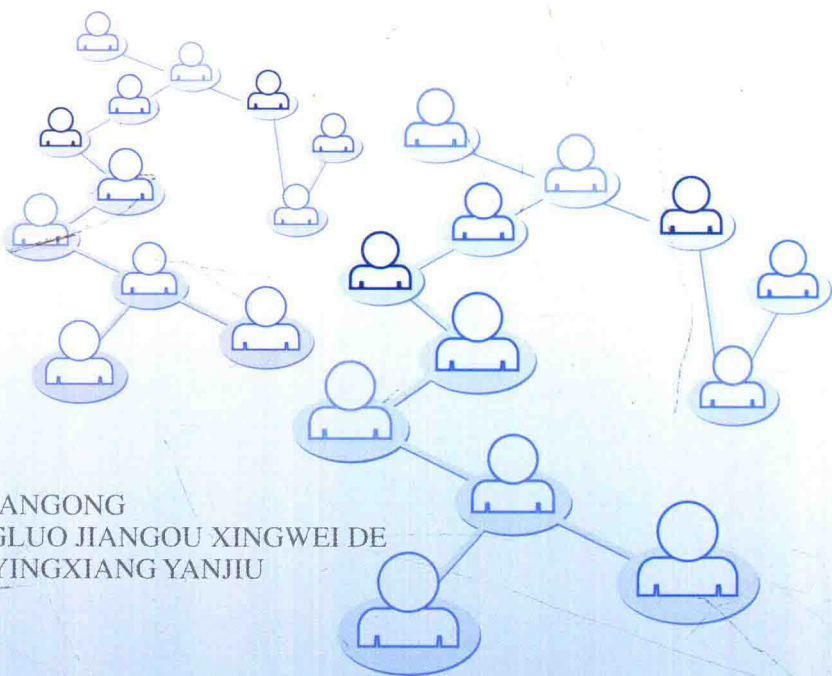


吴湘繁◎著

职场员工 关系网络建构行为的前因及其影响研究



CHANG YUANGONG
ANXI WANGLUO JIANGOU XINGWEI DE
ANYIN JIQI YINGXIANG YANJIU

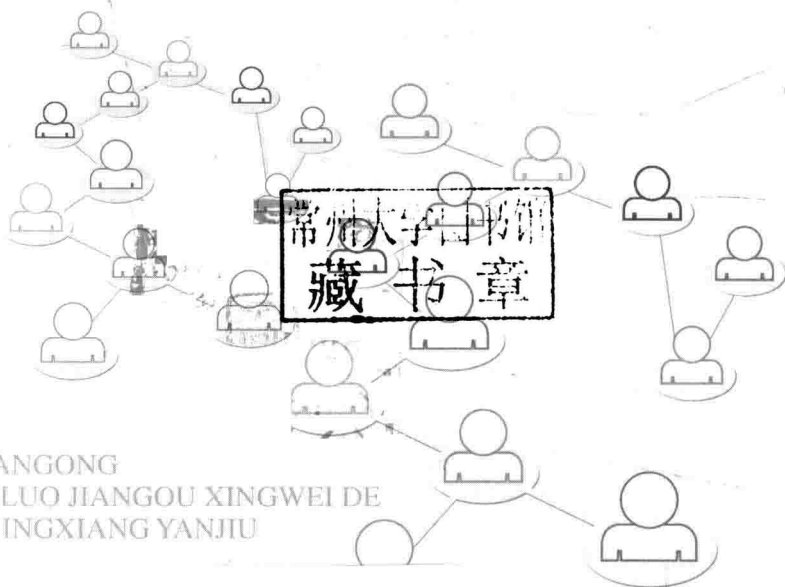


经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

自治区高校科研计划项目面上项目“新疆中小微企业
CEO自我管理对企业竞争优势的影响机制”

吴湘繁◎著

职场员工 关系网络建构行为的前 因及其影响研究



ZHICHANG YUANGONG
GUANXI WANGLUO JIANGOU XINGWEI DE
QIANYIN JIQI YINGXIANG YANJIU



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

职场员工关系网络建构行为的前因及其影响研究/吴湘繁著. —北京: 经济管理出版社, 2017. 9

ISBN 978 - 7 - 5096 - 5365 - 4

I. ①职… II. ①吴… III. ①企业—职工—社会关系—研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 231125 号

组稿编辑: 申桂萍

责任编辑: 高 娅

责任印制: 黄章平

责任校对: 雨 千

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 北京晨旭印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1000mm/16

印 张: 9

字 数: 172 千字

版 次: 2017 年 12 月第 1 版 2017 年 12 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 5365 - 4

定 价: 48.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前 言

随着我国市场化机制的确立和完善,20世纪80年代前“以厂为家”终身雇佣制的职业道路已经被多元化、动态化、自我主导的职业生涯管理方式所替代。职场中的员工为了获得更多的职业发展机会,不再被动地等待组织的安排,而会表现出更多的主观能动性,其中主动性的行为之一就是会主动拓展自己的人脉资源,以有助于自身的职业发展。基于职场的研究发现,员工有明确职业目的导向的职场员工关系网络建构行为有助于个体获得更多的信息、职业指导和帮助,从而显著地促进了员工的职业发展,如晋升、薪水增长、获取职业指导及预测上级评定绩效等。然而,现有研究仍有待于进一步完善与深入,比如,职场员工关系网络建构行为是怎样产生的,以及对于组织的决策具有什么样的影响。在梳理已有文献的基础上,此研究主要关注的问题有:①出于什么动机,员工会主动实施关系网络建构行为?不同的组织氛围会对此有影响吗?②从已有的研究文献来看,多从正面研究其对员工职业发展的益处。但对组织而言,职场员工关系网络建构行为是否会产生负面影响?比如,通过关系网络建构行为积累的择业信息和就业机会,是否会促使员工产生离职倾向?组织应如何应对?③作为员工主动的、非正式的行为,除了有助于员工的个体职业发展之外,职场员工关系网络建构行为是否还会有更丰富的影响范围(如提升员工的创造力)?同时,对组织而言,如何可以更好地发挥职场关系网络建构行为对员工创造力的影响作用?

已有研究表明,职场关系网络建构行为的组织内、外实施对象存在差异性,并且对员工和组织产生了不同的影响后果。因此,参照已有研究,本书首先把职场员工关系网络建构行为划分为组织内和组织外两个子维度;之后在文献梳理的基础上,主要结合了社会资本理论、成就需求动机理论、组织政治理论、特质激发理论和组织认同理论等相关理论,建构了职场员工关系网络建构行为前因及其影响作用的关系模型。具体来说,本书的实证研究部分主要可以分为三个相互关联的子研究,其中子研究一是职场员工组织内、外关系网络建构行为的前因研究,子研究二是职场员工组织外的关系网络建构行为对员工离职倾向的影响机制



研究,子研究三是职场员工组织内的关系网络建构行为对员工创造力的影响机制研究。此研究主要采用调查问卷的方式进行数据的收集,在研究设计上采用多样本、多数据来源及多类型的数据,并使用 AMOS17.0、SPSS18.0 和 HLM6.02 等统计软件进行数据分析。

本书的研究创新之处主要包括三个方面:

第一,丰富了个体需求动机与职场关系网络建构行为之间关系方面的研究,并结合特质激发理论,实证检验了组织政治氛围在其中所起到的调节作用。虽然已有研究从理论上阐述了职场员工关系网络建构行为会受到个体特征差异和组织环境差异的影响,但少有研究对此进行实证检验。本书构建了个体需求动机、组织政治氛围和员工关系网络建构行为的理论模型并进行了实证检验。相关研究结果,有助于我们了解“出于什么样的动机、在什么样的情境下,员工会更主动实施职场关系网络建构行为”。

第二,完善了职场关系网络建构行为与员工离职行为之间的关系研究。现有文献对于关系网络建构行为的后果研究,多集中于研究其正面影响作用,却少有关关注其对组织可能产生的“坏处”。虽然有文献表明,对员工来说,组织外的关系网络建构行为会影响员工转换雇主,但并没有实证检验相关的机制。本书在子研究二中讨论了组织外的关系网络建构行为对于员工离职倾向的影响,并进一步检验了员工的流动性感知和组织认同在其中所起到的中介作用和调节作用。相关研究结果有助于从社会资本的视角来理解员工的离职,同时对于企业如何留住核心员工也将产生有益的启示。

第三,延展了职场员工关系网络建构行为影响范围的研究。与传统研究多集中于关注“个人职业获益”不同,本书发现组织内的关系网络建构行为正面影响了员工的创造力。此研究结果证明,除了有助于个体的职业发展之外,作为非组织要求的、个体主动性的行为,组织内的关系网络建构行为实际上也会产生更为丰富的影响作用。同时,本书采用企业员工—领导配对的多时点、多源样本,检验了资源获取和员工的创新内在动机在其中起到完全中介作用和有调节的中介作用。此研究结果,也有助于从社会资本的视角来理解员工创造力产生的条件和过程,并为组织提升员工创造力提供了有针对性的实证依据。

在对上述研究进行总结归纳的基础上,最后对本书的理论与实践意义进行了讨论,指出了研究的不足之处并对进一步的研究进行了展望。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景和研究问题的提出	1
第二节 研究目的和研究意义	5
第三节 研究方法和研究思路	8
第四节 研究内容和创新之处	11
第二章 理论基础及相关文献述评	13
第一节 研究的主要理论基础	13
第二节 职场员工关系网络建构行为的概念及相关研究综述	23
第三章 职场员工关系网络建构行为的实证模型构建	32
第一节 职场员工关系网络建构行为的前因研究	33
第二节 职场员工组织外的关系网络建构行为与员工离职倾向	38
第三节 职场员工组织内的关系网络建构行为与员工创造力	43
第四节 总体概念模型	47
第四章 职场员工关系网络建构行为的研究设计	49
第一节 研究样本	49
第二节 变量测量及信度分析	50
第三节 数据分析方法及程序	55
第五章 职场员工关系网络建构行为的实证结果分析	58
第一节 子研究一的实证结果分析	58
第二节 子研究二的实证结果分析	68



第三节 子研究三的实证结果分析	74
第六章 结论与讨论	82
第一节 主要研究结论	82
第二节 理论贡献	94
第三节 管理启示	97
第四节 研究局限及未来研究方向	100
第五节 全书小结	103
附录	104
附录一	104
附录二	109
参考文献	113
后记	134

第一章 绪 论

本书试图探讨职场员工关系网络建构行为的前因机制及其影响结果。本章绪论部分先从研究背景入手进行分析，提出试图研究的问题，在进一步分析研究目的和意义的基础上，确定了研究方法和思路，并初步介绍了研究的内容和可能的创新之处。本章共分为四节，其中第一节是研究背景和研究问题的提出；第二节是研究目的和意义；第三节是研究方法和研究思路；第四节是研究内容和创新之处。

第一节 研究背景和研究问题的提出

一、研究背景

本书的研究主要来源于对现实生活的观察与思考，同时结合相关理论的研究，分为现实背景和理论背景两个部分进行论述。现实背景包括中国社会的“关系”现象以及职场员工关系网络建构行为对员工职业发展的实际影响；理论背景主要对学术界目前的相关研究理论及研究成果进行总结性背景陈述。

（一）现实背景

1. “关系”——中国社会的重要文化现象

本书中的核心概念“关系网络的建构行为”（Networking Behavior）来源于西方的组织情境，但如果本书使用这个概念在中国的社会环境中进行调查研究，就不能忽略其适用性。当谈到中国人的“关系网络的建构行为”，往往会联想到中国社会中重要的文化现象——“关系”。正如黄光国等所言，在讲究人情往来的中国社会，必然是一个“关系取向”的社会。传统中国人非常讲究社会关系中的“差序格局”，他们常常用不同的标准来对待与自己关系不同的人（黄光国、



胡先缙, 2010; 费孝通, 2012)。

根据《新华字典》中的解释,“关”的繁体字写作“關”,其本意是指关门,像门里有门闩。根据《说文解字》中的解释:“关,以木横持门户也。”如“春色满园关不住”。这之后的含义无不引申于此,如把在险要地带或国界地区设立的边关守卫,称为“关口、关隘、关卡、关塞”。“系”的繁体字有两个,分别是“係”和“繫”。用作联系和系统时读作“xì”,写作“係”,用作捆绑时读作“jì”,写作“繫”。《说文解字》中的解释:“繫,约束也”;“係”,世系,后由世系的意思引出系统、体系。而在甲骨文中,系的上面是“爪”,下面是“丝”。类似于丝悬于掌中而下垂,其本义是悬和挂。

从字面上简单来看,“关”可以理解为“把门闩上”,“系”可以理解为“联系和系统”。而“关系”这个词根植于中国文化中的解释,是相互融通与关照,是人与人之间相互交织在一起,形成脉络相连的社会体系。费孝通在其《乡土中国》中,从中国历史的角度很好地诠释了“关系”存在的基础(费孝通, 2012)。和美国等西方社会不同,自黄帝以来,中国有近 5000 年的发展史,而在这 5000 年中基本是以农业为基础的社会发展史。和工业社会相比,向泥土讨生活的人不能总是移动。因此,“生于斯,死于斯”的结果必定是世代的黏着。用通俗的话说,由于土地不能移动,大多数农民很难产生迁移,基本上会出现世代代生老病死在一地的情况,他们之间想不产生各种各样的联系都不容易。由于彼此知根知底而且有感情基础,当彼此需要帮忙办事时,最容易想到的往往不是什么政府或组织的“正式渠道”,而是自己的街坊邻里和亲朋好友。

当然,随着中国工业化和城市化的发展,目前中国的市场化程度不断提高,信息技术也日益发展,在很多方面可以部分替代人际关系产生的作用,比如从互联网获得部分公开信息。但不容忽视的是,中国人的思维方式很难在短期内产生根本性的转变。目前来说,中国还是非常重视人际往来的社会,并且私下里的“非正式人际网络”依旧在中国社会中起着重要的作用(杨国枢, 2004)。比如,借助于私人关系网络,往往可以获得在公开渠道中难以得到的一些还没有公开或者不会公开的信息,或者有针对性的建议,这些信息和建议往往会帮助我们得到竞争的相对优势。

需要特别说明的是,由于本书研究的需要,在这里首先探讨了我国的“关系”社会,但这里所说的“关系”和华人学者用于研究组织与领导进行私人互动的学术构念领导—员工关系“Supervisor-subordinate Guanxi”(Chen Friedman & Yu et al., 2009)或者将替代为“送礼”等贿赂的行为(Xin & Pearce, 1996)是不同



的。相对而言,本书中的“关系”是一个更加广义的社会文化概念^①。本书对于“关系”的探讨,是希望可以解释在中国的社会和组织情境中,“职场员工关系网络建构行为”存在其适用性的社会文化背景。

2. 职场员工关系网络建构行为——有助于员工职业发展

随着经济社会的高速发展,职场中的员工职业理念和就业形式发生了巨大的变化,员工很难依赖于某个组织完成自己的职业生涯;同时组织也不必再承诺对员工的终身负责,市场经济下的员工无边界职业管理,开始受到关注(Sullivan & Baruch, 2009)。为了更好地应对越来越多的职业不确定性,员工需要不断结识人脉,获得更多的信息与资源,以适应职业发展的需要(Beaudin, 2011)。职业咨询的专家,通过各种方式强调社会关系网络在职业发展中的重要性。正如畅销书《人脉》(*The Power of Who*)的作者鲍勃·比汀(Bob Beaudine)^②所说:“所有成功的人,都视人脉为最宝贵的财富,并且高效地运用了人脉。”这里所说的“人脉”,用学术化的语言来表达,可以理解为个人的“社会关系网络”。

身在职场,没有人会否认社会关系网络的重要性,各种组织、各种职能岗位上的员工都需要与他人交流与互动,需要同组织内、外的其他人产生联系,通过相互的合作、沟通来完成工作任务,同时实现自我价值。然而,每个人的社会关系网络都不是一蹴而就的,其本身需要长期不断地投入时间、物力和精力去进行联系、维护和发展(Yang, 1994)。或者说,每个人的社会关系网络都处于一个动态的、持续变化的过程中,通过职场中日积月累的、自愿的相关行为,个体才可以更好地建立、维护和使用自己的关系网络资源,从而有助于自己在职场的发展。

实际上我们也可以看到,无论是个人还是组织,都开始前所未有地意识到社会关系网络的重要性。比如,众多的国内外科普图书,如人际关系学代表人物戴尔·卡耐基(Dale Carnegie, 1888~1955年)的《卡耐基沟通与人际关系》(*How To Win Friends And Influence People*)等作品成为经久不衰的畅销书,而这些书的内容主要在于鼓励大家充分重视和利用与他人的沟通,从而获得成功;大学课堂开始给学生开设“人际关系管理”等相关课程,以帮忙学生更好地择业、就业及适应职场中的环境;同时,大量企业也纷纷引入“人际关系管理”等相关培训项目,以帮助员工更好地胜任工作并获得更好的职业发展。

(二) 理论背景

社会关系网络对职场员工产生的影响作用也逐渐引起了学术研究者的兴趣,

^① 在本书之后的叙述中,除了特别说明,对于“关系”一词的内涵也界定为一种社会文化现象。

^② 鲍勃·比汀,曾任原美国总统小布什智囊团的首席顾问,原美国体育和娱乐行业高管猎头公司——伊士曼博丁公司(Eastman & Beaudine)的总裁。



其中很重要的分支之一就是职场员工关系网络建构行为 (Workplace Networking Behavior) 的相关研究。自 Luthans 等 (1985) 在研究中发现那些优秀的经理人会投入更多的时间和精力用于建立人际关系网络以来, 陆续有学者的实证研究表明, 以职业发展为导向的职场员工关系网络建构行为深刻地影响着员工职场中的工作表现 (Wolff, Moser & Grau, 2008; 吴静珊、王才康, 2010), 如影响晋升 (Forret & Dougherty, 2004)、涨薪 (Wolff & Klaus, 2009)、转换工作 (Wolff & Moser, 2010)、员工绩效 (Thompson, 2005) 和企业绩效 (Watson, 2007) 等。这说明, 职场员工关系网络建构行为是一个有良好预测作用的员工行为变量, 相关研究的深入, 将有助于我们更好地了解职场员工关系网络建构行为的前置因素、影响后果及作用边界。

本书的研究领域虽然是企业管理, 但根据研究问题的需要, 在理论使用方面结合了社会学的社会资本理论 (Social Capital Theory)、心理学的成就需求动机理论 (Achievement Motivation Theory) 及管理学中的组织政治理论 (Organizational Politics Theory)、组织认同理论 (Organizational Identity Theory) 等来解释职场员工关系网络建构行为的前因及影响作用机制, 试图从不同的视角来揭示职场员工组织内、外关系网络建构行为的前因和影响过程。

二、问题的提出

职场员工关系网络建构行为 (Workplace Networking Behaviors) 是指个人与对自己工作或职业有 (潜在) 帮助的人试图发展和维持关系的行为, 其目的是获得更多的职业利益 (Forret & Dougherty, 2001; Wolff & Moser, 2006)。Luthans 等通过实地观察企业管理者的日常工作发现, 那些优秀的经理人注重建立社交关系, 他们通常会投入更多的时间和精力联系客户、供应商, 并积极参加聚会及团体活动 (Luthans, Rosenkrantz & Hennessey, 1985)。该研究获得了开创性的成果, 随后不断有西方学者关注此现象, 陆续发表的相关研究获得了许多非常有借鉴意义的成果 (Wolff & Klaus, 2009), 但仍有一些重要的议题亟待解决。比如, 职场员工关系网络建构行为是怎样产生的? 以及对于组织的决策会有什么样的影响? 具体来说, 本书主要关注以下问题:

第一, 究竟出于什么样的动机, 员工更愿意去实施职场员工关系网络建构行为? 不同的组织氛围会起到什么样的影响作用? 现有的少量前因研究集中于个体的特征 (如外向性、大五人格)、统计学特征 (如年龄、性别、教育) 和组织结构变量 (如工作性质、员工岗位), 但少有研究从个体需求动机和组织氛围的角度进行理论和实证检验, 也即追寻具有什么样需求的员工会在职场中更倾向于实施职场员工关系网络建构行为? 而怎样的组织情境会影响员工的职场员工关系网



络建构行为?更进一步,个体的需求动机对于职场员工关系网络建构行为的影响是不是会受到组织因素的调节作用?

第二,已有研究多集中于职场员工关系网络建构行为的正向影响,但职场员工关系网络建构行为本身是有着明确工具性个人职业利益取向的行为,其“自我服务”的一面也是不可忽视的。已有研究表明,组织外的职场员工关系网络建构行为会预测员工更换雇主(Wolff & Moser, 2010),但并没有研究其过程机制。而更进一步,如果组织要留住那些核心员工,是否可以干预?

第三,目前对于职场员工关系网络建构行为的后果研究,多集中于关注对个体职业成功、就业等的影响。但作为主动性的人际互动行为,个体的职场员工关系网络建构行为是否还会有更丰富的影响范围?已有研究表明,员工创造力离不开人际互动的影响(Perry-Smith & Shalley, 2003)。那么,作为典型的人际互动行为,员工关系网络建构行为是否可以显著促进员工创造力的提升?其中又存在着怎样的影响机制?

第四,由于目前还缺乏中国情境的理论与实证研究,此构念是否同样可以适用于预测对于中国组织员工的影响?仍需要进一步的检验。

综上所述,作为一个新兴的研究领域,职场员工关系网络建构行为的探索还具有广阔的研究空间。本书在梳理已有文献的基础上,带着对以上问题的好奇,开展了一系列相关的实证研究。

第二节 研究目的和研究意义

一、研究目的

本书是关于职场员工关系网络建构行为前因及其影响作用的整合实证研究。结合已有的研究文献,在提出以上研究问题的基础上,先从职场员工关系网络建构行为的前因机制研究、职场员工组织外的关系网络建构行为对员工离职倾向的影响机制研究、职场员工组织内的关系网络建构行为对员工创造力的影响机制研究三个子研究进行目的陈述,然后进行研究目的的总结。

(一) 职场员工关系网络建构行为的前因机制研究

子研究一实际上关注了“谁在什么情境下更愿意主动实证关系网络建构行为”。基于成就需求动机理论、组织政治理论和特质激发理论,子研究一探讨了个体成就需求动机、组织政治感知对职场员工关系网络建构行为的影响,并进一



步对个体成就需求动机和组织政治感知的交互作用对职场员工组织内、外关系网络建构行为的影响进行了检验。

（二）职场员工组织外的关系网络建构行为对员工离职倾向的影响机制研究

结合企业实践，子研究二试图研究“那些有更多外部社会交往的员工，是否更容易离职”。基于社会资本理论和组织认同理论，子研究二首先分析了主效应组织外的职场员工关系网络建构行为对员工离职倾向的影响，并进一步探讨了工作流动性感知的中介作用和组织认同的调节作用。

（三）职场员工组织内的关系网络建构行为对员工创造力的影响机制研究

子研究三试图探讨组织内的职场员工关系网络建构行为对员工创造力的影响机制。此研究基于社会资本理论和创新理论，首先分析了主效应组织内的职场员工关系网络建构行为对员工创造力的影响，并进一步探讨了资源获取的中介作用和创新内在动机的调节作用。

综上所述，本书的研究目的是在梳理文献的基础上，结合社会资本理论、成就需求动机理论、组织政治理论、特质激发理论和组织认同理论等相关理论，采用实证的方法系统考察职场员工组织内、外的关系网络建构行为的前因机制及其作用功效。

二、研究意义

本书的研究意义分别从研究理论意义和研究实践意义两个方面进行陈述：

（一）理论意义

已有职场员工关系网络建构行为的前因及其影响作用研究，大多基于员工自我职业管理的角度，多关注变量间的因果关系，缺乏对于相关中介过程和调节机制的探索（Forret & Dougherty, 2004；Wolff et al., 2008；Wolff & Moser, 2010；吴静珊、王才康, 2010）。本书的研究领域虽然是企业管理，但根据研究的问题，在理论使用方面结合了社会学的社会资本理论、心理学的成就需求动机理论及管理学中的组织政治理论、组织认同理论等来解释职场员工关系网络建构行为的前因及影响作用机制，这对于揭示职场员工关系网络建构行为的前因和影响过程是新的探索，对于相关理论的跨学科应用会产生一定的价值。

目前对于职场员工关系网络建构行为的前因研究多集中于个体特征差异，少有研究同时考虑了个体特征与组织环境共同的影响。本书结合个体成就需求动机理论、组织政治理论及个体特质激发理论，试图从理论上预测并通过实证检验个体成就需求动机（包括成就需求动机、权力需求动机、亲和需求动机）、组织政治氛围感知对于职场员工组织内、外关系网络建构行为的影响，并进一步检验了个体成就需求动机和组织政治氛围感知的交互作用对职场员工组织内、外关系网



络建构行为的影响。此研究结果扩展了我们对于组织内、外的职场员工关系网络建构行为发生的前置因素的了解,同时也为相关理论的实证研究增加了更多实证的依据。

从已有的研究文献来看,多从正面研究职场员工关系网络建构对员工职业发展的益处。但对组织而言,职场员工关系网络建构行为是否会产生负面影响?比如,通过关系网络建构行为积累的择业信息和就业机会,是否会促使员工产生离职倾向?组织应如何应对?以社会资本理论为基础,本书试图从组织的视角来分析职场员工关系网络建构行为对组织而言可能产生的“坏处”。更进一步,本书发现,对此“负面影响”是可以通过员工的组织认同进行干预的。此研究成果说明职场员工关系网络建构行为有多面性的影响作用,在有助于员工职业发展的同时,其负面的影响也不容忽视。

目前关于职场员工关系网络建构行为的后果研究多集中于职业成功和就业方面(Wolff et al., 2008; 吴静珊、王才康, 2010)。然而,员工创造力的相关研究表明,良好的人际互动也是员工创造力的重要源泉(Perry-Smith & Shalley, 2003)。因此本书认为,作为典型的人际互动行为,职场员工关系网络建构行为很可能会促进员工创造力的提升。以社会资本理论为基础,本书首先从理论上建立了职场员工组织内的关系网络建构行为对员工创造力的影响模型,并进一步检验了资源获取和创新内在动机在其中所起到的中介作用和调节作用。这对于延展职场员工关系网络建构行为的影响范围是新的探索。

职场员工关系网络建构行为相对而言是一个前沿领域,国外的相关研究正在兴起,国内目前只有少数公开发表于中文期刊的实证研究(吴静珊、王才康, 2010; 周含、张翠翠, 2013)。本书的相关实证探索,有助于国内对职场员工关系网络建构行为研究的关注,丰富相关理论与实证普适性研究。

(二) 实践意义

在已有研究的基础上,本书试图对职场员工组织内、外关系网络建构行为的前因及其影响作用进行更多的探索。结合本书的研究问题,主要的实践意义可总结如下:

第一,本书在研究职场员工关系网络建构行为的前因时,结合成就需求动机理论、组织政治理论及特质激发理论,分析员工成就需求动机(包含成就需求动机、权力需求动机、亲和需求动机)、组织政治感知对于职场员工组织内、外关系网络建构行为的影响,并进一步分析成就需求动机和组织政治感知的交互作用对于职场员工组织内、外关系网络建构行为的影响。这一研究结果对于实践意义主要有两个方面:首先,实证结果对于我们了解职场员工组织内、外关系网络建构行为的动机,提供了具体的实证依据。或者说,我们对于“为什



么员工在实施职场员工组织内、外关系网络建构行为方面会产生差异”会有更多的了解。相关结果很可能会有助于企业进行人员的任用与选拔。如对于那些需要大量与组织内、外相关人员进行联络与沟通的岗位,在人员配置时需要考虑不同员工的需求动机。如果员工缺乏相关的动机,则不会表现出更为主动的关系网络建构行为。其次,本书还从理论上预测了组织政治感知影响员工实施职场员工组织内、外关系网络建构行为。也就是说,当员工感知到的组织氛围是更为模糊、人治和自利的,为了更好地获得自身的职业利益,员工很可能花费更多的时间和精力在自我职业利益的获取上。结合实证研究的结果,建议企业尽可能创造更加公平公开的管理考评机制和监督传导机制,让员工把更多的精力用于提升工作的绩效,从而把员工的职业利益获取更好地与企业的绩效提升相结合。

第二,在子研究二中,本书试图探讨组织外的关系网络建构行为对员工离职倾向的影响,并进一步检验了工作流动性的感知和组织认同在其中所起到的中介作用和调节作用。结合相关研究结果和企业的人力资源管理实践,本书建议在企业对外人际互动较多的岗位上,要留意控制好人际交往过程,减少对外互动环节中的个人依赖,以免员工的离职带给企业过高的损失。更有趣的是,本书发现员工的组织认同是一个很显著的干预因素。因此,企业为了留住核心员工,一个有效的方式就是提升员工的组织认同。这其中呼应了一句俗语“留人留心”。或者说,当员工对组织有高的组织认同时,即使有更多的机会,也可能更愿意留在组织之中。

第三,在子研究三中,本书发现员工组织内的关系网络建构行为有助于员工获取更多的资源,进而影响了员工的创造力。同时,创新内在动机加强了资源获取对于员工创造力的影响。这一研究结果,是从社会资本的视角来研究员工创造力提升的前因,同时也说明了员工的创造力受到个体非正式的职场互动的影响。联系到企业的创新管理实践,为了提升员工的创造力,一方面,组织可以通过各种非正式的活动(如联谊、聚会等)来促进员工之间的关系网络建构环境;另一方面,相关组织制度和平台如果可以更有助于员工获得资源,也是显著提升员工创造力的方法。

第三节 研究方法和研究思路

一、研究方法

在研究方法上,本书主要运用文献研究方法、目标样本访谈法以及问卷调研



与统计检验相结合的方法展开研究:

(一) 文献研究法

本书的主要研究对象是职场员工关系网络建构行为的前因及其影响作用,目前相关研究还处于刚刚起步的阶段,并且以往的研究多关注变量间的相关关系,在理论的使用上还处于探索阶段。结合本书的问题,在系统分析原有研究对此概念定义和内涵的基础上,本书结合多学科的理论,进行总体的模型建构。

在理论使用方面,本书结合了来自社会学的社会资本理论、心理学的成就需求动机理论及管理学的组织政治理论、组织认同理论等来解释职场员工关系网络建构行为的前因及影响作用机制。已有研究表明,组织内、外的员工关系网络建构行为的对象存在很大的差异性,并起到了不同的影响作用。因此,本书首先把职场员工关系网络建构行为划分为组织内、组织外两个子维度,然后在理论分析和总结国内外相关理论研究的基础上,建构了总体理论框架及概念模型。

(二) 员工和企业访谈

本书的理论模型建构之初,本书选取了目标企业和员工,对研究相关的问题进行了面对面的交流,并在此基础上修正了理论的模型框架。

正式调研的问卷发放之前,本书也分别在两次目标样本中各选择了6位员工进行预调研,以保证问卷的题项翻译达意并易于理解。这6位员工给本书最终的样本收集提供了很多有价值的建议,提高了数据的实测效度。

(三) 问卷调查

在模型验证阶段,本书根据理论模型设计调研问卷,并结合研究的问题侧重方面,选取了两个不同类型的样本进行问卷调查。由于研究设计和数据特点的差异,分别使用了相匹配的统计方法和软件进行数据分析。具体来说:

本书中的子研究一和子研究二以245位MBA学生为研究样本,数据类型是横截数据样本(单次、同源),主要使用AMOS17.0、SPSS18.0、SOBEL等软件进行相关数据分析检验。

子研究三样本由来自上市公司的234名员工及其配对的60名主管构成,数据类型为多时点(3次,每次间隔1个月)、多源(由员工和领导分别进行相关变量的评价)的样本,主要使用AMOS17.0、HLM6.02等软件进行相关数据分析检验,并采用Broostraping技术进行了有调节的中介检验。

二、研究思路

分析研究背景,并根据研究的理论和实践背景提出研究问题,为之后的进一



步研究打下初步的理论基础。

初步确定研究的理论总体框架。根据核心变量的定义与内涵，结合相关的理论初步确定了三个核心子研究的主要研究问题和核心变量。接下来搭建了可分为三个子研究的总体理论框架模型，在专家的指导和企业的调研之后对原有思路做了进一步的调整和修正。

实证研究分析。根据总体理论框架，在文献研究的基础上提出研究假设并选择合适的量表，在实测前对目标样本进行预测试，以确保所有的测量题项翻译达意并易于理解。在数据样本全部收回之后，分为三个子研究对原假设进行分析验证。

总结整体的研究结论，讨论研究结果的理论和实践意义，并指出研究的局限性和对未来研究的展望。

本书的总体思路示意如图 1-1 所示。

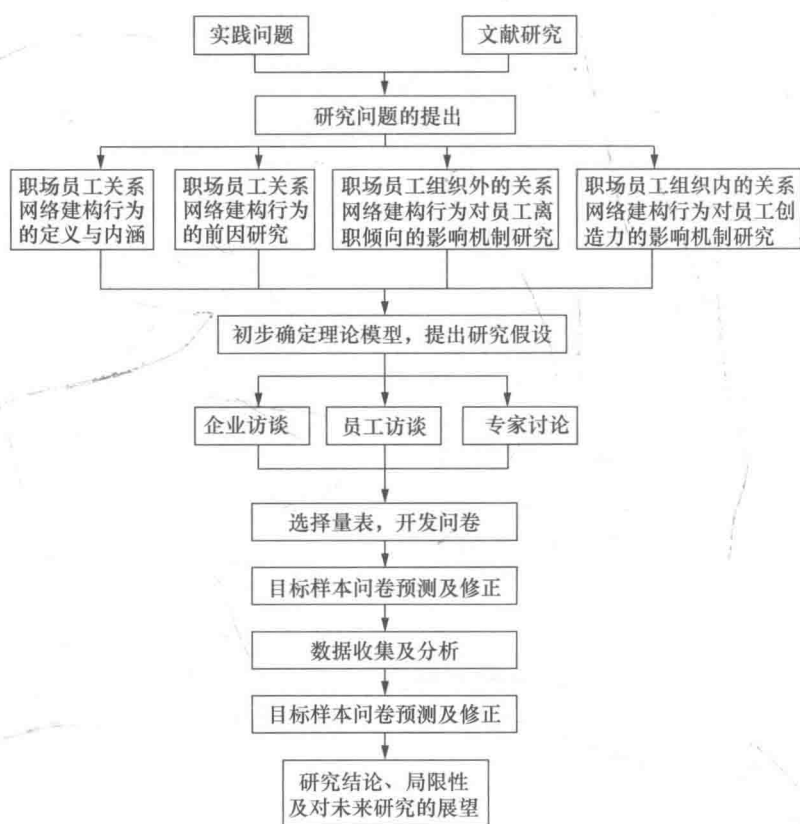


图 1-1 本书的总体思路示意