

# 工业企业中的非正式群体与 职工的人际交往

——北京第三机床厂调查

罗 桂 芬

在群体中与他人交往,是人类的基本需求之一。个体在与他人的交往中获得承认、友爱和归属感,同时在与他人的交往中进行社会化,认识自己,形成自我概念。正如马克思指出的:“人们是自己的观念、思想等等的生产者。但这里所说的人们是现实的,从事活动的人们,他们受着自己的生产力的一定发展以及与这种发展相适应的交往(直到它的最遥远的形式)的制约。”<sup>①</sup>马克思这里所指的交往,包括了个人间的精神和物质交往。这就是说,受一定的社会生产和社会结构特征所制约的人与人之间的交往,决定着人们的观念、人格、心态,同时在一定程度上表现了社会的一些结构特征。我国正处于深刻巨大的社会变革时期,探讨在这个变动的大背景下社会成员个体的交往网络的状况及其变化趋势,是社会学十分有意义的课题。

工业企业职工是我国城市居民的主体,工业企业职工之间的人际关系和交往状况,从一个方面反映了城市居民社交状况的特点。基于这点,我们以北京第三机床厂为研究实体,抽取其中一个车间作为观察对象,考察了现代工业企业内职工的人际交往状况。

根据社会学对于组织的研究,在一切正式组织中,成员间除发生工作业务上的互动之外,还发生大量的非业务性的个人交往,在这种人际互动的基础上逐渐形成各种非正式群体。这些非正式群体是在组织明文规定和精心设计的结构之外,由组织成员自发形成的无形组织。这些群体有自然的、约定俗成的规范,组织成员的行为往往受所参与的非正式群体的规范的影响。同时,个体又通过参与非正式群体的活动,来满足个人社会心理的需求。现代工业企业是典型的正式组织类型,具有目标明确、组织严密、管理程序化等特征,即使在这种工业企业的职工当中,也存在着由于个人交往而形成的非正式群体,因此讨论工业企业职工的人际交往时,就必须涉及企业中的非正式群体。笔者正是以职工的人际互动与非正式群体之间的关系作为研究的出发点,从考察现代工业企业内职工的人际关系入手,发现工业企业中的非正式群体,尝试从两者的关联出发,解析工业企业中非正式群体的主要功能及它们的结构及运行机制,目的是了解企业职工的人际交往方式和取向,总结非正式群体对职工行为的影响,为在现代化过程中促进企业职工建立新型人际关系网络提供线索。

## 一、非正式群体的客观存在

### (一) 从北京第三机床厂看非正式群体的存在形式

<sup>①</sup> 马克思:《德意志意识形态》,《马克思恩格斯选集》第一卷,第30页。

北京第三机床厂位于北京东城区安外小关，于1959年10月由北京市委决定成立组建，现为机械工业部归口的重点企业，有10个主要生产车间。截止1985年底，全厂计有职工1701人，其中文化程度在高中以上约有725人，占职工总数的43%，大专以上约有141人，占职工总数的8.3%；职工年龄在21—35岁和36—50岁这两个年龄组的人数最多，达1494人，占职工总数的88%，其中21—35岁的职工有878人，占职工总数的53%。上述两个年龄组职工的人际交往特征代表了职工人际交往的主流。

在全厂的访问、座谈调查中发现，该厂职工的非正式群体的存在形式有如下两类：

一类是调资时形成的利益群体；

一类是平时职工互动中形成的人际交往性群体。

这两类群体的规模都较小，动态性较强。第一类非正式群体出现于特定条件下，即调资时按工龄或学历划杠时，各种档次间的职工互相攀比，以这些“杠”或“条”为自然边界，形成各种压力群体，对调资方案施加影响。比如1983、1984年对“7·21”大学毕业生承认学历进行工资调整时，正规大学毕业生有看法，此时便在双方心理上形成一种无形的群体意识。

第二类非正式群体普遍存在于企业中，它是本文调查研究的着重点。

在该厂职工中没有形成明显的同乡、同学这类相对稳定、复盖面较广、组织较为封闭的非正式群体。这是由于：a、该厂职工队伍中没有明显的、差异较大的异质性集团。该厂新增加的职工，一部分是从外单位零散调入的，一部分是从社会上招工来的及从各类学校分配来的毕业生，每批人数都在40—100人左右，从未从一地大批招工过，因而缺乏形成规模大、相对稳定的非正式群体的条件。b、人员流动大。该厂从1959—1966年先后5批调出911人，1984、1985两年又调出337人，这样大的流动频率，使职工中很少有十几年、几十年的老关系网。c、职工绝大部分来源于北京市内的各区，生活于大都市里，与大的社会环境融合，也不易产生封闭性的非正式群体。

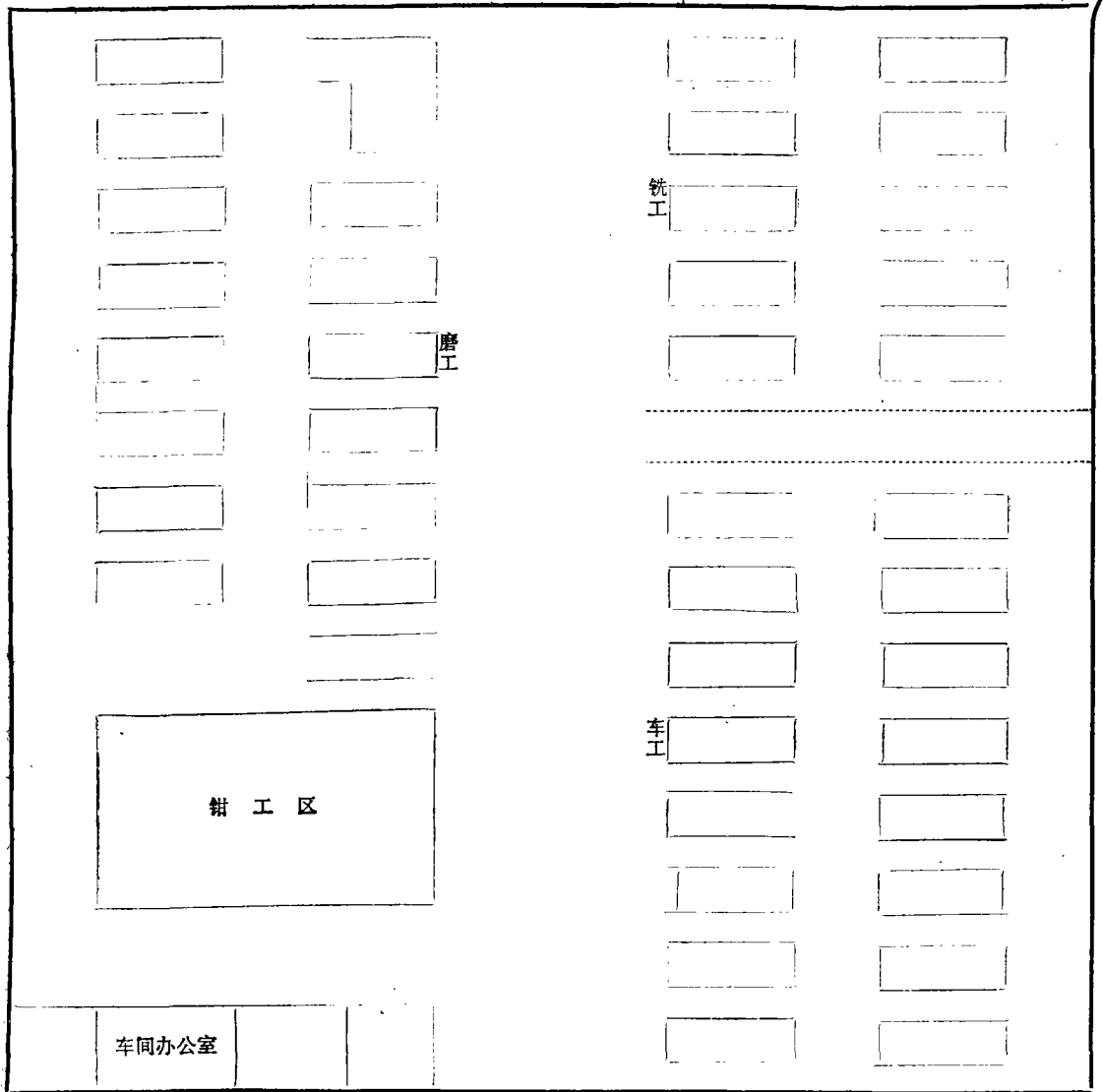
中小件加工车间是该厂主要生产车间之一，负责全厂产品中的中小部件的加工任务。这个车间的主要生产工种是车工、铣工、磨工、钳工，1986年11月全车间共有188人。根据工种专业，共分为12个小组，这些小组既是生产单位，又履行基层管理的职能。车间有一主厂房，主要生产班组均在主厂房内。一般一台机床分别由两人操作，采取两班倒制度。职工的人际交往就是在这个空间进行的，非正式群体也是在这个空间内产生的。

笔者以中小件加工车间作为重点观察研究对象，通过渐进式采访、观察和问卷调查<sup>①</sup>，交往频率较高的非正式群体有以下几类：

1. 青年娱乐群体 这类群体的最显著特征是跨越正式班组，成员来自各个不同的生产班组，网络相对复盖面大，群体规模大小不同，依娱乐内容而定。成员均为青年工人。他们兴趣广泛，好动，是职工中人际交往需求最多，也最活跃的份子，由于某些共同的兴趣和爱好而走到一起，逐渐形成较固定的娱乐伙伴。该车间共有3个这类群体，一个是由足球爱好者组成的，人数最多；另一个是由羽毛球爱好者组成的。这两个群体几乎全部活动都是在厂内进行的，午休或下班后聚到一起玩一阵。第三个是由女工组成的，她们喜欢跳舞，经常

<sup>①</sup> 问卷调查，设计了4项问题：1）在车间内您愿意和谁在一起工作；2）工间休息时一般找谁聊天；3）工作中碰到麻烦时一般找谁帮忙；4）假如搬家，找谁帮忙。从受问者中选出3—5人。

图1 主厂房人员设备布置示意图



在业余时间结伴去跳舞，工间休息时也往往凑到一起聊天、打扑克。这里出现另一特征，即工人中的娱乐群体是两性分开的。

2. 女工群体 女工在人际交往中，往往是自成圈子，这在该车间是明显的事实，在生产班组里也表现得最为突出。平时干活间歇时，女工们凑在一起说话聊天，中午吃饭时女工聚到一起，吃过饭后，一般又是几个女工在一起打扑克（打扑克是该车间工人的一项最普遍的娱乐形式）。女工在回答问卷中的上述四项问题时，除工作中碰到麻烦一项之外，选择的对象绝大多数都是女工，同观察结果完全一致。这种女工群体的界限都不超出正式班组，成员主要是中年以上的女工。

3. 朋友群体 这种群体规模较小，一般2到3人，它不同于娱乐群体之处，是成员间感情联系较紧，在一些重要方面比较一致，如价值观、做人的准则等等，他（她）们把对方视

为“好朋友”或“知心朋友”。朋友一般是超越生产班组界限的，有的是车间内其它小组成员，也有的原在该厂工作现已调离。知心朋友或好朋友都是在同性别职工中结交的，几个男职工是好朋友，几个女职工彼此视为知己，没有异性间形成广义朋友的现象。

4. 后进青年群体 这是车间内界限最清晰的非正式群体。成员基本为进厂1—3年的青年工人，年龄在20—24岁之间。这些青年交际广泛，爱好多样，就是不爱干活，技术水平差，出勤率低，工时完成率更低。几个这样的青年经常在一起，活动内容多为打牌、喝酒、闲逛、聊天、游玩，在职工中很突出，他们本人也都知道这一点，有较强的群体意识。

5. 班组内的核心群体 这种群体的特点是以一位班组内技术高、有威信的老工人为核心，团结部分职工，形成班组的中坚力量。这个群体包括了本班组内的大部分生产技术骨干，规模越大，包括的正式班组中的成员越多，班组凝聚力就越强。有的班组没有形成这种核心群体，职工们或独往独来，或只有两三人的松散的联系，组内涣散，矛盾很多。

上述群体的界限都是相对的，群体成员资格没有明确限定。

## (二) 非正式群体要素分析

霍曼斯认为群体有四个基本要素：互动、活动、情感和规范。互动是两个或两个以上成员之间的相互作用；活动是指群体成员共同进行的行为；情感指个体对他人或事物的看法和评价；规范是约束群体成员行为的标准。<sup>①</sup>非正式群体作为一种群体类型，具有群体的一般特征，但它又有别于其他类型群体的特殊性。上节所讨论的存在于第三机床厂职工中的5种非正式群体都是人际交往型的，人际交往的发生与持续，其主要内在动因是进行交往活动的个体的互相吸引，也就是说把他们联络起来的是情感这条纽带，在互相喜爱、互相信任的基础上频繁互动。基于这种情感基础上的互动完全是互动双方自愿的，不受诸如义务、责任的制约。非正式群体的活动就是个人交往，交往内容与方式取决于群体的结构，上述5种群体其构成的结构不同，群体活动也各异。青年娱乐群体的主要活动是共同进行文体娱乐如打球、跳舞等；女工群体的主要活动是谈家常、日常生活中结伴；朋友群体的活动是谈心、互助；后进青年群体的主要活动是游玩；班组内的核心群体的活动表现为共同完成生产任务。几个群体中都有的共同的一项是聊天，可以互相无拘无束的谈天说地。这里，5种群体中都不存在明确的必须要成员遵守的规范，群体对成员控制的方式、成员彼此默认的互动内容和互动频率是约定俗成的，若有人做出违背这些默契的行为，大家就认为他在“犯傻”，与其交往的频率自然降低。这里，普遍的一条行为规范是模糊的、意义不甚明确的“够朋友”。如女工群体成员互相替对方打饭或结伴去食堂，若不这样做就会认为是“不够朋友”，朋友群体中互相倾吐诸如恋爱、个人工作和人事上的烦恼等心理秘密，若有此种秘密而长时间不向朋友表露，也是“不够朋友”的表现，失去对方的信任。B组的情况更突出的显示了这种群体规范在维系成员间关系及维持群体存在方面的作用。这个生产班组14名工人，原来有2人长期不上班（在家从事个体经营），另有两三人“三天打鱼两天晒网”，上班时也不干活，其余一些青年工人被贴标签为“刺头”。然而班组成立一年多来，班长成功地把全组大多数人团结聚拢起来，形成以班长为核心的比较紧密的群体，班组工人的工作态度，实际工作效率、工人间的团结都发生了显著变化。笔者同这个班组的大多数工人深入交谈中发现，他们并没有把班组视为工厂车间一个组成部分的“任务群体”，对厂及车间的生产任务认同

<sup>①</sup> (美) Aevery编：《组织理论》，中心大学社会学系资料。

感很低。他们之所以能改变以往的行为，勤奋工作，合作互助，是因为在他们之间发展出一种非正式的关系，即把班组视为能接纳自己的交往群体，把努力完成生产任务作为个人对这个群体的报答方式之一。他们的主要规范是“对得起班长”，如果不努力完成工时定额，跟班长为难，就“不够朋友”。正是这种对非正式群体的情感和其群体规范，影响了个人在生产和人际交往中的行为，使他们积极向上。

## 二、非正式角色的互动以及非正式群体的运行机制

### (一) 正式角色及其认同

每个社会成员参与社会生活，都是通过在社会生活中承担的角色来实现的。社会成员承担了社会角色，就要履行角色义务，遵从角色规范，为整个社会的运转和发展发挥自己的作用。社会成员一般同时要承担很多角色，称为角色丛。在个人的角色丛中，根据各个角色对这个人社会身份的重要程度的差异，分为主要角色和非主要角色；依据场景，这些角色又有正式角色与非正式角色之别。以企业角度而论，在其中工作的每个职工，正式角色由他所占据的职业和职位来确定。车间职工的正式角色分别有车间主任、统计员、施工员、车工、钳

表1 职工对自身正式角色的认同与非正式角色的分化

选择次序一			选择次序二			选择次序三			选择次序四		
回答内容	人数	%	回答内容	人数	%	回答内容	人数	%	回答内容	人数	%
工人	27	67.5	干活的	8	17.5	某活动业余爱好者	2	5	够朋友的	4	10
干活的	3	7.5	没权利的	5	12.5	和大家合得来	3	7.5	同事关系好的	3	7.5
卖力气的	2	5	班组长	3	7.5	一家之长	2	5	某活动业余爱好者	3	7.5
公民	2	5	母亲	2	5	母亲	4	10	一家之长	3	7.5
男性	1	2.5	妻子	2	7.5	父亲	2	5	工人	2	5
青年	1	2.5	自学者	3	7.5	工人	2	5	有理想的	1	2.5
不是主人	1	2.5	具有某种学历	3	7.5	干活的	1	2.5	不能施展才能	1	2.5
不爱干活的人	1	2.5	最苦的	1	2.5	对工作负责的	3	7.5	技术可以	2	5
对工作不满意	1	2.5	某活动的爱好者	3	7.5	地位低的	2	5	母亲	1	2.5
最苦的	1	2.5	技术可以的	1	2.5	重友谊的	2	5	女儿	1	2.5
			技术不好	1	2.5	挣钱少	1	2.5	父亲	1	2.5
			钱的奴隶	1	2.5	女工	1	2.5	平民百姓	1	2.5
			党员	1	2.5	老工人	1	2.5	党员	1	2.5
			群众	1	2.5	丈夫	1	2.5	妹妹	1	2.5
			其它	2	5	女儿	1	2.5	女工	1	2.5
						混日子	1	2.5	愿意交朋友的	1	2.5
						神学论者	1	2.5	其它	13	
						其它	9				

工等等，非正式角色诸如业余摄影者、厂足球队员、父亲、女儿等等。若换个场景，以家庭角度而论，则这些人在各自家庭中的角色如丈夫、妻子、母亲等等成为正式角色，而工程师、车工等等角色则成为非正式角色。每个正式角色，都有确定的角色义务、职责，而非正式角色则没有明确的限制。

笔者用个案访问的形式，随机选择车间内40位工人，请他们就“我是谁”作出四个回答，希望从正式角色对受访者自我概念的影响这个角度，测定他们对正式角色的认同程度和非正式角色的分化方向。（见表1）

根据表1中的资料，工人在进行自我判断时，有68%首先想到自己是工人，他们通过这个正式的社会角色，对自我进行知觉判断，形成自我概念。同期（1987年5月）笔者对中国人民大学干修班学员进行同样测量，首先用他们的正式角色来判断自己的人占45%。两者相比较，说明工人对自己正式社会角色的认同程度高，已有68%的人把它内化为自我概念的一部分了。

表1的资料也反映出，有7人判断自己时首先想到自己是“卖力气的”、“干活的”、“不是主人”等等。从这些否定性的字眼中，可确认这些人对自己“工人”这个正式角色在理性上是承认的，但在感情上不接纳，他们对正式角色的认同呈现矛盾心理。这种状态的人占受访者总数的17.5%。这同目前工人对自身社会地位的不满意紧密相关。调查中，笔者访谈的绝大部分人，包括干部、管理人员、工人，都认为目前企业职工思想状况比较混乱，怨气很大，工作积极性不同。工人们更是屡屡表示：我们工人现在就是干活卖力气，最苦的是工人。表2的资料更进一步说明了这方面的问题。

**表2 第二次持否定态度与第一次选择的关系**

第二次选择为否定性(14人)			
第一次选择为工人		第一次选择为“干活的”等	
人 数	%	人 数	%
7	50	6	43

工人判断自己时，第二次选择用“干活的”、“没权利的”这种概念的人占受访者总数的35%（14人），其中50%（7人）由第一次选择“我是工人”的人回答，43%（6人）第二次选择和第一次选择的回答是同样的，都是“卖力气的”等否定性字眼。与此同时，在第一、第二次选择中持“工作有意义”等肯定性态度的被试一个都没有。由此可以推断工人目前对自己的地位状况已普遍感到不满，而且不满意的程度很强烈。

角色是与社会中的结构地位相关联的。人们形成何种自我概念受制于他们所从事的职业，也就是说受制于他们在社会结构中扮演的角色，同时也受制于社会赋予这些角色的地位和评价。十一届三中全会以来，随着城乡经济体制改革的持续进行，各集团人群的权力分配和利益分配格局发生了变化，农民经济地位得到改善，个体经营者被社会所承认，知识份子成为工人阶级的一部分，这使原社会角色结构中被认定为领导阶级的工人产生了极强烈的相对剥夺感，他们感到自己的角色在社会结构中的地位降低了，这就导致了上述工人对自己职业的评价。

这给我们以深刻的启示：改革的领导者在推动社会变革时，应设法引发一种补偿机制，补偿社会中占主导力量的集团在社会角色结构变动中的某些失落。笔者认为在我国现状

下,这种补偿机制是“机会”,即提供给工人以及大多数社会成员以发散性的、多元的机会。这方面的深入论述已超出本研究的范围,因此留待今后作专门的深入研究。

## (二)非正式角色的分化

表1的资料显示了工人非正式角色的分化方向。该车间工人选择频数最高的非正式角色主要是:自学者、某些活动的业余爱好者、母亲、妻子、一家之长、朋友、好同事。

工人对非正式角色的选择及选择次序可以表明:

1.工人的非正式角色可以分成4大类。第一类包括自学者、具有某种学历、技术状态这样3种表明身份的角色,它们与正式角色关联密切。成人自学及目前已具有的学历都同职业相关,或是为证明自己具有此种学历,能胜任目前的工作,达到了有关部门的要求,或是表明对目前职业不甚满意,认为自己大材小用。而技术状态更是直接针对工作而说的。

第二类非正式角色是已婚工人在家中的角色,如母亲、妻子、父亲、丈夫、一家之长等等。这表明工人对婚姻家庭生活的重视。

第三类是某种文体活动的业余爱好者,如摄影爱好者、足球爱好者等,这表明工人的需求和兴趣是多方面的。

第四类非正式角色是人际关系中承担的角色,包括朋友、好同事等等,都是正的、积极的角色,说明在良好的人际关系中的角色是工人乐于承认的,而不和谐关系中的角色无人提到。

2.受访者在第一次选择中确认自己的正式角色后,在此后的三次选择中对不同非正式角色的确认次序,反映了他们重视这些角色的程度。工人对非正式角色的选择次序和频率是:第二次选择中受选频率最高的是第一类角色,其次是第二类角色;第三次选择受选频率最高的是第二类角色,其次是第三类角色;第四次选择受选频率最高的是第四类角色,其次是第二类角色。由此可以推断他们的人生目标体系为:工作——家庭——生活丰富——人际温暖。如果按照马斯洛的需求层次分析,这些生活目标都属于生理、安全、归属和爱的需求范围,处于第三层次以下。由此可以说,工人们的需求基本处于比较初级的状态。

3.在第一类非正式角色中,受访者对学历和知识比对技术更重视。自学者、学历这方面内容在第二次选择时被选频率就较高,而同次选择涉及技术水平的只2人,最后一次选择中,也是2人涉及此角色。受访者把具有某种学历和正在自学看得如此重要,而对更能反映工作能力和职业履行情况的技术水平相对淡漠,说明当前社会上流行的重文凭风气对工人影响较大。在调查中,各主管部门和干部普遍认为,该厂工人尤其是青年工人中普遍存在的问题是不学技术、不重技术,一部分坚持学习的人其动机在于抓文凭,或想将来改变职业。这同上述资料分析结果相吻合。

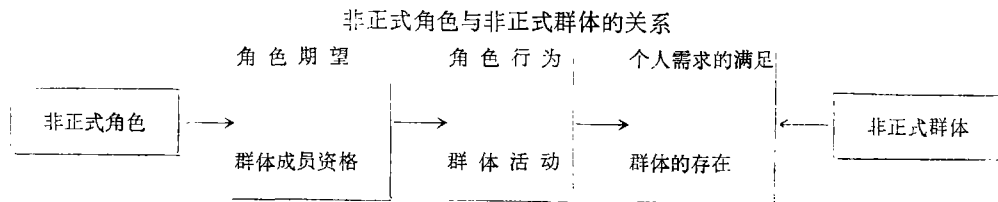
这里,我们运用拉尔夫·H·特纳的论述从理论上分析工人自身与所选择的非正式角色的关系。特纳在分析角色与个人的关系时认为个人等同于他所扮演的全部角色,人们通常在不同的角色上就是不同的行动者,并且拥有“自己是什么人”这一意识。不仅如此,他们还用角色作为自我认同、自我鉴定的手段和方法。特纳在谈到角色分化趋势时又指出:1.一个角色得到的评价越高,把自我置于这个角色上的趋势就越强,2.个体从扮演某一角色的过程中得到的内在利益越多,则把自我置于那个角色上的趋势就越强。<sup>①</sup>在现在的社会地位结构中,工人正是通过非正式角色的选择,全面评价自己、形成自我概念,并以此来决定自己的

<sup>①</sup> 参阅(美)乔纳森·H·特纳:《社会学理论的结构》第十七章,浙江人民出版社。

行为，包括交往行为。

### (三) 非正式角色与非正式群体

非正式群体的存在，依赖于组织成员非正式角色的分化。它们之间的关系如下图所示：



工人的需求是多方面的、多层次的，他们在正式角色之外，寻求多种非正式角色。参与某个非正式群体并没有明确的条件限定，只要他或她自己认定了某种角色，接受了这一角色的期望，按照相应的方式行为，就自然被划入工人中的某个圈子（也就是非正式群体）。他们彼此经常发生互动，构成群体活动，于是群体便由此而产生。同时，个人在非正式角色的扮演过程中满足了自己的需求，又由于非正式角色的分化是持续不断地进行着的，因而角色间的互动持续发生，群体由此得以维持。

从以上对非正式群体和非正式角色类型的分析中，我们发现它们之间存在如下对应关系：

第二类角色（家庭中母亲、妻子） $\leftrightarrow$ 女工群体

第三类角色（某种活动的爱好者） $\leftrightarrow$ 青年娱乐群体

第四类角色（人际交往中的角色） $\leftrightarrow$ 朋友群体

班组内核心群体

落后青年群体

由此揭示出：非正式群体是由非正式角色的不断分化来维系的，非正式角色间的互动，是非正式群体的运行机制。

第一类非正式角色没有形成与之对应的群体，承担这类角色的受访者，都分别参与本班组的**核心群体**。但从反方面考察，那些核心群体之外的工人，很多属于“技术差工作又懒”的那种人，笔者在个案访问中了解到他们对自己的评价也是“落后份子、混日子”等等，就是说，这是些对正式角色也不关心的人。而核心群体的成员绝大多数能合格地履行正式角色的义务，同时同事关系比较好，因此他们除认同正式角色外，还寻求与正式角色关联密切的第一类非正式角色。

其次，核心群体与第四类角色具有对应关系。核心群体所以存在，就是因为其中大部分人承担了第四类非正式角色，他们互相团结，互相接纳，形成了班组的中心。

女工群体的成员，都是已婚中年女工，她们的家庭责任感强，对自己所承担的第二类非正式角色知觉极强，许多人认为自己“在家是主人”，是“一家之主”。正是这种对非正式角色认同感的相似，使她们有共同语言、共同心理、共同关心的事情，从而过从甚密，互动频繁，结成群体。

青年娱乐群体中的成员，都发展出了第三类非正式角色，即某些文化活动的爱好者，他们的角色行为必须共同进行方能完成，正是这种角色行为，构成了他们的群体活动。这些群体活动又成为群体存在的条件和标志。

朋友群体和后进青年群体，则更是依靠成员承担“朋友”或“哥儿们”的角色，彼此视



为知己或同气相求的义友，并且履行角色义务，才能够维持相互间的互动，群体才有存在的基础和可能。

因此，正是职工非正式角色的联系，体现着非正式群体的结构特征。这里，非正式群体是一种人际关系网络，在这个网络中，群体成员占据着一个个网结，根据各种期望要求扮演各自的角色，保持网络的联结。

### 三、人际关系的单元以及非正式群体的主要功能

#### （一）职工人际交往取向

调查中发现，该车间的职工中除上述分析的青年娱乐群体成员外，其余职工的“自我报告”都表示没有条件在闲暇时间从事实际的文体及娱乐活动，人际交往的内容主要是聊天、谈心等交谈形式。根据访问对象的这一实际社会交往情况，为使问卷有针对性，在进行问卷设计时有意剔除了文化娱乐活动这方面的交往内容。这里，从6个方面分析该车间职工的人际交往，采用6个操作变项分别表述这6个方面。这6个操作变项及代表的方面分别是：

1. 在一起讨论有关人生意义问题的人，代表职工价值观、人生观等深层意识方面的交流。这种交往寻求的是理解。

2. 工作不愉快时最可能为之诉说的人，代表在履行主要的社会角色、从事基本的社会活动即职业活动过程中最愿意信赖的人，这种交往寻求的是支持与合作。

3. 买到了喜欢的东西最先告诉的人，代表日常生活层面趣味相似、有某种共同现实利益的人。这类交往寻求的是生活上的关心及基本生活方式与社会潮流的接近。

4. 恋爱婚姻中碰到麻烦对之诉说的人，代表个人生活中的隐秘部分，这类交往寻求和体现的是安慰、帮助、理解。

5. 烦闷时找谁说话，代表日常生活中能带来轻松和娱乐的人，此种交往寻求的是放松和渲泄。

6. 与什么人商量个人长远打算，代表在个人发展和实现目标方面能给予鼓励协助的人，这类交往寻求和体现的是理解、实际的帮助。

职工可能的交往对象有5类：1）车间内的同事；2）从前的同学（目前不在同车间工作的）；3）领导；4）外车间的朋友（非同学关系）；5）家人。

问卷以交往的6方面内容作为自变项，以交往对象作为因变项，测量职工的交往取向。测量结果如下：（见下页）

数据分析表明，职工的人际交往对象有两个主要指向——车间内的同事和家人。

调查中发现，一些有各种业余爱好的职工其娱乐伙伴绝大部分是车间内的同事，由此产生娱乐性非正式群体。

后进青年群体的社交联系面较广，然而他们也在本车间工人中有一个基本关系网。

#### （二）非正式群体是人际交往的基本单元

职工是以家庭成员和车间内的同事作为交往的两个中心而建立各自的人际交往网络的，这就意味着，家庭和工作所在的基层单位，是职工人际交往的主要单元。

但与家庭成员间必然发生的频繁和密切的交往不同，职工在车间内与同事的交往，频率相差极大。并不是车间内所有的职工彼此都能进行交往，有的职工间的互动极少。职工的人

表3

职工交往取向百分比

交往方面 百分比 %	交往对象					
	1	2	3	4	5	6
车间内同事	49	37	26	20	29	21
从前的同学	21	6	3	12	7	9
领导	1	11	1	5	5	3
车间外朋友	8	9	7	11	9	9
家人	13	22	55	24	24	44
不同任何人讲	7	15	8	28	26	14
总百分比	100	100	100	100	100	100
n	106	109	103	101	104	103

际交往行为表现为在一定范围内选择交往对象,在这个范围内根据不同的交往频率,便划出了比较明显的交往圈子,即非正式群体。职工与车间同事的交往主要是与非正式群体内成员的交往,因此,非正式群体便成为职工人际交往的基本单元,这也正是非正式群体的主要功能。

根据交往动机和交往的效能的差异,人际交往可分为功能性交往和情感性交往两类。功能性交往是交往者在意识到交往对象对自己具有某些方面的功用,从而有目的为某一目标进行的人际交往。情感性交往时,交往者把交往过程本身作为目的,这种交往可以使互动双方的个性全面接触。职工在非正式群体中的交往属于这种类型。职工们并不是为了什么去与他人交往,绝大多数出于“在一起高兴”。除朋友群体外,职工们在非正式群体中的交往绝大部分是日常活动,是人际交往中最表面的层次。比较密切的朋友群体,他们的交往动机除了“在一起高兴”以外,还有“追求理解”和“互相学习”这两项,这是更深层次的包含有情感要求的交往。如果从功能性交往和情感性交往在人类需求中的位置角度思考,我们发现后者处于更基础的层次,可以说是人类最基本的需求。这种交往的价值在于个体在与他人交往过程中感觉到被他人接纳,从而获得一种归属感。正是因为非正式群体具有满足个体最必须的情感性交往需求的功能,它才能成为职工人际交往的基本单元。

### (三) 非正式群体形成的主要条件——职工对工厂的全面投入

从企业行为角度讲,职工间的人际交往活动是在企业内部进行的,这就涉及到了职工对企业的投入问题。

职工对企业的投入指职工在心理上如何看待自己与企业的关系,全面投入指职工在个人精神及感情的所有方面都与企业发生联系,各个方面的注意力都程度不同地指向企业。职工对企业的全面投入是个多维性概念,笔者认为它至少包含以下5方面的内容:1、职工对工厂目标的认同,从工人对自己工作行为与工厂整体目标的联系角度考察;2、从职工对工厂所持态度考察工人对工厂的归属感;3、职工对工厂的参与意识;4、职工与同事间的交往需求;5、在工厂中人格被全面深刻理解的需求。本研究在问卷B部分中,对上面5方面内容,以累积性等级序列提问方式,就每个方面提出3个论点(第二方面问题2个论点),请受访者指出

自己同意或不同意的程度。测量结果如下：

**表4 职工对工厂全面投入总分分布**

投入总分	人数	%
>70	0	0
强56—64	18	20.2
中42—55	66	74.2
弱39—41	5	5.6
<39	0	0
n	89	100

分数区间14—70。若介于同意与不同意之间的回答为中间值，每份问卷中14项陈述的中间值分数总和应为42分；问卷中平均每项陈述都回答同意，则总分数为56分。以这两项分数作为衡量标准，区分全面投入程度的强弱，表4的资料表明只有5.6%的职工位于低标准以下，74.2%的职工的全面投入在中等程度以上，20.2%的职工全面投入程度很强。

然而，职工对工厂全面投入程度的单项测量并不是我们的目的，我们的兴趣在于考察全面投入程度与其在非正式群体内交往行为的相互关系。这里，以职工在人际交往网络图（本文略）中互选对数作为度量他们参与非正式群体程度的指标，互选对数75者为高，2—4为中，1以下为低，我们假设：职工参与非正式群体的程度，受其对工厂全面投入程度的影响，全面投入越强，在非正式群体中的行为越积极（选择对数高）。

表5的资料证明了这个假设是成立的。

**表5 职工全面投入程度与参与非正式群体关系表**

投入总分 \ 参与程度	参与程度		
	高	中	低
39—41	—	—	5
42—55	—	62	4
56—60	6	7	—
61—64	5	—	—
N <sub>i</sub>	11	69	9
$\bar{Y}_i$	59.4	49.8	40.3

$$E^2=0.87 \quad P \leq 0.001$$

以 $P \leq 0.001$ 进行F检验，统计显著度大于0.001。结果支持假设，证明职工对企业的全面投入程度与其参与非正式群体的程度是相关的。

由此可见，职工中间形成这种作为人际交往主要单元的非正式群体，是由于他们对企业的全面投入。

然而为什么职工对企业“全面投入”？此外这种类型的非正式群体对职工来说只具有进行情感性交往的功能，那么功能性交往通过何种方式在何种机构中进行呢？笔者根据调查资料对上述问题谈些理论认识。

首先，造成职工对企业全面投入的主要原因是“工厂办社会”。职工在工厂中休息、娱乐及进行思想感情交流是职工劳动生活的一部分，企业对此提供必要的条件，兴办一定的与这种劳动生活有直接关系的集体福利事业，是企业必要的一项非生产性活动。然而由于企业的外部条件不完备，也就是全面的社会服务的落后（这里“服务”的涵义是广义的，包括教育、文化活动），使得企业不得不以自给自足的小生产方式运行，正如中央所总结的那样：“企业实际上成了行政机构的附属物，中央和地方政府包揽了许多本来不应由它们管的事，而许多必须由它们管的事又未能管好。”<sup>①</sup>结果企业不得不努力把“环境内部化”<sup>②</sup>即尽力把环境的因素纳入内部的可控因素，由一个与环境相互作用，相互交流能量的开放系统，转变为封闭的自我完成系统。<sup>③</sup>职工的几乎所有需求都由企业这个小社会来满足，结果是职工由依赖社会转向依赖企业，这自然导致了职工对其所属企业的全面投入。职工对企业的全面投入程度越强，表明企业对职工的吸引力越强，但这并不意味着企业的凝聚力强。本研究中有许多职工的全面投入总分并不低，然而在“我对在本厂工作”这项测量中却回答为“想调动”。

**表6 职工的全面投入分数与安心本厂工作关系表**

投入分数	较满意	不满意，但可继续干	想调动
39—41	—	—	5
42—55	14	27	25
56—64	2	3	9 (4人未回答)
Ni	16	30	39
$\bar{Y}_i$	50.19	51.43	49.74

$E^2=0.04$

两者相关率为0.04，表明职工对工厂的全面投入程度与其是否安心在本厂工作并没有直接的联系。由此看来，职工对企业的全面投入可以说是对社会的投入的移情。这样就导出了第二个问题：职工的功能性交往需求如何进行，可以说，目前社会还没有渠道和机构很好地发挥这一功能。由于功能性交往需要交往对象有较强的异质性，而目前工厂职工的人际交往多只能在同事中进行，交往各方同质性极强；另一方面，目前职工很少人有能力（时间、技巧等等）从事丰富的文化娱乐活动，久而久之，功能性交往需求萎缩。这是有待今后深入研究的另一个问题。

本文引用资料：

- ① 北京第三机床厂厂史
- ② 北京第三机床厂劳人科统计表
- ③ 中小件加工车间职工统计表
- ④ 中小件加工车间机构图表

作者工作单位：中国人民大学劳动人事学院

责任编辑：谭深

① 《中共中央关于经济体制改革的决定》。  
 ② 〔日〕富永健一：《经济社会学》第157页，南开大学出版社。  
 ③ 同上。