

• 博士论坛(Doctor Forum) •

认同理论视角下新员工组织社会化的定义及结构维度

严 鸣¹ 涂红伟² 李 骥¹

(¹香港浸会大学管理系, 香港) (²厦门大学管理学院, 厦门 361000)

摘 要 组织社会化研究一直以来被批评缺少理论基础, 导致对组织社会化的本质和结构维度缺乏足够认识, 从而影响到在实证中如何测量员工组织社会化的程度。角色认同理论和社会认同理论可以为该研究提供理论基础。在对概念重新进行理论界定的基础上, 揭示了组织社会化本质是新员工角色及社会认同发展的过程。相应地, 组织社会化程度是一个两维度结构。未来研究应以此为基础进一步发展组织社会化量表和理论模型, 并依据认同理论改进实证研究方法。

关键词 新员工; 组织社会化; 角色认同; 社会认同; 概念结构

分类号 B849:C93

1 引言

自从 Van Maanen 和 Schein (1979)将社会学中的社会化概念正式引入到组织行为学中, 组织社会化的研究就获得了研究者极大的关注。它被认为是新员工进入组织初期最为关键的阶段, 在这个过程中, 组织试图将新员工塑造成组织内部人员, 而新员工也期望重新定位自己在组织中的角色, 以便更好地融入组织工作中(Fisher, 1986)。因此, 新员工的组织社会化程度影响到他们将来在企业中的表现(例如, 绩效或满意度的提升, 离职意愿的降低等), 对组织也产生深远的影响(例如, 组织文化的传承, 团队价值观的一致性等)(Van Maanen & Schein, 1979; Fisher, 1986; Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Louis, 1980)。由于组织不能期望按照普通员工的评价标准衡量新员工的表现, 那么有效评价新员工的社会化程度就显得十分重要(Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994)。

1.1 当前研究中存在的问题

当前, 对社会化程度评价的研究存在着很大的缺陷。在 Chao 等人(1994)发展出组织社会化内

容量表之前, 研究中存在着各种不同的测量方法, 包括各种所谓近端结果(如, 角色清晰、员工-组织匹配度, 社会融入等)或远端结果(如, 工作满意度、组织承诺、工作效率等)(Ashforth & Mael, 1989; Haueter, Macan, & Winter, 2003; Saks & Ashforth, 1997; Klein & Heuser, 2008)。这些不一致的测量直接导致研究结果之间无法进行横向对比和验证, 同时, 这些结果更可能受社会化之外的因素影响, 因此降低了该领域研究成果的有效性(Klein & Heuser, 2008)。虽然近几年发展的几个社会化内容量表在测量方法上被视为一大进步, 但是学者们也注意到这些量表中存在着一些重大问题, 例如, 各量表对社会化程度结构维度的划分不一致, 同一维度包含不同测量层次的题目, 导致结构效度降低; 量表的某些题目与一些近端或远端结果变量存在重叠, 引起概念的混乱等(Bauer et al., 1998; Klein & Heuser, 2008; 赵国祥, 王明辉, 凌文轮, 2007)。

很大程度上, 这些问题是由于对组织社会化基本概念的理解缺乏理论解释所致。从 Fisher (1986)开始, 组织社会化研究由于缺乏坚实的理论基础而备受争议。最近, Klein 和 Heuser (2008)的文献回顾表明, 大部分的组织社会化研究仍然是基于逻辑推理而不是通过理论解释。同样, 社会化内容量表的发展也存在这个问题。学者们宣

收稿日期: 2010-11-25

通讯作者: 涂红伟, E-mail: 71634596@qq.com

称他们的量表是基于学习视角发展而来, 新员工对某些方面的知识掌握的程度越高, 代表他们的社会化程度越高。然而他们却没有清晰解释该视角中的两个关键概念——“学习”和“知识”。一方面, 有些学者认为“学习”是组织社会化过程中的核心部分, 将学习视为社会化的子过程(Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, & Tucker, 2007; Korte, 2007)。而有些学者认为学习是和社会化平行发展的不同过程(Van Maanen & Schein, 1979), 将“学习”当作实现社会化的一种手段(Cooper-Thomas & Anderson, 2006)。这些争议使得我们无法清晰地理解“学习”在社会化中的角色。另一方面, 既然社会化内容量表的发展是基于新员工在组织中应掌握的知识, 那么就有必要解释为何这些知识对新员工来说如此重要。而这些对基本概念理解上的不足, 正是由于缺乏一个解释力强的理论基础所致(Klein & Heuser, 2008; Ashforth, Sluss, & Saks, 2007)。

1.2 研究问题提出

从以上的讨论中可以看出, 当前组织社会化研究中, 亟待解决的首要问题是在理论上对组织社会化的基本概念进行清晰地界定和诠释。据此, 我们才能深入理解组织社会化的内涵, 并对新员工社会化程度的结构维度进行有效的划分, 从而发展出具有较高内容效度的量表。

本文的讨论显示, 这一问题的解决, 有赖于认同理论在该领域的应用。事实上, 已经有不少学者注意到认同理论对组织社会化的解释作用, 他们零散地讨论了社会化过程的某些方面在认同理论中的表现(Ashforth & Mael, 1989; Korte, 2007; Hogg & Terry, 2000; Moreland, Levine, & McMinn, 2001; Reichers, 1987; Simosi, 2010; 姚琦, 乐国安, 2008), 但是却没有应用认同理论来系统地解释组织社会化的基本概念。鉴于到目前为止, 国内外学者还没有解决这一理论发展上的缺陷, 本文试图通过认同理论的应用弥补这一空白。首先, 本文通过认同理论对组织社会化的定义进行界定, 并分析其理论本质。在此基础上, 本文继续讨论组织社会化的结构维度。通过对组织社会化概念的理论解释, 不仅理清了当前研究中概念的模糊, 也为有效量表的发展提供了理论基础。更重要的是, 本文的讨论表明, 认同理论可以为组织社会化研究提供很好的理论基础, 从而促进该领域的

理论发展。

2 组织社会化的概念及本质

鉴于本文将以认同理论作为组织社会化研究的理论基础, 在正式讨论前, 有必要对认同理论做一简单介绍。随后, 本文将应用认同理论, 对组织社会化的概念进行界定, 并讨论认同视角下组织社会化过程的本质。

2.1 认同理论

认同理论研究了人们在社会上的自我概念的形成和作用机制, 即, 回答“我是谁?”和“我应该怎么做? ”。在认同理论的研究中, 存在两个不同的分支, 它们分别着眼于认同过程的两个层次(Thoits & Virshup, 1997)。角色认同理论(Role Identity Theory)产生于社会学研究领域, 该理论将认同视为个人自我概念的重要来源, 因为这些认同包含了人们在不同社会中扮演不同角色时, 赋予这些角色的典型意义。社会认同理论(Social Identity Theory)以及它的子理论——自我归类理论(Self-Categorization Theory)发源于心理学研究领域, 是认同理论的另一代表性观点。该理论将认同视为人们对集体或社会群体的自我定义。

根据角色认同理论, 人们需要理解自我概念在社会交往和互动中的意义, 以便指导自己在社会中的行为(McCall & Simmons, 1978; Stryker, 1980; 张宇, 2008)。而这些意义来源于人们在社会中承担的身份以及他人对这些身份的反馈(McCall & Simmons, 1978; Stets, 2006)。相应地, “角色”代表着人们对担当这些社会身份所应有的共同期望, 而人们在社会上不同角色所赋予的意义构成了人们的自我概念(McCall & Simmons, 1978; Hogg, Terry, & White, 1995)。例如, 在教师岗位上的人会将自我定义为“我是一名教师”。为了使自己在该角色中表现出恰当的行为, 我们需要清楚区分理解这些角色的意义(Stryker, 1980; 张宇, 2008)。而“角色认同”包含了与某一角色相对应的内在意义以及人们对该角色的期望, 从而人们可以凭借角色认同的描述承担相应的角色(McCall & Simmons, 1978; Burke & Tully, 1977)。

因此, 角色认同和相应的角色行为之间存在一致性。角色认同提供了该角色的相关意义和信息, 从而将该角色和其它角色区分开, 并明确该角色和其它配对角色的互动关系及行为(Stets,

2006)。由于这些角色认同代表着该角色的行为标准,人们会根据对角色认同理解的深入,不断调整自己的行为,以便符合社会对该角色的期望(McCall & Simmons, 1978; Stryker, 1980)。从这点上说,为了承担某一角色,人们需要通过与配对角色的互动不断深入理解相应的角色认同,这一认知过程在角色认同理论中被视为社会化过程(Stryker, 1980)。

然而,除了角色以外,社会还包含着各种不同的群体,如,国家、社团、兴趣小组等。因此,人们在社会上并不仅仅承担某些角色,同时也是某些群体的成员(Stets, 2006)。为此,社会认同理论着眼于解释人们在群体之间关系和宏观层次上的社会群体生活中的自我概念(Hogg et al., 1995)。不同于角色认同理论的角色概念,社会认同理论以“群体”为研究单位。该理论将群体视为一个认知或心理上的概念,描述一群人(至少三人)依据某些共享的群内特质而形成一个团体,这些共同的群内特质不同于其它群体,从而将本群体和其它群体相区分(Hogg, 2006)。因此,处于该群体中的成员根据群体的共同特质进行自我定义(Tajfel, 1978)。例如,在国外我们根据国籍等定义自己是“中国人”,从而将自己与“外国人”区分开来。人们偏好与自己的兴趣、信念等相一致或能为自我概念提供清晰定义的群体,而这些群体特征的描述来自于社会认同。“社会认同”则包含了用来描述群体成员的群体共同特质,这些特质为群内成员共享,并和群外人员相区别,是个人自我概念的一部分(Tajfel, 1978; 张莹瑞, 佐斌, 2006)。

当人们成为某一群体成员的时候,前提条件就是理解构建相应的社会认同,以便表现出与群内其它成员相一致的行为(Hogg et al., 1995; Hogg, 2006)。在群体互动中,由于社会认同依据群体特征定义个人的自我概念,人们会觉得自己身上所体现的更多是所属群体的典型特征而不是个人特质,即产生一种“我们是谁”的概念(Hogg et al., 1995; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987; 周晓虹, 2008)。如果自身的行为和群内成员不一致,很容易使个人质疑自己的群体身份,从而引导个人行为 and 群体行为相匹配,以便从中获得自我概念(Turner et al., 1987)。因此,社会认同不仅仅包含社会群体的定义,也指导人们如何表现恰当的群内行为。从这层意义上说,成为群体

成员所经历的社会化过程,即是人们不断通过社会互动深入理解相应的社会认同的认知过程(石德生, 2010; Korte, 2007; Hogg & Terry, 2000)。

虽然角色认同理论和社会认同理论是两个在不同研究领域独立发展起来的理论,它们的研究焦点都在于探讨个人自我概念和社会的关系(Thoits & Virshup, 1997),即,人们如何根据角色和群体定义自己在社会上的身份,以及这些自我概念如何引导人们产生社会互动。这一共同的基本观点让我们有可能整合两种不同的认同理论,从而为组织社会化的研究提供一个较为完整的理论基础。

2.2 组织社会化概念的界定

对某一概念进行定义,需要对该概念在现实和理论中的适用范围进行界定,以便和其它概念相区别。为了使讨论更加系统,我们借用 McCall 和 Simmons (1978)提出的概念定义框架对组织社会化概念在人物、事件、地点、时间四个要素进行界定,他们认为,这四个要素为概念的界定提供了充分必要条件。同时,我们应用认同理论对组织社会化的四个要素进行理论诠释。

(1)组织社会化的参与者。

任何社会行为都由至少两人互动产生(McCall & Simmons, 1978),组织社会化也不例外。相关文献回顾显示,至少有三种人参与组织社会化过程,即,新员工、组织及组织内社会群体(Klein & Heuser, 2008)。从两个认同理论的交互视角看,新员工是需要被社会化的对象,而组织及组织内社会群体则是社会化实施者。以下对这些参与者分别进行讨论。

新员工在组织社会化研究中被视为进入组织不超过一年工龄的雇员(Haueter et al., 2003; Ostroff & Kozlowski, 1992)。组织社会化是他们进入新企业所必需的阶段。两种认同理论都认为,当个体从一种生活领域进入另一种新的领域时,与新领域相对应的社会角色或群体亦会发生改变(Thoits & Virshup, 1997; Stets & Burke, 2000)。而这种改变会引发人们对自我在新情境中的重新定位,从而影响到他们的态度、行为和心理状态(Stets & Burke, 2000)。因此,当新员工在进入企业时,就需要建立相对应的角色认同或社会认同,以便融入新环境。

然而,根据转变中的不同认同现象,有必要

对新员工进行严格的界定。在组织社会化研究中,至少有两类新员工需要区别对待(Feldman & Brett, 1983)。一类是组织间变动的新进人员,他们之前并没有在该组织工作过,或从该组织离职很长一段时间后重新入职。另一类是组织内的职位变动者,他们的职位在组织内发生变动(升迁、调职、降职等),从事新岗位不超过一年。在现实工作中,也有同时包含以上两种情况的变迁,如中级经理离开本公司,入职另一公司的高级经理职位。由于这种情况包含了组织之间的变动,该类人员也需要对新组织进行重新了解,因而应归入新进人员类别。相比新进人员,职位变动者(特别是职位升迁者),对组织已经具有一定的了解,因此,对新环境的认识和适应也会高于新进人员(Kramer, 1994)。另外值得注意的是,当老员工短期离开组织(一般以一年为限)后,再次进入该组织工作,由于其对组织环境还没有达到需要重新认识的地步,故不能将其视为新员工(Bauer et al., 1998)。在这些新员工的类别中,只有组织间变动的新进人员才具有对新环境进行重新定位,及建立新的角色认同或社会认同的需要。因此,组织社会化研究中的新员工应界定为组织之间变动就职时间低于一年的新进人员。

然而,组织社会化并不是新员工的独角戏,组织和组织内社会群体也参与其中。根据认同理论,自我概念并不是由自己定义,而是通过他人定义(Hogg & Terry, 2000; Stryker, 1980)。具体来说,某一角色认同的意义只有在和其它角色的互动中才存在(Stets & Burke, 2005),如,父亲的角色只有面对孩子才具有意义,而某一社会认同的意义也只有面对其它群内成员及对立群体的情况下才存在(Stets & Burke, 2000),如,仅有一人不能构成群体,没有男性群体也就没有女性群体。因此,个人通过与其他人的互动而获得自我概念的定义。相应地,组织提供了各种角色和群体(Van Maanen & Schein, 1979),并通过组织内人员的互动实现这些角色和群体的作用(Klein & Heuser, 2008; Ashforth et al., 2007)。在此交互过程中,组织为新员工提供了自我定义的信息来源,新员工借此建立与新环境相对应的角色认同和社会认同,从而开始融入组织生活。

(2)组织社会化的目的和活动

任何社会活动都是带有目的的行为,辨别行

为目的有助于评价该活动成功与否(McCall & Simmons, 1978)。新员工进入组织后即面临一个新的人际环境,首要任务即是对新环境重新解释,以便找到清晰的自我概念(Ashforth & Mael, 1989; Reichers, 1987),因此, Van Maanen 和 Schein (1979)指出,组织对新员工实施社会化的主要目的,是为了使新员工尽快担当组织内角色并成为组织内成员而做准备。从认同理论的角度说,组织社会化的目的可以理解为,帮助新员工建立适用于组织的各种角色认同和社会认同,以便他们能正常参与角色和群体活动。因此,评价社会化程度高低的依据便成为衡量新员工在组织内对角色认同和社会认同的发展程度。

那么,接下来的问题便是,新员工是如何在社会化过程中发展角色认同和社会认同。两种认同理论都认为,认同的发展离不开人与人之间的互动。角色认同来源于同配角色的谈判和协作过程(Stets & Burke, 2000),而社会认同通过与组内成员及组外人员的对比和自我归类而产生(Korte, 2007; Stets & Burke, 2000)。以往对组织社会化过程模型的研究,显示了三种主要的交互活动(Fisher, 1986; Ashforth et al., 2007):组织社会化策略、组织内社会群体的影响及新员工的主动社会化行为。其中,前两项活动体现了组织为了促使新员工尽早承担职务角色而采取的措施,这些活动提供了相应的角色认同(Klein & Heuser, 2008; Ashforth et al., 2007)。这些活动还提供了组织成员普遍遵守的行为规范、价值观、态度等共同特质(Van Maanen & Schein, 1979; Cooper-Thomas & Anderson, 2006),这些内容构成了群体的刻板印象,从而产生了社会认同。新员工出于自我定义的需要,也会采取积极的活动参与其间,如信息寻找行为、自我管理、建立关系网络等(Klein & Heuser, 2008; Ashforth et al., 2007)。从认同理论角度来看,这些主动行为体现了新员工通过互动,积极获取认同标准,发展并验证所获取的认同内容的认知过程(Turner et al., 1987; Stets & Burke, 2000)。

从组织社会化的目的和活动可以总结出,该过程是一个新员工发展建立角色认同和社会认同的认知过程。由于认同本身是一个认知概念,相应地,代表新员工认同发展程度的组织社会化程度也应为认知概念。即,组织社会化量表应只包

含认知项目,而排除行为和态度项目,以体现社会化程度的认知本质。

(3)组织社会化的层次

虽然组织社会化也可能在组织外发生,但毫无疑问,组织是社会化活动的主要场所(Chao et al., 1994; Haueter et al., 2003)。然而,即使是在组织内,社会化活动也在不同的层次上进行(Ostroff & Kozlowski, 1992),这就需要对组织社会化的层次进行分析,以便辨别其结构维度(Haueter et al., 2003)。

上述讨论显示,新员工进入企业后将承担一定的角色及成为某些群体的成员。而角色和社会群体在认同理论中是相互区别的两个不同概念,因此组织社会化活动是在两个不同的层次进行。一方面,角色认同理论所描述的角色概念,涉及至少两人的互动关系,在这一关系中人们对该角色承担着互惠的权利与义务(Stets & Burke, 2000; Thoits & Virshup, 1997)。组织中的角色一般是依据组织结构中的职位而定义相应的行为和关系(Van Maanen & Schein, 1979)。因为这些角色并不是孤立存在,而是与其互动角色相搭配,如,下属角色需要有上司角色的搭配,同事角色需要有合作者角色的存在等。据此,组织是由各种互相配对的角色组成的人际关系网(Stryker, 1980)。另一方面,根据社会认同理论,组织中也存在着各种互动群体,不仅包括基于组织功能的正式工作团队,这些团队之间的工作相互关联、互相依赖,也包括各种非正式的人际关系组,满足人员之间的交际需求(Korte, 2007; Moreland et al., 2001)。这些群体虽然没有角色那样具有特定的权利与义务,但是却需要和其它群体对立存在,以便清晰群体边界(Stets & Burke, 2000),如,通过其它企业和本企业对比才产生本企业员工的概念。由此可知,组织中的角色和群体代表着新员工社会化的两个不同层次。

(4)组织社会化的时效性

识别组织社会化的时效性对该领域研究方法的选择十分重要,它限制了什么时候对组织社会化进行有效测量,以及如何测量(连续型或离散型变量)。总体上说,进入组织的那一刻标志着员工社会化过程的开始,新员工开始面对一个新的工作生活环境(Ashforth et al., 2007)。当员工离开组织时,这种环境随之消失,因而社会化过程结

束(Van Maanen & Schein, 1979; Fisher, 1986; Chao et al., 1994)。由于角色认同和社会认同的意义来源于持续的互动,因而并没有固定的认同内容(Stets & Burke, 2000)。相应地,组织是一个动态的系统,组织社会化将在员工的整个组织生涯中不断持续(Van Maanen & Schein, 1979; Chao et al., 1994)。从这点上说,组织社会化是一个在员工整个组织生涯中不断持续的过程,在这过程中员工不断建立和重塑自我概念。因此,并没有固定的社会化成功与否的标志,而是一个社会化程度从低到高的过程。

2.2 组织社会化的定义和本质

通过以上对组织社会化四个要素的界定和讨论,其概念和理论范围逐步明确。我们可以对其定义进行清晰的描述,即,组织社会化是新员工进入企业后重新塑造自己的组织角色以及成为各种团体成员的过程,该过程通过组织社会化策略、组织内社会群体的影响以及新员工自身主动性行为之间的持续互动而发展,并在员工离开组织时结束。

同时,以上的讨论也体现了认同理论对组织社会化概念的解释力。借助认同理论,我们可以认为,组织社会化的本质是一个新员工在组织内的认同发展过程,即,新员工通过发展相应的角色认同和社会认同,对自己在组织角色和组织成员的自我概念进行重新定义的过程。

3 组织社会化程度的结构维度和内容

以上对组织社会化概念和本质的讨论,有助于我们进一步在认同理论的基础上探讨组织社会化程度的结构维度和内容。既然组织社会化是一个认同发展过程,那么新员工的组织社会化程度就代表着他们在相应的组织角色和群体中角色认同和社会认同的发展程度。同时,由于角色认同和社会认同是两个不同的认知构念,相应地,组织社会化程度也是一个包含着两维度的认知构念。以下将对组织社会化程度的维度和内容进行讨论。

3.1 组织社会化程度的结构维度

通过上述对组织社会化层次的讨论可以得知,由于角色认同和社会认同是理论上互相区别的两个不同概念,反映了两个不同层次的社会化过程,那么组织社会化程度也应相应地区分为反

映新员工在组织内角色中的社会化程度,即角色社会化,以及反映新员工在组织内群体中的社会化程度,即群体社会化两个维度。

虽然从表面上看角色认同和群体认同有时候互相渗透,但是他们在概念上互相区别。具体而言,有些关于某角色的认识或期望同时也是群体成员的共识,但这些角色认同并不能成为区分群体的特征(Thoits & Virshup, 1997),如,对母亲角色的认同为女性群体所共享,但是单亲家庭中男性也同时扮演母亲角色,并不能成为区分性别群体的特征。同样,有些群体的共性也被期望在角色中行使,但这些群体共识并不能应用于区分角色(Thoits & Virshup, 1997),如,环保团体中的科学家被期望能发明出新的环保技术,但如果该科学家放弃环保技术转而其它领域研究,其仍旧是一名科学家。因而,对角色的社会化和对群体成员的社会化是两个不同的社会化过程。

然而,角色社会化和群体社会化并不是相互独立,而是在同一社会化过程中互相影响的两个维度。一方面,由于角色是按照社会关系和结构组织起来,即,某一角色需要在不同社会群体中行使,因而群体特征也融入到各种角色的执行中,如,员工的工作需要在团队或部门中进行,因此需要遵守共同的规章制度或价值观。另一方面,由于群体中包含承担各种角色的个体,因此各种角色特征也影响到群体特征,如,在团队中,下属在配合上司的工作特殊需要的过程中,形成了团队成员共同遵守的潜规则。因此,个体角色认同的形成受包含社会结构的社会认同的影响,而社会认同亦受包含角色互动的角色认同的影响。这两个层次的社会化共同促进了新员工的组织社会化,是同一构念的两个不同维度。根据相应的认同理论,我们继续讨论组织社会化程度在两个维度上的不同内容。

3.2 组织社会化程度的内容

根据角色认同理论描述,新员工的角色社会化内容应反映组织对他们在相应组织职位或角色中,以及这些角色关系之间的期望。由于个人对角色意义的理解来自于他人的评价(Stets & Burke, 2000),因此,他人(特别是占据互动角色者)对该角色的期望构成了角色认同的内容(Stryker, 1980)。此外,该原则也说明,我们必需对互动角色的意义也有所了解,才能参与角色互

动。因而,除了角色本身的意义以外,角色认同还应包括与其它角色的互动方式(McCall & Simmons, 1978)。例如,母亲的角色认同除了母亲本身的角色定义外,还需包括如何与孩子相处等互动方式的信息才能正常承担该角色。相应地,一个完整的角色认同应同时包含他人对该角色意义的期望,以及该角色与其它角色的互动方式这两方面的内容(Thoits & Virshup, 1997; Brewer, 2001),如,角色特征、技能、道德、社交等。虽然角色认同的具体内容会根据个人所处的情境不同而具备一定的特性,但大部分内容在跨情境情况下具有共性,社会也是根据这些共性对角色进行定义,因此,这些角色共性构成了该角色认同的基本内容(Stets, 2006; Burke & Tully, 1977)。

事实上,对组织社会化内容的研究也讨论了新员工角色认同的相关内容。如,对新员工掌握业务技能以便熟练完成工作的讨论,表明了新员工为了完成员工角色内的责任而需要具备的角色认同(Van Maanen & Schein, 1979; Chao et al., 1994);对新员工了解组织结构和政策情况的讨论,显示了新员工掌握与组织互动方式的角色认同(Chao et al., 1994; Klein & Heuser, 2008),而对新员工了解潜在工作规则的讨论,说明了新员工与同事互动规则的角色认同内容(Klein & Heuser, 2008)。这些与组织内角色相对应的角色认同构成了新员工组织社会化程度在角色社会化维度上的内容。

另一方面,根据社会认同理论描述,新员工的群体社会化内容应包含他们所处群体的成员所共同拥有的认知和刻板印象(Hogg, 2006)。不同于来源于互动角色评价的角色认同,社会认同来源于群体内成员的共同塑造,这些共性只在群内成员间共享(Stets & Burke, 2000)。群体的形成需要一定的群体边界,因此,需要应用能代表群体成员共同特征来描述,这些特征代表着群体形象以及人们看待本群体的刻板印象(Brewer, 2001),如,共同兴趣爱好、价值观、经历、思想等。同时,为了避免与其它群体混淆,这些共性应显著区别于其它群体,以便群体成员能应用这些群体认同对自我概念进行清晰的定义(Hogg & Terry, 2000)。因此,这些群体共性构成了该群体认同的基本内容。

这些群体认同内容也能在组织社会化内容

的研究中找到踪迹。如,对新员工了解组织历史的讨论,显示了组织成员对企业的起源、发展变化及传统等方面的群体共识(Chao et al., 1994);对新员工认识组织的思想体系的讨论,表明了企业的内部文化和价值观等群体共同内涵(Bauer et al., 1998);对新员工理解组织使命的讨论,揭示了企业的发展目标、战略及使命感等群体共同方向(Chao et al., 1994);以及对新员工熟知组织政治的讨论,表明了组织内成员共同的生活交往方式(Chao et al., 1994; Klein & Heuser, 2008)。这些组织内群体成员共享的社会认同构成了新员工组织社会化程度在群体社会化维度上的内容。

4 小结及研究展望

本文通过角色认同理论和社会认同理论,对组织社会化概念进行了详细的界定,并揭示了组织社会化的本质,即组织社会化是一个新员工在组织内发展建立相应的角色认同和社会认同的过程。在此基础上,本文进一步探讨了组织社会化程度的结构维度,即,角色社会化和群体社会化程度,并讨论两维度在认同理论中的内容构成。总体上说,本文引入认同理论作为组织社会化的理论基础,弥补了该领域研究过程中的理论缺陷。此外,基于理论所引申出的方法论也更为系统,为将来的实证研究方法提供了理论基础。以下将分别讨论本文在理论和方法论方面的贡献,以及对未来研究的启示。

从理论上说,正如引言中所提,由于组织社会化研究缺乏坚实的理论基础,导致研究中基本概念模糊,使我们很难深入理解组织社会化的本质。本文通过对组织社会化概念四个要素的讨论,为将来的研究提供了一个清晰的定义。此外,自从 Fisher(1986)提出组织社会化是一个学习过程开始,大部分的学者并没有进一步探讨何为组织社会化学习,以及所学习的知识对新员工来说为何是必要的。本文以认同理论为基础,回答了这些疑问,即,组织社会化学习实质上是新员工发展建立相应的角色认同和社会认同的过程,相应地,这些知识本质上是描述组织角色和群体的角色认同和社会认同,因此,认同的建立为新员工融入组织角色和群体生活提供了必要的准备。这一理论上的讨论深化了我们对组织社会化本质的认识,推动了该领域的理论研究。

通过认同理论对组织社会化概念的解释,表明了认同理论作为该研究领域理论基础的适用性,因此我们倡导研究者应用认同理论进一步解释组织社会化的互动机制。事实上,认同理论的核心内容即是讨论认同的形成发展机制,以及认同与个体社会行为及群体行为的关系(Thoits & Virshup, 1997)。既然组织社会化本质上是一个认同建立发展的互动过程,那么认同理论便可以进一步解释组织社会化的发展机制,如,角色认同理论中的自我验证过程(Self-verification process)描述了,个体如何通过他人的评价和自我确认建立角色认同的认知过程(Stets & Burke, 2005; Stets & Burke, 2000);社会认同理论中的人格解体过程(Depersonalization process)讨论了,个体是如何社会比较和自我归类建立社会认同的认知过程(Hogg, 2006; Turner et al., 1987)。通过认同理论,我们可以对现有的研究成果进行系统的整合,并将认同理论中的变量关系应用到组织社会化研究中,拓展现有的研究视野。

从方法论上说,现有量表的发展中存在不少缺陷,实证研究方法也缺乏规范性,在这两方面上,本文的理论讨论对推动方法论的发展也具有一定的启示。首先,现有量表内容的发展均是基于理论回顾和总结,普遍缺乏内容效度,对维度的划分也缺乏理论依据。本文从认同理论出发,解释了组织社会化程度的角色和群体两个维度,以及各个维度上的不同内容,为将来量表的发展提供了理论依据,提升了量表的内容效度。其次,现有量表项目的收集大部分是通过作者自行编制或对新员工的调查(Chao et al., 1994; Haueter et al., 2003; 赵国祥,王明辉,凌文铨,2007)。然而,本文的讨论表明,由于认同内容来源于他人的评价或群体的共识,社会化内容亦需要通过组织内人员的调查收集,这样才能提升问卷项目的可靠性。此外,现有的实证研究方法普遍采用横向调查研究,因此对数据的分析也停留在传统的回归分析(Simosi, 2010; 姚琦,乐国安,2008; Ostroff & Kozlowski, 1992; Kramer, 1994)。而本文揭示了组织社会化是一个新员工和组织内人员持续互动的动态发展过程,这就需要在实证研究中采用纵向研究设计,并更多采用动态数据分析技术,如潜增长模型(Latent Growth Modeling)分析等(Bollen & Curran, 2006)。因此,本文的讨论为将

来的研究方法提供了理论基础,指出了将来研究方法的发展方向。

参考文献

- 石德生. (2010). 社会心理学视域中的“社会认同”. *攀登 (双月刊)*, 29(1), 72-77.
- 姚琦, 乐国安. (2008). 组织社会化研究的整合: 交互作用视角. *心理科学进展*, 16(4), 590-597.
- 张莹瑞, 佐斌. (2006). 社会认同理论及其发展. *心理科学进展*, 14(3), 475-480.
- 张宇. (2008). 论角色认同的重新定位. *求索*, 3, 68-69.
- 赵国祥, 王明辉, 凌文铨. (2007). 企业员工组织社会化内容的结构维度. *心理学报*, 39(6), 1102-1110.
- 周晓虹. (2008). 认同理论: 社会学与心理学的分析路径. *社会科学*, 4, 46-53.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., Sluss D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris, & K. M. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 16, pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bollen, K. A., & Curran, P. J. (2006). *Latent Curve Models: A Structural Equation Perspective*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Brewer, M. B. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology*, 22, 115-125.
- Burke, P. J., & Tully, J. (1977). The measurement of role identity. *Social Forces*, 55, 881-897.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.
- Cooper-Thomas, H. D., & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices on organizations. *Journal of Management Psychology*, 21, 492-516.
- Feldman, D. C., & Brett, J. M. (1983). Coping with new jobs: A comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, 26, 258-272.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In G. R. Ferris, & K. M. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management* (vol. 4, pp. 101-145). Greenwich, CT: JAI Press.
- Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20-39.
- Hogg, M. A. (2006). Social identity theory. In P. J. Burke (Ed.), *Contemporary social psychological theories* (pp. 111-136). Stanford, California: Stanford University Press.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review*, 25, 121-140.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58, 255-269.
- Klein, H. J., & Heuser, A. E. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientation practices. In J. M. Joseph (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (vol. 27, pp. 279-337). UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Korte, R. F. (2007). A review of social identity theory with implications for training and development. *Journal of European Industrial Training*, 31, 166-180.
- Kramer, M. W. (1994). Uncertainty reduction during job transitions: An exploratory study of the communication experiences of newcomers and transferees. *Management Communication Quarterly*, 7, 384-412.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- McCall, J. G. & Simmons, J. L. (1978). *Identities and Interactions*. New York: Free Press.
- Moreland, R. L., Levine, J. M., & McMinn, J. G. (2001). Self-categorization and work group socialization. In M. A. Hogg & D. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 87-100). Philadelphia: Psychology Press.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational

- socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234–279.
- Simosi, M. (2010). The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 301–327.
- Stets, J. (2006). Identity theory. In P. J. Burke (Ed.), *Contemporary Social Psychological Theories* (pp. 88–110). Stanford, California: Stanford Social Sciences.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 224–237.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2005). Identity verification, control, and aggression in marriage. *Social Psychology Quarterly*, 68, 160–178.
- Stryker, S. (1980). *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Menlo Park, CA: Benjamin/Cummings.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (pp. 61–76). London: Academic Press.
- Thoits, P. A., & Virshup, L. K. (1997). Me's and we's: Forms and functions of social identities. In R. Ashmore, & L. Jussim (Eds.), *Self and identity: Fundamental issues* (pp. 106–133). New York: Oxford University Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, O. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory*. Oxford, England: Basil Blackwell.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (vol. 1, pp. 209–264). Greenwich, CT: JAI Press.

The Definition, Dimensionality and Content of Newcomer's Organizational Socialization: A Perspective from Identity Theory

YAN Ming¹; TU Hong-Wei²; LI Ji¹

(¹ Department of Management, Hong Kong Baptist University, Hong Kong, China)

(² School of Management, Xiamen University, Xiamen 361000, China)

Abstract: The research on newcomer's organizational socialization (OS) has been criticized for lacking a fundamental theoretical basis, thereby imitating the method of how to measure OS effect. Role Identity Theory and Social Identity Theory can provide OS research a substantial theoretical basis. Based on the theoretical discussion on the boundaries of OS concept, the identity nature of OS was explored as a newcomers' role identity and social identity development process. The identity theory also revealed two dimensions of OS effect. The content of each dimension was further discussed. Future efforts are expected to develop new OS scale and conceptual model on the basis of identity theory. The identity theory also implies the advancement of research methodology in the future OS study.

Key words: newcomer; organizational socialization; role identity; social identity; construct