

□财经前沿：企业理论与实践

中国情境下企业员工 网络建构行为量表开发

于桂兰 孙瑜

【摘要】通过对国内外网络建构行为及相关文献进行梳理，发现网络建构行为这一构念在中国情境下的理论及实证可以做进一步的拓展。从国外文献中选择网络建构行为的可操作定义，在半结构化访谈和开放式问卷的基础上，结合现有文献，形成了拟开发量表的初始维度与条目。通过探索性因子分析、验证性因子分析及相关分析等方法，对424名企业员工样本数据进行了信度和效度检验，最终确定了网络建构行为量表的5个维度和19个题项。研究表明，开发的量表具有良好的信度和效度，验证了中国情境下的网络建构行为存在“给予社会支持”与“避免关系冲突”两个与西方不同的维度。

【关键词】网络建构行为；文化背景；给予社会支持；避免社会冲突；量表开发

【基金项目】教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目（10JZD0045-2）

【收稿日期】2014-03-31

【DOI】10.15939/j.jujss.2015.02.007

【作者简介】于桂兰，吉林大学商学院教授，管理学博士；孙瑜，吉林大学商学院博士研究生。（长春 130012）

一、引言

我国正处于社会转型阶段，经济快速发展、组织制度不断转变的同时，也出现了体制断裂和体制洞现象。^[1]个体关系网络的建构不仅可以弥补社会、组织等正式制度的缺漏，使得资源配置机制得以顺利运转，而且满足了个体对信息、资源的合作与交换需求，因此对个体网络建构行为的关注和探讨具有重要意义。

关于网络建构行为（networking behavior）的科学研究始于20世纪80年代。^[2]从那时起，许多西方学者通过研究发现，个体的人格特质、工作态度、政治动机及组织环境会影响个体的网络建构行为。^[3-6]与此同时，个体的网络建构行为也会对个体和组织的成功产生积极的作用，如就业、职业成功、工作绩效、组织绩效。^[3,5,7-8]网络建构行为俨然已成为国外心理学、组织行为学与社会学领域的研究热点，对网络建构行为的研究具有极大的理论意义和实践价值。

在国内，虽然许多学者对华人“关系”的建构及互动模式进行了深入探讨^[9-11]，但对具有职业目的的网络建构行为缺乏系统的探索和总结。值得强调的是，在国内学者的研究中，将关系的界定泛化为社会关系，包括亲属关系、同事关系、领导与下属关系和朋友关系等，而本研究界

定的网络建构对象是特指对自己职业有潜在帮助的人。后者应为前者的子系统。

然而，网络建构属于个体行为，建构者所处的文化背景及依据该文化所确立的伦理道德规范，会对其行为产生不可忽视的影响，研究者依据某一特定文化背景下形成的网络建构行为量表，不可能完全适合异质性文化。因此，在国外现有研究文献的基础上，本研究试图开发适用于中国情境的企业员工网络建构行为量表。

二、网络建构行为的概念与测量

早在 20 世纪 80 年代，许多学者对管理者网络（managerial network）产生了浓厚的兴趣，网络建构行为是这一领域的延伸。本研究将回顾社会学及组织行为学领域对网络建构行为的概念界定和测量，通过比较，可以看出网络建构行为概念的发展过程。

（一）网络建构行为概念界定

尽管不同学者对网络建构行为的理解存在差异，但他们均关注了以下几个核心问题。

首先，所有学者均在个体层面上定义网络建构行为，并将其描述为特定行为的集合。这些行为包括参加会议及社交聚会、主动结识重要的人、参与非正式谈话等，行为表现的一贯性和频度可反映出建构者的参与程度。事实上，网络建构行为是个体所展示出的相互关联的行为系统，它不仅拥有时间稳定性^[12-13]，而且组织干预措施会对其产生明显的效果，如提高个人网络建构技能的相关培训及人力资源管理实践。^[14]

其次，大部分学者认为网络建构行为具有明确的目标导向，建构者通过一系列社交手段获取资源以提高工作绩效和获得职业成功。因此，网络建构行为是存在预期回报的社会关系投资行为^[15]，而这一观点是可以被社会交换理论和符号互动理论所支持的。

最后，许多学者的关注重点从个体行为层面向二元关系层面发生了转移，对网络建构行为范畴的界定未能形成普遍共识。有学者认为所建构的网络关系必须是非正式连带关系，直属上级、下级应排除在网络建构对象之外^[15-16]；也有学者认为在双方存在非正式行为互动的前提下，正式关系也可包含在网络建构对象之内^[7]；还有学者将建构的网络关系范围进行泛化，指出关系建构的对象是对自己职业有潜在帮助的人^[17]，即便是提高自己专业能见度等正式行为互动，也属于网络建构行为范畴^[18]。在此，本研究支持后者的观点，因为在网络建构过程中，很难将正式与非正式关系及行为互动进行有效的剥离。

综上所述，本研究将采用 Forret & Dougherty 对网络建构行为的界定，即网络建构行为是指“个体尝试与对自己工作或职业有潜在帮助的人维护和发展关系的行为”^[17]。网络建构者会依据不同的情境及对象进行有效的行为策略选择，并形成以期望、需求、响应为特点的互动模式。

（二）网络建构行为测量

Kotter, Luthans & Rosenkrantz 最初采用观察法评估管理者网络建构行为的发生频度^[19,2]，然而由于观察法难以量化且浪费时间和精力，近 20 年间自陈式测量工具得到了前所未有的发展。

学者们各自将网络建构行为操作为单维度、多维度构念，并形成多种自陈式测量工具。在单维度测量中，Ostgaard & Birley 研究企业家关系网络，开发出网络建构行为量表，要求被试者回答参与网络建构的时间总量。^[20]除了 Sturges *et al.* 从组织内部视角^[13]及 Wanberg *et al.* 从工作搜寻视角描述网络建构行为^[5]相关问题外，其余学者均以更广阔的视域开发网络建构行为量表，要求被试者回答网络建构行为的参与频度。

在多维度测量中，Michael & Yukl 基于对组织内、外部网络建构行为的影响因素和影响效果

存在差异的假设,通过对文献的查阅开发出内部网络建构(个体与组织内他人的互动行为)与外部网络建构(个体与组织外他人的互动行为)两维度量表^[15],其部分题项源于 Yukl & Lepsinger 的管理实践量表^[21]。Wolff & Moser 在综合前人研究结果的基础上,结合网络建构行为的定义,按结构和功能两个向度将网络建构行为区分成6个子维度^[12],分别是:内部关系建立、维护与利用,外部关系建立、维护与利用。他们在文献阅读、开放式问卷及访谈的基础上,开发出具有44个题项的网络建构行为量表。Forret & Dougherty 依照同样的研究方法,总结出了33种网络建构行为,并采用探索性因素分析法确定了网络建构行为的5个维度^[17],分别是:从事专业活动、交际、维持联系、参加教会或团体活动和提高组织内部能见度。在上述多维量表中,均要求被试者回答网络建构行为的参与频度。

Treadway *et al.* 认为个体的网络建构活动分别指向了两个重要的生活领域,除了以职业目标为导向外,也满足了个体的非职业社会追求,因此网络建构行为包含与职业相关的网络建构和基于团体的网络建构两方面内容。^[22]他们在 Forret & Dougherty 的网络建构行为量表^[17]基础上对题项进行筛选,对职业网络建构行为和团体网络建构行为分别测量,形成职业网络建构行为量表和团体网络建构行为量表。

本研究并未采纳 Treadway *et al.* 的观点^[22],为了获得职业成功的个体往往也会进行基于团体的网络建构活动,网络建构行为应为一整体构念。此外,本研究认为单维度量表在结构上过于单一,未能全面、准确地反映出网络建构行为的本质。多维度量表虽在结构上相对复杂,但仍不够全面^[15],或维度划分过于繁复,界限模糊^[12]。总之,学者们对网络建构行为的维度构成尚未形成一致的意见,有待开发更为有效、全面而又简洁的测量工具。

三、网络建构行为的本土化分析

由于西方近代的启蒙运动和科学技术的巨大进步,东西方存在着“文化势差”,西学东渐后,在技术、科学、制度、文化等多个层面影响着我国现代化的进程,也影响着人与人的交往方式。随着我国社会主义市场经济体制的逐步确立以及全球经济一体化程度的加深,西方商业文明和工商文化引起华人“关系”互动发生某些变化,西方的网络建构行为与我国必然存在一定的相似性。但是由于东西方文化存在根本性差异,其网络建构行为的具体表征也未必全然相同。

在西方,关系的建构是以“契约”作为社会交换的基础。从宏观层面看,西方处于一种民主政治、依法治国、自由平等的以契约为导向的社会形态;从微观层面看,西方的人际互动以平等协商、讨价还价、相互妥协为基本准则,在契约的订立和履行过程中双方关系得以建构并延续。^[23]而在中国,随着社会演变和发展进程中泛家族主义文化观念的逐渐深化,“人情”俨然已成为中国人熟谙于心的互动法则。^[9,11]因而,在中国人的关系建构中,常常用“送人情”与“还人情”来诠释给予与回报的过程。李伟民认为,人情具有极强的“粘套作用”,施予人情者易被求诸施予者所缠粘,人情收受者同样易被对方所圈套,也正是因为这一特征,使得人情的实际运作成为了一种极为微妙和复杂的社会活动与社会技能。^[24]于是我们不难发现,具有目的性的人情投资现象在中国社会极为盛行,中国人善于通过给予一次机会或帮助、提供某些便利或支持、做出某些允许或让步等行为手段,致使收受人情者产生亏欠感,在人情失衡的状态下,更易于实现资源的获得。车文辉和杨婕娱在中国职业女性社会网络的维持与再生产研究中,将这类行为概化为“给予社会支持”。^[25]

在西方,个体常常以自我为取向,在关系建构过程中强调个体的独立性和自主性。而在中

国,个体常常以社会为取向,通过配合、顺从及融入自然环境与社会环境,以维护和保持与环境的和谐关系,甚至与环境合而为一。钱穆与孙隆基认为,中国人重视“和合性”,且努力营造人与天、人与人的自然而和谐的态势。^[26-27]李亦园更从天(自然系统)、社会(人际关系)及人(机体系统)三个层面,说明均衡与和谐的追求是中国文化的基本运作法则。^[28]因此,经由家庭教化和社会教化历程中和谐观念与行为的逐步强化,传统中国人对不和谐或冲突会形成一种焦虑甚至恐惧。现实生活中的关系建构者,为了维护双方的和谐关系,做人做事时时谨小慎微,保护对方的面子,努力迎合对方的感受和行为并尽可能避免关系冲突的发生。中国人强调关系和谐是有道理的:关系和谐可维持稳定的社会秩序,不和谐会破坏社会秩序,而长久以来,社会秩序的维护已经成为中国人的一种集体情结。^[29]

通过对中西方文化的比较和中国人“关系”建构方式的本土化分析,基于“人情”与“社会取向”两个本土化理论,本研究认为,中国情境下个体的网络建构行为并非完全等同于西方,可能存在“给予社会支持”和“避免关系冲突”两个不同于西方的维度,需要对网络建构行为进行本土化探索,开发适用于中国情景的网络建构行为量表。

四、量表开发

在量表开发过程中,本研究首先在文献阅读、半结构式访谈和开放式问卷的基础上,总结中国企业员工的网络建构行为,形成拟开发量表的初始维度和条目。其次,研究人员分两次收集问卷,根据问卷回答的数据进行信息统计。最后,分别采用探索性因素分析、验证性因素分析及相关分析等方法,通过两次收集到的数据对网络建构行为量表进行开发和检验。

(一) 量表的建构

本研究首先对长春市10名企业员工进行了深入访谈,尽量保证样本的选取在所处企业类型、职务级别和岗位类别等各方面具有一定的分散性。在访谈过程中,要求被访者回答两个核心问题:一是在何种情形下,关系网络的运作能帮助他们在职业上获得成功;二是他们如何与对自己职业有潜在帮助的人维护和发展关系。访谈结束后,本研究对10份访谈资料进行整理,建立编码手册,将网络建构行为的抽象描述转换为贴切、具体的描述,经编码分析后,产生42种行为描述。

同时,为了丰富对网络建构行为的总结,本研究对30名来自不同企业的吉林大学商学院在职MBA学员进行开放式问卷调查,这些企业涉及服务、制造和高科技等多个行业。回答者男性17名,女性13名;普通员工7名,基层管理者8名,中层管理者10名,高层管理者5名;国有企业员工16名,非国有企业员工14名;制造企业员工11名,非制造企业员工19名;平均年龄为35.7周岁;平均工作经验为7.4年。问卷中的开放性问题:您是通过哪些行为方式与对自己职业有潜在帮助的人有效地建构关系网络的?要求回答者至少举5个例子加以说明。开放性问卷共收集到158个事例。

最后,本研究将42种行为描述和158个事例重新编码,结合现有文献分别对其进行分类总结。经过集体讨论和分析后,确定了网络建构行为的5个维度,它们分别是:维持联系、参加团体活动、给予社会支持、提高组织内部能见度、避免关系冲突。其中维持联系、参加团体活动、提高组织内部能见度均参考了Forret & Dougherty的维度划分^[17],而给予社会支持、避免关系冲突2个维度为本研究提出的假设。通过对文献的分析,从西方学者的量表^[4,15]中选择4个计量条目之后,根据上述访谈中行为描述和开放式问卷中关键事件的分类结果,本研究自行编制32个

表1 拟开发量表初始维度、条目及其编码

维度构思	条目
维持联系	N1 经常通过各种通讯工具与对方建立或保持联系(如打电话、发送 email 等)。
	N2 经常通过各种通讯平台与对方建立或保持联系(如微博、人人网、QQ 等)。
	N3 逢年过节或某些特殊情况下去对方家里或单位拜访并送些小礼物。
	N4 遇见对方主动打招呼。 ^[4]
	N5 闲暇时主动与对方闲聊。
	N6 在对方方便时,邀请对方一起喝酒、吃饭以增进感情。 ^[4,15]
	N7 积极参加对方婚礼、孩子升学宴、亲属葬礼等场合并随人情费用。
	N8 对方来当地拜访时,带领对方参观当地的风景或名胜古迹。
参加团体活动	N9 经常参加公司外部社交性的娱乐活动(如 KTV、打麻将、逛街等)。
	N10 积极参加公司主办的文体活动和娱乐活动。
	N11 积极参加各种类型的会议或展会。
	N12 积极参加各种类型的竞赛活动。
	N13 积极参加各种类型的培训活动。
	N14 积极参与党派、社团或民间组织及其举办的活动。
给予社会支持	N15 当对方得到晋升、奖励或取得特殊成就时给予赞赏。 ^[15]
	N16 适当地夸赞对方的外表和穿着。
	N17 主动询问对方是否有私事需要帮忙。
	N18 努力为对方的私事出力。
	N19 当对方忙不过来或抽不开身时,主动为对方分担工作。
	N20 适当关心对方的工作、生活及身体健康。
	N21 适当关心对方的家庭成员。
	N22 在对方需要时,为对方提供重要信息。
提高组织内部能见度	N23 与对方分享想法和建议。
	N24 支持对方的主要意见,即便自己有保留意见。
	N25 积极参与曝光度高的工作。 ^[4]
	N26 工作中尽量表现得出色。
	N27 为了得到对方的好感和认同,主动对公司内部没人管的事情负责。
	N28 主动跟对方汇报或讨论工作的进展情况并寻求反馈与建议。
避免关系冲突	N29 在公司内部不同场合发表自己的观点和看法。
	N30 适当地向对方寻求帮助或虚心请教。
	N31 避免与对方发生直接的冲突。
	N32 尽量不增加对方的额外负担。
	N33 不在背后谈论对方是非。
	N34 为了培养信任而为对方保守秘密。
	N35 避免让对方产生被怠慢的感觉。
	N36 遵守所在群体的基本规则或约定俗成的行为方式。

注:条目中“对方”泛指对自己职业有潜在帮助的人。

计量条目,参考已有文献的4个计量条目,从维持联系(8个条目)、参加团体活动(6个条目)、给予社会支持(10个条目)、提高组织内部能见度(6个条目)、避免关系冲突(6个条目)5个方面,表征“网络建构行为”概念。这样初步确定了一个含有36(32+4)个条目的题项库(见表1)。

(二) 数据收集与样本描述

本研究采用方便抽样的方法,共发放问卷530份。第一次测试(样本1)通过吉林大学商学院MBA教育中心,对在职MBA学员发放问卷230份,回收有效问卷211份,问卷有效率为91.7%。考虑到这些学员大部分分布在东部地区,为了避免特定区域的情景限制,本研究第二次测试(样本2)借助了亲属、老师和朋友的社会关系在常州、南宁、宁波、长沙、大连、广州、贵阳等城市的不同企业,针对不同层面的企业员工发放问卷300份,共回收问卷213份,问卷有效率为71%。两次测试共回收有效问卷424份。值得强调的是,本研究使用了5点李克特量表进行问卷设计,要求被试者对应各个条目,按照自己的实际情况进行评分,“1”表示“不符合”,“2”表示“比较不符合”,“3”表示“说不清楚”,“4”表示“比较符合”,“5”表示“符合”。而在总体的有效员工样本中,男性为51.9%,女性为48.1%;25岁及以下的为27.8%,26—35岁的为31.8%,36—45岁的为23.8%,46—55岁的为11.3%,56岁及以上的为5.3%;普通员工为41.5%,基层管理者为30.7%,中层管理者为19.6%,高层管理者为8.2%;国有企业员工为42.9%,私有企业员工为10.3%,合资企业员工为31.6%,其他类型企业员工为15.2%。

(三) 实证研究结果

1. 探索性因子分析

为了找出网络建构行为的因子结构,并保证测量题项的代表性及最终量表的简洁性,本研究使用SPSS 19.0对样本1进行探索性因子分析(EFA)。经过分析,数据的KMO值为0.802,Bartlett's球形检验在 $p < 0.001$ 水平下显著,两项指标均说明数据适合做因子分析。然后运用主成分分析和正交旋转的因子提取法,将因子载荷低于0.50及跨因子负荷(在多个因子上的载荷超过0.5)的题项予以删除,以特征值大于1决定因子提取数量。表2中的探索性因子分析结果表明,保留的19个题项形成了5个因子,分别归属于原先设定的5个维度,累计解释了62.955%的方差变异。

2. 验证性因子分析

为了检测新量表的结构效度,本研究使用LISREL 8.7对样本2进行了一阶、二阶验证性因子分析(CFA)。19个观测变量及5个潜变量的因子载荷如表2所示。本研究选择Chi-Square/df、NFI、IFI、GFI、CFI与RMSER这6项指标来判断模型的拟合程度。一般认为,若同时满足Chi-Square/df值小于3,NFI、IFI、GFI、CFI值均大于0.9,且RMSER值小于0.08,方可说明测量模型拟合良好。从表2的验证性因子分析结果中可以看出,一阶模型与二阶模型的拟合指标均达到了理想水平,说明新量表具有较好的结构效度;一阶因子与二阶因子间的标准化载荷系数在0.61到0.81之间,T值均大于2且在 $p < 0.001$ 水平下显著,说明“维持联系”、“参加团体活动”、“给予社会支持”、“提高组织内部能见度”和“避免关系冲突”5个因子,均从属于“网络建构行为”这一更高阶因子,本研究对网络建构行为的本土化设想得到了进一步的验证。

3. 信度检验

为了评估新量表的可靠性,本研究通过总体样本数据,使用SPSS 19.0对各结构因子进行信度分析。表2中的信度检验结果表明,除“提高组织内部能见度”这一因子的Cronbach's α 系

数为0.678外,其余均大于0.7,说明测量模型具有较高的内部一致性。

表2 网络建构行为探索性因素分析(EFA)、验证性因子分析(CFA)和信度检验结果

因子名称	题项	EFA 因子载荷	一阶CFA 因子载荷	二阶CFA 因子载荷	二阶CFA 潜变量载荷	方差解释%	Cronbach's α
维持联系	N4	0.597	0.61	0.62		15.382	0.704
	N5	0.790	0.66	0.66			
	N6	0.723	0.65	0.64	0.77		
	N7	0.501	0.56	0.56			
参加团体活动	N11	0.792	0.72	0.74		13.892	0.740
	N12	0.818	0.78	0.76			
	N13	0.633	0.63	0.66	0.63		
	N14	0.578	0.61	0.59			
给予社会支持	N19	0.788	0.72	0.73		12.178	0.803
	N20	0.626	0.68	0.67			
	N22	0.863	0.67	0.68	0.81		
	N23	0.634	0.65	0.65			
提高组织内部 能见度	N25	0.724	0.65	0.65		10.957	0.678
	N27	0.774	0.69	0.67	0.64		
	N29	0.737	0.65	0.67			
避免关系冲突	N31	0.798	0.70	0.71		10.546	0.775
	N32	0.690	0.76	0.75			
	N33	0.740	0.65	0.66	0.61		
	N34	0.623	0.67	0.66			
	N35	0.623	0.67	0.66			

一阶CFA拟合指数: Chi-Square/df = 1.54; NFI = 0.93; IFI = 0.97; GFI = 0.91; CFI = 0.97; RMSE = 0.049
二阶CFA拟合指数: Chi-Square/df = 1.63; NFI = 0.92; IFI = 0.97; GFI = 0.90; CFI = 0.97; RMSE = 0.055

4. 相关分析

为了确立新量表的有效性,本研究将其预测效度进行评估,即通过检验该变量与其他变量的相关关系,以判断测量工具是否会产生预期的行为或结果。一些研究认为,网络建构行为与职业成功间存在显著的正向关系^[2,15-17],因而本研究在上述因子分析的基础上,通过SPSS 19.0对总体样本进行相关分析。本研究采用Greenhaus *et al.*开发的包含1个维度5个题项的职业成功量表^[30],量表的Cronbach's α系数为0.88。把网络建构行为各个维度与职业成功进行相关分析后,结果发现“维持联系”(r=0.328, P<0.01)、“参加团体活动”(r=0.376, P<0.01)、“给予社会支持”(r=0.465, P<0.01)、“提高组织内部能见度”(r=0.365, P<0.01)、“避免关系冲突”(r=0.172, P<0.01)与职业成功显著正相关,表明测量模型具有一定的预测效度。然而与前几者相比,“避免关系冲突”与职业成功间的相关系数较低,导致这一结果的原因可能有两点:一是“维持联系”、“参加团体活动”、“给予社会支持”和“提高组织内部能见度”属于积极的关系网络发展行为,而“避免关系冲突”属于消极的具有防御性的关系网络维护行为,职业成功的达成往往受到个体主动性行为的驱动,因而两者间呈现出了较弱的相关关系。二是本研究虽为一项中国情境下的本土化研究,却有31.6%的调查样本来源于中外合资企业,而这类企业通常具有较为先进的劳动关系管理经验,各层级间存在开放式的沟通氛围,并鼓

励员工积极地表达个人的想法和意见,为此,本研究亦不排除因样本选择而产生的系统谬误。

五、结论与局限

本研究归纳了中国情境下企业员工的网络建构行为,并在此基础上建构了网络建构行为的测量工具。通过对424名企业员工样本的实证分析,检验了该量表的信度和效度,为今后网络建构行为的本土化研究提供了定量分析的基础。

本研究的贡献主要在于:1)网络建构行为已然成为国外心理学、组织行为学领域的研究热点,但国内对其的关注尚有不足,本研究将国外已有文献进行了系统的梳理,对网络建构行为的概念界定与测量进行了深入的分析 and 比较。2)本研究经对网络建构行为的本土化解析,基于“人情”与“社会取向”两个本土化理论,提出了中国情景下的网络建构行为可能存在“给予社会支持”和“避免关系冲突”两个不同于西方的维度。3)本研究通过访谈、开放式问卷和专家分析等定性研究方法,形成了拟开发量表的初始维度与条目,通过探索性因子分析、验证性因子分析及相关分析等定量研究方法,开发并检验了包含5个维度19个题项的网络建构行为量表,证实了本研究提出的本土化假设;同时,对其与职业成功间相关关系的初步探讨,为今后两者间因果关系的深入研究奠定了一定的基础。

然而,作为探索性研究,本研究也存在局限性和需要改进的地方:1)本研究采用主观的测量方式评价中国企业员工的网络建构行为,虽然这种方式在组织行为学领域中的应用具有一定的合理性并得到许多国内外学者的认可,但在今后的研究中还应深入探索客观的测量标准和测量指标。2)本研究对中国企业员工网络建构行为进行了初步的探索,今后还需继续应用和优化该量表并运用实证研究方法,进一步考察网络建构行为与前因变量及结果变量间的关系。3)本研究进行的访谈和开放式问卷调查对象主要限于东北地区,今后应在中国更广泛的区域内对网络建构行为这一构念进行探索性分析,提高并完善该量表的适用性。

[参考文献]

- [1] 边燕杰、张文宏:《经济体制、社会网络与职业流动》,《中国社会科学》,2001年2期。
- [2] Luthans F, Rosenkrantz S A, Hennessey H W. What do successful managers really do? An observation study of managerial activities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1985, 21 (3): 255 - 270.
- [3] Thompson J A. Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90 (5): 1011 - 1017.
- [4] Forret M L, Dougherty T W. Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 2001, 26 (3): 283 - 311.
- [5] Wanberg C R, Kanfer R, Banas J T. Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 85 (4): 491 - 503.
- [6] Treadway D C, Hochwarter W A, Kacmar C J, Ferris G R. Political will, political skill, and political behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, 26 (3): 229 - 245.
- [7] Wolff H G, Moser K. Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94 (1): 196 - 206.
- [8] Watson J. Modeling the relationship between networking and firm performance. *Journal of Business Venturing*, 2007, 22 (6): 852 - 874.
- [9] 黄光国:《中国人的权力游戏》,台北:巨流图书公司,1988年。

- [10] 金耀基:《关系和网络的社会学诠释》,《二十一世纪》,1992年8期。
- [11] 翟学伟:《中国人际关系的特质——本土的概念及其模式》,《社会学研究》,1993年4期。
- [12] Wolff H G, Moser K. Entwicklung und validierung einer networkingskala [Development and validation of a networking scale]. *Diagnostica*, 2006, 52 (4): 161-180.
- [13] Sturges J, Guest D, Conway N, Davey K M. A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23 (6): 731-748.
- [14] Collins C J, Clark K D. Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 2003, 46 (6): 740-751.
- [15] Michael J, Yukl G. Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group & Organization Management*, 1993, 18 (3): 328-351.
- [16] Orpen C. Dependency as a moderator of the effects of networking behavior on managerial career success. *Journal of Psychology*, 1996, 130 (3): 245-248.
- [17] Forret M L, Dougherty T W. Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25 (3): 419-437.
- [18] Osberg T M, Raulin M L. Networking as a tool for career advancement among academic psychologists. *Teaching of Psychology*, 1989, 16 (1): 26-28.
- [19] Kotter J P. *The general managers*. New York: The Free Press, 1982.
- [20] Ostgaard T A, Birley S. Personal networks and firm competitive strategy — A strategic or coincidental match? *Journal of Business Venturing*, 1994, 9 (4): 281-305.
- [21] Yukl G, Lepsinger R. Preliminary report on validation of the managerial practices survey. In Clark K E, Clark M B (ed.) *Measures of leadership*. West Orange: Leadership Library of America, 1990.
- [22] Treadway D C, Breland J W, Adams G L, Duke A B, Williams L A. The interactive effects of political skill and future time perspective on career and community networking behavior. *Social Networks*, 2010, 32 (2): 138-147.
- [23] 冯必扬:《人情社会与契约社会——基于社会交换理论的视角》,《社会科学》,2011年9期。
- [24] 李伟民:《论人情——关于中国人社会交往的分析和探讨》,《中山大学学报》(社会科学版),1996年2期。
- [25] 车文辉、杨婕娱:《城市职业女性社会网络的维持与再生产》,《湖南经济管理干部学院学报》,2004年3期。
- [26] 钱穆:《从中国历史来看中国民族性及中国文化》,香港:中文大学出版社,1979年。
- [27] 孙隆基:《中国文化的深层结构》(修订版),台北:唐山出版社,1990年。
- [28] 李亦园:《和谐与均衡:民间信仰中的宇宙诠释》,台北:宇宙光出版社,1988年。
- [29] 张德胜:《儒家伦理与秩序情节:中国思想的社会学诠释》,台北:巨流图书公司,1989年。
- [30] Greenhaus J H, Parasuraman S, Wormley W M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 1990, 33 (1): 64-86.

[责任编辑:赵东奎]