

西南财经大学学术著作出版专项基金资助

# 组织公民行为理论与实践

——基于个体社会网络分析视角

Theory and practice of organizational  
citizenship behavior:  
based on social network analysis

张斌 著



西南财经大学出版社  
Southwestern University of Finance & Economics Press

西南财经大学学术著作出版专项基金资助

# 组织公民行为理论与实践

## ——基于个体社会网络分析视角

Theory and practice of organizational  
citizenship behavior:  
based on social network analysis

张斌 著



西南财经大学出版社  
Southwestern University of Finance & Economics Press

## 图书在版编目(CIP)数据

组织公民行为理论与实践——基于个体社会网络分析视角/张斌著. —成都:  
西南财经大学出版社, 2013. 4  
ISBN 978 - 7 - 5504 - 1015 - 2

I. ①组… II. ①张… III. ①企业管理—人事管理—激励—研究—中国  
②企业管理—组织管理学—研究—中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 066319 号

## 组织公民行为理论与实践——基于个体社会网络分析视角

ZUZHONGONGMINXINGWEILILUNYUSHIJIAN

张斌著

责任编辑:王利

封面设计:杨红鹰

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街55号)
网 址	<a href="http://www.bookcj.com">http://www.bookcj.com</a>
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	155mm × 230mm
印 张	13.5
字 数	180千字
版 次	2013年4月第1版
印 次	2013年4月第1次印刷
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 1015 - 2
定 价	38.00元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

# 前 言

Bateman 和 Organ (1983) 将组织公民行为定义为一种员工的随意行为, 该行为在正式的奖励制度中没有直接或明显的规定, 但能从整体上提高组织绩效, 促进组织发展。组织公民行为有两个特征: 一是组织公民行为是一种有利于促进组织绩效的员工个体行为, 对组织的整体利益有积极意义; 二是组织公民行为具有随意性和自发性, 即组织公民行为必须是员工自觉自愿表现出来的行为, 不是组织规定的, 不在正式奖励制度赏罚的范围或者制度性要求之内, 即使不实施, 也不会受到组织惩罚。

组织公民行为已经成为组织员工行为研究的重要领域。随着现代组织的发展, 复杂多变的环境、网络化的组织结构形式以及员工自我实现意识的增强, 传统的程序化管理面临严峻的挑战。弹性的组织结构, 营造员工自主发展、自我实现的环境成为组织发展的必然趋势。凯茨和砍 (1978) 就提出了“工作角色外行为”, 通过 Organ 等人 (1983) 的研究, 组织公民行为理论逐步为理论界和企业界所认识并得到重视, 不仅为管理学以及人力资源管理理论做出贡献, 也为新时期组织员工角色的塑造、激励员工在组织中积极主动发展等新时期员工管理提供了新范式。在我国, 组织公民行为虽然在 50 多年前的组织中已经存在, 并对我国当时的组织发展起过重要作用, 但作为员工行为的理论研究还是近几年才出现的, 而且基本上还处

在介绍和解读西方的组织公民行为理论的层面上。

在组织公民行为的维度界定方面，研究者存在较大分歧。组织公民行为理论的发展至今也不过 20 年的历史，概念界定、维度分析以及理论体系的构造还不成熟，尤其是对其维度界定，理论界仍是众说纷纭，没有达成共识。Williams 和 Anderson (1991) 将组织公民行为分为二维结构，即指向个体的组织公民行为和指向组织的组织公民行为两层次。前者是个体在人际互动的情景下自愿表现出来的助人、利他等直接或间接提升其他个体的工作有效性并最终对群体或组织有贡献的行为；后者则直接针对一个团体或组织整体作为行为的对象，如自觉维护组织形象、维护本部门或本组织的和谐相处、维护企业财产不受损坏及保持组织环境整洁等。这种二维度模型是最稳定的，并且是此后形成复杂模型的基础 (Dennis&Organ, 1997)。然而，仍有不少学者认为二维分类比较笼统和概括，在具体的内容分析尤其是实证分析中，还需在此基础上进行更详细的维度分解。因此，Podsakoff 等人 (2000) 对组织公民行为采用了七维分法，包括：运动员精神、组织忠诚、组织遵从、个人主动性、公民道德、助人行为和自我发展。而应用最为广泛的还是 Organ (1988) 提出的五维结构模型，即利他行为、事先知会、运动员精神、责任意识和公民美德，后来的研究量表大多基于该模型设计。樊景立 (1997、1998) 通过对中国台湾企业和内地企业的研究，认为中国文化背景下的组织公民行为应该包括组织认同、敬业精神、利他行为、人际和睦、保护或节约公司资源五个维度。其中的差异在于西方有运动员精神和事先知会两个维度，樊景立则另行选择了保护资源和人际和睦两个维度。

对维度的分析构建中，组织公民行为前因变量的研究一直是研究的重点。Podsakoff (2000) 总结指出，近 20 年组织公民行为的影响因素研究主要集中在员工个体特征、任务特征、领导行为和组织特征四个方面。学者们发现，员工个体满意感、组织认同和公平感

等对组织公民行为有显著影响 (Organ, 1995; Podsakoff et al., 2000)。任务特征变量方面, 包括绩效反馈、满意的工作任务等与组织公民行为有显著正相关关系, 任务程序化和规则化则与组织公民行为呈显著负相关关系 (朱瑜等, 2003)。在领导行为方面, Podsakoff (2000) 分析认为其对员工的组织公民行为影响最大, 几乎所有的领导行为维度都与组织公民行为显著相关。学者认为组织特征与组织公民行为关系比较复杂, 一般而言组织正规化、组织僵化性、主管—员工支持度、上下级之间的空间距离等变量与组织公民行为不存在显著相关关系。因此, 领导交换理论一直都是分析和解读组织公民行为的理论基础, 在本书的组织公民行为理论基础一章中将对此做介绍。

社会网络是由一个特定集合的行动者或称为节点、行动者之间的关系组成的关系网络, 包括行动者、关系和联结三要素。组织内社会网络是企业员工之间根据自己的价值观、兴趣爱好相互联系而结成的组织内非正式的网络关系。

社会网络分析是社会学研究中的最新研究范式, 以社会网络结构理论、弱关系理论和社会嵌入理论、结构洞理论、社会资本理论等为基础 (罗家德, 2004)。社会网络分析是一种关系论的思维方式, 它告诉我们, 我们生活的世界是一个关系的世界, 我们与“他人”是不可分的, 是“共存”的, 我们的思想、行为生活不是独立的 (刘军, 2006)。员工之间相互交流也成为员工管理的重要内容。因此, 本研究也将社会交换理论作为员工社会网络解释的理论基础之一加以分析。

社会网络分析在管理研究中的应用目前主要表现在创业研究、员工知识共享以及社会网络对组织绩效、组织公民行为的影响等方面。基于社会网络分析范式研究组织公民行为的文献近年来发展迅速。在西方研究中, 有代表性的研究是美国学者 Bowler (2002) 从组织内员工社会关系角度研究了组织公民行为的影响因素, 他将员

工关系作为员工组织公民行为的前因变量，主要关注指向个体的组织公民行为，即人际组织公民行为。但 Bowler 的研究设计仅局限于北美文化环境，抽取了一家汽车制造企业为样本，其代表性有限。此后还有学者将组织中员工个体的社会网络作为组织公民行为的影响因素，并得到了验证（Setton et al.，2002）。国内学者如陈荣德（2007）和刘楼（2008）等人，主要分析了组织内社会网络特征及组织内部非正式组织对组织公民行为的影响。

目前国内外已有的组织公民行为、社会网络方面的研究积累了一定的文献知识，给本课题的研究提供了初步的理论与经验基础。在充分肯定这些成果的前提下，本课题以为以下几个方面应是需要进一步进行理论拓展与经验检验之处：①从已有的研究文献中可以看出，不管国外还是国内的研究，主要关注的仍然是个人特征、任务特征、目标特征和组织特征与组织公民行为的关系，忽略了作为“人”的行动者的社会关系特征因素影响，尤其在以“关系”为特征的社会环境中，公民行为影响的研究成果比较缺乏，更需要我们进一步追索。②纵观组织公民行为文献，尽管有西方学者 Podsakoff 等人（2000）的七维度模型、Organ 的五维度模型，以及国内研究者樊景立的五维度模型和张艳秋、陈荣德等人的组织公民行为维度修订模型，但随着中国市场经济体制改革的进一步深入、全球化步伐加快，企业员工组织公民行为的概念也必然要与时俱进，相应的，中国文化背景下组织公民行为的维度分析存在改进与创新的空间。③以组织内的社会网络为预测变量已经成为了西方研究的新趋势（武欣等，2008），而在我国仍然属于比较陌生的领域，用于企业组织内部的员工行为研究更是少见（刘楼，2008）。那么，中国企业组织内员工存在着怎样的社会网络，这些社会网络位置的衡量指标如何，它们又是如何影响员工的组织公民行为的？这些疑问亟待学者研究解释，为本课题留出了足够的研究空间。

中国企业对于组织公民行为的内容其实并不陌生。早在新中国

成立初期的重工业优先发展战略下，国家所提倡的雷锋精神、主人翁意识以及发挥个体主观能动性等，都是对组织公民行为的中国式诠释，并在那个特殊的年代对充分调动员工积极性、增强企业的凝聚力起到了巨大的推动作用。随着时代变迁，在经济利益面前，一方面人们的思想观念发生了变化；另一方面，组织管理者未能充分认识员工组织公民行为的作用，甚至一度将其视为计划经济的产物和“大锅饭”的体现而抛弃，倾向于只重视物质的激励和正式契约的作用。然而，新经济时代下企业面临的内外部环境已发生了根本性的变化，在反应灵敏的扁平化网络型、矩阵式的组织结构中，团队成为组织内员工的主要工作与合作方式，员工需要更充分地与他人合作、沟通与交流。在竞争日益激烈、不确定性加剧的环境下，扁平化组织中员工的职责变得更加宽泛，更强调员工的主动性和自发性，员工的自发合作行为在企业中逐步成为一个重要的考量因素，成为了推动与促进企业增强竞争力的一股重要力量，围绕其展开的组织公民行为的研究也就相应地成为了学界的关注重点和研究热点。

对于今天的中国企业而言，经历了艰难曲折的复兴与强国历程，正致力于建设新兴的经济大国，更加重视人力资源中不可比拟的资源优势和增长潜力，激发和引导员工的组织公民行为。充分调动企业员工的工作主动性与创新性，既是企业不断提高市场竞争优势的战略选择，也是更加有效利用资源，提高企业运行效率的战术抉择。因此，本课题探索在中国文化背景下组织内员工个体社会网对组织公民行为的影响，旨在充分开发和利用企业的人力资源，探索通过有效地引导和促进员工的组织公民行为，进而提升企业整体竞争优势的管理机制。显然，本课题选题现实意义重大。

从心理学、社会学和管理学的多重视角，深化组织公民行为前因变量的研究。Podsakoff（2000）对已有研究进行归纳，认为组织公民行为影响因素有个体特征、工作人物特征、组织特征和领导行为四个方面，反映出个人和组织的属性特征明显。事实上，“人”是



“社会人”，其社会关系是社会性的重要体现，个体行为不仅源自个体本身因素的作用，个体行为和态度的选择还更多地受到社会关系因素的影响（Scott，2006）。在以“关系”为价值核心的中国，社会网络对个体行为和态度的影响应当被赋予更多的关注（黄光国，1989）。因此，认识和结合中国社会经济的时代背景与文化因素，本课题拟进一步探析中国企业中组织公民行为的影响因素，探索和验证受文化因素影响的组织内员工社会网络如何进一步影响员工的组织公民行为，进而推进社会网络理论和组织公民行为理论的深化。

任何一项研究归根结底都是要解决特定文化背景下的现实问题和本土化问题，对组织公民行为的研究也是如此。故对于组织公民行为概念的认识、维度分析及影响因素分析，都应结合中国文化特点，结合社会经济时代特点给予新的认识和研究（樊景立，1998；郭晓薇，2004）。本课题将定义符合中国文化特征和时代背景的组织公民行为概念和维度，调整、拓展和构建测量量表，并力图在研究方法和技术手段方面有所创新，为中国特色的组织行为与员工行为研究提供概念模型和实证支持。因此，本研究具有较重要的理论意义。

从以上思考出发，本课题以社会网络结构理论、弱关系理论和社会嵌入理论、结构洞理论、社会资本理论为基础，研究中国组织员工个体社会网络与组织公民行为的关系。

社会网络结构理论的核心观点认为，人与人、组织与组织之间的纽带关系是一种客观存在的社会网络结构，它影响着人或组织的行为。网络结构观聚焦于社会主体的关系模式和行动属性，关注的是处于社会网络中的个体如何通过关系获取资源。弱关系理论和嵌入性理论认为弱关系在个体之间、群体、组织以及个体、群体和组织之间建立了纽带关系，充分肯定了弱关系在获取资源中的潜在作用，认为弱关系是人们进行资源共享的桥梁。嵌入理论的意义在于说明个体在社会生活中不是孤立的存在，个体处于社会网络之中，

社会网络主体之间通过关系的嵌入传递着社会资源。结构洞理论对弱关系获取资源的桥梁作用做了进一步阐释,认为存在于组织社会网络中的个体之间存在直接关系、间接关系及个体之间没有直接联系三种形式。无直接联系或关系中断的现象,从组织的整体结构来看就好像网络结构中出现洞穴,没有直接联系的个体要想取得联系,必须经过第三方,因而成为结构洞,结构洞充当个体联系的桥梁作用。社会资本研究则主要围绕社会资本的概念认识而展开。社会资本指实际或潜在的资源集合体,其特性体现社会网络关系个体和网络规模。社会关系联结的个体关系交往能力越强、网络规模越大,个体的社会资本越高(布尔迪厄,1997)。

本课题对中国组织员工个体社会网络与组织公民行为的关系进行探索性研究。笔者拟从如下三方面展开研究工作:①社会网络可分为情感网络、咨询网络、情报网络和信任网络。克拉哈特(Krackhardt)等(1993)认为情感网络对个体的行为和态度影响最大,其次是咨询网络,情报网络对个体的行为和态度没有多大的影响。罗家德(2005)根据中国文化特点也认同情感网络和咨询网络可以概括中国企业组织内部员工之间社会网络关系,信任网络可以被归并到情感网络之中。因此,本研究选取情感网络中心性和咨询网络中心性两个指标测量员工个体社会网络位置,并主要从程度中心性和中介中心性两方面进行衡量。②本研究以中国现实为背景,选取积极主动、帮助同事、自觉学习、人际和谐四个维度来分析和衡量组织公民行为,包括了组织和个体两个层次。③员工社会网络中心性反映了员工对信息、资源控制的能力(Burt,1992)。根据社会资本理论,组织内的社会资本主要由具有网络中心位置的员工所控制,中心性越突出,社会资本的获得能力就越强,就越能得到自己需要的信息和资源(Lin Nan,2001)。本课题将推论并验证,具有网络中心性的员工也就可能更加珍视组织的发展,更多地维护组织的利益和形象,主动地帮助其他同事,为促进组织的发展献计献策,自觉

地实施组织公民行为。

课题探讨中国文化背景下组织内员工个体社会网络与组织公民行为的相互关系，具体研究目标如下：①构建并验证组织内员工个体社会网与组织公民行为之间的逻辑模型和概念体系，探析在中国社会和文化背景下组织公民行为的影响因素。②以社会网络结构理论、弱关系理论和社会嵌入理论、结构洞理论、社会资本理论为基础，认识并从网络情感中心性和网络咨询中心性测量组织内员工个体社会网络，探索和验证其影响组织公民行为的作用路径，提炼并系统总结出能够更加有效地引导和促进组织公民行为的制度措施，从理论和操作层面为实现员工个人与组织发展的双赢提供有应用价值的研究成果。③采用规范研究和实证研究方法，从理论和实践层面分析与构建切合当前中国社会经济发展水平的组织公民行为维度模型，据此建立有较高拟合度的评价和指标体系。

现有研究探讨组织公民行为主要局限于个体属性方面，多从个性特征、目标特征、组织特征等方面考虑对组织公民行为的影响。本研究拟利用社会网络分析的范式，尝试从新的视角切入，厘清组织内员工个体所处社会网络的情感中心性与咨询中心性对组织公民行为的影响机理与作用机制，这是一个极具开拓性的工作，具有较大的难度。组织公民行为的构成维度选择以及建立评价体系是本课题需要解决的关键难题。本研究拟从组织公民行为的最初定义出发（Organ, 1997），结合樊景立（1998）的分析，探讨和比较在不同社会条件下组织公民行为的构成维度。在国外业已成熟的组织公民行为研究量表的基础上，调整、拓展并构建符合中国文化特征的量表，使本研究既能满足研究对象的情景限制，又能为后续研究在实证分析方面奠定基础。

# 目 录

- 1 导论 / 1
  - 1.1 研究的意义 / 1
  - 1.2 研究的主要内容 / 5
  - 1.3 研究的思路 / 11
  - 1.4 研究中的创新 / 12
  - 1.5 本书的结构安排 / 14
- 2 社会网络与组织公民行为理论 / 16
  - 2.1 社会交换理论 / 16
  - 2.2 动机理论 / 21
  - 2.3 印象管理理论 / 29
  - 2.4 心理契约理论 / 31
  - 2.5 社会网络理论 / 33
  - 2.6 社会网络分析的应用及相关理论 / 60
  - 2.7 组织公民行为理论 / 71
  - 2.8 社会网络对组织公民行为的影响 / 90
  - 2.9 文献总结与评述 / 105

<b>3</b>	<b>理论模型与研究假设</b>	<b>108</b>
3.1	构念维度分析	108
3.2	研究模型设计	116
3.3	研究假设	118
<b>4</b>	<b>问卷设计及研究方法</b>	<b>124</b>
4.1	研究方法	124
4.2	问卷的效度和信度分析	130
4.3	构念量表设计	135
<b>5</b>	<b>数据整理及分析</b>	<b>140</b>
5.1	数据初步整理	140
5.2	描述性统计分析	145
5.3	AMOS 混合模型评价	157
<b>6</b>	<b>结论与讨论</b>	<b>164</b>
6.1	主要研究结论	164
6.2	本研究的主要贡献	168
6.3	对管理者的启示	172
6.4	研究的不足和研究展望	175
	<b>参考文献</b>	<b>178</b>
	<b>附录</b>	<b>199</b>
	<b>后记</b>	<b>204</b>

# 1 导论

## 1.1 研究的意义

### 1.1.1 现实意义

美国 1971 年出版的《工业工程手册》介绍，在 20 世纪 70 年代以前，有 83% 的企业应用泰勒开创的科学管理的理念和方法，“强调劳动分工，要员工严格遵守企业规定的职责、纪律和制约”（俞文钊，1989：29）。这时候，员工的工作职责被规定在一个相对狭窄的范围之内，企业竞争力的大小主要取决于企业的生产规模。在这种背景下，员工行为的内容和职责主要由企业明确规定，至于超越企业规定的行为，企业是不允许的。因此，从管理理论诞生的那一刻起，员工的每一个动作都被“机械化”，管理者负责执行计划和控制过程，工人或者其他员工必须照此操作，使得员工的行为（动作）与机器的运行完全匹配，保证了大批量生产的需要。至于员工个人的积极性、主动性，并不在组织管理中考虑。

20 世纪 70 年代以后，随着世界市场经济的发展、信息技术的突飞猛进和全球化进程的加快，企业面临一个快速变化的环境，企业环境的不确定性增加，使得企业之间的竞争越加复杂和剧烈。“新经

济时代企业面临的内部环境和外部环境都已发生了根本性的转变，企业管理从管理思想到管理结构都发生了巨大变化，企业的管理方式、生产方式，以及由此促进的企业管理思想和管理结构都发生了革命性的变革”<sup>①</sup>，从而也导致组织管理的转变：一方面，科学管理思想主导下的企业刻板的层级组织，阻碍了企业对环境做出及时准确的反应，企业逐步放弃金字塔式的层级官僚结构，向更加适应信息时代的扁平化的“网络型”、“矩阵型”的组织结构转变；另一方面，组织中的员工职责变得宽泛起来，团队成为组织内员工的主要工作与合作方式，员工需要更充分地与他人合作、沟通与交流。在竞争激烈和高不确定的环境下，在扁平化组织中，对员工的职责要求变得更加宽泛和自由。现代的组织更加强调员工的主动性、自发性和创造性，员工的自发合作行为成为促进组织发展的一个重要变量，以自发合作为特征的行为在企业组织理论研究中成为了重要的领域，组织公民行为越来越得到学界和研究者的重视。而围绕员工的自发合作行为展开的组织公民行为的研究也就成为推动和促进企业增强竞争力的一股重要力量。

其实，中国企业对于组织公民行为的内容并不陌生。早在新中国成立初期的重工业优先发展战略背景下，国家所提倡的雷锋精神、铁人王进喜精神，旨在发挥员工主人翁意识以及主观能动性，这些都是对组织公民行为的中国式诠释。这些精神在一个时期对我国企业能够充分调动员工积极性和创造性、增强企业的凝聚力起到了巨大的推动作用，促进了企业的发展。随着市场经济的发展和竞争的加剧，在经济利益面前一方面人们的思想观念发生了变化，认为讲奉献、讲积极性主动性已是过时的东西；另一方面，组织管理者也未必能充分认识员工组织公民行为的作用，甚至一度将其视为计划经济的产物和“大锅饭”的体现而抛弃，倾向于只重视物质的

---

<sup>①</sup> 彼德·德鲁克. 管理新现实 [M]. 黄志典, 译. 北京: 东方出版社, 2009: 3.

激励和正式契约的作用。

随着我国市场经济的发展，企业更加重视人力资源中不可替代的资源优势和增长潜力，激发和引导员工的组织公民行为，充分调动企业员工的工作主动性与创新性。这既是企业不断提高市场竞争优势的战略选择，也可以更加有效地利用资源，是提高企业运行效率的战术抉择。本研究拟基于员工社会网络分析，对中国文化背景下的组织公民行为前因变量进行探索，旨在推动我国企业自身管理水平尤其是人力资源管理水平的提升，推动我国人力资源管理的发展。

### 1.1.2 理论意义

本研究的理论意义在于：

第一，体现为对组织公民行为在理论概念上的本土化研究。任何一项研究归根结底都是要解决特定文化背景下的问题，从而指导实际工作。对组织公民行为的研究也是如此。对于组织公民行为概念的认识、维度分析及影响因素分析，都应结合中国文化特点，结合社会经济时代的时代特点，给予新的认识和研究。组织公民行为在西方已经成为理论界研究的重要内容，同时也成为组织中员工管理的重要组成部分。但在我国的研究，尤其是系统分析本土化的组织公民行为理论体系还比较缺乏。本研究将在梳理东西方研究成果的基础上，总结符合中国文化特征和时代背景的组织公民行为概念和维度，调整、拓展和构建测量量表。在方法上，本研究主要采用访谈法和调查问卷法，并力图在研究方法和技术手段方面有所创新，为中国特色的组织行为与员工行为研究提供概念模型和实证支持。因此，本研究对概念上的本土化探索，推动了组织公民行为概念拓展，具有重要的理论意义。

第二，本研究系统地采用社会网络分析的范式对员工组织公民行为进行分析，在理论上也是一种突破。从社会网络分析视角对员



工行为的研究在西方取得了一定进展，在中国才刚刚起步，尤其在组织公民行为的研究中，在我国企业员工行为研究中还不多见。在以“关系”为特征的中国社会里，探讨网络关系对个体行为的影响，意义重大。在以“关系”为价值核心的中国文化中，个人的社会网络关系对个体行为的影响应当被赋予更多的关注（黄光国，1988）。Podsakoff（2000）对已有研究进行归纳，认为组织公民行为影响因素有个体特征、工作人物特征、组织特征和领导行为四个方面，反映出个人和组织的属性特征。事实上，“人”是“社会人”，其社会关系是社会性的重要体现，个体行为不仅源自个体本身因素的作用，个体行为的选择还更多地受到社会关系因素的影响，在以“关系”为基本构成单位的社会，网络影响甚至决定着员工的行为（Scott，2006）。因此，认识和结合中国社会经济的时代背景与文化因素，本研究拟进一步探析中国企业中组织公民行为的影响因素。通过探索和验证受文化因素影响的员工社会网络如何影响员工的组织公民行为，进一步推进社会网络理论和组织公民行为理论的发展。

第三，对本土化的社会网络分析的理论探索。中国社会是以“关系”为特征的，这已经在中西方研究中得到共识。尤其在中国，对于中华文化的本质探讨，都对关系特征有着不容置疑的共识。但是，当科学研究的范式更加丰富，研究由传统意义上的定性研究向定量实证研究转变中，需要对社会网络理论中的相关概念构念化，需要对社会网络中的相关特征进行具体维度分析。本研究在基于西方社会网络分析，并借鉴国内部分研究成果（事实上，国内在这一方面很缺乏，同时研究也发展缓慢）的基础上，探索社会网络分析的构念和维度，力争在理论上有所突破。