



封面设计：王 坦

组织塑造与 目标协同性研究

ZuZhi SuZao Yu

MuBiao XieTongXing YanJiu

ISBN 978-7-5141-4238-9



9 787514 142389 >

ISBN 978-7-5141-4238-9

定价：58.00元

山东科技大学学术著作出版基金资助出版

组织塑造与 目标协同性研究

ZuZhi SuZao Yu

MuBiao XieTongXing YanJiu

◆ 王新华 尹瑞强 王爱华 赵琰 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

组织塑造与目标协同性研究 / 王新华等著. —北京:
经济科学出版社, 2014. 5

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4238 - 9

I. ①组… II. ①王… III. ①企业管理 - 组织管理学 -
研究 IV. ①F272. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 009023 号

责任编辑: 段 钢
责任校对: 刘 昕
版式设计: 齐 杰
责任印制: 邱 天

组织塑造与目标协同性研究

王新华 尹瑞强 王爱华 赵 琰 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxchs. tmall. com](http://jjkxchs.tmall.com)

北京万友印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 19.75 印张 380000 字

2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4238 - 9 定价: 58.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

组织是组成社会的基本单元，组织的和谐也是社会和谐的重要基础，因此，组织管理也就成为国内外学者普遍关注的问题，各种管理理论也随着社会的发展不断涌现，有力地促进了社会的进步和组织和谐的发展。然而，随着社会的进步和人们日益增长的物质和文化需求，传统的管理方式难以满足新时期对组织管理的要求，特别是“以人为本”管理理念的提出和越来越受到管理者的重视，探究人与组织的关系，并将组织目标与员工个人目标有机地结合起来，真正地实现“以人为本”管理理念仍是一个需要认真研究和解决的问题。

作者根据“塑造论哲学”的理论体系，通过广泛而深入的调查，结合作者多年来研究的成果，从组织与员工互为塑造的视角出发，探讨了组织与员工之间互为塑造的关系，分析了组织内员工对员工的塑造、员工对组织的塑造以及组织对员工的塑造过程，研究了影响塑造过程的相关因素。这种分析能够有效地揭示组织与员工之间关系的内在联系，对正确认识组织与员工之间的相互关系，特别是员工对组织维护性与攻击性的分析，更好地反映了组织与员工这对矛盾体既相互联系，又相对独立；既相互依存，又相互排斥；既相互统一，又相互对立的复杂关联关系。在此基础上，作者根据物理学的相关知识，建立了“塑造场”的概念，并对塑造因素的意识类型进行划分，确定出了两种塑造关系（组织对个体的塑造和个体对组织的塑造）中的潜意识和显意识的序参量；然后利用场强和电势等物理函数及其相关方程，建立了影响因素重要性度量函数；并根据电势差函数、电场力做功的含义和计算公式建立了“塑造度”测度函数；最后利用所建立的“塑造度”测度函数，分别对组织对个体的塑造和个体对组织的塑造

进行了塑造度测度方法的研究，为读者从事该领域研究提供了重要的参考。

员工对组织的维护性和攻击性诱因使组织目标与员工个人目标之间的差异，为此，作者以企业与企业中的员工为研究对象，在广泛调查的基础上对企业目标与员工个人之间的协同性问题从影响协同性的相关因素、协同性测度模型的构建、协同性测度方法、协同性动态演化规律、协同性的调控机制及“规则”的性质与作用等方面对企业目标与员工个人目标协同性相关问题进行了研究。建立了基于层次指标的测度模型和基于目标熵的测度模型两种测度方法，给出了工作协同、心理协同与价值协同三个目标协同层次的划分标准，这种划分可以帮助企业了解组织目标与员工个人目标之间的协同状况。同时，研究了企业目标与员工个人目标之间的动态变化性，这种动态变化性是一种客观存在的规律性，是不以人们的意志为转移的客观存在，充分理解这种客观性，有利于对制度变化与管理创新的认识。通过实例分析可以看出，本研究成果所建立的企业目标与员工个人目标之间的协同性测度方法具有良好的实用性，为读者提供了一种定量测度的方法与手段。

本书是关于组织与员工之间塑造及目标协同性方面的著作，其内容主要是在山东科技大学博士学位与硕士学位论文的基础上，通过深化研究和系统整理而成的，在研究和整理的过程中得到了硕士研究生周珊与张强的帮助，在此表示感谢。本书的出版得到了“山东省矿区循环经济与节能减排研究基地”与山东科技大学的支持，作者在此致以诚挚的谢意。

由于组织塑造与目标协同性研究是一个复杂的问题，涉及的因素众多，欲把所有的因素都考虑在内是一件极为困难的事。同时，由于时间问题，加之，作者的水平限制，书中难免有些不当之处，敬请读者批评指正。

作者

2013年12月

目 录

第1章 绪论	1
1.1 问题的提出	1
1.1.1 “以人为本”管理理念的贯彻	1
1.1.2 企业人力资源管理现状	2
1.2 组织与个体关系研究评述	5
1.2.1 组织认同研究现状	5
1.2.2 组织承诺研究现状	7
1.2.3 组织支持研究现状	8
1.2.4 组织变革研究现状	8
1.2.5 人员分层管理研究现状	9
1.3 目标协同性研究评述	10
1.3.1 目标协同性的基础研究	10
1.3.2 企业目标与员工目标关系研究现状	13
1.3.3 协同理论在企业管理领域的发展现状	18
1.3.4 协同性测度方法研究现状	19
1.3.5 协同控制机制研究现状	22
1.4 国内外研究现状分析	24
1.4.1 组织塑造研究现状分析	24
1.4.2 组织目标与员工目标协同性研究现状分析	25
第2章 相关概念及理论基础	27
2.1 相关概念界定	27
2.1.1 组织与企业	27

2.1.2 企业目标与员工目标	28
2.1.3 协同性	28
2.2 塑造论哲学	30
2.2.1 塑造论哲学简介	30
2.2.2 人与自然的关系	32
2.2.3 塑造论哲学相关概念	34
2.3 企业及员工目标结构与特性分析	35
2.3.1 企业目标结构与特性分析	35
2.3.2 员工目标结构与特性分析	36
2.4 全书主要管理思想	37
2.5 本章小结	40
第3章 相关资料的调查与分析	41
3.1 个体对组织的维护性与攻击性调查	41
3.1.1 调查问卷的设计	41
3.1.2 调查指标的分析与确定	42
3.1.3 调查的实施与结果分析	51
3.2 目标协同性影响因素调查与分析	65
3.2.1 目标协同性影响因素遴选与调查	65
3.2.2 目标协同性影响因素统计与分析	77
3.3 本章小结	95
第4章 组织中的互为塑造关系	97
4.1 概念界定	97
4.1.1 个体的塑造过程	97
4.1.2 组织的塑造过程	98
4.2 个体素质塑造	99
4.2.1 影响因素分析	100
4.2.2 影响因素重要性评价与分类	101
4.3 组织内个体与个体之间的塑造	103
4.3.1 影响因素分析	104

4.3.2	影响因素重要性评价与分类	106
4.4	组织对个体的塑造	107
4.4.1	影响因素分析	108
4.4.2	影响因素重要性评价与分类	111
4.5	个体对组织的塑造	113
4.5.1	影响因素分析	113
4.5.2	影响因素重要性评价与分类	116
4.6	本章小结	119
第5章	组织与个体互为塑造的测度方法	121
5.1	组织内部个体层次的划分	121
5.1.1	指标体系建立遵循准则及原则	122
5.1.2	个体层次划分指标体系建立	122
5.1.3	个体层次划分聚类分析	126
5.2	“塑造场”的界定及参量辨析	130
5.2.1	“塑造场”建立的可行性	130
5.2.2	“塑造场”的界定	131
5.2.3	参量辨析	132
5.3	塑造度的测度方法	135
5.3.1	影响因素的意识类型划分	135
5.3.2	序参量的确定	140
5.3.3	塑造度测度函数初建	143
5.4	组织对个体塑造度的测度方法	146
5.4.1	因素重要度试算	146
5.4.2	塑造度的测度	150
5.5	个体对组织塑造度的测度方法	150
5.5.1	因素重要度试算	151
5.5.2	塑造度的测度	156
5.6	本章小结	156

第6章 目标协同性测度模型构建分析	158
6.1 目标协同性测度模型构建原则	158
6.2 目标协同性测度模型特性分析	159
6.2.1 层次指标模型构建分析	160
6.2.2 目标熵模型构建分析	164
6.3 目标协同性测度模型构建步骤	167
6.4 本章小结	169
第7章 目标协同性测度方法研究	170
7.1 层次指标测度模型	170
7.1.1 模型构建	170
7.1.2 指标权重计算	174
7.2 目标熵测度模型	178
7.2.1 协同度影响因素熵分析	178
7.2.2 目标熵模型测度方法使用	183
7.3 目标协同性评价准则建立	186
7.4 两种协同性测度模型比较与分析	189
7.5 本章小结	191
第8章 目标协同性动态演化规律分析	192
8.1 目标协同性动态变化的客观存在性	192
8.2 目标协同性动态演化趋势分析	193
8.2.1 目标协同性动态演化的总体趋势	193
8.2.2 目标协同性动态演化的熵分析	194
8.2.3 目标协同性动态演化的理论假设	195
8.2.4 目标协同性动态演化的基本形式	195
8.3 企业层面目标协同性动态演化分析	199
8.3.1 企业不同发展阶段目标协同性动态演化趋势	200
8.3.2 企业不同发展阶段目标协同性影响因素分析	202
8.4 员工层面目标协同性动态演化分析	214

8.5 本章小结	218
第9章 目标协同性控制机制研究	220
9.1 控制机制原理分析	220
9.2 控制机制系统分析	221
9.3 控制机制分类分析	224
9.4 控制机制实施方法与步骤	229
9.5 本章小结	233
第10章 规则管理及其制定研究	234
10.1 “规则”的作用	234
10.1.1 “规则”的界定及起因	234
10.1.2 规则管理的概念及特点	236
10.1.3 “规则”的作用分析	238
10.2 “规则”制定的相关问题	239
10.2.1 充分重视人的价值和作用	240
10.2.2 高度强调组织文化和组织和谐	241
10.2.3 充分保障规则的合法性	241
10.2.4 持续维护规则的公平正义性	242
10.3 本章小结	243
第11章 应用实例分析	244
11.1 煤炭企业目标协调性分析	244
11.1.1 煤炭企业目标协调性分析背景	244
11.1.2 煤炭企业目标协同性影响因素统计	246
11.1.3 煤炭企业与非煤炭目标协同性影响因素对比分析	249
11.2 查庄煤矿目标协同性分析	252
11.2.1 企业概况	252
11.2.2 调查概况	252
11.2.3 目标协同度计算	253

11.2.4	结果分析	256
11.3	兖矿集团物资部目标协同性分析实例	258
11.3.1	企业概况	258
11.3.2	调查概况	259
11.3.3	目标协同度计算	261
11.3.4	结果分析	263
11.4	益和电气集团股份有限公司目标协同性分析	264
11.4.1	企业概况	264
11.4.2	调查概况	265
11.4.3	目标协同度计算	266
11.4.4	结果分析	268
11.5	应用结果综述	270
11.6	本章小结	271
第12章	结论与展望	272
12.1	主要结论	272
12.2	主要创新点	274
12.3	需要进一步研究的问题	275
附 录		277
参考文献		295

第1章

绪 论

企业的组织管理是企业的重要部分，而组织管理的重要内容是建立组织工作的惯性机制，这种惯性的形成实际上是一种组织塑造的过程，这种塑造充分体现了组织、员工及管理人员三者之间的关系，这也是本书写作的一个重要出发点。

1.1

问题的提出

组织塑造是组织建设的一个新的理念，也是当前组织研究中的一个新领域。在组织塑造过程中，组织目标与员工个人目标的协同性是塑造的重要因素，也是影响塑造过程的关键性指标。

在企业人力资源管理领域，管理科学化与人性化两大趋势并行发展，前者强调企业目标导向，侧重员工外在约束，员工倾向于物化工具；后者强调员工目标导向，侧重于员工内在感受，员工倾向于能动主体。评价企业人力资源管理绩效，关键是看管理科学化与人性化目标实现程度。在以往实践中，对以上两个目标的考核一般分别进行。本书提出的企业与员工目标协同性这一指标则可以综合评价两者的实现程度。

1.1.1 “以人为本”管理理念的贯彻

“以人为本”是中国共产党在新时期提出的国家及组织管理的重要理念，胡锦涛在党的十七大报告中指出“科学发展观，第一要义是发展，核心是以人为

本，基本要求是全面协调可持续，根本方法是统筹兼顾”。“以人为本”的理念贯彻于社会的各个领域，而社会是由若干个组织组成的，因此，在组织中贯彻执行“以人为本”的理念是真正体现其核心价值的基础。

然而，在组织管理过程中如何体现“以人为本”需要有丰富的理论基础^{[1]~[9]}，特别是在当前社会矛盾处于一个比较突出的时期，组织领导者与组织员工之间存在着许多利益冲突，主要问题如下：

(1) 有些组织领导者权力至高无上，与员工的关系比较紧张。有些组织的领导者将员工视为组织的附庸，要求员工必须无条件服从组织的安排，不允许员工对组织有任何不同的意见与看法，这也是造成当前某些组织领导者与员工之间频繁出现冲突与矛盾激化的原因之一。

(2) 有部分员工对组织漠不关心。有些员工缺乏“主人翁”精神，对组织的总体目标、战略规划和发展前景毫不关心，认为组织的发展是领导者的事，组织的目标靠领导来实现，潜意识将自身与组织分离，并没有非常强烈的组织归属感和一定的组织忠诚度。

当然，造成组织与员工之间的关系并不十分和谐的因素有很多，如处于经济发展时期的社会共性、人们的要求与社会供给的不协调、社会各种矛盾的辐射影响等。但是，组织的领导者没有真正理解“以人为本”的科学内涵与哲学基础^{[10]~[18]}，没有正确对待员工对组织的维护性与攻击性的客观存在本质及其对组织成长的价值，没有正确对待个体的素质塑造、个体与个体之间的塑造、个体对组织的塑造和组织对个体的塑造等问题是造成以上问题的根本原因之一。因此，本书的研究对正确理解与认真贯彻“以人为本”的理念具有重要的理论价值与现实意义。

在人与自然的塑造研究中，塑造论哲学^{[19]~[26]}为本书的研究提供了重要的理论基础，在这些研究中主要集中在“人类文化”与“文化人类”的形成及相辅相成的关系，强调人（主体）与自然（客体）之间在行为处理、语言符号等方面的互为塑造作用。由于社会是自然的组成部分，而社会又是由若干组织组成的，同时，组织是一个人造系统，更能体现出互为塑造的辩证关系，也能够将“以人为本”中的“人”从一个抽象的“人”，转化为一个具体的“人”来进行研究，从而使人与自然的塑造研究更加深入和具体。

1.1.2 企业人力资源管理现状

不断设定和实现目标，是企业赖以存在的基础和发展变革的源泉。企业目标

为企业中一切活动规定了方向,应成为实现员工目标的共同价值体现。企业要靠员工实现其目标,但员工是一个复杂的生命体,具备自然性和社会性双重属性,具有主观能动性和自我调适能力,其行为受员工目标直接驱使。企业目标和员工目标既有相互联系、相互渗透的一面,又有相互对立、相互排斥的一面,这集中反映在:一方面,当企业与员工目标相协调、相一致时,员工拥护、服从企业的组织管理,工作具有积极性和主动性;另一方面,当企业与员工目标相偏离、相冲突时,员工工作积极性就会降低,甚至消极怠工,影响企业目标的实现。所以说,努力营造和谐的企业与员工关系,是企业人力资源管理的主要目标。

当前,市场化、信息化、经济全球化、价值多元化等成为社会变革的强大动力^[27]。社会环境对企业的要求、企业的组织形态、员工的结构层次、企业与员工关系等方面都发生了广泛而深刻的变化^[28]。企业组织形态由科层制转向扁平化,生产周期乃至生命周期缩短,企业目标更具易变性;员工队伍日趋结构多样化、价值多元化、需求个性化,流动性加快,忠诚度降低。围绕《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施,出现了变更合同、买断工龄等诸多不和谐现象^[29],一方面反映了部分企业与员工法律、道德意识淡漠;另一方面也表明,在企业管理中,迫切需要研究开发能启发、引导权利与责任意识,测量和改善企业与员工关系的制度工具,迫切需要研究开发能够反映企业人力资源管理状况与绩效的测评方法^{[30]~[31]}。

进入21世纪以来,世界经济从传统的工业经济形态向以高科技为内核的知识经济转变。知识经济是以知识为基础的经济,它的主导要素是人力资源。在传统经济增长模型中,生产规模取决于劳动、资本、设备、自然资源等所用生产要素的数量,其核心是资本积累。知识经济形态下的经济增长更直接地取决于知识的投资,企业人力资源管理与开发能力作用凸显。要想在竞争中求得生存,企业必须重视知识资源的开发利用,实施人力资源开发,迅速将知识转化为直接生产力。企业管理的根本任务就在于不断提高员工的科技水平和创新能力,不断创新管理措施激励员工,使员工充分施展自己的知识与技能^{[32]~[33]}。

同时,知识经济时代,知识更新速度更快。企业要发展,增强核心竞争力,就要在科技进步中占据主动,乃至引领科技发展;员工要发展,要增强自身的价值,也必须不断提高自身的知识技能。两者的努力方向是一致的,发展进步中的关系也是相互依存的。企业的发展创新能力与其拥有的知识型员工成正比。在此背景下,人力资本投资主体多元化、投资途径多样化,员工培训、知识共享与知识产权保护等,逐步成为企业人力资源开发中的一个重要方面^[34]。

20世纪90年代以后,以计算机为核心的信息技术得到迅猛发展,社会生产

力进入更高阶段。信息化改变了企业结构与沟通方式。企业组织结构进一步扁平化、虚拟化,生产周期缩短,经营视野变宽。员工更容易接收到新鲜信息,要求了解内幕、参与决策等的呼声不断提高。一方面,企业要不断用信息化技术来改造企业业务流程,培训员工;另一方面,企业和员工也要共同经受网络时代民主发展新变化带来的考验,比之从前更开放、更平等、更有效率地对话、交流与合作^{[35]~[40]}。

当前,中国社会基本完成了从计划经济体制向市场经济体制的转型。企业与员工成为市场主体。为营造公平的市场环境,中国加快了法治化进程。经济全球化是市场化进一步发展,资本与资源寻求更大范围内优化配置的必然结果。市场化、法治化变换了企业与员工关系结构与互动规则。市场化、法治化对企业管理带来了四个深刻的变化:一是企业与员工之间由行政上的隶属关系变为法律上的契约关系,企业与员工要按照市场规则处理相互间关系;二是随着社会保障体系不断健全,社会的主体地位更加明显,不断介入企业与员工关系;三是中国劳动法律法规更加健全,这就要求企业、员工进一步摆脱人治思想,循法思考,依法行事;四是企业合作伙伴、员工、顾客文化背景日趋国际化,企业要实行多元经营管理策略,才能更好调动一切资源,在竞争中获胜^{[41]~[45]}。

价值多元化是形势发展的必然结果,价值观多元化与个性不断解放加大了员工激励的难度。价值多元化是社会文明的标志,但同时也带来了社会失范、道德重建等一系列社会问题。同时,与农业时代和工业时代相比,人们已逐步摆脱了自我压抑状态,日渐张扬个性,自由追求自我实现和满足。在此背景下,如何有效地将员工凝聚起来,共同为企业目标的实现而奋斗,对企业来说是一个崭新的课题。企业只有顺应时代潮流,尊重员工多样化和个性化需求,重视员工目标实现程度,才能留得住员工,最终实现企业发展目标^{[46]~[47]}。

与此同时,在环境污染、能源危机和全球变暖等一系列全球事件影响下,要求利益共享、责任分担的呼声不断高涨,履行社会责任成了企业的当然目标。不负社会责任企业生产的产品常被有关国家课以重税和限制进口,在内部也常常会遭到员工反对。履行社会责任,成了社会环境对企业的当然要求。企业必须树立科学发展与和谐发展的思想,才能实现可持续发展。企业与员工关系作为企业内部的基础性关系,在各种关系中发挥着主导作用,更应该实现可持续发展,企业与员工应本着“共同享有、共同发展”的思想,正确处理相互关系^{[48]~[50]}。

尽管中国已基本建立社会主义市场经济体制和现代企业制度,但许多企业还没有完成经营管理理念和文化的转型,管理还带有很深的传统特性、“官本位”以及计划经济色彩,依法、以市场规律去经营管理的理念亟待加强^{[51]~[52]}。注

重从民族性和社会历史性角度考察企业与员工关系，促使两者关系更加文明、公开与和谐，已经成为管理实践与研究发展的必然选择。

1.2

组织与个体关系研究评述

在以往有关组织和个体之间的关系研究中，往往单纯强调组织对个体的作用，而且一旦涉及组织对“人”的影响时，主要用“改造”（如改造世界观与价值观）或者“改变”来定位，这些研究认为组织与成员之间的关系，是一个“单向”的组织对个体的作用，员工与组织之间的规则是员工对组织“无条件服从”。随着社会的发展和“以人为本”理念的提出，可以明显地看出这些观点存在着一些问题，而实际的组织管理中也出现了一些不容忽视的现象和亟待解决的问题，例如，组织领导者权利至高无上，无视员工的个体存在；员工对组织的目标和发展前景漠不关心；等等。因此，组织和个体之间的关系研究是一个非常重要和迫切的问题，目前的研究主要集中在组织认同、组织承诺、组织支持、组织变革和人员分层管理等方面。

1.2.1 组织认同研究现状

组织认同是一个综合性的概念，指组织成员用他所感知的组织识别特征定义自我的一种过程与结果，从而产生了与组织一致或者归属于组织的感知。组织认同体现了个体对组织的维护性。

(1) 组织认同影响因素研究。

有关组织认同影响因素的研究大都是以社会认同理论为基础，以中国企业实际为背景，以组织对员工的影响和作用为视角来进行研究。对组织认同的影响因素进行确定和分析，所采取的方法基本都是通过问卷调查和样本调查的方式，对组织（企业）进行调查，然后确定出组织认同的影响因素，还有的采用扎根理论的方法、多元方差分析、因子分析等统计方法来研究这些因素与组织认同的相关关系。这些研究为组织认同以及人对组织的维护性影响因素的调查研究提供了理论框架，也为初步确定影响因素和设计调查变量提供了依据，与此同时，还为本书的调查方法和数据分析方法提供了科学的参考。

在这些研究中最著名的是 Ashforth 和 Mael，另外还有 Hall 和 Schneider，

国内的学者主要有王彦斌、韩雪松和郭静静的研究^{[54]~[57]}。大多数研究参照 Mael 的组织认同量表和 Chenney 的组织认同问卷,结合国内文化背景下企业组织成员所拥有的特点和个人情况,采用王彦斌的组织认同三分法进行实证研究,然后对数据进行了因子分析。

目前,基础性的组织认同影响因素框架总共包括四类组织因素:组织声誉、组织独特性、外组织的显著性及组织形成相关的传统因素(如人际作用、相似性、共同的历史等)。另外,组织内竞争和组织数量选择与组织认同为负相关关系,其余因素与组织认同呈正相关,在不同组织背景下,尽管员工的职业路径和组织类型不同,富有挑战性和满意的工作是组织认同的关键因素。

除此之外,根据我国企业的具体实际,比较统一的员工组织认同影响因素有经营优势、企业内部管理特点、工作特点及企业领导特征四个方面,在此基础上研究者还将各个因素划分了子类别的维度,其中经营优势包含企业实力、企业形象和政府支持;企业内部管理特点包含沟通状况、管理规范和薪酬福利;工作特点包含工作条件、工作氛围与工作强度;企业领导特征只有变革型领导特征一个维度。在这其中,组织内部关系良好和领导魅力超强被认为是组织认同极为重要的影响因素;积极的组织文化和组织内的社会关系是组织认同的重要因素;组织公平有助于增强组织认同,而经济利益需求的满足是组织认同的必要条件。

但是,这些研究大多是针对企业组织,而且并没有对不同企业性质、不同行业的企业组织,以及针对不同职务层次的员工来进行深入系统的研究,同时有些样本调查选取的样本数量又极为有限,如王彦斌所选取的样本只有三家国有企业,这样的抽样方法不能够从整体上对所有或者某一类企业来进行概括。

(2) 组织认同定量研究。

目前,组织认同的研究方法比较落后,大部分研究只是根据经验或者其他人的说法提出了一些假设,通常没有数据分析为立论根据;有数据分析作依据的,大多是采用问卷和访谈调查的方式获取数据,然后用统计工具对此进行分析,最后对结果进行整理和说明。总之,大多数是在定性地论述其重要性和影响因素,定量研究并不多见。

虽然有些组织认同定量研究仅仅是针对知识型员工对组织的维护性进行建模,但是也为我们提供了定量研究的思路,可以用建模的方法和“场论”来对组织与个体间的互为塑造关系进行研究。建模不仅克服了目前研究中单纯进行理论演绎的不足,也弥补了现有研究中组织因素散乱、缺乏系统性的缺陷。

Lewin 的理论为个体与组织间相互作用的定量研究揭开了序幕,根据“场”的理论,他提出了著名的行为动力公式: $B = f(P, E)$ 。其中, B 是行为, P 是个