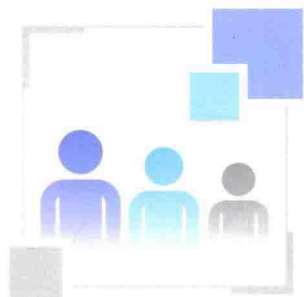


 当代学者论著文库
DANGDAI XUEZHE LUNZHUWENKU

北京市教委社科面上项目成果

北京市社会科学基金项目成果



天职取向与工作绩效 关系研究

王默凡 ◎ 著

TIANZHI QUXIANG YU
GONGZUO JIXIAO
GUANXI YANJIU



首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

 当代学者论著文库
DANGDAI XUEZHE LUNZHUWENKU

北京市教委社科面上项目成果

北京市社会科学基金项目成果

天职取向与工作绩效 关系研究

王默凡 ◎ 著

TIANZHI QUXIANG YU
GONGZUO JIXIAO
GUANXI YANJIU



首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

天职取向与工作绩效关系研究 / 王默凡著. —北京:
首都经济贸易大学出版社, 2016.10

ISBN 978-7-5638-2534-9

I. ①天… II. ①王… III. ①企业管理—人事管理
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第163870号

天职取向与工作绩效关系研究
王默凡 著

责任编辑 洪敏

封面设计



砚祥志远·激光照排
TEL: 010-65976003

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙 (邮编 100026)

电 话 (010) 65976483 65065761 65071505 (传真)

网 址 <http://www.sjmcbs.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司

开 本 710毫米×1000毫米 1/16

字 数 286千字

印 张 16.25

版 次 2016年10月第1版 2016年10月第1次印刷

书 号 ISBN 978-7-5638-2534-9 / F · 1424

定 价 39.00元

图书印装若有质量问题, 本社负责调换

版权所有 侵权必究

前言

随着知识经济时代的到来,知识型员工的工作内容、工作方式以及对工作的认识都发生了很大变化,知识型员工更加渴望高层次需求的满足,工作已非养家糊口那么简单,而逐步变成一种人生的意义。与此同时,在中国市场化转型的历程中,人们逐渐意识到追逐财富作为经济发展的动力,随着物质的丰富很容易出现边际效应递减,此时无论是企业还是员工都渴望寻找一种新的“原动力”,一种可持续且长久有效的动力以激发员工敬业度、提高工作绩效。近年来,工作价值取向作为这种“原动力”在心理学和组织行为学领域中逐渐受到关注。工作价值取向是人们对自已工作价值与期望的主观定位,是从工作目的角度研究和诠释工作意义的概念。工作价值取向可以分为三种,分别是工作取向、事业取向和天职取向。其中持工作取向的人工作的主要目的就是“收入”;持事业取向的人,工作的意义不仅是物质上的获得,更是职业领域中的发展;持天职取向的人,使命感强,其工作的主要目的是为了获得深刻的意义感。近几年对天职取向的研究越发受到重视,特别是在针对像知识型员工这种看重工作意义感并且有强烈使命感的群体上,因为天职取向作为一种“原动力”,在工作中一方面满足员工对工作意义感的追求,另一方面促使员工爱岗敬业、提高绩效,将组织与员工的关系有效地引入共赢状态,因此对员工天职取向的研究具有时代意义和实践意义。

本书采用实证研究的方法对知识型员工天职取向进行研究,探索天职取向对工作绩效(任务绩效与关系绩效)的影响。本书首先通过对理论的深入研究与分析,建立起天职取向与工作绩效关系的理论模型,并提出十个相关假设;而后结合国外成熟量表及专家访谈形成信度、效度良好的天职取向测量量表,并开发出网络问卷填答系统;进而通过问卷调查和统计分析等方法对模型加以检验和修正,从而验证天职取向与工作绩效的关系;同时通过引入变量“员工敬业度”,进一步阐明天职取向对工作绩效的作用机理,解释二者的作用规律;最后结合企业实际情况提出行之有效的提升知识型员工天职取向的政策性建议。本书拓展了天职取向结果变量的研

究,探究了天职取向对工作绩效的作用机理,为工作价值取向的进一步研究奠定了基础,同时也为企业长久有效地激励员工提供了新的思路和新方法。

本书的创新之处体现在以下几方面:

(1) 本书通过实证研究证明了天职取向与员工敬业度的正相关关系,同时以员工敬业度作为中介变量就天职取向对工作绩效的作用机制进行了探讨,一定程度上打开了天职取向与工作绩效之间关系的“黑箱”。通过研究还发现,对于知识型员工而言,天职取向与工作绩效呈正相关关系,且这种关系在任务绩效和献身精神上表现得更为明显。

(2) 国内对天职取向的研究多是以定性分析或者描述性统计分析为主,很少有建立在调查统计资料基础上的实证研究。本书运用结构方程模型,验证了天职取向与工作绩效的关系,探讨了员工敬业度在二者之间的中介作用。使用了统计功效和适用广度较为优秀的自抽样(bootstrap)方法进行中介效应的检验。自抽样方法不需要分布假设,所以避免了传统的系数乘积检验违反分布假设的问题,同时自抽样方法也不依赖标准误进行计算,所以避免了传统中介检验方法中不同标准误公式产生结果不一致的问题,使得对“员工敬业度”中介效应的检验更加严谨可信。在整个研究过程中始终秉持严谨的态度,对每一个假设的验证都做出了逻辑清晰的分析论证,使得结论更加可靠,理论和实践意义也更为突出。

(3) 本书在数据收集阶段开发了网络问卷填答系统,该系统通过富有创新性的设计使得问卷填答中对于共同方法变异问题中的“同源偏差”问题和“社会称许性反应偏差”问题进行了有效的规避。本书通过网络填答问卷的形式增大调查覆盖面、增加样本数量;同时在网络问卷填答流程中令领导及其员工分别通过各自账号进行填写,系统通过账号对填写完毕的问卷进行自动配对,使得在隔离数据源的同时保证数据配对的准确,从而在设计上有效降低了同源偏差而又保证了数据质量;领导及其员工必须通过账号进入填答系统,且在各自填答的过程中彼此独立、保密。问卷填答后系统立刻封存问卷结果,使得除问卷填答者和研究者之外的第三者无法看到问卷填答情况,从而避免了社会称许性反应偏差的出现。这些在系统上的设计使得共同方法变异问题得到有效规避,为今后同类型研究中研究者此类问题的解决开拓了新思路。

(4) 国内过往对天职取向的研究几乎全部集中在教师这一群体,欠缺研究结论的普适性。本书则是以覆盖面较广的知识型员工作为样本进行

研究,拓宽了天职取向研究领域样本的范围,也对知识型员工人力资源管理实践提供了参考依据。

本书的管理启示有:

(1) 天职取向虽然是个人的工作价值取向,但是它的变化深受企业的影响。企业应该重视知识型员工高层次的需求,在工作中与员工形成共赢的合作关系,将员工的人生意义融入企业的发展中。在人力资源管理的选、育、用和留人中,重视员工工作价值取向特别是天职取向的考量。同时企业也可以通过帮助知识型员工树立正确的工作价值取向,从而使其体会到更多的生活幸福感与人生意义。

(2) 天职取向的树立需要依赖和谐的组织环境。要在组织内建立融洽开放、亲密合作、相互信任的内环境。从领导开始就要重视信任氛围的建立,避免出现所谓的“圈内人”与“圈外人”的概念,建立员工间交流的平台,增加员工间合作的可能,并提倡员工间的互助与分享。

(3) 知识型员工之间的互助与分享不能自发形成,且知识型员工自身的特点阻碍了这种互助和分享。设计一套更加完善的激励机制是促进这种互助与分享的制度保证,知识型员工对于其他员工的互助与分享也应该纳入绩效考核的范畴中来。

本书是以下基金项目的成果:

(1) 2015 年北京市社科青年项目(15JGC196)“北京市科技创新人才工作使命感对创新行为的影响研究”,项目负责人:王默凡。

(2) 2015 年北京市教委社科面上项目(SM201510038008)“知识型员工天职取向对工作绩效的影响研究”,项目负责人:王默凡。

目 录

前 言	1
1 引 言	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究问题的提出	2
1.3 相关概念	3
1.4 研究对象的界定	4
1.5 研究方法	6
1.6 研究意义	6
1.7 研究内容及技术路线	8
1.8 本书的创新	10
2 天职取向的研究现状及发展	13
2.1 天职取向的概念	13
2.2 结构与测量	17
2.3 前因变量	21
2.4 结果变量	24
2.5 本章小结	28
3 员工敬业度的研究现状及发展	30
3.1 员工敬业度的概念	30
3.2 维度与测量	35
3.3 前因变量研究	41
3.4 结果变量研究	57
3.5 敬业度作为中介变量	59
3.6 理论模型与作用机理	61

3.7 员工敬业度的提升	68
3.8 本章小结	70
4 工作绩效的研究现状及发展	72
4.1 工作绩效的概念	72
4.2 维度	74
4.3 测量	77
4.4 员工敬业度与工作绩效的关系	78
4.5 本章小结	79
5 研究假设与理论模型	80
5.1 研究假设的提出	80
5.2 理论模型的构建	84
5.3 本章小结	85
6 研究设计与预调查	86
6.1 预调查目的	86
6.2 预调查内容	86
6.3 问卷设计的原则与过程	87
6.4 变量的定义及其测量	89
6.5 预调查数据收集	95
6.6 预调查数据分析方法	97
6.7 预调查数据分析	100
6.8 本章小结	121
7 实证分析与假设检验	123
7.1 研究目的与内容	123
7.2 研究方法	123
7.3 数据收集	126
7.4 数据描述	131
7.5 数据质量检验	138
7.6 验证性因子分析	139
7.7 量表信度、效度检验	150
7.8 各潜变量总体情况	154

7.9 控制变量的影响分析	155
7.10 结构方程模型估计与假设检验	174
7.11 本章小结	190
8 研究结论与研究展望	191
8.1 研究结论	191
8.2 理论贡献与实践启示	198
8.3 研究不足与局限性	200
8.4 研究展望	200
参考文献	202
附 录	220
附录 A 纸版调查问卷发放说明	220
附录 B 员工预调查问卷(纸版)	221
附录 C 领导预调查问卷(纸版)	225
附录 D 员工正式调查问卷(纸版)	229
附录 E 领导正式调查问卷(纸版)	233
附录 F 网络版问卷填写流程及后台管理	236
附录 G 领导正式调查问卷(网络版)	240
附录 H 员工正式调查问卷(网络版)	244
附录 I 访谈提纲	247
后 记	249

1 引 言

1.1 研究背景

随着知识经济时代的到来,知识型员工对于企业生存、发展和竞争起到了越来越重要的作用,同时知识型员工的工作内容、工作方式以及对工作的认识也都发生了巨大的变化。知识型员工有着强烈的实现自我价值的愿望,对于工作具有较高的创造性和自主性。这些特点使得管理的方式和目的发生了必然的转变,即从管理者通过制定各种规章制度,控制员工的思想和行为,以达到企业的预期目标转变到如何解决员工的抱怨以提高他们的工作满意度,如何满足员工的需求以激发他们的工作热情上来。主要依靠物质刺激,单纯满足员工低层次需求以激励员工敬业的方法已不再适用,企业的管理者们渐渐发现物质报酬在激发员工爱岗敬业上的作用越来越有限,而且存在着明显的边际效用递减现象。员工特别是知识型员工对于更高层次需求的满足变得更加渴望,工作已非养家糊口那么简单,而是逐步变成了一种人生的意义。天职取向正是在这样一种时代背景下提出的。

天职取向是近年来在心理学和组织行为学领域中与工作意义相关的重要概念。天职取向是一种工作价值取向,工作价值取向是人们对自己工作价值与期望的主观定位,是从工作目的角度研究和诠释工作意义的概念。持天职取向的人在工作中感受到很强的使命感和意义感,他们工作的目的是为了获得深刻的意义感。

对天职取向的研究也是中国经济现状的大势所趋。国家统计局 2003 年 1 月公布的数据显示,中国 15~59 岁劳动年龄人口于 2010 年达到峰值,2012 年中国劳动年龄人口明显出现绝对下降,比上年减少 345 万人。这一变化使得资本积累、人力资本、劳动力投入都会随之受到影响。“人口红利”已经消失,人口老龄化、劳动力短缺将成为不可避免的严峻现实。中国经济想要继续保持增长就必须依靠创新、技术进步和生产率的提高,需要依靠“劳动力”的敬业来实现。

2008 年 1 月 1 日中国新《劳动合同法》的实施以及 2013 年 7 月 1 日

修改后的《劳动合同法》正式施行,使得“非典型性雇佣”模式进入人们的工作与生活。近几年来,很多企业都从战略角度出发,越来越多地采用非典型性雇佣模式。与传统雇佣模式不同,非典型性雇佣模式加大了劳动力数量及使用的灵活性并降低了人力成本,但与此同时也增加了雇佣关系的不稳定性,使得员工的组织承诺水平降低,进而引发员工行为上的短视,这些均阻碍了员工敬业度水平的提高。

一方面员工敬业度的重要性毋庸置疑,另一方面又存在着制约员工敬业度提高的诸多因素。中国员工敬业度不高的现实更显残酷。据全球知名咨询公司盖洛普公司在2013年10月公布的员工敬业度调查结果,全球员工的敬业比例仅为13%,而中国更是远低于世界水平,仅为6%。不难看出,如何激发劳动者的敬业度,如何保持劳动者的工作热情是摆在企业面前的一道难题。企业迫切需要找到一种激励员工敬业的新动力,使得从工作意义的视角出发,对员工天职取向进行研究具有时代意义和实践意义。

虽然天职取向在西方管理学研究中已较为普遍,但是在国内还是一个较新的概念,特别是在这个追逐物质的时代里,天职取向看起来显得那么苍白无力。但毋庸置疑的是,天职取向的存在和日益受到重视。随着物质的丰富和人类的进步,人们会越来越重视对精神层面的满足;同时市场经济也不可能完全内生道德,社会的进步也需要精神力量。所以面对天职取向的研究,我们既要正视它目前的曲高和寡,也要看到它对未来的深远影响。

1.2 研究问题的提出

天职取向研究主题的提出,折射出时代对于管理实践的要求。在中国市场化转型的历程中,人们逐渐意识到追逐财富作为经济发展的动力,随着物质的丰富很容易出现边际效率递减,此时无论是企业还是员工都渴望寻找一种新的“原动力”,一种可持续且长久有效的动力,以激发员工敬业度、提高工作绩效,而这种源动力归根结底是一种精神力量。天职取向作为这种力量,在工作中一方面满足员工对工作意义感的追求,另一方面促使员工爱岗敬业、提高绩效,将组织与员工的关系有效地引入共赢状态。

本书根据问卷调查的结果,分析天职取向与工作绩效的关系及作用机理,试图对如下问题做出回答。

天职取向是否是员工敬业度的一种源动力？
 天职取向与工作绩效具有怎样的关系？
 天职取向与工作绩效的作用机理是怎样的？
 通过回答上述问题，实现以下研究目的：
 找寻一种新的、可持续激发员工敬业度的动力。
 打开天职取向与工作绩效关系的“黑箱”。
 本书的研究框架如图 1.1 所示。

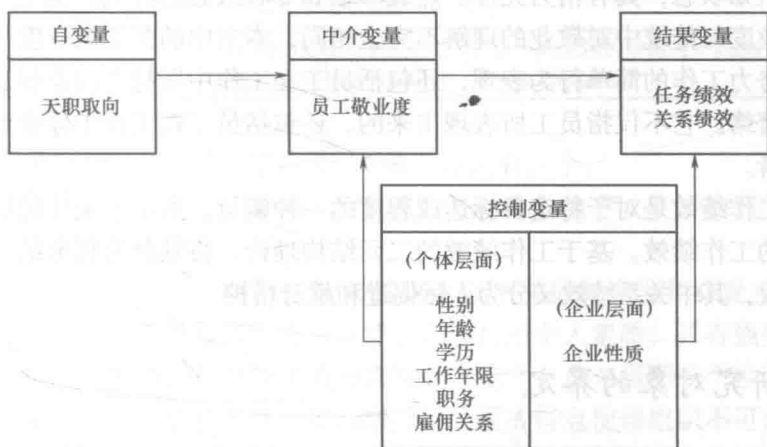


图 1.1 本书研究框架图

1.3 相关概念

本书涉及的主要概念有天职取向、员工敬业度、工作绩效等。其中，天职取向是一种工作价值取向，工作价值取向主要分为三类：工作取向、事业取向和天职取向。每一种工作价值取向都同一种工作目标相关联，工作取向、事业取向、天职取向之间并不是相互排斥的关系，每一位员工都可能同时拥有这三种取向，员工之间的差别主要体现在这三种取向比重与结构上的不同。持工作取向的人最感兴趣的是工作所能带来的物质利益，他们不去找寻或得到其他形式的工作收获。工作本身不是目的，它只是一种为获取享受工作以外生活所需资源的手段。基本上，持工作取向的人工作的主要目的就是“收入”；持事业取向的人会对工作有更多的投入，工作上的意义对他们而言不仅是物质上的获得，更是职业领域中的发展。这

种发展可以带来更好的社会地位、自己职业领域中更大的权力、更高的自尊。持事业取向的人工作的中心目标是最大化他们的收入、社会地位、权力以及在他们职业领域中的威望。持天职取向的人认为，他们的工作与生活无法分离，工作是其生活的一部分。他们工作不是主要为了物质利益或职业发展，而是为了给予他们意义感。总而言之，天职取向是一种使命感和意义感都很强烈的工作价值取向。

员工敬业度是一种与工作相关的、积极的、富有成就感的和完满的情绪与认知状态，具有精力充沛、热衷奉献和专心致志的特点。本书中的员工敬业度与传统中对敬业的理解不完全相同，本书中的员工敬业度不仅是员工努力工作的简单行为表现，还包括员工在工作中所持有的积极态度、完满情绪。它不仅指员工所表现出来的，还包括员工在工作中体会到的积极情绪。

工作绩效是对于特定目标达成程度的一种衡量，本书中关注的是个体层面的工作绩效。基于工作绩效的二元结构理论，将其分为任务绩效和关系绩效，其中关系绩效又分为人际促进和献身精神。

1.4 研究对象的界定

著名管理学大师彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）在《21世纪的管理挑战》一书中指出，知识是一种高品位资源，知识工作者是宝贵的财富，知识工作者必须被视为资产而不是成本，管理的任务就是要保存这种资产并发挥其作用。从这段话中不难看出这位管理大师对知识型员工重要性的认识。而随着知识经济时代的到来，知识型员工越来越成为企业生存与发展的重要支撑，可以说知识型员工已经成为企业间竞争的主体。本书则是应时代要求将研究对象定位在知识型员工上；为保证知识型员工特点的鲜明及定位的准确，本书以企业内技术、研发、创新和设计等岗位的员工为调查对象。在实际问卷调查中，由于问卷发放对象是领导层面，由领导确定填答问卷的下属，所以在发放时向领导反复强调填答问卷的下属应是技术、研发、创新和设计等岗位的知识型员工。

各研究领域中对于知识型员工的研究已有很多，学者们所提出的知识型员工的概念也不尽相同，本书对其中的主要概念整理如表 1.1 所示。通过相关概念不难看出，尽管学者们所使用的概念不同，但其内涵是一致的，

即知识型员工是利用知识来创造价值，为企业与社会做贡献的人。

表 1.1 知识型员工的概念

提出者	概念
彼得·德鲁克	那些掌握和运用符号和概念、利用知识或信息工作的人
彭剑锋和张望军	大多数白领和职业工作者
杨杰，凌文栓和方俐洛	从事知识型工作的人
廖建桥和文鹏	创造、应用和传播知识的人
赵秀清	用脑力劳动来创造社会财富，不断运用所掌握的知识进行创新，对企业和社会的发展做出了巨大贡献的人

本书选定知识型员工作为研究对象的原因有三个：

第一，知识经济时代下知识型员工对于企业的生存、发展和竞争起到了越来越重要的作用。

第二，知识型员工的特点使得天职取向的相关研究愈发具有现实意义。知识型员工通常都具有相应的专业特长和较高的个人素质；具有强烈的实现自我价值的愿望；具有较高的创造性和自主性；具有强烈的个性及对权势的蔑视；对组织依赖性低。知识型员工的这些特点使得组织不可以仅仅依靠物质手段达到激励作用，而要将组织的目标同员工实现自我价值结合在一起，以求得工作中的共赢结果；要激发员工发自内心的敬业而不是表象上的忙碌。因此，研究知识型员工的天职取向更具现实意义。

第三，知识工作的特点使得探究员工敬业度的原动力这一问题更为迫切。著名知识管理专家玛汉·坦姆仆通过大量调研总结了知识工作的如下特点：工作过程难以观察；工作成果不易衡量；工作的顺利程度有赖于知识型员工发挥自主性；知识型员工往往是某个领域的专家而管理者在这些领域是外行。知识工作的这些特点使得对于知识型员工工作过程很难实施监督控制，对工作结果又不易考核评价。而这就更需要从员工自身寻找激励动力，加强员工自觉性和内部约束力，真正从“要我敬业”转向“我要敬业”，促使员工“不待扬鞭自奋蹄”。

基于以上三点，笔者认为天职取向在知识型员工这一群体上的作用更加突出，对其进行研究更具实践意义，因此本书选择知识型员工作为研究对象。

1.5 研究方法

本书的研究方法主要有文献分析法、问卷调查法、统计分析法和访谈研究法。

1.5.1 文献分析法

通过查阅中国学术期刊网、ABI 数据库、EBSCO 学术期刊摘要、Elsevier 等数据库进行文献收集、阅读,对所研究变量的含义、结构维度、测量、与相关变量的关系等内容进行梳理和归纳,并总结前人研究的不足。在此基础上建立本书的基本理论构想,进行初步的研究设计。

1.5.2 问卷调查法

根据研究内容和研究目的,以知识型员工为样本,采用问卷调查的方式获得研究数据。本书中对样本的问卷调查包括预调查和正式调查两个阶段。

1.5.3 统计分析法

本书通过问卷调查的方法获得所需的数据,数据处理主要采用 SPSS21.0 和 AMOS21.0 统计软件。运用 SPSS21.0 进行问卷条目 CITC 检验、信度检验、探索性因子分析、描述性统计、独立样本 T 检验和单因素方差分析等;运用 AMOS21.0 进行验证性因子分析、通过结构方程模型对研究假设进行检验、通过 Bootstrap 技术检验员工敬业度的中介作用等。

1.5.4 访谈研究法

结合管理实践,以研究中发现的问题为焦点,对资深知识型员工进行深度访谈,对产生问题的原因进行深入剖析,以形成对企业现存问题行之有效的解决建议。

1.6 研究意义

天职取向在理论和实践上都是崭新的研究领域,对其进行相关研究具有理论上和实践上的双重意义。

1.6.1 理论意义

通过对文献的梳理可以看出天职取向的研究还处于方兴未艾的阶段,尤其在国内对于天职取向的关注刚开始。国外对于天职取向在工作领域中的结果变量的研究几乎都集中在工作满意度上,本书以工作绩效作为天职取向的结果变量可以丰富该领域的研究内容。

天职取向是在西方文化背景下提出的,在中国对其研究具有跨文化的意义。在研究中有可能发现不同的影响结果,为该领域不同文化背景下的比较研究奠定基础。

通过对员工敬业度相关文献的梳理可知,过往对员工敬业度前因变量的研究更侧重于组织因素而忽略了个体因素,本书以天职取向作为员工敬业度的前因变量可以丰富该领域的研究内容。

本书最重要的理论意义在于将研究视角放在伦理的层面,是为管理实践找到精神层面的指导方向的一次有益的尝试,也是对以人为本主义管理理念的一次较好的诠释。

1.6.2 实践意义

1.6.2.1 对于个人的意义

千百年来,人们始终在积极探寻人生的意义,人们会在内心深处向自己发问:人为什么活着?人生的意义是什么?工作的意义又是什么?当社会不断前进,经济不断发展,物质不断富足之后,人们并没有感到更加幸福,于是人们更加迫切地想知道问题的答案。究竟是什么能够让人们在创造价值、贡献组织的同时体会到自身生命的意义和主观的幸福?有没有一种力量,犹如经济学中“看不见的手”那样在实现着个人价值的同时增加全社会的福祉。本书中的天职取向或许可以给出答案。持有天职取向的员工更多地经历完满的积极的情绪体验,对他们而言,工作本身就是人生的意义。

1.6.2.2 对于组织的意义

物质激励是有效的,但不是唯一的,且随着物质的丰富,这种方式的激励作用会出现边际效用递减。对于企业而言,迫切希望找到一种方法能够持久地、有效地激励员工,建立良好的工作价值取向、营造积极向上的氛围,让员工在工作中感受到人生的意义,从而激发员工内心对工作的热情、执着与爱,这种“敬业”才是真正的敬业,才是有利于员工发展和企

业发展的敬业，才是对“以人为本”最好的解读。

1.6.2.3 对于社会的意义

中国的改革是从市场经济开始的，人们在物质得到了丰富的同时也出现了“一切向钱看”甚至出现了一系列不诚信的现象，实践证明发展市场经济也需要道德规范。市场经济不能完全内生道德，而且市场经济的有序进行还要依赖全社会一定的道德水准。现实社会中人们对工作的敷衍态度、得过且过是一种职业伦理的短缺，而这又是市场伦理缺失的一个反映。社会的有序发展呼唤“伦理”、呼唤“道德”、呼唤一种职业精神力量。赵晓在《有教堂的市场经济和无教堂的市场经济》一文中曾指出，中国将面临“好的市场经济”和“坏的市场经济”两种命运。二者的差别并不在于有无市场、有无交易，甚至不在于有无完善的市场法律，而在于有无健全的市场伦理的支撑，在于能否降低市场经济的运行成本以及引导全社会走向和谐。茅于軾教授也曾指出，中国市场经济的前景最终取决于中国人的道德前景。所以，针对天职取向的研究不仅仅对个人定位职业成功、企业有效激励员工有意义，对经济发展、舆论导向、构建和谐社会都具有深远的意义。

1.7 研究内容及技术路线

本书的研究内容及技术路线如图 1.2 所示。

全书分为八个部分，各部分的主要内容如下：

第一部分：引言。介绍本书提出问题的背景及研究意义，确定研究主题。分析研究主题的研究意义、研究目的和研究方法，并在此基础上构建了本书的基本框架。

第二部分：天职取向的研究现状及发展。

第三部分：员工敬业度的研究现状及发展。

第四部分：工作绩效的研究现状及发展。本书对天职取向、员工敬业度、工作绩效等文献进行分析，在总结前人研究的结论和进展后，提出研究的不足之处，并提出了本书的研究重点和研究方向。

第五部分：研究假设与理论模型。在第二、第三、第四部分的基础上，提出本书的研究假设和理论模型。

第六部分：研究设计与预调查。这部分是正式调查之前所做的基础性工作，主要包括根据问卷设计的原则进行研究设计，在对前人文献资料进