

摘 要

在人力資源管理之相關研究中，較少論及有關進入組織前的活動對進入組織後的影響。本研究針對此一課題加以進一步地討論。經由文獻探討，本研究推論求職者之求職強度會透過資訊真實性而影響社會化的好壞。其次，在相關研究中，目前有關求職活動的研究尚未考慮潛在的共同方法變異效果，此舉常造成研究結論上的錯估。應基於上述二個主要目的，經由對393位高科技產商員工的調查。本研究發現，上述二個假設皆得到實證上的支持。最後，本研究針對所得結果，對實務界及學術界提出相關建議。

關鍵字：求職活動、資訊真實性、社會化、自尊心