

New Perspective of Employee Psychological Health Study: Social Capital in Corporate

Yaofeng Li¹, Haiyan Wu²

¹Department of Sociology, School of Arts, Shanghai University, Shanghai, China, 200444

²Department of Human Resources Management, School of Business, Nankai University, Tianjin, China, 300071

Email: ¹yesflying@126.com, ²wuhaiyan_2008@126.com

Abstract: The concept of social capital provides a new perspective for employee psychological health study. Based on the concept explanation of employee psychological health and social capital in the corporate, this article analyzes the effect mechanism of social capital in corporate for employee psychological health by the sociological mode of psychological stress. For the hope to call managers' attention to improve the social structure in corporate to develop psychological condition and work performance of employees.

Keywords: Employee psychological health; Social capital; Employee health management; New perspective

员工心理健康研究的新视角：企业内社会资本

李耀锋¹, 吴海艳²

¹上海大学文学院社会学系, 上海, 中国, 200444

²南开大学商学院人力资源管理系, 天津, 中国, 300071

Email: ¹yesflying@126.com, ²wuhaiyan_2008@126.com

摘要: 社会资本概念为员工心理健康研究提供了新视角。本文在对员工心理健康和企业内社会资本进行概念阐释的基础上, 借鉴心理应激的社会学模式分析了企业内社会资本对员工心理健康的作用机制。以期引发管理者重视优化企业内社会结构来改善员工的心理健康及其工作绩效。

关键词: 员工心理健康; 社会资本; 员工健康管理; 新视角

1 引言

本随着经济发展和社会转型, 企业面临的环境日益复杂多变, 员工的心理健康问题逐渐浮出水面。中国人力资源开发网 2005 年进行的企业员工心理健康状况调查显示, 所有参加调查的 5266 位上班人士中, 有 25.04% 存在一定程度的心理健康问题。最近备受社会舆论关注的富士康员工自杀事件再次给我们敲响了警钟, 提示我们要用新的思路和方法更有效地提升员工心理健康水平。从企业管理角度来看, 富士康事件所反映出的一个关键问题是员工被当做没有思想、没有感情的机器来看待, 员工之间关系冷漠, 缺乏交流和相互支持, 从企业和管理层那里也难以获得必要的关爱、信任和尊重, 一个个活生生的社会人被“扭曲”。

世界著名管理大师沙因(2009)认为: “组织角色需要的只是个人部分特定的活动, 但是前来工作的却

资助信息: 上海大学研究生创新基金项目, 项目名称: “企业内社会资本与员工心理健康研究”, 编号: SHUCX101097。

是整个人”, 因此, 员工的工作并非只是产生利润的手段, 它更是一种社会活动。任何影响员工健康的工作组织特征都是社会结构性的, 只有考虑到社会条件对心理健康的影响, 才能既解释个体的心理健康问题又能把这种问题与其背后可能存在的更强大的社会力量联系起来, 而不局限于个体的生物学和心理学特点。^[31]但是到目前为止, 结合企业内社会结构对员工心理健康的研究还非常缺乏。

“社会资本”作为一个重要范式, 与社会结构的特点直接相连,^[26]它已被用来分析个体和集体行为的社会性因素, 解释诸如地位获得、社会流动、心理和生理健康等;^[19]在企业管理领域正被应用于工作绩效、资源交换、组织创新、组织间合作等的研究。^[24]尽管已有研究关注到员工与同事和上司的交往等因素会影响员工的心理健康,^{[15][2][9][7]}但没有明确的关于企业内社会资本与员工心理健康的研究成果。国内外对社会资本和心理健康的关系研究基本上都是关注个人、社

区或国家，^{[17][11][12][21]}在组织范围内探讨两者之间的关系成为了一个新的研究议题。^[20]管理活动镶嵌在真实的、具体运作的社会关系系统中，以社会资本为理论工具研究企业管理问题将使我们更为深入地洞察管理行为背后的社会过程。^[24]因此，本文以企业内社会资本为视角探讨员工心理健康的社会性成因，以期结合企业内社会结构特点为员工健康管理提供新启示。

2 对员工心理健康与企业内社会资本的概念阐释

2.1 员工心理健康

《心理学大辞典》把心理健康界定为：“个体的心理状态保持正常或良好水平，且自我内部以及自我和环境之间保持和谐一致的良好状态”；^[25]俞国良认为心理健康是一种生活适应良好的状态，包括两层含义：一是无心理疾病，这是心理健康的基本条件；二是具有一种积极发展的心理状态，即能够维持自己的心理健康，主动减少问题行为和解决心理困扰。^[27]结合以往对心理健康的研究和企业的特殊性，本文认为，员工心理健康是指员工在企业内对压力性事件和环境带来的应激具有良好适应和协调能力的持续性心理状态，并非只是没有心理疾病。所谓应激，是指来自于事件或环境的刺激，它使人调动各种心理和社会资源来应对事件或环境的影响。每个人拥有的资源都是有限的，当个人的状况和资源的需求之间有良好的适应或匹配时，矛盾就存在了，就会影响到个体的健康状况，这个矛盾可能是真实的，也可能只是因为相信而存在。^[30]

心理健康良好的员工在企业中能对压力性事件和环境有良好判断和适应，从而处于积极的身心状况，这不仅有利于员工自身发展，也有利于企业的运行。员工的心理健康状况出现严重恶化之前，大多以隐性方式发挥作用，且总是与旷工、离职、低效率、逃避任务，甚至与不断恶化的家庭生活等联系在一起。企业的发展是个动态的过程，其中不断发生的各种压力性事件都将给员工带来心理应激，使得员工的心理健康状况呈现一个变化的形态，员工能否获得必要的资源来应对这些心理应激成为了其心理健康的关键。

2.2 企业内社会资本

社会资本并不是一个新话题，但是对企业社会资本的关心却是近些年的事情。^{[23][28]}科恩（Cohen.D）

等认为社会资本是造就优秀公司的重要因素，并把社会资本界定为：“主要由人们之间积极的联系构成，它包括相互信任、相互理解以及共同的价值观和行为理念，这样的联系可以把人际网络或是各种社群中的每一个成员紧密地团结在一起，进而使社群合作成为一种可能”。他还提出需要在企业内对社会资本进行有组织的投资，给员工提供足够的空间和时间去沟通、培养信任感、有效地交流宗旨和信念并给员工们提供平等参与的机会与相应的奖励。^[29]Nahapiet 和 Ghoshal（1998）认为社会资本是“镶嵌在个人或社会个体占有的关系网络中，通过关系网络可获得的、来自关系网络的实际或潜在资源的总和”。^[16]

本文所指的“企业内社会资本”是指镶嵌在企业内部的社会结构中，通过关系网络可以获得的各种实际或潜在资源的总和，包括个体面社会资本和企业集体面社会资本。个体面社会资本是指企业内个体因社会结构因素而能取得的资源，主要是社会连带和网络结构位置等为个人带来的资源，具体包括：（1）个体关系面社会资本——两两信任。即一个员工被同事或上司信赖的程度；（2）个体结构面社会资本——网络连带。包括情感连带、咨询连带等，即个体拥有的情感连带和咨询连带数目；（3）个体结构面社会资本——网络结构位置。即个体在社会网络中所处的位置。^[26]这些连带和结构位置会为企业内的个人带来资源，它是为个人所拥有，使用时未必会给企业整体带来利益，因此，它属于企业内个体的社会资本，不能称为企业社会资本。集体面社会资本是指企业所拥有的社会结构的某种特质，可以带来特定的行动和资源，可以为企业作为一个整体及其中的个体成员带来利益。^[26]依据 Nahapiet 与 Ghoshal 的观点，企业内集体层面社会资本包括三方面：（1）认知性社会资本。指提供不同主体间共同理解的表达、解释与意义系统的那些资源，包括共有语言、共有叙事和共有编码等方面；（2）关系性社会资本，指通过关系创造或者由关系手段获得的资产，包括信任、规范、认同和义务等内容；（3）结构性社会资本，指行动者之间联系的整体模式，关注的是网络联系的存在与否、联系的强弱以及网络结构，指网络密度、群体的网络结构形态（如群体中心性高低、非正式小团体的数量）等内容。

企业内个体社会资本与集体面社会资本虽属不同层面，但都存在于企业之内；都与企业内社会结构的特点联系在一起；都具有资源的属性，是员工满足社

会性需求、应对工作挑战所带来的心理应激的重要依靠；两者紧密相连、密不可分，具有某种整体性。因此本研究把两者结合为一，称为“企业内社会资本”，并以此为理论视角，目的是为了更全面地探究企业内的社会结构状况与员工心理健康之间的关系。

3 企业内社会资本对员工心理健康的作用机制

3.1 心理应激的社会学模式及其对本文的启示

赫姆斯和拉恩（1967）提出的“社会重新调整”理论（Theory of Social Readjustment）指出：社会生活中发生的事件需要人们能够“再调整”来保持一种健康的均衡状态，如果这种均衡状态被破坏将最终导致健康出现问题。^[8]以该理论为基础的健康的“社会—医学”模式强调了一个人社会生活中的事件怎样影响他的心理健康。该模式后来加入了一项新内容，即人的社会关系可能影响人们处理压力事件而免于生病，于是形成了“心理应激的社会学模式”，它的基本内容是：（1）应激存在于人生的各个阶段，不良性应激会对人们的心理健康带来负面影响。社会结构性因素可能会导致长期面临不良应激，从而会加剧不良应激的有害效果；（2）社会结构不平等导致人对有价值资源和机会的享用权的差异，这些差异使人们在幸福受到威胁时，一些人比其他人有更多资源可以用来对付这些威胁。同时，社会结构的不平等还影响着人们所经历的事件和应激的类型。^[31]

把该模式应用于企业这一社会场所中，可以给我们带来如下两点重要启示：（1）员工在企业中要面对各种压力性事件所带来的心理应激，这些心理应激处理不当将影响员工的心理健康。企业内社会结构因素可能导致部分员工长期面临不良应激；（2）社会资本作为一种资源，可以帮助员工缓冲这些压力性事件所带来的心理应激的负面影响，从而维护其心理健康。但由于企业内整体社会结构的状况以及员工在企业社会结构中所处的位置不同，他们将面临不同的应激类型，并且在对付应激上拥有不同的资源条件。也就是说，员工因为企业内社会结构特点的不同而具有了不同的心理健康可能性。

3.2 企业内社会资本对员工心理健康的作用机制分析

3.2.1 企业内集体面社会资本与员工心理健康

企业内集体面社会资本与员工心理健康的关系反映了企业整体社会结构对员工心理健康的影响。较早关注整体层面社会结构与个体健康状况之间关系的是社会学家迪尔凯姆，他认为精神疾病是更大的社会结构之中的社会影响的结果，而与个体的生物和心理构造无关。^[6]对于企业这个社会场所来说，迪尔凯姆的理论思路同样适用，企业的整体社会结构状况也将带来一种社会力量，影响着身处其中的员工的心理健康，并且这种影响很大程度上超越了员工个体的生理和心理状况而发挥作用。

（1）企业内集体层面的“认知性社会资本”强调共有语言和共有叙事等支持员工间共同理解的表达、解释与意义系统的资源。它至少通过两种路径影响员工心理健康：1）员工间共有语言和叙事的程度较高时，有利于员工之间建立共有的价值、愿景和团队感，这可以让员工在面临工作压力时感受到团队的力量和援助，从而对自己的应对能力更有信心和把握。有研究表明，一个人面对压力性事件时如果相信自己具有重新调整所需要的能力，就能够减少由于经历该事件而生病的可能性；^[5]2）企业内的共有语言和叙事越清晰明确，员工间进行沟通的成本越低，员工就越容易从中获得必要的情感和信息支持，从而更顺利地满足工作要求。而员工有没有能力去控制工作需求与满足这些需求的能力之间的平衡对员工主观幸福的发展至关重要。^[13]

（2）企业内集体层面的“关系性社会资本”强调的是通过关系创造或者由关系手段获得的，包括信任、规范、认同和义务等资源。这些关系性资源可能通过如下途径来影响员工心理健康：1）由于较高程度的信任氛围和共同义务感，员工更容易对他人表现出重视、鼓励、尊重或者对个体的想法或感情表示理解，以及将个人与他人作积极的比较，这类支持有利于建立个体的自我价值感和受重视感；^[30]2）企业内浓厚的信任氛围和一致的组织认同可以增加员工之间的亲密感，而人们之间亲密度的增加可以使人在面对压力时更容易获得来自他人的支持；^[30]3）企业内明确的规范及员工对此的认可有利于员工清晰地认识自我与企业社会结构之间的关系，从而有更明确的身份感。身份感越明确，心理体验就越健康。^[31]

（3）企业内集体层面的“结构性社会资本”强调员工之间联系的整体模式，关注企业集体层网络的密度和结构形态。它主要通过企业内资源的分布状况来影

响员工心理健康，同时也通过影响员工个体的社会资本而间接地影响其心理健康：1) 企业内集体面的网络形态越趋向于均匀化，也即群体中心性越低，企业内社会资源的分布就会越分散，而不是过分集中在少数员工身上。一般员工就更容易获得资源来达成目标，从而在任务完成中体会到更多的成就感和自我效能感。对行动有较高的自我效能感可以缓解人们在心理和生理上的紧张；^[1]2) 企业内有适当数量的非正式小群体可以调节由于科层结构所带来的资源分配的单一和局限，为共享兴趣和参加社会活动的一组人提供彼此的感情交流和信息分享，这对释放工作压力、减少因为工作挑战而带来的心理应激很有帮助。

3.2.2 员工个体社会资本与其心理健康

卡拉塞克 (Robert Karasek) 构建了一个“需要—控制”模型来解释员工的心理健康问题，该模型认为，当员工无法应对工作带来的挑战时会产生不良性应激，影响他们的心理健康。^[10]员工的个体社会资本作为一种嵌入于他们的社会网络、可以被他们所用的资源，^{[16][26]}将影响他们应对工作挑战的能力，进而影响他们的心理健康。

(1) 员工的“个体关系面社会资本”强调的是他被同事或上司信任的程度。员工被同事和上司信任的程度越高，他在经受心理应激时对来自他人的帮助就会有越高的预期。有研究已表明，当一个人在经受心理应激时，如果在认知上相信可以得到他人的帮助，这种信念就可以缓冲心理应激的负面影响，从而保护其心理健康。^[4]同时一个受到较高信任的员工，会有更多的合作机会，^[26]他的爱与归属、尊重等社会性需求更容易得到满足，从而有利于其心理保持平衡。根据马斯洛的需求层次理论，这些需求都是维持正常心理状态所必需的。

(2) 员工“个体结构面社会资本”的“网络连带”强调的是他拥有的情感连带和咨询连带数目：1) 一个员工拥有的咨询连带越多，就越容易获得完成工作所必须的资源，^[14]从而更好地应对工作挑战；2) 一个员工拥有的感情连带越多，他就越容易获得周围同事的感情支持。情感支持为处在应激状态的个人提供了安慰、依靠、归属和被爱护的感觉。^[30]同时，根据“强连带优势命题”，在一个情感网络中的中心位置可以让员工有能力影响他人去完成自己的目标，从而享有非正式权力，^[26]这有助于员工应对工作中的压力，保持良好的

心理状态。

(3) 员工“个体结构面社会资本”的“网络结构位置”强调他在社会网络中所处的位置。处于社会网络较中心位置的员工，更容易获得如下支持：1) 实物援助。如在应激期，其他员工捐赠或借给个人钱或帮助他克服困难；2) 个人控制感获得。处于社会网络中心的员工拥有非正式的社会影响力，^[3]在做事情时更容易获得网络的支持，因而更容易获得在信息和行为选择等方面的个人控制感。有研究已表明，个人控制感是人们的一种内心需要，并且影响人们的心理健康。^[22]

4 结束语

以企业内社会资本的理论视角反思富士康事件，我们发现，富士康企业内社会资本的严重匮乏可能是导致员工放弃并不算差的物质待遇而选择结束宝贵生命的关键原因。员工的心理健康是工作绩效的重要影响因素，是以人为本的管理理念的重要体现。以社会资本为理论工具探讨员工心理健康背后的社会性成因可以使更清楚地看到管理行为所嵌入其中的社会过程，获得关于企业良性发展的深层次认识。本文借助社会资本概念对员工心理健康的探索性分析提醒管理者关注通过优化企业内社会结构来调整员工可以借用的资源，改善员工面临的压力和心理应激及其应对能力，使员工在更健康的心理状态下工作和生活，促进员工和企业的健康发展。

但是，对企业内社会资本和员工心理健康的内涵界定和实际测量还存有争议，对两者关系的实证性研究还很缺乏。同时，员工的心理健康对企业内社会资本也可能存在反作用，其作用的内在机理又是什么？这些都是需要探究的议题。未来的研究应该对两者及其关系进行更深入的理论探索，在此基础上提出更为严谨与合理的研究假设，并以此为指导进行科学的实证性研究，以此深化对企业内社会资本与员工心理健康之间互动机制的认识，服务于员工心理健康的提升及其工作绩效的改善。

References (参考文献)

- [1] Bandura, A., Reese, L., & Adams, N. E., Microanalysis of action and fear arousal as a function of differential level of perceived self-efficacy[J], *Journal of Personality and Social Psychology*, 1982, 43, P5-21.
- [2] Billing A G, Moos R H, Work stress and the stressbuffering roles of work and family resources[J], *Journal of Occupational Behavior*, 1982, 3(3), P215-232.
- [3] Brass, Daniel and Burkhardt, Marlene. Centrality and power in

- organizations, In Nohria, N. and R. Eccles(eds.)*Networks and Organization: Structure, Form, and Action*[M]. Boston: Harvard Business School Press, 1992. 191-215.
- [4] Cohen, S., Wills, T. A., Stress, social support and the buffering hypothesis[J], *Psychological Bulletin*, 1985, 98, P310-357.
- [5] Dohrenwend B P, Dohrenwend B, Stressful life events and their contexts[M]. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press, 1981.
- [6] Durkheim, E. *Suicide*(Le Suicide, 1897)[M]. New York: Free Press, 1951.
- [7] Etzion D., Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69(4), P615-622.
- [8] Holmes T H, Rahe R H, The social readjustment rating scale[J]. *Journal of Psychosomatic Research*, 1967, 11, P213-218.
- [9] Karasek R A, Triandis K P, Chandhry S S, Co-worker and supervisor support as moderators of association between task characteristics and mental strain[J], *Journal of Occupational Behavior*, 1982, 3(2), P181-200.
- [10] Karasek R A, Theorell T. *Healthy work: stress productivity, and the reconstruction of working life*[M]. New York: Basic Books, 1990.
- [11] Kawacki, I., Kennedy, B. P., and Glass, R., Social capital and self-rated health: a contextual analysis[J]. *American Journal of Public Health*, 1999, 89(8), P1187-1193.
- [12] Kawacki, I., Berkman, L. F., Social ties and mental health[J], *Journal of Urban Health*, 2001, 78(3), P458-467.
- [13] Kohn M L, Schooler C. Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification[M]. Norwood, N. J.: Ablex Publishing Corp, 1983.
- [14] Krackhardt, David. The strength of strong ties: The importance of philos in organizations. In Nohria, N. and R. Eccles (eds.) *Networks and Organization: Structure, Form, and Action*[M]. Boston: Harvard Business School Press, 1992. 216-239.
- [15] Larocco J M, House J S, French J R P., Social support, occupational stress and health[J]. *Journal of Health and Social Behavior*, 1980, 21(3), P202-218.
- [16] Nahapiet J, Ghoshal S, Social Capital, Intellectual capital, and the Organizational Advantage[J]. *Academy of Management Review*, 1998, 23(2), P242-266.
- [17] Nan Lin, Walter M, Ensel, Life stress and health: stressors and resources[J]. *American Sociological Review*, 1989, 54(3), P382-399.
- [18] Nan Lin and M. Kristen Peek. Social network and mental health. *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories and Systems*[M]. Allan V. Horwitz, Teresa L. Scheid. Cambridge University Press, 1999. 241-256.
- [19] Nan Lin. *Social capital: a theory of structure and action*[M]. London and New York: Cambridge University Press, 2001.
- [20] Peter Hasle, Tage Kristensen, Niels Moller and Kristian Gylling Olesen, organizational social capital and the relations with quality of work and health—a new issue for research[J]. Paper for the International Congress on Social Capital and Networks of Trust, Finland, 2007.
- [21] Richard M. Scheffler, Timothy T. Brown, Social capital, economics and health: new evidence[J], *Health, Economics, Policy and Law*, 2008, 3, P321-331.
- [22] Rodin, J. Health, control and aging, In M. M. Baltes & P. B. Baltes (Eds.), *The psychology of control and aging*[M]. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1986.
- [23] Bian Yanjie, Qiu Haixiong, The social capital of enterprises and its efficiency[J], *Social Sciences in China*, 2000(2), P87-99(Ch). 边燕杰, 邱海雄, 企业的社会资本及其功效 [J], *中国社会科学*, 2000(2), P87-99.
- [24] GUO Yi LUO Jiade. *Social capital and management*[M]. Shanghai: East China University of Science and Technology Press, 2007. 39-49. 郭毅、罗家德主编, 社会资本与管理学 [M], 上海: 华东理工大学出版社, 2007, P39-49.
- [25] LIN Chongde YANG Zhiliang HUANG Xiting. *Dictionary of psychology*[M]. Shanghai: Shanghai Education Press, 2003. 1395. 林崇德, 杨治良, 黄希庭, 心理学大辞典 [M], 上海: 上海教育出版社, 2003, P1395.
- [26] CHEN Xiaoping XU Shuying FAN Jingli. *Empirical methods in organization and management research*[M]. Beijing: Beijing University Press, 2008. 364-368. 陈晓萍、徐淑英、樊景立, 组织与管理研究的实证方法 [M], 北京: 北京大学出版社, 2008, P364-368.
- [27] YU Guoliang. *Modern mental health education*[M]. Beijing: People's Education Press, 2007. 3. 俞国良, 现代心理健康教育 [M], 北京: 人民教育出版社, 2007, P3.
- [28] Zhou Xiaohu, Chen Chuanming, Corporate Social Capital and Sustained Competitive Advantage[J], *Industrial Economy in China*, 2004(6). 周小虎, 陈传明, 企业社会资本与持续竞争优势 [J], *中国工业经济*, 2004(6).
- [29] Cohen Don, Prusak Laurence. Translated by SUN Jianmin HUANG Xiaoyong JIANG Yan. *Social capital: important elements for creating an excellent corporate*[M]. Beijing: Commercial Press, 2006. 5. [美]科恩、[美]普鲁萨克著, 孙健敏、黄小勇、姜嫻译, 社会资本: 造就优秀公司的重要元素 [M], 北京: 商务印书馆, 2006, P5.
- [30] Sarafino, E. P. Translated by HU Peicheng etc. *Health psychology*[M]. Beijing: China Light Industry Press, 2006. 101-102. [美]萨拉斐诺著, 胡佩诚等译, 健康心理学 [M], 北京: 中国轻工业出版社, 2006, P101-102.
- [31] Tausig, M., Michello, J., Subedi, S. Translated by FAN Jialu. *Social roles and mental health*[M]. Hefei: China University of Science and Technology Press, 2007. (美)陶西格, (美)米歇尔, (美)苏比蒂著, 樊嘉禄等译, 社会角色与心理健康 [M], 合肥: 中国科技大学出版社, 2007.