

学校编码: 10384

密级_____

学号: 17620070153781

厦 门 大 学

博 士 学 位 论 文

个人-组织价值观匹配与员工应对组织变革
关系研究

**A Study on the Relationship of Person-Organization Value
Fit and Employees' Coping with Organizational Change**

唐 杰

指导教师姓名: 林志扬 教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2010年4月

论文答辩日期: 2010年6月

2010年4月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

上世纪末，研究者们开始从压力应对的角度探讨员工对组织变革的反应，并得出员工参与变革、领导者身体力行、变革信息公开等因素有利于获得员工支持的结论。可是，当这些变革理念被运用于实践后，一个难以忽视的事实是：变革的成功率依然很低，员工依旧抵制变革。理论与实践上的矛盾让研究者不得不反思这些变革信条的充分性和适用性。而正是基于这样的反思，本文试图借鉴社会心理学、组织行为学和组织理论中的相关理论来寻找矛盾产生的原因、完善现有的员工应对组织变革的理论模型并探讨其在管理实践中的运用。

首先是文献综述，通过文献研究，本文发现目前员工应对组织变革的研究存在以下三个方面的问题：第一，在研究员工应对组织变革前因变量时，对组织层面稳定因素作用的探讨比较缺乏；第二，没有明确组织层面稳定因素作用的过程机制；第三，对一些组织变革本身属性对员工应对选择的影响大小和机理的阐述不够清楚。因此，本文通过理论演绎和推导得出一系列的理论假设并设计了对应的实证研究程序加以验证。

其次，通过预测试，本文探讨并检验了新的员工应对组织变革的结构维度，由积极和消极导向的直面应对、计划应对、行为脱离和空想应对四个具体的应对策略构成。这一结构既保证了以往二维结构的应用有效性，同时也弥补了以往结构严谨性不足的问题。

再次，在修正结构维度的基础上，本文将个人-组织价值观匹配作为前因变量，员工组织变革承诺作为中介变量，检验它们对员工应对组织变革的策略选择是否存在显著的影响。结果表明多个维度的个人-组织价值观能够显著影响员工的应对选择，而无论是情感性还是规范性变革承诺都对价值观匹配与员工变革应对的关系起到中介作用。

最后，本文考察了员工感知变革属性对个人-组织价值观匹配与员工应对以及变革承诺与员工应对间关系的调节作用，结果表明员工感知的变革影响力对主效应模型和中介效应模型都具有明显的调节作用。

通过研究，本文在原有员工应对组织变革的过程模型基础上，将个人-组织

价值观匹配作为一种组织稳定因素的反映加入模型,并重新探讨了其影响员工应对的过程机制;更重要的是,本文从实践中出现的问题出发,提出以组织变革的本质属性作为判断组织层面稳定因素预测作用大小的依据,具有较强的针对性,得出结论有很强的可拓展性,对实践也有相当的指导意义。

关键词: 价值观匹配 组织变革 应对 变革承诺 变革属性

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Researchers have been studying employees' responses to organizational change from the prospective of coping with pressure since the end of last century, and get the conclusion that the involvement of employees, the earnestly practice of leaders and the information disclosure can help gain supports from employees. However, those theoretically correct concepts were proved to be poorly instructive when applied in practice by the low success rate and employees' resistance. The contradiction between theory and reality makes researchers rethink the sufficiency and applicability of those theories. And that's also the motive of this study to find reasons for the contradiction, to consummate theoretical model of employees' coping with organizational change and to discuss application of such model in practice. The dissertation is based on theories of sociology, organizational behavior and organization study.

Beginning with literature review, paper presents three kinds of problems found in employees' copings with organizational change: the insufficiency of discussion on organization-level stable factors in researches on antecedent variables; the unclearness of mechanism of organization-level stable factors effects and the unclearness of organizational changes' properties effects on employees' coping strategies. To solve these problems, this study proposes several theoretic hypotheses by deducing and verifies them by empirical researches.

In the next place, this study consummates structural dimensions of model on employees' coping with organizational change by pretest, proposing a model of four-types structure including confrontive coping, planful problem-solving, behavioral disengagement and wishful thinking, all of which are in both active-oriented and negative-oriented ways. The model of new structure is more rigorous than the original two-dimension structural model while still maintains application validity.

Third, this study tries to find out whether person-organization value congruence

and employees' commitment to changes significantly influence employees' coping strategies, regarding the former as antecedent and the latter as mediator. Results of empirical research show multi-dimensional person-organization value significantly influences employees' coping, and both affective and normative commitments to changes mediate those relations.

Finally, this study takes the factor of perceived properties of change into consideration, and finds that it regulates noticeably both in main effect model and in mediation effect model.

The contribution of this research lies in the fact that based on the model of employees' coping with organizational change, this study brings person-organization value congruence into the model as an organizational stable factor, and finds out the process mechanism of its effects on employees' coping strategies; more importantly, this study is of practical significance, for it proposes to make use of properties of change to estimate to what extent organizational stable factors can play its predication role. The conclusion is of certain pertinence and is worth further discussing.

Key Words: Value Congruence; Organizational Change; Coping; Commitment to Organizational Change; Property of Change

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 本文研究的动机和主要内容	3
一、丰富员工应对组织变革的影响前因	4
二、重新探讨中介效应	8
三、探索调节效应	10
第三节 理论贡献与实践意义	12
第四节 研究的框架与方法	14
一、本研究的框架设计	14
二、本文的基本研究方法	16
第二章 概念界定与文献回顾	19
第一节 个人-组织价值观匹配	19
一、个人-组织价值观匹配的概念界定	19
二、个人-组织价值观匹配的结构维度	21
第二节 员工应对组织变革	23
一、应对的概念界定	23
二、应对相关概念的区分	25
三、应对的结构维度	26
四、员工应对组织变革的界定和结构维度	29
第三节 变革承诺	32
一、变革承诺的概念界定	32
二、变革承诺的结构维度	33
第四节 变革属性	33
一、变革属性的概念界定	34
二、变革属性的研究维度	34
第三章 理论基础与研究假设	37

第一节 研究的概念框架	37
第二节 直接效应：个人-组织价值观匹配与员工应对组织变革	37
一、支持导向的个人-组织价值观匹配对员工应对组织变革的影响	40
二、创新导向的个人-组织价值观匹配对员工应对组织变革的影响	41
三、规则导向的个人-组织价值观匹配对员工应对组织变革的影响	41
四、目标导向的个人-组织价值观匹配对员工应对组织变革的影响	42
第三节 中介效应：变革承诺	42
一、个人-组织价值观匹配对变革承诺的影响	45
二、变革承诺对员工应对组织变革的影响.....	47
三、变革承诺的中介作用.....	49
第四节 调节效应：变革属性	50
一、变革节奏的调节作用.....	52
二、变革影响力的调节作用.....	54
第五节 有调节的中介效应	56
第四章 实证研究设计	59
第一节 程序与样本	59
一、调查对象与方式.....	59
二、样本容量.....	60
三、样本描述.....	60
第二节 变量测量与量表	64
一、个人-组织价值观匹配的测量	64
二、员工应对组织变革的测量.....	67
三、组织变革承诺的测量.....	71
四、组织变革属性的测量.....	71
五、人口统计变量的测量.....	72
第五章 数据分析	73
第一节 预测试数据分析	73
一、语句的修订.....	73
二、探索性因子分析.....	76
三、验证性因子分析.....	80
第二节 正式测量数据的量表检验	84

一、个人-组织价值观匹配的量表检验	86
二、员工应对组织变革的量表检验	87
三、员工变革承诺的量表检验	88
四、变革属性的量表检验	90
第三节 直接效应模型的假设检验	90
一、个人-组织价值观匹配对员工应对策略选择的直接影响	91
二、个人-组织价值观匹配影响员工应对的优势分析	94
第四节 中介效应模型的假设检验	97
一、个人-组织价值观匹配对员工变革承诺的影响检验	98
二、个人-组织价值观匹配预测变革承诺的优势分析	99
三、情感性变革承诺的中介作用检验	100
四、规范性变革承诺的中介作用检验	104
五、变革承诺预测员工应对的优势分析	106
第五节 调节效应模型的假设检验	108
一、员工感知的变革节奏的调节作用	108
二、员工感知的变革影响力的调节作用	111
三、变革属性调节作用的有用性分析	114
第六节 有调节的中介效应模型的假设检验	116
一、员工感知变革节奏对变革承诺中介效应的调节	116
二、员工感知变革影响力对变革承诺中介效应的调节	117
第六章 研究结论与实践探讨	119
第一节 实证研究结果及分析	119
一、量表的修订及检验	119
二、个人-组织价值观匹配的直接效应	120
三、员工变革承诺的中介效应	122
四、员工感知变革属性的调节效应	124
五、被调节的中介效应	125
第二节 本文的主要结论与实践启示	126
一、员工应对组织变革的类型划分	126
二、个人-组织价值观匹配与员工应对组织变革	127
三、员工感知的变革属性	129

第三节 研究不足与展望.....	130
参考文献.....	133
附录.....	159
致谢.....	165

厦门大学博硕士论文摘要库

Table of Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Research Background	1
1.2 Research Purposes and Content	3
1.2.1 Identify New Antecedents of Coping with Organizational change	4
1.2.2 Rediscuss the Mediation Effects	8
1.2.3 Explore Moderation Effects	10
1.3 Research Contributions and Managerial Implications	12
1.4 Research Framework and Methods	14
1.4.1 Research Framework	14
1.4.2 Research Methods	16
Chapter 2 Concept Definition and Literature Review	19
2.1 P-O Value Fit	19
2.1.1 Definition of P-O value Fit	19
2.1.2 Dimensions of P-O Value Fit	21
2.2 Employees' Coping with Organizational Change	23
2.2.1 Definition of Coping	23
2.2.2 Definitions of Related Conceptions of Coping	25
2.2.3 Dimensions of Coping	26
2.2.4 Definitions and Structures of Coping with Organizational Change	29
2.3 Commitment to Organizational Change	32
2.3.1 Definitions of Commitment to Organizational Change	32
2.3.2 Dimensions of Commitment to Organizational Change	33
2.4 Properties of Change	33
2.4.1 Definitions of Properties of Change	34
2.4.2 Dimensions of Properties of Change	34
Chapter 3 Theoretical Bases and Research Hypotheses	37

3.1 Conceptual Framework of Research	37
3.2 Main Effect Model: P-O Value Fit and Coping.....	37
3.2.1 The Effects of Support-oriented Value Fit on Coping.....	40
3.2.2 The Effects of Creative-oriented Value Fit on Coping.....	41
3.2.3 The Effects of Rule-oriented Value Fit on Coping.....	41
3.2.4 The Effects of Goal-oriented Value Fit on Coping.....	42
3.3 Mediation Effect Model: Commitments to Organizational Change.....	42
3.3.1 The Effects of Value Fit on Commitments	45
3.3.2 The Effects of Commitments on Coping	47
3.3.3 The Mediation Effects of Commitments	49
3.4 Moderation Effect Model: Properties of Change	50
3.4.1 Pace of Change as the Moderator	52
3.4.2 Scope of Change as the Moderator	54
3.5 Moderated Mediation Effect Model	56
Chapter 4 Methodology.....	59
4.1 Procedures and Samples	59
4.1.1 Objects and Methods	59
4.1.2 Sample Sizes	60
4.1.3 Descriptions of Samples	60
4.2 Measures.....	64
4.2.1 Measurement of P-O Value Fit.....	64
4.2.2 Measurement of Coping Strategies.....	67
4.2.3 Measurement of Commitment to Organizational Change	71
4.2.4 Measurement of Properties of Change.....	71
4.2.5 Measurement of Demographic Variables	72
Chapter 5 Data Analysis	73
5.1 Pre-tested Data Analysis	73
5.1.1 Item Revision.....	73
5.1.2 Exploratory Factor Analysis	76
5.1.3 Confirmatory Factor Analysis	80
5.2 Examine the Structures of Scales.....	83

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库