

非正式组织识别实证研究

——基于中国文化背景的探索性分析

徐碧琳¹, 刘 昕²

(1. 天津财经大学 MBA 中心, 天津 300222; 2. 天津财经大学 商学院, 天津 300222)

摘 要: 本文梳理了国内外相关研究成果, 基于中国文化背景, 提出了我国企业非正式组织识别的 5 个特征变量假设。使用李克特五点量表法设计问卷, 以天津地区企业员工为调查对象, 利用 SPSS 统计分析软件进行数据分析, 对非正式组织识别的特征变量进行了实证研究, 验证假设, 并针对我国企业非正式组织的识别管理提出建议。

关键词: 非正式组织; 识别; 识别特征变量; 管理启示

中图分类号: F270 文献标识码: A 文章编号: 1001-9952(2004)11-0016-10

一、研究背景

当今世界, 随着知识经济、经济全球化的发展, 企业间竞争的内容, 除了市场、产品、技术外, 增加了人力资源的竞争。以人为本的管理已成为企业成败的关键因素。自哈佛大学教授梅奥通过霍桑试验首次提出非正式组织概念以来, 学术界对非正式组织的研究已不断深入, 对非正式组织的管理已成为人本管理的重要内容之一。非正式组织是隐性的, 不易识别的, 而识别是对其进行疏导、管理的基础。非正式组织识别的研究是非正式组织研究中的难点, 如果无法识别非正式组织, 就根本谈不上对其进行管理。本文就我国企业中非正式组织的识别进行了实证研究, 以期对非正式组织的识别提供支持。

二、相关理论研究回顾

任何一个组织内都可能存在着非正式组织, 非正式组织的产生总是随着正式组织的产生而产生^①。正式组织中非正式组织不可避免地存在, 这一观点在国内外的研究及文献中都已达成共识。尽管国外对于非正式组织的研究

收稿日期: 2004-09-12

基金项目: 国家自然科学基金项目(70271020), 徐碧琳主持。

作者简介: 徐碧琳(1957—), 女, 北京人, 天津财经大学 MBA 中心教授, 管理学博士;

刘 昕(1981—), 男, 河北石家庄人, 天津财经大学商学院企业管理系硕士生。

开展得比较早,但主要研究内容多是涉及非正式组织的作用及其影响,有关非正式组织识别的研究还是鲜为人见。

英国的 S. Tyson 和 T. Jackson(2003)提出了群体识别理论^②,为非正式组织的识别奠定了一定的基础。该理论认为识别一个个体集合是否是一个群体,可根据以下三种组织特征来对群体进行识别:共同的命运、(多方面的)共性、(距离上的)临近^③。正是利用了这些指标,使人们得以判断群体是否存在,或者仅仅是一些相互独立的个体的简单集合。S. Tyson 和 T. Jackson 的群体识别理论并没有指出正式组织与非正式组织在识别上的差异,而两者应是有差异的,因为正式组织与非正式组织是完全不同的组织形式,拥有不同的组织特征。

近几年,随着西方对非正式组织研究进入更深入的阶段。例如:性别、文化背景与非正式组织关系的研究(Chatty, Dawn, 1997),他们认为性别及文化背景的不同,在非正式组织中的行为也就不同。文化背景在非正式组织的研究中成为越来越重要的因素。用西方的群体识别理论对我国企业内的非正式组织进行识别是有局限性的,因为西方研究群体识别理论是以西方文化及西方的人际关系为基本平台,而中国文化和人际关系与西方有着本质的不同。所以,不能完全照搬西方的理论。

国内在这方面的研究已经开始起步。一些研究者应用演绎法,主要还是利用经验对非正式组织的特征进行识辨,定性地对非正式组织识别进行研究。学者郝国生、魏永平、巩敦卫和李明曾提出基于图论对非正式组织进行识别^④,这是我国国内对非正式组织识别的仅有的定量研究。基于图论的非正式组织辨识方法是根据非正式组织外部表征,即互测分数,经过标准化、有向图化、有向图的无向化(邻接矩阵的对称化),得到无向图,然后求得无向图的强连通图,从而完成非正式组织的辨识^⑤。这是一种基于数学方法的分析工具,在实际应用中有很大的局限性,因为这种方法对于专业数学知识要求较高。同时,缺乏实证研究做支持。总之,国内的研究多是演绎国外研究成果,因缺乏实证研究,使得研究还不深入,没有形成系统的研究成果。

三、研究假设的提出

本文基于对群体识别理论,组织行为学等相关理论和已有研究成果的梳理,结合调查访谈,提出 5 个非正式组织识别的特征变量,即行为规范与标准;亚文化特征;距离临近性特征;“领袖”识别;多样性和变动性。利用这 5 个特征变量来判断非正式组织生存状态^⑥。

(一)行为规范与标准。组织行为学认为,行为规范与标准是指导约束群体行为的基本纲领。正式组织的行为规范与标准是成文的各种规章或管理制度。而非正式组织中并没有这些成文的规章制度,人们的行为主要是由心理

默契的行为规范与标准来约束,并在一定程度上共同承担这些行为所带来的后果。“行为规范与标准”特征变量是由群体识别理论中组织特征变量——“共同的命运”——演绎得来。在群体识别理论中,共同的命运是指群体中的个体似乎有某种程度上的共同经历,或在某种程度上共同承担后果。因此,假设 1:非正式组织通过心理契约形成的行为规范与标准具有强约束力。

(二)亚文化特征。此特征变量是由群体识别理论的组织特征变量——“(多方面的)共性”——演绎得来。在群体识别理论中,(多方面的)共性是指群体中的个体在某些方面行为相同或类似。非正式组织具有非契约性,成员仅仅是因共同的爱好、相近的性格等情感方面的相似性而聚合,主要靠心理契约或感情来维系。非正式组织存在的重要原因之一就是组织成员之间有共同的价值观体系和志趣。实际上这是一种文化的共鸣,这种文化可能与正式组织的文化有不不同的地方,是一种特定“圈子”(所谓泛家族文化)^②范围的文化。因此,假设 2:非正式组织具有亚文化^③特征。

(三)距离临近性特征。此特征变量是由群体识别理论的组织特征变量——“(距离上的)临近”——演绎得来。在群体识别理论中,距离临近是指群体中个体之间的空间很临近。在生活中,非正式组织的形成范围往往是个体生活空间的小范围内,一般都是在同事工作范围内的个体活动圈的小范围内形成。而且,由于组织内部部门的设计和地理上的间隔,在各个部门内部形成各自的小团体的现象很常见。故假设 3:非正式组织具有距离临近性特征。

(四)“领袖”识别。仅仅依靠传统的群体识别理论对非正式组织进行识别还是不全面的。识别非正式组织,还要抓住非正式组织的其他特征,中国有句古话“群龙以首聚”,在中国人日常生活中常常有跟随和附庸某一个特定人物的现象,组织行为学将这样的人物称为“魅力型领袖”。所以如果能发现这样的关键人物——“魅力型领袖”,就较容易判断出围绕着他或她的群体,故假设 4:判别非正式组织的“领袖”是识别非正式组织的重要环节。

(五)多样性和变动性。基于组织理论视角,非正式组织是自发形成的,组织边界非常模糊,成员的加入无须履行任何手续。现代社会生活的多样性和个体相对的独立性,决定了个体兴趣取向的多样性。同时,因个体在组织中学习能力的差异,个体的职业发展通道不同,表现出个体在事业、地位方面的差异,这种差异决定了个体兴趣取向的变动性。因而个体可能会成为不同非正式组织的成员。故假设 5:非正式组织存在着多样性和变动性。

四、研究方法

本研究应用李克特五点量表法设计问卷,以问卷调查为主、访谈调查为辅,应用 SPSS 12.0 软件进行数据分析,具体使用方法包括:针对量表的项目分析、因素分析及信度检验,并为验证假设进行了描述性统计分析,为研究不

同的个体特征人群在不同假设上的差异,应用了单因素变量方差分析(One-way ANOVA)。2004年5月,通过天津市三所MBA院校的MBA学员,共发放问卷400份,回收320份,其中有效问卷312份,问卷有效率为97.5%。样本的选取采用分层随机抽样的方法,抽样时考虑了企业的行业及所有制情况和企业内部员工的性别、年龄、学历、工龄、职称等因素的分布情况。

(一)样本特征。研究把员工的个体特征分为:性别、年龄、工龄、学历、职位和职称。从调查对象的个体特征分布情况来看,如表1所示,男性占总数的66%;年龄22~30岁的人数占到56.4%,31~40岁的占到42.3%,这两项占到总人数的98.7%;学历结构中研究生占到总数的80.8%,本科占18.3%;工龄结构中2年以下,2~5年、6~9年,10年以上的所占比重分别为5.8%、27.9%、41.7%、24.3%;60.8%的人拥有中级及以上职称;81.8%的调查对象为管理人员。

表1 样本个体特征分布

个体特征	分组标志	人数	所占比重 (%)	个体特征	分组标志	人数	所占比重 (%)
性别	男	206	66.0	职称	初级	56	17.9
	女	97	31.1		中级	173	55.4
	未表明	9	2.9		高级	17	5.4
工龄	2年以下	18	5.8		无职称	63	20.3
	2~5年	87	27.9		未表明	3	1.0
	6~9年	130	41.7	职位	一般管理人员	120	38.5
	10年以上	76	24.3		中层管理人员	117	37.5
	未表明	1	0.3		高层管理人员	18	5.8
年龄	22~30岁	176	56.4		非管理人员	55	17.6
	31~40岁	132	42.3	未表明	2	0.6	
	41~50岁	3	1.0	学历	大专	2	0.6
	51~60岁	1	0.3		本科	57	18.3
			研究生		252	80.8	
				大专以下	1	0.3	

(二)非正式组织识别特征量的因素分析结果。非正式组织识别特征量表的项目分析结果表明各题项的决断值都显著($p < 0.001$),不用剔除题项。通过对非正式组织识别特征量表22个题项的因素分析,KMO值为0.819,适合作因素分析;用主成分法抽取因子,并进行最大因子旋转,以特征根大于和等于1为标准进行因素分析,得到5个因素,但由于题项7、9、10、11(题号为问卷中题项的编号)在其他因素上具有负荷,且较为接近,因此予以删除;对删除7、9、10、11后剩余的18个题项再进行因素分析,获得5个因素,且题项和因素间的关系没有变化。分析结果见表2。

按假设及因素分析结果,将上述5因素命名为:F1为行为规范与标准,F2为亚文化特征,F3为“领袖”识别,F4为距离临近性,F5为多样性与变动性。

(三)非正式组织识别特征变量的均值分析结果。通过对非正式组织识别

表2 因素分析结果转轴后因子成分矩阵

题项	F1:行为规范与标准	F2:亚文化特征	F3:“领袖”识别	F4:距离临近性	F5:多样性与变动性
Q5:反对影响要好同事利益的公司改革	0.732	2.31E-02	-0.128	-7.04E-02	3.94E-02
Q6:主动掩饰要好同事的工作差错	0.723	2.34E-02	0.206	-4.89E-02	9.31E-02
Q2:为和要好同事一致论点,放弃自己的想法	0.607	-8.83E-03	7.11E-02	0.435	6.87E-03
Q3:听从要好同事建议去做不感兴趣的事	0.588	0.185	0.153	0.265	-8.79E-02
Q19:加入公司小团体很重要	0.588	0.338	0.196	-6.13E-02	-7.63E-05
Q4:对公司管理的评价,考虑要好同事意见	0.554	0.34	-0.106	0.1	0.304
Q1:对上级指示的执行,保持与要好同事一致	0.479	0.132	-8.98E-02	0.137	0.392
Q13:和要好同事具有共同的话题	0.188	0.724	0.122	0.116	-8.39E-02
Q8:个人爱好与要好同事很相似	7.34E-02	0.689	-1.72E-02	0.143	0.31
Q12:与要好同事有相同或相似的工作目标	0.145	0.674	0.266	-4.02E-02	0.119
Q22:能分辨出“非正式领导”	0.195	-6.97E-02	0.691	3.45E-03	0.184
Q21:愿意服从“非正式领导”	-5.80E-02	0.187	0.685	5.33E-02	-6.85E-02
Q20:愿意帮助要好同事解决难题	5.39E-02	0.366	0.557	8.44E-02	0.195
Q16:正式组织中具有多个非正式组织	5.85E-02	-0.175	0.334	0.735	3.32E-02
Q14:工作部门中有些人陌生	-1.20E-02	0.306	-7.11E-02	0.644	-3.64E-02
Q15:要好同事都来自本部门	0.228	0.321	-0.24	0.423	0.235
Q17:在任何公司都能很快结识要好同事	-3.70E-02	2.94E-02	0.105	-4.40E-02	0.812
Q18:在新部门能很快结识有共同话题同事	0.234	0.282	0.279	6.40E-02	0.546

说明:以上题项为问卷精炼后的题项;Q1表示第1题,依此类推。在问卷中“要好同事”暗指正式组织中的非正式组织;“部门”和“公司”是指正式组织。

特征变量的描述性统计分析及对量表进行可靠性分析,从表3看出,各分量表和总量表的 α 系数(0.805)均达到了可接受的程度。基于对假设的描述性统计分析得到如下结论:

(1)假设1并没有得到很好的支持。行为规范与标准变量并不显著(mean=2.8641),也就是说,在我国文化背景下,非正式组织通过心理契约形成的行为规范与标准一般不具有强约束力。研究发现,在我国企业中,人们并不会为和要好同事保持一致而放弃自己的想法,说明个体的独立性很强,非正式组织不成文的规则约束力较弱。同时,在上级指示与要好同事之间利益发生冲突时,通常会遵从上级指示,不会反对影响要好同事利益的管理改革。

中国文化是伦理文化,几千年的“礼、义、仁、德”教育形成了中国人特有的

表3 各假设均值描述性统计分析 & 量表可靠性分析结果

特征变量	题项	均值	均数标准误差	均值	均数标准误差	各分量表 α 值	总量表 α 值
行为规范与标准	Q1	2.5209	0.05149	2.8641	0.03468	0.779	0.805
	Q2	2.7917	0.05629				
	Q3	3.0321	0.04865				
	Q4	2.9263	0.05169				
	Q5	2.7532	0.04973				
	Q6	3.0129	0.05369				
	Q19	3.0032	0.05805				
亚文化特征	Q8	2.8141	0.05478	3.0299	0.0413	0.678	
	Q12	3.1795	0.04973				
	Q13	3.0962	0.05421				
距离临近性	Q14	3.0673	0.06037	2.8953	0.03628	0.378	
	Q15	2.5032	0.05035				
	Q16	3.1154	0.05175				
“领袖”识别	Q20	3.5305	0.05046	3.6141	0.03758	0.534	
	Q21	3.7212	0.05511				
	Q22	3.5897	0.05071				
多样性与变动性	Q17	2.9071	0.05545	3.2138	0.04434	0.442	
	Q18	3.5241	0.05518				

说明:量表答案选项中:5表示非常同意,1表示非常不同意。得分越高,越支持假设,基于问卷的答案设计结构,当均值 >3 ,认为分析结果基本可以支持假设。

思维方式和行为方式;另外,中国传统文化具有“强群体主义”特征,有自己独特的个体——群体概念,中华民族是以农耕为主的民族,长期的集体劳动磨练形成了强调集体主义,集体利益大于个人利益的文化底蕴。企业内部的非正式组织的形成往往是由于人们感情的寄托,非常松散,通常其形成的未成文的行为规范与标准的约束力较弱,其成员还是主要依托正式组织,更多地以正式组织的明文的行为规范和标准来约束自己的行为。

(2)假设3不成立。非正式组织距离临近性的特征($mean=2.8953$)并不显著,也即在企业内不会因组织结构设计和地理上的间隔,导致非正式组织在各个部门内部形成,或影响跨部门的非正式组织存在。非正式组织成员不仅局限于本部门内,一个非正式组织的成员有时是来自组织内其他部门。

(3)假设2成立。假设2的均值 $mean=3.0299$,可以判定基本支持假设。即在我国企业中,非正式组织具有亚文化特征。调查发现,在我国企业中,要好同事间往往都是具有共同的兴趣和爱好,或者是有相同或相似工作目标的个体。中国有句古话“物以类聚,人以群分”,员工在相互的交往中由于个人在情趣、爱好、经历、价值观、社会背景等方面的一致性而自发形成非正式组织,成员间的相似性使得非正式组织具有亚文化特征。

(4)假设4得到了很好的支持。假设4的均值 $mean=3.6141$,非正式组织的“领袖”识别特征变量十分显著。非正式组织内部常会有一个自然产生

的、没有任何权利任命过程,但却有较大权威的领导者。调查显示,在我国企业内,员工大多能分辨出部门中除上级外“要好同事”中谁的权利最大,同时也有除上级外愿意服从的个人,这说明在企业中的确存在着“非正式领导”。因此识别出这样的“领袖人物”,也就较容易判断出围绕着他或她的非正式群体。

(5)假设5成立。假设5的均值 $\text{mean}=3.2138$,即非正式组织具有多样性和变动性的特点。研究发现,人们在新的部门,新的公司中都能很快地结识新的要好同事。由于现今人们受西方人性自由思想的影响,越来越注重自己的个性,且随着社会的多样化的趋势,人们不会被一个组织所约束,“跳槽”现象已是司空见惯,正式组织尚且如此,更何况企业内部的非正式组织。假设1的分析已经表明,非正式组织通过心理契约形成的行为规范与标准一般不具有强约束力,这就更缺乏对非正式组织成员进出的约束。因此,其成员加入与退出非常自由,非正式组织的边界具有模糊性。

(四)个体特征变量与非正式组织识别特征变量。在因素分析的基础上,利用个人特征变量和非正式组织识别特征变量进行方差分析(Analysis of Variance)。从分析结果(表4)可观察到:

(1)在略低于95%的水平下,行为规范与标准变量在不同性别上具有差异($F=2.997, p=0.055$),而对亚文化特征、距离临近性、“领袖”识别、多样性与变动性等变量则无显著影响。统计分析结果显示,男性的均值(2.92)大于女性的均值(2.74)。可见,在我国企业非正式组织中,男性员工形成的行为规范与标准往往具有较强的约束力,而女性员工则更加松散,其组织规则约束力较弱。男性员工之间会由于利益或其他利害关系形成强劲的非正式组织,会形成默契,成员受不成文规定的约束较强。而女性更多的只是因情感而聚合,组织松散,成员受规则约束较弱,组织容易涣散。究其文化原因,长期以来受我国农耕文化的影响,男性在我国社会处于主导地位,男性往往是生产的主力,很早就活跃在生产的第一线,因此男性受情感、利益、志向等因素的影响较大,具有较强的责任感。而女性的社会地位是在近50年才逐渐得以提高,开始从家庭走向社会、走进企业。因此,我国女性责任意识的磨砺和积累的历史明显短于男性,这也就使得女性员工形成的非正式组织的行为规范与标准往往约束力较弱。

(2)在距离临近性变量上,不同职称具有显著差异($F=3.756^*, p=0.05$),而对行为规范与标准、亚文化特征、“领袖”识别、多样性与变动性变量则无显著影响。统计分析结果显示,在距离临近性变量上,没有职称的人群均值(2.75)和具有初级和中级职称人群的均值(2.93; 2.97)明显高于具有高级职称的人群(2.49)。由此可见,在我国企业中,没有职称和具有初、中级职称的人群比具有高级职称的人群,更有可能因部门的设计和地理的间隔而形成自己的小团体。从人际关系角度看,可能是由于具有高级职称的员工往往都是企业的“老臣”或“关键”人物,在企业中资历深,从而接触面广,结识的人员

多。因此不会将交际范围局限于本部门内部,更有可能打破地理的限制来组成非正式组织。相反,低职称员工和不具备职称的员工,由于往往都是新员工,或个人影响力小,在企业内部交际范围小,无法接触其他部门的员工,因此形成非正式组织也就往往局限在本部门内部。

(3)年龄差异、工龄差异、职位差异对5个非正式组织识别变量都无显著影响。也就是说,不同年龄、不同工龄、不同职位的人,在5个非正式组织识别变量上并无差别,他们在不同的变量的表现上往往都是相同或相似的。

表4 个体特征变量与非正式组织识别变量的单因素方差分析结果

个体特征/假设	行为规范与标准			亚文化特征			距离临近性			“领袖”识别			多样性与变动性			
	均值	F值	.sig	均值	F值	.sig	均值	F值	.sig	均值	F值	.sig	均值	F值	.sig	
性别	男	2.92		3.06			2.89			3.64			3.26			
	女	2.74	2.997	0.055	2.94	1.239	0.291	2.88	0.539	0.584	3.55	0.619	0.539	3.12	1.056	0.349
	未表明	2.92			3.22			3.11			3.59			3.22		
年龄	22~30岁	2.81			3.00			2.87			3.62			3.19		
	31~40岁	2.94			3.06			2.92			3.62			3.25		
	41~50岁	2.52	1.566	0.225	3.56	1.013	0.387	2.67	2.012	0.112	3.56	1.261	0.288	2.67	0.938	0.423
	51~60岁	3.00			2.33			4.33			2.33			4		
	未表明	0.00			0.00			0.00			0.00			0.00		
工龄	2年以下	2.62			2.91			2.85			3.70			3.06		
	2~5年	2.81			3.07			2.92			3.64			3.17		
	6~9年	2.96	1.828	0.121	3.05	0.366	0.833	2.92	0.385	0.820	3.56	0.459	0.766	3.28	0.573	0.682
	10年以上	2.82			2.97			2.83			3.66			3.18		
	未表明	3.00			3.00			3.33			3.67			3.5		
职称	初级	2.80			2.92			2.93			3.55			3.07		
	中级	2.92			3.08			2.97			3.64			3.24		
	高级	2.54	1.867	0.134	2.84	0.869	0.483	2.49	3.756*	0.005	3.63	0.324	0.862	3.15	0.827	0.509
	其他	2.84			3.03			2.75			3.60			3.25		
	未表明	3.10			3.11			3.44			3.89			3.67		
职位	一般管理人员	2.92			2.97			2.94			3.58			3.16		
	中层管理人员	2.80			3.07			2.83			3.69			3.29		
	高层管理人员	2.80	0.647	0.563	2.93	0.57	0.684	2.69	1.36	0.248	3.28	1.645	0.163	2.94	1.057	0.378
	非管理人员	2.90			3.10			3.01			3.64			3.25		
	未表明	2.93			3.33			2.83			3.50			3.50		

说明:*表示在 $p < 0.05$ 水平下显著

五、结论及启示

通过以上实证分析,得出以下结论与管理启示。

(1)假设的5个非正式组织识别特征变量中,亚文化特征、“领袖”识别和多样性与变动性这三个特征十分显著。而行为规范与标准、距离临近性这两个特征并不十分显著。

通过对非正式组织识别特征变量显著性的排序(见表5),在亚文化特征,“领袖”识别和多样性与变动性这三个特征中,“领袖”识别特征最为显著,再依次为多样性与变动性和亚文化特征。识别非正式组织的关键是识别“非正式领袖”,识别了“非正式领袖”也就能很好地识别围绕在其周围的非正式组织。

从管理非正式组织的角度出发,应该重视非正式组织“领袖”的作用,在工作过程中注意与他们多接触、多沟通,从他们那里获得更多的企业员工的信息,利用“非正式领袖”传递组织管理信息,凝聚企业员工,把整个非正式群体纳入正式组织目标的轨迹。

表 5 非正式组织识别特征变量显著性排序

特征变量	均值	显著性排序
“领袖”识别	3.6141	1
多样性与变动性	3.2138	2
亚文化特征	3.0299	3
距离临近性	2.8953	4
行为规范与标准	2.8641	5

(2)在行为规范与标准变量上,不同性别具有显著差异。因此,要区别对待不同类型的非正式组织,给予男性员工更多的关注,通过对他们的行为规范与标准的识别,来识别此类非正式组织。

(3)在距离临近性变量上,不同职称具有显著差异。低职称员工形成的非正式组织多限于本部门,对此类非正式组织的识别应把注意力集中在部门内部。而高级职称员工则更多是跨部门形成非正式组织,因此这类非正式组织隐蔽性较强,识别难度较大,要把注意力集中在部门之间对此类非正式组织进行识别,而不应仅仅把注意力局限在部门内部。

注释:

- ①李艳、朱正威、王静华:《非正式组织的利弊分析》,《企业改革与管理》,2003 年第 7 期。
- ②(英)S. Tyson 和 t. Jackson:《组织行为学精要》,中信出版社 2003 年版。
- ③《组织行为学精要》2003 年版中对群体识别理论的三种组织特征进行了解释:共同的命运的含义是指群体中的个体似乎有某种程度上的共同经历,或在某种程度上共同承担后果。共性是指群体中的个体在某些方面行为相同或相互类似。最后,距离临近是指群体中个体之间的空间很临近。
- ④郝国生、魏永平等:《基于图论的企业非正式组织辨识研究》,《工矿自动化》,2003 年 8 月第 4 期。
- ⑤图论是近年来发展迅速而又应用广泛的一门新兴学科,已广泛应用于运筹学、网络理论、信息论、控制论、博弈论以及计算机科学等各个领域。
- ⑥围绕如何识别非正式组织,课题组多次进行了讨论,参与讨论的有徐碧琳、王涛、陈洁、林海、杨晓梅等老师,本研究假设吸呐了他们讨论发言的思想。
- ⑦王颖:《乡土中国的当代图景》2002,11, www. authrop. vip. sina. com。
- ⑧亚文化(群)首先由美国人类学家 A. W. 林德于 1938 年提出,斯蒂芬·P. 罗宾斯在其《组织行为学》(柯江华译,机械工业出版社,2003 年版)中对组织文化中的亚文化做了较全面的总结。亚文化(subculture)通常出现在大型组织中,反映的是组织成员所面临的问题、形势、经历。亚文化通常由于组织内部部门的设计和地理上的间隔而形成。

参考文献:

- [1]李艳,朱正威,王静华. 非正式组织的利弊分析[J]. 企业管理与改革,2003,(7).
- [2](英)S. Tyson 和 T. Jackson. 组织行为学精要(第 2 版)[M]. 北京:中信出版社,2003.
- [3]郝国生,魏永平,巩敦卫,李明. 基于图论的企业非正式组织识别研究[J]. 工矿自动化,2003,(8).

- [4]斯蒂芬·P. 罗宾斯(柯江华译). 组织行为学[M]. 北京:机械工业出版社 2003.
- [5](美)安妮·玛丽·弗朗西斯科, 巴里·艾伦·戈尔德(顾宝炎等译). 国际组织行为学 (international organizational behavior)[M]. 北京:中国人民大学出版社,2003.
- [6](美)托马斯·卡明斯,(美)克里斯托弗·沃里(李剑锋等译). 组织发展与变革精要 [M]. 清华大学出版社,2003.
- [7]郑焕强. 非正式组织分析[J]. 齐齐哈尔大学学报,2001,(1).
- [8]刘烨,秦丽娜,彭建新. 正式组织与非正式组织的关系辨析[J]. 科技进步与对策, 2002,(2).
- [9]王询. 组织内的正式与非正式关系[J]. 东北财经大学学报,2000,(3).
- [10]Sandra. Spataro. Not all differences are the same: The role of informal status in predicting reactions to demographic diversity in organizations [R]. Yale School of Management Working paper, 2002.
- [11]Anne Marie Francesco, Barry Allen Gold. International organizational behavior [M]. 1997:610~611.
- [12]Irving L. Janis. Victims of groupthink[J]. Houghton Mifflin, Boston, 1972.

An Empirical Analysis for the Identification of Informal Group ——Based on Chinese Culture

XU Bi-lin¹, LIU Xin²

(1. MBA Center, Tianjin University of Finance and Economics, Tianjin 300222, China;

2. Management School, Tianjin University of Finance and Economics,
Tianjin 300222, China)

Abstract: Reviewing the relevant research literature home and abroad, the paper puts forward a five-feature viable hypothesis of identifying informal groups based on Chinese culture. The survey was made among employees in enterprises of Tianjin by employing the five-point variable method of Lickter to design the poll. The paper carries out empirical analysis on the five hypotheses identifying characteristic variables of informal group with the SPSS statistic analysis software to test the hypotheses. The paper puts forward suggestions about how to identify and manage informal groups in Chinese enterprises.

Key words: informal group; identification; identifying characteristic variables; management suggestions