



# 新生代员工社会网络对工作意义感的影响机制研究

万文双

本博士学位论文提交博仁大学商务创新与财会学院  
属博仁大学哲学博士学位工商管理专业课程学习的一部分  
二零二二年

**THE INFLUENCE MECHANISM OF SOCIAL NETWORK ON  
THE SENSE OF WORK MEANING OF NEW GENERATION  
EMPLOYEES**

**WENSHUANG WAN**

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of the Business Administration  
College of Innovative Business and Accountancy  
Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2022**



## Certificate of Dissertation Approval to Doctoral's Student

College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

Doctor of Philosophy Program Business Administration

论文题目	新生代员工社会网络对工作意义感的影响机制研究
Title of Dissertation	THE INFLUENCE MECHANISM OF SOCIAL NETWORK ON THE SENSE OF WORK MEANING OF NEW GENERION EMPLOYEES
Researcher	Wenshuang Wan
Program	Doctor of Philosophy Program Business Administration
Principal Supervisor	Dr. Han Zhang
Co-supervisor	(如有)

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Program Business Administration in the College of Innovative Business and Accountancy.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Tienan Wang

Committee President

评审委员会主席

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Han Zhang

Committee Examiner / Principal Supervisor

委员会考官 / 首席导师

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Wang Shanshan

Committee Examiner

委员会考官

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Chun-Shuo Chen

Committee Examiner

委员会考官

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Xi Xi

Committee Examiner

委员会考官

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the College of Innovative Business and Accountancy (CIBA).

  
\_\_\_\_\_  
Asst. Prof. Dr. Siridech Kumsuprom

Dean of College of Innovative Business and Accountancy

创新商务管理与财会学院院长

Date | 日期: 05/08/2023

论文题目 新生代员工社会网络对工作意义感的影响机制研究  
作者 万文双  
主指导教师 张晗博士  
学系 工商管理哲学博士  
学年 二〇二二年

## 摘要

传统绩效的激励手段在新生代员工身上已经很难发挥作用，工作意义感成为驱动这个群体工作的重要因素。当前，新生代员工工作意义已经成为了组织行为学界的一个重要课题。与此同时，学术界在社会网络领域的丰硕研究成果已证实，社会网络的特点和人们在其中的位置不仅影响人们的观念和行为，也影响着人们的态度和选择，甚至对整个人生产生深远的影响，每个人都可以通过社会网络影响到更多的人。可以说，人类网络的结构和位置，决定着每个人的圈子、三观和选择。在这样的社会环境中，“新生代员工工作意义感受到哪些因素影响”？“它们如何发挥作用”？“社会网络对新生代员工工作意义感的影响主要有哪些”？“以个人为中心的社会网络是否像人们普遍感受到的那样，成为对新生代员工工作意义感塑造产生重要影响的因素”？正是源于对这些现实问题的兴趣和思考促使我选择本课题作为研究内容。

社会网络理论将社会网络视为一群人之间的关系结构，属性、关系和结构是其中三个重要概念。属性是指节点的性质和特征，关系是节点之间的连线，节点则可能是一个人、一个团体或者一个组织。新生代员工生活在社会网络之中，通过个体间的关系、动态的互动相互影响。本文基于对社会网络作用的思考，一方面基于社会网络理论，关注行动者、关系和网络这三个主要要素，一方面从社会网络结构维度入手，在“社会网络影响—职业认同—工作意义感塑造”间搭建合理框架来阐明社会网络中的结构和关系对新生代员工工作意义感塑造的作用机理，从而解答社会网络对新生代员工工作意义感的影响路径问题。本研究以自我决定理论为基础构建相应模型，遵循“刺激—转化—反应”这一基本模式，尝试解释：新生代员工社会网络对工作意义感塑造是否存在？如果存在，这种塑造是正向还是负向？又是通过何种内在机制发生作用？为了弄清这一问题，本研究引入职业认同作为中介变量，引入社会认同作为调节变量，构建有调节的中介模型，以深化作用机制的研究。

本文以新生代员工为研究对象，围绕近年来针对这一群体的问题研究和热点研究，选取合适的理论，将社会网络、职业认同、社会认同和工作意义感作为研究的主要构念，深入探究各构念之间的潜在联系及影响机制。采用理论与实证相结合的方法，以确保整个研究的科学性、规范性和严谨性，将定量与定性的研究方法运用到本研究中，同时注重理论与实际应用相结合的论证原则，以期获得更加准确的研究结果。本文的研究过程包括：首先，对相关理论基础和文献进行系统梳理和总结，以建立一个完整的理论模型，并提出合理的假设；第二，通过文献分析和深度访谈，为理论模型的研究提供科学的方法，以支撑本研究的实施。第三，找到相关量表，进行量表的修改与调研、访谈。通过预调查，检验研究中所涉及各个变量的测量量表的科学性和合理性，并进行完善和优化。通过小样本预测，将社会网络、组织认同、社会认同、工作意义感等变量运用计量软件工具对编制的量表进行信度和效度检验和修正，并形成正式调查所需的问卷题项。第四，运用相关软件对数据进行社会网络分析、因子分析、结构方程分析、回归分析，对模型拟合情况的分析以及对各变量间假设关系的实证检验。第五，在讨论中对检验结果作进一步分析，综合对比相关研究和检验过程，证明研究结果的可靠性；同时，根据研究结果对组织管理者的相关管理活动提出对策和建议。最后，对研究结果进行梳理，指出研究中的不足，并就下一步的研究提出展望。

**关键词：** 社会网络影响；职业认同；社会认同；工作意义感

张晗

---

(张晗博士)

主指导教师

Dissertation Title	THE INFLUENCE MECHANISM OF SOCIAL NETWORK ON THE SENSE OF WORK MEANING OF NEW GENERATION EMPLOYEES
Author	Wenshuang Wan
Dissertation Advisor	Dr. Han Zhang
Program	Doctor of Philosophy of Business Administration
Academic Year	2022

## ABSTRACT

The traditional incentive methods of performance have proven ineffective in motivating the new generation of employees. Instead, the sense of meaning in work has emerged as a crucial factor driving the productivity of this group. Currently, the sense of meaning in work among the new generation of employees has become a significant topic in the field of organizational behavior. Simultaneously, the prolific research achievements in the domain of social networks have confirmed that the characteristics of social networks and individuals' positions within them not only influence their perceptions and behaviors but also impact their attitudes, choices, and even their entire lives. Each person has the potential to influence more individuals through their social network connections. In essence, the structure and positioning within the human network determine one's social circle, perspectives, and decision-making. Given these real-world issues, I have chosen this topic for research, driven by my interest and contemplation.

Social network theory regards social networks as a structure of relationships among people, where attributes, relationships, and structures are three crucial concepts. Attributes refer to the characteristics and features of nodes, while relationships represent the connections between nodes. These nodes could be individuals, groups, or organizations. The new generation of employees live within social networks, mutually influencing one another through interactions. Based on this understanding of the role of social networks, this study focuses on three primary elements: actors, relationships, and networks, drawing upon social network theory. Additionally, the study examines the role of social network structure and relationships in shaping the sense of meaning in work among the new generation of employees. This aims to address the question of how social networks influence the sense of meaning in work in this specific group. The study employs the self-determination theory as the foundation to construct a model following the "stimulus-transform-response" basic pattern. It attempts to explain whether there is a causal relationship between the social networks of the new generation of employees and their sense of meaning in work. If such a relationship exists, does it have a positive or negative impact? Furthermore, the study explores the underlying mechanisms through which this influence occurs. Therefore, professional identity and social identity are introduced as mediating factors, and social network centrality as a moderating factor, to construct a moderated mediation model and delve into the mechanisms at play.

The study focuses on the new generation of employees, encompassing current issues related

to this group. It selects appropriate theoretical frameworks and considers social networks, professional identity, social identity, and the sense of meaning in work as the main constructs. The study endeavors to explore the latent connections and influence mechanisms among these constructs. To ensure a rigorous and scientific approach, the study combines theoretical research with empirical research. It adheres to the principle of integrating normative and empirical research, employing both quantitative and qualitative methods while maintaining a balance between theoretical and practical application. The research process consists of several steps: Firstly, a systematic review and summary of the theoretical basis and relevant literature are conducted to establish a comprehensive theoretical model. Second, based on literature analysis and in-depth interviews, a theoretical model is proposed. Third, the study identifies relevant scales, modifies and conducts research through interviews. The validity and reliability of the measurement scales for social networks, organizational identity, social identity, and the sense of meaning in work are tested through pre-survey assessments. This process leads to the formulation of questionnaire items for the formal investigation. Fourth, various software tools are utilized for social network analysis, factor analysis, structural equation analysis, model fitting, and empirical testing of hypothesis relationships between variables. Fifth, the research findings are discussed, and based on theoretical and empirical findings, suggestions and recommendations are provided for organizational managers regarding relevant management activities. Additionally, the study highlights any shortcomings and outlines future research prospects.

**Keywords:** Social Network Influence, Professional Identity, Social Identity, Sense of Work Meaning



---

(Dr. Han Zhang)  
Dissertation Advisor



## 致谢

念念不忘必有回响。

读博一直是我心中“白月光”，视为我职业追求的终点站。正当疫情被迫停下前行脚步而逐渐迷茫的时候，我遇到博仁大学圆了我的梦想，也让我的职业生涯画上完美的句点。回顾三年的学习生涯，从下定决心到抽空上课，从阅读文献到选定题目，从开题报告到二三四辩，从冒着风险来到泰国，到今天临门一脚的成功重聚。点点滴滴历历在目，这个过程中遇到的人和事都将成为我人生最珍贵的记忆和宝贵的财富。这三年的时光不仅收获了前额不断冒出的白发，还有因为经常久坐一直飙升的体重，但更为重要的是从三年的学习中收获的成长和成长过程中不断突破自己的喜悦。一步一步日积月累终于走到毕业论文最终定稿的时刻，有轻松、有志忑、更有笃定！此刻终于可以向所有关心、帮助和支持的人表示我最诚挚的谢意。

感谢我的博士生导师张晗教授，从论文选题定九给予我莫大的支持，论文撰写过程中给予我最大的肯定和鼓励，每一次的修改，都浸透着张老师的付出和思考。不仅有支持我做这个选题的信任，也有凌晨收到我的论文秒回的理解，还有对每个问题一针见血的建议，更有节假日帮我看论文的奉献，甚至是答辩前给我中肯建议的关心，这一桩桩一件件都让我深深地感受到老师敏锐的学术洞察力、严谨踏实的治学态度、大公无私的为师之道。张老师淡定恬静的性格、精湛深厚的学术修养、豁达乐观的处事态度都值得我学习，必将让我终身受益。

在博仁大学的求学过程，虽然很大部分因为疫情而进行的线上学习，得到了王珊珊副院长在专业知识学习和学业问题指导上真诚地帮助和指导，也得到了习立德院长、王铁男教授、徐二明教授等对我理论基础和科研能力的提升的帮助，更得到很多老师对我的帮助和关心，如陈玉琪老师、谭巧玲老师等。在此也对这些令人尊敬的老师表达最衷心的感谢。

感谢我的伙伴卢效坚、陈文丽、范琪，正是这样一个团结互助、抱团取暖的学术团队，不仅能让我从论文写作的困顿中找到方向和信心，还能让我在学习和工作困惑时得到力量和安慰。感谢我的同门王丽娜、刘志红、王宏禹的毫无保留的知识分享和信息互通，让我能够顺顺利利走到终点。感谢我的领导和同事，感谢你们地支持、理解、包容



和帮助，让我能在繁忙的工作之余，顺利完成学业。同时，也感谢我的学生，方俊棠、段美伊、朱晓雯，感谢你们在样本搜集阶段的支持和付出。

最后，要感谢的是我的家人，家人们的关爱和支持是我不断前进的动力源泉。最要感谢的我的先生邹杰，在精神、物质和行动上给予的全力支持。人生的一段学习时光即将结束，这也许不是终点，但是必将是人生一段重要的旅途。前途漫漫，唯有不忘初心，才为不负所有人的支持和鼓励。

万文双

Wan Wenshuang

目录

	页
摘要.....	IV
ABSTRACT.....	VI
致谢.....	VIII
目录.....	X
表目录.....	XII
图目录.....	XIV
第一章.....	1
1.1 研究背景 .....	1
1.2 研究目的 .....	8
1.3 研究意义 .....	9
1.4 研究对象及其界定 .....	12
1.5 研究内容 .....	17
1.6 研究方法 .....	21
1.7 研究创新点 .....	23
第二章.....	26
2.1 新生代员工的研究现状 .....	26
2.2 社会网络的研究 .....	30
2.3 工作意义感的研究 .....	35
2.4 职业认同的研究 .....	40
2.5 社会认同的研究 .....	44
2.6 研究述评 .....	45
2.7 本章小结 .....	47
第三章.....	49
3.1 研究模型的构建 .....	49
3.2 研究假设的提出 .....	50
3.3 本章小结 .....	55
第四章.....	57
4.1 变量的定义 .....	57
4.2 变量的测量 .....	60
4.3 问卷的设计 .....	67
4.4 研究样本 .....	69

目录 (续)

	页
4.5 数据分析方法 .....	70
4.6 本章小结 .....	79
第五章 .....	80
5.1 正式问卷样本数据描述性统计分析 .....	80
5.2 信度与效度检验 .....	85
5.3 相关性分析 .....	89
5.4 直接作用检验 .....	92
5.5 职业认同的中介效应检验 .....	97
5.6 社会认同的调节效应检验 .....	104
5.7 本章小结 .....	114
第六章 .....	117
6.1 研究的主要结论 .....	117
6.2 理论贡献 .....	119
6.3 对管理实践的启示 .....	120
6.4 研究局限与未来展望 .....	122
参考文献 .....	124
附录 .....	136
声明 .....	152
个人简历 .....	153

表目录

表	页
2.1 社会网络的研究维度.....	32
2.2 工作意义感的维度与结构汇总表（1）.....	36
2.3 工作意义感的维度与结构汇总表 2-3（2）.....	37
2.4 工作意义的结构维度.....	38
3.1 研究假设汇总表.....	57
4.1 社会网络量表.....	62
4.2 职业认同测量量表.....	64
4.3 社会认同测量量表.....	65
4.4 工作意义感测量量表.....	67
5.1 社会网络量表预调研信度检验.....	71
5.2 社会网络量表预调研探索性因子分析.....	71
5.3 职业认同量表预调研信度检验.....	73
5.4 职业认同量表预调研探索性因子分析.....	74
5.5 社会认同量表预调研信度检验.....	75
5.6 社会认同量表预调研探索性因子分析（首次）.....	76
5.7 社会认同量表预调研探索性因子分析（二次）.....	77
5.8 工作意义感量表预调研信度检验.....	77
5.9 工作意义感量表预调研探索性因子分析.....	78
5.10 正式问卷样本特征情况.....	80
5.11 正式问卷结果描述性统计.....	83
5.12 正式问卷信度检验.....	85
5.13 各量表验证性因子的拟合指标判断.....	86
5.14 各量表验证性因子分析结果.....	87
5.15 相关性分析（1）.....	90

5.16 相关性分析 (2) .....	91
5.17 社会网络对工作意义感的回归检验.....	92

表目录 (续)

表	页
5.18 社会网络对职业认同的回归检验.....	94
5.19 职业认同对工作意义感的回归检验.....	96
5.20 职业认同的中介回归检验.....	98
5.21 职业归属感的中介回归检验.....	99
5.22 角色价值观的中介回归检验.....	100
5.23 职业行为倾向的中介回归检验.....	102
5.24 职业价值观的中介回归检验.....	103
5.25 社会认同的调节回归检验.....	104
5.26 归属认同的调节回归检验.....	106
5.27 情感认同的调节回归检验.....	108
5.28 归属认同的调节回归检验.....	110
5.29 评价认同的调节回归检验.....	112
5.30 研究假设汇总.....	115

图目录

图	页
1.1 研究框架图.....	18
1.2 研究设计路线图.....	20
2.1 世界范围内劳动力市场共事的世代数量.....	26
2.2 贝弗拉斯链路类型 (Beveras Link Type) .....	31
3.1 研究模型架构图.....	50
5.1 社会认同在社会网络与工作意义感的调节示意图.....	106
5.2 情感认同在社会网络与工作意义感的调节示意图.....	109
5.3 归属认同在社会网络与工作意义感的调节示意图.....	111
5.4 评价认同在社会网络与工作意义感的调节示意图.....	114



# 第一章

## 绪论

### 1.1 研究背景

#### 1.1.1 现实背景

近年来，随着新一代信息技术和人工智能的飞速发展，数字经济已成为促进经济转型升级、提升效率和激活活力的关键因素。“十四五”规划也强调了数字经济在未来的重要作用。这就要求企业一方面要极大解放生产力，推动大数据、互联网、云计算、人工智能的发展，另一方面要极大解放生产关系，人才依然是竞争取胜的关键因素，是否能够建设一支综合素质高、多学科融合、知识结构优化的数字人才队伍，成为产业升级的重要支撑。只有拥有足够的数字化人才，才能带来新一代信息技术与工业制造业的深度融合，才能在当前激烈的竞争环境中开拓新技术、研发新产品、形成新产业和新业态，最终建立新的商业模式。在这样的背景下，新生代员工是数字化人才核心来源，传统的以组织为中心的管理理念已经不再能够满足他们的需要。在数字化时代，95 后的新生代员工个性特征更为明显，个体能力更强，这给信息化时代的管理实践带来了巨大的冲击和难题。在我国第七次人口普查数据中，16-30 岁人口已达 3 亿，是我国互联网使用人数的中坚力量（国家统计局，2021）。2022 年，我国 2000 后出生人群开始大量进入职场，我国高校毕业生首次超过千万，多达 1076 万人。面对大规模的新生代员工，工作意义感研究成为更加迫切的问题。

#### （1）数字化背景下新生代员工变成“强个体”

随着数字化时代的到来，当 95 后逐渐进入职场，作为互联网和移动互联网的原住民，他们的个性特征更加明显。一方面数字化让个体能力增强，他们在知识和内容的获取上的便捷性和庞杂度超越了以往的任何时代，不出门便知天下事；另一方面，数字化时代的各种工具能够帮助他们更好的解决问题。同时，深受社交网络和社交媒体的影响，使这一代在现实中人与人之间的亲密度和信任度呈断崖式下坠；受兴趣圈层影响导致他们在圈层内异常活跃，但价值观多元并分化严重。对于 95 后这些“强个体”来说，95 后的工作不再只是为了谋生，更成为一种实现梦想、提升自身价值的有效方式。他们更看重工作中的意义感。

## (2) 互联网发展下的去中心化组织让新生代员工流动更频繁

每个时代都有属于自己时代的新人，他们会成长为新生代力量，进入社会并迈入职场。与老一代的员工不同的是，95后新生代员工面临着新的成长环境和工作环境。一方面，他们大多为倍受家庭宠爱的独生子女，基本接受了较好的教育甚至是高等教育；同时在互联网的快速普及的进程中大，成为互联网“原住民”，这让他们有了更为鲜明的个性特征和职业追求。另一方面，他们成长于市场经济环境中，特别是互联网企业的欣欣向荣，让他们就职于整个社会从严格的科层制度向流动的去中心化发展的工作环境中，失去了“稳定”的终身职业选择机会，个体与一家公司或者组织捆绑的时间越来越短和不稳定，传统意义上的组织不再受到他们的青睐，建立组织认同和忠诚度也不再是他们的选择。

## (3) 职业环境变化让新生代员工更看重工作的意义体验

随着新生代员工进入职场，并逐渐成为职场的主力，他们有着独有的特性，过去激励老员工的一套对他们作用不大(Marston, 2010)。孟亮和欧阳枫(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。与父辈相比，新生代员工不再将工作视为一种生存手段，物质的激励在某些时候已经失去了效果，因为新生代更看重自我价值的实现。如何帮助员工去发现工作的意义和价值，让员工从中感受到自我实现和社会价值成为当代管理者要思考的问题。

盖洛普于2018年发布的《全球理想工作简报》中指出，青年群体对于自己工作的看法比较消极，大多数人认为工作缺乏意义，只有2%的调查对象能够在工作中有高度的工作热情和使命感。根据德勤公司发布的《2019年全球人力资本趋势报告》，超过半数的受访者认为他们对工作的意义并不清楚。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。意义感的缺失，甚至成为员工离职的第一诱因(李育辉, 2021)。在社会以及职业环境发生了巨大变化的时代，员工更容易缺失工作意义感，这成为全世界的管理者共同遇到的难题。

### 1.1.2 理论背景

动机作为一种心理状态，影响人的需求、人际关系和行为的根一是本因素，一直是心理学家研究的重要课题，也成为管理者激励员工手段的重要依据。对动机的研究贯穿于管理学的发展历史中，促使管理者对人的根本看法一直在发生改变，这其中产生了众多

人力资源管理理论。比如从麦格雷戈 (McGregor) 从 X 理论的“经济人”的人性假设，到霍桑的“社会人”的假设，再到沙因 (Schein) 的复杂人假设理论，马斯洛的 y 理论，以及更加全面的需求层次理论，都在这一过程中取得了巨大的进步。赫茨伯格 (Frederick Herzberg) 于 1959 年发表“激励保健理论”一书，他指出，影响员工工作动机的两个重要因素是身体健康状况、心理状态以及外部环境因素。通过提供保健和激励措施，可以缓解人们的不满情绪，并让他们获得更多的成就感。影响成为了目前人力资源管理的基本指导思想。后来，在马斯洛需求层次理论的基础上，奥尔德弗 (Alderfer) 进行了系列研究，最终提出了 ERG 理论，他指出生存 (Existence)、相互关系 (Relatedness) 和成长发展 (Growth) 是人们的三种核心的需求。随着社会环境的变化，在 1968 年劳勒 (Lawler) 和波特 (Porter) 共同提出了综合激励理论，之所以称为综合激励理论，就是该理论不再将激励过程仅仅看成外部刺激因素，更认为是个体内部条件、行为表现和行为结果三者相互作用的统一过程，这使得员工工作动机研究上了一个台阶。

从以上理论的发展可以看出，对人的激励最终都是集中于外在动机和内在动机如何影响人的需求、人际关系和行为上。安吉拉·阿霍拉 (Ahola, 2021) 在她的新著作中明确提出动机是激发行动力的底层逻辑，人类 90% 的行为取决于三大心理动机：对稳定关系、地位、新知识的追求。本研究中对于新生代员工工作意义感影响因素的研究就从人行动的根本动机进行剖析，去探寻人观念和行为背后的影响机制。

### (1) 自我决定理论

20 世纪 80 年代，爱德华·L 德西 (Deci) 和查德·瑞安 (Ryan) 共同提出了一种关于人类自我决定行为的动机过程理论，被称为自我决定理论 (Self-Determination Theory, SDT)。该理论强调个体自我的能动调节作用，其研究主要包括三个方面：一是个体行为动机、个体行为自我决定及自我整合的相关内容，二是外部环境因素对人类个体行为产生影响的因果关系路径，三是社会环境因素、个体基本心理需求、个体动机和人类行为之间存在有机辩证关系，他们通过研究发现，每个人都有 3 种最基本的心理需求：自主 (autonomy)、胜任 (competence) 和联结 (relatedness)。自主是指我们将经验与自我感整合到一起的需要，强调自我的选择性；胜任是指我们控制环境的需要；联接是我们与他人保持相属感的需要。后来很多学者研究共同发现：人只要满足这三大需求，则可以获得内在动力。所以这三种基本心理需求的满足，成为检验人类个体是否得以自我成长发展的重要标准。人类作为个体，会天然的去找寻或者建立满足这三大心

理需求的环境，也会为了满足这三大需求而真正努力。自此，人类找到了持续激发人们的内在动机的钥匙。本理论假定人类个体天生具有整合倾向，人类个体动机按自我决定程度不同，分为无动机（Amotivation）、内在（Intrinsic）和外在外（Extrinsic）动机三种，这几种动机处于同一连续体上，受外部社会环境因素的影响，外在动机可转化成内在动机(Deci&Ryan, 1985;Gagné&Deci, 2005)。Ryan 在 1995 年的研究中指出，这一研究是把人类个体看作积极的有机体，先天具有成长、发展与整合自我倾向的基本心理需求。

自我决定理论核心观点之一就是强调自我本身在动机中的能动作用。尤其提出了外在动机内化的观点，有助于从新的角度来研究环境因素和个体动机的关系。但是，社会环境对自主的限制也随处可见。自我决定理论核心观点之二是探究了环境因素与个体心理行为之间的有机辩证关系，重点阐述了社会环境因素对个体行为产生影响的因果路径，揭示了外部环境因素会通过基本心理需求影响个体心理和行为。人类个体的这种内在倾向是否顺利实现，受制于外部环境(Leroy et al., 2012)。随后的研究发现，个体一旦对个人需求及环境信息充分了解后，就会作出本能地对环境的一些列反应，这些反应就会影响或者改变个体的行为。刘海燕（2003）指出自我决定是指个体基于对自身需求以及社会环境的充分认识，对行动所进行的自由选择。

这一理论颠覆了多年以来人们对于奖励是激励行为的最佳方式的观念。自我决定理论认为个体只是追求外界强加给他们的价值和目标，不能获得真正的自由和满足，只有激发了自己的内在动机和真正的自主，才能获得人生持久的幸福。自我决定理论自出现以来在多个领域被广泛应用并被验证，例如企业管理、心理健康、医疗实践等。在企业管理领域中，主要用于如何激发员工的创造力等方面。这一理论扩展了“刺激—反应—行为”模式，认为刺激不仅来自于环境因素，也来源于信息，个体根据自我调节进行反应改变态度，最终发生行为。这是本研究的基本理论框架。

自我决定理论出现以后也在随着实践的应用而不断更新，其最新成果目前自我一致性理论（self-concordance），这种理论旨在研究如何通过观察和分析来改变人们对外界变化的反应，以便维护他们的内心一致。该理论由查尔斯·埃杰顿·奥斯古德和坦南包姆(Osgood & Tennenboun, 1955)共同提出。根据 Mulderetal (2013)的研究，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对不同的情况下，能够更好地表达他们的内心价值观，特别是在面临内部矛盾或者选择困难的情况下，能够更好地遵循道德规范或者社会的核心价值观。总之，人们会因为外界因素的



影响，采取不同的看法，从而形成一致或差异的观点。

自我一致性理论目前更多应用于广告和营销领域，是利用信息源影响消费者。有学者从信息源的角度提出影响消费者的 3 个变量。分别是个人对信息源的态度、个人对信息源所评价的概念的态度和信息源对于这个概念的论断性质。

## (2) 主动性理论

2010 年，组织行为学家沙朗·帕克尔(Parker)提出了一个重要的问题：企业如何让员工认识到自身的价值，并且激发他们的积极性？而环境又是如何影响这一过程的？基于此，帕克尔提出了一个新的模型，即主动性动机理论。帕克尔认为，为了让个体在工作中获得更多的工作意义感，他们需要遵守两个原则：（1）外部环境应该提供一个公平、公正的价值评估标准；（2）外部能够提供给个体一个进步的榜样，最好是一道努力的阶梯。该理论清晰的道出了企业在解决员工主动性不足这一问题上，一是个体自身的原因，而是大环境的变化，即社会的变化。帕克尔的研究也让“工作意义”真正进入研究视野。

李育辉（2019）认为，在“社会到底发生了什么重要的转变，使得工作意义这一概念开始进入讨论范畴”的答案，主要是两个方面：一是职业在短期内变得超级繁荣。职业繁荣就意味着社会分工更复杂，又会进一步导致每种职业距离社会评价体系的远近会变得不同。所谓社会评价体系，即社会对现有职业的一套评价标准、评价指标、评价制度和评价方法等。职业的成熟度越高，它在社会评价体系中的位置就越靠近核心，大众对该职业也就越熟悉，比如教师、司机等。而新型职业所处的位置就比较边缘，社会对其也不太了解。第二个变化是职业阶梯的丧失。社会的发展让我们的职业生涯从简单的阶梯式路径，转变为一条总体向上、但没有明显节点的弧线路径。职业发展路径现在越来越没有参照系，如今已经变得越来越没有共识，因为每个企业都有各自的结构体系，相互之间差别很大。当前互联网企业的去中心化的组织风靡全球，受到众多企业的追捧，其中不乏传统企业。在这样的背景下，在短期内个体发展失去了清晰的方向和明确的路径，一段时间后使得他们更加迷茫。所以，社会的快速变化，职业的繁荣让很多工作得不到应有的社会评价；职业阶梯的消解，让个体失去了短期努力的目标。这是传统上的工作意义感缺失的重要原因。

### 1.1.3 社会网络理论

社会网络理论作为近年来一种重要的社会学研究范式，发端于上个世纪 30 年代，经

过 40 多年的发展，特别是和心理学、社会学、管理学、数学、统计学和人类学等多学科的融合过程中，在 70 年代形成了一套成熟的理论、方法和技术，并被认为是预测组织行为更有效的方式。组织现象分析自上个世纪以来，已经被广泛应用于经济、管理等学科，从微观层面来看，包括领导力、工作团队、权力、信任、员工离职、满意度等，而从宏观层面来看，则涉及企业间关系、组织联盟、网络治理等多个方面。社会网络理论个体、群体和组织作为一个整体来解释社会行为，主要探索三者之间的关系。这种理论认为，个体之间的关系和联系是社会网络的基础，它们构成了一个复杂的系统 (Titchell, 1969; Tchy et al., 1979)。当前有影响力的社会网络理论主要有三种：以格兰诺维特 (Granoveter) 为代表的“弱关系优势理论” (The strength of weak Ties)、以科尔曼 (Coleman J.) 和普特南 (Putnan R.) 为代表的“社会资本” (Social Capital) 理论、以瑞纳德·波特 (Burt) 为代表的“结构洞理论” (Structure Holes)。在中国，社会网络结构和特点又有其特殊的文化属性。从费孝通提出的“差序格局”，到边燕杰“关系”成为中国情境下社会网络的特殊范式。

谈及社会网络理论，就不得不谈及它的概念：一种以“网络”为基础的社会组织模型，它将节点之间的连接、边界与秩序等因素有机地融合在一起，并以此为基础进行分析。这种模型源自上个世纪 60 年代，并在当今仍然受到广泛关注。通过社交网络分析，我们可以更好地理解 and 探索人际关系，这也成为了一种全新的、有效的社交研究模型。

### (1) 社会网络

奥尔格·齐美尔认为，社会网络是一种复杂的结构，它涵盖了各种社会关系，如医学信息网络、细胞相互作用网络、食物链网络、生态系统网络、电力网络、智能交通网络、IT 网络，这些网络都能够帮助人们更好地理解自身，并且能够更有效地实现自身的目标。因此，社会网络的概念旨在揭示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。

德国社会学家乔治·斯莫尔在 1930 年对社会环境和关系对个体改变这一关系进行研究。这大致是社会网络对员工社会关系形式和结构的最早研究。1969 年 Mitchell 和 Clyde 首次全面阐述了社会网络，形成了社会网络理论的体系。主要贡献有以下几点：第一，初步对社会网络的定义、概念和特征进行了阐述；第二，认为社会网络是个体之间的联结关系，不仅将没有纽带关系的行动者连接起来，也将这些行动者根据不同情况划分为不同的关系网络；第三，将社会网络划分为“全网络”和“自我中心网络”两种类型。



Kilduff 和 Tsaizai 在 2003 年提出自我中心网络与整体网络的重大差别。根据研究需要，本文社会网络主要指“自我中心社会网络”。

## (2) 社会网络分析

20 世纪 60 年代，怀特等人提出了一套基于数学的图形理论的社会网络分析 (Social Network Analysis)，该方法不仅具备了深入探究复杂的社会结构和社会关系的能力，而且还能够准确地衡量网络的状况。社会网络分析旨在探索不同社会网络实体之间的相互作用，以及它们之间的明确或隐含的联系，从而更好地理解它们的运作机制。它可以帮助我们更好地了解人际关系，比如信息的传播、资源的流转、利益的调节等。主要是研究某些社会网络实体的关系或者模式、结构和功能等社会网络分析通过网络中点（单个行动者、多个行动者团队），所属关系、信息等的研究，实现网络研究中微观角度与宏观角度，个体与总体的结合（龚晨，2018）。基本概念有点或节点、位置、关系或联系。

当前关于社会网络分析的研究大致分为三层：整体网络研究、子群网络研究和社会网络中的个体研究。也有学者翻译成全局网、局域网和个体中心网络。其中，社会网络个体研究可视为社会网络最初的研究动机，主要是对网络中的行动者或关系进行研究，此研究可以直观而清晰的看到孤立的个体行为与社会网络中的个体行为会因为“关系”呈现出不同的影响和结果。社会中的每个个体都是存在于一定的关系中，不可能孤立存在，所以将个体行为的研究，放在社会网络的普遍联系中，从关系制约的层面进行研究更具有现实意义。

通过自我中心网的分析，可以更好地理解和掌握社交网络的结构和功能，从而更好地指导和控制网络中的行为。这种方法的核心思想是：通过观察和探索个体的人际关系网络，来深入了解他们的行为和思维模式，这样就能更好地控制和管理网络中的结构和功能。所以在自我中心网络的研究中，一般更关注个体自身的基本特征。这形成了社会网络研究的重点维度，包括网络规模、网络密度、关系强度、网络位置（中心度）、同质性与异质性等。

## (3) 中国情境下的社会网络

从费孝通（1948）的“差序格局”研究这可以看出中国人在关系实践中与西方人的感情不同，特别注重亲疏的差别，“亲、中、疏”关系与格兰诺维特的“强关系”和“弱关系”接近，

但中国人更多以“私”为中心扩展亲属关系,在不同亲疏社会网络关系圈中互动方式不同,还伴随着一些物质责任。黄光国(1988)深入研究认为中国人的差序格局由情感关系、工具关系和情感与工具混合的三层关系组成,也可称为家人、熟人和陌生人。而且每一层都有不同的交换规范。罗家德(2006)在以上研究基础上提出了不同强弱的信任关系产生影响因素。作为中国社会网络研究的领军人物,罗家德提出了中国人的社会网络:中国人的人脉就是自我中心的信任网络,在这种信任网络中透过差序格局建立一圈又一圈的信任关系,然后从中获取生存与发展所需的各种资源(罗家德,2006)。这一理论是在费孝通的差序格局理论上的进一步拓展。边燕杰(2011)总结了中国关系网络的四个特点:纽带亲情化、关系复用性、回报义务强、关系圈超稳。并在2009年通过对八大城市的求职网络的调查数据,提出了中国四种人际社会网络,分别是:拜年网、讨论网、餐饮网、求职网,并对这四种人际社会的现实心态和相互关系进行了进一步的研究,并论证了人际社会网络在求职过程、地位和收入获得中的作用。最后,通过实证研究验证了1978至2014年求职过程中利用关系网络的比例大致从40%上升到近90%。

由此可以看出,在中国的社会网络互动中,主要表现为以拉“关系”为主的人际互动。人们倾向于从自己所处的社会网络中,获得所需要的信息和情感支持,并从中获取资源,进而满足个人在社会生活中的多种需求,甚至改变自身的社会地位。

## 1.2 研究目的

1.2.1 构建新生代员工的社会网络、职业认同与工作意义感关系的研究模型。本研究将职业认同作为中介变量来探索新生代员工社会网络对工作意义感的影响,在以往的研究基础上通过实证研究形成最新的更全面、更深刻的研究成果。近年来新生代员工逐渐走上工作岗位,成为各行各业的中坚力量。通过对现有文献的分析发现,已有研究对新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感塑造之间的关系进行实证研究的较少,因此本文是作者在阅读了大量关于新生代员工特征、社会网络、工作意义感和员工职业认同研究文献的基础上,通过设计问卷、问卷调查、深度访谈等方式,对影响新生代员工工作意义感的前因变量、中介变量和调节变量的基础上,构建了新生代员工的社会网络、职业认同和工作意义感关系的基本研究模型。

1.2.2 研究新生代员工社会网络对其意义感塑造影响的内部机制。社会网络影响是本研究的重要研究主题,本研究通过访谈法,对新生代员工的关键信息进行文本收集,通

过问卷调查法，采用成熟量表对新生代员工的社会网络进行数据收集，并对部分变量进行测量，从而探索其内部影响机制和边界条件。所以，如何运用科学的研究方法去验证和解释“社会网络对新生代员工工作意义感的影响机制”是本研究的焦点和重心。

1.2.3 找到新生代员工工作意义感塑造的方法和路径。近年来新生代员工工作意义感正成为学术界的研究热点，从不同视角进行研究的成果陆续出现，都试图为解决这一现实问题提供思路 and 方案。本研究通过实证研究，分析出新生代员工社会网络对工作意义感塑造的影响过程，明确新生代员工意义感的被塑造的内在机制，为企业建立科学的选育留用人才培养体系及管理制度提供依据，同时，从新生代员工角度来看，为这个群体如何找到满意的工作提供了新的思路。

### 1.3 研究意义

#### 1.3.1 理论意义

##### (1) 为工作意义感的研究提供了新的理论视角

工作意义感的研究是近几年组织行为学关注的重点领域，研究者们从多种理论视角深入探讨了工作意义感的内涵、结构维度以及影响机制，目前，这些研究大多以积极心理学、人本理论以及其他相关理论为基础，并取得了一定的成果。从积极心理学的角度来看，工作意义感是一种重要的情绪体验和动机状态，它可以直接影响个人的工作态度和行为。人本主义的观点认为，工作意义感应该被放在一个更广阔的范围内，并从生命的角度来解释它。许多研究都是以职场灵性和召唤理论为基础，从不同的视角出发进行的。其他理论视角主要集中于领导力理论、领导有效性理论，社会认同理论、社会学习理论等。

从社会网络视角进行工作意义感的研究，能够以新的视角探索“社会网络—工作意义感塑造路径模型”，试图弄清社会网络中的规模和密度，强关系和弱关系，中心度和结构洞等连接关系。结合自我决定理论，通过对职业认同发挥中介作用的论证，验证了新生代员工社会网络关系对其工作意义感的塑造影响机制。这一模型建构在社会网络理论上，为工作意义感研究开辟了新的视角。

##### (2) 从内容上拓宽了工作意义感研究的框架

工作意义一词自 1976 年和 Hackman 和 Oldham 在工作特征模型 (Job Characteristic Model) 中提出以来，对其的研究从工作特征逐渐发展到价值观和信念系统，并出现工作

意义感一词，后来随着积极心理学的发展，工作意义感的更关注个人主观体验和感受。由此可见，目前对于工作意义感的研究主要是在西方文化语境下发展起来的。国内的关于意义感的研究也基本在此框架之上进行的，在考虑中国本土文化和社会关系基础之上的研究鲜有涉猎。因此，面向我国新生代这样的群体，从社会网络视角探讨工作意义感的塑造机制，是对现有工作意义感研究框架的拓展和延伸，这一研究结论能够为管理者在管理应用上提供策略。

随着互联网的快速发展，社会网络也有了更丰富的内涵和更广阔的维度。不仅包括传统线下人际网络，更包含了无处不在的线上网络。本研究关注行动者、关系和网络相互影响的基本逻辑，从社会网络结构维度进行变量选择。近年来，关于社会网络的研究已然成为学术研究的热点，并产生了丰硕的成果。其中社会网络对个体职业发展的影响也有涉及，通过“职业认同”这个中介变量来构建“社会网络影响—职业认同—工作意义感塑造”的研究框架，符合当前社会环境的变化和发展趋势。

### （3）从前因影响因素上对职业认同进行拓展研究

随着社会环境的剧烈变化，特别是在互联网和人工智能快速发展的后疫情时代，整体新经济环境也发生巨大改变，工作环境更加严峻职业变化迭代速度加快，企业角色也在不断的变化，新生代面临的职业环境将越来越复杂，获取的工作和工作的形式越来越多元化。这将带来我们传统的对职业认同的认知改变。职业认同在这个时代到底发挥着怎样的作用？到底哪些因素引起了新生代员工职业认同的构建？又是如何影响的？这些都是需要我们去思考的问题。

经过文献研究发现，目前对于职业认同的影响因素的研究成果不是很多，大多研究聚焦在某类职业中，比如医生、教师等。在本研究中，将职业认同作为中介变量，试图弄清楚在新的社会环境里，职业认同受到哪些因素的影响。特别是从社会网络这一视角来研究不同网络结构对职业认同的影响作用。

## 1.3.2 实践意义

### （1）为人力资源管理提供解决员工意义感的方案

技术的不断进步带来了新兴职业的大量涌现。随着人工智能和万物可联时代的到来，机器人在不久的将来会被更广泛的运用在各行各业，越来越多的传统行业和传统工作岗位都将被智能化、无人化、自动化的技术替代。通过对近十多年来的职业变化对比我们可以发现一些端倪。《中华人民共和国职业分类大典》分别在 1999、2015 和 2022 年进



行了重新修订。2015 版与 1999 版相比，新增 347 个职业，取消 894 个职业。2022 版比 2015 版相比，新版大典净增了 158 个新职业，总职业数达到 1639 个。其中，尤为值得关注的是共标注了 97 个数字职业，占职业总数的 6%，标注了 134 个绿色职业，占职业总数的 8%。标注的既是数字职业也是绿色职业的，共有 23 个。由此可见，外部职业环境在不断地变化，新生代员工就成长和即将工作在这样一个工作不断消失或者变化的时代，同时又有很多未曾听见过的新兴职业和岗位出现。而我们所理解的农林牧渔业、制造业、金融业和服务业等行业，也在不断地变化和更迭。在这样的背景下，如何有效的激发员工的工作动机和自主需要，是人力资源管理必须面对的问题。已有研究证实，新生代员工在工作过程中更看重工作本身的意义体验，特别是积极的意义体验。作为企业管理者，要想留住新生代员工激发新生代员工的内驱力，不仅要重视工作意义感的巨大作用，更要充分认识到通过工作意义感塑造可能带来巨大效益，还要精准了解到哪些因素影响了工作意义感的塑造，这样才能在具体的管理实践中，通过工作意义的塑造进行有效的激励。本研究从社会网络视角出发，以关系和节点为基点，通过实证研究找出新生代员工在工作中体验到意义和价值的社会关系和关键节点，为有效发挥人力资本的作用提供依据。

## （2）帮助企业建立拓展激励员工的渠道

在传统的工作激励手段中，增强外在动机来提升员工绩效是重要的手段。物质或者说经济手段是组织和管理者激励员工的重要方式之一，很多企业管理者最擅长的就是通过金钱的奖惩来激励员工完成工作任务和提升组织绩效。这一方式在过去的管理实践中被不断证明确实有效，但随着职业环境和对象的变化，近年来也不断被证明这一手段已没有那么好用。在这个时代面对新生代员工，这种激励办法很大程度上效果有限或者已然失效。早在 2014 年的《哈佛商业评论》关于“新生代员工最关心什么”的调查结果中就表明，除了传统的薪水待遇，新生代员工最重视三个方面分别是：真诚的对待、善意的领导和良好的合作关系。这足以看出早在十年前，我们所面对的员工的需求已经在发生变化。这还是 95 后新生代员工没有进入职场的时候。

李育辉（2019）就提出新生代员工对企业和工作有着他们自己特定的需求。面对新生代员工，他们获取信息的渠道和能力大为增强，他们的生活环境更为优越，相比于管理者，新生代员工对自己的工作特征评价更为准确。可以说，他们更明确的知道自己需要什么不需要什么，自己适合什么和不适合什么。这也符合了工作特征模型理论的观点。

工作特征模型理论认为，员工的工作重塑行为，主要包括任务重塑和关系重塑。管理者能够通过改变工作任务和关系来改变工作特性，一方面，通过改变工作任务，就能提高工作自主性和内在工作动机，使员工体验到工作意义。另一方面，通过改善员工工作的环境特别是人际关系网络，就能提升新生代员工的基本心理需要和自主性动机。在以往的研究中，通过这些方式增强工作意义感和提升员工幸福感，已被研究证明能够提高工作积极性。本研究在此基础上，试图弄清新生代员工社会网络和意义感塑造之间的关系，为意义激励机制的设计从不同的视角提供思路。

### （3）为新生代职业发展和个人成长提供可思考的空间

职业成长是每一个“打工人”都应该正视和重视得到概念。翁清雄和胡蓓（2009）指出员工职业成长本来就是一个多维度概念，衡量的是个人在组织内的职业进程。该概念打破了传统职业生涯单向上升的成长模式，为职业成长在广度和宽度上指明了方向，也为新职业时代的职业追求提供了新的思考。该定义的提出一定程度上将依赖组织展开的传统职业路径与个人主导的易变性职业路径连接在了一起，同时兼顾了个体感知和组织管理实践(Weng&Zhu, 2020; McElroy&Weng, 2016)。这也充分说明，在一个个体价值不断被彰显的时代，新生代员工在职业成长方面更注重人生意义感的实现。

员工一旦进入职场，不仅要快速的通过自己的努力获取工作经验和智慧，也要在团队项目开展、组织发展过程中主动作为，学会去掌握一套创新创效工作方式方法，寻求解决问题的建设性方案。对于新生代员工来说，注重自我感受和个人价值的实现尤为重要。比起关注工作意义感，更为重要的是随着工作年限延长，除了持续保持不断迎接现实工作的挑战与锤炼的激情之外，如何走出个人擅长的岗位工作及专业领域的“舒适区”，如何树立持续追求超越世俗意义的卓越价值贡献的理念，如何主动承担起专业拓展与独特价值贡献的使命感，才是摆在新生代员工面前更为现实的问题。本研究将从社会网络视角进行思考和探讨，以期能够提供些许参考建议。

## 1.4 研究对象及其界定

### 1.4.1 新生代概念的界定

新生代员工的概念来源于西方的代际理论，它研究的内容涵盖代际维度、代际影响、代际差异及代际管理措施等诸多方面（蒋雅欣，2020）。新生代作为一个不断动态变化的群体，也会随着时代的发展而更快速的更迭，所以新生代员工的“代际”划分，目前在



学术界并没有形成统一的标准。即使对于同一时代的群体，不同的学者对代际年龄范围也有不同的理解。Strauss(1991)、Kupperschmidtbr (2000)等从时间跨度给出了对“代际”的界定，Howe (1992)、Strauss (2000)将新生代员工定义为出生于 1982-2000 年之间的人群；Doitte (2008)将其限定 1978-1995 年出生的人群；而 Eyermanr et al.(1998)、Pilcherj (1994)则侧重强调共同经历相同的文化历史背景。

在我国，对于这一群体的研究，不同的时期有不同的界定，学术界对此的认知尚未达成一致。有学者从学术上进行界定。一种是按代际分，比如池福安（1998）指出是第一代独生子女，沈杰（2001）认为指第五代、“新人类”；傅红等人（2013）认为新生代员工的年龄跨度在 16-31 周岁；吕杰（1995）将其等同于青年人；金汕、孟固（1997）指特定人群，如出生于一个特定年限的群体，主要指 20 世纪 80 年代以后的人群；也有学者把“新生代”作为“后”的代名词：曹鹏（2020）将其界定为 1990 年之后出生的工作人员，曾秀兰（2020）则认为新生代员工是 1995 年以后出生的员工；姜薇薇等人（2019）认为主要指出生于 20 世纪八九十年代的年轻群体，包括“80 后”、“90 后”和“00 后”。张光磊等人（2015）从共同的出生年代、共同成长的社会背景与关键历史事件、以及共同群体特征与行为方式三个维度较全面地定义了新生代员。总之，每个时代都有自己时代的“代际”人群。

2021 年是我国 2000 后出生的人群（即 00 后）正式大规模进入职场的开局之年，所以本研究将新生代员工界定为，1995 年以后出生进入职场的人士。

#### 1.4.2 新生代员工的群体特征

群体特征，顾名思义就是指共同的特征或者特质，不仅受社会发展的影响，也受到政治、经济、习俗等变化的影响，主要是对个体思想和行为所产生的影响。每一代人的行为和心态都受到当下的思想观念、社会文化传统的深刻影响，从而形成了独特的群体特征。这些特征源于当下的历史背景、社会环境、生活经验和文化氛围，它们构成了一个完整的集体记忆，伴随着每一代人的成长。95 后的出生是中国乃至世界互联网发展最快的时代，一出生就被各种眼花缭乱的数字信息技术和层出不穷的电子通讯产品包围，从最原始的通信设备，到移动互联网时代的智能手机产品，都是他们生活的一部分，所以又被称为互联网原住民、互联网一代、二次元世代。可以说，95 后作为“代”的最典型特征，就是互联网原住民。正是因为这样，他们在职场中与 80 后、90 后有着不同的表

现。他们往往表现出更多元化的职业价值观、强烈的流动意愿、拒绝“996”和“997”、更加注重自己兴趣爱好、追求工作意义感”等特征。这些特征导致他们对企业的管理理念、行事风格、管理方式、企业文化、工作关系等方面的要求和期待表现出巨大的差异。

### （1）工作价值观的多元化

Elizur（1984）认为工作价值观是一种直接影响行为的内在思想体系，也是员工在工作中期望获得的满意产出，Robbin（2002）认为工作价值观是个体关于工作的原则、伦理、信念的认知，Brown（2002）指出工作价值观应该被视为员工明辨是非及确定偏好时采用的工作相关标准，是寻求获得不止一种行为或职业需求的满足。人一旦进入职场，就会建立两种价值观。一种是每个人自己的个人价值观，一种是作为企业员工，也会建立有与企业密切相关的工作价值观。多年的研究显示，工作价值观对于员工的职业发展至关重要，它不仅会影响到他们的职业期望、职业态度、职业动机、职业方向、职业模式以及职业目标，还会直接影响到他们的职业绩效。95 后的员工拥有更多的专业知识和技能，他们的思维独立，个性鲜明，创新意识强，可以为组织带来极大的发展潜力，拥有多样化的职业价值观。

#### 第一，追求个人价值，强调平等和自由

随着互联网与人工智能的发展，个体价值正在被逐渐放大，组织进行变革的呼声和实践不断涌现，这使得个人的关系正在发生巨大的变化。为了在激烈的竞争中生存，公司组织形态也一直在追求进化，通过将组织平台化，可以更好地实现社会价值、个体价值和用户价值，从而实现自身价值，并将这些价值分享给更多人。在这种情况下，就形成了一种新的就业模式，个人通过自我雇佣来实现价值共享，而组织则提供支撑，帮助个人实现自身价值。“斜杠青年”的背后其实就是 95 后对个人价值的追求。

在互联网环境中成长起来的新生代，个人自主意识较强，更关注自我发展与价值实现，渴望尊重，注重公平感。比较排斥等级森严的工作制度以及处理复杂的人际关系，所以对传统体制中的工作流程和人际关系不是很喜欢，更多追求的是与领导及客户的平等交流，也更注重沟通的质量和效率，不喜欢说教与训导。在工作过程中和日常生活里，也追求工作与家庭的平衡，更强调个人的自由，自由的工作环境、自由的工作氛围以及自由的生活空间，崇尚幸福感。

#### 第二，注重内在需求，追寻工作意义感

随着 95 后的新生代员工逐渐进入职场，并开始成为职场的主要新生力量，他们在工作

过程中更看重工作本身的体验感和意义感，特别是积极的意义体验。通过将组织平台化，可以更好地实现社会价值、个体价值和用户价值，从而实现自身价值，并将这些价值分享给更多人。在这种情况下，就形成了一种新的就业模式，个人通过自我雇佣来实现价值共享，而组织则提供支撑，帮助个人实现自身价值。“孟亮和欧阳枫（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。新生代员工在工作中除了追求物质回报以外，更加注重的是工作中意义和在工作上获得的满足感与成就感，拒绝内耗，更加追求工作能力上的自我提升和职业成长。

### 第三，自主学习能力强，追求知识反权威

95后伴随着受科技和移动互联网成长，受到他们的影响最深。一方面，他们拥有随时随地接受新鲜事物的条件和思想准备，同时，也非常享受新科技带来的各种便捷和乐趣，能够自如运用新技术新工具解决工作中的问题；另一方面，在学习能力上也是以往代际人群不能比拟的，他们擅长运用多种互联网渠道来提升学习能力。总之，他们有着更强的独立思考能力、钻研能力和适应能力。对于从小就接触多元文化的他们，更加追求和尊重知识。知识的共享这就让他们习惯跟任何人沟通自己的想法。相对于前辈思想更加开放，崇尚个人表达，在工作中敢发言，更具有反权威性。

#### （2）群体心态的矛盾化

群体心态，是社会的一群人对社会感受的情绪化表达，是这一群人当下的、非掩饰性的、没有来得及加工的直观心情。95后新生代成长在社会经济飞速发展、网络文化逐渐形成，社会结构发生变化的大背景下，也形成了属于自己时代的矛盾心态。

#### 第一，内卷与躺平的矛盾

“内卷”、“躺平”都是近年来的热词。之所以更多出现在年轻人身上，一方面，年轻人中的佛系躺平现象比比皆是，对金钱的欲望降低，工作做的好坏无所谓，对社会和生活环境的关注和关心也在降低。另一方面，躺平的背后又是努力奋斗的底色，在青年一代中，真正佛系、躺平的人是少数，大部分青年是身躺而心不平。《中国青年网民社会心态调查报告（2019-2021）》的研究发现，“奋斗”依然是当代青年的主旋律，且随着时间的推移，青年网民的“奋斗主义”倾向变得越来越强。

#### 第二，个人主义与家国情怀并存

新生代员工在日常工作中更多的表现为强烈的个人主义，对集体主义和政治活动不感

冒。再现实生活中一定程度上政治信仰缺失，政治认知与行为趋于理性，专业理论学习兴趣较为浓厚、政治理论学习兴趣较为淡漠。但在互联网世界，对网络政治活动的参与热情很高，并喜欢对热点问题发表意见和非常关注。

### 第三，目标远大与容易放弃并存

新生代的成长环境和生活经历决定了他们有着更强的自我认知能力和水平，这会带给他们更加清晰的工作目标。一方面是在快速的社会经济发展过程中和较好的教育环境下，新生代的个人技能能够得到普遍的提升。一专多能、综合素质全面等是大多数新生代员工的共同优势。这极大的提升了新生代的职场自信，他们更擅长进行职业定位分析和确立自己的职业发展目标，在求职时也更加注重发展前景和内在感受。但同时在工作中情绪化表现比较常见、受挫能力不强、流动意愿较为强烈以及职业价值观不稳定，这就导致他们做事情容易放弃。

### (3) 生活方式的数字化

随着移动互联网的普及、信息技术的进步和人工智能的发展，共享经济已经成为当今时代的一种重要商业模式，它不仅极大地改变了市场竞争方式，也深刻地影响了我们的生产生活方式。随着“去中心化”的管理方式和以员工为中心的新雇主经济时代的到来，组织结构正在从传统的科层式转变为更加灵活的平台式，企业边界也被彻底打破。

#### 第一，衣食住行的网络化

习近平主席在第二届世界互联网大会·乌镇峰会讲话中提到：世界因互联网而更多彩，生活因互联网而更丰富。互联网的出现特别是移动互联网的发展，彻底改变和颠覆了人们的工作和生活方式，信息获取更加容易，信息沟通更加畅通，智能化工具和设备将人类工作和生活变得更加轻松和方便。可以说，信息已经成为影响工作和生活的重要因素，真正实现了“足不出户可知天下事”和“万物互联”。这给新生代提供了在一个相对封闭的空间内获得物质和情感的满足，也建立了不一样的世界观和生活观。

#### 第二，社交方式的网络化

互联网彻底改变了世界和人类社会，特别是在社会组织和人类生存方式上前所未有的变革。从一个一个或大或小的社交网络，到全球范围内的“地球村”，随着互联网的飞速发展，人类社会已经从传统的空间和时间限制中解放出来，形成了一个又一个新的、跨越地域和文化的社群。这种全球化的社会结构，满足了个人多样化的需求，使得人们能够更好地融入到一个更加复杂的社会环境中。互联网成为年轻一代表达诉求、输出观点

和相互交流的主阵地。中国互联网信息中心数据显示，90%以上的青年认为互联网在自己的生活中重要或很重要。同时，互联网带来圈层的形成，特别是互联网带来的消费社会和消费分层的变化，为线上和线下圈层的聚集和交流提供了载体和空间。追求精准用户的互联网产品不断涌现，将人群分为更垂直和更小的细分圈层。这些圈层对社会的影响深远。因为共同的兴趣、喜好或者需求聚集成的圈子，一方面创造出属于新生代自己的话语体系，并汇聚成网络流行文化，成为社会文化的重要组成部分，而且在线上表现的异常活跃。另一方面，新生代与长辈代际鸿沟明显加深，疏离感更强。线下社交需求明显下降。

### 第三，工作模式的数字化

数字时代改变了生产力，相对应的生产关系要适应生产力的变化，在新的生产力和生产关系共同作用下，一种全新的工作生产方式已经产生。数字化办公在国内已经成为必然而迫切的趋势。近年来，通过数字化的建设和改造，提高企业管理水平和竞争力，这已经成为大多数企业，尤其是中小企业的高度共识。个体价值崛起是数字化时代的典型特征，当下职场人爱惜自己的羽翼，更注重自身价值的提高。在企业转型的过程中，新生代员工作为“数字土著”，对数字化变化有着内在的敏感性，天然就能接受和适应甚至是推动数字化办公的落地和实现。

## 1.5 研究内容

### 1.5.1 研究内容

每个人都镶嵌在社会网络上，社会网络究竟是如何对身在职场的新生代员工的工作意义感产生影响？社会网络中的每一个连接和节点信息，又会对新生代的职业选择和思想行为产生怎样的影响？弄清楚这些影响及影响背后的影响逻辑，对当下的管理实践是否有意义？我们可以通过哪些影响因素对新生代员工工作意义感进行塑造？本文将通过最新的研究视角、运用最新的理论和科学的研究方法，对以上问题进行研究和验证。

围绕上述研究问题与研究目的，本研究的主要内容包括以下七个方面：

第一章：绪论。研究问题的提出，本研究的研究背景，基于怎样的真实管理现象而进行的思考？本研究的理论和实践意义分别是什么？研究目的与研究方法又是什么？本章将回答以上问题。

第二章：文献研究。对已有研究的理论和文献进行分析、归纳与述评。首先，对本研



究中所运用的基础理论进行回顾和梳理，对社会网络、工作意义感相关研究进行综合分析及思考；其次，对本研究中的职业认同、社会认同等变量的相关研究成果加以梳理和归纳，厘清本研究所需要的观点和内容，为建立理论模型和提出假设提供强有力的理论支撑。

第三章：确定量表。通过对相关量表的整理和梳理，找到本研究所需要和借鉴的量表，根据实际情况进行量表的修改完善，并根据实际情况和研究对象进行调研与访谈。基于前期研究中关于社会网络、职业认同、社会认同、工作意义感等变量的相关量表，进行量表的修改和完善，通过预调研建立常模，进行调研。同时撰写“社会网络影响”的访谈提纲，并对重点问题和人物进行深度访谈。

第四章：提出研究框架和假设。基于前期的理论文献综述和调研访谈研究的结论，构建本文的基本研究框架并提出研究假设。

第五章：研究设计。在明确研究目标基础上，进行科学合理的研究设计和整理相应的研究思路，选择合适的变量检验工具和方法，保证后续科学研究过程的科学和严谨，得出真实有效的结论。

第六章：数据分析与实证检验。对修正的量表进行信度效度检验，对预调查和正式调查中搜集的数据进行社会网络分析，因子分析、结构方程分析、回归分析，对本研究中的各变量间假设关系进行实证检验。

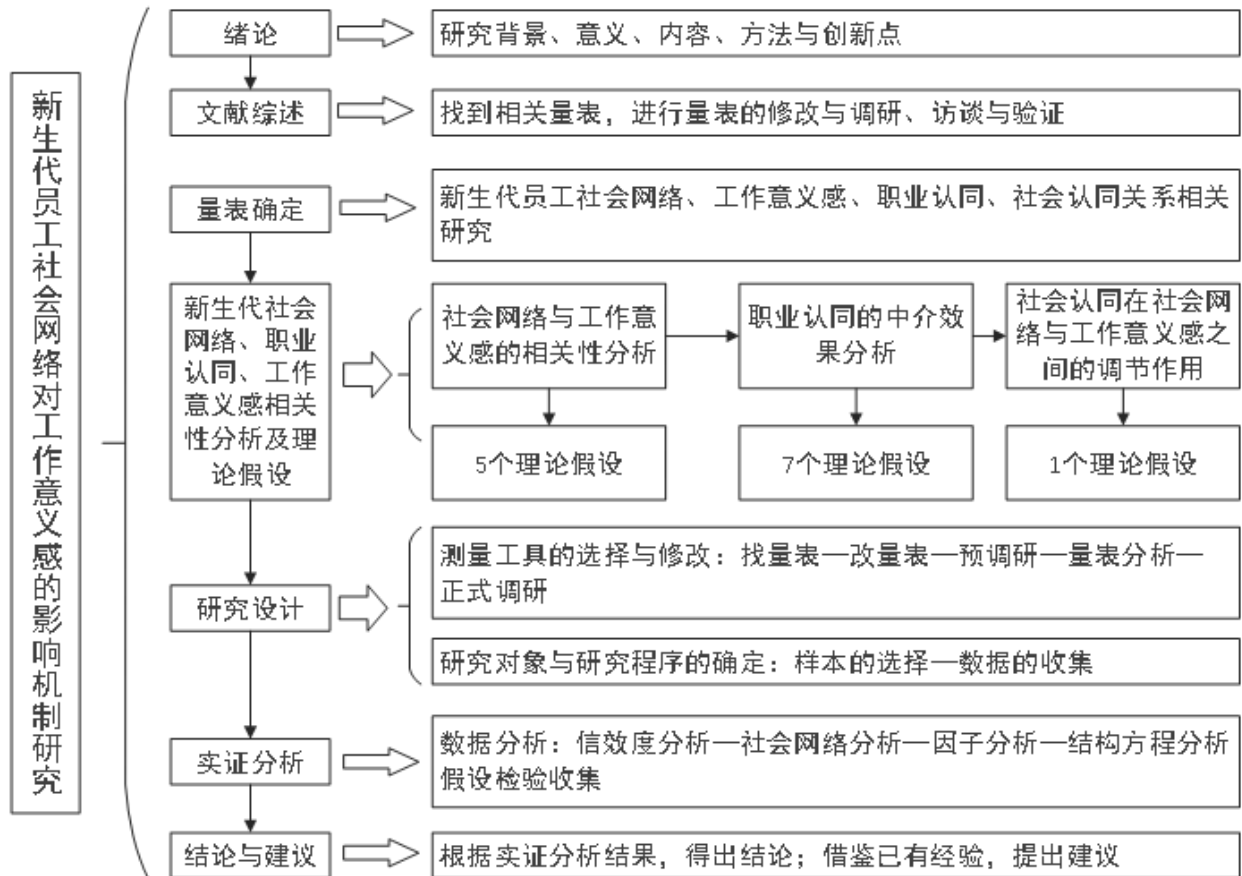
第七章：研究结论、建议与研究展望。首先，对研究理论模型中的各项假设加以检验的结果进行讨论；其次，并提出本研究的理论贡献与实践贡献，并对组织管理者的相关管理活动提出对策和建议。最后，梳理研究中存在的不足，提出未来的研究展望。

### 1.5.2 研究框架

研究框架是整体研究思路的清晰展现，是研究方法以及相应工具运用的明确图示，是对研究选题、构思、论证和如何得出科学结论的整体规划。本研究研究框架如下：

图 0.1 研究框架图



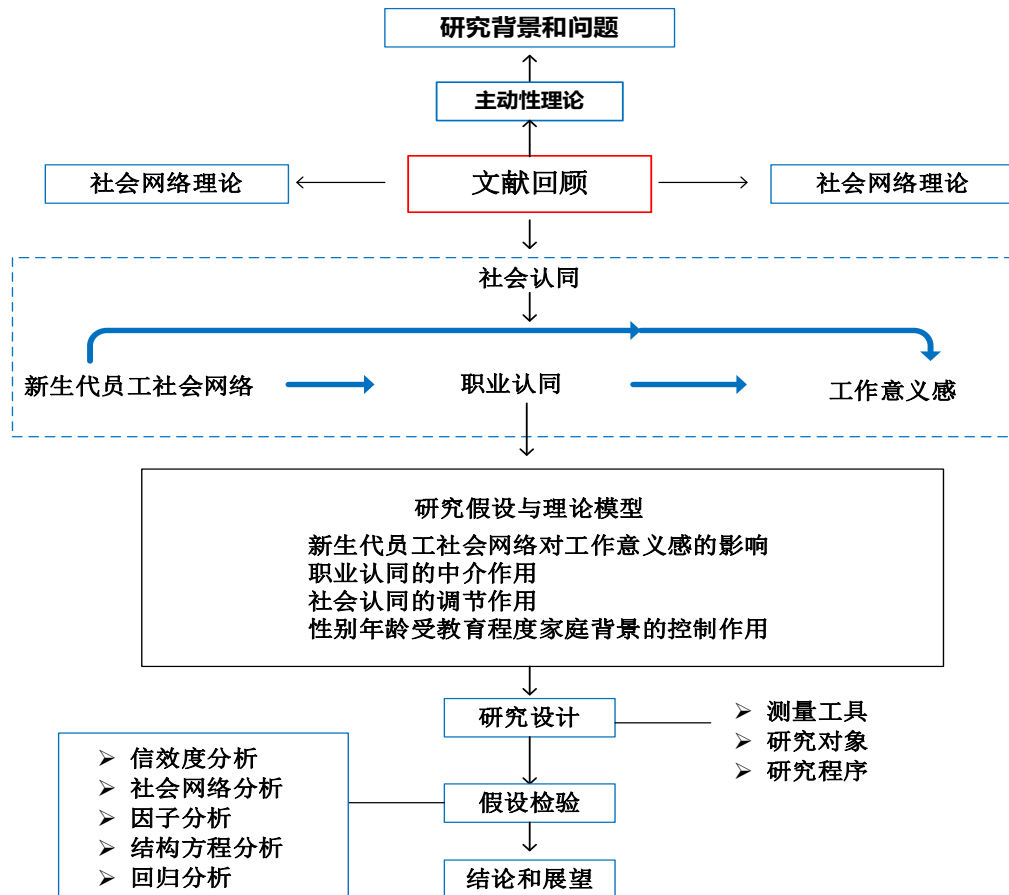


来源: 本研究整理

### 1.5.3 研究思路

本研究对选题背景进行分析, 提出所要研究的问题, 然后在文献综述与理论分析的基础上, 按照理论分析(新生代员工及其社会网络、职业认同、工作意义感的涵义)、实证检验(通过对新生代员工的社会网络相关结构维度、职业认同与工作意义感(各维度)之间的相互影响机理进行社会网络分析、因子分析、结构方程模型分析、回归分析等。

图 0.2 研究设计路线图



来源：本研究整理

### 1.5.4 可行性论证

(1) 探究社会网络对新生代员工工作意义感塑造的影响，这是本课题重要的研究主题。本研究根据文献阅读、真实现象观察和个体访谈发现两大问题：一是新生代员工普遍缺乏工作意义感，这一问题已成为企业管理的难题；二是每个个体特别是新生代在现实社会和虚拟社会中都各自构建了社会网络的节点，形成纷繁复杂的网络关系。所以，通过科学的研究方法去验证和解释“社会网络对新生代员工工作意义感的影响”这一问题，是本研究的焦点和重心所在。结合现有研究中新生代员工社会网络研究的重点方向、网络结构研究的重点维度以及笔者前期开展的调查和访谈研究发现，本研究主要从网络规模、中心度、强弱关系这 3 个结构维度入手，其中选择“职业认同”这一中介变量，“社会认同”作为调节变量，并在此基础上提出研究假设。

(2) 选择有代表性的城市和调查样本，对新生代员工的社会网络规模、中心度、强弱关系 3 个维度入手，就新生代社会网络、职业认同和意义感塑造间的相关性进行文献回顾，通过文献研究和文本研究确立本研究的研究框架和路径，在理论上构建本研究的理论模型，并提出研究假设。同时，从新生代员工的价值认同、角色认同、行为认同、情感认同等方面和角度进行调查，通过对调查的数据的科学分析，提出通过提高职业认同来塑造新生代员工工作意义感的对策。

(3) 探究职业认同在社会网络对新生代员工工作意义感塑造的影响过程中的中介机制。依据新生代员工社会网络和组织行为学领域相关学者的研究成果，本研究认为社会网络是通过职业认同这一中介影响员工工作意义感塑造的。简而言之，职业认同在社会网络和工作意义感塑造之间起中介作用。检验职业认同在新生代员工社会网络与工作意义感塑造之间的中介作用，职业认同的形成能够对组织成员的工作意义感产生显著的影响。

(4) 探究社会认同在社会网络与意义感塑造之间的调节机制。为了更加深入的了解新生代员工社会网络对工作意义感塑造的态度和行为影响，本研究以社会认同为调节变量，研究其对社会网络和工作意义感之间的调节作用。

(5) 探究新生代的人口学特征，如性别、年龄、受教育程度、家庭背景这些变量在社会网络与意义感塑造之间的控制机制。

## 1.6 研究方法

在研究过程中坚持理论研究与应用研究相结合、定量研究与定性研究相结合的论证原则。主要用到以下研究方法：

### 1.6.1 文献研究法

文献研究法主要是基于文献的归纳和演绎，是在对相关研究文献的整理、归纳和综合分析的基础上，对所要研究的问题进行已有研究成果梳理与总结。本方法通过对已有文献的梳理，对已有研究成果的对比和分析，发现了有待进一步研究的方向。结合实践中的问题整理出研究问题，并在解决研究问题的思路中寻找研究视角和理论基础。本研究合理使用国内外各种电子资料数据库和学术网站，以“社会网络”，“新生代员工”，“工作意义感”、“职业认同”、“社会认同”等中英文关键词及组合，查阅到国内外的相关领域研究成果。通过对大量的文献进行分析，在本研究使用的变量上概念、测量量表进行重

新修订和完善，对研究内容及变量之间的关系进行了梳理和总结，对现有研究领域的空白和不足之处进行整理和总结，确立了本研究拟解决的核心问题。分别是：新生代员工工作意义的概念界定、结构维度及各因子内涵分析研究；新生代员工社会网络的结构测量和信效度检验；基于职业认同中介效应的新生代员工社会网络和社会环境变化对工作意义感的影响机制研究。

### 1.6.2 调查研究法

本调查研究旨在了解新生代员工社会网络、职业认同及其工作意义感之间的影响关系，重点考察新生代员工社会网络对职业认同的影响及工作意义感的情况。本调查正是在现阶段社会环境和职业环境的变化背景下，以新生代员工的职业认同为切入点，分析新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感之间的关系和作用机制，探索在互联网时代推动新生代员工通过职业认同提升工作意义感的路径。本研究通过对部分城市新生代员工社会网络、职业认同对工作意义感影响的社会调查，来揭示社会变革与职业环境变化冲击下的新生代员工社会网络、职业认同及其与工作意义感之间关系的本质，为研究和探讨相关解决对策提供依据。希望在以往研究的基础上，进一步深化以下问题：一是建立在科学的调查研究方法上，通过对新生代员工社会网络、职业认同、工作意义感影响维度的调查研究，收集最新的客观数据进行分析得出客观真实的研究结论；二是根据本研究的研究对象，选择有代表性的城市和调查样本，从多个变量的多方面和角度进行调查分析，从而能够全面详细地把握新生代员工社会网络、职业认同及其对工作意义感塑造之间关系的实质特征。

### 1.6.3 深度访谈法

本研究严格按照深度访谈法的研究方法进行操作。在访谈之前，根据调查研究目的设计科学的访谈提纲，以简洁明了的方式列出需要了解的主要问题。随后，从符合条件的访谈对象中抽取部分调查对象，通过线下或者线上的方式，进行一对一的深入沟通和交流，进而从访谈结果中归纳整理和概括总结出调查研究结论。在访谈方式上采取半结构式的方式交谈，没有事先设计好的问卷，只有大致的访谈提纲，访谈过程也没有按照固定的谈话程序进行，而是根据研究目标，和受访者就本研究主题进行深入细致的交流，在“聊天”中记录谈话内容，观察受访者的语调与表情，从而获取其对本研究主题的态度、观念及活动行为等信息。

### 1.6.4 社会网络分析方法

社会网络分析是一种基于数学、图论等定量分析方法的研究领域，旨在深入探究社会网络中的关系结构和属性，以期更好地理解其内在机制。它又被称为结构分析法，它既是一种分析技术，也是一种具有结构思想的理论方法，开始多被用于社会学研究领域，后成为跨学科研究的常用方法。社会网络的三种最基本的分析单位是社会网络分析方法的基础，三种基本的分析单位分别是：第一，网络节点，也就是行动者在网络中的表示；第二，网络关系，在网络中用节点之间的连线表示，反映的是行动者之间的互动关系及各种社会关系；第三，各种连结，连接是关系的集合，包括范围及强弱等属性。运用社会网络分析方法，一是可以通过可视化的形式直观显示研究对象的社会网络结构和错综复杂的网络关系和节点；二是可以通过计算机软件辅助将行动之间的互动进行可视化建模，从而更好的理解和分析其中的关系和变化；三是可以帮助研究者更清楚直观的了解个体间的关系，分析个体间关系模式、在网络中所处的位置和作用。综上，本研究将运用社会网络分析的相关方法和工具进行变量的分析和结果输出。

#### 1.6.5 实证研究方法

本研究将运用实证分析方法对结果进行量化分析。通过问卷调查等方法测量了相关变量的同时，构建中介效应模型，设计并检验相关变量对中介关系路径的调节效应，以统计计量方法验证三者之间的关系，探索其中的影响机制。首先，通过文献分析提炼出相应的假设与观点，然后通过量化的样本调查进行证实或证伪，在问卷回收和深度访谈数据整理之后，运用对所收集到的数据进行处理分析，从而对本研究的相关研究假设检验分析，最后对本研究结果中可能会出现的新观点、新结论进行解释。

### 1.7 研究创新点

本研究从社会网络视角出发，以多学科交叉的视角及方法确立选题，聚焦于中国新生代员工社会网络、职业认同及其对工作意义感的影响机理问题，具有较强的理论和实践价值。随着互联网原住民 95 后新生代员工逐步进入职场，这给管理理论和管理实践带来了巨大的挑战，急需对新生代员工的相关问题进行系统的理论探讨。创新点主要体现在下三个方面：

#### 1.7.1 研究视角上的创新

社会网络视角是以往相关主题研究所没有涉及到的视角，本研究通过对新生代员工的基本信息、求职过程中形成的关系以及互动的网络结构进行分析，厘清网络的内部结构



特征，分析不同关系网络之间的相互影响及影响机制。深入探究了在互联网和人工智能快速发展的背景下，伴随着互联网成长起来的一代人进入职场，其社会网络对工作意义感的内在影响机制，并在新生代员工和工作意义感之间引入职业认同作为中介变量，展开多维度的实证研究，拓展了人力资源管理实践、职业发展及工作意义的研究。这突破了固有的新生代员工意义感从心理学或者组织行为学方面研究的框架，通过引入社会网络和职业认同理论来研究新生代员工这一群体，不仅提供了一种有别于既有成果的研究视角，也让影响机制的形成有了新的研究视角，这是本领域研究视角的一种突破。

### 1.7.2 研究思路上的创新

95后新生代员工与其他代际员工在职场上最大差别就在对工作意义感的追寻方面，以及由此所衍生的工作行为（如离职、频繁跳槽行为）上，进而对工作绩效产生影响。但当前新生代员工的研究多聚焦于价值观，对工作意义感的研究多聚焦于满意度，很少有研究来探索员工工作意义感的前因和内部形成过程。

本研究聚焦新生代员工工作意义感塑造问题，有助于理解不同时代、不同环境、不同人群的工作意义感。本研究思路创新包括：

第一，新生代员工工作意义感前因影响因素的研究，拓展了影响因素的理论边界。随着时代的发展，新生代员工工作意义感不仅会受到社会和环境的影响，更会受到人的影响，并随着时代的变化而不断地改变。从社会网络的视角出发，将人的影响放在一个重要的维度进行科学验证这将会拓展影响新生代员工的工作意义感因素的理论边界，从而开拓研究工作意义感的视角。

第二，新生代员工工作意义感影响机制的研究，有利于推进最新理论成果的解释力。本研究以最新理论成果来解释最新的管理实践问题，能够更好地解释新生代员工工作意义感这一问题。自我决定理论的最新理论成果自我一致性，和主动性理论都认为，针对新生代工作意义感的问题解决方案，除了考虑外部因素，更重要的在于如何找到适合新生代员工特点的激发内在动机的方法，就是本研究的核心命题和理论贡献。

### 1.7.3 研究内容上的创新

本研究在已有的新生代员工工作意义感及影响因素量表的基础上，从研究对象的角度对量表内容进行完善，丰富了工作意义感的实证研究内容，补充了当下工作绩效研究空白，也为新生代员工管理实践提供了较为可靠的技术支持。新生代工作意义感的研究，最终都是为了解决管理实践的具体问题。本研究通过对新生代社会网络结构、职业认同、



社会认同和工作意义感结构测量已有研究成果的分析，最终在此基础上完善了符合新的研究对象并具有良好信效度的系列量表。这些量表不论是在新生代的研究领域，还是在工作意义感理论上，甚至是绩效理论上都具有重大拓展有巨大的创新价值，为新生代员工作意义感的提升，从而进行工绩效管理实践提供了新的理论视角。

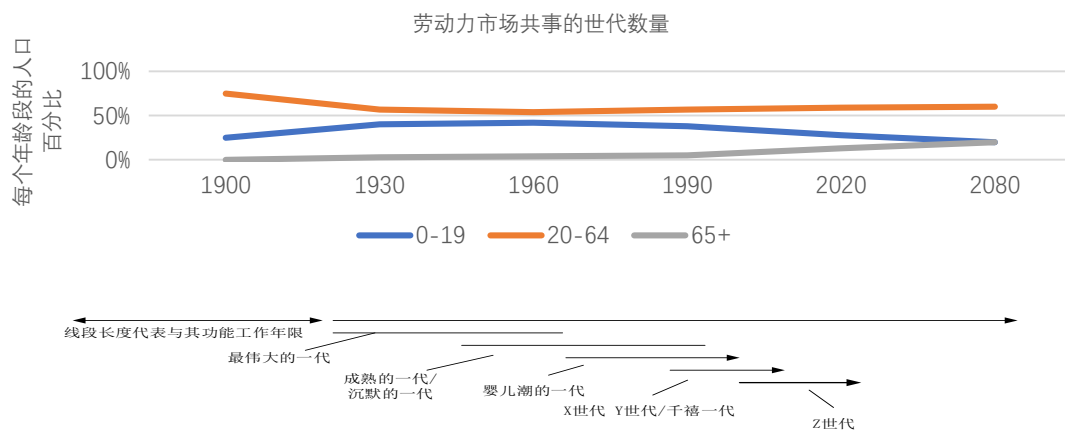
## 第二章 文献综述

### 2.1 新生代员工的研究现状

#### 2.1.1 新生代员工的概念

自上个世纪以来,在世界范围内因为科学技术的发展让哥哥时代的跨度时间越来越短(如图 2.1)。随着工作年限的不断延长,到 2020 年已有 5 个世代的人在一起工作(托马斯·科洛波洛斯,2019)。这些世代都是当时的新生代,所以新生代员工一直是学界研究的热点和重点。

图 0.3 世界范围内劳动力市场共事的世代数量



来源: 根据托马斯·科洛波洛斯研究结果整理

西方对新生代员工的界定,一开始是指在 20 世纪 80 年代伴随计算机普及互联网技术发展成长起来的一代人,他们进入职场正式成为员工。西方学者统一将千禧一代统称为 Y 代 (Generation Y), Kongan (2001)将 Y 代与 20 世纪七十年代出生的一代进行了比较,以探究 y 代在工作中与其他群体的差异。Hansford (2002)则将 Y 代定义为一个更晚出生的社会群体,以更深入地探究 y 代在工作中的特征。根据 Bassett (2008)的研究, Y 代是一个以互联网为基础的社会群体,其年龄跨度从出生到成年。国内学者也较早开始类似的研究,一般把代际人群成为“后”,“新生代”被认为是 20 世纪八十年代以后

的人们的缩写，而“新生代”则更加接近于“后”的概念。然而，关于“后”的定义和特点，学术界仍然存在差异，因此“代际”的定义也存在多种可能性。根据最近的研究，1980-1999年出生的中国新一代员工与 Generation Y 的概念存在差异，因为他们的成长背景、文化习俗以及其他各自的特征，使得他们无法完全被归类为一个整体。我国则依据时间点，将“80后”、“90后”称为“新生代”（李育辉，2021）。他们赶上了我国劳动力市场发生重大变化的时代，并在激烈的职场竞争中逐步成为我国劳动力市场的主力军。

综上所述，本研究立足于社会环境大变化的背景下，认为对于新生代的定义应该是一个动态的表现方式，对于当下的时代，本研究的新生代员工是指1995年后出生，踏入职场不久处于职业探索期的群体。目前，在我国各类企业特别是中小型企业中，这一群体是推动企业发展的主要力量。

### 2.1.2 新生代员工的特征

20世纪七十年代，美国政治学家罗纳德·英格尔哈特认为不同代人的工作价值观会随着经济发展和生存条件的改变而发生变化，这就是著名的代际价值观转变理论。这一理论引发了西方对新生代员工的研究，并且在当今社会中得到了广泛的应用。他在“世界价值观调查”的全球范围内提出，在后现代主义社会中，经济成就已经不再是首要目标，而是更加重视生活质量。如今，世界上大多数地方都在遵守纪律，否定自我，以成就为主导，这些工业社会的规范正在被更多的个人选择生活方式和个人自我表现等态度所取代。陆玉林（2001）指出，中国的青年文化既有代际性，也有阶层性，随着社会、经济、生活方式及利益认同的变得越来越明显，群体分化也变得越来越严重，这就导致了价值观念的阶层分化和群体差异的出现。

我国新生代也是外国学者非常关注的话题。Marston 和 Howe 等人通过研究发现中国新生代在人口特征上，有人数众多、价值多元化、受过高等教育等特征。也有学者从国内外对比中来总结新生代的特征。丁韦（2008）将我国“80后”，与日本的新新人类和美国的“Y一代”进行比较，从比较中发现我国“80后”有着以下特点：具有较高的教育程度；具有较大差异的个人兴趣、偏好、理想和价值观；以自我为中心；相较于以往代际，具有较为严重的心理问题；对于“70后”持矛盾看法。在新生代员工的特征研究上，也有学者（陈洪安，2007）总结了我国“80后”三大职场特征：渴望学习达到自我提升、缺乏团队合作能力和工作责任心逐渐减弱、个人利益至上。

总之，我国新生代员工成长的时代决定了他们的特征，有着时代赋予他们的优点和缺点，也有着和以往每一代一样的机遇与挑战。他们是是中国物质生活最为丰富的一代，中国受到最好教育的一代，也是接受多元文化洗礼的一代；在思想上，他们更加开放包容、自由独立；在能力上，他们学习能力极强，批判思维能力更高；在价值追求上，更加注重平等公平、漠视权威，更多关注个人价值忽略集体主义；在工作上，追求生活和工作的平衡，更多享受工作的意义和乐趣，需要更大自主性空间完成工作任务。所以我们在看待新生代员工的特点时，也应该全面而辩证的去看待他们的优势和不足。

### 2.1.3 新生代员工相关研究

综合已有文献，中外学者对新生代员工的研究主要从人口特征、心理特征、价值观念、行为表现等这些方面进行。在 CNKI 数据库中，以“90 后员工”为关键词搜索篇名共有 1567 篇文献，主要集中在“价值观”、“满意度”、“忠诚度”、“激励”、“离职”等方面，这些研究大致涵盖了 90 后新生代员工职场的现状。

新生代价值观研究方面。经过文献研究发现，国外学者在新生代的价值观研究方面成果显著。主要从高度成就导向、重视家庭和关系、重视结果和反馈、尊重多文化和多样化和重视职场中的关系等方面进行研究，新生代在职场中喜欢工作自主性、注重平等和公平、漠视权威、追求工作和生活的平衡、享受工作的意义和乐趣等等。我国新生代后员工价值观的研究早期主要在工作价值观的分析方面，后来是构建方面。根据杨向华（2008）的研究，新一代的员工希望能够被雇佣，并且他们希望能够获得更好的工作机会，并且他们希望能够获得更好的工作内容和环境。张剑、周霞和唐中正(2009)的研究也表明，这些人的工作价值观包括了四个方面。根据杨骏（2008）的研究发现，新一代的员工拥有更强的开放思维、责任感以及明显的神经质倾向，而且他们的外向能力、环境适应能力以及其他方面都没有显著的变化。洪克森（2012）在新生代员工工作价值观研究方面，从组织认同与工作产出的作用角度，开发了新生代员工工作价值观的结构与测量量表，并形成高效度和高信度的因子结构与测量工具，弄清楚了相互作用产生的机制。侯焯方（2014）从新生代员工工作价值观结构入手、重新开发了测量量表，也是在工作价值观对工作绩效的影响机理上有了新的发现，在新生代工作价值观结构因子及内涵、量表开发等方面进行了深入的研究。

研究表明，新一代员工的工作特征和行为具有积极性。学者们对这些特征进行了广泛的研究，包括工作满意度、幸福感、敬业度、组织承诺和创新绩效等方面。王然（2007）

通过实证研究证明了员工的工作满意度与企业绩效工资存在正向关系，主要以新生代员工的福利待遇、薪酬水平、工作体验和工作满意度为变量，结果验证了企业的工资绩效不是无限发挥作用的，而是工资金额在到达一定水平后，激励的效果会减弱，随后再发挥作用的是保健因素。赵晶晶（2009）通过实证研究验证了新生代员工的情感承诺与其职位和学历存在正向关系，研究结果表明，员工的职位技术、管理层级和学历越高，其对组织的情感承诺越高。刘红霞（2010）则通过新生代员工与老一代员工进行对比，用实证研究证明新生代员工的组织承诺（感情承诺、经济承诺、规范承诺）比老一代更低。也有学者从不同的理论视角进行研究，唐泳玲（2008）从心理契约的理论视角进行了研究，研究结果证明了新生代员工的工作满意度对离职倾向的影响及作用机制。学者们对消极性工作特征进行了深入研究，包括反生产行为、离职倾向、工作家庭冲突以及自杀行为等，其中刘文彬等人在 2015 年发表了相关论文，兰玉杰等人在 2013 年发表了相关论文。

新生代离职问题的研究。离职问题也是新生代员工研究的重点课题。我国学者王晓莉在 2010 年通过珠三角地区 1256 名不同年龄段员工进行调查，调查结果表明每个年龄段的离职时间间隔不同。其中，60 后员工的离职时间间隔是 10.82 年，70 后员工的离职时间间隔是 5.02 年，而新生代员工的离职时间间隔仅为 1.94 年。美国梅特咨询机构针对新生代的离职问题，提出了著名的 232 原则，即新生代员工的离职现象主要发生在参加工作的半月之后、3 个月之后或者 2 年之后的时间段。多项数据表明，我国新生代员工的离职出现情况，与 232 原则基本一致。针对这种情况发生的原因，也有学者进行了研究。陈业华（2009）认为这与新生代群体教育程度较高、注重自我主义和高情绪化等特征较为一致。王晓莉（2010）证明家庭影响、工作承诺、留职承诺、价值承诺、工作环境、物质待遇、职位与员工个性的匹配程度、员工在企业中的职业发展空间等是影响新生代员工的离职重要因素，且影响效果逐渐减弱。同样，李田（2010）也提出家庭因素对离职的影响越来越重要，此外，还有个人知识水平和工作能力也影响员工离职。李婷（2016）验证了领导支持、同级关系、心理性格、人岗匹配和事业前景等方面对新生代员工离职倾向具有影响。梁妙银等人（2017）从心理健康视角进行了研究，认为消极的压力应对方式会提高离职倾向。周霞，王亚丹（2018）认为强制性组织公民行为会影响员工离职倾向。郑欣（2019）将薪酬福利、职位晋升、职业生涯规划、培训提升、工作环境和人才招聘等列为员工离职倾向的具体影响因素。王焱（2020）认为组织承诺是员

工离职倾向影响因素之一。李晓鹏（2021）认为新生代员工的工作激情会提高其组织认同感，进而降低其离职倾向。

## 2.2 社会网络的研究

### 2.1.1 社会网络的概念

社会网络（Social Networks）概念从产生到现在已被跨多个学科以多种方式定义，广义上的社会网络不仅仅是指个人一生中维持的各种不同的人际关系和一种社会组织形式，也称为一种分析视角和方法。作为社会组织形式来看，它是由多个点和各个点之间的连线构成，即由行动者（点代表行动者）和关系（各点之间的连线）构成。而行动者不仅仅是指社会网络中的个体，也可以是一个个社会实体或者事件，关系则是社会网络中行动者之间的一切联系的总称。总的来说，社会网络是节点（社会行动者）之间的相互连接，以及节点（社会行动者）及其关系的集合，它是基于“网络”而非“群体”的社会组织形式。故也有学者提出“一个社会网络是由有限的一组或多组行动者以及限定他们的关系构成的”。狭义的社会网络可以由亲密的朋友、家庭成员、邻居以及周边的人组成 (Wrzus et al., 2013)。我们所常见到的“全球网络”（global network）很多时候成为“社会网络”的代名词，主要指个人与家庭成员、配偶、朋友、同事、邻居、社会伙伴等所有现存的社会关系 (Allan, 2006)，这在某种程度上也是一种狭义的社会网络。从社会关系角度进行社会网络的概念界定也是许多学者热衷的领域，他们以其所包含的不同关系来区分不同类型的社会网络。Smith & Christakis（2008）认为社会网络是一个人的社会关系的结构性组成部分，如社会关系的数量和类型、联系的频率和社会参与。Ferlander（2007）从社会支持的角度进行界定，社会关系必然伴随着社会支持功能，所以社会网络被认为是可能提供或不提供社会支持的人之间的联系。

关于社会网络分类，目前能够到达的一致性的分类方法是分为个体网、局域网和整体网，世界上所有的网络基本上都能以这三种网络来分类。个体网也叫个人中心网，是一个个体及与之相关的多个个体构成的网络。局域网是在个体网基础上有更多连接的网络，目前对于局域网的边界还没有定论，在学术研究中主要看研究对象和研究的目的进行界定。整体网是指一个群体内部所有成员之间的关系构成的网络。Allan（2006）提出在社会网络的分类中，个人网络有时被称为支持网络，因为它们通常被看作是通过在关系更密切的网络成员之间交换支持来增进人们健康和福祉的资源。

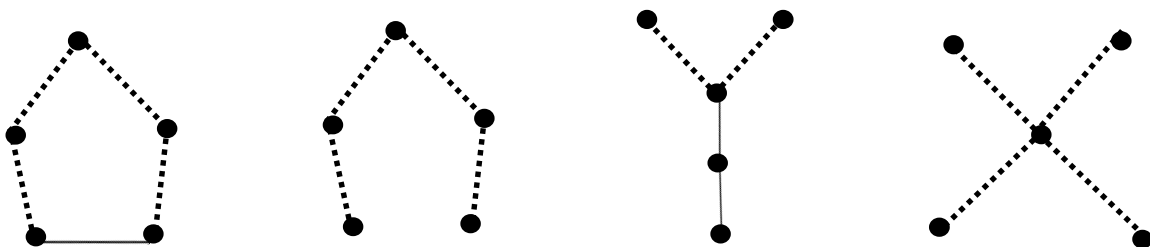


同时，社会网络又可以被理解为一种分析视角，这是西方社会学从 1960 年代兴起的概念，正式成为社会科学中的一门学科，运用一定的方法或技术通过分析节点（行动者）之间的关系属性和结构，来解释和研究社会现象的方法学。

### 2.2.2 社会网络的结构维度

网络结构是社会网络的重要特征，反映了网络中节点行为（行动者行为）的区域性特征以及群体间的相互关系。社会网络的结构维度也成为社会网络研究的重要内容，当前，关于社会网络结构维度的划分学者没有一致的标准。1950 年贝弗拉斯的实验发现了网络中信息传递存在 4 种结构，分别是“星形结构”、“链形结构”、“环形结构”和“Y 形结构”，这四种结构来自于 5 个人在解决问题过程中的信息交换实验，所以四种图形代表四种交往模式（图 2.2）。怀特（White）在 1976 提出了社会网络研究的“结构范式”，社会网络结构维度的划分难度在于由整体到个体网络的有着复杂的关系特征和运行机制。同时，基于不同的研究主题的结构划分方式也随着研究对象的特征差异而不同。

图 0.4 贝弗拉斯链路类型 (Beveras Link Type)



来源：贝弗拉斯（1950）

从理论研究的相关文献来看，学者们基本上将社会网络划分为结构和关系两个维度，通过数据分析网络节点之间内在的联系，挖掘网络结构，可以将整体的网络进行层次划分和团体划分，进而可以更深刻和全面地分析网络的特征。Hall&Wellman(1985)将网络的结构特征与行动者直接联系起来，指出其就是行动者之间的联系模式。不同学者对网络结构划分的维度不一样。有的学者从整体层面和个体层面进行结构划分。整体层面的结构属性主要包括密度、规模、结构洞、中心化、聚类；个体层面的结构属性主要包括规模、密度、结构洞和中心度。有部分的学者从影响角度进行研究，主要关注在两方面：一是例如关系数量、信任强度、关系强弱（弱关系、强关系）这些结构维度，主要说明了网络中与其他参与者关系质量特征的影响；二是如结构洞、网络密度、中心度等

维度，主要说明了结构特征的影响。也有学者将社会网络结构的研究维度划分为三方面：网络结构特征、网络位置、网络关系（如表 2.1）。

表 0.1 社会网络的研究维度

研究维度	包含因素
结构维度 (网络联系与整体结构因素)	网络的规模 个体联系强弱 整体网络的密度 网络的连接性 网络位置的 中心度 网顶
关系维度 (网络联系的具体因素)	人际信任 义务与期望 共同遵守的规范 身份标识
认知维度 (网络联系的认知因素)	共享的语言与符号 共享的愿景 默会的知识

来源：参考赵轶龙（2020）整理

自我为中心的网络结构特征，一般用大小（规模）、密度、多样性(Haines & Hurlbert, 1992)、频率(House&Kahn, 1985)和亲密度(House et al., 1985)来描述。

### 2.2.3 社会网络的三大理论

关系强度理论。1973 年，格兰诺维特（Granovetter）在文章《弱关系的优势》中首次提出了著名的关系强度理论，并提出了弱关系优势假设。他认为关系强度的区分依据以下四个维度：互动频率、情感强度、信任程度和互惠服务，他认为可以通过这四个维度的表现来衡量并划分为“强关系”和“弱关系”。网络成员之间互动次数越多，互动频率越高，关系越强；结识时间越长关系越强；双方关系越密切，亲密度越高；双方互惠性服务次数越多，关系越强。反之，弱关系则表现为联系频率低、情感亲密度一般、信任度一般，

且互惠性次数少相对较独立的关系。同时，他还打破固有的观点，提出弱关系在改变社会成员的态度与行为方面发挥的作用在很多情况下甚至超越了强关系的作用。强弱关系不仅能改变行动者的思维方式和行为，而且还能在个体的成长和发展中产生更深远的影响，从而改变他们人生。

结构洞理论。1992年，罗纳德·博特（Burt）发表《结构洞》一文，这篇文章奠定了Burt在社会网络领域的独特地位，因为他开创了研究社会网络的另一个独特视角，结构洞理论成为人际网络理论的新成员。他认为关系的强或弱与社会资源、社会资本的多或少并没有必然的联系，更为强调人际网络中存在的结构洞可以为处于该位置的组织和个人带来信息和其他资源上的优势。网络中无论是个体节点还是组织节点，网络的联结都表现出两种形式，即关系无间断和有关系间断。前者指网络中任何主体与其他主体都存在关联，即“无洞”结构；后者是指网络中某个个体仅和部分个体存在直接联系，网络结构中出现了空白地带，也既是“结构洞”。博特的理论证明：竞争优势不仅来源于资源优势组织，更可能来源于关系优势，即竞争者拥有的结构洞越多，关系优势就越明显，获得利益回报的机会就越大。因此，要想在竞争中取得、保持和发展优势，个体必须建立起广泛的人际网络，以便获取信息和控制优势，而这些信息和控制优势可以通过建立结构洞来实现。

嵌入理论。嵌入性指的是意图持续停留在某社会网络，并随时间的推移不断创造、更新和拓展网络关系的倾向(Baker&Faulkner, 2002; Granovetter, 1985)。格兰诺维特（Granovetter）认为，个人既不是“社会人”亦不是“经济人”，而是嵌入到社会关系中的理性人。在社会关系中的个人因为良好的人际关系可以为其带来长远的利益，所以不再仅仅追求个人利益，而是会遵守人际交往的规范，维持良好的人际关系。这种现象在经济行为发生的过程中尤为凸显，总是存在一些具有社会性质的制度或非制度因素的影响，于是提出了经济体系与社会体系嵌入的概念。与正常的网络关系相比，富有嵌入性的社会网络关系因行动者间的高度信任、频繁的信息交互和问题解决的能力而更强劲有力(Uzzi, 1996)。嵌入的观点是对弱关系理论的进一步补充和完善。弱关系使得信息传递、交流更为流畅，交易成本得以降低，正因如此也使得人们更依赖社会网络所带来的“福利”。在享受社会网络福利的同时，社会网络的社会化影响也逐渐对人的行为产生作用(Granovetter, 2005)。

在个体层面，对社会网络研究打开了一条通往个体绩效和组织效能研究的新通道。社会

网络的作用不仅仅局限在个体间信息沟通和共享，更重要的是可以为个体、组织、阶层带来意想不到的资源、财富和价值。Perysmith 和 Shalley 经过对个人创造力和社会互动之间关系文献梳理发现个人在网络中的位置会对个人创意性工作产生影响。Burt (1992) 从自我中心网出发分析了个体权威与影响力来源。1993 年 Motowmidlo 提出职务绩效由关系绩效和任务绩效组成。陈荣德 (1998) 通过实证研究发现情感网络中心度与咨询网络中心度对关系绩效有着正向影响。刘楼 (2001) 认为情感网络对人际关系有正向促进作用，但对工作奉献却是负向影响。Ellison (2004) 从自我中心网出发，分析在求职过程中同类型的连接对求职结果产生的影响。陈路与井润田 (2009) 等人通过对企业内部项目小组实证数据证实了个人人际网络中网络结构（稀疏性、中心度）和知识多样性等特征变量对虚拟团队成员总体绩效和创新绩效所产生的积极促进作用。

在组织层面，对社会网络的基本界定，节点并不局限于指个体，也指组织、阶层、阶级、民族甚至国家。社会网络延伸而来的社会资源和社会资本使之成为组织效能研究领域的另一大突破。根据 Landry (2001) 等人在加拿大蒙特利尔地区的实地调查结果，社会资本对企业创新的突破程度有着显著的影响。Greve 和 Salaff 进一步探讨了社会资本在复杂创新过程中的作用机理，发现它不仅能够促进组织内部新思想的产生，还能够有效地整合企业内外部资源，从而推动企业的创新发展。

#### 2.2.4 社会网络理论及分析方法的应用

众多学者在解决实际问题的研究中将社会网络理论与分析方法进行了应用。可以说，社会网络理论和分析方法是伴随着实证研究不断发展的，其中社会关系和结构是两大重要研究视角，通过他们的研究，验证了社会关系和结构会对人的行为产生影响。比如，怀特基于对内部劳动力市场的升迁现象的深入探索，提出了“机会链”理论；科尔曼等学者则进一步探讨了传染病的传播机制、信息的流转机制，并将这一概念归结为“二级传播理论”；博特则进一步探讨了组织内部权力的运行机制，以及升迁的过程，从而得出“结构洞”的结论，即一些特定的个体之间存在着直接的联系，而另一些则没有；格兰诺维特一直专注于劳动力市场中寻找与变换工作的研究，最终从互动的频率、情感强度、亲密关系和互惠交换四个维度，测量关系的强弱提出了“弱关系优势理论”；林南、边燕杰等学者的“强关系”假设指出，在中国这种以伦理为重点的社会环境中，资源的获得是一个重要的中介因素，而这种中介因素也正是职业流动者的社会网络，它们的结构主要由

家庭、朋友、同事三类组成，其功能主要体现在提供人际交往的服务上，同时也起到传播信息的作用。

## 2.3 工作意义感的研究

### 2.3.1 工作意义感的概念研究

“零工经济”是当前非常热门的经济形式。Lepistoda and Prattmg (2017)指出随着工作性质的快速变化和“零工经济”的蓬勃发展，工作意义(meaningfulness of work)成为近年来学者们的重要研究课题。工作意义感并不是一个新的研究领域，早在 1976 年 Hackman and Oldham 就首次提出了工作意义感的概念，也证明了其重要价值，他们认为工作意义感不仅是员工在工作中的一种重要心理状态，更是对有效实现个人价值和获取工作成果具有重要价值。工作意义作为一种重要的心理状态，越来越多的个体开始思考工作与个人价值相结合。2003 年 Wrzesniewski 等人则把工作意义感定义为员工知道他们为什么而工作以及对所做工作的重要性有着较为充分的认识。2007 年 Arnold 等人则直接指出了工作意义感不同于金钱的意义，指出工作意义感是指员工希望在工作场所中找到工作之外的意义，而不仅仅关注金钱所带来的效益。Nielsen (2008) 等人则认为工作意义是员工感知涵盖多种工作特征的更高层工作特征，Fairli (2011)认为工作意义是能够促使个体获得或者维持某个或者多个维度上意义的工作本身或者工作场所的特征。我国学者对工作意义感的研究在近年来也开始增多，田喜洲等人(2017)指出工作意义感是人们价值观与社会文化背景所共同作用的结果，这一概念将工作意义感放在社会变化和文化中去考虑，主要反映的是人与工作之间的关系，也指出了工作对于人的重要性等问题。

综上所述，在西方文化情境下，当前的研究已经明确了工作的含义，并且以三种不同的方式来理解：从工作的特性出发，从价值观/态度出发，从感官/体验出发，这三种方式都可以用来描述工作的意义。例如，Hackman and Oldham (1976)提出了一种把工作看做一种特殊的能力，Cartwright and Holmes (2006)认为是对工作的信念，Lips-wiersma and Wright (2012)提出了一种把工作看做一种内在的情绪和状态。陈佳乐(2012)对中国组织环境中的工作意义感进行了一项质性研究，并将“价值”的要素纳入其中，他把这种主观体验定义为个体对自己从事的工作所具有的价值、目的和重要性，并指出它具有



积极性、动态性和整体性的特征，从而使得这种体验更具有实践价值和实用性。宋萌与黄锦忠（2018）通过研究综述的方式对工作意义感的研究进行梳理，特别指出不同文化情境中工作意义感的内涵也不同。

### 2.3.2 工作意义感的结构维度

近年来，工作意义感的维度模型结构研究成为热点问题，很多学者对其进行了归纳，但都没有出现一致公认的划分标准和结构模型。宋萌与黄忠锦等学者（2018），在对工作意义感的研究综述中提出，目前对工作意义感研究最具代表性的是 Rosso et al.(2010)提出的二维模型和 Lips-Wiersma and Wright(2012)提出的全面发展模型，并较为系统的整理了如下两个表格：

表 0.2 工作意义感的维度与结构汇总表（1）

研究者	研究样本	研究内容
Chalofsky (2003)	文献总结	自我感觉、工作本身、平衡感
Morin (2006)	加拿大 4 个组织 1087 名员工	发展和学习、工作效用、工作关系质量、自主性、道德正确性
Rosso (2010)	文献回顾总结	自我联结、个性化、联合、贡献
Steger et al. (2012)	美国 370 名某大学 职工	工作积极意义、工作创造意义、至善动机
Lee (2015)	文献总结	工作中积极的情绪体验、工作自身的意义、工作中有意义的目的、目标、工作意义是生活意义的一部分
Lips- Wiersma and Wright (2012)	新西兰 167 名员工	发展和成为自我、充分展现潜能、联结他人、服务他人、平衡紧张、受到鼓舞、承认现实
陈佳乐和孙健敏（2016）	中国企业 466 名员工	团队凝聚、正视事实、展现真我、内心满足、发挥影响、个人自主维度、生活保障
Bailey and Madden (2016)	文献回顾总结	组织的意义、工作的意义、任务的意义、互动的意义

来源：本研究整理



表 0.3 工作意义感的维度与结构汇总表（2）

	指向自我		指向他人		其他
	主体性	合群性	主体性	合群性	
理论研究:					
Chalofsky (2003)	工作本身	自我感觉			平衡感
Rosso (2010)	个性化	自我联结	贡献	联合	
实证研究:					
Morin (2006)	发展和学习、自主性	道德正确性	工作效用	工作关系质量	
Steger et al. (2012)	工作创造意义		至善动机		工作积极意义
Lips-Wiersma And Wright (2012)	充分展现潜能	发展和成为自我	服务他人	联结他人	平衡紧张、受到鼓舞、承认现实
Bendassolli et al. (2015)	发展和学习、展现潜能、自主性	道德正确性	工作效用	工作关系质量	

来源：本研究整理

总体来看，工作意义感的测量一个不断完善和丰富的过程。魏伟（2020）在博士论文中也提到：在工作意义的研究维度上，学者最初认为工作意义只是单维概念，但随着研究的不断深入，学者们普遍认为工作意义是一个复杂的多维构念(Lips-Wiersma & Wright, 2012; Steger et al., 2012; Oakley, 2015)。目前相关学者关于工作意义多维度结构的研究结果如下：

表 0.4 工作意义的结构维度

维度	结构维度	学者
三维	自我感觉、工作本身、平衡感	Chalof (2003)
	工作积极意义、工作创造意义、至善动机	Steger et al.(2012)
四维	自我联结、个性化、联合、贡献	Ross et al.(2010)
	组织的意义、工作的意义、任务的意义、互动的意义	Bailey and Madden (2016)
五维	工作中积极的情绪体验、工作自身的意义、工作中有意义的目的、目标、工作意义是生活意义的一部分	Soohee and Lee (2015)
	发展和学习、工作效用、工作关系质量、自主性、道德正确性	Morin (2008)
七维	发展和成为自我、充分展现潜能、联结他人、服务他人、平衡紧张、受到鼓舞、承认现实	Lips- Wiersma and Wright (2012)

来源：本研究整理

### 2.3.3 工作意义感的相关研究

工作意义感的影响因素研究。关于工作意义感的影响因素的研究，宋萌与黄忠锦（2018）等人已有较为全面的总结，并梳理了现有研究一些探索和成果。梳理整个工作意义感影响因素的研究成果，可以看出，已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。

第一，个体/工作特征角度。多位学者的研究发现，心理需要、信念和价值观等个体特征，对个体自身工作意义感的影响较大(Wrzesniewski et al.,1997;Arnold et al.,2007;Allan et al.,2016)。Allan(2016)的研究表明，当一份工作能够满足个人的内在需求时，员工会产生更强烈的内在动力，并且会更加积极地去认识和体验这份工作，

从而提升他们的工作意义。根据 Wrzesniewski et al.(1997)的研究,拥有较强的使命感的个体会有更强烈的工作意义。Rosso et al.(2010)的研究发现,工作意义感受到个人价值观、内部动机、信念以及其他因素影响。以上都是从个人特征的角度取得的研究成果。在工作特征方面,已有研究证明,工作重要性、工作重塑和工作要求对工作意义感影响较大。

第二,领导方式角度。近年来,研究发现,不同的领导方式可以显著提升员工的工作意义感。其中,变革型领导(Bailey&Madden,2016; Piccolo&Colquitt,2006; Ghadi,2017)、道德型领导(Wang & Xu, 2017)和领导成员关系(Tummers & Knies,2013)可以显著提升员工工作意义感,而辱虐管理则可能减弱这种提升(宋萌等人,2015)和。Wang and Xu (2017)研究发现,当中国组织的道德型领导水平较高时,员工的工作意义感就会变得更加强烈,他们也会拥有更加积极的工作态度。基于 Tummers and Knies (2013)的研究,Bailey and Madden (2016)提出了使员工感到工作无意义感的“七宗罪”,比如,领导者不公正待遇、让员工处于危险和痛苦之中、把员工付出视为理所当然及断绝员工之间的联系等。

第三,组织情境方面。根据 Albuquerque et al.(2014)的研究,266名医护人员在两种不同的组织环境下都会受到影响。他们发现,在社区卫生室工作的医护人员会更加重视他们的职责,这是由于他们拥有更多的自主权,并且可以得到更多的工作反馈、评估和激励。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。Clausen and Borg (2011)的研究结果支持了这种观点,Schnell et al.(2013)的研究也证实了这一点。研究表明,企业社会责任感越强,个体的工作意义感水平也就越高。此外,Robertson(2013)还从社会网络的角度探讨了工作场所关系(如强关系和弱关系)如何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。也有研究发现高质量的强关系和其他类型的关系都会影响个体对工作意义的认知,这是目前在工作意义感研究领域较为新颖的结论。

工作意义感的影响效果研究。工作意义感的影响效果研究成果,主要基于的工作特征模型(Hackman and Oldham,1976)以及的工作环境理论(Warr,1987)。Steger(2012)等的研究表明,员工能够在工作中感知到意义感,是他们心理适应能力的证明,这类人身上也具备组织所需要的品质。Jung and Yoon (2016)通过对352名酒店员工的调查的实证研究

表明,员工工作意义感正向影响其工作投入和组织承诺。国内学者对工作意义感的研究大部分集中其中介作用。闫培林(2016)在研究工作重塑对员工工作投入时发现工作意义感在两者之间起部分中介作用。王培云(2018)的研究说明工作意义感在变革型领导和工作投入的关系中起中介作用。此外工作场所也对工作意义感有着影响作用,当员工感知到工作能够给自己带来积极情绪体验时,员工感知工作意义感越高就会对工作绩效产生积极影响。

工作意义缺失的研究。工作意义感缺失一直少有学者关注,Rosso等学者于2010年对这一主题进行了回顾和梳理。学者们在工作意义研究文献的众多视角中找到了两个关键性的问题:一是意义的来源,个体的工作的意义到底来自哪里?二是个体子啊工作中如何让工作变得有意义,即潜在的心理机制和社会机制。在此研究基础上,学者们提出了一个有关工作意义的理论框架模型,该模型中包括了“机构—交流”和“自我—他人”两个关键维度,以及“个性化、自连接、贡献和统一”等四条实现有意义工作的主要途径,并指出自我(价值观、动机、工作信念)是工作意义研究的重中之重。我国学者魏伟(2020)研究了新生代员工工作意义缺失的内容结构及对自主性动机影响,并构建了工作意义缺失对自主性动机影响的整体概念模型。

## 2.4 职业认同的研究

### 2.4.1 职业认同的概念

“职业认同”某种程度上是一个心理学术语,来源于“自我同一性”概念,是研究个体职业发展的重要基础。埃里克森(Erikson,1959)指出,青少年通过不断探索和发现自身的价值观,从而形成自我同一性,这一过程被称为职业认同。他的“自我同一性”更进一步强调了这一观点。赫兰德等(Holland et al.,1993)提出,职业认同可以被定义为一种稳定而明确的状态,它反映了个体对自身职业的兴趣、潜能以及目标的认知。帕特森等(Paterson et al.,2002)认为职业认同是一种主观意识,可以被称为“一种成为职业的感觉”。荷兰学者柯思根(Korthagen)认为职业认同是由个体对形象、感觉、需要、价值、角色模范以及已有的经验和无意识的行为倾向构成的格式塔形塑的。Ibarra(1999)提出的职业认同概念被广泛认可,它指的是从业者基于自身特质、信念、价值观、动机和经历而形成的一种自我认同感。这些研究表明,职业认同不仅可以影响个体的就业能力,

还可以激励他们更加自信地完成自己的职责，从而提高他们的专业水平，减少他们的离职意愿，因此，它在组织行为学中具有重要的地位，也是当前学术界的一大焦点。也有很多学者从不同的角度对职业认同进行界定。比如 Moore 和 Hofman(1998)将职业认同从所从事的职业在社会中扮演的角色或地位的认同程度来定义，职业有吸引力和重要、与其他社会角色的融洽等是是否形成职业认同的标准。Meyer 等人(1993)从个体对职业的态度来定义，认为职业认同是个体对某项工作的积极的肯定性评价，以是否喜欢和愿意从事为标准。魏淑华（2013）等认为职业认同是个体对其职业及职业角色的积极认知、体验和行为倾向的综合体。赵联(2014)认为职业认同是对所从事的职业的认可与认同，及是否在内心认为它有价值和有意义。王钢与张大均（2014）等认为职业认同是指个体对职业的认可 and 接纳，据此表现出相应的行为方式。

梅杰斯(Meijers)提出的构建主义理论指出，职业认同是一种复杂的社会结构，它由个人的动机、兴趣、能力、价值观等多种元素组成，并且随着工作的变化而不断演变，使得人们在社会中更加强调自身的价值，并且更加重视自身的潜在价值。很多学者从建构主义理论出发，将职业认同看成一种“过程”：福尔克曼（Volkman）等认为，职业认同是一种动态平衡的过程，是个体人格自我与职业角色两者之间的此消彼长的过程。Goodscmand Cole (1994)认为职业认同是个体与职业情境进行不断对话或解释的过程。这些观点认为职业认同并非结果，而更强调职业认同是一个动态的发展过程，是个体逐渐从成长经验中确认的在职业世界中的自我概念。与构建主义侧重职业认同的过程不同，功能主义则强调职业认同是一种“结果”。其中最出名的莫过于霍兰德（Holland）的职业认知理论，该理论认为职业认同是个体对自己的职业目标、兴趣、个性和天赋等方面具有清晰而稳定的认知。这些认知能够帮助个体在复杂和不可避免的模棱两可环境下，有能力做出正确的决策。我国学者蒋晓虹（2009）认为职业认同是从心理上接受自己的职业身份，并对职业的未来发展充满信心，能够从中找到乐趣职业认同是一种过程，也是一种状态（栗波，2018）。肖述剑（2019）通过实证研究证明职业认同是过程与状态的结合。

此外，职业认同的内在机制，以及与外界环境的联系正成为一些学者正在努力的研究方向。麦尔（1963）提出，职业认同可以分为三个不同的层面：首先，它涉及到一种保护性的、应对性的自我；其次，它涉及到一种多元的社会层面，其中包含了一种职业层面的认同；最后，它涉及到“表现出来的自我”。杨发祥与叶淑静（2016）提出，社会工



作的职业认同不仅受到其个人身份和地域特征的限制,而且还受到社会结构和时空环境的影响,这一结论改变了职业认同影响因素的研究。在根本上,职业认同是一种相互联系的概念,它既具有变化的特征,也能够促进彼此的交流。所以,职业认同不仅是一个个体的心理状态,而是一个复杂的系统,需要综合考虑多方面因素才能得到完整的解释。

#### 2.4.2 职业认同感的结构维度

建构主义和功能主义分别从不同的角度对职业认同的概念进行界定,这也是将一种从动态和静态的划分,所以导致维度区分和测量上也有所不同。Holland and Power (1980)在开发的单维度 18 题项的职业认同量表,以 0 或 1 进行计分,以观测个体认知的得分情况,分数越高代表个体对职业认同的稳定程度越高。Blau (1985)提出了一种新的职业认同观,它以态度理论为基础,将职业认同视为一个单一的心理构念,重点关注职业情感,即对现有职业的渴望和热爱程度。London (1993)提出了一种新的职业认同观,它将工作动机和管理动机作为两个独立的维度,并将这两个维度结合起来,以更加全面地研究职业认同和职业承诺。Meyer and Allen (1991)提出的职业认同感量表最初被用于评估组织认同感,但随着时间的推移,Meys et al.(1993)对其进行了修订,使其更加科学合理,适用于不同类型人员的职业认同感评估。经过修订的量表包括情感认同、规范认同、持续认同三个维度,每个维度 6 个题目,共 18 题,采用 7 点计分(从非常不像我到非常像我),量表所得总分越高,则职业认同感越高。麦克兰德等人(Macleod et al., 2005)在布兰等人(Brown et al., 1986)用于测量工人群体认同的量表基础上进行了修改,开发出了职业认同量表(MCPIS-9),奥达姆斯等(Adams et al., 2006)对其进行了改良。不过在使用过程中发现该量表对职业认同的内部结构没有区分,对职业认同核心属性也缺乏探索。

国内关于职业认同的研究起步较晚,再加上研究对象的职业差异,对职业认同量表的开发难度较大。不过,国内部分学者还是倾向于职业认同是多维度构念。目前,职业认同的量表在医生、教师、社工、公务员等职业领域应用广泛。这些量表基本上是基于个人角色价值观、职业价值观、职业归属感和职业行为倾向四个方面来衡量个体的职业认同水平,典型的有比如:魏淑华(2013)的教师职业认同量表、Barbour & Lammers(2015)的医生职业认同量表,徐道稳(2015)社会工作者职业认同量表。这些职业认同量表更强调个体的自我认同,更加重视个体的职业发展,更加注重个体的职业能力和职业发



展；通过综合考虑个人的职业地位和外部环境，以及公众的认可程度，来评估个人的自我认同感。

不过，现有关于职业认同的量表测量也存在一定的局限性。要么对职业认同的互动特征的测量有所忽略，要么针对人群的职业认同量表的信效度只存在于较小的范围内，没有更大样本量表进行检验，导致其结论的一致性及稳健性需要进一步论证。同时，王宇提出（2020）职业认同是互动性的“过程”，更是建构性的“结果”，是在“自我”与“他者”两个主体的交互情境中形成的职业信念，其本质是探索自我在职业中的位置或回答“我是谁”的问题，所以在编制过程中除了遵循量表构建的严谨程序之外，也要在具体研究情境中综合考虑多种因素。

我国学者魏淑华等关于职业认同的研究在国内较为权威，他们在总结国外教师职业认同研究成果的基础上设计了《教师职业认同量表》，经测试该量表信效度良好，后经改编用于护士、人力资源从业者等多个人群的职业认同的测量，证明量表具备较好的适用性。本研究将在此量表基础上根据具体研究问题进行调整。

#### 2.4.3 职业认同的相关研究

不同职业的职业认同前因影响因素研究。目前普遍认为影响的前因因素主要有：个体因素、家庭因素和环境因素。个人因素在职业认同的形成中起着基础作用，包括人口学变量、岗位性质等，主要有健康、性别、年龄、教龄、教育、能力、气质、兴趣、性格、人格、价值观、自我概念、自我形象、职业理想和兴趣、个人实践、潜意识获得的理解等。Cooper&Olson（1996）的研究证明影响职业认同的因素是多维的，比如历史、社会、心理和文化等因素都会影响个体的职业认同。Tickle（2000）认为，“职业认同不但受其他人期望和设想的影响，还包括个体以实践经验和个人背景为基础去发现其专业和生活中心什么是最重要的”。Berrios（2005）认为个人成长环境同职业认同正向相关，支持性氛围与高收入的家庭成长起来的个体更容易达成职业认同。国内现有职业认同研究多聚焦于教师和医生这两个行业，关于老师的研究比较具备代表性，甚至因为调查对象和时间的不同呈现出相反的结论。魏淑华（2005）认为教师的性别、职称、职业动机、工资满意度和学校层次影响了教师的职业认同，且女教师的职业认同水平高于男教师。汤国杰（2009）研究的研究则发现男教师的职业认同中的持续认同是高于女教师。

职业认同的影响结果。是否拥有职业认同对个体也会产生较大影响，比如就业能力、职业倦怠、组织承诺、职业承诺、工作绩效、离职意向、工作满意度、自我效能感、工

作压力等方面都已得到验证。Moore 和 Hofman (1988) 通过对 350 余名科研人员的问卷调查结果显示, 教师的职业认同能提高他们的工作满意度, 降低他们的离职倾向。魏淑华 (2008) 对教师的研究也验证了这一观点。Hall 等人 (2005) 指出职业认同能够间接提升个人绩效。。蒋瑶 (2011) 研究得出大学生的职业同一性会影响主观幸福感。

## 2.5 社会认同的研究

### 2.5.1 社会认同的概念

社会认同也是较为新颖的一个概念, 其理论形成于是在 20 世纪 60 年代末和 70 年代初, 社会学家 Tajfel 在对社会归类, 群际关系, 歧视和偏见的认知等方面的研究的时候被提及, 他认为人们天然会将自己归类到某一群体中, 形成自己喜欢的内群体和排斥外群体。该理论认为个体对群体的认同是群体行为的基础。Turner 在 80 年代提出的自我归类理论, 对社会认同理论进行了补充和发展。Jenkins 提出, 社会认同的形成可以从三个重要的心理阶段来解释: 社会分类、社会比较以及积极的区别。社会分类是社会对特定个体的归类与划分; 社会比较是个人与他人之间的关系, 及个人与集体之间的联系。在三者的共同作用下, 个体会对群体产生认同感, 并进一步偏爱自己的群体, 排斥外群体。他强调, 每个人都应该按照自己的社会角色来划分自己的身份, 并将自己的身份与其他拥有共性的人区分开来, 以便更好地认知自己, 并将自己的身份与其他人区分开来, 形成更强的群体认同。我国对社会认同的研究具有本土性特点。张海洋 (2006) 认为中华民族的认同主要分为族群认同、国民认同和历史文化认同。侯春娜 (2013) 在广义上将社会认同定义为我们所从事的关系结构。“我们”是在这些关系结构中寻找同类, 进行定义, 知道“我们是谁”。

### 2.5.2 社会认同的结构维度

亨廷顿认为: “社会认同在一定程度上就是对特定社会类型文化基质的认同, 故社会认同和文化认同具有本质上的一致性。社会认同的结构维度有着不同划分标准, 主要在于视角的选择不同 (被试视角和分析视角), 同时也会因为学科不同和研究对象不同而进行划分。比如以身份的正当性及类同性来划分, 从社会历史文化视角来划分。通过梳理研究文献, 我们可以发现, 社会认同的维度划分也有两个脉络: 从纵向上划分, 可以将社会认同看成一个过程, 其形成就是一系列复杂的心理过程。从横向上划分, 就更着重于社会认同的结构, 即其所指向的目标和一致性内容分析。

国内外学者通过一些列实证研究对社会认同进行具体的划分。比如, Tajfel 认为(1982) 社会认同建立途径主要有社会分类 (social categorization)、社会比较 (social comparison) 与积极区分 (positive distinctiveness), 其中群体内与群体外的异同是关键原则(Jenkins, 2014)。Leach(2008)提出的内群体认同包含群体内团结一致、群体满意感、群体的重要性、个体自我定型、群体内同质性五个维度。王小慧、安秋玲(2008)在对青少年人群的群体认同调研中, 将社会认同分为认知、情感、评价、行为 4 个测量标准。吴利存(2009 在大学生交往群体展开分析的社会认同问卷中, 从认知、动机、情感、行为、评价五个维度进行调研。范兴华(2012)针对流动儿童的社会认同量表包含老家和城市两种维度。陈先哲(2010)以高职学生为调查对象以职业身份认同、组织管理认同、社区地区认同、未来认同四个维度进行调查。

### 2.5.3 社会认同的相关研究

社会认同在社会学学科领域一直于身份认同紧密结合, 可以称之为身份认同中的社会认同。在心理学领域和社会学领域对社会认同不一样。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, 社会学对身份认同的研究则看重个体自身角色和身份的匹配, 以及在这种匹配过程中对社会产生的影响。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。Tajfel 和 Turner 认为个体认同是指个人对自己独特性的认识。Samia, BernieW 和 BobH 认为职业身份认同和职业角色的制定有关, 是个人作为职业中的成员的自我定义。我国关于社会认同的研究对象, 有宏观和微观层面的。宏观层面主要在国家认同和民族认同方面, 这些研究具有本土性研究的特点; 微观层面着眼于具体人群: 如城市新移民、农民工、公务员、教师、大学生以及特殊群体如艾滋病患者、老年人或同性恋、工人或妇女等研究。社会认同理论在各个领域也被广泛应用。在政治领域, 被用来诠释党派理论, 主要预测成员对党的态度和行为选择, 在组织认同中, 利用社会认同理论来构建领导力, 在医学教育被应用于临床工作中进行心理辅导, 在营销领域被用来维护顾客对品牌忠诚度, 在职业领域用来确定专业身份专业身份等等。

## 2.6 研究述评

通过对国内外学者关于在社会网络、工作意义感、职业认同和社会认同领域的研究文献进行较为全面的回顾和梳理过程中, 较为全面的厘清了相关领域的研究现状和动态,

明确了研究进展和方向，从而发现了需要进一步挖掘和深入探索的研究方向，为本文的研究指明了目标厘清了思路。通过以上文献综述研究，主要发现以下问题：

第一，在新生代员工研究方面。众多学者的调查研究结果表明，近年来，新生代员工相比前一代员工前一代员工有着鲜明的特点。一方面，新生代员工特有的思想和行为特点，给当下的企业管理者带来了诸多挑战，另一方面，新生代员工的特征，在与组织的磨合中，也为自身的工作经验积累和职业发展带来很多困境。针对新生代员工的在职场遇到的困惑和实际问题，去寻求解决办法的研究越来越受到社会的重视。针对新生代员工职场研究角度和成果都相对丰富，新生代员工工作意义感的相关研究近年来开始增多，还有很多空间和领域值得进一步探索，需要从不同角度拓展的研究空间。

第二，在社会网络研究方面。首先，围绕自我中心网络的网络类型、网络结构、自我中心网络的演化、自我中心网络与知识资源、自我中心网络与创新绩效、知识搜索与创新绩效，国内外学者都展开了大量研究，其研究结果也较为丰富。其次，社会网络结构与网络资源的研究一直是重点领域，网络结构特征如何影响网络资源获得；网络内资源的数量和质量；组织在网络中的位置和“权力”不同，可以掌控的资源也不同，对创新、绩效等的影响已被充分证实。最后，社会网络研究成果多将研究对象定位企业，很少涉及员工个体角度。特别是中国情境下社会网络对于个体工作选择和职业发展研究较少。所以，从社会网络研究个体在职场的现状成果较少。其中从新生代员工意义感切入的更少。

第三，在工作意义研究方面。工作意义影响因素研究存在一定空白。已有研究虽然在工作意义感的前因影响因素上面有了一定的研究成果，但也针对不同的研究对象和研究目标依然有拓展的空间。同时对工作意义感的影响结果也有可探索的方向，特别是工作意义感可能带来的负面影响。

组织中有个人、团队和组织三个层次，所以组织管理的研究对象一般也分为个人、团队和组织三个层次。但大家常常理解的工作意义主要指个体的工作意义感，因为个体工作意义感受到组织中各种不同层次和类型特征的影响，从而影响个体的工作行为。所以近年来关于工作意义感的研究主要在个体层面，比如对价值观、态度和信念的研究，对工作特征的感知研究，对领导方式的感知研究，对个体幸福感的研究等。不过，目前的研究仍然缺乏从个体、团队和组织三个层面的系统考察。Geldenhuis 等人（2014）提出了人-情境互动理论，该理论认为工作意义感是个体与情境共同作用的结果，它受到个体



与团队、组织层面情境特征的交互影响，从而影响个体的行为和决策。从不同的视角对工作意义感进行研究，能够更全面更准确的找到工作意义感的诱因。

Bailey 和 Madden (2016) 指出，未来对工作意义感研究重点并不是哪些因素可以影响或形成工作意义感，而在于构建一个可以激发员工有意义、有活力成长的生态系统 (Ecosystem)。所以，本文从个体的社会网络出发，能够在个体基础上，通过探索网络互动与社会环境变化的关系如何影响个体态度和行为，从中更加全面的看到影响员工意义感的因素，最终给如何提升员工意义感提供一些思考空间。

第四，职业认同与社会认同的关系方面。从个体角度来看，广义的工作包含了工作、职业和职业使命三个层次。如果个体在具体的工作中，仅仅将工作看成是一种谋生手段，停留在追求第一层次的过程中，工作认同就是对当下环境和物质待遇的满意程度；如果个体将工作看成一种职业，那职业认同则是加入了一个职业共同体，在职业里不仅包含了我们与工作任务本身的关系，更包含了我们跟工作伙伴的关系，可以说这个层面职业认同的核心是人与人的关系（宁向东，2019），建立职业认同则意味着你接受了职业背后的人际关系，并把它当做自我的一部分，从而会产生职业承诺；如果个体将工作看成是人在追求的更高的职业使命，建立职业认同则是在追寻人生价值的意义。因此，建构职业认同的核心关键在于个体，而这个过程在工作意义感塑造过程中起到关键作用。

艾略特·阿伦森 (Eliot Aronson, 2007) 在《社会性动物》一书中指出，我们如何理解世界，取决于我们的直觉、我们的个性、我们感知世界的方式，还取决于一系列基础的社会动机。这一观点和社会认同理论不谋而合。人们自然地倾向于把世界划分为我们和他们。Tajfel (1978) 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。你是谁，取决于你以何种身份出现在谁的面前。Ashforth & Mael 早在 1989 年就提出社会认同理论重在回答“我是谁”以及“我们是谁”的问题。。所以说，个体的社会认同在身份和位置的自我定义中，起到的并非决定性作用，同时，也是从群体角度或者群际背景下进行的归类。这决定了社会认同在本研究中的作用。

## 2.7 本章小结

本章通过相关概念的理论回顾，对本研究的基本问题进行厘清。学者们对意义感的研究大多是基于心理学和生命视角探讨，而没有从社会网络、组织认同，及在管理实践应

用方面，这构成了本研究的出发点。通过对新生代员工社会网络、职业认同和工作意义感的研究文献进行全面的回顾和梳理，总结出当前相关领域的研究现状、研究进展、成果与不足，从中发现需要还未进行研究的空白点，或者是进一步挖掘出需要深入探索的研究领域，为本文找到研究方向和打开研究思路，从而进行有意义和有价值的研究。通过对相关核心概念和变量的研究文献进行总结分析，本研究将在新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感的关系及影响机制方面进行进一步的探索。



## 第三章

### 理论推导与研究假设

#### 3.1 研究模型的构建

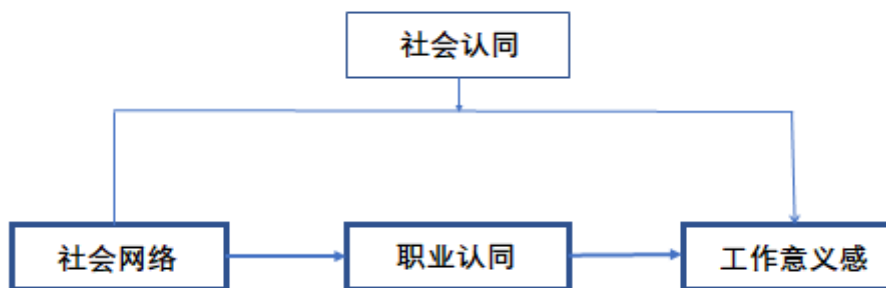
近年来，个体社会网络在职场如何发挥作用成为成为组织行为学关注的热点问题，其中，自我为中心的社会网络结构性特征是重要的研究视角。自我为中心的社会网络如何影响个体在职场的态度和行为，是值得探讨的方向。当代动机理论更强调外在动机和内在动机，自我决定理论则将内在动机放在非常重要的位置，强调个体自我的能动调节作用。自我决定理论的核心概念自我一致性，深刻解释了个体在接受新信息后为保持内部一致性而调整原有态度。基于自我决定理论的结果指出，众多学者证明了当工作能满足内心所需时，工作意义感水平更高(Allan, 2016)。也有学者证明个体的价值观（如自我超越价值观）、动机（如内部动机、自我概念）、信念（如工作召唤，工作卷入）等特征都是形成和影响其工作意义感的重要来源(Rosso, 2010)。在此理论的指导下，人在一定的社会关系中接受信息后，在保持内在一致的过程中到底通过什么发生作用？尤其是对新生代员工的工作态度和工作意义塑造产生什么影响？以及如何产生影响？基于上述问题的思考，本文拟对新生代员工社会网络、职业认同和工作意义感之间的关系进行研究，并搭建“新生代员工社会网络—职业认同—工作意义感塑造”为主体的理论框架体系。其次，按照自我一致性来看，自我调节其实是人们如何接受社会价值观和外在突发事件，并逐步将其转化为个人价值观和自我激励的过程。本文据此在研究思路遵循“刺激（社会价值观影响、社会环境变化）—反应（自我调节）—行动（自我激励构建意义）”的基本模式，试图在主体框架的基础上，找到一个调节变量。再次，社会网络理论研究的关注点是个体在网络中的互动及影响，是对社会网络的结构形式的分析(朱国宏, 2005)。综合国内外已有的研究成果，社会网络的结构维度特征主要有网络规模、异质性、中心度、关系强度密度、网间距等方面。

结合新生到员工的特征以及社会网络理论的观点，本文将新生代网络的研究维度划分为三方面：网络结构特征、网络位置、网络关系。社会网络结构特征体现了新生代员工社会网络中资源的分布情况，网络位置体现了新生代员工在网络中不同位置可以掌控的资源，网络关系体现了网络内新生代员工联系的强度和频率。本研究以社会网络理论和

自我决定理论为基础，通过对新生代员工网络结构维度的分析，发现这些因素可能通过社会认同和职业认同对工作意义感的影响方面，有着不同的作用路径。

本研究拟对不同的作用路径予以探讨。职业认同很可能在整个理论框架中充当中介角色，对中介效应的探讨是构建本研究模型的必要部分。在职业认同中的角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感四方面的内在动机产生机制，都可能对新生代员工个体的工作意义感产生影响。最后，经过对上述研究框架的不断扩展和细化，同时受到社会环境的影响，社会认同很可能在整个理论框架结构中充当调节角色，对调节效应的探讨也是构建本研究模型的必要部分。本文正是以上述研究目标和研究主题为中心提出相应的研究理论模型。

图 0.5 研究模型架构图



来源：本研究整理

### 3.2 研究假设的提出

#### 3.2.1 新生代员工社会网络与工作意义感关系假设

尼古拉斯·克里斯塔基斯（2017）认为了解人的关键就是理解彼此之间的连接关系。因为人们在建立社会关系和结交朋友时，受到地理位置、社会经济地位、技术、甚至是基因等多种因素的限制。社会网络影响着我们的选择、行为、思想、情绪，甚至是我们的希望。新生代的社会网络，主要由家人、亲属、朋友、同学、同事、业务伙伴和兴趣爱好相同的人等构成。这些由不同个体组成的网络节点和连接关系，成为新生代员工情感支持和信息交流的重要组成部分，对他们来说有着独特的价值。同时，不同群体社会网络的结构不同，意味着网络中个体获信息和资源支持不同，社会网络结构的拓扑形态决定着新生代员工寻求信息和资源的能力。

规模是描述新生代员工社会网络的重要特征。社会网络规模越大意味着他们彼此联系的个体数量越大，网络联系人群体也就越大，这样更为容易获取信息和资源的支持，而规模较小的社会网络有可能会寻求信息和资源的能力较弱。彼得·马斯顿（1985）认为每个人都有一个属于自己的“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。“核心群体”对于个体的价值观和行为影响作用非常大。他们就职业问题积极的进行信息交流和观点输出，相互之间建立了更多的双向联系，他们参与个体有关职业问题的咨询，能够给予个体充分的信息支持和情感支撑。在“核心群内”网络内信息与外界信息之间交互的效率也更高，即信息更容易在网络中传递和渗透，同时员工之间的情感支持也较好，网络内信息更容易影响对方，就会有产生越一致的观念和行为。对行为主体“中心度”的研究则刻画了在网络中具有更大影响力或更大权利的行动者位置。通过对行动者所拥有直接关系总量的测度表明居于网络中心位置的个体拥有更大的影响力。个体在网络中所处的网络中心度会显著影响个体获得网络资源的质量、数量和效率。林南（2001）认为社会网络联系人的社会地位越高，获取资源的可能性越大，资源质量越高。同时，中心度越高，说明位置更为重要，连接性更强，影响力更大。而这种中心度更多可能因为职业地位或者行业身份带来。刘楼（2008）指出：具有较高网络中心度的成员通常处在网络的核心位置，既与大量的其他成员之间有紧密联系而且能够相对容易的对其他成员的行为产生影响。

从关系强弱来看，中外学者的研究有较大差异。格兰诺维特在回顾了他 10 年以来关于“弱连带”假设的研究之后总结到：“弱连带提供了人们取得自身所属的社会圈之外的信息与资源通道，但是强连带对人们的行动会有较大帮助”。中国的强弱关系理论最具代表性的是费孝通和罗家德。费孝通的差序格局说明了中国式关系的核心：中国社会中只有强关系才能为个体提供资源和信息支持。罗家德（2010）认为华人社会更依赖强关系中的信任关系，只有充分信任的互动关系中才可能为个体行动者在社会网络中主动获取各类资源。

Johnson 等人(2003)已证实网络关系会为个体提供“信息支持”和“情感支持”。禹航(2020)提出工作意义由三个部分组成:第一，工作中的心理意义，即个体对工作是否有意义、有价值的判断；第二，工作中的意义创造，生活意义来源于工作，个体可以通过强化工作与世界感知，实现自我成长，第三，主张友善关系，强调工作结果对他人、社区、社会更广泛的积极影响。这与自我决定理论提出的人的一生中必须持续满足的自主、胜任、

关系三个基本心理需要匹配。由此可见，网络关系对工作意义感影响巨大。

综上，在工作意义感塑造方面，新生代员工社会网络规模、中心度、关系强度对工作意义感也可能具有较为显著的正向影响，结合前期的文献研究，本研究提出如下研究假设：

H1：新生代员工社会网络对工作意义感有正向影响；

H1-1：新生代员工社会网络规模对工作意义感有正向影响；

H1-2：新生代员工社会网络中心度对工作意义感有正向影响；

H1-3：新生代员工社会网络关系强度对工作意义感有正向影响。

### 3.2.2 新生代员工社会网络与职业认同的关系假设

职业认同的建立需要相关的信息和一定的社会支持。已有研究表明，社会网络会为个人发展和日常生活提供信息和社会支持(Podolny&Baron, 1997)，这种支持对于一个刚刚进入职场的新人来说尤为重要，会影响其态度和行为。同样，进入职场等于进入一个新的圈子和环境。环境因素对于个体职业认同水平的高低与个人需求、情绪、认知关系密切早已被多方证实，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。无论是自我的认知、情感还有行为始终脱离不开环境中的人、事物等因素所带来的影响（赵茹，2020）。梅杰斯(meijers)提出的构建主义理论指出，当一个人参与到工作中，并且希望从他人的反馈中获得正面的评价时，他就会形成一种积极的职业认同。这种认同的形成取决于个体的动机、兴趣以及能力，而且随着时间的推移，它也会发生改变，从而使得实践（不仅仅局限于工作）带来的学习进程也随之改变。Esenstadt(1954)和 Blau(1956)都提出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。

马费成、王晓光（2006）和张文宏（2011）的研究发现一个共同点，网络规模对于个体获得社会资源有正向影响或决定性的影响。新生代的自身属性(知识、情感、行为、对新事物的认知能力、沟通交流能力等)会影响职业认同的建立，而依靠网络的力量这种构建会相对容易。特别是中心度，因为被用于描述网络行动者与他人的互动的集中情形，是衡量一个人在组织内职务的优越性和社会声望等的重要指标(BrassDJ, 1995)，所以更容易产生影响。就职业认同来说，每个职业都可能有的部分也有不让人能够接受的部分，而且每个职业的前景也是随着时代和环境的变化不断变化的。个体能够从外部获得

更多的资源和更充分的信息，就能够从更高和更长远的维度去理解职业，也看到更多同样职业的成功人士，从而建立起更稳定的职业认同感。Adler 和 Kwon（2002）也提出一个网络中心度高的人拥有对他人的非正式影响力，网络中心度高的人做出某些行为会引发很多人做出产生类似行为的决定。由此可见，中心度对职业认同可能产生正向的影响。

个体间关系的强弱对信息的吸纳和处理方式也不一样。Krackhardt(1992)提出了关系存在强弱之分，强关系可以获取信息的重复性高，而弱关系可以提供更多样化的信息，充当信息桥的作用。一个有着强关系的职业圈子在相互输出信息和接纳信息的时候，强弱也不相同。Jenssen 和 Koenig（2002）认为在关系强度高的网络中，成员间信息交流频繁且在提供咨询建议时，双方会设身处地地考虑对方的身份、地位、性格、偏好等因素，因此，彼此的观点、想法也较易被接受采纳。潘洁（2015）提出若成员间出现不一致的观点时，其他成员也倾向于采用委婉的方式和包容的态度，对其进行说服，使网络内部意见达成统一。由此可见，社会网络中对信息的处理方式很大程度上来源关系的强弱，这是职业认同建立的重要环节。

结合前期文献研究和现实存在的情况，本文提出如下研究假设：

H2：新生代员工社会网络对职业认同有正向影响；

H2-1：新生代员工社会网络规模对职业认同有正向影响；

H2-2：新生代员工社会网络中心度对职业认同有正向影响；

H2-3：新生代员工社会网络关系强度对职业认同有正向影响。

### 3.2.3 新生代员工职业认同与工作意义感的关系假设

工作是人生命中最重要组成部分，也是人存在的重要价值所在。绝大部分人将自己一生大部分时间都奉献给了工作，可以说工作让人们生活的更好，让这个世界更美好。通常人们将工作与职业等同，职业是广义上“工作”的一个层次。工作可分为 3 个层次：“工作（Work）”和“职业/事业（Career）”和“使命（Mission）”。这三个层次是通过个体自主性提升而逐渐获得的，人只有将工作上升到“使命”的层面，也就是找到工作意义感，才会真正发现作为人的价值。这也成为众多研究者的课题。皮特劳动心理学的研究表明，要让自己的工作获得成功，我们必须给它赋予价值。艾米·瑞斯尼沃斯基的研究致力于帮助人们发现自身的价值，从而改善他们的工作体验，提高他们的满足感。“认同”就是这个找的过程，也是找的结果。职业作为工作的第二个层次，在意义感构建过程中非常



重要。

随着环境的不断变化，现在企业平均寿命越来越短，岗位的淘汰和迭代也在不断发生，工作也越来越不稳定，新生代对组织的认同程度在逐渐降低，更看重的是职业发展的赛道，所以职业认同对他们来说就更加重要。李德伟（2020）认为真正的职业认同，就是把我们的生活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。

职业认同的概念无一不与工作意义感相关。李德伟（2020）认为职业认同是员工在工作中的自我概念，是个体认同其所从事的职业和角色的过程，并形成一种与职业有关的正性情感体验、有意义的价值判断、积极态度与行为倾向。王颖与张玮楠（2020）认为职业认同可以被定义为一种情绪，它涉及个体对自身职业的看法、兴趣、价值观以及其他因素。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。由此可以看出，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。张斌等人（2016）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。

据此，本研究提出以下研究假设：

H3：职业认同对工作意义感产生积极影响；

H3-1：职业归属感对工作意义感产生积极影响；

H3-2：角色价值观对工作意义感产生积极影响；

H3-3：职业行为倾向对工作意义感产生积极影响；

H3-4：职业价值观对工作意义感产生积极影响；

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；

H4-1：职业归属感在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；

H4-2：角色价值观在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；

H4-3：职业行为倾向在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；

H4-4：职业价值观在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；

### 3.2.4 社会认同的调节作用



个体的社会属性决定了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。认同就是在这些实体中产生的。JenkinsR (1996) 指出所有人的认同在某种意义上均是社会认同。我们每个人因为对自我和群体的认同而存在于社会，是通过认同与他人进行社会交往。哈贝马斯 (1989) 指出：知识的共享、理解的上升和信任的加深都是认同的基础表现。李素华 (2006) 指出亲切、赞同和认可是在共同相处中获得的，是在人际交往的过程中逐步加深的。这些研究成果都说明社会认同对社会网络和工作意义感的形成有着某些影响。

侯春娜 (2015) 认为社会认同主要是对资格和身份的一种定位，能够从社会的大群体中找到自己的位置，并且进行自我认知。陈永涌 (2015) 提出个人身份在群体中的维护审核通过“人际—群体”的关系进行的。方文 (2005) 则更加强调社会认同的“型塑”力量，“所有形式的认同，都不是行动者对外在于自身社会力量的认同过程，而是行动者对因为社会力量雕刻而获得相对应的群体资格的认同建构或解构重构过程。”这个认同的过程本身就是意义建构的过程。由此可见，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。在这种情况下，社会认同有利于员工的社会网络的形成，在社会认同较高的职业环境中，员工的工作意义感越高。因此，社会认同可能会调节了社会网络对工作意义感的正向影响，即员工工作的社会认同越高越高，社会网络对员工工作意义感的正向影响越强。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；

H5-1：归属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；

H5-2：情感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；

H5-3：行为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；

H5-4：评价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。

### 3.3 本章小结

本研究的研究目标拟在探讨新生代员工社会网络对工作意义感的影响机制，尤其是在自我决定理论中关于动机的激发模式“刺激—反应—行动”的基本思路，探索以个体为中心的社会网络的哪些结构维度，通过职业认同这一中间传导变量，和社会认同这一调节变量，提出本文的研究假设：

表 3.1 研究假设汇总表

序号	假设关系	假设性质
1	H1.1: 新生代社会网络规模对工作意义感有正向影响	开拓性
2	H1.2: 新生代社会网络中心度对工作意义感有正向影响	开拓性
3	H1.3: 新生代社会网络关系强度对工作意义感有正向影响	开拓性
4	H2.4: 新生代员工社会网络规模对职业认同有正向影响	开拓性
5	H2.5: 新生代员工社会网络中心度对职业认同有正向影响	开拓性
6	H2.6: 新生代员工社会网络关系强度对职业认同有正向影响	开拓性
7	H3.1: 职业认同对工作意义感产生积极影响	验证性
8	H3.2: 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	开拓性
9	H4: 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	开拓性

来源：本研究整理

## 第四章

### 研究设计

#### 4.1 变量的定义

本研究中使用的变量主要分五类：自变量、因变量、中介变量、调节变量与控制变量。

##### 4.1.1 自变量：社会网络

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。如前所述，社会网有两种：一种是自我中心社会网，一种是整体社会网。本研究的社会网络指自我中心社会网，将新生代员工的社会网络界定为：通过线上关注方式或线下认识且互动超过八个月，相互之间探讨过或者咨询过的职业选择与发展中的重要问题，或在求职过程中向对方提供过某种实质性支持与帮助的对象所构成的网络。

社会网络中最为重要的概念就是社会网络结构，结构是对网络的具象化和形式化表达。网络规模、网络密度、等属性常被用来进行社会网络的整体性描述，中心度则被用来描述个体的位置和角色。关系强度被用来描述个体间的关系。

##### （1）网络规模

网络规模是衡量社会网络最直观的维度指标(Burt, 2004)。已有研究证实，网络规模越大，网络内部产生知识分享、互相协作和帮助的几率就越大，个体能获得的情感支持也就越高。同时，越大的网络结构，就有着更多的个体资源和更丰富的网络群体，这也意味着更多的可能性。本研究以过去半年或一年与哪些人就其所认为的职业重要问题进行过讨论为调查对象，并由调查对象描述这些人的基本信息。所以本研究的网络规模指的是调查对象与关键社会网络成员就职业问题联系的数量。

##### （2）网络中心度

网络位置是自我网络结构的重要特征。网络中心度用于描述网络行动者与他人的互动的集中情形，是衡量一个人在组织内职务的优越性和社会声望等的重要指标( Brass, 1995)。社会网络理论常用网络中心度来测量个体在网络结构中的位置，具体分为三种：基于成员关系与总量关系的程度中心度，基于成员关系距离地接近中心度，基于成员所处位置地中介中心度，以及基于成员关系影响力地特征向量中心度（张秀娥等人，2018）。接近中心度对数据指标要求十分严格，且此一指标与程度中心度高度相关，

也就是程度中心度高的人往往亲近中心度也高，所以此指标很少用（罗家德，2017）。本研究根据研究实际需要使用程度中心度、中介中心度和特征向量中心度，主要考察中介中心度。

#### （4）关系强度

关系强度指的是研究对象与关键社会网络人员联系的频率。关系强度分为强关系和弱关系，强关系的互动频率高于弱关系。LinNan(1982)提出，强关系是具有某些共性社会特征的个体间形成的，由于其身份地位、兴趣爱好等有很多相似之处，因此彼此间进行的社会活动具有较高的重复性。这直接道出了强关系网络的特点，形成因素和影响。同时，强关系网络也会在信息交流和形成共识方面作用巨大。Jenssen 和 Koenig(2022)认为在关系强度高的网络中，成员间信息交流频繁，且在提供咨询建议时，双方会设身处地地考虑对方的身份、地位、性格、偏好等因素，因此，彼此的观点、想法也较易被接受采纳。由此可见，在关系强度高的网络中，网络成员间的趋同性会不断增加，久而久之，强关系网络中成员的需求和相似性会越来越明显。另外，强关系网络也给成员提供了信息咨询和支持，因为信任关系更强，网络中的成员需要帮助和建议时，会更多的向强关系网络中互动更多的成员进行咨询。

综上，本研究将社会网络作为自变量。

#### 4.1.2 因变量：工作意义感

学者们对“什么是工作意义感”的概念和框架界定有过许多理论。比如有 Rosso（2010）和 Lips-Wiersma 和 Wright(2012)的提出的两维度四象限模型及全面发展模型。在此基础上，有学者总结了现有研究对工作意义内涵的界定主要基于三种取向：工作特征取向、价值观 / 态度取向和感受/体验取向。陈佳乐(2016)将工作意义感定义为“个体对自己从事工作所具有的价值、目的和重要性的主观体验。这一概念与当下新生代员工的追求和体验一致。新生代员工的群体特征和个人特征决定了他们在工作过程中能激发动机的除了外部的物质奖励外，更看重内在的体验与感受，这其中工作意义感就显得尤为重要。

综上，本研究将工作意义感作为因变量。

#### 4.1.3 中介变量：职业认同

职业认同指的是个体对于特定职业的认可，它反映了个体在不断变化的环境中，以及对于特定职业的理解。它可以帮助个体更好地把握自己的职业生涯，并且能够更好地满足社会的期望，以及更高的道德标准。魏淑华（2013）等关于某一特定职业的认同的研

究中，职业认同是一种对某一职业的积极认知、体验和行为倾向，它不仅是个体选择职业的内在依据，也是个体实现职业发展的主观基础，它对于个体的一生发展至关重要。职业认同的建立，实质上是个体不断在从事的职业在认知、行为和情感上与自己进行统整、融合的动态过程，是在具体的社会关系和工作实践中逐步发展起来的视自我与某种职业角色具有同一性的态度，那么，什么力量会成为新生代员工职业认同发展的建构性动力？职业认同又将如何影响新生代员工的工作意义感？

本研究以新生代员工工作意义感塑造问题为切入点，在主动性理论和自我决定理论基础，探讨新生代员工社会网络影响机制。已有研究表明职业身份认同影响着员工个体的行为规范和期待 (Brown, 2000)。一方面，员工的职业认同不仅是职业价值内化为情感体验与自我激励的过程，也是职业身份行为转化为自我控制的过程，从而构成员工工作意义感的前提和基础。另一方面，职业认同的建构来源于在工作中通过与他人的互动交流，人们期望获得积极评价。如 Wrzesniewski and Dutton (2001)所说，员工可以通过工作重塑获得积极的职业认同感。无论是互动交流，还是积极评价，甚至是工作重塑，都需要在一定的社会关系中进行。

在职业环境发生巨大变化的背景下，自我决定理论已证明，新生代员工选择职业更看重的是根据个人意愿自由选择，注重个体的掌控感、成就感，同时，特别渴望成为团体的一员，并与其他人之间建立爱、理解、尊重和联系。可以说，职业认同成为新生代职业选择和发展的内在动机。

综上，本研究将职业认同作为中介变量。

#### 4.1.4 调节变量：社会认同

近年来，认同理论越发重视外在环境与内在心灵的相互作用，并将其视为个人根据其独特的经验而形成的认知。与此同时，社会学研究也开始着眼于群体的认知，从而探索出更多的可能性。按照 *tajfel* 的理论，人类通常希望拥有积极的自我概念。在本研究中，社会认同采用以上理论，即个体能够从外部环境中获得归属感，并将此获得的认可转化为对自身的情感和价值的认可。

姜林（2018）根据社会认同理论的研究，它强调了三个重要方面：一是个体与社会之间的相互影响；二是个体在社会环境中如何建立自身的角色；三是个人的成长过程如何成为社会结构与个人行为之间的桥梁。由此可见，社会认同的建立除了社会关系之外，更受到在一定的社会环境的影响。



这一观点适用于解释新生代员工社会认同的发展过程和形成机制：新生代社会认同是其根据自身所处的社会环境和社会关系及自我经历建构起来的。新生代的工作意义感建立，与当前社会环境变化导致职业变化及职业阶梯消失密切相关。鉴于社会环境变化对新生代员工职业发展产生的显著影响，本文将社会认同列为控制变量开展研究。社会环境变化是新生代员工求职选择的关键性因素，根据主动性理论来看，社会环境变化引起了新生代员工工作意义感的丧失。

因此，本研究将社会认同作为测量对象对样本员工特征进行调节。

#### 4.1.5 控制变量

为什么某些人比其他人的网络规模更大？为什么某些人的网络比其他人包含着更多的亲属和更少的朋友？相关研究表明，这些个体差异与人们所占的社会-结构位置有关(Fischer, 1982; Mars, 1987; Moore, 1900)也就是说社会网络规模、影响力等结构因素收到家庭环境、教育水平、收入水平等条件的影响。据此，本研究将新生代员工社会人口学特征，如性别、年龄、受教育程度、职业、家庭背景等列为研究的控制变量，并以数据调研和访谈方式获得。

## 4.2 变量的测量

在已有的理论文献和实践研究中，学者们开发了大量具有理论贡献和研究价值的测量量表，且将其针对不同研究对象在国内外多样的实践环境中予以了检验，有着良好的信度和效度保证。基于本文研究实际，本研究对职业认同、社会认同、工作意义感等变量的测量均采用已有的成熟量表作为基础，并依据本文研究特点加以适当修正后使用。而对研究主体对象—新生代员工社会网络这一变量的测量，由于现有文献中尚未涉及到有关内容，本研究采用罗家德《社会网络分析》一书中的方法。

在具体量表题项编写的过程中考虑了如下因素：

第一，在不确定各项目间的相关强度时，可增加项目数量来弥补问卷内部一致性不足的问题；

第二，在其他同等的情况下，尽量在相互补充解释的基础上尽量较少题项的冗余；

其三，选择最恰当的题项表述方式和问题形式，以期更准确的获得答案，以及使用李克特量表法可以有效地达成测量效果。

### 4.2.1 社会网络的测量



如前所述，社会网有两种：自我中心社会网和整体社会网。本论文所指的社会网络是自我中心网络，限定于一定时间范围内和对职业选择和发展有影响的特定群体范围内，包括调查者的朋友、亲人、同事、同学或共同兴趣爱好者。经过前期的文献查阅和深度访谈方法，在新生代人群方面获取了较为充分的信息，所以在维度选择上，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。对于此量表的设计，定量和定性相结合的方法，本研究主要采用罗家德“自我中心社会网资料收集”的提名生成法和提名诠释法，并借鉴 1984 年博特“一般社会调查”(General Social Survey, GSS; Burt, 1984)开发的标准自我中心社会网的问卷，在此基础上进行调整。

首先运用提名生成法对本研究的网络规模进行锚定，其次通过提名诠释法，通过提名生成法，我们可以深入了解被调查者之间的关系，这可以通过两个方面来实现：首先，我们可以考察被调查者的重要性，包括其重要性的程度、中介作用以及特征向量的重要性；其次，我们可以考察其相互影响的强弱。

程度中心度表示一个节点直接相连的其它节点的点数，是个体在网络中自身交互能力的大小，通过用来判断节点在网络中能否成为中心节点。其公式为：

$$C_i = \sum_j X_{ij} = \sum_j X_{ji} \quad (\text{绝对数值})$$

$$C_i' = \frac{C_i}{n-1} \quad (\text{标准化数值})$$

$X_{ij}$  是 0 或者 1 数值，代表行动者  $j$  是否承认与行动者  $i$  有关系， $n$  是网络中的人数。中介中心度表示一个节点处于其他节点之间最短途径上的程度，侧重于衡量节点对其他节点的控制能力。

$$C_{ij} = \frac{\sum_{k < i} g_{ijk}(\lambda)}{g_{ij}}$$

$g_{ijk}(\lambda)$  表示包含行为者  $i$  的两个行为者之间的最短路径， $g_{jk}$  是行为者  $j$  和  $k$  之间的最短路径

特征向量中心度是某个点受到有权力的点的影响的表征，是为了衡量成员之间关系的“质量”。

$$C_i^{-1} = \sum_j X_{ij}$$

其中， $d_{ij}$  表示行为者  $i$  和  $j$  之间所包含的关系数。

Granovetter(1973)认为，社会网络关系强度的测量较为复杂，不同学者采用了不同的测量方法。杨国枢（1993）将中国人网络联系强度分为情感性关系、工具性关系和情感与工具交换混合性关系三类关系属性，罗家德（2006）根据上述观点将这三类关系按照远近亲疏称之为拟家人关系、熟人关系和弱关系。本文在 Granovetter 社会网络关系强度的基础上，同时借鉴罗家德（2010）从互动频率、亲密程度、关系类型 3 个构面关于关系强度的测量方法，对新生代员工与网络联系人的关系强度从关系久暂、互动频率、亲密程度、互惠内容进行测量。

量表见表 4.1。

表 0.5 社会网络量表

构念	构面	题项内容	负荷量	信度 $\alpha$
社会网络	网络规模	1.我们每个人的工作选择都会受到别人的影响，回顾过去八个月(2021/8-2022/2)，哪些人曾与你讨论过职业选择和发展的相关问题？请把他们姓名的大写首字母填写在选项下面。填写范例 LXM（李小明）	2.您	
		2.您会和谁探讨职业选择和发展的相关问题？ 3.您遇到职业选择和发展的相关问题会向谁求助？ 4.哪些人遇到职业选择和发展相关的问题会向您求助？		
	中心度（度中心度）	5.过去八个月(2021/7-2022/2)，列表中哪些主题是您与他(她)他(她)们在谈论职业选择和发展		

的相关问题时几乎都会提及的?

6.在与您进行职业讨论的这些人中,他(她)/他(她)们通过您认识他人?

中心度(中介中心度) 7.在与您进行职业讨论的这些人中,您通过他(她)/他(她)们认识他人? 8.在与您进行职业讨论的这些人中,您与大部分人联系很密切?

9.这个人为什么影响您的职业选择?

10.这个人(姓名 1-7)的年龄多大?

11.这个人(姓名 1-7)的学历是?

中心度(特征向量中心度) 12.这个人(姓名 1-7)的职位是?

13.过去八个月(2021/8-2022/2)您为谁(姓名 1-7)提供了职业选择和发展的实质性帮助?

14.这种帮助主要是哪些方面?

网络强度(互动频率) 15.您与这个人(姓名 1-7)谈论职业选择和发展的相关问题的频率是?

16.对您选择现在的职业影响最大的人的是?

网络强度(亲密程度) 17.与您谈论过职业选择和发展的相关问题的人中,有多少人与您关系亲密?

网络强度（关系久暂）	18.您与这个人(姓名 1-7) 每次谈论职业选择和发展 的相关问题，时长多久？
	19.您与这个人(姓名 1-7)认识多久？
	20.在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中，你们经常互相交流？
网络强度（互惠内容）	21.在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中，你们经常互相帮助？
	22.在与您进行职业选择与发展讨论的这些人中，你们经常互相鼓励？

来源：本研究整理

#### 4.2.2 职业认同的测量

现有研究对于职业认同的概念、内涵及构成维度有着不同的观点和结论。学者们开发的职业认同测量量表也各有所侧重，包括了从单一维度认同结构模型到四维度的认同结构模型等不同类型。综合前文文献研究，魏淑华等学者在总结国外教师职业认同研究成果的基础上设计的《教师职业认同量表》适用性较好，主要从角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感四个维度对职业认同进行测量。本研究将在此量表上进行调整。

量表见 4.2。

表 0.6 职业认同测量量表

构念	构面	题项内容
----	----	------

职业认同	职业归属感	1.在做自我介绍时，您非常乐意提到我所从事的工作
		2.当听到别人谈及您的职业时，您会在乎别人的讨论
		3.这份工作能让您自豪
		4.您的职业对社会发展有重要的作用
	角色价值观	5.对这份工作而言，收入显得不是那么重要
		6.这份工作让您感觉在团队具有重要地位
		7.您很清楚您需要完成什么和做什么
	职业行为倾向	8.您总是能认真对待并按时完成工作任务
		9.在工作中，您与同事的关系总是处理的和谐有序
		10.您努力工作就能获得一样的晋升与加薪机会
	职业价值观	11.这份工作能让您发挥自己的特长
		12.您在工作中不必担心会因为所做的事情领导不满意，而受到训斥或经济惩罚
		13.在工作中，您能试行一些自己的新想法

来源：本研究整理

#### 4.2.3 社会认同的测量

本研究在量表的选择上，以国外社会认同经典研究范式(Simon et al., 1998; Smith et al., 2007)为理论基础，参考Cheek, JM编制的认同倾向量表(Identity Orientation Scale)，查阅国内相关研究社会认同量表的编制方法，并结合本文研究的具体内容和新生代员工工作实际情况，在此基础上编制新生代员工社会问卷。该问卷包含归属认同、情感认同、行为认同、评价认同四个维度。

量表见表 4.3。

表 0.7 社会认同测量量表

构念	构面	题项内容
----	----	------



社会认同	归属认同	1.这份工作让您被更多的人认知
		2.您在意别人对我所在公司的看法
		3.您以公司的一员而感到骄傲
	情感认同	4.您将这份工作视为终身从事的职业
		5.从事该工作让您感到开心
		6.您总是能 100%的投入到工作
	行为认同	7.您所办公的地点让您有家的感觉
		8.您愿意遵守您工作的道德规范和行为准则
		9.您愿意努力工作以更好的回报社会
	评价认同	10.这份工作能带给您使命感
		11.您的工作受到了别人的尊敬和羡慕
		12.从事该工作的人整体素质比较高
		13.这份工作创造一定的社会价值

来源：本研究整理

#### 4.2.4 工作意义感的测量

工作意义感不仅是个体对工作的一种主观心理状态，也是个体对工作价值与使命的一种认知。Rosso 和同事（2010）提出工作意义感是个体认为事情的重要性的一种主观心理状态，即人们判断他们的工作是重要的和有意义的感觉。田喜洲等人（2017）指出工作意义感是人们价值观与社会文化背景所共同作用的结果，主要反映的是人与工作之间的关系。具体来说，个体希望工作能够实现自身的价值和获得成就感，希望能够帮助自己获得良好的人际关系。

根据光辉合益全球数据库（2019）显示：刺激、激励和鼓励新生代的驱动因素中的热点为：

- 名利：获得财富和资源，通过拥有的东西获得价值感；拥有更高的社会地位；
- 活力：工作中有寻求激励和自我表达的需要；
- 亲和：与他人主动联结，重视工作中的积极社交联系；
- 认可：感觉受到他人尊重，因自己的贡献受到重视而获得价值感。

综合以上结论和新生代员工特质，本研究将结合禹航（2020）提出工作意义的三个部分，最终将工作意义感维度确定为：工作积极意义，工作创进意义，互动的意义三个维度，并以 Steger (2012)工作意义感测量量表为基础进行修改。量表见表 4.4。

表 0.4 工作意义感测量量表

构念	构面	题项内容
工作意义感	工作积极意义	1.对您来说，自己所从事的这份工作十分有意义
		2.这份工作有助于促进您个人的成长
		3.对于整个社会来说，您的这份工作无关紧要
	工作创进意义	4.您深知，这份工作十分有助于体现自己的人生意义
		5.您清楚的知道，到底是什么原因使得这份工作对我这么有意义
		6.您的这份工作可以给整个社会带来积极的影响
	互动意义	7.这份工作有助于您更好地了解自己
		8.这份工作合您的心意
		9.这份工作有助于您更好的了解周围的世界
		10.对于整个社会来说，我所从事的这份工作是不可或缺的

来源：本研究整理

### 4.3 问卷的设计

#### 4.3.1 初始问卷的设计

在社会科学研究领域，调查问卷通常包括卷首语、指导语、编码、问题及答案选项等基本内容。卷首语通常用来介绍调查的目的和背景，指导语告知正确填写问卷的要求，主体则是根据具体研究目标而设定的题目及备选答案。问题的设计可选择开放式问题或封闭式问题，并尽可能简明、便于回答和有吸引力。本研究拟通过调查问卷的使用获得新生代在职业选择和发展过程中的真实互动信息，并以此来研究社会网络对个体职业认同和工作意义感的影响程度和作用路径。所以，问卷的主体构成部分是在对各变量量表进行设计的基础上采用李克特记分法来对题项加以设计。其中 1 表示“非常不符合”；2

表示“不符合”；3 表示“一般”；4 表示“符合”；5 表示“非常符合”。问卷的其他部分遵照已有的问卷结构进行安排，如第一部分为卷首语，介绍问研究设计卷的研究背景、研究目的、答卷的要求、研究人对答卷者的保密承诺、对答卷人的感激等内容。据此要求，本问卷的卷首语如下：“您好！这是一份学术性的问卷，探讨新生代“社会网络”对工作意义感的影响，希望能获得您的支持与协助。本问卷共包括 5 部分，填写完成大概需要 10 分钟时间。请您根据自身情况如实填写问卷，问卷无需署名，您的回答结果仅供研究使用，资料绝对保密。请您放心填答。您的鼎力支持将是本研究成功的关键！；第二部分为答卷者的基本信息，主要是人口学特征指标，如性别、年龄、教育程度、工作单位、职业类型等必要信息；第三部分是答题指导语，本研究问卷的指导语如下：“本问卷答案没有对错之分，您只需根据自身实际情况如实填写即可；为了获得更多的有效问卷，请您留意不要漏答，”；第四部分为问卷的重心，即量表的问题与答案。本研究中包括社会网络、职业认同、社会认同、工作意义感四个变量。

#### 4.3.2 预调查问卷的量表的优化

基于调查问卷的基本设计思路，本研究确定了拟采用的各变量测量量表，在经过问卷初步题项的提炼后形成初试问卷进行预调查测试。本文拟定的预测问卷包含有个人统计特征 8 个题项；社会网络 22 个题项，组织认同量表题目 13 项；社会认同量表 13 个题项；工作意义感 10 个题项，合计 66 个题项；除个人统计特征问题外，其他变量均采用李克特 5 级量度。被调查对象根据自身实际情况与题项匹配程度进行作答。作者将以大湾区城市为调查主体发放预测问卷，对题项进行试测，问卷拟定发放 150 份，回收有效问卷不低于 100 份。

此次预调查主要目的拟通过被调查对象对问卷文字表述的准确性、有效性提出反馈结果以及对量表信效度加以检验，并以此为依据优化后形成调查正式问卷。

具体优化结果见第 5 章预调研结果检验。

#### 4.3.3 正式问卷的编制

基于上述正式问卷形成前的准备工作，本研究在问卷结构上以预调查问卷为模版，进行调整。经过对预调研结果的统计与分析，删除职业归属量表第 34 题（您的职业对社会发展有重要的作用）。具体结果见表 5.3。删除社会认同量表第 56 题（这份工作创造一定的社会价值）具体分析结果见表 5.7。

新生代社会网络影响调研正式问卷（修订）见附录二。

## 4.4 研究样本

### 4.4.1 抽样方法

随机抽样和非随机抽样是样本选取的两种基本方式。两者相比，随机抽样具有更高的可信度。所以，科学研究中一般均推荐采用随机抽样。自我中心社会网络对象采用提名法进行收集，主要是近 8 个月内就自己职业问题有过交流的人（主要是 7 人以内）。其他变量进行随机抽样。此次抽样的对象来源于全国一线城市和新一线的城市，且选择组织行业分布也较广泛的对象。

### 4.4.2 研究样本

本研究的主旨拟对以信息沟通为媒介的社会网络对新生代员工工作意义感所产生的影响机理进行探索性研究，尤其是对社会网络信息影响与新生代员工职业认同认同感和工作意义感等变量间的关系加以验证。所以在研究样本选择上进行了缜密的思考。

正是鉴于本研究所探讨的社会网络这一议题的普适性特点，在实施访谈式方法时对访谈对象的身份要求为：选取不同类型的城市的不同性别的不同职业不同教育背景和家庭背景的 95 后职业人员共 500 名；与此同时，出于研究中对社会网络对个体影响的广泛度和纵深度有较高的要求，故而在调研和访谈对象选择时又对其本人的可接近性和可信任性有较严格的约束。

关于样本城市的选择，在充分考虑经济发展状况和对青年人吸引力两方面基础上，也考虑地域因素。从经济发展实力来看，主要聚焦于一线城市和新一线城市。2022 届中国毕业生城市青睐排名榜单上，北京（9.4%）、上海（7.9%）、天津（6.31%）入围前三强，深圳和广州则排到第九、第十名。由此可见，北上广深不再独领风骚，吸引力在逐渐减弱，新一线城市对于年轻人的吸引力逐渐增强。从地域来看，杭州成为东南沿海城市中的翘楚；成都和西安因为深厚的历史文化底蕴加上精准的城市定位，也成为西部城市发展的标杆；北方城市青岛因为优越的地理位置和城市环境深受年轻人喜欢；中部城市则选择了高校集中的武汉；南方城市除了选择“来了就是深圳人”的最具创新活力城市之外，还选择了新一线城市东莞。所以，本研究的样本城市为一线城市和新一线城市，共 8 个，分别是：北京、深圳、杭州、成都、西安、武汉、东莞、青岛。

### 4.3.3 问卷发放与回收

本研究在 2022 年 5 月-7 月展开了问卷调查。问卷发放主要通过以下几种方式：方式

一，委托认识的朋友、同学，直接联系身边认识的新生代员工，向其发放调查问卷；方式二，借项目调研之际，当面向企业发放问卷，请求符合条件的对象填写；方式三，通过校友会、同乡会等社团协会，向往届毕业生发放问卷。为了确保问卷的信度与效度，主要采用以下方法：首先，为了确保问卷质量，发放问卷的前提条件是一对一发放和回收，避免群发和对象不一致。其次，在初始数据和正式样本收集中，保证对样本数据进行严格控制，针对回答时间短（回答总时长低于 5 分钟）、回答结果不齐全的问卷、有明显趋势或全部一样的问卷、两个内重复题项回答不一致的问卷进行剔除。最终回收问卷 503 份，回收有效问卷 420 份，总体问卷回收率为 83.499%。

## 4.5 数据分析方法

本研究主要以 UNICON、SPSS22.0、AMOS4.0 为工具对数据加以分析。

### 4.5.1 信效度检验方法

为了保证初始问卷测量题项的合理性和科学性，首先对 107 份预调研结果进行检验，本研究主要从信度检验和探索性因子分析两方面对其进行小样本调查预测测试分析。

### 4.5.2 预调研信效度分析

#### （一）社会网络预调研信效度检验

##### （1）信度检验结果

对于网络规模的测量来看，首先对社会网络的 8 个组成部分：网络规模、度中心度、中介中心度、特征向量中心度、互动频率、亲密程度、关系久暂、互惠内容进行核算结果值，一并采用信度检验。

信度检验的阈值标准是大于 0.70。根据结表 4.5 所示，社会网络量表信度结果值为 0.704，通过信度检验。同时，CITC 系数处于 0.350-0.807 之间，则被视为标准值。根据表 4.5 每个组成部分初始的 CITC 系数结果可知，均大于 0.30 的阈值标准。每个题项删除后的 Cronbach's  $\alpha$  系数最大值为 0.701，均小于该分量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.704，表明所有题项都予以保留，符合社会网络的量表设计。其次本次研究增加的互动频率、亲密程度、关系久暂、互惠内容四个调研结果与网络规模和中心度表现了较好一致性，说明本次调研取得了较好的可信度。



表 4.5 社会网络量表预调研信度检验

题项	均值	标准差	CITC	Alpha if Item Deleted	Cronbach's $\alpha$
网络规模	3.149	0.581	0.549	0.701	0.704
度中心度	39.300	7.730	0.807	0.680	
中介中心度	15.250	4.363	0.786	0.555	
特征向量中心度	9.211	2.297	0.689	0.635	
互动频率	3.036	0.995	0.448	0.695	
亲密程度	3.682	1.013	0.350	0.701	
关系久暂	3.526	0.790	0.587	0.693	
互惠内容	3.632	0.722	0.567	0.696	

来源：本研究整理

## (2) 效度检验结果

为了检验量表的科学性，需要对社会网络量表进行探索性因子分析，首先要进行 KMO 值和 Bartlett 球形检验。其中 KMO 值必须大于 0.70。经过检验结果如表 4.6 所示。量表 KMO 值为 0.783，Bartlett 球形检验卡方值为 563.478，显著性概率为 0.000，说明该量表适合进行探索性因子分析。

从表 4.6 可以看出，采用主成分分析法对该量表的 8 个组成题项进行因子提取，其中有 3 因子个特征值大于 1，3 个因子累计解释的方差比率均大于 50% 的最低接受值，故可认为萃取 3 个公共因子具有合理性。同时，通过最大方差法进行因子旋转，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文的理论假设；最后，从题项的组成可以明显看出网络规模未能有效拟合，单独呈现独立结果，符合本次设计要求和预估要求，表现了较好的区分度。

表 4.6 社会网络量表预调研探索性因子分析

纬度	题项	因子 1	因子 2	因子 3	KMO 值	Bartlett 检验卡方值	特征值	解释方差		
网络规模	网络规模			0.651	0.783	563.478***	1.059	13.7		
									34	
中心度	度中心度		0.877						2.582	32.2
	中介中心度		0.831							
	特征向量中心		0.790							
网络强度	互动频率	0.784							2.671	33.3
	亲密程度	0.856								
	关系短暂	0.923								
	互惠内容	0.904								

注：\*\*\*表示显著性  $P < 0.001$

来源：本研究整理

## （二）职业认同预调研信效度检验

### （1）信度检验结果

对于职业归属的测量来看。根据结果 4.7 所示，职业认同（13 个题项）信度结果值为 0.851，大于 0.70 的阈值标准。同时根据每个组成部分初始的 CITC 系数结果可知，发现第 34 题（您的职业对社会发展有重要的作用）的 CITC 系数明显小于 0.3 的要求，对该题项进行查看可知，新生代员工的认同结果显示其均值未出现明显的波动，但与整体关联性不大。删除后职业认同量表的信度值提升到 0.846。最终综合评判，删除该题项保留 12 个题项的量表结果作为职业认同量表的最终测量条目。

表 4.7 职业认同量表预调研信度检验

题项	均值	标准差	CITC	CITC (二次)	Alpha if Item Delete	Alpha if Item Delete	Cronbac h's α
PI1	3.336	1.377	0.708	0.696	0.827	0.842	0.851 0.846(二 次)
PI2	3.327	1.369	0.714	0.731	0.827	0.842	
PI3	3.300	1.431	0.731	0.727	0.825	0.840	
PI4	2.918	1.235	0.071	删除	0.864	删除	
PI5	2.964	1.446	0.316	0.682	0.853	0.869	
PI6	2.945	1.495	0.268	0.618	0.856	0.873	
PI7	2.973	1.398	0.192	0.705	0.860	0.875	
PI8	3.255	1.443	0.722	0.763	0.825	0.842	
PI9	3.382	1.453	0.723	0.731	0.825	0.841	
PI10	3.327	1.408	0.711	0.775	0.826	0.842	
PI11	2.764	1.361	0.524	0.666	0.839	0.854	
PI12	2.736	1.373	0.466	0.625	0.843	0.859	
PI13	2.882	1.311	0.486	0.664	0.841	0.857	

来源：本研究整理

## (2) 效度检验结果

同样，对职业认同量表（12 个题项）进行探索性因子分析，分析结果如表 4.8 所示。其量表 KMO 值大于 0.70，为 0.852。Bartlett 球形检验卡方值为 1028.886，显著性概率为 0.000，说明该量表适合进行探索性因子分析。

随后，采用主成分分析法对该量表的 12 个组成题项进行因子提取，4 个因子特征值和累计解释的方差比率均符合要求，故萃取 4 个公共因子具有合理性。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文的理论假设；

表 4.8 职业认同量表预调研探索性因子分析

纬度	题项	因子1	因子2	因子3	因子4	KMO 值	Bartlett 检验卡方	特征值	解释方差						
职业归属感	PI1	0.844				0.852	1028.886**	4.718	36.294						
	PI2	0.839													
	PI3	0.855													
角色价值	PI5			0.913				0.852	1028.886**	2.505	19.266				
	PI6			0.895											
	PI7			0.923											
职业行为	PI8				0.903					0.852	1028.886**	1.036	7.968		
	PI9				0.867										
	PI10				0.910										
职业价值	PI11		0.850									0.852	1028.886**	2.532	19.480
	PI12		0.876												
	PI13		0.892												

注：\*\*\*表示显著性  $P < 0.001$

来源：本研究整理

(三) 社会认同预调研信效度检验

(1) 信度检验结果

社会认同的测量结果，根据表 4.9 所示，社会认同信度结果值和初始的 CITC 系数均符合标准。每个题项删除后的 Cronbach's  $\alpha$  系数最大值为 0.850，均小于该分量表的

Cronbach's  $\alpha$  系数 0.851，表明所有题项都予以保留，符合社会网络量表设计。

表 4.9 社会认同量表预调研信度检验

题项	均值	标准差	CITC	Alpha if Item Deleted	Cronbach's $\alpha$
SI1	3.455	1.224	0.551	0.838	0.851
SI2	3.627	1.347	0.624	0.833	
SI3	3.682	1.361	0.686	0.829	
SI4	3.445	1.431	0.438	0.844	
SI5	3.455	1.405	0.493	0.841	
SI6	3.355	1.456	0.417	0.846	
SI7	3.255	1.505	0.389	0.848	
SI8	3.391	1.402	0.451	0.844	
SI9	3.182	1.422	0.525	0.839	
SI10	3.436	1.398	0.514	0.840	
SI11	3.191	1.517	0.593	0.834	
SI12	3.255	1.462	0.600	0.834	
SI13	3.164	1.378	0.332	0.850	

来源：本研究整理

## (2) 效度检验结果

对社会认同量表进行探索性因子分析，分析结果如表 4.10 所示。其量表 KMO 值和 Bartlett 球形检验卡方值均符合要求，说明该量表适合进行探索性因子分析。采用主成分分析法对该量表的 12 个组成题项进行因子提取，共得到 4 个特征值大于 1 的因子，4 个因子累计解释的方差比率大于 50% 的最低接受值，故可认为萃取 4 个公共因子具有合理性。通过最大方差法进行因子旋转，最终可知第 56 题（这份工作创造一定的社会价值）的载荷系数小于 0.5，故研究认为需要二次剔除该题项后进一步进行探索性因

子分析。

表 4.10 社会认同量表预调研探索性因子分析（首次）

题项	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	KMO 值	Bartlett 检验卡方值	特征值	解释方差
SI1				0.821	0.807	710.465***	2.007	15.435
SI2	0.517			0.669				
SI3				0.675				
SI4			0.807				2.155	16.577
SI5			0.821					
SI6			0.770					
SI7		0.882						
SI8		0.892					2.457	18.897
SI9		0.887						
SI10	0.866							
SI11	0.882						2.780	21.381
SI12	0.837							
SI13	0.325							

注：\*\*\*表示显著性  $P < 0.001$

来源：本研究整理

社会认同量在删除 56 题后，对保留 12 个题项的表进行了二次探索性因子分析，分析结果如表 5-7 所示。其量表 KMO 和 Bartlett 球形检验卡方值符合阈值标准。采用主成分分析法对该量表的 12 个组成题项进行因子提取，也得到 4 个特征值大于 1 的因子，对应每个部分的题项载荷系数均大于 0.5，故研究认为删除 56 题是有必要的。



表 4.10 社会认同量表预调研探索性因子分析 (2)

纬度	题项	因子	因子2	因子3	因子4	KMO值	Bartlett	特征	解释方
归属 认同	SI1				0.862	0.806	699.283***	2.002	16.687
	SI2				0.718				
	SI3				0.708				
情感 认同	SI4			0.812				2.187	18.226
	SI5			0.833					
	SI6			0.783					
行为 认同	SI7		0.883					2.436	20.302
	SI8		0.886						
	SI9		0.889						
评价 认同	SI10	0.857						2.645	22.039
	SI11	0.871							
	SI12	0.845							

注：\*\*\*表示显著性  $P < 0.001$

来源：本研究整理

#### (四) 工作意义感预调研信效度检验

##### (1) 信度检验结果

对于工作意义感的测量来看。根据结果 4.11 所示，工作意义感信度结果值和初始的 CITC 系数结果均符合阈值标准。每个题项删除后的 Cronbach's  $\alpha$  系数最大值为 0.808，均小于该分量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.809，表明所有题项都予以保留，符合本次量表设计。

表 4.11 工作意义感量表预调研信度检验

题项	均值	标准差	CITC	Alpha if Item Deleted	Cronbach's $\alpha$
WM1	3.273	1.496	0.542	0.785	0.809
WM2	3.300	1.424	0.551	0.785	
WM3	3.273	1.439	0.609	0.778	
WM4	3.100	1.420	0.411	0.800	

WM5	3.273	1.420	0.418	0.799
WM6	3.200	1.413	0.322	0.808
WM7	3.264	1.406	0.548	0.785
WM8	3.436	1.365	0.488	0.792
WM9	3.345	1.378	0.499	0.791
WM10	3.282	1.369	0.473	0.793

来源：本研究整理

(2) 效度检验结果

对工作意义量表进行探索性因子分析，分析结果如表 4.12 所示。其量表 KMO 值和 Bartlett 球形检验卡方值均在标准值以内，说明该量表适合进行探索性因子分析。采用主成分分析法对该量表的 10 个组成题项进行因子提取，同样共得到 3 个特征值大于 1 的因子，3 个因子累计解释的方差比率大于 50%的最低接受值，故可认为萃取 3 个公共因子具有合理性。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文的理论假设。

表 4.12 工作意义量表预调研探索性因子分析

纬度	题项	因子 1	因子 2	因子 3	KMO 值	Bartlett 检验卡方值	特征值	解释方差
工作积极意义	WM1		0.721		0.766	438.144***	2.163	21.630
	WM2		0.853					
	WM3		0.837					
工作创新意义	WM4			0.875				
	WM5			0.802				
	WM6			0.792				
互动意	WM7	0.811				2.724	27.244	

义	WM8	0.837						
	WM9	0.822						
	WM10	0.750						

注：\*\*\*表示显著性  $P < 0.001$

来源：本研究整理

#### 4.6 本章小结

随着时代的发展，青年群体的代际特征和需求更迭也越来越快，已有的量表也需要根据研究对象的变化不断更新。本研究在已有的成熟量表基础上，根据新生代员工的特征，将量表进一步优化和完善，使其能够满足本研究的需要。在量表制定出来后，为了确保初始问卷测量题项的科学性和合理性，进行了预调研，通过 150 份问卷的发放，对有效回收的 107 份预调研结果进行了信效度检验。从本章中信度检验和探索性因子分析的结果来看，小样本调查预测试分析结果基本通过了信效度检验。其中，首次进行的职业认同信度检验和社会认同效度检验都有出现偏差，在仔细检查与分析之后，对出现较大偏差的题项进行了删除，再分别对其进行二次的信效度检验，结果趋于正常。说明本研究的问卷都通过了信效度检验，可以作为接下来研究的量表使用。□

## 第五章

### 实证分析与假设检验

#### 5.1 正式问卷样本数据描述性统计分析

通过在问卷预调研的基础上调整问卷后，在信效度检验后，对正式样本进行发放和数据收集，将样本数据进行严格的控制，剔除了回答时间短（回答总时长低于 5 分钟）、回答结果不齐全的问卷、答案趋于一致的问卷。最终回收问卷 503 份，回收有效问卷 420 份，总体问卷回收率为 83.499%。

##### 5.1.1 样本特征描述性统计分析

在获取的 420 份有效问卷中，研究首先针对背景特征情况进行统计分析，结果如表 5.1 所示。从数据来看，在性别上未表现较大的差异性，从年龄来看，21 岁以上的人员相对较多，这也符合本次调研设计的标准。根据户口所在地来看，城镇人口是本次调研的主要群体。其次在学历分布来看，本科及以上学历的人员占比达到 83%以上，说明本次调研人员的学历主要集中在本科及以上。

**表 0.8** 正式问卷样本特征情况

背景特征		人数	占比 (%)
性别	男	206	49.048
	女	214	50.952
	17 岁及以下	8	1.905
	18-22 岁	130	30.952
	23-28 岁	282	67.143
是否是独生子女	是	245	58.333
	否	175	41.667
自己就业点	政府部门	52	12.381
	事业单位	94	22.381
	国有企业	80	19.048

	民营企业	72	17.143
	外资企业	45	10.714
	个体户	53	12.619
	其他	24	5.714
父亲就业点	政府部门	35	8.333
	事业单位	100	23.810
	国有企业	87	20.714
	民营企业	51	12.143
	外资企业	51	12.143
	个体户	77	18.333
	没有职业	6	1.429
	其他	13	3.095
母亲就业点	政府部门	37	8.810
	事业单位	101	24.048
	国有企业	82	19.524
	民营企业	53	12.619
	外资企业	51	12.143
	个体户	68	16.190
	没有职业	13	3.095
	其他	15	3.571
自己岗位	管理岗	12	2.857
	研发岗	61	14.524
	技术岗	96	22.857
	运营岗	108	25.714
	销售岗	61	14.524
	工勤岗	53	12.619

	其他	29	6.905
父亲岗位	管理岗	45	10.714
	研发岗	52	12.381
	技术岗	105	25.000
	运营岗	80	19.048
	销售岗	54	12.857
	工勤岗	55	13.095
	其他	29	6.905
母亲岗位	管理岗	42	10.000
	研发岗	70	16.667
	技术岗	65	15.476
	运营岗	99	23.571
	销售岗	47	11.190
	工勤岗	62	14.762
	其他	35	8.333
户口所在地	农村	124	29.524
	城市	296	70.476
所在的城市	北京	53	12.619
	深圳	35	8.333
	杭州	14	3.333
	成都	81	19.286
	武汉	19	4.524
	西安	81	19.286
	东莞	47	11.190
	青岛	90	21.429
学历	初中及以下	47	11.190



	高中/中专	57	13.571
	大专	104	24.762
	本科	144	34.286
	硕士研究生	64	15.238
	博士研究生	4	0.952

来源：本研究整理

### 5.1.2 变量的描述性统计分析

根据对变量的描述性统计分析结果可知，本文涉及到的所有主要变量及其维度的数据特征，主要的数据特征包括均值、标准差、偏度以及峰度。由表 5.2 可以发现，所有变量的数据特征均未出现异常，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，说明本文的样本基本服从正态分布。

表 0.2 正式问卷结果描述性统计

量表	题项/调研项	平均值	标准差	偏度		峰度	
				统计	标准误	统计	标准误
社会网络	网络规模	3.016	0.453	1.180	0.238	-0.103	0.119
	度中心度	37.898	7.245	0.666	0.238	-0.254	0.119
	中介中心度	14.543	3.811	0.115	0.238	0.336	0.119
	特征向量中心度	9.358	2.079	0.448	0.238	-0.411	0.119
	互动频率	2.510	0.891	-0.197	0.238	0.296	0.119
	亲密程度	3.621	1.002	-0.410	0.238	-0.029	0.119
	关系久暂	3.201	0.844	-0.456	0.238	-0.162	0.119
	互惠内容	3.322	0.779	1.639	0.238	-0.742	0.119
职业认同	PI1	3.148	1.398	-1.247	0.238	-0.218	0.119
	PI2	3.195	1.457	-1.333	0.238	-0.199	0.119
	PI3	3.145	1.495	-1.423	0.238	-0.147	0.119
	PI4	3.124	1.424	-1.311	0.238	-0.125	0.119

	PI5	3.148	1.410	-1.289	0.238	-0.166	0.119
	PI6	3.202	1.462	-1.343	0.238	-0.221	0.119
	PI7	3.169	1.418	-1.338	0.238	-0.185	0.119
	PI8	3.183	1.458	-1.390	0.238	-0.145	0.119
	PI9	3.167	1.403	-1.260	0.238	-0.195	0.119
	PI10	3.000	1.434	-1.341	0.238	-0.054	0.119
	PI11	3.036	1.377	-1.233	0.238	-0.048	0.119
	PI12	3.062	1.485	-1.415	0.238	-0.063	0.119
社会认同	SI1	3.864	1.194	0.204	0.238	-1.038	0.119
	SI2	3.795	1.272	-0.080	0.238	-0.994	0.119
	SI3	3.814	1.294	-0.167	0.238	-0.986	0.119
	SI4	3.748	1.353	-0.431	0.238	-0.904	0.119
	SI5	3.805	1.253	-0.187	0.238	-0.935	0.119
	SI6	3.750	1.306	-0.194	0.238	-0.969	0.119
	SI7	3.726	1.288	-0.410	0.238	-0.831	0.119
	SI8	3.667	1.397	-0.682	0.238	-0.805	0.119
	SI9	3.650	1.305	-0.602	0.238	-0.749	0.119
	SI10	3.729	1.330	-0.451	0.238	-0.869	0.119
	SI11	3.688	1.283	-0.387	0.238	-0.851	0.119
	SI12	3.700	1.349	-0.507	0.238	-0.867	0.119
工作意义感	WM1	3.319	1.405	-1.114	0.238	-0.373	0.119
	WM2	3.252	1.444	-1.302	0.238	-0.266	0.119
	WM3	3.240	1.422	-1.237	0.238	-0.280	0.119
	WM4	3.088	1.378	-1.248	0.238	-0.082	0.119
	WM5	3.062	1.443	-1.349	0.238	-0.056	0.119
	WM6	3.007	1.433	-1.357	0.238	-0.071	0.119
	WM7	3.155	1.420	-1.303	0.238	-0.170	0.119
	WM8	3.174	1.420	-1.279	0.238	-0.144	0.119
	WM9	3.117	1.383	-1.271	0.238	-0.129	0.119
	WM10	3.207	1.413	-1.263	0.238	-0.213	0.119

来源：本研究整理

## 5.2 信度与效度检验

通过前文预测问卷可知，整体信效度检验已通过，后期正式样本数据仍需进行检验。保证正式样本数据的信效度符合统计学标准，更好用于后续的实证分析。

### 5.2.1 信度检验

在前文预测试阶段，本文已对测量变量的信度检验和分析方法进行了详细的阐述，并基于检验结果正式问卷结果进行相同方法检验。为进一步研究正式问卷的可信度，在本次设定研究中，分别针对前期所涉及的二级构面结果也进行检验。

分析结果如表 5.3 所示。根据表中数据来看，社会网络整体问卷信度值为 0.708，符合大于 0.7 的标准，其对应二级构面中心度、互动强度的信度值也大于 0.7。由于网络规模经过二次核算后进行成一个组成结果值，故本次不予检验。但整体研究结果仍然表明社会网络的信度检验结果通过，数据结果具有较好的可信度；其次职业认同、社会认同、工作意义感的信度值分别为 0.887、0.875、0.901，均大于 0.7 的阈值标准，且对应每个二级构面的信度值均在 0.7 以上，说明职业认同、社会认同、工作意义感信度检验也通过，也表现了较好的可信度。

表 0.3 正式问卷信度检验

量表/构面		最小值	最大值	均值	标准偏差	题项数	信度值
社会网络	网络规模	2.000	4.600	3.016	0.453	-	-
	中心度	5.917	32.167	20.600	4.035	-	0.760
	互动强度	1.025	5.250	3.164	0.677	-	0.789
	社会网络	1.248	5.088	3.228	0.554	-	0.708
职业认同	职业归属感	1.000	5.000	3.163	1.281	3	0.862
	角色价值观	1.000	5.000	3.158	1.278	3	0.879
	职业行为倾向	1.000	5.000	3.173	1.268	3	0.875
	职业价值观	1.000	5.000	3.033	1.276	3	0.875
	职业认同	1.333	4.833	3.132	0.940	12	0.887
社会认同	归属认同	1.000	5.000	3.825	1.107	3	0.850
	情感认同	1.000	5.000	3.767	1.157	3	0.869

	行为认同	1.000	5.000	3.681	1.176	3	0.862
	评价认同	1.000	5.000	3.706	1.170	3	0.868
	社会认同	1.500	4.833	3.745	0.836	12	0.875
工作意义感	工作积极意义	1.000	5.000	3.271	1.260	3	0.863
	工作创进意义	1.000	5.000	3.052	1.279	3	0.884
	互动意义	1.250	5.000	3.163	1.223	4	0.890
	工作意义感	1.300	4.900	3.162	1.042	10	0.901

来源：本研究整理

### 5.2.2 效度检验

问卷效度主要体现在内容效度和建构效度两方面。为保证本研究的内容效度，设计过程中，主要通过大部分题项选取国内外成熟量表和遵循量表开发流程等方式来实现。自行开发量表时遵循量表开发原则步骤，从案例和理论中生成题项，问卷征求了人力资源领域专家和新生代员工的意见，不断修改问卷，通过预调研的方式净化题项。在与测试阶段，研究已经通过探索性因子分析验证了数据的结构效度。进一步采用验证下因子分析，运用 AMOS24.0 进行检验，根据统计学原理，运用 4 个绝对适配度指标与 3 个相对适配度指标对测量模型进行综合评价，其中，选取的绝对适配度指标有：卡方自由度比 ( $\chi^2/df$ )、标准化残差均方根 (SRMR)、拟合优度指数 (GFI)、近似值误差均方根 (RMSEA) 等四个指标；选取的相对适配度指标主要包括：规范拟合指数 (NFI)、非范拟合指数 (NNFI 或 TLI)、比较拟合指数 (CFI) 等 3 个指标。对这些指标的综合考察，可以全面反映测量模型的适配度。

运用软件 AMOS24.0 进行验证性因子分析，结果表 5.4 所示为各量表的模型拟合指标。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模型拟合情况均表现较好的适配性，表明其适配情况较好；

表 0.4 各量表验证性因子的拟合指标判断

量表名称	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NIF	IFI	CFI	RMSEA	判断结果
适配的标准或临界值	< 3.00	> 0.90	> 0.90	> 0.90	> 0.90	> 0.90	< 0.08	

社会网络	2.542	0.964	0.914	0.955	0.964	0.964	0.076	通过
职业认同	1.206	0.980	0.967	0.983	0.997	0.997	0.021	通过
社会认同	1.807	0.957	0.952	0.972	0.987	0.987	0.041	通过
工作意义感	1.391	0.971	0.969	0.985	0.996	0.996	0.029	通过

来源：本研究整理

如表 5.5 所示，问卷中各维度的 AVE 值均超过 0.5，同量表的组合信度来看也均大于 0.8。并且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的四个量表结果，均具有较好的收敛效度。

**表 0.5** 各量表验证性因子分析结果

量表	路径	标准化回归系数	S.E.	C.R.	显著性	CR	AVE
社会网络	网络规模	--	--	--	--	--	--
	度中心度<-中心度	0.906				0.88	0.71
	中介中心度<-中心度	0.846	0.02	22.47	***	0	1
	特征向量中心度<-互动	0.773	0.01	19.99	***		
	互动频率<-互动强度	0.609				0.88	0.66
	亲密程度<-互动强度	0.751	0.09	7.024	***	4	1
	关系久暂<-互动强度	0.924	0.09	14.86	***		
互惠内容<-互动强度	0.925	0.08	14.86	***			
职业认同	PI1<-职业归属感	0.849				0.86	0.71
	PI2<-职业归属感	0.807	0.05	19.26	***	2	2
	PI3<-职业归属感	0.809	0.05	19.30	***		
	PI4<-角色价值观	0.838				0.87	0.70
	PI5<-角色价值观	0.811	0.04	19.95	***	9	8
	PI6<-角色价值观	0.874	0.04	21.61	***		
	PI7<-职业行为倾向	0.847				0.87	0.70
	PI8<-职业行为倾向	0.870	0.05	21.26	***	6	3
	PI9<-职业行为倾向	0.796	0.04	19.44	***		
	PI10<-职业价值观	0.804				0.87	0.70
	PI11<-职业价值观	0.838	0.05	19.40	***	3	2
	PI12<-职业价值观	0.871	0.05	19.94	***		
社会认同	SI1<-归属认同	0.824				0.85	0.65
	SI2<-归属认同	0.792	0.05	17.83	***	0	4
	SI3<-归属认同	0.810	0.05	18.20	***		
	SI4<-情感认同	0.831				0.86	0.68
	SI5<-情感认同	0.831	0.04	19.55	***	9	8
	SI6<-情感认同	0.827	0.05	19.47	***		
	SI7<-行为认同	0.803				0.86	0.67
	SI8<-行为认同	0.857	0.06	18.77	***	2	6
	SI9<-行为认同	0.806	0.05	18.03	***		
	SI10<-评价认同	0.809				0.86	0.68
	SI11<-评价认同	0.835	0.05	19.19	***	8	7
	SI12<-评价认同	0.842	0.05	19.33	***		
工作意义感	WM1<-工作积极意义	0.815				0.86	0.67
	WM2<-工作积极意义	0.838	0.05	19.41	***	3	7
	WM3<-工作积极意义	0.816	0.05	18.90	***		
	WM4<-工作创进意义	0.815				0.88	0.71
	WM5<-工作创进意义	0.901	0.05	21.51	***	5	9
	WM6<-工作创进意义	0.826	0.05	19.99	***		
	WM7<-互动意义	0.840				0.89	0.66
	WM8<-互动意义	0.817	0.04	20.54	***		
	WM9<-互动意义	0.798	0.04	19.86	***		



	WM10<互动意义	0.815	0.04	20.44	***	0	9
--	-----------	-------	------	-------	-----	---	---

来源：本研究整理

由表 5.5 所示，社会网络、职业认同、社会认同、工作意义感整体量表的组合信度值分别为 0.821、0.871、0.844、0.853，平均方差提取值 AV 值分别为 0.651、0.684、0.603、0.722。

### 5.3 相关性分析

按照统计学原理，首先我们进行相关性分析，前期本文考虑 12 个背景变量（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）为控制变量可能会影响本研究结果，基于此，首先我们进行相关性检验。分析结果如表 5.6 所示。根据  $P \leq 0.05$ ，判定是否具有显著性相关，同时根据皮尔逊相关性结果值判定正负强弱相关。

表 0.6 相关性分析 (1)

变量	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
A1	1															
A2	0.040	1														
A3	.153* *	- 0.043	1													
A4	0.012	- .436* *	0.075	1												
A5	0.057	- .452* *	0.092	.567* *	1											
A6	0.050	- .389* *	0.086	.531* *	.639* *	1										
A7	0.072	- .485* *	0.063	.597* *	.613* *	.572* *	1									
A8	0.001	- .497* *	.101*	.524* *	.610* *	.584* *	.638* *	1								
A9	0.046	- .510* *	.103*	.498* *	.621* *	.630* *	.678* *	.713* *	1							
A10	- 0.019	- 0.017	- 0.056	-.105* *	.168* *	.162* *	.157* *	.163* *	.159* *	1						
A11	- 0.019	- 0.045	- 0.049	0.020	- 0.010	- 0.077	- 0.054	- 0.014	-.113* *	- 0.075	1					
A12	0.012	.452* *	- 0.049	-.388* *	-.412* *	-.411* *	-.461* *	-.520* *	-.441* *	0.018	- 0.005	1				
社会 网络	- 0.018	0.022	0.063	.116* *	.129* *	.132* *	.130* *	.098* *	.101* *	-.098* *	- .139* *	- 0.017	1			

职业认同	0.021	0.054	0.009	-0.069	-0.055	-0.016	0.000	-0.016	-0.038	0.000	-0.018	-0.005	.308*	1		
社会认同	0.008	0.032	0.040	-0.048	-0.030	-0.074	-0.025	-0.003	0.038	-0.027	-0.063	-0.056	.129*	.127*	1	
工作意义感	-0.027	0.062	-0.018	-0.036	0.011	0.030	0.007	0.032	0.003	-0.039	0.010	-0.047	.382*	.619*	.117*	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

根据表 5.6 的结果来看，本次研究的控制变量与工作意义感均不存在显著性的关系，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性的相关性，其系数分别为 0.387、0.612。其次根据对角线的 AVE 根值结果来看，说明社会网络、职业认同、社会认同、工作意义感四个量表具有较好的区分效度；进一步根据表 5.7 来看，社会网络、职业认同的二级维度与工作意义感的二级维度也存在显著的相关性，对应系数概率 p 值均小于 0.01。

表 0.7 相关性分析（2）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
网络规模	0.843									
中心度	.486*	0.813								
互动强度	.272*	.319*	0.844							
职业归属感	.112*	.189*	.203*	0.841						
角色价值观	.138*	.211*	.155*	.567*	0.838					

	*	*	*	*						
职业行为倾向	.247*	.216*	.239*	.388*	.399*	0.838				
职业价值观	.377*	.203*	.231*	.338*	.338*	.434*	0.809			
工作积极意义	.324*	.318*	.298*	.538*	.495*	.541*	.460*	0.829		
工作创进意义	.250*	.244*	.136*	.198*	.258*	.302*	.350*	.486*	0.822	
互动意义	.356*	.325*	.179*	.325*	.371*	.336*	.388*	.603*	.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。

来源：本研究整理

## 5.4 直接作用检验

进一步研究将社会网络、职业认同作为自变量，分别研究对工作意义感的影响作用，嵌入对企业绿色创新的直接影响作用。在模型建立中均加入 12 个背景变量作为控制变量进行分析。

### 5.4.1 社会网络对工作意义感的作用检验

由表 5.8 模型 1 可以看出来，社会网络的二级构面网络规模、中心度、互动强度均对工作意义感存在显著性的影响作用，其系数值分别为 0.261（ $t=5.168$ ， $p<0.001$ ）、0.213（ $t=4.169$ ， $p<0.001$ ）、0.140（ $t=2.978$ ， $p<0.01$ ），说明新生代员工的网络规模、中心度、互动强度越强，其工作意义感将会越高。由模型 2 可知，社会网络对工作意义感的影响系数值为 0.399（ $t=8.531$ ， $p<0.05$ ），也说明整体来看，社会网络程度越高，工作意义感也越强。整体来看，本次研究假设 H1、H1-1、H1-2、H1-3 均得到验证；

表 0.8 社会网络对工作意义感的回归检验

变量		模型 1		模型 2	
		$\beta$	T	$\beta$	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
	网络规模	0.261	5.168***		
自变量	中心度	0.213	4.169***		
	互动强度	0.140	2.978**		
	社会网络			0.399	8.531***
R <sup>2</sup>		0.221		0.168	
Adj R <sup>2</sup>		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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

#### 5.4.2 社会网络对职业认同的作用检验

由表 5.9 模型 3 可以看出来，社会网络的二级构面网络规模、中心度、互动强度均对

职业认同存在显著性的影响作用,其系数值分别为 0.132( $t=2.388, p<0.05$ )、0.166( $t=3.185, p<0.01$ )、0.115 ( $t=2.285, p<0.05$ ) , 说明新生代员工的网络规模、中心度、互动强度越强,其职业认同将会越高。由模型 4 可知, 社会网络对职业认同的影响系数值为 0.337 ( $t=6.754, p<0.001$ ) , 也说明整体来看, 社会网络程度越高, 职业认同也越强。整体来看, 本次研究假设 H2、H2-1、H2-2、H2-3 均得到验证;

表 0.9 社会网络对职业认同的回归检验

变量		模型 3		模型 4	
		$\beta$	T	$\beta$	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
	所在的城市	-0.045	-0.909	-0.041	-0.812
	学历	-0.120	-2.011*	-0.127	-2.13*
	网络规模	0.132	2.388*		
自变量	中心度	0.166	3.185**		
	互动强度	0.115	2.285*		
	社会网络			0.337	6.754**
R <sup>2</sup>		0.166		0.153	
Adj R <sup>2</sup>		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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.4.3 社会网络对社会认同的作用检验

由表 5.10 模型 5 可以看出来，社会网络的二级构面网络规模、中心度、互动强度均对社会认同的系数值分别为 0.178 ( $t=3.397, p<0.001$ )、0.050 ( $t=0.937, p>0.05$ )、0.066 ( $t=0.066, p>0.05$ )，其中仅中心度与社会认同存在显著性的影响关系，说明新生代员工的中心度越高，其社会认同将会越高。由模型 6 可知，社会网络对社会认同的影响系数值为 0.176 ( $t=3.794, p<0.001$ )，也说明整体来看，社会网络程度越高，社会认同也越强。

表 0.10 社会网络对社会认同的回归检验

变量		模型 5		模型 6	
		$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.010	-0.214	-0.006	-0.123
	年龄	0.089	1.673	0.104	1.937
	是否是独生子女	0.017	0.375	0.024	0.526
	自己就业点	-0.029	-0.450	-0.040	-0.618
	父亲就业点	0.009	0.124	0.015	0.209
	母亲就业点	-0.155	-2.239*	-0.172	-2.471*
	自己岗位	-0.074	-1.006	-0.075	-1.012
	父亲岗位	-0.005	-0.066	0.000	0.001
	母亲岗位	0.143	1.836	0.168	2.154*

	户口所在地	-0.037	-0.795	-0.032	-0.695
	所在的城市	-0.030	-0.662	-0.026	-0.549
	学历	-0.133	-2.496**	-0.142	-2.648**
	网络规模	0.178	3.397***		
自变量	中心度	0.050	0.937		
	互动强度	0.066	1.376		
	社会网络			0.176	3.794***
R <sup>2</sup>		0.101		0.077	
Adj R <sup>2</sup>		0.072		0.051	
F		3.416***		2.945***	
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

#### 5.4.4 职业认同对工作意义感的作用检验

由表 5.11 模型 5 可以看出来，职业认同的二级构面职业归属感、角色价值观、职业行为倾向、职业价值观对工作意义感存在显著性的影响作用，其系数值分别为 0.147 ( $t=3.046, p<0.01$ )、0.227 ( $t=4.747, p<0.001$ )、0.195 ( $t=4.346, p<0.001$ )、0.274 ( $t=6.228, p<0.001$ )，说明新生代员工的职业归属感、角色价值观、职业行为倾向、职业价值观越强，其工作意义感将会越高。由模型 6 可知，职业认同对工作意义感的影响系数值为 0.619 ( $t=15.927, p<0.001$ )，也说明整体来看，职业认同程度越高，工作意义感也越强。整体来看，本次研究假设 H3、H3-1、H3-2、H3-3、H3-4 均得到验证。

表 0.11 职业认同对工作意义感的回归检验

变量		模型 7		模型 8	
		$\beta$	T	$\beta$	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
	职业归属感	0.147	3.046**	0.619	15.927***
自变量	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 <sup>2</sup>		0.401		0.396	
Adj R <sup>2</sup>		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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.5 职业认同的中介效应检验

在前期研究假设中，研究认为职业认同在社会网络与工作意义感之间存在中介效应，故进一步研究也将分析验证职业认同的二级构面职业归属感、角色价值观、职业行为倾向、职业价值观的中介作用；

通过表 5.12 模型 2 和模型 9 可以看出来，在加入中介变量（职业认同）之前，社会网络对工作意义感具有显著的正向影响作用；而在加入职业认同变量之后，模型 9 结果显示社会网络（ $\beta=0.218$ ,  $p<0.001$ ）仍然对工作意义感具有显著的正向影响作用，同时职业归属感（ $\beta=0.551$ ,  $p<0.001$ ）对工作意义感的影响作用也显著。其次根据模型 6 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（ $\beta=0.178$ ,  $p<0.001$ ）。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 0.12 职业认同的中介回归检验

变量		模型 2		模型 6		模型 9	
		$\beta$	T	$\beta$	T	$\beta$	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	职业认同					0.551	13.875***
R <sup>2</sup>		0.168		0.077		0.436	

Adj R <sup>2</sup>	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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.5.1 职业归属感在社会网络与工作意义感的中介作用检验

通过表 5.13 模型 2 和模型 11 可以看出来，在加入中介变量（职业归属感）之前，社会网络对工作意义感具有显著的正向影响作用；而在加入职业归属感变量之后，模型 11 结果显示社会网络（ $\beta=0.308$ ,  $p < 0.001$ ）仍然对工作意义感具有显著的正向影响作用，同时职业归属感（ $\beta=0.363$ ,  $p < 0.001$ ）对工作意义感的影响作用也显著。其次根据模型 10 的结果来看，社会网络对职业归属感也具有显著的正向影响作用（ $\beta=0.250$ ,  $p < 0.001$ ）。也就是说，加入职业归属感变量后，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，本研究认为职业归属感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 H4-1 的成立。

表 0.13 职业归属感的中介回归检验

变量		模型 2		模型 10		模型 11	
		$\beta$	T	$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.011	-0.246	0.032	0.664	-0.023	-0.537
	年龄	0.066	1.136	-0.024	-0.405	0.075	1.391
	是否是独生子女	-0.035	-0.763	0.011	0.235	-0.039	-0.919
	自己就业点	-0.103	-1.671	-0.110	-1.720	-0.063	-1.096
	父亲就业点	-0.016	-0.228	-0.133	-1.870	0.033	0.515
	母亲就业点	0.027	0.412	0.070	1.023	0.002	0.027
	自己岗位	-0.017	-0.239	0.121	1.630	-0.061	-0.920
	父亲岗位	0.048	0.655	0.078	1.029	0.019	0.286
	母亲岗位	-0.012	-0.157	-0.216	-2.717**	0.067	0.932

	户口所在地	0.000	0.002	0.026	0.537	-0.009	-0.217
	所在的城市	0.068	1.453	0.046	0.949	0.051	1.179
	学历	-0.094	-1.684	-0.079	-1.359	-0.065	-1.259
自变量	社会网络	0.399	8.531***	0.250	5.142***	0.308	6.885***
中介变量	职业归属感					0.363	8.225***
R <sup>2</sup>		0.168		0.098		0.287	
Adj R <sup>2</sup>		0.141		0.069		0.262	
F		6.306***		3.394***		11.649***	
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.5.2 角色价值观在社会网络与工作意义感的中介作用检验

通过表 5.14 模型 2 和模型 13 可以看出来，在加入中介变量（角色价值观）之前，社会网络对工作意义感具有显著的正向影响作用；而在加入角色价值观变量之后，模型 12 结果显示社会网络 ( $\beta=0.293, p \leq 0.001$ ) 仍然对工作意义感具有显著的正向影响作用，同时角色价值观 ( $\beta=0.401, p \leq 0.001$ ) 对工作意义感的影响作用也显著。其次根据模型 12 的结果来看，社会网络对角色价值观也具有显著的正向影响作用 ( $\beta=0.263, p \leq 0.001$ )。也就是说，加入角色价值观变量后，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，本研究认为角色价值观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 H4-2 的成立。

表 0.14 角色价值观的中介回归检验

变量		模型 2		模型 12		模型 13	
		$\beta$	T	$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.011	-0.246	0.049	1.007	-0.031	-0.740
	年龄	0.066	1.136	0.001	0.012	0.066	1.246



	是否是独生子女	-0.035	-0.763	-0.031	-0.632	-0.023	-0.546
	自己就业点	-0.103	-1.671	-0.033	-0.502	-0.090	-1.607
	父亲就业点	-0.016	-0.228	-0.058	-0.809	0.008	0.125
	母亲就业点	0.027	0.412	-0.055	-0.792	0.049	0.823
	自己岗位	-0.017	-0.239	0.020	0.261	-0.025	-0.384
	父亲岗位	0.048	0.655	0.093	1.204	0.011	0.160
	母亲岗位	-0.012	-0.157	-0.059	-0.734	0.012	0.169
	户口所在地	0.000	0.002	0.008	0.153	-0.003	-0.069
	所在的城市	0.068	1.453	0.027	0.554	0.057	1.343
	学历	-0.094	-1.684	-0.056	-0.946	-0.072	-1.413
自变量	社会网络	0.399	8.531***	0.263	5.341***	0.293	6.682***
中介变量	职业归属感					0.401	9.385***
R <sup>2</sup>		0.168		0.075		0.317	
Adj R <sup>2</sup>		0.141		0.046		0.293	
F		6.306***		2.545***		13.403***	
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.5.3 职业行为倾向在社会网络与工作意义感的中介作用检验

通过表 5.15 模型 2 和模型 15 可以看出来，在加入中介变量（职业行为倾向）之前，社会网络对工作意义感具有显著的正向影响作用；而在加入职业行为倾向变量之后，模型 15 结果显示社会网络 ( $\beta=0.309$ ,  $p \leq 0.001$ ) 仍然对工作意义感具有显著的正向影响作用，同时职业行为倾向 ( $\beta=0.374$ ,  $p \leq 0.001$ ) 对工作意义感的影响作用也显著。其次根据模型 14 的结果来看，社会网络对职业行为倾向也具有显著的正向影响作用 ( $\beta=0.242$ ,  $p \leq 0.001$ )。也就是说，加入职业行为倾向变量后，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，本研究认为职业行为倾向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 H4-3 的成立。

表 0.15 职业行为倾向的中介回归检验

变量		模型 2		模型 14		模型 15	
		$\beta$	T	$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.011	-0.246	-0.070	-1.425	0.015	0.344
	年龄	0.066	1.136	0.039	0.632	0.051	0.963
	是否是独生子女	-0.035	-0.763	0.021	0.439	-0.043	-1.018
	自己就业点	-0.103	-1.671	-0.035	-0.542	-0.090	-1.583
	父亲就业点	-0.016	-0.228	-0.092	-1.275	0.019	0.300
	母亲就业点	0.027	0.412	0.039	0.555	0.013	0.209
	自己岗位	-0.017	-0.239	0.031	0.405	-0.028	-0.434
	父亲岗位	0.048	0.655	-0.058	-0.747	0.070	1.033
	母亲岗位	-0.012	-0.157	0.071	0.885	-0.039	-0.551
	户口所在地	0.000	0.002	0.035	0.695	-0.013	-0.296
	所在的城市	0.068	1.453	0.025	0.500	0.059	1.364
学历	-0.094	-1.684	-0.020	-0.336	-0.087	-1.686	
自变量	社会网络	0.399	8.531***	0.242	4.891***	0.309	6.97***
中介变量	职业归属感					0.374	8.671***
R <sup>2</sup>		0.168		0.071		0.298	
Adj R <sup>2</sup>		0.141		0.041		0.274	
F		6.306***		2.370***		12.297***	
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

#### 5.5.4 职业价值观在社会网络与工作意义感的中介作用检验

通过表 5.16 模型 2 和模型 17 可以看出来，在加入中介变量（职业价值观）之前，社

会网络对工作意义感具有显著的正向影响作用；而在加入职业价值观变量之后，模型 16 结果显示社会网络 ( $\beta=0.310, p<0.001$ ) 仍然对工作意义感具有显著的正向影响作用，同时职业价值观 ( $\beta=0.416, p<0.001$ ) 对工作意义感的影响作用也显著。其次根据模型 16 的结果来看，社会网络对职业价值观也具有显著的正向影响作用 ( $\beta=0.214, p<0.001$ )。也就是说，加入职业价值观变量后，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，本研究认为职业价值观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 H4.4 的成立。

表 0.16 职业价值观的中介回归检验

变量		模型 2		模型 16		模型 17	
		$\beta$	T	$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.011	-0.246	0.081	1.645	-0.045	-1.076
	年龄	0.066	1.136	0.017	0.269	0.059	1.132
	是否是独生子女	-0.035	-0.763	-0.010	-0.209	-0.031	-0.746
	自己就业点	-0.103	-1.671	-0.149	-2.283*	-0.041	-0.735
	父亲就业点	-0.016	-0.228	0.021	0.290	-0.024	-0.396
	母亲就业点	0.027	0.412	0.006	0.089	0.025	0.415
	自己岗位	-0.017	-0.239	0.024	0.315	-0.027	-0.420
	父亲岗位	0.048	0.655	-0.031	-0.401	0.061	0.924
	母亲岗位	-0.012	-0.157	0.053	0.657	-0.034	-0.496
	户口所在地	0.000	0.002	-0.011	-0.213	0.005	0.107
	所在的城市	0.068	1.453	-0.007	-0.143	0.071	1.686
	学历	-0.094	-1.684	-0.004	-0.061	-0.093	-1.843
自变量	社会网络	0.399	8.531***	0.214	4.312***	0.310	7.214***
中介变量	职业归属感					0.416	9.872***
R <sup>2</sup>		0.168		0.066		0.329	
Adj R <sup>2</sup>		0.141		0.036		0.306	

F	6.306***	2.210***	14.208***
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.6 社会认同的调节效应检验

在前期研究假设中，研究认为社会认同在社会网络与工作意义感之间存在调节效应，故研究也将进一步分析验证社会认同的二级构面归属认同、情感认同、行为认、评价认同的调节作用。在本次分析中，采用自变量×调节变量作为交互项放入回归方程中分析其是否存在调节效应和调节方向，且参与回归的变量均统一进行了中心化处理；

根据表 5.17 所示，模型 19 与模型 18 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 18 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 0.17 社会认同的调节回归检验

变量		模型 18		模型 19	
		$\beta$	T	$\beta$	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	-0.02	-0.284
	父亲岗位	0.066	0.925	0.076	1.067
	母亲岗位	-0.048	-0.647	-0.044	-0.59

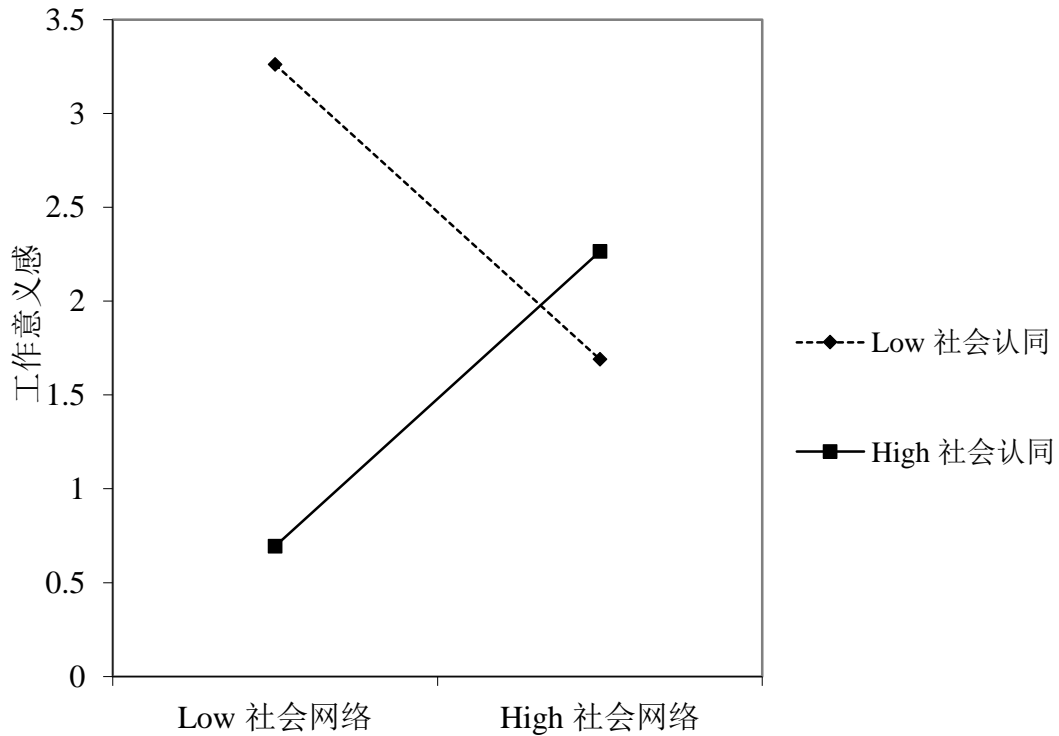
	户口所在地	-0.013	-0.284	-0.002	-0.044
	所在的城市	0.04	0.898	0.045	1.019
	学历	-0.053	-1.038	-0.046	-0.891
自变量	社会网络	0.386	8.648***	0	0.001
调节变量	社会认同	0.066	1.475	-0.412	-1.796
交互项	社会网络×社会认同			0.672	2.121*
R <sup>2</sup>		0.169		0.177	
Adj R <sup>2</sup>		0.144		0.15	
□R <sup>2</sup>				0.007	
F		6.635***		6.635***	
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

为了直观地反映社会认同对社会网络与工作意义感的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 5.1 和从该图中可以清楚地看到，社会认同水平越高，社会网络与工作意义感的回归线的斜率就越大，意味着高水平的社会认同增强了社会网络与工作意义感的促进作用。与之相反，新生代员工的社会认同程度越低，社会网络与工作意义感之间的回归线的斜率就越小，意味着低水平的社会认同降低了社会网络与工作意义感的促进作用。

图 0.6 社会认同在社会网络与工作意义感的调节示意图



来源：本研究整理

### 5.6.1 归属认同在社会网络与工作意义感的调节作用检验

根据表 5.18 所示，模型 21 与模型 20 对比来看，加入交互项后模型的  $R^2$  未得到变化，且对应交互项（归属认同×社会认同）的系数值不显著，表明归属认同在社会网络与工作意义感之间未起到调节作用。

因此，假设 H5-1 不成立。

表 0.18 归属认同的调节回归检验

变量		模型 20		模型 21	
		$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.003	-0.063	0.000	0.001



	年龄	-0.027	-0.520	-0.018	-0.349
	是否是独生子女	-0.027	-0.621	-0.030	-0.685
	自己就业点	-0.113	-1.824	-0.107	-1.715
	父亲就业点	-0.005	-0.073	-0.010	-0.153
	母亲就业点	0.064	0.960	0.065	0.989
	自己岗位	-0.027	-0.383	-0.024	-0.334
	父亲岗位	0.062	0.871	0.064	0.891
	母亲岗位	-0.049	-0.653	-0.045	-0.601
	户口所在地	-0.009	-0.201	-0.005	-0.123
	所在的城市	0.041	0.923	0.042	0.948
	学历	-0.055	-1.090	-0.054	-1.069
自变量	社会网络	0.385	8.659***	0.223	1.369
调节变量	归属认同	0.083	1.880***	-0.176	-0.694
交互项	社会网络×归属认同			0.329	1.035
R <sup>2</sup>		0.172		0.174	
Adj R <sup>2</sup>		0.146		0.146	
□R <sup>2</sup>				0.000	
F		6.751***		6.751***	
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  $p < 0.05$

来源：本研究整理

### 5.6.2 情感认同在社会网络与工作意义感的调节作用检验

根据表 5.19 所示，模型 23 与模型 22 对比来看，加入交互项后模型的 R<sup>2</sup> 提升了 0.004，同时 F 值显著。其次根据模型 22 的结果来看，交互项（社会网络×情感认同）的系数值为 0.512 ( $t=2.049, p<0.05$ ) 显著，表明情感认同正向调节社会网络与工作意义感关系。也就是说，新生代员工的情感认同度越高，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 H5-2 得到验证。

表 0.19 情感认同的调节回归检验

变量		模型 22		模型 23	
		$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.003	-0.075	0.001	0.032
	年龄	-0.022	-0.420	-0.007	-0.144
	是否是独生子女	-0.029	-0.667	-0.028	-0.635
	自己就业点	-0.105	-1.691	-0.103	-1.658
	父亲就业点	-0.013	-0.183	-0.020	-0.288
	母亲就业点	0.058	0.878	0.063	0.955
	自己岗位	-0.035	-0.490	-0.028	-0.394
	父亲岗位	0.069	0.963	0.079	1.102
	母亲岗位	-0.042	-0.564	-0.036	-0.482
	户口所在地	-0.016	-0.354	-0.008	-0.187
	所在的城市	0.042	0.939	0.044	0.994
	学历	-0.055	-1.078	-0.049	-0.957
自变量	社会网络	0.393	8.858***	0.156	1.092
调节变量	情感认同	0.041	0.918	-0.378	-1.553
交互项	社会网络×情感认同			0.512	2.049*
R <sup>2</sup>		0.167		0.172	
Adj R <sup>2</sup>		0.141		0.145	
□R <sup>2</sup>				0.004	

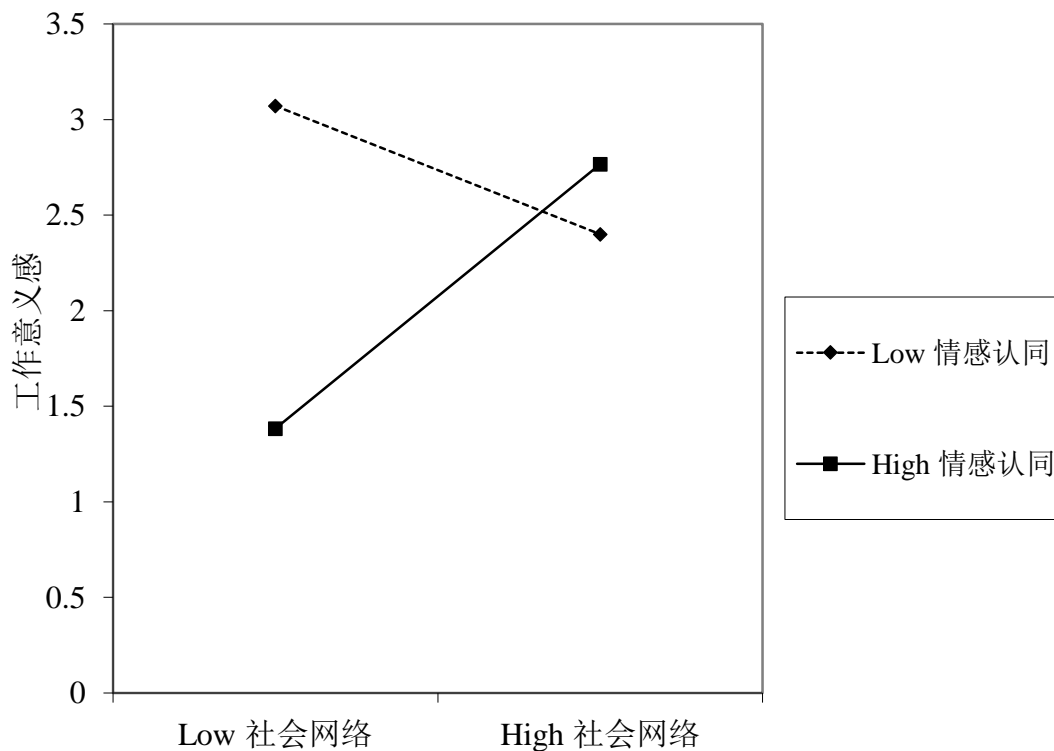
F	6.521***	6.521***
P	0.000	0.000

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

来源：本研究整理

为了直观地反映情感认同对社会网络与工作意义感的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 5.2 和从该图中可以清楚地看到，情感认同水平越高，社会网络与工作意义感的回归线的斜率就越大，意味着高水平的情感认同增强了社会网络与工作意义感的促进作用。与之相反，新生代员工的情感认同程度越低，社会网络与工作意义感之间的回归线的斜率就越小，意味着低水平的情感认同降低了社会网络与工作意义感的促进作用。

图 0.7 情感认同在社会网络与工作意义感的调节示意图



来源：本研究整理

5.6.3 行为认同在社会网络与工作意义感的调节作用检验

根据表 5.20 所示,模型 24 与模型 23 对比来看,加入交互项后模型的 R<sup>2</sup> 提升了 0.004,同时 F 值显著。其次根据模型 24 的结果来看,交互项(社会网络×行为认同)的系数值为 0.520(t=2.213, p<0.05)显著,表明行为认同正向调节社会网络与工作意义感关系。也就是说,新生代员工的行为认同度越高,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 H5-3 得到验证;

表 0.20 归属认同的调节回归检验

变量		模型 24		模型 25	
		β	T	β	T
控制变量	性别	-0.002	-0.054	0.000	0.007
	年龄	-0.018	-0.355	-0.012	-0.232
	是否是独生子女	-0.028	-0.633	-0.031	-0.692
	自己就业点	-0.109	-1.748	-0.108	-1.741
	父亲就业点	-0.009	-0.138	-0.010	-0.145
	母亲就业点	0.055	0.829	0.059	0.889
	自己岗位	-0.037	-0.525	-0.036	-0.507
	父亲岗位	0.066	0.923	0.069	0.962
	母亲岗位	-0.038	-0.511	-0.039	-0.517
	户口所在地	-0.014	-0.324	-0.012	-0.267
	所在的城市	0.038	0.850	0.038	0.867
	学历	-0.062	-1.220	-0.061	-1.199
自变量	社会网络	0.397	8.977***	0.296	2.246
调节变量	行为认同	0.007	0.170	-0.177	-0.766

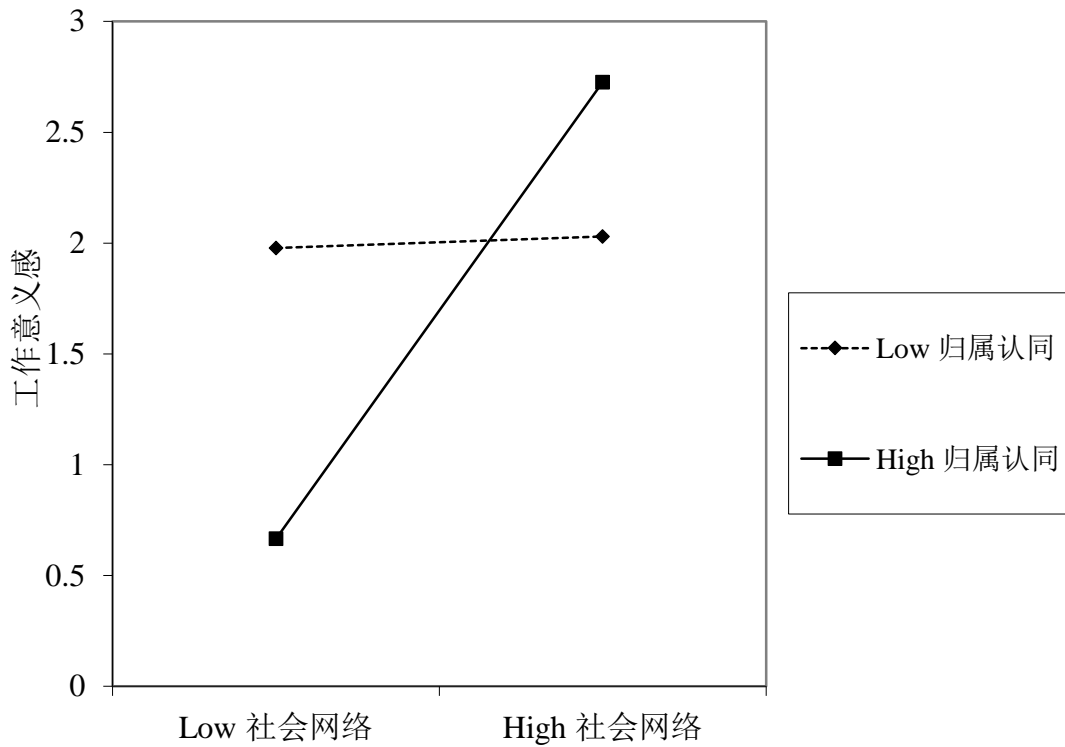
交互项	社会网络×行为认同			0.520	2.213*
R <sup>2</sup>		0.165		0.171	
Adj R <sup>2</sup>		0.140		0.144	
□R <sup>2</sup>				0.004	
F		6.452***		6.452***	
P		0.000		0.000	

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

来源：本研究整理

为了直观地反映归属认同对社会网络与工作意义感的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 5.3 和从该图中可以清楚地看到，归属认同水平越高，社会网络与工作意义感的回归线的斜率就越大，意味着高水平的归属认同增强了社会网络与工作意义感的促进作用。与之相反，新生代员工的归属认同程度越低，社会网络与工作意义感之间的回归线的斜率就越小，意味着低水平的归属认同降低了社会网络与工作意义感的促进作用。

图 0.8 归属认同在社会网络与工作意义感的调节示意图



来源：本研究整理

#### 5.6.4 评价认同在社会网络与工作意义的调节作用检验

根据表 5.21 所示，模型 27 与模型 26 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 26 的结果来看，交互项（社会网络×评价认同）的系数值为 0.651 ( $t=2.238, p<0.01$ ) 显著，表明评价认同正向调节社会网络与工作意义感关系。也就是说，新生代员工的评价认同度越高，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 H5-4 得到验证；

表 0.21 评价认同的调节回归检验

变量		模型 26		模型 27	
		$\beta$	T	$\beta$	T
控制变量	性别	-0.001	-0.023	0.003	0.070



	年龄	-0.022	-0.426	0.003	0.056
	是否是独生子女	-0.030	-0.669	-0.027	-0.620
	自己就业点	-0.109	-1.750	-0.101	-1.636
	父亲就业点	-0.011	-0.164	-0.025	-0.359
	母亲就业点	0.062	0.929	0.064	0.965
	自己岗位	-0.031	-0.433	-0.015	-0.210
	父亲岗位	0.064	0.897	0.071	0.999
	母亲岗位	-0.044	-0.592	-0.038	-0.510
	户口所在地	-0.014	-0.318	-0.005	-0.115
	所在的城市	0.038	0.859	0.046	1.039
	学历	-0.055	-1.073	-0.050	-0.974
自变量	社会网络	0.389	8.727***	0.093	0.666
调节变量	评价认同	0.060	1.359	-0.468	-1.952
交互项	社会网络×评价认同			0.651	2.238*
R <sup>2</sup>		0.169		0.178	
Adj R <sup>2</sup>		0.143		0.151	
□R <sup>2</sup>				0.007	
F		6.607***		6.607***	
P		0.000		0.000	

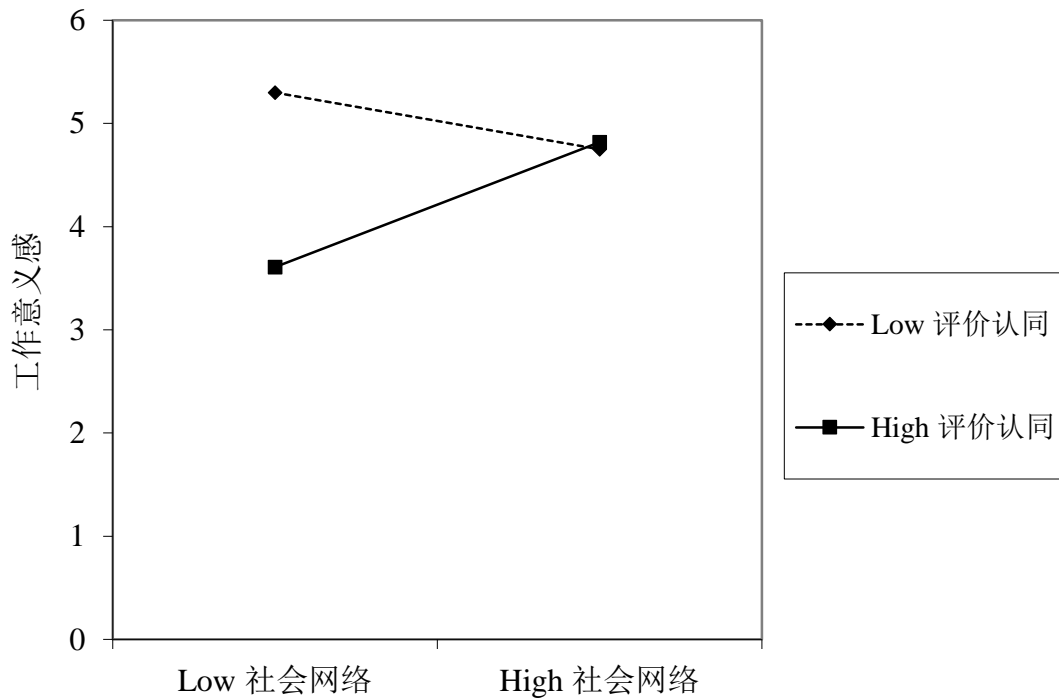
注：\*\*\*表示显著性  $p < 0.001$ ；\*\*表示显著性  $p < 0.01$ ；\*表示显著性  $p < 0.05$

来源：本研究整理

为了直观地反映评价认同对社会网络与工作意义感的调节作用，本研究绘制了相应的调节效应图，具体如图 5.4 和从该图中可以清楚地看到，评价认同水平越高，社会网络与工作意义感的回归线的斜率就越大，意味着高水平的评价认同增强了社会网络与工作意义感的促进作用。与之相反，新生代员工的评价认同程度越低，社会网络与工作意义感之间的回归线的斜率就越小，意味着低水平的评价认同降低了社会网络与工作意义

感的促进作用。

图 0.9 评价认同在社会网络与工作意义感的调节示意图



来源：本研究整理

### 5.7 本章小结

通过小样本预测后修订问卷后，利用大样本问卷数据对本研究所提各项研究假设进行实证检验。首先，介绍了数据收集方法与样本特征，并利用 UNICON 对社会网络结果进行了核算，后期采用 SPSS、AMOS 软件对问卷数据信度与效度检验，结果表明本研究测量模型拟合度较高。其次，利用回归分析方法检验社会网络对工作意义感的影响作用，结果表明社会网络对工作意义感存在正向显著影响作用，职业认同也对工作意义感存在正向显著影响作用。再次，利用回归分析验证了职业认同在社会网络与工作意义感之间的中介作用，且核算出职业认同的中介效应比  $0.328 \times 0.544 / 0.398 = 44.832\%$ ，对应中介效应解释了因变量的方差变异为  $\sqrt{0.410 - 0.142} = 0.517$  (51.769%)，故研究认为职业认同在社会网络与工作意义感之间起到了部分中介作用。最后，研究采用层次回归对社会认同在社会网络与工作意义感之间的调节作用进行验证，结果表明社会认同正向调节新生代

员工社会网络与工作意义感关系。

最终研究对本次假设结果进行整理，汇总结果如表 5.22；

表 0.22 研究假设汇总

假设编号	假设内容	验证结果
H1	新生代社会网络对工作意义感有正向影响；	成立
H1-1	新生代社会网络规模对工作意义感有正向影响；	成立
H1-2	新生代社会网络中心度对工作意义感有正向影响；	成立
H1-3	新生代社会网络关系强度对工作意义感有正向影响。	成立
H2	新生代员工社会网络对职业认同有正向影响	成立
H2-1	新生代员工社会网络规模对职业认同有正向影响；	成立
H2-2	新生代员工社会网络中心度对职业认同有正向影响；	成立
H2-3	新生代员工社会网络关系强度对职业认同有正向影响	成立
H3	职业认同对工作意义感产生积极影响；	成立
H3-1	职业归属感对工作意义感产生积极影响；	成立
H3-2	角色价值观对工作意义感产生积极影响；	成立

H3-3	职业行为倾向对工作意义感产生积极影响；	成立
H3-4	职业价值观对工作意义感产生积极影响；	成立
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；	成立
H4-1	职业归属感在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；	成立
H4-2	角色价值观在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；	成立
H4-3	职业行为倾向在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；	成立
H4-4	职业价值观在新生代员工社会网络与工作意义感之间起中介作用；	成立
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；	成立
H5-1	归属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；	不成立
H5-2	情感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；	成立
H5-3	行为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；	成立
H5-4	评价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；	成立

来源：本研究整理

## 第六章

### 研究结论及讨论

#### 6.1 研究的主要结论

本文使用文献研究、调查问卷和实证研究的方式，探讨了以组织认同为中介，社会网络对新生代员工工作意义感塑造的影响。本文以自我决定理论为基础，通过自我一致性理论中信息对个体内在动机的影响为前提，选取职业认同为中介变量，社会认同为调节变量，研究了新生代员工社会网络对工作意义感的影响，以及对不同作用机制加以明确。从研究情况来看，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，社会网络的规模、中心度和强弱关系经过检验也对新生代员工的职业认同与工作意义产生必然的正向影响，所以，新生代员工的职业认同成为变量间彼此联系的重要中介变量，而社会认同成为调节变量也得到了有力的数据支撑。根据第五章的表和图可以看出，本研究在综合考虑相关文献和访谈结果基础上，梳理的研究假设绝大部分得到了较好的验证，本研究拟达到的研究目标，即探讨社会网络对新生代员工工作意义感塑造的作用机理这一命题得以完成。下面对本研究结论进行进一步总结。

##### 6.1.1 社会网络影响的作用机制分析

基于前期相关文献的研究和研究假设的提出，作为以个体为中心的中心网络，社会网络通过网络规模、中心度、互动强度等维度来发挥影响。一方面，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可以影响其工作意义感的建立；另一方面，同样在新生代员工的社会网络中，那些影响力大、人际关系更好、更权威的人（度中心度、中介中心度、特征向量中心度）也将影响其工作意义感建立；而在同一个网络中，互动频率、亲密程度、关系久暂、互惠内容也是影响工作意义感的重要因素。通过对数据的实证分析，本研究发现：社会网络的二级构面网络规模、中心度、互动强度均对工作意义感存在显著性的影响作用，说明新生代员工同一职业的网络规模越大、发挥作用更强、互动强度越强，其工作意义感将会越高。

##### 6.1.2 职业认同在社会网络和工作意义感间的中介作用分析

通过文献研究发现，职业认同在个体的思想意识、工作态度和行为方面有着巨大的影响。对 95 后新生代员工来说，这其中最重要的就是工作意义感的塑造。职业认同是一

种深刻的情感体验，它能够激发个体对自身职业的兴趣，并且让他们在内心深处认可自己所从事的职业，是过程，也是状态。“过程”提出了一种从自身经历中获得认同的过程，它不仅能够帮助个体更好地理解自己的职业角色，还能够激发个体的潜能。“状态”描述了个体对自己所从事的职业的认同程度，它反映出个体对自身职业的热爱和认可，这种认可是高水平的，它能够激发个体去追求更高的职业目标和梦想全身心投入其中，并享受工作带来的乐趣。职业认同如何对工作意义感产生影响作用？通过对数据的实证分析，本研究发现：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。

### 6.1.3 社会认同在社会网络和工作意义感间的调节作用分析

基于前期相关文献的梳理及研究假设的提出，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。通过对数据的实证分析，本研究发现，新生代员工的社会认同中四个维度其中三个维度都表明社会网络对工作意义感的显著调节影响。其中，归属认同是唯一一个不成立的假设，其在新生代员工社会网络与工作意义感之间没有起到正向调节作用，原因也显而易见，新生代员工刚刚进入职场不久，而归属认同的建立是需要时间的，所以此假设不成立完全符合现实情况，这不影响整个假设的成立的结果。所以，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。

### 6.1.4 新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感作用机制模型

本研究在已有成熟量表的基础上，采用量表构建的严格科学的编制程序，通过对新生代员工社会网络、职业认同、社会认同和工作意义感量表相关的多个量表的原始资料条目进行重新拟定，在条目精简、更改和完善过程中形成符合本研究的量表。经过内容效度检验、基于探索性因子分析及验证性因子分析等过程，重新构建了四个量表的二级构面和构念。结果表明，这些量表具有较好的模式匹配度。这些量表充分考虑了新生代员工这个研究群体的适用性，不仅符合本土文化特性、意识形态及新生代员工的特质，这在一定程度上保证了量表突破与发展。

其次，新生代员工的社会网络结构对工作意义感各维度具有显著的影响作用，新生代社会网络规模、中心度、关系强度对工作意义感都有正向影响。新生代员工职业认同各维度在社会网络和工作意义感之间具有显著的影响作用，社会认同在新生代员工社会网

络与工作意义感之间起到部分正向调节作用。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。

## 6.2 理论贡献

### 6.2.1 对新生代员工工作意义感影响因素有所贡献

本研究重点研究了新生代员工社会网络对工作意义感的影响。一方面,从社会网络切入将员工工作意义感的影响因素前置到了选择这份工作之前,打破了管理者对员工的工作意义感塑造选择在入职之后进行的常规做法。另一方面,以往的影响因素研究主要集中于物质和精神层面,很少考虑其他因素。本研究从关系层面进行了研究。以一个新颖的理论视角来揭示新生代员工工作意义感塑造的内在形成机制。据此,通过三个子研究来构建新生代员工工作意义感形成机制。第一个是社会网络直接的影响机制;第二个是通过职业认同这个中介变量产生影响;第三个是社会认同作为调节变量的影响机制。

本研究结果验证了研究假设,证明了工作意义感的相关理论(结构、测量、涵义)等都可能因为环境、对象的改变而变化。这是对新生代员工工作意义感理论的进一步深化。

### 6.2.2 对主动性理论和自我一致性理论有所贡献

本研究在研究新生代员工意义感的过程中,从社会网络视角,将主动性理论与自我决定理论的最新成果自我一致性理论相结合,主要对动机理论产生了以下贡献:首先,通过新生代员工群体特征的研究,拓展了主动性理论中环境变化对人态度和行为影响的范畴。其次,在职业认同作为中介变量的研究过程中,社会网络影响职业认同的构建过程和最终形成,说明关系也成为了一致性的一种变量。这对自我一致性理论的内涵和变量有所贡献。

### 6.2.3 对新生代员工和工作意义感的理论有所贡献

本研究以新生代员工的工作意义感为研究内容,一方面,重新定义了新生代员工。本研究中的新生代员工是指我国进入职场的95后这一群体,他们有着区别于以往代际人群的鲜明个性特征,本研究运用质性研究,全面探析了95后新生代的特征,这对我国新生代员工的内涵与外延有所贡献,也为明晰新生代工作意义感的结构测量和内涵特征提供了理论支撑。

另一方面,在工作意义方面,在充分考虑中国文化情景和现实环境的前提下,从社会



网络视角进行研究，并在已有成熟量表的基础上，从“工作积极意义”、“工作创进意义”、“互动意义”三个维度构建的新生代工作价值观因子结构模型，从模型测量结果来看，因子结构和前面的内涵特征具有高度的匹配度，这是对工作意义感理论的丰富。这两项研究在理论上都获得了更多有价值的发现。

### 6.3 对管理实践的启示

#### 6.3.1 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。社交网络理论的核心思想在于，个体、群体和组织之间的联系可以由强势或弱势的联系来构建。这种联系不仅能够改变个体的态度和行为，而且也能够产生许多深远的影响。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。所以，将新生代员工社会网络构建融入到选育用留全过程，是塑造新生代员工工作意义感的重要方式。

第一，在选拔的过程中，把应聘者的社会网络加入到背景调查或者说人才画像工作中。从最开始的选人环节，就找到“对”的那个人非常重要。通过应聘者的社会网络圈，判断其对该职业、该工作的认同程度。应聘者核心社会网络圈中的互动者对其选择的职业认同程度和社会程度越高，就越容易影响新生代员工的职业选择，从而更容易帮助其构建工作意义感。

第二，在培养的过程中，将有利于职业认同和社会认同构建的社会网络融入到企业文化建设中，善于帮助新生代员工构建属于他们在本职业或者多岗位的社会网络。不仅让优秀的同行前辈去影响他们，帮助其建立更高程度职业认同，也让他们在本行业本赛道得到更好的成长，让他们获得更好更多的社会支持，从中得到成就感，从而帮助其建议工作意义感。

第三，在工作过程中，新生代员工作为职场新人，如果能够更快的建立高质量的社交支持系统，有助于新生代员工快速融入工作团队，熟悉工作内容，找到工作方法，提升工作技能减少初入职场的焦虑感，从而尽快建立工作信心和对职业的认同感，从职业认同中找到工作意义感。

第四，在稳定员工中，面对异常发到的社交网络系统和新生代对互联网的熟悉，如果

在公司内部建立了强有力的社会网络支持系统，新生代员工将减少去其他渠道获得情感支持和信息的机会，从而减少对工作的抱怨和离职的风险，这有助于新生代员工找到工作意义感，能够在组织内部寻求发展机会和建立职业忠诚度。

### 6.3.2 管理者要通过工作重塑激发新生代员工的自主性动机

员工内在的工作动机激发一直是管理实践中的难题。其中员工缺乏工作目标和对工作不满意成为两个主要问题。盖洛普的研究结果早已证明绝大多数职场员工没有清晰的工作目标，没有找到工作意义感，而是将他们的大半生命耗费在他们不愿意从事的工作中。对于95后的新生代员工来说，相对较好的教育背景，丰富的物质条件，多元化的价值观和事业观，较高的工作成就和被看见欲望，对工作的意义和价值的追求等，都决定了物质激励和精神激励更难在他们身上发挥作用。

新生代员工的自主性动机建立需要在工作重塑上面下功夫，通过工作重塑增强“工作吸引力”。企业管理者应该采取有效措施，以增加现有工作的多样性、挑战性和吸引力，以此来留住新一代员工。为此，他们需要具备创新思维，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，就能激发新生代员工的内在动机；同时，建立企业核心员工、团队成员及企业客户的社会网络，让新生代员工加快建立工作意义感。

### 6.3.3 将工作意义感塑造融入到员工成长和企业文化中

职业选择是人生命的重要组成部分和现代人生存的必要内容。职业认同的背后一方面是人成长的过程，是人生故事和工作的融合过程；另一方面是人在工作中成长的结果，是人生成就和价值的升华结果。但是，现实情况却是大多数的人生对工作是不满意的，总会有挫败感、倦怠感和不满足感。当员工出现这些问题的时候，管理者能否意识到一个企业只有关注员工的成长，建立重视员工需求的企业文化，才能真正留住员工。新生代员工在职场的需求，就是对于工作意义感的追寻。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。职业认同是工作意义感塑造或者构建的重要因素，职业认同是在职业身份上对“我是谁”的回答，是自我身份认同的延续和深化。面对新生代员工的企业文化，更应该将工作意义塑造感放在非常重要的位置。

## 6.4 研究局限与未来展望

### 6.4.1 研究局限

本研究对新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感之间的作用机制进行了理论与实证分析。运用已有理论，通过问卷调查、深度访谈和数据分析等方法对相关主题进行了研究，构建了新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感相互作用的研究模型，并通过科学的实证研究验证了假设，取得了一定的研究结论和成果。但是，由于受笔者研究能力水平、所掌握的研究文献和相关数据可得性和检验经验的丰富性等因素的限制，本文的研究也存在需要进一步探讨的问题。

首先，在量表设计和调研过程中都严格遵守了科学的研究流程和方法，也对过程的信效度都进行了检验，都达到了预期效果，但也有较大提升空间。本研究面对庞大的研究对象，有效问卷只有 420 份，样本量相对较小，实证研究的充分性受到一定影响，具有一定的局限性，本研究的结果和模型尚需要今后再进一步反复检验。

其次，在理论模型的构建上，本研究初步探讨了新生代员工社会网络、职业认同与工作意义感的相互影响关系，随着研究的深入，发现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。在工作意义感的内涵和测量量表设计上面，也需关注其普适性和文化适用性的问题。

第三，新生代是一个不断成长和变化的群体，在中国社会经济快速发展的当下，每个代际新生代的年龄间隔在缩小，新生代特点在变化。本研究对新生代员工特点和意义感的研究，仅仅适用于 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。

### 6.4.2 未来展望

第一，未来研究应该更聚焦于中国情境下，特别是传统文化和组织实践的特点，在此研究基础上，更有针对性的针对 95 后中国新生代员工去开发更有效的量表，为新生代工作意义感的本土化研究和跨文化研究提供基础。

第二，在未来的研究中，通过社会网络构建来塑造新生代工作意义感，可以帮助企业或组织更好地留住员工，建立有效的工作意义感。随着人工智能的发展，现实中个人、组织间网络随时随地可见，通过对 AI 和大数据主动进行有效的社会网络构建，可以为

企业和组织发展提供更多的解决方案。特别是在中国从“乡土中国”到“城市中国”进程中，新生代员工的社会网络会也处于一种动态变化中。随着新生代的不断涌现和更迭出现、社会网络的动态演化又会对工作意义感和工作绩效产生什么影响?这也是将来研究可以继续深入探讨的问题。

第三，在工作意义感的影响因素上，可以继续从社会网络的的结构特征和关系深入研究构建一个什么样的社会网络可以更有效的培养员工的工作意义感。

第四，在工作意义感的影响效果上，通过构建社会网络来塑造员工的工作意义感，目前的研究只关注到正面影响。对于潜在的负面影响也有待考察。比如说，同一个组织或者职业领域内的人际社会网络的建立，在强弱关系程度如何的情况下会形成“信息茧房”，从而加剧新生代员工之间的隔离和圈层固化。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。

## 参考文献

## 参考文献

- 白苏婷、秦龙、杨兰（2014）。认同概念的多学科释义与科技整合。学术界, 11, 80-90。
- 边燕杰（2004）。城市居民社会资本的来源及作用：网络观点与调查发现。中国社会科学, 3, 136-146。
- 边燕杰（2006）。网络脱生：创业过程的社会学分析。社会学研究, 6, 74-88。
- 边燕杰（2011）。关系社会学：理论与研究。北京：社会科学文献出版社。
- 边燕杰（2012）。社会网络与地位获得。北京：社会学科文献出版社。
- 边燕杰、李煜（2000）。中国城市家庭的社会网络资本。清华社会学评论。
- 边燕杰、缪晓雷（2020）。如何解释“关系”作用的上升趋势？社会学评论, 8（1），3-19。
- 边燕杰、张文宏（2001）。经济体制、社会网络与职业流动。中国社会科学, b（2），77-89。
- 边燕杰、张文宏、程诚（2012）。求职过程的社会网络模型：检验关系效应假设。中国社会学杂志, 32（3），24-37。
- 曹立坤、曾丰又（译）（2021）。社会网络分析：方法与应用（原作者：杨松、弗朗西斯卡·B.凯勒、郑路）。北京：社会科学文献出版社。
- 陈午晴（2009）。中国人的关系认同取向：以人际称谓偏好为例。北京：北京大学出版社。
- 陈逸同、董正英（2018）。企业网络中心性与绩效的倒 U 型关系—创业导向的中介作用及环境不确定性的调节作用。科技管理研究, 38（12），192-204。
- 陈园园（2015）。社会网络的求职效应研究的文献综述。[硕士论文, 东北财经大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10173-1016046526.htm>
- 戴一鸣、于海波、晏常丽、董振华（2020）。信息传递还是情感交流：基于工作意义与幸福感的领导干部反馈研究。中国人事科学。
- 丁刚（2014）。企业人力资源管理者职业认同的影响因素及作用机制研究。[博士论文, 南开大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10055-1015531070.htm>

- 范思陆、丁玉珑、曲折、傅世敏(译)(2009)。《事件相关点位基础》(原作者: Steen Luck)。华东大学出版社。
- 方明军、毛晋平(2008)。我国大学教师职业认同现状的调查与析。《商等教育研究》, 7, 56-67。
- 方师师(2013)。《中国社会网络中的动态媒介过程: 关系、结构与意义》。[博士论文, 复旦大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10246-1014446721.htm>
- 方文(2008)。《学科制度和社会认同》。北京: 中国人民大学出版社。
- 费孝通(1947)。《乡土中国》。上海: 三联书店。
- 风笑天(2011)。《工作的意义: 两代人的认同与变迁》。社会科学研究。
- 葛晶(2021)。高科技新创企业研发强度、网络关系与绩效——基于创新倾向一致性的调节效应研究。[博士论文, 吉林大学], 知网。
- 桂德权、易丽叶、李思茹(2014)。青年医务人员工作压力与职业认同相关关系研究。《中国卫生事业管理》, 10, 779-781。
- 郭翠芳(2014)。当代中国西部民族地区社会认同研究。《中共中央党校》, 7。
- 郭二梅(2017)。他们想离开农村学校的原因——基于教师职业认同的分析。《现代教育科学》, 4, 80-84。
- 郭荣旺(2020)。《中国情景下“关系”对网络权力的影响机理研究——基于制度环境的调节作用》。[硕士论文, 山西财经大学], 知网。
- 洪克森(2012)。《新生代员工工作价值观、组织认同对其产出的作用机制研究》。[硕士论文, 武汉大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10486-1013209817.htm>
- 侯焯方(2014)。《新生代员工工作价值观结构、测量及其对工作绩效的影响机理研究》。[博士论文, 武汉大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10486-1014250345.htm>
- 侯玉波、乐国安、张智勇(译)(2020)。《社会心理学》(原作者: 戴维·迈尔斯)。北京: 中国邮电出版社。
- 黄光国(1988)。《中国人的权力游戏》。台北: 巨流图书公司。



- 黄思施（2020）。《教练型领导如何促进员工从失败中学习——工作意义感和工作心理控制源的作用》。[硕士学位论文,暨南大学], 知网。
- 贾建锋、赵雪冬、赵若男（2020）。人力资源管理强度如何影响员工的主动行为：基于自我决定理论。《中国人力资源开发》，37（3），6-17。
- 贾林祥（2016）。社会控制视野下的青少年生命意义教育。《心理学探新》，36（5），392-396。
- 简学（译）（2017）。《大连接：社会网络是如何形成的以及对人类现实行为的影响》（原作者：尼古拉斯·克里斯塔基斯、詹姆斯·富勒）。北京：北京联合出版公司。
- 姜薇薇、于桂兰、孙乃纪（2014）。新生代员工管理对策研究。《兰州学刊》，1，130-136。
- 蒋瑞格、安晓镜、刘小丽（2021）。当代大学生国家认同与逆境信念的关系：人生意义感的中介作用。《邢台学院学报》。
- 蒋晓虹（2009）。教师职业认同的内涵与策略分析。《全球教育展望》，38（2），70-72。
- 蒋雅欣（2020）。《银行新生代员工工作满意度研究》。[硕士学位论文,华南理工大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10561-1020330436.htm>
- 杰弗里·A·迈尔斯（2017）。《管理与组织研究必读的40个理论》。北京：北京大学出版社。
- 李红、蒋芝月、盖云、张仁莉（2021）。少数民族护士生命意义感与职业成熟度的相关研究。《卫生职业教育》。
- 李育辉（2021）。《组织行为学讲义》。北京：新星出版社。
- 李原、孙健敏（译）（2008）。《组织行为学》（原作者：斯蒂芬·P·罗宾斯、蒂莫西·A·贾奇）。北京：中国人民大学出版社。
- 李志、林宓、李苑凌（2020）。为何说走就走：企业员工冲动型离职行为及其动因的扎根研究。《中国人力资源开发》，37（7），21-33。
- 栗波（2018）。获得感：教师职业认同的时代建构。《教育理论与实践》，38（29），36-38。
- 林桦（2008）。自我决定理论——动机理论的新进展。《湖南科技学院学报》，（3），72-73。
- 林南、孙准模、高柏、安真真（2018）。嵌入在社会网络中的经济——以网络社会网与经

济为例。《社会学评论》，（2），3-18。

林南、俞弘强（2003）。《社会网络与地位获得》。《马克思主义与现实》，（2），46-59。

刘成富、全志钢（译）（2000）。《消费社会》（原作者：鲍德里亚·让）。南京：南京大学出版社。

刘楼（2008）。《组织内社会网络中心性与工作绩效》。广州：中山大学出版社。

娄青青、李华、孙秋柏（2020）。《机构投资“抱团”行为的社会网络研究》。《数学的实践与认识》。

陆一晨、张凌浩（2012）。《工作幸福感设计及其目标构建策略》。《美术大观》。

陆玉林（2002）。《当代中国青年文化的回顾与反思》。《中国青年政治学院学报》，4，37-42。

陆玉林（2014）。《论社会主义核心价值观培育中的代际问题》。《中国青年政治学院学报》，1，19-24。

罗家德（2006）。《华人的“人脉”——个人中心信任网络》。《关系管理研究》，6（3），1-24。

罗家德（2011）。《中国管理本质——一个社会网的观点》。《南京理工大学学报（社会科学版）》，2，31-39。

罗家德（2015）。《本土管理的社群奇点》。《商界评论》，5，44。□□

罗家德（2020）。《社会网络分析》。北京：社会科学文献出版社。

罗家德（2021）。《复杂：信息时代的连接、机会与布局》。北京：中信出版社。

罗家德等（译）（2015）。《镶嵌：社会网络与经济行动》（原作者：格兰诺维特）。北京：社会科学文献出版社。

马费成、王晓光（2006）。《知识转移的社会网络模型研究》。《江西社会科学》，7，38-44。

蒙艺、汪洋、施曲海（2020）。《社会工作者敬业度的工作重塑路径：工作意义与职业认同的中介作用》。《华东理工大学学报》，6，40-56。

孟亮（2016）。《基于自我决定理论的任务设计与个体的内在动机：认知神经科学视角的实证研究》。[博士论文，浙江大学]，知网，<https://cdmd.cnki.com.cn/article/cdmd-10335-1016149122.htm>

孟亮、欧阳枫（2019）。《追梦人还是螺丝钉——意义追寻重塑工作体验》。《清华管理评论》，

10, 62-67。

- 沈华伟(译)(2013)。链接:商业科学与生活的新思维(原作者:巴拉巴西)。杭州:浙江人民出版社。
- 宋广文、魏淑华(2006)。影响教师职业认同的相关因素分析。《心理发展与教育》, 1, 80-86。
- 孙莹(2019)。企业家创业精神对员工前瞻性行为的影响——工作意义感的中介作用。[硕士学位论文, 南京师范大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10319-1019249848.htm>
- 谭博(2020)。企业社会网络对中国电影项目创意绩效的影响机制研究——基于动态联盟的合作关系视角。[博士学位论文, 北京交通大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10004-1020444633.htm>
- 汤国杰(2009)。普通高校体育教师职业认同理论模型构建与实证研究。《北京体育大学学报》, 32(3), 98-101。
- 田启涛、关浩光(2017)。工作设计革命;工作重塑的研究进展及展望。《中国人力资源开发》, 3, 6-17。
- 王钢、张大均、刘先强(2014)。幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制。《心理发展与教育》, 30(4), 442-448。
- 王俊丽(2015)。大学生社会支持,自我同情与生命意义的关系研究。[硕士学位论文, 河南大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10475-1015663603.htm>
- 王微、王晰巍、姜正卿(2020)。信息生态视角下移动短视频UGC网络舆情传播行为影响因素研究。《情报理论与实践》, 43(3), 24-30。
- 王卫东(2009)。中国社会文化背景下社会网络资本的测量。《中国社会学杂志》, 29(3), 146-158。
- 王永贵、刘菲(2019)。网络中心性对企业绩效的影响研究——创新关联、政治关联和技术不确定性的调节效应。《经济与管理研究》, 40(5), 113-127。
- 王正林(译)(2020)。内在动机:自主掌控人生的力量(原作者:爱德华·L·德西;理

- 查德·弗拉斯特)。北京：机械工业出版社。
- 魏莉莉（2016）。青年群体的代际价值观转变：基于 90 后与 80 后的比较。《中国青年研究》，（10），64-75。
- 魏莉莉（2018）。现代性和后现代性的同步发展——基于代际比较的“90 后”生活价值观特征分析。《当代青年研究》，（6），17-23。
- 魏淑华（2008）。《教师职业认同研究》。[博士论文，西南大学]，知网，<https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10635-2009046640.htm>
- 魏淑华、宋广文（2012）。教师职业认同与离职意向：工作满意度的中介作用。《心理学探新》，32（6），564-569。
- 魏淑华、宋广文、张大均（2013）。我国中小学教师职业认同的结构与量表。《教师教育研究》，25（1），55-60。
- 魏伟（2020）。《新生代员工工作意义缺失的内容结构及对自主性动机影响研究》。[博士论文，广东工业大学]，知网，<https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-11845-1020086883.htm>
- 夏征农、陈至立（2015）。《大辞海·经济卷》。上海：上海辞书出版社。
- 夏铸九等（译）（2001）。《网络社会的崛起》（原作者：曼纽尔·卡斯特）。北京：社会科学文献出版社。
- 夏铸九等人（译）（1996）。《网络社会之崛起》（原作者：Castells Manuel）。台北：唐山出版社。
- 肖邦明（2015）。《社会化商务中基于多重关系的社会巧络形成机制及其对产品销售的影响》。[博士论文，武汉大学]，知网。
- 肖述剑（2014）。高校辅导员职业认同的内在机理探析。《思想政治教育研究》，35（2），121-125。
- 邢鸥（2019）。《创业者社会网络对创业机会识别的影响机制研究》。[博士论文，吉林大学]，知网，<https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10183-1019139500.htm>
- 徐道稳（2017）。社会工作者职业认同和离职倾向研究——基于对深圳市社会工作者的调

查。人文杂志, 6, 111-118。

闫丁 (2016)。社会认同理论及研究现状。心理技术与应用, 4 (9), 549-560。

严挺 (译) (2013)。现代化与后现代化 43 个国家的文化、经济与政治变迁 (原作者: 英格尔哈特)。北京: 社会科学文献出版社。

杨益音、王兵 (译) (2011)。自我归类论 (原作者: 约翰·特纳)。北京: 中国人民大学出版社。

杨长虹 (2014)。人际网络信息影响对工作投入的作用机理: 组织认同与组织声誉感知的双中介模型。[博士论文, 西南财经大学], 知网。

易安静 (译) (2016)。你为什么而工作: 价值型员工进阶指南 (原作者: 巴里·施瓦茨著)。北京: 中信出版社。

游绍仁 (2019)。工作意义感对员工志愿者行为的影响研究。[广西科技大学, 硕士学位论文], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10594-1019601777.htm>

余江 (译) (2019)。人类网络: 社会位置决定命运 (原作者: 马修·杰克逊)。北京: 中信出版社。

禹航 (2020)。包容性领导对知识型员工工作意义的影响机制研究。[硕士论文, 湖南师范大学], 知网。

张峰 (2012)。社会同视角下农村居民幸福感研究——以山东德为例。中国海洋大学, 12。

张光磊、周金帆 (2015)。新生代员工的定义与特征研究述评。武汉科技大学学报(社会科学版), 17 (4), 449-454。

张昊民、徐书会、马君 (2021)。打工人还是追梦人? 自我验证视角下工作意义对员工主动性行为的影响研究。商业经济与管理, 41 (1), 37-47。

张丽萍 (2012)。教师职业认同的内涵巧结构。湖南师范大学教育科学学报, 3, 104-107。

张文宏 (2011)。社会网络与社会资本研究。江海学刊, 2, 96-106。

张骁 (2018)。创新团队网络特征、知识搜索与探索性创新绩效关系研究。[博士论文, 华南理工大学], 知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10561-1019623430.htm>

赵广平、姚丽芳 (2021)。社会网络分析视角下中国式家庭关系的测评。闽南师范大学

教育科学学院, 35 (2), 154-160。

赵联 (2014)。高校思想政治理论课教师职业认同状况调查研究。《教育学术刊》, 8, 92-96。

赵旭东、方文译 (译) (1998)。《现代性与自我认同: 现代晚期的自我与社会》(原作者: 安东尼·吉登斯)。北京: 生活·读书·新知三联书店。

赵颖、张宇、李曙光 (2019)。价值取向、组织归属感与知识创新高校海归人才的自我价值实现研究。《现代财经》, (10), 23-31。

赵宇飞、徐海波、俞菀 (2020)。中国“90 后”在疫情面前展现责任担当。

<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1657037608758698127&wfr=spider&for=pc>

郑杭生 (2019)。《社会的学概论新修(第五版)》。北京: 中国人民大学出版社。

郑雅君 (2021)。《90 后”名校大学生工作意义的构建》。青年研究。

朱琳娜 (2018)。《新职业时代下组织内职业成长的存在意义及原因分析》。[博士论文, 中国科学技术大学]。知网, <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10358-1021076332.htm>

朱跃、朱小超、鲍曼 (2015)。《语言与社会》。北京: 北京大学出版社。

Brass, D. J. (2003). A social network perspective on human resources management. *Networks in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, New York, NY, 283-323.

Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 30(6), 745-778.

Burford, B. (2012). Group processes in medical education: learning from social identity theory. *Medical Education*, 46(2), 143-152.

Burt Ronald, S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.

Carsten, M. K., Uhl-Bien, M., West, B. J., Patera, J. L., & McGregor, R. (2010). Exploring social constructions of followership: A qualitative study. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 543-562.



- Chaleff, I. (1995). Effective Follower. *Executive Excellence*, 14(3), 3-9.
- Curley, T. M. (2009). Social identity theory and EU expansion. *International Studies Quarterly*, 53(3), 649-668.
- Goodson, I. F., & Cole, A. L. (1994). Exploring the teacher's professional knowledge: Constructing identity and community. *Teacher Education Quarterly*, 85-105.
- Granovetter, M. (1978). Threshold models of collective behavior. *American Journal of Sociology*, 83(6), 1420-1443.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5(3), 184-200.
- Holland, J. J., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191-1200.
- Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management Journal*, 36(3), 471-501.
- Kelley, R. E. (2008). Rethinking followership. *The Art of Followership: How Great Followers Create Great Leaders and Organizations*, 5-16.
- Korthagen, F. A. (2004). In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 77-97.
- Kwon, S. W., & Adler, P. S. (2014). Social capital: Maturation of a field of research. *Academy of Management Review*, 39(4), 412-422.
- Lam, S. K., Ahearne, M., Hu, Y., & Schillewaert, N. (2010). Resistance to brand switching when a radically new brand is introduced: A social identity theory perspective. *Journal of Marketing*, 74(6), 128-146.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the*



*Advancement of Counselling, 20*, 191-207.

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23*(2), 242-266.
- Parcel, T. L. (1981). Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. *Toby L. Parcel, 86*(5), 11-15.
- Sellers, R. M., Smith, M. A., Shelton, J. N., Rowley, S. A., & Chavous, T. M. (1998). Multidimensional model of racial identity: A reconceptualization of African American racial identity. *Personality and Social Psychology Review, 2*(1), 18-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. In *Political Psychology* (pp. 276-293). Psychology Press.
- Uhl-Bien, M., Riggio, R. E., Lowe, K. B., & Carsten, M. K. (2014). Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly, 25*(1), 83-104.
- Vargo, S. L., Maglio, P. P., & Akaka, M. A. (2008). On value and value co-creation: A service systems and service logic perspective. *European Management Journal, 26*(3), 145-152.
- Volkman, M. J., & Anderson, M. A. (1998). Creating professional identity: Dilemmas and metaphors of a first-year chemistry teacher. *Science Education, 82*(3), 293-310.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *The Career Development Quarterly, 41*(2), 130-144.
- Willets, G., & Clarke, D. (2014). Constructing nurses' professional identity through social identity theory. *International Journal of Nursing Practice, 20*(2), 164-169.
- Zaleznik, A. (1965). The dynamics of subordinacy. *Harvard Business Review, 43*(3), 119-131.

## 附录

### 附录一：前期深度访谈提纲

- 1、您选择工作时得到了谁的帮助？这种帮助主要是哪方面的？
- 2、您身边人际圈中有对自己工作或职业产生影响的榜样人物吗？
- 3、榜样人物中您所认可或欣赏的特质，对您职业影响最重要的是什么呢？
- 4、与书刊因特网等各种媒介传播的信息相比，身边人的信息对您个人职业选择和发展方面的影响更大？
- 5、除了编制、薪酬和公司大小等因素外，您在选择工作时更关注哪些关键词？
- 6、跟人谈及自己的职业状况（如职业发展通道、薪酬福利、待遇水平等）之外，您还关注哪些方面？排前三的分别是？



5.您和您父母目前的岗位是?

管理 研发 技术 运营 销售 工勤 其他

岗 岗 岗 岗 岗 岗

自己

父亲

母亲

6.您的户口所在地是?

农村

城市

7.您所在的城市是?

北京

深圳

杭州

成都

武汉

西安

东莞

青岛

8.您的学历是?

初中及以下

高中/中专

- 大专
- 本科
- 硕士研究生
- 博士研究生

本问卷答案没有对错之分，您只需根据自身实际情况如实填写即可；为了获得更多的有效问卷，请您留意不要漏答。

9.我们每个人的工作选择都会受到别人的影响，回顾过去八个(2021/08-2022/04)，哪些人曾与您讨论过职业选择和发展的相关问题?请把他们姓名的大写首字母填写在选项下面。填写范例：李小明，张红用英文缩写（中间用逗号区分开），例如：LXM, ZH

- 0 人
- 1-3 人\_\_\_\_\_
- 4-6 人\_\_\_\_\_
- 7-9 人\_\_\_\_\_
- 10 人及以上\_\_\_\_\_

10.您会和谁探讨职业选择和发展的相关问题?【多选题】

- 伴侣
- 家人
- 亲戚
- 朋友
- 顾问
- 客户
- 其他

11.您遇到职业选择和发展的相关问题会向谁求助?【多选题】

- 伴侣

家人

亲戚

朋友

顾问

其他

12.哪些人遇到职业选择和发展相关的问题会向您求助?

伴侣

家人

亲戚

朋友

同事

其他

13.过去八个月(202108-2022.04)列表中哪些主题是您与他(她)他(她)们在谈论职业选择和发展的相关问题时几乎都会提及的?

公司平台

管理理念

团队氛围

福利待遇

薪资待遇

社会地位

人脉资源

个人理想

个人兴趣

自由时间

通勤时长

14.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中，他们通过您认识他人

在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中，您通过他们认识他人

在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中，您与大部分人联系很密切

15.这个些人为什么影响您的职业选择?【最多选择3项】

学历比较高

收入比较高

社会地位高

工作职位高

社会经验足

对社会贡献大

社会影响力较大

16.这个些人(姓名 1-7)的年龄多大?【最少选择1个，最多选择7个】

18-35岁 36-50岁 51-65岁 66岁及以上 无(表示此姓名为空)

姓名1

姓名2

姓名3



姓名 4

姓名 5

姓名 6

姓名 7

17.这些人(姓名 1-7)的学历是?【最少选择 1 个, 最多选择 7 个】

初中及 高中 本科 大专 硕士研究生 博士研究生 无 (表示此姓名为空)

以下 中专 及以上

姓名 1

姓名 2

姓名 3

姓名 4

姓名 5

姓名 6

姓名 7

18.这些人 (姓名 1-7) 的职位是?

管理 研发 技术 运营 销售 工勤 其他 无 (表示此姓名为空)

岗 岗 岗 岗 岗 岗

姓名 1

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

姓名 2

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

姓名 3

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

姓名 4

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

姓名 5

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

姓名 6

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

姓名 7

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

19.过去八个月(2021.08-2022.04)您为谁（姓名 1-7）提供了职业选择和发展的的实质性帮助？填写范例：李小明，张红用英文缩写（中间用逗号区分开），例如：LXM, ZH [单选题]

0 人

1-3 人\_\_\_\_\_

4-6 人\_\_\_\_\_

7-9 人\_\_\_\_\_

10 人及以上\_\_\_\_\_

20.这个些人的帮助主要体现在哪些方面？

给您方向上的建议

帮您分析以便做出决策

- 给您做简历及面试指导
- 向公司推荐您
- 帮您找到工作或者换工作
- 其他

21.您与这个些人(姓名 1-7)谈论职业选择和相关问题的频率是?【最少选择 1 个，最多选择 7 个】

很少 一月一次 一星期一次 几乎每天 不知道 无 (表示此姓名为空)

姓名 1

姓名 2

姓名 3

姓名 4

姓名 5

姓名 6

姓名 7

22.对您选择现在的职业影响最大的是?

- 伴侣
- 家人
- 亲戚
- 朋友

顾问

客户

其他

23.与您谈论过职业选择和发展的相关问题的人中，有多少人与您关系亲密？

0 人

1-2 人

3-4 人

5-6 人

7-8 人

9 人及以上

24.您与这些人(姓名 1-7)每次谈论职业选择和发展的相关问题，时长多久?(最少选择 1 个，最多选择 7 个)

少于 0.5h 0.5h-1h 1-2h 2h 以上 无 (表示此姓名为空)

姓名 1

姓名 2

姓名 3

姓名 4

姓名 5

姓名 6

姓名 7

25.您与这些人(姓名 1-7)认识多久? 【最少选择 1 个, 最多选择 7 个】

少于 3 年      3-6 年      6 年以上      不知道      无 (表示此姓名为空)

姓名 1

姓名 2

姓名 3

姓名 4

姓名 5

姓名 6

姓名 7

26.请根据自身的真情实感, 从下列描述中做出选择。

非常不符合    不符合    一般    符合    非常符合

在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中, 你们经常互相交流

在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中, 你们经常互相帮助

在与您进行职业选择和发展讨论的这些人中, 你们经常互相鼓励

27.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

在做自我介绍时，您非常乐意提到您所从事的职业

当听到别人谈及您的职业时，您会在乎别人的讨论

这份工作能让您自豪

28.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

这份工作而言，收入显得不是那么重要

这份工作让您感觉在团队具有重要地位

您很清楚您需要完成什么和做什么

29.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

您总是能认真对待并按时完成工作任务

在工作中，与您同事的关系总是处理的和谐有序

您努力工作就能获得一样的晋升与加薪机会

30.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

这份工作能让您发挥自己的特长

您在工作中不必担心会因为所做的事情领导不满意，而受到训斥或经济惩罚

在工作中，您能试行一些自己的新想法

31.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

这份工作让您被更多的人认知

您在意别人对您所在公司的看法

您以公司的一员而感到骄傲

32.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

从事该工作让您感到开心

您总是能 100%的投入到工作



您所办公的地点让您有家的感觉

33.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

您愿意遵守您工作的道德规范和行为准则

您愿意努力工作以更好的回报社会

您愿意努力学习提升该工作相关的技能

34.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

您的工作能够受到他人的尊重

您的工作能够吸引优秀人才加入

这份工作创创造一定的社会价值

35.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

对您来说，自己所从事的这份工作十分有意义

这份工作有助于促进您个人的成长

对于整个社会来说，您的这份工作无关紧要

36.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

您深知，这份工作十分有助于体现自己的人生意义

您清楚的知道，到底是什么原因使得这份工作对您这么有意义

您的这份工作可以给整个社会带来积极的影响

37.请根据自身的真情实感，从下列描述中做出选择。

非常不符合 不符合 一般 符合 非常符合

这份工作有助于您更好地了解自己

这份工作合您的心意

这份工作有助于您更好的了解周围的世界

对于整个社会来说，您所从事的这份工作是不可或缺的

## 声明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用内容和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：新生代员工社会网络对工作意义感的影响机制研究

作者签名：Wenshuang Wan

日期：2023年6月20日

## 个人简历

姓名：万文双

学历：硕士研究生

毕业年份：2011 年

硕士学位名称 专业/方向：体育人文社会学体育新闻

本科学位名称 专业/方向：体育教育

职业（工作经验）：12 年

工作单位名称：东莞城市学院

职业及地址：教师 广东省东莞市寮步镇文昌路 1 号

E-mail 电子邮箱：1506240548@qq.com