



临沂大学学术专著
LINYIDAXUE XUESHU ZHUANZHU

职业使命 对离职倾向和员工敬业度的 影响机制研究

于春杰 著



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

职业使命对离职倾向和员工 敬业度的影响机制研究

于春杰 著



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

内容简介

本书以“刺激—认知—反应”理论、人境互动理论、社会认知理论、积极心理学等为基础,根据职业使命、个人—组织价值观匹配、组织认同、自我效能与离职倾向、员工敬业度之间的关系,构建有调节的中介作用模型;通过文献分析法和问卷调查法进行理论研究和实证检验,对各变量之间的作用机制展开研究。为企业改善管理、提高员工敬业度、降低员工离职倾向等提供了理论依据。

本书主要适用于从事人力资源的工作人员,可供从事员工职业使命研究的工作人员借鉴与参考。

图书在版编目(CIP)数据

职业使命对离职倾向和员工敬业度的影响机制研究 /

于春杰著. —西安:西安交通大学出版社, 2015.11

ISBN 978-7-5605-8116-3

I. ①职… II. ①于… III. ①企业管理—人事管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第286490号

书 名 职业使命对离职倾向和员工敬业度的影响机制研究
著 者 于春杰
责任编辑 荣 西

出版发行 西安交通大学出版社
(西安市兴庆南路10号 邮政编码 710049)

网 址 <http://www.xjtupress.com>

电 话 (029) 82668357 82667874 (发行中心)

(029) 82668315 (总编办)

传 真 (029) 82668280

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16 印张: 7.5 字数: 202千字

版次印次 2015年11月第1版 2016年7月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-5605-8116-3/F•571

定 价 26.80元

读者购书、书店添货、如发现印装质量问题,请与本社发行中心联系、调换。

版权所有 侵权必究

前 言

随着社会的发展,人们在职业选择和发展上不再简单追求经济上的奖励和职位的晋升,在这些外部激励之外,人们还强调个人核心价值、意义感和目标感、自我表达及社会贡献性等。人们不仅仅是在寻找一份工作,还是在寻找自己的职业使命(Calling)。“职业使命”是西方职业心理学新兴的一个概念,它为组织行为领域的研究提供了新的切入点。为了深入探索职业使命对离职倾向和员工敬业度的影响,本研究将以“刺激-认知-反应”理论、人境互动理论、社会认知理论、积极心理学等为基础,根据职业使命、个人-组织价值观匹配、组织认同、自我效能与离职倾向、员工敬业度之间的关系,构建有调节的中介作用模型,对各变量之间的作用机制展开研究。

本研究综合采用文献分析法和问卷调查法进行理论研究和实证检验。通过文献分析法系统地梳理本论文的理论基础,对职业使命、个人-组织价值观匹配、组织认同、自我效能、离职倾向、员工敬业度等领域已有的研究成果进行综述,为变量之间的可能联系寻找理论支撑;在文献分析的基础上,对职业使命、个人-组织价值观匹配、组织认同、自我效能、离职倾向、员工敬业度的涵义进行归纳分析,分析变量之间的关系,对变量之间的关系进行假设推演,提出本研究的理论模型;通过大规模发放调查问卷,共收集有效问卷 364 份,采用结构方程、多层次回归、总效应调节模型等统计分析方法,应用 SPSS20、AMOS17 软件,对问卷信度、效度、变量之间的主效应、中介效应和调节效应进行假设检验。

本文的主要研究结论是:(1)职业使命对组织认同有正向的影响,对离职倾向有负向影响,组织认同在职业使命与离职倾向之间起到部分中介的作用;(2)职业使命正向影响自我效能和员工敬业度,自我效能在职业使命和员工敬业度之间起部

分中介作用；（3）个人—组织价值观匹配对职业使命和组织认同有调节作用；（4）个人—组织价值观匹配对自我效能和员工敬业度有调节作用；（5）个人—组织价值观匹配调节组织认同在职业使命与离职倾向之间的中介作用；（6）个人—组织价值观匹配调节自我效能在职业使命与员工敬业度之间的中介作用。

目 录

第1章 引言	1
1.1 论文的选题背景	1
1.2 研究意义	2
1.2.1 理论意义	3
1.2.2 实践意义	3
1.3 研究目的	4
1.4 研究内容与研究方法	4
1.4.1 研究内容	4
1.4.2 研究方法	5
1.5 技术路线	6
1.6 结构安排	7
第2章 相关理论与文献综述	8
2.1 职业使命的研究综述	8
2.1.1 职业使命的内涵	8
2.1.2 职业使命的维度与测量	9
2.1.3 职业使命的影响研究	10
2.1.4 职业使命文献述评	11
2.2 个人-组织价值匹配的研究综述	12
2.2.1 个人-组织价值匹配的涵义	12

2.2.2个人—组织价值观匹配的测量	15
2.2.3个人—组织价值匹配的效用与应用	16
2.2.4个人—组织价值匹配的文献述评	17
2.3 组织认同的研究综述	17
2.3.1组织认同的定义	17
2.3.2组织认同的维度与测量	18
2.3.3组织认同的研究与应用	19
2.3.4组织认同的研究述评	19
2.4 自我效能的研究综述	20
2.4.1自我效能的涵义	20
2.4.2自我效能的维度与测量	21
2.4.3自我效能的研究与应用	21
2.4.4自我效能的研究述评	22
2.5 离职倾向的研究综述	22
2.5.1离职倾向的涵义	22
2.5.2离职倾向的测量	23
2.5.3离职倾向的影响因素	23
2.5.4离职倾向的模型	24
2.5.5离职倾向的研究述评	26
2.6 员工敬业度的研究综述	26
2.6.1员工敬业度的涵义	26
2.6.2员工敬业度的维度与测量	27
2.6.3员工敬业度的应用研究	28
2.6.4员工敬业度的研究述评	28
2.7 本章小结	29
第3章 模型构建与理论假设	30
3.1 理论模型构建	30
3.1.1理论模型构建的理论基础	30
3.1.2理论模型的推演与形成	31
3.2 职业使命对离职倾向影响机制的假设	32
3.2.1职业使命与离职倾向的关系假设	32
3.2.2职业使命与组织认同的关系假设	33

3.2.3组织认同与离职倾向的关系假设	33
3.2.4组织认同在职业使命与离职倾向的中介效应假设	33
3.3 职业使命对员工敬业度影响机制的假设	34
3.3.1职业使命与员工敬业度的关系假设	34
3.3.2职业使命与自我效能的关系假设	34
3.3.3自我效能与员工敬业度的关系假设	35
3.3.4自我效能在职业使命与员工敬业度的中介效应假设	35
3.4 个人-组织价值观匹配的调节效应假设	36
3.4.1个人-组织价值观匹配对职业使命与组织认同的调节效应假设	36
3.4.2个人-组织价值观匹配对自我效能与员工敬业度的调节效应假设	36
3.4.3个人-组织价值观匹配调节组织认同在职业使命与离职倾向的中介作用假设	37
3.4.4个人-组织价值观匹配调节自我效能在职业使命与员工敬业度的中介作用假设	38
3.5 本章小结	38
第4章 研究设计	40
4.1 变量的操作性定义与测量	40
4.1.1变量的操作性定义	40
4.1.2各变量的测量量表	40
4.1.3控制变量	45
4.2 问卷设计与抽样方法	45
4.2.1问卷设计	46
4.2.2抽样方法	46
4.2.3抽样对象和抽样过程	47
4.3 预测试	48
4.3.1预测试的过程	48
4.3.2预测试样本概况	48
4.3.3预测试的信度分析	49
4.3.4预测试的效度分析	52
4.4 同源方差的检验与缺失值处理	58
4.4.1同源方差的检验	58
4.4.2缺失值处理	59
4.5 本章小结	59

第5章 数据分析与假设检验	60
5.1 正式测试的数据收集与处理	60
5.1.1 样本情况	60
5.1.2 正式量表的信度与效度检验	61
5.1.3 验证性因子分析	63
5.2 变量的描述性统计分析	70
5.2.1 各变量的描述性分析	70
5.2.2 各变量的相关性分析	70
5.3 假设验证	72
5.3.1 中介效应的假设验证	72
5.3.2 个人-组织价值观匹配的调节效应假设验证	78
5.3.3 有调节的中介效应的假设验证	79
5.4 本章小结	82
第6章 研究结论与展望	83
6.1 研究结论与讨论	83
6.2 本文对管理实践的启示	84
6.2.1 企业在人才招聘和使用过程中要关注有职业使命的员工	85
6.2.2 企业要加强核心价值体系建设, 增加员工对企业核心价值体系的认同	85
6.2.3 员工要倾听自己内心的声音, 寻找适合自己的职业	86
6.3 研究的创新之处	86
6.4 研究的局限性与展望	87
附 录	89
附录1 正式测试调查问卷	89
附录2 Bootstrapping程序	93
参考文献	95
后 记	111

第1章 引言

1.1 论文的选题背景

“职业使命”(Calling)是职业心理学领域新兴的一个概念,它指的是一种复杂的体验,具有职业使命的人会将自身的同一性与职业联系在一起,将工作和个人及社会意义结合在一起,希望自己的工作能为社会做出有价值的贡献,并在工作体验到内在的乐趣和自我实现(Bellah, Madsen, Sullivan, *et al.*, 1985)。随着社会经济的发展,人们的需求也愈发多样化,在职业选择和发展上不再简单追求经济上的奖励和职位上的晋升。除了这些外部激励之外,人们还关注个人内在的工作动机,强调个人核心价值、意义感和目标感、自我表达及社会贡献性等方面的满足。人们对职业的追求已经不仅仅是在寻找一份工作,也是在倾听自己内心的呼唤,寻找自己的职业使命。

已有的研究指出把工作作为职业使命的员工会在工作和生活上获得更多的满意度(Steger, 2010)。职业使命的研究在2007年之前只是出现在职业心理学的期刊中(Duffy & Dik, 2012),随着对职业使命研究的深入,学者们将职业使命的研究引入管理领域,展开了它对组织行为影响的研究,越来越多的文章被发表到了管理学领域的期刊如《管理科学季刊(Administrative Science Quarterly)》(Bunderson & Thompson, 2009)、《人事心理学(Personnel Psychology)》(Dobrow & Tosti Kharas, 2011)、《组织行为学杂志(Journal of Organizational Behavior)》(Dobrow, 2012)等,受到越来越多的学者们的关注。为了推动职业使命的研究,《职业评估杂志(Journal of Career Assessment)》于2012年出版了关于职业使命的专辑。职业使命的结构维度可能存在跨文化差异性(Duffy & Dik, 2012),西方文化背景下提出来的职业使命概念,在东方社会中对职业使命含义的解读可能会有所差异。不同文化背景下职业使命的影响因素、形成机制及影响结果也应该有所不同,因此有必要在中国情境下进行相关的研究。

作为实践者,西方国家的职业生涯咨询者,已经开始使用“职业使命”这个概念,通过运用它的相关思想来帮助咨询者评估他们的工作和职业生涯,从而帮助他

们发现自己内心的职业使命，对自己的职业生涯做出更好的抉择（Hall & Chandler, 2005；Webber, 1998）。随着中国经济的快速发展，人们的思想观念也在不断地发生着变化，对职业和工作的认识也不断在深化，对工作的理解也越来越多元化，工作已经不再仅仅是一个谋生的手段，更是体现人生价值和社会价值的一个舞台。尤其是“80后”“90后”这两代人，由于成长环境的不同，他们与上一代人对工作的理解也大不相同，他们更强调自我价值的实现，他们对工作的态度也与上一代人不一样。所以，在实践意义上也很有必要对职业使命进行深入研究，探寻它影响员工工作表现的作用机制。国内在这方面的研究刚刚起步，相关的研究文献相对较少，截至2014年3月份在中国知网上能搜到期刊文章只有少数几篇，其中四篇为综述类文章（田喜洲、谢晋宇、吴孔珍，2012；张春雨、韦嘉、张进辅，2012；赵海霞、吴晓明，2013；赵小云、郭城，2011），一篇是关于师范生的职业使命的研究（张春雨、韦嘉、陈谢平等，2013），台湾地区的有两篇（陈启文，2009；李云苹，2011），这说明国内学者已经开始关注和从事这方面的研究，相信相关的研究结果会陆续面世，现在从事这方面的研究恰逢其时。

随着人口红利的消失，用工荒也开始慢慢地侵袭着中国的企业。经济全球化，人才的流动在全球范围内进行，这使得国内员工在工作方面面临的选择也越来越多，很多人已经不愿意在一棵树上吊死。当遇到工作不如意或者面临更好的工作机会时，很多人会离开原来的工作单位接受新的挑战。员工的主动离职往往会给企业带来巨大的显性财务成本和各种各样的隐性成本，影响企业的发展。在用工荒和高跳槽率的双重夹击下，企业家们也开始针对新的情况考虑如何更有针对性的招聘员工、留住员工和激励员工。

离职倾向是离职的前置变量，它在一定程度上能预测员工的离职行为（March & Simon, 1958；Michaels, 1982；Mobely, 1977；Price & Muller, 1981；Quarles, 1994），对离职倾向的研究将大大的有利于对员工的离职行为进行有效的预防。由于离职行为研究的复杂性和不方便性，国内外的学者也多以离职倾向作为离职研究的变量。员工在工作中能否足够得敬业和投入也是备受关注的一个问题。人力是企业最宝贵的资源，员工能否更加敬业地投入到工作中去，这将对企业的绩效产生很大的影响。职业使命会对离职倾向和员工敬业度产生什么样的影响呢？其中的影响机制又是如何？这些问题是本研究所关注的，也是本文将要展开研究的主要内容。本研究将针对职业使命对员工的离职倾向和员工敬业度的影响机制展开研究，探寻它的影响机制并在此基础上提出相应的管理对策和建议。

1.2 研究意义

本研究将通过运用职业使命的相关理论，探寻职业使命对离职倾向和员工敬业度的影响机制，拓宽相关理论的研究领域和应用范围，加深对相关管理实践的理解，从而提出有针对性的管理措施。

1.2.1 理论意义

(1) 丰富和拓展职业使命的研究领域。

随着职业使命理论被引入到组织行为学领域,学者们开始了不断地尝试,试图探寻职业使命对组织行为的影响和作用机制。本研究尝试使用相关理论对职业使命影响离职倾向和员工敬业度的影响机制进行了探索性的研究,通过理论推导构建了有调节的中介模型,并通过问卷调查的方式对假设检验进行验证,初步发现了其中的作用机制,丰富和拓展职业使命的研究领域,为后续的相关研究打下坚实的基础。

(2) 丰富和完善离职倾向和员工敬业度的研究。

通过引入“职业使命”这一理论,从新的视角对离职倾向和员工敬业度进行研究,揭示职业使命对离职倾向和员工敬业度的影响和作用机制,加深对离职倾向和员工敬业度的认识,认识到不能仅仅从物质奖励和职务晋升的角度去看待和理解离职倾向和员工敬业度的问题,必须从更深层次的角度来看待这个问题,这将丰富和完善离职倾向和员工敬业度的研究。

(3) 对职业使命在中国情景下进行探索性的研究。

“职业使命”这个词源自西方宗教,有很深的文化背景,在中国情境下它是否适用,有哪些差异,这些都是需要去探索的问题。中国的传统文化中对于使命早就有相关的论述,只是和西方的出发点不同,表现形式也不尽相同。受限于自身知识、能力、时间和资源的限制,本研究使用西方成熟量表对相关问题进行了研究,量表的信效度均达到研究的要求,验证其在中国文化背景下的适用性,为今后开展与此相关的研究提供有效的测量工具。中国情境下的研究增强职业使命的跨文化的普适性,将有利于探明职业使命在东方文化下的管理意义与应用价值。

1.2.2 实践意义

(1) 帮助企业从新的理论视角去看待离职倾向和员工敬业度的问题。

员工的主动离职往往会给企业带来巨大的损失,为了挽留企业的骨干员工,企业往往开出更多的物质报酬或者是给以职务的晋升,而这些不一定是解决问题的关键,不能有效的挽留住员工。有时即便留住了身,也留不住心,对员工和企业都会带来不必要的损失。有职业使命的员工往往工作会更有激情,更愿意去做出牺牲和付出,这样的员工的离职倾向也相对更低,工作绩效更高。如何留住这样的人才?要知道金钱不是万能的。企业需要认识到不同员工拥有不同的职业价值观,要加强自身企业文化建设,提高员工与企业的价值观匹配,激活员工的职业使命,降低员工的离职倾向,提升员工的敬业度,使员工更有激情的工作,使员工在实现自我价值的同时为企业做出更大的贡献。

(2) 企业选拔与企业价值观相匹配的具有职业使命的员工,或者激活已有员工的职业使命。

具有职业使命的员工往往会有更低的离职倾向、更高的自我效能和更高的员工敬业度,企业应该在员工招聘时重视选拔与企业价值观相匹配的具有职业使命的员工,

招聘源头上把好关会有利于降低员工的离职倾向,提升员工的敬业度。对于已有员工,企业应该加强文化建设,塑造有利的环境激发员工的职业使命,提升对企业的组织认同和自我效能,让员工更加自发的为实现自己的个人价值和企业绩效而努力工作。

1.3研究目的

本研究的目的是主要是揭示职业使命影响员工离职倾向和员工敬业度的作用机制,使员工既愿意留下,又能积极地投入工作,既能实现个人的自我价值又能更好地为企业工作。

(1) 揭示职业使命影响员工离职倾向的作用机制。

揭示职业使命影响员工离职倾向的作用机制,探寻职业使命如何通过个人-组织价值匹配的调节作用影响员工的组织认同,进而影响员工离职倾向的作用机制,进一步打开职业使命影响员工离职倾向的理论黑箱。

(2) 揭示职业使命影响员工敬业度的作用机制。

揭示职业使命影响员工敬业度的作用机制,探寻职业使命如何影响员工的自我效能,进而通过个人-组织价值匹配的调节作用影响员工敬业度的作用机制,进一步打开职业使命影响员工敬业度的理论黑箱。

(3) 提出相应的管理对策和建议。

通过对职业使命影响员工离职倾向和员工敬业度的作用机制的研究提出相应的管理对策和建议,便于企业降低员工离职倾向和提高员工敬业度,从而使企业更有针对性地采取措施,有效地提高企业的管理效益。

1.4研究内容与研究方法

1.4.1研究内容

本研究将职业使命的相关理论引入对离职倾向和员工敬业度的研究中,拟探寻职业使命对离职倾向和员工敬业度产生影响的作用机制。本研究的主要研究内容如下:

(1) 在回顾文献的基础上,构建研究假设模型。

前人的研究不仅能提供灵感,更重要的是它们是本研究的基础。在文献回顾的基础上,发现问题与理论的连接点,通过理论推演构建研究假设模型。

(2) 选择量表,设计问卷,确定调研流程和对象,进行问卷调查。

研究设计是这一部分的主要内容,将根据前人的研究选择合适的测量量表,形成调查问卷,确定调研流程与对象,进行预测试和正式测试,获取实证分析的数据。

(3) 组织认同在职业使命与离职倾向之间的中介效应研究及自我效能在职业使命与员工敬业度之间的中介效应研究。

这一部分主要是研究职业使命与离职倾向之间的中介效应及自我效能在职业使

命与员工敬业度之间的中介效应,确认组织认同和自我效能分别在其中的中介效应,探寻其中的中介作用机制。

(4) 个人-组织价值匹配在职业使命与组织认同之间的调节效应分析及个人-组织价值匹配在自我效能与员工敬业度之间的调节效应分析。

这一部分主要是研究个人-组织价值匹配在职业使命与组织认同之间的调节效应及个人-组织价值匹配在自我效能与员工敬业度之间的调节效应,探寻个人-组织价值匹配对它们所起的调节机制。

(5) 个人-组织价值匹配在职业使命与离职倾向之间整条路径的调节效应分析和个人-组织价值匹配在职业使命与员工敬业度之间整条路径的调节效应分析。

这一部分主要是对个人-组织价值匹配在职业使命与离职倾向之间整条路径的调节效应和个人-组织价值匹配在职业使命与员工敬业度之间整条路径的调节效应进行分析,通过根据 Edwards 和 Lambert (2007) 提出的调节路径分析方法,使用拔靴法 (bootstrapping method), 来验证个人-组织价值匹配在职业使命与离职倾向之间整条路径的调节效应和个人-组织价值匹配在职业使命与员工敬业度之间整条路径的调节效应。

(6) 管理对策与建议。

根据实证研究的结论、讨论变量之间的关系以及可能的原因,从个人层面和组织层面以及两者交互角度对具体的管理实践提出具有可操作性的对策与建议。在这其中,既要考虑中介效应带来的影响,又要考虑到调节作用对管理实践的影响。要将它们整合到管理对策中去,发挥各自的作用和影响,提高研究模型的整体实用价值。

1.4.2 研究方法

本文采用理论推演与实证分析的方法,在文献研究的基础之上,通过理论推演构建研究假设模型,通过问卷调查收集数据,运用多种统计软件和分析方法进行统计检验。

(1) 文献研究法。

文献研究是本研究的出发点和立足点,在研究之初就利用各种关系、通过各种渠道,从国内外各相关中文(含港台)、外文数据库和网络资源中按照相关关键词(含简体中文、繁体中文、英文及其组合)搜集了大量的相关文献。通过阅读这些文献,在回顾了国内外职业使命、个人-组织价值匹配、组织认同、自我效能、离职倾向、员工敬业度的相关研究的基础上,对相关理论有了较为清晰和全面的认识,寻找已有研究的不完善之处和需要进一步研究和探索的地方,结合国内的管理实践情况,确定本研究的研究问题。经过理论推演构建理论模型和推导出研究假设。文献研究为测量变量的概念界定、理论模型推演和构建、理论分析和研究假设的提出以及构建本文的整体框架奠定了理论基础。

(2) 问卷调查法。

根据研究问题和研究假设,选择已有的成熟量表,设计调查问卷。为了保证问卷收集到的数据的准确性,减少社会赞许性对被调查者回答问卷的影响,尽量选择简版

问卷，加强了问卷调查过程中的质量控制，在问卷中设置了测谎题。先进行小范围的预测试检查量表信度和效度，及时对发现的问题进行修正，然后通过大样本调查获取最终的调查数据，对其进行统计分析，验证研究假设。

(3) 统计分析方法。

本研究使用 SPSS 20 和 AMOS 17 软件对问卷调查收集到的数据进行统计分析。应用 SPSS 软件进行了信度分析、探索性因子分析、描述性统计、相关分析、多层回归，还利用 Hayes 开发的 SPSS 插件帮助验证中介效应，运用 AMOS 软件进行了验证性因子分析，利用嵌套模型对中介效应进行了初步的分析。由于本研究理论模型为有调节的中介模型，这种模型属于近年来新兴起的一种研究方法，比一般的模型要复杂多，根据 Edwards 和 Lambert (2007) 提出的调节路径分析方法，使用拔靴法来验证研究假设。

1.5 技术路线

本研究将采取实证研究的方法来开展研究，在研究过程中将按照实证研究的步骤进行，因此本研究的技术路线的设计也将按照实证研究的规律进行，本文的技术路线如图 1-1 所示。

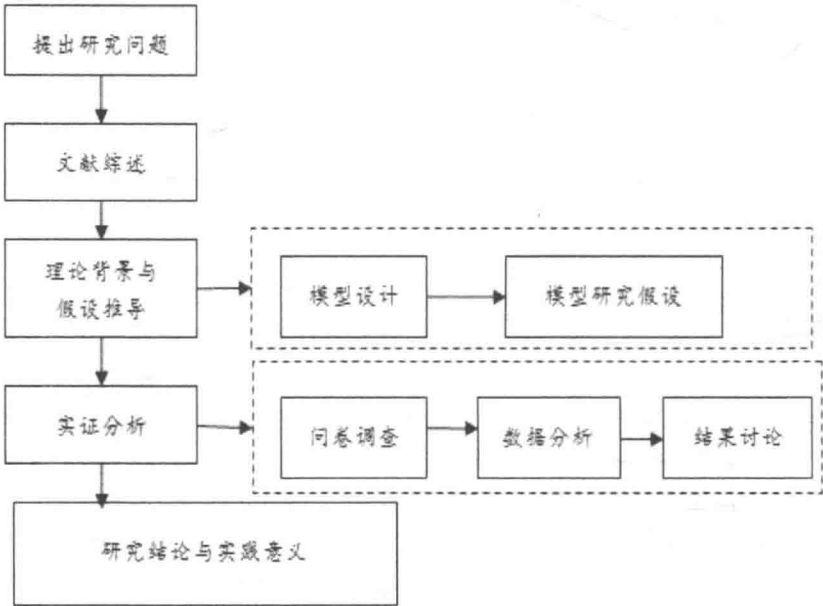


图 1-1 本文的技术路线

1.6 结构安排

第1章为引言。这一部分主要说明论文研究的理论和现实背景,提出从职业使命的视角对离职倾向和员工敬业度进行研究的必要性,以及从职业使命角度研究该问题的理论和现实意义、交待本文的研究内容、研究方法与工具和技术路线。

第2章是文献回顾和述评。在研究问题的基础上,根据职业使命概念演化的进程,厘清职业使命的概念,对职业使命的已有研究进行回顾,指出现有研究的不足和研究展望。并对离职倾向、员工敬业度、个人-组织价值匹配、自我效能、组织认同的相关文献进行回顾和总结述评,为后面的理论模型构建和研究假设的推导奠定理论基础。

第3章是模型构建和理论假设。在已有的研究基础上,运用社会认知理论、社会交换理论、人境互动理论和积极心理学等相关理论,通过理论推演,构建概念模型并提出研究建设。

第4章是研究设计。通过对主要研究变量的操作化定义,选择合适的测量量表。通过问卷设计以及问卷预测试,检验问卷的信度和效度。

第5章是数据分析与假设检验。对正式测试的样本进行描述性统计分析、相关分析、因子分析、多层次回归分析、中介效应检验和调节效应检验等,对本文提出的相关研究假设进行验证,并对结果进行解释说明。

第6章是研究结论与展望。对前面的研究结果进行讨论和总结,阐述了本研究对管理实践的启示,提出了相应的管理对策与建议,指出了本研究的创新之处,剖析本研究的局限性,对未来的研究进行了展望。

第2章 相关理论与文献综述

2.1 职业使命的研究综述

“职业使命”发源于西方宗教，随着社会的发展，人们对它的理解趋于世俗化，开始走进了普通大众的视野。自 20 世纪八九十年代起，它开始被引入到社会学、心理学与组织行为学研究领域。社会学者 Bellah 等（1985）发现，在宗教与神职人员外，还有很多普通劳动者同时感受到强烈的工作意义与使命感，在为他人或社会利益而工作，普通工作者的工作价值观可以被分成谋生（Job）、职业（Career）与使命（Calling）三种导向。心理学研究者开始介入职业使命的研究，组织行为学的研究者也开始关注职业使命对组织变量及个体工作变量的影响。职业使命对员工个体的行为与态度的影响，成为组织行为学领域中的一个新的研究热点。

2.1.1 职业使命的内涵

职业使命的内涵随着时代的发展也在不断地演进。不同的研究者从自己理解的角度给出了不同的定义。迄今为止，职业使命还没有形成一个公认的统一的定义，但是研究者们对它的本质内涵逐渐有了共同的认识：职业使命是职业或工作本身（Colozzi & Colozzi, 2000；Davidson & Caddell, 1994；Hall & Chandler, 2005；Wrzesniewski, *et al.*, 1997）；是一种工作价值导向（Duffy & Sedlacek, 2007；Wrzesniewski, *et al.*, 2003）；是一种促使个体追求特定职业的激励力量（Bigham & Smith, 2008；Dik & Duffy, 2009；Dowbrow & Tosti Kharas, 2010；Hunter、Dik & Banning, 2010）。研究者们关于职业使命的定义如表 2-1 所示。

表 2-1 职业使命的定义

学者	定义
Bellah, <i>et al.</i> (1985)	具有职业使命的人会将自身的同一性与职业联系在一起，将工作和个人及社会意义结合在一起，希望自己的工作能为社会做出有价值的贡献，并在工作体验到内在的乐趣和自我实现