

河南大学教育科学博士文丛

企业员工组织 社会化研究

QIYE YUANGONG ZUZHI SHEHUIHUA YANJIU

王明辉 ● 著

河南大学教育科学博士文丛

企业员工组织 社会化研究

QIYE YUANGONG ZUZHI SHEHUIHUA YANJIU

王明辉◎著

 中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业员工组织社会化研究/王明辉著. —北京: 中国社会科学出版社, 2007. 12

(河南大学教育科学博士文丛)

ISBN 978-7-5004-6580-5

I. 企… II. 王… III. 企业管理: 人事管理—研究
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 184612 号

责任编辑 丁玉灵

责任校对 石春梅

封面设计 王 华

版式设计 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 010-84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2007 年 12 月第 1 版

印 次 2007 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710×980 1/16

印 张 10.75

插 页 2

字 数 183 千字

定 价 23.00 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



作者简介

王明辉，男，河南兰考人，现任教于河南大学心理学系，管理学博士，应用心理学硕士。长期从事人力资源管理与组织行为学的教学研究和实践工作，先后在《心理学报》、《心理科学进展》、《心理科学》等学术期刊上发表论文20余篇；主持博士学位论文创新基金1项，参加国家自然科学基金1项（第三负责人），教育部博士点专项科研基金1项，省部级软科学项目2项。研究兴趣主要集中在员工组织社会化、组织中的工作伦理和领导心理等。

内容提要

组织社会化是指员工为了适应所在组织的价值体系、组织目标和行为规范而调整自己态度和行为的学习过程。本书在对国内外组织社会化已有研究文献深入分析的基础上,结合中国文化和中国国情,通过对全国14个城市35家企业的1200多名员工进行调查,采用探索性因素分析、验证性因素分析、结构方程模型和典型相关等多种统计分析技术,首次探讨了中国企业员工组织社会化的内容结构、影响因素、影响效果以及影响机制。上述研究成果对于丰富组织社会化理论和企业对员工开展干预性培训提供了理论基础。

责任编辑:丁玉灵
封面设计:王 华

《河南大学教育科学博士文丛》

顾问委员会

(按姓氏笔画)

丁 钢
林崇德
凌文铨

田正平
杨治良
黄希庭

劳凯声
陈玉琨

沈德立
顾明远

《河南大学教育科学博士文丛》(第二辑)

编 委 会

主 任: 赵国祥 王北生

副主任: 刘志军 程秀波 刘济良

成 员: (按姓氏笔画)

丁桂凤	王明辉	王恩国	叶平枝
吕云飞	许远理	刘金平	李永鑫
李桂荣	汪基德	杨江涛	杨 捷
范丽恒	林德全	赵俊峰	魏宏聚

《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一定学术水平的。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含义时，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。

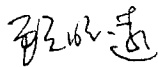
论文写出来以后总是要让人阅读的，才能将作者的研究成果传播出去，得以应用。但是大多数博士论文往往被束之高阁。由于科研经费的短缺，出版社不可能将所有博士论文出版问世。因此，许多论文中的学术高见不能为世人所知。有些研究生在研究过程中也很少到版本图书馆去查阅已有的论文，因而往往出现重复的研究。这都是很大的资源浪费。

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，听到清

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

一个人从自然人向社会人的转化过程，叫做社会化（Socialization）。以往人们只将社会化定位在从儿童到青少年的社会成长阶段。所以，个体的社会化仅属于教育心理学的研究范畴。后来人们认识到，社会化过程贯穿于人的一生。进入成人后，个体还是要不断进行社会学习和实践，才能适应社会发展和变迁。这个过程就称为“成人社会化”。成年之后，一个人需要就业，就会加入某个组织，这个组织就是社会的一个组成部分。新员工进入某个组织，必须要适应这个组织的工作要求、人际关系、认同组织的价值观和组织文化，这个学习过程就叫做“组织社会化”。

组织社会化不仅是个体主动去适应的过程，更是组织管理的重要任务。组织要提供各种条件，采取必要的措施使员工成为该组织所需要的合格人才，以求更好地实现组织目标。为了适应外界不断的变化，组织及其成员需要不断地学习，于是就需要建设学习型组织。这种组织学习行为，也就是组织社会过程。

由此可见，员工的组织社会化是各类组织人力资源管理部门的主要任务。因为一个新员工，无论他是从学校刚毕业的，还是已经在别的组织中工作过的，对于该组织来说，他并不是本组织社会化了了的员工。他还必须经过自觉或不自觉、被动地或有组织地进行“再社会”，使其在各方面适应该组织的要求，从而把他培养成能胜任工作岗位要求、认同组织目标、接受组织文化和价值观、遵守组织行为规范和职业道德的才。这样的员工会有高组织承诺和组织认同、优秀的工作业绩、较高工作满意度，才正是组织所需要的员工。

我国正处于社会转型期，各种不确定因素都会影响员工的职业稳定性，从而使员工对组织的认同和忠诚度大大下降，员工与组织之间的相互信任度低，员工离职率高，从而大大增加了企业的社会成本。因此，企业有计划地对员工进行组织社会化，是降低社会成本，留住有用人才，增强企业竞争力的有效途径。国外人力资源管理对员工组织社会化进行了卓有成效的研究，我国在这方面的研究尚处在起步阶段。我的学生王明辉的博士论文，可以说开创了国内员工组织社会化实证研究之先河。在博士论文基础上所完成的这

本著作，也应该是国内这一研究领域的首本创新之作。它为国内组织行为学和人力资源管理的研究增添了新的内容。

凌文轮

2006年12月16日于暨南花园

中文摘要

近年来,员工组织社会化研究是西方组织行为学和人力资源管理领域研究的一个新亮点。所谓员工组织社会化是指员工为了适应所在组织的价值体系、组织目标和行为规范而调整自己态度和行为的学习过程。

本研究采用文献分析法、访谈法、问卷调查法等研究方法,探讨了我国企业员工组织社会化内容的相关问题。研究主要包括五个部分:(1)员工组织社会化的内容结构研究;(2)员工组织社会化内容学习的影响因素研究;(3)员工组织社会化内容的学习对员工行为绩效的影响研究;(4)组织社会化内容的中介效应研究;(5)不同人口学变量和不同组织变量的员工组织社会化内容的差异比较。通过对全国14个城市近35家企业的1200多名员工进行调查,采用探索性因素分析、验证性因素分析、结构方程模型和层次回归分析等多种统计分析技术,所得结论如下:

第一,我国企业员工组织社会化内容结构包括四个维度:组织文化社会化、工作胜任社会化、人际关系社会化和组织政治社会化。员工组织社会化内容问卷的信度、效度达到了心理测量学的要求。

第二,在员工组织社会化内容学习的影响因素中,员工越主动、组织越实施集体/个别社会化策略,则员工人际关系社会化、组织文化社会化和工作胜任社会化等方面的程度就越高。

第三,在员工组织社会化内容的学习对员工行为绩效的影响研究中,员工组织文化社会化对员工的组织认同感有显著正向影响,员工工作胜任社会化对其工作绩效有显著正向影响,员工人际关系社会化对其工作绩效和工作满意度有显著正向影响,员工组织政治社会化对其组织认同有显著负向影响而对离职意愿有显著正向影响。

第四,在组织社会化内容学习的中介效果研究中,组织社会化内容的学习在组织社会化策略和员工工作绩效间起完全中介作用,在组织社会化策略和工作满意度、组织认同之间起部分中介作用,在组织社会化策略和员工离职意愿之间不存在中介效果。

第五,不同性别、不同年龄、不同教育程度、不同工作年限、不同工作种类以及不同企业性质的员工,在组织社会化内容的不同维度上存在显著

差异。

最后，对本研究存在的不足和进一步研究要解决的问题进行了说明。

关键词：社会化 组织社会化 结构方程模型 典型相关分析

Abstract

Recent years, the research of organizational socialization has become one of the critical issues in the fields of organizational behavior and human resource management. Organizational socialization is generally defined as a learning process by which, in order to adapt the organizational values, organizational goals and norms, an employee learns how to adjust his attitudes and behaviors.

The purposes of this dissertation were to investigate the contents of organizational socialization of the enterprise employee, as well as to study the antecedents and consequences of organizational socialization content. For these purposes, some standard research methods, such as literature review, interview and survey were used in the research. In addition, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, structural equation modeling, canonical correlation analysis and hierarchical regression analysis were also applied for data analysis. More than 1200 employees in 35 different kinds of Chinese companies which were from 14 cities in China were surveyed. The main conclusions are as the following:

First, the content of organizational socialization consisted of four factors for Chinese employees, which included organizational culture, job competency, interpersonal relationship and organizational politics. The reliability and validity of organizational socialization content questionnaire were highly enough.

Second, discussion about the relationship between the antecedents, such as proactive personality, internal/external locus of control, collective/individual tactics, fixed/variable tactics, serial/disjunctive tactics, and the contents of organizational socialization by canonical correlation analysis, we found that the proactive personality and collective/individual tactics mainly influenced organizational culture, job competency and interpersonal relationship.

Third, discussion about the relationship between the contents of organizational socialization and their consequences by structural equation modeling, such as job performance, job satisfaction, organizational identification and turnout intention. It was discovered that organizational culture was positively correlated with the employee

organizational identification; job competency was positively correlated their job performance; interpersonal relationship was positively correlated their job performance and job satisfaction; organizational politics was negatively correlated with their organizational identification and positively correlated with their turnout intention.

Fourth, discussion about the mediate effects of organizational socialization contents by hierarchical regression analysis, we found that organizational socialization contents were the complete mediate variable in the relationship between organizational socialization tactics and the employee job performance; organizational socialization contents were partially mediated the relationship between organizational socialization tactics and the employee job satisfaction as well as between organizational socialization tactics and the employee organizational identification respectively.

Fifth, discussion about the demographical variables, effects on the contents of organizational socialization. The demographical variables included sex, age, education level, job tenure, job position and the ownership of enterprises. It was found that the demographical variables had some significant effects on the contents of organizational socialization.

Current limitations and future research orientation were also discussed at the end of the dissertation.

Key words: socialization, organizational socialization, structural equation modeling, canonical correlation analysis

目 录

第一章 引言	(1)
一 研究背景	(1)
二 问题的提出	(2)
第二章 文献综述	(4)
一 社会化的含义	(4)
二 组织社会化概念辨析	(6)
(一)前人的定义	(6)
(二)本研究的定义	(6)
三 组织社会化的理论基础	(8)
(一)不确定降低理论(uncertainty reduction theory)	(8)
(二)社会认知理论(social cognition theory)	(9)
(三)认知—理解理论(cognitive and sense making theory)	(9)
四 员工组织社会化主要研究视角	(10)
(一)组织社会化策略研究	(10)
(二)组织社会化过程研究	(15)
(三)组织社会化内容研究	(21)
(四)员工主动寻求信息研究	(26)
五 组织社会化内容与相关变量的实证研究	(33)
(一)组织社会化内容的影响因素	(33)
(二)组织社会化内容的效果影响	(35)
(三)组织社会化内容有关的背景变量	(35)
六 简评	(36)
第三章 研究内容及总体设计	(38)
一 国内外研究中存在的问题	(38)
二 研究总体构想及主要研究内容	(39)
(一)研究的总体构想	(39)

(二)研究的主要内容和假设	(40)
三 研究方法和研究过程	(41)
(一)研究被试和方法	(41)
(二)研究过程	(41)
第四章 企业员工组织社会化内容结构研究	(44)
一 组织社会化内容结构的预研究	(44)
(一)研究目的	(44)
(二)研究方法	(44)
(三)研究过程	(44)
(四)预试	(46)
二 组织社会化内容结构模型建构	(47)
(一)研究目的	(47)
(二)研究方法	(47)
(三)结果与讨论	(48)
三 组织社会化内容结构问卷的验证	(51)
(一)研究目的	(51)
(二)研究方法	(52)
(三)研究假设	(57)
(四)结果分析	(59)
四 组织社会化内容问卷的信度和效度	(61)
(一)研究目的	(61)
(二)研究方法	(61)
(三)结果分析	(61)
五 结果与讨论	(63)
六 小结	(64)
第五章 员工组织社会化内容的影响因素研究	(65)
一 研究目的	(65)
二 研究的相关理论和研究假设	(65)
(一)个体因素与组织社会化程度	(65)
(二)组织社会化策略与组织社会化程度	(66)
三 研究方法和程序	(66)