

新生代员工社会网络对工作意义感的影响 ——职业认同与社会认同视角

THE INFLUENCE OF NEW GENERATION EMPLOYEES' SOCIAL NETWORK ON MEANINGFULNESS OF WORK FROM CAREER AND SOCIAL IDENTITY PERSPECTIVES

万文双

Wenshuang Wan

泰国博仁大学国际学院

International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: March 1, 2023 / Revised: May 8, 2023 / Accepted: July 21, 2023

摘要

互联网原住民 95 后新生代员工缺乏工作意义感，已成为全世界管理者共同的难题。文章基于社会网络理论和自我决定理论，探讨了新生代员工社会网络对工作意义感影响的内在作用机理。借鉴成熟量表编制调查问卷，通过对 414 份中国大城市新生代员工发放问卷，利用 SPSS 和 AMOS 软件对样本数据进行分析，得到假设验证结果。结果显示：新生代员工社会网络对工作意义感有显著正向影响；职业认同在新生代员工社会网络与工作意义感中起部分中介作用；社会认同调节了新生代员工社会网络与工作意义感之间的正向关系。本文研究结论对中泰以及其他国家新生代员工管理实践有一定指导意义。

关键词：新生代员工 社会网络 职业认同 社会认同 工作意义感

Abstract

The lack of a sense of meaning at work among the new generation of employees, the natives of the Internet born post-1995, has become a common problem for managers around the world. Based on social network theory and self-determination theory, this article explores the mechanism of influence of the new generation employees' social network on the sense of meaning at work. The hypothesis

verification results were obtained by issuing questionnaires to 414 new generation employees in major cities in China and analyzing the sample data using SPSS and AMOS software. The results indicate that the social network of new generation employees has a significant positive influence on the sense of meaning at work, professional identity plays a partly mediating role in the social network of new generation employees and the sense of meaning at work, and social identity moderates the positive relationship between the social network of new generation employees and the meaningfulness of work. The findings of this paper provide implications for the management practices of new generation employees in China, Thailand and other countries.

Keywords: New Generation Employees, Social Network, Professional Identity, Social Identity, Sense of Meaning at Work

引言

当前,伴随互联网成长起来的95后开始大量进入职场,成为新生代员工。他们个性特征更加明显,学习和工作能力更强,工作对他们而言已不仅仅是谋生手段,而是实现个人理想和自我价值的重要途径。多项数据和现实情况都表明很多新生代员工认为他们的工作没有价值和缺乏意义。Li (2021)发现意义感的缺失,甚至成为员工离职的第一诱因,这成为全世界的管理者共同遇到的难题。

随着社会网络理论研究的深入和学科的交融,学者们发现社会网络比起正式结构更能有效地预测组织行为。Matthew 和 Yu (2019)指出人类网络的结构和位置,决定着每个人的圈子、“三观”和选择。在中国情境下, Luo (2006)认为中国人的人脉就是自我中心的信任网络,透过信任关系获取生存与发展所需的各种资源。有学者发现在伦理本位的中国社会中,职业流动者的社会网络主要是由亲属和朋友两类强关系构成,社会网络发挥作用的形式以提供人情为主,以传递信息为辅(Bian & Zhang, 2001)。

与此同时, Meng 和 Ouyang (2019)认为,薪酬福利等外在的物质激励不再是人们工作关注的唯一目标,在工作过程中积极的意义体验已经成为当前新生代员工的重要关注点。Bai 和 Wang (2020)发现工作意义感在变革型领导对工作投入的关系中起中介作用。工作意义感对新生代越来越重要,谁在影响他们的工作意义感?已有研究证明,在管理实践中心理需要、信念、价值观等对个体工作意义感的影响较大。Song et al. (2018)认为不同的领导方式可以显著提升员工工作意义感。Hampton et al. (2011)认为每个人都应该有一个属于自己的“核心讨论网络”,网络中的个体相互影响,最重要的是影响彼此的态度和观念。理解新生代员工社会网络如何影响工作意义感,对处于职业环境不断发生变化中的组织而言具有重要意义。现有研究发现,个体社会网络可有效提高员工工作意义感,两者间可能存在其他中介机制,社会网络通过何种途径影响新生代员工工作意义感尚待进一步探究。

自我决定理论的最新成果是自我一致性 (Self-concordance)，探讨与预测了人在接受新信息后为保持内部一致性而调整原有态度的机制。Zhang (2015) 指出人们有一种本能，即能够使自己的思维和行为保持一致，这种本能可以帮助人们在面临内部矛盾或者选择困难的情况下，更好地遵循道德规范或者社会的核心价值观。职业认同是员工在工作中的自我概念。Ashforth 和 Kreiner (1990) 提出在通常情况下，人们依据他人评价，通过社会互动和集体价值、规范和标准的内化构建自我概念。已有研究指出，职业认同与职业承诺、敬业度、工作投入等积极结果变量密切相关，提升职业认同有利于增强个体就业能力，促进个人专业发展，并能有效降低组织成员离职率。鉴于此，本研究推断职业认同在新生代员工社会网络与员工工作意义感之间可能扮演着重要角色，本研究将职业认同感纳入模型中，探讨新生代员工社会网络对工作意义感的影响机制。

相比职业认同回答“我是谁”，社会认同重在回答“我们是谁”的问题，即社会归类系统如何创造和定义一个人在社会中的位置 (Ashforth & Mael, 1989)。基于个体的社会属性，人们的生活必然离不开各种重要的社会实体，如家庭、朋友、社团、宗教、国家等实体。社会网络揭示了个体与社会关系的本质，即人们在特定的环境中，能够以相似的方式进行思维和行为。Hou et al. (2014) 认为社会认同的理论初衷是力图将社会认同作为解决群体、个体关系问题的一种途径，以完成社会如何以群体为中介建构个体的回答和质疑。因此，本研究推断在不同的社会认同程度下，社会网络作用效果存在差异。

综上，本研究从社会网络和工作意义感影响机制出发，搭建了以职业认同为中介变量、社会认同为调节变量的研究模型，深入探究新生代员工社会网络与工作意义感之间的内在机制以及在不同社会认同水平下社会网络作用效果的差异。

研究目的

本研究通过职业认同和社会认同来探索新生代员工社会网络对工作意义感的影响，构建新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感关系的研究模型。通过问卷对数据进行收集，运用量表对变量进行测量，探索其内部影响机制和边界条件，以实证研究的形式形成比以往的研究更全面、更深刻的研究成果。通过探索新生代员工意义感的构建机制，为企业建立良好的选拔、培训及管理制度提供科学依据，同时也为新生代员工就业择业提供新思路。

文献综述

1. 新生代员工社会网络与职业认同

现实世界的社会网络不仅可以用来传播信息，对于连接关系良好的人来说，能够激发他们的动机，从而提高实现目标的能力。小规模网络更容易使得网络成员在态度、信念等方面

具有相似性，网络成员间更容易在彼此面临困难的情况下提供情感性社会支持 (Mullin & Hogg, 1999)。Stones et al. (2020) 提出从社会学角度来看，无论是自我的认知、情感还有行为始终离不开环境中的人、事物等因素所带来的影响。同样，职业认同是形成自我的过程和结果，其建立需要相关的信息和一定的社会支持。已有研究证明，环境因素对于个体职业认同水平的高低与个人需求、情绪、认知关系紧密，环境对于个体职业认同的影响还来源于家庭及组织外部环境。社会网络属于环境中非常重要的组成部分，Zhang (2015) 再次验证了代际职业流动与以实质性的向上或向下职业流动为基础的朋友网络类型相关，这说明社会网络与职业选择相关。Luo (2021) 的研究表明，咨询网络中心性会影响工作表现，工作认知程度和角色认知程度，会更加积极主动的寻求自我发展，情感网络的程度中心性和中介中心性越高，组织内部员工的工作绩效越高。当员工处于网络中心位置时，其在组织中的嵌入程度也越高，则该员工在组织中的人际交往越密切、越广泛，也就更愿意维护同事之间关系的稳定和组织内部的和谐氛围，这说明社会网络能够影响职业认同。

由此可见，社会网络通过规模、位置、频率等要素为新生代员工提供了不同的资源和情感认同。此外，社会网络对新生代员工的职业选择和职业流动产生影响，处于这样的社会网络中有利于新生代员工感受到工作意义感。但是，到底会产生怎样的影响，有待验证。

综上，本研究认为社会网络为新生代员工提供了构建职业认同的客观条件和信息支持。基于社会网络理论，本研究提出假设 1。

H1：新生代员工社会网络正向影响职业认同。

2. 新生代员工职业认同与工作意义感

职业认同的概念无一不与工作意义感相关。Zhao (2014) 认为职业认同是满足人的职业需要，发展人的职业素质的主体性活动，指个体在认识和了解职业的性质、功能和意义的基础上，对所从事的职业在内心认为它有价值、有意义。Wei 和 Song (2012) 已证实个体只有建立了良好的职业认同，才能真正感受到由工作带来的满足感与价值感，进而愿意继续从事这份职业。Lee (2020) 认为真正的职业认同，就是把我们的人生际遇与工作产生深刻的联系，把职业和自己的人生故事联系起来，赋予工作以意义感。可以说职业认同是员工成长的内动力，是自我身份认同的延续和深化，职业认同的确立是重要的人生使命。

许多研究表明，职业认同不仅仅是一种情绪，而是一种深层次的情绪，可以激发出更多的兴奋点，让自己更加热爱自己的工作，更加投入地去完成自己的工作。Lin (2021) 已证实新生代海员只有建立了良好的职业认同，才能真正感受到由工作带来的满足感与价值感，进而愿意继续从事这份职业。总之，职业认同本身就包含着个体对工作意义的追寻，职业认同感形成也伴随着工作意义感的形成。

由此可见,新生代员工在职业认同建构中,由于成长在新的时代背景下,生活物质环境的极大丰裕和职业环境的变化,使得他们更看重一份工作的意义感,工作不再仅仅是一份谋生职业,对工作意义感的追寻最终影响新生代员工职业认同的建构。但是,职业认同到底如何影响新生代员工工作意义感,在以往的研究中较少涉及。

综上,基于自我决定理论,本研究认为职业认同越高的新生代员工更容易构建工作意义感。据此,本研究提出假设2。

H2: 职业认同正向影响工作意义感。

3. 职业认同的中介作用

在社会网络如何影响员工工作意义感的相关研究中,信息与资源的网络关系与工作意义感已被证明会为个体提供“信息支持”和“情感支持”,由此获得的情绪资源来帮助个体更好的适应环境(Johnson, 2003)。Podolny 和 Baron (1997) 从社会网络角度探讨了工作场所关系(如强关系和弱关系)影响个体对工作意义的认知,并提出了一些具体的解决方案。研究表明,建立在相互信任的基础上的团队氛围可以显著提高员工的工作意义。

Song et al. (2018) 提出真正持久内在的动机一定离不开意义的追寻,从工作意义感视角进行探讨可以从更本质的角度了解领导行为如何激发员工的工作追求。而对于工作意义感构建, Rosso et al. (2010) 回顾和梳理找到了两个关键性问题:一是工作的意义来自哪里;二是工作如何变得有意义,提出了“机构——交流”和“自我——他人”两个关键维度。Luo (2023) 的研究证明女性对社会工作这一职业的认同,会增加工作意义感,这充分说明他人和自我的交流是工作意义研究重点。由此可以预测,职业认同在社会网络互动过程中扮演着关键角色,且是塑造员工工作意义感必不可少的因素之一。

综上所述,以往研究较少从社会网络如何改变心理机制如内在动机的角度进行研究工作意义感,将职业认同作为两者的中介变量进行研究,有利于从内在动机探究新生代社会网络和工作意义感的关系及影响机制。

基于此,本研究认为,新生代员工在社会网络中获得的职业认同能够进一步塑造员工的工作意义感。因此,本文提出假设3、假设4。

H3: 新生代员工社会网络正向影响工作意义感;

H4: 职业认同在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用。

4. 社会认同的调节作用

认同本身就是一种互动的过程,个体的这种互动依赖于支持关系、支持系统和支持需求。基于个体的社会属性,人们的生活必然离不开各种重要的社会实体,如家庭、朋友、社团、宗教、国家等实体。社会认同会促使社会网络的形成和稳固,也会影响同一网络个体的态度和行为。Tajfel (1978) 的研究说明了“对群集关系(地位、稳定性、渗透性、合法性)性

质的信念怎样影响个体或群体追求积极的社会认同”这一机制。Tajfel (1986) 将社会认同定义为“个体认识到他（她）属于特定的社会群体，同时也认识到作为群体成员带给他（她）的情感和价值意义”。Hou et al. (2014) 认为社会认同主要是对资格和身份的一种定位，能够从社会大群体中找到自己的位置，并进行自我认知。基于社会认同，“我们”形成一定的群体和网络，也是我们所从事的关系结构，可以说社会认同帮助定义了我们是谁，即影响这么一个群体或者说圈子。认同感的高低直接或者间接影响劳动者的工作意义感。中国志愿者服务中心 2021 年的研究结果已表明社会认同能够提升社区志愿者的工作意义感和幸福感。

综上所述，社会认同促使员工的社会网络的形成和稳固，也能提升工作意义感。但是，社会网络是否会通过社会认同影响工作意义感，在社会认同较高的职业环境中，员工的工作意义感会受到什么程度的影响，这是以往研究没有的。

据此，本研究提出以下研究假设：

H5：社会认同在新生代员工社会网络与工作意义感之间起正向调节作用。

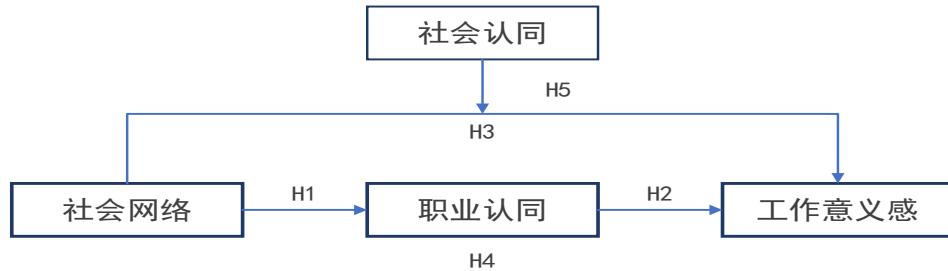


图 1

研究方法

1. 样本与数据收集

本研究采用问卷调查法获取研究数据，通过线上问卷匿名填写的方式对研究对象展开调查，研究主要面向中国一线和新一线 8 个城市。1995 年中国踏上了互联网发展快车道，互联网开始普及，所以本研究的新生代员工指 1995 年以后出生并进入职场的人群。本次调研共发放问卷 503 份，剔除无效问卷后，回收有效问卷 420 份，总体问卷回收率为 83.499%。

本研究样本基本特征如下：第一，男女比例平衡，男性占 49.048%，女性占 50.952%；第二，年龄以 18-28 岁员工群体为主，占比 98.095%；第三，多数是城镇的独生子女；第四，大专及以上学历占大多数。由此可见，本研究的样本具有一定的代表性。

2. 变量及测量工具

本研究的自变量为社会网络，因变量为工作意义感，中介变量为职业认同，调节变量为社会认同。为确保测量的信效度，本研究结合具体研究需要，在权威期刊发表的且研究中

使用较多、已验证具有良好信效度的成熟量表基础上, 进行量表修订。修订过程如下: 第一步, 对参考的英文量表进行翻译和回译, 保障语义的一致性; 第二步, 进行深度访谈, 先后与多个新生代员工进行深度访谈, 根据访谈情况及时修改问卷, 使题项表述更加通俗和准确; 第三步, 问卷试测, 正式开展调查前, 发放了 150 份问卷进行小规模的预调研, 收回 107 份, 根据被访者的反馈再次优化调整, 形成最终的调查问卷。

本研究最终问卷包含有个人统计特征 8 个题项; 社会网络 22 个题项; 职业认同量表题目 12 项; 社会认同量表 12 个题项; 工作意义感 10 个题项, 合计 64 个题项; 除个人统计特征问题外, 所有变量的测量均采用 Likert 5 点量表进行评分, 1 到 5 分表示从“非常不符合”到“非常符合”, 要求调研对象根据工作情境实际情况进行评分。

社会网络从网络结构、网络位置和网络关系三个方面考虑, 分别选取了网络规模、中心度和强弱关系三个维度。首先运用提名生成法调查近 8 个月探讨职业相关问题的 1-7 人 (共 4 题), 对本研究的网络规模进行锚定。其次在 Granovetter (1973) 社会网络关系强度理论基础上, 借鉴 Luo (2010) 关于关系强度的测量方法, 通过中心性 (共 10 题) 和强弱关系 (4 个维度共 8 题)。如“对您选择现在职业影响最大的人是?”等。

职业认同量表在 We et al. (2013)《我国中小学教师职业认同的结构与量表》基础上进行修订, 包含职业归属感、角色价值观、职业行为倾向、职业价值观 4 个维度 12 个题项。量表题项如“您很清楚您需要完成什么和做什么?”等。

工作意义感量表在 Steger et al. (2012) 开发的量表基础上进行修订, 包含工作积极意义、工作创进意义、互动的意义 3 个维度共 10 题项。量表题项如“这份工作合我心意”等。

社会认同量表选参考 Cheek et al. (2002) 编制的认同倾向量表进行修订, 包含归属认同、情感认同、行为认同、评价认同四个维度 12 个题项, 题项如“您总能 100% 投入到工作”等。

此外, 本研究将新生代员工性别、年龄、是否独生子女、自己、父亲和母亲的就业点、自己岗位、父亲岗位、母亲岗位、户口所在地、所在城市、学历等 12 个变量列为控制变量。

研究结果

数据分析

1. 信度分析

本研究主要利 Cronbach's α 系数检验问卷的内部一致性信度, 同时运用修正后项目总相关系数 (CITC) 来净化测量项目。社会网络、职业认同、工作意义感和社会认同量表的 Cronbach's α 系数分别为 0.708、0.887、0.901 和 0.875, 四个潜变量的 Cronbach's α 均在 0.7 以上, 这表明量表有非常好信度, 研究数据具有较高的可靠性。

2. 效度分析

量表效度主要从内容效度和结构效度两个方面进行分析。本研究的量表来自于权威期刊,且经过相关领域专家讨论最终确定,并通过预调研的方式净化题项,量表具有较好内容效度。本研究对各主要变量进行了探索性因子分析验证其结构效度。从数据来看,社会网络、职业认同、社会认同、工作意义感四个量表的 KMO 值分别为 0.783、0.852、0.806、0.766,且通过了 Barlett 球形检验 ($p<0.001$)。同时,各量表中因子累计解释方差百分比均大于 50% 的最低接受值,萃取的公共因子都具有合理性。通过最大方差法进行因子旋转,最终可知每个题项的因子载荷系数均大于 0.50,表明检验结果符合本研究的理论假设。

同时,通过 AMOS 软件进行了验证性因子分析。四个量表卡方自由度比值 (χ^2/df) 都小于 3; GFI、AGFI、IFI、NFI、CFI 值均大于 0.9; 近似误差方根 (RMR) 小于 0.05, 模型拟合情况均表现较好的适配性。量表中各维度的 AVE 值均超过 0.5, 同量表的组合信度均大于 0.8。每个题项在其相应潜变量上的标准化回归系数大多都在 0.5 以上,且这些标准化估计均在 $p<0.001$ 的条件下统计显著,以上数据表明本研究四个量表结果均具有较好的收敛效度。

3. 统计分析

根据对变量的描述性统计分析结果可知,本研究涉及到的所有主要变量及其维度的数据特征(包括均值、标准差、偏度以及峰度),均未出现异常,适合下文对数据做进一步的实证分析。同时所有测量题项的偏度绝对值位于 0.080-1.639 之间,峰度绝对值位于 0.029-1.038 之间,根据统计学标准,说明本研究的样本基本服从正态分布。

相关性分析

本研究考虑控制变量可能会影响研究结果,首先进行了相关性检验。根据 $P \leq 0.05$ 判定是否具有显著性相关,根据皮尔逊相关性结果值判定正负强弱相关。从表 1 数据结果来看,本研究的控制变量与各变量均不存在显著性关系,说明对应影响程度较低。其次社会网络、职业认同与工作意义感存在显著的相关性,其系数分别为 0.387、0.612,说明影响程度较高。

表 1 相关性分析

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
A1	1															
A2	0.0400	1														
A3	0.1530**	-0.0430	1													
A4	0.0120	-0.4360**	0.0750	1												
A5	0.0570	-0.4520**	0.0920	0.5670**	1											
A6	0.0500	-0.3890**	0.0860	0.5310**	0.6390**	1										
A7	-0.0720	-0.4850**	0.0630	0.5970**	0.6130**	0.5720**	1									
A8	-0.0010	-0.4970**	0.1010*	0.5240**	0.6100**	0.5840**	0.6380**	1								
A9	-0.0460	-0.5100**	0.1030*	0.4980**	0.6210**	0.6300**	0.6780**	0.7130**	1							
A10	-0.0190	-0.0170	-0.0560	-0.1050*	-0.1680**	-0.1620**	-0.1570**	-0.1630**	-0.1590**	1						
A11	-0.0190	-0.0450	-0.0490	0.0200	-0.0100	-0.0770	-0.0540	-0.0140	-0.1130*	-0.0750	1					
A12	-0.0120	0.4520**	-0.0490	-0.3880**	-0.4120**	-0.4110**	-0.4610**	-0.5200**	-0.4410**	0.0180	-0.0050	1				
社会网络	-0.0180	0.0220	0.0630	0.1160*	0.1290**	0.1320**	0.1300**	0.0980*	0.1010*	-0.0980*	-0.1390**	-0.0170	1			
职业认同	-0.0210	0.0540	0.0090	-0.0690	-0.0550	-0.0160	0.0000	-0.0160	-0.0380	0.0000	-0.0180	-0.0050	0.3080**	1		
社会认同	-0.0080	0.0320	0.0400	-0.0480	-0.0300	-0.0740	-0.0250	-0.0030	0.0380	-0.0270	-0.0630	-0.0560	0.1290**	0.1270**	1	
工作意义感	-0.0270	0.0620	-0.0180	-0.0360	0.0110	0.0300	0.0070	0.0320	0.0030	-0.0390	0.0100	-0.0470	0.3820**	0.6190**	0.1170*	1

注: **.在0.01级别(双尾), 相关性显著; *.在0.05级别(双尾), 相关性显著; 对角线上加粗数字为AVE的平方根; A1-A12分别代表控制变量: 性别、年龄、是否是独生子女、自己就业点、父亲就业点、母亲就业点、自己岗位、父亲岗位、母亲岗位、户口所在地、所在的城市、学历。

进一步根据表2来看，社会网络、职业认同的二级纬度与工作意义感的二级纬度也存在显著的相关性，对应系数概率p值均小于0.01。

表2 相关性分析

事项	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
网络规模		0.843									
中心度	0.486**		0.813								
互动强度	0.272**	0.319**		0.844							
职业归属感	0.112*	0.189**	0.203**		0.841						
角色价值观	0.138**	0.211**	0.155**	0.567**		0.838					
职业行为倾向	0.247**	0.216**	0.239**	0.388**	0.399**		0.838				
职业价值观	0.377**	0.203**	0.231**	0.338**	0.338**	0.434**		0.809			
工作积极意义	0.324**	0.318**	0.298**	0.538**	0.495**	0.541**	0.460**		0.829		
工作创进意义	0.250**	0.244**	0.136**	0.198**	0.258**	0.302**	0.350**	0.486**		0.822	
互动意义	0.356**	0.325**	0.179**	0.325**	0.371**	0.336**	0.388**	0.603**	0.453**		0.829

注: **. 在0.01级别(双尾)，相关性显著；*. 在0.05级别(双尾)，相关性显著；对角线上加粗数字为AVE的平方根。

假设检验

本研究采用回归分析法对研究假设进行检验。具体回归结果分析如下：

1. 新生代员工社会网络对职业认同的回归结果分析

社会网络对职业认同的影响系数值为0.337 ($t = 6.754, p < 0.001$)，说明社会网络程度越高，职业认同越强。假设H1得到验证，结果如表3所示。

表3 社会网络对工作意义感的回归检验

变量	项目	模型 1		模型 2	
		β	T	β	T
控制变量	性别	0.005	0.104	0.011	0.225
	年龄	0.035	0.564	0.039	0.639
	是否是独生子女	0.024	0.483	0.029	0.590
	自己就业点	-0.028	-0.422	-0.036	-0.550
	父亲就业点	-0.020	-0.269	-0.014	-0.193
	母亲就业点	-0.155	-2.202*	-0.167	-2.365*
	自己岗位	-0.060	-0.786	-0.064	-0.844
	父亲岗位	-0.027	-0.352	-0.027	-0.343
	母亲岗位	0.150	1.835	0.170	2.082*
	户口所在地	-0.034	-0.686	-0.032	-0.644
自变量	所在的城市	-0.045	-0.909	-0.041	-0.812
	学历	-0.120	-2.011*	-0.127	-2.130*
	网络规模	0.132	2.388*		
	中心度	0.166	3.185**		
	互动强度	0.115	2.285*		
	社会网络			0.337	6.754**
		R^2	0.166		0.153
		Adj R^2	0.131		0.123
		F	3.894		2.763
		P	0.000		0.000

注: ***表示显著性 $p<0.001$; **表示显著性 $p<0.01$; *表示显著性 $p<0.05$ 。

2. 新生代员工职业认同对工作意义感的回归结果分析

职业认同对工作意义感的影响系数值为 0.619 ($t = 15.927$, $p<0.001$), 说明从整体来看, 职业认同程度越高, 工作意义感也越强。假设 H2 得到验证, 结果如表 4 所示。

表4 职业认同对工作意义感的回归检验

变量	项目	模型 3		模型 4	
		β	T	β	T
控制变量	性别	-0.045	-1.131	-0.040	-1.016
	年龄	0.079	1.615	0.081	1.656
	是否是独生子女	-0.022	-0.558	-0.024	-0.616
	自己就业点	-0.020	-0.373	-0.022	-0.425
	父亲就业点	0.043	0.735	0.053	0.910
	母亲就业点	0.031	0.540	0.025	0.442
	自己岗位	-0.034	-0.566	-0.041	-0.672
	父亲岗位	0.040	0.631	0.035	0.559
	母亲岗位	-0.001	-0.020	0.014	0.214
	户口所在地	-0.022	-0.558	-0.025	-0.624
	所在的城市	0.026	0.663	0.023	0.584
	学历	-0.056	-1.167	-0.052	-1.083
自变量	职业归属感	0.147	3.046**	0.619	15.927***
	角色价值观	0.227	4.747***		
	职业行为倾向	0.195	4.346***		
	职业价值观	0.274	6.228***		
	职业认同			0.619	15.927***
	R ²		0.401		0.396
	Adj R ²		0.377		0.377
		F	16.877		20.490
		P	0.000		0.000

注: ***表示显著性 $p<0.001$; **表示显著性 $p<0.01$; *表示显著性 $p<0.05$ 。

3. 职业认同的中介作用回归结果分析

3.1 新生代员工社会网络对工作意义感的回归结果分析

实证结果表明, 社会网络对工作意义感的影响系数值为 0.399 ($t = 8.531$, $p<0.05$), 说明社会网络程度越高, 工作意义感越强。从而验证了假设 H3, 结果如表 5 所示。

表 5 职业认同的中介作用回归检验

变量	项目	模型 5		模型 6	
		β	T	β	T
控制变量	性别	-0.021	-0.464	-0.011	-0.246
	年龄	0.054	0.959	0.066	1.136
	是否是独生子女	-0.045	-1.003	-0.035	-0.763
	自己就业点	-0.086	-1.441	-0.103	-1.671
	父亲就业点	-0.029	-0.430	-0.016	-0.228
	母亲就业点	0.046	0.718	0.027	0.412
	自己岗位	-0.019	-0.271	-0.017	-0.239
	父亲岗位	0.046	0.651	0.048	0.655
	母亲岗位	-0.055	-0.735	-0.012	-0.157
	户口所在地	-0.002	-0.047	0.000	0.002
	所在的城市	0.058	1.268	0.068	1.453
	学历	-0.089	-1.631	-0.094	-1.684
自变量	网络规模	0.261	5.168***		
	中心度	0.213	4.169***		
	互动强度	0.140	2.978**		
	社会网络			0.399	8.531***
	R ²		0.221		0.168
	Adj R ²		0.192		0.141
	F		7.653***		6.306***
	P		0.000		0.000

注: ***表示显著性 $p<0.001$; **表示显著性 $p<0.01$; *表示显著性 $p<0.05$ 。

3.2 职业认同的中介作用回归结果分析

在加入职业认同变量之后, 模型 9 结果显示社会网络 ($b = 0.218$, $p<0.001$) 仍然对工作意义感具有显著的正向影响作用。其次根据模型 8 的结果来看, 社会网络对职业认同也具有显著的正向影响作用 ($b = 0.176$, $p<0.001$)。也就是说, 加入职业认同变量后, 社会网络对工作意义感的回归系数虽然有所减弱, 但仍然显著。本研究认为职业认同在社会网络对工作意义感的影响中起到了部分中介作用, 即论证了假设 H4 的成立。

表 6 职业认同的中介作用回归检验

变量	项目	模型 7		模型 8		模型 9	
		β	T	β	T	β	T
控制变量	性别	-0.011	-0.246	-0.006	-0.123	-0.029	-0.753
	年龄	0.066	1.136	0.104	1.937	0.060	1.256
	是否是独生子女	-0.035	-0.763	0.024	0.526	-0.034	-0.884
	自己就业点	-0.103	-1.671	-0.040	-0.618	-0.042	-0.818
	父亲就业点	-0.016	-0.228	0.015	0.209	0.033	0.593
	母亲就业点	0.027	0.412	-0.172	-2.471*	0.016	0.294
	自己岗位	-0.017	-0.239	-0.075	-1.012	-0.054	-0.909
	父亲岗位	0.048	0.655	0.000	0.001	0.032	0.536
	母亲岗位	-0.012	-0.157	0.168	2.154*	0.016	0.261
	户口所在地	0.000	0.002	-0.032	-0.695	-0.011	-0.275
	所在的城市	0.068	1.453	-0.026	-0.549	0.051	1.320
	学历	-0.094	-1.684	-0.142	-2.648**	-0.065	-1.398
自变量	社会网络	0.399	8.531***	0.176	3.794***	0.218	5.353***
中介变量	职业认同					0.551	13.875***
	R ²		0.168		0.077		0.436
	Adj R ²		0.141		0.051		0.417
	F		6.306***		2.945***		22.368***
	P		0.000		0.000		0.000

注: ***表示显著性 $p<0.001$; **表示显著性 $p<0.01$; *表示显著性 $p<0.05$ 。

4. 社会认同调节作用的回归结果分析

从表 7 模型 10 与模型 11 对比来看, 加入交互项后模型的 R^2 提升了 0.007, 同时 F 值显著。其次根据模型 11 的结果来看, 交互项(社会网络×社会认同)的系数值为 0.672 ($t = 2.121$, $p<0.05$) 显著, 表明社会认同正向调节社会网络与工作意义感关系。也就是说, 新生代员工的社会认同度越高, 社会网络对工作意义感的正向促进作用就越明显。因此, 假设 H5 得到验证。

表7 社会认同调节作用的回归结果检验

变量	项目	模型 10		模型 11	
		β	T	β	T
控制变量	性别	-0.002	-0.048	0.005	0.121
	年龄	-0.025	-0.481	-0.001	-0.025
	是否是独生子女	-0.03	-0.669	-0.033	-0.744
	自己就业点	-0.107	-1.716	-0.098	-1.589
	父亲就业点	-0.011	-0.154	-0.022	-0.319
	母亲就业点	0.065	0.982	0.075	1.131
	自己岗位	-0.032	-0.451	-0.020	-0.284
	父亲岗位	0.066	0.925	0.076	1.067
	母亲岗位	-0.048	-0.647	-0.044	-0.590
	户口所在地	-0.013	-0.284	-0.002	-0.044
自变量	所在的城市	0.04	0.898	0.045	1.019
	学历	-0.053	-1.038	-0.046	-0.891
调节变量	社会网络	0.386	8.648***	0	0.001
	社会认同	0.066	1.475	-0.412	-1.796
交互项	社会网络×社会认同			0.672	2.121*
	R ²		0.169		0.177
	Adj R ²		0.144		0.150
	ΔR ²				0.007
	F		6.635***		6.635***
	P		0		0

注: ***表示显著性 $p<0.001$; **表示显著性 $p<0.01$; *表示显著性 $p<0.05$ 。

讨论

本研究以职业认同为中介变量, 建立理论模型, 对社会网络影响新生代员工工作意义感的内在作用机理进行了探讨, 并对社会网络在不同的社会认同程度中发挥作用的有效性进行探究。研究发现, 职业认同在新生代员工社会网络与工作意义感之间起到部分中介作用, 社会认同在新生代员工社会网络与工作意义感的关系中起到了调节作用。

从研究情况来看, 首先, 本文提出的社会网络对新生代员工工作意义感的影响得到了数据的有力支持, 突出了社会网络在塑造新生代员工工作意义感过程中的作用, 本文拓展了新生代员工工作意义感的前因影响因素的研究, 这在前人的研究中并未得到足够重视。已有工作意义感的影响因素研究通常倾向于从内在因素, 如个人动机、性格特质或工作价值取向等角度来解

释, Song et al. (2018) 认为现有研究主要围绕个体工作特征、领导方式和组织情境三个方面展开。也有学者将工作意义感作为中介变量进行研究。本文一方面从新生代个体周围从事相同职业或者对此职业认同度较高的人、影响力大、人际关系更好、更权威的人都将影响其工作意义感建立; 另一方面在同一个网络中人与人之间关系的亲密程度和互动频率也是影响工作意义感的重要因素, 这是对前人研究的重要补充, 强调了社会网络中的互动模式和互动质量对工作意义感的影响。本文研究结论突破了内在因素的限制, 强调了社会环境和社交关系在塑造工作意义感中的重要作用。

其次, 本文更加深入地探讨了职业认同的角色和意义。以往对职业认同的研究主要集中在前因影响因素和影响结果两个方面。目前普遍认为影响职业认同的前因影响因素主要有: 个体因素、家庭因素和环境因素三个方面。职业认同的影响结果主要集中在个体的就业能力、组织承诺、工作绩效、工作满意度等方面。本文一方面将社会网络作为前因影响因素, 从新生代的圈子中去寻找影响职业认同的蛛丝马迹; 一方面强调了职业认同作为一种深刻的情感体验的重要性, 这是之前的研究所忽视的。本文论证了一个结论: 个体的职业认同受到社会网络的影响, 不仅可以激发他们对自身职业的兴趣, 还可以在内心深处让他们认可自己所从事的职业。这种认同不仅是一种过程, 也是一种状态, 这为我们理解新生代员工的动机提供了新的视角。

最后, 本文也强调了社会认同的调节作用, 这在以往的研究中并未得到充分关注。社会认同的研究主要是用于社会学家研究某些特殊身份人群的身份认同, 强调个体对自身角色和身份的匹配, 以及这种认同会对社会产生的影响。在心理学领域的身份认同更关心个体精神意义的归属和人的心灵健康, 从不同的学者对身份认同在不同层面做出的定义也可以看出社会认同在个体和群体层面的不同。在商业领域利用社会认同理论维护顾客对品牌忠诚度, 对设计客户关系策略和品牌投资具有重要的战略意义。在职业领域社会认同作为一个有价值的研究框架, 以帮助澄清和描述相关职业人士的专业身份。以往的研究证实了社会认同在个体的身份和位置的自我定义中的作用, 但并非是决定性的作用, 不过因其对职业人士身份的认同, 进而对工作意义感产生影响仍然被证实。这一观点为我们理解新生代员工的工作意义感提供了新的理论基础, 本文通过实证研究也证实了社会认同在社会网络和工作意义感之间的调节作用。

总的来说, 本文通过揭示社会网络在塑造新生代员工工作意义感中的角色, 在理解新生代员工的职业认同和社会认同等方面对前人的研究进行了重要的补充和扩展, 进一步深化了我们对工作意义感形成机制的理解。这为企业管理者从更本质的角度去激发和引导员工工作绩效和人生价值提供了思路, 也为企业管理者在探索组织绩效和员工幸福感如何兼顾和平衡, 最终实现人本管理提供了方向。然而, 工作意义感作为一种新员工群体的内在体验, 在概念、理论视角、测量工具、影响因素和影响效果等多方面还有很大的研究空间, 值得我们继续深入探讨。

总结与建议

基于前期相关文献的研究和研究假设的提出，通过对数据的实证分析，本研究发现：社会网络对工作意义感存在显著性的影响作用。在两者之间加入职业认同变量后，社会网络对工作意义感的回归系数虽然有所减弱，但仍然显著，这说明职业认同在社会网络对工作意义感的影响中起到了部分中介作用。而社会认同对社会网络和工作意义感的影响主要在于调节作用。结果表明：新生代员工对工作的社会认同越高，越能够增强新生代员工社会网络对工作意义感的作用力。本研究通过对新生代员工的社会网络、职业认同与工作意义感之间作用机理的实证研究，验证了社会网络对工作意义感作用的机理，说明社会网络在新生代工作意义感塑造中的研究模型成立。同时，本研究也有深刻的理论意义和实践启示。

1. 理论意义

本研究通过论证职业认同在新生代社会网络与工作意义感之间起到的中介效应，拓展了新生代社会网络与工作意义感之间内在作用机制的认识。虽然以往文献已从社会网络关系和人际互动视角对两者关系有所涉猎，但从网络结构和心理层面展开的研究基本没有，对两者之间内在作用机制未曾触及。通过揭示职业认同和社会在新生代员工社会网络参与工作意义感构建过程中起到的作用，进一步丰富了新生代员工社会网络发挥作用的关键因素和边界条件研究，对后续进一步探究工作意义感构建具有一定参考价值。

本研究拓展了工作意义感的影响因素。随着工作意义感重要性及积极效应的显现，工作意义感逐渐成为学术界的热点议题。工作意义感的积极效应已得到较多研究证实，但有关其影响因素的研究仍较为缺乏。本研究则发现了社会网络对工作意义感的正向影响，从个体心理层面拓展了对工作意义感潜在诱因的研究。

2. 实践启示

2.1 将新生代员工社会网络构建融入到选育用留全过程

社会网络在维持和改善员工态度、行为、健康、幸福感及工作意义感上都至关重要。作为管理者，面对新生代员工，在所在组织情境下充分运用和主动设计强而有力的社会网络，就可以在关系网络中帮助他们构建社会意义感，从而提高他们的工作绩效。

2.2 管理者要通过工作重塑激发新生代员工的自主性动机

新生代员工的自主性动机建立可以通过工作重塑来增强“工作吸引力”。企业管理者需要具备创新思维，一方面从岗位设置、工作内容描述和岗位职责等方面进行精心设计，以满足新一代员工的内在需求，激发他们的自主性和动机；另一方面，增加工作内容的趣味性、挑战性、自主性、即时反馈的成就感和重视个体价值的责任感；同时，建立企业核心员工、团队成员及企业客户的社会网络，让新生代员工加快拥有工作意义感。

2.3 将工作意义感塑造融入到员工成长和企业文化中

新生代员工在职场的需求，对工作意义感的追寻是重要内容。企业管理者能否在工作过程中通过职业认同，建构的人生意义和人生故事这种更深层次的东西非常关键。所以新生代员工的成长路径设计和企业文化的建设，更应该将工作意义塑造感放在非常重要的位置。

3. 研究局限及展望

由于受能力水平、所掌握的研究文献和相关数据可得性等因素的限制，本文的研究还存在着需要进一步探讨的问题。首先，样本相对较小，实证研究的充分性受到一定程度的局限性，本研究的结果和模型尚需要今后再进一步反复检验。其次，在具体的中国情境下对于社会网络影响问题研究的广度和深度还能更加深入。第三，本研究对新生代员工特点和意义感的研究，仅适用于 95 后这一代际人群。因此，未来研究对象和方向也需要根据新生代人群的变化而发展。

未来的研究中，首先需关注相关变量的普适性和文化适用性的问题；同时，个体的社会网络会随着环境和人群的变化处于一种动态演化状态，新生代的出现、网络的动态演化对工作意义感和工作绩效的影响有待深入研究；另外，工作意义感是不是对工作绩效和成果只有积极影响，会不会也存在负面影响？这些都将是未来可以继续深入探讨的问题。

References

- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1990). How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bai, J., & Wang, M. L. (2020). The impact of empowered leadership on creativity: A sense of work meaning perspective. *East China Economic Management*, 20(7), 109-117. [in Chinese]
- Bian, Y. J., & Zhang, W. H. (2001). Economic system, social network and occupational mobility. *China Social Science*, 2(2), 77-206. [in Chinese]
- Cheek, J. M., Smith, S. M., & Tropp, L. R. (2002). Relational identity orientation: A fourth scale for the AIQ. Savannah, Ga.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hampton, K. N., Sessions, L. F., & Her, E. J. (2011). Core networks, social isolation, and new media: How Internet and mobile phone use is related to network size and diversity. *Information, Communication & Society*, 14(1), 130-155.
- Hou, C. N., Wu, L., & Liu, Z. J. (2014). Self study to the theory of paradigm change and group reference effect experiment. *Psychological Science*, 14(2), 499-505. [in Chinese]

- Johnson, O. L. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 3(24), 627-647.
- Lee, D. W. (2020). *Professional identity is employee growth drive*. <http://blog.sina.com.cn/u/7008464341> [in Chinese]
- Li, Y. H. (2021). Lectures on organizational behavior. *Beijing: New Star Press*, 21(1), 46. [in Chinese]
- Lin, S. M. (2021). *Research on the group work practice of improving the professional identity of the new generation of seafarers* [Master's thesis]. Dalian Maritime University. [in Chinese]
- Luo, J. T. (2006). Chinese networking-personal centered trust networks. *Relationship Management Research*, 6(3), 1-24. [in Chinese]
- Luo, J. T. (2010). Handbook of social network analysis. *Beijing: Social Science Literature Press*, 10(2), 81. [in Chinese]
- Luo, T. (2021). *Research on the influence of social network on the antiproduction behavior of new generation knowledge employees* [Master's thesis]. Changsha University of Science and Technology. [in Chinese]
- Luo, X. (2023). *A study on the work significance of female social workers from the perspective of time* [Master's thesis]. Southwestern University of Finance and Economics. [in Chinese]
- Matthew, O. J., & Yu, J. (2019). The human network: How your social position determines your power beliefs and behaviors. *Beijing: CITIC Press*, 19(7), 3-7.
- Meng, L., & Ouyang, F. (2019). Dream chaser or screw-up? - Meaningful pursuit reshapes the work experience. *Tsinghua Management Review*, 10(15), 62-63. [in Chinese]
- Mullin, B. A., & Hogg, M. A. (1999). Motivations for group membership: The role of subjective importance and uncertainty reduction. *Basic and Applied Social Psychology*, 21(2), 91-102.
- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review of Sociology*, 97(24), 57-76.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wraesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 10(30), 91-127.
- Song, M., Huang, Z. J., & Hu, H. Y. (2018). Research review and future prospects of sense of work meaning. *China Human Resource Development*, 18(9), 85-96. [in Chinese]
- Steger, M. F., Dik, B. I., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work the Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stones, R., Yao, W., & Li, N. (2020). Core sociological thinkers. *Shanghai People's Publishing House*, (4), 324-341.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Tajfel, H. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of Intergroup Relations*, 13(3), 7-24.

- Wei, S. H., & Song, G. W. (2012). Teachers' career identity and intention to leave: The mediating role of job satisfaction. *Psychological Inquiry*, 12(12), 564-569. [in Chinese]
- We, S. H., Song., G. W., & Zhang, D. J. (2013). The structure and scale of professional identity of primary and secondary school teachers in China. *Teacher Education Research*, 13(1), 57-59. [in Chinese]
- Zhang, Ch. Y. (2015). *Career sense of mission: Structure, measurement, and its connection with happiness Chongqing* [Doctoral dissertation]. Southwest University. [in Chinese]
- Zhao, L. (2014). Study on the professional identity of teachers of ideological and political theory courses in colleges and universities. *Educational Academic Monthly*, 8(15), 92-96. [in Chinese]



Name and Surname: Wenshuang Wan

Highest Education: Doctoral Degree

Affiliation: Dhurakij Pundit University

Field of Expertise: Innovation and Entrepreneurship Education