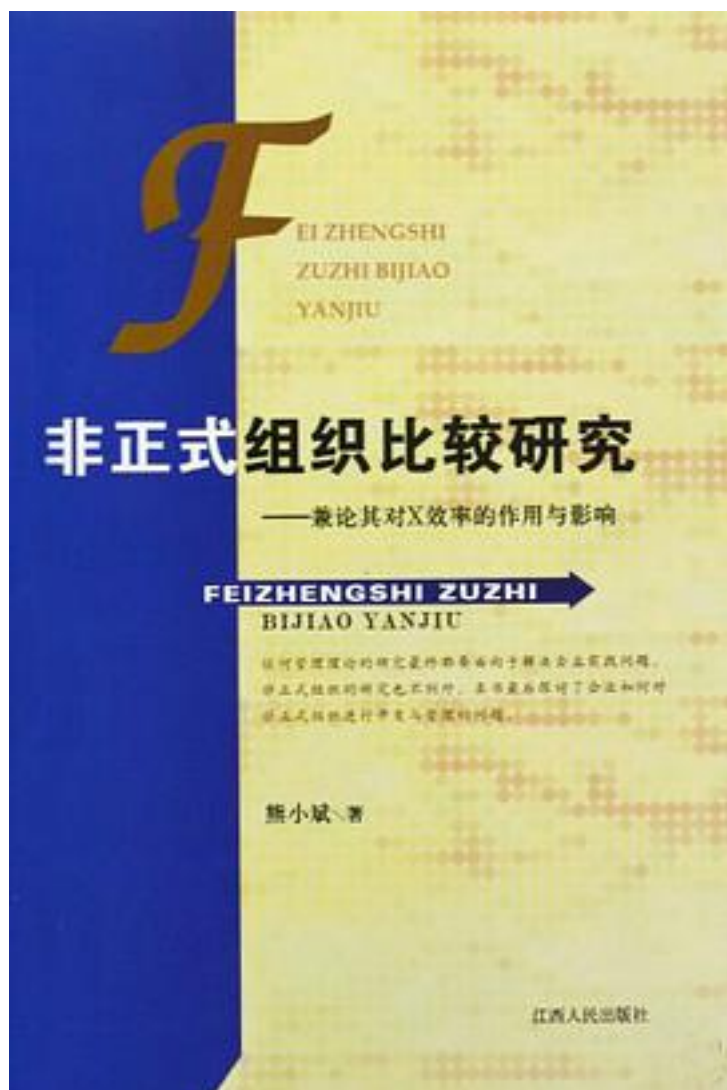


非正式组织比较研究



[非正式组织比较研究_下载链接1](#)

著者:熊小斌

出版者:

出版时间:2009-6

装帧:

isbn:9787210041528

自Mayo从“霍桑试验”中发现企业内的非正式组织以来，对非正式组织的探讨和研究已经受到了中西方学者和企业界人士的广泛关注。非正式组织是员工为满足社会的需要而自发形成的，它内生于企业组织，并对企业组织施加了重要的影响。《非正式组织比较研究》基于行为科学的理论，研究了转型期我国企业内的非正式组织及其对企业x效率的影响问题。本研究将不仅能够丰富组织行为学领域的研究文献，而且对于人们全面深入地认识非正式组织，并对非正式组织的积极方面有效地加以利用，而对非正式组织的消极方面予以适当的控制，提高企业的运作效率，具有非常重要的实践指导价值。

《非正式组织比较研究》在前人研究的基础上，通过采用理论研究和实证研究方法，分别对七个问题或内容进行了研究。

《非正式组织比较研究》在借鉴西方学者有关群体发展阶段模型的基础上，根据非正式组织的特点，提出了非正式组织的发展阶段模型，对比分析了群体发展阶段模型与非正式组织发展阶段模型的异同，分别阐明了群体发展阶段模型与非正式组织发展阶段模型对企业管理的意义。

探讨了非正式组织的内部特征。在这一部分的研究中，文章对非正式组织内部的特征的四个方面：非正式组织内的人际关系、内部沟通网络、组织凝聚力，以及非正式组织对其成员的影响展开了分析。这一部分的研究主要是对西方相关研究的综述。

《非正式组织比较研究》针对目前企业界对非正式组织认识上存在偏见的现象，从宏观的角度比较全面系统地分析了非正式组织与企业组织之间的关系。研究指出，不同类型的非正式组织对企业具有三种不同的影响：积极影响、中性影响和消极影响。书中接着指出，要分析非正式组织对企业组织的影响，还需要研究非正式组织的影响力问题。《非正式组织比较研究》通过使用灰色系统理论中的灰关联分析法，对非正式组织的影响力问题进行了尝试性探讨。指出非正式组织的影响力主要与四个因素有关，按影响程度依次是：非正式组织的凝聚力、领导者的领导力、成员的个人素质，以及非正式组织的规模。书中最后提出，根据非正式组织影响的性质和影响力大小对非正式组织进行了分类并提出相应的管理策略。

非正式组织与企业组织的关系研究从宏观上探讨了非正式组织对企业组织的影响，但这一研究仍然只是非正式组织对企业组织影响的表象而非理论的根基，因此，《非正式组织比较研究》在上述研究的基础上进一步深入研究非正式组织对企业组织影响和作用的微观机理——非正式组织对企业X效率的影响。《非正式组织比较研究》基于Leibenstein的X效率理论，探讨了非正式组织对企业X效率的影响，指出非正式组织对企业X效率的影响主要是通过影响员工的工作努力程度来实现的。《非正式组织比较研究》分别分析了非正式组织影响员工工作努力程度的三类因素——积极因素、中性因素和消极因素，并提出，企业对非正式组织进行管理的目的就是要发挥积极因素的作用，同时控制消极因素的影响。

针对我国目前理论界对非正式组织的探讨只注重理论分析而缺乏实证研究的现状，《非正式组织比较研究》对我国企业的非正式组织现状进行了实证考察。实证调查选择了我国不同规模、不同所有制形式和不同地域的6家企业，调查的问题主要包括三个方面：(1)企业中存在哪些非正式组织？(2)非正式组织对企业起怎样的作用？(3)企业应该怎样对待非正式组织？调查共发现了六种类型的非正式组织，而每种类型的非正式组织中又可能包含一种或多种具体的非正式组织。调查同样揭示，非正式组织不仅可能对企业产生负面影响，而且也可能产生正面影响。甚至同一种非正式组织，在不同的时间和场合可能扮演不同的角色——企业的正面影响者和负面影响者。最后，调查表明目前很多企业并没有对非正式组织加以管理，而且在应该怎样对待非正式组织这个问题上，被调查者也表现出不同的意见。这充分说明，我国企业人员还没有一个对非正式组织的统一的认识和看法。

前面的实证调查揭示，某些类型的非正式组织在我国企业中显得比较突出，而另一些非正式组织则表现不明显，为什么会出现这种状况与差异呢？为了回答这一问题，《非正

式组织比较研究》分析了中国企业非正式组织的影响因素。书中指出，大量的因素影响到非正式组织的产生和发展，分析了中国背景下非正式组织的主要影响因素，这些因素包括中国的文化、社会和企业制度与行为、企业所处的产业的性质、企业特征。分析表明，由于受中国人情文化和乡土文化的影响，中国企业的非正式组织要比西方企业更加普遍，而且在类型上也有所差别。制度，大到国家政策，小到企业行为规范，也会人为地影响非正式组织的产生与发展。《非正式组织比较研究》根据产业性质将产业划分为三种类型：劳动密集型、资本密集型和技术密集型产业，并分别探讨了三种产业类型企业对非正式组织的影响。劳动密集型产业的人际关系最为复杂，非正式组织往往负面影响大于正面积积极作用；而技术密集型产业的人际关系最为简单，非正式组织的积极作用往往大于其负面影响；而资本密集型产业则介于这两者之间。最后，探讨了企业特征，包括产权性质、地理区位特征和企业控制类型，对非正式组织的影响。不同产权性质的企业，所处不同城市类型的企业，以及家族型企业与非家族型企业，都会不同程度地影响到非正式组织。

任何管理理论的研究最终都要面向解决企业实践问题，非正式组织的研究也不例外，《非正式组织比较研究》最后探讨了企业如何对非正式组织进行开发与管理的的问题。文章基于前面的理论与实证研究，分别分析了非正式组织与企业组织结构重组、企业内工作团队建设、企业内员工工作激励之间的关系，并就不同类型的非正式组织探讨了其管理和控制的方法或策略。分析表明，目前在企业界广泛流行的创建灵活型组织或扁平化组织，企业内工作团队的建设等与组织重构有关的改革，在很大程度上都是借鉴了非正式组织的组织形式或受非正式组织的影响。而且，非正式组织也已经被用来满足员工的社会需要、增强企业凝聚力和减轻员工工作压力，成为激励员工工作的一个重要工具。文章最后对七种类型的非正式组织根据其影响力大小和影响的性质(正面影响、中性影响和负面影响)提出了具体的管理和控制对策。

作者介绍:

目录:

[非正式组织比较研究_下载链接1](#)

标签

教育

评论

[非正式组织比较研究 下载链接1](#)

书评

[非正式组织比较研究 下载链接1](#)