

分类号: C36
学号: 20232216015

密级: 公开
单位代码: 10759

石河子大学 硕士学位论文



J县邮政分公司组织认同提升策略研究

学位申请人	谢彭彭
指导教师	石冠峰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	工商管理硕士
研究领域	组织与战略管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子
2026年5月

分类号: C36
学号: 20232216015

密级: 公开
单位代码: 10759

石河子大学 硕士学位论文



J县邮政分公司组织认同提升策略研究

学位申请人	谢彭彭
指导教师	石冠峰 教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	工商管理硕士
研究领域	组织与战略管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子
2026年5月

**Research on Enhancement Strategies for Organizational
Identification at China Post J County Branch**

A Dissertation Submitted to
Shihezi University
In Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of

Master of Business Administration

By

Xie Peng-peng

(Organization and Strategic Management)

Dissertation Supervisor: Prof. Shi Guan-feng

May, 2026

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所呈交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：

谢胡胡

时间：2016年5月20日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名：

谢胡胡

时间：2016年5月20日

导师签名：

王卫华

时间：2016年5月20日

摘要

组织认同作为企业管理中的核心构念，对增强员工归属感、提升工作积极性及推动组织持续发展具有重要作用。当前，在数字经济转型与市场竞争加剧的双重背景下，邮政行业面临着服务升级与人才稳定的严峻挑战。作为国有企业的基层单位，J县邮政分公司在推进转型升级过程中，员工组织认同不足所引发的人才流失、工作投入度不高及组织执行力弱化等问题日益凸显，严重制约了企业的可持续发展。因此，深入探究该公司员工组织认同现状及其提升路径具有重要的理论与实践意义。

本研究以J县邮政分公司为研究对象，采用问卷调查与质性访谈相结合的混合研究方法，系统考察了员工组织认同的现状特征与形成机制。通过对110份有效问卷的数据分析及12名员工的深度访谈发现J县邮政分公司员工组织认同存在的主要问题包括：个体层面存在心理依附缺失、负面情绪累积、组织情感联结断裂等问题，人际关系层面存在协作效率低下、沟通机制不畅、组织支持感弱化等问题，团队层面领导风格失当、员工疏离感加剧等问题突出；组织层面存在明显的组织形象模糊、机制失范、认同根基动摇等问题。

通过深入剖析影响J县邮政分公司员工组织认同的主要影响因素的结果可以看出，个体层面存在员工心理依附薄弱导致归属感缺失、胜任感与自主感受挫引发负面情绪体验、组织身份模糊导致员工组织情感联结断裂等问题；人际关系层面的因素主要包括横向协作失效破坏员工的协作和沟通效率，以及纵向沟通不畅削弱员工的组织支持感。团队层面表现为团队目标共识缺失凸显领导风格问题、团队凝聚力不足加剧员工疏离感。组织层面的影响因素则涵盖组织形象建设不足导致组织形象模糊、组织制度不善导致机制失范与文化涣散、组织文化缺失弱化组织认同根基等方面。

基于社会认同理论与自我决定理论的理论框架，本研究从四个维度构建了系统性的提升对策。个体层面建议实施基于自我决定理论的心理需求满足策略。具体而言，一是构建心理健康支持体系以满足员工的归属需求，二是绘制职业发展地图以满足其胜任与自主需求，三是彰显组织身份以强化员工的价值认同。在人际关系层面，建议推行基于社会认同理论的群体融入策略。一方面建立跨部门协作机制以形成“共担共赢”的共识，另一方面畅通纵向沟通渠道以提升员工的组织支持感知。在团队层面，建议采用基于领导力理论的微观生态优化策略。一是树立团队目标并推动管理风格转型，二是增强团队凝聚力以强化“我们”的集体意识。组织层面建议落实基于组织支持理论的系统建构策略。一是塑造并提升组织形象以增强员工的自豪感，二是完善组织市场化制度以重塑程序公平感知，三是培育“家文化”体系以构建价值共识的根基。

需要指出的是，本研究存在样本范围局限于单一县域、未开展长期追踪研究等局限。未来研究可进一步拓展至多区域比较分析，深入探索组织认同的动态演变路径，并加强对具体干预措施成效

的实证检验，以丰富转型期国有企业员工组织认同研究的理论体系，为同类企业的管理实践提供更具参考价值的指导。

关键词：邮政企业；组织认同；影响因素；提升策略

Abstract

Organizational identification, as a core construct in enterprise management, plays a vital role in enhancing employees' sense of belonging, boosting work motivation, and promoting sustainable organizational development. Currently, against the dual backdrop of digital economic transformation and intensifying market competition, the postal industry is facing severe challenges in service upgrading and talent retention. As a grassroots unit of a state-owned enterprise, the Juye County Post Branch is experiencing increasingly prominent issues during its transformation and upgrading process, such as talent loss, low work engagement, and weakened organizational execution due to insufficient employee organizational identification, which severely constrains the enterprise's sustainable development. Therefore, an in-depth exploration of the current state of employee organizational identification and its enhancement pathways in this company holds significant theoretical and practical importance.

This study takes the Juye County Post Branch as its research object and employs a mixed-methods approach combining questionnaire surveys and qualitative interviews to systematically investigate the characteristics and formation mechanisms of employee organizational identification. Through data analysis of 110 valid questionnaires and in-depth interviews with 12 employees, it was found that main issues regarding organizational identification among employees of Juye County Post Branch include: at the individual level, problems such as lack of psychological attachment, accumulation of negative emotions, and break of organizational emotional connections; at the interpersonal level, issues like low collaboration efficiency, poor communication mechanisms, and weakened sense of organizational support; and at the team level, prominent problems such as inappropriate leadership styles and intensified employee alienation. At the organizational level, there are obvious issues including blurred organizational image, mechanism disorder, and shaken foundations of identification.

Through an in-depth analysis of the main influencing factors affecting organizational identification among employees of Juye County Post Branch, it can be seen that at the individual level, issues arise from weak psychological attachment leading to a lack of belonging, frustration of competence and autonomy resulting in negative emotional experiences, and blurred organizational identity causing 断裂 of organizational emotional connections. At the interpersonal level, factors include ineffective horizontal collaboration that undermines collaboration and communication efficiency, and poor vertical communication that weakens the sense of organizational support. At the team level, it is manifested as a lack of consensus on team goals highlighting leadership style issues and insufficient team cohesion intensifying employee alienation. At the organizational level, influencing factors encompass inadequate

organizational image building leading to a blurred image, poor organizational systems causing mechanism disorder and cultural distractde, and lack of organizational culture weakening the foundations of identification.

Based on the theoretical frameworks of social identity theory and self-determination theory, this study constructs systematic improvement strategies from four dimensions. At the individual level, it is recommended to implement psychological needs satisfaction strategies based on self-determination theory. Specifically, this involves: first, establishing a mental health support system to meet employees' needs for belonging; second, mapping out career development paths to satisfy their needs for competence and autonomy; and third, highlighting organizational identity to strengthen employees' value identification. At the interpersonal level, it is suggested to promote group integration strategies based on social identity theory. This includes establishing cross-departmental collaboration mechanisms to foster a "shared responsibility and mutual benefit" consensus on one hand, and smoothing vertical communication channels to enhance employees' perception of organizational support on the other. At the team level, it is recommended to adopt micro-ecological optimization strategies based on leadership theory. This involves setting team goals and promoting a transformation in management style, as well as enhancing team cohesion to strengthen the collective "we" consciousness. At the organizational level, it is advised to implement systematic construction strategies based on organizational support theory. This includes shaping and enhancing the organizational image to boost employee pride, improving market-oriented organizational systems to reshape perceptions of procedural fairness, and cultivating a "family culture" system to build the foundation for value consensus.

It should be noted that this study has limitations, including a sample restricted to a single county and the absence of long-term tracking research. Future research could expand to multi-regional comparative analyses, deeply explore the dynamic evolution paths of organizational identification, and strengthen empirical testing of the effectiveness of specific intervention measures. This would enrich the theoretical system of research on employee organizational identification in state-owned enterprises during the transition period and provide more valuable guidance for the management practices of similar enterprises.

Key words: Postal Enterprise; Organizational identification; Influencing factors; Improvement strategies

目录

第1章 绪论.....	1
1.1 研究背景与意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	2
1.2 国内外研究现状.....	3
1.2.1 国外研究现状.....	3
1.2.2 国内研究现状.....	5
1.2.3 文献评述.....	6
1.3 研究内容与框架.....	7
1.4 研究方法与技术路线.....	8
1.4.1 研究方法.....	8
1.4.2 技术路线.....	8
1.5 本文贡献.....	10
第2章 概念界定与理论基础.....	11
2.1 概念界定.....	11
2.1.1 组织认同的概念内涵.....	11
2.1.2 组织认同的特征.....	12
2.2 理论基础.....	12
2.2.1 社会认同理论.....	12
2.2.2 自我决定理论.....	14
第3章 J县邮政分公司员工组织认同现状和问题分析.....	16
3.1 J县邮政分公司概况.....	16
3.1.1 公司发展情况.....	16
3.1.2 公司机构设置及人员情况.....	16
3.2 J县邮政分公司员工组织认同现状的问卷调查.....	18
3.2.1 问卷的设计.....	18
3.2.2 问卷的可靠性检验.....	19
3.2.3 员工组织认同水平分析.....	20
3.3 J县邮政分公司员工组织认同质性访谈调查.....	25
3.3.1 访谈实施过程.....	26

3.3.2 访谈内容汇总	26
3.3.3 访谈结果小结	30
3.4 J县邮政分公司员工组织认同存在的主要问题分析	30
3.4.1 个体层面：归属感不强、情绪体验不佳、组织情感联结断裂	30
3.4.2 人际关系层面：协作效率低下、沟通机制不畅、合作意识弱	31
3.4.3 团队层面：团队凝聚力不足、员工疏离感较强	33
3.4.4 组织层面：组织形象模糊、制度不完善、认同根基动摇	33
第4章 J县邮政分公司员工组织认同影响因素分析	35
4.1 个体层面影响因素	35
4.1.1 员工心理依附薄弱导致归属感缺失	35
4.1.2 胜任感与自主感受挫引发负面情绪体验	36
4.1.3 组织身份模糊导致员工组织情感联结断裂	37
4.2 人际关系层面因素	38
4.2.1 横向协作失效破坏员工的协作和沟通效率	38
4.2.2 纵向沟通不畅削弱员工的组织支持感	39
4.3 团队层面因素	40
4.3.1 缺乏团队目标共识导致团队凝聚力不强	40
4.3.2 管理模式及方法不当加剧员工疏离感	41
4.4 组织层面因素	42
4.4.1 组织形象建设乏力导致组织形象模糊	42
4.4.2 制度建设不够重视影响制度创新及完善	44
4.4.3 组织文化缺失弱化组织认同根基	45
第5章 J县邮政分公司员工组织认同提升对策	47
5.1 个体层面：基于自我决定理论的心理需求满足策略	47
5.1.1 构建心理健康支持体系，满足归属需求	47
5.1.2 绘制职业发展地图，满足胜任与自主需求	47
5.1.3 彰显组织身份，强化价值认同	48
5.2 人际关系层面：基于社会认同理论的群体融入策略	48
5.2.1 建立跨部门协作机制，形成“共担共赢”共识	48
5.2.2 畅通纵向沟通渠道，提升组织支持感知	49
5.3 团队层面：基于领导力理论的微观生态优化策略	49
5.3.1 树立团队目标，推动管理风格转型	50
5.3.2 增强团队凝聚力，强化“我们”的集体意识	50
5.4 组织层面：基于组织支持理论的系统建构策略	51

5.4.1 塑造提升组织形象，增强员工自豪感	51
5.4.2 完善组织市场化制度，重塑程序公平感知	51
5.4.3 培育“家文化”体系，构建价值共识根基	52
第6章 研究结论与展望	53
6.1 研究主要结论	53
6.2 局限性与展望	53
参考文献	55
附录	59
致谢	64
作者简介	65

第1章 绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

邮政服务业作为国家关键性基础设施与公共服务体系的核心组成部分，在畅通国民经济循环、保障基本民生服务、促进社会公平普惠等方面发挥着不可替代的战略支撑作用^[1-2]。伴随数字经济时代的纵深发展及市场竞争格局的深刻重塑，传统邮政企业正处于从传统信件寄递服务商向现代化综合服务提供商转型的关键阶段，既面临新兴物流业态与数字通信技术的双重冲击，也迎来电子商务繁荣与产业链服务延伸所带来的历史性机遇^[3]。同时，近年来，快递行业呈现爆发式增长，2023年全国快递业务量达1208亿件，市场竞争异常激烈，民营快递企业凭借灵活的运营模式和价格优势，不断挤压传统邮政的市场份额。J县邮政分公司作为区域邮政服务的重要提供者，面临着客户流失、业务量增长乏力等问题。

在此宏观背景下，市场竞争主体日趋多元，客户需求呈现个性化、差异化与高品质化的特征，对邮政企业的服务响应速度、运营效率及创新能力提出了前所未有的高标准与严要求^[4]。与此同时，作为国有企业，邮政企业还承担着“普惠邮政”的服务重任，在偏远地区维持普遍服务导致运营成本高企，经济效益与社会责任之间的平衡难度持续加大。此外，内部体制机制改革、业务流程再造与数字化转型的深入推进，不可避免地给组织架构与员工队伍带来冲击与挑战，使得员工在适应变革过程中易产生角色模糊与职业焦虑^[5]。

在这一系列复杂挑战中，员工，尤其是直接面向客户、执行战略的一线员工及其管理者，其心理状态与行为取向已成为决定企业转型成败的关键变量。组织认同，这一被界定为组织成员在价值观、情感及行为取向上与组织趋于一致，并对组织产生归属感与承诺的心理契约，构成了员工敬业度、忠诚度与组织公民行为的内在基石。员工的组织认同水平直接影响着服务质量和客户满意度。当员工具备高度的组织认同时，他们会将个人目标与组织愿景深度耦合，不仅在岗位上展现出更高的主动性与创造力，更能成为组织文化的践行者与战略落地的推动者，从而显著提升企业的整体执行力与市场竞争力^[6-7]。

J县邮政分公司作为中国邮政网络在基层的重要节点，其运营效能直接关系到国家邮政普遍服务政策的落实与区域经济的服务水平。但在公司的实际管理实践中，员工组织认同度不足所引发的管理困境正日益凸显^[8]。具体表现为，部分核心岗位人才流失率居高不下，不仅增加了人力资源重置成本，更导致了业务经验的断层；在岗员工的工作投入度与主动性参差不齐，对流程优化与服务创新的内生动力不足，“躺平”心态与“磨洋工”现象在一定

范围内存在^[9]；部门墙林立，跨团队协作不畅，导致整体运营效率难以提升。这些问题深刻反映了员工在认知、情感与行为层面与组织联结的弱化，若不能得到及时、系统的干预，将严重制约公司的可持续发展与战略目标的实现。然而，与这一现实紧迫性形成鲜明对比的是，现有学术研究对具有网络型、公共服务性及正经历深度转型等典型特征的国有邮政企业，其员工组织认同的形成机制与提升路径关注甚少。大多数研究聚焦于知识密集型或完全竞争性行业，其理论框架与管理策略难以直接适用于J县邮政分公司所面临的独特情境^[10]。

基于此，本研究课题“J县邮政分公司组织认同提升策略研究”的提出，旨在弥合上述理论供给与实践需求之间的断层。本研究将立足J县邮政分公司的组织特性与转型现实，系统诊断其员工组织认同的现状水平、结构性维度及关键影响因素，进而构建一套兼具理论支撑与现实可行性的提升策略体系。这不仅是为破解J县邮政分公司自身管理瓶颈提供精准的“地方性”知识，亦是为同类型传统服务型企业在变革时期强化组织凝聚力、激发员工活力贡献一份具有普适参考价值的“邮政”样本。

1.1.2 研究意义

（1）理论意义

本研究聚焦于J县邮政分公司员工组织认同的提升策略，旨在深化和拓展组织认同理论在特定行业背景下的应用与研究。通过对现有文献的梳理可以发现，当前关于组织认同的研究成果虽丰，但多集中于知识密集型产业、制造业或公共行政部门，其研究对象也多为知识型员工或公务员群体。相比之下，针对具有网络型、公共服务性及垄断转型特征的国有邮政企业，尤其是其基层员工组织认同的系统性实证研究尚显薄弱。

本研究将组织认同的理论视角引入邮政服务这一传统且正经历深刻变革的领域，通过对J县邮政分公司的个案进行深入剖析，有望揭示在独特的企业文化、体制约束与市场压力交织作用下，员工组织认同的内在结构、关键影响因素及其作用机理。这不仅能够有效弥补现有理论研究对特定行业情境关照不足的缺陷，更能为组织认同理论体系注入新的“地方性”知识，增强其在不同组织形态中的解释力与预测力，从而推动该理论向更精细化、更具行业针对性的方向发展。

（2）实践意义

对J县邮政分公司的管理实践具有直接指导价值。当前，公司正面临员工积极性不高、人才流失率偏高及组织变革执行力弱等现实管理困境，其根源在很大程度上与员工组织认同感缺失相关。本研究通过系统诊断，旨在为公司提供一套科学、具体且可操作的提升策略。有助于公司精准施策，有效激发员工的内在工作动机与组织公民行为。当员工对组织产生高度认同时，其工作投入度、服务意识与协作精神将得到显著增强，从而直接转化为提升客户满意度与运营效率的组织效能。其次，研究成果将为公司稳定人

才队伍、降低离职风险提供关键抓手。通过增强员工的归属感与情感承诺，可以强化员工与组织间的心理契约，为企业可持续发展储备坚实的人力资本。此外，提升组织认同将畅通企业内部沟通渠道，促进公司战略在基层的有效落地与执行，形成“上下同欲”的良好局面，为公司在激烈的市场竞争中构筑独特的组织能力优势。

我国许多县级邮政分公司及类似国企均面临着与J县分公司相似的外部环境与内部挑战。本研究通过对一个典型个案进行“解剖麻雀”式的深入分析，所揭示的问题本质、所构建的分析框架以及所提出的提升策略，能够为这些企业提供一个可资借鉴的实践范本。它有助于同类企业管理者更清晰地认识到组织认同在管理优化中的核心地位，并为其系统性地开展员工凝聚力工程建设、破解人才管理难题提供经过实证检验的思路与方法，从而推动整个行业管理水平的协同提升。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

组织认同理论是研究组织成员如何将自我认同与组织认同相结合的一种理论框架。它探讨了个体如何将自己视为组织的一部分，认同组织的价值观、文化和目标，从而形成对组织的归属感和忠诚度。最早由赫伯特·西蒙（Herbert A. Simon）于1958年提出，组织认同被定义为员工将自己与组织联系在一起，并将组织的成功和失败视为自己的成功和失败^[15]。这一理论不仅关注员工对组织的情感联结，还强调这种联结对员工行为和态度产生的深远影响。随着社会认同理论的引入，组织认同理论得到了进一步的发展。社会认同理论认为，个体会根据所属群体的特征来定义自我，这种认同感在组织环境中尤为重要。组织认同作为一种社会认同的表现形式，能够解释员工在工作中的态度和行为。例如，当员工认同组织的价值观和目标时，他们更可能表现出与组织一致的行为，如积极参与组织活动、努力达成组织目标等。近年来，组织认同理论的研究逐渐深入，涵盖了多个方面。学者们从认知、情感和行为等多个维度探讨了组织认同的构成和影响因素。认知维度指员工对组织的理解和认同，情感维度涉及员工对组织的情感联结，而行为维度则反映员工在工作中的具体行为表现。这些维度的综合作用，共同构成了员工对组织的全面认同。此外，组织认同理论还强调了个体特征、领导行为、组织文化及环境特征对组织认同的影响。例如，个体的心理依附、情感需求、自尊和归属感等心理因素会影响员工的组织认同；领导的信任、依赖和支持行为能够提升员工的组织认同；支持型的组织文化和氛围能够显著增强员工的组织认同；而市场竞争、行业环境等外部因素也会间接作用于员工的组织认同。

从组织认同的维度及测量方面看,员工组织认同的维度划分是组织认同研究的重要内容之一。国外关于组织认同维度划分的研究已相对成熟,形成了系统的理论体系。一般来说,组织认同被细分为认知、情感和行为等多个维度。认知维度指员工对组织的理解和认同,包括员工对组织目标、文化和价值观的接受和认可;情感维度涉及员工对组织的情感联结,如归属感和忠诚度;行为维度则反映员工在工作中的具体行为表现,如积极参与组织活动、支持组织目标等^[16]。在具体测量研究方面,国外学者开发了多种量表来准确评估组织认同的程度。这些量表通常采用问卷调查的形式,涵盖员工对组织目标的认同、对组织文化的融入感、对组织身份的自豪感以及对组织行为的忠诚度等多个方面。例如,Cheney的组织认同问卷通过一系列问题来测量员工对组织的认同和归属感,该问卷涵盖了多个维度,能够全面反映员工对组织的认同程度^[17]。而Meal和Ashforth的梅尔量表则更注重员工对组织特性和文化的认知与理解,通过测量员工对组织文化、价值观和目标的认同程度,来评估员工的组织认同水平^[18]。

从组织认同的形成机制与效用结果方面看,员工组织认同的前因变量研究主要关注影响员工组织认同形成的各种因素。国外关于组织认同前因变量的研究主要聚焦于个体特征、领导特征、组织特征和环境特征四大方面。个体特征方面,心理依附、情感需求、自尊和归属感等心理因素显著影响员工的组织认同。例如,当员工对组织产生强烈的情感依附时,他们更可能将组织的成功和失败视为自己的成功和失败,从而形成高度的组织认同^[21]。领导特征方面,领导风格、领导-成员交换关系等通过影响员工的心理感知和情感体验,间接塑造员工的组织认同。例如,变革型领导通过激励员工追求更高的目标,增强员工的组织认同感和忠诚度。组织特征方面,组织声誉、组织文化、组织特色等通过构建独特的组织形象和价值观,吸引并强化员工的组织认同。例如,具有正面声誉的组织能够增强员工的自豪感和归属感,从而提升他们的组织认同。环境特征方面,市场竞争、行业环境、组织间关系等通过影响组织的外部形象和内部氛围,间接作用于员工的组织认同。例如,在激烈的市场竞争中,组织需要构建独特的竞争优势,这种竞争优势往往与组织的价值观和文化紧密相关,从而影响员工的组织认同^[22-23]。员工组织认同的结果变量研究则主要关注组织认同对员工绩效、行为和态度的影响。国外关于组织认同结果变量的研究主要集中在绩效、行为和态度三个方面。在绩效方面,组织认同被发现对组织整体的业绩表现有积极影响^[26]。高组织认同的员工更有可能表现出高效的工作效率和创新的能力,从而推动组织目标的实现。在行为方面,组织认同能够激发员工的积极行为,如组织公民行为、合作行为和创新行为,减少消极行为如反生产行为和离职倾向,增强组织的凝聚力和稳定性。在态度方面,组织认同显著影响员工的工作满意度、组织承诺和离职意图^[27]。高组织认同的员工通常对组织持有更积极的态度,表现出更高的工作满意度和组织承诺,离职意愿相对较低。

从员工组织认同提升措施研究方面看,国内外学者从不同角度对如何提升员工组织认同进行了深入研究,并提出了多种有效的措施。员工组织认同的提升是组织管理者关注的重要问题之一。国外研究方面,学者们强调通过优化组织环境、提升领导效能等手段来提升员工的组织认同^[29]。例如,建立支持型的组织文化和氛围,让员工感受到组织的关心和支持^[30];采用变革型领导风格,激励员工追求更高的目标,增强员工的组织认同感和忠诚度;实施公平的人力资源管理政策,如提供工作自主性、过程公平、内部流动和激励性薪酬等,以提升员工的组织认同。此外,国外学者还强调通过增强员工的心理感知和情感体验来提升组织认同。例如,通过组织团队建设活动、提供员工发展机会、增强员工的归属感和自豪感等手段,来增强员工的心理感知和情感体验,从而提升他们的组织认同^[31]。

1.2.2 国内研究现状

国内在组织认同维度及测量研究方面也取得了一定的进展。学者们结合中国特有的社会文化背景,对组织认同的维度划分进行了本土化探索。有研究指出,组织认同在中国情境下应包括生存性组织认同、归属感组织认同和成功性组织认同三个维度^[19]。这一划分体现了中国员工在组织中的基本需求,即生存、归属和成功。还有学者结合中国企业文化特色,将员工组织认同划分为组织认知、积极评价、自主行为及情感依存等四个维度。这一划分更加细致地揭示了员工在组织认同过程中的心理变化和行为表现。在量表开发方面,由于西方情境下开发的量表在中国情境中的适用性受到质疑,国内学者开始尝试开发适合中国员工的组织认同量表^[20]。他们通过对当地企业的访谈调研,总结出中国特色的组织认同理论,并开发出相应的组织认同量表。这些量表在测量中国员工的组织认同时,具有更高的信度和效度,为深入研究中国员工的组织认同提供了有力的工具。

从员工组织的形成机制与效用结果方面的研究看,国内在组织认同前因变量的研究方面也取得了丰富的成果。学者们从组织外部因素、组织内部因素以及个体特征等多个角度对影响组织认同的因素进行了深入的探讨。组织外部因素方面,组织声誉、组织外部竞争等环境因素对员工的组织认同具有显著影响。正面的组织声誉能够增强员工的组织认同,而外部竞争则可能通过强化组织界限和价值观来提升员工的组织认同^[24]。组织内部因素方面,支持型的组织文化和氛围能够显著提升员工的组织认同,而官僚型文化则可能对员工的组织认同产生负面影响。此外,领导的信任、依赖和支持行为也是影响员工组织认同的重要因素。在人力资源管理政策方面,开放性团队会议、工作自主性、过程公平、内部流动和激励性薪酬等实践都被证明对员工的组织认同具有积极影响。个体特征方面,员工的任职年限、工作满意度、个性特质以及心理依附等因素都与组织认同密切相关。例如,外倾型人格特质通常对组织认同有正向影响,而神经质人格特质则