

大学毕业生个体因素对其组织社会化程度影响： 个体主动行为的中介作用

赵 斌 陈 玮 付庆风

(天津理工大学管理学院,天津 300384)

[摘要] 目前大学毕业生的离职率较高,其主要原因之一是其在进入企业初期,不能顺利融入组织,即其组织社会化程度不理想。由于绝大部分大学毕业生就业于中小企业,其组织社会化更多的是依靠个体自身特性和个体主动行为的努力。对大学毕业生个体因素和个体主动行为对其组织社会化程度的影响展开了实证研究,结果显示:大学毕业生的个体因素对主动社会化行为和组织社会化程度有显著正向影响;个体主动社会化行为在个体因素与组织社会化程度关系中起到了中介作用。

[关键词] 大学毕业生;组织社会化;主动社会化行为;个体因素;中介变量

[中图分类号] F224.9

[文献标识码] A

[文章编号] 2095-3410(2013)05-0054-08

一、引言

《2012年中国大学生就业报告》显示,中国大学毕业生半年内离职率达38%,3年内平均换两个工作^[1],其主要原因之一是由于大学毕业生对企业管理制度和文化不适应,不能顺利融入组织,即其组织社会化程度不理想。大学毕业生对组织的不适应,导致了其高离职率和低工作绩效等现象。大学毕业生快速融入组织可以提高他们的个人—工作匹配度,降低离职率、提升组织承诺最终改善他们的工作绩效。因此,对大学毕业生组织社会化进行研究具有重要的现实意义。

目前研究显示,组织因素和个体因素是员工组织社会化重要的影响因素,组织制度的完善和组织社会化策略的实施,有助于提高新员工的组织社会化程度^[2]。然而,新入职大学生在进入组织后,面临相同的组织环境,即使毕业于同一所大学,进入同一组织的个体,组织社会化的经历也不尽相同,有些可能很顺利地实现角色转换,而有些则经历了失败,这是个体差异所致。另一方面,新入职大学生由于

缺乏工作经验,主要就业于中小企业。中小企业由于规模、资金及组织成熟度等状况的限制,缺乏完善的组织社会化策略帮助员工顺利融入组织。因此,大学毕业生的组织社会化,更多地依靠个体自身特性和个体主动行为的努力。探讨大学毕业生个体因素及主动行为如何对组织社会化程度产生影响,对于提高大学毕业生的组织社会化程度显得尤为重要。然而,尚未有研究指出,新员工的个体因素和主动社会化行为通过怎样的方式影响组织社会化。本研究以大学毕业生为研究对象进行实证研究,探讨个体因素、主动社会化行为如何对组织社会化产生影响。

二、文献综述与研究假设

(一)文献综述及研究模型的提出

1968年美国组织行为学家Schein首先将“社会化”研究引入到组织中来的,用来解释员工如何从“组织外部人发展为组织内部人的过程”^[3]。组织社会化是组织新进员工学习适应新的工作环境、工作角色以及组织文化,使自身的行为与工作要求及

[基金项目] 本文是国家社会科学基金资助项目“我国中小企业可持续发展动力机制与扩张机制研究”(项目编号:10BGL029)的阶段成果。

[作者简介] 赵斌(1972—),男,河北武强人,天津理工大学管理学院教授,博士。主要研究方向:组织行为学、人力资源管理。

他人期望达到一致的过程^[4];或者说是员工适应工作环境和组织角色的一种调试过程^[5]。以往相关的组织社会化研究对于个体因素的探讨中,多是关于自我效能、个体的期望等个体因素如何影响组织社会化程度的研究。如 Jones(1983)提出自我效能高的新员工在组织社会化历程中会学到更多适当的行为^[6];姚琦,马华维,乐国安(2010)研究发现个体的期望对组织社会化程度有影响^[7]。

主动社会化行为是指新员工在进入企业后的角色转换过程中,试图主动地了解企业情况以增进组织和工作适应的行为^[8]。以往研究显示主动社会化行为对于组织社会化有影响,如 Miller 和 Jablin(1991)研究发现,如果新员工能主动寻找与工作相关的信息,则表现出高组织社会化程度的倾向^[9]。Wanberg, Kanfer 和 Banas(2000)^[10]的研究结果表明,信息搜寻、关系构建等主动社会化行为对于组织

社会化程度有正向影响。赵梅,谢晋宇,刘宁(2008)研究表明主动社会化行为可以帮助新员工获得更多的社会支持,提高组织社会化程度^[11]。郭美凰(1996)^[12]对台湾寿险业人员的研究显示,新员工通过各种不同方式来寻找信息的行为会提升其组织社会化程度。

综合以上研究结果,本研究认为大学毕业生的个体因素通过其主动社会化行为,对组织社会化程度产生影响,即主动行为是个体因素对组织社会化程度影响的中介变量。大学毕业生由于在校期间形成的个体因素(如学习成绩、兼职经历、内外控倾向及主动个性)不同,其进入组织后,将产生不同程度的个体主动行为(如搜寻反馈、关系构建、参加与工作有关的活动、信息搜寻等),正是这些不同程度的主动社会化行为导致其组中不同的组织社会化程度。因此,本研究的理论假设模型如图 1 所示:

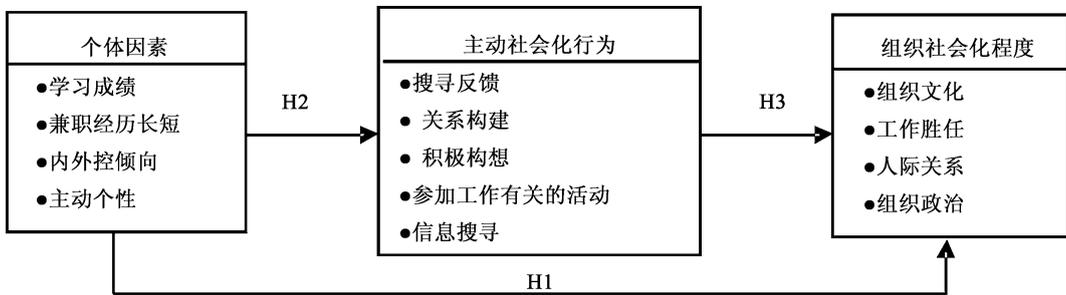


图 1 本研究理论模型

(二) 研究假设的提出

1. 个体因素对组织社会化程度的影响

个体因素包括个性、情感、价值观、信念、积极心态等,个体因素影响个体对环境的适应性^[13]。针对毕业大学生,本研究认为影响组织社会化程度的个体因素是多方面的,主要包括在大学期间的学习成绩、兼职经历、内外控倾向和主动个性四个方面。

在学校期间的学习成绩体现了大学毕业生的学习能力,研究表明大学生的学习能力与工作能力之间的相关关系较大^[14]。学习成绩优秀的大学毕业生的学习能力较强,在进入企业时,能够较好的接受新的工作内容,在工作胜任方面具有一定优势,组织社会化程度高。

工作经验在组织社会化的过程中扮演了学习与工作调适的重要角色。Reichers 等人(1995)指出工作经验程度越高,工作经验越符合新工作,员工的社

会化过程也就越短^[15]。因此,本研究认为大学生在校期间的兼职工作经历将增加其社会经验与实践能

力,这将提升其组织社会化程度。
个体的内外控倾向,最早是由 Rotter 率先提出,内控倾向的个体认为,自己可以控制自己的命运,在行为和态度上表现出主动积极性;而外控倾向的个体则认为,人生的成功与否是机会和运气的组合,自己的命运受到外力的控制。Blau(1987)提出外控倾向者不满意自己的工作,离职率较高,在同样情境下,内控倾向者认为组织的成果来自于自己的努力^[16]。在实际的工作环境中,内控倾向者的表现可能会较主动积极,更能发挥个体主观能动性,努力寻求工作所需的知识和技能,解决工作中的问题,胜任新的工作,适应新的组织文化。

主动个性作为一种稳定的人格特质,影响新员工的组织社会化程度。Bateman 和 Crant(1993)认

为,主动个性强的个体较少受环境的约束,而是主动改变环境;他们能识别有利机会,并采取一系列主动行为,直到他们能带来有意义的改变;他们是传达组织使命、发现并解决问题的先导者,他们会采取行动来影响周围的环境^[17]。研究发现,员工主动个性在组织社会化过程中扮演着正向的角色^[18]。具体而言,员工主动个性与员工任务掌握、组织角色澄清、人际互动、组织政治认知之间存在显著正相关。本研究认为主动个性强的大学毕业生,会积极主动地融入到组织中,具有较高的组织社会化程度。基于以上分析,本研究提出如下假设:

假设 H1:大学毕业生个体因素与其组织社会化程度呈正相关。

假设 H1a:大学毕业生在校期间的学习成绩与其组织社会化程度呈正相关。

假设 H1b:大学毕业生兼职经历长短与其组织社会化程度呈正相关。

假设 H1c:大学毕业生内控倾向与组织社会化程度呈正相关。

假设 H1d:大学毕业生主动个性与其组织社会化程度呈正相关。

2. 个体因素对主动社会化行为的影响

Andrea 和 Griffin (2000) 研究结果显示新员工的主动社会化行为主要有八个方面:搜寻反馈、信息搜寻、关系构建、工作变换协商、积极构想、参与与工作有关的活动、自我管理行为和观察^[19]。目前已有研究中,大多选择其中的搜寻反馈、积极构想、参与与工作有关的活动、关系构建和信息搜寻五种行为进行研究^[20]。

主动社会化行为是通过自己的努力去了解环境、了解信息,因此,个体因素的差异性会对主动社会化行为产生影响。学习成绩优秀的大学毕业生,学习能力强,在主动寻求与工作相关的信息时,思维灵活,擅长发现有效信息,根据不同的信息选取适合的主动社会化行为策略,提高主动社会化行为的效率。丰富的工作经验帮助新员工综合运用各种信息寻找策略,提高主动社会化行为的效率。王春(2008)认为有丰富的工作经验的员工善于综合运用各种信息寻找策略^[21]。在主动社会化行为过程中,工作经验提供框架和基准使新员工判断信息的

重要程度,以有效的取得信息。因此,兼职经历长短将影响大学毕业生的主动社会化行为。新员工在进入一个企业后,对于工作内容、工作环境等各方面都不熟悉,为尽快胜任工作,内控倾向的个体行为态度积极,倾向于积极寻找各类信息,而外控倾向的个体较为消极,较为依赖外力的作用,主动社会化行为较少。主动性强的个体在组织环境中通常会积极主动地表现出各种主动行为,进而导致积极的效果。新员工主动性高,倾向于积极寻找与组织、团队和角色相关的各类信息。Chan 和 Schmitt (2000) 研究指出,主动性高的新员工,倾向于更多地采取信息寻求和反馈寻求行为^[22]。因此,大学毕业生的主动个性对主动社会化行为有影响。基于以上分析,本研究提出以下假设:

假设 H2:大学毕业生个体因素与其主动社会化行为呈正相关。

假设 H2a:大学毕业生在校期间的学习成绩与其主动社会化行为呈正相关。

假设 H2b:大学毕业生兼职经历长短与其主动社会化行为呈正相关。

假设 H2c:大学毕业生内控倾向与其主动社会化行为呈正相关。

假设 H2d:大学毕业生主动个性与其主动社会化行为呈正相关。

3. 主动社会化行为的中介作用

主动社会化行为是个体的主动行为,因此个体的差异将影响主动社会化行为的选择和实施程度。大学毕业生的学习成绩、兼职经历长短、内外控倾向和主动个性将影响个体的主动社会化行为。学习成绩优秀的大学毕业生的学习能力强,将学习方法运用到工作中,为提高工作质量,会积极搜寻反馈信息。兼职经历丰富的大学毕业生,可将已有的工作经验运用到新的工作中,了解信息的重要程度,有目的的搜集信息,主动社会化行为的效率高。内控倾向的大学毕业生将工作的成败归因于自身的努力,会积极主动的寻求与工作、组织相关的信息。主动个性强的大学毕业生,在进入新的企业后,主动寻求团队、工作、组织各方面的信息,表现为更积极的主动社会化行为。主动社会化行为将有助于组织社会化,如 Miller 和 Jablin (1991)^[9] 研究发现,信息搜

寻、关系构建等主动社会化行为有助于组织社会化程度的提升。新员工通过主动社会化行为搜集了工作、公司政策、人际等各方面的信息,这有助于提升员工对于组织的适应速度,提高组织社会化程度。大学毕业生的个体因素通过影响主动社会化行为,提高组织社会化程度。基于上述分析,本研究提出以下假设:

假设 H3:大学毕业生的主动社会化行为在个体因素对组织社会化程度影响关系中起中介作用。

三、研究方法和过程

(一)研究样本与数据收集

本研究的数据收集采用了问卷调查的方法,研究样本是工作半年的员工。问卷采用电子问卷和纸质问卷两种方式,采用随机抽样的方法选取样本。研究样本包括在天津、山东、河北、江苏等地工作的员工。本研究共发放问卷 532 份,回收 412 份,其中有效问卷 354 份,回收率为 77.4%,有效率为 86.0%。样本特征具体见表 1:

表 1 样本特征

特征	频率	百分比(%)	
性别	男	190	53.7
	女	164	46.3
教育程度	大学专科	54	15.3
	大学本科	232	65.5
	硕士	44	12.4
	博士	24	6.8
企业性质	国企	66	18.6
	民营企业	184	52.0
	外企	36	10.2
	事业单位	40	11.3
	其他	28	7.9
职位	一般员工	278	78.5
	基层管理者	70	19.8
	中层管理者	6	1.7

资料来源:根据调查数据整理。

(二)测量工具

问卷由基本资料、主动个性量表、内外控倾向量表、主动社会化行为量表和组织社会化程度量表五部分构成。基本资料包括性别、教育程度、学习成绩、兼职经历长短、就职企业性质、企业规模和所在职位。本研究选用的量表具体如下:

1. 内外控倾向。采用 Rotter (1996)^[23] 所开发的内外控量表,量表为一个维度,由“如果我制定计划,我一定要确定计划行得通”等 9 个题项组成。

2. 主动个性。采用 Liden 等人(2002)^[24] 编制的量表,该量表为一个维度,由“我擅长发现机会”等 6 个题项组成。

3. 主动社会化行为。借鉴 Ashford 和 Black (1996)^[25] 所编制的量表中的搜寻反馈、积极构想、参与与工作有关的活动、关系构建、信息搜集五种主动社会化行为的题项,其中,搜寻反馈由“在任务完成后我会收集有关自身绩效的反馈信息”等 4 个题项构成,积极构想由“我觉得通常人们会有成就只是因为侥幸”等 2 个题项构成,参与与工作有关的活动由“我会参加办公室组织的社交活动来结识朋友”等 3 个题项构成,关系构建由“我会努力与上司建立良好关系”等 6 个题项构成,信息搜寻由“我会努力去了解(正式)组织结构”等 4 个题项构成,共 19 个题项。

4. 组织社会化程度。采用赵国祥,王明辉,凌文铨^[26] 编制的量表,由组织文化、工作胜任、人际关系和组织政治 4 个维度构成。组织文化由“目前我了解单位创建和发展的历史” 4 个题项构成,工作胜任由“目前我知道如何有效率地完成自己的工作”等 4 个题项构成,关系构建由“目前我与单位同事关系融洽”等 4 个题项构成,组织政治由“目前我了解单位各领导所代表的利益”等 4 个题项构成,共 16 个题项。

上述量表中各变量题项的测量尺度均采用 Likert 七点标准计分。

四、研究结果

(一)量表的信度、效度分析

量表信度检验采用 Cronbach's α 系数检验信度。检验结果见表 2,除“积极构想”变量外,所有题项的 Cronbach's α 系数都在 0.7 以上,说明量表具有良好的内在一致性。进而运用 LISREL8.7 统计软件对各变量做验证性因子分析(CFA),来验证其结构效度。结果显示, χ^2/df 在 1 到 3 之间, RMSEA 小于 0.08, NFI、TLI、和 CFI 等指标均大于 0.9, GFI 接近 0.9(其中 $\chi^2/df = 2.88$ RMSEA = 0.059 GFI = 0.83 AGFI = 0.80 NFI = 0.95 NNFI = 0.97 CFI =

0.97)。各项指标达到可接受水平,表明研究量表具有较好的信度和效度。

表 2 量表信度检验

变量	Cronbach's α
内外控倾向	0.7926
主动个性	0.7694
主动社会化行为	0.9228
搜寻反馈	0.7663
积极构想	0.6968
参加工作有关的活动	0.8532
关系构建	0.8719
信息搜寻	0.8693
社会化程度	0.8806
组织文化	0.7991
工作胜任	0.8309
人际关系	0.7464
组织政治	0.7857

资料来源:根据调查数据整理。

(二)假设检验分析

1. 个体因素对组织社会化程度的影响

以学习成绩、兼职经历长短、内外控倾向、主动个性为自变量,对组织社会化程度进行多元回归分析,结果见表 6 模型 M1。数据表明学习成绩对组织

表 6 个体因素对组织社会程度、主动社会化行为的回归结果

	因变量:组织社会化程度 M1	因变量:主动社会化行为及其主要行为维度					
		主动社会化行为 M2	搜寻反馈 M2(1)	积极构想 M2(2)	参加与工作有关活动 M2(3)	关系构建 M2(4)	信息搜寻 M2(5)
性别	0.026	-0.011	-0.101	-0.060	-0.051	0.043	0.055
教育	0.021	0.037	-0.047	0.049	0.005	0.065	0.061
职位	0.070	0.063	-0.016	0.093	0.079	0.048	0.075
学习成绩	0.036	0.048	-0.010	0.054	0.069	0.065	0.005
兼职经历长短	0.199 **	0.201 **	0.252 ***	-0.011	0.167 *	0.146 *	0.166 *
内外控	0.296 ***	0.219 **	0.199 **	0.218 **	0.227 **	0.154 *	0.128
主动个性	0.301 ***	0.346 ***	0.338 ***	0.259 ***	0.096	0.324 ***	0.299 ***
F	9.995 ***	9.120 ***	10.313 ***	4.194 ***	3.733 ***	5.954 ***	4.929 ***
R ²	0.293	0.274	0.299	0.148	0.134	0.198	0.170

注: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001。

资料来源:根据调查数据整理。

3. 主动社会化行为的中介作用

依据 Baron 和 Kenny^[27] 和温忠麟^[28] 的检验方法,对大学毕业生个体主动社会化行为的中介作用进行检验。由于学习成绩对组织社会化程度的回归系数不显著,因此只检验主动社会化行为在兼职经

历长短、内外控倾向、主动个性与组织社会化程度关系中的中介作用,结果见表 7。

2. 个体因素对主动社会化行为的影响

以学习成绩、兼职经历长短、内外控倾向、主动个性为自变量,对主动社会化行为进行多元回归分析,结果见表 6 中模型 M2。数据表明学习成绩对主动社会化行为影响不显著 ($\beta = 0.048, p > 0.05$), H2a 没有得到验证;兼职经历长短 ($\beta = 0.201, p < 0.01$)、内外控倾向 ($\beta = 0.219, p < 0.01$) 和主动个性 ($\beta = 0.346, p < 0.001$) 与主动社会化行为呈正相关, H2b、H2c、H2d 得到了验证,即假设 H2 大部分得到了验证。具体而言,本研究以个体因素为自变量对主动社会化行为的五个维度进行回归,发现个体因素中的兼职时间、内外控倾向和主动个性对主动社会化行为的大部分呈显著正相关,具体结果见表 6 模型 M2(1)、M2(2)、M2(3)、M2(4) 和 M2(5)。

历长短、内外控倾向、主动个性与组织社会化程度关系的中介作用,结果见表 7。

模型 M1 是个体因素对组织社会化程度的回归结果, M2 是引入主动社会化行为后的回归结果。可以看出在兼职经历长短与组织社会化程度的关系

中,引入主动社会化行为后,兼职经历长短的回归系数由 0.199($p < 0.01$)变为不显著($\beta = 0.086, p > 0.05$),即主动社会化行为在兼职经历长短与组织社会化程度关系中起到了完全中介的作用。内外控倾向与组织社会化程度关系中,引入主动社会化行为后,内外控倾向的回归系数仍然显著,但是由 0.

296($p < 0.001$)下降为 0.173($p < 0.01$),主动社会化行为起到了部分中介的作用。主动个性与组织社会化程度关系中,引入主动社会化行为后,主动个性的回归系数由 0.301($p < 0.001$)变为不显著($\beta = 0.106, p > 0.05$),主动社会化行为在主动个性与组织社会化程度关系中起到了完全中介的作用。

表 7 主动社会化行为的中介作用检验

自变量:	因变量:组织社会化程度						
	M1	M2	M2(1)	M2(2)	M2(3)	M2(4)	M2(5)
兼职经历长短	0.199 **	0.086	0.114	—	0.140 *	0.122 *	0.133 *
内外控倾向	0.296 ***	0.173 **	0.229 ***	0.241 ***	0.217 ***	0.214 ***	—
主动个性	0.301 ***	0.106	0.187 **	0.235 ***	—	0.129 *	0.182 **
主动社会化行为		0.562 ***					
搜寻反馈			0.337 ***				
积极构想				0.252 ***			
参与与工作有关的活动					0.349 ***		
关系构建						0.529 ***	
信息搜寻							0.398 ***
F	9.995 ***	22.945 ***	12.462 ***	11.155 ***	13.904 ***	22.512 ***	15.500 ***
R ²	0.293	0.522	0.372	0.347	0.398	0.517	0.425

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

资料来源:根据调查数据整理。

为了进一步探讨主动社会化行为的中介作用,本研究用主动社会化行为的五个维度分别代替主动社会化行为来检验其中介作用。搜寻反馈中介作用检验结果见表 7 模型 M2(1),通过与模型 M1 结果对比可知:搜寻反馈在兼职经历长短与组织社会化程度关系中起到了完全中介的作用(β 由 0.199($p < 0.01$)变为不显著($p > 0.05$));在内外控倾向、主动个性与组织社会化程度关系中,搜寻反馈起到了部分中介的作用(β 由 0.296($p < 0.001$)和 0.301($p < 0.001$)分别下降为 0.229($p < 0.001$)和 0.187($p < 0.01$))。

在积极构想的中介作用检验中,由于兼职经历长短对积极构想的影响不显著(见表 6 模型 M2(2)),因此只检测积极构想在内外控倾向和主动个性与组织社会化程度关系中的中介作用,结果见表 7 模型 M2(2)。数据表明积极构想起到了部分中介的作用(β 由 0.296($p < 0.001$)和 0.301($p < 0.001$)分别下降为 0.241($p < 0.001$)和 0.235($p < 0.001$))。

同理本研究检验了参与与工作有关活动、关系构建以及信息搜寻的中介作用,结果见表 7 模型 M2(3)、M2(4)、M2(5)。数据表明:参与与工作有关活动在兼职经历长短和内外控倾向与组织社会化程度关系中都起到了部分中介的作用(β 由 0.199($p < 0.01$)和 0.296($p < 0.001$)分别下降为 0.140($p < 0.05$)和 0.217($p < 0.001$));关系构建在兼职经历长短、内外控倾向和主动个性与组织社会化程度关系中都起到了部分中介的作用(β 由 0.199($p < 0.01$)、0.296($p < 0.001$)和 0.301($p < 0.001$)分别下降为 0.122($p < 0.05$)、0.214($p < 0.001$)和 0.129($p < 0.05$));信息搜寻在兼职经历长短和主动个性与组织社会化程度关系中也起到了部分中介的作用(β 由 0.199($p < 0.01$)和 0.301($p < 0.001$)分别下降为 0.133($p < 0.05$)和 0.182($p < 0.01$))

五、结论与启示

(一) 研究结论

通过上述实证分析,本研究得出以下主要结论:
(1) 大学毕业生的个体因素是其主动社会化行为和

组织社会化程度的重要影响因素,其中兼职经历长短、内外控倾向、主动个性对主动社会化行为、组织社会化程度有显著正向影响;(2)大学毕业生的主动社会化行为在其个体因素对组织社会化程度的影响关系中起中介作用。主动社会化行为在兼职经历长短与组织社会化程度关系中起到了完全中介的作用,在内外控倾向与组织社会化程度关系中起到了部分中介的作用,在主动个性与组织社会化程度关系中起到了完全中介的作用。

(二)管理启示

大学毕业生作为新员工中的特殊群体,第一次真正意义的走出校门步入社会,他们是否能顺利地融入组织不仅会影响其今后职业生涯顺利发展,也会对组织绩效产生重要影响。

研究结果显示大学毕业生个体因素是主动社会化行为和组织社会化程度的重要影响因素。因此在校期间,学校应为大学生创建更多的兼职与实习平台,鼓励他们参加各类社会实践活动,注重个体主动个性与内控倾向等各种内在素质培养^[29];同时大学生个体在平时的学习过程中应注重实践经验的学习与磨炼以及良好个性的培养。

研究结果显示大学毕业生的主动社会化行为在其个体因素和组织社会化程度关系中起到了中介作用,因此大学毕业生进入企业后,应该主动积极地寻求与企业、工作相关的各类信息,加强对工作表现的反馈信息的收集,对于工作中出现的问题尽量从积极的方面考虑,积极参与公司的非正式活动,增加和上司、同事的接触,促进人际关系的发展。同时企业在组织社会化策略不足的情况下,应该鼓励大学毕业生的个体主动社会化行为,以提高其组织社会化程度,尽快融入组织。

(三)研究的不足与展望

本研究对组织社会化程度影响因素做了一些有意义的探索,但由于研究资源和方法的局限,仍存在一些不足,主要表现在缺少纵向数据的支持。本研究是一个横截面的研究而不是一个纵向研究,在今后条件允许的情况下,计划对样本进行跟踪调查,获取纵向数据以进一步验证结合的有效性。

参考文献:

- [1] 网易教育综合频道. 2012 麦克斯 - 大学生就业年度指标 [EB/OL]. (2013 - 01 - 07) [2011 - 10 - 07] http://edu.163.com/11/0607/19/75VJ83FF00294ILQ_2.html
- [2] 王庆燕, 石金涛. 我国企业组织社会化现状的实证研究[J]. 商业经济与管理, 2006, (07): 30 - 36.
- [3] Schein E H. Organizational Socialization and the Profession of Management [J]. Industrial Management Review, 1968, 9(02): 1 - 16.
- [4] Fisher C D. Organizational Socialization: An Integrative Review [M] // Rowland K M, Ferris G R ed. Research in Personnel and Human Resources Management, Greenwich, CT: JAI Press, 1986: 101 - 145.
- [5] Chao G T, Wolf S, et al. Organizational Socialization: Its Content and Consequences [J]. Journal of Applied Psychology, 1994, 79: 730 - 743.
- [6] JONES G R. Organizational Socialization as Information Processing Activity: A Life History Analysis [J]. Human Organization, 1983, 42: 314 - 320.
- [7] 姚琦, 马华维, 乐国安. 新员工期望与组织社会化早期适应的关系 [J]. 心理与行为研究, 2010, 8(01): 23 - 29.
- [8] Louis M R. Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings [J]. Administrative Science Quarterly, 1980, 25 (02): 226 - 251.
- [9] Miller V D, Jablin F M. Information Seeking During Organizational Entry: Influences, Tactics, and a Model of The Process [J]. Academy of Management Review, 1991, 16(01): 92 - 120.
- [10] Wanberg C R, Kanfer R, Banas J T. Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers [J]. Journal of Applied Psychology, 2000, 85 (04): 491 - 503.
- [11] 赵梅, 谢晋宇, 刘宁. 新员工组织社会化的影响因素 [J]. 中国人力资源开发, 2008, (02): 33 - 34, 48.
- [12] 郭美凤. 新进人员信息寻找行为、组织社会化程度与组织行为结果之相关研究 [D]. 台湾: 国立云林科技学院企业管理技术研究所, 1996.
- [13] Saks A M, Ashforth B E. Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future [J]. Journal of Vocational Behavior, 1997, 51 (10): 234 - 279.
- [14] 杨洋, 王玥. 大学学习成绩与工作能力的关系分析

[J]. 中小企业管理与科技,2011,(05):172-173.

[15]Reichers A E. An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates[J]. Academy of Management Review, 1987,12(02),278-287.

[16]Blau G J. Locus of Control as a Potential Moderator of the Turnover Process [J]. Journal of Occupation Psychology, 1987,60,21-29.

[17]Bateman T S, Crant J M. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates [J]. Journal of Organizational Behavior, 1993,14(2):103-118.

[18]王明辉,凌文铨,李贺伟. 员工组织社会化内容学习的影响因素研究[J]. 心理研究,2009,(01):54-57.

[19]Andrea E C. Griffin A C, Srikanth G. Newcomer and Organization Socialization Tactics: An Integrationist Perspective [J]. Human Resource Management Review, 2000,10(04):453-474.

[20]林莉平. 主动性人格——组织社会化策略与新员工主动社会化行为关系研究[D]. 厦门大学,2009.

[21]王春. 企业新员工信息寻找行为影响因素分析[J]. 管理观察,2008,(20):64-85.

[22]Chan D, Schmitt N. Interindividual Differences in Intraindividual Changes in Proactivity During Organizational Entry: A Latent Growth Modeling Approach to Understanding Newcomer Adaptation [J]. The Journal of Applied Psychology. 2000, 85

(2):190-210.

[23]Rotter J B. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement [J]. Psychological Monographs, 1966,80(01):1-28.

[24]Liden R C, et al. An Examination of the Role of Personality in Socialization. Paper Presented at the National Meetings of the Society for Industrial and Organizational Psychology [C]. Chicago, Illinois, 2004, 4.

[25]Ashford S J, Black J S. Proactivity During Organization Entry: The Role of Desire for Control [J]. Journal of Applied Psychology, 1996,81(02):199-214.

[26]赵国祥,王明辉,凌文铨. 企业员工组织社会化内容的结构维度[J]. 心理学报,2007,39(06):1102-1110.

[27]Baron R M, Kenny D A. The Moderator - mediator Variable Distinction in Social Psychological Research; Conceptual, Strategic and Statistical Considerations [J]. Journal of Personality and Social Psychology, 1986,51(06):1173-1182.

[28]温忠麟,张雷,侯杰泰,刘红云. 中介效应检验程序及其应用[J]. 心理学报,2004,(05):614-612.

[29]胡金秀,宋占新,徐永赞. 从大学生就业困境看如何深化高等教育改革[J]. 河北大学学报,2010,35(02):103-106.

(责任编辑:刘 军)

