

# 人际关系网络对事业生涯发展影响的质性研究<sup>①</sup>

——以三所重点本科院校的优秀毕业生为例

傅安国 郑剑虹

**摘要:**本研究采用质性研究的取向,通过深度访谈的研究方式,探讨了三所重点本科院校的七个“优秀毕业生”事业生涯发展受人际关系影响的情况。结果发现:(1)在当今不完全竞争的社会背景下,人际关系网络的编织,是获得重要信息资源的关键因素;(2)通过人际关系网络的编织与经营,把握人际关系网络所带来的各种机会,是奠定事业生涯发展的基础并获得成功的途径之一。

**关键词:**社会资本 人际关系网络 事业生涯发展

家是人生发展的起点站,亦是个人先赋性的社会资本,更是个体编织人际关系网络的“根据地”,它对个人将来外出拼搏、成就事业具有举足轻重的影响,也在今后求职、职位升迁和赚取财富等方面具有“社会支撑”的功能。在市场经济追求公平和效率的原则面前,就业和升职理应只看个人能力,但事实上这是一种理想状态。在当今社会中,大学毕业生参与竞争都有两种资本:一种是个人的社会资本,这种资本是自身的秉赋加上后天教育得到的,而大学教育就是培养人力资本的;另一种是社会资本,这种资本是通过家庭、家族等社会关系来调动、支配和掌控社会资源尤其是公共资源而形成的。目前,就业竞争很大程度上不是人力资本的竞争,而是一种社会资本的竞争,即父母、家族所拥有的公共权力的竞争(韩树蓉等,2008:147)。因此,家族拥有广泛人际关系网络的大学毕业生,其在求职时更能通过不同的人脉获得多样的渠道和方法。为此,弄清楚这种人际关系网络是如何影响大学毕业生早期的求职行为以及生涯发展的,对指导大学生的生涯规划和就业具有重要的现实意义,同时揭示制度缺陷带来的弊端,以期为相关部门制定公平高效的人事政策提供一定的借鉴。

## 一、已有研究回顾

### (一)社会资本

人力资本、社会资本与财力资本是人生涯规划的基础资源,并且这三种资源是交互影响的。从生涯管理理论的角度来说,一个人的一生大致经历了探索期、尝试期、建立期、维持期和衰退期五个阶段(Arthur et al., 1989:13-14),每一阶段都和上述三种资源密不可分。其中,人力资本与财力资本属于个人的资产,而社会资本则是被一段关系的参与者所共同拥有。无论人生处于哪一阶段,对进入职场的工作者来说,其社会资本结构都将传递有价值的信息,有助于个人追求事业生涯的成功(Lin and Dumin, 1986:365-385; Burt, 1997:339-365)。

一般认为,社会资本是指网络结构中各个成员所能用来促进生产的一项交往关系。那哈皮特和戈沙尔(Nahapiet and Ghoshal, 1998:242-266)着眼于社会资本的关系属性,将其视为个人或社会群体所拥有的关系网络所构成的现在或潜在的资源。其相关议题的研究,大致集中在结构(structure)、关系(relation)与认知(cognition)三个维度来讨论。在结构维度上,主要强调行动者在其网络结构的位置,提供了行动者在特定方面的优势,如找工作、获得信息、完成特定目标等

<sup>①</sup> 本文系作者主持的教育部人文社会科学研究青年基金项目“大学生生涯发展受阻的心理成因及其教育对策”(项目批准号:11YJC710008)的阶段性成果。通讯作者郑剑虹博士。中山大学景怀斌教授和南京大学风笑天教授对本文提出了宝贵的意见,在此一并致谢,但文责自负。

(Granovetter, 1992:25 - 26; Lindenberg, 1996:299 - 311); 在关系维度上, 主要讨论行动者间信任 (trust) 与值得信赖 (trustworthiness) 的基础关系。信任是行动者关系的核心机制 (Uzzi, 1996:674 - 698), 值得信赖则是行动者欲进入某一关系网络的基本前提 (Barney and Hansen, 1994:175 - 190); 在认知维度上, 主要阐述在一个社会关系网络系统中, 行动者间有共同的规范与价值标准 (Portes and Sensenbrenner, 1993:1320 - 1350)。其中关系维度位居整个社会资本构建 (construct) 的中心地带, 符合社会资本研究学者对关系资源的强调 (Tsai and Ghoshal, 1998:446 - 478)。尽管分成三个维度, 但大致可归结为两类共通的属性: (1) 是社会结构 (Social Structure) 的某种呈现; (2) 方便个人在该社会结构中行动。社会资本概念的应用首先出现在格兰诺维特 (Granovetter, 1992:25 - 26) 所做的研究中, 他指出, 社会新人初入社会在寻找工作时, 社会资本较丰厚的人比那些社会资本较薄弱的人更容易找到工作。

## (二) 社会网络

社会网络是指某一个人或一组人连接着另一个人或一组人的社会关系 (黄毅志, 1998:171 - 210), 个人可借助这一网络维持某种社会认同并建立社会接触, 进而取得相关资源。一个社会网络至少包含下列三种构成元素 (Mitchell, 1969): 行动者 (actor); 行动者之间的关系 (relation); 行动者间连接的途径——联带 (links)。社会网络中的人即为行动者, 为有自由意识或决策能力的个体或群体。行动者之间由于某种关系的存在而影响着彼此的互动, 此种关系可能是由社会规范或规定定义的关系, 如亲属、契约交易, 也可能是因长期持续互动而产生的非正式关系, 如情感、非契约交易, 这种互相连结的途径就是“联带”。联带的方向可以是双向或单向的, 联带的强度又可以分为强联带和弱联带。如何在社会结构之中建构关系网, 并使得自己成为多元信息的接收者, 是现代市场竞争中累积社会资本的不二法门。

## (三) 人际关系

针对华人人际关系的研究, 陈明璋 (1984:467 - 488) 提出了“九同”的概念: 同学、同事、同乡、同宗、同年、同行、同性、同好以及同袍, 来说明九种形成关系的条件。换言之, “关系”是由“同”这个概念为基础延伸而来 (乔健, 1982:345 - 360), 此即显示两人之间是否存在“关系”, 需视两个人是否具有共同的特性、共同的认同对象或共同的经验而定。杨中芳 (1999:105 - 179) 认为华人在提到人际关系时会考虑两方面: 一为既有的关系, 通常是指先天的关系, 如血缘; 一为交往关系, 通过后天努力产生, 如朋友。也即除了天生的关系之外, 还有后天的关系, 因此“关系”不仅指个体间具有客观的共同背景或共同经验, 同时亦隐含有人际互动的概念。

一般人提到人际关系的亲疏远近时, 主要考虑到两个方面: 一是既有关系的强弱, 二是交往关系的深浅。但研究华人人际关系的学者通常较重视既有关系的研究, 而研究西方人际关系的学者却偏重于交往关系的形成 (杨中芳, 1999:105 - 179)。故本研究探讨人际关系的形成时, 同时考虑这两个层面, 以涵盖现代大学毕业生人际关系网络的特性。整合社会现象而言, “关系”为一个或一个以上的个人或团体与另一个或一个以上的个人或团体间相互作用、相互影响的状态, “关系”网络的成员在社会上、商业上的互动行为, 往往包含“报”或人情的交换、面子的给予或社会地位的重视, 而这些现象常被归结为是一种由社会网络所构建而成的社会资本。

## (四) 生涯发展及其影响因素

生涯发展 (career development) 是指个体从出生到死亡的一个连续不断的过程, 包含各种生活角色、工作职务与休闲活动的综合性生活方式及经验。每个人经历相似的成长、探索、建立、维持与衰退发展阶段, 通过心智成熟变化, 个人社会角色义务的转换, 在环境的交互作用下, 衍生出不同的生涯抉择, 进而形成独特的生活方式。克赖茨 (Crites, 1982:20 - 28) 和迪朗索 (Duranceau, 1985:25 - 26) 从事业的选择与调适的观点出发, 将个人的生涯发展分为以下六个步骤: (1) 个人自我调适

以适应组织的环境和政策;(2)维持个人或组织所预期的工作绩效水平;(3)个人建立适当的工作习惯、价值观和态度,以达到成功的绩效水平;(4)个人与同事或环境维持满意的工作关系;(5)个人发展及执行适当的晋升策略,以求在组织中出类拔萃;(6)个人决定长期的事业选择与发展(池进通,1989)。前三个步骤较偏向个人知识技术层面的发展,后三个步骤则较注重人际关系的发展。

影响个人生涯发展的因素很多,舒伯(Super, 1957)将所有的因素分类为个人特质及经验、个人家庭背景、个人所处环境以及其它不可预知的因素等四大类。在个人特质及经验方面,包括生理及心理各方面的状况;在家庭背景方面,包括原生家庭及自组的家庭的经济地位、子女个数、家人期望以及个人在家中的人际关系等因素;在个人所处环境方面,包括国内外政治、经济与社会发展以及职业结构与文化刺激等;其它不可预知的因素包括偶发的重要事件或预料之外的其它机遇等等。通过这些因素,我们可大致的了解一个人的生涯发展情形(田秀兰,1996:7-11)。然而无论强调何种因素的影响,人际关系网络无疑都是其中的一个重要因素。

## 二、研究对象和研究方法

### (一)研究对象

本研究中的人际关系网络资料属于个人隐私,较难直接获取。因此,在样本选择方面,本研究采用便利抽样方式,运用研究者本身的人际网络,通过朋友介绍,为开展研究提供方便。研究对象选自3所重点本科院校(其中“985”院校1所,“211”院校2所)中的7名(其中,男性3名,女性4名;3名在非公有制企业,2名在政府机构,2名在事业单位)已毕业工作3年(2008届大学毕业生)的“优秀本科毕业生”。

### (二)研究方法

#### 1. 质性研究取向

前述此类“过程性”、“描述性”或“解释性”问题,探究的是事情发生和发展的历程,研究重点宜聚焦于事物的动态变化上。如采用量化的方法研究,很容易将其简化为变量间的关系,忽略了背景脉络(context)的复杂性。相对来说,质的研究更能深描(thick description)、掌握在特定文化场域下的社会真实。因此,综合考虑本研究拟关注与探讨的问题属性,采用质性的研究取向更为合适。此外,为了使质性研究尽可能达到客观与严谨,提高质性研究的可信性,故采用多元(三角)检证的理念,整个研究历程同时结合文献探讨及深度访谈进行(Lincoln and Guba, 1985)。

#### 2. 深度访谈设计

马尔霍特拉(Malhotra, 1996)认为深度访谈法是由访谈者使用非结构性的、直接的方式与受访者接触,是一种一对一的深层互动方式,可用来发现受访者的基本动机、信念及态度等。如果采用发放问卷的方式来搜集数据,恐怕难以深入地了解问卷作答者的真实想法,而可能造成所得到的信息仅是一些字面上的响应。相对地,在深度访谈过程中,访谈者将尽可能使用最少的提示和引导性问题,鼓励受访者在—一个没有受限的环境下,针对访谈议题充分地陈述自己的观点与经验。

为增进研究者和受访者之间互为主体性(intersubjectivity)的审查,并建构彼此内在观点的意义,故采用半结构式深度访谈(semi-structured in depth interview)。访谈内容没有任何严格限制,研究者虽根据受访对象事先拟定了访谈提纲,但在实际访谈过程中并不完全按照访谈提纲来进行,研究者可根据谈话的情境适当地追问和调整问题。同时,为保证访谈的流畅性及数据记录的完整性,在取得受访者的同意后将访谈过程全程录音。

此外,在研究者与受访个案进行深度访谈后的黄金时间内,尽快将访谈录音及手札誊写成逐字稿。随后,依据研究者本身的先验知识与理解,按照主题分析法的诠释循环(hermeneutic cycle)原则,进行“整体—部分—整体”循环检核(高淑清,2001:225-285)。最后,形成自然类别下的主题概念与命名。

### 三、研究结果和初步讨论

#### (一)“能力之外拼关系”:人际关系网络的重要和微妙

##### 1. 社会阶层的固化——事业生涯发展中新的宿命论

在当今中国社会,人际关系仍是大学毕业生参与竞争的重要资本,有人甚至提出“大学生找工作就是拼爹”。找工作靠关系无疑损害了社会公平,当来自较高社会阶层家庭的子女轻而易举地占据了許多令人羡慕的“位置”时,那些来自较低阶层家庭的大学生却经历着一次次的求职失利,在这种“代际效应”作用下,农村大学生占有的社会资源将越来越少,他们及其父辈跳离贫困圈的可能性将越来越渺茫。有研究发现,“穷二代”大学生群体的事业生涯发展状况不容乐观,其就业质量不高,非正规就业居多,职业地位低,职业提升机会少(豆小红、黄飞飞,2011:23-30)。这些情况在下面的访谈中有所体现:

我是农村出来的大学生,好不容易一家人折腾着供我上了大学,而且还是一所不错的大学。因为来之不易,所以我非常珍惜学习机会并且很刻苦,每天清早起来自习的时候宿舍同学都在睡觉,晚上自习完回去他们常常都发出鼾声了。假期我也认真到社会上参加实践锻炼(以)增长知识,我每次考试完都是专业前三名,还当过学生干部并且入了党……满以为虽然比舍友辛苦但以后一定有回报,没有想到后来败在了睡我脚头的那个同学脚下。他是个很少学习、经常玩游戏、一年到头忙着换女朋友的人,还经常(考试)挂科并且连英语四级都没过,居然在那次(某事业单位)的公开招考中打败了我。我很是想不通,笔试排在那么靠前,超过他很多,面试下来就被“枪毙”了,但他却上了。后来才发现,他有个姑妈是里面的大领导,知道后我心里面很是憋屈。(B4-15)

家里人的观念是尽量(让我)能去政府部门或事业单位工作。我是以我们市的文科状元上的××大学,当时我父亲很高兴,他虽然文化水平不高,但专门为我写了一首诗,里面两句我记得很清楚:“莫看人家住高房,不如儿孙吃皇粮。”我爸很封建很传统,他是希望我能吃“财政饭”的。但是,国家的和省里的公务员考试我都考过,竞争太激烈了。几个事业单位,我看到招聘信息都认真准备简历,然后去考试面试,都没通过。当了五六次“炮灰”吧,后来在学长和老师的指点下才发现许多职位都是“内定”了的,有的职位甚至是有人工作几年了,通过考试就是想搞一个正式编制,所谓的公开招考都是走一个程序,没有关系是进不了那样的单位的……我哪里知道这些?父母都是普通的小学教师,也不懂指点我这些道道,但是我发现家里有人做官的同学都懂得比我们多多了。现在想起来,那个时候太单纯了。(C9-10)

那个和我同一年进来工作的同事,主要是他姑父的照顾,运气好啊,一来就安排在办公室工作了。那个地方接触领导的机会多,工作半年就崭露头角,现在已经破格(升)正科了。像我这样的做基层学生工作的,干了3年也只能是默默无闻的啦,只有先把工作做好,提升自己,再等待发展机会吧。(E18-3)

目前,大学生就业竞争很大程度上已经蜕化为赤裸裸的社会资本竞争,而不是人力资本的竞争。这种通过父母、家族所拥有的公共权力进行竞争的趋势必然会导致新的“宿命论”产生,即有的人是一出生就含着“金钥匙”的,而有些人再怎么努力也很难彻底改变命运。教育本该成为促进社会各阶层流动的一个重要动力源泉,但由于“代际效应”而使其作用没有得到充分的发挥。

现在的社会,不读书不行,那样就更落伍了,但读了也不一定行……要改变一个人的命运或整个家庭的命运,我觉得是需要几代甚至是很多代人的努力才能做到的。当然啦,这当中机遇也是个重要的因素。(B4-24)

封建社会的结构在相当长的一段时间内保持相对稳定,有个重要的因素就是科举制度,它使得阶层再低下的穷人,也能通过努力学习,一举考中功名而改变自己和整个家庭的命运。从这个意义上来说古代的科举促进了社会阶层的流动,在一定程度上维持了社会的稳定。然而,现在的这种情形,无意中导致了社会阶层的固化,有学者(李强,2005:55-73)指出中国大陆当下的社会结构是呈“倒丁字形”的,下层往上层流动的途径变窄。从长期来看,这种现状还会影响到社会的持续稳定以及社会心理均衡。

## 2. 关系超越制度——事业生涯发展的“捷径”

俗话说“三分努力,七分关系”,人际关系网络实质上成了事业生涯发展的捷径。个人的人际关系资本对未来求职或事业发展具有深远的影响,挖掘个人或社会群体所拥有的关系网络所构成的现在或潜在的资源(Nahapiet and Ghoshal,1998:242-266),自然有助于个人追求事业生涯的成功(Lin and Dumin,1986:365-385; Burt,1997:339-365)。因此,每个人都会在自己的头脑中搜寻可走捷径的人际关系,利用“熟人关系”圈子中的各种既有关系(如血缘)和交往关系(如朋友)来拓展自己的人脉,进而促进个人事业生涯的发展。如此种种,无不说明了人际关系对事业生涯发展的重要性。作为初入职场的大学毕业生来说,编织并完善个人的人际关系网络,无疑成了他们人生中的重要事情。

这个社会,关系肯定是重要的,办事主要还是靠关系,找工作有点关系往往就会事半功倍。不瞒你说,现在能留校做辅导员的没有哪个不优秀,当然,也没有哪个是没有一点关系的。我能留校也多亏我二叔和我们一个校领导关系好,他(指“校领导”)女儿大学毕业后就是我舅舅帮忙安排在××部门工作的,等于是还了我舅舅一个人情。其他几个留校的关系更厉害,据说很多都上面有人。(E17-18)

本来呢,我是可以和深圳一家外企签约的,大城市虽然我很向往,但是我一个女孩子在那里人生地不熟,一个人奋斗打拼也太艰难了,站稳脚跟都不容易。回家当然好啦,环境熟悉,人脉也有,我叔叔、姑姑、舅舅和姨妈都在这个城市的各个单位(政府部门或事业单位)工作,发展方便多啦……打个简单的比喻吧,在深圳奋斗的话我是一个点,要花很长时间去慢慢和周围的人“编织”人际网络。而在这里,家里人已经编织了很大的一张人际网络了,我只需要在这个网络上“打个结”就行了。(G27-11)

我进统计局,我爸的战友帮了不少忙。他先问我在大学期间有什么优势和亮点,让我全写给他,而我记得唯一有竞争力的就是跟老师做课题在《统计与决策》和《统计与信息论坛》上面发了两篇文章。后来,单位招聘启示的条款都差不多是按照我的标准来规定的,年龄和性别啊、身高形象啊就排除了一批人,特别是要求“在核心期刊发表论文两篇以上同等条件下优先考虑”这条,应该是帮了我不少。(A3-21)

由于现在中国社会处于转型期,各种法律和制度还不完善。因此,社会还是一个不完全竞争的环境,这就导致了部分拥有社会公共权力支配能力的人,利用法制的健全来“钻空子”,为自己的人际圈内亲友谋利益或者进行权力寻租。随着社会民主进程的推进以及法制的健全与完善,这种现象在将来应该会得到遏制。当然,人际关系网络的重要性并不会因此而削弱。

## (二)“关系越多路越宽”:人际网络的异质性与联带强度

### 1. 人际关系网络的异质性有利于信息获取

个体间的互动,是人际网络形成的直接途径。有学者指出人际网络中各行动者间的联系,可提供有价值的支持和信息。而行动者间不同的互动模式,导致其可能获取的社会资源也不同。一般而言,拥有相似社会条件的个体,较易发展紧密的联带关系与互信关系(Burt,1986:149-174)。不过,从组织网络学的观点来说,网络中各关系人的背景越相同,这对情感的联系和彼此间的相互支持,越有正向的促进作用,但对个人在重要信息的获取及达成组织的目标等方面,却未必有相同的

效果。另有研究指出通过信息传递的过程,个人在组织中会提高其工作绩效与价值,有助于达成客观的事业生涯目标(Burt,1997:339-365)。访谈中揭示,个人应创造与他人接触、互动的机会,让所属人际网络中的各关系人能涵盖不同的阶层及群体,扩展与各关系人的异质性,使信息获得的途径多元化,进而取得重要的资源,以达到个人工作成就或事业满意的生涯成功。

在我们这个行业内,认识各行各业的朋友非常的重要,很多关于公司内外的信息,我就是通过这些朋友就很快知道的,这对于我开展业务、拓展市场来说,是很重要的。没有朋友圈子,我就差不多是一只无头苍蝇到处乱撞了。(B6-22)

我现在发现了,在学校里面(工作),永远呆在一个部门,认识部门里的那么几个人的话,个人的发展是会受到很大的限制的。如果你各个部门都认识人的话,很多小道消息,很快就获得了,而且从经验来看,小道消息往往比正规途径得来的消息更真实。而且如果各个部门都有人认识你,也等于是你把自己推销出去了,万一哪个部门缺个什么人手或者说职位空缺的话,说不定就考虑到你了。(E18-3)

(××同乡会)只要你进去了,就能得到很多的机会。你想,里面都是处级以上的干部,公、检、法、教育、医疗和军队等(系统的)里面都有,企业的大老板也不少,有这么个交流平台,很多事情就办起来容易了。现在办个什么事,不认识圈子里的人,真的还是很有难度。(D13-9)

从生涯管理的角度来看,建构与善用个人的异质性网络,可增长个人的人力资本与社会资本,丰富个人的资源,有助于人生目标的实现。

## 2. 人际关系网络的强联带有利于事业生涯发展

互动是维持网络联系的基础,不同的互动模式会产生不同的联带强度。在每个人的网络中,都会有不同比例的强或弱的联带。格兰诺维特(1973:1360-1380)曾指出强联带虽会连结具有相似特质的行动者,但对于多元信息的获得没有帮助。不过,若从信息利益所产生的综合效果来说,网络行动者间的联带关系越强,从网络中所获得的利益越大(McEvily and Zabeer,1999:1133-1156)。华裔学者边燕杰(Bian,1997:266-285)的研究亦认为强关系在中国社会网络中比弱关系更有效用,无论是在计划经济时期还是在市场经济时期,中国人关系网络的核心都是人情交换。因此,当社会网络中流动的核心资源是人情而不是信息时,综合熟、亲、信为一体的强关系,就比一面之交、仅是相识程度的弱关系的作用力度和有效性更强。

人与人之间关系强度的发展,主要是基于彼此间的情感、互惠性的交换及互动的频率(Granovetter,1973:1360-1380;Krackhardt,1992:216-239;Lin,1999:28-51)。在组织中,强联带是降低冲突、促进彼此愿意帮助、获得事业支持及应对不确定环境的重要因素(Krackhardt,1992:216-239;Monica and Kathy,2001:264-288)。因此,个人应强化与接触者的联系,增加彼此的亲密度,以获取更多的事业支持,从而达到事业生涯的目标。这在以下访谈内容中就有所体现:

我刚开始来,很多(方面)不懂,特别是一些潜在的要求和规矩。下班或者周末我就经常找和我同样还是单身的老同事出去玩,大家有时候运动一下、看看电影、喝喝咖啡什么的,总之聊聊天放松一下而已。但在这种私下的交流中我就能学到很多东西,业务上的啦、人际关系的啦、公司里面的潜规则啦。这样一来我和同事拉近了关系,人际关系好啦,大家上班合作也很有默契,二来我学习了很多业务知识、并了解了很多日常工作中不可能在短时间内了解的东西,碰到麻烦的几率就小了。(F21-9)

领导觉得我懂感恩,又好学,后来好多外面的业务学习,他几乎都派我去。这些业务的学习,对我的业务水平提升起到了很大的作用。同时,去参加学习的都是遍布国内各单位的业内人士,我认识了不少的同行朋友……所以,和领导搞好关系(是)很重要的。(D11-9)

### (三)“平时注重拉关系”:人际关系网络的建立与维护

#### 1. 良好的人际关系带来坚实的社会支持

人际关系适应不良是新人初入职场的“拦路虎”。由于教育环境的相对封闭,造成了受教育者长期与社会现实脱离,大学毕业生开始工作后,面临着很多方面的不适应以及自身角色转变的困难,其中以人际关系适应不良尤甚。存在的主要问题是其仍停留在学生时代旧有的人际关系、思维模式和生活方式上,不去建立新的人际关系并适应新的人际环境中的思维与生活方式,从而容易产生消极厌世的态度。为了更好地适应职场,个人自我调适并建立适当的工作习惯、价值观和态度以适应组织的环境和政策显得尤为重要,个人与同事或环境维持满意的工作关系是事业生涯成功的前提(Crites, 1982:20-28; Duranceau, 1985:25-26)。

刚开始工作大家其实大多都没有人际圈子,除非是在自己的家乡(工作)或者是有家人在自己工作的地方,所以我周围的很多人刚开始都是不适应的,毕竟当了那么多年的学生,角色一下子转变过来比较困难……我的一个同事,老是觉得处理关系很复杂,大家都戴着面具,同事很“虚伪”,社会很“黑暗”,感觉自己很难融入。我刚开始或多或少也有这样的感受,但是渐渐我就发现了,我们从小到大接受教育的那个封闭的环境是一种“偏态”,而现在的生活才是“常态”。(C9-9)

我这个人性格稍微好静,来到新(的)工作环境,更加好静,同事组织活动很少参加,也没有结识新朋友,整天就窝在宿舍看书、上网,然后是和以前的同学电话、网络联系一下,结果差点抑郁了啊,呵呵!其实,现在的感受是在新的环境,要建立新的人际网络。(F21-2)

在新的生活环境中建立新的人际关系网络非常重要,人际互动为个体提供了相当重要的社会支持,不仅可以从中提取信息、获得经验,更重要的是工作中的不良情绪也得到了释放。

还好我刚工作就加入了一个健身俱乐部,还通过其他渠道认识了一些朋友。大家经常在一块聚聚,交流一下工作中各方面的感受,收获会很多。有别人的经验,自己会少走很多弯路,重要的是有了朋友,大家会相互鼓励和支持。(C9-23)

我遇到工作上的问题都和我二叔交流,他比较有经验,会教我一些东西。比如他说“领导之所以成为你的领导,就有他的道理,你不要管是什么道理”就有一定的道理。(E17-28)

一个人有几个朋友是很重要的,就是实质上不能帮助对方,但是互相倾诉一下,情绪得到了宣泄,心情也就好了。(B5-19)

此外,由于现有的政府机构、事业单位和依靠威权式管理的传统企业尚没有建立如西方发达国家那样科学的人事管理体系(如制定职位说明书等),因此在给一个人安排工作任务或者评价其工作绩效时,依靠的还是管理者的主观认识,那么与其建立良好的人际关系无疑会获得坚实的社会支持。

和领导搞不好关系,对着闹情绪的话,工作会很累的。其实事业单位和政府部门都差不多,要想客观地评价一个人的工作成就是很难的,一般(来说),领导的评价就是重要的方面,有句话是这么说的:“领导说你行,不行也行;领导说你不行,行也不行”,很有道理。(E17-16)

#### 2. 人际关系的建立重在平时,不能临时抱佛脚

人际关系往往是双方一来二往、互动的过程,有付出才有回应。而以语言或非语言的方式积极主动地创造与人发生交集的机会、传递人际的关怀,是获取人脉的重要途径。个体与同事们开始互动之前,彼此只是互不关心的陌生人,一旦双方开始社会交换的历程,才会建立起正式的人际关系。

我这个部门,要和下面各县市的相关职能部门打交道,领导安排我去做。刚开始我没有经验,打个电话下去执行力不行,我一个“小虾米”人微言轻,关系又比较复杂,让领导来处理不大好。后来我爸指点,让我找领导创造机会,让下面各职能部门的负责人来开会的时候一块吃饭,认识一下……大家一起喝了几杯(酒),距离就拉近了,喝兴奋了以后去KTV一起拿着麦克风吼一吼,距离更近了……这样一来二往大家就都成朋友了。现在办事,打个电话简单沟通几句(就行),如果他们有需要我办理的事,也只需吩咐一下,省了很多麻烦的程序,效果又快又好。(D13-21)

人际关系的发展,常常是由浅而逐渐加深的。当人们经过交往互动后,感觉良好且彼此愿意分享更多的心情与事物,这一过程就逐渐出现了友谊,这也是人际关系建立的过程。如果保持良好的的人际关系状态,就需要经过私下持续的主动沟通和互动来维持。

其实以我工作3年多的经验来看,搞好人际关系还是有一些技巧的。面对一个陌生的人际环境,关键是要主动,还要多在8小时工作时间外下功夫,工作时间和同事的交流,内容都是浮在外面的层次啦,私下的沟通才真的有效果。办公室里面谈的话题都是“公”的层面,下班了就有很多“私”的内容聊了。经常下班后约大家出去玩玩,分享的东西多了,久而久之关系就密切了。(F21-7)

人际关系不是静态的关系联系,而是必须要通过双方平时不断地互动交往来维系与增进的。人脉的经营与维系,有时是需要通过交际应酬来完成的,特别是传统文化中特有的交际方式,应予以重视。

在我们这个企业,要经常和各种客户打交道,这就需要平时的交往应酬。中国人的应酬,无外乎就是吃饭喝酒。我应该是遗传(来)的酒量很好,所以,这些方面后来一上路,哈哈,还比较得心应手。我专门思考过为什么中国人比起西方人来更喜欢应酬喝酒,其实中国人从小就比较压制内心真实的感受,大家平时都隐藏着自己的内心,再加上职场人人都难免有戒备心,所以说起话来要琢磨半天,老绕来绕去打擦边球。酒这个东西,它的重要性就是能使人的状态由理性变为感性。三杯下肚,说话就不绕了;喝高了,就直奔主题了;丑态百出了,大家就不见外了。哈哈!如果经常在一起“感性”的话,关系自然就铁了。(B6-9)

……比如我和政府的官员谈业务,如果这个人是在办实事的,我就早上去,认真和他谈谈想法,他说“好”这事就成了;如果对方是比较务虚的,我就约(他)晚上吃饭,酒桌上喝几杯,也一定成,哈哈。就我的经验来说,后者建立的感情还比较有持续性。……呵呵,我确实喜欢研究这些,我发现西方人办事都是遵循着“法—理—情”的逻辑来做的,先和你讲法律,再和你说道理,最后没有办法了可能和你讲点感情。中国人完全相反,“情—理—法”的逻辑,法律扔脑后,先讲情感,那么熟人就好办事咯。(B6-23)

平时交际应酬的目的无非是拉近距离,产生情感,建立关系,进而好办事情。但是这种期望建立关系的交际应酬往往不能急功近利,不能让人感到不可信任、功利性太强,因为信任是交往关系的核心机制(Uzzi,1996:674-698),因此平时应注重关系和感情的积累。

别人凭什么帮你?还不就是要关系好,有关系是前提,但是还要“好”,平时的交往就很重要啦。就是亲兄弟,三五年不交往也生分的了。我觉得有些人比较会做(人),逢年过节去领导和朋友家里坐坐,带点普通的礼品,哪怕就是拎一点水果,但是别人觉得平时就你记着他(她)了,他(她)在关键时刻考虑利益分配的时候,当然也就记得你了。这就是“平时小投入,临时

大回报”。但是有些人功利性比较强,平时不交往,事情临头了,买一堆贵重东西去求人,这就是“平时不烧香,临时抱佛脚”,给人的感觉功利性太强了,贵重东西一般人家也不敢收呀!(A3-19)

#### (四)“把握关键原则建关系”:人际关系网络的认知和行为

##### 1.“报”:资源的可支配性和交换性

“报”在中国社会既是一个常见的重要概念,又是一个比较核心的文化观念,其社会和文化意义绝不亚于人情、面子及关系。在职场中,人与人之间的交往更多的时候还需要保持一种交换性,但是这种交换不同于西方社会学者研究的系统开放的交换,确切地说它就是中国文化中的“报”,是在一个相对固定的人际圈子里展开的交换方式。因而,“报”作为中国人的一种交换概念,其运作方式是在封闭的系统中实现的,无论是物质层面、行为层面还是信仰层面,都含有这样的特点,其目的是确保对象的明确和回报的稳定(翟学伟,2007:83-98)。“报”不仅包括物质品,同时还包括非物质品,如情感、信息、服务等各方面。在“报”这种资源的交换过程中,人们都希望付出对自己来说是值得的,亦希望自己得到稳定的回报。也正是由于“报”的存在,人际中的互动就需要双方都有可支配的资源来进行,这也是人际交往存在阶层的原因。

我们××(省)人是比较团结的,我们这里××省的同乡会里面各行各业的人都有,大家定期(或)不定期地举行聚会,借助同乡的力量,平时有什么事大家都互相帮助照应,这是一个不错的平台。但是,进里面是有门槛的,我听说好像政府、事业单位等需要处级以上(职务)级别,做生意的要有多少万的注册资金等等,像我这样刚入社会的年轻人,又没有家庭背景,进去是很难的。(D13-5)

无论怎样亲密的关系,我们都不能一味地只利用而不“回报”。否则,原来亲密的、值得的关系也会转化为不值得的疏远的关系,使我们面临人际关系的困境。

和朋友交往肯定不能老想着让别人帮你,要多想想你帮助过别人什么,替别人想过什么?否则,关系比较难以深入或维持。如果有任何一方老感觉自己在付出,没有任何的回报,时间长了,慢慢就有距离了。(F22-14)

为了满足这种封闭性的交换结构具备稳定持久的条件,还存在另外一种中国式的(其他前工业社会也有)“报”,它主要是通过双方在交换过程中不停地“欠帐”或“欠人情”来实现的(翟学伟,2007:83-98),因而具有延时性的特点。所谓“君子报仇,十年不晚”,报仇如此,报恩亦如此。但是主体对“报”的可实现性有一个预估,换言之,它亦反映了人际关系建立的条件,即双方均存在可“报”的资源,这点在陌生人之间建立关系时尤为重要。要不要和人建立关系,是需要预估的,即对方是否值得信赖(Barney and Hansen,1994:175-190),自己能否得到回报?

其实我舅舅和我们学校的那个领导,刚开始也只是一般的朋友关系,当初愿意主动去帮助他女儿,用我舅舅的话来说就是“一个重点大学的校领导,卖个人情给他,以后总有麻烦人家的时候”。后来只是他听说我想留校,我舅舅都还没有去打招呼,他就主动找我谈话了。(E17-22)

“报”的理论认为,“报”是一种增值性的交换,即对方增值性的回报让你感觉到欠了对方人情,下一次你也会增值性的回报,这样来来往往,关系就不断的发展下去并得到加强。但是双方的关系强化到一定的程度时,反而对这种增值性的“报”不再看重,是否是因为在报的过程中关系连带加强,工具性的人际关系逐渐过渡到了情感性的关系?这是值得进一步探讨的。

其实关系这种东西,关键是不能想着自己不要吃亏,要多想着对方不要吃亏,你想着别人,别人是不会让你吃亏的,呵呵……说到底,“关系”这东西它最好就是一笔糊涂账,你来我往的,时间长了也就分不清谁欠谁多少人情了,关系都肉一般煮烂在锅里时,也就不分你我了。(A4-6)

## 2. “义”:建立关系的基本原则

当把“报”作为一种封闭的交换系统来思考时,我们就会比较清晰地看到中国社会中还有一种接近于非交换性的开放性结构及其观念,其核心概念就是儒家倡导的“义”。从一般意义上讲,“报”作为一种交换(无论这样的交换有多少文化内涵),均属于利(功利)方面的讨论。而作为相对概念的“义”在其自身含义的演变当中,则逐渐同利区分开来(翟学伟,2007:83-98)。对于重内在情感价值的人来说,他们在人际关系当中个人的情感卷入更多,因而有明显的重义轻利的倾向。重义的这一类人与别人的交往倾向于增值交换的过程,也即他们对于交往媒介的价值估计往往高于交换行动的发出者,因此他们在作回报时,往往也超出别人的期望。儒家把“义”和“利”作为区分不同品质的人的标准,即所谓“君子喻于义,小人喻于利”(《论语·里仁》)。人际交往常常需要在“利”和“义”之间寻求平衡,“见利思义”、“利不亏义”、“居利思义”是传统文化所赞赏的,而“见利忘义”、“乡利倍义”、“忘恩负义”等是传统文化所唾弃的。人际关系的维系要求双方的互动不能只关心自身的利,而是从义出发真诚关怀对方,尤其是在他人需要帮助或支持的时候,主动伸出援手,往往会建立深厚的情感,这也是建立关系的关键时刻。

每年年终,我们部门都只评一个“优秀”,但是过去两年大家都选的我。我想主要是我平时比较考虑部门同事的处境,谁家里有事,工作我就主动帮忙多分担点。另外关键的是,要主动承担一些责任。有一次我们部门搞一个项目,后来没有如期完成,部门经理发很大火,其实主要是其他几个同事做事比较拖拉啦,但是我把责任都揽了下来,他们都很愧疚哦,呵呵,后来加班加点两下就搞出来了。就这样,同事们也比较服我。(F23-20)

同事之间往往会有很多竞争,特别是事业单位,大家相互之间做真正的贴心朋友确实比较难,但是,这并不是说就没有关系和感情可讲。有的同事只顾自己的利益,不管别人的死活,甚至踩着别人的肩膀往上爬,这样的人在单位恐怕时间长了大家也都反感。有些人碰到利益,也是自己一个人啃了骨头吃了肉,还连汤都要喝光,这样也是不行的,毕竟现在是一个讲究双赢的社会,一个人不能什么风光利益都占尽,还要给同事、给下属留一点空间才行的。你给人汤喝,别人会记得你的,你给人分肉吃,别人会感谢你的。(A3-23)

有一次我领导生病住院了,一般去医院看人都是去一次的,但是我去了不少于三次。第一次,我是很正式的去看望他的。但是,那段时间我也要偶尔去医院看看门诊,本来他平时的为人我也还比较喜欢,就顺便买点水果、营养品之类的去看看他,一共去了四、五次吧。看得出他很感激我,去年初我提出要去读在职研究生,他一口就同意了,本来他一向反对别人工作不满三年就去读书的,还说我是个讲感情的小伙子,并和我强调提升学历对职业发展的重要性。我觉得吧,有人住院,去看一次是礼节性应付,去看两次是感情,去看三次以上就显真情。(D11-1)

## 四、小结与讨论

上述研究发现,人际关系网络对大学毕业生的事业生涯发展具有举足轻重的影响,主要表现在:

其一,除个人能力资本之外,在事业生涯发展中尤为关键的是个人和家族所拥有的“人际关系资本”(既有关系和交往关系),利用好个人或社会群体所拥有的关系网络所构成的现在或潜在的资源,更易获得事业生涯的成功。此外,社会阶层的固化也导致了新的宿命论产生,那些来自较低阶层家庭的大学生想通过教育的提升来改变自己和家庭命运的机会越来越少。在当今不完全竞争的社会

环境下,也出现了关系超越制度的现象,这些都应当引起重视。

其二,个体拥有的人际关系网络越异质,其信息与资源的获得就越多元,越有利于强化个体在环境中的竞争力,进而促进其事业生涯发展。个人与人际网络中他人的联带越强,获得的支持就越多,工作成就感就越高,越有利于事业生涯的发展。访谈结果也证实了强关系在中国社会网络中比弱关系更有效用。

其三,初入职场的大学毕业生往往人际关系适应不良而不利于事业生涯的发展,个人自我调适并建立适当的工作习惯、价值观和态度以适应组织的环境和政策显得尤为重要,个人与同事或环境维持满意的工作关系是获得社会支持并促进事业生涯成功的前提。但人际关系建立的核心机制是信任,新关系的建立不能急功近利,而要注意平时感情积累,重视传统文化中交际方式的积极作用。

其四,以“报”为原则,从“义”出发,注意根据自身资源的可支配性来选择合适的交往对象,主动付出或给予增值性回报,使关系得以建立、维持和发展,进而促进个人事业生涯的发展。研究还发现,在关系建立之初,个体需要预估对方是否值得信赖,即自己能否得到回报。但当双方的关系强化到一定的程度时,反而对这种增值性的“报”不再看重,是否是因为在“报”的过程中关系联带加强,工具性的人际关系逐渐过渡到了情感性的关系?这是有待进一步研究的问题。

社会资本是达成人生目标的一项重要资源。从生涯理论的观点来说,资源创造机会,进而创造出达成目标的乘数效果。我国是一个讲究人情关系的国家,“有人就有事”的观念深植人心。如果没有人脉资源,许多事情难以顺利完成。如何建构丰富的人脉,累积社会资本,进而储备未来事业生涯发展的经营资源,是达成人生目标的重要问题之一。至于丰富的人脉从何建构,或许可来自出生地(地缘)、母校(学缘)、亲戚(血缘)等多方面,将它们巧妙的连结起来,以建构一个多元的人际关系网络。通过对人际关系网络的编织经营,把握人际关系网络所带来的各项机会,是奠定事业生涯发展的基础并获得成功的途径之一。

#### 参考文献:

- 陈明璋,1984,《家族企业与企业管理》,载杨国枢、黄光国、庄仲仁主编《中国式管理研究会论文集》,台北:台湾大学心理系。
- 池进通,1989,《企业员工事业发展行为模式——采个人权力发展观点》,政治大学企业管理研究所博士论文。
- 豆小红、黄飞飞,2011,《代际公平、向上流动与“穷二代”大学生的职业发展——以湖南的分析为例》,《青年研究》第2期。
- 高淑清,2001,《在美华人留学生太太的生活世界之诠释与反思》,《本土心理学研究》第16期。
- 韩树蓉、刘江平、顾兴华,2008,《家庭背景对大学生就业影响》,《社科纵横》第5期。
- 黄毅志,1998,《社会阶层、社会网络与心理幸福》,《台湾社会学刊》第21期。
- 李强,2005,《“丁字型”的社会结构与“结构紧张”》,《社会学研究》第2期。
- 乔健,1982,《关系刍议》,载杨国枢、文崇一主编《社会及行为科学研究的中华文化》,台北:中央研究院民族学研究所专刊。
- 田秀兰,1996,《女性生涯发展之主要型态》,《谘商与辅导》第144期。
- 杨中芳,1999,《人际关系与人际情感的构念化》,《本土心理学研究》第12期。
- 翟学伟,2007,《报的运作方位》,《社会学研究》第1期。
- . 1992, “Problems of Explanation in Economic Sociology”, In N. Nohria and R. Eccles (Eds), *Networks and Organization: Structure, Form, and Action*, Boston: Harvard Business School.
- . 1997, “The Contingent Value of Social Capital”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42 (2).
- Arthur, M. B., D. T. Hall, & B. S., Lawrence 1989, *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press.
- Barney, J. B. and M. H. Hansen 1994, “Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage”, *Strategic Management Journal*. Vol. 15 (S1).
- Bian, Yanjie 1997, “Bringing Strong Ties Back In: Indirect Connection, Bridges, and Job Searches in China”, *American Sociological Review*, Vol. 62 (3).
- Burt, R. S. 1986, “A Note on Sociometric Order in the General Social Survey Network Data”, *Social Networks*, Vol. 8 (2).

- Crites, J. O. 1982, "Testing for Career Adjustment and Development", *Training and Development Journal*, Vol. 36 (2).
- Duranceau, C. M. 1985, "A Descriptive Study of Six Career Developmental Tasks As a Function of the Performance Ratings of Supervisory Personnel of the Financial Department within One Division of a Multi - national", Fortune 500 Manufacturing Corporation, Ph. D. Dissertation, *Western Michigan University*.
- Granovetter, M. S. 1973, "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, Vol. 78 (6).
- Krackhardt, D. 1992, "The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations", In N. Nohria and R. G. Eccles (Eds), *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, Boston: Harvard Business School Press.
- Lin, N. & M. Dumin 1986, "Accessing Occupations Through Social Ties", *Social Network*, Vol. 8 (4).
- Lin, N. 1999, "Building a Network Theory of Social Capital", *Connection*, Vol. 22(1).
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985, *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lindenberg, s. 1996, *Constitutionalism Verse Relationalism: Two Views of Rational Choice Sociology*. In J. Clark(Eds), James S. Coleman, London: Falmer Press.
- Malhotra, N. K. 1996, *Marketing Research: An Applied Orientation*, 2nd ed., Prentice - Hall, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- McEvily, B. & Zaheer 1999, "Bridging Ties: A Source of Firm Heterogeneity in Competitive Capabilities", *Strategic Management Review*, Vol. 20 (12).
- Mitchell, J. C. 1969, *Social Networks and Urban Situations*. Manchester: Manchester University Press, for Institute of Social Research, Zambia.
- Monica, C. & E. Kathy 2001, "Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective", *Academy of Management Journal*, Vol. 26 (2).
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. 1998, "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of Management Review*, Vol. 23 (2).
- Portes, C. K. & G. J. Sensenbrenner 1993, "Embeddendness and Immigation: Notes on the Social Determinants of Economic Action", *American Journal Of Sociology*, Vol. 98 (6).
- Super, D. E. 1957, *Vocational development: A framework for research*. New York: Columbia University Bureau of Publications.
- Uzzi, B. 1996, "The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect", *American Sociology Review*, Vol. 61 (4).

作者单位:海南大学社会科学研究中心  
湛江师范学院教育科学学院  
责任编辑:李春玲