

图书基本信息

书名：<<新员工社会化、社会资本、组织承诺关系研究>>

13位ISBN编号：9787564070236

10位ISBN编号：7564070234

出版时间：2012-9

出版时间：北京理工大学出版社

作者：邢小明

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

内容概要

《新员工社会化、社会资本、组织承诺关系研究》在大量文献阅读的基础上，构建了组织社会化策略、员工主动社会化行为、社会资本、组织承诺之间关系的理论模型。

《新员工社会化、社会资本、组织承诺关系研究》对2009届大学毕业生开展了问卷调查，收集有效样本359份，使用了SPSS17.0和AMOS17.0软件，运用描述性统计分析、信度和效度分析、独立样本t检验和单因素方差分析、多层次回归、结构方程建模等方法，对本研究提出的假设和概念模型进行验证。通过结构方程建模，本研究修正了组织社会化策略、员工主动社会化行为、社会资本、组织承诺之间关系的理论模型。

作者简介

邢小明，1978年9月出生，江西九江人。

曾在江西财经大学党办、校办和工商管理学院企业管理系工作，现为江西财经大学产业经济研究院副院长。

研究方向：人力资源管理、企业组织理论。

书籍目录

1 绪论 1.1研究背景和意义 1.1.1研究背景 1.1.2研究意义 1.2研究内容与目的 1.2.1研究内容 1.2.2研究目的 1.3研究思路 2 文献综述 2.1组织承诺研究 2.1.1 组织承诺的内涵与维度 2.1.2组织承诺的前因、结果及相关变量 2.1.3组织承诺的测量 2.2员工社会化研究 2.2.1 员工社会化的内涵与维度 2.2.2组织社会化策略及其影响 2.2.3 员工主动社会化行为及其影响 2.2.4组织社会化策略与员工主动社会化行为的关系 2.2.5组织社会化的测量 2.3社会资本研究 2.3.1 社会资本的涵义与维度 2.3.2社会资本的涵义与影响 2.3.3社会资本的测量 2.4 员工社会化、社会资本、组织承诺关系研究 2.4.1 员工社会化与组织承诺关系研究 2.4.2社会资本与组织承诺关系研究 2.4.3 员工社会化与社会资本关系研究 2.5现有研究的不足 3研究设计与实施 3.1主要概念界定 3.1.1 组织承诺 3.1.2组织社会化策略 3.1.3主动社会化行为 3.1.4社会资本 3.2概念模型 3.3研究假设 3.3.1初职大学毕业生社会资本与其组织承诺的关系 3.3.2组织社会化策略与初职大学毕业生社会资本、组织承诺的关系 3.3.3初职大学毕业生主动社会化行为与其社会资本、组织承诺的关系 3.4研究方法 3.4.1 问卷设计 3.4.2 变量测度 3.4.3数据收集 3.4.4分析方法 4研究结果分析与讨论 4.1样本特征分析 4.2量表的信度分析 4.2.1 组织社会化策略量表信度分析 4.2.2 员工主动社会化行为量表信度分析 4.2.3 组织承诺量表信度分析 4.2.4社会资本量表信度分析 4.3量表的效度分析 4.3.1 组织社会化策略量表因子分析 4.3.2 员工主动社会化行为量表因子分析 4.3.3组织承诺量表因子分析 4.3.4社会资本量表因子分析 4.4 简单相关性分析 4.5 结构模型分析 4.5.1初始模型构建 4.5.2模型初步拟合 4.5.3模型修正 4.5.4模型效应分析 4.6 不同人口学组织学特征变量的差异研究 4.6.1 不同人口学组织学特征变量在组织社会化策略的差异 4.6.2 不同人口学组织学特征变量在主动社会化行为的差异 4.6.3 不同人口学组织学特征变量在社会资本的差异 4.6.4 不同人口学组织学特征变量在组织承诺的差异 5 中介效应分析 5.1 组织社会化策略与社会资本各维度关系检验 5.2 主动社会化行为各维度与社会资本各维度关系检验 5.3组织社会化策略与组织承诺各维度关系检验 5.4主动社会化行为与组织承诺各维度关系检验 5.5社会资本与组织承诺各维度关系检验 5.6 社会资本在组织社会化策略与组织承诺关系中中介效应检验 5.7社会资本在主动社会化行为与组织承诺关系中中介效应检验 6结论与展望 6.1主要结论 6.2对于企业组织的建议 6.3创新之处 6.4本研究的局限和未来展望 参考文献 附录1 附录2 致谢

章节摘录

版权页：插图： Miller和Jablin（1991）在他们构建的新员工信息搜集模型中，将新员工搜集的信息分为3种基本类型：（1）一个人如何成功地发挥他的工作角色的参照信息。

（2）一个人是否成功地完成了他的工作角色的评价信息。

（3）一个人与他人之间所处的自然环境的关系信息。

Ostroff和Kozlowski（1992）把信息分成4种类型：（1）工作方面的信息，包括工作责任，工作安排，工作重点，如何使用设备，如何解决日常事务等。

（2）角色方面的信息，包括权利和职责界限，特定岗位的行为期望和要求。

（3）团体方面的信息，包括同事间的交往，群体规范和价值，工作群体的结构等。

（4）组织方面的信息，包括政策，权利，组织体系的价值取向，组织使命，领导方式，组织中专业化的语言等。

Morrison（1993b）将新员工搜集的信息分为科技信息（关于如何完成工作任务的信息）、参照信息（他人对于新员工的角色需求和期待）、规范信息（期待的行为和态度）、反馈信息（包括绩效反馈和社会反馈）。

Morrison（1995）进一步将信息分为7种类型：科技信息、参考信息、社会信息、反馈信息、规范信息、组织信息、政治信息。

Ostroff和Kozlowski（1992）将信息搜集渠道分为人际关系渠道和非人际关系渠道。

人际关系渠道包括：上司、同事和导师；非人际关系渠道包括：出版物、观察和试验。

Morrison（1993b）认为，新员工会向主管询问更多的参照信息和绩效反馈信息，会向同事询问更多的科技信息、规范信息和社会反馈信息。

Morrison（1993b）认为，员工搜集信息的方式主要有询问和监测。

Morrison（1995）在研究中进一步提出，新员工在技术信息方面采用询问方式比观察方式多；在社会、评价、规范和政治信息方面则采用较多的观察方式；在参照信息和组织信息方面采取两种方式没有显著性差异。

Miller和Jablin（1991）在研究中总结了新员工7种信息搜寻方式：包括公开询问、间接询问、第三方了解、观察、监测、伪装谈话、测试限制等。

Ostroff和Kozlowski（1992）从信息渠道和信息类型的关系出发，阐述了新员工的信息搜集方式。

他们提出，新员工获得信息的方式首先通过观察，然后通过上司和同事；观察和试验是最有用的信息搜寻策略。

同事在获得群体信息方面是重要的。

试验方式在获取工作信息方面，观察在获取角色信息和组织信息方面是重要的。

编辑推荐

《新员工社会化、社会资本、组织承诺关系研究》以中国文化为背景，以初职大学毕业生为研究对象，采用组织和个人的双向视角，从企业采取的组织社会化策略和个人采取的主动社会化行为两个方面探索影响初职大学毕业生组织承诺水平的机制，在理论上和实践上均具有一定的意义。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>