主管指导行为、新员工基本需要满足和工作投入之间的关系模型。

第三章为直接主管的指导行为对新员工组织社会化过程中的行为和态度的影响研究。此研究以新员工组织社会化为背景，研究直接主管的指导行为通过对新员工领导（主管）认同及角色认同的影响而改变新员工的行为和态度。并且构建了主管的指导行为、领导（主管）认同、角色认同、组织认同、工作绩效和离职意图之间的关系模型。

第四章为主管的辱虐管理行为对新员工离职意图的影响研究。此研究基于社会排斥理论，构建了辱虐管理、部门开放性、领导（主管）排斥、同事排斥、离职意图之间的关系模型。

第五章为感知个体与主管相似性对新员工离职意图的影响研究。此研究基于相似吸引理论，创新性地感知相似性细化为员工感知到的与主管的表层相似性和深层相似性，并且探究这两种相似性对新员工离职意图的影响。此外，为了充分探究上述影响机制，此研究构建了一个中介模型，即将对领导的信任作为感知相似性和离职意图的中介变量进行研究。

第六章为主管组织社会化行为量表的开发。整体研究过程采用实证研究的方法对中国企业情境下的主管组织社会化行为的维度进行了分类确认。研究过程中采用了开放式问卷收集了 494 条关于主管组织社会化行为的描述，归类分析表明，中国企业情境下的主管组织社会化行为可以分为六个类别。经过进一步的人工条目归类、讨论和润饰整理，将条目中存在分歧的行为进

行讨论归类，最终得出六个维度。

第七章为新员工离职行为的机理研究：匹配与认同的动态变化。此研究计划以个人与环境互动为研究主线，整合个人—环境匹配与角色、社会认同概念，以探究新员工离职行为的机理。其中，将特别探究新员工面向匹配调整的动态变化（trajectory/change）对离职的影响，包括随时间不同的作用顺序、匹配与认同的动态关系、认同变化的角色等，以及个人和组织社会化策略怎样影响新员工匹配（调整）的动态变化。同时，还计划探究上述个别路径的调节机制，以期完整揭示新员工离职的机理。

在这本书的成书之际，我要感谢很多人。一方面，感谢我的研究生张慧萍、段永嘉、张敏、吴俊红、Imane、孙雨萌和王春燕。感谢你们协助开展研究、整理书稿。另一方面，感谢我的家人，包括我的妻子和儿女。感谢你们的支持、包容和理解，是你们的鼓励使我顺利地完成本书的编写工作。

王振源

华东师范大学经济与管理学部

wangzhenyuan@dbm.ecnu.edu.cn

项目基金：本书为国家自然科学基金项目（71372081；71672060）部分成果。

目 录

CONTENTS

自 序 / 1

第一部分 组织社会化研究综述 / 1

第一章 组织社会化文献综述 / 3

第一节 社会化概述 / 3

第二节 组织社会化概述 / 5

第二部分 新员工的早期组织适应 / 13

第二章 主管指导行为对新员工工作投入的影响研究 / 15

第一节 问题提出 / 15

第二节 相关文献综述 / 19

第三节 主管指导行为对新员工工作投入影响的假设 / 29

第四节 变量测量与处理 / 32

第五节 假设验证 / 38

第六节 研究结论与未来展望 / 49

第三章 主管的指导行为对新员工组织社会化的影响研究 / 56

第一节 问题提出 / 56

第二节 相关文献综述 / 60

第三节 主管指导行为对新员工组织社会化影响的假设 / 73

第四节 变量测量与处理 / 80

第五节 数据分析与假设验证 / 84

第六节 研究结论与未来展望 / 94

第三部分 新员工的离职意图研究 / 101

第四章 辱虐管理对新员工离职意图的影响研究 / 103

第一节 问题提出 / 103

第二节 相关文献综述 / 106

第三节 研究假设与模型构建 / 121

第四节 变量测量与处理 / 124

第五节 假设验证 / 130

第六节 研究结论与未来展望 / 140

第五章 感知相似性对新员工离职意图影响机制的研究 / 145

第一节 问题提出 / 145

第二节 相关文献综述 / 146

第三节 研究假设与模型构建 / 151

第四节 变量测量与处理 / 158

第五节 假设验证 / 161

第六节 研究结论与未来展望 / 166

第四部分 未来研究方向 / 169

第六章 主管组织社会化行为的概念和量表的初步开发 / 171

第一节 研究背景 / 171

第二节 组织社会化回顾 / 172

第三节 研究设计 / 173

第四节 研究结果 / 175

第五节 研究结论 / 178

第七章 新员工离职行为的机理研究：匹配与认同的动态变化 / 180

第一节 问题提出 / 180

第二节 国内外研究现状和述评 / 183

第三节 研究内容与研究设计 / 194

第四节 研究设想的特色与创新之处 / 204

参考文献 / 206

后 记 / 228

第一部分



组织社会化研究综述

此部分主要介绍组织社会化这一概念的起源，并且概述了学术界对这一概念的研究近况，包括组织社会化定义、研究内容、研究视角和相关理论及其影响因素，较全面地展现了组织社会化的研究脉络和研究体系。



第一章 组织社会化文献综述^①

第一节 社会化概述

在五十多年前，组织社会化的研究就已经开始了，并不断地延续。在国外，组织社会化研究中的争议仍然存在，而在国内，刚刚开始研究组织社会化，并且相关的文献比较少。现在组织社会化归属于管理学，它是从其他领域引入的，比如说社会学、心理学等，所以组织社会化如果需了解，我们首先应该了解什么是社会化（socialization）。

社会化（socialization）首先出现在西方的心理学界，后来才逐渐受到社会学家们的关注。德国的社会科学家 Simmel 最早在十九世纪九十年代第一次使用了“社会化”这个概念，Simmel 在他的文章“社会学的问题（The Sociological issues）”中用“社会化”来说明一种过程。美国的社会学家 Parsons（1951）定义社会化为个体学习的过程，并且扩展了社会化的研究范围。后来美国的学者 Koenig（1963）从社会相关规范的角度定义了社会化，他认为个体要成为他所处环境、所在社会的成员，其一言一行都必须符合所处社会及环境的行为规则和内部成员的期望。美国的社会学家 Horton（1964）提

^① 项目基金：本书为国家自然科学基金项目 (71372081; 71672060) 部分成果。

出,社会化是团体中的行为规则等被个体进行学习转为自我行为规则的过程,个体通过这样的过程可以表现出自我的特色。美国的心理学家 Morton (1984) 认为社会化是个体根据自我的需求从团体中去学习的过程,所学习的内容同样包括了团体内的行为规则、生活的技巧、价值观等。美国当代的社会科学家 Popenoe (1999) 将社会化定义为一种社会互动的过程,是人们学习适应社会环境和与群体直接相处方式的一种互动过程,这个过程时刻贯穿在人们的生活中,自始至终不会分开。在我国也有部分学者对社会化进行了研究。例如社会学家费孝通 (1984) 指出个体自我发展的过程即为社会化,个体为了能够在团体中生活并进行自我发展,而在团体中学习相关的规则、知识和能力等。我国社会科学家黄育馥 (1986) 将社会化定义为个体在成长的过程中,不断适应社会环境、模仿群体的行为或者学习现有的规则及价值观,并在一定程度上团体或者社会规范会引导个体去学习适合于环境的过程。学者沈赓方和奚从清 (1989) 对社会化特别提出个体对团体的作用,不仅仅是个体通过组织学习规则和技能而且个体还会作用于组织,有助于组织的不断发展和更新。个体和组织是彼此相互影响的。而且学者郑杭生 (2003) 同时也指出团体和个体不断进行互动是社会化过程所具有的,社会化是个体逐渐适应社会生活的过程,通过对社会环境内化和角色的学习,形成独特的人格进而转化为社会人。

从上述不同国家不同时代各个学者给出的社会化定义,我们不难看出社会化从两个方面进行了研究。一方面是从个体的角度,个体通过研究学习、模仿及研究现有或者即将进入的团体,逐渐会成为其中的一员,成为团体成员所期望的一员,掌握了各种规章和技能等。另一方面是从团体的角度,社会团体的规范被个体不断地传递下去,并被不断地创新发展,社会化就是人力文明传递并创新的过程。

关于社会化的研究,在 20 世纪早期的时候主要对婴幼儿逐渐长大的过程进行的研究。孩童经过社会化而成为一个独立的个体。当时的学者误认为只有在孩童长大过程中才会发生社会化的过程。但是在后来,学者们发现随

时需要个体适应和调整的情况，在人的一生中会不断地遭遇到，所以社会化的过程在人的一生中不同类型的时期都有可能发生，所以社会化也会在不同类型的时期发生。“成人社会化”也就由此而产生了，Porter、Lawler 和 Hackman（1975）对此进行了最先研究。这项研究的对象是在一个组织中新进入组织的员工。他们新进组织，为了适应新的组织，开始进行了解、学习组织的相关信息。这使我们可以了解到，新进组织的员工是如何变化成为组织内部的一员，被大家所接受且期望的一员。而且，这些研究为如何帮助新员工迅速内化，组织相关文化及价值的延续创新给予了一个新的研究角度，同时也为企业管理实践提供了一定的帮助。关于新员工组织社会化的研究，此书下面各章节将按研究主题依次展开叙述。

第二节 组织社会化概述

一、组织社会化的定义

德国的社会科学家 Simmel 在研究社会学的问题中，第一次明确应用了社会化这一概念，用来描述个体的自然人形成组织的过程。此后著名的组织学者 Schein（1968）引用了 Simmel 所使用的“社会化”的概念，并在组织领域研究的过程中进行了使用，同时进一步归纳总结形成了“组织社会化（Organizational Socialization）”的定义，探讨了员工适应组织的问题。后来，学者们从不同的理论观点和学科知识背景深入地研究了组织社会化，并假设了各种理论模型。为了更加全面地梳理组织社会化研究的主要脉络和发展趋势，本书采用文献研究的方法，选取了 FT45（《金融时报》全球商学院研究排名所用的 45 种重要期刊）中具有较高影响力的国际顶级管理学和应用心理学期刊，如 AMJ（Academy of Management Journal）、AMR（Academy of

Management Review)、ASQ (Administrative Science Quarterly)、JAP (Journal of Applied Physiology)、JOB (Journal of Organizational Behavior)、JOM (Journal of Management)、HRM (Human Resource Management)、OBHDP (Organizational Behavior and Human Decision Process) 等。然后通过关键词检索了 1985 年以来发表在上述期刊的新员工组织社会化的文章, 共计 120 篇, 为本研究提供了良好的基础。从文献数量变化来看, 新员工组织社会化的研究呈现波动上升趋势, 如图 1-1 所示。虽然已经过了 30 多年的研究历程, 但新员工组织社会化依然是管理研究领域里一个充满活力的主题, 学者们从不同视角不断充实和丰富着组织社会化的研究。

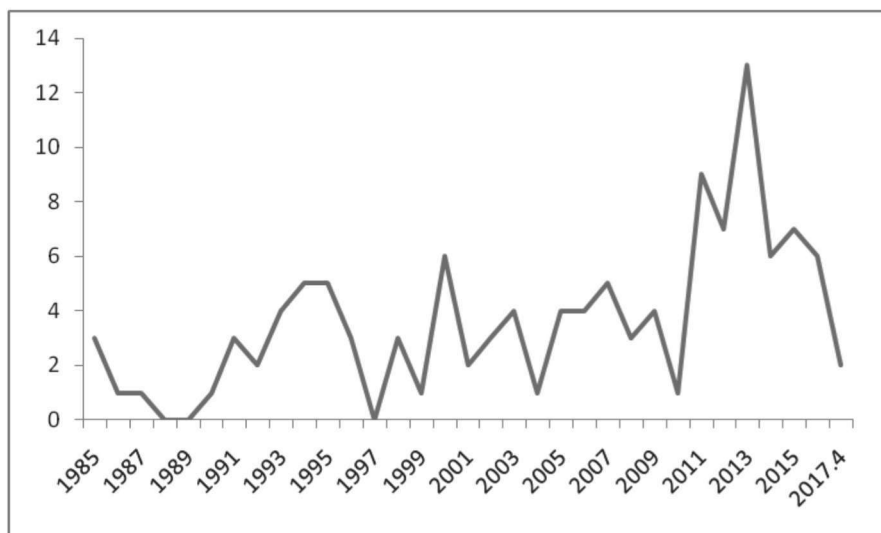


图 1-1 新员工社会化文章发表频次图

随着时间的变化, 学者们对组织社会化进行着不断深入的研究, 但是迄今为止在学术界还没有一种被普遍接受的概念。Van Maanen 和 Schein (1979) 指出组织社会化是指新员工为了适应组织角色, 在认知、行为、态度和价值观上进行学习与自我调适 (adjustment), 使自身行为符合组织要求的过程。随后学者们开始关注组织社会化, 并且进行了大量的研究。Louis (1980) 指出, 组织社会化是新员工了解组织角色, 接受组织成员所需的价值观、能力

和期望行为的过程。Fisher (1985) 认为, 组织社会化是新员工在进入组织后获取有关组织信息的调适过程, 目的是使其行为能够符合组织的要求。目前, 大多数学者仍沿用组织社会化最初的定义表述其内涵, 即组织社会化是指新员工为了适应所在组织的价值观、组织目标和行为规范而调整自己态度和行为的学习过程。

根据学者们对组织社会化的定义, 我们可以发现组织社会化首先是一个过程, 是个体学习的过程, 在这个过程中个体与组织、群体不断地接触互动, 获得所需要的信息, 并进一步地了解组织的文化、组织价值观以及工作所需的技能等。其次保证员工遵守组织的共同规则, 形成共同的价值观可有效地对员工进行管理。再次这个过程可以使员工适应所在的组织, 提高自己的工作绩效、增加组织的认同感、降低员工的离职率。对新进员工而言, 组织社会化是进入新的组织, 学习研究所在的工作环境、社会文化以及承担现在新的工作角色, 使自己适合于新组织的过程。最终实现让自己的一言一行及工作的要求和组织内其他成员所期望的达到一致的过程。

二、组织社会化的结果变量

关于新员工组织社会化的结果变量, 大致可以分成两类。一类是社会化的近端 (proximal) 结果变量, 主要有任务掌握、角色清晰 / 模糊、社会整合和组织政治等 (Kammeyer-Mueller 和 Wanberg, 2003)。近来, 有学者开始研究一些其他近端变量, 如内部人身份感知 (perceived insider status) 等 (Wang 和 Kim, 2013)。另一类是社会化的远端 (distal) 结果变量, 如工作满意度、组织承诺、离职意向、组织认同等。研究发现, 社会化的远端结果变量会受到近端结果变量的影响 (如 Bauer 等, 2007; Saks 等, 2007; Kammeyer-Mueller 和 Wanberg, 2003), 反映了组织社会化会给员工带来长期的影响。Chao 等 (1994) 则从社会学习的视角提出, 组织社会化主要包括 6 大内容, 即任务掌握、组织中的人、组织政治、组织中的语言、组织的目标和价值观

以及组织的历史。近来,有学者开始关注更多的社会化结果变量,如道德敏感度 (McLaren 等人, 2010)、组织公民行为 (Cable 和 Kay, 2012)、助人行为 (Li 等人, 2011; Nifadkar 等人, 2012)、幸福感 (Vanderberghe, 2011) 和工作投入 (Cooper-Thomas 等人, 2014) 等。

三、组织社会化的研究视角和相关理论

由于学者们在研究时关注的重点不同,新员工组织社会化的研究派生出了不同的研究视角。通过对过去三十年组织社会化研究的相关文献系统地归纳和梳理可以发现,过往学者们在研究新员工社会化时主要有三个视角:

①组织主导视角下的组织社会化策略研究,强调组织对新员工社会化的影响 (如 Jones, 1986; Ashforth 和 Saks, 1996; Allen, 2006; Cable 和 Parsons, 2001; Ashforth 等人, 2007)。②新员工主导视角下的个体主动社会化行为研究,主要研究员工的主动性 (proactive) 行为 (如信息寻求行为等) 对新员工社会化的影响 (Morrison, 1993a, 1993b; Chan 和 Schmitt, 2000; Lance 和 Vendenberg, 2000)。③新员工与组织互动的视角,主要考察两者如何相互作用进而影响新员工的组织社会化 (如 Cooper-Thomas 和 Anderson, 2002; Griffin 等人, 2000; Kim 等人, 2005; Kammeyer-Mueller 等人, 2011)。相较于单纯的组织或者个人视角而言,新员工与组织互动的视角提供了更为完整的研究角度,强调组织和个人在新员工组织社会化过程中的相互影响,受到了大多数学者的推崇,也是当前组织社会化研究的主流趋势。此外,个人-环境匹配 (Person-Environment fit) 视角的研究也受到了一些学者的关注。Fisher (1985) 最早关注了个人-组织匹配 (Person-Organization fit) 对新员工社会化的影响。后来又有一些学者从匹配的视角对此进行了研究。如 Chatman (1991) 分析了个人-组织匹配对新员工工作满意度和离职意愿的影响, Van Vianen (2000) 分析了个人-组织匹配对新员工情感承诺和离职意向的影响, Cable 和 Parsons (2001) 研究了组织的社会化策略对新员工个人-组织匹配