

社会网络对高职院校教师职业生涯成功的影响

戚正楠

(浙江农业商贸职业学院 人事处,浙江 绍兴 312088)

摘 要:文章以高职院校教师为研究对象,采用实证研究的方法,探讨社会网络对高职院校教师职业生涯成功的影响和作用。研究结果表明:高职院校教师的社会网络和职业生涯成功均呈中等偏上水平;社会网络及其维度均对高职院校教师的职业生涯成功有显著正向作用,其中组织外关系的解释力要大于组织内关系。最后,结合研究结果提出相关建议。

关键词:社会网络;职业生涯成功;高职院校教师

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1674-5787(2021)05-0075-06

职业生涯成功是一种个体在职业生涯中取得的心理成就和获得的实际成果^[1],通常用职业满意度和组织内外竞争力进行度量^[2]。已有研究表明,职业生涯成功不仅可以开发个体潜能、满足个体成长和实现个人价值^[3],而且有助于组织开发人力资源^[4],从而实现个体与组织的双赢。因此,职业生涯成功的相关研究一直受到学术界和实践界的关注^[5]。

根据社会交换理论,社会行为在社会互动过程中是一种考虑彼此利益的商品交换,个体可以通过在社会网络中的互动行为获得实质帮助和相关利益,从而促进了自身在职业上的发展^[6-7]。基于此,西方自20世纪80年代开始研究社会网络对职业生涯成功的影响作用。Luthans等在1988年的研究发现,参与社会网络互动可以提高个体的晋升次数^[8]。Podolny和Baron的研究指出,个体在组织内的社会网络规模越大,越容易获得更多的信息和资源,进而提高了晋升的可能性^[9]。Forret在随后的研究表明,社会网络不仅可以提

高个体的收入和升职机会,而且能增加个体的职业生涯成功感^[10]。随着研究的深入,有关研究表明,相较于人口学特征、人力资本等因素,个体的职业生涯成功受社会网络的影响更大^[11]。

社会网络对于国人而言有着重要、特殊的影响,且比西方的社会网络更为复杂。因此,不同于西方研究以聚焦组织内部社会网络对职业生涯成功的影响为主,国内学者还关注组织外部社会网络与职业生涯成功的关系^[12]。刘宁通过构建社会网络对企业管理人员职业生涯成功的作用模型发现,社会网络的规模、异质性和强度均能显著影响个体在社会网络利益的取得,并且社会网络利益对个体的职业生涯成功有着不同的影响^[6]。王忠军和龙立荣的研究指出,强关系对个体的职业满意度与组织内竞争力没有显著作用,但对组织外竞争力有显著的负相关影响;而弱关系则对个体的职业满意度和组织内外竞争力有显著的正向作用^[13]。随后,刘芳、吴欢伟与周文霞等学者的研究均验证了社会网络对个体职业生涯成功

收稿日期:2021-03-29

基金项目:本文系2020年度浙江省教育厅一般课题“高职院校教师职业成功的影响因素研究”(项目编号:Y202043603)的研究成果之一。

作者简介:戚正楠(1986—),男,硕士,浙江农业商贸职业学院,助理研究员,研究方向:师资管理。

的显著影响关系^[12,14]。由此可知,在国内情景下的社会网络对个体职业生涯成功具有重要作用。

当前我国高职院校教师面临着职称申报拥堵、工作压力过大、职业技能提升缓慢等职业困境,不仅制约其职业生涯发展,也会给高职院校师资队伍建设带来桎梏。职业生涯成功作为衡量教师个体职业生涯发展状况的重要指标,是每一位高职院校教师自我实现的需要,也是高职院校师资队伍建设的出发点^[15]。近年来,国内已有研究对职业生涯成功的人口学特征、人力资本、组织因素、家庭因素等影响因素进行了较为系统的探索,但对社会网络因素方面的研究尚未深入。并且以往研究社会网络和职业生涯成功两者关系时,多以企业人员为主要研究对象,鲜少涉及高职院校教师。在此以高职院校教师为研究对象,以期通过探索社会网络与职业生涯成功的内在机理,拓展职业生涯成功影响因素的研究范围,并为高职院校教师追求职业生涯成功提供新的启示和路径。

1 研究方法

1.1 研究样本

研究选取来自浙江、上海、江苏、北京、广东等省份的高职业院校教师为调查对象,采用网络问卷和纸质问卷结合的方式收集数据。本次问卷共发放 500 份,问卷回收 467 份,回收率为 93.4%;将有明显作答规律和填答不完整的问卷剔除后,共获得有效问卷 440 份,有效率为 94.21%。

此次有效样本中,在性别上,男性教师 186 人,占 42.3%,女性教师 254 人,占 57.7%;在年龄分布上,30 岁及以下的 111 人,占 25.2%,31~40 岁的 261 人,占 59.3%,41~50 岁的 60 人,占 13.6%,51 岁及以上的 8 人,占 1.8%;在教育程度上,本科及以下的 131 人,占 29.8%,硕士 286 人,占 65%,博士 23 人,占 5.2%;在职称上,初级职称及以下 106 人,占 24.1%,中级职称 253 人,占 57.5%,副高级职称 77 人,占 17.5%,正高级职称 4 人,占 0.9%;在学校规模上,200 人及以下的占 16.1%,201~400 人的占 58.6%,401~600 人的占 13.4%,601 人及以上的占 11.8%;在学校性质上,公办学校教师 366 人,占 83.2%,民办学校教师 74 人,占 16.8%。

1.2 变量测量

研究采用已有文献中被国内外广泛使用和验证的测量量表,具有较高的信度和效度,并结合研究中所涉及的特定情境进行个别的表述修改。

第一,社会网络的测量。采用 Edy 等在 2003 年编制的职业生涯成功量表中的组织内外网络部分作为测量工具,该量表包含组织内关系和组织外关系两个维度,共计 6 个题项^[16]。在不改变选项含义的基础上,将“公司”“单位”等相关表述替换为“学校”等表述。量表采用 Likert 5 分法,1 表示“完全不同意”,5 表示“完全同意”,用以计算整体的得分,分数越高表明高职院校教师社会关系的强度越高。其中社会网络的 Cronbach's α 系数为 0.813。

第二,职业生涯成功的测量。根据先前研究得出,职业生涯成功包含主观职业生涯成功和客观职业生涯成功两个维度,故分别采用主观职业生涯成功和客观职业生涯成功两个量表测量高职院校教师的职业生涯成功。主观职业生涯成功量表采用的是 Greenhaus 等编制的职业满意度量表测量主观职业生涯成功,该量表为 5 个题项的单维度结构量表^[17]。采用 Likert 5 分法,1 表示“非常不符合”,5 表示“非常符合”,计算量表得分,分数越高表明高职院校教师的主观职业生涯越成功。主观职业生涯成功量表的 Cronbach's α 系数为 0.835;客观职业生涯成功量表选择严圣阳等依据 Edy 的职业生涯成功标准修订的职业生涯成功量表中的职业竞争力部分作为测量工具,该量表共计 6 道题项^[18]。整个量表采用 Likert 5 点计分,1 表示“完全不同意”,5 表示“完全同意”,得分越高,表明高职院校教师的客观职业生涯越成功。职业生涯成功量表的 Cronbach's α 系数为 0.858。

第三,控制变量。选取性别(人口学变量)、教育程度(人力资本变量)、职称(人力资本变量)、学校规模(组织变量)和学校性质(组织变量)作为控制变量。

1.3 分析方法

使用 SPSS 25.0 软件对数据进行统计处理,采用描述性统计分析、相关分析和回归分析等统

计方案,对高职院校教师社会网络与职业生涯成功的内在关系进行探析。

2 研究结果

由表1可知,高职院校教师的职业生涯成功在各维度上的平均值均超过了中值,表明目前高职院校教师的职业生涯成功水平总体上较为理想,处于中等偏上水平。其中三个维度均值得分从高到低依次为:组织外竞争力(3.721 ± 0.793)、组织内竞争力(3.711 ± 0.892)和职业满意度(3.696 ± 0.775)。职业满意度的均值最低,且低于职业生涯成功总体均值,表明提高职业满意度是进一步提升高职院校教师职业生涯成功水平的一个关键要素。同样,高职院校教师的社会网络总体均值为 3.639 ± 0.722 ,处于中等偏上水平。其中两个维度的均值得分从高到底依次是:组织内关系(3.954 ± 0.658)和组织外关系(3.324 ± 0.987)。可见,社会网络的两个维度差异较大,组织内关系得分高于总体均值,而组织外关系得分在总体均

值以下。

职业生涯成功总体及其三个维度与社会网络及其两个维度的相关分析结果如表1所示。从分析结果可看出,职业生涯成功总体及其三个维度分别与社会网络及其两个维度有显著的正相关关系,且相关系数均小于0.7,表明所涉及的变量不存在潜在的共线性问题。具体而言,组织内关系与职业生涯成功总体($r=0.565, p<0.01$)、职业满意度($r=0.482, p<0.01$)、组织内竞争力($r=0.546, p<0.01$)和组织外竞争力($r=0.418, p<0.01$)呈中度相关;组织外关系与职业生涯成功总体($r=0.621, p<0.01$)、职业满意度($r=0.520, p<0.01$)、组织内竞争力($r=0.549, p<0.01$)和组织外竞争力($r=0.531, p<0.01$)呈强相关;社会网络总体与职业生涯成功总体($r=0.682, p<0.01$)、职业满意度($r=0.575, p<0.01$)、组织内竞争力($r=0.624, p<0.01$)和组织外竞争力($r=0.554, p<0.01$)呈强相关。

表1 社会网络强度与职业生涯成功的相关系数、平均数及标准差

	1	2	3	4	5	6	7
职业生涯成功	1						
职业满意度	0.896**	1					
组织内竞争力	0.871**	0.662**	1				
组织外竞争力	0.777**	0.507**	0.599**	1			
社会网络	0.682**	0.575**	0.624**	0.554**	1		
组织内关系	0.565**	0.482**	0.546**	0.418**	0.812**	1	
组织外关系	0.621**	0.520**	0.549**	0.531**	0.921**	0.521**	1
<i>M</i>	3.707	3.696	3.711	3.721	3.639	3.954	3.324
<i>SD</i>	0.696	0.775	0.892	0.793	0.722	0.658	0.987

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$

在探析社会网络对高职院校教师职业生涯成功的影响作用之前,采用层级回归分析方法,分析人口学变量、人力资本变量和组织变量对高职院校教师职业生涯成功的预测作用。首先将所有控制变量通过全部纳入法(Enter)进入回归方

程,然后在此基础上加入社会网络这一自变量,观察影响程度是否发生变化以及变化的程度。多重共线性检验表明控制变量和自变量之间不存在近似的线性关系。统计结果见表2。

表 2 层级回归分析

变量	职业生涯成功			
	模型 1		模型 2	
	β	SE	β	SE
性别	0.047	0.064	0.132**	0.047
年龄	0.070	0.070	0.037	0.052
学历	-0.051	0.064	-0.048	0.047
职称	0.356***	0.058	0.233***	0.043
工作年限	-0.206***	0.042	-0.173***	0.031
学校规模	0.119**	0.040	0.039	0.029
社会网络			0.639***	0.033
R^2	0.122		0.530	
ΔR^2	0.110		0.522	
F	10.026***		69.617***	

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

表 2 的回归分析结果显示,模型 1 中只有职称 ($\beta=0.356, p<0.001$)、工作年限 ($\beta=-0.206, p<0.001$) 和学校规模 ($\beta=0.119, p<0.01$) 对高职院校教师的职业生涯成功有显著影响,调整后的判定系数 R^2 为 0.110, 即控制变量对高职院校教师职业生涯成功的解释力为 11%;模型 2 在控制了人口学变量、人力资本变量和组织变量的影响后,社会网络强度 ($\beta=0.639, p<0.001$) 对高职院校教师的职业生涯成功有显著的正向预测作用,调整后的判定系数 R^2 为 0.522, 模型解释力达到了 52.2%, 较模型 1 的解释力提升了 41.2%, 说明自变量社会网络可以解释高职院校教师职业生涯成功中 52.2% 的变异。因控制变量中只有部分变量对高职院校教师的职业生涯成功有显著影响,而自变量社会网络对高职院校教师的职业生涯成功的

影响十分显著 ($p<0.001$), 加之模型 2 的解释力提升较多。故后续的回归分析中将不再考虑人口学变量、人力资本变量和组织变量等控制效应。

以社会网络总体及其两个维度为自变量, 职业生涯成功为因变量进行回归分析。回归结果如表 3 所示, 模型 1 中社会网络对高职院校教师的职业生涯成功有显著的正向预测作用 ($\beta=0.682, p<0.001$), 说明高职院校教师拥有的社会关系越强, 其职业生涯成功水平越高。并且模型 1 调整后的判定系数 R^2 值为 0.464, 表明社会网络对高职院校教师职业生涯成功整体解释力为 46.4%。模型 1 的单因素方差分析结果 F 值为 380.744, 且显著性为 0.000, 小于 0.05, 说明模型的回归方程效果显著。

从模型 2 和模型 3 的分析结果可知, 组织内

表 3 社会网络强度与职业生涯成功的回归分析结果

变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	社会网络		组织内关系		组织外关系	
	β	t 值	β	t 值	β	t 值
职业生涯成功	0.682	19.513	0.565	14.335	0.621	16.565
R^2	0.465		0.319		0.385	
ΔR^2	0.464		0.318		0.384	
F	380.744***		205.480***		274.413***	
Sig	0.000		0.000		0.000	
Durbin-Watson	1.737		1.603		1.680	

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

关系($\beta=0.565, p<0.001$)和组织外关系($\beta=0.621, p<0.001$)对职业生涯成功均有显著的正向预测作用,即组织内关系和组织外关系越强,高职院校教师的职业生涯成功水平越高。此外,两个维度调整后的判定系数 R^2 值从高到低依次是:组织外关系($\Delta R^2=0.384$)、组织内关系($\Delta R^2=0.318$)。由此可见,组织外关系对高职院校教师职业生涯成功的影响效应最大,解释力为38.4%,组织内关系对高职院校教师职业生涯成功的影响效应次之,解释力达31.8%。

3 结论与建议

3.1 研究结论

本研究以高职院校教师为研究对象,探析社会网络对职业生涯成功的影响和效应。通过对调查数据的分析,得出以下研究结论。

第一,高职院校教师的社会网络总体及其两个维度呈中等偏上水平。其中组织内关系的均值高于组织外关系。

第二,高职院校教师的职业生涯成功总体及其三个维度均处于中等偏上水平,其中组织外竞争力均值最高、组织内竞争力次之、职业满意度最低。

第三,对社会网络和职业生涯成功的相关性分析显示,社会网络总体及其两个维度和职业生涯成功总体以及其三个维度均有着显著的正相关。

第四,社会网络与职业生涯成功的回归分析显示,社会网络总体及其两个维度都对高职院校教师职业生涯成功有着显著的正向影响,其中组织外关系的解释力要大于组织内关系。

3.2 研究建议

基于上述研究结果,发现社会网络对高职院校教师的职业生涯成功具有重要作用,且社会网络中各维度均对职业生涯成功有显著的正向影响。因此,可以通过以下几个方面增强高职院校教师的职业生涯成功。

第一,高职院校教师要重视社会网络的作用。首先,教师不仅要维系和增强现有同事之间的关系,还要多参加学校组织的相关校内活动,如学术沙龙、技能培训、工会活动等,通过活动的参与认识更多的同事,从而扩大组织内关系规模和提

高组织内关系强度。其次,教师要多与学校外的人员接触交流,不能因为生活、工作空间的限制忽视了组织外关系,可以通过校外培训、校外会议、企业挂职等方式,增加组织外关系的规模和强度。

第二,高职院校要重视社会网络的积极作用。高职院校应加快实施教师个人社会网络的支持方案,搭建多渠道发展模式,根据不同专业和岗位的特点,开展有针对性的人员沟通交流,如通过增加组织校内活动,以及鼓励和支持教师参加校外各类活动。通过这些措施的实施,可以帮助高职院校教师提高组织内外关系的范围和亲密程度,以组织层面的支持让他们更好地实现职业生涯的成功,从而提升学校的师资队伍水平。

参考文献:

- [1] SEIBERT S E, KRAIMER M L. The five-factor model of personality and its relationship with career success[J]. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 1999(1):1-6.
- [2] EBY L T, BUTTS M, LOCKWOOD A. Predictors of success in the era of the boundaryless career[J]. Journal of Organizational Behavior, 2003(6): 689-708.
- [3] 王忠军,龙立荣.西方职业生涯成功研究现状及展望[J].经济管理,2007(13):86-91.
- [4] 周文霞,谢宝国,辛迅,等.人力资本、社会资本和心理资本影响中国员工职业成功的元分析[J].心理学报, 2015(2):251-263.
- [5] 王鉴忠,宋君卿,曹振杰,等.企业管理人员成长型心智模式对职业生涯成功影响的研究[J].管理学报, 2015(9):1319-1327.
- [6] 刘宁.社会网络对企业管理人员职业生涯成功影响的实证研究[J].南开管理评论,2007(6):69-77.
- [7] GRANOVETTER M S. The strength of weak ties[J]. American Journal of Sociology, 1973 (6):1360-1380.
- [8] LUTHANS F, HODGETTS R M, ROSENKRANTZ S A. Real managers[M]. Cambridge:Ballinger Publishing Company. 1988:68.
- [9] PODOLNY J M, BARON J N. Resources and relationships:social networks and mobility in the workplace[J].American Sociological Review, 1997(62): 673-693.

- [10] FORRET M L, DOUGHERTY T W. Correlates of networking behavior for managerial and professional employees[J]. Group and Organization Management, 2001(26):283-311.
- [11] BOZIO NELOS N. Intra-organizational network resources: relation to career success and personality [J]. The International Journal of Organizational Analysis, 2003(11):41-66.
- [12] 周文霞, 辛迅, 潘静洲, 等. 职业成功的资本论: 构建个体层面职业成功影响因素的综合模型[J]. 中国人力资源开发, 2015(17):38-45.
- [13] 王忠军, 龙立荣. 员工的职业成功: 社会资本的影响机制与解释效力[J]. 管理评论, 2009(8):30-39.
- [14] 刘芳, 吴欢伟. 个人人力资本、社会资本对职业成功的作用研究[J]. 中国科技论坛, 2010(10):128-133.
- [15] 赵小云, 李福书. 中小学教师的组织支持感、工作重塑与主观职业成功的关系[J]. 教师教育研究, 2019(3):15-21.
- [16] EBY L T, BUTTS M, LOCKWOOD A. Predictors of success in the era of the boundaryless career [J]. Journal of Organizational Behavior, 2003(6), 689-708.
- [17] GREENHAUS J H, PARASURAMANS, WORMLEY W. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes [J]. Academy of Management Journal, 1990(33):64-86.
- [18] 严圣阳, 王忠军, 杜坤, 等. 员工职业生涯成功的测量工具实证研究[J]. 武汉商业服务学院学报, 2008(3):73-75.

责任编辑 鲁伟

The Influence of Social Network on Vocational College Teachers' Career Success

QI Zhengnan

(Zhejiang Agricultural Business College, Shaoxing Zhejiang 321000, China)

Abstract: This research takes the vocational college teachers as the research object, and uses the method of empirical research to explore the influence and role of social network on vocational college teachers' career success. The result indicates that the social network and the career success of vocational college teachers are both at the upper middle level, the social network and its dimensions have a significant positive effect on the vocational college teachers' career success and the explanatory power of extraorganizational relationship is greater than that of intra organizational relationship. Finally, combined with the research result, relevant suggestions are put forward.

Keywords: social network; career success; vocational college teachers